名城大学FD活動報告書

Meijo Faculty Development activity report

平成２１年度

名城大学
ＦＤ委員会

目　　次

1．はじめに

・平成21年度のＦＤ活動を振り返って …… 1
ＦＤ委員会副委員長　成塚　重弥

・平成22年度のＦＤ活動への期待 …… 3
ＦＤ委員会委員長　池田　輝政

2．平成21年度ＦＤ活動一覧 …… 5

3．平成21年度ＦＤ委員会

・ＦＤ活動の課題及び基本方針 …… 9
・委員構成 …… 10
・ＦＤ委員会活動記録 …… 11

4．平成21年度各ＦＤチーム活動報告

・自主開発チーム活動報告 …… 13
自主開発チーム座長
野口　光宣（経済学部教授）

・ワークショップチーム活動報告 …… 14
ワークショップチーム座長
成塚　重弥（理工学部教授）

・学生満足度チーム活動報告 …… 16
学生満足度チーム座長
飯田耕太郎（薬学部准教授）

・教育年報チーム活動報告 …… 18
教育年報チーム座長
渋井　康弘（経済学部教授）

・大学院チーム活動報告 …… 21
大学院チーム座長
西田　幹夫（薬学部教授）

5．トピックス

・第11回ＦＤフォーラム実施報告 …… 23
所属別参加状況 …… 44
参加者アンケート集計結果 …… 45
当日配布資料 …… 51

・第２回　T&L CAFE ～授業の工夫を共有する～ 実施報告 …… 83
参加者アンケート集計結果 …… 85

・教育優秀職員表彰者紹介 …… 89
教育優秀職員選考委員会活動記録 …… 90
過去の表彰者一覧 …… 90

6．ＦＤ・ＳＤコンソーシアム名古屋

・ＦＤ・ＳＤコンソーシアム名古屋について …… 91
・ＦＤ・ＳＤコンソーシアム名古屋企画委員会活動記録 …… 95

7．2009 POD Network Conference 参加報告 …… 97

8．資料

・ＦＤ委員会要項 …… 111
・教育優秀職員表彰要項 …… 113
・平成21年度所属別ＦＤ活動参加状況 …… 115

編集後記 …… 117
大学教育開発センター課長
難　波　輝　吉

平成21年度のＦＤ活動を振り返って

ＦＤ委員会副委員長　成　塚　重　弥

グローバル化ならびにユニバーサル化が急速にすすむ現代の日本の大学において、有効なFD活動を行うためには、まず、従来の日本の大学のあり方を規定している「フンボルト理念」を確認する必要がある。

フンボルト理念とは、1810年ベルリン大学の創設者の一人であったフンボルトが唱えたといわれる研究を中心とする近代大学のありかたを表す理念である。すなわち、フンボルト理念（ちくま新書、金子元久著、「大学の教育力」より）は、

①教師はまず研究者であり、その心身を心理の探求にささげている。それは常に知的・創造的な過程であるのと同時に、その価値は常に客観的な真偽によって裁断されるから、人間に高度の道徳性を与える。こうした意味で研究者であることによって教師は学生に人格的な影響を与える。

②講義において教師は、乾燥した知識の集積を教え込むのではなく、自らの研究の体験から真実を探求する知的興奮を再現しつつ学生に訴える。学生はそれを追体験することによって、擬似的に積極的な知的探求を行い、その成果を体得する。

③学生自身もまた一人の真実の探求者として、書物に向かい、そこに盛られた知識の体系と格闘する。この活動は孤独でなければならず、それによって思考や論理の枠組みが形成される。同時にこれもまた孤独な、真実にむけての謙虚な営みであり、そこから高い道徳性が獲得される。こうした学習過程の捉え方からすれば学生の学習は全く自主的でなければならず、強要されてはならない。ここから学問の自由の対概念としての「学習の自由」という概念が生まれる。

というものである。ある意味で大学の理想の姿を表す理念である。

また、経済産業省による「社会人基礎力に関する研究会」の報告では、社会人の基礎力を以下のように定義している。

前に踏み出す力（アクション）――― 主体性、働きかけ力、実行力

考え抜く力（シンキング）――――― 課題発見力、計画力、創造性

チームで働く力（チームワーク）――― 発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握能力、規律性、ストレスコントロール力

大学を卒業して、有能な社会人になるためにはこれらの能力の取得が必須となる。

以上の二つの大きな課題に十二分に対応できる人材に、学生を育て上げるのが大学の目的である。高校を卒業して間もなく、右も左も分からない、場合によっては勉強の習慣も付いていない学生を、十分なレベルまで育て上げることは、気の遠くなる絶望感すら漂う作業である。しかしながら、これが今日の大学の教育力に求められているものである。幸いにも名城大学にはＦＤ委員会ならびに大学教育開発センターが設置され、日夜奮闘する教員をサポートする体制がある。千里の道も一歩から、大学に課せられた課題を正しく認識し、皆の力を合わせ未来に向けた挑戦をおこないたい。

さて、本年度のＦＤ委員会の活動は、上記のような大きく変化する大学の現状を反映し、「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」を基本方針とし、５つのワーキンググループ（WG）を中心におこなった。まず、自主開発チーム（座長、野口光宣経済学部教授）では、T&L CAFEを専任教員を対象として開催し、名城大学の教育実践の促進に向けて、授業や教育について話し合う機会をもうけた。ワークショップチーム（座長、成塚重弥）では、創価大学の関田一彦教授を講師に招き「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」と題して第11回ＦＤフォーラムを開催した。学生満足度チーム（座長、飯田耕太郎薬学部准教授）では、平成21年度後期学生満足度アンケートの実施ならびに報告書の作成をおこなった。教育年報チーム（座長、渋井康弘経済学部教授）では、名城大学教育年報第４号の編集をおこなった。また、大学院設置基準の改正に対応する意図もあり、本年度から大学院チームが発足した。その大学院チーム（座長、西田幹夫薬学部教授）では、「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」との目標を掲げ、本年度の活動をおこなった。以上の各WGの活動詳細は、本書の該当箇所を参考にされたい。さらに、ＦＤ委員会において設置された教育優秀職員選考委員会は、教育優秀職員の選考もおこなった。本年度の教育優秀職員として、長年の高大連携の教育活動にご尽力された薬学部の武田直仁准教授が選出された。

以上のように本年度も名城大学は多岐にわたるＦＤ活動をおこなった。これらの成果が血となり肉となり、名城大学の教育力アップにつながるものと祈念する。

平成22年度のＦＤ活動への期待

ＦＤ委員会委員長　池　田　輝　政

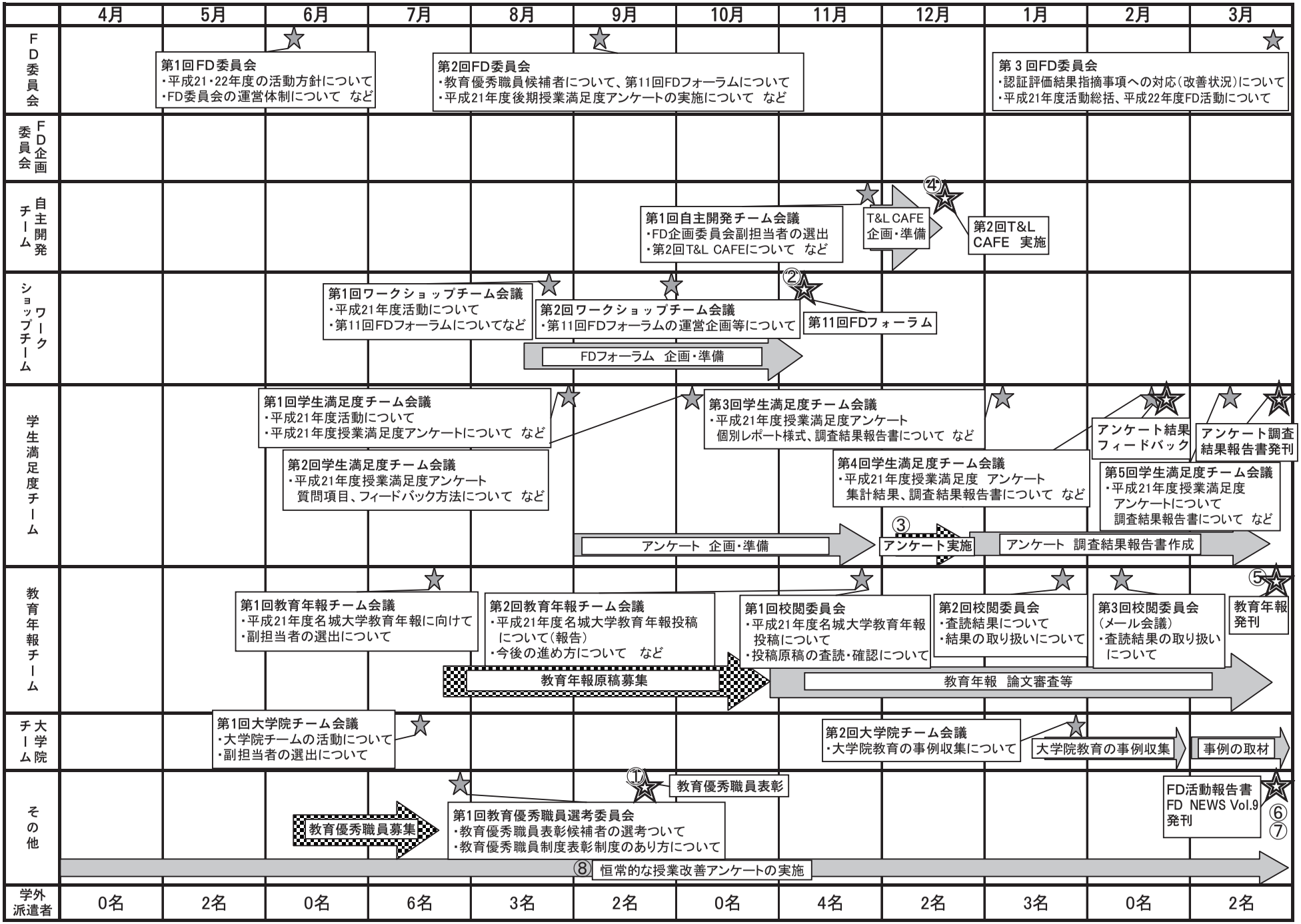
毎年３月の前半に行われる恒例の大学コンソーシアム京都ＦＤフォーラムに参加してきました。今年は３月６，７日の２日間でした。１日目のシンポジウムには全国の大学関係者１千人程度が集まり、「学生の学びを支える－つなぐＦＤの展開－」のテーマについて指定討論者から大変熱の入った議論を聴くことができました。

討論者からはそれぞれ、学生をつなぐ、職員をつなぐ、教員をつなぐ、大学をつなぐという４つのサブテーマについて話題提供がありました。「つなぐ」というキーワードがＦＤの中心になるのは、それがいかに難しいことかを証明しています。とくに「教員をつなぐ」という課題が一番難しいというのが関係者の暗黙の了解となっていて、この課題を担当された指定討論者は「結論は無理です」と前置きされたくらいです。そこから出された結論の一つは、院生を含めた新人研修に力を入れるのがこれからの短期の課題だということでした。

本学からは、「職員をつなぐ」の指定討論者として大学教育開発センターの神保啓子さんが発表を行いました。職員がなぜＦＤにかかわるのかという素朴な問いが依然として大学関係者には残っています。職員の強みにかかわる質問のなかで、「全学の視点で考えていけること」、「授業を離れた場面で学生と接触する現場の事例を体験していること」という回答が印象に残りました。

本学のＦＤ活動は最初から教員と職員の協働体制で進められてきました。それを支援する組織として大学教育開発センターが機能しています。平成13年から始まった本学のＦＤ推進は、教員の強み、職員の強み、組織の強みをなんとかうまく繋いできたのではないかと実感しています。このことを名城の資産と捉えて、学生・院生の強み、そして国内外の大学連携の強みを加えた、「名城らしい学びづくり」のＦＤ推進に向けてもう一歩踏み出してもらうことを期待しております。

平成21年度　FD活動一覧



平成21年度　ＦＤ活動一覧

①　教育優秀職員表彰

実 施 日：平成21年９月18日

概　　要：優れた教育成果をあげた教員1名を選出し表彰した。

〇薬学部　武田直仁准教授

「学びを伴う高大連携―実験講習会が大学の教育力にもたらす成果」

②　第11回 FD フォーラム

日　　時：平成21年11月６日　13：00〜17：30

テ ー マ：学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える

プログラム：【開会挨拶】ＦＤ委員長　池田輝政

【趣旨説明】ワークショップチーム座長　成塚重弥

【第 1 部】

基調講演

「協同学習の魅力とその組織的な取り組み」

創価大学教育・学習活動支援センター長　関田一彦教授

【第 2 部】

名城大学の教育実践について語る会

「学生の主体的な学びを促す実践的取り組みの成果・課題」

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）

3）ICT 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）

ディスカッション　大学・学校づくり研究科　准教授　中島英博

大学教育開発センター　主査　　神保啓子

【第 3 部】

平成21年度教育優秀職員表彰者講演

薬学部　武田直仁准教授

【講　　評】学長　下山宏

【閉会挨拶】ＦＤ委員長　池田輝政

参加者数：201名

③　平成21年度後期授業満足度アンケート

実施期間：平成21年12月７日〜12月19日

対象科目：平成21年度後期に学部の授業を担当する専任教員および非常勤講師を対象とし、専門科目を中心に、最も履修者が多い講義科目において実施した。

方　　法：学生・教員ともほぼ同内容のアンケートを同時に実施し、前回の調査とほぼ同一の質問項目を使用することで、改善程度の把握を可能にした。

各教員へ個別レポートを送付すること、調査結果報告書を刊行し、全教職員に配布（平

成22年３月）すること、学生に対しては、アンケート結果を載せたFD NEWS Vol.9を刊行し、ガイダンス等で、結果のフィードバックを行った。

回答者数：学生　37,948名、教員　625名

④　第２回 T&L CAFE～授業の工夫を共有する～

日　　時：平成21年12月17日　12：30～13：30

概　　要：今年度のT＆L CAFEはランチの時間を活用し、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、授業の工夫で大切にしていることを中心に積極的な意見交換を行ない、その知恵や方法を共有した。

参加者数：28名

⑤　名城大学教育年報第４号発刊

発 刊 日：平成21年３月

概　　要：本学における教育力の向上に資する研究および取り組みについての研究論文・教育実践報告等を募集し、審査の結果、採択されたものを掲載した。教育研究論文は８件の投稿があり、うち４件を掲載、教育実践報告は７件の投稿があり、全件を掲載した。また、平成21年度教育優秀職員表彰者による特別寄稿も掲載している。全教員および各部局に配布し、他大学にも送付した。

発行部数：900部

⑥　平成21年度 FD 活動報告書発刊

発 刊 日：平成21年３月

概　　要：平成21年度の本学におけるFD活動をまとめたもので、FD委員会の各チームの活動報告や第11回FDフォーラムの報告、教育優秀職員表彰者の紹介等を掲載した。全教員および各部局に配布し、他大学にも送付した。

発行部数：900部

⑦　FD NEWS Vol.9 発刊

発 刊 日：平成21年３月

概　　要：学生にFD活動が平易に理解できるよう周知する目的で発刊した。本年度は平成21年度後期授業満足度アンケート、第11回FDフォーラム、T&L CAFE、大学院チーム活動等の活動から「学生の自主的な学び」に関するものを掲載し、全学生に配布した。

発行部数：19,700部

⑧　恒常的な授業改善アンケートの実施

概　　要：全教員が適宜利用できるマークカードリーダーシステムを常設している。マークカードは、アンケート項目があらかじめ設定されているものと、担当教員が自由に項目を設定できるものの２種類を用意し、各教員が随時活用している。

⑨　学外セミナー・研究集会等への派遣

【大学教育開発センターの予算執行分のみを掲載】

	開催日時	主催機関	企画名称	派遣人数
1	5月30日	関西大学 教育開発支援センター	関西大学教育開発支援センター設立記念フォーラム “Faculty づくり”からはじめる FD	2名
2	7月25日	国立教育政策研究所	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 「質保証の全体像を探る」	4名
3	6月6, 7日	大学教育学会	大学教育学会　第31回（2009年）大会	2名
4	7月27,28日 7月30,31日	筑波大学・北海道大学	2009年度筑波大学・北海道大学共催国際シンポジウム 「高等教育におけるプロフェッショナル・ディベロップメント」	2名
5	8月8日	社)私立大学 情報教育協会	平成21年度　教育改革 FD/IT 理事長・学長等会議 テーマ：学士力を担保する　大学の教育力強化を考える	2名
6	8月22日	立命館大学	教育 GP 採択取組「教育の質を保証する教員職能開発と大学連携」中間報告会	1名
7	9月8日	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク ：愛媛大学	SPOD フォーラム　2009	1名
8	9月12,13日	全国大学 コンソーシアム協議会	第6回全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム	1名
9	11月28,29日	大学教育学会	大学教育学会　2009年度課題研究集会	4名
10	12月12,13日	創価大学	創価大学　第7回ＦＤフォーラム 「学士課程教育の拡充と重層的なＦＤ活動」	2名
11	12月5日	中京大学 FD・SD 委員会	FD・SD コンソーシアム名古屋委託事業 中京大学 FD・SD 講演会	6名
12	12月10日	読売新聞社	第8回読売・大学中部地区懇親会	1名
13	1月7, 8日	文部科学省・ 財団法人文教協会	平成21年度 「大学教育改革プログラム合同フォーラム」	10名
14	1月19日	九州工業大学	大学教育 GD 合同シンポジウム －教育力強化を目指した先導的な大学教育－	1名
15	1月23日	大阪商業大学	平成21年度フィールドワークゼミナール成果報告会	2名
16	2月20日	九州大学	Q-Links 学生の成長を促す組織的な大学教育への進化を目指して　－FD・SD の新たな展開－	1名
17	2月25日	南山大学	FD 茶話会	2名
18	3月6, 7日	大学コンソーシアム 京都	2009年度「第15回ＦＤフォーラム」 学生の学びを支える―つなぐＦＤの展開―	2名
19	3月9,11日	社)私立大学 情報教育協会	平成21年度 FD のための情報技術講習会	1名
20	3月13日	FD・SD コンソーシアム名古屋	大学教育改革フォーラム in 東海2010	20名

ＦＤ活動の課題及び基本方針

▼ＦＤ活動の課題

「学生の主体的な学びを促す教育の促進」

平成20年度に実施した授業満足度アンケート結果から、授業に対する１週間あたりの勉強時間においては、自学自習をまったくしていないと言う回答が50％を占めた。教員の視点からも学生の基礎的な知識が十分ではないという共通認識が確認されている。また、ＦＤ講演会のアンケート調査結果から、学生の学習意欲、学生の学力低下が喫緊の課題であることが確認された。

（課題解決に必要な検討事項）

○ＦＤ活動を推進するための組織基盤の整備（協力教員体制の構築＝ＦＤコミュニティの形成）
○学部・研究科が取り組んでいる教育改善・開発活動の支援と組織的取り組みの実質化
○学部・研究科における３つの方針（ＤＰ（ディプロマ・ポリシー）、ＣＰ（カリキュラム・ポリシー）、ＡＰ（アドミッション・ポリシー））の明確化とそれに基づく恒常的教育改善の実施・展開。
○学士・修士・博士課程の体系的ＦＤ活動の実施・展開。（大学院ＦＤへの着手）
　授業計画、成績評価基準の明示と実質化
　研究指導方法（複数教員による指導を含む）、学位論文審査基準の明確化など

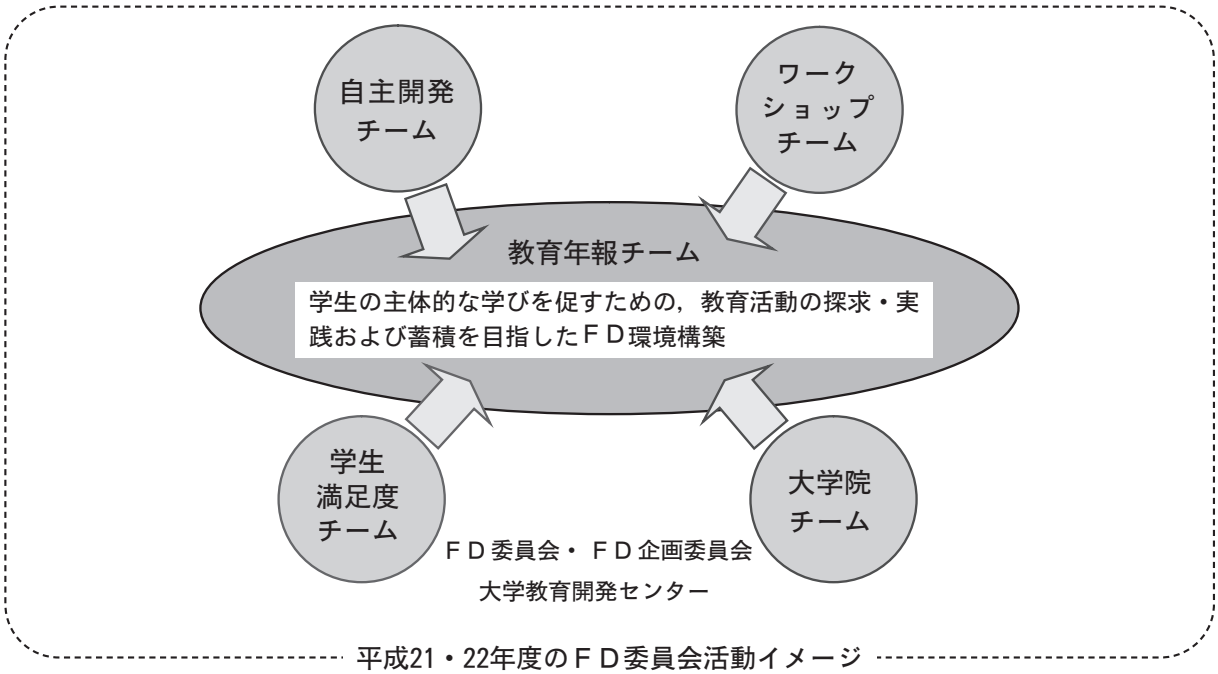
上記課題の解決に取り組むうえで、ＦＤ委員会では、学生の「学び」を促すということを主眼におき、以下のような活動方針を策定し、全学共有の下で活動を進めることとした。

▼平成21・22年度のＦＤ活動の基本方針

「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」

期待される具体的成果：

・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
・学生の学びの意識変容・行動変容の可視化



平成21・22年度のＦＤ委員会活動イメージ

平成21年度ＦＤ委員会各チームメンバー表

ＦＤ委員会　委 員 長　池田　輝政
副委員長　成塚　重弥

チーム名	Mission（任務確認）	Planning（目標設定）	メンバー		
			所属	役職	名前
ＦＤ企画委員会	FDのMission：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。 平成21・22年度のＦＤ活動方針「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」	ＦＤ委員会の各チームの企画に関する連絡調整を行い諸活動の円滑な運営を図る。	理工学部	教授	◎ 成塚　重弥
			経済学部	教授	野口　光宣
			人間学部	准教授	西村　善矢
			人間学部	准教授	塩崎　万里
			薬学部	准教授	飯田耕太郎
			経営学部	准教授	鳥居　弘志
			経済学部	教授	渋井　康弘
			農学部	教授	平井　篤志
			薬学部	教授	西田　幹夫
			大学･学校づくり研究科	准教授	中島　英博
自主開発チーム		名城大学の教育実践の質的向上に向け、授業の工夫等について、互いの経験や知を交換し、継続的に考える場を創りだす。	経済学部	教授	◎ 野口　光宣
			人間学部	准教授	西村　善矢
			都市情報学部	教授	海道　清信
			経営本部	事務部長	田中　敦夫
			入学センター	課長	伊深　智美
ワークショップチーム		学内外の特色ある教育及びその改善に係わる理論と実践から学び、全学での対話を通じ、教育の質保証の実現に向けた教育方法の研究を推進する。	経営学部	准教授	堀畑　正樹
			農学部	講師	内藤　信輔
			理工学部	教授	◎ 成塚　重弥
			人間学部	准教授	塩崎　万里
			学務センター	事務部長	生田　好三
学生満足度チーム		授業や教育に対する学生の生の声に耳を傾け、創意工夫を生み出す対話を通じ、学生の主体的な学びを促す教育の研究を推進する。	経営学部	准教授	鳥居　弘志
			薬学部	准教授	◎ 飯田耕太郎
			都市情報学部	教授	小池　聡
			薬学部	副主幹	田中　賢二
			都市情報学部	副主幹	加藤　浩一
			学務センター	課長	白井　雅洋
教育年報チーム		名城大学における教育活動の研究・実践活動を共有・蓄積し、教育の質の向上に資することを目的とする。	法学部	教授	柳　勝司
			経済学部	教授	◎ 渋井　康弘
			理工学部	教授	杉村　忠良
			農学部	教授	平井　篤志
			キャリアセンター	主幹	石神　栄蔵
大学院チーム		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。	法学部	教授	肥田　進
			薬学部	教授	◎ 西田　幹夫
			法務研究科	教授	佐藤　學
			総合学術研究科	教授	伊藤　幹雄
			大学･学校づくり研究科	准教授	中島　英博
			学務センター	事務部長	長沼　嗣雄

◎：各チーム座長

＊教育優秀職員選考委員
（委員長、副委員長、大学教育開発センター長、学務センター長、教育年報チーム委員）

ＦＤ委員会活動記録
（平成21年４月～平成22年３月）

第１回　平成21年６月９日（火）

１．ＦＤ委員長挨拶

２．ＦＤ委員の紹介

３．平成21・20年度の活動方針について

４．ＦＤ委員会要項の改正について

５．ＦＤ委員会の運営体制について

・ＦＤ副委員長の選出について

・各チームの委員選出について

・各チームの座長およびＦＤ企画委員会副担当者選出について

・教育優秀職員選考委員会委員の選出について

６．2008POD Network/NCSPOD Conference 参加報告について

７．2009年度大学教員準備プログラムについて

第２回　平成21年９月７日（月）

１．ＦＤ委員会の運営体制について

２．教育優秀職員表彰候補者について

３．第11回ＦＤフォーラムについて（ワークショップチーム）

４．平成21年度後期授業満足度アンケートの実施について
（学生満足度チーム）

５．各チームの活動報告について

・大学院チーム

・教育年報チーム

・自主開発チーム

６．その他

・他大学調査報告

・他大学のＦＤ企画参加報告

・大学教員準備プログラム

・ＦＤ・ＳＤコンソーシアム名古屋活動報告

・第16回大学教育研究フォーラムの発表者・ラウンドテーブル企画者募集について

・大学教育開発センターミーティングルームについて

・今後の委員会スケジュールについて

第３回　平成22年３月26日（金）

【審議事項】

１．教育優秀職員表彰要項の一部改正（案）について

２．認証評価結果指摘事項への対応（改善状況）について

３．平成21年度総括・平成22年度ＦＤ活動について

【報告事項】

１．各チームの活動報告

・自主開発チーム

・ワークショップチーム

・学生満足度チーム

・教育年報チーム

・大学院チーム

２．ＦＤ・ＳＤコンソーシアム名古屋の活動報告

３．国内外のＦＤの動向について

①2009 POD Network conference 参加報告

②他大学・地域コンソーシアムにおける FD の取り組み状況について

４．2010 POD Network conference 参加者の公募について

【その他】

・大学教育開発センターホームページ再構築について

自主開発チーム活動報告

自主開発チーム
座長　野　口　光　宣

1．平成21年度の活動報告

平成21年11月27日（金）に第一回目の自主開発チーム会議が開催され、その中で平成21・22年度のチーム目標を「名城大学の教育実践の質的向上に向け、授業の工夫等について、互いの経験や知を交換し、継続的に考える場を創りだす」とすることが承認された。そして、この目的を実現するために前年度に引き続き T&L（Teaching & Learning）CAFE を継続させていくことが確認された。 3 月開催を実施し、参加者確保に苦慮した前年度の反省を踏まえ、今回は教員の集まりやすい、学期期間中の昼休みの開催を試みることが提案され了承された。また、前年度は参加対象者を新任教員に制限したが、今年度は新任教員と先任教員との間での交流を可能とするため、参加対象者をすべての専任教員へと拡大した。また、開催時間が昼食時間帯であることから、軽食を用意することにした。当日の運営を円滑にするためにコーディネーターを置き、さらに、数名の教員に依頼して自分の授業工夫について簡単に話してもらうことにした。第二回 T&L CAFEの日時として、平成21年12月17日（木）12：30〜13：30が設定された。軽食を準備する関係上、事前に参加人数を把握する必要があったので、開催を周知するための所属長宛公文書およびチラシに加えて、参加者名簿を送付した。また、会議や講義などにより全部の時間帯に参加できない場合、部分参加も歓迎する旨をチラシの中に明記した。

第 2 回 T&L CAFE の参加者数は、当日参加 6 名を含む計28名（専任教員20名、自主開発チーム 3 名、開発センター 5 名）であった。コーディネーターの指名により、順次自己紹介をし、「ゼミ生が集まらない」「大人数教室で騒がしくて困っている」など、日ごろの授業で直面している問題を自由に述べ合い、持っているノウハウを互いに披露し合うというスタイルで進んでいった。最後に参加者に対するアンケート調査を実施した。

2．平成21年度の反省点と平成22年度に向けての課題

アンケート集計結果から明らかになったことを次年度に向けての課題としてまとめておく。まず、開催時間帯については昼休みでよいとする意見がある一方、時間が足りなかった、授業や会議と重なったため途中退室せざるを得なかった等の感想もあった。この問題は自己紹介の時間を省略する、テーマを制限するなどの方法により解決可能と思われる。授業や教育改善等に関して知りたい情報・知識として参加者が選んだもののうち上位二つは、大人数講義における工夫、スタディスキルズの教え方であった。また、名城大学での取り組みとして必要なこととして参加者が選んだもののうち上位二つは、教員の教育技法の改善支援、教員の研究支援であった。また、自主開発チーム会議の場で、非常勤講師の参加も考えてはどうか、また、オンライン交流によってアイディアを出し合える場を作ってはどうか、などの意見も出された。

3．活動記録（チーム会議）

第 1 回　平成21年11月27日（金）

1．平成21・22年度自主開発チームの活動について

①　目標設定および FD 企画委員会副担当者の選出

②　第 2 回 T&L CAFE〜授業の工夫を共有する〜の企画（案）について

③　平成22年度以降の T&L CAFE について

ワークショップチーム活動報告

ワークショップチーム
座長　成　塚　重　弥

1．平成21年度の活動方針

昨年度からの引き継いだ課題をもとに本年度の活動方針を設定した。一つ目の課題は、FD 講演会のスタイルである。講演者が一方的にレクチャーするのではなく、参加者が主体のプログラムにすることを目指すことにした。二つ目の課題は、今までの講演会等の FD 活動を通して明らかになった諸課題に対し、解決策をどう示すかである。これらの課題を受け、本年度の活動方針として、FD 講演会を改め、参加型の FD フォーラムとして開催することとした。また、学生満足度アンケートなどで明らかになった問題点、すなわち、学生の基礎学力不足ならびに学習時間の少なさ等に対するアプローチを活動に取り込むこととした。そのため、本年度の FD フォーラムのテーマとして、「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」を選び、学生のやる気を引き出すにはいかにしたら良いかを討論することとした。

2．平成21年度の活動実績

FD フォーラムを平成21年11月 6 日（金）に開催した。本フォーラムは下記に示すような 3 部構成であり、名城大学の教職員が、日々の大学教育の実践・研究について振り返り、互いの実践に学ぶとともに、学びについてともに考える場となることを目指した。上記のテーマを実現するため、フォーラムの企画は、学生の学習意欲を高める教育実践を進めるため、主体的な学びを促すために工夫された身近な事例に基づき、学生の意欲を引き出す「学び」の方法論について考えることをポイントとした。参加者は、教職員、他大学関係者を含め201名であった。

FD フォーラム

第 1 部は、基調講演であり、創価大学教育・学習活動支援センター長の関田一彦教授に「協同学習の魅力とその組織的取り組み」をテーマに、創価大学で実際に展開している「協同学習」を素材に、その魅力や取り組みの工夫などについて講演していただいた。

第 2 部では、名城大学で実践されている「学生の主体的な学びを促す取り組みの成果・課題」について、 1 ）協同学習（伊藤康児人間学部教授）、 2 ）フィールドワーク（渡辺俊三経済学部教授）、 3 ）組織的 e-learning（大津史子薬学部准教授）、 4 ）英語多読法（只木徹大学教育開発センター准教授）の紹介を受けた。その後、コーディネーターの中島英博大学・学校づくり研究科准教授ならび神保啓子大学教育開発センター主査のリードのもと参加者全員が、上記テーマに関するグループディスカッションをおこなった。

第 3 部では平成21年度教育優秀職員表彰者である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」と題して、10年間継続してきた実験講習会の成果についての講演がおこなわれた。

3．平成22年度への課題

FD フォーラムでは、「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」というテーマのもと、「協同学習」という新たな学生参加型の授業手法の紹介をおこなった。人間は考える葦であるというパスカルの言葉を待つまでもなく、人間は考える存在であり、主体的に行動できる数少ない生き物の一つである。学習も主体的に活動したとき最大の実りをもたらし、そのような力を引き出す一つの手法が「協同学習」である。FD フォーラムという短い時間の中では、この新しい概念の紹介のみにとどまった嫌いがある。「協同学習」は、グローバル化により大きく変わろうとする現代、すなわち、従来の知識の枠組みの中では対応が難しい、その解決には創造的な知性が必要とされる課題を抱える現代において、「やる気」のみならず「考える力」を養うキーワードとなりうる。平成22年度は、「協同学習」のさらなる理解とともに、勉強の原動力となる「やる気＝チャレンジ精神」について掘り下げ、元気が出る FD 活動へと結びつける必要がある。

4．活動記録（チーム会議）

第一回　平成21年 8 月24日(月)

1．平成21年度ワークショップチームの活動について

①　これまでの課題確認

②　目標設定

③　平成21年11月 6 日開催の企画について

2．FD 企画委員会副担当者の選出について

第二回　平成21年 9 月30日(水)

1．第11回 FD フォーラムの運営企画等について

①　当日までのスケジュール・役割分担

②　当日の企画内容について

2．その他

学生満足度チーム活動報告

学生満足度チーム
座長　飯　田　耕太郎

1．平成21年度の成果と反省

○学生と教員の双方の視点による「授業満足度アンケート」の実施

本年度は、後期開講科目を対象に12月７日～12月19日の日程で学生アンケートと教員アンケートを同時に実施し、相互の観点から授業満足度を調査した。

学生37,948名（延べ数）、教員733名の協力のもと、676授業に関しアンケートを実施した。（実施率：92.2%）

各科目のアンケート結果は、改善ポイントを示す形で２月下旬に教員のもとへ返却された。また、アンケートの集計結果は分析検討の後、調査結果報告書として取りまとめた。その結果から、前方に着席する＝勉強時間多い＝学力が上位＝満足度が高い、という結びつきがあることが昨年に引き続き示された。

反省点

アンケート回収率（アンケート回収枚数÷履修者数）が20年度の65.0%に比べ6.2ポイント減少し58.8%となった。12月上旬から３年生が就職活動のため会社説明会に参加したことが原因の一つと考えられる。授業の満足度を調査するという観点から実施時期を検討したい。

2．平成22年度への課題

○学生と教員の双方の視点による「授業満足度アンケート」の実施

学生と教員の双方の視点によるアンケートの実施、データの早期返却の２点に留意し、授業満足度アンケートを継続して実施する。アンケートは年度ごとの比較ができるようにデータを蓄積する。

○FD委員会の他チームとの連携による授業力向上

FD委員会の他チームとの連携により、FD NEWS、教育年報などの出版物へアンケート結果を情報発信し、その有効利用を促進する。

○授業満足度アンケート結果からの授業改善のノウハウの抽出

授業力向上のため、授業改善に関するノウハウの抽出を行う。

3．活動記録（チーム会議）

第１回　平成21年８月31日（月）

1．平成21年度学生満足度チームの活動について
　①目標設定
　②平成21年度授業満足度アンケートについて
2．FD企画委員会副担当者の選出について

第２回　平成21年10月７日（水）

１．平成21年度後期授業満足度アンケートについて

①質問項目の追加の有無について

②学生に対するアンケートの説明について

③フィードバックについて

２．その他

第３回　平成22年１月６日（水）

１．平成21年度後期授業満足度アンケート個別レポート様式について

２．平成21年度後期授業満足度アンケート調査結果報告書について

３．次年度授業満足度アンケートについて

４．その他

第４回　平成22年２月17日（水）

１．平成21年度後期授業満足度アンケートについて

①個別レポートについて

②集計結果について

③調査結果報告書の報告

④全体報告書巻頭に載せる概要・提言の内容について

２．その他

第５回　平成22年３月10日（水）

１．平成21年度後期授業満足度アンケートについて

①調査結果報告書の報告

②全体報告書巻頭に載せる概要・提言の内容について

③全体報告書巻頭の座長の言葉について

２．個別レポートの開示について

教育年報チーム活動報告

教育年報チーム
座長　渋　井　康　弘

（1）活動目標

『教育年報』は大学の刊行物として制度化されてはいたものの、これまで、それが目指す理念も方向も、またその目標を達成するためのルールも曖昧なままであった。教育年報チームはこうした事態に対する反省の上に立ち、年報の性格規定の明確化と編集上のルール作りを活動目標として、１年間の活動を行ってきた。

（2）議論の経過

『教育年報』は一応の査読制度を設けて編集されてきたが、査読のルールは必ずしも明確でなく、収録される「教育研究論文」と「実践報告」との相違も曖昧なものであった。これまで収録されてきた論文・報告の中に、査読を経たものとは思われないようなものが含まれていたという事実は、上に見た査読のルールの不明確さに由来していたと思われる。

他方、『教育年報』は FD 活動の一環として発行されているのだから、各教職員が行う FD 活動を学内に広く伝えることがその第一の役割と考えられる。その点から言えば、これは本来、査読など行わずに、多くの教職員から自由に投稿を募り、その全てを掲載すべきものとも言えよう。

査読があるために自由な FD 情報交換誌としての性格を欠き、しかもその査読のルールが不明確であるために、研究誌としての性格も貫徹できていないというのが、これまでの『教育年報』であった。

こうした状況を打開すべく、座長は査読を廃止し、自由な FD 情報交換誌にすべきと主張したが、他方で査読つきの研究誌にしたいとの委員もいた。

（3）『教育年報』の新体制

上に見た議論の結果、教育年報チームが公刊する文書は、下記の 2 種類へと明確に区分された。

① 「教育研究論文」：研究論文として公刊するもので、厳格な査読制度を適用する。学内・学外各１名の研究者に査読を依頼し、査読に際しては特に下記の 3 条件に注目して判定するよう要請する。

（条件１）課題が明確に設定されているか。

（条件２）課題に関して従来の研究をフォローしているか。

（条件３）論理的に結論が導かれているか。

以上は、研究論文が満たすべき最低限の条件である。本来、研究論文であるならば、この他に「（条件４）独自の知見を得て、学界に貢献しているか」という項目を加えるべきだが、本学のスタッフの殆どは教育学の専門家ではなく、この条件を満たすことは極めて困難であると思われる。それ故、この条件については問わないこととした。

尚、判定は「掲載可」「条件付掲載可」「掲載不可」のいずれかとし、2 名の査読者の評価に従っ

て判定を下す。査読者間で評価が割れた場合には、さらにもう１名に査読を依頼し、２名の査読者が合意した段階で判定を決する。

判定が「条件付掲載可」の場合には、執筆者に原稿の改善を要請し、再度、同じ査読者に改善原稿を提出する。その段階で「掲載可」の判定が出れば、「掲載可」を最終決定とする。

② 「教育実践報告」：各教職員が行うFD活動を学内に周知する目的で、自由な投稿を募るもので、査読は行わない。尚、「教育研究論文」に投稿して「掲載不可」となった場合、執筆者が希望すれば、その原稿をそのまま「教育実践報告」として発表することも可能である。

（４）新体制確立による成果

『教育年報』の新体制確立により、「教育研究論文」を論文としての水準のものとするための仕組み作りができたと言える。もちろんこの仕組みだけで論文の質が保証されるわけではないが、少なくとも上記の３条件を満たすことのできない文書は、研究論文としては公刊されなくなった。研究機関としての節度を守る選択であったと言えよう。

他方「教育実践報告」については、査読を廃止したことにより、自らの教育活動における工夫を自由に発信できるようになった。特に今回は、職員が執筆に加わった実践報告も投稿されており、教員と職員との協力により成り立つFD活動の実例ともなっている。

ちなみに今年度の投稿数は、「教育研究論文」が８本、「教育実践報告」が７本であった。最終的な審査の結果「教育研究論文」は４本、「教育実践報告」は７本を掲載することとなった。

（５）今後の課題

「教育研究論文」については、原稿の水準を高める努力をし続けること ── 研究者集団が公刊する研究誌である以上、これを最大の課題とすべきである。

「教育実践報告」については、より多くの教職員が自らの工夫を積極的に発表する場として、これを活用するように呼びかけて行きたい。

「教育研究論文」の場合も「教育実践報告」の場合も、掲載されるだけで完結するのではなく、その原稿に対する反論や批判が投稿されるようになることが望ましい。批判・反批判が次々と投稿され、誌上が論争の場になった時、『教育年報』は活発なFD活動を反映した、本物の教育雑誌になるであろう。

（６）活動記録

１）チーム会議

第１回　平成21年７月21日（火）

１．平成21年度名城大学教育年報に向けて

２．副担当者の選出について

第２回　平成21年11月25日（水）

１．平成21年度名城大学教育年報投稿について（報告）

２．今後の進め方について

３．その他

第３回　平成22年３月25日（木）

１．平成21年度教育年報審査結果について

２．論文等の取り扱い課題について

２）校閲委員会

第１回　平成21年７月21日（火）

１．平成21年度名城大学教育年報投稿について

２．投稿原稿の査読・確認について

３．その他

第２回　平成22年１月26日（火）

１．査読結果について

２．結果の取り扱いについて

第３回　平成22年２月９日（火）

１．教育年報査読結果の取り扱いについて

大学院チーム活動報告

大学院チーム
座長　西　田　幹　夫

誕生のいきさつ

大学院教育の抜本的強化が唱えられたのは、平成20年12月の中央教育審議会の最終決定であった。本学では翌平成21年４月に、従来の大学 FD 委員会の中に大学院チームを新たに設け、平成21年～平成22年の２年間を助走期間として活動を開始した。

委員会の構成

大学院チームの構成員は教職員６名からなる。委員の所属部局は、法学研究科、法務研究科、総合学術研究科、大学・学校づくり研究科、薬学研究科、学務センターである。委員会は座長と副座長（副担当者）とが互選されている。構成メンバーは各研究科から選出されているわけではないから、委員は文系、理系の大学院 FD を満遍なく見渡し、共通問題と個々の問題との双方に目配りする責任がある。

活動方針の検討

本委員会の活動計画は、学部 FD の活動計画と同様に、平成21年６月に年間の活動予定（平成21年度第１回 FD 委員会資料）を策定したが、具体的な計画は随時委員会を開いて決めていくことが申し合わされた。

具体的な活動内容の策定のため、本年度は２回の委員会を開催した。それぞれの委員会開催に先立ち、座長、副座長　大学教育開発センター職員が非公式な会議を開き、委員会に提案すべき具体的な内容、運営方針などを打ち合わせた。

第１回委員会（平成21年７月）においては、大学教育開発センターが収集した資料を基に、以下の問題が討議された。

① 中央教育審議会の答申から読み取れる大学院教育・研究の有り方を理解する。

② 他大学の大学院 FD の取り組みに関する例などを学習した。

③ 現在の委員が所属する研究科の教育、研究、成績評価方法、教員の姿勢について意見交換を行った。中でも、注目すべきは法務大学院の社会人学生の高い目的意思と現役学生の意識との落差であった。学部によっては、本来大学院へ進学が期待される優秀な学生達が進学しない傾向が披瀝された。

④ 文系、理系にとらわれない FD として共通する概念や方策の具体例を探し出す試みを始める。教員が普段日常的に実施している方策で、FD の認識がないような些細な事例から。大きな成果が現れた事例などを収集する。

⑤ ④で収集された事例を広く学内に公開して、現状を見直す第一歩とする。

⑥ 大学院生と学部学生の区別を明確にする必要がある。修士学生に対する FD を調査する。

第２回委員会（平成22年１月）においては、第１回委員会の討議内容を実践する具体策に関して議論した。大学教育開発センターが作成した原案を基に以下の点を決めた。

① 大学院教育の成果として、優れた研究成果を報告し、学会など外部から高い評価を獲得した事例を紹介して、大学院教育を考える。
② 手始めに平成21年度名城大学広報に掲載された事例から開始する。
③ 研究を指導した教員と当該学生達にインタビューする。
④ インタビューは大学院チームのFD委員が担当し、記録をとる。
⑤ 作成した記事は、大学ホームページ、FDニュースなど広報手段を用いて学内に配信する。
⑥ しかるべき時期に以上の成果を検証する。

平成22年２月の時点では、具体的なインタビューの対象研究室の選定が行われており、実施に関する作業が進められている。

平成22年４月以降の活動見通しについて

① 上記インタビューの実践に関しては、大学院チーム全員が積極的に活動を展開することに賛同している点は心強く、成果を期待できる。
② これより、本委員会が留意すべきは、収集できた資料の整理と解析を迅速におこない、速やかに広報する体制を整えることである。
③ 定例の委員会などを設け、頻度多く意見交換を行い、次の活動を協議、提案することであろう。

活動記録（チーム会議）

第１回　平成21年７月15日（水）

１．大学院チームの活動について
○現状
○目標設定
○具体的活動のイメージ
○副担当者の選出
○その他

第２回　平成22年１月28日（木）

１．大学院教育の事例収集について

第11回　FD フォーラム　実施報告

第11回 FD フォーラムは、「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」をテーマに、下記のプログラムで実施し、201名が参加して行われた。

昨年度の第10回 FD 講演会では、授業満足度アンケート結果報告、各学部教務委員長による学士課程教育に係わる現状と課題の共有、外部講師による基調講演という 3 部構成で実施し、プログラムの評価としては、他学部や大学全体の状況が把握できたこと、問題点や課題が明らかになったこと、各学部の本音や実情が出ていて興味深かったことなどの肯定的意見が示された。他方、プログラムが長時間であること、「講演会」ではなく、参加者のニーズに軸をおいたプログラムとして再編してはどうか、など質的充実を求める声も多数いただいた。

本年度は、昨年度示された課題や反省点から、プログラムの質的充実を目指すべく、講演会形式に依存した企画から一歩踏み出し、インタラクティブな内容と環境で行うことを旨に、名称を「FD フォーラム」と改めた。

そして、企画内容については、大学の学びにおける主役が学生であることを再認識し、学生の学習意欲にフォーカスし、本学における工夫された授業の実践例を互いに学び、教育実践についてより深く語り合う場になるようなテーマを選定すること、双方向的な環境づくりを旨とした意見交換の場を設けることなど、プログラムの質向上を主眼に置いて、ワークショップチームで検討を進めてきた結果、「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」をテーマに掲げて実施することとなった。

フォーラム開始にあたって、池田輝政 FD 委員長から、「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た現状を受け止め、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きたいとの挨拶があった。

続いて、成塚ワークショップチーム座長から、昨年度の授業満足度アンケート調査の結果を踏まえ、本日のフォーラムで「参加者が、学生が自主的に学ぶ方法論のヒントを見つける契機となるように進めたい」との趣旨説明が行われた。

【企画内容】

1．開催日：平成21年11月 6 日（金）13：00〜17：30
2．場　所：名城大学　天白キャンパス　共通講義棟南　S 101講義室
3．対象者：大学教職員・高等学校教職員・大学院生・学部学生
4．主　催：FD 委員会
　　後　援：FD・SD コンソーシアム名古屋

5．プログラム

テーマ：「学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える」

13：00〜13：05　開会挨拶　　FD 委員長　池田輝政

13：05〜13：10　趣旨説明　　ワークショップチーム座長　成塚重弥

13：10〜14：30　第 1 部　基調講演

「協同学習の魅力とその組織的取り組み」

創価大学教育・学習活動支援センター長　関田一彦　教授

14：40〜16：50　第 2 部　名城大学の教育実践について語る会

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）

3）ICT 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）

ディスカッション（50分）

コーディネーター：大学・学校づくり研究科准教授　中島英博

大学教育開発センター主査　　神保啓子

17：00〜17：20　第 3 部　平成21年度教育優秀職員表彰者講演

薬学部　武田直仁　准教授

17：20〜17：25　講評　　学長　　下山　宏

17：25〜17：30　閉会挨拶　　FD 委員長　池田輝政

○第 1 部　基調講演「協同学習の魅力とその組織的取り組み」

創価大学教育・学習活動支援センター長　関田　一彦 教授

ワークショップチームでは、今回のテーマである「学生が本気で取り組む「学び」の方法論を考える」に沿った取り組みとして、協同学習という手法に着目し、大学組織として取り組んでいる創価大学教育・学習活動支援センター長の関田一彦教授を講師に迎え、基調講演を行うことを企画した。

創価大学における協同学習とは、「学生同士の学びあいを促し、自他の学びに主体的に関わろうとする互恵的な関係を授業の中に作り出す指導法」と意味づけている。今回の講演依頼にあたっては、協同学習という学び方、あるいは授業の作り方について、参加者にその雰囲気を感じてもらうこと契機となるように進めることを要請した。

関田教授は、創価大学文学部卒業後、ウィスコンシン大学ホワイトウォーター校の修士課程を経て、イリノイ大学で博士号を取得し、1992年に創価大学教育学部講師、同助教授、2005年から教授に就任され、2007年から創価大学教育・学習活動支援センター長を兼務されている。

専門分野は、教育心理・教育方法であり、中でも協同学習の学校の現場への普及、研修プログラム

の開発を積極的に進められている。

基調講演では、実際に協同学習の雰囲気を感じるためのワークも交えて進められ、参加者とともに「学生が本気で取り組む「学び」の方法論」とは何かを考えていくことを旨に進められた。

以下、講演内容の要旨を取り纏める。

1．協同学習との出会い

協同学習を専門として意識したのは12年前である。それまでは、達成動機の研究をしていた。その研究の中で、仲間と一緒になって学び合うこと、気遣うこと、仲間のためにということをゴールにおいて学んでいる学生は、よいバランス感覚を身につけるということが明らかになりはじめ、その学びの方法として着目したのが「協同学習」である。

教員として協同学習を始めてみたが、期待するような結果に結び付かなかった。その後、97年に在外研究でミネソタ大学に留学し、ジョンソン兄弟の下で協同学習について学んだ。帰国後、それまで取り組んでいた協同学習が形だけのものだったということを反省し、実践的に研究を始めた。

2．創価大学における協同学習導入のあゆみ

創価大学では、建学の精神を実現するため、選択肢の一つとして、10年ほど前に協同学習を導入した。その拠点となっているのが、FD 組織としての機能をもつ教育・学習活動支援センターである。特に授業づくり、授業実践について担当してきた経緯から、組織として協同学習の導入について情報発信をしてきた。

留学から帰国後、具体的な FD 研修、授業研修、授業ワークショップといったものを少しずつ実施してきた。現在も継続的に１年に１回は協同学習の研修の機会を設けている。ここでは、教員が協同学習の方法を活用するかしないかは別と考えている。協同学習を導入しないのであれば、それ以上のものを教員が準備することが前提という考えの下で進めているが、50〜60%の教員は、協同学習というものの概念は理解し、体験している。

創価大学では、協同学習以外にも、参加・参画型の PBL（Problem Based Learning)、ディベート、ケーススタディーなど、多様な教育方法も様々なワークショップで紹介しており、その流れの中で、同時に協同学習の案内をしている。このようなレベルで、組織的な一つの学習方法としての協同学習の導入に向けた取り組みを推進している。

3．協同学習の魅力

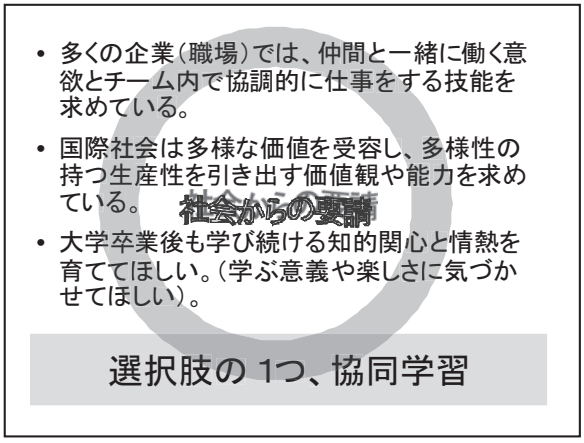
1）大学教育に関わる考え方の変化

協同学習を導入すれば、すべての学生が素晴らしい学習者になるというものではないが、協同学習には魅力がある。大学教育も時代の流れとともに大きな変化を遂げている。伝統的な教授法は、学生にたくさんの知識を教える、詰め込むというもので、一方的な知識の移動というのが授業の中心であった。それに対して現在は、学生が教員の力を借りてつくっていくという見方にシフトしている。主体たる学生についても、一方的に知識や情報を受け取る受け皿ではなく、自分が主体的に知識をつくっていく、そのような主体として学生を見ていかなければならない時代を迎えている。授業の目的も、学生に優劣を付けていくというものから、それぞれの学生が持って

いる能力を開発していく、やる気にさせていくということが目的になってきている。

このような流れの中で、教員と学生相互で関わり合うということが授業の中でも求められている。学びというのは一人でコツコツやるものというより、みんなで学びを深めていくという見方に変化している。学びをプロデュースしていく教員も教えるという複雑な難しいことにも直面していかなければならない。

社会からは社会人基礎力と言われるように、チームで仕事をする、多様な価値を認めあう、学びに対する楽しみや喜びを知っている学生を育ててほしいという要請がある。それらの課題解決の一つの方法として、協同学習があるのではないかと考えられる。



2）協同学習の条件

協同学習は、グループを使うのでグループ学習の一部には違いない。しかし、グループにしておけば協同学習になっているというわけではない。グループ学習の中でも特定の条件、要素を組み込んだ学習活動に対して協同学習と定義するものと考えている。

○協同学習の定義

協同学習とは、協同の考え方に立脚した協同の原理を大切にした教育活動の総称である。協同学習の考え方とは、「自分の学びが仲間の役に立つ、仲間の学びが自分の役に立つ、互恵的なかかわり方で学ぶ」ということである。互いに役に立ち合う関係であるので、お互いに真剣に取り組まなければならないという気持ちになることを大切にする学びの方法である。こういう考え方を背景とする教育活動のことを広義の協同学習という。

○協同学習とグループ学習の違い

グループ学習の中でも特に協同学習と呼ぶためには、ミネソタ大学のジョンソンたちによれば、次の 5 つの条件を満たしているものと考えられている。

- 互恵的な協力関係（肯定的相互依存）
- グループと個人の責任の明確化
- 対面しての活発な（課題に関する）相互交流
- 小集団技能活用の奨励および技能訓練
- 活動に関する振り返り（改善手続き）の時間

特定の人だけが得をしたり、損をしたりという関係ではなく、学習者がみんな得をするような互恵的な関係での学びである。そして、グループや個人の学びに対する責任が明白になっていることが求められる。参加している学習者がそれぞれの責任を果たさないとグループとして機能しない。それぞれの責任が明確になっていることが重要である。

活発な話し合いが行われることも重要な要素である。誰かグループをつくっても、仲間外れが存在する状態は、協同学習の視点からするとあまり好ましくない。

小集団技能活用の奨励および訓練については、仲間と一緒に仕事をするときにお互いの仕事をするためのマナーや気遣いができているということが身に付いている、それを意識させてい

く、そういった指示や活動といったものが考えられているかが大切である。

自分たちが学習活動をした後、それがいったいどのようになったのか、次に向けてどのような課題を克服すればよいのか、次に向かっての振り返りの機会が組み込まれているというような条件を満たすグループ学習、あるいは満たそうとして仕組まれている活動が協同学習に値するとジョンソンたちは定義付けている。

4．社会が求める大学教育への対応

授業では、教科書に書いている内容を理解させ、知識を習得させ、あるいは実験の技能を修得させ、あるいは実際学んだことを活用させ、応用させ、そういったさまざまな学習目標を想定して進めている。これが学習目標と呼ばれるものである。

今日的に教員に期待されている授業は、この学習目標を達成するだけではなく、同時に社会に出たときに仲間と一緒に協力して仕事をしていく、必要があればリーダーシップを発揮する、あるいはリーダーをもり立てる、自分自身のありのままを受け入れていく、また相手を受け入れていく、自己受容や他者受容といった状況を授業の中で意識するという対応目標が重要である。そのような授業が社会から期待されていると考えられる。

しかし、学生が社会に出て、仕事についていけず離職してしまうケースが増えている。また、やる気がない、自分に自信がない、ほかの人と協調できないという学生も増えている。大学だけの責任ではないが、授業の中で伝統的な学習目標だけではなく、対応目標なども含めて伸張を図ることができれば、社会から望まれる授業に近づけると考えられる。手段として協同学習に限らないが、仲間と関わらせることは大変重要である。社会的目標は、社会的な関係を補わないと訓練できない。そのための構造的な方法として協同学習が存在している。

5．協同学習についてよくある誤解

グループ学習、協同学習はグループ学習であるので、大人数になるとできない、教室環境も不向きであるという声もあるかもしれない。協同学習はグループ学習であるが、どこまで対応するかは教員に任されている。

単に覚えればいいものをグループで話し合う必要ないという考えもあるかもしれない。現実として、この学び方を小中高と続けてきている。常に覚えることが勉強だという方法である。しかし、実際に理解していることでも、相手に説明することではじめてより深く理解するということがしばしば起きる。グループで説明させ合うことで知識を確かにものにするということも必要な場面がある。

グループになると何もしない学生がいる。何をしたらよいのかわからない学生がグループにいた場合、何もしない学生が出てくることがある。また、協同学習に向いている授業とそうでない授業があるという声もある。協同学習を導入すれば解決できるというものではない。授業の内容や学生の状態や環境やいろいろな中でデザインが変わってくる。協同学習というのは、単なる学習目標ではなく、人としてしっかり成長していくために有効な手段の一つである。教育が知識の伝達だけではなく、それを使っていく人としての成長にあるならば、協同学習が必要としない理論というのは、探すことが難しいかもしれない。ただし、どこでどれだけ使うのかという程度はある。向いている、

向いていないで切り分けてしまうこと自体、無理がある発想かもしれないと考える。

6．質疑応答

講演内容について理解を深めることを目的として、質疑応答が行われた。
その概要は以下のとおりである。

Q．１年生の学生に前期からグループ学習を取り入れているが、慣れてくると要領よくやる学生が出てきたり、目的と違った方向へ進んでしまう学生がいる。このような場合に対処するのにどのような考えをもっているのか。

関田：世の中に出ると要領がよいということは、よいことと考えられる。要領がよいということは、非常に才能があるということである。それをほかの学生に繋げていくことも一つの方法ではないか。100％の処方箋はないと思うが、要領よくやっている学生が、そのやり方をほかのグループに教えてあげて、みんなが上手になったら、次はもっと程度の高い難しい問題にチャレンジできるよう、みんなが成長できるために知恵を貸すように行動するかもしれない。しかし、自分の成長を止めてしまうような要領のよさがあるとすれば、それは要領が悪いと考えられる。

Q．協同学習に向いている授業とそうでない授業があることについて、誤解ではなく、実際に存在するのではないか。

関田：協同学習に向く授業、向かない授業は誤解でなく実際あると思う。協同学習を厳重なかたちで考えていて、ジョンソンの５つの条件を全部満たさなければできないとか、５つの条件を全部満たせないから協同学習に向いていないなどの声もあると思う。５つの条件を常に満たすことができる授業を探すほうが難しい。そのような意味では、協同学習がよりしやすいと思われる授業とそうでない授業があることは間違いない。

ただ、互いの学びを支え合っていける関係を大事にして授業をつくるという広い意味での協同を大事にして行くという考え方に立てば、いろいろな授業で取り入れることができると思う。協同学習を厳密にとらえると、フィットしやすいもの、しにくいものは出てくる。自分の授業は協同学習に向かないから関係ないというような分け方をしてしまうことは、もったいない。

Q．コミュニケーション力を育てる意義はわかるが、能力のある学生にとっては非常に退屈になってしまう可能性がないかと思うが、どのように考えるか。

関田：ハーバード大学での物理や化学の授業は大きな教室で授業が行われる。授業が終わった後には、仲間でレビューして、確認して、お互いに教え合っている。優秀な学生が集まったところであればあるほど、お互いに助け合う力が有効なスキルになる。大人数の優秀な学生ばかりで、気を抜くと置いて行かれてしまうという場面で必死になってよい成績を残している学生は、実は教育する力も身につけていると思う。自分一人で解決できる力はいかに小さいか気付くこともあると思う。必ずしも優秀な学生にとって仲間と一緒に学び合うということがマイナスになるかというと、ならないかもしれない。長い人生で見ると、助け合うことのスキルは財産になる。協同学習という学習活動は、一方的な関係で仕事が済むような仕事ではなく、仲間が力を合わせてはじ

めて成し遂げられるような、仲間が何かしら得るものがあるような活動であることが重要である。

Q．協同学習のスキルはいろいろ試してみないとついてこないと思うが、自分が取り組んでいる協同学習は機能しているのか、していないのかの判断はなにを見ればわかりやすいか。

関田：授業アンケートで、学生たちが楽しかった、面白かった、もっと勉強したかったというようなポジティブなコメントが増える。学生同士の話し合いがうまくいっているときは、しっかりと課題に即した話し合いをする。自分たちが何について今話しをしているのか、どうすればいいのか、はっきりわかって仕事をしていくというのはいい話し合いである。機能していない協同学習では、何もしない学生がいるとか、あるいはよく話を聞いていると全然違う授業と関係ない話をしているというように、話し合いの様子を聞いてみるだけでも、善し悪しが違ってくると思う。学生たちが最後にみんな顔を上げて、元気に何となく何か得たことあったという表情の場合と、やっと終わったという表情の雰囲気は伝わってくると思う。

Q．教員はサブジェクトに対しては責任持っている。また、教材の準備、コンテンツに関する学習目標の達成についても責任感を持って取り組んでいる。協同学習がソーシャルスキルであるならば、教員もソーシャルスキルを授業の中に取り込んでいく必要があると思う。日本では、コンテンツに関するスキルと協同学習で狙われているソーシャルスキルは別の環境にある。一つの科目の中に組み合わせて取り入れるという思考法があまりない。その考えを他者に理解してもらったと苦労について聞かせてほしい。

関田：協同学習をしていくと、教員の教え方の幅、奥行き、深さが非常に広がる可能性が増えるので、教員にとってのソーシャルスキルについてあまり触れることはないが、教員はいろいろな授業の中で、少しずつ意識した方がよいと思う。ソーシャルスキルについては、あまり言わなくても協同学習の持っている学びのパワーで引きずられて始める先生が結構多い。だからこそ協同学習を導入したかった、どうやってソーシャルスキルを伸ばしたらいいのか知りたかったから導入するという教員もいる。

講演の中では、参加者同士でディスカッションをしながら、実際に協同学習の方法論を体験しながら進められた。最後に参加者同士で労いの言葉を掛け合い終了した。

○第２部　名城大学の教育実践について語る会

第２部では、学内における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について４つの事例報告が行われた。いずれの取り組みも、日常的に存在する身近な課題であり、個人または組織として、学生の自学自習に取り組む環境を整備し、学習成果の効果検証を行いながら、日々、プログラム内容の深化を図っているものである。

各事例報告の後は、参加者からの質問が活発に行われ、学内において工夫された「学生が本気で取り組む「学び」の方法論」から、参加者は多くの示唆を得ることができたと思われる。

また、今回、FD フォーラムと名称を変更したねらいは、双方向的な環境で参加者が相互に「学びあう場」をつくることであった。そこで、今回は、個人ワークとグループワークを組み合わせたディスカッションを企画・実施した。参加者４名が１組で小グループを形成して、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を行い、最後に各参加者・グループから示された意見や考え方について全体共有を行った。

このディスカッションで得られた示唆は、今後本学が取り組む FD の課題として、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ていくための貴重な財産となった。

以下、各事例報告の概要について取り纏める。

１．講義室における協同学習

事例報告者：人間学部　伊藤　康児 教授

協同学習は、少人数で相互対面の環境で一つの課題に取り組むというイメージが強い。大学での授業は大人数によるものが多く、協同学習に適した環境づくりは難しいという課題がある。課題の例としては、①授業時間が90分と長時間であること、②固定机、横並びの座席配置で対面の環境を作りにくいこと、③受講生が多く、教室が騒がしくなることがあること、などが挙げられる。しかし、講義室でも工夫すればできるのではないかという考えに基づき、個人レベルで「講義室における協同学習」に取り組んでいる事例として報告が行われた。

１）講義の中で協同学習を行うにあたっての有利な点・不利な点

大学の講義室は、長い横並びの机と椅子が並ぶ環境である。自身の授業規模は80～120名であるが、学生同士を横並びに着席させ、３名１組を学習グループとして、協同して課題に取り組む環境で行っている。基本的には対面でなくても、学生が顔を近づけあって、体を真ん中に向けあえば、協同学習の環境をつくることは可能である。協同学習では、相互コミュニケーションを図る環境が重要であり、３名のうち中央に座る学生には、ディスカッションのまとめ役としての役割を与えている。

まとめ役の学生には、グループに１部ずつ配るシートを書いてもらっている。例えば、学生の

名前もどのような字なのかということを説明してまとめ役の学生に書いてもらうなど、まとめ役の学生を経由しなければディスカッションできない仕掛けになっている。場の制約を発生させているのであるが、ディスカッションが始まるとかなり賑やかになり、コミュニケーションが盛んに起きるという協同学習の効果が確認できるようになる。

時にはディスカッションを途中で止めて追加の指示を与えること、全員に授業の内容を伝えることもあるが、全員に話しかけようとしているときは静かにすることを約束事として決めている。ディスカッションでは、賑やかな環境下で学生同士の説明が聞こえているのかという懸念もあったが、隣同士の声はしっかりと聞こえているようであり、問題なく取り組めている。隣を静かにさせるという協力する環境をつくることも協同学習の一つの効果として確認されており学生は、授業の参加者が力を合わせて学ぶという環境づくりを大事にして取り組んでいる。

2）協同学習を行うにあたって気を配っている点

① 学生が「自分なりの何かを持って」協同学習に入れるように・・・

協同する必然性を学生が感じれば、「ただ乗り」を防ぐことができる。具体的には、予め3択の問題を出して○×を書き、その答えをもって3名1組のグループ活動に参加するように促している。自由な思いつき、意見をグループの中で順に述べるようにしている。

② 学生がグループの中で「自分だけの役割」を果たせるように・・・

役割を果たす学生が責任を感じれば、学習活動への関わりを促すことができる。例えば、学生にまとめ役、タイムキーパー、アイデア提案役などの役割を与えている。

③ 協同学習活動そのものに学生の視点が向くように・・・

学生たちが協同学習のプロセスをより高いレベルに押し上げるよう促す。具体的には、授業の中でよかった点、もうすこし考えを深めるべき点などを書いた振り返りシートを作成し、学生同士で確認しあうことを大事にしている。

3）講義のなかで協同学習を行うわけ

協同学習を行う理由は、一緒に仕事に取り組む経験を積んでいくということが背景にある。社会に出れば気心の知れたものばかりで仕事ができるというものではない。知らない同士が共同して取り組む経験から、コミュニケーションの取り方を学ぶことを身につけられるように配慮している。また、ひとりで取り組むより学習が深まることを経験から知るということも大事にしている。

4）再び、講義のなかで協同学習を行うにあたって有利な点・不利な点

協同学習に徐々に慣れていって、仲間と一緒に作業をする、仕事をするということを磨いていくことを望んでいるが、協同学習を運営する技能、学習レベルを高める技能、議論しあう技能などの習得は、14回の限られた授業の中では難しい。現在は、その限られた時間の中で、レベルを高めていけるよう努力している。

2．フィールドワーク教育による汎用的技能修得

事例報告者：経済学部　渡辺　俊三 教授

経済学部の基本的な授業の内容は、ゼミナール、講義、フィールドワークの３つを柱に設計されている。フィールドワークによる授業は、１年次から履修が可能である。教育課程上には、フィールドワーク・実習部門科目を置き、経済学科は４単位、産業社会学科では８単位を卒業要件として位置付けている。カリキュラムは、国際フィールドワーク、社会フィールドワークを軸に、データ分析、語学実習など、フィールドワークを行う上での必要な素養を身につけるために必要な関連科目も含めて構成されている。

フィールドワークについては、平成12年４月の経済学部開設以来、持続的に取り組んでいる授業方法であり、所謂、経済学士に相応しい能力として、何ができるようになるかということに成果の重点を置いている。今回は、学部・学科の組織的レベルで取り組んできた成果、フィールドワーク教育で何を目指し、何を獲得するのかという実践的取り組み事例として報告が行われた。

１）フィールドワーク科目の概要

経済学部では、社会フィールドワークⅠ～Ⅳ（各４単位）、国際フィールドワーク（４単位）を開設している。特に産業社会学科では、卒業要件のうち８単位の修得を定めており、重点を置いている。

（１）社会フィールドワーク

社会フィールドワークは、地域産業の歴史的発展過程や現在取り組まれている特色ある経済活性化に向けた取り組みなどを素材として、問題解決型人材の育成を図ることを旨として開設されている。

平成17年度から21年度までの５年間の実績では、開講講座数は2.5倍（３⇒７）、履修者は約２倍（88⇒146）というように、フィールドワークに参加する学生数が急速に伸びている。学習成果については報告書として取り纏め、成果の可視化に努めている。

具体的な事例として、「地球環境問題を視野にローカルな取り組みを構想する森林保全と企業の社会的責任」を素材として行ったものがある。実際に森林保全に重要な課題をもっている地域に出かけ、その現場を見て、枝打ち伐採などの体験を通じ、森林保全の諸問題について考えるという授業を行い、最後には、課題解決方策等の具体的提案、今後の課題を成果報告書として纏めている。また、地域レベルの課題として「公共交通サービスの維持・活性化」をテーマにした報告書では、学生の声として、アンケート調査の難しさ、人に問いかける緊張感などはあったが、楽しく学べたという感想が多く、体験型学習の有効性が確認されている。

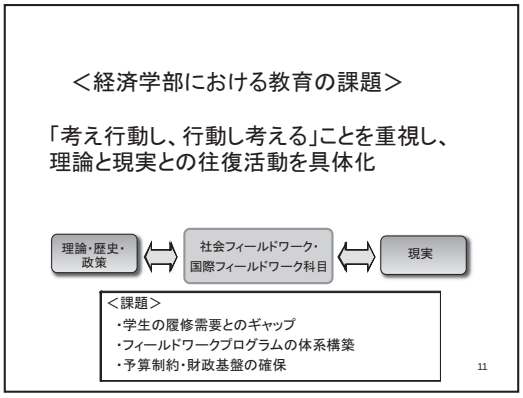
（２）国際フィールドワーク

国際フィールドワークは、オランダ、韓国、イギリス、フランスなど、海外の企業、研究機関との交流を通じ、その国の文化、経済の動きなどを実践的に学ぶ科目である。社会フィールドワークと同様に、問題解決型人材の育成を図ることを旨として開設されている。

平成17年度から21年度までの５年間の実績では、開講講座数は４倍（１⇒４）、履修者は約５倍（14⇒71）というように、社会フィールドワーク同様に参加する学生数が急速に伸びている。

2）フィールドワーク教育のコンセプト

経済学部のフィールドワーク教育のコンセプトは、人材養成目的・教育目的・修得させるべき能力の明確化に結び付いている。



経済学部の授業では、理論・歴史・政策という領域を必ず学ばなければならない分野と位置付けている。これらを前提にして、現実社会との違いを感じていくことを大事にしている。フィールドワーク教育は、その間の架橋的役割を果たす科目と位置付けている。平易に表現すれば、『「考え行動し、行動し考える」ことを重視し、理論と現実との往復活動を具体化する』というものである。

ただ、現実の授業展開においては、いくつかの課題を確認している。第１点は、学生の履修需要とのギャップである。現状の科目数では学生の参加希望に対応しきれておらず、開講科目の増加が課題である。現状で学生の希望を受け止めれば、１授業科目あたり40～50名の規模になり、フィールドワーク教育が成立しないことが考えられるので、履修制限をかけている状況である。２点目には、フィールドワーク教育そのものの体系的な構築というレベルにまでは到達していないこと、３点目には予算的な制約が挙げられる。

3）フィールドワーク教育の目的と達成目標

フィールドワーク教育の目的は、経済学士として必要な汎用的技能を習得することにおいている。経済学士に必要な汎用的技能とは、①コミュニケーション能力、②数量的スキル、③情報リテラシー、④論理的思考力、⑤問題解決力の５点と定義し、これらをフィールドワーク教育を通じて身につけるように取り組んでいる。具体的には、これらの素養を身につけて、卒業後には、社会貢献力、学術的探求力を身につけられるようにと考えているが、最終的には、自立的な人間関係を構築できる人材としての成長に期待している。

4）経済学教育におけるフィールドワークのタイプ

現在、経済学部におけるフィールドワークは、①体験・表現型フィールドワーク、②理論探求型フィールドワーク、③問題解決型フィールドワークの３類型で展開している。各教員のフィールドの多様性を活かして学生の志向・強みを活かせるよう、マッチングが図れるように対応している。

5）フィールドワークの性格と段階

フィールドワーク教育は積み重ねが重要である。前述のとおりの目標を達成するには、現状の学部４年間の教育では難しい面もある。経済学部では、フィールドワークに関する基礎的な素養だけを高めるというのではなく、学生のそれぞれのレベルに応じた成長が実現できるように設計していくことが必要と考えている。

3．ICT 支援による PBL 学習

事例報告者：薬学部　大津　史子 准教授

平成18年度から薬剤師育成を目指す薬学教育は６年制に移行した。従前は、縦割りのカリキュラムが主体で、科目間の連携はあまり行われてこなかった。しかし、社会の機運としては、知識を統合して患者に適応できる能力を備えた薬剤師が求められるようになってきた。平易にいえば、問題解決能力をもった薬剤師の育成である。問題解決能力の育成という観点から、その効果的な取り組みは、PBL（Problem Based Learning）であると言われている。医学部では既に定着している学習方法であるが、医学教育の PBL をそのまま薬学教育へ適用させようとしても、学生数の規模が異なり、教員数も医学教育に比して少ないことなどの背景から、学生指導、運用上の課題という面から、薬学教育における PBL 教育の開発が急務となってきた。

薬学部ではこのような背景を踏まえ、統合型授業科目である薬物治療学において、ICT 支援による PBL 学習を展開するようになった。今回は、その取り組みの具体的展開に至る経緯、環境整備、具体的な授業展開の状況、効果・成果、今後の課題等について報告が行われた。

1）薬学教育型 PBL としての薬物治療学

薬学教育における統合型科目は、１～３年次までの積み重ねられた学修成果を統合して展開する授業科目であり、薬物治療学は４年次の前期に12単位の必修科目として開講されている。

このような科目で学生の主体的な学びを促進するためには、効果的なグループワーク、効果的な自己学習、基礎学力のサポートが必要となってくる。薬学教育では医学教育に比して教員数が少ないため、これらに対応するには、ICT 支援による PBL 学習が効果的であると考え、クリッカー、WebClass といった既存システム、オリジナルなシステム、ファイルサーバーといった簡単な仕組みを利用して ICT 支援による PBL 学習システムを構築した。薬物治療学では、①フォーマットとファイルサーバーの利用、②クラスレビューシステムの構築を旨とした効果的なグループワークをコアして展開することとした。

2）薬物治療学での具体的な取り組み

（1）授業方法

授業方法は講義と演習の組み合わせで行われ、１週間を１モジュールとして１つの症例に取り組んでいる。形式としてはグループ学習の方法を採用し、１グループを８名で構成し、合計25グループで行っている。この８名でグループディスカッションを行い、得た結論をプレゼンテーションで発表し、ホストテストを実施して１症例を完結する。

（2）ICT 環境を利用した授業の方法・進め方

○準備段階

学習に必要なフォーマットファイルをサーバーからダウンロードし、学習者の問題点・疑

問点をリストアップして、グループ単位に提出する。この情報から、これまでの知識の積み重ねを分析し、授業方法・内容の再考に役立てるように検討を進めている。

○授業のプロセス

薬剤師として考えなければならない、気づかなければならないということを大事にして組み立てている。グループの作業で患者のどこに問題の所在があるのかということをチェックしていく。そして、ディスカッションをしながらお互いに学びあって、分からないことをリストアップさせて提出する。このような方法を採用することで、担当教員が予測していたように議論が進んでいるのか、外れているのかを確認することができる。ケースによってアドバイスやフォローアップも実施している。このような作業を繰り返していくことで、学習プロセスが統一されるという効果をもたらし、１名の教員で25グループ200名のグループワークをコントロールできるようになった。また、成果の発表についても、単なる発表ではなく、調べた内容を患者へどのように適用するのか、課題解決のケアプランの立案を発表させるようにし、知識の統合を図る授業づくりへと展開させている。

更には、クラスレビューというシステムを構築し、医薬品に関する諸情報の基礎から臨床までのデータを相互に調査しあうようにし、基礎から臨床までの知識の統合の訓練を進め、薬の選択能力の養成に結び付けている。

○教材・学生の自己評価

授業の教材はウェブクラスという環境を活用して公開している。学生はテスト前に何度も見直すということで活用しており、一学生の平均が77回という頻度で利用している。

学生の自己評価はポートフォリオで行っている。学生が学習目標ごとに自己評価し、１週間の症例を通して学んだこと、学べなかったことなどを記入する。また、良かった点についても記入してもらうようにし、その成果をFD活動に活用している。ポートフォリオの記入は、学習内容を蓄積して振り返る機会として位置付けている。

3）ICT環境下でのPBL学習の教育効果

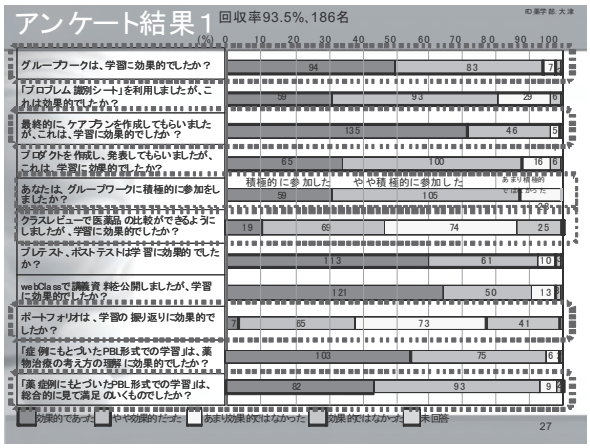
学習効果は、ケアプランの効果が成果の一つになるが、経験を重ねていくことで症例の問題点を識別できる能力の向上が確認されている。ケアプランの作成においても、適用した時にどのようになるのかということが詳しく書けるようになっている。単なる知識の羅列ではなく、患者のために知識を統合して適用できる能力が少しずつ育成できていることが確認されている。ケアプラン自体の教員の評価についても、回数を重ねるごとに向上している。PBL学習を繰り返すことで、グループワークが進んで深い内容を学習できるようになったのではないかと考えている。

4）学生アンケート調査結果からみる教育効果の検証

グループワークは学習に効果的であったかの問いに対しては、約95％の学生が肯定的な回答をしている。最も高い評価は、ケアプランの作成であり、97％の学生が効果的であったと回答している。グループワークにも85％ぐらいの学生が積極的に参加している。クラスレビューでの医薬

品の比較、ポートフォリオによる学習の振り返りについてはまだ十分な評価ではないが、総じて満足度の高い評価が得られている。

学生の感想については、「学べば学ぶほど自分は何も知らなかったことに気づき、気づけば気づくほどまた学びたくなる」というように、学ぶ動機づけに結びついていることも確認されている。



5）まとめ

現段階では、ICT 支援による PBL 学習は、学習者の主体的な学びを促すことに結びついていると考えている。しかし、同時にいくつかの改善点も明らかになっている。クラスレビューシステムを活用できる機会を与えること、ポートフォリオも自己評価の時期が 3 モジュールに 1 回であり、学生が忘れてしまいそうな時期に行ったため、ケアプランをお互いに評価しあうケアレビューというものを導入して振り返りの時間を確保するように改善する予定である。

学習者には、個々に責任を持つということを理解させなければならない。グループワークで他者への依存度が高い学生がいることも確認できているので、個々の責任をもってグループワークができるシステム開発を考えている。これらの成果を卒後教育へ発展させていきたいと考えている。

4．英語多読による自律学習の支援

事例報告者：大学教育開発センター　只木　徹 准教授

2006年から全学共通教育の英語授業で「聴く・読む・話す・書く」の 4 技能を習得目標に掲げたことで、「読む」ための学習教材の充実が課題となっていたことから、多読図書の整備を始めた。そして、MS-15の「強みづくり戦略」の全学支援が加わり、2008年 4 月から多読指導者が常駐し、英語多読専用図書の閲覧と貸出を行う「多読ルーム」が開設された。

現在、17,000冊の図書を整備し、月1,000冊の貸出を記録するなど、全学共通教育で英語を学ぶ学生を中心に、積極的に利活用されている。

これまで取り組んできた多読学習法におけるさまざまな工夫、多読学習法を支える環境整備、支援体制、教員による研修機会の活用など、学部組織の枠組みとは異なる場面での工夫された取り組み事例として報告が行われた。

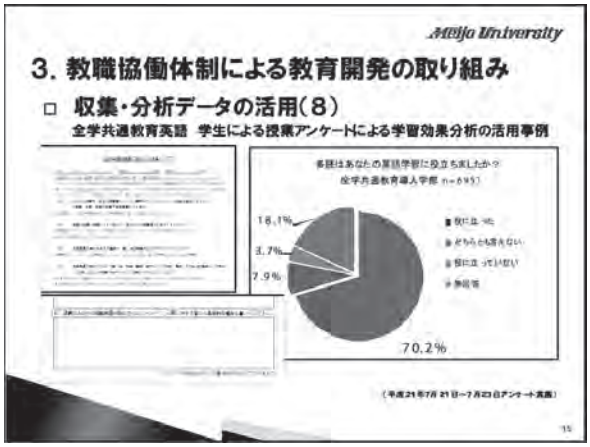
1）多読学習法とは

多読には、①辞書は引かない、②わからないところは飛ばして前へ進む、③つまらなくなったらやめるという 3 原則がある。つまり、ストレスを感じることなく、楽しく読むということが大切であるということである。多読と精読という学習法があり、いずれも大事であるが、多読は、

知っている語彙を使える語彙にする、つまり、使える知識にする、技能にするという点において効果が認められる学習法である。

全学共通教育の英語教育は、non-native と native が組になって指導している。多読は non-native が担当する授業のプログラムの１つであり、成績評価の30%を多読による評価として位置付けている。

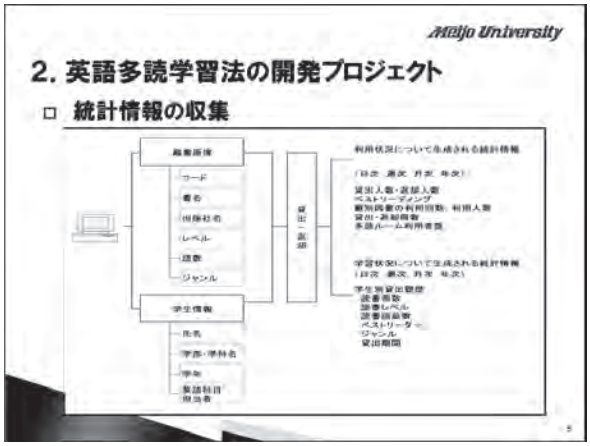
学生に多読学習法の効果についてインタビューを行ったところ、英語を身近に感じるようになって、楽しく英語が身についている感じがする、わからない単語が出てきても類推する力が身についた、読むスピードが速くなりテストでも焦らなくなった、会話でも相手の言いたいことの要点がポイントでつかめるようになった、という感想を持っていることが確認された。



多読ではむずかしい本を読み説くのではなく、やさしいレベルの本をたくさん読むことを奨励している。やさしいレベルの本をたくさん読むことで単語に出会う回数が確保され、それによって語彙力が増加するという結果が得られている。その結果がこのような感想に結びついていると考えられる。

2）多読学習法を支える情報・環境

多読図書には、多読学習法の効果を検証するために重要な情報として、本の題名、読みやすさのレベル、総語数、ジャンルが記録されている。学生が図書を借りていくときに、図書館総合管理システムでバーコードを読み取ると、システムにこれらの書誌情報が蓄積され、英語多読学習法の学習履歴としてレコードされる。このような情報から学生個人の学習統計情報と利用状況を把握し、指導方法の改善、図書購入の整備計画などに役立てている。また、それを支える環境として、大学教育開発センター職員と英語教員とスタッフの協働体制で推進していることも成果に結びつく要因の一つと考えている。



現状の課題は、すべてがシステムとして一元管理されていないことにある。例えば、学生の役立ち度調査等は紙を媒体として行っていること、学習成果認定のためのブックレポートも紙媒体であることがあげられる。これらの環境整備でも、教職協働で開発を進めていくことが今後の課題である。

3）研修機会の確保

本学では英語教育のサポート環境に特徴があり、その環境の中で多読教育の改善も進めている。英語教育は多数の非常勤講師の協力によって支えられており、METS（Meijo English Teachers Session）を研修の機会として実施している。外部講師の招聘、レベルごとの教育方法の工夫、教材開発など、随時、現状と課題を確認しながら、日々の教育改善に活かしている。

METS の情報だけではなく、これら様々な教育改善に関する情報は、Web 環境で共有できるようになっており、相互にその情報を共有して活用している。これは全学共通教育における英語教育が、統一教科書、統一プログラムで実施しているからこそ必要な仕組みであると考えている。

4）今後の課題

このような組織的取り組みの中で、多読学習をいかに支援するかということが最も重要な課題である。学生が何を読んだか、何を学んだか、どのようなことを身につけたのかを教員が共有し、データとして発信していくこと、学生の学習プロフィールを作成・蓄積して、個々の教員が授業改善に還元していくサイクルの構築が急務である。

将来的には、自分たちの取り組みが大学の中だけで流通するのではなく、全世界に通じる枠組みの中で、本学の学生が自らどのレベルにいるのかということが分かるような環境づくりも重要な取り組みの一つと考えている。全体的な指標をもって、学習プロフィールを組み立てて実行し、その成果を卒業するときにパスポートという形で持たせ、仕事でどういう英語が使えるのかということが分かるようなシステムにしたいと考えている。その中で多読による情報も重要要素として取り組んでいく必要性を感じている。

まだ、本学で多読教育に着手してからの時間は短く、まだまだ多読学習によって得られる学習効果を保証できるレベルには到達していない。TOEIC のスコアとの相関関係を調査した研究成果によれば、修得語数100万語を超えるための学習方法の開発、具体的には、学生一人ひとりが年間100冊を超える本を読む環境と時間の確保を進めていく必要がある。

学生の声にこたえながら、学生が多読学習の効果を感じていけるよう、そして、多くの学生に英語が好きになっていくように、本学の英語教育の開発を進めていくことが肝要である。

ディスカッション

コーディネーター：大学・学校づくり研究科准教授　中島　英博
大学教育開発センター主査　　神保　啓子

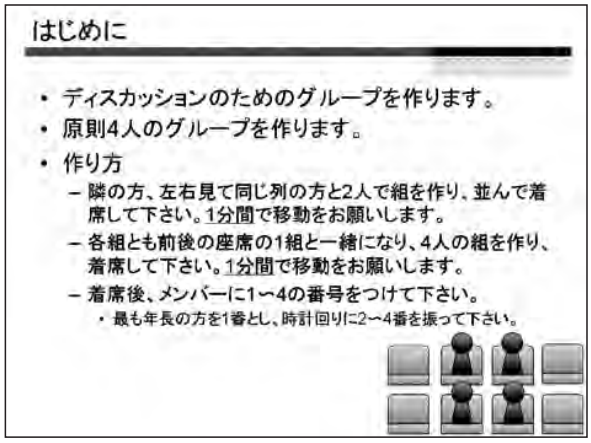
今回から「FD フォーラム」と名称を変更した理由は、昨年度の FD 講演会で実施したアンケート調査から示された課題や反省点の中で、講演会という名称ではなく、インタラクティブな内容と環境への展開を望む意見があったことによるものである。

そこで、単なる名称変更に留まることなく、その具体的な取り組みを実践していくことをワークショップチームで企画・検討し、事例報告の内容を素材に、教員・職員・学生といった参加者の壁を越えて教育について語り合う場として、ディスカッションを企画・実施することとした。

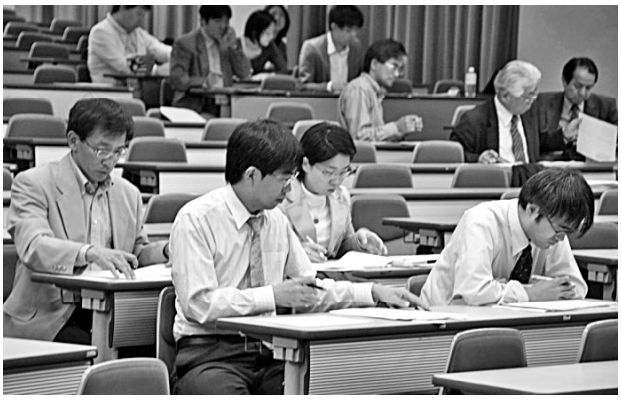
ディスカッションの進め方

自分が常識だと思っていることを他者に話すことで、新たな気づきが生まれる。そのようなことが一つでも芽生えるように、進め方について十分検討し、議論をしながら形を作り上げた。

ディスカッションの環境づくりは下図のとおりである。

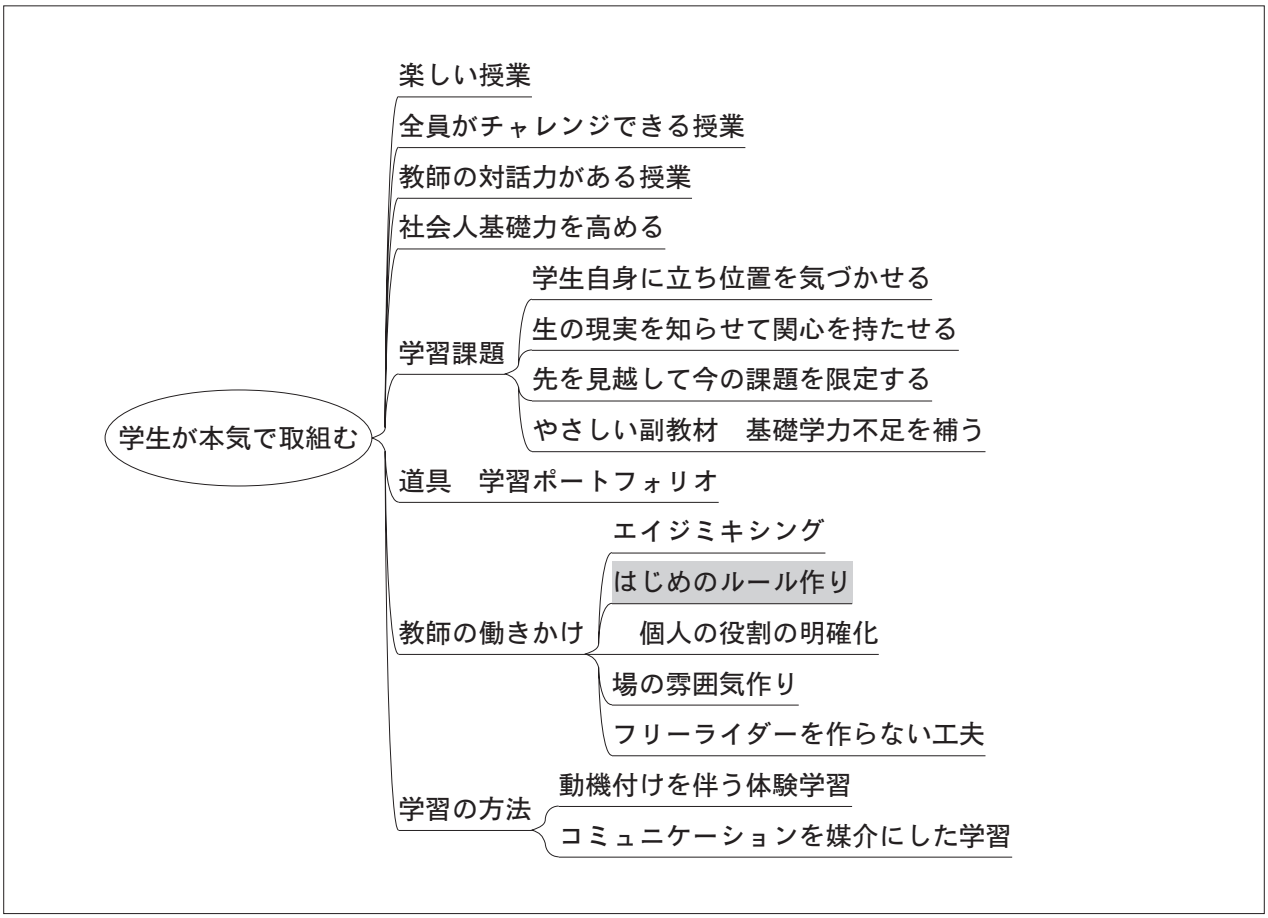


進め方については、４件の事例報告を聞き、「考えたこと」を表明し、自分の考えを発展させるために、考えを交換する時間をもち、議論をするという流れで行った。最後には、各グループから報告された内容を深めていき、教育の知や姿勢を高めていく形でワークを行った。



最後の全体共有では、各グループでのディスカッションの内容に基づき、３つのキーワードとその議論の過程を報告する形で進められた。

報告された主な考えを纏めたものが次の図である。



約50分にわたってディスカッションが進められた結果から、学生が本気で「学び」に取り組むためには、様々な工夫が必要であることが確認できた。例えば、これらを可視化するツールとして、学習ポートフォリオの構築という学習支援環境の整備、授業内、授業外を問わず学生へ教員からの働きかけを行う重要性、コミュニケーションを非常に大事にした学習方法の取り組みなどが考えられる。

学生が本気で「学び」に取り組むための知恵と工夫を共有していく契機として、ディスカッションを行ったが、日常的にこのような取り組みを続けていけば、更に本学の教育の強みづくりの事例が積み重ねられていく。このような取り組みは、1人でできるものではなく、教員同士が協力しあったり、教員と職員が一緒になって考えていったりという時間と空間が必要である。

持続性のあるFD活動の推進に向けて、学生が本気で取り組む「学び」の方法論を大学全体で考え、語る場をつくっていくことが本学の教育力向上に繋がるものと考えられる。

○第３部　平成21年度教育優秀職員表彰者講演

「学びを伴う高大連携―実験講習会が大学の教育力にもたらす成果」

薬学部准教授　武　田　直　仁

教育優秀職員表彰制度は、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して、平成17年度から導入された制度である。

今年度は、教育優秀職員として薬学部武田直仁准教授が選考され、平成21年９月18日（金）に表彰式が行われた。

選考の対象となった教育成果のテーマは「学びを伴う高大連携―実験講習会が大学の教育力にもたらす成果」であり、薬学教育において数々の刊行物の執筆や講演会等での発表が高く評価された結果である。

なお、今年度から、表彰の対象となった取り組みは、その成果を共有し、教育改善に活かしていくことを旨としてFDフォーラムの企画として記念講演を行うこととなった。

今回が第１回目の取り組みであり、以下、講演内容の要旨を取り纏める。

大学を取り巻く環境

平成18年度から薬学教育は６年制へと転換した。同時に薬学部の新設ラッシュが続き、現在71校まで増加している。また、大学へ学生を送り出す高等学校においては、必ずしも基礎学力の養成に十分取り組めていない状況も事実である。薬学教育の現場でも、学生の抽象的思考力が低下し、学問分野の垣根を越えて、一つの目的から別の目的に技能を転移できないという問題を抱えている。学びに対する関心・意欲というような“見えない学力”の醸成が十分でないこともその一つの要因と考えられるが、知識・技能といった“見える学力”は“見えない学力”の存在が前提であるので、学生の学びに対する関心・意欲をいかにもたせるのかということを大事に考えていかなければならない。

薬学部で実験講習会に取り組む背景には、実験講習会を通じて、２～３年後に大学で起こりえる教育上の課題を予見し、現在、将来の薬学教育の教育改善に結びつけること置いている。

薬学部における体験型実験講習会

１）基本指針

本学では、高大連携教育は、学内の諸規定によれば、高校生が大学教育に触れることで、学習への動機づけや幅広い学力の向上を図り、自らの適性を見出し、将来の進路意識の明確化及び進学目的の形成につなぐことができる教育方法と定義している。薬学部では、その定義に沿って、「学ぶ意欲、思考力、表現力、判断力」を培うことを狙いに設定した。このような力を養成するには、問題解決型の学習方法の導入が必要であると考え、薬学部では、高大連携の体験実験型講座に取り組むこととした。

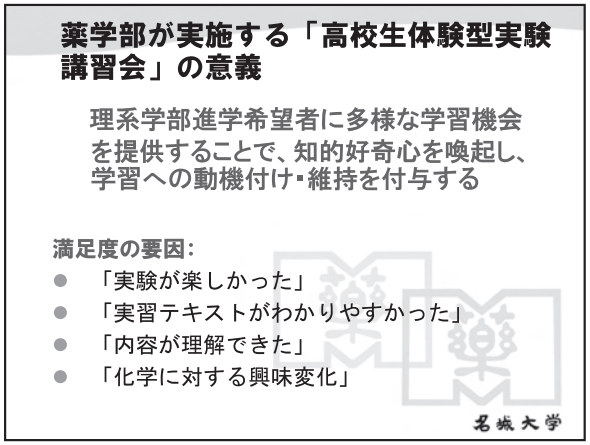
２）これまでの取り組み概要

平成12年度に第１回目となる実験講習会を実施した。当初は、開学75周年の関連事業として実施したが、その後、体験実験企画委員会を設置し、持続的に実施することとなった。高等学校との連

携事業であるSPP（サイエンス・パートナーシップ）事業も増加し、高校生だけではなく、高等学校教員への指導にも取り組むようになった。

3）薬学部が実施する「高校生体験実験講習会」の意義

「くすり」をキーワードとした実験テーマで実施することで、①薬学の楽しさ、魅力を伝える、②理系学部進学者に多様な学習機会を提供することで、知的好奇心を喚起し、学習への動機付け・維持を付与するという2点をねらいに定めて取り組んでいる。アンケートから見ると、非常に満足度が高く、9割の参加者が学習意欲の増加、など理科に対する興味の変容に大きな効果あったことが結果として得られている。同時に化学や数学に対する興味も増したという結果も表れている。また、受講者の追跡調査を実施したところ、薬学部だけではなく、本学の理系学部の入学試験受験に結びついている結果も確認されている。



4）SPP、SSH事業に取り組む意義

SPP事業では、理科教員向けの支援も行っている。理科教員に対しても問題解決能力の涵養を図ることを旨に、高校生向けの講座と同じ内容で指導力向上、質向上を狙う取り組みを推進している。この効果として、大学教員と高等学校の理科教員がゆっくり対話する時間と環境を確保できることも挙げられる。その評価としては、参加した教員の80%から、学習の動機づけに役に立つという回答が、また、受講した理科教員自身の評価であるが、91%が自らの教育意欲を刺激したという回答が得られている。

5）FDの一つとしての高大連携教育

本取組は、体験企画委員会を基盤として進めているが、その指針として、全教員が順番に実験を実施するというルールを整備している。これが継続的実施の環境整備に繋がっている。

また、大学教員の視点からは、高校生と直に触れ合うことで高大連携の重要性を認識し、教育実践の面において、FD活動の一環としても有効な方途となっている。更に、TA（Teaching Assistant）を活用することが多いため、実験に関する事前ガイダンスを実施しているが、学生は高校生に教えることで「学ぶ」ことの重要性を認識するようになり、コミュニケーション能力の育成にも役立っている。

6）接続教育としての高大連携

大学に入学する学生は、ある意味では高校4年生といわれることもある。これまで薬学部では1年次での実験授業はなかったが、高校生の体験実験で取り組んできたことを1年次で実施することにした。実験を通して学習意欲の向上を図るという目標を持って、薬学入門実習という科目を開講している。単なる動機づけ教育の位置づけではなく、PBL（Problem Based Learning）への展開も視野に入れて取り組んでいる。2年次以降の専門教育に繋げるための基本的な実験も行うように変化している。また、科学的リテラシーについては、理系学生のみに必要な素養ではなく、文系学生にとっても重要な授業の方法論であると考えている。

授業方法には違いがあるが、思考力、判断力、表現力を養成するという教育がこれから重要になってくると考えている。

第11回 FD フォーラムを終えて

今回で第11回目の企画となったが、持続力を持って積極的な活動を推進してきた成果は、本学の教育改善の文化として根付きつつある。今回、「学生が本気で取り組む「学び」の方法論を考える」というテーマの選定にあたっては、これまで授業内容や教育技法の改善に焦点化した企画が続いてきたことを省察し、大学における主役は学生であり、学生の自己実現に必要な支援を教職員が担うという関係の中で、大学教育の本質を問いただすものとして設定したものである。

FD の実質化は、いずれの大学においても重く受け止めなければならない課題である。その方法の一つとして考えられるのは、教育改善プロセスと成果の可視化である。FD 活動は、これまで個々の教員の努力によって支えられてきたと考えられるが、学部単位、学科単位という一つの組織の中で、学生を育てるという具体的行動の深さと広がりを追求することが求められるものと思料される。

フォーラムの結びにあたり、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、「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、持続的な FD の取り組みを推進していきたいとの講評があった。

最後に、池田輝政 FD 委員長から、昨年の FD 講演会の成果の上に、さらに成果の積み重ねができたが、「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、第11回 FD フォーラムを終了した。

第11回　FD フォーラム　所属別参加状況

	所属人数（※1）	ＦＤフォーラム		
		参加人数	参加率	前回参加人数
教育職員				
学長・副学長	3	3	100.0%	3
法学部	37	3	8.1%	9
経営学部	32	8	25.0%	17
経済学部	29	14	48.3%	16
理工学部	173	14	8.1%	71
農学部	44	13	29.5%	30
薬学部	65	20	30.8%	33
都市情報学部	27	5	18.5%	14
人間学部	20	8	40.0%	12
大学院理工学研究科	1	0	0.0%	0
大学院法務研究科	16	0	0.0%	0
大学院大学・学校づくり研究科	3	2	66.7%	1
教職センター	6	5	83.3%	4
情報センター	3	3	100.0%	3
総合研究所	1	0	0.0%	0
総合数理教育センター	3	3	100.0%	1
大学教育開発センター	9	7	77.8%	4
小計１	472	108	22.9%	218
非常勤講師（※３）	-	5	-	3
小計２		113		221
事務職員				
監査室	1	0	0.0%	0
秘書室	6	3	50.0%	1
経営本部	10	2	20.0%	2
MS-15推進室	1	1	100.0%	1
大学・附属高等学校振興推進準備室	3	2	66.7%	2
総合政策部	11	7	63.6%	7
総務部	13	2	15.4%	3
財政部	17	2	11.8%	0
施設部	14	3	21.4%	1
入学センター	15	0	0.0%	0
学務センター	64	4	6.3%	6
保健センター	9	0	0.0%	0
大学教育開発センター	10	8	80.0%	8
学術研究支援センター	12	6	50.0%	0
総合研究所	1	0	0.0%	0
キャリアセンター	24	4	16.7%	2
国際交流センター	5	1	20.0%	1
情報センター	8	1	12.5%	1
附属図書館	8	2	25.0%	0
法学部	4	2	50.0%	1
経営学部	3	2	66.7%	1
経済学部	4	3	75.0%	0
理工学部	17	2	11.8%	1
農学部	13	1	7.7%	1
薬学部	13	3	23.1%	2
都市情報学部	12	2	16.7%	3
人間学部	4	2	50.0%	1
小計	302	65	21.5%	45
役員				
役員（※２）	7	3	42.9%	2
その他				
附属高等学校教諭	93	0	0.0%	2
学部生・大学院生	―	0	―	0
学外者	―	20	―	13
小計	―	20	―	15
合計	―	201	―	283

※１　平成21年度所属人数（教員…助手を含む。特任教授は含まない。／事務職員…契約職員を含む。派遣職員は含まない。）
※２　学長・副学長は除く。（教育職員「学長・副学長」に含む。）
※３　研究員含む

第11回 FD フォーラム
参加者アンケート集計結果

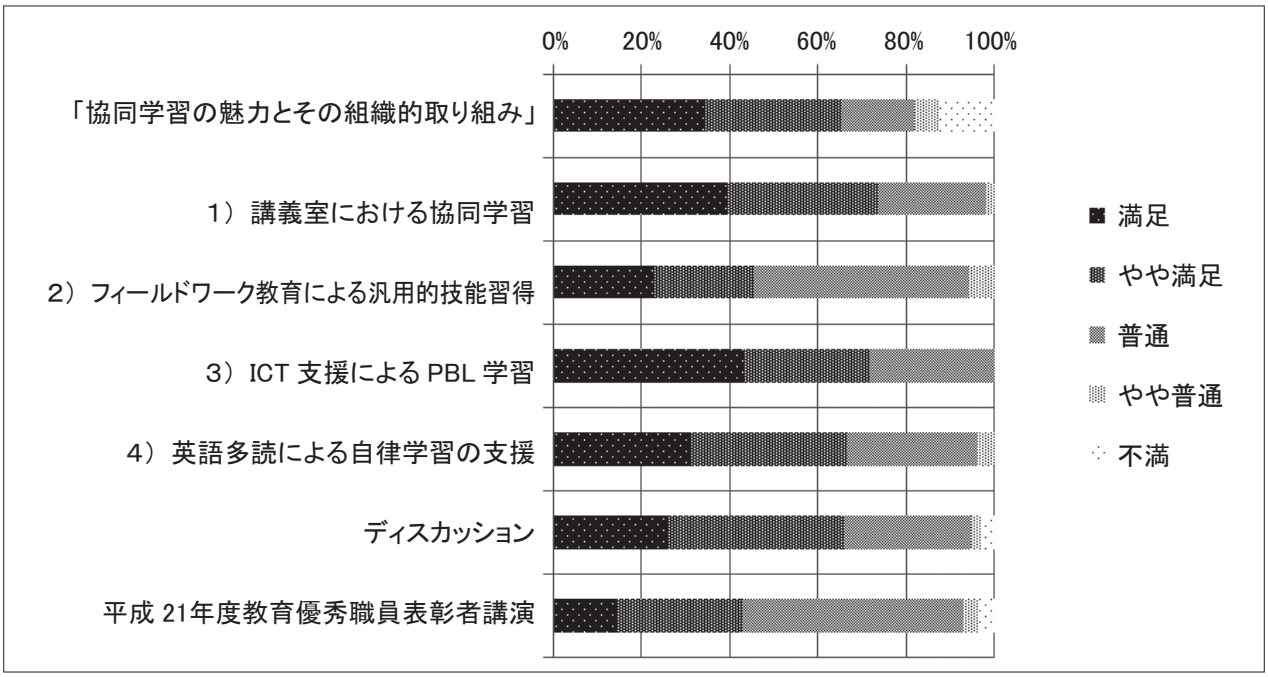
アンケート回答者の属性

名城大学	専任職員	33人	他大学	教員	3人
	非常勤講師	2人		職員	3人
	職員	15人	高等学校	教員	1人
	大学院生	0人		職員	0人
	学部学生	0人	その他・不明		5人
	その他	0人	計		62人

各プログラムの満足度

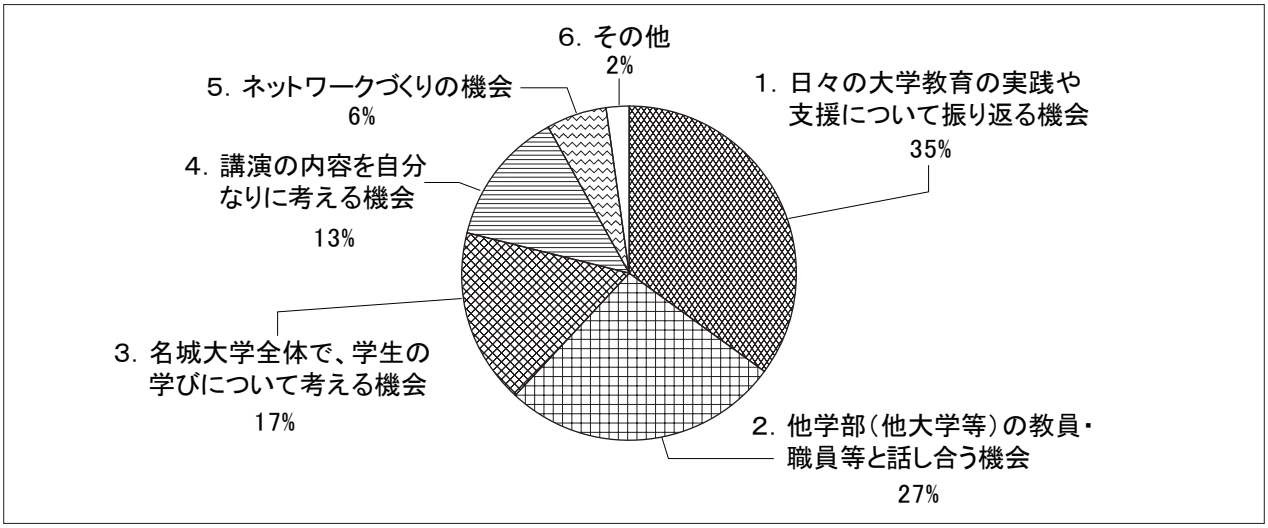
		満足	やや満足	普通	やや不満	不満	平均
第1部	協同学習の魅力とその組織的取り組み	19人	17人	9人	3人	7人	3.7
第2部	1）講義室における協同学習	21人	18人	13人	1人	0人	4.1
	2）フィールドワーク教育による汎用的技能習得	12人	12人	26人	3人	0人	3.6
	3）ICT支援によるPBL学習	23人	15人	15人	0人	0人	4.2
	4）英語多読による自律学習の支援	17人	19人	16人	2人	0人	3.9
	ディスカッション	10人	15人	11人	1人	1人	3.8
第3部	平成21年度教育優秀職員表彰者講演	4人	8人	14人	1人	1人	3.5

＊各項目を回答した人数。平均は、満足を5、やや満足を4、普通を3、やや不満を2、不満を1とした点数。



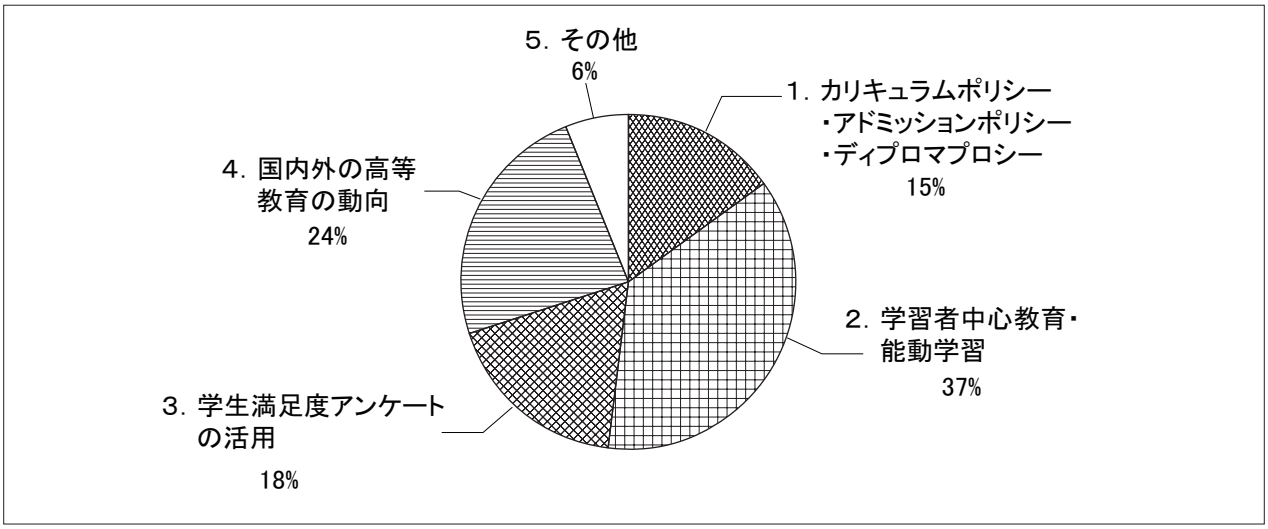
第２部のディスカッションは、どのような点で役にたつと思うか（複数回答可）

１．日々の大学教育の実践や支援について振り返る機会	29人
２．他学部（他大学等）の教員・職員等と話し合う機会	23人
３．名城大学全体で、学生の学びについて考える機会	14人
４．講演の内容を自分なりに考える機会	11人
５．ネットワークづくりの機会	5人
６．その他	2人



関心のあるテーマ・課題解決として必要だと思われるテーマ（複数回答可）

１．カリキュラムポリシー・アドミッションポリシー・ディプロマプロシー	10人
２．学習者中心教育・能動学習	24人
３．学生満足度アンケートの活用	12人
４．国内外の高等教育の動向	16人
５．その他	4人



●今回のフォーラムの中で、一番関心を持ったポイント、重要だと感じたポイントについて（自由記述まとめ）

- 「ふりかえり」の重要性を改めて考えました。
- 本学の学生の多様な実態にそった学習支援のあり方。
- 他の先生方の実践事例を聞くことが一番ためになる。
- 協同学習は必要であると感じたが、実際の授業で利用するにはシラバスの再検討が必要だと思った。学生同士で話をさせることは良いと思い実施しているが、時間の配分が難しい。
- 各学部の取り組みなどを理解できて良かったが、学生の教育効果などを具体的な数字で示してほしかった。
- PBL 学習の重要性を改めて認識いたしました。
- 教授法の一つとして協同学習について学べた。名城大学での各学部の取り組みを知ることができた。
- 教員⇔学生⇔他の学生という「学び」のコミュニケーションの重要性を再確認しました。
- Collaborative Learning の実践活動を推進したい。現在のところ、学生自身に考えさせ、協同でまとめ、グループ役割分担で発表させ、Motivation を高めさせ、学ぶことの楽しさを認識・実感させている。
- 振り返りの必要性
- 協同学習のエッセンス、今、大学の講義に確かに必要と感じました。
- 教えるのでは学生が主体的に学ぶということの重要性。とりわけ学生の意欲・関心・協同学習。
- 第 2 部　ディスカッションにおいて、学生が本気で取り組む学びの方法論について、多面的に考え、情報を共有できた。
- 「学生をいかに授業に参加させるか」を考えること
- 学生の学ぶ意欲を、学生同士のコミュニケーションを通じて高めるという「協同学習」に印象をもった。
- 大学のサポート
- 教員間、学生間、教員と学生間、それぞれにおいて、コミュニケーションが何より重要なファクターだと感じました。しかし協同（的）学習について、物理的制約があったとしても工夫次第で行っていけることに新鮮さと勇気を頂戴しました。
- 大学教育のパラダイムシフトを実感した。教員から学生への一方向の教育の限界を自覚できた。
- 協同学習、体験学習。
- 協同学習の実施状況。
- 環境づくり（人、もの、連携 etc）の重要性、学生が「学び」たくなるような押しつけがましくないことが重要だと思います。
- 協同学習が講義形式の場でも工夫次第で可能だということが新鮮でした。
- 協同学習 PBL→コミュニケーション力→人間力→名城育ちの達人を社会に送り出す。
- 教育は「気づき」をうえつけること。
- 各学部ごとに協同学習がどのような形で体現化されているのかに関心を持って参加させて頂きました。
- 学びにおける協同体験の重要性を認識した。
- 協同学習の取り組み、具体的内容を知ったこと、自分の授業に使用してみたい。
- 社会スキルの教育に協同学習が有効である点。
- 「学ぶ」ことはあくまで学生が自発的に行うべき領域だと思うが、学ぶ「機会」「きっかけ」「動機づくり」の部分は教員・職員それぞれが、今のポジションから誰でも仕掛けづくりができるのではないかと、前々から感じていましたが、今回の基調講演・教育実践報告から、その気持ちを後押ししていただいたと感じました。ありがとうございました。
- 協同学習は言語を教える私にとってはごく当然のことですが、あらためて大切さを確認いたしました。

・しっかりした組織的取組（薬学部）
・協同学習を経験する事で、社会に出た時（出る時）にも役に立つと感じました。社会に出て仕事をする時には、人とかかわらずにはいられないし、就職活動の時も、グループディスカッションを導入している企業が多く、その時に対策にもなる。
・いかにして学生に興味を持たせるか。いかにして学生を満足させるか。いかにして学生に気づかせるか。
・タイムマネジメント（の徹底）の難しさ。
・既に実行していることも多かったが、それの再確認ができてよかった。
・教師、学生、職員の間での対話、コミュニケーション。質向上に向けた全学統一意識。
・第１部の内容が簡易すぎるのではないか。
・学びの方法論＝協同学習の解題が欲しい。
・事例報告をとりあげた理由が一貫していないので、どんな視点で取り上げたのか整理が必要。
・「名城大学の FD」は他の私立大学と比較して、どんな水準（位置付け）にあるのか。課題は何か。
・基調講演の内容の理解が難しかった。
・出されたキーワードの相互の関係をきちんと整理しなければ、共有は難しいのではないか。
・協同学習とグループ学習の違いがはじめて理解でき、授業の現場でどのような役割を持つかについてと事務職員が学生と係わる現場へ活かせることがあるかについて、考えていきたいと感じました。

●企画形式について、参加しやすい開催曜日・時間など、ご要望がございましたら下記に記入ください。

・周りの職員から「長い」という声が大変多く聞かれた。
・今日のように学祭後がよい。直後でも可。
・いつでも可。
・教授会の入っていない、教授会と同じ曜日と時間。
・金曜・午後が参加しやすいです。
・労力が許せば、頻回に小規模でもよいから実施する分野があってもよいのではないか。
・土曜日。
・平日夕方がよいと思う。
・長期休業期間（８月）と２～３月。通常時であれば週末（土日）
・特になし。
・１部、２部、３部を分割し、２時間ずつ。別の日に分ける。
・土曜も授業があるので、後期　土曜日の午後（前期は終日無理）
・ストリーム動画を流していただくとたすかります。
・講義日以外が望ましく思います。
・職員であれば、業務時間終了後の18：30～20：00ぐらいが参加しやすのではないでしょうか。
・夕方～夜　週日。
・どの程度の時間で計画するかによるが、平日の日中というのは他大学の人間には（関心を持ったとしても）参加しづらい。平日であれば夜間、それでなければ土日のほうがありがたい。（土日もこの時期は学祭や入試で設定しづらいとは思うが）。
・このままで良いと思います。（開催曜日に関して言えば）。５時間という時間はちょっと長すぎる気がしますが、内容は濃かったと思います。
・費用をかけず、時間をかけず、メリットがある方法を考えるべき。参加者は多いが、彼らの研究時間を無駄にしないようにしてほしい。
・休講日であったため、研究を入れていた。できれば避けてほしかった。

第 11 回ＦＤフォーラムアンケート

本日は第 11 回 FD フォーラムにご参加いただきありがとうございました。
今回の企画につきましては、昨年度みなさまからいただきましたアンケートのご意見を反映し、参加・双方向型のフォーラムへと改善いたしました。
つきましては、今後のフォーラムの企画をはじめ、FD 活動の取り組みにおいて参考になるご意見をいただきたいと思いますので、本アンケートにご回答くださいますようご協力をお願いいたします。いただきましたアンケートのご意見は、可能な限り次年度以降の FD フォーラムの企画等に反映させていきたいと思います。ご記入後は受付に回収箱を用意してございますので、退出の際にお入れください。

１．あなたについてお聞かせください。（該当するものに○をつけてください）

【名城大学】 1.専任教員　2.非常勤講師　3.職員　4.大学院生　5.学部学生　6.その他（　　）
【他大学】　7.教員　　8.職員
【高等学校】 9.教員　　10.職員
【その他】　11.その他（　　）

２．本日の企画内容についてお聞かせください。

プログラム名	該当するものに○を付けてください。				
第１部　基調講演 『協同学習の魅力とその組織的取り組み』	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
第２部　名城大学の教育実践について語る会					
1）講義室における協同学習	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
2）フィールドワーク教育による汎用的技能修得	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
3）ICT 支援による PBL 学習	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
4）英語多読による自律学習の支援	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
ディスカッション	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
第３部　平成 21 年度教育優秀職員表彰者講演	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満

３．今回の第 2 部のディスカッションでは、昨年のアンケートで寄せられた意見をもとに、参加いただいたみなさまとともに考える機会となることを目指しました。このようなディスカッションは、どのような点で役に立つと思われますか。みなさまのご意見をお聞かせください。（該当するものに○をつけてください。複数回答可）

1.日々の大学教育の実践や支援について振り返る機会
2.他学部（他大学等）の教員・職員等と話し合う機会
3.名城大学全体で、学生の学びについて考える機会
4.講演の内容を自分なりに考える機会
5.ネットワークづくりの機会
6.その他（　　）

４．今回のフォーラムの中で、一番関心を持ったポイント、重要だと感じたポイントについて、具体的にお聞かせください。

（　　）

裏面への回答をお願いいたします。

5．現在、大学教育開発センターでは、大学教育に関する様々な課題について希望者(教員・職員)が気軽に参加できる研究会形式の企画を検討しております。
つきましては、みなさまのご意見をお聞かせください。

5.1　関心のあるテーマ・課題解決として必要だと思われるテーマについて、みなさまのご意見をお聞かせください。（該当するものに○をつけてください。複数回答可）

1.カリキュラムポリシー・アドミッションポリシー・ディプロマポリシー
2.学習者中心教育・能動学習
3.学生満足度アンケートの活用
4.国内外の高等教育の動向
5.その他

（　　）

5.2　企画形式について、参加しやすい開催曜日・時間など、ご要望がございましたら下記にご記入ください。

（　　）

ご協力ありがとうございました。

当日配布資料

【はじめに】趣旨説明（ワークショップチーム座長　成塚重弥教授）

1

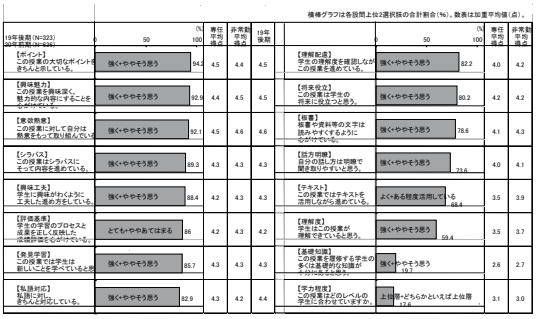
第11回FDフォーラム

学生が
本気で取り組む
「学び」の方法論
について考える

1

2

（強み）の分析 「強く＋ややそう思う」%の合計
大学全体 （教員編）



多くの項目で70%以上の回答

平成20年度満足度アンケート

3

（強み）の分析 「強く＋ややそう思う」%の合計
大学全体 （学生編）

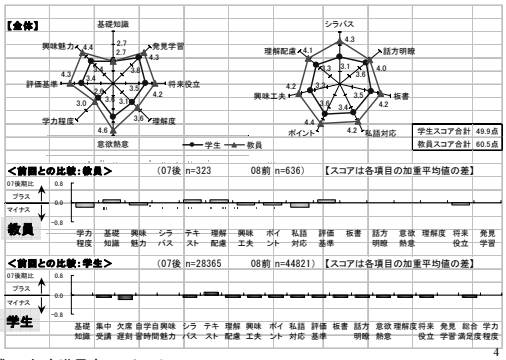
多くの項目が50%以上の回答　学力程度、自学自習時間が弱い

平成20年度満足度アンケート

3

4

教員の自己評価と学生評価との比較（全体）



平成20年度満足度アンケート

4

5

理想の授業へ向けて

- 学生の「やる気」が必要
  これが欲しいものであった
  これさえあれば、百人力
- 教員からの働きかけが必要
  手をこまねいていてはいけない
- どうしたら、良いのか？
  どうしたら、学生がやる気を出すのか？

「本日のフォーラムでヒントを見つけて下さい。」

5

6

第11回FDフォーラム

- 第1部　基調講演
  「協同学習の魅力とその組織的取り組み」
  創価大学　関田一彦先生
- 第2部　名城大学の教育実践について語る会
  4つの活動例　＋　ディスカッション
- 第3部　平成21年度教育優秀職員表彰者講演
  薬学部　武田直仁先生

6

【第１部】基調講演「協同学習の魅力とその組織的取り組み」

（創価大学　教育・学習活動支援センター長　関田一彦教授）

1

協同学習の魅力と
その組織的取り組み

2009年11月6日

名城大学　第11回FDフォーラム　基調講演

創価大学 教育･学習活動支援センター　関田一彦

2

名城大学 立学の精神

穏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

- 「穏」平和であたたかく、穏やかであること。
- 「健」秩序と調和と確実さをもって、支障なく、力強く前進すること。
- 「中」謙虚にものごとの核心をつかみ、包容力ある立場にあること。
- 「正」ものごとに、折り目、けじめをつけ、順逆をわきまえて筋を通すこと。

この4文字の意味するところを身につけ、
広く社会の人々から信頼をうけること
この4字の意味を体して、力強く、実践を積み重ねるとき、
個人の生涯は大きくその門を開く

3

社会人基礎力の能力要素

出典：経済産業省ウェブサイト http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-gaiyou-set.pdf

分野	能力要素	内容
前に踏み出す力	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力	発信力	自分の意見を分かりやすく伝える力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

健　中　正　穏

4

穏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

↓

名城育ちの達人を社会に送り出す

↓

そのために、
どんな授業をしていますか？

5

教育理念を具現化する
授業なんて
ただの理想論だ！

でも、その追求
が私学の個性の
源泉なのでは？

私たちは教育者
じゃない
研究者なんだ！

でも、大学は高等
教育機関だし、
学生は教えてもら
うために学費を
払っていますよね

6

創価大学の場合

http://www.soka.ac.jp/about/spirit/index.html

1930年、牧口常三郎創価学会初代会長は、『創価教育学体系』を世に問いました。「創価」とは、価値の創造を意味します。その価値の中心は生命です。生命の尊厳を守る平和という「大善」に向かって挑戦を続け、いかなる困難にあっても価値の創造をやめない―そうした人格、すなわち「創造的人間」の育成にこそ、創価教育の眼目があります。

その為に在るべき
"創価の大学"像

建学の精神

- 人間教育の最高学府たれ
- 新しき大文化建設の揺籃たれ
- 人類の平和を守るフォートレス（要塞）たれ

協同学習　1つの選択肢　人間教育な授業？　平和を創る対話力

7

創価大学における協同学習導入のあゆみ

- *1997年度在外研究としてミネソタ大学のジョンソン先生から学ぶ*
- 2001年1月　大人数授業での協同学習　杉江修治先生（中京大学）
- 同年夏　ミネソタ大学協同学習センター主催ワークショップに2名派遣
- 2002年1月、4月　研修成果報告ワークショップ
- 2003年10月、2004年3月　LTD学習法　安永悟先生（久留米大学）
- 2003年秋　ケーガン博士招聘講演（WLC共催ワークショップ）
- 2003年度第1回FDフォーラム　協同学習ワークショップ
- 2004年夏　ケーガン協同学習ワークショップ（フロリダ）に2名派遣
- 2004年度第2回FDフォーラム　協同学習ワークショップ
- 2004年春　シャラン先生招聘講演
- 2005年度第3回FDフォーラム　協同学習ワークショップ
- 2006年度第4回FDフォーラム　協同学習ワークショップ
- 2007年秋　ジョンソン先生招聘講演
- 2008年夏　ジェイコブズ先生招聘講演（WLC主催ワークショップ）

8

協同学習の魅力

9

大学教育に関わる考え方の変化

古いパラダイム		新しいパラダイム
教員から学生に転移するもの	知識観	教員と学生がともに構築するもの
教員の知識で満たされるべき器（受容体）	学生観	自ら知識を積極的に構成・発見・生成する主体
学生を評定・選別すること	授業目的	学生の能力を開発し、学習へ意欲付けること

10

大学教育に関わる考え方の変化

古いパラダイム		新しいパラダイム
学生相互、教員学生間での表面的関わり	人間関係	学生相互、教員学生間での人間的な関わり・相互交流
競争的・個別的な活動、勉強は独りでやるもの	学習観	協同的活動・学びの共同体へ参加すること
その道のプロなら誰でも教えることができる	教師観	教えることは複雑で相当な訓練を要する

11

- 多くの企業（職場）では、仲間と一緒に働く意欲とチーム内で協調的に仕事をする技能を求めている。
- 国際社会は多様な価値を受容し、多様性の持つ生産性を引き出す価値観や能力を求めている。
- 大学卒業後も学び続ける知的関心と情熱を育ててほしい。（学ぶ意義や楽しさに気づかせてほしい）。

選択肢の1つ、協同学習

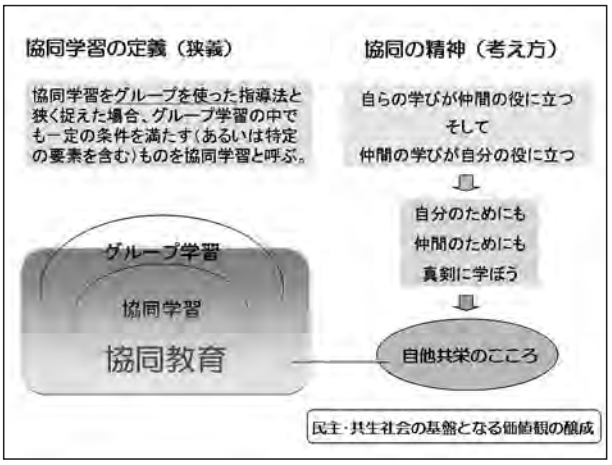
12

- 教師の解説通りに学生が授業内容を理解することは稀である。互いに教え合わせることで、教師が期待する学びが可能になる。
- 本気で議論し合う体験が乏しい学生が増えている。意見の対立を恐れない態度を身につけさせたい。

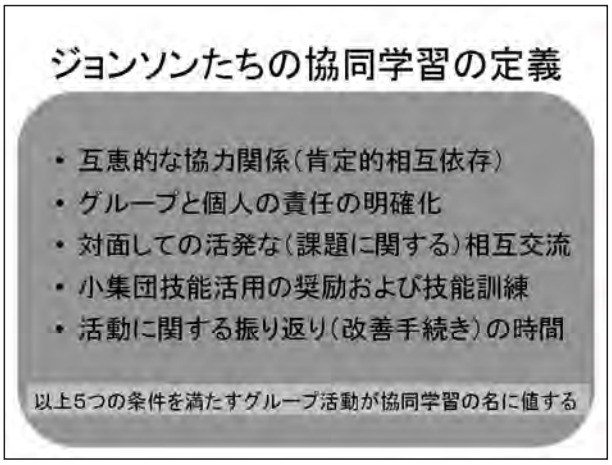
⋮

選択肢の1つ、協同学習

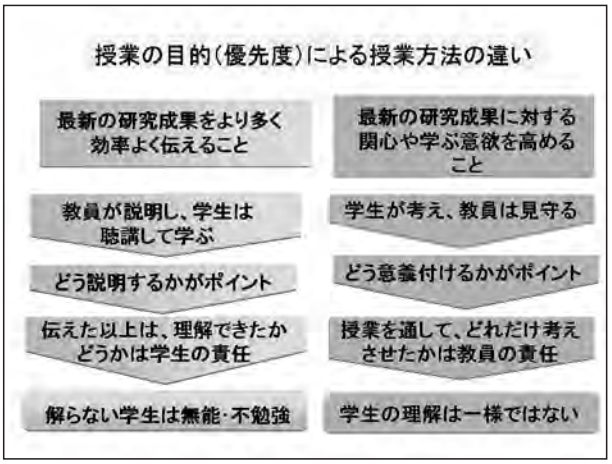
13



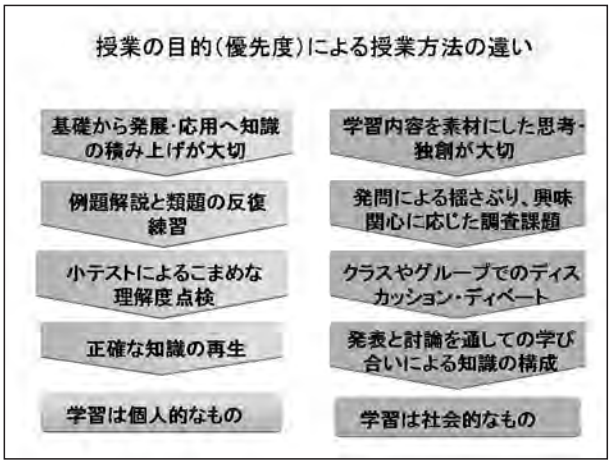
14



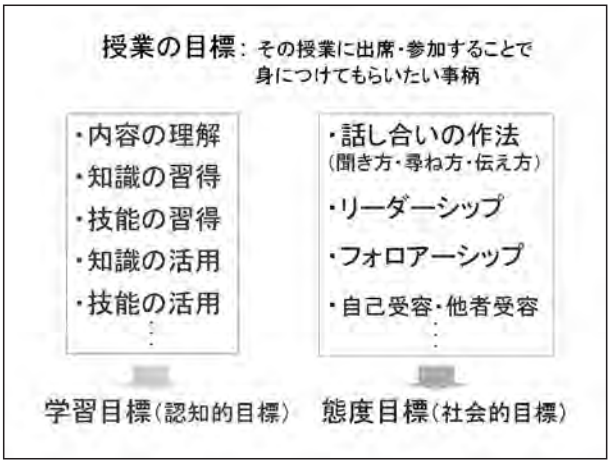
15



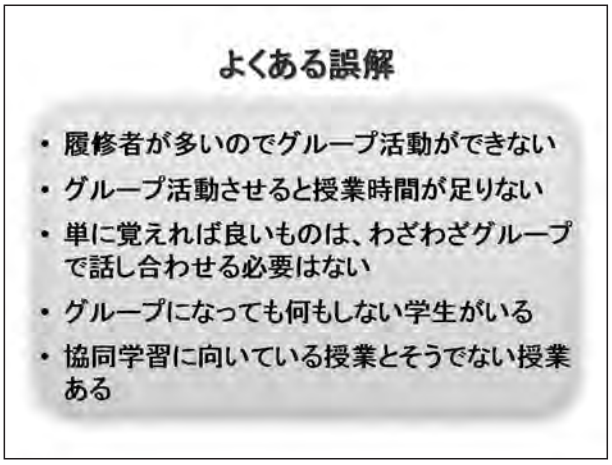
16



17



18



19

よくある誤解

- 教員が要領よく話した方が効率がよい
- グループ学習では“さぼる”学生が出てくる
- 基礎基本は反復練習でしか身につかない
  そして反復練習は独りでやらないと意味ない
- 無知な者同士が話し合っても得るものは少ない
- 協同することで、個人の独創性が抑えられる

20

今日の振り返り

- 一緒に学び合う体験を通じて、感じたことを互いに1つずつ述べ合ってみよう
- 一緒に話し合ったとき、パートナーが自分の学びに貢献してくれたと思うことを1つ、互いに述べ合ってみよう
- パートナーとねぎらいの言葉を交わしましょう

21

補足資料

ー参考・推薦図書ー

ジョンソン、ジョンソン、スミス（1991/邦訳2001）『学生参加型の大学授業』玉川大学出版部

バークレイ、クロス、メジャー（2005/邦訳2009）『協同学習の技法』ナカニシヤ出版

22

分散知：状況論的アプローチを統合する考え方

（1）知的営みの実践は、個人の頭の活動に帰属されるべきものではなく、他者と分かち合い、他者と協力し合うことによって、社会的に実現されるものである

（2）知は、純粋に「脳の働き」とみなすべきではなく、さまざまなシンボル、道具、装置、設備、環境との相互作用によって達成されるものである

（3）知は、なんらかの目的的な活動に埋め込まれており、特定の社会的に意味のある目的に従事する協同的な営みの中で発揮され、相互構築されるものである

（4）と（5）は省略

佐伯胖（1995）「高度情報化と教育の課題」佐伯・黒崎・佐藤・佐藤編『岩波講座 現代の教育6 情報とメディア』p.19 岩波書店

23

24

Collaborative Learning	Cooperative Learning
• 授業の主導権を学習者に与え、学習者自らが、他の学習者と共に、新たな知識を創造する	• （あらかじめ指定・設定された）学ぶべき内容を仲間と協力して習得する
• 互いの差異・多様性を生かすために協調的に一つの課題に取り組み、個別に取り組む以上の成果をめざす	• 共通の目標達成に向かって、互いに役立ちあうための
協調学習	協同学習

【第２部】名城大学の教育実践について語る会

１．講義室における協同学習（人間学部　伊藤康児教授）

１．講義のなかで協同学習を行うにあたっての有利な点・不利な点

ａ．授業時間が90分間と長い。

受講学生が課題に協同して取り組む10分ほどの学習活動を2つは行える。

ｂ．固定机、横並びの座席配置では対面しにくい。

学生３人でひとグループを構成、中央に座る学生をまとめ役に指定。

ｃ．受講生が多いため教室が騒がしくなる。

教室はかなりにぎやかでも、学生同士は話が通じるらしい。

２．協同学習を行うにあたって気を配っている点

ａ．学生が「自分なりの何かを持って」協同学習に入れるように…

協同する必然性を学生が感じれば、「ただ乗り」を防ぐことができる。

たとえば…

○×問題、３択問題を出し、その答を記入した自分のノートを持ち寄る。

自由な思いつき、意見をグループのなかで順番に述べる。

ｂ．学生がグループの中で「自分だけの役割」を果たせるように…

役割を果たす責任を学生が感じれば、学習活動へのかかわりを促すことができる。

たとえば…

まとめ役、タイムキーパー、アイディア提案役、アイディア吟味役、…

ｃ．協同学習活動そのものに学生の視点が向くように…

学生たちが協同学習のプロセスをより高いレベルに押し上げるよう促す。

たとえば…

授業の終わりに振り返り時間を持ち、よかった点、改善を要する点を学生同士で確認しあう。

３．講義のなかで協同学習を行うわけ

ａ．学生が授業中に学習活動に取り組むよう促す。

教室にいれば何かおもしろいことがある、との期待をもってもらう。

ｂ．講義内容を契機とした学生同士のコミュニケーションを促す

話題を共有できると、知らない同士でもコミュニケーションを持ちやすい。

ｃ．学生が知らない他者とコミュニケーションをとるよう促す

知らない同士がある限定された「仕事」に協同して取り組み、成果をあげる経験をもつ。

4．再び、講義のなかで協同学習を行うにあたっての有利な点・不利な点

a．授業回数が半期14回と限られている

協同学習の技能を高める訓練をそれほど重ねることができない。

b．ふだんいっしょに過ごすことのない学生と学習活動ができる。

受講生が多いため、グループ編成を変えて多様な学生と協同する経験を持てる。

文　献

E・F・バークレイほか『協同学習の技法－大学教育の手引き』ナカニシヤ出版　2009年（9月刊）

J・ジェイコブズ『先生のためのアイディアブック－協同学習の基本原則とテクニック』日本協同教育学会（ナカニシヤ出版）　2005年

375.13/Se73　128063　本館3F　MJ94238874

D・W・ジョンソンほか『学生参加型の大学授業－協同学習への実践ガイド』玉川大学出版部 2001年（高等教育シリーズ）

377.15/G16　1233493　本館3F　MJ94151388

D・W・ジョンソンほか『学習の輪－アメリカの協同学習入門』二瓶社　1998年

375.13/G16　1194763　本館3F　MJ94071061

杉江修治ほか『大学授業を活性化する方法』玉川大学出版部　2004年

377.15/D16　1255796　本館3F　MJ94191379

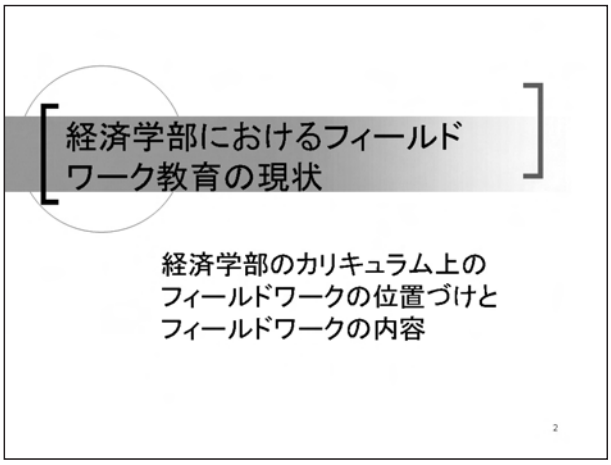
J・アイルソン『個に応じた学習集団の編成』 ナカニシヤ出版 2006年

375/I63　1280636　本館3F　MJ94238876

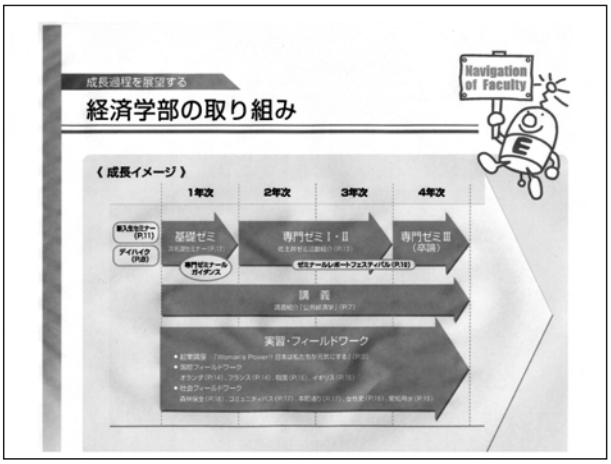
2．フィールドワーク教育による汎用的技能修得（経済学部　渡辺俊三教授）

1

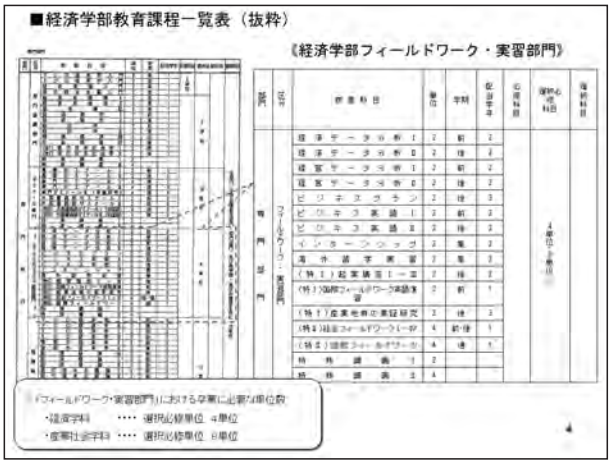
2



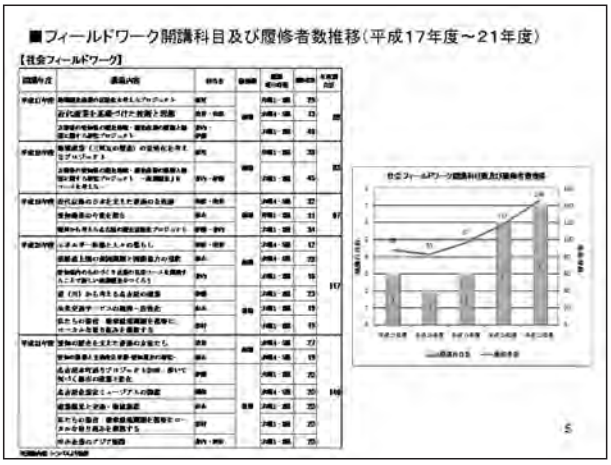
3



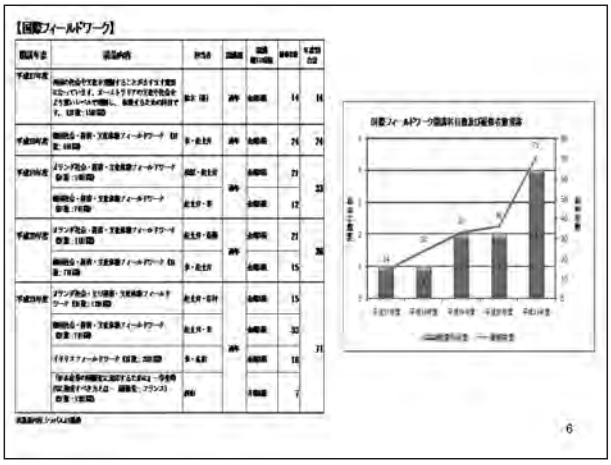
4



5



6



7

■社会フィールドワークの実績（1）

「地域環境問題を視野にローカルな取り組みを構想する森林保全と企業の社会的責任」（平成20年度：谷村准教授指導）

7

8

■社会フィールドワークの実績（2）

「公共交通サービスの維持・活性化」（平成20年度：山本教授指導）

＜学生の感想＞

○「三好町コミュニティバス調査報告書」調査所感より

・実際にアンケート調査をすることは、初めてだったので人に話しかけるとき緊張もあったが上手く調査できてよかった。調べて実際に調査をすることは大変だけども楽しんでできた。このフィールドワークでの学習はとても良い経験になったと感じている。

○「大口町コミュニティバス調査報告書」調査所感より

・社会フィールドワークの授業は地域と密着し、普段受講している授業とは一味も二味も違う楽しみがある授業でした。

・集めたアンケート調査資料のデータをわかりやすいグラフにして、そこから読み取れることをコメントとして付け加える作業は、エクセル等の操作能力やグラフから情報を読み取る能力を鍛え、とても勉強になりました。

・社会フィールドワークという授業を受けて思ったことは、ぜひみたい！と感じたからもろかったということです。最初の緊張し、躊躇だと思っていたのですが、思慮していたのとは違っていました。授業内容は身近にあるようなコミュニティバスの調査ということで非常にとっつきやすかったです。非常にとっつきやすい内容だったので自信と意欲もわいてきました。

8

9

経済学部におけるフィールドワーク教育のコンセプト

フィールドワーク教育で何を目指し、何を獲得するのか

9

10

経済学部の人材養成目的・教育目的・習得させるべき能力

【人材養成目的】

「経済学部は、経済という一つの学を通して社会を見つめ、多様な・・・（化する社会に柔軟に適応できる自立した人間の養成を目的とする」

（学部要覧 要旨 冒頭）

【教育目的】

「経済学の学識を踏まえ、論理的思考力・判断力・説得力を養い、相互の尊重とコミュニケーションに基づく自己形成を指します」

【修得させるべき能力】

1）経済学を用いて現代社会の変化を分析する能力

2）経済社会のあり方を構想できる能力

3）地域・地球・環境・社会と文化などの視点から現代社会の変化を読み解く能力

4）新しい社会を開く能力

（2010大学案内、40ページ）

10

11

＜経済学部における教育の課題＞

「考え行動し、行動し考える」ことを重視し、理論と現実との往復活動を具体化

理論・歴史・政策 ⇔ 社会フィールドワーク・国際フィールドワーク科目 ⇔ 現実

＜課題＞

・学生の履修需要とのギャップ

・フィールドワークプログラムの体系構築

・予算制約・財政基盤の確保

11

12

フィールドワーク教育の目的と達成目標

目的：経済学士として必要な汎用的技能を修得すること

汎用的技能とは

①コミュニケーション能力　②数量的スキル

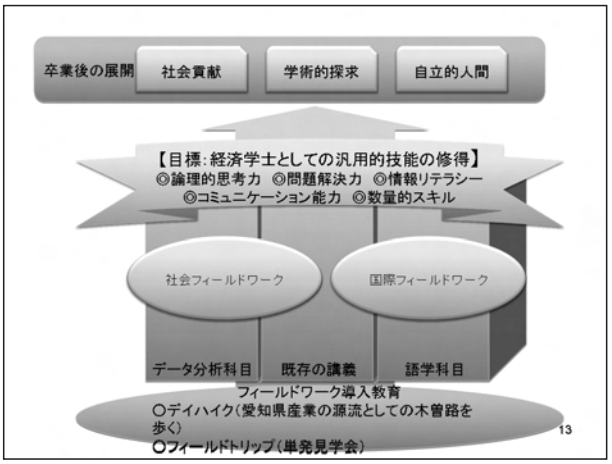
③情報リテラシー　④論理的思考力

⑤問題解決力

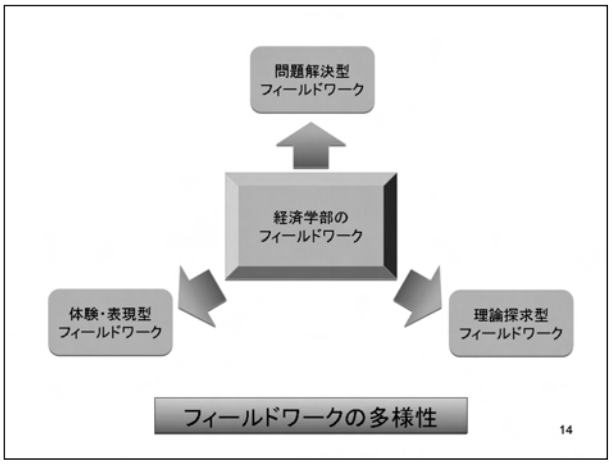
経済学をベースとした多様なフィールドワーク教育

12

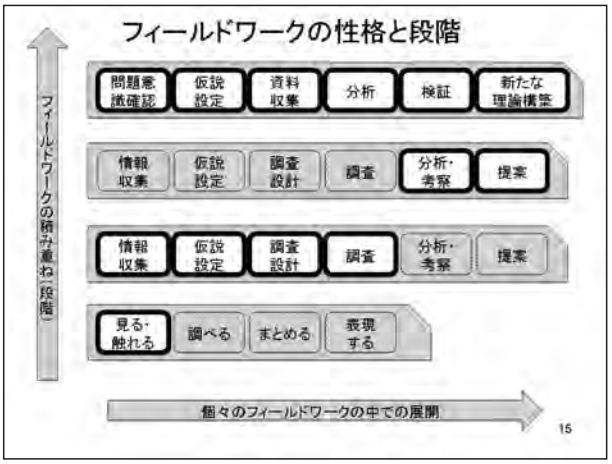
13


卒業後の展開
社会貢献
学術的探求
自立的人間
【目標：経済学士としての汎用的技能の修得】
◎論理的思考力 ◎問題解決力 ◎情報リテラシー
◎コミュニケーション能力 ◎数量的スキル
社会フィールドワーク
国際フィールドワーク
データ分析科目
既存の講義
語学科目
フィールドワーク導入教育
○デイハイク（愛知県産業の源流としての木曽路を歩く）
○フィールドトリップ（単発見学会）
13

14

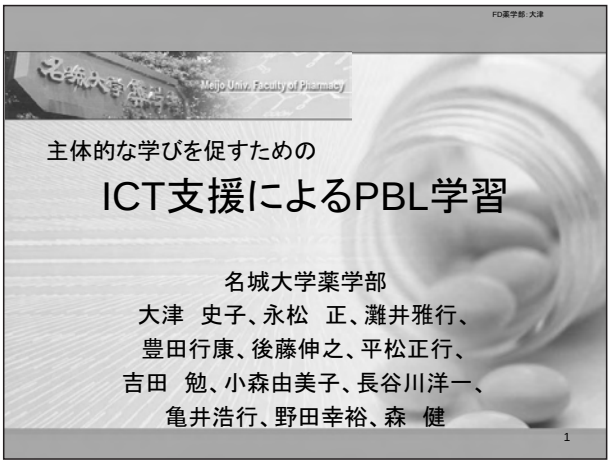

問題解決型
フィールドワーク
経済学部の
フィールドワーク
体験・表現型
フィールドワーク
理論探求型
フィールドワーク
フィールドワークの多様性
14

15

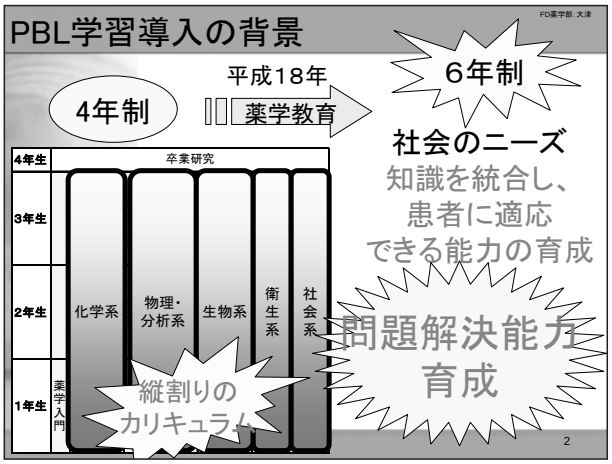

フィールドワークの性格と段階
フィールドワークの積み重ね（段階）
問題意識確認
仮説設定
資料収集
分析
検証
新たな理論構築
情報収集
仮説設定
調査設計
調査
分析・考察
提案
情報収集
仮説設定
調査設計
調査
分析・考察
提案
見る・触れる
調べる
まとめる
表現する
個々のフィールドワークの中での展開
15

3．ICT 支援による PBL 学習（薬学部　大津史子准教授）

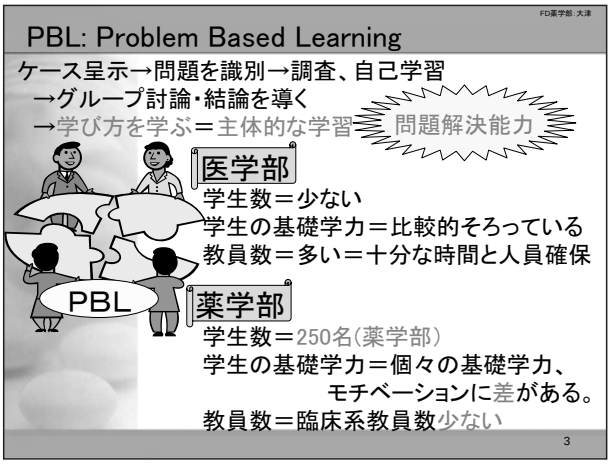
1



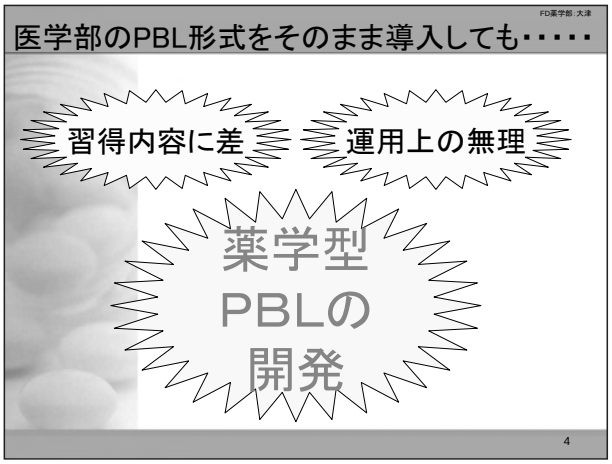
2



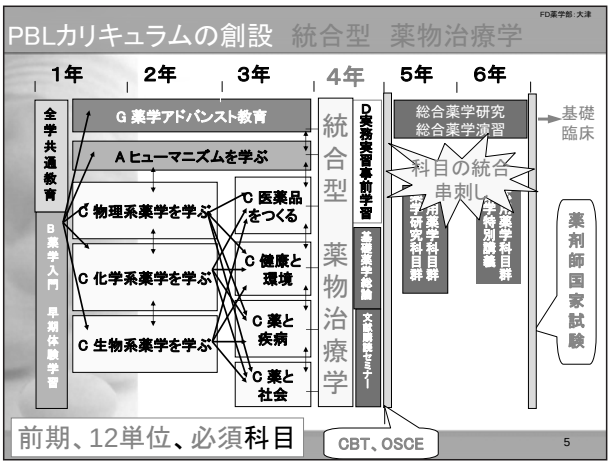
3



4

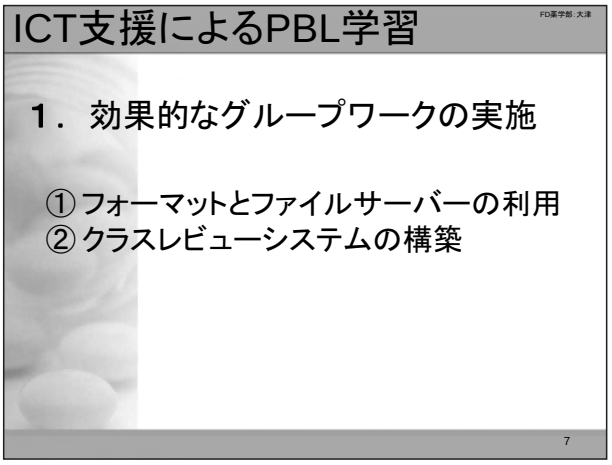


5

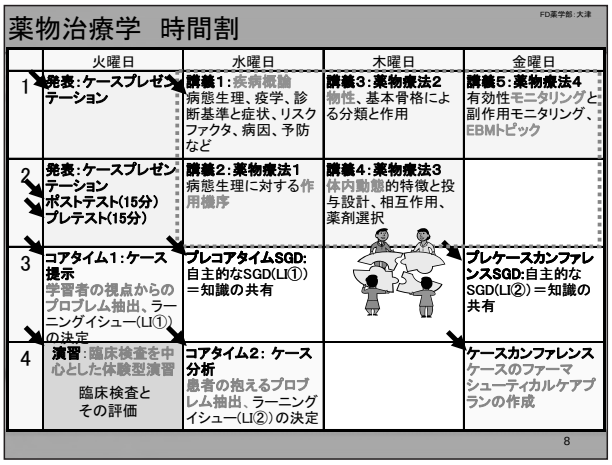


6

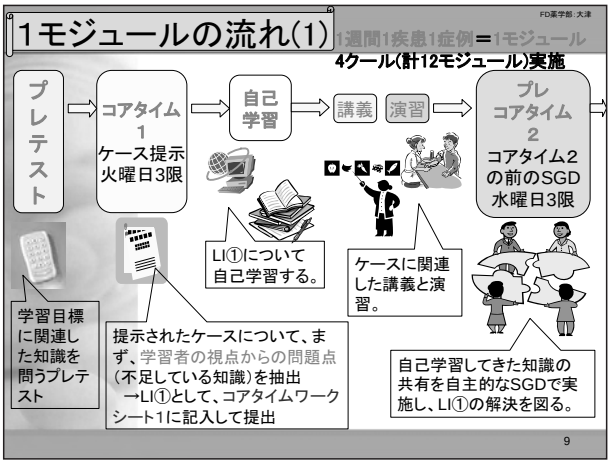
7


FD薬学部：大津
ICT支援によるPBL学習
1．効果的なグループワークの実施
① フォーマットとファイルサーバーの利用
② クラスレビューシステムの構築
7

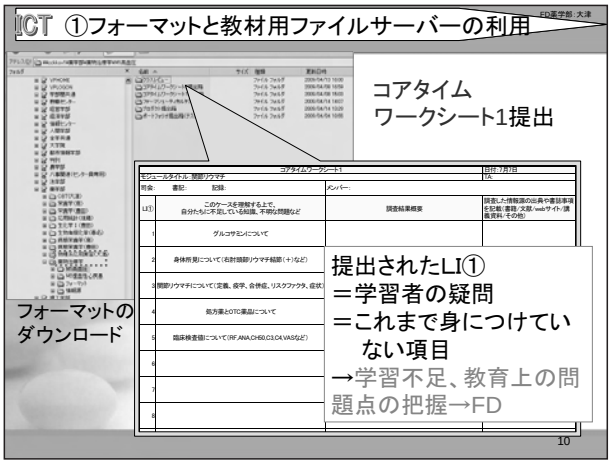
8


FD薬学部：大津
薬物治療学　時間割
火曜日
水曜日
木曜日
金曜日
1
発表：ケースプレゼンテーション
講義1：疾病概論
病態生理、疫学、診断基準と症状、リスクファクタ、病因、予防など
講義3：薬物療法2
物性、基本骨格による分類と作用
講義5：薬物療法4
有効性モニタリングと副作用モニタリング、EBMトピック
2
発表：ケースプレゼンテーション
ポストテスト(15分)
プレテスト(15分)
講義2：薬物療法1
病態生理に対する作用機序
講義4：薬物療法3
体内動態的特徴と投与設計、相互作用、薬剤選択
3
コアタイム1：ケース提示
学習者の視点からのプロブレム抽出、ラーニングイシュー(LI①)の決定
プレコアタイムSGD:
自主的なSGD(LI①)＝知識の共有
プレケースカンファレンスSGD:自主的なSGD(LI②)＝知識の共有
4
演習：臨床検査を中心とした体験型演習
臨床検査とその評価
コアタイム2：ケース分析
患者の抱えるプロブレム抽出、ラーニングイシュー(LI②)の決定
ケースカンファレンス
ケースのファーマシューティカルケアプランの作成
8

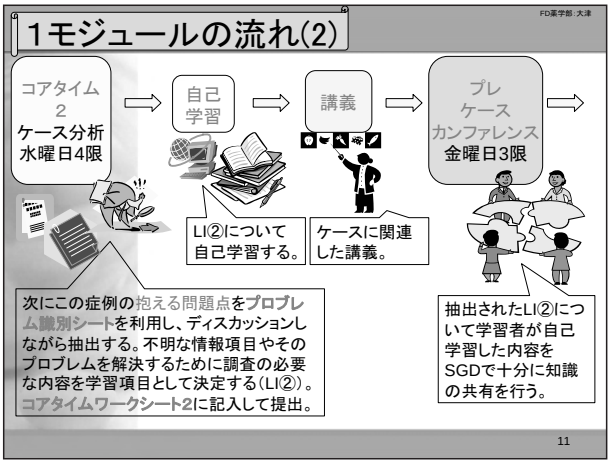
9


FD薬学部：大津
1モジュールの流れ(1)
1週間1疾患1症例＝1モジュール
4クール(計12モジュール)実施
プレテスト
コアタイム1
ケース提示
火曜日3限
自己学習
講義
演習
プレコアタイム2
コアタイム2の前のSGD
水曜日3限
学習目標に関連した知識を問うプレテスト
LI①について自己学習する。
ケースに関連した講義と演習。
提示されたケースについて、まず、学習者の視点からの問題点(不足している知識)を抽出
→LI①として、コアタイムワークシート1に記入して提出
自己学習してきた知識の共有を自主的なSGDで実施し、LI①の解決を図る。
9

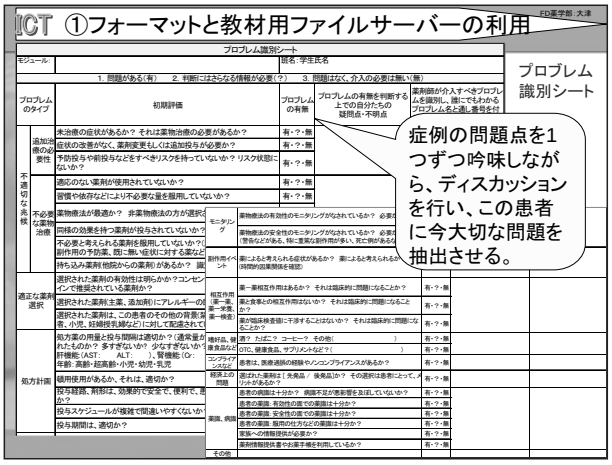
10


FD薬学部：大津
ICT ①フォーマットと教材用ファイルサーバーの利用
コアタイム
ワークシート1提出
フォーマットのダウンロード
提出されたLI①
＝学習者の疑問
＝これまで身につけていない項目
→学習不足、教育上の問題点の把握→FD
10

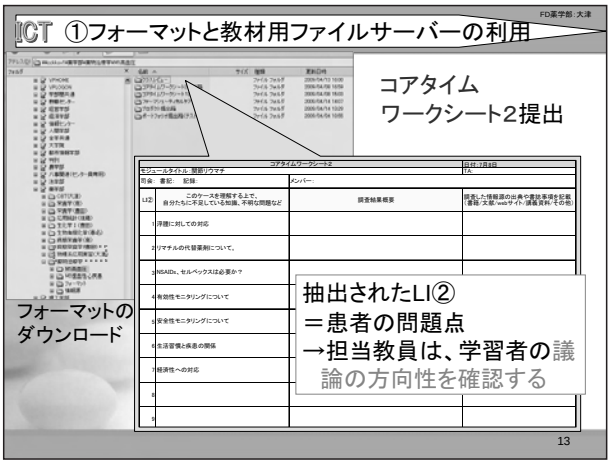
11


FD薬学部：大津
1モジュールの流れ(2)
コアタイム2
ケース分析
水曜日4限
自己学習
講義
プレケースカンファレンス
金曜日3限
LI②について自己学習する。
ケースに関連した講義。
次にこの症例の抱える問題点をプロブレム識別シートを利用し、ディスカッションしながら抽出する。不明な情報項目やそのプロブレムを解決するために調査の必要な内容を学習項目として決定する(LI②)。コアタイムワークシート2に記入して提出。
抽出されたLI②について学習者が自己学習した内容をSGDで十分に知識の共有を行う。
11

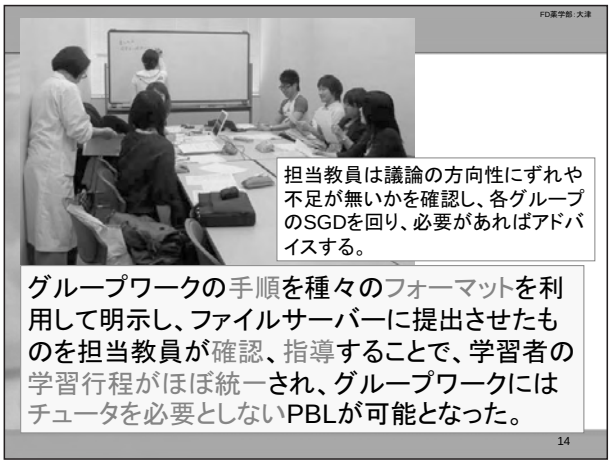
12


FD薬学部：大津
ICT ①フォーマットと教材用ファイルサーバーの利用
プロブレム識別シート
症例の問題点を1つずつ吟味しながら、ディスカッションを行い、この患者に今大切な問題を抽出させる。

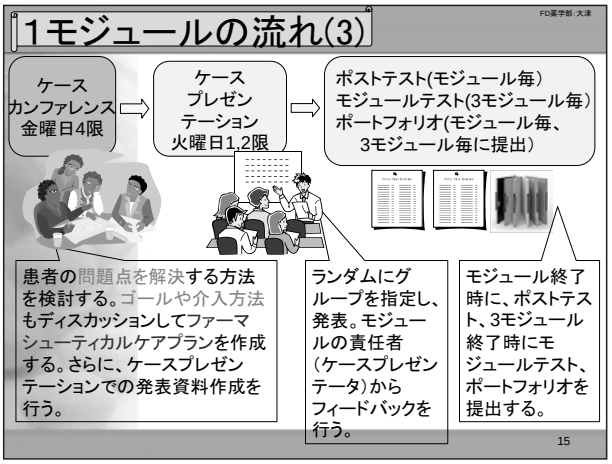
13



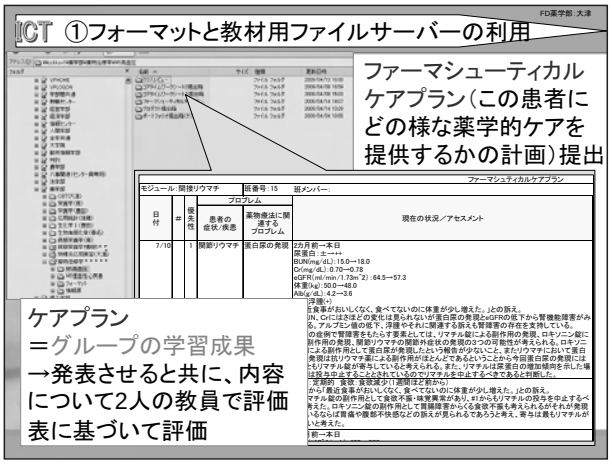
14



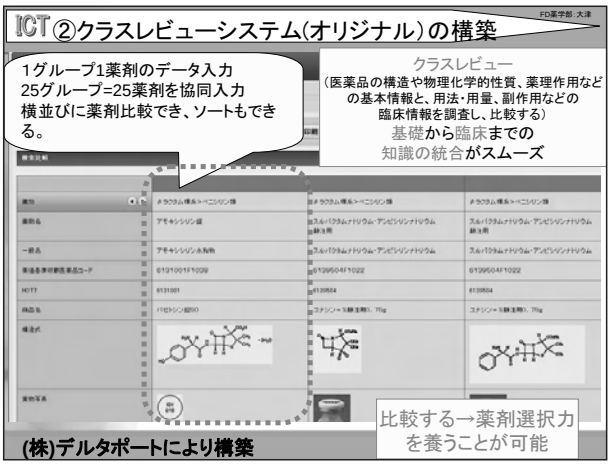
15



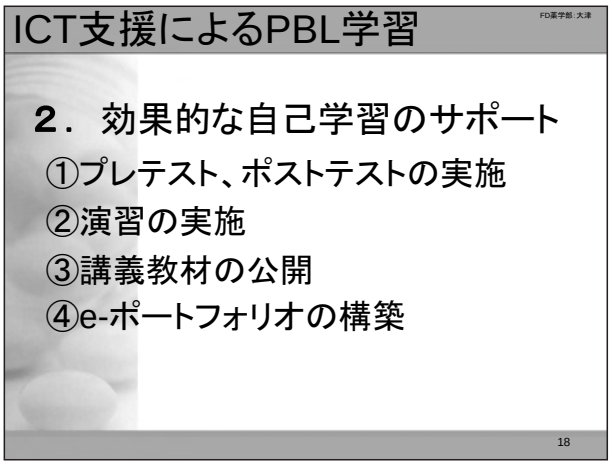
16



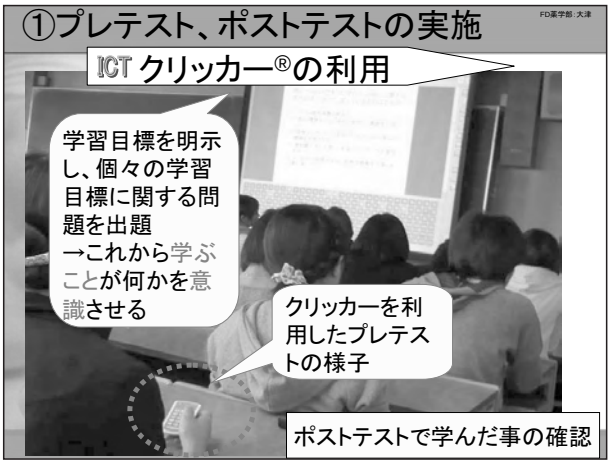
17



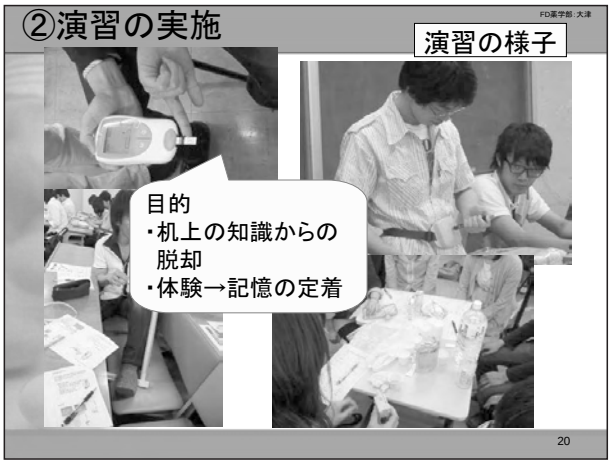
18



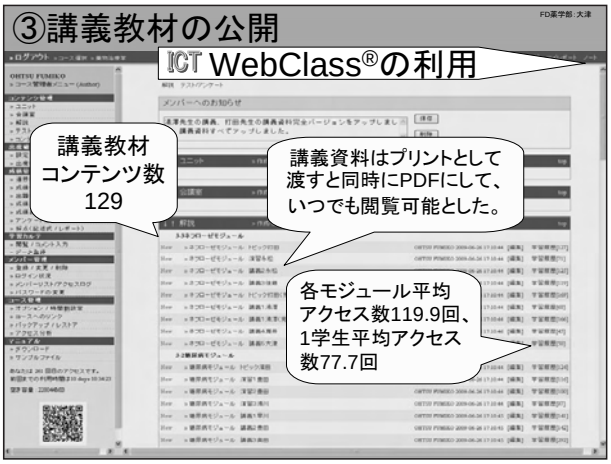
19



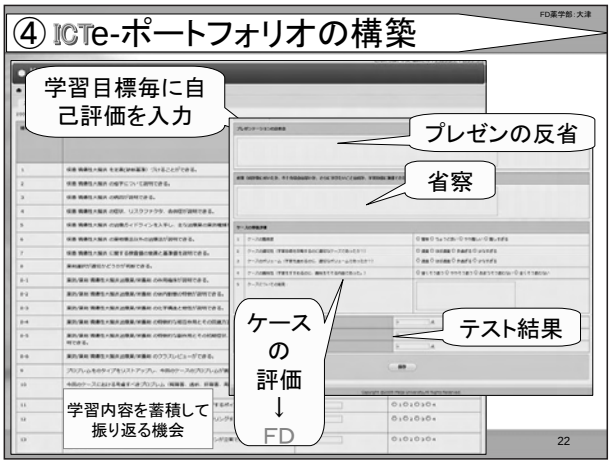
20



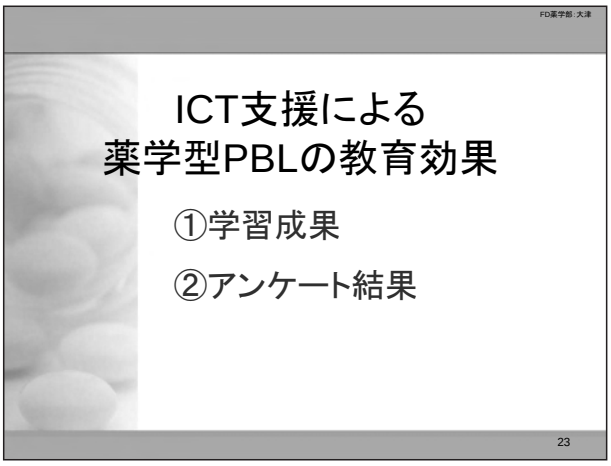
21



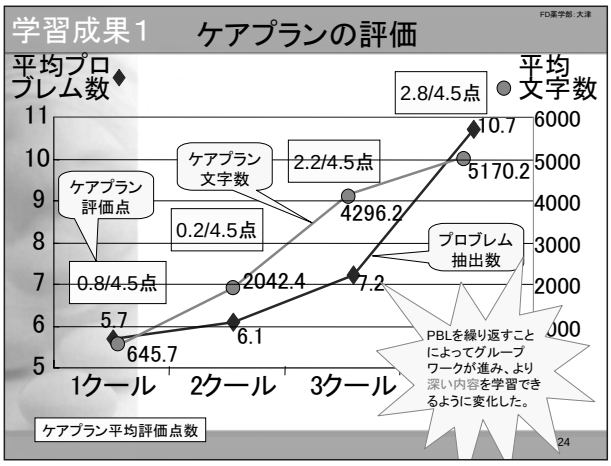
22



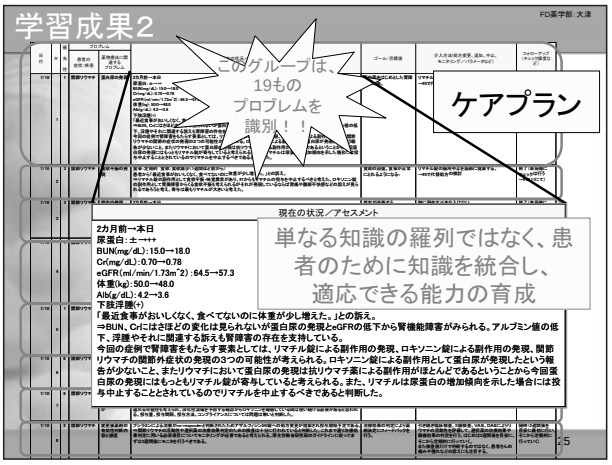
23



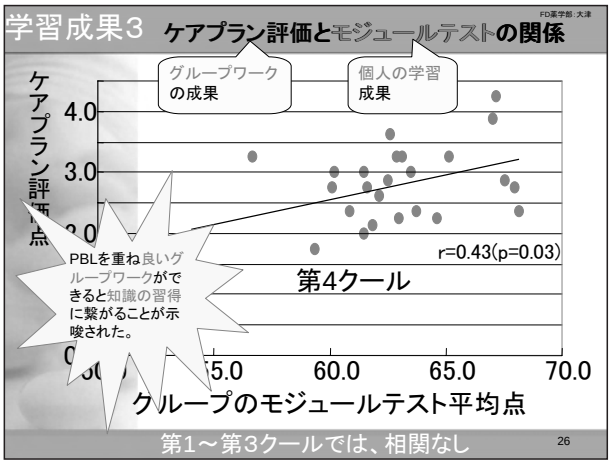
24



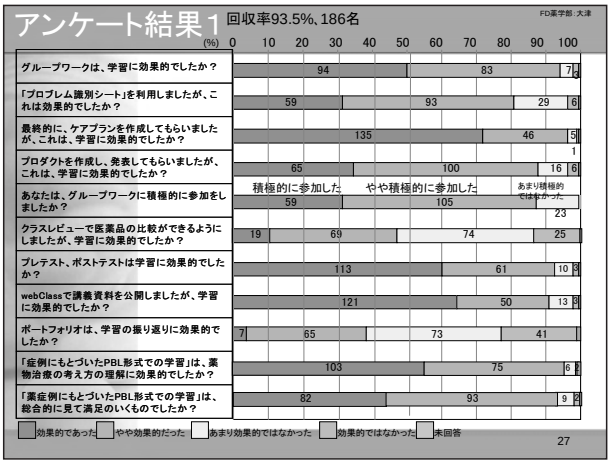
25



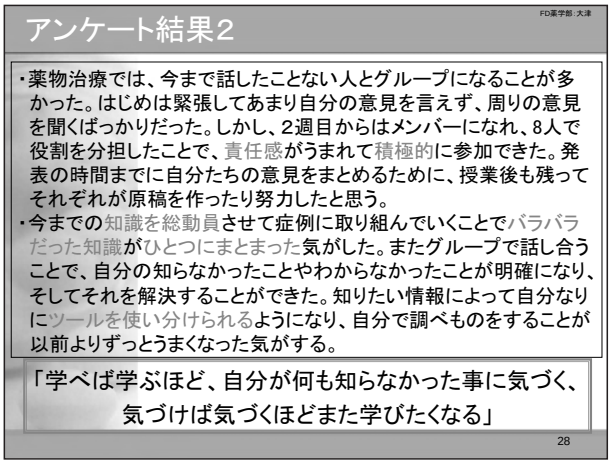
26



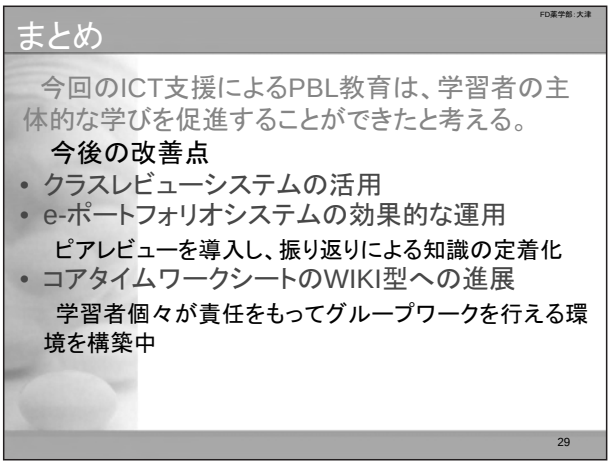
27



28



29



30

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）

1

英語多読による自律学習の支援

－全学共通教育英語プログラムと多読プロジェクト－

2009年11月6日

第11回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

大学教育開発センター

准教授　只木　徹

2

Meijo University

発表の構成

1.なぜ多読？

2.多読の成果：学生の声・楽読クラブ

3.多読を支える仕掛け：教職協働

4.多読を支える仕掛け：全学共通教育英語プログラム

5.本学の英語教育の現状・課題・将来

3

本日の「キモ」

- 言語学習には時間がかかる
- 「英語嫌い」を「英語好き」へ
- 良い教育⇒良い授業⇒良い先生⇒良いシステム（研修）

4

Meijo University

多読３原則

1.辞書は引かない（引かなくてもわかる本を読む）

2.分からないところは飛ばして前へ進む（わかっているところをつなげて読む）

3.つまらなくなったら止める　（1　2の原則で楽しく読めない本は読まない）

5

Meijo University

Input Hypothesis
Krashen (1985)

- 外国語獲得には「理解可能なインプット」が大量に必要。
- 理解可能　⇒　やさしい英語
- 大量　⇒　多読・多聴

6

多読（GR）		精読（教科書）
流暢さ、速さ、喜び、自信	目的	文法、語彙、読解スキル
学習者より低め	難易度	学習者より高め
出来るだけ多く、大量	量	通常少なめ
学習者各人	誰が選ぶ	教師
学習者各人が選んだもの	何を読む	教師が選んだ同じもの
いつでもどこでも	どこで読	自宅で宿題として・教室
レポート・ディスカッション	理解確認	理解確認テスト等
必ずしも必要ない	テスト？	通常必要とする
何度も繰り返し出現	目標言語	通常単元内でのみ出現

7

Meijo University

多読 vs. 精読

多読	精読
知っている語彙を使える語彙へ	新しい語彙
言語に対するセンス	文法

8

Sense of Language

Meijo University

1. big / large surprise
2. _____ a phone call
3. fast / quick car
4.blonde / yellow hair
5.blonde / yellow car
6.白黒 / 黒白
7.あちこち／こちあち

9

Meijo University

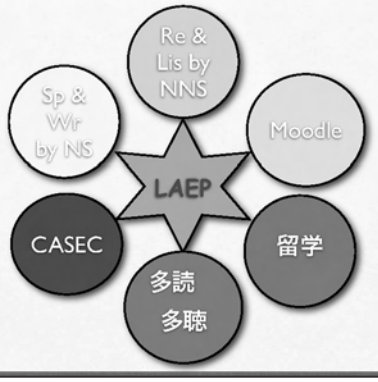
科研・GP・学会発表

- 科研 80年代（1本）90年代（2本）2000年以降（36本）
- GP 3件：　豊田高専・島根県立大学・関西大学
- 学会発表　2008年JALT（全国語学教育学会）31件　2009年3月AAAL・TESOL

10

Meijo University

全学共通教育英語プログラム



11

Meijo University

TOEIC

☑100点上昇に2,000語習得必要

☑100点上昇に200～400時間必要

☑1語覚えるのに（受け身的な語彙でさえ）20~30回出会う必要あり

12

Meijo University

学習時間と英語レベル

☑初級レベルに1,200時間

☑中級レベルに2,500時間

☑大学までで1,000時間にならない

☑中高までで3万語しか読まない

☑多読では100万語目標

13

Meijo University

名城大学での英語授業時間

- ☑週あたり９０分×2コマ＝３時間
- ☑３時間×２８週＝８４時間／年間
- ☑薬学、人間学部の多くは８４時間
- ☑その他最多で　１６８時間／2年間

14

Meijo University

- ☑1,000時間＋168時間で十分？
- ☑多読、多聴、CALL(Computer Assisted Language Learning)も必要
- ☑何よりも大学での授業時数が、週あたり５コマにならないと、、、

15

16

Meijo University

□ 多読ルーム

17

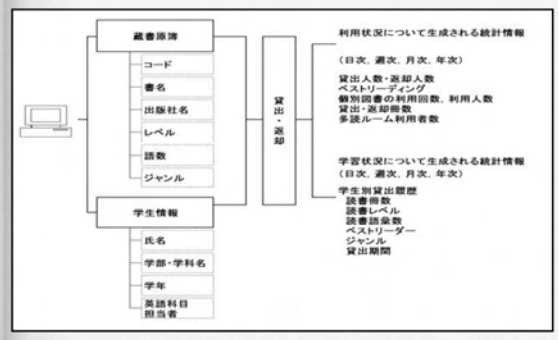
Meijo University

□ 多読専用図書

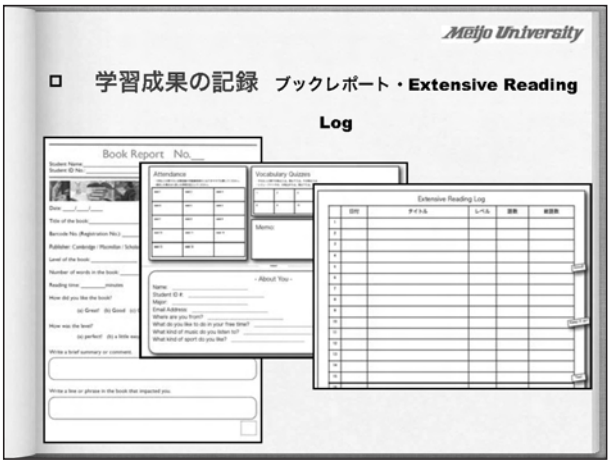
18

Meijo University

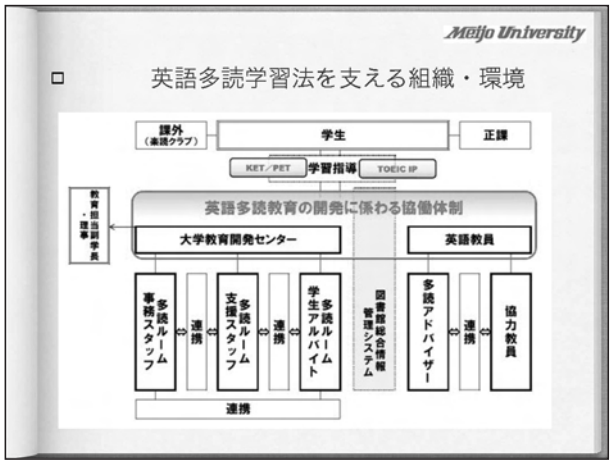
□ 統計情報の収集



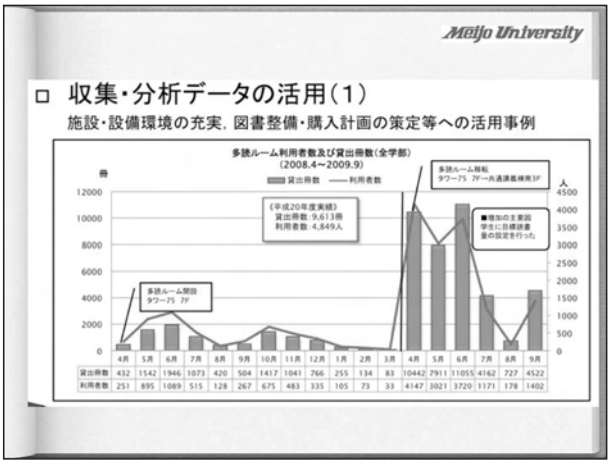
19



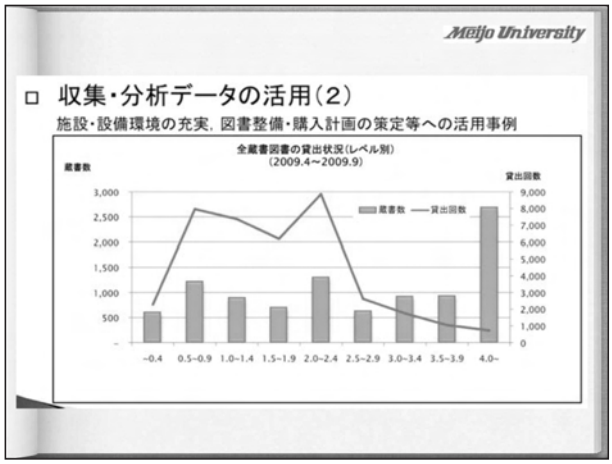
20



21

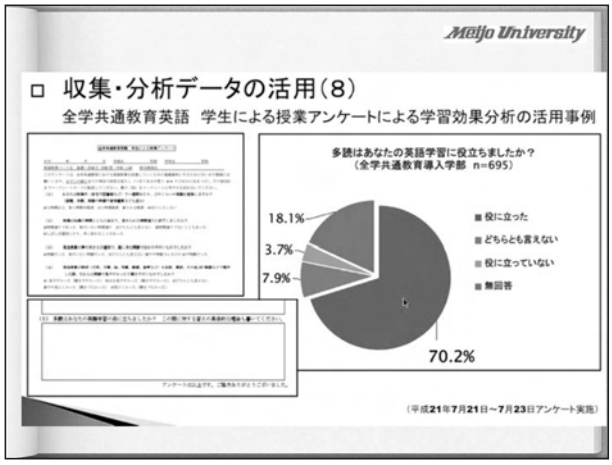


22



23

24



25

Meijo University

収集・分析データの活用（9）

全学共通教育英語　学生による授業アンケートによる学習効果分析の活用事例

“役に立った”（488件）との意見

楽しく英語を読めた。単語力が身に付いた。
英語に触れる時間が増えた。
目に英語が慣れてきた。
英語を読むスピードが上がった。
知っている話を英語で読むとまた違った感じがして楽しかった。
授業以外で英語を読むのは新鮮だった。
知らない単語も文脈から推測できるようになった。
英語への苦手意識が減った。
本気で英語に取り組めた。
日本の子供と外国の子供とでは読む本がかなり違うということがわかった。
海外の文化に触れることができた。
自分の興味から本を選べるので自主的に学ぶという点において役立った。
高校では学んでいない表現が含まれていて，本当の英語に出会ったような感じがする。

（平成21年7月21日～7月23日アンケート実施）

26

Meijo University

収集・分析データの活用（10）

全学共通教育英語　学生による授業アンケートによる学習効果分析の活用事例

“どちらとも言えない”（55件）との意見

課題目標のためだったので，あまり頑張ってやらなかった。
英語の力が上がったかどうかはわからない。
好きにはなれなかった。映画のほうが良いと思う。
他の勉強が忙しくてなかなか多読の時間を取れなかった。
読解力は身に付いた気がしたけど，文法は力が付いたか自信がない。
どちらとも言えないが，つづける価値はあると思う。

“役に立っていない”（26件）との意見

これで英語力が伸びるとは思わない。
興味の持てる本がなかった。残っている本が難しい本が多くてなかなか読めない。
記憶に残っていない。
文法などの文章構造を理解しやすい本ではなかった。
ノルマをこなすのに必死で，英語力を挙げることにはつながらなかった。

（平成21年7月21日～7月23日

27

Meijo University

現状の課題

図書館総合情報システムの限界

- 個人の貸出履歴とブックレポートとの学習成果が別展開。
- 紙ベースの情報であるため，統計的データ処理が困難。
- リアルタイムの学習経験等の把握が困難。
- 客観的な学習成果の評価・検証が困難。

課題解決の方策

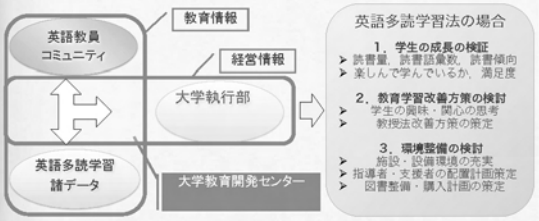
現システムの効果的・効率的なカスタマイズ

- ブックレポートの電子化，ICT環境の整備による自学自習時間の増加に向けた取り組み
- レコメンドシステムによる情報提供
  図書レビュー機能，データ検索機能の搭載。
  ⇒学生の利便性向上

28

Meijo University

データ・情報を活用する基本コンセプト



29

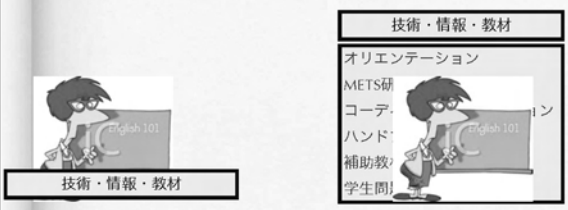
Meijo University

これまでの大学英語教育	全学共通教育英語プログラム
各教員丸投げ	統一シラバス・教材・評価
研修の機会　無 or 少	豊富な研修の機会
?	教材、教案、教え方のシェア
?	留学の案内
?	全国有数の多読指導

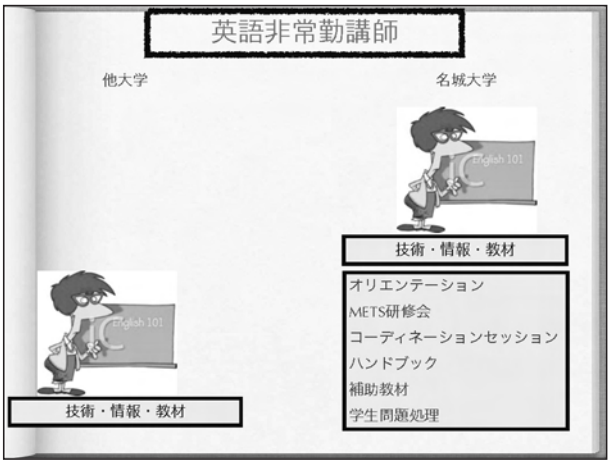
30

英語非常勤講師

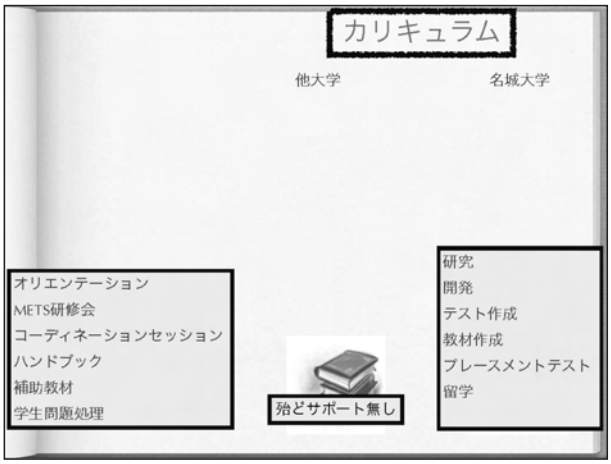
他大学　　名城大学



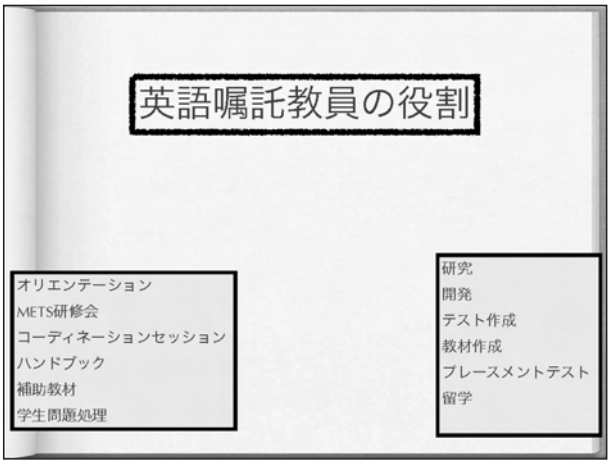
31



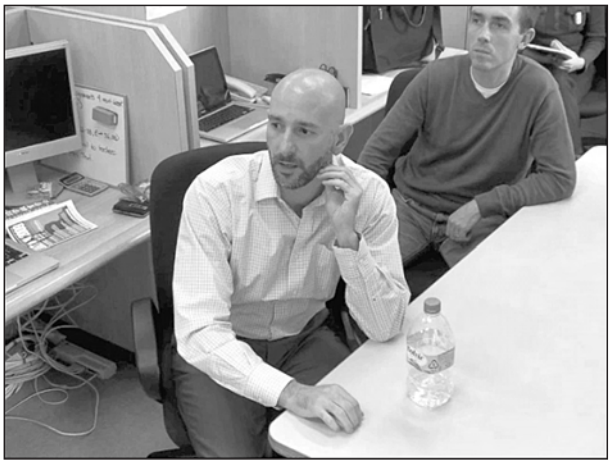
32



33



34



35

36

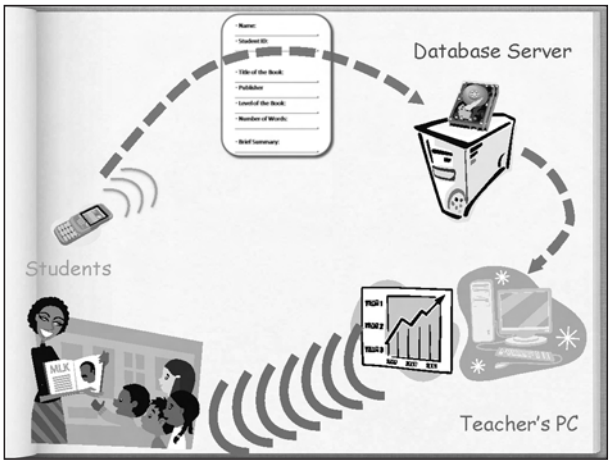
37

Meijo University

名城大学英語教育の課題

1.EAP, EGAP, ESP or EGP
2.どこまで何を教えるか?
3.透明性の確保（プログラムの中身、方法、評価、運営）
4.学生の自律学習、生涯学習の確立をどう支援するか

38



39

Meijo University

名城大学英語教育の将来１

1.EGAP & ESP
2.時間数と人材の確保
3.世界的語学学習標準枠組み(CEFR)に準拠した学習履歴システムの開発と運用⇒自律的・生涯学習へ
4.バラバラにある仕組みを統合化

40

Meijo University

名城大学英語教育の将来２

1. 語学は少人数制　１０～１６名
2. 週あたりのクラス数　５クラス＋α
3. 多読・多聴　年間２０万語以上×最低2年間以上　（３年目と４年目も保証）

41

Meijo University

多読の効果

1. ２０万語で効果を実感
2. ７０万語でTOEIC等で成績向上
3. ９０～１００万語でTOEIC約５００点
4. ３００万語～でTOEIC６００点以上

42

Meijo University

名城大学多読の現実

1. 毎月10,000冊　貸し出し（登録学生2,700名）　1名あたり月４冊　週1冊
2. 年間２８回の授業　２８冊
3. 1冊あたり1,000語の本でも年間3万語
4. 蔵書数２万冊弱　（登録学生数あたり７冊程度）

43

Meijo University

名城大学多読の将来

1. まず週４冊　月１６冊　年間１００冊　１０万語程度以上
2. 最終的には週１０冊　月４０冊　年間３００冊　３０万語程度
3. 収蔵図書数　１０万冊以上
4. ４キャンパスに多読室を設置

44

ありがとうございました。

大学教育開発センター

ディスカッション

1

第2部
グループディスカッション
の進め方

5分間で説明します。

2

はじめに

- ディスカッションのためのグループを作ります。
- 原則4人のグループを作ります。
- 作り方
  - 隣の方、左右見て同じ列の方と2人で組を作り、並んで着席して下さい。1分間で移動をお願いします。
  - 各組とも前後の座席の1組と一緒になり、4人の組を作り、着席して下さい。1分間で移動をお願いします。
  - 着席後、メンバーに1～4の番号をつけて下さい。
    - 最も年長の方を1番とし、時計回りに2～4番を振って下さい。

3

45分のグループディスカッションの進め方

- 3段階で構成したいと思います。

個人ワーク
↓
グループディスカッション
↓
全体共有

4

何を行うのか。何のために行うのか。(趣旨と目的)

- 4件の事例報告を聞き、「考えたこと」表明します。
  - 疑問・批判・提案・賛同・感動
- 「自分の常識は、他人の驚き。」
  - 自分の考えを発展させるために、考えを交換する時間を持ちます。

5

ディスカッションの
準備を始めます

個人ワーク
↓
グループディスカッション
↓
全体共有

6

個人ワーク(1)

- お手元の「シートA」に問いに対する答えを記入して下さい。
  - 日頃「学生が本気で取り組むために」工夫していることはありますか？それはどのような工夫ですか？
- 2分間でお願いします。
- 大きめの文字でご記入下さい。
  - 筆記具がない方は、スタッフがお持ちします。

7

個人ワーク(2)

- お手元の「シートB」に問いに対する答えを記入して下さい。
  - 4件の事例報告を聞いて、次に「これをやってみよう」と思い浮かんだ工夫はありますか？それはどのような工夫ですか？
- 2分間でお願いします。
- 大きめの文字でご記入下さい。

8

ディスカッションを行います

個人ワーク
↓
グループディスカッション
↓
全体共有

9

ディスカッション(1)

- メンバーにシートA・Bを示し、内容を紹介して下さい。
- 番号1番の方から順にお願いします。
- 2分間でお願いします。
  - 終了の1分前に予鈴を入れます。
- 他のメンバーの方は、お聞き下さい。
- 2分後、合図をしますので、次に番号2番の方がご紹介下さい。以後、3番、4番と同様です。
- 全体で8分間で行います。

10

ディスカッション(2)

- 自由な意見交換の時間です。
- 「自分が新たに気づいた点」を中心にお話し下さい。
- 全体で8分間で行います。

11

ディスカッション(3)

- ディスカッションのまとめをします。
- 番号2番の方は、「シートC」を作成して下さい。
  - メンバー間で話されたことを、3つのキーワード・キーフレーズで表して下さい。
- 他の方は、作成の支援をして下さい。
- 3分間で終えて下さい。

12

意見を共有します

個人ワーク
↓
グループディスカッション
↓
全体共有

13

全体共有

- シートCに書かれたことを、全体で紹介したいグループはありますか？
  －挙手で知らせて下さい。順に伺います。

14

シート A

Q. 日頃「学生が本気で取り組むために」工夫していることはありますか？それはどのような工夫ですか？どのような苦労がありますか？
（教員以外の方は、次の質問に置き換えて答えていただいてかまいません。）
Q.「本気で学びたい」と思うのはどのような時ですか？どのような内容ですか？または、どのような時に本気で学べましたか？

記入者：ご所属＿＿＿＿＿＿＿お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

15

シート B

Q. 4 件の事例報告を聞いて、次に「これをやってみよう」と思い浮かんだ工夫はありますか？それはどのような工夫ですか？
（教員以外の方は、次の質問に置き換えて答えていただいてかまいません。）
Q. 4 件の事例報告を聞いて、「こんな工夫を取り入れてほしい」と思い浮かんだ工夫ありますか？それはどのような工夫ですか？

記入者：ご所属＿＿＿＿＿＿＿お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

16

シート C

メンバー間で話されたことを、3 つのキーワード・キーフレーズとしてまとめて下さい。
キーワードは、「「私たちが考える」学生が本気で取り組む「学び」の方法論は、〇〇である。」の〇〇に相当する部分と考えるとまとめやすくなります。

記入者：ご所属＿＿＿＿＿＿＿お名前＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

【第３部】平成21年度教育優秀職員表彰者講演

（薬学部　武田直仁准教授）

1

高大連携ー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

《第11回ＦＤフォーラム：第3部
平成21年度教育優秀職員表彰者講演》

日時:　平成21年11月6日(金)17:00～17:20
場所:　天白キャンパス共通講義棟南1階S-101

名城大学薬学部　薬学教育開発センター
武田　直仁

名城大学

2

報告内容

- 問題の所在
- 一日体験型実験講習会
- ＳＰＰ，ＳＳＨ連携講座への展開
- 高校理科教員研修への参画
- ＦＤ（ＳＤ）としての取組み
- ＴＡへの教育効果
- 大学初年次教育への導出

名城大学

3

大学を取り巻く環境

《社会背景》
大学全入時代→ユニバーサル・アクセス型
ゆとり教育(1976年12月～)→小学校から高校までの教科の指導内容の削減
入試形態の多様化→一般入試(A, B, C, F)、指定校推薦、AO入試
→多様な学力と学習意欲を持つ進学者
「学習目標と意欲の低下」が懸念される。

名城大学

4

学力の定義

１．見える学力
　　・・・知識・技能
２．見えない学力
　　・・・関心・意欲

山極　隆、理科の教育、667号、4-7,2008.2

名城大学

5

大学を取り巻く環境

《薬学部では》
- ◆ 6年制への修業年限延長
- ◆ 新設薬科校のラッシュ
- ◆ ゆとり教育世代の基礎学力不足

進学率の上昇と教育水準の低下は、
学生がかってはもっていた「抽象的思考力」が低下し、「学問分野の垣根を越えて、一つの目的から別の目的に技能を転移できない。」

名城大学

6

科学的な見方や考え方とは？
科学の目で見る

ニセ科学が横行する世の中
→日本人のお粗末な科学リテラシー
１）クズ石を売りつけられる若者たち
２）「マイナスイオン」の現状
３）「水からの伝言」生体構成水、還元水
４）「納豆事件」発掘あるある大事典Ⅱ

名城大学

7

科学的リテラシーとは？

社会生活を営む上での基本的な能力の一部である。

科学的な読み書き能力に加え、科学的な事象に関して意見が言え、科学を理解し、身近な事物・現象について科学的に解釈し、意思決定できるなど幅広く、調和のとれた科学的能力や科学的態度を指す。

「思考力・判断力・表現力」の育成は科学的リテラシーの涵養につながる

名城大学

8

高大連携教育の意義

■ 高大連携教育は高校生が大学教育に触れることで、学習への動機付けや幅広い学力の向上を図る。

■ 自らの適性を見出し、将来の進路意識の明確化及び進学目的の形成に繋ぐことのできるものであること。

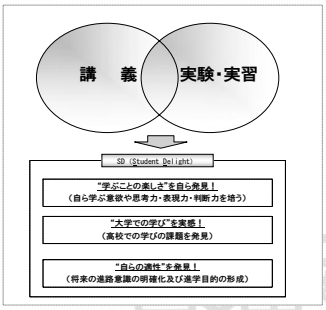
◆ 従来の薬学部実験講習会は体験型実験講座として位置づけられた

平成16年度高大連携教育実施要項（本学協議会平成15年11月14日了承）

名城大学

9

体験実験型講座のねらい



自ら学ぶ意欲や思考力、表現力、判断力を培うため可能な限り実験・観察等の体験的・問題解決的な学習を取り入れたものとする。

名城大学

10

名城大学薬学部の高大連携実験講習会

11

薬学部が実施する「高校生体験実験講習会」の意義

くすりをキーワードとした実験テーマを選定することで薬学の楽しさや魅力を伝える

◆ 自由参加型：毎年約100名の参加

◆ 9割の参加者が「講習会に満足」し、また「学習意欲の増加」、「進路選択に有用」、「理科に対する興味の変容」に大きな効果

◆ 満足度の要因：楽しかった、テキストがわかりやすい

名城大学

12

薬学部が実施する「高校生体験型実験講習会」の意義

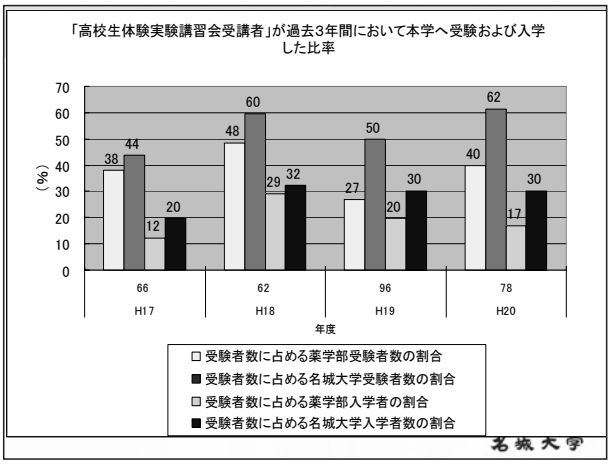
理系学部進学希望者に多様な学習機会を提供することで、知的好奇心を喚起し、学習への動機付け・維持を付与する

満足度の要因：

- 「実験が楽しかった」
- 「実習テキストがわかりやすかった」
- 「内容が理解できた」
- 「化学に対する興味変化」

名城大学

13



名城大学

14

参加者は順調に増えてきたが、、、？

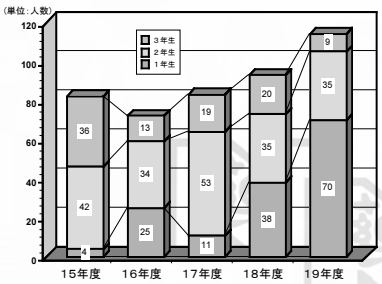


図1.「高校生体験実験講習会受講者」数の推移

名城大学

15

ＳＰＰ、ＳＳＨ事業に取り組む意義

1. 実験など体験的・問題解決的な学習活動を通じて理科、数学などに対する興味関心を喚起し、知的探究心などを育成する。
2. 理科の習熟度の高い生徒の人材育成をめざす。
3. 科学的リテラシーの育成をはかる。
4. 地域や学校をひとつの単位として連携する取組み

希望型・悉皆型：一講座数名から20～30名の受講

- 2回～5回の講義数
- 科学的思考力、判断力、表現力の獲得が目指せる
- 連携高校教員と事前打ち合わせで学習目標が絞り込める

名城大学

16

高校理科教員を対象とした実験講習会（ＳＰＰ）に取り組む意義

- 受講者において生徒の科学的に探究する能力と態度を育て、問題解決能力を養うために、より一層の指導力ならびに資質向上を目指す。
- 科学的現象が日常生活の様々な分野で応用されていることを認識し、それらの見識を教材開発に役立たせることを目指す。
- 県立理科教員の研修の一環として、県教育センターと本学が連携する取組み

名城大学

17

高校理科教員を対象とした実験講習会（ＳＰＰ）に取り組む意義

悉皆型：一講座20名前後の受講

- 1回～2回の講義数、経験年数が6年目の高校理科教員を対象
- 高校生対象の講習会と同一の実験内容
- 高校理科教員に本学の実験講習会を知ってもらい、自校生徒の参加を推奨してもらう
- 高校現場との触れ合い

名城大学

18

高校理科教員および自校生徒が実験講習会を受講した場合の評価

実験講習会に参加した高校理科教員の

- 86％が理科教科の学習の動機付けに役だつ
- 75％が進路選択の形成に役立つ
- 91％が自らの教育意欲を刺激した

と回答した。

名城大学

19

体験実験企画委員会の設立と役割：

■実験講習会の企画・立案
■SPP、SSHの窓口
●学部事業として位置づけ、組織化したことがほぼ10年にわたる継続性に寄与している
●全教員が順に実験担当

名城大学

20

ＦＤのひとつとしての高大連携教育

■実験担当教員
●高校生と直に触れ合うことで高大連携教育の重要性を認識してもらう。その教育実践はFDの一環である
■TAへの教育：事前ガイダンス
●参加生徒のTAへの評価は高く、TAも生徒に教えることで「学ぶ」の重要性を認識する。コミュニケーション能力の育成にも役立っている

名城大学

21

成果の発展性；高大連携は接続教育

■ 体験型学習（動機付け）から問題解決型学習（PBL）へ
● 高校生体験実験講習会⇒動機付け、進路形成
● SPP，SSH⇒PBLを通じて「思考力・判断力・表現力」さらに科学的リテラシーを育成
■ 大学初年次教育における「薬学入門実習」の導入
● 科学的リテラシーの涵養
● 専門課程への円滑な接続を目的とした「知識・態度・技能」の獲得

名城大学

22

ご清聴ありがとうございました

のべ37回にわたる薬学部実験講習会の実施にあたり、多大なご理解とご協力をいただきました。

歴代学部長、実験を担当した教員、大学院生、体験実験企画委員の方々に深謝します。また、大学開発センター職員ほか、多数の事務職員の手を煩わしました。厚く御礼申し上げます

名城大学

23

科学的な見方や考え方とは？

・ 自然に対して
「関心を高め」、
「観察・実験を行い」、
「科学的に調べる能力と態度」が身につき、
「自然の事物・現象についての理解を深める」
ことによって養われる。

名城大学

24

科学的思考とは？

・「考えるとは、複数のものを組み合わせ比べること、比較すべきものが頭の中にないと、新しいものをつくる力は生まれてこない。」
白川 静（中国文学者）

1.「複数のものを組み合わせ比べること」とは、
物事を「実証的」な側面から「論理的」に処理することである。また、「体系的」に整理するためでもある。
すなわち、「実証性」、「論理性」、「体系性」の3要素を持っており、これは「科学的」な処理を意味している。

名城大学

25

科学的思考とは？

・「考えるとは、複数のものを組み合わせ比べること、比較すべきものが頭の中にないと、新しいものをつくる力は生まれてこない。」
白川 静（中国文学者）

2. 複数の「組み合わせ比べる」ものとは、ひとつひとつの事実としての「知識」であり、それらが関連付けられた概念としての「知識」を指す。これらを「組み合わせ比べる」過程が「考えること（思考）」であり、その結果、物事の構造や関連性が明確になり、それが「理解すること」といえる。

名城大学

26

科学的思考とは？

「考える」ことが「新しいものをつくる力」を生み出すことと定義づけられる。

1) 適切な認識としての知識となっているか
2) 知識が比較する過程を経て獲得されたか
3) 「複数のものを組み合わせ比べること」という要素が評価の対象となる。

学力問題は単に学習内容を増やせばよいという問題ではない！

名城大学

27

科学的なものの見方や考え方とは？

『科学者の目』としての8項目
◆「使ったものは何だろうか」
◆「どんな操作をしたのだろうか」
◆「何が変化したのだろうか」
◆「変化してどうなったのだろうか」
◆「キーポイントは何だろうか」
◆「（比較して）違いは何だろうか」
◆「何が原因でどんな結果になったのだろうか」
◆「何と何が関係（影響）しあっているのだろうか」

名城大学

28

日本型科学的リテラシーとは？

◆科学的事象に関するものを読む能力
◆科学的事象について記述する能力
◆科学的事象に関して意見を述べる能力
◆科学的な知識と理解
◆科学的な知識を活用する能力
◆問題解決のプロセスを使用する能力
◆科学的態度と関心
◆科学の本質を理解する能力
◆社会における科学と技術、環境の関連を理解する能力

名城大学

29

実験講習会から学んで欲しいこと？

1. 学習すべき問題をはっきりとつかむ
2. 問題を解決するために計画をたてる
3. 計画に基づいて、研究や作業を続ける
4. 研究や作業の結果をまとめる
5. まとめた結果を活用し応用してみる
6. 学習指導要領（昭和２７年試案）から抜粋

名城大学

30

学力の階層構造

情意面の層（関心・意欲）
↓
知識・技能の層
↓
思考力・表現力の層
（知識・技能の習得のうえに立った）
↓
生きて働く層（活用・応用する力）

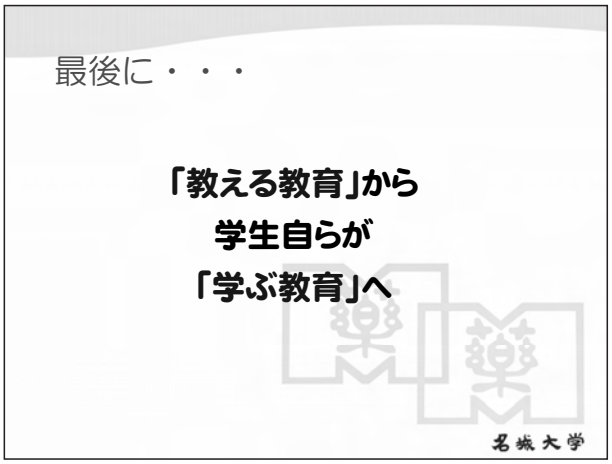
山極　隆、理科の教育、667号、4-7,2008.2

名城大学

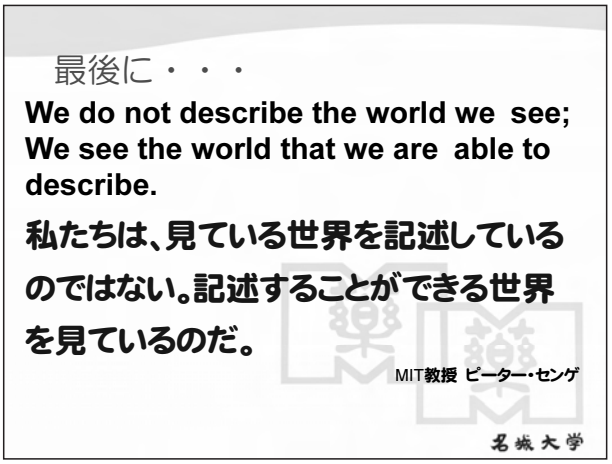
31

能力の氷山モデル
ハードスキル
顕在部分
ソフトスキル
潜在部分
知識
技能
態度
自己概念・価値観
性格・動機
容易
開発
困難
能力の氷山モデル　小方 2001.
名城大学

32


最後に・・・
「教える教育」から
学生自らが
「学ぶ教育」へ
名城大学

33


最後に・・・
We do not describe the world we see;
We see the world that we are able to describe.
私たちは、見ている世界を記述しているのではない。記述することができる世界を見ているのだ。
MIT教授 ピーター・センゲ
名城大学

第２回 T&L CAFE～授業の工夫を共有する～
実施報告

第 2 回 T&L CAFE～授業の工夫を共有する～実施報告

平成 21 年 12 月 17 日、天白キャンパス共通講義棟北N234 会議室にて、第 2 回 T&L CAFE～授業の工夫を共有する～を開催した。T&L CAFE は、Teaching & Learning CAFE の略で、コーヒーなどを飲みながらリラックスした雰囲気で、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、FD 委員会自主開発チームが主体となって実施している。

今年度の T＆L CAFE はランチの時間を活用し、互いの授業工夫を交換して授業づくりに活かす機会として、28 名（専任教員 20 名、FD 委員会自主開発チーム 3 名、大学教育開発センター 5 名）の参加があった。

FD 委員会自主開発チーム野口光宣座長から趣旨説明等があり、自主開発チーム西村善矢委員のコーディネートで、自己紹介のあと、授業での課題や苦心していること、授業の工夫などの話題提供が行われた。

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、苦労している。

②ゼミ運営で苦労しているが、それを共有する機会があまりない。

③ゼミの仲間は、一緒に苦労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、どれだけの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だったが、実施アンケートの結果から「有意義でした。ぜひ続けてほしい。もう少し長い時間で…」という声をいただいた。また、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ズの養成についても、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いただいた。

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。

T&L CAFE では、授業での悩みや課題、授業の工夫を共有するざっくばらんな場として今後とも定期的に実施していく。

第2回 T&L CAFE～授業の工夫を共有する～
参加者アンケート集計結果

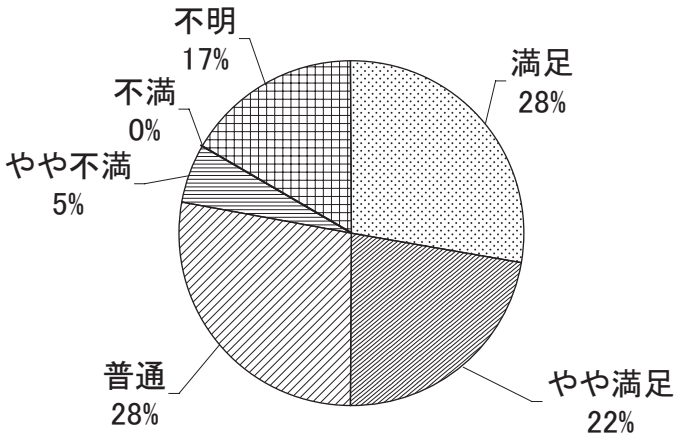
実施日：平成21年12月17日

○アンケート回答者所属

所属	人数	割合
法学部	3	16.7%
経済学部	2	11.1%
理工学部	1	5.6%
薬学部	4	22.2%
人間学部	1	5.6%
法務研究科	1	5.6%
大学・学校づくり研究科	1	5.6%
情報センター	1	5.6%
総合数理教育センター	1	5.6%
大学教育開発センター	3	16.7%
合計	18	100.0%

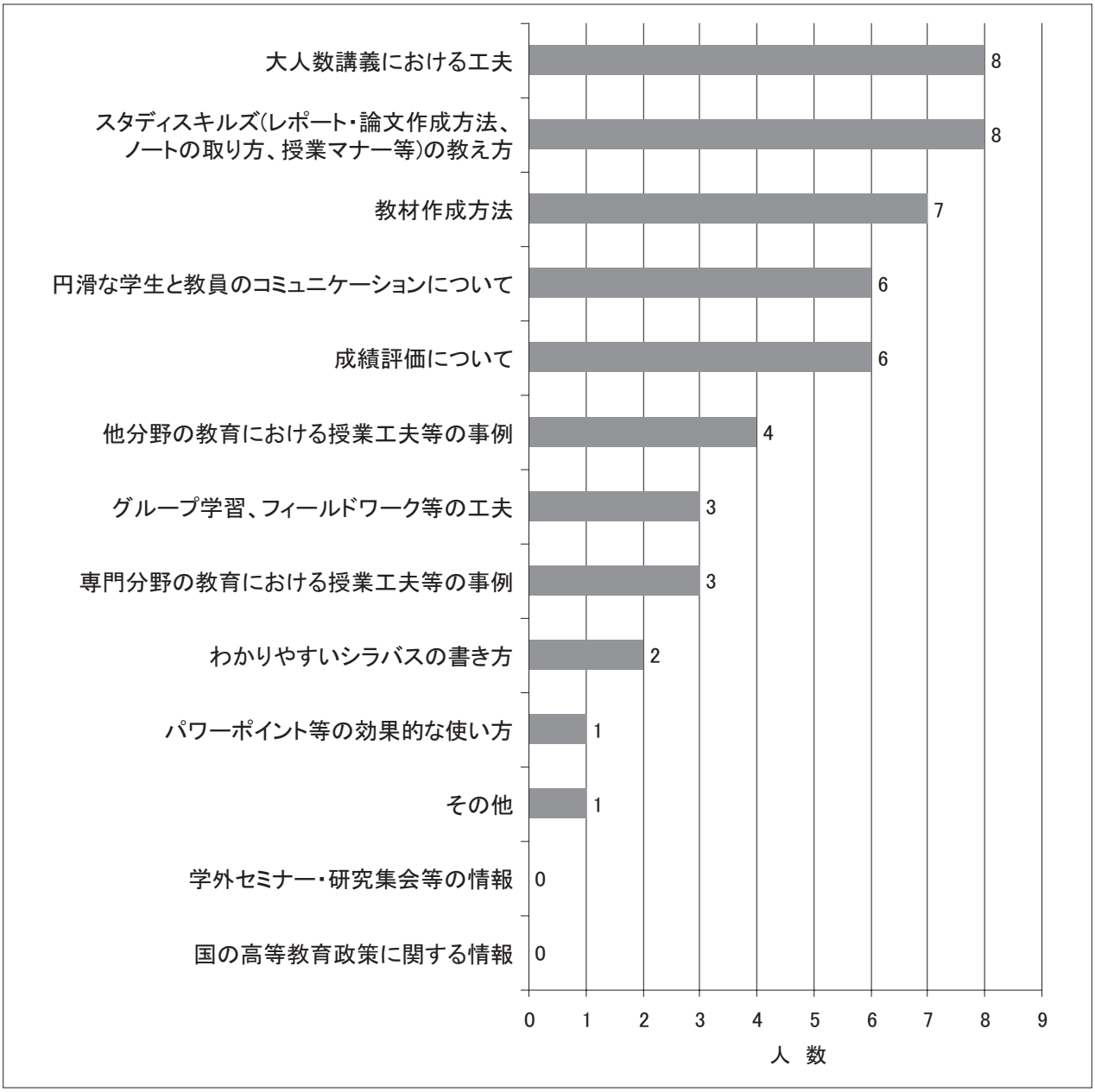
1）本日ご参加いただきました T&L CAFE はいかがでしたか。

所属	人数	割合
満足	5	27.8%
やや満足	4	22.2%
普通	5	27.8%
やや不満	1	5.6%
不満	0	0.0%
不明	3	16.7%



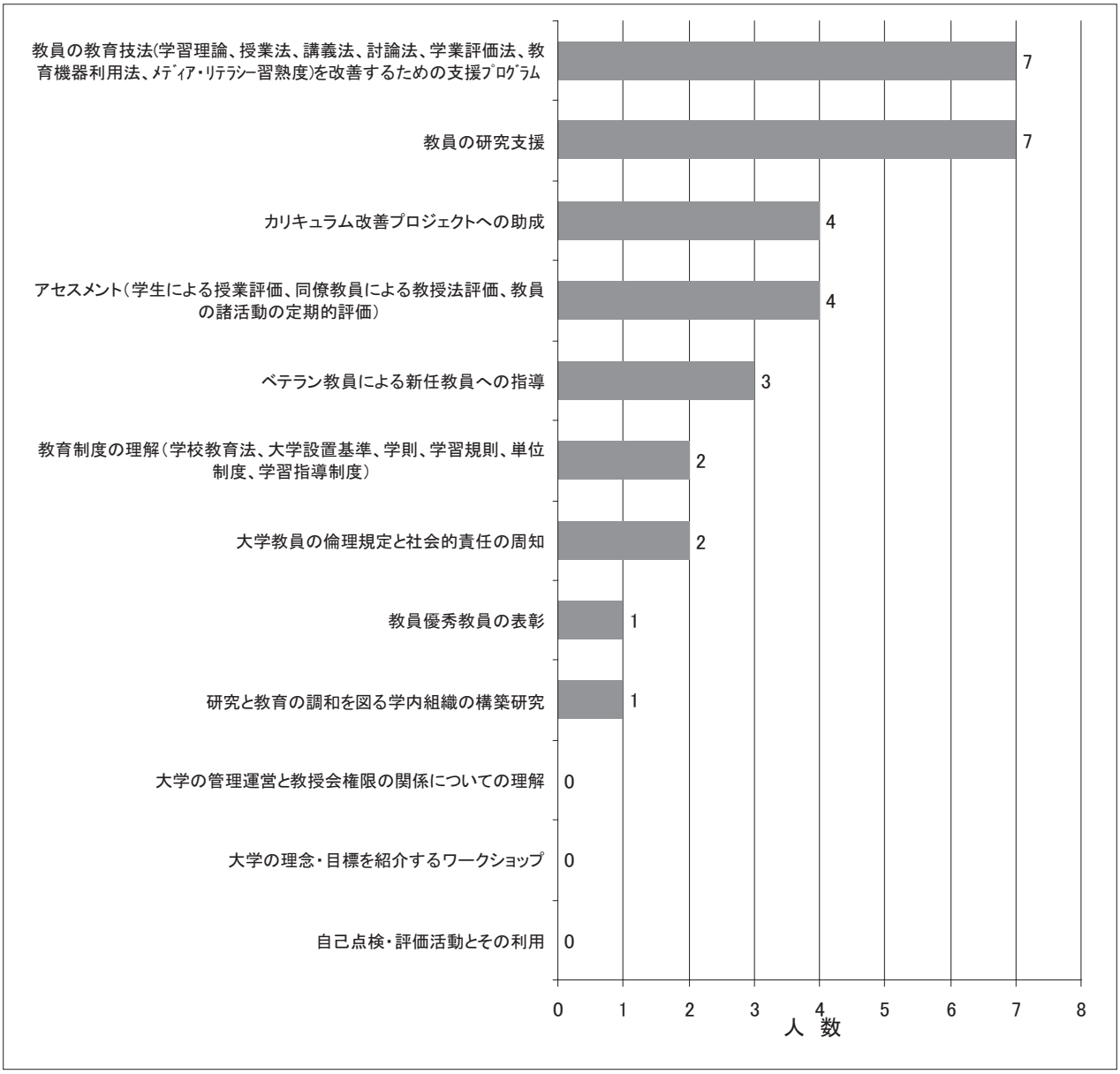
2）授業や教育改善等に関して、知りたい情報・知識等に○をつけてください。（複数回答可）

所属	人数
大人数講義における工夫	8
スタディスキルズ（レポート・論文作成方法、ノートの取り方、授業マナー等）の教え方	8
教材作成方法	7
円滑な学生と教員のコミュニケーションについて	6
成績評価について	6
他分野の教育における授業工夫等の事例	4
グループ学習、フィールドワーク等の工夫	3
専門分野の教育における授業工夫等の事例	3
わかりやすいシラバスの書き方	2
パワーポイント等の効果的な使い方	1
その他	1
学外セミナー・研究集会等の情報	0
国の高等教育政策に関する情報	0



3）名城大学では、どのような取り組みが必要であると思われますか。（複数回答可）

所属	人数
教員の教育技法（学習理論、授業法、講義法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシー習熟度）を改善するための支援プログラム	7
教員の研究支援	7
カリキュラム改善プロジェクトへの助成	4
アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）	4
ベテラン教員による新任教員への指導	3
教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、学習規則、単位制度、学習指導制度）	2
大学教員の倫理規定と社会的責任の周知	2
教員優秀教員の表彰	1
研究と教育の調和を図る学内組織の構築研究	1
大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解	0
大学の理念・目標を紹介するワークショップ	0
自己点検・評価活動とその利用	0



選択肢以外の自由記述

・教材作成の体制整備、学内のメール環境の構築、講義に関する意見交換
・時間割の改善
・教員と職員の協力
・教材作成のための素材（画像・動画等）のデータベース構築

第２回 T＆L CAFE（Teaching＆Learning CAFE）
～授業の工夫を共有する～　参加者アンケート

本日はＴ＆Ｌ　ＣＡＦＥにご参加いただきありがとうございました。
つきましては、今後のＦＤ活動において参考になるご意見をいただきたいと思いますので、本アンケートにご回答くださいますようご協力をお願いいたします。
ご記入後は出入り口付近に回収箱を用意してございますので、退出の際にお入れください。

【所属・お名前】

（　　）学部　（　　）

1）　本日ご参加いただきましたＴ＆Ｌ　ＣＡＦＥはいかがでしたか。

1. 満足　2. やや満足　3. 普通　4. やや不満　5. 不満

2）　今回のＴ＆Ｌ　ＣＡＦＥの開催時間帯や運営などについて、感想をお書きください。

（　　）

3）　授業や教育改善等に関して、知りたい情報・知識等に○をつけてください。（複数回答可）

1. スタディスキルズ（レポート・論文作成方法、ノートの取り方、授業マナー等）の教え方
2. 教材作成方法　3. パワーポイント等の効果的な使い方　4. 大人数講義における工夫
5. わかりやすいシラバスの書き方　6. 成績評価について
7. グループ学習、フィールドワーク等の工夫
8. 円滑な学生と教員のコミュニケーションについて
9. 専門分野の教育における授業工夫等の事例　10. 他分野の教育における授業工夫等の事例
11. 学外セミナー・研究集会等の情報　12. 国の高等教育政策に関する情報
13. その他（　　）

4）　名城大学では、どのような取り組みが必要であると思われますか。

【例】（財団法人大学セミナー・ハウス編,「大学力を創る：ＦＤハンドブック」, 1999, 東信堂, 絹川正吉）

1. 大学の理念・目標を紹介するワークショップ　2. ベテラン教員による新任教員への指導
3. 教員の教育技法（学習理論、授業法、講義法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシー習熟度）を改善するための支援プログラム
4. カリキュラム改善プロジェクトへの助成
5. 教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、学習規則、単位制度、学習指導制度）
6. アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）
7. 教育優秀教員の表彰　8. 教員の研究支援　9. 大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解
10. 研究と教育の調和を図る学内組織の構築の研究
11. 大学教員の倫理規程と社会的責任の周知　12. 自己点検・評価活動とその利用

（　　）

5）　他大学のＦＤの取り組みなどで名城大学でも取り入れてほしい活動や、Ｔ＆Ｌ　ＣＡＦＥの企画またはＦＤで取り扱ってほしい具体プログラムについて、ご意見・ご要望がございましたらお聞かせください。

（　　）

ご協力ありがとうございました。

教育優秀職員表彰

教育優秀職員表彰

本学では、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して、優れた教育成果をあげた教育職員を表彰する制度を設けている。平成17年度から始まったこの制度は、今年度で５回目を迎えた。

今年度は教育優秀職員として薬学部武田直仁准教授が選考され、平成21年９月18日（金）に表彰式が執り行われた。

武田准教授が選考の対象となった教育成果のテーマは「学びを伴う高大連携―実験講習会が大学の教育力にもたらす成果」であり、薬学教育において、数々の刊行物の執筆や講演会等での発表が高く評価されることとなった。

今回の選考対象となった取り組みについては、平成21年11月６日（金）開催のＦＤフォーラムで報告された。

なお、武田直仁准教授の教育に関する特別寄稿文については、平成21年度名城大学教育年報に掲載されているので、参照ください。

【教育優秀職員選考委員会】

第一回　平成21年７月28日（火）

１．教育優秀職員表彰候補者の選考について

２．教育優秀職員表彰制度のあり方について

【教育優秀職員表彰者一覧】

表彰年度	所属	氏名	教育成果テーマ
平成17年度	理工学部	伊藤政博	名城大学 ISO14001の運用に連結と融合を目指した環境教育
	薬学部	武田直仁 橋爪清松 竹内　烈 川村智子	学生実習における評価法の開発と実戦 ―学習者の内発的動機づけを高めるために―
	理工学部	塚本弥八郎	授業評価アンケートの分析手法と改善ポイント表示システムの構築
	理工学部	松本幸正	CS 授業評価分析手法の基本的枠組みの開発と応用的運用
	法学部	米田勝朗	名城大学女子駅伝部に対する競技指導の実践と成果
平成18年度	都市情報学部	亀井栄治 宇野　隆	愛知県立犬山高等学校との高大連携講座実施及びそれに至る３年間の試行実績
平成19年度	法学部	関　　嚴	文武両立を目指して
	薬学部	平松正行	Web システムを用いた教材開発とユビキタスな教育提供に向けた検討
平成20年度	理工学部	村上好生	実体験形教育を通じての「ものつくり」感性の育成教育
	薬学部	小森由美子	薬学部の教育における PBL 導入のための環境整備、および薬学教育における感染予防策の啓蒙と予防接種指導等への貢献
平成21年度	薬学部	武田直仁	学びを伴う高大連携 －実験講習会が大学の教育力にもたらす成果－

FD・SD コンソーシアム名古屋について

Ⅰ．FD・SD コンソーシアム名古屋とは

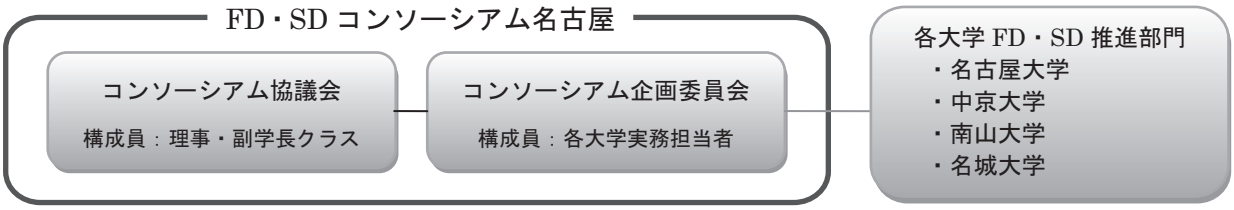
「FD・SD コンソーシアム名古屋」は、名古屋市山手地区にある国私立4大学（名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学）で構成された大学間ネットワーク組織であり、FD・SD プログラムの開発・提供を通じて、教職員の職務遂行能力の開発・向上を促進し、大学における教育・学生指導の改善を図ることを目的として、2008年度に設置された。

今後、大学に求められる社会や学生からのニーズは、さらに多様化・複雑化し、大学を取り巻く各種の環境は従来以上に厳しくなることが予想されている。大学が本来の力を発揮し、社会にその意義をアピールするためには、大学にとっての最大のリソースである教職員の能力・資質をたえず向上させることが必要である。そのための手段の一つである FD・SD についても、各大学が単独で取り組むだけではなく、各大学が相互に協力して取り組むことが必要である。

「FD・SD コンソーシアム名古屋」は、このような趣旨の下、施設・設備等を共同で活用しつつ、効果的な FD・SD プログラムの開発・提供を行うこと、それを通じて教職員の職務遂行能力を開発・向上させること、研究、教育、学生支援、さらには大学マネジメント等の諸活動の質を向上させることを目的として活動をしている。

Ⅱ．組織運営体制

1．推進体制



2．活動の基本的な考え方

4 大学間の FD・SD 企画に関する開催情報の提供と共有を旨とし、可能なものは 4 大学に限らず、他大学へも開放する。

3．FD・SD コンソーシアム企画委員会の構成

名古屋大学

木俣　元一　高等教育研究センター長／大学院文学研究科　教授
夏目　達也　高等教育研究センター　教授
周藤　芳幸　大学院文学研究科　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

Ⅳ．平成21年度事業計画

1．授業改善ワークショップ

大学教員準備プログラム（大学院生対象）

各参画大学の各種セミナー開催（単独または共同開催）

2．教員・職員セミナー

FD・SD 関連招聘セミナー

大学教育改革フォーラム in 東海2010

コンソーシアム主催セミナー

教務学生事務担当者実務研修

3．教材作成・普及

英語教材の開発

各領域専門教育支援

コンソーシアム活動報告書など

4．海外先進実践に関する研修

アメリカ POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）年次大会への派遣（各大学から 3 名程度派遣）

期間・場所：平成21年10月28日～11月 1 日／アメリカ・テキサス州ヒューストン

本学参加者：神保啓子（大学教育開発センター主査）、野崎能伸（学務センター主査）

大竹純平（キャリアセンター主事）

Ⅴ．事業規模

全体予算：29,350千円（名古屋大学と参画大学との間でコンソーシアム事業委託契約を締結）

本学における予算：3,500千円

本学における事業計画

1）各学部・研究科の組織的 FD 活動支援

2）FD 活動に係わる他大学等調査

3）各コンソーシアム組織が実施する FD 企画への参画及び情報収集

4）FD・SD 活動推進のための情報発信基盤の整備（ホームページ再構築）

5）アメリカ POD 年次大会への教職員派遣

Ⅵ. FD・SD コンソーシアム名古屋関連事業として実施されたセミナー・研究会等

2009.04.23	名古屋大学	第77回招聘セミナー「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）
2009.05.01	名古屋大学	第78回招聘セミナー「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	名古屋大学	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）
2009.06.24	FD・SD コンソーシアム名古屋	「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大学教育センター長）
2009.06.29	名古屋大学	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）
2009.07.04	なごや科学リテラシーフォーラム	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～」
2009.07.04	大学行政管理学会中部地区研究会	「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	名古屋大学	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）
2009.07.22	名古屋大学	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
2009.09.04	名古屋大学	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）
2009.10.01	名古屋大学	第49回客員教授セミナー「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	中京大学	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－」
2009.10.27	名城大学大学院大学・学校づくり研究科	大学・学校づくり研究科主催講演会 「欧州型自己評価による教育の質向上」
2009.10.28	中京大学	「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	名城大学	第11回 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	名古屋大学	第83回招聘セミナー「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	名古屋大学	第84回招聘セミナー「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）
2009.12.05	中京大学	「大学教育改善と FD/SD の課題」、「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	南山大学	「南山の授業について話そう」
2009.12.13	なごや科学リテラシーフォーラム	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	名古屋大学	第50回客員教授セミナー「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	名古屋大学	第51回客員教授セミナー「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	南山大学	Moodle 講習会
2010.03.13	FD・SD コンソーシアム名古屋	大学教育改革フォーラム in 東海2010

Ⅶ．FD・SD コンソーシアム名古屋　関連刊行物

1．「大学教員のための教室英語表現300」（2008年12月）
2．「経済学英語ハンドブック 授業で使える例文集」（2009年 3 月）
3．FD・SD シリーズ(1)「平成20年度なごや科学リテラシーフォーム活動報告書」（2009年 3 月）
4．FD・SD シリーズ(2)「哲学教育を考える」（2009年 3 月）
5．「大学生のための教室英語表現300」（2009年 4 月）
6．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）
7．「FD・SD コンソーシアム名古屋」パンフレット（2009年10月）

FD・SD コンソーシアム名古屋　企画委員会活動記録

第４回　平成21年６月４日（木）

【審議事項】

１．平成21年度委託契約書（案）及び実施計画（案）について

２．「高等教育専門職組織開発ネットワーク」2009年次大会への教職員派遣事業（案）について

３．FD ニーズ調査について

４．その他

FD・SD コンソーシアムの運営計画について

【報告事項】

１．FD・SD コンソーシアム企画委員会委員の交替について

２．平成20年度収支決算報告書について

３．その他

FD・SD 後援事業の実施時期の変更について

大学教員準備プログラムについて

第５回　平成21年10月15日（木）

【審議事項】

１．FD ニーズ調査について

２．「大学教育改革フォーラム in 東海2010」の開催について

３．その他

コンソーシアムの将来計画について

大学教員準備プログラムについて

【報告事項】

１．ジャーナル「名古屋高等教育研究」について

２．教職員の POD（アメリカ・ヒューストン）派遣について

３．コンソーシアム紹介ハンドブックについて

４．平成21年度コンソーシアム事業および後援事業について

５．その他

各大学の FD 企画案内について

第６回　平成22年２月22日（月）

【審議事項】

１．FD・SD コンソーシアム来年度活動計画について

【報告事項】

１．平成21年度収支決算報告書について

２．平成22年度委託契約書及び実施計画書について

３．大学教育改革フォーラム in 東海2010について

４．平成21年度総合報告書について

５．教育関係共同利用拠点の申請について

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

【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に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。報告者は昨年に続き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時からはじまるヨガセッションに頑張って参加した。セッションがはじまる前にヨガに参加することによって、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、ともにアイディ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。

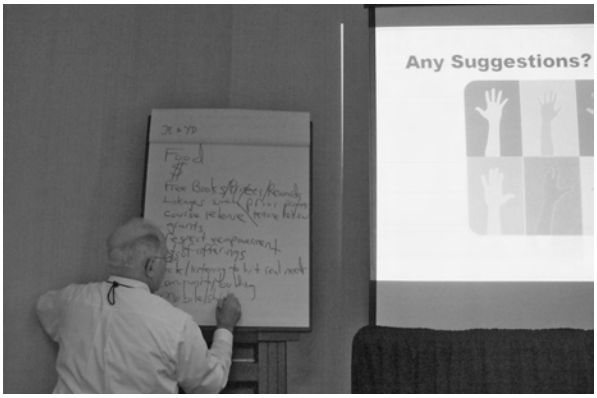


写真１：人気が高かった James Eison 氏（University of South Florida）のセッション

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．学際的な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、ファシリーテーターの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ィアを出し合う場面が見られた。 その中で、James 氏からは、多様なアイディアが必要であり、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ア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、〇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て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では、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ィアについて、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ィ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。

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て情報提供することで、より効果的になるという。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

【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　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、把握するということに精一杯で、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う、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うが、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、教育改善につなげることができるのではないか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セメスター）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氏から聞いた話が中心だが、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だけだが、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いくことを勧める。

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は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えた 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、同僚の皆様にこの場を借りてお詫びと感謝を表したい。

POD Conference 2009 に参加して

【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　学務センター主査　野崎能伸

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）とい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】

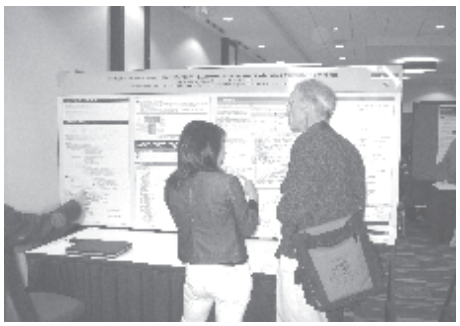
Pre-conference workshop W-1の様子

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。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った。

【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すのではなく、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 Sessionsの様子

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（s

kill)、どんな能力が身につけられるのかという獲得能力（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はなく、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、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、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。

以上

F D 委 員 会 要 項

平成13年７月21日

（目的及び設置）

第１条　名城大学学則第24条の２に規定する教育内容等の改善を図るため、FD 委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（任務）

第２条　委員会は、次の事項を検討・助言・実施する。

⑴　本学の教育内容及び教育環境の改善に関すること

⑵　教育技法の改善・向上のための具体的活動に関すること

⑶　単位制度の機能化を図るための具体的活動に関すること

⑷　学生による授業評価の実施・結果公表と授業改善に関すること

⑸　教員の資質開発を図るための組織的な研修に関すること

⑹　教育優秀教員の表彰に関すること

⑺　その他委員会が必要とすること

（組織）

第３条　委員会は、次の委員をもって組織する。

⑴　副学長

⑵　大学教育開発センター長

⑶　学務センター長

⑷　各学部から選出された教育職員２名

⑸　各独立研究科から選出された教育職員１名

⑹　薬学部及び都市情報学部から選出された事務職員各１名

⑺　経営本部から選出された事務職員１名

⑻　学務センターから選出された事務職員３名

⑼　キャリアセンターから選出された事務職員１名

⑽　入学センターから選出された事務職員１名

（委員長及び副委員長）

第４条　委員会に、委員長及び副委員長を置く。

②　委員長は、副学長を充てる。

③　副委員長は、委員の中から委員長が指名する。

（任期）

第５条　第３条第４号から第10号の委員の任期は、２年とする。ただし、再任を妨げない。

②　委員が欠けた場合の補充委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会議）

第６条　委員会は、委員長がこれを招集し、その議長となる。

②　委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。

③　委員会は、委員の３分の２以上の出席により成立する。

④　委員会の議事は、出席者の過半数で決し、可否同数のときは、議長がこれを決する。

（委員以外の出席）

第７条　委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

（小委員会の設置）

第８条　委員会は、必要に応じて小委員会等を置くことができる。

（事務）

第９条　委員会の事務は、大学教育開発センターで処理する。

附　則

この要項は、平成13年７月21日から施行する。

附　則

この要項は、平成15年４月１日から施行する。

附　則

この要項は、平成18年７月10日から施行し、平成18年６月１日から適用する。

附　則

この要項は、平成21年６月19日から施行し、平成21年４月１日から適用する。

教育優秀職員表彰要項

平成17年７月15日　要項

（目的）

第１条　この要項は、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。

（表彰の対象）

第２条　表彰の対象となる者は、本学の教育職員及びそのグループとする。

（候補者の推薦）

第３条　表彰対象者は、推薦によるものとする。

②　候補者の推薦は、自薦、他薦を問わない。他薦の場合は、本学の職員により推薦するものとする。

③　候補者の推薦は、教育優秀職員選考委員会委員長あてに行うものとする。

④　候補者の推薦にあたっては、次の各号に定める書類を添付するものとする。

⑴　表彰の対象となる教育成果の概要書（様式１）

⑵　推薦書（様式２）

⑶　教育成果に関する資料（様式３）

（優れた教育成果の内容）

第４条　表彰に相応しい優れた教育成果の内容は、次の各号の１に該当するものとする。

⑴　教育効果を格段に向上させる優れた教育法の考案や教育点検・改善システムを開発し、著しい成果をあげていること

⑵　教育改善に不断の努力をし、多年にわたり学生による授業評価で著しく高い評価を受けていること

⑶　学内外のFD活動において講演会講師を務めることや教育評価のデータ分析方法の開発などで著しい成果をあげていること

⑷　各種の資格試験に多数の合格者を出すなど著しい成果をあげていること

⑸　学生の学術発表や学生の各種コンペ等の指導で著しい成果をあげていること

⑹　その他、教育活動に著しい成果が認められると判断されること

（選考）

第５条　候補者の推薦があった場合は、教育優秀職員選考委員会（以下「選考委員会」という。）を設けて、選考にあたるものとする。

②　選考委員会は、次の委員をもって組織する。

⑴　FD委員会委員長及び副委員長

⑵　FD委員会委員のうち、委員長が指名する者

③　選考委員会委員長は、FD委員会委員長とする。

④　選考委員会は、毎年10名以内を目処として選考を行う。
⑤　選考委員会は必要に応じて、候補者の面接を行うことができる。
⑥　選考委員会委員長は、選考結果を学長に報告するものとする。
⑦　表彰者の決定は、大学協議会の議を経て、学長が行う。

（表彰の方法）

第６条　表彰は、表彰状と副賞を贈呈して行うものとする。
②　副賞10万円を贈呈する。

（表彰の時期）

第７条　表彰は、毎年開学記念日（９月22日）に行う。ただし、特に必要があるときは、この限りではない。

（事務）

第８条　本要項に関する事務は、大学教育開発センターの所管とし、関係部署と連絡調整して行う。

（疑義の裁定）

第９条　この要項の運用に際し、疑義が生じたときは、選考委員会委員長の決するところによる。

附　則

この要項は、平成17年７月15日から施行する。

平成21年度　学部別ＦＤ活動参加状況

所属			所属人数（※1）	H21後期授業満足度アンケート 学生アンケート	H21後期授業満足度アンケート 教員アンケート	FDフォーラム	T&L CAFE ～授業の工夫を共有する～	教育年報 研究論文投稿（※2）	教育年報 実践報告投稿（※2）	学外セミナー・研究集会等への派遣
教員	法学部	法学科	22	15	14	2	2			
		応用実務法学科	16	14	12	1	1			
		計	38	29	26	3	3			
	経営学部	経営学科	19	18	17	5			1	
		国際経営学科	13	13	11	3			1	
		計	32	31	28	8			2	
	経済学部	経済学科	17	14	13	7	1			1
		産業社会学科	12	8	7	7	1			
		計	29	22	20	14	2			1
	理工学部	数学科	18	16	14	1				
		情報工学科	20	14	13					1
		電気電子工学科	18	11	10					
		材料機能工学科	16	15	15	6		1		
		機械システム工学	18	15	15	3				
		交通科学科	17	15	15	2	1			2
		建設システム工学	16	13	13	1				
		環境創造学科	15	10	10	1				
		建築学科	17	12	11					
		総合基礎部門	15	10	9					
		計	170	131	125	14	1	1		3
	農学部	生物資源学科	14	13	12	4				
		応用生物化学科	13	13	13	5				
		生物環境科学科	13	10	10	3				
		総合基礎部門	1							
		附属農場	4			1				
		計	45	36	35	13				
	薬学部	薬学科	61	29	28	20	4	20	10	2
		総合基礎部門	2	1	1					
		RI・動物センター	1							
		分析センター	1							
		計	65	30	29	20	4	20	10	2
	都市情報学部	都市情報学科	27	25	21	5				1
	人間学部	人間学科	21	19	17	8	3	1		1
	大学院理工学研究科		1							
	大学院法務研究科		16				1			
	大学院大学・学校づくり研究科		3	4	4	2	1			1
	教職センター		6	6	6	5		1		
	情報センター		3	3	3	3	1			
	総合研究所		5							
	総合数理教育センター		3	3	3	3	1			
	大学教育開発センター		9	9	8	7	5			
	小計		473	348	325	105	22	23	12	9
職員	監査室		1							
	秘書室		5			3				
	経営本部		20			2				
	MS-15推進室		1			1				
	大学・附属高等学校振興推進準備		3			2				
	総合政策部		12			7			1	
	総務部		13			2				
	財政部		15			2	1			
	施設部		14			3				
	入学センター		13							
	学務センター		59			4				4
	保健センター		9							
	大学教育開発センター		8			8	5			9
	学術研究支援センター		9			6				
	総合研究所		1							
	キャリアセンター		24			4				
	国際交流センター		6			1				
	情報センター		9			1				
	附属図書館		7			2				
	法学部		4			2				1
	経営学部		3			2				
	経済学部		4			3				1
	理工学部		17			2				
	農学部		13			1				
	薬学部		12			3				
	都市情報学部		11			2				
	人間学部		4			2				
	小計		297			65	6		1	15
計			770	348	325	170	28	23	13	24

※1　全て延べ人数。
※2　平成21年4月1日現在。
（教員：助手を含む。特任教授（2号）理工学部（赤崎）、総合学術研究科（野依）、外部資金契約教員理工学部（田中・山本）、総合研究所(齋藤)は含まない。副学長は農学部および人間学部に含む。／事務職員：契約職員を含む。派遣職員は含まない。）
※3　共同執筆者もそれぞれ1とカウントする。

【FD活動参加状況の記録について】

大学教育開発センターでは、下記のように全教員のFD活動状況を記録しています。
先生方の教育業績等に必要な場合は、ご活用ください。

		FD委員	H21後期授業満足度アンケート		FDフォーラム	T&L CAFE ～授業の工夫を共有する～	教育年報	
			学生アンケート	教員アンケート			研究論文投稿（うち掲載）	実践報告投稿（うち掲載）
○○学部○○学科								
名城　太郎	教授		○					
名城　花子	教授	○	○	○	○			○
名城　次郎	准教授				○			
名城　桃子	助教		○	○	○	○		
○○学部△△学科								
名城　三郎	教授	○	○					
名城　梅子	准教授		○	○	○		○	
名城　史朗	助教							
名城　松子	講師				○			

編　集　後　記

大学教育開発センター
課長　難　波　輝　吉

平成15年度に大学教育開発センターが設置され、その基幹業務としてFD活動の推進を支援しています。

本学のFDの取り組みは「教職協働」で推進しています。その中で、事務職員としてFD活動にどのように関与していくのかという問いは、非常に難題です。その難題の解に近づくようにと考えたのが、FD活動報告書の企画・編集・発行への取り組みです。

これまでFD活動報告書は、出版物チーム（現、教育年報チーム）の活動の一つとして刊行されてきましたが、今回は、各企画で触れたさまざまな教育改善の工夫を発信していくことは、教職協働の「職」としてもできるのではないかと考え、大学教育開発センターで取り組みました。微力ではありますが、「職」の立場から、本年度のFD活動総括のサポートができたのではないかと思料しています。

本報告書は、FD委員会の下に設置された「自主開発」、「ワークショップ」、「学生満足度」、「教育年報」、「大学院」の５つのチームと「教育優秀職員選考委員会」についての活動報告を取り纏めたものです。

平成21年度のFD活動の推進にあたっては、本報告書でも記載しているとおり、平成22年度までの２年間を一つの区切りとして、各チームの活動目標を設定し、現在、その実現に向けて取り組んでいる途上にあります。本報告書の中では、本年度の活動を検証し、次年度に活動目標を達成するための課題や解決方策等についても明示しています。

本年度の教育改善の取り組みのプロセスをこの報告書で確認し、引き続き、持続的な教育改善に結び付けられるよう、本報告書がその一助になればと思います。

終わりに、本報告書の企画・編集にご協力いただいた各チームの座長の先生方、そして、さまざまなFD企画にご尽力いただいた先生方に御礼申し上げます。

平成22年３月

発　行：名城大学ＦＤ委員会
編　集：名城大学 大学教育開発センター
住　所：〒468-8502
名古屋市天白区塩釜口１－５０１
電　話：（０５２）８３８－２０３３
ＦＡＸ：（０５２）８３３－５２３０

MEIJO UNIVERSITY
FOUNDED
1926
NAGOYA JAPAN