

「研修会等名称」

FD フォーラム京都

場所：京都外国語大学

期間：2006.3.11～12

1. 研修の内容

11日は、基調講演とシンポジウムがあった。

シンポジウムの3者3様のプレゼンターも感心・感銘する部分は多々あったが、今回は基調講演が印象に残った。

以下は講演の前半の要約である。

基調講演「これからの時代の大学教育」安西（慶応義塾大学）

1. 大学のあり方に対して影響をもたらすもの

大手大学への影響 中国の台頭・EU10年の拡大

小規模大学への影響 人口構造の変化（少子化）

2. これからの時代の大学の理念

「活力ある多様な人間の育成と新しい多様な価値の創造」

2つの「多様化」が重要...明治以来の金太郎飴やピラミッド型ではない
各大学の独自性

歴史のある大きい大学は、学部教授会の権限が強い。しかし、学問の自由と大学の経営・組織としての方針とのかねあいをどうとるか。

独法化した国立大学など学長に権限を集約しているが、学生何万人規模の大学でするのはどうかと思う。

新しい学部を作ればマスコミにも取り上げられるが、従来からの強い学部（ウリ）をないがしろにしないことだ。

10年20年先の未来に役立つ人材の育成を念頭に置くことが大切だが、それに対して教員の「学問」が合わないという問題がある。

実は、後半は慶応大学の取り組みの紹介であったが、購買衝動に結びつかないほど高い商品を見せられた気分であった。いずれ参考になるときが来るのかもしれないが、愛知大学で働く私個人には現時点ではあまり参考にならなかった。ゆえに省略。

2. 研修の成果

今回のフォーラムの成果はすぐには現れないものだと思う。いろいろなことを知ったが、まだ成果として何か変化したことはない。

新しく知ったことばの一つに「SD」がある。スタッフ・デヴェロップメント、大学職員の改革とでも言えばよいのか。教員は学会などで他大学の教員と交流があるが、職員は案外他大学の職員と交流がなく、他大学と自分の職場を比較しにくいという話があった。そうなのだろうか。もしそうなら、何か機会を作ったほうがよいだろう。

非常勤講師として、ゲストとして、いろいろな大学で職員と触れ合ったが、国公立大学の職員と私大の職員はまったく違っている。しかし、私立大学にもいろいろあって、一概には言えない。

私の少ない経験から言うと、愛知大学の事務系統は、縦割りで横の連絡が非常に悪い。3年目にして鈍感になってきたが、新任当時は驚きの連続だった。

SD は大切だと思う。組織の硬直化は若い職員のせいではないし、要職にある方が刺激的な研修を受けてみてはいかがだろうか。

このことばから、そんなことを考えた。

3. 授業への研修成果の反映状況

これもまた、今回はどう反映させると言いにくい。

分科会のテーマは「キャリア教育」であり、これは大変役に立った。しかし、本学ではキャリア支援の授業科目がないので、授業への反映は難しい。

神田外語大では、JETRO 主催のビジネス日本語能力テストの得点が高い学生に対して単位を認定する取り組みをしているそうである。本学の留学生教育もキャリア支援を強く意識して改革中である。JETRO テストにも積極的に取り組んでおり、JETRO からの取材も受けているし、パンフレットには大学名も記載されている(全国版で3つの大学の中の1つである)。今年度は3年目にして履修者も3倍になった。本学でもキャリア教育が単位化されることを望んでいる。

学部長	FD委員長	FD委員会	総合企画課長	係