

「研修会等名称」

社団法人 私立大学情報教育協会
平成 19 年度 短期大学部門 FD/IT 検討会議

場所：明治大学リバティタワー

期間：平成 19 年 6 月 16 日

1. 研修の内容

事例紹介 1 「ファカルティ・ディベロップメントへの取り組み～全学的な取り組み～」

宮崎女子短期大学 宗和 太郎氏（学長補佐）

学生一人ひとりのきめ細かな教育を目指したファカルティ・ディベロップメント（FD）の全学的な取り組みとして、FD実践目標の設定、全学FDミーティング、教員の努力事項を公表するFD宣言、教員相互の授業参観、授業研究会など平成 10 年からの実績や組織としての対策について紹介する。

事例紹介 2 「ファカルティ・ディベロップメントへの取り組み ～授業研究の実施～」

高松短期大学 松原 勝敏氏（保育学科長）

教員による定期的な授業参観の全学的展開、保育学科における授業検討会、授業参観の観察視点の設定など、授業研究の具体的な取り組みを紹介する他、学科レベルから始まったFDのこれまでの経緯等も紹介する。

事例紹介 3 「人間力養成のためのキャリア教育への取り組み」

聖徳大学短期大学部 原田 義也氏（総合文化学科長）

碁石 雅利氏（総合文化学科長補佐）

高田 茂氏（キャリア支援室長）

学生の自己実現、自立性の啓発、就業意欲の向上、社会適応力の養成という4つの目的をユニットにし、2年間で達成するよう組み立てられた正課のキャリア教育の取り組みについて紹介する。また、カウンセリングや正課外の講座の実施など、キャリア支援室との連携についても紹介する。

全体討議 「ファカルティ・ディベロップメントの現状と課題」

教育の質保証が求められている中で、授業内容・方法の改善、教員の意識改革、学生へのきめ細かな個別指導などの課題について、教職一体となってどのように組織的に取り組んでいくべきか、前半の事例内容を踏まえ参加者を交えて討議する。

2. 研修の成果

まず、教養系、保育系、芸術系など、さまざまなカリキュラムの短大の教員が、それぞれ悩みを抱えつつ、誠実にFDに取り組んでいることを実感できたことが、何よりの成果であったといえる。

授業評価アンケートについて、宮崎女子短大ではその結果はけっして教員の考課に用いてはならないとし、また、その満足度の点数自体は公表していない。

教員一人一人が自己の結果を確認し、それについて学生にたいして自分の意見を公表するというシステムを取っており、これは本学においても見習うべきであろう。

とくに、かつて授業評価のウェブ化を強行し、今回のような惨めな結果を招いた当事者には反省を求めたいという思いが確実にあった。

また、本学短大部は教養系であり、事例紹介3の聖徳大学短大部のケースが最も近いが、そのキャリア教育においては、支援する職員スタッフの力が非常に大きい。

逆に言えば、教員のみで何もかも抱え込もうとせず、短大部事務室やキャリア支援課などとの連携ということを考えなければならない。

とくに本学短大部は、現在実質10名で運営されており、現在以上の新たな試みを行うのはもはや限界である。ぜひ職員スタッフの力を借りたいところであり、実際、短大部事務スタッフには全面的に教員をバックアップして載っている。

が、それも、すでに限界に近づいていよう。

そういう時期に、大学当局は短大部の事務室を、狭苦しい場に移転してしまった。これはどういうことであろうか。

これまで、たとえば履修相談等で、職員が学生の相談に乗ることが多かったのであるが、そのための物理的な空間も失われてしまった。

もしも、大学当局がこのまま、短大部を存続させようと考えているということであるなら、

最低でも昨年までの短大事務室の環境を復活させる必要がある。

キャリア支援課の、短大担当職員も設ける必要があるだろう。

その点を、強く要請したい。その確信を得たことも成果といえよう。

3. 授業への研修成果の反映状況

上述のように研修成果は、まず何よりも大学当局のFD関連の方針の問題点を自覚できたことにあった。

従って大学当局は、この成果を、個別の教員の授業改善の努力に丸投げするのではなく、大学当局の、授業改善の支援のあり方そのものを真摯に反省すべきであろう。

(例。授業評価アンケートの方法。短大部関連の事務スタッフの環境改善など。)

今回の研修成果が、具体的な個別の授業に反映され始めるのはそれからである。

学部長	FD委員長	FD委員会	企画・広報課長	係