

神戸大学 大学教育推進機構 大学教育研究

第 19 号 (2010 年度) 2010 年 9 月 30 日発行 : 1-18

[実践報告]

学生の海外派遣事業における F D ・ S D プログラム開発  
— 大学間連携の取り組みから —

乾 美紀

## 〔実践報告〕

# 学生の海外派遣事業におけるFD・SDプログラム開発 —大学間連携の取り組みから—

乾 美紀（神戸大学 国際交流本部 特命准教授）

### 1. 本研究の背景と目的

近年、各大学でFD (Faculty Development)、SD (Staff Development) の取り組みが急速に広まっている<sup>1)</sup>。中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(2008年)では、個々の大学ではFD・SDに限界があることに触れ、現実的な実施には大学の枠を超えた支援の体制やネットワークの重要性が指摘されている。FD・SDは大学連携事業としては最も効果をあげることができる領域である(絹川 2009)、ともみなされており、今後、さらに大学の枠を超えたFD・SDの実施が期待されている。

本研究の目的は、第一に「戦略的大学連携支援事業」<sup>2)</sup>による、学生の海外派遣プログラムにおいて、連携校の教職員のFD・SDがどのように取り組まれ、どのような効果や課題が表れているかについて報告することである。第二に、単独大学では難しいFD・SDを大学連携で行うこと、そしてFD・SDを主目的としない事業の中で、FD・SDを行うことの意義と課題について議論することである。

FD・SDが急速に広まったことには、2007年にFDが大学院で義務化され、翌年の2008年には、大学(学士課程)で義務化されたという背景がある。義務化の開始に伴い、FD・SDの実施校が増加し、文部科学省(2010)によると、2006年度から2007年度にかけてFDの実施は86%から90%に、SDの実施は44%から75%に増加した。SDは義務化されていないにもかかわらず実施校が増加してきたことが特徴であるが、これはFDの義務化に伴い、特に大規模総合大学で高等教育センター、授業開発センターなどを設立して専門家を置きFD・SDを実施してきたことが影響しているだろう。FDの義務化を契機に、文部科学省はFDの発展のために京都大学、名古屋大学、東北大学などをFD拠点大学として指定しており、個々の大学でも様々な取り組みが広がっている。

一方で、岩崎(2007)が指摘するように、小規模大学ではFD・SDともに実施が困難である。その理由としては、①小規模大学ではFD・SD専門家がいらない、②専門家がいらない場合は全学的・組織的な取り組みとなりにくい、③研修、講演などを実施するための予算の確保が困難であることなどが挙げられるだろう。また小規模校では、教職員が少ないため、特に職員は複数の課(例：国際交流課とキャリア支援課など)を兼任することも珍しくないことから、研修そのものに時間を割くことや職員の任務に合致した研修を

調整、実施することが難しい。つまり、FD・SD を行うにあたり、単独大学では組織的な対応に限界があるため、大学連携によるスケール拡大のメリットを生かした研修を実施することが期待される。

しかしながら、現実には大学が積極的に他大学と連携して共同でFD・SD研修を行う例はまだ少ないことが問題である。文部科学省（2010）から算出すると、現在のところ、複数の大学が共同して研修を実施しているのは、全国のSD実施校680校のうち163校（＝約24％）にすぎず、特に私立大学に至っては90校（＝約13％）しか実施できていない。このようにFD・SD研修の連携化が期待されるが現実的な実施が困難とされる状況の中で、大学連携によるFD・SDの取り組みの現状やそこから生じる課題について報告することには意義を見出すことができる。

## 2. 戦略的大学連携支援事業とFD・SD

ここで「戦略的大学連携支援事業」を利用して、FD・SDに取り組む代表的な事業を記しておきたい。戦略的大学連携支援事業に採択された取り組みには、①人材育成 ②FD・SD研修 ③eラーニング・ICT教育 ④キャリア教育 ⑤データベース構築 ⑥海外派遣・受け入れ、など多岐にわたるが、表1に示す通り、その中でも、FD・SDを主目的とする事業や、他の事業（教育サービスの充実、キャリア支援）などと合わせてFD・SDに副次的に取り込む事業がある。

表1. FD・SDを推進目的とする戦略的大学連携支援事業

取組み名称	大学	目的と特色
四国地区大学教職員能力開発ネットワークによる大学の教育力向上（SPOD）	四国地区 34校	四国地区内のFD・SD事業の効率化、高度化、実質化⇒教育の質保証
地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織運用システムの確立	京都府内 18校	FDプログラム開発・検証コーディネート、FD・SDの先進的取り組みの調査（国内外）
仙台圏所在大学等の連携を強化・拡充することによる相互的及び総合的発展	仙台圏 17校	連携を強化し、教育内容・方法、教員組織、事務組織を相互に改善
実践力のある地域人材の輩出～大学連携キャリアセンターを核にして	南大阪地域 6校	キャリア教育支援のためのPDCA強化、関連する大学職員の能力を開発

参考資料（文部科学省：平成20・21年度「戦略的大学連携支援事業」選定状況  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/06/08061707/001.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/06/08061707/001.pdf)）

FD・SDを主目的とする代表的な取組みとしては、表1に示した「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」による大学の教育力向上（SPOD）が挙げられる。この事業の目的は小規模校が多い四国地域で、質の高い教育を提供するため、4県に位置する「ネットワークコア校」を中心に、加盟校が協力・連携して、教職員の能力開発（FD・SD）に努めることである。システムの特徴としては、①ネットワークコア校とネットワーク加盟校を決めて連携を行う（ネットワークに係る計画立案・研究開発についてコア校が協議、各プログラムの開発・共有、可能な研修情報を加盟校に発信）、②コア校、加盟校を問わず、参加校相互での連携を行う（研修講師派遣、職員人事交流、他地区等実地調査報告、情報交換等）ことである。具体的な方法として、フォーラムを開催して実践のスキルアップを図る、既存のプログラムを整理・活用する、自大学地域内で講師を確保するなどの取組みがなされている。つまりFD・SDのために有効な方法を検討、実施しており、加盟校は資源を共有することで、単独の組織ではなしえなかったプログラムやサービスを享受することができている<sup>3</sup>。

また同じくFD・SDを主目的とする代表的な取組みとして、表1に示した京都府内18校による「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織運用システムの確立」が挙げられる。当該事業では、京都FD開発推進センターを中心に、①FDコンサルテーション、②FD研修プログラムの提供、③FDプログラム開発・検証のモニタリングやコーディネート、④海外・国内のFD・SD情報の蓄積と発信の4領域において、実効性のあるプログラムを策定することによって、現状の打開と改善につなげることを目的としている。そしてFDの先進的な取組みについて国内・海外問わず調査・研究し、FD活動の京都モデルを開発すると同時に、FDを支援する立場である職員の能力開発を視野に入れ、SDプログラムの要素と連動させたFDプログラムを開発し、教職協働を支援するための体制と基盤を確立することを目指している<sup>4</sup>。以上のように、各地で大学連携事業としてのFD・SD事業が進んでいる。

### 3. 兵庫県における大学間連携の取り組み

#### 3-1 「アクティブ・ラーニング型学生派遣・受入プログラムの構築」

ここで本稿が取り上げる、兵庫県の大学連携支援事業について、端的に説明しておきたい。兵庫県では2008年度に設立された「大学コンソーシアムひょうご神戸」が中心となり、「国際交流」、「社会連携」、「研修交流」、などの事業を展開してきた。しかし各事業を横断し、有機的な繋がりを持つ段階には至っていないこと、特定の大学が中心となって事業が展開されており、全加盟大学が均しく貢献できていないことなどが課題となっていた。そこで、これらの課題を解決するために、『戦略的大学連携支援事業』を活用

し、兵庫県の大学及び短期大学の連携強化を目的とする事業、「アクティブ・ラーニング型学生派遣・受入プログラムの構築」(2008年10月～2011年3月)が現在推進されている。

本事業は、図1に表すように、①学生派遣プログラム〔日本人学生を海外研修に派遣する〕、②学生受入プログラム〔留学生にインターンシップの機会を提供する、留学生支援体制を構築する〕、③、①②の教育プログラムを通じた国際FD・SD (Faculty・Staff Development) プログラムの開発が3つの大きな柱となっている<sup>5)</sup>。

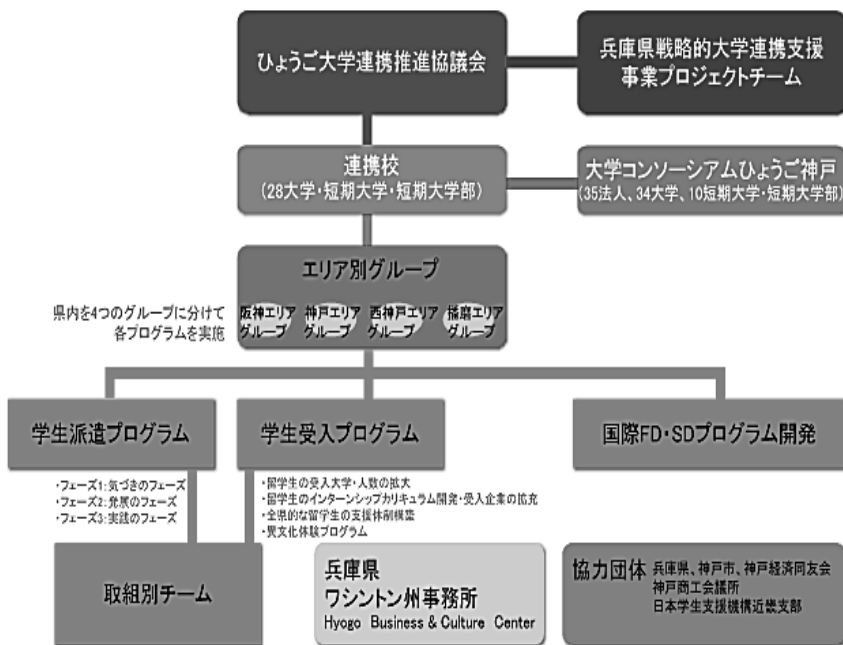


図1. アクティブ・ラーニング型学生派遣・受入プログラムの構築を通じた広域的な大学間連携（活動概要）

つまり、本稿が取り上げるプログラム開発の独創的な点は、FD・SDを主目的としない事業にSD・FDを組み込むことである。このことは、前述したように単独で研修を行うのが難しい小規模校やFD・SD拠点のない地域にとって有効な機会を提供できることが特色である。

### 3-2 学生海外派遣プログラム

本稿が取り上げるFD・SDは、海外派遣事業という教育プログラムを通じた取り組みであるので、ここで海外派遣プログラムについて簡潔に説明しておきたい。

学生派遣プログラムは、本事業の取り組み名称である「アクティブ・ラーニング型学生派遣プログラム」にあるとおり、学生が自ら能動的に学習し、海外研修で英語を習得することを方針としている。そしてその方針のもとに、3つのフェーズを段階的に経ることを目的とする。3つのフェーズとは、学習開始時は学生の英語能力が入門レベルでも、気づきのフェーズ（フェーズⅠ：異文化体験コース）を体験し、発展のフェーズ（フェーズⅡ：問題解決型フィールドワーク）、実践のフェーズ（フェーズⅢ：海外インターンシップ）に進むことによって、大学在学中に段階的に国際社会・ビジネスシーンで使える実践的な英語能力を培うこと、また各フェーズの教育を受けることでジェネリックスキルが獲得できることである。

本プログラムの特色は、海外研修を重んじるだけではなく、学生が海外研修前に計4回にわたって、各フェーズの目的に合致した講義（英語会話講座、異文化理解講座、フィールドワーク準備講座等）を連携校の教員から受講したり、危機管理の専門家より現地の治安情報や安全対策に関する講義を受講することができることである。これら一連の講義を受講することにより、学生が海外への渡航に必要な知識や技能を身につけることができると同時に、現地研修前に参加学生と交流を深めておくことができる。なおフェーズⅢは、連携校の中の一校が既に進めてきたプログラムを連携校の学生に開放するシステムであるうえ、2010年度は連携校からの参加がなく、学内のみで事前研修を行ったため、本稿では取り上げない。

### 3-3 海外派遣プログラムにおけるFD・SDの計画

それでは実際、どのように海外派遣プログラムにFD・SD研修が取り込まれてきたのだろうか。次に研修内容や期待される成果について説明したい。なお本事業は2年度にわたる取り組みであるが、2009年はFD・SDは試行的な段階にあったので、本稿では、主に2009年に試行した結果の2010年度の取り組みについて取り上げる。

FD・SDに共通のフレームワークは連携事業に関わる教職員の職務・教育能力の向上とそのための実践的方法を考案することである。FD・SDのそれぞれの全体的な計画は表2のとおりで、まずFDは、連携校の教員が事前研修の講義をする（受講する）、連携校教員で構成される専門委員会<sup>6</sup>において現地研修のプログラムを検討・開発する、現地の研修に帯同して学生を指導するという計画である。次にSDはプログラム企画のノウハウを知り広報活動を共に行う、海外研修前に必要な諸手続きを習得する、事前研修・事後研

修の内容を職務に生かすことが主な目的である。

通常、大学の国際交流プログラムの一環で、学生を留学やインターンシップとして海外に派遣する場合、企画、広報、事前準備を終えて送り出すこととなる。本取り組みでは特に事前・事後研修に教職員が関わることを職能開発の機会と捉え、派遣プログラムの企画から事後研修までを研修の場と設定した。大学連携の場合、複数の大学の学生がプログラム参加するため、他大学の学生の海外への関心や学習志向についても知る機会となることがメリットである。

表2. 海外派遣プログラムにおけるFD・SDの全体的な計画

	事項	期待される成果
FD	事前研修講義、プログラムの開発（専門委員会）、現地研修への帯同	事前研修を担当すること（または他大学教員の講義に参加すること）で教育力を高める。専門委員会での議論やフィールドワーク等の指導を通して研究分野の開拓交流を図る。
SD	広報活動、渡航前の諸手続き、事前・事後研修への参加	派遣プログラムの実施を通じて連携校職員がそれぞれの経験や課題を共有することでスキルアップを図る。海外研修、事前研修等のノウハウを所属大学に持ち帰り、学内組織や事業改善につなげる。

なお 2010 年度の海外派遣プログラムに関わる主な FD・SD 研修計画の機会は、①異文化体験準備講座、フィールドワーク準備講座などの事前研修、②危機管理セミナー、③帰国後報告会、④海外派遣帯同に分かれる。この中で、特に事前・事後研修に関わる研修は、表3に示すようなスケジュールを作成し、連携校の担当者を通じて広報を依頼した。また同表に示したように、必ずしも学生と一緒に研修を受けるのではなく、研修目的に応じて、特に教職員のみ対象とする内容も設定し、学生とは別に時間と機会を設けて実施した。なお毎回では研修目的と意義を伝え、FD・SD の効果を測るため、研修の最後にはアンケートをとる方法を取った。続いて、表4に各研修の目的と期待される成果について示す。

表3. 平成22年度 海外派遣プログラム事前研修に関わるFD・SD研修の予定

	フェーズ1	フェーズ2
	異文化体験プログラム	問題解決型フィールドワーク
6月5日 (土)	事前研修Ⅰ ～実施説明会～	
7月10日 (土)	事前研修Ⅱ	
	2009年度派遣プログラムの評価について (今後の事務作業の流れ)	
	～異文化体験準備講座	
		フィールドワーク準備講座①
		フィールドワーク準備講座②
7月26日 (月)		フィールドワーク準備講座③
	事前研修Ⅲ	
	現地で役立つ基礎英会話	
	危機管理セミナー「危機管理、現地情報」	
	危機管理セミナー「連携校教職員対象ワークショップ」	
	英語テスト[フェーズⅠ全員及びフェーズⅡ該当者]	
8月18日 (水)	事前研修Ⅳ 最終確認	
		フィールドワーク準備講座④ 各指導教員による研究計画指導
	8月31日～9月14日 海外研修	8月22日～9月7日 海外研修
9月25日 (土)	事後研修Ⅴ (報告会・英語テスト)	


 は教職員のみ対象 (学生とは別室)



表4. 各FD・SD研修の目的と期待される成果

	事前研修Ⅰ 6月5日(土)	事前研修Ⅱ 7月10日(土)	事前研修Ⅲ 7月26日(月)	事前研修Ⅳ 8月18日(水)	事前研修Ⅴ 9月25日(土)
内容	<p>学生自己紹介 諸手続き 調査計画</p>	<p>・昨年度プログラム実施と結果 ・事務手続きの流れ</p>	<p>・フィールドワーク準備講座③ ・渡航前基礎会話</p>	<p>現地事情と危機管理</p>	<p>1.事後研修(報告会) 2.英語テスト</p>
背景		<p>昨年度プログラムの実績や評価について、知らない教職員が多い。</p>	<p>* 同じ</p>		<p>学生が海外派遣中に何を学んだか、どのような教育的効果があったか、認識できる機会が少ない。</p>
目的	<p>事務手続きやグループワークが中心のためSD・FDの機会とは捉えない。</p>	<p>* * * 学生が渡航前に身につけるべき知識について、学問的な立場から見識を得る。</p>	<p>* * * 同じ</p>	<p>事務手続きやグループワークが中心のためSD・FDの機会とは捉えない。</p>	<p>帰国後の学生の発表を聞くことにより、教育効果について認識し、プログラム改善点についても検討材料を得る。</p>
期待される成果		<p>* * * SD：事前研修の重要性を理解し、学内で必要な事前研修をアレンジできる。FD：自分の授業の参考材料にできる。</p>	<p>* * * 同じ</p>	<p>危機管理情報の重要性を認識し、学内で学生の渡航前に同様のセミナーを運営することができ。</p>	<p>SD：プログラム計画に寄与し、所属する学内でのプログラムの参考材料とする。学内で報告会を運営できる。 FD：学生の英語力や能力の変化について認識し、今後の指導材料とすることができる。</p>
評価		アンケート調査(事前事後)			アンケート調査(事前事後)
参加		5名(職員3名、教員2名)	10名(教員5名、職員8名)		20名(教員5名、職員ほか15名)

#### 4. これまでのFD・SD研修と評価

ここで、現在までに行ったFD・SD研修とその評価について報告する。表4の下段に示したとおり、以上の事前・事後研修には、2010年度合計35名が参加した。次に実際に行ったFD・SDについて、内容と結果を時系列に説明して行きたい。

##### 4-1 事前研修I：異文化体験準備講座およびフィールドワーク準備講座

事前研修Iでは、まず教職員対象に昨年度のプログラム評価や海外研修前に必要な一連の事務作業について説明し、各大学の状況についてもディスカッションの機会を設けた。事前研修で習得したことについて尋ねたアンケートを内容別に整理すると、以下のとおりとなる。

FD/SD	習得した項目	参加者からのコメント
FD (教員より)	異なる調査方法、分析法の習得	・自分とは観察法や分析法が異なるので、勉強になった。
	学生への指導方法、授業内容の習得	・インタビュー方法やフィールドワーク実践方法を、学生と共に学ぶことで、効果的な指導ができた。 ・フィールドワークの準備のさせ方、積極的な学生へのかかわり方、課題の提示の仕方など指導技法を学ぶ機会になった。 ・異文化摩擦の克服法を学生にどのように伝えたら良いのかについて、ヒントを得ることができた。
	自分の講義への応用	・事前研修の経験は自身の授業に応用できるので、有用である。 ・自分自身の講義や研究に役に立つ。
SD (職員より)	事務処理（手続きの必要性、方法の理解）	・本学の学生の多くが海外に出かけるため、学生に対する事前研修の必要性を認識させられた。 ・学生と説明会に出席することで、海外派遣にどのような事務手続きが必要か認識できた。
	他大学の諸情報や事務処理方法の習得	・事前研修や事後研修を通し、他大学の海外派遣プログラムや事務処理の方法を知ることができた。
	派遣プログラム広報のための情報習得	・昨年度の評価を知ることができたので、学生に広報する際に役立つ。

## 4-2 事前研修Ⅲ：危機管理セミナー

事前研修Ⅲで行った危機管理セミナーは、表4に示したように、まず国際交流業務に関わる連携校教職員10名が、参加学生とともに渡航先に必要な危機管理情報（現地の治安、安全管理等）について聴講した。その後、学生とは別枠でセミナーを企画し、学生を送り出す立場として、①海外派遣時の危機管理や業務連絡体制作り（マスコミ対策などマニュアル作成・対応等の事例）、②留学生受け入れ時の問題想定や危機管理対応（加害者・被害者となるケース）を習得することを目的として、「国際交流に伴う危機管理」というタイトルで研修を行った。本研修の企画に際しては大学連携事業として2つのメリットを考慮した。まず単独大学では研修できにくく、実践に結び付く内容である。そして本研修は、講師が外部者では教育や訓練に限界があるという指摘（寺崎, 2010a）に配慮して、本事業の企画・運営に携わった元連携校職員（国際業務担当・県外に転出）を講師として迎え、大学連携の視点から講義を行った。講義内容が国際交流業務に特化していたため、参加者からは活発な質問や意見が続いた。参加後のアンケート調査（記述式）では、次のような意見が寄せられた。

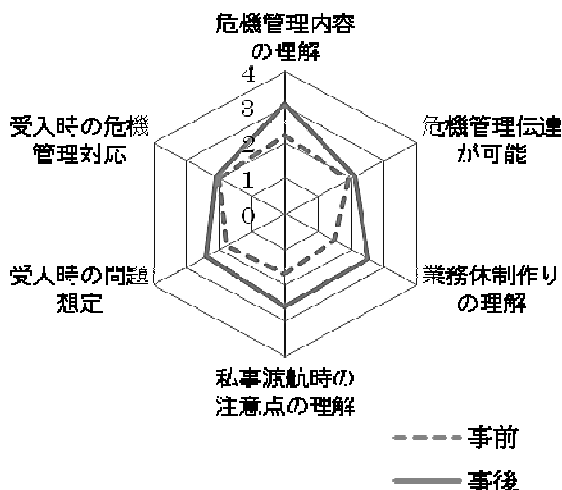
- ・今後の本学における国際交流の体制作りに役立てたい。
- ・講師の豊富な体験に基づく管理体制を知り、今後の危機管理対策の必要性に気づいた。
- ・海外渡航の有事の際の対応もさることながら、事前・事後の対応が重要と感じた。
- ・渡航前の学生に危機管理に関する情報提供が必要であると実感した。
- ・本学の危機管理のマニュアルをもう一度確認すべきと思った。
- ・もう少し具体的なレベル（学生に説明できる形）まで知りたかった。

次に記述式アンケートとは別に、研修者の意識や態度の変化について調べるために、①～⑥のまでの質問事項を設定し、参加した10名の連携校教職員に研修前と研修後に回答を得た。評価尺度は、1. 全くあてはまらない、2. あまりあてはまらない、3. だいたいあてはまる、4. よくあてはまる、の4段階である。表5はそれぞれ平均の点数を表したものである。なお、図2は、表5に現れた変化を読み取りやすいようにグラフ化したものである。

表 5. 教職員の研修後の変化

	研修前	研修後
①危機管理情報の内容が理解できている	2.2	3.1
②危機管理情報の伝達が可能である	1.9	2.1
③派遣に関わる業務体制が理解できている	1.5	2.5
④私事渡航時の注意点が理解できている	1.7	2.6
⑤留学生受入れ時の問題が想定できている	1.8	2.4
⑥留学生受入れ時の危機管理対応が可能	2.0	2.1

図 2. 教職員の研修後の変化



以上の表や図から分かる通り、質問項目のうち、①、③、④、⑤のように「危機管理情報の内容が理解できている」、「留学生受け入れ時の問題が想定できている」などの質問項目の平均点は事前よりも事後が高くなっているのが分かる。一方で、②、⑥の「危機管理の伝達が可能」、「受け入れ時の危機管理の対応が可能」など、実際に学生に伝達したり問題に対応できる段階までには至っていない。つまり研修で内容は習得して理解できているが、自分自身が実際に行う段階にまでは至っていないということがアンケート

トにより明白である。

このことから考察すると、本研修のように約半日のセミナーでは、参加者が目標とするスキルの習得にまで結びつくことは難しいといえる。大学連携事業によるFD・SD研修を設定する場合、参加者の勤務地が離れているため数回にわたる研修の実施は困難であるが、参加者が実践できるスキルを身につけるためには、研修の時間や回数を考慮して実施する、実践に繋がるようなワークショップ形式とするなどの方策が必要と考えられる。

#### 4-3 海外派遣プログラムへの帯同

次に、事前・事後研修以外でFD・SDの一環と位置付けられている、海外派遣プログラム帯同についてその結果を述べる。連携教員6名、職員2名が海外研修に同行した感想として述べられた成果は、次のように整理することができる<sup>7)</sup>。

	習得内容・効果	帯同者からのコメント
FD	指導の幅・研究分野の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>異なる大学の学生に出会い、指導の多様性を知った。</li> <li>今までとは異なるタイプの学生と接することができ、指導の幅が広がった。</li> <li>自分の専門分野以外の体験が研究拡大につながる。</li> </ul>
	教授法の習得、応用への準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>現地の授業を視察して、米国の生徒中心の教授法が勉強になった。</li> <li>自分の授業にも応用してみたい。</li> </ul>
	プログラム、企画立案による能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>フィールドワークを立案し、帯同すること自体が職能開発の機会だと思った。</li> <li>プログラムを企画し、受入大学と交渉することで交渉能力が身に着いた。</li> </ul>
	大学連携プログラムの所属大学への応用	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属大学のプログラムを開発する上で、大いに参考になった。</li> <li>所属大学に既にあるプログラムの改善のためのアイデアを得た。</li> </ul>
	他大学教員とのネットワーク形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>他大学の教員と、プログラム運営のために長期間、協働する経験をし、ネットワーク形成に大いに役に立った。</li> <li>専門分野を越えた教員のつながりができた。</li> </ul>
SD	学生のニーズの把握、プログラムの企画による職能開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際に学生が渡航先でどんな問題に直面しているか理解でき、プログラムの企画時の注意点について知識を得ることができた。</li> <li>学生のニーズや目標に応じてプログラムを企画する能力が身に着いた。</li> </ul>
	危機管理の想定	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生がどのような状況に陥りやすいか、危機管理としてどのような想定をする必要があるか、知識が身についた。</li> </ul>
	他大学教職員とのネットワーク形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>他大学の教員（職員）に会うことで、他大学のプログラムについて等、情報や問題など意見交換することができ、企画に関するスキルが身についた。</li> </ul>

#### 4-4 海外派遣プログラム報告会

現地研修後に実施した海外派遣プログラム報告会では、フェーズⅠは「現地での英語研修の効果や異文化体験」について、フェーズⅡは「設定した調査課題を現地でどのように調査し、追究できたか」についてグループごとに約15分程度発表をした。報告会には20名の連携校教職員が参加し、学生の発表に対する質疑応答やプログラムのさらなる改善について意見交換がなされた。参加後のアンケートを内容別に整理すると、以下のとおりとなる。

	習得内容・効果	参加者からのコメント
FD (教員より)	指導内容の再考	・現地で習得できなかった英語力を、現地でまたは、国内の授業で身につけさせるか考える機会となった。
	授業の組み立てへの示唆	・現地研修後の学生の意識、刺激の受け方を聞いて、自分の授業の組み立て方に役立てようと思った。
	所属大学プログラムの再考	・大学単体の海外研修のあり方を見直すことができた。 ・所属大学のプログラムに生かす点を習得できた。
SD (職員より)	学生の目的達成	・発表を聞くことにより、目的が達成できたことが理解できた。 ・学生がかなり成長してきたことを強く感じた。
	プログラム広報のための情報習得	・広報担当としてプログラムの良さを伝える情報を習得できた。 ・広報する時のポイントが分かった。
	所属大学のプログラムの再考	・所属大学では報告会を行っていないが、今後取り入れるようにしたい。 ・所属大学が持つプログラムを改善していくヒントとなった。
	大学連携のメリット	・普段聞くことがないので、他大学の職員や先生方の意見が新鮮であった。 ・学生が他大学の学生と共同発表しているのを見て、学んだことが多いと感じた。

## 5. 考察

以上、本稿では、大学連携事業の海外派遣プログラムにおいて、連携校の教職員のFD・SDがどのように取り組まれ、どのような効果や課題が表れているかについて報告してきた。評価を振り返ると、海外派遣プログラムにおけるFD・SDの全体的な計画として設定した目標は、概ね達成できているといえる。

まず、前章でアンケートを整理したとおり、教員は、指導や研究の幅を広げる、教授法を習得して自身の授業につなげる、プログラムを企画立案できるようになるなど、職能開発に繋がる機会を得ている。そして、職員は、海外派遣のための事務手続きを知る、事務処理の方法を習得する、危機管理体制を理解する、大学連携のプログラムを糧に所属大学プログラムを改善するなど、様々な側面で効果が見られている。また、同業種ながらも通常は出会う機会が少ない、他大学の教職員と共に研修を行うことで、ネットワークも形成されていることがひとつの効果であるともいえる。

次にこれらの効果が見られた要因を考えていきたい。第一に、本事業はFD・SDが主な目的ではないが、海外派遣プログラムの事前・事後研修の流れに応じてFD・SD研修のスケジュールを設定しやすかったことが挙げられる。研修スケジュールはプログラム参加生向けに送られたものが教職員に通知されており、数ヶ月前から把握できるように調整されていたため、参加者が各研修の目的やテーマに応じ、自身の職能開発を目指して参加できていたといえる。第二に具体的な目的のもと、特定（同業務）の職員が集まるため、目的が設定しやすかったことが挙げられる。本取り組みの場合は、「海外派遣プログラム」がベースにあるため、FD・SD研修は国際交流、留学担当など国際関係業務担当者を対象としている。その結果、大学業務との関連や効果が見えやすく、日常に近い業務について研修できる機会を最大限に利用できたと思われる。これらは、もともとFD・SDを主目的としないゆえに現れたメリットや効果といえる。

最後に、単独大学では難しいFD・SDを大学連携で行うことについて述べていきたい。まず、意義としては、本稿で取り上げたように、小規模校や単独大学では困難なテーマの研修を実施できることであろう。大学連携のスケールで研修を行うと、講師の面でもコストの削減が可能であるし、同業務・他大学の職員との問題共有、業務意見交換により職能開発が可能となる。これらのことは、本稿の冒頭で挙げた、単独大学では実施が困難である点を十分にカバーしている。

ただ一方で、多くの課題も見られたので、連携事業の課題として残されたことを挙げておきたい。まず研修を学内で行わず、外部で行うことから多数の参加者数を期待できなかったことである。このことは前述した、本研修の効果の負の表れともいえよう。具体的には、研修のスケジュールを事前に知ることはできるが、実際に学外で研修を受け

る時になると、所属先の理解や業務調整が必要となることが問題である。次に、このことも効果の負の表れともいえるが、研修内容が「異文化理解」、「危機管理」など具体的に絞られるテーマが深いゆえに、研修の対象者が絞られたことであろう。またこれらの研修はいずれも一回では困難であるので、回数と形式に再考が必要であるし、業務への実践につなげるための方策を練ることが求められる。

最後に、海外派遣プログラムを含む、大学連携支援事業全体の今後の課題としては、小規模校が実施困難な研修内容に焦点を当てることだろう。そのためには小規模校がどのような研修を要望しているか、ニーズを調査する必要がある。FD の実質化のためには、参加者のニーズを見極め、実践に即決するプログラムの開発を目指すことが必要となる。そして、寺崎（2010b）が述べるように、情報の蓄積・共有・発信、既存の研修の発見により、研修のシステムを作り上げることが急務となる。このことは先に取り上げたようにFD・SDを主目的とするプログラムから学ぶことが可能だろう。大学連携組織によって予算や人材などのリソースは異なるが、FD・SDは、きめ細かく体系化し、目的を定めたとえで段階的そして持続的に実施することが、参加者を増やしFD・SD拠点のない地域に有効に機能すると考えられる。

## 参考文献

- 岩崎保道（2007）「FD・SD未取り組み校の課題—教育力の向上及び経営破綻防止の視点より—」『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習（15）』
- 絹川正吉（2009）「学士課程教育と大学間連携」『現代の高等教育』No. 508
- 寺崎昌男（2010a）「大学職員の能力開発(SD)への試論」『スタッフディベロップメント』高等教育研究第13号（日本高等教育学会編）
- 寺崎昌男（2010b）『大学自らの総合力—理念とFDそしてSD』東信堂
- 日本高等教育学会編（2010）『スタッフディベロップメント』
- IDE 大学協会（2003）『IDE 現代の高等教育』No. 447（FDのヒント）
- IDE 大学協会（2005）『IDE 現代の高等教育』No. 469（SD/大学職員の能力開発）

## （参考資料・報告書）

- 京都FD開発推進センター（2009）『2009年度事業報告書』
- 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（2010）『研修プログラムガイド2010』第7回
- 全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム 分科会資料
- 進研アド 高等教育研究センター（2009）『高等教育エッセンスノート』No. 6



南大阪地域大学コンソーシアム「Between 増刊号－実践力のある地域人材の輩出～大学連携キャリアセンターを核にして」（南大阪地域6大学連携事業）

（参考ホームページ）

文部科学省（2009, 2010）「大学における教育内容等 の改革状況について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/19/04/07041710.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/04/07041710.htm)

京都FD開発推進センター <http://www.kyoto-fd.jp/index.html>

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク <http://www.spod.ehime-u.ac.jp>

注

1 **Staff Development** とは、職員の能力開発や資質向上のための取組み、**Faculty Development** は教員の教育能力向上のための取組みである。

2 大学連携支援事業とは「戦略的大学連携支援事業」とは、文部科学省が、地域の大学等間の積極的な連携を推進し、教育研究資源を有効活用することにより、当該地域の知の拠点として、教育研究水準のさらなる高度化、個性・特色の明確化、大学運営基盤の強化等を図ることを目的として、2008年度より実施している事業である。（出典：文部科学省ホームページ [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/kaikaku/senryaku2.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/senryaku2.htm)）

3 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（2010）および、同ホームページ（<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>）より

4 京都FD開発推進センター（2009）および、同ホームページ（<http://www.kyoto-fd.jp/index.html>）より。

5 これらのプログラムを達成するために、図1に示したように、連携校、プロジェクトチーム、大学コンソーシアム、各種協力団体が様々な形で協力している。

6 海外派遣プログラムの企画・広報・現地での研修内容は連携校教員で組織される専門委員会で議論されて作り上げられる。特に渡航前の英語教育に関わる部分は、英語教育専門の教員で構成された「準備教育・中間教育専門委員会」、フィールドスタディに関わる部分（調査計画の構想、調査先の想定）は人類学、フィールドワークなどの専門家で組織された「フィールドスタディ専門委員会」で検討される。

7 海外研修帯同に関するアンケートのみ、2009年度に帯同した教職員からの結果も引用した（2010年度は帯同教員が少数であったため）。

# The Development of SD/FD Program in an International Educational Exchange Project -Through the University Collaboration Project

Miki Inui (Kobe University)

The first purpose of this article is to report how FD (Faculty Development) and SD (Staff Development) have been implemented in the Student Dispatch Program and examine their effects. The second purpose is to discuss the significance and challenge to implement FD/SD in the project which does not aim FD/SD as a main objective.

The Hyogo University Collaboration project is divided into three programs; student dispatch program, student acceptance program and development of international FD/SD program. The dispatch program mainly aims to strengthen students' English skill through participating in a training course at the US/Canada institutions. Before studying in abroad, the students are required to take pre-training courses such as English skill development, intercultural understanding, fieldwork preparation and risk management by the specialists or professors engage in the collaboration project.

Utilizing these opportunities, in order to develop FD/SD program, goals were set beforehand; FD aims to obtain teaching skills by involving in pre-training courses, design a scheme for US/Canada training course and accompany the students abroad. At the same time, SD aims to acquire the knowledge and skills for official procedures to dispatch students, recognize the necessary content of pre-training courses and adapt the technical-know-how of the dispatch program to their university program.

A short survey was taken to see the effects of the program at each FD/SD occasion. As a result, the aims set out first were mostly achieved, for example, the faculty could increase the range of instruction in terms of teaching/researching, design the ideal course in US/Canada based on the objective and apply the teaching method observed abroad for their classes. Moreover, the participants were able to obtain the knowledge of official procedures to dispatch students abroad and risk management system. One of the most effective results were that participants from different universities could make a network through mutual interaction.

The future challenge for FD/SD in the collaboration project is to develop courses which small-sized or individual universities can utilize to overcome the difficulties. Furthermore, it is important to anticipate the courses based on the participants' needs and contrive a stratagem for the program connected to practical use.