

## アメリカのFD学会（POD2008年次大会）に参加して

周藤芳幸

西洋史学

## はじめに

2008年10月22日から25日まで、アメリカのネバダ州リノのナゲット・ホテルを会場として、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の全米組織であるPODの年次大会が開催された。平成17年の中教審による「新時代の大学院教育」等を受けて平成18年3月に改正（平成19年4月から施行）された大学院設置基準は、わが国の大学院教育に対して初めてFD、すなわち「授業・研究指導の改善のための組織的な研修・研究」の実施を義務づけることになった（第14条の3）。これに一年遅れる形で、学部レベルの大学設置基準についても同様の改正が行われたことは周知の通りである。しかし、FDを行うことに何の意義があるのか、そもそもFDが具体的にどのような活動を想定しているのか、また今後それが文学研究科及び文学部の知的活動全体のなかにどのように位置づけられるべきなのかといった点については、部局構成員のあいだでも十分な合意が得られていないのが実情であろう。それは、このような動向に対応するために教育研究推進室がいわば手探りで進めているFDワークショップへの参加者が依然として少数にとどまっている現実にも、如実に示されている通りである。今回、POD年次大会に参加するにあたって脳裡にあったのは、FD先進国とされるアメリカにおいてFDの最前線で交わされている議論に接することにより、FDをめぐる上記の論点について何らかの示唆を得ることができるのではないかという期待だった。そして、以下に述べておき、結果としてこの期待は十分にはかなえられることになったのである。

ところで、年次大会の報告に入る前に、そもそもなぜこのような学会に出席することになったのかという経緯についても、若干説明しておきたい。平成19年6月に閣議決定された経済財政改革の基本方針2007には、国公私を通じた地方の「大学地域コンソーシアム」の形成を支援するための措置を平成20年度から講じることが明記され、平成20年度政府予算案では、

「戦略的大学連携支援事業」として新規に30億円の予算が計上されることになった。これに対して、名古屋大学では高等教育研究センターを事業実施主体とする「大学間連携によるFD・SDの充実——名古屋・山手地区コンソーシアム——」の追加概算要求を行い、中京大学、南山大学、名城大学とともにFD・SDのためのコンソーシアムを形成することになった。なお、コンソーシアムの構成メンバーについては議論もあったようであるが、最終的には地理的に隣接し相互に地下鉄で簡単に行き来ができる大学ということで、まずはこの四大学からコンソーシアムを始めることが合意されたようである。事業の概要としては、スタッフ・施設・設備などのリソースを共有して、各大学の事情をふまえた効果的なFD・SDプログラムを開発して実施することで、各大学において質の高い教育・学習支援を実現すること等が目的とされた。その後、高等教育研究センターの夏目達也教授に事業の細目を立案していただき、夏休み前に教育担当理事及び学務部長らと各大学を訪問して協議を重ねた結果、ようやくコンソーシアムを始動させることができた。POD2008年次大会への関係者の共同派遣は、このコンソーシアムの最初の重要な事業であり、四大学それぞれから教員と職員を含む計14名が会場のあるリノに向かったというわけである。

ここで少し個人的な話をするならば、報告者は何もFDへの溢れんばかりの情熱に突き動かされてこの学会に参加したわけではない。それどころか、教育担当の総長補佐として全学教育委員会などの教育関係の委員会に陪席しているにもかかわらず、教養教育院が実施している全学教育科目担当者向けのFDには近年ほとんど足を運んだことすらない。もちろん、はじめからそうだったわけではなく、当初はおとなしく出席していたのだが、そこで開陳される他大学の有名教授による浮世離れした授業改善例などに辟易させられた結果、そうってしまったのである。一方で、大学教員としての三つの大きな責務（研究、教育、組織奉仕）の一つである教育については、総長補佐としての職務



に加えて、教育改善のためのより現実的で効果的な方策があるはずだという確信から、部局の教育 GP の立案・実施に関わり、ワークショップの開催にも努力してきた。コンソーシアムの事業として四大学で POD に参加する話が持ち上がったとき、躊躇することなくそのメンバーの一員となったのは、何よりも部局で FD を推進していく上で FD そのものに対する情報収集が不可欠だと考えられたからである。

10月21日、サン・フランシスコ経由で乾燥した風の爽やかなリノに降り立った私たちは、ホテルに荷を降ろすとさっそく受付のために会場へ向かった。リノはラスベガスに次ぐカジノの街ということで、会場のホテルも地階のフロアにはぎっしりゲーム機が並び、薄暗い中にけばけばしい光が点滅している。その光景を横目に五階に上がって受付を済ますと、さっそくベテランの学会メンバーが声をかけてきて、テーブルを囲んで懇切丁寧なオリエンテーションが始まった。POD は collegiality で有名とのことであるが、その暖かな雰囲気はこのオリエンテーションからも十分に味わうことができたのである。

## プリカンファレンス・ワークショップ

このカンファレンスに参加するにあたって当惑したのは、POD（ポッド）というこの学会の名称である。会場でも、「POD が何の略か知っていますか」という質問が幾度か冗談交じりに投げかけられることがあったが、事前に与えられていた「FD についての学会である」という予備知識と Professional and Organizational Development という学会の正式名との関係は、実際に参加してみるまではなかなか整合的に理解することができなかった。ちなみに、この大会は NCSPOD（ネクスポッド）という別組織との共催であったが、これ

は Northamerican Council For Staff, Program, and Organizational Development の略であり、やはりその名称からはこの学会と FD との関係を読み取ることが難しかった。しかし、このような学会の名称に対する違和感が、報告者がそれまで漠然と抱いていた「FD とは授業改善のことである」という誤った先入観に由来するものであったことは、翌日の学会初日に参加したプリカンファレンス・ワークショップの場でたちどころに明らかになった。

プリカンファレンス・ワークショップとは、個別報告を中心にアラカルトメニューで構成される学会本体に先だって、一日もしくは半日単位のセットメニューで行われるテーマ毎の小部会である。報告者が参加したのは新規に FD 活動に従事することになった者を対象とする一日コース（有料で、学会参加費とは別に 195 ドルの参加費を払う代わりに、ランチと参考書がついてくる）だったが、結果的には、研修的な色彩の強いこのワークショップに参加することで、その後の学会本体における個別セッションのトピックに対する理解が格段に容易になったように思われる。このワークショップは、POD の中心的なメンバーの一人であるカレン・ルイスによる FD の歴史の回顧と展望で開始された。正直なところ、このレクチャーの冒頭で紹介されたアメリカの大学における FD の起源の話は、一瞬にして時差ぼけを吹き飛ばすほど衝撃的なものだった。というのも、そこでは 19 世紀の初めに FD が誕生したときに想定されていた主たる活動がサバティカル・リープだったという事実が指摘されたからである。

いったい誰が今日、サバティカルを FD だと考えるだろうか。しかし、この事実内に内在する論理は素朴かつ明快である。きちんとした教育を行うためには専門分野におけるしっかりと学識を身につけている必要がある、その学識を磨けば教育の質も高まるはずだというのである。彼女によれば、いわゆる FD とは、この理想が学生の大衆化と多様化、大学予算の削減などの変化する外的要因とせめぎあう過程で生まれてきたものに他ならない。FD とは、個人改善 (Personal Development) もしくは狭義の Faculty Development)、教育改善 (Instructional Development)、組織改善 (Organizational Development) に大別され、それぞれには固有の目的と重点があること、そしてこれらを有機的に関連づけて展開することが重要であることが指摘された（なお、このような FD の定義については、POD のウェブサイトにも掲載されている）。

この他に個人的に興味を惹かれたのは、このレクチャーでは、FDがこれから取り組むべき第一の課題として、リーダーシップ・スキルの養成が挙げられていたことである。というのも、報告者は全学の研究推進室の室員としてトップリーダー育成ワーキンググループの主宰も務めているが、そこで模索しているリーダーの組織的育成に向けての活動が、アメリカではFDという（少なくとも報告者にとっては思いがけない）文脈で展開されつつあることを知ることができたのは大きな収穫だった。実際、学会本体のセッションにおいても、リーダーシップ・アカデミーなどのリーダー育成（Leadership Development）をトピックとするものが散見され、それらが必ずしも研究推進室が検討している研究のトップリーダー（本学の場合にはGCOEなどの大型研究組織の代表者を想定している）の育成を目指すものではないにしても、この方面への関心が高まっていることが実感された。

プリカンファレンス・ワークショップでは、これに続いてさまざまなトピックについてのプレゼンテーションが行われた。そのなかでも特に有益だったのは、それぞれのキャンパスの特性に合わせてどのようなFD活動を実践していくべきかを論じたジム・アイソンによるセッションである。ここでは導入として、「ファカルティ・ディベロッパーは何を行うのか」と題するFD活動項目リストの中から、既に自分のキャンパスで行われている活動とこれから導入すれば有効であろうと考えられる活動とを選択する作業が課せられたが、報告者のようにFDを専門の職業としていない者にとっては、このリストの項目そのものが参考になった（23頁参照）。

なお、ワークショップにおいても、翌日以降の学会本体のセッションにおいても、参加者は8人くらいずつ丸テーブルを囲んで座り、セッションの途中で何度もテーブルごとに（時にはわざわざ席を立たされて別のテーブルの参加者と）意見交換することが求められた。また、トピックによっては、発表者はただ話題提供をするだけで、基本的には発表者と出席者とのインタラクティブな対話でセッションが終始することも少なくなかった。そのような席では、各自が所属しているFDセンターでの実地経験に基づく意見が交わされることが多く、これは英語が得意ではない上にそのような経験があるわけでもない報告者にとっては、なかなか辛い時間だったのも事実である。その一方で、プリカンファレンス・ワークショップに限って言えば、丸テーブルのメンバーはほぼ固定されていたので、充

実した一日が終わる頃にはすっかりお互いのうち解けることができた。とくに、シンガポール工科大学から来ていた女性とは、その後のセッションや食事の会場でもしばしば顔を合わせて雑談することになった。

## コンカレント・セッション

翌日からは、朝まず会場に行ってホールで簡単な朝食を摂った後、一時間十五分の時間帯ごとに各部屋で数多く開かれているセッションのなかから、プログラムに書かれている要旨とキーワードを頼りにおもしろそうなものを選んで参加していくことになる。当初はどれもが興味深く感じられ、どのセッションに出るべきか迷うことがしばしばだったが、やがて要旨やキーワード以外にも以下の点に注意すればほぼ狙い通りのセッションに行き着くことが分かってきた。

一つは、セッション担当者の所属である。上述したように、この学会はPODとNCSPODの共催であり、後者の会員（コミュニティ・カレッジの教職員）によるセッションの内容は名古屋大学のように規模の大きな総合大学にはそぐわない場合も少なくない。従って、担当者の所属がコミュニティ・カレッジではなくユニヴァーシティであるセッションを選んだ方が安全だということが徐々に分かってきた。ただし、教育にかける情熱とアイディアの豊かさにおいては、コミュニティ・カレッジの例の方に感銘を受けることも多く、なかでも発表者の女性が最初から最後まで机を叩き床を踏みならしながら熱弁をふるったあるカレッジのセッションなどは強烈な印象を与えずにはおかなかった。

また、セッションの会場には大小様々な部屋が割り当てられているが、当然のことながら、大きな部屋には著名な講師によるセッションが用意されている。人



気講師によるセッションが必ずしも有益とは限らないが、ラ・トローブ大学のトム・アンジェロのセッションのように、きわめて明快かつ説得力に溢れたプレゼンテーション（ここでは子豚の写真を提示しながら「子豚の体重を何度も測れば子豚が太るとでもいうのか」と問いかけるジョークを交えたショーさながらの講演が繰り広げられた）に接すると、さすがに有名人だけのことはあると感心させられたものである。したがって、迷ったときにはより大きな会場で行われているセッションに参加してみるというのも、一つの選択方法であろう。

結果的に、どのセッションもそれなりに参加する価値があったが、あえてその中から一つを選ぶとすれば、ピーター・セルディンによるアカデミック・ポートフォリオについてのレクチャーが個人的にはもっとも勉強になった（もっとも、セルディンの著書に邦訳があることは、同席していた日本の他大学の人に教えられて初めて知ったのであるが……）。ティーチング・ポートフォリオやラーニング・ポートフォリオについては、これまでも耳にする機会がなかったわけではないが、いわゆる業績リストに代わるアカデミック・ポートフォリオの役割、及びそこに教育実績をどのように書き込んでいくかという話はきわめて説得的だった。おそらく数年のうちには、わが国でも採用や昇進の際の資料として、単なる業績リストではなく、研究実績と計画、そして教育への所信表明などをまとめたアカデミック・ポートフォリオの提出が求められるようになるのではないだろうか（25頁参照）。

## おわりに

このように実りの多かった POD2008大会ではあるが、気になった点についても指摘しておかなくてはならないだろう。それは、我々が研究の上で日常的に交流を持っているような研究大学からの参加者がきわめて少なかったことである。たまたま最終日の朝食の席



でジョンズ・ホプキンス大学からの参加者と隣り合わせになったが、彼らは自分たちの大学で似たようなカンファレンスを開催するのでその下見のために来ただけだと言っていた。また、ハーバード大学でFDに携わっている日系の女性も、ポスターセッションで立ち話をしているときに、研究大学でFDに関心を集めることの難しさについてこぼしていた。このような状況は、おそらく世界共通のことなのであろう。FDが言葉の真の意味でのアカデミック・ディベロップメントとして市民権を得るまでの道のりは、依然として平坦ではないのかもしれない。

しかし、研究と教育と組織奉仕が大学人の義務である限り、これらを組織的かつ総合的に改善していく努力が怠られてはならないであろうし、それだけに、緒に就いたばかりのコンソーシアム事業に寄せられる期待も大きいというべきであろう。また、部局レベルにおいても、たとえば新任スタッフに対して部局負担でPOD年次大会への参加を義務づけるなどの措置を講じるならば、教育に対する意識も大きく変わっていくことが予想される。これからは、たとえばGPを申請するときに慌てて他大学の教育改革状況を調べたりするのではなく、そのような改革の震源地で何が起きようとしているのかに目を光らせることが、いっそう重要になってくるのではないだろうか。