

アメリカの大学におけるFDの最前線

中村 繭子

イリノイ州立大学

司会者：年末のお忙しい中お集まりいただきまして、どうもありがとうございます。今日は、本当は仕事納めということで、もう事務は集まって宴会をしているみたいですけども（笑）、我々は1年の締めく

くりとして、イリノイ州立大学の中村繭子先生をお迎えして、現在アメリカでどういう形でFDというものが進んでいるのか、現場でのご経験を踏まえたご講演をうかがった上で、意見交換を行いたいと思います。

中村：今回は講演するつもりで日本に来ていなかったのと、コンピュータを両親に借りたところがあまりいいソフトがなかったので、Googleを使っています。ちょっと見えにくいところもあると思うのですが、ご了承ください。

題名の方ですが、「アメリカの大学におけるFDの最前線」ということで、アメリカではFDをもうかなり長くやっている印象がありますが、どの大学も始めたのは12年ぐらい前で、そんなに歴史があるわけではありません。ただ、現在ではteaching center、教育をサポートするセンターが、どの大学にも1つはあります。

まず、自己紹介から始めさせていただきます。私はイリノイ州立大学で働いていますが、センターの名前はCenter for Teaching Learning & Technologyなのですが、これはいわゆるteaching centerですね。研究のサポートはしていませんが、teaching、教育全般のサポートをするセンターという形でやっています。で、私はFDスタッフですが、今こちらのセンターには4人、私と同じような仕事をしているFDスタッフがありますが、その4人はそれぞれ専門が違います。私はITを活用した教育学を専門にしています。また、大講義をするのが得意で、300人、600人というクラスを教える方もいらっしゃいます。1人の方は、学生に論文を書かせるのを手伝うことを専門にされています。もう1人の方はon-lineのクラスの専門ということで、それぞれ4人、違う専門でやっていますが、私が雇われた理由としては、ITを活用した教育学の事をよく知っている、ということで呼ばれました。

イリノイ州立大学がどういう大学なのか、興味があるかもしれません。名古屋大学とは少し違うのです

が、総学生数は2万人、そのうち1万8千人は学部生になります。ですから学部生の方がどちらかということが多い。researchの大学というよりは、学部を中心とした大学という州立大学なのです。2千人は大学院生で60学部ぐらいありますが、それぞれ学部生と大学院生がいます。教員数は約1,100人。これはpart-timeとfull-time両方を合わせた数ですのでfull-timeだけですとちょっと減ります。大学が創立されてから去年で150周年を迎えましたが、最初は教育大学としてスタートしました。そして1930年代に総合大学となり、総合大学としてはそんなに古くないということで、大学院はこれから増えていくのですが、今のところは学部を中心にやっております。

アメリカでのFDの実情についてですが、まず日本と違うところは、FDは義務化されていません。ですので、教授も別にやらなくてもいい、やりたい人だけがやるという感じですから、セミナーも自主参加です。自分のためになるから来ている、という方が多いですね。で、アメリカの大学での教授のことを話した



いのですが、大学教員は、研究、教育、サービスの3つの面で評価されます。これは日本でも変わらないかもしれませんが、日本ではサービスはあまりないと思いますが、大学での各種委員会に参加するというのはサービスと考えられているのです。だから大学での initiative にどれだけ参加するか、というのがまず評価の1つと考えられます。後は研究、それは日本も一緒ですね。研究は評価されます、必ず。で、教育ですね。そちらで評価されるということで、この3つを必ずやらないとなかなか上がることができないので、必ず皆さん力を入れているのですが、やっぱり研究というのはこちらの大学でもそうだと思うのですが、主に考えられている大学が多いのです。うちの大学は教育大学から始めたということで教育に力を入れているのですが、やはり研究が、重さがちょっと違うということで、教育には力を入れたくない、という先生もいるのです。でも、その教育には力を入れたくない、と考えていらっしゃる教授も、研究に時間をかけたいから、教育を何とかして効率よくするとその時間を研究に回せるから、「どうにか教育を効率よく、早く準備してやることはできないのか?」ということで、教育指導法をうちのセンターに習いに来る方もいらして、やはり効率よくやるのが一番良いですね。分からない状態でやっていると時間がかかるので、かえって効率を良くしたい、ということでうちのセンターに来る先生もいらっしゃいます。

私たち FD スタッフは、教員の教授法や教育に関することについてサポートするというので、もちろん専門の知識は教授が一番知っているのですが、教授になったときに教授法は誰も勉強しないのです、普通は。教授法について知らない教授がかなりたくさんいる、ということで、そちらをサポートする、という形ですね。あくまでも「サポートする」ということで、教授が必要なことを何でもやるわけではないのですが、出来るだけサポートするという形になっています。FD スタッフの仕事として何を実際にやっているのかというと、私の仕事の中ではセミナーです。セミナーのリーダーをやっています。それと consultant がありますが、1対1で手助けするときもあります。あとは教授法についての調査や研究をしています。いつも同じ事をしているわけではなくて、どんどん新しい知識が入ってくるので、教授法についても調査研究しています。アメリカでの FD はこういう実情です。

何かここまでの部分で、質問はよろしいですか?

司会者: FD が義務化されていないというのは、僕

もそんなに詳しくはないですが、アメリカは州ごとに制度が決まっていますよね。これ、州によって違ったりはしない、どこでも義務化はされていないのですか?

中村: まったく、されていないですね。他の大学の方と話す機会もありますが、POD という学会で話をしても、どこも義務化はされていないのですが、これから義務化の方向でいく可能性もありますね。今までは、小中学校でも義務化されていなかったのです。アメリカは結構自由な国、と言っては変ですが、何もそういう決まったことが無かったのですが、ブッシュ大統領になってから「それではいけない」ということで、小中学校の教育の標準化に力を入れるようになったのです。その流れで大学の教育の標準化についても話が出て、これから先にはそういうこともあると思うのですが、州ごとに決まっているわけでもないようです。

Q: イリノイ州立大学というのはキャンパスが1カ所に固まっているのですか? 4人のスタッフがいらっしゃるということですが、いろいろな地域に分散している、校舎が分散しているということはないのですか?

中村: そういうことはありません。そんなに大きなキャンパスではないので、私たちもキャンパスのあちこちに出向きますし、こちらに来ていただくこともできます、来やすいところにあるのです。時々学部の方から呼ばれて私たちもセミナーに参加するとか、「その場で行き来があった方が参加しやすい」ということで、そういうこともします。

Q: 義務化のことですが、参加が義務づけられていない、ということですよね。

中村: そうです。日本では義務化、ということは参加も義務なのですか?

Q: いや、参加が義務になっているわけではないですね。

中村: ああ、そうなのですか (笑)

Q: 本来は参加が義務でなければ義務ということにはならないのですが (笑)

中村: そうですよ。センターは作るのも義務化されていませんし、参加も義務化されていません。でも大概アメリカでは大学に1つはあるのですが、規模が違って、スタッフが1人しかいないところもあれば、10人ぐらいいるところもありますね。

Q: すみません。スタッフの方は教員なのでしょう

か、職員なのでしょうか？

中村：職員になりますね。

Q：センターには4人の職員の方がいて、教員は？

中村：4人ともう1人センター所長と、あと他の職員もいますが、FDとしてやっているのは、4人ですね。

Q：教員はいらっしゃいますか？

中村：教員は、私のセンターの所長は教授も兼ねていまして、他の学部、communicationの学部の教授なのです。で副所長の方、4人中にいますのですが、その方もPhDを持っていらっしゃるということで、教授の立場になってものを考えることもしなければいけないときがたくさんあるということには、配慮するようにしています。

Q：日本ですと、学部の中で教員同士が相互に教授法について話をするというのも、FDの一環として捉えているのですか。

中村：そうですね。アメリカでも同じ感じです。

今からセンターのやっていることについて説明しますが、その中で1つ、シンポジウムがあるのですが、それは教授が教授法について発表する場です。そういうのも設けていまして、私たちはサポートで、私たちが何もかも知っていて教える、という形よりも、それを教授が話しやすくするように場所を作ってあげる、そういう機会を作ってあげる、ということも一環としてやっています。

では、次に進ませていただいてもよろしいですか。

CTLTというのが私の大学のセンターの名前で、これは略称ですが、その活動内容を説明します。うちのCTLTは、割と普通なんです。つまり、ここでやっていることは、他のアメリカの大学でも同じようにやられている可能性がかなり高いです。PODに行ったときに私たちも情報交換をするのですが、私たちのやっていることは他の大学でもやっていることが多い、ということで、イリノイ州立大学の話をしていますが、他のアメリカの大学にもあてはまるとご理解いただいで構いません。

イベントとセミナーをやっているのですが、いろいろなイベントがありまして、最初に書いたTeaching Learning Symposium、教授法学習法の教授報告会、と日本で訳してしまったのですが、要するにシンポジウム、これは1月の最初の水曜日に行われるもので、教授が教授法について発表する場です。大概朝から夕方まで、break-out sessionと言って、部屋によって違う

topicをやるので、全部で60topicぐらい発表があり、その教授法にもいろいろな教授法があって、ITとか、あとどういったレポートの課題を出すかとか、どうやって難しい状況にあった時に対応するか、ということですね。で、参加者は350人から500人ぐらいの教授が集まり、発表なさる教授は60~70人ぐらいになります。これはかなり好評で、教授も学部にいると同じ学部の人としか話をしませんが、ここでは他の学部の人とも会うことができ、教授法が違うというときもあります、「ああそういうの、私にも使える」という状況もあるのですね、学部が違って。ということで、教授の集まる場としても結構好評を得ています。これをやっているときは、私たちはどちらかという報告はあまりしません。時々topicによっては報告することがありますが、主に教授が教授に向かって報告する機会です。

次は教育セミナーのシリーズですが、これは毎学期topicが変わっていきまして、テーマがあるのです。先学期のテーマはdiversity、つまり多様性ですね。その時は、アメリカですから、人種が違うとか、育ちが違うと言ったら変ですが、お金持ちのところから来た人と田舎から来た人とは今まで受けた教育が違うので、それに関する考え方も違うということを勉強したり、日本でも問題として出てきていると思うのですが、学習法も人によって違うので、学生のニーズに合わせた教え方をしたりということで、教育セミナーでは学内の専門家、例えば、人種の話をするときにはsociology、社会学の先生に来てもらって話してもらおう。学内の専門分野の方を使う、ということも変ですが、来てセミナーをしていただいています。セミナーを8回ぐらいやりますが、それぞれ違うtopicでばらばらなので、自分に関連するとき、例えば私のクラスにはいろいろな人種の人がいるから、それはどうしたらいいのか、という関心で来ることになります。一応人数の制限がありまして、20人か30人ぐらいのセミナーでやっています。なぜかと言うと、やっぱり意見交換をする場にしたい、あまり大きくしてしまうと意見交換にならないということで、この教育セミナーの規模は小さめに設定してあります。

次のShort Coursesというのは具体的な教授法についてで、コンピュータ関係のクラスが最近多いのですが、そこではITをどうやって活用して教育するかというtopicが多いです。こちら人数が限られていて、うちのコンピュータのラボが18人までしか入れられないので、18人だけ入れるのですが、そういう小さ

な集まりを作るとかなり自分で体験できるので、そういうのを主にしています。

次は Teaching Learning Community で、これは教授の discussion group です。先ほど誰かが言われていたと思いますが、教授同士で集まって意見を交換する discussion group で、私たちがリーダーになるときもありますが、グループの方がリーダーになることもあって、いくつかトピックが設定されています。「今学期はこういうことについて知りたい」とか「次にはああいうことを知りたい」といった感じで discussion group が作られます。

その次は New Faculty Orientation で、新任教授の為のオリエンテーションを私たちのセンターでやるようにしています。新任教授は不安が多く、他の新任教授と会えるのは良い機会なので、その時は単に教育の話だけではなくて、研究の話などいろいろな話をしますが、それも私たちのセンターでやらせていただいています。

最後の 2 つですが、Spring Institute と Summer Institute というのは、春休み集中セミナー、夏休み集中セミナーで、夏場や春休みは教授も教えていないので時間が取れるので、topic では 1 日ばかりで 1 つのことを勉強する感じでやっています。

このようにいろいろな機会がありますが、少人数だとお互いに意見の交換もしやすいし、実際に何か体験するにも体験のしがいがあるので、最初のシンポジウム以外は皆少人数でセミナーを行っております。

これらのイベントについて、何か質問はありますでしょうか。

Q: すみません。最初の Teaching Learning Symposium というのに、それだけたくさん教員が参加するのは、どういう理由でしょうか。(笑)

中村: どういう理由で、ですか?(笑)

Q: 身も蓋もない質問ですが。

中村: もうかなり、8年目になるでしょうか。最初始めたときはもちろん 100人とか、少ない人数でやっていましたが、だんだん口コミで「最初に来たときに良かったので」とか、「私も良い教授法を知っているから、今回教えたい」と、どんどん広がったというのもあるのです、教授同士で。

Q: この 60~70人、発表する側の人もごく普通の、要するに教育学をやっているわけじゃなくて普通のことを、まあ普通のことって言うのであれば。

中村: そうです、普通のことです。

Q: いろいろなことを研究している。

中村: そうですね。実際自分で体験されて、こういうことが役に立った、こういう事をやると学生の反応が良かった、学習効果があったとか、どちらかというところと教育学はまったく関係ない、というのも変ですが、それなりに考えている方ももちろんいらっしゃると思うのですが、どちらかというところと自分の体験を話す、という形ですね。実際やってみると違うというのがあるので、それはためになるみたいですが、8年前に始めたときにはかなり小さい規模でやっていました。

Q: それまでは、そういうものはなかったのですか?

中村: 8年前まではなかったですね。私たちのセンターもあまり力を入れていなかった、というのがあります。10年ぐらい前から始まったセンターなので。イベントとセミナーとは割と口コミが多いですね。最初参加された教授が「これは良かったから」ということで、評判で行くということなので、かなり評判には気をつけるようにしています。私たちもいい加減じゃなくて、こういうイベントとセミナーをするときは、かなり調査・研究をする。他の先生を呼ぶときも、その先生がどんな方か、ということをやちゃんと考えるようにしていますね。

Q: コンピュータ関係のクラスと書いてありますが、それは教員がコンピュータを利用して授業をするための操作を具体的に学ぶ、という感じですか?

中村: そうですね。コンピュータのソフトウェアによって違いますが、教育関係のソフトウェアを使うときは、単にコンピュータの使い方だけでなく、それを使つての教育法についても話すようにしています。例えば、今アメリカでは on-line course と言って、全部インターネットで行うコースがあります、結構。それで教えるときは、クラスでディスカッションするときと方法が違うのです。単に「話しなさい」と言っても学生は参加しないことが多いので、それをどういうふうに設定していくかとか、どういうふうに運んでいくと学生さんも参加しやすいか、ということをお話す。だから、どちらかというところとコンピュータの活用の方に重点を置いてセミナーをします。ソフトウェアによっては、たとえば、エクセルがありますね。エクセルのクラスをやるときは、まったく教授法に関係なく教えるときが多いです。だからソフトウェアによっては、単に効率よくするために、たとえばエクセルだったら単位を計算するのに、とかいうのに使っていますよね。そういうときはあまり教授法については触れないのですが。

Q：そういうレベルのクラスからあるわけですね。

中村：あります。

Q：なるほどね。

中村：パワーポイントのクラスとか、ワードのクラスまであるので、全然教えるのに関係ないこともかなり教えていますが。

Q：我々はなんだか見よう見まねで身につけているから、そういうのがあると有り難い話だなという感じですね。

中村：そうですね。「どこからか始めないといけない」ということで、最初はコンピュータだけで始めることもあります。コンピュータだけの知識では教育に役立たないことも結構あるので、ある程度まで行くとやっぱり教育学のことが入ってきます。

Q：こういったイベントとかセミナーが実施される期間は、学期中に授業のある日に授業と並行して行われているのですか、それとも休みの日にやっているのですか？

中村：最後の2つは春休みと夏休みということですが、他のは学期中にやるので、参加者も少ないときが多いですね。先ほど定員が16人とか20人とか言いましたが、日によっては3～4人しか来ない。コンピュータのクラスでも3～4人でやってしまうことがあります。学期中はかなり難しいですね。教授が参加するのは、でも、それでもやりたい、という人もいますので、少人数でもやるようにしています。

Q：シンポジウムで先生を集めるというのですが、イリノイ州立大学の場合には、こちらからお願いするという形なのですか？

中村：今は全然お願いしなくても、大概集まります。1ヶ月ぐらい応募期間がありますが、私たちの方から「かなり面白いことをしている」と評判の教授に「発表してください」とお願いするときもありますが、それは稀ですね、本当に。

Q：そうすると学生の授業アンケートみたいなものを取るのですか？

中村：はい。ただ、学生アンケートで選ぶことはないですね。学生アンケートはほとんど見ない、私たちのセンターでは見ないようにしています。やはり口コミというのが多いので。あとメール、ListServeというニュースレターみたいなものを出したときに「面白い先生を知っていますか？」と出すと「私の同僚にこういう人がいます」というので入ってくる人が多いので、学生の評価はあまり使っていないですね、うちのセンターでは。

Q：こういったイベントやセミナーに積極的に参加される先生は教育に対する関心が高い方ですか？

中村：そうです。

Q：出てこない先生は教育に対する関心が低くて、そういった人の方がむしろ受講するべきだと思いますが(笑)。その辺の対策については、あまり考えていないのですか？

中村：そうですね、考えていないわけではないですが、無理して来られてもためにはならないので、やる気がない場合は、日本はちょっとわからないのですが、教授同士話すということは多いので、例えば、先ほど言ったと思いますが、研究を主になさっている方は教育に関して効率を良くしたい、という希望がかなり多いので「そういうことだったらこのセンターに来ようか」ということで、また違った対応をしていますね。だから、私たちがセミナーをやる時も、どうしたら学生のレポートを早く効率よく、それも早くやるだけだったら何もならないのですが、どうやって評価するかのテクニックもやりますが、それを知っていると知らないとはかなり必要な時間が違いますよね。そういうことで宣伝するときもありますね。教育自体にはそんなに興味がないけれども、研究の時間が増えるなら教育改善をやってもいいかな、という先生もいらっしゃるのです。そういった形で持っていくセミナーも結構あります。

Q：こういうセミナーにどれだけ出たかというのは、tenureの審査なんかに関係したりするのですか？

中村：私たちのセンターは、イベントに参加された先生について「こういうイベントに参加されました」というリストを学部と教授の方に送っています。ですから、promotionの時に集めなければいけない資料として、それを使っただけでいただくことができます。

Q：そうすると、そのシンポジウムで発表するのも、当然そういうものに入ってくる。

中村：そうですね。学会発表までは行かないですが、参加しただけではなく、そういうところで発表したというのは重みが違うと思います。あとはいいですか？では次に進みます。

CTLTではイベントとセミナーもやっていますが、コンサルティングと言って、1対1で教授のサポートをする、という機会もあります。それについて話をさせていただきます。

教授法 consultant と書いてありますが、いろいろなサービスがありますが、最後に書いた Instruction

Strategy Consultation, 教授法の相談というのは、教授に「こういう状況なんですけどどうすればいいですか」、「こういうことがしたいのだけど、どうすればいいですか」ということを訊かれることがあります。それ以外の時にはもうちょっと違うサービスもしていますが、最初の Small Group Instructional Diagnosis というのは、学生意見調査と訳しましたが、私たちのスタッフがクラスに行って、今このクラスをどういう感じでやっているか、ということの意見調査をするのです。時期としましては mid-term と行って中間の頃にやりますが、なぜかという、学生のアンケートというのは、学期が終わってからやるとあまり役に立たないので。そんなのは教授が個人的に聞いてもいいのですが。学生に「今どうなっている？」とか。でも、中間期に「このクラスは面白くない」と言ってしまうと成績が下がることもあり得ないではないので、学生があまり正直に話さないということもある。私たちみたいなスタッフが行くと、お互いに知らないということでも……。あと、一応リサーチが入っています。有名なやり方ですが、極端な意見は取り入れないようにしています。学生も非常に良いという人と、非常に悪いという人がいると思いますが、それは入れないようにして、どうやって役に立つ情報を得るか、というトレーニングを受けたのですが、そういう専門的なやり方でやっています。学生意見調査は、その場に行ってただ意見を聞いてまとめるだけではなく、どうやったら役に立つのかを考えて教授にレポートします。

reference を入れた方がよかったのですが、Small Group Instructional Diagnosis については、今度参考文献のリストを周藤先生に送らせていただきますが、研究して、専門的な方法でやっています。

次は Video Taping, クラスのビデオを撮る、ただビデオを撮って渡す時もありますが、大概はこのビデオを見ながら、どこが良かった、どういった感じでクラスが行われた、ということをして1対1で話すことが多いです。で、クラス訪問。これもクラス訪問で私たちが気づいたことを言うということで、そちらもコンサルタントに使っております。

4番目に Online Blended Course Review と書いてありますが、アメリカは on-line のクラスが多い、だんだん増えてきています。on-line というのはインターネット上でのクラスで、on-line と blended と書いてありますが、100% on-line じゃなくても、例えば今日クラスには来なくていいけどインターネットでそういう課題が出るよ、というクラスもあるのですね。クラス

によって違いますが、多いところでは、最初と最後だけあって真ん中は全部 on-line, インターネットでやるというクラスもありますし、週3回会うクラスだったら2回は講義がありますが、1回はインターネット上でやる、というクラスもだんだん増えてきています。そういったことの批評と書いてありますが、on-line のクラスと普通のクラスと違うのは、そこですべてのことが起きる、というのは変ですが、教育されるということ、そのコースサイトを見ると、どういうことが起きているのかがわかるのです。その批評をするというサービスもしています。

最後に、教授法について単にこういう状況にはどうしたらいいか、という相談を受けることもあります。ということで、セミナー以外にも1対1でのコンサルティングをしています。これらについて、質問はいかがでしょうか。

Q : on-line class というのは、アメリカでは好意的に受け入れられているのですか？

中村：そうですね、だいぶ変わってきています。5年前と比べると、どんどん変わってきています。5年どころか10年ぐらい前から始まったのですが、最初の頃は教え方が悪かったのかもしれませんが、評判が悪かったのですが、アメリカは広いですから、通勤、通学が大変だということで、学生さんが取っていることもあります。あと、時間的な問題、うちの学生はそんなこともないのですが、学生によっては他に仕事を持っていて、社会人として入っていらっしゃる方も結構いる大学もあるので、そういった方にとっては、インターネットのクラスというのは非常に役に立つのですね。で、on-line class の質が向上するとともに、学生の方もそれを受け入れる。でも、on-line のややこしいのが、それを商売でやっている会社もあるので。on-line のクラスを大学のフリということもないのですが、お金儲けでやっている大学も出てきまして、それはまた質が違う、ということでちょっと問題になっているところもあります。それ以外は普通の大学、アメリカの州立大学、私立大学ともに on-line class を始めているところが多いのです。

Q : 授業科目の他に特定のパターンがありますか？ディスカッションが必要な、例えば文学部のクラスでは on-line は上手く行くのかな、と疑問になるのですが。特殊な科目、法律学とか会計学だったらできそうかな、という気がしますが、そういうのはありますか？

中村：(笑) そうですね。私たちの大学で見ている

と、一番少ないのは実を言うと理系でして、ラボとかはちょっとやれない。ビジネスクラスは on-line が多いですね。取っている方が社会人と言う可能性もあるのと、学生さんでも仕事をしているときがあって、バイトやインターンシップをやっている場合もあるので、ビジネスのクラスはかなり on-line が多いと思います。文学系は、どちらかというと社会学や人類学の方が多くですね。本当の Literature よりも多いですね。On-line というのも、学校が義務としているわけではなくて、どちらかという先生の方がそういう形で教えたい、というようにして来るので。

Q：そうすると教員の方が、自分のこのクラスを on-line でやってみたい、という形でプログラムするわけですか。

中村：そういうケースが多いですね。Nursing、看護学は看護学部がかなり力を入れているのです。看護婦さんはインターンシップもかなり時間がマチマチですよ。だからオンラインのクラスはかなり看護学部が多いので、学部の方から on-line で教えなければダメと言っているときが多いのですが、社会学や文学は、先生がそういう形で教えたいということが多くですね。先生も特に夏の間は便利なのです。便利というと失礼ですが。教え方も大変ですが、どこにいてもできるので、「そういったことをやってみたい」という方もいらっしゃいますね。

Q：どちらかという、リクエストがあってそれでやっている？

中村：そうですね。コンサルタントは、先ほどのセミナーも一緒なのですが、希望者だけでやっているのです。コンサルタントがちょっと違うのは、誰にも言わない、confidential ということですね。誰にもセンターのサービスを受けたということは言わないようになっているのです。セミナーの場合は書いて出すのですが、コンサルタントは知られない場合もある、先生によってはちょっとという方もいるので。

Q：こういうのをやって欲しい、という課題が結構あるのですか？

中村：そうですね。コンサルタントは、始めたばかりではないのですが、2～3年ということで、まだ口コミ状態なのですが、今のところ1学期あたり全部で50～60件ぐらいじゃないでしょうか。

Q：それは4人のスタッフで出て行ってやるのですか？

中村：そうですね。そのトピックによって「今日はあなたがやってください」と自分たちで分けますね。

Q：具体的にどういう相談があるのですか？

中村：今増えているのは on-line と blended でどういうふうなディスカッションすればいいのか、どういう課題を出せば学生さんも勉強するか、とか。たとえば on-line でテストをすると、本当に学生が受けていない可能性もあるわけです。それはどうしても「100% そういことがない」ということはないのです。テストだけやっていたクラスは、やり方を変えないと勉強にならないので、そちらの批評を訊かれることが多いですね。どういうふうにすればいいのか。今までとやり方が違うのだが、どうやって変えていいのかわからない、ということで来られる方もいらっしゃいます。教授法の相談としては、「今まで小さなクラスを教えていたが、いきなり600人ぐらい教えなければいけなくなった、どうすればいいのだ？」といった質問もありますし、「学生が全然聞いていないからどうすればいいのだ」、「全然本を読んでこないのだがどうすればいいか」という感じのことを聞かれることも結構あります。では、次に進みます。

今セミナーとコンサルティングを見ましたが、次の活動内容としては、資料・情報提供ということもやっています。Blackboard Resources と書いてありますが、Blackboard について説明した方がいいですね。これは黒板じゃなくて、コースサイトのソフトウェアの名前なのですが、アメリカの大学には Blackboard という会社が作っているコースサイトがあるのです。コースサイトシステムですね。それはどの学校も取り入れていまして、Blackboard の会社のソフトウェアじゃなければ、Moodle などの会社のソフトウェアがありますが、コースサイトを利用する学校が増えてきましたね。どの学校に行っても同じようなシステムがある。コースサイトはなぜ必要か、という、シラバスが最初に入りますが、それ以外にもディスカッションをしたり、クラスで読まなければいけないものやそれに必要な material が出されることがあると思いますが、そういった資料を全部コースサイトに置いておくのです。日本の学生さんもそうだと思うのですが、アメリカの学生は特にいろいろなものをなくすのです(笑)。この間配ったばかりなのに、いきなり「ない」と言われて「それじゃ困る」と。コースサイトがあると学生が自分で必要なものを手に入れるので、学生からの自主性も加わるので結構人気ですね。だから、今まで全然コンピュータが好きではなかった教授までコースサイトを持っている。学生が自主的に自分に必要なもの

を探してくることができる、ということでコースサイトが好きな先生もいます。学生さんからも人気で、たとえばコースサイトのないクラスを取っていたら、学生から教授に「コースサイトがないのか?」と言われることもあって、口コミからも来て、かなりの数でコースサイトがあります。この Blackboard Resources とは、私たちのセンターは Blackboard をサポートするので、「どういうふうに使えばいいのか」ということの資料を提供しています。私たちのセンターには、図書室もあります。そちらは教授法の本を集めた図書室になっています。それは教授が来られて自分の興味のあることを読んで借りることもできる、貸し出しもしています。

最後は教授の mail discussion, ListServe なのですが、これは教授がお互いにメールで質問をしあう形でディスカッションをしているのですが、それも私たちのセンターから情報を出すようにしています。資料・情報提供というのも活動の一環としてやっています。何かここで質問はよろしいですか?

Q: この教授の mail discussion というのは、何をディスカッションするのですか?

中村: 教授法が多いのですが、「こういう状況にあるのだけど今どうすればいいか」ということがありますね。たとえば期末の近くには「学生が嘘をついているような気がするのだけどどうすればいいのか」、「どうやって対応すればいいのか」など。「実際に勉強していないのに勉強してきたと言った時はどうすればいいのか」をお互いに聞き合うなど。今 Service Learning と言って、ボランティアではないですが、そういうことを通じて社会について経験、学習するという方法がありますが、たとえば「こういう機会があるから来ませんか」という情報交換をするときもあります。

Q: それはテーマ別にいくつもありますか?

中村: これは1つしかありませんが、何でも聞いて良いという形で、長くやっている方もいらっしゃるって、アドバイスをしたい人も結構いるみたいで、何か質問が出ると大概誰かが答えてくれるのです。

Q: それは楽しいでしょうね。

中村: そうですね。自分の身近な問題、「ちょっと聞きにくいんだけど誰か知らない?」みたいな感じで言うことが多いので、身近な内容が多いですね。

Q: mail discussion というのは掲示板みたいなものですか? 誰かが何か書き込みして、それに対して皆が答えると。

中村: そうですね。でもメールの方に来るのですよ。だから掲示板に行かなくてもメールで来るからそれでディスカッションします。

Q: Blackboard のコースサイトシステムっていうのは、要するにある種の website ができる、そういう授業用の情報を盛り込んだ website が自動的に作成できるシステムなんですか?

中村: そうです。そういうシステムです。自動まではないかいです。自分で入れなければいけないのですが、その設定はあるので割と簡単に入られます。だから使うののも簡単で、教授からは評判がいいです。

Q: 1学期の授業で100ページとか、それ以上になっちゃいますね、資料が。

中村: そうですね。

Q: それをちゃんと整理して学生諸君は持っていてくれないし、「あれありません」、「持っていません」とか。

中村: それが多いですね、やはり。アメリカの大学でも嫌になるほどで、それこそエコじゃない。紙をあげてもあげてもなくされるので、Blackboard に入れることによって必要なものだけ出してもらうわけです。

Q: 必要に応じてプリントアウトをしたり……。

中村: ということでですね。

Q: それは学生に読んでもらいたい論文や本の PDF を作るのも可能なのですか。

中村: そうですね。PDF で入れておくときが多いですね。どこからも印刷できるので。

Q: 著作権は問題にならないのですか?

中村: 問題ですね。だから著作権には気をつけてもらうようにしています。日本の著作権はまた違うと思いますが、アメリカでは on-line class はまた別の著作権がある、というふうに最近なってきたのです。だから著作権が少し緩いのです、普段の時よりも。でも、やっぱり著作権には気をつけるということをセミナーで教えるときもあります。「こういうことはしないように」という形でやるときもあります。

Q: 前、website を自分で作ってみようかな、と思っても作れないし、著作権が面倒くさい。大学の中でしかアクセスできないようにすれば簡単なのだけど、それをやったら使い道が限定されすぎる、ということがあって。

中村: そうですね。でも大学内でしか使えないようにしてあります。Blackboard の場合はパスワードが必要で、学生さんのパスワードでしか入れない、その関係で著作権が緩くしてあるのです。その学生しか使え

ない、という理由のために。ですから、もちろん普通のコースサイトもあると思います。コースサイト以外の website もあると思いますが、そういうときにはパスワードはありませんが、Blackboard はある、ということです。

Q：学内からアクセスできるけど、パスワードを通じてという。

中村：そうです。

Q：著作権の緩みというのは、具体的にはどれくらい違うのですか？

中村：要するに普通の講義室でやっていることは全部 on-line でできる、というのが前提なのです。普通の著作権の場合は、パスワードがなければこういう文献は出せないですよ、著作権のお金を払わない限りは。だけど、クラスの中で使っているという理由付けがある場合は著作権から免除される形になるのです。

Q：それはつまり教室の中でコピーした論文を配って良いということと同じ形であると。

中村：そうです。全く同じ条件が適用されます。日本の著作権はよくわかりませんが、アメリカの場合はクラスで使う時は必要資料の場合は OK とか、でも必要じゃないということはないのですが参考文献の場合はダメという決まりがあって、「クラスでやっていることは on-line でも同じことができるように」という新しいルールが出た、ということです。でもそのルールを適用するためには「パスワードがあるシステムじゃなければいけない」とか「大学もそういうセキュリティに気をつけていなければいけない」とか細かいこともあるのです、条件みたいな感じで。その辺が違うと思います。Blackboard というのは会社の名前なのですが、Moodle や OpenSource という無料でやっているプログラムもあるので、もしそういうことに興味があるようでしたら、見てください。確かに便利ですね、そういうのがあると。

Q：名古屋大学でも WebCT という孤立したシステムがありますか？

中村：ああ、そうなのですね。一緒です。WebCT。特に Blackboard は、WebCT の会社と Blackboard の会社と一緒にした会社なのです。WebCT と同じシステムなので、もともと。それがあのですか？

Q：名古屋大学はロースクールがよく使っているのかな？ そう聞いたことがあります。

中村：そうですね。かなり便利だと思いますよ、あると。学生にも便利ですし、私たち教える方にとっても便利なものだと思うので、もしロースクールの方が

使っているということでしたら、使えるでしょうね。

Q：何か特別な、あれはシラバスに付随したようなシステムでしたっけ。何かレポートを採点して返すというのを全部 web 上でできるような。

中村：そうですね。Blackboard, WebCT は同じようなシステムで、大概やれることが決まっています、コースサイトというのは。資料提供、ディスカッションができる、それから課題を出して、学生もウェブ上で課題の提出ができる、というのがありますね。それと、テストも一応できる。テストの方は実際、本当にその学生さんが受けていらっしゃるのかわからない、ということであまり使われない場合もありますが「使われる場合もある」ということで、そういった同じようなシステムがいくつもあるのですが、名古屋大学で使っていらっしゃる学部があるのならお話ししてみると面白いかもしれないですね。はい。では次にいかせていただきます。

「その他の活動」ですが、補助金を出すこともあります。例えば教授で「こういうやり方をちょっとやってみただけだけど、それには TA が必要だ」とか、そういうやり方をするには新しい IT のソフトウェアが必要だ、とか、ちょっと試してみただけでもお金がない、ということもありますね。そういうときに教授法の開発の補助金を出す、ということもあります。それは内部の補助金です。「教授教育賞」と書いてありますが、賞を貰えることもある。先ほど promotion の時に何か書類がないといけない、「こういう教育賞をもらったらやっぱり格が違う」ということで。研究の時は研究の出版物があったり、発表をする機会があって分かりやすいのですが、教育はなかなかそういった機会がないですね。そういうことで私たちのセンターから「教育賞」みたいなものを出して、いろいろランクによって違いますが、年に 5～6 人賞が貰えるという形になっています。

Q：それは誰が審査するのですか？

中村：そういう committee があるのです。その委員会もいろいろな学部から来て、皆で見て、という形です。

Q：基準は基本的に評判ですか？

中村：評判だけじゃないのです。一応ポートフォリオで出さなければいけないのですが、もちろん学生の評価、アンケートは入ってくると思いますが、それだけではやはり信頼されなくて、実際にどれだけ学生の能力が向上したかという証明みたいな、例えば「クラ

スではこういうことをやっているからこういう結果が出た」という、テストのスコアだけではなくて、課題のこういった種類を最初こういうことになっていたけれども、学期が終わる頃には学生がここまでできていたとか、そういったことまで見るという形なので、評判だけでは取れないように出来ているのです。実際に本当に教育に力を入れていて、何かをやっている方しか取れない、という形になっています。

Q：これはポートフォリオとかを自分で準備して apply するのですか？

中村：そうです。apply も自分で nomination する、ということですね。学部から「この教授は良いから賞をあげて欲しい」というふうに推薦されることもあります。その時でも同じように、ただアンケートをもらうだけじゃなくて「実際にどういう形で向上されたのかが分かるものを出してください」とお願いしています。

それでは、最後のスライドですが、将来設計と先行き。今まで話してきたことは今やっている実際のことをお話したのですが、先ほど前置きしておきました、うちのセンターは割と普通なのですね。アメリカによくありがちなセンターなのです。だから、うちで考えていることは大概ほかの大学も同じようなことを考えている可能性が高いのですが、先の見通しを個人的に出してみました。「アメリカの大学でこれからどのようにFDが活用されるか」と考えると、ITの活用がかなり出てくると思います。今もBlackboardの話をしました、ITを使って教育するには、ただ単にコースサイトがあって、コースサイトに資料を出しておくのもいいですが、それ以外にももっと教育法として使えることがありますね。それをどういうふうに盛り込んでいくのか、ということをお訊かれる可能性があると思います。ポートフォリオというの、Electric Portfolioと言って、コンピュータ上でポートフォリオを出せる、ということで、そういうこともこれから必要で、私たちのFDに入ってくる可能性がかなり高いということです。

最後にVRと書いてありますが、Virtual Realityということで、バーチャル・リアリティと言ったら日本語ですか(笑)ごめんなさい。わからなかったのですが、バーチャル・リアリティのシミュレーションみたいなこともソフトウェアやネット上であったりするのを使った教授法、教育というのもできると思います。将来的には、ITを活用するためにFDが使われること

はかなりあると思います。

2番目はちょっと関連してきますが、on-line コースの教育サポート。On-line class は増えてきています、かなりのスピードで。で、そちらのサポートを頼まれることもかなりあると思います。

最後ですが、これちょっと自分で考えたところもありますが、少子化になりますよね。今のところアメリカはまだ少子化ではないのですが、大学に行く人口が減っていく、大学に入る年の人口が減っていくということで、政府介入が見込まれる可能性もあります。先ず少子化について別に説明しておきます。今まではアメリカの大学は「学生は来るものだ」と思っていました。絶対にどんな大学でも、ということはないのですが、ある程度の大学だったら学生の募集にそんなに力を入れなくても勝手に来る、というところがあったのです。でも、これからは少子化なので、勝手には来ない可能性もかなり高い。名古屋大学はそんなことはないと思いますが、州立大学はどこにでもあるので。少子化になってくるとこちらも「こういうことをやっているから学生さん来てください」と。日本でもだんだん増えてきましたよね。いろいろな大学が学生に対してこういう宣伝、「この大学はこんなことをしているのですよ」と言うことがあると思いますが、学生さんはやっぱり教育の方を見る。研究もそれなりに興味があるかもしれないけれど、高校生が大学を決めるのに対して何を一番見るか、というやっぱり教育を見る可能性が高いと思うのです。ということで、もっと教育に力を入れなければいけないという動きが出て、それが先ず少子化の為の変化ではないかと思います。先ほど政府介入の説明をしたと思いますが、今まで小中学生でも何も標準化されていなかったのですが、最近されだしたのです。その政府介入も大学の方に移行してくる可能性もある、そうするとまた研究よりも教育の方を重点に政府介入される可能性が高いので、教授の教育能力が評価されるようになって、そうすると評価されるということはFDのサポートが必要とされる、ということになっていきます。将来は私たちもそういうサポートにどんどん力を入れていかなければいけないと思っています。

というわけで、簡単に私の州立大学でやっていること、それからアメリカでのFDの状況を説明したつもりですが、何か質問はないでしょうか。

司会者：あ、では少しこちら側から(笑)。いや、なかなかこういう中村先生のように現場でやっていらっしゃる方とお話しする機会、しかも日本語でお話で

きる機会というのは、非常に我々にとって貴重なのです。いつもいろいろな方に来ていただいても、英語のコミュニケーションの問題で、こちらの質問の意図が伝わらないことがよくあるのです。1つ簡単なことから。始めに「ここでは研究のサポートはしていない」ということをおっしゃられていましたが、今日はせっかくの機会ですので、皆さんに Faculty Development とは何か、という POD のウェブサイトのページをコピーしてお配りしています。その最初に Faculty Development として、いわゆる Faculty Development、その後 Instructional Development、そして Organizational Development と3つがありますが、そのうちの最初の Faculty Development の2つ目のところに、研究者としての faculty member に対する支援、その中には grant の申請のための援助というものもあります。ということは、イリノイ州立大学では、この種のことは別な組織が担当しているのですか？

中村：そうです。

司会者：名古屋大学の場合には、教育は高等教育研究センターがやっていて、この種の grant 申請支援は研究推進室というところがあり、そこでは専任の教員は教授1人だけで、我々が committee みたいな形で入って、後はスタッフの方が多いのですが。

中村：ああ、なるほど。うちの大学でも同じような感じですね。研究は研究センターみたいなのがあって、そちらの方でやっていますが、教授に最近言われることは、研究センターがなぜか弱いのです。いろいろなことをしてくれない、うちみたいにしてくれないということで、教授から「できればあなたたちに研究のサポートもしていただいけませんか」と言われるのですが、専門が違うのでそういうわけにはいかない、やっぱり組織に入っている、違う組織のことの批判はできないので。あと他の人の仕事を取ってはいけないので、そういうことはしないのですが、そのセンターは、なぜか知らないけれどあまり上手く行っていないみたいなのです。なぜでしょうね。そういう研究サポートセンター。やっていることはもっと事務化しているところがあるのです。例えば国の補助金、research grant みたいな感じだと思いますが、そちらはいろいろ書かなければいけないことがある。grant の application の時に細かく書かなければいけない。それがちゃんと書かれているかの確認とか、budget、予算ですね。研究の補助金の申請を出すときには予算の説明をしなければいけないので、予算が正しく書かれているかということをチェックすることが多いのですが

「こういうことをしたらいい」というのはあまり出てこない。それはやっぱり内容が違うから。研究は学部によってかなり違って来るからそのせいもあるかもしれないですね。

司会者：あとごめんなさい。もう1つだけ先に。私がこの前アメリカに行ったのは、名古屋大学と中京大学と名城大学と南山大学の4つの大学で Faculty Development を共同で進めましょうというプロジェクトで行ったのです。イリノイ州立大学の場合、僕は地理的な事はよくわからないのですが、イリノイ大学という割と大きな大学もありますよね。Urbana-Champaign ですか。そういった大学と共同でこういうセミナーを開催されてはいないのですか？

中村：しないですね。「しよう」という話も出ていますが、大学によってニーズが違うので。例えばイリノイ大学には research が多いいので、なかなか機会がないというだけの話ですね。私たちも今のところは予算がちゃんと組み込まれているので、他の大学と協力し合わなくてもどうにかなっているというところもあるので。

司会者：ああ、そうか。日本の場合、大学の運営費交付金は減る一方だし、こういうところにまでなかなか割けないので協力し合わないやっつけいけない、というところがあるのですね。

中村：そうですね。将来はそういうことも出てくるかもしれないですね。やはり州立大学というのは予算がだんだん減ってきているので、私たちのセンターもかなり小さくなる可能性も、一応必要なセンターとはいえ小さくなる可能性もあるので、そうなってくると他の大学との協力というのは必要になってくると思うのです。

Q：こういうイベントとかセミナーとか、教授法 consultant は個々の先生の授業のあり方に関わっていく形になるかと思うのですが、組織全体、例えばある学部で行われているカリキュラムの編成について助言というか「こういう科目を新たに入れた方がいいのではないか」とか。そういうことについて、あるいは開講数のバランスといったことについて助言する、というような形もあったのでしょうか？

中村：それは、ないですね。なぜかという教授の方でそういう委員会がありますから、Curriculum committee といいます。それが実際に決めるので。アメリカの学部はかなり学部で独立しているところが多く、学部で決めていくということがあり、私たちはどちらかという「コースレベルでこういうことをし

た方がいいのではないか」ということをアドバイスしてください、と言われますが、どういうクラスをどういう単位でというのは、その学部内で決めることが多いですね。

Q：そういう助言は述べられないと。

中村：そうですね。一度ワークショップをしたときに、コースのクラス目標、学習目標というのはどんどん繋がって行かなければいけないのですね。学部目標にも繋がって行かなければいけないし、学科目標にも回ってこなければいけないという説明をしたら「そんなこと知らなかった、そういうことを考えなければいけない」というふうに話が進んだことがあります。そういうときも結局は政治的な問題ですね。「学部内のことは学部で決めたい」という希望がかなりあるので、「私たちはそういうことは訊かれない限りは言わない」という方針を取っていますが。

Q：訊かれることもある、ということですか？

中村：そうですね。ときどき「どういうふうに繋がればいいのか」というふうに訊かれることはありますが、それは実際に私たちが何かをするというよりも、こういう考え方もあるよ、という教育レベルに抑えているという形ですね。

Q：名古屋大学では、組織として名古屋大学高等教育研究センターになっていますから、空気がだいぶ違うと思うのです。そこのスタッフは教授だとか講師だとか、そういう教員なのですね。それに対して、今のお話を聞いたら、そちらのセンターは専門家の方達がスタッフになっていて、サービスに徹している機関なんですね。名古屋大学でも、学生相談室だとか、ハラスメント相談所は相談員がクライアントに対してお世話をしてくれている。それに似た感じで、教員ではなく、こちらのニーズに合わせてやってくれる形があるといいのですが。

中村：そうですね。なかなか面白い見方だと思いますが、確かに徹していますが、サービスだけじゃないです。例えばアメリカの教授でも「あなたたちそういうサービスをやるなら書いてくれ」、「シラバス書いてくれ」、「テストをコンピュータに入れるのをやってくれ」と言われますが「それはサービスではない」と。そういう意味のサービスではなくて、どちらかというところ教授が自分でやれる、これから教育法を変えていくのに役立つようなサポートですね、そういう、ただ単にやってあげるだけじゃなくて、やってあげることはほとんどないのです。できるだけやらないようにしているのです。やり出すときがないので。よほどひど

くない限りはやらないようにしています。たとえば、シラバスを自分で書かなければいけないときには「どういう内容を書かなければいけないか」ということを自分で考えられるように。英語では empowerment と言いますが、助けるだけじゃなくて、自分でこれからできるようにサポートをしていく、サービスはサービスでニーズに合わせているのですが、それ以上に教授が自分たちでやれるように、というふうに持っています。

Q：名前が Center for Teaching Learning & Technology というのは、Institute ではないのですか。

中村：違いますね。

Q：日本での研究センターというと、どちらかというと institute に近い。で、center という位置づけというのが、先ほど言ったような意図に基づいて控えめな名前を……。

中村：名前はそうですね。

Q：スタッフも教員としてじゃなく、職員として。

中村：そうですね。確かに研究が主な目的ではないということで、center ということなのですが。

Q：よその大学でもやっぱり center というのですか？

中村：そうですね。似たような名前が多いですね。大概 center です。institute と言っているところは本当にはないですね。研究センターもありますけれども、特に research の大学にはありますが、大概 center でサービス関係のことが多いですね。

Q：お話を伺っていると日本のシステムで言うと、プロスポーツのチームのコーチングスタッフと感じが似ていますね。

中村：ああ、そうですね。そんな感じ。

Q：ちょうどそういう感じがしますね。自分のプレーがちゃんとできるように援助する。

中村：そうですね。

Q：スタッフそのものはプレイヤーではないけれど、そういうことをして。

中村：そうですね。それはかなり良い比喻だと思います。コーチという形でやっていますね、どちらかというところ。

Q：FD スタッフは、どんなところで教育を受けられてキャリア形成をされたのか、そして今後イリノイ州立大学でFD活動をされるということだと思いますが、別のところで、今度は研究者になったり教員になったりする可能性もあるのでしょうか？

中村：たとえば、うちのセンターの所長は

communicationの学部の教授でもあるので、戻るという可能性もあります。副所長も似たようなものですが、その人もEnglish、英文学がベースなのでそちらに戻ることもあります。私も教育学が主なので、教育学で続けていく可能性もあるので。アメリカのFDの人はいろいろなところから来ています。キャリアが一律ではない。大学院出たての人もいれば、他の分野でやってきて、全然関係ないのだけどここにやってきたという人もいますので、本当にいろいろな形でやっています。

Q:先ほどおっしゃっていたポートフォリオというのはどういうものなのですか？

中村:ポートフォリオというのは2種類あります。Teaching PortfolioとLearning Portfolio、教授のポートフォリオと学生のポートフォリオがありますが、教授のポートフォリオというのは、要するにpromotionなどに使われるポートフォリオですが、将来出てくると思われるのは学生のポートフォリオですね。なぜかというと、今までだったら就職する際に成績さえ出していればそれでOKだったのですが、学生もいろいろなことをし出して、例えば文学でも「論文を書いた」、「こういうことを発表した」、「こういうことを研究した」ということを就職や他の大学院に行く際に使うということで、集めておきたいということもあるのです。特にビジネス関係の学生さんはそうですね。そういうのを集める必要が出てくる。で、授業内でやったことを集めることが多いので、教授が関わってくる可能性もある。「こういうことはこれが良かった」ということで関わってくる。そのポートフォリオはこれから出てくると思います。

司会者:私は個人的には教員のポートフォリオというのは日本にはないな、と思ったのですが。つまり、我々は依然としてpromotionの時は業績リストですよ。論文とか著書とかがあって、そこには「自分の研究目標がどういうところにあってこういう研究をしている」とか、「教育についての自分の考え方はこうでこういう教育をしている」なんて一切書くことはないし、それが評価されることもないし、本当にリストだけでまだやっているわけですね。PODでAcademic Portfolioの話聞いたときに、かつてはアメリカでもリスト中心だったけれども、今ではポートフォリオに移行しつつあるという説明があって「ああ、なるほど」と思いました。

中村:そうですね。今までのように「テストだけしかない」というクラスはだんだん減って、学生さんも

「もっと意義のある科目を取りたい」と。そうするとどんどんテストだけでは評価されないものがたくさん出てくるのです。例えばフィールドワークに行ったらそれをどう評価するのか、といったことが出てくる。そうするとやっぱりポートフォリオみたいな形で「こういうことをしました」と見せられるものがあるのはだいぶ違うと思うのです。教授の場合も同じで、いろいろな専門誌があって、アメリカで話題になっているのは、ネット上で専門誌が出ているのですね、時々。それはピアレビューでやっている、その評価の仕方をどうすればいいのかということが、promotionの時にそれは本当に意味があるのかなのかということになるので、リストだけではわからなくなってきたところが多いと思うのです。いろいろな意味で変わってきていますので、社会は。ということで、ポートフォリオが出てきていると思います。何か、為になりましたでしょうか。

Q:大変勉強になりました。

中村:なりましたか。それは良かったです。説明していて「役に立つのかな」と思ったところもあったので。

Q:結局助けてもらいたいポイント、というのはいろいろ持っているのだけれど、それに対して助けがあり得るのだ、ということを知らないのですよね。病気にはかかっているのだけれど、治療法がわからない。日本の大学の場合は。

中村:そうですね。で、高等教育研究センターがある、でも立場がちよっと違う、みたいな形になっている。それは組織の違いというのがあると思うのですね、かなり。

司会者:FDが義務化されたとは言っても、一体どのようなFDがあり得るのか、と言うのがなかなか難しいところですね。

今日もう1つお配りしている3枚組のものは、Faculty Developmentでdeveloperが何をするかと題されていますが、これはPODのあるワークショップで配られて「さあ、やれ」と言われたものですが、自分が属している機関でどれが既に行われているか、というのが1つですね。もう1つは、このたくさんある中から3つから6つぐらいを重要な課題、導入すべきものとして選びなさい、ということです。で、これを見ると、こんなにいろいろ「やるべきこと」、やるべきかどうかは別として、「選択肢」があるのだな、と。これまで少なくとも私は、Faculty Developmentというのは授業改善というところだけで理解していた面があ

るのですが、本当にもっと幅が広いというか射程の広いものなのだな、と。

中村：そうですね。改善と言ってもいろいろな方法がありますから。で、やっぱり教授が主だと思うのです。先ほど私たちがコーチみたいな形と言っていたのですが、実際その本人、プレイヤーにちゃんとやる気がなかったりやれなかったりした場合は何にもならないわけですから、コーチがいたとしても。先ほど言われた、サービスという形になってしまうと思うのですが、助ける役割をするのが私たちのセンターだと思っています。

Q：教員の一種のコーチと。学生がプレイヤーで。だから「プレイヤーを育てる」というよりは、「コーチを育てる」という。

中村：そうですね。そうやって考えると「コーチのコーチ」という感じですね。ややこしいですが。そうですね、学生がやっぱり一番だと思います。だから私たちが研究調査する場合は、学生がどうやって学習するのかというのを基本にしています。そこから始めて、どうやって活かして教えるのか、という事を基本にしているので、確かにそうだと思います。学生が中心、学習が中心という見方で良いかと思えます。

Q：いろいろな方から聞くんですよ、アメリカはすごいFD先進国を誇っているがそんなことはない、せいぜいここ10年で急に盛んになったのですよ、と。どうしてなのですか？

中村：先ほど言っていたように、社会が変わってきていると言うことがあると思います。今までは研究して、大学があれば学生が来る、という形だったので、あとは評判など。でも、それだけではやっていけない。特にITが入ってくると。たとえば、名古屋大学はすごい大学だと思いますが、他のITをもっと使ってやっている大学に行きたい、という学生さんも出てきていると思うのですね。そういう形でどんどん社会は変わっていくので、それに対応していくには、どんどん教授法も変えていかないと、単に講義をしているだけでは学生は学習しないし、卒業生も役に立たない。社会の教育に対しての見方がだいぶ変わったと思うので。政府も今までは大学があるだけでいい、と思っていけれどもそれだけじゃやっぱりまずいと。グローバルに見ていくと、たとえばアメリカだったら今まではかなり高度な教育だと思っていたが、インドやマレーシアといったASEANからの卒業生の方がかなり優秀ですよ。インドなんか本当に優秀なのです。だから危機感が出てきた。こんなことではいけな

い、と。大学教育にちゃんと力を入れないと、このままだとアメリカは役に立たない国になってしまう、みたいな危機感も出てきていると思うのですね。そういった社会の変化やグローバルな見方がどんどん入ってきて、ここ10年ぐらいで変わってきているし、まだこれからも変わってくると見えています。それはどこの国でも一緒ですね。日本もちょっとは危機感が出てきたのではないのでしょうか。このままではいけない、というか。

Q：日本ですと、最近学士力というのが言われるようになって、大学で受ける専門教育の学問の能力だけではなくて、本当に文化を理解する力、コミュニケーションの力、リーダーシップを取れる人、という力を大学に要請することを求めて来ている感じがあって、それはアメリカでも同じですか？

中村：それはかなり前から出ていますね。だから大学の1～2年で習うような一般科目ではかなりカリキュラムが変わってきています。先ほど言われたようにリーダーシップ、文化を見る力、グローバリゼーションを考えられる、グローバルに考えられる力などいろいろな力を一般科目に入れてきていますね。

Q：教養教育、一般教育の中でそれを身につけて、各学部の専門教育のところはむしろ学問の方に集中する、と。

中村：というか「使える」というのは出てきていますね。例えば文学でも、文学が何に役に立つのか、これから社会に出て文学を知っていることによってこういうことができる、というのは、やっぱり具体的な事を知らないといけない、競争ではやっていけないので。そういうところは出てきましたね。

Q：さっき教授の教育賞のお話をされていたときに、あるクラスに最初参加して学生がこういう状態だった、と。そのクラスの1学期が終わって、その学生がこういうことがちゃんとできるようになったと。そのところの差がある、伸びているのが大事、そういう客観的な評価が大事だ、という話を聞いたのですが、それを上手く検出する方法というのは、確立されたものがかなりあるのでしょうか。学生さんがどうなったのかというのはなかなかわからないですよ。

中村：そうですね。私たち、そのサービスの方でワークショップもやっているのですが、course designが必要になってくるのです。course designで学習目標を決めないと、単に「こういうことを教えるのだよ」というだけだと、あまり結果が見えないと思うのです。でも、もっと具体的な学習目標、たとえばこのクラス

を取ったら英語を話せるようになる、ある程度難しいのが読める、などいろいろあると思いますが、そういう具体的な目標があると、達成したかは分かりやすいと思うのです。だから course design を変えていかないと、普通のクラスでやっているとわかりにくいと思います。学習目標がかなりクリアでないといけないと思います。

Q: 全然話が違いますが、アメリカの大学の先生方で、自分の教えている学生さん達が初等中等教育でどういうことをどういうふうに教えられて来たか、ということを知りたいときに、センターではそういう情報も把握できるようになっていますか？

中村: いや、それはいいです、今のところは。訊かれたことを調査する、調査するときも自分たちで調査したら一生かかってしまうので、教育学の先生に聞いたり社会学の先生に聞いたりいろいろ調査しますが、そういった質問はいろいろなところから来ます。初等教育などはあまり聞かれないですが、訊かれたら多分調査することになると思いますが、今のところは訊かれたことはないですね。

Q: さっきお話に出ましたが、学生を教えるためにはその学生が大学に入ってくる以前に何をどう学んできたかを知っていないと効果的な勉強はできないと思っています。それで、初めて担当するようなケースでは、それがあえて分かるようなアンケートをすると、自分が通ってきた時からもう20年や30年が経っているので。そういう情報を、私だったら、今は直接学生から得ていますが、それがどこかで集約されていれば教える先生方も戸惑わずに済むでしょうし。そういうことはアメリカではあんまり。

中村: 私たちも言うことがあるのです、そういうふうに。学生の今の力、つまり、どういうふうな経歴で来ているのかを知らなければ、教える方も効率よく教えられる、というのがありますね。でも、日本と違い、アメリカは高校も本当に違うのです、地域によって。同じ州でも都会と田舎では全然違う、教え方が違うとか評価の仕方が違うので、国から何かが出ていたとしても、あまりそれが役に立つとは思えません、アメリカの場合は特に。だから学期の始めにそうやって、テストをしたりアンケートを書かせたりしていらっしゃる先生もいらっしゃいますし、私たちのセンターも勧めるようにしています。そういうことがわからないと教えるのに役に立たないということで。

Q: いつもシラバスを作るときに心の中に葛藤があって、生身の学生を見るまではその授業をどういうふ

うに展開していけるのか、こっちで勝手に目標を設定したところで、集まった学生がそれ以上にいける集団の場合もあるし、それよりもっと手前のところから入っていかねばいけな場合もあるし、だけどシラバスはその学生を見る前に、うちの大学の場合には、学生との契約書？ とか何とか言うぐらい、まあ真実ですけど、そう言われたのがとてもショックで……。

司会者: でもこれだって最近始めたわけだから、シラバスも見よう見まねで。

Q: でも、そういうところをどういうふうに解消しているのでしょうか？

中村: わかりました。質問の意図が最初分からなかったのです。今わかったのですが、シラバスというのは基本であって、それは契約書と先ほど言われたのですが、本当に契約書なのです。なぜかと言うと、それを知らないと学生の方も「こんなことは知らなかった」ということが出てくると思うのです。「こんなふうに評価されているなんて思わなかった」、「こんなことだったらここに力を入れておけば良かった」、「こういうことをするべきだった」など。シラバスは、いろいろの意味で学生さんを助けているのです。逆に教授も、それをここまでやってあげれば一応大丈夫という、それ以上もちろんやってもいいのですが、「基本」を設定しているのです。だから細かく書いているように見えますが、やっぱり授業内で変えていかなければいけないところは考慮に入れています。日本のシラバスはわからないのですが、アメリカのシラバスは必ずスケジュールが付いてくるのです。1週間目には何をやる、2週間目には何をやるか。その上で、tentative というふうに出ていることも多いので、その学生のニーズによって上げたり下げたり、もっと違う意味のことを入れてきたり、変えるところがあるということ、何か料理みたいですが、基本は一緒なのですけれど調理の仕方が違う、ちょっと味が濃いめとか薄めとかそういうふうには変えられるように設定してあることが多いですね。

Q: 実は私もそのシラバスの逃げ道として tentative みたいに、集まった人達の目標や希望を感じて多少の修正はあり得るというようなことは書くようにはしています。

中村: そうですね。そうした方がもちろん良いですね。それに学生によってはその学生が集まってみて、文学でもそうだと思いますが、同じ本で選べるのだったらこっちの方が好き、というのがありますよね。

Q：ありますね。

中村：そういう感じで違ってくると思うのです。学生も意見が出せた方が、好きなものを読む方が嫌いなものを読むよりはやっぱり学習効果が違ってくると思うので、そういうところはできるようにしていると思います。

Q：特に少人数だと、でも120人ぐらいでも授業は生ものだな、と思うので、逆に言うと私はon-lineというのにとっても抵抗が……。

中村：on-lineはアメリカでも勘違いされることが多いですが、全部設定してあるわけじゃなくて、変えていくのですよ、どんどん。だからクラス内で1週間目にはこういうことをやる、と決めていても2週間目にはまた、シラバスと同じで基本はあるのですが、そこから変えるということはかなりあります。ディスカッションの内容もやっぱり学生の興味によって変えていったりもっと違う資料を提供したり、最初に全部先生が決めて学生が取る、というだけではなくて、変えていくことがかなり多いです。講義に慣れていらっしゃる教授はon-lineはかなり抵抗がある。「同じことができない」ということで抵抗もあります。教え方がちょっと変わってしまう、また変わったのが学生にとって良いこともあるので、よくあるのです。on-lineを教えてみたら「ああ、こういうやり方もあったのか」ということで、それでまた変えていく教授もいらっしゃるのです、やってみると面白いかもしれないですね。

Q：そうですね。日本の学生さんの特徴かもしれないのですが、耳で聞いて勉強する力が割と低いと思うのです、アメリカの学生さんと比べて。手に持って字を見たい、という欲求が結構強いので、そういう意味ではon-lineっていうのは、基本的にあれは全部文字ですよ。だから案外合っているのかもしれないです。(会場笑)

中村：そうですね。on-lineの中でも、先ほど多様性のセミナーをしたと言ったのですが、アメリカの学生でもいろいろ聞いた方がいいという人、読んだ方がいいという人、見た方がいいとか実際に体験した方がいいと言うので、そういうのを盛り込んでいくというのも出てきていますが、文字でやることが多いような科目は特にそれでもいい、そういうのもいいと思いますよ、試してみると。だからon-line教えるときは、教授はいきなりon-lineを教えることはあまりなくて、少しずつ取り入れていっている、徐々に変えていくという人がかなりいるので、その辺は名古屋大学でやってみると面白いかもしれないですね。

司会者：いろいろ課題がありますね。まだまだお伺いしたいのですけれど、そろそろ時間の方も迫ってきましたので、教育研究推進室長として、木俣さん最後に一言お願いします。

室長：室長として？(笑)

私事になりますけれども、さっき出ていた高等教育研究センターのセンター長に今度1月1日からなることになっておりまして。ただ、そのセンターが一体どういう活動をしているか、ということについては一教員としてしか知らなくて、実際にそのセンターのスタッフと特に親しいというほどでもなくて、こういうセンター、アメリカの大学にあるよく似たセンターから来てくださった方と意見交換というか、かなり詳しくお話をさせていただいて、予習というか、大変、個人的にも勉強になりましたし、この話を聞くとこういうふうに伺ったことを実現したいな、という欲求が生まれてくるのですが、実際にはいろいろ現実的な問題があって、私1人の力ではなかなか難しいと思いますので、1対1でコンサルティングというか、対応して下さるようなスタッフの方、やはり高等教育研究センターの研究者の方だと思いますので、同じようなサービスも提供して下さるのですが、サービスの質が少し違うと思うので、名古屋大学にもそういった方がいらっしゃるといいな、というふうに思いました。

中村：そうですね。センターの方とお話をしましたが、センターの方は知識レベルでは同じようなのですね、私たちと。で、たぶんやり方が違うので、やり方によっては同じようなことが、同じようなことをするというわけではないのですが、また違ったサービスができると思うのですね。

司会者：名古屋大学内でセンターをどう位置づけていくのか、というのも今後の課題ですね。今日、お話を伺う機会を作っていただいて、本当にありがとうございました。

中村：いえ、こちらこそ、どうもありがとうございました。

司会者：経緯を詳しくはお話ししませんでしたけども、実は今回は中村先生をアメリカから招聘したわけではなくて、たまたま一時帰国されていて、ご連絡をいただいたので「日程が合えば何とかお話を」ということで、かろうじて今日、ご都合を付けていただけだったのでこういうお話をさせていただきました。できれば今後何らかの形で時々名古屋大学にも、帰国されたときには来ていただいてご助言をいただくと、我々としては非常に助かります。

中村：はい，そうですね。それは是非。今はアメリカにいますが，インターネットの時代ですからどこにしようともいろいろなことができると思うので，もし質問や何か手伝えることがあれば，ちょっと遠くからですが。

司会者：on-line seminar で。

中村：それこそ on-line ですね。そういうのをやってみるといいかもしれないですね。

司会者：本当にありがとうございました。