

## V. 国際連携

## V-A. アメリカ訪問

### 1. アメリカ訪問について—SOTLの理論と実践—

#### 1-1. 訪問の概要

2008年5月21日から30日の日程で、私たちはアメリカのFD関連機関を訪れた。訪問団のメンバーは、田中每実（センター長）、松下佳代（教授）、酒井博之（准教授）、河崎美保（助教）、齋藤桂（教育学研究科比較教育政策学講座博士後期課程学生）の5名である。齋藤さんは、アメリカ留学経験のある英語に堪能な学生で、通訳として同行してもらった。

訪問機関と交流内容は、以下のとおりである（詳細は、資料1参照）。カリフォルニア州のスタンフォード大学敷地内にあるカーネギーから、北中部のインディアナ州、そして南東部のノースカロライナ州へと、アメリカを横断する十日間の旅程であった。

---

#### ①カーネギー教育振興財団、知識メディア研究所（KML）

- 5/22 Pat Hutchings (Vice President)、Mary T. Huber (Senior Scholar)、飯吉透 (Senior Scholar & KML Director) の各氏とミーティング
- ・カーネギーの現状について飯吉氏より説明
  - ・松下より京大センターの活動について報告 ("Building the Core in Faculty Development")、コメントおよびディスカッション
- 5/23 Rose Asera (Senior Scholar)、Cheryl Richardson (Research Scholar)、飯吉透、Peter Spangler (KML Program Associate)、Olga Trusova (KML Program Associate) の各氏とミーティング
- ・カーネギー側から、カーネギーの高等教育関連プログラム、KMLの活動について説明、質疑応答
  - ・酒井より京大センターの活動について報告 ("Online Faculty Development: Building the Core in Faculty Development")、コメントおよびディスカッション
  - ・京大センターの今後の活動について飯吉氏よりアドバイス

#### ②インディアナ大学ブルーミントン校（IUB）

5/26

- 1 Jennifer M. Robinson (Campus Instructional Consulting Director、次期 ISSOTL 会長)、Raymond Smith (Associate Vice Chancellor for Academic Affairs & Instructional Support Services Executive Director) の各氏より、IUB の教育支援について説明、質疑応答とディスカッション

- 2 Karen Hanson 氏 (Provost & Executive Vice President) より、IUB およびインディアナ大学システムにおける教育支援について説明、 質疑応答とディスカッション

### ③ノースカロライナ大学チャペルヒル校 (UNC)

5/28 Teaching and Learning with Technology Collaborative (TLTC) を訪問・交流

- 1 Frank Prochaska 氏 (TLTC Executive Director) ほか TLTC スタッフとミーティング
  - ・松下・酒井より報告、質疑応答とディスカッション
  - ・TLTC 側より、TLTC の活動についての説明と質疑応答、ディスカッション
- 2 TLTC Board メンバーとビデオ会議
  - ・京大センターの活動とノースカロライナ大学システムにおける教育支援について、TLTC Board メンバー (各キャンパスの教授・学習センター長など) とディスカッション

---

(注) 肩書きはすべて訪問当時

## 1-2. 訪問にいたるまで

カーネギー教育振興財団 (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching) は、SOTL (Scholarship of Teaching and Learning : 教育と学習の学識) を大学教育改善の理念としており、SOTL の名の下に様々な活動を展開している。私は、2008 年 8 月まで 11 年間理事長をつとめたリー・シュルマン (Lee S. Shulman) の研究を通じてカーネギーの活動に興味をもつようになり、2007 年にシドニーで開かれた ISSOTL (The International Society for the Scholarship of Teaching and Learning : 国際 SOTL 学会) の大会に参加した。私がそこで見出したのは、私たちのセンターと似た理念をもち実践を行っている人々であった (松下, 2008)。

2008 年度より大型の助成金を得て、学内・地域・全国・国際の 4 つのレベルで「相互研修型 FD の拠点形成」を進めていくことが決まったとき、国際連携に向けての訪問先としてまず思いついたのがカーネギー財団である。3 月に、当時、カーネギーの上級研究員 (Senior Scholar) で、カーネギー内にある知識メディア研究所 (Knowledge Media Laboratory: KML) の所長でもあった飯吉透氏 (現・MIT 教育イノベーション・テクノロジー局シニア・ストラテジスト) にコンタクトをとり相談した結果、IUB と UNC-TLTC を訪問先に加えることになった。IUB は SOTL 実践の拠点校であるので当初から候補にあげていたが、UNC-TLTC はまったく視野に入っていなかった。飯吉氏は、UNC-TLTC が、ノースカロライナ州の複数の大学を組織して「テクノロジーを用いた FD の未来形」を実現しており、そこでの実践は地域レベルでの FD 拠点形成を進める上で大きな参考になるはずだと、TLTC 訪問を強く薦められた。実際、そのとおりだった。

飯吉氏からは、訪問のしかたについても次のようなアドバイスがあった。「カーネギーには日本から多くの訪問者があるが、たいていは話を聞いて報告書にまとめるだけで終わっている。

そうではなく、日本の大学教育やFDの状況がどうなっているか、自分たちがそこでどんな活動を行いどのような課題を抱えているかを説明して、その課題の解決への示唆を彼らから得るようにはどうか」と。このアドバイスにしたがって、カーネギーとUNCでは、松下がセンターの拠点形成の概要と課題について、酒井准教授が遠隔FDについて発表を行った。また、事前の打ち合わせのために、メールのやりとりだけでなく、電話会議（UNC-TLTCからProchaska氏とH. Nickerson氏、カーネギーから飯吉氏、京大センターから田口真奈准教授と松下が参加）も行った。これらのすべてのプロセスにおいて、飯吉氏の綿密なサポートがあった。

カーネギーで2日間にわたって、副理事長のHuthings氏、上級研究員のHuber氏をはじめさまざまなメンバーから活動の詳細を聞いたこと、IUBで休日（アメリカに着いてからわかったのだが、5/26は戦没将兵記念日で休日だった）にもかかわらず3人の方へのインタビューとディスカッションができたこと、UNC-TLTCで丸一日、face-to-faceとオンラインの両方でスタッフおよび協議会のメンバーとディスカッションできたこと。こうしたことが可能になったのは、飯吉氏のアドバイスとサポートのおかげである。感謝の気持ちをこめてここに記しておきたい。

### 1-3. 訪問の目的

今回の訪問の目的は、以下のような点にあった。

- ①相互研修型FDと類似性の強いSOTLについて、その理念と実践をより深く理解すること（カーネギー、IUB）
- ②2008年度から5年計画で開始した、特別教育研究プロジェクト「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」（2009年度以降は「大学教員教育研修のための相互研修型FD拠点形成」と改称して継続）においてめざしているFDネットワーク形成のための方法論を知ること
  - ・学内拠点：IUB-ISS
  - ・地域拠点：UNC-TLTC
  - ・全国拠点：カーネギー、IUB
  - ・国際拠点：IUB（ISSOTL）
- ③遠隔FDシステムに関する情報収集とシステム導入に関する打ち合わせを行うこと
  - ・カーネギーKML（特にKEEP Toolkitの日本語版の開発に向けて）
  - ・UNC-TLTC（大学間での遠隔FD）
- ④大規模な研究大学におけるFD活動の現状と課題を知ること（IUB）
- ⑤FDの国際連携の端緒をひらき、2009年1月に予定していた国際シンポジウムへの招聘交渉を行うこと（Huber氏、飯吉氏、Robinson氏、Prochaska氏）

### 1-4. 訪問機関の特徴

カーネギーについては、昨年叢書（松下，2008）においてすでに詳しく論じたので、ここでは省略する。

インディアナ大学は、全部で8つのキャンパスをもつ州立大学(Indiana University System)で、その中心的なキャンパスがブルーミントン校(IUB)である。IUBは研究大学だが、他のキャンパスは必ずしもそうではない。IUBは、カーネギーのCASTL(Carnegie Academy for the Scholarship of Teaching and Learning)プログラムにおいて、“Expanding the Scholarship of Teaching and Learning Commons”をテーマとするクラスターのコーディネート機関をつとめ、SOTLを実践する研究大学のコンソーシアムRUCASTL(Research University Consortium for the Advancement of the Scholarship of Teaching and Learning)のリーダーにもなっている(松下, 2008)。IUBはまた、ISSOTL 2004(第1回大会)、ISSOTL 2009(第6回大会)の開催校であり、Robinson氏はISSOTLの次期会長でもある。まさに、SOTL実践の全国拠点、国際拠点といえる。

学内では、Robinson氏は、Campus Instructional Consulting(CIC)というユニットのディレクターである。CICは、IUBの教育支援サービス組織であるInstructional Support Services(ISS)の7ユニットのうちの一つであり、この7ユニットを束ねるISSの統括ディレクターがR. Smith氏である。Smith氏はまた教務担当の準副学長(Associate Vice Chancellor for Academic Affairs)でもある。K. Hanson氏は、学事長(Provost)兼副総長(Executive Vice President)である<sup>(1)</sup>。つまり、学内のポジションでは、Hanson氏—Smith氏—Robinson氏という関係にある。

一方、ノースカロライナ大学システム(University of North Carolina System)は、全部で17のキャンパスをもち、そこには、芸術系単科大学や英才児のための理数系高校までが含まれている。チャペルヒル校はその中心的な存在で、全米でも有数の研究大学である。各キャンパスには、それぞれに教授・学習センターがあり、FDを含む教育支援を行わっている。

TLTC(Teaching and Learning with Technology Collaborative)はチャペルヒル校にあり、その名の通り、テクノロジーを用いながら17キャンパスが協働で教授・学習改善に取り組むことを支援する機関である。TLTC BoardはTLTCの統括ディレクターであるProchaska氏を議長とする協議会で、メンバーは17キャンパスの教授・学習センター長などからなる。TLTCが毎年3月に開催してきたTLTカンファレンスには、ノースカロライナ大学システムだけでなくノースカロライナ州の他大学(コミュニティ・カレッジや私立大学を含む)、さらには隣接する州の大学からも参加者があるという。

ノースカロライナ州の面積は関西(2府4県)の約5倍、人口は約2/5<sup>(2)</sup>にあたり、TLTCの活動がカバーする教育機関もきわめて多様であることから、地域拠点の一つのモデルケースとみることができる。

---

(1) Presidentは州立大学システムの総長であり、Chancellorは各キャンパスの学長である。Provostは、州立大学システムにおいてPresident、Vice-Presidentに次ぐ役職であるが、Provost & Executive Vice-PresidentであるHanson氏は、IUBのトップ、インディアナ大学システム全体でも総長に次ぐポストにある人である。

(2) ノースカロライナ州は面積約14万km<sup>2</sup>、人口約840万人、関西は約2.7万km<sup>2</sup>、総人口2100万人である。

### 1-5. 訪問、その後

私たちが訪問を終えてから、2009年2月末時点でまだ9か月しかたっていない。しかし、訪問先の状況はその後大きく変わった。カーネギーは、任期を終えた Shulman に代わって 2008年9月に理事長に就任した Anthony S. Bryk の方針により、高等教育から K-12 レベルへと活動の比重を移すことになった。これはカーネギー訪問の初日に、飯吉氏から耳にした驚きのニュースであった。その後、飯吉氏はカーネギーから MIT に移り、私たちが面会したスタッフの多くもすでに退職したか今年中には退職の予定と聞く。カーネギーのプログラムは2~5年程度の期間を区切って行われているが、カーネギーが高等教育分野での活動を縮小すれば、CASTL プログラムほかいくつかの高等教育関係のプログラムも継続されるとは限らない。ISSOTL も、これまで理論的支柱となってきた Shulman、Hutchings、Huber といった人たちがカーネギーを去れば、求心力を失うおそれがある。

IUB の Robinson 氏も、全学の教育支援サービス組織である ISS からコミュニケーション・文化学科に戻り、CIC ディレクターから一般のファカルティ（上級講師）になった。

さらに、UNC-TLTC は州の予算削減のために 2009年3月には解散されることが決まり、Prochaska 氏はノースカロライナ大学システムの準副総長（教務担当）にポジションを移した。500人以上の参加者を集めていた TLT カンファレンスも、今年はヴァーチャルなスタイルで開催されることになった。

このような劇的な変化が、FD 関連機関に特徴的なことなのか、それともアメリカの大学や組織では一般的なことなのかはよくわからない。現在の世界的な経済危機も、TLTC の解散の要因などをみれば無関係ではないだろう。

しかし、訪問後にこうした変化が生じたとはいえ、国際連携の絆が断たれたわけではない。2009年1月24・25日には、Huber 氏、飯吉氏、Robinson 氏、Prochaska 氏を招聘して、「日本の FD の未来—Building the Core in Faculty Development in Japan—」と題する国際シンポジウムを予定どおり開催することができた。その成果は、単行本として刊行される予定である。

今回の訪問で得た知見は、今後、京大センターによる FD 拠点形成の中でぜひ具体化していきたいと思う。そうすることが何よりも、今回の訪問の成果といえるだろうからである。

### 文 献

松下佳代 (2008) 「相互研修型 FD と SoTL」 『京都大学高等教育叢書 26 相互研修型 FD の組織化による教育改善 2007—4 年間の活動の成果と自己評価—』 209-223 頁。

(松下 佳代)

## 資料1 訪問機関と交流内容

作成：酒井博之（撮影：河崎美保）

(注) 肩書きはすべて訪問当時（敬称略）

### 1. カーネギー教育振興財団（5/22-23）

- ・ CASTL プログラムについて

Pat Hutchings (Vice President) Mary T. Huber (Senior Scholar)

- ・ SPECC、CID、Quest について

Rose Asera (Senior Scholar) Cheryl Richardson (Research Scholar)

- ・ KML の活動について

Olga Trusova (Program Associate) Peter Spangler (Program Associate) C. Richardson

- ・ ランチ

M.T. Huber R. Asera

C. Richardson O. Trusova P. Spangler Emily Crawford (Administrative Assistant)

- ・ 総括

※飯吉透（Senior Scholar & KML Director）：全セッション参加



飯吉透



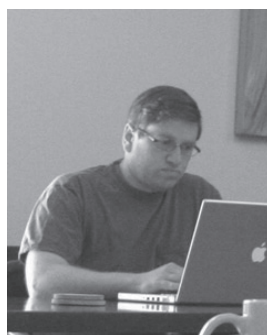
Pat Hutchings



Mary Taylor Huber



C. Richardson R. Asera



P. Spangler



O. Trusova

## 2. インディアナ大学ブルーミントン校 (5/26)

- Jennifer M. Robinson (Director, Campus Instructional Consulting)  
次期ISSOTL会長
- Raymond Smith (Associate Vice Chancellor for Academic Affairs & Executive Director of Instructional Support Services) @Franklin Hall 004
- Karen Hanson (Provost & Executive Vice President) @Bryan 100



J. Robinson



R. Smith



K. Hanson

## 3. ノースカロライナ大学チャペルヒル校 (5/28)

- ディスカッション (TLTC スタッフ)  
Frank Prochaska (Executive Director) • Hilarie Nickerson (Program Coordinator)  
Laura Rogers (Program Coordinator) • Faith Dabney (Project & Communication Manager)
- ランチ (TLTC スタッフ+TLTC Board)  
Ray Purdom (Director, University Teaching and Learning Center, UNC Greensboro)  
Kathy Kyzer (Senior Manager for Academic Outreach, UNC Chapel Hill)  
Sallie Ives (Associate Professor, Department of Geography & Earth Sciences, UNC Charlotte (representing the UNC Faculty Assembly))  
Carolyn Argentati (Associate Vice Provost & Deputy Director of Libraries, North Carolina State University (representing the UNC University Libraries Advisory Council))  
Jim Sadler (Associate Vice President for Academic Planning, UNC General Administration (representing the UNC Division of Academic Affairs))
- ディスカッション (TLTC スタッフ+TLTC Board)
- ビデオ・カンファレンス (TLTC スタッフ+TLTC Board+追加)  
Dr. Anna T. McFadden (Director, Coulter Faculty Center for Excellence in Teaching and Learning & Professor, Educational Leadership and Foundations, Western Carolina University (WCU))  
Dr. Scott Simkins (Director, Academy for Teaching and Learning and Associate



Professor of Economics, North Carolina A&T State University)

John Myers (Instructional Technology Specialist, Center for Teaching and Learning,  
University of North Carolina at Asheville (UNCA))

Leah Kraus (Associate Vice Chancellor, Information Technology Systems Division,  
University of North Carolina Wilmington)

• Closing Discussion



TLTC staff: F. Dabney F. Prochaska L. Rogers H. Nickerson



R. Purdom



C. Argentati



K. Kyzer



S. Ives



J. Sadler



Video Conference (S. Simkins)

## 2. 「普通名詞」となった SOTL

今回の訪問調査の意図は、相互研修型 FD の理念と実践について、合衆国の実態を把握しつつ連携の可能性を探ることにあつた。この意図は、ほぼ果たされた。

この訪問旅行で私たちが出会ったのは、カーネギー財団の研究所の SOTL からの撤退とノースカロライナ大学に見られるような SOTL の日常化との間で、SOTL の理念が（カーネギー財団の名前と結びついた）「固有名詞」から「普通名詞」に転換しつつあるという状況であつた。この唐突な変化との出会いにはいささか驚かされたが、ゆっくりと時間をおいて考えれば、この変化にも大きな意味があるものと思われてきた。

今回の訪問では、カーネギーの研究所と合衆国の大学教育の現場が SOTL の理念をどのような受け取り方をしているのかが、かなりあらわに示された。カーネギーの研究所は、この理念の扱い方について、たとえば POD の理念との自己差別化を意図的に図りつつも柔軟なところがある。この理念の受け取り方については、インディアナ大学の二人の執行部が、典型的な二つの反応を示していた。時間をとって話していただいた副学長は、執行部が SOTL にサポーターである場合の理由を示されたし、その前に話し合った教育センターのセンター長は、SOTL への伝統的な教授団のありうべき典型的な反応の仕方を示してくれた。これにたいして、ノースカロライナ大学は、巨大な分散したキャンパスの統合や近隣大学との連携を、まさに自分たちの切実な理由から、積極的に進めていた。このきわめて実践的な現場の日常では、SOTL でも POD でもつかえるものはなんでも使ってしまうという「プラティカルな」姿勢が優位であり、これはこれで、十分に理解できた。

「相互研修型 FD」であれ SOTL であれ、ともかくも理念の問題は、状況の問題と切りはなしえない。当然のことながら、戦略的に理念を堅持する必要がある状況とそうでない状況がある。さらに、互いに存在状況を異にする実践共同体どうしが全面的に連携できるはずもない。SOTL の理念に対して、合衆国の教授団や現場が、はっきりと争ったり、部分的な無視を前提に受容したりしているのは、当然のやり方である。むしろ、二つの組織の間では、双方が個性的な差異をもちながら基本的に許容できるところがあるからこそ、連携が可能となるはずである。相互研修型 FD を理念とする私たちにとっては、＜普通名詞化し日常化した SOTL＞は、まさにそのような連携相手である。もう少し立ち入って言えば、今日の高等教育改革の組織化問題が世界中どこでもほぼ同型である以上、相互研修型 FD という理念と連携をとることのできる組織は、世界にはまだまだたくさん存在しているはずである。

ともあれ、SOTL の理念が語られなければならなかった合衆国の状況は、私たちの状況と深部で共通する部分が実に多くある。このことが、SOTL の代表者たちを招いて 2009 年 1 月に開催した国際会議シンポジウム「日本の FD の未来」で確認された論点の一つである。

この訪問旅行を積極的に受け入れていただき生産的な議論の機会を与えていただいたカーネギー財団研究所、インディアナ大学、ノースカロライナ大学の関係者の方々、さらに、この訪問旅行を下支えしてくれたセンターの若いスタッフたちに、ここで深い感謝の意を記しておきたい。

(田中 每実)

### 3. FDネットワーク形成の理念と方法—SPECプログラムを中心に—

#### 3-1. はじめに

京都大学高等教育研究開発推進センターは、文部科学省より大型の助成金を得て、2008年度から5年計画で、特別教育研究プロジェクト「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」を実施している（2009年度以降は「大学教員教育研修のための相互研修型FD拠点形成」と改称して継続）。このプロジェクトの一環として行った2008年5月のアメリカ訪問は、複数の目的をもっていた（V-A-1参照）。なかでも、最大の目的は、学内・地域・全国・国際という4つのレベルでのFDネットワークとその拠点の形成のための理念と方法について示唆を得ることにあつた。

今回の訪問先は、①カーネギー教育振興財団、知識メディア研究所（KML）、②インディアナ大学ブルーミントン校（IUB）、③ノースカロライナ大学チャペルヒル校（UNC）であったが、私たちのセンターは、この3つの機関のいずれとも類似性をもちつつ、いずれとも異なっている。

FDネットワークの拠点機能という点でいえば、それぞれに次のような重なりがある。

- ・学内拠点：IUB-ISS (Instructional Support Services)
- ・地域拠点：UNC-TLTC (Teaching and Learning with Technology Collaborative)
- ・全国拠点：カーネギー、IUB
- ・国際拠点：IUB (ISSOTL)

だが、5年間のプロジェクトの中で私たちがめざしているのは、IUB-ISSやUNC-TLTCと同じく一大学におかれたユニットでありながら、4つのレベルのすべてにおいてFDネットワークを形成し、その拠点となることである。このことは、訪問した3機関のどこにもない特徴といえる。

しかも、私たちのセンターは、単なるサービス機関ではなく、多くのファカルティを抱えた研究機関でもある。この点でも、サービスに重きを置くIUB-ISSやUNC-TLTCと、研究に主眼があるカーネギーの両方の性格を求められることになる。

こうした課題は一大学のユニットが担うにはあまりに大きな課題だが、この5年間で私たちはその可能性を追求しようとしている。

本稿の目的は、今回の訪問の成果を、FDネットワーク形成の理念と方法という点から論じることにある。ただし、「テクノロジー活用によるFDネットワーク形成」については、酒井論文にゆずることとする。したがって、テクノロジーによるFDネットワーク形成を支援しているカーネギーのKMLとUNC-TLTCの活動は、本稿の主たる検討対象には含まれていない

#### 3-2. FDの抱える課題へのレスポンス

##### (a) Building the Core in Faculty Development

今回の訪問に際しては、カーネギーの上級研究員でKML所長でもあった飯吉透氏のアドバイスにそって、松下が日本のFDの状況およびセンターの拠点形成の概要と課題について、酒

井准教授がセンターのオンライン FD の概要と課題についてそれぞれ発表を行い、訪問先の人々からサジェスションを受けられるように、スケジュールを組んだ (V-A-1 参照)。

私の発表は、“Building the Core in Faculty Development” と題するものであった (資料 1 参照)。発表内容は、以下の 4 つの部分からなる。

- <1> センターについて (歴史、組織体制、フレームワーク)
- <2> 背景：日本における FD (FD の導入、FD の制度化、大学教員の雇用と評価、“FD” のイメージ、FD の必要性、現在の試み)
- <3> 私たちのプロジェクトについて (概要、5 つのセクション、学内拠点形成、地域拠点形成、全国拠点形成、国際拠点形成)
- <4> 残された課題

<1>~<3>の概略を記せば次のようになる。

私たちのセンターは、1994 年の設立以来、「相互研修型 FD (Mutual Faculty Development)」をフレームワークとして FD 活動を続けてきた。私たちが「相互性 (mutuality)」を重視するのは、専門家から素人への一方向的な啓蒙というモデルが本来の FD にはなじまないからである。大学教員は個々の固有なコンテキスト (学問分野、大学のタイプなど) に埋め込まれている。その中で営まれる実践を観察し、自分のコンテキストへと省察的に転換すること (transform reflectively) によってこそ、本来の FD はなしうると私たちは考えている。センターは現在、このような相互性の範囲を、教員と学生の相互性、個々の教員間の相互性から、組織間 (大学間・部局間) の相互性へと広げつつある。

日本における faculty development は主にアメリカから輸入され、文部科学省主導で制度化されてきた。しかし、日本の教員はその多くが終身雇用で、教育業績が評価されることもあまりない。そのため、“FD”<sup>(1)</sup> に対しては、義務的で役に立たないものというイメージを多くの教員が抱いている。だが一方、日本の高等教育の質は決して高いとはいえず、教員のトレーニングシステムも不十分であり、何らかの形での FD が必要であることは確かである。私たちの FD 活動の背後にある理念は、「相互性による FD」「日常的な教授行為と FD の結合」「教員間・組織間の協働 (collaboration)」であり、それにもとづきながら、学内・地域・全国・国際という 4 つのレベルにおける FD ネットワークとその拠点の形成を行いつつある (プロジェクトの詳細は省略)。

---

(1) アメリカでは “faculty development” という言葉は使われるが、FD という短縮形はほとんど見かけない。なお、カーネギーでは、“faculty development” よりも “professional development” という言葉がよく使われていた。この場合は、教員 (faculty) だけでなく、職員 (staff) や管理職 (administrator) も対象になるし、大学以外の専門職に対しても使われる。10 月に訪問したカナダでは、“faculty development” より “educational development” を使おうとする動きがある (V-B-2 参照)。また、イギリスやその影響の強い国 (オーストラリア、ニュージーランド) では、faculty と staff の両方を包含して “staff development” が使われ、faculty に限定する場合は、“academic staff development” や “academic development” が使われることが多い。

〈4〉では、次の3点を「残された課題」としてあげた。

- ①競争と協働をいかに調停するか？——学生数の減少により、一方で競争が激化しているなかで、大学間の協働はどうすれば可能になるのか。
- ②誰がFDを推進するのか？——ファカルティ自身か、それともファカルティ・ディベロPPERなのか。FDを支えるにはどんな専門職が必要か。
- ③テニユア制度がないところで、何が教育改善への動機づけになりうるのか？——教員の教育業績評価がインセンティブとして必要になるのだろうか。

#### (b) 3つの課題へのレスポンス

相互研修型FDのフレームワークは、訪問した3つの機関のいずれにおいても、大きな共感をもって迎えられた。もともと、類似した理念をもっているところを訪問先に選んだことを考えればさほど意外ではないが、しかし、相互研修型FDの考え方が国際的にも通用することを確認できたことは嬉しい収穫であった。

また、最後にあげた3つの課題に対しては、カーネギーにおいて、副理事長のパット・ハッチングズ (Pat Hutchings) と上級研究員のメアリー・ヒューバー (Mary T. Huber) からレスポンスを得ることができた。以下では、実際の議論の進行にしたがって、課題の③、①、②という順序でレスポンスの内容を整理しておこう。

#### 〈教育改善への動機づけ〉

多くの大学において、テニユア制度は、教員が教授・学習に時間を費やすのを妨げる方向に働いてきた。つまり、テニユア制度は、むしろ教育改善の足かせになってきたのである。カーネギーが教育改善の理念としているSOTL (Scholarship of Teaching and Learning: 教育と学習の学識)<sup>(2)</sup>は、教員評価やテニユア制度とは別のところから生じている。SOTLは、大学教員が自身の状況のなかで持つリアリティに根ざしており、自分の学問分野の教授・学習に対する興味、日常的な教授行為 (everyday teaching) への関心を出発点にしている。つまり、動機は内発的なものである。

とはいえ、そうした内発的な動機をサポートする仕組みも必要である。例えば、次のような仕組みがありうる。

- ・全米レベルや学内レベルの助成金を与えること。シンプルな申請書と少額の助成金でかまわない<sup>(3)</sup>。助成金を与えることは、彼らの教授・学習活動を価値あるものだと承認するという意味をもつ。
- ・国際的な次元をもつ大きな運動の中に組み入れる機会を作ること。ISSOTLはそのような働きをはたしている。
- ・研究と教育の両方で評判の高い人<sup>(4)</sup>を招聘すること。

---

(2) SOTLについては、松下 (2008) で詳しく論じた。

(3) Asera (2008) には、後述するSPECCプログラムでの申請書の記入事項が付録資料として掲載されている。

(4) カーネギーの人たちがよく引き合いに出すのは、カール・ワイマン (Carl E. Wieman) である。ワイマンは、2001年のノーベル物理学賞受賞者であり、現在は、科学教育の革新に力を注いでいる (松下, 2008)。

### <競争と協働の調停>

競争は否定されるべきことではない。これまでの **faculty development** は、欠陥モデル (**deficit model**)、つまり、教育能力の劣る **faculty** をワークショップやコンサルティングを通じて **develop** するというやり方をとってきた。しかし、それはかえって **faculty development** にマイナス・イメージをもたらすことになった。欠陥モデルではなく、むしろ、教員のよさ (**strength**) を承認しそれを発展させるようにすべきだ。そのために、フェローシップ・プログラムや助成金などの制度を設けて競わせることは、協働と決して対立するものではない。

協働によってコミュニティを形成するために最も重要なことは、教員が共通して関心をもつトピックを取り上げることである。それは、学生の学習に関する問題にほかならない。

### <FDの推進主体>

**faculty development** を行うのは同僚関係にある教員団自身だが、その中からリーダーを育てることが重要である。例えば、カーネギーには以前、**Carnegie Scholars** というプログラム（教育ですぐれた業績をあげている各学問分野の大学教員をカーネギーに1年間在留させて教育のプロジェクトに従事させるプログラム）があったが、カーネギー・スカラーたちは、その後、教員コミュニティの中核的存在になっている。アメリカには、**faculty developer** と呼ばれる専門職の人たちがいるが、もし、**faculty developer** が、ファカルティをトレーニングするという考えから離れて、ファカルティをサポートし、ファカルティとともに仕事をし、ファカルティの中にリーダーを育てる存在として自らをみなすようになれば、それは重要な変化となるだろう。

以上が、私のあげた「残された課題」に対するハッチングズとヒューバーからのレスポンスの概要である。このなかで最も意外だったのは、課題③に対するレスポンスの中の「テニユア制度は、むしろ教育改善の足かせになってきた」という発言である。これと同じ意見は、IUBでもUNCでも耳にした。テニユア制度における昇進審査では、今でもやはり研究業績が重視されており<sup>(5)</sup>、そのために教育改善への努力が妨げられているというのが、事実のようだ。わが国でも、教員任期制が少しずつ導入されつつあるが、そうすると同じような事態がもたらされるおそれがある。

さて、FDが抱える課題に対するこれらのレスポンスは、カーネギーが行ってきたさまざまなプログラムでの経験に根ざしている。以下では、カーネギーのプログラムの中身をみながら、そこに具体化されたFDコミュニティ形成の方法について検討していこう。

## 3-3. FDコミュニティ形成の方法

### (a) カーネギーのプログラムの構成

---

(5) Boyer (1990) は、「大学は、公的方針ではテニユア審査は研究・教育・サービスの業績に依拠するとしているにもかかわらず、実際は研究業績にのみ依存している」と批判していたが、その状況は現在も大きくは変化していないということだろう。

5月訪問時に私たちが説明を聞いたカーネギーのプログラムは CASTL、CID、Quest、そして SPECC である。カーネギーでは、K-12 レベル（幼稚園・初等・中等教育）から、学士課程教育、大学院・専門職教育まで多彩なプログラムが企画・実施されている<sup>(6)</sup>。これら4つは、私たちのプロジェクトに参考になりそうなものとして、プログラム・スタッフとの面談を飯吉氏がアレンジしてくださったものである。

CASTL(Carnegie Academy for the Scholarship of Teaching and Learning)は、1998年に開始された、カーネギーの中心的なプログラムである。2008年8月まで理事長をつとめたリー・シュルマン(Lee S. Shulman)は、その前の理事長アーネスト・ボイヤー(Earnest L. Boyer)の提案した SOT(Scholarship of Teaching: 教育の学識)という概念を発展させて SOTL という概念を創りだした。その SOTL を大学教育の現場において具体化し発展させるためのプログラムが CASTL である。1998年に開始され、形を変えながら現在にいたっている。以前は、教員個人を対象にした Carnegie Scholars(前述)と大学を対象にした Campus Program(各大学における SOTL 活動を支援する)に分かれていたが、2007年に、前者は廃止され、後者が、Institutional Leadership Program(機関リーダーシッププログラム)と Affiliates Program(加盟校プログラム)の2つに改編された。インディアナ大学は、この機関リーダーシッププログラムを主宰するコーディネート機関の一つである(松下, 2008 参照)。

CID(Carnegie Initiative on the Doctorate)は、博士号を授与する専攻がその教育プログラムを再構築することを支援する、5年間のプロジェクトである。現在、6分野(化学、教育、英語、歴史、数学、神経科学)、それぞれ11~16機関が参加している。このプログラムには、博士課程のうちから SOTL の考え方にふれさせておこうという意図もあるという。

Quest は、K-12 の教育実践と教員養成のためのプロジェクトである。K-12 の教師たちが、マルチメディアを使って自らの教育実践の多様な表現(ビデオ、教材、生徒の作品、教員・生徒のコメントなど)を Web サイトに報告すること、教員養成課程の大学教員が、それを使いながら理論と実践を結びつけるこの分野独自の教授法(signature pedagogy)を探索しデザインしていくことを、このプログラムは支援している。

最後の SPECC については、次項で詳しく紹介する。

こうしたカーネギーのプログラムは多様でありながら、そこには、共通の構造が存在する。

- 〈1〉 問題と目的——各プログラムは、SOTL を共通の理念としながら、それぞれに固有の解決すべき問題と目的をもっている。
- 〈2〉 プログラム・スタッフ——各プログラムには、カーネギーのスタッフが複数関与している。スタッフの職階は、理事長、副理事長、上級研究員、顧問研究員(Consulting Scholar)、プログラム助手(Program Associate)、事務補佐員(Administrative Assistant)など多様である。そのうち1名がプログラム・ディレクターをつとめる。
- 〈3〉 参加者(参加組織)——各プログラムには、複数の教員あるいは組織が参加している。組織の単位は、department(学科・専攻)、campus(大学、例:インディアナ大学ブル

---

(6)プログラムについての情報は、カーネギーの Web ページ (<http://www.carnegiefoundation.org/programs/index.asp>) から得ることができる。

ーミントン校)、institution (大学または大学システム、例：インディアナ大学) などにわたっている。参加組織は大学種別、学問分野、テーマなど何らかの共通点をもつよう組まれていることが多い。

〈4〉 助成金：プログラムの中には参加者に助成金が授与されるものがあるが、カーネギー教育振興財団は助成財団(granting foundation)ではなく事業財団(operating foundation)なので、参加者に対して自らの財源で助成を行っているわけではない。助成財団とパートナーシップを組み、助成財団からカーネギーが得た助成金を、再授与する(regrant)という形をとっている。

〈5〉 リソースとツール——各プログラムの Web サイトにはプログラムを実施していく上で必要なリソース(文献、関連プログラムなど)がふんだんに紹介され、参加者がそれらを利用しやすいよう準備されている。また、参加者は、KMLの開発したオープンソース・ツール KEEP Toolkit (Knowledge Exchange Exhibition and Presentation Toolkit) を使って、Snapshots と呼ばれる教授・学習実践の簡潔な記録(授業ビデオ、学生の作品、教員や学生のインタビュー・コメントなどを含む)を作成し、オンラインで共有できる(飯吉, 2009; V-A-4 参照)。こうして生み出された成果がまた新たなリソースとなるのである。

〈6〉 コミュニティ——プログラムを協働で行うコミュニティの形成は、オンラインと face-to-face 両方のインタラクションを通して進められる。

まず、オンラインでは、上に述べたようなテクノロジーを使って、3段階の異なる環境によってコミュニティ形成が支援される(飯吉, 2009)。

- ・ Carnegie Workspace : 進行中のプロジェクトを共有しピア・レビューするための「孵化的空間」。プロジェクト・メンバーのみ閲覧可。
- ・ Gallery of Teaching and Learning : ピア・レビューを経て洗練された事例のギャラリー。主にプロジェクト・メンバーによって制作されているが、誰でも閲覧可(<http://gallery.carnegiefoundation.org>)。
- ・ Teaching and Learning Commons : コミュニティの境界をこえて、世界中の教育者たちが、教育実践やアイデアを交流し議論するためのオープン・フォーラム(<http://commons.carnegiefoundation.org>)。

カーネギーでは、このようにオンライン環境が整えられているが、同時に face-to-face のインタラクションも重視されている。プログラム参加者はふつう年に1回カーネギーに集まって、お互いのプロジェクトのプロセスや成果を交流し共有する。また、カーネギーのプログラム・スタッフによる参加組織の訪問も行われる<sup>(7)</sup>。

## (b) FD コミュニティ形成の例—— SPECC プログラム

### ① SPECC プログラムについて

以下では、一つのプログラムを事例として取り上げることで、FD コミュニティ形成の方法

---

(7)このようなやり方は、カーネギーの多様なプログラムを展開するなかで築き上げられてきたものであり、ローズ・アセラはこれを“signature Carnegie approaches”と表現していた。



をより詳しくみていくことにしよう。訪問前に、私が最も注目していたのは CASTL プログラムだった（松下, 2008）。複数の機関（大学）が、一つのコーディネート機関を中心にクラスターを作り、共通のテーマについて協働で取り組むというやり方は、地域レベルでのネットワーク・拠点形成に示唆を与えてくれるのではないかと考えていたからである。だが、CASTL におけるネットワーク・拠点形成の方法論については、カーネギーでも IUB でもあまり具体的な情報を得ることができなかった。

今回の訪問を通じて、CASTL 以上に興味をひかれたのが SPECC である。現サイクルの CASTL がまだ進行中であるのに対し、SPECC はすでにプロジェクトが終了し、報告書もまとめられているので<sup>(8)</sup>、全体を概観しやすいということもある。

SPECC (Strengthening Pre-Collegiate Education in Community Colleges) は、コミュニティ・カレッジにおける大学前教育 (pre-collegiate education) を強化することを<目的>としたプログラムである。コミュニティ・カレッジには、職業訓練を行うコースとともに、4 年制大学への編入学コースもある。だが、学生の大半が、編入学の条件となる数学や英語の基礎的技能を身につけられずコミュニティ・カレッジを去っていく。学生はどこでつまづいているのか、教員は彼らをどう援助できるか。それが SPECC プログラムで設定された中心的なく問題<>であった。

カーネギーからは、上級研究員のローズ・アセラ (Rose Asera)、メアリー・ヒューバーはじめ 10 名が<プログラム・スタッフ>として関わり、アセラがプログラム・ディレクターをつとめている<sup>(9)</sup>。

SPECC の<参加組織>は、カリフォルニア州<sup>(10)</sup>の全 109 校のコミュニティ・カレッジのうち、このプログラムに応募した 20 校の中から選ばれた 11 校である。カーネギーのプログラムでは「協働」が重視されているが、私のあげた課題に対するヒューバーとハッチングズのレスポンスにみられたように、ここには、協働だけでなく「競争」のファクターも働いていることがわかる。地域を限定したプログラムは、カーネギーでは他にあまりみられない特徴であり、参加校の多様性は関西地区 FD 連絡協議会の会員校ほどではないものの、地域レベルの FD ネットワーク形成の事例とみることができよう。

SPECC は、2005～2008 年の 4 年間にわたって実施され、この間、参加各校には、年約 10 万ドルの<助成金>が授与された。これは、ウィリアム&フローラ・ヒューレット財団からの助成金をカーネギーが再授与するという形をとっている (Asera, 2009, p.26)。

---

(8) SPECC プログラムの報告書は 7 冊のパンフレットとして刊行されており、すべてカーネギーの Web サイトからダウンロードできる (<http://www.carnegiefoundation.org/programs/index.asp?key=26>)。

(9) ローズ・アセラは、応用的な質的研究、およびアクセスと平等を重視する評価研究において豊富な経験をもつ研究者である。

(10) カリフォルニア州は、人口約 4300 万、面積約 41 万 km<sup>2</sup> に達するアメリカ合衆国最大規模の州であり、関西地区 (2 府 4 県) と比べて人口は約 1.6 倍、面積は約 15 倍 (日本全土の 1.1 倍) にもなる。これだけの広さを念頭におけば、コミュニティ形成において、オンラインでのインタラクションがいかに重要性をもつかが推測できる。

カーネギーの SPECC の Web サイトには、<リソース>として、関連プログラムや参考文献のリストが掲載されており、そこからリンクをたどって情報を収集できるようになっている。また、SPECC のプロジェクト・メンバーは、KEEP Toolkit を<ツール>として使って多くの Snapshots を作成している。Gallery of Teaching and Learning のサイトには“Windows on Learning” と題する SPECC 専用のページがあり、アクセスをより容易にしている。

## ② SPECC における FD コミュニティ形成

では、SPECC における FD コミュニティ形成は実際、どのようにして行われ、そこにはどんな特徴がみられるのだろうか。

本稿では、これまで「FD コミュニティ」という言葉を使ってきたが、これはカーネギーで用いられている表現ではない。「FD コミュニティ」に関連する表現として、SPECC では、FIG (Faculty Inquiry Group : ファカルティによる探究グループ) という新しい概念が提案されている。FIG とは、「ファカルティによる探究」をともに行うグループのことである。では、「ファカルティによる探究」とは何なのか。SPECC のガイドラインでは次のように説明されている。

ファカルティによる探究とは、専門的発達(professional development)の一形態であり、教員はそのなかで学生の学習に関する諸問題を同定し、研究するようになっていく。探究のプロセスは、学生の学習のエビデンス(根拠資料)から情報を得ながら、協働的な場の中で継続されていく。このプロセスから得られた知見は、新たなカリキュラム、新たな評価、新たな教授法という形をとって教室へと還流し、翻ってそれがさらなる探究の対象になるのである。(The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2008a, p. 1)

このように、FIG では、「探究の力(power of inquiry)」と「コミュニティの力(power of community)」が強調されており、また、教員の専門的発達、教育改善、そして研究が結びつけられている。そこには、「再定義された FD (redefined faculty development)」(Asera, 2008, p.16) の具体的な姿をみてとることができる。

では、誰が FD コミュニティのメンバーなのか。そして、そのコミュニティを誰が、どのように組織しているのだろうか。

図 1 は、SPECC での FD コミュニティを表したものである<sup>(11)</sup>。

カーネギー側からは、プログラム・スタッフが参加する。一方、コミュニティ・カレッジ側では、数学と英語の教員が中心になって複数の探究グループ (FIGs) を構成する。さらに、ファカルティの中からプロジェクト・コーディネーターの役割をつとめる人が選ばれ(通常 2 名)、プロジェクト運営のリーダーシップをとる。年に一度、各コミュニティ・カレッジから、プロジェクト・コーディネーター 2 名とファカルティ 2 名がカーネギーに集い、互いの仕事を見せあい学びあう。一方、カーネギーのプログラム・スタッフも、キャンパスを訪れ、プロジェクト・コーディネーターや探究グループのファカルティとの情報交換やアドバイスを行

---

(11) 図 1 は、Asera (2008) および訪問時のインタビューをもとに作成した。

う。カーネギーのチームはまた、直接プロジェクトを実施している人たちだけでなく、アドミニストレーター（学長や学科長など）や Institutional Researcher<sup>(12)</sup>とも面会する。彼らの支持がなければプロジェクトの成功はおぼつかないからである。

オンラインでは、Carnegie Workspace において、公開はできないがプロジェクトを進める上では重要な情報（固有名や失敗例など）を含むプロジェクト

のプロセスが、プロジェクト・メンバー内部で共有され、Gallery of Teaching and Learning の SPECC のページ（“Windows on Learning”）において、公開できるまでに洗練されたプロジェクトの成果が具体的なエビデンスとともに報告される。それは、ピア・レビューを受けて、「コミュニティの所有物（community property）」<sup>(13)</sup>になるのである。

私の報告に対するハッチングズとヒューバーのレスポンスの中で、彼らは「リーダーを育てることの重要性」を繰り返し口にしたが、SPECC では、ファカルティの中から選ばれたプロジェクト・コーディネーターが、キャンパスでのリーダーにあたる。彼らは、「率直な意見交換を促し、エビデンスの重要性に対する認識を高め、共有された目標に向けてグループをたえず進ませることのできるグループリーダー」（The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2008a, p. 4）である。つまり、彼らは FD を推進する中核的な存在といえる。

ここで、コミュニティと Teaching Commons の関係について述べておこう。2009年1月にセンターが主催した国際シンポジウムにおいて、SPECC のプログラム・スタッフでもあったメアリー・ヒューバーは、「高等教育における Teaching Commons の構築」と題する基調講演を行ったが、彼女はそのなかで、Teaching Commons を図2のような図式で表した

（Huber, 2009, p. 40）。Teaching Commons とは、「教育の研究と改革に取り組む教育者たちの多様なコミュニティが、日々変化する個人的・職業的・市民的な生活に向けて学生たちを成長させていくために、教授と学習にかかわるアイデアを交換し利用しあう概念空間」（p. 35）のことである。この空間は、オンラインでは、カーネギー KML の Web サイト Teaching and

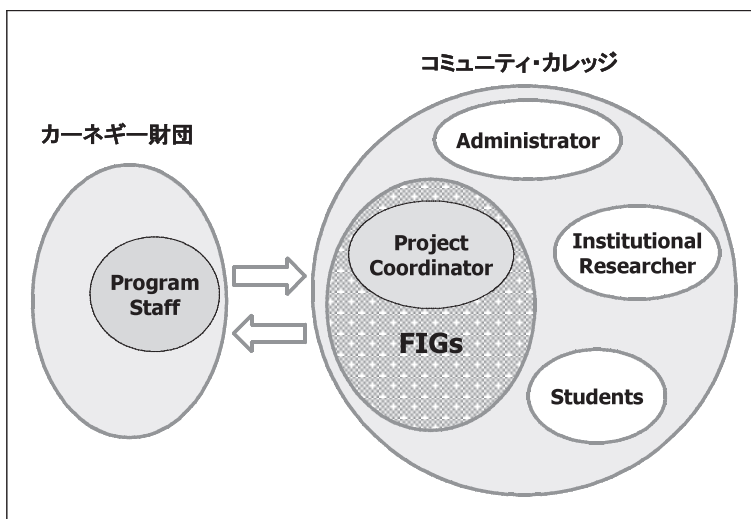


図1 SPECCにおけるFDコミュニティ

(12) Institutional Research (IR) とは、大学に関わる種々のデータを収集・分析・報告・保管する仕事である。アメリカのたいていの大学には、IR を行う専門のスタッフである Institutional Researcher が存在する。

(13) Shulman (1999, p.15)は、学識 (scholarship) の特徴として、それがコミュニティの所有物になることをあげ、そのためには少なくとも、(ア)公表される (become public)、(イ)コミュニティのメンバーによる批評と評価の対象になる、(ウ)コミュニティのメンバーがそれを使い、それに基づき、それを発展させることができる、という3つの属性をもたねばならないとしている（松下, 2008）。

Learning Commons (<http://commons.carnegiefoundation.org>)で具体化されている。

図2で注目したいのは、Teaching Commonsの中には、CASTL ColleguesのようなカーネギーのSOTLの理念を共有している人々の他に、Institutional Researchのような必ずしも同じ理念を共有していない人々も含まれているということである。つまり、Teaching Commonsとは、SOTLのFDコミュニティの境界をこえて、さまざまな理念をもつ人々が教授と学習というテーマで

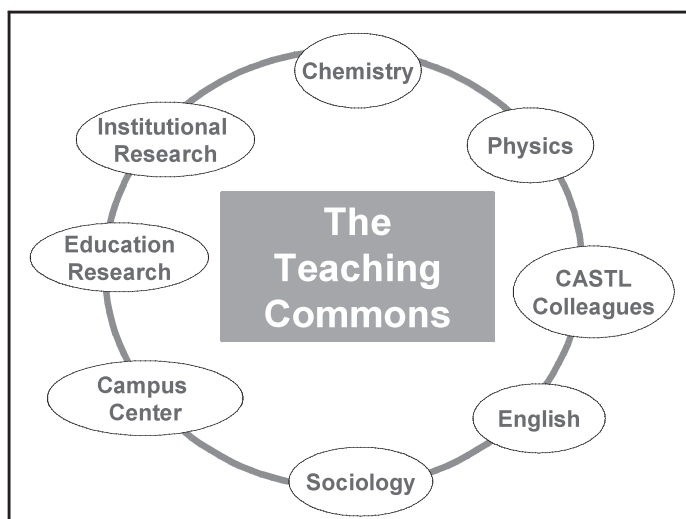


図2 Teaching Commonsの概念図

(出典) Huber(2009), p.40.

交流しあう場なのである。このことをふまえれば、カーネギーのプログラム・スタッフが、キャンパスを訪問した際に行おうとしているのは、FDコミュニティとさらにそれを含む Teaching Commonsの構築だということができる。

本稿でいう「FDネットワーク」は、FIGのような緊密なFDコミュニティから Teaching Commonsのようなゆるやかな交流の場までを含む総称である。

### ③アクション・リサーチ

SPECCは、またアクション・リサーチという視点からみても興味深い。実際、カーネギーのWebサイトでは、“multi-site action-research project”として紹介されている。

ここでは、2つの階層でアクション・リサーチが行われているとみることができる。一つは、それぞれのキャンパスでのファカルティによるアクション・リサーチである。各キャンパスのFIGは、自らが収集したエビデンスや、IR担当者（Institutional Researcher）から得たデータをもとに、学生の学習について分析し、カリキュラム・教授法・評価を革新し、さらにそれが学生の学習にもたらした効果や意味を検討する。

もう一つは、そうしたファカルティによる探究（アクション・リサーチ）を支援し、その効果や意味を検討する、カーネギーのスタッフによるアクション・リサーチである。カーネギーのスタッフは、助成金を配分し、コミュニティ形成を促し、新たな概念（SOTL、Faculty Inquiry、Teaching Commonsなど）をもたらし、リソース・ツール・交流の場を提供する。そうした支援こそが彼らのアクション・リサーチの対象であり、その成果は、Huber（2008）やAsera（2008）などに結実している。そこには、「FD評価」という点からみても参考になる知見や方法が多く見出せる。

冒頭に述べたように、私たちのセンターは、単なるサービス機関ではなく、研究機関でもある。現在の大型プロジェクトにおいて、FDネットワーク形成を進めながら、そのなかでどうアクション・リサーチを行っていくか。それに対する示唆を、SPECCは与えてくれる。

### 3-4. むすびにかえて

以上では、カーネギーの SPECC プログラムを中心に、FD ネットワーク形成の理念と方法について論じてきた。IUB（インディアナ大学ブルーミントン校）についてはまったく検討することができなかったが、本稿を終える前に簡単にふれておきたい。

今回の訪問で IUB を訪問機関に入れたのは、IUB が SOTL 拠点校として知られているからであった。私の中には、カーネギーが SOTL の理論的検討を行い、IUB がその実践を担うというイメージがあった。しかし、現実はそうではなかった。カーネギーのスタッフはいずれも SOTL という理念を共有しており、そのもとで、彼らの理論的・実践的研究を行っている。一方、IUB は、確かに SOTL 拠点校なのだが、彼らの行う教育支援には SOTL とは異なる理念の下に行われているものも少なくなく、SOTL は教育支援の一つにすぎなかった。カーネギーと IUB の対比を表現するのにふさわしい言葉は、＜研究—実践＞よりはむしろ＜純化—混在＞である。

ジェニファー・ロビンソン（Jennifer M. Robinson）は、SOTL の国際組織である ISSOTL の協議会の議長（ISSOTL Board Chair）であり、次期会長にも選出されている。が、IUB においては、教育支援サービス組織である ISS の中の 1 ユニット CIC（Campus Instructional Consulting）のディレクターというポジションだった（当時）。彼女の直接のボスである ISS の統括ディレクター、レイモンド・スミス（Raymond Smith）は、私たちのインタビューに対して、開口一番、「Scholarship of Teaching and Learning だけが我々の重要な活動（initiative）だと思えるのは誤りです」と語った。端的に言って、彼は SOTL を好んではいなかった。その理由をまとめるとこうなる——IUB の教員は研究をすることには慣れている。しかし、多くの教員は、社会科学者ではない。彼らに SOTL を求めること、教授・学習を研究せよということは、彼らに社会科学者であれと要求しているようなものだ。自らの教育成果を出版することで業績化しようというのは、“sneaky” なやり方だ——。

IUB では、1998 年に SOTL の活動を開始し、IUB の教員が、SOTL 関連の論考（雑誌論文や単行本など）のアーカイブを作成したり、自らの教授・学習活動の成果を出版するための援助を行ったりしてきた（松下，2008）。スミスの言葉は、SOTL にみられるこうした教育活動の研究化、出版による教育業績化への嫌悪感のあらわれといえるだろう。

とはいうものの、スミスは、SOTL にみられる「同僚モデル」を批判して、POD 流の「専門家モデル」に帰れと主張していたのではない<sup>(14)</sup>。彼は SOTL を批判する一方で、次のようにも語った。「我々は、FD という言葉をあまり使いません。というのは、faculty は外から develop されることを好まないからです」「ファカルティ・メンバー以上に、ファカルティをうまく教えられる人はいません」。このように、彼は、出版活動を重視する狭義の SOTL は批

---

(14) 「同僚モデル」と「専門家モデル」の違いについては、松下（2008）で論じた。POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）は、アメリカの代表的な FD ネットワーク組織であり、ファカルティ・ディベロッパーが多く参加している。今回の訪問でも、カーネギーの理論や実践が POD 流の FD へのオルターナティブを意識していることが確認できた。

判するが、SOTL の同僚モデルはむしろ支持していた。

もう一度、SPECC に目を向けると、SPECC においては、教員による探究は重視するものの、その探究の成果を論文や単行本として出版することは期待されていなかった。探究のプロセスや成果は、Snapshots（授業ビデオ、学生の作品などを含む）やポスター発表のような、シンプルで、視覚的・聴覚的に生き生きとした、より直接的な表現によって交流され共有されることになっていた。こうしてみると、スミスの SOTL への批判は、SPECC には必ずしもあてはまらないといつてよいだろう。

以上のことは、相互研修型 FD において同僚モデルにもとづく FD ネットワーク形成を考える上での一つのポイントを照らし出している。さまざまな学問分野を出自とする教員たちが、相互の教育実践を、より直接的、具体的に、より簡潔に表現し交流し共有できるような形をさぐる。それは、FD ネットワーク形成における重要な課題である。

## 文 献

- Asera, R. (2008) Change and sustain/ability: A program director's reflections on institutional learning. A report from Strengthening Pre-Collegiate Education in Community Colleges (SPECC). Stanford, CA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Boyer, E. L. (1990) *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. E. L. ボイヤー (1996) 『大学教授職の使命—スカラーシップ再考』(有本章訳) 玉川大学出版部.
- The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (2008a) *Faculty inquiry in action: Guidelines for working together to improve student learning*. Stanford, CA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (2008b) *Strengthening pre-collegiate education in community colleges: Project summary and recommendations*. A report from Strengthening Pre-Collegiate Education in Community Colleges (SPECC). Stanford, CA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Huber, M. T. (2008) *The promise of faculty inquiry: For teaching and learning basic skills*. A report from Strengthening Pre-Collegiate Education in Community Colleges (SPECC). Stanford, CA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Huber, M. T. (2009) Building the teaching commons in higher education. 京都大学高等教育研究開発推進センター(編)『国際シンポジウム「日本の FD の未来」発表資料集』39-43 頁.
- 飯吉透 (2009) Technology-Enhanced Scholarship of Teaching and Learning の推進 : カーネギー知識メディア研究所における過去 10 年の成果を中心に」京都大学高等教育研究開

- 発推進センター(編)『国際シンポジウム「日本のFDの未来」発表資料集』89-92頁.
- 松下佳代(2008)「相互研修型FDとSoTL」『京都大学高等教育叢書26 相互研修型FDの組織化による教育改善2007—4年間の活動の成果と自己評価—』209-223頁.
- Shulman, L. (1999) Taking learning seriously. *Change*, 31(4), 10-17.

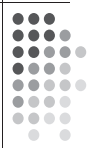
(松下 佳代)

May 21-30, 2008

---

## Building the Core in Faculty Development

Kayo MATSUSHITA, Ph.D.  
The Center for the Promotion of Excellence in  
Higher Education, Kyoto University



1

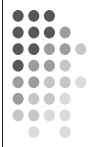
### Table of Contents

1. About the Center
2. Background: Faculty Development in Japan
3. About Our Project
4. Remaining Challenges




2

## 1. About the Center




3


### 1.1 History

1994: The Research Center for Higher Education (RCHE) was established.


2003: The RCHE was reorganized into The Center for the Promotion of Excellence in Higher Education (CPEHE).



1994





2003



4

### 1.2 Organization

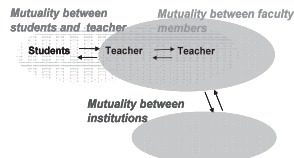
- Division 1. Higher Education Research & Development
  - Teaching Methods
  - Curriculum
  - Assessment and Evaluation
- Division 2. Core Curriculum Design
- Division 3. Information and Media Studies Design


5

### 1.3 Framework

- **Mutual Faculty Development**
  - Three forms of mutuality
    - between students and teacher in the classroom
    - between faculty members
    - between higher educational institutions



The diagram illustrates three levels of mutuality: 1. 'Mutuality between students and teacher' shown as a circle with 'Students' and 'Teacher' connected by double-headed arrows. 2. 'Mutuality between faculty members' shown as a circle with two 'Teacher' labels connected by double-headed arrows. 3. 'Mutuality between institutions' shown as a circle below the others, with two arrows pointing towards it from the circles above.



6



- Why is mutuality important?
  - one-way enlightenment from an expert to a novice does not fit faculty development
    - ↳ each faculty member is embedded in her own educational context (e.g., discipline, institution)
  - she can observe what and how to teach from another faculty member and transform it into her own educational context

transform  
reflectively

practice A context A      practice B context B

7

- Based on this framework
  - our center aims to organize faculty development by integrating and further developing educational improvement programs and activities that have been implemented by the University, its faculties, or individual faculty members

8

## 2. Background: Faculty Development in Japan

9

### 2.1 Introduction of Faculty Development

- "FD": Introduced ideas and activities of faculty development
  - Since 1980s: mainly from US
    - syllabus, course evaluation by students
    - FD seminar, workshop
  - Recently: also from UK
    - PGCHE (Postgraduate Certificate in Higher Education)

10

### 2.2 Institutionalization of Faculty Development

- Process of institutionalization
  - 1990s : "Faculty Development (FD)" was introduced and spread under the leadership of the Ministry of Education.
  - 2004: National universities were incorporated. University Evaluation System started.
    - \*Faculty development has become an object of university evaluation.
  - 2006, 2007: Faculty development was legislated at graduate level in 2006, and at undergraduate level in 2007.

11

- Legislation
  - "University should conduct organizational training and investigation to improve its teaching content and methods." [Clause 25, Article 3 of The Standards for the Establishment of Universities]

12

## 2.3 Employment and Evaluation of Faculty

- Employment system
  - There is no concept of tenure (or non-tenure) track. Japanese universities basically employ a faculty member for life (up to the mandatory retirement age), though limited-term faculty positions have been on the rise.
- Evaluation system
  - In most cases, only research activities are evaluated in hiring and promotion at universities.



13

## 2.4 Image of "FD"

- Negative (majority)
  - top-down, compulsory, obligatory
  - alien, irrelevant, useless
- Positive (minority)



14

## 2.5 Demand for Faculty Development

- Demand for quality of higher education
  - Universalization: much diversification and decline in students' competencies
    - | => bridge the gap
  - Knowledge society: demand for graduates' higher competencies
- Limited training system
  - The TA system in Japan is too limited for a graduate student to become qualified as a teacher.



15

## 2.6 Our Current Challenges

- Our ideas
  - Faculty development based upon *mutuality*
  - Connecting *everyday teaching* with faculty development
  - Not only competition, but also *collaboration*
- Our strategies
  - Building networks/communities of faculty development between institutions, between faculties, and between faculty members
  - Becoming the core of the networks/communities



16

## 3. About Our Project

17

### 3.1 Outline


- **Building the Core in Faculty Development**
  - **duration:** 2008 – 2012
  - **funding:** a five-year grant totaling 5 million dollars (US\$) from the Ministry of Education
  - **goal:** to build communities/networks, both face-to-face and online, with a view to faculty development at institutional, regional, national, and international levels



18

### 3.2 Sections


- 1) Planning and Practice of Faculty Development
- 2) Online Faculty Development
- 3) Surveys and Information-sharing for Faculty Development
- 4) Evaluation of Faculty Development
- 5) Fieldwork and Research on Faculty Development



19

### 3.3 Building the Core at Institutional Level

- **Faculty Development Committee** (2006 -)
  - **goal:** information-sharing & collaboration between faculties (at large research university)
  - **organization:** Executive Vice-President for Education and Student Affairs, representative from each faculty + 2 WGs
  - **activities:**
    - Website for sharing information on educational improvement at each faculty
    - Planning and implementing workshops
      - for faculty / for graduate students



20

### Faculty Development Committee (2006 -)






The 1st workshop on course evaluation was held in November 2007. The representative from each faculty reported the content and methods of course evaluation and discussed the issues. It was shown that there is much diversity based upon discipline even in course evaluation.




23

### Peer Review of Class Teaching (1996 -)

□ Concept: Mutuality between faculty members



Class observation at the Faculty of Pharmaceutical Sciences      Discussion after the class




22

### Support for Course Evaluation (2003 -)

□ The Center supports the course evaluation at the Faculty of Engineering since 2003

The 3rd joint workshop on course evaluation was held in December 2007. Prof. Otsuka of our center reported the results and analysis of course evaluation 2007 of the Faculty of Engineering.




23


### "Pre-FD" Workshop for Graduate Students (2005 -)

□ Program (Basic)


1. Short lectures
2. Group discussions
3. "Bodywork"
4. Student Presentation



Lunch time with discussion



← The students are preparing for the final presentation through reflection.



### 3.4 Building the Core at Regional Level

- **Kansai Faculty Development Association** (2008 -)
  - **goal:** information-sharing & collaboration between institutions (across a wide spectrum of universities)
  - **affiliation:** 106 / 209 universities & colleges
    - national 7, private 95, public (prefectural, municipal) 4
  - **activities:**
    - Planning and implementing workshops
    - Organizing institutions which share similar issues and challenges into some clusters
    - Providing the latest information on educational improvement



25

### Kansai Faculty Development Association (2008 -)

- Building the faculty development network in the Kansai district with Kyoto University as its core



The first preliminary meeting was held in January 2007



The 1st workshop on course evaluation was held in January 2008. Professors and administrators of universities in Kansai gathered and participated in activities.

### 3.5 Building the Core at National Level

- **Forum for the Promotion of Higher Education** (1994 -)
  - Reporting and sharing faculty development activities and related research (like an academic annual conference)
- **Japan Faculty Development Network** (2008 -)
  - Connecting faculty development networks into a larger net
- **Higher Education Network** (2003 -)
  - Creating online mutual faculty development (e.g. On-line FD)



27

### Forum for the Promotion of Higher Education (1994 -)

- The center has played a central role in educational reform and research, as a hub, for other higher educational institutions nationwide. About 500 professors and administrators attend the Forum from all over Japan every March.



The 14th Forum was held at Kyoto University in March 2008. The sessions were comprised of faculty development, teaching and learning, curriculum, evaluation, and distance education.



Dual-screen-synchronized videos

### On-line FD

- Creating the web-based peer review of teaching via the Internet



Interaction on the BBS


### 3.6 Building the Core at International Level

- Collaboration with higher educational institutions abroad on theory and practice of faculty development
  - The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
  - Indiana University
  - University of North Carolina
  - McGill University
  - University of Oxford
- Building the core in Asia
  - Seoul National University
  - The Hong Kong University of Science and Technology
- Hosting an ISSOTL conference at Kyoto University in the near future (?)





30

## 4. Remaining Challenges



31


- 1. How can we mediate between competition and collaboration?
  - decrease in the number of students
    - => intensified competition for students
  - How can universities find and together tackle the problems in common in such a situation?
- 2. Who promotes faculty development?
  - faculty members themselves or faculty developers?
  - What types of teaching professionals (e.g. instructional support staff) are required?



32

- 3. Without tenure system, what can serve as a motivation for educational improvement?
  - Is teacher evaluation system necessary?


*How can we build a partnership with each other beyond the difference in social and historical background between US and Japan?*



33

Thank you !

Kayo MATSUSHITA, Ph.D.  
Center for the Promotion of Excellence in Higher Education  
Kyoto University  
kmatsu@hedu.mbox.media.kyoto-u.ac.jp



34

## 4. テクノロジー活用によるFDネットワーク形成

本項では、今回の訪問先のうち、テクノロジーをFDあるいはその組織化やネットワーク化に活用した先進的な取り組みをおこなっている、カーネギー教育振興財団知識メディア研究所と、ノースカロライナ大学 Teaching and Learning with Technology Collaborative (TLTC) について報告をおこなう。それぞれの機関の特徴や取り組みについてまとめた後、日本のFDに対する示唆について述べる。なお、訪問先で使用した遠隔FD企画実践プロジェクトの説明資料を項末に掲載する(資料1)。

### 4-1. カーネギー教育振興財団知識メディア研究所

#### (1) 知識メディア研究所について

カーネギー教育振興財団(以下、「カーネギー財団」と略す)の中で、知識メディア研究所(Knowledge Media Laboratory)は比較的新しいプロジェクトの一つである。飯吉(2002)は、カーネギー財団の活動理念であるSOTL(Scholarship of Teaching and Learning)との関係から、知識メディア研究所の役割を以下のように述べている。

SoTLは、オペレーショナルには「教授実践を記録・顕在化し、それを教師同士が分かち、互いに吟味し合い、互いの教授・学習に関する実践的知識を積み重ね合う試み」と定義されるが、知識メディア研究所では、「このそれぞれの過程において、テクノロジーがどのように教員を支援できるのか」というテーマに基づいた実証的な研究と開発が進められている。

このように、知識メディア研究所は、新しく出現するメディアやテクノロジーを活用し、SOTLの理念にもとづいて、教育的知識、経験、アイデアを教員間で交換、共有、批評し、教授・学習を変容させることのできるイノベーションを生み出すための活動をおこなっている。

#### (2) 訪問の目的

知識メディア研究所を訪問した目的は、大きく二点に集約される。まずは、対面でおこなわれるFD活動を、テクノロジーがいかに関わり支援できるかを知識メディア研究所のこれまでの経験から学ぶことである。二点目は、本センターへの導入を検討していたKEEP Toolkit(後述)をはじめとする、知識メディア研究所が開発したオンライン・ツールやオンライン・システムに関して情報収集をおこなうことである。

#### (3) 訪問の内容

カーネギー財団へは、2008年5月22日・23日の2日間に渡って訪問したが、知識メディア研究所のスタッフには、23日午前に話を伺うことができた。

5月23日11:00~12:00(所属は訪問当時、敬称略)

(出席者) 飯吉 透(知識メディア研究所所長、上級スカラー)

シェリル・リチャードソン (研究スカラー)  
オルガ・トゥルソヴァ (プログラム・アソシエイト)  
ピーター・スパングラ (プログラム・アソシエイト)

ここでは、知識メディア研究所で開発されたツールについて紹介する。さらに詳細な情報は、カーネギー財団知識メディア研究所のウェブ・サイトを参照されたい。

### **KEEP Toolkit**

**KEEP Toolkit** は、スナップショットと呼ばれるマルチメディア・ポートフォリオをブラウザ上で簡単に作成できるオンライン・ツールである。カーネギー財団のウェブ・サイトから **KEEP Toolkit** にアクセス可能で、ユーザーが自由にアカウントを作成し利用できる。元々はカーネギー財団の **CASTL (Carnegie Academy for the Scholarship of Teaching and Learning)** プログラムにおける大学教員による教育改善活動を支えるため、同プログラムの活動と平行して共同開発されてきたツールである。**KEEP Toolkit** は 2006 年よりオープン・ソース・プログラムとして公開されており、現在はオープン・ソース・ソフトウェアのリポジトリ・サイトである **Source Forge** からプログラムを入手できる。**KEEP Toolkit** の利用に際しては、ユーザーの目的に応じて、概念的フレームワークが入力フォームとしてあらかじめ示されている「テンプレート」と呼ばれるスナップショットが用意されており、ポートフォリオやウェブ・サイトの作成経験がないユーザーでも短時間で自分のスナップショットを作成できるような仕掛けがなされている。

スナップショットはいわば 1 枚のウェブ・ページであるが、「スティッチ」という機能を使って、複数枚のスナップショットをまとめて 1 つのウェブ・サイトのように表示させたり、「ギャラリー」機能を使って、何人かの教員が作成した個別のスナップショットを 1 枚のページにリンクづけをして一覧表示させたりすることができる。後者のギャラリーのページでは、訪問者が個々の教員のスナップショットを閲覧することも、同一のテーマを持つ学問分野を超えた教員グループの作品を比較しながら読み進めることもできる。

### **カーネギー・ワークスペース (Carnegie Workspace)**

**CASTL** プログラムでは、その 1 年間の活動プロセスにおける成果物を段階的に文書化してオンライン上に保存するために **KEEP Toolkit** を利用している。これらの成果物を同じグループに属するメンバー間で共有するための場「カーネギー・ワークスペース」がオンライン上に構築されている。カーネギー・ワークスペースは、グループ内でのピア・レビュー、形成的評価をおこなう場として活用される。**KEEP Toolkit** を個人レベルで利用するツールであるとするならば、カーネギー・ワークスペースは、グループ・レベル、組織レベルで利用する場となる。ただし、このサイトは一般に公開されておらず、関係者以外は内部を閲覧できない。しかし、**CASTL** プログラムで **KEEP Toolkit** やカーネギー・ワークスペースがどのように利用されているのかを伺うことができた。**CASTL** プログラムにおいては、プログラムの進捗経過に応じて「初期のプロポーザル」「公式のプロポーザル」「中間報告」「グループ内報告」「最終報告」のように段階的に作成された数種類のテンプレートがあらかじめ準備されている。プログラムへの参加者は、プログラム遂行途中にスナップ

ショットを読み返すことによって、自分自身の作業経過を振り返ることができるし、グループ内の他のメンバーのスナップショットを閲覧することもできる。最終的には一般公開するためのスナップショットを完成させることがめざされているが、プログラムの途中では、限られたメンバー間で共有されるために未完成の記事やメディアも気兼ねなく使うことができる。また、対面の会合の前に、カーネギー・ワークスペース上で他のメンバーのスナップショットをあらかじめ予習しておくことも可能であり、以前は年4回おこなわれていた対面での会合も半数に減ったという。

### ティーチング&ラーニング・ギャラリー (Gallery of Teaching & Learning)

ティーチング&ラーニング・ギャラリーは、KEEP Toolkitのユーザーによって作成されたスナップショット作品を、いくつかの分類された視点から閲覧できるサイトである。例えば、「サブジェクト・エリア」メニューでは、「社会科学」「数学」「科学技術」などの学問分野別に、「カーネギー・コレクション」では、CASTLやCID (Carnegie Initiative on the Doctorate) など、カーネギー財団が推進するプロジェクト別に作品群が分類されており、自分の興味や関心に合わせて作品を探し出すことが容易となっている。

### カーネギー・コモンズ (The Carnegie Commons)

KEEP Toolkit で作成したスナップショット作品を、同僚たちと共有したり、レビューしたり、批評し合ったりしたいといった場合、インタラクティブな Web2.0 のテクノロジーを導入して構築された「カーネギー・コモンズ」は有用である。例えば、その機能の一つの「マイ・アイデア・バンク」では、興味を持った他人のスナップショット作品にブックマークし、それに自分のコメントをつけて「マイ・アイデア・リスト」として保存できる。自分が収集、作成したリストは他人と共有することができ、ユーザー間のピア・レビューとしても利用可能となっている。リストの作成者は、スナップショット作品は何も生み出していないが、他人の作品をある教育上の目的や関心を持って収集し、それに対してコメントすることで、他のユーザーにも再利用可能な形で保存される。そのリストが他のユーザーと共有されることで、リストの作成者はコミュニティに対して貢献をすることになるのである。このほか、「コミュニティ・フォーラム」では、ある特定のトピックについて電子掲示板を使って他のユーザーと議論をしたり質問を投げかけたりすることにより、教育上の知識や経験を共有することができる。また、「コミュニティ・フェイバリット」ページでは、訪問者がよく閲覧している作品がわかるので、それについて学ぶことができる。

以上述べてきたようなオンライン・ツールに関する説明のほか、ティーチング&ラーニング・コモンズの基本となる考え方である「知識の構築と共有のサークル」(図 1) について説明を伺った。図にあるように、コモンズでは、教育に関する知識を「Create (創造)」「Share (共有)」「Use (利用)」の継続的な循環によって構築しそれを共有するための知的コミュニティ空間を構成しているといえる。また、「テクノロジー」「コンテンツ」「ナレッジ (pedagogy)」の3つを公開することで教育がよりよい方向に変容するのではないかと、「オープン・エデュケーション」(例えば、Iiyoshi and Richardson, 2008) についてもお話し頂いた。





図1 知識の構築と共有のサークル (<http://commons.carnegiefoundation.org/>より)

#### (4) 日本のFDに対する示唆と今後の課題

訪問時は KEEP Toolkit の日本語化について検討段階であったため、導入に際しての技術面に関する具体的な助言を直接開発者から伺うことができたのは、今回の訪問の大きな成果の一つである。遠隔 FD 企画実践プロジェクトの立ち上げ段階においては、ユーザー間のインタラクションを促すために、オンライン上に授業実践や FD 実践に関するコンテンツを個別ユーザーが作成し、共有する仕組みづくりを模索していた。知識メディア研究所がウェブ上で展開しているプログラムのうち、オープン・ソースとして利用可能であるのは、KEEP Toolkit のみであったため、ユーザーが FD や教育改善に関するある特定の課題を持ったコミュニティを構築したり、そのコミュニティに対する支援をおこなったりするための仕組みを別途つくる必要があると考えていた。この解決策として、当初は SNS (Social Networking Service) を利用することも検討していた。しかし、今回の訪問での、CASTL プログラムに対するテクノロジーによるコミュニティ支援の議論では、互いに顔見知りのコミュニティに対して KEEP Toolkit やカーネギー・ワークスペースが有効に活用されていると知ったことや、FD 実践のように実践をおこなっている人物を特定できた方がよいといった場合に、ユーザーが匿名あるいは実名であることの意味を考慮する必要があるとの助言を受けたことなどから、実名での利用を基本として仕様をみなおし、結果、ラーニング・マネジメント・システムの Sakai を採用することとした。今後、KEEP Toolkit を、日本における FD 活動の文脈で有効に活用できるよう、対面のプログラムとの接続も考慮しながら運用することが課題となるだろう。

また、この訪問をきっかけに、配布版 KEEP Toolkit の開発責任者であるピーター・スパングラー氏を 10 月に招へいし、国際化対応などに関する具体的な助言を得ることができたことも大きな収穫であった。これについては、本報告書の別の節 (V-C-1) で扱っている。

テクノロジーが、対面の FD 実践に対してどのように活用されるべきであることを明らかにすることは、遠隔 FD 企画実践プロジェクトにおける最大の関心事であり、克服すべき重要な課題である。KEEP Toolkit をはじめとする知識メディア研究所が開発したオンライン・ツールは、教育実践に関する課題や取り組みの内容を可視化、顕在化し、教員がそれらの作品を共有したり、互いに批評したりするために利用されている。おおざっぱに言えば、テクノロジーは単独で利用されるだけで

なく対面の活動を促進するために活用されるべきであろう。実現の可否は次年度以降の取り組みの課題とすることとして、CASTL プラグラムとの類似性を持つ関西地区 FD 連絡協議会の研究サブ・グループや、本学 FD 研究検討委員会主催で毎年おこなわれている院生研修プログラムなどに開発しているシステムを適切に組み込むことによって、対面の教育改善活動を促進できるものと期待している。また、「ツールをつくる前にこういった仕組みについてしっかり考えておくべきではないか」との指摘を頂いたが、今後、対面の FD 実践へオンライン・ツールを導入するにあたって、この仕組みづくりについても考えたい。

## 4-2. ノースカロライナ大学 TLT Collaborative

### (1) TLT Collaborative について

ノースカロライナ大学の Teaching and Learning with Technology Collaborative (以下、「TLT Collaborative」または「TLTC」と略) は、ノースカロライナ大学システムに属する 17 のキャンパスに対して、テクノロジーに関わる教授・学習についてのプログラムや先導的な活動を支援するために、大学システムとしてのビジョンや共有リソースを提供するコンソーシャルな組織である。ノースカロライナ大学のジェネラル・アドミニストレーションの下、TLT Collaborative は 2000 年 3 月に設立した。

ノースカロライナ大学システムに属する大学を図 2 に示す。これにハイ・スクール 1 校を加えた 17 のキャンパスでノースカロライナ大学システムが構成されている。ノースカロライナ州のほぼ中央に位置し、敷地内に TLTC のあるチャペルヒル校は、1789 年創立の州立大学で、全米最古の公立大学でもある。学生数は約 27,000 名 (2007 年) である。ちなみに、チャペルヒルは、米国内でシリコンバレーに次いで IT 産業の盛んな都市である。

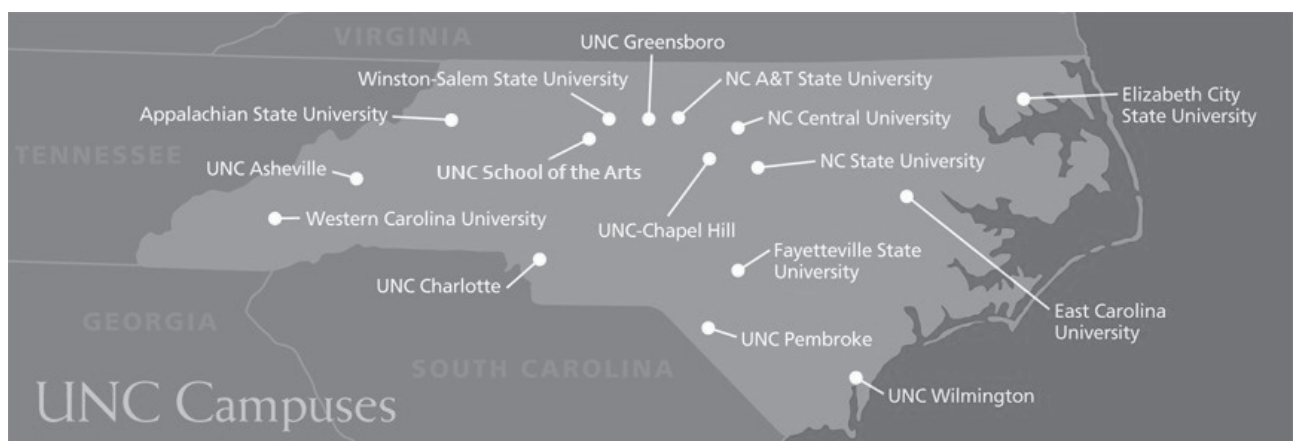


図 2 ノースカロライナ大学のキャンパス (<http://www.northcarolina.edu>より)

我々の訪問時、TLTC のスタッフは、フランク・プロチャスカ教授 (エグゼクティブ・ディレクター)、ヒラリー・ニッカーソン氏 (副ディレクター)、ローラ・ロジャース氏 (プログラム・コーディネーター)、フェイス・ダブニー氏 (プロジェクト&コミュニケーション・マネージャー) の 4

名であった。

## (2) 訪問の目的

TLTC 訪問の目的は、大きく 3 点あった。まず、テクノロジーに関する諸課題について、17 のキャンパスの結節点となるユニークな組織形態やその連携体制について学び、私たちが関西地区 FD 連絡協議会などで実現しようとしている大学間連携あるいは拠点形成に対して示唆を得ることである。2 点目は、17 キャンパスを支援するための、テクノロジーに関わる、あるいはそれを活用した FD のさまざまな取り組みについて学ぶことにある。例えば、TLTC は、「TLT カンファレンス」というテクノロジーに関する大学システムレベルのカンファレンスを毎年開催しているが、このカンファレンスを通じて、FD コミュニティの支援や FD ネットワークづくりに関して、組織レベル、地域レベルにおいて、どのような役割を果たしているのか、また、TLTC が運営している FD 活動の支援をおこなうためのオンライン・システムが、どの程度教員から認識され、どのように利用されているのか、といった点について情報収集をおこなうことである。3 点目は、ノースカロライナ大学システム内の各キャンパスに、教授学習センターなどの FD 推進組織があるが、TLTC との関係はどうなっているのかという点である。

訪問するに際して、TLT Collaborative のウェブ・サイトにて情報収集した以外に、プロチャスカ教授、ニッカーソン氏、カーネギー財団の飯吉博士を交え、松下教授、田口准教授が訪問目的の説明や調査希望事項について事前に電話会議にて議論をおこなった。

## (3) 訪問の内容

TLTC には、5 月 28 日（水）に訪問した。TLTC のスタッフには、ビデオ・カンファレンスを含む一日がかりの充実したプログラムを編制して頂き、実りある訪問となった。午前のディスカッションでは、松下教授より拠点形成プロジェクトに関する概要説明、筆者より本センターのテクノロジーを活用した取り組みについてプレゼンテーションをおこなった。

5 月 28 日（水）（所属は訪問当時、敬称略）

・ ディスカッション (TLTC スタッフ：4 名)

Frank Prochaska (Executive Director)

Hilarie Nickerson (Program Coordinator)

Laura Rogers (Program Coordinator)

Faith Dabney (Project & Communication Manager)

・ ランチ (TLTC スタッフ：4 名+TLTC 評議会：5 名)

Ray Purdom (Director, University Teaching and Learning Center, UNC Greensboro)

Kathy Kyzer (Senior Manager for Academic Outreach, UNC Chapel Hill)

Sallie Ives (Associate Professor, Department of Geography & Earth Sciences,  
UNC Charlotte (representing the UNC Faculty Assembly))

Carolyn Argentati (Associate Vice Provost & Deputy Director of Libraries,  
North Carolina State University (representing the UNC University

Libraries Advisory Council))

Jim Sadler (Associate Vice President for Academic Planning, UNC General

Administration (representing the UNC Division of Academic Affairs))

・ ディスカッション (TLTC スタッフ : 4 名 + TLTC 評議会 : 5 名)

・ ビデオ・カンファレンス (TLTC スタッフ : 4 名 + TLTC 評議会 : 9 名)

Anna T. McFadden (Director, Coulter Faculty Center for Excellence in Teaching and Learning & Professor, Educational Leadership and Foundations, Western Carolina University (WCU))

Scott Simkins (Director, Academy for Teaching and Learning and Associate Professor of Economics, North Carolina A&T State University)

John Myers (Instructional Technology Specialist, Center for Teaching and Learning, University of North Carolina at Asheville (UNCA))

Leah Kraus (Associate Vice Chancellor, Information Technology Systems Division, University of North Carolina Wilmington)

・ まとめ

#### (a) TLT Collaborative の組織体制について

ノースカロライナ大学システムでは、17 のキャンパスが互いに助け合い、さまざまな情報を共有し合っている。この大学間連携は、各キャンパスの規模やミッションが異なり、互いに利害関係がないために実現できるものである。テクノロジーに関わる諸課題について、17 のキャンパスを接続する役割を果たしているのが TLT Collaborative である。この TLTC は、ジェネラル・アドミニストレーションの直接的な影響を受けずに活動しており、大学システム直轄の組織でないことが組織形態の大きな特徴になっている。また、TLTC の活動は、各キャンパスの学長から選出される代表者で構成される評議会 (Collaborative Board) によって監督されている。今回の訪問では、対面およびテレビ会議で評議会のメンバーにも参加して頂くことができた。評議会メンバーは、上述のスケジュールに示すように、教授学習センターやファカルティ・センターの長など、各キャンパスにおける FD 活動の推進に深く関わっている者が多かった。

設立当初の TLT Collaborative に対する 17 キャンパスからのニーズは、「キャンパス間の情報共有のためのファシリテートをする事」および「新たに出現するテクノロジーに関する情報共有や学習の機会を提供すること」の 2 点であった。後で述べるオンライン支援システムの PDP に代表されるように、前者のニーズに対しては、各キャンパスの FD 活動促進を支援するために、各キャンパスから教授・学習に関わる情報を収集、分類し、大学間で共有するための場をオンライン上で提供している。後者については、教育に関する新たなテクノロジーを同定する手助けをし、その導入に際して学習機会を提供したり適切な支援をおこなったりしている。その一例が、ラーニング・マネジメント・システム (LMS) の導入にあたっての支援である。具体的には、ノースカロライナ大学システム内の教育システムについて、Blackboard (11 キャンパス) や WebCT (6 キャンパス) といった商用の LMS から、州議会からの要請もあって、オープン・ソースの Sakai や Moodle への移行を検討あるいは希望しているキャンパスがあり、実際に 2008 年度には 3 つのキャンパスで

LMSの移行作業の支援をTLTCが担当しているとのことであった。17キャンパスを接続する媒介機関として、TLTCは、これら2つのニーズを重視して活動をしているとのことである。

各キャンパスは、TLTCと常に協力することを強いられておらず、必要に応じてTLTCに対して支援を求めることができる。新規テクノロジーを導入するにあたって、TLTCが支援をおこなったキャンパスに対しても、技術移転が終わればTLTCは撤退するという姿勢を取っている。このように、ノースカロライナ州では大学間連携に対して協調的アプローチを取っているが、隣接するジョージア州などではトップダウン的アプローチであるというように、州によって大学間連携についてのアプローチの仕方が異なっているようである。

#### (b) TLT Collaborativeの活動について

訪問前にウェブ・サイトで確認していた情報と合わせて、TLTCが取り組んでできる活動について紹介する。

#### TLTカンファレンス (<http://conference.unctlt.org/>)

ノースカロライナ大学システムにおける教育に焦点を当て、テクノロジーを効果的に利用した教授・学習に関する発表や情報交換をおこなう場として、個々の教員の実践を持ち寄る「TLTカンファレンス」を2000年より毎年開催している。カンファレンスは3日間に渡って学内で行われ(2008年は5/12~14に開催)、2008年で9回を数える。2007年度は、約540名が参加し140件の発表があった。参加者のおおよその内訳は、教員50%、事務員20%、その他、ITスタッフ、図書館員、インストラクショナル・デザイナーなどで、一部、学生も参加しているとのことであった。大学システム内の教員やインストラクショナル・デザイナーなどの専門家などを参加対象としているが、ノースカロライナ大学システム内のキャンパス以外にも、ノースカロライナ・コミュニティ・カレッジ・システム内の大学やその他の私立大学からの参加者もある。近隣のジョージア州、テネシー州、バージニア州などからの参加者も若干いるとのことである。2008年のテーマは、「Mix It Up! Creative Combinations for Learning in North Carolina」で、カンファレンスのプログラムとして、基調講演、ラウンドテーブル、ハンズオン・ワークショップ、口頭発表、パネル・ディスカッション、デモンストレーション、ポスター・セッションが設けられている。

TLTカンファレンスへの参加者にとっては、他のキャンパスで行われているテクノロジーを活用した教育実践や教育改善に関する情報共有のためのひとつの大きな機会となっている。普段は個人でおこなっている活動に対して発表の機会が与えられることにより、キャンパスを越えてFDコミュニティを育てることができることもメリットであろう。カンファレンスのウェブ・サイトでプロシーディングスを読むことができるが、新たなテクノロジーの教育への活用についての内容が多いようである。カンファレンスで発表するためには、事前にプロポーザルを提出し、TLTCスタッフのレビューを受ける必要がある。

#### プロフェッショナル・ディベロップメント・ポータル (PDP) (<http://pdp.unctlt.org/>)

学内の教員、スタッフ、事務員、図書館員を対象としたプロフェッショナル・ディベロップメントのためのポータルサイト「PDP」を開設している(図3)。学内の教育に関する電子リソースを集

約したサイトで、コンテンツを自由に検索し、各自の教育改善のために利用できる。執筆時における登録者 1,752 名でリソース数は 2,697 である。

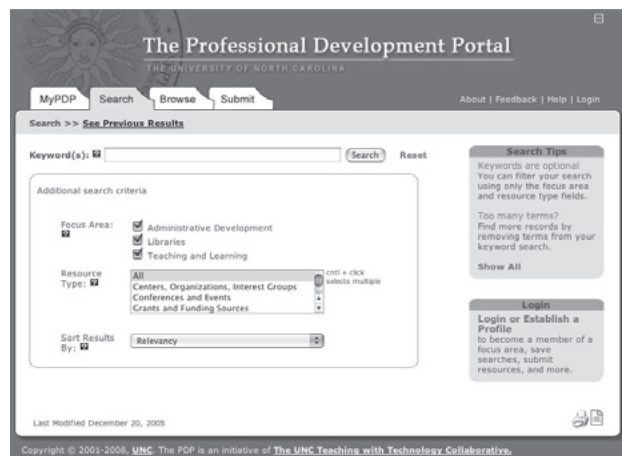


図 3 UNC Professional Development Portal (PDP)

これ以外にも、同種の情報支援のためのオンライン・システムとして、大学システム内のいくつかのセンター連携組織が、学内の教員やスタッフが提供する教育研修に関するリソースやプログラム（セルフペース・チュートリアル、ワークショップ・シラバス、教授用ビデオ、授業のハンドアウト、その他の研修用リソースなど）を提供する「TLT Training Compendium」や、教員や図書館員などから自発的に提出された教材を収集したポータルサイト「Compendium of Training Materials」を運営している。後者は、ワークショップのプログラム、ビデオ教材、配布資料、その他の研修用リソースを、他のキャンパスと共有、相互利用することを可能にしておき、例えば、ワークショップを行いたいニーズがあった際に TLTC スタッフが教材を紹介するためにシステムが利用されている。

コース・リデザイン・イニシャチブ (<http://www.unctlt.org/initiatives/cr/>)

The National Center for Academic Transformation (NCAT, [www.thencat.org](http://www.thencat.org)) のプロジェクト (1999-) で、学生のリテンション率や卒業率の向上、教室の効率的利用、学生 1 人当たりのコスト削減などの規準を設定し、学生のアクセスの増加とコストの削減を意図して授業のリデザイン(授業改善)を試みるプロジェクトである。ノースカロライナ大学システム内の各キャンパスにおいても、NCAT により推奨されたコース・リデザインのためのモデルやプロセスを使用しており、この活動を TLTC が支援している。このアプローチを使い、すべてのコースを対象として、アクティブ・ラーニングを導入し、独立した学習の機会を提供するためにテクノロジーを使い、進行中のインタラクションや支援やフィードバックを学習者のために提供するなどの方法を通じて授業がリデザインされる。教室内やオンラインにおける学習者の関与を最大化するよう意図されたこの方法を使って授業が改善されることによって、組織は、学生の成功やリテンション率を向上することができる。TLTC はリデザインのための小規模な助成プログラムを受け、2 年目を迎えていた (FY2007-08 には、15 のプロジェクトに対して 48,000 ドル、FY2008-09 には 31,000 ドルの予算を計上している)。

各キャンパスのエフォートに対して、TLTC は、情報やリソースの共有の機会を提供したり、経験のあるメンターをリデザインの経験が浅い人々と接続する役割も果たしたりするなどの支援をおこなっている。

これまで述べてきた取り組みのほか、学内のテクノロジーに関する特定のテーマについて関心のあるメンバーを集め、電子掲示板、メーリング・リスト、テレビ会議、電話会議などを活用して継続的な議論を行うインタレスト・グループ (Interest Groups) を組織するなど、さまざまな活動をおこなっている。このインタレスト・グループは、TLT カンファレンスを対面の会合の場として利用している。「Blackboard」「遠隔教育」「e ラーニングにおける教授」「e ラーニングにおける支援」「教授の専門家」「図書館員」「オープン・ソース」「TLT の評価」「ウェブのアクセシビリティ」「Blackboard Vista (前 WebCT Vista)」といったテーマが設定されていた。

### (c) 各キャンパスの取り組み

レイ・パードム教授 (グリーンズボロ校)、キャシー・カイザー氏 (チャペルヒル校)、サリー・アイヴス准教授 (シャーロット校) は各キャンパスの FD センターのリーダー的存在であり、TLTC スタッフだけでなく、これらの評議会メンバーからは各キャンパスにおける FD の取り組みについて伺うことができた。TLTC 自体は、SOTL の活動を直接おこなっていないが、グリーンズボロ校をはじめ、キャンパスによっては活発に SOTL の活動を推進していることがわかった。

グリーンズボロ校では、メンタリングが FD において重要であると位置づけられていた。メンタリングに関しては、カーネギー財団でも SOTL の活動において重視されているという話もあった。パードム教授によると、グリーンズボロ校では若手教員を対象とした「若手教員メンタリング・プログラム (Jr. Faculty Mentoring Program)」をおこなっている。24 名の若手教員を 3 つにわけ、各グループに、研究・教育に優れた教員の双方を入れたグループを組織し、個人的メンタリングなどを継続的にこなすプログラムである。現時点でメンターは、過去の参加者の中から優れた教員を選定してボランティアで参加してもらっているとのことである。メンターに対しては、事前にワークショップ形式で 2 日間の研修がおこなわれる。

どのような専門家が FD に有用であるかという議論に対し、チャペルヒル校のカイザー氏は、インストラクショナル・テクノロジーの専門家であると述べた。これには 2 タイプあり、一方は、一般的な教育的テクノロジー支援のディベロップメントあるいはトレーニングのクラスを担当する専門家で、学部にいる専門家と協力して、ファカルティ・メンバーに対するマン・ツー・マンの支援をおこなっている。他方は、対面のコースを補うためにマルチメディアのモジュールを開発するマルチメディア・ディベロッパーである。これに示されるように、各キャンパスの FD 活動については、教員だけでなく複数のテクノロジーをはじめとする専門家が深く携わっているケースが多いことがわかった。

また、Argentati 氏 (ノースカロライナ州立大学) は、スタッフのメンバーが、インストラクショナル・デザインのスキルを持つことが非常に重要であると考えていた。学生にとってインフォーマティブでインタラクティブであるような使いやすい構造で、画像などのメディアを駆使して教材

を作成することのできるインストラクショナル・デザイナーやグラフィック・デザイナーの市場は非常に競争的でニーズもあるとのことであった。彼らは大学教員を対象とした1時間程度のワークショップを担当しており、スタッフ全員がよい教員であることが必要で、単にコンピュータに関する技術的スキルだけでなく、コミュニケーション・スキルもインタラクティブでダイナミックなものを持っていないと述べていた。

#### (4) 日本のFDへの示唆と今後の課題

TLT Collaborativeは、17キャンパスの結節点となり、テクノロジーに関わる諸課題について各キャンパスからのニーズに応じた支援をおこなう組織であることがわかった。また、大学システムの執行部とは独立し、各キャンパスの代表者で構成される評議会からその活動を監督されるという日本では見られない組織形態であった。これは、大学システムが、規模やミッションの異なるキャンパスの集合体という体制だからこそ実現可能な形態であるのかも知れない。コスト節約についてなど、州議会の意向からの影響を受けている面もあるようだが、キャンパス間で共通する課題を一つの組織で引き受けることにより、各キャンパスの省力化がはかられている。TLT Collaborativeは、規模からいうと、京都大学のセンターあるいはFD研究検討委員会と関西地区FD連絡協議会の中間にあたるといえるだろう。前者は学内の各部局を、後者は関西地区の100余の大学を接続する組織である。関西地区FD連絡協議会は互いに競合する大学が含まれているものの、これを「連携」や「研究サブ・グループ」といった形で、各大学のニーズに応じた課題ベースで多様な大学間連携をおこないつつ。この点は協調的アプローチをとるTLTCと重なる部分があるだろう。

TLTCのさまざまな教育改善に対する取り組みについても学ぶことができた。TLTカンファレンスは、大学システム内の教育に焦点をあてた、学内のメンバーを対象としたカンファレンスで、外部からの参加の比率が多い京都大学の大学教育研究フォーラムとは関係が逆である。TLTカンファレンスは、テクノロジーに関わる教育的課題に特化しているが、キャンパスを越えた教員間のコミュニティづくりが実現されていることについては、大学教育研究フォーラムにおいても見習うべき点があるだろう。また、PDPなどのオンライン・システムが、学内の一般教員にどのように活用されているのかを尋ねたところ、各キャンパスからの代表者で構成されているファカルティ・アセンブリー (Faculty Assembly) を活用しており、1-2ヶ月に1度開催される会合にスタッフなどが出向き、TLTCの取り組みについて逐次説明をおこなっているとのことであった。

各キャンパスの教授学習センターなどとの関係は、すでに述べてきたように、キャンパスの代表者がTLTCの評議会に加わり、TLTCと協働していることがわかった。また、グリーンズボロ校にみられるように、キャンパスによっては独自にSOTLの活動を活発におこなっていることがあることもわかった。

#### 4-3. テクノロジーを活用したFDについてのまとめ

今回訪問した、カーネギー財団の知識メディア研究所、ノースカロライナ大学TLT Collaborativeと、京都大学の高等教育研究開発推進センターの理念や活動などについて表1にまとめた。TLTCは独自の理念を打ち出していないが、17の多様なミッションをもつキャンパスを接続する組織であ



るためであろう。

三者に共通していたのは、毎年教育に関するカンファレンスを開催しているということである。TLTC は主に大学システム内の構成員を対象とし、テクノロジーの問題に焦点をあてるという面ではほかの二者と異なるが、大学教員が教育実践を互いに報告し合う情報交換の場が設けられていることは共通している。ネットワーク形成については、本センターの今後の大きな目標でもあるが、テクノロジーの面からこれを支援するために、KEEP Toolkit をはじめとするオンライン・ツールをいかに活用して多様なコミュニティを支援できるかが課題となるだろう。また、TLTC の活動においては、FD に関わる情報収集と提供が重要であることが強調されていたが、PDP などの支援システムに見られるように、教育改善や FD に関わる情報収集をおこない、個別のニーズに応じてそれを提供できる形に加工することも重要な点であろう。

これ以外に今回の訪問で感じた点として、2 点挙げておく。FD を推進するにあたっては、教授学習センターだけでなく、キャンパス内の情報基盤センターや図書館との連携においてなされている場合がみられた。例えば、ノースカロライナ州立大学では、他部局と利害関係がない図書館から FD に関するコミュニティが広がったとのことであった。図書館員が FD に関与していることは日本とは異なる点である。本学でもこれらのセンター間の連携の強化や、情報共有については今後の課題となるであろう。また、ノースカロライナ大学では、キャンパスごとに教授学習センターの規模が大きく異なっていたが、アカデミック・スタッフ以外に教育に関わる専門家を多く抱えているキャンパスもあった。日本の多くの教授学習センターでは、大学教員がセンターのスタッフを担っているが、このようなセンターでは、技術面などに関してはインストラクショナル・デザイナーや IT 技術者などの専門家がセンターに所属していた。このような人材はニーズも大きく、組織内で有効に機能していたことから、日本においてもこのような専門家の必要性や FD にどのように携わるべきかを今後考える必要があるだろう。

表 1 訪問した 2 つの組織と京都大学高等教育研究開発推進センターの比較

	カーネギー教育振興財団 知識メディア研究所	ノースカロライナ大学 TLTC	京都大学 高等教育研究開発推進センター
理念	SOTL	Learning-centered アプローチ (SOTL 活動は大学ごと)	相互研修
カンファレンス (参加者)	ISSOTL (大学教員)	TLT カンファレンス (教員、事務員、専門家など) ※テクノロジーに特化	大学教育研究フォーラム (大学教員)
ネットワーク	プログラムを通じた全国規模の多層なネットワークづくり (CASTL・・・)	テクノロジーを媒介とした大学システム内のネットワークづくり	4 レベルでの拠点形成 (関西 FD、JFDN・・・)
テクノロジー	KEEP Toolkit、Gallery、 Commons	PDP など	大学教育ネットワーク (Web 公開授業・・・)
上位組織	事業財団	大学システム (キャンパスは規模、ミッションともに多様)	大規模研究大学


## 参考文献

- ・飯吉透 (2002) カーネギー財団の試み—知的テクノロジーと教授実践の改善 (上)、アルカディア学報、No.66 (<http://www.shidaikyo.or.jp/riihe/research/arcadia/0066.html>)
- ・Iiyoshi, T. and Richardson, C.R. (2008). Promoting Technology-enabled Knowledge Building and Sharing for Sustainable Open Educational Innovations, Iiyoshi, T. and Kumar, M.S.V. eds, *Opening Up Education: The Collective Advancement of Education Through Open Technology, Open Content, and Open Knowledge*, Chap. 22, MIT Press, pp. 337-355.

## 参考 URL

- ・カーネギー教育振興財団, <http://www.carnegiefoundation.org/>
- ・知識メディア研究所, <http://www.carnegiefoundation.org/programs/index.asp?key=38>
- ・ノースカロライナ大学, <http://www.northcarolina.edu/>
- ・ノースカロライナ大学 TLT Collaborative, <http://www.unctlit.org/>
- ・KEEP Toolkit, <http://cfkeep.org/>
- ・SourceForge, <http://sourceforge.net/projects/keep toolkit/>
- ・Sakai Project, <http://sakaiproject.org/>

(酒井 博之)



**Online Faculty Development**  
**BUILDING THE CORE IN FACULTY DEVELOPMENT**


Hiroyuki Sakai  
Center for the Promotion of Excellence in Higher Education  
Kyoto University

<http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/>  
[sakai@z04.mbox.media.kyoto-u.ac.jp](mailto:sakai@z04.mbox.media.kyoto-u.ac.jp)

1

## Contents


- Introduction of our current Online FD activities
  - “Higher Education Network”
- Next 5 years of the Online FD section
  - Goal
  - Problems
  - Plan



2

## Higher Education Network (2003-)

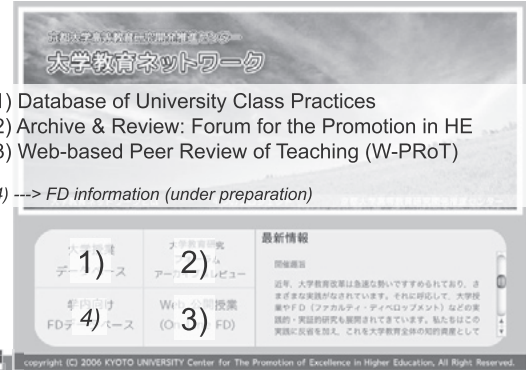
- Online mutual FD portal
- To be a national “hub” concerning FD in Japan
- Target users
  - Faculty members@Kyoto-U
  - Faculty members@all-U



3

## Higher Education Network (2003-)

- 1) Database of University Class Practices
- 2) Archive & Review: Forum for the Promotion in HE
- 3) Web-based Peer Review of Teaching (W-PRoT)
- 4) ---> FD information (under preparation)




<http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/edunet/>

4

## Database of University Class Practices

- Collection of good practices (since 2003, 32 items)
  - University classes
  - Various FD activities
- Documentations of a course
  - e-Course portfolio
- Selected from our Forum’s presentations
- Written by practitioners
- Reviewed by our staff
- Visitors can become reflective



5

## Database of University Class Practices



6

An example of DB-UCP

←Course title  
"Psychology of college students"

←Table of content

←Short video×3

7

←Outline of the course

- Title of the course
- hyper link to the syllabus
- Textbook
- Purpose of the course
- Collaborators' list

←Viewpoint of the course

8

←Contents of the practice

←A brief comment from the lecturer

←Exercises for students

9

←Hyper link to a tool ("Reflection sheet")

←Learning portfolios

10

←Reflection by the lecturer after the course

←The point at issue

←Hyper link to an example of a product by a student

11

## Archive & Review

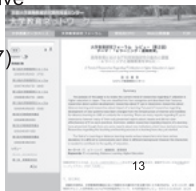
### Forum for the Promotion in HE

- "Archive"
  - Collection of proceedings of our Forum
  - 266 items, 2002-08
  - 2-page PDF files
- Aim
  - Sharing the knowledge and practices in HE
- 6 research areas
  - Evaluation & Assessment
  - Curriculum
  - FD & PRoT
  - Lesson Study
  - E-learning & Distance Learning
  - University Students

12

## Archive & Review Forum for the Promotion in HE

- “Review” (2007-)
  - Articles by experts on specific area
  - Review:
    - Educational report, practices, researches
    - Forum’s presentations
  - Direct access to proceedings on “Archive”
  - “Course Evaluation by Students” (2007)
  - “E-Learning” (2007)
  - “Faculty Development” (2008)



13

### An example of the Review

Specific area: E-learning & Distance learning

3. 高等教育における利用促進研究の動向

3.1 高等教育システム化の動向

3.2 高等教育システム化の動向

3.3 高等教育システム化の動向

Hyper link to proceedings of "Archive"

15

## Web-based Peer Review of Teaching (W-PRoT)

- Class observation on the web (since 2006)
- Videotaped class + BBS (2 weeks/class)
- Log into the system by the ID & PW
  - Real names are used on BBS
- Dual-screen synchronized videos
  - Dual viewpoint presentation of a class
  - Interaction between the lecturer and students
- Under test phase with 30 members
  - Toward a nation-wide scale network
- Building online learning communities
  - At national level
  - Beyond institutions, disciplines, experience levels

16

On-Line FD Web公開授業

授業の概要

授業料 (ダウンロード)

授業料 (ダウンロード)

### Main window of W-PRoT

← Selection of a video (15-20min/video)

← The dual viewpoint representation

← to the BBS of the class

← plan, handouts, products by student...

BBS

投稿

自己紹介

A mail will be sent to all participants in the ML after every posting

Self-description by each participant

18

## Next 5 years

### Goal

- To realize & to promote mutual FD on the web
  - Supporting daily FD activities
  - Respecting unique context of each individual
  - Providing supportive environments for creating various collaborative communities
- To support offline FD activities
  - Connecting them to the online system
  - Fostering a continuous and sustainable FD culture
    - Peer-review



19

### Problems to be overcome

- “Database of UCP” & “Archive & Review” are uni-directional
    - Users cannot communicate with each other
  - Weak commitments for W-PRoT (“ROMs”)
  - Difficult to share practices quickly and directly
    - All items are selected/reviewed by the staff
- etc.



20

## About new platform

- **KEEP Toolkit@CF**
  - Each faculty member can create own e-portfolio
  - Effective resources in learning communities
  - Localization into Japanese
  - Customizing into Japanese context
- **SNS**
  - Creating diverse communities on the web
  - Enhancing interactions among faculty members
  - A match for Japanese culture?



21

## Five-Year Strategic Plan

- **Continuous practices on W-PRoT**
  - To increase the number of participants
  - To open the system to all universities in Japan
- **Development of new platform**
  - Prototype (2008)
    - Localizing and customizing of KEEP Toolkit
  - Anticipated launch date (2009)
- **Development of effective FD programs (2009-)**
  - Class observation
    - As a place of reflection
  - FD Workshop
    - As resources for discussion



22

## 5. カーネギー教育振興財団、インディアナ大学、およびノースカロライナ大学訪問

### 5-1. はじめに

本節では、カリフォルニア州パロアルトのカーネギー教育振興財団知識メディア研究所（Knowledge Media Laboratory, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching）、インディアナ大学ブルーミントン校（Indiana University, Bloomington）、およびノースカロライナ大学チャペルヒル校（University of North Carolina, Chapel Hill）訪問の成果について述べる。



### 5-2. カーネギー教育振興財団知識メディア研究所訪問(2008年5月22～23日)

カーネギー教育振興財団は、シリコンバレーの北部端、パロアルトの広大なスタンフォード大学のキャンパスを通り抜け、丘をのぼりきったところにある。非常に見晴らしがよく、温暖で乾燥した気候に特有のハーブやオリーブなどの植物がさわやかな風に揺れている。コテージのような素朴な外観の建物は、もともとそこにあった小屋に調和するようにデザインされたということであった。

訪問第一日の22日には、カーネギー教育振興財団知識メディア研究所所長の飯吉透氏、財団の副理事長である Dr. Pat Hutching、上級研究員の Dr. Mary Huber とのミーティングを行った。三氏とのミーティングの前に、出迎えて下さった飯吉氏から、数ヵ月後の9月にカーネギー教育振興財団の理事が Dr. Lee Shulman から Dr. Tony



Byrk へと替わること、これに伴い、高等教育関係のプログラムのほとんどが終了を迎えることになったことを知らされた。カーネギー教育振興財団との今後の連携をも視野にいられた今回の訪問は、ここでの高等教育に関するプログラムの中心に掲げられた「Scholarship of Teaching and Learning (SOTL)」という概念と比較検討することにより、本センターの「相互研修型FD」という理念を深化させるという大きなねらいがあった。しかし、カーネギー教育振興財団の高等教育分野からの撤退は、SOTLの求心力が失われるという可能性も意味するものであり、この時点では、衝撃的なニュースと言わざるを得なかった。

この後、Dr. Pat Hutching、Dr. Mary Huber が加わり、ミーティングが始まった。まず、田中毎実センター長により、日本の高等教育、Faculty Development (以下、FD) の状況に関する簡単な説明があった。次に、松下佳代教授から「Building the Core in Faculty Development」と題して、本センターの歴史・概要、特別教育研究としてスタートさせたプロジェクトの背景となる日本における FD の状況、学内・地域・全国・国際の 4 つのレベルで FD ネットワークの形成を図るプロジェクトの概要、および課題についての発表があった。ディスカッションでは、主に地域レベルのネットワークである関西地区 FD 連絡協議会の運営に関して、カーネギー教育振興財団の CASTL プログラムの経験をもとに、有益な示唆を得た。

訪問第二日の 23 日は、飯吉氏のコーディネイトで、Rose Asera 上級研究員、Cheryl Richardson 研究員、Peter Spanglar プログラムアソシエイト、Olga Trusova プログラムアソシエイトから、カーネギー教育振興財団や同財団の知識メディア研究所の活動について紹介を受けた。本センターからは、酒井博之准教授より、「Online Faculty Development」と題して、遠隔 FD プロジェクトについて発表があった。ディスカッションでは、特に、知識メディア研究所で開発された KEEP Toolkit というプログラムの運用、その他の Face to Face のプログラムとの連動のさせ方などをうかがい、日本語版 Keep Toolkit を開発・導入しようとしている本センターにとって大きな収穫となった。

### 5-3. インディアナ大学ブルーミントン校訪問(2008 年 5 月 26 日)

インディアナ大学ブルーミントン校は、日本にも似た湿潤な気候の土地にあり、広々としたキャンパス内には小川が流れ、緑があふれていた。

訪問日は、5 月の最終月曜日であり、アメリカではちょうどメモリアルデー(戦没者追悼記念日)とされる日であった。祝日であるにも関わらず、インディアナ大学コンサルティングオフィス (Indiana University's Campus Instructional Consulting office) の Director である Dr. Jennifer Robinson のコーディネイトにより、充実した一日となった。



まず、Dr. Robinson との breakfast meeting に始まり、午前には、Ray Smith 副学長を訪問してのミーティング、午後には Karen Hanson 学長を訪問してのミーティングの機会を得ることで、同じ機関に所属しながら異なる役職にある三氏の見解に触れることができるなど、終日、貴重で興味深いディスカッションが行われた。とりわけ、2009 年 ISSOTL の会長である Dr. Robinson からは、SOTL という概念の解釈や位置づけについて、カーネギー教育振興財団とはまた異なる見解がうかがえ、この概念がある程度幅をもちつつ普及していることを知ることとなった。



#### 5-4. ノースカロライナ大学チャペルヒル校訪問(2008年5月28日)

ノースカロライナ大学は、州立の総合大学で、州内に 17 のキャンパスを持ち、これら全体はノースカロライナ大学システムと呼ばれる。中でもチャペルヒル校は、1789年に創立された全米最古の公立大学である。

訪問先は、ノースカロライナ大学システムの全キャンパスに対する IT 支援を行っている Teaching and Learning with Technology Collaborative (TLTC)である。本センターのプロジェクトの、特に全国レベルのネットワークに対して示唆を得ることが訪問の目的であった。

TLTC の Director である Dr. Frank Prochaska、Program Coordinator の Dr. Hilarie Nickerson が中心となり、朝から夕刻まで、三部のディスカッションやランチをとりながらのミーティング、さらにビデオカンファレンスが用意された。午前中のディスカッション・セッションでは、まず松下佳代教授より本センターの特別教育研究のプロジェクトに関する発表、および、2つの機関（カーネギー教育振興財団、インディアナ大学ブルー



ミントン校)への訪問を通じて得た成果についての報告がなされ、TLTCのスタッフとのディスカッションが行われた。午後には、ビデオカンファレンスのシステムを使用し、チャペルヒル以外のキャンパスのスタッフも参加するなどして、刺激的なディスカッションが続けられた。ノースカロライナ大学システムにおける IT を用いたネットワーク形成に関しての豊かな経験や様々なアプローチは、本センターが推し進めようとしている全国レベルのネットワーク形成に対して大いに参考になるものであった。

#### 5-5. おわりに

今回の訪問から印象を深く受けた点をキーワードで表すならば、「Inquiry」と「Learning」である。いずれの機関にも共通する Faculty Development へのアプローチは、大学教員による学生の「学習」に関する課題の「探究」を促すというものであるように感じられた。すなわち、Faculty に向けられているのは Develop することへの要請ではなく、Discover することへの期待である、というスタンスである。そこには、大学教員を探究者としてみなし、好奇心をかき立て支援するプログラムやシステムを開発するという緻密で周到な戦略がある。訪問以後も、SOTL 概念について徐々に理解を深める中で、各学問分野のスタイルごとに採用する問いや探究の方法、答えが決まるという Disciplinary styles を尊重するスタンスが、上記のアプローチが実効性を持つ際に重要な役割を果たしているということが見えてきた。教育学の教員であれ、法学や理学の教員であれ、“教育の専門家”としてのアイデンティファイを動機づけ、互いに敬意をもった連携・交流が行われる上で、SOTL という概念は非常に興味深く、日本の FD が学び得るところは大きいと考えられる。

(河崎 美保)

## 6. プレ大学教員としての大学院生とFD

### 1. はじめに

近年、日本においては大学のポスト大衆化と十八歳人口の減少に伴って、教員の教育的資質が問われている。いわゆる研究大学においても、教員自身の研究だけでなく学生の教育に力を入れることが求められているのが現状である。そこで、各大学ではファカルティ・ディベロップメント（FD）を行うことで、教員の資質向上に努めている。しかしながら、将来の大学教員である大学院生に対する大学教員準備プログラム（プレFD）の実施はいまだに手薄であり、これを充実させることが喫緊の課題である。

平成20年3月に出された中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の答申では、大学院における大学教員養成機能の充実が必要であるとの考えが示されている。詳細は以下の通りである（中教審、2008）。

- 生涯を通じた職能開発を考える上では、大学教員となって以降のFDの問題だけを対象とすることは適当でない。大学教員となる前の段階、大学院における大学教員の養成機能（いわばプレFD）の在り方を見直すことが必要である。各大学院において意図的・組織的にプレFDがなされなければ、ユニバーサル段階の大学教員となるべき備えはできない。
- 平成17（2005）年の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育」は、「大学院に求められる人材養成機能」として四つを掲げ、そのうちの一つに「確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員の養成」を位置づけている。教育を担う者としての自覚や意識の涵養、教育方法等の学習がなされるよう、個々の大学において、あるいは大学間の連携によって、TAの活動等の充実をはじめ、組織的な取組の展開を図っていくことが求められる。こうした取組は、ポストク段階のキャリア形成支援という観点からも重要となる。

これに加えて、平成19年度からは大学における新たな教員職として助教が置かれ、これが大学教員の登竜門として位置づけられようとしている（近田、2007）。これまでの登竜門ポストであった助手は、ほとんどの大学では単独で授業をすることを免除された、あるいは認められないポストであったが、助教は「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」（大学設置基準第16条改正）とされ、単独で授業を担当することが期待されている。ここで立ち上る疑問が、日本における現在のTA 経験やプレFDは、大学院生が助教に採用される際に教育力を証明する担保となりうるのかということである。そこで本稿では、プレFDが整備され充実しているアメリカを事例として取り上げ、いかにして大学院生に教育力をつけさせているかを検討する。

本稿の目的は、アメリカの大学における先進的なプレFDの取り組みを取り上げてその理念と具体的な内容を検討することにある。背景や制度が必ずしも一致しない日本とアメリカを単純に比較することはできないが、先例であるアメリカにおける課題を浮き彫りにすることで、日本への示唆を得ることをねらいとする。

## 2. アメリカにおけるプレFDの現状

### 2-1. プレFD実施の背景

図1が示す通り、アメリカにおける高等教育機関（4年制大学、2年制カレッジ、大学院修士・博士課程）の在籍学生数はここ50年の間に激増している。特に学部段階の大衆化が急激に進んでおり、江原（1994）は研究重視と教育軽視の過去の大学観を見直す時期に入っていると指摘している。現在、ポスト大衆化のフェーズに入っている大学では、学生が人種的にも、学力や学習意欲においても多様化しており、この状況に対応できるような教育の質的向上が必要になっている。教員の研究力と教育力の涵養だけでなく、大学院生の研究力と教育力の養成の重要性も問われているのである（同上、139-52）。1990年代からプレFDが実施され始めた背景には、日本と類似したこのような状況があったのである。プレFDは、博士課程に在籍する大学院生（修士課程の大学院生やポストクも含む場合も

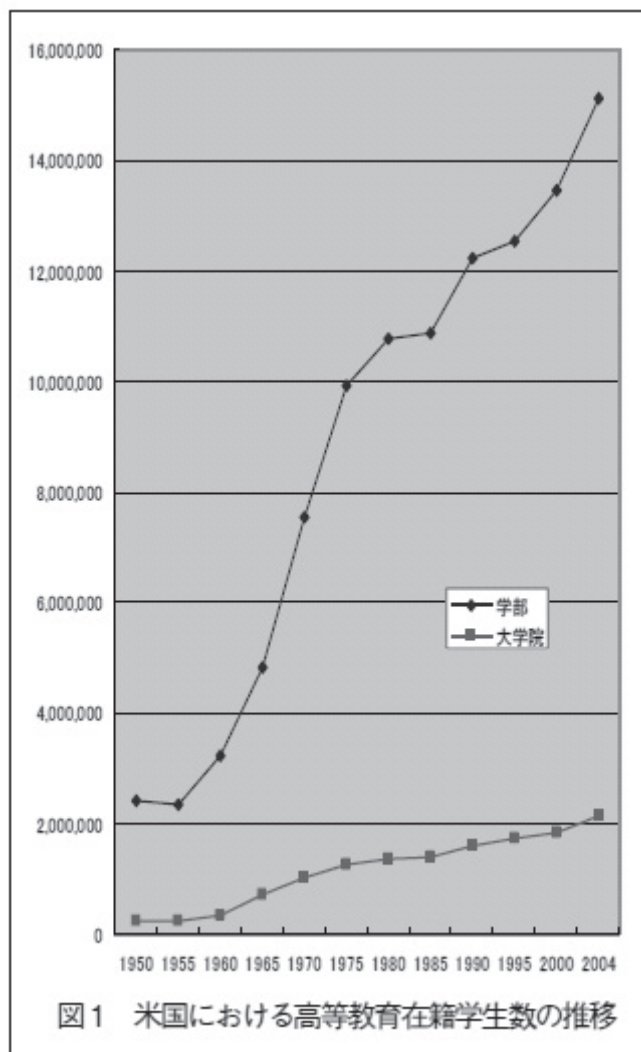


図1 米国における高等教育在籍学生数の推移

吉良(2008)より抜粋.

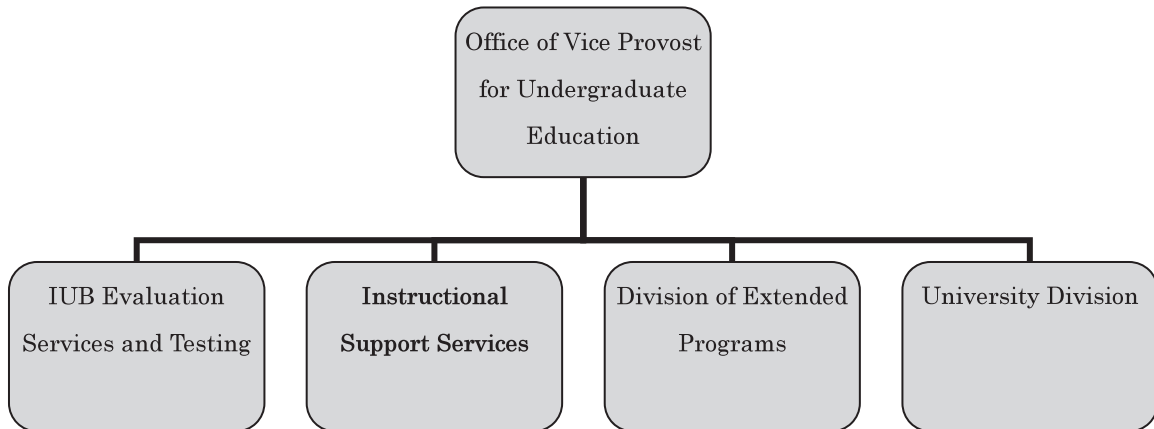
ある)が将来大学教員となるための実践型の訓練・養成プログラムであり、大学側にとっては大学院レベルの制度および組織の再編の一環と捉えることができる。

### 2-2. インディアナ大学ブルーミントン校における取り組み

インディアナ大学の旗艦校であるブルーミントン校では、Office of the Vice Chancellor of Academic Affairs and Dean of the Faculties が分割され、教員の任用や昇進などの人事および教育活動を統括する Office of Vice Provost for Faculty and Academic Affairs と学部生に対する教育の質向上を目指した FD を実施する Office of Vice Provost for Undergraduate Education が協力しながらそれぞれ SOTL を管轄している。SOTL (Scholarship of Teaching and Learning : 教育と学習の学識) とは、カーネギー財団 (The Carnegie Foundation for the

Advancement of Teaching) が提示した理念であり、これに基づいたさまざまな活動を総称するものである。これらに加えて、テクノロジーを通じて教育の質の向上を図る Teaching & Learning Technology Centers などの部局・機関が協力して FD 実施に努めている。

図2 Office of Vice Provost for Undergraduate Education の組織図 (概略)



インディアナ大学ブルーミントン校 HP(<http://www.indiana.edu/~vpue/directory.shtml>)より。

**(a) 大学院生のための教育オリエンテーション・プログラム**

インディアナ大学では、教壇に立つことに関する大学院生を対象としたオリエンテーション・プログラムの実施を各研究科に対して義務づけている。プログラムの実施期間は 1 日という短いものから 2 週間の範囲までである。各研究科の活動に加えて、学務課 (Office of Academic Affairs) は学習支援・多様性課 (Office of Academic Support and Diversity) と協力して、すべての新大学院生に 2 時間のワークショップを提供している。いくつかの研究科がこのワークショップを必修として指定していることも手伝って、参加する大学院生は毎年 350 名から 400 名にのぼる。

2002 年 8 月時点で、19 の研究科が将来大学で教えるための準備プログラムを提供している。いくつかの研究科では複数の関連講座を開設しているため、プレ FD の数は全学で 30 を数えている。このうち、9 プログラムは 1 単位を、4 プログラムは 2 単位を提供しており、残りの 17 のプログラムでは履修した学生に 3 単位が与えられることになっている

([www.indiana.edu/~teaching/pedagogy.html](http://www.indiana.edu/~teaching/pedagogy.html))。教育学研究科では、個別に 12 単位の高等教育という副専攻を設けて、大学教員の養成に努めている。

**(b) SOTL への参加促進**

インディアナ大学においては、大学院生の SOTL への参加を促進するさまざまな取り組みを行っている。ひとつめは、ISSOTL (The International Society for the Scholarship of Teaching and Learning : 国際 SOTL 学会) への参加呼びかけである。2004 年の学会には、参加費免除などの学務課の支援を受けた 20 名が参加している。このうち 17 名は、ポスター発表や個人研究発表を行っている。

SOTLに関する取り組みのふたつめは、SOTL コロキアムへの参加呼びかけである。この努力が功を奏して、1999年の秋学期から2004年の春学期までの間にコロキアムに参加した大学院生は784名にのぼる。この数は、全参加者（3484名）の23%にあたる。2002-03年に初めて参加した大学院生は145名であり、学内での認知度が高まっていることがうかがえる。次に挙げられるのは、毎年3名に提供される2,500ドルの補助金（SOTL seed grants）である。この3名のうち1名もしくは2名は大学院生であることという指定がされている。そして、年度終わりには受給者とメンターである教員が一年の研究成果を全学規模のフォーラムで発表することが課せられている。

これらの取り組みの評価は、インディアナ大学が独自に行ったSOTLに参加した大学院生6名を抽出したインタビューによって測定されている。

### (c) コース・ポートフォリオ作成

コース・ポートフォリオとは、その授業で取り上げるテキストのリストや試験問題、アンケートに対する学生のコメント、そして授業についての教員自身のコメントなどを含む書類のことを指す（ウィルキンソン、1996）。教員が相互に評価しあうピア・レビューの材料となったり、教員の教育における学識（scholarship of teaching）を表現するものであったり、昇進やテニユア獲得のための評価対象になるものである。授業のシラバスなどは含まれるものの、研究業績が中心となる従来のティーチング・ポートフォリオとは異なり、コース・ポートフォリオは受け持った授業に関する事項が中心となる。コース・ポートフォリオには以下の4つの要素が含まれている。

- 授業の内容と目標
- 目標を達成するための授業計画
- 目標が達成できたことを示す学生のデータ
- 上記3つに関する教員自身の反省

この他にも、コース・ポートフォリオには以下のものが含まれる。

- 教員の略歴
- 受講学生に関する記述
- カリキュラムにおける授業の位置づけ
- 教員の教育における思想や哲学
- 教育方法（講義、実験、議論、実践など）
- 学生の評価方法
- 学生からの評価
- 他の教員への助言

2004年には、大学が主催したワークショップを受講した4名の大学院生が作成したコース・

ポートフォリオが、全米教育ピア・レビュー（**national Peer Review of Teaching**）のウェブサイトに掲載された。選出者全24名のうちの6分の1を占める快挙である。大学院生は、こうして授業をベースとしたポートフォリオの作り方を身につけ、テニュア教員へのステップにしている。

以上のように、インディアナ大学では多岐にわたるプレFDを実施して、大学院生の大学教員としてのレディネスを身につけさせているのである。

### 2-3. ノースカロライナ大学チャペルヒル校における取り組み

ノースカロライナ大学の旗艦校であるチャペルヒル校では、教員研修センター（**Center for Faculty Excellence**）がFD実施の中心的存在である。センターの取り組みの代表例は、大学教員準備フェローシップ・プログラム（**Future Faculty Fellowship Program**）である。参加する大学院生は、以下の項目を学ぶことができるようになっている。

- 批判的思考や高次の学習を取り入れた授業のデザインや実際の教え方
- 学生を評価する有効な方法
- 自らの教育活動をよりよくしていくための学生や他の教員からの情報収集の仕方
- ポートフォリオの作成と就職活動の仕方
- 若手教員としてのバランス、競争および責任
- 競争的資金の獲得方法
- 投稿論文の書き方
- リーダーシップ

このように、大学で教えていくにあたって必要になってくる広範な内容を学ぶことができる。このプログラムはセミナー形式で、毎年夏休み中の6日間、朝8時30分から夕方4時まで行われる。複数の教員と昼食をともにしながら大学教員としてのリーダーシップのあり方や生き方などを議論できる「ワーキング・ランチ」（**working lunches**）も特徴として挙げられる。テキストの予習やオンラインでの課題提出などが毎日必須となる充実した内容である。

このプログラムへの参加は、ノースカロライナ大学の大学院生であること、およびチャペルヒル校で（この秋に始まる）次年度から教えることが決まっていることが条件である。ここで言う「教える」とは、授業計画を作成し、テキストを選定し、授業を行い、テストなどで学生の評価を行う責任を個人が負っていることを意味する。

このように短い期間で朝から夕方まで内容の詰まったプログラムではあるが、大学院生の参加度は高い。誰もが受けられるわけではないうえに、修了証と報奨金500ドルが手渡されることもその人気の一因であると考えられる。参加した大学院生は次のようなコメントを寄せている（教員研修センターのホームページ <http://cfe.unc.edu/teaching/fffp/index.html> より）。

「このプログラムはとても有意義で、この秋から教壇に立つ私に自信をつけさせてくれた。大学で教える際に重要になるトピックを理論と実践のバランスを取りながら

教えてくれた。一番良かったのは、身につけておきたい教育方法をモデルとして提示してくれたこと。」

「このプログラムのおかげで自分の教育ビジョンを構築でき、ビジョンを現実にするために必要な手段も得られた。研究科で何度もプレFDを受けてきたけれど、このプログラムはそこで得た知識を統合させてくれた。」

「このプログラムを受けて一番良かったことは、私をより質の高い教員にしてくれたことだと思う。印象に残っているテーマは、洞察力や先見性がすばらしい学習環境を創り出し、将来訪れるかもしれない教育上の問題を回避させてくれるというものだ。なにより、どのようにしてより有能な教員になるかを教わるということを通じて、教育の効果や有効性を考えるととてもいい機会になった。」

参加学生の声から抽出できるのは、実際に教壇に立つことが決まった後の、新年度の直前にプレFDを行うことで大学教員としての心構えができる大切さである。また、プレFDを行う回数は大切ながら、それを統合するプログラムが必要であるということであろう。

#### 2-4. 大学における教育・学習センターとクラスターの役割

インディアナ大学やノースカロライナ大学の事例からもわかるように、アメリカでは多くの大学が教育・学習センター（Center for Teaching and Learning）に相当する機関をFDの中核として設置している。センターには、教員の他に高い専門性を持つ専任のスタッフが置かれ、教育の改善に先導的な役割を果たすとともに、大学院生のプレ教員としての教育や教員のメンター役、教員からの相談の受け皿としての業務を担っている。そして、全米規模のプラットフォームとしてFD関係者が参加する学会（Professional Organizational Developmentネットワーク：POD）が存在している。

このようなセンターの重要な資金源および強みとなっているのが、優れた実践やプロジェクトに対するさまざまな団体からの支援である。アメリカ大学カレッジ協会（AACU）と大学院協会（CGS）による「将来の大学教員準備（Preparing Future Faculty）」プロジェクトがその代表例であり、選定した優れたクラスター（大学群）に対して財政支援が行われている。クラスターとは、博士号授与機関である研究大学がリーダーとなり、他の大学とパートナー関係を結ぶ高等教育機関のコミュニティのことである。参加学生は同じクラスターの総合大学やリベラルアーツ・カレッジ、コミュニティ・カレッジなどに派遣され、大学教員の何たるかを実践的に学ぶことができる。特徴的なのは、派遣先はひとつではなく、複数であることである。実際に教壇に立ち、各校種のニーズを直接知ること、自分に合った種類の大学を知ることができる。プログラムの内容はクラスターごとに異なるが、各大学の組織目標、教育などに関してメンターから説明を受け、参加学生が講義を行った後メンターからフィードバックを受け、教授会や委員会に参加し、教授陣のFD活動に参加するなどの貴重な経験をしている。

これまでは、指導教授(advisor)が研究能力を身につけさせるメンター役を担っていたが、このプログラムの導入により、参加学生には新たに教育活動に関するメンターが確保されるようになったのである。受け入れ先パートナー大学の教授というメンターの下で、大学教員の職務

を実践的に学べるのである。和賀（2003）は、参加学生と受け入れ先の教授との間に築かれる同僚的で相互的な関係がプログラムの効果を高めており、さらに、メンターとなる教員が自らの大学教授職について再考する機会となっていることを指摘している。

ただし、この実施には大学側、教員側、学生側すべてに時間と労力がかかるという難点がある。また、クラスターを構成する大学が地理的にかなり遠い場合もあるため、それを補う目的で年に数回はビデオ会議やパネル・ディスカッションなどが開かれている。

## 2-5. 日米の大学教員採用における違い

これまで見てきたように、アメリカにおけるプレFDは大変充実している。大学院生がプレ大学教員であることは同じはずの日本ではなぜ未だにプレFDがさほど発展していないのか、日米の大学教員採用の観点から考察する。

### (a) アメリカにおける大学教員採用

アメリカの大学教員採用について調査するために、ミシガン高等教育採用コンソーシアム（Michigan Higher Education Recruitment Consortium）ウェブサイトです求人情報の検索を行った。教育学を専門とする助教・講師レベル（assistant professor）では18件が該当した（2009/2/26現在）。表1はその内容をまとめたものである。

表1 アメリカにおける助教・講師レベルの採用の基準

応募資格	提出書類
専門分野	カバーレター
学歴	履歴書
教育歴	学歴を証明するもの
リーダーシップ	推薦状
その他（実務経験、教員免許、コミュニケーション能力など）	高等教育機関での教育業績を証明するもの

テニユア・トラックであれば、採用条件が厳しくなる傾向があるものの、非テニユアであっても教育歴・教育業績はほとんどの場合必須であった。提出書類のなかには、既述のポートフォリオに代表される高等教育機関での教育業績を証明するものが含まれている。このように、採用段階において教育力の裏づけが求められているアメリカでは、プレFDを実施する意義があると言える。

### (b) 日本における大学教員採用

日本の大学教員採用については、研究者人材データベース（JREC-IN）を用いて研究職C（助教および講師レベルに相当）を対象にした求人情報を検索し、応募する際の条件および提出が必要な書類について調査を行った。教育学を専門とする研究職Cの求人情報を検索したところ、



21件が該当した（2009/2/26現在）。その内容をまとめたものが、表2である。

表2 日本における助教・講師レベルの採用の基準

応募資格	提出書類
専門分野	履歴書
博士号またはそれに相当する 学歴	研究業績に関するもの
その他（データ解析能力、外 国語能力、年齢、熱意など）	研究計画書
	学歴を証明するもの
	その他（推薦状、実務経験の 証明書類、健康診断書など）

表からわかるように、日本の大学教員採用の重点は研究に置かれている。もちろん、なかには担当授業のシラバスの写しを添付すること、という条件をつけている大学（国立K大学）もある。しかし、大学・短大などで教育歴がある場合に限られ、教育経験がまったくなくても応募は可能となっていた。また、教育業績書の提出を求めている大学も存在する（国立N大学）ものの、この書類の内容は、これまでに担当した授業科目名も含めて2,000字程度で記載するというものである。分量の少なさと他の条件（研究業績書、研究内容の解説、研究計画など）から、この大学も採用に関して研究重視と受け取ることができる。日本でプレFDがさほど浸透しない理由は、ここにあるのかもしれない。

### 3. プレFDにおける課題—日本への示唆にかえて

プレFDは参加した大学院生にとって有益なプログラムであるが、財源や人的資源の確保、組織的支援体制の拡充において課題が残されている。財政面の課題としては、財政支援の打ち切りが挙げられる。1993年に始まった全米レベルのプレFDの取り組みは、2002年に連邦教育省からの財政支援がなくなったことを原因に打ち切られている。財政支援がなくなった後も、各大学は独自の予算でプレFDを継続している場合が多いが、外部支援がなくなったことで規模が大幅に縮小されたり、プログラムが継続できなくなったところもある。プレFDを実施していくためには、安定した財源を確保していくことが重要なのである。日本では、対GDP比などで明らかになっているように、大学に対する財政支援自体が手薄である。大学全入時代を迎えて多様な学生を受け入れている現状においては、今後必要となるのは教員の教育力である。これをプレ大学教員である大学院生に身につけさせるプレFDを実施していくためには、基盤的経費を確保した上で、競争的資金を得て大学全体の財政を拡充していくことが求められる。

人材・組織面では、特にプレFDの重要性が認知されていない大学において、人的資源が不足している、あるいは組織的な支援体制が整っていないという問題がある。例えば、メンターとしての訓練を受けた教員の数が限られていることが課題として挙げられる。また、主として研

究大学における教授陣の間では、いまだにプレFDの必要性が浸透していないことも課題である。その原因となっているのが、テニユア獲得や昇進の主たる審査対象となっているのが教育ではなく研究であるからである。研究が出版や論文数、被引用数などで容易に客観的評価ができるのに対して、教育は主観的な行為であり、数量化して測ることが難しいものであることから、本来であればFDを勧めていくべき大学側も教育を軽視しがちなのである。ボイヤー（1990）の研究におけるインタビューのなかでも、ある大学院生が次のように述べている。「（略）教育に熱心であったり、教育することを楽しんでいる大学教員は研究者としては二流、あるいは知識人として二流であると見なされることからわかるように、（大学側、教授陣は）教育は二の次だと捉えられている。教育について、大学側は矛盾したメッセージを送っている。学生をきちんと教育してほしいと言う一方で、教育を重視する教員を疑問視する（p.71）。」ボイヤーは大学側も教員も教育を重視するように、優れた教育を行う教員には賞金つきの表彰を行って学内に広く認知させることを説いたが、実際にこれを実施すると逆効果になる場合がある。毎年ごく少数の選ばれた教員しか表彰されないために、その他の優れた教員が報われないからである。FD先進国であるアメリカにおいても、どのようにFDを浸透させていくか、その方策が未だに模索されている。

先に示したように、FD およびプレ FD をめぐる諸課題は多々あるものの、アメリカの大学におけるさまざまな取り組み、とりわけ大学間の協力体制づくりの取り組みは、日本に対する示唆に富むものである。個々の大学が独自にFDを行うだけでなく、大学の枠を超えた支援体制や基盤が整備されていることが、FDの発展に大きく寄与・貢献しているということは特筆すべき点である。日本においても、大学院生のための実践的学習の場となる大学間ネットワークの構築が急がれる。加えて、プログラムの中で任期制の問題に触れることや、メンターとして教授クラスだけを選任するのではなく、助教、講師、准教授、女性や外国籍教員など多様な人材を含むことなど、日本の現状に合わせた事柄も柔軟にプレFDの中に取り入れていく必要がある。

## 引用参考文献

- American Association of Colleges and Universities (AAC&U), and Council of Graduate Schools (CGS)., 1993, The Preparing Future Faculty Program.  
<http://www.preparing-faculty.org/Brochure.pdf> (2009/02/25取得).
- Hatchings, P. et al. (2002) The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education An Annotated Bibliography.  
[http://www.ipfw.edu/celt/learning/PDFs/solt\\_carnegie.pdf](http://www.ipfw.edu/celt/learning/PDFs/solt_carnegie.pdf) (2009/02/17 取得).
- Hoover, M.C. (2006) Institutional Cultures that Support New and Prospective Faculty in Scholarly Teaching: An analysis of research. Dissertation, University of Pittsburgh.  
<http://etd.library.pitt.edu/ETD/available/etd-04202006-151508/unrestricted/hooverapril2006.pdf> (2009/02/17 取得).

Indiana University Bloomington Homepage.

<http://www.indiana.edu/~SOTL/index.shtml> (2009/02/24 取得).

Michigan Higher Education Recruitment Consortium Homepage.

<http://www.michiganherc.org/home/index.cfm> (2009/02/26 取得).

North Carolina University Center for Faculty Excellence Homepage. <http://cfe.unc.edu/> (2009/02/24 取得).

Vespia, K. M. (2003) "Becoming A Teacher: Conceptualizing and Facilitating New Faculty Development."

[http://www.uwosh.edu/programs/teachingforum/public\\_html/?module=displaystory&story\\_id=650&format=html](http://www.uwosh.edu/programs/teachingforum/public_html/?module=displaystory&story_id=650&format=html) (2009/02/17 取得).

ウィルキンソン(Wilkinson, J.)、杉本均訳 (1996) 「アメリカの諸大学におけるFD (大学教員研修) の動向」『京都大学高等教育研究』第3号、pp.157-163、

<http://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/53514/1/KJ00000201094.pdf> (2009/02/24取得).

江原武一 (1994) 『現代アメリカの大学—ポスト大衆化をめざして—』玉川大学出版部.

吉良直 (2008) 「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」『名古屋高等教育研究』第8号.

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no8/13.pdf> (2009/02/23取得).

研究者人材データベース (JREC-IN) ホームページ

<http://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekTop> (2009/02/26 取得).

近田政博 (2007) 「研究大学の院生を対象とする大学教授法研修のあり方」『名古屋高等教育研究』第7号. <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no7/10.pdf> (2009/02/25 取得).

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて」平成20年3月25日、<http://www.meti.go.jp/press/20080627007/20080627007-3.pdf>(2009/02/23 取得).

ボイヤー(Boyer, E.L.)、有本章訳 (1996) 『大学教授職の使命』玉川大学出版部.

文部科学省通知 (2006) 「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について」(平成18年5月17日).

和賀崇 (2002) 「アメリカの大学におけるファカルティ・ディベロップメントの発展に関する一考察—ティーチング・アシスタント制度の機能拡大に着目して」筑波大学『教育学研究収録』26: 47-55.

和賀崇 (2003) 「アメリカの大学における大学教員準備プログラム—ファカルティ・ディベロップメントとの関連に注目して」『大学教育学会誌』25(2): 83-9.

(齋藤 桂)

## V-B. カナダ訪問

### 1. カナダ訪問について

#### —マギル大学 TLS との交流と ISSOTL 2008 への参加—

2008年10月11日から20日の日程で、私たちはカナダの地を訪れた。訪問目的は、東部モントリオールにあるマギル大学 (McGill University) の TLS (Teaching and Learning Services) の訪問と交流、および中部エドモントンで開かれた ISSOTL 2008 への参加と発表である。ISSOTL では、TLS ディレクターの Prof. Cynthia Weston とともに International Panel をもつことになっていたため、TLS 訪問はその打ち合わせも兼ねたものであった。Cynthia によれば、TLS のスタッフは ISSOTL に参加しないので、彼らにパネルの内容を共有してもらい意見を求めるという意図もあった。

---

#### ①マギル大学

10/12～13 Prof. Cynthia Weston、および TLS の Educational Developer である Dr. Mariela Tovar と交流

10/14 TLS 訪問、ISSOTL での発表内容に関するディスカッション、キャンパス・ツアーへの参加

#### ②ISSOTL

10/16～18 ISSOTL 2008 への参加と研究発表  
松下：International Panel (10/16)  
酒井：ポスター発表 (10/18)

---

訪問メンバーは、松下佳代 (教授)、及川恵 (准教授)、石川裕之 (助教)、酒井博之 (准教授) の4名である。ただし、酒井准教授は、他の学会と重なったため、ISSOTL から合流した。

マギル大学はカナダ随一の研究大学であり、また TLS は FD の先進的な組織として知られている。2008年2月に、私たちは Prof. Weston と Dr. Tovar をセンターに招待し、4日間の京都滞在の間に、さまざまな研究交流を行った。それがきっかけで、今回の訪問と国際パネルが実現することになった。

(松下 佳代)

## 2. FDのコンテキストとインパクトのレベル

### —ISSOTL 2008: International Panel “A Faculty Development Framework: Identifying Contexts and Levels of Impact”報告—

#### 2-1. はじめに

カナダ・エドモントンで開催された ISSOTL 2008 において、私は、カナダ・マギル大学の Prof. Cynthia Weston、Julie Timmermans (Ph.D.Candidate)、スイス・ローザンヌ大学 (University of Lausanne) の Dr. Denis Berthiaume とともに、90 分の International Panel をもった。この国際パネルは、2 か国以上のパネリストから構成されることを要件としており、多様な視点を交流し、それぞれに独自の経験から学びあうことを目的として企画されたものである。私たちのパネルは、カナダ、スイス、日本の 3 か国のパネリストからなるが、Julie は現在 Cynthia の指導生であり、Denis も Cynthia に研究指導を受け元はマギル大学 TLS のスタッフだった人なので、実質的には、マギル大グループに私が加わったセッションだったといっただけよい (オーガナイザーは Cynthia)。ただし、Denis は会議に出席できなかったため、DVD による発表となった。

#### 2-2. パネルの意図

プログラムに記載されたパネルの概要は以下の通りである。

##### **A Faculty Development Framework to Capture the Impact of Our Work**

Faculty development work is often represented by categories of activity, such as workshops, projects, or committee work. Faculty developers at three universities from diverse parts of the world (Canada, Switzerland and Japan) use a framework to capture faculty development work in a different way –spheres of influence and levels of impact. This framework significantly alters the way we conceptualize, analyze, and prioritize our work and may be a useful tool for colleagues in similar contexts.

(大会プログラム<sup>(1)</sup> p.70 より誤植を修正の上、抜粋)

国際パネルのタイトルは、当初は、上記の “A Faculty Development Framework to Capture the Impact of Our Work” だったが、当日は、パネルの意図をより明確に表現するために、“A Faculty Development Framework: Identifying Contexts and Levels of Impact” に変更された。3 人が faculty developer と紹介されているのは聴衆へのわかりやすさのためだろう。私自身、自分を faculty developer として意識したことはないし、一方、Cynthia も Denis も大

---

(1)大会プログラムは、以下の Web ページからダウンロードできる (2009 年 2 月 20 日取得)。

<http://www.indiana.edu/~issotl08/Program.pdf>

学の教育改善全体をファシリテートする **educational developer** として自己定義しており<sup>(2)</sup>、彼らの発表の中でも **faculty development** より、**educational development** の方が好んで用いられていた<sup>(3)</sup>。ただし、ここでは **educational development** も含め「FD 活動」として議論を進めることにする。

いずれにせよ、このパネルの意図は、FD が行われるコンテキストとそれが影響を与えるレベルを分析するという認識的なところにあった。マギル大学では主に学内に限定した FD が行われているのに対し、京大センターは、4つのレベルでの FD ネットワーク形成を行いつつある。また、Denis がセンター長をつとめるローザンヌ大学の Centre for Teaching Support も、その仕事は主に学内に限られているが、彼自身は ICED (The International Consortium for Educational Development) のスイス代表組織である SFDN (Swiss Faculty Development Network) でも積極的に活動している。このようなレベルの交錯を浮かび上げさせながら、FD という仕事のコンテキストとそのインパクトを分析しようというのが、このパネルの企画意図であった。

### 2-3. マギルTLSと京大センターの比較

#### (a) FD 活動のレベル

議論を見やすくするために、ここでは、マギルと京大だけの比較にしぼることにしよう。両者の FD 活動のレベルを整理すると表 1 のようになる。マギルの内容は、Cynthia の発表から抜粋したものである。

一目して明らかなように、私たちのセンターにおける国際レベル、全国レベル、地域レベルの活動を、マギルでは **Mega** レベルと総称している。センターは、この全国レベルや地域レベルの集会や組織を主催・運営しているが、マギルの方は、**Mega** レベルの活動を自ら主催・運営しているわけではない。また、地域レベルの活動はほとんど行われていない。

一方、学内レベルの活動は、マギルの方がはるかに充実している。マギルの **Macro**、**Meso**、**Micro** は、京大でいう全学、部局、個人に対応しているが、特に **Macro** レベルと **Micro** レベルの充実ぶりが目を引く。それは、彼らの活動が、マギル大学の教授・学習改善に役立つものとみなされているだけでなく、ファカルティの専門的発達を援助するものとして位置づけられているからでもある。例えば、マギルのファカルティは全員、ティーチング・ポートフォリオを提出する義務があり、したがって、その作成を援助する TLS の活動は、有用なサービスとしてファカルティに受けとめられている、という。

---

(2) Cynthia と Denis は日本の FD ワークショップにも講師として数回招待されているが(愛媛大学、大阪大学など)、マギル大学の TLS では **educational developer** という表現が使われていたし、Denis も、私たちのセンターを訪問した際(2008年8月)、自らを「**faculty developer** というよりはむしろ **educational developer** だ」と語った。なお、日本で彼らが行っているのは、**Micro** レベルに位置づけられている CDTW (Course Design & Teaching Workshop) である。

(3) **faculty development** と **educational development** の違いについては、Taylor & Colet (in press) を参照。

一言でいえば、マギルの TLS は北米の一般的な教授・学習センターと同種の組織であるのに対し、京大のセンターはそれとは相当異質な組織だといえる。

表1 FD活動のレベル

マギル TLS	京大 センター
<b>Mega: 高等教育の実践共同体</b> ・ICED, ISSOTL (国際) ・POD (北米) ・STLHE (カナダ)	<b>国際</b> ・ISSOTL ・FD関連機関との連携 (カーネギー財団など)
など	<b>全国</b> ・JFDN ・大学教育研究フォーラム ・大学教育ネットワーク
	<b>地域</b> ・関西地区FD連絡協議会
<b>Macro: 学内の教授・学習システム</b> ・関連委員会 ・教授・学習空間づくり ・授業評価 ・初任者研修 ・ティーチング・ポートフォリオ ・教育賞	<b>学内</b> ー全学 ・京都大学FD研究検討委員会 (・院生研修) (・公開授業・検討会)
など	
<b>Meso: カリキュラムとプログラム</b> ・専攻ごとの(再)デザインプロジェクト	<b>一部局</b> ・工学部のFD支援 (授業評価など)
<b>Micro: 個々の教員、授業科目</b> ・院生研修 ・CDTW (Course Design & Teaching Workshop) ・コンサルテーション	<b>一個人</b> ・院生研修 ・公開授業・検討会
など	

(注) STLHEはThe Society for Teaching and Learning in Higher Educationの略称。ICEDのカナダ代表組織。

## (b) 研究とサービス

Cynthia と Julie の発表では、2005 年と 2008 年の比較も行われていた (表 2 参照)。マギルの TLS は、2005 年に、研究とサービスの両方を行う機関から、純然たるサービス機関に組織の性格を変えた。それに伴って業務が拡大し、スタッフ数は 5 名から 10 名に増えたこと、あわせて、各レベルの活動の比率が変化して、個々の教員や授業科目を対象とする Micro レベルの活動から、大学全体の教授・学習システムの改善をめざす Macro レベルの活動に比重が移ってきたことを、この表は示している。

京大センターの FD 活動について、このように各レベルの活動の比率を数値で示すことは困難だが、これまでも Mega レベルの活動がかなりの部分をしめていたし、2008 年度からのプロジェクト「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」の展開のなかで、Mega レベルの活動の比率はよりいっそう大きくなってきている。

表2 マギル大学TLSの組織変容

	マギル TLS		京大 センター
	2005年	2008年	2008年
<b>スタッフ構成</b>			
	•Director	1	1
	•Associate Director	0	1
	•Academic Professional Associate	1	3
	•Teaching Consultant	1	0
	•Administration & Support Staff	2	3
	計	5	計 8
			センター長(教授) 1 教授 2 准教授 4 (うち任期つき 2) 助教 3 (すべて任期つき) 研究員 1 教務補佐員 1、技術補佐員 1 事務補佐員 2 計 15
<b>活動の比率</b>			
	—Mega	5.0%	7.5%
	—Macro	7.5%	50.0%
	—Mezo	12.5%	12.5%
	—Micro	75.0%	30.0%
<b>大学構成員数</b>			
教員数		6,061	2,864
		テニュア 1,608	
		その他 4,453	
学生数		31,081	22,707
(2008年現在)		学生 23,758	学生 13,399
		院生 7,323	院生 9,308

(注1) 京大センターのスタッフは第1部門のみを対象にした。

(注2) 「テニュア」にはテニュアトラックも含まれている。

マギルの TLS のスタッフは、いわゆるファカルティ（称号に Prof.が入る）はディレクターの Cynthia のみだが、博士号をもっているスタッフは2名（副ディレクターの Dr. Winer と Dr. Tovar）、修士号をもっているスタッフは1名いる。表2の Academic Professional Associate は Cynthia の発表のスライドで用いられていた表現だが、TLS の Web サイトのスタッフ紹介ページ (<http://www.mcgill.ca/tls/who/staff/>) では Educational Developer として紹介されており、Educational Developer と称される人たちが、知的専門職として位置づけられていることを示している。Administration & Support Staff は、京大センターの教務補佐員、技術補佐員、事務補佐員にあたる人たちである。Teaching Consultant は、両者の中間に位置する。

一方、京大センターのスタッフは、肩書きに Professor がつくスタッフは、教授から助教まであわせて10名、授業を担当し教育学研究科のファカルティでもある准教授以上に限っても7名にのぼる。だが、その仕事の内容は、TLS の Educational Developer や Teaching Consultant とかなりの部分で重なっている。異なるのは、センターの助教以上のスタッフが、センターでの協働の仕事の他に、個々人で自分の属する学問分野（教育哲学、教育心理学、教育方法学、教育工学、臨床心理学、比較教育学、音響心理学など）での研究を行っている、そこで（も）研究者としてのアイデンティティを見出しているということである。

この違いは、TLS のスタッフの業績リストとセンターのスタッフのそれとを見比べてみれば一目瞭然である。センターでの仕事が自分の研究とどの程度の類似性をもっているかは、個



々のスタッフによって異なるが、類似性が小さいスタッフほど、センターの仕事と研究との時間的・内容的な競合に苦しめられることになる。とりわけ、任期つきで雇用されている博士号取得前の若いスタッフにとって、この問題は深刻である。それに比べると、TLS の場合は、純然たるサービス機関となったことによって、スタッフはこうした悩みから自由であるように見えた。

京大のセンターのように、本来、研究職にある人間によって FD 活動をファシリテートするという状態を維持していくためには、二つのやり方がある。一つは、研究とサービスを切り離すやり方である。例えば、メルボルン大学の FD 関連組織である **Centre for the Study of Higher Education** などはこちらに属する。もう一つは、サービスの意味合いももつ活動を対象に、アクション・リサーチとしての研究を行うやり方である。私たちのセンターは後者をめざしてこれまで活動を展開してきたはずだが、必ずしも FD 活動を対象としたアクション・リサーチの手法を確立しているとはいえない。その確立が、研究とサービスの両立をはかる上で急務である。この 1 年間進めてきたカーネギー教育振興財団との研究交流は、そうしたアクション・リサーチの手法を学ぶためにも大きな意義をもっている (V-A-3 参照)。

## 2-4. パネルでの議論

### (a) パネルの流れ

さて、国際パネルの話に戻ろう。私たちのパネルは、第 1 日の午後 3 時半～5 時、開会行事と基調講演の後に設定されていた。聴衆は 20 名あまり。ISSOTL は FD 担当者だけでなく一般教員も多く参加しているが、このパネルの聴衆には教授・学習センターのスタッフ、FD 担当者が多かったように思われる。パネルの流れは以下のとおりである。

#### <1> イントロダクション (Julie Timmermans)

このセッションの目的、「コンテキストとレベルのインパクト」の意味、セッションの進め方

#### <2> 事例報告

- ・マギル大学 (Cynthia Weston)
- ・京都大学 (松下佳代)
- ・ローザンヌ大学 (Denis Berthiaume)

#### <3> ディスカッション

#### <4> コメントの収集

<2>の事例報告については、あらかじめオーガナイザーの Cynthia からもりこむべき内容、ハンドアウトの枚数などの指定があり、3 人ともそれにそって報告した。"Building Faculty Development Network in Japan"と題した私の発表はパワーポイントを使って行い (資料 1 参照)、これとは別にハンドアウトを配布した (資料 2 参照)。

発表内容は、5 月のアメリカ訪問の際の発表 (V-A-3 参照) とかなり重なっているが、日本の大学教育の背景や、アメリカ訪問後に進展した関西地区 FD 連絡協議会の活動などの内容を

加えた。

## (b) ディスカッション

ディスカッションでは、まず司会の **Cynthia** から次のような論点の提示があった。

- ・このフレームワーク（コンテキストとレベル）は、参加者各自の組織においてどの程度有効性をもつだろうか。
- ・何か欠けている点はないか。
- ・提案したフレームワークを改訂するためには次にどんなステップが必要か。

これを受けてなされたディスカッションでは、以下のような質問・意見が出された。

- ①このフレームワークでは学生の姿が見えない。**educational development** の目的は何か。そこに学生はどう位置づけられるのか。
- ②4つのレベルは互いにどうリンクしているのか。
- ③コンテキストやインパクトを知るにはファカルティに対する調査が必要ではないか。
- ④FDのインパクトを議論するには、「効果的な教師（**effective teacher**）」やファカルティの「ベスト・プラクティス」を語りうるものでなければならないのではないか。
- ⑤FDのインパクトを把握するためにどんなエビデンス（根拠資料）が提供できるか。学生の授業評価以外に、どのような形で学生のレスポンスを取りこむか。
- ⑥個々の大学のコンテキストや文化を規定するものとして、テニユア獲得と昇進の方針の内容が重要である。テニユア獲得や昇進の際に、ファカルティは、自分が「効果的な教師」であることをどんなやり方で示すよう求められているか（教育業績の評価）。テニユア獲得や昇進の方針についてセンターはアドミニストレーターと議論すべきだ。
- ⑦研究大学において、教育は研究と同様に価値づけられているか。ファカルティがあまりに教授・学習に多くの時間をとられないようなアドバイスをを行うべきではないか。
- ⑧教授・学習センターがマージナルな組織にとどまらないためには、大学内のフィードバック・ループに関与することが重要だ。
- ⑨TLSが純然たるサービス機関になったのはなぜか。研究は行わないのか。

**Cynthia** は司会をしながら、こうした質問・意見が、可視化され共有されるように次々にパワーポイント・スライドに入力していった。90分の限られた時間の中では、十分なインタラクションはできなかったが、今後の共同研究につながる論点は得られたように思う。次は、2010年にバルセロナで開催される **ICED 2010** での共同発表を計画している。

## 2-5. おわりに

マギル大学と京都大学はともに、世界的にも有数の研究大学であり、規模も比較的近い。しかし、両者のFD関連組織は、TLSが純然たるサービス機関になる道を選択した上で学内のFD活動に焦点化しているのに対し、京大センターは、FD活動のレベルを拡張しながら、研究と


サービスの両立の道を模索している。一方で、コンテキストとインパクトのレベルに着目したFDの理論化をはかろうとしている点では、両者の間に共通点も見出せる。マギル TLS との研究・実践交流は、カーネギー財団や SOTL 拠点校の交流とはまた別の視点と成果をもたらすものと期待される。

## 文 献

Taylor, L. & Colet, N. R. (in press). Making the shift from faculty development to educational development: A conceptual framework grounded in practice. In A. Saroyan and M. Frenay (Eds.) *Building teaching capacities in universities: From faculty development to educational development*. Sterling, VA: Stylus Publishing.

(松下 佳代)

ISSOTL 2008  
October 16-19, 2008  
Edmonton, Canada



## Building Faculty Development Network in Japan

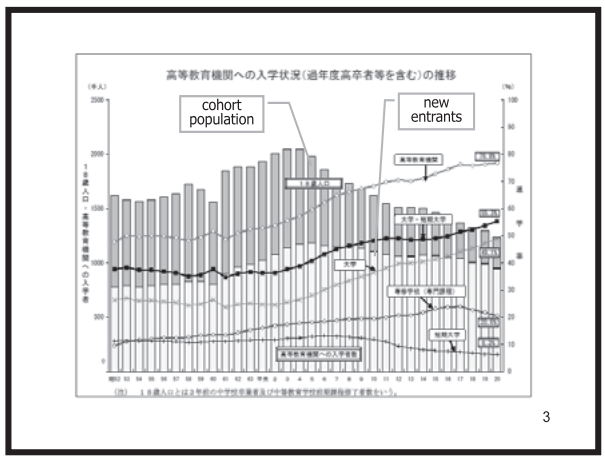
Kayo MATSUSHITA, Ph.D.  
Center for the Promotion of Excellence in Higher Education, Kyoto University

1

### National Higher Education Context (1)

- Japan has 765 universities (2008)
  - National: 86 (11.2%)
  - Public (Prefectural or Municipal): 90 (11.8%)
  - Private: 589 (77.0%)
- Arrived at the stage of universal access in early 2000s
  - universities: 49.1%
  - HE institutions: 76.8% in total (2008)
- Gradual decrease in the number of new entrants because of the decrease in the cohort population
  - intensified competition between universities for students (management crisis in private universities)

2





### National Higher Education Context (2)

- Quality assurance has been shifting:
  - admission → graduation (e.g. *Gakushiryoku*)
- Reforms of higher education
  - especially since 1990s
  - Faculty development (FD) was introduced and spread under the leadership of the Ministry of Education
  - FD was legislated at undergraduate level in 2007
- Higher educational policy has recently changed its focus
  - only competition
    - a balance of competition and collaboration

4

### Institutional Context and Nature

- Large research university (5 Nobel Prize laureates) founded in 1897
- 10 faculties
  - Integrated Human Studies, Letters, Education, Law, Economics, Science, Medicine, Pharmaceutical Sciences, Engineering, Agriculture
- 23,000 students (Undergraduates 13,500 + Graduates 9,500)
- 2,900 teaching staff (+ 2,500 non-teaching staff)

5

### Our Center (Structure and Staff)

- One of 43 research institutes & centers at Kyoto University (KU)
  - assisting the Faculty Development Committee
- Established in 1994
  - Reorganized in 2003
- Three rather independent divisions:
  - Division 1 (Higher Education Research & Development)
  - Division 2 (Core Curriculum Design)
  - Division 3 (Information & Media Studies Design)
- Staff engaged in FD : Division 1
  - Teaching Methods, Curriculum, Assessment & Evaluation

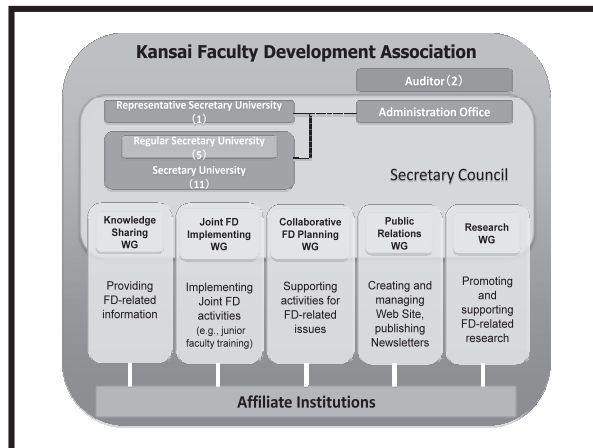


6

### Activities Based on Our Framework (2)

- Kansai Faculty Development Association (at regional level)
  - **Goal:** information-sharing & collaboration between a wide spectrum of HE institutions
  - **Affiliation:** 109 / 211 universities & junior colleges
  - **Activities:** five working groups
    - Knowledge Sharing WG
    - Joint FD Implementing WG
    - Collaborative FD Planning WG
    - Public Relations WG
    - Research WG

13



### Activities Based on Our Framework (3)

- Collaborative FD Planning WG (as an example)
  - **Organization:** 4 universities + FD Pilot Study Institutions + other affiliates
  - **Goal:** To tackle particular issues on student learning in collaboration and to build a community around it e.g. "copy & paste" problem (more generally, thinking and writing in student learning)

15

### Procedure:

1. Community Building
  - Share the same problem
  - Different approaches
2. Pilot Study
  - Invite the institutions to join "Pilot Study Institutions"
  - WG helps their FD activities around the issue
3. Making Public
  - Pilot Study Institutions make public the process and produce of their FD activities
4. Expanding
  - Repeat the process above with respect to another issue

16

### Future Prospects

- Just launched building FD networks especially at regional and international levels
- Show you in more detail the progress

17

Thank you !

Kayo MATSUSHITA, Ph.D.  
Center for the Promotion of Excellence in Higher Education  
Kyoto University  
kmatsu@hedu.mbox.media.kyoto-u.ac.jp

**Kyoto University**  
**Center for the Promotion of Excellence in Higher Education**

Kayo Matsushita, Professor

National Higher Education Context

- Japan has 765 universities (tertiary-type A) (2008)
  - National: 86 (11.2%)
  - Public (Prefectural or Municipal): 90 (11.8%)
  - Private: 589 (77.0%)
- Arrived at the stage of universal access in early 2000s (universities 49.1%; HE institutions in total 76.8%) (2008)
- Decrease in the number of new entrants because of the decrease in the cohort population and intensified competition between universities for students (management crisis in private universities)
- Quality assurance has been shifting from the point of admission to the point of graduation (e.g. *Gakushiryoku*: competences required for bachelor's degree)
- Reforms of higher education have been implemented especially since 1990s. Faculty development (FD) was introduced and spread under the leadership of the Ministry of Education. FD was legislated at undergraduate level in 2007.
- Higher educational policy has recently changed its focus from mere competition to a balance of competition and collaboration between universities.

Institutional Context and Nature

- Large research university (five Nobel Prize laureates) founded in 1897
- 10 faculties: Integrated Human Studies, Letters, Education, Law, Economics  
 Science, Medicine, Pharmaceutical Sciences, Engineering, Agriculture
- 23,000 students (Undergraduates 13,500 + Graduates 9,500)  
 2,900 teaching staff (+ 2,500 non-teaching staff)

Our Center (Structure and Staff)

- One of 43 research institutes & centers at Kyoto University (KU). Instead of being affiliated with central administration, we are assisting the Faculty Development Committee, which is responsible for FD at KU.
- Established in 1994, and enlarged and reorganized into the present center in 2003
- Three rather independent divisions:
  - Division 1 (Higher Education Research & Development)
  - Division 2 (Core Curriculum Design)
  - Division 3 (Information & Media Studies Design).
- Staff engaged in FD is affiliated with Division 1, which consists of three research fields: Teaching Methods, Curriculum, and Assessment & Evaluation.

Our Center (Mission and Project)

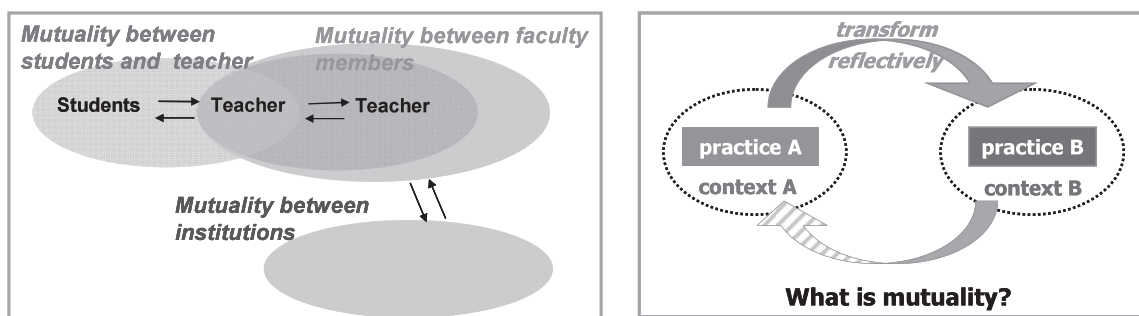
- Mission: To promote and organize *Mutual Faculty Development*

## 資料2

- Target Audiences: Faculty members (including graduate students as future faculty members)
- The Present Project: "Building the core in faculty development"
  - Duration: 2008-2012
  - Grant: Five-year grant totalling 5 million US\$ from the Ministry of Education
  - Goal: To build FD networks, both off-line (face-to-face) and on-line, at institutional, regional, national, and international levels and to function as its core

Our Framework and Terminology

- Key Concept: Mutual Faculty Development
  - \* "Faculty Development (FD)" in a broad sense, including educational improvement
- Our Ideas: Faculty development based upon mutuality (between students and teacher, between faculty members, between HE institutions)
- Multiple Functions: Teacher, Researcher, Facilitator, Organizer

Activities Based on Our Framework

- Building FD networks at four levels
  - Institutional (Individual – Faculty / Department – University)
  - Regional
  - National (Off-line, On-line)
  - International

\*Each level of network has its own structure and challenges.
- Kansai Faculty Development Association (at regional level)
  - Goal: information-sharing & collaboration between a wide spectrum of HE institutions
  - Affiliation: 109 / 211 universities & junior colleges
  - Activities: Knowledge Sharing WG (Working Group), Joint FD Implementing WG, Collaborative FD Planning WG, Public Relations WG, Research WG
- Collaborative FD Planning WG (as an example)
  - Organization: 4 universities + FD Pilot Study Institutions + other affiliates
  - Goal: To tackle particular issues on student learning in collaboration and to build a community around it.
    - e.g., "copy & paste" problem (more generally, thinking and writing in student learning)
  - Procedure: community building → pilot study → making public → expanding

### 3. ISSOTL におけるポスターセッションの報告

#### (Web-based Class Observation Practice for Mutual Training of University Teachers)

ISSOTL において、Web 公開授業実践に関するポスター発表「Web-based Class Observation Practice for Mutual Training of University Teachers」をおこなう機会を得た。内容は、Web 公開授業構築の背景、システムに関する説明および、2 度の実践に関する分析結果についてである。発表資料を次頁以降に示しておく。発表したのは、学会 3 日目（10/18）午後 6 時から 1 時間半であった。直後に開催される学会のバンケット会場であるメイン・ホールの一角にポスター発表のためのエリアが設けられており、「Poster Sessions & Pre-Dinner Drinks」と名付けられたセッションでもあったので、聴衆も多く、終始和やかな雰囲気で行われた。ポスター発表は全部で 55 件であった。日本からは本発表の 1 件のみであった。

(酒井 博之)





## Web-based Class Observation Practice for Mutual Training of University Teachers

Hiroyuki Sakai, Ph.D

Center for the Promotion of Excellence in Higher Education, Kyoto University, Japan  
sakai@z04.mbox.media.kyoto-u.ac.jp



### Abstract

The principal concepts and the interim results of the Web-based Class Observation System (W-COS) are reported in this presentation. W-COS has been developed by the Centre for the Promotion of Excellence in Higher Education at Kyoto University to organize an online learning community of domestic university teachers. This system enables authorized members to upload dual-synchronized movies of their classes so that they can discuss them with other members utilizing an online discussion forum via the Internet. Viewing the videotaped class and discussing it, they can exchange ideas and knowledge to improve their teaching.

Two class observation practices—a class taught by a novice, and another by a teacher with experience of open class teaching—using W-COS in the last academic year are discussed in this presentation. In both cases, after the teachers drew attention to relevant points, interdisciplinary members including the teacher discussed the class for two weeks.

One of the major findings is that this system is very effective for helping not only the teacher who taught the class but also other participants to induce self-reflection on their own teaching, as they can compare and discuss their cognition and interpretation of shared movie clips of classes. Also discussion on W-COS is quite effective to promote concrete instructional techniques or methods of teaching and is more discursive rather than convergent as seen in face-to-face discussion, although it is still inadequate to induce deep changes in perspective.

### 1. Background

#### 1.1 Backdrop for this Research

- There are growing needs for university teacher training (Faculty Development) in Japan.
  - universalization of higher education
  - advent of knowledge-based society or information-oriented society
- It is necessary to develop alternative way for teaching and learning (e.g. active learning).
- But to change beliefs in teaching and learning is still difficult in Japan.
  - many teachings still remain in didactic way

#### 1.2 Two Different Approaches for Teacher Training

- Positivist approach
  - technological approach
  - give tips and "how to" to improve teaching
  - believe on the existence of standardized good teaching
- Mutual training (our approach)
  - Rashomon's approach
  - foster self reflection through learning community of professors
  - promote self-development and autonomy of professors
  - a kind of collaborative learning of professors

#### 1.3 Class Observation: A strategy for mutual training of professors

- Experience for more than 12 years in Kyoto University
  - mutually observe classes and discuss over them
- Aim is to...
  - learn teaching methods from others (know-how & tips)
  - become more reflective on one's own teaching
  - be active learner and start continuous learning
    - motivation for self improvement and development

#### 1.4 Strength and Weakness of "face-to-face" Class Observation

- Strength
  - sense of solidarity among participants
  - a kind of action research
- Weakness
  - sometimes time consuming
  - difficult to arrange dates
  - teachers' hesitation for commitment (too much obligation and responsibility)

#### 1.5 The Idea of W-COS

- Class observation and discussion using Web
  - watch videotaped class and discuss over it
  - overcome the barriers of time and space
  - indirect participation that enables teachers to participate more casually

#### 1.6 The Concept of Design for W-COS

- W-COS is not an imitation or substitution of face-to-face situation, but construction of another reality
  - it should be developed and refined so as to make the best use of this new reality
- W-COS should allow variation and freedom of participants' interpretation and their interaction
  - video should contain enough information
  - video should allow observers' free attention
  - participants can reflect on their interpretation and perspective referring to same video
- W-COS will organize not only an interdisciplinary community but also an inter-university community

### 3. Evaluation

#### An Example of Web-based Class Observation

Title: "Culture of English and American Language" (90 min.)  
Course Category: Basics for English Language Study  
Aim: Understand how languages relate to history, society and culture  
Period of Web-based Class Observation: 2 weeks (9-23 July 2007)

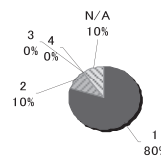
#### Beginning of Discussion

- Self-introduction by participants
- Instructor presented the points that she wants to discuss

### Main Window

#### 2. System

only authorized members can log in



#### Movie Part

- Dual viewpoint presentation of a class
  - two synchronized videos from different angles
- Left: focusing on instructor relatively fixed camera work
- Right: focusing on students taken freely by camera operator
- ~90% of participants answered that dual movies were effective for understanding the class



### Discussion Forum (BBS)



Profile of Participants

#### Discussion Part

- Discussion Forum (Bulletin Board System)
- Profiles of participants
  - enable to understand the participants' background
- New message notification e-mail
  - automatic notification when new messages are posted

### 4. Evaluation for this Web-based Class Observation

#### Method

- questionnaire for participants
  - 44 items, 4-point Likert-type scale
  - 10 responses
- interview with the instructor
  - semi-organized interview, following her response to the questionnaire

Number of participants (Participants who posted)	Number of posts (Instructor's posts)
28 (11)	29 (7)

### 5. Evaluation Criteria (category of question)

1. Sense of community
  - feeling of participation to the forum
  - feeling of familiarity to other members
  - motivation to contribute this community
2. Getting tips or know-how
  - learn techniques or tips for improvement
3. Self reflection
  - awareness or reflection on one's own activity or perspective
4. Perspective change
  - change of perspective or beliefs for teaching and learning
5. Encourage active and continuing learning
  - motivation to continue further development

### Criterion 1: Sense of Community

	Ave. score	SD
I can understand well what was happening in the classroom by watching the video.	3.60	0.52
Watching the video, I feel like I was in the classroom.	3.00	0.82
I mix well in the online discussion board.	3.00	0.94
I feel I can participate in the discussion in the online forum.	2.78	0.97

- This system is attractive enough so participants are motivated to participate
- But still needs to help them to become familiar with this online community

### Criterion 2: Getting Tips or Know-how

**Instructor** can get suggestions and tips for her/his teaching

•"After reading a comment from a member, I felt more certain about some of my instructional methods than I did before".

(She has been wondering if she should wait students' responses patiently)

•"I got a different perspective on the situation in the class after reading a comment from a member".

(She was wondering if students concentrate on her classroom)

**Community Members** also get suggestions for their teaching

	Ave. score	SD
Watching the videotaped class gives me some suggestions for my teaching.	3.00	1.00
Reading the comments from participants gives me some suggestions for my teaching.	2.67	1.12

### Criterion 3: Opportunity of Self-Reflection

**Instructor** gets an opportunity to be more reflective by viewing videotape. (know what has been unknown to her)

→ e.g. her attitudes, speech speed etc.

- W-COS helps instructors to view their teaching analytically and objectively
- different from off-line class observation

**Community members** also become reflective.

	Ave. score	SD
I can reflect on my own class by viewing videotaped class.	3.22	0.67
Posting messages on the discussion forum gives me an opportunity to reflect on my class and/or beliefs about teaching.	2.78	1.09
I can reflect on my own class by reading comments from the participants.	2.67	0.87

### Criterion 4: Perspective Change

- W-COS is still not effective enough to induce perspective changes

#### Instructor

- ... I don't feel that my beliefs on teaching have changed

#### Community members

	Ave. score	SD
The way I view my class and education in general has changed after watching the videotaped class.	2.22	0.97
The way I view my class and education in general has changed after reading comments from participants.	2.00	1.00

Domains of changes induced by W-COS



#### Why W-COS is not enough effective for perspective change?

- Discussion on W-COS tends to be
  - about technical matters for teaching
  - discursive rather than convergent
  - ✓ ↔ face-to-face discussion can be convergent dialog
- Management of discussion forum seems to be indispensable
  - The instructor felt anxiety if her posts discourage other participants from casual discussion
  - Participants hesitate to post short and casual comment.
  - we should nominate a moderator?

### Criterion 5: Encourage Further Learning

- W-COS encourage teachers to participate continuously in learning community of professors through...
  - clarification of his/her tasks to improve their teaching
  - getting alternative viewpoints on their teaching
  - breaking initial psychological barrier for attending teacher's learning community

**Instructor** (Q: Do you want to observe other teachers' classes from now on?)  
 "Yes., ..., because the participation in W-COS helps me recognize more my weakness in teaching."

#### Community members

	Ave. score	SD
I want to continue my participation in W-COS.	3.60	0.52
Overall, W-COS is useful for the improvement of my teaching.	3.20	0.79

### 6. Conclusion

- W-COS can provide the basis for leaning community of professors on the Web.
  - motivation for participation
  - trust to other participants
- It induce teachers to reflect their own teaching
  - viewing videotaped class is enough effective
  - should improve management to enhance the effects of comments from others
- W-COS can give an occasion to learn concrete instructional techniques
  - but so far, it is not so effective to induce deep change in perspective and/or beliefs on education
  - we need to improve the management of discussion forum
- W-COS can breakthrough the hesitation to participate face-to-face class observation and teachers learning community

## 4. マギル大学 TLS 訪問および ISSOTL2008 参加

### 4-1. はじめに

本節では、ケベック州モンリオール市のマギル大学 TLS (Teaching and Learning Services, McGill University) 訪問と、その後アルバータ州エドモントン市で開催された ISSOTL (The International Society for the Scholarship of Teaching and Learning) 2008 参加の成果について述べる。

### 4-2. マギル大学 TLS 訪問 (2008 年 10 月 14 日)

マギル大学は、モンリオール市の象徴でありその語源ともなったモン・ロワイヤル山のふもとに位置するカナダ最古の大学の 1 つ (1821 年設立) であり、その教育・研究レベルはカナダ国内のみならず世界的に高い評価を受けている。大学内の雰囲気は、大学主催のキャンパス・ツアーで体感することができた。キャンパスのメインストリートを挟んだ左右には青々とした芝生が広がっており、その向こうには石造りの建物が建ち並ぶなど、歴史と伝統が感じられる美しいキャンパスであった。キャンパス・ツアーの案内を務めるのは同大学の学生であり、



Arts Building などキャンパス内の主な建物の紹介、学生生活に関する説明などがなされた。また、短時間ではあったが、実際に大教室で行われている授業風景を見学する機会を得られたことは幸いであった。マギル大学ではこうした授業を録音しており、欠席した学生が後で自習できるようになっているという。また、学生と教員の交流の機会として、オフィスアワーを設けているとのことであった。

今回の訪問先である TLS は、図書館のある建物の半地下にあり、メインストリートの脇の非常に利便性が高い場所に位置していた。TLS ディレクターの Cynthia Weston 教授によれば、キャンパス内における建物の位置は、大学内における当該組織の位置づけを示す 1 つの指標となるとのことであり、キャンパス内における TSL の物理的位置は、大学内における TSL の重要な位置づけを表しているとのことであった。オープンスペースを取り入れたオフィスは、開放感がありながらも落ち着いた雰囲気と、とても利用しやすく感じられた。TLS ではランチをはさみつつ、おおよそ半日をかけて、ISSOTL における International Panel に向けた事前ミーティングとディスカッションを行った。ここでは、各発表について TLS のスタッフや博士課程の院生を交えて活発な議論がなされ、今回の訪問の大きな収穫となった。



#### 4-3. ISSOTL 2008 参加 (2008 年 10 月 16~10 月 18 日)

ISSOTL 2008 では、松下佳代教授・Cynthia Weston 教授らによる International Panel (“A Faculty Development Framework to Capture the Impact of Our Work”) がおこなわれた。

松下教授の発表内容については、本報告書の V-B-2 を参照されたい。またその他にも、各大学で行われている教育改善のためのプログラムの紹介や、組織の影響の例などについて取り上げたいいくつかの個人発表に参加した。例えば、1. 個人や共同研究を対象とした教育改善のための競争的資金 (University of Regina, Iowa State University)、2. セミナーとグループディスカ



ッション、個人の実践に対するリフレクションなどを取り入れた新任教員のためのプログラム (University of Alberta)、3. 学内のセミナー・プログラムの参加が教育や学生、他分野の教員との交流などに与える影響 (Maryville University)、3.SOTL (Scholarship of Teaching and Learning) の発展に関する枠組みの提示 (Queen’s University) などである。

このような発表への参加を通して、SOTL を促進するための各大学における取り組みとその影響について貴重な情報を得ることができた。

ISSOTL において全体的に印象的だったのは、発表形式を問わず、参加者同士のディスカッションや発表者から参加者に向けた質問が多かったことである。発表者並びに参加者が、お互いの所属機関でどのような問題があり、どのような取り組みがなされているかに強い関心を持っており、FD に関する情報交換や自らの教育実践に対して示唆を求める姿勢が強く感じられた。



(及川 恵、石川 裕之)

## V-C. 海外研究者の招聘・交流

本年度は、「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」プロジェクトにおける「国際連携」の一環として、以下の4名の海外研究者を招聘し、交流を図った。本節では、その際に開催した研究会等の様子を写真で紹介する。

### 1. ドウニ・ベルティオム (Denis Berthiaume) 氏

(Director, Centre for Teaching Support, University of Lausanne, Switzerland)

○京都大学高等教育研究開発推進センター訪問 (平成20年8月16日)



## 2. 飯吉 透 氏\*

(Senior Scholar, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, USA)

○京都大学高等教育研究開発推進センター研究会（平成 20 年 8 月 28 日、於：京都大学）

「Finding Grist and Inspiration for the Next Pedagogical Innovation」



※現在、Senior Strategist, Office of Educational Innovation and Technology, Massachusetts Institute of Technology, USA.

### 3. ピーター・スパングラー (Peter Spangler) 氏

(Program Associate, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, USA)

○招聘期間：平成 20 年 10 月 5 日～10 月 12 日

○遠隔 FD 企画実践プロジェクト研究会 (平成 20 年 10 月 6 日、於：京都大学)

「The KEEP Toolkit : Educational Knowledge Sharing Technology」



4. マリー・フランソワーズ・ファブーボネ (Marie Françoise Fave-Bonnet) 氏  
(Professor, Paris X-Nanterre University, France)

○京都大学高等教育研究開発推進センター研究会 (平成 21 年 2 月 4 日、於：京都大学)  
「Bologna process in application in France, and, in particular, teaching and learning assurance」



(石川 裕之)



## V-D. 国際シンポジウム

### —The Future of Faculty Development in Japan: Building the Core in Faculty Development—



特別教育研究「大学教員研究研修のためのモデル拠点形成」プロジェクト発足シンポジウムとして、2008年1月24日（土）－25日（日）の日程で、「日本のFDの未来—Building the Core in Faculty Development—」と題する国際シンポジウムを開催した。これは、本プロジェクトの理念である「相互研修型FD」の拠点形成における4つのレベルのうち、とりわけ「国際」レベルにおいてFDネットワークの構築・推進を目指す試みである。

当日は、国内外からFDネットワーク構築を推進するパネリストを招き、理論・実践・技術面での現状と課題とを共有することで、FDの未来を展望した。国外からは、メアリー・テイラー・ヒューバー氏（カーネギー教育振興財団 上級研究員）、ジェニファー・メタ・ロビンソン氏（インディアナ大学ブルーミントン校 コミュニケーション・カルチャー学科 上級講師 / ISSOTL 議長）、飯吉透氏（マサチューセッツ工科大学 教育イノベーション・テクノロジー局 シニア・ストラテジスト）およびフランク・プロチャスカ氏（ノースカロライナ大学 本部 準副学長）の4名の方を、国内からは、小田隆治氏（山形大学 高等教育研究企画センター 教授）、圓月勝博氏（同志社大学 文学部 教授）、吉田文氏（早稲田大学 教育学部 教授）、佐藤浩章氏（愛媛大学 教育企画室 准教授）、夏目達也氏（名古屋大学 高等教育研究センター 教授）の5名の方を招聘し登壇していただいた。また、義本博司氏（文部科学省 大学振興課長）と西村周三氏（京都大学 理事）より祝辞をいただいた。

シンポジウムを開催した両日も京都は厳しい寒さに見舞われていたが、総勢154名（内一般参加者114名）の参加を得、活発な議論が繰り広げられた。

（以下にプログラムを掲載する。）

この他、多忙なかにも関わらず、シンポジウム開催に伴って、前日の23日（金）には、海外からの登壇者の先生方を囲んでのプレ勉強会を開き、当センター第一部門の教員、院生との議論の時間を持っていただいたことをあわせて報告する。



（宮崎 康子）

特別教育研究「大学教員研究研修のためのモデル拠点形成」プロジェクト発足シンポジウム  
「日本のFDの未来—Building the Core in Faculty Development—」

プログラム

---

第1日 1月24日(土)

---

開会

13:30～14:00 司会：溝上 慎一（京都大学 高等教育研究開発推進センター 准教授）  
祝辞：義本 博司（文部科学省 大学振興課長）  
西村 周三（京都大学 理事）

14:00～14:30 開会挨拶「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」  
田中 每実（京都大学 高等教育研究開発推進センター センター長・教授）

---

基調講演

14:30～15:30 高等教育における Teaching Commons の構築  
メアリー・テイラー・ヒューバー（カーネギー教育振興財団 上級研究員）

---

<休憩>

---

セッション 1 FD ネットワークの構築

15:45～18:15

教授と学習を支援する教員探究ネットワークの構築

ジェニファー・メタ・ロビンソン

（インディアナ大学 コミュニケーション・カルチャー学科 上級講師／  
ISSOTL 会長）

地域のFDネットワーク“樹氷”から拡大されたFDネットワーク“つばさ”へ  
小田 隆治（山形大学 高等教育研究企画センター 教授）

多層的なFDネットワークの構築

松下 佳代（京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授）

【司会 1】

圓月 勝博（同志社大学 文学部 教授）

---

情報交換会

18:30～20:00

---

第2日 1月25日(日)

---

セッション 2 テクノロジー利用によるFD

9:30~12:00

Technology-Enhanced Scholarship of Teaching and Learning の推進:

カーネギー知識メディア研究所における過去10年の成果を中心に  
飯吉 透 (マサチューセッツ工科大学 教育イノベーション・テクノロジー局  
シニア・ストラテジスト)

ノースカロライナ大学におけるテクノロジーとファカルティ・ディベロップ  
メント

フランク・プロチャスカ (ノースカロライナ大学 本部 副部長)

相互研修型FDをオンラインでいかに実現するか

酒井 博之 (京都大学 高等教育研究開発推進センター 特定准教授)

【司会 2】

吉田 文 (早稲田大学 教育学部 教授)

---

昼食

12:00~13:30

---

セッション 3 FDの推進主体を問う

13:30~16:00

ファカルティ・ディベロップメントを通じてのSoTLの支援  
メアリー・タイラー・ヒューバー (カーネギー教育振興財団 上級研究員)

FDを推進する4つの主体(アクター)

佐藤 浩章 (愛媛大学 教育企画室 准教授)

FD共同体の形成とその役割—「組織的FD」の意義を問う—

大塚 雄作 (京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授)

【司会 3】

夏目 達也 (名古屋大学 高等教育研究センター 教授)

---

<休憩>

---

総括

16:15~17:30

各セッションのまとめと討論

セッション1: 圓月 勝博

セッション2: 吉田 文

セッション3: 夏目 達也

指定討論: 田中 每実

司会: 溝上 慎一

閉会

## Program

---

Day 1 January 24 (Sat)

---

### Opening

13:30~14:00

**Opening Address:**

Shinichi Mizokami (CPEHE, Kyoto University)

**Congratulatory Speech:**

Hiroshi Yoshimoto (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)

Shuzo Nishimura (Executive Vice-President, Kyoto University)

14:00~14:30

**Opening Remarks "Building the Core in Faculty Development":**

Tsunemi Tanaka (Director, CPEHE, Kyoto University)

---

### Keynote Speech

14:30~15:30

**Building the Teaching Commons in Higher Education**

Mary Taylor Huber (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching)

---

<<Break>>

---

### Session 1

15:45~18:15

**Building Faculty Development Network**

**Building Faculty Inquiry Networks to Support Teaching and Learning**

Jennifer Meta Robinson (Indiana University / ISSOTL)

**FD Network "Tubasa"; an Extension of the Regional FD Network, "Juhyo"**

Takaharu Oda (Yamagata University)

**Building Multi-Leveled Networks of Faculty Development**

Kayo Matsushita (CPEHE, Kyoto University)

**【Moderator 1】**

Katsuhiro Engetsu (Doshisha University)

---

### Social Gathering

18:30~20:00

---

Day 2 January 25 (Sun)

---

Session 2

9:30~12:00 Faculty Development with Technology

Promoting the Technology-Enhanced Scholarship of Teaching and Learning: The Last Decade of Work at the Carnegie Knowledge Media Laboratory

Toru Iiyoshi (Massachusetts Institute of Technology)

Supporting the Scholarship of Teaching and Learning through Faculty Development: Faculty Development with Technology in the University of North Carolina System

Frank Prochaska (University of North Carolina)

How to realize mutual faculty development online

Hiroyuki Sakai (CPEHE, Kyoto University)

**【Moderator 2】**

Aya Yoshida (Waseda University)

---

Lunch

12:00~13:30

---

Session 3

13:30~16:00 Who Promotes Faculty Development?

Supporting the Scholarship of Teaching and Learning through Faculty Development

Mary Taylor Huber

The Four Actors in the Promotion of FD

Hiroaki Sato (Ehime University)

Formation of a Faculty Development Community and its Role

—Questioning the significance of “Organizational Faculty Development”—

Yusaku Otsuka (CPEHE, Kyoto University)

**【Moderator 3】**

Tatsuya Natsume (Nagoya University)

---

<<Break>>

---

Wrap-Up

16:15~17:30 Reports by the moderator from each session

Session 1: Katsuhiro Engetsu

Session 2: Aya Yoshida

Session 3: Tatsuya Natsume

Discussant: Tsunemi Tanaka

Chair: Shinichi Mizokami

---

Closing

## V-E. 特別教育研究プロジェクト英語版パンフレット

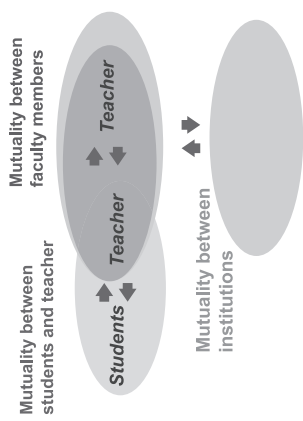
特別教育研究「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」プロジェクトにおける「国際連携」を進める上で、本センターの概要とプロジェクトの内容を紹介する英語版パンフレットを作成した。本センターの歴史と組織については「History and Organization」、本センターのFDの理念である「相互研修」については「Framework」、特別教育研究のプロジェクトについては「Projects」に記載した。なお、「Projects Staff」は、パンフレットを作成した2008年5月時点のものである。本パンフレットは、2008年5月のアメリカ訪問、2009年1月の国際シンポジウムといった海外の研究者、研究機関との交流時に配布した。

(河崎 美保)

# Framework

## Mutual Faculty Development

Mutual Faculty Development is the basic framework of the Center and comprises three forms of mutuality: between students and teacher in the classroom, between faculty members between higher educational institutions



Based on this framework, the Center aims to organize faculty development by integrating and further developing educational improvement programs and activities that have been implemented by the University, its faculties, or individually by members of its teaching staff.



### Project Staff (2008)

#### Academic Staff

Director, Professor	Tsunemi TANAKA
Professor	Yusaku OTSUKA
Professor	Kayo MATSUSHITA
Professor	Koji KOYAMADA
Associate Professor	Shinichi MIZOKAMI
Associate Professor	Mana TAGUCHI
Associate Professor	Hiroyuki SAKAI
Assistant Professor	Hirohisa HIOKI
Assistant Professor	Megumi OKAWA
Assistant Professor	Hiroyuki ISHIKAWA
Assistant Professor	Miho KAWASAKI
Assistant Professor	Naohisa SAKAMOTO
Post-Doctoral Researcher	Yui NAKAMURA

#### Administrative Staff

Executive Assistant	Kiyoko OGINO
Technical Assistant	Shingo SASAO
Administrative Assistant	Mayuko HUIRA

### Contact Information

Center for the Promotion of Excellence in Higher Education,  
Kyoto University  
Mail: Yoshida Nihoimatsu-cho, Sakyo-ku, Kyoto 606-8501, Japan  
Phone: +81-75-753-3087  
Fax: +81-75-753-3045  
E-Mail: office@highedu.kyoto-u.ac.jp

[www.highedu.kyoto-u.ac.jp](http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp)



## Center for the Promotion of Excellence in Higher Education

京都大学  
Center for the Promotion of Excellence  
高等教育研究開発推進センター



## History and Organization

The Center for the Promotion of Excellence in Higher Education was established in 2003.  
The Center is comprised of three divisions. Division 1 has taken over the functions of the former center, which was known as the Research Center for Higher Education (RCHE).

**Division 1  
Higher Education Research and Development**  
-Teaching Methods  
-Curriculum  
-Assessment and Evaluation

**Division 2  
Core Curriculum Design**

**Division 3  
Information and Media Studies Design**

The RCHE, which was established in 1994, played a central role in educational reform and research, both for Kyoto University itself and, as a hub, for other higher educational institutions nationwide.

## Projects

### Building the Core in Faculty Development

In 2008, the Center launched an ambitious project called "Building the Core in Faculty Development" under a five-year grant from the Ministry of Education. The goal of this project is to build communities/networks, both face-to-face and online, with a view to faculty development at four levels: institutional, regional, national, and international.


This project has five main thrusts, each of which contributes to building the core in faculty development at the various levels.

## Sections

- 1 Planning and Practice of Faculty Development
- 2 Online Faculty Development
- 3 Surveys and Information-sharing for Faculty Development
- 4 Evaluation of Faculty Development
- 5 Fieldwork and Research on Faculty Development

### Building the Core at International Level

- Collaboration with higher educational institutions abroad on theory and practice of faculty development
- The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
- McGill University
- Indiana University
- University of North Carolina
- University of Oxford



### Building the Core at National Level

**Forum for the Promotion of Higher Education (1994~)**


- Sharing faculty development activities and related research in Japan

**Higher Education Network (2003~)**  
(URL: <http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/edunet/>)

- Creating online mutual faculty development (e.g. Web-based Peer Review of Teaching)

**Japan Faculty Development Network (2008~)**


- Connecting faculty development networks into a larger net



### Building the Core at Regional Level

**Kansai Faculty Development Association (2008~)**


- Planning and conducting workshops
- Sharing faculty development activities with other institutions
- Providing the latest information on university education




### Building the Core at Institutional Level

**Faculty Development Committee (2006~)**

- "Pre-FD" (preparing future faculty) workshop for graduate students
- Support for course evaluation at some faculties
- Peer review of class teaching





Kyoto University

## Center for the Promotion of Excellence in Higher Education