

## 講演会及び研究集会の記録

平成21年度FD講演会

## 大学における学生・教員間のパートナーシップ構築をめざして Challenge for creating student/teacher partnership

鬼 島 宏<sup>1</sup>、Victor L. Carpenter<sup>2</sup>、大 高 明 史<sup>3</sup>  
土持ゲーリー法一<sup>4</sup>、須 藤 新 一<sup>5</sup>

## 【要旨】

近年、高等教育である大学においては「学生中心の教育」や「自学自習テュートリアル」の実質的な導入が議論され、その実現を目指した Faculty Development (FD) 活動が展開されはじめている。学生中心の教育 (learner-centered classroom) の最大の目的は、効果的な生涯教育 (Effective Life-Long Learning) を定着させることにある。これを実現させるためには、学ぶこと (learning) と教えること (teaching) とは表裏一体であることを認識し、学生と教員との間で良好なパートナーシップを構築することが重要である。つまり、教員の生き様を親身に伝えることで、学生の中で自学自習による生涯教育が芽生えてくるに違いない。これまでに我々が参加した米国および英国における高等教育開発のネットワーク (The Professional and Organizational Development Network in Higher Education, POD Network Conference 2008, USA; and Staff and Educational Development Association, SEDA Conference 2009, UK) での成果を踏まえながら、我国に適した学生・教員間のパートナーシップ構築を考察するとともに、この成果に基づいた弘前大学が導入を目指すティーチング・ポートフォリオへの応用を提言する。

## 【はじめに】

高等教育機関である大学では、教育研究水準の向上を図り、人材育成と社会貢献が求められている<sup>1)</sup>。平成17年に発表された中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」では、高等教育の質の保証の仕組みとして、(a) 事前・事後の評価の適切な役割分担と協調を確保すること、(b) 個々の高等教育機関が質の維持・向上を図るためには、自己点検・評価がまずもって大切である、の2点が述べられている。また、同答申「新時代の大学院教育 ―国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて―」でも、(1) 大学院の課程におけるFDの実施、(2) 成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施 (これら2点は、大学院設置基準の改正に伴う) に加えて、(3) 教員の教育活動評価の実施があげられている。このように謳われている高等教育の質の保証の最大の目的は、将来にわたる人材育成としての「効果的な生涯教育」を根付かせることにある。

本稿では、これまでに我々が参加した米国および英国における高等教育開発のネットワーク (The Professional and Organizational Development Network in Higher Education, POD Network Confer-

<sup>1</sup>弘前大学大学院医学研究科<sup>2</sup>人文学部<sup>3</sup>教育学部<sup>4</sup>21世紀教育センター高等教育研究開発室<sup>5</sup>副学長(教育・学生担当理事)

表 1. Conference Aims of POD Network Conference 2008

The Professional and Organizational Development (POD) Network & The National Council for Staff, Program and Organizational Development (NCSPOD) 2008, USA
1. Faculty Development, Professional Development
2. Teaching Portfolio, Academic Portfolio
3. Course Development and Modification, Learner-Centered Classroom Practical Suggestions for Modeling Interactive Instruction

ence 2008, USA; and The Staff and Educational Development Association, SEDA Conference 2009, UK) での成果を踏まえながら<sup>2, 3)</sup>、「効果的な生涯教育」を根付かせる第一歩として、学生・教員間のパートナーシップ構築を考察するとともに、弘前大学版導入を目指すティーチング・ポートフォリオへの応用を提言する<sup>4)</sup>。

### 【米国および英国における高等教育開発のネットワーク】

#### (1) POD Network Conference

本稿で POD Network Conference と記載する全米ファカルティ・ディベロップメント担当者の高等教育による教授・学習支援に関する専門職的・組織的開発ネットワーク・カンファレンスは、主に 4 年制大学 (university) のスタッフにより構成される The Professional and Organizational Development Network in Higher Education, POD Network と、2 年制大学 (college) のスタッフを対象とした The National Council for Staff, Program and Organizational Development, NCSPOD との合同の年次大会 (POD Network/NCSPOD Conference) のことである。我々が参加した POD Network Conference 2008 の目的は、(1) 教授・学習支援に関する開発法のあり方、(2) Teaching Portfolio や Academic Portfolio などの教育に関するポートフォリオの導入とその効果的な使い方<sup>5)</sup>、(3) 授業改善への具体的な取組みや学生中心の授業展開<sup>6)</sup>、の 3 点であると理解された (表 1)。大学教育のあり方は、学問分野と同様で多種多様であり、一定の基準では計りえない要素が相当に含まれている。カンファレンスでは、講師は自校での実践を紹介しつつ、参加者と情報交換を行うことで、相互に教育レベルを高めようとする努力が感じられた。

#### (2) SEDA Conference

英国における高等教育開発のネットワーク Staff and Educational Development Association, SEDA の 2009 年次大会は、2009 年 11 月 17 日～18 日に Birmingham, UK で、Changing Educational Development: New Ideas, New Approaches, New Contexts を主題として開催された。

SEDA Conference は、3 つの Keynote address (1 時間枠) を基調として、その間に 45 分ないし 90 分間枠のセッション (workshops, discussion papers) が多数、多岐にわたり設定されており、これに対して参加者が選択する形式を取っている (表 2)。SEDA の各セッションは、上述の POD Network Conference (詳細は、文献 7 にて記載) と同様に<sup>7)</sup>、比較的小さな部屋に分かれて行われ、講師は自校での実践を紹介しつつ、参加者と討議しながら進められ、相互の情報交換を行う (図 1)。昼食前の時間帯を利用し Networking and SEDA dissemination が設けられており、参加者・スタッフ間の交流も大切な目的と位置づけられている。数百人が参加する POD Network Conference とは異なり、SEDA Conference では参加者が 120 人程であるため、セッションを重ねるごとに at home な雰囲気になるのが実感できた。

### 【Impressive Keynote Addresses/Sessions of SEDA Conference】

Keynote address (1 時間枠) および Workshops, Discussion Papers (45 分ないし 90 分間枠のセッ

表 2. 14th Annual Staff and Educational Development Association (SEDA) Conference 2009

## Keynote Address 1

*Learning for Life: from pedagogy to partnership*

## Parallel Session 1 = Five Workshops

1. Career Profiles of Educational Developers: looking back while looking forward
2. From Peer Observation to Peer Learning—a case study
3. Integrating Staff Development to Support Pedagogic Practice in eLearning: using an interdisciplinary team approach
4. Using an Old Technology in a New Way or Using a New Technology in an Old Way? Exploring the use of audio feedback post-teaching observation
5. SEDA's New Fellowship Pathway; professional development for academic developers using our Professional Development Framework

## Parallel Session 2 = Five Workshops

6. Déjà Interview: designing innovative activities to help find the right colleague
7. Extending Learning: constructing community through space design
8. Assessment Feedback for Feeding Forward: sharing good practice across disciplines
9. Academic Development 'at the edge of chaos'—what does it look, feel and sound like?
10. A Principled Ideal or a Flawed Reality? Unpacking our conceptions of UKPSF standard descriptor three; and No One Knows About My Award: how can I share this?

## Parallel Session 3 = Five Discussion Papers

11. Engaging Senior Managers as Project Sponsors for Educational Development Projects
12. People, Pedagogy and Place: the student (and staff) experience of a Learning Hub
13. Coaching-led Approaches to PDP and Employability Development
14. On-line Collaborative Support Offered to Associate Lecturers Involved in a Programme of Action Research / Action Learning and the Ethical Implications
15. A Journey to an Innovative User-centred Learning Technologies Provision—from VLE to Cloud Computing

## Parallel Session 4 = Five Discussion Papers

16. Technology and Its Role in Supporting Student Communities of Practice
17. Pedagogy and Practice: embedding ways of learning and teaching into physical learning spaces—what's actually happening!
18. Online Support for CPD in Learning and Teaching: reaching a wider audience
19. Habitus, Power, Epistemology and the UK Professional Standards—can critical pedagogy help us understand the challenges of current educational development practice?
20. Cultivating the seeds of innovation. How best to engage and support staff in innovating in a scholarly, sustainable, and transferable way.

## Keynote Address 2

*Infinity and Beyond: the adventure of learning*

## Parallel Session 5 = Five Discussion Papers

21. Engaging, Nurturing and Developing Supervisor Communities
22. Greening Our Lecturers: support from my sustainability network
23. The Influence of Interactions With Students for the Development of New Academics as Teachers in Higher Education
24. Environmental Change: evaluating the impact of alternative teaching and learning spaces for staff and students
25. Learning From Experience: using an e-portfolio to support learning in a professional course for new HE lecturers

## Parallel Session 6 = Five Workshops

26. Threshold Concepts and Disciplinary Thinking: a useful tool for every context?
27. Supporting Undergraduate Academic and Social Integration in Higher Education: developing a pedagogic learning community project
28. Enhancing the Experience of Merger in Academic Workgroups: a sociocultural approach
29. Building a Continuing Relationship With PGCLTHE Alumni
30. Approaches to Supporting Curriculum Development

## Keynote Address 3

*The Importance of the Learner Voice in 21st Century Higher Education*



図 1. Scenes of SEDA Conference 2009

表 3. Need to understand the students (Patricia Broadfoot, Vice-Chancellor, University of Gloucestershire)

---

Students today come with different skills and expectation; and will face a rapid work and changing environments
Students think,
•Technology alone can save us
•Only 18% of teachers know students' names
Students changing
•Life for young people is already very different
•Hyper-communication, Hyper-information (e-learning, web)
Technology has positive/negative things
Benefits of chook-board

---

ション)では、通常の学会とは異なり、講師によるプレゼンテーションに加え、事前作成された詳細な抄録集や当日の配布資料を参考にしつつ、参加者との討議も行うといった、多面的な形式で進行された。

(A) Learning for Life: from pedagogy to partnership (Patricia Broadfoot, Vice-Chancellor, University of Gloucestershire). 近年、日本でも唱えられている通り、学生気質には大きな変化がある。つまり、学生の学力にはばらつきがあり、大学に対する期待も種々であるとともに、急激な環境に対応しなければならない、などである(表3)。高等教育の目的は、学生に生涯学習(Life-Long Learning)をする習慣を根付かせることにあるが、このために教員は、学生の現状を把握し、さらには良好な「学生・教員間のパートナーシップ」を構築することが重要である(表4)。これを実現するためには、教育(teaching)と学習(learning)とは表裏一体である(表5)。

(B) From Peer Observation to Peer Learning—a case study (Will Bowen-Jones and Lerverne Barber, University of Worcester). 学生からの授業評価に加えて、教員同士がお互いの授業を評価すること(peer review)で授業改善・教育向上に役立てられている。しかしながら、英国でも教員相互の評価は、時間の無駄であったり、必ずしも授業改善・教育向上に直結しなかったりとの意見もある(表6)。しかしながら、「教員相互の授業評価の目的は、授業改善の具体的事例を集積し、それを教員同士で分かち合うこと」自体を、各教員が認識することが重要である。これを実現するために、Learning Advisory Groupを結成することが提案された(図2)。

**表 4. Learning for life must be the goal—Partnership must be the approach—  
(Patricia Broadfoot, Vice-Chancellor, University of Gloucestershire)**

---

Learning is not listening; and is most likely through partnership  
 Creating the 21st century intelligence

- Emotional
- Social
- Strategic
- Flexible

Research on Learning

1. Autonomy
2. Self-efficacy
3. Confidence
4. Feedback
5. Modeling
6. Ownership

Pressures for the status quo:

1. Staff-student ratio
2. Providing for student choice
3. Quality assurance
4. Inertia
5. Lack of knowledge

---

**表 5. Double Helix Learning by McGettrick, 2002  
(Patricia Broadfoot, Vice-Chancellor, University of Gloucestershire)**

---

Putting Partnership into Practice

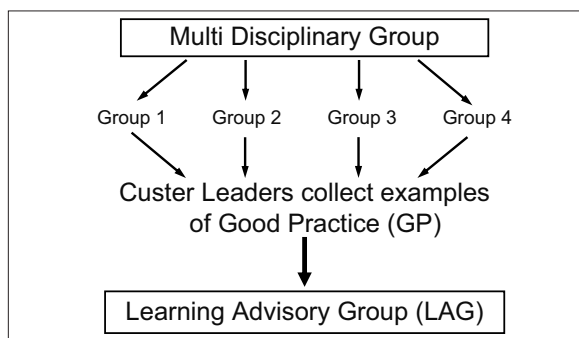
- Just suppose teaching and learning became the first priority
- Fans of “Strictly Demanded Dancing” have seen how an experienced emphatic professional performance

Student/Teacher Partnership creates Effective Lifelong Learning Inventory  
 Learning Power = Seven Dimensions

1. Changing and learning
2. Meaning making
3. Critical curiosity
4. Creativity
5. Learning relationship
6. Strategic awareness
7. Resilience

---

(C) Assessment Feedback for Feeding Forward: sharing good practice across disciplines (Jaki Lilly and Berenice Rivera Macias, Anglia Ruskin University). 高等教育における教育開発 (Faculty Development) は、ワークショップ形式であるべきと唱えられた(表7)。少人数に分かれたグループ活動で授業改善の具体的事例を抽出し、改善を妨げる問題を解決することを討議して、全体の討論会では参加した教員全員で、これらの授業改善事例を分かち合い・フィードバックし合うのが最大の目的であると強調された。



**図 2. Learning Advisory Group (LAG)  
(Will Bowen-Jones and Lerverne Barber, University of Worcester)**

表 6. Peer Observation to Peer Learning  
(Will Bowen-Jones and Lerverne Barber, University of Worcester)

---

Balance of Positive/Negative Aspects

- Development year to year
- Spend time for peer observation
- Peer observation ≠ Peer development
- Peer observation = sampling, but not all
- Individual freedom of teaching

How did my colleagues feel about this?

1. Enthusiastic or Resistant?
2. Hostile?
3. Apathetic?
4. Complacency?

Peer Observation

1. Certainly not 100% engagement
2. Atmosphere of trust development
3. Amount of good practice identified

Established one aim:

- To identify and share good practices (GP) within the institute

---

表 7. Faculty Development must be Workshop  
(Jaki Lilly and Berenice Rivera Macias, Anglia Ruskin University).

---

Workshop Structure = Faculty Development

1. Introduction: Assessment of feedback
2. Group work (Exercise)
  - a) The issue
  - b) How can this be addressed?
3. Plenary outcome

Identify issues militating against good feedback practice, and solutions  
Sharing good practice across disciplines

---

(D) Infinity and Beyond: the adventure of learning (Colin Beard, Sheffield Business School at Sheffield Hallam University). 生涯学習 (Life-Long Learning) を習慣とするためには、学ぶ喜び (Pleasure of Learning) を身につける必要がある。しかしながら、「学ぶ喜び」は知性に属するため、基盤となる知識の集積を経て身につくものである (図 3)。学習意欲を駆り立てるには、適切な刺激は不可欠であり、かつこの刺激と学習意欲とは相関する。

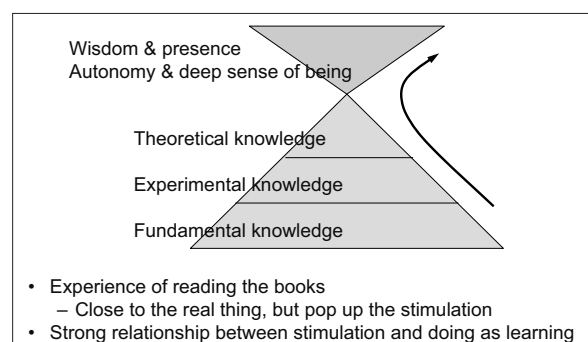


図 3. Create Inner Space to Feel 'the Pleasure of Learning' (Colin Beard, Sheffield Business School at Sheffield Hallam University)

(E) The Influence of Interactions With Students for the Development of New Academics as Teachers in Higher Education (Ian Sadler, York St John University). 教育では、従来型の「教員主導かつ知識内容主体」の授業を脱却し、「学生中心で学ぶ姿勢を重視する」授業への枠組み変更を行わねばならない (図 4)。このためには、教員は、明確な授業目的を持ち、学生の進歩を促す授業計画で、

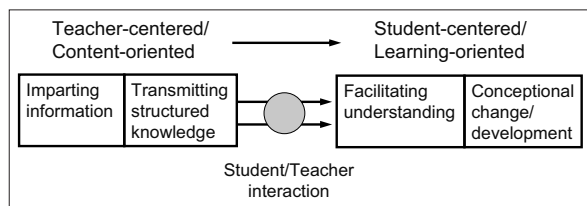


図4. Theoretical Framework (Ian Sadler, York St John University)

授業において学生の活動性を上げねばならない。教員による講義主体の授業では、学生の興味を引くが真の理解に達することは困難である(図5)。一方、教員が学生と討論しながら、学生の活動性を上げる授業は、学生の理解を促す。まずは、教員が学生と討議することから、授業改善が始まる。

【考察】

近年、高等教育の質の向上を図るため、大学での授業評価の導入に加えて、Faculty Development (FD) が実施され授業改善・教育開発が行われている。FD 活動でしばしば取り上げられる観点としては、教員中心の教育 (teacher-centered classroom) から、「自学自習テューリアル」などの学生中心の教育 (learner-centered classroom) へ転換することで、学生に生涯教育 (life-long learning) を根付かせることが挙げられている。

我々が参加した POD Network Conference 2008 においても、(1) 教授・学習支援に関する開発法、(2) 授業改善への具体的な取組みや学生中心の授業展開、(3) 学生が作成してゆくポートフォリオ (Learning Portfolio) の導入とその効果的な使い方<sup>8)</sup>、などが議論されていた。SEDA Conference 2009 においても、高等教育の最大の目的は、効果的な生涯教育 (Effective Life-Long Learning) の定着であると位置づけられていた。しかし SEDA Conference 2009 で注目すべきは、生涯教育の定着を実現させるため、学生と教員との間で良好なパートナーシップを構築することが不可欠であることが唱えられていた点である。学ぶこと (learning) と教えること (teaching) とは表裏一体であることを認識し、学生と教員との間で良好なパートナーシップを構築することが重要である。つまり、教員の生き様を親身に伝えることで、学生の中で自学自習による生涯教育が芽生えてくるに違いない。

弘前大学においては、各部局 (学部、研究科など) における FD 活動に加えて、全学レベルでの FD 講演会 (半日) および FD ワークショップ (1泊2日) が年複数回行われ、それぞれが機能的に運営されていると理解される (図6)。今後はこれらの諸活動を有機的に連携することが肝心で、このためには SEDA Conference 2009 の University of Worcester から提示されたような Learning Advisory Group (LAG) を設置することが有効であろう (図2)。LAG では、各部局における FD の取組みや、学生・教員間の良好な関連構築の具体例を集約し、他の部局への応用や普遍化することで、全学レベルでの教育開発・授業改善に直結すると提言した。これにより一部局から発信された取組みが、大学全体の学生・教員間のパートナーシップ構築へと発展するに違いない。

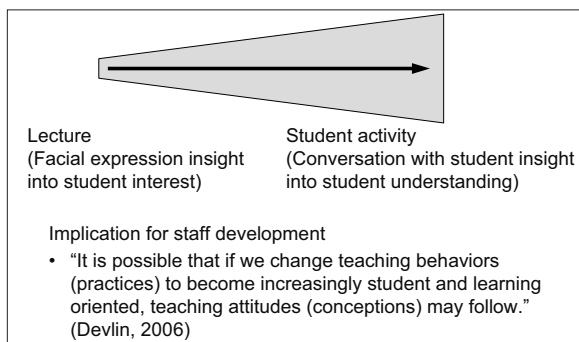


図5. Influence of Interaction with Students —Richness of the Feedback — (Ian Sadler, York St John University)

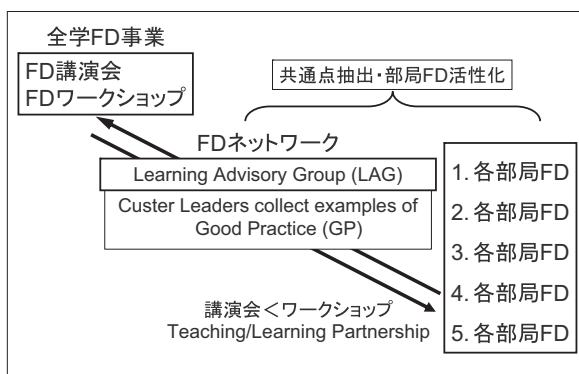


図6. ティーチング・ポートフォリオを活用したFD活動の展開 (特別教育研究経費事業) におけるFDネットワークへの提言

表7. Faculty Development must be Workshop  
(Jaki Lilly and Berenice Rivera Macias, Anglia Ruskin University).

Workshop Structure = Faculty Development
1. Introduction: Assessment of feedback
2. Group work (Exercise)
a) The issue
b) How can this be addressed?
3. Plenary outcome
Identify issues militating against good feedback practice, and solutions
Sharing good practice across disciplines

加えて、弘前大学では2007年度より教育者総覧が導入されている(図7)<sup>9)</sup>。教育者総覧は、教員が教育のプロとしての自覚を持ち、授業内容や教育方法の改善に努め、教育能力の向上を図ることを目的としており、これを弘前大学版ティーチング・ポートフォリオ (Teaching Portfolio) として発展させるためには、その効果的な用い方を定着させる必要がある。Teaching Portfolio とは、通常の科学論文と同様で、一定の様式の下で日頃の大学活動の実践・成果を記録したものであり<sup>1, 7, 10-12)</sup>、自己啓発が主目的であるが、教員としての能力向上のためには、十分な準備、実践結果の解析と効果的なフィードバックに加えて、peer review も大切な要素となりうる(表7)<sup>7-9)</sup>。この Teaching Portfolio は、前述の Learning Portfolio と表裏一体をなすべきものであり、これに実際に構築された学生・教員間のパートナーシップを記録することで、教育活動の継続的改善、教育能力の向上、教育の質の保証が図られてゆくものと期待される。

Life-Long Learning の定着には、学生の Learning が主眼になりがちである。しかしながら、Teaching も極めて大切な要素であり、Learning/Teaching を表裏一体化した理想的な Student/Teacher Partnership が構築されることにより、教員の学ぶ姿勢が学生に伝わり、Life-Long Learning が現実的なものとなる。

#### 【文献】

- 1) 鬼島 宏, 木村宣美, Victor L. Carpenter, 土持ゲーリー法一. Teaching Portfolio (ティーチング・ポートフォリオ) と自己評価報告書 (教育活動) との対比. 21 世紀フォーラム 2 : 1-15, 2007 (弘前大学 21 世紀教育センター).
- 2) POD Network/NCSPD ホームページ: <http://www.podnetwork.org/index.htm>
- 3) SEDA ホームページ: <http://www.seda.ac.uk/home.html>
- 4) 土持ゲーリー法一. ティーチング・ポートフォリオの積極的導入 —自己反省から授業改善へ—. 21 世紀フォーラム 1 : 1-12, 2006 (弘前大学 21 世紀教育センター).
- 5) Seldin P, Miller JE. The Academic Portfolio: A Practical Guide to Documenting Teaching, Research, and Service. Jossey-Bass, San Francisco, CA, 2009
- 6) Stuart J, Rutherford RJ. Medical student concentration during lectures. Lancet 2: 514-516, 1978.

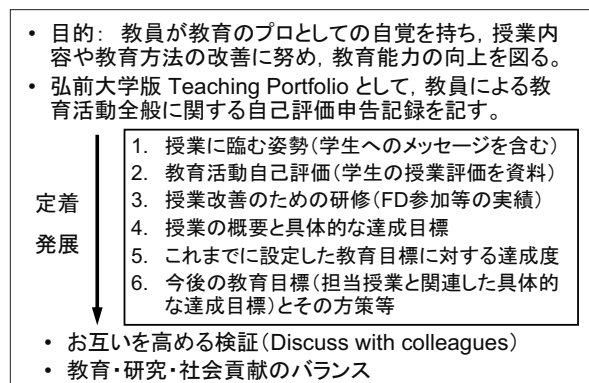


図7. Applications to Hirosaki University  
教育者総覧



表 8. Teaching Portfolios similar to Scientific Papers

---

Form/Components of Teaching Portfolios
1. Summary of Teaching Responsibilities
2. Teaching Philosophy, Practices
3. Teaching Materials and Products
4. Course Development and Modification
5. Improving Your Teaching, Future Goal
6. Appendices
Manuscript Form/Components
1. Abstract
2. Introduction
3. Materials and Methods
4. Results
5. Discussion, Future Plan
6. References

---

## ティーチング・ポートフォリオと科学論文の共通点

1. 教員の活動・達成記録（自己啓発が主目的）
    - 教育能力向上、研究成果
    - 資質向上の良き方策
  2. 評価の対象となりうるが、評価が真の目的の記録ではない
  3. Peer Review が重要
- 

- 7) 鬼島 宏, 木村宣美, 大高明史, 土持ゲーリー法一, 須藤新一. 2008 POD Network/NCSPD カンファレンスでの成果. 21 世紀フォーラム 4 : 61-70, 2009 (弘前大学 21 世紀教育センター).
- 8) 土持ゲーリー法一. ティーチング・ポートフォリオとラーニング・ポートフォリオの可能性. 21 世紀フォーラム 4 : 1-10, 2009 (弘前大学 21 世紀教育センター).
- 9) 弘前大学教育者総覧. ホームページ : <http://www.hirosaki-u.ac.jp/edusoran/index.html>
- 10) O'Neil C, Wright A. Recording teaching accomplishment: A Dalhousie Guide to Teaching Dossier. 5th edition. Centre for Learning and Teaching, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, Canada, 2004.
- 11) Centre for Learning and Teaching, Dalhousie University.  
ホームページ : <http://learningandteaching.dal.ca/>
- 12) Chickering AW, Gamson ZF. Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education. AAHE Bulletin, 1987; 39: 3-7.

## 講演会及び研究集会の記録

## 平成21年度FDワークショップ

## 平成21年度 弘前大学FDワークショップ日程表

## 第1日 11月28日(土)

- 8:30 弘前大学総合教育棟前集合
- 8:40 バス 出発 研修開始:オリエンテーション
- 9:20 青森ロイヤルホテル 到着 玄関前で記念写真  
撮影後、FDワークショップ会場に入室(新館2F会議室)
- 9:35 挨拶 副学長 須藤新一
- 9:50 挨拶「平成20年度特別教育研究経費『ティーチング・ポートフォリオを活用したFD活動』について」教育・学生委員会FD担当 土持法一
- 10:05 講師紹介 21世紀教育センター高等教育研究開発室(土持法一)
- 10:10 講義「ティーチング・ポートフォリオとメンターの役割について」アメリカ・コロンビア・カレッジFD部長・ジョン・ズビザレタ(John Zubizarreta)教授  
(1時間程度)(パワーポイント使用)(土持通訳)(適宜休憩時にコーヒー)  
質疑応答
- 11:50 昼食(60分)
- 12:50 研修のオリエンテーション:『教育者総覧』とメンターリングについて(土持法一)
- 13:00 第1回セッション(メンターリング)の開始(適宜休憩時にコーヒー)
- 16:50 全体会議 進捗状況の報告(司会:教育・学生委員会委員)(1時間程度)
- 18:00 休憩(宿泊室の鍵渡し)
- 18:30 夕食・懇親会
- 21:00 懇親会終了、風呂

## 第2日 11月29日(日)

- 7:30 朝食(別館B1F食堂)  
時間までにFDワークショップ会場に入室(新館2F会議室)
- 8:30 第2回セッション(メンターリング)再開(適宜休憩時にコーヒー)
- 10:00 全体会議 メンターによる報告および参加者による意見交換(司会:教育・学生委員会委員)及び総括(2時間程度)
- 12:00 昼食(60分)
- 13:00 バス出発
- 13:40 弘前大学総合教育棟前到着