

Title	連携協力会議実績報告
Author(s)	林, 透
Citation	CGEIアニュアルレポート 2010: 195-200
Issue Date	2011-07
Type	Research Paper
Text version	publisher
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/10556">http://hdl.handle.net/10119/10556</a>
Rights	
Description	. センター関連イベント報告 / Event Report, (4) 連携協力会議 / Cooperative Meeting

## 連携協力会議実績報告

林 透 (大学院教育イニシアティブセンター特任助教)

### A Report for Cooperative Meeting at UMASS

Toru HAYASHI (Research Assistant Professor, Center for Graduate Education Initiative)

**Abstract :** Center for Graduate Education Initiative has a plan to have a cooperative meeting periodically. The first cooperative meeting was held to promote the organizational relationship with University of Massachusetts Amherst. We had learned the definition of FD(Faculty Development), the important element of FD service, the structure of educational program design and the educational data-collecting environment for IR(Institutional Research).

[キーワード : 組織的連携, FD, OD, IR]

#### 1 はじめに

大学院教育イニシアティブセンターでは、設置方針の中で、国内外の高等教育研究者等を客員教員やアドバイザーに委嘱してアドバイザー会議による助言を得るだけでなく、国内外の関係機関との組織的連携を図り、定期的に連携協力会議を開催するとしている。

2010年度においては、第1回連携協力会議をアメリカ・マサチューセッツ州立大学アマーレスト校(以下、UMASS という)に訪問して開催した。同大学とはそれ以前からの親交が深く、センターアドバイザーをお願いしているハワード・ピーリー教授がおり、今回の連携協力会議においてもコーディネートをお願いした。実務担当者レベルでの交流を通して、両大学の組織的連携が一層促進されることを目的とした。

#### 2 UMASS での会議概要

2010年11月22日(月)に、UMASSにおいて、第1回連携協力会議を開催した。センターアドバイザーでUMASS School of Educationのハワード・ピーリー教授の同席のもと、浅野センター長及び林特任助教が現地を訪れ、教育改善や Institutional Research について意見交換を行い、今後とも組織的な連携を強化していくことを確認した。同会議での対応者及びその概要は以下のとおりである。

##### 2.1 アメリカの大学におけるFDサービスの実態と効果

〔 対応者 : Dr. Mary Dean Sorcinelli, Associate Provost for Faculty Development  
Dr. Mei Shih, Associate Director, Center for Teaching 〕

UMASSには、大学におけるFD活動全般を所掌するOffice of Faculty Developmentと大学教員の教授法を中心としたコンサルテーションなどを所掌するCenter for Teachingが存在する。今回の会議においても両組織の責任者の方に参加いただいた。実はこのお二人との会合は2回であり、大学院教育イニシアテ

ィブセンター設置以前に、アメリカの大学における教育改善実態調査として訪問している。その内容については、林（2010）に詳しい。

その際に、UMASS における基本的な FD サービスをお聞きしていたので、そのことを前提として、今回の会議では、アメリカにおける FD の定義付けや、FD センターとして取り組むべき事項について具体的な提案をいただいた。その詳細は以下のとおりである。



#### (1) FD の定義付け

Faculty Development has evolved into a more expansive term meant to encompass three key areas of development

- ◆Faculty development focuses on the improvement of the individual instructor (self-reflection, vitality, growth )
- ◆Instructional development focuses on students' learning by improving the course and curricular experience ( course and student-based initiatives )
- ◆Organizational development focuses on the interrelationship and effectiveness of units within the institution ( program, departmental, institutional efforts )

#### (2) FD センターとして組織的改善に取り組むべきか。

##### ①Working with Chairs, Departments, and Other Administrators

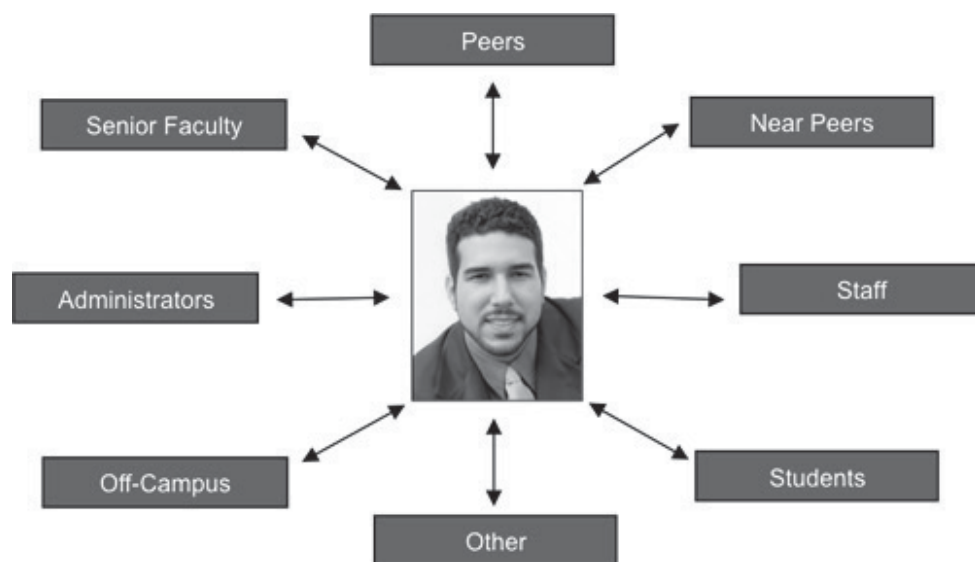
- ◆Assist with curricular reform efforts such as General Education, First Year Seminars, school/college or campus-wide accreditation, change in course credits ( 3 or 4 conversion)
- ◆Develop campus-wide New Faculty and Teaching Assistant Orientations
- ◆Develop workshops for department chairs such as chair leadership series, offer other resources ( web resources )
- ◆Offer customized teaching development programs within departments
- ◆invite participation in and/or co-sponsorship of Center activities from Academic Computing, Library, Learning Resources, Research Affairs, Writing Program

##### ②Working with Faculty Governance and Campus Communities

- ◆Serve as administrative designee on faculty senate councils ( e. g. on undergraduate education, general education, online and blended learning )
- ◆Serve on task forces on evaluation of teaching, review of tenure and promotion policies, new classroom buildings and spaces, personal response systems (PRS), campus course management system

同大学における FD サービスとして重視している事項として、若手教員に対するメンタリングサービス（以下の概念図参照）や新任の学科評議員に対するアカデミックリーダー養成セミナーなどに取り組んで

いるということであった。上記のアメリカの高等教育業界における FD の定義付けに関連して、教員個々の Instructional Development とアカデミックリーダーを養成するといった Organizational Development も含めた多角的な取組を行っていることに着目しておく必要がある。この点は、日本においても、国立教育政策研究所 FDer 研究会（2009）が、FD マップを研究開発し、3つの階層に応じた FD プログラムの必要性を提示していることは、アメリカの FD 概念を参照していると言えよう。



出典) <http://www.umass.edu/ctfd/mentoring/guidelines.shtml>

このような FD センターが有効に機能するには、大学執行部との連絡関係や部局組織との信頼関係が重要な要素となる。その点をお二人にお聞きしたところ、Provost とは定期的な打合せの機会を設け、意思疎通を図っていること、新しいプログラムや新しい組織を動かしていくため、関係部局に足を運び、インタビュー調査やデータ収集を行い、必要とされているニーズを把握することに努めていることなど、大学執行部と部局組織との間をつなぐ重要な役割を果たしている実態が理解できた。

## 2.2 アメリカの大学における教育指標及び学習成果

〔 対応者：Dr. Martha Stassen, Director Planning and Assessment  
 Dr. Marilyn Blaustein, Director Institutional Research 〕

アカデミックプランや IR の責任者から、大学院教育における教育指標の観点や教育・学生情報の収集のあり方などについて情報交換を行った。

アメリカの大学では、プログラムデザインやコースデザインの概念整理が 2000 年前後には既に定着しており、UMASS に限らず、一般的に、ゴールやオブジェクティブを規定すること、さらにはカリキュラムマッピングへの展開などがハンドブックとして事細かに提供されている。UMASS の Office of Academic Planning & Assessment が刊行している PROGRAM-Based Review and Assessment – Tools and Techniques for Program Improvement – に拠れば、以下のような整理表が掲載されている。



# Appendix 2-B

## Objectives Worksheet

This worksheet may help you and others in your department develop specific instructional objectives from the goals you have identified. Have all faculty members complete the following table. Meet as a group to discuss your response and try to reach consensus on desired objectives and outcomes. Remember that an *objective* is the *specific learning behavior that the student should demonstrate* in the context of achieving the goal. You may end up with more than one objective for each goal.

Program Goal	Objective(s)
1.	a)  b)  c)
2.	a)  b)  c)

### Curriculum Mapping: Linking goals/objectives to the curriculum

Curriculum mapping makes it possible to identify where within the current curriculum your departmental learning objectives are addressed. Below is the framework for a matrix that might be helpful to you in identifying these links between intended outcomes and curricular processes. Along the top of the matrix, list all the courses and other requirements/options (internships, service learning, theses, etc.) for the major. Along the side, list your departmental objectives. Then indicate which of the objectives are addressed in each of the requirements/options (you could also go into more detail and identify in which courses these objectives are introduced, emphasized, utilized, and assessed comprehensively – as shown in the first row).

### Assessment Matrix: Linking Objectives to Curriculum

<b>Key</b> I = Introduced E = Emphasized U = Utilized A = Comprehensive Assessment
--

Objectives	Course Numbers									
	1	3	3	4						
Communicate effectively in writing and speech	I	U	E	A						
Apply discipline specific theory and principles										

adapted from Diamond, R. M. Designing and assessing courses and curricula (1998).

このような学習成果測定の一一般化は学士課程教育で主に適用されており、大学院教育では学位取得基準が最重要要素であるとのことであった。

大学院における教育指標としては、修了期間を重要視しており、以下のようなデータを蓄積し、公表も行っている。各種データについて、他機関とのベンチマーキングを行い、教育改善に活かす取組を継続的に行っている。アメリカの場合、NSSE (The National Survey of Student Engagement) や CAAP (The Collegiate Assessment of Academic Proficiency) などの大規模調査が存在するが、大学院に関連では、NSF が実施している Survey of Graduate Students and Postdoctorates in Science and Engineering を参照しているとのことであった。

アメリカの大学における教育・学生データ管理は、FERPA(Family Educational Rights and Privacy ACT) に則りながら運用が行っている。UMASS においては 2004 年度にデータシステムが整備され、教育・学生データを蓄積し、定期的な統計調査や各種データ分析に効率的に活用できる環境となっている。

Doctoral Completions and Time to Degree by Entering Cohort, Academic Years 1992-93 through 2008-09															
Campus Summary															
Number						Time to Doctoral Degree									
Entering Year	Entering Students	Currently Active	Left with No Degree	Left with Master's only	Admitted to Candidacy	≤3 years	>3-4 years	>4-5 years	>5-6 years	>6-7 years	>7-8 years	>8-9 years	>9-10 years	>10 years*	Total w/ Doctorate
1992-93	419	2	78	82	296	6	21	69	59	30	20	19	14	19	257
1993-94	473	6	101	86	309	4	27	60	55	40	28	19	11	34	275
1994-95	446	6	106	84	262	6	22	56	56	38	15	15	20	21	250
1995-96	443	9	104	82	264	8	22	64	46	31	29	11	17	20	246
1996-97	414	3	84	90	267	10	29	60	47	31	19	16	13	10	237
1997-98	442	14	93	111	261	2	25	49	49	42	23	16	12	4	224
1998-99	424	20	81	89	289	10	33	53	50	37	30	19	12	10	254
1999-00	409	23	86	89	273	6	22	60	62	38	17	16	5	-	228
2000-01	406	35	80	89	276	6	19	53	60	36	37	11	-	-	222
2001-02	464	73	80	91	302	8	18	60	73	42	19	-	-	-	220
2002-03	430	91	72	72	285	3	15	70	63	44	-	-	-	-	195
2003-04	431	155	59	76	272	3	22	65	51	-	-	-	-	-	141
2004-05	418	223	63	50	265	9	24	48	-	-	-	-	-	-	82
2005-06	420	299	39	53	220	9	20	-	-	-	-	-	-	-	29
2006-07	473	357	69	34	159	13	-	-	-	-	-	-	-	-	13
2007-08	464	397	49	16	44	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2008-09	400	396	12	0	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Percent (%)																
						Time to Doctoral Degree										
Entering Year	Entering Students	Currently Active	Left with No Degree	Left with Master's only	Admitted to Candidacy	≤3 years	>3-4 years	>4-5 years	>5-6 years	>6-7 years	>7-8 years	>8-9 years	>9-10 years	>10 years*	Total w/ Doctorate	Candidacy with Doctorate
1992-93	419	0.5%	18.6%	19.6%	70.4%	1.4%	5.0%	16.5%	14.1%	7.2%	4.8%	4.5%	3.3%	4.5%	61.3%	67.1%
1993-94	473	1.3%	21.4%	18.8%	65.3%	0.8%	5.7%	12.7%	11.8%	8.5%	5.9%	4.0%	2.3%	7.2%	58.8%	60.0%
1994-95	446	1.3%	23.5%	18.6%	63.2%	1.3%	4.9%	12.6%	12.6%	8.5%	3.6%	3.4%	4.5%	4.7%	56.1%	58.7%
1995-96	443	2.0%	23.5%	18.5%	64.1%	1.6%	5.0%	14.4%	10.4%	7.0%	6.5%	2.5%	3.6%	4.5%	56.0%	57.3%
1996-97	414	0.7%	20.3%	21.7%	64.5%	2.4%	7.0%	14.5%	11.4%	7.5%	4.6%	4.3%	3.1%	2.4%	57.2%	58.8%
1997-98	442	3.2%	21.0%	25.1%	59.0%	0.5%	5.7%	11.1%	11.1%	9.5%	5.2%	4.1%	2.7%	0.9%	50.7%	55.8%
1998-99	424	4.7%	19.1%	16.3%	68.2%	2.4%	7.6%	12.5%	11.8%	8.7%	7.1%	4.5%	2.6%	-	59.9%	57.9%
1999-00	409	5.6%	18.9%	21.6%	66.7%	1.5%	5.4%	14.7%	15.2%	9.3%	4.2%	4.4%	-	-	55.7%	63.5%
2000-01	406	8.6%	19.7%	17.0%	67.7%	1.5%	4.7%	13.1%	14.8%	8.9%	9.1%	-	-	-	54.7%	60.7%
2001-02	464	15.7%	17.2%	19.8%	65.1%	1.7%	3.9%	12.9%	15.7%	9.1%	-	-	-	-	47.4%	72.8%
2002-03	430	21.2%	16.7%	16.7%	66.3%	0.7%	3.5%	16.3%	14.7%	-	-	-	-	-	46.3%	69.4%
2003-04	431	36.0%	13.7%	17.6%	63.1%	0.7%	5.1%	15.1%	-	-	-	-	-	-	32.7%	51.8%
2004-05	418	53.3%	15.1%	12.0%	63.4%	2.2%	5.7%	-	-	-	-	-	-	-	19.8%	30.9%
2005-06	420	71.2%	9.3%	12.6%	52.4%	2.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	6.9%	13.2%
2006-07	473	75.5%	14.6%	7.2%	33.4%	2.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	2.7%	6.2%
2007-08	464	85.6%	10.6%	3.4%	9.5%	0.4%	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4%	4.5%
2008-09	400	97.1%	2.9%	0.0%	1.0%	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0%	0.0%

Cohort: Students entering a doctoral program during the academic year (summer, fall or spring term) of a given academic year.  
Time to Doctoral Degree: Elapsed years to degree. Numbers are not cumulative.  
Currently Active: Enrolled as of fall 2009 or have doctoral degree pending.  
Admitted to Candidacy: Students who have passed their qualifying exams/comprehensives.  
Time to Doctoral Degree: Elapsed years to degree. Numbers are not cumulative.  
% Candidacy with Doctorate: Percentage of students admitted to candidacy who have also attained the doctoral degree.  
Notes:  
1. Data displayed in shaded cells represent a partial academic year or incomplete data for the cohort.  
2. Includes all entering doctoral students, except part time students in Educator and Nursing programs, i.e., those enrolled with fewer than six credits in their first semester.  
3. Entering term is that of the initial entry at the master's level for those students who started in a master's and subsequently enrolled in a doctorate (except for Nursing and Civil Engineering Ph.D. programs).  
4. Includes students in all doctoral programs (Ph.D., Ed.D., AUO and DNP).

出典) [http://www.umass.edu/oapa/publications/department\\_profiles/index.php](http://www.umass.edu/oapa/publications/department_profiles/index.php)

### 3 まとめ

林（2010）でも述べたところであるが、アメリカの大学は、教育・学生支援の組織やスタッフが専門職化している。日本においてもそういう傾向が見られつつあるが、大きな格差を感じるのは、教育・学生支援や IR などの専門職が組織的に信頼されている点である。教育に関する仕組みやシステム開発だけでなく、マンパワーとして専門的スキルを備えたスタッフをセンターに配置することが必要不可欠である。

特に、最近では、教員に対するメンタリングが大切なツールとなってきている。昨年訪問した奈良先端科学技術大学院大学の教員も同様のことを力説されていたことが印象的であった。新任教員を始めとした若手教員に同僚性を身に付けさせるための取組を考えていく上でも、センター機能を拡張していくための諸準備に当たらなければならないと実感した。

また、IRについては、常々実感させられることであるが、日米において、学内での教育・学生情報へのアクセス環境とその体制整備に大きな格差が存在する。この点については、本センターのIRユニットにおいて、情報を蓄積できる環境を整備しつつあり、その成果を対外的に示せるように更なる努力を続けていきたい。

最後に、連携協力会議については、センターが委嘱している客員教員及びアドバイザーをキーパーソンとして、2011年度以降も定期的開催していく予定である。国内外に存在するFDを中心とした教育センターが抱える課題やその取組には共通したテーマが多いように思われる。そのような共通的課題について、組織という壁を超えて、議論し、新たな知見を見出し合えるような機会としていきたいと考えている。

### 4 参考文献

林 透 (2010) 「アメリカ現地調査から見える大学マネジメント」『大学マネジメント』Vol.6No.9, pp.37-46  
国立教育政策研究所 FDer 研究会編 (2009) 『大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』

University of Massachusetts Amherst, Office of Academic Planning & Assessment(2001)

PROGRAM-Based Review and Assessment -Tools and Techniques for Program Improvement-

[http://www.umass.edu/oapa/oapa/publications/online\\_handbooks/program\\_based.pdf](http://www.umass.edu/oapa/oapa/publications/online_handbooks/program_based.pdf)