

# 大学教育開発センター

## 年報

第1号

2009年3月

## Contents

### 特集

#### 【学長挨拶】

センター発足と、FD・SD  
大学教育開発センター センター長/桜美林大学 学長

佐藤東洋士

#### 【特別講演】

FD・SDをどう捉えるか ー迫られている課題の前でー  
立教学院 本部調査役/桜美林大学 名誉教授

寺崎 昌男

### 活動の記録

第1回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム  
これからのFD・SDとは ー桜美林の戦略を考えるー

第2回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム  
桜美林のFD・SD ーこれまでの成果と今後の課題ー

### 資料編

2008年度 大学教育開発センター 活動日誌  
桜美林大学 大学教育開発センター 規程  
桜美林大学 大学教育開発センター スタッフ一覧  
FD関係文献目録(2008)

## は し が き

大学教育開発センターは、教学関係の改善に取り組む目的で大学執行部に直結した組織として、2008年5月28日に設立された。センター設立理由として、大学教育を取り巻く環境の激変の中で、大学が戦略的な組織体への変革が迫られていると同時に、認証評価およびFD等が義務化されたことも、設立への後押しとなったことも確かである。

桜美林大学の規程では、本センターの設置目的は「本学の授業（大学院にあつては研究指導を含む。）の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を支援・推進すること、及び本学の教育研究活動等の状況を明らかにして、広く国内外の理解と指示を得るための諸施策を支援・推進することを目的とする。」と明示している。やはり、全学的な教育改善への取組みであることに大きな意義がある。

センターは、以下のような組織から構成されている。センター長、大学管理・運営副学長、センター次長の下に次の三部門から成っている。

- ・【調査・研究開発部門】（教育の質的向上に向けた諸施策の調査・研究開発）（教育職員4人、事務職員1人）
- ・【FD・SD部門】（FD・SDの実施内容・方法、分析を大学全体の事業として企画・立案）（教育職員4人、事務職員1人）
- ・【情報評価・分析（IR）部門】（認証評価／自己点検・評価の企画・立案及び）（教育職員3人、事務職員2人）

本年度（2008.6—2009.3）の各部門による実施活動（09年度の本格的な活動への準備期間と位置づけて業務内容の展開を模索）を次のように整理することができる。[調査・研究開発部門]は月例研究会、年報発行に関する作業など、[FD・SD部門]は学内FD実施状況調査、学内シンポジウム企画・運営、Newsletter発行、[情報評価・分析（IR）部門]では、認証評価準備に関するスケジュール検討、本学データブック作成、IRに関する研究会等と次年度につながる業務展開ができたと自負している。

上記の主要活動を当該センターの年報という形で刊行し、教育改善に向けての全学的な取組みを理解し、次年度の更なる展開に供することを目的としている。初年度は活動記録と資料編等から構成し、[活動の記録編]では2回の学内シンポジウム第1回（10月）「これからのFD・SDとは—桜美林の戦略を考える—」、第2回「桜美林のFD・SD—これまでの成果と今後の課題—」を掲載している。学士課程教育における教育改善、つまり学士力向上につながるFD・SDの新たな展開へのスタートとなったと確信している。なお、『FD実施状況調査報告書』は、年報とは別の冊子体で刊行を予定している。次にIR部門で製作中の本学データは教学関係を中心に編集中である。この部門のデータも『桜美林大学 Fact Book 2008』として、別途に刊行を予定している。本学の具体的なデータを提供して下さった関係各位に衷心より感謝の意を表したい。最後に、初年度のセンター全体会議の詳細を記録し、学内教職員のご理解をお願いするとともに、次

年度の更なる協力を期待する次第である。

ここに大学教育開発センター初年度の年報（創刊号というより準備号との位置づけ）が刊行できたことは、一重にセンターの研究者各位及び学内教職員のご協力・ご支援の賜物である。重ねて御礼を申し上げます次第である。

大学教育開発センター次長 武村 秀雄

## 目 次

はしがき	大学教育開発センター 次長 武村 秀雄 . . . . .	i
目 次	. . . . .	iii

### 活動の記録

<b>第 1 回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>    これからの FD・SD とは —桜美林の戦略を考える—</b>	
【学長挨拶】 センター発足と、FD・SD 大学教育開発センター センター長（桜美林大学 学長） 佐藤 東洋士 . . . . .	3
【特別講演】 FD・SD をどう捉えるか—迫られている課題の前で— 立教学院 本部調査役（桜美林大学 名誉教授） 寺崎 昌男 . . . . .	7
【発表 1】 本学における FD 現状調査—中間報告 大学教育開発センター FD・SD 部門研究員（基盤教育院 助教） 松久保 暁子 . . . . .	21
【発表 2】 FD の現状と課題—リベラルアーツ学群の取組 リベラルアーツ学群長 大道 卓 . . . . .	27
【発表 3】 SD の現状について 総務部 人事課長 田中 利幸 . . . . .	35
【質疑応答】 . . . . .	41

第2回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム . . . . . 45  
桜美林のFD・SD —これまでの成果と今後の課題—

【発表1】 「本学におけるFDの現状 —実施状況調査結果報告—」発表概要  
大学教育開発センター FD・SD 部門研究員（基盤教育院 助教）  
松久保 暁子 . . . . . 47

【発表2】 Current themes and progress in SD and FD in the ELP at J. F. Oberlin University  
ELP Coordinator Foundation English 英語コア  
Ted O' Neill . . . . . 53

【発表3】 リベラルアーツ・セミナー（LAS）授業ガイドライン構築のプロセス  
リベラルアーツ学群 教授 福嶋 輝彦 . . . . . 59

【発表4】 専攻履修ガイドの開発を通じてのFD  
—大学アドミニストレーション研究科の事例—  
大学教育開発センター FD・SD 部門主任（大学アドミニストレーション研究科長）  
館 昭 . . . . . 63

【発表5】 桜美林大学SD報告 —研修の取り組み—  
教務部 教務課長 上坂 孝博 . . . . . 65

【総括】 司会者のまとめ  
大学教育開発センターFD・SD 部門研究員（リベラルアーツ学群 教授）  
堀 潔 . . . . . 69

**資料編**

- ・2008年度 大学教育開発センター 活動日誌 . . . . . 71
- ・桜美林大学 大学教育開発センター 規程 . . . . . 75
- ・桜美林大学 大学教育開発センター スタッフ一覧 . . . . . 77
- ・FD 関係文献目録（2008） . . . . . 79

# 【活動の記録】

第1回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム これからのFD・SDとは ―桜美林の戦略を考える―	1
第2回 桜美林大学大学教育開発センター学内シンポジウム 桜美林のFD・SD ―これまでの成果と今後の課題―	45

第1回 桜美林大学 大学教育開発センター 学内シンポジウム

**これからのFD・SDとは**  
**—桜美林の戦略を考える—**

2008年10月31日（金）14:00-17:00

於 桜美林大学 町田キャンパス 荊冠堂チャペル

## 学長挨拶

### センター発足と、FD・SD

佐藤 東洋士

大学教育開発センター センター長

桜美林大学 学長

今日は「これからのFD・SDとは」を主題とする大学教育開発センターの学内シンポジウムに多くの方が参加していただいたことを、心から御礼申し上げます。

大学教育開発センターは、大学にいま求められている様々な事柄について戦略的にいろいろな作業をする組織として創設いたしました。すでに本学には大学教育研究所があったわけですが、最初スタートのときは、大学基準協会の相互評価の受け皿として研究所をつかって、そこが作業を担当しました。したがって、最初は私が研究所長を勤め、その後寺崎先生に研究所長をお願いをして、それ以来の活動を続けて参りました。今日はテーマが「こ



れからのFD・SDとは」ということで、寺崎先生に特別講演をお願いするわけですが、私自身の考え方では、FDも新しい時代を迎えているのではないかなと思います。FDについて申しますと、当時は、一般教育学会と申しましたが、現在の大学教育学会がいちばん最初に取り組んだのではないかと思っております。その後、研究が重ねられ、またそれぞれの大学で実施されてきて、平成3年に「大学設置基準の大綱化」が行われたときに、FDは大学の努力目標とされました。その後、法改正がいろいろ行われて、現在ではFDは必ず大学がしなければならないということになっております。そういう意味では大学教育開発センターの役割に大いに期待をしております。

それから、いま申し上げたように、従来のFDというのはどちらかというと、たとえば、授業の小道具というか、学生にどのような授業をするのかということを中心にして、日本では実施をしてきたようなところがあると思います。しかし、今後のことを考えると、私はFDはある意味でそれぞれの専門分野について、私たちがどのように教育をしていくのか、それに対してファカルティとしてどのようにかかわっていくのかということに少しずつ変わってきてる。たとえば、英文学を教えるとしたら、英文学で何を教えなければならないか、経済学としては何を教えなければならないか、ある一定の到達目標をきちんとつけて、それに向かって着々と個人個人の先生が自由にやっていくというより、むしろ協力関係、協力体制をどのようにつくっていくかということが、問われているのではないかと思っております。

大学はそれぞれ、受け入れてる学生の量も質も違います。したがって、私たちに求めら



れていることは、私たちが受け入れた学生を、受け入れたところから卒業するまでの間にいかに力を伸ばして社会に出していくか、ということが大いに求められているし、それがいちばん大きな役割だというふうに思っています。そういう意味では、きちんとした計画を立て、到達目標を立てていくということが大切ではないかと思っております。それは単に、何回の授業をやりましょうとか、授業のスタイルをどうしましょうかということにとどまらないで、内容にまで踏み込んでいかなければ、本当のFDにはならないのではないかというふうに思うわけであります。

そういう意味で、私どもは大学の組織を再編して、それぞれのメジャー（専攻）を、特にリベラルアーツ学群はたくさん立てたわけです。それぞれのメジャーでどのような教育をどのようにしていくかということについて、きちんとした計画を立てる必要がある。また、最近の高等教育界では、「学士力」という言葉が出てきて、学士課程の質の保証ということが言われてます。ここで質保証というのは誰が誰に対してするのかということがあると思いますが、私は教育そのものの質の向上（アドバンスメント）がいちばん大切なんだろうと思ってます。そういう意味では私たちは日々、私たちが提供している教育の質の向上を目指さなければならないと思うわけです。

国立大学法人で、いま「大学評価学位授与機構」が、教育・研究面での中期目標・中期計画の達成についての評価をしております。実はその仕事で昨日と一昨日は、帯広畜産大学にいてまいりました。中期計画のなかでFDを実施するということが一つの計画として出ておまして、達成という意味で「おおむね良好」という評価をしたわけですが、実際には規模のあまり大きな大学ではないけれども、ファカルティの参加率が非常に少ないのではないかということが気になりました。FDを企画しますと、最初はたくさんくるのです。それからだんだんだんだん尻すぼみになってくる。逆に言うと、授業でどのように学生に対応すべきかとか、どのような研究体制をつくるかというようなことは、それは大学のファカルティとしては当然のことであって、これからはそれぞれのところでもっと細かい部分で、目標を設定をしていくことが必要になる。目標を設定して、それでそのためにどのように実現するかという計画を立てて、また、その計画のレビューをしていくというようなことが必要になると思います。そういう意味でこの大学教育開発センターに、そういう活動をサポートをする役割があるのではないかと思っているわけです。

今年12月2日には、私立大学協会の「教育学術充実協議会」というなかで、はじめてFDを取り上げて協議をすることにいたしました。これも「FDの新局面を考える」というのが大きなテーマであって、やはりFDもいままで積み重ねてきたものからブレークスルーして、次の段階に移る時期ではないかと思っております。そこではICUの前学長の絹川先生はじめ、大学教育学会関係の方にスピーカーとしてきてお話をさせていただくことになっており、私自身は司会役を仰せつかっているのも、何とかいい協議会が開催できたらと思っております。また、外でこういういろいろな機会がたくさんありますので、どうぞこの大学教育開発センターの学内の取り組みだけではなくて、やはり外にも出て積極的に参加を

していただきたい。また、そのための出張経費が必要だというようなことであれば、それは積極的に教学・大学運営担当副学長である大越先生に少し汗をかいてもらって、財務からお金を取ってきてもらうというようなことも必要かなと思っています。

今日はたまたま、外は学生が大学祭の準備に夢中になっていますが、私たちは **FD・SD** で夢中になるということで、17時まで過ごせたらと思います。これからお話しいただく寺崎先生にもお礼を申し上げるとともに、皆様にもこれからこの時を有意義に活かしていただきたいと思います。本日は皆さん、ありがとうございました。

## 特別講演

### FD・SDをどう捉えるか —迫られている課題の前で—

寺崎 昌男

立教学院 本部調査役  
桜美林大学 名誉教授

ただいまご紹介がありましたように、私は1998年の春から桜美林大学大学院に勤めさせていただき、2002年度まで丸5年間、いろいろな方に助けられながら、教鞭をとらせていただきました。その頃のことを、先ほどから知っている方々にお目にかかるたびに思い出しています。教員生活の最後の年であったにしては実り多い時期であったと思います。

とくに、新宿の大学アドミニストレーション専攻が発足してから定年になるまでの丸2年間、そして通信制ができてからも丸3年間、いろいろな大学の職員の方たちとお付き合いをいただいたということは、ほかではまったく得られなかった体験でございます。そういうことを頭に置きながら、今日用意した「FD・SDをどう捉えるか」という話をさせていただきたいと思っております。

「どう捉えるか」と題をつけましたのは、われわれの主体性が非常に大事だからであります。FDやSDを受動的、非主体的に受け取ったら、大学は却って駄目になると私は思っております。先ほど学長がお触れになったように、すでに1986年から大学教育学会ではFD活動を明確に紹介してまいりました。やがてその「FD」という言葉が、政府関係の答申にもちゃんと登場するようになり、今回のごときは中教審の準備書面の中のワン・チャプターになって登場しています。こんなに真ん中に出てくる言葉だとは思いませんでした。しかし、次第次第にその重要性が問われ、かつ政策文章の中に出てくるということは、うっかりすると私どもがそれに非主体的に巻き込まれるだけということになりかねない。われわれはそのことを意識したうえで、「FD活動」あるいは「SD活動」に取り組んでいかななくてはいけないと、絶えず考えております。そういう観点から、約1時間でございますけれども、お話をさせていただきたいと思っております。



#### I. はじめに—中教審の審議動向

##### 1. 中教審審議の経過

中教審でいまいろいろな審議が行われていることはご承知かと思っております。この大学の中にも、いろいろ関係していらっしゃる先生がおられますけれども、いまの進み方を見てる

と、外から見るとわからないリズムになっているわけです。

去年9月に先ず「審議経過報告」（「学士課程教育の再構築」）というのが出ました。非常に詳しい報告で、長文の答申のうしろに膨大な資料がついていました。次いで今年（08年）3月、「審議のまとめ」が「学士課程教育の構築」と題して発表されました。

ところが、また今年になって新しい文科大臣が、本答申がまだできてないのに、新たな諮問を行いました。その諮問は、中長期的観点に立つ高等教育のあり方を探るというもので、前に出た二つと非常に重なります。前の結論となる本答申が出ていないのに、なぜ次の諮問が出たかはわかりません。もともと、前の本答申がどうして出ないのかも、部外者にはわかりません。ただし、先ほど学長も言われた「学士課程教育の質保証」という点が、中間報告と諮問の両者に通底しているテーマではないかと思われるのです。つまり別の言葉で言うと、「大学の人間は学士課程のところの教育を全面的に考え直せ、イロハのイの字から出直して考えてほしい」、こういうふうに迫られてるとされます。「FD・SD」というテーマは、そういう大きい構図のなかの一部分だと見ることができます。留意すべきは、その「構図」というのをどう見るかです。

## 2. 注目する3点

さて、二つの中間報告を読んで、私は、三つの点を注目しております。

第一に、中教審の審議の中では、戦後の大学・高等教育の「膨脹政策」を修正する意思はないようである、ということです。ご承知かと思いますが、ある新聞等には、「学士力の水準が下がった、学生の学力が低下してるとかいろんなことを言うけれども、もともとは大学が多すぎるのではないか」という意見がはっきり出ていました。縮小することが先ではないのかという意見です。しかし中間報告は、そういう意見に対して「これから高等教育の進学率をこれ以上上げるという方針をわれわれは取らない。いまの高等教育問題が単なる量的膨脹によるものであるという見方を、われわれは是としない」というはっきりした方針を出しております。私は戦後の大学改革を勉強してきた者として賛成です。理由を詳しく言うときりがありませんので、一応そういう結論だけを申しておきます。

第二は「財政問題」です。これほど縮小しつつある財政規模のなかで、私学補助にしても国立大学の運営費交付金にしても減らされているなかで改革をしろと言うのか、というのは、多くの大学人の本音だと思います。金があり余るなかで改革しなさいと言われたことは、戦後を通じて大学は一度もなかったと思います。「財政に関しては充実拡大」ということが、去年の9月時点の「再構築」報告でははっきりと本文の中に書かれておりました。それはとてもいいことだと思いますし、私は昔から必要だと思っておりました。ただ、2008年3月時点の第2回目の中間報告「構築」では、このポイントはグッと後退してるように思われます。委員の中の専門的な方々が特別リポートをお書きになって、それがおまけとしてついているという格好になりました。これは惜しいことだと、読者の一人として私は思っております。このポイントは最後まで貫いてほしかった。

第三番目が、「FD と SD、それから初年次教育」を大事にしろという提言です。これはポイントとして非常に大事で、画期的だと思います。これほど大胆に FD のこと、職員の力量の伸長をうながす SD のこと、そして初年次教育が大事だということを謳った答申はなかった。そういう点では非常に画期的だと思います。

### 3. 基本ライン

ただし、全体を通しての背骨の部分はどこにあるか。

言うまでもありませんが、第一に「学士力」という言葉で学士課程教育のグローバルな水準を求めているという筋が、きちんと通っています。これは今後もおそらく変わることはないと思います。どうしてそういう提言が出てきたか、いくつかの背景があると思います。とくにヨーロッパの動向は、レファレンスの太い軸になったと思います。EU 諸国の間では学生が交流をし、単位互換を行っている。すなわち留学生の相互交流を実現するためには、どうしても学士課程の水準が一致していないと無理だということになります。そこで EU 諸国では、大学評価と学士課程基準の明確化、そして共通化に向かっている。これは審議の大きな背景になっていると見られます。

2 番目は、そのためには教育目標を設定し、成果を確かめる必要がある。これもやはりいまの中教審の審議の中では、きちんと筋が通っております。世界的なレベルでの大学の学生流動化と大学のグローバルな水準統一化、そういう流れのなかに大学の「学士力」提言というのが出てきていると思います。

3 番目の背景は、言うまでもありませんが企業の要求です。産業界は大学卒業生に一定の力をつけてほしいということを 15 年前から言い続けてきております。卒業する若者に対する人材要求と言われるもの、これはちょうど私が立教に最後におりました 90 年代半ば、つまり桜美林に来た 5 年ほど前あたりから、顕在的に出てまいりました。教養教育を高めろという動きも、やはり産業界の言葉として出てまいりました。その後、また一方で卒業生たちの学力をきちんとしろという動きがあり、その背後には、「科学技術総合立国」というナショナルな方針があり、それに沿って大学生への要求は非常に高度化し、かつ新しくなりつつあります。それがおそらく今度の中教審の審議の中にも背景にあって、そのなかでいままで見たこともない提言が出てくるわけです。専門団体、学術団体、その他の団体との連携・協同が大事であるとか、あるいは、日本学術会議等の意見を聞いて、学士課程の水準を確定すべきであるといった論点です。

言葉を変えますと、内外ともに起きている大きなうねりの一つが「学士力」という形で私たちの前に現れようとしている。しかし、財政的・政治的にはそれとは違う動きもあって、矛盾を含む複雑な動きの下で、いま最終答申が出来上りかねているのではないかと思います。出来上りかねているということは、今後出るかも知れない本答申自体の中にも揺れが含まれていて、どういうものが出てくるか、全体の経過を絶えず見届ける必要があると思っております。

最後に、先程の「量的な拡大」については、確かに支持すると書かれておりますが、しかしそれは一面で「規制緩和」という従来の動きと一致するんです。どうぞおつくりください、その代わり護送船団はありませんから、つぶれるならつぶれてください、と続きます。つまり「規制緩和」と「自己責任」の問題というのは、今後も続くでしょうね。そういう点で、私たちをとりまく環境が緩やかになっていくという保証はないと思います。

いずれにしても非常に厳しいことで、悪い冗談を申しますと、私は早く定年になっておいてよかったと思います。皆さんはこれから本当にたいへんだということが傍目にもわかります。

## II. FD への中教審の提言をめぐって

そこで今日の本題のほうに入らせていただきますが、「FD への提言」をわれわれの目で見たいと思います。

### 1. “FD” の定義 一狭すぎる法規定一

一つは、前提としてもっときちっと中間報告で指摘しておいてほしかったのは、FD 規定が狭すぎるということです。日本の FD の法的理解は非常に狭いということの中教審はきちんと指摘しておくべきだったと思います。

今日<資料>というのをお配りいたしました。パワーポイントも使えない私のような教員は、これからだんだん FD を通じてなくなっていく見本のようなものです。いわば死滅すべき伝統的な教員像でありまして、申しわけありません。以下、<資料>何番と言いますから、お付き合いください。

さて、FD はどのように「定義」されているか。

それを資料 1 で見ますと、日本の場合、1、2、3、4、この四つがわれわれに FD を要求している基礎的な法規定です。1 番だけ言いますと、

#### 1 大学設置基準

大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

とあります。「授業の内容及び方法の改善を図るため」というのが一つです。後半は、「組織的な研修及び研究」。この二つがキーワードです。うしろのほうは、「一人でコツを磨いたり、名人芸をやるのではなく、全員でやってください」こういうことです。ところが、前のほうは「授業の内容及び方法」に限られているのです。この文言には、実は本質的な問題が含まれています。FD は授業改善のため、あるいは授業内容の確定のためのものなのかということです。私はこの理解だけに立ってやってるかぎり、いずれみんな飽きてしまって、やらなくなるだろうと思います。この狭さを引き継いでるのが中教審答申の基本用語解説です。これを 9 番目に掲げました。

「教員が教授内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的

な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味での FD の実施を各大学に求めているが、FD の定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる職員団の能力開発の活動全般を指すものとして FD の語を用いる場合もある。

私はこれは間違いだと思えます。辞典の原稿に書く場合、私が編者だったらすぐ書き直させると思えます。この順番は逆でなくてはいけない。すなわち、後段に「FD の定義・内容は論者によって様々であり、」と書かれていますが、これだとまるで少数意見のように見えます。そうではなく、これ以降が正しい意見だと私は思っています。大学教育学会でやってきたこともそうでした。この FD の定義は上下をひっくり返さなければいけません。「後半のようなものが本当の FD であるが、日本では前半のように狭く定義されている」と書かれねばなりません。私どもは後半のような形で FD を理解しておくべきではないかと思っています。いるところです。

次に定義の 6 番目を見てください。アメリカの例として、

6

人として専門家として、また学会人としての大学人にとっての **total development**。

7

個々の大学教員が、所属大学における種々の義務（教育・研究・管理・社会奉仕等）を達成するために必要な専門的能力を維持し改善するためのあらゆる方策や活動。

となっています。有本章先生や喜多村和之先生の訳に従ったものですが、非常に広いわけですね。このような広い理解のうえに FD を進めていく必要があると思います。それが申し上げたかったことの第 1 点です。

もう一つは、いま申したことを具体的に示したいと思いますので<資料 2>をご覧ください。たとえば、さっきからお名前のお出ている絹川正吉先生たちが非常に早くから紹介しておられるものを資料に掲げておきました。「ある論者の例示する FD 活動の例」というものです。これは絹川先生が、1999 年にお出しになった本の中に書かれているもので、その後 2005 年ぐらいですか、一昨年ぐらいに新版が出まして、ちょっと言葉が変わっていますが、中身は大差はありません。これを見ますと、アメリカで FD というカテゴリーのもとに行われている活動は、こういう広がりをもつわけですね。

「①大学の理念目標を紹介するワークショップ」というのがあります。大学の、たとえば創立者、こちらで言えば清水安三先生のことを話し合う研究会、これも FD の一つだということになります。あるいは、戦後における桜美林大学の発展やその経過を、新しい新任の先生方にきちんと紹介する。あるいは、そのために読む本やテキストをお渡しする、こういう活動はみんな FD になるわけですね。

「②ベテラン教員による新任教員への指導」は、近年言われてる新任教員の研修です。

他方、⑧には「教員の研究支援」とありますが、具体的に言うと、どうやって科研費や外部資金を取るか、取った費用をどのように適切に使っていくかといった活動です。私の印象では、このようなノウハウを示し支援して行くことをFDと考える習慣は、日本にはありません。しかし、ここにはちゃんとそれもFDだと書いてあるわけです。これにともなうような準備をやっていくことが、例えば認証評価を前にした大学にとっては必要なことだということになります。こういう項目をぜひ理解しておいたほうがいいと私は思うのです。

「⑩大学教員の倫理規定と社会的責任の周知」。これは様々なハラスメント等々に対してどう考えるか、あるいは研究者としての倫理を基本的にどう守るか、そういうことを学内で共有する活動です。

「⑫自己点検・評価活動とその利用」。このようなことは全部FD活動だとされています。私どもはこういう情報を柔軟に知っておく必要があります。

またたとえば、「⑨大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解」。これは管理運営制度を勉強しようということですが、こういうこともやはりFDだ、というふうに捉えて結構だという話になります。

## 2. 「義務」の主体と根拠

私が2番目に疑問をもったのは、「義務化」というタームでした。新聞、テレビは一斉に、大学院教員のFDが最初に義務化され、1年遅れて学士課程教育にFDが義務化された、というように「義務化、義務化」という言葉を使って報道しました。私にはそれは何のことかわかりませんでした。義務の主体は誰か。これがわからないと、義務化と言われても何のことかわかりません。

次には、誰に対して義務を負うかということです。これもわかりません。この二つがはっきりならないと、法律上の「義務」というカテゴリーに入らないだろうというのが、私の疑問でした。

当時、仮説的に思っていたのは、第一は学生に対する教員の義務、これは考えうる答案の一つだと思いました。しかし、考えてみると学生の成長に対して教員が責任を負う、そのためにFDを図るとするのは当たり前すぎる。言いかえると、大学教員の倫理としてFDをしなくてはいけないという考え方です。しかし、これは倫理規定であって、法的義務とはなりません。ですからこれは成り立たない。もうひとつ聞いた説としては、館昭先生からうかがったわけですが、大学が設置認可されていることから生まれてくる義務であって、その「義務」というのは、設置基準によってきちんと認められている大学という地位に対する義務なんだということです。これは前の第一点目よりはよくわかります。ただし、設置認可行為を行うのはやはり文科省という機関であり、そしてそこが行った設置認可のための諸行為、あるいは、評価行為などが考えられますが、それを法的義務につなぐのは、間にステップが多すぎる。この説も倫理規定にかなり近いのではないかというのが私の感



想です。

最後に私にわかる唯一の規定は、FDの義務の担い手は法人であるということです。大学そのものである。国立大学だったら国立大学法人、私立大学だったら学校法人、これが担う義務ということです。誰に対して義務を担っているかと言えば、言うまでもなく国家、政府に対して担っている。これならよくわかります。

義務教育制度というのを私どもはすでに持っておりますが、義務教育の「義務」とはまさに親または保護者が国家に対して担う義務です。子どもは義務の主体ではない。国に対して親または保護者がもつ義務であるからこそ、自治体や国は義務教育学校の設置義務を負ってるわけです。子どもを連れて転居するとき、行った先に中学校がなかったらどうしようかと思う必要はありません。それは、地方自治体（市町村）が義務主体たる親・保護者に対して反射的に学校設置義務を負っているからです。

FDに関しても同じことが言えないかと私は思いました。つまり、大学の先生方はFDの義務者ではない。FDは教員の義務ではなく、学校の義務です。行くかどうかは学校の責任と考えて構わない。先生方だけが義務だということで、押し進めている経営者もいますが、私はそれは間違いだと思います。文科省も最近は通知の中でそう書いています。FDの義務は教員の義務ではありません、大学の義務ですと。つい一ヶ月ほど前ですか、ちゃんとメールにそう書いてありました。それならわかる。であったら、逆に国または政府は、きちんとFDを行ってる学校に対して費用を保障すべきです。ただではできませんから。FD活動のための金をきちんと用意して、そしてFDを遂行するようにする。こういう構造であるならわかります。

教員がなぜFDに参加するかと言いますと、それは先ほど言った第一点と関わると思います。教員は、倫理上、学生のために、あるいは学生の成長に責任をもつために、FDをやるべきである。そうは思わない方もあるかもしれない。その場合はFD活動を企画し、参加を促すことが大学側の義務になる。そういうふうには筋道をはっきりさせて義務化を受け取り、内容を解釈しておくべきだと思っています。

立教も実はたいへんです。立教でいま私は大学教育開発・支援センターの顧問になっておりまして、いろいろ企画もし、活動もし、シンポジウムを開いたりいろんなことをやっています。やはりなかなか先生方の協力を得るのは難しく、よほど強力をお願いしないと協力いただけません。聞くところによると「深海魚」と言われている先生方もおられるようで、何をやってもお出にならない方がどの大学にも大体2割ぐらいおられる。何をやってもきちんとお出でくださる方が2割、その間に6割の先生がいるのです。立教でもやると2割は確定してきました。いつでもお見えくださる固定客ができました。しかし、真ん中の6割は揺れていて、最後の深海魚も実はちゃんとおられます。これは仕方がない。FDは私は「運動」だと思ったほうがいいと思っています。大学における教育改善運動、その一環だと思えばやりがいがあるじゃないかと言っておりますが、実際は大変なことです。

また先生方の義務ではないのです、と言いますと抵抗はないかという、やはり抵抗が

あります。一つは、いまの法規定があまりに狭いものだから、「授業改善」と言うが私は自分の授業だってこれだけ忙しいのに人の授業まで見に行く暇はない、と言う方がおられます。これも否定しがたい実感です。また別の方は、もっと理論的というか、どんな授業をしているかというのは「教授の自由 (アカデミッシュ・フライハイト)」の一部なのだから、それを学生以外の他人に聞かせるのは教育の自由の侵害だと主張される。そういういろいろな抵抗がありますので、授業研究だけが FD だという理解だけだと、にっちもさっちもいかなくなると私は思います。われわれは、弾力的に内容を理解しておく必要があります。そして FD を主体的に活用する必要がある、というのが私の意見であります。

### 3. 「スカラシップ」という提言 (ボイヤー)

#### 1) 研究者及び「教授」と言われるだけのメンバー対 scholar

今日は細かくは申しませんが、よく絹川正吉先生も引用されており、いろんなところで参照されますが、アメリカのボイヤー (Ernest L. Boyer) という人の大学教授論はやはり理想的な立論だと思っていますので、資料にごく一部だけ引用しておきました。研究者というカテゴリーと、大学教師というカテゴリーとをきちっと分けるべきだという意見が前提にあるようです。ボイヤー自身は「十分に自分の専門分野の文献に通じているとともに、学生にその情報をうまく伝達することができる専門家の水準に達している」ことが「スカラー」というものだと言っています。われわれは「スカラー」というと「学者」と訳する癖がありますが、ボイヤーの言っているそれとはニュアンスが違います。「スカラシップ」は「学術的教育者」と訳したくなりますが、その中身は、ボイヤーが書いているように「単なる研究者ではない別の専門家」なのです。しかし、それはティーチャーとも違います。

#### 2) ドイツの「教授力」指標が語るもの

そういうような流れを端的に示すものとして、いつも私が紹介しておりますのが資料 3 です。「ドイツにおいて大学教員に求められる教授能力」。これはドイツの例ですけど、ドイツでは「大学教員能力評価」が、厳しく行われているようですが、この項目などを見ておきますと、われわれの FD 理解をもっと深める必要があると痛感いたします。

たとえば、①は、「講義を計画する力」というふうにあります。これはわれわれの理解では「1 時限、1 時限の講義をこなしていく力」というふうに思いますが、実際はそうではないのです。

①講義を計画する力ー各時間の講義や講義全体、専門領域のカリキュラム全体を、目標、内容、方法、教授者、学生、講義の条件を考慮して計画する能力

というのですから、単なる 1 時限をすごしていく力などではまったくありません。いろいろな状況にもとづいてカリキュラムを企画する能力が必要だとニーダーザクセン州では言われているのです。

それから、講義（授業）の改善のことは④に書いてあります、④が私たちの理解に非常に近い部分ですが、

④厳密な意味における教授者としての能力—専門的な能力を身につけるためには、単に知識の集積だけでは不十分であり、職業上の必要性を考慮しなければならない

となっています。

これは先ほどボイヤーも言っていることであり、知識を持っているというのは教える能力の一部分にすぎないと言っているのです。あるいは、いちばん表層の部分にすぎない。それ以外の力は何かと言うと、「理論と実践の連関のために、具体例と結びついた問題解決型でしかも複数の専門分野を架橋するような講義が求められる」。ということになります。

これは相当な難行ですが、でもそれが求められる。

「そのためには、学問の構造と学習の構造を結びつけ、教授学として構成する力や、学習の段階に合わせて目標を設定する力が必要である」と続いております。「学習の段階」というのは、学生の学習の段階を意味するものです。ここで言っていることは何かというと、教育学の世界で昔から言ってきた、学校教授学というものの中心テーマなんです。

たとえば、ある事柄を取り上げて子どもに教えるとき、具体的な問題に即応した内容を構成しなくてはいけない。つまり、子どもの生活や関心や感覚とまったく離れたことを教えようと思ってはならない。しかし、それを教えていく際に、子どもたちが大きい言葉を学び、さらに大きな概念にまで到達するような手順をきちっと理解することこそ、実は教授活動の中心だという考え方があります。19世紀のはじめにドイツのヘルバルトという学者がこのような考え方を完成しました。それをドイツでは「シュール・ペタゴキーク」と言っており、日本語で言えば「学校教授学」です。これが20世紀になった段階で日本に入ってきて、日本の教育を基本的なところで支えました。これがなければ、おそらく日本であれほど早く義務教育が普及し、あれほど多くの子どもたちが学校にきて、教授活動が行われるということにはなかったと思います。言葉を換えると、これは重大な教育学の遺産なんです。それがびたっと大学の中に入ってきているということにご留意ください。

### 3) 大学文化にとけ込んだFDを

以上のように、FDとは単なる授業を良くするという改善技術だけではなくて、大学をトータルに良くするための活動であるということになります。たとえば、

⑧状況を総合的に判断する能力—研究と教育や職業上の必要性、さらには大学と社会との関係にまで目を向け、その関係を分析して考察する能力

という記述もあります。これは何かと言えば、大学改革を洞察する力であり、私に言わせると大学改革の能力です。こういう点を私は学ぶべきポイントだと思っています。それに付けても、日本のFD活動は狭すぎるのでありまして、もっと大きく広げてダイナミックに理解する必要があるというふうに絶えず思っているところであります。

### Ⅲ. あらためて注目される SD

#### 1. 黎明期にある一私学の切実さと熱意

桜美林大学は先進的に新宿サテライトキャンパスをお作りになり、大学アドミニストレーション専攻をそこで開始されました。私ははからずもその最初のカリキュラムづくりに参加することになったわけです。そこで、大きな勉強をさせられました。

第一に、職員の方は実は大いに学びたがっておられるということがわかったことでした。それまで私は教員をしていたのに、長い間全然知らなかったと言っていいくらいです。職員の方との接触は一教授の頃はものすごく少ない。管理職になっていくとだんだん関係は増えますけれど、そのなかで職員の方たちが大学のことについて広い知識を学びたいと思っていらっしゃるとは、思っていませんでした。ところがいざ開講してみると、各地の大学から多くの職員の方々が入ってこられて、それにお付き合いするようになってから、私は相当の方が勉強したいと思っておられることを、あらためて知りました。

二番目は、こちらがカリキュラムを作って何かしようとしても、そこには大きな隘路があるということがわかりました。どういう隘路かということ、まず第一に、職員の人たちがどういう職務をされていて、どういう問題に直面しておられるかというのが、ご本人の話を聞いただけではほとんどわからなかった点です。別の言い方をすると、ジョブ・アナリシス（職務分析）ができていなかったということです。ジョブ・アナリシスが科学的にできてないから、事実上、職員養成コースのカリキュラムが作れなかった。そこで、ほかのモデルを見るほかはないということになり、やれシカゴ大学モデルというものもあるようだとか、どここのモデルもあるようだという話になりましたけれども、背景が違うからすぐに真似できない。大いに苦心いたしました。どれを基本科目に置いて、どういうところを応用的な科目として作っていくか、文字通り手探りでございました。

#### 2. 三つの原型

2番目に困ったのは、従来の学習体系とどこが違うかがわかりませんでした。普通に考えますと、職員の方たちが勉強したいというのは多々あるでしょうが、しかし、普通はおおむね次のようなものになると思われれます。

##### ①職務移動

部署の移動による能力開発。これは「人事異動そのものが実は能力開発ですよ」と自信をもって言う方もあるぐらいで、やはり大きなチャンスになると思います。ただ、部署を変えることによる人事能力の開発といっても、ときには非常に偏ることもあるわけです。大学の状況によっては、図書館にいた人が急に財務に移られたりするというようなことがよくあるわけです。教務からたとえば学生課ならまだ近いけれど、教務部の仕事をやっておられた人たちが、人事部に回されるというようなことがある、したがって、異動がそのまま能力向上につながるというふうには必ずしも言えない部分がある。これはおそらく終身雇用制度が背景にあって成り立っているのであり、日本的経営の下では有効な方法だっ

たんでしょうが、これからは、それだけに頼るわけにいかないという点が問題です。

## ②外部委託

これは多くの大学がなさっていることです。5年研修、10年研修、15年研修ということで、立教でもやっています。これはシステマティックであるという点はいいのですが、よく聞いてみると必ずしも評判はよくないようです。教える人たちは全部外部者である。請け負った企業はその講習メンバーに担当させるらしい。職員の方に聞いてみると、「レポートを書かなくてはけないんです。来週までに」とか言って、非常に嫌々ながらという印象が強い人もおられる。教育担当者の「よその性」が一つの原因らしい。

## ③大学院

大学院での研修プログラムは、いまいろいろな大学に生まれております。

大学院はシステマティックであって内容が体系的であるという点では、いままで述べた二つよりもはるかに上です。ですが、これの欠点は、その成果が広がらないということにあります。みんなが受けるというわけにはとてもできない。やっぱり有志の方が受けるということになるということ。第二に費用負担も大きい。第三に、学位（修士）を取っても待遇に反映しない。特に研修の成果の評価の不在と財政負担という点で問題があります。どれも一長一短あるわけです。そこをどうやって突破していくかということは、これからの大きい課題です。職員研修のあり方については、中教審の第二次報告では、職員の能力開発が大事だと書いてあるのですが、それをどうやって受け止めて進めていくかについては、まだ「夜明け前」の状態だと思います。

## 3. 一つの提言－「大学リテラシー」というもの

そういうことを考えてお付き合いをしておりましたところ、やっぱりこれは誰かが何か言わなければいけないと思うようになりました。あえて「大学リテラシー試論」という一文を書かせてもらいました。私学関係の新聞で、職員の方たちがもつべき最低必要な知識を共有する方法を考えたらどうか、別の言葉で言うと、職員研修のための基礎カリキュラムについて、あえて論じてみたわけです。

私が考えていることは三つです。

### 1) 「大学」という組織への理解（歴史論・社会論）

「大学リテラシー」の第一というのは、私に言わせると大学という組織に対する基礎的理解です。基礎的理解といっても、理屈を知るといふのはちょっと違う形で知ってほしい。端的に言いますと、会社や役所やあるいは工場と大学はどこが違うかという問題です。同じ年に銀行にいった友人もいる、あるいは会社に入った友人もいる、役人になった友人もいる、そのなかで自分は大学というところに勤めている。自分の勤めているその大学というのは、どういう特徴をもった組織か。ほかの組織とどこが違うのか。そしてそうであるなら自分はそこで何をしたらよいか。これが第一です。

その理解のために必要なのは、我田引水になりますが、歴史です、大学の歴史を学ぶこ

とは非常に重要だと思います。ヨーロッパ、世界の大学の歴史をきちんと知っておくことも極めて重要でしょう。それから、日本の歴史を知るのとはとくに重要だと思います。新宿の大学院の授業で100年前の大学の歴史の講義をして、たいへん感心されました。久しぶりです。たとえば、単位制はどのように入ってきたかということの本格的に教えました。受講した職員の方たちは、あとでいろんな話をしにきてくれました。たとえば、「単位制度というのは戦後入ってきたと思ってましたが、大正時代なんですね。昔の人もみな同じことを考えてたんですね」というようなことです。その他、学部とはどういうものか、カリキュラムとは何か、学位とはどういうことか、これらを一一つ一つ教えました。あるいは、入学、卒業とはどんなことか、これらの来歴の話をしていきますと、現役の大学生たちと比べものにならないぐらい反応は大きい。これも大事なことだったんだと私は気がつきました。「自分はこれで骨董品屋にならなくてすむ。彼らの要求に応えるように内容をつくっていけばそれでいいんだ」と思って、大いに頑張ってみたんです。つまりは、社会学的、あるいは哲学的、あるいは歴史学的、こういう三つの方向で大学を考える。全く同じ理由で「大学とは何か」という大学論の講義もものすごく大事だと思います。大学という組織の特徴、これもとても大事だと思います。以上が「大学リテラシー」の①です。

第二は、勤務大学への理解、アイデンティティの共有です。

自分の大学の特徴をよく知ることです。職員の方は、知っておられると思いきや、意外にご存じない方も多いわけです。たとえば、自分の学校の来歴、独特の教育方針、あるいは、みんなが守ってきた事柄、今後の方向、こういうものを知ることが第2番目のリテラシーだと思います。もちろん私たち教員も、自分の学校のことを学生に教える必要がある、自校教育は大事だということを数年間私は言い続けて、だいぶ広がりました。そういうような教育機会を企画したり、参加したりすることは、職員の方にとってはとっても意義あることだと思います。

### 3) 大学政策理解のこと

3番目は、政策理解です。いま、国の高等教育政策がどう動いているか、大学に次に何がくるか、どういうことがこれからとくに求められるか、これらは非常に大事なポイントだと思います。少なくとも5年くらいのレンジで、きちんと見ておく必要があると思います。

ひと頃と違って、大学政策、高等教育政策を決めているのは決して文部省だけではありません。いくつもの官庁に分かれて、それぞれ大学についての政策を展開しています。財務省・総務省とか、経済産業省とか、その他たくさんの官庁が高等教育政策に関係しており、時にはお互いがぶつかり合うほど多数の政策主体が生まれてきております。大学の職員の方は、それを理解しておいてほしいと思います。

私がこのことを痛切に思ったのは、東大を出て研究所にいて、その後立教に就職したときでした。びっくりしました。私学の職員の人はずっとしっかりしていると思っていました。文科省のヒアリングに出かけていく。さしづめ「窓口行政何するものぞ」と大いに論

議して帰ってくるんだと思ってました。ところが全然違います。東大の職員よりももっと素直にお国の言うことを聞くんです。「何を言われてるのかわかってないらしい」ということがよくわかりました。それは私に言わせると大学政策に関する理解が基本的に不足しているからです。反駁すべきところは反駁し、また受け入れるべきところは受け入れて帰ってくるべきだと思うのです。「リテラシー」の3番目に、「政策理解」を置いてるのはそういう関心からであります。

大学政策については、それこそ館先生をはじめ桜美林内やその周辺にはいろいろな専門家がたくさんいらっしゃいます。外国事情に詳しい方もいらっしゃいますから、そういう方々が「大学リテラシー」の内容をおつくりくださればいいと思います。また、職員の方自身がおつくりになるのもいいことではないかと思っております。

#### 4. 立教での試み

立教で新しいFDの試みを開始していきまして、わりに成功しておりますのでご紹介させていただきます。それは職員の方たちがテーマを申し出て、そして数人集まる。人数は構わない、3人でも10人でもいい、何人でも構わないのですが、プロジェクトに対して大学は必ず研究費を渡すという方針です。たとえば10人集まって若い人たちが大学財務のことについて1年間勉強したいとなりますと、10万円程度ポンとくるわけです。飲食費以外のことだったら何に使ってもいいということになっている。ただし講師を呼ぶ場合、学内者はただとか、いろんな制約がついてますけど、そういう研究費が出る。これはいい試みです、そういうのが一つあると、いろんな方が集まって、自分のプロジェクトをつくることができます。

ついこの間、私は若い方たちばかりのプロジェクトに呼ばれて行きました。謝礼こそ出ませんが、帰りに炉端焼きで一杯というのがお礼です。彼らにはやりたいテーマがありますので、それに私は意見を言えばいいということです。

このように下から組織するやり方もある。10万円というのはいかにも小さくて、20万円くらいにしようかという話もありましたが、現在は10万円のままだです。しかし、このような試みはやったほうがいいと思います。このプロジェクトがもっと広がっていくことを期待して、大いにいまそれを進めようとしているところです。

おわりに

最後に二つだけ申し上げたいと思います。

##### 1. 学生の「利益」という問題

いまのFDやSDを考えるとときに、いちばん大事な観点は何かという、学生の「利益」ということだと思います。

何のためにカリキュラム改革をするのか、産業界のためにするのか、中教審のためにするのか、そんなことはないと思います。結局、最終目標は学生のため、学生の利益

のためにやるんです。「学生の利益」という言葉を使っているのは、子どもの権利条約に「インタレスト・オブ・ザ・チルドレン」という文言があるからです。権利条約の基本的なポイントです。われわれは「インタレスト・オブ・ザ・スチューデント」と言っていないかと思えます。何がいちばん学生のインタレストに即応してるか考えていく。これが大事で、そのためにはやはり SD も FD も必要だと思っております。

## 2. 大学の「生涯学習機関性」を認識する必要

最後は、大学の「生涯学習機関性」を前提とする認識をもつべきだと思います。

すでに館先生は短期大学のことを「学習のファースト・ステージ」とおっしゃっています。さらに「セカンド・ステージ」「サード・ステージ」いろんな形で学生たちの前には学習社会が広がってると思うのです。そのときに頑張っていける力をどうやって大学はつけるかということが重要です。それが「学士力」をなぜつくらねばならぬかということの基本的理由ではないかと思えます。完結した力だけを求める必要はない、次のステップへいく力というものをつくってあげればよい。そのためにこそ大学の教育改革は必要ではないかと思っております。



## 本学におけるFD現状調査－中間報告

松久保 暁子  
大学教育開発センター FD・SD 部門研究員  
基盤教育院 助教

皆様こんにちは、本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。FD・SD部門の研究員の松久保暁子と申します。

本日は、お手許の資料にあります「FD（ファカルティ・ディベロップメント）実施状況調査－中間報告：教育組織長アンケート調査から－」に従って報告させていただきます。

はじめに

大学院設置基準及び大学設置基準の改正によって、大学院及び学士課程において組織的にFDを実施することが義務化されたことを受け、本学における授業の内容・方法の改善を図るための組織的な研修・研究を支援し、また、推進することを主な目的として本センターが設置されました。そこで本学における組織的なFDの実施の方針を検討するために、まず本学の各教育組織においてFDとしてどのようなことが行われていて、また、何が課題になっているのかという把握の必要が提起されました。センターにおいてはこの課題に応えるべく、担当のFD・SD部門において、大学・学群等年度報告書などの既存の資料の収集と分析から着手いたしました。これらの資料から得られる情報には限りがあることがわかりました。

そこでお手元の<資料IX ページ>（付1）に載せてありますけれども、大越副学長による「FD（ファカルティ・ディベロップメント）実施調査に関するご協力のお願い」の文書によって、まず各教育組織長にFDの実施に関する資料の提供と、必要に応じてインタビューの実施の依頼がなされました。これを受け、FD・SD部門では、各教育組織長宛にFD実施状況に関するアンケート調査を10月12日付けで依頼し、実施いたしました。

この報告は、本シンポジウムに間に合う形で用意した中間報告であり、FD実施状況調査全体の中でも中間的な報告に位置づくものであります。今後は必要に応じてインタビュー等の補足的な調査を加えて年度内にまとめ、最終報告とさせていただく予定でございます。

調査の趣旨と方法

それではまず、FD実施調査の趣旨と方法をご説明いたします。

### 1. 今回のアンケート調査の趣旨について

今回のアンケート調査は、本学における組織的なFDのあり方を検討するための基礎資料として、各教育組織で実施されているFD活動の全体像を把握するために、各学群長、大学

院部長、各研究（領域）科長、基盤教育院長、教職センター長に実施いたしました。

## 2. 調査項目及び実施方法

以上のような趣旨から、本調査では<資料 1 ページ>にあります質問項目を設定し、文章による自由記述での回答を依頼しました。

### [調査項目]

- (1) FD として、どのような取り組み・活動が行われておられますか。特に昨年度、今年度の取り組み・活動について、ご記入ください。また、組織全体として行っていること以外に、単位組織（例えば、専修、コース、研究科等）で行っているものについても、お答えください。
- (2) それらの取り組み・活動はどのようなスケジュールで行われていますか。
- (3) それらの取り組み・活動の記録等はどのような形で残され、発表されていますか。
- (4) 新たに FD として計画されていることはありますか。
- (5) 本センターの役割をどのようにお考えですか。また、FD に関する課題や問題だと感じておられること等、何でもお書きください。

という質問項目を設定いたしました。

そして、これらの質問項目に答えていただくために、10月12日に<資料（付3）>に載せてあります質問票と、<資料（付2）>にあります依頼状を、E-mailにて添付してお送りし、回答期日を10月22日として、E-mailにて本センター宛に添付ファイルでの提出を依頼いたしました。

## 3. 実施状況

次に<資料 2 ページ>にあります実施状況についてご説明いたします。10月22日の期限までに対象の15組織中8組織から回答がありました。そして、23日に未回答の7組織について再度依頼を行いまして、10月28日火曜日までに3組織より回答がありました。そして回答いただいた結果をまとめております。

### 実施状況（回答結果）

お手元の資料には、先ほど挙げました<資料 1 ページ>にあります「質問項目」に対して、各組織の長から回答の概要を載せてあります。さらに参考資料として、<資料 I ページ>から、各組織の組織長からの回答を載せてあります。なお、各項目に対する回答の内容は、必要に応じて学士課程と大学院とを分けて記載しています。

それでは、まず質問項目①に対する回答の内容から説明していきます。

## 1. FDとして行われている取り組み・活動

## ◆回答の概要

## 【学士課程】

各教育組織のカリキュラムや教育内容に基づいた様々な取り組み・活動が行われていました。それらの内容をまとめますと、4つにまとめることができました。

- ①教育内容の検討、および教育方法の改善のための研修
- ②新任教員研修
- ③カリキュラムの検討
- ④ファカルティとしての知識、大学教育の動向の把握

となりました。これらの取り組みは、組織全体で実施されておりますが、組織によっては、プログラムごと、または専修ごとなどに実施されておりました。

また、対象は専任教員が中心でしたが、専任教員と兼任教員合同の研修会が実施されていたり、中には事務職員が加わる組織もありました。

## 【大学院】

大学院では学士課程のFDの取り組み・活動に加えて、「研究指導の向上のための研修」が実施されておりました。大学院全体でのFDは、2007年度は実施されておりましたが、これらの取り組みは研究科や専修ごとに実施されておりました。また、対象は専任に限らず、兼任教員も含めたFDが、多く実施されていることがわかります。

それでは、<資料 I>から始まる各組織の回答から、実施内容のいくつかをご紹介します。まず、学士課程の例です。実践例については、このレジュメには載せておりませんが、先ほど述べました各組織の回答からの実践例をご覧ください。

まず、【学士課程】の例です。先ほどの回答の分類、①～④まで分類しましたが、その順番に沿ってご説明していきます。

まず「①教育内容の検討、および教育方法の改善のための研修」の実践例では、リベラルアーツ学群によるリベラルアーツセミナーの実施方法についての検討、チェックポイント研修、アドバイザー研修が挙げられています。なお、リベラルアーツ学群の実践例につきましては、のちほどリベラルアーツ学群長の大道先生からご報告があります。次に、模擬授業の実施ということで、健康福祉学群が行っています。次に、基盤教育院による全学共通科目、デパートメントを単位とした研修会、年度末リトリートが行われています。そして、教職センターによる指導方法の検討などが挙げられています。次に「②新任教員研修」ですが、こちらはリベラルアーツ学群による本学の特徴とリベラルアーツ学群の教育課程、授業実施と成績報告方法、そして事務処理というような研修が行われています。

「③カリキュラムの検討」ですけれども、こちらは総合文化学群によって、カリキュラム検討がなされているという報告がありました。

そして最後に、「④ファカルティとしての知識、大学教育の動向の把握」ということで、健康福祉学群による大学教育の動向と課題、そして基盤教育院による教授会のなかで「フ

アカルティ」としての知識や技能を基準とした研修が行われているという報告がありました。

次に【大学院】の例に移ります。

まず、「①教育内容の検討、および教育方法の改善のための研修」ということで、大学アドミニストレーション研究科の授業改善につながるテーマでの講演と討論、授業体験に基づく意見交換が行われております。そして次に、老年学研究科の教育に対する情報交換。そして、言語教育専攻による留学生への対策が挙げられています。次に研究指導のための研修ということで、経営学専攻からは、研究指導担当教員全員によるオムニバスの授業の実施。そして、言語教育専攻では、院生の日本語指導。そして大学アドミニストレーション研究科では、修士論文・研究成果報告作成マニュアルによる専攻履修ガイドの開発が取り上げられていました。また、カリキュラムの検討では、言語教育専攻のカリキュラムの見直し。そしてその他として言語教育専攻の国際交流基金との共同研究というものが挙げられていました。

## 2. 取り組み・活動のスケジュール

学士課程および大学院における活動の回数ですが、ほとんどの組織で、組織全体では年に1回から2回実施されておりました。また、プログラムごとでは年に4回から5回程度実施されているというところもありました。

また、活動の時期ですが、学期始めと終わり、休業期間内に最も多く行われていました。

## 3. 取り組み・活動の記録

【学士課程】では、大半が議事録として残されていましたが、また、それ以外に、基盤教育院では「基盤教育院要覧」と「学生ハンドブック」、そして教職センターでは報告書として残されているところもありました。

また【大学院】ですが、大学院も議事録として大半が残されており、さらに「大学院報告」の中で各組織の取り組み・活動の記録が報告されております。さらに大学アドミニストレーション研究科では、先ほども挙げましたけれども、「専攻履修ガイド」としても残されており、こちらは大学院生にも配布されているということです。

## 4. 新たな計画

【学士課程】のほうは、組織ごとには様々ではありますけれども、各教育組織の教育や取り組みに関して議論する場を設ける計画が立てられているということがわかりました。また、組織の教育内容に即した学会や研修会への参加を計画する組織もありました。

次に【大学院】ですが、大学院全体では、2008年度中の実施を目指して、FDに関する活動ないし研修会を実施するための準備に取り掛かっているということです。

また、研究指導に関して、研究指導の指導力向上を図るための協力体制の構築、そして、

先ほど挙げました専攻履修ガイドの開発が計画されております。

次に、「質問項目の(5)」の回答の概要ですが、こちらは「5. センターの役割に対する意見」、そして「6. FDに関する課題・問題等」とに分けてご説明していきたいと思っております。

#### 5. センターの役割に対する意見

【学士課程および大学院】では、次の5つに分類することができました。

- ①FDに関する情報、たとえば、FDの定義や歴史、実践例、学内外、国内外の動向を提供してほしいという意見が多くありました。
- ②FDに対する意識の向上を図り、FDの必要性を教員が認識できるような取り組みや企画を実施してほしい。
- ③「私立の大学」として、教育研究における「思想・哲学」を踏まえたセンターであってほしい。私学としての主体、主観的な理想や願望を実現する原動力としての機能も担ってほしい。
- ④本学のファカルティとして修養すべきことを打ち出すことも可能ではないか。
- ⑤PDCA (Plan, Do, Check, Action) サイクルを整備してほしい。  
というような意見が寄せられました。

#### 6. FDに関する課題・問題等

こちらは【学士課程および大学院】でまとめました。

- ①成績評価等の水準の見直し。
- ②FDについて、教員が共通理解を持つことが大切である。
- ③FDは「授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るため」の活動であり、まずはそこに焦点が当てられるべきであろう。
- ④専任スタッフ、そして大学院の場合は研究科担当スタッフの配置。  
というのが挙げられていました。

おわりに

以上、各教育組織の長から得られた回答をもとに、本学におけるFDの実施状況の全体像の把握を試み、その概要をお示ししました。

ただし、依頼の期間も短かったこともあり、回答を得られていない教育組織が存在すること、また、先ほど「はじめに」でも述べましたように、シンポジウムに間に合う範囲での分析となっていることから、文字通り中間的な報告にとどまっており、年度内での調査完了に向けて、今後さらに関係各方面の協力を得て、より組織的な研究・調査を進めていくことが必要であると認識しております。

なお、FDとして取り組まれている事項には様々ありましたけれども、FDの起源と考えられているアメリカでは、何をFDとしているのでしょうか、ここで簡単にご説明したいと

思います。手掛かりとしては、現在アメリカでポピュラーな J・フォーレストらのアメリカ高等教育百科によりますと、「ファカルティ・ディベロップメント」の項には、「(インストラクショナル・ディベロップメント)」という括弧付きで付されていて、それらがほぼ同義語であるというふうに示されています。

そして、「ファカルティ・ディベロップメントは教員メンバーの専門職としての能力の開発を意味し、この言葉はしばしばインストラクショナル・ディベロップメント（教授法の開発）、つまり大学における教育の向上と、その結果としての学生の学習の改善のために設計された活動、と同義語である。」と定義されています。

ただし、本百科ではこの定義のあとに『「ファカルティ・ディベロップメント」は、時々、より広い意味を持つことがある。』とし、「時々、大学はこの言葉を、インストラクショナルな役割だけでなく、教員の研究やサービスに対する支援と訓練の意味で使うことがある。」というふうに、教育力の向上を越えた広い意味で使われる場合があると示しています。

しかし、狭義にしる広義にしる、それは教員の能力向上のためのプログラムを指していることであって、例えばカリキュラム改革の検討自体は FD ではなく、その検討に必要な知識と技法の修得のためのプログラムが FD に当たると言えるでしょう。

これに関連して、定評のある J・G・ガフらの学士課程カリキュラムのハンドブックでは、ファカルティ・ディベロップメントのほかに、オーガニゼーショナル・ディベロップメント、カリキュラム・ディベロップメント&チェンジなどの概念が用いられていて、ほかの取り組みには別の概念が当てられているということは、示唆的であると言えます。

以上になります。ご静聴ありがとうございました。

## FDの現状と課題ーリベラルアーツ学群の取組

大道 卓

リベラルアーツ学群長

お手元に色刷りの資料があると思いますので、それを参照にしながら、お聴きいただければと思います。

館先生から、FDについてリベラルアーツ学群で何か話をしてくれといわれて、リベラルアーツ学群が始まって2年、その間いろいろ教員の力を借りてやってきたことを、「リベラルアーツのFD」ということで話すことにしました。

お話する内容は、LAが考えるFDの話、それから具体的な取り組み内容のご紹介、そしてそのFDをどのような方法でやってきたのかということ、それと主に取り組んだ研修の内容、その成果を皆さんに紹介します。最後に、これからどういうふうに行っていきたいかというようなことでまとめさせていただければと思っております。

### 1. リベラルアーツ学群の考えるFD

それでは早速、LAが考えるFDのことになりますけれども、先ほどまさに寺崎先生のお話の中でふれられたように大学設置基準には「授業の内容および方法の改善を図るために組織的な研修および研究を実施する」と書かれています。これを広く解釈して、われわれとしては教育の質の担保を何とかして図ることを目的にしました。さらにそれを拡大解釈し、リベラルアーツとしてFDの目的は、いかに学生を育てて力をつけるのか、その目的に向かって様々な方策を考えていくということが、FDの目的ではないかと考えました。

まず授業の「方法＝組織的な研修および研究」と書かれているのですが、リベラルアーツ学群には120人の先生方がいらっしゃいます。そのパワーを使わない手はないということで、いかにして先生方の協力を取りつけて、先生方の力を発揮していくのか、まさにここに尽きるのかなというようなことでリベラルアーツ学群を開始いたしました。まずワーキンググループというタスク・フォースをつくり、そのタスク・フォースにいろんなことをお願いして、検討していただく。そこで詳細実施計画までつくっていただくことが基本方針です。その結果を全教員に告知し、全教員がいろいろ議論をしながらやっていく体制をつくる、これが基本的なFDの方針だということでございます。

### 2. FDで取り組んだ内容

いままでに取り組んだ内容ですが、正直に言いまして計画的に初めから取り組んだものは一つもありません。はっきり言って、事前に解決しなくてはいけないこと、理解しておかなくてはいけない項目が山のようにありました。次々に解決すべき問題が降って湧いて

くるので自転車操業となってしまいました。

リベラルアーツ学群が開始されたのですが、カリキュラムを全体の教員で理解しなくてはいけないということでした。それから、教務事項を理解をしないと、アドバイジング等で迷います。それから、いろんな学部や学群、それから学外からお越しいただいた先生もいますので、先生方相互の交流を図り、120名の教員のパワーを集結することが必要になります。新しくこられた先生方には、桜美林の雰囲気だとかカルチャー、あるいは、独特のカリキュラム、教授方法等についてご理解いただくことも必要になります。

アドバイジングについては、すぐ1100人の学生が入ってくるということもありまして、どのようにアドバイジングするかということも解決しなくてはいけない。それと、オリエンテーションをやるわけですけども、その詳細計画を立てて臨まなくてはならないのです。

LAセミナーは、LA学群の全学生が必修で、アドバイザーによる授業を実施するわけです。これについてもやはり学群として取り決めをして、共通シラバス、共通の目的等を設定しないとイケません。実際にLAセミナーやりながら、中間点でチェックポイントを置かないとまずいという意見もあり、これも解決しなくてはいけなくなります。

また、実際に授業が走り出して数ヶ月すると、「とんでもない問題があるぞ」という様な意見がいろいろな先生方の声を通して入ってきました。このようなことも学群として何とか解決しなくてはいけなくなるのです。

またLAの特徴的なカリキュラムである「専攻」を、2008年の秋学期、つまり2年生の秋に1100人の学生が宣言するのですが、そこまでどうやって学生を引っ張っていくか、そのやり方等についても詳細を決めなくてはイケません。

同時に、ゼミ（専攻演習）はカリキュラム上のテーブルには載ってるのですが、そこまで学生を引っ張ってくやり方、学生に選ばせるというやり方等についても、詳細を決めなくてはいけない等、様々な問題が次から次に出てきます。はっきり言って、自転車操業そのものです。

### 3. FDの実施方法

具体的なFDの実施方法は、まず「ワーキンググループ」の委員会を形成します。そこにいろいろ詳細に至るまで検討をお願いします。プロジェクト単位でワーキンググループを形成しますが、人数は大体4名～6名、多い場合は8名ぐらいになり、少数のタスク・フォースになります。メンバーについては、私から直接先生方に依頼いたしました。そこでの検討は短期集中型です。恒常的な委員会とかも当然あるわけですけども、プロジェクトに関しては半年間で結論を出していただきたいというような形で、集中的にやるのが特徴的です。その審議結果を教授会に答申していただくということで、可能な限り私はすべてのワーキンググループの会合に出ることにしました。

そのワーキンググループの会合の最初のときには、いったいこのワーキンググループで何をすべきなのか、具体的には、検討すべき事項、スケジュール、それと基本路線等を私



から提示します。方向を見出すことから始めますとちょっと時間がかかりますから、短期決戦ということもありまして、明確な方向を示した上でやってくださいとお願いします。検討の過程で全然違う方向に行くこともあるわけですが、基本は「学群長としてこの方向で検討していただきたい」ということを最初をお願いするわけです。

「作業内容」は、当然のことながら各ワーキンググループがいきなりディテールに入るのではなくて、目的だとか基本路線、戦略等についてじっくり検討していただきます。何でもこういうふうな方針を出すのかという原理・原則を出さないと120人の先生方に説明したときに、やはり説明しきれないわけです。ですからその点から考えていただくということは、すべてのワーキンググループをお願いしてあります。従って目的だとか到達点等についても検討し、それに至るまでの詳細、スケジュールも含めた検討をお願いします。最後には全教員がしっかり理解できるように、文章も作成していただくことがそれぞれのワーキンググループに対する基本的な依頼事項になります。

結成した「ワーキンググループ」には、オリエンテーション委員会、専攻選択委員会、ゼミ選択委員会、LAセミナー検討委員会等があります。これ以外にも学生委員会や、常設の委員会はあるわけですが、とりあえずこの4つは短期決戦型ということをお願いしました。

「検討内容の承認」については、LA執行部会議を毎週やっていますので、そこに出していただいて、執行部会議のほうで一応検討し、それでいいということになれば教授会で全員に告知するという形をとっています。

「全教員への告知」は、いろんな研修会を開いて、そこで委員長に詳細な報告をしていただきます。それをしないとやはり紙で配っただけでは決定事項なかなか伝達できないということもありますので、可能な限り研修会を開くという形でやってきました。

#### 4. 実施した研修

##### 1) 合宿：毎年2月、1泊2日

大きな研修会として合宿研修を毎年2月にやっています。入試の間を縫って1泊2日で行っております。

内容は年によって変わるわけですが、基本的には次年度、4月以降に始まる新しい年度で、とくに解決しておかなくてはいけない大きな項目については、そこでしっかり議論をしようというのが狙いです。1泊ですので、十分時間をかけてやります。2007年2月、つまりリベラルアーツ学群ができる2ヶ月前でございますけれども、当然のことながらリベラルアーツ学群のカリキュラムそのものの理解に力を入れました。リベラルアーツ学群のカリキュラムとはいったい何か、その中で当然出てくる基盤教育の狙い、あるいは各専攻プログラムの目的、メジャーだとかマイナーを、どのようにして出すのかというような教務的な事項も含めて、カリキュラムの理解を最初に、皆さんにお願いしました。

それから、そのときまでにLAセミナーのワーキンググループが、かなり時間をかけて詳

細な内容まで検討したものがああります。LAセミナーを4月から実施するには、2月に担当する先生方全員集まっていたいただいて、4月からこういった方針でやっていただきたいということを、じっくり時間をかけて話して、Q&Aもやりました。それから、オリエンテーションはこういう形でやりますという、タイムテーブルまで提示して、そのときの動き方等について十分理解していただきました。これ以外に、教員紹介ということで、はじめて100名ぐらいお越しいただいたのですけども、そこで先生方が様々なことについて自由に話をする時間も大事にしました。このときはすごかったです。夜中の2時ぐらいまでお酒を飲みながら、さまざまな分野の先生が集まりまして、顔は知っていてもバックグラウンド知らない先生方がここで交流したということは、非常に実りがあったようです。

翌年(2008年)は、いよいよ専攻の選択、あるいはゼミが始まるということで、それがメインのテーマになりました。専攻の内容をちゃんと学生にどうやって伝えるとか、どうやって専攻を選ばせるのか、それらを一斉に開示しまして、ここはそういう狙いです、ここはこういうふうにやってくださいということを、お話していただきました。

それと履修モデルをつくらうということで、やはり専攻選択と関係するわけですけども、「この専攻に入ったらこういう履修形態となり、こういう力がつくよということを学生に開示する。そのための履修モデルはこうやってつくみましょう」というようなこともここでお話ししました。それからLAセミナーの1年間の反省を踏まえ、翌年はこういう形でバージョンアップ・チューンアップしようといった趣旨の委員会報告等がありました。

この合宿研修には、毎年多くの方が参加し、約100名前後で、箱根で1泊2日やる方式が定着しつつあります。

#### 2) アドバイザー研修：毎年4月(半日)

毎年4月、オリエンテーション期間中に、アドバイザーの先生方にお集まりいただき、どのような内容をアドバイジングするのか、たとえば抽選方法が変わりますとか学生に直結するような問題について、ここで確実に先生方に伝達することを目的とした研修会です。4月に約半日をかけてやっております。参加者は毎年50名～60名、学内でやります。

それから、LAセミナー・チェックポイント研修を6月にやります。LAセミナーのワーキンググループで、改善すべき問題点、たとえば何に気をつけるべきか、あるいは予定どおり進んでいるかどうかをチェックする必要があるという意見がありまして、今年から実施いたしました。やってみますと、いろんな温度差はあるのですが、先生方がどういった苦勞をされているのかを知るだけでもすごくよかったですと思っています。そこでこれは毎年やろうかなと思っています。約40名の参加で、学内でやります。

#### 4) 7月研修：毎年7月末(半日)

7月にも全員に集まっていたこうというわけで、半日の学内研修をやっております。これは春学期の授業実施上、どのような問題点があったのかということを確認し、問題解決になる糸口を検討する研修です。そこでは、毎年1年生、2年生、来年になると3年生がいるわけですけども、1年生が「専攻」をどのように考えているか、2年生がどういう動向に

あるか等の情報を、それぞれの先生方にフィードバックすることも含みます。

あとは、7月の時点で、これから控えて重要なことについて、教員同士でいろいろ話し合うことも目的としています。2007年はLAセミナーの主な反省を中心に行いました。それと学生に見られる学習障害と思われる現象。例えば、授業に落ち着いて参加できない学生が、無視できない数になってきているという現状に対して、教員はどのように対応すべきなのかを、教員で話し合ったというようなこととございます。それから今年は、専攻演習の実施方法、具体的にいろんなゼミが各学部でやられていたと、その学部がやられていたゼミそのものを、やはりお互いに知ることによって、リベラルアーツとしての専攻演習のあり方が模索できるのではないかと考えました。多くの分野の先生方に、いままでやってきた専攻演習をそれぞれ紹介していただきました。他には、卒論でいったいどうするんだということ、これはもう結論出るわけではないですけれども、皆さんのいろんな考え方をその場で言うていただいて、将来にわたってリベラルアーツのゼミと卒論の位置づけというのを、このあたりから話を開始したということをご報告しておきます。

この研修は、毎年約80名の先生方が参加されて、学内でやっています。

#### 5) 新任教員研修：毎年4月、4時間

それと、新任教員研修でございます。これは私一人でやっているわけですけども、新しくこられた先生方を一ヶ所に集めまして、本学としての特徴、伝えるべき内容等を、じっくりお話しています。これやることによって、リベラルアーツのカリキュラムだとか、本学の特徴、他大学とどこが違うのか、なんていうことをご理解いただけるかなと思っております。

### 5. 成果

実施してきた研修の成果について、一応チェックしなければいけませんので、いくつかお話いたします。

#### 1) LAセミナー

一例として、LAセミナーのワーキンググループがやったその内容について、少しお話しておきたいと思っております。

まず、LAセミナーのワーキンググループが答申してくれた最初の項目として、「授業目標を設定」があります。ここではディテールをお話することはできないと思っておりますが、一つの授業について明確な到達目標、ここまで学生を育てるのだという目標を、かなり戦略的な目的ということで考えていただきました。

また、「標準テキスト」も選定していただきました。

70名以上の先生方でLAセミナーを担当しますけれども、全員最低限これだけは守りましょうという「最低限のガイドライン」、も設定していただきました。レジュメ作成の実施をするだとか、少なくとも1回の口頭発表を学生にやらせるだとか、そういった共通のガイドラインです。

これから始まる LA セミナーを「活性化するためのポイント」についても検討していただきました。

「図書館のツアー」についても企画していただきました。

「成績評価基準」についても、明示していただきました。標準は B とします。A にする場合、C や D にする場合、また F にする場合このような基準に基いてくださいといった具体的な指針を、この LA セミナーでは最初から作って、ガイドラインとして提示したということでございます。

「標準シラバス」についても選択しました。最初の年は 13 回分だったと思いますが、毎回こういう形でやってくださいということをかなり具体的に示しました。ただ、標準シラバスはあくまでもサンプルにして、これに則って先生方の工夫を入れてくださいというようなやり方でした。つまり LA セミナーのワーキンググループの答申を全教員に周知徹底したのが研修会の役割だったのです。

## 2) 専攻選択

専攻選択のワーキンググループが、どのようなことをやったのかということ、専攻選択はリベラルアーツのカリキュラムの特徴的なところですので、2 年生の秋学期に学生が専攻を選ぶには、1 年生の春学期からどういうことをやっていけば、学生がしっかり選ぶことができるのかということを考えて、「スケジュールと実施項目」を作りました。これもタスクチームが考えて、学群全体で、この方法でやろうという形で取り組んだ内容でございます。

まず 1 年生の 7 月に志望動向を調査します。何をやりたいのですか、専攻は決まっていますか決まっていませんか、決まっているのだったら 1 個ですか複数個ですか、といった内容です。

それから秋学期に入って、専攻プログラムの説明会をやります。学生は 3 つの専攻プログラムの説明会を聴いてこないと履修相談にのれないことにして、リベラルアーツ学群の学生が専攻プログラムを知る機会を確保することを目標として、スタンプラリーを企画しました。

2 年次の 4 月には、専攻プログラムの履修モデル集を作って学生に配布することとし、そのために先生方にいろいろ協力をいただきました。

いよいよ 2 年生になると専攻プログラムの宣言に進むのですが、まず 5 月にディテールにわたる専攻プログラムの説明会を行ない、6 月には専攻プログラムの相談員が個々の学生の相談に応じる時間を設けました。

学生には 6 月にそれぞれアドバイザーのところにいて、いまだどうい状況までできているかを報告させます。このことは 2 年生の 4 月のオリエンテーションのときに徹底的に学生に告知した上で実施しております。

いよいよ専攻の登録が秋学期にあるわけですが、9 月にオリエンテーションをやって、専攻宣言までの方法を説明します。Major は 1 個か 2 個、Minor についても登録の仕方を説明しました。そのようにして専攻登録がこの 10 月に終わりました。

「結果」をご覧いただきたいと思いますが、Major 登録者数：985名（92.7%）です。Double Major の登録者が 36名（3.4%）。Minor の登録者は、ヘッドカウントで 431名（43.7%）になります。Minor の数なんですけど、1つのMinor だけの学生が 368名、2つ Minor を選んだ学生が 51名、3つ登録した学生が 11名、4つも 1名という結果になっております。

こちらの結果は、昨年の 7月と今年の 6月に、それぞれ全体調査したときの動向です。ブルーが昨年、小豆色が今年のもので、同じ母集団でこれだけの違いが出ている。小豆色がすごく伸びてるということがおわかりいただけるのではないかと思います。

同時に〔専攻選択状況〕の調査がこれです。見ておわかりのように、昨年はいくつかまで絞り込んでいる人が非常に多かったのですが、今年はさらに絞り込んでいることがわかります。1年たってもまだこの状態だとも解釈できますが、絞り込みはそれなりに進んでいると言えます。

〔専攻選択の進捗状況〕ですが、左側が昨年の状況、右側が今年 6月の状況。母集団は同じです。1つに決めているのはこのブルーのところ、これだけ多くなっています。いくつかに絞ってるのが減って、まだわからない学生はほとんどいなくなっています。1年間われわれがいろんな仕掛けをして、学生がその中で動いたということがわかります。この結果は逐次教授会に報告しております。

〔Major/Minor 登録状況（08/10）〕は最終結果でございます。今年 10月でございますが、こういう形に絞り込みが進んで、学生の登録が終わったというわけでございます。見ておわかりのようにブルーがMajor、小豆色がMinor、それぞれの専攻プログラムで凸凹があるわけですが、いろんな解釈あるでしょう。一部伸びたところもあるし、一部引っ込んだところもあります。いろんな学生の動きがこのあたりから読めると思いますが、学生が無事動いてくれたということで、ちょっと安心しております。

### 3) ゼミ選択

次はゼミ選択の「スケジュールと実施項目」です。実はゼミ選択のワーキンググループを立ち上げる予定なかったのですが、今年 2月の研修のときに、ゼミについてもっとディテールを検討しないと対応できないということがわかり、ゼミ選択の委員会を立ち上げました。

内容的には、ゼミ選択の原則だとか方法を、4月、5月に検討していただき、学生向けのゼミの説明資料をどういった内容で、どういったフォーマットで作るのかを検討してもらいました。実際に原稿作成を教員にお願いしたのは 6月末、具体的には 7月いっぱいの締切りということで原稿を集めました。

その結果、できあがった分厚い冊子を 9月のオリエンテーションのときに学生に配布して、学生がゼミを選ぶときの参考にしてもらったということです。

次にゼミの説明会および公開授業を 2週間にわたって全教員が最低 2回はやってくださいと、お願いしました。それもその説明用の冊子にスケジュールを挟み込みまして学生に

配布いたしました。ゼミ登録を専攻選択と同じ画面で行う方式にして、10月21日に締め切りました。

最終的な「結果」は、第1希望の登録者数が924名（87%）でございます。ここで言うおきますけども、Majorの宣言は卒業要件に入ります。ゼミは必修ではございませんが、リベラルアーツとカリキュラムを考えると、ゼミは100%履修させたいという目標を定め、意図的に専攻選択とゼミ選択をカップリングさせて、学生のゼミ選択のモチベーションを上げようと試みました。結果的に87%の申し込みがあったということで、よかったと考えております。

## 6. これから取り組む内容

以上いろいろやって参りましたが、まだまだ自転車操業なんです。「これから取り組む内容」については、本格的なFDになるのではないかと思います。

まず「授業の教育目標」を学群として設定したいと考えております。先ほども寺崎先生のお話ありましたように、やはり専攻プログラムの育成目標と各授業は密接にリンクしているはずなんです。ですからカテゴリーを設定し、その中で具体的な目標を決めるということから始めていかないとはいけません。

それに基づいた「成績評価基準」が必要です。到達目標をどのくらい達成したのか、つまり客観的な評価をすることによってはじめてきちんとした成績評価ができるのではないかなと考えています。できれば学群の統一した成績評価基準というのを作りたいと考えております。

あとは「教授方法を公開する」ということを、公開授業を通して学群としてぜひやってみたいと思っております。教員がそれに出て、積極的にその授業のレビューするというようなやり方を、今後やっていけたらと思っております。

時間がきました、どうもご静聴ありがとうございました。

## SDの現状について

田中 利幸  
総務部 人事課長

人事課の田中と申します、しばらくの間ご拝聴くださいますようお願い申し上げます。

SDの現状について報告をさせていただきます。現在行っているSDとして、「育成制度・研修制度・階層別研修」があります。とくに職員の方におかれましては聞き慣れない制度、今日初めてお聞きになる制度があるかと思いますが、今後こういう研修を導入していくんだという認識でお聞きいただければと思います。大切なことは、これらの3つの制度が互いに連携して、三位一体となってこそはじめて職員基礎力のアップにつながっていくということです。

### 1. 育成制度

それでは育成制度についてご説明させていただきます。この制度は2005年度から事務職員（管理職）に対して導入をしました。翌年から一般職に広げて今日に至っております。

この「目的」は、2点あります。まず1点目、自己の目標を明確に定めて確実に実行していくということ。それによって個人の能力や職務に対する取り組み姿勢を向上させるという点です。2点目、下位者と上位者がコミュニケーションを綿密にとることによって、双方の育成に対する意識を高めるという点です。

続いて、ポイントが3点あります。まず1点目、下位者の職務遂行能力の向上を図る。2点目、目標設定や結果の判定については、下位者の自己申告をベースにする点です。つまり下位者の自主性を尊重するというのが第2のポイントになります。3点目、下位者と上位者の間で、年3回の面談を行っています。それによって両者のコミュニケーションを図っております。

具体的に年3回の面談について説明をいたします。

#### 1) 目標設定（面談）

1月に行います。上位者は下位者に対して、その部署のミッションや目標を説明します。それに基づいて下位者は、自分の目標を設定します。上位者は下位者の職務遂行能力を踏まえたうえで、適切な目標であるかを確認します。下位者が目標を達成するためにはどうしたらいいか、具体的に説明をします。

#### 2) 中間面談

9月に行います。上位者は下位者に対して、目標の進捗状況を確認します。順調に進んでいない場合、その原因はどこにあるのか、解決策について考えさせるのではなくて、上位者とともに一緒に相談し合うというのがポイントになります。その際、必要に応じて目標の修正を行う場合もあります。

### 3) 育成面談

12月に行います。上位者は下位者の目標の達成状況を確認します。下位者が目標達成できた理由、あるいは、達成できなかった理由を確認します。また、下位者が目標達成できなかった場合に、どうすれば達成することができたのか、上位者は具体的なアドバイスをします。最後に、上位者は下位者の育成を意識して、今後についてアドバイスをします。

この制度の特徴は、下位者だけが学ぶのではなくて、それを指導する立場の上位者も、日々成長するために行っている制度であるという認識を持つことが必要です。

## 2. 研修制度

現在、9つの研修制度を行っています。

### 1) マナーセミナー (2名)

2名というのは本年度の実績です。具体的にはTPOに合わせた言葉使い、電話の対応、コミュニケーション、ビジネスマナーの基本について、実際のビジネスシーンに照らし合わせて、ロールプレイングなどで身につけていきます。

### 2) 私立大学庶務課長会による職員基礎研修会 (5名)

職員基礎研修会、これは私立大学庶務課長会が主催するものです。本年は5名が参加をしております。この内容は私立大学職員として必要な事項について、グループディスカッション等を通じて、資質の向上を図ることが目的です。グループディスカッション等では、同じ大学の職員同士が組み合わないよう配慮されるので、他大学の職員と相互理解を深めるいいチャンスであるということが言えると思います。

### 3) キリスト教学校教育同盟による夏期学校 (8名)

夏期学校、これはキリスト教学校教育同盟が主催するものです。この内容はキリスト教学校の使命を担うための職員としてできることについて、グループディスカッション等を通じて、キリスト教に触れ、また、各学校の建学の精神を理解することができるというメリットがあります。

以上3つの研修は、最後にお話をする[階層別研修]、この[表]のなかのいちばん上の「新人職層」に該当します。一部2年目の方も入ってきますけれども、原則的には新入職の方をベースに考えています。

### 4) 長期派遣 (大学基準協会・日本高等教育評価機構・日本学術振興会へ1年～2年) (4名)

派遣先として大学基準協会、日本高等教育評価機構、日本学術振興会に原則1年、延長で2年の長期派遣を行っています。現在は4名が派遣されていますが、来年の3月にそのうちの2名がこちらに戻ってくる予定です。

### 5) 大学院 (大学アドミニストレーション専攻修士課程の正規生および科目等履修生) での研修 (6名)

先ほど寺崎先生からご説明がありましたが、本学大学院の大学アドミニストレーション



専攻において、修士課程の正規生および科目等履修生として研修を行っています。現在、正規生は4名在籍し、過去7名が修了しています。科目等履修生は2名が在籍し、過去の延べ数で24名が在籍・受講しています。こちらにつきましては、先ほどの「階層別研修」のちょうど真ん中の「表」のところ、「実務担当者層」に該当します。

6) 分野別研修（図書館・労務研究会等）

具体的には私立大学図書館協会や、労務研究会、あるいは、先ほども言いましたが私立大学庶務課長会議があります。ほかにもあるかもしれませんが、実務担当者を中心に担当別の外部セミナーを活用して、日々の専門知識をより深めていくという目的があります。

7) 研修会（八王子セミナーハウス、日本私立大学協会等）（5名）

八王子セミナーハウス、あるいは、日本私立大学協会等が主催する研修会があり、現在5名が行っています。大学の抱えている課題を検討したり、課題の検討を通して職員の役割を考えるとということ、また、課題解決能力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力の養成を目的としています。中には、1泊2日というコースもありまして、深夜まで他大学の職員と一つのテーマについて討論することにより、相互理解を深めるといういいチャンスではあります。

8) オープンカレッジ、孔子学院講座（語学講座・資格講座・教養文化講座）の受講（16名）

オープンカレッジおよび孔子学院講座、これは具体的には語学講座であるとか、資格講座、それから教養文化講座等があり、今年度は16名が参加をしています。寺崎先生が講師を務められる「大学とは何か」というコースもあります。

以上、1) から8) まで説明してまいりましたが、研修に関わる受講料等は学園で負担をしております。

9) 自己研修（約100名）

最後に自己研修、これは今年度大体100名ぐらい、職員の約8割弱が参加をしております。内容としては、教育関係、担当業務のスキルアップを図ることが目的です。たとえば、書籍であるとか、新聞記事を読んだり、講習会に参加をするというようなことが研修の内容になります。

夏期休暇の期間に3日以内の自己研修日を取得することができます。自己研修日を取得した職員につきましては、自己研修報告書を提出することになります。こちらにつきましても、書籍代とか講習会の受講料等につきましては、費用が発生した場合、一人当たり5千円までの補助が出るということになります。

### 3. 階層別研修

この研修の目的は、次の3点です。

まず、内定者から入職1年目までの新入職層を対象とした研修。次に、入職2年目以降

の実務担当者層を対象とした研修。最後に、課長及び係長相当職の管理職・準管理職層を対象とした研修。この3つの階層が互いに連携し体系化してこそ、はじめて職員の基礎力をアップすることにつながれると考えております。実は今年の専任職員の採用からスタートをしました。実際にどのようなことを実践していくかについて説明します。

#### 1) 採用面接→内定者フォロー

いちばん下のところに「職員の採用面接」というのがあります。3回面接を行います。1次面接の段階で、人事課の私たちの他、面接官として他部署の課長および係長、ここで言うところの管理職・準管理職層が臨接をします。これは初めての試みです。当然面接の前に応募書類を読み込んだり、当日、筆記試験として行う小論文を読み込みます。目的は、管理能力の育成、日々の業務に対するモチベーションのアップです。

#### 2) 内定者懇親会

今年は10月の1日にファカルティクラブを利用して行いました。この目的は、内定者同士の懇親、あるいは同年代のネットワーク化を図ることが1つ目に挙げられます。2つ目に、1次面接に携わった管理職・準管理職層との懇親、あるいは、ネットワーク化を図るということがあります。それから3つ目、採用面接時には計り知ることができなかった個人の適性、当然面接のときはなかなか本音を語らない、つくった部分というものもあるかと思えますけども、内定が決まったときに、ホッとしたところから本音を聞き出すことができる。本来の個人の特性を見ることが出来る。これが配属先を決める際の参考にできるのではないかと考えています。4番目として、帰属意識を高めさせるということがあると思います。ほかの企業、ほかの大学に内定が出ている者も中にはいるかもしれませんが、そういった者がほかへ流出しないようにといった目的もあります。

具体的にどんな内容かといいますと、まず、採用内定式、それから昼食会を挟みまして、配属希望調査、入職日の確認、そして、質疑応答。最後にいろんな主要の施設をめぐるということでキャンパスツアー、こんなことを行いました。

#### 3) 内定者の研修

この研修の目的としては、入職前に大学職員として知っておいてほしい一定の知識を身につけさせるということで、課題図書(SDに関連する書籍等)を読み、レポートを大体2000字程度にまとめて提出をしてもらいます。実は、昨日課題を発送したところです。3年ぐらい同じ課題図書を続けることによって、その年の新採用の職員のレベルがどの程度なのか、去年と今年を比べてどうなのか、そういうことも比較ができるのではと考えております。

これからお話することにつきましては、12月以降に実施をしていくこととして、お聞きいただきたいと思っております。

#### 4) 指導員制度によるOJT/指導員として後輩育成

これは俗に言うメンター制度や、ブラザー制度に相当するものです。目的としましては2つあります。1つには新入職層のOJTの根幹を担うとともに、実務担当者層の中から指導員を選抜し、将来の管理職候補として管理育成能力を磨くという点があります。2つ目は、

新入職層のメンタルヘルスケアを行うことで、仕事への定着度をアップさせるということがあります。本学の場合は途中で辞めてしまうということが他大学および、民間の企業に比べると低いと思いますけれども、念のために定着度をアップさせるために、このような試みが、効果的ではないかと考えております。具体的な内容につきましては、原則新入職層と指導員というのは同じ職場を想定しています。その理由としましては、日々の業務における悩みごとについて、精神的なサポートを含めて、業務組織に関する助言を継続的に行うということがあります。2つ目に、将来的に、ジョブ・ローテーションを円滑化することになります。部内での仕事のチェンジであるとか、指導員が他部署に異動するときの引き継ぎ、こういうことも含めて考えていきたいというふうに思います。効果としては、新入職層と指導員のネットワーク化を図るということがあります。

#### 5) 新入職層フォロー／指導員フォローアップ

目的としては、1年間終わったなかで OJT の総括を行う中から、まず課題を発見して、それについての改善策について議論し、また、情報の共有化を図るということがあります。効果としましては、新入職層と指導員たちのネットワークを図るということ。もう一つは、新入職層の自立心をかき立てる、また責任感を植えつけると。「もう1年たったのだから、これからは自立しなさい。」ということを認識させる、という目的があります。

#### 6) 分野別研修

先ほどの研修制度のところでは話をした通りです。

#### 7) 管理職・準管理職研修

これは今後の課題になりますが、管理職・準管理職層を対象にした、グループワーク形式の研修を実施する。学園の将来であるとか、課題等をディスカッションを通して、理解、認識を深めて共有化していくと、管理職・準管理職層の連帯意識を強化するというのを、実施していきたいと思っております。

以上が「SDの現状について」の報告でございます。最後に、いまお話をいたしました〔育成制度〕〔研修制度〕というのは一応先行して行っておりますけれども、こういったものを個別に行うのではなくて、いちばん最後にお話をしました〔階層別研修〕に取り込んで体系的に位置づけていくということによって、職員の基礎力が向上していくと考えております。

本日は、このような説明をする機会を与えいただきまして、ありがとうございました。以上で報告を終わります。

## 質疑応答

司会：舘 昭

**司会** どうもありがとうございました。SD という職員の方のほうの現状と体系化の方向についてもお示しいただきたいへんありがたかったと思います。

まとめの時間なんですけども、先ほど申し上げましたように、お残りいただければ茶話会の準備もございますので、いまこの時点でぜひ質問しておきたいという方がもしありましたら、どの発表に対してでも結構だと思いますけれども、お名前とご所属を言ってご発言下さい。

**質問** ありがとうございます。最後にご報告いただいた人事課長に質問があります。教職センターに所属しております難波豊です。プログラムの最後に「SD の現状について」と書いてありますので、一つ確認のために質問があります。[研修制度] の7番、いろいろと言っておりますが、日本私立大学協会というのは、私立大学情報教育協会も含むんですか、含まないんですか。なぜこういう質問したかという、桜美林大学がそこに組織として多大なお金を払っております。さっき寺崎先生はパソコンや情報機器が使えないというふうにおっしゃいましたが、私立大学情報教育協会は職員向けにいろいろな研修やっておりますので、そういうところに出してくださるのでしょうか。自己研修だと、5千円かかるんです。そういうところをもっと有効に使ってはどうかというのが私の考えです。

**司会** 情報教育協会の研修への参加が本学の研修制度の中に具体例として挙げられていないということですか。

**質問** そういうところに参加するチャンスを、大きく開く必要があるのではないかとということですか。

**司会** まず事実関係はどうなのでしょう。

私の理解では情報教育協会から案内がきてるときには、参加者を募ってると思います。私のところへもきたことがあります。実際、実数としてどのくらいの方が参加されてる方がいるか知りませんが、大学が所属している協会からきてる案内はメールベースで案内が回っていると思います。個別のケースはほかにもあるかもしれません。そういうものを徐々に体系化していくということが、今後の課題として提起されているかと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

**質問** LA 学群の永瀬です。寺崎先生に、立教の経験をできたら簡単に教えていただきたいと思います。寺崎先生は退職されてから5年というお話ですけど、桜美林はますます変わりました。何が変わったかという、私が見るところでは、個別教員間の分散化がかなり進みました。それから多忙ということで教員はいろんな仕事を抱えて、余裕がない状態がますます進んできた。寺崎先生のときは楽だったということではありませんが、流れを見るとそういうことがいえるということです。

2つ質問があります、1つは、そういうなかで、今日こういう研修会をやったわけですけど、LAでも1年に2回の研修会をやってるわけですけど、その程度の研修会では、問題を突っ込んで話すことができるとは思えないのです。大事ですからこれを続けてほしいということはありますけども、大事なことはもっと日常的に話し合う場が必要ではないかということが1つ。その点で立教では教員はどうしてるのでしょうか。

それから、今日は研究の問題はほとんど話が出ませんでしたけど、このような多忙の中で教員がどうやって研究をやるのか、私も困っています。大学でそういう状況が生じた理由の一つに、セメスター制の導入があると思います。1週間に90分の授業を2回講義やるとか、この制度がその根底にあるのではないかというふうに思います。そこで、立教の経験を教えていただきたいのは、サバティカルの現状です。短い期間でもサバティカルを取ることができれば、研究のための時間的な保証ができて。10ヵ月はたしかに長いかもしれないけども、短くしてもよいのです。そのへん立教の教員はどのようになってるのか、もしおわかりでしたら教えてください。

**司会** 2点ありましたけど、お答えいただける範囲で結構ですので、よろしくお願いします。

**寺崎** 難しい問題ですが、わかったことだけ申し上げます。立教でどうかということはほとんどわかりません。私が現職であれば、昔より忙しくなったとかならないとかわかると思いますが、いま教員じゃありませんので、具体的な場では知りません。ただ、全体的な傾向としては、研究のレベルを上げるためにどうしたらよいかという問題と、そもそも研究ができるためにはどういう状況が必要であるかということ、やっぱり違うという気がするんです。状況の問題があって、研究のレベルを上げるためにどうするかということになると、いわゆるCOEを取るために何かを始めるわけです。ただ、COEを取ってしまったら何が起るかというと、担当の先生に殺人的な忙しさが待っていて、ほとんど研究できないという、逆の阻害要因になるということがあります。

2番目の、研究活動ができる状況は何かといえば、やっぱり余裕だと思います。余裕しかあり得ない。僕ら人文系の人間にとってはとくにそうですね。その余裕を生み出すためにどうしたらいいかという話になると思います。その場合、年がら年中余裕があるという生活がいいのかというと、それはいいとは限らない。おっしゃるとおりサバティカルのような経験がいちばんいい。サバティカルが成り立つためにはどうするか、立教は非常に綿密なサバティカルの制度を整えていまして、文学部でしたら3年ごとに1回、半年単位でサバティカルを取れるという制度があるんです。サバティカルが非常にいい効果を発揮するためには何が起るかというと、学期中はものすごく忙しいので、その間は教育のことに専念する。しかしその後サバティカルとしてパッと息を抜く半年間がある。こういう状態になることが必要だろうと思います。私はそういう点では、のんびんだらりと余裕があるというよりは、むしろリズムをもった休息と繁忙があったほうがよいような気がします。下手にCOEや、重点化政策にのることはあんまり感心しません。

**司会** どうもありがとうございました。司会者の立場から言いますと、このようなFDはあまり効果がないというような意見でしたけど、元々FDは各教育単位でやっていらっしやるわけで、それは本日松久保から紹介いたしました。ですから質問者の先生の言われたように、それぞれの現場でやるFDが重要です。ここでやっているのはそのサポートですので、今後も年度に2度程度はこういう全体会を開く予定です。今日は1回目ですので、学長先生にもお出ましいただいてその方針を伺いました。またFDについて、日本でいちばんご見識の高い先生のご講演を企画しました。今後は、具体的なサポートをするようなものも考えていますけども、FD自体は教育単位でやっていただくことが原則ですので、センターとしてはそれをサポートするという立場でやっております。

それでもうあと数分しかございませんけども、簡単にまとめます。学長先生のご挨拶で感じましたことは、FDをテクニカルなことから内容面の開発にしていくことが強調されたように受け止めました。それから、寺崎先生の特別講演のまとめをあえてしませんけれども、FDについて捉え方をしっかりやるということ、それから法令で規定されたことは教育の能力開発ですけども、アカデミック・ディベロップメントという概念には教員のあらゆる面の能力開発が含まれてるというご示唆があったと思います。

それから現在桜美林で行われているFDについて中間的に報告しましたけれども、これについてはさらに深めていくことが必要だと認識しています。それから、寺崎先生のご講演の内容にはFDとSDは切り離してやるのではないというご示唆もありました。今日はFDの実践に関し、現場からの課題提起、また、SDの現状報告、両方から問題が提示されました。これを受け止めて今後センターとしては考えていきたいと思っています。

時間になりましたので、これで終わらせていただきたいと思います。ご発表の皆さんに、改めて拍手でお礼をしたいと思います。

第2回 桜美林大学 大学教育開発センター 学内シンポジウム

## 桜美林のFD・SD

### —これまでの成果と今後の課題—

2009年1月27日（火）14:00-17:00

於 桜美林大学 理化学館一階 科学講義室

## 「本学におけるFDの現状－実施状況調査結果報告－」発表概要

松久保 暁子

大学教育開発センター FD・SD 部門研究員

基盤教育院 助教

本発表は、FD・SD部門が実施した「FD実施状況第2次アンケート調査」の分析結果をまとめた『桜美林大学FD（ファカルティ・ディベロップメント）実施状況調査報告書』をもとに、本学におけるFDの実施状況の概要を示したものである。この第2次アンケートは本学における組織的なFD活動のあり方を検討するための基礎資料として、各教育組織において2007年度および2008年度実施、または実施が予定されているFD活動の状況を把握するために実施されたものである。

本部門ではまず、各教育組織長宛にFD実施状況に関する第一次アンケート調査を2008年10月に依頼、実施した。その調査の結果を『FD（ファカルティ・ディベロップメント）実施状況調査中間報告—教育組織長アンケート調査から—』として作成し、10月31日に開催した本センター主催の第1回学内シンポジウムにて調査全体での中間報告の位置づけのものとして報告した。さらに、この調査の結果の分析結果を踏まえて、第2次アンケート調査を各教育組織長に対して依頼した結果、全教育組織から回答を得ることができた。

第2次アンケートは、各教育組織の取り組みごとに「実施単位、取組名、実施目的・目標、実施責任者・運営者、対象者、実施時期、実施時間帯、実施場所、実施内容、実施形態・方法、講師、教材、参加者数（割合）、記録・報告書、実施効果・成果物、今後の予定、問題点、今後の課題、本センターの役割に対する意見等、その他」の19項目の質問項目から成り、質問内容によって選択肢と自由記述による回答を求めたものである。

その結果、1) 全教育組織、かつ実質的な単位組織でFD取り組んでいること、2) その多くが各学期の開始前、あるいは終了直後に定例化して行われなど、なんらかの形で次学期、次年度の教育の展開に生かされていること、3) 新組織では新しい教育を実現するためのFDが実施されていること、4) FDは様々に解釈されて多様であり運用上でも様々な課題と抱えているなど、本学におけるFD活動の全体像が明らかになった。

以上



**本学におけるFDの現状  
—実施状況調査結果報告—**

2009年1月27日  
第2回 桜美林大学 大学教育開発センター  
学内シンポジウム

松久保 暁子  
(大学教育開発センター FD・SD部門研究員)

1

**I はじめに**

1. 本調査の趣旨

本学における組織的なFD活動のあり方を  
検討するための基礎資料として、各教育組  
織で実施されているFD活動の全体像を把  
握するため。

2

2. 本調査の経緯

1. 2008年9月17日  
「FD(ファカルティ・ディベロップメント)実施調査に関するご協力をお願い」(付1)により、各教育組織長にFDの実施に関し資料の提供と、必要に応じてインタビュー等の実施の依頼がなされた。
2. 2008年10月12日  
「FD実施状況第1次アンケート調査」を各教育組織長に対して依頼し、実施。
3. 2008年10月31日  
第1回 大学教育開発センター 学内シンポジウムにて、調査全体での中間報告の位置づけのものとして調査結果を報告し、公表した。(報告書:『FD(ファカルティ・ディベロップメント)実施状況調査中間報告—教育組織長アンケート調査から—』)
4. 2008年11月21日  
「FD実施状況第2次アンケート調査」を各教育組織長に対して依頼し(付2、付3)、実施。
5. 2009年1月27日  
第2次調査の分析結果をもとに、本学におけるFDの実施状況を全体を『桜美林大学(ファカルティ・ディベロップメント)実施状況調査報告書』で報告。

3

3. アンケート質問項目

2007年度、2008年度実施状況(実施予定)を対象とし、各組織で実施されている取り組みごとに、19項目を設定、文書による回答を依頼。

1. 実施単位	11. 講師
2. 取組名	12. 教材
3. 実施目的・目標	13. 参加者数(割合)
4. 実施責任者・運営者	14. 記録・報告書
5. 対象者	15. 実施効果・成果物
6. 実施時期	16. 今後の予定
7. 実施時間帯	17. 問題点、今後の課題
8. 実施場所	18. 本センターの役割に対する意見等
9. 実施内容	19. その他
10. 実施形態・方法	

4

4. アンケート方法

- アンケート依頼状(付2)と質問票(付3)とをE-mailに添付する方式で送付
- 項目中、第一次調査で回答のあった部分については、該当の回答を青字で転記し、必要に応じて修正、加筆を依頼。

5


**II 実施状況(回答結果)**

II-1 取組の実施単位と取組名 (表1, pp.2-4)

(質問項目「1. 実施単位」「2. 取組名」の自由回答から)

- ・ リベラルアーツ学群
- ・ 総合文化学群
- ・ ビジネスマネジメント学群
- ・ 健康福祉学群
- ・ 基盤教育院
  - 「基盤教育デパートメント(キリスト教理解)」
  - 「コミュニケーション教育デパートメント(文章表現法)」
  - 「コミュニケーション教育デパートメント(コンピュータリテラシー)」
  - 「基盤教育デパートメント(日本語専門基礎)」
  - 「外国語教育デパートメント(日本語)」
  - 「外国語教育デパートメント(English Language Program, ELP)」
- ・ 教職センター

6



大学院

- ・ 国際学研究科
  - 「国際学研究領域」
  - 「国際学経営研究領域(経営学専修)」
  - 「言語教育研究領域(言語教育専攻)」
  - 「人間科学研究領域」
- ・ 大学アドミニストレーション研究科(通学課程、通信教育課程)
- ・ 老年学研究科

7

## II-2 取組の状況

### (1)実施目的・目標 (pp.4-7)

(質問項目「3. 実施目的・目標」の自由回答から)

- ① 教員間のコミュニケーション、共通理解を図る
- ② 現状の問題点や課題の分析、及び今後の課題の共有・検討
- ③ 教育プログラム運営、教育実践に必要な専門的知識や情報、教務関連の知識を理解する
- ④ 教材開発、授業実践、研究成果報告
- ⑤ 研究指導の向上

8

### (2)実施責任者・運営者 (pp.7-8)

(質問項目「4. 実施責任者・運営者」の自由回答から)

1. 大半が教育組織長
2. 教育組織長以外の実施責任者・運営者(表2)
  - ① 委員会等メンバー
  - ② 課長職
  - ③ 単位組織の長
  - ④ その他

9

### (3)対象者および参加者と参加者割合(表3, pp.9-10)

(質問項目「5. 対象者」(選択肢・複数回答可)、質問項目「13. 参加者数(割合)」の回答から)

- 専任教員のみを取組は兼任教員を含めた取組よりも参加割合が高いことがわかる。
- 特に複数の専任・兼任教員が共通カリキュラムに基づく科目を担当している場合、兼任教員も積極的に参加している。

10

### (4)実施時期、時間帯及び実施場所

(質問項目「6. 実施時期」、「7. 実施時間帯」、「8. 実施場所」(自由回答)の回答から)

1. 実施時期、時間帯 (表4, pp.11-12)
  - ① 学期、学年の開始または直前: 新任教員研修、オリエンテーション等
  - ② 授業期間中: ワークショップ、オムニバス授業、会議、勉強会など
  - ③ 学期末: 当該学期を振り返り、次学期や次年度に役立てる取組
  - ④ 学年末: 新組織の立ち上げのための取組
2. 実施場所 (表5, p.13)
  - ① 大部分の取組が学内
  - ② 「新しい組織を立ち上げるための取組」としたタイプの取組は、学外で、泊まりがけで集中的に実施。

11

### (5) 実施内容 (pp. 14-19)

(質問項目「9. 実施内容」(自由記述)の回答から)

- ① 教育内容及び教育方法の改善のための検討・研修
- ② カリキュラムの検討
- ③ 現状についてのディスカッション
- ④ 教務関連の情報の伝達
- ⑤ 講演、発表、報告による教育実践に必要な知識の共有
- ⑥ 教材等開発、授業実践報告集の作成、授業実践報告
- ⑦ 研究に関すること
- ⑧ 組織の強化

特に①と③に該当する取組が、FDとの認識の下で多く実施されている。

12

(6)実施形態・方法 (表6, pp.19-21)  
(質問項目「10. 実施形態・方法」(選択肢・複数選択可)の回答から)

**選択肢**

- ① 全体討議
- ② グループ討論
- ③ 講演
- ④ 授業相互参観
- ⑤ ワークショップ
- ⑥ 外部の研修会等への派遣
- ⑦ その他(具体的に: )

13

(7)講師と教材 (表7, p.21)  
(質問項目「11. 講師」(選択肢・複数選択可)から)

表7: 桜美林大学におけるFDの講師

講師	教育組織(所属名)
(1) 内部者	LA 7月研修、新任教員研修、学野連席 IM (教員合宿研修会、新任教員研修会) 教員 院・言語教育研究協議(日本語FD) 院・人間科学専攻 院・大学アド研究科 (FD) 基礎・キリスト教 基礎・文章 (研修会、ミーティング) 基礎・コンピュータ 基礎・日本語 (科学研究会①、②、Moodle 勉強会・Moodle 講習会) 基礎・ELP (Orientation, Retreat, Teacher Development)
(2) 大学内外部者	院・言語教育研究協議(日本語FD) 院・老年学研究科 (レクチャー) 基礎・日本語 (科学研究会②)
(3) 外部者	教員 基礎・日本語 (科学研究会②、Moodle 講習会)

14

(7)講師と教材  
(質問項目「12. 教材」(自由回答)から)

**主な教材 (pp.21-22)**

- ① 報告者、講師、出席者作成のハンドアウト、レジュメ
- ② 履修ガイド、講義案内、授業時間割、専攻履修ガイド
- ③ ELP Student Handbook, Teachers manual, ELP Curriculum Student and Teacher Notes
- ④ 教科書
- ⑤ 学習目標設定シート、学習記録表など
- ⑥ 勉強会での使用文献

15

(8)記録・報告書及び実施効果及び成果物(表8, pp.22-23)  
(質問項目「14. 記録・報告書」(自由回答)から)

- ① 議事録等
- ② 報告書
- ③ 当日配付資料

・基本的などの取組においても議事録等で記録されている。  
 ・共有サーバー等で記録を共有している組織もあった。

16

(9)今後の予定 (pp.26-27)  
(質問項目「16. 今後の予定」(自由回答)から)

- 定例化された取組が多く、従来通り今後も実施される予定であること。
- 大学院では2009年度に6研究科に分離独立されることを受け、新体制に向けた取組が実施される予定。

17

II-3 今後の課題とセンターの役割  
(質問項目「17. 問題点」(自由記述)回答から)

今後の課題 (pp.28-29)

- FDの取組に対して十分な時間をとることが難しい。
- 参加率の向上が課題
- 兼任教員の参加について、他に本務を持つ者が一時的に集めての研修には困難をとまなう。

18

### Ⅱ-3 今後の課題とセンターの役割

(質問項目「18. センターの役割に対する意見等」(自由記述)回答から)

#### センターの役割 (pp.29-32)

- ① FDに関する情報(FDの定義や歴史、実践例、学内外、国内外の動向)の提供
- ② FDに対する教員の意識の向上、FDの必要性を教員が認識するような取組、各組織の取組を共有できる企画の実施
- ③ 「私立の大学」として、教育研究における「思想・哲学」を踏まえたセンターであってほしい。私学としての主体、主観的な理想や願望を実現する原動力としての機能も担ってほしい。
- ④ PDCA (Plan, Do, Check, Action) サイクルの整備

19

### Ⅲ おわりに

#### 一本調査から明らかになったこと

- 全教育組織、かつ実質的な単位組織でFDの取り組んでいる。
- その多くが各学期の開始前、あるいは終了直後に定例化して行われなど、なんらかの形で次学期、次年度の教育の展開に生かされている。
- 新組織では新しい教育を実現するためのFDが実施されている。
- FDは様々な解釈されて多様であり、運用上でも様々な課題を抱えている。

20

## Current themes and progress in SD and FD in the ELP at J. F. Oberlin University

Ted O'Neill

ELP Coordinator Foundation English 英語コア

### **Introduction: FD in the context of the ELP instructional program**

The primary purpose of Faculty Development (FD) in the ELP is to support and deliver the coordinated curriculum of the program. In turn, the highly coordinated nature of the program and staff allows the ELP to carry out FD in a focussed and effective way. FD is always relevant to our teaching experience and goals. This relevance keeps faculty engaged in the development process: improving our instructional program by developing and sharing skills, knowledge, and practice in our specific context.

### **Brief description of ELP Programs and common curriculum**

Ensuring accountability within the program is an important goal in the ELP. All syllabi are reviewed; instructors are given clear documentation and orientation for required courses; and grades for each assessment, not only final course grades, are reviewed for consistency.

- Eigo Core Foundation English is the required course for all first year students. These classes are highly coordinated with program-wide curriculum requirements and assessments followed by all staff teaching 88 classes meeting four times a week.
- ELP Extension classes are electives with a greater range of curriculum content, but common assessment guidelines across these 60-70 classes.
- BM Kentei consists of 18 classes, required for 2nd year BM students. Instructors follow set texts and assessments.

### **Sources of FD: All staff are possible contributors**

In the program, FD is not owned by one person or a select group; we rely upon every member of the staff to contribute to development as a team. While there is a leadership role for full-time staff, we take a peer approach in which all instructors are regarded as experts: full-time and part-time instructors alike. The ELP uses expertise from outside our team such as: outside academics, experts within the university, and commercial instructional materials developers.

### **Modes of FD: Open, often, and connected**

All staff are encouraged to participate and FD sessions are held frequently. In addition, intensive sessions take place at two different annual meetings. If a useful opportunity arises that does not fit our current model, we plan special events. Online tools are used for direct development and for communication and staff community development.

*ELP Faculty Development Workshops: Full-time and part-time instructors*

FD Workshops are held approximately monthly during the term at lunch or during fifth period. These workshops have a curriculum or instructional skill focus and are open to all staff as presenters. They are well-attended (Approximately 15 people on average) and multi-purpose. The workshops build instructional skill but also allow presentation of works-in-progress before presenting at professional conferences.

*ELP Leadership Programs*

- Retreat: All full-time staff meet each February for a 4-day on-campus ELP Working Retreat. The full day schedule is cleared for small and all-staff working groups with a long-term focus on program reporting and overview, institutional needs, student needs. This time outside the day-to-day demands of the semester allows consensus building and examination of new ideas.
- April Staff Orientation; Communicating knowledge and standards from the core to the many part-time classroom instructors requires time. There is no substitute for daily one-on-one support for part-time staff, but all staff meet for a full-day orientation every April before the term begins. This is conducted in a conference style to present new developments and review curriculum, policies, and available instructional resources.

*Special Events*

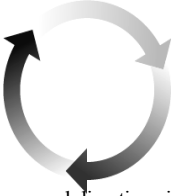
- Public lectures: One academic guest speaker, textbook author Leo Jones, was invited recently in cooperation with the Cornerstone College for a well-attended public presentation on communicative teaching techniques.
- Guest speakers: Two academic guest speakers have joined the ELP for a day of presentation and discussion.
- Commercial resources: Textbook publishers are frequently invited to present new developments in instructional materials and online education.
- J. F. Oberlin University speakers: Gotoh-bucho of the Admissions Office and Shimizu-sensei of the Counseling Office have each visited staff meetings at the ELP to help keep us informed of the work of their divisions of the university and how the ELP can cooperate with them.

**Online tools: Communication, instruction, and skill building**

OEKS: Obirin ELP Knowledge Sharing: This website allows any staff member to upload, search, discuss, and download teaching materials, short articles, lesson plans, and curriculum documentation from any Internet connected computer. This makes FD materials available to instructors with limited time on-campus. It also allows “just in time” access to the pool of ELP knowledge off-campus or even in the classroom. (Currently 350+ shared entries--See <http://elpweb.com/materials>).

We have a strong commitment to Moodle E-Learning and Blended Learning to benefit students. Currently 100% of students in Eigo Core have access to an online course. Usage in Eigo II-VI is growing steadily. This was achieved in two ways: skill instruction and sharing course templates. Full-time staff attend Moodle training during the February Retreat, and Moodle is presented to all staff at our Spring Orientation. Support is also provided to staff as needed. Templates with core course content are provided for all Eigo Core teachers, allowing them to make use of E-Learning immediately, building online education instructional skills in the process.

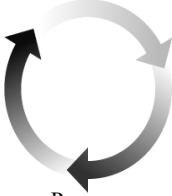
桜美林のFD・SD  
これまでの成果と今後の課題



Current progress and directions in SD and FD  
in the ELP at J. F. Oberlin University

Ted O'Neill ELP Coordinator Foundation English 英語コア <[oneill@oberlin.ac.jp](mailto:oneill@oberlin.ac.jp)>

ELP FD



Program

## ELP Programs

- Eigo Core Foundation English [88 classes]
- ELP Extension [60-70 classes]
- BM Kentei [18 classes]

## Sources of FD

- Peer to peer
- Leadership
- Outside experts
- University experts
- Commercial resources

## Modes of FD

- Open and often
- Centered and intensive
- Annual meetings
- Special events
- Online



## ELP Faculty Development Workshops

## ELP Faculty Development Workshops

- Monthly during term
- Curriculum or instructional skill focus
- Open to all presenters
- Well-attended and multi-purpose

Table 1

Table 1. ELP FD Workshops [Partial listing 2007-2008]

Date	Presenters	ELP FT Staff	ELP PT Staff	Title	Attendees
19年5月30日*	Ted O'Neill	✓		Learn about your students with Moodle Feedback	~20
19年10月29日	Tom Webb & Andy Spoon		✓	Motivational activities for the classroom	N/A
19年10月18日*	Gary Fawcett	✓		Tasks and Technology	N/A
19年11月13日	Chhiro Tajima	✓		Effective writing swap shop	N/A
19年11月30日*	Simon Hunter	✓		Creating slideshows	N/A
19年12月12日*	Paul Joyce			Vocabulary strategies	N/A
20年4月23日	Jim Sisk	✓		Meaning-focused Dictations	18
20年5月13日	Peter McDonald		✓	A Discourse Approach to Teaching Reading/Writing	11
20年5月15日	入江 恵	✓		Reading Swap Shop	17
20年6月23日*	Forest Nelson		✓	Use of Recording Technology	11
20年10月7日	David Chapman		✓	Using Commercials in Speaking/Writing Classes	12
20年11月6日*	Tim Marchand		✓	Use of Recording Technology Part 2	13
20年12月9日	Mitoko Inamori		✓	Pronunciation Swap Shop	9
	12	6	6	Curriculum and skills	~15 avg.

\*Most held during lunchtime; an asterisk indicates workshops held during period 5.

## ELP Leadership Programs

## ELP Leadership Programs

- Annual ELP Working Retreat [4 days]

Long term focus: Program reporting and overview, institutional needs, student needs

- April Staff Orientation

Communicating from the core to the classroom instructors

Table 2

Table 2. ELP Leadership FD

Date	Presenters	Program	Contents	Attendees
19年2月13日-16日	Simon Hunter-ELP Director and all Fulltime Staff	Annual ELP Working Retreat	Long term focus: Program reporting and overview, institutional needs, student needs	All Full-Time Staff
19年4月7日	Simon Hunter-ELP Director and all Fulltime Staff	April Staff Orientation	Sharing FD results with all staff, especially part-time instructors	All ELP Staff ~80 instructors
20年2月12日-15日	Simon Hunter-ELP Director and all Fulltime Staff	Annual ELP Working Retreat	Long term focus: Program reporting and overview, institutional needs, student needs	All Full-Time Staff
20年4月12日	Simon Hunter-ELP Director and all Fulltime Staff	April Staff Orientation	Sharing FD results with all staff, especially part-time instructors	All ELP Staff ~80 instructors



## Special events

## Special Events

- Guest speaker
- Public lectures
- Obirin University speakers
- Commercial development resources

Tables 3-6

**Table 3. Guest Speakers**

Date	Presenter	Affiliation	Title	Attendees
19#4月9日	Lucy Cooker	KUJS University of Nottingham, UK	Best Practices in Self-Access Centers	All Full-time Staff
19#11月20日	Leo Jones	Cambridge University Press	Developing teaching materials for the communicative classroom	All Full-time Staff

**Table 4. Public Lectures**

Date	Presenter	Affiliation	Title	Attendees
19#11月20日	Leo Jones	Cambridge University Press	Communication in the Classroom	Open to the public ~45 attendees

**Table 5. Obirin University speakers**

Date	Presenter	Affiliation	Title	Attendees
20#6月4日	後藤彰彦部長	アドミッションセンタ	Overview of admissions processes and issues	All Full-time Staff
21#1月14日	清水優子先生	学生相談室	Overview of counseling services and interface with faculty and students	All Full-time Staff

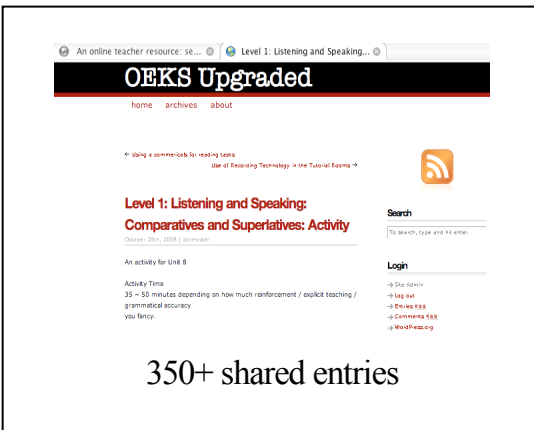
**Table 6. Commercial sources of FD**

Date	Presenters	Affiliation	Program	Attendees
19#2月15日	Bill Burgois	Manabtu	Moodle skills training	All Full-time Staff
19#11月20日	Publisher representatives	Various	Booklook/teabook demonstrations	All Full-time and Part-time staff ~80
19#10月24日	Makiko Fukunuro	OUP	E-Learning materials demonstration	All Full-time Staff
20#2月14日	Bill Burgois	Manabtu	Moodle skills training	All Full-time Staff
20#7月18日	Ivan Somerville & Ben Porter	Cambridge University Press & Realis English	E-Learning platform demonstration	All Full-time Staff
20#12月20日	Publisher representatives	Various	Booklook/teabook demonstrations	All Full-time and Part-time staff ~80

## Online

## Online Tools

- OEKS: Obirin ELP Knowledge Sharing  
オンライン教育教材開発  
<http://elpweb.com/materials>
- Moodle E-Learning  
英語コア 100% have access  
英語 III-VI growing steadily



An online teacher resource: se... Level 1: Listening and Speaking...

# OEKS Upgraded

home archives about

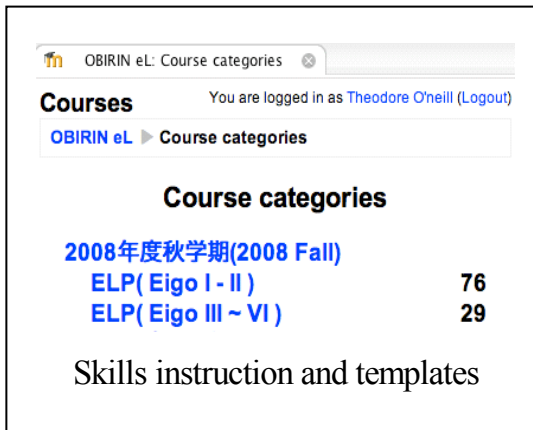
using e-commerce for reading tasks  
Use of Emerging Technology in the Tutorial Rooms

**Level 1: Listening and Speaking:**  
**Comparatives and Superlatives: Activity**

Search

Activity Time  
35 - 50 minutes depending on how much reinforcement / explicit teaching / grammatical accuracy you fancy.

350+ shared entries



OBIRIN eL: Course categories

You are logged in as Theodore O'Neill (Logout)

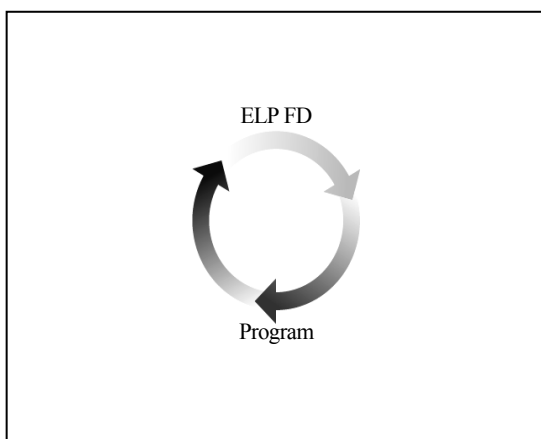
## Courses

OBIRIN eL ▶ Course categories


### Course categories

2008年度秋学期(2008 Fall)	
ELP (Eigo I - II)	76
ELP (Eigo III ~ VI)	29

Skills instruction and templates



Improving our instructional program by developing and sharing skills, knowledge, and practice *in context*



This presentation will be posted online at <http://elpweb.com/materials>

Questions?

Ted O'Neill <[oneill@obirin.ac.jp](mailto:oneill@obirin.ac.jp)>

## リベラルアーツ・セミナー（LAS）授業ガイドライン構築のプロセス

福嶋 輝彦

リベラルアーツ学群 教授

1. 2007年度 LAS 作業部会の立ち上げ（坪田先生・鬼丸先生・多々良先生、福嶋）
  - 1) 異なる関心の学生を70名前後の多様なディシプリンの教員が指導する前提、限られた納期
  - 2) クラスの均質性を極力確保の必要性＝サイズ、男女比、留学生数、出願入試別
  - 3) クラス共通で課す最低限の課題の設定（平準化）＋担当教員の負担の適正化（現実性）
2. 2007年度授業のコンテンツの構築
  - 1) 学生の共通課題の設定＝最低1回の口頭発表＋1600字程度のレポート作成＋3回の添削返却
  - 2) 図書館ツアー・視聴覚教材の利用・ディスカッションなどは、すべて担当教員の裁量に委ねる。
  - 3) 標準テキストを2冊指定も、その選択権（教員指定・手製含む）は教員に委ねる。
  - 4) 学生に書かせるレポートのテーマも、教員の裁量に任せる。ただし、出典注は徹底させる。
  - 5) 成績評価の目安は、「B平均」とする。コンテンツではなく、授業への取り組み方など総合評価。
  - 6) 授業運営の方針として、口頭発表を学生同士で評価させるなど、授業への参加を重視した。
  - 7) レポート作成サポートのため、図書館ツアーではネット資料検索指導を重視。
3. 2007年度授業の反省点
  - 1) 学生の規律の低さ。授業態度、出席、課題提出の期限遵守、学業能力、「コピペ」の濫用等。
  - 2) 授業目標の不明確、担当教員への不徹底。授業で自分の専門性を強調する教員も存在。
4. 2008年度 LAS 検討委員会の作業（坂井先生・秀島先生・安藤先生・中島先生・福嶋）
  - 1) 目標の明確化、他の授業との差別化＝independent learner としての基礎学力の育成  
⇒自分でテーマを探し、資料を集め、レポート（A4判2枚程度）を作成させることに絞る。
  - 2) 授業参加のマナーの明示、レジュメ作成法・レポートの書き方マニュアル、研究計画書の作成。
  - 3) 学生に自分でレポートのテーマを選ばせるのを想定して、教員がテキスト指定。標準5冊。
  - 4) 成績評価の目安の具体化＝A：B：C＝1：2：1の目安の提示
5. 今後の課題
  - 1) 1回の授業時間に実施できる図書館ツアーが最大3クラスまで⇔ネット検索指導の早期化  
⇔絶対的な制約なので、改善困難。担当教員が工夫の必要。学生はネットに慣れ。
  - 2) 担当教員独自の創意工夫による様々な分野での指導の成功例をプールしておく必要性。  
⇔誰が、どこにプールするかが問題。FDの活用も、常時プールできて、引き出せれば理想的。
  - 3) 自分でテーマ設定によるレポート作成の定着⇔指定テキストのコンテンツにばらつきあり難。  
⇒LA学群の各教員が、自分の研究テーマに関する基礎的事項を紹介する1年生向けの短いエッセイ的論文を執筆して、集成したものをテキストとして使用する試みに価値。4千～8千字程度で十分。基本的参考文献も提示して、入手しやすくしておく。学生への顔見世の役割兼。オムニバスの専攻入門のサポート資料にも活用できる。教員側には、自分の専門分野を学生にわかりやすく紹介して、将来のゼミ生を惹きつけるというインセンティブ。

以上

## 付属資料

### リベラルアーツ・セミナー（LAS）授業ガイドラインを取り纏めて

2006年の11月の末だったと記憶している。次年度に開設の迫ったリベラルアーツ（LA）学群の1年生必修科目である、リベラルアーツ・セミナー（LAS）の授業ガイドラインを取り纏めてもらいたい、との難題が突然降りかかってきた。将来何を専攻するか決めていない千人以上の学生を、1クラス約16名で約70クラスにランダムに振り分け、そこに専門のまったく異なる教員を貼り付けるという。しかも、その共通シラバスを練るのに、与えられた検討期間は実質2カ月弱しかない。その作業のリーダー役を、教養学士という学位を持っているとはいえ、教育学とは無縁の筆者に務めよと言うからには、自分に与えられたミッションは、未知のレベルの学生に対して実施可能であり、かつ多くの担当教員が受け容れやすい形で、シラバスの最低限の共通部分を提示することだろう、と勝手に思い込んで、検討委員会は12月に入ってから作業を開始した。

教える教員が短期間のうちに趣旨を理解しやすいようにと現実性を重視した結果、2007年度のLAS授業ガイドラインは、各学生に最低1回の口頭発表、1600字程度のレポート作成を課し、それを教員が最低3回は添削のうえ返却する、標準テキストを推奨するものの、テキストは各担当教員が指定する、視聴覚教材の利用やディスカッションの導入など、その他もすべて教員の裁量に任せる、といった内容となった。国際学部で基礎演習を担当してきた筆者の経験からすれば、ちょっと物足りないかなといった感じだったので、何とかなるだろうと高をくくっていたのだが、甘かった。授業が始まるや、学生が言うことを聞かないなど、次々と問題点が報告されてきた。実際に、筆者のクラスでも、教員の指示が徹底されない、無断欠席が目立つ、課題提出期限を守らない、といった想定外の問題が続出し、おかげで計画通りに授業を進めることができなかった。その他にも、授業の目標や趣旨が不明確、もっと教員の専門性を生かすべき、といった苦情が寄せられてきた。

そこで、2008年度に向けた検討委員会では、これらの反省点を十分に踏まえ、まず授業目標を明確に設定して、文章表現法など他の必修授業との差別化を図ることにした。私見では、LAとは多様な選択肢の中から学生が自分の関心分野を自由に選択して学習できることと理解している。ならば、そこで新入生の必修に指定されているLASでは、実際にリベラルな選択を試みさせることを主眼に置いてはどうか。そこで、学生に自由なテーマを選ばせ、それについて自分で調べさせ、レポートを作成させる。担当教員はそういったLA学群で必要とされる学習スキルの指導に当る。以上のように単純ではあるが、明確でわかりやすい目標を提示した。これが功を奏したようで、2008年度では多くの教員に授業の趣旨を明確に理解していただけたようで、苦情の通報例も大幅に減る結果となった。

もう一つ工夫したことは、授業参加の心構え、レジュメ作成法、レポート作成法、などに関する基本マニュアルを委員会で作成して、各教員に提供したことである。しかし、こうしたマニュアルを提示すると、教員によってはその通りに授業をやらねばと受け取ってしまう傾向が見られた。しかし、LAと言うからには、多様なシチュエーションに対応せねばならず、そこに統一したコードを押し付けることは、却って無理押しをすることにつながりかねない。多様性の利を生かすには、共通の利益に訴えかけて、多様なアクターの積極的なコミットメントを促す方がうまくいく。これこそ、多文化主義の導入に苦勞していた80年代のオーストラリアに留学していた筆者の実体験に基づく教訓である。そこで、文

書ファイルの形で配信したマニュアルには、各教員が学生に印刷配布する前に、必ず一定の修正を加えなければならないように、余分な記述を入れておいた。これらのマニュアルを授業で使用する前に、ご自分で使いやすいように手を入れていただき、LAS 全体の授業ガイドラインの改善に貢献してもらいたい、とのメッセージを伝えるためである。個人的な理想を言えば、こうした各教員の工夫から生まれてくる授業での様々な成功例を、共通のデータベースにプールしていき、どの教員でもそれをいつでも閲覧できるような体制を整えたい。そうすることによって、70 人もの多様な教員を一つの統一シラバスに縛るのではなく、70 倍の知恵を蓄積していく。これこそ LA という異種格闘技の醍醐味であろう。

そこで、最後に一つだけ具体的な提言を残しておきたい。委員会では『日本の論点』編集部編の『10 年後の日本』などの文春新書を標準テキストに推奨した。これは、各巻とも 40 前後の様々なテーマを各 3・5 ページ程度で論じており、学生にレポートのテーマ探しをさせる題材としては、非常に使いやすい。ところが、いずれも日本の将来について悲観的なトーンで書かれてあり、読んだ学生が暗くなってしまうという問題点が指摘されている。それなら、委員会でも一度協議したのだが、担当教員のみならず、LA 学群の全専任教員に、各自の専門分野の基礎的事柄に関する文章を、1 年生にも理解できるような平易な文体で書いてもらい、それを編集して学群オリジナルのテキストとして使用してはどうか？長さは 4 千から 8 千字程度で十分である。ただし、短くとも全体の構成では、序論・本論・結論というスタイルを守っていただき、基礎的な参考文献もいくつか提示してもらおう。全教員から文章が集まらなくとも、見切り発車で提出された分だけでテキストを作って 1 年生全員に配布してしまえばよい。寄稿した教員は、否応なしに LAS でのレポートのテーマを探す 1 年生の間で注目度が高くなる。こうしておけば、学生にとっては 2 年後のゼミ選択のときのみならず、他の授業を選択するうえでも大きな参考になる。一方で、教員にとっては、学生の間での知名度が増し、自分の専門に適した学生を惹きつけるうえで効果があるだろう。

担当教員同士で交すのなら、「こんなことで困った」よりも「こうしたらうまくいった」といった会話の方が建設的であろう。人間「困った」からは避けようとするが、「うまくいった」と聞けば「自分もやってみようか」という前向きな姿勢になろう。学生にとっても然り。将来専攻プログラムを選ぶ予行演習になると言われれば、一見面倒なレポートづくりにも前向きに取り組むだろう。だからこそ、学生に自分でテーマを選ばせ、調べ、レポートを作成させるという、無理なく達成可能な目標を明確に設定し、そのためにクラスで最低限のやるべきことを提示し、後は教員の創意工夫を生かし、うまくできた事例に関する情報を共有できる体制を整えておく。LAS 2 年間の試行錯誤から辿り着いた結論は、誰にでもわかりやすい目標を掲げて、共通の利益に働きかけるという、かくも単純な方法であった。しかし、学群の特性である多様性を生かすには、多くの教員の自発的なコミットメントを促していくこうした方法が一番の近道であることを、改めて実感させられた。そうした「発見」に辿り着くには、いちいちお名前を挙げていくと紙幅が足りなくなってしまうほど多くの方からご助力をいただいた。最後に、検討委員会メンバーの先生方、担当教員の先生方、学群や図書館の事務職員の方々など、LAS の実施に向けて多大なご協力をいただいた各方面の方々に、この場を借りて心よりお礼申し上げたい。

## 専攻履修ガイドの開発を通じてのFD —大学アドミニストレーション研究科の事例—

舘 昭

大学教育開発センター FD・SD 部門主任

大学アドミニストレーション研究科長

大学院共通の「大学院履修ガイド」を補完する専攻固有の内容を掲載した履修ガイドの必要性の認識は、大学アドミニストレーション専攻における専攻会議や専攻FD会議におけるカリキュラムの改善策と研究指導の充実の論議から生まれ、2007年7月の「専攻履修ガイド」（2007年度版）の刊行となって結実した。以降、ウェブサイトからの引用法の追加や2008年度からの研究科独立に対応しての記述の改定など、版刷を重ねて、充実を図って来ている。

その内容は、「第1部 専攻の人材養成目的及びカリキュラム構成」、「第2部 修士論文・研究成果報告作成マニュアル」の2部構成で、第1部では「専攻の人材養成目的と知識・技能」として人材養成目的と身に付けるべき知識・技能を明示し、また「カリキュラム構成」としてカリキュラムの考え方、通学課程のカリキュラム構成及び通信教育課程のカリキュラム構成について説明している。また、第2部は、全体の構成と体裁、本文の書式、注の扱い、引用法（引用の意義と記述法、本文中での引用文献の示し方）及び引用（参考文献リストの作成（「引用文献リストの意義」、文献の提示方法）について、テクニカルな面だけでなく、研究とは何か、どの様な姿勢で取り組むべきものなのか等を示す形で解説するものとなっている。

このガイドの開発を通じてのFDの意義は、その第1部の作成過程及びそれを使用してのFD会議等での研修で、研究科内の教員間で、プログラムの目的、そこで学生が身につけるべき知識技能、カリキュラムの構成（科目群の意義）、個々の科目の位置づけ等について議論がなされ、カリキュラム全般への理解の共有化が図れることにある。また第2部によっては、これまで自身の専門や研究法を身につけた時代による制約を超えて、当該分野の研究の在り方に即して議論した上での、論文作法、引用の考え方、オリジナリティの意義等、修士論文等の指導法の共有が図れることにある。

この様に専攻履修ガイド作りは、その作成過程でもまたそれを使つてのFD会議においてもFDの効果があることから、研究科としてはさらに専攻履修ガイドの拡充を図り、これをFDの充実につなげていこうとしている。具体的には、第2部における研究成果報告特有事項の記載の充実を通じての研究成果報告指導法の共有、レポートの書き方のマニュアル化を通じてのレポート指導法の共有が、今後の課題として提起されているところである。

## 専攻履修ガイドの開発を通じたFD —大学アドミニストレーション研究科の事例—

2009年1月27日  
桜美林大学 大学教育開発センター  
第2回FD学内シンポ  
報告者: 館 昭 (大アド研究科長)

## I 開発の経緯

2007年2月 「修士論文書式・研究成果報告共通書式マニュアル」作成  
2007年4月 2008年度に向けてカリキュラム小委員会設置  
2007年5月 カリキュラム小委「履修モデル案」承認、作成中の  
「論文作成ガイド」は専攻の人材養成目標、履修モデル等より  
包括的な内容を含む「専攻履修ガイド」として作成を決定  
2007年7月 「専攻履修ガイド」2007年度版 刊行  
2007年10月「同上」第2刷  
2007年11月「同上」第2版(ウェブサイトからの引用法追加)  
2008年4月 「同上」2008年度版 刊行(研究科独立に対応)  
2008年5月 「同上」第2刷

## II 内容

### 第1部 専攻の人材養成目的及びカリキュラム構成

- 1 専攻の人材養成目的と知識・技能
  - (1) 人材養成目的
  - (2) 身に付けるべき知識・技能
- 2 カリキュラム構成
  - (1) カリキュラムの考え方
  - (2) 通学課程のカリキュラム構成
  - (3) 通信教育課程のカリキュラム構成

### 第2部 修士論文・研究成果報告作成マニュアル はじめに

- 1 全体の構成と体裁
- 2 本文の書式
- 3 注の扱い
- 4 引用法
  - (1) 引用の意義と記述法
  - (2) 本文中での引用文献の示し方
- 5 引用(参考)文献リストの作成について
  - (1) 引用文献リストの意義
  - (2) 文献の提示方法

## III FDとしての意義と課題

- 1 カリキュラム理解の共有
  - ・ プログラムの目的
  - ・ 身につけるべき知識技能
  - ・ カリキュラムの構成(科目群の意義)
  - ・ 個々の科目の位置づけ
- 2 修士論文指導法の共有
  - ・ 論文作法の共有
  - ・ 引用の考え方、オリジナリティの意義の共有

## IV 今後の課題

- 1 研究成果報告作成マニュアル→研究成果報告指導法の共有
- 2 レポートの書き方→レポート指導法の共有

## 桜美林大学 SD 報告 —研修の取り組み—

上坂 孝博  
教務部 教務課長

大学職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント、SD）は「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（中央教育審議会平成20年12月24日）においても重要性が述べられており、SDの推進に向けた環境整備も急務であると感じている。

現在教務課のSD活動の取り組みについて「現状と課題」について今回のシンポジウムを機に再考してみた。

教務課の職員は大学卒業後、社会人を経験せずに入職するケースが多く、「専門性を備えた大学職員」になる教育と「一人前の社会人」となる教育の双方が要求される。

その要求に対し教務課で意識しているキーワードは2つある。

「前例踏襲に捉われず、業務改善を意識することによりレベルアップを図ること」と「組織として人を活かし、人を育てること」である。

上記を踏まえ、今回のシンポジウムで報告するにあたり具体的な施策として日常業務を洗い出した後、SDに結びつくと思われる取り組みについて現状分析をし、以下のとおり整理した。またその取り組みの具体的な内容とその効果についても検証を行った。

- ① 教務課内連絡会議の実施
- ② 新入職員に対するトレーナー制度
- ③ 新入職員に対する日報の義務付け
- ④ 教務課研修会の開催
- ⑤ 学外研修等参加

今後の課題としては取り組み中の施策の継続は勿論だが、大学職員に期待される内容・水準は大きく変化しつつある中でレベルの高いSDの取り組みは不可欠であり、故孫福弘先生の提唱された「来るべき時代の大学職員像」を目指したいと考える。

現在の教務課のSDの取り組みは数学に例えると「掛け算、割り算」の世界かもしれない。

目指すべき職員像は数学で例えると「因数分解、微分積分」の世界かもしれないがその理想像へ向け今後取り組んでいきたいと考える。

但し、「因数分解、微分積分」ができるには、礎となる「掛け算、割り算」ができないとできない。

教務課のSDには社会人としての基礎並びにキリスト教主義の大学としてボランティア精神を備え持つ大学職員の基礎力、人間力を涵養する事も不可欠と考える。



## 『桜美林のFD・SD —これまでの成果と今後の課題—』

### 教務課の取組み

## 【教務課の現状】

(職員の内訳)

- ・ 専任職員 11名 (部課長除く)
  - ・ 派遣職員 4名
  - ・ パート職員 11名
- 計26名

(教務課係別)

- ・ 学習支援係 専任 6名 派遣 2名 パート 5名
- ・ 学事係 専任 3名 派遣 1名 パート 3名
- ・ 教職・資格係 専任 2名 派遣 1名 パート 3名

## 業務内容(学習支援)

業務分類	業務内容	具体的業務	
学業	教育課程の作成に関する事	カリキュラム作成 授業制作 教材制作	授業制作 教材制作 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作
	授業改善に関する事	授業改善 教材制作	授業改善 教材制作

## 業務内容(学事)

業務分類	業務内容	具体的業務	
学事	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事
	学業に関する事	学業に関する事	学業に関する事

## 業務内容(教職・資格)

業務分類	業務内容	具体的業務	
教職・資格	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事
	教職に関する事	教職に関する事	教職に関する事

## SDとは？

「SD」と略される(Staff Development)とは、事務職員や技術職員など教職員全員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組のことである。

## 来るべき時代の大学職員像

(教務権弘先生)

### 来るべき時代の大学職員像

- 「手続き執行官僚」から、高度専門職業人(プロフェッショナル)への意識転換
- ヴィジョン形成、概念構築、戦略思考、政策提言、デザイン、総合調整、合意形成、評価
- 知的・専門的能力(高学歴)と人間関係スキル
- 全体的視野と政策的視点を持つ専門家
- 国際コミュニケーションとネットワークのリテラシー

## SDIに結びつく？

### 教務課での具体的な実施例

- ① 教務課内連絡会議の実施 (毎週水曜13:20～)
- ② 新入職員に対するトレーナー制度
- ③ 新入職員に対する日報の義務付け
- ④ 教務課研修会の開催
- ⑤ 学外研修等参加

## ①教務課内連絡会議

### 【内容】

- ・ 業務スケジュールの確認
- ・ 各学科担当より報告
- ・ 各担当者より報告

### 【効果】

- ・ 情報の共有、問題点の共有
- ・ 反省点・課題点の抽出
- ・ 教務課員全員で考えながら問題を解決することで全員のスキルアップが図れる

## ②新入職員に対するトレーナー制度

### 【内容】

- ・ 新入職員に対し先輩トレーナーをつけ、日常業務の指導やさまざまな相談にのってもらう。

### 【効果】

- ・ 組織として人を育てる土壌を作る。
  - ・ 新入職員、トレーナー双方のレベルアップが図れる。
- トレーナーは業務の趣旨をきちんと理解していないと新入職員に説明しても理解してもらえないこともある。
- トレーナーは新入職員を指導することにより、人に伝えること、理解してもらうことの難しさを学ぶ。
- 学生に対して説明し、納得してもらうことができるようになる。

## ③新入職員に対する日報の義務付け

### 【内容】

- ・ 1日の業務の振り返り(自己採点及び記述)
- ・ 明日の主な業務・目標等をたてる
- ・ トレーナー、担当係長、課長がチェックし、必要に応じてコメントをつける。

### 【効果】

- ・ 一日の振り返りにより業務の確認・スキルの定着
- ・ 担当者自身の予定と実行の管理ができる。
- ・ トレーナー、担当係長、課長それぞれが目を通すことで、違う観点から問題点を洗い出せ、指導ができる。

日報

月	日	時	分	秒
10	10	11	12	13
14	15	16	17	18
19	20	21	22	23
24	25	26	27	28
29	30	31		

当日の振り返り

明日の主な業務・目標等

マナーは実践できたか YES 4 3 2 1 NO

時間管理は充分できたか YES 4 3 2 1 NO

積極的に行動したか YES 4 3 2 1 NO

#### ④教務課研修会の開催

##### 【内容】

目的 : 現状の認識と対策案、意識改革、業務上のスキルアップ  
場所 : 伊豆高原 桜美林クラブ  
参加者 : 教務課専任職員8名  
日時および内容  
11月14日(金)  
16:00~22:00 業務の効率につながる業務改善について  
(夕食・休憩含む) (ディスカッション形式)  
・現状の把握(時間外労働等)  
・問題点の抽出と対策について  
  
11月15日(土)  
9:30~11:30 教育研究目的、教育研究組織、教育課程等について  
12:00 解散

#### ④教務課研修会の開催

##### 【効果】

- ・スキルアップ、業務改善に対する意識統一
- ・団結力アップ(教務課員の意思統一)
- ・モチベーションアップ

#### ⑤学外研修等参加

私立大学協会教務部課長相当者研修会  
大学教育学会、高等教育学会  
大学職員人間ネットワーク  
全国私立大学教職課程研究連絡協議会  
大学院アドミニストレーション研究科

等々

##### 【効果】

- ・ 知識、スキルの修得
- ・ 他大学の職員との情報交換
- ・ 他大学教職員とのネットワーク構築

#### おわりに

\* 教務課の「SD」とは前例踏襲に捉われず、「業務改善」を意識することによりレベルアップを図ることである

**CHANGE→CHANCE**

\* 教務課は組織として「人を活かし、人を育てる」

- \* 教務課員の心がけること
- ・ 教務課員は学生の気持ちを考え、ボランティア精神をもち対応する。
- ・ 教務課員は「NO」という前に努力する。
- ・ 教務課員は仕事を楽しむ心を持つ。

## 司会者のまとめ

堀 潔

大学教育開発センター FD・SD 部門研究員  
リベラルアーツ学群 教授

### 1. シンポジウム開催概要

本年度第2回となる学内シンポジウムは、「桜美林の FD・SD—これまでの成果と今後の課題—」と題して、2009年1月27日（火）14:00からの3時間、本学町田キャンパス理学館1階の科学講義室において開催された。同日は、学期末の補講期間で多忙のなか、延べ70名を超える教職員が会場を訪れ、報告に耳を傾けた。

2008年4月の大学設置基準改正以前より、本学においては各教育組織においてさまざまなFD活動が行われてきているし、職員の能力開発（SD）についても必要な展開が行われてきた。しかし、大学設置基準改正を機に、今後は大学としての組織的なFD・SDの実施が求められていることに鑑み、今回のシンポジウムは、本学におけるFDの全般的な実施状況を確認するとともに、これまでの各組織におけるFD・SDの実践の成果を交流して、本学における今後のFD・SD実施の参考に資することを目的として開催された。

### 2. 報告内容

シンポジウムは、まず、当センターが各教育組織に依頼して調査した「本学におけるFDの現状」について、松久保暁子氏（基盤教育院助教：センターFD/SD部門研究員）がその調査結果概要を報告した。桜美林大学では全教育組織で、かつ実質的な単位組織でFDに取り組んでいること、その多くが学期末に定例化して行われ、何らかの形で次学期、次年度の教育の展開に生かされていること、新組織では新しい教育を実現するためのFDが展開されていること、などが報告された。その一方で、FDという言葉が多様に解釈され、運用面でもさまざまな課題を抱えていることにも言及があった。

続いて、3つの教育組織から、FDの実践報告が行われた。

#### (1) ELPにおけるFD活動報告：Ted O'Neill氏（基盤教育院講師）

ELPでは概ね以下の3種類のFD活動を行っている。①非常勤教員を含めたほぼ全員の参加で行われる“Faculty Development Workshop”。主として教授法に関する議論を中心にほぼ月例で行われている。②年に1回、専任教員中心で行われる“Leadership Programs”。より長期的視点に立って、大学の要望や学生のニーズを踏まえた教育内容の見直しが行われる。③“Special Events”。学内外の専門家を招き、必要に応じてレクチャーを受ける。こうした活動がファカルティ内での知識・スキル等の共有を促し、オンライン教材開発など教育内容の改善にもつながっている。

#### (2) リベラルアーツ学群におけるFD活動報告：福嶋輝彦氏（リベラルアーツ学群教授）

リベラルアーツ学群 1 年生の必修科目である「リベラルアーツセミナー」授業ガイドライン構築と FD 研修会での教員への説明、授業実施による反省点と再作業、再び FD での説明、という一連のプロセスを振り返り、成果と課題をまとめた。「リベラルアーツセミナー」は同じ科目名で同じ単位数を与える科目でありながら約 70 名の教員が行っている科目で、授業の運営スタイルから成績評価のしかたまでいろいろな面でばらつきが大きく、取り組まなければならない課題も多い。それでも、それぞれの担当教員が独自に創意工夫し成果をあげた事例も少なからずあり、それを何とかしてプールすることが重要だ、と指摘された。また、多様な専門分野の教員が自身の研究テーマに関する基礎的事項を紹介する 1 年生向けの短いエッセイを執筆し、それを集成してテキストとして利用することが提案された。

(3) 専攻履修ガイドの開発を通じての FD : 舘 昭氏 (大学院大学アドミニストレーション研究科長)

2006 年度末から 2008 年度の初めにかけて大学院大学アドミニストレーション研究科で行われた「専攻履修ガイド」開発の経緯を振り返りながら、その諸活動が FD としてどのような意義を持ち、今後にどのような課題を残したかを概説した。個々の科目の位置づけや学生に身につけさせるべき知識など、いくつかの点について議論が深まり、見解を共有できたことは評価できるものの、「研究成果報告の指導法」や「レポート指導法」など、議論を深め見解を共有すべき新たな課題が発見できたことも成果のひとつと言えるだろう。

さらに、事務部門での SD 実践例として、上坂孝博教務課長から教務課での取り組みについて報告があった。教務課では①週 1 回の教務課内連絡会議での問題共有、②新入職員に対するトレーナー制度での職員相互のコミュニケーション醸成、③新人職員に対する日報義務づけによる振り返り、などを日常的に行っている。また、④教務課内研修会、や⑤学外研修等への参加によって職員のモチベーションを高めたり、他大学教職員とのネットワーク構築を進めたりする試みも行っていることも併せて報告された。

### 3. シンポジウムを振り返って

今回のシンポジウムを振り返り、まず、学期末の補講期間という多忙な時期に開催されたにもかかわらず約 70 名という多数の教職員が参加したことを指摘しておきたい。学内に FD/SD 活動の必要性に関する認識が高まりつつあることと併せて、「他部署がどのようなことをやっているのか知りたい」というニーズが一定程度あることがわかったように思う。

本学のようなそれほど大規模でない組織であっても、それぞれの部署で日頃努力していることを他部署の人が知ることは少ない。今回のようなシンポジウムが開催され、いくつかの実践例を知る機会ができたことは、その意味では意義深かったと感じる。

# 【資料編】

・2008年度 大学教育開発センター 活動日誌	71
・桜美林大学 大学教育開発センター 規程	75
・桜美林大学 大学教育開発センター スタッフ一覧	77
・FD 関係文献目録 (2008)	79

## 2008年度大学教育開発センター 活動日誌

### ■ 4月

大学教育開発センター開設に至る直接の契機は2007年12月14日に遡る。この日に開かれた「第1回(仮)FD準備会」のメンバーが核となり、会の名称を「大学教育開発センター設置準備会」としつつ、その後の約半年間をかけてセンター立ち上げに関する協議を続けていった。

4月はこの設置準備会の最終段階となり、「調査・研究開発部門」「FD・SD部門」「情報評価・分析(IR)部門」を活動の三本柱とすることなど、センターの具体的な活動内容が詰められていた。

### ■ 5月

#### 28日(水) 第1回センター会議

5月16日の「第6回大学教育開発センター設置準備会」を以て準備会はその活動を終え、いよいよ大学教育開発センターが始動することとなった。

第1回のセンター会議は5月28日に開かれた。この日が桜美林大学大学教育開発センターの正式な発足日となっている。

なお、この時点ではセンターの物理的な設置場所は未定であった。

### ■ 6月

#### 16日(月) 2回センター会議

6月16日の第2回センター会議より早くも活発な議論が行われているが、その内容としては「大学教育開発」と直結するFDに関する活動と並んで、大学基準協会による認証評価への対応が重要な議題として上がってきており、センターに複数の部門を置き、多角的な活動を行うという基本的な活動の在り方が確認され、機能し始めている様子が伺える。

なおセンターの設置場所は其中館1階101の部屋と確定した。この部屋は大変広く活動スペースとして十分であったが、当時80%程度倉庫として活用されていたため、暫くは内部整理を必要とした。

### ■ 7月

#### 7日(月) 第3回センター会議

センターの設置が5月末であったこともあり、本格的な活動の開始は秋学期以降になることが予想されたが、夏期休暇を前にして年間活動のアウトラインを確定すべく七夕の日にセンター会議が開かれた。

引き続き大学基準協会による認証評価への対応に関して議論が行われると共に、FDに関する活動としてまずは現在、学内で既に行われているFD・SD活動を網羅し、把握することで今後の活動の基礎とすべく、FDモニタリング調査を開始することが確認された。

其中館1階101には書架や電話回線が導入され、整理整頓により倉庫率は50%程度に低下。またこの7月よりセンター研究員による業務としての外部研究会等への参加が開始されている。

### ■ 8月

5月末の発足以来、センターにおいてはセンター会議の運営を円滑にするため、次長と部門主任による連絡会が定期的に開催されていた。

夏期休暇中ではあるが、休み明け直後からの活動に向けて8月にもこの部門主任連絡会が開かれており、

偶々立ち寄られた某執行役員の「こんな時期にまで会議をやっていると」の一言は趣深い。

この時期、同じ其中館で学園史資料室等を管理している浜田弘明教授より、其中館の特性に鑑み、書籍・書類・資料等の保管に関して夏場の高湿に注意するよう指摘を受ける。空気清浄機・除湿器等の導入を検討。倉庫率は30%程度に低下。

## ■ 9月

22日(月) 第4回センター会議

同 同 第1回調査・研究開発部門会議

同 同 第1回FD・SD部門会議

同 同 第1回情報評価・分析(IR)部門会議

29日(月) 第2回情報評価・分析(IR)部門会議 IR部門会議

本格的にセンターが活動を開始した秋。第4回センター会議は前半を全体会とし、後半は初の部門別会議が開かれた。この後、センター会議は全体の連絡協議会となり、具体的な活動は各部門毎の部門会議によって進められるという形がセンター運営の基本となる。

部門会議は大学基準協会による認証評価への対応を念頭に置いた情報評価・分析(IR)部門会議が早速に第2回の会合を開き、桜美林におけるIR活動についての検討を進めている。

この時期センターの英文名称が「J.F.Oberlin Faculty Development Center」と定められたほか、コピー機が導入された。

## ■ 10月

6日(月) 第2回FD・SD部門会議

8日(水) 第2回調査・研究開発部門会議

同 同 IR部門による馬越徹教授へのIRに関するインタビュー

15日(水) 第3回情報評価・分析(IR)部門会議 IR部門会議

27日(月) 第3回FD・SD部門会議

28日(火) 大学教育開発センターニューズレター第一号(創刊号)発行

31日(金) 第一回大学教育開発センター学内シンポジウム

IR部門に続きFD・SD部門、調査・研究開発部門も本格的に活動を開始。

特にFD・SD部門に関しては、この月末に第1回シンポジウムの開催とこれに先がけニューズレターの第1号を発行するという非常に厳しいスケジュールでの活動となったが、夏期休暇前からの計画的な活動の積み重ねが支えとなり、第1回シンポジウムは参加者140名以上を数える盛会となった。

またこのシンポジウムの記録も含めて、調査・研究開発部門においてはセンターの一年間の活動を収めた年報を発行することに関して具体的な検討が始められるなど、ニューズレターや年報等、センターの活動を外部へ発信し、活動の成果を共有していくことの重要性が確認されている。

## ■ 11月

5日(水) IR部門による佐藤良一執行役員へのIRに関するインタビュー

10日(月) 第4回FD・SD部門会議

12日(水) 第3回調査・研究開発部門会議



**17日(月) 第1回調査・研究開発部門月例研究会**

情報評価・分析 (IR) 部門では、桜美林における IR 活動について、後には自己点検評価や外部評価への対応も視野に入れられるような、情報集積のコアとなる方向性を模索していたが、これまでの桜美林における IR 的な活動に対する情報収集や複数回のヒアリング調査などを経て基本的な方針を固め、今年度はこの成果として「桜美林データブック (仮)」の発行を目指して活動していく方向性が確認された。

但し、IR としてのデータの集積が活動の主眼であり、データブックはその副産物として発行するものであって、その内容については更に検討が重ねられることとなっている。(※「データブックを発行するためにデータを集める」わけではない。特に付記)

調査・研究開発部門では年報発行のためシンポジウム記録等のとりまとめにかかるとともに、調査・研究開発的な活動としてセンター研究員を対象とした月例研究会を開始した。

また FD・SD 部門は第 2 回シンポジウムの準備に取りかかっており、FD モニタリングの最終的な結果を報告するべく第二次の調査活動を開始している。

**■ 12 月**

1日(月) 第4回情報評価・分析(IR)部門会議

17日(水) 第2回調査・研究開発部門月例研究会

22日(月) 第5回 FD・SD 部門会議

同 同 第5回情報評価・分析(IR)部門会議

年の瀬の多忙な時期であるにも関わらず各部門とも精力的に活動を展開しており、事務局の調整不足により 9 月 22 日の部門別会議開始以来初の同日・同時間帯会議ブッキングが起きてしまうなどとした。

2008 年の終わりの月ではあるが、FD・SD 部門は年明け早々の 1 月に第 2 回シンポジウムを控え、情報評価・分析 (IR) 部門も年明けを待たずにデータブック作成の具体的な準備を前倒しで進めていっている。

また調査・研究開発部門は第 2 回の月例研究会を開き、堅実に活動を積み重ねるとともに、FD・SD 部門の第 2 回シンポジウムの記録を年度末の年報に収める方向で調整を始めており、年報には年度内の活動は 3 月末日までのものを可能な限り所収する方針が確認された。

**■ 1 月**

19日(月) 第4回センター会議

23日(金) 第6回 FD・SD 部門会議

27日(火) 第2回大学教育開発センター学内シンポジウム

2009 年 1 月 19 日に第 4 回センター会議が開かれた。部門別の活動が始まった昨年 9 月以来 4 ヶ月ぶりとなるこの会議では、各部門よりの活動報告が行われ、センターとしてのコンセンサスを確認する機会となる筈であったが、年明けの特に多忙な時期ということもあり出席率 100%とは行かず、部門毎の活動が充実していくと全体の歩調を揃えることは難しくなる、という事実が浮かび上がった。この点は次年度の課題と考えられる。

その多忙な 1 月ではあったが、FD・SD 部門は前年よりの準備活動の蓄積を活かして第 2 回シンポジウムを滞りなく開催し、今回も参加者 70 名を超える盛会となった。

## ■ 2月

### 9日(月) 第6回情報評価・分析(IR)部門会議

第2回シンポジウムを終えてすぐに、FD・SD部門では2回のシンポジウムで発表してきた今年度のFDモニタリング調査の結果を『桜美林大学FD(ファカルティ・ディベロップメント)実施状況調査報告書』として刊行する準備を進めていた。

FD・SD部門が今年度の活動をほぼ終えた頃、情報評価・分析(IR)部門も今年度の活動の大詰めに取りかかっている。2月はIRとしての具体的なデータ収集作業が開始された時期であり、またこれに伴い年度内に発行する予定のデータブックに関しても、目次案の確定や編集のスケジュールが具体的に話し合われている。

なお部門会議は開かれていないが、調査・研究開発部門においても第2回シンポジウムの記録作成が進められると共に年報の目次案を確定すべく編集作業が進められている。

## ■ 3月

### 2日(月) 第7回情報評価・分析(IR)部門会議

### 25日(水) 第8回情報評価・分析(IR)部門会議

(今後の予定)

・FD実施状況調査報告書発行

・桜美林大学Fact Book 2008発行

・2008年度桜美林大学大学教育開発センター年報発行

2009年3月2日より、桜美林大学より大学基準協会へ出向の経験を持つ古川健二主査が、大学教育開発センター専任職員として勤務することとなった。これにより、センターの活動の中でも認証評価対応の面が大いに強化された。

また専任職員の着任によりセンターの施設面での整備が格段に推進された。これらによりソフト・ハードの両面に於いて次年度以降の活動準備が整ったと言える。

このような2009年度活動の準備と平行して、IR部門では「桜美林大学Fact Book 2008」の発行に向けて会合が重ねられているほか、調査・研究開発部門においても年報の編集作業が最終段階に入っている。一足早く編集を終えたFD・SD部門の「桜美林大学FD実施状況調査報告書」と並び、年度末にはセンターより三冊の発行物が今年度活動の成果として出揃う予定である。

(文責：橋爪 孝夫)

大学教育開発センター 補助研究員)

## 桜美林大学大学教育開発センター 規程

平成 20 年 5 月 20 日：制定

(設置)

第 1 条 桜美林大学（以下「本学」という。）に、大学教育開発センター（以下「センター」という。）を置く。

(目的)

第 2 条 センターは、本学の授業（大学院にあつては研究指導を含む。）の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を支援・推進すること、及び本学の教育研究活動等の状況を明らかにして、広く国内外の理解と支持を得るための諸施策を支援・推進することを目的とする。

(事業)

第 3 条 センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 教育の質的向上に向けた諸施策の調査・研究開発に関すること
- (2) ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）及びスタッフ・ディベロップメント（以下「SD」という。）の企画・立案に関すること
- (3) 認証評価に関すること
- (4) その他センターの目的達成のために必要な事業

(組織)

第 4 条 センターに、前条の事業を円滑に進めるため、次の部門を置く。

- (1) 調査・研究開発部門
- (2) **FD・SD**部門
- (3) 情報評価・分析 (**IR**) 部門

2 前項の部門に、小委員会を置くことができる。

(構成員)

第 5 条 センターは、次の者をもって構成する。

- (1) センター長
- (2) センター次長
- (3) 部門主任
- (4) 研究員

(センター長)

第 6 条 センター長は、センターの業務を統括し、センターを代表する。

- 2 センター長は、学長が委嘱する。
- 3 センター長の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 センター長は、その職務の一部を本学の他の専任教職員に代行させることができる。

(センター次長)

第7条 センター次長は、センター長を補佐する。

- 2 センター次長は、センター長の推薦に基づき、学長が委嘱する。
- 3 センター次長の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(部門主任)

第8条 部門主任は、部門を統括する。

- 2 部門主任は、次条で定める研究員の中から、センター長の推薦に基づき、学長が委嘱する。
- 3 部門主任の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(研究員)

第9条 研究員は、本学の専任教職員の中から、センター長の推薦に基づき、当該教職員が属する組織の長の同意を得て、学長が委嘱する。

- 2 研究員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 3 第1項及び前項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めるときは、センターに、専任の教授、准教授、講師、助教、助手を置くことができる。

(客員研究員)

第10条 センターに、客員研究員を置くことができる。

- 2 客員研究員については、別に定める。

(補助研究員)

第11条 センターに、補助研究員を置くことができる。

- 2 補助研究員は、本学大学院生又は本学大学院を修了した者の中から、センター長の推薦に基づき、学長が委嘱する。
- 3 補助研究員の任期は、2年以内とする。

(センター会議)

第12条 センターに、センター会議を置き、センターの運営その他必要な事項を審議する。

- 2 センター会議は、センター長が招集し、その議長となる。
- 3 センター会議は、第5条に定める者をもって構成する。
- 4 センター長は、必要があると認めるときは、関係の教職員及び学外有識者等にセンター会議への出席を求め、意見を聞くことができる。

(規程の改廃)

第13条 この規程の改廃は、常務理事会の議を経て行う。

附 則

この規程は、平成20年5月28日から施行する。

桜美林大学 大学教育開発センター  
スタッフ一覧（2008年度）

佐藤 東洋士	センター長
武村 秀雄	センター次長
馬越 徹	調査・研究部門主任
井下 千以子	調査・研究部門研究員
鳥井 康熙	調査・研究部門研究員
中島 吉弘	調査・研究部門研究員
岩野 英隆	調査・研究部門研究員
館 昭	FD/SD 部門主任
吉田 恒	FD/SD 部門研究員
堀 潔	FD/SD 部門研究員
松久保 暁子	FD/SD 部門研究員
松ノ下 昭人	FD/SD 部門研究員
鈴木 克夫	情報評価・分析部門主任
掛川 真市	情報評価・分析部門研究員
野坂 尊子	情報評価・分析部門研究員
須賀 紀弘	情報評価・分析部門研究員
寺田 洋一	情報評価・分析部門研究員
古川 健二	専任職員
橋爪 孝夫	補助研究員

# FD 関係文献目録 (2008)

## ※凡例

1. 文献目録は論文編と単行書編から成る。
2. 2008 年に発表・発行された広い意味での FD・SD に関する文献を収録した。
3. 出典は国立国会図書館の NDL-OPAC に依る。
4. 本目録の編集は橋爪孝夫が担当した。  
(修正・追加等のご意見は、[hasizume@obirin.ac.jp](mailto:hasizume@obirin.ac.jp) までお寄せ下さい。)

# FD関係文献目録(2008) 1. 雑誌・紀要掲載論文

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
1	大学職員の働き方と職員評価	土山 晶子	私学経営	私学経営研究会	(通号395)	2008.01	25-34	SD
2	私学経営管理者のためのベシック・マネジメント(7)第7章 幹部、上司への輔左と意見具申	上床 訓弘	私学経営	私学経営研究会	(通号395)	2008.01	35-45	SD
3	大学経営危機機時代における学園トップの役割(第30回夏季私学経営者特別講座講演要旨)	佐藤 東洋士	私学経営	私学経営研究会	(通号395)	2008.01	62-72	SD
4	大学体育FD推進校表彰制度の現状と課題	小林 勝法	体育の科学	杏林書院/日本体育大学 編	58(1)	2008.01	65-68	
5	第43回理学療法科学学会 学術大会 フロスボートの現場(傷害・障害)と理学療法(第43回理学療法科学学会学術大会 第4回教育FD研究会 抄録集)		理学療法科学	理学療法科学学会/理学療法科学学会 編	23(1)(通号-)(特別号)	2008.01	1-34	
6	第43回理学療法科学学会学術大会 第4回教育FD研究会 抄録集		理学療法科学	理学療法科学学会/理学療法科学学会 編	23(1)(通号-)(特別号)	2008.01	1-44	
7	第4回理学療法科学教育FD研究会 授業の工夫(第43回理学療法科学学会学術大会 第4回教育FD研究会 抄録集)		理学療法科学	理学療法科学学会/理学療法科学学会 編	23(1)(通号-)(特別号)	2008.01	35-44	
8	地域理学療法講義に対する協同学習(バズ学習)導入の検討(第43回理学療法科学学会学術大会 第4回教育FD研究会 抄録集) - (第4回理学療法科学教育FD研究会 授業の工夫)	下井 俊典	理学療法科学	理学療法科学学会/理学療法科学学会 編	23(1)(通号-)(特別号)	2008.01	37-39	
9	FDの義務化と大学教職員の人材育成	圓月 勝博	私学経営	私学経営研究会	(396)	2008.02	15-21	
10	会員セミナー講演要旨 郁文館改革の深層	石田 勝紀	私学経営	私学経営研究会	(396)	2008.02	42-54	SD

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
11	会員セミナー講演要旨 変化対応とストーリー重視のマネージメント - 企業出身者の視点から	山代 猛博	私学経営	私学経営研究会	(396)	2008.02	55-61	SD
12	イリノイ大学におけるICT支援	立田 ルミ	情報科学研究	独協大学情報センター	(25)	2008.02	1-9	
13	女子大学生の授業評価に関する研究 - 大妻女子大学人間関係学部FD授業評価アンケート結果に基づき検討	泊 真児、堀 洋道	人間関係学研究	大妻女子大学人間関係学部 / 大妻女子大学人間関係学部・編	(通号9)	2008.02	155-171	
14	平成19年度 FD(ファカルティ・デベロップメント)のための情報技術講習会	伊藤 博文	愛知大学情報メディアセンター 紀要.com	愛知大学情報メディアセンター / 愛知大学情報メディアセンター「Com」編集委員会・編	18(2)(通号33)	2008.03	79-81	
15	岡崎女子短期大学の教育力と地域貢献のあり方に関する調査研究 - 幼児教育学科、初等教育学科卒業生に対する意識調査の結果から	守山 均、松永 愛子、白垣 潤	学術教育総合研究所所報	清光学園岡崎女子短期大学学術教育総合研究所 / 岡崎女子短期大学学術教育総合研究所 所報編集委員会・編	[1]	2008.03	1-20	
16	LMSの活用事例からみる授業改善の試みと組織的支援(特集論文 高等教育の改革とメディア)	岩崎 千晶、久保田 賢一、冬木 正彦	教育メディア研究	日本教育メディア学会 / 日本教育メディア学会編集委員会・編	14(2)	2008.03	1-10	
17	大学におけるSNSを活用した教育改善の支援(特集論文 高等教育の改革とメディア)	村上 正行、岩崎 千晶	教育メディア研究	日本教育メディア学会 / 日本教育メディア学会編集委員会・編	14(2)	2008.03	11-16	
18	招待講演 FDに対する教員と大学の意識の持ち方、そしてeラーニング(第三回e-Learning研究会報告)	阿部 和厚	国士館大学情報科学センター 紀要	国士館大学情報科学センター / 国士館大学情報科学センター・編	(29)	2008.03	36-45	
19	激変の時代における事務職員の果たすべき役割(1)大学改革と事務職員	小田 隆治	私学経営	私学経営研究会	(397)	2008.03	10-16	SD
20	私学経営管理者のためのベータシグ・マネジメント(8)第8章 現実状況対応型リーダーシップの自己開発と、その発揮	上床 訓弘	私学経営	私学経営研究会	(397)	2008.03	29-39	SD



No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
21	看護教育における「よりよい授業」を共に考える場としてのFD研修－平成18年度FD研修の取り組み	吉村 恵美子、美田 誠二、塘 総一郎 他	川崎市立看護短期大学紀要	川崎市立看護短期大学紀要・年報編集委員会／川崎市立看護短期大学紀要・年報編集委員会・編	13(1)	2008.03	69-77	
22	e-ラーニングのユニバーサルデザイン化によるFD効果(関西学院大学総合教育研究室創設35周年記念事業 総合主観「日本における総合教育と関西学院の未来」)－(総研サロン)	大倉 孝昭	総研ジャーナル	関西学院大学総合教育研究室／関西学院大学総合教育研究室・編	(通号92)	2008.03	38-42	
23	特集 FD活動・SD活動と教職員の力量形成 FD活動の義務化と大学の教育機能	早田 幸政	大学と教育	東海高等教育研究所	(47)	2008.03	4-16	
24	全学FDの構造と機能	神藤 貴昭、川野 卓二	大学教育研究ジャーナル	徳島大学	(5)	2008.03	1-12	
25	平成19年度徳島大学学務系事務職員研修(SD)実施報告	井上 直志、三好 信幸	大学教育研究ジャーナル	徳島大学	(5)	2008.03	145-150	
26	2007年度徳島大学全学FD推進プログラムの実施報告	曾田 紘二、宮田 政徳、川野 卓二	大学教育研究ジャーナル	徳島大学	(5)	2008.03	151-168	
27	FD活動としての徳島大学教育カンファレンス－教育的価値の視点による考察	川野 卓二	大学教育研究ジャーナル	徳島大学	(5)	2008.03	26-34	
28	英語による専門授業の質向上を目指して－専門授業担当教員を対象とした英語授業の実施状況	勅使河原 三保子	大学教育研究ジャーナル	徳島大学	(5)	2008.03	68-82	
29	授業点検・評価にみる佐賀大学のFD活動	川野 良信	大学教育年報	佐賀大学高等教育開発センター	(4)	2008.03	27-36	
30	「教養教育に関するFD研究会2007」実施報告	折田 充	大学教育年報	熊本大学教育機能開発総合研究センター	(11)	2008.03	39-47	
31	大学生の健康関連体力向上に対する教養科目「スポーツ・健康科学実技」の役割と大学教育におけるその意義	下田 政博、百鬼 史訓、植竹 照雄 他	大学体育学	全国大学体育連合／全国大学体育連合・編	5(1)(通号5)	2008.03	13-26	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
32	大阪体育大学体育学部のFDの現状と展望－高等教育機関としての使命について	工藤 俊郎	大阪体育大学紀要	大阪体育大学	39	2008.03	177-197	
33	「地域学」を創る－鳥取大学地域学部の試み	柳原 邦光、光多 長温、吉村 伸夫、他	地域学論集	鳥取大学地域学部	4(3)	2008.03	369-392	
34	TIES as a Web 2.1 eTeaching system	中嶋 航一	帝塚山経済・経営論集	帝塚山大学経済・経営学会／帝塚山経済・経営論集編集委員会・編	18	2008.03	187-197	
35	地域福祉を考えると－「ことー地域福祉論FD研究序説」	中根 真	日本の地域福祉	日本地域福祉学会／日本地域福祉学会機関誌編集委員会・編	21	2008.03	93-102	
36	ICTを活用した実践的教授法の明示化の試み－『ティップス先生からの7つの提案』の事例	中井 俊樹、中島 英博	日本教育工学会論文誌	日本教育工学会／日本教育工学会・編	31(49)	2008.03	479-486	
37	学生による授業評価に基づいた授業改善への探索的研究－授業評価アンケートの分析から	田実 潔、竹原 卓真	北星学園大学社会福祉学部北星論集	北星学園大学	(45)	2008.03	37-43	
38	情報入門科目における担当教員向け「授業のてびき」作成の試み	中嶋 輝明、金子 大輔	北星学園大学文学部北星論集	北星学園大学	45(2)(通号49)	2008.03	141-150	
39	アメリカの大学におけるTA養成制度と大学教員準備プログラムの現状と課題	吉良 直	名古屋高等教育研究	名古屋大学高等教育研究センター	(8)	2008.03	193-215	
40	明倫短期大学Faculty Development 2007	山田 隆文	明倫歯科保健技工学雑誌	明倫短期大学紀要委員会／明倫短期大学紀要委員会・編	11(1)	2008.03	98-100	
41	教育改革総合指標(TERI)の開発－FDの包括的評価を目指して	沖 裕貴、井口 不二男、新野 豊 他	立命館高等教育研究	立命館大学教育開発・支援センター／立命館大学教育開発・支援センター・編	(8)	2008.03	93-107	
42	これからの大学職員(これからの大学職員)	山本 真一	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	11-15	SD
43	私学経営と職員(これからの大学職員)	清成 忠男	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	15-20	SD
44	トータルプランで職員を変える(これからの大学職員)	上杉 道世	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	20-25	SD

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
45	マネジメントの課題と新たな職員像(これからの大学職員)	本間 政雄	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	25-30	SD
46	職員の育成—私大連の試み(これからの大学職員)	藤田 幸男	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	31-35	SD
47	横浜国大職員塾の試み(これからの大学職員)	村田 直樹	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	36-40	SD
48	「体験的」大学職員論(これからの大学職員)	里見 朋香	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	40-43	SD
49	大学職員の展望(これからの大学職員)	金子 元久	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	4-10	SD
50	大学行政管理学会と職員(これからの大学職員)	横田 利久	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	44-49	SD
51	これからの大学職員		IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	4-69	SD
52	私立大学の職員像(これからの大学職員)	篠田 道夫	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	49-55	SD
53	大学の人事政策(これからの大学職員)	久保 公人	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	55-60	SD
54	大学職員論(これからの大学職員)	館 昭	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	60-66	SD
55	データに見る大学職員(これからの大学職員)	山岸 直司	IDE	IDE大学協会	(499)	2008.04	66-69	SD
56	大学におけるガバナンスについて—金沢工業大学の考え方と実践	石川 憲一	私学経営	私学経営研究会	(398)	2008.04	2-4	SD
57	フアカルティ・ディベロップメントという仕事(1)ミクロ・レベルでの取組み	佐藤 浩章	IDE	IDE大学協会	(500)	2008.05	68-72	
58	2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用		一橋大学大学教育研究開発センター—全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター—一橋大学大学教育研究開発センター—編	(8)	2008.05	1-83	
59	講演 大学院生及びPPDとの協働体制をつくること(2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用)	佐野 泰雄	一橋大学大学教育研究開発センター—全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター—一橋大学大学教育研究開発センター—編	(8)	2008.05	26-36	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
60	趣旨説明(2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用)	山崎 秀記	一橋大学大学教育研究開発センター全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター/一橋大学大学教育研究開発センター 編	(8)	2008.05	2-7	
61	講演「ジェンダー教育プログラム(GenEP)の取組みー成果と課題(2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用)」	木本 喜美子	一橋大学大学教育研究開発センター全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター/一橋大学大学教育研究開発センター 編	(8)	2008.05	37-57	
62	講演「社会科学の先端的研究者養成プログラム」から「キャリアデザイン」の場としての大学院プログラムへ(2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用)	落合 一泰	一橋大学大学教育研究開発センター全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター/一橋大学大学教育研究開発センター 編	(8)	2008.05	58-73	
63	講演「これからの大学教育を考えるーGP採択組の傾向から(2007年度第2回全学FDシンポジウム 大学教育における競争的資金の活用)」	山本 真一	一橋大学大学教育研究開発センター全学FDシンポジウム報告書	一橋大学大学教育研究開発センター/一橋大学大学教育研究開発センター 編	(8)	2008.05	8-25	
64	大学教員向けICT活用セミナーのあり方と今後の課題(eラーニング環境のデザインとHRD(Human Resource Development)/一般)	加藤 由香里、江木 啓訓	教育システム情報学会研究報告	教育システム情報学会	23(1)	2008.05	93-98	
65	激変の時代における事務職員の果たすべき役割(2)大学改革の取り組みと事務職員(山形大学の事例)	小田 隆治	私学経営	私学経営研究会	(399)	2008.05	33-41	SD
66	私学経営管理者のためのベータシーク・マネジメント(9)第9章 組織、部門、部署での、シフトロピーの実現を	上床 訓弘	私学経営	私学経営研究会	(399)	2008.05	64-74	SD
67	大学における授業参観と事後検討の現状と課題	細川 和仁、姫野 完治	秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要	秋田大学教育文化学部附属教育実践総合センター/秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要編集委員会 編	(30)	2008.05	203-211	
68	シンポジウムFDのダイナミクスーFDモデルの構築に向けて		大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	52-69	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
69	FDの工学的経営学的モデルとその生成性の回復のために(シンポジウムFDのダイナミックス-FDモデルの構築に向けて)	田中 每実	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	54-56	
70	FDのダイナミックス(その2)(シンポジウムFDのダイナミックス-FDモデルの構築に向けて)	絹川 正吉	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	57-62	
71	FDIに関する論議と当面の改革の課題(シンポジウムFDのダイナミックス-FDモデルの構築に向けて)	鈴木 敏之	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	63-66	
72	FDのダイナミックス(その4)第一次調査のフォローアップと新たなモデル(シンポジウムFDのダイナミックス-FDモデルの構築に向けて)	井下 理、夏目 達也	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	67-69	
73	初年次教育ワークショップを終えて	山田 礼子	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(1)(通号57)	2008.05	70-75	
74	ファカルティ・ディベロPPERという仕事(2)ミドル・レベルでの取組みと学習支援	佐藤 浩章	IDE	IDE 大学協会	(501)	2008.06	70-75	
75	学校改革のための五つのヒント(2)学校ビジョン—その策定方法と共有・浸透のしかた	松原 和之	私学経営	私学経営研究会	(400)	2008.06	42-49	SD
76	学士課程教育とFD—ティーチングとラーニングの相互作用(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	山田 礼子	大学評価研究	大学基準協会 大学評価・研究部 / 大学基準協会 大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	17-28	
77	FDの義務化—高等教育政策から見たFD(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	鈴木 敏之	大学評価研究	大学基準協会 大学評価・研究部 / 大学基準協会 大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	29-37	
78	大学院教育とFD(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	清水 一彦	大学評価研究	大学基準協会 大学評価・研究部 / 大学基準協会 大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	39-48	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
79	高知工科大学の取組み—教員評価を基盤とするFD活動(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	篠森 敬三	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	49-61	
80	カナダ・マギル大学におけるFDのフレームワークと活動内容(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	佐藤 浩章	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	63-72	
81	大学教育の実質化のためのFD活動(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	絹川 正吉	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	7-15	
82	英国における大学教員の専門職能開発と教育開発(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	加藤 かおり	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	73-82	
83	特集 大学教育の実質化のためのFD活動	山本 真一	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	7-90	
84	大学におけるSD(特集 大学教育の実質化のためのFD活動)	山本 真一	大学評価研究	大学基準協会大学評価・研究部 / 大学基準協会大学評価・研究部 編	(7)	2008.06	83-90	
85	ファカルティ・ディベロッパーという仕事(3)マクロ・レベルでの取組みとFderの課題	佐藤 浩章	IDE	IDE大学協会	(502)	2008.07	71-75	
86	激変の時代における事務職員の果たすべき役割(3)山形大学の企画提案型SD	小田 隆治	私学経営	私学経営研究会	(401)	2008.07	12-19	
87	私学経営管理者のためのベインック・マネジメント(10)第10章 パーソナル・スキルの自己開発と発揮を	上床 訓弘	私学経営	私学経営研究会	(401)	2008.07	37-48	SD
88	私の私学者(275)建学の精神に立ち返り、将来を切り開く	楠本 史郎	私学経営	私学経営研究会	(401)	2008.07	4-11	SD

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
89	ふり返り資料とビデオ映像を併用した授業ふり返り活動の観察とこれに基づいたふり返り支援システムの提案	菅野 裕佳、今野 文子、大河 雄一	教育情報学研究	東北大学大学院教育情報学研究部・教育部	(7)	2008.08	1-8	
90	私立大学の経営と事務職員の役割	関根 正行	私学経営	私学経営研究会	(4029)	2008.08	11-17	SD
91	私の私学考(276)85年の歴史を大切にー建学の精神の具体化と自助努力	渡邊 東	私学経営	私学経営研究会	(402)	2008.08	5-10	SD
92	リスク認知に関わる教育・研究動向の調査(特集 海外教育機関におけるリスク教育プログラム)	伊藤 誠	日本リスク研究学会誌	日本リスク研究学会/日本リスク研究学会(編)	18(1)	2008.08	83-88	
93	FDの多義性と活動の課題(特集 進展する大学のFD)	井下 理	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	10-16	
94	教育熱心教員はなぜ教育熱心なのか(特集 進展する大学のFD)	吉田 文	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	17-21	
95	FDの推進主体は誰か(特集 進展する大学のFD)	田口 真奈	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	21-26	
96	関西地区大学のFDー実態と二一(特集 進展する大学のFD)	大塚 雄作	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	27-31	
97	FDの実践ー北海道大学(特集 進展する大学のFD)	細川 敏幸	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	32-35	
98	FDの実践ー法政大学(特集 進展する大学のFD)	大沢 暁	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	36-39	
99	FDの実践ー大同工業大学(特集 進展する大学のFD)	曾我 静男	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	40-43	
100	同志社大学のFD(特集 進展する大学のFD)	山田 礼子	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	43-47	
101	特集 進展する大学のFD		IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	4-69	
102	名古屋大学のFDー教材を軸に自主的教育改善の支援(特集 進展する大学のFD)	夏目 達也	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	47-51	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
103	FD試論－その理解と課題をめぐって(特集 進展する大学のFD)	寺崎 昌男	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	4-9	
104	山形大学と"樹氷"のFD活動(特集 進展する大学のFD)	小田 隆治	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	51-54	
105	相互研修型FDの組織化と拠点形成(京都大学の場合(特集 進展する大学のFD))	田中 每実	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	54-57	
106	アメリカのFD(特集 進展する大学のFD)	吉永 契一郎	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	58-63	
107	イギリスの大学と教育力向上の取り組み(特集 進展する大学のFD)	加藤 かおり	IDE	IDE大学協会	(503)	2008.08/09	64-69	
108	広島経済大学のFD(ファカルティ・イノベーション)活動の実態と課題	志々田 まなみ、長谷川 祐介	広島経済大学研究論集	広島経済大学経済学会/広島経済大学経済会 編	31(2)	2008.09	41-51	
109	激変の時代における事務職員の果たすべき役割(4)立命館大学と山形大学の大学間連携について	小田 隆治	私学経営	私学経営研究会	(403)	2008.09	25-32	SD
110	会員セミナー講演要旨 組織力強化と管理職-学校法人を中心に	清成 忠男	私学経営	私学経営研究会	(403)	2008.09	49-57	SD
111	会員セミナー講演要旨 組織力強化のための管理職の役割-大学のさらなる発展のために	山本 真一	私学経営	私学経営研究会	(403)	2008.09	58-64	SD
112	FD活動報告 法科大学院創成期におけるFD活動-軌跡と今後の展望	福原 紀彦、佐藤 信行	中央ロー・ジャーナル	中央大学法科大学院	5(2)(通号16)	2008.09	153-166	
113	大学の授業方法改善の試み-平常点の考慮と演習の実施形態	山口 住夫	福岡工業大学集報	福岡大学研究推進部/工学集報編集委員会 編	(81)	2008.09	1-13	
114	日常に埋め込まれたFD-本学に「北星学園大学」情報入門教育におけるFD活動の総括的検討	中嶋 輝明、金子 大輔	北星学園大学文学部北星論集	北星学園大学	46(1)	2008.09	27-46	
115	2008年度第1回全学FDシンポジウム教育プロジェクト(2007年度採択分)成果報告会		一橋大学教育研究開発センター全学FDシンポジウム報告書	一橋大学教育研究開発センター/一橋大学教育研究開発センター 編	(9)	2008.11	1-53	



No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
116	講義二演習連続型授業の創出— 全学共通科目を対象とした「単位 の実質化」の試み(2008年度第1 回全学FDシンポジウム教育プロ ジェクト(2007年度採択分)成果報 告会)	佐野 泰雄	一橋大学教育研究開発セン ター全学FDシンポジウム報 告書	一橋大学教育研究開発センタ ー/一橋大学教育研究開発セン ター 編	(9)	2008.11	19-26	
117	英語による修士(専門職)学位取 得プログラム(国際関係)の協力 体制・カリキュラムに関する調査・ 分析(2008年度第1回全学FDシン ポジウム教育プロジェクト(2007年 度採択分)成果報告会)	大芝 亮	一橋大学教育研究開発セン ター全学FDシンポジウム報 告書	一橋大学教育研究開発センタ ー/一橋大学教育研究開発セン ター 編	(9)	2008.11	27-38	
118	金融工学教育の高度化—統計・ ファイナンスを中心として(2008年 度第1回全学FDシンポジウム教育 プロジェクト(2007年度採択分)成 果報告会)	斯波 恒正	一橋大学教育研究開発セン ター全学FDシンポジウム報 告書	一橋大学教育研究開発センタ ー/一橋大学教育研究開発セン ター 編	(9)	2008.11	3-18	
119	インプロ(即興演劇)を活用した実 践的コミュニケーション能力の育 成(2008年度第1回全学FDシンポ ジウム教育プロジェクト(2007年度 採択分)成果報告会)	高尾 隆	一橋大学教育研究開発セン ター全学FDシンポジウム報 告書	一橋大学教育研究開発センタ ー/一橋大学教育研究開発セン ター 編	(9)	2008.11	39-46	
120	参加者アンケート(2008年度第1回 全学FDシンポジウム教育プロジェ クト(2007年度採択分)成果報告 会)		一橋大学教育研究開発セン ター全学FDシンポジウム報 告書	一橋大学教育研究開発センタ ー/一橋大学教育研究開発セン ター 編	(9)	2008.11	49-53	
121	私立大学のガバナンスと大学改 革	平山 崇	私学経営	私学経営研究会	(405)	2008.11	26-33	SD
122	激変の時代における事務職員の地 界たすべき役割(5)山形大学の地 域連携型SD	小田 隆治	私学経営	私学経営研究会	(405)	2008.11	34-45	
123	私の私学者(279)建学の精神を基 盤とした東京女子大学の教育改 革	湊 晶子	私学経営	私学経営研究会	(405)	2008.11	4-9	SD
124	FDとSDの統合による職能開発— FD義務化を契機とした教職協働 の展開へ(特集 SD・FD)	井下 理	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	14-20	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
125	東京大学における新人職員育成の取組(特集 SD・FD)	根岸 正征、関根 真理	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	21-28	
126	宮崎大学異職種業務体験研修について(特集 SD・FD)	宮崎大学	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	29-33	
127	山形大学のFD活動(特集 SD・FD)	小田 隆治	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	34-41	
128	宮崎学園短期大学、十一年目の再挑戦ー低満足層へのアプローチ(特集 SD・FD)	塚本 泰造	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	42-47	
129	大学における教育プロフェッションの育成と教職協働ーOJT・研修システムから養成システムへの転換(特集 SD・FD)	木岡 一明	大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	61	2008.11	7-13	
130	特集 SD・FD		大学と学生	時評社/日本学生支援機構 編	(61)	2008.11	7-47	
131	ICT活用授業を推進するFD教材ー一冊子によるノウハウ共有の有効性	中井 俊樹、中島 英博	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	136-141	
132	FDネットワークに対する期待と課題ー東日本地域の大学等へのFDの現状・ニーズ調査の分析	杉原 真晃	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	164-168	
133	「コラボレーション」の前提を考えるー教員・職員関係論の試み(シンポジウム大学における「教育力」を考えるー教員と職員のコラボレーションの視点から)	今田 晶子	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	32-35	
134	ラウンドテーブル 理系基礎教育の組織化とFD	秀島 武敏	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	49-51	
135	ラウンドテーブル FDのダイナミックスー新たな実践に向けて	山内 正平	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	52-54	
136	ラウンドテーブル SDの新たな地平ー「大学人」の能力開発に向けて(その2)	秦 敬治、佐々木 一也	大学教育学会誌	大学教育学会「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	55-58	

No	論文名	著者	雑誌・紀要名	出版社・編者	巻号	年月日	ページ	備考
137	ラウンドテーブル 大学全入時代のFD-FDを楽しむという発想の可能性をさぐる	清水 亮	大学教育学会誌	大学教育学会/「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	65-68	
138	ラウンドテーブル FDネットワークの可能性をさぐる	夏目 達也	大学教育学会誌	大学教育学会/「大学教育学会誌」編集委員会 編	30(2)(通号58)	2008.11	73-75	
139	教育の国際化を通して大学間交流の促進を目指すー大阪大学における五年間のFD活動を通して考える(特集 大学間交流の促進を図る)	有川 友子	留学交流	時評社/日本学生支援機構 編	20(11)	2008.11	6-9	
140	授業映像への手書きアノテーションによるピア・レビューシステム(教育工学)	賢理 翔太郎、寺田 達也、加藤 由香里	電子情報通信学会技術研究報告	電子情報通信学会	108(315)	2008.11.21	17-22	
141	学校改革のための5つのヒント(6) 教職員の意識改革ー教職員個々の力から学校としての組織力へ	松原 和之	私学経営	私学経営研究会	(406)	2008.12	39-46	SD
142	FDの企画運営に携わる看護学教員が直面している活動上の問題ー看護系大学・短期大学教員の面接調査を通して	亀岡 智美、舟島 なをみ、野本 百合子	日本看護教育学会雑誌	日本看護教育学会	31(5)	2008.12	57-62	
143	ICT活用教育の実態調査における経年変化に関する検討(教育システム・教材開発のためのICT活用/一般)	波多野 和彦、鈴木 一史、高比良 美詠子	日本教育工学研究報告集	日本教育工学学会	08(6)	2008.12.20	183-188	
144	若手研究者の育成ー今後求められるもの(特集 基礎医学研究の活性化を目指して)	坂口 末廣	四国医学雑誌	徳島医学会/徳島医学会[編]	64(1・2)	2008.4.25	7-9	
145	山口大学における目標達成型教育改善プログラム 組織的FDとカリキュラム	岩部 浩三	文部科学教育通信	ジアース教育新社	(195)	2008.5.12	20-22	

## FD関係文献目録(2008) 2. 単行書

No	書名	著者名	発行者	出版社	発行	備考
1	大学におけるFDの動向：事例分析を中心に		文教大学教育研究所	文教大学付属教育研究所	2008.2	
2	ファカルティ・デベロップメント、学部セミナー 洞口 治夫編著			白桃書房	2008.2	
3	京都府立医科大学医学部看護学科「臨地実習の現状と課題」平成19年度報告書「第5回FD研修会」報告書		京都府立医科大学医学部看護学科	京都府立医科大学医学部	2008.3	
4	研究・教育のシナジーとFDの将来	東北大学高等教育開発推進センター編	東北大学高等教育開発推進センター	東北大学出版会	2008.3	
5	ICT活用による教員の教育力向上の取組(FD)に関する調査報告書：国内外の動向と実態	メディア教育開発センター編	メディア教育開発センター	メディア教育開発センター	2008.3	
6	FDに役立つmoodleの活用事例：大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部e-learning推進委員会編	大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部e-learning推進委員会編	大阪国際大学・大阪国際大学短期大学部e-learning推進委員会	大阪国際大学、大阪国際大学短期大学部	2008.4	
7	年報	島根県立大学短期大学部出雲キャンパスFD委員会編	島根県立大学短期大学部出雲キャンパスFD委員会	島根県立大学短期大学部	2008	
8	Raising student learning in Latin America : the challenge for the 21st century / Emiliana Vegas and Jenny Petrow.		World Bank	World Bank	2008	Latin American development forum series
9	ICT活用教育を推進するためのFD	清水康敬、中山実、苑復傑、山本洋雄、立田ルミ、中嶋航一、生田目康子、木野茂[著]	メディア教育開発センター		2008.2	NIME研究報告2008-39
10	相互研修型FDの組織化による教育改善：平成16年度採択特色GP報告書：4年間の活動の成果と自己評価. 2007		京都大学高等教育研究開発推進センター	京都大学高等教育研究開発推進センター	2008.2	京都大学高等教育叢書26
11	教員養成大学としての教育のあり方：ファカルティ・デベロップメント研究報告書. 9 第1分冊	福岡教育大学教育学部附属教育実践総合センター編	福岡教育大学教育学部附属教育実践総合センター	福岡教育大学教育学部附属教育実践総合センター	2008.3	研究紀要『教育実践研究』別冊

No	書名	著者名	発行者	出版社	発行	備考
12	大学教育の再構築に向けて：高等教育開発センター開設記念講演会報告書	寺崎 昌男[述]	北里大学高等教育開発センター	北里大学高等教育開発センター	2008.3	高等教育開発センター叢書 FD・SDシリーズ1
13	e-Learningプロジェクト報告会		北里大学高等教育開発センター	北里大学高等教育開発センター	2008.3	高等教育開発センター叢書 FD・SDシリーズ2
14	FDの制度化に関する研究.3(最終報告書)	有本 章編	広島大学高等教育研究開発センター	広島大学高等教育研究開発センター	2008.7	高等教育研究叢書98
15	「認証評価」と大学評価の多様性	大学評価学会年報編集委員会編	大学評価学会	晃洋書房	2008.6	大学評価学会年報『現代社会と大学評価』第4号
16	競争的環境下の大学における職員の専門職化に関する国際比較研究	大場 敦、広島大学	広島大学		2008.3	文部科学省科学研究費補助金 研究成果報告書 基盤研究(C) (17530575)SD
17	大学における教職と事務職をつなぐスタッフの育成とその活用に関する実証的研究	林 朋美	長崎大学		2008.3	文部科学省科学研究費補助金 研究成果報告書 基盤研究(C) (186711007)SD

『大学教育開発センター年報 第1号』

---

2009年3月

発行 桜美林大学 大学教育開発センター

〒194-0294

東京都町田市常盤町 3758 桜美林大学 其中館 1階 101

TEL 042-797-6724

FAX 042-797-6398

印刷 株式会社リョーイン

〒229-1193

神奈川県相模原市田名 3000 番地

TEL 042-761-7012

---

J. F. Oberlin Faculty Development Center Annual Report



J. F. OBERLIN

桜美林大学 大学教育開発センター