



### 目次

1. 平成23年度 FD 推進部活動方針
2. FD 講演会「教育の質保証とカリキュラム・マップ」開催報告
3. 平成23年度横浜国立大学初任教員研修会報告
4. 平成23年度 TA 研修会報告
5. YNU initiative の実現に向けたカリキュラムマップ
6. 経営学部 FD 活動報告「アカデミック・トーク」
7. FD セミナー「学士課程教育の達成目標と実現策」参加報告
8. 平成23年 FD 推進部主催合宿研修会のお知らせ

## 平成23年度 FD 推進部活動方針

FD 推進部門長 上野誠也

### 今年度の重点テーマ

FD 推進部は、各種研修会、授業評価アンケート、公開授業、FD シンポジウムなど、教育改善に向けての定常的な活動を行っている。これらの定常的な活動とは別に、年度の重点テーマを設定することで、活動の改革を進めている。昨年度は、「YNU initiative の実現に向けて」と「学生参加型 FD 推進活動の確立」を重点テーマとして活動を行った。そして、教育改善学生スタッフ（通称：学生 FD スタッフ）を募集し、活動を開始した。今年度も以下に示す重点テーマを設定し、大学全

体での組織的な教育改善を推進する方針である。

### [重点テーマ]YNU initiative の実現に向けて

昨年から開始した本テーマは、具体的な実作業の段階に入るために、今年度も引き続き重点テーマとして掲げた。今年度は、教務厚生委員会が中心となって、全学的に設定された YNU initiative と各教員が担当する授業との関係を明確にするカリキュラム・マップを作成する。これにより、YNU initiative を自覚した講義を進めることを目指している。FD 推進部は、カリキュラム・マ

ップの作成方法などを研修会などを通して、具体的な実作業を支援する。カリキュラム・マップに関しては、本誌に掲載されている解説記事を参照していただきたい。

### **[重点テーマ]授業評価アンケートの抜本的改革**

各学期の期末試験前に行っている学生による授業評価アンケートを根本的な見方からの見直しを行うことを今年度の重点テーマに掲げた。授業評価アンケートは授業改善に結びつくことを目的として行っている。すなわち、授業改善を行うための情報として、授業を受ける側の学生から見て授業内容の評価である。そのためには次の二点の要求を満たすことが必要である。まず第一点目は、学生が正しく授業を評価できることである。学生の考えが反映できているかどうかの観点で改善を行う。そのために、教育改善学生スタッフなどの学生からの意見も取り入れ、アンケートの改善を行う。第二点目は、教員が授業改善につながれることである。現在、アンケートの返却時に授業改善提案の提出を全教員にお願いしている。しかし、残念なことに提出率は毎年2割程度である。これではアンケートの本来の目的が機能していないことになる。

このように現在の授業評価アンケートは、二点の要求を満たしていない。そこで、次年度からは新しいアンケートに移行することとし、今年度は抜本的な見直しを行う。また、現在マークシート方式で提出してもらっているアンケートをインターネットから回答できる方式も試行し、評価を行う。

### **新企画を育てる一年**

FD推進部は昨年度から新しい企画を始めている。これらを十分な機能を発揮するために、改善しながら進めることも重要と考えている。昨年度から、授業中間期にFD推進部の委員が授業に入り、学生の意見を聞き取り、授業担当者へ伝える授業コンサルテーションを始めた。昨年度に授業コンサルテーションを受けた教員からは良好な感想をいただいているので、今年度はより多くの教員に体験してもらうこととした。4月に開催した初任教員研修会でもアナウンスし、多くの教員から依頼が届いている。

各部局の教授会の前などに30分程度の部局に密接した講演を行うFDミニシンポジウムも今年は内容を変えて進めていく。全学で行うFDシンポジウムより、教員が参加しやすい場所と時間を選んでいくことが効果をあげている。

教育改善学生スタッフを交えた学生参加型のFD活動も昨年度に発足した新しい企画である。他の大学でも学生スタッフを立ち上げており、横のつながりを持ちながら学生を育てている。他大学と反省点等を共有しながら、学生の中で勉強意識が高まるように定着させたい。教員側としては、暖かく支援することが必要である。

### **全学で進めるFD**

組織的なFD活動が義務化されてかなり時間が経った。組織的な取り組みは始めてはいるものの、まだ全教員に浸透しているとは言い難い。昨年度は学生をFD活動に組み入れるなどの新しい形態に移行したが、職員も含めた全学でのFD活動を推進することを目的としている。皆さんの協力をお願い致したい。

FD カレンダー

月	行事
4	初任教員研修会 TA 研修会－実験・演習担当－
5	
6	TA 研修会－講義・ゼミ担当－ 公開授業（春学期）
7	FD ニュースレター第 16 号発行 授業評価アンケート（春学期）
8	FD 合宿研修会
9	FD ニュースレター第 17 号発行

月	行事
10	FD ミニシンポジウム
11	FD シンポジウム 教育改善学生スタッフの企画イベント 公開授業（秋学期）
12	FD ニュースレター第 18 号発行
1	授業評価アンケート（秋学期）
2	
3	FD ニュースレター第 19 号発行 FD ニュースレター活動報告書発行

## FD 講演会「教育の質保証とカリキュラム・マップ」開催報告

FD 推進部特任講師 安野舞子

平成 23 年 3 月 16 日（水）、山形大学の小田隆治先生を講師に迎え、FD 講演会「教育の質保証とカリキュラム・マップ」が開催された（主催：教育担当理事、共催：FD 推進部）。

本講演会が開催された背景には、「YNU イニシアティブの実質化」がある。本学では、学士課程教育の目標達成に向けて、平成 21 年度に「YNU イニシアティブ」と銘打ち 4 つの指針を策定したが、今後は、本イニシアティブの実行検証を行いながら、内部質保証システムの精度向上に努めていくことが求められている。そこで、中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」の中でも指摘されている「カリキュラム・マップ」をそのための一つのツールと捉え、「教育の質保証」のために「カリキュラム・マップ」をどう活かしていくか、専門家を招いてお話を伺うことになったのである。

本講演会は、東日本大震災直後ということもあり開催が危ぶまれたが、講師の小田先生が講演会数日前から既に横浜に滞在されていたこと

もあり、予定通り開催される運びとなった。

### 質保証とは？

講演ではまず、「質保証」についてのお話があった。高等教育の「質保証」は、国際化の文脈から出てきたものであるという。すなわち、国境を越えて高等教育が提供されていくにつれて、各国が自国の責任において高等教育の質を確保することが求められるようになってきたのである。その上で小田先生は、日本の国立大学の教育の質は、世界的に見て決して低いわけではない、と評価していた。「質保証」というよりも、教育を今以上に質の高いものにしていくことが国立大学には求められている、とのことであった。なお、教育の質は何によって判定されるのか？という問いに対しては、「卒業生の質やその国の経済力、ノーベル賞受賞者の数、研究の質と量、文化度」、すなわち「プロダクト」がその判定基準になる、とのことであった。



講演をされる小田先生

### 質向上のための取組み

次に、「高等教育の質の向上のために国がとっている施策」についての話があり、「人材養成の目的と教育制度の明確化」として「3つのポリシー（方針）」について言及がなされた。3つのポリシーとはすなわち、「ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与）」、「カリキュラム・ポリシー（カリキュラム編成）」、「アドミッション・ポリシー（入学者受入）」のことである。この話の中で、本講演のテーマの一つとなっている「カリキュラム・マップ」について説明があった。

ここではまず、『教育課程』とはディプロマ・ポリシーを達成するためのものである」と確認した上で、ディプロマ・ポリシーは観点別教育目標（関心・意欲・態度、思考・判断、技能・表現、知識・理解の4領域）に沿って設定するのが望ましい、との指摘がなされた。続いて、カリキュラムの全体像を示し、かつ、各授業科

目の到達目標とディプロマ・ポリシーとの対応関係が分かるカリキュラム・マップ作成の重要性が語られた。加えて、学問分野によっては全体が必ずしも積み上げ式の構造とはならないが、科目間の関連性は明示できる工夫をすることが大切である、との指摘もあった。

### 教育の質保証の手段としてのFD、そして横浜国立大学への期待

続いて、平成20年4月に大学設置基準が改定されFDが義務化されたことに触れられ、一事例として、山形大学でのFD活動について紹介があった。山形大学のFDの特徴は「公開性」と「共有化」であり、その2本柱のもとに多彩なFD活動が展開されているとのことであった。その活動は学内にとどまらず、現在では大学間連携FDとして東日本地域の国公立大学にそのノウハウが提供されている。

最後に、この大学間連携FDで、2005年にニューヨーク州立大学機構（64大学の連合体）と大学間協定を結んだことに言及され、小田先生は「今、日本の大学は内にこもることなく、世界へ飛び出す時である」との思いを吐露された。そして、「内向きにならずに、世界に向けて横浜国立大学の高等教育力を発信しよう！」と、「YNU イニシアティブ」を策定し、教育の質向上に意欲的に取り組む本学の発展に期待をされた。

#### <小田隆治先生プロフィール>

山形大学 地域教育文化学部 教授。高等教育研究企画センター・企画マネジメント部門長を兼務。山形県内の国公立6大学・短大からなる大学間連携組織「地域ネットワークFD“樹氷”」の議長、東日本地域の国公立36大学等からなる「FDネットワーク“つばさ”」の議長を歴任。専門は、生物学、大学教育改革。近著に『学生主体型授業の冒険—自ら学び、考える大学生を育てる』（ナカニシヤ出版、2010年）がある。

## 平成 23 年度横浜国立大学初任教員研修会報告

FD 推進部兼務教員 物部博文

### 平成 23 年度初任教員研修の概要

3 月 11 日に発生した東北関東大震災の影響で卒業式や入学式などの学内行事が次々と中止されるなかで迎えた平成 23 年度であったが、被災地の後方支援を行う大学としての一歩を進めるべく、本学では平成 23 年度初任教員研修会が 4 月 1 日（金）に実施された。

この研修会は、「横浜国立大学の理念を踏まえて、高度な学術研究と魅力ある授業のための教育改善に取り組むと共に、初任教員が部局を超えて本学への帰属意識を持つきっかけとなること。」を目的として、教育文化ホール会議室において実施された。当日は、平成 23 年度採用教員および平成 22 年度中途採用教員、附属学校教員を合わせて 60 名の新任教員が参加するなかで、鈴木学長をはじめとする執行部の講話と初任教員自らが参加するワークショップ、附属学校教員を対象とした初任者研修が執り行われた。

### 第一部の概要

13 時から始まる第一部では、まず、鈴木邦雄学長からの「大学の概況について」に始まり、総務・教育担当の國分泰雄理事の「本学の研究について」、教育担当溝口周二理事から「本学の教育について」、山田均副学長から「本学の教育研究評価について」、大山力情報基盤センター長から「情報セキュリティについて」、三瓶泉総務部人事・労務課長から「就業規則について」の話がなされた。

ここでは、本学が掲げる YNU イニシアティブや研究水準、教育システム等について、時折ユーモアを交えてのわかりやすい講話がなされた。

新任教員にとっては、本学の教育および研究を理解する上で有益な情報となったに違いない。



鈴木学長の講話を聴く初任教員

### 第二部の概要

14:30 からの第二部では、大学教員と附属学校教員とに分かれて研修会を実施した。

大学初任教員対象の初任研修会では、高木まさき大学教育総合センター長の「授業を楽しむ」という話がなされた後、上野誠也 FD 推進部門長から「FD の本質は室の高い学生を育てることであり、FD 推進部はこれに関連して様々な取り組みを実施していること。」についての話がなされた。さらに、安野舞子 FD 推進部講師からは「より質の高い授業を目指すため学期の中間期に実施する授業コンサルテーション」について紹介された。

いずれの話も本学における FD 推進部の活動状況がよくわかるような話の構成となっており、近い将来、本年度の初任教員も様々な形で FD に関わっていただけると確信した。

続けて、初任教員による「魅力ある授業に向けて」というテーマでのワークショップが行われ、4~5 人に割り振られた班毎に熱心なディスカッ

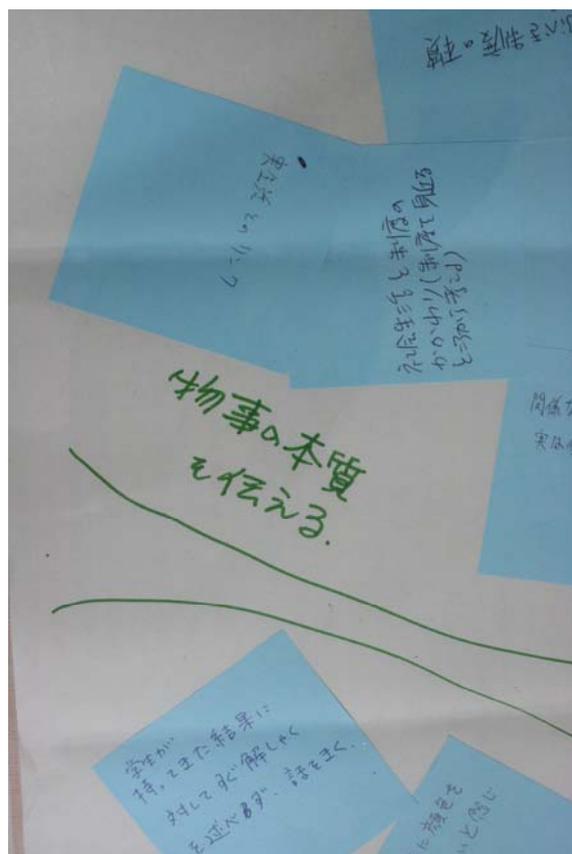
ションが展開された。ディスカッションの内容はKJ法によりA3用紙2枚程度にまとめられ、各グループによって発表がなされた。



ディスカッションのまとめの発表

なお、グループ発表では、「教員と学生におけるコミュニケーションのあり方が大事である。」「教員も学生も社会人としての意識が大事である。例えば、教育・研究における姿勢を示すこと、現場志向を示すことがそれにあたる。」「研究は楽しみであると身をもって示すことが必要である。」「各学生がどのような目的を持って授業や研究に取り組んでいるかを理解すること。」「授業・研究におけるコツ・ポイントがあること。」「学ぶ楽しさを伝えたい、自分で学ぶ力をつけてもらいたい、物事の本質を伝えたい、という教員の願いが大事である。」「学生との距離感が適切であること、楽しむことが大事で、学生の主体性や人格形成に対する教員の情熱・発信力・努力が重要である。」「どのような難しい知識も人間が作った物であり、学生には基礎基本を大事にして、よく考え、ときにはチームワークでもって問題を解決してほしいこと。」等が各グループの意見としてプレゼンテーションされた。

初任教員の横浜国立大学での研究・教育に対する意気込みが伝わってくると共に、初任研修以外ではまず接する機会の少ない、他部局の教員とのコミュニケーションも充分に取れたようであった。



「物事の本質を伝える…」

また、附属学校教員の初任研修会では、赤木範陸教育人間科学部准教授より、大学とのかかわりや新しいシステムとなった教育実習についての話についての相互の情報交換がなされるなど、大学教員と附属学校教員とのコミュニケーションが図られる機会にもなった。

## 平成23年度TA研修会報告

FD 推進部 上野誠也

### 3年目の研修会

TA研修会は、平成21年度に始めてから今年で3回目を迎えた。第1回はTA研修会の経験のある他大学から講師を招いて開催し、TAの研修を行うと共にFD推進部が研修会の進め方を学んだ。そこで得たノウハウを活用して、今年の第2回からはFD推進部が講師を担当する形式としてTA研修会の進め方を定着させた。今年はそれにならって実施した。

学部によってTAを決定する時期が異なるので、理系を中心とした実験実習系と講義系の2回に分けて研修会を実施した。実験実習系は平成23年4月13日(水)に理工学部事務棟において実施し、約70名の参加者があった。一方、講義系は平成23年6月2日(木)に教育人間科学部事務棟において実施し、約20名の参加者であった。いずれもTAが受講する講義に重ならないようにと配慮し、5限の時間帯に開催した。実験実習系は新学期が開始してから間もないこと、講義系はTAが決定してから間もないこともあって、いずれも開催を周知する期間が短かったことが反省点である。



TA研修会風景—実験演習系—

### 研修会の目的

研修会の目的は大きく二つある。

- 1) 学ぶ立場から教える立場への相違点を認識してもらう
- 2) 教育現場を意識してTAに必要なことを考えてもらう

前者に対しては質問を交えた講義形式で進めた。学費を払う立場と給料をもらう立場は違うということから、TAとしての責任を自覚してもらいたいと説明を行った。指導教員とは雇用関係を結んでいるので、労働時間が超過するときは交渉ができるという点も説明した。後者に関しては、数人のグループによるワークショップ形式で議論させ、さらに前年度のTA経験者に実際に現場で起きたことなどを司会者との対話形式で紹介してもらった。講義系のワークショップで扱った課題の一つを紹介する。

今日の授業課題は、「原発の是非」について資料を読んで、その賛否についてディスカッションをするという内容であった。グループ分けをして、教員が討論始めの指示を出したのに、学生たちはじっと資料を読むだけで話をしようとしないう、皆、誰かがアクションを起こすのをうかがっている。何が問題なのか。また、TAの自分は、どの様に振る舞ったら良いだろうか。

TA研修会—講義系—で扱われた質問

なるべく答は一つにならないように課題は設定されている。実際の参加者からは、積極的に話しかけるとい回答もあれば、自主性を重んじて

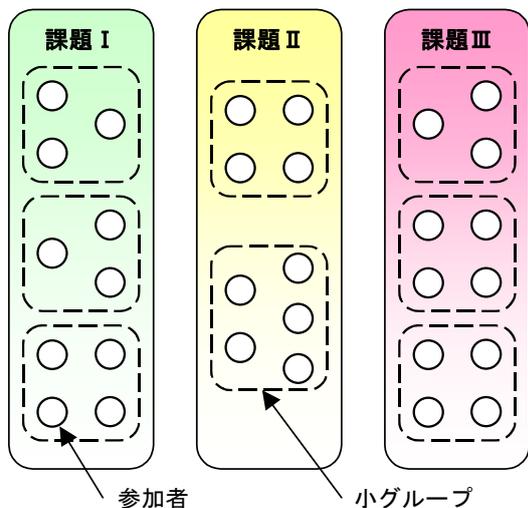
待機するという回答もあった。それぞれに正当な理由を挙げて活発な議論が行われた。大切なことは受講生の教育であるから、このようなディスカッションの場にあまりTAが話しすぎるのもよくない。また、教員との事前の打合せが重要であることも考えてもらった。実際に起った状況からの質問であるから、参加者に実践を仮体験させることを念頭に置いている。



TA 研修会風景—講義系—

### ワークショップ形式の効果

本研修会はワークショップ形式を取り入れている。さらにジグソー方式で進めている。下図に示すように3~5人の小グループを形成して課題について回答を話し合うことがワークショップ形式である。講師による講義とは異なり、参加者

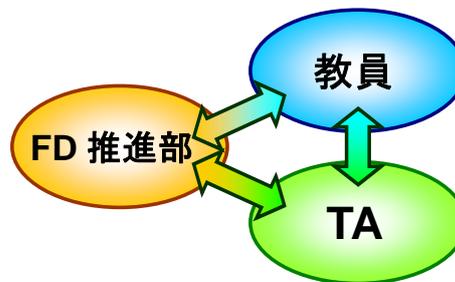


ジグソー方式によるワークショップ

は考えながら他人の意見を聞くので、身につく内容が多い。参加者全員が一つの課題に取り組むのではなく、グループによって異なる複数の課題に取り組むのがジグソー方式である。議論の後で発言内容を発表することで、意見を共有することができる。短時間で多くの課題に取り組みたいときに適している。一般の講義でもワークショップ形式を取り入れることを推奨したい。効果的な講義を行うためには、出席している学生に考えながら聞くことを指導するのがよい。一方的な講義ではとかく忘れがちになる。学生に考えながら聞き、考えながら読み、考えながら見ることを取り入れると、講義内容が受講学生の身につく、効果が上がる。FD 関係の講習会やシンポジウムで必ず取り上げているので、是非講義でも取り入れてもらいたい。

### 課題と将来の改革

FD 推進部でTA 研修会を始めて3年目である。定着してきているが、まだ参加者が少ない。教員からも参加するように指導していただきたい。研修会では一般的な話しかできないが、TA に考える時間を与えている。何も考えずに受講生に接したのでは誤った教育が進められる可能性もある。不安が解消されたという出席者からの感想も届いている。TA 研修会は教員にもオープンにされている。是非一度、研修会場に来て、見学していただきたい。将来的には指導教員も合わせて教育に対して考える時間を持つ研修会へ育てていきたいと考えている。



TA 研修会の理想像

## YNU initiative の実現に向けたカリキュラム・マップ

FD 推進部 上野誠也

### 教育の質の保証

大学教育の質保証が社会から要求されている。これは大学が社会に対して負う責任であり、外部から見える形で保証されていることを示す必要がある。学校教育法には、大学自らが教育研究の理念・目的に照らして当該大学の教育研究等の状況について評価し、その結果を公表するとともに、その結果を踏まえて改善を行っていくものとされている。しかし、自己点検による評価には限界があることから、外部評価の必要性が唱えられている。そこで、大学評価・学位授与機構などの認証評価が要求されており、その評価には教育に関する質保証も含まれている。

大学評価・学位授与機構が示す大学評価基準は11の基準が定められているが、その中に以下の基準が示されている。

- 1) 教育活動を行うに当たっての基本的な方針が定められ達成しようとする基本的な成果が明確に定められていること（基準1）、
- 2) 教育の目的や授与する学位に対して授業科目が適切に、かつ、体系的に配置されていること（基準5）

これらは、卒業生に与える学位に関する基本的な方針を示すディプロマ・ポリシーと教育の実施に関する基本的な方針を示すカリキュラム・ポリシーを定めることである。これらのポリシーの下に教育を行い、それに従った教育方法の改善を常に行うことが要求されている。

### YNU initiative の制定

横浜国立大学では平成21年度に、これらのポリシーに入学選抜の基準を示すアドミッション・ポリシーを加えた3ポリシーを明文化した

YNU initiative を制定した。YNU initiative は全学、学部あるいは学科単位で制定し、前述のポリシーを明文化している。しかし、実際の教育は各教員の責任に任されており、各授業科目とカリキュラム・ポリシーの関係、さらにはディプロマ・ポリシーとの関係も明確でない。すなわち、ポリシーの実現のためには各教員がどのように教育内容を改善していくかが重要な鍵を握っているが、改善に向けての具体的な方針が示されていない。

### カリキュラム・マップ

教員が担当する授業科目とディプロマ・ポリシーとの関係を明確に示すツールとして、カリキュラム・マップがある。カリキュラム・マップは各学部や学科のディプロマ・ポリシーと各授業科目との関係を示す表である。図1に早期からこの問題に取り組んでいる山口大学の例を示すように、表の上部にはディプロマ・ポリシーが配置され、表の右側には授業科目が配置されている。そして、ディプロマ・ポリシーの実現のために必要な内容を教えている授業科目に◎印がつけられている。

カリキュラム・マップを作成することにより、どの授業科目でどのディプロマ・ポリシーを実現するかが一目瞭然である。この表からディプロマ・ポリシーの実現に不足しているカリキュラムになっていないかを判断することもできる。さらに、逆に見れば、各教員が担当する授業科目において、どのような方針で授業を行うべきかが明確になり、達成目標を持って授業を進めることができ、改善方向を持って教育改善に取り組むことができる。

YNU initiative の実現

YNU initiative の実現に向けて、平成 23 年度は横浜国立大学の全学でカリキュラム・マップを作成する方針である。前年度から作成の検討を進めており、実施へと移行した。6 月に実作業へ向けての講演会を外部講師を招いて実施し、年度内に全学でカリキュラム・マップを作成する。FD 推進部としては、積極的に支援する方針であり、8 月末の FD 合宿研修会でもこのテーマを取り上げる予定である。

工学部の一部の学科では、日本技術者教育認定基準のいわゆる JABEE 審査を受けた経験のある学科がある。その中に、教育目標とそれを構成する授業科目の関係を示す表を作成している。今回作成するカリキュラム・マップと類似の表であるため、比較的簡単に作業が進められるはずである。それ以外の学科では、白紙からの作業が始まることになる。しかし、教員が毎日行っている授

業内容を見直すよい機会であるので、是非協力をお願いしたい。

スケジュール方針

カリキュラム・マップの作成は全学教務厚生委員会が主になって進める方針が決まっている。FD 推進部は各種研修会を開いて支援する立場になる。以下のスケジュールが予定されており、可能な支援をする予定である。

- 6 月 外部講師を招いて、カリキュラム・マップの作成に関する講演会を開催する。
- 8 月 FD 合宿研修会において、具体的な作成作業を体験する。
- 10 月 全教員へカリキュラム・マップの意義と教員個人への反映をFD ミニシンポジウムを通じて、周知する。

その後は、各部局・各学科・各教員に任せられることになるが、YNU initiative の実現へ向けての授業改善を行うことになる。

カリキュラムとGraduation Policy(GP)との相互関係図一覧表

教育課程の教育目的 (具体的に記述・達成すべき)	学校教育教員養成課程の教育目的 (具体的に記述・達成すべき)	教科教育コース(国語教育課程)の教育目的
学校教育および社会のさまざまな分野において教育の需要をもって貢献できる人材の養成を目的とする。	子どもを愛し教育および教職に對する責任を深く自覚することを基礎として、児童・生徒の生活指針から教科指導に資する幅広い能力を持つた人材を養成する。	日本語能力の育成と文字を通した日本文化への理解を深めることにより、質の高い教員を育成する。
学校教育教員養成課程教科教育コース(国語教育課程)のカリキュラム	学校教育教員養成課程のGraduation Policy(GP) (GPはGP達成のために、特に重要な事項、GP達成のために、重要な事項、△=GP達成のために、重要な事項)	教科教育コース(国語教育課程)のGraduation Policy(GP) (GP達成のために、特に重要な事項、△=GP達成のために、重要な事項、△=GP達成のために、重要な事項)
授業科目名	授業科目の主題(「国語書」) 「この授業科目における中心となる題目・問題、テーマ等を国語書に記入する。」	授業科目の到達目標(「国語書」) 「この授業科目の学習目標を達成するための行動)目標を学生が主体的に行動目標として国語書に記入する。」
学部共通教育目標	1. 共通する課題や日本社会に 関心を持って学ぶ。 2. 上記の課題を分析・検討し、自分の意見を述べることが出来る。 3. 上記の課題についての自分の意見を相手と対して分かりやすい形で伝えることができる。	1. 共通する課題や日本社会を理解し、説明できる。 2. 上記の課題を分析・検討し、自分の意見を述べることが出来る。 3. 上記の課題についての自分の意見を相手と対して分かりやすい形で伝えることができる。
教育課程に関する教育目標	1. 言語の意義や基礎知識について理解し、説明できる。 2. 教育への意欲や積極的な構えを持つことができる。 3. 教職に就いた際の4年間の学習計画を立てることができる。	1. 言語の意義や基礎知識について理解し、説明できる。 2. 教育への意欲や積極的な構えを持つことができる。 3. 教職に就いた際の4年間の学習計画を立てることができる。
教育哲学	1. 教育の理念、目標、志望、歴史について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 教育について系統的に考えようとする事が出来る。	1. 教育の理念、目標、志望、歴史について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 教育について系統的に考えようとする事が出来る。
教育史	1. 日本教育の理念・思想の歴史について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 日本教育の歴史的性格について説明することができる。	1. 日本教育の理念・思想の歴史について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 日本教育の歴史的性格について説明することができる。
発達心理学	1. 人間の発達の特徴・要因について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 知識やデータを主体的に受け入れ	1. 人間の発達の特徴・要因について理解し、説明できる。 2. 授業で取り上げた問題について自分の意見を述べることが出来る。 3. 知識やデータを主体的に受け入れ

ディプロマポリシー

該当授業の印

授業科目 到達目標

図1 山口大学教育学部のカリキュラム・マップ

## 経営学部「アカデミック・トーク」

経営学部 教授 柴田裕通

### 1. 概要

2006年の教養教育改革において、経営学部は教養コア科目総合科目「アカデミック・トーク」を開講した。複数の教員により、少人数を対象とし、問題解決能力（プレゼンテーションやディスカッションを含む）を養うことを目的としている。対象は経営学部を除く全学部、履修年次は1-4年、半期2単位である。専門教育と教養教育を連携させ、学生と教員との関係を密にした、学問的トークをめざしている。

毎年、アカデミック・トークにはA・B・C・Dの4コースが開講されており、今年はそのDコースを、国際経営学科のソーントン・タケシ先生、岡田依里先生、柴田裕通が担当している。「人・金（カネ）・物・情報」が、経営の重要な資源と言われている。柴田は人的資源、岡田先生は知的財産、ソーントン先生は情報文化を専門としており、それぞれの視点から企業の国際比較を行う。今年度の受講生は、経済学部2名・工学部5名・理工学部1名・教育人間科学部7名の計15名、年次別にみると、1年生9名・2年生2名・3年生3名・4年生1名である。

### 2. 「企業と社会思想」

ソーントン・タケシ 准教授

ソーントン先生のセッションでは、福祉国家の低迷により、文化を国家が支えていくことが困難になった時代に、企業が文化を支えていくことの可能性、およびそれが企業と社会にとっていかに有益かという、新しく受講生にとって興味深いテーマを扱っている。とくに焦点をあてた現代アートは、米・仏・英では莫大なお金が動く市場でもある。一般には分りにくい分野でもあることから、



講義で紹介された

Hong Kong International Art Fair

その市場構成（プライマリーマーケットとセカンダリーマーケット）から、説明を始めている。

つぎに、企業が現代アートの購買やプロモーションをいかに経営に利用しているかを、たとえばアウディが世界最大のアートフェア「バーゼル・マイアミ」をスポンサーすることによって、自社の車を世界の富裕層にアピールすることに役立っていることなどが紹介される。そして、ソーントン先生ご自身がかかわっておられる「東京フォト」において、日産やブルガリがスポンサーになった経緯を話され、さらに、このようなアートフェアは、都市や地域のブランディングにもつながることを、受講生にわかりやすく解説されている。

### 3. 「日米企業の知財経営」

岡田依里 教授

岡田先生のセッションでは、日米企業の知財経営を、ケースを通して理解することを目的としている。企業は知的財産を創造しそれを企業戦略に活用することで、経済社会に資するイノベーションを生み出すことができる。また、継続的にイノベーションを生み出すシステムに、知的財産を組

み込むことにより、効果をあげることができる。人の創造によるものを広く「知的財産」、そのうち法的保護を付与されるものが「知的財産権」であると、岡田先生は解説する。

そして、受講生に身近な例を用いて、説明を続ける。たとえば IBM は、もともとはコンピュータの製造企業であったが、システムにかかわるノウハウなど蓄積された知的財産をてこに、サービス企業へと転身した。またアップルは、インターネットが音楽ビジネスを大きく変えるなか、著作権保護をモデルに組み込むことにより、ミュージシャンの利益をも保護し、相互的に成長するビジネスモデルをつくりあげたという。こうした企業が、何に機会を見いだし、イノベーションを生み出したかを、知的財産を通して受講生と考察している。

#### 4. 「日米企業の組織・人事」

柴田裕通 教授

日米企業の人的資源・組織を比較することが目的である。教材として米ジャーナリスト、ヘドリック・スミスによる番組『アメリカ再生への戦略』

(①大企業の悲劇②競争力の根源・教育③アメリカ式経営は万能か④アメリカの挑戦)を使用している。この番組は同氏の著書 *Rethinking America* (邦訳『アメリカ自己変革への挑戦』)として出版もされている。1990年代の日米独企業を比較し、違いの原因を企業戦略のみならず、3カ国の小学校・高等学校の教育にまで及び分析している。

講義を進めるに際し、心がけていることは「受講生から意見を引き出し、議論に参加させること」である。そうした狙いに、この教材は適している。日本企業も対象としていること、企業経営を非常にわかりやすく解説していること、とくに受講生に身近な教育との関連からも企業を分析しているからである。しかも、対象が1990年代と少し古いゆえ、受講生は少なくとも日本の変化を指摘できる。私(柴田)は、アメリカの大学院で教育を受けたため、その経験をいかしながら講義を行っている。



## セミナー「学士課程教育の達成目標と実施策」参加報告

FD推進部特任講師 安野舞子

平成23年4月25日(月)、地域科学研究会・高等教育情報センター主催のセミナー「学士課程教育の達成目標と実施策～学生が“主人公”の学修/TP・LPそしてAPの実際～」が明治薬科大学(東京・麹町)で開催された。本セミナーは、講師である帝京大学 高等教育開発センター長の土持ゲーリー法一教授が本年2～3月、アメリカ・ユタ州の大学を訪問調査された際の成果報告(第1部)、ならびに同教授が専門とされるポートフォリオについての講演(第2部)という2本立てのテーマで行われた。

本セミナーのプログラムは、右表に示す通り多岐にわたっていた。本稿では、その中でも特に筆者の印象に残っている項目について報告してみたい。

### 最近のアメリカ大学事情 1：試験問題の作成と「学力」の捉え方

本年2月、日本では携帯電話による大学入試カンニング問題が起きたが、アメリカ・ユタ州にあるプリガムヤング大学(クリスチャン系の私立大学)では、不正行為を未然に防ぐ試験問題の作成に重点が置かれているという。その取組みは、同大学のティーチング&ラーニング・センター(The Center for Teaching and Learning, CTL)が、教員と共同でマニュアルを作成することにより実現できているのだが、そのマニュアル作成に際し特に重視されているのは、「記憶」に頼らず「応用」を重視する試験問題を作成することだという。ここには、「学力」をどのように捉えるかという根本的な考えの違いが見られる、と土持教授は指摘する。日本では、「インプット」の側面が過剰に評価され、「どれだけ覚えている

か」を基準に試験問題が作成されがちだが、アメリカでは「アウトプット」、すなわち、教員が何を教えたかではなく、学生が何を学んだかを「真の学力」と捉え、そのアウトプットを問う形で試験問題が作成されているという。

#### <プログラム>

13:00～14:30

#### I. 最近のアメリカの大学事情

～2011年2月～3月の訪問調査と関係者へのインタビューから～

1. 監視役のいない試験会場もあり
2. リーダーシップとは、その養成とは
3. エンプロイアビリティは「就職に役立つ」即効薬ではない
4. FDではなく、エデュケーション・ディベロップメント
5. 学生を主人公としたキャンパス
6. ライティング・センターの役割
7. オーナーズ・プログラムとは何か
8. ポートフォリオがエリート学生を育てる
9. 電子ポートフォリオの拡大の中で

14:40～16:00

#### II. 授業・学習活動の進化とポートフォリオ

～ポートフォリオが日本の大学を変える～

1. 大学全入時代におけるパラダイム転換とポートフォリオ
2. ティーチングポートフォリオ(TP)
3. ラーニングポートフォリオ(LP)
4. TP/LPを活用した授業評価と授業改善への取組み
5. アカデミックポートフォリオ(AP)

16:10～16:40

#### 質疑応答とディスカッション

例えば、「インプット」を問う問題であれば、「私たちは、XとYとZを勉強しました。そのことをどれだけ習得しましたか？」と尋ねるのであるが、「アウトプット」を問う問題であれば、「人々が、実際にこの知識を使う状況になったと

想像してください。あなたは、XとYとZの知識を使って、それをどのように生かしますか？」と問う形になるのだそうだ。確かに、このような問い方で学びを評価するのであれば、自ずと「知識の詰め込み」から「知識をどう生かすか、という創造的思考力を鍛える」学びへと転換していくのかも知れない。なお、こうした「アウトプット」を測るものとして、「ラーニング・ポートフォリオ」のような考えが生まれてきたのだそうだ。

## 最近のアメリカ大学事情 2：リーダーシップを養成するための教育プログラム

日本では、東日本大震災の経験を通し、リーダーシップのあり方が強く問われているが、アメリカの大学では「リーダーシップを育てる」ことに重点が置かれており、ほとんどの大学においてリーダーシップを養成するための何らかのプログラムが設置されているという。そこには、(地位や肩書きを有する者としての)「リーダー」は誰でもなることはできないが、「リーダーシップ」は地位に関係なく、誰でも発揮することができる、という考え方が根本にある。確かに、リーダーシップの資質には「責任をもって仕事をする」、「物事を継続する力がある」、「様々な経験を生かす」等があり、こうした力は大学教育の中でも育てられる、という土持教授の指摘はその通りであるし、社会からも、このような資質を持った学生を育てることが強く求められているであろう。

例えば、ユタ・バレー大学にはリーダーシップ・アドバンスメントセンター (The Center for the Advancement of Leadership) があり、同センターでは、大学での学業だけでなく、卒業後の就職も視野に入れたリーダーシップ・トレーニングが行われているという。このプログラムでは、参加学生全員がポートフォリオの作成を義務付けられており、全プログラム終了時に授与される認定書は、成績表や卒業証明書にも記載され、就職や大学院就職に有利に働くという。「真のリー

ダーシップのあり方が問われている今、日本の大学でもリーダーシップを育てることに重点を置くべきである」という土持教授の意見に、筆者は諸手を挙げて賛同する。

## 最近のアメリカ大学事情 3：FD からエデュケーショナル・ディベロップメントへ

日本では、2008年にFDの義務化がなされたが、「FDとはボトムアップのものであり、トップダウンの強制的なものであってはならない」と、まづもって土持教授は指摘していた。そもそも、アメリカでは近年、FDとは呼ばなくなっており、エデュケーショナル・ディベロップメント (ED) と呼ぶことが多くなってきたのだという。そこには、アメリカの大学における「テニュア制度」が関係しているらしく、テニュアを得るということは大学教授としての能力がある、と認められたことであるのに、「(ファカルティの) ディベロップメント」とは何事か！という感覚があるようである。一方、EDには教員だけでなく、学生・職員、そして組織すべての「ディベロップメント」が含まれている、とのことであった。

アメリカの大学におけるFD/ED活動は多様であるが、最も効果的といわれているのが「新任教員研修」だという。何故なら、若い世代の教員には、長い間大学に残って貢献してもらわなければならないから、という理由が一つ。また、「FD/EDのワークショップやセミナーは熱心な教員をターゲットにすべきで、不熱心な教員に無理強いしても効果的でない」という考え方から、教員になりたてで熱心な新任教員にこそ研修を！という思いがそこにあるとのことであった。

以上、多岐にわたったセミナー内容のうち、本稿では3点に絞って報告した。アメリカの大学で成功している事が、そのまま日本の大学で成功するとは限らないが、まずはそこにある考え方を理解し、自国の文脈に合った方法で取組みを実践していくことが大切である、と感じた。

## 平成23年FD推進部主催 合宿研修会のお知らせ

FD推進部兼務教員 物部博文

### 平成23年度FD合宿研修の概要（速報）

平成23年8月30日（火）～31日（水）にかけて平成23年度FD推進部主催合宿研修を緑豊かな環境のある八王子セミナーハウスで実施します。

本年度は、YNUイニシアティブを受けての「カリキュラムマップ作成」と「授業評価アンケートの抜本的改革」がFD推進部のテーマとなっ

ていますので、この2つのテーマを柱に外部講師による講演や横浜国立大学内における実践報告、ワークショップ等を盛りこみながら合宿研修を実施する予定です。また、学生FDスタッフの活動報告等もプログラムとして組み込む可能性もありますので、各部局においてカリキュラムマップや授業評価に関連する方々の参加をお待ちしております。



### 平成23年度FD推進部委員

兼務教員（部門長）	上野誠也	委員（理工学部）	上野誠也（兼）
兼務教員	物部博文	委員（国際社会科学研究科）	関 ふ佐子
専任教員	安野舞子	委員（都市イノベーション学府）	谷 和夫
委員（教育人間科学部）	赤木範陸	委員（工学府）	眞田一志
委員（経済学部）	邊 英治	委員（環境情報学府）	岡 泰資
委員（経営学部）	柴田裕通	委員（留学生センター）	小川誉子美

本誌への原稿を募集しております。また、ご意見・ご感想をお寄せください。

### YNU FDニュースレター No. 16

編集／横浜国立大学 大学教育総合センターFD推進部

作成担当：ニュースレター・ワーキンググループ

事務担当：教務課大学教育係

問合せ先：kyomu.kyoiku@ynu.ac.jp

発行／平成23年7月