

新任教員研修会の必要性の再確認
第2回大学セミナーハウスFD研究会「新任教員研修プログラムのデザインと開発」
に参加して（2009.6.13）

大沢 暁
国際文化学部

実を言うと、新任教員研修会の必要性に疑問を持っていた。というのは、新任教員研修会は大学院を出て初めて教壇に立つ新任教員には必要であろうが、法政大学の現状をみると、そのような本当の(?)新任教員は数少ない。ほとんどが教歴5年以上の先生方である。このFD研究会に参加して、新任教員研修会がベテラン教員へも対応していること、つまり、授業の仕方の工夫のノウハウを伝えることより、新任教員が新しい大学へソフトランディングする、あるいは新しい大学への帰属意識を高める仕掛け作りに力点を置いていることを知った。以下、そのような仕掛けのいくつかを紹介するが、その前に、参加したくない研修の例を列挙する。

参加したくない研修の例

名古屋大学高等教育センターの夏目達也先生によれば：

- 退屈な内容→聞かなくてもわかっている。
- 学部長等の幹部の挨拶。
- 盛りだくさんな説明内容→授業の仕方の工夫のノウハウ等については、新任教員研修会に盛り込まず、テーマを分けて日常的に実施。
- 担当者による長々とした説明。
- 参加者のニーズとのずれ。
- 雰囲気が堅い・暗い→歓迎されているのかどうか、疑心暗鬼(?)になる。
- 出席者同士の交流の場がない。

裏をかえせば、上記と反対のことをすれば、おおよそ参加したい研修となる。

堅い・暗い雰囲気対策

東京農工大学では、学長が新任教員との昼食会を開催し、その後、記念撮影を行っている。新任教員の数が多く、実行不可能な場合もあるが、法政大学でも取り入れてよいのではないかと思う。名古屋大学では、たとえ、全体が3時間の会であっても、休憩時間を設け、茶菓子を用意し、雰囲気を和らげる工夫を行っている。

長々とした説明対策

名古屋大学では、盛りだくさんな説明内要を整理する必要からも、大学内の各組織がそれ

それぞれの活動状況を説明するのに、ポスター展示を利用している。この方法は、ポスターを作成する手間がたいへんだが（ただし、一度作成してしまえば、他の機会にも利用可）、効率的であろう。

出席者同士の交流づくり対策

名古屋大学の例であるが、授業の仕方の工夫のノウハウを主眼とするのではなく、新任教員が主体的に参加できるセッションとして、ワークショップを実施している。グループ討論を取り入れるなど、新任教員の間に多少なりとも打ち解けた雰囲気づくりに努めている。現在、法政大学では、学部を超えて教員同士が交流する機会は減っている。しかし、そのような機会は必要であると考えるので、貴重な新任教員研修会も利用すべきである。また、交流は教員同士に限らない。名古屋大学は、将来の大学運営を担うパートナーとして、新任の教員と事務職員の交流を企画しているという。法政大学にあてはめれば、すべてを両者一緒に行うことは無理としても、ワークショップや説明が重複する部分は、教員と事務職員の新任研修会をドッキングさせ、懇親会も合同で行えば、お互いを知る絶好のチャンスとなろう。

なお、授業の仕方の工夫のノウハウについていえば、立命館大学は、「全国私立大学 FD 連携フォーラム」（本学もメンバーの1校）を立ち上げ、新任教員（大学教員となってから3年未満）を対象とした実践的 FD プログラムを開発しているとの報告があった。最後に、研究会の構成は以下の通り。開催日は2009年6月13日（土）。

第一部 基調講演 「いまなぜ新任教員研修プログラムが必要なのか」 夏目達也氏（名古屋大学高等教育センター教授）

第二部 事例報告と討論

1. 上智大学の事例 出口耕自氏（上智大学法学部教授）
2. 東京農工大学の事例 加藤由香里氏（東京農工大学教育センター准教授）、林智子氏（東京農工大学教育センター教育評価・FD部門）
3. 立命館大学の事例 安岡高志氏（立命館大学教育開発推進機構教授）

以上