

名城大学FD活動報告書

Meijo Faculty Development activity report

平成22年度

名城大学

FD委員会

目 次

1. はじめに

- 平成22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

2. 平成22年度FD活動一覧

- 平成22年度FD活動スケジュール一覧..... 3
- 平成22年度FD活動一覧..... 4

3. 平成22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22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 洪井 康弘（経済学部教授）
- 大学院チーム活動報告 20
大学院チーム座長 西田 幹夫（薬学部教授）

5. トピックス

- 第12回FDフォーラム実施報告
第12回FDフォーラム実施報告..... 23
- 所属別参加状況 25
- 参加者アンケート集計結果 27
- 当日配布資料 35
- 第3回T&L CAFE実施報告
T&L CAFE～授業を語り合う～ 実施報告 47
- 参加者アンケート集計結果 49
- 教育優秀職員表彰者紹介
教育優秀職員表彰者紹介 55
- 教育優秀職員選考委員会活動記録 56
- 過去の表彰者一覧 56

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 57
- FD・SDコンソーシアム名古屋企画委員会活動記録 61

7. 2010 POD Network Conference 参加報告 63

8. 資料

- FD委員会要項..... 77
- 教育優秀職員表彰要項 79
- 平成22年度所属別FD活動参加状況..... 81

9. おわりに

- 平成23年度のFD活動への期待..... 83
FD委員会委員長 池田 輝政

編集後記 84

1. はじめに

平成22年度のFD活動を振り返って

FD委員会副委員長 成 塚 重 弥

「学生の気質が大きく変わってきた。」

「社会が大きく変わろうとしている。」

「教育も大きく舵を切る時期にさしかかっている。」

さて、何をしたらよいのでしょうか？

我がFD委員会は、今年一年、いろいろな角度から上記の問題にアプローチしました。今後も努力を続けてまいります。

将来を担う人材に学生を育て上げるのが、本学の目的でもあります。FD活動はそのために有用です。しかし、あまり性急に力づくで学生を育てようと思うのは、危険とも思われます。教育テクニックを駆使するだけで、学生は本当に育つのでしょうか？

人間はたやすくは育ちません。植物、動物もしかりです。育つためには時間が必要です。教師は待つことも大切です。待つ時間に、教師も大いに学びましょう。個性あふれる教師がいて、初めて、教育の場は活力あふれるものになるのです。

さて、本年度FD委員会は、「学生の主体的な学びを促すための、教育活動の探求・実践および蓄積を目指したFD環境構築」を基本方針とし、5つのワーキンググループ(WG)を中心に活動しました。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設けました。ワークショップチーム(座長、成塚重弥)では、元東京都立国立高校教諭の小原孝久先生を基調講演者として招き、「学生の学習意欲を高める授業とは」をテーマに第12回FDフォーラムを開催しました。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22年度後期授業改善アンケートの実施ならびに報告書の作成をおこないました。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5号の編集をおこないました。また、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、本年度はチームの取り組みを小冊子にまとめました。以上の各WG活動の詳細は、本書の該当箇所を参考にしてください。さらに、教育優秀職員選考委員会において、教育優秀職員の選考もおこないました。本年度は薬学部の初年次教育への取り組みに関して、薬学部の飯田耕太郎准教授、田口忠緒准教授が受賞されました。おめでとうございます。

2. 平成22年度FD活動一覽

平成22年度 FD活動スケジュール一覧

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
FD委員会				★		★						★
FD委員会企画				★								★
自主開発チーム発表				★			①					
ワークショップチーム発表				★					④			
学生満足度チーム発表				★								
教育年報チーム発表				★								
大学院チーム発表				★								
その他活動				★								

FD委員会	第4回FD委員会	第5回FD委員会	第6回FD委員会	第7回FD委員会	第8回FD委員会	第9回FD委員会	第10回FD委員会	第11回FD委員会	第12回FD委員会
FD委員会企画	第2回自主開発チーム会議	第3回ワークショップチーム会議	第4回ワークショップチーム会議	第5回ワークショップチーム会議	第6回ワークショップチーム会議	第7回ワークショップチーム会議	第8回ワークショップチーム会議	第9回ワークショップチーム会議	第10回ワークショップチーム会議
自主開発チーム発表	第2回自主開発チーム会議	第3回自主開発チーム会議	第4回自主開発チーム会議	第5回自主開発チーム会議	第6回自主開発チーム会議	第7回自主開発チーム会議	第8回自主開発チーム会議	第9回自主開発チーム会議	第10回自主開発チーム会議
ワークショップチーム発表	第3回ワークショップチーム会議	第4回ワークショップチーム会議	第5回ワークショップチーム会議	第6回ワークショップチーム会議	第7回ワークショップチーム会議	第8回ワークショップチーム会議	第9回ワークショップチーム会議	第10回ワークショップチーム会議	第11回ワークショップチーム会議
学生満足度チーム発表	第6回学生満足度チーム会議	第7回学生満足度チーム会議	第8回学生満足度チーム会議	第9回学生満足度チーム会議	第10回学生満足度チーム会議	第11回学生満足度チーム会議	第12回学生満足度チーム会議	第13回学生満足度チーム会議	第14回学生満足度チーム会議
教育年報チーム発表	第4回教育年報チーム会議	第5回教育年報チーム会議	第6回教育年報チーム会議	第7回教育年報チーム会議	第8回教育年報チーム会議	第9回教育年報チーム会議	第10回教育年報チーム会議	第11回教育年報チーム会議	第12回教育年報チーム会議
大学院チーム発表	第3回大学院チーム会議	第4回大学院チーム会議	第5回大学院チーム会議	第6回大学院チーム会議	第7回大学院チーム会議	第8回大学院チーム会議	第9回大学院チーム会議	第10回大学院チーム会議	第11回大学院チーム会議
その他活動	第1回教育優秀職員選考委員会	第2回教育優秀職員選考委員会	第3回教育優秀職員選考委員会	第4回教育優秀職員選考委員会	第5回教育優秀職員選考委員会	第6回教育優秀職員選考委員会	第7回教育優秀職員選考委員会	第8回教育優秀職員選考委員会	第9回教育優秀職員選考委員会

平成22年度 F D活動一覧

1. 第3回T&L CAFE～授業を語り合う～

日 時：平成22年10月7日 12：30～14：00

参加者数：17名

概 要：

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

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

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

なお、実施アンケートの結果から、具体的な課題として「学生とのコミュニケーションの取り方」や「学生のスタディスキルの養成」についても、さらに意見交換を深めたいという希望が多く出された。

2. 教育優秀職員表彰

実 施 日：平成22年10月15日

概 要：優れた教育成果をあげた教員2名を選出し表彰した。

薬学部 飯田耕太郎 准教授、田口忠緒 准教授

「6年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践」

3. 平成22年度後期授業改善アンケート

実施期間：平成22年11月8日～11月19日

対象科目：

平成22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。

実施科目数は630科目（学生回答数：延べ36,434件、教員回答数：581件）

概 要：

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

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

集計結果と項目別の改善ポイントは、教員個人にフィードバックし、授業改善に必要な情報として活用している。また、学部単位におけるFD活動を推進することを旨に、強みと弱みを明確にした分析結果を報告書として取り纏め、全教員に配布し、授業改善の素材として活用している。学生に対しては、アンケート結果を載せたFD NEWS Vol.10を刊行し、ガイダンスでの配布をすることで、結果のフィードバックを行った。

なお、授業評価・授業満足度の把握・分析をリアルタイムで実施できるように、各キャンパスにマークカードリーダーを設置し、授業改善アンケートが実施できる環境を整備している。

4. 第12回FDフォーラム

日 時：平成22年12月2日 14:00～18:00

テ ー マ：学生の学習意欲を高める授業とは ～学生の主体的な学びについて考える～

参加者数：273名

プログラム：

【第1部】基調講演

「学生の学習意欲を高める授業とは ～学生の主体的な学びについて考える～」

元東京都立国立高等学校教諭、上智大学非常勤講師 小原孝久氏

【第2部】名城大学の授業を語る

1) 約千四百六十の瞳（法学部 長谷川乃理 助教）

2) 私立理工系大学における卒業研究の重要性（理工学部 岩谷素顕 准教授）

【第3部】平成22年度教育優秀職員表彰者講演

薬学部 飯田耕太郎 准教授、田口忠緒 准教授

5. 名城大学教育年報第5号発刊

発刊日：平成23年3月

発行部数：800部

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。平成22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。

教育年報の種別・内容等は次のとおりである。

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

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

6. 大学院教育の底力発刊

発刊日：平成23年3月

発行部数：800部

概要：

本学の大学院教育における優れた研究指導事例を収集し、学内で共有するため、8研究室の取材を通じ、その内容を冊子にまとめた。

7. 平成22年度FD活動報告書発刊

発刊日：平成23年3月

発行部数：800部

概要：

平成22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12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。

8. FD NEWS Vol.10発刊

発刊日：平成23年3月

発行部数：19,250部

概要：

学生にFD活動が平易に理解できるよう周知することを目的として発刊した。本年度は平成22年度後期授業改善アンケート、第12回FDフォーラム、T&L CAFE、大学院チーム活動等の活動について掲載し、全学生に配布した。

8. 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掲載】

	開催日時	主催機関	企画名称	派遣人数
1	4月24日 5月15,29日	3 認証評価機関・日本学術会議	3 認証評価機関・日本学術会議共催シンポジウム「これからの大学教育の質保証のあり方ー大学と認証評価機関の役割ー」	2名
2	6月5～6日	大学教育学会	大学教育学会 第32回（2010年）大会 「大学の存在意義（レゾンデートル）」	2名
3	6月12日	全国私立大学FD連携フォーラム	2010年度総会ならびにパネルディスカッション	1名
4	7月2日	株式会社ベネッセコーポレーション	ベネッセ大学支援フォーラム 「課題解決のための高大接続期からのしくみづくり」	1名
5	8月2日	大学評価・学位授与機構	平成22年度大学評価フォーラム 「学習成果を軸とした質保証システムの確立ー学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とはー」	1名
6	8月2日	京都大学、財団法人電通育英会	大学生研究フォーラム2010	1名
7	8月3日	社団法人私立大学情報教育協会	平成22年度教育改革FD／ICT理事長・学長等会議 「社会的・職業的自立に向けたキャリア形成教育を考える」	2名
8	8月23日	同志社大学、北海道大学、大阪府立大学、甲南大学	IRワークショップ「IR人材育成のために」	2名
9	8月25日	東北公益文科大学	東北公益文科大学「インクルージョン社会をめざした大学づくり」フォーラム 「青年期の発達障がい者への支援ー4大学の取組からー」	1名
10	8月25～28日	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)、愛媛大学	SPODフォーラム2010 「21世紀に生きる大学・高専教職員の創造」	3名
11	8月28日	山形大学	山形大学基盤教育シンポジウム 「教育改革に向けた山形大学の挑戦」	1名
12	9月11,12日	全国大学コンソーシアム協議会	第7回全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム 「人材育成の新たな地平ー大学コンソーシアムの挑戦ー」	1名
13	9月21日	経済産業省	社会人基礎力育成事例研究セミナー 「振り返り・評価を活用した社会人基礎力の育成」	2名
14	10月6日	南山大学	事務職員等研修「職場活性化研修『Fish!』」	2名
15	10月6～8日	財団法人私学研修福祉会	平成22年度大学教務部課長相当者研修会 「学士課程教育の質の充実（第3回）」	4名
16	10月7,8日	私立大学キャンパスシステム研究会	2010年度第4回第一分科会 「SPODの開発したFD／SD研修プログラムを受講」	1名
17	10月9日	法政大学	第8回FDシンポジウム 「教員・職員の職務からみた教育改善ー新たな展開を目指してー」	2名
18	11月27,28日	大学教育学会	大学教育学会2010年度課題研究集会 「キャリア形成における大学教育ーライフサイクルの視点からー」	4名
19	1月24,25日	文部科学省	平成22年度大学教育改革プログラム合同フォーラム	3名
20	2月18日	関西大学	教育GPシンポジウム「教育の国際化をめざして」	1名
21	2月18日	ネットワーク大学コンソーシアム岐阜	リメディアル教育研究会	1名
22	2月28日	愛知東邦大学	地域連携PBL推進シンポジウム 就業力育成と大学の教育改革 「『社会的・職業的自立』につなげる地域連携PBL」	2名
23	3月4日	筑波大学	筑波大学教育GP成果報告シンポジウム 「筑波スタンダードに基づく教養教育の再構築」	3名
24	3月4日	名古屋商科大学	就業力シンポジウム「就業力とは何か」	1名
25	3月5,6日	公益財団法人大学コンソーシアム京都	2010年度第16回FDフォーラム 「組織的FDの取り組みーFD義務化から現在ー」	1名
26	3月10～12日	社団法人私立大学情報教育協会	平成22年度FDのための情報技術講習会	1名
27	3月12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2011	5名
28	3月16日	関西地区FD連絡協議会	第7回関西地区FD連絡協議会主催イベント 授業評価ワークショップⅡ 「授業評価の効率的実施と効果的活用」	1名
29	3月17,18日	京都大学	第17回大学教育研究フォーラム	1名

3. 平成22年度 FD 委員会

FD活動の課題及び基本方針

1. FD委員会のFD活動の課題

「学生の主体的な学びを促す教育の促進」

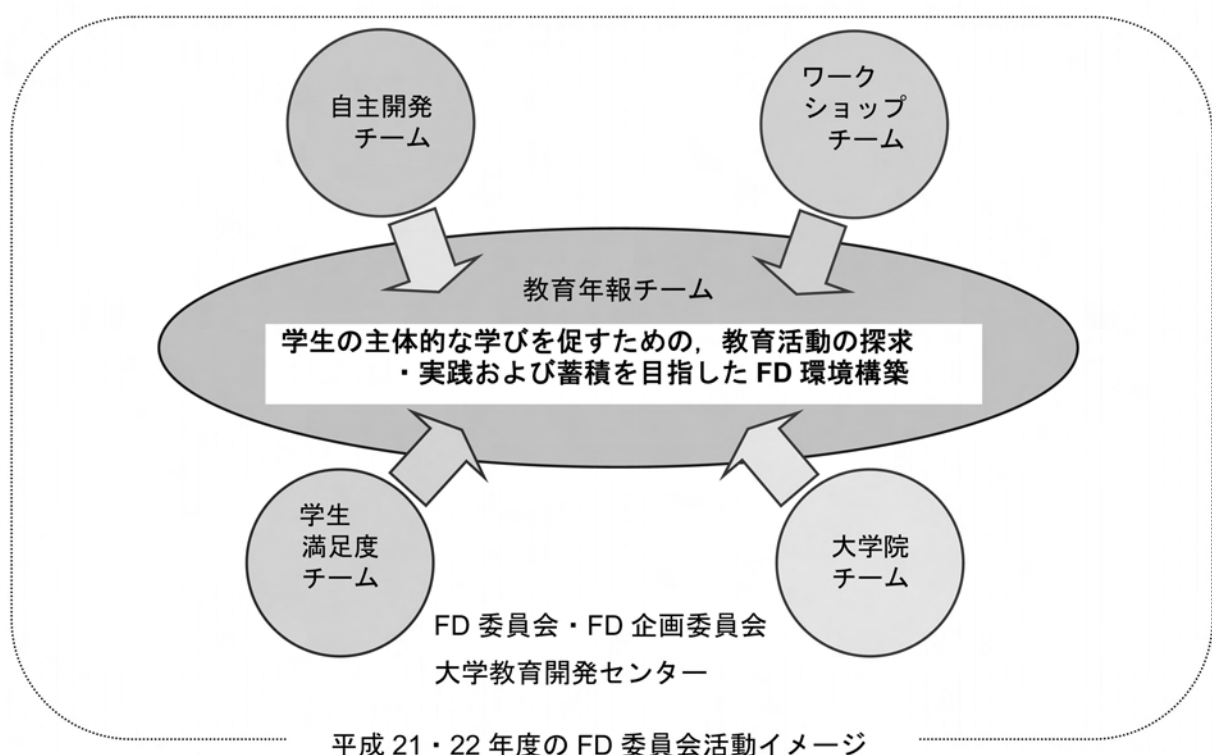
平成20年度に実施した授業満足度アンケート結果から、授業に対する1週間あたりの勉強時間においては、自学自習をまったくしていないという回答が50%を占めた。教員の視点からも学生の基礎的な知識が十分ではないという共通認識が確認されている。また、FD講演会のアンケート調査結果から、学生の学習意欲、学生の学力低下が喫緊の課題であることが確認される。

- ・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

2. 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22年度FD委員会各チームメンバー表

F D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－		
			所 属	役 職	名 前
FD 企 画 委 員 会	FDのMission： 名城大学では、	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	教 授	岡戸 浩子
			人 間 学 部	准 教 授	加茂 省三
			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	鈴木 茂敏
			薬 学 部	教 授	西田 幹夫
自主開発 チ－ム	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」	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。	大 学 ・ 学 校 づ くり 研 究 科	准 教 授	中 島 英 博
			経 済 学 部	教 授	◎ 野口 光宣
			人 間 学 部	教 授	岡戸 浩子
			都 市 情 報 学 部	教 授	海道 清信
			経 営 本 部	事 務 部 長	田中 敦夫
ワ－ク ショ－プ チ－ム	を自主・自律の 探求精神に基づき、持続的に創出する。	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。	入 学 セ ン タ ー	課 長	皆見 司朗
			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	加茂 省三
学 生 満 足 チ－ム	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」	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。	学 務 セ ン タ ー	事 務 部 長	大脇 肇
			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
教育年報 チ－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。	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
			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
大 学 院 チ－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。	農 学 部	教 授	鈴木 茂敏
			キ ャ リ ア セ ン タ ー	主 幹	石神 栄蔵
			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)

平成22年度 FD委員会活動記録

第1回 平成22年7月1日（木）

1. FD委員の交代について
2. 平成22年度の活動予定について
 - ・教育年報チーム
 - ・ワークショップチーム
 - ・大学院チーム
 - ・自主開発チーム
 - ・学生満足度チーム
3. 教育優秀職員表彰について
 - ・教育優秀職員選考委員会委員の選出について
 - ・教育優秀職員表彰の募集について
4. その他
 - ・マークカードリーダーシステムについて
 - ・2010 POD Network/NCSPOD Conferenceについて
 - ・FDの取組に対する私立大学経常費補助金の変更について

第2回 平成22年9月29日（水）

1. 教育優秀職員表彰候補者について（教育優秀職員選考委員会）
2. 第12回FDフォーラムについて（ワークショップチーム）
3. 第3回T&L CAFEについて（自主開発チーム）
4. 平成22年度後期授業改善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
6. その他
 - ・FD・SDコンソーシアム名古屋活動報告
 - ・他大学のFD企画参加報告
（四国地区大学教職員能力開発ネットワークSPOPフォーラム2010）
 - ・第7回海外セミナー「フィンランド教育事情視察7日間」の仮募集について

第3回 平成23年3月23日（水）

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
 - ・教育優秀職員表彰委員会
2. FD・SDコンソーシアム名古屋の活動報告
3. 国内外のFD活動について
 - 1) 2010 POD Network Conference 参加報告
 - 2) 地域コンソーシアムの取り組みについて
4. FD活動における平成22年度の課題と平成23年度の展開に向けて

4 . 平成22年度各 FD チーム活動報告

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22年度の活動報告

平成22年7月20日（火）に自主開発チーム会議が開催され、今年度の活動方針の確認、副担当者の選出、ならびに、第3回T&L CAFEの企画案の検討が行われた。

第2回T&L CAFEの実施結果に関する配布資料、および、企画案をもとに議論した結果、各委員から次のような意見が述べられた。①昨年度は自己紹介に時間がかかり、議論の時間が少なくなってしまった。今回はこの点を勘案し、全体の実施時間を見直してはどうか。また、討論の進行状況に合わせてテーマごとに時間を調整してはどうか。②テーマ毎で討論を行うのであれば、新任教員対象の企画を別途設ける必要はないのではないか。③T&L CAFE実施の効果を検証する方法は明確ではないが、まずはT&L CAFEを継続していくことが大切ではないか。これらの意見を踏まえ、企画案原案に修正が加えられた。

第3回T&L CAFEの実施日時は平成22年10月7日（木）の12時30分より14時までとなり、開催場所は天白キャンパス・タワー75の15階レセプションホールとなった。昨年度同様、各部署に周知のためのチラシを早めに配布し、軽食準備等に必要な参加者数の事前把握に努めた。

当日の進行は、自己紹介に始まり、テーマ1：大人数講義の工夫、テーマ2：学生の授業マナー、テーマ3：学習上困難を抱える学生への対応、クロージングの順であった。

事前登録した参加者数は、教員が7名、自主開発チームメンバー3名、教育開発センタースタッフ3名の計13名であったが、これに当日参加者として教員4名が加わり、最終的な参加者数は計17名となった。会の趣旨に沿って、体験談やテクニックの披露、質疑応答などが、自由に気楽な雰囲気の中で行われた。参加者に対して実施されたアンケート調査結果は、総じて、会が満足いく内容であったことを示唆するものであった。

平成22年度の反省点と平成23年度に向けての課題

開催期日を慎重に検討したにもかかわらず、多くの学部行事等と重複してしまい、結果として、参加者がほとんどいない学部、まったくいない学部が続出してしまった。これは、近年、学内の委員会関係の雑務が増加したり、多くの学部行事等が教授会のない曜日に実施されるようになったこと等の結果だと思われる。今後は、このような現状に対応して、FD活動の在り方を根本的に見直すべきなのか、参加人数の多寡にかかわらず継続すべきなのかを議論する必要があると思われる。

2. 活動記録（チーム会議）

第2回 平成22年7月20日（火）

1. 平成22年度自主開発チームの活動について

- ① 活動方針確認および副担当者の選出
- ② 第3回T&L CAFEの企画（案）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22年度の活動方針

「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」というFD委員会の活動方針を受けて、ワークショップチームは「学内外の特色の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」を平成21年度に続いて本年度の活動方針として採用し、その活動をおこなった。

2. 平成22年度の活動実績

FDフォーラムを平成22年12月2日（木）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。目標を達成するため、フォーラムの企画は、「学生の学習意欲を高める授業とは、学生の主体的な学びを引き出すには」というテーマのもとに、以下に示すようなものとした。参加者は、教職員、他大学関係者を含め273名であった。

FDフォーラム

第1部は、基調講演であり、元東京都立国立高校教諭、上智大学非常勤講師の小原孝久先生に「学生の学習意欲を高める授業とは」をテーマに、先生の豊富な教育実践に基づいた学生の主体的な学びを引き出すための取り組み、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」に関して、1)「約千四百六十の瞳」と題して法学部の長谷川乃理助教に大人数クラスをおこなう際の工夫ならびにご苦勞を、2)「私立理工系大学における卒業研究の重要性」と題して理工学部の岩谷素顕准教授に、マンツーマン教育に近い卒業研究の重要性、また、いかに学生のやる気を引き出すことが大切であるかのお話をいただいた。

第3部では平成22年度教育優秀職員表彰者である薬学部の飯田耕太郎准教授、田口忠緒准教授から、「6年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践」と題して、薬学部で最近おこなわれている「医療の担い手としての薬剤師の社会的使命の理解、薬学を学ぶ動機付け」に関する初年次教育の実践が紹介された。

3. 平成23年度への課題

本年度のFDフォーラムでは、「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」というテーマのもと、元高校教諭の小原先生から、学生の心をつかむ「ハート」と「スキル」の重要性に関しての実践の歴史をお聞きした。ともすると「スキル」さえ手に入れば、自由自在に学生を操ることが出来ると思いがちである。しかし、「やる気」を引き出すには「ハート」も欠かせないとのことであった。平成23年度は、勉強の真の原動力となる「学びの意義」についても掘り下げ、フォーラムでの多様な意見交換のもと、教員自身が熱くなるFD活動へと結びつけたい。

4. 活動記録（チーム会議）

第3回 平成22年7月12日(月)

1. 第12回FDフォーラムの実施に向けて
2. その他

第4回 平成22年8月31日(火)

1. 第12回FDフォーラムの実施に向けて
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22年度の活動

- ・学生と教員の双方の視点による「授業改善アンケート」の実施

後期開講科目を対象に11月8日～11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双方の視点から授業改善・工夫に繋げて行く調査を行った。

学生36,343名（延べ数）、教員581名の協力のもと630授業に関しアンケートを実施した。（実施率：91.8%）

各科目のアンケート結果は、改善ポイントを示す形でまとめ、教員のもとへ返却された。また同時に「学生の声」を聞く機会として、授業で良いと思った点および改善したほうが良いと思った点について学生が自由記述した内容を教員へ送付した。これらの学生の自由記述に対して各教員から「学生へのコメント」を提出していただき、学生と教員の双方の視点による授業改善アンケートの構築を目指した。

反省点

アンケート回収率（アンケート回収枚数÷履修者数）は21年度の58.8%に比べ1.4ポイント増加し60.2%となった。本年度は、各教員から「学生へのコメント」を提出していただく関係からアンケート調査時期を早め、授業7、8回目で行った。しかし多くの教員から授業13、14回目でアンケート調査する要望があった。学生と教員の双方から授業改善に繋げるという観点からアンケート実施時期を検討したい。

2. 平成23年度への課題

- ・学生と教員の双方の視点による「授業改善アンケート」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点に留意し授業改善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。

3. 活動記録（チーム会議）

- ・第6回 平成22年9月17日（金）

1. 平成22年度学生満足度チームの活動について
2. 平成22年度授業満足度アンケートについて

- 第7回 平成22年10月14日（木）
 1. 平成22年度後期授業改善アンケートについて
 2. 質問項目の検討について
 3. 学生の自由記述について
 4. フィードバックについて

- 第8回 平成22年 12月 6日（月）
 1. 平成22年度後期授業改善アンケート 学生の自由記述について
 2. 平成22年度後期授業改善アンケート 個別結果報告書について
 3. 次年度授業改善アンケートについて
 - ① 質問項目について
 - ② フィードバックについて
 - ③ 対象科目の選定基準について

- 第9回 平成23年 1月28日（金）
 1. 平成22年度後期授業改善アンケート結果について
 2. 平成22年度後期授業改善アンケート調査結果報告書について
 3. 今後のスケジュールについて

- 第10回 平成23年 2月21日（月）
 1. 平成22年度後期授業改善アンケート自由記述のまとめについて
 2. 平成22年度後期授業改善アンケート調査結果報告書について
 3. 今後のスケジュールについて

- 第11回 平成23年 3月11日（金）
 1. 平成22年度後期授業改善アンケート調査結果報告書について
 2. 平成22年度学生満足度チーム活動の総括について

教育年報チーム活動報告

教育年報チーム

座長 渋谷 康 弘

1. 新編集方針の確立

教育年報チームは昨年度、新しい『名城大学教育年報』の編集方針を確立した。その主な内容は、『年報』に掲載する文書を、①FDに関わる自らの実践を基本的に査読なしで自由に発表してもらう「実践報告」と、②厳格な査読のルールを適用する「教育研究論文」の二種類に分けるというものであった。この方針の下、①には「各教職員のFD活動を広く本学全体に伝える」という役割を、②には「研究論文」としての役割を担わせ、執筆者にも各々の役割を自覚して投稿してもらい、新しい『教育年報』を作成する——これが本チームの主要な業務となったわけである。

2. 編集作業の円滑化

上の方針を掲げて新体制を確立した本チームではあったが、昨年度は編集方針の変更に伴う細部の取り決めが十分でなく、実際の編集段階では種々の戸惑いも生じていた。問題が生じる度に一つ一つ解決するという方法で一歩ずつ前進はしたものの、いずれの作業も遅れがちであった。その結果、印刷が完了した時には、既に年度が入れ替わる直前となっていた。

今年度はこうした経験に基づき、編集上のルール作りや作業マニュアルの作成が進められた。主に事務職員が手際よくマニュアル作りを進め、作業はそれに則って比較的順調に進行した。

「研究論文」について言えば、外部の査読者を加えた査読体制がほぼ整い、客観的な評価に基づき掲載するという基本線が定着しつつある。査読結果（掲載可、条件付き掲載可、掲載不可）に基づいて行うべき処理が明確化され、掲載の決定に作為が入る余地は基本的に排除された。こうした査読体制の中で、今年度は6本の教育研究論文が投稿され、4本が掲載されることとなった。論文の質を向上させてゆくための道筋には、一応の目途がついたと言えるだろう。

「実践報告」としては4本の投稿があり、これらは原則通りすべて掲載することとした。この中には事務職員からの投稿も含まれている。本来FD活動というのは、教員・職員の協同によって成り立つものである。この点から言えば、教員・職員の両者から投稿があったということは大変喜ばしいことである。今後も活発な投稿が続くことを期待している。

3. 今後の課題

マニュアル化が進み編集作業の円滑化がなされた一方で、新たな問題点もいくつか浮かび上がってきた。特に大きなものとしては、脚注や文献目録の表記法が統一されていないという問題がある。脚注や文献目録の表記法について、これまで本チームでは、非常識なものでない限り各学会の基準に従っていれば良いこととしていた。だが、異なる学会に所属する複数の執筆者が各学会のルールに準じて執筆していると、『年報』の中に様々なルールが混在することになってしまう。今年度の『年報』では、こうしたルールの不統一がかなり目立つようになっていた。

上の点を根本的に改善するためには、『教育年報』の投稿規定で統一的なルールを設定することが必要であろう。こうしたルールの作成と周知徹底は、本チームの今後の課題としておく。

4. 活動記録

① 教育年報チーム会議

第4回 平成22年7月14日（水）

1. 平成22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
3. その他

第5回 平成22年11月9日（火）

1. 平成22年度名城大学教育年報投稿について
2. 今後の進め方について
3. 学生の自由記述について
4. その他

第6回 平成23年2月24日（木）

1. 平成22年度名城大学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22年11月9日（火）

1. 平成22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23年2月21日（月）

1. 査読結果について
2. 結果の取り扱いについて
3. その他

大学院チーム活動報告

大学院チーム

座長 西 田 幹 夫

1. 平成22年度の活動報告

大学院チームの具体的な活動方針は、平成21年度の本報告書に記載してあった。

本年度は、その方針に沿って実際の活動を展開し、結果をだすことが主たる目標である。

すなわち、“全学的に優れた大学院教育を実践し、成果を挙げている研究室の活動から普遍的な要素を抽出して、広く学内に広報しよう”とした。対象として、国内外の学会で表彰された大学院生を輩出した指導教員と、可能ならば当該の学生にインタビューして廻った。

インタビューの要約は順次、大学広報のホームページに掲載している。現在、3学部1研究科、8件が掲載されている。

研究室インタビューとまとめの作業は、教員と教育開発センター職員の委員全員が協力し年間を通じて円滑に実施できた。これは、FD・SD (Staff Development) 活動のささやかな一例と云えるであろう。訪問した研究室からは例外なく、取材に対して最大限の協力を提供して戴き、本企画が好感を持って受け入れられたことを窺わせる。

取材を重ねていくと、いずれの研究室でも似通ったトピックスに遭遇した。これは、優れた研究・教育指導には底辺に共通する原則のようなものがあることが分かる。学生の自由な雰囲気と発想を重んじる中にも自主憲法が確立され、相当きつい訓練が忍ばせてある。学会発表を通じて外界と競わせ、特に国際大会で世界を認識させ。その体験から学生達に自信を植え付けさせる。教員が直接前に出ず、上手に先輩の背中を見せて自覚させる。ユーモアに満ちた息抜きの提供を忘れない。出来たことには最大限に褒めるなど、誰にでも明日から試行できそうな項目が並んでいる。私たち“にわか記者”が、指導教員から引き出したかった“・・・マジック”、“企業秘密”は格別なことではなく、“ごく普通のことを我慢強く学生を信じて日ごと実践していくことである”と云う印象を強めた。大学組織の側へは奨学金制度の拡充を望む声など、側面からの支援を求める声がある。

ホームページに掲載した内容は、年度末に冊子にまとめて、広く配布できるように計画している。願わくば、欧米に見られる“Best Professors”の名城版に類するものができればと期待している。

一年間を振り返ってみると、反省点が幾つか挙げられる。インタビューの対象とした学部・専門分野に偏りが生じた。理系学部が多く、文系学部に訪問の機会がなかった。この点は予め予想はしていたが現実となり、対象の選び方を見直すかどうか、チームの中で検討を始めている。当初の事例収集の計画では、約20件を目標としてきたが、同じ研究室の重複を避けると、意外に数が伸びなかった。視点を変えた情報収集が望まれるところである。

平成23年度に向けた活動では、文系学部の大学院生を対象にできるカテゴリーを工夫することが重要課題である。これから、二年間の活動を広報したアウトカムを如何に検証していくかを考えねばならない。

2. 活動記録（チーム会議）

第3回 平成22年6月29日（火）

1. 平成22年度大学院チームの活動について

第4回 平成22年12月13日（月）

1. 大学院教育の取材について

第5回 平成23年1月13日（月）

1. 大学院F Dの取材のまとめについて
2. その他

第6回 平成23年2月21日（月）

1. 大学院F Dの取材のまとめについて
2. その他

5. トピックス

第12回 FD フォーラム 実施報告

12月2日（木）、共通講義棟北101教室において、第12回FDフォーラムを開催した。今回は、「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」をテーマとし、教職員、学生、他大学関係者等273名が参加して行われた。

はじめに、池田輝政FD委員長から、具体的な教育に関する事例を基に、教員も主体的に学べるフォーラムにしたい旨の挨拶の後、成塚重弥ワークショップチーム座長から、学生の主体的な学びについて考えることを本フォーラムのテーマとして設定したとの趣旨説明があった。



第1部は、「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」をテーマに、元東京都立国立高等学校教諭、上智大学非常勤講師の小原孝久氏を迎え、元高校教師である自らの体験から、学生の意欲を高める授業についての講演が行われた。

その中で、授業におけるさまざまな工夫や基本的な考え方について具体的な実践例を基に報告され、学ぶ目的を学生に熱意を持って伝えることが大切であると述べられた。

第2部は、「名城大学の授業を語る」として、①約千四百六十の瞳（法学部 長谷川乃理助教）、②私立理工系大学における卒業研究の重要性（理工学部 岩谷素顕准教授）の2つの名城大学の授業についての事例報告が行われた。

- ① 約千四百六十の瞳では、大人数授業における工夫と課題について、経験に基づいた事例報告をいただいた。
- ② 私立理工系大学における卒業研究の重要性では、自立した研究者・技術者として必要な力を養成するための観点から、卒業研究の重要性と心がけるべきポイントの報告をいただいた。



その後、成塚座長、洪井康弘FD委員をコーディネーターとしたディスカッションが行われ、授業において知識を身につけさせることと考えさせることの比重をどうするか等について議論が交わされた。

第3部は、「平成22年度教育優秀職員表彰者講演」として、薬学部の飯田耕太郎准教授、田口忠緒准教授から、「6年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践」を題材として、表彰対象となった取り組みについて講演が行われた。

飯田准教授からは、授業科目「薬学入門Ⅰ」において、ハイブリッド型PBL（問題基盤型学習）を導入し、講義とPBLを組み合わせた授業を行っていることの報告が行われた。

続いて、田口准教授からは、授業科目「薬学入門Ⅱ」において、エイジミキシング法を導入し、学生主導型／コミュニケーション重視の授業を行っていることの報告が行われた。



FDフォーラム終了に際して、下山宏学長から、各講演者の内容について振り返ると共に、教育改善の取り組みを全学的なものとして、FD活動を推進していきたいとの講評が行われた。



最後に、池田FD委員長から、教育に関する具体的なノウハウを得ることができ、学びの密度の濃いフォーラムとなったとの纏めをもって、第12回フォーラムを終了した。

参加者からは、学生の主体的な学びを促す方法について考えさせられたとの感想が多く、今後の名城大学の教育のあり方を考える意義深い機会となった。

平成22年度 第12回FDフォーラム プログラム

『学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～』

はじめに 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

「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」

元東京都立国立高等学校教諭、上智大学非常勤講師 小原孝久 氏

第2部 名城大学の授業を語る

1)「約千四百六十の瞳」 法学部 長谷川乃理 助教

2)「私立理工系大学における卒業研究の重要性」 理工学部 岩谷素顕 准教授

第3部 平成22年度教育優秀職員表彰者講演

薬学部 飯田耕太郎 准教授 田口忠緒 准教授

おわりに フォーラムを振り返って …学長 下山宏

閉会挨拶 …FD委員長 池田輝政

第12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	38	3	7.9%	3
経営学部	33	18	54.5%	8
経済学部	30	24	80.0%	14
理工学部	169	24	14.2%	14
農学部	44	7	15.9%	13
薬学部	66	2	3.0%	20
都市情報学部	26	3	11.5%	5
人間学部	21	16	76.2%	8
大学院法務研究科	19	0	0.0%	0
大学院大学・学校づくり研究科	3	1	33.3%	2
教職センター	6	2	33.3%	5
情報センター	3	1	33.3%	3
総合研究所	5	0	0.0%	0
総合数理教育センター	3	0	0.0%	3
大学教育開発センター	9	1	11.1%	7
小計1	478	105	22.0%	108
非常勤講師（※3）	—	1	—	5
小計2		106		113
事務職員				
監査室	1	0	0.0%	0
秘書室	3	0	0.0%	3
経営本部	7	0	0.0%	2
大学・附属高等学校振興推進準備室	2	0	0.0%	2
総合政策部	11	2	18.2%	7
総務部	12	1	8.3%	2
財政部	16	6	37.5%	2
施設部	14	0	0.0%	3
入学センター	14	3	21.4%	0
学務センター	41	2	4.9%	4
保健センター	7	0	0.0%	0
大学教育開発センター	8	7	87.5%	8
学術研究支援センター	11	2	18.2%	6
総合研究所	1	0	0.0%	0
キャリアセンター	23	2	8.7%	4
国際交流センター	5	0	0.0%	1
情報センター	8	0	0.0%	1
附属図書館	8	1	12.5%	2
法学部	8	1	12.5%	2
経営学部	6	5	83.3%	2
経済学部	7	0	0.0%	3
理工学部	19	0	0.0%	2
農学部	19	0	0.0%	1
薬学部	11	0	0.0%	3
都市情報学部	11	1	9.1%	2
人間学部	6	3	50.0%	2
附属高校	9	0	0.0%	0
小計	288	36	12.5%	64
役員				
役員（※2）	7	4	57.1%	3
その他				
附属高等学校教諭	93	0	0.0%	0
学部生・大学院生	—	120	—	0
その他	—	7	—	20
小計	—	127	—	20
合計	—	273	—	200

※1 平成22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

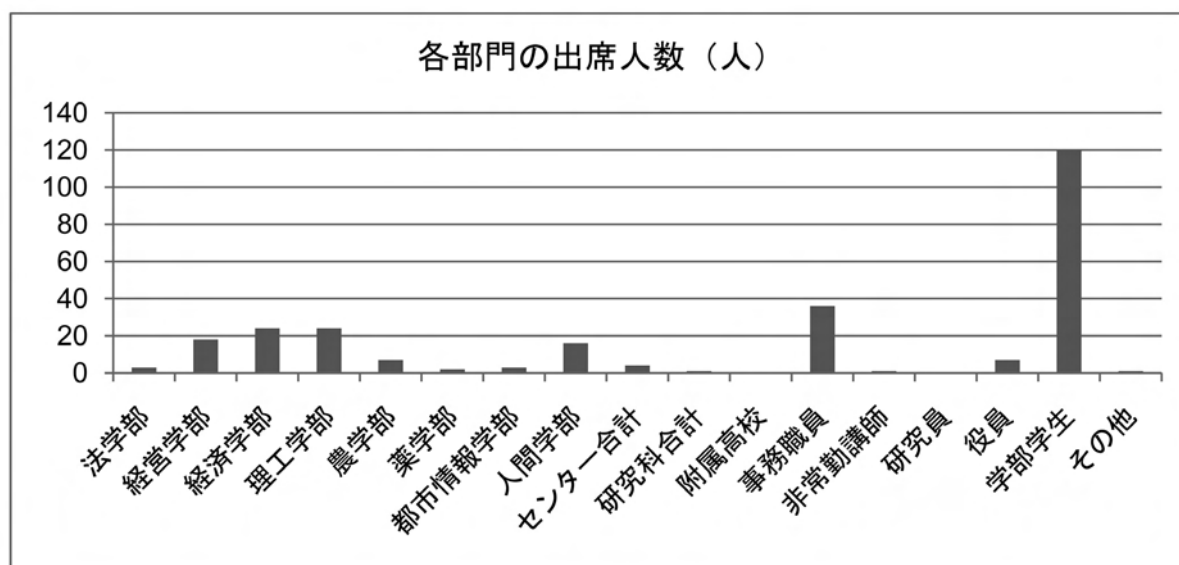
第12回 FD フォーラム 参加者アンケート集計結果

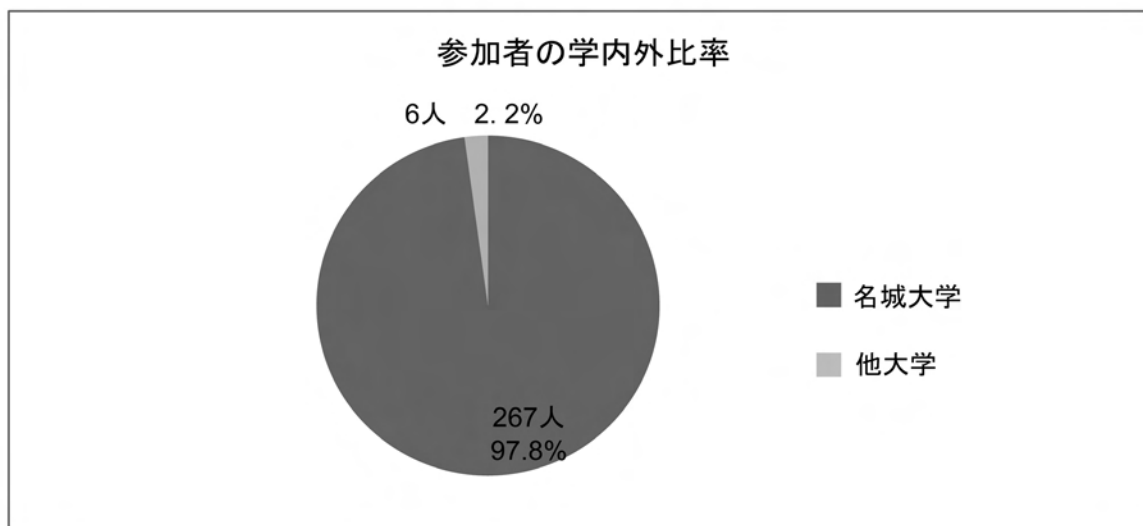
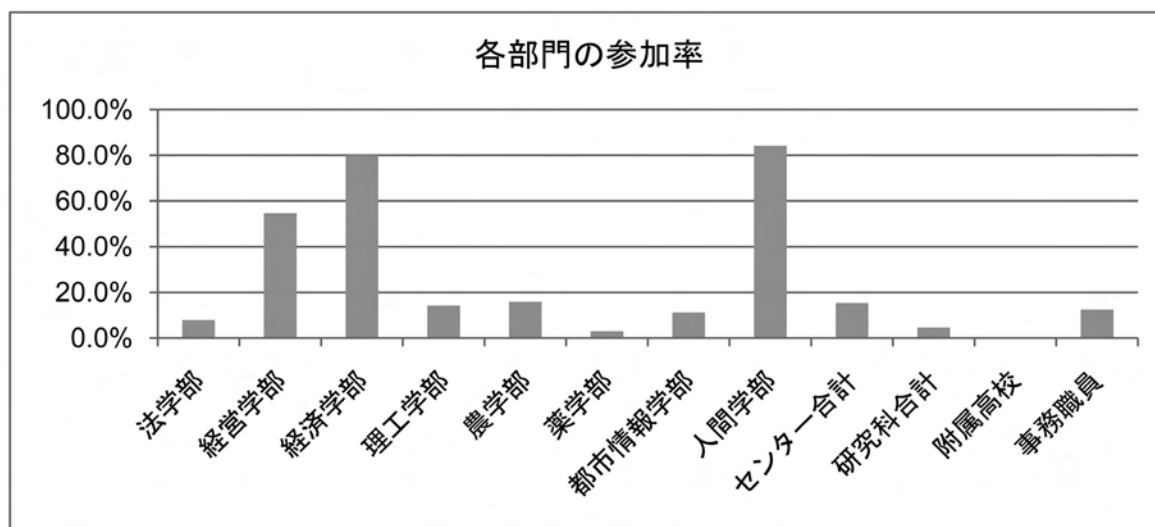
1. 参加者のデータ

① 参加者の属性（表）

		出席人数(人)	各部門の参加率	学内外人数(人)	学内外比率
名城大学	法 学 部	3	7.9%	267	97.8%
	経 営 学 部	18	54.5%		
	経 済 学 部	24	80.0%		
	理 工 学 部	24	14.2%		
	農 学 部	7	15.9%		
	薬 学 部	2	3.0%		
	都市情報学部	3	11.1%		
	人 間 学 部	16	84.2%		
	センター合計	4	15.4%		
	研究科合計	1	4.5%		
	附 属 高 校	0	0.0%		
	事 務 職 員	36	12.5%		
	非 常 勤 講 師	1			
	研 究 員	0			
	役 員	7			
	学 部 学 生	120			
他 大 学	そ の 他	1		6	2.2%
	教 育 職 員	3			
	事 務 職 員	0			
	民 間 企 業	2			
	研 究 員	1			
計		153		273	100.0%

② 参加者の属性（グラフ）





2. アンケートデータ

① アンケート回答者の属性（表）

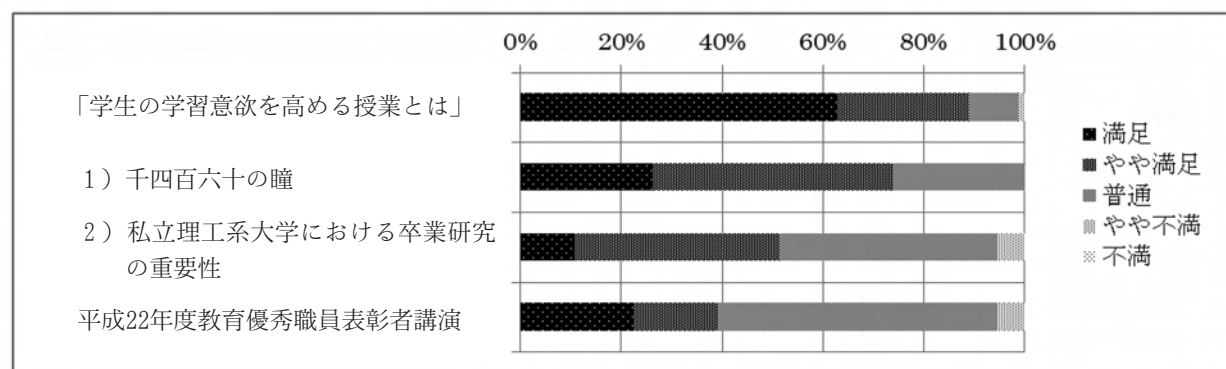
名城大学	専任職員	37人
	非常勤講師	0人
	職員	11人
	大学院生	0人
	学部学生	23人
	その他	1人
他大学	教員	2人
	職員	1人
高等学校	教員	0人
	職員	0人
その他		2人
計		77人

② 各プログラムの満足度（表）

		満足	やや	普通	やや 不満	不満	平均
第1部	学生の学習意欲を高める授業とは	46人	19人	7人	1人	0人	4.5
第2部	1) 千四百六十の瞳	10人	18人	10人	0人	0人	4.0
	2) 私立理工系大学における卒業研究の重要性	4人	15人	16人	2人	0人	3.6
第3部	平成22年度教育優秀職員表彰者講演	4人	3人	10人	1人	0人	3.6

* 各項目（満足～不満）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として計算。

③ 各プログラムの満足度（グラフ）



3. 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）

【第一部 基調講演】

① 学生の主体的な学びの大切さについて

- ・「主体的な学び」にたどりつくまでの道すじを教えて欲しい。(学生)
- ・基調講演 学生の主体的な学びについて、参考になる話が聞けた。(教員)
- ・学生が主体的に学ぶ仕組みやしなを教職員が作らないといけないと感じた。(職員)
- ・受け身ではない授業のやり方について、具体的、実践的な視点から知ることができた。(職員)
- ・理系の授業でどうやって学生を主体的に学ばせることができるか？工夫しないといけない。(教員)
- ・全てのプログラムが結局のところ、学生自らの学びの要求あってこそその教育であることを知らされた。(その他)
- ・学生が主体的に取り組む工夫が大変、為になった。「暗記でない」「一方通行でない」「考える」「発言する」授業の必要性や有効性を強く感じた。「結論を子供に委ねる」というアプローチが良かった。(教員)
- ・今の学生は授業に対して主体性がないと言われているように思うが、悪いのは学生だけではなく、学生が主体的になれるような、主体性を持てるような授業を行うことが教師にも大切だと思った。(学生)

② 教員の熱意、姿勢について

- 熱い心とスキルをみがきたいと感じました。(教員)
- 教育現場だけでなく、あらゆる分野にも生かせる内容だと参考になった。(学生)
- 人に教えるにあたり、必要なのは、熱いハートと様々な工夫であること。ただ聴くだけの授業では生徒も興味を持つことができない。ほんの少しでも生徒が参加することにより、授業はガラッと変えられるのだと分かった。(学生)
- 小原先生のハートとスキルという説明は、具体的で分かりやすく、今まで持っていた抽象的な概念がまとまったように感じました。(その他)
- 小原先生の講演のハートとスキルということで、小原先生が生徒に伝えようとする心、さらに工夫が今日の短い時間の間にも、話すにしても身ぶり手ぶりが大きくて、目が奪われるような話し方の工夫がすごく印象に残り、このような工夫が重要であると感じました。(学生)
- 「授業」とは何か、を考えさせられました。もちろん、学生自身にある程度学習に対する意欲があることが大前提ですが、これから教師を目指す人たちには、今回のフォーラムでお話されたようなハート&スキルを追求していったほしいと感じました。(学生)
- 基調講演をお話下さった小原先生の“ハート”と“スキル”というコンセプトは、とても刺激的なものでした。これは法学部長谷川先生の「本当の授業の改善とは」や、理工学部岩谷先生の「安易にものと考えがち」という問い通じる重要なテーマだと感じました。分かっていてもつい手間を惜しんでしまうので、肝に銘じたいと思います。(その他)
- 生徒に興味・関心を持ってもらうような授業では、教師の熱い気持ちがなければ生徒の心の中には届かないということが伝わりました。(学生)
- 小原先生が持つ学びに対しての姿勢を聞くことで自分の中で様々な意見が出てきました。私は“学びに答えはない”と思ってますが、人間答えがないと不安になるものです。しかし、今後生きていく中で自分なりの“答え”ができればよいと思っています。(学生)

③ 授業の準備、工夫について

- 一人一人が自分のやり方で、工夫していくことが重要であると感じた。(教員)
- どういう仕組みや仕掛けがあるのかをセンターが提供していく必要も併せて感じた。(職員)
- 学習意欲を高めるために様々な工夫を小原先生がまとめているいくつかのポイントが参考になった。具体的なスキルを見せて示してもらえたのも参考になりました。(教員)
- 学校の授業は淡々としていてつまらないと思うことがあったので、とても興味のもてる内容で、生徒の態度も大事だが、授業する側の工夫も大切だと思った。(学生)
- 授業において“工夫”が大事だと感じた。教室の形を変えたり、ディベートを取り入れたりと様々なスタイルがあり、その中でその時々で学生に合ったものを選択すれば、学生の興味や関心を引くのだと改めて感じた。(学生)
- 授業にこれだけ準備と工夫をする人がいるということ、もっと多くの教員に知ってほしいと思った。(教員)
- 小原先生の授業スキルの紹介です。自身も、かなり多くビデオ関連の素材を提示素材としていますが、基本的に学生から好評である反面、「部分的に止めての教員(私)の説明が

邪魔、通して見たい」⇔「見ているうちに眠くなる」のマイナスの対応を苦慮しています。小原先生の配布資料にビデオの内容のプロットを用意しておくこと、私もビデオ内容のダイジェストをプリントに記載していますが、このプロット提示は非常に参考になりました。(教員)

④ 授業における結論の導き方について

- ・ 討論を取り入れた授業では「結論の共有ではなく問題の共有」を目指す、とのお話からは、いろいろな事柄を考えさせられた。(教員)
- ・ 自分の意見を深く考え、調べ、自分が思っていた偏った意見を、他の同じ立場に居る人の意見を受け入れ、自分の視野を広めていくという点が一番大切だと思いました。そして、これからの授業の受け方を考えて主体的に考え、また多くの意見を受け入れ、自分の信念を固めていくべきであると思いました。将来の道が不明確である私には有意義な講演でした。(学生)
- ・ 社会科学を教育する者として、共感できる事、私自身が心掛けて実践している事が確認することができ、良かった。具体的には「結論を子供に委ねるべき」、「共通の基盤、知識が必要」、「フェアであることが必要」、「結論の共有ではなく、問題を共有すべき」という諸点です。学生の意見の中には、「専門科目は難しい」、「理解できない」、「自分の意見を求められるのは困る」、「答えがはっきりしないので授業を進めるのは困る」という、消極的な意見も見えます。時折、発信者である私自身が受信者である学生にがっかりさせられることがありますので、情熱を持ち続けるにはどうしたらよいのか？日々問い続けています。(正直に言うと、精神的にキツイと感じています)。(教員)

⑤ その他

- ・ 人に何かを伝えたいならば、心と心の会話を正面から向き合っていくことだと感じました。きっかけ一つで視野が大きく変わるのだなと思いました。(学生)
- ・ 主体性の授業というのは、やはり口だけでなく大切だと感じた。生徒の授業態度も重要だが、教師の熱意も同時に必要と感じた。学生と教師の人と人との関係、心のつながりがまず大事だと思いました。(学生)
- ・ 次年度以降も、小原先生のように、純粋な意味での大学関係者以外の方から教育改善についてお話を伺えたらと思います。(教員)
- ・ フォーラムの目的は、具体的なスキルの提示だと思います。(教員)
- ・ 「考える力をつける」「知識を身につける」の両面から授業を考える。成塚先生のアプローチは良かったと思います。小原先生の感想（まとめ）が核心をついていると思います。(職員)
- ・ 小原先生の講演を自身に照らし合わせてみて、大変反省しました。①「自分が好きだから伝えるというのではなく、青年期の若者の心の琴線に触れるように伝えることが、教員の義務である」、②「結論の共有ではなく、問題を共有すべき」、③ビデオ教材の準備に大変時間をかけ、事前編集、プロットも作られているところ、④講義感想文にある学生さんの意見。(教員)
- ・ 学生をしっかり見て、向き合うことが大切だと思いました。(教員)

- ・生徒をどのように興味を持たせるか。重要なのは、生徒の心、情熱。以上の点がとても印象に残った。(学生)
- ・先生の授業体系に興味を持ちました。コ字型など考えれば誰でも分かりそうですが、自分の中で考え方が変わりました。(学生)
- ・学生の学習意欲を高める授業というタイトルであったが、授業以外での対策を聞きたかった。出席カードを通してレジュメを受け取ると1/3の学生が消えてしまう（一回目から！）。どうしたらいいのだろうか。(教員)
- ・大学と高校の違いについて、興味深くきかせていただきました。勤務する大学（京都産業大学）と名城大学は大学の規模や学生の特徴に近いこともあり、教育＞研究というご意見には特に共感いたしました。(その他)
- ・多様な情報へのアクセス、考え方への理解を促すこと。(教員)
- ・全体的知の獲得と正確な知（情報）の獲得を両立させるにはどうしたらよいか？(教員)

【第2部 名城大学の授業を語る】

- ・ST比の重要性。(職員)
- ・大規模受講者に対する講義(職員)
- ・テーマの自主的選択は重要であると再認識した。(教員)
- ・現場の2名の先生のお話は非常に身につまされるものがありました。(その他)
- ・長谷川先生の報告：大学として教育環境を考えてあげてほしいと思った。(職員)
- ・大人数講義の長谷川先生のお話は、“工夫”が授業をする際に非常に必要だと感じました。(その他)

【第3部 平成22年度教育優秀職員表彰者講演】

- ・薬学部少人数グループ学習について(教員)

第12回FDフォーラムアンケート

本日は第12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、今後の取り組みの参考にさせていただきます。ご記入後は受付に回収箱を用意していますので、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 『学生の学習意欲を高める授業とは』	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
第2部 名城大学の授業を語る					
1) 約千四百六十の瞳	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
2) 私立理工系大学における卒業研究の重要性	1.満足	2.やや満足	3.普通	4.やや不満	5.不満
第3部 平成22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。

4. 企画形式・テーマについて、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

基礎講演「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える」

元東京都立国立高等学校教諭 上智大学非常勤講師 小原孝久氏

「学生の学習意欲を高める授業とは」 ～学生の主体的な学びについて考える～

1. 導入（今日お話しすること） 【※思い切って、具体的な話から入ってみます！】

(1) 「ハート」 & 「スキル」

- ①「ハート」… 教科(学問)を通して伝えたい熱い心 [=教科を教える意味・学ぶ意味]
 - ・「なぜ〇〇〇を学ぶのかを、生徒の心の琴線に触れるように伝える」(教師の義務)
 - ・「多面的な目を持って社会に目を向け、若者らしい批判的な目を持ってほしい」(小原の「ハート」です！)
- ②「スキル」… 十分練られたさまざまな工夫 [=授業を興味深くする工夫]
 - ・教え方の工夫、内容の工夫、資料の工夫…
- ③事例 … いくつかの事例
 - ・「千と千尋」と青年期、「100人の村」と南北問題、「時間の矢印」と社会変革…

(2) 「自己への目」 (= 「人間への目」)、 「社会への目」

- ①社会を、人間を、悩み考えている生徒 (学生)
 - ②教室は、人と人が出会う場
 - ③事例 … 学問と"人間"としての小原の関わり、自己紹介、「生徒の声」
- (3) 今日、「元高校教師」小原の話 (30余年の実践)を中心に、お話しします
- ①話は、具体的であることが大事です (実は、「無い袖は振れぬ」なのですが…)
 - ②大事なものは、みなさんの目、心、情熱… (=何を盗んでくださるか)
 - ③今までの経験 … 上智大学の「公民科教育法」、放送大学での講義

2. 「現代社会」の教室から 【高校での授業を、具体的に簡単に紹介してみます！】

(1) スピーチで始まる授業

- ①それにしても、「スピーチ」の効果にはとても大きいものがあります。
- ②ねらい (生徒主体、両方向性、仲間の声、プレゼン力、考える力…)

(2) ビデオを観る、本を読む

- ①視聴覚教材の強み (具体性、社会の出来事、おもしろさ ← 編集は必要、記録用紙)
- ②本の持つ力 (教科書は広く浅く、具体的知識、本のおもしろさ、本を読む習慣)

(3) グループ討論をする、小論文を書く [→テーマ学習]

- ①聞く(講義)、知る(本)、観る(ビデオ) → ②仲間と話す (多面性、客観性、主体性…)
- ③書く (自分の意見をまとめる、多面的に考える)

【(資)：年間授業内容】 P.3、【(資)：学習の手引】 P.4、【(資)：生徒授業感想文】 P.5

3. ビデオ「原爆をどう教えるか」 【多面的に考えるビデオの例を観てみましょう！】

(1) ビデオ視聴 『原爆をどう教えるか～日米の教室から～』

- ①対立する問題を乗り越えるためには、どのような視点が必要か
 - ・日本 … 今まであまり教えられなかった、原爆投下のいきさつや背景、アメリカ側の考え方なども学んだうえで、広島を訪れる。
 - ・アメリカ … 原爆の悲惨な被害をも学んだうえで、ディベートをやってみる。

②まとめ

「いろいろな考え方を視野に入れる」、「共通の基盤、知識が必要」、「結論の共有ではなく、まずは問題を共有すべき」、「結論を子どもに委ねるべき」

(2) 「戦争と平和」を考える授業

・テーマ学習の一例です（学んで → 討論して → 自分で書く）

(3) 生徒自身が考える

- ① これだけの材料があれば、子どもたちは実にいろいろと考えます。〔→ 生徒小論文〕
- ② 生徒自身が考え語らないと、結局、社会へ目が向かないのではないのでしょうか。

【資：原爆の教え方】P.7、【資：ディベート】P.8、【資：生徒小論文】P.9・10

4. 「主体的に学べる授業」を目指す 〔その背景と授業の指針を説明します〕

(1) なぜ「主体的学び」か

- ① 生徒が生き生きする ② 社会へ目が向く ③ 「多面的な見方」が育つ ④ 教師の活性化

(2) 生徒たちが求めるもの

- ① 興味深い授業・熱い授業 ② 工夫された授業 ③ 人間や社会を深く考える授業

(3) 授業の指針

- ① 「暗記でない社会科」、「一方通行でない授業」、「考える授業」、「発言する授業」
- ② 現実とのかね合い（基礎的な知識の習得、受験対策との関係）の問題 → 並立しうる

【アンケートより考える】P.11、【生徒文章＋ドラゴン桜】P.12

5. 「公民科教育法」（大学の授業から） 〔上賀太大学の10年間の経験からわかること！〕

(1) 10年間の大学での授業から

- ① 学生さんはよく聞いてくれます、自分自身も勉強になります
- ② やりがいと反省とさらなる工夫を

(2) 大学の授業と高校の授業

- ① その違いと共通点
- ② 名城大学には、より高校との共通点もあるかもしれません(?)

(3) 大学生の声

【講義感想文(抜粋)】P.13

6. 教育の目指すもの（私のささやかなフィールドからの話） 〔「まとめ」です！〕

(1) 学生の意欲を高める授業

- ① 主体的な学び
- ② 「ハート」&「スキル」
- ③ 「自己への目」「社会への目」

(2) 名城大学について

- ① 大学の特性
 - ・ 大学というものの特性〔+〕
 - ・ 名城大学の問題〔-〕
- ② 学生(生徒)の力に合わせた、やり方、工夫
 - ・ 工業高校での経験
 - ・ 中レベルの高校での経験
 - ・ それぞれの学校やそれぞれの生徒に合わせたやり方是有り得るし、なければならない。
 - ・ 「金八先生」が大事なのではなく、「金八先生の心意気」が大事なのではないか。
 - ・ いろいろなやり方、アプローチがあると思います。(まさに「先生の個性」です！)

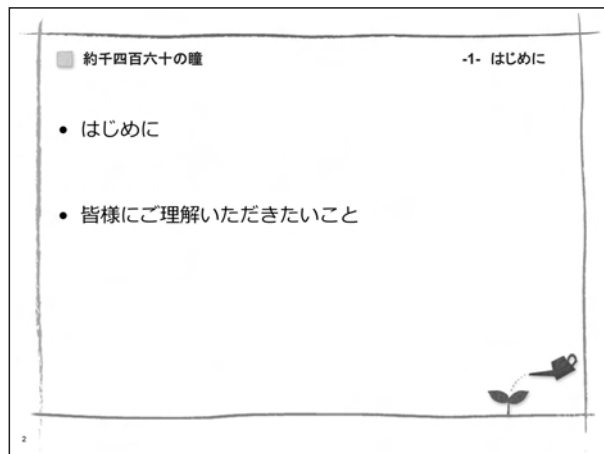
(3) 何をお伝えできるのか

- ① 単なる一つの（しかも高校を中心とした、研究ではなく教授法のための）実践報告です。
 - ② でも、「劇場型報告」です → 単なる抽象論、概念ではありません。
 - ③ みなさん一人一人が、自分のやり方で実践されていると思います。そして、さらにまたそれぞれが工夫されていくことが大事なのだと思います。
- ※ 学生さんたちは、一人一人がすばらしい可能性を持った「かけがえのない存在」では！

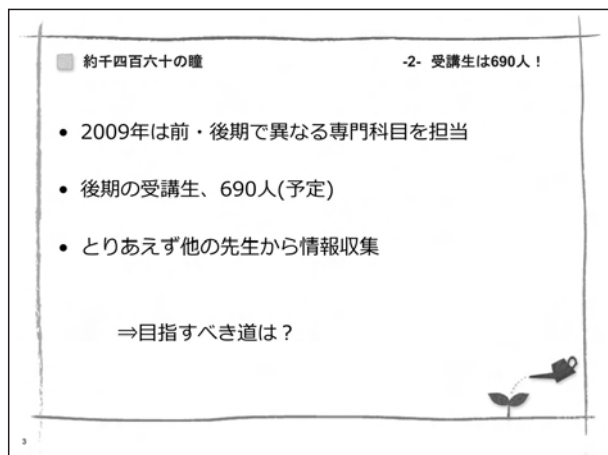
1



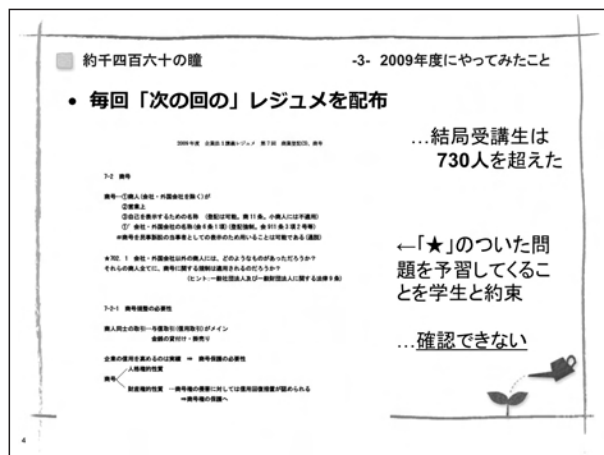
2



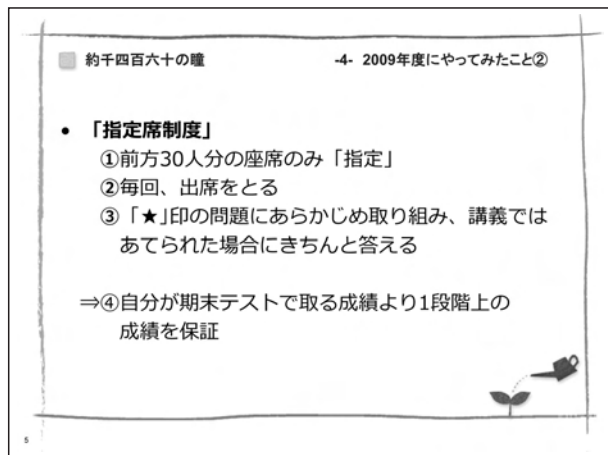
3



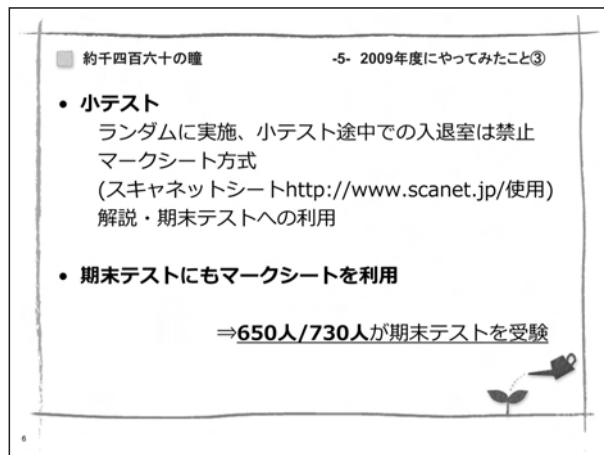
4



5



6



7

■ 約千四百六十の瞳 -6- 2009年度まとめ

- 次の回のレジュメを配布
- 指定席制度
- 小テスト



7

8

■ 約千四百六十の瞳 -7- 2010年度の改善点

- 大講義となった課目(企業法Ⅰ)を年2回開講
- 指定席制度の廃止
- 小テスト+質問カード
- 期末テストの形式変更



8

9

■ 約千四百六十の瞳 -8- おわりに

- 大規模講義の問題点
 - ① 講義の到達目標を設定しづらい
 - ② 誰に向けての講義なのか、学生が気づけない
 - ③ 「書く」までの力がつかない
- ほんとうの「改善」とは

ご清聴くださりまして、ありがとうございました。



9

名城大学の授業を語る「私立理工系大学における卒業研究の重要性」

理工学部 岩谷素顕 准教授

1

私立理工系大学における 卒業研究の重要性

名城大学・理工学部・材料機能工学科
岩谷 素顕

2

最近の学生の実力

- 学生実験(2年生)の段階では、実験系の知識は殆どゼロ
- レポートをまとめる力は、ほとんど皆無
- 自分で限界を決めてしまっていて、それ以上の努力をしない
- 安易にものを考えがち

3

理系技術者に必要な素養

- 基礎学力
- 問題解析力
- 創意工夫
- 表現力
- 国際理解

その他多数の経験を積むことが重要

本研究グループの取り組みに関して紹介する

4

研究室の方針[教育・研究方針]

- 自立した研究者・技術者として必要な力を養成する
- 最先端半導体エレクトロニクスの開拓

- ▶ 最先端分野の研究課題
- ▶ 多くの企業との共同研究に参加
- ▶ 高い大学院進学率
- ▶ たくさんの先輩との交流
- ▶ 国内外での積極的な対外発表
- ▶ 各人ごとにテーマを設定した研究内容

5

研究目標

- 高効率紫外LEDの実現
- 高効率緑色LEDの実現
- 紫外半導体レーザーの実現
- 緑色半導体レーザーの実現
- 革新的白色LEDの開発
- 革新的太陽電池の開発
- 紫外線(火災)センサの実現
- 超高速・超高出力トランジスタの実現
- 上記半導体デバイスの応用(医療・電力変換等)

発光デバイス

6

卒業研究ではどういうことをするのか？

- 基本的には一人一人がテーマを持って進める
- 新機能半導体デバイスの作製が目標

例: 紫外LED、緑色LED等の実現

緑色半導体レーザー・紫外レーザーの実現

紫外線受光素子の実現

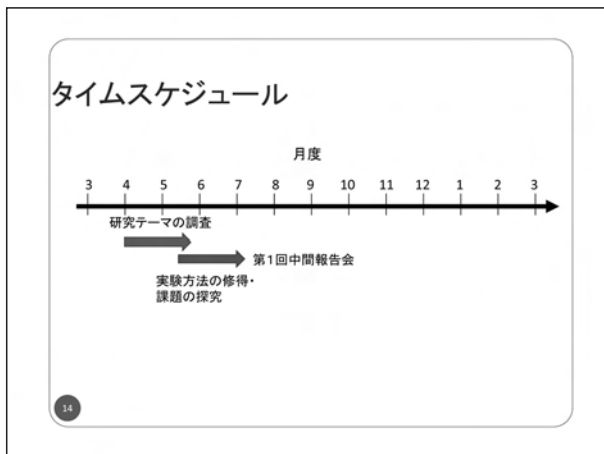
超高出力トランジスタの実現

- そのデバイスを作る上で、学術的・産業的に重要なことを積極的に解決していく
- 新機能デバイスの応用を目指す

例: 紫外LED・レーザーの医療応用

Nitride FETを用いた電力変換システム

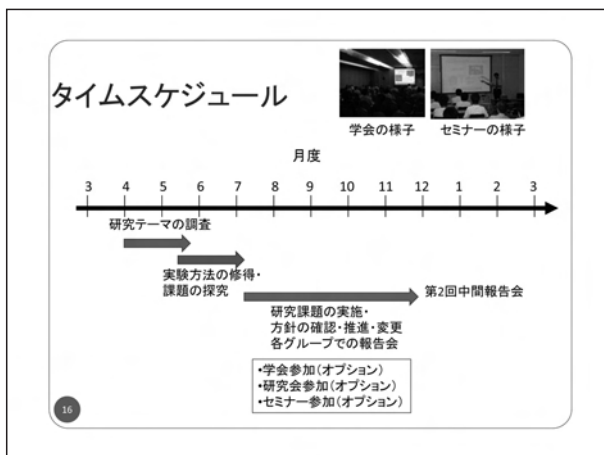
13



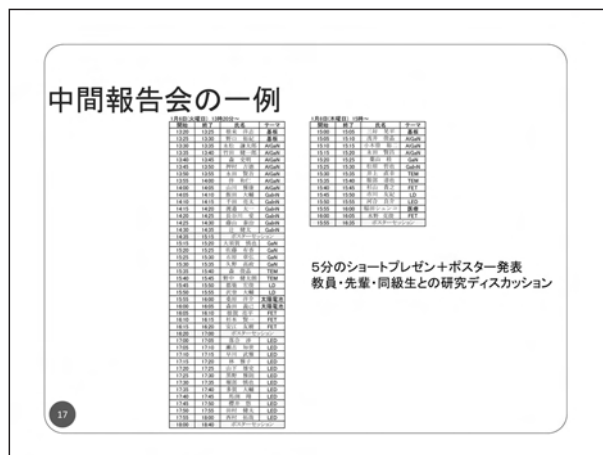
14



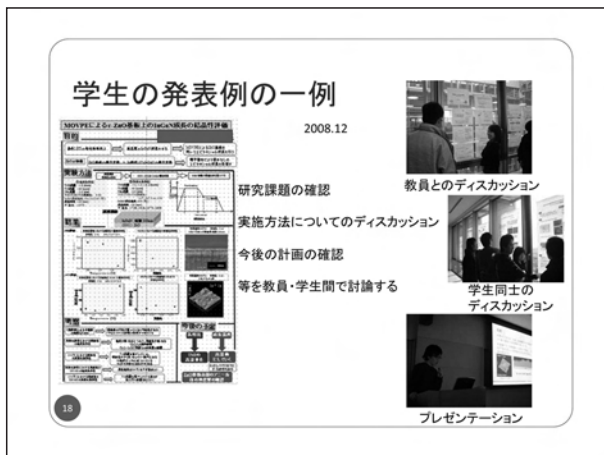
15



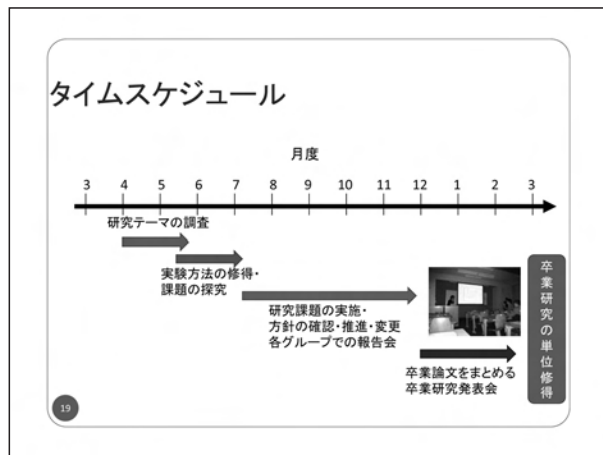
16



17



18



卒業研究として心がけていること

- テーマの設定...

学生が興味を持ってくれること、興味を持ってもらえるように説明すること、自分が選んだと思わせること

- 研究ミーティングの実施

少なくとも2週間に1回は発表をさせる

- 大学院生の積極的な関与

• 少しくらい無理してでも学会で発表をさせる

- 外に出す

1

6年制薬学教育における 初年次教育の構築・展開のための 教育法の考案と実践

名城大学薬学部 教育開発部門
飯田耕太郎 田口忠緒

第12回 FDフォーラム
平成22年12月2日

2

平成18年度：6年制薬学教育の目的

・患者の治療に貢献する実践的な薬剤師養成

6年制教育のカリキュラムの骨子

・薬剤師に求められる専門的な知識教育
＋
・問題解決能力を身に付ける技能教育
・ヒューマンリズムや倫理観を醸成する態度教育

3

6年制教育における初年次教育

社会が求めている新規な薬剤師養成教育
知識教育＋技能教育＋態度教育



教育目標：医療の担い手としての薬剤師の
社会的使命の理解、薬学を学ぶ動機付け

4

初年次教育の構築のための教育法の考案

専門性 問題解決能力 ヒューマンリズム
知識教育 ＋ 技能教育 ＋ 態度教育

↓
少人数グループ学習
(Small Group Learning: SGL)

↓
ハイブリッド型PBL エイジミキシング法
学生主体型の教育システムを考案・構築

PBL: Problem-Based Learning (問題基盤型学習)

5

薬学入門Ⅰ

ハイブリッド型 PBL (問題基盤型学習)



6

薬学入門Ⅰ ハイブリッド型PBL

“薬剤師に何ができるか” “地域医療と薬剤師の役割”



グループ・ディスカッション：仲間と協調して行動することで
豊かな人間性の育成とコミュニケーション能力を身に付ける。

7

薬学入門Ⅰ ハイブリッド型PBL

“チーム医療と薬剤師の役割” “医療の安全と薬害防止”



情報リテラシー: 学習課題について自主的に学ぶ姿勢。
情報を主体的に使いこなす能力を身に付ける。

8

薬学入門Ⅰ ハイブリッド型PBL

“患者の権利” “命の尊さ”



プレゼンテーション: 主体的に学習した成果を発表する。
教養としての知識に加え、学ぶ技能や態度を身に付ける。

9

薬学入門Ⅱについて

1年次後期必修科目（木・金 開講）
統合型薬学教育部門：4単位

1) 早期体験学習

薬学を学ぶためのモチベーションを高揚させる

2) 基礎準備学習

生物・物理・分析系について基礎力を確認、強化する

3) ヒューマニズム 1～7（研究倫理）

医療の担い手としての心構えについて学ぶ
社会の期待／研究活動／自己学習・生涯学習

10

平成22年度 薬学入門Ⅱ：早期体験学習の概要

1学年 288名 4ブロックに分割：72名/ブロック 1ブロックを12グループに分割：6名/グループ

4ブロックが、4項目の体験学習を、4日程でこなす

9月24、30日: 導入説明

体験学習項目

体験A: 病院・福祉施設

体験B: 保険薬局

体験C: 不自由体験

体験D: 救命救急法

4日程で完了

第1日程: 10/1 10/7 10/8 10/14

第2日程: 10/15 10/21 10/22 10/28

第3日程: 10/29 11/11 11/12 11/18

第4日程: 11/19 11/25 11/26 12/2

12月9日: 総合発表会

体験学習1項目あたり
1ブロック（12グループ）
体験・訪問日（木曜日）

発表・討論: ブロック単位で行う
講評: 関係者によるフィードバック

学習の整理: 体験により生じた疑問点の調査
報告書作成、お礼状作成、発表準備

体験学習: 施設が学生の態度マナーを評価

体験準備・予習: グループ内役割配分、体験重点項目などを合議して計画書提出

11

学習の進め方 → SGL (Small group learning) 方式

5-6人1グループで学習

ファシリテーター（教員の他、上級学年の学生）が介助
↳ Age Mixing を導入

1日目: 体験のための計画書を作成（準備: SGL）

2日目: 体験学習: 現場の医療人の指導を受ける（体験）

3日目: グループで討論し、報告書を作成（整理: SGL）

4日目: グループ毎に、学習成果を発表する（発表・討論）
医療現場の指導者による講評

学生主導型／コミュニケーション重視

12

薬学入門Ⅱ 早期体験学習計画書						学年別
学年別	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次	6年次
1年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31
2年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31
3年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31
4年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31
5年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31
6年次	10/1	10/7	10/8	10/14	10/15	10/21
	10/22	10/28	10/29	11/4	11/5	11/11
	11/18	11/19	11/25	11/26	12/2	12/9
	12/16	12/17	12/23	12/24	12/30	12/31

※1年次～5年次は、10月1日～12月31日の範囲で、1週間（7日間）以内の範囲で、1週間（7日間

2日目：体験学習

項目A：総合病院 17施設（教員引率：4施設7名）
保健・福祉施設 6施設

項目B：保険薬局 61施設

項目C：不自由体験 藤田保健衛生大教員の指導

項目D：救命救急法 日赤愛知県支部の講習

**3日目：整理学習（SGL）
報告書を作成**

グループで設定した学習目標SBOsの
達成度を自己評価

SGLにより体験内容の概要をまとめる

体験により得られた知見をまとめる

薬学生として、今後留意すべき点をま
とめる

個々の学生による体験報告

4日目：発表・講評 学習成果を発表

○発表（項目A、Bの2項目について）
各ブロック（12グループ：64名）…2教室にそれぞれ集合
1グループ6～10分…発表後に質疑応答
各ブロックの中から優秀1グループを学生が互選
→ 総合発表会へ

○講評 各項目に関連した実務指導者による講演・講評

最終日：総合発表会

各ブロックの優秀グループによる体験発表を通じ、ブロック間
における体験知識の共有を行なう。

学生アンケート結果の解析

80%以上の学生が本教科の実施を歓迎する回答を示した

学習目的について： 本教科のGIOである、モチベーションの高揚
については87%が肯定的な回答を示し、
各項目の実施効果については85～95%
が有益と答えた。

学習内容構成： 準備学習の有効性については、79%が肯
定的回答を示した。

各項目の満足度： 全項目について88～95%が肯定的な回
答を示した。

学習態度： 学習に積極的（自主的）に参加する姿勢に
ついては、82～89%が肯定的な自己評
価を示した。

謝 辞

薬学部初年次教育（薬学入門Ⅰ、Ⅱ）の実施にあたり、ご賛
同・ご協力頂いた、薬学部教職員の皆様および医療施設の
皆様に厚くお礼申し上げます。

本教科は、絶えずその教育効果を検証し、改良を重ねて行か
なければなりません。

今後とも、ご指導、ご鞭撻を賜りますよう、宜しくお願い申し
上げます。

第3回 T&L CAFE～授業を語り合う～ 実施報告

第3回 T&L CAFE～授業を語り合う～実施報告

平成22年10月7日（木）、天白キャンパスタワー75レセプションホールにて、第3回T&L CAFE～授業を語り合う～を開催した。T&L CAFE は、Teaching & Learning CAFEの略で、軽食を取りながらリラックスした雰囲気、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、17名（専任教員11名、FD委員会自主開発チーム3名、大学教育開発センター3名）が参加して行われた。



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、自主開発チーム岡戸浩子委員のコーディネートで、自己紹介のあと、大人数講義の工夫、学生の授業マナー、学習上困難を抱える学生への対応などの話題提供が行われた。



話題提供の中では、

- 黒板に書かれた文字を携帯電話やデジタルカメラで撮影する学生や、カードリーダーに学生証をかざした後すぐに退出する学生が目立つ。
- パワーポイントを使用する場合、ノートに書き写すことに必死になる学生が多いため、ペースを落として教員の説明が聞けるようにしている。
- 大人数講義では、教員が講義室内を歩き回り、学生目線となって文字の大きさや文字の見やすさをチェックしている。
- 講義中に私語する学生や、途中退出をする学生には、一貫性を持って注意し続けることが大事だと思う。
- ノートが取れない学生や、質問・発表ができない学生が増えており、基礎ゼミナールだけでは対応できない部分もあるため、全学的な取り組みが必要である。

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時間半という短い時間だったが、実施アンケートの結果から「自由な意見交換ができて良い。色々な先生方の工夫を聞いて参考になった。年1回ではなく数回開催されると良い。」という声をいただいた。また、具体的な課題として、専門分野の教育における授業工夫等の事例や学生のスタディスキルの養成についても、さらに意見交換を深めたいという声が多く、野口座長からこの経験を通して、授業のノウハウの共有を今後も続けていきたいとの意見をいただいた。

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。

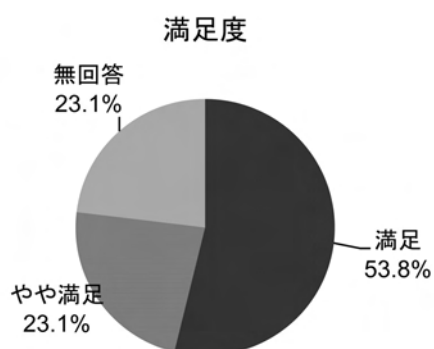
第3回 T&L CAFE～授業を語り合う～ 参加者アンケート集計結果

○アンケート回答者所属

所 属	人 数	割 合
経済学部	2	15.4%
理工学部	1	7.7%
薬学部	1	7.7%
人間学部	4	30.8%
教職センター	1	7.7%
学長室	1	7.7%
経営本部	1	7.7%
大学教育開発センター	2	15.4%
合計	13	100.0%

1) 本日まで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	7	53.8%
やや満足	3	23.1%
普通	0	0.0%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
無回答	3	23.1%



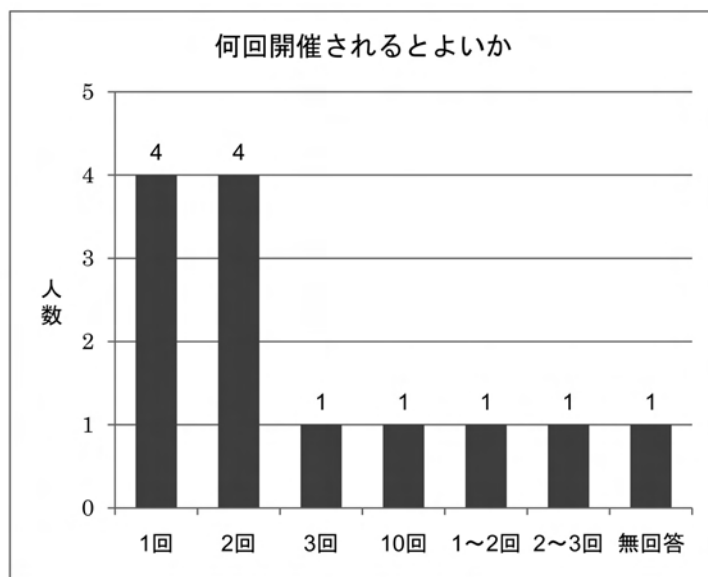
2) 今回の T&L CAFE の開催時間帯や運営などについて、感想をご記入ください。

- ・ 自由な意見交換がなされた点が、良かったと思います。また、授業の成功のためには、様々なアプローチが存在し、それぞれの素晴らしさを、多様な視点から、考える必要がある点を学ぶことができました。特に薬学部のような、厳しい管理の一方で、文系学部などの自由な参加のあり方もあり、とても勉強になりました。
- ・ 色々な先生方の工夫を聞けて、実践できるかどうかは別として参考になった。
- ・ FD委員の積極的な参加を促す。
- ・ 自由に発言できてよい。
- ・ 良かったと思います。
- ・ 他の業務と重なっているが、現在の忙しい状況であれば仕方のない日程ではないか。運営はスムーズだった。
- ・ 今回程度の少なめの人数の方が議論は活発になるように感じました。
- ・ 勉強になりました。
- ・ 思っていたより、引き締まった会だと感じました。先生方が抱えてみえる悩みを打ち明けられる場は、必要だと思いました。
- ・ 人数は少なかったが、密度の濃い意見交換が交わされ、とてもよかった。

- 本日のテーマを継続するのであれば、教務を担当する事務職員を強制的でも参加させるべき。特に入職年数の浅い職員は必ず参加させる。なぜなら組織的な対応が必要。①研究のテーマとしての意見交換が行われているのであれば、事務職員は聞くだけでも参考になる。②解決方法を求めて意見交換をしているのであれば、教員だけの話し合いでは解決できない。教職両方が知恵を出し、かつ組織的な運営でなければ解決しない。教員の思考方法であれば、他の人の意見を聞いて、自分の授業に参考することで、前進であるが、事務職員の場合は、意見交換だけではダメで、1つの結論を得て、実行することまで必要となる。

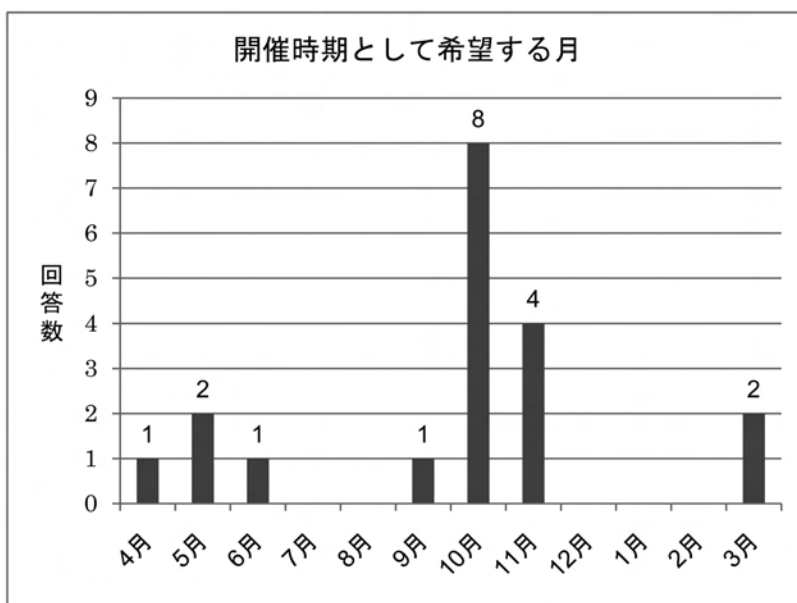
3) T&L CAFEのような場が年に何回くらい開催されるとよいと思いますか？回数をご記入ください。

希望回数	人 数
1 回	4
2 回	4
3 回	1
10回	1
1 ～ 2 回	1
2 ～ 3 回	1
無回答	1



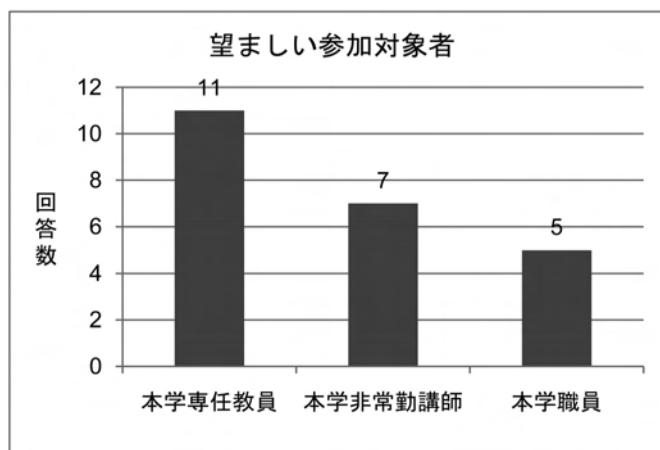
4) T&L CAFEの開催時期として希望する月に○をつけてください。(複数回答可)

希望開催月	回答数
4 月	1
5 月	2
6 月	1
7 月	0
8 月	0
9 月	1
10月	8
11月	4
12月	0
1 月	0
2 月	0
3 月	2



5) T&L CAFEの参加対象者として含めるとよいと思われる方に○をつけてください。(複数回答可)

望ましい参加対象者	回答数
本学専任教員	11
本学非常勤講師	7
本学職員	5

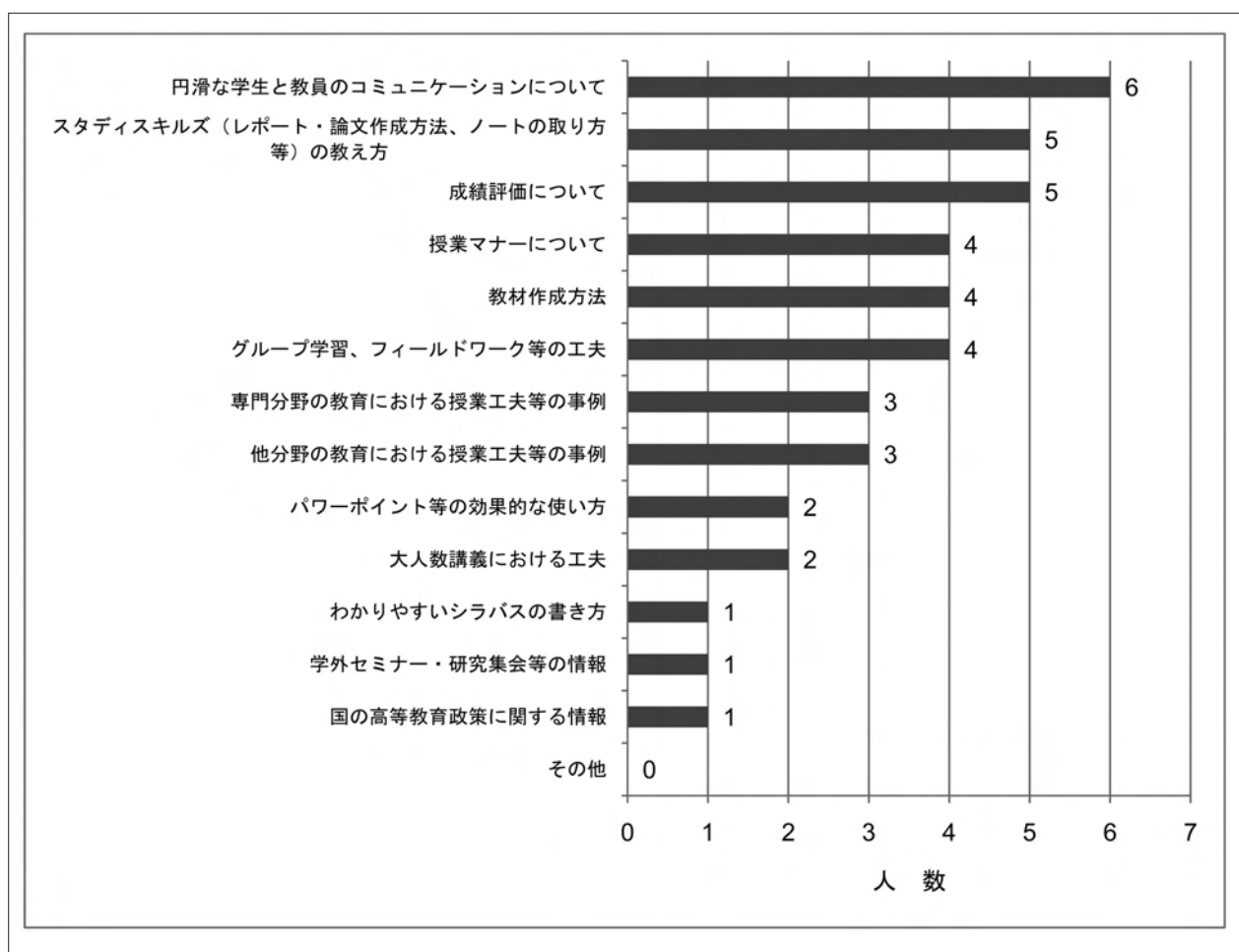


6) T&L CAFEで扱ってほしいテーマがありましたら、ご記入ください。

- ・ 勉強意欲が乏しい学生に、どのようにやる気を起こさせるか。
- ・ 今回のテーマは、多くの教員の抱えている問題であり、良かった。
- ・ スタディスキルズ、教材作成方法、わかりやすいシラバスの書き方、成績評価について。
- ・ リメディアル教育

7) 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)

知 り た い 情 報 ・ 知 識	人 数
円滑な学生と教員のコミュニケーションについて	6
スタディスキルズ（レポート・論文作成方法、ノートの取り方等）の教え方	5
成績評価について	5
授業マナーについて	4
教材作成方法	4
グループ学習、フィールドワーク等の工夫	4
専門分野の教育における授業工夫等の事例	3
他分野の教育における授業工夫等の事例	3
パワーポイント等の効果的な使い方	2
大人数講義における工夫	2
わかりやすいシラバスの書き方	1
学外セミナー・研究集会等の情報	1
国の高等教育政策に関する情報	1
その他	0



第3回 T&L CAFE (Teaching&Learning CAFE) ～授業を語り合う～ 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】

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、感想をご記入ください。

3) T&L CAFEのような場が年に何回くらい開催されるとよいと思いますか。回数をご記入ください。

【 】回

4) T&L CAFEの開催時期として希望する月に○をつけてください。(複数回答可)

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

5) T&L CAFEの参加対象者として含めるとよいと思われる方に○をつけてください。(複数回答可)

1. 本学専任教員 2. 本学非常勤講師 3. 本学職員

6) T&L CAFEで扱ってほしいテーマがありましたら、ご記入ください。

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

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6回目を迎えた。

今年度は教育優秀職員として薬学部飯田耕太郎准教授・薬学部田口忠緒准教授が選考され、平成22年10月15日（金）に表彰式が執り行われた。

飯田耕太郎准教授・田口忠緒准教授が選考の対象となった教育成果のテーマは「6年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践」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。

今回の選考対象となった取り組みについては、平成22年12月2日（木）開催のFDフォーラムで報告された。

なお、飯田耕太郎准教授・田口忠緒准教授の教育に関する特別寄稿文については、平成22年度名城大学教育年報第5号に掲載されているので、参照いただきたい。



（表彰式の模様。左が田口忠緒准教授。左から2番目が飯田耕太郎准教授）

【教育優秀職員選考委員会】

第1回 平成22年9月22日（水）

1. 教育優秀職員表彰候補者の選考について
2. その他

【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 ー学習者の内発的動機づけを高めるためにー
	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 厳	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「ものづくり」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ー実験講習会が大学の教育力にもたらす成果
平成22年度	薬 学 部	飯田耕太郎 田 口 忠 緒	6年制薬学教育における初年次教育の構築・展開のための教育法の考案と実践

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

1. FD・SD コンソーシアム名古屋とは

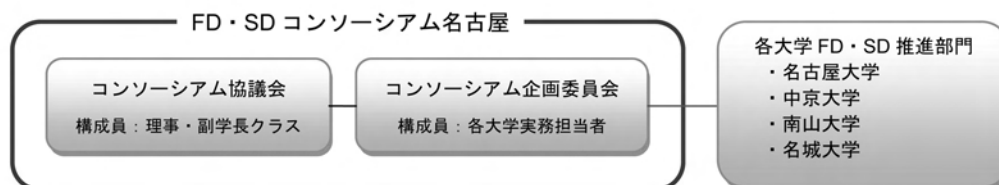
「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、名古屋市山手地区にある国私立4大学（名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学）で構成された大学間ネットワーク組織であり、FD・SDプログラムの開発・提供を通じて、教職員の職務遂行能力の開発・向上を促進し、大学における教育・学生指導の改善を図ることを目的として、2008年度に設置された。

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。

2. 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

周藤 芳幸	総長補佐（教育・企画推進担当）／大学院文学研究科 教授
木俣 元一	高等教育研究センター長／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
安田 修	学務部長

中京大学

安村 仁志	副学長
照本 祥敬	国際教養学部部長

佐野 文彦 教学事務部長
鏡味 徹也 業務支援室 室長

南山大学

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

名城大学

山本 忠弘 大学教育開発センター長／法学部 教授
高木 志郎 大学教育開発センター事務部長
楯 一也 大学教育開発センター課長

3. 平成22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2011

③ 教材作成・普及

新規教材の開発
コンソーシアム活動報告書の発刊など

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22年11月3日～11月7日 アメリカ・ミズーリ州セントルイス
本学参加者：中島英博（大学院大学・学校づくり研究科准教授）
福井英恵（国際交流センター主事）、原裕美（経営本部総務部主事）

4. 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 アメリカPOD年次大会への教職員派遣

5. 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

2010.07.07	名古屋大学	第88回招聘セミナー「大学職員の専門性とは何か」各務正氏（順天堂大学 総務局企画調査室部長）
2010.07.12	名城大学	Specail METSワークショップ「発音指導：まず“can do”を、そして“will do”へ」 静哲人 氏（埼玉大学）
2010.07.20	名古屋大学	第89回招聘セミナー「大学におけるメンタリング・プログラムの現状と可能性」渡辺かよ子 氏（愛知淑徳大学文学部教授）
2010.07.27	名古屋大学	第52回客員教授セミナー「大学教職員の専門性開発（PD）と課題 ―研究・開発・実践―」 羽田貴史 氏（東北大学高等教育開発推進センター教授）
2010.10.21	名古屋大学	第90回招聘セミナー「イギリスにおける大学教員の職能開発と新潟大学での取り組み」加藤かおり 氏（新潟大学 大学教育機能開発センター准教授）
2010.10.27	中京大学	第11回経験交流会 「女子学生のキャリア支援を考える」 永井暁子 氏（日本女子大学 人間社会学部社会福祉学科 准教授）
2010.10.27	名古屋大学	第91回招聘セミナー「生涯学習社会における美術教育の意義と課題」藤江充 氏（愛知教育大学 教育学部教授）
2010.11.16	名古屋大学	第92回招聘セミナー「学生リーダーを育てる ～愛媛大学リーダーズスクールの取り組みと成果～」 秦敬治 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室副室長）
2010.11.30	名古屋大学	第93回招聘セミナー「大学を担う学習者のコミュニティを求めて ―大学職員の実践事例から―」 水谷早人 氏（大学行政管理学会 副会長・日本福祉大学学生支援部長）
2010.12.02	名城大学	第12回FDフォーラム「学生の学習意欲を高める授業とは～学生の主体的な学びについて考える～」
2010.12.07	名古屋大学	第54回客員教授セミナー「北京大学における元培プログラムの意義 ―大学生の学習を促進するための一般教育改革―」 陳向明 氏（北京大学教育学院教授）
2010.12.08	南山大学	南山大学FD企画「南山の授業について話そう」
2010.12.15	名古屋大学	第94回招聘セミナー「美術館から見た大学における美術教育について」 山田諭 氏（名古屋市美術館学芸員）
2011.01.27	名古屋大学	第55回客員教授セミナー「大学院教育と研究者養成―日米比較の視点から―」 福留東土 氏（広島大学高等教育研究開発センター 准教授）
2011.02.24	名古屋大学	第94回招聘セミナー「大学職員の能力を高めるために」 伊東陽子 氏（国立大学財務・経営センター経営支援課長）
2011.03.10	名古屋大学	第56回客員教授セミナー「研究指導の文化的背景―ポストコロナル時代の模索」 キャサリン・マナトゥング 氏（オーストラリア・クイーンズランド大学教育開発機構 上級講師）
2011.03.12	FD・SDコンソーシアム名古屋	大学教育改革フォーラム2011

6. 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ラム活動報告書」(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)
- ⑧ 「高等教育機関で戦略策定に携わる人のための戦略思考ワークブック (2009年度版)」(2010年 3 月)
- ⑨ FD・SDシリーズ(3)「平成21年度 なごや科学リテラシーフォーラム活動報告書」(2010年 3 月)
- ⑩ FD・SD コンソーシアム名古屋の軌跡(2) 平成21年度総合報告書 (2010年 5 月)
- ⑪ FD・SDコンソーシアム最終報告書 (2011年末予定)

7. 総括 ―FD・SDコンソーシアム名古屋の活動を振り返って―

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

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

FD・SD コンソーシアム名古屋 企画委員会活動記録

第7回 平成22年5月20日（木）

【審議事項】

1. 平成22年度委託契約書及び実施計画書について
2. 平成22年度事業計画について

【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21年度収支決算報告書について
3. 教育関係共同利用拠点の申請について

第8回 平成22年11月18日（木）

【審議事項】

1. 大学教育改革フォーラムin東海2011について
2. FD・SDコンソーシアム名古屋の今後の運営について
3. 最終報告書の作成について

7 . 2010 POD Network Conference 参加報告

POD 2010 参加報告

名城大学 中 島 英 博

1. はじめに

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

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

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

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

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

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

2. 相互不干渉主義の教員集団とどのように接し、組織開発に関わってもらうか

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

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

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

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

こうした大学では、FDをはじめ様々な組織的取り組みにおいて、教員に協力的に参加してもらうことが難しいとのことである。逆に言えば、米国の多くの組織的な取り組みは、教員組織内にある日常的な対話文化に支えられている面が大きく、表面的な取り組みを日本に輸入しても機能しない可能性が大きい。また、大学の規模が大きくなるほど、あるいは先端研究と博士課程教育が中心の大学ほど、対話文化を楽しめる教員とそうでない教員とができてしまい、それは致し方ないものと考えられているようである。その場合、特色ある教育開発に関わっているのは、対話文化に属することができる教員らのみであることが多いとのことである。

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

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

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

ところで、先に出されたサイロイズムの多い大学の特徴を見ると、日本のほとんどの大学に当ては

まると考えられる。日本で組織開発や組織変革が進まないのは当然であり、これを教員の責任にしてはいけないことが分かる。セッションの終盤で、日本の大学や大学教員の状況、名城大学の例などを説明したところ、何人かの参加者から名城大学への提言をもらった。まとめると、以下の通りである。

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

このように示すと、笑い話にしかならないような内容であるが、彼らが組織開発のために日夜どのような試行錯誤を重ねているかがわかる提言でもある。組織開発には、教員集団の歴史・力学・文化を分析して提案を行う専門職と、彼らの取り組みに権限と予算を与えられる執行部が必要ということを考えさせられたセッションであった。

3. 3 領域別学科長研修の開発と実践

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

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

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

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

欠の要素であると実施担当者は話す。

3 領域の中で基礎的な部分をカバーするPolicy Seminarでは、学科長や学部長の役割に関する簡単な講義の後、自己性格診断テスト、自己点検評価の実施、監査への対応、ランキングへの対応、教員の採用と昇任、法令遵守、教育・研究面でパフォーマンスの悪い教員への対応といった内容の講義とケーススタディを行う。他の大学ではこうしたセミナーを終日開催のプログラムや2～3日の合宿セミナーで行う場合もあるようだが、このセミナーは管理職の忙しさに配慮し、着任後の3ヶ月の間に隔週開催し、1回あたり100分間のセミナーとして分割して実施する。新任管理職の就任が8月～9月であることに連動して、Policy Seminarは9月から11月の間で実施される。このセミナーは、学内の全ての学科長・学部長に参加が義務づけられている。

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

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

4. おわりに

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

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

2つ目のルートは、研究者として教員の地位にいたが、ある時点でDean、Director、Provostなどの管理職へ進む決意をし、従来の専門とは別に教育学分野の学位を得ながら、管理職についた人たちである。米国では、大学の管理職は専門職であり、その道を選ぶと（管理職の業務を研究することはあるものの）研究者に戻ることは少なく、大学間で管理職ポストを渡り歩くルートに乗ることが多い。その中で、教育開発センターの長や教育担当副学長などを各大学で歴任して多くの実績を積んできた人が、Faculty Developerを自認している。こうした人は、複数の大学でFaculty Developerとして実績を積んだキャリアを有し、従来から教育学やその関連分野を専門にしていた人も多い。これに相

当する参加者には、男女とも年配の教員出身者が多いという印象を受けた。

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

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

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

第35回 POD2010年次大会参加報告

名城大学国際交流センター 福井英恵

第35回 POD2010年次大会およびミネソタ大学視察訪問

- 【開催場所】 アメリカ合衆国ミズーリ州セントルイス
【大会会場】 ハイアットリージェンシー セントルイス アットジアーチ
【出張期間】 2010年11月3日(水)～11月10日(水)

1. はじめに

FD・SDコンソーシアム名古屋を通じて、第35回POD2010年次大会に参加した。

POD（高等教育専門組織開発ネットワーク Professional and Organizational development Network in Higher Education 以下PODと略）は、1975年に設立された教授改善を目的とする国際的ネットワークであり、北米を中心とする高等教育機関におけるFD担当教職員をはじめ、研究者、大学院生など約1800人の会員で構成されている。

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

普段は学生支援業務に携わる私にとってPOD2010年次大会に参加することは、これまでとは違った角度から教育と向き合う機会であり、自分自身に大きな転機が訪れることを期待し大会に臨んだ。また、国際交流担当職員としての役割や成長を目指し、POD2010年次大会終了後にはミネソタ大学を訪問し、キャンパスの国際化を推進する国際戦略や留学生アドバイザーへのインタビューを行うなどの機会を得た。

・POD2010年次大会参加セッション

参 加 日	テ ィ ャ マ
11月4日(木)	・ Big History: Faculty Development for an Innovative Freshman Seminar
	・ Supporting Faculty in Educating Global Citizens
11月5日(金)	・ Out of the rut: Dispelling Faculty Preconceptions of Their students
	・ Clicker Use Across Campus as Pedagogical Tools
	・ ポスターセッション
11月6日(土)	・ Encouraging Adaptation: A continuum of Team-based Learning
	・ Helping Faculty Motivate and Engage Students through a Faculty Development Workshop

・大学視察訪問

11月6日（土）ミズーリ州立大学 訪問

- ・土曜日のためキャンパス内の図書館や学生センター等の施設見学のみ

11月8日（月）ミネソタ大学 訪問

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



【写真：ゲートウェイアーチ】

2. POD2010年次大会参加セッション①：学生に対する先入観

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

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

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

- 参加者が思う『成功する学生』と『成功しない学生』

成功する学生	成功しない学生
・ 熱意のある参加 ・ 自発的 ・ 課題や授業への参加 ・ SAT／ACTでの好成績 ・ 出席良好 ・ 成熟した物事の考え ・ オリエンテーションに意欲的 ・ 思慮のある行動 ・ まとめる力がある ・ 意欲的 など	・ 課題に取り組む気がない ・ 目的やゴールがない ・ タイムマネジメントが下手 ・ プライベートに問題を抱えている ・ 勉学の時間が取れない ・ 教員とのコミュニケーション不足 ・ 間違った入学動機 ・ 財政的支援に困っている など

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

●『成功する学生』（発表者の調査結果）

★アメリカ・イギリス共通で教員が重要視するもの

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

☆アメリカの教員が重要視するもの



この調査結果をもとに、私たち参加者は学生がさらに意欲的に授業に取り組めるようにするにはどのような支援ができるかを小グループで意見交換をした。会場からはさまざまな意見が出され、グループワークの課題を与えることや、学生と日々会話をすることで勉強の進捗状況を把握すること、前年度に履修していた学生を今年度に履修している学生に会わせてどのような学習方法が効果的だったかを話す機会を設けるなどの提案があった。

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

3. POD2010年次大会参加セッション②：いかに学生を参加させるか

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

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

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

私は教壇に立つ側の者ではないため、FDは自分からはどこか遠いものであるという意識があった。

しかし、POD2010年次大会に参加したことで『いかに学生を授業に参加させるか』について真剣に意見を交わし議論している参加者の姿を目の当たりにし、FDとは教員だけに関係するものではなく、自分はもちろん、学生を含むすべての大学関係者が取り組むべき課題であることによりやく気づくことができた。

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

4. ミネソタ大学訪問 (University of Minnesota)

2010年11月8日(月)に、ミネソタ大学を訪問し、留学生・外国人研究オフィス(ISSS: International Student and Scholar Services)を訪問した。私がミネソタ大学を訪問したいと強く思うようになったきっかけは、2008年10月10日(金)名古屋大学で開催されたJAFSA¹⁾月例研究会に参加したことであり、ミネソタ大学国際交流部のアリサ・イーランド氏による講演「ミネソタ大学における国際化推進と留学生支援」を聞き、留学生カウンセリングなどの徹底された教育プログラムや戦略的な組織編成などミネソタ大学の留学生政策に感銘を受けたからである。

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

アメリカでは国際交流業務を専門職として扱うことが多く、大学運営の戦略として重要な役割を担っている。また留学生アドバイジングやカウンセリング、在留管理など幅広くサポートしているため、そこで働く人々に会って直接話を伺うことは、国際交流担当者としてのキャリア形成につながる。ISSSオフィスで働く留学生アドバイザーへのインタビューから見てきた専門職の魅力は、自分の仕事に責任をもち自由なスタイルで仕事ができることである。上司は相談役として常に支えてくれる存在であり、自分に任された仕事には自分の判断で仕事ができ、全力で学生を支援することができる。また職場には、あらゆる専門スキルを持った人たちが集まっているため、お互いに良い刺激を受け自己啓発の意識も高い。しかしながら、仕事の枠がはっきりしているため、学生が自分のニーズにあった部署へ向かわない限り、学生はワンストップですべての情報が入手できないことが学生にとってマイナス要素であるという。

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

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

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



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

5. おわりに

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

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

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

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

2010年POD Network Conference参加報告

学校法人 名城大学

経営本部総務部 原 裕 美

1. はじめに

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

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

2. 参加したセッションの概要

下記の7つのプログラムとポスターセッションに参加した。

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

3. セッションの概要

今後の業務に参考になりそうな3つのセッションについて概要を具体的に記す。

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

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

<内 容>

伝統的なマネージャーのイメージについて全員でブレインストーミングを行った。ブレインストーミングでは、decision making, facilitation, responsibility, time management, Shared vision等が挙げられた。その後講師から、Diana Chapmanの信頼できるリーダーシップの5つの要素が説明された。

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

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

セッションでは、この5つのリーダーシップの要素を基に、ケーススタディを読んでどこが問題

なのか、自分がリーダーだったらどうすべきかをグループで考えていくというワークを行った。ケースは、Teaching Centerにおけるスタッフと仕事の管理の問題で、質の高い仕事をするスタッフが、時間通りに業務をこなさない場合、リーダーとしてどうしたらよいのかという内容である。

<感想>

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

(2) Fundraising for Faculty Development, Bit by bit

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

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

<内容>

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

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

また、寄付活動には制限があることを理解する必要がある。

- ① スタッフの問題：寄付の専門家によって寄付がうまくいくかいかないかが左右される。
- ② 組織の問題：寄付活動を集中的に行うか、分散的に行うか。

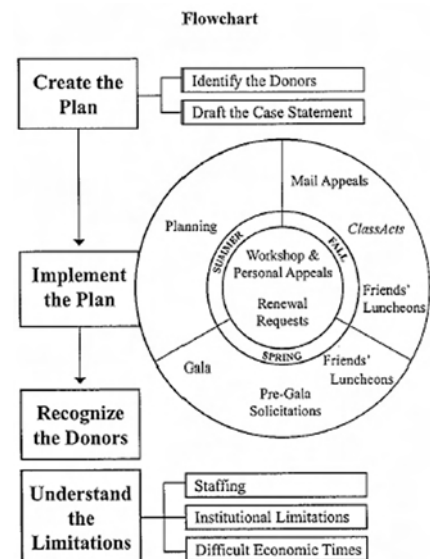
寄付活動はすべての学部単位で行えるものではない。学部によっては人員不足であったり、組織が小さすぎるところもある。組織内での理解も必要である。

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

<感 想>

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

帰国後、調べたところ、すでに関東関西の大規模大学においては、アメリカと同様に寄付制度を整えている。例えば、寄付の目的を15~20の基金に分けて、寄付者が寄付したい目的に合わせて寄付できるように制度を整えている。また、今回のセッションにあったように、寄付者に合わせた手続きの簡素化（ペイパルやクレジットカード決済等）も大規模大学では整えられている。これに比べて、本学含め中部圏の大学ではここまで制度を整えている大学は少ない。寄付活動について自分自身まだ勉強する部分が多いと感じた。



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

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

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

<内 容>

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

① イントロダクション：

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

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

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

(セッションで出された意見)

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

「Understand your Provost/Vice Provost」

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

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

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

その後、これらのアイデアから派生して、様々な意見交換がなされた。

<感想>

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

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

4. まとめ

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

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

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

8. 資 料

F D 委 員 会 要 項

（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。

- (1) 本学の教育内容及び教育環境の改善に関すること
- (2) 教育技法の改善・向上のための具体的活動に関すること
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 教育優秀教員の表彰に関すること
- (7) 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。

- (1) 副学長
- (2) 大学教育開発センター長
- (3) 学務センター長
- (4) 各学部から選出された教育職員2名
- (5) 各独立研究科から選出された教育職員1名
- (6) 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
- (7) 経営本部から選出された事務職員1名
- (8) 学務センターから選出された事務職員3名
- (9) キャリアセンターから選出された事務職員1名
- (10) 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

（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 候補者の推薦は、本学職員からの他薦によるものとし、次の各号に定める書類を添えて、教育優秀職員選考委員会委員長あてに行うものとする。

- (1) 表彰の対象となる教育成果の概要書
- (2) 推薦書
- (3) 教育成果に関する資料（優れた教育成果の内容）

（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。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 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。

- (1) FD委員会委員長及び副委員長
- (2) 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、年1回行うものとする。

（成果の公表）

第8条 表彰対象者は、表彰の取組み成果について、講演並びに学内刊行物等により公表するものとする。

（事務）

第9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10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。

附 則

この要項は、平成22年4月22日から施行する。

平成22年度 所属別FD活動参加状況

所 属			所属人数 (※1)	H22後期授業改善 アンケート	FD フォーラム	T&L CAFE	教育年報		学外セミナー・ 研究集会等 への派遣
							研究論文投稿 (※2)	実践報告投稿 (※2)	
教 員	法学部	法学科	21	17	2				
		応用実務法学科	17	15	1				1
		計	38	32	3				1
	経営学部	経営学科	19	14	12			1	
		国際経営学科	14	12	6				
		計	33	26	18			1	
	経済学部	経済学科	18	13	14	3			
		産業社会学科	12	6	11				
		計	30	19	25	3			
	理工学部	理工学部	1						
		数学科	18	16	1				
		情報工学科	20	13	3				
		電気電子工学科	18	13	2				
		材料機能工学科	16	13	7				
		機械システム工学科	18	13	1				
		交通科学科	16	15	5				
		建設システム工学科	17	11	1				1
		環境創造学科	15	9	2		1		
		建築学科	16	12		1			
		総合基礎部門	14	10	2			2	1
		計	169	125	24	1	1	2	2
	農学部	生物資源学科	17	10	3				1
		応用生物化学科	13	11	5				
		生物環境科学科	13	6					
		総合基礎部門	1						
	薬学部	計	44	27	8				1
		薬学科	62	26	2	1	1	5	2
		総合基礎部門	2	1					
		医薬情報センター	1	1					
		分析センター	1						
	都市情報学部	都市情報学科	26	23	3				
		人間学部	21	16	17	4			
	大学院法務研究科		19						
	大学院大学・学校づくり研究科		3	2	1				
	教職センター		6	6	2	1	1		
	情報センター		3	3	1	1			
	総合研究所		5	1					
	総合数理教育センター		3	1					
	大学教育開発センター		9	9	1	1			
	学長室		7	3		1	1		
	小 計		482	321	105	13	4	8	6
職 員	監査室		1						
	秘書室		3						
	経営本部		7			1			
	大学・附属高等学校振興推進準備室		2						
	総合政策部		11		2				
	総務部		12		1				1
	財政部		16		6				
	施設部		14						
	入学センター		14		3				1
	学務センター		41		2				6
	保健センター		7						
	大学教育開発センター		8		7	3			6
	学術研究支援センター		11		2				
	総合研究所		1						
	キャリアセンター		23		2				1
	国際交流センター		5						
	情報センター		8					1	
	附属図書館		8		1				
	法学部		8		1				2
	経営学部		6		5				2
	経済学部		7						
	理工学部		19						1
	農学部		19						1
	薬学部		11						
	都市情報学部		11		1				
	人間学部		6		3				
	小 計		279		36	4		1	21
	計		761	321	141	17	4	9	27

※1 平成22年4月1日現在。

(教員：助手を含む。終身教授、特任教授(1・2・3号)は含まない。副学長は農学部および人間学部を含む。／事務職員：契約職員を含む。派遣職員は含まない。)

※2 延べ人数。共同執筆者もそれぞれ1とカウントする。

9. おわりに

平成23年度のFD活動への期待

FD委員会委員長

池 田 輝 政

平成19年から本年まで4年間にわたりFD委員会の委員長を務めさせていただきました。委員長は副学長の職指定という体制なので、否応なくこの大事な任務を果たさざるを得ません。「否応なく」という言い方は問題発言になるかも知れません。が、本意は別のところにあります。そのことに少し触れてみます。

名城大学に赴任してきたのが平成16年の4月でした。いまから7年前のことです。所属は人間学部の教授でしたが、授業を担当しつつ、同時に大学教育開発センターの併任の辞令を受けました。この特別のはからいは当時の名城大学のFD活動に対する熱意の表れであったと思いました。すべてが新規の授業科目を準備・担当しながら、さらに別の任務を引き受けるのは本音はしんどいと思いました。が、FDは私自身の研究開発テーマでもあったので、喜んで引き受けたように思います。

反発係数の重たいFDも、将来はきっと当たり前の活動になるであろうという見込みで始めるしかない。そんな喜ばれない新テーマがFD活動の推進でした。当時よく自分に言い聞かせていた笑い話ですが、「組織に新しい何かをもたらすのは、ワカもの、ヨソもの、そしてバカものだ」というものでした。私はずっと「ワカもの」でありたいと思っていますが、FD活動への取組みはみずから選択したもので、傍目からすると「バカもの」に見えたかも知れません。しかし、職指定となると、「バカもの」と見られることを避けることはできない。そういう一連の複雑な思いが冒頭の問題発言につながったのだらうと一人納得しています。

FD委員長になってわかったことは、しんどくても誠意をもって取り組む教職員チームの持続力によって、FD活動は着実に進化していくということです。委員長の役割は、まずは終始一貫方向性にブレがないこと、そして企画・実行に当たるチーム・ビルディングへの配慮だと考えます。自分を振り返ると、方向性についてはMS-15戦略プランに表明してある「FDの促進」でした。この立場から折に触れて、「フォーラム参加者が減少傾向では困る」、「教育年報への投稿者が増えてほしい」、「学生満足度の結果を反映させる工夫をしてほしい」、「名城のFD活動を外に発信してほしい」などの発言を繰り返しました。これらは少々苦言めいた声としてスタッフの方々には伝わったかも知れないと反省しています。

チーム・ビルディングへの配慮は委員会活動を通してしかできませんでした。が、幸いにも、FDチーム（現在は、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チームからなる。）と大学教育開発センターの皆さんが、みずからの企画力と実行力で本学のFD活動を推進してきてもらったと、私自身は総括しています。

FD推進会議の設置が承認された平成12年2月25日の大学協議会から数えて11年が経過しました。嚆をつないできた創意工夫の本学のFD活動をこれからも続けてください。

編 集 後 記

大学教育開発センター

本報告書は平成22年度を中心とする名城大学におけるFD活動についてまとめたものであり、各委員会・チームの活動状況及びその内容について詳細を示しております。

本学のFD活動は、FD委員会の下に、5つのチームと1つの委員会を設置し、各チームがそれぞれの目標に基づいた活動を推進し、全学的に成果を共有していくスタイルにて進められています。平成12年度から始まった本学のFD活動はこのようにして、学内に広く認知がされ、堅実なFD活動の土台が形成されております。

平成22年度は平成21年度からの2年間の総括の年として、各チームにおいて改良を加えた点、新たに浮かびあがった課題について、本報告書内に取り纏めております。

本年度の名城大学のFD活動の現状を本報告書で一度ご確認いただき、皆様の教育改善の一助となりますことを願っております。

終わりに、本報告書の企画・編集、各FD活動の企画・運営にご協力いただいた各チームの先生方に御礼申し上げます。

平成23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

