

## 第11分科会

### 全学的FD推進組織の現状と課題

報告者

**沖 裕貴**（立命館大学 教育開発推進機構 教育開発支援センター長・教授）

**中山 郁**（國學院大学 教育開発推進機構 准教授）

**川上 忠重**（法政大学 教育開発支援機構 FD推進センター FD推進プロジェクトリーダー/理工学部 教授）

コーディネーター

**長谷川岳史**（龍谷大学 大学教育開発センター長/経営学部 教授）

参加人数

**40名**

現在、「FDセンター」や「FD委員会」等の名称のもと、ほとんどの大学で全学的なFD推進組織が多様な形で設置されている。一方、ここ数年で、FDの概念は、授業内容・方法の改善から、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の組織的な職能開発へと展開し、教職協働も視野に入れ、近年では高大接続教育や学修支援、教学IR、自己点検・評価なども、その射程に入っている。

本分科会では、時代とともに拡がりをもせるFDの射程に対し、全学的FD推進組織が、他の学内組織との関係など、様々な条件の中で、どのようにFDを位置づけ、変遷してきたのか、事例報告をもとに、参加者の所属大学の状況と比較しながら、全学的FD推進組織の現状と課題についてディスカッションを行う。



## 〈第 11 分科会〉

# 全学的 FD 推進組織の現状と課題

## 1. 第 11 分科会の進行表

10:00～10:05	開会挨拶・趣旨説明	長谷川岳史(龍谷大学 大学教育開発センター長/経営学部教授)
10:05～10:50	基調報告	沖 裕貴氏(立命館大学教育開発推進機構 教育開発支援センター長・教授) 題目:「FD 推進組織史-現状と今後の課題-」
10:50～11:25	事例報告 1	中山 郁氏(國學院大學教育開発推進機構 准教授) 題目:「國學院大學教育開発推進機構の6年間-「多様化」と「多用化」と「多忙化」のなかで-」
11:25～12:00	事例報告 2	川上忠重氏(法政大学教育開発支援機構 FD 推進センター FD 推進プロジェクトリーダー/理工学部教授) 題目:「法政大学における FD の取り組み」
12:00～13:30	昼休み休憩	【参加者】質問・コメント票の記入と提出後、昼休み休憩 【コーディネーター】質問・コメント票の回収 【コーディネーター・報告者】質問・コメント票の整理
13:30～15:15	ディスカッション	【前半】質問・コメント票に対する報告者からの回答 【後半】参加者「メモ」記入後、グループディスカッション
15:15～15:25	総括コメント	各報告者からの総括コメント
15:25～15:30	閉会挨拶	長谷川岳史

## 2. 第 11 分科会の概要と総括

第 11 分科会は、「全学的 FD 推進組織の現状と課題」をテーマに、時代とともに拡がりをみせている FD の概念に対し、全学的 FD 推進組織が、「学内での位置づけ」や「学部等、他の組織との関係」といった条件の中で、どのように FD を捉え、変遷してきたのか、立命館大学、國學院大學、法政大学の事例をもとに、参加者の所属大学の状況と比較しながら、その多様性を共有するとともに、全学的 FD 推進組織の現状と課題についてディスカッションを行うことを目的とした。

当日は、まず、立命館大学の沖裕貴先生より「FD 推進組織史-現状と今後の課題-」と題して基調報告をいただいた。「日本の FD や FD 推進組織は、どこに向かって進んでいくべきか?」という問題

提起のもとに、「FD の定義の変遷と課題」と「FD 推進組織の業務と課題」の 2 点について国内と海外の状況を分析された沖先生の報告によって、日本の FD 推進組織の検討課題が明確になり、文字





通り、本分科会の基調が形作られた。

続いて、國學院大學の中山郁先生から「國學院大學教育開発推進機構の6年間—『多様化』と『多用化』と『多忙化』のなかで—」と題し、法政大学の川上忠重先生から「法政大学におけるFDの取組み」と題して、事例報告をいただいた。事例報告では、各先生とも、それぞれの大学のFDの歴史を踏まえ、いわゆる「成功事例」だけでなく、様々な課題について、包み隠さずご報告いただいた。

以上、午前中に行われた3先生の真摯なご報告によって、こういった分科会でありがちなマニュアルを求める雰囲気は一掃され、課題の共有と同時に各大学の主体性に基づく多様化の認識も深まっていった。

午後は、最初の40分を使い、「質問・コメント票」に記載されたすべての質問に対して、報告者から回答した。このことは、午前中の報告を補完するだけでなく、その後のグループディスカッションの準備ともなった。

「質問・コメント票」に対する報告者からの回答の後は、コーディネーターが作成した「グループディスカッション用メモ」を参加者に配布し、参加者の所属大学のFD推進組織を念頭に置いて記入していただいた。「グループディスカッション用メモ」の記載事項は以下の通りである。

1. 現在かかえている課題
2. 上記の課題が生じている要因
3. 上記の要因を改善する方策
4. 上記の方策を実現するための行動

そして、記入後に5人1グループになり、30分ほど「グループディスカッション用メモ」をもとにディスカッションを行った。各グループのファシリテーターは名前のアルファベット順で一番早い方、報告者はアルファベット順で一番後の方と指定した。ディスカッション後に各グループから報告がなされたが、出された問いや意見に対しては、報告者から適宜コメントを入れていただいた。

こういった分科会でディスカッションを取り入れる際、ややもすると、報告者と発言した参加者のやりとりのみに終始してしまいがちになり、多くの参加者が疑問を抱えたままとなる。しかし、本分科会では、午前中の報告に対する質問・コメントに対応した上で個人の考えをまとめ、グループディスカッションを行い、さらにそこで共有した課題に報告者が答えるという段階を踏んだため、様々な双方向化が実現し、立体的なディスカッションが可能となった。

本分科会の最後には、各報告者からの総括コメントの時間を確保することもでき、参加者アンケートの結果をみても、ネガティブな回答は全くなかった。

本分科会が内容的に非常に充実したものとなった要因は、ひとえに報告者の3先生が、充実した資料に基づく報告や参加者とのディスカッションにおいて、何事も包み隠さずご発言いただいたお陰である。この姿勢が参加者にも充分伝わっていた。

外的な状況に振り回されるのではなく、自身の大学にとって「FDとは何か」、あるときはリジッドにフィールドを定めていくことが重要であるということ、そして、「FDの原点」は、学生も教職員も共に成長する「よろこび」であることを共有した分科会であった。

# FD 推進組織史 —現状と今後の課題—

立命館大学 教育開発推進機構 教育開発支援センター長・教授 沖 裕貴

R

1st, Mar., 2015

第20回FDフォーラム  
第11分科会  
『全学的FD推進組織の現状と課題』

## FD推進組織史 —現状と今後の課題—

立命館大学 教育開発推進機構  
沖 裕貴

## 沖からの問題提起

1. FDの定義の変遷と課題
2. FD推進組織の業務と課題

日本のFDやFD推進  
組織は、どこに向かって  
進んでいくべきか？



### 1.1 国内のFDの定義の変遷

1. 大学設置基準の大綱化(1991年):「教員の教授内容・方法の改善への取り組み」
2. 大学設置基準の一部改正(1999年)=【FD努力義務化】:「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」
3. 大学設置基準の改正(2008年)=【FD義務化】:「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」
4. 中教審「学士課程答申」(2008年):「教育の目標実現のための教員団の職能開発と日常的教員改善活動」

### 1.2 各国のFDの定義と名称

1. 個々の大学教員が所属大学における各種の義務(教育・研究・管理・社会奉仕)を達成するために必要な専門的能力を維持し、改善するためのあらゆる方策や活動(Claude, 1982)。
2. FDの領域として、①Instructional Development(コース設計、教授技術など教育指導の開発)、②Professional Development(研究や技術の能力を高める専門性開発)、③Management Development(マネジメント開発)、④Personal Development(教員自身の理解、社会的組織の状況の理解、仕事に対する姿勢の改善を図る個人開発)(Good, 1985)。
3. Faculty Development(教員の職能・教授技術を示すとともにカリキュラム、組織の全面に渡る改善・開発、アメリカ)
4. Staff Development(イギリス)、Academic Development(オーストラリア)、Educational Development(カナダ)

### 1.3 PODによる定義

- ◆POD(The Professional and Organizational Development Network in Higher Education)
- ◆FDの目的は「機関の既存のリソース(教職員、コースやプログラム)や構造を、創造的な見方や利用の仕方をすることによって、その潜在的な力を発揮させること」(POD, 2008)。
  - ① 大学教員の資質開発(Faculty Development)
  - ② コースやカリキュラムを対象とする教授開発(Instructional Development)
  - ③ 組織を対象とする組織開発(Organizational Development)

### 1.4 国立教育政策研究所による定義

- ◆3つのレベル
  - マイクロレベル(授業・教授法一個々の教員):FD
  - ミドルレベル(カリキュラム・プログラム—教務委員):ID
  - マクロレベル(管理者):OD or Management D.
- ◆4つのフェーズ
  - 印象づけ・導入(気づく・わかる)
  - 基本(実践できる)
  - 応用・実践(開発・報告できる)
  - 支援(教えられる)

佐藤他、2008

## 1.5 立命館大学のFDの定義

1. What for: 建学の精神と教学理念、学部・研究科の教育の目標の実現
2. What: すべての日常的な教育改善活動
3. Who: 教員が職員と協働し、学生の参加を得て実施
4. How: PDCAサイクル



教授・学習支援能力	教育	研究	社会貢献	管理運営
1. 学習活動の設計	授業設計論Ⅰ・Ⅱ(VOD) ●授業設計論演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ(WS)			
2. 教授および学習活動の展開	教授学習理論Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ(VOD) 教授学習理論演習Ⅰ・Ⅱ(WS) ●教育方法論Ⅰ(VOD) 教育方法論Ⅱ(VOD) ●心理学Ⅰ(VOD) 心理学Ⅱ・Ⅲ(VOD) 心理学演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ(WS)			●FD概論Ⅰ(VOD)
3. 授業の質の保証	教育評価論Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ(VOD) ●教育評価論演習Ⅰ(WS) 教育評価論Ⅱ(WS) 教育方法論Ⅳ(VOD) ●教育方法論Ⅴ(VOD) ●心理学Ⅳ(VOD)			
4. 効果的な学習環境および学習支援環境の開発				生涯学習論Ⅰ(未VOD) 大学管理運営Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ・Ⅶ・Ⅷ(VOD) FD概論Ⅱ(VOD) プロジェクト・マネジメント(VOD)
5. 自己の専門性の継続的な発展	●高等教育論Ⅰ(VOD) 高等教育論Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ・Ⅶ(VOD)	研究のアウトリーチ活動Ⅰ(VOD) 研究者倫理Ⅰ(VOD)		大学管理運営Ⅰ・Ⅱ・Ⅷ(VOD)
6. 大学に特有の必要とされる能力	●立命館学Ⅰ(VOD) 立命館学Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ(VOD)			

1.6 Professional Development  
立命館大学の新任教員研修  
2014年度の新任教員対象実践的FDプログラム

VOD: 必修8本+選択を併せて15本  
WS: 必修4本+選択を併せて10本  
(アンダーラインは選択講座)

## 1.7 学生参画とFD

1. ENQA(欧州高等教育質保証協会)が発行する『欧州高等教育圏における質保証の基準とガイドライン』によると、欧米では「学生は質保証に関わるアクターである」と謳われている(鳥居、2010)。
2. アメリカのUtah Valley Univ.やBrigham Young Univ.では、SCOT(Students Consulting on Teaching)と呼ばれる訓練を受けた学生が、教員に対して授業のコンサルティングを行う活動も見られる(土持、2010)。
3. 日本の多くの大学においては、「学生FDスタッフ」と呼ばれる学生による学生FD活動が盛んになってきた。

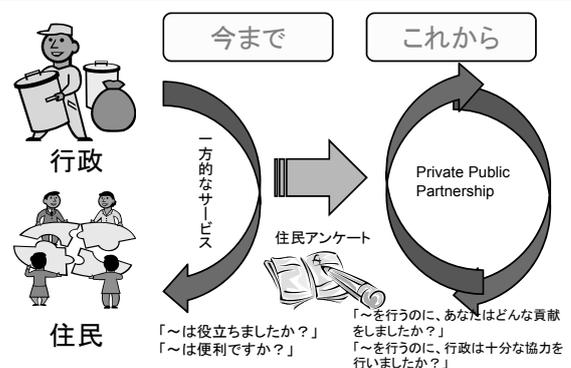
## 1.8 日本のFDの到達点

1. Educational Development(高等教育開発)という言葉は、世界的にはFaculty Development, Staff and Educational Development, Academic Developmentを包含する内容(ICED, 1993)。
2. 日本では多くの場合、教員個人に焦点化し、Goodの定義によれば、Instructional DevelopmentとProfessional Developmentを含めたものとして理解(羽田、2009)。

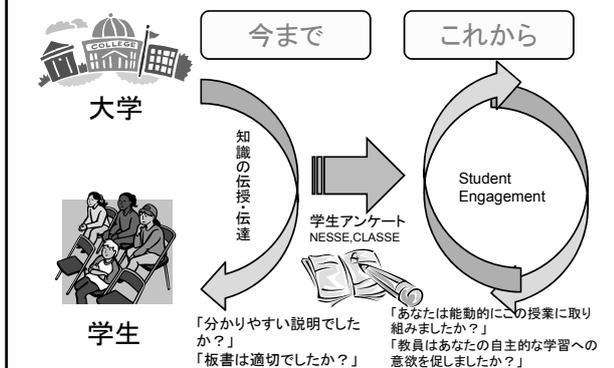
## 1.9 日本のFDの検討課題

1. 授業内容・方法改善のための組織的な研究・研修(大学設置基準、2008)か、機関の教育目標実現のための教員団の職能開発(中教審、2008)か。
2. 教員の個人的・集団的な日常的な教育改善の努力(中教審、2008)は、FD、ID、ODを包含し、PD(Personal Development)まで含めるか。
3. 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)全体を改善する活動(= Professional Development)までを包含するか。
4. 教職協働はFDの手段か要素か。
5. 学生参画はFDの手段か要素か。

## 1.9 学生の声と協力とは



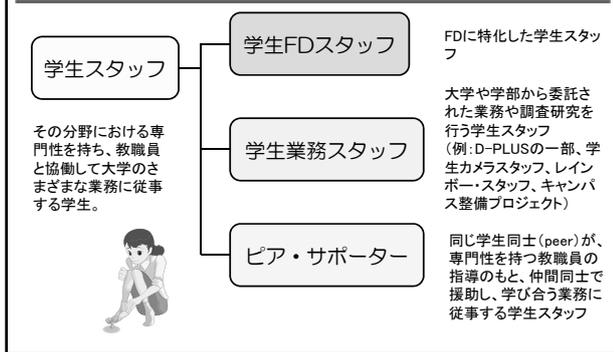
## 1.9 学生の声と協力とは



## 1.10 学びの共同体

- ◆ 学習共同体 (Learning Community) (杉原, 2006)
  - 「学問／教育共同体」(大学院、専門ゼミ)
  - 「学びの共同体」(①共に学び合う存在としての学生と教員、②学部間・大学間・大学と地域が連携し、学び合う)
  - 「実践共同体」(正統的周辺参加 (Lave, J. & Wenger, E., 1991))
  - 基礎演習、授業内での教員・学生の双方向コミュニケーション・ツールの開発・実践、単位互換による大学間連携、公開講座による地域連携、インターンシップ・ケースメソッドを通じた産業社会との連携
  - ピアジェ、デューイ、ヴィゴツキー、レイブ & ウェンガー、...、構成主義

## 1.11 「学生スタッフ」 —学びの共同体の起爆剤—



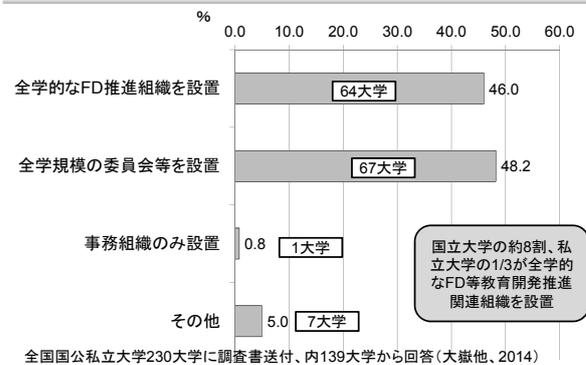
## 1.12 学生スタッフと教職協働

- ◆ 学生スタッフは、その分野における専門性を持ち、教職員と協働して大学のさまざまな業務に従事する学生。
- ◆ 教職員の指導助言が欠かせない。
- ◆ 研修や効果検証、マネジメントは基本的に職員に任せられることが多い。
- ◆ 教員が立ち上げる学生スタッフは長続きしない。大学として重要性を認知し、支援する制度が整ったところが成功する。
- ◆ しかし、かなり手がかかる仕事ではある。
  - NRC (National Resource Center for the First-Year Experience and Students in Transition) が2009年に全米の高等教育機関に対して実施した質問紙調査によると、何らかの形で初年次セミナーを提供している大学の割合は約90%で、そのうちセミナーにピア・サポーターが関わっているという大学の割合は7%程度に留まっている (立山博邦, 2013)。
  - 学生の成長を喜び、学生とともに学ぶ幸せ (= 教育に関わる仕事) は、大学に勤める職員の求めるもの!
  - 「学生スタッフの育成と活動」は「安価な労働力」ではなく「教育システム」である。

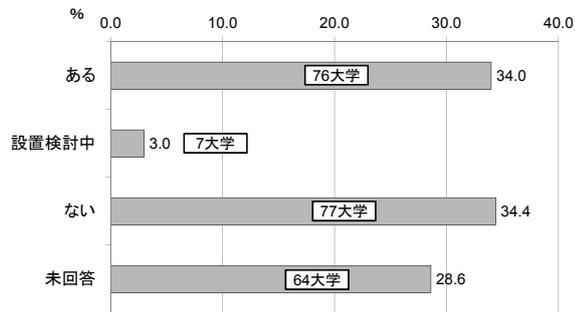
## 1.13 教職協働と学生参画の捉え方

1. 学生参画は学びの共同体への「Student Engagement」として捉えるべきであり、彼らの学修をより活性・充実化する教育活動である。
2. 高等教育において教育(学習)は教員だけの活動ではない。職員、学生がともに協働して成し遂げる活動である。
3. よって「教職協働」はFDの要素であり、「学生参画」も然りである。
4. 将来的には教員と職員の間での専門職「professional」もFDを担う職になる。
5. FDとは、「教職員と学生の、教育と学習の充実に関するすべての個人的、組織的な活動」と考えるべきでは？

## 2.1 国内大学のFD推進組織の設置率



## 2.2 私立大学のFD推進組織の設置率



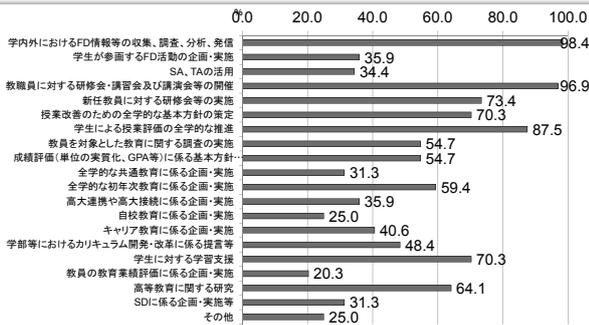
N=224、大学行政管理学会大学事務組織研究会、2013

## 2.3 国内FD推進組織の業務内容

- ① FDの企画・実施
- ② 全学共通教育の実施・改善
- ③ 教育評価の企画・担当
- ④ 学習支援方策の開発・実施
- ⑤ 高大連携の企画・実施
- ⑥ インターンシップ事業の推進
- ⑦ アドミッション活動の担当・展開

国立教育政策研究所、2008

## 2.4 国内FD推進組織の業務内容



N=64大学、辻他、2013

## 2.5 アメリカのFD推進組織の業務内容

- ① 教員や大学院生を対象とした教育方法に関するワークショップやコンサルテーション
- ② 学内の教育改善活動への資金提供
- ③ 教育改善に関する資料の作成や提供
- ④ オリエンテーション、コース中間のアセスメント等

◆センター長・デベロッパー1~2名、非常勤アシスタント1名、秘書1名がセンターの平均規模。

◆FD推進組織の活動は、教員や大学院生が大学の戦略に基づく競争に勝ち残るための職能開発の支援であり、「サービス」である。

中島、2009

## 2.6 イギリスのFD推進組織の業務内容

全面的に責任のある任務	他部署と責任を共有する事項	他部署等への協力事項
① 学習・教授の専門職能開発の機会提供	① 学習・教授の革新性の奨励	① 大学及び学部等でのQAA監査への準備
② 初期レベルのティーチングスタッフ研修	② 学習・教授戦略の実現	② 質保証プロセスの遂行
③ ティーチングスタッフ(院生)の研修	③ 学習・教授に関する調査の実施	③ 教育環境・設備の質へのアドバイス
④ 学習・教授の学問性の推進	④ 学習・教授活動の評価	④ 遠隔教育、公開講座の推進
⑤ 学習テクノロジー利用の促進	⑤ 学習・教授の学問性の推進	⑤ ICT利用についての学生及び職員の研修
⑥ 新任スタッフのオリエンテーション	⑥ 遠隔教育・公開講座の推進	⑥ 学習テクノロジー利用の促進
⑦ 学習・教授の革新性の奨励	⑦ 新任スタッフのオリエンテーション	⑦ 学習・教授に関する調査の実施
⑧ 学習・教授戦略の実現	⑧ 学習・教授の専門職能開発の機会提供	⑧ 学習・教授活動の評価
⑨ 学習・教授の修士課程、ディプロマ課程		⑨ RAE参加のための調査研究の推進
⑩ 学習・教授の質向上		⑩ 平等な機会の振興

センターの専門スタッフは、デベロッパー、コーディネーター、講師などから成る。

Gosling, 2008=2009(加藤)

## 2.7 オーストラリアのFD推進組織の業務内容

活動の内容	実施率 (%)
教育に関する能力開発	100
政府の税優・補助金制度への支援	68
政策開発の支援	66
教育の質保証・評価	61
教授活動に関する公式課程の設置	53
学習支援リソースの構想・制作	53
教育活動に関する研究	47
教職員昇進・各種報酬制度改革の支援	47
カリキュラム開発・授業デザイン等	45
学習スキル・学生支援	45
卒業生特性関連の教育活動への支援	42
オンライン教育マネジメント制度の支援	37
教育メディアの制作・試演	26
研究活動支援のための研修	26
教室の設備改善	16
海外向けの教授活動支援	16
大学・非大学との連携プログラム	5
リーダーシップ・マネジメント開発	5
先住民教育支援	5

CADAD調査、2006=2009(夏目)

## 2.8 カナダのFDの捉え方

- ◆日本では、トップダウン(義務化、やらされ感)とボトムアップ(教員の自律性に依拠、組織として教育力の低下)のせめぎ合い。
- ◆カナダでは労働協約(Collective Agreement)で制度化され、教員が自己の教育力を向上させることが義務であり、その成果を評価し、昇進に反映させることが権利となっている。また、大学は協約により、教員の教育力強化を支援する責任を負う。
- ◆教員は年間のティーチング・ポートフォリオ( Teaching Portfolio)を含む教育業績を提出し、評価を受けることが権利。
- ◆評価の責任者は学科長であり、学科内の教育開発、予算、教員人事、再雇用、テニユア審査、昇進、サバティカル・リザーブの責任を負う。

羽田・土持, 2009

## 2.8 カナダのFDの捉え方

総則
①交渉単位の特定と定義 ②定義 ③組合費 ④協定書の保管 ⑤法的職務
協定における当事者の権利 ①組合の権利 ②経営の権利 ③平等な取り扱い ④過去の事例 ⑤業績測定指標(Performance Indicators) ⑥ストライキとロック・アウト
構成員の権利と義務 ①学問の自由 ②学術的責任(Academic Responsibility) ③知的財産 ④学問研究と教育研究活動における虚偽と違法行為 ⑤利益相反と責任の葛藤
不服申立、懲戒と安全 不服申立と調停 ②懲戒 ③ハラスメント ④公共の安全保障: 給与支払の非常停止 ⑤健康、安全と保障 ⑥雇用の平等性
人事手続 ①採用 ②責任を軽減した採用 ③赴任費用 ④年間業績評価(Annual Performance Indicators Review) ⑤教育の査定と評価(Assessment and Evaluation of Teaching) ⑥終身雇用と職権途上の教員と終身雇用と職権途上の更新、終身雇用と昇進 ⑦図書館司書と文書館員のための更新、継続雇用と昇進 ⑧臨時教員の人事手続 ⑨長期休暇 ⑩公的記録 ⑪学術性と専門的環境の維持 ⑫労働条件 ⑬仕事量 ⑭一時解雇につながる財政危機 ⑮教育的理由での教育プログラムもしくは組織の閉鎖
管理運営者 ①大学管理運営者(Academic Administrators) ②学部長(Head of Departments) ③年金と利得 ④最終提案過程 ⑤期間

羽田・土持, 2009

## 2.9 高等教育開発者(Developer)

- ◆日本においては、1980年代に一部の高等教育研究者が諸外国の教職員の能力開発に着目し、学会や研究会においてその重要性を指摘していた。しかし、高等教育開発を担うことが期待されていた彼ら・彼女らは、所属大学における組織的な実践や全国レベルでの組織化に関与することは稀であった。高等教育研究者の言動が、実践を伴う高等教育開発に展開するにはまだ20年以上の歳月が必要であった。

佐藤, 2010

## 2.10 新任教員の研修時間の比較

国(大学)	研修時間等
イギリス	「高等教育における教授及び学習支援のための専門性基準枠組み」(the UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in Higher Education)に基づいたプログラムを受講させることにより、専門職能認定を行う。
ドイツ	3年間で200単位(1単位45分)の研修プログラム受講で教育能力証明を取得。
フィンランド	60単位(1年間のフルタイム学習に相当)の研修を実施。
オランダ	300時間の訓練を伴う「高等教育国家資格」を取得。ティーチング・ポートフォリオ作成を重視。
スウェーデン	教授法に関する内容を10週間で学習。
デンマーク	着任後3年以内に150時間の大学教員プログラム受講を義務化。
スイス	200時間程度の研修を伴う資格が義務化。
日本(愛媛大学)	テニユアの条件。必修80時間、選択20時間の合計100時間
日本(立命館大学)	新任教員対象実践的FDプログラムを任意受講。VOD15本(レポート作成)=3h×15=45h、WS10本=2h×10=20h、TP=10h。合計75時間。ただし修了は49時間で可能。

## 2.11 日本のFD推進組織の検討課題

1. トップダウンとボトムアップのバランス
2. 義務と権利のバランス
3. FDの効果検証
4. 教員評価との関係性
5. IRや自己点検・評価活動、認証評価との関係性
6. 学習支援、学生支援との関係性
7. 新任教員研修、プレFDの位置付け(専門性基準枠組の設定と研修)
8. 高等教育開発者の位置付けと育成、認証
9. 専門分野別FDの展開
10. 大学間連携の可能性

### 参考文献・資料

- 井上史子・沖裕貴・金剛理恵「実践的FDプログラムにおける大学教員の教授・学習支援能力の検討—オランダにおける基礎教授資格(BTO)を参考として—」『立命館高等教育研究』第10号、2010年、126-139頁。
- 井上史子・沖裕貴・林徳治「実践的FDプログラムの開発—大学教員の教授・学習支援能力の提案—」『教育情報研究』第26巻第1号、2010年、17-28頁。
- 大塚徹一・佐藤博・西宮史郎「全学的なFD等教育開発の効果的推進を見据えた教職員の意識と大学組織の在り方—FD等組織調査対象大学と日本大学との比較も踏まえて—」『日本大学FD研究』、第2号、2014年、1-20頁。
- 沖裕貴・井上史子・林徳治・安岡高志・江原武一・金剛理恵・遠野昭人「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年、159-174頁。
- 沖裕貴「立命館大学におけるFDの再定義の課題」(社)私立大学情報教育協会『大学教育と情報』第15巻第4号(通巻117号)、2007年。
- 沖裕貴「ピア・サポートで大学が変わる」、清水亮・橋本勝編著『学生・職員と創る大学教育:FDの新発想』ナカニシヤ出版、2011年。
- 沖裕貴「大学におけるピア・サポート・プログラムと立命館大学の事例〜」、『IDE現代の高等教育』2012年12月号、2012年。
- 沖裕貴「FDの次のステップ—学生参画」、日本私立大学連盟『大学時報』第342号、2012年。
- 沖裕貴「学生参画型FD(学生FD活動)の概念整理について—[学生FDスタッフ]を正しく理解するために—」、『中部大学教育研究』No.13、2013年。
- 沖裕貴「[学生スタッフ]の育成の課題—新たな学生参画のカテゴリーを目指して—」『名古屋高等教育研究』第15号、2015年。
- 沖裕貴「実践的FDプログラムの開発・活用の経緯と今後の課題」『立命館高等教育研究』第15号、2015年。
- 加藤かおり「米国におけるスタッフ・教育開発とそのネットワーク」『ファカルティ・ディベロップメント』を越えて』、2009年、103-137頁。
- 加藤かおり「北米諸国における大学教育のプロフェッショナル認定の仕組みに関する比較研究」『大学教育学会誌』第35巻第2号、2013年、112-120頁。
- 国立教育政策研究所「大学における教育改善等のためのセンター組織の役割と機能に関する調査研究—研究成果報告書」、2008年。
- 国立教育政策研究所Fder研究会編『大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』、2009年。

#### 参考文献・資料

- 佐藤浩章「諸外国との比較から見える日本の高等教育開発とJAED」日本私立大学協会『教育学術オンライン』第2419号、2010年。
- 杉原真晃「大学における「学習共同体」の教育学的考察のために」、『京都大学高等教育研究』第12号、2006年。
- 立山博邦「大学におけるスチューデント・アシスタント(SA)制度の考察—日米比較の視点から—」『社会システム研究』26: 137-150、2013年。
- 辻忠博・雨宮史卓・光澤浩・品田泰崇・大嶽龍一「FD等教育開発推進関連組織に関する実態調査—調査対象大学の実態と課題—」『日本大学FD研究』、第1号、2013年、53-67頁。
- 土持ゲリー法「学生による授業コンサルティング—POD2010年度大会から—」、『教育学術新聞』平成22年12月15日版、2010年。
- 東北大学高等教育開発推進センター『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査報告書』(文部科学省先導的  
大学改革推進委託事業)、2011年。
- 鳥居朋子「内部質保証システムの視点から—構成要件および運用をめぐる議論—」、日本教育制度学会第18回大会課  
題別セッションV「高等教育におけるグローバル化の影響に関する研究」、2010年。
- 中島(渡利)夏子「アメリカにおけるFDとそのネットワーク」『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』、2009年、25-58頁。
- 夏目達也「オーストラリアの大学におけるAcademic Developmentとネットワーク」『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』、2009年、141-168頁。
- 羽田貴史「大学教育改革とFaculty Development」『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』、2009年、5-22頁。
- 羽田貴史・土持ゲリー法「カナダのEducational Developmentとネットワーク」『ファカルティ・ディベロップメントを超えて』、2009年、61-99頁。
- Claude, B.(1982). "Faculty Development". In Harold E. Mitzel (edit.), *Encyclopedia of Educational Research*, 5<sup>th</sup>, London, Macmillan.
- Good, H. M. (1985). "Higher Education: Faculty Development." In Torsten Husen (edit.), *The International Encyclopedia of Education*, Oxford; Tokyo: Pergamon Press.
- Lave, J., Wenger, E. (1991). 佐伯訳『状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加』、産業図書、1999年。



お疲れさまでした。

沖 裕貴  
oki@fc.ritsumei.ac.jp

# 國學院大學教育開発推進機構の6年間 —「多様化」と「多用化」と「多忙化」のなかで—

國學院大學 教育開発推進機構 准教授 中山 郁

## 國學院大學教育開発推進機構の6年間 —「多様化」と「多用化」と「多忙化」のなかで—



平成27年3月1日  
國學院大學教育開発推進機構  
准教授 中山郁

## 本報告の目的

▶ 本分科会の目的「全学的FD推進組織の現状と課題」について考える材料提供

- ① 國學院大學のFD推進体制の変遷を紹介（組織）
- ② FD等の事業の実施のありかたの変遷について（運営）
- ③ 機構組織の担い手の変遷（人的資源）

▶ 以上についてケーススタディーとして報告したい

## 國學院大學の紹介

- ▶ 明治15年(1882)皇典講究所創立
- ▶ 明治23年(1890)教育機関として國學院設立
- ▶ 昭和21年(1946)(財)國學院大學(後に学校法人)
- ★ 総合的な日本文化学である「国学」の教育機関として発足
- ★ 建学の精神 = 「神道精神」  
→ 「主体性を保持した寛容性と謙虚さ」
- ★ 二大ミッション → 「神職(神主)」 「教職」 養成

- ▶ 5学部（文・法・経済・神道文化・人間開発）  
大学院（3研究科）専門職大学院（法科）
- ▶ 2研究機関(研究開発推進機構・教育開発推進機構)

- ▶ 学生数  
： 学部10,358名，大学院332名
- ▶ 教職員  
： 専任教員224名  
非常勤教員733名  
事務職員182名（平成26年5月現在）



## 國學院大學におけるFD組織

- ▶ 平成12年、13年：自己点検・評価委員会業務の一貫として開始
- ▶ 14年：FD委員会規程制定—自己点検・評価委員会を母体とした活動—
- ▶ 16年：FD委員会改編（教務部委員会、各学部教務委員会中心、実務は教務課）
- ★ 主な事業：授業公開の実施・学生による授業アンケート実施・FD講演会(年2回)の実施  
『FDハンドブック』『FDニューズレター』刊行

- ▶ 全学を対象とした網羅的なFD活動を志向  
第1ステージの一般的な施策は概ね実施
- ▶ 一部の学部を除けば、各学部の取り組みは低調  
教員への浸透度の低さ（講演会、授業見学参加数の頭打ち）
- ▶ FD活動を推進する主体は誰か？  
教務部委員会はルーティン作業で手一杯、FD委員会の動きにくさ
- ▶ FD周辺部の業務の必要性の高まり  
共通教育の管理運用、学修支援体制整備
- ★ 平成18年より学内で教育改善を司る組織設立の議論開始

- ▶平成21年4月 教育開発推進機構設立  
「建学の精神」を具現化した教育体制の構築と、そのための教育力向上



### 教育開発推進機構の人的構成

- ▶機構長(教育開発センター長)、副機構長(教務部長・共通教育センター長)、学修支援センター長→学部教員が兼任、26年度は機構長、27年度からは共通教育センター長が副学長(大学執行部との連結)
- ▶機構教職員  
教員は学内出身者4名配置(非F Der)  
事務は教務課主管(当初3名、後に4名)  
★教職協働「明るく楽しい機構！」
- ▶各センター委員会  
正副センター長のもと、各学部、関係部局より委員選出。月1回のペースで開催

### FD事業の展開(教育開発センター主体)

#### ①効果の不確かな事業(第一ステージ)の見直し

- ・全学的な授業見学期間の廃止(23年度)
- ・全学対象のFD講演会を半減(23年度)

#### ②FDに関する新規施策

- ・教員研修制度の検討と実施(22年度より)
- ・J P F Fの「実践的FDプログラム」のWS活用  
年3回(4月・7月・12月、計11時間)
- ・S A制度の制定・運用(22年度)
- ・教員自己評価アンケートの開発・運用
- ・「K-TeaD」(國學院大學教育業績データベース)の開発と運用

- ・「学部FD推進事業」の創設とマネジメント(24年度)

学部のFD活動促進のため、総額年間500万円、各学部上限100万円

- ・学部学修支援事業(26年度より)
- ・授業評価アンケートの活用の見直し
- ・兼任教員主体の褒賞実施。Web化の検討
- ・研究・刊行事業(隔年での「建学の精神」に関するシンポジウム開催。紀要(年1冊)、ニュースレター(年2冊)、『教員カステップアップ講座』等の刊行。

### 全学的な教務改革への協力・連動

- ・3つのポリシーの策定(平成22年度)
- ・観点別教育目標の導入(平成23年度)
- ・カリキュラムマップ構築(平成24年度)
- ・教員研修と連動(研修にシラバスWS、ルーブリックWS)
- ・各学部初年次教育へのアクティブラーニング導入への支援(25,26年度)



### 事業展開の「立ち位置」の変化

- ▶機構設立当初の狙い→FDを含む全学的な教育改革の牽引・シンクタンク機能(全学的・網羅的FDのさらなる推進と各学部に対する浸透)
- ▶平成23年度以降→全学的・一律的(=動員型)FD活動から、各学部の地道な教育改善活動を促し「支援」するFD活動へ転換
- (例)
  - ・「学部FD推進事業」「K-TeaD」開発→学部や教員の主体的・自発的な教育努力の「支援」
  - ・経済学部・神道文化学部におけるアクティブラーニング導入の試み……機構の調査力・人脈を活用し学部と先進校の橋渡し、モデル授業の提案等の「支援」

・・・その結果・・・

- ▶ 上からのFD推進主体ではなく「支援」という立場での事業提案・実施
- ↓ ↓
- 学部からの厳しい抵抗がなく、比較的円滑に事業を推進
- ▶ 学内での知名度と一定の存在感→「機構」といえば「教育開発推進機構」

### 機構業務の多用化

- 全学的な教育改革を担う「機構」という組織形態「狭義のFD」のみならず、多様化する大学教育改革に対する大学側の施策の受け皿としての機能
- ▶ グローバル化への対応「ランゲージ・ラーニングセンター（LLC）」
  - ▶ 「ボランティアステーション」設置(学内インターンシップ、学外ボランティア、障害学生等対応)
  - ▶ 「基礎日本語」科目開設と授業専任教員の任用
  - ▶ 「キャリアプランニング」「國學院科目」「教養総合演習」の開講と運用(機構供出コマ増大)
  - ▶ 学内における教学IRの担当
  - ▶ 教育実習担当教員の配置先

### 27年度機構供出科目 58コマ

- ▶ 内、國學院科目×8
- ▶ キャリアデザイン×23
- ▶ 基礎日本語×20
- ▶ 教養総合演習×4
- ▶ 教養総合科目×3



- ・ 教育関連の課題は機構に寄せられる傾向...新組織としての立場の弱さ...
  - ・ FD＝教員向け、学修支援＝正課外
- 最近では外国語や日本語など、既存の学部がコントロールしていた領域とも関連する業務も
- 摩擦が発生し易い領域...FD自体よりも慎重な対応が必要～
- ※当初構想では予想されなかった領域の担当
- ▶ 機構の多忙化
  - ・ 「教育開発推進機構事務課」27年度より
  - ・ 教育開発担当教員、学修支援担当教員各1名の公募
  - ・ 「FD疲れ」はなにも学部だけではない？

### 教員層の多様化(27年度予定)

- ▶ 専任教員(定年制)4名
- ▶ 特任教員(任期制)4人  
(学修支援2名、LLC1名、教育開発1名)
- ▶ 特任教員(任期制・授業専任)2名  
(基礎日本語授業担当)
- ▶ 研究者としては、高等教育を専門とする者と、職務としてFD業務や授業を行う者に分化

- ▶ FDの多様化、裾野の広がり、大学の教育改善のスピーディー化
- ▶ ...より専門的な高等教育の知識とスキルをバックボーンに
- ▶ 高等教育の専門家と学内行政や風土に通暁した学内出身教員との共働の必要性

## まとめ

### ▶ 組織として

・ F D を自己点検・評価委員会、教務部へ位置付けた後に機構として独立→教育改革や生き残り戦略の加速化に伴い組織・業務の「多用化」「多様化」「多忙化」

### ▶ F D 推進の姿勢として

・ 全学的、網羅的 F D 志向から学部・教員への「支援」というスタンスに基づく業務展開→これにより学部との摩擦回避(学部が手を回らない部分)

### ▶ 担い手の変遷

・ 「建学の精神」への理解が深い学内出身教員(高等教育研究者ではない)という均質性→多用化・多様化・多忙化と組織の拡大→教員組織の多様化へ

## 今後

▶ 教育改革の加速化と受け皿としての機構→多忙化・多様化

▶ シンクタンク機能・提案機能の強化により、受身の体制から機構の体力に合わせた業務のデザインへの転換を図れないか？

御清聴ありがとうございました

國學院大學マスコット  
キャラクター

こくびよん

中山部

[hokuyouin@kokugakuin.ac.jp](mailto:hokuyouin@kokugakuin.ac.jp)



第20回FDフォーラム 第11分科会  
全学的FD推進組織の現状と課題

法政大学におけるFDの取組み

法政大学教育開発支援機構  
FD推進プロジェクトリーダー・理工学部教授 川上 忠重  
同志社大学 今出川キャンパス 良心館 2015年3月1日



1

法政大学とは？

創立 1880年(明治13年)  
日本で最古の私立法律専門学校である  
「東京法学社」が前身。

1920年(大正9年)  
大学令によって私立大学になり、法学部、経済学部を設置。法政大学は、慶應義塾大学、中央大学、明治大学、早稲田大学、同志社大学などともに、日本で最も古い私立大学のひとつ。



2

校風

建学の理念

「自由と進歩」  
東京法学社開校の趣旨

「進取の気象」  
法政大学校歌の一節



3

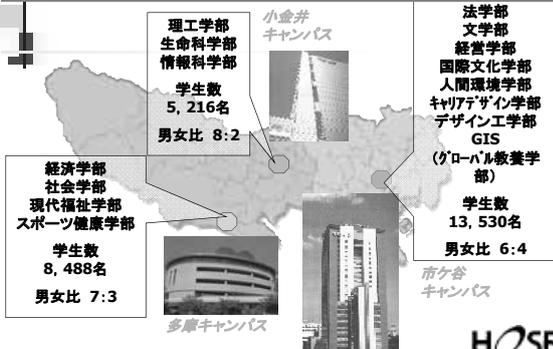
総合大学

- 学生数 39,205名(通教含む)
- 教員数 約700名
- 学部学科数 15学部37学科
- 【人文科学系】  
文学部・国際文化学部・GIS
- 【社会科学系】  
法学部・経済学部・社会学部  
経営学部・人間環境学部・現代福祉学部  
キャリアデザイン学部・スポーツ健康学部
- 【自然科学系】  
理工学部・生命科学部・デザイン工学部  
情報科学部



4

東京都内に3つのキャンパス



5

全学的FD推進組織の設置前  
大学内でのFD意識

一部の学部・学科・個人ベースで、その重要性や必要性が議論・検討

\* 最初から全学的に、FDの共通認識や意識があったわけではもちろんありません。

→「アンケートありき」からのFD出発??



6



## 大学評価(認証評価)組織との関係

2008年10月 大学評価室設置

2009年度～ 全学的な内部質保障体制

- \* 自己点検委員会
- \* 大学評価委員会
- \* 点検評価企画委員会

→FD推進センターの役割変化とエビデンス

HOSEI

13

## 教育開発支援機構 FD推進センター

2014年度 中期目標

「自由と進歩」の建学の精神に基づく教育理念と教育目標を達成するためになされる、教育および学びの質の向上に向けた全学的な教育支援施策の企画・開発・推進、FDの推進と各学部組織におけるFD活動の支援を行う。

HOSEI

14

## 年度目標

- 1) FD推進センターの運営を円滑に行うため、プロジェクトリーダー会議を定期的に開催する。
- 2) 「学生による授業改善アンケート」のWeb上での実施に取り組む。

### 達成指標

- 1) プロジェクトリーダー会議を月例で年10回開催する。
- 2) 秋学期より「学生による授業改善アンケート」をWeb上で実施する。集計結果等への影響についての検討を始める。

HOSEI

15

## 年度目標

- 3) 「学生による授業改善アンケート」およびGPCA全学GPの集計結果を参考にし、教育の質的向上に向けた提案を行う。
- 4) 「学生による授業改善アンケート」の内容(質問項目等)の点検・検討の作業を開始する。

### 達成指標

- 3) 「学生による授業改善アンケート」およびGPCA全学GPの全学集計結果を作成し、学部長会議に報告する。
- 4) 「学生による授業改善アンケート」の内容(質問項目等)の点検・検討をプロジェクトリーダー会議において行い、アドバイザー・ボード会議において意見を聴取する。

HOSEI

16

## 年度目標

- 5) 学内の関連組織と連携し、シンポジウム・フォーラム・新任教員FDセミナー・ワークショップ・ミーティングを開催する。
- 6) アドバイザリー・ボード会議を開催し、学内におけるFDに関するニーズを把握し、学内の各教学組織が主体となったFD事業の推進をめざす。

### 達成指標

- 5) シンポジウム・フォーラムを年1回、新任教員FDセミナーを1回、ワークショップ・ミーティングを各2回開催する。
- 6) アドバイザリー・ボード会議を3回開催する。『法政大学教育研究』を作成し、「FDニューズレター」を6号以上発行する。

HOSEI

17

## 年度目標

- 7) 「授業支援システム」の活用・運営に関する情報収集を行い、問題点や改善点の有無を点検する。
- 8) 大学間連携によるFDプロジェクトに参加し、情報収集を行う。「FD学生の声コンクール」の充実をはじめ、学生参加型FDへの取り組みを強化する。

### 達成指標

- 7) 授業支援システム運営委員会を4回以上開催する。
- 8) 全国私立大学FD連携フォーラム、関東圏FD連絡会に参加する。「FD学生の声コンクール」への応募数の増加をめざす。

HOSEI

18

## 年度目標

9)教育の質的向上に資する教育方法および教育ツールについて情報収集を行い、情報提供を行う。

### 達成指標

9)学内外で活用されている教育方法および教育ツールについて情報収集し、学部長会議やFD推進センターWebサイト等を通じて学内に情報提供する。

## 教育開発支援機構内での役割

\* FD推進センター単独での役割分担と、他センター等との協働部分の重要性

融合部分(正課外授業、メンタル面・発達障害や障害学習支援等)でも、もちろん学生・職員との協働は重要(機構内組織外との連携も必要)

\* 組織運営の難しさ

## 授業支援や個々の教員への役割

\* 授業支援の方法は多種多様  
→身近な物(提出必須)への不満は多い

例えば:シラバスの項目が不透明

\* できるだけシンプルにわかりやすく  
(誤解が無い?)

## 身近な取組みとしてのシラバス

■ 授業は「学生と共に作っていくもの」

事前に授業計画を立てるからこそ、事後に「どこを修正したらよいか」が明確になる。  
→次年度の授業のためにシラバスも改訂

## シラバスの項目改定(2015年度)

一般的シラバス	現行の項目	項目改定案
授業の目的	授業のテーマ	授業の概要と目的
到達目標	授業の到達目標	到達目標
目標達成のための授業方法	授業の概要と方法	授業の進め方と方法
授業計画	授業計画	授業計画
準備学習の内容・指示	授業外に行うべき学習	授業時間外の学習
成績評価方法・基準	成績評価基準	成績評価の方法と基準
授業改善項目	前年度の授業改善アンケートからの気づき	学生の意見からの気づき
教科書・参考書	テキスト/参考書	テキスト(教科書)/参考書

## シラバスガイドライン(参考)

(1)授業の概要と目的(何を学ぶか)

・授業概要(授業内容についての概要)及び、授業の目的・意義(授業が目指す学習上の目的や意義)を簡潔に示します。

・授業の目的・意義は、学生を主語とした書き方で、「2. 到達目標」を包括・総括する(より上位の)目的や意義(何を学ぶか、何のために学ぶか等)を記載します。

## シラバスガイドライン(参考)

### (2)到達目標

- ・項目1に記載した授業の目的・意義をいくつかの事項に具体化した、現実的な学習目標を記載します。
- ・学生を主語とする書き方とし、学生がこの授業を履修することで獲得することのできる知識やスキルを、学生がイメージできるよう、具体的かつ平易に記述します(「〇〇できる」などの形式で、動詞を使い表現します)。
- ・成績評価に結びつけられるよう、観察・測定・評価可能な目標とします。

HOSEI

25

## シラバスガイドライン(参考)

### 3)授業の進め方と方法

- ・授業形態(講義、演習、実習等)、授業内での発表、課題解決型学習(PBL)、校外実習、リアクションペーパー提出など、授業の進め方や方法について記載します。

ガイドラインの作成にあたっては、

→各学部からの意見を踏まえ、修正や説明・回答を学部長会議を通して行っている。

\* 地道なプロジェクト活動の重要性

HOSEI

26

身近な「学生による授業改善アンケート」の活用

- 2009年度より、任意アンケートとして3種類(期末アンケート(必須)は、別途実施)

期首アンケート(任意)→学期初め用(A票)

期中アンケート(任意)→普段用指定質問(B票)

期中アンケート(任意)→普段用自由質問(C票)

HOSEI

27

## A票 質問項目(学期初め)

- 1. この授業を履修した動機を教えてください(複数回答可:選択式)。
- 2. この授業を通して身につけたいことは何ですか。具体的にお書きください(自由記述式)。
- 3. 担当教員の話し方は聞き取りやすいですか？
- 4. 板書・スクリーンは見やすいですか？
- 5. この授業の成績評価の仕方は理解できましたか。
- 6. 任意設定(任意に設定した質問文と選択肢をプリントや板書にて受講生に伝えて利用)

HOSEI

28

## 詳細授業構成のチェック

- 1. この授業を履修した動機を教えてください(複数回答可:選択式)。
- 2. この授業を通して身につけたいことは何ですか。具体的にお書きください(自由記述式)。

\* 専門選択科目においては、数年に一度確認も必要  
授業の部分の授業の展開情報として有用  
→シラバスで骨子を変えた場合も実施

HOSEI

29

## 授業環境のチェック

- 3. 担当教員の話し方は聞き取りやすいですか？
- 4. 板書・スクリーンは見やすいですか？

教室環境が変わると教員が気づかない部分も発生  
大きく教室環境が変化した場合、アンケート結果の活用有効&即効性がある。

→最初の授業で実施して、次回から改善可能

アンケート結果は自分で集めて持ち帰って分析可能!

\* 出席調査票の代用でも十分情報が得られます。

HOSEI

30

## 出席調査票(質問・コメント・感想欄有り)

法政大学

出席調査票		氏名	所属
科目	学号		
出席	出席	出席	出席
質問	コメント	感想	

HOSEI

31

## B票 質問項目(期中:固定質問)

### 固定質問項目

1. 担当教員の話し方は聞き取りやすいですか。
2. 板書・スクリーンは見やすいですか。
3. 授業の速度は適切ですか。
4. 今日の授業のポイントと思えることを書いてください。
5. 今日の授業に満足できましたか。
6. あなたの座席位置は右図のどこですか。

HOSEI

32

## 授業の速度と理解度のチェック

3. 授業の速度は適切ですか。
  4. 今日の授業のポイントと思えることを書いてください。
  5. 今日の授業に満足できましたか。
3. 「授業の速度は適切ですか」の集計結果で後半部分(7週程度の授業内容を検討・確認)

HOSEI

33

## 授業の速度と理解度のチェック

4. 今日の授業のポイントと思えることを書いてください。
  5. 今日の授業に満足できましたか。
- 4、5の欄はコメント欄になっているので、例えば、講義で少し理解不足になりそうな部分の理解度の測定として活用  
例: 基礎熱学:エンタルピー 工業熱力学:エントロピー  
伝熱工学:熱通過 内燃機関:サイクル論

HOSEI

34

## FD推進及び広報

### 身近なツールでの授業改善方法や事例紹介

→根気よく学部・学科と連携しながら広報する。

\* 一部の学部・学科では、独自の取組みもされており、それらの紹介も必要

→法政大学教育研究、FD News Letter

HOSEI

35

## 新任教員研修の活用(大学全体及びFD)

4月及び7月に新任教員研修

4月:大学全体としての研修

(教育・研究・施設・FD等全般)

7月:新任教員FDセミナー(必須参加)

テーマは「私の授業の工夫」

→キャンパスごとに話題提供

\* 自キャンパスの以外の話も聞いてくれます!

HOSEI

36

#### Grade Point & GPA (新任教員研修会: 抜粋)

##### ■ 点数に換算

A<sup>+</sup>, A, B, C, D, Eの順に  
→4,3,2,1,0,0点となる。

GPA:「GP×その科目の単位数」を求め合計し、履修登録した科目の総単位数で割った平均(Average)がGPAとなる。

HOSEI  
37

#### 講義科目における成績評価「A+」の割合のガイドラインについて

##### ■ 学部

a 講義科目(語学含む)におけるガイドラインは、科目受講者数の10~20%程度とする。ただし、科目受講者数が20名以下の科目については、特にガイドラインを設けない。

b その他科目には特にガイドラインを設けない。

\* 大学院では特にガイドラインを設けていません。

HOSEI  
38

#### 注意 (新任教員研修会: 抜粋)

- 成績評価「A+」の割合はあくまでもガイドラインであり、各教学単位における該当科目(実技・演習科目および能力別クラスへの適応等)や成績評価割合については、各自所属学部等にお尋ねください。

\* 情報を正確にオフィシャルに伝える

HOSEI  
39

#### 第3回新任教員FDセミナー

2014年7月12日(土) 13:30~15:45

話題提供テーマ

- ・パワーポイントとノート
- ・学生に講義内容に関心を持たせる教材づくり
- ・身近なツールと工夫で楽しく授業改善
- ・数値データから見る法政大学生の現在について  
→マイクロレベルでの工夫の見える化

HOSEI  
40

#### 教員・職員の連携(学内)

法政大学 第12回FDワークショップ

「大学職員発ブレークスルー  
~教育の質的転換のために~」

学務部・人事部共催

→学務部の研修として活用

2014年9月12日(金)実施

HOSEI  
41

#### 教員・職員の連携(学内)

第1部

基調講演

「近大流 広報戦略 ~固定概念をぶっ壊せ~」

近畿大学広報部 加藤公代氏

第2部

グループワーク

とっさのひとこと英会話(大学業務編)

→SD関係の連携も取り入れられている。

HOSEI  
42

## 学生・職員・教員の協働

### 「あなたの声を授業の改善に」

2008年度より、

- \* 学生のFDの意識向上も図られている。  
→「FD学生の声コンクール」実施

HOSEI  
43

## 2014年度FD学生の声コンクール

### 第7回のテーマ

#### 「後輩に伝えたい！ 大学で学ぶ楽しさ」

授業の課題に取り組んで、あるいはゼミ(演習)の発表準備をしていて、「楽しい」「おもしろい」と感じたことはありませんか？

高校までとは異なり、自分でテーマをえらび、自分で学習・研究を進める大学だからこそ実感できる、「学ぶ楽しさ」について、皆さんの経験と実感をお寄せください。

HOSEI  
44

## 学生FD活動

### 学生FDスタッフ

学生FD活動による、

無限大∞の可能性を目指して

募集対象: 全学部学生

内容: 学内外の学生と交流しつつ、授業などについて考える学内外イベントを随時企画・実行する。

HOSEI  
45

## 2014年度活動計画

- ・3キャンパスの学生、ピア・ネットスタッフとの交流・ヒアリング
- ・学生の発想で授業づくりをしてみよう
- ・他大学の学生FDスタッフとの交流
- ・「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画・実行

HOSEI  
46

## 「学生が選ぶベストティーチャー賞」について

あなたにとっての一番良い先生は誰ですか？

この「学生が選ぶベストティーチャー賞」は学生の学生による学生・教員のための「理想的な授業をしている先生を選んで表彰する」という今までにないチャレンジです。

「この先生の授業をみんなにもオススメしたい！」という思いを持っている皆さんの参加をお待ちしています。

HOSEI  
47

## 「学生が選ぶベストティーチャー賞」について

注意「学生が選ぶベストティーチャー賞」は人気投票ではありません！

以下の理由での投票はお控えください。

・楽単授業だから ・この先生有名だから ・試験がないから

- ◆投票対象: 2013年度～2014年度学部開講授業を担当している/いた教員
- ◆投票期間: 2014年11月10日(月)～21日(金)
- ◆投票方法: このチラシの裏面投票用紙または下記のwebサイトにて投票願います

HOSEI  
48

## 授業改善のための組織的なFD

- 授業相互参観・新任教員研修
- 授業改善のためのFDシンポジウム開催
- 授業改善のための情報提供(職員含む)
- 学生・職員・教員のFD意識共有
- 「学生の声」の活用

HOSEI

49

## 全学的FD推進組織の課題

- 組織構成スタッフ(教員・職員)の継続性と新規開拓  
→適度な循環も当然必要 \*学部との協力体制
- ニーズの正確な把握と的確な情報提供  
→FDはごく普通の組織的な取り組みの1つ  
\*わかりやすい情報提供とピアとの連携
- 全学的FD推進組織の拡充と活性化  
\*トップの理解は必要・不可欠

HOSEI

50

ご静聴ありがとうございました。

HOSEI



HOSEI

51

