

第4ミニシンポジウム

新任教員研修プログラムの構築と実践

● 報告者

川島 啓二 (国立教育政策研究所高等教育研究部 総括研究官)

林 久夫 (龍谷大学理工学部 教授)

沖 裕貴 (立命館大学教育開発推進機構 教授)

井上 史子 (立命館大学教育開発推進機構 講師)

● コーディネーター

深野 政之 (一橋大学大学教育研究開発センター 特任講師/
前京都FD開発推進センター専門研究員)

● 概要

FDの取組の中でも新任教員に対するFD研修は、大学教員としての自己認識を大学や社会が求める大学教員像とすり合わせるものであり、大学教育およびFDの今後の展開にとって、きわめて重要な位置を占めることが予想される。また大学教育改革が、教育から学習へのパラダイム転換を伴って進められていく中で、研修プログラムのコンテンツのみならず、研修プログラム構築のプロセスも問われることになるであろう。

京都FD開発推進センター主催「新任教員合同研修」は、国立教育政策研究所が考案・提唱している「新任教員研修プログラムの基準枠組」を準用し、京都地域の18大学・短期大学の新任教員が共通して必要となる知識、理論、技術、そして意識を身につけることを目的として研修プログラムを開発・実施してきた。本シンポジウムでは新任教員研修の実践事例を紹介し、基準枠組の意義あるいはプログラム開発目的の検証、さらには今後の改善へ向けた課題を話し合う。

【第4ミニシンポジウム】

新任教員研修プログラムの構築と実践

参加人数 68名

報告者

川島 啓二 (国立教育政策研究所高等教育研究部 総括研究官)

林 久夫 (龍谷大学理工学部 教授)

沖 裕貴 (立命館大学教育開発推進機構 教授)

井上 史子 (立命館大学教育開発推進機構 講師)

コーディネーター 深野 政之 (一橋大学大学教育研究開発センター 特任講師/前京都FD開発推進センター 専門研究員)

1 ミニシンポジウムの趣旨

京都FD開発推進センター(以下、本センター)は、平成18年度文部科学省「戦略的大学連携支援事業」に採択された京都地域18大学・短期大学の連携事業により設置され、これまで2年半にわたって数多くの取組を進めてきた。本センターの活動は、大学コンソーシアム京都において取り組まれてきたFD活動・FD研究の蓄積を母体として、特に中小規模大学のFD活動を牽引していくことを使命とし、様々な形で大学教育に関する情報を連携大学内外に提供してきた。

本センターの活動の最も重要な柱が、予算やマンパワーの観点から中小規模大学が単独では実施が難しい体系的な研修プログラムの開発であった。本センターでは、連携大学においてFD活動を積極的に推進していく役割を担う各大学のFD担当者を主なターゲットにして、京都ファカルティデベロッパー塾を2009年度には3回、2010年度は6回、定期的に開催してきた。さらに各大学でFD活動を進めるにあたって、学長、副学長クラスによるFD推進と、FD担当者への支援は不可欠であるとの認識から、大学コンソーシアム京都加盟大学の教員管理職を対象として、狭義ではなく広義のFD活動についての研修会を企画し、2010年6月に33名の管理職教員に参加いただいて実施した。

本センター主催「新任教員合同研修」は、こうした階層別FD研修プログラムの一環として、国立教育政策研究所が考案・提唱している「新任教員研修プログラムの基準枠組」を準用し、京都地域の18大学・短期大学の新任教員が共



通して必要となる知識、理論、技術、そして意識を身につけることを目的として実施してきた。

FDの取組の中でも新任教員に対するFD研修は、大学教員としての自己認識を大学や社会が求める大学教員像とすり合わせるものであり、大学教育およびFDの今後の展開にとって、きわめて重要な位置を占めることが予想される。また大学教育改革が、教育から学習へのパラダイム転換を伴って進められていく中で、研修プログラムのコンテンツのみならず、研修プログラム構築のプロセスも問われることになるであろう。

本ミニシンポジウムでは、新任教員研修の実践事例を紹介するとともに、基準枠組の意義あるいはプログラム開発目的の検証、さらには今後の改善へ向けた課題を話し合うことを狙いとした。

2 ミニシンポジウムの構成

【午前】深野政之(一橋大学 大学教育研究開発センター・特任講師)
川島啓二氏(国立教育政策研究所 高等教育研究部・総括研究官)
井上史子氏(立命館大学教育開発推進機構・講師)

【午後】林久夫氏(龍谷大学理工学部・教授)
沖裕貴氏(立命館大学教育開発推進機構・教授)
会場質疑・討論

ミニシンポジウムを開始するに当たり、コーディネータである深野より、本センターの活動について、セミナーやワークショップの写真も交えて紹介を行った(PPT資料参照)。

上述した通り、本センターの新任教員合同研修プログラムは、国立教育政策研究所の研究グループによる「新任教員研修のための基準枠組」を準用して作成したものである。

報告の一番手には、まずこの基準枠組について、その基本的な考え方と開発の意義を、国立教育政策研究所の川島啓二総括研究官にご紹介いただくこととした。

次に、同じように基準枠組を参考にして、中規模以上の私立大学が進める実践的FDプログラムを開発されている立命館大学と全国私立大学FD連携フォーラムの事例を、立命館大学教育開発推進機構の井上史子講師に紹介していただくこととした。

本センターの新任教員合同研修については、本センターFD研修プログラム検討ワーキンググループのリーダーを務めた龍谷大学理工学部の林久夫教授にご紹介いただいた。

最後に、2つの活用事例を対比させて、さらには全国的な活用事例も視野に入れて、基準枠組の今後の活用と、大学間連携の方策について、立命館大学教育開発推進機構の沖裕貴教授に分析、評価をいただくこととした。

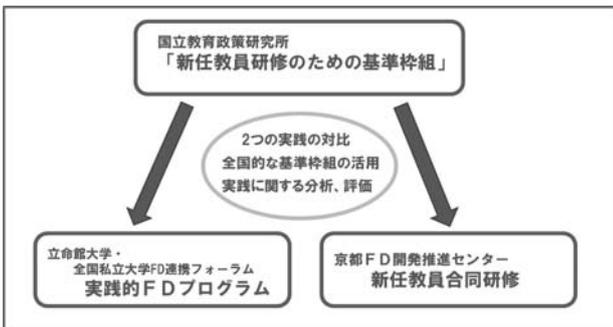


図1 ミニシンポジウムの構成

3 会場質疑・討論

本ミニシンポジウムの参加登録者は71名であり、教員が約70%、職員が30%程度であった。参加者の多くは各大学のFD担当者と思われるが、大学教育センター等所属は少数であった。看護学部、看護学科の教員が10名以上参加していた。

会場討論では、参加者の多くが、FD活動、その中でも特に新任教員研修にご関心があり、実践を重ねられている方と思われるので、できる限りの時間をとって、新任教員研修の実例を紹介し、基準枠組の活用方策について話し合い、今後の改良・発展につなげる議論を期待した。

まず、会場参加者に向けてコーディネータより質問をし、挙手にて回答いただいた。

【質問1】

所属校で、新任教員研修を実施していますか？

⇒ほぼ100%が挙手、挙手しなかったのは数人であった。

【質問2】

所属校で、授業方法や成績評価等も含めた新任教員研修を実施していますか？

⇒40%程度が挙手

【質問3】

「新任教員研修のための基準枠組」を知っていましたか？

⇒20%程度が挙手

【質問4】

基準枠組ではなく、研修の標準プログラムを提示した方がよいと思いますか？

⇒挙手は数人であった

この後、フロアとの質疑応答の中では、長年にわたる自己流の教育方法に慣れてしまったシニア教員や、大学教育の中で大きな位置を占める非常勤教員に対するFDプログラムの実施について意見が交わされた(各シンポジストへの質疑はそれぞれの報告を参照)。

また、看護学部・学科の参加者に参加の動機等を尋ねたところ、「看護師としての経験や自分が学んだ際の看護学の知識はあるが、大学における教育とは全く違い戸惑っている。専門領域の先生方からもアドバイスが得にくく、授業や実習をどのように組み立てたらよいのか、何らかの知識が得られるのではないかと考えて参加した」とのことであった。

4 まとめ

ミニシンポジウム開始前のシンポジストとの打ち合わせでは、2つの新任教員研修プログラムの実践例を対比させることにより、「新任教員研修のための基準枠組」の有効性を浮き彫りにするとともに、実践の中で現れてきた基準枠組の問題点や不足している点を析出し、今後の基準枠組改訂の際に役立てていただく材料として提供することを目論んでいた。

しかし質疑応答の冒頭において、参加者の参加動機や問題意識を尋ねたところ、多くは基準枠組の評価や活用方法の分析といった部分ではなく、参加者が自大学で企画・実施する新任教員研修に役立てるための、実践的な手法やプログラムの実施例を知りたい、というものであった。

こうした関心に対して、本ミニシンポジウムにおいて、大規模大学が学内で進める実践的FDプログラムの事例と、中小規模大学が共同でFDセンターを設置して進める階層別FD研修の事例の2つを紹介するとともに、研修プログラムの企画・実践に携わったメンバーにより質疑応答が具体例を交えて行われたことは、非常に有意義であった。

また、FD活動と大学連携とが強い親和性を持つこと、基準枠組とFDマップがFD研修プログラムを企画する際の有効なツールであることを、改めて確認しアピールすることができたことは、本ミニシンポジウムの成果と言ってよいであろう。

以上



第16回FDフォーラム
2011.3.6
京都外国語大学

第4ミニシンポジウム

新任教員研修プログラムの構築と実践

前・京都FD開発推進センター 専門研究員
一橋大学 特任講師
深野 政之

京えふて
～FDの風は京都から～

FD活動の充実と、大学教育の質の向上をめざして——

京都FD開発推進センター

京都FD開発推進センターは、大学コンソーシアム京都により委託されたFD活動の実績をほかし、FDの京都モデルを開発します。

連携18大学

京都FD開発推進センターの活動

(1) 京都FDer塾の定例開催

各大学のFD委員会メンバーや事務担当者を主な対象としたワークショップ形式の定例研修会

2009年度
7/6「FDとは何か？」49名
10/3「授業評価・教員評価」32名
2/20「FDer養成・授業コンサルティング」33名

2010年度
5/24「(授業公開) 成功法を考えよう！～組織的な取り組みにするために～」25名
6/28「授業活性化へのヒント～ファシリテーションとは～」19名
7/31「授業技術を考える～多人数授業の工夫～」151名 (FDセミナーとの合同開催)
9/25「イギリスのFD:レスター大学の取り組み」30名
10/25「授業連携～授業連携の視点と方法～」14名
12/4「連携大学・短期大学のFD活動から学ぶ (ポスターセッション)」55名

京都FD開発推進センターの活動

(2) 京都FD執行部塾の開催

学長をはじめとする大学執行部を対象としたFD研修会

2010年6月19日に開催

テーマ: 組織的な大学教育改善と大学執行部の役割
講師: 小松親次郎氏 (文部科学省大臣官房審議官 高等教育局担当)

参加者: 33名 (大学コンソーシアム京都加盟校の学長18名、副学長7名、研究科長・学部長6名を含む)

大学執行部を対象としたFD研修は全国に先駆けての実施となり、当日夕方のテレビニュースでも取り上げられた。

京都FD開発推進センターの活動

(3) ICTを活用した授業開発支援

- 4大学の10授業において、クリッカーを使った授業を実践して、報告をいただきました

京都光華女子大学 大谷大学 信教大学 京都大学

- eポートフォリオの実態調査を行い、調査結果を連携大学・短期大学に報告しました

2009年12月10日 京都光華女子大学のICT活用報告会
2010年4月15日 eポートフォリオ実態調査報告会

京都FD開発推進センターの活動

(4) WEBアンケートシステムの共同利用

連携大学教員を対象に意識調査を計4回実施

第1回「学生による授業評価」、2009年12月、311名(約14%)
第2回「授業改善」、2010年3月、201名(約8.7%)
第3回「職務全般」、2010年9月、197名(約8.5%)
第4回「教育へのICT活用」、2010年12月、139名(約6.1%)

(1) アンケート結果は、授業改善を目的に調査したものであると思いますが?

(2) 具体的な効果 (教員目) で、どのくらい実感していますか?

京都FD開発推進センターの活動

京えふて
~FDの風は京都から~

(5) FDセミナー企画・運営

2007年から大学コンソーシアム京都により年2回実施されてきたFDセミナーを引き継いで、4回実施

2009年7月「FD?からFD!への実践〜連携校の取り組みから学ぶ〜」60名
森迫清貴氏(京都工芸繊維大学 教授)
林 久夫 氏(龍谷大学 理工学部 教授)
池田輝彦 氏(龍谷大学 理工学部 教授)

2009年12月「大学間連携を活かしたFD・SD〜より実質的な改善・開発を目指して〜」260名
杉原真亮 氏 (山形大学高等教育企画センター 准教授)
川田正之 氏 (山形大学高等教育企画センター)

2010年7月「授業技術を考える〜多人数授業の工夫〜」150名
横川智司氏(京都外国語大学 マルチメディア教育研究センター 教授)
富田 仁氏(信託大学教育学部 教育実践総合センター 教授)
村上正行氏(京都外国語大学 マルチメディア教育研究センター 准教授)

2011年1月「FD連携事業〜3年間の活動報告と今後の展望」85名
合田 隆史氏(京都科学技術学術政策局)
林 久夫氏(龍谷大学 教授)
深田 守氏(京都府立大学 教授)
松本真治氏(佛教大学 准教授)
深野政之氏(前京都FD開発推進センター 専門研究員、一橋大学 特任講師)

京都FD開発推進センターの活動

京えふて
~FDの風は京都から~

(6) 海外FD調査・研修

2008年度
2/11~2/13 韓国 5名を派遣
慶熙大学・慶熙サイバー大学・釜世大学、梨花女子大学
2/16日~2/23 アメリカ 5名を派遣
スタンフォード大学、サンマテオカレッジ、米国西部地区親睦協会
2/18~2/28 イギリス 6名を派遣
サリー大学、ウォーリック大学、オックスフォード大学、レスター大学

2009年度
8/23~8/30 ベルギー・スウェーデン 10名を派遣
ヨーロッパ大学協会/VINNOVA/ストックホルム大学/王立工科大学/コンストフアック
8/23~8/29 オーストラリア 7名を派遣
キーンバッド社/ドニー大学/ウェスタンドニー大学
メルボルン大学高等教育研究センター
2/7~2/14 アメリカ 8名を派遣
カリフォルニア州立大学ロングビーチ校、フラトン校/CalArts
サンフランシスコ芸術大学/カリフォルニア大学バークレー校
パークレー・コミュニティカレッジ/サンフランシスコ州立大学
2/23~3/4 イギリス 5名を派遣
レスター大学/ケンブリッジ大学/ノッティンガム大学
ロンドン大学キングスカレッジ

2010年度
8/21~8/29 オーストラリア・メルボルン 6名を派遣
9/6~9/12 アメリカ・ボストン 6名を派遣

京都FD開発推進センターの活動

京えふて
~FDの風は京都から~

(7) 広報活動/国内外のFD情報の収集と発信

NewsLetterの発行 (年4回)
HPの開設・運営
FD関連行事 情報収集&発信
ブログ発信

海外視察学習会、報告会
活動報告書制作
広報ツール制作

FDQA紹介チラシファイル
活動紹介ポスター

京都FD開発推進センターの活動

京えふて
~FDの風は京都から~

事業評価で示されていること

- ◆ 大学コンソーシアム京都によるFD取組・FD研究の実績の継承
- ◆ 体系的な研修プログラムの作成と提供
- ◆ FDハンドブックやニュースレターの発行

特に中小規模大学にとって、

- ・単独では実施できない階層別研修が提供されたこと
- ・様々な形で大学教育に関する情報が提供されたこと

には大きな意義

本ミニシンポジウムの趣旨

京えふて
~FDの風は京都から~

新任教員研修プログラムの構築と実践

国立教育政策研究所
「新任教員研修のための基準枠組」

2つの実践の対比
全国的な基準枠組の活用
実践に関する分析、評価

立命館大学・
全国私立大学FD連携フォーラム
実践的FDプログラム

京都FD開発推進センター
新任教員合同研修

本ミニシンポジウムの趣旨

京えふて
~FDの風は京都から~

シンポジストのご紹介

「新任教員研修プログラムの基準枠組」〜基本的な考え方と開発の意義〜
国立教育政策研究所 総括研究官 川島 啓二 先生

教育の質を保证する教員職能開発と大学連携—大学間連携を通じた実践的FDプログラムの開発ならびに大学教員に求められる教育力量と職能の提案—
立命館大学 教育開発推進機構 井上 史子 先生

新任教員研修プログラムの構築と実践
龍谷大学 理工学部 林 久夫 先生

基準枠組の今後の活用と大学間連携の方策—議論のための整理をかねて—
立命館大学 教育開発推進機構 沖 裕貴 先生

新任教員研修プログラムの基準枠組

～基本的な考え方と開発の意義～

国立教育政策研究所高等教育研究部 総括研究官

川島 啓二



第16回FDフォーラム 第4ミニシンポジウム (2011/3/6)

「新任教員研修プログラムの構築と実践」

「新任教員研修 プログラムの基準枠組」 ～基本的な考え方と開発の意義～

国立教育政策研究所 総括研究官

川島 啓二

National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

目次

1. 「基準枠組」の概要
2. 「基準枠組」作成のねらいと
基本的な考え方
3. 「基準枠組」の活用法
4. 開発の意義と今後の展開



National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

2

1. 「基準枠組」の概要



National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

3

「新任教員研修プログラムの基準枠組」

The Professional Development Framework
for Teaching and Learning
in Higher Education in Japan

※大学教員全般の専門的職能開発に通じるもの
※当面は、教授学習機能に限定

日本高等教育開発協会 (JAED) HPから
ダウンロード可能

<http://www.jaed.jp/download/index.html>



National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

4

「基準枠組」開発の経緯

国立教育政策研究所の研究プロジェクト

「FDプログラムの構築支援と

FDerの能力開発に関する研究」

(平成20年度～22年度)

- ・FDマップの作成
- ・「基準枠組」の開発
- ・FDerの能力開発

↓
日本高等教育開発協会
(JAED)を設立
=プロジェクトの成果と課題を継承



National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

5

FD実質化のための「可視的」ツール

- ・FDをどのようにして実質的かつ効果的に進めていくのか→対象、方法、目標等を明確に
- ・広範囲に共有でき、個別大学のFDプログラム開発の基盤となるようなツール
- ・大学の自律性・多様性との共存



National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

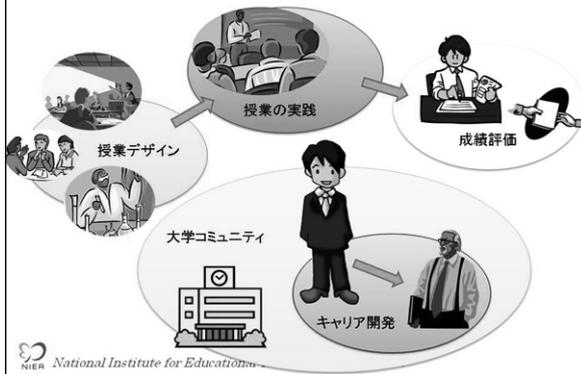
「可視的」ツールとしての「基準枠組」

- 標準プログラムの提示ではなく、「基準枠組」に基づくプログラム開発
- 大学教員としての基本的教育力の保証
- 基準枠組の「適用」への支援

新任教員研修プログラムの基準枠組

学習の領域	学習目標の例	学習方法、機会提供の例(個人学習を除く)
1. 大学コミュニティについての理解	1-1 大学に関する基礎知識を得る。 1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。	<限定時間> 10分～30分、40分～90分、3時間～3時間 各曜日(2日～3日) など <形態> ◆講義 ◆ワークショップ ◆キャンパスツアー
2. 授業のデザイン、目標設定、実施計画、成績評価	2-1 授業デザインの目的の基礎知識を習得する。 2-2 授業デザインのためのスキルを習得する。	<限定時間> 10分～30分、40分～90分、3時間～3時間 各曜日(2日～3日) など <形態> ◆講義 ◆ワークショップ
3. 教育の実践	3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。 3-2 学習者中心の授業および学習支援を実施し、学生の学習を促進する。 3-3 学生と適切なコミュニケーションをとる。	<限定時間> 10分～30分、40分～90分、3時間～3時間 各曜日(2日～3日) など <形態> ◆講義 ◆ワークショップ ◆授業参観
4. 成績の評価、フィードバック	4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。 4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。	<限定時間> 10分～30分、40分～90分、3時間～3時間 各曜日(2日～3日) など <形態> ◆講義 ◆ワークショップ ◆授業参観
5. 教育活動の自己改善、キャリア開発、教育開発	5-1 自己改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。 5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを習得する。	<限定時間> 10分～30分、40分～90分、3時間～3時間 各曜日(2日～3日) など <形態> ◆講義 ◆ワークショップ ◆授業参観 ※研修の応用: 共有化

「基準枠組」における学習の領域



FDマップの基本構造

フェーズ	レベル			ミクロ 個々の教員			ミドル 教務委員			マクロ 管理者		
	目標	方法	評価	目標	方法	評価	目標	方法	評価	目標	方法	評価
I 導入 (気づく・わかる)												
II 基本 (実践できる)												
III 応用 (開発・報告できる)												
IV 支援 (教えられる)												

2. 「基準枠組」作成のねらいと基本的な考え方

現状 (FD担当者・教員にとって)

- FDについて=暗中模索状態
「何から手をつければ良いか、わからない。」
- 一方で、豊富な情報→理念なき方法の跋扈
- 定番メニューの無批判かつ一律な導入
- FD活動が継承されない。
大学教員の多忙さ。
教務委員、FD委員の任期(2～3年)
- 大学評価への対応: 教育改善の実施を証明
→着実で効果的なFD実施のスキームが必要

大学にとっての課題

専門性を持った人材の不足
組織体制の不備
FDへの(一般教員の)不信・軽侮
FDの義務化
質保証の要請

→ 個別大学での対応には限界
but 情報の共有やノウハウの蓄積のための
枠組が不十分

大学設置基準上のFD規定

大学設置基準の改正(平成19年7月)
(教育内容等の改善のための組織的な研修等)
第25条の3 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

→FDの義務化

FD概念の変化(職能開発重視へ)

- ・ 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

↓

- ・ 「FDを単なる授業改善のための研修として狭く解するのではなく、我が国の学士課程教育の改革を目的とした、教員団の職能開発として幅広く捉えることが適当である。」(「学士課程教育の構築に向けて」2008.12月)

→ 大学教育改善のアプローチの変化という文脈の中で、大学教員観を考察する必要

「基準枠組」開発の経緯

- ・ 国研プロジェクト内のFDプログラム開発支援WG
当初:「FDの標準プログラム」の開発を構想
but 自校に当てはめて考えてみた場合、うまく適用できない
そこで、大学教員の共通基盤(大学教員の教育力のコア部分)としての新任教員FDへの着目
← 英国では「資格課程」として、実質的に義務化
- ・ 英国の「基準枠組」を参照
大学教員の専門性を項目化して示したもの

「基準枠組」作成のプロセス

- ・ 各大学の新任教員FDのプログラム事例を集約
→ 内容の近いものをグループ化→教育力の要素として蒸溜・結晶化
- ・ 国内で実施されている新任教員FDプログラムの基本的要素を項目化・可視化
- ・ FDの骨組み・構造の可視化
→ 現状の実践では「新任教員FD」はどのような要素によって構成されているのか

「基準枠組」開発の意義

- ・ 新任教員に求められる「教育力」の可視化
- ・ 新任教員FDのプログラム内容の体系的・構造的な理解
- ・ 大学間での情報共有の際の枠組
- ・ 新任教員FDを開発するための支援ツール
→ 所属大学の文脈に即したプログラム開発を期待

3. 「基準枠組」の活用法

プログラム開発支援ツールとして

大学教育学会ラウンドテーブル(2009.6月)での実践
(最も一般的な活用法)

0. グループング(4人1組)
1. 個人ワーク(グループで協力しながら)
 - ・達成したい学習目標の選定
 - ・「学習方法・機会提供の例」を参照しながら、学習目標を達成するためのプログラムプランを作成
2. グループシェア
 - 各自の考えたプログラムの発表と検討
3. 全体討論

FD支援ツールとして

1. 「**職能開発**」というFDの自覚化
 - ・新任教員FDプログラムの具体像、全体像・イメージの把握。
 - ・自校の特徴、他校の事情の理解。(相対的認識のための目安)
2. FD担当者にとってのプログラム開発理解
 - ・プログラム開発の具体的プロセスの把握。
 - ・目標、能力に対応したプログラム作成手法の理解。

チェックリストとしての活用

教員個々人が、学習目標の達成度を確認
→学習領域ごとの到達度の把握
但し、振り返りとキャリア開発のための支援
ツール(出発点)として

教員評価、プロモーションのツールとしては?
→慎重な議論が必要

4. 開発の意義と今後の展開

標準と基準(大辞泉によると・・・)

- 【標準】
- 1 判断のよりどころや行動の目安となるもの。基準。「—に合わない」
 - 2 平均的であること。また、その度合い・数値。並み。「—に及ばない」「—の体重」
- 【基準】
- 物事の基礎となるよりどころ。また、満たさねばならない一定の要件。「作品評価の—」「設置—」
- 【用法】標準・基準——「あなたは何を標準(基準)にしてそう判断するのですか」「標準(基準)の数値」など、目安・よりどころの意味では両語とも使える
- ◇「標準」は平均的な度合いとか最も普通のタイプといった意で使われることが多い。「標準サイズ」「標準より多い収容量」「標準仕様」
- ◇「基準」は「基準をゆるめる」「建築基準」「最低基準」など、守るべきものとして定められた目安や枠に言うほか、「昨年度を基準とした場合の伸び率」のように判断のよりどころとする程度・数値をもう。

標準プログラムの場合だと・・・

標準的(平均的・一般的)なモデルプログラムを開発
→各機関や部局などに導入→若干の改良を経て実施

メリット

- ①プログラムの標準性・共通性・統一性が可能に
(質保証にも寄与)
- ②FDの効率的な進展

デメリット

- ①機関や部局の状況にそぐわない。条件をそろえないと成立しにくい。
- ②プログラム担当者や組織全体のプログラム設計能力(FDの肝!)が育成されない。

 National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

懸念されること・・・

借り物のプログラムを苦し紛れに実施
当事者意識・責任感の欠如
プログラム実施によるアリバイ主義

- 「お務め」としてのFD
- 効果があがらない(実感がない)。
- 担当者の能力向上につながらない
- 時間の浪費とモチベーションの低下
- FDへの悪印象の刷り込み
- 思考停止と非知性的態度

 National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

何のための支援ツールなのか？

- ①大学としての一貫性、公共的性格
- ②各大学が置かれた文脈、現場の状況
- ③各大学の自律性

→健全に担保していくための方略

＝大学は、その教員の質について、どのような構えで、その責任を果たしていくのか。

→「基準枠組」と文脈に即した、自律的なプログラム開発の組み合わせ

 National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

今後の課題

「基準枠組」を適用してみること、活用するプロセス(現場との「往還」)こそが重要!



知見の集約・分析から、新たな仮説とツール開発によって、FDの「現場」の変容につなげる



「開発研究」モデルの構築

 National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

おことわり：Attention!

本報告の内容は、報告者自身の個人的見解に属するものであり、文部科学省もしくは国立教育政策研究所の公式見解を示すものではありません。

ご清聴ありがとうございました

keiji@nier.go.jp

 National Institute for Educational Policy Research, JAPAN

29

大学における

新任教員研修のための基準枠組

The Professional Development Framework
for Teaching and Learning in Higher Education in Japan



国立教育政策研究所

1. 「基準枠組」は各大学の課題・ニーズにあったFDの実施をサポートします

◆「新任教員研修のための基準枠組」とは？（概要）

この「新任教員研修のための基準枠組」は、「FDプログラムの構築支援とFDerの能力開発に関する研究」（平成20～22年度、国立教育政策研究所）の一環として、各高等教育機関における新任教員研修の開発を支援することを目的に、研修の全体性を俯瞰するためのツールとして作成されました。

作成は、研究プロジェクトに参加している大学を中心に、すでに実施されている新任教員研修に含まれる共通要素を抽出し構造化するというプロセスでおこなわれました。

◆基準枠組のポリシー

基準枠組は、大学教員の教育職能開発について、

1. 大学としての一貫性、公共性を保持し、
2. 各機関の文脈、現場の状況に即して、
3. 各機関の自律性、発展性を尊重し、引き出して支援するためのものです。

通常モデルプログラム開発による、機関や部局の状況にそぐわない、条件をそろえないと成立しにくい、プログラム実施者のプログラム設計能力が育成されない、などのデメリットを軽減するため、枠組という形式が採用されました。

◆基準枠組の目的

基準枠組は、大学教員として各機関に着任した際に必要な資質とその開発に対応する研修プログラムに共通する観点を示した、新任教員研修の目安です。その目安をどのように用いるかという方針や、観点のどこに重点をおいて研修プログラムの目標を設定するか、具体的にどのような方法で研修を実施するかなどの計画は、各機関の目的や状況にあわせてその機関が決定します。

基準枠組は、あくまで研修プログラムを設計する際の参考のツールであり、各機関の自律的な活動を支援することを目的としています。

2. 「基準枠組」はこのような問題の解決にも役立ちます

○FDを実践してもその効果がよくわからない

効果がわからないのは、FDの目的が不明確であるためであることが少なくありません。

たとえば、この基準枠組を参考にして、「授業の到達目標に応じた成績評価の指標と基準を設定する」という学習目標を立て、そのためにはどのようなプログラムが可能であるかを基準枠組を参照しながら決定することができます。基準枠組に記載されている学習目標は行動目標なので、その行動が実現できたかどうかをFDの成果としてとらえることができます。

○学問領域や教員の個別性が軽視されているのではないかと

基準枠組は「ツール」であり、その使いようが肝心です。その際には、管理・画一化に陥ることに対してもっとも注意を払わなければなりません。

たとえば、「授業の到達目標に応じた成績評価の指標と基準を設定する」というFDの学習目標に対し、「授業の到達目標を定めにくい」という学問領域・教員が存在する場合、「では、この授業の成績評価では学習の何を判断するのか（学習成果の何を見たいのか）」を問い、話し合い、その学問領域・教員にあった形の授業づくりをすすめるきっかけとしてこの基準枠組を活用することができます。

○他校の実践を参照してFDを進めたいが、自校の状況に適合しないためうまく進められない

他校の実践を自校の状況に応じて加工するためには、多くの事例に触れるとともにどのような観点でFDプログラムが構成されているかを知ることが有用です。

たとえば、基準枠組によりFDの観点を知り他校のFDと自校の状況との対比が行うことで、どの事例が自校の状況に適合するのか、あるいはどの事例のどの部分を自校の状況に応じて修正すればよいのかがわかりやすくなります。

3. たとえば、「基準枠組」はこのように活用します

基準枠組を用いることで目標に沿ったFDプログラムの開発が可能になります。所属大学の新任教員FDで習得してもらいたい学習目標や、それを達成するための学習活動を基準枠組を参照して選定し、プログラムの内容を構成していきます。(次頁の表「新任教員研修のための基準枠組」参照)

例1) 大学の特徴について知ってもらうためのFDを開発する

(1) 基準枠組の「学習の領域」「学習目標」を参照しながら、新任教員FDの目標を決定する。

例) 「1-1 大学に関する基礎知識を得る。」 「1-1-1 所属する大学組織について理解する。」

「1-1-2 所属する大学の教育システムについて理解する。」

「1-1-3 各種のガイドラインについて理解する。」

(2) 基準枠組の「学習方法・機会提供の例」を参照しながら、選んだ目標に適した学習方法やプログラム内容を検討する。

例) 13時-17時の講義形式(各内容で10~30分)

内容 「本学の教育理念」「組織および運営体制の概要」「本学の教育システムについて」

「ハラスメント対策について」など

(3) (1)と(2)を考慮に入れながら、時間配分、プログラムの流れ、担当者を検討する。

(10分) 挨拶(担当者:FD委員長)

(20分) 講義「本学の教育理念」

<学習目標1-1-1>(担当者:学長)

(20分) 講義「組織および運営体制の概要」

<学習目標1-1-1>(担当者:教育担当副学長)

(20分) 講義「本学の教育システムについて」

<学習目標1-1-2>(担当者:教務委員長)

(40分) 講義「ハラスメント対策について」

<学習目標1-1-3>(担当:学生支援カウンセラー)

例2) 授業の基本的なスキルを高めてもらうためのFDを開発する

(1) 新任教員FDの目標を決定する。

例) 「2-2 授業デザインのためのスキルを習得する。」(2-2-1から2-2-5まで)

「3-1-2 自らの授業実践について論理的な説明をする。」

(2) (1)の目標に適したFDの内容および学習方法を検討する。

例) 約4時間のワークショップ形式

内容 「講義&ワーク:授業科目の設計法」「ワーク:授業の目的・到達目標の書き方」

「ワーク:マイクロティーチング(短時間の授業実践)」など

(3) 時間配分、プログラムの流れ、担当者を検討する。

例) (45分) 講義「授業科目の設計法」

<学習目標2-2>

(担当:外部講師)

(30分) ワーク「授業の目的・到達目標の書き方」

<学習目標2-2-1, 2-2-2>

(担当:外部講師)

(45分) ワーク「授業科目の設計」

<学習目標2-2>

(担当:外部講師、FD委員)

(120分) ワーク「マイクロティーチング」

<学習目標3-1-2>

(担当:外部講師、FD委員)



現場の声:基準枠組を用いた新任教員FDプログラム作成ワークショップでは、参加者から次のような声が寄せられています。

「自校のFDに大変有効だと感じました」

「FD担当者としての意識が高まりました」

「この基準枠組をフレームとして持ちながら、より教員の満足感を得られるようなFDのプログラム構築を検討していきたいと思います」

「自分自身の授業改善にも有意義でした」

新任教員研修のための基準枠組

学習の領域	学習目標の例	学習方法、機会提供の例(個人学習を除く)
1. 大学コミュニティについての理解	<p>1-1 大学に関する基礎知識を得る。 1-1-1 所属する大学組織について理解する。 1-1-2 所属する大学の教育システムについて理解する。 1-1-3 各種のガイドラインについて理解する。 1-1-4 高等教育全体について理解する。</p> <p>1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。 1-2-1 研修参加の新任教員同士が感情の共有、情報交換を行う。 1-2-2 コミュニティ形成の基礎を習得する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分、60分～90分、3時間～5時間、合宿型(2日～3日)など</p> <p><形態> ◆講義 ・学校の歴史、建学の精神、教育目標など</p> <p>●ワークショップ ・新任教員同士が顔と名前を覚える機会をつくる。 ・参加者の状況、ニーズ(不安、心配、期待)をお互いに知り、感情の共有、情報交換する機会をつくる。 ・教員のサポート・ネットワークの構築(悩みを共有と話し合い、問題解決の機会をつくる) ・授業を行う上での不安点を同僚と共有(コミュニティ・ビルディング、FDニーズ把握)</p> <p>■キャンパスツアー</p>
2. 授業のデザイン(目標設定、実施計画、成績評価)	<p>2-1 授業デザインのための基礎知識を習得する。</p> <p>2-2 授業デザインのためのスキルを習得する。 2-2-1 授業の目的を設定する。 2-2-2 授業の到達目標を設定する。 2-2-3 目的、到達目標に合わせた半期あるいは通年の授業計画を立てる。 2-2-4 到達目標を明確にした1回の授業計画を立てる。 2-2-5 到達目標に応じた成績評価の指標と基準を設定する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分、60分～90分、3時間～5時間、合宿型(2日～3日)など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得</p> <p>●ワークショップ ・模擬シラバスの作成、実際のシラバスの作成</p>
3. 教育の実践	<p>3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。 3-1-1 学生の学習についての基礎知識、学生の学習を促す授業方法についての基礎知識をもつ。 3-1-2 自らの授業実践について論理的な説明をする。</p> <p>3-2 学習者中心の授業および学習支援を実現し、学生の学習を促進する。 3-2-1 学生の学習を促す授業の準備、授業運営を行う。 3-2-2 聞き手に配慮した明確なプレゼンテーションを行う。</p> <p>3-3 学生と適切なコミュニケーションをとる。 3-3-1 適切なコミュニケーションの基礎知識を持つ。 3-3-2 教室内外で、個人的および集団的に、学生と適切に接する。 3-3-3 学生に対して公平に接する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分、60分～90分、3時間～5時間、合宿型(2日～3日)など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得</p> <p>●ワークショップ ・模擬授業 ・マイクロティーチング(15分授業+10分の意見交換) ・模擬授業等への学生役での参加による多様な授業方法の体験</p> <p>★授業参観 ・公開授業 ・授業検討会(授業の省察と修正)</p>
4. 成績の評価、フィードバック	<p>4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。 4-1-1 成績評価の意義と目的を理解する。 4-1-2 評価の構造と機能を理解する。 4-1-3 評価の方法と特徴について理解する。 4-1-4 評価自体の評価について理解する。</p> <p>4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。 4-2-1 学内の成績評価の方針・システム、成績評価に求められる社会的意義をふまえた評価設計を行う。 4-2-2 評価の基準と基準、診断的評価・形成的評価・総括的評価の活用、成績評価のフィードバック等を学習目標と照らし合わせて適切にデザインする。</p>	<p><設定時間> 10分～30分、60分～90分、3時間～5時間、合宿型(2日～3日)など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得</p> <p>●ワークショップ ・模擬授業における授業の成績評価の体験</p> <p>★授業参観 ・授業検討会における成績評価方法、フィードバック方法の検討</p>
5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発	<p>5-1 自己改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。 5-1-1 FDの概念とその定義についての基礎知識をもつ。 5-1-2 FDのシステムや制度的基盤(法制的根拠、学内体制など)についての概括的知識をもつ。 5-1-3 教員のキャリア開発・自己改善とFDとの関連についての基礎知識をもつ。 5-1-4 学内外において利用できる研修機会の概要を知る。</p> <p>5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを習得する。 5-2-1 学生の実態、社会の状況、自らの教育活動を統合的に考えてみる。 5-2-2 FDの効果について意識的に振り返り、今後に生かす。 5-2-3 FDプログラムへの参加を、自らのキャリア開発の中に位置づける。 5-2-4 学内外における研修機会に関する情報を積極的に収集する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分、60分～90分、3時間～5時間、合宿型(2日～3日)など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得</p> <p>●ワークショップ ・ポートフォリオの作成 ・模擬授業検討会 ・いい授業(面白い授業)、面白くない授業の要素の共有化(小集団によるブレインストーミング、カテゴライズ。その後のシェア)</p> <p>★授業参観 ・先輩教員の授業参観と検討会(lunch meeting) ・改良版授業案の作成(気づきを具体化)→PDCAサイクル。 ・授業場面の録画とビデオによる振り返り</p> <p>▼FD情報の広報・共有化 ・FD担当者、組織との接触、情報交換</p>

各項目の具体例が記載された詳細版: <http://www.jaed.jp/download/>

基準枠組を使って、新任教員研修プログラムを試行的に作ってみてはいかがでしょうか？
国立教育政策研究所では、講師を派遣してのワークショップ等、ご相談に応じております。

発行: 国立教育政策研究所 平成22年9月

「新任教員研修のための基準枠組」作成ワーキンググループ

川島啓二(国立教育政策研究所)、加藤かおり(新潟大学)、岡田佳子(長崎大学)、杉原真晃(山形大学)

協力: 日本高等教育開発協会(JAED)

お問い合わせ先

〒100-8951 東京都千代田区霞が関3-2-2 国立教育政策研究所(高等教育研究部総括研究官 川島啓二)

URL: <http://www.jaed.jp/index.html> (JAEDホームページ) e-mail: fder@nier.go.jp

新任教員研修のための基準枠組

学習の領域	学習目標の例	学習方法、機会提供の例（個人学習を除く）
1. 大学コミュニティについての理解	<p>1-1 大学に関する基礎知識を得る。</p> <p>1-1-1 所属する大学組織について理解する。 (トピックの例) 大学の建学の精神、教育理念、歴史、沿革、大学組織の構造（自分の大学の規模・構成）、役割と機能、中期目標・中期計画、各種規定、各組織（図書館、情報センター、教務部）、重点政策、大学の現状と課題、同窓会</p> <p>1-1-2 所属する大学の教育システムについて理解する。 (トピックの例) 教育目標、教育組織、教育支援体制、学習支援体制、カリキュラム編成・構成、履修要件、成績評価システム、教育支援体制、学習支援システム</p> <p>1-1-3 各種のガイドラインについて理解する。 (トピックの例) 教育倫理、ハラスメント、研究者倫理、その他、ガイドライン</p> <p>1-1-4 高等教育全体について理解する。 (トピックの例) 国内外の高等教育の動向、大学教育関係の法律、大学評価</p> <p>1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。</p> <p>1-2-1 研修参加の新任教員同士が感情の共有、情報交換を行う。</p> <p>1-2-2 コミュニティ形成の基礎を習得する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型（2日～3日） など</p> <p><形態> ◆講義 ●ワークショップ ・学校の歴史、建学の精神、教育目標など ・新任教員同士が顔と名前を覚える機会をつくる。 ・参加者の状況、ニーズ（不安、心配、期待）をお互いに知り、感情の共有、情報交換する機会をつくる。 ・教員のサポート・ネットワークの構築（悩みの共有と話し合い、問題解決の機会をつくる） ・授業を行う上での不安点を同僚と共有（コミュニティ・ビルディング、FD ニーズ把握） ■キャンパスツアー</p>
2. 授業のデザイン（目標設定、実施計画、成績評価）	<p>2-1 授業デザインのための基礎知識を習得する。 (トピックの例) 学生の学習の状況、担当科目の位置づけ シラバス（授業計画書）の意義と記述方法 授業の目的、到達目標 多様な授業方法の特徴、実施方法（学生主体の授業方法） 適切な課題、授業時間外学習 1回の授業計画 多様な成績評価の方法、評価の指標や基準</p> <p>2-2 授業デザインのためのスキルを習得する。</p> <p>2-2-1 授業の目的を設定する。</p> <p>2-2-2 授業の到達目標を設定する。</p> <p>2-2-3 目的、到達目標に合わせた半期あるいは通年の授業計画を立てる。</p> <p>2-2-4 到達目標を明確にした1回の授業計画を立てる。</p> <p>2-2-5 到達目標に応じた成績評価の指標と基準を設定する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型（2日～3日） など</p> <p><形態> ◆講義 ●ワークショップ ・基礎知識の習得 ・模擬シラバスの作成 ・実際のシラバスの作成</p>

3. 教育の実践	<p>3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。</p> <p>3-1-1 学生の学習についての基礎知識、学生の学習を促す授業方法についての基礎知識をもつ。</p> <p>3-1-2 自らの授業実践について論理的な説明をする。 (トピックの例) 知的発達や認知に関する理論、成人学習に関する理論など (トピックの例) アクティブ・ラーニング等学生参加型授業の方法、講義法の利点および難点、PBL（問題解決学習）、コミュニティ・ビルディング、グループダイナミクス、初年次教育の意味、など</p> <p>3-2 学習者中心の授業および学習支援を実現し、学生の学習を促進する。</p> <p>3-2-1 学生の学習を促す授業の準備、授業運営を行う。 (トピックの例) アクティブ・ラーニングなど学生参加型の方法、適切な教材の開発、適切な量の授業時間外学習、破壊的言動（私語、遅刻、睡眠、暴言）への対応、聞き手に配慮した明確なプレゼンテーションを行う。 (トピックの例) 明瞭に話す、分かりやすい板書、教育機器・機材の操作</p> <p>3-3 学生と適切なコミュニケーションをとる。</p> <p>3-3-1 適切なコミュニケーションの基礎知識を持つ。</p> <p>3-3-2 教室内外で、個人的および集団的に、学生と適切に接する。</p> <p>3-3-3 学生に対して公平に接する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型（2日～3日） など</p> <p><形態> ◆講義 ●ワークショップ ・基礎知識の習得 ・模擬授業 ・マイクロティーチング（15分授業+10分の意見交換） ・模擬授業等への学生役での参加による多様な授業方法の体験 ・「つみあげ型」の授業（コース）デザイン以外の授業デザイン（例えばワークショップ型）の体験</p> <p>★授業参観 ・公開授業 ・授業検討会（授業の省察と修正）</p>
4. 成績の評価、フィードバック	<p>4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。</p> <p>4-1-1 成績評価の意義と目的を理解する。 (トピックの例) 学内の成績評価の方針・システム、成績評価に求められる社会的意義、大学設置基準など</p> <p>4-1-2 評価の構造と機能を理解する。 (トピックの例) 学習目標と評価のあり方の関連性、評価の規準と基準（観点と水準）、診断的評価、形成的評価、総括的評価、成績評価とフィードバックのあり方と学生の動機付けの関連性、目標達成の評価方法、学生の学びを促進する評価方法</p> <p>4-1-3 評価の方法と特徴について理解する。 (トピックの例) ポートフォリオ、ペーパーテスト（穴埋め・選択肢、論述など）、パフォーマンスアセスメント（実技、発表、実習など）等、多様な評価方法</p> <p>4-1-4 評価自体の評価について理解する。</p>	<p><設定時間> 10分～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型（2日～3日） など</p> <p><形態> ◆講義 ●ワークショップ ・基礎知識の習得 ・模擬授業における授業の成績評価の体験</p> <p>★授業参観 ・授業検討会における成績評価方法、フィードバック方法の検討</p>

	<p>(トピックの例) 評価方法に関する学内外の情報源、評価結果に関する学内外の情報源、評価結果を評価の改善に活かす方法</p> <p><u>4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。</u></p> <p>4-2-1 学内の成績評価の方針・システム、成績評価に求められる社会的意義をふまえた評価設計を行う。</p> <p>4-2-2 評価の規準と基準、診断的評価・形成的評価・総括的評価の活用、成績評価のフィードバック等を学習目標と照らし合わせて適切にデザインする。</p>	
<p>5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発</p>	<p><u>5-1 自己改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。</u></p> <p>5-1-1 FDの概念とその定義についての基礎知識をもつ。</p> <p>5-1-2 FDのシステムや制度的基盤（法制的根拠、学内体制など）についての概括的知識をもつ。</p> <p>5-1-3 教員のキャリア開発・自己改善とFDとの関連についての基礎知識をもつ。</p> <p>5-1-4 学内外において利用できる研修機会の概要を知る。</p> <p><u>5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを習得する。</u></p> <p>5-2-1 学生の実態、社会の状況、自らの教育活動を統合的に考えてみる。</p> <p>5-2-2 FDの効果について意識的に振り返り、今後に生かす。</p> <p>5-2-3 FDプログラムへの参加を、自らのキャリア開発の中に位置づける。</p> <p>5-2-4 学内外における研修機会に関する情報を積極的に収集する。</p>	<p><設定時間></p> <p>10分～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型(2日～3日) など</p> <p><形態></p> <p>◆講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎知識の習得 <p>●ワークショップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポートフォリオの作成 ・模擬授業検討会 ・いい授業(面白い授業)、面白くない授業の要素の共有化(小集団によるブレインストーミング、カテゴライズ。その後のシェア) <p>★授業参観</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先輩教員の授業参観と検討会(lunch meeting) ・改良版授業案の作成(気づきを具体化)→PDCAサイクル。 ・授業場面の録画とビデオによる振り返り <p>▼FD情報の広報・共有化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・FD担当者、組織との接触、情報交換

中小規模大学の連携による新任教員合同研修の実践

龍谷大学理工学部 教授 林 久夫

第4ミニシンポジウム報告

～中小規模大学の連携による新任教員合同研修の実践～

龍谷大学理工学部
林 久夫

はじめに

本稿では、2008年度に文部科学省の戦略的大学連携支援事業に採択された「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」と題するプロジェクトの一環として企画・実施された新任教員合同研修について報告する。なお、報告者は高等教育やFDの専門家ではなく、本プロジェクト実施のため設置されたWGのまとめ役である。

京都FD開発推進センター

上記のプロジェクトの目的は、大学コンソーシアム京都の活動を基礎にして、京都地域の18大学・短期大学が連携し、FD活動の充実と大学教育の質の向上を目指すことにある。その実施母体として、「京都FD開発推進センター」（センター長は八木透俊教授）が設置された。このセンターは、代表校を佛教大学とし、本稿の最後のページに掲げる18の大学・短期大学が連携して運営されている。京都市ならびに大学コンソーシアム京都の支援も受けている。このセンターの事業内容は大別して3つあり、それぞれの事業に対してワーキンググループ（WG）が組織されている。これらのワーキンググループの活動は、補助金で雇用されている専門研究員・専門調査員ならびに事務職員により支援の下に実施されている。

一つ目の事業はFDのリーダーすなわちFDerの養成である。自大学で「FDを実施したいのだが、リーダーとなる人（FDer）がいない」との悩みに応えるためであり、定期的に「京都FD塾」を開催し、FDerの養成を行ってきた。さらに、各大学でFDerが効果的に活動するためには大学執行部の理解が不可欠との判断から、「京都FD執行部塾」を開催し、学長・副学長らを対象とした塾も開催している。二つ目の事業は、「FDのためのシステム開発」である。主としてICTを使ったFDの開発研究に焦点を当て、これまでにe-ポートフォリオの調査研究、クリッカーを活用した授業の開発、テキストマイニングを利用した大学教員に対する系統的な意識調査などを実施してきた。

三つ目の事業が本報告で紹介する「新任教員合同研修プログラムの開発・実施」

と「FDハンドブックの作成」である。これは、「新任教員研修を自校で実施したいのだが、諸般の事情で実施できない」と悩んでいる中小規模の大学を対象に、新任教員合同研修を提供することを目的とするものである。この事業はFD研修プログラム検討ワーキンググループによって遂行されている。このワーキングのミッションは二つあり、その一つは新任教員合同研修プログラムを開発し、実施すること、もう一つは、そのプログラムを実施するためのテキストとして、FDハンドブックを作成し、刊行することである。

新任教員研修プログラムの意義

まず最初に、新任教員合同研修の目的についてワーキンググループで議論した。新任教員が対象なので、新しい職場に入り、教育研究をスムーズに開始するための導入が目的である。これを大学の側から考えると、最初の一步を与えて、学内でのFD研修会や外部の研修会等に教員を参加させ、大学全体の教育の質を上げることが求められる中で、その第一歩として位置づけられる。一方、教員個人の側から見ると、自分がアカデミアでこれから活動していくためのキャリア開発の第一歩という位置づけもある。

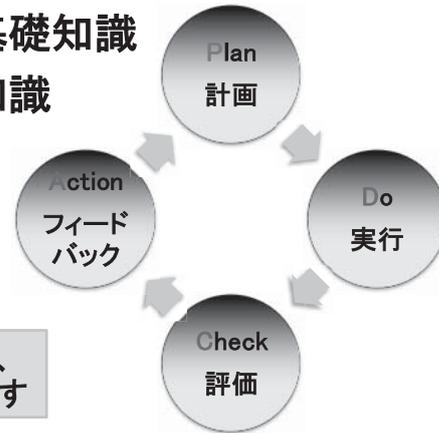
新任教員研修プログラムの内容

新任教員研修の目的には以上の二つの観点があるということを確認した上で、それではこの新任教員研修プログラムにはどんな内容が含まれるべきかを議論した。高等教育の機関に奉職するわけであるから、当然高等教育全般に対する基礎知識、それに加えて各所属大学の建学の精神等の一般的な知識が必要である。さらに、教育研究のPDCAサイクルが必要であると私たちは考えた。周知のようにPDCAサイクルとは、Plan、Do、Check、Actionの一連の作業を行うことである（次ページの図参照）。すなわち、計画を立ててそれを実行し、その結果を評価して、最後にフィードバックをかけて計画を練り直すというサイクルを回すことによって、教育ばかりではなくて種々の物事を達成するための典型的な方法論の一つである。この手法をマスターしてもらうことが重要であると考えた。

各大学個別にそのような研修を何らかの形で実施している所も多いので、本プロジェクトで提供する新任教員のプログラムとしては、それを補完する形が望ましいと考えた。すなわち、自大学とセンターのプログラムを両方加えてパッケージ化することで全体の目的を達成するという考えの下に、プログラムを提供することにした。各大学の研修の例として、例えば、龍谷大学では次のような研修を行っている。着任日の朝に辞令をもらい、その日の午前中は人権研修、午後はセクハラ研修、その後事務職員と教員とに別れ、教員についてはFDセンターの研修を受けるという

どんな内容を含むべきか

- 高等教育に関する基礎知識
- 所属大学に関する知識
- 教育研究のPDCAサイクル
最初の一步としての最小限の知識を習得する



各大学個別の研修を補完し、パッケージ化することを目指す

プログラムになっている。他の多くの大学でも類似の研修が実施されている。

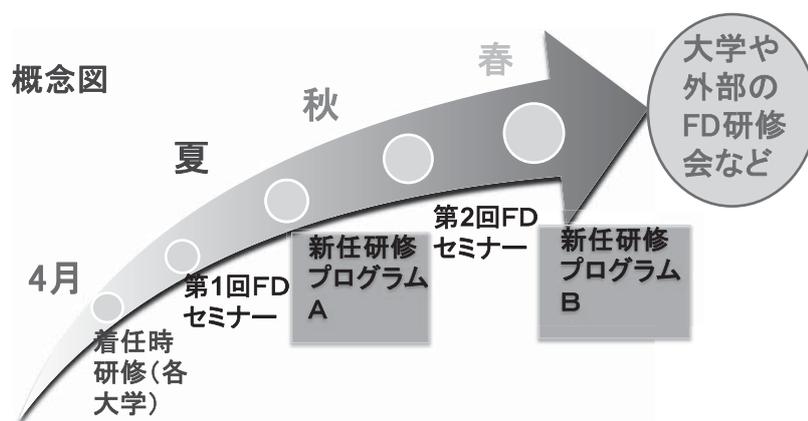
次に、どれぐらいの時間が適当か、どういう内容が必要かということを検討した。1年を一つの単位と考えてプログラムの内容を吟味すると、忙しい中で参加するのであるから、年間あまり長時間にわたるのも難しいし、一方、あまり短時間でも効果が上がらないと考えた。その結果、年に2回、それぞれは1日半ぐらいのプログラムで必要事項が網羅できないかと考えた。すなわち、1.5日間掛ける2回、それを1年分とし、それに加えて、今日のようなセミナーを2回実施して、全体で年4回のコースワークとする。それぞれの研修については、講義ばかりではなく、グループワークを主体にして運用することとし、実際に手を動かしてもらい、より実践的な技術を身につけてもらうことを目標とした。

セミナーについては、必修ではないが、年に2回程度、主として時事的なトピックスを取り上げてご紹介することにした。本体の1.5日掛ける2回のコースワークの中身としては、丁度、国立教育政策研究所から「基準枠組み」が提案されたので、それに準拠してプログラムを構成することになった。2009年度に1度試行プログラムを実施し、その後2010年度に本格的な実施に入った。

1年のコースの概略は以下のようなになる（次ページの図参照）。4月に着任するとして、まず各自の大学で何らかの新任教員の研修を受けてもらう。そして夏ごろに、新任教員プログラム研修プログラムAをこのセンターで受けしてもらい、さらに年明けの春、今ごろに、新任教員研修プログラムBを受けてもらう。これで一通りのコ

ースワークが完成するのであるが、それらの合間にFDセミナーが年に2回実施される。このような形で1年を過ぎると、あるいはこれを2, 3回繰り返すと、十分な実力が付くこととなる。あとは各大学の研修会や外部の研修会に参加してスパイラルアップを図ってもらうという内容になっている。

キャリア開発としての合同研修



国立教育政策研究所の「基準枠組」

本シンポジウムの他の報告でも紹介された国立教育政策研究所のFDマップは、大学・短期大学でFDにかかわる人のために作成されたチェックリストのようなものである（次ページ上段の図参照）。このマップの各要素はレベルとフェーズの2本の軸により分類され、レベル軸ではマイクロ（教員個人・授業改善）、ミドル（教務委員・カリキュラム改善）、マクロ（大学執行部・教育資源管理）と分類される。一方、フェーズ軸では、分かる、実行できる、開発できる、教えられると分類されている。教員個人のキャリアパスとしてはレベルを左から右へ、フェーズを上から下へと進むことになる。新任研修で必要な部分は「マイクロ」レベルの「分かる」、「できる」の2つのフェーズが中心となる。それ以外にも、自分の担当科目のカリキュラム全体での位置や大学のディプロマポリシーとの関係などを知る必要がある。国立教育政策研究所ではFDマップのこの部分を新任研修でカバーする領域と位置づけ、より詳細な検討に基づき、「新任教員研修のための基準枠組」を提案し、それを実施するためのガイドラインを提示している（次ページ下の図参照）。本プロジェクトではこの枠組みに基づいてプログラムを構成することにした。

国立教育政策研究所
FDマップの枠組み

レベル フェーズ	ミクロ 個々の教員 授業・教授法			ミドル 教務委員 カリキュラム・ プログラム			マクロ 管理者 組織の教育環 境・教育制度		
	目 標	方 法	評 価	目 標	方 法	評 価	目 標	方 法	評 価
I. 導入(気付く・わかる)	✓	✓	✓	✓			✓		
II. 基本(実践できる)	✓	✓	✓						
III. 応用(開発・報告できる)									
IV. 支援(教えられる)									

国立教育政策研究所

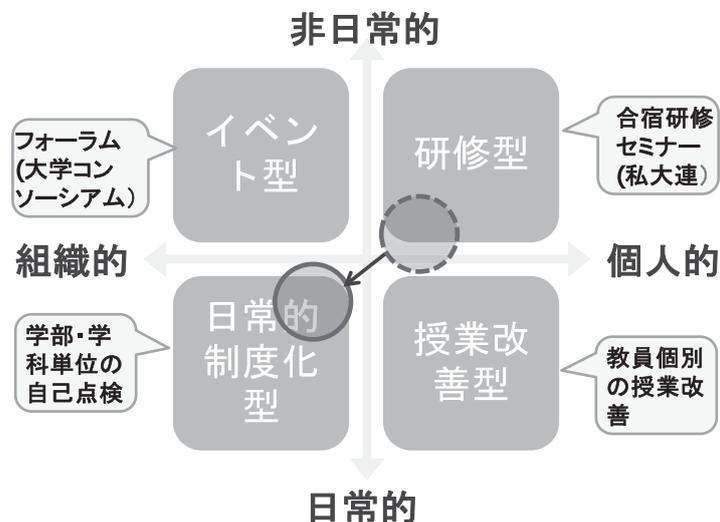
「新任教員研修のための基準枠組」

- I. 大学コミュニティーについての理解←Introduction
- II. 授業のデザイン(目標設定、実施計画、成果評価)
←Plan
- III. 教育の実践←Do
- IV. 成績の評価、フィードバック←Check
- V. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発
←Action

一般に、FD活動を「日常的」⇔「非日常的」、「個人的」⇔「組織的」の2つの観点で分類することがあるが、それに基づく、本プロジェクトの提供するプログラムは、基本的には個人的・非日常的に実施するFD活動に分類される(次ページの図参照)。しかし、最終的に望ましいFDの形は日常的に組織的に実施されるものであるから、本プログラムが各大学の組織的なFDの枠組みに組み入れられ、日常的に実施されることを最終目標としている。

「新任教員研修のための基準枠組」の内容は、他の報告に詳細に述べられているので、ここではごく簡単に紹介するに留める。「基準枠組」の提案する学習領域は大項目としてはIからVまでである。1番目の大学コミュニティーについての理解は高

合同研修会の位置づけ



等教育全般ならびに自分の大学の建学の精神や各種制度に関する理解である。この部分はいわばイントロダクションであり、残りのII、III、IV、Vの学習領域は、「授業のデザイン」、「教育の実践」、「教育効果の評価」、「教育改善・FD」となっている。これらの項目が、先に述べたPDCAサイクルのPlan、Do、Check、Actionにそれぞれ対応していること分かる。このような内容を含むのが望ましいというのが国立教育政策研究所の提案である。この枠組みの内容が私たちの考えていたプログラム内容と多くの点で共通していたことが、これに準拠してプログラムを構築することにした理由である。

合同研修プログラムのカリキュラムマップ

1年に2回実施するのであるから、その1つをプログラムA、もう1つをプログラムBとしてカリキュラムマップを作成した。2010年度のカリキュラムマップ（次ページ上段の図参照）では、「II. 授業デザイン」と「III. 教育の実践」は新任教員においては最も重要だと判断し、この部分はプログラムAおよびBの両方に入れることにした。残りの部分については、例えば「FD、自己改善、教育開発」はプログラムAで、「教育効果の評価（成績評価）」についてはプログラムBで実施した。2010年度についてはこのような形の計画を立てた。前年度に簡単な試行プログラムを実施し、その反省に基づいて、このような形にしたのである。

実施プログラムの構成(2010年度)

	プログラムA	プログラムB
I. 大学コミュニティの理解		✓
II. 授業デザイン*	✓	✓
III. 授業の実践*	✓✓	✓
IV. 成績評価・フィードバック*		✓
V. 自己改善・教育開発	✓	

- *講義とワークショップ形式で行う
- 講師は連携校・加盟校へ依頼

「授業デザイン」、「教育の実践」ならびに「成績評価」についてはすべて講義とワークショップの組み合わせの形式で行うことにした。講師は基本的には連携校から推薦を受け、さらには大学コンソーシアム京都の加盟校にも依頼して、推薦をいただいた。プログラムAの案内チラシの上の部分（下図参照）には、プログラムAとプログラムBを両方受講すると、修了認定書を交付すると記載した。

京都地域FD連携プロジェクト

新任教員合同研修

プログラムA



来年3月12日・13日にこの新任教員合同研修の《プログラムB》を実施します。
A、Bの両方にご参加いただいた方には、『新任教員研修修了認定証』を授与いたします。|

主催：京都FD開発推進センター / FD研修プログラム検討WG

余談ではあるが、チラシの図に描かれている漫画のキャラクターはFDマンというもので、京都FD開発推進センターのシンボルキャラクターである。眼鏡がFDの文字の形になっており、ネクタイにもFDの文字が描かれている。また、「京えふで」のロゴマークも作成した。これは京都のFDと、絵筆の語呂合わせである。このようなロゴマークとシンボルキャラクターを使用して、京都FDセンターの活動の広報を行った。

合同研修実施スケジュール

2010年度のプログラムAは9月の土曜・日曜日に実施した（次ページのスケジュール表参照）。土曜日の午後に2つのセッション、日曜の午前中に1セッション、午後に1セッションとした。土曜日のセッションの合間には、初めて会う者同士が打ち解けるようにと、アイスブレイクのためのインターミッションを入れた。土曜日には最初のセッションとして「FD・大学教育と教員のキャリア開発」を、第2セッションとして「授業デザインのための基礎知識」の講義とワークショップを実施した。翌日の日曜日の午前中は「様々な授業形態」と題して、異なる分野から二人の講師を招き模擬授業を実施した。講師は各大学でベストティーチャーあるいはそれに準ずると目されている先生方である。最後に、「学習者中心の授業運営」と題する講義とワークショップを実施した。これらのセッションは、前述の基準枠組の学習領域のうち、それぞれV、II、III、II、IVに対応している。

プログラムBは今年の3月12日（土）、13日（日）に実施することになっている。次ページ下段の図にスケジュール表を示す。最初のセッションが「京都の大学・大学のまち京都」で、基準枠組の「I. 大学コミュニティーの理解」の学習領域に相当する。土曜日の後半には、「授業デザインのための基礎知識」と題して、講演とワークショップを実施する。日曜日はプログラムAと同様に、午前中に模擬授業を二人の講師にしてもらい、午後は「成績評価」の講演とワークショップを実施する。これは「IV. 成績評価」に相当する。以上のような形で、パッケージとしての1年のコースワークが完成するように計画されている。

2009年に一度試行を行った結果、土曜日の午後の途中にアイスブレイクとして自己紹介を行う休憩時間を設けた。例えば、「私の理想とする授業を絵に描いて下さい」というようなお願いして、10分ぐらいの間に絵を描いてもらった。その絵をもとに自分の理想の授業を話してもらいながら自己紹介をし、お互いが知り合えるように工夫した。このような自己紹介やグループ討論では円卓を使用した。また、「授業デザイン」の講演・ワークショップの一例としては、「自分のシラバスを書き直してみよう」という課題があった。各自で書き直した自分のシラバスを、まずグループ内で評価し合い、次に全体に報告し講師を交えて討論する形式をとった。

日 時: 2010年9月18日(土) 13:00 ~ 18:00
 9月19日(日) 9:30 ~ 17:00

会 場: キャンパスプラザ京都(JR京都駅前 ビックカメラ向かい)

新任教員合同研修《プログラムA》

9月18日(土)

1. FD, 大学教員のキャリア開発……林 久夫(龍谷大学 教授)
 深野 政之(京都FD開発推進センター)
2. 授業デザインのための基礎知識……沖 裕貴(立命館大学 教授)
 ワークショップ

9月19日(日)

3. さまざまな授業形態(模擬授業)……阿部 一晴(京都光華女子大学 准教授)
 大西 俊弘(龍谷大学 理工学部 准教授)
4. 学習者中心の授業運営……梅本 裕(京都橘大学 理事長・教授)
 ワークショップ

日時: 2011年3月12日(土) 13:00~18:00
 3月13日(日) 9:30~17:00

会場: キャンパスプラザ京都(JR京都駅前 ビックカメラ向かい)

新任教員合同研修《プログラムB》

3月12日(土)

I(大学ITへの理解)

1. 京都の大学・大学のまち京都……重田 裕之(大学エンタープライズ京都 副事務局長)
2. 授業デザインのための基礎知識……井上 史子(立命館大学 講師)
 ワークショップ

II(授業デザイン)

3月13日(日)

3. さまざまな授業形態(模擬授業)……南 直人(京都橘大学 教授)
 森原 規行(京都精華大学 准教授)

III(教育の実践)

4. 成績評価のための基礎知識……圓月 勝博(同志社大学 教授)
 ワークショップ

IV(成績評価)

さらに、模擬授業では、様々な分野のベストティーチャーに多様な形態の模擬授業をしてもらった。分野は、教職課程、西洋史、化学、教育学、デジタルコンテンツ、E-ラーニング、等々多種多様である。授業の場合は講義と同じように前向きに座った。どのセッションも非常になごやかな形で進められた。

研修会実施後のまとめ

研修会の参加人数は必ずしも多くはなかったが、終了後のアンケート結果では、ほとんどの受講者が研修内容に満足していた。また、ほとんどの受講者が講義とワークショップの組み合わせた形式に対して肯定的な回答を寄せている。研修内容を何回も見直したい、あるいは他の人にも見せたいのでDVD化を望むとの意見もあった。基準枠組に立脚しI~Vの内容を含むことはあらかじめ案内してあるが、それに加えて他にどんな事項に関心があるか、受講したいかを聞いたところ、最近の世情を表してか、学生に対するカウンセリングや学生対応の仕方などについて聞きたいという意見が多かった。その他には、授業コンサルテーション、授業評価の活用方法などが要望する項目に挙げられた。基準枠組に準拠しながら、これらの要請にどう対処するかは今後の課題である。

まんがFDハンドブック

本プロジェクトの二つ目の事業であるFDハンドブックの刊行についてごく簡単に紹介する。現在、「マンガFDハンドブック」の【新任教員編】と【成績評価編】の2編が既刊となっている。既に手元に届いていると思うが、会場にも置いてあるのでぜひご覧いただきたい。【新任教員編】の内容は基本的には新任教員の授業に対するチップス（秘訣）集である。大きな特徴は、ご覧いただいたらわかるように、漫画で表現していることである。一問一答を基本とし、見開きで読めるようにした。例えば左ページの上の部分に「1. 授業運営の工夫」という章中の「90分間の授業に集中させるにはどのような工夫が必要でしょうか」というような質問があり、左右のページに私たちが考えた回答あるいは提案が漫画で表現されている。さらに漫画では表現し切れない内容が右ページ下段の「メモ」として文字表現がつけ加えられている。第1巻の【新任教員編】が非常に好評であり、残っているテーマもあったので第2巻を出すことにした。新任教員に特に必要という観点から、第2巻のテーマは【成績評価編】とした。各巻の章立てを次ページの図に示す。

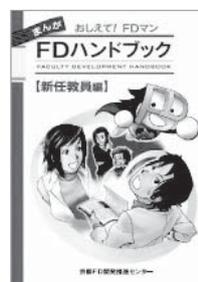
「まんがFDハンドブック」は大変好評であったので、何回かの増刷の末、第1巻は8千部、第2巻は1万部発行された。そのほとんどが配布済みである。主な配布先は連携校や加盟校、全国の高等教育機関、高等教育研究機関および新聞社である。第1巻については既に電子ブック化もされ、ホームページ (<http://www.kyoto-fd.jp>)

/handbook/digital_book/index.html) に公開されている。主な活用法としては、新任研修やFD研修会のテキストとしての使用が多いと聞いている。今後も引き続き配布先から情報を収集し、さらに有効な活用法を検討したい。

まんが「FDハンドブック」第1巻【新任教員編】

授業デザインのための基礎知識(記述式)

- 第1章 授業運営の工夫(9問)
- 第2章 さまざまな授業形態(5問)
- 第3章 教材・教具の活用(9問)
- 第4章 こんな時、どうしたら...(7問)



まんが「FDハンドブック」第2巻【成績評価編】

- 第1章 成績評価の目的と機能(5問)
- 第2章 成績評価の方法と特徴(6問)
- 第3章 フィードバックと学生の自己評価(5問)
- 第4章 こんな時、どうしたら...(4問)
- 第5章 大学の基礎知識(記述式)
教育評価の第一歩(5項目)



総括と今後の課題

本プロジェクトの総括として、ミッションの一つ目すなわち新任教員合同研修は当初の計画通り実施され、比較的好評であった。このプログラムを今後も定期的に提供する目安がついたと言える。二つ目のミッションすなわち「FDハンドブック」の刊行については、第1巻および第2巻を刊行し好評を得た。配布先に意見を聴くなどにより、さらに有効な活用法を開発していきたい。以上の結果から、本プロジェクトとしてはおおむね目的は達成されたものと考えている。

最後に今度の課題を二つ挙げたい。一つ目は、今後も新任教員の研修プログラムを安定的に提供するという目的を達成するためには、講師陣やファシリテーターの確保が不可欠である。しかしながら、ワークショップを実施できるような講師陣は規模が小さく非常に多忙である、本センターでも「京都FDer養成塾」等によりFDerの養成に努めているが、まだ十分な数の人材が確保されているとは言えない。FDerの要請が急務である。

二つ目の課題は参加人数の問題である。これまで3回にわたって新任教員研修を実施したが、参加者数は延べ60名前後であり、必ずしも十分とは言えない。現時点では収容定員に余裕があるので、各大学にさらに積極的に声をかけるなど、参加者を増やすための努力も必要であろう。

「FDハンドブック」については、まだ幾つかの残されたテーマがあるので、続刊の刊行を望みたい。本年度で大学連携支援事業による補助金は切れるが、必要な部分については大学コンソーシアム京都の事業として、可能な限り継続実施していただきたい。

本報告を終えるにあたり、以下にWGメンバーのリストを掲げ、感謝の意を表したい。

林 久夫（龍谷大学）[WGリーダー]
圓月 勝博（同志社大学）
梶谷 佳子（京都橘大学）
左右田 昌幸（種智院大学）
高橋 伸一（京都精華大学）
辻野 嘉宏（京都工芸繊維大学）
河野 良平（京都橘大学）
中山 類（種智院大学）

井上 真琴（財団法人大学コンソーシアム京都）
中島 弘喜（財団法人大学コンソーシアム京都）
北山 広喜（財団法人大学コンソーシアム京都）
平井 孝典（財団法人大学コンソーシアム京都）
深野 政之（京都FD開発推進センター）
川面 きよ（京都FD開発推進センター）
（敬称略）

会場からの質問と回答

（質問）合同研修会の参加申し込みは個人の意思であるのか、それとも大学からの指名により派遣されるのか。

（回答）どちらの場合もある。参加者募集にあたり、基本的には連携校にラインを通じて声をかけている。学内での取り扱いは各大学に任せている。大学によっては指名するところもあるが、どちらかと言うと個人での参加申し込みが多い。

（質問）その場合の参加費は？

（回答）これまでは補助金があったので無料だった。来年度以降は実費を徴収するなどの検討が必要となるかも知れない。



基準枠組の今後の活用と大学間連携の方策

—議論のための整理をかねて—

立命館大学教育開発推進機構 教授

沖

裕貴

基準枠組の今後の活用と大学間連携の方策

—議論のための整理をかねて—

立命館大学 教育開発推進機構 教授

沖 裕貴

1. はじめに

第4ミニシンポジウムでは、最初に国立教育政策研究所の川島啓二総括研究官から新任教員研修基準枠組に関する基本的な考え方と開発の意義について説明があった。それを受けて立命館大学の井上史子講師から、立命館大学で進める新任教員研修基準枠組と開発した実践的FDプログラムの紹介があり、続いて京都FD開発推進センターを代表して龍谷大学の林久夫教授より、京都FD開発推進センターで開発した新任教員研修の構築の経緯や実践について報告がなされた。

筆者はコーディネータの前京都FD開発推進センターの深野政之専門研究員より、京都FD開発推進センターと立命館大学の実践との対比ならびに全国的な視野も含めた基準枠組の活用、実践に関する分析、評価に関する議論を依頼されたのにもとない、標題にあるとおり、「基準枠組の今後の活用と大学間連携の方策について」と題して報告を行った。

2. 国立教育政策研究所・京都FD開発推進センターと立命館大学のアプローチの対比

新任教員研修の開発基盤となる新任教員研修基準枠組と、その基準枠組を検討するためのツールとなる「FDマップ」の活用には大きく分けて2つのアプローチが見られた。

一つは国立教育政策研究所が提案する「FDマップ（集約型）」で、全国の大学で行われるFDプログラムを俯瞰する体系図（佐藤・長澤・中島・稲永・川島、2008）と呼ぶべきものである。

国立教育政策研究所のプロジェクトでは、各大学のFDプログラムをFDマップ上に集約し、3つのレベル（①授業・教授法<ミクロ：個々の教員>、②カリキュラム・プログラム<ミドル：教務委員>、③組織の教育環境・教育制度<マクロ：管理者>）と4つのフェーズ（①印象づけ・導入<気づく・わかる>、②基本<実践できる>、③応用・実践<開発・報告できる>、④支援<教えられる>）に分類した。川島氏によると本マップの特徴は「帰納型」であり、本マップから新任教員研修に含まれる共通要素を構造化して新任教員研修基準枠組を策定し、その内容の体系的・構造的な理解を深める役割を期待するという。実際、京都FD開発推進センターが開発した新任教員研修「プログラムA」と「プログラムB」は、本マップ上のミクロレベルと一部ミドル、マクロレベルに位置づけられるとともに、国立教育政策研究所の新任教員研修基準枠組の中で、対応する「学習の領域（＝学習目標の種類）」が明示されている。

一方、立命館大学が提案した「FDマップ（創造型）」は、大学教員に求められる職能を育成するに当たり必須だと想定されるFDプログラムを創造的に網羅、配置したものであり、当初より、新任教員のみならず大学教員の職能全般の明示化を目指した点が特徴であ

る。完成された「FD マップ」からは、新任教員基準枠組「教授・学習支援能力」(井上・沖他、2010)のみならず、具体的な新任教員研修対象実践的 FD プログラムや非常勤講師対象実践的 FD プログラムなど、さまざまな実践的 FD プログラムが抽出可能であり、川島氏の言葉を借りるならばまさに「演繹型」の「FD マップ」として機能している。

「FD マップ」は、大学教員の4領域のアカデミック・プラクティス(①教育、②研究、③社会貢献、④管理運営)すべてにわたって研修をビデオ・オン・デマンド(VOD)とワークショップ(WS)の形態で提供し、その具体的な研修の開発プロセスと、研修の到達目標を集約する形での大学教員の職能の提案を同時並行的に進行させる仕組みになっている。

また、立命館大学では「FD マップ」に配置される研修のうち新任教員対象のものを抽出して、15本のVODと10本のWS、さらにコンサルテーションやティーチングポートフォリオから成る「新任教員対象実践的 FD プログラム」を2009年度より実施している。

このように、国立教育政策研究所・京都 FD 開発推進センターと立命館大学の新任教員研修開発のアプローチは異なるものの、「FD マップ」と呼ばれるツールを用いた点、「FD マップ」から構造化された(新任教員研修)基準枠組を可視化した点は共通であり、今後、他大学や他の大学間ネットワークで新任教員研修を企画、開発する際には大いに参考になる方策となるであろう。さらに特筆すべきは、双方の新任教員基準枠組を見る限り、内容に大きな相違はないと言ってよい(表1)。

表1 国立教育政策研究所・京都 FD 開発推進センターと立命館大学の
新任教員基準枠組と開発した研修の対比

新任教員基準枠組(国研・京都 FD)	開発したプログラム(京都 FD センター)	教授・学習支援能力(立命館大)	開発したプログラム(立命館大)
大学コミュニティについての理解	・プログラム B-1	立命館大学の教学についての理解	・立命館学 ・高等教育論 ・大学管理運営
授業のデザイン	・プログラム A-1 ・プログラム B-2	学習活動の設計	・授業設計論 ・授業設計論演習 ・教授・学習理論 ・教授学習理論演習
教育の実践	・プログラム A-2 ・プログラム A-3 ・プログラム B-3	教授および学習活動の展開、効果的な学習環境および学習支援環境の開発	・教育方法論 ・教育方法論演習 ・心理学 ・心理学演習
成績の評価・フィードバック	・プログラム B-4	授業の質保証	・教育評価論 ・心理学 ・心理学演習
教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発	・プログラム A-4	自己の専門性の継続的な発展	・高等教育論 ・大学管理運営 ・大学管理運営演習

3. 到達点と今後の展望

今後、FD マップと新任教員基準枠組を活用した新任教員研修を開発するにあたり、各大学や大学間ネットワークでは以下の5点の課題の検討が必要となろう。

(1) 大学の規模にどう対応するか。

- ・大規模、中規模、小規模

- (2) 大学の設置形態と地域性にどう対応するか。
- ・ 国立、公立、私立
 - ・ 単科大学、総合大学
 - ・ 四年制大学、短期大学、高等専門学校
 - ・ 都市部、地方
- (3) 教員の専門分野にどう対応するか。
- ・ 分野別参照基準（日本学術会議）
- (4) 大学の機能、建学の精神・理念との関連をどうするか。
- ・ 大学の機能別分化（『我が国の高等教育の将来像』、2005）への対応
 - ・ 大学のミッションとの整合性
- (5) 対象の違いにどう対応するか。
- ・ 新任教員、非常勤教員、シニア教員、PFF（Pre-Future Faculty）、etc.

とくに本ミニシンポジウムでは新任教員基準枠組と新任教員研修に焦点を絞った報告がなされたが、フロアとの質疑応答の中では長年自己流の教育方法に慣れたシニア教員や非常勤講師に対する FD プログラムの在り方や実施策について意見が交わされた。

一方、基準枠組に基づく新任教員研修や他の FD プログラムの開発には、①誰が開発・実施・評価し、流通させるかという課題や FD プログラムの認証に係る課題も存在する。

FD プログラムを開発・実施・評価する高等教育開発者の関与と協力が前提になるものの、高等教育開発研究センター等の組織を持たない中小規模の大学・短大では、コンソーシアム京都や日本高等教育開発協会等々の大学間ネットワークや専門家組織との連携、協力体制が欠かせない。それは同時に、質疑応答の中で出たシニア教員や非常勤講師に対する FD プログラムの開発に関しても、大学間ネットワークや専門家組織との広範囲な協力体制が必要不可欠となることを意味している。

さらにそれらの FD プログラムを共有、流通させるためには、今後、学協会をはじめさまざまな機会に、イギリスの HEA（Higher Education Agency）のような専門性基準枠組と FD プログラムを認証する組織の設立や、PGCHE（Postgraduate Certificate in Higher Education）のような高等教育資格課程の確立に関する議論が避けては通れない。

本ミニシンポジウムの報告者の一人として、私立大学や中小規模の大学の意見や要望も踏まえながらこれらの議論が進んでいくことを期待するとともに、我が国においてはさまざまな特徴や機能を持つ大学がそれぞれ発展・進化することにより国民の間に高等教育が浸透し、民主的な生涯学習社会、知識基盤社会が実現することを願ってやまない。

RITSUMEIKAN University
6. Mar., 2011

R
RITSUMEIKAN

第16回FDフォーラム：第4ミニシンポジウム
「新任教員研修プログラムの構築と実践」

教育の質を保証する教員職能
開発と大学連携

- 大学間連携を通じた実践的FDプログラムの
開発ならびに大学教員に求められる教育
力量と職能の提案 -

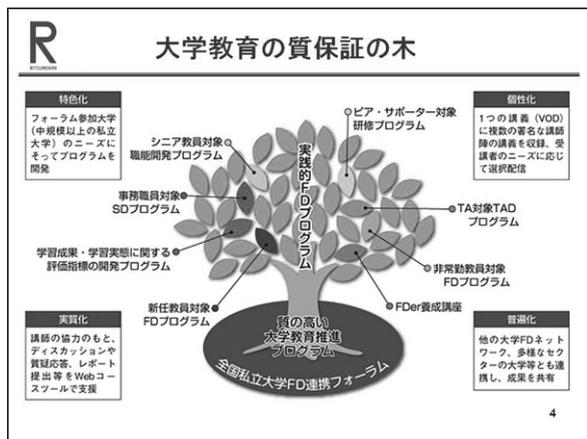
立命館大学 教育開発推進機構
沖 裕 貴

R

●取組のねらいと概要

中規模以上の私立大学によるFD分野における大学間連携「全国私立大学FD連携フォーラム(JPFF)」を基盤に、新任教員対象のプログラムを含めた「実践的FDプログラム」の開発と大学教員に求められる教育力量や職能の提案を目指す。

- ①日本の高等教育の人材輩出において、私立大学は大きな役割を担う
- ②私立大学には、クラス規模の大きさ、教員の持ちコマ数の多さ、学生の学力と学習意欲の多様性など、多くの困難な教育条件が存在
- ③教員が自らの授業を専門分野と教育学の観点から省察することができる能力を修得することを目的とした「実践的FDプログラム」を開発・運用することにより、特に私立大学における教育の質を保証
- ④プログラムは、教員の4つのアカデミック・プラクティス(教育、研究、社会貢献、管理運営)において、教育学をはじめとした系統的理論を学習するオンデマンド講義、授業技術やコミュニケーションスキルを育成するワークショップ、個々の教員ニーズに応える日常的な教育コンサルティングから構成



R

FDマップとは

●FDマップ(創造型)

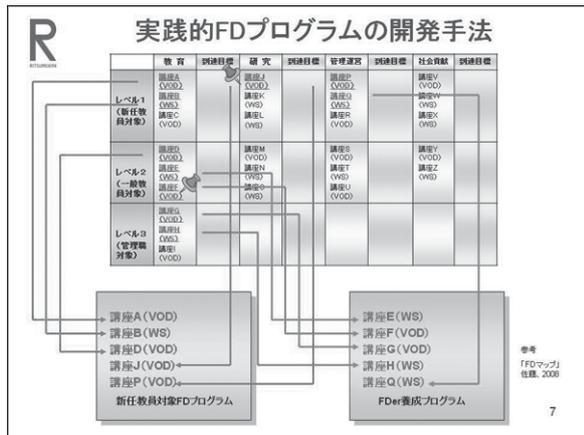
- 大学教員の職能開発に必要なだと考えられるFD講座を創造的に網羅
- 大学教員のアカデミック・プラクティスの4つのフェーズ(①教育、②研究、③社会貢献、④管理運営)に対し、3つのレベル(①導入、②基本、③発展)が対応
- 各講座の到達目標の総和が大学教員の職能に

R

FDマップとは

沖裕貴、井上史子、林徳治、安岡高志、江原武一、金剛理恵、浅野昭人
「全国私立大学FD連携フォーラムを通じた実践的FDプログラムの開発」
『立命館高等教育研究』第9号、2009

	教育	到達 目標	研究	到達 目標	社会 貢献	到達 目標	管理 運営	到達 目標
レベル1 (導入)								
レベル2 (基本)								
レベル3 (発展)								



R 立命館大学における新任教員対象実践的FDプログラム

分野	種類	テーマ	分野	種類	テーマ	分野	種類	テーマ
立命館学	VOD	立命館大学の教育と文化	教育方法論 I	VOD	教育工学の観点から	教育評価論 I	VOD	大学の授業の評価
高等教育論 I	VOD	現代の高等教育	教育方法論 II	VOD	高等教育における授業技術	心理学 I	VOD	青年期の心理
高等教育論 II	VOD	大学改革とFD研究	教育方法論 III	WS	良い授業のための留意点(話し言葉に留意して)	心理学演習 I	WS	聴き手に求められる力
高等教育論 III	VOD	大学評価論	教育方法論 IV	WS	良い授業のための留意点(非言語的・聴覚情報の活用)	心理学 II	VOD	発達の原因と各段階の特性
教授学理論 I	VOD	教授・学習の理論と教育実践(1)	授業設計論 I	VOD	大学の授業の設計	心理学 III	VOD	臨床心理学の基礎と応用
教授学理論 II	VOD	教授・学習の理論と教育実践(2)	授業設計論 II	WS	相手の気持ちに立つて話をする力(大・小法)	心理学演習 II	WS	相手の気持ちに立つて話をする力(大・小法)
教授学理論 III	WS	アクティブラーニングの方法と実践(1)	授業設計論 III	WS	シラバスと授業の到達目標の書き方	心理学演習 III	WS	アサーション・トレーニング
教授学理論 IV	WS	アクティブラーニングの方法と実践(2)	授業設計論 IV	WS	強影響法による授業設計	大学管理運営 I	VOD	大学教員のための大学の大学管理運営
教授学理論 V	WS	アクティブラーニングの方法と実践(3)	授業設計論 V	WS	強影響法による授業設計	大学管理運営 II	VOD	近年の大学改革の進展を踏まえた大学管理運営の新たな発想

JPU 全国私立大学FD連携フォーラム

◆ 設立総会
2008年12月6日(土)、立命館大学にて開催

◆ 規約(案)一部抜粋

(名称)
第1条 この連携体は、全国私立大学FD連携フォーラム(以下、「本フォーラム」と称する。
(目的)
第2条 本フォーラムは、全国の中規模以上の私立大学が連携して、FDを推進することを目的とする。
(会員校)
第4条 全国の中規模以上の私立大学のうち、本フォーラムの活動に賛同するときは、本フォーラムの会員校になることができる。
2 前項の「中規模」とは、所属する総学生数が概ね8千人以上の大学とする。また、幹事会が会員校に相応しいと判断した大学もこれに含む。
3 参加単位については、大学や機関等組織体による参加とする。

R 全国私立大学FD連携フォーラム (Japan Private Universities FD Coalition Forum : JPFF)

加盟(23大学(2010年12月時点))

代表幹事校: 立命館大学
幹事校: 関西大学、関西学院大学、慶應義塾大学、中央大学、同志社大学、法政大学、明治大学、立教大学、早稲田大学
会員校: 青山学院大学、神奈川大学、北里大学、京都産業大学、甲南大学、國學院大学、国士館大学、芝浦工業大学、創価大学、常滑大学、東京農業大学、東北学院大学、名城大学 (の音順)

設立目的: 全国の中規模以上の私立大学が連携してFD(ファカルティ・ディベロップメント)を推進することにより、日本の新しい「高等教育の真保証」様態を目指す。
活動内容: ・FDに関する取組や研究の共同開発・実施
・FDに関する教材・資料・情報の提供・共有
・全国への情報発信(ホームページの作成、広報誌の発行など)
・その他、設立目的達成するために必要な活動

- ### R 新任教員研修プログラムによる受講者支援
1. 大学教育の基本的な進め方について、系統的な知識・技能を修得できる(VOD、WS)。
 2. 授業や学生との接し方に関して、不安や問題をともに解決する(コンサルテーション)。
 3. 大学の壁を越えて、ともに語り合えるラーニング・コミュニティに参加できる(新任教員のネットワーク)。
 4. 建学の精神と教学理念を踏まえ、「学習者中心の教育」を推進する本学のphilosophyを共有する(ティーチング・ポートフォリオ)。

- ### R 今後の展開
- ①教育GPの採択期間終了にとめない、実践的FDプログラムを広く国内の高等教育機関に公開する。(2011年度より)
 - ②職員研修(SD)モデル、大学院生(TA研修、PFFプログラム)用モデル、ファカルティ・ディベロッパー(FDer)養成モデルなど、多様な研修モデルを提案する。
 - ③FDにおいて連携する大学間で、プログラムの修了に対する認証システムを検討する。
 - ④大学教員の職能について、教育に関わる能力だけでなく、研究や管理運営に必要とされる能力などについても広く提案する。
 - ⑤国内外のFDネットワークと連携し、緊密に情報交換するとともに、相互に資源(人的・物的)を提供し合うことができるシステムの構築について検討する。

教育の質を保証する教員職能開発と大学連携

-大学間連携を通じた実践的FDプログラムの開発ならびに大学教員に求められる教育力量と職能の提案-

立命館大学教育開発推進機構 講師 井上 史子

「教育の質を保証する教員職能開発と大学連携 - 大学間連携を通じた実践的 FD プログラムの開発ならびに大学教員に求められる教育力量と職能の提案 -」

立命館大学教育開発推進機構 井上史子

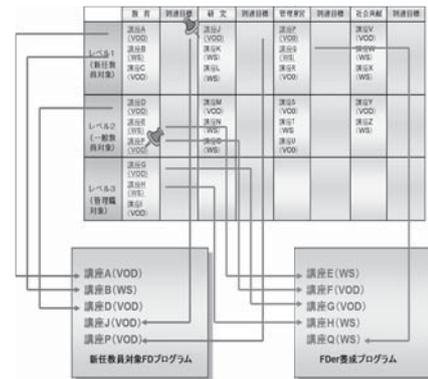
1. 実践的 FD プログラムと大学間連携

本取組は、大学設置基準の改定に伴うFDの義務化を受け、立命館大学が中規模以上の私立大学に呼び掛け、設立された大学間連携「全国私立大学FD連携フォーラム」を基盤に、新任教員対象のプログラムを含めた実践的FDプログラムの開発と大学教員に求められる教育力量や職能の提案を目指したものである。

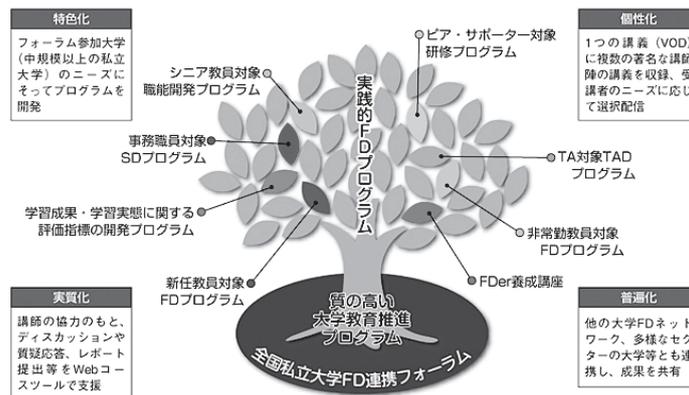
実践的FDプログラムの内容は、①主に教育関連学に関する理論と、②授業技術やコミュニケーション技術に関するワークショップ、そして③先輩教員や受講生同士による日常的なコンサルテーションの三本柱から構成される。新任教員を対象とする2年間のプログラムの修了時には、受講者に大学教育の質を保証し、私立大学の困難な教育条件（クラス規模の大きさ・教員の持ちコマの多さ・学生の学力の多様性）を改善するために必要な、自らの授業を専門分野と教育学の観点から省察することができる知識、技能、態度、特にアクティブ・ラーニングを実践する能力の修得が期待できる。一方、本プログラムの到達目標は、英国の高等教育専門性基準枠組に相当する、大学教育の専門家としての具体的な教育力量と職能が提案されることも意味する。

【FD マップ】

FDマップは、大学教員の4つのアカデミック・プラクティス、すなわち「教育」「研究」「社会貢献」「管理運営」のそれぞれに対し、オンデマンドによる講義とワークショップからなる複数の講座を配置したマトリクスで、実施大学ごとに受講対象者に応じて必要と思われる講座を抽出し、独自の研修プログラムを構成・運用するものである。



【質保証の木】



【全国私立大学 FD 連携フォーラム (Japan Private Universities FD Coalition Forum)】

設立目的： 全国の中規模以上の私立大学が連携してファカルティ・ディベロップメントを推進することにより、日本の新しい「高等教育の質保証」標準を目指す。

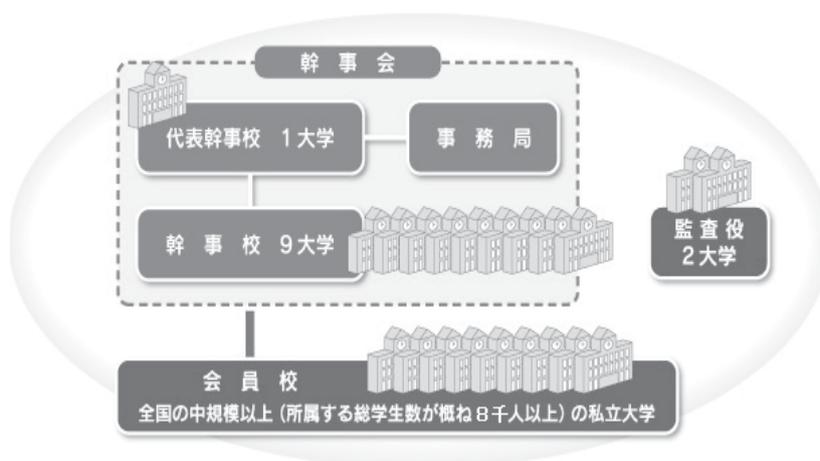
活動内容： ・FD に関わる取組や研究の共同開発・実施
・FD に関わる教材・資料・情報の提供・共有
・全国への情報発信（ホームページの作成、広報誌の発行など）
・その他、設立目的を達成するために必要な活動

代表幹事校： 立命館大学

幹事校： 関西大学、関西学院大学、慶應義塾大学、中央大学、同志社大学、法政大学、明治大学、立教大学、早稲田大学（50音順）

会員校： 青山学院大学、神奈川大学、北里大学、京都産業大学、甲南大学、國學院大学、国士舘大学、芝浦工業大学、創価大学、帝京大学、東京農業大学、東北学院大学、名城大学（50音順）

組織図：



2. 立命館大学における新任教員研修

【概要】

受講期間：2年間（但し、4年まで延長可能）

対象：本学に赴任する以前の教育歴が、専任教員歴3年未満

修了要件：①オンデマンド講義 9/15 本以上の受講と課題レポートの提出

②ワークショップ 6/10 本以上への参加

③研修終了時にティーチング・ポートフォリオの提出

【ティーチング・ポートフォリオ】

実践的 FD プログラムにおいてティーチング・ポートフォリオを作成する目的は以下の 3

点である。

- ①自らの教育活動の中で改善が必要な分野を自己省察するのに必要な仕組みとして用いるため
- ②実践的 FD プログラムを受講したことによる自分の教育活動への効果を記録としてまとめるため
- ③自分の教育の有効性に関する確かな根拠と具体的なデータを集め、将来的な昇格に関する審査などに備えるため

＜ティーチング・ポートフォリオ作成の流れ＞

ティーチング・ポートフォリオ（以下、TP）を作成するための作業行程は以下の通りである。

[1年目]

4月 第1回 TP 作成演習

- 内容：・新任教員研修において TP を作成する目的の確認
・ティーチング・ポートフォリオの理解
・TP 提出までの作業行程の理解

1月 第2回 TP 作成演習

- 内容：・TP 中間報告書の書き方（付属資料 3 参照）
・「教育の理念」の明確化作業（付属資料 4 参照）

[2年目]

8月 第3回 TP 作成演習

- 内容：・TP を構成する各項目（教育の責任、教育の理念、教育の方法、教育の成果、今後の目標）の作成
・TP 作成支援者との個別面談

11月 第4回 TP 作成演習

- 内容：・TP を構成する各項目（教育の責任、教育の理念、教育の方法、教育の成果、今後の目標）の完成
・TP 作成支援者との個別面談

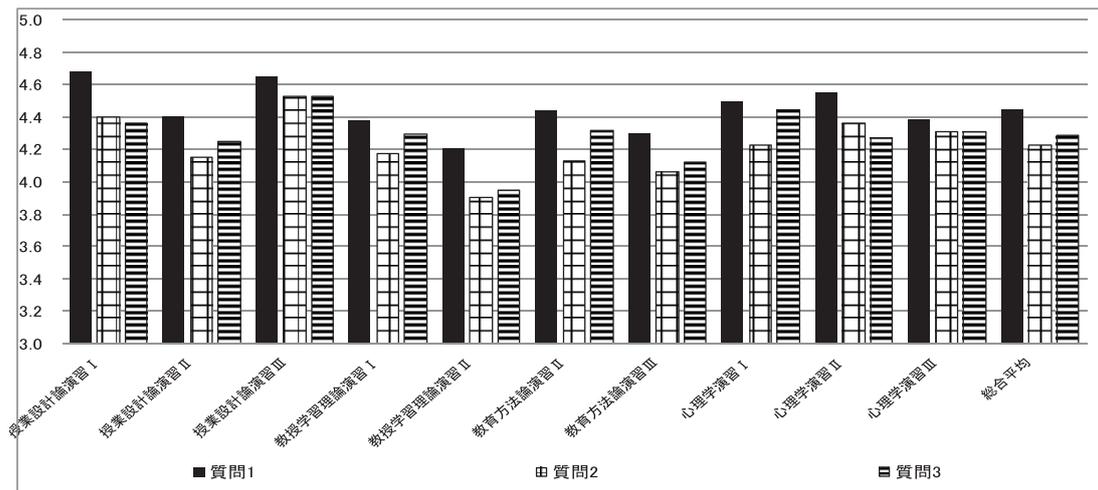
【修了認定】

新任教員を対象とした実践的 FD プログラムの修了の認定は、受講開始から 4 年以内に所定の講座の 6 割以上を受講することを原則とし、オンデマンド講義へのレポート提出やワークショップへの参加状況、受講者が作成したティーチング・ポートフォリオ等にもとづいて本人の教育力量と職能の向上を評価し、教育開発推進機構が修了証を発行することとした。この修了証は、受講者が私立大学の困難な教育条件（クラス規模の大きさ・教員の持ちコマ数の多さ・学生の学力と学習意欲の多様性）を改善するために必要な、自らの授業を専門分野と教育学の観点から省察することができる知識、技能、態度、特にアクティブ・ラーニングを実践する能力を修得するための研修プログラムを修了したことを証するものである。

【受講者（学内新任教員）のワークショップに対する評価】

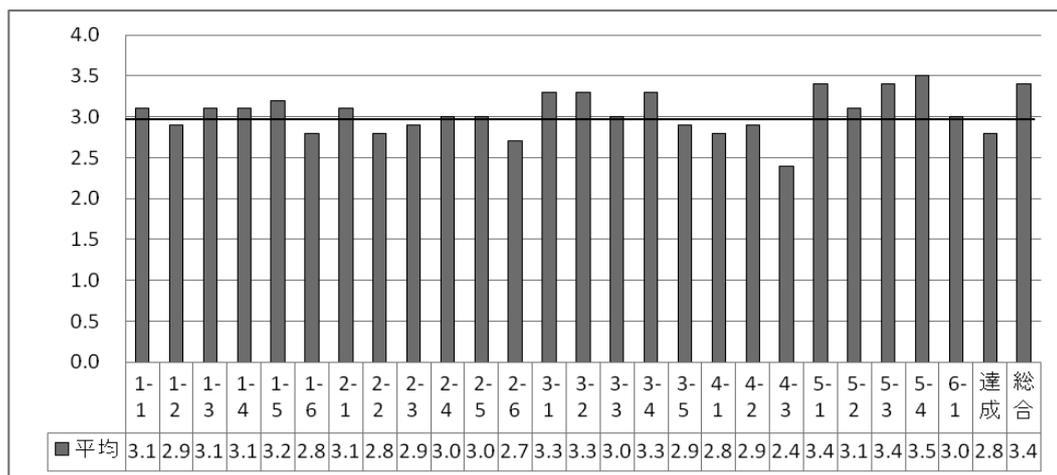
全10回のワークショップでは事後評価アンケートを実施した。アンケートは、15の共通質問項目と3~4の個別質問項目（その講座の目標到達度を問う質問）により構成し、各項目について「1：そう思わない～5：そう思う」の5点満点で評価を行った。

受講の満足度について尋ねる質問（3問）についてまとめたのが下のグラフである。結果より、全10回の総合平均得点は4.3ポイントであり、受講者は概ねワークショップの内容に満足していたと考えられる。



【新任教員研修修了者/受講が比較的良好な受講者へのアンケート結果】

教授・学習支援能力の修得度についての自己評価（4件法、「1. そう思わない～4. とても思う」）



結果より、6割以上の研修を受講した受講者は、概ね研修目標を達成したと考えられる。ただ、総合的な達成度の自己評価は2.8ポイント、研修の有用度は3.4ポイントと差があり、今後は、受講者の達成感をさらに高めるための働きかけが必要である。

【新任教員研修未修了者へのアンケート結果】

受講が困難であった理由（その他を含む 14 項目）について、上位 5 項目を選択してもらったのが下の表である。

結果より、やはり研修日程が一番の障害となっていることがわかった。また、研修内容についても、受講者の個別ニーズに対応できる仕組みの必要性が明らかになった。

		項 目	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位	計
時間調整	1	研修日程(とくにワークショップ)が自分の予定と合わなかった	3	1	0	1	0	5名
	2	研修を受講する時間がなかった	1	2	1	0	0	4名
研修への期待	3	研修を受講する必要性を感じなかった	1	1	0	0	0	2名
	4	研修内容(オンデマンド講義、ワークショップ)が自分のニーズに合っていなかった	0	1	1	0	1	3名
	5	研修内容に魅力を感じなかった	0	0	0	0	1	1名
研修負荷	6	研修形態(オンデマンド講義+ワークショップ)の負荷が大きかった	0	0	2	1	0	3名
	7	講座数(オンデマンド講義 15、ワークショップ 10)が多すぎた	0	0	1	1	1	3名
	8	すべての講座(オンデマンド講義、ワークショップ)を受講しないと修了できないと思っていた	0	0	0	0	1	1名
	9	内容が高度で理解が困難なオンデマンド講義が多かった	0	0	0	0	0	0名
	10	レポート提出が困難であった	0	0	0	0	0	0名
	11	ティーチング・ポートフォリオの作成が困難	0	0	0	1	1	2名
対応	12	事務局からの研修に関する情報提供が不足	0	0	0	1	0	1名
	13	その他	0	0	0	0	0	0名

3. 研修の課題と今後の展望

【研修の課題】

- ①多くの新任教員が本プログラムに対して有効性を感じている一方、研修に消極的な新任教員も見られた。さらにプログラムの有用性について周知を図り、継続して参加への動機づけを図っていく必要がある。

- ②実践的 FD プログラムの運用の柔軟化を図る必要がある。例えば、受講者が自己のニーズに応じて各コンテンツを選択することにより、自由に研修プログラムをカスタマイズできるような方法などが考えられる。その際に重要となるのは個別コンサルティングなど丁寧な受講者支援である。
- ③国際化の進展にともない大学教育の質保証への対応が早急に求められている現状から、実践的 FD プログラムの国際的通用性を高めるためにも、研修プログラムの標準化を図るとともに、プログラムの修了に対する認証システムを連携大学間で構築していく必要がある。

【今後の展望】

- ①教育 GP の採択期間終了にともない、実践的 FD プログラムを広く国内の高等教育機関に公開する。(2011 年度より)
- ②職員研修 (SD) モデル、大学院生 (TA 研修、PFF プログラム) 用モデル、ファカルティ・ディベロッパー (FD e r) 養成モデルなど、多様な研修モデルを提案する。
- ③FD において連携する大学間で、プログラムの修了に対する認証システムを検討する。
- ④大学教員の職能について、教育に関わる能力だけでなく、研究や管理運営に必要とされる能力などについても広く提案する。
- ⑤国内外のFDネットワークと連携し、緊密に情報交換するとともに、相互に資源(人的・物的)を提供し合うことができるシステムの構築について検討する。

4. 質疑応答

Q. 非常勤講師の FD について

→A. 欧米などでは、FD は教員の職能開発を保証するものとして大学の責任において行われるものであり、それに参加することは教員の権利であるというような趣旨で発達してきている。したがって、非常勤教員であっても、自らの職能開発を行うことは、ひいては学生のため、大学のためにつながるもので、ぜひ、大学側にもそのような機会を設けるよう声を挙げてほしい。

Q. 正しく FD の理解を促進するような啓蒙的な DVD などの教材はないか。

→A. とくに「啓蒙」のために作成されたものではないと思うが、岩手大学や山形大学、神奈川工科大学などが FD に関する視聴覚教材を開発されている。そのような教材は意外に多くの大学で開発されているので、Web などで検索してほしい。

Q. ティーチング・ポートフォリオの開発についてもう少し具体的に知りたい。

→A.. 本学のティーチング・ポートフォリオ(以下、TP)研修は、帝京大学の土持先生や大学評価・学位授与機構の栗田先生のご指導で開発している。TP の項目は「教育の理念、責任、方法、成果、目標」など標準的だが、研修方法として集中型や合宿型ではなく、2年間かけて作成する分散型という独自の方法を取り入れている。2年間のドロップアウトを防ぐ手立てとしては、TP のメンターも兼ねている教育コ

ンサルタントからの働きかけを常に行うことで対応している。

Q. ティーチング・ポートフォリオを教員評価に使うということは考えているのか。

→A. 本学では、あくまでも研修の受講者に授業や研修の振返りに活用していただくことを目的にしているので、現時点では、**TP**を教員評価に用いる予定はない。

RITSUMEIKAN University
6, Mar., 2011

第16回FDフォーラム：第4ミニシンポジウム
「新任教員研修プログラムの構築と実践」

教育の質を保証する教員職能
開発と大学連携（2）

・大学間連携を通じた実践的FDプログラムの開発ならびに大学教員に求められる教育力量と職能の提案・

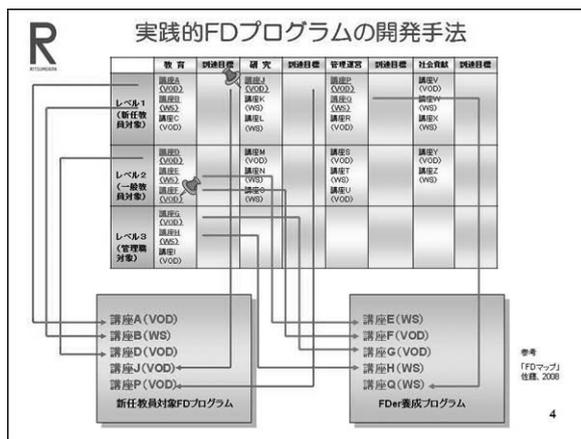
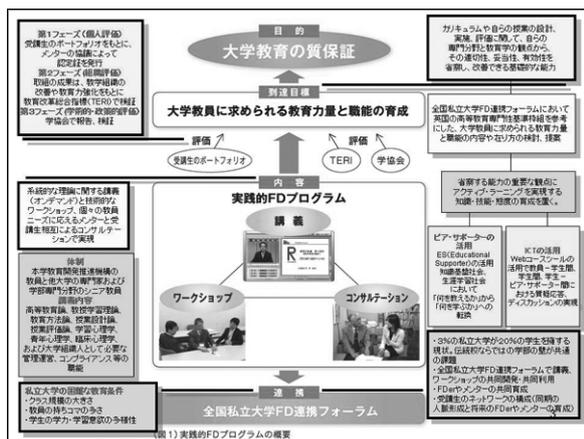
立命館大学 教育開発推進機構
井上史子

新任教員研修および実践的FDプログラム関連

2008年度
・オンデマンド講義15本、ワークショップ10本を開発
・ファカルティ・ディベロッパー養成講座開催（2009・3月、計2回、関東地区・関西地区）

2009年度
・立命館大学2009年度新任教員研修を開始（2年間）
・オンデマンド講義15本、ワークショップ2本を開発
・ファカルティ・ディベロッパー養成講座開催（計4回、関東地区・関西地区）

2010年度
・立命館大学2010年度新任教員研修を開始（2年間）
・オンデマンド講義11本、ワークショップ4本（ビデオ解説）を開発
・立命館大学2009年度新任教員研修 修了式開催（2011・3月）

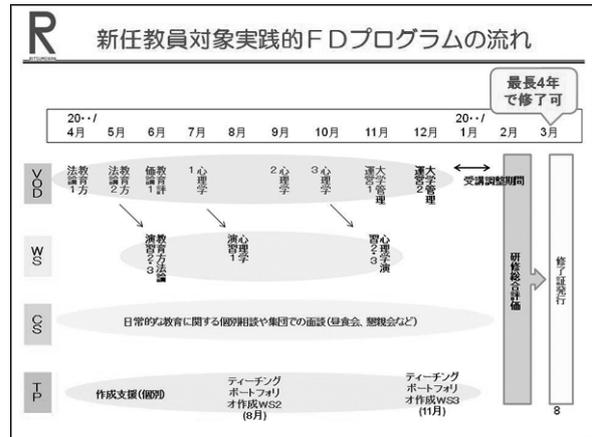
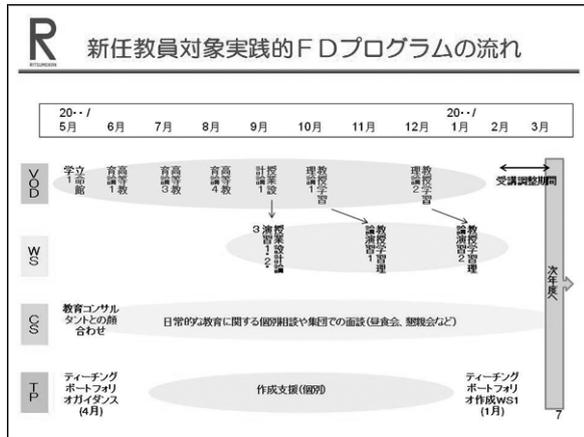


開発済みのオンデマンド講義

分野	講義名	種類	対応レベル		
			1	2	3
高等教育論	高等教育論Ⅰ	MOO			
	高等教育論Ⅱ	MOO			
	高等教育論Ⅲ	MOO			
	高等教育論Ⅳ	MOO			
	高等教育論Ⅴ	MOO			
	高等教育論Ⅵ	MOO			
教授学・学習論	教授学・学習論Ⅰ	MOO			
	教授学・学習論Ⅱ	MOO			
	教授学・学習論Ⅲ	MOO			
	教授学・学習論Ⅳ	MOO			
	教授学・学習論Ⅴ	MOO			
	教授学・学習論Ⅵ	MOO			
教育方法論	教育方法論Ⅰ	MOO			
	教育方法論Ⅱ	MOO			
	教育方法論Ⅲ	MOO			
	教育方法論Ⅳ	MOO			
	教育方法論Ⅴ	MOO			
	教育方法論Ⅵ	MOO			
授業設計論	授業設計論Ⅰ	MOO			
	授業設計論Ⅱ	MOO			
	授業設計論Ⅲ	MOO			
	授業設計論Ⅳ	MOO			
	授業設計論Ⅴ	MOO			
	授業設計論Ⅵ	MOO			
教育評価論	教育評価論Ⅰ	MOO			
	教育評価論Ⅱ	MOO			
	教育評価論Ⅲ	MOO			
	教育評価論Ⅳ	MOO			
	教育評価論Ⅴ	MOO			
	教育評価論Ⅵ	MOO			
心理学	心理学Ⅰ	MOO			
	心理学Ⅱ	MOO			
	心理学Ⅲ	MOO			
	心理学Ⅳ	MOO			
	心理学Ⅴ	MOO			
	心理学Ⅵ	MOO			

◆レベル1は、専任教員歴3年未満の新任教員
◆レベル2は、一般教員
◆レベル3は、管理職にある教員を想定。
※この他、ワークショップ解説、ビデオ5本

オンデマンド講義の映像



R 修了認定

● 新任研修了の認定

- ・ 2年間に6割以上のオンデマンド講義とワークショップを受講していること（レポート提出を含む）。
- ・ ティーチング・ポートフォリオを作成し、TP作成支援者との協議がされていること。

● 受講者、教育コンサルタント、ティーチングポートフォリオ作成支援者が協議の上、総合的に判断し、修了証を発行。

- ・ 精勤賞などの報奨制度を設定。
- ・ 全員に受講履歴がわかる証明書を発行。

9

R 実践的FDプログラムが保証する教授・学習支援能力

■ 学習活動の設計

- 1-1. 教授と学習に関する一般理論を理解する。
- 1-2. 学生はいかに学ぶかを理解したコース設計ができる。
- 1-3. 学習者中心の授業の設計と計画ができる。
- 1-4. 学習者中心の授業に必要な目標設定とその適切な記述ができる。
- 1-5. 学習者中心の授業において適切な評価観点の設定と評価方法の選択ができる。
- 1-6. アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の設計と計画ができる。

■ 教授および学習活動の展開

- 2-1. 高等教育において学習者中心の授業を実施するための教授・学習方法、方針を理解する。
- 2-2. 学習を支援する様々なテクノロジーの特徴、利用方法を理解し、授業に用いる。
- 2-3. 学習展開に応じて柔軟に授業を修正・転換できる。
- 2-4. 学生と協同して授業を進めることに意欲をもつ。
- 2-5. 専門分野における調査研究や実践のプロセス、成果を積極的に授業に取り込む。
- 2-6. アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の実施ができる。

■ 授業の質の保証

- 3-1. 教授・学習方法、方針に応じた教育効果の評価方法を理解する。
- 3-2. 客観的かつ適切な成績評価ができる。
- 3-3. 教育効果の評価結果について学生に効果的なフィードバックができる。
- 3-4. 自らの授業や実践を省察し、改善することができる。
- 3-5. アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の評価ができる。

■ 効果的な学習環境および学習支援環境の開発

- 4-1. 学習コミュニティの形成を促進する。
- 4-2. 様々なメディアやツールを活用し、効果的な学習環境の整備や学習支援ができる。
- 4-3. 学習支援のためのツールや環境の開発ができる。

■ 自己の専門性の継続的な発展

- 5-1. 学生の多様性を認め、尊重する。
- 5-2. 自らのキャリアの設計と継続的な開発に努める。
- 5-3. 大学教員集団の一員として働く。
- 5-4. 常に高等教育や教授法に関する新しい知識を取り入れることに努める。

■ 大学特有の必要とされる力

- 6-1. 所属する大学の教学について理解する。

10

R 新任教員研修基準枠組みと実践的FDプログラムの対比

新任教員研修基準枠組み	実践的FDプログラムの教授学習支援能力	対応するVOD・WS	CS
1. 大学コミュニティについての理解	6. 立命館大学の教学について理解する	・ 立命館学 ・ 高等教育論 ・ 研究者倫理 (OP) ・ 大学管理運営	日常的なコンサルテーションの繋がり
2. 授業のデザイン	1. 学習活動の設計	・ 授業設計論 ・ 授業設計論演習	
3. 教育の実践	2. 教授および学習活動の展開	・ 教授・学習理論 ・ 教授学習理論演習 ・ 教育方法論 ・ 教育方法論演習 ・ 心理学 ・ 心理学演習	新任教員同志の繋がり
4. 成績の評価・フィードバック	4. 効果的な学習環境および学習支援環境の開発	・ 研究のアプローチ活動(OP) ・ 教育評価論 ・ 教育評価論演習(OP) ・ 心理学 ・ 心理学演習	
5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発	5. 自己の専門性の継続的な発展	・ 高等教育論 ・ 大学管理運営 ・ 大学管理運営演習 ・ ファカルティ・ディベロップメント (OP)	

11

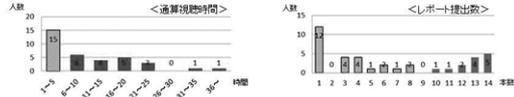


研修の成果

◆2008、2009、2010年度 実習型FDプログラム利用者数
◆2010年度 新任教員研修修了予定者(必須・任意)
修了者: 12名(任意教員1名を含む)
修了率: 42.82%(必須教員のみを対象)
修了者の内訳: 教授1名、准教授6名、助教5名

Table with 3 columns: Program Name, 2008年度, 2009年度, 2010年度. Rows include On-demand courses, Workshops, and Educational Consultation.

◆オンデマンド講義の視聴時間とレポート提出の状況(2010年12月14日現在)
※45分(15分×3回)講義、9/15講義が修了に必要な講義数(45分×9講義=8時間45分が最低必要視聴時間)



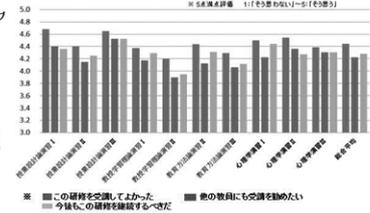
①受講が必須の新任教員30名のうち、20名(66.7%)が修了(必要な最低視聴時間(8時間45分以上)を満たした。)(※受講が必須の新任教員30名の内、4名は担任専任研修に参加していません。)

受講者による評価(1)

◆受講者(管内新任教員)のワークショップに対する評価

※修了に必要な最低限のワークショップ参加数は7回(満足度がある。必須の新任教員ワークショップ(19名/30)が必要な参加数を満たした。)

<ワークショップ事後評価アンケート結果より>

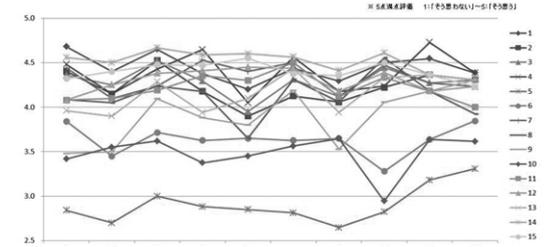


◆受講者(管内新任教員)の自由記述による評価

着任直後の授業では不安ばかりが先行し、ひとりで悩まぬという研修を行っていました。FDプログラムを通して、自分の中に授業に対する自信や余裕が生まれ、後期の授業では監督を中心にポイントを知った授業を展開することができるようになりました。

受講者による評価(2)

◆受講者(管内新任教員)のワークショップに対する評価(共通質問)



1. この研修を受講してよかった(満足度) 2. この教職員にも、この研修の受講を勧めたい 3. 今後もこの研修を継続していくべきだ 4. この研修の目的は明確に設定されていた 5. 研修参加に関して、研修目的や内容についてある程度知っていた 6. 自分の能力開発や業務遂行上の必要性を感じ、この研修に参加した 7. 講師の説明はわかりやすかった 8. 初任教育実習の内容はわかりやすかった 9. 研修内容に対して、研修時間は適切な長さだった 10. 研修の実施時期は適切だった 11. 研修内容はわかりやすし、順序ですすめられていた 12. 演習グループの分け方は適切だった 13. 進度なペースで学習できた 14. 研修事務局の対応は丁寧だった 15. 研修事務局は手際よく研修を運営していた

今後の課題

- ①多くの新任教員が本プログラムに対して有効性を感じている一方、研修に無関心な新任教員も見られた。さらにプログラムの有用性について周知を図り、継続して参加への動機づけを図っていく必要がある。
②実践的FDプログラムの運用の柔軟化を図る必要がある。例えば、その職務・立場に必要とされる「核となる能力」を育成するためのコンテンツと、「付随して求められる能力」を育成するためのコンテンツとに分類し、受講者が自己のニーズに応じて各コンテンツを選択することにより、自由に研修プログラムをカスタマイズできるような方法などが考えられる。その際に重要となるのは個別コンサルティングなど丁寧な受講者支援である。
③国際化の進展にとともに大学教育の質保証への対応が早急に求められている現状から、実践的FDプログラムの国際的通用性を高めるためにも、研修プログラムの標準化を図るとともに、プログラムの修了に対する認証システムを連携大学間で構築していく必要がある。

RITSUMEIKAN University logo and contact information: ご清聴ありがとうございました。連絡先: f-inoue@fc.ritsumei.ac.jp