第４ミニシンポジウム

わかりにくいぞ今のＦＤ

報告者

圓月　勝博　（同志社大学 文学部英文学科 教授）

松本　美奈　（読売新聞社教育取材班「大学の実力」担当）

沖　　裕貴　（立命館大学 教育開発推進機構 教授）

松本　真治　（佛教大学 文学部英米学科 教授）

コーディネーター

山口　博明　（京都教育大学 教育学部音楽科 准教授）

ＦＤはわかりにくいと感じている人が大学関係者のなかにも少なくない。その結果として、ＦＤに熱心な教職員と、ＦＤに警戒心を持つ教職員の格差がますます拡大して、ＦＤの組織的進展を妨げる大きな原因になっている。「大学等の教育情報の公表」が本年度から義務化されて、＜わかりやすさ＞が大学教育にも強く求められているにもかかわらず、その現代的ニーズに対する対応策を率先して推進すべき当のＦＤが当事者にもわかりにくい状態に甘んじていることにこそ、現在のＦＤの最大の課題があると言えるだろう。

本ミニシンポジウムの目的は、「わかりにくいぞ今のＦＤ」という一般教職員の率直な声を真摯に受け止めて、奇抜なＦＤ方策を新たに提案するのではなく、多彩な取組が競合する現状を冷静に整理しつつ、ＦＤがわかりにくくなってしまっている原因を分析した上で、その打開策を聴衆とともに探ることにある。ＦＤの成熟を願う人たちの参加を期待したい。

＜第４ミニシンポジウム＞

わかりにくいぞ今のFD

参　加　人　数　　125名

報　　告　　者

圓月　勝博　（同志社大学 文学部英文学科 教授）

松本　美奈　（読売新聞社教育取材班「大学の実力」担当）

沖　　裕貴　（立命館大学 教育開発推進機構 教授）

松本　真治　（佛教大学 文学部英米学科 教授）

コーディネーター

山口　博明　（京都教育大学 教育学部音楽科 准教授）

（Ⅰ）概要

（ⅰ）経緯

第4ミニシンポジウムは、コーディネーターである山口博明が「今のFDはどうなっているのだろう」という素朴な疑問を持ち、（自身を含め）FD初心者に対する講座の様なものを実施したいとの思いから出発した。大学コンソーシアム京都におけるFDフォーラム企画検討委員会を通し圓月勝博氏をご紹介いただき、その後、氏と相談を重ねる中、『わかりにくいぞ今のFD』という（FDフォーラムで取り上げるには）挑発的なタイトルに決まった。その趣旨に沿って、高等教育の専門家である沖裕貴氏、FDの実践（研究）家である松本真治氏、読売新聞教育取材班記者の松本美奈氏、それぞれの立場から見えるFDに関する報告・発表を依頼した。

（ⅱ）趣旨

FDはわかりにくいと感じている人が大学関係者のなかにも少なくない。その結果として、FDに熱心な教職員と、FDに警戒心を持つ教職員の格差がますます拡大して、FDの組織的発展を妨げる大きな原因となっている。「大学等の教育情報の公表」が本年度から義務化されて、＜わかりやすさ＞が大学教育にも強く求められているにもかかわらず、その現代的ニーズに対する対応策を率先して推進すべき当のFDが当事者にもわかりにくい状態に甘んじていることにこそ、現在のFDの最大の課題があると言えるだろう。

本ミニシンポジウムの目的は、「わかりにくいぞ今のFD」という一般教職員の率直な声を真摯に受け止めて、奇抜なFD方策を新たに提案するのではなく、多彩な取組が競合する現状を冷静に整理しつつ、FDがわかりにくくなってしまっている原因を分析した上で、その打開策を聴衆とともに探ることにある。

（ⅲ）報告

午前の部では、圓月勝博氏よりシンポジウムの趣旨と進行説明、報告者の紹介があり、続いて4名の報告者から各25分間の報告が行われた。概要は次の通りである。（各報告者のポワーポイント資料を文末に掲載）

まず、圓月勝博氏は、1999年以降のFD努力義務化を第1ステージ、2008年以降のFD義務化を第２ステージとし、各ステージにおけるFDの目的や状況を概観した。その上で、第2ステージの特徴を「大衆化」「専門化」「グローバル化」の視点から分析し、「FDがわかりにくい原因は何か」を指摘した。

続く沖裕貴氏は、「わかりにくいか今のFD？」というサブタイトルを掲げ、一昔前（大綱化～努力義務化）と現在（義務化後）の状況の比較から、FDがわかりやすく改善されている現状を示した。また、FDの定義の変遷をたどり、近い将来、「教職員のキャリア開発」や「学生参画」も重要な要素になると予測した。さらに、わかりやすいFDへのキーワードを「教育情報の公表＝見える化の推進」とし、その第一歩として、

「学生に見えやすく」という提案がなされ、２つの事例「ルーブリック評価を活かした教育活動＝成績評価の見える化」「学生参画によるFD＝FD活動の見える化」を紹介した。最後に、FDは特別なものではなく日常的な教育活動の中にある身近なものであるべきだと提言した。

次に、松本真治氏は、海外視察調査の経験にもとづき「英国におけるFD活動」を報告した。日本におけるFDのわかりにくさを、① FD活動の基準(最低限の到達目標）となるものが不明　② ニーズ（対象となる層）やレベル（適した内容）が考慮されていない、と分析した。そして、この２点について、英国では基準やシステムが有効に機能していると紹介し、また、このような効果的な事例は大学コンソーシアム京都で実施されているFDプログラムには活かされていると報告した。

最後に、松本美奈氏から３つのトピック「内憂外患」「花と陰」「トンネルの向こうは」が示され、取材で得た様々なエピソードを交えつつ、大学で行なわれている教育改善への取組みが紹介された。また、読売新聞社教育取材班が実施した「大学の実力」調査を通して、『実力のある大学（＝学生の可能性をひきだせる大学＝教育力がある大学）には「（組織内で）危機感と使命感の共有ができている」という共通点がみられる』という分析結果の報告がなされた。さらに「学びの心に火をつける」意欲的な取組みが周囲の理解を得られず、大学組織の中では孤立している現状や、使命感を共有することが大きな力を生み出すというエピソードなども紹介された。他にもFDの世界には横文字（略語・外来語）が多く、その解説だけでも相当の字数を要するため、肝心の記事を書けなくなるという点にもFDのわかりにくさ（扱いづらさ）があらわれていると記者の視点から指摘した。最後に、大学の存在意義や教育の意味等も考えていかなければ、FDはいつまでも方法論の域を出ないのではないかと締めくくり、午前の部を終了した。

午後の部では、まず、事前に参加者から寄せられた（休憩中に回収）質問へ報告者が回答し、その後、質疑応答が行われた。（以下の報告では、原則として無記名とする。）

＜質問への回答＞

Q. FD活動のノウハウを共有できないか?

A. 様々な活動をネットワークで公開（共有）していくことが必要であり、現在は、コンソーシアムや様々な大学からFD活動が発信されている。

Q. 学生参画を導入すると、特定の講義に批判が集まらないか?

A. 危惧されることではあるが、学生の声を真摯に受け止める姿勢も大切である。学生も学びのコミュニティーの一員であることを念頭におくべきである。一方、学生にも勉強会等を通して公正な判断が出来るようになる責任がある。

Q. 複数人が個別に担当する同一科目名授業のシラバスをどのように統一しているのか
（立命館大学での実践例に対する質問）。

A. 科目担当者が点検し、到達目標は科目名ごとに統一するようルール化しているので、大きな齟齬はない。そのうえで、15回の授業構成等は各担当者に任せている。

Q. ルーブリック評価では、短期的な達成しか判断できず、長期的な視野を失うという側面をどう考えるか?

A. 長期的な視野が必要なことは認めるが、現在の教育機関が成立するためには短期的な目標や評価も必須である（成績評価、卒業判定等）。どちらも重要であり、バランスの問題である。

[松本真治氏より報告の補足]

FDのわかりにくさの一つが用語の難しさであるという指摘があったが、研究者サイドでも和訳には苦労をしている。また、海外でも日本と同様、FDがうまく進んでいない現状があるなか、「全員FDをするべし」という今の日本には疑問を感じる。また、目標は各自に任せるという姿勢も、例えるならば評価基準の書かれていないシラバスのようなものである。自分で考えるべきという考えも理解できるが、もし議論が進まない時には叩き台となる案も必要だ。強制力を利用するFDについては、「形から入る」（型に一旦はめて、考えるきっかけを生み出すという禅の発想）のも方策の一つである。

Q. 深海魚（無関心な層）の同僚に対するFDの方法は？
A. これが深海魚の釣り上げかた（FDに参加してもらう）というものはないが、2つのエピソードを紹介する。
（1）A氏が、巷で話題になっていると聞いたサンデル教授の授業法を真似てみた（学生の質の差は考慮に入れずに）。すると、この行動に学生ものってきた。このときA氏は、これこそが授業改善だと感じ、それがきっかけで、その後いろいろなことを試すようになった。
（2）B氏が、突然学科長となった。その職務上、学科内の授業を見ることになり、初めて他人の授業法（丁寧に構築された展開の授業）に触れた。このことがきっかけで、B氏は他人の授業に興味を持ち、見学するようになった。その後、B氏は授業に関する相談を求められるようにまでなった。
いずれも大切なのはきっかけである。FD委員の活動やテレビ番組、目の前の学生の変化など様々な場合がある。しかし、決して無理をしてはいけない。病気等により積極的な活動が出来ない人もいることには気をつけるべきだ。
Q. 日本語が通じない（レベルの）学生への取組みをマスコミに揶揄されることが心配で、大学としても情報を発信しづらい。
A. 今の学生が大変な状況であることを、一番わかっているのは大学関係者であり、もし その取組みを揶揄するマスコミがあれば、自然に淘汰されていくものと信じて気にしないことだ。もし、大学が（評判を恐れて）発信をしなければ存在が薄くなり、最終的には社会から選ばれなくなる。最近では企業も大学の教育力（取組み）に注目し始めており、同様に、高校生も大学からの発信を進路の判断材料とする潮流がある。もし、文字通り日本語が通じないという意味での留学生対応は、現時点でのFD研究では未開拓分野である。

＜参加者との質疑応答＞
Q. [学生からの質問] 学生の中の深海魚を仲間にしたい（学生によるFD委員会に誘いたい）。どのような方法があるか。
A. 自分たちの学ぶ環境について、身近な話題で興味を持ってもらい（学費のコストパフォーマンス等）、FD活動が自分だけではなく後輩にも利益をもたらすと説明するのもよい。企業や社会も学ぶことの大切さを知っている人かどうかを見ているので、この点でも、FD活動に参加することは有利ではないかという論も有効だと思う。ただ、学生のすべてがFDに興味を持つということはあり得ないと思う。また「多様な」学生が集う環境での学びも大切だと思う。FD活動が義務化されている教職員とは状況が違う。2・6・2の法則（2を排除しても、残りの8の中からまた2が生まれる）を考えると、2を排除するよりもフォロー出来る柔軟な組織の方が強い。
Q. ルーブリックを使うと、成績評価のための学習になるのでは？ 現実に、入試はそのようになっている。
A. ルーブリックに示されているのは、成績評価の指標であるとともに、学習の目標でもある。よく言われる疑問に「人が人を評価出来るのか」というものがある。しかし、ある期間（時点）での評価は、教育活動に欠かせないものであり（卒業判定等）、現実には授業の評価が行われている。ならばせめてその内容を公正にすべきではないかという観点から、ルーブリックは良い方法だと考える。様々な成績評価法が研究されているが、それらについて話し合う事も大切なFD活動だ。
Q. 小規模校においては、午前中に報告された方策（レベルとニーズに応じたFD）は使えない。身の丈にあったFDはないか?
A.「身の丈にあった」はとても大切な発想である。FD講演会には大御所を呼ばなくてはいけないという先入観を無くしてほしい。FDの定義を日常的な教育改善と捉えれば、特別なことをする必要は無い。大切なのは、（特定の人だけではなく）皆が少しずつ出来ることをすることだ。例えばシラバスの書式を整理するだけでも効果がある。さらに取組みが認証評価の対象となり一石二鳥である。また、ブラックボックス化しやすい（成績評価関係）事柄も共有する姿勢が大切である。
Q. そのままの方が楽と考える人がいる環境で、FD活動が空回りする。FDは誰が行うべきか?
A. FDは、様々な部署の持つデータを共有しないと進まない面があり、組織の連携が重要。うまくいかない理由が組織作りにあることも多くみられる。
[会場から意見] FD活動と飲み会を組み合わせて

活動している（Food & Drink）。気軽に話し合える土壌作りも大切。
［会場から報告］私の職場（小規模な大学）では、FD 委員会が主要な地位ではないため、仕事を他の部署にとられる。また、国家試験の合格者をだすための授業を作ることが FD の目的になっており、合格率が悪いと研修を受けるというシステムである。
［要望］ FD フォーラムでは、このような小規模校の悩みを聞く分科会も開いてほしい。
A. FD フォーラムでは、中規模校である佛教大学を幹事とするなど、大学の規模に偏りがない（大規模校の独り善がりとならない）活動を意識している。（参考：佛教大学は学生数 6000 人強で、大規模校は 10000 人以上の大学としている）。分科会には看護系や芸術系、短大など比較的狭い分野の FD も取り上げるよう意識している。また、分科会のテーマに関する希望調査もアンケートの項目に含まれている。
Q. 学生 FD をもっと活用したい。
A. 学生の中に眠る「良くしたい」という気持ちを汲むことは、効果が大きいと思う。形態は様々だが、学生が主体的に関われる仕組みを作ると良い。自分の学びに自分で責任を持つことは、「教育」の最終目標の一つである「自立した学び」そのものである。だが一方では、学生に責任を預けることへの不安感も否めない。しかし、最初から不可能だと決めつけずに思い切って任せてみるのも良い方法だ（責任の丸投げではなく、教職員との協同）。また、学生があまりに未熟な場合や、学生による FD 活動がなじみにくい分野（危険物を扱う分野等）などもあるので、状況にあった方法を求めるのが大切である。

[松本美奈氏　漁業の取材を通じて]
　四角い生け簀で回遊魚を育てていると、四隅にたまって動かない魚が現れる。回遊し続けないと肉質が悪く（脂が溜まり過ぎる）なり、良い食材（商品）とならない。そこで、円い生け簀を作ったが、その結果、あまり泳げない魚が底に沈んで死んでしまった。ある意味で四隅に溜まる場所というものも大切であると感じた。
　深海魚を肯定する訳ではないが、いつかは動くかも知れないし、動きたくても機会が無いだけかもしれない。ただ一つ確かなのは、目の前に変化が起きたときには反応することである。深海魚は死んだ魚ではないという事を心に留めてほしい。深海魚であるとしても、学生の事は少なくとも「嫌い」ではないはずだ。このような意味からも、学生は FD 活動を担う重要な一員であると言える。

Q. 関東圏で FD が盛り上がらない。発信力が無いのでは。活動が表に出てこない。
A.「FD は西高東低」だとよく言われているが、美しい誤解なのであえてこのままにしている。関西が FD に熱心だと見えるのは、関東にかなわないという集団的なコンプレックス＝危機感からではないだろうか。東京と競合をする地域、（学生に）地元に残ってほしいと考える地域からの（「大学の実力」調査における）自由記述回答は見事だと感じる。活動内容を発信する事は学外に向けての行いであるが、学内にもはね返ってくる。この点も関西の大学ではよく計算されているのだろう。
Q. [職員からの質問] 職員に求める FD 活動への関わり方とは？
A. FD の担い手として職員も非常に重要であり、基本的には、授業以外の教育活動全てに関わってもらいたい（主導してもらいたい）。職員は黙っていないといけないという風土が大学には存在するかもしれないが、打破する事（意識改革）が必要。ただ、教授会や会議での発言権（陪席のみ可など）の問題など大学特有のルールがある。気兼ねなく（リベラルに）教員と職員が意見交換出来る環境も大切であり、職員の存在感が無いところで FD が発展している例を見た事がない。
Q. FD 活動をスムーズに行うために、組織の中で FD 委員会はどこに位置づけるべき？
A. 大きな問題である。FD の組織は千差万別だが、トップダウンでない方が良いと思う。学長の理解を得た若手グループが主導する形でうまくいっているところがある。一方には、FD の活動は多岐に渡るので、各部署で FD に関連する事を行い、FD だけを専門とする委員会は不必要という考え方もある。地位を上げる事（学長直結型）によって顔が効くようにする所がある一方、下から支えるという低めの地位を与える所もある。ただ、真横（同列）の地位だと（孤立して）

活動しづらくなる事が多い。また、(FD を推進する)リーダーの考えがしっかりしていないと、どんな組織でもひっくり返ってしまう。リーダーには、自分の大学や FD に関する深い理解が必要であり、自らが執行部・学長に提案を行うぐらいの力が欲しい (そのためには執行部に関する深い知識も当然必要である)。「志は高く、腰は低く」が基本姿勢としてよいと思う。

Q. [学生からの意見] もっと大学の先生にはシンプルに頑張ってほしいと思う。FD であるかどうかは別にして、先生同士が協力しあってほしい (学生の目からは組織がバラバラに見える。学生に対しては日頃から協調性が大切だといっているのに)。もし無理だったら学生にも頼ってほしい。(意外に思われるだろうが) 学生の中にも頼れる人はいるものだ。また、授業に取り組む熱意に関しても学生は敏感であることを意識してほしい。(発言後大きな拍手が起こる)
A. 本日最も核心をついた発言だったと思う。うまくまとめていただいた。

シンポジウムの最後に、各報告者、コーディネーターからまとめが行われた。

[松本真治氏] FD に関する海外視察先では、訪問先の先生から「当大学は research based university(研究大学)」であるという事をよく言われる。つまり実験的な取り組みが行われているのであり、それをそのまま導入してしまうのは危険だと思う。全ての教員は良い教員になりたいという気持ちを持っているはずだ。その気持ちを動かす事が大切で、その方法として FD 活動がある事を意識してほしい。
[沖 裕貴氏]『① FD の到達目標は各大学の教育目標の達成　② FD の実態は全ての教育活動である　③ FD の点検結果は学習成果　④ FD の改善方策は学習成果をより良くしていく事』である。FD はわかりにくい、という事はない。FD を難しく考える必要は無く、日常の教育活動そのものが既に FD である。更にそれを「見える化」する事により、今後どのように進めていくべきかがわかりやすくなる。
[松本美奈氏] FD は大学の一部である。そこで問われるべきは、「大学は何のためにあるか」「誰のためにあるのか」。そのような事を今後も読売新聞とともに (会場 笑) 考えていただきたい。
[コーディネーター] 本日の FD ミニシンポジウムを通して、FD というものの姿が少し見えたと思う。FD 初心者にも分かりやすく説明された貴重な機会であった。参加者はおそらく今後の FD 活動の中心となる人物だと思う。FD の「火」を各自持ち帰り広めていただきたい。
[圓月勝博氏] 用語の問題などで、FD の話が複雑になっている面がある。最後の学生参加者の発言である「シンプルに頑張ってください」、これに尽きると思う。参加者とともに、力を合わせて、シンプルに協調性をもって頑張っていきたいと思う。

(II) 後記

本シンポジウムを通して、あらためて FD と向き合い、建設的な議論がなされた。未着手の研究分野(留学生対象の FD など) や、FD 組織の在り方など継続的に議論されていくべき課題も明らかとなるなど、有意義で実りのあるシンポジウムとなった。

<キーワード>
FD　学生参画　危機感　きっかけ　教育　教員　見える化　職員　深海魚　組織　「大学の実力」調査　授業改善　ルーブリック

FD は Food and Drink ではない
ー疲労と幻滅からの再出発ー

同志社大学 文学部英文学科 教授　　圓月　勝博

「ＦＤはFood and Drink（食べ物と飲み物）の頭文字なのです」などと口当たりのよい無責任なことを言って、一般教職員の歓心を買おうとする浅はかなＦＤ専門家が日本全国あちらこちらに出没し始めている現状が実に嘆かわしい。多忙を極める現在の大学において、たいしておいしくもないことが容易に推測できる食べ物と飲み物につられて、自分の将来を切実に左右する研究や本来業務を忘れ去り、見知らぬ人たちが見知らぬことを話している研修会や講演会に自ら進んで足を運んで、知り合いと仕事をさらに増やそうと意欲を燃やす一般教職員がいたとしたら、その教職員はその時点で一般的ではない教職員になっていると考えたほうが妥当であろう。ワークライフバランスの瀬戸際に立ちながら、増殖し続ける日常業務に日々追われている大多数の一般的な教職員にとって、ＦＤはFatigue and Disillusion（疲労と幻滅）の頭文字だからである。

近年のＦＤがわかりにくくなっている理由の一つは、ＦＤの企画運営を担当する専門家の思惑と、参加を期待されている一般教職員の実感の間に大きな溝ができていることである。ＦＤの義務化が実現した2008年を一つの契機として、少なからぬ先進的な大学においては、ＦＤ研究開発を本来業務とする教職員が配置されたＦＤ推進専門部署が設置されるようになった。ＦＤの学問的根拠を明確にして、従来の試行錯誤段階から脱却しようとする動向は、近年の大学改革の流れに照らせば、基本的には大いに歓迎すべきことではあるが、ＦＤ推進専門部署を持つ大学と、持たない大学の大学間格差を産み出してしまったことについても、合わせて一考すべき時期に来ているであろう。さらに、ＦＤ推進専門部署を持つ大学においても、新たに登場したＦＤの専門家が華やかに繰り広げる成果競争によって、大多数の一般教職員が安心してＦＤから遠ざかるという奇妙な現象が生じていることも忘れてはならない。

近年のＦＤがわかりにくい要因としては、次々に提案される新奇な用語の難解さや、方法論の多様化なども挙げられるだろうが、その最大の原因は、ＦＤの目的が誰にもわからなくなっているという点にある。ＦＤの目的がFood and Drinkでないことだけは、自信を持って断言してもよいだろう。ＦＤのわかりにくさを解消するための最初の一歩は、何のためにＦＤをしなければならないのかという基本的な問いかけに対して、ＦＤの専門家を含めて、大学関係者一人ひとりがあらためて愚直に向き合うことではないだろうか。「わかりにくいぞ今のＦＤ」という身も蓋もないテーマを掲げて、聴衆の皆様の積極的なご発言を期待する所以である。

第4ミニシンポジウム

わかりにくいぞ今のＦＤ

FDはFood and Drinkではない

—疲労と幻滅からの再出発—

Fatigue Disillusion

2012年3月4日（日）
10時～15時30分
京都産業大学
11号館3階11304教室
報告者：圓月　勝博

FD第2ステージの課題

1999年　FDの努力義務化
　FD第1ステージ
　標語：「FDはFloppy Diskではない」
　目的：FDの普及（そして義務化）

2008年　FDの義務化
　FD第2ステージ
　標語：「FDはFood and Drinkだ」
　目的：？？？？？

FD第2ステージの特徴

FDの第2ステージ
　①FD担当者ポストの増加
　②FD担当者の公的育成方策なし
　③「学士課程教育の構築に向けて」(2008年中教審答申)
　　「教職員海外派遣において，ＦＤ・ＳＤ推進の指導者等の養成を支援する。」（44ページ）

　①FDの大衆化
　②FDの専門化
　③FDのグローバル化

FDの大衆化

①FD受益者の大衆化
　組織的推進＝全員参加
　最大公約数＝教員の交流促進

②FD担当者の大衆化
　FD担当者の資格能力の不明確性
　大学内教員コミュニティにおける希薄な存在感

FDの専門化

①FD担当者の専門化
　FD担当者コミュニティにおける「流派」
　「三つの方針」派、「学生参画」派、「ICT」派 etc.

②FD方策の専門化
　業績としてのFD活動
　FD活動の権威づけ
　一般教職員の期待との格差拡大

FDのグローバル化

①FD担当者の海外視察

国内実績の乏しさを補完
「黒船」としてのFD
見えないFD

②FD方策の無国籍化と自己目的化

FD ICT DP GP AP GPA IR OECD

わかりにくいぞ今のFD 7

本日の課題

「FDがわかりにくい理由は何か」

①FDの到達目標がわからない（Plan）
②FDの実態がわからない（Do）
③FDの点検結果がわからない（Check）
④FDの成果や改善方策がわからない（Action）

FD担当者は
一般教員に命令していることを
自分はしていない

わかりにくいぞ今のFD 8

本日の構成

①FDの専門家（沖裕貴氏）

②FDの実践家（松本真治氏）

③FDジャーナリスト（松本美奈氏）

FD担当者と一般教職員をつなぐ

④聴衆席との対話

わかりにくいぞ今のFD 9

FDのわかりやすさを求めて

お問い合わせは大学コンソーシアム京都まで

わかりにくいぞ今のFD 10

トンネルの向こうにあるのは何だろうか？

読売新聞社教育取材班「大学の実力」担当　　松本　美奈

「わかりにくいぞ今のＦＤ」というお題をいただいて、はたと考えた。大学に組織的な教育力向上の取り組み（ＦＤ）が義務づけられて４年。記者のような門外漢がいまだに首をかしげるのは当たり前だが、当の Faculty に「わかりにくい」と言わせているのなら一大事である。言葉としてはすっかり定着し、今では「Food & Drink」の略語と間違える人はいないにしても、まだわかりにくいのはなぜなのだろう。

その理由として、日頃の取材を通して思うのは、ＦＤの目標の不明確さだ。授業評価アンケートや講演、授業参観……さまざまな手法が展開され、その熱意には心から敬意を表する。かつて記者が大学生だった頃には考えられないほど、教育が重んじられることに感動すら覚える。だが、その先、つまりＦＤによって教育をどう変え、どんな学生に育て、どういう大学や社会を実現しようとしているのか、今ひとつぴんと来ないのだ。まるで「出口の見えないトンネル」にいるような足元の覚束なさである。

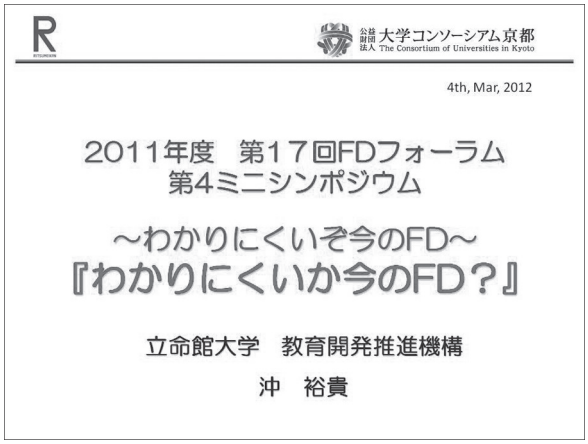
これはやはり門外漢ならではの感想かもしれないと思っていたところ、ある私立大学のＦＤ講演会後の質疑応答で、１人の男性教員が「私は座学、知識注入型という授業しかしない」と前置きし、「それでも学生はついてきている。何が悪いのだ」と言い切っていた。取材の中ではよく聞く話だったが、ＦＤ研修の場で、ちゃぶ台をひっくり返すような発言を放つ教員が現れたことに驚き、同時に現場の疲弊感を痛感した。

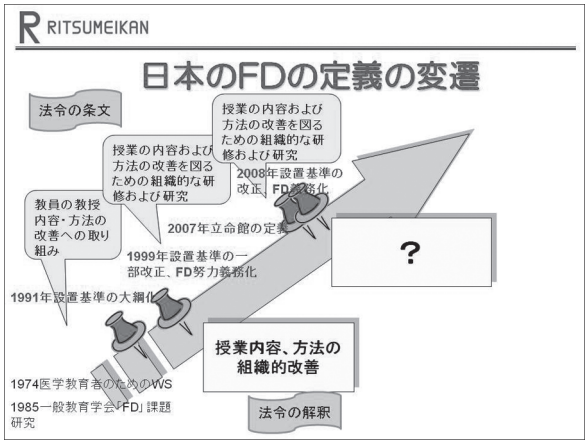
確かに、出口も見えないトンネルに放り込み、前に歩けといわれても、どちらが前か後ろかもわからない暗闇の中で足を進めるのは至難の業だ。ここはまず、到達目標の具体像を示すところから、次なる一歩を始めてはどうだろう。さらに、その際には教育の対象となる学生の姿をきちんと把握すると、より具体像を描きやすなるように思える。成績や授業態度だけでなく、小中高校でどんな教育を受けていきたのか、今までの教育手法では学生を伸ばすことが出来ないといわれているのはなぜなのか、目を転じて退学率や卒業後の進路などさまざまなデータも使うと、立体的に学生像と教育上の課題をつかめ、将来像が具現化するのではないだろうか。

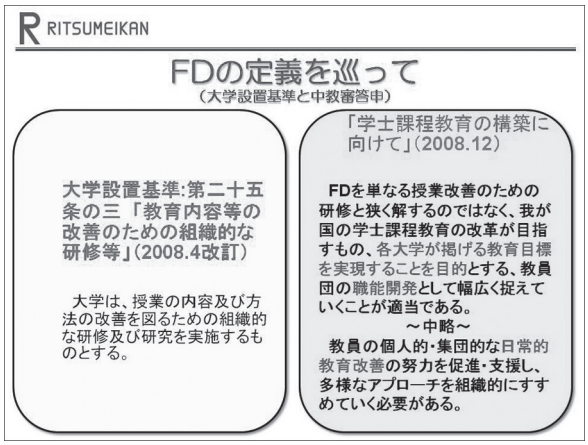
ＦＤは大学だけでなく、社会を変える起爆剤になるかもしれないと期待している。大学は次世代を担う人材の卵をかえす「孵卵器」だと考えているからだ。その孵卵器の担い手たちを疲弊させてはならないし、記者として今後も応援していきたい。
出口のないトンネルはないと信じている。

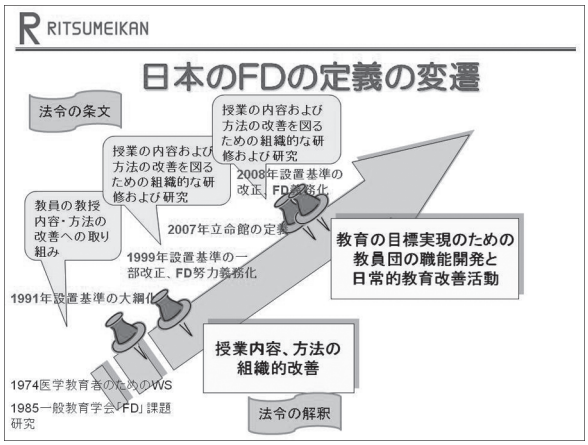
わかりにくいか今のFD？

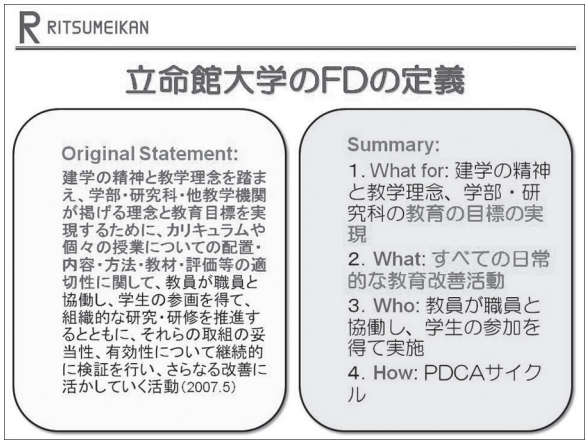
立命館大学 教育開発推進機構 教授　　沖　　裕貴

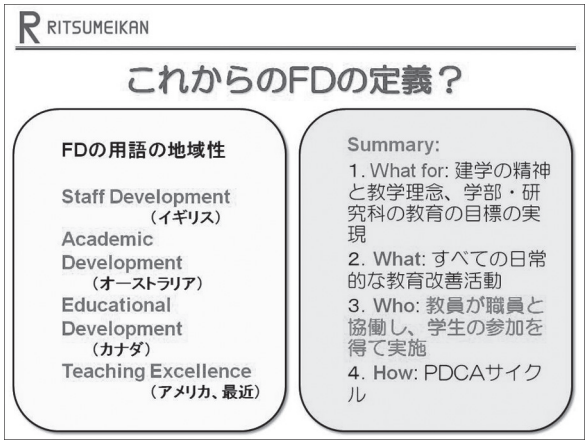


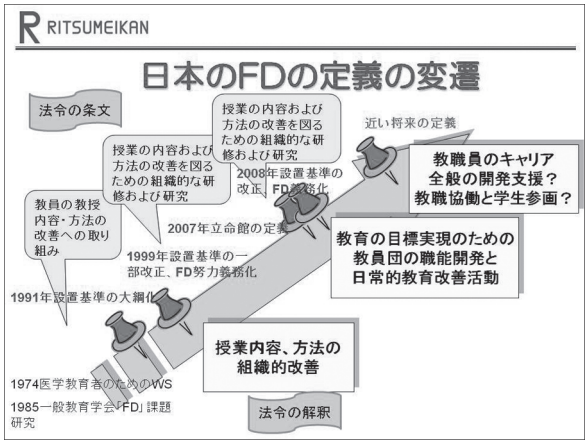


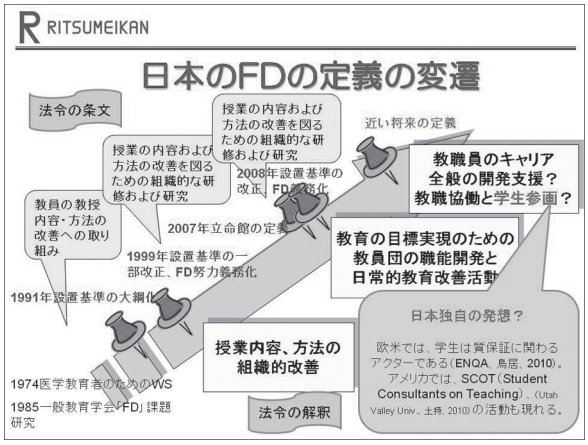


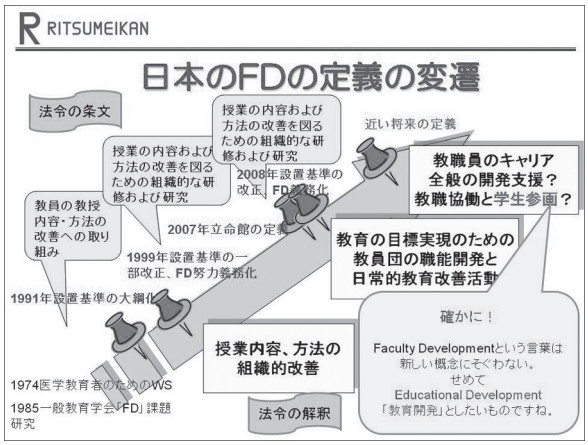


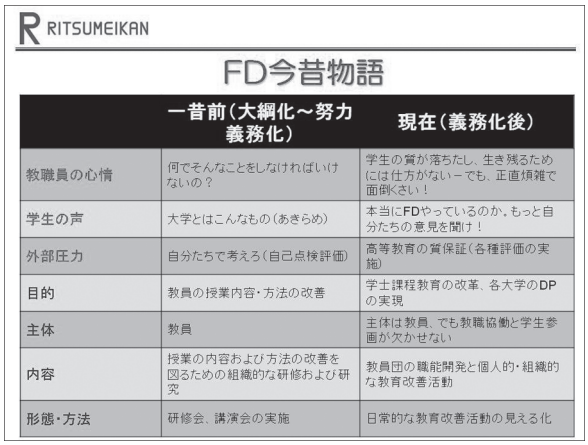








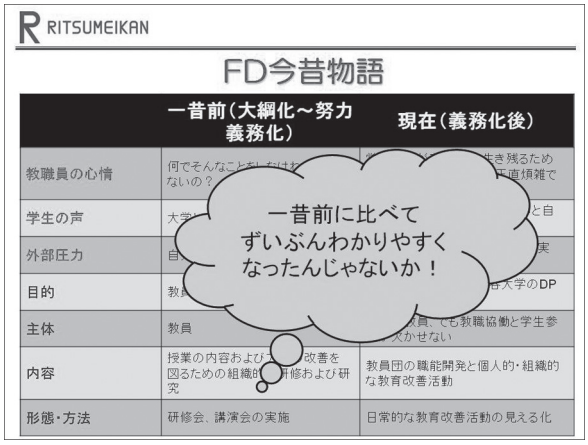




RITSUMEIKAN

FD今昔物語

	一昔前（大綱化～努力義務化）	現在（義務化後）
教職員の心情	何でそんなことをしなければいけないの？	学生の質が落ちたし、生き残るためには仕方がない－でも、正直煩雑で面倒くさい！
学生の声	大学とはこんなもの（あきらめ）	本当にFDやっているのか。もっと自分たちの意見を聞け！
外部圧力	自分たちで考えろ（自己点検評価）	高等教育の質保証（各種評価の実施）
目的	教員の授業内容・方法の改善	学士課程教育の改革、各大学のDPの実現
主体	教員	主体は教員、でも教職協働と学生参画が欠かせない
内容	授業の内容および方法の改善を図るための組織的な研修および研究	教員団の職能開発と個人的・組織的な教育改善活動
形態・方法	研修会、講演会の実施	日常的な教育改善活動の見える化

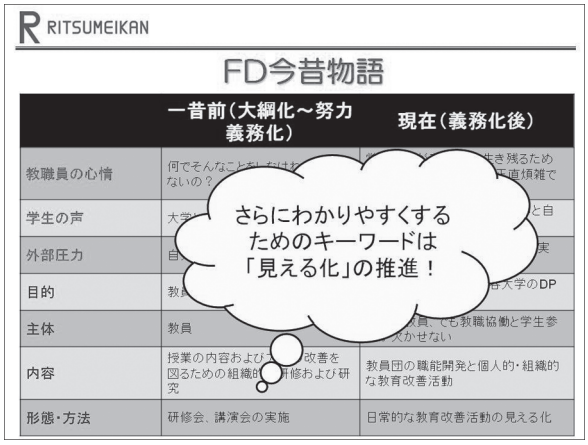


RITSUMEIKAN

FD今昔物語

	一昔前（大綱化～努力義務化）	現在（義務化後）
教職員の心情	何でそんなことをしなければいけないの？	生き残るため 正直煩雑で
学生の声	大学	と自
外部圧力	自	実
目的	教員	各大学のDP
主体	教員	教員、でも教職協働と学生参 欠かせない
内容	授業の内容および 改善を図るための組織的 研修および研究	教員団の職能開発と個人的・組織的な教育改善活動
形態・方法	研修会、講演会の実施	日常的な教育改善活動の見える化

一昔前に比べて
ずいぶんわかりやすく
なったんじゃないか！



RITSUMEIKAN

FD今昔物語

	一昔前（大綱化～努力義務化）	現在（義務化後）
教職員の心情	何でそんなことをしなければいけないの？	生き残るため 正直煩雑で
学生の声	大学	と自
外部圧力	自	実
目的	教員	各大学のDP
主体	教員	教員、でも教職協働と学生参 欠かせない
内容	授業の内容および 改善を図るための組織的 研修および研究	教員団の職能開発と個人的・組織的な教育改善活動
形態・方法	研修会、講演会の実施	日常的な教育改善活動の見える化

さらにわかりやすくする
ためのキーワードは
「見える化」の推進！

RITSUMEIKAN

FD今昔物語

	一昔前（大綱化～努力義務化）	現在（義務化後）
教職員の心情	何でそんなことをしなければならないの？	き残るため 直煩雑で
学生の声	大学	と自
外部圧力	自	実
目的	教	大学のDP
主体	教員	員、でも教職協働と学生参 入かせない
内容	授業の内容および 改善を図るための組織的 研修および研究	教員団の職能開発と個人的・組織的な教育改善活動
形態・方法	研修会、講演会の実施	日常的な教育改善活動の見える化

まずは学生の目から見えやすくしたらどうだろう？

RITSUMEIKAN

学生にとって FDをわかりやすくするための の事例1

成績評価の改善
～ルーブリックの構築と提示～

学生にとって「見えるFD」とは、授業でどんな力が身に付くのか、どうやって成績が付けられるのかがわかること！

RITSUMEIKAN

シラバスの到達目標の例

「芸術論特殊講義」（山口大学の例 by岩部センター長）

◆授業の概要
この講義では、2008年度に開催される展覧会を紹介します。特に企画趣旨や出品作品、作家について解説します。

◆授業の一般目標
（1）幅広い分野の作品に親しむ。
（2）各展覧会の企画趣旨について理解する。
（3）美術展や美術館の制度と背景について理解する。

◆授業の到達目標
1. 認知的領域：知識・理解
（1）基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる。
（2）企画展、常設展、公募展、巡回展、回顧展、テーマ展などの展覧会を区別できる。
2. 認知的領域：思考・判断
展覧会の企画趣旨を読み解き、それに対する自らの考えを述べることができる。
3. 情意的領域：関心・意欲
県内・国内で開催されている展覧会情報を集めて、心の琴線に触れた展覧会を見に行き、企画趣旨や作品について批評することができる。

観点別の到達目標の練習問題

「自転車に乗るときのコツをつかませる」
という到達目標はどこが変？

【問題点】

【書き直し】

【領域・観点と解説】

RITSUMEIKAN

大学における成績評価に関する法令

1. 大学設置基準（第二十五条の二）
   I. 大学は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。
   II. 大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。
2. 学校教育法施行規則（第68条の3）
   学校教育法第55条の3に規定する卒業の認定は、次の各号に掲げる要件のすべてに該当する場合に限り行うことができる。
   I. 大学が、学修の成果に係る評価の基準その他の 学校教育法第55条の3 に規定する卒業の認定の基準を定め、それを公表していること。
   II. 省略
   III. 学校教育法第55条第1項 に定める学部の課程を履修する学生が、卒業の要件として修得すべき単位を修得し、かつ、当該単位を優秀な成績をもって修得したと認められること。
3. 学校教育法施行規則の改正に伴う大学等の教育情報の公表（H23.4～）
   I. 授業科目，授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。（第5号関係）
   – これらは，大学設置基準第25条の2第1項等において，学生に明示することとされているものであること。その際，教育課程の体系性を明らかにする観点に留意すること。年間の授業計画については，シラバスや年間授業計画の概要を活用することが考えられること。
   II. 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関すること。（第6号関係）
   – これらは，大学設置基準第25条の2第2項等において，学生に明示することとされているものであること。その際，必修科目，選択科目及び自由科目の別の必要単位修得数を明らかにし，取得可能な学位に関する情報を明らかにすることに留意すること。

RITSUMEIKAN

公正で、厳格かつ客観的な 成績評価の方法

ルーブリック（rubric）評価

- 情意的領域の目標や向上目標の到達評価を含め、厳格かつ客観的な成績評価に有効。
- 評価の方法や基準に関する学習者への説明責任を果たす。
- 学習者に事前に示すことにより、学習者の意欲付けにも活用。
- 評価規準（criteria、description: 学習活動に応じたより具体的な到達目標＝評価指標）
- 評価基準（standards、scales: どの程度達成できればどの評点を与えるか）の策定。

RITSUMEIKAN

Rubric Template (Huba & Freed, 2000)

	1: Beginning	2: Developing	3: Accomplished	4: Exemplary
1. Stated Objective or Performance	Description of identifiable performance characteristics reflecting a beginning level of performance	Description of identifiable performance characteristics reflecting development and movement toward mastery of performance	Description of identifiable performance characteristics reflecting mastery of performance	Description of identifiable performance characteristics reflecting the highest level of performance
2. Stated Objective or Performance				
3. Stated Objective or Performance				

RITSUMEIKAN

成績評価の実際の手順

＜手順1＞評価手段、評価比率を決める

到達目標の観点ごとに、①どんな評価手段を用いるか、②その評価比率をどうするかを決める。

＜手順2＞第1段階のルーブリックを作る（シラバスに掲載）

到達目標の観点（＝評価規準）ごとに、100点満点中の評価比率に相当する点数を最高点として、その60%未満に相当する点数を「Fレベル（不合格）」、60%～70%に相当する点数を「Cレベル」、70%～80%に相当する点数を「Bレベル」、80%～90%に相当する点数を「Aレベル」、90%～100%に相当する点数を「Sレベル」と設定し、「F」「C」「B」「A」「S」に相当する具体的な行動目標を書いた評価基準（standards）を作成し、学生に提示する（第1段階のルーブリック）。

＜手順3＞第2段階のルーブリックを作る（受講生への事前通知が望ましい）

各レベルに応じて試験やレポート課題に評価規準と評価基準を書き、学生に提示する。加点法と減点法がある（第2段階のルーブリック）。

＜手順4＞グレーディング（到達度評価か相対評価）を行う（受講生への事前通知が望ましい）

各到達目標の点数を合計するか、各到達目標の評価を総合評価して、総合的な「F」「C」「B」「A」「S」を判定する（グレーディング）。

RITSUMEIKAN

成績評価の例１（手順１）

「芸術論特殊講義」

◆授業の到達目標

1. 認知的領域：知識・理解

（1）基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる。

（2）企画展、常設展、公募展、巡回展、回顧展、テーマ展などの展覧会を区別できる。

2. 認知的領域：思考・判断

展覧会の企画趣旨を読み解き、それに対する自らの考えを述べることができる。

3. 情意的領域：関心・意欲

県内・国内で開催されている展覧会情報を集めて、心の琴線に触れた展覧会を見に行き、企画趣旨や作品について批評することができる。

到達目標	評価手段	評価比率
①基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる。	定期試験（60%）	20%
②企画展、常設展、公募展、巡回展、回顧展、テーマ展などの展覧会を区別できる。		15%
③展覧会の企画趣旨を読み解き、それに対する自らの考えを述べることができる。		25%
④県内・国内で開催されている展覧会情報を集めて、心の琴線に触れた展覧会を見に行き、企画趣旨や作品について批評することができる。	課題レポート（40%）	40%

RITSUMEIKAN

成績評価の例１（手順２－１）

「芸術論特殊講義」（到達目標の①および②に関する第1段階ルーブリック）

到達目標（評価規準）	評価基準 F	評価基準 C	評価基準 B	評価基準 A	評価基準 S	評価比率
基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる。（評価手段：定期試験）	（～11点）展覧会が区別できていない。	（12点～13点）いくつかの間違いもあるが、基礎的な美術史の用語を用いて最低限の説明している。	（14点～15点）大きな間違いがなく、基礎的な美術史の用語を用いて説明ができている。	（16点～17点）ほぼ完璧に基礎的な美術史の用語を用いて説明ができている。	（18点～20点）本作品を美術史的に説明する模範解答である。	20%
企画展、常設展、公募展、巡回展、回顧展、テーマ展などの展覧会を区別できる。（評価手段：定期試験）	（～8点）展覧会が区別できていない。	（9点～10点）いくつかの間違いもあるが、各展覧会の定義を最低限押さえている。	（11点～12点）大きな間違いがなく、各展覧会の定義を踏まえて区別できている。	（13点～14点）ほぼ完璧に定義を踏まえた区別ができている。	（15点）展覧会の区別について模範解答である。	15%

RITSUMEIKAN

成績評価の例１（手順３－１）

- 定期試験の問題例と第2段階ルーブリック（加点法）
  - 到達目標：①基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる（定期試験20%）。
  - 問題例：「以下の作品3点について、美術史の用語を用いて作品を説明しなさい」
  - 第2段階ルーブリック例（加点法－「配点」）、事前通知が望ましい

評価規準（下）	0	1	2	3
正確な美術史の用語を用いることができる。	用語の間違いが3つ以上ある（0点）。	用語の間違いが2つある（2点）。	用語の間違いが1つある（4点）。	用語の間違いが全くない（6点）。
作品の特徴を適切に指摘することができる。	作品の特徴を指摘できていない（0点）。	作品3点中1点について適切に特徴を指摘できている（1～2点）。	作品3点中2点について適切に特徴を指摘できている（3～4点）。	作品3点とも適切に特徴を指摘できている（5～6点）。
論理的な説明ができる。	論理的な文書になっていない（0点）。	作品3点中1点については論理的な文書になっている（1～2点）。	作品3点中2点については論理的な文書になっている（3～4点）。	作品3点とも論理的な文書で説明している（5点）。
誤字脱字がなく、段落も明確で読みやすい文章を書くことができる。	誤字脱字が3カ所以上あるか、段落が不明確な箇所が3カ所以上ある（0点）。	誤字脱字が2カ所あるか、段落が不明確な箇所が2カ所ある（1点）。	誤字脱字が1カ所あるか、段落が不明確な箇所が1カ所ある（2点）。	誤字脱字もなく、段落も明確につけてある（3点）。

RITSUMEIKAN

*Introduction to Rubrics - an assessment tool to save grading time, convey effective feedback and promote student learning - *, Dannelle, D. Stevens and Antonia J. Levi, 2004

Rubric for Film Presentation

Task Description: Working in groups of four or five, students will develop and present to the class an analysis of a Japanese movie about World War II. This analysis should go beyond a simple synopsis of the movie to discuss how well or poorly the film reflects a particular point of view about the war. You are expected to do additional research to develop this presentation and to use visual aids of some sort. All group members are expected to participate in the presentation.

	Exemplary	Competent	Developing
Individual presentation skills 20%	The presenter spoke clearly and intelligibly, modulating voice tone and quality, maintaining eye contact, and using appropriate body language. The use of humor and competent handling of technology also contributed to the excellence of the presentation. The presenter used all the time available but did not go over the time limit.	The presenter was intelligible but mumbled or droned, spoke too fast or to slow, whispered or shouted, used inappropriate body language, or failed to maintain eye contact, inappropriate excessive, or too little humor or technical problems detracted from the presentation. The presentation ran over or under the time limit but not dramatically.	The presenter mumbled or droned, spoke too fast or too slow, whispered or shouted used inappropriate body language, or failed to maintain eye contact to the point where intelligibility was compromised. Too much or too little humor or technological problems seriously detracted from the presentation. The presentation ran seriously over or under the time limit.
Group presentation skills 20%	The presentations followed a logical progression and allowed each member an equal opportunity to shine. Group members treated each other with courtesy and respect and assisted each other as needed.	The presentations followed a logical progression but were unbalanced in the way time or content was assigned to members, or the division of labor was fair but impeded the logical progression of the argument. Group members were mostly respectful and helpful toward one another, but there were lapses.	The presentations followed no logical progression, seriously overlapped one another, or allowed one or a few people to dominate. Group members showed little respect or courtesy toward one another and did not assist one another even when it was clear that a group member was in trouble.
Group organization 20%	The group thesis, topics to be covered and the direction the individual presentations will like are clearly stated at the beginning and carried through in the test of the presentation.	The thesis, topics to be covered, and the direction the individual presentations will take are clearly stated at the beginning but not carried through in the rest of the presentation, or the thesis, topics to be covered, and direction emerge in the presentation but are not clearly stated in the introduction.	The thesis, topics, and direction are unclear, unstated or not evident in the body of the presentation.

Figure 6.2 Three-level rubric with circled feedback.

※ルーブリックの活用：①学生への返却でどんな学習成果を身につけたかを明示（上記例）、②ルーブリックを介したライティング・センター等との共同学習支援（課題、授業外学習）

第4ミニ

RITSUMEIKAN

学生にとって FDをわかりやすくするための の事例2

学生参画の推進
～ピア・サポーターと学生FDスタッフ～

学生も教育改革や大学運営に参画すべし。
学生はお客さんじゃない！
自ら関われば課題もわかり、成果も挙がる。

RITSUMEIKAN

FDの次のステップ－学生参画の観点から－

ENQAガイドラインに見られるアクターとしての学生の存在に相当

学生FDスタッフ

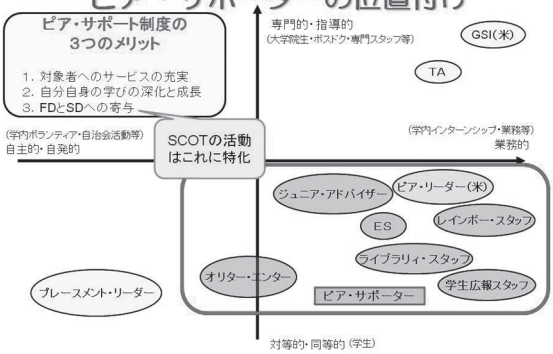
大学運営やFD活動そのものへの学生の参画、意見の聴取等を行う学生、あるいはそれに伴う学生主体の企画、事業の実施などに従事する学生。学生自治会に所属する場合もあれば、公的な委員会等を組織する場合もある。

ピア・サポーター

同じ学生同士（peer）が、専門性を持つ教職員の指導（supervision）のもと、仲間同士で援助し、学び合う業務に従事する学生。多くは授業内外で活動するが、その業務に対する報酬や単位のあるなしには関係がない。（参考：レイ・カー、1981）

RITSUMEIKAN

ピア・サポーターの位置付け



RITSUMEIKAN

立命館大学のピア・サポーター

◆ **オリター／エンター（800名以上）**

立命館大学のピア・サポートの原点。オリエンテーション・コンダクタの略。1960年代に活動を開始した古くから続く新入生支援制度。オリター／エンターは新入生が大学の学びにスムーズに入っていけるよう、教員とともに基礎演習での指導やクラスをまとめる手伝い、新入生が楽しい大学生活を送れるよう様々なイベントの企画・運営を行う。

◆ **Educational Supporter（800名以上）**

ESとは、授業において、教員や学生のサポートをする先輩学生のこと。授業中にプリント配布などの作業をしたり、学生の質問に対応したりと、先生と学生双方をサポートすることで、授業をスムーズに進め、より効果的な学習効果を生み出す役割を果たす。

RITSUMEIKAN

授業外で活動する 立命館大学のピア・サポーター

1. **レインボースタッフ（70名以上）**
   マルチメディアルーム（パソコンルーム）やRAINBOWサービスカウンターでの利用者支援に従事。他にもプロジェクト活動といって、有志が集まり、自己啓発の一環としてお互いのスキルを高めていくことを目的として活動や次代のRAINBOW STAFF（研修生）を育てるための講習も実施。
2. **学生広報スタッフ（100名程度）**
   立命館大学の広報活動に学生の立場から関る学生広報スタッフ。学生の視点をいかして、在学生に役立つ情報を伝える。学生広報スタッフの主な活動は、学園通信RS Web、_Pick Up！等の企画立案や取材。
3. **ジュニア・アドバイザー**
   キャリアセンターの指導のもと、学生同士が支援しあって、キャリアを形成し就職活動を盛り上げていく活動。具体的には、ゼミ3回生の就職係を意味する「プレスメントリーダー」の中から優良企業にいち早く内定を獲得した者などを選抜し、キャリアセンターの指導を受けながら下級生のためにさまざまな就職活動企画を立案・実施（約200名）
4. **ライブラリィ・スタッフ（50名程度）**
   利用された図書の返却、館内で利用された図書の調査、館内での質問対応、図書館主催のガイダンスの講師・補助、図書館に対する提案・実施などさまざまなプロジェクトも含めて学生が学生を支援する制度。

RITSUMEIKAN

学生FDスタッフの活動

大学運営やFD活動そのものへの学生の参画、意見の聴取などを行う学生、あるいはそれに伴う学生主体の企画、事業の実施などに従事する学生。学生自治会に所属する場合もあれば、公的な委員会等を組織する場合もある。

学生FDサミット
（2010年2月22日/23日 於立命館大）

学生FDスタッフ「しゃべり場」（立命館大）

RITSUMEIKAN

学生FDスタッフの活動例

◆学生FDスタッフのさまざまな活動（立命大）

大学の授業におけるさまざまな問題の改善や授業の質の向上などを目的とした学生団体。学内においては「授業にどんな不満を持っているか」「どういった狙いで授業をしているか」「授業のどこが難しいか」「何気ない授業にどんな工夫が隠れているか」といったように、学生と先生方のお互いの意見交換を円滑にすることを目指し、学外や大学コンソーシアム京都主催イベントで他大学の学生や教職員と幅広く交流（例：学生FDサミット実施、山形大学との学生交流企画の実施、教育改善学生交流 i*See2011への参加）。

◆学部執行部と学生代表との懇談会

（立命大、北九州市立大学）

学部執行部と学生や院生あるいは留学生や社会人学生との定期的な懇談会を全学部で毎年実施し、教学に対する学生の要望、意見を聴取、改善に反映（立命館大）。「カリキュラムを考える会」のメンバーが教務部・教務課と懇談会を実施（北九州市立大）。

RITSUMEIKAN

学生FDスタッフの活動例

◆SCVの活動（愛媛大）

Student Campus Volunteerは、教職員の支援を得ながら、学生が自分たちの問題を自分たちで解決していく、愛媛大学公認のボランティア・スタッフ。ピア＠カフェを活動拠点として、後輩、仲間、留学生、障害を持った学生、そして将来愛媛大学を目指す高校生の支援活動を実施。

◆学生・教職員教育改善委員会の活動（岡山大）

平成13年発足、学生・教職員50名の委員会。委員長は学生、教育開発センター所属の委員会で他の委員会と同格の位置付け。シンポジウムの実施、i*See2009の開催の他、学生交流WG、システム改善WG、授業改善WGなどを運営。

RITSUMEIKAN

学生参画の類型

	授業内業務	授業外業務
学生対象	ES（立命大） LA（関大） SA（日本） オリター・エンター（立命大） ピア・リーダー（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生広報スタッフ（立命大） ライブラリィ・スタッフ（立命大） ジュニア・アドバイザー（立命大） Student Campus Volunteer（愛媛大）
教職員対象	（ES－授業モニター）（立命大） SCOT（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生カメラ・スタッフ（立命大） 学生FDスタッフ（立命大他多数） 学生・教職員教育改善委員会（岡山大） カリキュラムを考える会（北九州大） 三者・五者懇談会（立命大） ENQAガイドライン（欧州）

RITSUMEIKAN

学生参画の類型

	授業内業務	授業外業務
学生対象	ES（立命大） LA（関大） SA（日本） オリター・エンター（立命大） ピア・リーダー（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生広報スタッフ（立命大） ライブラリィ・スタッフ（立命大） ジュニア・アドバイザー（立命大） Student Campus Volunteer（愛媛大）
教職員対象	（ES－授業モニター）（立命大） SCOT（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生カメラ・スタッフ（立命大） 学生FDスタッフ（立命大他多数） 学生・教職員教育改善委員会（岡山大） カリキュラムを考える会（北九州大） 三者・五者懇談会（立命大） ENQAガイドライン（欧州）

学生参画型
ピア・サポート活動

RITSUMEIKAN

学生参画の類型

	授業内業務	授業外業務
学生対象	ES（立命大） LA（関大） SA（日本） オリター・エンター（立命大） ピア・リーダー（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生広報スタッフ（立命大） ライブラリィ・スタッフ（立命大） ジュニア・アドバイザー（立命大） Student Campus Volunteer（愛媛大）
教職員対象	（ES－授業モニター）（立命大） SCOT（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生カメラ・スタッフ（立命大） 学生FDスタッフ（立命大他多数） 学生・教職員教育改善委員会（岡山大） カリキュラムを考える会（北九州大） 三者・五者懇談会（立命大） ENQAガイドライン（欧州）

学生FDスタッフ的活動

RITSUMEIKAN

学生参画の類型

	授業内業務	授業外業務
学生対象	ES（立命大） LA（関大） SA（日本） オリター・エンター（立命大） ピア・リーダー（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生広報スタッフ（立命大） ライブラリィ・スタッフ（立命大） ジュニア・アドバイザー（立命大） Student Campus Volunteer（愛媛大）
教職員対象	（ES－授業モニター）（立命大） SCOT（米）	レインボー・スタッフ（立命大） 学生カメラ・スタッフ（立命大） 学生FDスタッフ（立命大他多数） 学生・教職員教育改善委員会（岡山大） カリキュラムを考える会（北九州大） 三者・五者懇談会（立命大） ENQAガイドライン（欧州）

RITSUMEIKAN

ピア・サポーターや学生FDスタッフの課題
はいかに学生を信頼し、任せるか。

それには、彼らがサービスを享受するだけのお客さんではなく、大学を創造する「学びのコミュニティ」の一員であることをまず教職員が認識する必要がある。
最初は手取足取りであっても、彼らを信じ、任せて、ともに進もうとする態度こそ学生を成長させ、ひいては大学を発展させる。

SSP（Student Staff Partnership、佐藤）
は大学活性化の切り札。
もちろん、Staffとは教員と職員！

「教育改革」の新たな展開は、
学生・教員・職員全体を見渡す議論から始まる！

RITSUMEIKAN University

RITSUMEIKAN

ご清聴ありがとうございました。

沖　裕貴
oki@fc.ritsumei.ac.jp

イギリスの芝生は青かった？
ー見せかけのFDならいらないー

佛教大学 文学部英米学科 教授　　松本　真治

平成20年度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「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」を通して、平成21年と平成22年の2回にわたり、イギリスの大学におけるFD活動の視察調査の機会を得た。オックスフォード大学、ケンブリッジ大学をはじめ、*Times Higher Education Supplement* によりUniversity of the Year 2008/2009に選ばれたレスター大学を含めた計7つの大学を訪問したが、私的な印象を一言で述べれば、FDのためのFD活動ではなく、「教職員が何を求めているのか／望んでいるのか」という観点から行われているFD活動のように思えた。もちろん各大学のFD担当者からの聞き取り調査であるから、隣の芝生は青く見えたのかもしれないが、かと言って、日本のFDの方がすぐれているとは言いきれないように思える。きわめて限られた知識に基づく日英FD比較であるが、あえて私的な意見を言えば、〈日本のFDは妙なところが均一的で、肝心なところが統一されていない〉となる。

「見せかけ」という意味で曲者と思えてしまうのが、2008年のFD義務化宣言ではないだろうか。FD自体は義務化となったが、実際に何をやるかは結局のところ個々の大学にお任せということであり、それでは少し冷たすぎないであろうか。仮にFDの義務化が大学間競争のみを意図したものであればそれでもいいが、日本の高等教育の水準の維持ということであれば、何らかの満たすべき基準や指標があってしかるべきであろう。イギリスでは高等教育機関における職能開発のためのプログラムが満たすべき基準としてThe UK Professional Standards Framework for Teaching and Supporting Learning in Higher Education（UK PSF）というものが定められており、これはイギリス全国レベルで認可されているものである。（ちなみに研究者の能力開発に関してはThe Concordat to Support the Career Development of Researchersがある。）UK PSFをそっくりそのまま模倣すべしとは言わないが、「FD義務化」という文言だけが統一されるだけでは、FDとはすなわち〈有効活用されない、帳尻合わせ的な授業アンケートの実施〉だとすり替えられることがあったとしても仕方のないことであろう。

もう一点指摘したいのは、イギリスでは、教員個人のニーズやレベルに応じた多種多様なプログラムが提供されており、このあたりはどうも日本の大学とは事情が違うようであるということである。そもそも、全教員が均一な内容のFD活動をしなければならないのであろうか。個々の教員のキャリアによって必要とされるものは異なるのであるから、新人、中堅、ベテラン、学部長、学長というように、階層ごとに均一の能力を開発するプログラムが必要であろう。イギリスの大学で教鞭をとるためには、全国の大学で通じる資格のPostgraduate Certificate in Higher Education (PGCHE) といったものが必要とされる

が、日本では小・中・高の教員免許状制度があっても、大学教員資格の統一化がまだなされていない。大学コンソーシアム京都ではすでに開始しているが、学長を対象とした研修というのも日本ではそれほど一般的なものではない。もちろん個々の大学がすべてのプログラムを提供できるわけではなく、そもそもどの階層にどのようなニーズがあるのかを見きわめること自体も簡単なことではないかもしれない。たとえば「博士課程の学生指導」といったテーマは、需要は少ないかもしれないが、新しく大学院を担当した教員にとっては魅力的なテーマであろうし、このような特定のテーマを一つ一つ拾い上げていくという地道な作業が今こそ必要とされているのではないだろうか。必要なものを必要としている教員に提供できてこそ、本来的な FD、すなわち職能開発であろう。大学でも学習者中心の授業へと変わりつつあるように、FD 活動も組織のための見せかけのものではなく、教員中心的な活動を行うことへと発想の転換をしなければいけないと考える。そうでなければ、FD 活動はさらに闇の奥へと入りこんでいくのではないかと思うのだが、聴衆のみなさまはいかがお考えでしょうか。

イギリスの芝生は青かった？

見せかけのFDならいらない

第17回FDﾌｫｰﾗﾑ・第4ﾐﾆｼﾝﾎﾟｼﾞｳﾑ
2012年3月4日（日） 京都産業大学
佛教大学 松本真治

平成20年度文部科学省 戦略的大学連携支援事業

- 「地域内大学連携によるFDの包括的研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」
  （京都の18大学・短大／代表校 佛教大学）
- 海外視察調査参加

2009年度 UK: Surrey, Warwick, Oxford, Leicester
2010年度 UK: Leicester, Cambridge, Nottingham, King's College London
2010年度 ICED (International Consortium of Educational Development)

FDのイメージ（1）

- 教員対象のFD、職員対象のSDという住み分け

- 教員と職員対象のものが完全に分けられているわけではない
  ⇒「Staff Development」は教員も含む
  教員も職員も対象とした研修あり
  （e.g. マネジメント系等）

FDのイメージ（2）

- FD担当組織は、FD活動全般を取り扱う

- FD/SD担当組織は、組織・部門で守備範囲を明確に線引き（協力体制はある）
  ⇒1つの組織ですべてを抱え込むことは無理

FDのイメージ（3）

- FD組織が一人頑張っている？

- 全学的なFD/SD組織の活動と同時に各学部学科でのFD/SD活動の両輪が稼動
  ⇒個別分野の教授法はそれぞれの分野で
  全学的組織は汎用性プログラムを提供

FDのイメージ（4）

- FD組織は孤立した存在？
  ⇒FDのためのFD／外部評価のためのFD

- 教員のことを考えたFD
  ⇒教員は何を求めているのか

FDのイメージ（5）

- （良く言えば）汎用的な活動
  ⇒授業評価アンケート、相互授業参観

- 様々なレベルにわたる研修
  ⇒新人教員対象の教授法研修から
  学部長や副学長対象の管理職研修まで

FDのイメージ（6）

- 教授法に特化
  ⇒「教育開発センター」「教授法開発室」
  ⇒研究業績重視で採用、即終身雇用

- 研究力ならびに教育力
  ⇒Academic Development, Academic Practice
  ⇒研究業績重視で採用だが、新人教員は仮採用期間に教授法の研修受講が必要

なぜFDはわかりにくいのか

1）FD活動の基準となるものが不明
2）ニーズや発達段階が考慮されているか

⇒法定基準があるから、運転免許や教員免許取得のためにすべきことがわかりやすい。ただ、運転免許は「運転のうまい人」ではない、教員免許も同じ。

Cf. Postgraduate Certificates in Higher Education (PGCHE)/ Academic Practice (PGCAP)

⇒体系的なFDカリキュラムの必要性。必修系は質保障、選択系は魅力的な内容で。

2つのUKスタンダード

- 教　育
  The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education (The UK PSF)

- 研　究
  The Concordat to Support the Career Development of Researchers (The Concordat)

The UK PSF

- 高等教育機関がそれぞれの教授法に関するプログラムを作成するための枠組み、教員の基準
- HEA (Higher Education Academy)をはじめとする7つの組織で作成。HEAが準拠をチェック
- 次の3つの領域に関して具体的な項目
  ①Areas of activity　活動領域
  ②Core knowledge　中心となる知識
  ③Professional values　職業倫理

The UK PSF: Areas of activity

1) Design and planning of learning activities and/or programmes of study
2) Teaching and/or supporting student learning
3) Assessment and giving feedback to learners
4) Developing effective environments and student support and guidance
5) Integration of scholarship, research and professional activities with teaching and supporting learning
6) Evaluation of practice and continuing professional development

The UK PSF: Core knowledge

Knowledge and understanding of:

1) The subject material
2) Appropriate methods for teaching and learning in the subject area and at the level of the academic programme
3) How students learn, both generally and in the subject
4) The use of appropriate learning technologies
5) Methods for evaluating the effectiveness of teaching
6) The implications of quality assurance and enhancement for professional practice

The UK PSF: Professional values

1) Respect for individual learners
2)Commitment to incorporating the process and outcomes of relevant research, scholarship and/or professional practice
3) Commitment to development of learning communities
4) Commitment to encouraging participation in higher education, acknowledging diversity and promoting equality of opportunity
5) Commitment to continuing professional development and evaluation of practice

The UK PSF: Standard descriptor (1)

1) 大学院生TA、資格・経験のない新人教員、部分的に教育に携わるスタッフ（図書館司書等）

☞**Demonstrates an understanding** of the student learning experience through engagement with **at least 2 of the 6 areas of activity**, appropriate core knowledge and professional values; the ability to engage in practices related to those areas of activity; the ability to incorporate research, scholarship and/or professional practice into those activities

The UK PSF: Standard descriptor (2)

2) 実際に教鞭に携わるスタッフ

☞**Demonstrates an understanding** of the student learning experience through engagement with **all areas of activity**, core knowledge and professional values; the ability to engage in practices related to areas of activity; the ability to incorporate research, scholarship and/or professional practice into those activities

The UK PSF: Standard descriptor (3)

3) 教育経験豊富で同僚の指導実績のあるスタッフ

Experienced staff who have an established track record in **promoting and mentoring colleagues** in learning and teaching to enhance the student learning experience

☞**Supports and promotes** student learning in all areas of activity, core knowledge and professional values through mentoring and leading individuals and/or teams; incorporates research, scholarship and/or professional practice into those activities

University of Leicester

- レスター大学では次の3つを軸にFD/SD活動を展開している
  ①Learning & Teaching（教育）
  ②Building Research Capacity（研究能力開発）
  ③Management & Leadership（管理職）
- ①はThe UK PSF、②はThe Concordatに準拠
- ③の管理職についてはまだUK全体のスタンダードはない

University of Warwick

- １時間から２年間の研修プログラムを提供
- Postgraduate Certificate in Academic and Professional Practice (PCAPP)⇒２年間
- カテゴリ別の研修プログラム
  ⇒短いものは昼休みの50分程度

1）Academic [Ac]
2）Administrative, Library and Computing [Ad]
3）Clerical, Craft, Technical & manual [C]
4）Researchers [R]

University of Warwick

カテゴリ別プログラムの例（1）

・Funding Opportunity for Undergraduate Research at Warwick [Ac/Ad/C/R]
・Development for Secretarial and Clerical Staff [C]
・Interview Success [R]
・Editing and Proof Reading [Ac/Ad/C/R]
・Running Effective Meetings [Ac/Ad/C/R]

University of Warwick

カテゴリ別プログラムの例（その２）

・Role of the Personal Tutor [Ac]
・How Do Students Learn? [Ac/R]
・Legal Compliance and Data Security [Ac/Ad/C/R]
・Time Management [Ac/Ad/C/R]
・Clearly Presenting Information [Ac/Ad/C/R]

University of Oxford

Professional Development（PD）
⇒すべてのスタッフ（教職員）が対象
・リーダーシップ、マネジメント
・５つのレベル: 1）将来的にマネジメントに興味、2）1番下の管理職、3）中間管理職、4）（新人）学部長、5）（新人）新人副学長補佐（Pro-Vice Chancellor）

Educational Development（ED）
⇒アカデミック・スタッフのみ
・教授法、コースデザイン、試験
・４つのレベル

どこへ向かうのか日本のFD

（1）いずれを選ぶのか？
"Academic Development"
"Educational Development"

（2）FD活動の基準と対象の明確化

（3）データに基づくFD活動

Thank you

m-shinji@bukkyo-u.ac.jp