T2R2 東京科学大学 リサーチリポジトリ
Science Tokyo Research Repository

論文 / 著書情報
Article / Book Information

論題(和文)	6大学人財交流による教員育成の推進
Title(English)	Six-University Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research (6U-HAPPIER)
著者(和文)	西原明法, スチュワート デービッド, 篭橋 雄二, 高橋 篤司, 山田 明
Authors(English)	Akinori NISHIHARA, David STEWART, Yuji KAGOHASHI, Atsushi TAKAHASHI, Akira YAMADA
出典(和文)	日本教育工学会 第33回全国大会 講演論文集, , ,
Citation(English)	Proceedings of the 33rd Annual Conference of JSET, , ,
発行日 / Pub. date	2017, 9

Powered by T2R2 (Science Tokyo Research Repository)

6 大学人財交流による教員育成の推進

Six-University Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research (6U-HAPPIER)

西原明法　スチュワート・デービッド　篭橋雄二　高橋篤司　山田 明

Akinori NISHIHARA, David STEWART, Yuji KAGOHASHI, Atsushi TAKAHASHI, and Akira YAMADA

東京工業大学 工系人材養成機構

Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research,
Tokyo Institute of Technology

＜あらまし＞ 6 大学工学系人材養成機構(6U-HAPPIER)は，ニーズを共有する大学工学系が協力して，大学を跨いだ人事の流動化により次世代リーダーを養成する活動に加えて，FD 活動等，各大学のもつプラットフォームを共有して，それぞれの自主性を尊重しつつ相互支援を行なっている。これらの活動により，教育力、研究推進力、マネジメント力を身につける機会を組織的，継続的に創出し，また，人的ネットワーク構築の場を提供している。これらの活動の一部を報告する。

＜キーワード＞ 大学教育、高等教育、FD、人材交流、リーダーシップ

１．はじめに

北大，東北大，東工大，名大，阪大，九大の工学系研究科で構成する 6 大学工学系人材養成機構(次世代工学系人材育成コア)は，2005 年に始まった常勤若手教員の人材交流プログラムから発展したもので，特別経費(機能強化プロジェクト)予算を頂いて運営している。交流経験者の強固なネットワークを背景に，大学を跨いだ FD 研修等を実施し，参加組織の教育研究活動のますますの活性化を図っている(HAPPIER, 2017)。

２．人材交流

3 年間の他大学への転籍出向を通じて，将来の研究・教育・組織運営におけるリーダーとして期待される人材を育成するとともに，参加組織間の知の共有化・参加組織の共進化の実現を目指している(西原, 2016)。2017 年度は 2 名の教員が移動し，現在 2018 年度移動の教員を募集中である。2016 年度に協定書を見直し，6 大学が新協定書に調印したところである。異動にあたっては従来転籍出向のみであったが，派遣教員と両組織の合意があれば，在籍出向やクロス・アポイントメントも可能とした。在籍出向が手続き的に可能か否かは現時点では分からないが，派遣教員と両組織に無理が少なく，目標を達成できる方法を模索したい。

３．アンケート調査

若手教員のニーズを把握するために，2016 年 10 月 4 日から 25 日まで，工系 3 学院の 154 名の助教を対象に 27 項目からなるオンラインのアンケートを実施した。80 件の回答が得られた。助教経験年数 5 年以下が 57.5%，10 年以下が 33.75%で大半を占める。博士の学位は東工大で取得が 50%，国内他大学が 36.25%，海外大学が 3.75%である。

上司の教授があなたに期待していると思われる役割の順位を聞いた所，1 位を主に研究室学生の研究や生活の支援とした者 43.75%，主に自身の研究とした者 40%，また 2 位を自身の研究とした者 27.5%，学生支援とした者 25%，管理業務とした者 23.75%などとなっている。

自身の研究の重点については図 1 のような回答である，自身の研究をする時間がないという回答も。3.75%ある。

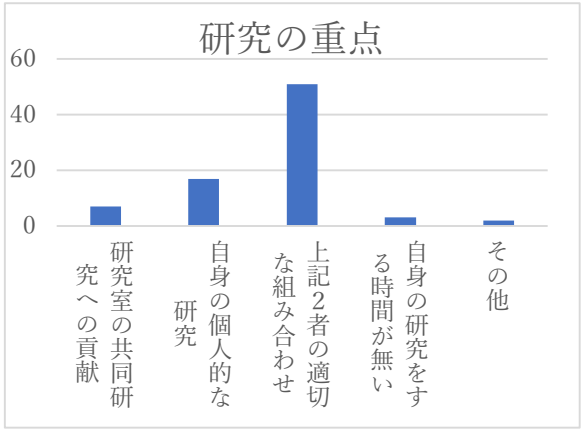


図 1　研究の重点

また自身の業績に関連して思い起こす行動(重複回答可)は図 2 のようである。

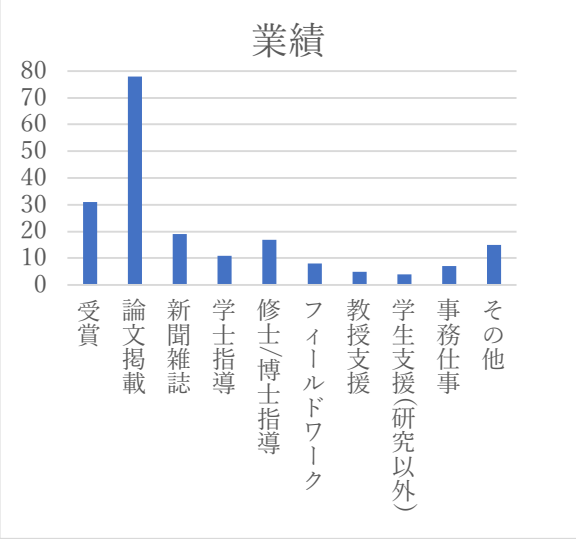


図 2　業績と関連する活動

さらに，自身の研究室があるとして，研究室を良くするために重要と思うことを聞いた所，メンバー間の良いコミュニケーション(15)，教員の助言や支援を受けつつ学生が自主性を持って活動できること(4)，良い人間関係(3)，学生と時間的・精神的余裕を持って接すること(2)，等の回答があった(括弧内は同様意見の数)。

日々の活動の中で助教としての役割を改善するのに重要なこととしては，管理業務の削減(7)，研究時間の確保のため業務効率向上(3)，研究時間の確保(3)，自身の研究の推進(2)，学生とのより良いコミュニケーション(2)等があった。

このようなアンケートで貴重な時間を奪わないでほしいという意見も多数頂いた。

4．FD 研修等

各大学はそれぞれ FD 研修等のプラットフォームをもっている。研修では，異なる専攻の教員が知り合い，視野を広げることも意義がある。これを他大学にまで広げれば，更に異なる文化をもつ教員が集まり，様々な効果が期待できる。

2016 年 11 月には，Imperial College London の Roderick Smith 教授を講師としてお迎えし，3 回の FD 研修を行った。教育の重要性やそのスタイルについて Smith 教授の経験に基づくお話があり，参加者間でも議論した。また参加者は，採用面接においてと，家族に説明することを想定して，自身の研究を紹介し，発表内容や方法について互いに議論した。エンジニアとしてまたエンジニアリング教育者として多彩なご経験をお持ちの Smith 教授からは多くの適切なアドバイスがあった。

参加者が記憶に残るトピックスとして挙げたのは，1. 異なる相手には異なる発表スタイルがある，2. “超高速”のような曖昧な表現を使うべきでない，3. 学生を教育する際のフィードバックの重要性，4. コロンとセミコロンの違い，5. training(訓練)と education(教育)の違い，6. 教室のレイアウトや席順を含む、学生との交流やフィードバックの重要性，など多彩であった。



図 3 FD ワークショップの様子

その他にも 2016 年 8 月に第 4 回 UK-Japan Engineering Education League のワークショップを東工大で開催し，その中で教員や学生の流動性等について議論する FD を実施し，また 2017 年 3 月に開かれた Japan-Taiwan International Engineering Forum でも Global Strategies in Engineering Education という題で議論を行い，いずれもメンバー6 大学の教員が積極的に参加している。

5．むすび

2017 年度は各大学での FD 活動を共有する動きを活生化している。特に大学マネジメントや参学連携に関する FD 活動の試行をはじめており，今後の成果に期待している。

謝辞　ご協力頂いている 6 大学の工学研究科長の皆様と 6U-HAPPIER 企画・運営委員の先生方に感謝致します。

参考文献

[1] 6U-HAPPIER, http://www.eng3.e.titech.ac.jp/~happier/

[2] 西原，篭橋，高橋，山田，”6 大学人財交流による共同教員育成”, 日本教育工学会第 32 回全国大会，1a-B107-01，2016 年 9 月