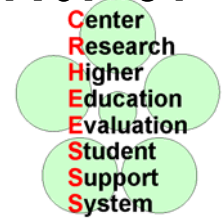


週刊センターニュース

No.187



第187号(2007年12月17日) 毎週月曜日発行
発行: 金沢大学 大学教育開発・支援センター
URL: http://www.kanazawa-u.ac.jp/faculty/daikyou_rche/index.htm

○●○ 共同学習会のご案内 ○●○

第169回共同学習会

日時: 平成19年12月21日(金) 10:30-12:00

会場: 金沢大学角間キャンパス総合教育棟2階大会議室

テーマ: 国境を越えた高等教育の質保証について

発表者: 前田 早苗 (千葉大学普遍教育センター・教授)

趣旨: 高等教育は、さまざまな形で国境を越えて提供されるようになり、提供を受ける側からは、我が国で提供される教育が本国と同等の質なのか、という点に関心が高まっている。共同学習会では高等教育の提供が盛んな国の質保証のあり方に焦点をあて、日本の高等教育制度との比較考察を行う。

第170回共同学習会

日時: 平成19年12月25日(火) 10:30-12:00

会場: 金沢大学角間キャンパス総合教育棟2階大会議室

テーマ: 学生募集と出張講義・高大連携を考える

発表者: 青野 透 (大学教育開発・支援センター)

趣旨: 学生募集委員会において、学生募集活動において出張講義や高大連携をどう位置づけるかが議論されている。委員以外の方にも参加していただき、フリーに議論したい。

第171回共同学習会

日時: 平成19年12月26日(水) 13:30-15:00

会場: 金沢大学角間キャンパス総合教育棟2階大会議室

テーマ: 会計大学院の認証評価について

発表者: 渡辺 達雄 (大学教育開発・支援センター)

趣旨: 会計専門職業人を養成する会計大学院の教育の質保証に向けた、第三者評価機構設置の動きと評価基準案の策定のプロセスについて、主に会計大学院協会の活動にふれながら近年の動向をみていきたい。

※第169回及び第171回共同学習会は、研究課題名「社会科学分野の高度専門人材育成大学院に係る認証評価の充実策に関する実証的研究」(科学研究費補助金基盤研究(C) 課題番号 18611005、研究代表: 早田幸政)の一環として行うものである。

○●○ 国際基督教大学訪問報告 ○●○

*以下は、国際基督教大学のカリキュラム調査に同行していただいた学生部教務課教務第一係の久保係長にお願いして、同大学のカリキュラムの特徴等について報告していただくものです。

本学が進めている学域再編に伴うカリキュラム等の改革の参考のため、平成19年12月3日に鹿野副学長、向全学カリキュラムWG座長、西山先生(大学教育開発・支援センター)の4人で、2008年度から教学改革を実施する国際基督教大学(ICU)を訪問し、森本副学長、日比谷教学改革本部長にお話を聞きました。

ICUは新宿から電車等で30分程の三鷹市にあり、建物の周りは武蔵野の林を生かした大きな樹木が茂り、手入れが行き届いた広い芝生がありアメリカの映画に出てくるような素敵なキャンパスで、文系の5つの学科に理学科がある学生数約3000人の大学です。

2008年度からのICUの教学改革は、

- ① 現在ある6学科を廃止、1年生はすべて教養学部に入學し、2年次の終わりまでに31の専攻か

ら自分の専攻を選ぶ(学生は幅広く学びながら、真に大学で学びたい分野を見極めたうえで、専攻を決めることができる。)

② 文系・理系の枠を超え、二つの専攻を選ぶことができる。(専攻は1分野でもよいし、2分野でもよい。専攻+専攻、専攻+副専攻)

③ 学生一人ひとりの学修計画をサポートするアカデミックプランニング・センターを新設する。の3つの柱からなっており、本学の学域再編の改革と非常に類似しており、専攻配属時の学生の集中問題や二つの専攻等について意見交換を行い、本学と同じ問題点を抱えていることがわかりました。

しかし、ICUは本学のような総合大学ではなく文系中心の大学であり、規模的には約1/3と小さく、上記の改革を実行し易いという印象をうけました。

また、教員組織に関しても本学では系に所属し各学類の授業を担当するように、ICUでも1つの部門に所属し各専攻の授業を担当する形になっていて、各学類および各専攻で教員人事の選考をおこなうのではなく、今までより広い範囲の組織で柔軟性のある教員人事を行おうとしていることも非常に類似していました。

今後について、学域再編の実施に向けICUとの情報交換を密に行っていく必要があると思いました。

(文責 学生部教務課教務第一係 久保真一)

○●○ 大学教員のライフコース-平成19年度 IDE 東北支部大学セミナー参加報告 ○●○

センターニュースでFDについてはこれまで、教育業績評価(教員評価)、ティーチング・ポートフォリオ、(大学院における)プレFDなど様々な項目と関わって、国内外の先進的な取組みの紹介や提言を行っているが、何度か取り上げられている東北大学高等教育開発推進センターは、研究中心大学としてのカリキュラム調査、教員改善のためのFD企画実施、全学教育の設計調整(例えば特色GP採択の初年次少人数教育(基礎ゼミ)、修学指導の充実など近年非常に活発に活動している。そして活動内容の一つである組織的研修の実施にとどまらず、高等教育開発部を中心に、大学教員のキャリア・ライフコースに着目し、研究・議論を重ねており、注目しているところである。共催側として名を連ねた本セミナー(11月26日、仙台ガーデンパレス)で提起された重要と思われる論点を挙げると、

- ① 大学教員・研究者としての professional identity は、ハードアカデミズムを志向する教員の場合、専任教員の雑務が増大し、自分の納得できる研究も達成できず、一方ソフトアカデミズムを志向するにしても、やはり本来の業務(教育研究)以外の仕事が増加し、従来のイメージの大学教育に堪えられない学生に対しどう対応してよいか分からなくなり、仕事そのものに対する手ごたえを十分に感じる事ができず、いずれも拡散・挫折してしまう状況にある。
- ② それに対応するために、研究・教育・管理運営のいずれが自分の内的アイデンティティの核としてなじみ、納得できるか、を考えてみるべき。
- ③ (セミナーでは女性大学教員のアイデンティティ危機に引き付けて提案がなされたが、男性にも通じると思われた事として)人間として学生を育て、世話することにも楽しみと価値があることを知っていくこと=ケア能力を生活場面で身につけ、教育場面で応用する。
- ④ そのためにも、教員評価において、ケアの部分となる学生の教育指導部分をしっかり評価できる枠組みを作っていくこと。
- ⑤ 若手研究者のキャリアパスの多様化促進を図り、テニユアポスト以外のキャリア形成を支援する制度構築を行い、若手に見通しを持たせることができるようにすること(東北大学先進融合領域フロンティアプログラムの取組例)。
- ⑥ ライフコースの視点に立った研究支援の仕組みづくり(教員の状況に応じ、期間に幅を持たせたフレキシブルな学外研究・研究専念制度など一立命館大学の取組例)を行うこと。

教員個人と組織間の葛藤をどう調整するのか、大学にその方向性が問われている。

「FD開発・実践開発シリーズ」について

当センターでは、平成20年度からのFD義務化に備え、FD開発・実践開発シリーズとして共同学習会を開催しております。FDって何? 何のために? という素朴な議論にも具体的に答えるシリーズです。是非ご参加ください。また、ご希望のテーマがありましたら、遠慮なく、お申し出ください。可能な限り、ご希望に即した企画を試みます。