

# 第 1 章

## 山形大学教員研修会 「第 11 回 教養教育ワークショップ」

地域に根ざし、世界を目指す  
国立大学法人 山形大学

平成21年度 山形大学教員研修会

### 第11回 教養教育ワークショップ

日時 **平成21年8月7日(金)** 10時から16時30分まで(受付9時30分から)  
場所 **山形大学教養教育棟** 主催/山形大学教育方法等改善専門部会・山形大学高等教育研究企画センター

学士課程教育におけるFDが義務化された現在、大学教育の質の向上が以前にも増して求められています。本ワークショップは大学教育の発展を目的とし、相互研鑽の理念の下、本学の教職員および「FDネットワーク“つばさ”」を始めとした学外からの参加者と一緒に議論を深めていきます。

**10:00** 開 会 司会 小田 隆治 教授  
あいさつ 教育方法等改善専門部会 部会長 中島 勇喜

**10:15** 【第1部】 講演会 講師: 愛媛大学 佐藤 浩章 准教授  
演 題: 『三層 FD論～愛媛大学を事例に～』

12:00

**13:30** 【第2部】 ラウンドテーブル

◎第1分科会  
◆コーディネーター  
小田 隆治 教授 『大学間連携FDネットワークを考える』  
◆パネリスト  
福井工業高等専門学校 坪川 武弘 教授 『E-レックス: 福井県大学間連携FDについて』  
信州大学 松岡 幸司 准教授 『高等教育コンソーシアム信州のFD活動について』  
愛媛大学 佐藤 浩章 准教授 『四国地区大学教職員能力開発ネットワークの取組』  
山形大学 小田 隆治 教授 『東日本FDネットワーク“つばさ”について』

◎第2分科会  
◆コーディネーター  
酒井 俊典 助教 『学生主体型授業の創造』  
◆パネリスト  
立命館大学 八重樫 文 准教授 『プロジェクト学習を支援する概念とツール「再考」  
—デザイン系教育実践が育む<主体性>とは何か—』  
三重大学 森尾 吉成 准教授 『90分間学生に動きをつけることを期待する授業づくり 森尾の流儀』  
山形大学 佐藤 慎也 教授  
山形大学 栗山 恭直 准教授 『学生主体型授業の共同開発—建築学・教育学・化学—』  
山形大学 酒井 俊典 助教

◎第3分科会  
◆コーディネーター  
杉原 真晃 准教授 『映像を活用した授業改善』  
◆パネリスト  
大分大学 尾澤 重知 准教授 『授業映像の収録・配信を契機とする持続的な授業改善』  
青山学院大学 松本 喜以子 客員研究員  
青山学院大学 佐藤 万知 客員研究員 『ICTの活用をきっかけとした授業改善』  
静岡大学 佐藤 龍子 准教授  
山形大学 杉原 真晃 准教授 『ビデオ版授業改善ティップス集「あっとおどろく大学授業NG集」』

16:30

◎参加申し込み/問い合わせ先 申込み締切/7月27日(月)  
山形大学高等教育研究企画センター 〒990-8560 山形市小白川町1-4-12  
TEL:023-628-4707 FAX:023-628-4720 E-mail:k3cen@jm.kj.yamagata-u.ac.jp  
お申し込みの詳細については右記ホームページをご覧ください。 URL:<http://www.yamagata-u.ac.jp/gakumu/kaizen/ksite/>

## 第1章 山形大学教員研修会「第11回 教養教育ワークショップ」

### 山形大学教員研修会「第11回 教養教育ワークショップ」

日時：平成21年8月7日(金) 10:00～16:30

会場：山形大学教養教育棟

主催：山形大学教育方法等改善専門部会  
山形大学高等教育研究企画センター

### 趣旨

学士課程教育におけるFDが義務化された現在、大学教育の質の向上が以前にも増して求められています。本ワークショップは大学教育の発展を目的とし、相互研鑽の理念の下、本学の教職員及び「FDネットワーク“つばさ”」を始めとした学外からの参加者と一緒に議論を深めていきます。



○基調講演の様子

### 日程

10:00 開会

あいさつ 中島理事(教育・学生担当)

日程説明

10:15 【第1部】基調講演

演題：「三層FD論～愛媛大学を事例に～」

講師：愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室  
准教授 佐藤浩章氏

質疑応答

12:00 昼食・休憩

13:30 【第2部】ラウンドテーブル

ラウンドテーブル1：大学間連携FDネットワークを考える

コーディネーター：小田 隆治 教授(高等教育研究企画センター)

ラウンドテーブル2：学生主体型授業の創造

コーディネーター：酒井 俊典 助教(高等教育研究企画センター)

ラウンドテーブル3：映像を活用した授業改善

コーディネーター：杉原 真晃 准教授(高等教育研究企画センター)

16:30 閉会



○ラウンドテーブルの様子

記録

○司会(小田) 時間となりましたので、山形大学教員研修会第11回教養教育ワークショップを開催したいと思います。

山形大学の学内はもちろんのこと、北は北海道から南は九州まで、さまざまな大学の先生にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

また、これに先立ちまして、月曜日から水曜日まで蔵王でFD合宿セミナーをやっております。そのときも北海道から九州にわたる先生方に第一チーム40人、そしてまた第二チームも40人という形でFDをやっております。そして、きのう中日が1日あったんですけども、現在山形では花笠まつりも行われておりまして、合宿セミナーから、ずっと本日のワークショップまで参加されている先生もいらっしゃるようです。その先生方は、花笠まつりを楽しまれたようですが、夜は情報交換会も行いますので、夜は花笠まつり、そして昼間はこのFDを楽しんでいただければと思います。



では、主催者側から教育担当理事、副学長であり、また教育方法等改善専門部会の部長である中島勇喜の方からごあいさつをもらいます。

○中島理事 皆さん、おはようございます。

第11回になります、この平成21年度の教養教育ワークショップにご出席いただきまして、本当にありがとうございます。先ほど小田さんから話がありましたように、九州、四国、また北は北海道と全国各地からお集まりいただきました。本当にありがとうございます。



このワークショップは、例年、この花笠祭りのときに計画されているようです。これは、小田先生が、せっかく来ていただけるのだったら、祭りも楽しんでいただこうということで企画されているのだというふうに思っております。山形以外から約60名の方が御参加いただいているということで、学内が20名弱で寂しいのですが、学内の方は、きょう、大世帯の工学部、それから農学部の方でオープンキャンパスを開いております。そして、明日が小白川キャンパスのオープンキャンパスということで、そういう関係もあって、学内の方の参加者が

少なくなっているという部分がございます。非常に適当な人数ではないかなというふうに思っております。

そして、きょうは第1部で愛媛大学の佐藤浩章先生から「三層FD論」ということでお話をいただきます。佐藤先生よろしくお願ひいたします。

それから、第2部の方でのラウンドテーブルでは、3つの分科会が開催されるということで、それぞれ各パネリストの先生方にもまたよろしくお願ひしたいと思います。

先ほど小田さんから話がありましたけれども、8月の3、4、5とFD合宿セミナーを蔵王において開催しました。各地の大学からご出席いただきましたけれども、そこでの標語というのは、相互研鑽による教養教育の飛躍を目指してということで、例年こういう題名でこれを行っているわけですが、山形大学のこのFDというのは、これは小田さんの発案になりますが、相互研鑽ということが一つのキーワードになっております。このワークショップも、もちろん相互研鑽ということで、各大学、各人の情報をそれぞれ公開し共用するというので、それはお持ち帰っていただいて、それぞれの大学でまた各人がFDに役立てていただければと思います。

16時半までの長丁場になりますけれども、頭をフル回転させていただき、小田さんから先ほどありましたように、16時40分から花笠祭りがスタートしますので、それも山形の夏を彩るお祭りですので、それも楽しんでいただけたらというふうに思います。

簡単ですが、ごあいさつとさせていただきます。どうも本日はよろしくお願ひいたします。

第1部 基調講演

演 題:「三層FD論～愛媛大学を事例に～」

講 師:愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室

准教授 佐藤浩章氏

○司会 どうもありがとうございました。

それでは早速、第1部の基調講演に入りたいと思います。

まず、講師の先生の御紹介をしたいと思います。講師の先生の経歴等に関しましては、ここに詳しく書いてありますので簡略にさせていただきます。

北海道大学教育学部を卒業後、大学院にお進みになられ、大学院の博士課程を単位取得され、その間、アメリカオレゴン州立ポートランド大学の客員研究員をなされました。その後、愛媛大学で、今、働いておられるという形でございます。そうしまして、先生は現在、愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の副室長であります。また最近では、きょう皆さんのもとに先生の方から御説明あられると思いますけれども、四国のFD、SDのネットワークが昨年誕生しました。そのいろいろと詳しいプログラムのガイドブックが皆さんのお手元に届いていると思いますが、全国の大学にすぐ参考になることを、今、大学間連携のものを強力に進められている先生でございます。

そしてまた、日本では初めてファカルティ・ディベロッパーということを自称されている先生でもございます。愛媛大学の佐藤先生は、日本で恐らくFDの関係では一番忙しい方だと思います、学内外を

飛び回っていらっしゃる。最近、リクルートが発行しております雑誌マネジメント157の7月号、8月号で、FDの推進ということの特集しました。そのときに3つの大学が取り上げられましたが、一番初めに取り上げられているのが愛媛大学です。その次が山形大学で、その次が流通科学大学です。そのように非常に愛媛大学を挙げてFD、SDを推進され、その中心にいるのが佐藤先生です。

先生、全国でいろいろとお話をなさっていらっしゃいますが、これほど90分というまとまった時間を聞くのは、私自身も初めてです。非常に私自身も楽しみにしているところでございます。

それでは先生、よろしくお願いたします。



○佐藤 山形大学の教職員の皆様、そして全国の大学等からお集まりいただいた皆様、おはようございます。佐藤でございます。



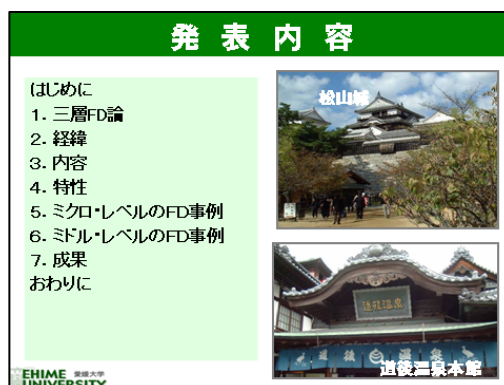
まずは、このような機会をつくっていただきました小田先生をはじめとする関係者の皆様に厚く御礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

小田先生はFDの分野の先駆けの先生でございますし、東日本でFDを中心に行っている大学さんはどこですかと言ったときに、私も迷わず山形大学さんというふうにお話をさせていただいております。山形大学さんは我々にとってもよきライバルでありますし、よきサポーターでもありますし、よき師匠でもあります。山形大学さんがどんなことをやられているのかということは、常に我々は気にしておりますし、負けないようにやっているというのが実態でございます。

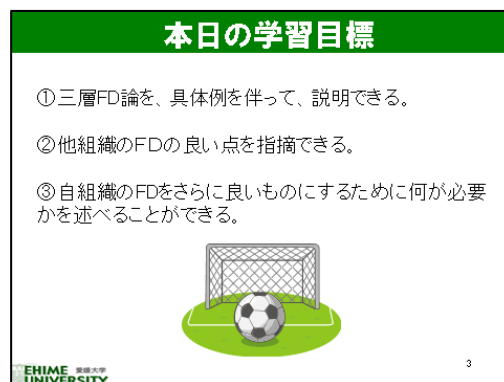
今日は山形大学そして、きょうお集まりの皆様方に少しでも有益なお話ができるように精いっぱい努力したいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、今回お話をさせていただこうと思っておりますのは、三層FD論ということ。FDをやってない大学、短大、高専はないと思います。何らかの形でFDをやられている。しかし、その中身が問題でありまして、今回は一応、原点に立ち戻って、FD、FDについて

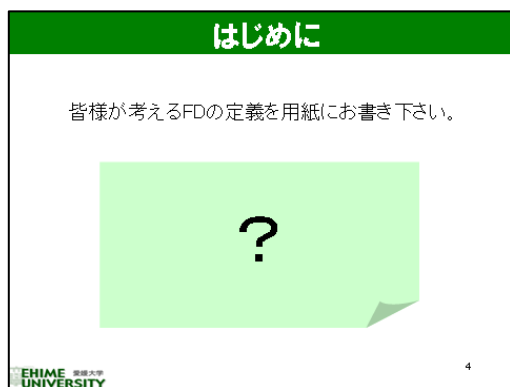
我々は言うておりますけれども、本当にFDの経緯というか、本質の部分というのはどこにあるんだろうかというようなことを、私どもの事例を御紹介しながら、皆さんと一緒に考えていきたいというふう思っております。



内容でございますけれども、FDを3層でとらえていこう、FDを3層で進めていこうという話です。これを冒頭でお話をしたいと思います。そういったFDに取り組む経緯ですとか、内容ですとか、特徴といったもの。3層というのは、どういう層かという、ミクロ、ミドル、マクロと、この3層なわけなんです、それぞれ事例の御紹介をしていこうと思います。よくFDの成果というのが問われます。FDを一生懸命やっているのはわかるけれども、それがどういう形で成果としてあらわれているのか、この話も最後にしておきたいと思っております。



本日の学習目標ですけれども、三層FD論というのを今日御説明いたします。これが基本のエッセンスでございますので、できればこれに具体例を伴って説明できるように、皆さんになっていただきたいなと思っております。それから、私どものFDの良い点、改善点も含めて結構なのですが、どこにあるのかということをお持ち帰りいただければと思います。それから、きょうお越しになられている皆さん方の、全学でも構いませんし、各学部、学科という単位でも構わないと思っておりますけれども、それぞれFDに取り組まれていると思っております。きょう、関係者の方が来られていると思うのですが、さらにそれをよくするためには一体何が必要かということをお考えになっていただく機会をつくりたいなというふう思っております。



さて、皆さんにはペンがお手元にあると思います。無理言ってお願いをしました。それから一つは、この資料の中に少し色の違うA4の白紙が2枚あると思いますけれども、1枚その白紙を取り出していただきまして、FDというのは一体何ですかというふうに問われたときに、資料を見ればいろんなことが書いてありますけど、今、皆さんの頭の中にあるものを少し大き目に書いていただけませんか。FDとは一体何ですかというふうに問われるとき、皆さんがどう認識しているのかということで、ファカルティ・ディベロップメントとよく言いますがね。もし組織として定義を持たれているのであれば、それを書いていただいても結構ですし、持たれてない場合は御自身のお考えで結構でございます。周りの方とすぐに共有いたしますので、少し大き目の字で書いていただきたいと思います。

これは正解があるわけではございませんので、御自身、あるいは御自身が御所属の組織によって異なるかと思えますけれども、それをまずは書いていただければと思います。

そうしましたら、周りの方3名か4名ぐらい、前の方がぐるっと回っていただければ、3、4名になると思いますので、少し移動していただくかもしれませんが、その方たちで見せ合って、どんな定義になっているのかということと共有して、シェアしていただければと思いますけれども、お願いできますでしょうか。3、4分ぐらいお時間取りますので、その定義の意味するところとか、それを御説明いただいで。もちろん簡単に自己紹介していただいで構いませんので。

よろしいでしょうか。御自身の定義を発表していただけたでしょうか。先ほども申しましたように、これは正解があるわけではございませんので、むしろ違いというものを感取っていただければと思うんですけれども、聞いてみたいと思います。どんな定義をされたか御説明していただいでよろしいでしょうか。

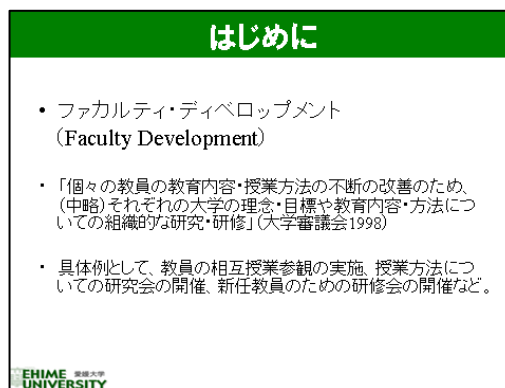
**○男性** 山形大学事務職員の矢口と申します。FDというのはSDも含めまして、教職員の意識改革。

**○佐藤** ありがとうございます。漢字4文字で意識改革、非常にわかりやすい定義をされております。こちらはいかがでしょうか。

**○男性** 東北芸術工科大学の小林ですが、一つは組織としての教育向上の場、継続的な取り組みと書きましたが、一つはバックグラウンドとして大学大衆化ということが背景にあって、そこに我々が対応しなければならぬか。

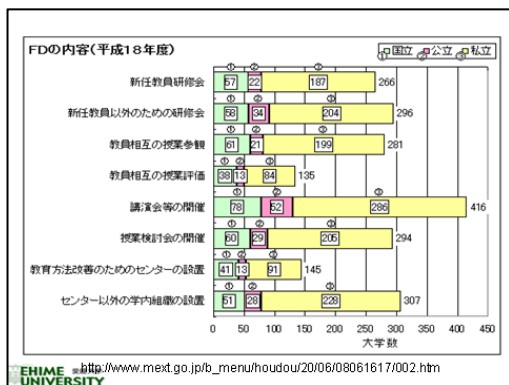
**○佐藤** ありがとうございます。組織としての教育力向上、それを継続的に。組織とか継続的という言葉が今、出てきました。それから大学大衆化への適応という感じですね。FDの出発点というものの一つだと思いますけれども、大衆化に対する大学の組織の、そしてそれを構成している教職員の行動変容であったり、意識変容であったり、そういったお話が出てくると思います。これを本当は、ざっと全部お聞きしてやると大変楽しい、それだけでも楽しみになると思うんですけれども。

今日はその御自身のFDの定義を横に置きながら、私の話をお聞きいただければと思います。それを変更していただきとか、修正していただきたいというつもりは毛頭ございませんけれども、我々が忘れがちなのは、こうやってFDに取り組むときに、だれを呼んで、どんな講演会をするかとか、授業アンケートをどう活用するかとか、ある雛形というか、FDって言ったときの定番メニューみたいなものを、ついついそれを繰り返してしまうということをしませけれども、原点にあるのは、皆さんが今、お書きいただいたこととあります。それをどうするのか、具体的に、効果的に、どう進めたいのかということと、私どもの事例が参考になればいいかなというふうに思っております。



ファカルティ・ディベロップメントという言葉がございませけれども、これは恐らく大学審議会の中で、一番初めに国レベルで定義されたのがこの定義だったと思うんです。「個々の教員の教育内容・授業方法の不断の改善のため、(中略)それぞれの大学の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修」であるということですね。冒頭で、個々の教員の教育内容・授業方法というのが出てまいりまして、これが日本の大学のFDの出発点だったとは思いますが。ただ、この定義そのものが、最近いろんなことで揺さぶりがかかっておりまして、少し捉え直した方がいいんじゃないだろうかということが言われております。こういう形で、授業内容、方法ということで、日本のFDが始まりましたので、具体的な例としてよく挙がってくるのは、相互授業参観とか、研究会だ、研修会だと、こういう話になるわけです。

これは文科省が毎年出しているものですが、FDの内容でどんなことをやっていますかと。これ、やっているかやってないかというデータがこの前にあるんですが、これはほぼ今、100%になりつつあるというふうに文科省の方が言われていました。文科省がこういう調査をして事例を出してしまうと、そこにFDというのはこんなもんかなということで、誘導してしまっているところもあるかなと思います。



今、私がまさにやっているのは、講演会です。山形大学さんはFDやっていますかと言うと、ここにチェックが入ります。これで終わりという大学さんも結構あります。それから組織を設置しているとか、授業検討会、授業参観ということになっているわけです。これも先ほどの大学審議会の定義がベースになって、それが行われているということです。

### はじめに

「カリキュラム改革を図ってゆくこと、成績評価を厳格公平に行うこと、新しい同僚を援助し育ててゆくこと、こうしたことすべてが実はFD活動であって、授業の一コマ一コマをこなしゆくことではない」(寺崎昌男「日本経済新聞」2007年3月19日)。

「FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある」(中央教育審議会2008)

立命館大学のFDの定義  
 「建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善に活かしていく活動」  
 (2007/05/07 教学対策会議)

しかし、これに対してはいろんな方が、最近いろんなことを言われております。寺崎先生が言われていたことですが、この義務化の議論が出てきたときに、彼のコメントは、カリキュラムの改革だとか、それから成績評価の厳格、公平化、こういったことをすべてが実はFD活動であって、授業の一コマ一コマの内容に特化してはならないということを言われております。

それから、中央教育審議会の2008年に出た答申、学士課程答申といわれているものです。昨年の12月に出たものですが、「FDの定義・内容は論者によって様々であり、それは単に授業内容・方法の改善のための研究に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある」ということで、これはこれまでの授業内容に特化したFDの定義に対する一つの新しい解釈を国レベルでしてきたことだろうと思います。

立命館大学さんのFDの定義というのもここに書きました。「建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために」ということで、目的、何のためにFDをやるのかというのは、立命館大学さんの場合、ここにあります。そして具体的な内容としては、個々の授業というのも入っておりますけども、カリキュラムというのがやはり出てきます。「カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て」これは立命館大

学さんらしい定義だと思います。ずっとこれ、一つ一つの文言に大学の歴史とかがにじみ出ていますけれども、立命館大学さんはやはり教職協働ということをすごく進められておりますし、それから学生の参画というのも非常に重要視されている大学さんです。ですから、こういうものになります。そしてそれを組織的にやるんだということです。この組織性というのは、FDの場合の一つのキーワードになるかと思います。個々の一人一人がやるというだけではなくて、組織として取り組むということも重要だと思いますが、そして「それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善」、いわゆるFDのPDCAサイクルもあわせて。これも立命館大学さんがこだわっている点なんです。

こんなふうにFDの定義というのは、本来、その大学の何を目標そうとしているか、どこに重点を置こうとしているかということが如実にあらわれたものになっているはずなんです。皆さん方のFDの定義というのもの、そうあるべきだと思うし、御自身の定義がそうなっているかどうかということも御確認いただければと思います。

私どもの方はシンプルでございまして、FDというのは教育・学習効果を最大限に高めることを目指した授業の改善、カリキュラムの改善、組織の整備・改革への組織的な取り組みの総称だと。まず、これ原案作成が私のところに来て思ったのは、空で言えるようにしたいと思ったんです。余り長い文章は記憶にとどまらないから、皆さんがイメージでも構わないんですけども、とにかくシンプルなものにしたかったというのが一つです。

それと繰り返し申し上げますけれども、授業だけじゃありません。カリキュラムだとか、組織まで含めてFDですということです。ここまで含めてしまうと、じゃあ何でもFDじゃないかと、逆に拡散してしまう可能性もあるんですけども、私どもは教育学習効果を最大限に高めることをそれぞれ目指していると。この3層でつくったということと、特徴は何のためにやるか、外部評価のためでもなくて、やはり我々は学生さんの学習効果を高めることをやりたいということです。よくFDをやると、どんどん教育に時間が割かれてしまって、研究をやる時間もなくなってしまって大変だという話を聞きますけども、そうであってはならないんです。一時的にそういうことが起きるかもしれませんが、最終的に我々が目指すのは、これは学生さんの前では言いませんけども、我々ができるだけ労力をかけずに、もし学生さんが能力を伸ばしてくれる方法があるんだしたら、それを探しましょう。やることによって、どんどん負荷がふえていくようなことでは困るということを、我々は強調しています。ですから、新任の先生たちにはFDにぜひ取り組んでくださいと言いますが、決してそれは皆さん方の教育負荷をふやすことではない、そこを目指しているということです。そんなマジックみたいなものがあるのかというふうに思う方もありますが、それはわかりません。あるかないかわからない、でもそれを組織として追求していこうという、これが我々のFDです。

### 1. 三層FD論

(1) 愛媛大学のFDの定義  
FDとは教育・学習効果を最大限に高めることを目指した

(1) 授業の改善(ミクロ・レベル)

(2) カリキュラムの改善(ミドル・レベル)

(3) 組織の整備・改革(マクロ・レベル)

への組織的な取組の総称  
(教育学生支援会議決定 2007)

EHIME UNIVERSITY

この定義に基づきながら、我々が一体どんなことをやっているのかということで、御紹介していきますけれども、1層のミクロ・レベルは授業の改善。これ、これからもっと具体的にお話していきますので、ざっと飛ばしますが、2層はカリキュラムの改善、そして3層がマクロ・レベル、組織の整備・改革ということで進めております。

### 1. 三層FD論

第1層(ミクロ・レベル): 授業の改善 (Instructional Development)

個々の授業をより良いものにするための取組。具体的には、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、授業コンサルテーション、教授法に関する講演会、シンポジウム、ワークショップ、セミナーなどがこれにあたる。

具体例: 中間期の振り返り(Midterm Student Feedback)  
コンサルタントが、授業に入り、学生から当該授業の良い点、改善してほしい点を具体的に聞き出す。この間、授業担当者は教室外で待機する。後日、コンサルタントがクライアントに結果を伝え、そのデータを基に、両者が課題解決策を検討する。授業アンケートに比べて、詳細で膨大、かつ公平なデータを収集することが可能であり、教員の行動改善に結びつきやすい。

EHIME UNIVERSITY

### 1. 三層FD論

第2層(ミドル・レベル): カリキュラムの改善 (Curriculum Development)

学部、学科、課程、コース等において提供されるカリキュラムや教育プログラムをより良いものにするための取組。具体的には、カリキュラム・ポリシーの制定、授業科目の新設・改廃、授業科目間の関連性の検討、カリキュラムの現状診断・評価・開発、またこれらに関わるセミナーなどがこれにあたる。

具体例: 教育コーディネーター研修会  
「学士課程の体系化」をテーマに、2006年度から実施されている。学部代表者等に対して、先進事例の学習、作業シミュレーション、各学部での検討、発表を繰り返しながら、学位授与方針(DP)、教育課程方針(CP)、入学者受入方針(AP)の策定と一貫性構築、ならびにカリキュラムアセスメント手法の策定といったアウトカムを残してきた。

EHIME UNIVERSITY

### 1. 三層FD論

第3層(マクロ・レベル): 組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組。具体的には、教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃、各委員会の役割の検討、組織の現状診断・評価・再編、組織間での連携協力、管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたる。

具体例: 教育企画室の設置  
機構長の指示の下、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進することを目的として、2006年4月に設置。2009年から「教育・学習支援」「教育調査・分析」「学生能力開発」の3教育研究部門を設置し、3人の専任教員、5人の兼任教員、5人の研究員、5人の兼任職員を配置。

EHIME UNIVERSITY

今みたいな3層でFDを取り組というふうにご考えてきた経緯なんですけれども、まず本学で、全学でFDという言葉が使われたのは1999年です。10年の歴史がございます。このときにやったのは、私

の記憶が正しければ、名城大学に今おられます池田輝政先生に来ていただいて講演会をしたというのが、一番最初でございます。

### 1. 三層FD論

(2) 定義決定の経緯

- ・ 愛媛大学における全学FDの開始(1999)
- ・ 授業改善に特化したFDの限界(参加者確保、多様な授業への未対応、授業改善には時間がかかる…)
- ・ 学長によるカリキュラム改革への着目
- ・ 教育コーディネーター制度の誕生(2006)
- ・ FDポリシーの決定(2007)

EHIME UNIVERSITY

ただ、そこの2番目に書いてありますけれども、授業をどうするかという話を、全体を今日みたいに集めてお話をするというのはかなり限界がありまして、まず参加者の確保、最初はいいんです。目新しいから人が来ますけど、だんだんと人数が減ってまいりますし、来ている人は同じ人です。本当に来てほしい人は来ない。これは皆さん方共通の悩みですね。何であの人は来ないんだと、皆さんいらいらしながら思っているわけです。だけど、それもだんだん続けていると、さっき言ったように参加者が減ってくるんです。

そういう授業をどうするかみたいな話を、たくさん人を集めてやろうというのは無理な話でありまして、それは大学の先生が教えているコンテンツというのはさまざまであって、教育技法もさまざまでありますから、それを講演会でやろうというのは難しいんですよ。

そんなこともありまして、我々が行きついた先というのは、後ほど御紹介しますけども、授業改善に非常に時間がかかって、そして手間もかかるし、個別対応しなければいけない。これを、全体を集めてやるというのはそろそろやめようじゃないかということで、もっと大事な全体的な構成、全体を集めてのものはカリキュラムであるかどうか、組織をどうするか、そういったところではたくさんの方に御協力いただくことは大事だと思いますけれども、少し内容を見直そうということでして。そしてこの3月までの学長は非常にカリキュラム改革に注目をしておりました。当時の学長は非常に勉強熱心で、授業を変えたところで大学はよくなる。それはそれで地味にやったらいいと思うんですけども、カリキュラムを変えなきゃいけないということで、一番のメスを入れなきゃいけないのは学部のカリキュラムだと、これが持論でした。ですので、学部でのカリキュラム改革を担う教育コーディネーター制度というものを2006年度につくります。これも後ほど紹介していきますけれども、現在は今65名がこの任に当たっておりますけれども、後ほど申しますけどもミドル・レベル、カリキュラムレベルでのFDの本当に中心的なキーパーソンということになります。

今お聞きいただいてわかるんですけども、授業だけではなくてカリキュラムにまで踏み込んでFDはやるんだということ、学長も含めてそういう話になってまいりましたので、改めて定義をし直さなければいけないだろうと。それからFD義務化の話は我々も聞いておりましたので、2007年度、先ほどのFDの定義、FDポリシーというふうにご我々は呼んでおりますけれども、これを決定したと、こういう経緯がございます。



全体的な流れを一度繰り返しますけれども、全学FDを99年に始めまして、その後、今申し上げましたような啓発型のFDを見直していくということ、それからFDのプログラムの体系化です。これは、一つは先ほど小田先生にも御紹介いただきましたけれども、研修プログラムのガイドに乗っかっているような、こういったさまざまな研修プログラムを開発し、それを体系化するという取り組みを、本学ではこの時期ぐらいに始めました。

それから第3期というふうに書いてありますけれども、特色GPをいただきまして、この際はFDだけでなくSDと、それからTAの研修も一緒に合わせてやろうということで、意識改革という話が先ほど出ましたけれども、意識改革を教員だけでなく職員も、それからTAもやろうじゃないかと、こういう話で持ちきりですね。

そして、昨年からは、四国地区に大学教職員能力開発ネットワーク、きょうの午後の分科会で話いたしますけれども、そこで戦略GPをいただきまして、ネットワークをつくっているというところがございます。このあたりは当然、小田先生のやられてきた「樹水」ですとか、「つばさ」ですとか、こういった取り組みを大いに参考にさせていただいているということです。

3. プログラム&サービス				
レベル	番号	活動名	目的	内容
レベル1 (導入段階)	101	新任教職員オリエンテーション(参加)	澄耀大学の教育の基礎的知識を習得する。	本学の教育目標、共通教育制度、単位の実質化の説明
	102	FD/SDセミナー(参加)	ベンチマークとなる外先進事例を知り、アイデアを発想する。	学外機関による事例紹介、理論紹介
	103	産大GPNシンポジウム(参加)	身近なグッドプラティスから授業・カリキュラム改革に関する知識を獲得する。	学内の授業・カリキュラムの成功事例の共有
	104	共通教育に関する学生とのワークショップ(参加)	学生の授業・カリキュラム評価に関する知識を獲得する。学生と対話する態度を身につける。	授業/カリキュラムの良い点/改善点の洗い出し

どんなプログラムやサービスを我々が今、提供しているのかということなんですが、レベルを1から5まで分けまして、これが体系的なFDプログラムの一つの例だと思わすけれども、新任のオリエンテーションですとかセミナー、きょうみたいなのを聞いて終わりというようなものは、最初の導入レベルのFDとして、我々は位置づけております。シンポジウムもありますけれども、参加していただくというのがレベルの1です。

3. プログラム&サービス				
レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル2 (基本習得段階)	201	授業デザインワークショップ(参加)	授業デザインの基礎的知識・スキルを習得する。	シラバス作成法、講義法、成績評価法
	202	FDスキルアップ講座(参加)	授業実践に必要な特定のスキルの上昇を図る。	発声法、講義法、課題解決型授業法、メディア教材作成法等
レベル3 (応用/発展段階)	301	中期振り返り(MSP)(参加)	授業を振り返り、客観的に授業を分析する。	授業の中期に、コンサルタントがアンケート代わりに学生の意見を集約してコンサルティング。
	302	ビデオ撮影サービス(参加)	授業を振り返り、客観的に授業を分析する。	教育コンサルタントが授業を見学・ビデオ撮影してコンサルティング。

レベルの2に進んでいただきますと、今度は基本の習得の段階ということになりますので、ワークショップとかスキルアップ講座というものに参加していただきまして、そこで授業の基本となるさまざまな知識、それから技能についてのトレーニングを行うということです。講演会形式ではなくて、ずっとワークが続いていきます。そのあたりの様子をDVDでごらんいただきたいと思います。どんな感じで我々がやっているのかということです。

(DVD上映)

まずは新任の教員向けの。今は授業デザインワークショップと言っていますが、うちはこれだけが必修です。あとは任意参加です。新任の先生方、着任して間もない方たちに向けてのワークショップをやっています。以前は学内でやっていたこともあるんですが、2日間やるんですけども、途中で逃げちゃう先生がいたので、今は本当に文字どおり缶詰状態で、隣の研修施設でやっています。これは山形大学さんと同じです。

やっていただくのは、共通教育の新しい授業を異なる専門分野の先生方たちと一緒にやって授業を開発していただいて、最終的には模擬授業をやっていただくということなんです。本当に一生懸命やっていただきます。夜中12時過ぎぐらいまで作業をやりましても、合宿形式でやると、山形大学さんもそうだと思います、かなり盛り上がるんですね、一生懸命やっていただいております。シラバスの書き方から、講義法から、成績評価方法まで、実際に体験しながら学んでいただくということです。

FDスキルアップ講座(2009)		
	前半(13:00-15:00)	後半(15:30-17:30)
8/25(火)	レポートの書き方の教え方	研究室運営方法のコツ ～先輩が後輩を指導するシステムづくり
8/28(金)	WEBカメラで超簡単動画教材作成法	グループ学習のコツ
9/1(火)	Adobe Premiereを使った動画教材作成法	Eラーニング入門
9/4(金)	パワーポイント基本技・便利技	大人教講義法の基本
9/8(火)	わかりやすいシラバスの書き方	様々な成績評価方法
9/11(金)	授業の双方向性を高めるクlicker入門編	講義のための話し方入門
9/15(火)	動機の低い聴衆に聞かせる方法～なぜ私の話を聞いてくれないのか～	
9/18(金)	「スキンスナップ」で、「ちくちく」文書整理術	聴覚障害学生に対応した授業方法

今のが2日間のパッケージものだとすると、こちらは、ばら売りになります。2日間、時間が取れないという方が、2時間なんですけれども、長いので4時間ものがありますが、御自身の弱いところを補強



するとか、強いところをさらに伸ばすというのが目的で参加していた  
だいでいる講座です。ベースは15講座ありますけれども、それをこ  
としは少しふやして30講座ぐらいでしょうか、学内で8月の後半から  
9月にかけて用意しております。

これは後ほど御紹介しますけれども、今はファカルティ・ディベロッ  
パー養成講座と言っておりますけれども、ほかの先生たちを指導で  
きるような先生たち、つまりFD担当者のための研修会、これも毎年  
行っております。

きょうの本題ではありませんけれども、私もSDも非常に力を入れ  
ておりますので、かなり日常的に職員の研修というのが行われてお  
ります。講師は学内の教職員です。この前は、課長さんたちが全員  
講師になりまして研修にも参加しました。

それからTAです。TAは、今の日本の現状ではほとんど放置さ  
れております。けれど、彼ら、彼女たちというのは、きちんと教育す  
ると変わります。たった2時間の研修でも、ただ単にお手伝いをする  
、お小遣い稼ぎのお手伝いをするという認識から、あなたも教員  
ですと、教育スタッフですとというふうに言うだけでも随分行動が  
変わるんです。TAの研修というのは、今、非常に注目されていま  
すけれども、私も力を入れてやりたいと思っております。

また、先ほどの話に戻りますけれども、基本を今のような形で学  
んでいただいて、今度は実際に応用・発展段階ということで授業を  
していただくわけです。授業をしていただいて、それに対して、ここ  
からは個別です。これからは、集合研修はできませんので、個別で  
私がコンサルタントとして入り込んでいくということになりまして、この  
様子もまた後で映像で御紹介しますけれども、恐らくマイクロ・レベル  
でのFD、授業内容とか授業方向に関するFDというものは、究極的  
にはこれだと思います。ここまでやらないと、余り効果が見られない  
んじゃないかなということがございます。

ちなみにこちらは、2009年のFDスキルアップ講座ということにな  
っております。すべて学内の教職員、職員も参加できますけれども、  
それから学外の方にも公開しておりますので、もし皆さん関心があ  
れば、私どもの教育企画室の方にお申し込みいただければ、御参  
加いただくこともできるかと思います。

内容は、人気のあるものはずっと定番で残しますが、予備校とか  
塾と同じで、人気のないものはやめます。先生には来年からは依  
頼しないというようなこともあります。ただ一方で、人気があるなしに  
かわらず、これは重要だと、例えばシラバスの書き方というのは、  
これは私が担当するんですけど、一番人気がないんです。皆さん、  
ちなみにどこが一番人気になると思います。小田先生、どこだと思  
います、一番人気。

○小田 待ってくださいね。

○佐藤 はい。

○小田 9月15日の「私の話を聞いてくれないのか」。

○佐藤 動機の低い聴衆に聞かせる方法、なぜ私の話を聞いてく  
れないのか。これ私が担当します。一番長いんですけども、これ  
は3番手、4番手ぐらいですかね。

○小田 そうですか。

○佐藤 はい。一番は出ないですか。副学長、どうですか。一番人  
気はどれだと思います。

○副学長 「グループ学習のコツ」

○佐藤 グループ学習もまあまあですね。でも、一番ではないです。

○副学長 9月8日。

○佐藤 9月8日、成績評価方法ですか。シラバスは人気がない。  
成績評価も余り人気のあるものじゃないですよ。どうでしょうね。

これ、1位はパワーポイントなんです。今さらというふうに思うかも  
しれませんけれども、まさに今さら学生にも若い助教授にも准教授  
にも聞けないという教授の先生方が結構来られて。授業というか、  
私も使ってみたくとか、学会発表で使ってみたくとか。これが右ク  
リックですとということでお教えるのですけれども、いろんなニーズが  
あります。ぜひ皆さん方、もし学部、大学さんで取られる場合は、  
こんなメニューを示して、どれに参加されたいですかということをお  
聞きになってやられるといいと思います。我々はこれは毎年やって  
おりますけれども、そういうニーズ把握も非常に重要なことと思  
います。

ちなみに人数ですけれども、延べで言うと200とか、150とか、そ  
のぐらい毎年は一応参加していただいております。もちろんほぼ全  
部に参加するという、そういうつわもの先生られますし、全く出て  
こないという人もいますし、1回、全然今までFDの講演会とかいつ  
た時に来ない方で、ちらっと顔を見せる先生もいます。それはチャ  
ンスがあるということが非常に重要であって、人を集めることが目的  
ではありませんので、さっき言ったように、最少人数は1名からでも  
やりますね。中止には基本的にはしません、その年については。  
翌年見直しはかけますけれども、御自身が能力を伸ばしたいと思  
ったときに、こういうチャンスがあるということが重要なことと思  
っております。

### 3. プログラム&サービス

レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル4 (創作/発展 段階)	401	聖大GPシンポジ ウム(発表)	授業実践を研究と して客観的に検証 し、その成果を口頭 発表する。	授業実践のとり まとめ、発表。
	402	大学教育実践 ジャーナル (投稿)	授業実践を研究と して客観的に検証 し、その成果を文章 化する。	授業実践の取り まとめ、執筆。





SHIYU UNIVERSITY

そしてレベルの4は、創作・発展段階ということで、実際の御自身  
の授業を今度はいまういったなど、失敗も含めてでも構わないので  
すけれども、そういうものをシンポジウムで発表していただいたり、あ  
るいはジャーナルを我々は持っていますので、そこに投稿して  
いただく。これで業績にさせていただくということです。教養教育というの

は業績にならないという話もありますけれども、こういったジャーナルに投稿することで、論文としてカウントすることができます。

これは小田先生のところも持たれていますよね。

御自身のきょう御参加の大学さんで、自分のところでこういった教育系のジャーナルというか紀要を持ってないという場合は、全国のセンターをごらんいただいて、お近くのところでもいいし、コネクションあるところでもいいんですけど、ほとんどそういうところはこういうジャーナルを持っています。そして学外からの投稿も、恐らく審査はあると思いますけども、受け付けてくれると思いますので、そこで発表をされるといいと思います。御自身のところでジャーナルをつくるのが大変な場合は、そういった、主に国立系の大学さんのセンターは持たれていると思いますので、そこを積極的に大学自体がアナウンスしていくと。それから、このシンポジウムというのがありますし、きょうのようなものもそうなんですけれども、積極的に学会のように発表してもらおう。これで業績にしていけることができます。そういった情報を、余り遠いところだと、例えば東北の方が四国に来るなんて非常に大変ですけども、山形大学さんがやられている、こういったところでぜひ発表させてもらおうということであれば、これがまた非常にその先生にとってメリットにもなるということなんです。

### 3. プログラム&サービス

レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル5 (支援・指導段階)	301	教育ワークショップ・FDスキルアップ講座(講師)	各種研修の講師をつとめることで、企画力、授業実践力を向上させる。	教授法助言、教材開発支援
	302	授業コンサルタント(コンサル)	授業コンサルタントをつとめることで、授業改善を進める力を向上させる。	コンサルティング力開発
	303	ファカルティ・ディベロッパー養成講座(参加)	FD担当者に必要な知識・技術・態度を習得する。	FDプログラムの立案・企画、コミュニケーション
	304	教育コーディネータ研修(参加)	各学部・学科でカリキュラムを開発・再開発するのに必要な知識・技術を習得する。	インストラクショナルデザインの基礎知識

最後は、支援・指導段階ですから、今お伝えしたようなワークショップ、講座の講師、それからコンサルタントをお願いするということです。そしてその講師も、ですからパーフェクトじゃなくてもいいんです。ただ、大学の先生って物すごいクリティカル能力というか、批評能力が高いですよ。この仕事は相当傷つきます。私、呼んでいただいてアンケートをいただきますと、そこにも手厳しいことが書かれているんです。きょうは全然ためにならなかったとか書かれています。学内であればもっとです。途中で怒ってしまう人もいますし、ストレス耐性が重要で、それが無い方にはお願いはできないんです。ですから、本当にこのワークショップの講師とか、こういうのがやれる方というのは、すごく大変です、見つけるのが。我々も今10名ぐらいですかね、学内でそういうことをやっていただく方たち。少しずつふやしていますけれども、レベル5のところまで来る人というのは本当に少ないです。

ただ、それだけ大変なので、例えば医学部さんは業績評価でポイント制を敷いていますけれども、こういったワークショップの講師をやるのと海外論文を1本書くのと同じポイント数が入ります。それだけ重要な役割であると、それだけ非常に大変な仕事であるということ、医学部さんの中ではわかりやすく認知してもらっているみたいです。

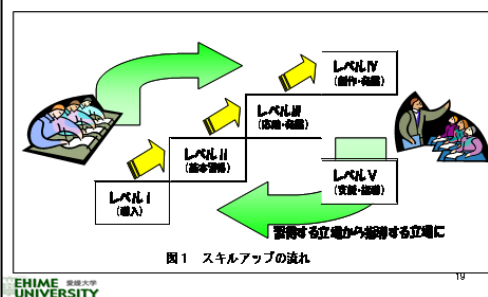
それから、うちの一つの売りでもありますけれども、ディベロッパー

養成講座というのがあります。これは毎年やりますし、10月にもやりますので、もし関心のある方はお申し込みいただければ、まだ若干座席に余裕があるかと思います。FD担当者として必要なものです、これも後でまた御紹介しますが。

今言ったように、最終的に我々が育てたいのは、このレベル5の人たちなんです。ほかの先生たちの指導、支援ができる方たちを養成していきたい。これをやらないと、いつまでたってもFDの業務は減らないですし、FDの専任の先生たちはしんどい思いをします。ですから、体系的なプログラムをつくるときに、ぜひこのレベル分けですよ、ここを今、5段階にしていますけど、こんなに細かくする必要はないんですが、基本の段階、応用の段階、そして最終的な支援・指導の段階、3つぐらいでも構わないと思いますけれども、そういったものを各学部、大学さんでプログラムを組まれるときには留意されたいと思います。

### 4. 特性

#### (1) 持続的発展型の能力開発



一度、そういった体系図をつくと仕事楽になります。なぜかという、毎年、講演会にうちは誰を呼ぼうかとか、そんなことを頭で悩ませる必要がないんです。定番のメニューはずっと定番でやっていけばいい。そしてうちもそうですし、山形大学さんもそうですけど、毎年やっているのと、だんだん内容が洗練されていってものになっていくわけです。そういう何をを目指すのか、プログラムをつくるときの作り方としては、こういったのを一つ御参考いただければと思います。

先ほど申しましたディベロッパー入門講座ですけども、昨年は東京でやってくれという話がありまして、これ、よくFDの業界では言いますが、西高東低という言葉がありまして、FDは、西日本は結構盛んだと言うんです。私もそうかなと思いますけれども、東日本は、山形大学さんはすごく頑張られていますけれども、今やっと始めましたという声をよく聞きます。それでじゃあ東京でやろうじゃないかと、定員50名でしたけれども、すぐに埋まっちゃいまして、60名採りましたが、東日本の方たちが多く参加していただきました。



こうい第5のレベルの人たちを養成している。どんな内容を研修でやっているかという、FDの担当者の業務とか、参加者の動機をどう高めるかとか、ニーズ把握の方法とか、実際にプログラムをつくる作業もするんですけども、こんな形で全国のそういった大学さんでFDができる人たちを養成しているというのも特徴になります。

### 4. 特性

#### (1) 持続的発展型の能力開発

<b>パート1</b> 1. FDの定義と必要性 2. FDの種類と問題点 3. FDの体系化 4. FD担当者の業務 5. FD参加者の動機 6. ニーズ把握の意義 7. ニーズ把握の方法	<b>パート2</b> 1. プログラム実施の流れ 2. 成人学習者の特徴 3. 目的と目標の設定 4. 評価方法の設定 5. 研修技法の選定 6. 日程と会場の選定 7. 講師の選定 8. プログラム作成後のチェック	<b>パート3</b> 1. 参加者への対応 2. 研修会場の設営
--	---	---

アイズブ

21

それから学内の体制なんですけれども、どんな体制でやっているかということです。うちは教育・学生支援機構というユニットがございまして、そこに機構長というのがあります。機構長は教育担当の理事でございますので、その理事の下に教育企画室という全学的なFDの中心的な役割を担っている専門家集団がここにいます。この教育・学生支援機構は、教育学生支援会議という各学部さんからの代表から構成される会議によって、全学との調整を図っておりますが、この中でFDの推進をする人たち、FDはだれが担うべきかという議論を我々学内でよくやるんですけども、今言っているのは4アクター論。4つのアクターがきちんと機能すれば、FDはうまくいくんじゃないかという話をしています。

### 4. 特性

#### (2) 戦略的FD実施体制

<http://web.opar.ehime-u.ac.jp/>

**Actor 1** (Faculty) | **Actor 2** (Education Planning Room) | **Actor 3** (Institutional Director)

一つは、まずアクター1ですけど、教員です。ファカルティ・ディベロップメントのファカルティというのはまさに大学教員のことを言っておりますが、この方たちに火がつかないと話にならないです。授業を改善しようとか、カリキュラムを改善しようとか、組織をもっと学生のためによいものになろうという思いになってもらわなきゃいけない。これは非常に重要なわけですけども、これに対してよくあるのは、アクター3であります管理職の方です。教育担当の理事であるとか副学長である管理職の方が、直接教員の方に物を言うときがあります。FDに参加しなさいとか。ここは切り分けた方がいいと思います。ただ、もちろん一方で全く無関心な副学長っていますよね。これもだめですよね。学長、副学長が、FDはFD委員の仕事だから、私は関係ありませんから、それ頑張ってやっついて。これも全然よくない

いですよね。だけれども、やりすぎるのもよくないということで、直接ここが指示するとよくないんです。

あと、結構、上司は思いつきで物を言うじゃないですけど、思いつきでFDをする上司もいて、それをなくすために教育企画室というのがあります。これは機構長の補佐室ですから、私どもは毎週ランチミーティングというのがあって、毎週、副学長とお話をしています。火曜日のお昼は一緒にお弁当を食べるんですけども、トレンドは今こうなっていますよと、次、これやってくださいとか、例えば山形大学さんはきょうこんなことをやっていたというのをまた報告します。

我々が日常的に情報収集して、高等教育を専門にする人たちが集まっていますので、そこで情報を提供する。まず機構長をしっかり支えた上で、それでも学部の教員に直接働きかけることは難しいです。これは2カ月ぐらい前でしようか、うちの大学の中で農学部に私が行ったんです。ある研修の講師を、こうやってしゃべってしまして、質疑応答のときですね、ばつと手を上げられて、こう言われたんですが、あなたみたいな外部の人間が来て何を言うんだという話なんです。一応、同じ大学ですよ。だけれども、この方たちからすると、基本は学部ですね。そして、私たちは外部の人間だという、そういう言い方をするわけです。私どもが言っても直接は響かない。だとすると、このアクター2なんです。この各学部で我々の言語を翻訳してくれる人、アクター1からすれば仲間です、同僚です。外部の人間じゃない内部の人間が言わないと通じない。こういう構造をこの間つくってきました。意図してつくったわけじゃないんですが、結果としてこうなってしまった。どうやってうまくやればいいのかということを議論しながら組織を変えていく中で、こういう形になりました。これももしかしたら参考になるお話かもしれません。

### 教育・学生支援機構 教育企画室(2006.4設置)

- ・ 目的  
機構長の指示の下、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進すること
- ・ 業務の柱  
① 全学的な教育課題に関わる調査・研究  
② ファカルティ・ディベロップメント  
③ 授業評価及びシラバス  
④ 学生の学習支援及び能力開発
- ・ 部門  
① 教育・学習支援部門  
② 教育調査分析部門  
③ 学生能力開発部門

23

教育企画室ですけども、2006年4月に設置されました。業務の柱の中にファカルティ・ディベロップメントが入っております。部門は三つでございますけれども、横に書いておりますけど、若干の入れかえはありますけれども、専任は今3名しかおりません。准教授が2名、助教が1名の3名体制で、あとは兼任の先生たちから構成されておりますが、トータルで言うと、20人ぐらいになります。そのぐらいになると思いますけれども、ここは職員さんの力が非常に多いです。教員も頑張りますけれども、職員さんは一番の大学の中で優秀な人を回してくださいということをお願いをして、若手の非常に切れ者の人たち、それからベテランで学内の調整ができる人たちを集めてもらっています。いわばブレインです、この組織というのは、そこに能力のある人を集めなければいけません。

山形大学さんはどうか分かりませんが、教育に関する事務職員も、例えばうちは教育学生支援部と言っていますけれども、長らく学内のランクとしては余り高いところにはなかった。優秀な人というのは、経営とか、財務部に回されるわけです。それはおかしいですよと、第一線で学生と接したり、大学の一番売りである教育の部分はどうするかというところに優秀な人を集めてくださいということ、私も長らく要望してきてはいたけれども、大分変わってきたと思います。非常に流れが変わってきていいことだと思いますけれども、そういった職員の方たちのサポートもあって、今の教育企画室が動いております。

何かご質問はありませんか?  
or  
3分間ペアシェアリング  
・もっと知りたい!  
・へー! ほー! ふーん!

EHIME UNIVERSITY 24

さて、ここまでの段階で何か御質問等はございますでしょうか。

○男性 アクター2の教育努力を評価しないと、やはりなかなか動いてくれないと思います。そこは具体的な方策が何かありますか。

○佐藤 後ほどその話も出てまいりますけれども、この教育コーディネーターの方たちをどう評価するかということですよ。

当時の学長がこの教育コーディネーターというのをつくりまして、学長の公約で教育重点型教員と研究重点型教員と普通の教員を分けるという公約をいたしまして、それが実現したのがこれなんです。うちは、教員が760人いますから、そのうちの今、60ですから、約1割ぐらいの方たちということで指名があります。私もそのうちの1人です。

当初は、学長はこういうふうには言っていたんです。任期期間中は研究論文を書かなくても業績を評価します。つまり、教育に専念したということで評価をしますと言いましたが、その後、それを撤回して、論文は書いてくださいとなりました。いろんな批判があったと思うんですけど、この期間、これをやったからといって給料がふえるとかということは直接はないんです。しかし、各学部で総合的な業績評価をやりますので、その際に非常にこれが今は重視されているところまでは来しました。中でも3、4年ぐらいまでのものを見てると、これを経験している方が次に副学部長とかの役職に就いている例もある。これ、とてもいいことだと思います。管理職の方がFDとかということに対して知識を持っている、スキルを持っているというところはいいことでしょう。一つは教育面での業績評価って非常に難しいですよ。何を以て評価するのか、論文にならないという話もありますけど、うちの大学でティーチング・ポートフォリオと呼ばれている教育業績記録と言われているんですが、A4という10枚ぐらいの文章に記載していただいて、それを評価の対象にし

ようと、昇進のときの評価の対象にしようということで、今、準備を進めているところです。新学長もそれを引き継いでいますので、つい先日、1週間ほど前に実際に7名の本学の教員を対象にしてティーチング・ポートフォリオの作成のワークショップをやりましたけれども、多くがこの教育コーディネーターの方たちです。ですから、この任期期間中の業務をそややって文章で表現してもらおう。ただ単に書けばいいというものではありませんので、2日間缶詰にして書いてもらいましたけれども、そういう形で評価をしていこうという動きがあります。

5. ミクロ・レベルFD事例(授業コンサルティング)

- ◆MSF(Midterm Student Feedback: 中間期の振り返り)
  - ・2004年度より試行(毎学期約3名)
  - ・2006年度後期9クラス(6名)
  - ・2007年度前期9クラス(1名)
  - ・2007年度後期7クラス(4名)
  - ・2008年度前期5クラス(3名)
  - ・2008年度後期7クラス(7名)
- ◆ビデオ撮影サービス
  - ・2007年度前期1クラス(1名)

Diagram labels: ①取材, ②授業録画, ③分析, ④フォローアップ, ⑤情報収集と授業

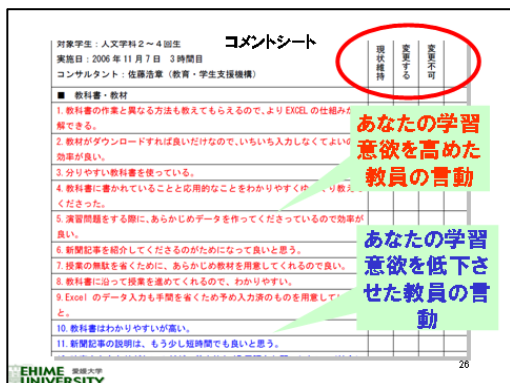
EHIME UNIVERSITY 25

それでは次のパートに移っていききたいと思います。

これからはミクロ・ミドル・マクロ、それぞれ少し具体的にどんなことをやっているのかというものをお見せしていきますけれども、次に御紹介するのはミクロ・レベルのFDの一つの事例です。

先ほど申しましたように、ミクロ・レベルは、究極的には個別対応しかありません。私もFDのモデルを探しに日本国内とか、海外の大学に行きますと、いろんな手法を学ぶことができます。日本の国内で授業改善で最も一般的なものは、山形大学さんもやられておりますけれども、公開授業と授業検討会、このセットです。これはほとんど初等、中等教育レベルの、つまり小学校、中学校、高校の先生たちの授業の研修で採用されているものを大学にも当てはめたと。京都大学さんや山形大学さんがそのあたりのオリジナルということになると思うんですけども、外国に行きますと、余りその形態は見られないんです。むしろ、それは非常に日本のユニークな研修形態だということで、Jugyo-Kenkyuという、そのままアメリカでも通用するぐらいな言葉としては、日本のユニークな研修制度ということになっているところでもあります。私が北米圏で見ているけど、主にやっているのはこれなんです。コンサルタントが授業の中に入り込んで行う授業コンサルティングです。1対1、フェース・トゥー・フェースのもので、愛媛大学では、こちらの手法を使って、今、力を入れていますけれども、利用している人の人数をごらんいただければわかりますけど、そんなに多くはありません。1学期に5、6名ぐらいですから、年間10名ぐらいの依頼しかありませんけれども、利用した方は結構リピート率が高いと、そういうものなんです。アメリカのあるFDセンターにいった時一番人気のプログラムであり、一番人気のサービスであるということで、実際に私が業務作業というか、やっている風景をずっと見させてもらって、それをベースにやりました。ただ、違うところもあります。例えばアメリカの学生さんは、どうですかというふうに聞くと、わっと議論始めてとまらなくなるんですけど、日本の学生さんに最初にそれをやったとき、しーんとして、何も話してく

れなかったんですね。これはだめだ、失敗したなどと思って、2回目からは紙に書かせたら、ぱっと書くんです。それは皆さんも経験していることだと思います。学生さんは今、紙に書かせるというのがコツですけれども、そこで意見を出してもらったということになります。



それでコメントシートというのがありましたけれども、赤字の部分は何を聞いているかという、授業のよい点というふうに聞くのだめなんです。授業のよい点というふうに聞くと、おもしろかったとか、楽しかったとか、そんな話が出てきますから、あなたの学習意欲を高めた教員の言動というのは一体何ですかと、こういう聞き方をしているんです。私たちが知りたいのは、まさにここなんです。黒板の書き方がどうこうだとか、プリントのつくり方がどう、もちろんそういうコメントも出てきますけれども、一番大事なのは黒板の字が余りきれいなかわかりませんが、学生さんがもし意欲が高まれば、それはそれでいいわけで、もしテクニック論であれば授業アンケートで出てきますから、そうじゃなくて、より深い分析をこの授業コンサルティングではやりますので、まさに学生さん、教室の中で何が起きているのか、もっと言っちゃえば、学生さんの頭の中で何が起きているのかということを書き出してもらいます。

これも2種類の紙を使って、ピンクの方にこちらを書いてくださいと。逆にブルーの方にはその反対です。低下させたものは何ですかと、これを書いてもらう。紙を分けて、それぞれ書いてくださいねというふうに言うのが大事で、ワンボックスだと余りちゃんと書いてくれない。それを2ボックスできちんと分けて書いてもらうというのが大事だと思います。


出てきたものに対しては、必ず次回の授業でフィードバックをもらうというのを約束してもらっています。なぜかというと、聞いたっきりで、本当に先生は読んでいるのか、これは学生さんたちの授業評価アンケートに対する疑念の大きな一つですね。書くのは書くけど、本当に読んでいるのかとか、本当にそれを利用しているのかどうか、それを表明する場が、学期末はないんです。ですから、これは中間にやらないと意味がない。そして、全部学生さんの言うことを受け入れる必要はない。こちらにも書いてありますけれども、現状の維持、それから変更します、変更不可いろいろあります。例えば教科書が難しすぎる、これは先生が途中で気づいたとしても変更できないわけですから、その場合は納得するような変更はできませんとか、あるいはそもそも授業時間を短くしてくれとか、朝はもっとゆっくり始めてくれとか、そういうことを書いていますが、それは共感もしない。これはだめと、そういうものも必要ですよ。それぞれちゃんと聞きたいわけですね、学生さんは、それに答えてあげる必

要があるということです。

これ何がいいかという、学生さんがこうやって書いてくれると、まず良かった点に先生方がびっくりするんですよ。学生がこんなに自分の授業のことをよく思ってくれていたのかと。普通は自由記述欄って良くない点ばかりですよ。学生、ひどいこと書きますから、やめてしまえとか、首にさせろとか、本当にとげとげしいでしょう。それがまず良い点が多いということで、これでまず先生方は感動します。ここの改善点も非常に角の取れた丸い文章になります。なぜかわかりますか？まず学生さんに書いてもらって、書いてもらった後、グループで話しますよと言うんです。そうすると角の取れた文章になります。つまり学生は、ダイレクトに教員に物を言うときは、どんなに傷つけてもいいと思ってひどいこと書きますけれども、1回クッションを挟みますから、友達に嫌われたくないんです。友達に嫌なやつと思われたくないから、ちゃんとまともな角が取れた文章になります。

私の目的は、とにかくいかに先生にやる気、改善意欲を持ってやってもらうかだから、もしそういう角が立ったような文章、これは先生に対しては失礼だと思えば削除します。ここは多分私のアイデンティティーに関わります。私がもし学術研究者であれば、それも全部お伝えするかもしれませんが、私はとにかく先生にやる気になってもらうこと、先生が気持ちよく行動を改善しようというふうな気持ちにするのが私の仕事です。私はああしてください、こうしてくださいというのはほとんど言わない。ここに書かれていることを読み上げるだけで、先生がこれはこういうことですねって、経験則から言うと、わかっていることなんです。新たな発見というのもありますけれども、「そうだよね、私、気になっていたんだよね」とか、教員自身もここまじいと思うことを学生がグループで書いてくる。ただ、よい方はほとんど気づかれてないです。ここで感動があるんです、気持ちよくなるわけです。こんなふうに思っているんだというところで改善につなげていく。

アメリカで一番人気だったというのは、私もやりながらわかるんですけど、悪い気はしないんです、これをやって。先生が一番本当に知りたいことがここにある。しかもコンサルタントとか同僚の先生に言われるよりも、学生がこういうふうに思っているということで、比較的スムーズに改善につながるんじゃないかなと思いますけれども、これはこれで学生さんの意見ですから、山形大学さんがやられるように同僚の授業参観、これはこれでまた別なデータがあると思うし、うまいやり方というものもあると思うんですけども。私どもは今、これに力を入れてやろうというふうに思っています。



**何かご質問はありませんか？**  
or  
**3分間ペアシェアリング**  
・もっと知りたい！  
・へー！ほー！ふーん！

EHIME UNIVERSITY 27

今の授業コンサルティングに関して、何か御質問ございますか。マイクが参りますので、こちらの列の方、一度手を挙げて。じゃあ、順番に聞いてまいりますのでお願いします。

○男性 一つ質問なんですけれども、例えば学生の反応をいったん受け止めて、そういうものにつなげていく場合、しかし同時にだんだん問題点が見えてくると思ったんですが、逆にプロが観察して授業を見て、学生と一緒に聞きながら、学生と一緒に観察しながら、プロがそういう学生の手を介さずにまとめて先生にダイレクトにコンサルティングするということはないんですか。

○佐藤 学生の声を聞かずにということですか。

○男性 聞かずというか、若干聞いてもいいんですが。

○佐藤 ありますよ、それは。いろんなやり方がありますので、このコンサルタントの授業改善のやり方は。

○男性 そうですか。

○佐藤 その組織の風土というか、先生方のやり方ですよ。学生の意見で動く先生もいるし、そんなのは要らないんだと、学生の意見は聞かない、プロの目線で言ってくれという場合もありますし、私どもがそういう依頼を受けた場合にはそうすることもあります。かつてもありました。学生の意見はいい、あなたに来てもらって、あなたにコメントしてもらいたいという場合はそうします。基本はクライアントがどう望むか、何を望むかということ。

○男性 内部の同僚から言われれば気になることもあることもありますし。

○佐藤 そうです。

○男性 他の人から言われればカチンとくることもありますし。

○佐藤 そうなんです。

○男性 僕らが知らない方で、プロの方が来ていただけると、それはそれで…。

○佐藤 そうですね、私も別にプロではないんですけど、一応プロだというふうに言っていますが、同僚の方が観察される場合、今おっしゃったことがあるんです。同僚だから言えるということもあるし、同僚だから言えないということもあって、改善点というのは言いにくいところがありますよね。なので、第三者が入るといった形が一つの解決策かなと思ってやっていますので。ありがとうございます。

○小田 済みません、途中であれですけども、記録にとっておりますので、所属と名前をおっしゃってください。そしてマイクを通していただければありがたいです。

○森尾 三重大学の森尾です。よろしくお願ひいたします。コンサルタントをされている先生は合計何名おられるんですか。

○佐藤 先ほどの数字を見ていただければわかるんですけども、多くはないので、基本的には私と1名の今2名でずっとやってきたんですけども、今年度の後学期から大口のクライアントというか、これ農学部さんが全教員に導入すると言ってきたんです。依頼にはこたえなきゃいけないので、全教員ですから100名ぐらい、3年がかりで全教員やると言われたので、それを今やるのに4名にコンサルタントをふやして、今、トレーニング途中です。

○森尾 そうなんですか。間に何回かコンサルティングが入ると、コンサルトする側が大変だなという、時間も大変なので、スタッフの数も気になりました。

あとは細かい話なんですけども、コメントシートのところに3つ欄がありまして、真ん中に変更するという欄があったんですけども、変更するという意思表示をされた先生が丸をつけられるわけですか。

○佐藤 そうです。

○森尾 具体的に変更したいという気持ちはあっても、アイデアがない場合がほとんどだと思うんです。その場合、コンサルタントの方は豊富なアイデアを持ってられると思うんですけども、対応できない場合ですね、そういう場合は企画室とかで、一度もんだ上で何かアイデアを出すのか、それとも先生側に少し考えていただくのかというのを。そんなにアイデアもたくさん出るわけじゃないと思うんで、その辺はどういうふうな工夫をされていらっしゃるのでしょうか。

○佐藤 ありがとうございます。ケース・バイ・ケースだというふうに思うんですけども、私自身の事例ですとか、私が知っているいろんな先生の事例、コンサルタントに必要なのは、まずいろんな授業例を知っておく、文章になっているものを含めて目を通しとかなきゃいけないということがあります。

それで、ただ、これは何というんですか、専門家が持っている知識を提供するということではないので、基本的にはクライアントの先生と一緒に考える、私がネタを持ってなくても、どうしたらいいでしょうね、これはどうですか、こんなのはどうですかって、お互いに言いながら、2人で共同で問題を解決するというスタンスなんです。、私がお手あげですって言った場合には、先生、私調べてきますとか、こんな事例ないか探してみますとかといって、また数日後にアイデアを私の方から、こんなのが見つかりましたとか、こんな実践されている先生がいますという形で事例を御紹介することはありますが、例えば教育企画室の先ほどの会議で議題にすることはいいです。なぜかと言えば、1対1でやるというのが基本なので、その代わりに私どもが責任持ってやる。そういう意味でのしんどさはあります。

○森尾 ありがとうございます。

○佐藤 ありがとうございます。じゃあ、お二方。後ろの方ですね。

○男性 東北福祉大学の関川と申します。お願いします。大変興味深く伺ったんですが、コメントシートで項目が教科書・教材ってございますよね。ほかにもどういった項目があるのか、参考までに教えていただきたいと思っています。

○佐藤 これはその先生の授業によって、コンサルタントは打ち込むわけですが、こういう学生さんの。これは個人が特定できないように全部こうやって打ち込みますけれども、そのときにやらなきゃいけないのがソーティングです。ソーティングなしで先生にお出しすると、先生方が整理できなくて、読まないというふうになっちゃったら困ります。教科書・教材とか、あとは先生の人柄に対してのコメントというのがあります。これは人によります。パーソナルなことを学生さんが書いてきて褒められる先生もいれば、全くそういう記述がない先生もいますので、そういう場合は人柄というのはないですよ。あとは話し方、それから授業の内容ですよ、構成とか内容だとか、そういう項目もあります。標準的なものはありますが、先ほど申したように、人によっては全部項目が変わってくる場合もあります。よろしいですか。

○男性 はい、ありがとうございます。

○佐藤 お一方。

○男性 東京農業大学、藤垣と申します。このコンサルティングということで、そこに示されたコンサルティングシートについてもそうですが、2004年ぐらいから試行された段階では、自分でコンサルティングを受けたいという方だけを対象にしていた。ところが、今度は農学部では全教員にということで、ある程度、強制が伴う形になると思いますけれど、FDのいろんな講習会等をやっても、本当に来てほしい人にはなかなか来てもらえないということから、そういう強制力を発揮しないといけないというようなことになってしまったのかもわかりませんが、このコンサルティングという本来のあり方からすると、そういう強制力を伴った場合には余り効果が上がらないんじゃないかと思えますけれど、その辺はいかがでしょう。


○佐藤 おっしゃるとおりだと思います。そこは十分に、コンサルタント側が批判的な言動を受けるということも承知の上でやってきております。そして、もう一つ強調したのはお試しですということです。本格的な実施ではなくて、まずどんなものなのかというものをお試し版ということでやっていただくということで、少し垣根を下げようということは話をしております。ただ、実際どうなるかわかりませんが、ことしの後期はまず人数を減らしていただいて、そして各学科でまず手を挙げられた方から優先的にやっていこうと。担当のFD委員長の先生と話したんですけど、本当に拒絶したい、嫌だという人についてはやめましょう。一応、最初から希望制ですとどうだめだけれども、本当に嫌だという先生に対して、我々も関与できないし、その先生も無理に引っ張ってきたところでどうにもならないし、逆効果かもしれません。そこは少し様子を見ながらやっていこうということをしております。うまくいかどうかわかりませんが、また結果が出たら、どこかで御紹介したいと思えます。

よろしいでしょうか、またもしお時間があれば、最後の方でお聞きいただければと思います。

**6. ミドル・レベルFD事例(学士課程の体系化)**

(1)2007年度教育コーディネーター研修会

- ・ 2007年度に「学士課程の体系化～DP・CP・APの策定と一貫性構築～」をテーマに教育コーディネーター研修会(全5回。6月、8月、10月、11月、1月実施。主催：教育・学生支援機構教育企画室)(佐藤2008)
- ・ モデル提示、学部持ち帰り、中間発表、最終発表の順で作業を進め、約9ヶ月で全学部のDP策定を完了し、公表。
- ・ CPについては、カリキュラム・チェックリスト(CCL)で表現。
- ・ 教育コーディネーターとは？  
2006年度に誕生した、学部・学科の教育責任者として教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容・教授法の改善、教育効果の検証などを担う「教育重点型教員」。学科や教育コースごとに最低一人が配置され、現在65人(2009.6)。当該学部長の推薦に基づき、役員会の承認を経て、学長が任命。原則1期2年、2期。学部・学科の方針の策定、全学の方針とのすり合わせを行う。

 EHIME UNIVERSITY

今はマイクロ・レベルの第三層の中の一層マイクロのお話をしましたが、次にミドル・レベルのFD事例を紹介していこうと思います。

カリキュラムというのは、本当に今まで改善がやれなかったところなのかもしれませんけど、カリキュラムを変えていくというのはどうということかということも、我々はわからないまま手探りでやっていたんですね。しかし、大学に関係する人であれば、日本の大学においてカリキュラムというのはいかにめっちゃくちゃかということはお気づきだと思います。

科目の位置づけだとか、なぜその科目が存在しているのかを教員個人が決めている。でも、本来はそういったものをきちんと体系立てて、その上でこの科目を先生にお願いできないかと、こういう話だと思わんですけれども、なかなかそれができていないというのが現状かと思えます。

それで、例えばカリキュラムに関して言うと、これは、ここ3、4年ぐらい力を入れてやっておりますし、あとからこれを御紹介しますけれども、いわゆるDP・CP・AP、これをきちっと策定して一貫性を構築しましょうという。これはいわばカリキュラムのインフラ整備だと思っておりますけれども、これを改めて今、取り組んでいます。これは大変ですけれども、1回やると随分楽になる作業だと思います。

それから、カリキュラム診断です。これは先ほど授業コンサルティングの風景をお見せしましたが、それと同じことをカリキュラムに対してやることもあります。その場合は、学生さんに出てきてもらいます。これは希望して手を挙げた学生さんの場合もありますし、1学科とか、1コースから2名ずつというような形で来てもらいますけれども、そこで同じことを聞くんです。あなたの学習意欲を高めるような授業とか、カリキュラムというのはどんなものですかと。学生さんの意見の中に、例えばこういうのがあるんですが、フランス語中級という科目があるんだけど、フランス語上級という科目が無いのはなぜかとか。概説1と2とあるけど、1と2が全然連続してないとか。非常に鋭いことを学生さんが突いていますね。これは学習者はわかっています。教員も何かそれとなくわかっているんですけど、だれも言わないようにしていることが明らかに出てくるわけです。それを踏まえたうえで、どうされますかということ学部先生にまた報告をする。学生から聞き出すときには、当然私以外の学部の先生には退室していただきます。なぜかという、FD委員の先生の授業に問題があったりだとか、そういう場合がありますから、そういうなかなか言えない場合は困りますので、私が第三者として入って、学部の先生には退室していただく。

それから、このあたりはGP絡みで、マンツーマンでブラッシュアップしたり、模擬面接をやったり、申請書を書くためのコツを伝授したりということをやったりしています。

きょうは、この1番のDP・CP・APと、このあたり、皆さんも関心があるかもしれませんので、その話をしていこうと思いますが、さかのぼって2007年度です。2007年度の教育コーディネーター研修会というところから本格的に始めました。この教育コーディネーターというのは先ほど申しました、学部、学科の教育責任者として、教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容、教授法の改善などを行う教育重点型教員。

ここに我々のFDのポリシーがあらわれているということがおわかりかと思います。授業だけじゃなくて、カリキュラムもやりますよということなんです。現在65人です。選出の仕方としては、当該学部長の推薦に基づいて役員会の承認を得て、学長が任命ということですので、全学のFD委員会とも違います。それを学部の代表者が集まってくると同時に、それは学長からの任命ですから、学長が全学的なカリキュラム改革を行う、そのためのスタッフです。先ほど言ったアクター2ですけれども、そういう形で任命した人達です。この人たちは大変ですよ。すり合わせをやらなきゃいけない、板挟み状態ですから、全学のトップからはいろいろ言われ、学部からも言われ、本当にしんどそうですが、この方たちに頑張っていただかないと、学部のカリキュラムを大学として改革していくことはできないということです。

そういうのは決められているんですが、学部によって記載の仕方がまちまちだったんで、それを統一する形でやりました。それから、CPはどうか、カリキュラム・ポリシーも出せと言われてはいますが、カリキュラム・チェックリストという形でカリキュラム・ポリシーは表現しました。あと、アドミッション・ポリシーの全部、この一連の作業の見直しをしたんですが、カリキュラム・ポリシーのところは、このチェックリストというものを使って表現したということです。

こちら側に並んでいるのがDPです。学科のDPが並んでいます。例えば知識理解面で言うと、これ人文学科ですが、人文諸学の学問内容及び方法を理解しているというのが書かれています。そんなふうにしてDPが並んでいますけれども、こちら側に科目名が並んでいます。思想文化論、哲学概論というふうな形で並んでいます。そして、その授業の目的と授業の到達目標がここに書かれています。このクロスするセルがありますので、ここで思想文化論の一番目の到達目標は、一体この学科のディプロマ・ポリシーのどこに対応しているのかということ、強く関連してれば二重丸、まあまあ関連してれば丸、かすっているというのは三角で、かすっていない場合は空欄という形になります。そうすると、ぱっと見た限りですけれども、知識、思考・判断と言われている領域のディプロマ・ポリシーについては、多くの科目が対応しています。しかし技能・表現、プレゼンテーション能力だとか、コミュニケーション能力であると言われているものについては、ほとんどの授業が対応していないということがわかってきます。だとすれば、この技能・表現のディプロマ・ポリシーに対応するような授業をさらに追加で新しく作るか、各授業でもっとこの技能表現の力を身につけさせるような到達目標を入れてくださいというふうにお願いすることもできます。

各科目が学科のディプロマ・ポリシーとどれだけ整合性を持ったものかということ、このチェックリストで見ることができます。これは大変恐ろしい作業で、ある特定の、例えば佐藤の担当している授業というのは、全くここにチェックがつかない、そういう授業が出てくる可能性があります。それはどういう科目かという、よく学生が不満に思っている、あの先生の授業はタイトルとやっていることが違うし、中身も自分の研究の話をしてばかりでよくわからないという授業です。それは学生も言いますし、先生方もわかっています。あの先生はずっとベテランで、私はこの授業を教えたいと言ってやられているけれども、本当に必要かどうかと言うと、疑いがあるという、そういう授業ですけれども、それがこれであぶり出されるということになります。実際のところはそういう授業があったとしても、その先生は必ずどこかに丸をつけますから、ゼロということは多分ないと思いますけれども、ただ、こういうカリキュラム・チェックリストが、例えば毎年1回でもチェックが入りますよということになれば、余りそういうことも言い続けられないようになるだろうという、そういうことです。

結局、このカリキュラム・チェックリストを使って、どうい議論をするかというのは各学部にお任せしておりますので、あくまでこれは現状診断のツールですけれども、これをもとに少しクリアに議論をしていただきたいと思っています。今までは非常に不透明な中で、何でもこの科目があるのかな、わからないな、だけど教授が言うなら仕方ないなと言いつつ残っていた科目も、こういったチェックリストで改めて見直しをしてほしいなど、そういう思いでつくっています。

ただ、このカリキュラム・チェックリストというのは非常に限界があり

カリキュラム・チェックリスト

法文学部人文学科のOCL

29

### 6. ミドル・レベルFD事例(学士課程の体系化)

①カリキュラム・チェックリスト(OCL)とは  
CPIは、文章化すると大冊になるので、DPと整合性のあるカリキュラムを图示することで対応。この作業にはOCL(山口大学・立命館大学ではカリキュラム・マップと呼ばれる。沖・田中2006)を使用。OCLは、「列」に学科等のDPで設定された到達目標を、「行」に当該学科等で開講されている授業科目の到達目標を配置したものであり、両者がクロスするセルで整合性を確認できる。各授業科目の到達目標が学部DPIに強く貢献している場合は◎が付き、全く貢献していない場合は空欄となる。

②カリキュラム・チェックリストの限界  
OCLは、DPと科目との接続関係や科目と科目の接続関係を、内容の関連性(系統性)という点から整理したもの(空間軸で表現)。一方、科目と科目の接続関係は、順次性という点でも整理する必要あり(時間軸で表現)。

30

少し見にくくて恐縮なんですけれども、お手元の資料でも多分見にくいんじゃないかとは思いますが、これはカリキュラム・チェックリストと言われているものなんです。要するにここの研修会で一体何をやってたかということです。

DPです。まずディプロマ・ポリシーを策定するということを、この1年間で、各学部で全部やってもらいました。望ましい人材像とか、



まして、科目と科目の関係がわからないんです。この科目とこの科目はどのような順番なのかというのが見えません。ですから、一つ、去年つくったのはカリキュラム・マップというものをつくりまして、これも1年間かけてつくったんですが、出てきたものはこんなものです。カリキュラムの体系的があるかどうかというのを判断するときに、一つは先ほどのカリキュラム・チェックリストです。一つは、この順次性というのを見るために、科目と科目の関連と順次性を表現したマップをつくってまいりました。


6. ミドル・レベルFD事例(学士課程の体系化)

(2)2008年度教育コーディネーター研修会  
「カリキュラムの体系化と授業改善  
～カリキュラムマップの作成とティーチング・ポートフォリオ開発～」

- ◆第1回研修(6月5日)13:30～16:00
  - ・ 説明「今年度のテーマと研修会の進め方について」(教育・学生支援機構長)
  - ・ ワークショップ「カリキュラムマップの作成シミュレーション」(教育企画室)
- ◆第2回研修(8月6日)15:00～17:30
  - ・ 課題提示「カリキュラムマップの作成について」(教育・学生支援機構長)
  - ◆第3回研修(11月10日)13:30～16:00
    - ・ 報告「カリキュラムマップの作成進捗状況」(各学部統括教育コーディネーター)
  - ◆第4回研修(翌年1月29日)13:30～17:00
    - ・ 学長挨拶
    - ・ 各学部等最終報告「カリキュラムマップの作成」(各学部統括教育コーディネーター)

※カリキュラム・マップ作成に関係しない講義は割愛  
31

6. ミドル・レベルFD事例(学士課程の体系化)



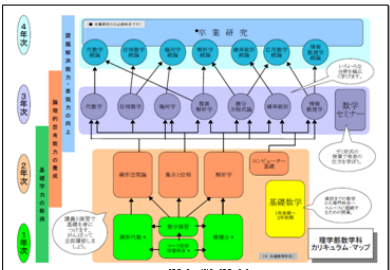
理学部数学科      法学部総合政策学科

学問分野の多様性を表現する多岐な関係マップ

32

理学部さんと工学部さんというような積み上げ型の学問分野の場合は、比較的マップはつくりやすいというふうに、御本人たちは言っていました。

カリキュラム・マップ

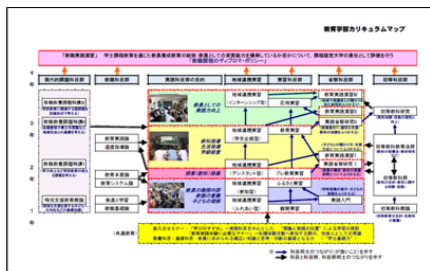


理学部数学科

33

しかし、教育学部さんぐらいになると、複雑らしいです。理論と実践の往還というのをよく彼らは掲げているので、このあたりの矢印があっち行ったり、こっち行ったりしてます。

カリキュラム・マップ

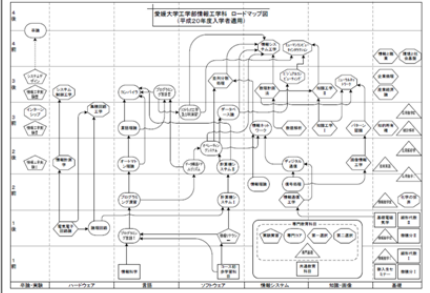


教育学部教員養成課程

34

典型的に理系でわかりやすいのはこちらです、工学部情報工学科。こういうのはお得意です。さささっとつくっちゃった。

カリキュラム・マップ

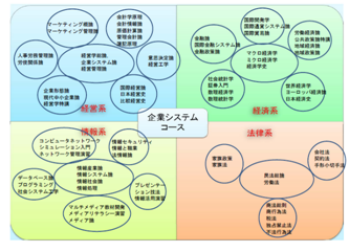


工学部情報工学科

35

一方で、典型的な文系はこちらです。

カリキュラム・マップ



法学部総合政策学科企業システムコース

36

これ以上どうにもならないのだと。許してくれ、といっておりましたが、これはまさに先ほど私が依頼されたような形で授業をつかっていくと、こうなっちゃったんじゃないかなというふうに私は思うんです。もともと体系的でないカリキュラムを体系的なマップにすることはできません。カリキュラムをもっと見直しをしてくださいよというふうに言うこともできますが、もしかしたらこの学問分野はどうしようもないのかもしれない。これ以上体系化できないのかもしれない。これは私どもの判断でいけませんので、引き続き各学部で御議論くださいと伝えます。学部の先生たちの中で、これ、おかしいとか、体系化できないかなという議論が起これば、それはいいと思いますけれども、出てきたマップに対して3、40枚ぐらい出てきましたけど、私どもがコメントはしました。これは見にくいですよとか、ここにあるものをこっちにした方がいいんじゃないでしょうかとか、学年の順次性を入れた方がいいんじゃないですかというアドバイスはしました

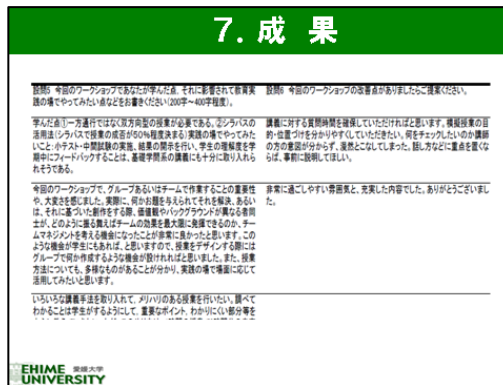
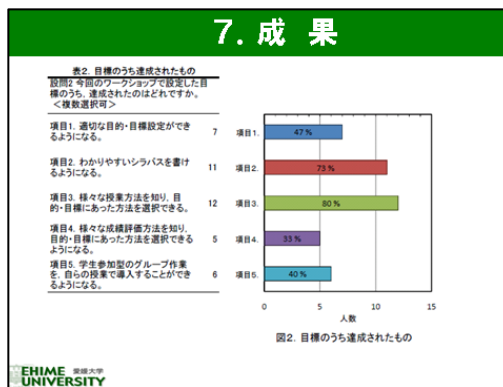
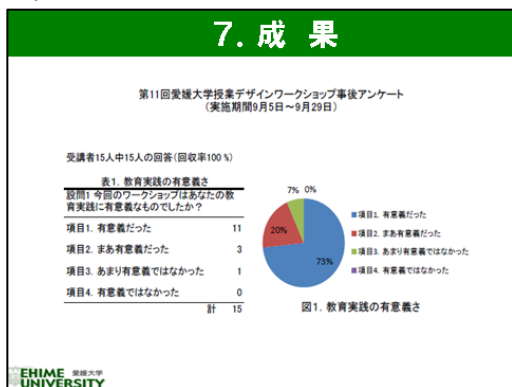
けれども、基本的には学部で持っているものですから、学部のマップです。ぜひ引き続き検討してくださいということは、最後に申し上げました。

一つだけ、これもあわせて御紹介しますが、マクロ・レベルのFDというのは、これはどの大学さんでもいろいろ言われてみればやっていることじゃないかなと思います。FDという認識をしてない可能性はありますけれども、これも我々としては十分なFDだろうというふうに思いますので、もしお聞きになりたいものがあればお答えしますけれども。

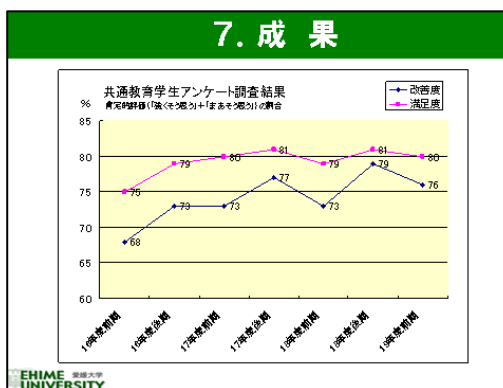
一番わかりやすいのはこれですね。管理職対象の研修。まだまだこの辺は弱いところで、単発でしかやっていませんけれども、役員会の方たちを相手に組織の強みと弱みを発見する、そういうワークショップをやったこともあります。それから多くの方が振り回されている中期計画・中期目標です。最初の中期計画と中期目標の立て方が悪いがために、構成員の方たちは本当に苦労をするわけですけれども、一体、目標を立てる人がちゃんと理解して目標を立てたのかというところが怪しいところがありますので、しっかりとこれは教職員全員、管理職、それから職員の方たちも含めてですが、組織の目標を書くときにはこういうことが大事ですよということを研修したこともあります。

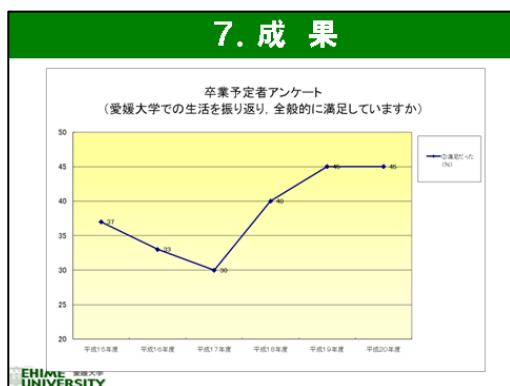
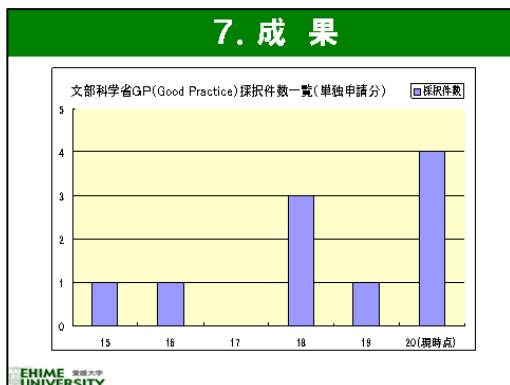
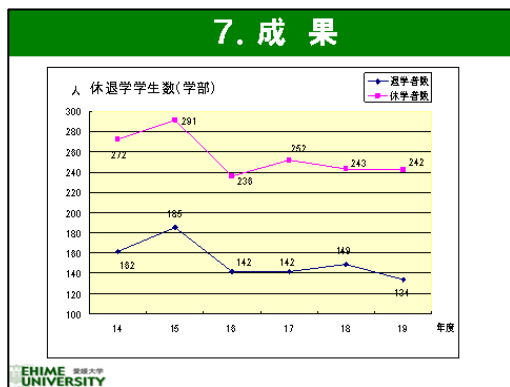
こんな形で、組織全体が教育だとか、学生の学習に焦点化していくように議論を誘導していくというのも、ファカルティ・ディベロップの仕事ということになろうかと思えます。

さて、これも後の質問タイムのときに持っていきたいと思えますけれども、じゃあ愛媛大学はそれだけいろいろやっていて、どんな成果が出ているんだということになりまして、このあたりはFDをやっている者の中でも、本当に今始まったばかりの議論です。FDの評価測定というのをどうしたらいいのかということで、私自身も今、一番の研究テーマなんですけれども、例えば個々のワークショップの際にアンケートを取りますよね。この前、山形大学さんはアンケートを取られたと思うんですけども、恐らく非常に高い満足度が出たんじゃないかと思いますが、満足度を問うというようなこともやります。それから、目標の達成度です。ワークショップをやったときに、立てた目標がどれだけ達成できたかどうかということを開いておきます。満足度だけじゃなくて、実際に到達できたかどうかということ。これは項目によっては怪しい項目もありますが、常に検証しながらやっております。




少し大きなマクロの指標で言いますと、授業アンケートの調査結果ですが、改善度だとか満足度というものが少しずつ上がってきます。でもこれ以上は上がらないと思えますが、こういう状況です。それから、休退学の学生さんの数ですけれども、これも下がっているというふうに言っているんでしょうかね、少し落ちてきてはいると思いますが、これもFDの成果かどうかと言われると、わからないところがあります。GPの採択の件数も一応上がってはいます。それから卒業予定者のアンケートというのをやっておりますが、生活を振り返って、これは卒業間際の4年生にやるものですけど、全般的に満足していますかということですが、45%というのが高い数字かどうかわかりませんが、これは一応上がってきている。これを少し上げようじゃないかという、そういう議論になっています。





繰り返しますが、FDの成果というのはなかなか見えませんが、こういうデータが出たからといって、何が原因かといったら、我々はわかりませんが、こういった右肩上がりの数字もないとやっつけられないところがあるので、少しずつお見せしておきます。

### おわりに



**ペア・グループで下記について話し合ってください。**

- ①これはイイ!
- ②これは職場で使える!
- ③もっと知りたい!

そうしたら、先ほど3、4名の方で、この紙に書いていただい

たと思います。先ほどのメンバーの方で、この3点についてお話をしていただけませんか。そして、どなたか書記の方をつくっていただいて、お名前とかはどうしましょう。

○小田 入れておいて下さい。

○佐藤 そしたら、お名前と御所属を、グループで1枚で構いませんので、それを書いていただいて、きょうお聞きいただいたお話の中で、これはよかったなというのは、どんな点があったのかということ、それぞれおしゃべりいただいて、書記の方に記載していただく。それから、いいと思っても職場で使えないというものもありますよね。いいんだけど、これはうちには無理とか。例えばコンサルタントがいなくてもだめとか、いろいろやり方はあるんですけど、そういうのもあるかと思います。職場で持ち帰れそうなのは、どれだったという話を。それから、もっとこの辺については知りたいとか、もっとこの辺、質問したいんだけどというのがあれば書いていただければと思います。

そうしたら、先ほどの一緒にごらんいただいた3、4名の方で10分ほどで、お話をいただければと思います。それでは私、回りますので、もし質問がある場合は、私を捕まえていただいて、その場で御質問いただければと思います。


それでは、グループワークの時間を取りたいと思いますので、御議論いただければと思います。

(グループワーク)



### 本日の学習目標

- ① 三層FD論を、具体例を伴って、説明できる。
- ② 他組織のFDの良い点を指摘できる。
- ③ 自組織のFDをさらに良いものにするために何が必要かを述べる事ができる。



○佐藤 話が盛り上がっているところ恐縮です。楽しい時間だと思いますが、お時間になりましたので私の話は終わらせていただきましたと思います。書いていただいたものについては、私の方ですべて拝見させていただこうと思います。それで何か報告書を多分出されると思いますので、そのときに私がコメントでお返しできるものについては、お返しさせていただければというふうに思っております。

改めて、本日の皆さんは不愉快に思うかもしれませんが、私シラバスの書き方というのを教えていますので、どうしてもこういうことを言わざるを得ないのですが、いかがだったでございましょうか。三層FD論というのを、具体例を伴って説明できるという目標、聞いてみましょうか。手を挙げていただけるんですけども、達成できない方も結構多くて、がっかりするときもあるんですがいかがでしょうか、具体例を伴って説明できるという方は、どのぐらいおられます。

どうでしょうか、愛媛大学のFDのよい点、これがよかったという、指摘できる方。ありがとうございます。

御自身のFDをさらによくするためのヒントを、きょう見つかったという方はおられます。これは多いですね、よかったです。3が達成できれば、あとは別に構わないと思いますので。

長時間の講演でございましたけれども、ご拝聴をいただきまして、ありがとうございます。

○司会 佐藤先生、どうもありがとうございました。

最後に質問を少しだけ受けたいと思いますけれども、是非という方がいらっしゃったら挙手をお願いします。待ってください、マイクが今行きますので、所属とお名前をよろしくお願ひいたします。

○男性 福井工業大学の池内といいます。簡単なことになんですけど、マクロ・レベルのFDの説明が短かったのも、そのことが知りたいです。それと一つは、カリキュラム・ポリシーのチェックリスト、現在のそういった問題の取り上げに非常に役立つと思ったんですが、それと実際に方向性が見出せるか、人事と絡んで、どう具体化したらいいいのか、経験がありましたら教えてほしい。以上です。

○佐藤 ありがとうございます。

まず、2番目の質問の方からお答えしたいと思います。カリキュラム・チェックリストで、あれはあくまで現状の把握ですということで、足りないところが見えてきたり、不足するところ、問題点が見えてくると思います。現状のカリキュラムを維持しようというふうにお考えになるんだったら、ディプロマ・ポリシーを修正する必要がありますよね。つまり先ほど言いました、佐藤の担当科目は丸がつかない。そう出てきたときに、この先生の授業は、確かに現状のディプロマ・ポリシーは丸ついてないけれど、とても重要な授業であるとか、ぜひうちの売りとして生かしたいという場合は、ディプロマ・ポリシーをじゃあ一つ追加しようじゃないというやり方があるわけです。あとは、これは個々の先生方、基本的に首を切るということではできませんし、そのためのツールではありませんので、到達目標を変更していただく。それから授業の内容を、これも徐々に変えていく。カリキュラム・チェックを見せて、丸がついていませんよということまでいっても、それをやり続けると本人が言えば、それは仕方がないです。ですから、今後そういうことがないように、先生方に授業を依頼すると

きは、この授業のここをお願いしますというふうに、新任の先生にはきちんとそこを説明するということです。既に働いておられる先生については、なかなか難しいとは思いますが。

それから、マクロ・レベルが短かったのというのは、余り意味はないんですけども、説明しにくいところもあるんです。例えば各種委員会で積極的に仕事を引き受けるということもマクロ・レベルになります。委員会の業務というのは、一般の先生はやりたがらないですよ。じゃあ私がつくれますとか、私がやりますといひます。それから、こういう会議での私の発言、それはこういうことだと思ひますということ自体がFDそのものなんです。FDという、プログラム化されたものばかりイメージしますが、学内でそういった教育・学習支援改善に向けた根拠のある発言をきちんとするということが、会議の場自体がFDの場になっている。そういうことを、ここでは申し上げたかったんですけど、なかなかそれは説明がしにくいということで、カットさせていただきました。ありがとうございます。

○司会 どうもありがとうございました。90分以上にわたって、佐藤先生のお話を聞いたんですけど、佐藤先生の話が90分以上聞いたのは私自身初めてだったのですが、30分ぐらいでぱっと意見聞いているんですけども、話の途中でビデオが使われたり、皆さん作業をしたり、すごく凝っているなといひますか、恐らく授業のコンサルティングをやられる人の一つの真髄を見せていただいたというように思ひます。

また、皆様につきましては、これは愛媛大学というものを挙げて、すごく組織立った教育の改善をやられているというのは、全国の大学でも希有な存在であると思ひます。その中で、愛媛大学の学長先生を初めとして、その中核として佐藤先生がすごく勇気を持ってやられているといひますか、さっき大学ではすごく批判的な力が強く、ストレス耐性がすごく強くないといけないうところは、まさにそのとおりであると思ひます。そこにおいて、この若さでやられているということに、私はすごく敬意をあらわします。

学ぶことはすごく皆さん、多かつたと思ひます。恐らくスローガンとか、いろんなものの言葉を大学にすぐ持って帰ろうと思われているかもしれませんが、持って帰ってすぐやったら失敗しますよ。佐藤先生のおっしゃったような形で、皆さんの大学、それ、普通の言葉でいったら軽佻浮薄ですよ。自分の大学の中を一番知っているのは、土壌を一番知っているのは皆様です。自分の大学の中にどういふ文化があり、教職員はどのように反応して、学生はどのようにあるかをよく思ひいただいて、佐藤先生のいろんなもののヒントにいただいて、勇気を持って進めていただければ、日本の大学教育はよくなるのではないかと思ひます。以上が私のつたない感想でございます。それでは、佐藤先生に感謝の意をいたしまして拍手をしたいと思ひます。



**山形大学教養教育ワークショップ講演会での質問へのフィードバック**  
佐藤浩章(愛媛大学)

多くの皆さまからコメントをいただき、ありがとうございました。参考になる点として多くあげていただいたのは、教育コーディネーター制度、学士課程体系化の取組み(カリキュラム・マップ)、授業コンサルティングでした。いずれも、私が戦略的なFDを行う上で重要だと考えているものです。疑問点としてあげていただいた点については、下記でお答えいたします。

**1. 各学部のコーディネーターの負担は？例えば授業数の減はあるのか？**

全学的な負担軽減措置はありません。各学部でも同様です。ただし任期期間中の負担を大きいものにしないために、専門家が配置されている教育企画室が支援をします。例えば、研修会の場合、成果物の原案をある程度作ってもらうのもそのためです。

各学部の総括教育コーディネーターは教育担当副学部長クラスをお願いしていますが、各学部によって位置づけも異なります。しかし全くの新人教員が担当するということはありません。教育コーディネーター経験者が学部で役職に就く事例も増えてきています。

**2. マクロレベルの事例を知りたい。**

本学でも最も遅れているものです。かつては、中期計画立案のためのワークショップや管理職層を対象とした経営分析の基礎(SWOT分析)をやったこともありますが、定期的なものにはなりません。今後の課題となります。

**3. FDが本当に必要な教員への対処方法は。**

これはもはやFDの範囲を越えた業務です。管理職の人事処遇の問題であろうと思います。つまり教育業績評価をしっかりとやることです。採用・昇進の際に、研究業績のみならず、教育業績をしっかりと見る、それを要求していかなければなりません。個人的には研究業績の評価ももっと厳密に行われなければならないと考えています。

**4. 授業評価アンケートはいずれなくなるのでは？あるいは必要性はずっとあるのか？**

授業評価アンケート自体はニュートラルなものです。それをどう使うのかを明確にする必要があります。個人としての授業改善が目的であれば、その手法は多様であるべきであって、コンサルティングも含めて、より意味のあるデータを回収する方法は他にも多くあります。その意味では、統一したフォーマットでのアンケートは希望する教員のみに対して提供されるべきサービスということになるでしょう。

しかしながら組織として、授業の質保証の手段としてアンケートを考えた場合、アンケートの他に、効率的に授業の現状を知る手法は現段階ではありません。現在の教育の質保証を求める状況から考えて、アンケートがなくなることはないでしょう。しかしながら、より効率的に意味のあるデータを回収するためにどう改善していくべきかを考える必要があります。実施の頻度、実施対象の授業、質問項目、WEB化など検討すべき課題は多く存在しています。

**5. どうしてこんなことをやってくれる人がいるのか？**

現状の大学教育に課題を見出し、それを何とか解決したいという思いを持っているからではないでしょうか。しかもそれを真剣に考

えている。ライフワークとして考えている。そういう人たちが日本の大学教育を変えていくのだらうと思います。

**6. コンサルタントがいなくてもコメントシートは使えるのか？**

可能です。ただしバイアスがかかることは避けられません。それでも、授業評価アンケートよりは、教員にとって意味のあるデータを得ることができるかと思います。ただしこの場合は、学生と教員の間で良好な関係が構築されていることが前提となります。

**7. 教員がFDに消極的なのはなぜか？**

個々の教員によって異なるでしょう。これは教員に限ったことではなく、職員でも、民間の企業の勤められている方でも同じことだと思いますが、長らく続いた業務スタイルを変更するのは大変なことなのです。あせらずに着実に能力開発を進めていくことが求められます。

**8. 授業コンサルティングにかかる時間は？大規模での実施方法は？**

20分から25分です。それ以下ですと必要な情報を得られませんし、それ以上ですと貴重な授業時間を奪い過ぎてしまいます。

受講者数が増加すればそれだけ手間もかかりますが、発表数を減らすことで対応します。

**9. 日本の大学ではカリキュラムがバラバラなのはなぜか？教育行政との関わり等。**

組織として教育するという文化がなかったからでしょう。中世ヨーロッパで大学が誕生した際に、師を求めて学び歩く遍歴学生というのがいましたが、そのイメージをずっと引きずってきたのだと思います。大学の大衆化にあわせて、カリキュラムの整備も行うべきでしたが、それを怠ってきたのだと思います。これは個々の大学の問題であると同時に、教育政策の問題でもあると思っています。

**10. 授業コンサルティングのアメリカでの様子を見たい**

授業コンサルティングは原則非公開ですので、様子を見ることはかなり困難であろうかと思いますが、各大学に設置されているCenter for Teaching and Learningにお問い合わせいただくか、PODに参加されるなどして、ファカルティ・ディベロPPERと直接交渉してみたいかがでしょうか。

**11. FDを評価する方法を知りたい**

この分野は米国においても未発達な分野です。日本の先行研究もほとんどありません。これから求められる分野だと思います。

**12. 授業コンサルティングは良いが、本来の大学の在り方になじむか？原点を忘れてはいけない。**

本来大学は学びの場であり、どうやったら学生は学ぶのかを考えることは大学の本質そのものではないかと考えています。



## 第2部 ラウンドテーブル

### 【ラウンドテーブル1 : 大学間連携FDネットワークを考える】

- コーディネーター：小田 隆治 教授(高等教育研究企画センター)  
パネリスト：坪川 武弘 氏(福井工業高等専門学校)  
松岡 幸司 氏(信州大学)  
佐藤 浩章 氏(愛媛大学)



### 【ラウンドテーブル2 : 学生主体型授業の創造】

- コーディネーター：酒井 俊典 助教(高等教育研究企画センター)  
パネリスト：八重樫 文 氏(立命館大学)  
森尾 吉成 氏(三重大学)  
佐藤 慎也 氏(地域教育文化学部)  
栗山 恭直 氏(理学部)



### 【ラウンドテーブル3 : 映像を活用した授業改善】

- コーディネーター：杉原 真晃 准教授(高等教育研究企画センター)  
パネリスト：尾澤 重知 氏(大分大学)  
松本 喜以子 氏(青山学院大学)  
佐藤 万知 氏(青山学院大学)  
佐藤 龍子 氏(静岡大学)



ラウンドテーブル1：高等教育コンソーシアム信州のFD活動について  
松岡 幸司（信州大学）

配布資料

平成21年度 山形大学教員研修会  
第11回教養教育ワークショップ  
第2部ラウンドテーブル  
第1分科会「大学間連携FDネットワークを考える」

### 高等教育コンソーシアム信州のFD活動について

信州大学全学教育機構 准教授 松岡幸司  
教育改革企画スタッフ会議メンバー  
高等教育システム開発部（兼任・FD担当）  
maulwurf@shinshu-u.ac.jp

### 各大学の役割, 実施体制, 評価体制等

※各部会のリーダーは推進チーム会議のメンバーが行う。

大学名	教員	事務
信州大学	6	6
長野県看護大学	1	1
在久大学	1	1
諏訪原理科大学	1	1
青森学院大学	1	1
長野大学	1	1
松本歯科大学	1	1
松本大学	1	1

### 高等教育コンソーシアム信州 通称：S(エス)ネット

- 『S(エス)』が表わすもの
  - Shinshu/信州
  - Self-Study/自ら学ぶ：大学の教育現場を「自ら学ぶ」場へ転換する
  - Share/分け合う：ネットワーク配信による授業の共同利用など、知的共有を図る
  - Scale/スケール（スケールメリット）：連携によりできたスケールメリットを各大学に振り分ける
  - Social/社会的な：連携により柔軟な人材の育成を図り、社会へ貢献する
- 『ネット』が表わすもの
  - ネットワーク配信授業などの情報通信ネットワーク
  - 大学間の教職員ネットワーク
  - 学生間のメンター活動などによるネットワーク

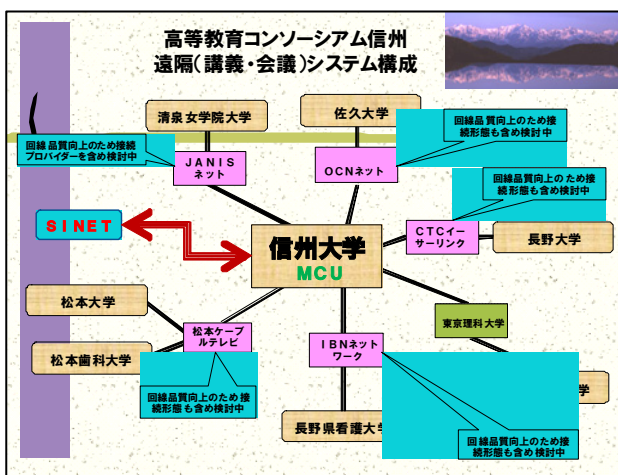
→ 地域を越えた情報通信ネットワーク・人的ネットワークを活発化することにより、県内高等教育の発展へつなげる

### K<sup>3</sup>茶論

#### ※「K<sup>3</sup>茶論」について

- 高等(Koutou)教育(Kyouiku)交流(Kouryu)サロン
- 目的：ネーミングにもあるとおり茶論（サロン）であるため、気楽に参加していただき、信州の高等教育事情や諸科学等について触れるとともに、システムの利用に関する理解を深める機会とします。
- 頻度：毎月1回（毎月第2週木曜日夕方）
- 対象：大学教職員，大学生，企業人

→ FD活動の一環



### ネットワーク配信による授業の共同利用

#### ※ネットワーク配信による授業の共同利用

- 教育部会を中心に検討
  - 単位互換の受講学生枠の拡大
    - 学部2年生以上，大学院生 → 学部生，大学院生
  - 「遠隔講義システム活用授業における申合せ」制定
  - 配信大学の学年暦・時間割に基づく配信
  - 平成22年度には20～25科目実施。→ 将来は50科目/年
  - ネットワーク配信授業専用の統一シラバス
  - 本年度後期に試行実施「新聞と私たちの社会」

### 教育面での連携

- 英語教育での連携
  - 英語教育部会が中心となり検討
  - 各大学の英語並びに語学担当教員から構成
  - 本年度、英語教育に特化したFDの検討・実施
- 学生ピアメンターの育成と活用、リメディアル教育の共同運営
  - 教育部会が中心となり検討
  - 本年度、2月下旬にピア・メンター育成キャンプ(1泊2日)を実施予定

### 信州大学のFD

- FD実施体制
  - 全学：教育改革企画スタッフ会議(教学担当理事)および高等教育システム開発部にて担当(現在、FD担当者は兼任で一名)
  - 各学部：(主に)委員会体制で活動
- 全学FD活動(2008年度)
  - 新任者研修(4月)、FD講演会&ワークショップ(9月)、FD合宿(9月)など
  - FDポリシー策定、FDマップ作成、他大学・他機関のFD関係イベント出席(随時)
  - 全学のFD担当者による情報交換会の開始(年2回)

### 学生支援面での連携

- 学生支援部会が中心となり検討
  - 『虹色フェスティバル(H.21.6.27.)』の実施協力
  - 県内5大学就職担当者会議の開催(H21.3.)
  - 高大連携
- 教育部会を中心に検討
  - 高校生の素朴な疑問を題材にしたPBL授業の実施に向けた検討
  - 学生地域メンター
- 教育部会を中心に検討
  - 信州大学教育学部・清泉女学院大学で行っている「学習チューター」をモデルとして展開

### 信州大学のFD

#### 信州大学FDポリシー

- 信州大学は、教育組織としての向上を目指して、教育組織を単位とする授業担当者集団でのFDを重視します。
- 信州大学は、教員個人としての教育力や資質向上を目指して、研修プログラムを組織的に支援します。

【補足的説明】

- 教育組織単位とは、学部、学科、講座等の教育組織だけではなく、内容的にまとまりのある授業群の担当者集団を指します。
- 教員のキャリアパスを重視した研修プログラムを実施します。
- 個人業績評価との連動を前提に、日常的なFD活動を研修プログラム化します。

### FDの連携

- 教育部会FD小委員会
  - 各大学それぞれのFD活動
  - コンソーシアムでは教育部会が担当
  - 各大学から代表者を出してFD小委員会が発足
- FD活動
  - FD行事の共同開催はまだない
    - 本年11月にFDフォーラムを開催予定
  - 各大学のFD情報の共有を行う
  - FD行事を開放・相互乗入れしていく(方向性)
    - 昨年度から信州大学のFD情報はコンソーシアム内に回して、他大学からの参加者を受け入れている。


### 信州大学のFD

#### 信州大学FDマップ (授業改善マップ)

フェーズ	目的・ねらい	目的・ねらい	目的・ねらい
1	FD概論	FDというものを概観し、積極的な活動につなげる	新任教員研修(1回)、ワークショップ(1回)、講演会(教員)
	高等教育の概観	高等教育を概観し、教育活動について具体的な指針を得る	ショートセミナー(7回)、ワークショップ(教員)、講演会(教員)
2	授業改善活動	授業改善のための様々な視点やノウハウを獲得する。	ロングセミナー(2回)、ワークショップ(教員)、講演会(教員)
	授業改善活動	授業改善のための各種スキルを身につける。	FDer養成講座(2日1回)、FD合宿(1回)、講演会(教員)、学内外研修会
3	FD活動教育	一般教員がワークショップを運営できるようにする。	新任教員研修(1回)、ワークショップ(1回)、講演会(教員)
	FD活動教育	FDワークショップのファシリテーターを養成する	ショートセミナー(7回)、ワークショップ(教員)、講演会(教員)
4	FD担当者教育	FDの基礎的な理論・運営法を学び、実践につなげる。	ロングセミナー(2回)、ワークショップ(教員)、講演会(教員)
	FD担当者教育	FDer養成講座を開催し、FD担当者の養成を行う	FDer養成講座(2日1回)、FD合宿(1回)、講演会(教員)、学内外研修会
5	FD研究者養成	FD研究者や高等教育研究者を養成し、学内において、より高度なFDや高等教育論を展開できるようにする。	FDer養成講座(2日1回)、FD合宿(1回)、講演会(教員)、学内外研修会
	高等教育研究者養成		講演会(教員)、学内外研修会、学内外研究会、学会




## 信州大学のFD



※ **全学FD活動(2009年度)**

- 新任者研修(4月), FD講演会(9月), FD合宿(9月)など
- 全学のFD担当者による情報交換会の開始(年2回)
- FDショートセミナーの実施
  - 毎月1回90分, ワークショップ形式
  - 年間8回の予定(要望テーマにより回数が増えている)
  - コンソーシアム内の他大学へも連絡(参加者あり)
  - 前期は松本キャンパスのみの活動
  - 後期は, 遠隔システムを使用し他キャンパスに配信予定

## 信州大学のFD



※ **主な全学FD活動(2009年度実施済み&予定)**

- 4月2日(木): 学期開始直前授業改善ワークショップ
- 4月15日(水): 新任教員研修(ワークショップ: 信州大のFDについて)
- 5月8日(金): 第1回ショートセミナー(ノートの取り方・取らせ方)
- 6月2日(火): 第2回ショートセミナー(ピア・レビューのやり方・受け方)
- 7月7日(火): 第3回ショートセミナー(夏休みの課題)
- 7月14日(火): 第4回ショートセミナー(カンニングにまつわる問題点)
- 9月初旬: FD講演会
- 9月中旬: FD合宿(FD担当者養成講座[講師: 愛媛大学佐藤浩章])
- 9月末: 学期開始直前授業改善ワークショップ(4月12日分と同じ内容)
- 10月13日(火): 第5回ショートセミナー(スタディ・スキルをどう扱うか)
- 11月初旬: 高等教育コンソーシアム信州・FDシンポジウム
- 11月10日(火): 第6回ショートセミナー(6月2日分と同じ内容)
- 12月8日(火): 第7回ショートセミナー(授業改善アンケートとピア・レビューの活用法)
- 1月12日(火): 第8回ショートセミナー(シラバスの書き方)

ラウンドテーブル1：四国地区大学教職員能力開発ネットワークの取組  
佐藤 浩章（愛媛大学）

配付資料



## SPODがめざす 大学教職員の能力向上

**愛媛大学教育・学生支援機構  
教育企画室 副室長 佐藤 浩章**  
(文部科学省 平成20年度戦略的  
大学連携支援事業 取組実施推進責任者)

## あなたのプロフィールを教えてください。

- ・FDer(専任のFD担当教職員)
- ・FD委員等の教員
- ・FD担当の職員
- ・教育担当副学長、学部長等の管理者
- ・FDに関心がある一般教職員
- ・SD担当の職員
- ・SDに関心がある一般教職員
- ・学生・院生

2


## あなたのプロフィールを教えてください。

- ・FD/SDネットワークに所属している
- ・FD/SDネットワークを立ち上げたい
- ・FD/SDネットワークに関心がある

3

## 内 容

1. 呼称
2. 参加校
3. 設立の経緯
4. FD/SDとは
5. 運営体制
6. 取組内容
7. 取組により得られる効果
8. スケジュール
9. 評価体制
10. 本年度の事業内容



4

## 1. ネットワークの呼称

**S**hikoku  
**P**rofessional and  
**O**rganizational  
**D**evelopment Network  
in Higher Education  
  
= **SPOD**

5

## 2. 参加校



<p>【愛媛】10校 (大学5)</p> <p>愛媛大学(国) 愛媛県立医療技術大学(公)、 聖カタリナ大学(私)、松山大学(私)、 松山東雲女子大学(私) (短期大学4) 今治明德短期大学(私) 愛媛女子短期大学(私)、 松山東雲短期大学(私) 松山短期大学(私) (高等専門学校2) 新居浜工業高等専門学校(国) 弓削商船高等専門学校(国)</p> <p>【高知】6校 (大学3) 高知大学(国)、高知女子大学(公)、 高知工科大学(公) (短期大学2) 高知短期大学(公) 高知学園短期大学(私) (高等専門学校1) 高知工業高等専門学校(国)</p>	<p>【香川】9校 (大学4)</p> <p>香川大学(国)、香川県立保健医療大学(公) 四国学院大学(私)、高松大学(私) (短期大学3) 香川短期大学(私)、瀬戸内短期大学(私)、 高松短期大学(私) (高等専門学校2) 高松工業高等専門学校(国)、 岡山電波工業高等専門学校(国)</p> <p>【徳島】7校 (大学4) 徳島大学(国)、鳴門教育大学(国)、 四国大学(私)、徳島文理大学(私) (短期大学3) 四国大学短期大学部(私)、徳島工業短期大学(私)、 徳島文理大学短期大学部(私) (高等専門学校1) 阿南工業高等専門学校(国)</p>
---	---

【合計】34校  
大学16、短期大学12【教職員数(教員+事務系職員)】  
約8,000名 (平成21年6月現在)<sup>6</sup>

### 3. 設立の経緯 ①

#### 法令によるFDの義務化

(平成11年9月 大学設置基準、短期大学設置基準、  
高等専門学校設置基準で努力義務化)

平成15年4月 専門職大学院設置基準

平成19年4月 大学院設置基準

平成20年4月 大学設置基準、短期大学設置基準、  
高等専門学校設置基準

7

### 4. FD/SDとは

#### 【ファカルティ・ディベロップメント(FD)】

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。  
具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味でのFDの実施を各大学に求めているが、FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある。

#### 【スタッフ・ディベロップメント(SD)】

事務職員や技術職員など職員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。「スタッフ」に教員を含み、FDを包含する意味としてSDを用いる場合(イギリスの例)もあるが、ここでは、FDと区別し、職員の職能開発の活動に限定してSDの語を用いている。

中央教育審議会 学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)用語解説 から抜粋

※ 今後、SPODとしてのFD/SDの定義づけを検討予定。

10

### 3. 設立の経緯 ②

平成20年

6月 文部科学省戦略的大学連携支援事業に申請  
愛媛大学を代表校として、16大学等により共同申請  
取組名称「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

8月 文部科学省戦略的大学連携支援事業に採択  
9月 四国地区全体の大学等にネットワーク参加呼びかけ  
10月 設立総会

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」  
戦略的大学連携支援事業の採択事業を含む  
四国地区におけるFD/SD連携活動の場

9

### 3. 設立の経緯 ①

中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」(審議のまとめ) 平成20年3月

#### (求められるFDの実質化)

今必要なことは、制度化に止まらず、FDの実質化を図っていくこと、そのための条件整備を国として進めていくことである。その際、FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、我が国の学士課程教育の改革が目指すもの、各大学が掲げる教育目標を実現することを目的とする、教員団の職能開発として幅広く捉えていくことが適当である。

#### (職員の能力開発)

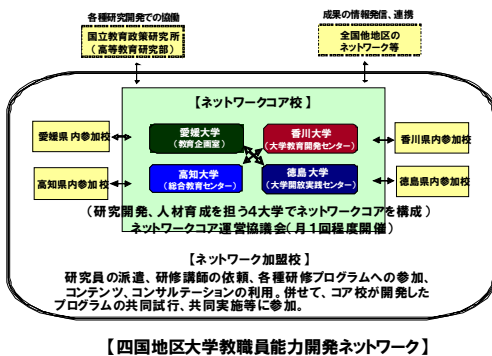
大学として、FDと同様、学内外でのSDの場や機会の充実にも努めていく必要がある。職員に求められる業務の高度化・複雑化に伴い、大学院等で専門的教育を受けた職員が相当程度存することが、職員と教員とが協働して実りある大学改革を実行していく上で必要条件になってくると言っても過言ではない。なお、教職員の協働関係の確立という観点からは、FD及びSDの場や機会について、両者を峻別する必要は無く、目的に応じて柔軟な取組をしていくことが望まれる。

#### (大学間の協力の必要性)

大学間の協力の体制づくりに向け、関係者が主体的な努力を払うとともに、その際、国立大学等の大学教育センター等における取組が各地域で進展しつつある中で、FD及びSDの大学間連携や支援に関する組織的な役割や貢献を果たし、ネットワークを広げていくことを期待したい。

8

### 5. 運営体制 ①



11

### 5. 運営体制 ②

- ① ネットワークコア校 主にネットワーク内での各種研究開発等を担当  
FDer(ファカルティ・ディベロッパー)養成プログラムと資格の研究開発及び、標準化された新任教員研修プログラム等、SD研修、TA研修等の研究開発等を担当。
- ② ネットワーク加盟校 主にコア校の開発したプログラム等の共同実施等を担当  
コア校と連携し、プログラムの共同実施、成果の検証のほか、研究員・講師の派遣・交換など、単独大学では困難な事業を展開。

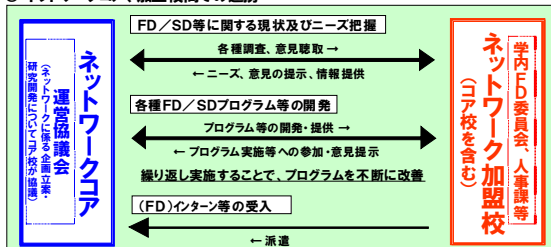


学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルを四国から輩出

12

### 5. 運営体制 ③

○ ネットワークコア、加盟校間での連携



○ 参加校相互での連携(コア校、加盟校を問わない)

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  
【体制が整い次第、可能な大学等から実施】

### 5. 運営体制 ④

#### ホームページの開設による情報提供



- ネットワークの実施する事業内容、イベント等の情報発信
- ネットワーク参加校間の情報交換
- FD/SDに役立つ各種様式等の提供
- アーカイブ化した研修コンテンツ
- 研修講師一覧の提供

参加校全体で行う連携を円滑に行う仕組みを構築

<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>

### ネットワーク設立総会

平成20年10月18日(土)愛媛大学において、ネットワーク設立総会を開催。加盟校の学長等、FD/SD担当者など計62名が出席。

- 1 代表校挨拶  
愛媛大学長 小松 正幸
- 2 事業説明  
愛媛大学理事 柳澤康信  
教育企画室副室長 佐藤浩章
- 3 ネットワーク参加大学長等メッセージ  
青野敏博 徳島大学長ほか5名
- 4 ネットワーク設立記念講演  
「大学教育改革とFDの新展開」  
川島 啓二 氏(国立教育政策研究所)



#### FD・SD等担当者別メーリングリストの作成

各担当者間の情報交換等を円滑に進めることを目的に、FD担当者SD担当者、事務担当者、経理事務担当者それぞれのメーリングリストを作成  
(現在、FD/SDに役立つメールマガジンの配信を検討中)

#### ネットワークコア運営協議会に関する情報提供

原則として、協議会開催後に、加盟校に配付資料及び協議概要を送付

### ネットワークコア運営協議会

ネットワークコア校(徳島大学、香川大学、高知大学、愛媛大学)のFD/SD担当者(教員、職員を問わず)が月1回程度集まり、運営上の諸課題等について協議。

(議題等の例)

日 時:平成21年5月27日(水)14:30~17:30  
場 所:愛媛大学 城北キャンパス 愛大ミューズ3階会議室

- 議 題:
1. SPOD 事業評価について
  2. SPODフォーラムについて
  3. FDマップについて
  4. SPOD ホームページの運用について(案)
  5. SPOD 研修講師について
  6. SPOD 事業補助金連携校への取費支出の考え方(案)
  7. 研修プログラムガイド2009について
  8. 第2回SPOD-SDプログラム開発セミナー実施要項について
  9. SPOD-SDプログラム開発の中間報告について



#### 参考:独バーデン・ヴュルテンベルク州高等教育センター



- ・9大学のセンターを繋ぐドイツで最初に作られた高等教育教授法に関するネットワーク。
- ・運営体制  
指導部(9大学教育担当副学長)  
組織代表(センター長2名、研究グループ代表1名、事務担当1名)  
研究グループメンバー(9名)  
シュトゥットガルトに事務局(2009)
- ・研究グループメンバーは各大学に1名ずつ配置。雇用経費は各大学負担。

参考：独バーデン・ヴュルテンベルク州高等教育センター

2000年 州学術・研究・芸術省(MWK)が、90年代から既に高等教育センターを持っていたフライブルク、ハイデルベルク、チュービンゲン大学同様に他大学にセンターを設置すること、ならびに全州統一センターを設置することを提案。

2001年 HDZ発足。MWKと州学長会議は、HDZの責務、制度的・組織的枠組み、資金(州が2006年まで半額補助:補助額、毎年約50万ユーロ)について合意。

2003年 『HDZの資格付与プログラムーコンセプト、プログラム、実施』(質保証のためのニーズ、基準、評価方法を含む)の公表。州全域のプログラム冊子の発行。

2007年 全州統一センターは解体し、各大学のセンターが1年毎に、持ち回りで事務局担当。



## 7. 取組により得られる効果

満足度の高い教育や学生サービスを提供できるようになることで、各大学は、地域を担っていく若者の人材養成機能を果たせる。

【具体的効果】

- 効率的、効果的な大学教職員の人材育成
  - 各大学における授業改善のみならず、カリキュラム改革、教育組織の見直し等学内の教育改革全般の円滑化。
  - 学内で実施するFDプログラムづくりなどの労力の軽減。
  - 各種研修プログラムの標準化による、四国地区他大学等での業績、受講歴の通用性向上。
- ネットワーク内での情報交換や人事交流の活性化
  - ネットワーク内の情報交換や人事交流による教育活性化を一層促進。
  - 同じ専門分野での職員人事交流による見識の相互深化。

## 6. 取組内容 ①FDにおける協働

- F-1:FDerの養成
- (a)FDer養成のための体系的プログラム開発、資格要件の検討  
学内教育改革の旗振り役となる実践的力量を修得
  - (b)FDer養成のための研究員及びインターンシップの受入  
学内でFDを担当する現職教員のほか、FDerを目指す大学院生等を対象
- F-2:新任教員、大学院生、ポスドク向け標準的(フレ)FDプログラムの開発実施  
(TAプログラム(階層別、専門分野別)を含む)
- 教員としてのキャリアパスの早期において基礎的な内容を学習
- F-3:各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施  
現職教員向けFDプログラムの体系化(個別アドバイスも含む)
- ※ F-1~3については、本取組の連携・協同機関である国立教育政策研究所高等教育研究部と協力の上、全国レベルでのプログラム開発を推進。
- F-4:教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発  
教員の教育業績の可視化。米国・カナダ等での導入事例を参考に検討

## 8. スケジュール ①

平成20年度  
ネットワークの確立とFD/SD共同実施に向けた各種準備  
(運営準備、F-1~3、S-1、3)

平成21年度  
各種FD/SDプログラムの試行  
(F-1~4、S-1~3)

平成22年度  
FDerの組織的な養成と標準的FD/SDプログラムの本格実施  
(F-1~4、S-1~3)

平成23年度以降(国による財政支援期間終了後)  
教職員能力開発を目的とした「高等教育専門職型大学院」の共同設置を目指した、スタッフやプログラムの充実

## 6. 取組内容 ②SDにおける協働

- S-1:SDプログラム(階層別、専門分野別)の開発、実施
- (a)経営者、管理者養成プログラムの開発、実施  
意思決定、企画立案、予算策定、危機管理、部下統率 等
  - (b)専門職養成プログラムの開発、実施  
経営情報分析、広報や渉外、学生支援、入学者選抜 等
  - (c)次世代リーダー養成プログラムの開設、実施  
選抜された若手職員の企画立案能力養成、ネットワーク化
- S-2:職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発  
職員の職歴や業績の可視化。段階的キャリアアップ等への利用
- S-3:職員キャリアアップサポートの実施(キャリア形成アドバイス等のほか、人事交流の紹介・凱旋など) ※S-1、2の実質化  
国公私を通じた職員人事交流 等

## 8. スケジュール ②

【概ね10年を見通した将来目標(イメージ)】

教職員能力開発を目的とした「高等教育専門職型大学院」の共同設置を目指した、スタッフやプログラムの充実

- (1) 各大学での教育改革に貢献するFDer  
コア校、加盟校とも、ネットワーク事業を通じて養成されたFDer有資格者が、学内での(a)授業改善、(b)カリキュラム改善、(c)組織改善の企画立案の支援にあたり、学内教育改革を推進。本ネットワークは、講師派遣や必要な情報提供など、各大学のFDerの活動を支援。
- (2) 専門職型大学院の共同設置  
コア校は、ネットワークで連携して行った研究開発実績をベースに、大学院生やポスドク、現職の大学教職員などを対象とした「高等教育専門職型大学院」の共同設置を目指す。現在のところ、当該研究科の内容として、FDer養成コース、一般教員向け大学教員資格取得コース、高等教育経営者養成コース、学生支援・入試広報等の各種専門職養成コースを想定。
- (3) 全国他地区ネットワークとの連携協力と研究開発成果の普及、発展  
全国他地区のネットワークと連携を図ることで、四国地区のネットワークで標準化、体系化した人材養成プログラムやFDerの資格要件などの研究開発成果を普及、発展。

## 9. 評価体制

### 外部評価体制

外部有識者3名を含むSPOD事業評価委員会を設置し、毎年度ネットワークが作成した活動報告書をもとに評価。その評価結果をもとに事業改善。

### ネットワーク内部の評価体制

加盟校は、コア校が提供するプログラム等への満足度ならびに到達度を評価。コア校はその結果を各種プログラム改善にフィードバック。



## 10. 本年度の事業内容②

### 各種FD/SDプログラムの試行など

#### S-1:SDプログラムの開発、実施

(a)経営管理者養成プログラムの開発  
大学行政管理学会等で行われている議論も踏まえつつ、養成プログラムの開発。  
(b)専門職養成プログラムの開発  
先行的に、学生支援担当、キャリア支援担当の養成プログラムについて開発。  
(c)次世代リーダー養成プログラムの開発、実施(22年度も同様)。

#### S-2:職員業績記録(スタッフ・ポートフォリオ)の開発

職員の職歴や業績を可視化し、適切に評価していくためのポートフォリオを開発する。(試行的に作成)

#### S-3:職員キャリアアップサポートの実施

前年度の検討結果を踏まえ、受入、派遣が可能な大学から人事交流を開始する。また、ネットワークコア内に職員キャリアアップサポート窓口を設置し、人事交流者の各種相談対応を行う。

## 10. 本年度の事業内容①

### 各種FD/SDプログラムの試行など

#### F-1:FDerの養成に係る開発

前年度設定した人材像を目指した。受講期間と科目の設定、体系的プログラムを開発。

#### F-2:新任教員及び大学院生、ポスト向け標準的(プレ)FDプログラムの開発、実施

ネットワーク内の各大学の新任教員を対象に、前年度開発したプレFDプログラムを試行。

#### F-3:各種FDプログラムの体系化・標準化に向けた開発、実施

前年度に整理、一本化したFDプログラムの共同試行。実施後、問題点を整理し、次年度の実施にむけて反映。

#### F-4:教育業績記録(ティーチング・ポートフォリオ)の開発

ティーチング・ポートフォリオの共通仕様を検討・開発する(開発後、各大学で適宜利用)。

## プログラムの体系化イメージ(SDマップ)①

	教務	学生支援	財務	経営管理
フェーズ1 導入	1101 ○○入門 1102 ○○入門 1103 ○○入門	1201 ○○入門 1202 ○○基礎 1203 ○○入門		
フェーズ2 基礎	2101 ○○入門 2102 ○○基礎 2103 ○○入門			
フェーズ3 応用				
フェーズ4 支援・指導				

各大学は自らの状況や必要性に合わせて、マップの中から必要なプログラムを選択し、オリジナルの研修プログラムを作成することが可能となる。資源は共有するけれども、全ての大学に画一的なプログラムのフレームワークを提供するわけではない。

## プログラムの体系化イメージ(FDマップ)

	授業	カリキュラム	組織運営
フェーズ1 導入	1101 ○○入門 1102 ○○入門 1103 ○○入門		
フェーズ2 基礎	2101 ○○入門 2102 ○○基礎 2103 ○○入門		
フェーズ3 応用			
フェーズ4 支援・指導			

各大学が持っているプログラムを整理、ニーズはあるが不足しているプログラムについては共同開発を行うことで、FDマップを開発する。複数大学からのニーズがあるものについては、他大学からの参加を認めたり、ネットワーク内での複数回開講(出張研修)、遠隔研修システムによる動画配信で、資源共有を行う。

## プログラムの体系化イメージ(SDマップ)②

### SDマップ作成に係る合宿セミナーを四国各県を巡回して実施中

(例) 大学人・社会人としての基礎力の養成に必要な項目(作成中)

プログラム名	区分	単位	
FD事業推進	1	1	I-K 他部署の業務の必要性を理解する I-A 他部署の研修に参加する
	2	1	I-K スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)の必要性を理解する I-S スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)を作成することができる
スタッフ・ポートフォリオ入門	1	3	I-K スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)の必要性を理解する I-S スタッフ・ポートフォリオ(職員業績記録)を作成することができる
			I-K 自分のことを理解することができる I-S キャリアプランニングができる
職員キャリア形成入門	1	2	I-A 人間力を養成する I-A 受入・派遣入力の養成する I-S 自己管理を行なうことができる
			I-K 仕事の進め方を理解する I-S 文章をわかりやすく書ける I-S 一般的なビジネス文書が作成できる
ビジネスマナー入門編	1	1	I-S 履歴書を作成することができる I-S 入学資料の準備ができる I-S ポイントメモをとる
	2	2	I-S 正しい言葉遣いができる I-S 会議室についての基本的知識がある I-S 整理整頓ができる I-S 基本的な電話対応ができる I-S 基本的な接客対応ができる I-A 挨拶が丁寧 I-A 社会人らしい服装ができる I-A 前年・連年・前年と異なる(体験と前年の準備・引継ぎができる)
			I-A 基本業務を持っている I-A 時間を守る I-S 質問等に的確に対応できる I-S 分からないことはきちんと聞くことができる

### 10. 本年度の事業内容③

各種FD/SDプログラムの試行など

#### SPOD 研修プログラムガイドの発行

SPOD内で開催され、かつ加盟校の参加可能なFD/SDプログラムを網羅的に掲載。加盟校の全教職員に配付しており、希望するプログラムを探して直接申込みが可能。



### 成功するFDネットワーク運営のコツ

#### ⑥ 構成メンバーのニーズの一致

- ・ ニーズの一致した構成メンバーが集まる必要がある。
- ・ 何を目的にするネットワークなのかを明確にする。
- ・ 想定される目的別FDネットワークの例
  - －地域別ネットワーク（地域凝集性は高い方が望ましい）
  - －学生層別ネットワーク（研究志向大学、教育志向大学...）
  - －設置主体別ネットワーク（国立・私立・公立、4年生大学・短期大学・大学院大学...）
  - －専門分野別ネットワーク（医学教育、物理教育...）
  - －職能別ネットワーク（管理者、FDer、一般教員...）
  - －特定目的別ネットワーク（授業アンケートの共同実施、新任教員向け研修の共同実施、PBLの共同推進...）

### 10. 本年度の事業内容④

各種FD/SDプログラムの試行など

#### SPODフォーラムの実施

あらゆる立場の教職員が、その場でスキルアップにつながるような実践的なプログラムを9月(4日間)で集中的に提供する。SPODの目玉企画。



### 成功するFDネットワーク運営のコツ

- ・ 目的が一致した上で、利害関係の調整
- ・ 参加前に想定されるアンケート項目
  - －あなたの所属組織のFDの方略は何か？
  - －あなたのFDの定義/採用しているアプローチは何か？
  - －協同で取り組むことに対する期待は何か？
  - －あなたの所属組織の文脈におけるFD活動の目的は何か？
  - －FDのスケジュールは？（頻度、時期）
  - －あなたが貢献できる資源は何か？（人、時間、予算、場所）
  - －FDを協力して行えるだけの共通点をもっているか？
- ・ Dennis Berthiam「発表資料」(2008年3月25日開催 ファカルティ・ディベロPPER講座 II 於愛媛大学)参照。
- ・ Win-Winの関係を目指す(特定校に過大な負担させない)

### 成功するFDネットワーク運営のコツ

#### ① 中心となる人物

- ・ 事務局として動く機動力のある人物が必要。
- ・ 近隣の大学からなる3名程度の中心人物が必要。

#### ② アクセスの良さ

- ・ 定期的な会議等が行いやすい場所の確保(特に地域別ネットワーク)。MLやWEBの活用。

#### ③ 大学トップの理解

- ・ 予算や場所の確保という点、活動を公にするという点から、センター長、教育担当副学長等の理解が不可欠。

#### ④ 予算の確保

- ・ センターの通常経費で賄えない場合は、学長裁量経費、GPなどの予算の確保が必要。

#### ⑤ 協定書の作成

- ・ 安定したネットワークにするためには、協定書を作成する。

学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった「高等教育のプロフェッショナル」を四国から輩出します！ご期待下さい！







ラウンドテーブル1：東日本FDネットワーク“つばさ”について  
小田 隆治（高等教育研究企画センター）

配付資料

平成21年度 山形大学教員研修会  
第11回 教養教育ワークショップ

## 東日本FDネットワーク “つばさ”について

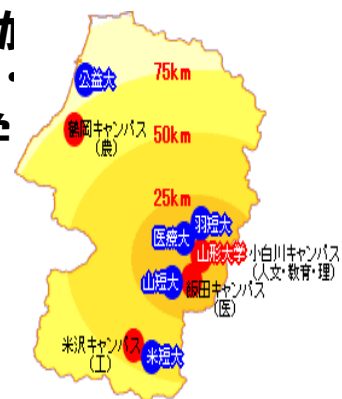
2009年8月7日  
山形大学 高等教育研究企画センター  
小田隆治

“樹氷”は山形大学がそれまで培って  
きたFDの技術移転から始まった。

山形県内の6大学・短大を  
連携する

## 地域ネットワークFD “樹氷”

“樹氷”に参加  
した大学・  
短期大学



### 「地域ネットワークFD “樹氷”」

- 平成16年度現代GP採択事業
- 山形県内の6つの国公立大学・短大による  
大学間連携FD組織



## 「FDネットワーク“つばさ”」の構想

- ◆山形県内6大学・短大による「地域ネットワークFD“樹氷”」(平成16年度現代GP採択)で培ってきた大学間連携FDを県外の大学等に拡大する。
- ◆受験生確保が競合しない離れた大学間で協調できる。
- ◆大規模なネットワークによって、共有できる教育資源を増やすことができる。
- ◆専門性が合致する大学間でFDを発展させることができる。



## “つばさ”の目的

連携する大学・短大・高専のファカルティ・ディベロップメント(FD)の協同により、参加校の教育力の向上を図る。

## 平成20年度「FDネットワーク“つばさ”」の事業

- ◆統一フォーマットによる「授業評価アンケート」
- ◆「FDワークショップ」や「FD合宿セミナー」の公開
- ◆「FDシンポジウム」の実施
- ◆「学生FD会議」の実施
- ◆「合同FD研修会」の実施
- ◆「ホームページ」の作成と公開
- ◆「報告書」の作成と配布



## 「FDネットワーク“つばさ”」の事業(1)

- 3月28日 ホームページの開設
- 4月22日 第1回“つばさ”協議会開催  
(於:山形大学)
- 4月28日 “つばさ”参加校(札幌大学)が山形大学にFDの調査
- 4月末 メーリングリストの開設



## 「FDネットワーク“つばさ”」の事業(2) 学生による授業評価

- 参加校8校
- 24万7000枚
- @6.5円

■ **個の取組と  
組織的な取組の併用。**

■ **組織の中での  
自分の位置付け。**



教養教育 授業改善アンケート集計結果 (後期)

区分	領域	授業科目	担当教員	満足度	授業内容	授業方法	授業時間	授業場所	授業料	授業の意義	授業の面白さ	授業の有用性	授業の負担感	授業の満足度	授業の改善点	
前期	文系	国語	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(3)

公開授業と検討会

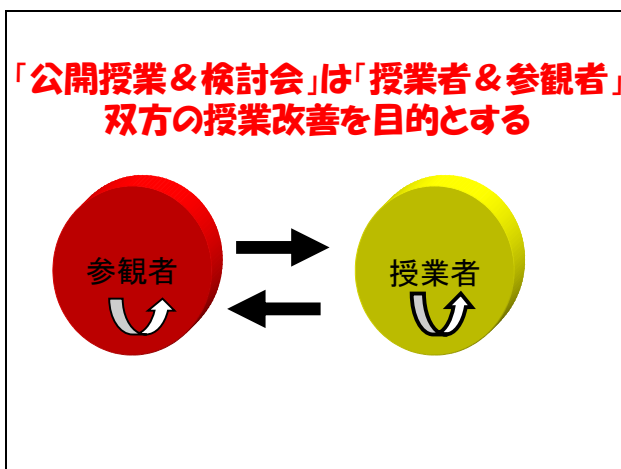
- 6月4日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 6月11日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月4日 山形短期大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月10日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月14日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 10月8日 札幌大学の第一回目「公開授業と検討会」の実施

教養教育 授業改善アンケート集計結果 (後期)

区分	領域	授業科目	担当教員	満足度	授業内容	授業方法	授業時間	授業場所	授業料	授業の意義	授業の面白さ	授業の有用性	授業の負担感	授業の満足度	授業の改善点		
後期	文系	文化・行動	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
			山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学
山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学	山形大学		

◆ **公開授業と検討会はセットである。**





「FDネットワーク“つばさ”」の事業(4)

FD合宿セミナー (山形大学主催)

- 8月4～6日(一泊二日2回実施、山形大学蔵王山寮にて)
- 104名参加
- 40大学等参加(北は北海道から南は沖縄まで)
- 63名の学者が参加
- “つばさ”から11校、17名が参加

(札幌大1名、仙台大4名、石巻専修大1名、東北文化学園大1名、山形県立保健医療大2名、筑波技術大1名、茨城県立医療大1名、国際武道大1名、羽陽学園短大2名、一関高専1名、鶴岡高専2名)





### 「FDネットワーク“つばさ”」の事業(5)

FDワークショップ(山形大学主催)

- 8月7日(山形大学にて、講演会と分科会、10時から16時まで)
- 108名参加
- 41大学等参加
- 56名の学外者が参加





「FDネットワーク“つばさ”」の事業(6)  
FDシンポジウム  
学生FD会議

- 11月29日(土)
- 山形市
- 講演:岡山大学 橋本勝教授
- 各大学から教職員以外に1名以上の学生の参加を募る

○参加校: 39校 (“つばさ” 24校)  
○参加者: 総数88名 (“つばさ” 65名)  
学生32名 (“つばさ” 30名)



「FDネットワーク“つばさ”」の事業(8)

- 2月14日 合同FD研修会
- 2月末日 報告書の作成

### 「FDネットワーク“つばさ”」の初年度の成果

- 孤立感から連帯感へ
- 意欲の増進
- 情報の共有化
- 具体的な取り組み

FDネットワーク“つばさ”の意義は、  
他者によって自己発見し、自覚して個性を強化  
していくことにある。

**自己発見：自校の良い点や独自性に注目**

(往々にして欠点ばかりに目が行くが、どの大学も数え切れない欠点を持っていて、欠点を補うことを追求しては、徒労感に苛まれる)

### FDの「公開性と共有化」の成果

- 公開することが当たり前になった。
- 授業改善について学生と議論できるようになった。
- 事務職員も教員と一緒に教育の実態を把握できるようになった。
- データに基づいて教育改善や授業改善について議論できるようになった。

### FDネットワークの現代的意義

競争的環境の中で生き残った大学が必ずしも優れた教育力を誇る大学とは限らない。日本や世界の人材育成のためにも、大学間の協力で魅力的な教育力を持つ大学が生き残るようにしていかなければならない。

**FDは校風を創造し、  
具現化する装置である。**

「私は大らかで自由闊達な校風を望む」

### 全国のFDネットワークが問われていること

- FDネットワークは単独の大学ではできない相乗的なFDを構築できるか。
- 参加校が実利を得ることができるFDネットワークを構築できるか。
- 各FDネットワークは如何にして個性化が図られるか。



## ラウンドテーブル2：学生主体型授業の創造

日 時：平成21年8月7日（金）13：30～16：30

会 場：山形大学教養教育3号館313講義室

コーディネーター：酒井 俊典 氏（高等教育研究企画センター）

パネリスト：八重樫 文 氏（立命館大学）

森尾 吉成 氏（三重大学）

佐藤 慎也 氏（山形大学）

栗山 恭直 氏（山形大学）

酒井 俊典 氏（山形大学）

参加者数：36名

記 録：酒井 俊典

### 記 録

分科会趣旨説明（酒井）

#### 1. プレゼンテーション

##### （1）「プロジェクト学習を支援する概念とツール「再考」

ーデザイン系教育実践が育む〈主体性〉とは何か」（八重樫文）

冒頭、なぜ「学生主体型授業が創造される」ことが必要なのかという問題提起が為された。授業によって創り出された主体性に意味はあるのか。主体性を創り出すことによって誰に何が得られるのか。デザイン教育の特徴を援用し、立命館大学で実践されたプロジェクト学習(PBL:Project Based Learning)の「環境デザイン実習」を事例に、それらの問いについて応えた。また、高等教育におけるプロジェクト学習支援システムの開発について報告があった。

##### （2）「90分間学生に動きつづけることを期待する授業づくり 森尾の流儀」（森尾 吉成）

「情報処理教育」に関する講義を例に、学生と教員が動く仕組みと題して報告があった。学生が主体的に学ぶ10の仕組みが紹介された。①講義ノート(Navigator)、②授業構成マップ、③10分間習熟度テスト、④1分間プレゼンテーション、⑤3分間タイピングテスト、⑥WakuWakuワークシート、⑦授業アンケート、⑧今週のメタ認知、⑨2つのMoodle、⑩動画コンテンツである。また、学生の主体性を育むに当たって教師が「父親の背中」を見せるような姿勢や暗黙知などの重要性についても触れられた。

##### （3）「学生主体型授業の共同開発ー建築学・教育学・化学ー」（佐藤 慎也、栗山恭直、酒井 俊典）

山形大学で平成21年度前期に実践された『未来学へのアプローチⅠ』についての実践事例報告があった。『未来学へのアプローチⅠ』は、建築学、教育学、化学と異なる専門分野の教員が共同開発した学生主体型授業のパイロット授業である。都市問題・格差問題・環境問題を「未来学」として位置付け、佐藤慎也教授、杉原真晃准教授、栗山恭直准教授がリレー形式で担当した。それぞれ、グループワークと授業外学習を組み合わせ、学生のプレゼンテーション能力など、社会人基礎力を伸ばすことを、目的としている。また、毎回、授業検討会が行われていることも報告された。

## 2. 総括ディスカッション

3つ大学の事例発表を踏まえ「コメント・質問シート」等でフロアーから意見・感想を回収し、それに基づいて「学生主体型授業」をめぐる、パネリストとの「総括ディスカッション」が行われた。学生の主体性とは何か、といった根源的な問いや、評価のなど具体的にどのように授業に組みこんでいくか、大学全体のカリキュラムでどのように位置付けるか等、学生主体型授業をめぐる知見が交換された。

## 3. まとめ

学生主体型授業をどのように捉えるか、展開するかをめぐるディスカッションが行われた。第2分科会には、大学教員のみならず、立命館大学から学生が参加しており、学生からも分科会での意見・感想が述べられた。また、各大学の取り組みや実践、パネリストとフロアーとの「総括ディスカッション」についても意見・コメントが寄せられた。学生主体型授業をめぐる可能性や課題が交換された。

○各発表・総括ディスカッションへの感想・意見（「コメント・質問シート」から一部抜粋）

八重樫 文 准教授(立命館大学)

- ・すばらしい取り組みと感じましたが「まね」をするのは困難。
- ・看護系専門科目の担当なのでPBLは身近でよく解りました。主体性を創られると誰が何を得るか。自分自身は「何を知らないかをよく知る」ことができるということ。アタリマエかもしれませんが、学問分野を越えて共通することを再認識できました。
- ・主体性とはなんでしょうか？
- ・PBL「知っていることを増やす」のではなく、「知らなかったことを知ることができる」という結論については同様に思いました。
- ・本当に学生が主体的に行うための講義になっていた。教員の関与の仕方が難しいのでは。
- ・パソコンを使った統計的データ解析の授業にも、プロジェクト形式は採用できそうである。
- ・よく解らなかった。主体性がないはずがないので問題設定からして不適切なのではないか。
- ・「無知の知」を知ることは重要とは思いますが、その先はどうなるのか？自分の無知を知って、尚、動かない学生にはどう対応するか。
- ・学生のアイデアで映画制作が実現してしまったのはすごい事だと思った。
- ・学生による相互評価でうまくいかなかったことはありましたか？
- ・授業が終わった後に、応用実践の機会はありましたか（参加学生に）。

森尾吉成准教授(三重大学)

- ・誰でも利用可能な手法が沢山あると感じた。
- ・学生同士の繋がり、学生が解る、勉強した、理解度の認識について、自分の感覚とのずれに気づかせる様々な工夫が印象に残りました。後期の授業に1つでも取り入れてみたいと思いました。
- ・学生として受けた授業だと感じました。
- ・教員の負担（コンテンツ作成・アンケートへのコメント記載等）が大きくて大変だと思いますが、学生への愛情をbaseに実行されているのは素晴らしいと思いました。予習をきちんとしてくる学生が、60%~70%とのことですが残りの学生に価値ある行動の変化は見られたのでしょうか。

- ・コンテンツ、ツール作りの負担を減らすような方法があれば良い。
- ・JABEE対応もあるだろうが、授業アンケートを資料にあるくらいまで、書き込んで返却するならば、学生の学習意欲はかなり高まると思う。
- ・授業準備など大変だと思うが90分の時間をいかに飽きさせないで充実したものにするか良く考えられていて、かつ授業外の課題などしっかりプログラムができていてとても参考になった。
- ・実際の講義を見てみたい。教員への負担は過大なものになると思われるが学生の理解度が上がるのであれば仕方が無いとも思う。現実には負担に見合うレベルのものかどうか。
- ・毎回のアンケートへのコメントを返すための時間はどれ位かかっていますか。

佐藤慎也教授、栗山恭直准教授(山形大学)

- ・学生相互の関わり、プレゼンテーション能力、科学的なデータや根拠の示し方が養われる具体的実践例が大変参考になりました。
- ・1つのやり方として、よし、と感じる部分がありました。
- ・自己学習の時間はカリキュラムの中に組みこまなくても十分であったか。消極的な学生への対応についてどのようにしていたか。科目横断的に1つのテーマについてじっくりと学生がプロダクトを作り上げるのは素晴らしいことだと思いました。
- ・このような取り組みを多数の学生に受講させるにはどのようにすれば良いでしょうか。
- ・数学や理論物理など、基礎的かつ純粋理論の科目は、演習で手を動かしてもらうことは可能。しかし、ディスカッション形式、グループワークはなかなか馴染まないように思う。
- ・学部学科の異なる学生が模型作りなどの制作を伴うグループワークを私も行ったが、授業外に集って作業をすることやグループ内で作業量・貢献度にばらつきがあり、不満に思った学生がいたが、それについては、実際どうであったのか。
- ・三つのテーマは有機的にリンクできているのか。
- ・教員が学生に対して「教えたい・伝えたい」とことと学生が「学んだ」ことにねじれがあるように感じました。「グループ学習」＝「プレゼン論」的な印象を受けました。とはいえ、こんな講義があれば、受けさせてみたかったと思う。プレゼンを巧くできるようになるための「主体性」？というのが率直な意見。
- ・「未来学」というものを通じて総合的な学びが行われている場だと思う。次の授業・活動へ繋がる入口のように感じた。

総括ディスカッション

- ・先生が学生を受け入れることを知らしめることが大切だと思った。
- ・①成績評価をどのようにしているのか。②その評価は厳格な評価と言えるのか。③その評価に学生からクレームがついたことはないのか。④到達目標、授業の目標に準拠した評価になっていないか。
- ・各大学の取り組みが多様になっているが、個々の教員の力量に依存するところが大きい。組織としての取り組みとなる方策はあるのでしょうか。
- ・ご報告のあった大学は全学生対象として運営されているのか。つまり、選択科目である場合、それが不可能のように思う。あるいはカリキュラムの中で、学生主体型の科目を必ず受講する仕組みがあるかどうか。
- ・各先生方それぞれ学生の主体性、そのあり方を楽しめました。

## プロジェクト学習を支援する概念とツール「再考」 ーデザイン系教育実践が育む<主体性>とは何かー

立命館大学 経営学部 環境・デザイン・インスティテュート 准教授

八重樫 文

### 0. 問題提起：学生主体性型授業を問う

#### 0. 1. なぜ「学生主体性型授業が創造される」ことが必要なのか？

- ・授業によって創り出された主体性に意味はあるのか
- ・主体性を創り出すことによって誰に何が得られるのか

#### 0. 2. 「学生主体性型授業を創造すること」で何がデザインされるのか？

- ・デザインの専門性

デザインは、通常の思考過程のように、原因から結果を導出する行為（順推論）ではなく、結果から原因を導出する行為（逆推論）である（松岡・宮田 2008）。

→ デザインは「問題自体の発見」に重点をおいている。「解決すべき問題は何か」を問うことに、デザインの思考方法の最大の特徴があり、デザインの専門性がある。

- ・「学生主体性型授業を創造すること」で何がデザインされるのか

### 1. プロジェクト学習（PBL: Project-Based Learning）とは？

#### 0. 1. 特徴

1. プロジェクトがカリキュラムの中心であること
2. 学問の中心概念を取り扱う問題に焦点化されていること
3. 学生の構成主義的探索が含まれていること
4. ある程度学生主導であること
5. 学校的でなくリアルであること

(Thomas 2000, A REVIEW OF RESEARCH ON PROJECT-BASED LEARNING)

#### 0. 2. プロジェクト学習に期待されること

##### 1. 実践的問題解決力

- ・調査分析力・問題発見力
- ・創造力・想像力
- ・実行力

##### 2. 主体性

- ・責任感・自己管理能力

- ・計画力・プロジェクト管理・推進能力

### 3. 社会的スキルの向上

- ・コミュニケーション能力
- ・チームワーク
- ・リーダーシップ
- ・プレゼンテーション能力・説得力
- ・異文化理解・他者理解

## 2. 立命館大学におけるプロジェクト学習の実践

### 2. 1. 「環境デザイン実習」

#### 2. 1. 1. 概要

- ・目的

「環境・デザイン両分野のフィールドでの調査・実習を通して、問題発見から収集情報の解析・分析、そして問題解決に向けた提案に至る基本的なプロセスを体験すること。」

- ・履修者

環境・デザイン・インスティテュート（経営学部・経済学部・理工学部の連携組織）に所属する大学2年生～4年生15名であり、1グループ2～3名の6グループに分けて行った。

- ・期間・担当教員

2008年度前期（4月～7月）に、全体で15回実施した。教員は、環境系とデザイン系の2名が担当した。

- ・課題内容

「自分たちの生活環境の中で問題点を見つけだし、自らの調査分析に基づきプロセスを踏まえて、その解決策を適切な方法論にそった説得力ある説明とヴィジュアルな表現を用いて分かりやすく提案してください。」

#### 2. 1. 2. 課題の進め方

1グループをコンサルティング／デザイン／リサーチ会社とみなし、グループワークを進めた。各グループに1名ずつTAまたはES（Education Supporter:学部生のテュータ）をつけ、「管財人」のような役割として位置づけている。進行において、他のグループのTA/ESから2名以上+教員2名からOKをとった企画でないと、最終プレゼンに進めないかたちをとっている。

#### 2. 1. 3. 評価の観点

授業開始時に、評価の観点として以下の5つを提示し、最終的にもこの観点から学生たちが相互評価を行う。

1. 企画力： アイデアの新規性・ロジック創造力
2. 調査分析力： アイデアの裏づけ・ロジックの裏づけ・実現性の裏づけ

3. 認識理解力： 技術仕様・社会背景・学術的背景・研究方法論の理解
4. 統合力： 収斂的思考力（論理的一貫性の強固さ・対象者の正確な把握）
5. プレゼンテーション力： 造形表現力・メディア表現力・演技・演出力

#### 2. 1. 4. 設定されたテーマ

学生たちが実際に設定したテーマは、以下のように身近な環境における問題があげられている。

- ・ 生協マンションの共有スペースの内装設計提案
- ・ 食堂座席の回転率改善の為のデータ採取
- ・ JR 沿線の騒音問題の解消について
- ・ 食堂の混雑緩和対策
- ・ 学生の節水意識の向上への取り組み
- ・ 農地へのゴミの不法投棄に対して効果的な看板の提案

#### 2. 1. 5. 学生の感想（一部）

- ・ 実社会において企画提案を進めるための一連のプロセス（問題の設定、ゴール設定、解決策の構築）をデザインする能力が身についたと考える。また、自分たちに解決策を構築する際のツール（知識や方法論など）が貧弱であることや、メンバーで時間を合わせることの難しさなど、たくさんの「気づき」があったことが良かったと思う。
- ・ この授業を通して、通常の講義形式では得られることのできないもの（アイデアの出し方や、ブレストの進め方などの企画提案方法など）を得ることができ、企業として活動する設定だからこそ真剣に取り組めた。そして、もっと良い成果を出せたのではないかという向上心も、この授業で得られた成果だと思う。

### 2. 2. 「プロジェクト研究」

#### 2. 2. 1. 概要

- ・ 目的

「学生が主体的にプロジェクトを企画・立案・実行し、コミュニケーション能力や異文化理解能力に加えて、マネジメント能力を涵養すること」を目的にしている。

- ・ 履修者・期間

経営学部国際経営学科と経営学科の2・3年生10名程度を対象に、2007年度～2008年度に実施。

- ・ 取り組み内容

「2008年が『日本におけるイギリス年（UK-Japan2008）』にあたるため、担当教員と受講学生が検討し、『日本におけるイギリス年（UK-Japan2008）』のイベントへの出展を決定した。具体的には『Cross Culture』をテーマに、英日の学生が映像制作を通して文化交流を目指す『英日合作映像プロジェクト』を立ち上げ、実行するものである。」

## 2. 2. 2. 学生の活動内容

2007年度前期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ テーマの検討</li> <li>・ 企画書の作成</li> <li>・ 英国大使館へのプレゼンテーション</li> </ul>
2007年度後期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本・英国の映像制作能力をもつ教育機関の選出と提携交渉</li> <li>・ 国際交流基金への申請（申請書作成と交渉）</li> <li>・ 企業への協賛依頼・交渉</li> </ul>
2008年度前期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 映像完成に向けたプロデュースとマネジメント (英日映像制作担当校との連絡調整、協賛企業との連絡調整、 広報とプロモーション)</li> <li>・ 文化交流イベント（立命館大学学園祭等）の出展準備</li> </ul>
2008年度後期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 文化交流イベント（立命館大学学園祭等）の開催</li> <li>・ 成果の公表（映像のネット配信、DVD配布、映画祭出品等）</li> <li>・ 成果報告書の作成と配布</li> </ul>

## 2. 2. 3. 学生の感想（一部）

### ・ 苦労したこと

まず、新しい問題に直面したとき、どうしたらよいかわからず不安だった。企画書なども作ったことがなく、いろいろな人に助けをもらいながら行った。また、メンバーのモチベーションをコントロールすることにも苦労した。そして、コミュニケーションの難しさを知った。

### ・ 授業を通して得たこと

この授業を通して、リーダーシップ、学ぶ姿勢、コミュニケーション能力を身につけることができたと思う。また、プロジェクトを進める中で自己分析ができ、他のどの授業よりも自分を成長させることができたと感じた。自分の欠点も発見でき、それを補おうと努力するようになった。

## 2. 3. 2つのプロジェクト学習実践の位置づけ

### ・ 入り口としてのプロジェクト学習

「環境・デザイン実習」では、授業を通して学生自身が不足している知識や学習を発見することで、今後の大学での学びの接続に重点を置いている。この点で、「入り口としてのプロジェクト学習」となっている。

### ・ 出口としてのプロジェクト学習

「プロジェクト研究」では、実社会でのプロジェクトを進行させるなかで、社会的なスキルを身につけることを目的としており、実社会への接続に重点を置いている点で、「出口としてのプロジェクト学習」となっている。

## 3. プロジェクト学習におけるファシリテータの役割

### 3. 1. 「教える」より「学ばせる」

ファシリテータ（TA等）は、前年度までの授業履修者に担当してもらうことが多い。その場合、履修時の経験から「教えたがり」になってしまうことが多々見受けられる。よって、ファシリテータには、

「学習者が自分たちで動くためのサポート役であること」を徹底するようにしている。

### 3. 1. 2. 「積極性」より「Shyness」を優遇する

積極的な学生が突っ走ればよいわけではない。Shy な方が多様な意見をもっていることが多い。よって、ファシリテータには、「Shyness をグループにリンクさせる役割」を担ってもらおう。

### 3. 1. 3. 「鏡」になる

学習者が自分たちの活動を客観視できるようにするために、ファシリテータには、身近な他者として、「学習者が自己を映す鏡となる」よう心がけてもらう。

### 3. 1. 4. 「スキマ」と「余白」を埋めない

プロジェクト学習では、グループで議論が紛糾したり、メンバーの調整がつかず仲違いすることが多い。しかしそこで、大人の意見で収束させると、その成果が小さくなってしまう。プロジェクト学習は「プレゼン演習」でも、「仲良くなるためのホームルーム」でもないので、その紛糾状況を自分たちでどのように乗り越えていくのかのプロセスが重要である。

### 3. 1. 5. 「学びの枠」を設定しない

プロジェクト学習における学習者の思考の枠組みは、授業の枠組みに与えられるものではなく、学習者自身で広げていくものとする。よって、ファシリテータには、学習者に対して指示形で語らないよう依頼している。

## 4. プロジェクト学習の実践空間 —デザイン教育の特徴の援用

### 4. 1. デザイン教育のイメージと実際

一般的に「デザイン教育」は、色の使い方やかたちの作り方を個人作業として黙々と行うイメージが強い。しかし、デザインの実務は個人で完結する技能ではない。色々な人との関わりの中でデザインの作業が進められていく。そのため、デザイン教育では、これまで協調的な経験を促すためのグループワークが多く取り入れられている。

### 4. 2. デザイン教育の特徴

#### 4. 2. 1. 美馬・山内 (2005) のまとめ

- ・アトリエ的学習空間になっているために他者の状況が常に開示されており、そこでの様々なインタラクションが共有される（「アトリエ的学習空間」）
- ・プレゼンテーションやポスターセッションなどを積極的に設けることで、何を学び、何を試みたのかを学習者が反芻することができる（「リフレクションの実施」）
- ・ポートフォリオを制作することでプロセスを記録し評価に利用できるという点があげられている（「ポートフォリオの制作」）



#### 4. 2. 2. 須永 (1996, 2001) のまとめ

- ・デザインの教育では答えが設定されていないために、学習者が試行錯誤を繰り返してもものごとを作り出すことが可能である（「答えのない教室」）
- ・アイデア・発想・制作が全てクラスの共有物であるという理解のもとで思考を増大させることができる（「脳としての教室」）
- ・成果として作品を実際に作り出すことで、他者が関わることのできる社会的な活動の対象になりうる（「作品をつくる教室」）

#### 4. 2. 3. デザイン教育の特徴のまとめ

山内・美馬と須永の指摘を踏まえ、デザイン教育の特徴をまとめると、次の2つに集約される。

1. 問題自体を学習者自身が探求する形態をとる
2. 活動の成果物のみではなく、そのプロセス自体が常に他者と共有できるような環境・空間を実現している

### 5. プロジェクト学習支援システムの開発

#### 5. 1. 高等教育におけるプロジェクト学習実施の問題点

高等教育における「プロジェクト学習」実施の問題点として以下の2つがあげられる。

##### 1. 時空間的な制約（西森ほか 2005）

高等教育においては、授業時間内における学習者間の対面機会は確保されているものの、初等中等教育に比べて履修科目や行動が学習者間で統一されないため、授業時間外に対面でグループワークを行う時間は制限されてしまう。

##### 2. 社会的手抜き（亀田 1997）

メンバーが手を抜いてしまったり、一人に過剰な負荷が生じたり、意志決定に長い時間を要してしまうことがある。

#### 5. 2. ProBo と PBP の開発

##### 5. 2. 1. ProBo

5. 1. にあげた問題に対して、学習者が分散環境でも効果的にグループ学習活動を進められるように、「プロジェクト学習」を支援する Web グループウェア ProBo (<http://pb.code.u-air.ac.jp/>から無料ダウンロードが可能) を開発している。

##### 5. 2. 2. PBP (ProBoPortable)

現在大学生のほとんどが所持し、場所・時間を問わず特別な意図がなくても操作・閲覧することが多い携帯電話の待ち受け画面に着目し、ProBo と連動してリアルタイムに自グループ内の分業状況や作業進行状況を携帯電話の待ち受け画面にて常時確認できるソフトウェア PBP (ProBoPortable) を開発している。

### 5. 3. ProBo と PBP の評価と改良

#### 5. 3. 1. 評価結果

ProBo と PBP を大学授業で利用した結果、学習者自身が所属するグループの分業見直しや学習共同体意識を高めることにおいて有効性が示された。しかし、積極的に他グループの活動を参考にして、その情報を役立てながら活動を進めていたのは一部の学生に限られていた。

#### 5. 3. 2. 改良点

そこでさらに、学習者が、クラス全体および他グループの活動を意識して、グループ作業を円滑に進められるような機能を検討し、ProBo と PBP の改良を行った。新たに追加した機能には、デザイン教育の特徴である「プロセス自体が常に他者と共有できるような環境」を取り入れた。

### 5. 4. 改良した ProBo と PBP の評価

改良した ProBo と PBP を大学授業で利用したところ、学習者に対し、他グループから常に見られていることで自グループの作業への意識を高め、自分の作業の調整を促進する効果が示された。しかし、この実装機能では、自分のグループの活動において、他グループの情報を具体的に取り入れたり、他グループへの能動的なコンタクトの促進は示されなかった。

### 5. 5. 課題と今後の開発

今後は、自グループと他グループが積極的に相互に情報交換を行い、クラス内でのインタラクションを高められる機能を検討することが課題である。現在、ProBo のフル機能を携帯電話から利用できるシステム (PBM: ProBoMobile) を開発している。

## 6. 再考

### 6. 1. なぜ「学生主体性型授業が創造される」ことが必要なのか？

学生主体型授業の成果は、学生が主体的になることである。それは言い換えれば、授業によって学生の主体性が創られるということができただろう。そこで、主体性が創り出されることによって、誰に何が得られるのかが問われるべきであろう。

特に、「主体性」を前景化させることによって、背景化すること、つまり学生が主体性を得ることによって失っている、または得ることができない事柄に注意が必要であると考ええる。

### 6. 2. 「学生主体性型授業を創造すること」で何がデザインされるのか？

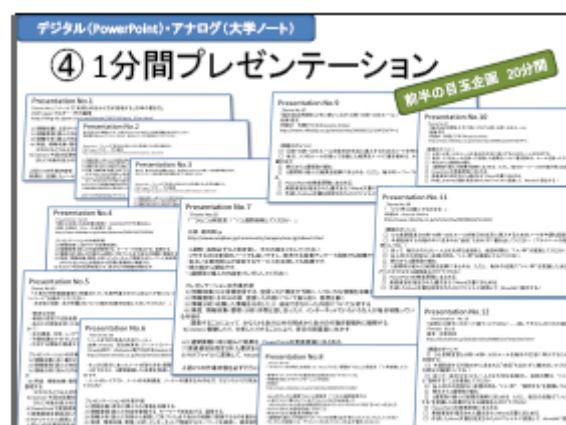
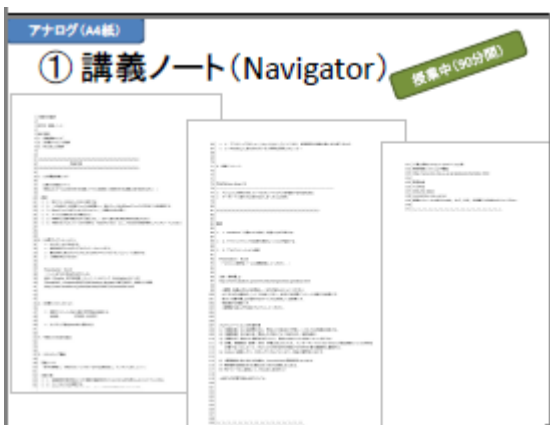
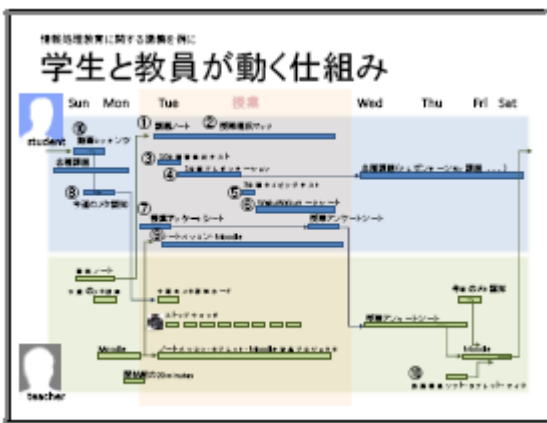
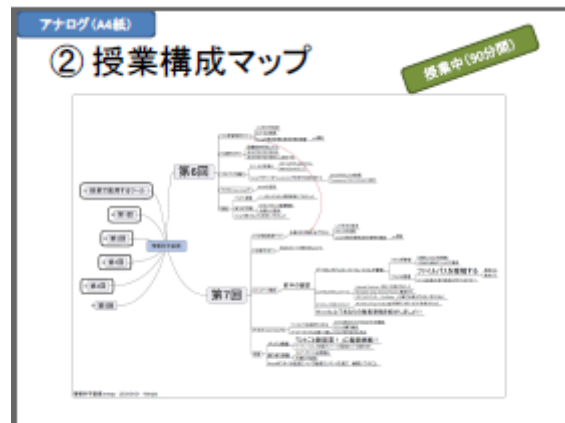
学生が自分自身で、自分が何を知らないかをよく知ることができ、自分の不足している知識や学習を発見することで、今後の学びの指針を得ることができる (ref. 「無知の知 (ソクラテス)」) と考える。よって、このように学生主体型授業で得た今後の学びの指針に接続するような、カリキュラムの系統性た授業形態が考えられる必要がある。

## 参考文献

- 亀田達也（1997）合議の知を求めて－グループの意志決定．東京：共立出版
- 望月俊男，加藤浩，八重樫文，永盛祐介，西森年寿，藤田忍（2007）ProBoPortable：プロジェクト学習における分業状態を可視化する携帯電話ソフトウェアの開発と評価．日本教育工学会論文誌，31(2)：199-209
- 西森年寿，加藤浩，望月俊男，八重樫文，久松慎一，尾澤重知（2005）高等教育におけるグループ課題探究型学習活動を支援するシステムの開発と実践．日本教育工学会論文誌，29(3)：289-297
- 須永剛司「学びたくなること-デザインの学び」『「教育環境のデザイン」研究分科会研究報告 Vol.7 No.2 コミュニケーションとしての学習：教えない学習環境は可能か?』日本認知科学会，2001年，11-15
- 須永剛司「デザインの教室」『現代デザインを学ぶ人のために』世界思想社，1996年
- 山内祐平，美馬のゆり（2005）「未来の学び」をデザインする．東京大学出版会，東京，54-61

ラウンドテーブル2：90分間学生に動きつづけることを期待する授業づくり森尾の流儀  
 森尾 吉成（三重大学）


配布資料



デジタル (Word)・アナログ (記事紹介)

### ⑤ 3分間タイピングテスト

授業中盤 3分間



This image shows three overlapping pages of a typing test. The pages contain Japanese text, likely from a news article, intended for a 3-minute typing exercise.

アナログ (A4紙)

### ⑦ 授業アンケート

授業開始直前・終了直後




This image displays handwritten lecture survey forms on A4 paper. The forms are filled with red and black ink, showing student feedback on the lecture.

アナログ (A4紙)

### ⑥ WakuWakuワークシート

授業時期中



This image shows three overlapping pages of 'WakuWaku' worksheets. The worksheets contain various text boxes and instructions for students to use during the lecture.

デジタル (Moodle)

### ⑧ 今週のメタ認知

時間外学習




This image is a screenshot of a Moodle LMS interface. It shows a page titled '今週のメタ認知' (This Week's Metacognition) with various interactive elements and text.

アナログ (A4紙)

### ⑥ WakuWakuワークシート

授業時期中



This image shows three overlapping pages of 'WakuWaku' worksheets, identical to the one in the middle row, used during the lecture.

デジタル (Moodle)

### ⑨ 2つのMoodle

授業中・時間外学習



This image displays two Moodle LMS screenshots. The left one is labeled '授業用Moodleサイト' (Lecture Moodle Site) and shows a course page with navigation buttons. The right one is labeled '自己学習用Moodleサイト' (Self-learning Moodle Site) and shows a different Moodle interface with a '動画コンテンツ掲載' (Video content posted) banner.



## ラウンドテーブル3：映像を活用した授業改善

日 時：平成21年8月7日（金）13：30～16：30

会 場：山形大学教養教育1号館113講義室

コーディネーター：杉原 真晃 氏（高等教育研究企画センター）

パネリスト：松本 喜以子 氏（青山学院大学）

佐藤 万知 氏（青山学院大学）

尾澤 重知 氏（大分大学）

佐藤 龍子 氏（静岡大学）

杉原 真晃 氏（山形大学）

参加者数：18名

記 録：杉原 真晃

### 記録

#### 1 「ICTの活用をきっかけとした授業改善」（松本喜以子、佐藤万知）

- (1) アイスブレイク
- (2) 青山学院大学が実践する「ブレンディッド・ラーニング」の解説
- (3) ブレンディッド・ラーニングのうち、対面式のワークショップの体験
- (4) まとめ
- (5) 質疑応答、感想
  - ・スライドのまとめ方がすばらしい。
  - ・スライドが学生の思考フレームに添った方法になっている。
  - ・パワーポイントが良いところ、板書の方が良いところがある。

#### 2 「授業映像の収録・配信を契機とする持続的な授業改善」（尾澤重知）

- (1) 授業収録・配信のジレンマ  
「授業収録・配信」ではできないことについて考える  
→対面でしかできないことについて理解を深める
- (2) 大分大学における授業収録・配信の事例
- (3) FDとして活用する際の留意点  
監視、管理に用いず、リフレクションのために利用
- (4) まとめ
- (5) 質疑応答
  - ・授業の収録は、次年度に同じ授業をしなくても良くなるというメリットが予備校などではある。
  - ・ビデオを視聴するよりも配付資料を見た方が学生にとっては効率がよい場合がある。
  - ・映像をコンテンツとしてというよりも、授業改善として活用できる。
  - ・「良い授業」は学生にとっては「わかりやすい」授業であることが多い。難しくても役に立つ授業も良い授業といえる。したがって、そのような授業は「悪い授業」と呼ぶのではなく、別の名前をつけてみてはどうか。
  - ・4年生になって就職活動をして授業に出ない学生がいる。このような学生がビデオで学習する、という発想があってもよい。

#### 3 「ビデオ版授業改善ティップス集『あっとおどろく大学授業NG集』」（佐藤龍子、杉原真晃）

- (1) 大学授業NG集の概要説明
- (2) 大学授業NG集の視聴
- (3) 質疑応答

(4) ワークショップ

- 個人ワーク：『あっとおどろく大学授業NG集』を見て、感じたこと・考えたことをお書きください。(ex. 自分の授業の振り返り、自分だったらどうするか、その他NGはあるか、などなど)
- グループワーク：個人ワークのシェアリング、ディスカッション
- 全体シェアリング



ラウンドテーブル3：「ビデオ版授業改善ティップス集『あつとおどろく大学授業NG集』」  
 杉原 真晃（高等教育研究企画センター） 佐藤 龍子（静岡大学）

配付資料

ビデオ版授業改善ティップス集  
『あつとおどろく大学授業NG集』

佐藤 龍子（静岡大学）  
杉原 真晃（山形大学）

sugihara@kdw.kj.yamagata-u.ac.jp

第11回 山形大学教養教育ワークショップ ラウンドテーブル  
第3分科会「映像を活用した授業改善」2009年8月7日

### 背景1

活字媒体

名古屋大学『成長するティップス先生』  
 岡山大学『授業改善のためのティーチングチップス集』  
 山形大学『あつとおどろく授業改善—山形大学実践編—』  
 京都産業大学『授業改善のヒント—京都産業大学の試み—』

＜有用性＞	＜課題＞
<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報が豊か。</li> <li>・読書文化に馴染んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イメージが持ちにくい。</li> <li>・活字を読む労力が大きい。</li> </ul>

### ビデオ版授業改善ティップス集の開発の目的

FDにおける**多面的アプローチ**  
 FDワークショップ（講演会＋ラウンドテーブル）  
 合宿セミナー  
 公開授業と検討会  
 授業改善アンケート  
 個別支援型FD  
 授業改善ティップス（活字媒体、映像媒体）

→他のものとの**共存共栄**  
 →各学校の多様な事情や教員個々人の諸事情等に対応する、より**多様なFD**

### 背景3

以上の課題に対応

- 山形大学『ビデオ版 あつとおどろく授業改善—山形大学実践編—』の経験  
（学生による授業改善ティップス動画）
- ビデオ版授業改善ティップス集『あつとおどろく大学授業NG集』の開発

### 背景2

映像媒体（実際の授業場面）

京都大学『大学授業データベース』  
 岩手大学『匠の技』  
 関西大学『授業改善の広場』

＜有用性＞	＜課題＞
<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業雰囲気わかる。</li> <li>・インパクトがある。</li> <li>・抵抗感が低い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業改善のポイントが見づらい。</li> <li>・時間が長く、見る側にとって負担感が大きい。</li> <li>・「うまい授業」「いい実践」を描くことで、一般性・汎用性が低くなる。</li> </ul>

### 大学授業NG集の特徴

- (1) 特に初任者を対象
- (2) 良い授業ではなく問題のある授業  
→**質の保証、共通性、抵抗感の軽減**
- (3) エンターテインメント性
- (4) 短時間  
→**わかりやすさ、楽しさ、見る側の負担感の軽減**
- (5) 学生の意見、教員の教育経験から抽出した授業改善のポイント  
→**実践性の向上**

## 大学授業NG集の反響

- ・学内外での視聴
  - ・授業改善に有効
  - ・自分も該当する
  - ・自分だったら〇〇〇のような対応をする
  - ・ビデオは基本事項だったので、1つ1つを自分に当てはめてチェックしてみた など
- ・新聞掲載、テレビ放映
- ・山形大学高等教育研究企画センターHPにおける視聴(順次、動画をアップ)  
<http://www.yamagata-u.ac.jp/gakumu/kyouiku/>

## 大学授業NG集の特徴

- (6) FDネットワークの産物  
→複数・多様な事例、アイデアの検討による汎用性、共通性、多様性の確保
- (7) 話題の提供による情報交換の場の形成  
→同僚性、FDコミュニティ
- (8) FD講演会やワークショップ等でのツール  
→自己研鑽、相互研鑽等、多様な活用方法

山形大学 第11回教養教育ワークショップ 平成21年8月7日(金)

第3分科会 山形大学「ビデオ版授業改善ティップス『あっとおどろく大学授業NG集』」

## 授業リフレクションシート(グループワーク用)

グループメンバー

---

1. 『あっとおどろく大学授業NG集』を見て、感じたこと・考えたことをお書きください。  
(ex. 自分の授業の振り返り、自分だったらどうするか、その他NGはあるか、などなど)

山形大学 第11回教養教育ワークショップ 平成21年8月7日(金)

第3分科会 山形大学「ビデオ版授業改善ティップス『あつとおどろく大学授業NG集』

**授業リフレクションシート(個人ワーク用)**

ワークの手順：(1) 個人ワーク→(2) グループワーク (シェア、ディスカッション) →(3) 全体シェア

氏名 \_\_\_\_\_ ご所属 \_\_\_\_\_

1. 『あつとおどろく大学授業NG集』を見て、感じたこと・考えたことをお書きください。  
(ex. 自分の授業の振り返り、自分だったらどうするか、その他NGはあるか、などなど)

2. 「1」を発表しあい、グループ内でシェアしてください。  
「授業リフレクションシート(グループ用)」に、グループでの議論をお書きください。

## 山形大学教員研修会「第11回教養教育ワークショップ」に関するアンケート調査

山形大学教育方法等改善専門部会

このアンケート調査は、今回のワークショップに対する御意見を伺い、今後のワークショップの改善に資するために実施するものです。このアンケート調査に御協力ください。

※該当するものを○で囲んでください。「その他」を選択した場合には、( )内に理由等を御記入願います。

1 所属部局

- ①人文学部    ②地域教育文化学部    ③理学部    ④医学部    ⑤工学部    ⑥農学部  
⑦その他(大学・学部名等 )

2 氏 名 \_\_\_\_\_

3 今回のワークショップに参加して満足されましたか

- ①満足    ②まあ満足    ③少し不満がある    ④不満である    ⑤その他

( )

4 基調講演に参加していかがでしたか

- ①良かった    ②まあ良かった    ③少し不満がある    ④不満である    ⑤その他

( )

5 ラウンドテーブルに参加していかがでしたか

参加したラウンドテーブル No( )

- ①良かった    ②まあ良かった    ③少し不満がある    ④不満である    ⑤その他

( )

6 全体会に参加していかがでしたか

- ①良かった    ②まあ良かった    ③少し不満がある    ④不満である    ⑤その他

( )

7 次回もワークショップに参加しますか

- ①参加したい    ②どちらとも言えない    ③参加しない

※以下は自由記述欄です。思ったことをお書きください。

8 今回のワークショップについて良かったと思う点、印象に残った点をあげてください。

9 今回のワークショップで良くなかったと思う点、次回以降改善すべきと思う点をあげてください。

所 属	設問8 (良かった点・印象に残った点)	設問9 (良くなかった点・改善すべき点)
人文学部	愛媛大学の先進的取り組みはなかなか興味深かった。授業コンサルタントの具体的なイメージ、やり方がわかったのは大変有意義であった。	
人文学部	愛媛大学での取り組みが良くわかった。自分の大学の教育やFDにもぜひとも生かしていきたい。	講演者と話す機会がもっとあると良い。
人文学部	基調講演では、FDの先進的な取り組みについて具体的に詳細な話しを聞くことができた。	
人文学部	愛媛大学のFDの体系性に驚いた。コンサルタントとカリキュラム・チェックリストは利用できるかも。ラウンドテーブルも発案者が多彩で面白かった。午後のワークショップ全体会をやめたのは良かった。	
地域教育文化学部	今の学生にあうように、先生方が情報機器を駆使して魅力ある授業を行おうと努力されていること。	今回の授業紹介で多かったグループワークやパワーポイントを使った発表形式に必ずしもそぐわないと思われる純粋理論(たとえば数学)は、学生にとって魅力ある授業のために、どのような工夫の余地があるだろうか。
地域教育文化学部	最近の進歩(機器の使い方など)について理解が進みました。	
地域教育文化学部	特にラウンドテーブルにおいては、多様な実践を知ることができ参考になった。	特になし。
地域教育文化学部	先進的な取り組みをDVD等を使用し、具体的に紹介していただき、有意義でした。	
理学部	学生に負荷をかける授業(森尾氏)の一端を見ることができたこと。	そろそろ講演会型FDから脱却してはどうか。
理学部	すぐに役立つことができそうなアイデアがいっぱい提示されてとても参考になりました。	
医学部	プレゼンの基本についても示唆を受けた。	時間が中途半端な長さであった。
学内参加者	他大学のFDの事例を知って、管理・監視が目的ではないようだということが分かり、安心しました。	
学外参加者	基調講演で8の内容についてよく考えていらっしゃる方がおられるので安心した。	一個人ではなく、教員グループ全体でのスキルアップのことを議論される内容がほしい。
学外参加者	The opening presentation by Sato-sensei from Ehime University was superb : comprehensive step-by-step for FD. A great	The fine points of project management (e.g. instructors checking student work at each step, or students giving timed

	contribution to FD for our university	presentations in small groups) were helpful for my teaching.
学外参加者	・基調講演が示唆にとんでいた。 ・第2分科会が刺激的であった。	・会場などの案内が適切でなかった。 ・開場が遅かった。
学外参加者	実践者による実例・具体例を聞くことができてよかった。	休み時間が、もう少しあっても良いのかなと思った。
学外参加者	基調講演の講師の話術・方法が非常に素晴らしかった。プロそのものの方です。我が身を反省しています。	
学外参加者	各先生方が創意工夫されて、授業に取り組まれている姿を見せていただき感激しました。参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。	
学外参加者	多くの工夫を聞いて大変良かった。今後のことに役立てたい。	
学外参加者	・佐藤先生のお話を90分以上じっくり聞いて大変良かった。 ・「学生主体型授業」の具体的な取り組みのお話が聞いてよかった。理学部でも可能な手法があると分かったので、まわりの教員に伝えたい。	
学外参加者	ありがとうございました。	
学外参加者	佐藤先生の基調講演。授業評価は、教員が肯定的な効果を得られるためのものだという基本を再確認できた。コンサルティング(米で一番人気のプログラム)の実際が勉強できた。	タイトルの教養教育ワークショップということで(一般教育)教養教育に関する知見が得られるかと期待したがあった。参加の後に組織の名称?からのタイトルということが理解できた。(良くなかった点ではありませんが)
学外参加者	事例が紹介されて分かりやすかった。	一般の授業に向けた取り組みがもう少し紹介されるとよい。
学外参加者	発表者ごと主体性のとらえ方の違いを感じた。	
学外参加者	今回このような場に学生として参加できたのは非常に新鮮で楽しかった。	学生側としても、もっと多く参加できれば今後の学びに生かせると思います。
学外参加者	今後の自分の授業に取り入れたいと思うことがたくさんあり、有意義であった。	
学外参加者	学生による相互評価を取り入れている事例を知ることができた。学内に持ち帰り検討のうえ、モデル授業へ導入したい。	
学外参加者	学生の自由な発想に応じたプロジェクト型学習は、様々な情報や知識・学習と広がりを感じました。	
学外参加者	①大変印象的な基調講演であり、詳しい話の進め方(会場の人々を参加させる工夫等)が	質疑の時間が少し不足していたように感じた。

	素晴らしいと思った。 ②グループ学習の成果が理解できた。	
学外参加者	基調講演が印象的でした。FDの定義を改めて見直し、認識することができたように感じます。愛媛大学のFDの取り組みを事例をもとにご説明いただき大変参考になりました。	
学外参加者	学生主体型授業の実践の仕方には様々な工夫が考えられることがよくわかった。	
学外参加者	基調講演は素晴らしかった。教育企画室は愛媛大学の戦略室と見える。	
学外参加者	教員の「リアル」を垣間見ることによって、学生の私は「学び」に対する意識に対して変革を感じました。	アイスブレイクなんかがあれば、他の方とお話できた気がしました。せっかくのラウンドテーブルを生かして欲しかったです。
学外参加者	講演会「三層FD論」佐藤先生の内容より、現在FDのとらえ方、また今後の進め方・課題が大変良く理解できたと思います。ありがとうございました。	特になし。
学外参加者	今回初めてワークショップに参加して他大学でよい点や、共通する課題があることが分かった。主体性に行うツールをたくさん知ることができたので、学校に持ち帰って他教員と情報を共有化したい。	今回は参加させていただきありがとうございました。
学外参加者	プレゼンターの方の実践内容は取り入れやすいものであり、大変参考になりました。	
学外参加者	全体の講演の流れにメリハリがあり、フォローしやすかった。特に三層FD論で三点を冒頭で紹介したのが効果的だった。	カリキュラム・マップの説明をもう少し聞きたかった。
学外参加者	①FDの扱法(パワーポイント、ビデオ収録、NG集など)の特性や、効果などが理解でき有益であった。 ②意見を言わせていただき、有難い。一方通行ではなかった。 ③遠方から来られた参加者も多く刺激となった。理解も深まったように思う。	特になし。
学外参加者	事例を提示していただいたので理解しやすかったです。NG集は、楽しく、抵抗なく「リフレクション」に使えるので、新任教員だけでなく、ベテラン教員にも使えると思います。	パネリストの順番がやや疑問でした。Why, この流れだったのか…?
学外参加者	プレゼンターに質問することによって、自分の理解不足が補えた。	内容に比べて時間が足りない。昼食を食べながらのセッションでも良いのでは。花笠祭りでホテルも取りにくく、料金も割高でした。勉強に来るので祭りは無関係です。
学外参加者	基調講演は多くの良い指摘があった。 第3分科会・パワーポイントやビデオをうまく活用できれば良いなと思った。	



学外参加者	基調講演がわかり易く参考になった。	
学外参加者	現在の本学におけるFD活動のヒントが多く得られました。ありがとうございました。	特にはありません。
学外参加者	他の人の意見を聞かせてもらえてところ。	特になし。
学外参加者	基調講演の内容。講師が素晴らしかった！！	特にありません。お世話になりました。
学外参加者	NG集が良かったと思います。	特になし。
学外参加者	・FDをマイクロ・ミドル・マクロで考える視点は大変参考になった。 ・またICT活用はSD。	
学外参加者	実践的・具体的。特にパワーポイントの作り方、授業NG集ビデオは参考となった。	当日参加したいワークショップが変わりご迷惑をおかけしました。雰囲気を見て決められるとありがたいです。
学外参加者		期待していたレベルではなかった。一般化しすぎるとターゲットがぼやけるので、教養・専門、文系・理系、初級・中級などで分けてもらえばよかった。ワークするには時間が短いのので、もう少しパネリストの数を減らしてじっくり聞きたかった。
学外参加者	四国の例にまけたこと。	他のラウンドテーブルの様子がわからなかった。
学外参加者	今後の方向性や今後の課題が把握できた。	特にありません。ありがとうございました。HPを参照させていただきます。少人数の場合は、個々人の討論参加時間がもう少しあれば良い。
学外参加者	佐藤先生のお話。	
学外参加者	FDの動向、工夫について知ることができた。ネットワークが改革を促進する力があると感じた。	
学外参加者	本学におけるSD・FD活動は活発とは言えない。また、教員及び事務職員の意識も低い。今回のワークショップで示された事例のうち、本学でも導入できそうなものがあった。大変参考になった(※特にSDの開発の情報)	
学外参加者	FDの多様なあり方について知ることができた。SDというものについて必要性、重要性を知ることができた。ラウンドテーブルの参加人数が適切だった。	
学外参加者	分科会での本音トークが良かった。	

<p>学外参加者</p>	<p>FD、SDの学内での進め方について非常に論理的な話を聞くことができた。</p>	<p>基調講演の最後、マイク不調があったことくらいです。</p>
<p>学外参加者</p>	<p>FDにおける良い点を見つけることの大切さに着目することが印象に残りました。</p>	<p>特になし。</p>
<p>学外参加者</p>	<p>3つのRT。企画がとても良いと思いました。</p>	