



「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」



平成20年度・戦略的大学連携支援事業

最終事業報告書

京都FD開発推進センター



はじめに

平成 20 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・短期大学による連携事業「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」は、平成 23 年 3 月 31 日をもちまして終了の運びとなりました。

平成 20 年 10 月に京都 FD 開発推進センターを設置して以来、各連携大学・短期大学における FD 活動の活性化を目標に、スタートアップの 1 年目、基礎固めの 2 年目を経て、多彩な FD 諸活動を本格的に実施した 3 年目と大学連携による FD 取組みを進めてまいりました。

この最終事業報告書は、事業終了を目前に実施した最終事業報告会の記録と事業評価の結果をまとめたものとなります。最終事業報告会では本取組において非常に重要な役割を果たしたワーキンググループの各リーダーがそれぞれ旺盛な活動の実績を報告され、また連携校間の密接な協働関係を構築することに寄与した京都 FD 開発推進センター独自の活動と事業全体を通じた活動の総括と今後の活動継続に向けての意見交換が行われました。事業評価は、連携大学教員による内部評価、外部識者による外部評価、および両者が参加しての事業評価委員会という流れで、本事業の成果を評価していただいたものとなります。内部評価、外部評価いずれにも共通して、本事業により実施した多くの FD 研修活動が効果的なものであり、研修に参加した教職員に有益であったことが示されています。

本取組の成果はこれらの結果を受けて、公益財団法人 大学コンソーシアム京都による FD 活動の中に組み込まれ、継続されることとなりました。これまで 3 年間の 18 大学・短期大学の連携活動の成果は大学コンソーシアム京都を通じて加盟 50 大学の活動へと広がっていく予定です。

本報告書を今後の公益財団法人 大学コンソーシアム京都および京都地域の大学による FD 活動の基礎として、また、全国の高等教育機関、連携組織における取組のご参考として、広く活用していただくことができれば幸いです。

本取組へのさまざまな活動へのご協力、ご支援にあらためて感謝を申し上げますとともに、今後とも継続されていく活動への忌憚のないご意見、ご支援を賜りたく、重ねてお願いを申し上げます。

平成 23 年 3 月

京都 FD 開発推進センター（代表校 佛教大学）

センター長 八木 透

《佛教大学・教授》

目次



はじめに

〈第1部〉 最終事業報告会

I. 記念講演『大学は進化する』・・・・・・・・・・・・・6

文部科学省 科学技術・学術政策局 局長 合田 隆史 氏

II. 活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

-FD 研修プログラム検討ワーキンググループ

-FD システム検討ワーキンググループ

-FDer 養成ワーキンググループ

-全体総括

III. 質疑応答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

〈第2部〉 事業評価

I. 内部評価結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・55

II. 外部評価結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・75

III. 事業評価委員会 記録・・・・・・・・・・・・・・・・・・87

さいごに

「戦略的連携支援事業」連携大学・連携機関

第 1 部

FD 連携 PJ

最終事業報告会

- Ⅰ．記念講演『大学は進化する』
- Ⅱ．活動報告
- Ⅲ．質疑応答



最終事業報告会 第2回FDセミナー



- 【開催日】 平成 23 年 1 月 23 日(日)14:00～16:30
【場所】 龍谷大学 深草キャンパス 3 号館 201 教室
【テーマ】 FD連携事業 ～3 年間の活動報告と今後の展望～
【記念講演】 合田 隆史 氏(文部科学省 科学技術政策局 局長)
【報告者】 林 久男 氏(龍谷大学 教授)
深田 守 氏(京都薬科大学 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)
【ファシリテーター】
川面 きよ (京都FD開発推進センター 専門研究員)

I. 記念講演 『大学は進化する』

◆ 文部科学省 科学技術・学術政策局 局長 合田 隆史 氏



皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました文部科学省の合田でございます。本日はお招きをいただきまして、まことにありがとうございます。

「大学は進化する」というテーマでお話をさせていただこうと思います。「我々はどこから来たのか、我々は何者か、我々はどこへ行くのか」というサブタイトルをつけてみました。これはご案内のようにゴーギャンの有名な絵のタイトルであります。私は常々、大学政策だけではなく、政策を考えると、空間軸、時間軸、この2つの軸を立てて、その中に自分たちを位置づけしてみると、そして今後大学ですべきこと、何が必要であるかを考えるようにしてまいりました。大学は長い歴史を持っておりますけれども、振り返るスパンが長ければ長いほど遠い先ま

で見える、また、グローバルな視点とローカルな視点、両方を視野に入れるということが必要かなと思っております。たとえば、直近の「行きがかり」でもって、「とりあえず」目先のことをすると「行きがかり上とりあえず」というのが一番よくあるパターンであります、これではまずい、というようなことであります。最近それに加えて、空間軸というのを平面で考えてみたほうがいいと。そこで、単なるローカル、グローバルというような軸だけではなくて、この軸をどういふふうに各づけられればいいのかわかりませんが、ネットワークということを考えて、その相互作用として行いを考えていく視野が必要だと考えております。アシュリーという人が「大学は進化する」ということを言っております。

要するに、世の中の変化のサイクルが非常にスピードが速くなってしまって、人間の寿命より短くなってしまったと。その結果、大学的には、当然のことながら世の中の変化に対応していくということ、受動的に対応していくということ、その中で、大学らしさをきちっと守っていくことが必要なんだけれども、それに加えてみずから進んで社会に適応していく能力というのが近代の大学には求められている、求められるようになっていくということです。

もう一つ、よく引用される言葉に「最も強いものが生き残るのではなく、最も賢いものが生き延びるのでもない。唯一生き残るのは変化できるものである」。これはダーウィンが言ったと言われているんですけど、IBMの元の会長さんがそういうふうに引用されたらしいんですけど、非常に真理をついているということで、そういうふうに言われているのかもしれない。

今日はこれまでの大学改革の流れを整理した上で、大学の進化がなぜ今求められているのか、今我々はどこにいるのか、これをまず量的な問題から入って質の問題を考えてみたいということでありまして。最後に、今後の展望を少し考えてみたいと思います。

大学はもうかれこれ1,000年近い歴史があるというのはご案内のとおりでありますけれども、中世ヨーロッパで大学が発祥したと言われております。近代大学モデル、ドイツ、北ドイツでベルリン大学が成立したわけですけど、その後、当時の北ドイツ、小さな領邦国家の中でそれぞれの領邦の権威を代表するような形で大学が、それぞれ協力をする、連携をするということもあったでしょうけれども、一方でしのぎを削る、教員の引き抜き合戦をするといったようなこともあったようでございます。そういういわば活発な相互作用の中で新しい近代の大学モデルが生まれてきたという歴史があるということは心にとめておく価値がある。今日もこれもグローバルにいろんな大学間の連携あり、競争もあるわけですけども、そういう今こそ新しい大学モデルというのが生み出される、そういう土壌ができてきているんじゃないかと思っています。

そういう中で、大学の「大衆化」の問題があり、そして「マルチバーシティ」といった形で、大学とは何かということが非常に見えにくい、そういう時代になってきた。いろいろ大学の活動が大学の中で行われ、そして、そういう大学と呼ばれる、しかし大学と一言で呼ぶにはあまりにも多様な教育機関が、いろいろな形で将来を模索していく、という状況になっているということでございます。

日本の大学は、明治期に国の主導のもとにシステムが導入されたわけですけども、その後の発展は、国立の帝国大学、官立大学と、それから私学というものが、それぞれ特色を持ちながら発展をしていったということでありまして。戦後の改革がありましたけれども、基本的に戦前の、国立と私立、大学と専門学校、二元二層構造と言われますけれども、そういう構造がずっと引き継がれてきた。そういう中で進学率が上がってきて、高等教育の計画的な整備ということが行われましたけれども、1990年前後から、計画的整備というよりも、自律的で多様な発展を促すという方向に大きく大学政策が変化をしてきたということでありまして。

いずれにしても、大学は、こういう歴史を見てみますと、みずからを進化させてきたということがわかります。今、大学の進化が非常に求められております。大きく整理をすると、伝統的な学生市場が飽和をし、学生消費者という形で、これまで大学が利用者を選別してきたという時代から、学生が大学を選ぶ、その中で、選ばれたものだけが生き残るという形の進化、あるいは市場競争に類似したようなさまざまな相互作用が行われるようになってきています。他方で、大学の外側で、大学に類似の教育サービスがどんどん提供される。大学が旧態依然とした教育活動を行っている、大学以外のセクターがその社会的なニーズを吸収して、大学に取ってかわってしまうということも、あながち杞憂とも言いきれない。株式会社立の大学の問題であるとか、あるいは各種の資格試験予備校といったようなところの動きを見ていると、ありえないことではないという状況になっている。

他方、国にとっても非常に大学の位置づけが変わっていて、かつてどこか遠いところで離れて高みから批判をして、日常的には国民生活に直接あんまり関係ないと受け止められていた存在であったものが、まさに国家戦略の中に組み込まれようとしている。これはある意味では国家として大学をもう一度、その価値が再確認されているということでもありますけれども、大学にとってみれば、その大学としてのアイデンティティーをそういった中で確保していくことが大きな課題として突きつけられているということでもあると思います。そういった中で、このいずれの動きも世界的な動きでございますけれども、財政の逼迫、そして納税者に対して、どういふふうにしてアカウンタビリティを確保していくか。あるいは消費者としての学生に対して、どうやって大学の存在価値を主張していくかということがあります。

そこで、今、我々はどういうところにいるかということですが、まず量的な問題をちょっと見てみますと、よく日本がどんどん大学を作り過ぎて、本来大学へ行く能力、資質がない子供たちまで大学に行くようになっていっているんじゃないかといったようなことが言われますけれども、進学率は決して国際的に見て飛び抜けて高いという状況ではない。大学生のうち25歳以上の割合が極端に少ないというのも日本の特徴であります。大学院も非常に小さいということであります。これもご案内のとおりですが、学部留学生が非常に少ない、大学院は量はそこそこありますけれども、それでも先進諸国の中では少ない。これもよく知られていることです。

そうはいったって、18歳人口が減っているんだからしょうがないんじゃないのということなんですけど、18歳人口が減っているのは一部の国だけであります。一番下のピンク色がいわゆるディベロップトカントリーと言われる、OECDを中心としてよく言うんですけど、黄色い線がその他の途上国を中心としたグループ。全体として、18歳人口は非常に大きく伸びている、世界的に見れば伸びているし、今後ますます伸びていくだろうということが予想されているということでもあります。そういう中で世界中で何が起きているかというと、国際的な流動性に対応する、そのためには国際的な、制度的な文化的多様性あるいは質の保証ということが非常に重要になる。いずれにせよ、諸外国では2つのことが言われていて、1つは自分のところの学生の進学率を上げることと、もう1つは世界中から学生を集めて、自分の国の文化に親和的な高等教育人口を増やしていくということ、そのためにはその規模を拡大するというだけでなく、国際流動性を高める、そしてそれを支える質の保証の仕組みを導入するということに重心移動している。その規模の拡大という問題ももう相当程度実現、その上で、あと2つの問題に重心移動しているという状況であります。

お隣の中国はどうかといいますと、急速に進学率を伸ばしているのもうご案内のとおりであります。在学者数も急速に伸びておりまして、日本が約300万人、それに対して中国は2,000万人ということです。大学院も非常に差がついてきていると。こういったような人たちは大変な就職難にあえいでいますけれども、しかし、彼らは中国の中に

職がなければ世界中へ出ていって、世界中でその存在感を確実に拡大していくに違いない。これに対して、日本の若者は次の時代をこうい中で戦っていかなければいけないということでもあります。

日本の大学も別に袖手傍観をしているわけではなくて、一生懸命、規模の拡大をしてきました。ところが、実際にはなかなか入学定員が充足できないという現実があるというのはご案内のとおりです。大学院も同じです。グローバルに考えてみれば、大変不思議なことなんですけれども、キャパシティはあるのに、進学者が伸びない。むしろ、下がり始めているという状況になっている。これで大丈夫かというのが私どもの心配事でもあります。

つまり、大学に来ていい人たちが大学に来ていないということです。それはなぜなのかということでもあります。世間でよく言われるのは、だってこれ以上大学の進学率を上げちゃったら、大学教育についていけない学生さんでも入れてしまわないとしようがないという状況になったじゃないですか。もう、むしろ大学が多過ぎるんじゃないかといったようなことでありますけれども、高校生の学力は世界的に見て、決して低くありません。このグラフは2006年のPISAの学力調査ですけど、一番右上がフィンランドで、その次の青い線が日本です。その次の白い線がOECDの平均で、赤い線がアメリカの子供たちの成績ということでもあります。フィンランドには及ばないけれども、OECD平均よりはるかに平均的には成績のいい生徒が多い。これは科学ですけど、数学も同じパターンになっています。2009年にはさらに、その状況は改善してまして、科学的リテラシーでは、ほとんどフィンランドに近い感じであります。上海とか香港とか、なかなか評価が難しいところが参入してきますから、一見順立としてはそんなによくないように見えますけれども、高校生の実力はむしろ確実に改善をしている。数学も同じようなことであります。したがって、高校生は学力的にはまだまだ大学に行ける力を持っている子たちがいる。

日本の特色は地域格差がないということです。これは日本の学力調査の結果ですけど、初中局ではこういう使い方、方角は決してしてくれるなど言われているんですけど、勝手に持ってきてしまいました。一番右端が沖縄県、一番左端が秋田県です。沖縄とか高校が低いということを言いたいわけではなくて、むしろ逆に、これはほぼ地域格差のない国というのも世界的に極めてまれだと思います。これほど、均質な学力分布があるにもかかわらず、これは高卒進学率の分布です。やっぱり、一番右端は沖縄なんですけど、これはやっぱり問題があると思いますけれども、しかし、学力の分布に比べて、進学率の分布がかなり差がついているということが見ていただけたと思います。県民所得と高卒進学率には明らかに相関が、正の相関がある。ちなみに、この高卒進学率の一番左は秋田ではなくて、京都府だということもよくご存じだと思います。京都、東京といったようなところが進学率が高いところであります。

それで、これは背景には高等教育費が大きく家計に依存しているという現実があります。右端が韓国です。その隣が日本です。あとオーストラリアとか米国も比率が高いんですけど、奨学金制度の充実の状況を勘案すれば、日本、韓国では、これは放置できない状況であるというのはだれの目にも明らかなことであります。

ただし、こういうふうにもっと規模を拡大すべきだという意見を持っている人はむしろ少数派でありまして、文科省の中でもみんなそういうふうには思っているわけではなくて、私なんかはかなり異端かも知れません。

先ほど見ていただきましたように、世界の学習人口は潜在的には増えています。これは、日本の学習人口の図です。この右上の部分というのは教育委員会だったり、公民館だったり、民間のカルチャーセンターだったり、大学の公開講座といったようなところで、数千万の人たちが、大学がないし、それに準じた学習機会を求めているということでもあります。それにもかかわらず、先ほど見ていただいたように、日本の場合、25歳以上で大学に行く人の数が、これはもうここ20年ほどずっと言われ続けているにもかかわらず、ほとんど伸びていない。世界的には極めてまれな状況になっています。これから長寿化ですので、トータルの人口は日本国内だけを考えても伸びないかもしれま

せんけれども、知識長寿社会とでもいふべき状況がある。他方、研究投資も、直近、なかなか増えているとまでは言い切れないかもしれませんが、少なくとも減っていないという状況であります。学部院大学院も、ちゃんとマーケットはあるとみることができます。

それから、質保証の国際枠組が今進んでいますから、これに対応することが必要ですけれども、もう1つ受益者負担ということが言われますけれども、これはその高等教育に私的な収益だけでなく、社会的な収益があるとしたら、社会としてきちっと高等教育費を負担していくということが必要だということがあって、そういうことでないと量的な拡大をしてもそれは絵に書いた餅に終わってしまう。実際に学生は大学に来てよいということでもあります。しかし、それだけが問題ではない。現に大学が選ばれていないということの背景には、「質」の問題があるのではないかと。つまり、学習者のニーズに大学が応え切れていないということのために、大学に学生が来てくれないという部分がある。あるいは、その学生が大学に来て、大学がその学生のニーズに対応し切れないうえ、学生側に問題が発生するといった事態が起きているのではないかとということも考えていかなきゃいけないということがあると思います。

中央教育審議会大学分科会では、学士力ということが言われています。先生方が教えたことは、学生が学ばないことというのがありますけれども、しかし、大学として学生に学んでほしいということをきちっと整理する。就業力ということも言われていますけれども、そういったような中で、大学は大学らしさをきちんと守っていかなきゃいけないということですが、そうしつつ同時に変化に対応していく、その折り合いをどうつけていくかという大変難しい問題を突きつけられているということでもあります。

さて、そういう現状の中で今後どうふうを考えていったらいいのかということでもあります。大学改革の流れというのは今さら繰り返すまでもなく、今日お集まりになった先生方はよくご存じだと思いますので、一つ一つは省略いたしますけれども、規模の問題、それからアクセスの問題あるいは制度改革ということをやってきました。しかし、先ほどの学士力、就業力などに見られるように、そういったようなものから実際の大学の教育内容をどう向上、充実していくか、そういったような中で国際的な質の保証をどうしていくかという方向に大学改革の重点が移ってきている。先ほど見ていただきましたように、これは世界の動きとシンクロナイズしているということでもあります。

最近の大学改革の取り組み、これは高等教育局で整理している資料ですが、いろいろなことが行われてきました。そういった中で、教育内容の問題というのは今までなおざりにされてきたわけではありません。1つの特徴は、アメリカ的な「小道具」の導入が提案をされてきたということでもあります。GPAとかシラバスとかリザーブド・シェルフやオフィス・アワーなど、そういったような中にファカルティ・ディベロップメント(FD)ということにも、これも当初から重要性が指摘されてきたとすることができます。あるいは、大学が教員と事務員という2つの身分の人たちで構成されていて、必ずしもそれがうまくいっていないという問題の中で大学アドミニストレーターという新しい専門職、そして彼らのスタッフ・ディベロップメント(SD)ということの重要性も指摘されてきたということもあわせて触れておきたいと思います。

そういったような中で、各大学でいろんなFD・SDの取り組みが行われてきました。いずれにしても、こういったような教育内容の改善といったようなものは、国のほうで何か新しい制度をつくるとか、あるいは予算措置をするとかいったようなことももちろん意味がないとは言いませんけれども、大変限定的な効果しか持ち得ない。大学団体あるいは個々の大学あるいは一人一人の先生方の一つ一つの取り組みが大学を変えていくと、これしか方法はないということでもあります。いろいろ大学改革の問題がありますけれども、これはまた後ほど資料をご覧くださいとして、今後

の中央教育審議会での議論の方向もご注目いただきたいと思いますけれども、情報公開や大学評価あるいは大学の機能別分化、それに対応した資金配分といったような方向に重点がシフトしているということでもあります。

それと同時に、その環境がグローバル化しているということは、もう少し、もうそろそろ我々として本気で考えたほうがいい。要素価格均等の法則というのがありますけれども、つまり、同じ機能を持つ生産要素商品の値段はいずれ世界中で同じ値段になるということでもあります。大学にひきつけて言うと、同じ能力を持つ学生さんに与えられる給与水準、あるいはそのために必要な教育コストといったようなものは、これも早晩、世界均等になるということでもあります。なかなか理論的にはわかっているけれども、実際には非開閉障壁とでもいうべきものがある、今までは特に日本の場合には言葉の壁というのがあって、国内の高等教育のマーケットが非常に守られてきたわけですが、しかし、企業活動がグローバル化する中で、これももうそろそろ我々としてきちんと対応していくということをやっている必要はない。そういったって、日本の若者はますます内向きになっているんじゃないかということが言われますけれども、しかし、必ずしもそうではないと思います。この右上はアメリカに留学する学生さんの数でありまして、アメリカ向けの留学生が非常に大きく減っているというのは、もうこれは明らかでありますけれども、しかし、それ以外の地域に留学する学生さんはそんなに減っていない。むしろこのアメリカへの留学生数の減は一時的な現象と考えることもできると思います。

そこで、何をしなければいけないかということですが、「大学英語はなぜ改善しないか」ということを象徴的に書きました。私は直近に大学での英語教育がどういふふうに変わっているかという実態はあまりよく知らないで書いてしまったので、この中に英語の先生がおられたら大変申し訳ないんですけど、おそらく、いい英語教育をされている先生がたくさんおられると思いますけれども、象徴的な意味合いで、つまりある大学で非常にいい取り組みが行われていても、なかなかそれが多くの大学に普及していかないということがあります。それはなぜなのかということを考えていくことが大変重要だろうと思います。大学コンソーシアムの状況、これも高等教育局が整理した資料で、しかもちょっと古い資料ですので、今はもうこういう状況がさらに格段に進化している状況になっていると思いますけれども、いずれにせよ、そういう大学団体あるいは複数大学が連携するといったような状況が出てきている。非常に活発になってきているということが一つの救いではないか。そういったようなことが極めて重要だということは改めて私が言うまでもないと思います。

各大学のトップの姿勢、これも極めて重要だと思います。今日お集まりの先生方もこんな日曜日にはるばるお集まりになって、これでもって給料が上がるという人はほとんどいないと思います。しかし、経営のトップがきちんとそういうことを評価するぞという姿勢を示していただくことが極めて重要だと思います。国策として、そういうところをきちんと評価していくということも重要だと思いますが、しかし、それほど国として重要なのであれば、国として何か手を打てばいいんじゃないかというのは、それは私は正しい解決ではないと思います。国策だということは、その国のすべての人たちが自分で自分のできることは何かということを考えて取り組むというのがほんとうの意味で国策だということではないかと思うわけでありまして。そういったような意味では、これまでFDのチームが取り組んでこられたいろんな成果が今後ともいろんな形で各地で各大学で引き継いで発展をさせていっていただくことを心から期待しているということでございます。

大変雑談ではございましたけれども、心からの皆様方の活躍に対する期待をお伝えしたいという気持ちでいっぱいでございますので、言葉足らずでいろいろ失礼なこともあったかと思いますがご容赦いただきたいと思います。ご清聴、大変ありがとうございました。

我々はどこから来たのか
我々は何者か
我々はどこへ行くのか

大学は進化する

2011/1/23 京都FD開発推進センター
FD推進一紀会講演
合田隆史(文部科学省)

政策を考える3D座標軸

- 我々はどこから来たのか
 - これまでの大学改革の流れ
 - なぜ大学の進化が求められているのか
- 我々は何者か
 - 大学は過剰か?
 - なぜ大学に来ないか
 - 大学の「質」の問題
- 我々はどこへ行くのか
 - 現在進行中の大学改革
 - 大学・学生を取り巻く環境のグローバル化
 - 何が必要か

2011/1/23 合田隆史(文部科学省)

我々はどこから来たのか

—これまでの大学改革の流れ—

- 中世ヨーロッパにおける大学
- 近代大学モデル
- 大学の「大衆化」とマルチバーシティ
- 日本の大学
 - 明治期
 - 戦後改革
 - 計画的整備から自律的で多様な発展へ

* 大学は自らを進化させてきた!

2011/1/23 合田隆史(文部科学省)

なぜ大学の進化が求められているのか

- 大学の「大衆化」
 - 伝統的學生市場の飽和
 - 學生消費者—大学淘汰の時代
 - 大学類似の教育機能の拡大
- 国家戦略としての大学の意味の変化
- 財政の逼迫とアカウンタビリティの要請の高まり

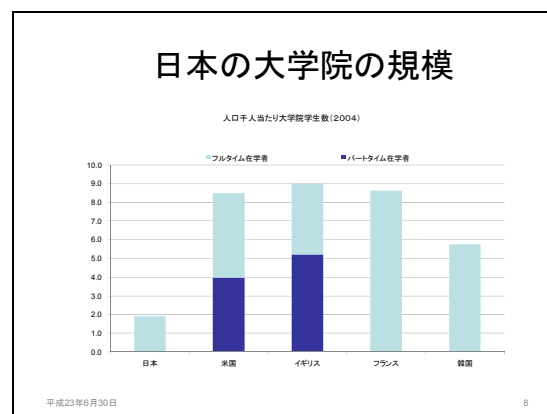
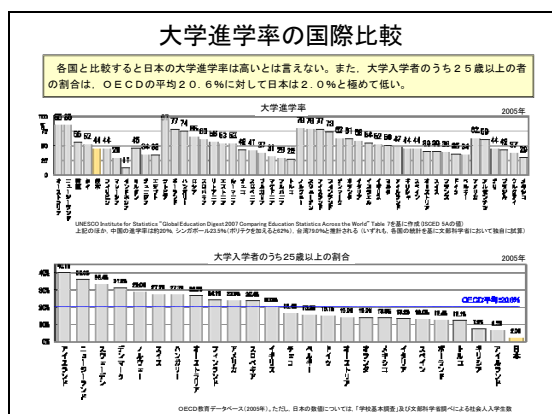
2011/1/23 合田隆史(文部科学省)

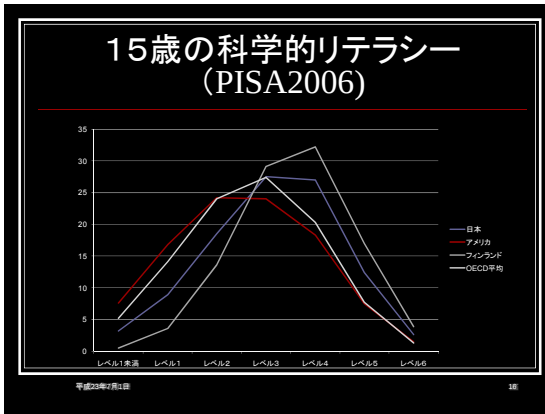
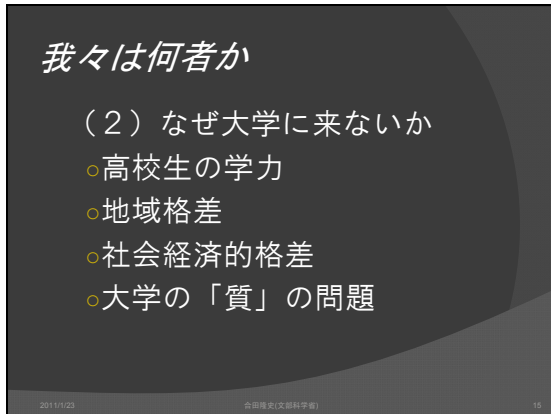
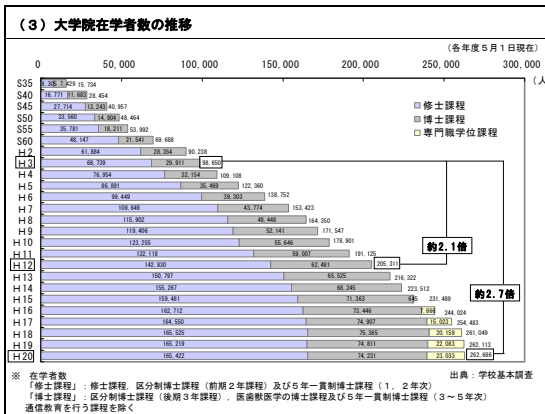
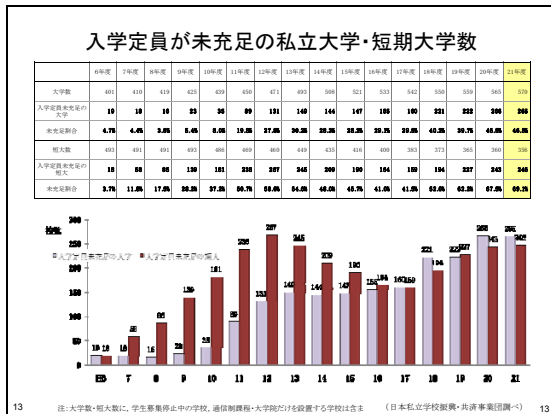
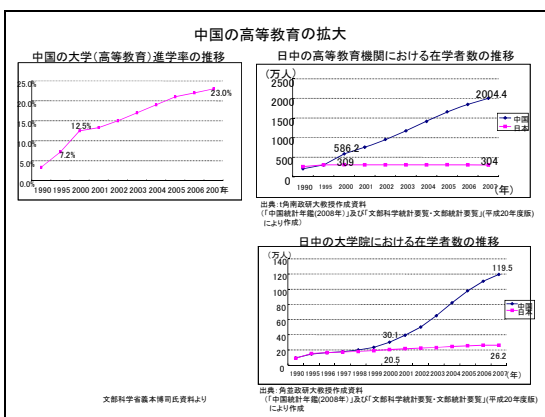
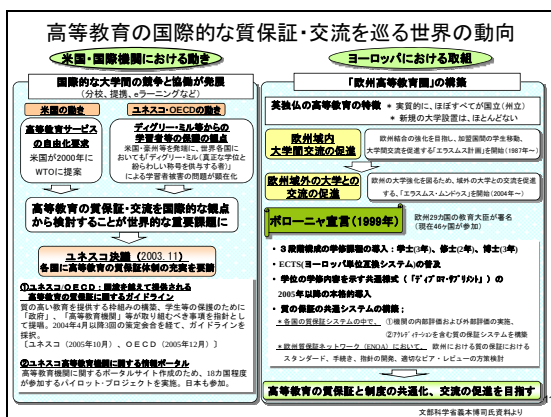
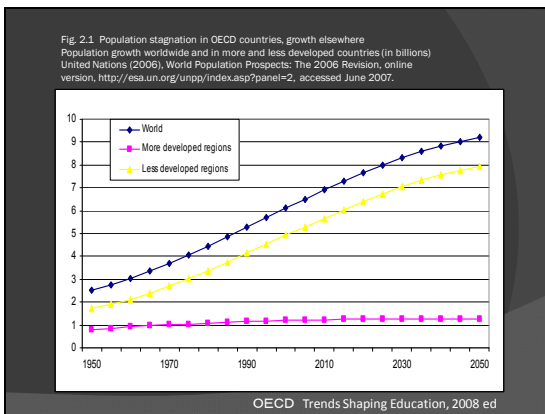
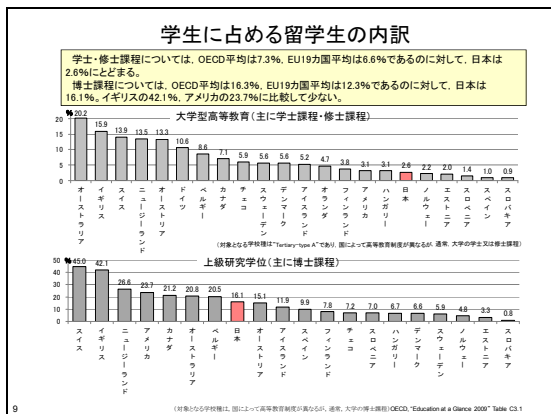
我々は何者か

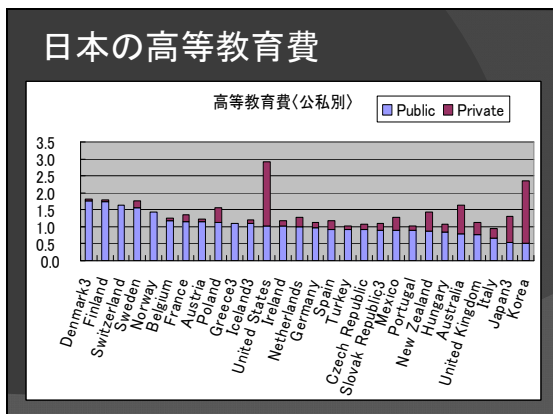
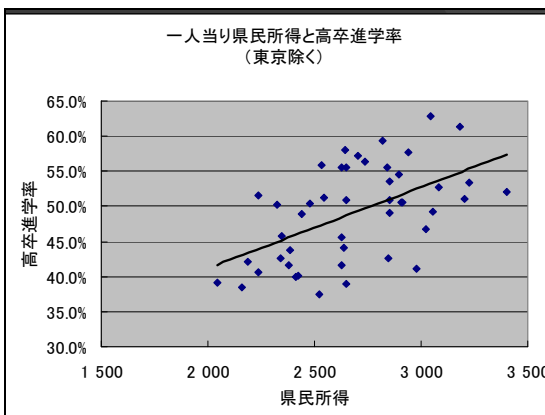
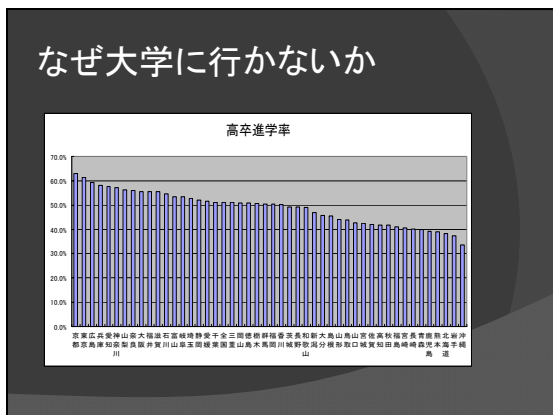
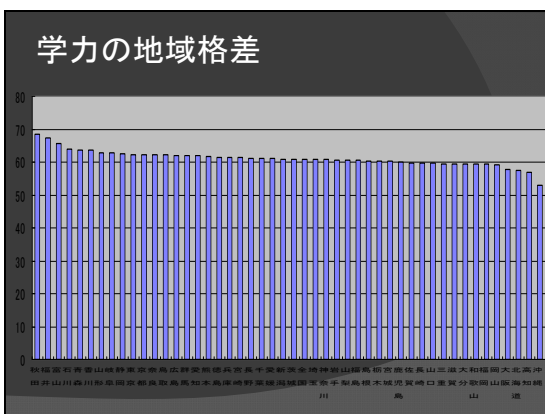
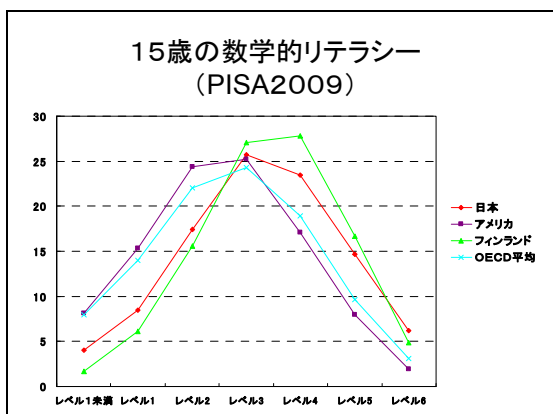
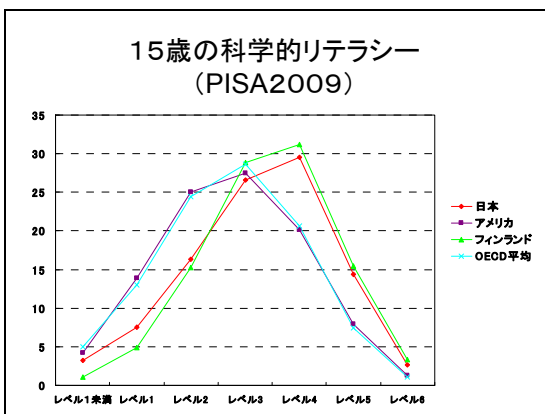
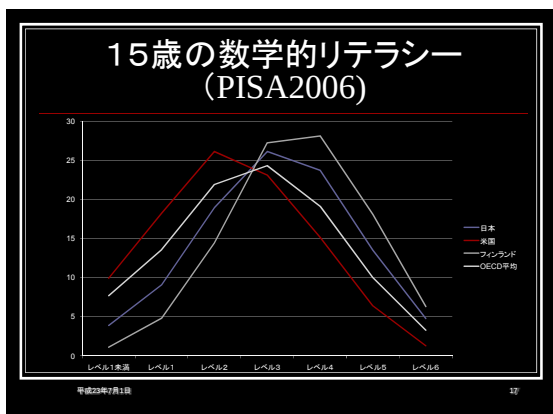
(1) 大学は過剰か?

- 進学率
- 留学生
- 社会人学生

2011/1/23 合田隆史(文部科学省)

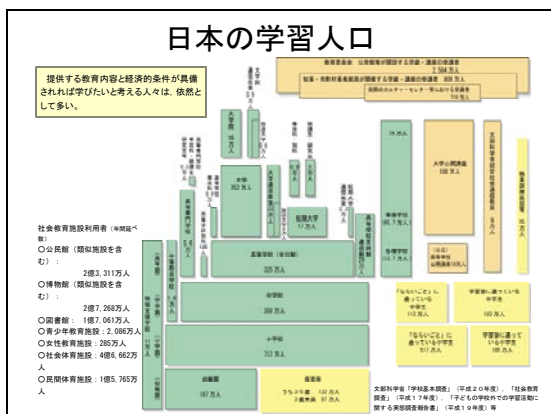






「質」は大丈夫か？

- 研究市場、教育市場はどう動くか
 - 潜在人口は増えている (日本/世界の学習人口)
 - 知識長寿社会というチャンス
 - 研究投資は増えている (減っていない)
- 質保証の国際枠組み
- 受益者負担という考え方
 - 私的収益と社会的収益
 - 社会は社会の受益に見合う負担をする覚悟があるか



大学の「質」の問題

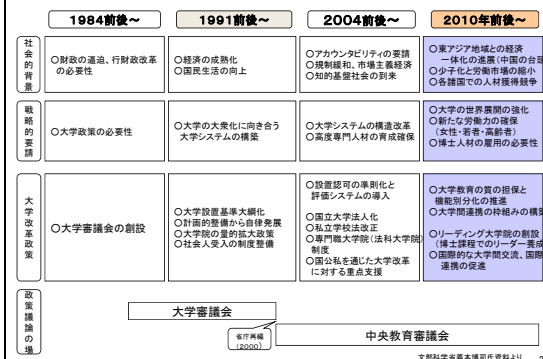
- 「設置基準による最低水準の確保」から「自己責任に基づく多様な発展」へ
- 学士力ということ：教えたこと、学びたいこと、学んでほしいこと
- 就業力ということ

*大学としてのアイデンティティの維持と変化への対応との折り合いをどうつけるか

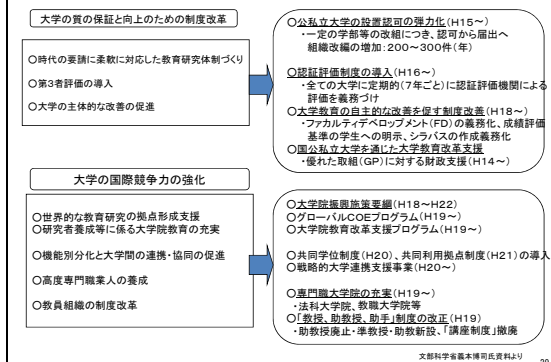
我々はどこへ行くのか

- 現在進行中の大学改革
- 大学・学生を取り巻く環境のグローバル化
- (人材供給力)

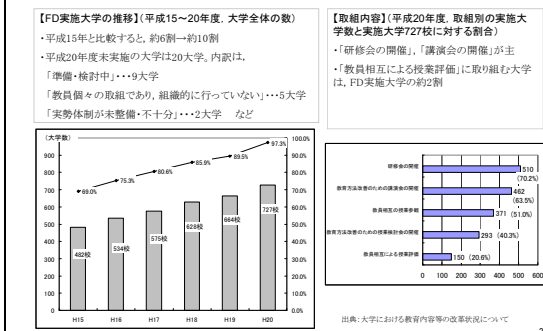
国家戦略と近年の大学改革(政策)の流れ



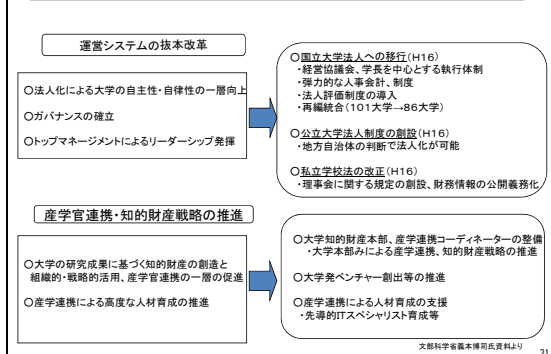
最近の大学改革の取組



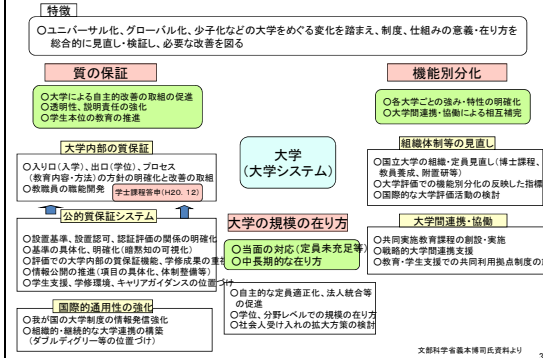
F D の実施状況



最近の大学改革の取組



現在進行中の大学教育改革(全体像)



平成20年度採択 戦略的大学連携支援事業
「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」

学部教育(学士課程教育)の充実

①平成20年12月の中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」では、学士課程教育の質の保証・向上を図る観点から、各大学における「3つの方針」(学位授与の方針、教育課程編成の方針、入学者受入れの方針)の明確化を提言。
②平成22年2月には、学士課程教育の質の向上を図る観点から、すべての大学において、教育課程内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組み、そのための体制整備を大学設置基準に規定(平成23年4月施行)。

①各大学における3つの方針の明確化

学位授与の方針	教育課程編成の方針	入学者受入れの方針
・在学中の修得により、卒業時に「何身に」つづいた「何ができるようになるか」を明確化する。	・体系的な教育内容と指導の工夫 ・学生の勉強時間の確保と厳格な成績評価	・どのような学生を受け入れるか方針を明確化 ・推薦入試・AO入試を適切に実施

②「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)」の制度化

- 制度導入の趣旨
現在の厳しい雇用情勢において、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性が高まっている。また、各大学においても、学生への個別の就職ガイダンスのほか、専門教育や教養教育を通じて、勤労観や職業観等の育成を支援する取組が見られる。このようなことを踏まえ、大学は、生涯を通じて持続的な就業力の育成を目指す。教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるものとし、大学設置基準及び短期大学設置基準を改正する。
- 規定内容
大学の取組を画一的なものとする。教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学の多様な取組を推進する観点から、大学設置基準以下に規定を新設。
(短期大学設置基準第三十五条の二に附則の規定を新設)
- 改正スケジュール
平成22年2月25日 改正、公布
平成23年4月1日 施行
なお、平成23年4月1日附設に於ける大学等の設置認可審査においては、今後改正内容が適用され、事業執行に当たります。

【別添別添資料(平成21年10月 緊急雇用対策本部決定)
○大学等の就職支援の充実・就職指導窓口の充実(キャリア・カウンセラーの配置など)、女子学生等を対象とした「ライフプランニング支援」の推進、大学におけるキャリアガイダンスの制度化。

文部科学省基本審議委員資料より

学部教育(学士課程教育)の充実

①平成20年12月の中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」では、学士課程教育の質の保証・向上を図る観点から、各大学における「3つの方針」(学位授与の方針、教育課程編成の方針、入学者受入れの方針)の明確化を提言。
②平成22年2月には、学士課程教育の質の向上を図る観点から、すべての大学において、教育課程内外を通じて学生の社会的・職業的自立に関する指導等に取り組み、そのための体制整備を大学設置基準に規定(平成23年4月施行)。

①各大学における3つの方針の明確化

学位授与の方針	教育課程編成の方針	入学者受入れの方針
・在学中の修得により、卒業時に「何身に」つづいた「何ができるようになるか」を明確化する。	・体系的な教育内容と指導の工夫 ・学生の勉強時間の確保と厳格な成績評価	・どのような学生を受け入れるか方針を明確化 ・推薦入試・AO入試を適切に実施

②「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)」の制度化

- 制度導入の趣旨
現在の厳しい雇用情勢において、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性が高まっている。また、各大学においても、学生への個別の就職ガイダンスのほか、専門教育や教養教育を通じて、勤労観や職業観等の育成を支援する取組が見られる。このようなことを踏まえ、大学は、生涯を通じて持続的な就業力の育成を目指す。教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むことが必要であり、そのための体制を整えるものとし、大学設置基準及び短期大学設置基準を改正する。
- 規定内容
大学の取組を画一的なものとする。教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保等に関する大学の多様な取組を推進する観点から、大学設置基準以下に規定を新設。
(短期大学設置基準第三十五条の二に附則の規定を新設)
- 改正スケジュール
平成22年2月25日 改正、公布
平成23年4月1日 施行
なお、平成23年4月1日附設に於ける大学等の設置認可審査においては、今後改正内容が適用され、事業執行に当たります。

【別添別添資料(平成21年10月 緊急雇用対策本部決定)
○大学等の就職支援の充実・就職指導窓口の充実(キャリア・カウンセラーの配置など)、女子学生等を対象とした「ライフプランニング支援」の推進、大学におけるキャリアガイダンスの制度化。

文部科学省基本審議委員資料より

学校教育法に位置づけられた教育機関としての大学院の実質化 —大学院の教育力をめぐる国際競争—

欧米で誕生し発展した大学院は、学生の卒業後の研究の場としての大学院があったが、教育課程を実施する機関として大学院はなかった。戦前の我が国の大学院は、欧米の大学院制度を取り入れたため、教育課程を実施する機関ではなかった。19世紀に、アメリカ教育課程を実施する機関としての大学院が発見し、発展。この教育機関としての大学院の発展が、アメリカの大学の競争力の強みとなっている。
これを踏まえ、日本では実質的に昭和49年に課程制大学院を導入。フランスでは1980年代から大学院制度を本格的に導入。

①日本の大学院の課題

日本の大学院は、研究の高度化に大きく貢献したが、教育課程を組織的に実施する「スクール」としての視点が弱く、

- ・大学院が「研究の場」としてとられ、組織的な教育への意識が希薄とされ、また、
- ・学生は、指導教員の研究室への所属意識が強い。

②教育機関としての大学院の実質化

これまでも、組織的な教育活動を実施できるよう、大学院の制度を整備してきた。

- ・大学院固有の教員組織、設備を整備(S49～)
- ・独立研究科(S49～)、大学院大学(S51～)の設置
- ・人材育成目的の明確化(公法(H19～))

今後、大学院が、幅広い複合的な知識を授ける場として実質化できる取組を進めることが重要。

- ・コースワークの充実
- ・厳格な成績評価と適切な指導

【日本の大学院の一般的な特徴】

- 日本の大学院の特徴：
・研究論文重視
・専攻領域の研究・論文執筆
・専門科目・論文
・論文
・論文
- 米国の大学院の特徴：
・コースワーク重視の体系的な教育
・基礎知識の習得を重視
・標準化されたコア科目
・M.A.取得

【大学の国際競争力とは】

- ① 大学で行われる教育・研究の目的が明確であること
- ② 目的にふさわしい「質」を持つ教育内容を提供すること
- ③ 授けられる学位が国際的に通用するものであること

文部科学省基本審議委員資料より

今後の大学教育をより充実したものとするために (学位プログラムの充実)

国際的な比較から、我が国の大学がもっとも立ち遅れているのは、

- ①体系的なカリキュラムを用意すること。
- ②その体系的なカリキュラムに沿って教員が教育を行うこと。
- ③その体系的なカリキュラムにより、どのような専門知識・技術が修得されるかが明確になっていること。
- ④そのような知識・技術の修得に対して、その専門分野の名付した学位が授けられること。

大学の教育力を向上させる観点から、大学として公表が求められる事項(抜粋)

今後の社会人学生の受入れを促進する観点からの検討課題(抜粋)

教育力の向上の観点から、公表が求められる情報

- ①学部・学科・課程、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的
- ②教育課程を通じて修得が期待される知識・技能の体系
- ・どのようなカリキュラムに基づいて、どのような知識・技能を身に付けることができるのか
- ③修得の成果に係る修業年数や学位授与の方針

社会人の学習動機にに応える観点から、各大学が、学位プログラムを通じて修得できる知識・技能を明確にし、魅力ある教育内容を提供する。

- ①教育理念と目標に基づいて社会人の受入れ方針を明確化
- ②明確な学習意欲に応えるための知識・技能体系の設定
- ③学習成果の評価(履修証明制度の活用)のほか、学修成果が、地域の職業生活等を通じて評価・活用されるための取組

【別添別添資料(平成21年10月 緊急雇用対策本部決定)
○大学等の就職支援の充実・就職指導窓口の充実(キャリア・カウンセラーの配置など)、女子学生等を対象とした「ライフプランニング支援」の推進、大学におけるキャリアガイダンスの制度化。

文部科学省基本審議委員資料より

大学の質の保証の方向性(情報公開・評価の充実・強化と機能別分化)

情報公開の徹底

○大学が公表すべき基本情報の項目の明確化(近(省)令改正予定)
(主な内容)
・教員組織及び教員数並びに教員の保有学校、業績、経歴
・入学に関する基本方針、入学者数、収容定員、在学者数、卒業生数
・学習環境に関する情報

○将来的には、国公立大学を通じた大学情報のデータベースを整備
(学生・保護者から分りやすく情報を提供、大学の状況の比較・分析の活用促進)

評価制度の充実

○評価の実質化の促進
(学内の質保証(PDCA)の取組を重視、評価項目の整備、アウトカム評価の実施など)

○機能別・分野別評価の促進
・機能・分野別の評価基準の整備(現在は、認証評価基準は一種類のみ)
・大学の選択による機能・分野に応じた教育水準の段階評価の検討(現在は、適格認定のみ)

情報公開や評価を踏まえた資源配分

○今後、教育研究支援プロジェクト等の申請、採択において、情報公開や機能別・分野別評価の状況を一層活用する方策を検討

文部科学省基本審議委員資料より

教育情報の公表の促進

大学の強みや特色を分りやすく公表し、外部から適切な評価を受けながら教育水準の向上を図っていくという観点から、認証評価をきめて、各大学における教育の収支の等化となるような仕組みについて、大学の機能別分化を踏まえた整備に向けて検討。

(ア)設置評価の公表による義務化 → 教育情報を公表する取組が、大学の最低基準として認証評価で確認
(イ)法的拘束力のない指針(きょうりゅう)の提示及び自主公開の働きかけ → 各認証評価機関が大学を評価する際の参考とする

【公表の対象となる教育情報の項目】(平成21年6月8日、平成22年11月までの中央教育審議会大学分科会の協議記録参照。23)

公的な教育機関として、学生、保護者、社会に公表が求められる情報(例)

- ①学部・学科・課程、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的
- ②教育課程を通じて修得が期待される知識・技能の体系
- ・どのようなカリキュラムに基づいて、どのような知識・技能を身に付けることができるのか
- ③修得の成果に係る修業年数や学位授与の方針
- ④教員に関する情報(例:教員数)
- ⑤教育研究に関する情報(例:授業科目の名称)
- ⑥卒業の要件等に関する情報(例:修業年限及び修了に必要な修得単位数)
- ⑦学生に関する情報(例:入学に関する基本的な方針、入学希望、在学者数、卒業生数)
- ⑧学生納付金に関する情報(例:学生納付金の種類と金額、納入時期、減免の有無とその要件)
- ⑨学習環境に関する情報(例:所在地、交通手段、キャンパス概要、運動施設の状態、課外活動の状態)
- ⑩学生支援と奨学金に関する情報(例:学内の学生支援組織、利用できる奨学金の概要)

教育力の向上の観点から公表が求められる情報(例)

- ①学部・学科・課程、研究科・専攻ごとの教育研究上の目的
- ②教育課程を通じて修得が期待される知識・技能の体系
- ・どのようなカリキュラムに基づいて、どのような知識・技能を身に付けることができるのか
- ③修得の成果に係る修業年数や学位授与の方針
- ④教員に関する情報(例:教員数)
- ⑤教育研究に関する情報(例:授業科目の名称)
- ⑥卒業の要件等に関する情報(例:修業年限及び修了に必要な修得単位数)
- ⑦学生に関する情報(例:入学に関する基本的な方針、入学希望、在学者数、卒業生数)
- ⑧学生納付金に関する情報(例:学生納付金の種類と金額、納入時期、減免の有無とその要件)
- ⑨学習環境に関する情報(例:所在地、交通手段、キャンパス概要、運動施設の状態、課外活動の状態)
- ⑩学生支援と奨学金に関する情報(例:学内の学生支援組織、利用できる奨学金の概要)

大学の国際競争力向上の観点から公表が求められる情報(例)

大学院博士課程の教育に重点を置く大学や、国際的な教育研究活動、学生交流に特色を発揮する大学にあっては、

- ・学位プログラムに関する情報(大学でどのような知識・技能を身に付けることができるのか等)
- ・学生支援に関する情報等を積極的に公表することが求められる。

文部科学省基本審議委員資料より

機能別分化の進展 —アメリカの州立大学と中教審の機能別分化の提言—

今後、大学の機能別分化が大きく進展することが予想され、また、公立大学では、それぞれの地域の判断に任じつつ、主として、高度専門職業人養成や幅広い職業人養成等を担っていくことが期待される。

カリフォルニア州の州立大学

州政府マスタープランと州法に基づき、州立大学を役割・機能に応じて分類し、必要な財政支出を行う。
(UIC(University of California)
・研究や大学院教育を重視、学部教育、修士プログラム、各分野のPhDプログラム、プロフェッショナル・スクールを担う。
・Davis, Berkeley等の10大学があり、州内成績上位12.5%内の者を主に受入れ。
(CSUC(California State University)
・学部教育、修士プログラム、看護・農学など特定応用分野のPhDプログラム、教員養成を担う。
・23大学が、州内成績上位1/3以内の者を主に受入れ。
(CCC(California Community College)
・職業教育と学士課程の1・2年次に相当する一般教育を担う。
・110大学があり、入学に関する要件はない。

中教審答申における機能別分化の提言

○平成17年の中教審答申「我が国の高等教育の将来像」は、各大学の個性と特色を明確化するため、7種類の機能別分化の方向性を提示。

- ①世界的研究・教員養成
- ②高度専門職業人養成
- ③幅広い職業人養成
- ④総合的教員養成
- ⑤特定の専門的分野(芸術・体育等)の教育・研究
- ⑥地域の生涯学習推進の拠点
- ⑦社会貢献(地域貢献、産学官連携、国際交流等)

○現在、各大学は、自らの強みを持つ分野へ取組を集中・強化に取り組んでいるが、今後、

- ・大学の自主性を尊重しながら、機能別分化を促進する方策(制度面、財政面)。
- ・各大学が連携協力して、人的・物的資源を共同利用し、その有効活用を図るための方策。

が課題。

文部科学省基本審議委員資料より

大学・学生を取り巻く環境のグローバル化

- 要素価格均等の法則
- 非関税障壁としての言葉のカベ
- 日本の若者は内向きか

文部科学省基本審議委員資料より

17

Ⅱ.活動報告

◆ FD研修プログラム検討ワーキンググループ： 龍谷大学 教授 林 久夫 氏



龍谷大学理工学部のエドムラです。よろしくお願いいたします。

それではただいまから、FD研修プログラム検討ワーキンググループの最終報告をいたします。

最初の報告でございますので、2008年度に採択され、今年度で最終となるこの戦略的大学連携支援事業の内容について、まず簡単にご報告申し上げます。

このプロジェクトのタイトルはスライド1にありますように、長い名前ですけれども、要するに何をやるかといえますと、大学コンソーシアム京都の活動を基礎として、京都地域の18大学、短期大学が連携して、FD活動の充実と大学教育の質の向上を目指すということでございます。そのプロジェクトを実施するための実施母体として、京都FD開発推進センターというものができました。先ほどセンター長の八木先生からご挨拶いただいたところでございます。このセンターは、代表校を佛教大学とし、スライド3にございます18の大学・短期大学が連携している事業を行うものでございます。加えて、京都市並びに大学コンソーシアム京都のご支援をいただいております。このセンターの内容につきましてはまた後ほど別の方からご報告がありますので、これからお話しするのは、スライド4の一番下にある3つのワーキンググループのご報告でございます。

まず、スライド4の一番左側のFDer養成ワーキングはFDを推進するリーダーをつくるという目的で立ち上がったものです。真ん中はFDシステム検討ワーキングで、これはFDを行うためのコンピューターシステムを開発するのが目的です。この2つにつきましては、この後でご報告があるわけですが、私がこれからご報告するのは、一番右側のFD研修プログラム検討ワーキングの内容でございます。

これらのワーキンググループの活動は、スライド4の一番下でございますように、補助金で専門研究員、専門調査員並びに事務の職員の方を雇用して、その支援のもとに実施されているということです。

さて、このFD研修プログラム検討ワーキングのご報告ですが、このワーキングのミッションは2つございます。スライド5の赤字の部分をごらんいただきますと、これが2つの重要なミッションでございます。1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。それからもう1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、発行すること。この2つがミッションでございます。

それでは、まず最初の新任教員合同研修のお話から入ります。まず研修の目的について、ワーキングの中で議論いたしました。新任教員でございますので、当然新しい職場に入るに際して、教育研究にスムーズに着手できることが目的であります。一方教育を与える大学の側から考えますと、教員に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て、そして大学全体の教育の質を上げるといことが求められているわけで、そのための第一歩としての位置づけということもあります。さらに教員個人の側から見ますと、自分がアカデミアでこれからやっていくためのキャリア開発の第一歩という位置づけもございます(スライド7参照)。

これら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ということ、次に議論いたしました。高等教育の機関に奉職するわけですから、当然高等教育全般に対する基礎知識、それから建学の精神等の各所属大学に関する知識が必要でございます。それに加えて、教育研究のPDCAサイクルが必要であると我々は考えました(スライド8参照)。ご承知のようにPDCAサイクルというのは、Plan、Do、Check、Action、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、いろいろフィードバックをかけて計画を練り直す。こういうサイクルを回すことによって、教育ばかりではなくいろいろな物事を達成することが容易になると考えられています。これをマスターしていただくことが重要であるかと考えました。

そして、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、各大学個別にそのような研修は当然何らかの研修をやっておられるわけですから、それに補完する形のものを実施して、そしてご自身のところの大学とそれからセンターのところのプログラムを、両方加えてパッケージ化するというところで完成させるというように考えました。それではどれぐらいの時間が必要か、どう内容にすべきかということですが、仮に1年を1つの単位と考えまして、プログラムの内容を吟味いたしました。各教員にはお忙しい中から出てきていただくわけですから、年間にあまり頻繁こというわけにもいかないし、かといって少なすぎても効果が上がらない。そこで、大体年に2回、それぞれは1日半ぐらいのプログラムで何とか効果を出せないかということを考えました。すなわち1.5日間掛ける2回、それで1年分とします(スライド9参照)。それに加えて、今日のようなセミナーを2回実施して、トータルでコースワークとしては年4回としたいと考えました。そして、それぞれの研修につきましては、講義ばかりではなくてグループワークを主体として運用したい。そうすることによって、実際に手を動かしていただくことで、より具体的な技術を身につけていただくというわけでございます。

そのセミナーにつきましては、一応これはマストではございませんけれども、時事的なトピックスを年に2回ほど取り上げてご紹介するというふうに考えています。そして、1.5日掛ける2回のコースワークの中身といたしましては、国立教育政策研究所から基準枠組みというものが提案されましたので、それに準拠しようということになりました。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りました。そして、1年の概念図としては大体スライド10のようになるかと思います。4月に着任されると仮定しまして、何らかの各自の大学での新任教員の研修を受けていただく。そして夏頃に、新任教員プログラム研修プログラムのAをここで受けていただいて、そして年が明けて春、今頃でございますが、新任教員研修プログラムのBを受けていただく。これで一通りのコースワークが完成し、それらの合間にFDセミナーが年に2回ある。こんな形で1年を過ごしていただくか、あるいはこれを2回ほど繰り返していただければ、あとは各大学の研修会や外部の研修会に参加していただいて、どんどんスパイラルアップを図っていただく、そんな内容になっています。

国立教育政策研究所のFDマップに準拠したと申しましたが、大学、短大でFDにかかわる人のためのFDマップ、利用ガイドラインというのが出ていまして、その中のコアカリキュラムの1つとして新任研修を位置づけておられま

す。そしてそれを実施するためのガイドラインとして、新任教員研修のための基準枠組を提案しておられます(スライド 12 参照)。その内容は、詳しく申し上げますと時間があゆみますので、大枠だけご紹介しておきますと、大項目は I から V 番までございます(スライド 13 参照)。1 番目は大学コミュニティについての理解、高等教育全般並びに自分の大学の理解ということです。ここはイントロダクションになりますが、残りの II、III、IV、V は、ご覧いただいたらわかりますように、授業のデザイン、実践、評価、それから改善・FD ということで、先ほどの PDCA サイクルの Plan、Do、Check、Action にそれぞれ対応しているということが、ご覧いただけるかと思います。こういった内容をすべて含むべきだというのが、国立教育政策研究所としての考え方でございます。我々はこれに準拠して、実施を試みようということになりました。

年に 2 回行なうわけですから、その 1 つをプログラム A、もう 1 つをプログラム B と名付けました。スライド 14 に示すのはいわゆるカリキュラムマップでございます。左に I、II、III、IV、V とございますのが、先ほどの実施すべき項目(学習領域)で、プログラム A でどれを実施するか、プログラム B でどれを実施するかというチェックリストでございます。II と III の授業デザインと授業の実践は、新任教育においては一番重要だと考え、この部分はプログラム A でもプログラム B でも十分学習していただくということで、それぞれに入っています。残りの部分につきましては、例えば成績評価はプログラム B に入れ、それから FD、自己改善、教育開発、FD につきましては、プログラム A で実施しました。2010 年度についてはこのような形の計画を立てました。先ほど申しました、2009 年度に簡単な試行プログラムを実施して、その反省の中からこういう形にしたということでございます。

授業デザインの話とか教育の実践の話とか、成績評価の話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なりました。講師の先生方は、基本的には連携校、それからさらには加盟校、大学コンソーシアム京都の加盟校にご依頼をいたしましてご推薦をいただきました。スライド 15 はプログラム A のチラシの上の部分ですが、囲みのところに書いてございますように、プログラム A とプログラム B の両方を受講いただくと、それで初めて修了認定書を交付するということにいたしました。

余談ですが、スライド 15 の漫画のキャラは、FDマンというもので、我々のシンボルキャラクターでございます。左上の方に「京えふで」のロゴマークが書いてありますが、これも京都の FD と絵筆とをかいた語呂合わせで、我々のシンボルマークでございます。要所要所でこれを使うことにいたしました。

それで、スライド 16 はプログラム A のスケジュール表でございます。2010 年の 9 月の中ごろ、土日曜日をかけて実施いたしました。セッション 1 が FD 大学教育の教員のキャリア開発、2 が授業デザインのための基礎知識ワークショップ、それから翌日の日曜日は、午前中はさまざまな授業形態と称しまして、お二人の先生方に模擬授業をしていただきました。それぞれの大学でベストティーチャーあるいはそれに準ずると考えられている先生方のご講演をいただきました。そして最後に、学習者が中心の授業運営と題しまして、ワークショップ・講義をしていただきました。スライドのピンク色の四角で囲ってある部分は、先ほどの基準枠組の I、II、III、IV、V の各項目のどれに当たるかということを示したものでございます。

プログラム B は実はまだ実施していないのですが、この 3 月に土日曜日をかけて実施することになっております。スライド 17 に示すのがスケジュール表でして、1 番目のセッションが「京都の大学・大学のまち京都」で、これは基準枠組の大学コミュニティの理解という項目(学習領域)に相当いたします。これが土曜日の前半で、後半には「授業デザインのための基礎知識」と称しまして、講演をいただきワークショップをするということになっております。日曜

日につきましても、プログラムAと同様に、午前中は模擬授業をお二人の先生方にしていただき、午後は成績評価のご講演とワークショップをしていただく。このような形で、一年のコースをパッケージとしました。

スライド18以下はそのときの実施風景のスナップショットです(スライド18参照)。これはアイスブレイクのための自己紹介です。例えばこれは私の理想とする授業を絵に描いてくださいというようなことをお願いして、10分ぐらい絵を描いていただき、そしてその絵をもとに、自分のいろいろな理想の授業をお話しいただきながら自己紹介をして、その部分の中でお互いを知るということをしました(スライド19参照)。これはワークショップの状態、スナップショットですが、例えばこれは立命館大学の沖先生ですが、授業デザインのお話です。ここでは自分のシラバスを書き直してみようということで、そして書き直したシラバスをお二人で議論しているところです(スライド20参照)。真ん中の方はその参加者でございます。模擬授業もしていただきました。いろいろな分野のいろいろな先生方いろいろな形の模擬授業をしていただきまして、下のほうには例えば実物の台本を持ち込んで授業をしていただきました(スライド21参照)。それからこれはクリッカーと呼ばれているICTのごく簡単な機器ですけども、それを利用した授業を行いました(スライド22参照)。それからこれは成績評価でございます。よい成績評価というのは何だろう、皆で考えてみましょうという形で、ご覧になっていただいたらわかりますように、これは同志社大学圓月先生ですが、非常になごやかな形で進められます(スライド23参照)。

その結果、受講者のアンケートをとりますと、人数としてはそんなに大きくはなかったんですけども、ほとんどの方々が研修内容には満足しておられます(スライド24参照)。それから講義プラスワークショップの形式は非常に結構だというご意見が多かったように思います。内容につきましては、何回も見直してみたい、あるいはほかの人にも見せたいので、DVD化してはというようなご意見もお聞きいたしました。基準枠組のⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴに加えてほかにもどんなことに関心があるか、受講したい内容がどんなものかというのを聞きしたところ、最近の世情をあらわしているのか、学生に対するカウンセリングのやり方とか学生対応について聞きたいという方が多かったように思います。あとは授業コンサルテーション、授業評価の活用方法というのが、今後入れてほしい内容だということです。これをどのようにして盛り込むかは今後の課題だと思っています。

以上が、新任教員研修のご報告でございます。

次に、2つ目のミッションでありますFDハンドブックの刊行について、ごく簡単にご紹介いたします。既に新任教員編と成績評価編の2巻が出ております(スライド25参照)。もう既にお手元をお持ちかと思いますが、前にも積んでありますので、ぜひごらんいただきたいと思います。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ティップス(秘訣)集という形です。大きな特徴は、ご覧いただいたらわかりますが、漫画であらわしているということです。例えば、スライド28はその一部を示しています。見開きで左上のほうに設問がありまして、ここでは「授業運営の工夫」という章の中の「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」という質問が設定されています。そして我々が考えた回答や提案を漫画で表現いたしました。さらに言い足りないところを右下のメモの欄に言葉でつけ加えました。1巻目が非常に好評でしたし、幾つか残っているようなテーマがございましたので、第2巻目を出すことにいたしました。2巻目は成績評価編としました。ここに挙げましたような内容について、同じく漫画で表現をするということになりました(スライド27参照)。

ハンドブックは大変好評でしたので、発行部数は1巻は8千部、第2巻は1万部印刷し、そのほとんどがなくなっているという状況でございます(スライド29参照)。連携校や加盟校、それから全国の高等教育機関、高等教育研究機関等に配布しました。プレスにも郵送しました。既に1巻については電子ブック化されています。主な活用法として

は、大体は新任研修に使われているわけですが、もっとおもしろい活用方法があるのかをこれから調査していこうと思っております。

本プロジェクトの総括としましては、ミッションの一つ目として、新任教員合同研修を企画・実施しました。それは比較的好評であって、今後もパッケージとして定期的に提供する目安がつかしました。もう一つは、FDハンドブックの1巻、2巻を刊行いたしました、好評を得たことです。これをさらに積極的に使っていただくために、どんな方法があるのかを、今後皆様方の意見を聞いて考えていきたいと思います。ということで、プロジェクトとしましては、おおむね目的は達成されたと考えております(スライド30参照)。

最後に今度の課題として、幾つかあるのですが、例えば今回のような新任教員の研修プログラムを安定的に提供するためには、やはり講師やファシリテーターの先生方を安定的に確保をする必要があるということです(スライド31参照)。また、これまで3回合同研修会を実施しましたが、参加の人数が延べ60名前後でございました。まだ定員の余裕がありますので、参加者をもう少し増やせればと思っています。FDハンドブックにつきましては、まだ取り上げていないテーマがいくつかございますので、続刊の刊行をご検討いただきたいと思います。事業全体としては、2010年度で補助金が切れるわけですが、できましたら大学コンソーシアム京都で、必要な部分については継続事業として実施していただきたいというのが本プロジェクトにかかわった者としての要望です。

最後に本プロジェクトのワーキンググループのメンバー表をご覧ください、ご報告を終わります(スライド32参照)。ご静聴ありがとうございました。

「戦略的大学連携支援事業」FD連携プロジェクト
FD研修プログラム検討WG
最終報告

龍谷大学理工学部
林 久夫

2011年1月23日

戦略的大学連携支援事業(2008年度)
「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」

- 「大学コンソーシアム京都」の活動を基礎に、京都地域の
18大学・短期大学が連携
- FD活動の充実と大学教育の質の向上を目指す

〈代表校〉 佛光大学

〈連携校〉
京都工芸繊維大学 龍谷大学
大谷大学 池坊短期大学
京都外国語大学 大谷大学短期大学部
京都学園大学 華頂短期大学
京都産業大学 京都外国語短期大学
京都精華大学 京都光華女子大学短期大学部
京都橘大学 龍谷大学短期大学部
京都薬科大学

〈連携機関〉京都市 大学コンソーシアム京都

京都FD開発推進センター
組織体制・役割分担

京都FD開発推進センター
3つのワーキンググループ

Fder養成WG	FDシステムWG	FD研修プログラムWG
・ファカルティ・ディベロッパーの養成 ・FDコンサルテーション制度の検討	・授業評価等のデータ分析等を行うためのFDシステムの開発 ・ティーチング・ポートフォリオを 検討 ・SNS活用の検討	・FD職能開発のための汎用研 修プログラムの開発 ・モデルプランの設計と体系化 の検討 ・FDハンドブックの発行

メンバー構成

- 各連携大学から、いずれかのWGに教員1名以上が参加
- コンソーシアムから、京都地域でFD推進に関わってきた連携校以外の教員2名が参加

FD研修プログラム検討WG

- 活動目的
 - FD職能開発のための汎用研修プログラムの開発
 - モデルプランの設計と体系化の検討
 - プログラム修了者への履修証明書発行の検討
- 具体的な行動目標
 - 新任教員合同研修プログラムの開発・実施
 - FDハンドブック作成(新任教員対象:配布は連携校すべて)

新任教員合同研修の目的

- 教育研究へのスムーズな導入
- 最初の一步を与え、その後、学内のFD研修会や外部の研修会等でスパイラルアップを図る
- 教員のキャリア開発の一環

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

どれくらいの時間が適当か

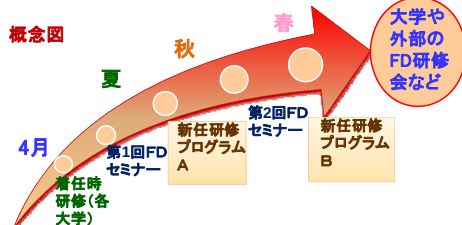
<プログラムの概要>

- 年間、1.5日間の研修を2回、セミナーを2回
- 研修は講義とグループワークによって行う
- 研修の内容は「基準枠組」(国立教育政策研究所)を基本とする
- セミナーは時事的話題を取り上げる

2009年度に**試行プログラム**を実施

9

キャリア開発としての合同研修



10

国立教育政策研究所のFDマップ

大学における教育改善を推進していくための枠組やツールを開発し、フィードバックを受けながら、その改善を図る開発型の研究を行う

- 『大学・短大でFDに関わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』2009年3月

コアカリキュラムの一つとして『新任研修』を位置づけ、「**新任教員研修のための基準枠組**」を提案

11

国立教育政策研究所 FDマップの枠組み

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 管理層 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)									

所属機関の教育目標を説明することができる
授業を運営するための基本的な方法について説明することができる...

12

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

13

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	✓	

- 2009年度に試行プログラムを実施
- * 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

14

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

日時: 2010年9月18日(土) 13:00 ~ 16:00
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……橋本 裕(京都橋大学 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)

1. 京都の大学・大学のまち京都・・・重田 裕之(大学コンソーシアム京都 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

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

アイスブレイクと自己紹介

新任教員合同研修
2010.3.13-14
@キャンパスプラザ

自分の理想の授業を絵に描いてみましょう

絵を描いて下さい
テーマ 「私の理想とする授業」

B4用紙(横置きでも縦置きでもよい) 文字禁止!

- ・描いた絵の説明をしながら自己紹介をする。 30分
- ・リーダーと報告者を決める。 10分
- ・発表者の発表(インタビュアー)
- ・描いた絵をホワイトボードに貼って休憩へ

京都FD開発推進センター

描いた絵の説明をしながら自己紹介

ワークショップ: Step 1

自分のシラバスを書きなおしてみよう

次に提示する授業の「到達目標」の事例について、問題点を指摘し、正しく書き直してください。また、どの領域・観点の到達目標で書き直したか明らかにしてください。

様々な形態の模擬授業

様々な形態の模擬授業

ICT機器(クリックカー)を使ってみる

よい成績評価って何？ みんなで考えてみましょう

ワークショップの基題テーマ
よい成績評価って何？

受講者アンケートのまとめ

- ほとんどの受講者が研修内容に満足している
- ほとんどの人が、講義+ワークショップ形式の研修が望ましいと考えている
- プログラムのDVD化を望む声が聞かれる
- 他に受講したい内容は、「カウンセリング」、「学生対応」、「授業コンサルテーション」、「授業評価アンケートの活用」など

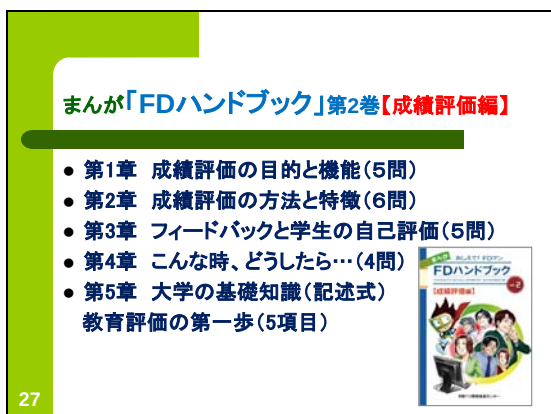
24



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)



FDハンドブックの活用

- **発行部数**
 - 第1巻「新任教員編」 8,000部(初版4,000部)
 - 第2巻「成績評価編」 10,000部(初版5,000部)
- **主な配布先**
 - 道橋校(18大学・短期大学)
 - コンソーシアム加盟校(50大学・短期大学)
 - 全国の高等教育研究機関
 - 電子ブック化(京都FD開発推進センターのHP)
 - プレスリリース(京大記者クラブ)
- **主な活用法**
 - 新任教員研修会
 - 「FD推進委員会ニュース」への掲載

本プロジェクトの総括

「基準枠組み」に基づき、年2回の新任教員合同研修プログラムを企画・実施した

研修に使用するための「FD
ハンドブック」第1巻、2巻を
刊行した

- 参加者によるプログラムの評価は極めて良好であった
- 新任教員研修プログラムをパッケージとして、連携校に定期的に提供できる目途がついた
- ハンドブックは多くの大学に配布され、好評を得た
- 今後の活用が期待される

本PJの目的はおおむね達成された

今後の課題

新任教員合同研修を毎年安定して提供するためには、以下の事項を今後検討する必要がある

- 今後もFDerの育成に力を注ぎ、研修会の講師やファシリテーターの確保を図る必要がある
- コンソーシアム加盟校への波及を目指し、参加者数を増やすための広報活動などを検討する必要がある
- FDハンドブックは好評なので、続巻の刊行を検討いただきたい
- 大学コンソーシアム京都が受け皿となって本事業の継続発展を図ってほしいとされている

FD研修プログラム検討WG委員

林 久夫〔箱谷大学〕[WG1ーダー]
 國月 康博〔同志社大学〕
 桐谷 佳子〔京都福徳大学〕
 左右田 昌幸〔福智院大学〕
 富樫 伸一〔京都精華大学〕
 辻野 嘉宏〔京都工芸繊維大学〕
 河野 良平〔京都福徳大学〕
 中山 頌〔福智院大学〕
 井上 真孝〔同志社大学・元 財団法人大学コンソーシアム京都〕
 寺嶋 修典〔元 財団法人大学コンソーシアム（京都市）〕
 弘重〔公益財団法人大学コンソーシアム（京都市）〕
 中島 広重〔公益財団法人大学コンソーシアム（京都市）〕
 深野 達之〔元京都FD開発推進センター〕
 栗谷 孝之〔元京都FD開発推進センター〕



◆ FDシステム検討ワーキンググループ: 京都薬科大学 教授 深田 守 氏



京都薬科大学の深田でございます。私はこのプロジェクトのことを、開始された時点では全く知っておりませんでして、たまたまこのプロジェクトにうちの大学からセンター会議のメンバーとして参加していた教員の先生から、道端で会ったときにすれ違いざまに「深田さん、こういうのがあるから行ってくれないか。1月に1回ぐらいの会議でそんなには大して負担にならないと思う」ということで引き受けたのが、始まりでございます。私はこのFDシステム検討ワーキンググループというところに入ることになったのですが、たまたまその中で一番年上だったことでワーキングのリーダーをやってくれないかということでお引き受けしました。そして私が本日の活動報告という最終発表をすることに至ったわけですが、そういう意味では、私のようなFD活動にほとんど関心がなかった者にとりまして、このプロジェクトは非常に有効に働いたということになりますし、私としてもおかげで学んだことも多く、感謝を申し上げますところでございます。

先ほどお話ございましたが、3つあるワーキンググループのうち、我々は、FDシステムを検討するグループに属しております。我々のグループの目的と課題としては、FD共用システム・アプリケーションの開発・提供、FDプログラムのモデル作成、ティーチング・ポートフォリオの検討ここには書いてあります。大層な項目が並んでおりますけれども、実際に導入を検討したシステムとしては、まずWEBによるアンケートシステムです。それから、テキストマイニングシステムやクリッカーというシステム、さらにSNSです。SNSというのはMixiと同じソーシャルネットワークサービスです。私が参加した時点では、こういうものの導入を検討するということで、すでにプロジェクトが始まっておりました。内容をもっと具体的に言いますと、学生による授業評価のアンケートをとって分析する、それからテキストマイニング、つまりTrue Tellerというソフトウェアになりますけれども、これの活用方法を検討する、またクリッカーなどのICTを利用した授業開発を試行実践する、さらにSNSではいろいろな機能をどうやってつけ加えるかというような階層設計を検討することになっており、その全体を対象として議論を始めていきました。

その中でまずICTを使った教員意識調査をやってみようということになりまして、REASというWEBアンケートシステム、これは旧メディア教育開発センター、現在の放送大学ICT活用・遠隔教育センターが開発したWEBアンケートシステムですが、これを活用して4回ほど実施しました。今ご覧になっている例(スライド4)は、実際にWEBアンケートシステムでログインしてみたところの図です。右側のほうがこれを集計してグラフ化したものです。WEBアンケートシステムですから、皆さんが回答すれば、瞬時にデータが集計されてグラフ化されるというメリットがあるわけです。

まず、4回実施したものの第1回目ですが、学生による授業評価に関する教員意識調査というを行いました(スライド5)。最初のアンケート項目で「学生が授業を適切に評価したものだと思えますか」という問いに対して、「そう思う」「どちらかというと思う」で半数以上を占めております。学生の授業評価に関しては、「あんなものは学生が何を書くかわからへんから意味がない」と思っている先生の言葉を時々聞くのですが、やはりこのアンケートでも、3%の10名ほど「全く思わない」という方もいらっしゃるということです。それから2番目の項目です。「アンケート結果を参考にして授業改善につながりますか」。ここでは、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という方が非常に多くの割合を占められて、こういう授業評価をやることは、ある意味でのいいプレッシャーになっているかと思います。

第2回目に、授業改善に関する教員意識調査を行いました(スライド6)。「日常的にあなたは授業改善を意識していますか」という質問には、これは「強くしている」「している」と、やはりほとんどの先生が日ごろ授業改善を意識しておられるということです。「その授業改善をしようと思いついたきっかけは何でしたか」という問いには、ご覧のように、「授業評価アンケートの結果」や「学生からの意見」もありますが、そんなことは関係なしに「自分でちゃんといつも考えています」という回答が一番多いというようなアンケート結果もあります。ほかにもいくつか項目があったのですが、省略して次は第3回目に戻ります。

第3回目は、職務に対する満足度といえますが、職務に対してどのように先生方が満足を感じているかというアンケートでございます(スライド7)。その中で「あなたは授業でどのようなときにやりがいを感じますか」という質問がありますが、これは「学生の成長を実感できたとき」が一番多くて、「学生の理解が進んだとき」が次に多くなっています。教育を職業としている人間にとっては、やはり自分が関わって教育したことの成果が上がったのが一番うれしいというのは、ある意味もつもらしい結果かなと思います。それから「研究時間がどれだけとれていると思うか」という質問に対しては、「とれていない」「全くとれていない」が結構多くて、先ほどもお話ありましたが、大学がずいぶん変わってきておまして、研究に対して時間がだんだんととれなくなっているという現状が反映されているものだと思います。

最後に第4回目です。教育へのICT活用に関する教員意識調査ということで、これは最近よりのモバイル機器あるいはeポートフォリオなどをどう活用しているかというアンケートをとったのですが、この集計は終わっているのですが、今はまだ分析中ということでございます。

それから、先ほど出ましたテキストマイニングシステムを用いて、教員意識調査の分析を行いました。いろいろなことが議論されたのですが、なにせ集まった自由意見の枚数がそんなに多くないものですから、回答が少ないので直接書いているものをざっと読んでしまった方が、はっきり評価がわかるのではないかなというような意見もございました。

また、クリッカーを利用した授業実践を行ってきました。これは色々な大学の先生に協力して行って頂いたのですが、京都光華女子大学、大谷大学、京都大学、京都橘大学などの先生方に使って頂き、全般的な感想としては、学生にとっては刺激的で、授業として喜んでやっていたというようなことが書かれています。ただ、これをずっと毎回繰り返して授業で使ったらどうなるのだろうかという疑問も少し残りました。

クリッカーとかテキストマイニングというのを挙げましたが、その活用事例の勉強会をさらに進めていきました。クリッカーは、リアルタイム収録装置とセットになっていて、これは自分の授業をほかの人の手を煩わさず簡単に自分の授業を記録できるという装置ですが、実際に使ってもらった先生によると、簡単にできたということで

ございました。それから先ほどのテキストマイニングソフトは、これの解析法というのがなかなか難しいのですけれども、それをどうやって使うかということで研修会を行いました。1万人、2万人のアンケートを集めて、ある新商品の開発に対するアンケート調査などで市場動向を調査するとか、そういうときにはこれは非常に武器になるようなものだということがわかりました。

それから先ほどは、eポートフォリオというのが先ほど出てまいりましたが、これについて、我々のグループではあまり慣れていない人が多かったので、eポートフォリオというのは大体どのようなものかということについて勉強会を行いました。オープンソースとしてよく使われるシステムに、MoodleにMaharaというeポートフォリオをつけたシステムがあるのですが、私どもの大学の授業の中で、学生に資料を配ったり、学生に課題の成果を提出させたり、アンケートを行ったり、ちょっとした小テストみたいなものを行うのにそのMoodleを使っている例を説明させて頂きました。それからMaharaというeポートフォリオ、これは学生あるいは学生に限る必要はありませんが、何でもいかに成果物を作ったらそれをデジタル化して蓄積していく、そして自分の経歴などがWEB形式で簡単に表現できるようなシステムですが、そういうeポートフォリオというものについて勉強したりしました。

さらに、実際にeポートフォリオというのがどれくらい使われているかという実態についての事例報告会を行いました。事例としては、ちょうど我々のワーキンググループの京都光華女子大学の先生から、eポートフォリオの機能がついている光華ナビというシステムを利用して学生にeポートフォリオを使わせてみた際の、学生の反応、あるいは使い勝手について紹介してもらいました。それからもう1つ、eポートフォリオについて詳しい外部の講師を招いて、京都大学で開発されたMOSTというeポートフォリオの開発経緯について説明して頂き、さらにeポートフォリオがイギリス等でどんな感じで使われているかという事例紹介もして頂きました。それで私たちWGとしても、ある程度eポートフォリオというものが分かってきました。

我々のWGはFDシステムという名前ですので、やはりICTシステムに考えが戻るのですが、アンケートに関しましても、またSNSやeポートフォリオに関しましても、これをどういうシステムに持っていくかということで、毎回非常に悩みながらグループとして作業を進めていったわけでございます。

例えばSNSに関しましても葛藤がありました。当初はSNSにアンケート機能、そしてもっといろいろな機能をつけて、これを大いに活用しようということで始まっていたのですが、そのアンケート機能は既に先ほど触れたものや、他にも無料のいろいろなシステムがあるので、新たに開発するのは止めることにしました。しかしせっかくSNSのシステムがあるので何とか工夫しようということになり、教育関連ニュースをそのSNSに載せたり、それから他の教員グループ、各連携大学の先生にSNSへの招待状を送って何とか使ってもらえるように依頼したりしました。あるいは動画顔文字の機能を装着することもやりましたが、なかなかあまり使われることがないままになっております。

ここでちょっと動画顔文字のことについて申し上げさせて顶きたいのです。SNSというのはMixiでご存じかと思うのですが、ふだん顔を合わせてしゃべらない色々な人が気軽に話をするというのに向いている、そういうものだと思うのです。そのときに私たちのコミュニケーションをスムーズにするために、動画顔文字などは非常に表現力が豊かになると思います。例えばここにあるペンギンの動画顔文字は他のSNSでもかなり評価が高くて、しかもフリーで使える素材だったのでこれを採用しました。将来、コンソーシアム京都でこのSNSを学生など若い人を対象に使ってもらえることがあれば、けっこう面白くなるんじゃないかなとは思っております。

WGの活動を成果と課題としてまとめます。まず成果ですが、先ほど申しました教員意識調査を4回実施して、連携校にその分析結果をフィードバックしてお返ししています。それからクリッカーを利用した授業を実施し、実践報

告も行いました。それからeポートフォリオについて先ほど述べたことを行いました。実施なかった項目としては、学生による授業評価の共同実施というのが最初は計画されたのですが、これ自体は既に各大学でやられているので、今さらやってもということと、以前ヒアリングを実施した際に、あまり肯定的な回答がなかったので実施ませんでした。それからWEBアンケートシステム開発は、先ほどとも言いましたように中止しました。そして実は当初は学生もSNSに入れようかという話があったのですが、ちょっと時期尚早ということでだめだということになりました。

今後の課題でございますが、クリッカーについては、補助金で購入したセットがありますので、これをさらに貸し出して、実践事例を蓄積していきたいと思っております。また、それをキャンパスプラザ内の単位互換授業などで使って頂ければいいのではないかと考えております。それから先ほどのSNS、名前は「京えふで」と申しますが、これに関しては、どうやってもうちちょっと活性化し、どう活用するかというのは今後の課題でございます。テキストマイニングシステムにつきましては、これも対象によっては有用に使えらると思っておりますので、継続使用していけばどうかと思っております。

それからICTシステムですが、最近デジタル教科書という言葉がはやっています。デジタル教科書というのは、紙ベースの教科書と違って動画などが入る面白さだけでなく、やはりインタラクティブ、つまり教える側と学ぶ側が双方向にやりとりをするというのが大きい要素だと思いますが、だんだんそういう方向になってきていると思います。最近、「デジタル教育が日本を滅ぼす」という本を出された有名な評論家の先生もおられますが、それでもやはり、どうしてもデジタル化の方向に進んで行くと思います。ただ、今年の正月に「ハーバード白熱教室」という番組で、マイケル・サンデル教授が1,000人ぐらいの学生と双方向で行っている授業を感じて観ていたのですが、ああいうICTを一切使わなくても、双方向でやることのできる、そういうノウハウあるいはアナログ的なところの感覚も大事ななと思っております。

最後に、これは私個人の感想という期待なのですが、最近クラウド時代とよく言われますように、以前はコンピューターがネットワークを通じてお互い繋がるという時代でしたが、今は頑丈なネットワークがあって、そこにコンピューターが端的に繋がるというネットワークが中心の時代になりつつあります。京都モデルのひとつとして、作った成果物をどんどんクラウド上に蓄積して、それをWEB形式、あるいはプレゼン形式、レポート形式のようなものが簡単に作成できるようなeポートフォリオシステムを、大学間で共通で使えるように大学コンソーシアム京都が開発してもらえれば、非常にありがたいなと思っております。

ご清聴、どうもありがとうございました。

2010年度第2回FDセミナー
2011.1.23
龍谷大学

FDシステム検討WG

活動報告

WGリーダー
京都薬科大学・教授 深田 守

京都FD開発推進センター



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

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・京都での活動により蓄積してきた研究成果を活かし、FDの広域モデルを開発します。



龍谷大学

FDシステム検討WGの活動

発足時のWGの目的と課題

FD共用システム・アプリケーションの開発・提供

- FD共用システム等の開発と運用
- 新たに開発するFDプログラムのモデル作成と実施検証のコーディネート
- ティーチング・ポートフォリオの検討

導入検討システム

- WEBアンケートシステム
- Text Miningシステム（日本語自然文解析）
- クリッカー（授業収録システムを含む）
- SNS（LMS機能開発を含む）

具体的には

- 学生による授業評価の全道機共同実施
- Text Mining（True Teller）の活用方法を検討する
- クリッカー等のICTを利用した授業開発を試行、実施する
- SNSの階層設計を行う/利用ルールの検討・テスト運用（β版）

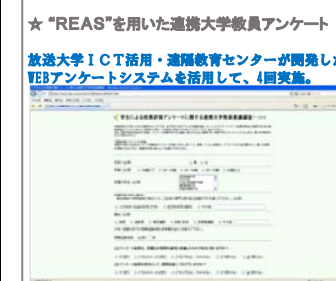


FDシステム検討WGの活動

ICTを使った教員意識調査

★“REAS”を用いた道橋大学教員アンケート

放送大学ICT活用・遠隔教育センターが開発したWEBアンケートシステムを活用して、4回実施。





FDシステム検討WGの活動

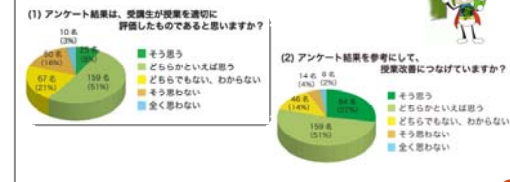
ICTを使った教員意識調査

◆第1回「学生による授業評価」に関する教員意識調査

2009年12月実施 回答者数 311名（回答率 約14%）

(1) アンケート結果は、授業者が授業を適切に評価したものであると思いますか？

(2) アンケート結果を参考に、授業改善につなげていますか？




FDシステム検討WGの活動

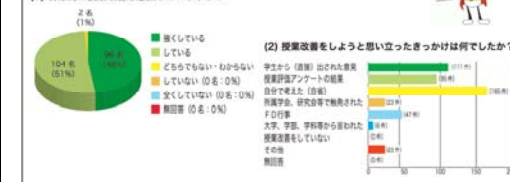
ICTを使った教員意識調査

◆第2回「授業改善」に関する教員意識調査

2010年3月実施 回答者数 201名（回答率 約8.7%）

(1) 日常的に授業改善を意図していますか？

(2) 授業改善をしようと思いついたきっかけは何でしたか？




FDシステム検討WGの活動

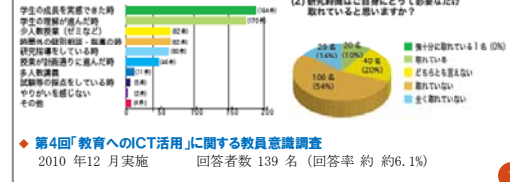
ICTを使った教員意識調査

◆第3回「職務全般」に関する教員意識調査

2010年9月実施 回答者数 197名（回答率 約8.5%）

(1) あなたの授業（教育面）で、どのような時に「やりがい」を感じますか？

(2) 研究時間はご自身にとって必要なだけ取れていると思いますか？



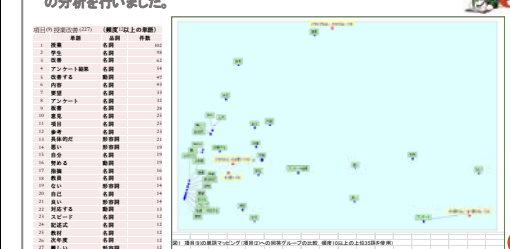

◆第4回「教育へのICT活用」に関する教員意識調査

2010年12月実施 回答者数 139名（回答率 約6.1%）

FDシステム検討WGの活動

ICTを使った教員意識調査

★テキストマイニングシステム“TrueTeller”を用いて、定性（記述）回答の分析を行いました。




FD システム検討WGの活動

ICT を使った授業開発支援

★クリッカーを利用した授業実践を行っています。

ビデオ録画とクリッカーを組み合わせたPF-NOTEシステムと、簡易型のクリッカーシステムEduClickを連携大学に貸し出して授業実践を行い、報告書を提出していただきました。



受講した学生の感想より

- 良い点**
- おもしろい (28名)
 - 他の人の答えや意見がわかる (11名)
 - わかりやすい・覚えやすい (11名)
 - 自分が理解したか、わかる (10名)
 - みんなが参加できる (8名)
 - 授業になる (6名)
- 悪い点**
- 機械の操作の不慣れや不具合 (16名)
 - 機能によって(質問などが)おもしろくない(7名)
 - 質問紙的なものではない知識になる (6名)
 - 夏にいい (4名)
 - 私語が増える、答えが聞えてくる (3名)

9

FD システム検討WGの活動

ICT を使った授業開発支援

★クリッカー、テキストマイニング活用事例の勉強会を行いました

「クリッカー+リアルタイム収録装置 PF-NOTE研修会」
(2009年4月21日)

クリッカー機能とリアルタイム収録装置が一体となった機器、PF-NOTEの使用法と実際の授業における活用事例について説明、紹介をいただきました。



「テキストマイニング・ソフト True Teller研修会」
(2009年5月9日)

大学内で実施するさまざまなアンケートの自由記述部分の分析を実施するためのツールとしてテスト導入を得たテキストマイニング・ソフトについて使用法、デモデータによる分析事例の紹介をいただきました。

10

FD システム検討WGの活動

ICT を使った授業開発支援

★eポートフォリオの勉強会を行いました (2009年11月11日)

Moodle

eポートフォリオと連携できるLMS (Learning Management System) の「Moodle」について、京都薬科大学での使用例



Mahara

成果物を蓄積してウェブ形式で表現するeポートフォリオ「Mahara」の実例

11

FD システム検討WGの活動

WG活動の成果と課題

《WG活動の成果》

- FDに関連した教員意識調査を4回実施し、連携校に分析結果を提供した
 - 連携事業において、WEBアンケートの活用が有効であることが分かった
 - 放送大学 ICT 活用・遠隔教育センターが開発・運用しているREASシステムを活用した
 - 学会でWEBアンケート活用の実践報告を行った
- クリッカーを利用した授業を実施し、実践報告を受けた
 - クリッカー活用授業報告会を行い、年度事業報告書に掲載した
 - 学会・研究会でクリッカー利用の実践報告を2回行った
- eポートフォリオの実態調査を行い、連携校が導入する際の検討材料として報告書を提供した

16

FD システム検討WGの活動

WG活動の成果と課題

《実施しなかった課題》

- 学生による授業評価の共同実施
 - 連携校へのFD活動ヒアリング (2009年3月)：すべての大学・短期大学が学生による授業評価アンケートをすでに実施している
 - 連携校の授業評価担当者へのアンケート (2009年11月)：学生による授業評価の共同実施に肯定的な回答は1校のみ。「利用しない」との回答も
- WEBアンケートシステムの新規開発
 - WG内での議論：SNSへのアンケート機能実装 (独自開発) に対する疑問
 - 全連携校の全ての教員データ、学生データをSNSに取り込むのは不可能
 - 無料で使えるREASシステムがある
- 学生のSNSへの加入(対象拡大)
 - 対象学生のデータ管理等に多くの課題
 - 学生にとって魅力的なコンテンツが不足
 - mixiや各大学のシステムなど、他のSNSとの統合
 - WG内での議論：まず教員相互でFD、授業改善のための情報交換をしたい

17

FD システム検討WGの活動

WG活動の成果と課題

《今後の継続課題》

- クリッカー活用授業実践の継続
 - 補助金で購入したPF-note (授業収録装置+クリッカー) 1セットと、簡易型クリッカー1セットの貸出および実践事例報告の蓄積
 - キャンパスプラザ内の単位互換授業やコンソーシアム行事での活用
- 京えふでSNSの活性化と有効活用
 - コンソーシアム全体へのFD連携拡大に伴う利用者増への対応
 - 魅力あるコンテンツの整備
 - 継続性のある管理・保守の確保
- テキストマイニングシステムの継続使用
 - 教員意識調査の継続
 - 意識調査以外の活用の促進
 - 継続性のある管理・保守の確保

18

FD システム検討WGの活動

コンソーシアム京都への個人的な期待

《大学間で共通に使えるICTシステムの開発》

単位互換授業などで使いながら改良していく

- 成果物を蓄積していき、そこからウェブ形式、プレゼン形式、レポート形式のものが簡単に作成できるような「eポートフォリオ」システム
- LMSなどとの連携

クラウド時代に相応しいシステムの構築！



19

◆ FDer養成ワーキンググループ: 佛教大学 准教授 松本 真治 氏



佛教大学の松本と申します。よろしくお願いいたします。「大学英語教育が改善しない」、その一翼を担っております。それはちょっと別の話としまして、まずこのFDer養成ワーキンググループなんですが、このスライドが当初ワーキングができたときにセンターのほうから与えられたミッションです。当初は「FDer検討ワーキンググループ」だったのですが、「FD(ファカルティ・ディベロッパー)」に「検討」という名詞をつけて何を検討するのか、やはりディベロッパーの養成を検討するのではないかとということで、「FDer養成ワーキンググループ」というふうに名称変更いたしました。活動目的、それから活動方針として4つぐらいあがっておりました。元々このファカルティ・ディベロッパーの養成というのは、ミッション・インボランブル的なところがありまして、これは難しいだろうということで、いろいろ議論を重ねました。メンバーはこのスライド4にあるように、教員スタッフのみをあげていますが、一応ほとんどが学内でFDerをしている者ですが、京都外大の村上先生だけはFDのプロパーの方ですが、あとは行きがかりというか何らかの形でFDを担当しているということです。これらの教員スタッフに加え、事務局スタッフがいいます。

このメンバーでいろいろ議論をいたしまして、現実的にできるところはこうだろうかということで、とりあえずは3つに大きく絞ったということです。ファカルティ・ディベロッパー養成研修会をやろうと、それから管理職のためのFD講座をつくろう。それからFDQA、これは以前から京都高等教育センターFD研究会というのがあり、そこでFDQAというのをやっておりまして、これを引き継ぐということです。この3つぐらいであれば現実的に実行できるのではないかとということで、具体案を検討して実施をいたしました。

スライドにあります3つ、大きくはこの2つについてお話をしたいと思います。

まず京都FDer塾ということで、このスライド6のようなチラシを配布して、以下のような形で行いました。基本コンセプトとしては、ファカルティ・ディベロッパーの養成なんですが、FDの専門家の方もおられれば、役職上FD委員になった方もおられると。基本的な形としては、FD自慢ではなくて、FDをよく知っている人から、「いや、もうFDというのは全然わからない、でもやらなければならない」という人たちを含めて、相互研修する形の場をやるということで、考えたのがこの塾です。ですから名称も、お互いに学びましょうという意識で「塾」というのをつけました。基本的なスタイルなんですが、そもそもファカルティ・ディベロッパーということ自体がよくわからないところがあると思うんです。一体何をどうすればファカルティ・ディベロッパーなのかと。イギリスとかの海外調査に行って聞きましたけれども、いまいち不明確なところもあります。こういった現状を踏まえまして、イギリスのノッティンガム大学とかレスター大学での研修スタイルというのいろいろ参考にし、養成方法としては相互研修型という形にしました。

その意味では、日本の教員免許を取得するという形とはちょっと違うということでもあります。研修会では、講師の方に課題提供の講演をしていただきまして、その後にグループディスカッションとかワークショップを実施するということで行ってまいりました。2009年度は3回、今年度2010年度は頑張って6回実施いたしました。

2009年度の実績です。第1回から第3回まではこのスライド9にあるような課題で実施しました。基本的なコンセプトは、まずFDというものは一体何なんだろうという基本的なところから押さえるということで、このような3つのテーマを取り上げました。それと、他大学のFD担当者とのコミュニティ形成です。やはり自分の大学内ではFDについて語ろうと思ってもなかなか難しいところがあるかもしれない。でも他大学の同じFD委員であれば、いろいろなことを話をしていくことができ、そのコミュニティが将来的にもいい結果を生むのではないかといいところも考えました。それから講師は、18の連携校であるとか、京都のコンソーシアムの加盟校、たとえば今日この会場に来られておられる同志社大学の圓月先生や、京都大学の犬塚先生にもおいでいただきました。それから徳島大学の大学開放実践センターというFD部門からもおいでいただきました。

2010年度は、このスライド10のような形で6回行いました。詳しくはお手元の資料をご覧くださいと思いますが、2010年度の研修方針は、大きなものを2回やりましょう、それから小さいものを4回やりましょうということで、2009年より少し変わった点が次です。研修会では、その事例紹介を聞くだけではなく、事例紹介を聞いて、「あ、これが答だな」ということを受け取るのではなくて、その課題を自分のものとして1回考えてみましょう。例えば、授業評価というのはどうやったらできるのだろうか。他大学の事例は聞きますが、それが100%の答ではないので、それを自分の大学、自分のポジションというところから考えてみる。その考えるというプロセスからファカルティ・ディベロッパーとしてのスキルとか資質を磨くことを目指してまいりました。2010年度は講師としては、この連携プロジェクトのおかげで、イギリスのレスター大学でFDを牽引しておられるDerek Cox氏を招聘するということが可能となりました。

それから今年度は、塾の締めくくりとしまして、18の全連携校によるポスターセッションというのを実施しました。そのポスターに関しましては、スライド12の下にあるこのURLのところに掲示されております。具体的にはこのスライドのようなものが18校分あったということになっております。

ちょっと塾の雰囲気を見ていただくために写真を何枚か出させていただきます。このスライドは講演、課題提供の部分です。その後に小さなグループに分かれてディスカッションとかワークショップをします。このスライドはワークショップです。こういう形のワークショップも実施したということです。このスライドがポスターセッションで、まずはじめに2分間ほどで各大学から短い説明をしていただきます。その後、このスライドのように各フロアでポスターを張り出し、参加者は好きなところに行って、いろいろな質問をするというようなことを展開いたしました。

続きまして2つ目の大きな項目ですが、FD執行部塾です。これは当初の話としては、FD委員がまちまちで頑張っているけれどもなかなかFDが進まない点があり、やはりこれは上のほうから、トップのほうからの協力も必要だろうということで、そうしなければトップの人を教育しなければならぬという、非常におこがましい発想でした。本当に実現できるんだろうかと思いつながらも、実行に移すことができました。学長先生とか副学長先生にこのFDに対してもっと熱い思いを持っていただきたいという趣旨のもと、講座スタイルの研修会としました。講師としては、例えば高等教育の研究者とか文部科学省から、または他大学の学長先生にお願いするということにし、今年度は加盟校の学長、副学長先生、それから学部長先生を対象としました。一番問題となるのは日程確保です。お忙しい執行部の先生方にかまこして集まっていたいただくのかということです。幸いコンソーシアムが6月あたりに理事会、評議会、運営委員会

を開催するということで、その日にこれらの会議とあわせて同じ場所でこの研修会に参加していただくということを考えました。今年度、つまり初回の研修会ですが、2010年6月19日に文部科学省の小松親次郎大臣官房審議官をお招きしまして、「組織的な大学教育改善と大学執行部の役割」というタイトルでご講演いただきました。33名の先生方に参加していただきました。

このFD研修に関しましては、ちょっとローカルかもしれませんが、KBS京都の夕方のテレビニュースでも放映されました。ちょっと写真を2枚。このような雰囲気の中で執行部塾が行われました。では当時のニュース放送を流します。

どうぞご覧ください。

(ニュース音声)

「大学教育の質を高めるための組織的な教育改善、FDについて、大学の学長クラスが学ぶ研修会が、きょう全国に先駆けて京都市内で開かれました。FD、ファカルティ・ディベロップメントは、大学教育の質を高めることを目的に、2001年から国の大学設置基準で教職員の教育などが義務づけられています。研修会は、FDについて大学組織全体で理解を深めてもらおうと、京都府内の18大学でつくる京都FD開発推進センターが開いたもので、府内の大学、短大の学長らおよそ30人が参加しました。今日は文部科学省の小松親次郎審議官による講演が行われ、カリキュラムの組み直しや教員の配置転換、資金配分の見直しなどのFD活動が各大学に合った方向で行うことが大切で、執行部にも認識と意欲がないと効果は得られないと、リーダーシップの重要性を指摘しました。参加した学長らは熱心にメモをとりながら、改めて大学の将来を担う自覚を強めていました」

2010年6月19日 KBS 京都

というような形で、執行部塾というのを、2010年度に初めて行うことができました。

3つ目のFDQAですが、これはホームページから質問を出せるのですが、なかなか質問が増えませんでした。これまでは2件ほどしかなかったのですが、今年度末になって急に飛び込み質問が何件もあったということです。もしFDに関してご質問があれば、京都FD開発推進センターのホームページからお入りいただきご質問をいただければ、センターのスタッフからお答があるかと思います。

それで、課題と今後の展望ということで、2枚のスライドを写したいと思います。FDer塾ですが、参加者がそう多いとは言えません。しかしながら、アンケートではおおむね満足のいく研修会だったというお声をいただきました。実施している側から考えまして、これは方向性の問題というところで、この2つがあるかなというのを少し思いました。1つはさまざまな意見交換を通して、他大学の担当者とコミュニティが形成できたということは有意義という方向性と、もう1つは、あまりコミュニティ形成には意義はないのではないのかなと、それよりもっとスキルアップ志向というような。これらを突き詰めていくとそれぞれの路線に離れていきそうな感じですが、この2つは最初のほうから想定されていたことでもあります。函館で開催された全国大学コンソーシアム研究交流フォーラムで、このFDer塾の話をしたときに、「それって仲よしクラブじゃないんですか」というようなことをずばっと質問されたりということもありました。では、コミュニティ形成という面とスキルアップという面とをどう折り合いをつけていけば、どうバランスをとっていけばいいのかなというところが課題です。

忙しい教職員の方々ですから、相互研修して学びましょうということよりも、インストラクションしてもらい、すぐに使えるような技術を教えてもらいたいというところは非常に理解できます。しかし、研修会を実施しているほうがこういうことを言うのも何ですが、では一体何を教えられるのだろうという根本的な問題へと戻ってきます。最初お話ししましたファカルティ・ディベロッパーとは一体何なのでしょうかとというところの定義の難しさに、結局は起因するのではないかと。これはかつて、FDが義務化になったときに講演会や研修会でフロアから頻繁に質問されたのが「FDとは一体何をやれるものですか」だったということ思い出させます。「FDって何ですか」とこれに対し、前のステージにいる講師の先生からは「いや、何でもいんです。結局それぞれの大学によってやることはやはり違うんだから、これをすればいいとか、授業アンケートをすればFD義務化を達成したということではないだろう」というのが大体のお答えだったと思うんです。それとファカルティ・ディベロッパーの問題も、おそらくそれに近いと思うんです。各大学によって、やっぱり求められているディベロッパーの資質というのは違うんじゃないのかなということも思っておりますので、これを教えたから、これを聞いたからディベロッパーということではないんじゃないだろうかと。やはりそういう意味では、スキルアップという面も強靱しながら、やはり相互にいろいろな情報を得て、自分なりの資質を上げていくことが個々の大学が一番貢献できるファカルティ・ディベロッパーの養成なんじゃないだろうかと。これは合田先生の言われた「なぜ大学の英語教育は改善されないのか」とも関連するのではないのでしょうか。各大学はその方針として英語教育ではこういうことをしますということを言いますが、大体ポリシーしか言いません。小中高の学習指導要領でも細かい指導技術については言わない。そこは自分でやってくださいという面だと思うんです。きっとディベロッパーもやはりそうだと思うんです。個々の技術については個々で学ばない限り伸びていかないんじゃないかと。こうすればいいというよりも、やはり教員もそれぞれ個性があるので、ディベロッパーも個性がある程度あります。多分共通質はあると思うんですが、それ以上に個々の資質というのも重要であろうと思います。やはりそこは相互研修とかコミュニティ的なところで学んで身につけなければならぬのではないかと考えております。ですから、イギリスとかでも「じゃ、あなたはディベロッパーを名乗っておられますが、一体あなたは何をもってしてディベロッパーですか」とたずねると、例えば「高等教育の修士号を持っています」とか、それからイギリスのSEDAのシニアメンバーだとかシニアフェローシップを持っているとかということをおっしゃられますが、でもそれは必要十分条件じゃないと思うんです。ですから、まだまだちょっと未発展な部分もありますが、最低限のファカルティ・ディベロッパーの資質、スキルの明確化を行って、それはハンドブックとして刊行できればいいと思うんですが、それは最低レベルであって、その上はやはり相互的に学んでいくべきものではないかなというのが、この2年間この塾をやってきた感想であります。

それからもう1つは、執行部塾です。これはやはり継続的実施に向けて、テーマとか講師も考えていかなければならない、それからいかに多忙な先生方においていただくかということも考えなければならぬかなと思うんです。が、それ以上に強靱したいのが、このスライド18の3つ目以降です。現職の執行部の方だけでよいのだろうか。管理職研修とか執行部研修だと、「それは偉くなりたい管理職希望の人だけが受講すればいいんじゃないか」と思われるかもしれませんが、きっとそうじゃないのではないかなというのが、僕がイギリスの海外調査に行き行って学んできたところでもあります。もっと幅広い意味ことらえまして、大学全体の運営もあるけれども、学科の運営とかカリキュラムの運営とか、それから研究グループのコーディネート、それから教員を統率するのであれば、学生を統率するのも、やっぱりある意味の管理、ある意味では執行役なんだから、そういったような未来の管理職の人、それから小さなレベルでも管理する人、そういう人たちがファカルティ・ディベロップメントの必要性を意識するようなものにも広

げていく必要があると感じました。その辺については、ファカルティ・ディベロッパー塾とのすみ分けや位置づけの違いも考えなければいけないと思っております。

それから今聞いているところでは、このファカルティ・ディベロッパー塾と執行部塾も、補助金終了後も定例開催していただけるかなというようなところです。まだちょっと明確なところは何とも言えませんが、続くであろうと思います。それからFDQAに関しましては、先ほど申し上げましたように、まだ質問のほうが少ないところですが、またこれからどんどん膨らんでいけばいいと思っております。

これが、ファカルティ・ディベロッパー養成ワーキンググループの課題と今後の展望ということで、私の話はこれで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

「戦略的大学連携支援事業」FDプロジェクト FDer養成WG:活動報告

2010年度第2回FDセミナー
京都FD開発推進センター
2011年1月23日
龍谷大学深草学舎

WGのミッション

【活動目的】

- ▶ ファカルティ・ディベロッパーの養成
対象者:各大学のFD活動推進者
(ex. 各大学のFD委員会メンバー)
- ▶ FDハンドブックの発行
- ▶ FDコンサルテーション制度の検討
※WG開始時の名称:「FDer検討WG」
2009年度途中で「検討」⇒「養成」

WGのミッション

【活動方針】

1. FDer養成のためのワークショップ・テーマの検討
 - ・授業方法(Ice Breaking、フィードバック法など)
 - ・授業準備(シラバス作成、教材活用、学内外の学習資源の利用など)
2. ワークショップの成果をパンフレット・web化
⇒FDハンドブック作成
3. 連携校の中での先進事例の共有
4. 座談会の開催

WGメンバー構成

- ▶ 榎本 正明 (華頂短期大学 FD委員)
- ▶ 河原地英武 (京都産業大学
教育エクセレンス支援センター副センター長)
- ▶ 平山 弓月 (京都外国語大学 FD委員長)
- ▶ 松本 真治 (佛教大学 元教授法開発室長)
- ▶ 村上 正行 (京都外国語大学 FD委員)
- ▶ 専門研究員/調査員+事務局スタッフ

2009-2010年度の活動

- ① ファカルティ・ディベロッパー養成研修会
⇒「京都FDer塾」の新設
- ② 管理職のためのFD講座
⇒「京都FD執行部塾」の新設
- ③ FDQA
⇒京都高等教育センター・FD研究会からの引き継ぎ

京都FDer塾



京都FDer塾

【基本コンセプト】

- ▶ 連携大学においてFD活動のリーダーとなる教職員を養成するため、新たにFD委員会メンバーやFD事務担当者になった教職員を主な対象としたワークショップ形式の定例研修会。
- ▶ FD義務化にともないFD専門家以外もFD担当者と配置されている現状を鑑み、きわめて専門的な知識を有する者から、「どこから手をつけてよいかわからない」「そもそもFDとは何か?」と悩んでいる者までを含み、情報を共有し相互に研修する場をめざす。

京都FDer塾

【基本スタイル】

- ▶ 「ファカルティ・ディベロッパー」の定義とは? 何を持ってして「FDer」足りうるのだろうか?
- ▶ 2度にわたるイギリス現地調査:レスター大学、ノッティンガム大学等での実践を参考し、FDer養成方式として相互研修型を採用。
- ▶ 研修会では、講演に続いて、グループディスカッションもしくはワークショップを実施。
- ▶ 定期的開催:2009年度は3回、2010年度は6回実施。

京都FDer塾

【2009年度実績】

- ▶ 第1回:「FDとは何か?」(49名)
- ▶ 第2回:「授業評価・教員評価」(32名)
- ▶ 第3回:「FDer養成・授業コンサルティング」(33名)
- ▶ 2009年度の方針としては初年度ということで、FDにまつわる基本的なテーマを取り上げ、FDの基本的な概念や知識、事例を紹介。また他大学のFD担当者とのコミュニティ形成。
- ▶ 講師は、PJ連携校と大学コンソーシアム京都加盟校の専門家・実践家に依頼。第3回は徳島大学・大学開放実践センターより招致。

9

京都FDer塾

【2010年度実績】

- ▶ 第4回:「〈授業公開〉正攻法を考えよう! ~組織的な取り組みにするために~」(25名)
- ▶ 第5回:「授業活性化へのヒント~ファシリテーションとは~」(19名)
- ▶ 第6回:「授業技術を考える~多人数授業の工夫」(151名) ※第1回FDセミナーとの合同開催
- ▶ 第7回:「イギリスのFD:レスター大学の取り組み」(30名)
- ▶ 第8回:「授業連携~授業連携の視点と方法~」(14名)
- ▶ 第9回:「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)

10

京都FDer塾

【2010年度実績】

- ▶ 大規模な研修会を年2回、小規模を年4回実施。
- ▶ 小規模の研修会では、事例紹介による答えの提供ではなく、課題を解決するプロセスを通してFDerとしてのスキル習得をめざす。事例紹介はあくまでも話題提供であり、参加者各人が自身の課題としてどのような具体案(ex.授業公開の方法)を考える。
- ▶ イギリス・レスター大学よりDerek Cox氏を招聘。
- ▶ 塾の締めくくりとして、全連携校によるポスターセッションを実施。京都FD開発推進センターHPIに掲示中 <http://www.kyoto-fd.jp/poster.html>

11

京都FDer塾(ポスターセッション)



12

京都FD執行部塾

【基本コンセプト】

- ▶ 各大学でFD活動を進めるにあたり、学長をはじめとする大学執行部によるFD推進、支援は不可欠との認識から企画した学長・副学長等を対象とした研修会。
- ▶ 現役の管理職から将来の管理職を対象に、狭義ではなく広義のFD活動についての講座。教授法の問題だけでなく、教育・研究の両面においていかに個々の教員の力を最大限に引き出すことができるのか、またカリキュラムデザインといった単体の授業の域を超えたものについて取り扱う。

13

京都FD執行部塾

【基本スタイル】

- ▶ 講師を招いての講演形式。
- ▶ 講師は、高等教育研究者、文部科学省、学長、等に依頼。
- ▶ 大学コンソーシアム京都加盟校の学長・副学長・学部長を対象。
- ▶ 日程確保のため、大学コンソーシアム京都・理事会/評議会/運営委員会に合わせて開催。年1回の開催。

14

京都FD執行部塾

【2010年度実績】

- ▶ 2010年6月19日に開催(2009年度は検討のみ)
- ▶ 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)
- ▶ テーマ:組織的な大学教育改善と大学執行部の役割
- ▶ 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。

15

FDQA

- ▶ 2007年度に大学コンソーシアム京都・京都高等教育センターがweb掲示板を開設し、それを受け継ぐ。
- ▶ これまでの対応実績は2件ほどであったのが、2010年度末に数件の質問あり。
- ▶ 京都FD開発推進センターのHP参照 <http://www.kyoto-fd.jp/>

16

課題と今後の展望

【京都FDer塾】

- 参加者のアンケートでは、おおむね「満足のいく」研修会。
- 方向性の問題:
 - ①「様々な意見交換を通して他大学との担当者とコミュニティが形成できたことが有意義」
 - ②「コミュニティ形成には意義を感じず、もっとスキルアップを希望」
- どうバランスをとるのか？
- 忙しい教職員がファシリテーションではなくインストラクションを望むのも理解できるが。
- では何を教えるのか？⇒FDer自体の定義の難しさ
Cf. かつての問答「FDとは何か？」「なんでもよい」
- FDer資質・スキルの明確化⇒ハンドブックの刊行へ

17

課題と今後の展望

【京都FD執行部塾】

- 継続の実施へ向けて、テーマや講師選定の検討。
 - 多忙な管理職者にいかんして参加していただくか。
 - 現職のみならず、次世代の管理職者(学部長、学科長、主任等)の参加も検討。
 - 「執行部」「管理職」という言葉を広義に考え、大学全体の運営のみならず、学科やカリキュラムのコーディネート、研究グループの統率といったレベルまでも含めてはどうか。⇒京都FDer塾との棲み分けの検討
 - 京都FDer塾と同様、京都FD執行部塾も補助金事業終了後も定例開催の方向で検討中。
- ### 【FDQR】
- 周知・広報の強化。
 - 二つの塾の補完的役割ももたせる。

18

◆ 全体総括:

元京都 FD 開発推進センター研究員(一橋大学特任講師) 深野 政之 氏



ご紹介いただきました、センターの前専門研究員である深野です。よろしくお願いいたします。

私からは、3つのワーキンググループのいずれにも属さないプロジェクト全体の取り組みについて報告いたします。時間が限られていますので、このプロジェクト全体の枠組について、先ほども林先生のご報告の中で出てきましたので駆け足で報告します。

本プロジェクトは京都地域の 18 大学の取り組みです。連携機関として京都市と大学コンソーシアム京都が、この事業に参加しております。この図(スライド3)の通り、決定機関としてセンター会議があり、運営機関として連携運営委員会があり、さらに3つのワーキンググループがあるという形になっております。その組織体を我々3人、専門研究員、専門調査員、事務担当が支えています。さらに大学コンソーシアム京都のスタッフの方にも、多大な協力をいただきました。

・センター共通事業

次に、プロジェクト全体の取り組み、センター共通事業について報告いたします。センターによる共通事業は、大きく6つがありました。(1) FDセミナーの企画、(2) 海外視察企画、(3) 海外組織主催イベントへの参加、(4) 国内調査及び派遣支援、(5) 広報活動、(6) FDQAの制作、です(スライド5)。

FDセミナーは、大学コンソーシアム京都の京都高等教育研究センターによって2007年から実施されてきました。これを本センターが引き継ぐ形で、年に2回、今日も含めて計4回実施してまいりました。2009年7月には、連携校である京都工芸繊維大学と龍谷大学理工学部のFD教育実践の取り組みを報告していただき、60名の参加者が活発なディスカッションを行いました(スライド6)。2009年12月のFDセミナーでは、活発に連携活動を進めている山形大学の取り組みを報告していただきました。特に連携事業の一環として制作された大学授業NG集、大学事務NG集のビデオ上映をしていただき、その制作の意図、苦心した点などが報告されました。参加者は260名でした(スライド7)。2010年の7月には、多人数授業の工夫に焦点を当てて、黒板の効果的な使用法ですとか、携帯電話を使った双方向授業などについて、報告をいただきました。授業技術については非常に関心も高く、実際にグループワークをしたり、携帯電話アンケートをその場でやってみたりと、150人の参加者を巻き込んだセミナーとなって、大変好評でした(スライド8)。今日の事業報告会についてもFDセミナーとして行っていますけれども、参加者が約80人ですので、FDセミナーの継続実施という課題については、応じることができたのではないかと考えております。

2 番目の課題の海外FD調査、研修では、連携事業の補助金を活用して、単独の大学では実施できない海外の先進的な大学の教育開発と大学連携について、調査しております。2008 年度には韓国、アメリカ、イギリスの 3 コースに、延べ 16 人の教職員を派遣しました。2009 年夏には、ヨーロッパとオーストラリアに 17 名、冬にはアメリカとイギリスに 13 名の教職員を派遣しました(スライド 10)。2010 年度夏には、オーストラリアとアメリカに 14 名の教職員を派遣しました。こちらは大学コンソーシアム京都による国際連携プロジェクトと協力して、メルボルンの大学連携組織と、ボストンのフェンウェイ地区にある大学連携組織との共同プログラムとして海外研修を実施しました(スライド 11)。私たちのプロジェクトでは、単なる海外の事例視察にとどめず、しっかりと調査日程をとった上で、しかも現地の大学による研修を組み込んだものとするようにしております。メルボルン大学では、2009 年、2010 年の 2 回こわたって、研修プログラムを実施していただいております。これらの研修については、参加者による充実した報告をまとめた冊子を発行していますので、ぜひ見てください。

海外組織の主催イベントへの参加は今年度だけですが、スペイン・バルセロナで開催された国際教育開発カンファレンス ICED に 3 名の教職員を派遣、さらにアメリカ・セントレイスで開催されたアメリカの FD 担当者会議 POD に 2 名を派遣いたしました(スライド 12)。

国内の行事派遣、FD の行事に対する連携大学の教職員の派遣支援、国内視察も実施しております。FD に関する知識を深め、京都地域内での FD への貢献を目的として、本センターが推奨する国内 FD 関連イベントに、参加を希望する連携大学教職員に対して、旅費、参加費等の支援を実施しました。関西地域の行事はこの派遣支援の対象外としていますので、これくらいの回数となっております(スライド 13)。

広報活動について、今日配布しているニューズレターが No.6 と No.7 です。年 4 号発行として連携大学の全教職員に配布するとともに、全国の高等教育機関に送付してまいりました。あと 1 回発行できる見込みですので、2 年間で 8 号のノルマは達成しているというところです。またセンターのホームページも開設しておりますし、さらにブログでも情報発信をしてまいりました(スライド 14)。またワーキングの報告にもありましたが、学習会や報告会を、ワーキングの活動や海外研修と連動して、活発に行ってきました。これらの活動の詳しい記録は、本センターの活動報告書に記載されておりますので、ぜひ読んでいただければと思います。

FDQA は、松本先生のご報告にもあり、ワーキングの活動なのかセンターの活動なのかちょっと混乱していたのですが、大学コンソーシアム京都の FD 研究会から「FD に対する基本的な質問に対してお答えします」というものを引き継いできました。実績としては、4 件こととなっております。FD コンサルテーションは、連携大学の個別の教員の授業に対応して相談を受けるというものでしたが、これも実施に至りませんでした。2 年間という短い期間のプロジェクトとしては、この 2 つの課題は若干、難しい課題であったのではないかと思います。以上が、本センターの共通事業の報告です。

・事業評価

次に、本プロジェクトの評価、本センターの活動評価と FD 連携事業全体の評価について報告いたします。

本センターの活動評価と FD 連携事業全体の評価については、最終年度にあたり 2010 年 12 月に連携大学の事業担当者による内部評価を実施いたしました。現在はその内部評価の結果をとりまとめた上で、外部の 3 人の先生に委嘱して、第二次評価をしていただいております。現段階において、既に連携大学内外からさまざまな形で評価の声をいただいておりますので報告をいたします。

高い評価としては、大学コンソーシアム京都が積み上げてきたFDの取り組みの実績を、充実した形で継承することができたこと、またFD研修プログラム、新任教員研修プログラム、ファカルティ・ディベロッパー研修プログラム、FD執行部塾というような、階層別の研修プログラムを組み立てて着実に進めていった点、さらにFDハンドブックやニューズレターを発行して、イベントに参加できない教職員に対してもアプローチをした点が挙げられます。特に中小規模大学にとって、単独の大学では実施できない階層別研修が提供されたことや、さまざまな形で大学教育に関する情報が提供されたことには、大きな意義があったとされています。

内部評価では低い評価も挙げられています。低い評価としては、個々の連携大学、短期大学自体のFD活動に対する影響が明確になっていないという点、FD研修プログラムが体系的ではありながら網羅的にはなっていない点、授業コンサルティングの実施例がない点などが挙げられます。

研修プログラムが体系的であるか網羅的でないという点が分かりにくいと思われますので補足します。研修プログラムが体系的であるというのは、階層別になっていること、新任教員合同研修が基準枠組に準拠していることを指していますが、網羅的でないというのは、例えば立命館大学がFDマップをつくり、すべての項目についてビデオを作成してというような取り組みにはなっていないという意味です。

本センターは、中小規模の大学のFD連携を使命としてきましたが、今後は、京都地域の大規模大学にも協力を得て、先進的なFDの実績を積極的に取り入れていくことも必要になると思います。

・補助金終了後のFD連携事業

さて、補助金終了後のFD連携事業について報告します。本センター自体は、大学コンソーシアム京都に組織移管することになっています。ただし、この2年半の実績を生かして、現在のFD連携事業の成果を継続していくために、当初しばらくの間は、本事業による連携18大学が中心となって、このプロジェクトを引き継ぐという方針になっております。(1) 作成したFD研修プログラムの継続・規模の拡大と人数の拡大、(2) FDフォーラムとFDセミナーの実施、(3) 電子機器による授業実践の継続、(4) FD情報の提供とFD研究の推進、こうした4つの課題については、ぜひとも継続していきたいと願っています。

・さいごに

最後にありますが、本プロジェクトの大きな眼目に、18大学の連携を取りまとめていくために、専従のスタッフを置いて事業全体を牽引していくという課題がありました。先述した通り、連携大学の事業担当者の先生方に内部評価をしていただきましたが、その中では本センターの組織活動について非常に高い評価をいただいています。単独では専従スタッフを置けない中小の大学が連携することによって情報を得て、自分の大学のFD活動に還元していくという、本プロジェクトの本来の役割に、少しでも貢献できたのではないかと考えております。

以上で、報告を終わります。

2010年度第2回FDセミナー
2011.1.23
龍谷大学

京都FD開発推進センター

活動報告

前・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の基は京都から～

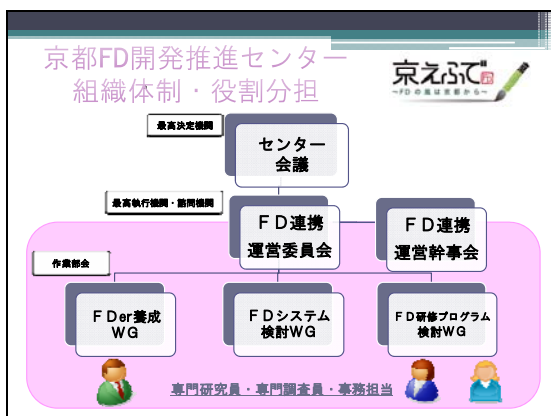
代表校・連携校・連携機関

京えふて
～FDの基は京都から～

〈代表校〉 佛教大学

〈連携校〉
京都工芸繊維大学 龍谷大学
京都外国語大学 池坊短期大学
京都学園大学 大谷大学短期大学部
京都光華女子大学 華頂短期大学
京都産業大学 京都外国語短期大学
京都精華大学 京都光華女子大学短期大学部
京都橘大学 龍谷大学短期大学部
京都薬科大学

〈連携機関〉 京都市 大学コンソーシアム京都



京えふて
～FDの基は京都から～

FD活動の充実と、大学教育の質の向上をめざして——

京都FD開発推進センターは、大学コンソーシアム京都により委託されているFD活動の充実に、FDの基盤を確立します。

センターの活動

京えふて
～FDの基は京都から～

共通事業の課題

- (1) FDセミナー企画
- (2) 海外視察企画
- (3) 海外組織主催イベントへの参加
- (4) 国内調査及び派遣支援
- (5) 広報活動
- (6) FDQAの継続

センターの活動

京えふて
～FDの基は京都から～

(1) FDセミナー企画・運営

2009.7.18(土) 2009年度 第1回FDセミナー実施

FD? からFD! への実践～連携校の取り組みから学ぶ～

報告者
森迫清貴先生(京都工芸繊維大学 教授)
林久夫先生(龍谷大学 理工学部 教授)

コメンテーター
池田勝彦先生(関西大学 理工学部教授)

参加者: 60名

試験問題の相互点検、採点済みの客観的相互点検、教育方法・内容レベルの調査を実施しているほか、学生による授業評価結果の相互点検、ベストティーチャーの選出、卒業生アンケートなどの経験が報告され、活発なディスカッションが行われました。

センターの活動

京えふて
～FDの基は京都から～

(1) FDセミナー企画・運営

2009.12.13(日) 2009年度 第2回FDセミナー実施

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～

講師
杉原昌晃 先生(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)

参加者: 260名

場所
大谷大学 講堂

センターの活動

京えふて
～FDの基は京都から～

(1) FDセミナー企画・運営

2010.7.31(土) 2010年度 第1回FDセミナー実施

授業技術を考える～多人数授業の工夫～

講師
梶川 裕司氏(京都外国語大学
マルチメディア教育研究センター・教授)
宮田 仁氏(滋賀大学教育学部
教育実践総合センター・教授)

参加者: 150名

場所
大谷大学 講堂

センターの活動

(2) 海外 F D 調査・研修

2009年度

2月11日(水)～13日(金) 5名を派遣
韓国：慶熙大学・慶熙サイバー大学、延世大学、梨花女子大学

2月16日(月)～23日(月) 5名を派遣
米国：スタンフォード大学、サンマテオカレッジ、米国西部地区認証協会

2月18日(水)～28日(木) 6名を派遣
英国：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

センターの活動

(2) 海外 F D 調査・研修

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/VNNOVA/ストックホルム大学
王立工科大学/コンストファック

8/23～8/29 オーストラリア 7名を派遣
キーバッド社/シドニー大学/ウェスタンシドニー大学
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
バークレー・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

センターの活動

(3) 海外 F D 調査・研修

2010年度

8月21日(土)～29日(日) オーストラリア・メルボルン 6名を派遣
・メルボルンVIDC加盟大学で聞き取り調査
・メルボルン大学高等教育研究センターで研修プログラムを受講

9月6日(月)～12日(日) アメリカ・ボストン 8名を派遣
・Colleges of the Fenway (COF) の連携活動について調査・研修
・COF加盟大学のFD活動について聞き取り調査

センターの活動

(3) 海外組織主催イベントへの参加

2010年6月28日(月)～30日(水) スペイン・バルセロナ 3名を派遣
・国際高等教育開発カンファレンス (ICED2010) に参加
・世界33か国442名の参加者と交流

2010年11月 2日(火)～9日(火) アメリカ・セントルイス 2名を派遣
・アメリカPOD会議に参加
・5日間にわたり700名の参加者と交流

センターの活動

(4) 国内行事派遣支援/国内視察

FDに関する知識を深め、京都地域内でのFD活動への貢献を目的に、本センターが推奨する国内FD関連イベントに参加を希望する連携校教職員に対して旅費・参加費等の支援を実施

派遣実績：

2009年4月 大学教育学会大会 FD公開セミナー 国際大学戦略セミナー2009	2010年4月 私大協・私学高等教育研究所公開研究会 2010年8月 8PODフォーラム(愛媛大学) 2010年9月 新年度教育学会大会
2009年7月 国立教育政策研究所シンポジウム 青山学院大学現代GP英語プログラム	2010年9月 次学コンソーシアム石川短大FDフォーラム 2010年9月 社会人基礎力育成事例研究セミナー
2009年8月 日本教育学会大会 2009年9月 全国コンソーシアム交流フォーラム	《自己設定型国内FD連携研修調査 2010年》 ・7月30日 ネットワークつばさ ・7月21日 FD・SDコンソーシアム名古屋 ・7月23日 大学コンソーシアム石川 ・8月4日 大学コンソーシアム八王子 ・8月9日 西園地区大学教職員能力開発ネットワーク
2009年10月法政大学FDシンポジウム 2009年11月大学セミナーハウスFD研究会 2009年11月日本学術会議総会 2010年1月 青山学院大学第4回現代GPフォーラム 2010年1月 長崎大学FD・SDシンポジウム 2010年2月 金沢大学 大学教育セミナー	

センターの活動

(5) 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

センターの活動

(6) FDQA/コンサルテーション

コンソーシアムよりFDQA事業を引き継ぎ、FDコンサルテーション事業と合わせて展開
HPおよびニュースレターで広報

[http:// http://www.kyoto-fd.jp/](http://http://www.kyoto-fd.jp/)

連携活動の評価と課題

自己評価：高い評価

- ◆ 大学コンソーシアム京都による F D 取組・F D 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
- ◆ F D 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

連携活動の評価と課題

自己評価：低い評価

- ◆ 個々の連携大学自体の F D 活動に対する影響が明確でない
- ◆ 研修プログラムが（体系的ではあるが）網羅的にはなっていない
- ◆ 授業コンサルティングの実施例がない
- ◆ 当初課題としていた S D は、具体的な取り組みをしていない

中小規模大学による連携の「良さ」を残しつつ、
大規模大学の先進的取り組みの実績を
取り入れていくことも必要

2011年3月以降...

京都地域の F D 大学連携を継続

18大学による戦略連携事業 → 大学コンソーシアム京都
50大学による F D 連携

- ◆ 作成した研修プログラムの継続、規模の拡大
- ◆ F D フォーラム、F D セミナーの実施
- ◆ I C T 機器の利用、授業実践の継続
- ◆ F D 情報の提供、F D 研究の推進

Ⅲ. 質疑応答



【川面】 それでは、質疑応答の時間に入らせていただきます。皆様からいただいた質問用紙では深田先生と深野さんに個別の質問が来ておりますので、それぞれ質問を読み上げていただいて、ご回答いただきたいと思います。

まず、深田先生からよろしくお願いいたします。

【深田】 「WEBによるアンケートは、通常回答率が低くなるようですが、それを高める工夫はあるのでしょうか」という質問でございました。これは、WEBによるか紙によるかというのは、回収率というのはその状況によると思うのです。一般的に紙のほうが回収率が高いとしたら、無記名の場合だと思うんですが、紙だと、何かもうちょっと、WEBなんかで送るよりはオフインシャルな感じがするからということかもしれません。私は、先ほどのREASというシステムを1年生の授業に使ったことがあるんですけども、そのときに、学生番号と氏名を自由記述の中に書いて出せと、これを出したことによってこの授業を受講したものとみなすとやりましたところ、400名近く受講したんですが、ほとんど全員が提出しました。あるいはWEBアンケートにもいろいろありまして、先ほどのMoodleというシステムなんかについているものでしたら、ログインからもう個人が特定されてしまいますので、学生を脅すというのはちょっと問題があるんですけども、それを提出することによって授業をちゃんと受講したとみなすとやれば、学生の場合は提出してくるようになると思います。ただし、これを無記名にしてどう回答率を高めるかということになると、今はすぐちょっと特効薬というのは見当たらないということでございます。

こんな感じでよろしいでしょうか。

【川面】 はい、ありがとうございました。続きまして、深野さんへの質問の回答をお願いいたします。

【深野】 私への質問は、「自己評価の中で、FD活動に対する影響が明確でないもありましたが、どのように定量的に影響を測る予定でしょうか。案があれば、教えていただければ」ということです。これは自己評価の中で、『連携大学のFD活動に対する影響が明確ではない』ということ言ったものなんですけれども、このプロジェクト自体がよいFDの取り組み、FDの行事、イベントをするというのはもちろんですけども、それを見て、自分たちの大学に持ち帰っていただいて、自分たちの大学のFD活動をよくしていただくというの、大きな課題だったんです。これについて、やはりちょっとまだ影響が明確に出ていないということが、例えばこれでこのプロジェクトでやった研修の形式を自分のところの大学でやってみてものすごく成功したというような事例は、ちょっとまだないということです。このプロジェクトに参加していただいた先生方には、非常に熱心にイベントにも参加していただきましたし、企

画段階からともしっかりと参加していただいて、その参加していただいたメンバーに対してはものすごくいい影響を与えたプロジェクトだったと思うんですけど、それがなかなか各連携大学の内部にまでは広がらなかったということを、ここで事務局として総括させていただきました。

【川面】 ありがとうございます。1件、合田先生あてに質問をいただいております。せっかくの機会ですので、こちらの質問に答えていただきたいと思います。質問を読み上げさせていただきます。

「主としてアメリカで開発されてきたものを、上からの半強制的な形で、しかも非常に短期間に日本の大学で推進するためには、その前あるいは経過の中で考えなくてはならないという課題として、どういったことがあるのでしょうか」というものが1点、続きまして「FDは大学教育を一元化したり、浅いものにしないでしょうか」という質問をいただいております。これについてご回答いただければと思います。



【合田】 ありがとうございます。どなたか存じ上げませんけれども、非常に重要なポイントだと思います。これはもう教育政策全般に共通して、我々としてもほんとうに悩んでいるところです。アメリカの仕組みを、「アメリカでは」と言って輸入することが多いんですけども、「アメリカでは」とだれかが言ったときには、これはまゆつばだと思ったほうがいい。アメリカというのはいろいろなことをやっていて、全部違います。州によっても違い、大学によっても違い。日本で「アメリカでは」と言う人がいたら、そいつはアメリカのことをよく知らないやつだと思ったほうがいいというぐらいのものです。ヨーロッパはヨーロッパで、ご案内のように非常にそれぞれ違ってきます。

そして、アメリカやヨーロッパでこういう議論が行われます。ボローニャプロセスとかヨーロッパEUレベルで共通の取り組みをしようというときの、そのEUのボローニャプロセスの会合をやっている外側では、いろいろな大学の人たちが大挙してやってきて、それはEUのそれぞれの各国の歴史的な文化的な伝統を破壊しようとするものであるから、このプロセスには我々は反対だというデモ行進をやっています。そういう葛藤の中で、しかし、自分たちは何か共通のものをつくっていかねばいけないという中で、この種のFDであれ何であれ、一生懸命彼らは共通のものを探そうとしているということなんです。

ところが、日本ではそういう逃げはしないようにして、文部科学省が設置基準内に書きちゃって、みんなお願いしますと言うと、とても理解のある先生方が大人の対応をして、文部科学省が言っているのだからやってみようかと対応していただくという格好になっていて、形だけは広がるのだけれども、深まらないということが起ることが、往々にしてあると思います。とても危険なことだと思います。ただ、ではやらなくてもいいのかというと、これはもうやらざるを得ないと思います。

全体として日本の大学教育の質を改善していかなければならない、一つ一つの教室から変えていかなければいけない、ということは、根本としては間違いない。やり方はいろいろなやり方がある、それは今日、松本先生がおっしゃっていたように、1つの答えはない。それをみんなそれぞれが自分なりのやり方を探していく。自分の大学なりのやり方を工夫していく。そうら中で、いろいろなモデルが提案をされて、その中でいいモデルが事実上、全国に広がっていくといったような形で、FDというものが進化をしていく。進化をしていくという意味は、ローカルの部分をより高次のものに姿を変えていくという格好で発展をしていただくということを、心から期待したいと思います。非常に危険な面を持っているということは、全とおっしゃっているとおりだと思います。

【川面】 ありがとうございます。

続きまして、全員にという質問がありますので、そのうちの1つを読み上げさせていただきます、壇上の先生それぞれにお答えを短くいただけたらと思います。質問は「FD活動で最も重要なことの1つは、それが学生の学び(人間的成長)にどのように貢献したかを、できるだけ可視化、評価することではないかと考えます。非常に難しい問題ですが、学生の学びに結びつかないならば、活動の意義も薄れると思いますので、その点どのように考えておられるか、お尋ねしたいです」ということです。

そうしましたら、手前の松本先生から、松本先生、深野さんというふうにご発言いただきまして、その後、深田先生、林先生という順番でご発言いただけたらと思います。お願いします。

【松本】 FDですが、教育もあります研究能力を高めるといってもFDと言われています。その他、社会貢献というのにつけ加えられたりしていますが、ただ、大学というところは、高校とかとは違って、研究した成果を教育に還元するということを考えたら、研究力を上げるといことはそこから教育につながるはずですので、研究力を入れても、やはり学生のように返ってくると思います。

それから、先ほど合田先生のお話もありましたが、何を目標としているのかというところが定まれば、例えば教育を上げるといことであれば、そういうFDをすればいいし、例えば研究科で博士論文をいかに出させるかということもFDでしょうし、素晴らしい研究をするべきだという部署では、やはりよい研究をするためのFDが必要であるはず。やはり一言では言えないと思うのですが、例えば学生の教育に還元することが目標であれば、それをやるのがそのFDではないかということです。一概には言えないと思うんですが、それは目標設定によって変わります。教育に特化したFDもあり得ると思います。

【川面】 続きまして、深野さんお願いします。

【深野】 学生にどのようにこのFD活動が影響したか、学生の学びに役立ったかという視点はとても大事だと思います。ただ、この2年ちょっとの取り組みの中で、なかなかそれを測定するまでにはいっていないところだと思います。まずは、教員に対するいろいろな研修会を設定するかFDハンドブックをつくるかというような取り組みをしてみたと。その研修を受けた先生方、FDハンドブックを読んでいた先生方が、どのように学生に対して授業が変わったか、教育方法が変わったかというようなことについては、もうちょっと時間がたないと、これはなかなか評価し切れないのではないかなと思っています。

【川面】 ありがとうございます。続きまして、深田先生のほうからよろしくお願いします。

【深田】 私自身、FDというのに対して、これだという回答というのはちょっとわかりません。よく言われるように教育、EducationというのはEducareというか、引き出すというところから始まっているというふうに言われておりまして、学生の自発的な勉学意欲を引き出すのが教育だと私は若いころは思っていたんです。私の大学で同僚とよくそ

いうことを議論するんですが、やはり先ほども申しました、ハーバード白熱教室などでは、そういうような形式をとっておられて、マイケル・サンデル先生のように、1,000人近く集めて授業されているのを見て感心したんですけども、例えば私なんかは元々が理科系で物理出身なんですけど、そういう授業でなかなかどうふうにやっていくのか、難しいなと思ったりしております。ですから、今のところ私自身としては、同僚とかいうところとかで、いろいろと、じゃ、教育とは何だろうなというのをずっと考え続けるということがFD活動、これはちょっと個人的なことになるかもしれませんが、そういう雰囲気が出ていくことがFDなのかというように考えております。

【川面】 ありがとうございます。最後に林先生お願いいたします。

【林】 基本的にFDの成果というか教育というのは、成果を評価することが非常に難しいというのは、先生方ご存じのとおりです。例えば今、FDというのは、多くの場合は教育の面に特化して語られることが多いわけですが、もちろんFDの中には我々の本分であるところの研究についても含まれると言えます。だから、まずどの側面を評価するかということを考えないと答えは出ないと思います。例えば教育のほうだけに特化して考えますと、学生を将来にわたって評価したときに、知識能力が非常に高まって教育効果が上がっているという形でしか測定のしようがないかと思います。短期的に見れば、もちろん学生の学習意欲が高まったとか、成績がよくなったとか、それから卒業生が社会的評価を得て、卒業生の評価が社会的に高まってくと。あるいは卒業生が社会に出たときの満足度が高くなるとか、あるいは単に3年、5年というような短い期間じゃなくて、10年、20年、あるいは一生かかってその大学に在籍してよかったということが最終的にわかれば、それはFDが成功したということになる。けれども、言うのは簡単ですが、これをどうやって測定するかというのは、非常に難しい。いろいろなところで卒業生の調査をやられたり、それから就職先の満足度を調査されたりして工夫はされておりますが、なかなかタイムスパンがあまりにも長いために難しいということがあると思います。しかし、それは少しずつでもやらないといけないのではないかと、私自身は思っております。

【川面】 ありがとうございます。松本先生のほうから追加でご発言があるということですので、お願いします。

【松本】 海外に調査に行ったときに聞いたところの言葉だけです。日本でFDと言いますが、ED、Educational Development、ICEDという団体はInternational Consortium for Educational Development、こんな言い方ですし、イギリスに行ったときにはFDじゃなくてAcademic Development、こういう言い方をされていたので、この辺でも視点の違いというのはあるのかもしれないと思います。

【川面】 そうしましたらお時間も迫ってまいりましたので、最後にもう1つ来ております全員に対する質問を、最後の質問とさせていただきますと思います。「連携授業の成果を大学コンソーシアム京都として継続させていくために、具体的にどのようなテーマの絞り込み、あるいは資源の集中投下が必要だとお考えでしょうか」という質問をいただいております。これにつきましては、松本先生、深田先生、林先生の順でご回答いただいた後に、最後に深野さんからご発言をいただきたいと思います。それではお願いします。

【松本】 手前みそですが、京都FD執行部塾と、京都FD塾です。

【川面】 ありがとうございます。深田先生、お願いします。

【深田】 私も手前みそですが、せっかくですから、これぞという京都モデルにふさわしいICTを導入して、何か先進的な、パーっと世界から注目されるようなシステムができればと、夢のようなことを考えております。

【林】 同じく手前みそですが、新任教員の研修はぜひ続けていただきたいと思います。それからもう1つ、FDハンドブック、漫画を利用したということは、ちょっと先ほど申し忘れましたけれども、京都精華大学の国際マンガミュー

ジウムというんですか、漫画のミュージアムが京都ございまして、そこに所属をされている事業推進室との連携のもとにできていますので、京都防らの発信という意味で、FDハンドブックもぜひ続刊を出していただければと思います。

【川面】 最後に、深野さんのほうからお願いいたします。

【深野】 先生方のおっしゃるとおり、すごく熱い思いというのがあるんです。18大学が50大学になるのだから、これは活動を増やさないといけないでしょうという考え方があるわけです。ただ、やはり補助金というのはものすごく重要で、多大な恩恵にあずかりましたので、これがなくなるといことは、やはり何らかの絞り込みが必要だとは考えています。実際私もなくなり、専門研究員の川面が疎遠なわけですがそれでも、それだけとつても、やはり活動量の低下は避けられないわけです。もちろん補助金だけに限って、お金の問題だけに限って言えば、研修に来たときに参加料を取るとか、各大学からちょっとずつでも出してもらうということは考えられるわけですが、これまでの大学コンソーシアム京都防いかに大きい公益財団法人とはいえ、なかなかこれまでの補助金に匹敵するような金額を捻出できるわけではないというところで、今、コンソーシアムの中でも非常に考えていただいて、これから協議をしていただく課題はなっていると思います。ただ、私どもとしては、ぜひとも今先生方がおっしゃっていたような部分だけでも、継続していただきたいと強い希望を持って、資源の集中については協力していくというような形だと思っております。

【川面】 ありがとうございます。それではお時間になりましたので、ここで終了とさせていただきます。

長時間おつき合いいただきまして、ありがとうございました。

第2部 事業評価



- I. 内部評価結果
- II. 外部評価結果
- III. 事業評価委員会 記録

FD連携プロジェクト「京えふで」

連携大学

内部評価結果



2011年1月

京都FD開発推進センター

評価者名：

a

1. 連携組織について

よい点：

18大学・短期大学の連携事業として発足した京都FD開発推進センターは、設置規模や内容が異なり、FDに関する意識・実践等にそれぞれ温度差のある各大学・短期大学の中にあって、FD関係者の交流や情報交換、連携校でFD活動に協力して取り組むなど一定の成果を上げたと思われる。ただ、連携事業は一過性のものではなく、継続して行われていくことに重要性があると考えられることから、大学コンソーシアム京都への事業継承の中で、更なる連携事業展開が望まれる。

改善を要する点：

今回の連携組織は連携大学の全教職員にどれだけ周知されていたかには課題が残った。FD関係者だけでなく、全教職員に連携活動が理解されるには今少し時間が足りなかったように思われる。また、FD連携事業はそれぞれの大学・短期大学の置かれている種々な状況を適切に把握し、長期に亘る周到な準備を重ねながら行わなければ有意義な成果を上げられない。今後この連携事業が大学コンソーシアム京都へ事業継承され、加盟50大学へ拡大移行されるに際しては、より十全な準備が必要となろう。

2. 事業推進について

よい点：

ワーキンググループを中核とした連携活動は一定の成果を上げたと思われる。

改善を要する点：

FD連携運営委員会が連携活動の企画・運営などに今少し主導性を発揮し活動することが望ましい。

3. その他、特記事項

FD連携事業は教員のFD活動だけでなく、FD活動を支える職員の能力向上を図るSD活動の支援も平行して行うことで、より実効性を高めることができると思われる。

1. 連携組織について

よい点：

組織に、専門研究員・調査員が加わることで、集中した取り組みが出来るようになった。

改善を要する点：

2. 事業推進について

よい点：

FD活動そのものが緒に就いたばかりの本学にとって、連携することで単独大学では実施が捗らない活動が、実現あるいは萌芽できた意義は大きい。

改善を要する点：

3. その他、特記事項

1. 連携組織について
よい点： ・本部が京都駅近くということもあって、会議等に参加するには便利であった。 ・様々なインフォメーションがメールでなされており、情報入手がしやすい環境であった。 ・活動を通して他大学教職員と交流をもつことができ、FD活動についての情報交換ができた。
改善を要する点： ・大学内での本プロジェクトに関わる教職員同士の連携が大切であるが、種々の事情もあり困難であった。 ・連携組織として本プロジェクト事業の周知徹底を本大学の教職員に図ることが大切であったが、もう少し意図的に行う必要があった。
2. 事業推進について
よい点： ・事業活動開始時に、連携大学の現状をヒアリングしたり、アンケート調査にて状況把握に努めており、個々の大学の現状に対応させようとする努力が見られる。 ・国内外の情報収集の結果の還元があり、様々な情報を得ることができる。 ・事業参加により、FD活動に関する知識を得ることができ、自己の取組みに還元する事ができる。
改善を要する点： ・事業への参加はあくまでも個人の意思によるものであり、いくら充実した内容が行われていても、興味関心がなくては事業に参加するという行動にまでは移せない。まずは多くの人に少しでも興味を抱いてもらえるような広報のあり方に課題を残すと思われる。これは、大学内でのFD活動の取組みへの課題でもあるといえる。
3. その他、特記事項

1. 連携組織について よい点： ・プロジェクト推進のため、多方面の組織や人との交流を通じてFDネットワークが広がった。 国内のFD推進に一定の貢献をなしたと考えられる 改善を要する点： ・3つのWGが連動した活動がたくさんあると理想的。分業は必要であるが、平行して協調もできると理想的。
2. 事業推進について よい点： ・連携校の教職員が共同活動してプロジェクトを遂行することで、WGメンバーがFDへの理解を深められ、部分的にはあるが連携校のFD活性化につながられた 改善を要する点： ・本務校の業務が多くなると、WGでの業務の進行が滞りがちになるため、比較的時間にゆとりのある、夏休み、春休みなど長期の休暇期間にプロジェクトを進められると理想的 ・平成22年12月4日実施の、全連携校によるFDの取組の紹介など、連携校全体が関与する活動がたくさんあると理想的。
3. その他、特記事項 ・どんな形であれ、多くの大学の教職員が共同プロジェクトに取り組む組織・機会があると、互いに刺激しあえるので理想的。その際は、本務校との業務との兼ね合いを考える必要がある。

1. 連携組織について

よい点：

- ・京都FD開発推進センターを中心として、代表校、連携校、そして大学コンソーシアム京都の代表者から構成されるセンター会議及び運営委員会が継続的に開催されることで、事業を実施するための組織体制は確立されていた。
- ・京都FD開発推進センターの研究員、調査員などが精力的に業務を遂行し、各大学等から選出された委員のメンバーも責任をもって大学組織との橋渡し役を務めて、組織体制は適切に機能していた。

改善を要する点：

- ・京都FD開発推進センター、代表校の佛教大学、大学コンソーシアム京都の役割分担が不明瞭となっている事柄があるように感じられた。

2. 事業推進について

よい点：

- ・具体的な目的・到達目標に応じて3つのワーキングを立ち上げることによって、事業推進を計画的に行うための実施体制を整えたこと。
- ・最も大きな成果は、FDハンドブックを発刊して明らかな成果物を出したこと。（全国から入手希望が殺到するなど事業として非常に効果的であったことが客観的に判断できたこと。）

改善を要する点：

- ・FDシステム検討ワーキンググループの当初目標であった「連携大学が共通して利用できる具体的なシステムの確立」は、極めて難しい課題であり、各大学の個別事情等により達成が出来なかったことなどを踏まえて、着地点を見定めた計画の立案を行う必要があること。

3. その他、特記事項

本学においては、FDシステム検討ワーキングが連携大学に紹介したクリッカーの機能等に着目した。即ち、本学独自の取組である「21世紀知識基盤社会におけるKITスタンダードと達成度標準－理工系教育におけるスタンダード修得のためのKIT検定－」を効率的に実施するためのヒントを得ることができるなど、FDシステム検討ワーキングの活動が有効であったと判断する。

- ・携帯電話、クリッカーを用いた本人認証システムの確立
- ・クリッカーを用いた採点集計システムによる作業の効率化

1. 連携組織について

よい点：

今回のプロジェクトでは、良い意味で「連携」が機能したように思われる。それぞれ固有の性格や性質を持つ大学同士が、連携を行うには、それぞれの立場や性格をしっかりと受け止め、それぞれが共存し合う意識が必要である。この点に関して、今回のプロジェクトは、連携代表校の運営が非常に上手かったので、連携をスムーズに行える風土が育っていったように思われる。
また一大学では実施困難なものが、連携組織により対応可能となることも多く、連携することの大きな利点であろう。特に小規模大学においては学部数も少なく系統が偏りがちであるが、複数大学が連携することで多種多様な領域が交わり、FD面においても相乗効果を生み出していると思われる。

改善を要する点：

連携組織の宿命であるが、どうしても構成大学・構成員の意識に偏りを感じるがあった。それぞれの構成員がしっかりとした動機と意識を持って参加出来るような仕掛けが必要と感じた。またそれぞれの大学へのフィードバックも含めた内部広報の在り方も検討の余地があるように思われる。

2. 事業推進について

よい点：

FDの包括研究を地域内大学が連携して行うことは非常に有効であったと思われる。短い期間ということもあり、実際の行動にはスピードを要したが、複数のワーキンググループを立ち上げることで、到達目標の設定と意識の共有を図ることができ、それぞれが密度の濃い活動を展開できたと思われる。

改善を要する点：

予算規模が大きいため、どうしても用意されるメニューは増加する。そのため当初は消化不良を起こしているように思われる場面も見受けられ、企画によっては多少強引なものもあったように感じる。多彩なメニューをそろえるだけではなく目標を絞り込むことで負荷を減らし、継続できるようなコンテンツの構築が必要であろうと思われる。

3. その他、特記事項

各種研修については、各大学がどのような人材を送り出し、どのように大学にフィードバックしているのかを点検する必要があるだろう。参加者個人の研修で終わらせるのは非効率であり、やはり所属する大学にフィードバックを求めたいところである。その意味においては報告会の在り方の検討なども必要であると思われる。

1. 連携組織について

よい点：

- 1) 全連携大学が1名もしくは複数の教育職員、あるいは必要に応じて事務職員を派遣していることや、「京都FD執行部塾」への学長の参加状況にみれるように連携大学執行部のプロジェクトへの協力意識が高い。
- 2) 目的・目標に向けて、センター会議、運営委員会、WGの役割分担が明確化され、組織が適切に機能できている。
- 3) 専門研究員・専門調査員がプロジェクトの細部にわたって関わっており、プロジェクトの遂行に有効に貢献している
- 4) 大学コンソーシアム京都が事務局機能を分担して、プロジェクトの円滑な運営を補佐している。

改善を要する点：

組織として適切な体制になっており、各WGは活発に活動しているが、WG間のコミュニケーションを図る機会があれば更に目的に向けての連携意識が高まるように思われる。

2. 事業推進について

よい点：

- 1) 多くの委員が連携大学のFD担当で目的意識が高く、効果的なプロジェクトの遂行ができている。
- 2) セミナーや海外研修に多くの教職員が参加しており、連携大学のFD活動の活性化に寄与している。
- 3) 大学コンソーシアム京都のバックアップが、円滑なプロジェクト運営に貢献している。
- 4) プロジェクトの取り組みが適切に記録・保存され、また広範な広報体制が実現されている。

改善を要する点：

改善点ではないが、FDに対する意識や取り組み方は大学によってさまざまであり、本プロジェクトにより得られる成果も大学によって異なるであろう。そこで、本プロジェクトが各大学のFD活動にどの程度有益につながったか、各連携大学のFD担当者から意見を聴取するのも今後の参考になるものと思われる。

3. その他、特記事項

プロジェクト終了後は、FDの「京都モデル」の実現へ向けて、得られた成果を継承・発展させて行ける体制ができることが望ましい。

1. 連携組織について
よい点： 連携事業に参加した大学・短期大学の数が18校という、多すぎもせず少なすぎもしない数であったことにより、情報発信や共有が比較的スムーズであった。
改善を要する点： センター会議と運営会議の役割分担の面で少し重複があり、結果、共催となることが多かったような印象があるので、その点での組織の簡略化が必要なかもしれない。反面、どこで、何が議論されているのかがより透明になり、情報の共有化の面ではよかった。
2. 事業推進について
よい点： 大規模校から極小規模校、大学の種別も宗教系から芸術・人文系と多種・多様な大学の連携であったことがかえって幸いしてか、大規模校にしか可能ではない統一的なFDシステムを上から押しつけるような方向に進まなかった点が、小規模校にとっては幸いであった。
改善を要する点： 3つのワーキング・グループが担当する内容に重複する面（FDe養成ワーキングとFD研修プログラム）があり、棲み分けの面で両グループの意思統一が少し不足した点。ある面でもっとも苦勞されたのはFDシステム検討のワーキングではないかと想像する。参加した各大学におけるIC関連の充実度も相違し、大学の種別も相違する中での「汎用システムの検討」という目標が3年間（実質的には2年と少し）という期間限定の事業にとって適当であったのかどうか。
3. その他、特記事項

1. 連携組織について
よい点： センター会議、運営委員会にて、報告を受け、活動状況を共有するかたちは、うまく機能していたと考える。
改善を要する点： 胸襟を開いて、それぞれの大学の実情や特殊性をぶつけあいながら、京都の中小大学が連携する必要や連携にあたっての課題について、意識を共有する場になるには、もう少し時間が必要であったが、これは長い目でみるべき改善点であると思われる。活動が多岐にわたり、範囲が広いわりには、専門専任スタッフが少なく、またこうしたスタッフへの依存度が高く、負担も大きくなっていったと思う。長期的安定的な活動のためには、連携大学合同での一定数の専任FDスタッフの養成と恒常的配置の道を探る必要があると思う。
2. 事業推進について
よい点： 他の大学のスタッフと交流できる貴重な機会である。個々の大学におけるFD組織やFD活動のあり方、FD組織と大学全体組織との関係のあり方を検証する上で良い機会となる。
改善を要する点： 中小規模の大学の場合、専門のFDセンターを設置する余裕はなく、FDスタッフは少人数で、他の業務と掛け持ちながら、活動している。こうした現状のなかで、本務校のFDと大学連携のFDをおこなっている。ふたつの活動が相互補完すべきところが、たんに負担増になり、前者に手が回らないという本末転倒の事態になる危険をはらんでいる。大学連携のなかで、とくに大学トップが、FDの重要性や展開のノウハウについて情報交換し、一定の態度を共有し、それぞれの大学におけるFD支援体制を整備することが、連携を实のあるものにするポイントではないかと思う。
3. その他、特記事項

1. 連携組織について**よい点：**

特性が異なる大学間連携であったが、組織運営も含め、各種会議体、ワーキンググループ活動も各大学の事情に鑑みながら十分に機能していた。FDを根幹とした取組であり組織ではあったが、FDの域を超えた様々な情報交換や情報共有が出来る機会にも数多く恵まれ、各連携大学の教育活動全般を助長する組織でもあったように個人的には感じる。

また、‘中小規模大学’という共通の特性を持っているからこそ実現したプロジェクトやプログラムも確立され、自学だけでは到底まかなえない人的資源や資金をフォローして頂けたことは、大変貴重であった。‘大学のまち京都’という観点から、横のつながりをもった教育活動の支援体制と基盤づくりを確立したひとつのモデル事業として、本連携組織が担った役割は大きかったように思う。

改善を要する点：

個々の繋がりで事業を推進するのではなく、大学間同士のプロジェクトとして自覚し、機関として連携することの難しさは少なからず感じた。本学内においては、教授会、各種関連会議、学内専用ポータルサイト等で情報の共有と周知をはかったが、強制力はないため自発的な申し出は非常に少ない現状であった。

また、連携校間でもセミナーや勉強会等の出席者の顔ぶれは定着してきており、担当者以外の教職員が本事業に参画しているという認識や実感をどの程度持ち合わせているか、という点では自身の反省も含め、疑問が残るところである。また全体を通して、所属WG以外の連携大学と直接的に関わる機会が少なかったように感じる。

2. 事業推進について**よい点：**

FD活動そのものが広義な解釈がなされるようになり、定型的なFD活動から新たなフェーズに進むべき時期に本連携事業がスタートしたことで、中小規模大学として多くの可能性を見出し、それらを着実に実現できたことは非常に良かった。また本事業を推進することで、自学の存在意義や自学に合ったFD活動を自ら再定義する機会にも恵まれ、各連携校が各々のFD活動や教育活動に寄与できたことも大きい。

改善を要する点：

本事業の推進自体が困難と感じたわけではなかったが、事業を推進する上で、中規模大学と小規模大学の落差を少なからず実感したことも確か。本学は、人的資源に恵まれているとはいえない状況であり、学内業務や学校行事に全学体制で臨むことが多い。そのため必然的に学内業務を優先せざるを得ず、センターの様々なプログラムやプロジェクトに参加出来ないことも度々生じ、横並びの実施に対応することが時に困難なこともあった。

また、プロジェクト始動時より最終年度の達成目標として掲げられていたSDを包括したプログラムの検討は、具体的な実現には至っていない。

3. その他、特記事項

当初は、規模や特色が異なる大学間ということで、各大学のニーズ、要求する支援のレベルが大きく異なるのではないかと危惧したが、18大学という小回りのきく特性を活かして、それぞれに有用性あるプログラムの開発や提供が実現でき、包括的に取り組めたプロジェクトであった。補助金が終了し組織移管後の活動方針や連携校としての関わり方について未だ不透明な点はあるが、これらの築きあげた基盤が長期的に実施可能なプログラムとして今後も継承されることを願う。

そして何よりも、本プロジェクトの参画により、組織としてのネットワーク、使命を超えたネットワークが形成され、今後更に相互のFD活動を拡充するための対話が継続できる関係性を築けたことに大きな意義を感じる。

1. 連携組織について

よい点：

各テーマを担うWGは適切な規模であり、グループ内でのコミュニケーションが十分にとれている。そのため、各WGメンバー間でプロジェクトの意義や目的が十分に理解・共有され、それが活発な活動につながったと見られる。また、連携大学からの派遣メンバーを補助あるいはリードする研究員・研究補助員もそれぞれの役割を適切に果たしている。

改善を要する点：

WGの活動を指揮する立場の運営会議は、直接センターの活動にかかわらないためか、各WGの活動内容を十分把握しているとは言えず、主として調整役としての機能のみを果たしている。運営会議をさらに有効に機能させるため、WGの活動の方向性を決定するなどの指導的役割も果たせるようなシステムの改善が望まれる。

2. 事業推進について

よい点：

同じ地域に拠点を置き、様々な特色を持つ各大学・短期大学が、共通の認識・目的の下に協働するための一つのモデルを提供したという意味で、本事業の意義は大きい。

改善を要する点：

本プロジェクトの成否は参加メンバーの個人的熱意に負うところが大きいので、各大学・短期大学において、そのような人材を定常的に送り出せるようなシステムづくりが望まれる。そのためには、センターの活動の意義・内容あるいはその大学との関わりを学内に周知する活動が必要である。一方、センターとしては、本プロジェクトの成果を連携校に対してフィードバックするためのシステム作りが望まれる。

3. その他、特記事項

本プロジェクトで得られた様々な成果が、今後も定常的な活動としてセンターで引き継がれ、連携校・加盟校の教育改善に資することを強く希望します。

1. 連携組織について

よい点：

- ・地域連携型FDとして、京都地区の役割が全国的に認知されていること。
- ・京都という地理的な近さが、機動力の面でプラスとなり、連携の意味が大いにあったこと。
- ・他の連携校におけるFD活動の実態が情報共有できたこと（たとえば、Fder養成WGによるポスターセッション）。
- ・他大学から参加している教職員との協働により、自学だけでは得られない知識やスキルが修得ができる機会が実質的に得られたこと。
- ・単体の組織では企画できない大きな事業の実現の機会を提供してくれたこと。
- ・イベント参加の機会が提供されるだけでなく、セミナーや海外調査等の報告書、ニュースレターといった印刷物の配布により、FDにまつわる情報の提供量が飛躍的に増えたこと。

改善を要する点：

- ・参加している教職員同士の協働という感が強く、連携大学間のつながりとはあまり感じられなかったこと。
- ・連携校間で本プロジェクトに対する温度差があるとすれば、各連携校の本プロジェクトに対する期待度に応じた参画を可能にするような組織体制でもよかったのではないかとということ。
- ・専門研究員以外にも、各連携校からも管理運営にあたる担当者によるセンターのサポート体制が必要であったかもしれないこと。

2. 事業推進について

よい点：

- ・京都FD開発推進センター、連携18大学という名称のもとに、FDセミナー、Fder塾、執行部塾、新任教員研修、海外調査、システム開発等、個々の大学では力量的に実現にくい大きな事業が可能となったこと。
- ・マンガなどによるFDの啓発は、アイデアも方法も効果的であったこと。
- ・ワーキンググループ(WG)方式によるFDが、各WGリーダーの献身的な活躍により、最終的には機能したこと。
- ・今後も本プロジェクトが発展的にコンソに移管されることで、有意義な着地ができたこと。

改善を要する点：

- ・各連携校が本プロジェクトによるFDに対して何を期待しているのかを把握し、その期待に応えるべく、PDCAサイクルを更に強化すべきであるということ。
- ・各連携校からバックアップについて言えば、基本的には参加している教職員の個人的な力量に依存する部分が大きく、京都FD開発センター以外の組織的な支援が期待したほどではなかったこと。
- ・専門研究員にはFderの役割を期待したが、事務的な業務も多くFD研究やFDの推進に専念できず十分に牽引できないというのが現実であったこと。
- ・今後は京都以外の地域の連携FDや関西FD連絡協議会などとの協働を模索すべきということ。

3. その他、特記事項

汎用的なFDということが言われる一方で、理系・芸術系・看護系のFDということもよく耳にした。このあたりの棲み分けをもっと考えてみるべきではないか。まずは「汎用的なFD」と「分野別FD」と大きく二分割し、後者の中で文系、社会科学系、外国語系なども含め、さらに分化していくことがよいのではないか。運営委員会やWGのメンバーだけの発想に頼ると、どうしても特定の分野に偏ることになる。人材確保もたいへんであるが、まずは取り扱うべき領域を整理し、そこに見合う人材を探すこともできるのではないだろうか。せっかく連携しているのだから、人材は豊富はずである。

1. 連携組織について

よい点：

ワーキンググループ内及び事務局は一致団結して活動できた。

改善を要する点：

ワーキンググループ相互、連携組織全体のつながりが、もっと具体的に理解できることが必要。

2. 事業推進について

よい点：

参加者の熱意及びチームワークの団結力を具体的に感じる事ができた。

改善を要する点：

連携大学のFD担当者間の団結を図ることができたが、こうした活動がそれぞれの学内に十分な理解を得られたとは言えない。

3. その他、特記事項

特になし。

1. 連携組織について

よい点：

目的性のみ。
各プロジェクトが多くの大学関係者と知見を得た点はよい。職員の参加も良かった。

改善を要する点：

「連携」の内容に関する議論が不十分なまま離陸したため、軌道修正が間に合わなかった。
中心となるべき委員会の責任、中心となった大学の関与の不足etc.
今後の活動のためには「よい手本」となった。

2. 事業推進について

よい点：

個人的にはこの事業に参加したのはよい経験となり、勤務先大学のFDに反映させられるキッカケとなった。

改善を要する点：

「事業仕分け」ではないが、もっと必要なテーマを考え、絞り込むことが必要。
資金面でも同様。

3. その他、特記事項

海外研修、視察調査は有益であった。もっと多くの教職員の参加を促すべきであった。一大学の特定の教員の反復参加には首をかしげる。またツマミ食いの参加は取り消すべきであった。（それが中心大学の教員であったのは、このプロジェクトの「連携」との齟齬が感じられる。）

	1.FDer養成ワーキンググループ
a	FDer養成ワーキンググループは評価者が所属していたグループであるが、評価者を除き、FD活動に積極的に参加してきた教員が所属していたこともあり、ワーキングの目的・到達目標なども適切に設定され、連携大学におけるFD活動のリーダーとなる教職員を養成するための研修会(京都Fder塾)をそれぞれ適切なテーマの基に定期的に関催し、またFD活動の推進に大きな役割を担う学長を始めとする大学執行部を対象とした京都FD執行部塾を全国に先駆けて開催した。これらの活動は十分な成果を得られた。ただ、京都Fder塾の参加者数、連携大学のFD活動の活性化にどのくらい繋がったか、についてはそれぞれ若干の課題も残されたが、短い期間の中で数多くの研修会を実施したことへの限界性もあり、今後の継承事業内での活動への大きな足がかりとしての成果は十分にあったと思われる。
b	
c	目的・目標も明確で精力的に活動しており内容も充実している。アップデートな取組がされている。連携大学の個々のリーダー要請につなげる点で課題を残す。
d	
e	FD担当者対象とした「京都Fder塾」の定期開催に加えて連携大学の学長・副学長を対象とした「京都執行部塾」など全国に先駆けた目標設定が成されている。 運営委員会等にその目的・目標設定や活動の概要が毎月報告され共有されている。 「京都Fder塾」に関しては、2010年においても既に6回開催され、参加者の多少はあったものの活発な活動が出来ていると評価できる。 参加者を増やすためにも各大学教員への広報活動が重要であると感じる。 特に12月に開催された連携大学によるポスターセッションは、他大学のFDに関する取組状況の情報収集を図れたことに加えて、自学のFD活動を改めて検証する場としても有効であったと感じる。 今までの講演会＆ワークショップ型に加えて、このような双方型のイベントの企画も効果があるように思われる。
f	日本ではまだ定着していなかった“Fder”という名称が、この3年間で広く京都で認知されるようになった功績は大きい。“Fder塾”という発想もとてもユニークであり、今後、FDを牽引する人材を開発したり、FDを自己成長の機会として捉える教員を増加させる機会として、同様の試みの継続が望まれる。一方で参加者の期待とマッチングしていない場面も見受けられた。実施形態や実施前の調整に多少の工夫が必要であろう。
g	連携大学におけるFD活動のリーダーとなる教職員を養成するという目的を達成するため、ワークショップ形式の「京都Fder塾」が計9回開催された。講師にはイギリスの著名なFD専門家をはじめ連携大学内外の教員を招へいし、WGメンバーを含めた参加者にとってファシリテーションの手法を習得する機会となっている。Fder塾の最終回は全連携大学によるFD活動についてのポスターセッションで、参加者数も多く活発な議論が展開された。これとは別に、連携大学の学長・副学長を対象とした「京都FD執行部塾」を開催し、すべての加盟大学の学長および執行部員が参加するなど積極的・効果的な取り組みがなされている。
h	Fderとして、どのような知識・能力を、どのレベルまで習得することが必要なのかという目標が、他のワーキング参加者には今ひとつ具体的に見えてこなかったという印象が若干残る。そのため、個々の研修セッションは、興味深く、参考になるのだが、Fder養成に向けての全体的な統一的な流れが曖昧になったとの印象
i	Fder塾開催9回は、非常に精力的な活動であったことを示している。他のイベントとのジョイント開催もアクセントを加える効果があった。執行部塾など画期的な企画もあった。参加者に効果的であったかどうかは、長い目で見る必要がある。活動の活性化についても同様である。日本の大学においては、FD担当というポジションは未確立であり、それゆえの難しさを踏まえての活動であったと思う。
j	このWGの要である「京都Fder塾」は、回毎のテーマが明確で、FD活動の根幹部分に触れた内容であったため、FDに関心のある教職員には、抵抗感なく受け入れられていたように感じる。 先日、最後のFder塾として開催された各連携校の事例紹介「ポスターセッション」は、とても有意義で、連携校のFD活動の助長、活性化に大きく繋がるような取組だと実感した。このようなプログラムをもう少し早い段階で試みれば、連携校のニーズにマッチした形でワーキングの活動にも少しは反映できたのかもしれない。 また、海外視察で得たFD活動を参考に行われた学長・副学長対象の「京都執行部塾」は、大変画期的な試みであった。
k	連携各大学においてFDを推進するリーダーの養成を目的にしているが、各大学内において意義・目的が必ずしも十分に周知徹底されていない場合もあるためか、参加者に偏りがみられる。積極的な参加者の掘り起こしが望まれる。
l	Fder養成のための定期的な「京都Fder塾」の開催は評価できる。海外からの講師招聘や大学執行部対象のセミナーも実現でき、これは連携プロジェクトではなればできない企画である。年に6回程度のイベントを行うために自転車操業になり、広報が遅くなりがちな点もある。トータルの参加者数が少なかったのが残念であるが、リピーターも多く、単なる聴講ではなく、自身のスキルアップのための積極的な参加者が見られた。全連携校からのもっと多くの自発的な参加者の獲得が課題である。
m	Fderを具体的かつ継続的に養成できたとは思われない。 連携大学内部に活動が十分浸透したとは言えない。
n	評価者参加のプロジェクトなので少々甘いかもしれないが、Fder養成と言う難しい目標設定に対し、着実に離陸した感があるが、今ひとつ広がりを得られず、低空飛行のままであったのは残念。

2. FD研修プログラム検討ワーキンググループ	
a	FD研修プログラム検討ワーキンググループは、大学新任教員の教育活動面をサポートすることを目的として、新任教員に対する研修のプログラム開発を行い、合同研修会の実施、マンガ版でのFDハンドブックの作成(2巻)など精力的に活動されていた。新任教員研修会の参加者数が伸びなかった点や、FDハンドブック利用者からの評価を検証する時間がなかったことなど、今後に残された課題も存するが、一定の成果を上げた活動であったと思われる。
b	
c	目的・目標は明確であり共有もされている。参加者からの評価からも効果が得られていることが分かる。連携大学のFD活動の一助となっていると考える。
d	
e	FD研修プログラムの開発とFDハンドブックの作成という明確な目標設定が成されている。運営委員会等にその目的・目標設定や活動の概要が毎月報告され共有されている。研修プログラムの試行実施は昨年度からこれまでに既に2回実施され、本年度末に1回実施予定であるが、想定したよりも参加者数が少ない。各大学教員への広報が不足している可能性がある。その内容については参加者から高評価を得ておりスタッフの感想も有益であるというものであった。その一方で、FDハンドブック(第1巻)は本プロジェクト参加校のみならず全国から入手希望が殺到し、第2巻も同様であることが期待されており、想定以上の成果を上げている。読んだ方から「学内研修にしたい」という意見が寄せられており非常に効果的であった。全体としては、これまで京都工芸繊維大学からも数名の新任教員が研修プログラムに参加しており、FDハンドブックも各教員に配布されているので、FD活動の深化に役立っている。
f	研修プログラムの認知が時間経過とともに深まり、それに伴い利用者も増加。また多様な領域からファシリテーターが参加することで異分野理解にもつながり、内容の深い研修プログラムの構築が行われた。新任教員研修は小規模大学では困難な面もあり、発展的に継続させる必要を感じる。またFDハンドブックは連携大学にとどまらず、連携外の大学からの問い合わせも多く、一定の成果をおさめている。
g	連携大学だけでなく京都地域の大学新任教員の教育活動をサポートする目的で、「新任合同研修プログラム」の開発と「新任教員ハンドブック」の作製を目的として活動方針を決めて取り組んでいる。2日間にわたる新任教員合同研修が3回実施され、参加者全員から「とても満足」「満足」の評価が得られており効果的な取り組みとなっている。また、ハンドブックは親しみやすいようにマンガ表現にして、連携大学にある事業推進室「京都国際マンガミュージアム」の協力で「新任教員編」と「成績評価編」の2冊が発行されたが、京都地区以外の大学からもFDの参考にしたいので欲しいという依頼が多く増刷するほどの好評を得ている。
h	当該WGの使命は「連携大学・短期大学が利用出来る教員研修プログラムの策定」であると想定していた。しかし、WGのメインは「ハンドブック作成」となってしまう、規模も相違し、分野も相違する参加大学が、自校の状況に合わせて利用可能な研修プログラムを十分に検討できたとは言えない面が残った印象である。また、本WGのプログラムでは、「新任教員」としたため、今後、各大学での採用状況に左右される訳であり、大学教員経験者を採用した場合等ターゲットとならないと判断される可能性もある。しかし、大学院を卒業し、本当に初めて大学の教壇に立つという人をターゲットに考えると、本プログラムは非常に効果的であると考えられる。さらにベテラン大学教員が、あらためて大学教員として必要な基礎事項を再確認できる内容でもあるため、FDの基本的なプログラムとしても良いのではないかと考える。
i	ハンドブックの作成、配布は画期的な取り組みである。ただし、これを使って各大学がどうFDに取り組むかは、これからの課題である。新人研修も参加者に好評であった。私大連の新人研修などもあるので、特色をより鮮明に打ち出すことが課題かもしれない。
j	新任教員合同研修に参加した本学の教員からは、今後本学に着任する新任教員には、強制参加をさせても良いのでは、という提案を頂くほど好評であった。補助金事業終了後、センター内でどのようにこの研修制度が機能していくか不透明な点もあるが、本学の教員研修活動の一環として利用することを検討していきたい。また、FDハンドブックにおいても、学内外からの反応が顕著に見受けられ、連携事業の成果物をひとつの形として残すことが出来た点と全国にセンターの存在を認知してもらえるひとつの糸口になったことは、評価すべき点である。
k	「まんがFDハンドブック」全2巻の刊行は評価できるが、作成に時間がかかったため、新任教員合同研修会の開催回数が少ない。そのため、現時点ではプログラムの有効性を客観的に評価するためのデータが十分とは言えない。
l	新人研修の実施やFDハンドブック作成の成果は大きい。新任研修については、新任教員だけではなく、将来の大学教員を目指す大学院生をも含めてはどうか。実施時期も3月だけではなく、夏休み等できるだけ機会を増やしてはどうか。新人だけではなく、中堅教員対象や、分野別研修も実現できるとさらによいのではないかと考える。
m	一定の成果があったと思われる。
n	初任者研修の意図はすぐれているが、非常勤教員を対象として取り組む考えの我々には、理系教員の運営に非があると思われる。外国語教員の大半を非常勤に依存する現在の状況に対する理解不足が、評価者の評価の低さにつながった。

3. FDシステム検討ワーキンググループ	
a	FDシステム検討ワーキンググループは、SNSを用いた連携大学の教職員を対象とする情報交流や、REASを用いた連携大学全教員の意識調査とTrueTellerを利用した自由記述回答の分析、PF-Note及びその簡易版EduClickを用いた授業実践、教育・学習に関する業績・履歴記録を共有するeポートフォリオ活用の研究などを実施した。SNSの参加者数、連携大学の教員意識調査は回答者数が少なく今後への課題を残したが、情報機器を用いた授業実践では一定の成果を得ていた。
b	当初に計画した目標への実効性の疑問から、早期に軌道修正して効果的な取り組みが計画された。Webアンケート等への回答数は、連携大学の全構成員数からすると積極的とは言いきれない。ワーキンググループの問題でなく、連携大学が構成員に周知しきれていない点と、構成員自身の意識の可能性が大きい。
c	システム活用については活動ニーズの個人差も大きく、今後も利用者の増加を目指す工夫が必要である。
d	・2.5年間で何を達成するかの中期展望が少し弱く、場当たり的にできることを成し遂げた印象が残る。「FDシステム」の定義や、プロジェクトの主目的などを最初に明確にすべきであった。 ・WGメンバーは協動的で、いったん決まったプロジェクトは円滑に推進された ・FDシステムの取組について、各連携校が紹介しあう勉強会のようなものを実施するのも興味深かった
e	クリッカー、Webアンケートシステム等のICT技術を、連携大学が共通して利用できるシステムとして紹介し、活動事例を広げるという目標設定が成されている。運営委員会等にその目的・目標設定や活動の概要が毎月報告され共有されている。今のところ連携大学が共通して利用できる具体的なシステムの確立には至っていないと思われる。しかし、本学においては、FDシステム検討ワーキングが連携大学に紹介したクリッカーの機能等に着目した。即ち、本学独自の取組である「21世紀知識基盤社会におけるKITスタンダードと達成度標準—理工系教育におけるスタンダード修得のためのKIT検定—」を効率的に実施するためのヒントを得ることができるなど、FDシステム検討ワーキングの活動が有効であったと判断する。
f	各大学で閉ざされがちなFDシステム環境を情報交換やセミナー等を通じて、連携校に広めた役割は大きい。クリッカーの導入など、IT技術への授業への導入は欠かすことが出来ない点を踏まえると、同種の検討プロジェクトは今後も必要であろう。なお、現在では携帯電話やスマートフォン、ipad等を利用したシステムや、Twitterの利用といった手法が急速に進化しているため、今後はそれらの事例紹介や研修も視野に入れる必要がある。またシステムの導入・運用には比較的多額の費用が発生するため、費用対効果面での効果測定なども課題である。
g	ウェブアンケートシステム、テキストマイニング、クリッカー・授業収録装置、SNSなどのICTシステムの検証や構築方針がWGで提案され、プロジェクト遂行にあたっては作業を適切に分担して進められている。さらに必要に応じて外部からも講師を招いて「クリッカーの授業実践報告」、「eポートフォリオ実態調査」、「REASシステムの検証・学習会」を開催するなど、積極的な活動が行われている。また、FDに関するテーマについてウェブアンケートによる連携大学の教員に対する意識調査を数回行い、テキストマイニングで分析したり、アンケート結果をフィードバックして教員の参考に供するなどの取り組みが行われている。
h	プロジェクトのスタートにあたって、採用を予定されていた「プログラム」の機能に規定されてか、ある意味でシステムを検討するときに思考や発想に「自由度」が失われたという面が感じられる。結果、諸種のアンケートの集計・分析がメインとなったという印象であるが、連携に参加した大学の多種多様性を考えると、全ての大学に利用可能なシステムの構築は、非常に困難を伴うと想像される。ワーキングへの参加校の苦勞が想像できそうである。
i	FDそのものの性格が流動的ななか、FDに関する連携システムの検討は難しい課題であった。そのなかでさまざまな可能性を模索、検討できたと思う。WEBアンケートは精力的に実施され、この種のアンケートとしては一定の回答率を得て、分析結果のWEBによるフィードバックもおこなわれた。クリッカーの試行授業も一定の協力者を得ることができた。ただし、これらが連携大学のFD活動の活性化につながるかどうかは、やはり長い目でみる必要がある。
j	連携校で共有できるシステムのひとつとしてSNSの開発を行い、運用を試みたが活性化しているとは言い難く、WG内でも試行錯誤の状態が続き、現在はほとんど形骸化している。クリッカーによる授業実践、WEBアンケートシステムREASを利用した教員意識調査、テキストマイニングを使用したTrue Tellerでのデータ分析等では、一定の成果をあげ、情報の共有化は出来ているが、今後のシステムの運用方針や基準をより明確にした上で活用事例を増やし、定着化することが必要である。また、他のWGに比べて、システムワーキングメンバー以外の連携校の教員が直接的に関与する機会が少なく、活用事例も少ないため、他者からは着地点が見えにくかったのではないかと懸念する。
k	具体的な目標を定めてプロジェクト内およびセンター内で共有することが必要である。
l	Webアンケート実施やクリッカー実践は評価できる。ポートフォリオの作成など、今後の発展を期待したい課題もある。システム開発の対象が特定の教員なのか、それとも全教職員対象なのか。後者とすればITを苦手とする教員にも役立つものの開発を期待したい。
m	全体的に可。
n	「FDシステム」というものの自体の理解が統一的に得られず、ワーキングメンバーの思いが先走りすぎたように評価者には見えた。さらに、他のワーキングとの連携が取れない点も、不発の感が否めない。

4. FDセミナー	
a	FDセミナーの取り組みに関しては、現在まで都合3回開催され、本年度最後のセミナーも間もなく開催されるが、それぞれに適切なテーマの基、有意義な研修会として多くの参加者を得た。ただ、参加者の内訳では連携校の参加者の比率が余り高くなく、むしろ他地域からの参加者が多かった。これは他地域に比べ、京都地域でのFD研修会がある意味飽和状態にあることにも影響されていると思われるが、今後の検討課題である。
b	
c	
d	
e	・京都FD開発推進センターが中心となって企画・実施されたFDセミナーは、それぞれ具体的なテーマが設定され、内容に適した講師を招聘するなど、適切な計画と実施体制が取られていた。 ・時には、希望者が多く会場を移設して実施するなど、全国の国公立の大学等から積極的な参加者があった。 ・連携校の代表者として参加した者が、FDに関する多くの知見を得られたことは、今後、自学のFD活動を活性化するために役立つものと思われる。 ・広報活動もチラシ、メールや各大学の情報ポータルを通じて頻繁に行われた。
f	連携校の地域だけでなく全国から多数の参加者があり、今回の事業そのものを広めた役割は大きい。
g	センター行事としてFDセミナーなどの年次計画が策定され、これまでにFDセミナーが3回、ミニ・シンポジウムが1回開催されて多数の参加者を得ている。今後、それぞれ各1回ずつ予定されているが、FDセミナーでは「3年間の活動報告と今後の展望」の内容で、文科省から学術政策局長を招へいし、各WGリーダーの報告が行われることになっている。海外のFD調査・研修ではできるだけ広く連携大学の教職員を派遣し、報告会を行うことでFD活動の活性化につなげている。専門研究員と専門調査員が連携大学のFD活動の現状を調査し、国内外への研修に参加して得た知識やノウハウに基づいてFDセミナーなどの実施を支えており、参加者にとって効果的な取り組みとなっている。広報活動はホームページやブログ、Newsletter、ハンドブック、新聞記事などにより広範に行われている。
h	個々のセミナーの内容は単発的であるが、また、自校において即利用できるものではなかったとしても、それぞれの内容は具体的で非常に興味深く参考になるものであった。
i	多くの参加者と魅力的な講演者を得て、熱気のあるセミナーが実現できたと思う。
j	FDセミナーは、実施にあたりその目的や開催時期等、運営委員会において随時検討、報告がなされている。毎回連携校以外の参加者も多く見られるため、中～大規模のセミナーとなっており、需要があることがうかがえる。また、参加者の事後アンケートからも概ね良い評価を得ているとの報告を会議、ニューズレター等を通して受けており、本連携事業の普及に大きく貢献したセミナーであったといえる。
k	おおむね、適切な具体的な目標に向かって適切な実施計画が策定され、それに基づいて適切に実施されている。今後は、連携大学のFD活動の活性化につなげていくシステム作りが必要である。
l	この企画は成功していると言えるが、FDフォーラムと同様に全国の大学への貢献となっているとも言えないか。連携校だけのレベルでの成功度はいかがであろうか。積極的に多くの参加者を出している連携校もあれば、参加者のきわめて少ないところもあると思われるが。
m	セミナーの内容自体はよかった。 連携大学の内部に十分働きかけることができたかどうかについては疑問が残る。
n	セミナー、フォーラム、各プロジェクトの研修会と、様々な会の連携を取るべきで、その点、事業推進母体であるコミッティーの未熟さが気になった。

F D連携プロジェクト「京えふで」

外部評価結果



2011 年 2 月

京都FD開発推進センター

連番	分類	評価要素	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1	戦略目標	目的・目標は明確に設定されているか 目的・目標はプロジェクト内で共有されているか 目的・目標の情報発信・広報を適切に行っているか など	4.43	4	本事業の目的・目標は参加大学で十分な議論の結果であることが内部評価結果および評価資料から読み取れる。設定された目的・目標の共有化について、18連携大学の担当者には徹底されているが、大学としての共有化は充分でないようである。広報については、充分であることが内部評価結果および評価資料から読み取れる。
2	組織運営	組織体制は確立されているか 組織体制は適切に機能しているか 連携会議、WGは活発に機能しているか センター職員は適切に機能しているか など	4.50	4	5つの事業に係わる会議が設定され、運営されている。特にワーキンググループの活動は活発であることは、内部評価結果および評価資料から読み取れる。しかし、これらの5つの会議の連携がどの程度であるかが不明確であるように思える。センター職員は非常に重要な機能を担っており、その重要性に応えるように活動していることは内部評価結果および評価資料から明らかである。
3	連携体制	連携大学との協力体制は確立されているか 連携大学との協力体制は適切に機能しているか 全連携大学がプロジェクト運営に参加しているか 大学コンソーシアム京都との協力体制は適切に機能しているか など	4.07	4	連携大学の協力体制は成立しているが、大学というより大学に所属する個人の連携である可能性の高いようである。大学コンソーシアム京都との協力は体制として確立されているようであるが、適切に機能していたかについては、疑問が残る。
4	事務管理	活動記録の作成・保存は適切に行われているか 予算計画は適切に策定されているか 会計管理・執行は適切に行われているか 活動記録、予・決算資料はプロジェクト内で共有されているか 設備・備品は適切に管理され、有効に運用されているか など	4.86	5	事務体制は確立されており、活動記録の作成・保存、予算計画の策定やその執行も適切に行われている。また、記録や予算・決算資料が連携大学間で共有され、設備・備品の管理・運用も適切かつ効率的であったことが、内部評価結果および評価資料から十分に読み取れる。センター職員のような専門職員の重要性についても、本事業で明確となった。
5	評価・改善	目標の達成度は適切に評価されているか フィードバックと改善が図られているか 評価を事業全体の向上につなげているか 補助金終了後の事業継続が適切に準備されているか など	3.79	4	目標の達成度についての評価は充分とは言えないが、満足できる程度であると思う。改善については、2.5年の短い期間であるので、充分とは言えないまでも、よく行っている方であると感ずる。補助金終了後の事業継続は大学コンソーシアム京都の下に京都FD開発推進センターを設置し、18校体制から50体制にする計画で進められているが、規模の拡大を含む事業の継続であるので、スムーズの行えるかどうかは疑問である。
6	総合	このプロジェクトは連携大学のFD活動に貢献しているか 総合的に、このプロジェクトは成功しているか など	4.07	4	3つのワーキング活動、FD関連の海外視察など18大学が連携することで、為しえた非常に有益な事業的成果であると、高く評価できる。しかし、連携している各々の大学でのFD活動の活性化にどのような貢献を為したかは明確でない。この事業が、連携している大学の連携FDの種付けに成功しているのであれば、継続される活動を検証することでその成果は明確になっていくのではと期待している。

1.FDer養成ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	4	京都FDer塾はテーマ設定も適切で、定期的に行われており、参加人数はテーマ、時期、場所による制約などでバラツキもあるが、参加者にとっては有意義で、有用であると思う。さらに、京都FD執行部塾の開催は画期的な取り組みであると思う。また、この運営を担うWGの会合も適切な頻度で開催されている。しかし、養成されたFaculty Developerが連携する各大学でのFD活動にどのように活かされたかが明確でない。この点の非常に重要であると感じると思う。
1-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.71		
1-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
1-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.86		
1-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.29		
1-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.86		

2. FD研修プログラム検討ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
2-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	5	新任教員合同研修は1回の開催であり、参加者にとってはメリットがあったことは明確であるが、各々の大学でどのように活かされたか、さらに、FDer塾に参加された先生方が同大学にいらつしやる場合の新任研修を受けられた先生方との連携も明確でない点は、両WGで検討されることが必要であるように思う。FDハンドブックのマンガ版の作成は画期的な事業で、作成できたという事実のみでも高く評価できる。更なる望みは、今後の継続的発行である。
2-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.64		
2-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
2-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.93		
2-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.57		
2-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.79		

3. FDシステム検討ワーキンググループの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
3-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	3.93	3	SNSを利用については、初期の目的(授業評価アンケート)から軌道修正を行ったため、充分な活用には達していないように思う。クリッカーを用いた授業については、実践報告からその有用性は示しているが、連携大学・短期大学で、それらの成果がどのように共有化され、活かされているかが不明確である。また、eポートフォリオの実態調査の結果が、連携大学・短期大学で、どのように共有され、活かされているか不明確である。
3-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.00		
3-3		適切な計画と実施体制がとられているか	3.86		
3-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.43		
3-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	3.64		
3-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.29		

4. FDセミナーの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
4-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.69	4	トータルで4回のFDセミナーが開催され、各テーマとも高等教育改善には重要な内容であると思う。参加者数はそのテーマの内容で少し変動するが、参加者が多いことは評価できる。参加者の意見が示されていないので、参加者の満足度などが分からない点は残念である。また、FDセミナーの講演内容が所属大学・短期大学のFD活動のどのように活かされているかは、明確でない。さらに、京都FDer塾と同じようなテーマを設定されているが、FDセミナーと京都FDer塾でのその取り扱いの違いやそれらの間での関連性について明確でない点も、残念なことである。多くの講演会や講習会を開催する努力は、敬服に値するが、その関係性について議論されていると、さらに良いように思う。
4-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.62		
4-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.54		
4-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	4.62		
4-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.38		
4-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.69		
4-7		適切な広報体制がとられているか	4.46		

評価者名：池田勝彦委員

1. 連携組織について

よい点：

京都FD開発推進センターを中心にして、京都地区の18大学・短期大学という、規模・教育内容や方針・FDに関する取り組み内容も大きく異なる中で、「連携するFD」の環境整備が進んだことは高く評価できる。また、事業の中心であるFder養成、FDシステム検討、FD研修プログラム検討の3つのワーキンググループで、連携しながら独自に検討できるシステムが、有効に協働できることを示した点は有益な情報を提供したことになると思う。さらに、センター専属の研究員・研究補助員が非常に有効であることも明確にできた点は、今後の同様な連携活動をする団体・グループにとって有用な情報提供となっている点なども評価できる。

改善を要する点：

京都FD開発推進センターを中心とした活動が、その意図などを含めて参加者には良く伝わっており、情報の共有化は充分に行われていると思うが、その有益な情報が連携大学・短期大学のFD活動にどのように活かされているかを検証するシステムは明確でなうように思える。FD活動推進者が「お友達倶楽部」化するのをどのようにして避け、情報共有の拡大をめざす改善を進めることを検討するシステムの構築が必要であったように思う。もちろん、2. 5年間の事業でそこまです視野に入れる困難さは十分に理解しているが、この事業を50大学が参画する大学コンソーシアム京都で継続させる場合には、不可欠で不可避は課題であるように思う。今後は、このような視点からも活動されるを希望いたします。

2. 事業推進について

よい点：

Fder養成、FDシステム検討、FD研修プログラム検討ワーキンググループの活動、特にFder養成、FD研修プログラム検討WGの活動は先進的であり、かつ斬新でもあり、その活動は非常に有益で有用な成果へと繋がっている点は非常に高く評価できる。また、各WGに参加されている委員の方々が、連携するFD活動の成功例を具現化している点も評価できる。

改善を要する点：

良い点と裏腹の関係になるかもしれないが、この事業に参加された先生方、特にWGに参加された先生方のFDに関する連携の重要性は十分に理解され、それを具体的に実行するための「仕組む・仕組む」も十分に理解されていると思う。しかし、これらの情報や知識を所属されている大学・短期大学でどのように活かすかについては、充分に取り組んでおられていない点は惜しい点であると思う。非常に難しいことは十分に理解しているが、この点を改善する方向を検討していただければと思う。FDシステム検討WGは、特に連携大学・短期大学のICT関連のはハードやソフトウェアの違いや、ICTを用いて教育改善への温度差があり、連携活動が難しかったように思うが、ICT活動する教育活動の重要度はさらに上がる可能性が高いので、継続的改善は必要であると感じる。

3. その他、特記事項

FDの連携事業は、教員のみで進めることは非常に難しい。職員のSDとの連携をさせてトータルな教育改善の仕組みと仕掛けを構築する必要がある。これを達成するためには、本事業における「研究員」および「研究補助員」のような立場の方々が連携FDやFDの取り組むの「要」になると思う。本事業での、「研究員」および「研究補助員」の方々に意見等は非常に重要な情報となると思う、さらに「研究員」「研究補助員」の方々と協働された教員および職員の方々の意見も重要であるので、それらを集計・整理・解析していただき、開示していただければと思っている。

連番	分類	評価要素	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1	戦略目標	目的・目標は明確に設定されているか 目的・目標はプロジェクト内で共有されているか 目的・目標の情報発信・広報を適切に行っているかなど	4.43	5	事業の目的・目標は明確であり、プロジェクト内はもちろん、HPやニューズレター、関連学会や研究会での報告、発表を通して全国に適切かつ効果的に発信できたものと考ええる。
2	組織運営	組織体制は確立されているか 組織体制は適切に機能しているか 連携会議、WGは活発に機能しているか センター職員は適切に機能しているかなど	4.50	5	4つの活動の柱に対し、5つの会議が効率的に機能し、短期間に目覚ましい成果を挙げたと言える。センター職員は各会議の運営や調査研究・開発・企画・実施の要として積極的かつ適切に責務を果たされたと考ええる。
3	連携体制	連携大学との協力体制は確立されているか 連携大学との協力体制は適切に機能しているか 全連携大学がプロジェクト運営に参加しているか 大学コンソーシアム京都との協力体制は適切に機能しているかなど	4.07	4	各会議の運営状況や実施された事業を見る限り、主幹校の佛教大学を中心に連携大学が十二分に協力し、運営に参加していると言える。ただ、各連携大学内における本事業の認知度や参加度については判断するための十分な資料がない。また、大学コンソーシアム京都との協力体制は、事業評価資料からは明確に読み取れないが、本センターがコンソーシアム関連のさまざまな事業に積極的に参加しており、また、コンソーシアムのスタッフとの連携も多方面で見られたことから、適切かつ効果的に機能していたと考ええる。
4	事務管理	活動記録の作成・保存は適切に行われているか 予算計画は適切に策定されているか 会計管理・執行は適切に行われているか 活動記録、予・決算資料はプロジェクト内で共有されているか 設備・備品は適切に管理され、有効に運用されているかなど	4.86	5	事業評価資料やニューズレターから、適切に管理・執行されていたものと考ええる。
5	評価・改善	目標の達成度は適切に評価されているか フィードバックと改善が図られているか 評価を事業全体の向上につなげているか 補助金終了後の事業継続が適切に準備されているかなど	3.79	4	会議や事業の開催については極めて円滑に進められ、連携大学のみならず全国の大学のFD推進に多大な影響を与えたことは事実だが、連携大学内での個別のニーズにどこまで応えられ、実質的なFDを推進できたかについては事業評価資料から十分に読み取れない。事業自体が何かのイベント中心に進めざるを得ないと考えるが、各連携大学の個別のFDの推進にどのような影響を与えられたか、組織がどのように変わったかを中心とした評価も今後必要になる。また、補助金終了後の事業継続の具体的な方針については事業評価資料からは十分に読み取れない。
6	総合	このプロジェクトは連携大学のFD活動に貢献しているか 総合的に、このプロジェクトは成功しているかなど	4.07	5	京都FD開発推進センターの使命と任務に書かれている「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」に関しても関わらず、十二分の成果を挙げられたと言える。あとは、5にも述べたが、これらの成果が各連携大学（あるいはコンソーシアム京都に加盟する各大学）においてどのように引き継がれ、実質化するかが大きな課題と言えよう。

1.FDer養成ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	5	連携大学の規模、要望が異なる中、真摯に現状と課題把握に努められ、明確かつ具体的な目的を定めながら活動を進められたと考える。参加者数も毎回多く、実りある議論が交わされたのではないだろうか。ただ、各連携大学内のFD活動の活性化、実質化にどうつながったのかは、今後の検証が必要であろう。
1-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.71		
1-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
1-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.86		
1-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.29		
1-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.86		

2. FD研修プログラム検討ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
2-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	5	連携大学内の新任教員対象研修は、本センターの事業の中でもっとも注目すべきものであると考える。連携大学の規模や要望が異なる中、質・量ともに十分なものを用意することは至難の業だと考えるが、そのなかでも共通するものに関して効果的に事業を推進されたと言える。特にマンガ版FDハンドブックはユニークな取組で、新任教員のみならず、シニア教員にとっても効果的なものになったと言えるだろう。ただでさえ敬遠したくなる内容にもかかわらず、寝転がって気軽に読めることは、FDに對する意識改革にもつながり、また、個別大学の教育(授業)改革に大きく役立つものと言えよう。
2-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.64		
2-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
2-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.93		
2-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.57		
2-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.79		

3. FDシステム検討ワーキンググループの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
3-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	3.93	4	FDシステム開発は、すぐには効果が見られるものではなく、ある程度将来性や将来的な展開が可能なものについて研究を進めることにねらいがあると考える。その意味では、クリッカーやTP、WEBアンケートシステム等は、今後も研究を続けるとともに、その有効性と実現性(導入のための予算、労力)を継続的にアピールする必要があると言える。現時点では明確な効果、成果が見えにくいのが、先進的な議論、研究が進められたと言って良い。
3-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.00		
3-3		適切な計画と実施体制がとられているか	3.86		
3-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.43		
3-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	3.64		
3-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.29		

4. FDセミナーの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
4-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.69	5	毎回興味深いテーマを設定し、参加者も多かった。適切な広報体制がとられているとともに、適切な計画と実施体制がとられていたためである。FDセミナーのようなイベントは、多すぎても飽きられ、少なすぎても不満が残るものである。その意味で適切な量と質が確保されたと言えよう。ただ、イベントは啓蒙に終わるもので、実質的なFDの推進にはあまり役立たない。
4-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.62		
4-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.54		
4-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	4.62		
4-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.38		
4-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.69		
4-7		適切な広報体制がとられているか	4.46		

評価者名：沖 裕貴委員

1. 連携組織について

よい点：

最も画期的な点は、規模、要望、課題の異なる18の大学が結集し、議論を行い、共通する部分について事業を共同実施したことである。とかく規模や課題の異なる大学が集まるコンソーシアムはイベント中心の企画がメインになりがちであり、加盟していることにのみ意義がある場合が多いが、本連携事業は、4つの柱に基づいて、本当に役立つ事業を進められたと考える。成果については、3年間で測りがたいところもあるが、これまで議論されたこと、研究されたこと、運営されたことは、数年から十年後に実るものも多いだろう。是非、コンソーシアム京都で適切に事業継続されることを望む。

改善を要する点：

コンソーシアム京都に事業が引き継がれた際、これまで連携18大学の間で共有されてきたノウハウがコンソーシアム京都全体で共有されるか、また、コンパクトゆえに効果的、効率的に機能してきた協力体制が、引き続き機能するかが大きな課題となろう。

2. 事業推進について

よい点：

FDや高等教育開発を進めるに当たって、専任の専門研究員、調査員の存在は欠かせない。お二人の研究、企画・立案・運営に対する貢献は計り知れないと言える。事業量から見ても多忙の極みであったと思われるが、本当に良く努力されたと思う。また、各会議、WGの委員の方々も、本務校の業務だけでも大変なところを非常に努力された。毎回の会議のみならず、セミナーや研修にも出席したり、ご自身で発表・講演したりで、委員の方々のこの間のご尽力が本事業を成功に導いた最も大きな理由だと言えよう。

改善を要する点：

引き続き、コンソーシアム京都に引き継がれても、このような体制が維持できるかが課題である。

3. その他、特記事項

連携GPは、3年間の事業ではあるが、その成果を見極めるためには10年ほどの継続した取組と評価が必要である。今後は、コンソーシアム内の大学や他のFDネットワークとの連携を深めることが必要となってくる。本事業での企画や方針の立て方は、他の大学やネットワークとの連携にも有効であろう。FDやFDネットワークに携わる者の一人として、今後も協力・連携して進んでいきたいと思う。

連番	分類	評価要素	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1	戦略目標	目的・目標は明確に設定されているか 目的・目標はプロジェクト内で共有されているか 目的・目標の情報発信・広報を適切に行っているか など	4.43	4	- 目的・目標は、明確に設定されている。 - セミナー、研究交流フォーラム、FDフォーラム、国内各地・外国におけるFDセミナー等への教職員派遣等の活動は、それぞれに目的・目標に沿って実施されている。
2	組織運営	組織体制は確立されているか 組織体制は適切に機能しているか 連携会議、WGは活発に機能しているか センター職員は適切に機能しているか など	4.50	4	- WGに代表されるように、複数の小グループが形成されている。この点は、実際に活動を行う上で不可欠な条件の一つと思われる。この条件を満たしている点は評価できる。 - 各大学の教職員がそれぞれ役割を分担しており、多くの教職員が活動に参加できるように配慮されている。
3	連携体制	連携大学との協力体制は確立されているか 連携大学との協力体制は適切に機能しているか 全連携大学がプロジェクト運営に参加しているか 大学コンソーシアム京都との協力体制は適切に機能しているか など	4.07	3	- 開発推進センター会議、運営委員会、幹事会、WG、代表校事務連絡会というように、数多くの組織を設置し、それぞれ定期的に会議を開催している。 - 広報活動としても、ウェブサイトだけでなく、ニューズレターの定期的発行等がなされており、活動を加盟校間で周知徹底する仕組みができています。
4	事務管理	活動記録の作成・保存は適切に行われているか 予算計画は適切に策定されているか 会計管理・執行は適切に行われているか 活動記録、予・決算資料はプロジェクト内で共有されているか 設備・備品は適切に管理され、有効に運用されているか など	4.86	4	活動記録などが作成されるなど、事務管理はおおむね適切に行われていると考えられる。
5	評価・改善	目標の達成度は適切に評価されているか フィードバックと改善が図られているか 評価を事業全体の向上につなげているか 補助金終了後の事業継続が適切に準備されているか など	3.79	3	- 加盟大学のFD・SDに関する現状調査や、連携事業での数多くの取組について、おおむね適切に評価を行っている。報告書なども作成されており、総括は適切になされている。 - ただし、これらの総括の結果を加盟大学間で共有できているか、各大学での取組の内容や実施方法等の見直しにつなげているかどうかについては、やや疑問が残る。 - 補助事業終了後に、大学コンソーシアム京都に統合される方針だが、本事業の総括の必然的な結果といえるかは、多少疑問が残る。
6	総合	このプロジェクトは連携大学のFD活動に貢献しているか 総合的に、このプロジェクトは成功しているか など	4.07	4	3年間という短い期間ではあったが、この間に数多くの取組を行っており、FD・SDの活動が各大学が中心となり浸透したと思われる。 - 比較的規模の大きな大学が中心となって、事業を引っ張ってきたように思われる。これまでFD・SD実施のノウハウの蓄積が十分でなかった大学も、このような連携により、ノウハウを学ぶことができたのではないかと推測される。

1.FDer養成ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 平均値	外部評価 1→5	コメント
1-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	4	設定された目的・目標は、具体的なかつ明確なものになっている。取組は、定期的に実施されており、開催頻度の面では問題はないといえる。内容も講演だけでなく、ワークショップなどもあり、多様なものになっている。さらに、学長等の大学執行部を対象とした執行部塾など、ユニークなものもあり、興味深い。
1-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.71		
1-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
1-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.86		
1-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.29		
1-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.86		

2. FD研修プログラム検討ワーキンググループ

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
2-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.71	4	新任研修等のFDプログラムやハンドブックの作成等の目的・目標は、明確に設定されているといえる。ハンドブックはマンガを取り入れるなど、加盟大学や構成員の強みを活かしたものであり、本事業の大きな特徴と見ることができる。
2-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.64		
2-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.57		
2-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.93		
2-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.57		
2-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.79		

3. FDシステム検討ワーキンググループの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
3-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	3.93	4	FDシステムの内容として掲げられているFD共用システム・アプリケーションの開発・提供、リッカラー等のICT利用による授業開発など、目的・目標は明確に設定されている。個別のシステム開発は、それ自体としてみてみてもおもしろく、参加者にもそれなりの効果はあったと思われる。しかし、全体としてバランスのとれた開発になっているか、システム開発を通じて何を表現するのか等に関して、参加者間の検討・点検や合意が十分になされたかについては、疑問の余地がある。
3-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.00		
3-3		適切な計画と実施体制がとられているか	3.86		
3-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	3.43		
3-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	3.64		
3-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.29		

4. FDセミナーの取り組み

番号	分類	評価項目	内部評価 1→5	内部評価 1→5	コメント
4-1	事業 推進	具体的な目的・到達目標の設定は行われているか	4.69	4	セミナーに関しては、毎回明確なテーマが設定されている。セミナーそれぞれ自体の開催回数は必ずしも多いわけではないが、他の取組との関係でみると、ほぼ妥当なものであったと思われる。毎回、参加者にアンケートを実施し、その結果を丁寧に分・記録している点は評価できる。
4-2		具体的な目的・到達目標はプロジェクト内で共有されているか	4.62		
4-3		適切な計画と実施体制がとられているか	4.54		
4-4		積極的な参加(参加者数)が得られているか	4.62		
4-5		参加者にとって効果的な取り組みとなっているか	4.38		
4-6		連携大学のFD活動の活性化につながっているか	3.69		
4-7		適切な広報体制がとられているか	4.46		

評価者名：夏目達也委員

1. 連携組織について

よい点：

- ・18大学は、歴史、学内の諸事情、学生の資質、当面する課題等、多くの点で多様性に富んでいると思われる。その状況の中で、3年間連携してFDの事業を連携して進めてこられたことに敬意を表する。
- ・FDを直接の事業目的に掲げているが、実際には各大学の事務職員が積極的に参加しており、SDの面でも成果をあげていると思われる。

改善を要する点：

- ・18大学による連携・共同事業の成否は、連携で創り出した成果を各大学でどれだけ導入し活用できたか、それにより教育や学生の学習支援をいかに改善できたかにかかる。この面でのさらなる検証が求められる。
- ・その検証を、加盟大学相互間で、いかに継続的・発展的に進めるかが今後の課題であろう。

2. 事業推進について

よい点：

- ・年度当初に明確な活動計画を作成していること。
- ・3つのWGを設置して、それぞれが明確な目的・目標を設定し、それに基づいて活動をしていること。
- ・一定の成果を上げていること。

改善を要する点：

- ・3つのWG間の連携がとれているかどうか、WGや事業全体への参加の積極性に大学間で差異はなかったか、あった場合にそれを補正する仕組みができていたかどうか、という点で多少の改善の余地があるように思われる。
- ・「大学コンソーシアム京都」との統合が決定されたようだが、新たな組織の中で本事業の成果をいかに活用し発展させていくかについて、本事業の加盟校で十分な協議を行うことが必要であろう。
- ・その他の地元の大学連携組織との関係でも、上記と同様のことを指摘できる。

3. その他、特記事項

- ・それぞれの取組について、丁寧に効果の検証を行っていること、少なくともそれを追求しようとする姿勢を一貫させたことに敬意を表する。
- ・その上であえて付け加えれば、よい意味での「楽しみ」を見いだす作業をも追求してもよかったのではないかと。FDやSDは、堅苦しい活動と誤解される傾向があるが、そのような解釈が広がると、活動を長続きさせることが難しい。本来楽しいはずものなので、この点を今後追求されることをお願いしたい。
- ・今回の貴重な体験を、加盟大学が大切にして継承し発展すること、それにより各大学が教育改善を進められることを祈念します。

事業評価委員会 記録

【日時】2011 年 3 月 16 日(水) 16:00～17:10

【場所】キャンパスプラザ京都 2 階 ホール

【次第】

司会: 藤松素子 PJ 運営委員会委員長

1. 開会あいさつ (八木透 センター長)
2. 内部評価および外部評価結果の報告(川面 専門研究員)
3. 外部評価講評 (池田勝彦 関西大学教授、沖裕貴 立命館大学教授)
4. 意見交換
5. 事業評価まとめ (八木透 センター長)



【出席者】

外部評価委員

池田 勝彦 氏	関西大学	化学生命工学部	教授/教育開発支援センター センター長
沖 裕貴 氏	立命館大学	教育開発推進機構	教授

連携校評価委員(FD 連携 PJ センター会議 委員)

【代表校】

八木 透	佛教大学	文学部	教授・教学部長
藤松 素子	佛教大学	社会福祉学部	教授/教授法開発室 室長

【連携校】

林 久夫	龍谷大学	理工学部	教授
坂井 美也子	池坊短期大学	環境文化学科	専任講師・FD 委員長
高井 康弘	大谷大学	文学部	教授・FD 部会長
榎本 正明	華頂短期大学	教養科	准教授
平山 弓月	京都外国語大学	外国語学部	教授
高橋 伸一	京都精華大学	人文学部	教授/共通教育センター センター長
左右田 昌幸	種智院大学	人文学部	教授

連携校事務オブザーバー

山内 邦彦	京都学園大学	教務課	課長
田中 辰次	京都工芸繊維大学	学務課	主任

事務局

中島 弘喜	大学コンソーシアム京都	教育事業部	次長
北山 広喜	大学コンソーシアム京都	高等教育研究推進事業部	主幹
川面 きよ	佛教大学	京都FD開発推進センター	専門研究員
下西 新	佛教大学	京都FD開発推進センター	主査
三木 京子	佛教大学	教育開発課	課長
平井 孝典	佛教大学	教育開発課	主任

【司会:藤松 委員長】

ただいまより戦略的大学連携支援事業 FD 連携プロジェクト事業評価委員会を始めさせていただきます。本日はお忙しいこの時期にお集まりいただきまして誠にありがとうございます。外部評価の先生方もご足労いただきありがとうございます。

本日、司会をつとめさせていただきますのは、このプロジェクトの運営委員会 委員長をさせていただいております佛教大学の藤松でございます。どうぞよろしく願いいたします。開会に先立ちまして、八木センター長からご挨拶させていただきます。

【八木 センター長】

失礼いたします。今日は年度末のお忙しい時期に、しかも夕方の特にご多忙な時期帯にわざわざお集まりいただきありがとうございます。特に、外部評価でお世話になりましたお二人、池田先生、沖先生にはご多忙中にもかかわらず外部評価をいただき、この忙しい中に足まで運んでいただき心より御礼申し上げます。ありがとうございます。

実際2年半、年度にしては3年にまたがる事業でしたが、文部科学省の戦略的大学連携支援事業のFD 開発連携プロジェクトということで、京都 FD 開発連携推進センターというものを設けてこれまで様々な活動を行ってまいりました。その評価は内部評価としては今までの総括をしていただいておりますが、本日はそれを受けて外部の先生に評価をいただき、その講評をしていただく、しかもそれだけではなく、今日、連携校の先生方にもお集まりいただいておりますので、外部評価の先生方のご意見に対して前向きな、忌憚のないご意見をお出しいただきたいと思います。何よりも大切なことは、この3月でこの事業自体は一旦終止符が打たれますが、4月以降、この大学コンソーシアム京都の事業として引き継がれてまいります。そこで、この2年半の反省点を生かしてさらに前進できるようなシステムを作っていくことが私たちに課せられた役割だろうと思っていますので、そこへ向けて、何卒ご忌憚のないご意見あるいは

ご指摘をぜひ本日は賜りたいと思います。何卒よろしくお願い申し上げます。簡単ですが、私の開会のご挨拶と代えさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【司会:藤松 委員長】

では、次第に従って、始めさせていただきたいと思います。本日の事業評価委員会ですけれども、昨年 10 月 28 日に実施いたしましたセンター会議および運営委員会で決定しましたとおり、今年度の事業資料にあたって三段階の方法で事業評価を実施いたします。

本日は 12 月に行っていただきました内部評価、そしてそれを受けて実施いただきました外部評価の結果を元に最終的な事業評価について総括を行う場として、この委員会を開催させていただく運びになりました。

本日参加していただく先生方ですけれども、外部評価委員の池田先生、沖先生、そしてセンター会議のメンバー皆様方、そして、事務局の方々になります。

本日用意しております資料ですが、お手元にごございます表裏の次第が一枚一メンバーが書かれたものと、事業評価結果をまとめたものー内部評価と外部評価をまとめたものと、内部評価の参考資料としてこれまでの活動をまとめた資料がお手元に届けてあります。

今から、自動的に 2 番目の議題になりますが、川面さんの方から、内部評価と外部評価の結果の概要の報告をいただきますので、先生方、まだ事業評価の中身もお目通しいただいてないかと思いますので、この中身も目を通していただきながらお聞きいただけたらと思います。

それでは、川面さんの方からお願いいたします。

【川面 専門研究員】

それでは、2 番の内部評価および外部評価結果報告を川面の方からさせていただきたいと思います。

まずこちらの評価方法ですけれども、さきほど 3 段階と藤松委員長のほうからご報告がありましたが、1 段階目は内部評価、2 段階目が外部評価、外部評価をいただいた上で本日の事業評価委員会で総括を行う、これを 3 段階と申し上げております。評価については、こちらの事業評価結果の中に閉じておりますが、総合評価、事業評価、講評の三種類のシートに、コメントと 5 段階の評点をご記入いただきました。評価が高いほど、評点が高くなっております。

評価のシートですけれども、内部評価については資料の 5 ページから 7 ページ、外部評価については 37 ページから 39 ページにこのような評価シートを使いましたということで載せさせていただいております。外部評価ですけれども、活動評価シートに関しまして、内部評価の際に各評価項目ごとに評価いただいておりますが、外部評価に関しましては活動の大項目ごとに 5 段階で評価いただきコメントをいただいております。

まず内部評価の結果ですけれども、8 ページ目の事業評価の評点集計の方をご覧ください。

こちら、分類のところ、A から N までであるのは各連携大学になります。18 大学・短大ということになりますが、基本的には 14 法人となりますので、14 校の回答が揃っているという形になります。事業評価に関しては、戦略目標、組織運営、連携体制、事務管理、評価改善の分類の中で五つの分類、および総合と

ということで、6 つのポイントをつけていただきました。各項の細かなコメント等は後ろの方にまとめさせていただきます。ポイントを見ていただきますと、ほとんどの項目で平均 4 ポイント以上という高評価をいただいております。特にセンターの事務管理においては、ほぼ満点に近い 4.86 ポイントをいただいている状況になっております。

14 ページからになります活動評価の評点集計につきましては、全体的にどちらの大学様からも連携大学の FD 活動の内部での活性化のポイントが低い傾向にあります。活動主体としては、システムワーキンググループの活動に対して低い評価が見られますけれども、15 ページの活動評価の評点集計に関しては、全体的に連携大学の FD 活動の活性化につながっているか、という点において、各ワーキンググループの活動全体で低い傾向がありまして、特にシステムワーキングに低い評価が見られますけれども、全体として見ましたらほとんどの項目で 4 ないし 5 の評価がいただいているという状況になっております。

それぞれの事業評価、活動評価、講評シートの記述内容については、解答いただいた内容をそのまま転載して各評価の後ろにつけております。アルファベットについては、先ほど申し上げましたように評点集計表の各大学様を表しております、各評点集計表の規模と対応しております。

外部評価についてですが、後ほど、委員の池田先生、沖先生にコメントをいただきますが、夏目委員に関しましては海外出張中のため欠席ということで、私の方から代わりに、委員からいただきました評価の方をご紹介させていただきます。40 ページからになります。

事業評価シートに関しましては戦略目標について目的目標が明確に設定されているという評価をいただきまして、おおよそ事業評価に関しては 4.0 ポイント程度の点数をいただいております。

また、課題としてはこれらの総括の結果を加盟大学間で共有できているか、各大学での取り組みや内容の自主方法等の見直しにつながっているかどうかということについてはやや疑問が残るという形で課題を挙げていただいております。

活動評価に関しては、たとえばファカルティ・ディベロッパーの養成ワーキングに関しては、内容も講演だけでなくワークショップなどもあり多彩なものになっているということで、ワークショップを含めた活発な活動の方に非常に評価をいただいております。

プログラム検討ワーキングに関しては、加盟大学や連携校の強みを活かして非常にユニークな活動をしているということでまんがハンドブックを高く評価していただいております。

システム検討のワーキングに関しても、個別のシステムの開発に関してはとても着眼点が面白いというご指摘をいただきました。システム開発を通じて、何を実現するかという点に関して十分な合意がなされなかったということが残念で疑問の余地だにご指摘いただいております。

その他、FD セミナーの取り組みに関しましては、毎回参加者からのフィードバックを直に活かしていると評価をいただいています。講評シートのコメントでは、FD のみならず SD でも成果をあげているんじゃないかというご指摘、一方、改善点としては、どれだけ活動の効果があがったかの検証が今後の課題であろうということをあげていただいております。

事業推進の面から見まして、三つのワーキンググループをおいて活動を進めたというところに非常に大きなポイントがあったんじゃないかのご指摘をいただいております。

ただ、その改善に関しましては、大きく寄与したと思われる三つのワーキンググループですけれども、それぞれの連携、ワーキンググループ内での活動間での連携が取れていたかどうかに関して改善の余地があるのではないかとご指摘いただいております。

また今後の大学コンソーシアム京都に引き継がれた後の組織の中で、いかに活動成果を発展させていくについて、十分な議論が行われていくことを期待することです。

特記事項で触れられているところでは、我々の活動に関して丁寧に効果の検証を行っている、もしくは行おうとしているという姿勢を高く評価していただいております。追加のコメントとしては、FD 活動というものがいい意味で楽しいものになるよう今後も追求されるようお願いしたい、というコメントをいただいております。

夏目委員からの評価結果としては以上をご報告させていただきたいと思います。

【司会:藤松 委員長】

ずいぶん分厚い資料になりますので、全部にお目通しいただくのはなかなか難しいのですが、まず全体で 14 法人からいただきました内部評価の点数と具体的なコメントについての概略をご紹介します。それを踏まえて、夏目先生に見ていただきました外部評価の内容について、夏目先生に代わって少しご説明いただきました。今までのところでご質問ございますでしょうか。

ないようでしたら、また後ほどの意見交換、あるいは質疑応答のところでまた出していただけたらと思います。せっかく来ていただいておりますので、3 番の外部評価の先生方からのご批評に入らせていただこうと思います。

それでは、池田先生の方からお願いできますでしょうか。よろしくお願いします。

【池田 外部評価委員(関西大学)】

関西大学の池田でございます。まず先生方が 18 大学から来られて 2 年半に渡ってこの成果を出され、非常にその成果を見返したところ、素晴らしいことをされていることに敬意を表したいと思います。

まず、大きく連携組織について考えさせていただきましたところ、中でやられていることがうまく組織的にも整っていて、目標が明確であって、組織の運営・連携体制も非常にうまく整えられているのがよくわかりました。ただ勘違いがあるのかもしれませんが、FD と大学コンソーシアム京都とのつながりがよくわからなかった。

事務管理につきましては非常に効率的にやられていると思っております。これがこの春で終わられるということでございまして、まずひとつに大学コンソーシアム京都にあります 50 大学が参加されるということで、今 18 大学でやられていることがうまく機能することができるのか。せっかくここまで成果があるのにいかにつなげるかが非常に課題である。私だけでなく先生方もそうお考えのことと思いますが、これは急務であろうと思います。その点が連携組織をつないでいく上で非常に重要なことではないかと考えております。

これは少し言葉が過ぎているかもしれませんが、こういう連携組織を作りますと、やはり熱意のある先生方が来られているということになりますので、きつい言葉で「お友達クラブ」という言葉を書いてしまって怒られるかもしれませんが、そうなることを避ける方法が 50 大学になるうえで重要になるだろうと、少し改善の方で書かせていただいております。

利用推進につきましては、45 ページに書いておりますが、ファカルティ・ディベロッパー養成ワーキングは非常にうまくつながっている。FD 研修プログラムについては、色々、特に FD ハンドブックのマンガなどは非常に斬新的で先進的なことをされておられる。

3 番目の FD システム検討ワーキングですが、私が 3 名の評価委員の中で一番辛口になってしまっておりますけれども、内部評価資料を読ませていただいたところ、当初の方向と途中で少し変えられたというのがひとつ大きい問題であったと思います。

あと、クリッカーをやられて、とか e ポートフォリオ云々というのがありますが、それがどこまで連携されて大学・短期大学様のところで共有されているのか少しわからない。私も理工学部におりますので、ICT 管理をやっておりますけれども、これはもっと「お友達クラブ化」する非常に危険なものでございます。やりたい人はシステムをあげてもっとやっていけるが、やらない人はわからないという非常に危険な事業だと私は感じております、ICT 活用教育というのは。

これは評価は色々ございますけれども、今回、先生方がその危険性をよくわかれたことが貴重だと思います。その情報を元にいかに 18 大学、50 大学で ICT をどのようにつないでいくか。この一番の問題は、ここにも書いてありますけれども、各大学・短期大学でお持ちになっているシステム(ソフト)のレベルも全く違いますし、方向性も違いますし、そこでどういう形でこれを進めていかれるか今後注目させていただきたく思っております。セミナーにつきましても、色々たくさんやられているということで評価させていただいております。ただ、FD セミナーと京都 FDer 塾との違いが、私には少しわからなかった。先生方には何か方向性はあるのでしょうか、私が資料の読みが悪いのかもしれませんが私はわからなかった。

総合的に全ての事業を支えておられるのは、研究員・研究補助員の方が非常に要となっております。教員さんと職員さんをつなぐというのが、非常に重要だと思っている。教員さんと職員さんは絶対ベクトルが違うと私は思っておりますので、そこをうまくつなぐのが研究員さん研究補助員さんで、ひとつの接着的な効果があつてこの事業がうまく展開されたのだと思います。その研究員さん、研究補助員さん、教員さん、職員さんの意見は非常に重要だと思います。意見を集約されて、「ここが重要であつた」「ここがまだ問題であつた」と意見を出していただいて、もし今後 50 大学になられても研究員さん、研究補助員さんがある数で補助できるのであれば、問題ない事業になるのではないかと思っております。以上でございます。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございました。せっかくですので、今いただいたコメントに対してご意見やご質問がございましたら、出していただけたらと思います。先生からの投げかけもございましたので、少し補足の説明等々もしていただいても結構かと思いますが、いかがでしょうか。

【平山 センター会議 委員(京都外国語大学)】

池田先生がおっしゃったように、FDer 塾とセミナーというのは、私は FDer 塾の企画に参加していましたが、なかなか難しいんですね、端的に言うと規模の違いもあるんですけど、ワーキングの中でセミナーをどうするという時、ずっと FDer 塾でやってきたことのみではなく他のところとドッキングを考えたつもりだったんですけども、おっしゃるとおりなかなかうまくいかなくて、その二つは判別が難しいように私も感じました。

【司会:藤松 運営委員長】

ほかにはいかがでしょうか。

【林 センター会議 委員(龍谷大学)】

私は FDer 塾のワークグループじゃなかったんですが、全体として FDer 塾の意味というのは FD のリーダーを作るということです。ですから FDer 塾は基本的には体系的なプログラムを与えて FD のリーダーを育成する、ということ、最初は確か目指していた。一方、セミナーのほうは昔からやっている年 2 回ぐらいのセミナーでして、FD フォーラムとして大きなイベントをやっておりますが、それで充分カバーできないようなこじんまりした、しかも自主的なトピックスを比較的少人数でやる。ですから、少人数 100 人ぐらいの規模で 2 回ぐらいやる。ですから、そちら(FD)は「トピックス」、FDer は「体系的なプログラム」というのを一応目指してはいる。

【池田 外部評価委員(関西大学)】

そうだろう、と思っておりましたが、少し私はわからなかった。FDer 塾がリーダーを作るということだと思いき、リーダーになられた先生方が本務校に戻られてどういう活躍をされたかをデータとして捉えられておられますか、ということ、お伺いしたいひとつの点でございます。我々のいうところに、ディベロッパーという話がありますけれども、先生方の資料についても、先生方が大学に戻って活躍されるということ、念頭に置かれてこの形を作られて、そのことで大学で興味を持たれた先生方に対してセミナーを開いてもう少し入っていく。そして、もっと大きな形になっていく。そういう構造だと思っていたが、それが少し見えなかった。質問というか少しいただけたら、と思いました。

【榎本 センター会議 委員(京都華頂女子短期大学)】

確かにその振り返りの方はできておりません。おそらく全部で 9 回、FDer 塾を行ったんですが、全部にトータルで参加していただけている方のほうが少なく、毎回変わられていくということもあり、毎回終了後アンケートをとらせていただいて、それぞれの回毎の評価であるとか、次回どういことをしたいか、という希望をとらせていただいているのですが、実際それをどのように学校で展開されたかの報告を聞きたくても、次の回にその方が来ておられないケースもあるので、そういう点までは今回できておりませんでした。

【池田 外部評価委員(関西大学)】

そういうのが出来たら、我々は使いたい、していきたいと思っていますし、それがこれから非常に重要だと思っています。我々は先生方が得られた情報をいただけたら、と考えております。

【林 センター会議 委員(龍谷大学)】

ですから、もう少し長い目で見ていただけたらと思います。FDer 塾では体系的なプログラムを提供して、各大学に持ち帰って活躍していただく。さらには、活躍していただいて十分に力をつけていただいたら、一方の研修プログラムの講師を帰ってきていただく、そういう習慣ができれば良いなと考えております。FDer 塾だけでなく、研修プログラム—これはまだ新人研修しかしておりませんけれども、新人研修でも本務校に帰られてその方々がどれくらいレベルアップしたか、どんな活躍しておられるかの十分な結果が出るには至っていない、もう少し時間をいただきたいと思います。

【司会:藤松 委員長】

春からの移行の問題もご指摘いただきましたので、そのあたり宿題として引き続き持っていけたらと思います。ありがとうございました。

それでは続きまして沖先生の方からコメントいただけますでしょうか。お願いいたします。

【沖 外部評価委員(立命館大学)】

立命館大学の沖でございます。私の評価内容については 47 ページからになっております。こちらで何回か研修にお邪魔させていただきましたし発表もさせていただきましたので、この内容につきましてはかなり知っているつもりですし、深野さんや川面さんにも何度もお会いしておりますので、本当に精力的にやっておられるなあ、というのが正直な気持ちです。よくこの 2 年半の間でここまで実質的なことを進められたなど、外から見ても、少し中に入らせていただいても目を見張るようなところがあったかと思います。今、話に出ておりましたファカルティ・ディベロッパーというのは本当に難しい問題で、9 回という回数で育成ができるものならば、全国にディベロッパーがあふれているかもしれません。こちらでは新任教員の基準枠組みというものを作られていますが、ファカルティ・ディベロッパーとはそれをもうひとつ上回る基準枠組みの中で定義されるかと思いますので、数回何かをやってできるものではないだろうと思います。ただ、基準枠組みという道具立てをこちらは持っておられますので、今後、コンソなり、他のネットワークとの連携の中で、ディベロッパーというのはどういうものなのかという議論ができればいいと思います。

事業評価のところですが、甘く付けている部分もあるかもしれませんが、正直、内側も外側も見させていただいて、非常によくできていると思います。事業評価につきましては、戦略目標につきましても組織運営につきましても、事業管理はもちろん総合も 5 をつけています。

内部評価にありましたように、評価改善のところというのは、連携大学の個別のニーズにどこまで期待に答えられたかということであり、特にファカルティ・ディベロッパーというものが作られたのであれば、自分の大学に戻った時にその大学でどう役立ったかが問われると思います。その際の評価指標として私

が個人的に考えているのは、組織がどう変わったかという指標です。2 年半でできるものではないのですが、今後ディベロッパーの育成を考える際には、そういう目で見えていかないといけないと思います。全体事業を見た中で、FD センターなり今回の GP は非常によくやれているのだが、個々の大学で見た時にまだ不明瞭なところがあるのはやむを得ないことだろうと思います。

次に活動評価の方ですけど、これもやはり FD システム検討ワーキングが難しいところだろうと思います。クリッカーであるとか、e-ポートフォリオであるとか、WEB アンケートシステムであるとか、興味深い点でありますしやっていく必要がありますが、現時点では明確な成果とか効果とか見えにくい点がありますので、今後の議論にどうつなげていくかが重要になると思います。

それから FDer の方は、ファカルティ・ディベロッパーと言いますか、高等教育開発者の定義、基準枠組みを今後、一緒に検討していけたらと思います。FD 研修プログラムは本当によくやられたと思います。最初はこれだけ規模が違う四大・短大さんが入っていて、バラバラのニーズの中でどうやってできるのかというのが正直な気持ちだったのですが、取っ掛かりに FD マップというものを持ってこられて、非常に効率的に計画的にやられたんだと思います。非常に成功したんだと思いますし、ぜひこの部分は次のコンソの取り組みでもやっていかれるといいと思います。それから、何度も言いますが、まんが版の FD ハンドブックは大ヒットですね。FD セミナーの部分は、このようなイベントは多すぎても飽きられ、少なすぎても不満が残るものであるということで、適切な質と適度な量が担保されたかなといえる。ただし、イベント的なものは実質的な FD の推進には余り役立たないだろうと考えています。

事業評価を書かせていただいています、基本的に 2 年半で評価するのはちょっと早すぎるかな、というほどのボリュームと、先進性があったと思います。そこに書いたように、研究サイト、運営サイトなど数年後、10 数年後に実るものが多いだろうということで、適切なコンソーシアムへの事業継続が求められていると思います。

コンソーシアム京都 50 大学に引き継がれた時に、18 大学でやれるかなと思ったのは、コンパクトさゆえに効率的・効果的に機能してきた協力体制が今後広がりすぎるといって、一大学のその関与の比率がさがりますので、慢心も出てきましようし、長年コンソーシアムやっていることですので、拡散してしまわないかという懸念は確かにあります。どうこの事業を引き継ぐかは、これまでご活躍になった専任の専門研究員・調査員の方々、各グループのワーキングの先生方のご尽力がものすごく大きかったと思いますので、ぜひ軌道に乗るまではそのお力を継続してご發揮していただきたいと思います。そうしないと、慢心が生まれそうな気がします。しばらくは大変でしょうが、継続してそこをお願いできたらなと思います。

最後、その他特記事項に書いてありますが、今までの 18 大学が 50 大学になったということのメリットと、もうひとつは、他のネットワークや組織と手を携えながら進めることの必要性です。今、どんなに大きな大学であっても一大学で全ての FD をできないのは明確になっています。かといって、18 や 50 大学ならできるかと言えばそうでもなく、たとえば規模、地域性、設置形態、四大・短大、いろんなものがありますし、対象も新任教員研修だけではなく、非常勤、シニア、プレ FD などこれだけのものを一大学で実施するのは無理ですし、18 大学、50 大学でもやはり無理なんですね。そういう意味ではネットワーク間のネットワークが非常に重要になってきます。こちらは先進的にかなり構築をされてきましたからその成果を提供

するとともに他のネットワークとも共通課題をもって進める、そういうことができればいいと考えております。

【司会:藤松 委員長】

概ね非常に高い評価をいただきながら、また宿題もいただきました。さて、お2人の、また 夏目先生のことでも代読していただきましたので、3名の外部評価の先生のお話を受けまして、さきほど少し何名の先生方からもコメントいただきましたが、他の点も含めてぜひご意見いただけたらと思います。いかがでしょうか。

お二人の先生からご指摘いただきました春以降の展開につきまして、委員会でも会議でも検討いただいておりますし、コンソーシアムのほうでも検討いただいておりますけれども、そのあたりのコメント少しよろしいですか。

【平山 センター会議 委員(京都外国語大学)】

池田先生・沖先生のご指摘になられたとおり、実際にワーキングをやっている、これは限定的・時限的なものですから、その後の説明は全くなかったですしどうするかとは思っていましたが、いきなり 50 大学 55 大学に拡散した時に、さきほど池田先生からご指摘があったとおり、運営している者はお友達的な感覚になっているのはもちろん否定いたしません。ただ、今、沖先生がおっしゃったように続けろと言われると、さてどうしたものか。見えないんですね。拡散してしまうのか、18 大学の核になって外側に 30 何大学がくっついてくるのか。そうすると、結局、沖先生のおっしゃったように慢心風のところも出なくはない。その部分をセンターがどういう風に組織をお作りになるのか、私はまだ全然説明を聞いていないし、組織ありきで先行している部分がなくはないと思います。

それから、林先生もおっしゃっていましたが、要するにはずみがついただけだと思います。はずみがついたから、どこまで走り続けられるのか、その中で FD のリーダーの養成であるとか、新人研修の場合は専任教員になったものだけでなく、非常勤という問題が非常に大きいですから、林先生はその研修のこともおそらく頭の中に描いてらっしゃると思います。そうなってくるとどんどん広がってくるんですね。それをどこまで広げるのか、どこで留めるのかというのは、これからの組織の大きい問題です。

【司会:藤松 委員長】

少し組織の話も出てまいりましたので、今まで議論いただいているところを中島さんの方からお話いただけたらと思います。

【中島 氏 (事務局:大学コンソーシアム京都)】

4 月以降なのですが、50 大学に広げることによって、今までの連携事業が埋もれてしまう危機感を財団の方では持っております。そういう中で 2 年半やってきた事業を継続していくことを大前提に動いて、FDer 塾、新任教員合同研修、等々は担保していきたいと考えております。ただ、補助金が終了しまして財政的なこともありますので、規模の縮小は否めないと考えております。その中で、継続についま

しては、ご指摘にありましたようにご尽力いただいたワーキングのリーダーの先生方、委員の先生方に、ぜひ次年度以降もお願いしたいという形で、現在交渉させていただいているところです。現状のところ、三つのワーキングのリーダーの先生方につきましてはご内諾をいただいているというところで、事業を継続していくと財団の方は考えております。まず財団に事業を引き継いで、2 年～3 年のあたりでこの事業を定着させて、そのうえで広げていくというスパンで考えております。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございます。他は何かよろしいでしょうか。お願いいたします。

【沖 外部評価委員(立命館大学)】

18 大学という規模ではあったんですが、ここでは事業展開については他のネットワークにはないところがあったと思うんですね。それは、極めて異文化の中でこれだけの活動をされて、要するに大規模な大学があれば、小規模大学もあり、先ほどもおっしゃっていたように、本当にニーズも体制も条件もまるで違う中で、これほどうまく事業を進められたというのはすばらしいと思います。おそらく全国のネットワークの中でここまでのものはそう多くはないと思いますよ。どこもたいていは等質のネットワークを作って、共通の課題にまずは立ち向かおうというやり方が多い。あるいは超大規模なネットワークを作っているところは結局、個々の課題を解決することができていないことが多いようです。そういう意味で、これだけ違うニーズの中で、非常に上手にきっちとモデルを作られたこの取り組みはすごいと思うんです。コンソーシアムというのは、もうひとつその大きな器ですので、ぜひここはやはりここにいらっしゃる方々が核になって次の事業展開、次のリーダーになっていただきたいと思います。それが一点目なんですが、もう一点目は先ほど平山先生がおっしゃっていたように、非常勤なりシニア教員に対する研修をどこまでやるかということになると思います。おそらく全部行う必要はないんじゃないかなと思うんですが、とりあえず新任なら新任で管内の新任についてはこのモデル・プログラムをご利用いただくことが可能ですよという宣伝をやる必要がありますね。非常勤やシニア教員については他のネットワークとどう連携するか、よそが作っていれば取ればいいんです。そういうやりとりをしないと全部カバーするのは無理だし、ましてやお金もつかない、人も減るという中では難しいと思います。他のネットワークとどう連携するかだと思います。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございます。

【池田 外部評価委員(関西大学)】

ここで作られた3つのワーキングというのを、50 大学が絶対やらないといけないのか、というと私ちよっとわからないところがありまして、先ほどありました名前は言いませんけれども先ほど話が出ました100 何大学組織が集まったところがございますけれども、その中では必要なところが必要なグループを作っています。それでかまわないと思うんですね。まず、50 大学の中の一部は、まずこれがやりたい、FDer は

いい、新任研修をやりたい、やりましょう、ということの基をお持ちですから、コアになる 18 大学の組織がそれをうまく出し合って、次は、ひとつ終わったらまた次となってくると思います。だから最初から 50 大学全部でやりましょうというよりは、50 に対して 18 大学の組織が、みなさん何をやりますかと聞いて、3 つを提示されて、ここでグループを作っても私はいいんじゃないかと思うんです。そうすれば 50 とはやりやすい数じゃないかと思うんです。これが、100 何十になったらもう本当に、氷山がポツポツポツポツあって、この中のネットワークができないと思うんですけど、50 だったらどこかが 2 つやるだろう、どこかが 3 つやるだろう、と、まわるようになるようなものを作られておられるということは、非常に素晴らしいことだと思います。

沖先生にまた反論になるかもしれないんですけど、新人教員研修というのはどこのネットワークでもすぐやるものなんですよ。そこは非常にわかりやすいところなんです。だから、できたら 18 大学がコアになって、違うことに展開しませんか、ということなんです。

また無理なことを言いますが、非常勤の方向に…もう新任教員については、やり方は決まったんだから、これはいいんだ。強くやらない、コアにやらない。我々は違う展開をしていくんだ、というようなことを、お金がない時に、財団の人から怒られるかわかりませんが、こういうことがコアになったところの先進的・斬新的なことの維持になるのではないかな。そのアイデアを、またいただけたら有難いと思いますけど。要するに、そういうことをどこかがやる、他の大学や他のネットワークが非常勤やシニアのための研修をやるとは思えません。やっぱり新任研修から入っていくだろうと思いますし、一番そういうことに参加してくださいということを言いやすいグループですよ。そういうやり方とか仕組み、仕方、全部をお持ちだから、次のステップにいけるんだと思いますので、それも何もないのに、非常勤のための研修をやりますというのは、ちょっとあまりに暴挙。ただ、もうひとつ、沖先生が言われたように、ネットワークの中でそれをやりましょう、というのはありだと思います。あるネットワークとネットワークがつながって、次はこれやりましょう、で、二つの持っている新任研修を持ち寄って作り上げる、というのは一つあると思いますけど、やっぱりここがやられることは、それに対して前向きでないと少し難しいのではないかなと思います。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございます。いかがでしょう。いくつかセントになるようなことがあったと思うんですけど。どうぞお願いいたします。

【榎本 センター会議 委員(京都華頂女子短期大学)】

先ほど、池田先生の評価の中にもあったんですが、いわゆる我々連携大学とコンソをつなぐ専門研究員と専門調査員という方がおられて、一人がちょっと飛んでしまわれて、今はお一人しか残っておられないんですが、このお二人が非常にいい潤滑になっておられたわけで、そういう意味で、当然それプラス、コンソの担当をしておられる事務の方々ももちろんそういう意味では我々にとって大変助かる部分もたくさんあるんですけど、ただコンソの事務の方は出向ですので、恐らくこれまた、もうすでに北山さんも帰られますし、というようなことで、継続的におられる方ではないんですよね、残念ながら。だから、そういう意

味でやはりこういう、まあ、今後これを 50 大学にしていられる部分で、コンソの事務局とつなぐ方は、ずっと恒常的にある程度やはり、いていただけるような体制をぜひともコンソの方ではとっていただきたいな、と。やっぱりこれ、特に事務局の方もそうなんですけれども、我々も 2 年間、一人ちょっと途中でうちの方ですと変わられて行かれたんですけど、そういう意味でずっとコンスタントにつながっておられるというのは大きなポイントになると思います。コンソーシアムの運営がそういう風になっておりますので、やむを得ない部分もあるんですけど、そういう恒常的におられる方っていうのも、必要なんじゃないか。特につなげる役割を担う方は、ぜひとも長いスパンでいていただく形をとっていただけたらいいかなと思います。以上です。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。

【池田 外部評価委員(関西大学)】

これは本当に質問なんですけれども、我々や沖先生もやっていますが、やっぱり誰かがやっているというのが FD なんですよ、人についているようなところが少しあって、専門委員の研究の先生方というのがいらっしゃるのは非常にいいんですけど、これを本当に組織として運営できるものなのか。

FD といえば、私もよく言われるんですが、「先生好きでやってるんですか？」と言われるが、私も好きでやっているわけで全然ないのですが、星回りみたいなものでやっているだけで、でもこれが言われなくなると本当に FD なんか定着するのかしらと、常に思っておりまして、そうするには一体マニュアルを作るのか、何をするのかよくわかりませんけれども、そういう方向はあるのか。やっぱり人はいますけれど、その人が絶対いないとできないものなのか。ちょっとそこらへん、先生 2 年半でございますけれども、この形で 18 大学・短大で言われていると思うので、そういうところで何かご意見とかお考えとかがあれば、ぜひとも、こちらが聞いたらいいんですけど、伺いたいなと思っております。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございました。要は、組織的に FD を維持をしていく、あるいは発展させていくということに対する先生方のご意見でよろしいでしょうか。もしございましたら是非。高橋先生どうぞ。

【高橋 センター会議 委員(京都精華大学)】

FD の枠を作って、ハード面で支えていくという発想は非常にわかるんですけど、私は確かに今回うまくいった大きな原因は、やっぱり人にあったんじゃないかな、という風に考えています。そう考えると、こう言ってしまっただけは何なんです、偶然かなあという風に思うんです。偶然を、あえて言うと、人がうまく絡んでいきながらダイナミックに何か作られていくというような風土であったり、雰囲気は確かにコンソーシアムの中にはあるんじゃないかなと非常に感じております。確かに、職員が毎年毎年、変わるといふようなこともありますし、今回、専門研究員の方々が非常に優秀であったというような、いくつかの偶

然がうまく作用した結果ではないかなと思うんです。ただ、この偶然を僕なんかはある意味ポジティブに捉えていって、うまい形でいい人なり、いいメンバーシップができて、そして活性化していければいいのではないかなと思った。その後に、先ほどいろんな議論が出ていますけど、組織であつたり、枠ができればいいかなあと思うんですけれども、ただやっぱりそれはもうちょっと先のことになるのではないかと感じております。

【川面 専門研究員】

今、専門研究員という名前をいただいておりますが、調査員としてほぼ3年間このプロジェクトに関わらせていただいた立場からひとつだけコメントさせていただきたいと思います。非常に強く感じているのがやはり、この活動を始めるにあたって、他の地域ネットワークと違うところはすでに大学コンソーシアム京都という基盤があった。ゆるやかなネットワークはすでに作られていて、それぞれの大学が協力し合ってやるという素地がそもそも10年以上に渡って作られていたというところが、やはり複数大学が集まってやる中でも、そこを乗り越えるのは既に終わっていたというところが、非常にこの事業を推進する上で大きかったな、と他のネットワークの方々の様子・お話を聞いても非常に感じています。そのうえで、専門員というものを置いてやったことを高く評価をいただいているわけですが、携わらせていただきました私の立場から申し上げますと、研究員・調査員というお名前をいただいて、そういった切り口での活動をしているんですけれども、多分にこの連携活動の中においては、そういう立場にいる人間がコーディネーターの役として、やはりその役目を大きく担わなければ、なかなか事業自体を円滑に進めていくことは難しいのかなと感じています。私自身が充分にその役を果たせたかどうかは甚だ疑問なのですけれども、日々の業務をするうえで、そのコーディネートというものが事業推進をやるうえで非常に重要だなと感じていた、この2点を述べさせていただきたいと思います。

【司会:藤松 委員長】

ありがとうございました。他はいかがでしょう。

非常に積極的なご意見をいただきましたし、またもちろん大きな宿題もございますけれども、2年半あしかけ3年のこの事業に関して一定の評価もいただきまして、今日のやりとりも含めて最終的な事業評価という形にさせていただこうと思っております。

では、最終的に、今、先生方、池田先生・沖先生のコメントも含めて、意見交換も含めたうえで、事業部のまとめを八木センター長からよろしく願いいたします。

【八木 センター長】

到底まとめることはできませんが、今、思っていました以上に、本当に先生方から、様々な、しかも突っ込んだご意見等をいただきまして、本当にありがとうございました。私個人の感想的なことしか申し上げられませんが、お許しをいただけたらと思います。

ちょうど三年近く前でしたでしょうか。この事業をコンソーシアムを中心に立ち上げようということで、エントリーをいたしまして、東京の文科省までヒヤリングに行ったことを思い出しております。その時に、私も

FD は全くの素人ではございますが、立場上、説明をしなければいけないというので、にわかにな一生懸命勉強しまして、わからない言葉を何とか理解をして、審査員の方々の前でアピール・主張したことを覚えております。

その時に、一番当プロジェクトとして、何が大きな特徴なんだ、アピールする点だったかというのと、それが、それまでの FD というのは、各大学で FD が必要なんだ、ということが、多くの教職員の中で芽生えて、多くの教職員が地の底から這い上がるような形で、FD が持ち上がってくると、それが大きな輪になっていくんだという考え方があったように思います。しかし当プロジェクトはそうではなくて、まさにファカルティ・ディベロッパーという牽引をする人を養成して、その人が中心になって一大学ではない複数の、実際には 18 ですが、多くの大学の FD 活動をひっぱっていくという、いわゆる、みんなが必要に迫られてやっていくのではなく、あくまで、ある程度プロフェSSIONAL的な人間を養成して、その人に引っ張ってもらって、FD の底上げをしようというのが当プロジェクトの一番大きなアピール点だったという風に思います。そのあたりのところも評価をされて、文科省の連携事業に採択されたのではないかと私は思っていました。で、今日の先生方の、特に外部評価いただいたお二人の先生方のコメント、それに対する連携大学の先生方のご意見を伺ってしまして、たとえば、最後に出ていましたけど、ファカルティ・ディベロッパー、実際には研究員・調査員というお二人、確かに非常に優秀な方に来ていただきました。残念なのはお一人がいなくなってしまったのは、ちょっと悲しい思いがありますが、それはやむをえませんので、非常に優秀なファカルティ・ディベロッパーとして、確かにコーディネートしていただいた。おそらく大変だっただろうと今となっては思います。特に川面さんは途中から立場も変わり、ましてや二人体制が一人になってしまって、孤独の中で最後の仕上げをしていただいたというので、本当にこの場を借りて、川面さんには心より感謝を申し上げたいと思います。

そのような中で、外部評価の二人の先生方はおっしゃいましたように、沖先生は異文化の中でこれだけのことをよくやったなという風に、お褒めをいただきましたけれども、確かに短期大学、そしてある程度の規模をもった大学、全然規模も、あるいは FD の素地も、あるいは大学の中での FD への考え方も恐らくずいぶん違う、18 大学・短期大学の連携として、確かにこれだけのことができたというのは、お褒めをいただいたことに対して、私もそれ相応によくやったのかな、という気がいたしますが、反面、池田先生、沖先生もおっしゃいましたが、実際に連携大学で、特にコンソーシアム中心にやってきましたこの活動事業がそれぞれの大学へ持ち帰られた時に、一大学としてどれだけ機能したのか、沖先生は組織がどう変わったのかということをおっしゃいましたが、そのあたりの検証というのがこれからどうしても必要になるだろうと思います。

池田先生のお言葉で FD は人についているとおっしゃいましたが、私もまさにそのとおりだと思っております。本学でもまだまだ FD という、いぶかしい顔をする人がおりますし、特別な人だけがやっている活動だという風なイメージがまだあります。おそらく、どこの大学でもそういう風潮は残っているんだろうとは思いますが、そのあたりをこれからどうやって変えていくのかということが大きな課題になるのではないかと思います。

それとどうしても今日のお話はシートで行きますと 5 番目の評価・改善というところ、

この評価が内部評価においても外部評価においても、どちらかというと少し低い評価であった。これは、大いに私たちも反省すべきことだろうと思っております。

2 年半というそれ相応に長い期間、活動が続けてきたわけですが、1 年ごとに運営委員会、あるいはセンター会議で総括をして反省点を洗い出して、次の年度につなげてきたつもりではありますけれども、それぞれの年度での反省が翌年にどれだけ生かされたのかということは、もう一度振り返って考えてみる必要があるのではないかと思います。多くのことをやらないと、確かに予算規模も大きいというご指摘もあって、どんどんまわしていかないと予算が使えないという、ある意味で贅沢な事業でございましたので、前年度の反省をちゃんと消化して次の年度のあまりできなかったのかもしれない。これからは是非反省点としてもう一度振り返ってみたいと思います。

それと最後ですが、やはり外部評価のお二人の先生もご指摘いただいたのは、この 4 月以降の体制に対する若干の不安、あるいはその必然性へのご指摘だと思います。もともとこの事業は、最初に申しあげましたように大学コンソーシアム京都という、恐らく全国で一、二を争う組織力とノウハウを持ったコンソーシアム機構が、コンソーシアムの事業として立ち上げて、エントリーをして、たまたまその代表校が佛教大学に指名されたんだろうという風に、最初、私は思っておりましたが、コンソーシアムが主導で立ち上げて、実施してきた事業という風に言っても過言ではないと思います。その意味で、四月以降、もともとの母体であったコンソーシアムにこの事業そのものが、あるいは組織そのものが戻されるというイメージなんだろうと思いますけれども、確かに 18 大学として、一生懸命先生方ご協力いただいて続けてきました事業が、コンソーシアムに戻されることで、随分組織も構造もかわります。で、何よりもご指摘いただいたとおり、18 が 50 なり 55 という三倍近い数字に変わるということ、そのことへの様々なご意見、あるいは不安のようなお声があがっておりましたけれども、そこはもうさっきおっしゃいましたように、全ての大学が同じことをしていく必要はない、やはりそれぞれニーズがみんな違うので、そのニーズに合った、そのニーズにしたがって、やりたいことをいくつかの大学がグループを作ってやっていくという形でもよい、というご意見もありましたし、そのあたり、私もこの立場からこの三月で離れますけれども、今後もまだご協力いただくワーキングの先生方もいらっしゃいますし、コンソーシアム・スタッフである北山さん、中島さんは、二人ともいらっしゃらないですが、コンソーシアムの局長はまだいらっしゃるの、そのあたり今日の先生方のご意見を、川面さんを中心にまとめていただいて、コンソーシアムの事務局の方に重々伝えていただいて、先生方のご意見が四月以降いい方向に活かされるように是非したいと思います。

本当にまとめにもなりませんし、雑感のようなことで誠に恐縮ではございますが、なによりも前向きなご意見を今日たくさんいただいて、しかも一生懸命していただいた先生方のご努力がきちっと評価をされたということを、センター長としてうれしく思いますとともに今まで協力いただきました連携大学の先生方、川面さんを中心とした事務局のみなさん、そして評価をしていただいたお二人の先生方、本当にありがとうございました。もう感謝でいっぱいでございます。改めて御礼申しあげて、私のまとめに代えさせていただきます。本当にありがとうございました。

【司会:藤松】

限られた時間ではございましたが、非常に熱心にご議論いただきまして本当にありがとうございました。

これにて、事業評価委員会、終了させていただきます。

外部評価の先生方、本当にありがとうございました。失礼いたします。

以上

さいごに

京都地域の教育力を長期的に支援していくことを使命として設置された「京都 FD 開発推進センター」は当初より活動の柱として以下の 4 点を掲げていた。

- 1) 階層別・分野別の FD 研修プログラムの開発と実施
- 2) ICT システムを活用した授業支援/FD 活動支援
- 3) 連携大学・短期大学の FD 活動への支援と情報提供
- 4) 国内外の FD に関する先進事例の調査・研究と研修

これらの指針に従い、具体的な活動の計画、実施へとつなげていった。とりわけ「1)階層別・分野別の FD 研修プログラムの開発と実施」という目標の 1 つがある程度、着実に達成されたことは新たな組織での継続が予定されている本事業の今後の展開において大きな意味を持つと考える。本取組において開発、実施された研修プログラムは a)新任教員合同研修、b)京都 FDer 塾(FD 担当者による相互研修)、c)京都 FD 執行部塾(大学執行部を対象とした研修会)の 3 点である。それぞれの研修について、事業評価よりいただいた内容をもとに今後の課題と展望を述べておきたい。

a)新任教員合同研修は大学教員としての体系的な知識を得ることを目的とした 2 日間のプログラムである。これまでの参加教員の方々からも連携校事務局からも非常に高い評価をいただいているため、今後、参加者の増加が見込まれる。それに伴う運営方法の変更やプログラム内容のブラッシュアップ、キャッチアップが直近での課題となる。また常勤の教員だけでなく大学教員を目指す大学院生や非常勤教員も対象にすべきとの意見もあり、今後の検討課題としたい。

FD 担当教職員のためのプログラムである b) 京都 FDer 塾は毎回、具体的なテーマについて各連携校での事例の紹介とファシリテーションを用いたワークショップと組み合わせることで活発な情報交換、共有を行うことができた。毎回、参加の人数は小規模であったが、定期的な開催を重ねることで連携校内でのネットワーク構築に果たした役割は大きいと考えている。ただ、一方で参加者に偏りが見られるという指摘にも見られるようにこの活動の連携校内部への浸透が不十分であったため、いま一つ広がりを得ることができなかった。引き続き、効果的な広報の方法を検討し、自発的な参加者の獲得を目指したい。また個々のセッションの評価は高いものの、研修全体としての目標設定の曖昧さや体系的な要素を取り入れるべきとの指摘への対応が必要だと考える。

c) 京都 FD 執行部塾は、学長、副学長、学部長など大学執行部を対象の研修会として全国に先駆けてセミナー形式で実施した。大学コンソーシアム京都の長年の活動成果を基盤にしていることから、33 名もの参加者を集めて開催することができた。また研修後に実施したアンケートでも高い評価をいただき、今後もこのような研修を継続して行うべきとの意見が多くを占める結果となった。これらのフィードバックをもとに、今年もすでに 6 月 18 日(土)に第 2 回目の京都 FD 執行部塾が実施された。今後の課題としては「学内での FD の推進には大学執行部の理解・協力が不可欠である」という共通認識が高まった後、どのような形の研修に落とし込んでいくかという点があげられる。ここ数年、全国の高等教育研究機関でもリーダーシップ研修の必要性和その在り方について注目が高

まりつつあり、それぞれの機関でその研修内容についての検討が始まっている。その動向に注目しながら適宜情報交換を行っていき、今後の研修の参考としたいと考えている。

また、それぞれの研修における講師をどのように選定(育成)していくかは、いずれの研修プログラムにおいても、大きな課題である。

そのほか、2)ICT システムを活用した授業支援/FD 活動支援においては中小規模校では単独での導入が難しいクリッカーを共同利用し、活用方法を共有すべく複数の授業実践を実施した。また SNS や e-ポートフォリオなどの開発の検討や WEB アンケートシステムを利用した教職員の意識調査も行った。これらの活動からその有効性を確認し、自校でのシステム導入につながったとの事例も数件報告されている。今後も事例の蓄積と発信を行うと同時に、その成果が個別の大学・短大においてどのように生かされたかの情報収集にも努めたい。

3)連携大学・短期大学の FD 活動への支援と情報提供」という目標については、前者では 100 人規模のセミナーの定期開催(年 2 回)や国内研修支援制度を導入することなどによりその目的の達成を図り、後者においては HP やブログ、ニューズレター等にて適宜、広報や情報提供を実施し、連携校へのフィードバックおよび本事業の活動の認知に努めた。ただ、広報、とくに連携校内部への働きかけについては内部・外部評価ともにまだまだ改善の余地ありとの指摘を受けている。今後の活動においては多くの人にリーチする効果的な広報手段・広報ルートの確立が求められる。

最後に4)国内外の FD に関する先進事例の調査・研究と研修という点では、先に述べた国内研修支援制度に加え、9コース、のべ60名の教連携校職員の海外研修派遣を行った。国内外の事例の調査・研究および研修の実施により得られる効果としては、参加者の FD に対する知見の広がりのみならず、その後の学内外での FD 活動への積極的な関与につながることが確認されている。また、これらに端を発する国内外の高等教育研究者との交流も活発に行われ、京都に招へいしてのセミナーの実施なども実現できた。

最も目に見える成果となった2冊の FD ハンドブックの作成・発行にも触れておきたい。連携大学の一つである京都精華大学の協力の元、マンガ表現による一問一答式の授業ティップス集としたこのハンドブックへは、連携校のみならず全国から大きな反響(配布数:vol.1: 7,138 冊、vol.2 : 8,037 冊 いずれも 2011 年 2 月末時点)が寄せられた。連携校内外からも続刊発行の要望が寄せられており、今後の活動の中で前向きに検討していきたいと考えている。

このように着実な成果を生み出すことができた最大の要因は、連携大学・短期大学の FD 担当教職員、大学コンソーシアム京都事務局と京都 FD 開発推進センターの三者による事業推進体制がうまく機能したことであろう。とくに活動を支えるセンター及び専門員の配置が高く評価され、その重要性が確認されたことは大きい。結果として、公益財団法人大学コンソーシアム京都に事業が移管されたのちも、センターという形式はとらないものの、その機能については専門員の継続雇用を行うことでコンソーシアム組織の中で担保していくこととなった。今後の最大の課題と言えるのは大学コンソーシアム京都加盟 50 大学・短期大学へと対象が拡大していく中でいかにこれらの成果を形骸化させることなく、多様であることの利点を生かしつつ、実効性のあるものとしていけるかどうかであろう。また積み重ねられる活動を通じてコンソーシアムという連携体が行うべき組織的な FD 活動と

はどのようなものであるか、配置される専門員の果たすべき役割について、継続性を担保するための人材の養成方法等を明らかにしていくことが求められる。

本取り組みを開始した当初の資料を振り返ると、京都大学の田中毎実先生が提唱されているFDの4類型を用いながら進むべき方向を模索していたことが思い出される。各類型のメリットをいいとこどりし、ハイブリッドな活動を目指すとして「参加大学それぞれの利点と地域性を生かした大学間連携プロジェクトとして活動することでコミュニティ間(大学間)の学びあい場を醸成し、デメリットとされる他大学、他学部のFD活動のプラットフォームとして機能することで京都地域全体としての大学力の底上げを目指す。」ことを活動の指針として掲げていた。実のところ、この指針は多種多様な課題や行事を重ねる中で常に意識できていたわけではない。しかし、結果として伝達講習と相互研修の要素がうまく組み合わせられた内容として各研修プログラムが設計・運営されてきたことを始め、本プロジェクトの成果から、その目論見ははずれておらず、ある程度成功したと言えるのではと考えている。

この3年間の取組は連携校・連携機関の多くの方々の協力と熱意がなければ成立しなかったものです。FDe牽引型を標榜しながら、連携校・連携機関の教職員の皆さんの叱咤・激励に逆に引っ張られ、後押しされる形でなんとか本プロジェクトを完了させ、新たな組織での取り組みへとつなげることができました。改めまして関係者の皆さまにお礼を申し上げます。そして、今後もさらなる発展を目指す京都地域における大学間連携FD活動への変わらぬご指導、ご協力をお願いして本連携取り組みのまとめとさせていただきます。ありがとうございました。

川面 きよ

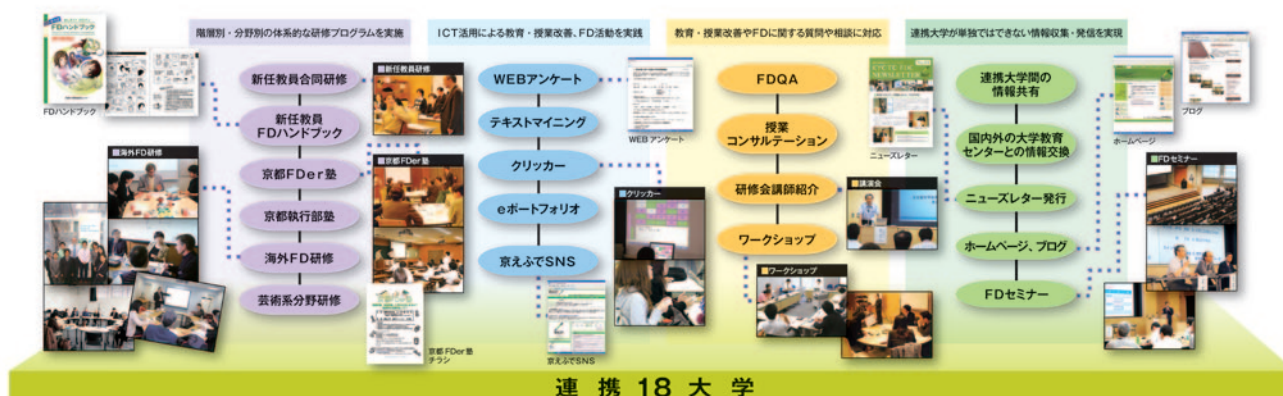
〈京都FD開発推進センター 専門研究員〉



FD活動の充実と、大学教育の質の向上をめざして——



京都FD開発推進センターは、大学コンソーシアム京都での活動により蓄積してきたFD研究の実績を活かし、FDの京都モデルを開発します。



〈代表校〉

佛教大学

〈連携校〉

京都工芸繊維大学

大谷大学

京都外国語大学

京都学園大学

京都光華女子大学

京都産業大学

京都精華大学

京都橘大学

京都薬科大学

種智院大学

龍谷大学

池坊短期大学

大谷大学短期大学部

華頂短期大学

京都外国語短期大学

京都光華女子大学短期大学部

龍谷大学短期大学部

発 行 日 : 平成 23 年 3 月 31 日
発 行 者 : 平成 20 年度戦略的大学連携支援事業(文部科学省)採択
「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」
代 表 校 : 佛教大学
連 携 校 : 京都工芸繊維大学 大谷大学 京都外国語大学 京都学園大学
京都光華女子大学 京都産業大学 京都精華大学 京都橘大学
京都薬科大学 種智院大学 龍谷大学 池坊短期大学
大谷大学短期大学部 華頂短期大学 京都外国語短期大学
京都光華女子大学短期大学部 龍谷大学短期大学部
関係団体・機関 : 京都市、(公財)大学コンソーシアム京都

