

平成20年度・戦略的大学連携支援事業

「地域内大学連携によるFDの包括研究と
共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」

京都FD開発推進センター 2008年度事業報告書

— 海外視察調査報告を中心に —

はじめに

京都FD開発推進センター長・佛教大学教授

八木 透

昨年（平成20年）9月、文部科学省「戦略的大学連携支援事業」に佛教大学を代表校とする18大学・短期大学の連携事業「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」が採択されました。

この事業は、京都地域の18の連携大学・短期大学におけるFD活動の改善を図り、高等教育機関としての使命である教育の質の向上に資すること、および現在のFD活動の問題点を解決することを目的としています。

従来のFD活動は、各大学や団体が実施するフォーラム等の講演会に参加して、その時々
のFD関連情報の収集、他大学の教職員との情報交換等を行ってきましたが、具体的で効果のあるFD活動には繋がってきませんでした。また、「活動を推進する指導的人材の不足」、「FD活動に取り組む時間の不足」、「予算措置や人的配置が出来ない」等の悩みも、各大学から挙げられていました。

今回の取組は、学士課程におけるFD義務化をむかえ、各大学・短期大学において具体的なFD活動の充実を問われている中で、①FDコンサルテーション、②FD認定研修プログラムの提供、③FDプログラム開発・検証のモニタリングやコーディネート、④海外・国内のFD・SD情報の蓄積と発信の4領域において、実効性のあるプログラムを策定することによって、現状の打開と改善につなげることを目指しています。

また、FDの先進的な取り組みを、国内・海外問わず調査・研究し、FD活動の京都モデルを開発すると同時に、FDを支援する立場である職員の能力開発を視野に入れ、SDプログラムの要素と連動させたFDプログラムを開発し、教職協働を支援するための体制と基盤を確立することが期待されています。

平成20年度の活動としては、連携18大学・短期大学とともに京都FD開発推進センターの設置、センター会議、FD連携運営委員会、ワーキンググループ（FDER検討WG、FDシステム検討WG、FD研修プログラム検討WG）の編成を行うとともに、10月以降は各会議を開催して、京都地区におけるFD活動の課題や今後のFD連携事業に関する方針を議論してきました。この中で、先進的なFD活動を推進している主要な国内・海外の高等教育機関に、連携大学の教員、職員を派遣する機会を多く持つてきました。

本報告書は、平成21年2月にアメリカ、イギリス、韓国の大学へ、延べ16名の教職員を派遣し、実地調査、ヒアリングを行った際の視察報告を主に、平成20年度の連携事業活動をまとめたものです。本報告書を今後2年間の連携事業の基礎として大いに活用していただくとともに、本事業の目的達成のために忌憚のないご意見、ご批判を賜りたく、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

目 次

はじめに

視察先選定理由

韓国視察調査報告	1
延世大学・新村キャンパス (Yonsei University)	2
梨花女子大学 (Ewha Woman's University)	10
韓国視察を終えて (総括)	17
アメリカ視察調査報告	19
スタンフォード大学 (Stanford University)	21
サンマテオカレッジ (College of San Mateo)	42
西部地区認証協会 (WASC : Western Association of Schools and Colleges)	45
アメリカ視察を終えて (総括)	47
イギリス視察調査報告	50
サリー大学 (University of Surrey)	52
ウォーリック大学 (University of Warwick)	57
オックスフォード大学 (University of Oxford)	62
レスター大学 (University of Leicester)	66
イギリス視察を終えて (総括)	71
2008年度京都FD開発推進センター事業報告	74
「戦略的の大学連携支援事業」連携大学・連携機関	76

視察先の選定理由

今回、視察対象とした訪問大学の選定理由は、以下のとおりである。

1. 韓国

韓国では過去10年間に各大学でFD推進組織が続々と設置される動きがあった。なかでも、延世大学、梨花女子大学のFD活動は以下のような特徴をもっている。

(1) 延世大学

活発なFD活動とeラーニングとの統合運営の面で特色ある活動をしている。また、韓国のFD連携ネットワーク「大学教育開発センター協議会」の初代及び第二代の会長校としてリーダー的役割を果たした。

(2) 梨花女子大学

アメリカにおける学習理論、教授法理論の研究成果を踏まえたFD活動を実施していること、またティーチング・サポートと並んで、非常に手厚いラーニング・サポートを実施している点が特色であり、その意義を確認する。

2. アメリカ

(1) 日本からのFD視察受入に多くの実績を持っていること、②FD実践活動と研修プログラムを複数の日程で網羅的に集中的に学習する機会を与えてくれること、を重点に選んだ。その結果、スタンフォード大学のCenter of Teaching & Learningを主に調査し、小規模大学の活動を知るためCollege of San Mateo（コミュニティ・カレッジ）、評価機関のWASCを訪問先に加えた。

3. イギリス

FD実践経験の深い視察メンバーで構成し、定評ある大学の特徴的な活動・プログラムを効率よく調査することに重点をおき、大学のレベル・規模、伝統大学か新興大学かも配慮して、次の大学を視察対象とした。

(1) サリー大学（英国大学ランキング110校中40位前後）

Centre for Academic DevelopmentにおけるFDerの活動、コンサルテーション体制について調査する。

(2) ウォーリック大学（同 5～7位）

Learning & Development Centreが提供する「授業での発話の仕方」から「カリキュラムの編成」に至る多種多様なFD研修プログラム群と、職種別に対象分類を付与したプログラム実施運営などの詳細を調査したい。

(3) オックスフォード大学（同 1～3位）

多くのカレッジが加盟する大学群であり、そのFD活動をまとめるThe Oxford Learning Instituteが、どのように牽引し調整しているのかを知る。

(4) レスター大学（同 10～20位／数年間で躍進）

2008年度 The University of the Yearに選出されるなど教育面での躍進が著しい。その体系的なFD研修プログラム（モジュール1：理論と実践、2：成績評価とフィードバック、3：カリキュラム設計・開発）の開発手法を視察する。

戦略的大学連携支援事業 FD制度海外視察調査報告<韓国>

延世大学／梨花女子大学におけるFD活動の概要とその特徴

【視察スケジュール】 2009年2月11日（水）～13日（金）

延世大学（新村キャンパス） 2月12日（木） 10：00～16：30

梨花女子大学 2月13日（金） 10：00～12：00

【視察メンバー】

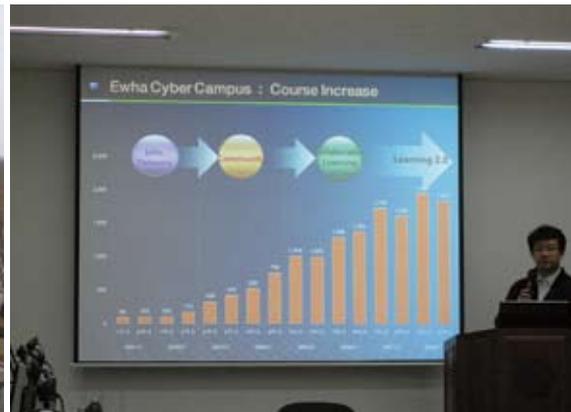
八木 透 佛教大学 教授／京都FD開発推進センター長

崔 杉昌 佛教大学

久米裕子 京都産業大学 准教授

井上真琴 (財)大学コンソーシアム京都 次長

中島弘喜 (財)大学コンソーシアム京都 主幹



【事前の準備】

下記の事項について事前の準備をとり行った。

- (1) 延世大学・梨花女子大学から英文のFD活動関連資料を送付してもらい、読み込んだうえで質問項目表を作成した。その後、質問項目表をハングルに翻訳して相手方に事前送付を行い、準備を依頼した。
- (2) 韓国現地で通訳を雇用して、通訳者と訪問前の打ち合わせを十分に実施した。
- (3) 合同で視察するeラーニング・プロジェクトチーム（2008年度・戦略的大学連携支援事業「eラーニングシステムの共有共用化に伴う教養教育の大学間連携と効率化の促進」、代表校：京都産業大学）と質問の調整を実施した。

延世大学（新村キャンパス） Yonsei University

2009年2月12日（木）

報告者：井上 真琴（財団法人大学コンソーシアム京都 次長）

1. 延世大学の概要

延世大学は歴史のある韓国有数の私立大学であり、1885年創立の名門校である。学生数は約3万人、設置学部も多彩であり、20を超える学部を抱える一大総合大学である。

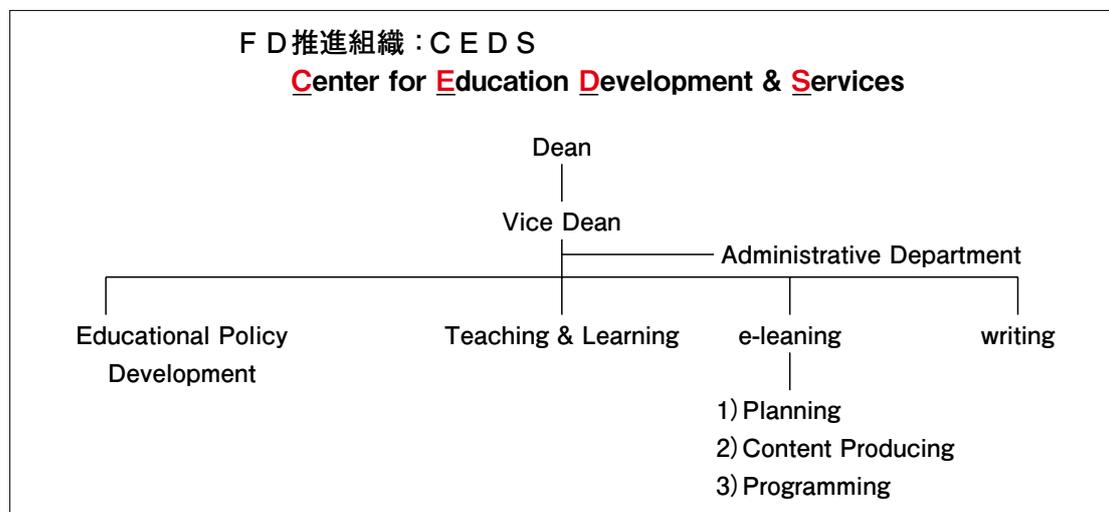
FD組織としては、教育開発センター：Center for Educational Development and Services（CEDS）が担当している。先に述べたように、この大学のFD組織は、韓国の大学のモデルケースとなり、FD連携ネットワークの初代・第二代の会長を務めることにもなった。

2. FD組織

Center for Educational Development and Services（CEDS）は、2001年10月に開設され、2007年にeラーニング関係部局と統合する形で新組織として再編成された。

設立趣旨は、効果的な教授法・学習法の体系的な研究開発、学習者中心の教育環境構築の研究開発、教員及び学習者に対する各種支援を行うことにある。このように教授法改善を主として担当するFD関連部局とeラーニング関連部局を統合して運営する形態が韓国の大学の主流ということであった。組織としては、以下の4つの管轄部から構成されている。

- (1) FDチーム
- (2) 教育政策開発チーム
- (3) eラーニング支援チーム
- (4) ライティング支援チーム



創設時には1名の教授法専門スタッフから始めたが、現在では15名を数えるまでに増員されている。専属の教員は2名であるが、その他のスタッフは博士学位、修士学位を取得しているプロフェッショナル集団である。訪問当日は教育開発センター長及びeラーニング担当、並びにラーニング・サポート担当者に対応いただいた。

- ・ Dr. Yang, Il Sun (教務部長/教育開発センター長)
- ・ Mr. Oh, Jae-Ho (eラーニング担当)
- ・ Dr. Hwang Eun Young (ラーニング・サポート担当)

3. FD活動

(1) 教員サポート

まず、教員へのサポートについて紹介すると、以下のようなFD推進プログラムが展開されている。元来“How to Teach”、つまり教授法について体系的に議論する場をつくり、方法を共有化していこうとする動きのなかから生まれてきたプログラムとってよい。

①講義のビデオ撮影と専門スタッフによる改善コンサルテーション

※本年度実績 62教員に71回実施

- ②講義の録音サポートとコンサルテーション
- ③セメスター途中の学生満足度調査
- ④登録学生が多い科目には助教をつける
- ⑤講義紹介の映像シラバス制作
- ⑥Teaching Tipsや小冊子の発行(出題法、成績評価法など)
- ⑦CBL (Community Based Learning) サポート

※グループ作業実践科目

- ⑧教授法向上のための特別ワークショップ(過去89回)
- ⑨非専任教員のための特別講義
- ⑩新任教員のための特別講義
- ⑪マルチメディア利用のためのワークショップ
- ⑫英語講義のためのワークショップ(3回実施)

一般的な支援サービスとしては、講義のビデオ撮影と専門スタッフによる改善コンサルテーションが挙げられる。2008年度の実績(2009年2月段階)を示すと、既に62名の教員が71回のコンサルティングを受けている。

注目すべきは、専門スタッフによるということと、スタッフの中には教育工学・教育心理学を専門とする担当者がいて、教員への対応をしている。教育学部のコーチング・インストラクション技法に焦点をあてた専門コースがあり、教授法を専門とするスタッ

フが活動の企画立案からプログラムの実施までを担当しているわけである。

ビデオ撮影に抵抗がある教員には録音サポート、つまり講義の音声を録音してそれをもとにコンサルテーションを受ける。このように、教員らがFDに親しみやすい段階的で柔軟な運営方法が大切にされている。

また講義紹介の映像シラバスの作成の支援もしている。映像シラバスをインターネット上に配信して、学生の登録履修の助けとしている点は興味深い。

教授法向上のための特別ワークショップや研修プログラムは、既に89回実施されている。専任教員だけではなく、非専任教員のための特別研修プログラムもあり、新任教員には教授法に関する必修の研修プログラムを提供している。

個別スキルの面では、マルチメディア利用のためのワークショップ、英語講義を行うためのワークショップなどが最近の実施プログラムである。これらの蓄積を活かして、各種ティーチングチップス類の発行や最近始めた新たな授業形態であるCBL：地域社会経験学習（Community Based Learning）の支援も行っている。CBLは力を入れているコースであり、理論的な学習をした後、地域の企業や活動組織に学生が出向き、実践・実習を行うものである。CBLを担当する教員は、相当な負担が生じると見られ、教員業績評価の際には通常科目の4倍の加算点になるという。

次に授業評価アンケート調査である。現在、延世大学では、セメスター途中に学生満足度調査が実施されている。日本でも同様の学生アンケートがかなり普及しているが、マークシートや記述式の項目のアンケートもあり、登録学生が多い科目には助教（日本におけるTA）を配して実施しているとのことであった。



延世大学CEDSでの視察調査

(2) 学生サポート

学生を対象にした学習支援チュータリング・プログラムも手厚く行われている。教授法支援を主眼に始めたFD組織ではあるが、設置の数年の後に、チュータリング・プログラムと呼ばれる学習支援にも取り組むようになった。初年次生や外国人留学生の指導

まで含めて充実した内容となっている。主なプログラム・メニューは以下のようなものである。

- ①一般的チュータリング・プログラム
 - ・初年次生用、外国人留学生の指導
 - ・英語講義の受講法
 - ・オンラインTCCコンテンツ（後述）提供
- ②ライティングのチュータリング・プログラム

グローバル化に伴って頻度が増した英語で実施される講義の受講法を丁寧に指導するプログラム、オンラインTCCコンテンツを提供するプログラム、ライティングのチュータリング・プログラム、つまりレポートの書き方などを先輩が後輩に指導するプログラムもある。これ以外にも多くのプログラムを展開している。

(3) 特色あるFD活動

《eラーニングの活用》

延世大学の視察で注目される活動は、まず1点目は、eラーニングの導入を積極的に支援していることである。その導入コンセプトは明確で、あくまで学生の理解度を高め、講義の完成度を高める目的で利用するというものである。

コンテンツの作り方はさまざまで、カテゴリー分けをするならば、次のような分類ができる。

- ・ 討論型：オフラインで対面授業を実施した後に、オンライン上でグループディスカッションを行うもの。
- ・ 資料解説型：パワーポイントのスライドを画面に示しながら、教員が解説する肉声をかぶせるもの。
- ・ 問題解説型：物理学、数学、生物学、化学などの科目で、問題を解く時間が授業現場では足りない場合、教員が実際に問題を解いている様子を撮影して配信するもの。
- ・ 実験型：教員と助教（TA）で実験を行っている様子を撮影して、学生に授業前に疑似体験をさせるもの。
- ・ Tutor Created Contents（TCC）：教員から指名された学業・人格ともに優れた助教（TA）が、自分の経験を踏まえて、学生の躓きのポイントを後輩に説明するもの。

【事例1：LMSの盛んな利用】

LMS（Learning Management System）を利用して学生と教員が資料や情報を共有し、毎週の講義内容についてネット上で討論や指導が行われることが盛んである。

教員は、基本的に毎週自分が講義をする教案やテキストのコンテンツをアップロードしている人が多い。日本の大学でも試行しているところが多いと思われるが、学生が非常に熱心に参加して教員・学生間に浸透度が高い。

【事例2：難解科目の克服への利用】

また、講義理解のサポートの視点でCEDS側が紹介した例が、補習を目的とするコンテンツ提供である。授業評価アンケート調査からのフィードバックにより、経済学、数学、統計学などの授業内容で、1回の聴講で理解しきれない部分がある。そこで、復習用のデジタルコンテンツをeラーニングによって提供し、繰り返し聴講できるようにして理解を深める支援としている。授業中に書き取れなかった部分、聴き取れなかった部分、理解できなかった部分を、繰り返し見ることによって学習を強化するというわけである。

eラーニングの運用状況を統計で示すと、現在では2,000以上の科目、全体の66%の科目でeラーニングが活用されている。利用者数は、教員・学生、合わせて26,000人のぼる。

ただし重要な点は、あくまでもオフラインの講義、リアルな講義の補助手段との位置づけが明確であることである。リアルな授業とオンラインのコンテンツのバランスをうまく配合し、実質的に教育に役立てることに主眼がおかれている。このため、技術的にいかにおもしろく見せるといった点よりも、学生がどこで躓き、助けを必要としているか、ニーズの分析と適用方法に焦点をあてている。やみくもにコンテンツを制作してよしとするのではなく、補助手段として効果的に使うという政策に裏打ちされた活用が印象的であった。

eラーニングの運用であるが、延世大学では教員に対してコンテンツ制作を義務づけるようなことはしていない。また賞与や昇進などの動機づけにすることも一切ない。むしろ、教員が活用の努力をしないと学生からの評価に如実に表れる。「なぜ、あの先生はeラーニングでの学習支援をしてくれないのか」との声が出てくれば、否応なく対応しなければならなくなる。そうなった場合の、eラーニングに取り組みやすい環境づくりと手厚い支援を準備しているわけである。

《チューターの活用》

次に挙げるべき特徴ある活動は、助教（TA）の活用、つまりチュータリング・プログラムである。各科目の成績優秀者、A評価を取得した学生は、教員の推薦を受けて助教としての資格を得て学生の指導に当たる。助教は大学院生になるもので、単に教員の授業を補佐する役割を担当するだけでなく、過去の自分の学習経験を振り返り、教授の説明が難しい部分、理解しづらかった部分を取り出し、助教らがコンテンツを制作することも実施されている。前項で説明した復習用や難解な科目に、助教の過去の体験を踏

まえてコンテンツ内容が検討される。これがTCC（Tutor Created Contents）科目と呼ばれるもので、企画・出演は助教が担当し、映像の編集等はCEDSが行う。

こうしたチュータリング・プログラムが円滑に運用できるように、チューターに対して大学は、金銭面ではなく教育への参画意識を喚起し、心に訴える指導を徹底している（一部奨学金が出るものあり）。「あなたが後輩を育てる」「延世大学の名声を大切にす」といった学生のプライドに訴える説明をしているとのことであった。ただし、チューター期間終了後は、ボランティア認定証が本人に対して出されることになっている。要するにチューターを務めることはボランティア活動に相当するが、韓国の社会では企業に就職する際など、ボランティア活動に携わった事実が1つの評価のポイントになるようである。

また、助教が誇りを持って大学教育の手助けができる環境づくりを心がけることが大事だと言う。

以下は延世大学のスタジオを紹介した写真である。普通の講義室でビデオ撮影をする場合、騒音や雑音が入る、あるいは照明が邪魔になるなどの問題があるので、スタジオを各大学で自前でつくり、スタジオ内で授業をして専属のプロカメラマンが撮影する形態が一般的になっている。



《授業評価アンケート》

さて印象に残った最後の項目は、 Semester途中の学生満足度調査(授業評価アンケート)の実施である。基本的に日本の大学で実施されているのとはほぼ同じで、

- (1) 全科目に対して実施される。
- (2) 質問内容は学部ごとに異なって、共通部分は「休講の頻度」、「シラバスとの整合性」、「教員が小テストを採点して返してくれるか」などである。
- (3) 各項目ともに5点満点。

※開始当初の全学平均3.5から、現在は4.0まで向上した。

- (4) 点数評価(定量的)項目部分は各学部で保管され(全件閲覧は学部長・FD担当者、科目担当者は担当科目のみ)、記述評価項目は科目担当者に渡して授業へのフィー

ドバックを依頼する、といった運営形態で行われる。

学生への公開はなされていない。それで問題にならないのは、学生たちが教員は学生の意見を真摯に受けとめて、必ず改善してくれると信頼してアンケートに回答しているためであり、あえて自分たちの評価記述に教員からの回答を求めるようなことはない。

アンケート結果の活用で、教育力のある教員には表彰制度を設けているが、評価の悪い教員に対して何か罰則が設けられているとか、昇進の妨げになるといったことはない。

先に説明したeラーニングのコンテンツも、アンケート調査の結果から、理解が難しい科目、eラーニング技術を援用すると効果が出ると思われる科目を検討することになる。

実際にFDの諸活動によって、平均評価値が3.5から4.0に上がっていることから、それぞれの教員が自主的に授業改善に取り組んだ結果だと判断しているとのことであった。

韓国ならではのと思われるのが、初めは、セメスターの最後に、つまり成績が出た後にアンケート調査を実施したところ、学生のほうから途中での実施してほしいとの申し入れが学生会からあったことだ。なぜそういう意見が出たかという、自分に対して悪い成績評価を与えた教員に対して、よい評価を学生が出すはずがないので、学期末にアンケート調査をするのは教員に対して非常に不公平であると判断したことによる。

また、セメスター途中に実施してくれないと、現在聴いている授業の改善に自分たちの意見が反映されないのは困るとの考えもあったという。自分たちにもメリットがあるように、ぜひ学期の途中にしてほしいとの要望があって、現在はセメスターの途中の実施になった。

以下、各年度ごとに学部の教育力のある優秀な教員、評価の高い教員の名前が皿に刻まれて、CEDS事務所玄関を入ったところにある壁に飾られている。



表彰された教員の名前が刻まれたプレート

《学習支援施設など》

昼休みの時間を利用して、学生によるキャンパスツアーを準備してもらった。これも学生によるボランティアである。ツアー見学のなかで素晴らしかったのが、サムスン電子が寄贈して昨年開館した新図書館・延世三星（サムスン）図書館である。この図書館は、電子情報・電子機器を活かし、例えば新聞もタッチパネル画面で閲覧することができる。何より重要なのは、そこで用意されている学習空間である。お互いに意見を交換して話ができるグループワークのブース、機能的なPCコーナー、リラックスできる空間づくり、主題領域別の相談カウンターなど、新しい学習スタイルに適應した空間デザインが施され、欧米の先端を行く大学図書館と見紛うばかりである。

学習施設環境の充実も、教育力の向上には必要不可欠な要素であることを、あらためて考えさせられるものであった。



タッチパネルによる新聞閲覧



新しい学習スタイルに合わせた新図書館

梨花女子大学 Ewha Woman's University

2009年2月13日 (金)

報告者：井上 真琴 (財団法人大学コンソーシアム京都 次長)

1. 梨花女子大学の概要

梨花女子大学は名門の私立女子大学であり、1886年の創立である。学生数は約2万人、設置学部も韓国の女子大学には珍しい工学部を含め、人文科学、社会科学、自然科学、芸術、教育など10以上の学部を抱える一大総合女子大学である。

2. F D 組織

梨花女子大学で訪問した F D 組織は E C T L (Ewha Center for Teaching & Learning)、E M E I (Ewha Multimedia Education Institute) と呼ばれる。延世大学では F D と e ラーニングが同一組織内にあったが、梨花女子大学の場合は別々の組織としている。しかし関係が深いため、相互に連携しあって教授支援、学習支援、e ラーニング支援、そしてマルチメディア技術支援を実施している。

E C T L は 2002 年、E M E I は 1996 年に開設し、1998 年に再編成して現在に至っている。主として、ティーチング・サポート担当者、ラーニング・サポート担当者、e ラーニング担当者と懇談する中で具体的な活動内容を調査した。

訪問の対応者は下記のとおりである。

- ・ Dr. Kim, Yon hee (教育開発センター所長、学習支援担当)
- ・ Dr. Lim, Kyu Yon (教授法支援担当)



3. F D 活動

(1) 教授法支援：Teaching Support

梨花女子大学の特色ある F D 活動としては、まず充実したティーチング・サポートプ

プログラムを挙げることができる。

サービス可能なFDプログラムの説明会、サイバーキャンパスの説明会があり、そのうえで具体的なワークショップ、例えば英語での授業の仕方などのプログラムが開催されている。教授法支援のためのプログラムの全体系は下記のような内容となっている。

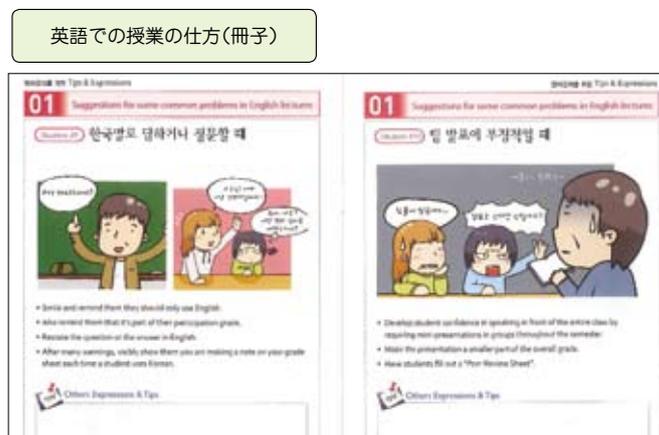
■授業効果の改善のためのセミナーとワークショップ

- ①教授法についてのセミナーとワークショップ
- ②ベスト・プラクティスに選ばれた教員のプレゼンテーションとワークショップ
- ③英語で実施する科目の教授法セミナー
- ④学習教材を改善するためのPowerPoint, MS-Excelなどのワークショップ
- ⑤教授スタイルの診断と教育方法のアドバイス
- ⑥毎週発行のTeaching Tips
- ⑦オープンコースウェアとのリンク
- ⑧ガイドブックの発行
 - 英語で講義するための表現法などのTips
 - 教授法ガイドブック
 - 映像の撮影と編集法
 - PowerPoint活用法

センターの建物内には、教授法に関するコンサルテーションを行う部屋、学生に対するラーニング・サポートを実施する部屋、eラーニングのコンテンツを制作するスタジオなどから構成されている。

ガイドブック類の発行は、PowerPointの使い方、映像の扱い方、英語による講義の仕方などが、Tipsあるいは小冊子の形態で出されている。

見本として、英語での講義の仕方の小冊子を紹介する。非常にコンパクトな冊子で、使いやすくビジュアルな工夫がなされている。



©梨花女子大学

《教授法診断の実際》

教育方法の自己診断のための授業ビデオの撮影があり、チェック表を使って自らの講義の方法がどのようなスタイルなのかを確認できるようになっている。自己診断チェック表については、14～15ページの項目が対象であり、教授法スタイル診断の例として非常に興味深いものとなっている。

実際にティーチング・サポートとして、ティーチングスタイル別のコンサルテーションを受けられる体制がある。教授法にはいくつかの型があるようだが、教員によってタイプが異なるのも事実であり、全員を画一的な授業方法で縛るのではなく、各教員の特性を活かしながら、一緒に改善策やよい指導法を探っていくものとの印象を受けた。

まずはオンラインで診断 (<http://itlewha.ac.kr>) して、その資料をもとにECTL教授法学習センターの担当者が処方箋を提示することになる。面談を受けて、現在の担当科目を考えると、あなたにはこういう教授法のスタイルが合っているのではないかといったアドバイスが得られる仕掛けとなっている。

梨花教授学習センター/マルチメディア教育院で提供する Teaching Style 診断

梨花教授学習センターでは、Anthone Grasha (2002) の Teaching Style 研究を基に実際に教授者がどんなスタイルで教えているか、各スタイルに適合した教授法は何かを診断します。診断のための項目は全部で40個に構成されていて、約10～15分をかけて梨花教授学習センターホームページ (<http://itl.ewha.ac.kr>) でサービスを受けることができます。

Teaching Styleは専門家 (Expert)、厳格な教授者 (Formal Authority)、役割モデル (Personal Model)、促進者 (Facilitator)、委任者 (Delegator) の5つの類型に分類することができます。しかし、教授者は1つの類型に属するというよりさまざまな類型の属性を同時に持っているため、これを十分に考慮し、より適切な教授法を選択することが大事です。

以下は、梨花女子大のA教授の Teaching Style の診断事例です。

※梨花女子大A教授の Teaching Style 診断結果

A教授は5つの Teaching Style の中で特に学習者の要求を中心に学習活動を支援する 'Facilitator (促進者) Style' に高い点数を見せています。この場合、実際の授業で問題基盤学習、シミュレーション、事例基盤実習等の教授法を活用することができます。

Expert	Formal Authority	Personal Model	Facilitator	Delegator
専門的知識と 技術で指導 (ex.講義、質問)	教授者の価値や 期待水準を強調 (ex.講義、質問)	学習方法及び活動の モデル提示 (ex.役割劇、coating)	学習者要求を 中心に支援 (ex.問題基盤学習)	自発的な学習 活動を激励 (ex.個人実習)

Teaching Style の5つの類型

専門家 (Expert) スタイル

自分の持っている知識と専門的な技術を基に学習者を指導したり、サポートしたりする
場合が多い。教授者は事実と知識の伝達を通じて学生との関係を形成する。

厳格な教授者 (Formal Authority) スタイル

教授者としての責任感及び権威が重要だと思ふ。教授者は学習者に自身の価値や規則、
期待水準を明確に知らせ、これにともなう学習過程を監督する。

役割モデル (Personal Authority) スタイル

自身の経験及び事例を基に授業をリードする場合が多い。教授者の言行を通して学習
者に模範やモデルを提示し、直接問題解決方法を見せることを好む。

促進者 (Facilitator) スタイル

学習者に学習内容を理解させることに劣らず、学習技術を開発するよう助けることが
重要である。したがって、知識伝達より学習方法自体を教えることに焦点を置く。

委任者 (Delegator) スタイル

学習者が主導的に学習を進行し、その過程及び結果に対して自ら責任を負うことが
できるように手伝う。教授者は学習者にとって一つの学習資源 (resource) である。

□梨花女子大学教授学習センターのTeaching Style診断項目

1 (まったくあてはまらない)、2 (あてはまらない)

3 (どちらともいえない)、4 (あてはまる)、5 (非常にあてはまる)

1. 学生たちが事実、概念、原理を理解するのがもっとも重要だ。	1	2	3	4	5
2. 私はこの授業を受講する学生たちに高い水準の基準を適用する。	1	2	3	4	5
3. 私の行動や言葉は学生たちが学習内容を理解する上で、良いモデルになる。	1	2	3	4	5
4. 私の教授目的と教授方法は学習者の多様な学習スタイルを考慮したものである。	1	2	3	4	5
5. 学生たちは、大体私の管理や統制なしに自らプロジェクトを遂行する。	1	2	3	4	5
6. 私の知識と経験を学生たちと共有するのが私には重要だ。	1	2	3	4	5
7. 私は学生たちの遂行結果に満足でないときは否定的なフィードバックを提供する。	1	2	3	4	5
8. 私は学生たちに私が提示した例示を真似ることができる機会を提供する。	1	2	3	4	5
9. 私は学生たちが個別またはグループプロジェクトを遂行するにおいて、助けるためのコンサルティング時間を持つ。	1	2	3	4	5
10. この授業での活動は学生自ら学習主題を理解できるように助ける。	1	2	3	4	5
11. 学習主題に対する私の説明は、学生たちがその分野についてもっと広い視野を持つようにしてくれるのに重要な役目をする。	1	2	3	4	5
12. 学生たちは私の基準と期待値が、多少厳しいと言うだろう。	1	2	3	4	5
13. 私は学生たちが学習主題をマスターするために、何をどのようにすべきかを提示する。	1	2	3	4	5
14. 学生たちの批判的な思考能力を開発するために、小規模討論を適用している。	1	2	3	4	5
15. この授業で、学生たちは一つ以上の自己主導的な学習経験を自ら設計する。	1	2	3	4	5
16. 私はこの分野において、学生たちがもっと良い結果を出せるように準備して、本学期的授業を終えることを望む。	1	2	3	4	5
17. 学生たちが何を習うべきか、どのように学習をしなければならないかを、悟らせるのが私の責任だ。	1	2	3	4	5
18. 学習資料の要点を説明するために、度々私の個人的な経験による事例を使う。	1	2	3	4	5
19. 私は、学生たちのプロジェクト遂行を指導するとき、主に学生たちに質問をしたり、多様な方法及び代案を提示したりする。	1	2	3	4	5
20. 私には、学生たちが独立的に思考し、遂行できる能力を開発することがもっとも重要だ。	1	2	3	4	5
21. 私はこの授業で、講義式教授法を一番頻繁に使う。	1	2	3	4	5
22. 私はこの授業で課題を遂行する方法について明確なガイドラインを提示する。	1	2	3	4	5
23. 私は学生たちに、度々多様な原理と概念をどのように活用することができるかをみせる。	1	2	3	4	5
24. この授業では、多様な活動を通して学生たちが学習主導権と学習に対する責任感を持つ。	1	2	3	4	5
25. 学生たちにTeachingの機会を提供する。	1	2	3	4	5
26. 学習主題と関連した論争は私の専門的な知識でほとんど解決される。	1	2	3	4	5
27. この授業で成就しなければならない非常に具体的な目的と目標がある。	1	2	3	4	5
28. 私は学生たちの遂行結果について、よくコメントを提供する。	1	2	3	4	5
29. 私は学生たちに、この授業で何をどのように教えればよいかについて、よく助言を求める。	1	2	3	4	5

30. 学生たちは個人、またはグループ課題を完了するための日程を自ら計画する。	1	2	3	4	5
31. 学生たちは、私を事実、原理、概念を教える“知識貯蔵庫”として思うだろう。	1	2	3	4	5
32. この授業の講義計画書は学生たちに対する私の期待値を明確に提示する。	1	2	3	4	5
33. 結果的に多くの学生たちは学習内容に対して、私と同じ方式で思考する。	1	2	3	4	5
34. 学生たちは、授業で要求されることを成就するための活動を直接選択することができる。	1	2	3	4	5
35. 私の教授法は、業務の現場で職員たちに課題と責任感を分掌するマネージャーの役割と類似する。	1	2	3	4	5
36. 私は、この授業時間内に消化できるものよりもっと多くの授業資料を持っている。	1	2	3	4	5
37. 私の基準と期待値は、学生たちが自分の学習能力を開発するようにすることである。	1	2	3	4	5
38. 学生たちは私を“コーチ”（問題解決のために隣で助言してくれる人）だと考えるだろう。	1	2	3	4	5
39. 私はこの授業で学生たちを個人的に支援し勇気を与える。	1	2	3	4	5
40. 私は助けを必要とする学生たちに有用な“人的資源”の役割をする。	1	2	3	4	5

(2) 学習支援： Learning Support

続いて梨花女子大学の特色あるFD活動として、学生のラーニング・サポートが挙げられる。ティーチング・サポートは勿論、ラーニング・サポートにも非常にエネルギーを注いでいる。

梨花女子大学・延世大学ともに韓国の一流大学であるため、いったい学生は入学してどのような点で躓くのかという質問を発したとこと、「すべての面において躓きを感じている」ので、そうした認識にたってラーニング・サポートを励行しているという姿勢をとっていた。学生のためのワークショップの内容としては、学習戦略の立て方、英語講義の聞き方、上手なプレゼンテーション、大学院生のための研究方法論などが示されている。

- ① ラーニングスキル向上のワークショップ：学生自身が学習戦略を立てられるようにするワークショップ
 - ・英語講義の聴講能力アップのためのワークショップ
 - ・プレゼンテーションのスキルアップのためのワークショップ
 - ・大学院生のための研究方法論のワークショップ
- ② チュータリング・プログラム：専攻科目に応じたオフラインの場で支援活動をする課外学習的なチューター制度。
- ③ 学習コンサルテーション：フェルダ教授の理論を援用し、科学的根拠に基づいた学習診断と学習分析をして、一対一で学習戦略のコンサルテーションを実施するもの。
- ④ 毎週の Learning Tips の発行
 - ・英語学習者ガイドブック
 - ・先輩の経験をまとめた「先輩たちの学習ノウハウ」
 - ・推薦したい講義を紹介した「クラス推薦ガイドブック」

先に教員を対象とした英語での授業方法のガイドブックを紹介したが、学生向けにも英語講義を聞くために何に留意しないといけないかを紹介するガイドブックも作成している。また先輩たちの経験やノウハウの継承を大切にしており、情報交換のために冊子にまとめて発行している。

さらに、学生に対してLearning Styleに関するコンサルテーションも実施している。教員のTeaching Styleのコンサルテーションプログラムと対になるものである。

※梨花女子大学教授法・学習センター刊行物（目次の抜粋）

『先輩たちの学習ノウハウ』Ⅱ ガイドブック

1. 梨花女子大学の後輩に送る文 国語国文学専攻
2. 大切な大学生活のためのいくつかのアドバイス 心理学専攻
3. 自分だけの学習ノウハウ 政治外交学専攻
4. 自分に勝とう 生命科学専攻
5. 夢見る者、準備する者 薬学専攻
6. 誰よりも忙しい大学生活のために 薬学専攻
7. 地球的視野で考え、地域で実践しよう 特殊教育科
8. 知っておくと良い勉強法 初等教育科
9. 芸術学部先輩からの学習ノウハウ 絵画版画専攻
10. 大学での学習方法 作曲専攻
11. 私だけの大学生活&学習方法 鍵盤楽器専攻

延世大学でもあったチューター・プログラムの充実ぶりも記しておかねばならない。チューターとチューティーが一緒に取り組む課題学習、あるいは一緒に問題を解くような指導もある。また、梨花女子大学の特徴は、教員が学生のためにチューターを申し込むことが手続上可能になっている。

最後に、特色ある活動であるeラーニング及びマルチメディアサポートについて、LMSとeラーニングの活用の現況を報告しておきたい。梨花女子大学は現在、サイバーキャンパス構築を目指しておりIT化を進めている。興味深いのは、レポート盗作チェックシステムのアプリケーションソフトを開発して、試験運用を開始していることである。ネット上に公開されている情報との類似性をチェックして、剽窃や無断引用を検出するソフトウェアである。ただし、梨花女子大学も延世大学と同様、基本的にeラーニングはオフライン授業の補完であるとしている。すべての授業をeラーニングにしようとするのではなく、オンラインの授業はオフラインの補完であるとの認識のもとに諸企画が実践されていた。

梨花女子大学の今後の課題は、TBL (Team Based Learning) やPBL (Project/Problem Based Learning) の研究を深めていくこと、また、Peer Tutoringの方法を取り入れていくことだという。

全般的にアメリカでの教育学研究の成果に基づいた理論付けのもとで活動を展開しているが、そこから韓国ならではの教授法を開拓していくことを目標としていた。

韓国視察を終えて（総括）

報告者：井上 真琴（財団法人大学コンソーシアム京都 次長）

今回韓国の2大学のFD活動を視察したが、特に印象的であったことをまとめると以下のようなことになる。

eラーニングの積極的活用であり、その活用もeラーニングのためのeラーニングではなく、オンライン授業の補助的な手段として活用し、いかに教育の質を向上させるいかという視点に立っていることである。

そして、授業改善のための専門スタッフは、教授法やコーチングを専攻して博士学位を取得しているなど、専門職として授業改善にあたっているという組織体制である。

こうした専門職スタッフの指導であれば、ある程度説得力を持った授業改善方法が教員に対して提示されているのではないか。提示される方法もそれを支える理論も説得力のあるものになるのではないかと印象を受けた。

さらに教員の授業改善サポートだけではなく、学生に対するラーニング・サポートが充実しているのも強く記憶されることになった。一流大学でありながら、一から学生たちを指導し成長させていこうというスタンスである。

チュータリング・プログラムが効果的に運用されているのもそうした視野に立って初めて可能であろう。ボランティア活動という位置づけで、学生が、しかも非常に積極的にそれに取り組む姿勢に強い感銘を受けるところとなった。

韓国の大学を訪問して全般的に感じたことは、教員像・学生像が日本とはかなり異なることである。教員は尊敬される存在であり、事実、学生から尊敬を受けている。そして、尊敬に値しない（授業しかできない）教員は自然と辛い立場におかれることになる。

この教員は復習用のeラーニング教材も作らず、デジタル技術も利用できないのか、英語で講義ができないのか、という学生からの評価や批判を受けて、教員が前向きに努力するという関係がそこにはある。

また学生も、社会貢献に対する意識が非常に高く、授業評価アンケート調査についても先述の通り大人としての対応をしている。こうした背景があるからこそ、教員と学生の信頼関係が構築されていて、学生の指摘に耳を傾けようという雰囲気が醸し出されているのかもしれない。

戦略的大学連携支援事業 FD制度海外視察調査報告<アメリカ>

平成20年度戦略的大学連携支援事業で選定された「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」の実現にむけて、アメリカの高等教育機関におけるFD（ファカルティ・ディベロップメント）の取組内容や推進体制等に関する調査を行うことを目的とし、平成20年2月17日（火）～20日（金）の4日間、アメリカサンフランシスコに位置する、スタンフォード大学、サンマテオカレッジおよびWASCを訪問した。視察スケジュール等については、以下のとおりとなっている。なお、当報告書は、訪問日時順での報告となることを予めご了承ください。

【視察スケジュール】

2009年2月17日（火）～20日（金）

スタンフォード大学

2月17日（火）：スタンフォード大学 Sweet Hall		
時間	テーマ	担当者
10：00～11：00	CTLについて	Michele Marincovich氏
11：00～12：00	学部（理系）におけるFDの取組について	Robyn Wright Dunbar氏
12：00～13：30	ランチミーティング	
13：30～14：00	チュータリングシステムについて	
14：00～15：00	CTLの学内での位置づけ 学部（文系）におけるFDの取組について	Mariatte Denman氏
2月18日（水）：スタンフォード大学 Cordura Hall		
時間	テーマ	担当者
10：00～12：00	スタンフォード大学の概要と特徴について	Keith Devlin氏
14：30～17：00	スタンフォード大学在学生たちとの懇談	
2月19日（木）：スタンフォード大学 Wallenberg Hall / Alumni Center		
時間	内容	担当者
10：00～11：00	eポートフォリオについて	Helen L. Chen氏
11：00～12：00	Professional Developmentとしてのレッスン・スタディについて	中植 正剛氏
13：30～14：30	大学間連携を成功させるためのコツについて	John B. Nash氏
14：30～15：00	自分の専門分野を周囲に伝えるためのコツについて	Carolyn Gale氏
15：30～17：00	ICT教室（Wallenberg Hall）施設見学	Adelaide Dawes氏

サンマテオカレッジ

2月20日（金）：サンマテオカレッジ		
時間	内容	担当者
10：00～12：00	サンマテオカレッジの概要 サンマテオカレッジにおけるFDの取組について	Henry B. Villareal氏 Martin Bednarek氏

WASC（Western Association of Schools & Colleges）

2月20日（金）：WASC		
時間	内容	担当者
13：00～15：00	WASCにおける認証評価について	Richard A. Winn氏

【視察メンバー】

- 林 久夫（龍谷大学 理工学部 教授）
- 深田 守（京都薬科大学 情報処理教育研究センター 准教授）
- 山内 清郎（大谷大学 文学部 講師）
- 平井 孝典（財団法人大学コンソーシアム京都 主幹）
- 山内 尚子（財団法人大学コンソーシアム京都 主幹）

スタンフォード大学 Stanford University

1日目：2月17日（火）

報告者：山内 尚子（財団法人大学コンソーシアム京都 主幹）

1. C T L 設立の背景

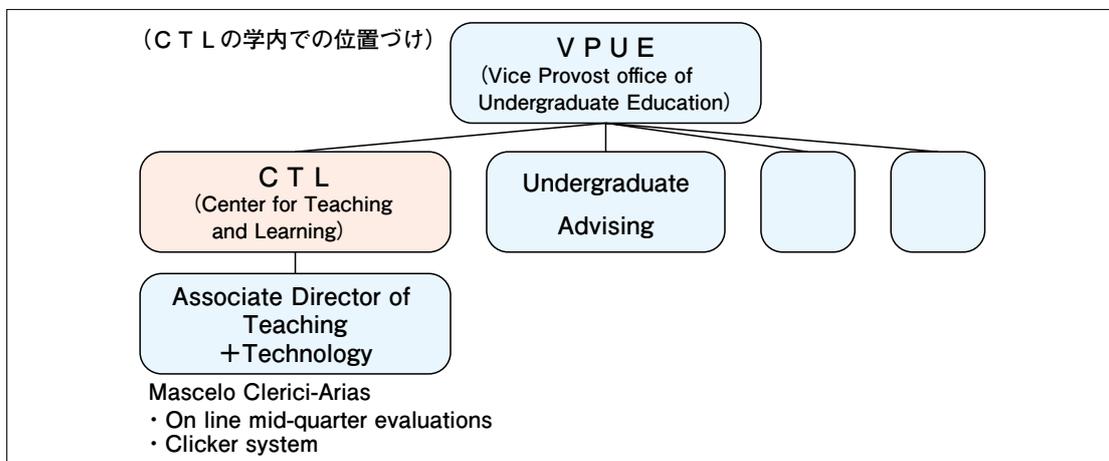
アメリカでは、1960年代に学生運動が始まり、学生たちと社会との関係性に変化が起き始めたことを契機に、1970年代にF D（ファカルティ・ディベロップメント）の取組が開始されたと言われている。

このスタンフォード大学は、1975年に教員の教育に関する問題解決のサポートを行う部署として、C T L（Center for Teaching and Learning）を設立し、アメリカの高等教育機関の中でも早くからF Dに関する研究に取り組んでいる。

設立当初は、教員により上手な教授法で授業を行うことと、学生たちと過ごす時間を増やすことにより、よりよい教育、より学生に親しまれる教育に注目していた。しかし、スタンフォード大学のような研究大学では、研究では常に世界でトップ5、その上で教育も上手であることが求められる。以前は、研究で成果をあげているから教育はやらないという教員も存在したが、現在では通用しない。また逆に、どれほどgood teacherであっても、研究で成果が出ない教員は採用も評価もされない。スタンフォード大学は、「研究と教育が両立できてこそ、よい教員である」という方針を前提としたF Dを行っていかねばならないと考え、C T Lの設立以降、スタンフォード大学の特性に合わせた様々なF Dの取組を展開している。

2. C T L の学内での位置づけとC T L の役割

C T Lの学内での位置づけは、学士課程教育（特に1、2年次生）の企画・運営を担当する部署「Vice Provost for Undergraduate Education（V P U E）」の下部組織となっている。





CTL：受付カウンター
奥には、個別相談用の個室がある。



CTL：オフィス内

CTLは、教員の教授法について指導や評価をする組織ではなく、教員がよい評価を得られるように十分なリソースを用意し、支援する機関である。

日本とは異なり、アメリカにおけるFDは義務ではなく、あくまで教員の自主性に委ねられている。

したがって、①まず教員に興味を持ってもらうこと、②教員が求めているものに合致したプログラムを提供すること、

③教員が日々抱えている問題の解決になるプログラムを提供していくことが必要である。

特にスタンフォード大学の教員のように、研究助成金を自分で外部から獲得・確保しなければならない上に、研究でも常にトップレベルであり続けなければならない厳しい状況の中で、大学側から教員に「よい教育をするためには、この研修を受講しなさい。」と強制することはできない。CTLでは、人からの押しつけではなく、教員自らが変わりたいと思った時に、よい方向へ変化できるようサポートすることを心がけている。



CTLの概要・役割について説明する
Michele Marincovich教授

3. CTLの活動内容

CTLが中心となって取り組んでいる、FDに関する取組について紹介する。

- (1) 教員の専門性（研究所・学部・専門分野）に合わせたFD
 - ① 自然科学系・工学系分野のFD
 - ② 人文系分野のFD
 - ③ 社会学系・IT系分野のFD
- (2) 教員のキャリアに合わせたFD
 - ① 新任教員を対象としたFDプログラム
- (3) 学生による授業評価アンケートの実施
 - ① 授業評価（Student evaluation）アンケート
 - ② 中間評価（Mid quarter）アンケート
 - ③ その他の授業評価方法
- (4) 授業運営上のサポート
 - ① TAトレーニング
 - ② チュータリングシステム
 - ③ アカデミックスキル・コーチング
 - ④ 卒業研究におけるFD
 - ⑤ ITを授業で有効活用するための方法を教えるワークショップ
- (5) 教員評価
 - ① ティーチングポートフォリオ
 - ② ティーチングアワード

(1) 教員の専門性（学部・専門分野）に合わせたFD

CTLには、FDの専門家（FDer）が3名就いている。①自然科学・工学分野のFDは、地質学の博士号を持つ教員が担当、②人文系分野のFDは、ドイツ学の博士号を持つ教員が担当、③社会学系・IT系分野のFDは、経済学の博士号を持つ教員が担当し、各担当分野のFDをサポートしている。自分の研究領域を理解してくれるFDerがコンサルテーションを行うため、教員が気軽に相談できる環境にあり、学内でのFDの効果はあがっているという。

① 自然科学系・工学系分野のFD

近年スタンフォード大学では、教員が黒板を使って一方的に講義をする授業スタイルから、Active-learningやProblem-based Learning型の授業スタイルへと移行しつつある。

工学部では、特にThe National Science Foundation（連邦組織：日本でいう日本学術振興会のような機関）が、プロジェクトベースによるActive-learningを推奨しており、この連邦組織が、プロジェクトの進め方等について、工学部の教員へアドバイスを引っ

ている。

例えば、都市工学の授業では、学生に「500ドル以下の費用で、一晩でつくれるホームレスのための住居」というテーマを与え、これまでに習った様々な技術・理論を活用し、なおかつ社会貢献につながるようグループで議論し、結果を出させて、グループ間で成果発表を行う。このプロジェクトを通して、都市工学を実践的に学んでいくことを目指す。また医学部では、Problem-based Learning型の授業を今後積極的に導入する方向にある。例えば、搬送されてきた救急患者の症状を伝え、どのような処置を行うかをグループで議論させる。そして、各グループが発表しあうことにより、同じ症状の患者であっても、そのアプローチの仕方の違いや、様々な考え方を学生が自ら学んでいく。



自然科学系・工学系分野のFDについて説明する
Robyn Wright Dunbar教授



人文系分野のFDについて説明する
Mariate Denman教授

② 人文系分野のFD

人文系分野で行っているFDは、教授と1対1で話をするスタイルが基本となっているが、2008年度に新たな試みとして、人文系学部の中に18の小グループを編成し、教員同士が情報を共有し合う場を提供した。これはランチミーティング形式で実施され、各教員が自分のシラバスを持ち寄り、1年間の授業計画をどうデザインするか、シラバスの内容は適しているのかについて話し合う他、人文系ならではの授業運営上の問題や悩み等について、情報・課題を共有しながら、アイデアを出し合う場となっている。ここでのCTLの役割としては、あくまでこのような自己診断の会の機会を提供するのみで、アドバイスをを行うことはしない。

③ 社会学系・IT系分野のFD

今回はスケジュールの関係上、担当教員からヒアリングを行うことはできなかった。

(2) 教員のキャリアに合わせたFD

CTLでは、特に新任教員への支援に重点を置いている。その背景に、新任教員は、

研究論文を次々と発表しなければならないのと同時に、授業で上手に教え、学生からの評判もよい教員でなければ、テニユアを取得できないというシステムがある。

① 新任教員対象のFDプログラム

- ・新任教員対象オリエンテーション

新任教員8名あたりベテラン教員1名がつき、スタンフォード大学で成功するための支援（教育と研究の両立）体制について説明を行う。

- ・新任教員対象ワークショップ（トレーニング会）

1年間の授業計画をいかに早く効率よく、学生たちにとってより効果的な授業を組み立てることができるか、実践を交えながら学習する。

(3) 学生による授業評価アンケートの実施

スタンフォード大学では、学期末に学生からの授業評価（Student evaluation）アンケートを全学的に実施し、教員と学生の双方向での評価を行っている。その他、希望する教員には、学期の途中で授業評価を受けられるよう非公式での中間評価（Mid quarter）アンケートの実施をサービスとして提供している。アンケート結果の活用方法については、教員の自発性に委ねられており、学部長やCTLのスタッフ側から注意や指導を行うことはない。

① 授業評価（Student evaluation）アンケート

授業評価（Student evaluation）アンケートは、全科目を対象に学期末に実施しており、各科目の授業最終日から2週間以内に、学生が大学のwebサイトへアクセスし、約30項目（全科目共通）の質問に回答することになっている。

参考：設問内容の例

【授業内容・授業運営について】

- ・教員の説明がわかりやすかったか
- ・指定図書がその科目に合ったもので、内容がよかったか
- ・宿題が自分の勉強に役に立つような内容だったか等

【教授とのコミュニケーションについて】

- ・教員はきちんと質問に答えてくれたか
- ・学生が会いたい時に教員は会ってくれたか等

【授業以外のグループ活動について】

- ・グループ内でのコミュニケーションがうまくとれたか
- ・グループ活動が授業内容と合っていたか等

アンケートの集計結果については、数値化された結果のみ、大学のネットワーク上で、学生・教員とも閲覧することが可能となっている。また、学生が入力した教員宛てのコメントについては、教員本人と当該学部の学部長のみが閲覧できるようになっている。

② 中間評価 (Mid quarter) アンケート

中間評価 (Mid quarter) アンケートは、希望する教員の科目にのみ実施している。学期末に実施するアンケートと比較し、後半の授業改善につなげるための授業内容に特化した簡単なアンケートとなっている。

参考：設問内容の例

【授業内容・授業運営について】

- ・履修している科目がどのように役立っているか
- ・授業内容をよりよくするために、今後授業をどのようにしてもらいたいかな

学期の途中にアンケートを実施することにより、早い段階から学生の反応を把握できるとともに、学期の後半の授業に学生からの意見を反映させることが可能となる。また、ベテランの教員にとっても、学生からの意見をリアルタイムに反映させることで、授業内容のマンネリ化を防ぐことも可能となる。

③ その他の授業評価方法

学期末のアンケート、中間評価アンケート以外にも、独自でアンケートを実施している教員や、教員同士が互いの授業を見学・評価をし合うなど、個別教員で授業改善のための様々な工夫を凝らしている。

(4) 授業運営上のサポート

① TAトレーニング

スタンフォード大学では、各科目にTA (Teaching Assistant) が就き、授業の内容に関するサポートを行っている。CTLは、各学部・学科に「TAトレーニング」(TAを育成するコース)を設置し、育成のサポートを行っている。

② チュータリングシステム

スタンフォード大学には、約300名のチューターが在籍している。チューターは、TAとは異なり、問題を解決するための方法論や技術を学ぶプロセスについて教える役割を担っている。

学内にチューター専用のオフィスが設け



られており、チューター1人につき週2回のオフィスアワーを担当し、学生はアポイントなしに常時質問に行けるシステムになっている。また、スタンフォード大学の学生は、ほぼ全員が学生寮に入居している。チューターのうち、14名はレジデンシャルチューター（Residential Tutor）として新生と同じ寮に住み、生活面でのサポートを受けることもできる。

③ アカデミックスキル・コーチング

特に成績が芳しくない学生をサポートするシステムとして、アカデミックスキル・コーチングを実施している。特にスタンフォード大学では、約半数の学生が、大学入学前まで暗記中心の学習をしており、大学の1学期10週というタイトな授業についていくことができない学生が多い。そのためCTLでは、ノートの取り方から、学習に役立つ図書の紹介、タイムマネジメント等、学ぶことに関わる基本を教える他、問題を解くプロセス等についての指導・支援をスタッフが行っており、年間約500名の学生が利用している。また、対応するスタッフはカウンセリングの資格も有しているため、個々の学生の学習態度や生活状況も踏まえたトータル的なサポートができています。

④ 卒業研究におけるFD

日本の卒業研究は、スタンフォード大学が行っているProblem-based Learningよりも長期間の調査・研究ではあるが、就いた指導教員の資質によって、学生の教育が異なるということ、教授の専門分野のうちのごく限定された部分しか研究を行わないため、学生の視野が狭くなってしまおうという問題は、日本もアメリカも似ているようである。

スタンフォード大学では、約25%の学生が5～100ページの研究論文（日本の卒業論文にあたる）を書いている。研究論文を書く予定の学生は、書く前に約1週間のワークショップに参加する。これは、プロジェクトの進め方や研究内容の再確認を事前に認識させる機会として、指導教員ではなく、各学部単位で実施しているのが特徴である。

また、研究論文の指導にあたる教員には、評価の高い学部の教員を講師に迎え、当該学部の教員がランチタイムに集まり、教員同士で情報交換を行いながら互いに学び合う機会を設けている。さらに、研究論文を書き終えた学生にはアンケートへの回答を依頼し、改善点・反省点に関する意見を集約し、学内の情報として蓄積していくことで、教員の指導方法改善につなげている。

⑤ ITを授業で有効活用するための方法を教えるワークショップ

スタンフォード大学では、各学部・学科・機関にITの専門家を雇用しており、各組織に必要なIT関連のプログラムを開発・提供している。CTLに所属するITの専門家は、ITをどのように活用すれば、より効果的な授業が行えるか、その活用方法を紹介するワークショップを教員向けに開催し、サポートを行っている。

一例をあげると、クリッカーシステム（学生1人1人にワイヤレスのボタンを配布し、学生のレスポンスを自動計算し、スクリーンにクリック数を表示するシステム）を利用し、授業の中で学生にどのような質問をしてレスポンスをとれば、効果的な授業が展開できるかをアドバイスしている。

（5）教員評価

① ティーチングポートフォリオ

スタンフォード大学に採用された教員には、採用後4年間利用する権限が与えられる。テニユアの取得を目指す教員は、自分の研究はもちろんのこと、教育の面において、学生からいかにより評価を得ているかを証明するためには、学生からの授業評価アンケートの結果が一番正確な証拠となる。また授業以外の卒業研究の指導や、学内の委員会での貢献度等も含めて自己評価をまとめたものを提示しなければならないことから、ティーチングポートフォリオに全てを記録し、活用している。

② ティーチングアワード

スタンフォード大学ではよい教育を行っている教員にTeaching Awardを授与している。選考基準は、学生からの授業評価と同僚教員からの評価によって選ばれ、選考委員会にて審議・決定される。賞を獲得した教員には、大学から補助金が支給される。

5. FD活動において重要となるポイント

① 教員1人1人のニーズに合わせた支援

「2. CTLの学内での位置づけとCTLの役割」でも記述したとおり、スタンフォード大学でのFDは、教員の自主性に委ねられており、CTLは、教員の教授法に対する指導や評価は行わず、あくまで「支援する」機関であることを徹底している。

したがって、自ら支援を求めてくる教員にしかCTLは機能していないということになる。スタンフォード大学における教員のCTLの利用率は数%にとどまっているが、大学の組織全体として変えていくよりも、教員1人1人に合ったサービスを提供し、その教員が50～60名の学生に新たな教授法でよりよい教育を提供する方が、FDとして効果的であるととらえられている。

② 教員同士のコミュニケーション

スタンフォード大学の学部や教員によって、FDに対する意識、CTLが提供するサービスに対する受け取り方には格差がある。前述のとおり、教員に「研究と教育の両立」、「自主性・自発性」が求められ、スタンフォード大学の教員は他大学の教員よりも忙しいと言われている状況の中で、より多くの教員にFDに対する興味を持ち、意識を向上させるには、「教員同士のコミュニケーション」が重要なカギとなる。

ランチタイムを利用した教員間の情報交換の場や、同僚の教員との何気ない日常会話を通じて、悩みや課題を共有し、解決策を探ることが、FDになっている。FDに対してあまり前向きではない教員に無理やり押しつけずに、教員同士のコミュニケーションの中でいかに気づいてもらい、チャンスにつなげるかが重要である。

6. 我々の取組に対するアドバイス

今回、京都の規模や学力層が異なる18大学が連携し、1つのFDシステムを構築することについて、CTLから成功するための秘訣についてアドバイスをいただいた。

このプロジェクトを進めていくにあたって重要なのは、各大学の現場の教員、学部長、責任者から、FDをどう変えたいのか、そのニーズや問題点を探り出すことである。

失敗する例としてまず考えられるのは、「これをやりなさい」「あなたたちにはこれが必要だ」「こうしないといけない」と上から押しつけることであり、その現場に合った対応ができないことは失敗する原因の一つでもある。教員1人1人の意見を聞き、個別のニーズに合ったものを提供していくことが重要である。

スタンフォード大学 Stanford University

2日目：2月18日（水）

報告者：山内 清郎（大谷大学 文学部 講師）

2日目は、午前中に、人文科学・技術高等研究所（Human Science & Technologies Advanced Research Institute: H-STAR）を訪問し、スタンフォード大学の概要と特徴について説明を受けた。午後からは、場所を学生食堂に移し、スタンフォード大学在学学生たちと懇談を行い、教員・スタッフとは違った角度から、スタンフォード大学での学びについての意見を聞くことができた。

1. スタンフォード大学の概要と特徴

人文科学・技術高等研究所（Human Science & Technologies Advanced Research Institute: H-STAR）部長のKeith Devlin氏より、スタンフォード大学の概要と、H-STARの活動の概要についての説明があり、その後、質疑応答の時間を用意してもらった。



H-STARにて。スタンフォード大学およびH-STARの説明をする Keith Deblin氏



今回のFD視察にあたり、スタンフォード大学の概要についての詳細な説明を受けたのは、この機会だけだったので、その概要について少し詳しく振り返っておきたい。

Devlin氏に限らず、今回、スタンフォード大学でFDについてのお話をしていたスタッフは、誰もが共通して、アメリカの大学の中でスタンフォード大学が占める特別な地位、その特殊性を強調していた。ひと口に大学のFDとはいっても、スタンフォード大学のFDは非常に特殊な条件の下でのFDであることが強調されていたように思う。

- ①スタンフォード大学の設立の経緯、その後の歴史
- ②スタンフォード大学の現在
- ③スタンフォード大学の教員が取得した数々の賞
- ④スタンフォード大学のコンピュータ・システム、ネットワーク・システム
- ⑤スタンフォード大学がもつ多くの技術ライセンス
- ⑥スタンフォード大学の教員または学生が起こした会社・企業
- ⑦スタンフォード大学の年間予算
- ⑧スタンフォード・リサーチ・パーク

以上が、Devlin氏より説明を受けたスタンフォード大学の概要と特徴である。FDとの関連で特に印象深かったのは、②⑤⑥⑦の諸点である。

②について、まずは学生数と教員の数を確認しておこう。説明を受けた2月18日現在、7学部〔地球科学 (Earth Science)、教育学 (Education)、工学 (Engineering)、ビジネススクール (Graduate School of Business)、人文・社会科学 (Humanities & Science)、法学 (Law)、医学 (Medicine)〕に、世界68ヶ国から学部学生6,689人がやっ
てきている。大学院の学生数は、学部学生を上回り、95ヶ国から8,186人の学生がやっ
てきているということである。学生数に対し、正規の教員の数は、1,807人である。大
学には他に9つの独立研究センター、連邦政府の支援する3つの研究所がある。

正規教員の活躍の場は、連邦政府による、いわゆる国立研究所のようなもの、あるいはファンドによる研究所であったりする。大学の地位を維持するために、教員は海外の優秀な研究者などと共同研究を推進するために、世界中を飛び回っているということであった。

スタンフォード大学に特に特徴的なのは、⑦の年間予算の内訳であるように思う。そのおよそ半分は、研究上の提携企業からの委託研究の資金、ならびに寄附金によって支えられており、学生からの学生納付金が予算に占める割合は17%にとどまる。

年間予算に占める学生納付金の割合が17%であり、多くが委託研究の資金、もしくは寄附によるという特色を少し詳しく見ておこう。⑤で説明されたのだが、スタンフォード大学には、技術ライセンスに関する部署 (Office of Technology Licencing : OTL) があり、学内の諸資源 (resources) をホームページで紹介するなどして、教員、

若手の研究者、そして大学院生などを繋ぐことで技術開発を促進し、開発されたさまざまな技術を積極的に社会に紹介し、市場で製品化するための援助を行なっているという。もちろん、そのすべてが成功を収めているわけではないが、その中でも大きな成功を収めた企業が、また大学に何らかの形で、提携関係や寄附などとして戻ってくるわけである。⑥の例として挙げられた企業には、コンピュータ、ネットワーク関連のものが多く、日本でも知られているところでは、ヒューレット・パッカー、グーグル、ヤフー、e-Bayなどがかなり有名な企業ということになるだろう。

以上のことを概略してきたのは、スタンフォード大学のFD活動に通底している特徴を述べるためである。もちろん、スタッフの所属する部署によって多少の温度差はあるだろうが（例えば、1日目に見学した教授／学習センター（Center For Teaching and Learning：CTL）や3日目に見学した学習イノベーションセンター（Stanford Center for Innovations in Learning：SCIL）は、リサーチよりも学部学生のラーニングと彼らに対するティーチングにより大きな比重を置いているように思われた）、少なくともH-STARに深く携わっているDevlin氏は、次のようにFD活動を位置づけ、定義づけていた。

まずは大前提に、スタンフォード大学はあくまで研究大学であるということがある。

そのスタンフォード大学におけるFDでは、研究・リサーチをどうサポートするのかというのが大事な要素になっている。これは別に教員に限った問題ではなく、大学院生もその半数は、連邦政府、その他の外部のファンドの研究費によって研究を行なっているのであり、その点でこうした研究サポートは、すなわち、大学院生の研究活動のサポートつまり大学院生に対するFDにもなる。

そしてそのサポートの内容には、かなり具体的に、研究のし方に始まり、会社の起こし方、開発された技術の社会への提供のし方、さらにはビジネスにつなげていくときの資金にかかわることが含まれる。これらのこと、すなわちいわゆる産学連携は、大学設立当初の使命である、大学が社会に貢献することともごく自然に結びつき、大学が行なうべき大事な活動と捉えられている。

また、教員の側に目を向けると、そもそもスタンフォード大学が新しい教員を雇う際、そこに応募してくる若い研究者は、産学連携に積極的に取り組みたいということが前提となっている。産学連携に関して、スタンフォード大学はすでに世界的に名が知られているために、そうした共同研究に強い意欲をもっている研究者が集まるといった恵まれた環境にある。

そうすると、そこでのFD活動としては、例えば、産学連携に大いに意欲をもってやってきた新しい若い教員を、経験豊かな教員と一緒に仕事をするようにグループを組み、ネットワークを組んで研究することの大切さを学ぶチャンスを作り、そしてその中で、研究活動の具体的なノウハウについて、経験豊かな教員の研究活動の姿から学び取っていけるチャンスを作ることが主たる活動になるというのである。

学部学生については、必ずしも大学院学生やポスドクのように、日常的に上述の産学連携的な活動に深く関わることはできないわけではない。だが、学部の学生であっても、スタンフォード大学での研究というものがどのようなものであるか、その現場を経験するチャンスがないわけではないとの説明も受けた。

アントレプレナーシップ（entrepreneurship 起業家精神）を強くもった学部学生にとっては、産学連携的な研究活動の現場を経験するための授業が準備されているということである。プロジェクト・ベースド・ラーニング（Project-based Learning：PBL）の一種としてのデザイン・リサーチは工学部のあるクラスでは毎シーズン行なわれている。分かりやすい例としては、工学部の授業ではないのだが、少し前に、ヨーロッパの電気会社フィリップスがインダストリー・パートナーとなり、その資金提供も受け、6ヶ月間の授業がもたれたことがあったということであった。

現在使用できるさまざまな技術を用い、開発途上国のひとたちに役立つものをデザインする、という課題がフィリップスから与えられた。そこで学生たちは3、4人のグループを組み、開発途上国のひとたちが本当に求めているものは何なのか、どういったものが彼らの生活に本当に役立つのかを調べ、ニーズを掘り起こすところから始め、製品の試作品を作り、プレゼンをし、コンペをし、最終的な順位をフィリップスが決めるところまでを一連の授業として行なった。企業側としては、こうした提携関係に具体的な成果を求めるといっても、むしろ学問研究への寄附的な要素が大きいようである。

これらのデザイン・リサーチ的な試みもまた、学部学生に対するFD活動の一環として説明されていた。

ただ、すでに明らかなように、この種の学部学生に対するFD活動は、教員や大学院生の産学連携的な研究活動をモデルとして、その研究活動を学部教育レベルに下ろしてきたものと言えるだろう。その際、学生の側の意欲やモチベーションはある程度前提とされており、授業に興味をもって臨むこと、そしてその興味がさらに伸ばされていくことは、ある意味で当然の前提とされていたように思われる。教員の側の意欲やモチベーションの高さはもちろんのこと、このような学生の側の意欲やモチベーション、興味関心の高さが、全般にスタンフォード大学のFD活動を特徴づけているように思われた。

2. スタンフォード大学在學生との懇談

スタンフォード大学で学ぶ学生の生の声を聞きたいというこちらからの要望に応じて、学生食堂の一角で、専攻の異なる5人の学生とフリーに話せる場をセッティングしていただいた。参加してくれた学生が、日本語を学んでいる学生であり、日本語でも会話を交わせるということも手伝って、気楽な雰囲気の中で、学生の目から見たスタンフォード大学でのラーニングやティーチング、そしてリサーチという点でかなり率直な話が聞けたと思う。



学生食堂にて。スタンフォード大学在學生との懇談の様子

教員・スタッフの側からの話を補完する意味で、貴重な話を聞くことができたわけであるが、ここでは、その一部、特にFDと深く関連する箇所を紹介することにしたい。

プロジェクト（プロブレム）・ベースド・ラーニング（Project（Problem）-based Learning）は、特にスタンフォード大学に特徴的な授業だと捉えられており、その種の授業への参加が非常に好まれているようである。例えば「医療経済学」「開発途上国に向けた技術の開発」「バイオ・デザイン」などの授業で、1学期間（スタンフォード大学ではクォーター制をとっているので1学期は3ヶ月、10週間。授業によっては、2クォーター以上で授業を組むこともあるようである）、学部の枠を超えてさまざまな専攻の学生と一緒にプロジェクトとして授業・研究に取り組むということである。

授業に参加をする学生の側からは ・さまざまな視点からのコミュニケーションがとれること ・プロジェクトとして具体的かつ実際的な成果物ができること ・学外とのパートナーシップができること などが魅力的に映っているようであった。ただし、この話をした学生は大学院生であり、プロジェクト・ベースド・ラーニングに関しても、それに参加する学生はそれぞれのバックグラウンドをもち、ある程度、自らの専門性を確立した上でプロジェクトに関与していくという姿勢が強くうかがえた。

学部の学生であっても、自らの専攻（この話をした学部学生は、中国からの留学生で数学を専攻）以外にも他の分野（教育学）の研究を行なえることをスタンフォード大学の特徴と捉えており、複数の専攻の研究ができることを非常に好意的に考えていた。また、必ずしも産学連携的なことに興味をもっていると思われなかった上述の数学専攻の学生も、勉強の意欲・モチベーションを、企業の就職と結びつけて考えていた。

ただし、これは、よい成績がよい就職につながるという単なる有用性の観点から意欲・モチベーションを得ているというよりも、大学の授業や成績が、就職活動のような社会的活動で十分に評価の対象となるということ、大学での授業・学習が社会的な活動とスムーズに接続しているという土壌が背景にあるようであった（日本に留学経験のある学生からは、スタンフォード大学での成績の位置づけと対比的に、日本の就職活動では大学の成績には重きが置かれていない、という発言もあった）。

こうして話を聞いていると、学習にかけるエネルギー、日々の授業の負荷は非常に大きなものであるように思えるのであるが、その分、彼らは授業選択をかなり慎重に行なっているようである。授業選択に大きな役割を果たすのが、シラバスである。かなり詳しいシラバスが授業の第1週目に提示されるので、自らの興味に基づき、クラス・ショッピングというような形で、登録前にさまざまな授業の試用を行なうようである。また授業選択の際、口コミや評判も大きな選択材料のひとつとなっているようである。

もちろん、教員の側からすると、このシラバスの提示ということもFDの重要な要素であるが、学生の側からすると、FDというのは、それほど身近なこととは感じていないようである。例えば、授業アンケートについても、教員の側が積極的に取り組もうとしているのと別に、学生の側からは、かなりの数の項目があるため時間がかかる、面倒だ、だから、さっさと簡単に済ませてしまう、などの声が上がっていたことが興味深かった。

他にも多くの興味深い話（例えば、口コミや評判と関連して、日本の大学と同様にアンオフィシャルな先生ランキングのウェブサイトが存在する、など）があったのだが、FDとの関連では、教員と学生の双方のシラバスの意味づけの差異、FD、特に授業アンケートに対する教員と学生のそれぞれの意識の違いといったことについては、さらに詳しく調べてみたいところである。

スタンフォード大学 Stanford University

3日目：2月19日（木）

報告者：深田 守（京都薬科大学 情報処理教育研究センター 准教授）

3日目はStanford Center for Innovations in Learning (SCIL)を訪問して、以下の題目からなる視察研修を行った。SCILは独立したセンターとして2002年に Wallenberg Hall内に設立され、教育法におけるイノベーションの研究を行っている組織である。

- 午前 1. Helen L. Chen氏によるプレゼンテーション
2. 中植 正剛氏によるプレゼンテーション
- 午後 3. John B. Nash氏との談話会
4. Carolyn Gale氏との談話会
5. ICT教室（Wallenberg Hall）の見学

1. Chen氏が、「Using ePortfolios to Support Reflection and Community Building」の演題でプレゼンテーションを行い、中植氏がその通訳をした。Chen氏はUCLAやStanford大学でCommunication学を研究し、現在はSCILのResearch Scientistをしている。

eポートフォリオは、教授法や評価法といったものに関連して北米、ヨーロッパ、オーストラリアなどで非常にポピュラーなものになってきており、講演の趣旨は、そのeポートフォリオを使った高等教育の改善が主な内容であった。一般的にポートフォリオの目的として、学生にとっては、自分の学習の点検・反省に用いたり、さらに就職活動にも利用できたりすることが挙げられる。あるいは、教員にとっては、自分の教育の自己点検や評価に有効であるが、米国の大学では教員のテニユア獲得の審査における評価



CTLのセミナー室にて。顔が見えている女性がChen氏で男性が中植氏



Sannitaという仮想人物のeポートフォリオの例

用の資料に使われる場合もある。また、大学や学部にとっては、そこで行われている活動をポートフォリオとして作成して説明責任を果たすのに利用されたりもしている。そのポートフォリオを電子化すると、文章や図、さらに音声や動画なども使えるので、内容としてより豊富なものができる利点がある。他にeポートフォリオの利点として、学生を例にとると、論文などの成果物だけでなく、それを作成していくプロセスをも取り入れることができるので、自分自身で目的の点検やプロセスの価値判断を行うことができる。あるいは、そのプロセスをも見ることで、教員などによる学生への評価でも多面的な判断が可能になる。また、転職の際にも、eポートフォリオは継続して使えるということがあり、例えば、アメリカのミネソタ州ではすべての住民に対してeポートフォリオをつくる機会を与えることで、転職市場を活性化しようとしている例が示された。eポートフォリオの作成にはいろいろな技術が使われていて、商用やオープンソース、あるいは大学で自作しているポートフォリオ専用ソフトウェアというものもあるが、AcrobatやDreamWeaverなどのソフトウェア、あるいはブログやWikiなども組み合わせることができる。いっぽう、そういう複雑なところがポートフォリオの概念や定義を難しいものにして、それに取り組むのを躊躇する原因にもなっている。しかし、例えば、LaGuardia Community Collegeでは、新しいコースにおけるポートフォリオの評判がとてもよかったので、eポートフォリオをつくるということがカリキュラムの一貫として行われるようになってきている。

以上のようなプレゼンの後で質疑応答を行った。視察チームの大学教員から「自分の大学でもラーニング・ポートフォリオというものを既に取り入れており、学生は自分のとった科目でどんなことを学んだかなどをセメスターごとに書いて、それを毎年積み重ねていくことをやっている。しかし、学生がどんなことを言っているかということ、目的の単位がとれて成功だったとか、次回はもうちょっと頑張ろうとか、何かそれぐらいのリフレクションしか出てこない。やはり放っておいたのではリフレクションがきちんとできないと思うが、どういうふうな形で指導されているのか、あるいはこの中にそういうシステムが入っているのか、そこら辺を訊きたい。」という質問があった。回答は「我々も同じ問題があって、例えばグループワークをした時に、どうだったかと生徒に訊いたら、楽しかったとか、面白かったとか、興味深かったというところで終わってしまうので、きちんと貯められたアーティファクト、事実をもとにしてリフレクションをするようにということをしている。」ということであった。また、「デザインの学習の話为例にされていたが、こういうものはプロセスが見えやすい。例えば化学や物理・数学などにおける演習問題などでは、アーティファクトはどういうものをキャプチャーしているのか？」という質問には、「今度、ソルトレイクシティで数学教育者によるeポートフォリオを使った実践についてのレクチャーがウェブキャストで配信されるので、それを見てもらいたい。見れないようであれば録画したものを送る。」との回答であった。ところで、筆者個人としては、このeポートフォリオは非常に興味深い話であった。

今までも賢いと呼ばれる人は、いろいろな成果物をPCなどできちんと整理して、それを必要な時に活用する、あるいはブログやホームページで情報を発信して評価を得たりもしている。しかし、私などもそうであるが、せっかくやってきたことが忘れ去られたりして、有効に利用されないままのケースもよくあるのではなかろうか。それが、とにかく有用なものなら、ほぼ何でもサーバに放り込んでおいて、比較的簡単に自分のポートフォリオができるとなると、一般の人にとっては大きな武器になるのではないか。米国では日本より転職の機会が多いので、eポートフォリオがよく利用され始めたという理由もあるであろうが、今後は日本でも流行るような気がした。

2. Stanford大学院での研究後、現在は神戸親和女子大学の教員をしている中植氏より、演題「Professional Developmentとしてのレッススタディ（授業研究）」のプレゼンテーションが行われた。

アメリカでレッススタディーというのは、日本の初等・中等教育で行う授業研究をそのまま英訳したもので、日本では、教師が共同で集まって授業の指導案、授業案の研究をする形をとっている。実はこの授業研究というのは、もともと米国にはなくて10年位前に日本から輸入されたものである。それは、95年の国際数学理科教育動向調査で日本の成績は第3位なのに、米国はよくないというので、米国、日本、ドイツの授業を録画してビデオ分析が行われ、日本の授業の質が非常にいいと判定されたことに起因する。日本では、生徒の考えをちゃんと発表させて、いろんな考え方を先生がまとめて、学びに導いていくという生徒中心の授業をしているのに対し、米国では、教師が解き方を全部教えて、後で演習問題をどんどん与えて、同じ解き方で同じパターンで解かせていくという教師主導型の授業が多いという違いがあった。しかし、日本の授業はなぜそんなに質がいいのか、また先生はどうやってその授業のやり方を学んでいるのかということは依然疑問であった。1999年に『The Teaching Gap』という本が出版され、日本の授業研究の内容が紹介されたが、先生同士が集まって授業を見せ合ったり、一緒に授業研究をしたり、授業を計画したりするということが、米国人にとっては非常に意外なことであった。しかし、それから2000年には、サンフランシスコ・ベイエリアとニューヨーク、コネチカット州の小・中学校で授業研究の実践が始まっていた。このサンフランシスコのベイエリアのレッススタディーではいろいろな実践が行われたが、その後の10年間に進化していった点として、「省察とフィードバックによる教員集団の成長」、「授業研究を行うためのツールや手順の改善」、「生徒の思考に焦点を当てた省察への変化」の3点が特徴として挙げられる。このレッススタディーが始まってから、統計にあらわれているだけで、2004年の時点では125校以上、2008年には318校以上となっており、レッススタディーを進めている学校はテストの点数も上がっているというデータも出てきた。さらに、高等教育でもレッススタディーが実施され始めていて、例えば2003年から、ウイスコンシン大学では、米国の小・中学校の授業研究として取り入れられて

きたことを、さらに高等教育に適用するということが行われてきた。米国では個人主義傾向が強いので、これまで教師が協力してやるレッスNSTAディーみたいなものは無理だと言われていたけれど、実際にやってみることで意識の変化が出てくるのが分かった。また、そういうカルチャーをつくっていけるというのはおもしろいことでもある。こういった米国の大学で取り入れられているのを外から眺めてみることで、日本の高等教育でどうやって授業研究をやっていたらいいのかという参考になるのではないか。もちろん、日本発の授業研究というのは、すでに大正時代とか明治時代から初等教育でやっていることもあり、筑波や東大、あるいは教員養成系の大学であれば初等・中等教育向けに授業研究支援をしていることでもあり、日本にはいろいろと溜まっている資源があるので、そういうものをいろんな大学のFDで活かすとよいのではないか。

以上のようなプレゼンの後で質疑応答を行った。「大学の場合、そういうレッスNSTAディーを取り入れる場合に、うまくいくコツとか、何かアドバイスがありますか?」には、「このウイスコンシン大学の場合も、学部全部で取り組んでというよりも、四、五人のチームを組んでやっていることが多い。大学全員参加という形ではなくて、授業を担当する科目、あるいは専門に近い先生同士が組んで一緒に計画や観察をしてみるとか、観察したことをフィードバックし合うというようなことができるのではないか。ただ、小さい大学になってくると、同じような専門性を持っている先生を集めることも難しくなるので、京都ならコンソーシアムと組むのもよいのではないか。」という回答であった。また、「日本のほうが米国とは逆に、だんだんと教員評価というのが進んできて、個人の評価で決められると、教員同士も競争ということになる。米国では評価システムを、どのように持っていったのか?」の質問には、「米国では校長が変わると教育政策が大きく変わることもよくある。場合によっては、レッスNSTAディーがなくなることもある。校長などの理解は欠かせない。個人個人でばらばらに評価するのではなくて、そういうレッスNSTAディーで共同して知識をつくっていく作業にもきちんと評価をすることができないと、やはりそういうカルチャーを作っていくのは難しい。」という回答であった。

昼になったので、中植氏や午後からのスピーチ予定のJohn B. Nash氏も加わって、屋外でランチをとりながら談笑した。

3. Nash氏との談話会は、Alumni Centerで行われ、題目は「Successful University Collaborations are distinguished by their ability to develop visible and meaningful results.」であった。Nash氏は社会科学の研究者で、以前はStanford大学にいたが、現在は独立して、組織をどう変えていくかということのコンサルタントをビジネスとして行いながら、研究を続けているということであった。

みんなで協力して何かをすることを効果的に成功させるということについて、過去10年間研究してきた。コンソーシアム京都のFDシステム構築のプロジェクトはよくでき

ているが、18大学が同時に利用できるシステムをつくるというところに難しさがある。加盟校の数が多いので、各校が抱えている問題とか意見とかをまず全部吸い上げ、どこにフォーカスするかをリーダーシップグループが中心になって活動する必要がある。このグループが、原因と結果を分析し明確にすることにより、目的に向かって戦略的計画を立てる。幾つもある問題のうち、どれが一番急を要し、一番神経を使って動かなければいけない重要な問題であるかを明らかにすることがまず第一に必要なことである。

以上のような内容であった。



両手を広げて話している男性がNash氏



PCを開いている女性がGale氏

4. 以前はSCILとCTLで研究し、今は独立して教育機関で教えているGale氏とディスカッションを行った。

九州工業大学でFDの講演を行ったり、日本にも何度か行っているため、日本におけるFDの状況もある程度理解している。研究と教育をどうバランスするかに苦心する先生方を教育するワークショップでどう成果があらわれるということを目的としてきたが、コミュニケーションというのが非常に大切である。そのトレーニング法に、例えばエレベータートークというのがある。これはエレベーターに乗っている間のほんの1、2分間に、エレベーターで出会った人に自分がなぜその研究をしていて、どういうことを何のためにやっていて、どういう結果が出ているということを説明するという技術を身につけるためのトレーニングで、やってみるとこれはほんとうに難しいということがよくわかる。また、アイライトというコースで、先生方が自分の研究のことを英語で5、6行のものに書いて、それに対して質問したり批判したりというコミュニケーションをして、お互いに何を理解し合おうという場をもってみたりした。米国ではグラント・プロポーザルというものがあり、先生が専門家でない人に分かりやすく説明することが必要で、こういうコースはその練習にも有効である。日本でもそういうトレーニングはFD活動にも利用できるのではないかと。

以上のような内容であった。

5. Building Manager の Adelaide Dawes 氏に案内してもらい、SCIL の内部を見学した。SCIL はスイスの財団と Stanford が 1,500 万ドルずつ出して、学びの技術を研究する作った機関である。当時は Clicker という携帯端末によるリアルタイムの回答集計システムなども備え、ICT を駆使した斬新な教育として多くの人の関心を引いたが、今ではそれも珍しいことでもなく、SCIL としてはハードウェアよりソフトウェアや活用法に焦点を当てているとのことであった。下図のように、見学した教室では、机がフレキシブルに可動できるようになっていて、2 つのリアプロジェクターのスクリーンが備えられていた。また、軽くてどこにでも持っていけて、安全なハドルボードというホワイトボードが人気で、ハイテクならぬローテクの活用事例を示された。



SCIL 内の教室と Dawes 氏



持ち運びがしやすいホワイトボード

次に、センターの 4 階にあるマルチメディア関連の研究フロアという場所を見学した。ここでは、最近、世界中から人を集めてイノベーション・ジャーナリズムという勉強会を 6 カ月やっている。ジャーナリズムにも新しいイノベーションが求められており、テクノロジーなしに仕事はできないので、みんなで情報を教え合いする勉強会を大学が提供しているということであった。

壁がホワイトボードのようになっていたり、ドアガラスにも自由に書いたりしてもよいというところが、既成概念を破るという意味では面白いと感じた。



書き込みをしてもよいガラスのドア



ホワイトボードのような仕切り壁

サンマテオカレッジ College of San Mateo

2月20日（金）

報告者：平井 孝典（財団法人大学コンソーシアム京都 主幹）

はじめに

3日間のスタンフォード大学での研修を終えた私たちは、スタンフォード大学がある Palo Altoから北へ車で約30分、カリフォルニア州 San Mateoにある College of San Mateoを訪問した。

1. サンマテオカレッジの概要

サンマテオカレッジは2年課程の州立大学で、現在、世界各国から約10,000人の生徒を受け入れている。

学生の人種や年齢層も幅広く、白人が約40%、南・ラテン系が約20%、アジア系が約20%、アメリカンアフリカンが約3%となっており、高校を卒業した18歳から50歳の社会人まで幅広く在籍し「社会に開かれた大学」であることも特徴の1つと言える。

また、卒業時には人文学、もしくは科学の学位を修得できることになっており卒業生の多くはその資格を活かし、4年制大学への編入を希望している。

他大学への編入は、サンマテオカレッジで習得された単位が認定され4年制大学での2年間の修学により学士の学位の取得が可能となっている。

また、多くの州立大学と組織的な協定が結ばれておりサンマテオカレッジのコースを修了すれば無条件での編入学を許可している大学も多くある。

最初から4年制大学に入学せず、サンマテオカレッジで2年間学び4年制大学に編入するには大きくは2つの理由がある。

1つ目は、10,000人規模の大学でありながら少人数クラスでの授業を展開しており教員と学生の距離が近く非常に丁寧に教えてもらう事ができる事である。

もう1つは、学費が低く設定されており経済的負担が少ない事が挙げられる。



FD活動についての説明をする教務部長の Henry B. Villareal氏(左側)



カリフォルニアでの大学間連携についての事例紹介をする Martin Bednarek氏(右端)

このようにサンマテオカレッジは、少人数で丁寧な教育活動を展開している事や、学費を可能な限り低く設定していることから幅広い人種や年齢層から支持されている開かれた大学と言える。

2. サンマテオカレッジにおけるFDの取り組み

現在、サンマテオカレッジでは、2007年に設立されたCTL (Center for Teaching and Learning) を中心に、様々なFD活動を推進している。今回、代表的な取り組みを3つ紹介して頂いた。

まず1つ目は、ここ数年継続的に取り組み大きな成果を残している「科学技術」の分野でのFDについて紹介いただいた。

サンマテオカレッジでは、「科学技術」の分野でのFDを推進するにあたり、教員へのデスクトップPCの供給、各教室へのプロジェクターの設置、全生徒へのE-mailアドレスの発行を行った。

このインフラの整備により、各講義に科学技術が導入され、飛躍的に教育効果が高くなった。また、E-mailアドレスを付与することで、より教員と学生とのコミュニケーションが円滑となった。

このE-mailの付与は、英会話が習熟されておらず円滑な英会話が困難な留学生にとっては、英語でのコミュニケーション能力を上達させるツールとしても効果は非常に高いと評価されている。

また、各学生がE-mailアドレスを持つ事で「Facebook」という国際的なコミュニケーションサイトに登録する事が可能となり、世界各国の学生たちと情報交換する事により、中には他大学の生徒と共同プロジェクトを立ち上げる学生も出てきた。

しかし、その様に先進的な科学技術を応用し、発展的な講義を展開する教員が増える中、他方では、まだまだインターネットや情報機器の操作を苦手としている教員も多くいることも事実で、その有効的な使用方法の教授が課題となっている。

2つめは、教員が仲間同士で相互に授業評価をおこない、その改善点について議論する「ピアレビュー」の取り組みを紹介していただいた。

サンマテオカレッジで実践しているピアレビューは、日常の講義を教員が相互評価すると言う一般的なものではなく、教員間での相互評価はもちろんのこと、第三者である専門委員がその授業計画や授業法、受講生徒へのヒアリング結果や学外での教育活動など様々な条件を考慮し総合的に評価するシステムになっている。

特に、このピアレビューは新人教員といった若手のみを対象としたプログラムではなく、テニユア職を取得したベテラン教員も対象となっており、テニユア職取得後も継続的に授業改善に取り組む環境が整備されているところが特筆すべき点である。

3つ目の取り組みとしては、他大学との連携の中で実践されるFD活動である。現在、サンマテオカレッジがあるカリフォルニア州には広域なエリアに109ものコミュニティー

カレッジが存在し有機的な連携活動をおこなっている。

その活動は、109全てが連携し活動を行うのではなく、バイエリアという地域でカテゴライズされたコンソーシアムや、教授や職員と言った役職で組織されたコンソーシアム、学生サービスの向上といったテーマ設定型のコンソーシアムなど地域や役職、抱えている課題によってカテゴライズし多岐にわたる活動をおこなっている。

このように形に囚われず、目的や必要性に応じて規模や構成員を臨機応変に組織する事で目的に見合った取り組みを行う事ができFD活動においても大きな成果を残している。

3. 私たちの取り組みについての所見

現在、私達が取り組んでいる戦略的大学連携支援事業について、「18大学が連携し共通のFDシステムの構築を目指しているが、その成功のカギとなるものは何か」という質問を投げかけそのヒントを頂いた。

私達が取り組んでいる戦略的大学連携支援事業は、その構成する大学の規模や開設している学部学科、学力などにおいて幅広い大学が連携しているところが画一的なFDプログラムを創出することを難しくしている、と課題については私達と同じ見解であった。

今後、解決策としては18大学を1つとして扱うのではなく、各大学の抱える課題を明確にし、共通課題ごとに2～3グループに分けFDシステムを構築すべきであるとのアドバイスを頂いた。

4. まとめ

今回、サンマテオカレッジを訪問し紹介して頂いた3つのFDに関する取り組みは、私達が取り組んでいる18大学での連携型FDシステムの構築に向け非常に参考になる事例であった。

特に、カリフォルニア州で取り組まれている大学間連携は109大学の中で数大学が抱える共通課題を明確にし、その目的や必要性に応じその規模、形態、内容を臨機応変に組織し、それに向けた改善案を構築するものであり、非常に効率よく大きな成果を残している事が伺えた。

現在、取り組んでいる戦略的大学連携支援事業も、18大学で画一的なFDプログラムを創出することを目的とするのではなく、18大学の中で抱える共通課題を明確にし、その課題ごとにカテゴライズし、そのカテゴリに見合ったFDシステムを構築する必要がある事を見出したのは大きな成果であった。

西部地区認証協会 WASC

2月20日（金）

報告者：平井 孝典（財団法人大学コンソーシアム京都 主幹）

はじめに

サンマテオカレッジを訪問後、私たち5人は大学の認証評価をおこなっているWASC（Western Association of Schools and Colleges）を訪問した。

WASCはカリフォルニア、ハワイ、グアム、その他の太平洋の島々にある大学（学士・修士・博士号の付与が可能な大学）を対象に認証評価をおこなっている非政府機関で、大学の教育環境・教育活動を調査し質の高い高等教育を提供するのに相応しい環境が整備されているかを認証するほか、その認証された大学が出した単位について一定の質を保証する役割を担っている。

また、WASCが認証評価した大学の単位は、一律に質保証されていることから、複数の大学で修得した単位を組み合わせ、学位取得と同様の評価を受ける事ができる。

各大学が認証評価をおこなう判断基準は非常に厳格なもので、単に教員の教育レベルや学生の満足度のみで判断するのではなく、各大学が保有する施設、財政、教員といった大学を構成する全てのものを多面的に調査し認証評価をおこなっている。

次の章では、WASCが行う認証評価システムについて詳しく報告したいと思う。

1. WASCが実践する大教改善の取り組み

大学がWASCの認証評価は、3つの段階に分け進められており1大学が最終的な認証評価を受けるまでには通常3～4年を要することとなっている。

まず第1段階では、大学がこの認証評価を受けるにあたり、そのプロセスの中で何を達成することを期待しているのかをヒアリングし、その内容と、大学から提出された大学改善計画書の内容を総合的に評価し、その大学に対し認証評価をおこなうかどうかを委員会で議論し判断する。

その委員会で、認証評価をおこなうと判断された場合、実際にWASCスタッフが訪問し調査をする。

調査を行うメンバーはWASCの専門職員以外に、退職後の学長や教授などのWASC以外のスタッフが加わり4～8名で構成される。

調査を行うメンバーには3ヶ月前から課題が与えられ、自主的に事前研修を行うほか、訪問前には3時間程度の電話会議を行い、訪問する目的や各スタッフの役割、訪問先、質問項目などを明確にした上で調査することが決められている。

第2段階では、実際に訪問し経営方針やアドミッションポリシー、学生が利用する施設整備の状況など大学運営にかかわる基本的な部分を中心に厳密なヒアリング調査をお

こない、その大学が抱えている課題や問題点の洗い出しをおこなう。

その調査結果をもとに委員会では詳細な改善計画を立て、大学にフィードバックをおこない問題改善を提案する。

第3段階は、改善計画提案後1年半の期間をあけ2回目の訪問調査をおこなう。

2回目の訪問調査の主な目的は下記2点となっている。

1点目はWASCが提案した改善提計画についての達成度の確認を行う事。

2点目は、1度目の訪問で調査した内容から更に踏み込み、大学教員が提供する教育について、講義の手法やそのレベル、学生の理解度を審査する事を目的としている。

この審査は、大学教員が実践する教育が、学生の学力向上に対し成果をあげているのか、また、単に工夫を凝らした講義を実践しているだけでなく、教えた事が本当に身に付いているのかを確認しながら講義をすすめているのかを判断するために行っている。

特に、学力向上の審査に関しては、教員や学生の主観による判断で審査するのではなく、その講義を受けた生徒の成績が向上しているのかを具体的な数値で示させ審査をおこなっている事からも、この認証評価がいかに厳密なものかという事が伺える。

また、この審査で、数値的向上が見られない教員に対しては、更にWASC委員が教授とその要因について話し合い、改善策についての提案をおこなうこととなっている。

このように、WASCが実践する大学改善プログラムは、大学を評価する事より、改善点を洗い出し大学改善をサポートする事に主眼を置き長期的に取り組まれている。

特に、生徒の成長度について数値的な結果を求め、結果の出なかった教員に対して授業改善に向けた手厚いサポートを行うなどの取り組みは、非常に興味深いものであった。

2. まとめ

WASCがおこなう大学認証評価は、単に第三者機関がその大学の教育内容や運営方針について評価をくだす事を目的とするのではなく、あくまでも大学がより質の高い教育を提供するために必要となる改善点を徹底的に洗い出し、その改善策を手厚く提案する取り組みであった。

また、「授業改善に取り組む」事でFDを推進していると思ひ込む大学が増える中、結果を尊重するWASCの大学認証評価はFD活動のあるべき姿であると思う。

アメリカ視察を終えて（総括）

報告者：林 久夫（龍谷大学 理工学部 教授）

以上の各章で述べたように、StanfordおよびSan Mateoの各大学において、それぞれの大学の社会的役割に応じたFDへの取組みの状況を視察した。また、西部地域大学協会（WASC）では大学の機関認証評価制度について学んだ。短期間ではあったが、極めて効率的にオーガナイズされた研修企画であり、参加者全員がそれぞれに有益で体系的な情報を得ることができた。最後の総括として、これらの成果を今後どのようにして、本プロジェクトの目的である「FD開発推進センター」の活動に生かしていけるかを考えてみたい。

今回訪問したStanford大学は、東海岸に位置するHarvard、Yale、Princetonの三大名門校とともにビッグ4と称される世界でも有数の研究大学である。片やもう一方のCollege of San Mateoは、同じベイエリア内に位置するとは言え、日本で言えば、短期大学、専門学校、職業訓練所などの機能を併せ持った教育を主目的とする大学である。したがって、それぞれの機関の社会的役割はある意味で互いに両極に位置すると見ることでもあるであろう。しかしながら、意外なことに、今回これらを同時に視察する機会を得て、両者にはいくつかの重要な共通点あることに気づかされた。これらは、今回の視察のテーマである「多くの大学・短大が協働してFDプログラムを有効に機能させる」という目的を達成するための指針として、大いに参考になるものと期待される。

参考にすべき第一の点は、これらのいずれの教育機関においても、**同僚あるいは世代の違う教員同士の自発的な情報交換の重要性**が再三指摘された点である。これらは主として、ランチタイムなどの場で持たれる自然発生的な話し合いを源にしているが、後に「教授／学習センター」のような組織が、それを側面から支援するといった形で発展・継続される。この場合、制度的に完璧なものを作るというより、「互いに学びあう非公式な意見交換の場」としての役割を大切にしているのが特徴である。このような場で教員が互いに切磋琢磨する素地（実際はもっと厳しいものかもしれないが）があるからこそ、同僚評価（ピアレビュー）がFDや教育評価の重要な要素となり得るのであろう。本コンソーシアムのフォーラムや研究会は、もちろんそれぞれに重要な役割を果たしているが、それに加えて、日常のかつ非公式な情報交換の場を創出することができれば、よりきめ細かなサービスとして加盟校に歓迎されるのではないだろうか。

参考にすべき二つめの点は、「**個性に合わせたFDの重要性**」が強調されたことである。これには2つの側面がある。ひとつは、大学や学部の役割・性格に応じたFDの必要性である。Stanfordのような研究大学では、教員の研究を促進すること、すなわち企業等の学外組織との共同研究の奨励、NFS等からの研究助成金獲得の補助、あるいは起業の促進などがFDの重要な課題ととらえられている。一方、College of San Mateoのような教育主体の大学においては、同一科目を担当するベイエリア内の教員の集まる研修会に参加す

るなどにより、教授法の開発・学習による教育力の向上に力点が置かれている。

「個性に合わせたFD」のいま一つの意味は、学生の多様性あるいは個性に合わせたFDである。様々な人種が混在し、さらに最近ではデジタルディバイドに代表されるような、ある意味で格差社会の拡大が問題視されているアメリカであるからこそ強調されるのであろう。しかし、比較的均質だと言われる我が国においても、学生の多様性という意味においてはさしたる差があるとは思えない。教員一人一人が学生の個性に合わせた教育を心掛けるとともに、そのような努力をしている教員に対して必要な情報や研修の機会を提供していくことが強く望まれる。本コンソーシアムが提供する教員教育プログラムにおいても、加盟各校が必要と考えるものの中から共通部分と固有部分とを慎重に弁別することから始めるべきであろう。しかる後に、どの組織がどの順序でそれらを提供していくのか、役割分担と優先順位を明確にし、着実に実行していく必要がある。

以上で見たように、「自発的」と「個性の重視」がFDを成功させるための2つの重要なキーワードと考えられる。これらを「京都FD開発推進センター」の活動全般に当てはめて考えるならば、次のような示唆が得られるであろう。すなわち、18大学が協働して一定の成果を上げようとするならば、それぞれの加盟校が何を求めているのか充分に見極めた上で、必要とされるサービスを、押し付ける形ではなく、加盟校が自主的に採用するような形で提供していくことが肝要である。

今後の発展

今回は研究主体の大学と教育主体の大学において視察・研修を行った。本コンソーシアムの加盟校の中にも、このような範疇にはいる大学・短大は多いであろう。これらは高等教育における代表的な2本の柱であり、したがって、この方面の情報収集は今後も怠ってはならない。一方、これら両極の中間領域にあると認識している大学・短大もかなりの割合に上るであろう。その意味で、今後の発展としては、今回の調査研究に基づき、さらに今回はカバーできなかった範疇に属する高等教育機関における調査研究が強く望まれるところである。

最後に、この度の米国視察は短期間ではあったが、極めて効率的に実施することができた。これは以下の2つの要因によるところが大きい。ひとつには、あらかじめ綿密な調査を行い、これに基づき、極めて的確にオーガナイズされた企画であったことが挙げられる。この点で、大学コンソーシアム京都事務局の企画・調査能力の高さに敬意を表したい。

いま一つの要因として、事情に通じた通訳による的確な支援あったことが挙げられる。今回の訪問では、新しい人に会うたびに、京都FD開発推進センターの事業内容と今回の訪問の目的を説明した後、通訳の役割についても次のように説明を加えた。「私たちはそれぞれが専門分野を持っているが、誰もFDを専門にしている者はいない。したがって、専門用語に慣れないこの分野の議論を円滑に進めるために通訳を依頼した」。最後に通訳のMs. M. Kanamatsuに謝意を表したい。

戦略的大学連携支援事業 FD制度海外視察調査報告<イギリス>

【視察スケジュール】

2009年2月18日～2月26日

2月19日：サリー大学 (University of Surrey)

2月20日：ウォリック大学 (University of Warwick)

2月23日：オックスフォード大学 (University of Oxford)

2月24日：レスター大学 (University of Leicester)

【視察メンバー】

小川賢治 (京都学園大学 教授)

高橋伸一 (京都精華大学 教授)

松本真治 (佛教大学 准教授)

村上正行 (京都外国語大学 准教授)

井上真琴 (大学コンソーシアム京都 次長)

野田智子 (大学コンソーシアム京都 主幹)

- 日本におけるFDの分業と言え、職員対象のSDとの住み分けというイメージがあるが、イギリスでは教員と職員対象のものが完全に分けられているわけではない。イギリスでは教員対象であってもFaculty DevelopmentではなくStaff Developmentという呼び方を用いており、その呼称からもわかるように、マネジメント系などの研修では教員と職員の両方を対象としたものがある。
- 日本でFDを担当する組織は、教員対象のFD活動全般を取り扱うというイメージがあるが、イギリスのFD/SDを担当する組織は、組織・部門で守備範囲を明確に線引きしている (それぞれの組織・部門は協力体制にはある)。1つの組織でFDにまつわるすべての活動も抱え込むことは不可能である。
- 日本ではFD組織が一人で頑張っているというイメージであるが、イギリスの場合は、全学的なFD/SD組織の活動と同時に各学部学科でのFD/SD活動の両輪が稼働している。個別分野の教授法はそれぞれの分野で行い、全学的組織は汎用性のあるプログラムを提供している。

- 日本のFD組織（センターや委員会等）は孤立した存在で、FDのためのFD、もしくは外部評価のためのFD活動を行っているというイメージであるが、イギリスでは教員のことを考えたFD活動を行っている。すなわち、教員（職員）は何を求めているのか／望んでいるのか、という観点からの活動を行っている。
- 日本のFDはよく言えば汎用的な活動で、たとえば授業評価アンケートや相互授業参観を実施している。イギリスの研修は様々なレベルにわたり、新人教員の研修から、学部長や副学長対象の管理職としての研修までが行われている。
- 日本の大学教員は研究重視＋教育軽視型というイメージで、採用にあたっては研究業績重視（教育力重視の傾向も現れているが）で多くの場合が即終身雇用。イギリスの大学では研究力と教育力の両方が必要とされる。採用にあたっては研究業績重視だが、新人教員は仮採用期間に教育実践についての研修の受講が必要とされる。教育力も求めるが研究の水準の高さを強調している。

イギリスのFD活動も最初から成功していたのではなく、第1期の失敗を経て現在第2期にあると言われるように、やはり失敗から学んでいる。イギリス型のFD／SD活動をそのまま日本のFD活動に持ち込むことによって、FD活動がすぐに成功するわけではないと思われる。雇用形態をはじめ、日本とイギリスの高等教育機関のシステムが同じではないところがあるからである。

今回のイギリス視察から学んだことであるが、FD活動というものは最終的には個々の教員の問題、しかも不断の努力を伴うものであって、よい教員を強制的には作ることができないということである。同様に日本のFD活動も、どこかのFD活動のまねをすればよいということではなく、我々自身が絶えず試行錯誤を繰り返しながら継続していかなければならない活動であろう。

イギリス視察報告が、少なからず京都地区18連携校のFD活動の推進および発展につながることを切に願う次第である。

（文責 松本真治）

サリー大学 University of Surrey

2009年2月19日

報告者：小川 賢治（京都学園大学 教授）

【大学の概要】

サリー大学は、前身のカレッジを母体に、1966年、大学として設立された。工学・物理科学、健康・医療科学、芸術・人文科学、経営・法律の4つの学部をもつ。学生数は13,000名（学部生8,000名、院生5,000名）を数え、135の国から留学生を迎えている。

大学の予算は2億ポンドで、そのうち政府からの交付金は全体の26%であり、他大学より依存度が低い（通常は40%くらいである）。他の収入は商業活動から得ている。

政府は大学生を増やすと言いながら予算は減らしているため、改革的なプロジェクトを実施する必要がある。また、商業活動や企業などとのパートナーシップによって収入増加を図ろうとしている。パートナーシップ、コラボレーションは地域、国等さまざまなレベルで行っている。また、基金の蓄積を図っている。40年前に買っておいた広い土地に造ったりサーチ団地から収入が上がっている。商品化に至ったものもある。

「言語・翻訳研究学科 Department, Languages and Translation Studies」

【この組織の概要】

この部門は外国語および翻訳の部門で、開設3年目と比較的新しい。2005年まで外国語に関する活動は別々のユニットで行われていたが、2006年にこの部門を設立した。

通常の大学生や大学院生をはじめとして大学全体に外国語サービスを提供している。また、大学に入る前に英語を学びたい人を対象としたプログラムを提供したり、地域の人に英語を教えたり、警察や外務省などの役所に言語サービスを提供したり、また、海外へ行く職員に個人教授を行うといったサービスを行っている。英語のレッスンを受ける学生は約3,000名である。外国人学生に学位取得の支援のために教える場合もある。

【FD】

FDは、それに取り組んでいることが外部から見えることが重要である。

教育スタッフには、教授以下の、研究を主として行う者（アカデミック）と、主に教育のみを担当するチューター（非アカデミック）がいる。チューターは教育の資格を持っていなければならないが、アカデミックにはそれは必要ない。両者の間で相互に影響しあうことによって相乗効果が出て、アカデミックは教育能力を高め、非アカデミックは深い研究成果を教育に取り入れることができ、双方の質が高まる。

スタッフ・トレーニングの方法は、同僚同士の経験交流とセミナーが主であるが、上位者による助言も行われる。

研究者は研究だけでなく教育の能力もが求められ、それが評価されて、昇進の際の判断材料になる。教育能力向上を奨励するための資金は大学やイングリッシュカウンシル等の各種団体から得られる。

「専門的訓練教育熟達センター Surrey Centre for Excellence in Professional Training and Education (SCEPTRE)」

【この組織の概要】

このセンターは大学における教育と学習の質を向上させることを目的とする機関で、政府から5年間で50万ポンドの補助を得ており、そのため、社会的な責任としてコンファランスやワークショップを開いている。

センターの常勤のスタッフは少なく3名しかいないが、大きなネットワークを持っており、また、改善に熱心な教員もスタッフとして関わっているため、事実上60名ほどの規模の組織である。

業務内容の一つに、学生からの声を受けて行うカリキュラム改善への助言がある。カリキュラムの設計はこのセンターの役割ではないが、それに与える影響は大きい。

学生は副専攻制度を利用でき、それによって付加価値をつける。そのほかに、エンタープライズ・アカデミーとして、彼らに刺激を与える材料を提供している。例えば、学生に100ポンドを与え、これを200ポンドに増やす方法を考えさせ、その過程を録画して、共有する。終わったら自己申告を行い、証明書がもらえる。

サリー大学では、学位だけではなく、自ら課題を設定して学んだことに対して証書(名誉学位)を出している。専門的・個人的・社会的な発展・成長に対して「サリー実験的学習賞」を受けることができる。

このセンターが行うのはアセスメントではなく、エヴァリュエーション(価値を認めていくこと)である。

「学習・開発センター The Centre for Learning & Development」

【この組織の概要、種々の研修】

このセンターは、教職員に対する以下の研修を提供している。

最初の段階の義務的実習として、「大学院生教育訓練プログラム Postgraduate Teaching and Training Programme」がある。これは、学部の学生を教育する責任もっている大学院生に対する実践的な一連の訓練である。このプログラムは、小集団の効果的な運営、効果的に学生を参加させる教育、評価と還元、の3つの部分から成っていて、それぞれが3時間のコースである。これの次に、「教育準備」というプログラムがある。

新人教員対象の、PGCAP (The Postgraduate Certificate in Academic Practice) は最も重要なプログラムである。これへの参加は義務である。3年間受講した後、査定を

受けて、これにパスしなければ、教える資格がないとみなされ、正式雇用されない。このプログラムは1年で30人ほどが受講している。

これによって与える証明は、仮雇用のレクチャーやチューターが、21世紀のレクチャーとチューターの役割の3つの要素について、知識と理解と実践を発展させることを可能にすることを目的としている。3つの要素とは、学習と教育、研究と奨学金、リーダーシップと専門的自立性、である。これらの要素の各々は、統合されたプログラムとして提供され、参加者にレクチャーやチューターとしての経験を高め、実践の実際と理想について同僚やプログラムのチームとともに考えさせ、大学における彼らの役割についての理解と専門的な能力を発展させることを可能にする。

このプログラムはこの大学で作ったものだが、認可はHEA（高等教育アカデミー）で行う。このプログラムで得た証明はどの大学へ行っても有効である。

上記の2つ以外に次の研修がある。経験ある教員を対象としたもの。全員を対象とする付加的な実習とセミナー（博士課程の指導や学問的教育のセミナーを含む）。チューター本人や上司の要望に応じて、発声法、指導困難な学生の扱い方、等を教えるコース。

新任教員以外はプログラムへの参加は任意であるが、問題のある教員が受講しないのが問題である。教職員がこれらのプログラムを受講する時は上司の許可を得ることになっている。

授業体験アンケート（Student Course - Experience Questionnaire）の実施と分析も行っている。これについては、集計結果を学部長や学科長に渡すが、個別の教員の名前は出さないことにしている。

このようなセンターをどこの部門に所属させるかは大学によって異なる。独立させているところもあるし、監査部に属させているところもある。

このセンターは規模は小さいが効果が高い。プログラム・ディレクターが1名とアドヴァイザー、そして事務職員が各1名いる。e-ラーニングのセクションにはフルタイムの職員が4名いる。ファカルティ・スカラーというスタッフがおおり、教育と学習に関してコンサルタントの役割を果たしている。彼らにはセンターの予算から給与が出ている。PGCAPについては専門のスタッフが1名いる。研修の分野によっては大学の他の専門の教員を呼んでくることもある。

このセクションは大学内で孤立しがちであるので、大学の重要な委員会に加わるようにしている。

【授業体験アンケート】

このアンケートには36の項目があり、「強く反対」「反対」「どちらでもない」「賛成」「強く賛成」の5つから選ばせている。それ以外に、自由記述として2項目がある。特徴的なものを次に掲げる（番号は元のものの）。

1. この課程は知的な意味で刺激的である。
2. この課程では私に学生としての圧力が沢山かかる。
4. 学習の負担が重すぎる。
5. この課程は、私の、集団の一員として働く能力を成長させた。
6. この課程で何を期待され何をを目指すかについて私は大抵明快に認識していた。
7. 私の学習方法は試験制度によって影響された。
9. この科目は私の分析能力を鋭くする助けになった。
10. この課程を取った結果、未知の問題に取り組むことに自信を感じるようになった。
11. この課程は、さらに学習したいという意欲を刺激してくれた。
12. 期待されている学習量の基準を理解することは常に容易である。
13. この課程は、理解したことよりも記憶したことをより評価する。
14. 情報技術は私が学習するのに助けとなった。
15. 一般的に言って、私は学習すべき事柄を理解するために十分な時間を与えられた。
16. 教育担当者は私が学習において持ちうる困難を理解しようと真に努力した。
17. 私の学習に対する評価は通常、成績の形でのみ与えられた。
18. この課程は私の問題解決能力を成長させた。
19. 教師たちは物事を説明するのに極めて優れていた。
21. 教育担当者は彼らの授業内容を興味深いものにするために一生懸命だった。
22. この課程は私の書き言葉によるコミュニケーションの技術を改善した。
23. この課程は私が自分の仕事の計画を立てる能力を伸ばすのに役だった。
24. この課程に合格するために必要な学習量が多くて、全てを理解することは出来なかった。
25. 学生に何が期待されているかは初めから明確にされた。
26. この課程で良い成績を挙げるのに必要なのは良い記憶力である。
27. 担当者は私の学習に論評を加えるのに多くの時間を費やしてくれた。
29. この課程で私に何が期待されているのかを見いだすことは、しばしば難しかった。
31. この課程は私の話し言葉によるコミュニケーションの技術を改善してくれた。
32. 私はサリー大学での生活に積極的に貢献した。
33. サリー大学で可能だったカリキュラム外の活動から利点を得た。
34. サリーでのカリキュラム外活動は私が人間として成長するのを助けてくれた。
35. 全体として、私はこの課程の内容に満足している。
36. (あなたの取った課程がUlearnを利用していた場合のみ答えてください。
注：Ulearnとは、大学におけるオンラインを使った学習環境を指す。)
Ulearnは私の学習に明らかに役立った。

(自由記述項目)

あなたが受けた課程の最も良い点は何ですか？なぜ良いのかの理由も説明してください。

あなたが受けた課程のどの点が改善の余地がありますか？理由も説明してください。



サリー大学全景



大学の概要について説明を受ける



専門的訓練教育熟達センター (SCEPTre) のプレート



SCEPTre での説明



SCEPTre の廊下の壁に描かれたこのセンターの理念を表わす絵

ウォーリック大学 University of Warwick

2009年2月20日

報告者：高橋 伸一（京都精華大学 教授）

【大学の概要】

ウォーリック大学は、1965年に創立された比較的新しい大学で、国内の大学ランキング各種では、毎年イギリス全大学中4位～6位に位置付けられる。学生数は、フルタイムの学部生と大学院生を合わせて18,000名で、その内の25%を留学生が占める。1学年3,000人の学部生に対して、30,000人の応募がある。スタッフの数は、5,000名を超え、そのうち、研究と教育を行う Academicsが約900名、純粋に研究のみを行う Researchersが約800名、事業経営のスタッフが約850名いる。年間収入は、3億6000万ポンドで、約1億ポンドが商業事業による収入である。イングランド高等教育財政カウンシル（HEFCE）から配分される公的資金の全収入に占める割合は25%であり、ウォーリック大学が加盟するラッセルグループ全体でも平均32%であることを考慮に入れば、如何にウォーリック大学が、商業事業活動による売上など中心に、幅広い収入源から自由に資金を調達し、その財政をベースに大学独自の自治を行っているのかがうかがわれる。ウォーリック大学は、「イギリスの産業、科学、テクノロジーの未来で中心をなす大学」、「新制大学の中でもっとも成功した大学」と評される。

【ウォーリック大学の“Development”】

スタッフを対象にしたウォーリック大学の研修の特徴は、“Development”という術語のウォーリック大学独特の使用に反映されている。“Development”の一番の明示的な意味は、イギリスで一般的に普及している“Staff Development (SD)”になるのであろうが、この意味での使用頻度はウォーリック大学ではさほど高くない。その代わりによく用いられるのが、“Organization Development”、“Individual Development”、“Professional Development”、“Leadership Development”、“Management Development”など、多種多様なヴァリエーションである。

このような“Development”という用語のフレキシブルな使用の背景には、ウォーリック大学の徹底した「戦略的思考」がある。現在、ウォーリック大学の“Development”活動の原動力であるのは、「2015戦略」である。

- ・ 2015年の創立50周年までに世界の大学「トップ50」に入る
- ・ 研究とスカラシップで世界のリーダーになる
- ・ 卓越した教育能力と学習能力の獲得
- ・ 国際的な大学としてのプロフィール
- ・ 地方や国や世界における連携のゲートウェイとしてのウォーリック大学
- ・ 収入の増加

ウォーリック大学では、こうした明確で、さらには「野心的」とも自ら認めている戦略によって、その目標を達成するための機運が高まり、“Development”に向かう風土が大学全体に広がっている。

【ウォーリック大学の“Development”を支える中心組織：Learning and Development Centre】

Learning and Development Centre (LDC) は、Organisation Development と Individual Development によって、戦略実現のための主要な能力を大学内に構築するために、2007年に設立された組織である。「2015戦略」をサポートし、職種に適合した、良質のテーラーメイド・ディベロプメント・プログラムを提供し、4,200人のスタッフに様々な学びの機会を与えている。ちなみに、ウォーリック大学の全スタッフ数は5,000人である。LDCがディベロプメントのサポートの対象としない残りの約800人のスタッフは、商業事業に携わるスタッフであり、この種のスタッフに関しては、別なセクションでプログラムが設けられ、提供されている。ウォーリック大学のディベロプメントの特徴は、このように全ての大学の構成員に対して、ディベロプメント・プログラムを提供しようとする点であり、それを通じて大学全体のディベロプメントを狙っていることである。その対応にしても、進取の気性に富んだプログラム開発をめざし、すぐに反応するサービスをこころざすなど、特徴的な側面を有している。かくしてウォーリック大学のLDCが目指すところは、地方、地域、国、世界の諸相において、「最高の雇用者」としての名声を高める点にある。

【LDCの方法と内容の概要】

上記の目的を達成するために、LDCは、4つのクライアント（「クライアント」という発想もウォーリック大学らしい）グループを明確にし、そこで求められるニーズ分析を行っている。それは、ある意味では、LDCのステークホルダーを明確にすることにつながり、彼女ら/彼らをマネージすることを重要な仕事にしていることでもある。そのためには、リンク、ネットワーク、パートナーシップ等の発展も欠かさない。

LDCが提供しているプログラムには、時間的には1時間という短いプログラムから2年間を要する“Postgraduate Certificate”レベルの長期間のものまであり、その内容も広範囲で、コースやワークショップなどその形態も様々である。資格などの認定を出しているプログラムがある一方で、非認定の目的に合ったプログラムも存在する。一日プログラムなども学部に応じてテーラーメイドし、積極的にプログラムを提供している。個人や学部に対する資金も有し、さまざまな方法でリサーチとティーチングのサポートを行っている。

【スタッフ・カテゴリー別の研修プログラム】

LDCが学期毎に提供する“Free Workshops & Short Courses”は、スタッフの4つのカテゴリーをベースにしたワークショップであり、それぞれのスタッフは、自分に適合したプログラムを受けられるようになっている。その4つのスタッフ・カテゴリーとは以下の通りである。

- Academics
- ▲ Administrative, Library and Computing
- Clerical, Craft, Technical & Manual
- ★ Researchers

Workshop	staff	Workshop	staff
Funding Opportunities for Undergraduate Research at Warwick*	●▲★	How Do Students Learn?	●★
YourWarwick: Student Recruitment and CRM*	●▲■★	Using Your Voice Effectively as an Academic	●
Development for Secretarial and Clerical Staff	■	360 Degree Delegation - Part 1	▲■
Interview Success	★	Introduction to Research at Warwick	●
Springboard Suite Taster Session*	●▲■★	Legal Compliance and Data Security*	●▲■★
Introduction to PRINCE2	●▲■★	Teaching with Emotional Intelligence	●
Editing and Proof Reading	●▲■★	Time Management	●▲■★
Overview of Programme Management	●▲■★	Introduction to Managing & Supervising Teams	●▲■★
Running Effective Meetings	●▲■★	360 Degree Delegation - Part2	▲■
The New Marking Scale for UG Modules*	●▲■★	Introduction to Transparent Accounts*	●▲■★
UG Boards of Examiners*	●▲■★	The Professional Receptionist	■
Project Management	●▲■★	Making Successful Grant Applications	●★
Academic Appeals and the OIA*	●▲■★	Clearly Presenting Information	●▲■★
Introduction to Excellent Customer Service	▲■	Emotional Intelligence at Work	●▲■★
Warwick Postgraduate Research Scholarship*	●▲■★	Understanding your Personality Type	●▲■★
Role of the Personal Tutor	●	Effective Large Group Teaching and Lecturing	●★
How Student Numbers Affect Department Wallets*	●▲■★	Enhancing Learning Using Small Group Teaching Techniques	●★
Managing Projects within Strategy 2015	●▲★	Project Management	●▲■★
Effective Researcher	★	Minute Taking with Confidence	▲■
Introduction to the University's Decision Making/ Committee Structure*	●▲■★	Electronic Mark Entry*	●▲■★

上の表は、2009年度Spring TermにLDCが提供している40種類のワークショップである。

例えば、“Editing and Proof Reading”というワークショップは、すべてのスタッフを対象としたワークショップである。このようにすべてのスタッフが受けられるワークショップが、全体の半数を占めているが、中にはResearcherのみを対象にした“Interview Success”やAcademicのみを対象にした“Using Your Voice Effectively as an Academic”などのワークショップもある。ただし、これらのワークショップは、指示されたカテゴリーのスタッフのみに受講が限られているわけではなく、関心がある場合には、カテゴリー表示がなくともワークショップに参加することができる。

また、アステリスクの付いた12種類のワークショップは、Window on Warwickと呼ばれるプログラムで、通常、ランチタイムの1時間で行われるものである。ウォーリック大学における重要なサービス機能の理解や、大学の最新の諸課題についての情報共有や議論などを目的とし、ウォーリック大学の全てのスタッフに開かれている。

【AcademicとResearcherのための認定研修プログラム】

LDCは、AcademicとResearcherを対象として、MAやDiplomaやPostgraduate Certificateなどを出す5つの認定研修コースも運用している。これはリサーチ重視のウォーリック大学でありながらも、教育も同様のウエイトを置くという、ウォーリック大学の姿勢の表れでもある。

- ・ MA in Academic and Professional Practice (MAPP)
- ・ Diploma in Academic & Professional Practice (DAPP)
- ・ Postgraduate Certificate in Academic and Professional Practice (PCAPP)
- ・ Postgraduate Award: Intro to Academic & Professional Practice (IAPP)
- ・ Postgraduate Award: E-learning in Academic & Professional Practice (EAPP)

上のコースの中で、PCAPPは新しくAcademicになった新任教員に、実際の教える時間を短縮してでも、大学が試用期間中に取らせようとする資格であり、正式雇用の条件になっている。Researcherとして大学に入ってきて、ティーチングの経験がなければ、PCAPPのコースを取らなければならないことになっている。また、IAPPの一部は、教育活動を行う大学院生が取るコースでもあり、日本におけるプレFDに相当するようなものである。

【その他の教育推進の仕掛け】

研究大学でありながら、「教育に真剣である」というメッセージを打ち出すウォーリック大学には、今まで説明してきたような研究プログラムやコースの他に、教育推進のさまざまな仕掛けが存在する。その中の幾つかを紹介する。

- ・ Warwick Awards for Teaching Excellence

この賞への推薦は、学生や同僚、上司などさまざまな人が出せる仕組みになっており、自己推薦も可能である。学位授与式の後には、学長から賞が渡され、賞金として5,000ポンドが授与される。5,000ポンドについては、個人の教育的なディベロプメントのためなら、何に使っても良いことになっている。また、PCAPPは新任教員や赴任してきたばかりの研究者には厳しいプログラムになっているが、それを通過すれば5,000ポンドがもらえるかもしれない、というひとつの希望にもなっている。

・ Faculty Teaching and Learning Forums

1学期に一度開かれるフォーラム。その時々によってテーマは異なるが、ティーチング・スタッフが全員そろい、自分のアイデアを出し合ったり、他の人の意見を聴いたり、教育に関するアイデアが一同に集まるイベント。



Learning and Development Centreのある
University House



LDCのディレクター Sue Bennett氏との懇談



学生達の集まるLearning Grid (University House内)

オックスフォード大学 University of Oxford

2009年2月23日

報告者：村上 正行（京都外国語大学 准教授）

【オックスフォード大学の概要】

詳細は定かではないが、9世紀にはすでに存在しており、英語が話される大学で最も古いとされている。1096年に現在に近い形で講義がされていたことが分かっている。

4つの学部（Academic Division：Humamites; Social Sciences; Maths, Physical & Life Sciences; Medical Sciences）があり、この下位に60以上の学科（department）が存在する。また、これと並行して、38のコレッジ（College）及び6つのホール（Permanent Private Halls）が存在し、少人数のチュートリアルを実施している。学生・院生、教職員はコレッジと大学（学部・学科）の両方に属することになる。

学生はおよそ20,000名（学部生12,100名、大学院生7,380名）、Academic Staffはおよそ4,000名（Academic1,480名、Research2,260名、Support280名）である。

大学の予算は6億7600万ポンド、コレッジの予算は2億5200万ポンドで、授業料収入の比率は低く、高等教育財政カウンシルからの補助金や外部からの研究費が中心を占めている。

留学生は6,000名程度で、2007年度においてはアメリカが1,394名、中国が745名、ドイツが605名で、日本は105名（イギリスを含めて12位。学部生23名、大学院生が82名）となっている。

【オックスフォード大学のStaff Development（SD）の概要と目的】

オックスフォード大学では、すべての教職員を対象に研修を提供しており、総称としてStaff Development（SD）と呼んでいる。SDは、オックスフォード大学における学習、教授、研究をよりよくするための支援として実施されている。

SDの目的として以下の4点があげられている。

- ・教授、コースデザイン、試験をより効果的にする
- ・学生の研究指導をより効果的にする
- ・研究や大学の管理運営におけるリーダーシップをよりよく発揮する
- ・広い範囲でのスキル（スタッフのマネジメント、委員会の運営、新しいスタッフや学生の公平かつ有効な選択、など）を開発する

研修もさまざまなものが準備されており、教授などに関する単発や短期間のセミナーや議論から、論文やポートフォリオなども含んだ最長1年間のコースまで提供されている。また、対象とする内容も、大学院生や新任スタッフのための入門的な内容から経験

を積んだスタッフのためのより高度な内容まで幅広い。すなわち、個々のニーズに応じて幅広く対応しており、スタッフが働く上でのディシプリンに合致するように注意されている。

全てのSDのコースについては任意参加としている。コースの内容が良いものであれば参加者は利益が得られるし、その経験をもとに他の人に対してマネジメントやリーダーシップを発揮することで、その人たちも利益を受けることができるので、受講の強制はしないということである。

【Learning Institute】

Learning Instituteは2000年に設立され、SDにおける中心的な役割を果たしており、ED (Educational Development) やPD (Professional Development) の支援を行っている。PDは全ての教職員が対象であり、EDはアカデミックスタッフ (Lecturer、Tutor) が対象である。

Learning Instituteは下記の組織を有しており、14名のアカデミックスタッフ、Developerと14名の職員によって、組織は構成されている。

- ・ Educational Developer (EDer)
- ・ Professional Developer (PDer)
- ・ 小規模の研究グループ
- ・ CETL (a Center of Excellence in Teaching and Learning)
- ・ 政府から5年間の補助金を受けて設立

EDer、PDerのバックグラウンドは多様だが、ほとんどの人がMAかPh.Dを持っており、教えるという経験（特に高等教育機関）を持っている。

予算としては年間190万ポンドの収入があり、多くが国や大学からの補助金である。特に若手研究者に対しては50万ポンドが国から援助されており、学部には30万ポンド、Instituteに20万ポンドを振り分けている。

【提供している支援・コース】

Learning Instituteは学部やコレッジと協力して、SDを実施、支援している。基本的な研修については、研究は大学ベース、教育はコレッジベースで行っているため、学部やコレッジとの連携が重要となってくる。対して、レベルの高い研修についてはInstituteが中心となって実施している。他には、大学や学部において、教育や人材に関する政策を決定する際の支援も行っている。

また、Instituteはコレッジ内の課題として個別の要求が出てきた場合に、コレッジと協力して対応したり、大学のためのリサーチ活動や学部等から特定の依頼があったとき

の支援も行っている。

また、研修となるコースは個別の要望に応じて作成しており、アカデミックスタッフの援助のもとに教授法の開発も行っている。また、今後アカデミックスタッフになりたい学生に対して、所属する分野、科目ベースで支援を行っている。

これに加えて、部門を区別せず、大学全体として提供しているコースがあり、EDが4つ、PDが5つのレベルでそれぞれのニーズに合わせて設置されている。PD、ED以外のものを含めると70以上のコースが準備されている。

【Professional Development】

PDはリーダーシップとマネジメントの研修を大きな目的としており、5つのレベルに分けて実施している。

レベル1は、まだマネジメントなどを行っていないが、将来的にマネジメントに興味のある人たちを対象としており、院生が中心となる。研究を行うグループは数名から数十名で構成されることが多く、サブグループに分けられることもある。また、研究グループのリーダーは非常に忙しく、全体に目が行き届かないことも出てくる。このような背景から、研究者は研究を行うグループやサブグループの運営について徐々に責任を持つことになる。このレベル1の研修はこのような状況で必要なマネジメントの基礎的なスキルを獲得することが目的となり、研究者については学生の管理や外部資金の獲得などについて2時間のセミナー形式で、職員についてはプロジェクトマネジメントなど実践的な内容の半日のセミナー形式で、それぞれ行われる。

レベル2は、グループにおける1番下のレベルの責任を持つ人たちを対象としており、研究者が中心となる。オックスフォード大学の文脈にあった大学におけるマネジメントの基礎的な知識と技能を獲得するために6日間のワークショップを実施している。この研修を受講することで、国で認められたICM (Introductory Certificate in Management) という資格を得ることができる。

レベル3は、1つから複数のグループのマネジメントを行うマネージャーや中間管理職となる人たちを対象としており、主任研究者といった役割の人が中心となる。対象者が忙しいため、長時間のものでなく、ランチョンセミナー（昼食時におけるプログラム）を6回実施しており、現在20名が受講している。

レベル4は、学部長やそれに相当する役職者を対象としたものであり、特に新しく就任した人を対象としている。現在は12名が受講中である。

レベル5は、副学長などを対象としたものであり、主に新任者が中心となる。1対1の対面でコーチングなどを行う。

【Educational Development】

EDには4つのレベルがあり、将来教育に携わりたい人はこのコースを受講する必要

がある。また、EDは学部をベースとして実施される。

レベル1は「Preparation for Learning and Teaching at Oxford」であり、半日間のセミナー形式で実施される。まだ教育経験のない院生が対象となり、オックスフォード大学における教育の説明が行われる。

レベル2は「Developing Learning and Teaching」と呼ばれるもので3年前に開発されたプログラムである。研究者のポストを希望している教育経験のない院生が対象であり、より具体的な研修が行われる。非常に関心が高く、年間1,000名が受講している。また、HEA（Higher Education Academy）からの認証を受けている。

レベル3は「Introduction to Academic Practice and Developing Academic Practice」であり、新任教員を対象としたコースであり、オックスフォード大学の一員として勤務するための研修ということが出来る。3日間のコースで、内容は教授法や試験の評価、カリキュラムデザインなどである。新任教員の最初の5年間は猶予期間になっているのでその期間にとってもらうことになる。

年間200名ほどが受講しているが、そのうち、医学部の臨床系で教えている人たちが全体の2/3を占めている。受講者はポートフォリオを提出することによって、HEAのフェローの資格を取得することもできる。この資格を取得しているのは30名程度である。

レベル4は「Post-graduate Diploma in Teaching and Learning in Higher Education」であり、対象者はカリキュラムやコースの責任者である。セミナーの受講やプロジェクトへの参加などを1～2年かけて行う。修了時には大学がディプロマを出しており、HEAのシニアフェローの資格として認定される。年間25名程度の受講生がいる。

実施組織であるが、レベル1、2は学部単位で行い、Instituteが支援する。レベル3はInstituteのED担当が行っている。それに加えて学部からの支援がある。レベル4はInstituteのスタッフが運営、受講する人たちにはメンターがつく。また、他のイギリスの大学のようにPGCHEは出していない。



オックスフォード大学の Christ Church



Learning Institute でのインタビュー

レスター大学 University of Leicester

2009年2月24日

報告者：松本 真治（佛教大学 准教授）

【レスター大学の概要】

1921年創立のイギリスでも古い大学の一つである。基本的な大学の構成としては、大きく4つのFaculty (Science自然科学／Arts人文科学／Medicine & Biological Sciences 医学・生物学／Social Sciences社会科学)があり、その下に約40のDepartmentがある。通信教育課程も併設し、イギリス国内ではオープン・ユニヴァーシティ (Open University) に次いで2番目の規模となっている。

学生総数は約21,000名で、そのうち半数が大学院生。7,000名は通信教育課程の学生。通学課程14,000名の学生のうち2,000から3,000名の学生が留学生で、中国、インド、アメリカをはじめとする150カ国から集まっている。通信教育課程7,000名の学生のうち3分の2がイギリスを含むEU加盟国以外の学生となっている。

【大学の評価】

大学の評価としては、*Independent* (『インディペンデント』紙) による *The 2009 Complete University Guide* では、113大学のうち12位にランクづけされている。*The Guardian* (『ガーディアン』紙) では14位となっている。また *Times Higher Education Supplement* (『別冊タイムズ高等教育』) により、*University of the Year 2008/2009* に選ばれている。

研究の水準の高さを示す一例として、犯罪捜査に貢献するDNA指紋鑑定法 (DNA fingerprinting) の開発で世界的に知られている。

学生の総合的な満足度の点でも、*National Student Survey* によると2005年、2006年、2007年と連続でイギリスの主要大学の中で同率1位となっている。教育の質に対する学生の満足度に関しては、*National Student Survey* の2007年度調査では同率2位となっている。教育の質に対する学生の満足度の高さの源は、大学院レベルでも学部レベルでも、研究を実際に行っている人たちが教えており、その教員の研究に対する情熱を教室において学生に伝えることができるというところである。

【図書館】

2008年に改装されたDavid Wilson Libraryは最新のテクノロジーが駆使された、充実した設備の図書館となっている。1,500席の自習用スペースに加え、プラズマディスプレイの備わったグループ用学習室、PCゾーン、セミナールームがある。また、ワイヤレスを含むインターネット接続環境も整っている。学習支援、キャリア支援のためのStudent Development Zoneも図書館内に設置されている。

【FD活動】

レスター大学におけるFD活動の概要

レスター大学における（我々の言う）FD活動の中心となっているのは Staff Development Centre と呼ばれる部署である。この部署では、教育・研究スタッフのための Faculty Development と、教員・研究員のみならずすべてのスタッフの管理技術能力を伸ばすための Personal Development と呼ばれる活動が行われている。

レスター大学は研究活動が中心となっている大学であり、FD活動は次の3つがそれぞれ独立したものではなく、3つが組み合わさって行われている。

- ・ Learning & Teaching（学ぶことと教えること）
- ・ Building Research Capacity（研究能力の養成）
- ・ Management & Leadership（マネジメントとリーダーシップ）

Learning & Teaching

◇ Postgraduate Certificate in Academic Practice in Higher Education

活動の中心となるのは、教員の正規雇用までの期間の研修プログラムであり、Postgraduate Certificate in Academic Practice in Higher Education のコースである。このコースは HEA : Higher Education Academy（高等教育アカデミー）の認定を受けている。このコースは4つのモジュールから構成されており、修了には2年間が必要となる。

コースにおいて不可欠なのは、learning（学ぶこと）と teaching（教えること）を理論化し、理論化したものを教育実践へと結びつけることである。

4つのモジュールに加えて、Introductory programme for new HE teachers という新任教員対象の2日間のプログラムがある。このプログラムでは、大学教員の役割とその実践、多様な学生のニーズの理解、どのように学生を授業に引き込むか、セミナーと講義、といったトピックが扱われる。

コースの情報は2008-2009年第1セメスターのものである。

■ Module A -- Teaching and Learning in Theory and Practice

このモジュールは新任教員を対象にしたもので、取り上げられる内容としては、教育実践／学習理論／コースデザインの基本／高等教育における学生の多様性／職能評価と継続的な職能開発／高等教育の置かれている状況と環境／教育評価の目的と原理／評価方法と評価計画の設計／評価におけるICT（情報通信技術）・コンピュータ支援による評価（CAA）・客観テスト評価／教育・評価活動へのフィードバックの活用／学生へのフィードバックと学生支援／評価活動の向上、となっている。

なお、コースチームから1名のアドバイザー（PG Cert Advisor）がついて受講生を指導する。このアドバイザーと所属学科のメンター（指導教員）が授業参観をし、受講生のサポートをする。評価はポートフォリオによって行われる。

■ Module B -- Curriculum Design, Development and Delivery

このモジュールはある程度の教歴を持つ教員を対象にしたもので、取り上げられる内容としては、組織・方針・学生の多様性を踏まえたカリキュラムデザイン／カリキュラムデザインのモデル／ICT利用・通信教育・フレキシブルなカリキュラムといった革新的な実践／教材開発・学習リソースの選択／リーダーシップとマネジメント技術／質保証・監視・評価、となっている。

評価は受講生の教育実践・専門分野と結びついたカリキュラムデザインのプロジェクトによるが、学生の多様性にまつわる問題を扱うことが必須となっている。

■ Module C -- Small-Scale Research Project

このモジュールでは、受講生がそれぞれ興味を抱いている自身の教育活動上の問題に関して、実践にもとづく小規模なリサーチプロジェクトを独自で行う。実施にあたっては、リサーチに関するセミナーを受講し、学科のメンターからもアドバイスを受ける。教育実践のあらゆる側面が研究対象となるが（たとえば、評価におけるジェンダー問題、新しいカリキュラム活動や教授法の導入、基本的スキルの評価）、Module Bと同様に、学生の多様性を視野に入れたものでなければならない。提出する研究論文には、その研究がコース全体とどのように関わりがあるのかも書くことが求められている。

■ Module D -- E-LEARNING : Resource Development & Student Support

このモジュールではe-learningの理論と実践を紹介する。ただし、特定のソフトウェアパッケージの高度な専門技術が必要なわけではなく、また高度な技術修得を目指しているわけでもない。e-learning教材作成におけるワープロとプレゼンテーションの一般的なソフトウェアパッケージの使い方を支援する。評価はe-portfolioによる。

Building Research Capacity

◇ Enhancing Research Practice Award

このコースはSEDA : Staff and Educational Development Association (スタッフ・教育開発協会) の認可を受けているもので、受講者の多様なニーズに応えるために様々なワークショップが用意されている。6つの核となるワークショップ (core workshop) を受講し、研究活動の質を高めるために Training Pathway Workshop と呼ばれるワークショップ (Teaching / Writing / Presenting) から1つの分野を選んで受講する。コースの修了には2から3セメスターが必要となる。このコースの情報は2008-2009年のものである。

■ Core Workshop

このワークショップでは多種多様なトピックのものが提供されており、①自虐癖、聴覚障害、視覚障害、アスペルガー症候群等の何らかの障害を持った学生に関するもの、②放射性物質の取り扱い、衛生・安全、知的財産権、研究倫理に関するもの、③高等教育システムの知識、海外からのスタッフに対するイギリスの高等教育に関する基礎知識、

リサーチ・チームの統率に関するもの、④学ぶことと教えることに関する最新の見解・学習者支援・効果的で魅力ある授業作りに関するもの、⑤自然科学・工学・医学、社会科学・人文科学における研究助成金獲得に関するもの、がある。

■ Training Pathway Workshop

このワークショップには3つの分野があり、①Teachingの分野では、博士課程の学生の指導、博士論文の審査、学部や修士課程の学生の研究プロジェクトの指導、人を対象とする研究を行う学生の指導（研究倫理）、Blackboard（インターネット上のバーチャルな学習環境）の使い方、②Writingの分野では、研究論文、研究報告、研究助成金申請書の書き方、③Presentingの分野では、講義やプレゼンテーションにおける声や体の使い方、ワークショップにおける要旨説明やプレゼンテーションの方法、PowerPointの使い方、といったものがそれぞれ扱われている。

Management & Leadership

◇ Institute of Leadership and Management Award in First Line Management

このコースでは受講者はFirst Line Manager “Core” Programmeを受講し、少なくとも1つの選択ユニットを受講しなければならない。なおこのコースの情報は2008-2009年のものである。

■ First Line Manager “Core” Programme

このプログラムで扱われる内容としては、大きく①Solving Problems and Making Decisions（問題解決と意思決定）、②Understanding Change in the Workplace（職場の変化の理解）の2つとなっている。

■ Optional ILM Units

ここでは、時間管理、顧客サービス、職場における要旨説明やプレゼンテーションの方法、職場における困難な状況の解決、実践的業績管理、組織編成と職権委譲、がトピックとなっている。

◇ Heads of Department Forum 2009

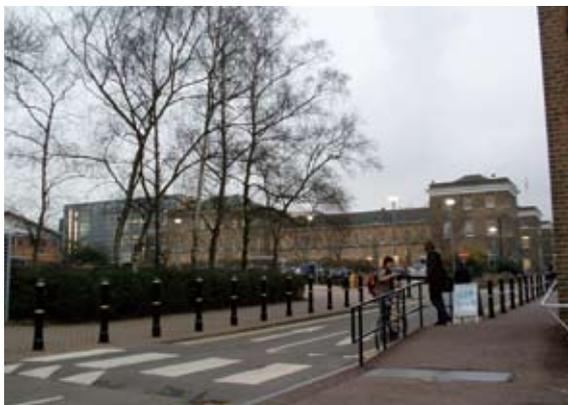
Departmentの長を対象にしたフォーラムで、新人の学科長のみならず現職の学科長を視野に入れている。取り扱われる内容としては、予算、財務上の規制、マーケティングと学生獲得、学生支援、データ保護法と情報公開法、衛生・安全、などである。時間的には毎週水曜日、午後12時30分からの昼食の後、1時から2時が各セッションとなっている。

Derek Cox氏（Staff Development Centre）との会見より

- 教育活動について、どの科目にも共通する汎用的なプログラムを提供。学ぶとはどのような活動であるのか、教えるとはどのような活動であるのか、といった理論。

特定の科目に関することは専門家の方がよく知っているのので、そのことには口を出さない。専門分野のことにまで踏み込んで、すべてを押しつけようとして失敗した経験から、現在のような形になっている。

- FDに対する抵抗勢力の存在があり、ベテランの教員は今さらFDの必要性を認めていない。いろいろなコースに参加している人は、本当はあまり受講する必要のない人たちで、受けてもらいたい人は出てこない。若い教員はFDを当然のこととして考えており、その若い世代が教授に昇格しており、FDに抵抗していた人たちも考えを変えていくであろう。ただ、FD活動に抵抗する人であれ、喜んで参加する人であれ、誰もが疎外感を持たないようにすることが一番困難であるが、それぞれがFD活動の成功の鍵であろう。
- FDは教員自身が自ら行うことであり、FDer（ファカルティ・ディベロッパー）の役目は彼らがFDに着手するための道具でしかない。「いい研究者でありたい」と同様に「教育においてもうまくなりたい」という内的な動機への火付け役である。
- FDコースの設計にあたっては、「したい」と「実際に何が可能か」ということは別問題であり、その見極めが重要。「あれもこれも」では薄い内容のものになるので、「これ」というものに焦点をあてて実施することが大切。それと同時に、教員自身がすでにインテリジェントな人たちであるから、彼らに対する期待度を高く持つことも必要である。



上段左：レスター大学キャンパス

上段右：Derek Cox氏（左から2人目）

下段左：David Wilson Library

イギリス視察を終えて（総括）

報告者：村上 正行（京都外国語大学 准教授）

【イギリスの4大学を訪問しての共通点】

サリー大学、ウォリック大学、オックスフォード大学、レスター大学と4つの大学を訪問して、共通していた点として下記のような点があげられる。

- (1) 大学の目標・ミッションを明確に定め、それを踏まえてFDを行っている
- (2) 研究活動をふまえての教育活動、が強く意識されている
- (3) 教員と職員を分けて考えておらず、教職員に共通する研修が多く提供されている
- (4) 組織の役割が明確に分担されており、その分、組織間連携にも力を入れている
- (5) 大学教員の教育能力を証明する資格課程である Postgraduate Certificate in Academic Practice (PGCAP) が多くの大学で提供されている
- (6) リーダーシップやマネジメントに関するコースも数多く提供されており、管理職に対する研修も充実している

【大学の目標・ミッションとFD・教育活動】

各大学とも現在自分の大学がイギリスや世界の大学のランキングでどのあたりに位置していて、将来どこのポジションを目指しているのか、ということをも最初に説明されていた。すなわち、大学の目標を明確に定めることによって、FDや教育活動の改善の目標も明確になる、ということであろう。

また、今回訪問した大学がすべて研究大学だったことも影響していると思われるが、すべての大学においてFDについて語る際に、“研究と教育”、“研究に基づいた教育”といったような言葉を使っていた。大学のミッションを果たすためには、研究と教育の両方を重視して研修を行うことが重要だと考えていることが感じられた。

【教職員・組織の役割分担と連携】

イギリスの大学においてSD (Staff Development) という際には、日本で言うFDとSDの両方を含んでいることが多かった。対して、日本で言う狭義のFDに対応するものとして、Learning & Teachingと明確に範囲が示されていることが多かった。すなわち、教員、職員を大学に関わるスタッフとしてとらえていることが分かる。例えば、ウォリック大学の Learning and Development Center が提供しているセミナーでは、教職員をカテゴリに分けて、できるものは共通化している。また、レスター大学でも Staff Development Team が教職員向けにコースを提供している。

また、組織としては、サリー大学のように SCEPTeR と Centre for Learning Development があって役割分担されている場合や、オックスフォード大学のように、

学部と Learning Institute が役割分担しつつ、連携している場合が見られた。

このように、イギリスでは、日本で言うところのFDとSDが緩やかに協同で行われている一方で、組織や部門における役割分担は明確にされていることが分かる。日本では、FDとSDが独立に行われており、組織がFD全体をなんとなく行う、という現状から鑑みれば、非常に参考になる運用であると思われる。

【初任者研修と管理職研修】

イギリスでは、多くの大学でPGCAPが実施されており、初任者研修がしっかりと行われている。このことはすでに知られていたことでもあり、この戦略GPでもプログラム開発を行う予定になっているので、各大学の取り組みは非常に参考になった。

また、ほとんどの大学においてリーダーシップやマネジメントに関する研修が実施されていることは特記すべき事項である。日本のFDにおいても初任者研修や授業コンサルテーションなどの取り組みは行われつつあるが、このような管理職研修に相当する研修はほとんど見られない。しかしながら、大学を取り巻く状況も変化しており、教職員ともにこのような能力は重要になってきている。また、オックスフォード大学のPDで見られるように、研究プロジェクトのマネジメントも重要になりつつあることから、研究大学でも教育大学でも非常に重要な研修であると考えられる。

また、研修の時間も様々で、1年間のコースもあるが、昼休みを利用したランチオンセミナーも各大学で取り入れられていた。このような取り組みも参考になるとと思われる。

【今後の取組に向けて】

今回、イギリスの4大学を訪問して、FD・SDの知識のみならず、さまざまな示唆をいただいた。この示唆を今後の戦略GPにどのように活かしていくのか、が我々に課せられた課題である。

まず、本取組の目標・ミッションを再確認し、明確に定義することが必要になる。その上で、参加している各大学がFDを進めていく上で抱えている課題を明らかにすることになる。この際、各大学の文脈を踏まえておくことが重要である。そして、各大学に共通する課題を十分考慮して、本取組で実践するプログラムを開発し、提供することになる。また、大学において異なる課題については、情報を共有して参考にしてもらいながら、研究員などが大学に入りつつ解決していくことになると考えられる。

このような実践を行う上では、上で述べたイギリスのFDにおける6つの特徴を十分に参考にすることが可能であると考ええる。また、アメリカ、韓国の訪問調査の知見も含めて、今後の本取組を進めていくことになる。

18大学が協力・連携して行う本取組は、海外に目を向けても非常に特徴的なものであり、今後の日本のFDの連携の1つのモデルになりうると考えられる。今後も海外や国内の動向を調査しながら、本取組の成功に向けて努力していく次第である。

2008年度 京都FD開発推進センター事業報告

【10月事業開始】

1. 会議開催

(ア) 第1回京都FD開発推進センター会議

- ① 日時：2008年10月30日（木）18：30～19：45
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 2階 第2会議室
- ③ 議題：1. 運営委員会・各ワーキングメンバーについて
2. 補助金の支出方法について
3. 海外調査の候補校について
4. 専門研究員・専門調査員の雇用について
5. 作業事務室について
6. 共同事業契約書（案）について
7. その他
(ア) 各会議のメンバーシップについて
(イ) 法政大学FD推進センター主催「法政大学第6回FDシンポジウム」の参加者募集

【11月事業】

1. 会議開催

(ア) 第1回FD連携運営委員会

- ① 日時：2008年11月27日（木）18：30～20：00
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 2階 第3会議室
- ③ 議題：1. FD連携運営委員会・各ワーキングメンバーについて
2. 補助金の支出方法について
3. 海外調査の候補校について
4. 専門研究員・専門調査員の雇用について
5. 作業事務室について
6. 共同事業契約書（案）について
7. その他
(ア) 「法政大学第6回FDシンポジウム」の参加者募集
(イ) 文部科学省「大学教育改革プログラム合同フォーラム」の参加者募集

【12月事業】

1. 会議開催

(ア) 第1回FD研修プログラム検討WG

- ① 日時：2008年12月16日（火）18：30～19：20
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 6階 京都外国語大学サテライトキャンパス
- ③ 議題：具体的な事業の進め方の確認

(イ) 第1回FDシステム検討WG

- ① 日時：2008年12月16日（火）18：30～19：30
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 6階 京都外国語大学サテライトキャンパス
- ③ 議題：具体的な事業の進め方の確認

(ウ) 第1回FDer検討WG

- ① 日時：2008年12月16日（火）18：30～20：00
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 6階 京都外国語大学サテライトキャンパス
- ③ 議題：具体的な事業の進め方の確認

【1月事業】

1. 会議開催

(ア) 第1回FD連携運営幹事会

- ① 日時：2009年1月7日（水）18：30～19：30
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 役員室
- ③ 議題：専門研究員・専門調査員の書類選考について

(イ) 第2回FD連携運営幹事会（専門研究員・専門調査員の面接および選考会議）

- ① 日時：2009年1月15日（木）18：30～20：00
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 5階 第1共同研究室
- ③ 議題：京都FD開発推進センター専門研究員・専門調査員候補者の面接
面接結果の協議

(ウ) 第2回FD連携運営委員会

- ① 日時：2009年1月20日（火）18：30～19：40
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 6階 京都外国語大学サテライトキャンパス
- ③ 議題：1. 京都FD開発推進センター専門研究員・専門調査員の審査結果について
2. その他
(ア) FD海外視察参加メンバーについて
(イ) FDシステムの年度内の開発実施内容について

(エ) 第2回FDシステム検討WG

- ① 日時：2009年1月27日（火）18：30～20：30
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 5階 第2共同研究室
- ③ 議題：アンケート分析ソフトウェアのデモンストレーションと意見交換

【2月事業】

1. 会議開催

(ア) FD海外視察（韓国）事前打合せ会

- ① 日時：2009年2月4日（水）18：30～19：50
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 役員室
- ③ 議題：視察大学の概要と質問項目の確認について

(イ) FD海外視察（イギリス）事前打合せ会

- ① 日時：2009年2月5日（木）18：00～19：15
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 役員室
- ③ 議題：視察大学の概要と質問項目の確認について

(ウ) FD海外視察（アメリカ）事前打合せ会

- ① 日時：2009年2月7日（土）18：30～19：40
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 役員室
- ③ 議題：視察大学の概要と質問項目の確認について

2. 海外視察調査

(ア) 韓国

- ① 日程：2009年2月11日（水）～13日（金）
- ② 視察先：慶熙大学・慶熙サイバー大学、延世大学、梨花女子大学

(イ) アメリカ

- ① 日程：2009年2月16日（月）～23日（月）
- ② 視察先：スタンフォード大学、サンマテオカレッジ、米国西部地区認証協会

(ウ) イギリス

- ① 日程：2009年2月18日（水）～28日（土）
- ② 視察先：サリー大学、ウォーリック大学、オックスフォード大学、レスター大学

【3月事業】

1. 会議開催

(ア) 合同ワーキング会議

- ① 日時：2009年3月17日（火）16：30～18：00
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 6階 京都外国語大学サテライトキャンパス
- ③ 議題：FD海外視察報告

韓国（延世大学、梨花女子大学）

イギリス（サリー大学、ウォーリック大学、オックスフォード大学、レスター大学）

アメリカ（スタンフォード大学、サンマテオカレッジ、WASC）

(イ) FD連携運営委員会

- ① 日時：2009年3月17日（火）18：30～19：30
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 2階 第2会議室
- ③ 議題：1. 専門研究員・専門調査員の着任について
2. FD海外視察報告
3. 国内機関訪問および連携校との懇談状況
4. FDシステムの構築状況について
5. 2008年度決算見込みについて
6. 2009年度事業計画（文科省提出調書）
7. 今後のFD連携活動の広報について
8. その他

(ウ) 京都FD開発推進センター会議

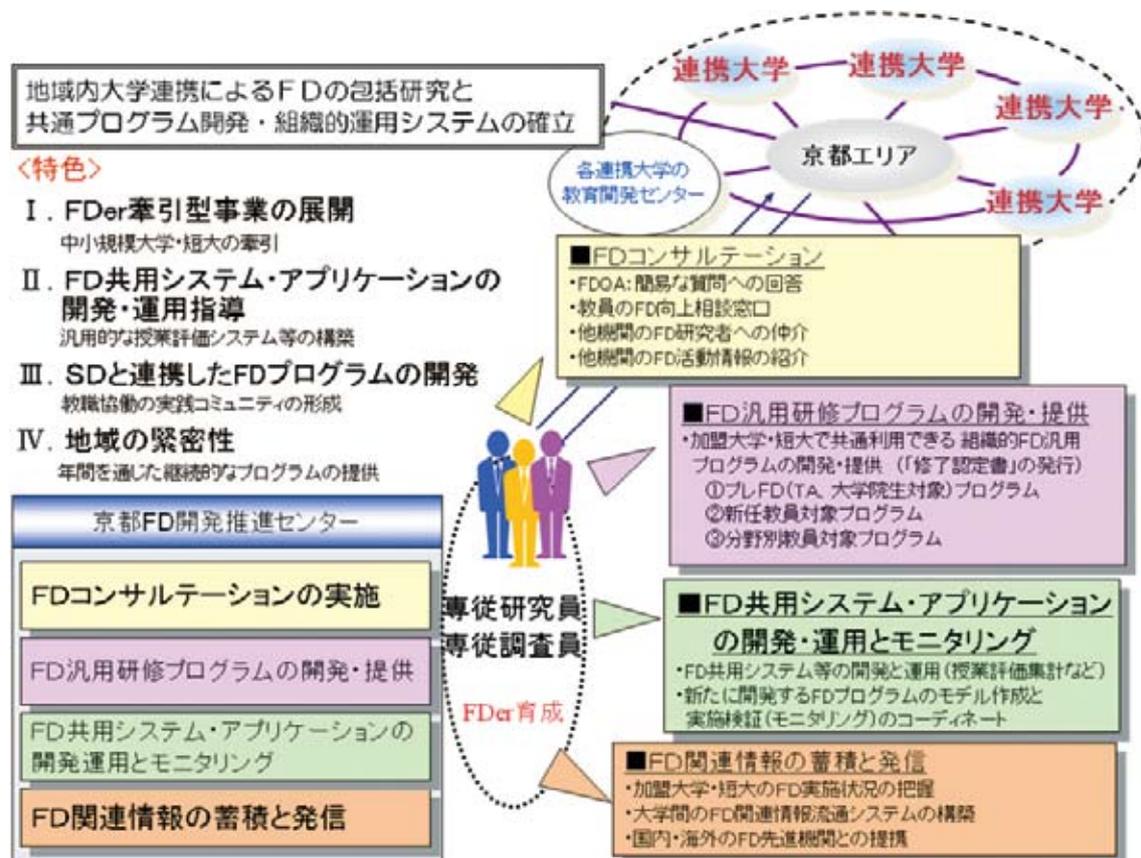
- ① 日時：2009年3月17日（火）19：30～20：30
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 2階 第2会議室
- ③ 議題：1. 専門研究員・専門調査員の選任について
2. FD海外視察報告
3. 国内機関訪問および連携校との懇談状況
4. FDシステムの構築状況について
5. 2008年度決算見込みについて
6. 2009年度事業計画（文科省提出調書）
7. 今後のFD連携活動の広報について
8. その他

2. 講演会開催

(ア) 寺崎昌男

- ① 日時：2009年3月26日（木）18：30～19：45
- ② 場所：キャンパスプラザ京都 5階 第2共同研究室
- ③ テーマ：「大学連携の課題と大学の特質をめぐって」
- ④ 講師：寺崎昌男（立教学院本部調査役、東京大学・桜美林大学名誉教授）

平成20年度文部科学省「戦略的・大学連携支援事業」《教育研究高度化型》



〈代表校〉 佛教大学

〈連携校〉

京都工芸繊維大学
大谷大学
京都外国語大学
京都学園大学
京都光華女子大学
京都産業大学
京都精華大学
京都橘大学
京都薬科大学
種智院大学
龍谷大学

池坊短期大学
大谷大学短期大学部
華頂短期大学
京都外国語短期大学
京都光華女子大学短期大学部
龍谷大学短期大学部

〈連携機関〉

京都市
大学コンソーシアム京都

