

平成15年度第1回 全学FD アンケートのまとめ

回収：123名分（回収率：81.0%）
（参加者151名：総長等を除く）

質問1）FDへの参加は、以下のいずれによるものですか？

- ①新規採用（他大学からの転入者等を含む）の 講師 助教授 教授
②昇任した教官（本学助手から講師以上へ）の 講師 助教授 教授
- ①新規採用数 88名 内訳：講師 7名、助教授51名、教授30名
②昇任教官数 32名 内訳：講師11名、助教授19名、教授 2名、不明 3名

質問2-1）服務規律に違反するかどうかについて、説明において採りあげられた事例以外に、お知りになりたい事項がありましたら、お書きください

〈自営〉の件ですが、どうもはっきりしないので、もう少し詳しく説明頂きたいと思いました。 / 教授会の最中に内職をする（教授会の議題に集中せず、自分の研究に関する書籍等を読んでいる）こと。国が定めた大学改革等の政策の実施を妨害するような教授会等の会議における発言等。教授会における人事案件（他大学への割愛等）の対象となった教員と、教授会後の懇談会で教授会メンバーが同席する事。 / 独法化後の独立行政法人としての就業規則の状況。独法化後の兼業規制、倫理規定の変更の可能性。懲戒規定の実効性。 / ありません。 良くできた事例集です。 / 医師の白衣、術衣etcはどのようなのですか？ / 一方的に送りつけられた物品の取り扱いの具体例 / 学生とのつきあいの程度（認められるか、認められないか）具体的な例をあげて注意して欲しい。 / 学会誌等への依頼原稿執筆と稿料について。同様に著書の場合 / 教官の場合、助教授、教授は上司になるか？ 否か？ / 勤務時間や休暇等の具体例について / 具体的に上司は誰かを知りたい（大講座制において）疑われたが処分されなかった事例、特に九州大学の事例 / 研究費の運用上のルール（もっと詳細） / 兼業について、具体的な説明をいただきたい。飲酒運転等日常で気をつける点について / 後半の具体例に重点を置いて欲しい / 国外の営利企業の兼業規定は国内の兼業規定と同じですか？ / 午後から出勤する人がいますが、教官の勤務時間（場所）について明確な定義はあるのでしょうか（講義がないときは自宅で研究、という理由で午前中は出勤しないことは認められるのでしょうか）。 / 国家公務員として国民全体への奉仕が強調されたが、近年の私企業への兼業や研究費確保競争とあまりにかけ離れている（というか、近年のおかしさ）ことを感じました / 産学共同研究では相手方の民間企業の役員などを兼務している際には成立しないもののでしょうか？ / 産学連携が推進される中で、いろいろなタイプの兼業が発生すると考えられる。 / 産学連携の推進とこれに伴う企業との共同研究の推進や奨学寄付金の受領などは、「全体の奉仕者」や「利害関係」等の部分と整合性がとれないのではないのか。独法化後はさらなる規制緩和があるのか。原則の変更はないのか。 / 時間外の依頼講演の届出 / 自分の特技をいかして何か報酬を得ることは可能か。また、可能ならばどのくらいの報酬額までなら良いのか。できるだけ具体例でもって説明があればと思う。 / 通勤手当の搾取（バスで通勤していることになっているのに実際は自転車・・・など） / 東大医学部の件 / 独法化後のことはどういう扱いになるのですか？ / 独法化後の適用について / 独立行政法人化後の服務規律はどうなるのかわからない / 独立法人化後の服務規律 / 非常に良く理解できた / 服務違反になるかならないか判断の難しい問題の事例がほしい / 法人化後はどうなるのかを説明頂きたい。 / むしろ法人化後の国家公務員から非公務員となった後の服務等、人事規定について知りたかった（労働協約・・・） / 倫理管理官名（具体的に）

質問2-2) セクシャル / ハラスメント等のモラルに関連して、お確かめになりたい事項がありましたら、お書きください。

「これさえしていればセクシャルハラスメントで訴えられない」という方策は何かありますか（職場の人との接触をできる限り避ける以外、防御方法はないのでしょうか）。「自分はセクシャルハラスメントには関与していない」という証明は、どのように行うべきでしょうか（日常からの証拠収集等、留意すべき点）。セクシャルハラスメント以外の”等”の部分については、どのような基準で防止委員会は動くのでしょうか。 / ありません。良くできた事例集です。 / 能力によって区別することがセクハラを強調するあまり困難になる可能性はありませんか?? / 両者の違いをいかに明確にするか、そのやり方を次回はとり上げて下さい。 / 本学の組織的取り組みについてももう少し詳しく知りたいです / 九州大学の具体的事例、件数、学生アンケートの結果等 / あまり過敏になりすぎるのもどうかと思う。教員側は自然なつき合いが出来なくなる。学生側は被害妄想に陥りやすい。 / こういった研修を行うことは重要だと思います。 / 後半の具体例に重点を置いて欲しい / セクシャルハラスメントと同じくらいアカデミックハラスメントについても研修してほしい（セクハラ←→アカハラはとても関連性が強いと思われるので） / 九大内での相談件数、その特徴、処分実績について / セクハラビデオは大学内セクハラ防止にはあまり役立たないと思います / 逆セクハラの対処 / 教授のセクハラは非常に告発し難いと思うのですが。本当にプライバシーは守られるのか? / 非常に良く理解できた / セクハラよりもアカデミックハラスメントについて説明して欲しかった。学生指導における法的責任など / 男女の違い、特性をどう考えるか / 相手の受け止め方でセクハラか否かを評価すると、相手が事後に意志をひるがえすことによって悪用できる（弱者の武器として使える）ので、絶対的なボーダーラインが強者のためにも必要なのではないかと思います。 / 学生等に対して注意する事とアカデミックハラスメントの境界。 / セクハラ以外に言うてはならない事、言うべきでない事。 / 学生間のセクシャル / ハラスメントに教官はどうかかわるのがよいかをおしえていただきたい。 / 学生の意見（認識）の信頼性、妥当性←→教師の意見（認識） / 研究室のマナーとルール / 権力を持つ我々が気をつけて、講習を受けるのは当然だが、万が一の事も考えて、（主に）女子学生を対象にセクハラを受けた時はどの様に対応したら良いか? という講習を入学時とかにしたらいかがでしょうか? / 大学という性格上、大学院学生が巻き込まれる可能性が高いと思います。男性から男性に対するセクハラもあります。いじめの場合、構造的に1対多で大人社会だけに、訴えた人が逆に悪者になることもあるのではないかと思います。また非常勤やアルバイトなど立場の弱い人は、どのように守られるのでしょうか。 / 男女の問題だけ取り上げられるが、上司と部下の関係など人間の好き嫌いによる現象と感じた / 不法行為の一般則を通用しつつ、証責任を転嫁するだけで何故足りないのか、解らない。 / 野外調査に女子学生を連れて行くことで時には遠慮してもらおう場合がある。これは問題か

質問2-3) 教育に関して、特に授業を担当なさる場合に、具体的にお知りになりたいことがありましたら、お書きください。

学生の懲戒について。大学評価との関係について（高い評価を得るためのポイント、学部、学科としての教育目的、目標と全学的な動きとの対立が生じた場合の調整のしくみ。（シラバスのWEB入力という話題に関連して）九州大学の大学評価に関する情報収集のフォーマットは、理系を念頭に設計されていて文系には使いにくいと大変評判が悪いようなのですが、改善される見通し等はあるのでしょうか。 / ITネットワークを利用した授業の可能性。社会人、OBに対しての授業サービスの展開 / 専門家による教育方法論に関する話し、特に具体的な教育方法およびその実践について、具体例をあげて説明していただく、さらに可能であればチュートリアル実習をやってはどうか / 別途、部門教授会でお聞きます。 / 教職課程で学ぶ内容の概説をしていただくと参考になると思います。特に心理学的な内容について、効果的な教授法など / ベテラン教官が蓄積した講義における

技（ノウハウ） / 同じ教科を複数の教官が平行に担当する場合、どうやって、内容のすりあわせをするか？ / 過去の授業評価の結果（学生の要望） 九大の先生方の具体的な成績評価の仕方、成績分布 / 冗長であった。教育の具体的なスキルを教えて頂きたかった。 / 非常に参考になりました / 担当する前に、カリキュラム全体を見つめる機会が必要だと思う。着任してすぐに講義を割り当てられ、授業計画（学生配布用）を一冊渡されただけでは不十分だと感じた。自分の担当授業が4年（学部）の中でどんな位置づけになるのかきちんと把握していないと、筋の通った教育ができないと思う。 / 授業内容をweb上で公開する際に教科書から図などをのせることは著作権上どの程度関わるものでしょうか（かなりよく見かけののですが・・・）。 / 留学生を指導する場合強く感じるのが、日本語能力の（留学生間の）違いがかなりある。特に日本語なかなか覚えてくれない留学生には苦勞するが、留学生センターあたりで何らかのfollowがあるのか？ / G. I. OとS. B. Oの書き方を教えた方がよいのでは。これが評価につながり、学生の自己学習に関連することを教えるにはいかがでしょうか。 / 試験中の不正行為に対する処置、処罰 / 学問の体系が重要であるかどうか / 不登校学生への登校刺激をどこまで与えるべきか？ その責務がどこまで求められるか？ 単位履修の上限設定はどうなっているのか？ - GPAとの関連 / IT、マルチメディアが講義室のどのように整備されているか？ / 評価の目安 / テストの評価における比重 / 教育の水準（各領域（専門性））が、学生にどう受け取られ（止められ）るか・・・ 受け入れられるか・・・（理解可能か・・・） / 大学教育を学ばずして教官になっていることを初めて知りました。短期間の講習も必要だと思います。 / 全学、学部、学科など、どのレベルで何らかの成績評価基準は必要 / 効果的な授業の具体例 / 授業の改善例 / 成績の評価基準 / 学生の成績評価について / 学生へのアンケートは適性か？（的確に行われているか？） ものすごい量のアンケートを一気に行うことにより、学生の方が適当に○を付けたりしているのを聞いたことがある / 学科としての教育理念がカリキュラムに反映しにくい（理由：講義は教官個人の持ち分と考える教官が多数存在（特に年を取った教授層に多い）） / 教育に向けた教官と研究に向けた教官の査定を行う機構を九大内に設置する意向はありますでしょうか？ / 教育は大変重要な問題だし、片手間に出来るものではない。また一方研究についても世界の最先端の競争をしていく場合に充実した設備で（学生ではなく）研究者を使って推進する必要がある。どちらも二人の人間が専念しても十分に遂行できるものではない。こういう問題に九州大学としてはどの様に取り組んでいるのかお尋ねできたらと思います。 / 教科書を指定して使っているが、すべては説明する時間がとれない。ふれなかった部分に対して学生は勉強しなくても良いと思ってしまっただろうか？ / 細部にわたる教育方法を確立することは非常に重要だと思われませんが、学生自身の自主性との兼ね合いはどうすべきでしょうか。 / 上手な授業を見たい or 上手な先生の話を知りたい / 成績評価について、学部毎あるいは全学的指針があり、教官毎に差がないか？ オフィスアワーは活用されているか？ / 板書のテクニック、練習法など / 評価基準に達しない学生に単位を与えなくて良いのか？ / もっと具体的な教育技術 / 良い授業の具体例 / 私は、大学講義は学生が自分で勉強するためのヒントであり、我々はその場を提供するものと考えておりますが、（大人として学生を扱う、）このように高等学校の延長のように評価 / 講義内容基準を設ける必要があるのか疑問であります。皆さんはどうお考えになっているのか知りたいと思います。

質問3）今回のプログラム（「服務規律等の説明」「セクシャル / ハラスメント等について」「九州大学における大学教育について」）以外に、新任教官FDにおいては、どのようなプログラムが、有意義だとお考えですか？

服務規律を守ることができるようにするための具体的な手続き方法（休暇届の出し方や研修、出張等に関する具体的な基準等←これについては、新任者には体系的に説明するよう、事務サイドの体制整備や事務職員の研修の方が先だとは思いますが）。研究費、学部の予算等のお金の流れについて。

九州大学の組織、学部間の連携等について。メンタルヘルスについて / on the WEB / 質問2-3) にお答えした内容 / 現在のプログラムで十分です。良くできたプログラムです。 / 項目ごとに考えると具体的には相反することが出てきます。ex) 服務規律「上司の命令に従う」とセクハラ等。そういう微妙な場合についての総合的な大学としての見解を示して欲しい。そうでなければ、皆で集まって一定時間過ごす意味がない。 / 勤務時間や給与体系などの基本的事項。出張手続きや校費、科研費の使用手続きなどの事務手続きについて (FDではなく研修、説明会) / 大学教育の具体的なアドバイスをもっと希望します。良い講義をビデオで見せるなど。 / 理念のみならず教育の実務に関するFDがあっても良いと思う / 教官に対する予算 (個人研究費や出張旅費等) の内訳や使用可能、不可能項目など。 / 予算の扱いについての説明 (全学と部局との関係について) 学生の特徴、生活の仕方 (一般的な) についての話 / 前の職場ではオリエンテーションは1週間以上あったが、本学では短時間に集約されていて効率的かと思います。物品購入の仕方など事務手続きについて説明があればなお良いかと思います。 / 3番目の話題 (大学教育について) に重点を置いた構成を希望します / 九州大学における科学研究について有意義だと考えます。 / 各部局ごとに固有の問題もあると思うので、全体のFDの後に部局に分かれて引き続き行ってほしい。部局ごとのFDは別の日にあるようであるが、新人研修ではないように思う。 / 九州大学の所有する様々な施設や制度 (特に学生に役立つ、あるいは研究に関わる) についてまとめて説明するプログラム。 / 今回の押川先生の講演は興味深かったが長すぎると思う / 休みなしの3時間のFDは聴く側の集中力を欠く。能力開発についての講演 / 「アカハラ」の解説 / 何を目的にFDをやろうとしているのか、意図が見えない。 / アカデミックハラスメントについてもFDとして取り上げるべきである / 「新任」概念の整理が必要ではないでしょうか? 我々他大学ですでに知識経験、同趣の研修を受けている一方で、学内で昔からいても研修を全く受けていない方もいらっしゃるのでは? 新任FDでもっとも必要なのは「授業」にかかわる力量形成機会では? / 大学としての運営方針 / 良い教育 (とりくみ) をやった先生の表彰 (とその講義の参観) などはいかがでしょうか。それを論文数本や特許数本と同等に評価してはどうでしょうか。 / 具体的な事例として九大で起こった事を取りあげて欲しい。特許に対する考え方 (知的財産) / 学生のこれまでのカリキュラム (高校までの教育のあり方)、文化、(価値判断) etc. 学生の人気 (望む) 講義の実際 (一例紹介) / 講義のモデル / 来年から、国家公務員としての服務規律はどうなるのでしょうか? 配られた資料をただ棒読みするだけの説明など、あまり意味がなかったが、セクハラビデオは参考になった。ただ、知りたいのは、あのような極端な例ではなく、むしろグレーゾーンにある所でセクハラになりうる事例みたいなのをまとめたビデオの方が良いと思う。 / 地域に対して九大が何をし、何をやろうとしているのか等。内だけのことに偏っていると思いました。 / 大幅な時間短縮、押川先生の講演+資料配布で十分。 / 法人化後の問題 / キャンパス移転の問題 / 新任教官も含めて新任の職員にも本日配布された服務規律についてやセクハラ防止のための指針を配布したらどうでしょうか / プログラムはそのままOK。服務についてはもう少しまとめられないか? Total 2.5hが集中力を保つにいいところ / 九州大学の組織そのものを説明してほしい。九大出身でない者が赴任した場合に大学全体を把握するのがむずかしい。例えば全学として推進する研究プロジェクトに対する参加の仕方とか研究費の配分の仕方など、まとめて紹介してもらえると大変嬉しい。 / 良い授業の見本例 (簡単なビデオ紹介) / 教官側、大学側の教育方法の改善は大切な問題の一つですが、いかに資質のある学生を入学させるかも大切です。その意味で大学入試のあり方を他方面から検討することが必要だと思われます。 / 効果ある大学教育をめざして / 文科省が考える大学の差別化と国立大学の将来像についての情報と九大の対応について。任期制の採用と、再任の評価法の現時点での考え方。現在の社会情勢 (独法化等) をふまえて3年後、5年後、10年後の組織、教官双方のシミュレーション / 福利厚生、授業の仕方・方法論、人権 / アカデミックハラスメントに関するプログラム / 産学協同に関する情報提供、具体例の呈示 (FDの範囲ではないかもしれませんが) / 科

研費を含めて、 研究費の申請、研究費の運営に関する説明 / ビデオを見るのがわかりやすくよい。特にセクハラの事例など、事務官の事例ではなく教官の事例を「実録体験」風にビデオ化するとよいのではないか。 / ヨーロッパなどアメリカ型以外の大学の教育について参考にすべき点を研修していただきたい。 / FDについては各学部あるいは部門ごとに行う方がよい。全学的なものはもっと手短にした方がよいように思う。(分野によりやり方が異なるであろうから) / より具体的な教育講義のノウハウ等の教授、研修があつてよいと思います。あと教授方法のマニュアル化等も考えてよい時期だと感じました。 / 九州大学の事務分掌、問い合わせ先、組織構造、各種手続、慣例の解説 / 一方的な「講義形式」ではなく、参加者との意見交換もしくはフロアーからの発言時間を出来るだけ確保するのが良いのでは? / ①総長、副学長による九大マネジメントに関する講演 ②研究院長による”研究と教育”に関する講演など / 事務処理説明 / 保険などの説明 / 九大の組織、中期目標、計画などについての概、執行部より説明してほしい。初任者ガイダンスは非常によい企画と感じる。 / 学内の共同利用施設等、事業所としての産業廃棄物の処分法等 / 学生から生の声をきく / 外部からの採用者や新規採用者が増えると考えられるので、事務的に一般的な処理の話、教育的な話などをした方がいいのではないのでしょうか? 塾の先生の教育システムなどについての紹介はいかがでしょう。 / 授業科目の「目標」の考え方や、具体的な仕方について理解やヒントのえられるプログラム / 講演は不要と考えます / 大学生、大学院生のひきこもりについて、予防法、対応策など / 新任は講義や実習ほか雑務におわれ、研究活動のための時間がとりにくい。上司も忙しく指導 / 援助がうけられにくい場合もあると思われるため、教育を充実しつつおこなえる大学における研究活動 / 教育についても、FDを企画してもらいたい。例えば科研の申請方法、作成についてや研究と教育ほかとの時間をどのように組んで実施されて、成果があげられているのかなどの実例などを、様々な学部からも広く聴くことができればかなり、有意義だと思う。 / 実際にデモ教育を行う / コミュニケーション、倫理、学生に笑ってもらおうこつ。 / 優秀教員(教育指導力について)の全国的動向 具体的ケース / 「教育の仕方について」

自由記述欄

進行、内容ともに〈美〉に乏しいとの印象。わざわざ一堂に会して、かかるFDを行う必要性そのものに疑問を覚える(資料配布で充分では?) (勿論、関係者の御努力には敬意を表しますが・・・) / 会場の中央図書館4階視聴覚室は、通常図書を利用する際の入り口と反対側でわかりにくい場所であるにもかかわらず、地図や入り口に関する注意書きの全くない案内しか行き渡らない状況は問題があると思います(特に、対象が新任教員であり、学内に不案内であることを考えると研修のスムーズな運営に大きな支障となることは想像に難くないと思います。実際、中央図書館の貸出カウンターには瞬間的にも10人ぐらいの先生方が押しかけていました←そもそも本部では各部局学部でどのような案内がなされているかについて、把握されているのでしょうか?) 会場に行ったところ、受付名簿に名前がなかったのでもちゃんと受講したことにして頂けるのか大変不安です。”必ず受講”と強調されている大事な研修であるならば、対象者の把握等きちんとして頂きたいと思います。 連休前で会議日程が非常に立てこんでいる時期であり、たいへん出席しにくかったです。まだ各種委員会等に深く組み込まれていない時期の方が出席しやすかったかもしれません。 新任教員のFDも大変重要だと思いますが、各種データベースの入力等に積極的でない教員へのIT講習等、実際の業務運営に支障が生じている点に焦点をあてた研修(ペナルティ的意味も含む)も実施してほしいと思います。 本部と各部局の断絶を埋めるようなプログラムがあるといいと思います。 / WBT(Web Based Training) WEBを利用したFDも検討要→時間 / 経費の節約 / 服務規律等の説明 講演者の話は教科書の読み上げのみであり、FDの最初の講演としては最悪のスタートであると考えられる。梶山総長のごあいさつがむなしく感じる。内容のみならず方法についても検

討されたし。セクシャルハラスメント等について説明方法については上記と同様である。ビデオについては再認識をするのに効果的であった。一度、全教官、スタッフに視聴させると良いと思う。結局押川先生が言われたようにへたなコーギより有効なメディアの利用でしょうか。押川元重先生講演 シラバスの作成など細かいところでも新規の事項を示していただき、効果があった。Resumeの項目が非常に良くまとまっていて良かった。聴講者の顔をしっかり見て語りかける講演は大変良かった。十分に教育効果を考えた講演だったと思う。気候も良く快適だったのですが、飛行機の騒音が気になった。 / 1) 独法化後は「非公務員」になるはずですが、今回示された種々の規定はどの程度もちこされるのでしょうか？ 公務員としての利点のみなくなって、義務のみが残る、ということにならない様願っていますが。 2) 全体に非常に効率の悪いセミナーだった様な気がします。本当に1:00~4:30まで必要な内容か再検討願います。今日はこのためにいろいろキャンセルして都合をつけて来たのに失望しました。 / 九大生の特徴をお聞きすることができ、大変おもしろかった。現在、全学共通教育の課目が担当になっており参考になった。 / 九大憲章の中に「アジアの中核になる」ことを意識した項目がいくつかありますが、そのバックアップ体制を整えていただくことを強く要望します。教官がアジアの留学生を一人受け入れるだけでどれだけの事務仕事が増えるか。十分な宿舍の確保や、英語を話せる事務職員の配置など様々なバックアップ体制の整備をお願いします。 / 学長には最後まで出席してほしい〔挨拶後直ちに退席、というのは九州大学がこの全学FDをどれぐらい重要視しているかを我々新人が判断する上でマイナスになるように思う）。押川先生のお話をI部、II部に分けてでももっと（全部）聞きたかった。 / FDの場合、講演者は論点を明確にする。Attractiveに話して欲しい / 「服務規律」について述べるのみで保証される権利の説明がないのはかえって話がわかりにくく、片手落ちではないでしょうか。講演はテーマが不明瞭な漫談で、約2時間の価値があったとは思われない。現場をかさに着た床屋政談はやめてほしい。今後は外部のまともな講師を呼んで頂きたい。FDとは授業、教育改善のための組織的な研究、研修のことです。FD活動が講習という行事を含むからと言って、「FD」と「講習」をすり替えて扱い、あまつさえ新人研修に過ぎぬものを「全学FD」と言い張るのは、FDの教育に関わる本質をないがしろにする無責任な態度です。腹立たしい。学内の各部局ではそれぞれ切実な必要から外部のFD関連の研究会等に参加するなどして、素人仕事ながら授業へのフィードバック等を始めているというのに九大内部の担当組織がそれに関わる指導も支援も具体的に行わないのはいかなるもののでしょうか。私立大学のFD活動は事務局ぐるみの積極的なものですし、他の国立大学でも真剣な取り組みが多数みられます。この方面で有名な名古屋大学並みにとはいいませんが、大教センターが常々「しょせん六本松」と言われたのは別の水準の仕事を期待いたします。 / 今回、配布された資料等から、セクハラ等の問題行為は教授職に圧倒的に多いように思われる。よって、内部昇任を含む教授の再FDが必要であり、より効果的ではないですか？ / 新任教官の研修 教官の服務規律について、セクシャルハラスメント等について、大学教育についても、何回か講義を聞いたが、服務規律等は現在の問題からあらためて考えさせられた。 ※九州大学における大学教育については、新任教員が対象なので、六本松地区での全学教育と専門教育の関連性、特に九州大学は全学教育にどこに特色があるのかが聞きたかった。九州大学に於いても学習要領（学生に渡す分）にG. I. O. S. B. Oを教員が記載した方が、学生の自己学習が出来ると思う。 / 「効果ある大学教育をめざして」は特に有意義であった。 / 司会者がモガモガでなにを言っているか不明であった。 / 「服務規律等」の説明は、説明内容に工夫がほしい。原理、原則の説明で詳細は自分で資料を見るのであれば集まって話を聞く意味はない。FDの目的をはっきりさせて、効果的な内容（項目だけでなく、説明内容、講演内容も含めて）で実施すべきと思う。単に形式的にやるのでは意味がない。対象者（新任か、他大学等で経験のある転任者かなど）と内容のマッチングも考えるべき。 / 事務官対象の研修のようでした（一般行政官向け）。資料以上のことを特に教授法関連など重点的に詳しく説明して欲しかった。科研費の処理法など。

セクハラ対処ビデオなどもすでに見たことがあります。期待して来たが・・・残念!! 押川先生の話は考えさせられる余地があった（しかし後半は経験談（昔話）で・・・閉口でした）。全体的にコスト（時間）がかかりすぎ。2時間で済む内容だった。「効果あるFD」研修を検討していただきたい。/ セクハラビデオは部局（研究院）毎のセクハラFDでも流した方がよいと思います。/ 部局毎のFDを行った方がよい。全学の場合は一般的な事が多くなるため、助手、技官等に対するFDもあるのでしょうか？ その他 各建物におけるセキュリティをもう少し向上させて欲しい。夜や土日に関係ない人が建物に入ってもわからない。/ 日程が最悪だ。4/22にあるという事を事前にはっきりと聞いておらず、資料が手元に届いた時は、既に参加者一覧に名前が挙がっていた。今日はまさにこの時間に講義が入っており、来週が休日の為、2週間講義が空くことになる。FDは確かに重要だが、講義や学生の利益をまず最優先して日程を組んで頂きたい。この件に関しては、もう取り返しのつかない事だが、激しく講義することにする。服務規程については、とりわけ産業との癒着する可能性の少ない文科系の教員としては、あまり参考にならなかった。それに独法化を視野に入れて考えると、今年国家公務員とは何か？とか聞かされても一年間しか必要ないのでは？それに、この様な問題は着任時に説明されるべきで、昨年度新任を集めて一年後にするのは意味がないでしょう。だったら、新任だけではなく、公務員であることに慣れてしまったベテラン先生方にこそ必要なことなのではないでしょうか。大学教育に関する講習を聞いていて、嗚呼、大学も最草単なる専門学校（あるいは学習塾）になっていっているのだなあ、と少し悲しくなった。ただ講演の最後「学生と教育が何より大切」という言葉は感動的だった。/ ご準備下さり有り難うございました。九大に行ってもよかったですと卒業して思うような大学でありたいし、それに関わる者になりたいと思います。/ 年度はじめの極めて多忙な時期に、授業時間、授業の準備時間、研究時間をけずって、半日このような会を行うのは、全くもって配慮に欠け害が多大であると思う。学長は「天気も良いので外に出たいだろうが」と話されたが、はっきり言って馬鹿にしている。非常に不ゆかいである。また、会場も図書館の方から入れない旨あらかじめ伝えないのは不親切である。他大学から転任した教官については長々と一般的な話を聞く意義が不明である。もうすでに聞いていることばかりのはずである。服務規律については、資料を読み上げるだけでわざわざ出席するメリットはなかった。せめて、一般公務員に関する規定を教育公務員に読みかえると、どうなるか位は読み込んだ説明が欲しかった。質問も受けつけないのであれば、益々出席の意味なし。不在が人命にかかわる医学部教官までも集め、あまり関係のない説明をするのは害が多大であり、大学として責任を持てるのか？「加害者はそのつもりはなくても被害者は・・・。また被害者も遠慮して率直に本当のことを言わない・・・。」をうがって考えると、実際セクシャルハラスメントがなかった事例においても何かのきっかけで「疑い」が生じれば疑心暗鬼で問題が大きくなる。まだ定義も定まっていないものを、さもあるかの様にアナウンスすることの弊害も考える必要がある。そもそも「人権」って何ですか？セクハラ等防止委員会に部局長や評議員が入ると、加害者を保護する傾向にあるので、不適切であるとされている。九大では？高校までの教育と大学教育の差は何なのか？同じなのか？やはり入学前の勉強のしかたと、大学入学後の勉強では違いがあるのではないかと？学習意欲の問題だけでなく、「自分で目標を選択し、その実現に向けて自分で計画を立て、その結果生じたことに対して自ら責任を取る」ということを早期に身につけた者とそうでない者の差が入学前には与えられたものをこなせば良かったのに対して、成績の差に大きく出てくるのではないかと？/ 大学教育に関する講演はいろいろと役に立つ内容でした。/ もう少し時間を短く、要点のみで良い/ 新任研修とはいえずで採用後1年近くたっている人もいて、いまさら服務規律なんて・・・というむきもあると思います。部局にて必要に応じてきちんと服務規律や福利厚生（義務と権利）の話をしてほしいものです。/ 前頁にも書いたように、大学は大人を相手にしているという視点に立っていないのか。すなわち、講義は授ける側とうけとる側の信頼関係の上に成り立つものと考えております。したがって評価基準はあくまでも目安であり、そんなに厳密な採点は必要ないと思います。これは、

教養課程を指導する先生方と専門分野を講義する先生方とはおのずから立場が違うことでもあると思います。恐らく教養課程の方は高等学校延長ともみなすことができ、客観的評価基準が必要かもしれません。しかし2年生後期から3年にかけての専門分野の講義においては、その評価法をそのまま持つてくることはないと考えております。得意なものを専門教育でのばしていくのが、学生の意欲の向上につながり、その後の自分たちの研究方向に左右してくるのではないのでしょうか？意欲をもたせること←客観評価の導入？学生への要求ばかりでなく恐らく、教官がある意味でカリスマになることが必要でしょう。 / 本日14:50より2つ授業があり、途中退場させていただきます。そのため、アンケートには十分にお答えできないことのご了承をいただきます。 / 去年の4月に着任して以来、今回でFDに出席(参加)するのは4回目です。少し多すぎると思います。 / たいへんためになり有意義であった。特に押川先生のレクチャーは教育現場がはじめてである私にとって一つの指針を示してくれたように考じられた / 本学で助手に採用されて、講師に昇任するまで10年前後を経る場合が多いと思われる。その間も当然教官業務を行うわけであるから、このような講習はもう少し早期に企画すべきである。専攻別のFDも必要か(具体的な教育方法等)。場所を数カ所で施行してほしい(回数も)(はずせない学務もあります) / 時間が長すぎる。全員貴重な時間を割いているのです。特に人事課長の話は資料配付のみで十分であると思う。 / 開催時期に関して 4月上旬、新学期開始前、つまり学生講義等が開始される前の開催はいかがでしょうか / 場所の案内が全くなっていない。新任の者には会場が六本松キャンパスなのか箱崎なのかさえわからない(担当部署が六本松ということで文書が六本松から来るのに会場が箱崎とわかるまで非常に困惑した)。講演者に自らの講演のスキルをアップして頂きたい。無意味なことで貴重な勤務時間を潰された。改善を望む / 同様な研修も何度も受けさせられるのは苦痛です。一律「新任」とまとめずに研修履歴などを考慮システムにしていればもっと効果が上がると思います。 / 押川先生の講演はためになりました。講義実習はdutyという感が強くあまり熱心になれません。 / 教育に関して 1. 学生の能力ではアルバイト(特に夜のアルバイト)をさせないようにするかが極めて重要 2. 携帯電話代だけで2~3万円/月を使用するので、分不相応な生活をする学生が多いのも、勉強のさまたげになっている 3. 企業でおとなしいのは結局、勉強不足で実力に自信がないためであると考えべき。 4. 1. 2. と意欲、入学時の基礎学力の極端な低下の解決は大学だけでは不可能。例えば、通常アメリカの有名大学でも学部は九大の何倍もの大人数講義。そのかわり、落第を増すことも重要。また、小~高校の教育をもとのように厳しくすることが重要と思える。この点も外に向けて主張して欲しい。 / 「FD」という名称は極めてわかりにくい。日本語をあてるべき。 / 服務規律やFDの概要について知ることができ、有益であった。 / 予め資料配付して試験を実施し問題人物をさがす。多数の高給取りを長時間拘束するのは経済的でない。講演出席でOKは教育として貧しい。 / 押川先生の講演において、いくつか貴重な話をきくことができ、とても良かった。今後、教育活動に向けて参考にさせていただきます。 / 企業からの転入です。私の学生時代にくらべ、大学自ら教育を向上させようとしている姿が、まざまざと見せつけられた気がします。押川先生のお話、今後自らが教える立場としてふるまう上で大変参考となりました。 / 何のための集まり？ ネットかパンフで充分・・・ / 押川先生の話は大変に参考になりました。 / 1. 外部から来ましたが、この1ヶ月で、各種資料が配布され、目を通すだけでも大変でした。 2. 今日のFDの中で、具体例のあるもの(処分事例、セクハラビデオ)は非常にわかり易かった。また、セクハラ資料も具体的な引例で書かれていたので、よかった。 3. 教育が重要なことは理解しているが、今日の講演は盛り沢山であり、ハウツー面が強すぎたのではないか。 / 教官の服務規律等に関する説明の仕方に工夫がほしい。配布資料を読むだけならば、長い時間を割く必要はない。 / 13:00~16:30まで休憩なしではつらい。通常はありえません。 / 服務規律の話はあるのに、給与規定、諸手当、厚生、退職手当等、新任教官にとって必要と思われる事項の説明はいったいどこでなされるのか。服務規律についてはあまりにあたり前の話が多く、がっかりした。話をする方もや

りにくかったであろうと同情する。押川氏の話は具体性もありよかったと思う。学問の府であるのだから、あまりにあたり前の話は書面ですませ、より実用的な情報を提供して欲しい。それからセクハラ以外の人権侵害があった場合はどうすればよいのか。むしろこの方が多いのではないか。3時間半も時間をかけて行うFD、前半についてはもう少し練り直していただきたい。 / シラバスのweb page に関してですが、多くの1年生、2年生にとってはほとんどアクセス不可であるようでみないと言われます。私は自分で学期中何度かプリントして配布するようにしました。この種のことも含め形式論をいくらやっても教育的な影響があまりに少ないと思うのは私だけでしょうか？一方、シラバスのweb page に入力したり自分個人のweb page に講用の連絡用pageを作ることは楽しいのですがあまりに独りよがりになるような気がします。むしろこの種の落とし穴に対する注意も必要な気がします。成績というか習熟度に関しても現実に同一クラスの中に明らかに最初からやる気のない人、やる気のある人、普通の人がいるわけでそのどれをターゲットにするかといのは各大学のポリシーが決めることであるわけでそういうことをこういう場でハッキリさせない限りそもそもどういう教育、講義すべきかはっきりしないと思いますが、いかがでしょうか？ちなみに大学で成績を出すこと自体無意味で学生がそれを目的に（しか？）勉強しないというのはかなしいことと思います。 / 服務規律やセクシャルハラスメントに関する研修はとても重要だと思うので新任だけでなく全教官を対象に行ってほしいと思います。押川先生の講演もとても学ぶことが多くよかった。今後の活動に活かしていきたいと思った。 / 服務規律、セクハラ関係はよみ上げるだけなら、かよように時間をかけるのは不要。講演内容もさらに要点をしぼって進行をはやくすべき。 / 講演は不要だと思います。服務規律、セクハラ、アカハラについてのコンパクトな研修の方が有効ではないでしょうか / 法人化に伴う服務規律の変更はあるのか？