

# 日本の大学教員向け海外FD研修の実施方法とその条件

—「国際連携プロジェクト」の米国スタンフォード大学における研修の取り組み—

渡利夏子<sup>1)</sup>, 中島 平<sup>2)</sup> \*

1) 東北大学高等教育開発推進センター, スタンフォード大学客員研究員

2) 東北大学大学院教育情報学研究部

## 1. はじめに

2008年度以降のファカルティ・ディベロップメント(以後FD)の義務化が, 2006年12月14日の文部科学省の中央教育審議会です承された。このことから, 今後さらに大学教員の教育能力向上が求められることとなるだろう。しかしながら, 現在の日本の大学におけるFDは, 講演会など形式的なものが多く, 能力向上に結びついていないとの意見も多く聞かれる。このため, 効果的なFD研修を企画・実施することは日本の大学にとって, 緊急かつ重要な課題である。

一方, 東北大学は効果的なFDのあり方を模索する中で, 2005年に「国際連携を活かした高等教育システムの構築」プロジェクト<sup>1)</sup>(以後, 「国際連携プロジェクト」)を立ち上げた。「国際連携プロジェクト」では, 著者らを約1年間米国スタンフォード大学に客員研究員として派遣し, 米国の効果的なFDを調査・研究させるとともに, 2006年3月には, 日本の大学教員向けの海外研修を実施している。

本稿では, 著者が中心となり企画・実施した米国におけるFD研修を, 効果的なFDの実験的試みの一つとして位置づける。そして, その海外FD研修の実践報告を通して, 日本人教員向け海外FD研修の実施方法とその効果的実施のための条件を論じ, 今後の海外FD研修への示唆となすことを目的とする。なお, 本稿は「海外研修は有効か否か」との問いには答えるものではない。その理由は, 海外研修が有効となるか否かは, その実施方法次第であると, 著者は考えている

からである。したがって本稿は, 効果のある海外研修を実施するためには, どのような条件の下で, どのように実施するのかについて論じるものとする。本稿は以下に示す4章から構成される。

1. はじめに
2. 海外研修のプログラムとその評価
  - 2.1 「国際連携プロジェクト」と海外研修の目的
  - 2.2 海外研修の参加者
  - 2.3 海外研修のスケジュールとプログラム
  - 2.4 海外研修全体から見たプログラムの評価
3. 海外においてFD研修を実施する場合の条件
  - 3.1 海外で実施する際の留意点
  - 3.2 客員研究員を派遣する
  - 3.3 海外研修と日本での研修との連携させる
  - 3.4 ネットワーキングを重視する
4. おわりに

## 2. 海外研修のプログラムとその評価

海外研修はそれ単体で企画, 実施されたのではなく, 「国際連携プロジェクト」の活動の一つとして位置づけられている。さらに, スタンフォード大学に派遣された客員研究員が約半年にわたって米国のFDを調査研究をしつつ, スタンフォードCenter for Teaching and Learning(以後, CTL)と連携して企画・実施したものである。

そこで本章ではまず, 「国際連携プロジェクト」における海外研修の位置づけと, 研修実施までの経緯を

\* ) 連絡先: 980-8576 宮城県仙台市青葉区川内27-1 東北大学大学院教育情報学研究部

説明する。次に海外研修の参加者について述べる。続いて海外研修のプログラムとスケジュールを示して解説するとともに、各プログラムの参加者による評価を述べる。最後に海外研修全体に対する参加者からの評価を述べ、プログラム全体が参加者にどのように受けとめられていたのかを明らかにする。

## 2.1 「国際連携プロジェクト」と海外研修の目的

東北大学では文部科学省特別教育研究経費採択課題として、「国際連携プロジェクト」を2005年度から3年間の計画で立ち上げた。このプロジェクトでは、東北大学高等教育開発推進センター、教育学研究科、大学院教育情報学研究部、ならびに各学部・研究科との連携により、東北大学における研究大学にふさわしい教育の改善と学生支援システム創出に向けた新たな高等教育システムの構築に取り組んでいる。具体的には、「教員の内発的な教育改善の意欲を喚起する魅力あるシステム」、「教員による自律的な教育改善を支える恒常的なシステム」、「教員のための多様で個別的教育改善を推進する双方向のネットワークシステム」の構築を目的としている。したがって、海外研修の目的も上記の3つのシステムの構築をすることである。

プロジェクトの実体は6大学48名の教職員から構成されており、米国派遣教員3名を含む8名のコアメンバーと40名の一般メンバーからなる。コアメンバーは主にFDの企画・実施を担当し、一般メンバーは主にFDへの参加を通してそれぞれの授業改善に取り組む。

2005年3月のスタンフォード大学視察をきっかけにプロジェクトは本格化し、同年4月にコアメンバーが決定し、9月には一般メンバーの決定に至った。同じ9月にプロジェクトは2名の教員（著者）をスタンフォード大学に派遣し<sup>2)</sup>、客員研究員としてFDの調査・研究を開始させた。一般メンバーが国内で、授業撮影や研修を通して自らの授業改善を図る一方で、客員研究員は米国にて2006年3月実施の海外研修の準備を進めた。

海外研修では、“Learning, Creating, Networking”の3つを大きな目標とした。“Learning”とは、スタンフォード大学の教育の見学や、スタンフォード教員と

の意見交換、そして全4回のコースデザインのワークショップから、教育改善の方法について学ぶことである。“Creating”とは、上記の活動から、学生の学習を促す授業目標、授業方法、授業評価を記載した、効果的なシラバスを作成することである。最後に、“Networking”とは、この海外研修を通して、参加者同士やスタンフォード教員との間に、教育改善を目指すネットワークを構築することである。最初の2つは現在、日本のFD研修でも、その目標としてよく見られるものであるが、米国のFDセンターでは、これらと並んで“Networking”を重視している。この事については3章にて詳述するが、10名近くの大学や学部を横断した教員が、スタンフォード大学の教員と交流するという機会は、海外研修ならではの長である。

## 2.2 海外研修の参加者

海外研修は、2006年3月5日（日）から3月11日（土）の第1グループ7名と、3月12日（日）から3月18日（土）の第2グループ6名に分かれて行われた。研修の内容は、第一グループと第二グループとでは基本的には変わらないが、研修協力者のスケジュールの都合や研修参加者のニーズに合わせたことによる若干の違いは見られる。海内研修の参加者は計11名であった。その内の2名はコアメンバーである。彼らは海外研修を引率し、実施に助力するという理由から2週間連続の参加となった。

参加者は4大学9学部という、研究分野を横断した多彩な顔ぶれとなった。また、参加目的も個人の授業改善からFDの実施方法の模索まで、また教育経験も初めて授業を持つ教員から、20年以上の経験を持つ教員までと非常に多様なグループであった。参加者の英語能力に関しても幅があり、英語で自由にコミュニケーションが可能な人から、ゆっくり明瞭に話された言葉ならば聞き取り可能な人まで、様々であった。

## 2.3 海外研修のスケジュールとプログラム

本節では、2.1節で述べた3つの目標を達成するためのプログラムとスケジュールの概要を示し、そのプログラムの目的、実施方法、評価を述べる。

表1は海外研修のプログラムとそのタイムスケ

第1グループ: 3月5日(日)～3月11日(土)

参加者: 7名

氏名	所属大学/役職	所属部局
関内 隆	東北大学/教授 プロジェクトディレクター	高等教育開発推進センター
谷口和也	東北大学大学院/助教授	教育学研究科
三石 大	東北大学大学院/助教授	教育情報学研究部
岡田ロベルト	宮城大学/助教授	事業構想学部
森山雅幸	宮城大学/教授	食産業学部
田中光郎	岩手医科大学/教授	歯学部
石澤公明	宮城教育大学/助教授	教育学部

第2グループ: 3月12日(日)～3月18日(土)

参加者: 6名

氏名	所属大学/役職	所属部局
関内 隆	東北大学/教授 プロジェクトディレクター	高等教育開発推進センター
三石 大	東北大学大学院/助教授	教育情報学研究部
戸澤英典	東北大学大学院/助教授	法学研究科
古川柳蔵	東北大学大学院/助教授	環境科学研究科
岡田 毅	東北大学大学院/教授	国際文化研究科
菅井裕行	宮城教育大学/助教授	教育学部

表1 海外研修プログラム・スケジュール

	月 (3/6, 3/13)	火 (3/7, 3/14)	水 (3/8, 3/15)	木 (3/9, 3/16)
10:00 -	(1) オリエンテーション (2) スタンフォード大学の教育 (講義と施設見学)	(4) コースデザイン・ワークショップ①「コースデザインの発想転換」	(6) 授業見学	
11:00 -		(4) コースデザイン・ワークショップ②「アクティブラーニング」	(7) スタンフォード大学教員との昼食会①: 授業見学をさせてもらった教員	
12:00 -	(1) 昼食, 海外研修に関する質疑応答			(7) スタンフォード大学教員との昼食会②: スタンフォードで働く日本人教員
13:00 -		(5) キャンパス・ツアー	(4) コースデザイン・ワークショップ③「テクノロジーの利用」	
14:00 -	(3)「新しいFDが必要な理由」セミナー			(4) コースデザイン・ワークショップ④「フィードバックとアセスメント」
15:00 -				

スケジュールの概要である。プログラムは大まかに、

- (1) オリエンテーション
- (2) スタンフォード大学の教育
- (3)「新しいFDが必要な理由」セミナー
- (4) コースデザイン・ワークショップ
- (5) キャンパス・ツアー
- (6) 授業見学
- (7) 昼食会

に分類できる。以下、各プログラムについて、その目的、実施にいたるまでの経緯、担当者、参加者、そして参加者からの評価を交えて解説する。

(1) オリエンテーション

海外研修は、まず自己紹介から始まった。この自己紹介は、日本からの参加メンバーだけでなく、企画・実施を担当した客員研究員、そして講師を務めるCTLのメンバーも行った。自己紹介では海外研修に期待することなどを話してもらうことにより、メンバー全体の相互交流と問題意識の共有を目指した。

そのセッションの後、日本人メンバーだけで昼食をとった。このセッションでは、スタンフォードの印象を語り合うとともに、海外研修のプログラム説明、授業見学をする授業のシラバスを見ながら、米国の授業についての解説などを行った。

## (2) スタンフォード大学の教育

このプログラムでは、CTLのディレクターである、Michele Marincovich氏に、スタンフォード大学の教育の目的とカリキュラムについて説明をしてもらおうと同時に、CTLが教員とTAの教育改善へのサポートを通して、その改革に寄与していること<sup>3)</sup>についての説明があった。45分の解説の後に、参加者はMarincovich氏の案内による、Vice Provost of Undergraduate Education (VPUE)の部局のツアーに参加をした。VPUEには、CTLを初めとして、Freshman and Sophomore Seminar, Undergraduate Research Program, Studying Abroad Program等、学士課程の教育プログラムに貢献している部署がある。

## (3)「新しいFDが必要な理由」セミナー

「新しいFDが必要な理由」という題目で90分のセミナーを担当してくださったのが、Richard Dasher氏である。Dasher氏は、著者が所属するスタンフォード大学US-Asia Technology Management Centerのディレクターであり、東北大学の理事でもあった(2006年3月当時)。Dasher氏を講演者に選んだのは、彼が日本語が堪能であるということ、日米の大学や産業界について造詣が深いという理由からである。

このセッションでは、より広い視点からFDを捉えて、①スタンフォード大学の組織(特に採用や昇進との関係において)の中でのFD、②米国全体から見た、スタンフォード大学のFDの水準と傾向、③経済界からの大学のFDに対する要請、の3点について話をしてもらった。

このプログラムはFDに関して全く新しい視点を提

供したことで、FD実施者の立場を考える参加者にとっては、印象に残ったようだ。一方で、自らの授業改善を第一目的とする参加者には、関わりの薄いプログラムになってしまったためか、評価はそれほど高くはなかったが、このプログラムに対して、「ダッシャー氏とコンタクトを取る事で、スタンフォード大学とのつながりが持てる(ことが良かった)」と評価した参加者もいた。

## (4) コースデザイン・ワークショップ

このワークショップは、CTLのスタッフであるRobyn Dunbar氏が、スタンフォード大学において自然科学分野の教員向けに実施していた全3回のワークショップを参考に、客員研究員が海外研修向けにアレンジして実施したものである。

具体的には、表2にあるように、授業目標(Learning Goal, Skills)、授業方法(Class Format)、授業評価方法(Assessment Format)の順に決定し、シラバスを作成する事を目的としたワークショップである。その特徴としては、学生の学習成果が何なのかを授業目標(Learning Goal)としている点にある。

その他、参加者への事前アンケートから、e-learningに関するプログラムへの要望が高いことが分かったので、テクノロジーを授業で活用するためのワークショップを追加した。このワークショップは、CTLのテクノロジー担当のJeremy Sabol氏に協力をいただいた。以下は、全4回のコースデザイン・ワークショップの概要である。

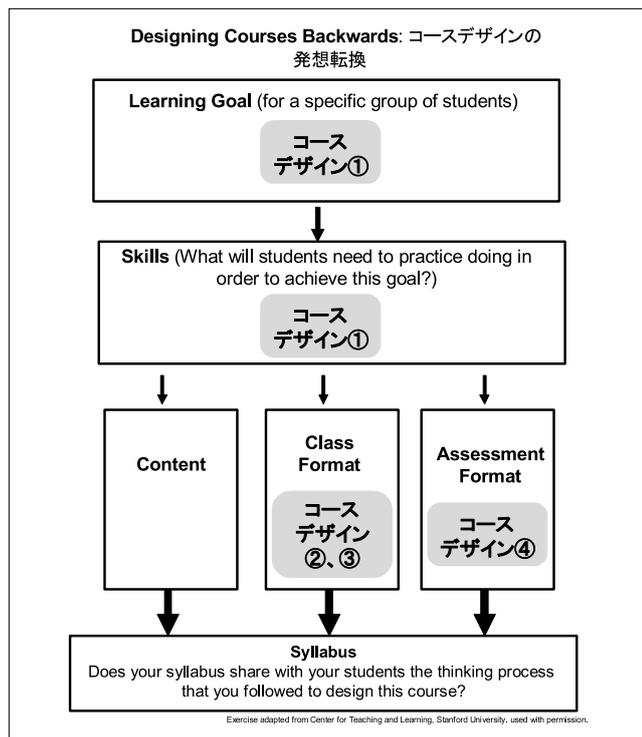


図1 VPUEを案内する Michele Marincovich氏



図2 Richard Dasher氏による「新しいFD」のセミナー

表2 コースデザインワークシート



- ①コースデザインの発想転換：授業目標を立てる
  - ・良いシラバスとは何か（討論）
  - ・学習目標を立てる時に考えるべきこと（講義）
  - ・コースの学生の学習目標を立てる（作業）
- ②アクティブ・ラーニング：授業目標と内容からコースを考える
  - ・学習目標に到達するために学生が実施にすべき事は何か（討論）
  - ・アクティブラーニングとは何か、その方法紹介（講義）
  - ・コースにアクティブ・ラーニングを取り入れる（作業）
- ③学生と教員に役立つテクノロジーを導入する
  - ・なぜテクノロジーを使うのか（討論）
  - ・スタンフォードで利用されているテクノロジー例（講義）
  - ・スタンフォード大学ハイテク教室ツアー（見学）
- ④アセスメントとフィードバック：授業目標を達成したか評価する
  - ・なぜアセスメントが大事なのか（討論）
  - ・アセスメントの方法の紹介（講義）
  - ・コースのアセスメントの方法を決める（作業）

それぞれ90分の時間をかけ、討論／講義／作業を行った。講義と討論での応答をCTLのスタッフが英語にて行い、討論と講義の司会と翻訳／解説を2名の客員研究員が担当した。参加者には、それぞれが担当した授業、担当する予定の授業のシラバスを持参してもらい、それを改善することを目的とした。

これらのワークショップでは、いくつかの実験的試みを行った。それは、スタンフォード大学のCTLが実際にワークショップで実施していることを、日本人教員相手に海外研修で実施した場合にどうなるのかを調べ、今後の日本での応用可能性を調べるためである。具体的には、①テクノロジー導入に関するワークショップを参加者のニーズを踏まえて実施した事と、それに参加するかどうかは参加者の希望に任せた事、②アクティブ・ラーニングのワークショップでは、参加者が昼食を食べながら受けられるようにした事、③ワークショップを、講義からではなく討論から始め、参加者からの提案に応じて柔軟に実施した事が挙げられる。

これらの試みの結果は次の通りである。テクノロジー導入のワークショップは全参加者の内、2名を除いた参加があった。欠席をした教員は、サンフランシスコの大学の調査訪問を行うなど、自らの関心に基づいた活動を行った。この事は有意義と考えられる一方で、大学から派遣されている以上、選択プログラムはあってはならないという意見も参加者から聞かれた。次に昼食を食べながらのワークショップ参加であるが、日本にそのような習慣はない上、英語でのワーク



図3 ホワイトボードを使って、授業目標から授業方法を考える方法について解説をする Robyn Dunbar 氏

ショップに集中力を必要としたため、昼食もワークショップも中途半場になってしまったという意見が聞かれた。最後に、討論から始めるワークショップの実施方法であるが、特にプログラム最初のワークショップでは、参加者の間に戸惑いが見られた。これらの事から、米国での実施方法が日本人教員には、そのままでは適用できないことが分かった。もちろん、海外において日本と同じ条件で実施する事は難しいが、海外で実施する場合にも、日本人向けのFD研修を独自に開発する必要があることが分かった。

コースデザイン・ワークショップは「③学生と教員に役立つテクノロジーを導入する」を除いて、参加者から高評価を得た。特に「①コースデザインの発想転換」「④アセスメントとフィードバック」は、プログラム全体の印象度評価でも、次節で述べるように高い評価を得ている。その理由としては、これら2つのプログラムでは、具体的ですぐに自らの授業に取り入れられる成果を得られただけでなく、これまでとは異なる新鮮な視点を提供できたためと考えられる。

ワークショップの評価の自由記述において参加者は、「教育の意味や役割に関してもワークショップで学べた。」、「コースデザインの基盤をフレームとして与え、各教員は、それぞれ独自にコースデザインを向上させることができる。」、「コースデザインの発想転換で“～in order to?”というのと“プロセスの明確化”について具体的に問題点を指摘されたことが良かった。」、「授業目標をより明確に、具体的にすることが印象的だった。」等、コースデザインの方法を、その専門家から講義を受け、彼女との討論を通して学べたことを高く評価している。

一方で、時間の短さが、今後の課題として残った。参加者からは、「ワークショップの時間を長くしてもらいたい(150分くらい)」、「時間内に授業設計をするのは不可能。Homeworkでやってきてもらってはどうか?」、「もっと具体的な自分の授業について、カウンセリングをして欲しかった。また、あらかじめ自己の授業の振り返りと問題点について送付し、先方に把握してもらおうほうが良いのでは。」、「それぞれに十分時間をかけたい。」、「時間については、延長せず、きちんと一旦切った上で自由な議論を始めたらいの

では?それぞれの予定もあるので。」という意見が寄せられた。

4日間という短い期間では、時間を長くするにも限界がある。方法としては、「国際連携プロジェクト」で行なわれているように、参加者の日本での活動を増やすことと、使用言語の問題を解決することであるが、それらについては3章にて述べる。

#### (5) キャンパス・ツアー

キャンパス・ツアーの目的は2つあった。一つは参加者同士のネットワーキングを強める事、もう一つはスタンフォード大学について知ってもらう事である。特に前者は、海外研修の最も重要な目標であり、同じくネットワーキングを重視するThe POD Networkの学会のプログラムから、そのアイデアを得た。この学会では、Educational Expeditionと呼ばれる、学会が開催された地域の名所を、3時間程度をかけて、申し込みをした参加者数十名が観光するというプログラムが実施されている。このプログラムは、参加者間のネットワーキングの機会としても、過密なスケジュールの間の息抜きとしても機能しており、海外研修でも実施をするべきだと考えた。

しかしながら、この企画を実施する事の是非から始まり、訪問先、時間、費用等の課題が多く、結果として、スタンフォード大学のキャンパス・ツアーのみとなった。キャンパス・ツアーは、30分から1時間、美しいスタンフォード大学の教会やフーバー・タワーなどを歩いてまわるというものである。全体評価のアンケートでは、キャンパス・ツアーが印象に残っていると答えた参加者はいなかったが、このプログラムは参



図4 フーバータワーの上での集合写真

加者に強い印象を与えたというよりは、過密なスケジュール中の息抜き、気分転換として機能していたと考えられる。

#### (6) 授業見学

スタンフォード大学の授業を見学するプログラムは、水曜日の午前10時から10時50分の授業を、参加者の専門分野（人文／社会／自然）に応じて見学をするというものである。各授業の見学グループは3名～5名とし、それぞれのグループに客員研究員が入るようにした。見学をした授業名とその担当教員、所属は以下の通りである。（表内の人数は、見学者数）

授業見学先の教員達からは、それぞれの授業のシラバスを事前に電子データにて送ってもらい、それを参加者は見た上で授業の見学を行った。授業参観の後に、その授業を行った教員との昼食会（水・11:00～13:00）を設定し、詳しい解説を聞ける時間を設けた。

授業見学を実施した理由は、もちろん見学をする事自体に大きな意義があるが、それ以外に、海外研修の「コースデザイン・ワークショップ」、「スタンフォード大学の教育」等、スタンフォード大学の実際の活動を見なければ分かりにくいプログラムを補完するものとしての位置づけもあった。

この企画は参加者から最も評価が高く、「授業見学をもう少ししたかった」、「授業見学の時間をもう少し多く」「多人数と少人数の授業を両方見学したかった」

#### 第1グループ：3月8日

人文社会 (3名)	Japan in the Age of the Samurai/ Karen Wigen (Associate Professor, Department of History)
自然 (2名)	Air Quality Management/ Lynn M. Hildemann (Department of Civil and Environmental Engineering)
自然 (3名)	Introduction to Earth Systems/ Jane Woodward (Consulting Assistant Professor, Petroleum Engineering Energy Resources)
人文社会 (5名)	The Constitution: A Short History/ Jack Rakove (William Robertson Coe Professor of History and American Studies, Professor of Political Science and of Law)
自然 (3名)	Introduction to Earth Systems/ Suki Hoagland (Senior Lecturer, School of Earth Science, IPER and the Woods Institute for the Environment)

等の、授業見学を増やす要望があった。評価が高かった理由の第一として挙げられるのは「国際連携プロジェクト」の参加メンバーは、それぞれ自己の授業改善の課題発見と解決を目指しているため、米国の優れた大学の、本物の授業を見学することに興味を持つことは自然だということである。また、授業見学の前に、見学対象の授業のシラバスを参加者間で読みながら、米国の授業についての説明を受けていたことと、コースデザイン・ワークショップの一部を受けていたことが、授業見学の理解を深めることにつながり、特に印象に残るプログラムになったものと考えられる。

#### (7) スタンフォード大学教員との昼食会

海外研修では、2種類の昼食会を実施した。一つは、水曜日の11時から13時まで、午前中に見学をした授業の教員との昼食会であり、もう一つは、木曜日の12時から14時まで、スタンフォード大学で教員をやっている日本人との昼食会である。会場は、スタンフォード大学のファカルティ・クラブという、スタンフォード大学の教員用のレストランである。

水曜日の昼食会は、前述のように、午前中に見学をした授業に関して担当教員に質問ができるようにと考え企画をしたのだが、スタンフォード大学の教員の都合から、昼食会に参加することができたのは、第1グループのKaren Wigen助教授だけであった。幸い、Marincovich氏、Dunbar氏、Dasher氏が同席したため、彼らと会話をする時間を取ることができた。

Wigen助教授からは、彼女のコース・デザインの考え方や彼女の受講生の態度について彼女がどう考えているか等、シラバスからは知ることができない有意義な話を聞くことができた。

木曜日の昼食は、スタンフォード大学に在籍する日本人の教員の2人に参加してもらうことができた。3月9日はMiyako Inoue氏（Assistant Professor, Cultural and Social Anthropology）に、3月16日には、Yoshiko Matsumoto氏（Associate Professor, Japanese Language and Linguistics; Coordinator of the Japanese Language Program）に参加していただいた。日本人教員に限定したのは、日本語を共通言語となるため、英語が不得手な参加者も積極的に質問をする機会が与えられるであろうこと、そして日本と米国の両方の大学の文化を

知っているため、日本からの参加者にはより分かりやすく米国の大学の教育について教えていただけると考えたことの2点の理由による。

Inoue氏やMatsumoto氏からは、初年次の大人数導入科目を持つことなどの、我々と共通する苦労や、テニユアの審査などスタンフォードならではの話について聞くことができた。

海外研修で昼食会を企画するきっかけとなったのが、POD Conferenceの昼食や夕食での経験である。この学会では、昼食と夕食を参加者全員で集まって食べるのが基本となっていた。海外研修で昼食会を企画した目的は、①海外研修ではNetworkingの機会をできるだけ多く設定することを目的としていたこと、②限りある時間（4日間、10:00～16:00）の中でより多くの効果的なセッションを設定することを目指したこと、の2点である。更に言えば、スタンフォード大学の教員は多忙であるため、「昼食を食べながら」という条件が付いていると、アポイントメントを取りやすい、という現実的な理由もあった。

「スタンフォード大学教員との昼食会」は直前の授業について、より詳しい話をできたことや、日本語で直接スタンフォード大学教員の苦労を、同じ大学の教員という立場から聞くことができたことから、参加者からの評価が高く、「Stanfordの教員ともう少し長い時間話す機会があればよい」との意見が出された。

## 2.4 海外研修全体から見たプログラムの評価

本節では海外研修を通して見たときに、それぞれのプログラムは相対的にどのような評価を受けたのかを



図5 Yoshiko Matsumoto氏との昼食会

示し、それに対して海外研修の企画者である著者による考察を加える。

そのためにまず、海外研修の最終日に行ったアンケートの中の質問項目：「海外研修のプログラムの中で、特に印象に残ったプログラムを複数回答でお答え下さい。」の回答を集計し、その結果を表3に示す。

アンケートは6名からの回答があった。回答数が少ないため、具体的な順位はあまり意味を持たないが、授業見学、コースデザイン・ワークショップの内、授業目標（第1回）と授業評価（第4回）、Marincovich氏によるスタンフォード大学の教育の説明、スタンフォード大学の日本人教員との昼食会の印象が高かったといえるだろう。その一方で、キャンパス・ツアー、コースデザイン・ワークショップの内、アクティブラーニング（第2回）とテクノロジーの利用（第3回）の二つの授業方法を紹介した回の印象が薄かった。

この理由について考えてみると、参加者から好印象を得たプログラムは、多くの発見をもたらしたもの、あるいは、発想の転換を促したものであったといえる。つまり、授業見学や「スタンフォード大学の教育」は、大半の参加者がこれまで見たことのない米国の授業や教育現場であり、日本との相違について多くの発見が参加者の中でなされた。また、授業目標と授業評価方法についてのコースデザイン・ワークショップでは、コースデザイン方法の発想転換を目的としており、参加者はこれまでと異なった方法でシラバスを作成することとなった。その一方で、このような発見は、印象の薄かったものには少なかったといえるのではないだろうか。

表3 アンケート:特に印象に残ったプログラム

順位	プログラム	回答数
1	授業見学	5
2	コースデザインの発想転換	4
2	フィードバックとアセスメント	4
4	スタンフォード大学の教育	3
4	スタンフォード日本人教員と昼食	3
6	スタンフォードの先生方と昼食	2
6	新しいFDが必要な理由	2
7	アクティブラーニング	1
7	テクノロジーの利用	1
11	キャンパス・ツアー	0

しかしながら、上記のアンケートの結果だけをもって、プログラムの評価をすることはできない。なぜならば、著者がプログラムを計画するにあたって重要視したのは、スコープ（範囲）とシーケンス（配列）だからである。

まずスコープについては、海外研修の目標にある Learning を目的としたプログラム、Creating を目的としたプログラム、Networking を目的としたプログラムのバランスを整え、個々の教員が、授業のレベルでの改善だけではなく、教育課程や大学の組織の改善についても考えられるようになるプログラムを入れる等の工夫を行っている。

シーケンスについては、まず参加者の体調管理に気を配った。例えば、アンケートでは全く評価されなかった「キャンパス・ツアー」も、全体のスケジュールを俯瞰すると分かるように、疲労のピークとなる火曜日の午後に実施されており、体調の調整をするという重要な役割を果たしている。体調維持以外にも、コースデザイン・ワークショップを一日に2つ以上は入れないようにする、コースデザインの第1回と2回を終えた後に授業見学にする、授業見学の後にその担当教員との昼食会にする等の工夫がされている。

幸い、参加者もその点については高く評価しており、「全体の構成が良く練られていて Good だった」「新任教員であるため大きなフレームや考え方から細部のタクティクスにいたるまで学ぶことが多かった」との意見を得た。

### 3. 海外においてFD研修を実施する場合の条件

本章では、「国際連携プロジェクト」の海外研修の事例から、海外における日本人向けFD研修の効果的実施のために、以下の4点の提案を行う。

- ①海外研修の実施主体には、日本人教員がなるべきで、海外研修の実施先に客員研究員を派遣すると良い。
- ②海外研修では、海外でしかできないプログラムに集中し、それ以外は日本で実施すべきである。

③海外で数日をかけて実施するという特長を活かして、海外とのネットワーク、参加者間のネットワークを築く事を主目的とするべきである。

④海外での実施に伴う、語学力、疲労、時差、不慣れた生活等の問題に十分、対応すべきである。

以下、それぞれの提案について詳しく述べるとともに、提案理由を説明する。

#### 3.1 海外研修の実施先に客員研究員を派遣する

今回の海外研修は、スタンフォード大学のキャンパスで実施し、コースデザイン・ワークショップを中心にCTLのアカデミック・スタッフの協力を得た。しかしながら、海外研修の企画・実施主体は著者である2名の客員研究員であった。

客員研究員が海外研修の最適なプログラムを考えるにあたって、以下の4点を踏まえる必要があった。すなわち、一般的な状況として日本と米国の、多くのFDを知ることと、今回の海外研修に直接関わっている、CTLと「国際連携プロジェクト」のリソースと状況を把握することである。

以下、「米国のFDセンター」「CTL」「日本のFDセンター」「国際連携プロジェクト」の4つの領域について、客員研究員が、具体的にどのように調査を行ったのかを述べる。

米国のFDの状況については、前述のPOD Networkの学会に参加する事と、FD関連の書籍を読むことによって把握する事とした。書籍に関しては、Kay Herr Gillespie編、*A Guide to Faculty Development*が最も参考となった。特に、同書の最初に書かれている、POD Networkが提案するFaculty Developmentの3分類、すなわち、教育改善のためには、Faculty Development, Instructional Development, Organizational Developmentの3つが必要であるという主張<sup>4)</sup>は、「FD」という包括的な概念を明確にしているため、目的に応じて戦略的にFD研修を立てることを可能にした。また、Linda R.

	一般	特定
米国	米国のFDセンター	CTL
日本	日本のFDセンター	国際連携プロジェクト

Hilsedn and Emily C. (Rusty) Wadsworth 著 .Staging Successful Workshops<sup>5)</sup> は、効果的なワークショップを実施するための方法について、具体的な手順を示しており、参考となった。

スタンフォード大学のCTLの活動については、CTLが実施するワークショップ等のイベントには全て参加をして、それらの実施方法について、CTLの指導を受けながら学んだ。また、定期的にCTLのスタッフとミーティングを行い、CTLのサービス、歴史や学内の位置づけ、スタンフォード大学教員のCTL利用状況等についてインタビューを行った。海外研修が近くなってきてからは、日本のFDの状況について著者がCTLのスタッフに教え、知識の共有を図った。

日本のFDの状況やFD研修の方法については、東北大学の高等教育開発推進センターを初めとして、名古屋大学の高等教育研究センター、愛媛大学の教育企画室、京都大学の高等教育研究開発推進センターを初めとする日本国内のFDセンターの活動報告を参考にした。特に、名古屋大学と愛媛大学は、米国のFDセンターの多くで実施されているのと同様のサービスを実施しているため、それらを日本向けにどのように変えているのか、また、それらに対して日本人教員がどのような評価をするのかについて参考になった。

最後に日本人教員を対象とした「国際連携プロジェクト」については、目的や活動状況について常に念頭に置くのはもちろんの事、参加者のプロフィールやニーズの情報収集を行った。具体的には、参加の申請書類に、プロジェクト参加の目的、担当授業科目について書いてもらうとともに、9月に実施された事前研修では、「海外研修に期待すること」について各参加者から意見を集めた。

客員研究員は、海外研修を実施するまでに、これらの4領域について詳しく調べるとともに、これらを踏まえて、実現可能であり、かつ成果を上げられるような海外研修の企画を考えた。それを土台に、Dasher氏とDunbar氏から意見をもらい、4ヶ月をかけて作り上げたのが今回の海外研修である。参考までに、以下、海外研修までの客員研究員の活動を、時系列で並べた。

以上のことから、客員研究員の存在なしに、日本人教員のための効果的な海外研修を実施するのは難しい

時期	活 動
9月	下旬：渡米
10月	下旬：CTLのワークショップに参加開始 下旬：The POD Network Annual Conferenceに参加
11月	初旬：Richard Dasher氏と海外研修の日程や企画内容について検討開始 下旬：プロジェクト通信配信開始（週に1回）
12月	初旬：海外研修の日程決定 中旬：海外研修の詳細スケジュール決定 中旬：海外研修参加申し込みをウェブサイトにて開始
1月	初旬：海外研修参加申し込み終了 中旬：海外研修参加者決定 中旬：ホテル予約開始 中旬：CTLダンバー氏と海外研修についての打ち合わせを開始 下旬：フライトのチケット取得
2月	初旬：コースデザイン・ワークショップの企画が完成。一般参加者に公開 初旬：プロジェクト通信にて、海外研修特集を開始 中旬：日本人教員に昼食会参加の依頼と打ち合わせ 中旬：スタンフォード教員の授業参観のアポイントメントを開始
3月	初旬：CTLとの最終打ち合わせ 5日～11日：海外研修 第1グループ 初旬：スタンフォード教員の昼食のアポイントメント完了 12日～18日：海外研修 第2グループ

だろうと考えられる。もちろん、米国のFDセンターの職員や教員相手の研修に参加をする事は可能であろうし、実際にそのような試みもされている。これらに参加することは意義のある事ではあるが、これらの研修では語学や、日本独自の状況と課題については踏まえられることなく進められるので、参加条件が限られてくるだろう。

### 3.2 海外研修と日本での取り組みとを連携をさせる

海外研修は、参加者にとっても主催者にとっても労力のかかる取り組みである上、費用も5泊7日で30万円弱（内訳：①往復の航空運賃、②宿泊費、③日当）と高額である。したがって、実施する場合には、効率と効果を上げる事を日本で実施する時以上に考えなければならない。そのためには、海外研修のプログラムを、海外でしかできない事に限定し、日本でも出来ることは日本で実施することである。つまり、海外研修で完結するのではなく、年間を通したFD研修の一環

## 2005年—2006年「国際連携プロジェクト」

9月	事前研修
10月	授業撮影開始 第1回テーマ別研修「大学教育におけるカリキュラム・デザイン」
11月	ネットワーク研修「プロジェクト通信」配信開始 (毎週木曜日配信)
12月	第1回 授業相互参観研修
1月	第2回 テーマ別研修「eラーニングの新たな教育実践—WebOCMによるeラーニング—」
2月	第2回 授業相互参観研修「I.C.R.P.自己点検・相互参観研修～前半を通して～」
3月	海外特別研修 (スタンフォード大学)
4月	
5月	第3回 授業相互参観研修「本年度の授業改善・高度化の取り組み方法について」
6月	第3回 テーマ別研修「医学教育の現状と改革」
7月	第4回 テーマ別研修「これからの大学におけるライフ・キャリアデザイン支援—ライフデザイングループ活動報告—」
8月	総括研修

として位置づけると効果がある。「国際連携プロジェクト」では、次のような年間スケジュールの中に、海外研修を位置づけた。

テーマ別研修だけではなく、海外研修に直結した「プロジェクト通信」のコンテンツを作成し、それを参加者に配信した<sup>6)</sup>。コースデザインの方法については、「プロジェクト通信」と呼ばれるニューズレターを毎週配信して、参加者に事前に学習をしてもらうことにした。プロジェクト通信は一年を通して配信されるものであったが、海外研修の1ヶ月前からは、「海外研修の事前知識」のコーナーを設け、さらに「授業のヒント」「FDのリソース」のコーナーを通して、コースデザインの方法やスタンフォード大学の教育、CTLの活動についての事前知識を参加者に提供することにした。以下が、そのテーマである。

### プロジェクト通信 第10号 (2006/02/10)

- <海外研修の事前知識> : 「シラバスとは」
- <授業のヒント> : 「コースデザインの発想転換」
- <FDのリソース> : 「コースデザインの発想転換」

### プロジェクト通信 第11号 (2006/02/17)

- <海外研修の事前知識> : 「アクティブラー

ニング」

<授業のヒント> : 「アクティブラーニングの導入」

<FDのリソース> : 「ディスカッションのリード」

### プロジェクト通信 第12号 (2006/02/24)

<海外研修の事前知識> : 「授業のためのテクノロジー」

<授業のヒント> : 「テクノロジーを効果的に利用するために」

<FDのリソース> : 「授業のためのテクノロジー」

### プロジェクト通信 第13号 (2006/03/03)

<海外研修の事前知識> : 学習目標に応じた評価をする

<授業のヒント> : 明日から取り入れられる評価方法

<FDのリソース> : CTLが推薦する Teaching Methods サイト

## 3.3 海外研修ではネットワーキングを重視する

FDにおいては、教育改善ネットワークを築けるかどうかの一つの鍵となる。この事について、「国際連携プロジェクト」はその「新たな高等教育の理想像」の中で、教員の内発的な教育改善の取り組みを教員間のネットワークによって自律的に維持する、恒常的なシステムの構築について触れている。同プロジェクトはこのシステムの構築を視野に入れ、この海外研修の他に、事前研修やテーマ別研修、メーリングリスト、そして相互授業参観などを行なうことで、参加者間のネットワーク作りに努めてきた。

前述の通り、POD Networkにおいても教員間のネットワーク構築が重要であると考えている。以下に引用するのは、POD Networkから出版された*A guide to Faculty Development: Practical Advice, examples, and resources*の中の論文の一つである。この論文は、FDセンターを効果的に実施するための10の原則について言及しているのだが、その原則の一つとして、教員間のネットワークの構築を挙げている。以下、本文を翻訳の上、一部引用する<sup>7)</sup>。

Principle 8: Encourage Collegiality and Community (同僚間の協同体意識, コミュニティを築く)

教員はお互いのサポートを必要としており、教員は専門性に限らず同僚教員と取り組むことを望んでいることが研究によって明らかにされている (Eble & McKeachie, 1985; Sorcinelli, 1985)。実際、FDに参加することで得られる最も大きな利点は、他の教員と知り合い、教育について意見を交換することであるとよく言われている。教育について教員間で話し合うことによって、個々の教員はその教育に役立つアイデアや方法を取り入れることができる。同僚からの個人的な推薦であれば、お互いが手がかりを交換し、FDの機会をより有効に活かすことができる。FDセンターは、教員同士の会話をすることができるように、教員を集めるといった大事な役割を持っている。

このようにPOD Networkは、FDセンターの重要な仕事の一つとして、教員間のネットワーク作りの機会を提供することを挙げている。著者にとっても、PODでのワークショップや会食の機会を通して知り合った人とのネットワークは、POD Conferenceで得た最大の成果であったといっても過言ではない。このネットワークを通して、FDに関する多くの情報を（現在でも）得ているだけでなく、「お互い頑張ろう」という一体感も得られる。この一体感は、学内の中で孤立しがちなFD実施者を勇気付けてくれるなど、実施者のモチベーションと大きく関わる、重要な効果である。同様の効果が、教員間のネットワーキングにも期待できる。お互いの情報を交換し、お互いを励ます、このような効果を持つネットワークは、一度形成されれば、恒常的にその効果が期待できる効果的なFDの方法である。

海外研修ではこれらを踏まえて、ネットワーキングを重視した企画を考えることにした。具体的には、POD Conference同様、会食とキャンパス・ツアーを実施するだけでなく、海外研修を通してネットワーキングを促すような配慮を行った。

海外研修におけるネットワーキング重視の成果であ

ると断定はできないが、海外研修後には、次のような参加者の行動が見られた。まず、1年間のプロジェクトの期間が終了したにも関わらず、参加教員同士の交流は続けられている。また、次年度のプロジェクトのFD研修にも積極的に参加をしている教員もいて、メールや口頭で次年度の参加者へのアドバイス等を行なってくれている。例えば、2007年度の参加者に対して、学生に発言させるためのアドバイスが2006年度の参加者からメールで行われている。ネットワークは参加教員と客員研究員の間にも築かれ、教員・学生間のコミュニケーションを促進するための方法についての質問があったり、Personal Response Systemというテクノロジーを授業に導入する相談も行われている。

また、プロジェクトの参加教員と、スタンフォード大学の教員との交流も海外研修をきっかけに続けられている。例えば、東北大学大学院国際文化研究科の岡田毅教授は、スタンフォード大学のJapanese Language and Linguisticsに所属するYoshiko Matsumoto助教授とは、海外研修の昼食会をきっかけに共同研究を行うこととなった。その他、「新しいFDが必要な理由」セミナーを担当してくださったRichard Dasher氏は、2007年度の東北大学でのテーマ別研修での講演を行った。2008年度には、Michele Marinovich氏が東北大学においてFDセンターについての講演を実施する予定である。

海外研修の成功を受けて、客員研究員とCTLは2007年のPOD Networkの学会において、“International Faculty Development Collaboration: Building Community across Academic Cultures”と題した、共同発表を行ったが、これを広い意味で、ネットワーキングの成果といえるだろう。

このように、海外研修はネットワーキングを重視した事で、その後のFD活動の発展に寄与することができた。このような経験から、海外研修におけるネットワーキングの重要性を提案したい。

### 3.4 海外で実施する際の留意点

最後に、海外で実施するFD研修ならではの留意点をその問題への対応の仕方とともに、3点述べる。

### ①語学力に配慮する

海外で実施する際に最も気をつけなければならないのは、語学力である。もちろん、英語を不自由なく使える教員に限定して参加を募集するという方法も考えられるが、FDを目的とした研修の場合、FDを必要とする教員を優先して派遣すべきである。したがって、語学の壁が、海外研修の成果を阻害しないようにしなければならない。今回の海外研修では、①客員研究員が通訳をする、②日本語によるプログラムを入れる、ことによってその解決を図った。

まず、①客員研究員が通訳をする配慮について述べる。前述の通り、参加者の英語能力は多様であった。程度の差はあれ、日本語よりもコミュニケーションが難しくなるのは自明である。加えて、FD研修に参加する背景、会話の前提となっている教育環境等も異なるため、会話に食い違いが生まれる。

今回の海外研修では、CTLのスタッフを講師として迎えたプログラムで用いた言語は英語であった。しかし、CTLスタッフの会話が一区切りした時に、客員研究員が通訳と社会的環境の違いを踏まえた解説を入れることによって、上記の課題を解決した。また、ディスカッションは主に、一人の客員研究員が日本語で主導し、もう一人がCTLのスタッフにディスカッションの内容を英語に通訳することにした。質疑応答に関しては、英語で質問できる参加者は英語で、参加者が英語でうまく話せない場合には、客員研究員が通訳することにした。

次に、②日本語によるプログラムを入れる事について説明する。この点に関して、今回の海外研修では、二つのプログラムを企画した。一つは、月曜日の14時から15時半まで、日本語が堪能なDasher氏による「新しいFDが必要な理由」についてのセミナーである。もう一つは、木曜日の正午から14時まで実施された、スタンフォード大学で働く日本人教員との昼食会である。彼女達との昼食会では、日本語で話しが出来る上、日本の大学での状況についても共通の理解があるため、日本の大学と比較して話が出来ると、有意義なものとなった。

### ②移動の疲れと時差を考慮する

参加者は土曜日の朝に仙台を発ち、10時間近くのフライトを経て、日曜日の午前中にサンフランシスコに到着するという、一日がかりの移動をすることになる。加えて時差の関係で、朝早くに目覚め、昼ぐらいに眠くなり、夕方近くに再び目が覚めてくるという不規則な体内時計を持っている。その対策として、今回の海外研修では、講義の多いコースデザインワークショップは午前中のうちにやり、体を動かす見学などのプログラムを午後に入れるようにした。また、生活リズム等の違いによって、日々の疲労感が日本にいる時に比べて大きいので、日本で実施する場合より余裕のあるスケジュールを組むようにした。

### ③生活のサポートをする

海外で1週間を過ごす事は、上述の移動の疲れや時差に加えて、生活そのものに多くの労力や気力が割かれることになる。そこで、参加者が研修に集中できるように、レストラン情報や移動手段等についての情報を参加者に提供することによって、その解決を図った。

## 4. おわりに

本稿では、今後の効果的な日本人教員向け海外FD研修の実施に資することを目指し、著者が企画・実施した海外FD研修を報告するとともに、その効果的実施のための、以下に示す4条件を提案した。

- ①海外研修の実施主体には、日本人教員がなるべきで、海外研修の実施先に客員研究員を派遣すると良い。
- ②海外研修では、海外でしかできないプログラムに集中し、それ以外は日本で実施すべきである。
- ③海外で数日をかけて実施するという特長を活かして、海外とのネットワーク、参加者間のネットワークを築く事を主目的とすべきである。
- ④海外での実施に伴う、語学力、疲労、時差、不慣れた生活等の問題に十分、対応すべきである。

今後の課題は、2007年度にも実施される海外研修を通して、上記の4つ以外の条件を探るとともに、特に日本のプログラムとの連携とネットワークングに関して、その維持と拡大の方法について模索することで

ある。また、今回は漠然としていた海外研修の評価を、アンケートの充実や参加者／協力者への聞き取りを通して、より明確で具体的なものとするのである。そうすることによって、今後の効果的な海外FD研修のために、より明確な指針を示すことを目指す。

#### 脚注・文献

- 1) 東北大学高等教育開発推進センター「文部科学省特別教育研究経費プロジェクト 国際連携を活かした高等教育システムの構築 中間報告—研修資料集—」2006年3月。
- 2) 客員研究員の任期は、中島は2005年9月から2006年8月まで、渡利は2005年9月から2007年3月までである。その他、三石大（教育情報学研究部 助教授）が2006年10月から2007年8月まで客員研究員となる。
- 3) 渡利夏子「教員の自発的な教育改善を支援するFDの方法論に関する調査研究—スタンフォード大学Center for Teaching and Learningの事例を中心に—」『東北大学

高等教育開発推進センター紀要 第1号』2006年3月。

- 4) 全米の教授学習センターの関係者の学会である The Professional and Organizational Development Network in Higher Education での定義。 <http://www.podnetwork.org/development.htm>
- 5) Linda R. Hilsen and Emily C. (Rusty) Wadworth. “Staging Successful Workshops.” Kay Herr Gillespie 編 .A Guide to Faculty Development: Practical Advice, Examples, and Resources. Anker Publishing Company, 2002. pp108-120.
- 6) 中島 平, 渡利 夏子「メーリングリストを活用した教育改善の支援～5分間ファカルティ・デイベロップメント～」, 東北大学高等教育開発推進センター紀要. 2006年3月.
- 7) Mary Deane Sorcinelli. Ten Principles of Good Practice in Creating and Sustaining Teaching and Learning Centers. Kay Herr Gillespie Editor. *A guide to Faculty Development: Practical Advice, examples, and resources*. 2002. Anker Publishing Company. pp.19-20.