

ファカルティ・ ディベロッパー 入門講座

ファカルティ・ ディベロッパー 入門講座

はじめに

■ 本書について

『FD 担当者必携マニュアル』シリーズは、大学で新しく FD を担当することになった人たちが、業務を遂行する上で最低限必要な事柄をまとめたものである。日本の大学では FD が盛んになってきたけれども、その内容は年に数回の専門家による講演型研修が主であり、大学教員の行動変容をもたらすものとは言いがたい。一方、より効果の高い研修内容・方法については、共有されたものが少なく、担当者は手探り状態で実施しているのもまた事実である。FD 担当者を支援するツールの開発が求められている。

本書のアイデアは、各大学の FD 担当者と構成されている FD ネットワーク中四国(以下、ネットワーク、次頁参照)の話し合いの中から生まれた。この組織のメンバーは、大学教員の能力開発という日本では未開拓の業務を限られた人数で行っている。慢性的なスタッフ不足という問題を解決するためには、各学部にも所属する教員の中から、FD を担当できる人材を育成していく必要がある。そのために、FD ファシリテーター養成講座を開発、実施しようということになった。本シリーズはそうした研修のテキストとして開発された。

第1巻『FD プログラムの開発・実施・評価』に続く、本書第2巻では、FD 担当者（ファカルティ・ディベロッパー：FDer）が、学内で FD を企画・実施していく際に必要とされる FD に関する基本的な知識をまとめたものである。

本書の基になっているのは、2007年3月26・27日に愛媛大学で開催された「ファカルティ・ディベロッパー養成講座」である。本講座は、カナダ・マギル大学 教授・学習サービス部門ディレクターであるシンシア・ウェストン（Cynthia B. Weston）教授を招聘し、全国の各大学から32名のFD担当者を対象に行われたものである。ウェストン教授は20年以上に渡って、インストラクショナル・デザイン、評価方法、教授方法を教職員に教えているFDerである。勤務先であるマギル大学でのFDの取組みを事例に、FDの捉え方、各大学のコンテキスト（文脈）にあわせたFDアクションプランづくりについてのワークショップを行っていただいた。

第1章は、FDerが知っておかなければならない自らの所属大学のコンテキスト分析、第2章はFDのレベルと具体的なプログラムについてまとめてある。第3章は、FDアクションプランづくりの手法がまとめられている。巻末資料として、当日配布された資料や事前・事後アンケート結果を掲載した。

おわりに、講師をつとめていただいたシンシア・ウェストン教授、参加していただいた皆様に心から御礼を申し上げます。本書がFDerの皆様に役立てば幸いです。

佐藤浩章（愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室）

■ FD ネットワーク中四国について

主に中国・四国地区の大学が中心となり、FDプログラムの共同実施、教材の共同開発などを目的に連携しているネットワーク。各大学の高等教育センターに所属する教員を中心に構成されている。2003年に設立され、会合（ファカルティ・ディベロッパー講座）、MLでの情報交換を行っている。愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室が事務局となっている。

ファカルティ・ディベロッパー養成講座参加者名簿

2007.3/26-27 実施

津田	純子	(新潟大学大学教育研究開発センター)
澤田	茂保	(金沢大学外国語教育研究センター)
岡山	陽子	(茨城大学大学教育センター)
加藤	崇英	(国立教育政策研究所高等教育研究部)
米澤	彰純	(大学評価・学位授与機構評価研究部)
松岡	幸司	(信州大学全学教育機構)
丸橋	昌太郎	(信州大学経済学部)
徳井	丞次	(信州大学経済学部)
加藤	鉦三	(信州大学全学教育機構高等教育システム研究開発部、評価・分析室)
水谷	早人	(日本福祉大学学務部学事課)
白垣	潤	(岡崎女子短期大学幼児教育学科)
守山	均	(岡崎女子短期大学幼児教育学科)
小野	隆	(岡崎女子短期大学人間福祉学科)
山田	和幸	(立命館大学教学部教育開発支援課)
奥川	義尚	(京都外国語大学点検評価調査室)
圓月	勝博	(同志社大学文学部、教育開発センター所長)
Mike Matsuno		(大阪学院大学教育開発支援センター)
加藤	善子	(関西国際大学初年次教育研究開発センター)
永田	智子	(兵庫教育大学大学院学校教育研究科)
廣岡	徹	(兵庫教育大学大学院学校教育研究科)
米谷	淳	(神戸大学大学教育推進機構大学教育支援研究推進室)
鈴木	理	(山陽女子短期大学)
相澤	泰憲	(岡山商科大学附属図書館)
渡部	望	(島根県立大学総合政策学部)
中西	俊介	(香川大学大学教育開発センター、工学部)
葛城	浩一	(香川大学大学教育開発センター)
宮田	政徳	(徳島大学大学開放実践センター)
吉倉	紳一	(高知大学総合研究センター長、副学長)
菅野	光公	(高知大学総合研究センター)
村上	学	(愛媛県立医療技術大学保健科学部)
秦	敬治	(愛媛大学経営情報分析室)
長澤	多代	(長崎大学大学教育機能開発センター)

敬称略 順不同

尚、本書は平成18年度特色ある大学教育支援プログラム「FD / SD / TAD 三位一体能力開発」の一部である。

目次

第1章 FD とそのコンテキスト (文脈)	6
1. マギル大学のコンテキスト	6
2. 私のコンテキスト	10
3. あなたのコンテキストと考え	12
4. コンテキストはFDに影響を与えるか	14
第2章 FD の介入とそのレベル	16
1. 定義	16
2. 知っておくべきこと、役割、必要なスキル	18
3. 介入のレベルとその影響	20
第3章 FD アクションプラン	24
巻末資料	
1. 当日ポスター	32
2. シンシア・ウェストン教授業績一覧	34
3. 事前アンケート (英 文)	39
4. 事前アンケート回答 (日本文)	40
5. マギル大学教授・学習サービス業務一覧	46
6. FD アクションプランシート (英 文)	48
7. FD アクションプランシート (日本文)	49
8. FD アクションプラン振り返りシート (英 文)	50
9. FD アクションプラン振り返りシート (日本文)	51
10. 事後アンケート項目 (英 文)	52
11. 事後アンケート項目 (日本文)	58
12. 事後アンケート集計結果 (英 文)	63
13. 事後アンケート集計結果 (日本文)	65

ファカルティ・デベロッパー 入門講座

Cynthia Weston (シンシア ウェストン)

教授・学習サービス部門 部門長
教育・カウンセリング心理学部 教授

2007年3月26日～27日

於 愛媛大学



本講座の学習項目

第1章 FDとそのコンテキスト(文脈)

1. マギル大学のコンテキスト
2. 私のコンテキスト
3. あなたのコンテキストと考え
4. コンテキストはFDに影響を与えるか

第2章 FD

1. 定義
2. 知っておくべきこと、役割、必要なスキル
3. 介入のレベルとその影響

第3章 FDアクションプラン



今回参加者のニーズ把握調査の結果

- 効果的なFDの基本原則を学びたい (5)
- ネットワーク、サポートグループが欲しい(2)
- FDの組織化(そのレベル)
- 文化や伝統といった壁を打ち破る方法 (3)
- コンサルティング
- コース(15回の授業)設計
- 実践的なワークショップ
- FDの評価



第1章 FDとそのコンテキスト



FDにおけるコンテキストの役割

- 私のコンテキスト
- あなたのコンテキスト
- コンテキストは、FDに影響を与えるだろうか？



1. マギル大学のコンテキスト



A seminar for new faculty developers

Cynthia Weston

Director, Teaching and Learning Services
Professor, Dept of Educational and Counselling Psychology

Ehime University, Japan, March 2007



1

Goals and Agenda

- Context and faculty development
 1. McGill context
 2. My context
 3. Your context and views
 4. Does context influence faculty development?
- Faculty development
 1. Definitions
 2. Knowledge, roles, skills
 3. Levels of intervention and impact
- Faculty development action plan



2

Needs assessment results

- Learn the basics of effective faculty development (5)
- Network, support group (2)
- How to organize faculty development (levels)
- How to break through barriers of culture & tradition (3)
- Consulting
- Course design
- Practical workshops
- Evaluation of FD



3

Chapter1 Context and faculty development



4

The role of context in Faculty development

- My contexts
- Your contexts
- How does this influence faculty development?



5

1. McGill context



6

マギル大学の使命(ミッション)

本学の学部生・大学院生に可能な限り最善の教育を提供することで、教育・研究・社会貢献の場における学習を促進する。



7

マギル大学

- カナダ、ケベック州、モントリオール市
- 研究大学
- カナダNo.1 医学博士
(McLearn's 2006 カナダの大学ランキング)
- 世界No.21 カナダの大学では唯一のトップ25入り
(Times Higher Education Supplement 2006)
- 2005年リサーチ・ユニバーシティ・オブ・ザ・イヤー
(Canadian Research InfoSource)



8

マギル大学

- キャンパスを持った組織
- 大学教員 1,500人
- 学生 33,000人
- 1学期ごとの開講科目数 3,000科目
- 1年生の半数は、400人規模の授業を少なくとも1講義は受講している
- 5つの大学付属病院



9

マギル大学

- 昇進やテニュア獲得にあたって参考にされるもの
 - 研究
 - 教育
 - サービス(管理運営・地域貢献)
- 教育
 - 「研究と対等の価値」
 - ティーチング・ポートフォリオが必要とされる



10

学生中心の大学

「マギル大学の素晴らしさは、学生に、地域に、そして知の発展のために何を提供するかで評価される。つまり、本学在学中に学生個々人が経験する生活と学習こそが、成功の判断基準(尺度)となる。」

(Principal's Task Force on Student Life and Learning, 2006, p.5)



11

大学としての優先事項

1. 研究、教育、サービスにおいて最高レベルの人物を採用し、支援する
2. 学部生の生活・学習経験を豊かにする
 - 新しい管理職の設置(教育担当副学長補佐-学生生活・学習担当)
 - 学習相談体制の改善
3. 大学院での研究を通して、強みを作る
 - 財政と研究スペースの改善
4. 新しい知のフロンティアの探究
5. 教育と研究の支援を手厚くする
6. 教職員の能力開発の支援を手厚くする
7. 厳格なスタンダードを使った教員のパフォーマンス測定
8. データに基づく意思決定
9. 学習共同体の構築

12

The mission of McGill University

The advancement of learning through teaching, scholarship and service to society, by offering to outstanding undergraduate and graduate students the best education available...



7

McGill University

- Montreal, Quebec, Canada
- Research intensive
- #1 medical/doctoral in Canada
(McLean's 2006 Canadian University rankings)
- #21 in the world; only Canadian University in top 25
(Times Higher Education Supplement 2006)
- Research University of Year 2005 (Canadian Research InfoSource)



8

McGill University

- Campus based institution
- 1,500 professors
- 33,000 students
- 3,000 courses per term
- 50% of freshman have at least one class with over 400 students
- 5 teaching hospitals



9

McGill University

- Promotion, tenure based on:
 - Research
 - Teaching
 - Service
- Teaching
 - "...receives its due weight compared to research"
 - A teaching portfolio is required



10

A student centered university

"McGill is only as great as what it can offer to students, to society and to the advancement of knowledge; and in that respect, the life and learning that each of our students experiences while at the University is a measure of its success."

(Principal's Task Force on Student Life and Learning, 2006, p.5)



11

University priorities

1. Recruit and support best minds in research, teaching, service
2. Enrich undergraduate student life and learning experience
 - New senior administrator: Deputy Provost –Student Life and Learning
 - Improve academic advising and mentoring
3. Build strength through Graduate studies
 - Improve funding and space
4. Explore new frontiers of knowledge
5. Enhance support for teaching and research
6. Enhance support for staff and professional development
7. Measure performance against rigorous standards
8. Make decisions based on datamaking
9. Build a learning community



12

マギル大学における 教授・学習の使命

- マギル大学は学習共同体である。
- 学習共同体の一人前のメンバーとして、学生は自らの成長可能性に到達するだけでなく、それを上回ることを目標に、様々なことを求められるべきである。
- 好奇心を保持し続け、意見やものの見方においては多様性を尊重し、批判的に考え、効果的にコミュニケーションができるような状況において、学生は学ぶべきである。
- マギル大学というコミュニティに参加することで、学生は個人的にも社会的にも成長し、思慮深く、地域に貢献できるメンバーになる機会を持つべきである。



13

2. 私のコンテキスト



14

私の社会・文化的コンテキスト

- 英語を話す
- カナダ人
- 教育心理学者
(認知心理学/構成主義心理学)
- フランス語地方の英語が主に使用される大学
 - 私の態度、価値、理想、信念への影響
 - 仮定条件を明確にすることの重要性
 - 相互理解を促進するために
 - 私の経験をあなたのコンテキストにあてはめてみましょう



15

学習についての考え方

- 学生は、世の中とはこういうものだという、すでに持っている考えと結びつけることによって、自らの学習を活動的に、そしてそれぞれのやり方で構築していく。
- 学生の中にすでに存在している知識というのは、世の中を解釈していくためのプラットフォームとして機能する。それは、知識を変化させていくことを促進することになるかもしれないし、逆に障壁になるかもしれない。
- 学習は、新しい情報と、すでに存在している知識の再構成との統合を含んでいる。
- 学習というのは、認知、個別化、動機づけ、社会性、コンテキストといった過程によって影響を受ける。
- 学習者が学ぶ準備が出来ているときに、学習は生じる。

Pintrich, Marx & Boyle 1993; Ewell, 1997



16

学習中心についての 基本的な仮説

あの時の
出来事と
関係して
いるなあ

- 知識とは、新しい情報の統合と個々の理解の促進によって構築されるものである。
- 学習者は活動的である。
- 学習とは意味の構築である。
- 教えるということは、内容に関わり、意味を構築する機会を提供することである。



17

教えることについての考え方

- 効果的な大学教育の特徴
 - 高いレベルの学問課題がある
 - 教員と学生のやり取りがある
 - 活動的、協同的な学習経験
 - 授業時間外での補完的な学習機会がある
 - キャンパス環境が協力的である

NSSE ベンチマーク



18


McGill teaching and learning mission

- The University is a learning community.
- As fully fledged members of this learning community, students should be challenged not only to achieve their potential, but to excel.
- They should learn in conditions that encourage them to remain curious, to value diversity in opinions and perspectives, to think critically and to communicate effectively.
- Through their participation in the McGill community students should have opportunities to develop personally, socially and to become thoughtful and contributing members of society.

Principal's Task Force on Student Life and Learning (2006) – pg. 6




2. My context



Socio-cultural context


- English speaking
- Canadian
- Educational psychologist (cognitive/constructivist)
- English university in a French province
 - Influences my attitudes, values, ideals, and beliefs
 - Important to make assumptions explicit
 - To facilitate mutual understanding
 - Together, adapt my experience for your context




Views about learning

- Students construct their own learning actively and uniquely by making connections to their preconceived notions about the way the world works.
- Preexisting knowledge serves as a platform for interpreting their world – and may be a facilitator or barrier to knowledge change.
- Learning involves the integration of new information and restructuring of existing knowledge.
- Learning is influenced by cognitive, personal, motivational, social, and contextual processes.
- Learning occurs when the learner is ready to learn.


Pintrich, Marx & Boyle 1993; Ewell, 1997



Learning centered: Basic Assumptions




- Knowledge is **constructed** by integrating new information and developing a personal understanding.
- Learners are **active**.
- Learning is **constructing meaning**.
- Teaching is providing opportunities to **work with content and construct meaning**.




Views about teaching

- Effective university teaching characterized by:
 - High level of academic challenge
 - Student interactions with faculty members
 - Active and collaborative learning experiences
 - Complementary learning opportunities inside and outside the classroom
 - Supportive campus environment

NSSE Benchmarks



学習中心の教育



- 知識とは、新しい情報の統合と個々人の理解の促進によって構築されるものである。
- 学習者は活動的である。
- 学習とは意味の構築である。
- 教えるということは、内容に関わり、意味を構築する機会を提供することである。

学習者中心の
インストラクショナル・アプローチ

McGill

学習中心の授業

焦点になるもの	学習のプロセス(専門分野の理解)
教員の役割	傍らでのガイド, 頻繁なやりとり, ガイダンス
学習者の役割	積極的な関与, 大学教員や他の学生とのやりとり, 協同
教育技法	相互作用的, 協同的, 継続的な演習とフィードバック
評価	改善のための継続的な形成的フィードバックを重視

McGill

教授・学習サービス部門の使命

- 協力的、柔軟で、革新的な学習環境を創ることで、学生の学習の質を高める。大学教員、学部・学科等の運営単位との協同関係のもとで行われる。
- 本学の全てのレベルで認知され、育成され、褒賞される、学習中心の教育実践とポリシーを開発・支援・実施していくリーダーシップを提供する。

McGill

3. あなたのコンテキストと考え

McGill

◆FDのミクロ環境(個々人の考え方、経験) 事前課題

1. あなたが考える「大学における良い授業」とはどのようなものでしょうか？
2. しっかり学ぶために、大学生は何をすべきだと考えていますか？
3. 「良い教員」になるために、大学教員がすべきことは何だと思えますか？
4. FDあるいはFD担当者(ファカルティ・デベロッパー)の使命は何だと思えますか？

◆FDのメゾ環境(学部・学科の考え方、経験)

5. あなたの大学の教員は「教えるということ(teaching)」をどのように考えていると思えますか？
6. あなたの大学の教員は「学ぶということ(learning)」をどのように考えていると思えますか？
7. 学部教員、学部長はFDやFD担当者についてどのように考えていると思えますか？

◆FDのマクロ環境(全学としての考え方、指針・方針、プログラム)

8. あなたの大学では「教えることや学ぶこと」をサポートするために全学的指針がありますか？
9. あなたの大学ではFDをサポートする全学的なプログラムはありますか？
10. あなたから見て、日本の社会は大学教育をどのようなものと見なしていると思えますか？ Adapted from: Berthiaume & Arikawa (June 2006).

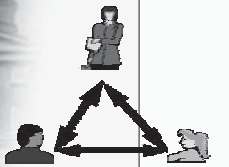
McGill

あなたの文脈と考え(ミクロレベル) 参加者事前アンケート結果

1. あなたが考える「大学における良い授業」とはどのようなものでしょうか？
 - わかりやすい
 - 考える機会がある
 - 学生とのやりとり
 - 動機づけがある
 - 適度に難しい
 - 既存の知識や技術に基づいている
2. しっかり学ぶために、大学生は何をすべきだと考えていますか？
 - コミュニケーションスキルの向上
 - 社会経験
 - 毎日の学習
 - 自己学習
 - キャリア計画
 - オープン・マインドであること


McGill

Learning centered teaching




Learner-centred
Instructional Approach

- Knowledge is **constructed** by integrating new information and developing a personal understanding.
- Learners are **active**.
- Learning is **constructing meaning**.
- Teaching is providing opportunities to **work with content and construct meaning**.




Learning centered teaching

Focus	learning process; developing understanding in the discipline
Teacher	guide on the side, frequent interaction, guidance
Learner	actively engaged, interaction with prof. and other students, collaborative
Strategies	interactive, collaborative, ongoing practice and feedback
Evaluation	emphasizes continuous formative feedback for improvement




The mission of Teaching and Learning Services

- To enhance student learning by creating supportive, adaptable and innovative learning environments in collaboration with professors, departments, faculties and administrative units.
- To provide leadership in developing, supporting, and implementing learning centered practices and policies that are nurtured, recognized and rewarded at all levels of the University.



3. Your context and views



Advance questions

- **Micro environment (individual views, approaches, experiences)**
 1. What do you think characterizes good teaching at the university level?
 2. What do you expect that university students should do in order to learn?
 3. What do you think that professors should do in order to learn how to be good teachers?
 4. How would you describe the mission of faculty development and faculty developers?
- **Meso environment (Department and College views and experiences)**
 5. How do staff at your institution generally view teaching?
 6. How do staff at your institution generally view learning?
 7. What do you think faculty members, department chairs, and/or Deans think about faculty development and faculty developers?
- **Macro environment (institutional views, policies, programs).**
 8. What policies supporting teaching and learning exist at your institution?
 9. What programs supporting faculty development exist at your institution?
 10. How is university teaching generally regarded in your societal context?

Adapted from: Berthiaume & Arikawa (June 2006).

Your context and views (micro)

1. What do you think characterizes good teaching at the university level?
 - Easy to understand
 - Opportunity to think
 - Interaction for students
 - Motivation
 - Challenging
 - Build on prior knowledge and skill
2. What do you expect that university students should do in order to learn?
 - Improve communication skills
 - Social experience
 - Daily learning
 - Self learning
 - Career planning
 - Open mind

あなたの文脈と考え (マイクロレベル) 参加者事前アンケート結果

3. 「良い教員」になるために、大学教員がすべきことは何だと思えますか？

- 内容に関する深い知識
- 新しい教育技法
- 自らの授業を振り返ること
- 学生の動機を高めること
- 情熱
- 学生のレベルを知っていること
- カリキュラムの中での当該授業の位置づけを知ること
- 研究中心から教育中心へ(研究者から教育者へ) (x2)



25

あなたの文脈と考え (マイクロレベル) 参加者事前アンケート結果

4. FDあるいはFD担当者(ファカルティ・デベロッパー)の使命は何だと思えますか？

- 一般教員の意識向上
- 教育・研究環境をより良いものにすること
- 大学教員の可能性を支援し、引き出すこと
- 授業のコツ
- 授業デザインの原理
- 教育効果を高めるように教員に説得すること
- 教員にも学生にもメリットのあるような状況を作る
- 教員にすべての事柄が学生に関わることでないと認識してもらう
- 全教員が参加できるようなFDプログラムを企画する
- 良い教員を組織化する
- 大学のポリシー、教員、学生をつなぐ



26

あなたの文脈と考え (メゾレベル) 参加者事前アンケート結果

5. あなたの大学の教員は「教えるということ(teaching)」をどのように考えていると思えますか？

- 知識を直接伝授すること (x2)
- 教員はしゃべり、学生は受動的に聞く
- 時間の無駄
- 特に考えていない
- メインの業務ではない
- 教え方に問題があるとはわかっていても、その代替案がわからない

6. あなたの大学の教員は「学ぶということ(learning)」をどのように考えていると思えますか？

- 知識が学生の頭の中に入っていくこと
- 教員から学生へ一方的なもの
- 教員はしゃべり、学生は聞いて、学ぶ (x3)
- 知識の獲得
- 特に考えていない



27

あなたの文脈と考え (メゾ～マクロレベル) 参加者事前アンケート結果

7. 学部教員、学部長はFDやFD担当者についてどのように考えていると思えますか？

- 何も期待していない
- 研究第一
- 面倒なこと
- FDは必要だけれども、やりたくないこと
- 時間の無駄
- トップダウンで進められるもの(学長や文部科学省から)

8. あなたの大学では「教えることや学ぶこと」をサポートするために全学的指針がありますか？

- なし (x10)
- コツやアイデアだけ



28

あなたの文脈と考え (マクロレベル) 参加者事前アンケート結果

9. あなたの大学ではFDをサポートする全学的なプログラムはありますか？

- 授業相互参観
- 授業評価アンケート
- ベスト・ティーチャー賞
- 授業・カリキュラム改善のための基金

10. あなたから見て、日本の社会は大学教育をどのようなものと見なしていると思えますか？

- 社会、仕事、キャリアの準備期間
- 人格教育
- 資格の取得
- 大学教員を尊敬しているように思えるが、実態はそうではない
- 親からの過剰な期待

29

4. コンテキストは FDに影響を与えるか



30

Your context and views (micro)

3. What do you think that professors should do in order to learn how to be good teachers?

- Deep knowledge of content
- New strategies
- Reflection on own teaching
- Enhance motivation of students
- Passion
- Know the level of the students
- Know position of course in the curriculum
- Teacher instead of researcher (x2)

Your context and views (micro)

4. How would you describe the mission of faculty development and faculty developers?

- Improving the consciousness of faculty members
- Creating a good teaching and research environment
- Supporting and educating the potential in faculty members
- Teaching tips
- Principles of course design
- Faculty buy-in to improving teaching effectiveness
- Create a win/win situation for faculty
- Help faculty see that it is all about the students
- Plan faculty development programs so all faculty members participate
- Organize faculty who are good teachers
- Connect university policy, faculty members, students

Your context and views (meso)

5. How do staff at your institution generally view teaching?

- Conveying knowledge to students directly (x2)
- Teacher talks, students are passive and listen
- Teaching is a waste of time
- No idea about teaching
- Teaching is sub-work
- They know there are problems with teaching but don't know alternatives

6. How do staff at your institution generally view learning?

- Knowledge goes into students' brains
- It is one way – from teacher to student
- Teacher speaks, students listen and learn (x3)
- Acquiring knowledge
- No idea about learning

Your context and views (meso)

7. What do you think faculty members, department chairs, and/or Deans think about faculty development and faculty developers?

- There are no expectations for faculty development
- Research is first
- It is troublesome
- Fac dev is required, but faculty don't want to do it
- Waste of time
- Another top down order (university president, ministry)

Your context and views (macro)

8. What policies supporting teaching and learning exist at your institution?

- None (x10)
- Tips or ideas only

9. What programs supporting faculty development exist at your institution?

- Peer review of teaching
- Class evaluations
- Teaching awards
- Funds for improving teaching

10. How is university teaching generally regarded in your societal context?

- Preparing students for society, job, career
- Personal education
- Getting a degree
- Look up to faculty, but not really
- Extraordinary expectations of parents

4. Does context influence faculty development?

ペア・シェア(5分)

- これらのコメントについてどう思いますか？

コンテキストについての参加者のコメント (明朝体は講師のコメント)

- **FDについてのシステムを持つことが重要である。**
- **学習理論に基づいて自分たちの仕事をするのが大事だ。**
- **教育と学習を研究に結び付けていける方法を見つける必要がある。**
北米圏では、これを「研究と教育の結びつき」"nexus between research and teaching"と呼んでいます。
- **FDはミクロレベルでは比較的明確だが、メゾ・マクロレベルでは困難が多い。お金とポリシーの話は難しい。**
メゾ・マクロレベルでものごとが進むように、管理職とパートナーシップを構築する必要があります。
- **どうやって動機づけを高めて、参加するよう引き込めばいいのか？**
私たちは、そのようなことをあまり意識してやっていたわけではありません。私たちの部署がやっている一つの方法に、授業デザイン・教授法ワークショップというものがあります。1週間(40時間)かけて行う短期集中的なワークショップですが、その場では大学教員が「教員中心」から「学習中心」に考え方を変えていくことがよく起こります。小グループで、異なる考え方を持った参加者を見たり、その人たちの考えを聞いたりしながら納得していくのだと思います。参加者には次回のワークショップに来てもらい、いかに学習についての自分の考えが変わったのか、そしてそれが授業に良い影響を与えたのかについて話してもらいます。これは他の教員に対する強い説得力を持ちます(ミクロレベル)。同様に、ワークショップの参加者は、自らの教育や学習に対する考えを学部や全学レベルの委員会と話してくれます。こうしたことが、メゾ・マクロレベルで影響を持ち始めるのです。

コンテキストについての参加者のコメント (明朝体は講師のコメント)

- **FDをどのように評価したらよいのか？**
(証拠が必要です。証拠を集めるには多くの方法がありますが、下記はいくつかの例です。)
- ①参加者の満足度
FD関係のイベントに関して、アンケートを実施して参加者からフィードバックを求めます。
- ②参加者の教材から学ぶ
シラバスや参加者に課す課題を分析することで、参加者がどの程度学習し、自らの授業計画に反映しているのかを検証します。
- ③教室での授業参観
ピア評価(チェックリストを使って、望ましい授業に関わる行動を探求していきます)

第2章 FD

1. 定義

- **教育過程の改善、ならびに教育者と学生の実践の改善に向けた組織的かつ学問的なサポート** (Kahn & Baume p. 9)
- **組織変革のエージェント...あらゆるレベルの全スタッフ(管理職や各大学のトップまでを含む)の知識、スキル、態度を様々な方法で変革することに関わる。** (Eltan, 1995).

Pair share

5 minutes


- What do you think about these comments?



31

Your thoughts


- It's important to have a system for FD
- It's important to base our work on learning theory
- We need to find ways to link teaching and learning to scholarship and research (In North America we are calling this the "nexus between research and teaching")
- FD is clearer at the Micro level. Harder at Meso and Macro. Money and policy are difficult.
 - (We need to develop partnerships with administrators to make things work at meso and macro level.)
- How do we motivate and persuade?
 - (We didn't pursue this as much as I'd hoped. One way we do this at TLS is through the Course Design and Teaching Workshop. Hiro has information about this. It is a one week intensive (40 hours) workshop in which profs often come to change their way of thinking from more "teacher centered" to "learning centered". They work in small groups (as you did on Day 2) and they are persuaded in part by listening to and watching the other participants who may have different views. Profs who have taken the workshop are invited back the next time we give it to talk about how changes in their thinking about learning had a positive impact on their teaching. This is also persuasive to profs in the workshop (micro level impact). As well, the former workshop participants voice their thinking about teaching and learning in their departments and on university committees. This begins to have an impact at meso and macro levels.)



32

Your thoughts


- How do we evaluate faculty development?
 - (We need evidence. There are many ways to collect evidence for example:
 - Satisfaction of participants – e.g. using questionnaires to get feedback from participants as to their satisfaction with FD events;
 - Learning of participants teaching materials – e.g. analyzing course outlines and assignments of participants to see the extent to which what they have learned has been implemented in their teaching plans.
 - Observation of participants teaching in the classroom – e.g., peer evaluation; using a checklist to look for certain desirable teaching behaviors)



33


Chapter 2

Faculty development



34


1. Definition



35

What is faculty development?

- Systematic and scholarly support for improving educational processes and the practice of educators and students. (Adapted from Kahn & Baume p. 9)
- An agent of institutional change...It will be concerned in different ways with changes in knowledge, skills, and attitudes of all faculty at every level right up to that of the most senior administrators and the head of each and every university. (Elton, 1995).



36

FDの目標とは？

学生の学習の質を高めること。

そのために

- スタッフを刺激し、再活性化する
- スタッフが教え・学びについて新しい情報を学習する手助けをする
- 教え・学びに対する行動や態度の変容を促す
- ゆっくり時間をかけて組織に影響を与えていく

Kahn & Baume, Pg. 42



37

2. 知っておくべきこと、役割、必要なスキル



38

基本となる知識

- 学習に関すること
 - 学生
 - 大学教員
- 授業/プログラム設計, 開発, 評価に関すること
- 高等教育の組織に関すること
- 反省的実践 (経験からの学び)
 - 自らの実践の評価



39

役割

- FD活動が成功するかどうか、あるいは学内でのその位置づけというのは、クライアントとのパートナーシップや建設的な協同関係を立ち上げるファカルティ・ディベロッパーのスキルによる。
- スタッフのニーズに対応する
- それと同時に、高等教育における学生の学習経験の質を高めるという包括的な目標に向かって、働くこと

Kahn & Baume, pg. 12



40

パートナーシップと協同関係

- 全てのレベルでパートナーシップを構築すること (ミクロ, メゾ, マクロ)
 - 管理職とのパートナーシップ
 - 学部長、学科長との協同関係
 - 味方を見つけましょう。そしてあなた自身が味方になること。
 - ファカルティ・ディベロッパーのサポート・ネットワークを構築しましょう



41

変革のエージェント

- あなたの大学で教えと学びのビジョンを構築する手助けをしましょう
 - 可能性を見出して
 - 長期的な視野を持つて
 - 他者が最も重要だと考えていることは何かを把握しましょう
 - 全ての事柄がビジョンと一貫性を持つようにする



42

What are the goals of faculty development?

To enhance student learning by...

- Stimulating and reenergizing faculty
- Helping faculty to learn new information about teaching and learning
- Promoting changes in behaviors and attitudes towards teaching and learning
- Making an impact on the organization over time

Kahn & Baume, Pg. 42



37

2. Knowledge, roles, and skills



38

Knowledge base

- Learning
 - Students
 - Professors
- Course/program design, development, assessment
- Higher education organization
- Reflective practice (learning from experience)
 - Assessment of our practice



39

Roles

- The success and the status of faculty development activities depend on the skills of the faculty developer in initiating partnerships and constructive collaborations with clients
- Address perceived needs of staff
- At the same time work towards the overarching goal of enhancing student learning experience in higher education.

Kahn & Baume, pg. 12



40

Partnerships and collaborations

- Develop partnerships at all levels (micro, meso, macro)
 - Partnerships with senior administrators
 - Collaborations with chairs, deans
 - Find allies; Be an ally
 - Develop a support network of faculty developers



41

Agent of change

- Help develop a vision for teaching and learning at your university
 - See possibilities
 - Have a long term view
 - Find out what others think is most critical
 - All activities should be coherent with this vision



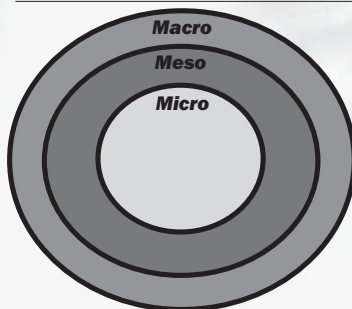
42

3. 介入のレベルとその影響

介入

- 必要性と期待に対応するように取組を開始しましょう
 - 各種イベント(セミナー、シンポジウム等)
 - プロジェクト
 - コンサルテーション
 - 推進・広報

介入と影響のレベル



(adapted from Berthiaume & Arikawa, 2006)

マイクロレベル

- 個人レベル
- ターゲットは科目毎の個々の大学教員の授業
 - 授業設計に関わるイベント
 - 授業技法に関わるイベント
 - 大学教員向けコンサルテーション

メゾ レベル

- 学部, 学科, プログラムレベル
- ターゲットは学部もしくはプログラム
 - カリキュラム・プログラム設計のファシリテーション
 - 学科長が教育の重要性を認識し、それを重要視するように促す
 - 学科長が授業評価の結果を分析する手助けをする

マクロ レベル

- 全学レベル
- ターゲットは大学
 - 教育を全学的に認知してもらうための方針づくり
 - 昇進やテニュア獲得にあたって、教育を評価する方針づくり
 - 教授・学習委員会における広報

3. Levels of intervention and impact

43



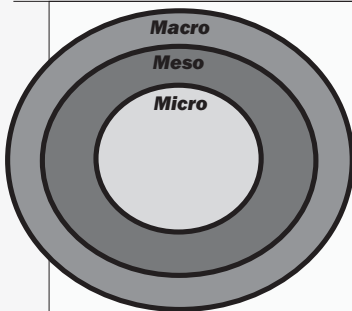
Interventions

- Initiate and respond to demands and expectations
 - Events
 - Projects
 - Consultations
 - Advocacy

44



Levels of intervention and impact



(adapted from Berthiaume & Anikawa, 2006)

45



Micro level

- Individual level
- Focus is teaching of individual professors in individual courses
 - Course design events
 - Teaching skills events
 - Consultations with professors

46



Meso level

- Faculty, Department, program level
- Focus is departments or programs
 - Facilitating curriculum or program design
 - Encouraging department chairs to recognize and reward teaching
 - Support department chairs in interpreting course evaluations

47



Macro level

- Institutional level
- Focus is university
 - Policies to recognize teaching
 - Policies to value teaching in promotion and tenure
 - Advocacy on teaching and learning committees

48



マギル大学TLSワークプラン

- マギル大学での関与の事例の紹介
- ミクロ、メゾ、マクロレベル
- 追加レベル
 - フィールドレベル (上部)
 - TLS プロジェクト (下部)

ワークプランからの抜粋事例

McGill Teaching and Learning Services Workplan - March 15, 2007

Field - Higher education	
Conferences	POD
Consultations: External	Visitors (consult/int)
Macro - Institutional	
Administration	Academic Planning Group (APG)
Committees	APPC Subcommittee on Teaching and Learning (SCTL)
Events	Topic of the year: 2007-08 (students learning, diversity)
University-wide: Projects	Graduate attributes
	Pedagogical Preparation for Graduate Students
Meso - Faculty, Department, Programs	
Faculty-specific: Consult	Course Evaluations (Science, CCE, DISE)
Faculty-specific: Events	Major redesign project: pilot ESS
Faculty-specific: Project	Major redesign project: Bachelor of Social Work (BSW)
Dept-Specific: Projects	Biology - 111, 112, 202 redesign
Dept/Faculty-Specific: Events	Teaching Portfolio
Consultations	McGill Program/unit/ working group consultations or presentations
Micro - Indiv Profs, Courses at McGill	
Events	Course design and teaching workshop (CDTW)
Consultations	Course Evaluations
TLS	

質問

- 本ワークプランについて質問はありますか?

ファイブミニット・ペーパー

- あなたの大学におけるFDプログラムをそれぞれのレベル毎に書き出してみましょう。
 - ミクロ
 - メゾ
 - マクロ

ペア・シェア

- 隣同士でFDプログラムを共有しましょう。
 - ミクロ
 - メゾ
 - マクロ

レベル別の事例

- FDの事例
 - ミクロ
 - メゾ
 - マクロ

McGill TLS workplan

- Representation of our interventions
- Micro, meso, macro level
- Additional levels of
 - Field (top)
 - TLS projects (bottom)

49



Selected Examples from the work plan

McGill Teaching and Learning Services Workplan - March 15, 2007	
Field - Higher education	
Conferences	POD
Consultations: External	Visitors (consult/int)
Macro - Institutional	
Administration	Academic Planning Group (APG)
Committees	APPC Subcommittees on Teaching and Learning (SCTL)
Events	Topic of the year: 2007-08 (students learning, diversity)
University-wide: Projects	Graduate attributes
University-wide: Projects	Pedagogical Preparation for Graduate Students
Meso - Faculty, Department, Programs	
Faculty-specific: Consult	Course Evaluations (Science, CCE, DISE)
Faculty-specific: Events	Major redesign project: pilot ESS
Faculty-specific: Project	Major redesign project: Bachelor of Social Work (BSW)
Dept-Specific: Projects	Biology - 111, 112, 202 redesign
Dept/Faculty-Specific: Events	Teaching Portfolio
Consultations	McGill Program/unit/ working group consultations or presentations
Micro - Indiv Profs, Courses at McGill	
Events	Course design and teaching workshop (CDTW)
Consultations	Course Evaluations
TLS	

50



Questions

- Do you have any questions about the workplan?

51



Five minute paper

- Write down faculty development activities at your institution that occur at each level:
 - Micro
 - Meso
 - macro

52



Pair share

- Turn to the person next to you and share your most effective activity:
 - Micro
 - Meso
 - Macro

53



Examples of levels

- Examples of activities:
 - Micro
 - Meso
 - Macro

54



ミクロ

- ビデオ撮影
- 新任教員研修
- 授業デザインや同様の教育領域に関心を持つ教員グループでのコンソーシアム、ネットワークづくり
- FDスキル向上のためのセミナー
- 授業ハンドブック作成
- ベストティーチャーを紹介するパンフレットづくり
- 外国語教育改革
- 学生が授業に対して発言することを促す

メゾ

マクロ

- 公開授業(大学の姿勢を地域住民に伝えるために公開する)
- 全学レベルでのシラバスフォームの標準化
- シラバスチェックシステム
- ベスト授業
- 教員の個人業績評価
- 習熟度別クラス
- 授業改善のための学生参加型FD

ワン・ミニッツ・ペーパー

- これまでのところで、あなたがこの講座から持ち帰ることのできそうな3つのアイデアは何ですか？

第3章 FDアクションプラン

3つのアイデア(昨日の課題)のまとめ

micro

- Video of teaching in class
- New faculty seminar
- Consortium/network with groups of faculty members in course design, areas of similar interest
- Seminar for improving fd skills
- Handbook for teaching
- Booklet introducing good teachers
- Improving language teaching in courses
- Fac dev encourage student to voice preferences about teaching



55


Meso



56

Macro


- Public lecture – open classes to influence public/university opinion
- Aiming for standard form for syllabus to be used university wide
- University check system for syllabus
- Best practices –
- Evaluation of performance of individual faculty
- Divide classes by ability level
- Student involvement in reform/advancement of teaching – if stimulated by faculty development



57


One minute paper

- What are three main ideas you take from this seminar so far?




58

Chapter3 Your FD action plan



59


Summary of 3 main ideas

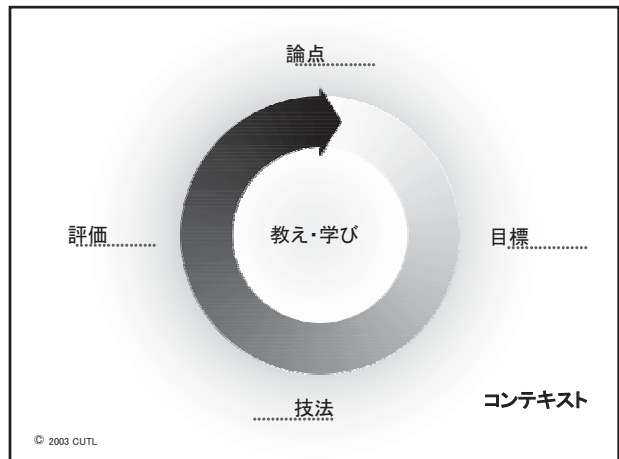


60

概 要

- FDアクション・プラン
 - 期待される成果
 - 業務に役立つアクションプランの作成
 - ネットワークの構築
 - プロセス
 - マギル大学のFDのフレームワークを使ってみる
 - 技法の体験
 - フレームワークと技法の振り返り
 - 実践(知っているだけではなく)
 - あなたのコンテキストへの応用可能性






教授・学習に関わる論点:


ワン・ミニット・ペーパー

- あなたの大学において、教授・学習に関わることで、重要な論点になっていることは何ですか(複数可)?




マギル大学の優先事項

1. 研究、教育、サービスにおいて最高レベルの人物を採用し、支援する
2. 学部生の生活・学習経験を豊かにする
 - 新しい管理職の設置(教育担当副学長補佐-学生生活・学習担当)
 - 学習相談体制の改善
3. 大学院での研究を通して、強みを作る
 - 財政と研究スペースの改善
4. 新しい知のフロンティアの探究
5. 教育と研究の支援を手厚くする
6. 教職員の能力開発の支援を手厚くする
7. 厳格なスタンダードを使った教員のパフォーマンス測定
8. データに基づく意思決定
9. 学習共同体の構築




小グループ

- グループを作りましょう
 - 異なる専門分野で
 - 異なる大学で
 - 異なる経験年数で




アクションプランを作りましょう

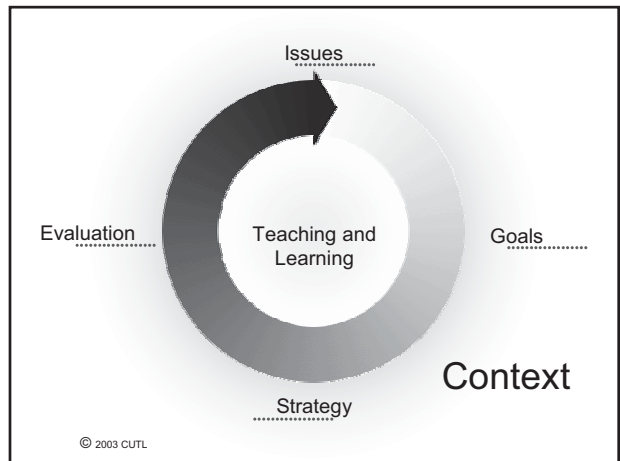
1. あなたのコンテキストでトップ3の論点をあげる
2. それぞれの論点に対して、FDの目標を特定する。何を成し遂げたいですか?
3. これらの目標を達成するために、どのような技法を使いますか?
 - 何から始めますか?
4. 目標を達成したかどうかをどうやって確かめますか?
5. あなたのプランに、コンテキストのどんな側面が影響を与えそうですか?



Goals and agenda

- Faculty development action plan
 - Products
 - Creating an action plan for your work
 - Developing a network of colleagues
 - Process
 - Experiencing McGill fd framework
 - Experiencing fd strategies
 - Reflecting on framework and strategies:
 - Transferability to your context






Teaching and learning issues:

One minute paper

- What are the most important issues in teaching and learning in your institution?



University priorities

1. Recruit and support best minds in research, teaching, service
2. Enrich undergraduate student life and learning experience
 - Improve academic advising and mentoring
3. Build strength through Graduate studies
 - Improve funding and space
4. Explore new frontiers of knowledge
5. Enhance support for teaching and research
6. Enhance support for staff and professional development
7. Build a learning community
8. Measure performance against rigorous standards
9. Make decisions based on data




Small groups

- Create mixed groups based on:
 - Different disciplines
 - Different institutions
 - Different years of experience



Fill in your action plans

1. List the top three issues in your context
2. Identify faculty development goals for each issue. What do you want to accomplish?
3. What strategies will you use to achieve these goals?
 - what will be the first steps you take?
4. How will you evaluate whether you have achieved your goals?
5. What aspects of the context may influence your plan?



プレゼンテーション

1. グループ内でアクション・プランのプレゼンテーション(1人5分ずつ)
2. コメント、さらによくするアイデアの提案(1人につき5分)
3. プランの書き直し



67

ポスターセッション (30分):

- 壁にアクションプランを貼る
- 他のグループのプランを再検討
- ポストイットにコメントを書いて貼り付ける
- 関連性のあることをやろうとしている仲間を見つける



68

アクション・プランの振り返り

FDの業務に関わって、何か新しい発見はありましたか？

- やらなければならないことが特定できた。
- 解決するのにどのくらい長い期間かかるのかを考えるのに役立った。
- ピア・フィードバックに基づく教育技法について考えた。
- 論点を共有し、様々な解決方法があることがわかった。
- 論点を見直し、自らのコンテキストにあわせて考えることができて有用だった。



69

体験した各種技法

1. 事前アンケート
2. グループディスカッション
3. ペア・シェア
4. ワン・ミニット・ペーパー
5. ミックス・グループ
6. アクション・プラン・ワークシート
7. プレゼンテーション
8. ピア・フィードバック
9. ポスター・セッション
10. 学習内容の振り返り



70

プロセスの振り返り

各種技法を体験することから何を学びましたか？

- ポスターセッションをFDで使うという発想が面白かった。
- FDでこうした技法を使ってみたい
- 授業でも使ってみたい。



71

FDの秘訣


- できることから始めましょう (FDはどこからでも始められる)
 - 内容、成果、技法、評価、どこから始めてもよい。しかしながら全体構造に必ず戻るように。
 - 「てこ」として、どんな疑問/課題/問題でも使いましょう
- 小さな歩みを誉めましょう
 - 漸進的变化
 - ものごとがよくなる前というのは、悪くなるかもしれない
- 簡単な言葉を使いましょう
 - 専門用語を避けましょう。



72


Presentations

1. Present your action plan to your group
(5 minutes each)
2. Give ideas and feedback to one another
(5 min each)
3. Revise your plan

 McGill


Poster session (30 min):

- Display action plans on wall
- Review plans from other groups
- Give feedback (post-it notes)
- Look for colleagues to connect with

 McGill


Action plan reflection

- What did you learn from preparing an action plan and getting peer feedback?
 - It helped identify what I have to do
 - It helped see how long each issue will take to address
 - It helped think about the pedagogy – based on the peer feedback
 - We have shared issues and there are a variety of solutions
 - It was useful to review issues and adjust them to our context

 McGill

Strategies experienced


1. Advance questions
2. Group discussions
3. Pair share
4. One minute papers
5. Mixed small groups
6. Action plan worksheet
7. Presentations
8. Peer feedback
9. Poster session
10. Reflection on what was learned

 McGill

Process reflection


What did you learn from experiencing these strategies?

- The poster session is unique for us in FD
- Interesting to use these strategies in ID
- I will also use these strategies in class

 McGill

Tips

- Start wherever you can (F.D. can begin anywhere)
 - Profs – disciplinary content – (concept map?)
 - Use any question/issue/problem as a lever
- Encourage small steps
 - incremental change
 - Things may get worse before they get better
- Use simple language
 - avoid jargon

 McGill

References

- Berthiaume & Arikawa (June 2006). *Cultural considerations for implementing academic development activities internationally*. Paper presented at ICED, Sheffield, UK.
- Elton (1995).
- Fowler, Froyd, & Layne. (October 2006). Three theoretical frameworks for faculty development. POD workshop. Portland Oregon.
- Kahn, P. & Baume, D. (2003). *A guide to staff and educational development*. London: Kogan Page.
- Kember, D. (1997). A reconceptualization of the research into university academics conceptions of teaching. *Learning and instruction*, 7(3) 255-275.
- Kember, D., & Kwan, K. (2002). "Lecturers' approaches to teaching and their relationship to conceptions of good teaching." In N. Hativa & P. Goodyear. (Eds.) *Teacher thinking, beliefs, and knowledge in higher education*. (pp. 219-239). Dordrecht, NL: Kluwer.
- McAlpine, L. (2004). Designing learning as well as teaching. *Active learning in higher education*, 5(2), 119-134. ,
- National Survey of Student Engagement. 2001.
- Pintrich, P. Marx & Boyle (1993). Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change. *Review of Educational Research*, 63 (2), 169-199.
- Ramsden, P. (1992). *Learning to teach in higher education*. London: Routledge.
- Saroyan, A. & Amundsen, C. (Eds.), *Rethinking teaching in higher education*. Sterling, VA: Stylus.
- Sinatra, G. (2005). The warming trend in conceptual change research: The legacy of Paul Pintrich. *Educational Researcher*, 40(2), 107-115.
- Trigwell, K., Prosser, M. & Waterhouse, F. (1999). Relations between teachers' approaches to teaching and students' approaches to learning. *Higher Education*, 37, 57-70.
- Weimer, M-E. (2002). *Learner-centered teaching: Five key changes to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.

卷 末 資 料

2006年度 特色ある大学教育支援プログラム 関連事業

ファカルティ・デベロッパー 養成講座

Faculty development For Faculty developer (F3)



FD担当者のFDは必要ないのだろうか？

本講座は素朴な疑問から始まりました。

FDが大学に浸透してきているとは言いますが、

相変わらず講演会やシンポジウム型のものが多いのが現状です。

なぜならばFDを担当する者が専門性を向上させる機会があまりないからです。

今回の講座では、FD担当者が集い、先進事例を学ぶことで、自らの職場にそれを持ち帰ることを目的とします。

これが「ファカルティ・デベロッパー養成講座(F3講座)」です。

FDを实のあるものになりたいというあなたの参加をお待ちしています！

2007年 **3月26日** ^月・**27日** ^火

13:00～18:00

9:00～12:30

愛媛大学 城北キャンパス 大学会館3階 304室

主催／愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp>

講師



Cynthia B. Weston (シンシア・ウエストン)

McGill (マギル大学/カナダ)

教授・学習サービス部門 ディレクター

教育・カウンセリング心理学部教授。教授・学習サービス部門ディレクターとして20年以上に渡ってインストラクショナル・デザイン、評価方法、教授方法を教えている。大学教員の授業改善を目指したシステムや技術開発プロジェクトに長らく関わっている。今回はマギル大学で行っているFDプログラムを紹介していただきます。

ファシリテーター



佐藤 浩章

愛媛大学 教育・学生支援機構

教育企画室副室長

愛媛大学でFDの業務を担当して5年になる。学内FDプログラムの立案、講師、評価を担当。その他、授業コンサルティング、カリキュラム評価、学生向けのスタディ・スキル講座を実施している。

参加費

資料代：**1,000円**

※情報交換会に参加される方は4,000円を当日お支払いいただきます。

参加対象者

各大学でFDを担当している方(ファカルティ・デベロッパー)

定員：**30名**

※先着順となります。

参加者には
愛媛大学オリジナル教材
『FDハンドブック第1～3巻』+
『FD担当者必携マニュアル』を
差し上げます。



スケジュール

26日(月) <1日目>

- 12:30 受付
- 13:00 プログラム開始・オリエンテーション
- 14:00 セッション1【マギル大学FDプログラム体験受講】
- 18:30 情報交換会・夕食

27日(火) <2日目>

- 9:00 セッション2【マギル大学から学ぶこと】
- 11:30 セッション3【ふりかえり:現場への学びのテイクアウト】
- 12:30 終了、解散

申し込み 問い合わせ

お申し込みの方は、下記フォームにご記入の上、3月9日(金)までに事務局へお送りください。
お問い合わせにつきましても、事務局までメールにてご連絡ください。
制限人数に到達次第締め切りますので、お早めに申し込みください。
講座の内容についての問い合わせなどもお気軽にお尋ねください。

事務局メールアドレス=info@iec.ehime-u.ac.jp

メール件名=F3講座申込(名前〇〇〇〇〇)

- ・お名前
- ・電話番号(遅刻等、緊急用なのでできれば携帯)
- ・年齢
- ・性別
- ・メールアドレス

- ・ご住所
- ・ご所属(センター、学部等までご記入下さい)
- ・所属先での活動内容と自分の役割
(これまでFD担当者として活動した経験をお教えてください)
- ・今回、学びたいこと、得たいこと

2. シンシア・ウェストン教授 業績一覧

CURRICULUM VITAE (SELECTED 2001-2006)

Dec 2006

Cynthia Brooke Weston

Professor

Department of Educational and Counselling Psychology and

Director

Teaching and Learning Services

McGill University

Research and Scholarly Activity

Research Grants

- 2003-2009 Abram i, P., Segalowitz, N., Aulls, M., Bernard, R., Fichten, C., McA lpine, L., von G runau, M., Weston, C., and the m em bers of the CSLP. (2003-2009). Centre d'études sur l'apprentissage et la perform ance-CEAP/CSLP. (Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) - V olet regroupem ents stratégiques) (2003-2009: 6 year total= \$2,542,500)
- 2001-2005 Piene, S. (coordinator), Frasson, C. (GRIT), Paquette, G. (CIRTA), Segalowitz, N. (CSLP), & Vasquez, J. (GIFTA), Weston, C. (CUTL), and the m em bers of the CSLP. (2001-2005). Développement, intégration et évaluation des technologies de form ation et d'apprentissage. (Valorisation Recherche du Québec (VRQ)) (2001-2005: 4 year total= \$2,400,000)
- 2001-2004 Am undsen, C., Weston, C. & Abram i, P. A faculty development approach that focuses on learning for the effective integration of technology in higher education. Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC), Yr. 1: \$59,504; Yr. 2: \$60,690; Yr. 3: \$59,190.
- 2001-2004 McA lpine, L. & Weston, C. The impact of reflection on improving teaching and learning in higher education. Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC), 2001: \$35,130; 2002: \$49,810; 2004: \$49,810.
- 1999-2001 Weston, C. & Am undsen, C. The characteristics of effective online instruction. EvNet: Network for the Evaluation of Education and Training Technologies, Strategic Research Networks in Education and Training, SSHRC, \$13,000.
- 1999-2002 Donald, J., McA lpine, L., Saroyan, A., & Weston, C. The quality of postsecondary education: The effect of specific learning environments on higher order learning. Fonds pour la Form ation de Chercheurs et l'A ide a la Recherche (FCAR), \$150,940
- 1998-2001 McA lpine, L. & Weston, C. The relationship between reflective teaching and student experience of learning. SSHRC, \$92,000.

Refereed Journal Articles (* indicates author is a graduate student)

McAlpine, L., Weston, C. and *Tinm em ans, J. (in submission August 06). What and how are students thinking during in-class instruction?

Perlm an, C., Weston, C. and Gis el, E. (under revision). Enabling meaningful learning

through web based instruction with occupational therapy students. *Educational Technology Research and Development*.

McAlpine, L., Weston, C., Timmermans, J., Berthiaume, D., & Fairbank-Roch, G. (2006). Zones: Reconceptualizing teacher thinking in relation to action. *Studies in Higher Education* 31 (5), 601-615.

McAlpine, L., Weston, C., Berthiaume, D., & Fairbank-Roch (2006). How do professors explain their thinking when planning and teaching? *Higher Education*, 51 (1), 125-155.

Perlmán, C., Weston, C. & Gisèle, E. (2005). A web-based tutorial to enhance student learning of activity analysis. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 72 (3), 153-163.

Weston, C., Gandell, T., Thomas, A., Berthiaume, D., Gosselin, R. and Metherissian, S. (2004). Teaching residents how to teach. *Clinical Investigative Medicine*, 27: 171.

McAlpine, L., Weston, C., Berthiaume, D., & Fairbank-Roch, G., Owen, M. (2004). Reflection on teaching: Types and goals of reflection. *Educational Research and Evaluation*, 10 (4-6). 337-363.

McAlpine, L., Weston, C. & Beauchamp, C. (2002). Debriefing interview and Colloquium: How effective are these as research strategies? *Instructional Science*.

Metherissian, S., Tremblay, F., Seely, A., Weston, C., Morgan, G. (2001). Challenges of implementing problem based learning for the teaching surgical oncology to second year medical students: A pilot study. *Annals of the Royal College of Physicians and Surgeons of Canada*. 34 (8), 501-504.

Weston, C., Gandell, T., Beauchamp, J., McAlpine, L., Wiseman, C., & Beauchamp, C. (2001). Analyzing interview data: The development and evolution of a coding system. *Qualitative Sociology*, 24 (3), 381-400.

Contributions to Collective Works

Saroyan, A., Amundsen, C., McAlpine, L., Weston, C., Winer, L., & Gandell, T. (2006). Un modèle de développement pédagogique pour l'enseignement universitaire. In N. Rege Colet and M. Romairville (Eds.), *La pratique enseignante en mutation dans l'enseignement supérieur* (pp. 171-184) Bruxelles: De Boeck & Larcier.

Weston, C. & McAlpine, L. (2004). Evaluating student learning (Ch. 6). In A. Saroyan & C. Amundsen (Eds.) *Rethinking teaching in higher education: From a course design workshop to a faculty development framework*. Sterling, VA: Stylus Publishing.

Saroyan, A., Weston, C., Cowan, S. & McAlpine, L. (2004). Evaluation of teaching (Ch. 7). In A. Saroyan & C. Amundsen (Eds.) *Rethinking teaching in higher education: From a course design workshop to a faculty development framework*. Sterling, VA: Stylus Publishing.

Saroyan, A., Amundsen, C., Weston, C., Cowan, S., Gandell, T., McAlpine, L., & Winer, L. (2004). Chapters 1 & 2. In A. Saroyan & C. Amundsen, (Eds.) *Rethinking teaching in higher education: From a course design workshop to a faculty development framework*. Sterling, VA: Stylus Publishing.

McAlpine, L. & Weston, C. (2002). Reflection: Issues related to improving professors' teaching and students' learning. In N. Hativa & P. Goodyear (Eds.), *Teacher thinking, beliefs and knowledge in higher education*. (pp. 59-78). Netherlands: Kluwer,

Weston, C. & McAlpine, L. (2001). Making explicit the development toward the scholarship of teaching. In Kober, C. (Ed.) *New Directions in Teaching and Learning*, #86 (pp. 89-97). San Francisco: Jossey Bass.

Referenced Conference Presentations

McAlpine, L., Berthiaume, D., Timm emans, J. and Weston, C. (June 2006). Zones of teacher thinking in relation to action: A tool for designing, implementing and reviewing academic development program s/activities. ICED, Sheffield, UK.

Laflamme, E. & Weston, C. (June 2006). Do professors find sustained engagement in a long-term collaborative faculty development intervention helpful? STLHE, Toronto.

Laflamme, E. & Weston, C. (April 2006). Moving beyond satisfaction ratings in faculty development: Evidence of participant use of workshop concepts. AERA, San Francisco.

Amundsen, C., Weston, C. and McAlpine, L. (August 2005). A collegial approach to course design and teaching development: What professors find meaningful and why. EARLI, Nicosia, Cyprus

McAlpine, L., Amundsen, C., Weston, C., *Mundy, A., and *Kiravac, M. (June 2005). Using an integrative methods approach to research academic development activities: An example. HERDSA, Australia.

C. Amundsen, P. Abram, L. McAlpine, C. Weston, M. *Kiravac, M., *Mundy, M. and *Wilson, M. (April 2005). The What and Why of Faculty Development in Higher Education: An In-depth Review of the Literature. AERA, Montreal, Canada.

McAlpine, L., Weston, C., *Beauchamp, C., *Beauchamp, J., *Berthiaume, D., *Timm emans, J. and *Fairbank-Roch, G. (April 2005). Reflection for learning in diverse contexts: University teaching, dietetics practice and graduate research teams. AERA, Montreal, Canada.

Weston, M. Terissian, Gosselin, Gandell, *Thomas, & *Berthiaume (September 2004). Teaching residents and fellows how to teach: A workshop template. Royal College of Physicians and Surgeons, Ottawa.

Gosselin, R., Weston, C. (June 2004). L'impact d'un programme de support aux tuteurs d'un cours prégradué d'apprentissage par problèmes - Une étude pilote. 3^e Forum international francophone de pédagogie médicale. Sherbrooke.

Amundsen, Saroyan, McAlpine, & Weston. (June, 2004). Learning to teach in higher education: A working model. ICED, Ottawa.

McAlpine, et al. (June, 2004). How do professors explain their thinking when planning and teaching? What are the implications for the design and evaluation of faculty development activities? ICED, Ottawa.

Weston, C., McAlpine, L., *Fairbank-Roch, G., *Berthiaume, D., *Timm emans, J. (May 2004). Same time, same place, different views? Integrated approach to analyzing parallel perspectives of a joint phenomenon. CSSHE, Winnipeg, Manitoba

Weston (May 2004). Using portfolios to promote and assess student learning in higher education, CSSHE, Winnipeg, Manitoba

Amundsen, C., Weston, C. & McAlpine L. (April 2004). Concept mapping in course design: A cognitive tool for professors. AERA. San Diego.

Gosselin, R. & Weston, C. (April 2004). The impact of tutor support on their Confidence, Competence, Motivation and Satisfaction in an undergraduate course: A pilot study.

Canadian Association for Medical Education. Halifax, Nova Scotia.

McAlpine, L., Weston, C., *Berthiaume, D. & *Fairbank-Roch, G. (August 2003). How do professors explain their decisions when planning and teaching? European Association for

Research on Learning and Instruction (EARLI), Padova, Italy.

McAlpine, L. & Weston, C. (July 2002). Reflecting on teaching: Using an empirical model to analyze, improve and learn about your own practice. HERDSA, Perth, Australia.

McAlpine, L. & Weston, C. (July 2002) Implementing a more discipline-based approach to educational development: How are we doing after four years? What does this mean for the future? ICED conference, Perth, Australia.

Weston, C. (June 2002). Using portfolios to promote and assess student learning in higher education. Society for Teaching and Learning in Higher Education, Hamilton, Ontario.

*Bouchard, J., *Jazvac, M., *Berthiaume, D., McAlpine, L. & Weston, C. (June 2002). Training graduate students in the area of university pedagogy: Student faculty collaborative experiences. Society for Teaching and Learning in Higher Education, Hamilton, Ontario.

*Jazvac, M., *Berthiaume, D., *Bouchard, J., McAlpine, L. & Weston, C. (May 2002). Student-Faculty Collaboration as a Mechanism for Teaching and Learning University Pedagogy. Canadian Society for Studies in Higher Education, Toronto.

*Berthiaume, D., *Bouchard, J., *Jazvac, M., McAlpine, L. & Weston, C. (May 2002). La collaboration professeur-étudiant comme mécanisme d'enseignement et d'apprentissage en matière de pédagogie universitaire. Association francophone pour le savoir, Québec City.

*Berthiaume, D. & Weston, C. (April 2002). Training graduate students to become university professors: An apprenticeship model for learning about teaching. American Educational Research Association, New Orleans.

Weston, C. & McAlpine, L. (April 2002). Parallel Transcripts: An innovative approach for capturing the impact of reflective teaching on student learning experience. American Educational Research Association, New Orleans, LA.

Amundsen, C., Weston, C. (January 2002). A faculty development approach that focuses on learning for the effective integration of technology in higher education. Paper presented at the American Association of Higher Education Conference on Faculty Roles and Rewards, Phoenix, Arizona.

Weston, C., Gandell, T., *Luconi, F. & Murray, S. (Sept. 2001). Best practices for online instruction: A framework for the literature. Canadian Association of Continuing Health Education. Ottawa, Ontario.

McAlpine, L. & Weston, C. (August 2001). Capturing the complexities of researching conceptions of teaching: Some research issues. European Association for Research on Learning and Instruction, Freiburg, Switzerland.

Weston, C., Amundsen, C., Gandell, T., & *Sohbat, E. (May 2001). Towards identifying the characteristics of effective online learning. Canadian Society for Studies in Higher Education, Québec, Québec.

McAlpine, L. & Weston, C. (April 2001). Improving teaching through reflection: The influence of experience on patterns of reflection. American Educational Research Association, Seattle, WA.

Invited lectures, workshops

Weston, C. (March 2006). E-learning: What does the 'e' bring to learning? Keynote speech, Korean Society for Educational Technology, Seoul, Korea.

Weston, & Barrington. (August 23 2004; May 26-June 1, 2005). Course Design and Teaching workshop. Concordia University, Montreal, Canada.

Amundsen, M., Calpine, W., & Weston. (April 19-23, 2004; April 21-27, 2005). Course Design and Teaching workshop. Simon Fraser University, British Columbia, Canada.

Weston, Gosselin, Gandell, & Razak (Feb 15, 2005). Clinical teaching in pediatrics: From intuition to intention. Workshop given at the Montreal Children's Hospital.

Weston, C., Meterissian, S., Gandell, T., & Gosselin, R. (Feb 25, 2004). Clinical teaching for general surgery residents. General surgery seminar, Montreal General Hospital, McGill University.

Weston, C. & Gosselin, R. (Feb 13, 2004). Clinical teaching in neonatology. Neonatal rounds, Montreal Children's Hospital.

Weston, C. (February 12, 2004). Evaluating student learning. Teaching Scholars seminar. Center for Medical Education, Faculty of Medicine, McGill University.

Weston, C. & Meterissian, S., Gandell, T., & Gosselin, R. (Feb 5, 2004). Clinical teaching workshop for surgical residents. Medical Education Rounds. Center for Medical Education, McGill University.

Weston, C. (January 22, 2004). Coherence in instructional design. ISPI Founder's event. Montreal.

Awards and Distinctions

- 2000 Sheffield Award for "Superior scholarly contribution to the Canadian Journal of Higher Education" for the article: Calpine, L., Weston, C., Beauchamp, C., Wiseman, & J., Beauchamp. (1999). Monitoring student cues: Tracking student behavior to improve instruction in higher education. Canadian Journal of Higher Education, XXIX-2 (3), 113-144.
- 1999 Faculty of Education Distinguished Teaching Award

3. 事前アンケート(英文)

Micro environment for faculty development (individual views, approaches, experiences)

1. What do you think characterizes good teaching at the university level?
2. What do you expect that university students should do in order to learn?
3. What do you think that professors should do in order to learn how to be good teachers?
4. How would you describe the mission of faculty development and faculty developers?

Meso environment for faculty development (Department and College views and experiences)

5. How do staff at your institution generally view teaching?
6. How do staff at your institution generally view learning?
7. What do you think faculty members, department chairs, and/or Deans think about faculty development and faculty developers?

Macro environment for faculty development (institutional views, policies, programs).

8. What policies supporting teaching and learning exist at your institution?
9. What programs supporting faculty development exist at your institution?
10. How is university teaching generally regarded in your societal context?

Adapted from : Denis Berthiaume & Tomoko Arikawa (June 2006). Cultural considerations for implementing academic development activities internationally. Paper presented at the International Consortium for Educational Development (ICED), Sheffield, U.K.

4. 事前アンケート回答

FDのミクロ環境 (個々人の考え方、経験)		FDのメゾ環境 (学部・学科の考え方、経験)		FDのマクロ環境 (全学としての考え方、指針・方針、プログラム)						
番号	1. あなたが考える「大学における良い授業」とはどのようなものでしょうか？	2. しっかり学ぶために、大学生は何をすべきだと考えていますか？	3. 「良い教員」になるために、大学教員がすべきことは何だと思いますか？	4. FDあるいはFD担当者(ファカルティ・デベロップメント)の使命は何だと思いますか？	5. あなたの大学の教員は「学ぶということ」をどのように考えていると思いますか？	6. あなたの大学の教員は「学ぶということ」(learning)をどのように考えていると思いますか？	7. 学部の教員たち、学科長、学部長はFDやFD担当者についてどのように考えていると思いますか？	8. あなたの大学では「教えること」や「学ぶこと」をサポートするために、全学的な指針・方針がありますか？あるとすればどのようなものですか？	9. あなたの大学ではFDをサポートする全学的なプログラムはありますか？(例えば、学内G.P.制度など)あるとすればどのようなものですか？	10. あなたから見ると、日本の社会は大学教育をどのようなものと思えますか？
1	分かります。楽しく、考えさせられる。五感に訴える。	多くの社会経験と知識の獲得。コミュニケーション能力の向上。	FDで教育方法の向上を図る。研究成果を講義に生かす。授業研究を行う。	教員の意識改善。教育能力の向上。研究環境の整備。研究の促進。	難しい。	難しい。	あまり期待していないかも。	新たに学術教育総合研究所が統合され規程が施行されること。	本年度はFDとして、ALLOによる本学の第3者評価結果に基づく報告会を研修会とした。	高等教育であり専門教育である。人格形成や社会に出る準備。
2	学習者、教員双方が信頼関係を築けている授業	日常的な学習と試験の時のみに集中的に勉強するのはなく	学生の視点に立つこと	大学構成員が潜在的な能力を活かせるよう、サポートすること	研究を第1に考え、その範囲内でのみteachingをとらえていく	人によって全く異なる	人によって全く異なる	部局によって異なる	長い不信感を前提に大学がみられており、大学の重ねている努力が十分に社会につたわり、信頼が得られている状況とはほど遠い	
3	学生と教員が一体になって、心を通い合わせる授業	積極的な授業に取り組むこと	対象である学生をつかみ、教授法を考えること	学生が感動するよう授業を展開すること	多くの教員は一方的に知識を伝達すること	FDは自分の研究の次にするものとして	全学共通教育では「優秀教員表彰制度」がある	全学共通教育では「優秀教員表彰制度」がある	社会や企業に就職するための知識や技を学ぶところ	
4	授業の目的や方法と、学生の興味やニーズが合致しているもの	授業の目的を理解し、積極的に活用しようとする	授業の目的を理解し、工夫した授業を行い、授業後にはリフレクションを行う	上記について学内教員に周知すること	大切なこと	面倒なこと	特にありません	特にありません	社会的ステイタスを得られるもの。資格等を得られる機関。しかし社会に直接役立つ知識はそれほど教えない。	
5	学生の勉学意欲、知的問題関心を刺激する授業。	授業で受けた刺激を出发点に、自ら進んで学ぶこと。	自分が教える分野の面白さを、学生にいかにつけて伝えるかを工夫すること。	教育上の優れた工夫を発見し、伝播させること。	教育機関の一員として求められる仕事。	近年の社会的要請から、必要なもの。	授業のpeer review、学生による授業評価。	授業のpeer review、学生による授業評価。	就職までの通過点。	
6	学生のモチベーションを高め、教員が的確な材料を示し、一方的に教えないこと	授業料を計算し、卒業要件単位で在籍期間の授業料を割り、1コマいくらかになるか考えてみる	専門性を高めるのは当然であるが、教員としては学生の気質を讀んでモチベーションを高めること	教員相互が授業設計の原理を検討・批判し合うこと	学生を統制・管理して時間をつぶすこと	やらないといけないこと。FDによって大学が魅力あるものになり、その結果学生募集にも繋がるといふことを考えない。	特になし。	特になし。創立者の遺訓(心にかけて手にかけるな)はあるが…。	なし。	
7	講義終了後、聴講者に「知的充実感」が得られること。	学ぼうとする姿勢を維持する(その日の講義内容に関する予習など……)。	教育者としての情熱。	全ての教員が皆、自身の授業・教育に対し向上させようと努力すること。←これをサポートすること。	(「難しいこと」…?) うーん、なんとも言えません。	必要なら、必要なら、必要なことと認識していると思います。自身の教育力を向上させる方策は誰でも興味のある話題ではないでしょうか? いつでも「いい智恵を借りたい」と思っていると思います。	特にありません。	特にありません。	分野にもよりますが、残念なことに「あまり期待されていない」という印象があります。	

<p>授業を受ける者と授業を担当する者、そしてカリキュラム担当者として「よい授業」はそれと異なると思う。端的に言って、何かを学びたい者がいる場合は、その学びを助ける授業がよい授業であると思う。また、そういう学びたい意欲がない場合は、学びたい意欲を産み出す授業もよい授業であると思う。また、「大学における。」とあるので追加すると、大学における教育は、市井の専門学校や英会話学校の教育とは、かりに「同じ事を同じように教えていても、その精神や態度において異なっている」はずだと思う。「アンケート」によれば、今の学生はこんなことを望んでいる。」ということを経験したこととして、現在の時点で迎合するようなのは公教育ですべきではない。社会に役立つ人間を育てる、社会に役立つことを教える、と立つことでもない、公教育の目的を簡単に言えば、学生個人の潜在的な力を引き出して、将来の可能性を自分で拓くことができるように教育をすることであると思う。それが結果的に社会に役立つ人間を育てることになるのではない。</p>	<p>狭い分野にとらわれず、広く学習すること。学習に計画性を持つこと。</p>	<p>すべきことはたくさんあると思うが、強いて言えば、教える内容に自分が教える学生の学力レベルについての正確な認識を持つこと。また、素直な心を持った人でないといふこと。素直な心とは、ものを考えるときに人の影を消すことではない。意欲をなくして、自分の力を吸収できる広い心を持つた人である。</p>	<p>教育は人の人格的な成長と依りあう仕事である。真面目に考える人は、たいていは悩む。学生にどうしたら関心を持たせられるか、授業をどうしたら分かりやすくできるか、学生にどう接すればいいのか。その悩みを解消することはできなくても、共有して受け止めて助けをする、といった謙虚な気持ちが大切。</p>	<p>知識の伝授のようないメージではないか。</p>	<p>理系学部と文系学部は違うと思うが、資格を目指す学部では、何かのようになっているのではないか。</p>	<p>文部科学省が言い出したから、とにかく設置しよう。他で大学の二バーサル化によって学生の学力も下がったので、学生の理解力に頼って教えていた下手な教育法では立ち行かなくなってきた。また、大学の教員も増えたので、知識の点でも中途半端な人でも大学教員になれるようになったので、その対応策も立てなければならぬ。</p>	<p>たぶんない。たぶんというの、この質問の意味がよく分からなからぬ。具体的なものがない。</p>	<p>大して期待していい、と思う。</p>
---	---	---	---	----------------------------	---	--	---	-----------------------

									<p>17</p>
<p>18</p>	<p>学生の理解度を踏まえつつ、授業の到達目標まで学生を教育出来る授業</p>	<p>a. 受講生が自分で自分の頭を使ったと実感できる授業。 b. 受講生が何らかの意味で「儲かった」と思える授業。</p>	<p>a. 勉強 b. なんか「儲けた」ために授業に出ているという気構え</p>	<p>a. 勉強 b. なんか「儲けた」ために授業に出ているという気構え</p>	<p>学生の学習意欲を引き出すような授業内容、方法を開発できること</p>	<p>a. 研究。これは、教員が頭を使うことが、受講生に頭を使わせることとの前提であるため b. よい授業をするために必要な技術、「芸」と</p>	<p>授業改善の方法について知識の蓄積と普及</p>	<p>考え方、知識を学生に伝え、専門家を育てること</p>	<p>授業改善に役立つ人材であるとは認識しているが、重要だとは思っていない</p>
<p>19</p>	<p>17</p>	<p>「学生中心の大学」を標榜しているが、具体的な指針・方針は特にな</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>a. 学内GP。ただし浸透力があるとは思われない。 b. 中期計画では、ペストディーチャーター制ととされている。 c. 教員は、強制的にはないため、今のところ、そういう制度はある、という状態。 d. 授業評価。結局これが現状では最も効果的な制度だろう。</p>	<p>18</p>

5. McGill Teaching and Learning Services Workplan - March 15, 2007
(マギル大学 教授・学習支援サービス業務一覧)

Field - Higher education		POD	CW	MT	SR	MS	SC	AI	EK	Other units involved
Conferences	STLHE June 2007 - CD TW / Evidence	X								
Conferences	STLHE Feb 2007 - EDC	X								
Conferences	EARLI August 2007 - Budapest	X								
Conferences	EDUCAUSE 2007	X								
Consultations: External	Visions (consultant)	X	X				X			
Macro - Institutional	Academic Planning Group (APG)	X								
Administration	Academic Directors	X								
Administration	Presentations	X								
Administration	Retreats	X								
Administration	Student Life and Learning	X								
Committees	APPC Subcommittee on Teaching and Learning (SCTL)	X						X		
Committees	Senate Committee on Instructional Systems and Technology (SCIST)	X			X					
Committees	Learning Management System Implementation Team (LMSTEAM)	X			X					
Committees	Teaching & Learning Space Working Group (TSWG)	X			X					
Committees	Teaching & Learning Space Priorities and Funding Subcommittee	X			X					
Committees	Class scheduling advisory committee	X			X					
Committees	TALIP adjudication committee	X			X					
Events	Topic of the year: 2007-08 (students learning, diversity)									
Events	MS Tech Fair									
University-wide Projects	Graduate attributes									
University-wide Projects	Hold									
University-wide Projects	Pedagogical Preparation for Graduate Students	X			X					
University-wide Projects	Best Practices - first phase complete	X		X						
University-wide Projects	T&L website	X								
University-wide Projects	Nexus between Research and Teaching (SCTL)				X				X	
University-wide Projects	Course evaluations: MERCURY									
University-wide Projects	Course evaluations: Questionnaires				X				X	
University-wide Projects	Course evaluations: Service & Guidelines									
University-wide Projects	Map redesign Project: ESS				X					
University-wide Projects	Map redesign Project: Biology									
University-wide Projects	Map redesign Project: BSW									
University-wide Projects	Student Engagement in Large Classes				X					
University-wide Projects	Teaching Awards - 3M									
University-wide Projects	Teaching Awards - PPET									
University-wide Projects	CDTW: Teaching Circle Follow up groups				X					
University-wide Projects	McGill Teaching and Learning Improvement Fund support (M.TALIP)									
University-wide Projects	Affiliates	X			X				X	
Events	Open House for new Faculty	X			X					
Events	Sum 06									
Events	Fall 05									
Events	Topic of the year: Course Evaluations (Murray)									
Events	Topic of the year: Engagement in Large Classes (Haffie)									
Committees	Grading subcommittee (SCTL)	X								
University-wide Projects	Map redesign Project: SSW									
University-wide Projects	Teaching Support Team									
University-wide Projects	Analysis of Priority Deans	X								
Committees	Course evaluations subcommittee (SCTL)	X								
Committees	Teaching & Learning Space Standards and New Technologies Subcommittee	X			*					
Committees	Winter 07	*								

6. Faculty Development Action Plan (FDアクションプランシート 英文)

Name _____ Institution _____

Teaching Issues to Address Learning	Faculty Development Goals	Faculty Development Strategies	Contextual Influences	Evaluation of Faculty Development

7. FD アクションプランシート(日本語)

お名前 _____

所属 _____

教えることに関わる問題	FDの目標	FDの技法	コンテキストの影響	FDの評価

8. Reflection on Faculty Development Action Plan (FD アクションプラン振り返りシート 英文)

What's New? What's Different?	Issues	Goals	Strategy	Assessment	Context

9. FDアクションプラン振り返りシート（日本語）

何か新しい発見など？	論点	目標	技法	評価	コンテキスト

10. 事後アンケート項目（英文）
Evaluation & feedback questionnaire:
Seminar for new faculty developers
Ehime University
March 26, 27, 2007

We would appreciate having your feedback about the Seminar for new faculty developers. Please let us know how useful parts of the seminar were for you by responding to the questions using the following scale.

1= not at all useful, 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

Monday March 26
Part 1

We began the seminar by considering the relationship between our contexts and faculty development.

1. We reviewed McGill University context. How useful was it to be informed about McGill university context?

1= not at all useful, 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

2. We reviewed my conceptual/theoretical context. How useful was it to hear about my views about learning, teaching, and faculty development?

1= not at all useful, 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

3. We reviewed your conceptual/theoretical contexts (these came from your responses to the advance questions Hiro sent out). How useful was it to see the responses of other participants about their views about teaching, learning and faculty development?

1= not at all useful, 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

Monday March 26
Part 2

We considered FD levels of intervention and impact: Micro – individual profs & courses; Meso – dept, faculty; Macro – university

4. We reviewed McGill's FD workplan (the colored sheet that lists events, etc by level of intended impact). How useful was it to have the workplan and my descriptions of interventions as examples of levels of FD?

1= not at all useful, 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

5. We asked for your comments about the workplan. How useful was it to share your comments?

1= not at all useful,2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

These are the comments you made during the seminar. (I've added a few thoughts of my own).

- It's important to have a system for FD
- It's important to base our work on learning theory
- We need to find ways to link teaching and learning to scholarship and research (CW: In North America we are calling this the "nexus between research and teaching")
- FD is clearer at the Micro level. Harder at Meso and Macro. Money and policy are difficult.
(CW: We need to develop partnerships with administrators to make things work at meso and macro level.
- How do we motivate and persuade?
(CW: We didn't pursue this as much as I'd hoped. One way we do this at TLS is through the Course Design and Teaching Workshop. Hiro has information about this. It is a one week intensive (40 hours) workshop in which profs often come to change their way of thinking from more "teacher centered" to "learning centered". They work in small groups (as you did on Day 2) and they are persuaded in part by listening to and watching the other participants who may have different views. Profs who have taken the workshop are invited back the next time we give it to talk about how changes in their thinking about learning had a positive impact on their teaching. This is also persuasive to profs in the workshop (micro level impact). As well, the former workshop participants voice their thinking about teaching and learning in their departments and on university committees. This begins to have an impact at meso and macro levels).
- How do we evaluate faculty development?
(CW: We need evidence. There are many ways to collect evidence for example: Satisfaction of participants – e.g. using questionnaires to get feedback from participants as to their satisfaction with FD events; Learning of participants teaching materials – e.g. analyzing course outlines and assignments of participants to see the extent to which what they have learned has been implemented in their teaching plans. Observation of participants teaching in the classroom – e.g., peer evaluation; using a checklist to look for certain desirable teaching behaviors)

6. You individually wrote down FD events at each level at your own institution. How useful was it to think about your FD work in terms of levels of impact?

1= not at all useful,2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

7. You discussed your FD levels and examples with a partner. How useful was it to discuss the levels of impact of your FD work with another participant?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

8. As a group, we shared and listed examples of interventions for each level

How useful was it to share examples and clarify the level of impact?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

These are the examples from the seminar. We clarified the **definition of “level of impact” as the purpose** for which the intervention is designed to impact.

Micro (intended to impact individual teaching)

- Video of teaching in class
- New faculty seminar
- Consortium/network with groups of faculty members in course design, areas of similar interest
- Seminar for improving fd skills
- Handbook for teaching
- Booklet introducing good teachers
- Improving language teaching in courses
- FD - encourage student to voice preferences about teaching

Meso –(intended to impact department chairs and deans)

- none identified

Macro (intended to impact university policy and practice)

- Public lecture – open classes to influence public/university opinion
- Aiming for standard form for syllabus to be used university wide
- University check system for syllabus
- Best practices –
- Evaluation of performance of individual faculty
- Divide classes by ability level
- Student involvement in reform/advancement of teaching – if stimulated by faculty development

9. At the end of Day 1, you did a one minute paper about the 3 main ideas you took away from the seminar so far. How useful was it to summarize your ideas in this way?

1= not at all useful,2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

This is a summary of your main ideas from the seminar.

- Micro, Meso, Macro framework
- Networking among faculty developers
 - Sharing cases was both a strength and a weakness
- The importance of working with administrators
- The involvement of students

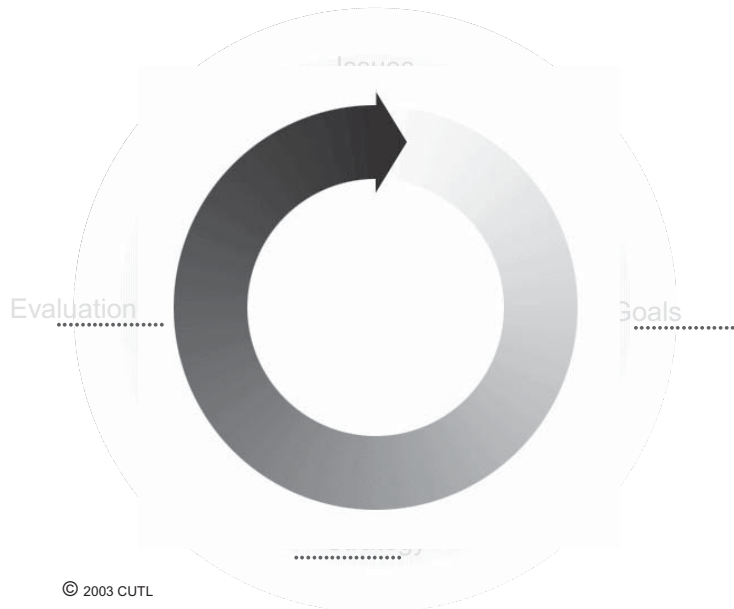
- The importance of learning theory
- Change is SLOW

Tuesday, March 27
Part 1

Our goal on Day 2 was to:

- Create individual FD action plans
- Further develop a network of FD colleagues
- Experience McGill FD framework and some strategies

We began with an introduction to the FD framework we use at McGill.



The framework is represented as a circle with teaching and learning in the middle. There are 5 components around the circle:

- Issues or content to be addressed or learned
- Desired outcomes or goals to be achieved in relation to the issues/content
- Selection of strategies to help achieve each goal
- Selection of evaluation methods to obtain evidence of achievement of goals, address the issues
- Consideration of Contextual factors that may affect our issues, goals, strategies or evaluation.

The circle indicates that FD can begin at any place, and that there must be coherence among all 5 components. If one component changes, then all the others are affected.

10. How useful was the McGill FD framework for thinking about the components of a FD plan?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

11. You filled in an FD action plan: top three issues in your context, goals for each issue, strategies to these goals; and ways to evaluate whether goals have been achieved. How useful was this activity for thinking about an FD action plan?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

Tuesday, March 27

Part 2

12. Action plans were presented to members of your small group. How useful was it to present to other FD and to get feedback from them?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

13. You listened to the action plan of the other members of your group. How useful was it to hear about the plans of others?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

14. Action plans were presented in a poster session. How useful was it to see the plans of other FD outside your small group?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

15. In the poster session, how useful was the feedback you got on your action plan?

1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

16. What was learned from creating an action plan? Comments please.

These are the comments made at the end of the seminar. What other comments could you add?

- It helped identify what I have to do
- It helped see how long each issue will take to address
- It helped think about the pedagogy – based on the peer feedback
- We have shared issues and there are a variety of solutions
- It was useful to review issues and adjust them to our context

17. What was learned from using the FD framework and experiencing the strategies? Comments please.

These are the comments made at the end of the seminar are below. What could you add to this?

- The poster session is unique for us in FD
- Interesting to use these strategies in ID
- I will also use these strategies in class

**Monday March 26 and Tuesday March 27
Evaluation of achievement of seminar goals**

Our goals for the seminar are listed below. To what extent do you think each goal was achieved? Please respond using the following scale:
1= not at all achieved, 2= achieved a little, 3= moderately achieved , 4 = mostly achieved, 5 = completely achieved

18. We considered the importance of context for FD

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

19. We considered the importance of FD levels of intervention and impact (micro, meso, macro)

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

20. We began an individual FD action plan

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

21. We further developed a network of FD colleagues

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

22. We became familiar with McGill's FD framework

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

23. We experienced some strategies that can be used in FD

1= not at all, 2= a little, 3= moderately , 4 = mostly, 5 = completely

24. What were the most effective aspects of this seminar?

25. What would you change about this seminar?

11. 事後アンケート項目（日本文）
ファカルティ・デベロッパー養成講座 評価・フィードバックアンケート
愛媛大学 2007/3/26-27

講座のどの部分が有用であったかを次のスケールを使って、()内に数字を記述してお答え下さい。

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用
※ここで「有用(useful)」とは、あなた個人にとって、あるいはあなたの大学にとってという意味です。

◆3月26日（月）第一部

私たちの置かれているコンテキストとFDの関係について検討することから講座を始めました。

1. 最初にマギル大学のコンテキストを紹介しました。マギル大学のコンテキストの説明は有用でしたか？

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

2. 講師が自分のコンテキストを紹介しました。講師の学習や教授、FDに関する考え方を聞くことは有用でしたか？

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

3. 参加者の皆さんのコンテキストを、事前課題で聞きました（「学部教員はFDをどのように見ているか」など佐藤がメールで送った課題です）。他の参加者の学習や教授、FDに関する考え方を聞くことは有用でしたか？

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

◆3月26日（月）第二部

私たちはFDの取組のレベルを、マイクロ（教員個人、授業）—メゾ（学部、学科）—マクロ（全学）に分けました。

4. マギル大学のFDワークプラン（色つきのエクセルファイル）を説明しました。これは有用でしたか？

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

5. これに対するコメントを聞きました。コメントを全員で共有することは有用でしたか？いただいたコメントを下記に記載しました。シンシア先生の追加コメントも記述しました（CWと記載されています）。

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

【参考資料：ワークプランに対する皆さんのコメント】（CW：Cynthia Weston教授のコメント）

- ・FDのシステムを持つことが重要。
- ・学習理論を学ぶことが重要。
- ・教授・学習と研究とを結びつける道を探る必要がある。

（CW：アメリカでは、これを“nexus between research and teaching”と呼びます。）

- ・個人レベルのFDはクリアだが、メゾ・マクロレベルは難しい。お金と政策が難しい。

（CW：FDの業務を動かすためには、メゾ・マクロレベルで管理職とのパートナーシップを作ることが必要です。）

・教員の動機を高めて、参加しない人を参加させるにはどうしたらいいのか？

(GW：私たちはあまりこれについては求めていません。センターがやっている一つの方法は、コース・デザインと教授法に関わるワークショップです。佐藤がこれについては若干情報を持っています。これは1週間に渡る集中研修(40時間)で、大学教員が「教員中心」から「学習中心」に考え方を考えるためにやってくるものです。皆さんが二日目に体験したように、小グループで進められ、異なる考えを持った他の参加者の意見を見聞きすることが求められます。一度参加した大学教員には、次回のワークショップの際にゲストして来てもらい、学習観の転換がいかに教える上でポジティブな影響を与えたかを参加者に話してもらいます(マイクロ・レベルでの影響ということになりますね)。同様に、過去の参加者は各学部や全学の委員会などでも、教授・学習観を語ってくれます。これがメゾ・レベル、マクロ・レベルに影響を与えていくわけです。

・FDをどうやって評価するのか？

(GW：証拠(evidence)が必要です。例えば、参加者の満足度(FD関係のイベントについての満足度についての質問を使ってフィードバックを得ること。まさに今皆さんにやってもらっていることです)。参加者の授業に関わる各種資料(授業概要やシラバスの中で学生に課す課題を通して、どの程度学習した内容を応用しているのかを見ます)。授業参観(ピア評価。望ましい教授行動かどうかをチェックリストを使用して見ていきます。)

6. 皆さんには、皆さんの大学のFDの取組を各レベル別に書き出してもらいました。レベル別に皆さんのFDの取組を考えてみることは有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

7. グループで各レベル別の取組事例を共有し、全体で最も効果的な事例のリストアップを行いました。事例を共有し、レベルを議論しながら、確定していったことは有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

【参考資料：FD取組の事例】

レベル分けをする際には、その目的がどこにあるのかということに重点を置いて分類しました。

○マイクロ・レベル(個人の授業に影響を与えることが目的のもの)

- ・授業のビデオ撮影
- ・新任教員研修
- ・15回の授業設計や似た関心を持った人たちを集めた学部間でのグループ、ネットワーク、コンソーシアムづくり
- ・FDスキルアップ講座
- ・教授法に関するハンドブック
- ・良い実践をしている教員の紹介ブックレット
- ・語学教育法の勉強会
- ・個々の教員が授業に対する学生の声を聞くように努力する

○メゾ・レベル(学部長や学科長に影響を与えることが目的のもの)

なし

○マクロ・レベル

- ・授業公開（授業改善と大学の姿勢・方針を学外に発信するPR効果を狙ったもの）
- ・全学レベルでの標準シラバスの作成
- ・シラバスチェック体制
- ・ベスト・ティーチャー賞
- ・教員業績評価システム
- ・習熟度別クラス編成
- ・学生による授業改善の参加（もしFDとしてこれが行われているのであれば）

8. 1日目の最後に、今日学んだ主要な3つのアイデアをワン・ミニット・ペーパーに書き出してもらいました。どのようにアイデアをまとめることは有用でしたか？

() 1 = 全く有用でない 2 = 少しだけ有用 3 = まあ有用 4 = かなり有用 5 = 非常に有用

【参考資料：1日目に学んだ主要なアイデア】

- ・マイクロ、メゾ・マクロのフレームワーク
- ・ファカルティ・デベロッパー同士のネットワーク
- ・他大学のFD取り組み事例の強みと弱みの共有（一方で「どこでもやっていることだ、新規性はない」というコメントあり）
- ・管理職と共同することの重要性
- ・学生の関与
- ・学習理論の重要性
- ・変化はゆっくり起こる

◆3月27日（火）第一部

2日目の目標は次のとおりでした。

1. FDアクションプランを作成する。
2. FD担当者同士の今後のネットワークをつくる。
3. マギル大学のFDのフレームワークといくつかの教授技法を体験する。

最初に、マギル大学でのFDフレームワークの紹介をしました。フレームワークとは「教えと学び」が真ん中になって、円形になっているものです。思い出しましたか？円の周りには5つの要素が書かれていました。

- ・対応すべき、学習してもらうべき**課題や内容**
- ・上記に関わって、達成してもらいたい**目標や成果**
- ・各目標を達成するために必要な**教育技法**の選択
- ・目標が達成された証拠を得るための**評価方法**（evaluation methods）の選択
- ・これらの課題、目標、技法、評価方法に影響を与える可能性のある**コンテキスト**

この円は、FDはこの5つのうちどこからでも始められる、しかしながらその5つの要素間では一貫性がなければな

らないということを示しています。もしどれか1つの要素が変化すれば、他の全ても影響を受けるということです。

9. マギル大学の円形のFDフレームワークは、FDプランを考える上で有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

10. 次に個人でFDアクションプランに書き込んでもらいました(あなたのコンテキストにおけるトップ3の課題、それぞれの課題の目標、それらの目標に対する技法、目標が達成されたかどうかを確認する評価方法)。この作業はFDアクションプランを考える上で、有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

◆3月27日(火) 第二部

11. 次にそのアクションプランを小グループの中で発表してもらい(5分)、メンバーからフィードバックをもらいました(5分)。これは有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

12. あなたはグループ内のほかのメンバーのアクションプランを聞いたわけですが、これは有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

13. アクションプランを壁に貼り、ポスターセッションを行いました。小グループ以外の人たちのプランを見ることは有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

14. ポスターセッション中にもらったフィードバックコメント(ポストイット)は、有用でしたか？

() 1=全く有用でない 2=少しだけ有用 3=まあ有用 4=かなり有用 5=非常に有用

15. アクションプランを作成することから学んだことは何でしたか？下記に具体的に書いて下さい。

()

【参考資料：講座の最後に皆さんに出していただいたコメント】

- ・私がやらなければならないことを明確にする手助けとなった。
 - ・それぞれの課題を解決するにはどのくらい時間がかかるのかを考えるきっかけとなった。
 - ・お互いのフィードバックをもとにした、教育学について考えるきっかけとなった。
 - ・たくさんの課題と様々な解決方法を共有できた
 - ・課題を整理して、それらを自分たちのコンテキストに合わせていくことが役立った
- ※どのようなコメントを付け足しますか？

16. FDフレームワークを使いながら、各種教育技法を経験することで、学んだことは何ですか？下記に具体的に書いて下さい。

()

【参考資料 講座の最後に皆さんに出していただいたコメント】

- ・ポスターセッションをFDとして使うのはユニークだ。
 - ・授業でもこの技法を使ってみたい。
- ※どのようなコメントを付け足しますか？

◆3月26日（月）～27日（火）全講座の目標の達成度評価

私たちのこの講座の目標は以下のことを理解することでした。各目標はどの程度達成できたでしょうか？次のスケールを使って回答して下さい。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

17. FDはコンテキストが重要であることを理解できた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

18. FDをレベル別（マイクロ・メゾ・マクロ）に分けて考えることの大切さを理解できた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

19. FDアクションプランを個人作業で作ることができた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

20. FD担当者同士のネットワークを作ることができた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

21. マギル大学のFDフレームワーク（円形）について理解できた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

22. FDで使えそうな各種教育技法を経験することができた。

() 1＝全く達成できず 2＝少しだけ達成 3＝まあ達成 4＝ほとんど達成 5＝完全に達成

23. この講座で、最も効果的だったと思われる点は何でしたか？下記に具体的に書いて下さい。

()

24. この講座をさらに良くするとしたら、どう変更したらよいでしょうか？下記に具体的に書いて下さい。

()

お疲れ様でした。長時間に渡って、アンケートに回答いただき、誠にありがとうございます。

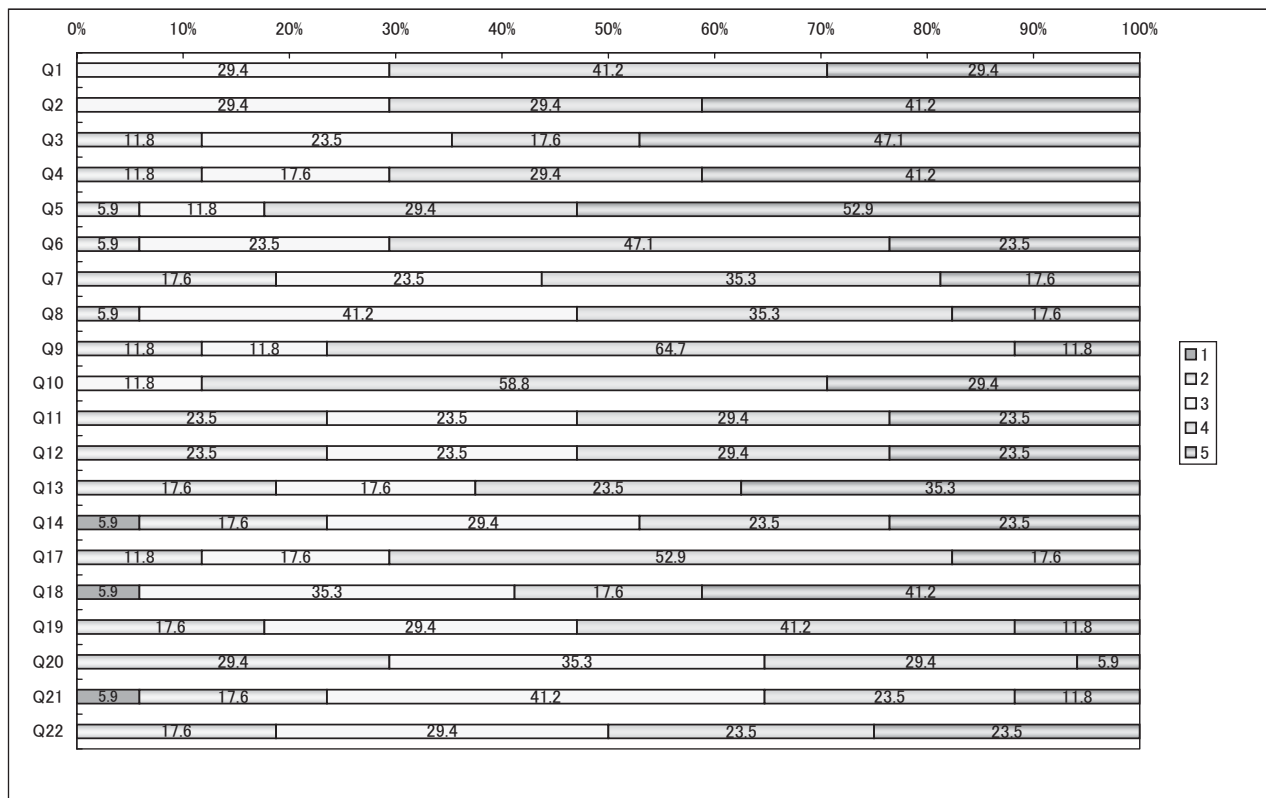
12. 事後アンケート集計結果(英 文)
Course evaluation: Faculty development For Faculty developer (F3)

Response rate 51.5% (17 respondents / 33 participants) as of April 27th, 2007

		1	2	3	4	5	nonresponse	total
Q1 Information about McGill university context	(n) (%)	0 0.0	0 0.0	5 29.4	7 41.2	5 29.4	0 0.0	17 100.0
Q2 Instructor's views about learning, teaching, and faculty development	(n) (%)	0 0.0	0 0.0	5 29.4	5 29.4	7 41.2	0 0.0	17 100.0
Q3 The responses of other participants about their views about teaching, learning and faculty	(n) (%)	0 0.0	2 11.8	4 23.5	3 17.6	8 47.1	0 0.0	17 100.0
Q4 McGill's FD workplan	(n) (%)	0 0.0	2 11.8	3 17.6	5 29.4	7 41.2	0 0.0	17 100.0
Q5 Sharing your comments about the workplan	(n) (%)	0 0.0	1 5.9	2 11.8	5 29.4	9 52.9	0 0.0	17 100.0
Q6 Thinking about your FD work in terms of levels of impact	(n) (%)	0 0.0	1 5.9	4 23.5	8 47.1	4 23.5	0 0.0	17 100.0
Q7 Sharing examples of interventions and discussion to clarify the levels of impact	(n) (%)	0 0.0	3 17.6	4 23.5	6 35.3	3 17.6	1 5.9	17 100.0
Q8 one minute paper about the 3 main ideas you took away from the seminar	(n) (%)	0 0.0	1 5.9	7 41.2	6 35.3	3 17.6	0 0.0	17 100.0
Q9 The McGill FD framework about the components of a FD plan	(n) (%)	0 0.0	2 11.8	2 11.8	11 64.7	2 11.8	0 0.0	17 100.0
Q10 Filling in an FD action plan	(n) (%)	0 0.0	0 0.0	2 11.8	10 58.8	5 29.4	0 0.0	17 100.0
Q11 Presentation of the action plan and the feedback from members of your small group	(n) (%)	0 0.0	4 23.5	4 23.5	5 29.4	4 23.5	0 0.0	17 100.0
Q12 The action plans of the other members of your small group	(n) (%)	0 0.0	4 23.5	4 23.5	5 29.4	4 23.5	0 0.0	17 100.0
Q13 The action plans of other FD outside your small group	(n) (%)	0 0.0	3 17.6	3 17.6	4 23.5	6 35.3	1 5.9	17 100.0
Q14 The feedback you got on your action plan	(n) (%)	1 5.9	3 17.6	5 29.4	4 23.5	4 23.5	0 0.0	17 100.0
Q17 The importance of context for FD	(n) (%)	0 0.0	2 11.8	3 17.6	9 52.9	3 17.6	0 0.0	17 100.0
Q18 The importance of FD levels of intervention and impact	(n) (%)	1 5.9	0 0.0	6 35.3	3 17.6	7 41.2	0 0.0	17 100.0
Q19 An individual FD action plan	(n) (%)	0 0.0	3 17.6	5 29.4	7 41.2	2 11.8	0 0.0	17 100.0
Q20 Developing a network of FD colleagues	(n) (%)	0 0.0	5 29.4	6 35.3	5 29.4	1 5.9	0 0.0	17 100.0
Q21 Becoming familiar with McGill's FD framework	(n) (%)	1 5.9	3 17.6	7 41.2	4 23.5	2 11.8	0 0.0	17 100.0
Q22 Some strategies that can be used in FD	(n) (%)	0 0.0	3 17.6	5 29.4	4 23.5	4 23.5	1 5.9	17 100.0

Q1 - Q14 1= not at all useful; 2= a little useful; 3= useful; 4= very useful; 5= extremely useful

Q17 - Q22 1= not at all achieved, 2= achieved a little, 3= moderately achieved, 4 = mostly achieved, 5 = completely achieved



Course evaluation: Faculty development For Faculty developer (F3)

NO	Q15 What was learned from creating an action plan?	Q16 What was learned from using the FD framework and experiencing the strategies?	Q23 What were the most effective aspects of this seminar?	Q24 What would you change about this seminar?
1	It helped recognize the importance of goals and evaluation in FD.	Method to influence each other is useful for participants to motivate to learn.	Prof. Cynthia's explanation about the theoretical background of the FD. It helped clarify the ambiguous matter. And I understand that it is necessary to plot effective strategies depending on the situation of each colleges, and FDer's network have a crucial role.	I would want to hear the explanation about the theory of 'learning-centered classes'. How about sharing the tips of the FD activity and digging further. The discussion about disincentives to implement FD would be useful.
2	It helped think the levels of issues.	The poster session is unique for us in FD.	FD levels (Macro, Meso, and Micro)	Experience and notion of FD differed among participants. It would be effective that keep the level of participants equally.
3	It helped identify and share issues.	The poster session and writing comments is interesting for me in FD workshop.	I feel that it is possible to introduce McGill's FD plan to Japanese university.	It would be effective that divide the training such as the beginner course and the master
4	It is important to begin and hear a broad range of views.	McGill's FD is not the established theory but practices.	Lecture and thinking together. It helped know the instructional method different from the lecture or observation.	It would be effective that as many of the members (teachers and graduates) as possible to join.
5	It was useful to experience group work.	I think not to experience the strategies.	Group work on the 2nd day.	Translation.
6	A way of planning.	It is important to motivate students.	I understand that FD is not only teacher's training or improvement in classes, but arise as a result of network of people who are interested in college education.	Video about McGill's FD activity would help have the more concrete image.
7	It helped clarify reasons, process and goals. I learned means to design the FD framework.	It helped reflect my own teaching skills.	The facilitator, the instructor and each participant in this seminar have implemented FD activities, and highly motivated.	The case of FD in McGill would be introduced in the latter part of the program. And it would be effective that actual examples were followed by the theory.
8	It is possible to create useful plan for people within shared context.	Unlike the lecture, participants are impossible to think irrelevant things during the workshop.	The FD framework.	The case of FD in Ehime would promote an understanding of context.
9	I realized how many things to develop the environment for education and research.	It helped because of group work in my class.	I get hopes to develop a rural college through FD.	Presentation of the successful experience of FD, and panel discussion.
10	It helped put the FD strategy in the concrete as to technique, context and evaluation.	The poster session is unique for us in FD.	It helped think about FD from an international standpoint. I had sympathy for the question 'what is the FD?' in contradiction to dominating idea of FD as the teacher's training.	In group work, a list of results of preliminary questionnaire would be effective to discuss.
11	It helped realize the biased image of FD. It is useful to network rather than giving good advices.		The case of FD in McGill University. Instructor's idea of learning. Networking.	It would be effective that select the contents of program depending on the position of FDer.
12	It is important to include the entire unit.	Through self-disclosure and sharing and clarify the problems, it helped take FD as my own	Interaction among participants.	Translation. Worksheets.
13	It helped think FD activity as problem finding and resolution.		FD levels. (Macro, Meso, Micro) Group work.	The mailing list would help reflect this seminar.
14	By comparison within the same framework, it helped assess our FD activities objectively.	It is useful to know FD of each departments and teachers.	It helped learn the method that share the spontaneous improvement of classes to develop the university-wide FD.	Most participants have considered FD activities extensively as teacher's training, curriculum design, and education reform. It is necessary to address the problem 'What is the FD?'
15	It helped supply the lack of my plan.	Some strategies are useful in class as well as in FD.	The case of FD in McGill University.	Discussion among members from university of the same type would help share common
16	It is useful to clarify the issues.	I learned the general framework. Poster session was useful, but I could not construct the cooperative relationship.	Flexible response to participant's needs. It is effective to establish a relationship.	It would be effective that divide the course by subject and level. It is important that standardize the program for FDer.
17	It helped identify what I have to do, and assess them objectively.	I knew some strategies for the first time in this workshop.	Network of FDer. Information of other university's FD.	

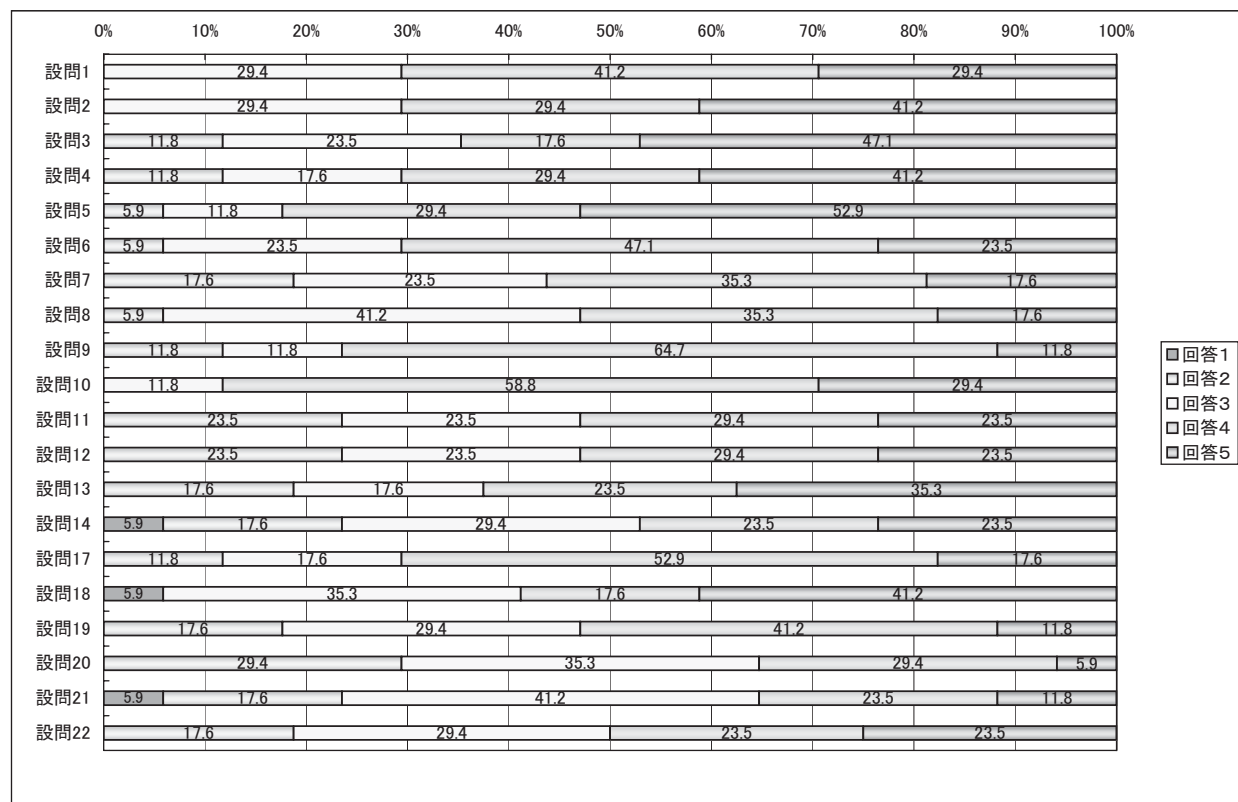
13. 事後アンケート集計結果(日本語)

アンケート回答率51.5%(講座参加者33名・アンケート回答者17名)平成19年4月27日現在

		回答1	回答2	回答3	回答4	回答5	無記入	合計
設問1. マギル大学のコンテキストの説明	(人) (%)	0 0.0	0 0.0	5 29.4	7 41.2	5 29.4	0 0.0	17 100.0
設問2. 講師の学習や教授、FDに関する考え方	(人) (%)	0 0.0	0 0.0	5 29.4	5 29.4	7 41.2	0 0.0	17 100.0
設問3. 他の参加者の考え方	(人) (%)	0 0.0	2 11.8	4 23.5	3 17.6	8 47.1	0 0.0	17 100.0
設問4. マギル大学のワークプラン	(人) (%)	0 0.0	2 11.8	3 17.6	5 29.4	7 41.2	0 0.0	17 100.0
設問5. ワークプランに対するコメントの共有	(人) (%)	0 0.0	1 5.9	2 11.8	5 29.4	9 52.9	0 0.0	17 100.0
設問6. レベル別にFD取組を考える	(人) (%)	0 0.0	1 5.9	4 23.5	8 47.1	4 23.5	0 0.0	17 100.0
設問7. 取組事例の共有・議論・確定	(人) (%)	0 0.0	3 17.6	4 23.5	6 35.3	3 17.6	1 5.9	17 100.0
設問8. ワン・ミニット・ペーパー(アイデアのまとめ)	(人) (%)	0 0.0	1 5.9	7 41.2	6 35.3	3 17.6	0 0.0	17 100.0
設問9. マギル大学の円形のFDフレームワーク	(人) (%)	0 0.0	2 11.8	2 11.8	11 64.7	2 11.8	0 0.0	17 100.0
設問10. FDアクションプランへの書き込み	(人) (%)	0 0.0	0 0.0	2 11.8	10 58.8	5 29.4	0 0.0	17 100.0
設問11. アクションプランの発表とフィードバック	(人) (%)	0 0.0	4 23.5	4 23.5	5 29.4	4 23.5	0 0.0	17 100.0
設問12. 他のメンバーのアクションプラン	(人) (%)	0 0.0	4 23.5	4 23.5	5 29.4	4 23.5	0 0.0	17 100.0
設問13. 他グループのアクションプラン	(人) (%)	0 0.0	3 17.6	3 17.6	4 23.5	6 35.3	1 5.9	17 100.0
設問14. フィードバックコメント	(人) (%)	1 5.9	3 17.6	5 29.4	4 23.5	4 23.5	0 0.0	17 100.0
設問17. FDにおけるコンテキストの重要性の理解	(人) (%)	0 0.0	2 11.8	3 17.6	9 52.9	3 17.6	0 0.0	17 100.0
設問18. FDをレベル別に考えることの大切さの理解	(人) (%)	1 5.9	0 0.0	6 35.3	3 17.6	7 41.2	0 0.0	17 100.0
設問19. FDアクションプランの作成	(人) (%)	0 0.0	3 17.6	5 29.4	7 41.2	2 11.8	0 0.0	17 100.0
設問20. FD担当者のネットワーク	(人) (%)	0 0.0	5 29.4	6 35.3	5 29.4	1 5.9	0 0.0	17 100.0
設問21. マギル大学のFDフレームワークへの理解	(人) (%)	1 5.9	3 17.6	7 41.2	4 23.5	2 11.8	0 0.0	17 100.0
設問22. 各種教育技法の経験	(人) (%)	0 0.0	3 17.6	5 29.4	4 23.5	4 23.5	1 5.9	17 100.0

※回答について(設問1～設問14)
(設問17～設問22)

1.全く有用でない 2.少しだけ有用 3.まあ有用 4.かなり有用 5.非常に有用
1.全く達成できず 2.少しだけ達成 3.まあ達成 4.ほとんど達成 5.完全に達成



ファカルティ・デベロッパ―養成講座(講座後)アンケート_自由記述欄

NO	設問15. アクションプランを作成することから学んだことは何でしたか？	設問16. FDフレームワークを使いながら、各種教育技法を経験することで、学んだことは何ですか？	設問23. この講座で、最も効果的だったと思われる点は何でしたか？	設問24. この講座をさらに良くするとしたら、どう変更したらよいか？
1	FDの施策について 目標や評価があいまいだったので、改めて目標とそれが達成されているかどうかの評価方法の確立が重要であることを再認識した。	授業と同じで、一方方向の情報提供・知識伝授だけではなく、参加者が相互に影響を及ぼしあう手法が参加者自身の学びの動機付けを強めていくことが分かった。	シンシア教授によるFDについての理論的な背景の理解。いくつもの点で曖昧だったものが整理された。また、各大学のコンテキストによってFDの状況や段階、目指すべき地点の異なり、それぞれが状況に応じて効果的な施策を考へることが必要であり、その際にはFD担当者のネットワークが重要であることと整理することができた。	私自身としては、シンシア先生が事前に準備していた「学習中心の授業の重要性」の理論の説明をもう少し詳しく聞き取れた。また、参加者が初対面であることや時間的な制約からグループディスカッションやポスターセッションなどの討議が十分に深まらないこともあり、参加大学の中のグッドプラクティスをモデルにして授業改善のtipsではなく、FD活動のtipsやhintsを共有したり掘り下げるのほどでしようか。なぜ自分たちにはできないのか、どうすればできるようになるのかの論議を深めていくような手法もいいのではないだろうか。
2	マイクロ、メジ、マクロのどの領域に課題があるかを考える習慣がついた。	ポスターセッションをFDとして使うのはユニークだ。	マイクロ、メジ、マクロの視点でFDに取り組みむという考えかた	参加者のFD経験やFDに対する意識に差があるので、同じレベルの人たちと研修が出来ればさらに良いと思います。
3	今あるFDの課題を整理し明確にし、しかもそれらを共有できたこと。	FDのWSでポスターセッション形式を採用入れ、しかも参加者のコメントを書いていくのは非常に面白かった。	カナダの大学のFDプランを日本でも採り入れられそうだとおもったこと。	参加者のFD担当歴がまちまちだったので、もう少し参加者の条件を絞って、例えば、入門編、上級編、上級編くらいに分けた方がもっと効果があったかも知れません。
4	まず、始めることが大切。多くの人々の意見を聞く。	マジルの実践は定説ではなく、日々実践。もちろん、有益な実例がある。	座学、皆と一緒に考へる。教育学手法を知り実践を体験できた。講義・見学・視察等の研修とは異なる研修の手法を知った。	なるべく多くの教職員や院生に参加してもらおう。例：立命館大学の「大学行政研究・センター」職員が研究発表。予算がつく。例：広島経済大学の興動館活動のよりに学生からの積極的なコンベンシシステムを徹底させる。もちろんアドバイザリー(教職員、院生)。このような実践の場からのみ成果を得ることができると感じていた。教育理論に基づく研修は初めてで大変有意義であった。ただ、解決策の具体的なヒントを得ただけである。今後ともご指導賜りたい。最後にありがとうございました。
5	グループワークの実験を体験したこと。非常に有益でした。	まことに申し訳ありませんが、各種教育技法を経験したという認識がありません。	2日目のグループワーク	特にありません。ほんどによく企画されたいいセミナーだったと思います。有難うございました。強いて言えば、翻訳でしようか。講師が外国人の方でない方がやりやすいのではないでしようか。日本人の「FDカリスマ」がいればいいのですが
6	プランの立てて方の方法の一つとして、全体の手順を学んだ。(具体的な方向へ利用できるかはコンテクトストによるが)	学生(=教育を受ける者)に関心を持たせることの大切さを理解した。	FDは単なる教員のトレーニングや授業改善ではなくて、大学での教育に関心を持つ人のネットワークから生まれるものであることが分かった。	McGill大学のFD活動の様子をビデオで見せるなどすれば、もっと具体的なイメージを持つことができた、と思う。

7	FDを行うための具体的な理由、プロセス、ゴールなど明確にする手段・方法を学ぶことが出来た。FDの目的・目的の枠組みを作成する設計図の書き方を学んだ。	理論だけではなく、実際の技法を学ぶことができ、理論がより明確になっただけではなく、自分の普段の授業を振り返る良い機会にもなった。FDについて考えたり、実施したりすることによって、人・組織のためだけに大変役に立つのではないか、と思った。	実際にFDを行ってきた先生がファシリテーターや講師を務められたこと。理論だけの勉強会では机上の空論を学ぶことも多い。また、参加者がそれぞれ、FDの経験を持っていて、苦勞談、成功談などシェアできたこと。参加者の動機が強く、講座全体に熱気があった。また、皆さん、素直に講師の先生の言うとおりに、ネットワーキングに励むなど、大変雰囲気良かった。パーティーでもしらせることなく、どなたとでもかかたり突っ込んだ内容について話せたこと。	最初の導入部分のマギルの例など大変役に立ったのですが、もう少し、後で話していただくと分かりますか？分かったかもしれない、と思いましたが、実際の例を取り組んでみてから理論に戻る、という方法もより有効だったかも知れません。ただし、そうすると、混乱したかも知れないので、1日目、2日目、というように、分けたプログラムでそれはそれで良かったのかなあ、とも思います。何とも難しいですね。
8	コンテキストを本当に共有している人たちがやればかなり有用なプランを作れるだろう	講義であれば他のことを考えることが(ぼんやりすることも含めて)可能だが、WSでは他のことを考える余裕を与えないということが体感できた	アクションプランの作成枠組み、ここで作成したプランそのものは形ばかりのものですが、この枠組みは、自分の大学での取り組みを考える際の枠組みとして利用できるかもしれないと思います。	海外の事例よりも、愛媛大学の事例でお話していただいた方が、コンテキストの理解がよりしやすいかと思えます。
9	教育研究環境の人的・物的・制度的な整備に関して、やるべきことの多さを実感しました。	授業の中では、グループワーク的に演習をする機会が多いので、参考になりました。	地方の短大がFDIによって発展する道筋が見えた気がしたこと。	いくつかのFD成功事例を発表してもらって、フロアとともにパネルディスカッション
10	FD戦略を技法、コンテキスト、評価の領域に具体化させるという手法を学ぶことができました。	ホスターセッション手法を用いたことはありますが、これをFDで使うという発想に新鮮さを感じました。	カナダの実情を聞いて、国際的視点からFDを考えることができたのが、自分にとって最も効果的な学習に感じられました。また全国から熱心な教員が集まってきた熱気も次に効果的といえます。FDが教員を対象とする閉ざされた研修という固定観念・認識が支配的なかで、「FDとは何か？」の指摘は誠に溜飲が下がる思いでした。職員の参加は少数でしたが参加してよかったです。愛媛大学の先進的な試みに、改めて深く敬意を表する次第です。	初回の試みでやむをえなかつたでしようし、集計の手間が大変かと思いますが、事前アンケートの回答結果を当日一瞥として見ながらグループワークができると、大学のポジションなりコンテキスト特性なりを見据えつつ、ディスカッションでできたように感じられます。

NO	<p>設問15. アクションプランを作成することから学んだことは何でしたか？</p>	<p>設問16. FDフレームワークを使いながら、各種教育技法を経験することで、学んだことは何ですか？</p>	<p>設問23. この講座で、最も効果的だったと思われる点は何でしたか？</p>	<p>設問24. この講座をさらに良くするとしたら、どう変更したらよいか？</p>
11	<p>FDは個人や組織の経験にその計画や内容が左右される部分も多く、特に何かに取りかかる前の、イメージや既存概念にとらわれがちである。そういった認識を具体的なプランの立案によって明確にしていくなし、当日に限らず言えば、グループのなかで必ずしも良いアドバイスをしてくれる人がいるとは限らないようです。これは個人それぞれ能力の問題ですが、強調されていたように、ネットワークづくりという意味では当日の取り組みについても有用性は高かったと思います。</p>	<p>こういった研修の進め方が一番参考になった。お互い自己開示して、問題を共有して、講師が交通整理していくことで、かなり自分に関わりのあることという受けとめをすることができた</p>	<p>マギル大の事例を知ること、ネットワークづくり 概念を知ること、シンシア先生の学習</p>	<p>これまでのFD講座と比べても、レベルの高い、そしてチャレンジに溢れた講座であったと思います。シンシア先生と佐藤先生を中心とした今回の講座、そして愛媛大のみならずの連携協力は大変素晴らしいものだったと感じ入りました。概論的な内容を踏まえての演習、2日間の日程(午後・午前実質1日)と30人規模の受講者数、海外からの方を招き、通訳を入れるという制約、これらから考えて、コンテンツの盛り込み方という意味では、今回の講座はかなり完成されたものだと評価されるのではないのでしょうか。よって、私事で恐縮ですが、「さらに良くする」というよりは、むしろ「どこに焦点を当てるか」と個人的には考えます。つまり、FD担当者がこの講座を利用して自己開発すべきところがどこに焦点づけられるかによって、「さらに良くする」そのための視点は変わってくると思います。それは今回示された、ミクロ(教員個人、授業)→メゾ(学部、学科)→マクロ(全学)という視点です。メゾレベルでいえば、特に学部改善に経験のある教授クラスを招き、学生の担当を招いて、具体的な大学スケジュールのなかでFD計画のプランニングを演習する。メゾレベルでいえば、特に学部改善に経験のある教授クラスを招き、学生の具体的な履修や資格と関わっての有益な授業とそのカリキュラムづくりに貢献できるようなFD研修の企画・立案をする。ミクロでいえば、例えば授業評価の方法、分析、レポートの具体的な方法、統計ソフトの使い方も含めて、など、と思われま</p>
12	<p>大学にはそれぞれ部署があり、それぞれに役割や権限があり、それを網羅した組織づくりを行ってもわからないFD自体が有効でないということが明らかとなりました</p>	<p>参加者同士の交流</p>	<p>「マクロ、メゾ、ミクロ」の視点。グループワークの有効性。</p>	<p>海外から講師を招聘するのであれば、通訳を円滑にしないと時間のロス、思考のロスが生じてしまいます。内容は素晴らしいのに、その点だけが残念だと思いました。参加者も不十分な英語での質問やコメントをせずに、参加者のことも考慮して、流暢な日本語でもっと深い話を伺いたかったです。目的は、シンシア先生と話し合いをすることではなく、参加者各々が研修することではないでしょうか。長時間のわりには密度が薄かったように感じました。それから、物理的な件ですが、交通の便が悪く、早朝か昼か夜の便しもなく、開始時間、終了時間も中途半端でした。全国の先生方に合わせることは難しいとは思いますが、検討事項に加えてもらえらると来年はより快適になると思います。後泊するなどすればいいのですが、力ができたのは良かったのですが、記入用紙などに一貫性がなく、終了時に情報が集約できなかったのもどかさがありました。資料の作り方などに工夫していただいで、時系列などの一貫した流れでまとめられると良いと思います。これは、研修内容が充実していたからこそ言えることです。非常に、刺激になりました。今後ともよろしく願っています。</p>
13	<p>これまで、FD活動を「問題発見→問題解決」方式で考えたことがなかった。これは大きな発見であった。今後の活動を考える際に利用したい。</p>			<p>これ以上よくする方法など、思いつきません。すばらしい講座でした。ただ、今思っているのは、参加者とのメッセージリスト(専用の)があれば、「ふりかえり」が活発になったのではないかと思います。</p>

14	同じフレームワークの中で他大学の取組みと比較することによって、自大学の取組みをより一層客観的に評価できた。示されたフレームワークがどの程度使われているかではなく、同じフレームワークで互いの取組みを論じ合うことが有用だったと思う。	各学部単位の取組みや、教員ひとりひとりの授業における実践事例を引き出しやすい手法だと思った。FDセンターが何か指導的な役割を果そうとすると学内の反発を受け、この手法は、FDセンターの役割やあり方を検討するうえでも重要な手掛かりを与えてくれていると思う。	自発的な授業改善の取組みを組織的に共有し、大学全体のFD活動につなげていく手法を学ぶことが出来た。その際に、共通のフレームワークを提示することの重要性も理解できた。	ほとんどの受講生は、FD活動を、授業改善の実践だけでなく、カリキュラムの編成や魅力ある大学作りの課題など、広く捉えていたように思う。この点について、シンジャ先生の示されたフレームワークとの溝を埋められないまま研修が進んだように思える。この溝を埋めようとするなら、「FD活動とは何か」という、それ自身が研修のテーマになりそうな大きな課題に取り組み必要があるのではないかと、本学においてFD活動を推進するにあたっては、この点の整理を踏まえて取り組んでいきたい。この点についての貴大学の取組みを学ぶ機会があれば、ぜひ参加したい。
15	私の案に欠けていたものが見えてきたことと、ポストイットにより具体的な方法の例を得たこと	実際の授業でも、またFDの案としても職員に提示できる技法を具体的に経験できたこと	マギル大学のFD実践と、その推進者自身の講話を軸に講座全体が進められたこと	協議について、同一環境の大学間でも行っていたかった。共通の課題等を共有できたのでは、と考える
16	課題を区分して整理する方法は早速使っています。	FDフレームワークが一般論的理解にとどまり、あまり学べませんでした。ポスターセッションの方法は参考になりましたが、相互協力関係づくりにつなぐことができず残念です。	参加者の要望に素早く柔軟に対応していただけただけことは、信頼関係づくりに最も効果的だったと思います。	参加者の多様性くファカルティ・ディベロッパーの職務内容に関する理解が様々なあるなどであったことは、グループ作業やポスターセッションの効果を低下させる要因になったのではないかと恐われます。また、実質1日の時間には多すぎる目標設定であり、テーマ別レベル別の講座開設の必要性を感じられます。FDの義務化を考えると、国内の先進的な機関が協力して、FDスタッフの専門性を支えるプログラムの標準化、彼らの様々なレベルや関心に合わせたプログラムの数を多く提供していくことが極めて重要な課題です。一般教員向けFD研修の場合は個々の大学がそれぞれ構成員のニーズにあわせて開発しなければならない部分があります。FD専門家の養成についてはネットワーク化が不可欠であると思います。高等教育学会や大学教育学会等に期待が持たれていない以上、貴大学や徳島大学、中四国ネットワークがコアになって必要と思われるいろいろなプログラムを協力して提供するよう努めていただき、将来的には学協会や他の関心の高いセクターを巻き込み、FDスタッフの職能機関あるいは日本FD協会のものを構築するよう努めていただけたら、等と勝手なことを考えます。街作り学校が盛んな地域にありワークショップへの関心が高い本学も微力ながら、協力をさせていただきたいと思っております。
17	やろうとすることを明確化でき、その良否を第3者の的に評価し直せる	初めて知る方法も多く、今後取り入れていきたい	FD担当者のネットワークができたこと、他大学のFDの状況が具体的に把握できたこと	

FD 担当者必携マニュアル 第 2 巻

『ファカルティ・ディベロッパー入門講座』

発行日 2008 年 3 月 26 日

発行 愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室

〒790-8577 松山市文京町 3 番

TEL 089-927-8904

E-mail info@iec.ehime-u.ac.jp

本書の無断転写・転写はご遠慮下さい。