

名城大学FD活動報告書

Meijo Faculty Development activity report

平成20年度

名城大学

FD委員会

目 次

◇平成20年度のF D活動をふりかえる	1
F D委員会副委員長 西田 幹夫	
◇平成21年度のF Dへの期待	3
F D委員会委員長 池田 輝政	
◇平成20年度F D活動一覧	5
◇F Dチーム活動報告	
・自主開発チーム活動報告	11
自主開発チーム座長 西田 幹夫（薬学部教授）	
・F Dワークショップチーム活動報告	13
F Dワークショップチーム座長 原田 健一（薬学部教授）	
・学生満足度チーム活動報告	15
学生満足度チーム座長 成塚 重弥（理工学部教授）	
・F D出版物チーム活動報告	17
F D出版物チーム座長 小林 明発（理工学部教授）	
◇F D委員会	
・F D企画委員会活動記録	21
・F D委員会活動記録	22
◇教育優秀職員表彰	23
◇「第10回F D講演会」報告	
・第10回F D講演会 実施報告	25
・所属別参加状況	43
・参加者アンケート集計結果	45
・当日資料	55
◇「T&L CAFE～新任教員座談会2008～」報告	
・T&L CAFE～新任教員座談会2008～ 実施報告	101
・参加者アンケート集計結果	103
◇F D・SDコンソーシアム名古屋	
・F D・SDコンソーシアム名古屋について	107
・企画委員会活動記録	110
◇2008 POD Network/NCSPD Conference参加報告	111
◇資料	
・F D委員会要項	125
・教育優秀職員表彰要項	127
・平成20年度F D委員会各チームメンバー表	129
・平成20年度所属別F D活動参加状況	130
編集後記	132
F D出版物チーム座長 小林 明発（理工学部教授）	

平成20年度のFD活動をふりかえる

FD委員会副委員長 西 田 幹 夫

平成20年4月、学士課程レベルのFD導入が大学設置基準において、義務化された。目標には、大学の授業内容及び方法の改善を図るために組織的な研修及び研究を実施すると謳われている。私たち名城大学では、すでに平成12年からFDは導入されており、この制度の義務化に慌てるところはなかった。しかし、今日に至るまで、もろもろの活動すべて足並み揃えて発展してきたかという点、大いに变化した部分がある一方、未だしの感が残る部分もある。

本年度の活動を振り返ると、4つのワーキンググループ（WG）、自主開発チーム、学生満足度チーム、FDワークショップチーム、FD出版物チームがそれぞれ年度初めに、基本的な年間活動方針としてMPDMS（Mission：任務確認、Planning：目標の設定、Developing：開発推進、Monitoring：進捗把握、Sharing：共有周知）方式に沿って活動方針を定め、結果を出す努力をしてきた。只今はMonitoringの段階を迎え、結果をおおやけにするSharingの作業も並行している。自主開発チームだけが現在Developingの段階であり遅れをとったが、その他のチームは、一年間の活動としてふさわしい結果を出した。特にFDワークショップチームと学生満足度チームが連携した第10回FD講演会（平成20年11月）は全学部の授業改善の取り組みと学生達の勉学意識調査を集約させた注目すべきプログラムであり、参加教員数は格段に増加した。FD出版物チームは名城大学教育年報第3号の出版に力を注ぎ、掲載内容と査読のプロセスの改善に努めた。FD NEWSなどの定番となったFD関連資料は計画通りに発行され情報発信の役を果たした。また、教育優秀職員の表彰制度も軌道に乗ってきた。自主開発チームは、3月10日、16日に全学の平成19年10月以降に新規採用された教員に参画いただき、本学の教育に関する意見や要望を伺うT&L CAFEを実施した。これらの詳細は各WGチームがそれぞれの活動とその成果および反省を本報告書に総括してあるので、ぜひご覧戴きたい。MPDMSのMonitoringとSharing、すなわち、今年度活動内容から確認された修正点は次年度のPlanningに含めていく。

本学のFD活動の支柱をなす組織としてFD企画委員会がある。この企画委員会は、各WG座長とそれを補佐する副委員で構成されている。ここでは、それぞれのWG活動、あるいは複数のWG間の連携プレーで討議しながら活動の提案を行っている。今年度は計4回開かれたが、この動きが鈍かった。本来ならば頻繁に討議を繰り返さねばならなかった。組織としてFD企画委員会を十分に機能させられなかったことは、この会の責任者であるFD副委員長が改善の工夫をすべきであったと思う。FD企画委員会の活動強化が本学のFD・SD（Staff Development）を活性化する。

昨年度の本報告書の中で本年度に向かって目指すべきところを幾つか述べてあった。

MPDMS方式による年間活動のチェックは、充分ではないものの、上掲のように行われつつあるとみなせよう。

教員や大学教育開発センタースタッフは、外部のFD活動に触れ、シンポジウム、ワークショップなどに参加していくこともFD活動推進の重要施策のひとつである。

本年度は、FD・SDコンソーシアム名古屋というFD・SD組織が立ち上がり活動を開始した。教員の資質向上、授業改善、組織改革は一大学内で出来るものではなく、近隣の教育機関が協働しようという趣旨である。本取り組みは、名古屋大学を起点に本学、南山大学、中京大学と連携して進められている。海外視察研修団に3名の教職員を派遣し、その成果は大学教育改革フォーラム in 東海

2009で発表した。国内でも、全国私立大学F D連携フォーラム（平成20年12月）、大学教育改革プログラム合同フォーラム（平成21年1月）などに積極的に教職員を派遣し、本学の新たなF Dの取り組みに活かす基盤整備も進んでいる。

こうした成果は、全国の教育改善に係わる情報入手とともに、F D活動の資質の向上に計り知れない影響をもたらし、本学の4つのWG活動を通じて一般の教職員、学生個人のレベルに浸透していくものと確信している。

平成21年度のFDへの期待

FD委員会委員長 池田輝政

平成21年3月2日、今年度最後のFD委員会が開催され活動の総括と課題の確認が行われました。会議の最後に、ある委員からFDに関する言葉の問題がとり上げられ、議論が白熱したためか、2年間の任期をおえられたFD委員の皆さんへの感謝を申し上げるべきところを失念してしまいました。この場をお借りして委員の皆さん、そして事務局スタッフに対して改めてお礼を申し上げます。

皆さんの熱意と努力によって、名城大学教育年報の充実、学部から始まる全体講演会運営の創意工夫、学生による授業アンケート体制のさらなる改善、見やすいFD NEWS紙面の工夫など、いろいろな活動が各担当者によって徐々にレベルアップしてきたと実感しております。

半面では、来年度に向けた課題も多く残されました。それらを一つひとつ挙げることはできませんが、これだけという点を一つだけ述べておくことにします。それは「FDはなぜ誰が推進するのか？」という問いを常にもってこれからの活動に取り組んでもらえたらということです。

この問いに模範解答はありませんが、私の回答は、「学生が本気で学んでくれる教育内容と指導法と学習環境を名城大学につくっていかう！」というものです。この方向を見失うことなく、これからも微力ながら自分の役目を果たしていきます。

「願わくば同志よ集まれ」、のメッセージを掲げて、FDへの期待の言葉とさせていただきます。

平成20年度 F D 活動一覽

平成20年度 FD活動一覧

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
FD委員会		★ 第5回FD委員会 ・FD企画委員会副担当者について ・平成20年度の活動計画 など				★ 第6回FD委員会 ・学部等別ワークショップ・第10回FD講演会について など ・FD・SDコンソーシアム名古屋への参画について など						★ 第7回FD委員会 ・T&L CAFEについて ・平成21年度以降の活動計画 など
FD企画委員会	★ 第1回FD企画委員会 ・平成18年度活動報告 ・平成20年度の活動計画 ・教育優秀職員表彰について など	★ 第2回FD企画委員会 ・FD企画委員会名簿について ・平成20年度の活動計画 など		★ 第3回FD企画委員会 ・学部別ワークショップ・第10回FD講演会について ・教育優秀職員の候補者について ・平成20年度前期授業満足度アンケートについて など							★ 第4回FD企画委員会 ・T&L CAFEについて ・平成21年度以降の活動計画 など	
自主開発チーム	★ 第1回自主開発チーム会議 ・FD企画委員会副担当者選出 ・平成20年度の活動計画								★ 第2回自主開発チーム会議 ・今後の活動について	★ T&L CAFE 企画・準備	★ T&L CAFE ～新任教員座談会2008～	
ワークショップチーム	★ 第1回FDワークショップチーム会議 ・FD企画委員会副担当者選出 ・平成20年度の活動計画			★ 第2回FDワークショップチーム会議 ・授業満足度アンケート報告会について ・学部別ワークショップについて ・FD講演会について	★ 学部等別ワークショップ・FD講演会 企画・準備		④ 第10回FD講演会					
学生満足度チーム	① アンケート実施 ・アンケート 企画・準備 ・第1回学生満足度チーム会議 ・FD企画委員会副担当者選出 ・平成20年度の活動計画 ・授業満足度アンケートについて	★ アンケート結果 フィードバック	★ アンケート調査結果報告書作成 ・第2回学生満足度チーム会議 ・アンケート調査結果報告書について ・FD講演会におけるアンケート結果報告について	★ アンケート調査結果報告書 ・第10回FD講演会(にて)	★ アンケート調査結果報告書 刊行						⑥ 教育年報 発刊 ⑦ FD活動報告書 発刊 ⑧ FD NEWS Vol.8 発刊	
FD出版物チーム	★ 第1回FD出版物チーム会議 ・FD企画委員会副担当者選出 ・平成20年度教育年報発行について	★ 教育年報企画・準備	★ 第2回FD出版物チーム会議 ・教育年報の審査方法等について ・教育年報原稿募集に係る大学協議会での意見について	★ 教育年報原稿募集	★ 教育年報 論文審査等	★ 第3回FD出版物チーム会議 ・教育年報投稿について(報告) ・今後の進め方について	★ 第1回FD出版物チーム会議 ・教育年報投稿について(報告) ・投稿原稿の査読・確認について	★ 第2回FD出版物チーム会議 ・再査読者の選出について	★ 第3回FD出版物チーム会議 ・審査結果について など 第4回FD出版物チーム会議 ・教育年報・FD活動報告所・FD NEWS Vol.8について など			
その他	★ 教育優秀職員表彰 準備	★ ② 教育優秀職員募集	★ 第1回教育優秀職員選考委員会 ・教育優秀職員表彰候補者募集について	★ 第2回教育優秀職員選考委員会 ・教育優秀職員表彰候補者の選考について	★ 教育優秀職員表彰	★ FD活動報告書・FD NEWS Vol.8 作成						
⑩ 学外派遣者	0名	0名	0名	1名	10名	3名	10名	11名	3名	1名	6名	7名

⑩

平成20年度 F D 活動一覧

①平成20年度前期授業満足度アンケート

実施期間：平成20年 6 月23日～ 7 月11日

対象科目：平成20年度前期に学部授業を担当する専任教員および非常勤講師を対象とし、担当授業のうち最も履修者が多い講義科目において実施した。

方 法：学生・教員ともほぼ同内容のアンケートを同時に実施した。また、前回の調査とほぼ同一の質問項目を使用することで、改善程度の把握を可能にした。アンケート結果は授業ターム内に教員にフィードバックした。調査結果報告書を刊行し、全教職員に配布した（平成20年10月）。また、学生には、F D NEWS Vol.8で平易に解説を加えて公表した。（平成21年 3 月）

回答者数：学生 44,821名、教員 636名

②教育優秀職員表彰

実 施 日：平成20年 9 月26日

概 要：優れた教育成果をあげた教員 2 名を選出し表彰した。

○理工学部 村上好生 准教授

「実体験形教育を通じての『ものづくり』感性の育成教育」

○薬学部 小森由美子 准教授

「薬学部の教育におけるPBL導入のための環境整備」、および

「薬学教育における感染予防策の啓蒙と予防接種指導等への貢献」

③学部等別ワークショップ

実 施 日：平成20年 9 月下旬～10月下旬

テ ー マ：各学部等の現状把握・課題の洗い出し—F D ニーズの探索—

概 要：各学部等の人材養成目的と照らし合わせながら学生の学びの現状を見つめ、「今後学部等で取り組む具体的な教育の取り組み」を計画するワークショップを実施した。なお、ワークショップの内容は「第10回F D 講演会」で報告された（平成20年11月 4 日）。

参加者数：302名

④第10回F D 講演会

日 時：平成20年11月 4 日 10：30～17：00

テ ー マ：人材養成目的から見た学びの現状—今、我々は何をすべきか—

プログラム：【はじめに】開会挨拶 …F D 委員長 池田輝政

趣旨説明 …F D ワークショップチーム座長 原田健一

【第 1 部】授業満足度アンケート結果報告 …学生満足度チーム座長 成塚重弥

【第2部】各学部等の現状と課題の共有—FDニーズの探索—…各学部教務委員長等
法学部 横田直和教授／経営学部 岸川典昭教授／経済学部 渋井康弘教授
理工学部 平松美根男教授／農学部 丸山宏教授／薬学部 二改俊章教授
都市情報学部 手嶋正章教授／人間学部 宮嶋秀光教授
センター合同 山本忠弘教授

【第3部】FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定

…愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授 佐藤浩章氏

【おわりに】 講評 …学長 下山宏

閉会挨拶 …FD委員長 池田輝政

参加者数：283名

⑤T&L CAFE～新任教員座談会2008～

日 時：平成20年3月10日、16日 13：30～15：30

概 要：本学における教員研修プログラム開発の第一歩として、平成20年に本学に新たに採用された教員（平成19年10月採用者、平成20年10月採用者を含む）を対象に、新任教員の悩みや課題を語り合う場を提供し、意見交換を通してニーズを把握した。

参加者数：3月10日 13名／3月16日 11名

⑥名城大学教育年報第3号発刊

発刊日：平成20年3月

概 要：本学における教育力の向上に資する研究および取り組みについての研究論文・教育実践報告等を募集し、審査の結果、採択されたものを掲載した。教育研究論文は7件の投稿があり、うち5件を掲載、教育実践報告は6件の投稿があり、うち5件を掲載した。また、平成20年度教育優秀職員表彰者による特別寄稿も掲載している。全教員および各部に配布し、他大学にも送付した。

発行部数：900部

⑦平成20年度FD活動報告書発刊

発刊日：平成20年3月

概 要：平成20年度の本学におけるFD活動をまとめたもので、FD委員会の各チームの活動報告や第10回FD講演会の報告、教育優秀職員表彰者の紹介等を掲載した。全教員および各部局に配布し、他大学にも送付した。

発行部数：900部

⑧FD NEWS Vol.8 発刊

発刊日：平成20年3月

概 要：学生にFD活動が平易に理解できるよう周知する目的で発刊した。平成20年度前期授業満足度アンケートの結果報告、教育優秀職員表彰者の紹介、第10回FD講演会実施報告、刊行物案内等を掲載し、全学生に配布した。

発行部数：18,700部

⑨恒常的な授業改善アンケートの実施

概要：全教員が適宜利用できるマークカードリーダーシステムを常設している。マークカードは、アンケート項目があらかじめ設定されているものと、担当教員が自由に項目を設定できるものの2種類を用意し、各教員が随時活用している。

⑩学外セミナー・研究集会等への派遣

(大学教育開発センター予算執行分のみ掲載)

年月日	テーマ	主催	派遣人数
H20.7.26	2008年度第1回FDセミナー「FDネットワークの構築に向けて—大学教育の質保証のために—」	大学コンソーシアム京都／ 京都高等教育研究センター	1名
H20.8.8	平成17年度文部科学省特色GP 第6回関学英語フォーラム—理系のための英語—	関西学院大学 理工学部	1名
H20.8.22	平成20年度 IDE大学セミナー「新段階に入った ファカルティ・ディベロップメント (FD)」	IDE大学協会 東海支部	2名
H20.8.22	第78回公開研究会「大学教育改善についてのセンター 組織—教育ガバナンスの視点から—」	京都大学 高等教育研究開発 推進センター	1名
H20.8.22 ～8.24	工学教育を「とことん語ろう」in静岡	新しい工学教育を 考える会	3名
H20.8.30	第27回教育研究公開シンポジウム 「学士課程教育の構成と体系化」	国立教育政策研究所	2名
H20.8.30 ～8.31	有能な技術者育成のためのコミュニケーション力と 創造力の徹底訓練	新しい工学教育を 考える会	1名
H20.9.10 ～9.11	2006年度特色ある大学教育支援プログラム関連事業 ファカルティ・ディベロッパー入門講座	愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室	1名
H20.9.25	第3回FD・SDセミナー「学士課程教育の行方」	大学コンソーシアム ひょうご神戸	2名
H20.10.18 ～10.19	有能な技術者育成のためのコミュニケーション力と 創造力の徹底訓練	新しい工学教育を 考える会	3名
H20.10.22 ～10.25	2008 POD Network/NCSPOD Conference	POD Network、 NCSPOD	3名
H20.10.25 ～10.26	有能な技術者育成のためのコミュニケーション力と 創造力の徹底訓練	新しい工学教育を 考える会	4名
H20.11.18	第10回名古屋大学教務学生事務担当者実務研修	名古屋大学	9名
H20.11.28	“Educational Development” と授業・学習支援策	地域科学研究会 高等教育情報センター	1名
H20.11.29 ～11.30	初年次教育学会 第1回大会 (2008)	初年次教育学会	1名

年月日	テーマ	主催	派遣 人数
H20.12.2	平成20年度 第2回(通算第37回)教育学術充実協議会 「FDの新局面を考える」	日本私立大学協会	1名
H20.12.6	「全国私立大学FD連携フォーラム」設立総会	全国私立大学 FD連携フォーラム	2名
H21.1.24 ～1.25	日本のFDの未来	京都大学 高等教育研究開発 推進センター	1名
H21.2.16	「システム思考トレーニング」ベーシックコース	チェンジ・ エージェント	2名
H21.2.19	平成20年度 第5回 教育改革研究会 中教審『学士課程教育の構築に向けて』(答申)の意味と 展望 『学士課程教育の構築と「学士力」』	九州大学 高等教育機構 教育改革企画支援室 高等教育開発推進 センター	2名
H21.2.23	文部科学省特色ある大学教育支援プログラム(平成18年度) 「情報環境の整備と成績評価の厳格化」成果報告会 『成績評価の厳格化と今後の大学教育改革』	同志社大学	1名
H21.2.28	2008年度 第14回FDフォーラム 「学生が身につけるべき力とは何か—個性ある学士課程 教育の創造」	大学コンソーシアム 京都	1名
H21.3.2 ～3.3	第50回大学教員セミナー「徹底討論・学士力を考える」	大学セミナーハウス	1名
H21.3.14	第1回ファカルティ・ディベロッパー(FDer) 養成プログラム	全国私立大学 FD連携フォーラム	2名
H21.3.17	南山の授業を話そう —学生による授業評価を切り口として—	南山大学 自己点検・評価委員会	1名
H21.3.19	授業評価からFD評価へ	関西地区 FD連絡協議会	2名
H21.3.20 ～3.21	第15回 大学教育研究フォーラム	京都大学 高等教育研究開発 推進センター	1名

F D チーム活動報告

自主開発チーム活動報告

自主開発チーム

座長 西 田 幹 夫

1. 従来の活動経緯概略

自主開発チームの活動は、かつて平成15年あたりから全学協働の基本姿勢“同僚に学ぼう”をテーマに掲げて授業参観を推進してきた。その成果から一步前進させて、授業風景をビデオ収録して教員に配布し、そこから魅力ある授業の実践を考えて貰おうと試みたり、授業公開を恒常的に実施してクラスのオープン化を図ろうとしてきた。ビデオ収録は小規模な試行の段階まで進行したが、それ以来全学的な賛同機運の盛り上がりがないままに足踏みしている。授業の一般公開に関しては、平成19年、全学的な活動を主体としたFDから、各学部の特色を生かした学部・学科別のFDを試みるようになったのをきっかけに、各学部でそれぞれ実践するところまで来た。この間の状況は、毎年11月FD講演会に際して、学部長報告から各学部の授業改善の取り組みの工夫例として紹介されてきた。しかしながら、これら自主的なFD活動が大学全体の取り組みの記録としてまとめられていないなど改良すべき点が残った。

2. 平成20年度の活動

平成20年度のMPDMS (Mission, Planning, Developing, Monitoring, Sharing) は上記前年までの経過を踏まえて年度当初に立ててきたが、チームとしてのMissionとPlanningの項は具体的に明記するに至らず変則的なものになった。当然、状況の流れるままに一年が経過した(Developing)。しかしながら、本報告書を綴るに際して、筆者はこの間が全く無為の時間ではなかったと評価したい(Monitoring)。各学部・学科に任されたのであるから、多様な教員の研鑽方法、授業改善の方法、組織の改善があって当然である。具体的な例を挙げれば、平成20年6月頃、大学教育開発センターは、経済学部から発信された“社会フィールドワーク”の授業公開、薬学部からはPBL方式による授業公開の実施案内を全学FD委員会メンバーに発信して、各所属学部等への周知・参加を依頼した。残念ながら、日程上の理由などで他学部からの参観者は記録に載っていないようであるが、学部内プログラムをSharingしようとする行動の端緒は開いた。

大学教育開発センターが収集している他大学のFD情報や、海外研修報告などから、新任教員のオリエンテーションの重要性が明らかになった。年度当初のPlanning授業の可視化と内容は異なるが、その垂流の変形例と捉えて本年度の終わりに当たりT&L (Teaching & Learning) CAFE ～新任教員座談会2008～を開催した。この座談会は、平成19年10月以降に採用された新任教員を対象に名城大学の印象、困惑した問題点、授業への工夫、FD委員会及び大学が支援すべきことなど、自由に話し合ってもらえる場である。別紙実施概要に記載したとおり、平成21年3月に2回開催した。参加を依頼した新任教員は30名、うち13名(1名は複数回)が参加した。加えてFD自主開発チーム委員及び大学教育開発センター職員らが陪席した。

会の模様の統計的な数値は資料に譲るとして、ここでは新任教員から提起された問題点を列記する。

1. 授業に関する教授技能の紹介が必要
2. 教材の作成法と支援
3. 学生とのコミュニケーションのとり方の訓練

4. 大人数クラスへの対処方法の習得
5. 私語対策の具体例
6. 如何に学生に興味をもたせるか。その対策

などが挙げられた。それぞれの問題点に対して参加者経験や各自が編み出した対応方法が語られた。その上に、大学全体及び大学教育開発センターに対する要望が出された。これらの問題点や要望は、次年度以降、自主開発チームが関与するFD活動内容に反映させていかねばならない。

昨年 Mission 及び Planning に掲げた、全国的な情報収集は活発に行われた。その具体的な例は、“平成20年度のFD活動をふりかえる”、“FD・SDコンソーシアム名古屋の活動報告”の内容と重複する部分が多いので、ここでは省略する。

3. 活動記録（チーム会議）

第一回 平成20年5月13日（火）

1. FD企画委員会副担当者の選出について
2. 年間スケジュールについて
3. その他

第二回 平成20年12月25日（木）

1. 今後の活動について
2. その他

F Dワークショップチーム活動報告

F Dワークショップチーム

座長 原 田 健 一

1. 平成20年度の活動方針と企画

昨年度の反省を踏まえ、今年度は、F D活動に積極的に教職員が参加できる環境を整備すること、および、活動を通して教育効果を上げることを大きな目標とした。今年度で第10回目を迎えるF D講演会の他に、学部等別ワークショップ、授業満足度アンケート報告会、G P報告会の実施を計画した。

2. 平成20年度の活動実績

上述した企画のうち、学部等別ワークショップ、授業満足度アンケート報告会、F D講演会は予定通り実施することができた。しかし、G P報告会はF Dワークショップチームの企画としては実施に至らなかったが、G P等教育支援プロジェクト委員会の活動の中で実施された。

今年度のF D講演会および学部等別ワークショップの目的は、学部で定めている人材養成目的と照らし合わせて、学生の学びの現状を見つめ、我々が教育改善すべき部分はどこか同僚同士が本音で語り合うことを旨に、共通テーマとして「人材養成目的から見た学びの現状—今、我々は何をすべきか—」を設定した。昨年度のF D講演会では、第1部の各学部長と入学センター長による基調講演を受けて、講演会当日に各学部討論を行ったが、討論時間が短く、各学部における現状把握が十分できなかったという反省があった。本年度はその反省を活かし、「学部等別ワークショップ」と「F D講演会」を別日程で行った。

学部等別ワークショップは、各学部・センターで9～10月に適宜日程を設定し、「各学部等の現状把握・課題の洗い出し—F Dニーズの探索—」をテーマに、今後学部等で取り組む具体的な教育の取り組みを計画することを目指して実施した。複数日程で実施した学部もあり、全学で302名の参加があった。昨年107名から195名の増加であった。

F D講演会

平成20年11月4日に実施したF D講演会は、三部構成で行った。

第一部では、学生満足度チームと連携し、平成20年度前期に実施した授業満足度アンケートの分析結果について、成塚学生満足度チーム座長からまとめとして報告が行われた。

第二部では、各学部等の教務委員長等から「学部等別ワークショップ」の報告があった。

第三部では、「F Dとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」をテーマに、愛媛大学の佐藤浩章准教授にご講演いただいた。愛媛大学は、読売新聞社が2008年に実施した「大学の実力—教育力向上への取り組み」調査の西日本編において、F D取り組みのモデル第1位に選ばれている。その中でも、F Dに関して中心的な役割を果たしている佐藤氏には、教育界から注目が集まっており、今回の講師をお願いした。

講演会の詳細な内容については、本報告書のP.25～100を参照されたい。

F D講演会の参加者は283名で、昨年の184名から99名の増加であった。

参加者のアンケートによると、

- ・（第一部）他学部や大学全体の状況が把握でき、問題点や課題も明らかになった。
- ・（第二部）昨年度よりも各学部の本音や実情が出ていて興味深かった。
- ・（第三部）非常にわかりやすく明確で、参考になった。今後ともFDに積極的に参加していきたいという気持ちになった。

と、肯定的な意見が多数寄せられた。一方で、次のような批判的あるいは建設的な意見もあった。

- ・丸一日講演会に充てるのは長い。
 - ・「講演会」というタイトルは（実質も）やめたほうがよい。参加者・学習者中心にしてほしい。
 - ・PDCAのPもしくはDまでの話ばかりだった。
- 種々いただいた意見を基に、次年度の活動を考えたい。

3. 平成21年度への課題

今年度のFD講演会の参加者アンケートに見られる具体的課題としては、主に二つ挙げられる。

一つ目は、FD講演会のスタイルについてである。講演者が一方的にレクチャーするという形態から脱却し、講演や報告だけではなく、実際の教育改善の取り組みを学部の枠をこえて全教職員が身近で感じることができるような、参加者主体のプログラム（ポスターセッションの実施等）を提供することを目指したい。日程についても、終日ではなく前期と後期に1回ずつ実施するなど、参加者が参加しやすい環境整備も重要な課題である。

二つ目は、講演会等の中で明らかになった課題に対して、解決策をどう示すかということである。「やりっぱなし」「FDのためのFD」とならないよう、成果を次に繋げられる仕組みづくりが必要である。

FD講演会では、下山学長から「本学のFDは新たな段階に入った。各学部の特徴を活かした活動へ転換すべきときだ」との講評があり、また、池田FD委員長から、FDのプリンシプルとして「スカラシップ」の重要性が説かれた。

これらのことから、今後は、体系的研修型FDへの展開や、各学部で日常的に行われているFD活動を広く学内外へ発信していくことを目指したい。

4. 活動記録（チーム会議）

第一回 平成20年5月9日（金）

1. FD企画委員会副担当者の選出について
2. 平成20年度年間スケジュールについて
3. その他

第二回 平成20年7月11日（金）

1. 平成20年度FDワークショップチームの活動について
 - ・授業満足度アンケート報告会
 - ・学部別ワークショップ
 - ・FD講演会
2. その他

学生満足度チーム活動報告

学生満足度チーム

座長 成 塚 重 弥

1. 平成20年度の成果と反省

○学生＋教員の双方の視点による「授業満足度アンケート」の実施

6月23日～7月11日の日程で昨年同様、今年度も同一科目を対象に学生アンケートと教員アンケートを同時に実施し、相互の観点から立体的に授業満足度を調査した。学生44,821名（延べ数）、教員636名の協力のもと、671授業に関し本アンケートを実施した（実施率：90.8%）。

各科目のアンケート結果は、改善ポイントを示す形で7月上旬に教員のもとへ返却された。また、アンケートの集計結果は分析検討の後、調査結果報告書としてとりまとめた。その結果から前に着席＝勉強する＝成績良い＝満足度高いという強い結びつきがあることが示された。

反省点

履修登録が完了し、各授業への受講者数が確定した後でアンケートをおこなったので、アンケートの実施が6月23日～7月11日という授業期間終了間際となってしまった。教育上の満足度を調査するという観点に鑑み、実施時期の見直しを検討したい。

○FD委員会他チームおよび総合政策部とのタイアップによる授業力向上の取り組み

FDワークショップチームとのタイアップによる授業力向上の一環として、FD講演会において「授業満足度アンケートの集計結果の解説」をおこなった。

また、「育て達人」という企画のもと、授業満足度アンケート結果に関するインタビュー記事を、名城大学のホームページならびに学内広報に掲載し、アンケート結果の情報発信に努めた。

2. 平成21年度への課題

○学生＋教員の双方の視点による授業満足度アンケートの実施

前期科目でのアンケートの実施、データの早期返却の2点に留意し、授業満足度アンケートを継続して実施する。当面は同じ形式でアンケートをおこない、データを蓄積してゆく必要がある。

また、結果分析の新たな視点として、授業満足度と単位取得率の相関関係を調査したい。

○FD委員会他チームとのタイアップによる授業力向上

満足度が高い、学生の自学自習時間が長いなど、アンケート結果が優秀で、授業改善の顕著な先生をピックアップし、その情報を他チームと共有することで、例えば講演会の講師や教育優秀職員の選定材料等として、情報を活用することが期待できる。

また、FD出版物チームとの共同により、FD NEWS、教育年報などのメディアへ、アンケート結果を情報発信し、その有効利用を促進する。

○満足度アンケート結果からの授業改善ノウハウの抽出

授業力アップのため、授業改善に関するノウハウの抽出を引き続きおこなう。

3. 活動記録（チーム会議）

第一回 平成20年5月14日（水）

1. F D企画委員会副担当者の選出について
2. 年間スケジュールについて
3. 授業満足度アンケートについて
4. その他

第二回 平成20年10月14日（火）

1. 平成20年度前期授業満足度アンケート調査結果報告書について
2. F D講演会における授業満足度アンケート結果報告について
3. その他

F D 出版物チーム活動報告

F D 出版物チーム

座長 小 林 明 彦

1. はじめに

今年度のF D出版物チームは、平成18年度「教育年報創刊号」発刊に際し、当時の谷口座長のもと検討された基本理念、すなわち、本学のさまざまな分野で教育に携わる関係者の論考等により成立つ「教育年報」が、本学における教育と教育に対する姿勢についての共通の認識を得る一助となり、ひいては本学の教育の活性化や「教育力」の向上に対して方向性を示す、に基本的に立脚し、教育年報の第3号公刊を主たる目標として活動を行った。

以下、平成20年度における当チームの活動を振り返り、成果と今後の課題について略述する。

2. 平成20年度の活動

F D出版物チームは、教育年報第3号公刊にあたり、昨年度までの教育年報発刊に至るまでの経緯・経験を踏まえ、昨年度よりも早い5月初旬に第1回委員会を開催し、年間スケジュールをはじめ種々検討・改善を行った。以下が改善点である。

- 1) 投稿募集期間を6月中旬から9月下旬とし、投稿締め切りを夏休み後とした。

理由：投稿者が投稿原稿作成に十分な時間を費やすことができるようにするため。

- 2) 1)を受け、査読及び修正期間を締め切り後各2週間とした。

理由：昨年度までは、査読が年明けからの極めて多忙でタイトな時期に行われ、査読者に多大な負担をかけた。今年度は、査読・論文の修正期間に余裕を持たせ、より厳密な査読、修正を行うことを可能にするようにした。

- 3) 査読者と投稿者間のやりとりを昨年までの1回から2回に増やし、論文の完成度を高めるようにした。

- 4) 投稿論文に関し、査読者が投稿論文ではなく実践報告として掲載を認めると判定した場合、論文投稿者がその判断を希望するかどうか、予め投稿時にその意思表示ができるようにした。

- 5) 教育年報に投稿する本学及び本学関係者の専門分野が広範囲にわたるため、より適切な査読を行うという見地から、投稿者に投稿時希望査読者記入欄を設けた。ただし、希望査読者にすべて査読を依頼するとは限らない方法をとった。

- 6) テンプレートを作成し、投稿者が論文・実践報告の作成を容易にするとともに、教育年報の体裁が整うようにした。関連し、論文の要約については昨年までは和文も認めていたが英文で作成してもらうことにした。

以上のような改善に関し、F D委員会、大学協議会の承認を得て募集を行った。今年度は教育研究論文7編（うち実践報告でも可とするもの1編）、実践報告6編合わせて13編の投稿があった。昨年が投稿数23編であったことから、10編の減となった。このような投稿を得て、昨年と同様にF D委員長、副委員長およびF D出版物チーム教育職員からなる校閲委員会を発足させ、改めて校閲委員会として校閲方法、日程等について確認・検討した。

査読方法は、1論文につき2名の査読者により査読を行ってもらった。昨年同様、査読者の採否

の判定が別れた場合、新たに他の査読者に査読をお願いし、その判定結果を待って最終的に採否を決定した。また査読者から著者に対して質問・修正意見を含め照会がある場合、照会に対する著者からの回答を査読者が確認した後、採否の判定を行ってもらった。

査読の結果、掲載可となった論文は5編、実践報告も5編となった。

教育年報以外の刊行物として、専ら大学教育開発センターの尽力によるが、アンケートチームの「平成20年度前期授業満足度アンケート」分析結果に基づく学生向け結果報告（主な内容：満足度調査結果に基づく改善点・要望の把握、学生と教員の満足度の比較、開講学部別自習時間調査結果等）が、「FD NEWS Vol. 8」として発刊された。

3. 反省点と今後の課題

今年度は、論文作成期間、査読期間ともに十分な期間をとるようにし、また査読についてはできるだけ研究内容に近い関係者に査読していただくよう、学内者だけではなく、広く求める方法を実施するなど、教育年報の質的向上と活性化を図るために様々な改善を試みた。これらの試みはまだ満足できるレベルに達していないことも事実である。

また、具体的かつ個別の課題として、次の点が挙げられた。

- ・研究論文としての掲載は否であるが実践報告としての掲載は可であると判断された論文の扱い
- ・審査の早い段階で掲載可、または掲載不可と判断された論文についても、投稿者への結果通知に大変な時間を要するため、校閲委員会やFD出版物チームに権限を与え、FD委員会の承認を得ずに結果の通知をすることの可否
- ・査読者が査読期限を守らなかった場合、他の査読者に査読を依頼する仕組みづくり
- ・投稿者が固定化するという問題への対応として、学外からの投稿も認めることの可能性
- ・軽微な修正の範囲
- ・投稿者への審査プロセスの開示
- ・審査過程上での校閲委員会招集の必要性（詳細な全体のスケジュール化）
- ・オンライン化の対応

いずれにしろ、FDの義務化が大学設置基準に明記された今日、本学のFD活動の具体的エビデンスである「教育年報」の活性化のためおよびその社会的評価を少しでも高めるため、今年度のFD出版物チームは上述のような改善に努めたが、今後、さらに諸システムの高度化が図られ、本「教育年報」の社会的評価が高まることを期待し、結びとする。

4. 活動記録（チーム会議）

第一回 平成20年5月1日（木）

1. FD企画委員会 副担当者の選出について
2. 平成20年度名城大学教育年報発行について
3. その他

第二回 平成20年6月30日（月）

1. 教育年報の審査方法等について
（研究論文から実践報告への振替えに係わる対応）

2. 教育年報原稿募集に係わる大学協議会での意見について
3. その他

第三回 平成20年10月20日（月）

1. 平成20年度名城大学教育年報投稿について（報告）
2. 今後の進め方について
3. その他

第四回 平成21年 2 月17日（火）

1. 平成20年度教育年報について
 - ・ 審査結果報告
 - ・ 目次について
2. 論文等取り扱い課題について
3. 平成20年度 F D 活動報告書について
4. F D NEWS Vol.8について
5. その他

【校閲委員会】

第一回 平成20年10月20日（月）

1. 平成20年度名城大学教育年報投稿について
2. 投稿原稿の査読・確認について
3. その他

第二回 平成20年12月 9 日（火）（メール審議）

1. 再査読者の選出について

第三回 平成21年 2 月17日（火）

1. 審査結果について
2. 軽微な修正箇所について
3. 教育実践報告の区分振り分けについて
4. 審査結果の取り扱いについて
5. その他

F D 委 員 会

F D企画委員会活動記録

(平成20年 4 月～平成21年 3 月)

第一回 平成20年 4 月30日 (水)

1. 平成19年度活動報告と平成20年度チーム活動について
2. 平成20年度F Dカレンダーについて
3. 教育優秀職員表彰について
4. その他

第二回 平成20年 5 月21日 (水)

1. F D企画委員会名簿について
2. F D委員会各チーム会議報告 (年間活動計画) について
3. 西田座長からの話題提供
 - ・授業研究設計の導入について
 - ・教育年報のあり方に関する座談会について
4. F D委員会への報告議題提案について
5. その他

第三回 平成20年 7 月22日 (火)

1. 平成20年度学部別ワークショップおよびF D講演会について
2. F D委員会チームメンバーの役割分担について
3. 教育優秀職員の候補者について
4. 平成20年度前期授業満足度アンケートについて
5. その他

第四回 平成21年 2 月20日 (金)

1. 各チームの活動報告
 - ・自主開発チーム
 - ・F Dワークショップチーム
 - ・学生満足度チーム
 - ・F D出版物チーム
2. F D・S Dコンソーシアム名古屋の活動報告
3. T&L CAFEについて
4. F D委員会への議題提案について
5. 今後のF D活動について
6. F D講演会の今後の在り方について
7. その他

F D 委員会活動記録

(平成20年 4 月～平成21年 3 月)

第五回 平成20年 5 月29日 (木)

1. F D委員の交替について
2. F D企画委員会副担当者について
3. 20年度の計画 (各チームの活動について)
 - ・ 自主開発チーム
 - ・ F Dワークショップチーム
 - ・ 学生満足度チーム
 - ・ F D出版物チーム
4. その他

第六回 平成20年 9 月 1 日 (月)

1. F D委員の交替について
2. 平成20年度学部等別ワークショップ・第10回F D講演会について
3. 各チーム等の活動報告
 - ・ F D企画委員会
 - ・ 自主開発チーム
 - ・ F Dワークショップチーム
 - ・ 学生満足度チーム
 - ・ F D出版物チーム
 - ・ 教育優秀職員選考委員会
4. F D・S Dコンソーシアム名古屋への参画について
5. 平成20年度F D活動スケジュールについて
6. その他
 - ・ 第15回大学教育研究フォーラムの発表者・ラウンドテーブル企画者募集のご案内

第七回 平成21年 3 月 2 日 (月)

1. 各チームの活動報告
 - ・ 自主開発チーム
 - ・ F Dワークショップチーム
 - ・ 学生満足度チーム
 - ・ F D出版物チーム
2. F D・S Dコンソーシアム名古屋の活動報告
3. T&L CAFEについて
4. 今後のF D活動について
5. F D講演会の今後の在り方について
6. その他

教育優秀職員表彰

教育優秀職員表彰

教育優秀職員選考委員会では、平成20年度の教育優秀職員募集を行いました。

教育優秀職員制度とは、日頃より先生方の教育に対する意識を高めていただくと同時に、全学的規模への質的向上を目的としております。その活動の中で特に優れた教育成果をあげた先生方に表彰する制度で、今年度が4回目となり、下記2名を今年度の教育優秀職員表彰候補者とし、9月26日に今年度の教育優秀職員として表彰されました。

なお、下記2名の教育に関する特別寄稿文については、平成20年度名城大学教育年報に掲載されていますのでご参照ください。



【平成20年度 教育優秀職員表彰者】

●理工学部 村上好生 准教授

「実体験形教育を通じての『ものづくり』感性の育成教育」



村上好生先生は、若者の「ものづくり」離れに対する危機が叫ばれた時期に、いち早く「もの」に触れることによって工学的興味を喚起するテーマを授業「ハンドエンジニアリング」に取り入れ、テキストでは、エンジンについて低学年次生でも理解できるように準備するなど、的確な教育指導を行い成果をあげています。また、環境問題やエネルギー問題に関する工学的な取り組みとして、「省エネカー」の学生活動を指導しています。この活動

は、現在自立し、自発的な活動となっており、その教育成果として、設計・開発能力、製作・技術能力、問題解決能力、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力などの向上として表れています。同時に「省エネカー」競技で優秀な成績をあげることで、名城大学の存在を内外に広めるなど、大学の広報活動の一翼をも担っています。

●薬学部 小森由美子 准教授

「薬学部の教育におけるPBL導入のための環境整備」、および「薬学教育における感染予防策の啓蒙と予防接種指導等への貢献」

小森由美子先生は薬学部4年次生に対する「特別講義Ⅰ」において、PBL形式の教育法の導入に向けた環境整備とシステム構築に尽力されてきました。また、講義における様々な教材の作成や視聴覚機器の活用を工夫した成果は、「学生による授業評価」により高い評価（生物学的製剤学で4.10、学部平均3.47）を受けたこと、第5回学内FD講演会で「一魅力ある授業展開に向けて」と題した依頼講演として評価されました。本年度の1年生に対する「医



療従事者となるために、何故予防接種が必要なのか」の教育講演や、名城大学附属高等学校でのSSH・高大連携講座を初めとして、夢のたまご塾、飛騨アカデミー2007春セミナー等、平成15年度から8回の高校、市民講座等への出前講義を行い、依頼者側からは常に高い評価を受けてきました。

【教育優秀職員選考委員会】

第一回 平成20年 5月29日（木）

1. 教育優秀職員表彰候補者の募集について
2. その他

第二回 平成20年 7月15日（火）

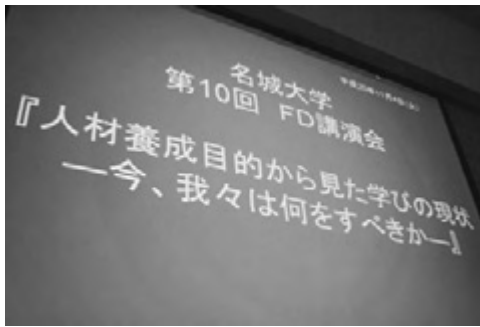
1. 教育優秀職員表彰候補者の選考について
2. 選考結果
3. その他

【教育優秀職員表彰者一覧】

表彰年度	所属	氏名	教育成果テーマ
平成17年度	理工学部	伊藤政博	名城大学ISO14001の運用に連結と融合を目指した環境教育
	薬学部	武田直仁 橋爪清松 竹内 烈 川村智子	学生実習における評価法の開発と実戦 —学習者の内発的動機づけを高めるために—
	理工学部	塚本弥八郎	授業評価アンケートの分析手法と改善ポイント表示システムの構築
	理工学部	松本幸正	CS授業評価分析手法の基本的枠組みの開発と応用的運用
	法学部	米田勝朗	名城大学女子駅伝部に対する競技指導の実践と成果
平成18年度	都市情報学部	亀井栄治 宇野 隆	愛知県立犬山高等学校との高大連携講座実施及びそれに至る3年間の試行実績
平成19年度	法学部	関 厳	文武両立を目指して
	薬学部	平松正行	Webシステムを用いた教材開発とユビキタスな教育提供に向けた検討
平成20年度	理工学部	村上好生	実体験形教育を通じての「ものづくり」感性の育成教育
	薬学部	小森由美子	薬学部の教育におけるPBL導入のための環境整備、および薬学教育における感染予防策の啓蒙と予防接種指導等への貢献

「第10回 F D 講演会」報告

第10回 F D講演会 実施報告



第10回FD講演会は、『人材養成目的から見た学びの現状—今、我々は何をすべきか—』をテーマに、下記のプログラムで実施し、283名が参加して行われた。

第9回FD講演会では、講演会当日のスケジュールの中で学部等別討論を実施したため、「ディスカッションの時間が不足した」との意見が寄せられた。そこで、今回は、講演会のテーマに沿った形で連続性を持った3部構成とし、第1部では平成20年度前期に実施した授業満足度アンケート結果報告、第2部では、本講演会のテーマに基づき、各学部等で事前に実施したワークショップの報告により、教育の現状把握・課題の洗い出しを行い、第3部では、第1部・第2部の流れを総括し、本学の教育改善に必要な具体的取り組みを探求するために、我が国のFD活動の先駆的取り組みを実践している愛媛大学から、教育・学生支援機構教育企画室准教授の佐藤浩章氏を講師に迎え、「FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」をテーマに基調講演を実施した。

以下、当日の概要を取り纏めることとする。



【企画内容】

1. 開催日：平成20年11月4日（火）
2. 場所：名城大学 天白キャンパス 共通講義棟北 名城ホール
（懇親会：タワー75 15階 レセプションホール）
3. 対象者：学内教職員、学外教職員、本学学生
4. 主催：FD委員会
5. プログラム

テーマ『人材養成目的から見た学びの現状—今、我々は何をすべきか—』

10：30～10：35

はじめに 開会挨拶 FD委員長 池田輝政教授（副学長・理事）

10：35～10：40

趣旨説明 FDワークショップチーム座長 原田健一教授（薬学部）

10：40～11：20

第1部 授業満足度アンケート結果報告

学生満足度チーム座長 成塚重弥教授（理工学部）

12：20～15：00

第2部 各学部等の現状と課題の共有—FDニーズの探索—

発表者：各学部教務委員長等

法学部 横田直和教授 / 経営学部 岸川典昭教授 / 経済学部 渋井康弘教授

理工学部 平松美根男教授 / 農学部 丸山宏教授 / 薬学部 二改俊章教授

都市情報学部 手嶋正章教授 / 人間学部 宮嶋秀光教授
センター合同 山本忠弘教授

—質疑応答—

15：10～16：45

第3部 FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定
愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授 佐藤浩章氏
—質疑応答—

16：45～16：55

おわりに 講評 学長 下山宏

16：55～17：00 閉会挨拶 FD委員長 池田輝政教授（副学長・理事）

17：00～18：00 懇親会

○第1部 授業満足度アンケート結果報告



成塚重弥学生満足度チーム座長から、平成20年度前期に実施した授業満足アンケートを取り纏めた集計結果について解説が行われた。本授業満足度アンケートは、学生と教員の双方向によるアンケートによって、相互の視点から立体的に授業を捉えたものである。

平成20年度前期授業満足度アンケート調査結果報告書は、可能な限り平易に理解できるよう、そして見やすいように、分析結果を前半部分にまとめ、後半に基礎データを掲載している。本報告では、アンケート分析結果から、授業満足度はどのような要因が関係しているかを一つのテーマと位置付け検討を行った。アンケート分析結果は、多くのデータが盛り込まれているが、総合満足度のみにとらわれることなく、多角的な観点から授業の改善に役立てることが肝要であるとの説明があった。

今回のアンケート分析結果から確認された課題は、学生の学習習慣をいかに定着させ、自学自習時間を増加させていくかということである。学生満足度は、学生が努力し、勉強し、はじめて得られるものであるという認識の下、特徴的な事象について分析結果の報告が行われた。

【アンケート結果の解説と検討】

1) 強みの分析

教員に実施したアンケートから強みの分析（「強く＋ややそう思う」%の合計）を行ったところ、ほとんどの項目で70%を越えており、教員の意識は高く、各自の授業で改善のため非常に努力していることが確認された。さらに学生に実施したアンケートから見られる強みの分析（「強く＋ややそう思う」%の合計）は、ほとんどの項目で50%を越えていることが確認された。このことか



ら、50%以上の学生は、授業に対して良い評価をしていることが明らかになった。授業満足度との相関が高い項目では、「教員は学生に興味がわくように工夫した進め方をしている（興味工夫）」、「この授業は内容が興味深く、魅力的である（興味魅力）」、「教員はこの授業の大切なポイントをきちんと示している（ポイント）」、「教員は学生の理解度を確認しながらこの授業を進めている（理解配慮）」、「この授業では新しいことを学べている（発見学習）」などが挙げられる。しかしながら、その反面、自学自習時間が少ないということも明らかになった。このギャップをどのように克服していくかということが重要な課題であることが確認された。

2) 学力分布と満足度の関係

学力分布と満足度の関係では、授業満足度は成績の上位層ほど高く、成績の下位層で低くなっている。ただし、成績の下位層で約40%の学生は満足度が高く、約35%の学生はどちらでもないという回答している。このことから、授業に満足していない学生は少ないとも理解することができる。教員の視点から考えれば、どの学生のレベルに合わせるかということが重要課題となる。そこで、教員と学生の授業の対象レベルの一致と総合満足度との関係を検証したところ、35.2%の授業で教員と学生のレベルが一致しているが、教員と学生のレベルが高いところで一致した授業は満足度が高く、低いところで一致した授業は満足度が低い傾向にあることが明らかになった。

3) 自学自習時間と授業満足度の関係

自学自習時間と授業満足度の関係では、自学自習時間を十分にとっている学生ほど、授業に対する満足度が高い傾向が明らかになった。併せて、約30～60%の学生が自学自習を全くしていないという分析結果も得られた。このことから、自学自習のあり方については、学部を問わない全体の課題として捉え、具体的な改善策を見出すための検討が必要であると考えられる。しかしながら、授業満足度が高く、自学自習時間の長い授業も多く確認されたことは注目に値する。これらの授業がどのような形で進められているのか、さらに深層まで踏み込んだ分析・検討が必要である。

4) 結論

以上の分析結果から得られた結論が、以下のように纏められた。

- ・教員の意識は高く、各自の授業で改善のため非常に努力している。
- ・自己申告であるが基礎知識・学力が不足していると思っている学生が多くいる。
- ・自学自習を全くしていない学生が（薬34%～人間63%）存在している。
- ・授業満足度は、しっかり長時間学習して、はじめて得られるものである。
- ・授業満足度が高く、自学自習時間の長い授業も多くある。
- ・「教員は学生に興味がわくように工夫した進め方をしている（興味工夫）」、「この授業は内容が興味深く、魅力的である（興味魅力）」、「教員はこの授業の大切なポイントをきちんと示している（ポイント）」、「教員は学生の理解度を確認しながらこの授業を進めている（理解配慮）」、「この授業では新しいことを学べている（発見学習）」を強調した授業の満足度は高い。

5) 総括

以上のことから、満足度の高い授業は、①知的探求を促進するような授業であること、②新しいことを学べる魅力ある授業であること、③ポイントをしっかりと提示する授業というような、本質的な課題も明らかになった。

各授業では様々な改善の試みがされている中で、これからのFD活動で解決すべき課題は、組織的なFD活動の展開であり、各教員を元気づけるFDの仕組みづくりが必要であることを確認し、

本報告を終了した。

○第2部 各学部等の現状と課題の共有－FDニーズの探索－

各学部等の教務委員長等から、学生の現状と教員の教育実践の両方の視点を踏まえて、人材養成目的から見た学びの現状と今後取り組む教育改善等についての報告が行われた。以下、各学部からの報告及び全体の報告を受けたディスカッションの内容を要約する。

1) 法学部

ワークショップ開催日：平成20年10月16日

参加人数：教員13名

学生をどのように教えるか、現状を踏まえてどのように改善すべきかなど、法学部に入学した学生に法律的な知識ないし法律的な分析力を持ってもらうためにはどのような取り組みが必要かということを中心に意見交換を実施したとの報告が行われた。



・現状把握

- (1) 学生を見て不足していると思われる知識・態度・能力

基礎学力の不足、大学で講義を受ける姿勢が課題である。

- (2) 現在の教育上の取り組みとして優れている点、改善の余地があると思われる点

講義内容に関する小テストの実施、穴埋め式の資料の配布、定期試験のほかレポートを課して学生が自主的に勉学する機会を付与する、体系的説明ができるよう詳細な説明資料を配布するなどの工夫を教員各自で行っている。

しかし、基礎学力が十分でない学生への対応や授業あたりの受講者が極めて多いこともあり、FD活動だけで「学部教育の質を保証するための教育改善」を図ることは困難な状況である。

・法学部としてのFDニーズ

学生の意見や教員間の意見交換の内容を踏まえて自己の講義の際の姿勢などを振り返ることが必要であること、また、FD活動だけで大学教育の質を保証するのは難しいので、総合的な議論が必要である。

また、現在、継続的に実施している授業満足度アンケートについては、大学の教育のメッセージが伝わるような設問への改善が求められる。

2) 経営学部

ワークショップ開催日：平成19年11月15日から約14回

参加人数：教員31名

経営学部内に設置している教育制度改革委員会において継続的に議論された内容から、多面的に学部・大学院の問題点をあぶりだし、PDCAサイクルを実質化していく必要性を学部として共有し、外部人材（企業や卒業生）も巻き込んだビジョン策定を進めてきた経緯、その具体的内容等について報告が行われた。



・当面の問題点について

TOEICのレベルアップ、学部・大学院5年修了プログラムの展開、「ものづくり」学の定義とフィロソフィーの確立、経営学科・会計ファイナンスコースの充実策、大学院の学生募集戦略などが課題として挙げられる。

・解決すべき具体的な課題の設定

推薦合格者の英語力を高めるために、推薦合格者へのテキスト配布などを行うこと、在学中における学生の成長を促す仕組みとして、しつけ教育の早期徹底化が必要であること、推薦合格者の英語力の持続として、活字、学問の面白さを教える工夫が具体的な課題である。

21世紀に対応する自己革新と社会貢献をすすめる経営学部は、①実践的能力と開拓精神あふれる人材を育成する。②学生のケアを充実させ、ひとりひとりが見える、能力に応じた教育につとめる。③社会・企業との接点を深める。④長期的視野に立ち卒業生、社会人とのネットワークを育てる。を基本にした教育を目指しており、それぞれの課題について小集団を構成し、設定された課題の解決策を策定していく方法で、ディスカッションを進めている。

・現状と課題

現在、小集団による解決策策定の段階であり、まだ実行には至っておらず、学部内での合意形成はされたものの、解決策の策定が困難な課題が多少存在している。

また、教養教育を起点として、学生が学問の面白さを理解し、教養を高めていくための全学共通教育体制のあり方や入学前学習支援（MEC）プログラムの改善など、学部単独では実現が難しく、全学的な対応に関連する課題への対応も必要である。

3) 経済学部

ワークショップ開催日：平成20年9月27日（基礎ゼミ合宿）

参加人数：教員11名

・大学における教育

大学の授業は、研究者が自らの研究成果を学生に伝えて学生の成長に役立てるものだと考える。また、研究者が現実と向き合ってどんな問題と格闘しているのかということをさらけ出す場でもある。研究をしっかりと行った上で学生の前に立つことが経済学部教員の基本姿勢である。



大学全体では、教員がこの基本姿勢を貫けるようにバックアップしていくこと、具体的には、研究環境の整備、研究時間の確保が授業改善の根本であるという認識を持つことが必要である。

・ワークショップ

経済学部ではFD委員会ができる前から授業の悩みについて語り合うという会合が行われていた。日常的に相互の授業参観も自由にできるような環境を整えている。経済学部では複数の教員が協力して行う授業（例：フィールドワーク）も多く、授業の悩みを語り合うという取り組みは日常化している。

経済学部における授業改善の事例として、野口教授による授業改善活動の紹介が行われた。学生の数学における学力低下の問題を背景に、数学Ⅰレベルの数学力で情報経済論を理解できるように授業を組み換え、自主教材を作成している。その内容については経済学部のホームページ（エコノグループ）でも公開している。このような努力の結果、授業の後に質問に来る学生が増え、質問のレベルも向上したこと、授業の出席率も向上し、授業態度にも改善傾向が見られた。しかし、その反面、数学Ⅰレベルを基本としたため、ハイレベルの授業では、難しいタームを使わないでわかりやすく、正確に伝えていかなければならないという課題に直面している。授業改善に要する時間も相当必要であり、限界と悩みが存在していることも事実である。

ワークショップでは、この話題提供を踏まえてディスカッションを行った。

その結果、①大学教育は真摯に研究を続けている研究者にしかできないこと、②授業改善には全科目に適応できるような共通普遍のものなどなく、現場での地道な努力の積み重ねが基本であること、③学問を伝える際の努力の積み重ねは、単純に数値化できないものであり、卒業後の満足度を感じることができる教育を展開していくことが必要であること、また、それを検証するためには時間が必要であるという諸点が明らかになった。

・まとめ

経済学部では、「自分の頭で考え、自分の言葉で語れる人を育てる。」という教育理念を掲げ、混沌とした現代経済を主体的に生きる力の養成として、フィールドワーク、レポートフェスティバル、デイハイク、ゼミ合宿などを実施している。複数の教員が協力し合うことで、お互いの授業を学び合える場にもなっており、それが経済学部の授業改善活動となっている。それぞれの学部の現場で授業改善を進めて、本当に学生のためになっていることを競い合うようになっていけば、大学全体の活性化に繋がるのではないかとの意見が示された。

4) 理工学部

ワークショップ開催日：平成20年10月16日

参加人数：教員110名



理工学部では、「理工学部における教育の現状と課題」として、第一部の講演（理工学部を志望する受験生の動向、授業満足度アンケート結果に対する分析、理工学部1年生の数学および物理学の現状と課題、理工学部の情報リテラシー教育の現状と課題）と、第二部のパネル討論会を実施した概要について報告が行われた。

・現状と課題

平成19年6月に開設された理工学教育推進センターでは、平成20年度から数学教育の改善に取り組んでいる。その概要としては、1年生入学時に自己診断テストを実施し、成績の芳しくない学生には数学基礎演習（自由科目）の履修を勧告し、基礎学力の向上を旨とした取り組みを展開している。また、数学相談室を開設し、定期試験前に自由に質問できる学習の場の提供にも着手した。さらに基礎学力の向上維持を目指す取り組みとして、再履修制度も変更した。具体的には、1年前期開講科目で単位修得ができなかった場合、翌年度に再履修することが通

例となっていたが、これを1年後期に同じ科目を開講し、高度な内容に展開していく上での基礎学力を担保する試みも展開するなどの工夫も行っている。その他、定期試験直後に数学・理科に関するアンケートの実施、高校・大学の数学・物理と専門科目との関連を示すロードマップの作成にも取り組んでいる。定期試験直後に行った数学・理科に関するアンケートの結果から、高校で既に履修しているにもかかわらず、大学で高校の理数科目の補習を必要と感じる学生が多いこと、また、大学での物理・化学の勉学意欲が低く、理解度も低いことなども確認された。

情報リテラシー教育では、入学者のスキルに差があるため、P検（パソコン検定）準拠試験を2回実施し、半期授業終了後にコンピュータスキルの評価を行った結果、年々、学生のスキル、モチベーションが向上している。さらなる向上を目指す上では、大学での情報教育のカリキュラムの再検討が必要である。

授業満足度アンケートから得られた理工学部の実状については、学生自身が基礎学力・基礎知識が十分でないことを認識しつつも、自学自習に十分な時間を費やしていないことが明らかになった反面、自学自習を行っている学生は総じて授業満足度が高いという結果が得られたこと、授業の着座位置と学習成績の間に相関関係が認められたこと、学生同士のコミュニケーションが希薄であることなど、具体的改善方策を導き出すための諸課題を共有することができた。

・今後の取り組み

今回のワークショップを通して、学部での問題共有ができた。理工学部では、理工学教育推進センターの開設、JABEE教育の推進、少人数教育の実施、父母を交えた懇談等の学科レベルの対応など、既にいくつかの多方向からの教育改善に着手しているが、このような教育改善に加えて、入試制度の見直しも必要である。

ワークショップの総括においては、学部全体で熱意を持って教育に取り組むことが必要であることを合意したとの報告が行われた。

5) 農学部

ワークショップ開催日：平成20年10月9日・23日

参加人数：教員39名

農学部では、FDワークショップに向けて、教育の実状について教員のアンケート調査を行い、それをもとにディスカッションを行い、その概要について報告が行われた。



・現状と課題

学生は総じて勉学に真面目に取り組んでいるが、出席を確認してほしいなどのコメントも多く、学習姿勢の向上に繋がるモチベーションとの関係性では疑問を感じる。真面目さの半面、勉学意欲が低く、基礎学力・応用力が十分でない学生も少なからず認められ、勉学に対する明確な目的を認識できていない学生もいること、また生活習慣にも問題があることも感じられる。

多くの教員は授業方法・内容の改善に向け、努力しているものの、教育・研究以外の仕事が多過になっており、学生の教育に投入すべき時間が絶対的に不足していることも重要な課題である。また、教員が学生を甘やかしている状況であることも否めない。そのような要因から、基礎学力差の大きい学生集団に対する授業レベルの設定が困難となる状況に陥っている。これ

ら諸課題の改善においては、教員間の連携や学部・学科内の組織的な取り組み、多様な教員の教育スタイルを尊重した特色ある教育の展開、全学共通教育の本来の理念と実態が乖離している状況への改善行動が必要である。

・人材養成目的達成に向けた具体的活動

農学部は、「生命・食料・環境・自然に対する幅広い専門的学識と洞察力を有し、創造力と実践力を備えた社会に貢献できる人材の養成」を人材養成目的としている。しかし、教育を受けている過程にある学生の現状と人材養成目的に定めた人物像との間にはギャップがある。

そこで、人材養成目的の人材像に必要とされる能力を学位授与の方針、ディプロマ・ポリシー(DP)として定めた。

□農学部のディプロマポリシー

1. 幅広い教養、語学力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、生き物・自然に対する敬愛の念、倫理観および豊かな人間性
2. 幅広い専門的学識と基本的な解析技術
3. 生命・食料・環境・自然分野における問題解決能力と課題探究能力

また、DPに掲げた能力を養成するため、学士課程における教育課程の編成および実施の方針をカリキュラム・ポリシー(CP)として定めた。

□農学部のカリキュラムポリシー

1. カリキュラムは、全学共通教育部門と専門教育部門で編成する。

全学共通教育部門は、人文・社会系科目、語学、情報技術、および健康とスポーツ科学等を下級年次に開講する。

専門教育部門は、専門基礎科目と専門科目で編成し、全学年に渡って配置する。専門基礎科目としては、農学教育に重要な生物学・化学等の自然科学系科目や科学英語を置く。専門科目は、各学科の教育の柱となる学問分野の基幹的・発展的科目とその関連科目について、体系性・順次性に配慮して開講するが、特に1年次前期には専任教員の顔が見え、学科の教育・研究全般の概略が感じられる科目を設定する。

2. 授業は、講義・実験・実習・演習形式で行う。

授業では、講義による理論・知識の教授だけでなく、実験・実習・演習を重視し、学生・教員双方向でのコミュニケーションを大切にする。

全開講科目について、授業計画、学習到達目標、成績評価基準等を公表する。専門分野は、基礎から応用へ段階的に学習させるため、3・4年次に進級基準単位を設定する。各年次等における教育の主なねらいは次の通りとする。

1年次は、全学共通教育による幅広い教養・語学力・情報技術の養成および農学における基礎学力と目的意識・学習意欲の向上を図る。

2年次は、主として、各専門分野の基幹的講義科目や基礎的実験・実習科目を開講し、専門分野の基礎知識や初歩的技術を習得させる。

3年次は、主として、各専門分野の発展的講義科目や実験科目を開講し、専門分野の発展的・応用的知識や基本的技術を習得させる。

3年次後期(生物資源学科は前期)からは、研究室に配属させ、卒業研究やゼミナールを通じて、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、問題解決能力、および課題探究能力等を育てる。

・まとめ

各授業科目のCPにおける位置づけを行い、構成員がDPおよびCPの目標を共有することが必要であるとともに、DPおよびCPを達成するため、組織的にPDCAサイクルを展開し、個々の授業内容・方法について一層の改善を行うことが必要である。

6) 薬学部

ワークショップ開催日：平成20年10月9日・16日

参加人数：教員40名



薬学部では、1年生科目担当者グループ、2年生担当者グループ、3年生担当者グループに分かれてディスカッションを行い、その内容について報告が行われた。

・現状と課題

学生の現状としては、薬学教育6年制への移行に伴って、入学志願者の減少による偏差値の低下が確認されている。これにはゆとり教育の

弊害もあると考えられる。また、受け身の学習姿勢が顕著であること、学習意欲が十分ではなく、薬剤師という職業に対する認識不足や将来の目標が自覚されていない、単位取得を目的としている学生が多いという課題も表面化してきている。

一方、教員はOSCE、CBTという実地試験・共用試験の実施、従前の4年制課程の国家試験対策など、授業時間割には見えない取り組みが多く、多忙を極めており、学生の質の変化に対応できない状況にある。また、講義・演習に対する十分な事前準備や指導体制にも影響が出ており、特に授業方法の面においては、パワーポイントやプリントの配布による授業では、学生があとから確認すればよいという意識もあるようであり、授業に集中しているのか実態がつかみにくい状況にある。成績評価の面においても、学生がレポート・小テスト・中間テストが過重になっている状況から、授業への集中力に影響を与えている可能性もあることが確認されている。授業方法や教材開発にも工夫が必要であると感じている。

学生という伸びていく木を育てていくためには、これらの諸課題を解決していくことが不可欠であるが、大学だけではなく、薬剤師職能の社会的認知向上や高校における進路指導で薬剤師とはどのような職業なのかということを理解させていくことも必要である。そのためにはハード面、ソフト面での教員への支援にも工夫が必要である。

・学部で取り組む具体的活動

各学年に分かれて実施したディスカッションの概要に基づき報告が行われた。

<1年次>

学生参加型の「薬学入門」を開設している。この授業においては、学部の組織的な協力体制が必要である。特に学生の視点を重視して、並行して履修している授業の進み具合を勘案したレポートや課題の出し方の工夫、適宜、授業の系統的な流れをガイダンスで実施するなどの工夫も必要であると考えている。

<2年次>

学習習熟度によるクラス編成により、成績優秀者はPBL形式の授業を展開し、成績不振者

については、学力向上を主眼とし、理解度を試験により繰り返し確認をするような工夫が必要である。そのためには、教員間の授業参観が自由にできるようにする環境整備も必要である。

<3年次>

科目系列ごとのワークショップを実施し、関連した講義内容の相互理解が必要である。

<全体>

シラバスの充実と活用、少人数教育の重視、特にPBLの活用を重視していくことが必要である。

・求めるFD活動

教員間の自由な授業参観ができる環境整備、ワークショップに学生を参加させて学生の意見を授業に反映させること、活用できるシラバスの作成が必要である。シラバスはCDやWebが主流になってきているが、学生は授業にシラバスを持参することなく、内容を十分に理解していない。従前のような冊子化されたシラバスも必要であると考ええる。

・大学組織への要望

研究意欲のある教員が創造性のある学生を育てている。画一的なシステムの導入ではなく、各学部の特色を大切にすることを旨として、研究力を持った教員を確保し、教員不足を解消すること、事務職員の増員、教室不足の解消にも取り組んでいく必要がある。

FDを推進していく上では、FDのためのFDで終わらせないように、実行したことを検証していくことが重要である。

7) 都市情報学部

ワークショップ開催日：平成20年10月23日

参加人数：教員25名

全員参加が可能な時間帯を確保するために苦慮したが、ワークショップは、問題提起のプレゼンテーションを行った上で、アンケートを実施し、その結果を集約するという方法で実施した。

・現状

入学時の学生アンケートで、なぜ都市情報学部に入学することを決めたのかという理由を聞いており、一番多かったのが就職がよいという理由である。また、入学時に抱えている様々な不安の中、勉強が不安だと回答する学生は多い。入学生の期待に対して、一番の強みは、東洋経済（平成20年10月18日号）、本当に強い大学の特集で、都市情報学部が就職率トップ（文系）に位置づけられていることである。しかし、前期の修得単位状況を分析すると、さらにきめの細かい学習支援と就職支援が必要であることが確認されている。そのためには、教員集団としての組織力の強化、私語対応などの教室管理の方策、学生一人一人を把握し心をつかむ教育、厳しさや毅然とした態度などが求められる。

・学部で取り組む具体的活動

人材養成目的との現状のギャップを分析すると、目標自体が今の学生のレベルと整合していないということ、学生の学力をいかに底上げしていくかということが主要なポイントになっている。具体的には、サービスサイエンスを教育レベルで浸透させること、体験・実習重視型カリキュラムの検討、学力・常識不足への対応として、入学前・リメディアル教育の充実、初年



順位	大学名	学部	就職率 (%)
1	東京理科大学	社会科学部	97.3
2	名城大学	経済学部	97.3
3	早稲田大学	経済学部	96.4
4	北摂経済大学	経済学部	96.3
5	京大工科大学	経済学部	96.3
6	明治大学	経済学部	96.1
7	南山大学	経済学部	96.0
8	早稲田大学	経済学部	95.9
9	立教大学	経済学部	95.8
10	明治大学	経済学部	95.8

度・導入教育の拡充、授業内容の点検、クラス担任・ゼミ指導教員による個別指導体制の充実などが必要である。

・求めるFD活動

新入生の学力と学習状況を把握する学習力調査の導入実施、MECプログラムの充実、ファンデーションコースの拡充実施、学生のアカデミック・スキル、スタディ・スキル、スチューデント・スキルをアップさせる教養演習・基礎ゼミの導入、きめ細かな教育・学生支援サービスの充実、教員・事務職員・学生相談員・保健師等の連携強化が必要である。

・大学組織への要望

立地条件を踏まえた教育支援策の充実、別地キャンパスにある都市情報学部に対する財政的支援・投資、空調・清掃等の教育環境について学生からの苦情に素早く対応できる体制整備、体験・実習を多くする場合の交通費等の予算措置、個別対応時間の確保とそれに見合った評価、FD活動支援のための人材と資金的サポートなども必要であることが報告された。

8) 人間学部

ワークショップ開催日：平成20年9月25日、10月23日

参加人数：教員19名



学部開設後6年間を経た状況で、学部を構成する心理系、社会学・教育学系、英語・言語学・国際関係の3分野の教員が学問の枠組みを超えて行った有益なディスカッションの成果について報告が行われた。

・現状と課題

人間学部の教育目標はひとことで言えば「人間性豊かな実践的教養人」の育成である。実践的と教養は元来矛盾する言葉であるが、最終的には知識の広さと深さを示すもので近代教育の課題である。この2つのバランスを如何にとるかが課題である。卒業後の学生たち自身が社会正義や社会的責任を考えながら、このバランスを追求していったほしいという意味から、人間性豊かなということを大事にしている。この目標は形式的目標であり、カリキュラムの見直しは恒常的に行っていく必要がある。教育目標の達成は一人一人の学生によって達成されるものであり、個々の学生に対しての対応を大切にしていくことが人間学部の基本的な考え方である。

学生の現状を見てみると、基礎学力・基礎知識に課題があることが確認されている。人間学部の学生の特色は率直さであるといわれるが、物事を観察してその結果を要約していく能力、知識を応用的なものとして自分で実際に使える知識として身に付けられるかが課題であるとともに、意欲・関心・態度という面では、個々の学生の特徴を活かしていく上で、教員が機会を提供することでさらに広い視野をもって克服できる潜在能力をもっていると分析している。人間関係の形成においては優れた面をもっている学生が多いという印象をもっているが、チャレンジ精神を養成することも課題として捉えている。

教員の現状は、学生個人を大切にしていこうという意識が高く、きめ細かな教育実践の志向を強くもっている。しかし、授業に関しては、相互の日常的な連携・調整が不足しており、日

常的な情報交換や悩みを共有するという点においては、教員個人単位で見た場合の課題と考えている。この点については、基礎ゼミナールの展開により改善されつつあり、さらに工夫を加えていくことが必要である。

・学部で取り組むべき活動

人間学部ではGPA制度を利用した学習指導を実践し、学業不振学生の発見に活用している。昨年、生活面・授業面でのチェックリストを作成しているが、この取り組みにより、漠然としたアドバイスではなく、ターゲットを絞った学習指導が可能となってきたので、今後も積極的に活用していく必要がある。

この点を実質化していくためには、教員間の情報の共有と連携・調整の推進、継続的な学習支援の提供、意欲の高い学生に対するより高度な教育の機会の提供、学生の個別指導を通じて得られたデータの科学的分析が必要であると考えている。

・大学組織への要望

グループで学習する学生のための施設・設備等の充実、入学時以外に全学を対象にした柔軟なリメディアル（補習）授業の実施、学生の素朴な学習に対する質問にもこたえられるラーニング・アシスタント・センターの設置も検討願いたい。

9) センター（教職センター、情報センター、総合数理教育センター、大学教育開発センター）

ワークショップ開催日：平成20年10月8日・9日

参加人数：教員10名（10/8）、5名（10/9）

・現状と課題

学生の現状としては、挨拶・授業態度などの学生マナー、自ら興味・関心をもって学びを進めていく力・多様な知的好奇心、人とのかわり合いの力、自立して学ぶ習慣の不足などがあげられる。



教員の現状としては、資料を豊富に用意し、学生の理解の手助けをしているが、学生の理解度を確認するのが難しいこと、学校現場の実際を具体的に伝える授業の工夫や、学生の声（要望、質問）に応えた授業の工夫、自ら考える授業などの工夫を行っているが、学生の積極的な学びをひき出すことは簡単ではない。

各センターのMS-15（教育のドメイン）やセンターが本来達成すべき取り組みと現状のギャップについても検討し、その結果、以下のような現状分析が表れてきた。

- ①各センターの教育組織としての位置づけが明確ではない。
- ②各センターと各学部との連携がうまくいっていない。
- ③各センターと学部生との繋がりが希薄である。
- ④「管理・運営」「教育」という二つの側面がある。センターによっては固有の事務組織をもっていないところもあり、教育改善に余裕を持って対応することが難しい。
- ⑤授業時間割に現れない一部の活動（学生の学習相談対応等）が教育活動として認知されていない。
- ⑥専門教育を行える場が存在していない。

・各センターで取り組む具体的活動

各センター単位の具体的な取り組みの現状、今後の構想等について報告が行われた。

<教職センター>

教育の系統化・体系化、教員採用実績の積み上げ、学校現場との繋がり、リサーチ活動に取り組む予定である。

<情報センター>

各学部の人材養成（情報）のサポートを行う。

<総合数理教育センター>

SSHを修了した学生の受け入れ、国内外の大学との科学リテラシーの連携、科学教育の授業づくり研究会の実施に取り組む。

<大学教育開発センター>

英語ができる学生を育てるプログラムの改善を行う。

・求めるFD活動

各センターで取り組む具体的活動を実践することがFD活動の一端であるが、自発的な教材研究を行う場づくりや専任教員と非常勤講師のアイディアを交換できる場の構築に努めていく必要がある。

・大学組織への要望

各学部と附属高等学校の連携支援に対して主体的に取り組むこと、センターが学部教育の支援を行うという受身的な活動ではなく、積極的にカリキュラムのあり方等について意見を述べるような場をつくること、学び・情報を共有できる場の提供、全学共通教育を検討する場が必要であること、センターの人員配置を検討する必要があることなど、組織的な改善にさらに力を入れて取り組んでいくことが必要である。

*全体の報告を受けたディスカッション



全体の報告を受けたディスカッションでは、「学生の興味を引き出す教育」として理工学部で実践している理工学概論の取り組みについて質疑応答が行われた。

理工学部では系入試を導入しているため、1年次での学科配属は行わず、いろいろな学科の現状を体験できる仕組みとなっている。具体的には各学科の研究室見学や実習系の授業でのものづくり体験などを1年次の後期に展開している。学生の興味関心

に基づく参加型授業の機会を設けることが教育上の効果にも結びついていることについて報告が行われた。

また、経済学部からは、教育上の効果を最大限に引き出すためには施設面での充実も重要な課題であり、特に学生の教育を考える上で、学生も教職員も健康増進への取り組みは重要であるとの意見が示された。

第2部を総括するために、FDの推進のために何が一番必要な取り組みであるかについて、各学部等から、次のような意見が出された。

- ・教員の教育能力の向上のために、どの教員の授業も自由に参観できるような環境整備。
- ・教員の努力だけでは改善できない教育環境の整備充実（教員数、職員数の充実）。
- ・教員と事務職員の意思疎通・連携体制の強化。
- ・教員が充実した研究活動に集中できる時間の確保。
- ・教育を改善するために教員同士が協力できるようになる雰囲気の醸成。
- ・教育に対する熱意。
- ・全学的なFDではなく、学部の特徴を活かしたFDの推進。
- ・FDの取り組みに係わる検証活動の実施。
- ・授業評価のさらなる改善。
- ・教育改善の推進を旨とした柔軟性のある教育支援体制の構築。
- ・学部・各センター間の情報共有による教育改善の推進と各センターの充実。

***まとめ**

今回の第2部「各学部等の現状と課題の共有－FDニーズの探索－」の実施にあたっては、各学部等の教育の現状における共通認識を持つことが目的のひとつであった。学部等の特色ある様々な現状や学部や分野を超えて共通する悩みなどを共有することができたことは、意義深い機会であった。

以上を総括して、各学部等の報告から浮かび上がったFDの課題は次のとおりである。

【検討の場の構築】

- ・全学共通教育や初年次教育、入学前教育について検討する場の構築。
- ・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定。
- ・自発的な教材研究を行う場づくり。
- ・専任教員と非常勤講師のアイデアを交換できる場の設定。

【研究調査・開発の推進】

- ・学生が主体的に学ぶ教育方法の研究。
- ・学生の生活状況と学びの関係の調査研究。
- ・授業満足度アンケートの見直し。

（大学からのメッセージを伝える設問項目やフィードバックの方法など）

- ・コミュニケーションスキル、授業マナーについての検討。
- ・少人数教育の検討。
- ・研究と教育のバランスに配慮したFD。
- ・恒常的に授業参観ができる授業公開の実施。

【FD支援】

- ・学部等の自律的FDの支援
- ・FD活動支援のための人材と資金的サポート

次年度以降の本学のFDのあり方については、以上の諸課題を踏まえながら、課題解決につながる方策を検討していくこととする。

○第3部 FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定



第3部では、第1部・第2部の流れを総括し、本学の教育改善に必要な具体的取り組みを探求するために、我が国のFD活動の先駆的取り組みを実践している愛媛大学から、教育・学生支援機構教育企画室准教授の佐藤浩章氏を講師に迎え、「FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」をテーマに基調講演が行われた。

愛媛大学は、読売新聞社が2008年に実施した「大学の実力－教育力向上への取り組み」調査の西日本編において、FD取り組みのモデル第1位に選ばれている大学である。今回は、本学が先駆的事例を学び、本学の今後のFD活動の推進方策の示唆を得るために必要な具体的な行動の策定に結びつけていくことを目指して実施した。

以下、その内容を取り纏める。

愛媛大学におけるFDの取り組み

1) ミクロレベルのFDの取り組み

愛媛大学におけるFDは、教育・学生支援機構教育企画室が拠点となって推進している。教員研修で学んだことが実践の場で活かされる日常的なFDを旨に、導入段階（レベル1）、基本習得段階（レベル2）、応用／発展段階（レベル3）、創作／発展段階（レベル4）、支援／指導段階（レベル5）の階層化したプログラムを編成し、多様な教員のFDニーズに対応できる選択可能なメニューを設定している。特に力を入れているのは、授業コンサルティング、つまり、個に対する教育改善の支援である。授業のビデオ撮影サービスの中では、実際に授業に入って得た学生の本音の声を改善情報として探り、その情報を担当教員に届け、教育企画室と共に改善策を探っていく取り組みを推進している。FDの基本は、学生が学習することの確認であり、同僚の成功事例を共有し、多様な考え方に気づくことである。研修で得た経験が、即、教育改善に繋がるものではないが、自らの教育方法・内容・技術の改善に役立てるきっかけとして取り組んでいくことが重要である。

2) FDの再定義とカリキュラム改革

各大学の歴史や文化は多様であるが、各大学のFD活動を推進する上では、その定義づけが重要である。愛媛大学のFDは、教育・学習効果を最大限に高めることを目指した「①授業・教授法の改善（ミクロレベル）、②カリキュラムの改善（ミドルレベル）、③組織の整備・改革（マクロレベル）への組織的な取り組み」と定義している。2008年12月24日付けの中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、各大学が教学経営において、学位授与の方針（ディプロマポリシー：DP）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラムポリシー：CP）、入学者受け入れの方針（アドミッションポリシー：AP）を明確にして示すことの重要性が示されているが、愛媛大学では、この3つの方針の一貫性構築に取り組んでいる。その中でも特徴的な試みとして、学長裁量経費による学内GPの育成をFDの中で展開していることであり、その結果は、各種GPの採択へと繋がり、教育活性化の効果を上げている。

愛媛大学では、当該学部長の推薦により学長が任命する教育コーディネーターを各学科に最低

1名配置している。その任務は、全学的なFDの推進であり、現在、愛媛大学全教員の約1割にあたる63名が任命され、DP・CPの立案策定といったミドルレベルのFDの展開を通じ、学部学科と全学の方針を擦り合わせていくという重責を担っている。その任務遂行に当たっては、教育企画室が主催して、「教育コーディネーター研修（年間5回）」を実践している。その成果は、学部の枠を越えた議論へと発展し、知識・理解、思考・判断、興味・関心、態度、技能・表現という5つの領域を基盤に、明確な目標設定による評価可能なクリアなDP（卒業時の到達目標）の策定に結びついた。

また、愛媛大学では、カリキュラムチェックリストを開発し、DPと開設授業科目の関連性の検証も行っている。この取り組みにおいては、CPとDPを照らし合わせた結果、APがDPを越えてしまっている事例も確認され、APは学部のユニークさを出すものではなく、入試制度の対応状況を示すことへの気付きとなった。その結果、APの見直し、そして入試制度との関連性の明確化へと繋がり、DP・CP・APの一貫性構築というインフラ整備を実現し、FDの実質化への第一歩を踏み出している。



現在は、学士課程教育の体系化をテーマに、学科・コースのDPの策定、学習効果を最大限にするためのカリキュラムマップの作成、ティーチング・ポートフォリオ研究の推進に着手している。

3) FD推進主体の強化

FD推進における組織基盤が脆弱であることは多くの大学の共通課題である。愛媛大学では、教育担当理事を機構長とした教育・学生支援機構というユニットを設置し、機構長の下に設置した教育企画室がFD推進の任務にあたっている。同室の目的を「愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うとともに、その成果を実際の教育活動に適用し、愛媛大学の教育改革を推進すること」と定め、「①全学的な教育に係わる調査・研究、②ファカルティ・ディベロップメント、③授業評価及びシラバス、④学生の学習支援及び能力開発」を業務の柱として活動している。

愛媛大学教育・学生支援機構では、FDを推進するには4つのアクターが連携して動けば、FDは実質化されとの考え方を共有して活動を推進している。4つのアクターとは、①教育担当の管理職、②教員、③FD委員、④プロフェッショナル（FDer：ファカルティ・ディベロッパー）であり、管理職が明確なビジョンを持ち、教育コーディネーターが動き、教員がFDに積極的に参加し、教育改善・学習改善のプロフェッショナルを配置することでFDが機能するという考え方を持っている。また、FD推進においては職員の力も不可欠であり、チームで仕事をするという重要性を認識して業務遂行にあたっている。

FDerは、海外では専門職として位置づけられている。愛媛大学では、その動向を踏まえて、FDer養成講座を開設し、自大学だけではなく、全国各地でも同講座を実施している。これらの活動を基盤として、文部科学省の戦略的大学連携支援事業に採択され、四国地区でのFD・SDネットワーク（FDネットワーク中四国）を形成し、各大学のFDのノウハウを共有する取り組みに着

手した。そのねらいは「学生の豊かな学びと成長を支援する、実践的力量をもった高等教育のプロフェッショナルの輩出」であり、具体的な活動内容例として、①FDの定義・政策動向、②FDプログラムの開発・実施・評価、③授業コンサルテーション技法、④センターと各学部の関係構築方法、⑤カリキュラム開発と再開発手法、⑥諸外国のFD事例、⑦FDネットワークの構築方法などをテーマに、FDerの人材開発、人材育成を展開している。

4) 教育業績評価



愛媛大学で開発されたFDプログラムを更に実質化させるには、教育に熱意を持って一生懸命に取り組む、その成果が評価される組織づくりが必須であり、現段階のFDの限界を超える取り組みとして、ティーチング・ポートフォリオの導入を検討している。ポートフォリオ評価は多面的に多様な素材を活用して評価する仕組みである。多数の大学では授業評価アンケートを実施しているが、そ

の結果を評価にそのまま活用することは回避すべきであり、教育業績の多面的かつ複合的な評価が望まれる。例えば、同僚評価、大学院生からの評価、シラバス、教科書、授業で配布している教材、学生を採点したテストなど、ありとあらゆるものを活用していかなければならない。ティーチング・ポートフォリオの中で重要視されているのは、「教育哲学（ティーチング・フィロソフィー）」である。学生に伝えたいこと、どのような学生を育成したいと考えるのか、という信念を大事にして、教育業績評価を実践していくことが望まれる。

FDを実質化させるためには、教育業績評価の重要性・必要性を深く掘り下げ、その認識を組織として共有していくことを忘れてはならない。

5) FDの成果

FDの評価は難しい。休退学者の状況、GPの採択件数など、外部評価に結びつく数値的な測定が行われている。FDの推進において本質的に重要なことは、FDが学生の教育にどのように繋がっているのかということである。愛媛大学では、設定したDPが本当に達成されているのかということに着目して、教育コーディネーターを対象に、アウトカムアセスメントの手法開発に取り組むことも構想している。

○総括

大学進学率が50%を越え、ユニバーサル化した現在、大学における教育にどのように特色を持たせていくかということは、極めて重要かつ本質的な課題である。教育にいかに力を注いでいくかという本質的な考え方をFDの中で解決していくことが必要である。1960年から1970年代のアメリカにおいては高等教育が大衆化し、教育の質そのものが問われる時代となった。そのときに重点的に取り組んだことは、FDと初年次教育である。教育のあり方、授業のあり方を変えていくベクトルと学生の変容がリンクしていかなければならない。文章表現能力などのスタディ・スキルを学生が身に付けていく試みも積極的に展開していかなければならない。

第10回FD講演会を終えて

大学は、公共性の高い教育機関であり、在学生のニーズを満たし、常に変革していくことが要請される組織である。

名城大学が掲げたミッションを達成し、社会にその存在意義を明確に示していく行動こそ、大学の本質的な取り組みである。FDの推進はその責務を果たしていくために必要な行動である。そのために大学が取り組んでいる教育改善に関する情報は、広く社会に積極的に開示していかなければならない。

今回のFD講演会は名城大学にとって10回目の節目となる取り組みであった。FDの実質化という課題を達成するためには、達成目標を立てて全構成員で共有し、その進捗状況を可視化しながら取り組んでいく必要性が確認できた。

講演会の結びにあたり、下山宏学長から、共通の認識として、教員の意識は高く、授業改善に努力していること、各学部の現状把握、分析、課題の共有、今後の取り組みなどがある程度明確になったとの講評があった。FD活動は、個人の努力とともに、組織的な努力が求められる。学部単独では解決できない課題については、全学的な課題としてとらえていく必要がある。FDの新たな段階としては、スキルアップ講座や教育コーディネーターなどの人材育成の課題もある。共通する問題として、基礎学力の不足にどう対応するか、自学自習が少ないこと、学習意欲の促進、初年次教育など、解決すべき課題が多く存在する。今回の講演会で課題を共有することができたので、今後、これらの課題解決に向けて、各学部の特色を生かしたFDについてFD委員会を中心に検討願いたいとの方向性が示された。



最後に、池田輝政FD委員長から、FDの基本概念である「スカラーシップ」を問い直すことによって、教育と研究の専門職としての責任を果たすFDを展開していくことを宣言し、終了した。

第10回 FD講演会 所属別参加状況

	所属人数 (※1)	FD講演会			学部別ワークショップ		
		参加人数	参加率	前回参加人数	参加人数	参加率	前回参加人数
教育職員							
学長・副学長	3	3	100.0%	3	－	－	－
法学部	38	9	23.7%	8	13	34.2%	12
経営学部	31	17	54.8%	6	31	100.0%	8
経済学部	29	16	55.2%	15	11	37.9%	15
理工学部	172	71	41.3%	36	110	64.0%	17
農学部(※2)	44	30	68.2%	25	39	88.6%	18
薬学部	67	33	49.3%	27	40	59.7%	20
都市情報学部(※3)	26	14	53.8%	4	25	96.2%	1
人間学部(※2)	20	12	60.0%	5	19	95.0%	6
大学院理工学研究科	1	0	0.0%	0	－	－	0
大学院法務研究科	15	0	0.0%	0	－	－	0
大学院大学・学校づくり研究科	3	1	33.3%	0	－	－	0
教職センター	6	4	66.7%	4	5	83.3%	3
情報センター	3	3	100.0%	3	3	100.0%	2
総合研究所	1	0	0.0%	0	－	－	0
総合数理教育センター	2	1	50.0%	1	2	100.0%	1
大学教育開発センター	4	4	100.0%	4	4	100.0%	4
小計1	465	218	46.9%	141	302	64.9%	107
非常勤講師	－	3	－	0			
小計2		221		141			
事務職員							
監査室	2	0	0.0%	0			
秘書室	5	1	20.0%	1			
経営本部	14	2	14.3%	1			
MS-15推進室	1	1	100.0%	1			
大学・附属高等学校振興推進準備室	3	2	66.7%	1			
総合政策部	11	7	63.6%	1			
総務部	13	3	23.1%	3			
財政部	14	0	0.0%	1			
施設部	16	1	6.3%	0			
入学センター	14	0	0.0%	0			
学務センター	57	6	10.5%	3			
保健センター	9	0	0.0%	0			
大学教育開発センター	11	8	72.7%	12			
学術研究支援センター	9	0	0.0%	0			
総合研究所	1	0	0.0%	0			
キャリアセンター(※4)	23	2	8.7%	0			
国際交流センター	7	1	14.3%	0			
情報センター	10	1	10.0%	0			
附属図書館	10	0	0.0%	0			
法学部	3	1	33.3%	1			
経営学部	3	1	33.3%	1			
経済学部	4	0	0.0%	1			
理工学部	16	1	6.3%	3			
農学部	12	1	8.3%	1			
薬学部	12	2	16.7%	4			
都市情報学部	9	3	33.3%	2			
人間学部	4	1	25.0%	1			
小計	293	45	15.4%	38			
役員							
役員	3	2	66.7%	3			
その他							
附属高等学校教諭	－	2	－	－			
学部生・大学院生	－	0	－	0			
学外者	－	13	－	2			
小計	－	15	－	2			
合計	－	283	－	184			

※1 平成20年度所属人数(教員…助手を含む。特任教授は含まない。／事務職員…契約職員を含む。派遣職員は含まない。)

※2 副学長は除く。(教育職員「学長・副学長」に含む。)

※3 前回(H19)、都市情報学部は講演会開催日(11/5)が授業実施日であったため、10/25開催の教授会終了後にワークショップを開催した。

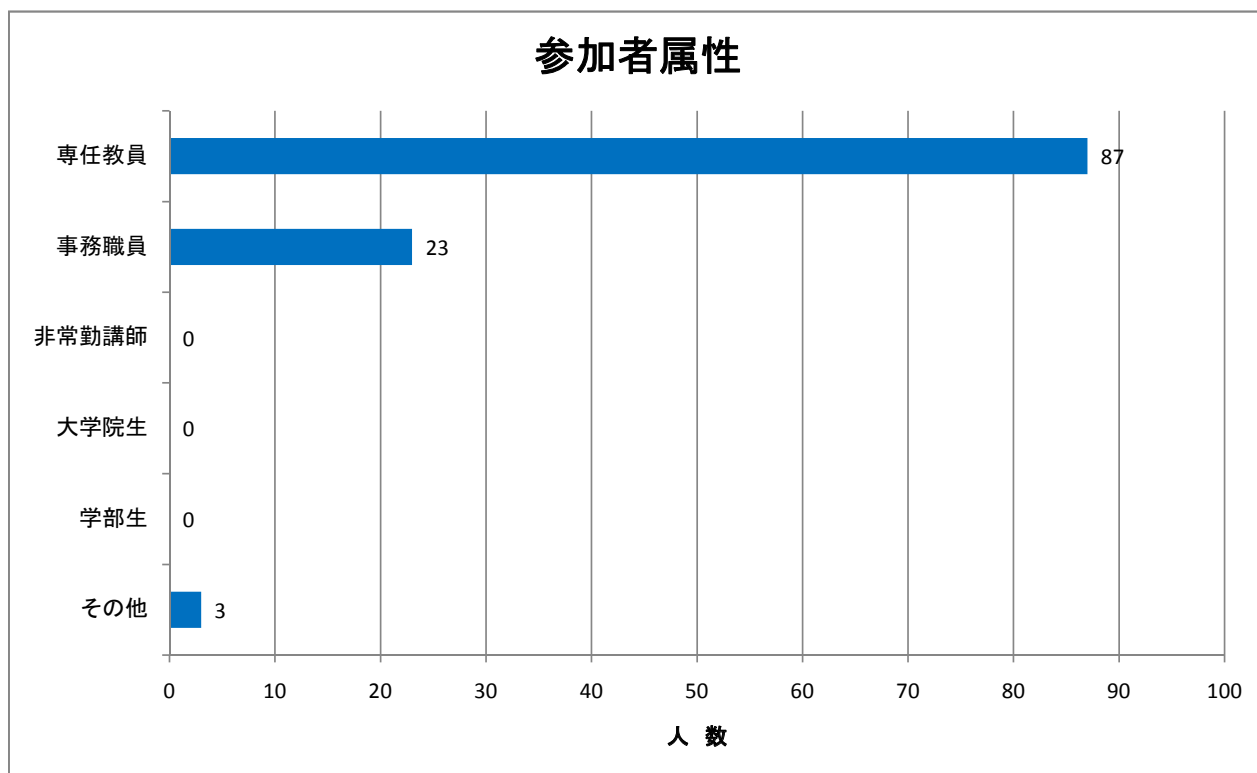
※4 前回(H19)、キャリアセンターは講演会開催日(11/5)に「企業様と名城大学との就職情報交換会」を開催した。

第10回 F D 講演会 参加者アンケート集計結果

1.現状についてお聞かせください。

1)職種等

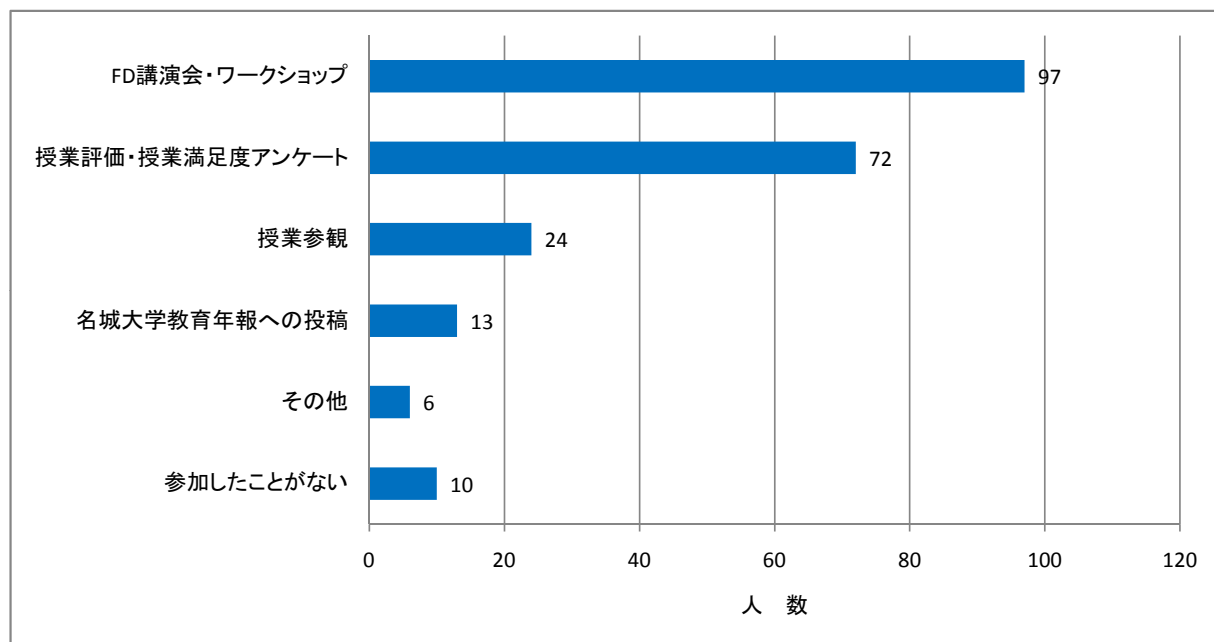
職種等	人数	割合
専任教員	87	77.0%
事務職員	23	20.4%
非常勤講師	0	0.0%
大学院生	0	0.0%
学部生	0	0.0%
その他	3	2.7%
合計	113	100.0%



2) 今まで参加したFDの活動に○をつけてください。(複数回答可)

参加したFD活動	人数	割合
FD講演会・ワークショップ	97	85.8%
授業評価・授業満足度アンケート	72	63.7%
授業参観	24	21.2%
名城大学教育年報への投稿	13	11.5%
その他	6	5.3%
参加したことがない	10	8.8%

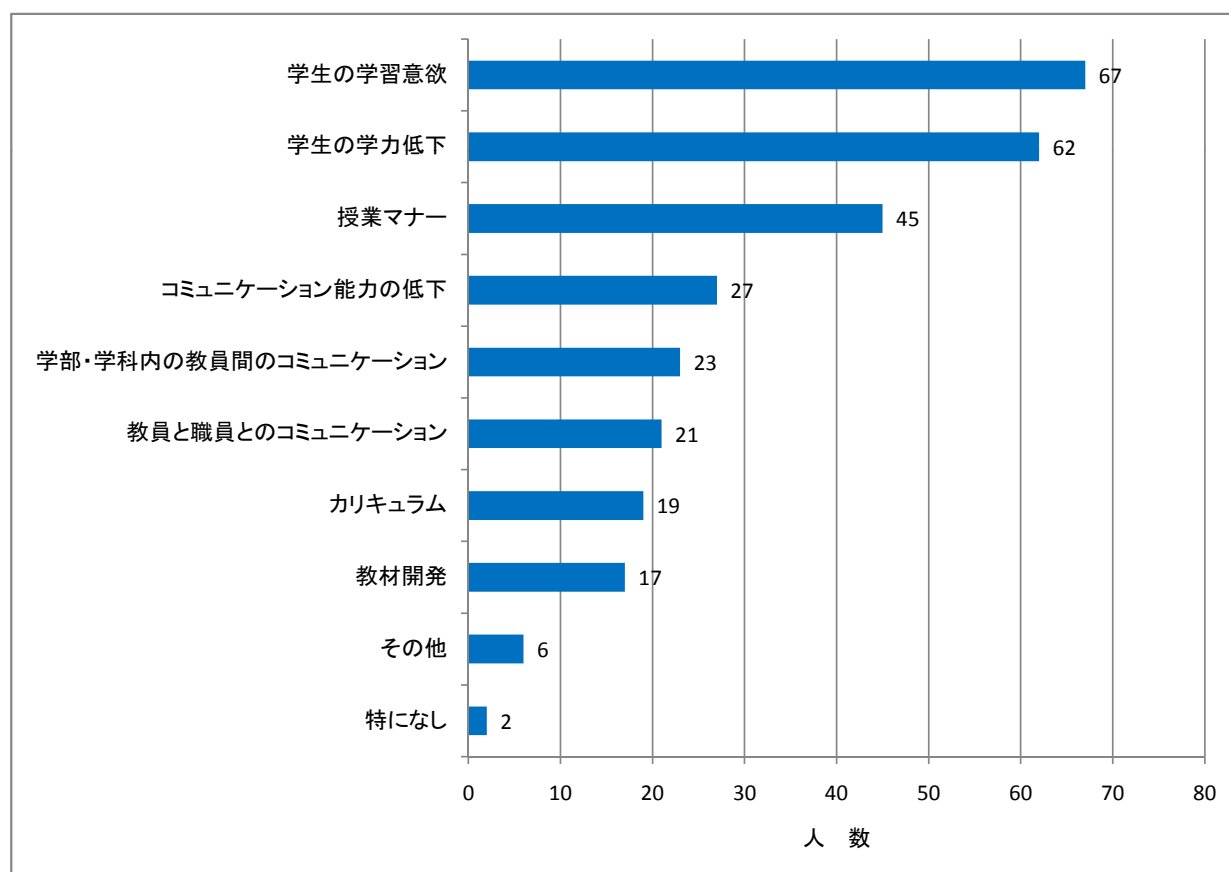
【その他】学外FD研修会参加/METS/全国組織が開催する研修会への参加/学部でのプロジェクト=CSD/理工学教育推進セミナー



3)日頃、授業等の中でどのような悩みや課題がありますか。(複数回答可)

悩み・課題	人数	割合
学生の学習意欲	67	59.3%
学生の学力低下	62	54.9%
授業マナー	45	39.8%
コミュニケーション能力の低下	27	23.9%
学部・学科内の教員間のコミュニケーション	23	20.4%
教員と職員とのコミュニケーション	21	18.6%
カリキュラム	19	16.8%
教材開発	17	15.0%
その他	6	5.3%
特になし	2	1.8%

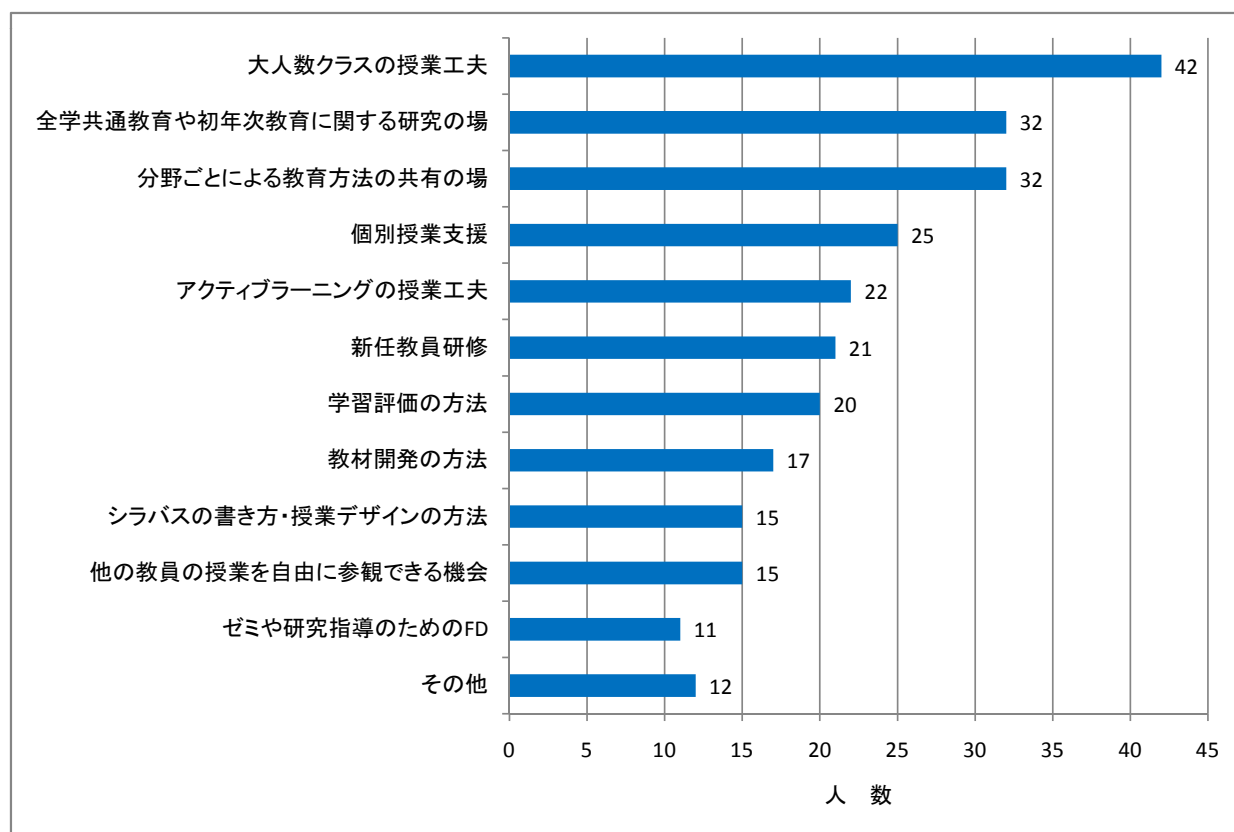
【その他】関連科目間の内容に関して連携不足/一般的なマナー(喫煙、ゴミなど)/大人数の授業での講義方法/ CBT、OSCEへの対応と授業内容の確立/担当コマ数を減らすことを希望(せめて6コマ/週を上限に)/ パワーポイントを使った講義内容を学生に提供すべきか、板書をまとめる能力の不足



4)その悩みや課題に向けた取り組みとして、どのようなFDのサービスがあったら良いと思いますか。(複数回答可)

求めるFDサービス	人数	割合
大人数クラスの授業工夫	42	37.2%
全学共通教育や初年次教育に関する研究の場	32	28.3%
分野ごとによる教育方法の共有の場	32	28.3%
個別授業支援	25	22.1%
アクティブラーニングの授業工夫	22	19.5%
新任教員研修	21	18.6%
学習評価の方法	20	17.7%
教材開発の方法	17	15.0%
シラバスの書き方・授業デザインの方法	15	13.3%
他の教員の授業を自由に参観できる機会	15	13.3%
ゼミや研究指導のためのFD	11	9.7%
その他	12	10.6%

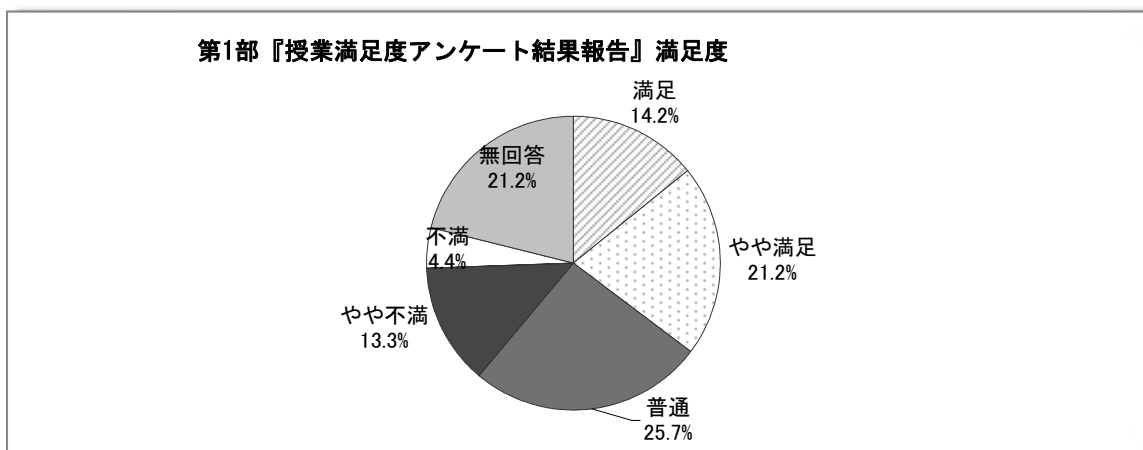
【その他】学部としての教育方針の話し合い/ミドル～マクロレベルのFDへの活動支援が今後の課題かと/
FDそのものを縮小ないし廃止。少なくとも現在実施されている形態でのFDは根本的見直しが必要がある/学生の生活指導/
学生の学習意欲を向上させるための取り組みを考える場/改善のための時間を確保すること/教員数を増やしてほしい/
評価とは別に、授業支援・サポート面を充実して下さると助かります/レポートを有効にはたらかせる方法/
期待できるFDサービスのイメージがわからない



2.本日の企画内容についてお聞かせください。

1)第1部『授業満足度アンケート結果報告』の内容はいかがでしたか。

第1部 満足度	人数	割合
満足	16	14.2%
やや満足	24	21.2%
普通	29	25.7%
やや不満	15	13.3%
不満	5	4.4%
無回答	24	21.2%



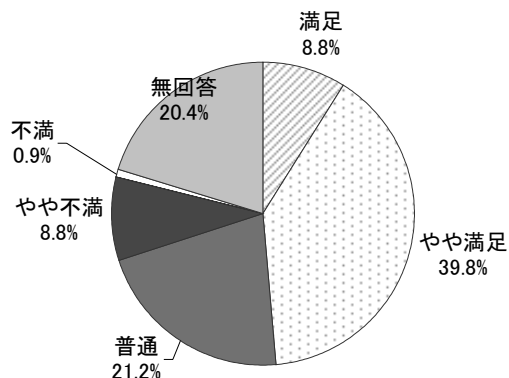
【感想】(自由記述まとめ)

- ・他学部や大学全体の状況が把握できた。問題点、課題も明らかになった。
- ・アンケート結果の新しい解釈ができてよかった。
- ・授業レベルの設定の仕方について考え方が整理できた。
- ・教員は学生のレベルを知って講義すべきと分った。
- ・単位が取りやすい、簡単である講義が良いことではないと言ったがわかっただけでも良いアンケートであったと思う。
- ・大局的な評価ではあるが、学生の学習意欲に関する傾向が系統的に示され、参考になった。
- ・学生のフィードバックは教員の教育能力の重要な一指標、一評価基準ではないか。
- ・問題なのは、教育への取り組みが適当な教員、学習ができていない学生をいかに抽出し、授業するかということである。
- ・学生・教員両方面からアンケートを行い照らしあわせていることは非常に良い。より緻密なアンケートにすることでさらに問題が具体化されていくと思う。
- ・改善の結果、学生の授業満足度が改善されたという事例があるとよい。
- ・アンケートをしてその結果を集約することは、問題点を明確にするためには有意義だと思うが、その結果に対するフィードバックや対策の考察が必要と思われる。
- ・10年以上の役に立つ分析を可能にする、内容あるアンケート項目を創出してほしい。
- ・もしアンケートが教員の評価に関わってくるのであれば、シラバスを読まない学生がいなくなってから実施してほしい。
- ・FDとして集めるべき情報がきちんと得られる様にプログラムされたアンケートが必要であると考えます。
- ・詳細な分析は必要なので資料としてほしいが、アンケートから得られた改善情報や示唆のみコンパクトに示してもらえればよかった。
- ・将来の目標がなく、学部の内容がわからないままに入学して来る学生が多い。この問題への対応が本報告では見出せなかった。
- ・アンケートを教員の判断のみに委ねるだけではなく、大学としての目的を示し、活用できる内容が必要だと感じた。
- ・具体的な科目を1つ取り上げての説明があっても良かった。
- ・学生の意欲・学力と授業評価との相関を示さないと、FDの成果を評価できないのではないか。
- ・学部単位の評価のため平均化され問題点が消滅してしまった。
- ・アンケートの設定問の設定を考え直して、アンケートの取り方も工夫すべきだと思った。
- ・今後、大学としての対応への提言が欲しかった。

2) 第2部『各学部等の現状と課題の共有—FDニーズの探索—』の内容はいかがでしたか。

第2部 満足度	人数	割合
満足	10	8.8%
やや満足	45	39.8%
普通	24	21.2%
やや不満	10	8.8%
不満	1	0.9%
無回答	23	20.4%

第2部『各学部等の現状と課題の共有—FDニーズの探索—』満足度



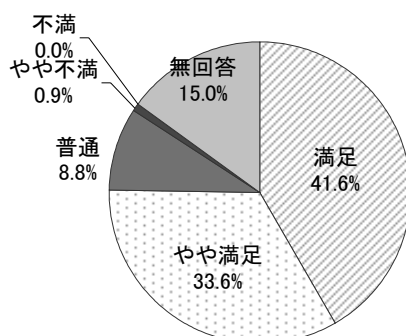
【感想】(自由記述まとめ)

- ・各学部の現状と課題、それに対する取り組みを知ることができた。各学部の課題については共有できるものも多くあった。
- ・事前に学部毎のワークショップが行われ、昨年に比べ内容が濃かったように感じた。
- ・学部長が報告した頃と比べて、各学部の本音や実情が出ていて興味深かった。
- ・各学部とも学生の学力低下、意欲低下に悩んでいることが良く理解できた。また教員数の絶対的不足も各学部共通の悩みであることが把握できた。能力別クラスはどの学部でも必要であると思われる。
- ・全学の共通課題については、それらをまとめた資料を作るべきだ。また学部間での差異についてもまとめた方がよい。
- ・各センターについては、センターごとでまとめた方がわかりやすいのではないかな。
- ・全学部共通意見として学生の学力・マナーの低下があるが、全学共通講義の内容を充実させることでカバーできるのではないかな。
- ・学生のレベル低下は各学部共通の悩みのようなのであるが、入学する学生の質向上のためには、大学のブランディングと連動する必要があると感じる。
- ・各学部の特色があって大変興味深かったが、もう少しポイントを絞って報告をしてほしかった。
- ・学部間における差を感じた。
- ・各学部で導入教育の重要性が認識されているにもかかわらず、全学共通教育についての内容がなかったことは残念である。
- ・各セクションの報告の言いつばなしで、その後どうするのか、という議論がない。報告は文書になっていたのだから読んでくことを前提として、本日は議論等、作業にしてほしかった。
- ・専門教育については、学部間で共通認識を持つのは難しい。大学初年度の教育体制を議論することに留めるべきである。
- ・各学部は、今回の発表の内容とは別に、AP、DP、CPについて熱心に講義して、公に表れているのではないかな。しかしFDのためのFDになっていると感じているのではないかな。
- ・問題点は出たがそれ以上のものが出ていない学部が多かった。
- ・話をまとめる方向が必ずしも一致していない。一部に「何をやっているのか、さっぱりわからない」学部もあり、残念だった。
- ・各学部からの一方的な報告になり、全学で問題点を共有するまでには至らなかった。
- ・全学部の発表を一度に行うのは無理がある。聴衆のことも考えた構成にしてほしい。
- ・学部で現状を報告しても、大学の上層部やFD主体組織がどのように組織を作っていくかについて見解を示さなければ意味がない。
- ・実践し、踏み出そうとする教員が、動きやすいように、人的、物的支援を直ちに、財政出動する度量が必要。
- ・FDの実質化につなげていない。大学は教育に関してもっとインセンティブを与えるシステムを構築しなければ、いつまでたってもFDはすすまない。

3)第3部『FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定』の内容はいかがでしたか。

第3部 満足度	人数	割合
満足	47	41.6%
やや満足	38	33.6%
普通	10	8.8%
やや不満	1	0.9%
不満	0	0.0%
無回答	17	15.0%

第3部 『FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定』満足度



【感想】(自由記述まとめ)

- ・いままで自分の中で考えていた問題や課題についてのほとんどに解決方法を提示してくれた。
- ・非常に分かりやすく明確で、参考になった。今後ともFDに積極的に参加していきたいという気持ちになった。
- ・愛媛大学の取り組みの一端が理解できた。我々もやっていけないといけないことが認識できた。
- ・先端的な事例研究を提示してくれた。新しい知識ばかりで、今後の参考になった。
- ・カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー、アドミッションポリシーの策定・運営に関するベンチマークの理解に役立った。
- ・先端的事例を知ること、本学で改善を図ることが見えてきた。FDを支える職員の企画力向上が喫緊の課題であることが確認できた。
- ・FDをパーツでなく全体像を示しながら解説したことでわかりやすかった。
- ・事務職員だが、教務・FD分野に身を置く者として新しい観点からFDを考える機会になった。折があれば本学でも講演の場を設けたい。
- ・FDの研修の多様性がわかった。名城大学でも導入してほしい。
- ・愛媛大学のFDの体系を理解することができた。名城のFD活動に役立つような示唆が得られた。
- ・実践的な内容で勉強になった。
- ・次世代のFDの姿等を知ることができた。FDの体系化の進化形を見ることができ、参考になった。
- ・FDの組織的な取組が参考になった。
- ・FD、DP、CP、APIに対する認識を新たにした。今一度、ティーチングフィロソフィーを考えるようよい機会になった。
- ・講師の話術が参考になった。
- ・教員自身で改善すべきことと組織で取り組むことが明確になった。
- ・DP、CP、APの関係がうちの学部では全くなっていないことがわかった。学部としてカリキュラムを真剣にチェックしなければならない。
- ・ミクロ・レベル等があり、かなり複雑になってきて、FDをすること自体に大変な労力を要する印象を受けた。
- ・愛媛大学で実践した結果、どのような効果(特に学生の面からみた学習効果)があったのかについて知りたいと思った。(評価はむずかしいとしても、どうすればよいのか知りたかった。)
- ・workshop形式にしてこちらも参加できる方式にしてほしかった。

4)FD講演会の企画またはFDで取り扱ってほしい具体プログラムについて、ご意見・ご要望がございましたらお聞かせください。

【感想】(自由記述まとめ)

1.求める具体的なプログラム

- ①個別授業支援…問題があると思われる教員への研修、教員の授業支援システム、教材開発支援システム
- ②学問分野別のFD…学部個性(教育・研究上)をはっきりさせるような取り組み、全学共通教育科目の見直し
- ③カリキュラム改善支援…カリキュラム見直し・再編支援、カリキュラムと教育目標との整合性の評価
- ④教育方針の統一…専門と教養教育との係わりや教育方針の一貫性についての講演、学長講話、履修系統図の作成法(方針の統一)
- ⑤法人と教学の相互理解促進…法人・教学双方の事業報告会、大学組織への要望をテーマとした討論会
- ⑥教育技法改善支援…Power Point入門、スキルアップ講座、研究室運営方法のコツ、わかりやすいシラバスの書き方
- ⑦事例紹介…モデル講義の発表大会、特色ある授業実践報告会、具体的な教育改善対策・評価法の紹介、教材開発の事例発表
- ⑧情報提供…名城大学と競合する大学の情報提供
- ⑨その他…TAの研修、小規模大学に効果的なFD活動、ゆとり教育や理科離れの対処法について議論

2.FD講演会に対する意見・要望

- ①日程について
 - ・丸一日講演会に充てるのは長い。木曜の午後に設定し、前期・後期各1回の開催にしてはどうか。
- ②内容について
 - ・最後の学長の取りまとめ(講評)が非常によかった。双方向授業のすすめに勇気づけられた。
 - ・次回のFD講演会では今回のFDからの進展について総括もお願いしたい。
- ③その他
 - ・FD講演会に報告された意見や問題点などの情報を共有できるようなシステムを作るべきだ。
 - ・「講演会」というタイトルは(実質も)やめにした方がよい。授業もFDも参加者・学習者中心にしてほしい。

3.FDに対する意見・要望

- ・愛媛大学のような支援体制(プログラムの提供)は望ましいと思った。
- ・現状の仕事を整理し、教育体制を整えるためのFD、教育機関としての大学の責任を考えるFD、教育と研究を両立させるためのFD等が必要ではないか。
- ・FDのためのFDではなく名城大学のラーニングコミュニティをつくるFDが必要だと思う。
- ・共通課題に対し、早急に全学的組織的に進めていく必要を感じた。FD委員会の存在、内容を学生にも、何らかの形で精査すべきと思う。学部の特長性を大学全体で考え、正しく評価する必要性を感じた。
- ・現状分析企画(Plan)をし、実行(Do)した結果(check)、どのような改善がなされたか(Act)の事例を増やすべき。
- ・今回の講演会で出たのは制度上の問題(時間の不足・熟度別クラス編成等)であるため、FDでは制度の改善を検討してほしい。
- ・今回のFDを受けて、大学として何ができるのか(できないのか)を具体的に検討結果(経緯)を示して欲しい。[企画等で]
- ・一つでも改善が身を結び学生の満足度が高まればよいと思う。そのための財政的支援も必要である。(特に学部・研究科に対して)
- ・経営陣・事務方にもFDを行い、問題点や改善点等について学部の意見をふまえた上で議論し、各学部に対するプレゼンを行うべきだ。
- ・FDに関心を持つ教員を採用、昇格させるべきである。名城大学は教育専門の大学にしたいのかが不明。
- ・「回数を重ねることが」「FD活動」のように見えてしまう。
- ・授業満足度アンケートをスリム化してはどうか。趣旨やデータが意味するものを説明できないような項目は削除すべきである。
- ・個別の授業改善の話からそろそろ脱却してほしい。

* 本アンケートの結果および意見・要望について

本アンケートの結果は、FD委員会において検討し、今後のFD活動の改善に活かします。

[illegible]

2. 本日の企画内容についてお聞かせください。

1) 第1部『授業満足度アンケート結果報告』の内容はいかがでしたか。ご感想をお聞かせください。

1. 満足 2. やや満足 3. 普通 4. やや不満 5. 不満

()

2) 第2部『各学部等の現状と課題の共有—FDニーズの探索—』の内容はいかがでしたか。ご感想をお聞かせください。

1. 満足 2. やや満足 3. 普通 4. やや不満 5. 不満

()

3) 第3部『FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定』の内容はいかがでしたか。ご感想をお聞かせください。

1. 満足 2. やや満足 3. 普通 4. やや不満 5. 不満

()

4) FD講演会の企画またはFDで取り扱ってほしい具体プログラムについて、ご意見・ご要望がございましたらお聞かせください。

()

ご協力ありがとうございました。

当日資料

【はじめに】趣旨説明（FDワークショップチーム座長 原田健一教授）

1

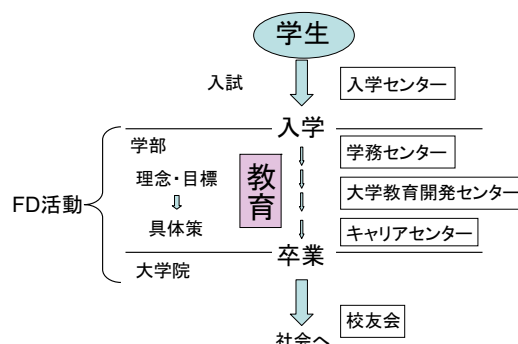
第10回FD講演会

人材養成目的から見た学びの現状
—今、我々は何をすべきか—

平成20年11月4日（火）10:30～18:00（名城ホール）

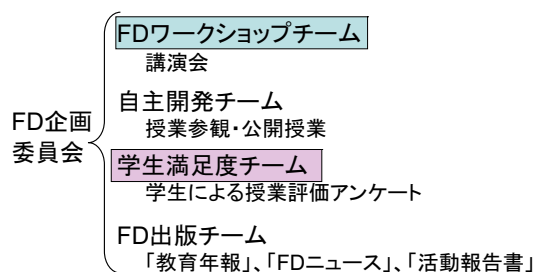
2

学生の目線に立ったFD活動の遂行



3

名城大学FD委員会の活動



4

第10回FD講演会

人材養成目的から見た学びの現状
—今、我々は何をすべきか—

はじめに(10:30～10:40)

第1部(10:40～11:20)

授業満足度アンケート結果報告

第2部(12:20～15:00)

各学部の現状と課題の共有—FDニーズの探索

第3部(15:10～16:45)

講演「FDとしてのカリキュラムポリシー・
ディプロマシーの策定」

おわりに(16:45～17:00)

懇親会(17:00～18:00)

5

第1部(10:40～11:20)

授業満足度アンケート結果報告

学生満足度チーム座長 成塚重弥

授業満足度アンケート 集計結果の解説

- 1 「集計と項目別改善ポイント」の活用方法
- 2 分析結果から見える課題
- 3 質疑応答

6

第2部(12:20～15:00)

各学部等の現状と課題の共有 —FDニーズの探索—

学部別ワークショップ
(9月下旬から10月末)

学部別ワークショップ報告会(各15分)
各学部教務委員長等

7

第3部(15:10～16:45)

講演

FDとしてのカリキュラムポリシー・
ディプロマポリシーの策定

愛媛大学 教育・学生支援機構
教育企画室 佐藤 浩章 先生

8

おわりに(16:45～17:00)

学長からの講評
FD委員長からの講評
閉会の辞

懇親会 (17:00～18:00)
レセプションホール

【第 1 部】 授業満足度アンケート結果報告（学生満足度チーム座長 成塚重弥教授）

1

2008年度前期授業満足度アンケート 調査結果報告

平成20年11月

名城大学 FD委員会
アンケートチーム座長
成塚重弥

2

その節は
アンケートへのご協力どうも
ありがとうございました

本日は授業満足度アンケート結果の
解釈とそのまとめをおこないます

3

アンケート実施形態

4

調査概要と対象者属性

学生 教員 双方によるアンケート
(相互の視点から立体的に授業を評価)
授業期間中に返却
前回のアンケートとの比較もおこなう

回答者属性
 学生 44,821人
 教員 636人
 (739設定授業中 671授業で実施 実施率90.8%)
 今回は非常勤教員もアンケートを行いました
 (なお、専任と非常勤の差はほとんど無いという結果も

學年級別及班級數		學生		教員	
	擬授授教數	專任授教受課	非常駐授教受課	專任	非常駐
漢語部	52	2,719	2,721	29	59
英語部	28	2,086	2,081	25	11
數學部	3	3,420	3,651	22	7
理工學部	272	10,703	6,987	141	122
農學部	43	2,877	1,934	29	13
醫學部	25	2,634	0	25	0
藝術及體育部	29	1,363	272	22	6
大學部	30	1,142	1,262	13	16
國際課程	24	468	478	8	16
全校公共教育部門	87	611	2,366	9	63
計	671	28,872	16,149	322	313

5

アンケート用紙(学生用質問事項)

卒業生アンケート用紙 (A)	卒業生アンケート用紙 (B)
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学
※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学	※当校の卒業生は卒業後、東京工業大学付属フロンティアを再入学

自学自習時間、着席位置、成績レベル等も問う

6

アンケート用紙(教員用質問事項)

[illegible]

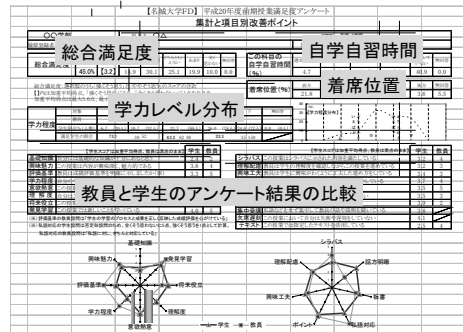
学生のアンケートと対比できるように共通項目を多く作成

7

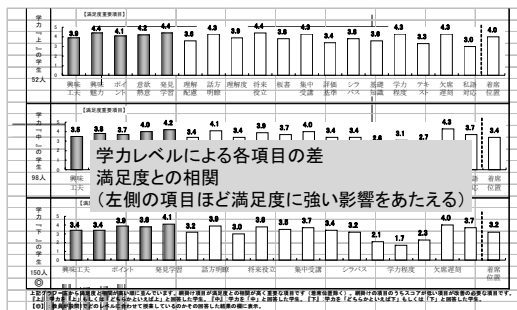
(速報) 教員返却分

8

授業毎の集計結果(授業期間内に各教員へ返却)



9



多くの情報がA4一枚に盛り込まれています



10

各教員返却分

- 多角的な観点から授業の改善に役立ててください。(多くのデータが盛り込まれています)

(注意事項)

- 総合満足度にとらわれ、アンケートアレルギーにならないでください。

(結果から)

- “勉強していない学生数”を減らしましょう。
- 学生の満足度は学生が努力し勉強し、はじめて得られるものです。妥協の産物ではありません。

11

アンケート結果解釈・検討

12

(強み)の分析「強く+ややそう思う」%の合計 大学全体 (教員編)

項目	15	100	100	100	100	100	100	100	100
【総合満足度】	50	100	100	100	100	100	100	100	100
【授業内容】	94.1	4.5	4.4	4.3	94.1	4.5	4.4	4.3	94.1
【授業方法】	92.2	4.4	4.5	4.3	92.2	4.4	4.5	4.3	92.2
【授業態度】	92.1	4.3	4.5	4.4	92.1	4.3	4.5	4.4	92.1
【授業時間】	91.3	4.2	4.3	4.3	91.3	4.2	4.3	4.3	91.3
【授業内容】	90.4	4.2	4.3	4.3	90.4	4.2	4.3	4.3	90.4
【授業方法】	89.4	4.2	4.3	4.2	89.4	4.2	4.3	4.2	89.4
【授業態度】	88.3	4.1	4.3	4.3	88.3	4.1	4.3	4.3	88.3
【授業時間】	87.3	4.0	4.3	4.3	87.3	4.0	4.3	4.3	87.3
【授業内容】	86.3	4.0	4.3	4.3	86.3	4.0	4.3	4.3	86.3
【授業方法】	85.3	4.0	4.3	4.3	85.3	4.0	4.3	4.3	85.3
【授業態度】	84.3	4.0	4.3	4.3	84.3	4.0	4.3	4.3	84.3
【授業時間】	83.3	4.0	4.3	4.3	83.3	4.0	4.3	4.3	83.3
【授業内容】	82.3	4.0	4.3	4.3	82.3	4.0	4.3	4.3	82.3

多くの項目で70%以上の回答

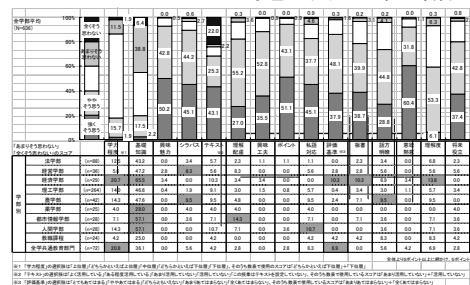
(強み)の分析 「強く+ややそう思う」%の合計
大学全体 (学生編)

※データは各項目の回答割合(%)、数値は回答者数(人)。

学年	項目	回答割合(%)	回答者数(人)
1年次	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
2年次	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41
	【基礎知識】 この授業で学んだことは、 自分の将来に役立つ。	42.0	41

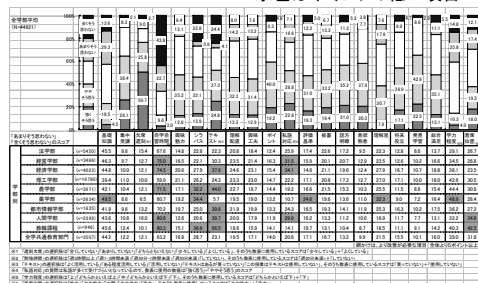
多くの項目が50%以上の回答 学力程度、自学自習時間が弱い

(弱み)の分析 「あまりそう思わない+まったくそう思わない」%
大学全体 (教員編)



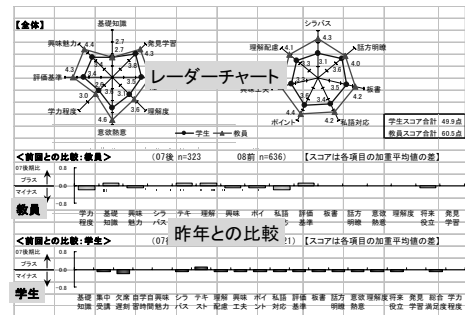
学生の基礎知識、学力程度は不十分

(弱み)の分析 「あまりそう思わない+まったくそう思わない」%
大学全体 (学生編)

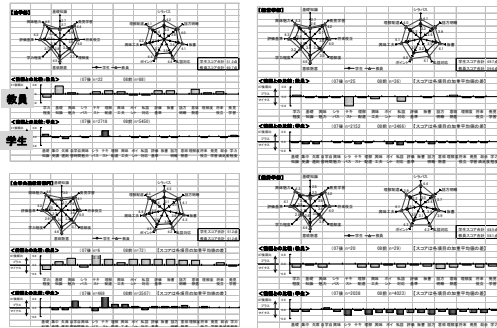


自学自習時間、学力程度、基礎知識に問題有り

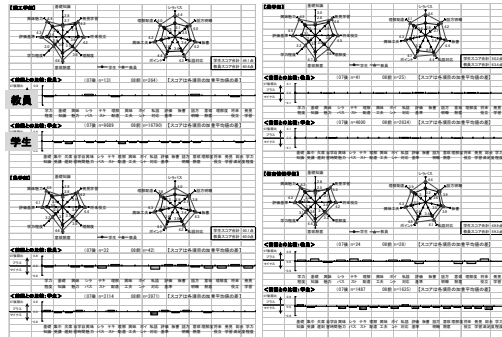
教員の自己評価と学生評価との比較 (全体)



教員の自己評価と学生評価との比較 (法、全学共通、経営、経済)

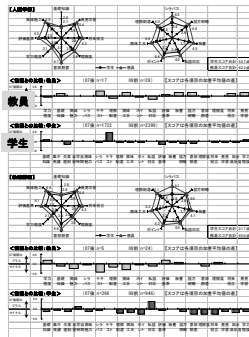


教員の自己評価と学生評価との比較 (理工、農、薬、都市情報)



19

教員の自己評価と学生評価との比較(人間、教職)



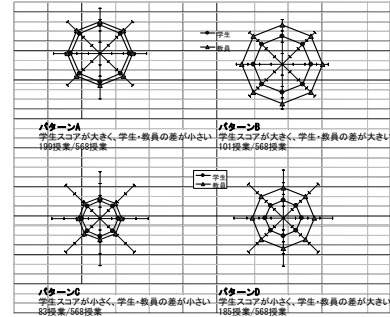
レーダーチャートは各学部
の平均値 非常に似通った形

学部・項目毎に昨年度より
平均点が向上しているところ
低下しているところなど種々あり

20

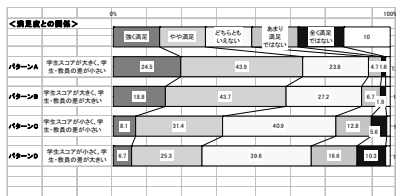
レーダーチャートのパターン分け

(学生の円の大きさはスコア合計、教員の円大きさととの差に注目)



21

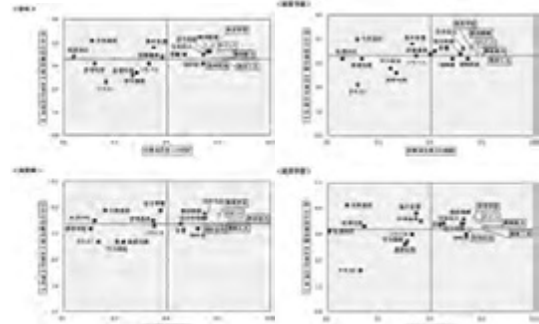
レーダーチャートパターンと学生の総合満足度との相関



パターンと総合満足度は強い相関あり
学生スコアが大きいほど
教員との差が小さいほど → **満足度が高い**

22

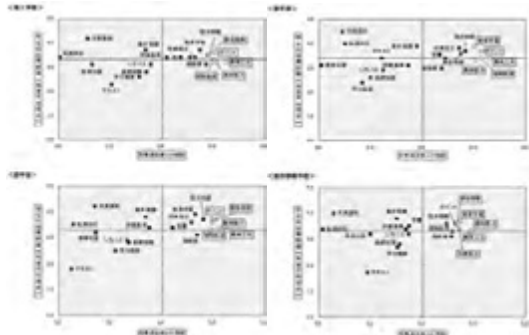
授業満足度との相関の高い項目(全体、法、経営、経済)



図の右側ほど満足度との相関が高い項目
「興味工夫」「興味魅力」「ポイント」「意欲熱意」「発見学習」

23

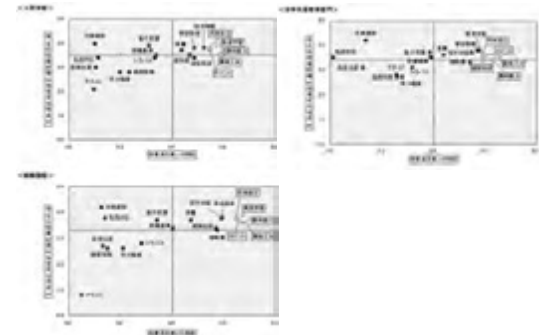
授業満足度との相関の高い項目(理工、農、薬、都市情報)



図の右側ほど満足度との相関が高い項目
「興味工夫」「興味魅力」「ポイント」「意欲熱意」「発見学習」

24

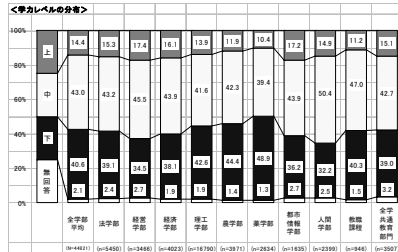
授業満足度との相関の高い項目(人間、教職、全学共通)



図の右側ほど満足度との相関が高い項目
「興味工夫」「興味魅力」「ポイント」「意欲熱意」「発見学習」

25

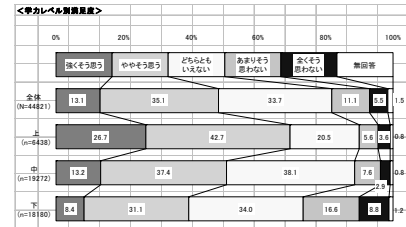
各学部の学生の学力分布



経営、都市情報では、「上」の回答多い
人間、経営では、「下」の回答少ない

26

学生の学力分布と総合満足度との対応

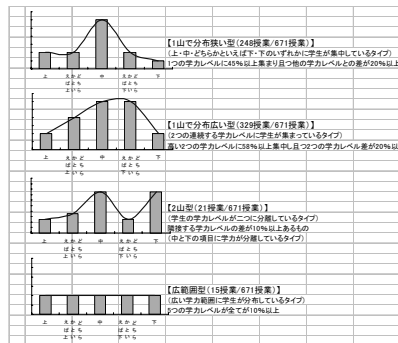


授業満足度は成績が良いほど高い

不満足は成績の下位の者のみで増える

27

学生の授業別学力分布のタイプ分け



28

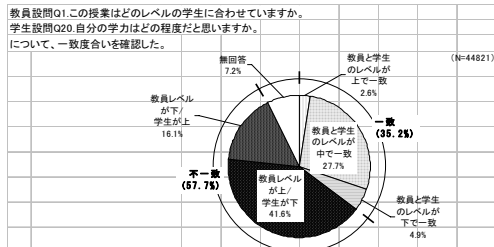
学生の授業別学力分布のタイプ分け(集計)

学力分布	授業数	1山で分布狭い型	1山で分布広い型	2山型	広範囲型	未分類
全学部	671	37.0	49.0	0.1	2.2	0.8
法学部	99	27.0	44.6	0.0	4.3	2.1
経営学部	39	47.4	25.0	0.0	2.5	2.1
経済学部	39	40.0	46.7	0.0	0.0	13.3
理工学部	27	33.0	33.3	3.3	1.1	6.6
農学部	43	39.7	60.0	0.0	4.7	3.3
薬学部	25	24.0	72.0	0.0	0.0	4.0
都市情報学部	23	21.7	41.4	3.4	0.0	10.0
人間学部	20	23.3	50.0	0.0	0.0	6.7
教職課程	24	38.3	37.5	0.0	4.2	0.0
全学共通教育部門	61	23.3	49.7	0.0	4.7	16.8

経営学部、人間学部、教職過程では、「1山分布狭い」が多い
農学部、薬学部、理工学部は、「1山分布広い」が多い
学力分布の広い授業では、能力別クラスが特に有効

29

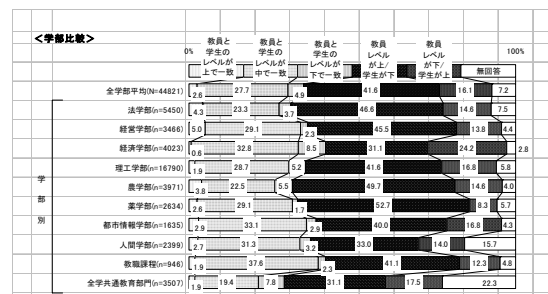
教員と学生の対象レベルの一致



35. 2%の授業で教員と学生のレベルが一致

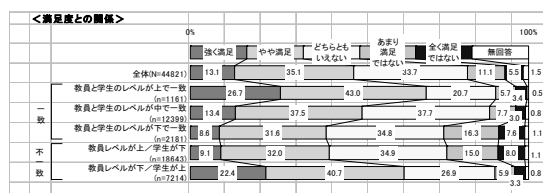
30

教員と学生の対象レベルの一致(学部別)



31

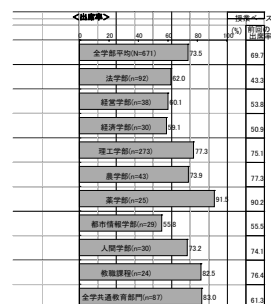
教員と学生の対象レベルの一致と総合満足度との関係



満足度は「上で一致」で最も高く、「下で一致」は最も低い

32

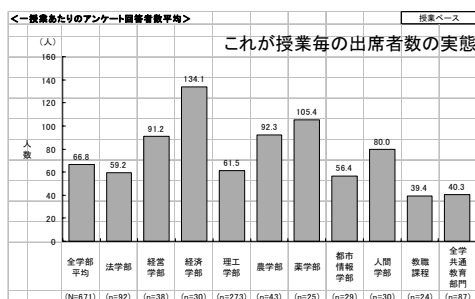
出席率の学部別平均



薬学部全学共通、教職課程の出席率は80-90%と高い

33

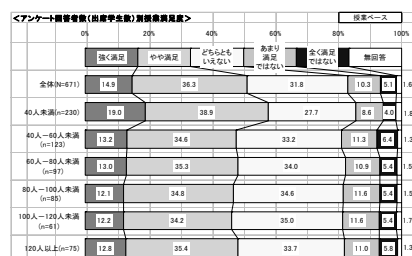
学部別出席学生数平均



これが授業毎の出席者数の実態

34

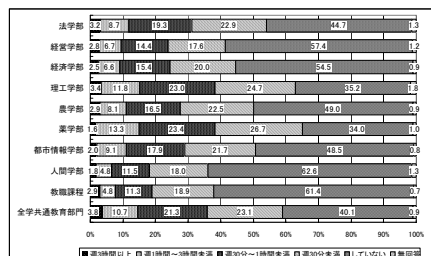
出席学生数と出席学生数別満足度



40名以下で満足度(「強く」+「やや満足」)が+10%上昇する
少人数クラスは40名以下で有効

35

自学習時間と授業満足度の関係

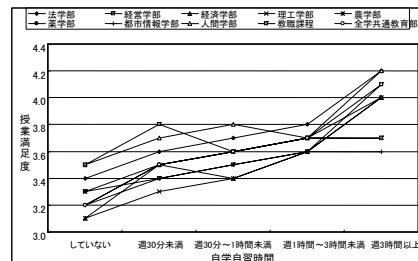


家でまったく勉強しない学生がいることは重大な問題

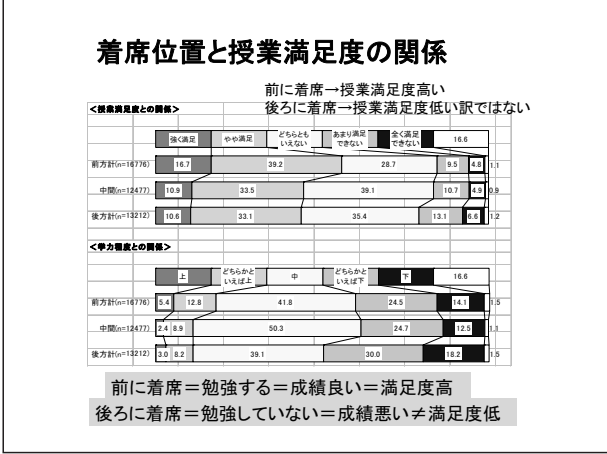
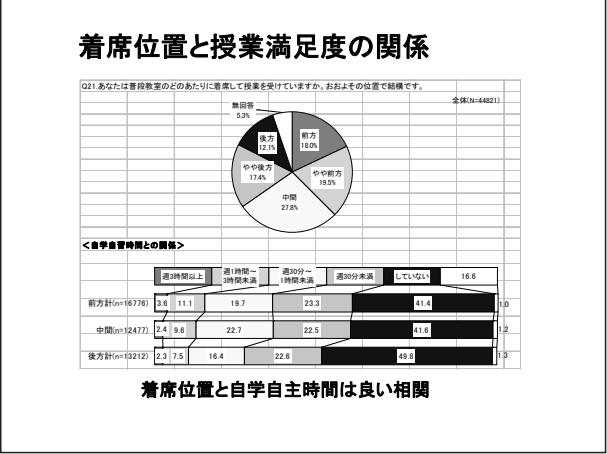
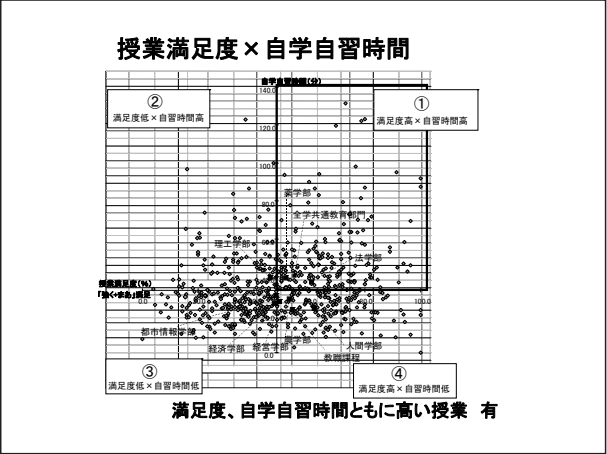
薬学部、理工学部の学生は自学自主時間が長い

36

自学習時間と授業満足度の関係



自学習時間が長い人は満足度も高い(非常に強い相関)



結論

- ・ 教員の意識は高く、各自の授業で改善のため非常に努力している。
- ・ 自己申告であるが基礎知識・学力の低い学生が多くいる。
- ・ 自学自習をまったくしない学生が(薬34%～人間63%)存在するのは大きな問題である。
- ・ 授業満足度は、前向きにしっかり長時間学習して、はじめて得られるものである。
- ・ 満足度が高く、自学自習時間の長い、魔法の授業も多々ある。
- ・ 「興味工夫」「興味魅力」「ポイント」「意欲熱意」「発見学習」を強調した授業の満足度は高い。
- ・ 組織だったFD活動はこれからであり、各教員を補助する仕組みづくりが必要である。

ご静聴ありがとうございました。

FD委員会
学生満足度チーム
座長
成塚重弥

【第2部】各学部等の現状と課題の共有－FDニーズの探索－

法 学 部（横田直和教授）

平成20年11月4日（火）

法学部・FDワークショップの報告

1 FDワークショップの開催

- (1) 開催日：平成20年10月16日（木）
- (2) 時間：午後3時半から約1時間
- (3) 参加人数：教員13名、職員1名
- (4) 本会（FD講演会）における報告者：横田直和（法学部教務委員長）

2 法学部におけるFDニーズについて

- (1) 学生の意見や教員間の意見交換の内容を踏まえて自己の講義の際の姿勢などを省みることが必要であり、そのために有益
- (2) 一方、学部教育の質を保証するという観点からは、FD活動だけでは対応困難。従来から、学科再編なども含め議論

3 現状把握について

- (1) 学生を見て不足していると思われる知識・態度・能力
基礎学力、一般常識などを含む基礎学力の不足、大学で講義を受ける姿勢自体に問題のある学生も
- (2) 現在の教育上の取組みとして優れている点、改善の余地があると思われる点
教員によって、専門科目であるにもかかわらず法律学の基礎的部分から説明、穴埋め式の資料を配布、講義内容に関する小テストを実施、定期試験のほかレポートを課して学生が自主的に勉学する機会を付与、少ない講義時間で体系的説明ができるよう詳細な説明資料を配布など。ただし、基礎的学力に欠ける学生が多いほか、受講者が極めて多いこともあって、FD活動だけでは「学部教育の質を保証するため教育改善」を図ることは困難

4 学部教育の質を保証するのに必要な事項について（ただし、実施に当たっては制度改正も必要）

- (1) 予習・復習等を前提としない講義の開催
- (2) 法律学を学ぶ上で必要となる一般常識・基礎学力の教授・涵養を目的とする講義の開講

5 FD活動を通じての改善方策について

- (1) 学生への働き掛け
- (2) 学生アンケートが誤った情報（メッセージ）を与えるおそれがあることの是正

1

経営学部の取り組み

発表者 岸川典昭
(教育制度改革委員会 委員長)

1

2

拡大教育制度改革委員会

開催日：平成19年11月15日～
(教授会に先立ち1時間)
開催回数：約14回
(非公式のものを含む)
参加人数：経営学部のすべての教員
(事務職員を含む)

2

3

- ①FDはそれ自体で完結するものではない
- ②多面的に学部・大学院の問題点をあぶりだす
- ③PDCAサイクルを円滑に回すため、しっかりPlanして、厳格にCheckできる体制を作る

3

4

理念とビジョン

21世紀に対応する自己革新と社会貢献をすすめる経営学部を目指す。

- ①実践的能力と開拓精神あふれる人材を育成する。
- ②学生のケアを充実させ、ひとりひとりが見える、能力に応じた教育につとめる。
- ③社会・企業との接点を深める。
- ④長期的視野に立ち卒業生社会人とのネットワークを育てる。

(2004年1月8日 教授会決定事項)

4

5

当面の問題点 ①

- ◆TOEICレベルアップ
- ◆学部・大学院5年修了プログラム
- ◆「ものづくり」学の定義とフィロソフィーの確立
- ◆経営学科・会計ファイナンスコース充実策
- ◆大学院生募集戦略

5

6

当面の問題点 ②

- ◆経営学研究科の存続性 (FDを含む)
- ◆学部FD
- ◆経営学部・研究科としてのメディア戦略を確立する
- ◆留学生の位置づけ

その他いくつかの問題点が挙げられたものの、重要性・緊急性が相対的に低いと考えられたため保留となっている

6

7

挙げられた問題点ごとに教員全員参加で
意見を集約し、合意を形成する

CSD=Collective System Design
(合意形成システム設計)

※俗に「KJ法」と呼ばれるが、KJ法は株式会社川喜田研究所の登録商標であり、同社の指導を受けずに行うものをKJ法と呼ぶことは法的に問題があり、不適切である。

7

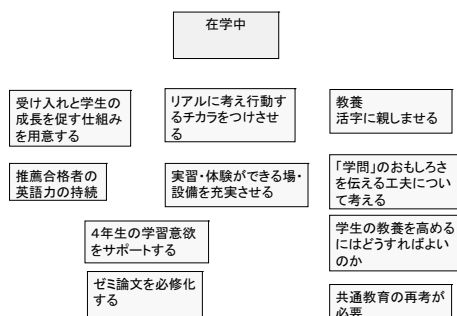
8



意見・アイデアをめいめいに貼り付けていき、似通った意見を集約

8

9



9

10

合意形成から、具体的な課題の設定へ

形成された合意



「何を、どうする」を明確化



明文化

10

11

1 入学前後

1.1 推薦合格者の英語力を高める

1.1.1 推薦合格者へのテキスト配布など

2 在学中

2.1 受け入れと学生の成長を促す仕組み

2.1.1 しつけ教育の早期徹底化

2.2 推薦合格者の英語力の持続

2.2.1 活字、学問の面白さを教える工夫

11

12

小集団活動による課題解決のプランニング

それぞれの課題について小集団を構成し、設定された課題の解決策を策定していく



経営学研究科の
存続性
(2008.10.16)

12

13



小集団で策定された解決策などの報告会(2008.10.23)

14



報告に関する討論

14

15

今後の予定

- ＊ 小集団活動の報告会を 2 回
(11月13日・20日)
- ＊ 総まとめ会議(日程未定)

15

16

現状と課題

- ◆ 現在、小集団による解決策策定の段階であり
実行には至っていない
- ◆ 合意は形成されたものの、解決策の策定が困
難な課題が多少存在する
- ◆ 学部単独では実現が難しく、全学的な対応を
お願いしなければならない課題が出てきた
(全学共通教育やMECなど)

16

1

経済学部の教育方針と授業改善活動

- (1) 大学における教育＝研究が基礎
・研究者の現実との格闘を曝け出す。
* 研究環境の整備＝授業改善の根本。
- (2) 授業の「現場」こそ授業改善の源
①野口報告：情報経済論での改善
★悩みの根本＝学生の数学力低下。
→数Ⅰレベルの数学力で情報経済論を理解できるように授業組み換え。自主教材作成。
→学生の変化：質問レベルアップ。出席率向上。
* 綿密かつ丹念な授業準備必要。
- ②ワークショップから得た結論
・大学教育：研究者しかできない。
・授業改善に共通普遍のものなどない
→現場での改善の積み重ねが基本。
・授業改善：単純に数値化できない。
- (3) 経済学部の教育理念
＝「自分の頭で考え、自分の言葉で語れる人」を育てる。
★混沌とした現代経済を主体的に生きる力の養成。
→現実と理論との往復運動を体験。自ら理論を評価し、理論を再構築。
Ex. フィールドワーク、レポートフェスティバル、デイハイク、ゼミ合宿など。

2

社会フィールドワーク1：林業体験



3

社会フィールドワーク2：
九州三井炭坑見学



4

基礎ゼミ合宿：ゼミナール発表



5

デイハイク1



6

デイハイク2



ゼミ合宿：旋盤加工場見学



1

理工学部ワークショップ

開催日時:平成20年10月16日(木)午後1時半～午後5時まで
開催場所:11号館第一会議室

「理工学部における教育の現状と課題」

一部 講演(話題提供 4名)

- ・ 受験生の動向
- ・ 初年時教育(数学・物理・化学、情報リテラシー)
- ・ 授業評価アンケート結果の分析

二部 パネル討論会

参加者110名(168名中) 1

2

(一部)理工学部における教育の現状と課題

- 理工学部を志望する受験生の動向
加鳥 裕明(理工学部入試委員会委員長)
- 授業評価アンケート結果に対する分析
成塚 重弥(名城大学FD委員会委員)
- 理工学部1年生の数学および物理学の現状と課題
安藤 義則(理工学教育推進センター長)
- 理工学部の情報リテラシー教育の現状と課題
山崎 初夫(名城大学情報センター准教授)

2

3

理工学部を志望する受験生の動向

加鳥 裕明(理工学部入試委員会委員長)

A方式を中心として

- 理工系は人気回復傾向
受験者数はここ2年増加の傾向
 - ・ 偏差値55以下の高校の受験生が増加
 - ・ 偏差値60以上の高校の受験者は減少
- 関東、関西の主要大学との併願者の入学が極めて低い



高いレベルの受験生を獲得し、序列を上げることが必要
「志願者の数」のみでなく、「入学者の質」も求める

3

4

理工学部1年生の数学および物理学の現状と課題

安藤 義則(理工学教育推進センター長)

理工学教育推進センターを開設(平成19年6月)

- 数学教育の改善を今年度より実施
 - ・ 1年生入学時に自己診断テストを実施
⇒ 点数の低い人は数学基礎演習履修勧告
 - ・ 数学相談室の開設
 - ・ 新しい再履修制度の導入
1年前期不合格→1年後期に再履修可能
1年後期不合格→2年前期に再履修可能
- 定期試験直後に数学・理科に関するアンケートの実施
- ロードマップの作成
高校・大学の数学・物理と専門科目との関連
- 物理教育の改善に着手

4

5

理工学部1年生の数学および物理学の現状と課題(2)

アンケート結果から(回答者数1080名)

- 高校における数学・物理・化学の履修状況
 - ・ 数学Ⅲあるいは数学C未修得:1割程度
 - ・ 物理未修得:1割前後(物理ⅠおよびⅡ)
 - ・ 化学未修得:1割程度(化学Ⅰ)、3割程度(化学Ⅱ)
- 高校で履修済にもかかわらず、大学で高校の理数科目の補習を必要と感じる学生が多い(物理で半数以上)
- 大学での物理・化学の勉強意欲が低い、理解度も低い

大学での講義の理解に必要とされる基礎知識が未修得

5

6

理工学部の情報リテラシー教育の現状と課題

山崎 初夫(名城大学情報センター准教授)

- 背景
 - ・ 大半の学生が高校で「情報」科目を履修している
 - ・ 入学者のスキルに差がある
- 情報リテラシー教育の現状
 - ・ P検(パソコン検定)準拠試験を2回実施
能力別クラス分け
半期授業後のコンピュータスキル評価
 - ・ 学生のスキルが向上している
 - ・ 2008年7月から、P検準拠試験を「P検3級」試験に変更
⇒ 学生のモチベーションが上がった
 - ・ 後期は「P検準2級」試験を実施の予定
- 大学での情報教育のカリキュラムの再検討が必要

6

7

授業評価アンケート結果に対する分析

成塚 重弥（名城大学FD委員会委員）

平成20年度年度前期授業満足度アンケート

前期授業ターム内（6月下旬から7月上旬）に学生アンケートと
教員アンケートを同時に実施し、相関を分析

- 教員の意識
 - ・ 教員の意識は高く、授業改善のために努力している
- 学生の意識
 - ・ 教員の努力をまあまあ評価
 - ・ 遅刻欠席は少ない
 - ・ 基礎知識・学力が不十分と自覚している学生が多い
 - ・ 自学自習時間が少ない（35%が自学自習をしない）
 - ・ 自学自習時間が多い学生では満足度が高い

前に着席＝勉強する＝成績良い＝満足度高い
後ろに着席＝勉強しない＝成績悪い＝満足度低い 7

8

授業評価アンケート結果に対する分析(2)

- 相関ならびに改善策
 - ・ 学力分布のタイプ分け：学生の学力差が広い（60%）
⇒ 能力別クラスが必要
授業レベルを上位に合わせた方が満足度が高い
40人以下の少人数クラスは満足度が高い
 - ・ 「興味工夫」「興味魅力」「ポイント」「意欲熱意」
「発見学習」を強調した授業の満足度は高い
⇒ 熱意・意欲、興味工夫、発見学習が必要

勉強しない35%の学生（興味・目的意識の欠如）を
如何に減らすか 8

9

（二部）理工学部における教育の現状と課題に 関するパネル討論会

パネリスト

安藤 義則（理工学教育推進センター長）
小林 明発（名城大学FD委員会委員）
成塚 重弥（名城大学FD委員会委員）
加鳥 裕明（理工学部入試委員会委員長）
山崎 初夫（名城大学情報センター准教授）

9

10

今時の学生 教員から見た学生像

下記の学生が目立つ

- ・ 計算力が弱い（数学・物理）
- ・ 基礎学力・やる気が不足している
- ・ じっくり考える力が不足している
- ・ 自学自習をしない
- ・ 学生同士のコミュニケーションが希薄である

➤ 初年時教育を含めて、教育改善は大変重要
➤ 質の高い学生を入学させたい！ 10

11

制度の問題点

- 多様化する入試制度
 - ・ 学生の学力格差の拡大
 - ・ 公募制で入学した学生の学力レベルに問題有り
 - ・ 附属高校出身者の成績不振が目立つ
- 系入試
 - ・ 人気のない学科に無気力・成績不振者が集まる ➡ 悪循環
⇒ 留年者の増加 ⇒ ますます学生が敬遠

学科レベルで対応
回復に向けて地道な努力（少人数教育、実感教育）
三者面談の実施

➡ 入試制度の見直しも必要 11

12

まとめ

- 情報・問題点の共有ができた
- 理工学部では既にいくつかの教育改善に着手
理工学教育推進センター開設（初年時教育）
JABEE
学科レベルの対応（少人数教育、三者懇談等）
- 入試制度の見直しも必要
- 熱意を持って教育に取り組むことが必要

12

平成 20 年度 FD 学部別ワークショップ (農学部)

【テーマ】

教育の現状把握・課題の洗い出しと人材養成目的の達成に向けた方策 - FD ニーズの探索 -

農学部では、FD ワークショップに向けて、教育の現状について教員のアンケート調査を行い、それをもとに 10 月 9 日 (木) と 23 日 (木) に議論を行った。出席者は教員 44 名中 39 名と 38 名であった。

I. 現状

<学生>

1. 真面目で勉学に意欲的な学生が多い。
2. 基礎学力は学生間で差が大きい。
3. 学習したことが身についておらず、応用力が不足している。
4. 野心・自信・フロンティア精神に欠け、やる気のない学生がかなりみられる。
5. 挨拶や思いやりの心など、生活習慣や態度に問題のある学生がいる。

<教員>

1. 授業方法・内容の改善に向け、努力している。
2. 教育・研究以外の仕事が多過ぎて、教育にかける時間が絶対的に不足している。
3. 基礎学力差の大きい学生集団に対する授業レベルの設定が困難である。
4. やる気のない学生や学力の低い学生への対応に苦慮している。
5. 教員間の連携や学部・学科内の組織的な取り組みに改善の余地がある。
6. 大学には多様な教員・教育スタイルが必要であり、すべて一律では良くない。
7. 教員が学生を甘やかしている部分もある。

II. 現状における課題

1. 多くの教員は授業方法・内容の改善に向け、努力しているものの、勉学意欲が低く、基礎学力・応用力の不足の学生が少なからずいる。
2. 教育・研究以外の仕事が多過ぎて、教育にかける時間が絶対的に不足している。
3. 基礎学力差の大きい学生集団に対する授業レベルの設定が困難である。
4. 教員間の連携や学部・学科内の組織的な取り組みに改善の余地がある。
5. 全学共通教育の本来の理念と実態が乖離している。

III. 人材養成目的と現状とのギャップ

人材養成目的	農学部は、生命・食料・環境・自然に対する幅広い専門的学識と洞察力を有し、創造力と実践力を備えた社会に貢献できる人材の養成を目的とする。
--------	---

人材養成目的は、卒業時 (学位授与時) あるいはそれ以降における達成をめざしたものであり、教育を受けている過程にある学生の現状 (上記 I) と人材養成目的に定めた人物像との間にはギャップがある。

IV. 人材養成目的達成に向けた具体的活動

1. 人材養成目的の人材像に必要とされる能力等を養成するために定めた学位授与の方針 (ディプロマ・ポリシー、DP) は次のとおりである。

ディプロ マ・ ポリシー (DP)	人材養成目的を実現するために、次のような能力等を有する人材を養成し、社会に送り出す。 1. 幅広い教養、語学力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、生き物・自然に対する敬愛の念、倫理観および豊かな人間性 2. 幅広い専門的学識と基本的な解析技術 3. 生命・食料・環境・自然分野における問題解決能力と課題探究能力
----------------------------	---

2. DP に掲げた能力等を養成するため、学士課程における教育課程の編成および実施の方針をカリキュラム・ポリシー (CP) として定めた。

カリキュ ラム・ポリ シー (CP)	DP に掲げた能力等を養成するために、次のような方針に基づき教育を行う。 1. カリキュラムは、全学共通教育部門と専門教育部門で編成する。 全学共通教育部門は、人文・社会系科目、語学、情報技術、および健康とスポーツ科学等を下級年次に開講する。 専門教育部門は、専門基礎科目と専門科目で編成し、全学年に渡って配置する。専門基礎科目としては、農学教育に重要な生物学・化学等の自然科学系科目や科学英語を置く。専門科目は、各学科の教育の柱となる学問分野の基幹的・発展的科目とその関連科目について、体系性・順次性に配慮して開講するが、特に1年次前期には専任教員の顔が見え、学科の教育・研究全般の概略が感じられる科目を設定する。 2. 授業は、講義・実験・実習・演習形式で行う。 授業では、講義による理論・知識の教授だけでなく、実験・実習・演習を重視し、学生・教員双方向でのコミュニケーションを大切にする。 全開講科目について、授業計画、学習到達目標、成績評価基準等を公表する。 専門分野は、基礎から応用へ段階的に学習させるため、3・4年次に進級基準単位を設定する。 各年次等における教育の主なねらいは次の通りとする。 1年次は、全学共通教育による幅広い教養・語学力・情報技術の養成および農学における基礎学力と目的意識・学習意欲の向上を図る。 2年次は、主として、各専門分野の基幹的講義科目や基礎的実験・実習科目を開講し、専門分野の基礎知識や初歩的技術を習得させる。 3年次は、主として、各専門分野の発展的講義科目や実験科目を開講し、専門分野の発展的・応用的知識や基本的技術を習得させる。 3年次後期（生物資源学科は前期）からは、研究室に配属させ、卒業研究やゼミナールを通じて、コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、問題解決能力、および課題探究能力等を育てる。
-----------------------------	---

3. 各授業科目の CP における位置づけを行い、構成員が DP および CP の目標を共有する。

V. 求める FD 活動

DP および CP を達成するため、組織的に PDCA サイクルを展開し、個々の授業内容・方法について一層の改善を行う。

1

薬学部FDワークショップ報告

名城大学薬学部

報告者 教務委員長 二改俊章

▶ 1

2

ワークショップ報告

第1回目

- ▶ 開催日:平成20年10月9日(木)
- ▶ 議論した時間:1時間30分(14時40分～16時10分)

第2回目

- ▶ 開催日:平成20年10月16日(木)
- ▶ 議論した時間:2時間(13時30分～15時30分)

- ▶ 参加人数:40名(66%)

▶ 2

3

ワークショップの流れ

- ▶ 10/9 第1回目
- ▶ 趣旨説明
- ▶ 学年担当者に分れ、分析をし、学年特有の問題点を洗い出す
- ▶ 拡大教授会終了後約1時間半で終了
- ▶ 10/16 第2回目
- ▶ 13:30～14:30
- ▶ 学年担当者に分れ、問題解決
- ▶ 14:30～15:30
- ▶ 全体会議
- ▶ 各学年の発表

▶

4

ワークショップ参考資料1

偏差値の推移

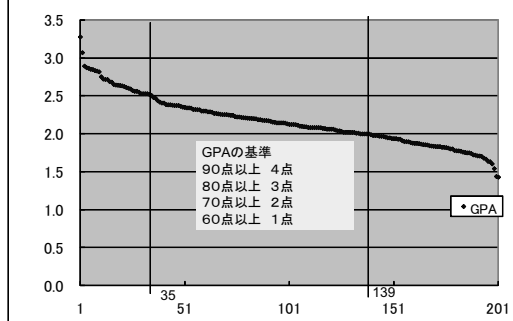


▶

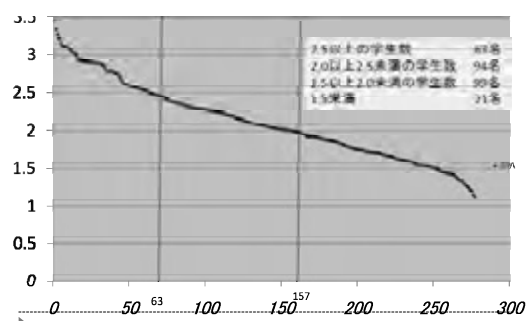
5

ワークショップ参考資料2

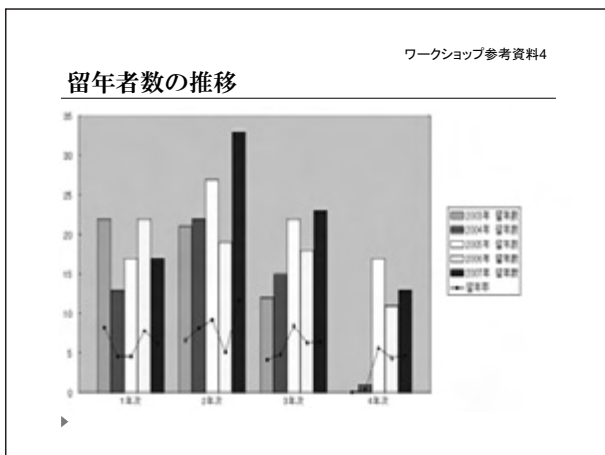
2008年度3年生GPA分布図



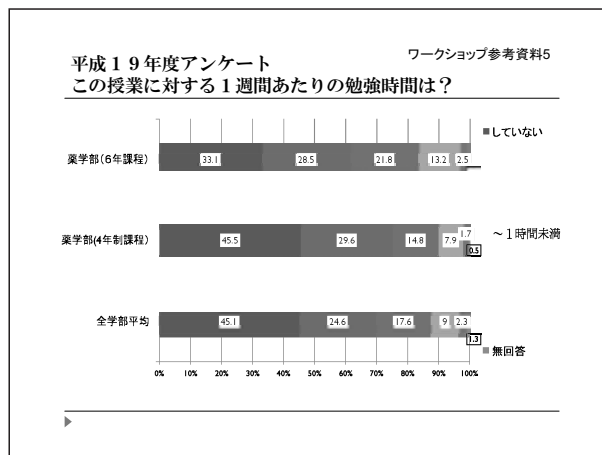
6



7



8



9

1年生科目担当者グループ

- ▶ 場所: 306教室
- ▶ 参加者: 原・西田・森(裕)・湯川・亀山・米澤・井藤・飯田・杉浦・伊藤(達)・豊田・吉田・金子・田口
- ▶ 司会: 原
- ▶ 書記: 吉田
- ▶ 記録: 井藤
- ▶ ファシリテータ: 西田

10

2年生担当者グループ

- ▶ 場所: 大会議室
- ▶ 参加者: 三輪・能勢・岡田・二改・金田・江崎・亀井・奥田・打矢・村田・鍋島・永松
- ▶ 司会: 亀井
- ▶ 書記: 能勢
- ▶ 記録: 奥田
- ▶ ファシリテータ: 二改・岡田

11

3年生担当者グループ

- ▶ 場所: 中会議室
- ▶ 参加者: 岡本(浩)・長谷川・岡本(光)・田中・丹羽(敏)・小森・大津・後藤・平松・森(健)・松葉・小嶋・野田・石川
- ▶ 司会: 小森
- ▶ 書記: 大津
- ▶ ファシリテータ: 平松

12

全体発表会風景

現状把握と分析（その１）

【学生の学びの現状】

6年制志願者の減少による偏差値の低下とゆとり教育の弊害

- ▶ 理解と表現(言葉数)の国語力の不足
- ▶ 大学における勉強方法がわからない
- ▶ 生活マナーの欠如(道徳心・挨拶・自己中心的)
- ▶ コミュニケーション能力の不足
- ▶ 危機感がない
- ▶ 思考力がない(教えてもらうのが当然)

▶ 13

現状把握と分析（その２）

【学生の学びの現状】

学習意欲が極めて低い

- ▶ 薬剤師という職業に対する認識不足
- ▶ 将来の目標が自覚されていない(夢がない)
- ▶ 各科目の学習の目標が曖昧
- ▶ 学生間の学力差が大きい
- ▶ 基礎科目の必要性を認識できない
- ▶ 単位が取れば良いとする学生が目立つ
- ▶ 予習・復習をしてこない

▶ 14

現状把握と分析（その３）

【教員の現状】

6年制教育では修業年限が単に延びただけでなく、教員はO SCE, CBTなどの共用試験・国家試験への対策、4年制の国家試験対策など、授業時間割には見えない業務が多く、多忙を極めており、学生の質の変化に対応できない以下の現状がある。

- ▶ 学生が学びやすいカリキュラムになっているか？
- ▶ 業務が多く講義・演習に対して十分な準備や指導ができていないか？
- ▶ 授業方法の工夫がなされているか？
(たとえばパワーポイントを多様化した授業が多い)
- ▶ 長年同じ講義を持っているためマンネリ化していないか？

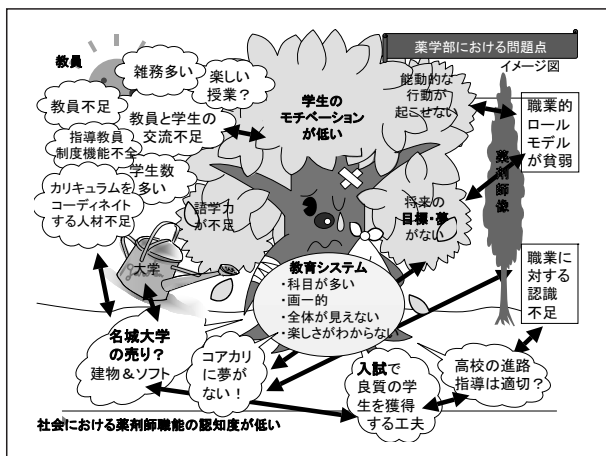
▶ 15

現状把握と分析（その４）

【教員の現状】

- ▶ 薬学教育モデルコアカリキュラムに縛られてすぎている
- ▶ 学生の学力に差がありすぎ、学習内容のレベルを合わせづらい
- ▶ 落ちこぼれ学生に対する個人指導ができていない
- ▶ 適切な成績評価ができていないのか？
- ▶ レポート・小テスト・中間テスト等が過重ではないか？

▶ 16



提案（１年生）

【学部で取り組む具体的活動】

- ▶ 人間教育の導入(「薬学入門」の授業内容の見直し)
- ▶ 学生参加型授業(薬学入門等)では学部の組織的な協力体制が必要
- ▶ 教員の統一的な学生への対応
- ▶ 授業への系統的な説明(科目の繋がりを周知する)
ガイダンス時にしているが時期の検討が必要である
- ▶ 科目系列による評価、反省
- ▶ 成績評価の見直し(学生の学習姿勢の評価)
- ▶ パワーポイントを使用した場合でも、学生がノートを取る速度に合わせる

▶ 18

19

提案（2年生）

【学部で取り組む具体的活動】

- ▶ 学習習熟度による、クラス編成を行い、成績優秀者はPBL形式の授業を行い、成績不振者については、学力向上を主眼とし、理解度を試験により繰り返し確認をするような工夫が必要
- ▶ シラバスの充実と有効活用
- ▶ 1回目の講義に今後必要とする基礎知識の確認テストの実施
- ▶ 基礎科目と応用科目が効果的につながるような、カリキュラムの組み方の見直し
- ▶ 教員間の授業参観が自由にできるようにする

▶ 19

20

提案（3年生）

【学部で取り組む具体的活動】

- ▶ 少人数教育の拡充
- ▶ 教育開発センターの機能の充実
- ▶ 系列ごとのワークショップを行い関連した講義内容の相互理解
- ▶ 6年制薬学教育に相応しい教員数を確保する
- ▶ 指導教員制度の見直し
- ▶ 好奇心のある優れた学生を引き上げる制度の構築

▶ 20

21

提案

【学部で取り組む具体的活動】

- ▶ 人間教育の導入
- ▶ 授業の目的の明確化【シラバスの充実と活用】
- ▶ 勉強しない者は単位が取れないことを自覚させる
- ▶ 成績評価の見直し(厳格な成績評価の徹底、学習態度の重視)
- ▶ 少人数教育の重視(例: PBLの活用など)
- ▶ 薬学分野だけでなく、幅広い視野を持たせるための講演会の開催
- ▶ レポート・小テスト・中間テスト等を過重にならないように調整する

▶ 21

22

提案

【求めるFD活動】

- ▶ 教員間の授業参観が自由にできるようにする
- ▶ 今回、学年のワークショップを行ったが系列のワークショップも行い、授業内容の精査をする
- ▶ ワークショップに学生も入れ、学生の意見を授業に反映する
- ▶ 活用できるシラバスの作成(冊子化)
- ▶ 学生の生活態度を調べ、効率的な勉強をしているか調べる

▶ 22

23

提案

【大学組織への要望】

- ▶ 教員不足の解消
- ▶ 薬学部独自の教育も大学全体としてサポートする体制（全学で画一的なシステムを導入することばかり考えず、各学部の特色を大切にほしい）
- ▶ 事務職員の増員
- ▶ 教室不足の解消
- ▶ 教室の空調の調整
- ▶ **FDのためのFDで終わらせないように！**

▶ 23

24



1

第10回 FD講演会 ワークショップ報告

都市情報学部の現状と課題の共有
FDニーズの探索

平成20年11月4日(火)

都市情報学部
教務委員長 手嶋正章

2

報告概要

- 都市情報学部のFDワークショップの概要
 - プレゼンテーション
 - アンケート実施
- アンケート結果の概要

3

FDワークショップの概要

【都市情報学部】

- 開催日 : 平成20年10月23日(木)
- 場所 : 可児キャンパス 第1会議室
- 時間 : 15時35分~16時10分
- 参加人数: 25名
- 発表者 : 手嶋正章(教務委員長)

4

FDワークショップ2008 都市情報学部

2008年10月23日(木)

名城大学都市情報学部
教務委員長 手嶋正章

5

人材養成目的から見た学びの現状

今、我々は何をなすべきか

Faculty of Urban Science

FD Workshop 2008

6

ワークショップの目的

- 都市情報学部の現状把握・課題の洗い出し
- FDニーズの探索
- 学部の人材養成目的と照らし合わせながら学生の学びの現状を見つめ「今後学部で取り組む具体的な教育の取り組み」を計画する
- ワークショップの内容は、11月4日(火)のFD講演会で報告する

7

FDワークショップ実施の根拠

- 大学設置基準第25条の3
 - 教育内容等の改善のための組織的な研修等
 - 大学は当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。
- 大学院設置基準第14条の3
 - 教育内容等の改善のための組織的な研修等
 - 大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

8

人材の養成に関する目的

- 学則第3条の2
(学部の人材の養成に関する目的)
 - 都市情報学部は、サービスサイエンスの観点から、都市に関する総合的知識とバランス感覚を併せ持ち、まちづくりや組織経営に関する様々な課題を分析し、解決する人材の養成を目的とする。
- 大学院学則第4条の2
(研究科の人材の養成に関する目的)
 - 都市情報学研究科は、サービスサイエンスの観点から、新しい時代の理想的な都市社会を創造する専門人材及びまちづくりをあらゆる面でリードする学問領域を修得した研究者の養成を目的とする。

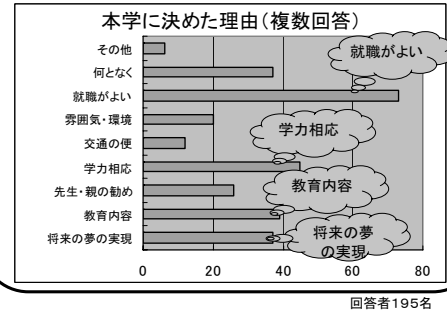
9

今回のFDワークショップでは

- 1年生を対象に考える
 - 新しい人材養成の目的
 - 新カリキュラム
- 現状の把握
 - 学生(1年生)
 - 教員
- 人材育成に必要な取り組み
 - 学部としての具体的な取り組み
 - FD活動・大学組織への要望

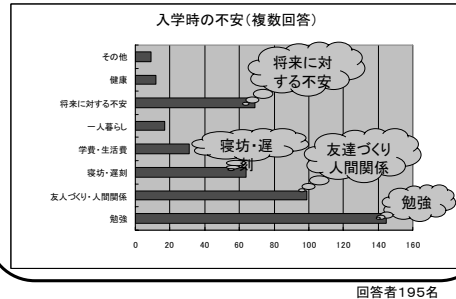
10

入学時のアンケートから



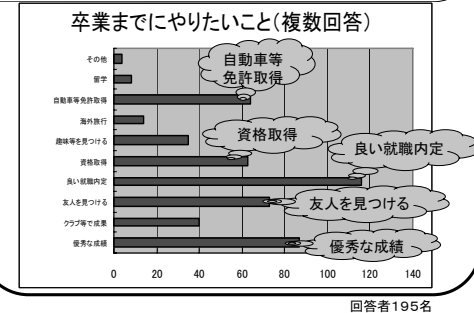
11

入学時のアンケートから



12

入学時のアンケートから



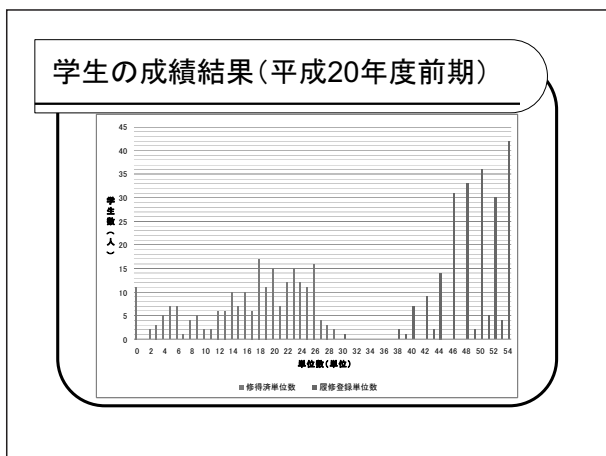
13



14

文系ベスト100			
順位	大学名	学部	就職率 (%)
1	私 東京福祉大学	社会福祉	97.3
2	私 名城大学	都市情報	97.3
3	私 岐阜聖徳学園大学	経済情報	96.4
4	私 北海道情報大学	経済情報	96.3
5	私 愛知工業大学	経営情報	96.3
6	公 島根県立大学	総合政策	96.1
7	私 福山女学館大学	生活科	96.0
8	私 岐阜聖徳学園大学	教育	95.9
9	私 金城学院大学	人間科	95.3
10	私 国際医療福祉大学	医療福祉	95.0
11	国 福井大学	教育地域科	94.9

15



16

分析

- 入学時に学習成果や就職内定への期待が高い
- 前期の成績結果から、このペースで行くと4年次の就職活動に支障がでる学生が多くなる可能性がある
- 木目の細かい学習支援と就職支援が必要

17

学習支援

- MECプログラム
- ファンデーションコース
- フレッシュヤーズセミナー
- 導入教育としての教養演習
- 都市学英语
- コンピュータ演習
- 都市情報学概論
- オフィスアワーの活用

18

就職支援

- 就職委員会・就職支援室
- 教養演習(キャリア形成論)
- キャリアアップ講座
- ゼミによる就職支援
- サービスサイエンス特別講義

19

FD講演会に向けて

- 本日配布のアンケートを参考に、次のような形式でFDワークショップの結果をまとめ、報告します。
 - 現状の把握
 - 学生の学びの現状
 - 教員の現状
 - 分析報告
 - 人材養成目的と現状のギャップ
 - 提案
 - 学部で取り組む具体的活動
 - 求めるFD活動
 - 大学組織への要望

20

皆様へのお願い

- 配布のアンケートに記入して、今日もしくは明日（10月24日）までに総務係（加藤）へ必ず提出してください。
- FDワークショップの実績資料とします。
- お忙しいところ誠に恐縮ですが、よろしくお願いします。

21

FD WORKSHOP 2008



22

配布したアンケート用紙

- プレゼン終了後にアンケート用紙を配布
- 15分ほど時間をとって記入してもらう
- 時間内に記入できたものを回収（未回収分は翌日までに提出）
- 回収したアンケートを集約

23

アンケート結果の概要

- 現状の把握
 - 学生の学びの現状
 - 教員の現状
- 分析報告
 - 人材養成目的と現状のギャップ
- 提案
 - 学部で取り組む具体的活動
 - 求めるFD活動
 - 大学組織への要望

24

現状把握【学生の学びの現状】

- 基礎知識・基礎学力の不足
- 常識がない
- 注意力・観察力の欠如
- 向学心・好奇心の欠如
- 読書力・思考力・表現力の弱さ
- マナーの欠如
- モラルの欠如
- 集中力・忍耐力の欠如
- コミュニケーション力の不足
- 想像力・計画立案力の不足

25

現状把握【教員の現状】

- 優れている点
 - 教員によるきめ細かな指導
 - 教育におけるIT技術の活用
- 改善点
 - 教員集団としての組織力の強化
 - 私語対応などの教室管理の方策
 - 学生一人一人を把握し心をつかむ教育
 - 厳しさや毅然とした態度
 - 授業内容の見直し評価(下方修正)

26

分析報告【人材養成目的と現状のギャップ】

- まちづくりのリーダーを養成するとあるのに、1・2年生の段階で現場に触れる機会が少ない
- 人材養成目的が現状の入学者のレベルと合致していない
 - 人材養成目的のレベルの見直し
 - 学生の学力・常識レベルの底上げ
- ゆとり教育の弊害と現状把握・対応の遅れ

27

提案【学部で取り組む具体的活動】

- サービスサイエンスの教育レベルでの浸透
- 養成目的の見直し点検
- 体験・実習重視型カリキュラムへの検討
- 学力・常識不足への対応
 - 入学前・リメディアル教育の充実
 - 初年度・導入教育の拡充
 - 授業内容の点検
 - クラス担任・ゼミ指導教員による個別指導体制の充実

28

提案【求めるFD活動】

- 新入生の学力と学習状況を把握する学習力調査の導入実施
- MECプログラムの充実
- ファンデーションコースの拡充実施
- 学生のアカデミック・スキル、スタディ・スキル、チューデント・スキルをアップさせる教養演習・基礎ゼミの導入
- キメ細かな教育・学生支援サービスの充実
- 教員・事務職員・学生相談員・保健師等の連携強化

29

提案【大学組織への要望】

- 立地条件を踏まえた教育支援策の充実
- 別地キャンパスにある都市情報学部に対する財政的支援・投資
- 空調・清掃等の教育環境について学生からの苦情に素早く対応できる体制整備
- 体験・実習を多くする場合の交通費等の予算措置
- 個別対応時間の確保とそれに見合った評価
- FD活動支援のための人材と資金的サポート

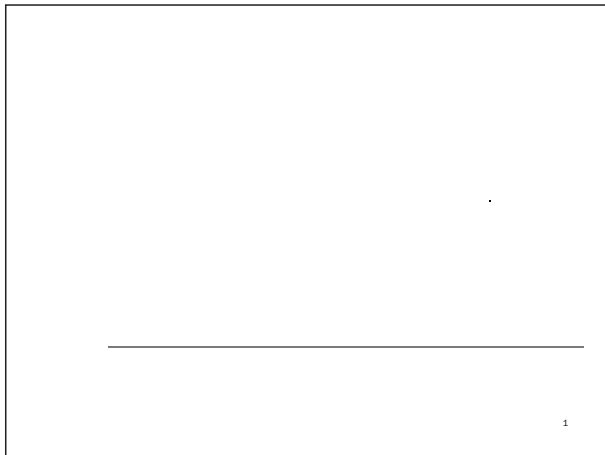
30

おわりに

- サービスとは、お客様の半歩先を読むこと



1



2

ワークショップ（人間学部）

第1回

開催日：平成20年9月25日（木）
議論した時間：1時間（3時～4時）
参加人数：19名

第2回

開催日：平成20年10月23日（木）
議論した時間：1時間（3時～4時）
参加人数：18名

2

3

人間学部の教育目標

人間性豊かな実践的教養人

豊かな人間性に裏打ちされたコミュニケーション能力と行動力を備えた人間の育成

3

4

現状把握－学生の学びの現状

【基礎的な知識や技能】

- ▲基礎学力・基礎知識の不足
- ▲言語運用能力の不足
（日本語を含む）

4

5

【思考・理解力】

- 予断にとらわれない公平な思考
- ▲適切に観察し、その結果を要約する能力
- ▲知識を身につけ、応用する力
- ▲創造する力

5

6

【意欲・関心・態度】

- 視野の狭さを克服できる開かれた態度
- 相互に学びあう能力の高さ

6

7

【意欲・関心・態度（つづき）】

- ▲課題への取り組みの消極さ
（冒険心、チャレンジ精神の欠如）
- ▲学びに関わる習慣形成の不足
（集中力、基本的マナーなどの欠如）

7

8

現状把握—教員の現状

【個人単位でみた教員の現状】

- ゼミ等の少人数授業を中心にした
学生一人一人に対するきめ細かい
対応
- ▲授業に関する相互の日常的な連携・
調整の不足

8

9

【教員組織の現状】

- 少人数による導入教育の実現
- GPAを利用した個別の学習指導
（→ 次ページ参照）

9

10

学習状況チェックリスト



10

11

学習状況チェックリストの項目例

1	バイトで忙しい	5	4	3	2	1
2	サークル、部活動、その他の遊びで忙しい	5	4	3	2	1
3	朝起きるのに苦労する	5	4	3	2	1
4	規則正しい生活を送っている	5	4	3	2	1
5	大学生活は楽しい	5	4	3	2	1
6	友達がたくさんいる	5	4	3	2	1
7	授業に出たくない気分になることが多い	5	4	3	2	1
8	授業に出ることは大事だと思う	5	4	3	2	1
9	大学の勉強は楽しいと感じる	5	4	3	2	1
10	試験の準備やレポートの書き方がわからない	5	4	3	2	1
11	身体は健康である	5	4	3	2	1
12	心理的に健康（ストレスや悩みがない状態）である	5	4	3	2	1
13	家庭環境はよい	5	4	3	2	1

11

12

【教員組織の現状（つづき）】

- ▲個別指導等の情報の共有化の不足
- ▲授業に関する相互の組織的な連携・
調整の不足(カリキュラムの再検討
を含む)
- ▲導入教育以後の継続的な学習支援
の不足
- ▲学習意欲の高い学生に対する一層
高度な教育提供の不足

12

13

【教育目標からみた現状の評価】

■意欲・態度という点で、本学部の学生には一定の潜在力が認められるため、特に以下の点について組織的に取り組めば、より多くの学生が本学部の教育目標に到達できると思われる。

- (1) 4年間を通じて基礎学力の形成
- (2) より高度な学習の機会の提供

13

14

学部の今後の取り組み

【学部で取り組むべき活動】

- ①教員間の情報の共有と連携・調整の推進
(学部全体、分野別、分野間)
- ②継続的な学習支援の提供
(授業科目、アシスタント、施設等の新設)

14

15

【学部で取り組むべき活動(つづき)】

- ③意欲の高い学生に対するより高度な教育の機会の提供
- ④学生の個別指導を通じて得られたデータの科学的分析

15

16

提案 【大学組織への要望】

- ①グループで学習する学生のための施設・設備等の充実
- ②入学時以外に、全学を対象にした柔軟なリメディアル(補習)授業の実施
- ③ラーニング・アシスタント・センターの新設

16

1

学部等別ワークショップ (教職センター・情報センター・総合数理教育 センター合同、大学教育開発センター) 報告

発表者: 山本忠弘大学教育開発センター長

1

2

開催日: 平成20年10月8日(水)
議論した時間: 2時間(18:30~ 20:30)
参加人数: 10名
(教職センター5名
情報センター3名
総合数理教育センター2名)



3

開催日: 平成20年10月9日(木)
議論した時間: 1時間45分
(15:00~ 16:45)
参加人数: 5名



4

現状把握

【学生の学びの現状1/3】

①学生マナー

挨拶、態度・礼節の不足、常識

②意欲

動機付け、多様な知的好奇心の不足、自ら興味・関心をもって学びを進めていく力、英語への興味

③学習の目的

各科目の4年間のカリキュラム全体との関係の理解不足

4

5

現状把握

【学生の学びの現状2/3】

④かかわりの力

人とかかわるワークが苦手、多様な年齢層・立場の人々との接触・コミュニケーションが苦手

⑤学習習慣

自立して学ぶ習慣の不足、出席だけすればそれで良いと考える傾向がある、試験の前の勉強が不十分

⑥受け身

受け身の授業姿勢、全体的におとなしい、積極性が不足

5

6

現状把握

【学生の学びの現状3/3】

⑦自己分析

自分の能力を評価できるような仕組みが必要

⑧基礎学力

レポートの書き方(文章表現の仕方)、基礎知識、理解力

⑨コンピュータリテラシー

入学時のコンピュータスキル評価、コンピュータ操作

6

7

現状把握

【教員の現状1/3】

①理解度

資料を豊富に用意し、
学生の理解の手助けをしている
学生の理解度を確認するのが難しい

②授業の工夫

学校現場の実際を具体的に伝える授業
教材研究など授業への積極的な取り組みを促す
学生の声（要望、質問）に応えた授業
学生を寝させない授業の工夫



7

8

現状把握

【教員の現状2/3】

③自ら考える授業

次の課題に向け、自ら考える流れを設定したい

④参加型授業への取り組み

学生の活動・体験を取り入れた指導
学生中心の授業運営
授業の構成を工夫する



9

現状把握

【教員の現状3/3】

⑤個別的な指導

学力が充分でない学生に配慮しながら授業を進めている
リスニングの力には個人差がある。練習方法に工夫が必要

⑥e-learning

e-learningを利用した個別学習

⑦評価方法

学力評価の工夫
第3者のテストで学力評価を行う



10

分析報告

【各センターのMS-15（教育のドメイン）やセンターが本来達成すべき取り組みと現状のギャップ】

- ①教育の組織として位置づけられていない
- ②学部との連携がうまくいっていない
- ③学部生との繋がりが希薄
- ④「管理・運営」「教育」という二つの側面がある
- ⑤一部の活動は教育活動として認知されていない
- ⑥専門教育を持っていない



11

各センターで取り組む具体的活動】

（教職センター）

- ・教育の系統化・体系化
- ・教員採用実績の積み上げ
- ・学校現場を経験させる...学校現場との繋がり、リサーチ活動（3月）

（情報センター）

- ・各学部の人材養成（情報）のサポート...委員会開催・広報（11月）

（総合数理教育センター）

- ・SSHの学生の受け入れ
- ・国内外の大学との連携...科学リテラシー
- ・科学教育 授業作り研究会（MSAT）

（大学教育開発センター）

- ・プログラムの改善（英語ができる学生を育てる）



12

【求めるFD活動】

（大学教育開発センター）

- ・自発的な教材研究を行う場づくり
- 専任教員と非常勤講師のアイデアを交換できる場が必要

12

【大学組織への要望】

（連携支援）

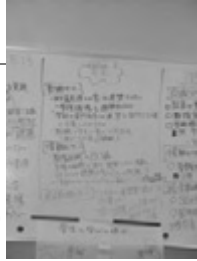
- ・ 附属高校とのより密な連携を可能にする支援
- ・ 学部との連携に対する支援
（カリキュラム・会議の設定等）

（学びを共有できる場づくり）

- ・ 学び・情報の共有ができる場の提供
- ・ 全学共通教育を検討する場が必要

（組織的改善）

- ・ 教育を行う上での課題が多い（人員の問題等）



【第3部】FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定

(愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室 准教授 佐藤浩章氏)

1

名城大学FD講演会
2008. 11. 4

**FDとしてのカリキュラム・ポリシー
ディプロマ・ポリシーの策定**

愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室
佐藤 浩章
Hiroaki Sato

1

2

発表内容

1. はじめに
2. FDの日常化
3. FDの再定義とカリキュラム改革
4. FD推進主体の強化
5. 教育業績の評価
6. おわりに

松山城

道後温泉本館

2

3

1. はじめに

3

4

1-2 FDの歴史

- 1991年 大学設置基準大綱化
「自己点検評価」の導入・大学の裁量拡大
- 1998年 大学教育審議会答申
FDは「努力義務」→(1999年 大学設置基準で努力義務化)
- 1998年 中央教育審議会答申
「外部評価」導入
- 2000年 大学審議会答申
「教員の教育能力や実践的能力の重視」と「評価」が必要
- 2005年 中央教育審議会答申
大学院レベルでのFDは「義務」→(2007年 大学院設置基準で義務化)
- 2006年～2007年 中央教育審議会大学分科会の議論
「それ(FD)が我が国全体として教員の教育力向上という成果に十分繋がっていると
は言い切れない。」(審議のまとめ2008) 参照「器と水」論争
- 2006年 教育基本法改正
教員は「絶えず研究と修養に励み、」職責を遂行しなければならないこと、「養成と研修
の充実が図られなければならないこと」
- 2008年 FD義務化(大学設置基準第25条の3)

4

5

1-2 FDの実施状況

FDを実施している大学は、年々増加しており、平成18年度現在、628大学の大学が実施している。

FDを実施する大学

年度	FDを実施する大学数
16年度	534
17年度	575
18年度	628

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/06/08061617/002.htm

5

6

FDの内容(平成18年度)

FDの内容	実施する大学数
新任教員研修会	266
新任教員以外のための研修会	266
教員相互の授業参観	281
教員相互の授業評価	135
講義会等の開催	476
授業検討会の開催	294
教育方法改善のためのセンターの設置	145
センター以外の学内組織の設置	307

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/06/08061617/002.htm

6

1-3 FDの評価

参考資料(中教審大学分科会審議のまとめ 2008)

(求められるFDの実質化)

このようにFDの普及が図られ、見るべき取組も現れてきてはいるが、それが我が国全体として教員の教育力向上という成果に十分繋がっているとは言いがたい。

各種の調査によれば、学生の教員に対する満足度は決して高いとは言えず、授業等の改善に対する要望も強い。

また、国際比較調査によれば、FDによって、教員の資質能力が「はつきり高まった」と回答した学長の割合は、アメリカが半数近くであるのに対し、我が国は1割足らずにとどまっている。



参考資料(中教審大学分科会審議のまとめ 2008) FDの課題

- ア 一方的な講義にとどまり、個々の教員のニーズに応じた実践的内容に必ずしもなっておらず、教員の日常的教育改善の努力を促進・支援するものに至っていないこと
- イ 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていないこと
- ウ 研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっていること
- エ 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かしていく仕組みづくりと運用がなされていないこと
- オ 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱であること(FDに関する専門的人材の不足、各学部の協力を得る上での困難、発達途上のFD担当者のネットワークなど)
- カ 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基礎が十分に形成されていないこと
- キ 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていないこと



1-4 本日の目標

1. FDの意義再考
 - ・ FDの意義を再考する。
 - ・ FDの定義を持つ。
2. FDの課題の明確化と見直し
 - ・ 事例を通して、職場におけるFDの課題を整理する。
 - ・ FDの課題の解決策の見直しを持つ。
3. FDとしてのカリキュラム改革
 - ・ FDの主要な要素としてカリキュラム改革を位置づける理由を述べることができる。



2. FDの日常化



参考資料(中教審大学分科会審議のまとめ 2008) FDの課題

- ア 一方的な講義にとどまり、個々の教員のニーズに応じた実践的内容に必ずしもなっておらず、教員の日常的教育改善の努力を促進・支援するものに至っていないこと
- イ 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていないこと
- ウ 研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっていること
- エ 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かしていく仕組みづくりと運用がなされていないこと
- オ 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱であること(FDに関する専門的人材の不足、各学部の協力を得る上での困難、発達途上のFD担当者のネットワークなど)
- カ 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基礎が十分に形成されていないこと
- キ 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていないこと



2-1. ミクロ・レベルのFD

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

2-1. ミクロ・レベルのFD				
レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル2 (基本習得 段階)	201	授業デザインワー クショップ(参加)	授業デザインの基礎的知 識・スキルを習得する。	シラバス作成法、講義法、 成績評価法
	202	FDスキルアップ 講座(参加)	授業実施に必要な特定の スキルの向上を図る。	発声法、講義法、課題解 決型授業法、メディア教 材作成法等
レベル3 (応用/ 発展段階)	301	中間期振り返り (MSF)(参加)	授業を振り返り、客観的 に授業を分析する。	授業の中間期に、コンサル タントがアンケート代わ りに学生の意見を集約し てコンサルティング。
	302	ビデオ撮影サービ ス(参加)	授業を振り返り、客観的 に授業を分析する。	教育コンサルタントが授 業を見学・ビデオ撮影し てコンサルティング。

FDスキルアップ講座(2008)	
前半(13:00-15:00)	後半(15:30-17:30)
8/28(火) 授業コンサルティング体験	研究室運営方法のコツ ～自然に先輩が後輩を指導するようになる
8/29(金) グループ学習のコツ	心理学から見た教室デザイン
9/2(火) 大人数講義法の基本	WEBカメラで超簡単動画教材作成法
9/5(金) スキャンスナップでらくらく文 書管理術	わかりやすいシラバスの書き方
9/9(火) 聴覚障害学生に対応した 授業方法	パワーポイント入門
9/12(金) Adobe Premiereを使った 動画教材作成法	Eラーニング入門
9/18(火) 動機の高い聴衆に聞かせる方法～なぜ私の話を聞いてくれないのか～	
9/19(金) 様々な評価方法	講義のための話し方入門

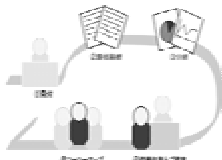
2-1. ミクロ・レベルのFD				
レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル4 (創作/発展 段階)	401	愛大GPシンポジ ウム(発表)	授業実践を研究とし て客観的に検証 し、その成果を口 頭発表する。	授業実践のとり まとめ、発表。
	402	大学教育実践 ジャーナル (投稿)	授業実践を研究とし て客観的に検証 し、その成果を文 章化する。	授業実践の取り まとめ、執筆。



15

2-1. ミクロ・レベルのFD				
レベル	番号	プログラム名	目的	内容
レベル5 (支援/ 指導段階)	501	教育ワークショッ プ・FDスキルアッ プ講座(講師)	各種研修の講師をつと めることで、企画力、授 業実践力を向上させる。	教授法助言、教材開発 支援
	502	授業コンサルタ ント(コンサル)	授業コンサルタントをつ とめることで、授業改善 を進める力を向上させ る。	コンサルティング力開発
	503	ファカルティ・ディ ベロップメント養成 講座(参加)	FD担当者に必要な知識・ 技術・態度を習得する。	FDプログラムの立案・ 企画、コミュニケーション
	504	教育コーディネー タ研修 (参加)	各学部・学科でカリキュ ラムを開発・再開発する のに必要な知識・技術 を習得する。	インストラクショナル・デ ザインの基礎知識

2-2. 授業コンサルティング	
◆MSF(Midterm Student Feedback: 中間期の振り返り)	
・2004年度より試行(毎学期約3名) ・2006年度後期9クラス(6名) ・2007年度前期6クラス(1名) ・2007年度後期7クラス(4名) ・2008年度前期5クラス(3名) ・2008年度後期6クラス(6名)	
◆ビデオ撮影サービス	
◆シラバス作成・見直し支援サービス	
・過去数名	



コメントシート	
授業科目: 人文科学基礎Ⅳ 国語 実施日: 2006年11月7日 2時間 コンサルタント: 佐藤直樹(教育・学芸支援領域) ■ 教科書・教材 - 教科書の作業量も大変な量でも覚えてもらえらる中で、よりFDの活用が望める。 - 教科書がオンラインで資料が豊富にあるので、いろいろ入れたりすることでよい授業が望める。 - なにより、教科書を覚えている。 - 教科書に書かれていることを応用的なことを求めたりして、より深く考えさせたい。 - 授業時間をする際に、あらかじめワークシートを配っていただいているので助かる。 - 授業内容を理解していただけるのめいめいになってほしいと思う。 - 授業の進め方について、あらかじめ教科書を理解していただくのを望む。 - 教科書に沿って授業を進めてくれるので、わかりやすい。 - Wordのフォーマットも学習を促すための手段の活用を希望する。 - 教科書はわかりやすいがよい。 - 新着記事の活用は、もう少し時間をほしいと思う。	

あなたの学習
意欲を高めた
教員の言動

あなたの学習
意欲を低下さ
せた教員の
言動

2-2. 授業コンサルティング

◆クライアントB(受講生数:120名、2006年)

①11/9 MSF事前面談

少人数授業ではMSFの経験があるのだが、大人数での講義ではなかなか学生の反応がわからないとのことMSFを要望。

②11/24 MSF実施

③11/30 MSF事後面談

学生コメントシートには黒板の書き方・吃音・授業進度についてのコメントあり。黒板の書き方については関連図書を提示。吃音については本人は努力していることから、本人が次回の授業で吃音について学生の理解を求める。授業進度については学生によって評価が分かれていることから次回再度確認をして、合意を取りたいとのことだった。

④11/30 フォローアップメールの送信

⑤12/5 フォローアップメールへの返信受信

学生は吃音について受け入れてくれた、受講態度が前向きになったとのメールあり。

3. FDの再定義とカリキュラム改革

参考資料(中教書大学分科会審議のまとめ 2008) FDの課題

ア 一方的な講義にとどまり、個々の教員のニーズに応じた実践的内容に必ずしもなっておらず、教員の日常的教改の努力を促進・支援するものに至っていないこと

イ 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていないこと

ウ 研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっていること

エ 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かしていく仕組みづくりと運用がなされていないこと

オ 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱であること(FDに関する専門的人材の不足、各学部の協力を得る上での困難、発達途上のFD担当者のネットワークなど)

カ 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基礎が十分に形成されていないこと

キ 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていないこと

3-1. 愛媛大学のFDの定義

「教育・学習効果を最大限に高めることを目指した

- ① 授業・教授法の改善(ミクロ・レベル)
- ② カリキュラムの改善(ミドル・レベル)
- ③ 組織の整備・改革(マクロ・レベル)

への組織的な取組」

(愛媛大学教育・学生支援会議決定 2007)

3-2. ミドル・レベルのFD

(1)ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの策定と一貫性構築

・教育コーディネーター研修

(2)カリキュラム診断・見直し支援

・カリキュラムに対する学生からのヒアリング

・教員向けのニーズ把握調査

・コンサルテーション/検討委員会参加

・提案書の作成

・例) 体育(共通教育)、新入生セミナー(共通教育、理学部、工学部、法文学部人文学科)、大学院工学研究科情報工学(大学院)

(3)カリキュラム新規開発支援

・教育系学部資金(学内外)申請書作成支援

・マッチング作業

・マンツーマンブラッシュアップ、ティップスの伝授、模擬面接

3-3. 学部カリキュラム改革支援

・求められる「三つの方針」

2008年3月に出された中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の審議のまとめでは、国際通用性を備えた学士課程教育の構築のために「明確な『三つの方針』に貫かれた教学経営」を求めている。つまり、大学の個性・特色は「各機関ごとの学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受け入れの方針」(ディプロマ・ポリシー:DP、カリキュラム・ポリシー:CP、アドミッション・ポリシー:APに対応)に反映されるものとし、この三つの方針の共通理解の下に教職員が日常の実践に携わり、PDCAサイクルを確立することが重要としている。また、大学評価・学位授与機構の機関別認証評価において使用されている大学評価基準(平成20年度実施分)でも、同様の方針の策定と公表が求められている。しかしながら、本取組を、外部評価対応としてのみとらえるのではなく、FDとしてとらえる必要がある。

3-3. 学部カリキュラム改革支援

・カリキュラム(再)開発の困難さ

政策答申や大学評価基準を待つまでもなく、大学関係者であれば誰も、日本の大学のカリキュラムがいかに体系性を欠いたものであるかを知っているだろう。しかしながら授業と異なり、カリキュラムは組織と連動するものであり、その改革は容易ではない。しかも新規のカリキュラム開発ではなく、現存するカリキュラムの再開発となれば、困難の度合いは増す。

・カリキュラム=政治

ある科目が存在するということは、そこに人が介在しているということである。科目と科目の共同体であるカリキュラムは、人と人との共同体でもある。

3-4. 教育コーディネーター研修

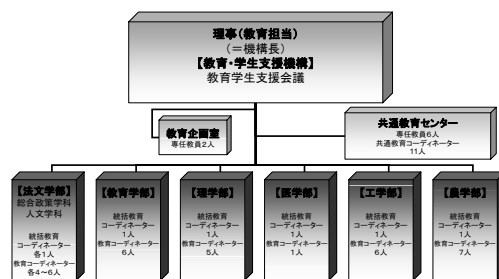
・教育コーディネーター研修会

2006年度は「単位の実質化とカリキュラムの体系化」をテーマに1回、2007年度は「学士課程の体系化～DP・CP・APの策定と一貫性構築～」をテーマに教育コーディネーター研修会(全5回。6月、8月、10月、11月、1月実施。2008年度も実施中。主催教育企画室。

・教育コーディネーターとは？

2006年度に誕生した、学部・学科の教育責任者として教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容・教授法の改善、教育効果の検証などを担う「教育重点型教員」である。学科や教育コースごとに最低一人が配置され、63人(2008.4現在)がその任に当たっている。当該学部長の推薦に基づき、役員会の承認を経て、学長が任命。1期2年、2期を原則としている。研修会においても、学部・学科の方針の策定、全学の方針とのすり合わせを行っている。

3-4. 教育コーディネーター研修



3-4. 教育コーディネーター研修

◆2007年度第1回教育コーディネーター研修(6月7日)13:30～16:00

- ・講演「これからの学士課程教育に求められるもの」(小松学長)
- ・説明「本研修の目的と今後の課題について」(柳澤教育・学生支援機構長)
- ・事例発表「教育コースの再編と特別コースの新設」(法文学部総合政策学科 湯浅教授、人文学科 清水教授、農学部 泉学部長)
- ・総合討論



3-4. 教育コーディネーター研修

◆2007年度第2回教育コーディネーター研修(8月6日)13:30～17:00

- ・外部有識者による事例紹介「観別教育目標から考えるカリキュラム・ポリシーの構造」(沖立命館大学教授)
- ・ワークショップ「DPの策定シミュレーション」(教育企画室)
- ・課題提示「DPの策定について」(柳澤教育・学生支援機構長)



ディプロマ・ポリシー

医学部(医学科、看護学科)のDP(ディプロマポリシー、卒業時の到達目標):

- 1) 知識・理解
 - 1-1) 医療人としての専門分野の学問内容について知識を修得する。
 - 1-2) 人間性や倫理観を裏付ける幅広い教養を身につける。
- 2) 思考・判断

対象の身体的・心理的・社会的な健康状態を科学的に評価し、情報の総合と適確な判断を行い、必要な行動を示すことができる。
- 3) 興味・関心

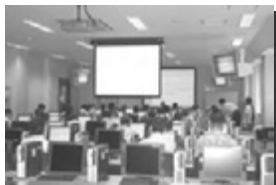
社会の医療ニーズの変化に対応して、生涯を通して自らを高めることができる。
- 4) 態度

地域医療において住民の健康の維持・増進と健康障害からの回復に寄与するために、医療人としての責任をもった行動をとることができる。
- 5) 技能・表現
 - 5-1) 基礎的な医療行為を患者にも自らにも安全に実施することができる。
 - 5-2) 患者・家族や医療・福祉チームのメンバーと良好なコミュニケーションをとり、チームの一員としての役割を果たすことができる。

31

3-4. 教育コーディネーター研修

- ◆2007年度第3回教育コーディネーター研修(10月4日)13:30～16:40
- ・ 説明「全学のディプロマ・ポリシー(DP)(案)について」(柳澤教育・学生支援機構長)
 - ・ 報告「DP作成進捗状況について」(各学部統括教育コーディネーター等)
 - ・ ワークショップ「カリキュラム・チェックリストの作成シミュレーション」(教育企画室)
 - ・ 課題提示「カリキュラム・チェックリストの作成について」(柳澤教育・学生支援機構長)
- 



Ehime University

21

32

カリキュラム・チェックリスト

法文学部人文学科のCCL

項目別 費用内訳表		費用内訳表			
項目	内容	金額	金額	金額	金額
材料費	材料費	100	100	100	100
労務費	労務費	200	200	200	200
経費	経費	300	300	300	300
その他	その他	400	400	400	400
雑費	雑費	500	500	500	500
雑損	雑損	600	600	600	600
雑益	雑益	700	700	700	700
雑損	雑損	800	800	800	800
雑益	雑益	900	900	900	900
雑損	雑損	1000	1000	1000	1000
雑益	雑益	1100	1100	1100	1100
雑損	雑損	1200	1200	1200	1200
雑益	雑益	1300	1300	1300	1300
雑損	雑損	1400	1400	1400	1400
雑益	雑益	1500	1500	1500	1500
雑損	雑損	1600	1600	1600	1600
雑益	雑益	1700	1700	1700	1700
雑損	雑損	1800	1800	1800	1800
雑益	雑益	1900	1900	1900	1900
雑損	雑損	2000	2000	2000	2000
雑益	雑益	2100	2100	2100	2100
雑損	雑損	2200	2200	2200	2200
雑益	雑益	2300	2300	2300	2300
雑損	雑損	2400	2400	2400	2400
雑益	雑益	2500	2500	2500	2500
雑損	雑損	2600	2600	2600	2600
雑益	雑益	2700	2700	2700	2700
雑損	雑損	2800	2800	2800	2800
雑益	雑益	2900	2900	2900	2900
雑損	雑損	3000	3000	3000	3000
雑益	雑益	3100	3100	3100	3100
雑損	雑損	3200	3200	3200	3200
雑益	雑益	3300	3300	3300	3300
雑損	雑損	3400	3400	3400	3400
雑益	雑益	3500	3500	3500	3500
雑損	雑損	3600	3600	3600	3600
雑益	雑益	3700	3700	3700	3700
雑損	雑損	3800	3800	3800	3800
雑益	雑益	3900	3900	3900	3900
雑損	雑損	4000	4000	4000	4000
雑益	雑益	4100	4100	4100	4100
雑損	雑損	4200	4200	4200	4200
雑益	雑益	4300	4300	4300	4300
雑損	雑損	4400	4400	4400	4400
雑益	雑益	4500	4500	4500	4500
雑損	雑損	4600	4600	4600	4600
雑益	雑益	4700	4700	4700	4700
雑損	雑損	4800	4800	4800	4800
雑益	雑益	4900	4900	4900	4900
雑損	雑損	5000	5000	5000	5000
雑益	雑益	5100	5100	5100	5100
雑損	雑損	5200	5200	5200	5200
雑益	雑益	5300	5300	5300	5300
雑損	雑損	5400	5400	5400	5400
雑益	雑益	5500	5500	5500	5500
雑損	雑損	5600	5600	5600	5600
雑益	雑益	5700	5700	5700	5700
雑損	雑損	5800	5800	5800	5800
雑益	雑益	5900	5900	5900	5900
雑損	雑損	6000	6000	6000	6000
雑益	雑益	6100	6100	6100	6100
雑損	雑損	6200	6200	6200	6200
雑益	雑益	6300	6300	6300	6300
雑損	雑損	6400	6400	6400	6400
雑益	雑益	6500	6500	6500	6500
雑損	雑損	6600	6600	6600	6600
雑益	雑益	6700	6700	6700	6700
雑損	雑損	6800	6800	6800	6800
雑益	雑益	6900	6900	6900	6900
雑損	雑損	7000	7000	7000	7000
雑益	雑益	7100	7100	7100	7100
雑損	雑損	7200	7200	7200	7200
雑益	雑益	7300	7300	7300	7300
雑損	雑損	7400	7400	7400	7400
雑益	雑益	7500	7500	7500	7500
雑損	雑損	7600	7600	7600	7600
雑益	雑益	7700	7700	7700	7700
雑損	雑損	7800	7800	7800	7800
雑益	雑益	7900	7900	7900	7900
雑損	雑損	8000	8000	8000	8000
雑益	雑益	8100	8100	8100	8100
雑損	雑損	8200	8200	8200	8200
雑益	雑益	8300	8300	8300	8300
雑損	雑損	8400	8400	8400	8400
雑益	雑益	8500	8500	8500	8500
雑損	雑損	8600	8600	8600	8600
雑益	雑益	8700	8700	8700	8700
雑損	雑損	8800	8800	8800	8800
雑益	雑益	8900	8900	8900	8900
雑損	雑損	9000	9000	9000	9000
雑益	雑益	9100	9100	9100	9100
雑損	雑損	9200	9200	9200	9200
雑益	雑益	9300	9300	9300	9300
雑損	雑損	9400	9400	9400	9400
雑益	雑益	9500	9500	9500	9500
雑損	雑損	9600	9600	9600	9600
雑益	雑益	9700	9700	9700	9700
雑損	雑損	9800	9800	9800	9800
雑益	雑益	9900	9900	9900	9900
雑損	雑損	10000	10000	10000	10000

ENHANCE YOUR
UNIVERSITY

33

3-4. 教育コーディネーター研修

- ◆2007年度第4回教育コーディネーター研修(11月8日)13:30～16:45
- ・ 報告(DP作成)(各学部統括教育コーディネーター等)
- ・ 検討「カリキュラム・チェックリスト作成に係る問題点、疑問点について」(教育企画室)
- ・ 課題提示「APの見直しについて」(柳澤教育・学生支援機構長)



EHIME 愛媛大学
UNIVERSITY

22

34

アドミッション・ポリシー チェックリスト

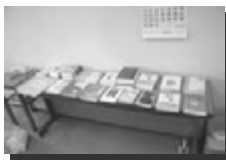
[illegible]EIHME 東京
UNIVERSITY

1

35

3-4. 教育コーディネーター研修

- ◆2007年度第5回教育コーディネーター研修(20年1月31日)13:30～17:00
- ・ 学長挨拶(小松学長)
 - ・ 各学部等最終報告(DP、CCL、AP)(各学部等担当者)
 - ・ 各学部へ検討課題の提案(DPIに合致しない授業科目の検討、カリキュラム・マップの作成など次年度の課題)(柳澤教育・学生支援機構長)



EHIME 愛媛大学
UNIVERSITY

26

36

3-5. カリキュラム改革の成果

- これらの手順で作業を進めた結果、約3割まで全学部のID策定を完了し、公表することが可能となった。学習に必要とされるIDは、原則として直したAPの公表については翌年度に持ち越し。
- 今回のCCLの対象は現状のカリキュラムであり、言わば「診断」の作業にあたる。今後、一貫性が見られないカリキュラムについては、「変更」が求められるが、この作業については学部・学科に任されている。
- 一般教員がシラバスの書き方、教育コーディネーターがカリキュラムについて学ぶ良い機会（FD）となった。

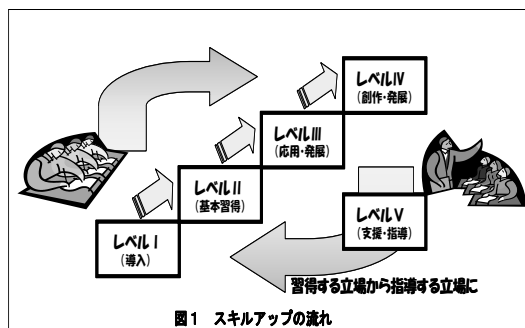


<http://www.ehime-u.ac.jp/topics/dp/dp.html>

Ehime University

36

4-2. 持続的発展型の能力開発



ETIUM UNIVERSITY

4-3. FDerの養成

(1) ファカルティ・ディベロッパー

FDを担当する専門スタッフ。集合研修の講師、個別教員に対する授業コンサルティング、カリキュラム開発等の業務を行う。教授・学習支援センター等の組織に所属している。教員の場合と職員の場合があり、前者は授業を担当するがその科目数は一般教員に比較して少ない。後者は授業を担当せずに教育支援の業務を行うが、修士号以上を持つ専門職として位置づけられている。Fderの持つ専門分野は教育学、心理学、言語学、情報科学など様々である。諸外国では全国レベルでのFderの専門職集団があることも多く、事例共有や相互研修を通して、能力開発に取り組んでいる。

(中教審「学士課程の構築」審議のまとめ 用語解説 2008)

ETIUM UNIVERSITY

44

4-3. FDerの養成

愛媛大学/FDネットワーク中四国
ファカルティ・ディベロッパー講座(養成・入門)の内容例

- ・ FD概論(定義・政策動向)
- ・ FDプログラムの開発・実施・評価
- ・ 授業コンサルティング技法
- ・ センターと各学部との関係構築方法
- ・ カリキュラムの開発と再開発手法
- ・ 諸外国のFD事例
- ・ FDネットワークの構築方法



ETIUM UNIVERSITY

45



ETIUM UNIVERSITY



ETIUM UNIVERSITY



ETIUM UNIVERSITY

平成20年度 ファカルティ・ディベロツパー 入門講座 実施要項

1. 主催 愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室
2. 共催 国立教育政策研究所 高等教育研究部
3. 実施日 平成20年9月10日(水)～11日(木) 2日間
4. 会場 キャンパス・イノベーションセンター東京
5. 参加者 全国の大学でFDを担当している教職員61名
7. 目的
初めてFDを担当することになった教職員(FDer)が職場で効果的なFDプログラムを実施するために必要な知識と技術を身につける。
8. 目標
① FDerが最低限知っておくべき知識を説明することができる。
② FDプログラムのニーズを把握することができる。
③ FDプログラムを作成することができる。
④ 研修当日にFDerができるべきことを説明することができる。
⑤ 研修の評価方法を述べることができる。

平成18年度特色ある大学教育支援プログラム

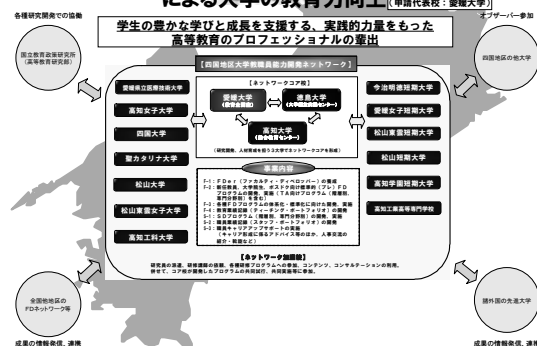
「FD/SD/TAD
三位一体型能力開発」

「FD／SD／TAD三位一体型能力開発」は、教員・事務職員・TAが、愛媛大学の理念と目標を共有し、一体となって能力開発に取り組むことにより、教育の質の向上を目指す取組です。



平成20年度文部科学省戦略的大学連携支援事業

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」
による大学の教育力向上



5. 教育業績評估

参考資料(中教審大学分科会審議のまとめ 2008) FPの課題

- ア 一方的な講義にとどまり、個々の教員のニーズに応じた実践の内容に必ずしもなっておらず、教員の日常的教育改善の努力を促進・支援するものに至っていないこと
- イ 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていないこと
- ウ 研究面に対して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっていること
- エ 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かしていく仕組みづくりと運用がなされていないこと
- オ 大学教員センターなどFDの実施体制が脆弱であること(FDに関する専門的人材の不足、各学部の協力を得る上での困難、発達途上のFD担当者のネットワークなど)
- カ 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基礎が十分に形成されていないこと
- キ 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていないこと

5-1 ティーチング・ポートフォリオ研究

今年度の研修会は、「カリキュラムの体系化と授業改善～カリキュラム・マップ作成とティーチング・ポートフォリオ開発～」をテーマとしています。

今年度第2回目となる今回の研修では、全校から教育コーディネーターのほか、学長、学部長など66名が参加しました。大卒評価、学位授与機構の栗田佳代子先生をお招きして「ティーチング・ポートフォリオを味方にするために」と題した講演を行っていただきました。ティーチング・ポートフォリオ（教育業績記録簿）の概要を学ぶとともに、実際に簡単なポートフォリオを作成し、専門領域の違う者同士で意見交換するというワークshopも行いました。質疑応答では多数の活発な意見が出るなど、会場は熱気にあふれていました。



55

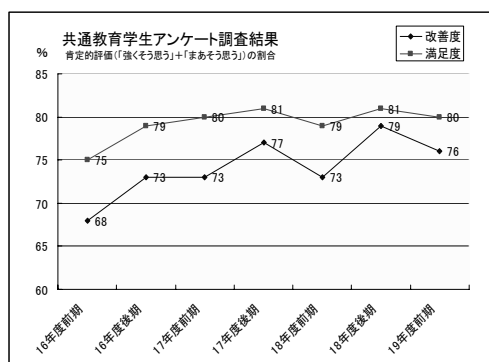
6. おわりに

56

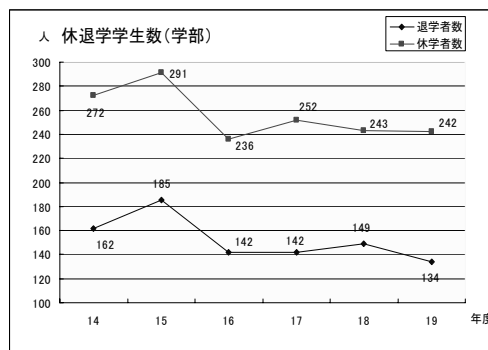
6-1 FDの成果

- (1) 参加者数
8年間で述べ2908名
- (2) 満足度調査
約8割の満足状況
- (3) 到達度調査
約9割の到達状況(一部の講座)
- (4) 開発されたツール
『FDハンドブック』『FD担当者必携マニュアル』等
- (5) 学生への教育効果
???

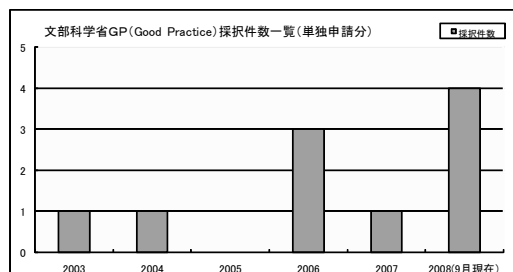
57



58



59



60

6-2 リフレクション・タイム

- 皆さんの職場のFDの課題は何ですか？
- その課題を解決するために、有益なヒントはありましたか？
- 下記について、2-3人で話し合ってみませんか？
 - ① 「これはいい！」
 - ② 「これは使える！」
 - ③ 「もっと知りたい！」



ご清聴ありがとうございました。
ご質問・ご意見は下記までお願いします。

sato@iec.ehime-u.ac.jp

【おわりに】講評（学長 下山 宏）

1

第10回 FD 講演会

2008. 11. 04 (火)

- ◆授業満足度アンケート
- ◆各学部別ワークショップ
ーFDニーズの探索ー
- ◆現状把握
 - ・学生
 - ・教員
- ◆分析報告
- ◆課題共有と今後の取り組み

2

共通の認識

- ・教員の意識は高く、授業改善に努力している
- ・各学部ごとの現状把握、分析、課題の共有、今後の取り組みがある程度明確になった
- ・FD活動：個人的な努力
組織的な努力
- ・学部単独では解決できない課題⇒全学的課題
- ・FD活動の新たな段階

スキルアップ講座、講習会
ファカルティ・ディベロッパー
教育コーディネーター

3

個別で共通の重要な問題

- ・学力分布が広い
- ・基礎学力が不足
 - 入学前の補習授業（MEC）
 - 入学後の補習授業
 - 能力別クラス分け
 - 新しい再履修制度
 - 入試制度⇒公募制推薦入試、女子学生の確保
- ・自学自習時間が少ない
- ・勉強しない（していない）学生
 - 如何にして勉強する気にさせるか（モチベーション）
 - 実体験学習の重要性
 - 課題研究、事例研究、PBL教育
- ・初年次教育（導入教育）の重要性
- ・教育と研究の連携⇒教育的付加価値⇒人材育成

4

- ・コミュニケーション（表現）能力の不足
- ・マナー不足
- ・少人数授業（40人以下）
- ・双方向授業
- ・全学共通教育
- ・教員数（職員数）
 - ST比
 - 教育課程
 - 経営上の課題
 - TA
- ・施設

「T&L CAFE～新任教員座談会2008～」

報 告

T&L CAFE～新任教員座談会2008～実施報告

平成21年3月10日・16日、天白キャンパスタワー75のスカイクルーズにて、T&L CAFE～新任教員座談会2008～を開催した。T&L CAFEは、Teaching & Learning CAFEの略で、コーヒーなどを飲みながらリラックスした雰囲気、授業や大学教育に関することを気軽に語り合う場として、FD委員会自主開発チームが主体となって実施した。

今回は、平成19年10月以降に採用された教員を対象とし、3月10日は13名（新任教員7名、FD委員会自主開発チーム2名、大学教育開発センター4名）、16日は11名（新任教員6名、FD委員会自主開発チーム1名、大学教育開発センター4名）が参加して行われた。

はじめに、FD委員会自主開発チーム西田幹夫座長から、T&L CAFEの趣旨説明と、名城大学に着任して感じたことや授業での課題などをざくばらんに話していただきたいとの挨拶があり、参加者の所属、専門分野、前任校での経験や、新任教員時の授業での失敗談を交えながら自己紹介が行われた。

その後、大学・学校づくり研究科中島英博准教授のコーディネートで座談会が進められた。

座談の中では、

- ・同じ授業をしているのに、クラスによって成績などの差が生じるのはなぜだろうか
- ・大人数授業では、学生が積極的に学ぶ工夫が必要だが、他の先生はどのようにしているか
- ・授業ではパワーポイントか板書を用いるか
- ・授業参観はあっても新任教員が自由に出入りするのには抵抗がある
- ・講義のみで深く理解させたり、授業時間外学習を促すのは限界があり、小グループによる学生主体の学習ができる授業が望ましい
- ・学生の心に火をつける授業とは

など、授業現場での疑問や要望、授業工夫のアイディアの共有などが行われ、また、その背後にある教育についての考え方や理論などに触れた意見交換も進められた。

また、大学での教育にあたって支援してほしいことについては、以下のような意見が出された。

- ・FDについてのオリエンテーションの必要性
- ・留学生の継続的な日本語教育の必要性
- ・文章の書き方や論理的な考え方を全学共通教育科目で学ぶ機会の提供
- ・大人数授業におけるTAの活用
- ・週1回の授業から、期間を集中して履修できる方法の検討



以上のことは、大学全体での議論が必要で、1人の教員だけでできる取り組みではなく、他の先生の授業を参観したり、教授技法を学ぶ機会や授業や大学教育などについて振り返る場があると良いのではないかとの意見も出された。

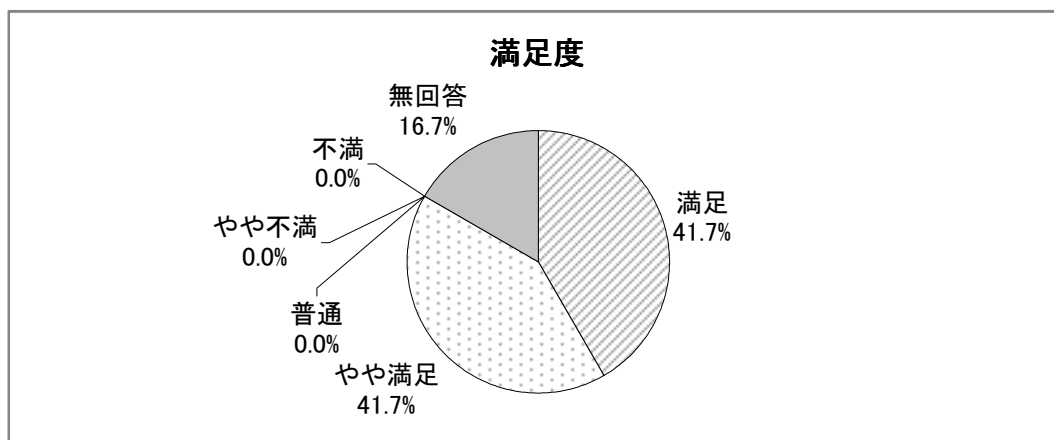
T&L CAFE～新任教員座談会2008～ 参加者アンケート集計結果

○所属

所属	人数	割合
法務研究科	1	8.3%
大学・学校づくり研究科	1	8.3%
法学部	1	8.3%
経済学部	2	16.7%
理工学部	2	16.7%
農学部	1	8.3%
薬学部	4	33.3%
合計	12	100.0%

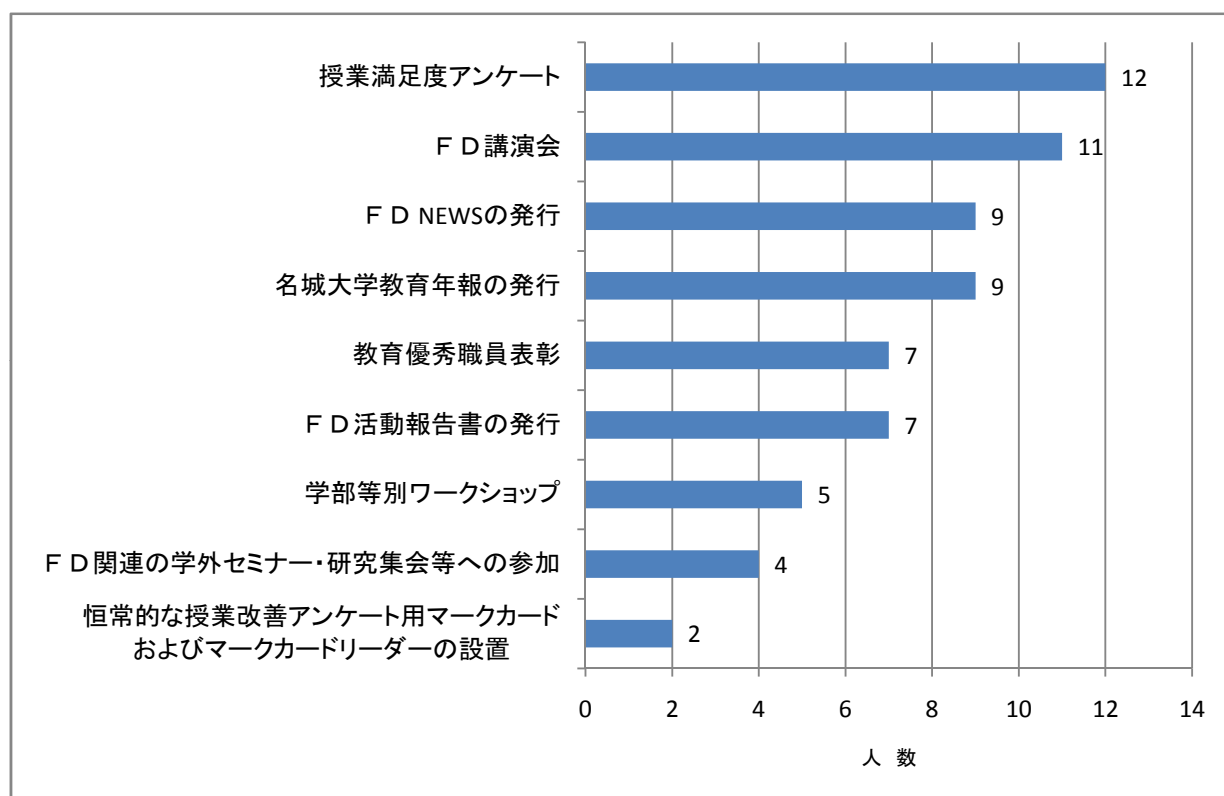
1) 本日ご参加いただきましたT&L CAFEはいかがでしたか。

所属	人数	割合
満足	5	41.7%
やや満足	5	41.7%
普通	0	0.0%
やや不満	0	0.0%
不満	0	0.0%
無回答	2	16.7%



2) 本学で行われているFD活動のうち、知っているものに○をつけてください。(複数回答可)

所属	人数	割合
授業満足度アンケート	12	100.0%
FD講演会	11	91.7%
FD NEWSの発行	9	75.0%
名城大学教育年報の発行	9	75.0%
教育優秀職員表彰	7	58.3%
FD活動報告書の発行	7	58.3%
学部等別ワークショップ	5	41.7%
FD関連の学外セミナー・研究集会等への参加	4	33.3%
恒常的な授業改善アンケート用マークカード およびマークカードリーダーの設置	2	16.7%

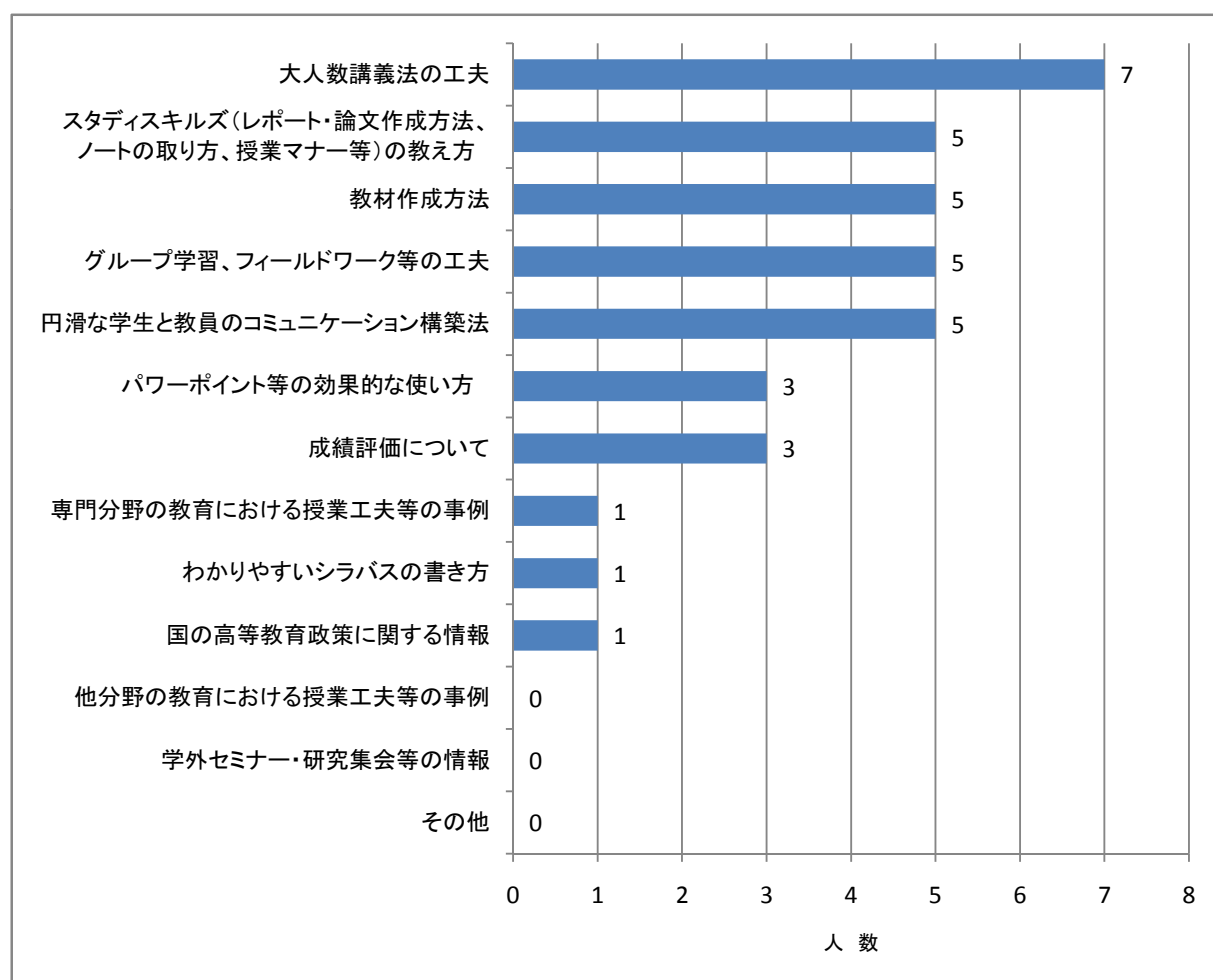


3) 前任校でのFD活動で役に立った教員研修等があれば教えてください。

- ・教授法
- ・授業参観
- ・名大では、全学レベルのFD、学科レベルのFD及び学科内の系別委員FDはある。
- ・small group learningについて
- ・CBT問題の作製について

4) 授業や教育改善等に関して、知りたい情報・知識等に○をつけてください。(複数回答可)

所属	人数	割合
大人数講義法の工夫	7	58.3%
スタディスキルズ(レポート・論文作成方法、ノートの取り方、授業マナー等)の教え方	5	41.7%
教材作成方法	5	41.7%
グループ学習、フィールドワーク等の工夫	5	41.7%
円滑な学生と教員のコミュニケーション構築法	5	41.7%
パワーポイント等の効果的な使い方	3	25.0%
成績評価について	3	25.0%
専門分野の教育における授業工夫等の事例	1	8.3%
わかりやすいシラバスの書き方	1	8.3%
国の高等教育政策に関する情報	1	8.3%
他分野の教育における授業工夫等の事例	0	0.0%
学外セミナー・研究集会等の情報	0	0.0%
その他	0	0.0%



5) T&L CAFEの企画またはFDで取り扱ってほしい具体プログラムについて、ご意見・ご要望がございましたらお聞かせください。

・「私の授業紹介」

T & L C A F E ～新任教員座談会 2008～

参加者アンケート

本日はT & L C A F Eにご参加いただきありがとうございました。

つきましては、今後のF D活動において参考になるご意見をいただきたいと思いますので、本アンケートにご回答くださいますようご協力をお願いいたします。

ご記入後は出入り口付近に回収箱を用意してございますので、退出の際にお入れください。

【所属・お名前】

() 学部 ()

1) 本日ご参加いただきましたT & L C A F Eはいかがでしたか。

1. 満足 2. やや満足 3. 普通 4. やや不満 5. 不満

2) 本学で行われているF D活動のうち、知っているものに○をつけてください。(複数回答可)

1. 授業満足度アンケート 2. 教育優秀職員表彰 3. 学部等別ワークショップ
4. F D講演会 5. F D NEWSの発行 6. 名城大学教育年報の発行
7. F D活動報告書の発行 8. F D関連の学外セミナー・研究集会等への参加
9. 恒常的な授業改善アンケート用マークカードおよびマークカードリーダーの設置

3) 前任校がある方はご回答ください。

前任校でのF D活動で役に立った教員研修等があれば教えてください。

[]

4) 授業や教育改善等に関して、知りたい情報・知識等に○をつけてください。(複数回答可)

1. スタディスキルズ（レポート・論文作成方法、ノートの取り方、授業マナー等）の教え方
2. 教材作成方法 3. パワーポイント等の効果的な使い方 4. 大人数講義法の工夫
5. わかりやすいシラバスの書き方 6. 成績評価について
7. グループ学習、フィールドワーク等の工夫
8. 円滑な学生と教員のコミュニケーション構築法
9. 専門分野の教育における授業工夫等の事例 10. 他分野の教育における授業工夫等の事例
11. 学外セミナー・研究集会等の情報 12. 国の高等教育政策に関する情報
13. その他 ()

5) T & L C A F Eの企画またはF Dで取り扱ってほしい具体プログラムについて、ご意見・ご要望がございましたらお聞かせください。

[]

ご協力ありがとうございました。

FD・SDコンソーシアム名古屋

FD・SDコンソーシアム名古屋について

I. FD・SDコンソーシアム名古屋とは

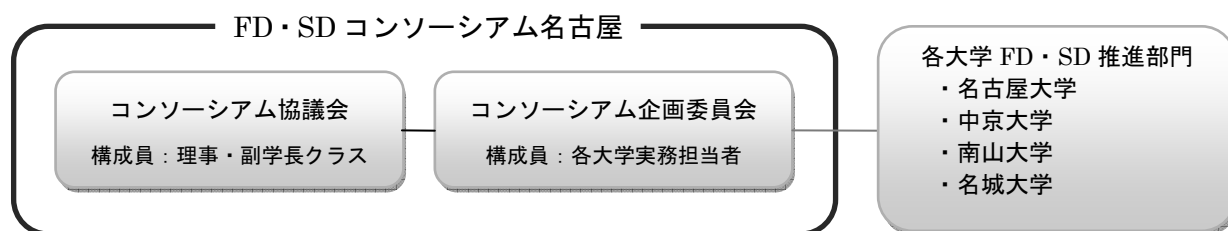
「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、名古屋市山手地区にある国私立4大学（名古屋大学、中京大学、南山大学、名城大学）で構成されたコンソーシアム組織であり、FD・SDプログラムの開発・提供を通じて、教職員の職務遂行能力の開発・向上を促進し、大学における教育・学生指導の改善を図ることを目的として、平成20年度から活動を開始した。

今後、大学に求められる社会や学生からのニーズは、さらに多様化・複雑化し、大学を取り巻く各種の環境は従来以上に厳しくなることが予想されている。事態に適切に対処し、大学が本来の力を発揮し、社会にその意義をアピールするためには、大学にとっての最大のリソースである教職員の能力・資質をたえず向上させることが必要である。そのための手段の一つであるFD・SDについても、各大学が単独で取り組むだけではなく、各大学が相互に協力して取り組むことが必要である。

「FD・SDコンソーシアム名古屋」は、このような趣旨の下、施設・設備等を共同で活用しつつ、効果的なFD・SDプログラムの開発・提供を行うこと、それを通じて教職員の職務遂行能力を開発・向上させること、研究、教育、学生支援、さらには大学マネジメント等の諸活動の質を向上させることを目的として活動をしている。

II. 組織運営体制

1. 推進体制



2. 活動の基本的な考え方

4大学間のFD・SD企画に関する開催情報の提供と共有を旨とし、可能なものは4大学に限らず、他大学へも開放する。

3. FD・SDコンソーシアム企画委員会の構成

名古屋大学

周藤 芳幸 総長補佐（教育・研究推進担当）／大学院文学研究科 教授
木俣 元一 高等教育研究センター長／文学研究科 教授
夏目 達也 高等教育研究センター 教授
安田 修 学務部長

中京大学

安村 仁志 図書館長／国際教養学部 教授
照本 祥敬 国際教養学部 教授
大西 博視 教学部事務部長
鏡味 徹也 企画部長

南山大学

神谷 俊次 人文学部心理人間学科 教授
東 誠 教育・研究事務部教育・研究支援事務室長

名城大学

山本 忠弘 大学教育開発センター長／法学部 教授
高木 志郎 大学教育開発センター事務部長
難波 輝吉 大学教育開発センター課長

Ⅲ. 平成20年度事業計画

1. F D関係

- ①名古屋大学高等教育研究センターのセミナー開催
- ②各参画大学の各種セミナー開催（単独または共同開催）
- ③大学教員準備プログラム（大学院生対象）（実施時期：平成20年9月17日・18日）
- ④大学執行部向けエグゼクティブ・セミナー など

2. S D関係

- ①各参画大学のセミナー（当面は参画大学の単独で開催し、可能な部門で共同開催も行う）
例）教務・学生部門、図書館、情報関連 など
- ②名古屋大学高等教育研究センターでの講師招聘
例）研究を活発に行っている職員 など
- ③その他、各種啓発セミナー

3. 教員・事務職員共同セミナー

- ①「大学教育改革フォーラム in 東海」（平成21年3月7日）

4. 教材作成・普及

- ①F D・S Dに係わる各種ハンドブックの作成・普及

5. 海外先進実践研修

- ①アメリカPOD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）年次大会への派遣（各大学から3名程度派遣）
期間・場所：平成20年10月21日～10月27日／アメリカ・ネバダ州リノ
本学参加者：西田幹夫（薬学部教授）、神保啓子（大学教育開発センター主査）
杉原直樹（経営本部財政部主事）

Ⅳ. 本学における推進事業

- 1) 大学教育開発の情報・コミュニケーション機能を有する教職協働活動拠点の整備
（高等教育に関する図書資料・文献の整備、全学F D活動の拠点化）
- 2) 先駆的な取り組みを実施しているF D組織等への調査
- 3) 他大学並びに各コンソーシアム組織が実施するF D企画への参画及び情報収集
- 4) F D活動支援ツールの購入

V. 各大学で実施された企画

2008.05.31	セミナー	「大学教育における哲学者の役割」徳永 哲也 氏（長野大学 環境ツーリズム学部 教授）
2008.06.30	セミナー	「教務部門における職員の資質とその向上」上西 浩司 氏（豊橋技術科学大学 研究協力課）
2008.07.31	セミナー	「FDマップの開発とその活用方法」佐藤 浩章 氏（愛媛大学）
2008.08.04	セミナー	「中国の博士課程教育 その現状と課題」施 暁光 氏（北京大学 教授・高等教育研究センター 客員教授）
2008.08.05	セミナー	「グローバル化と日本の高等教育」米澤 彰純 氏（東北大学 高等教育開発推進センター 准教授）
2008.08.25	セミナー	「ミシガン大学経済学部における教育実践」Janet Gerson 氏（ミシガン大学 経済学部 上級講師）
2008.09.17-18		大学教員準備プログラム「大学教員をめざす君へ」
2008.09.25	名古屋哲学教育研究会	公開セミナー2008「哲学を専門としない学生にどのように哲学を教えるのか？」第1回
2008.10.22	セミナー	「大学のガバナンスと職員」大場 淳 氏（広島大学 高等教育研究開発センター 准教授）
2008.10.22	南山大学	人文学部FD講演会「大学教養教育のあり方への提言—京都大学での「学生授業アンケート」実施を経て—」(nanzan-u.ac.jp) 丹羽 隆昭 氏（京都大学 名誉教授）
2008.10.22-25	海外研修	「アメリカの大学改革の最前線を見に行こう」
2008.10.29	中京大学	経験交流会「自律的学修者を育てる教育環境づくり—先行学部の経験に学ぶ—」(chukyo-u.ac.jp)
2008.10.31	名古屋哲学教育研究会	公開セミナー2008「哲学を専門としない学生にどのように哲学を教えるのか？」第2回
2008.11.04	名城大学第10回FD講演会	「FDとしてのカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの策定」佐藤 浩章 氏（愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授）
2008.11.05	セミナー	「コラボレーションを実現する教員・職員関係論」今田 晶子 氏（立教大学 大学教育開発・支援センター 課長）
2008.11.28	名古屋哲学教育研究会	公開セミナー2008「哲学を専門としない学生にどのように哲学を教えるのか？」第3回
2008.12.08	セミナー	「大学職員の能力開発をいかにすすめるか—立命館大学大学行政研究・研修センターの取り組みから」近森 節子 氏（立命館大学 大学行政研究・研修センター 次長・専任研究員）
2008.12.14		なごや科学リテラシーフォーラム 第2回科学リテラシー講演会・科学実験指導者講習会
2008.12.15	中京大学	FD・SD講演会「これまでのFD・SD、これからのFD・SD」(chukyo-u.ac.jp)
2009.01.30	セミナー	「若者の人間関係と公共性」浅野 智彦 氏（東京学芸大学 准教授）
2009.03.17	南山大学	FD懇談会「南山の授業を話そう—学生による授業評価を切り口として—」
2009.03.07		大学教育改革フォーラム in 東海2009

F D ・ S D コンソーシアム名古屋 企画委員会活動記録

(平成20年7月～平成21年3月)

第一回 平成20年7月30日(水)

1. 委員長の選出について
2. F D ・ S D コンソーシアム設立の経緯について
3. F D ・ S D コンソーシアムの名称について
4. F D ・ S D コンソーシアム事業計画(案)について
5. その他

第二回 平成20年10月2日(木)

【審議事項】

1. F D ・ S D コンソーシアム企画委員会委員について
2. 各大学における調整の状況について
3. F D ・ S D コンソーシアムホームページについて
4. F D ・ S D コンソーシアム後援事業について
5. 大学教育改革フォーラム in 東海について
6. その他

【報告事項】

1. POD年次大会への派遣について
2. 名古屋大学教務学生事務担当者実務研修について
3. その他

第三回 平成21年1月15日(木)

【報告事項】

1. F D ・ S D コンソーシアム企画委員会委員の交替について
2. POD2008年次大会について
3. 平成20年度収支決算報告書について
4. その他

【審議事項】

1. 大学教育改革フォーラム in 東海について
2. F D ・ S D コンソーシアム名古屋主催のセミナーについて
3. 各大学からの状況報告
4. 報告書の作成について
5. 平成21年度F D ・ S D コンソーシアム事業計画について
6. 平成21年度委託契約書及び実施計画書について
7. その他

2008 POD Network/NCSPOD Conference

參加報告

2008 POD Network/NCSPOD Conference参加報告

【研修日時等】

日時：2008年10月22日（水）～ 10月25日（土）

場所：アメリカネバダ州リノ

主催：POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education)

NCSPOD (National Council for Staff, Program and Organizational Development)

出張者：名城大学 大学教育開発センター主査 神保啓子

1. はじめに

F D・S Dコンソーシアム名古屋の取り組みの一環として、POD2008年次大会に参加した。POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education¹) は、北米を中心に、高等教育の教育開発に取り組む専門職ネットワーク組織である。1975年に設立され、現在、約1,800名のメンバーを有している。PODは、高等教育において、ファカルティ・ディベロップメントや組織開発による人材育成を通じて、教授活動の質的向上を目指すことをミッションとしており、その活動は、高等教育のプロフェッショナルラーニングへの挑戦である。



図1 グループディスカッションの風景

今回のPOD2008年次大会は、第33回の大会であり、コミュニティカレッジを中心するネットワークNCSPOD (National Council for Staff, Program and Organizational Development) の第31回大会と合同で開催された。今回の大会の共通テーマ「Weaving Patterns of Practice」は、PODとNCSPODの2つの機関の交流によって、より質の高いコラボレーションを期待することを意味している。参加者数は、PODが610名、NCSPODが180名の計790名、そのうち日本からは27名の参加があった。大会期間中は、海外からの参加者や、初めての参加者に対して歓待の言葉を贈られることが多く、PODネットワークのホスピタリティ精神を感じ、F Dを実施するにあたり重要なフィロソフィーについて、身をもって学ぶ機会となった。

2. 大会概要

大会初日（10月22日）に開催されたプレカンファレンスワークショップは、働きはじめて間もないファカルティ・ディベロッパーのためのワークショップ「Getting Started: POD Workshop for New Faculty Developers」に参加した。

University of North Carolina-Chapel HillのTodd Zakrajsek、Miami UniversityのMilton Cox、University of Texas-AustinのKarron Lewis、University of South FloridaのJames Eisonが講師となり、小グループに分かれてディスカッションを取り入れた1日のワークショップが行われた。

ワークショップは、参加者が自分の大学でF Dに取り組んでいくための良いアイデアを得て、実践することをゴールに設計されていた。また、ファカルティ・ディベロッパーとして新しく活動

しはじめた人のために、北米におけるFDの歴史を丁寧に説明するところから始められた。

翌日からは、興味のあるセッションを自分で選択する参加形式となった。各セッションでは、ディスカッションが促進されるように多様なワークショップの方法で展開されていたため、今後、FDのワークショップなどを実施するうえで、実践的な体験をすることができた。

POD年次大会は、ティーチング&ラーニングの多岐にわたるテーマでセッションが開催される。そのうち、次の2つのキーワードに着目して参加した。

- ・アクティブラーニング
- ・ラーニングコミュニティ

ひとつめは、FDのミクロな視点にたつて、アクティブラーニングの活用事例を学び、本学の授業現場に取り入れる可能性を探ることを目的にした。本学の教員を対象に実施したFDニーズ調査では、「学生の学習意欲」の低下が大きな課題となっており、学習者中心教育へのアプローチが求められつつある。ふたつめは、FDのマクロな視点にたつて、FDを進める組織開発の手法として、ラーニングコミュニティの動向を把握することを目的とした。現在、教員・職員からなるFDコミュニティづくりから、大学教育の質の向上を図れないだろうかと模索している段階である。

そこで、参加したセッション等の中から、この2つの視点に関連したものを表1にまとめた。

表1 アクティブラーニング、ラーニングコミュニティに関連する参加セッションの概要

番号	テーマ	発表者氏名、所属
	概要	
1	Academic Development as if Learning Matters Most: Seven Transformative Levers	Thomas Angelo, La Trobe University
	質の高い学びによるディープラーニングを促進するために、アウトカムベースのアプローチを用いること、学生の変容を促す7つのキーコンセプトについて紹介があった。 1. Build shared trust 2. Build shared language and concepts 3. Build shared motivation 4. Design backward and plan forward 5. Think and act systematically 6. Take a scholarly, research-based approach 7. Don't assume: Ask, assess, evaluate, research また、ディープラーニングの定義について、Think Pair Shareの手法を使い、席を立てて多くの人とディスカッションしながら理解を深める作業を実施した。	
2	Encouraging SoTL: Helping Instructors Navigate IRB and FERPA	Mary Wright, University of Michigan
	Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)を奨励し、教員をエンカレッジするためには、個人情報保護の問題をFDで取り扱うことは重要なことである。そこで、ひとつのモデルとして、教授学習センター、学内の倫理委員会とSOTL委員会の協同の取り組みについての紹介があった。	
3	Academic Portfolios: A New, Innovative Faculty Evaluation and Development Technique	Peter Seldin, Pace University
	教員評価、教授法開発として長年取り組んできたアカデミックポートフォリオ（AP）についてのセッション。APでは、“なにを”したか、だけでなく、“なぜ”“どのように”を記すことが重要である。APには、目的、ティーチング、リサーチ/スカラーシップ、サービス、ゴール、付録で構成される。各項目には、以下の内容が含まれる。【ティーチング：教育哲学、シラバス、教育改善活動、同僚の参観コメントなど。リサーチ/スカラーシップ：研究の記述、選択図書・文献、外部資金・グラント情報、学会参加状況など。サービス：委員会活動、タスクフォース、社会貢献活動など。ゴール：専門職としての、ティーチング、研究、社会貢献活動などの開発など。】 また、APのキーとなるストラテジーについてグループディスカッションが行われた。	

4	Marketing Jump Start: A Tapestry of Online Course Design and Technology	Jennifer Beasley, Tom Janke, Terri A. Tarr, IndianaUniversity-Purdue University Indianapolis
	IUPUIのCTL (Center for Teaching and Learning) が実施している“ジャンプスタート”プログラムについての紹介。プログラムの成果、アセスメント、オンラインティーチングの教授方法などについてディスカッションを実施。ディスカッションの方法として、壁に模造紙を貼り、小グループに分かれた参加者がアイディアを加えていくというスタイルで実施された。	
5	A Model for Developing and Communicating Course Designs	Edmund Hansen, Northeastern Illinois University
	コースデザインのモデルについて、中心となるコンセプト、理解へのプロセスの方法、ラーニングアウトカムの3点について記述した具体事例を紹介。このモデルは、Federal Grantによるジェネラルエデュケーションのグループで6年間かけて開発されたものである。ラーニングコミュニティでの活動ではなく、Grantの中で、コースデザインについてのレクチャーを行っており、紹介されたコースデザインのモデルは、分野を超えて活用されている。	
6	Learning as a Community Endeavor	Dennis C. Jacobs, Vice President and Associate Provost, Professor of Chemistry and Biochemistry, University of Notre Dame
	ノートルダム大学で取り組んだ生化学でのアクティブラーニング・ディープラーニングでの取り組みについて講演。アットリスク（成績C）学生への対応として、一般化学のクラスでは、250人の学生を4つのグループに分けて実施。「なぜこの現象がおきるのか?」、「その仕組みは?」など、提示したコンセプトクエスチョンに基づいてスモールグループでディスカッションをする。その結果、学生はより深い理解を示し成績が向上した。また、学生がコミュニティで学ぶ意義を感じる機会として、アクティブラーニングを位置付けている。	
7	Competencies of Faculty Developers: Using “World Café” to Foster Dialogue	Debra Dawson, The University of Western Ontario Judy Britnell, Ryerson University
	ファカルティ・ディベロッパーのコンピテンシーについて、アクティブラーニングの手法のひとつ“ワールドカフェ”を用いたセッション。 円形のテーブルにテーブルクロスを敷き、お菓子とお茶でカフェの空間を演出。参加者が自由に議論できる場が用意され、その中で、それぞれのグループリーダーを残して、参加者がテーブルを移動する。リーダーのもと、各グループに渡されたファカルティ・ディベロッパーのコンピテンシーのモデル図に加筆しながら、どんな能力や特質が必要かなどのディスカッションを重ねる手法で“ワールドカフェ”が実施された。	
8	Weaving Strategies and Practices Engaging Faculty to Adopt Active Learning	Milton Cox, Miami University Muriel Blaisdell, Miami University
	学習者中心の教育への転換には、トップダウンとボトムアップの2つのアプローチによって、学習者中心の学びへの転換に迫ろうとしている。マイアミ大学が実施しているアクティブラーニングを促進するための2つの仕掛けについて説明があった。 1) トップダウン：トップ25のエンロールコースモデル 2) ボトムアップ：ファカルティラーニングコミュニティ その後、それぞれの大学の事例についてテーブルディスカッションが行われた。	
9	SOTL Scholars'Impacts Beyond Their Research Questions	Karen Busch, Eastern Michigan University
	SoTLをどのように戦略的にFDに取り入れるか、どのようなプロジェクトを組むことが効果的かということについて、参加者とディスカッション。小グループに分かれ、模造紙に意見を自由に追加、最終的にFD戦略を作成し発表した。	

3. 学習者中心教育への転換を目指したラーニングコミュニティ

学習者中心の学び (Barr&Tagg,1995) への転換 (ラーニングパラダイム) が提唱されて13年になるが、本学でも、学習者中心の学びの促進は大きな課題である。そこで、学習者中心教育への転換を目指したラーニングコミュニティに取り組んでいるMiami Universityのラーニングコミュニティについて報告する。海外の大学で取り組まれているFDは、ラーニングコミュニティをつくって活動しているケースがよく見られるが、特に、Miami Universityのラーニングコミュニティが有する次の2つの特徴について着目している。第一に、多くの大学がファカルティに限定したラーニングコミュニティを形成しているが、Miami Universityでは、プロフェッショナルスタッフ (ティーチング&ラーニングに積極的にコラボレーションしているスタッフ) をパートナーとしたコミュニティ観で、学習者中心教育への転換を目指したコミュニティづくりを行っている点である。第二に、そのラーニングコミュニティの形成にもとづく理論的背景として、コミュニティ・オブ・プラクティス (Wenger, 1991) をベースに活動している点である。

POD2008年次大会では、Miami University のCenter for the Enhancement of Learning and TeachingのディレクターであるMilton Cox から、プレカンファレンスワークショップ (テーマ: ラーニングコミュニティとキャンパスネットワーク) およびセッション (テーマ: アクティブラーニングを取り入れる教員のための戦略と実践) でラーニングコミュニティについての報告を聞くことができた。ここでは、その後の質疑応答で直接確認した内容も含めて紹介する。

Miami Universityのラーニングコミュニティのゴールは、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティ (FPLC: Faculty and Professional learning community²⁾) によって課題を解決し、より良い実践を促進することである。Miami Universityでは、このFPLCが学習者中心の教育というラーニングパラダイムに対応するひとつの方法だと位置づけている。

また、Miami UniversityのFPLCは、Wengerが提唱しているコミュニティ・オブ・プラクティスのコンセプトに基づいて実施している。FPLCは、1979年から開始された。1つのコミュニティに8~12人の教員、プロフェッショナルスタッフ、アドミニストレーター、大学院生などのグループで形成され、現在約40名が参加している。

FPLCは、大きく同僚ベースとトピックベースの2つのタイプに分かれており、どちらのコミュニティも学際性や多様性を尊重している。以下に2008年から2009年のFPLCの活動をまとめた。

表2 Miami University のFaculty and Professional learning community (2008-09)

FPLC分類	活用概要
同僚ベース	コミュニティの活動期間: 永続的
	・若手教員のティーチングスカラーコミュニティ ・非常勤教員の役割についてのFPLC
トピックベース	コミュニティの活動期間: 1年単位 (ただし継続もあり)
	新規 ・オンラインラーニング促進・奨励のためのFPLC ・大学における経験で、知的興味を育成するFPLC
	短期継続 ・SOTLをエンゲージするFPLC (1年追加) ・セカンドライフを活用した教育のFPLC (1年追加) ・学習者中心の教育へのFPLC (3年間)
	長期継続 ・ラテンアメリカの多様性とエンゲージメントのFPLC ・スモールグループラーニングのFPLC

Miami University のFPLCは、コミュニティ・オブ・プラクティスのコンセプトにそって、次の点を強調している。

- ・委員会やタスクフォースではなくSOTLを基本にしたコミュニティであること
- ・セミナーやコースへの参加だけではなく、コミュニティとしての活動であること
- ・単なるディスカッショングループ、ティーチングサークル、ブッククラブ、ブラウンバッグランチョングループ、ではなく、SOTLに主眼をおいた活動であること

これらのことに配慮し、教員にとって、教育にかかわることへの関心を高める取り組みとして大学教育が抱える課題を解決するのに役立つ取組を行う。特に、Miami Universityでは、大学として学習者中心の教育への転換をはかっており、このプロジェクトは、学長が提案・指揮するTOP 25³プロジェクトのひとつとして位置づけられている。

また、Miami University では、FPLCのファシリテーターの人材育成を重視しており、そこでは、SOTLへの理解促進、FPLCをコミュニティとしてどのように育てていくか、FPLCのアウトカムやコミュニティの関係性のバランス、学びを促進させるためにアクティブラーニングやディープラーニングをどのように行うかなどについてのアプローチを試みている。

FPLCのアウトカムとして以下のものがある。

【ローカルインパクト】

- ・1979年からスタートし、同僚ベース、トピックベースを含めた44の異なるタイプの112のFPLCが存在した。
- ・Miami Universityの40%の教員が参加。
- ・学部長等、部門長の54%が参加。
- ・1990年には、教員の人材保持、教育開発、ア krediteーションのプラス評価などの効果が見られた。
- ・マイアミの中で、先進的なFDを実施している4つの大学のひとつとしてノミネートされた。

【社会貢献とそのインパクト】

- ・1999オハイオのレジェントグラント
2001-07オハイオラーニングネットワーク170万ドル
- ・2003-04アメリカとカナダで132の機関による308のFPLCが報告された。
- ・FIPSE (Fund for the Improvement of Postsecondary Education) グラント：2001-02から2003-04まで30のタイプの60 FPLCの取り組みがあり、以下の大学による取り組みが存在する。

Claremont Graduate University, Kent State University,

Indiana University Purdue University-Indianapolis

The Ohio State University, University of Notre Dame

また、2005年の春に、資金提供をしているFIPSEがFPLCについてのフォローアップ調査（WEB調査）を実施した。FPLCの参加者、ファシリテーターに対して、5段階で評価を実施し、次の結果が得られている。（1＝インパクトなし、3＝普通、5＝持続的なインパクトがあった）

- ・高等教育におけるティーチング&ラーニングに対して、自分の学問分野を超えた見方（3.93）
- ・ティーチングプロセスにおける興味（3.86）
- ・SOTLへの興味・理解（3.80）
- ・知的探求としてのティーチングへの視点（3.74）

- ・教師としての全体的な効果 (3.55)

以上のことから、Miami University では、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティ (FPLC) を大学の中に創りだし、教職員のティーチングに対する関心を高め、学生の学びを促進させるという効果を期待している。また、そのFPLCの育成プロセスは、大学組織を中心にマネジメントされていることは重要な点である。

4. 名城大学のFD・SD活動に対する示唆

学習者中心の教育への転換を試み、学生をエンゲージする学びの方法を模索しているMiami Universityでは、教員とプロフェッショナルスタッフによるラーニングコミュニティを活用して、その課題解決法を見出そうとしている。本学のFDでも学習者中心の教育への取り組みとして、コミュニティ・オブ・プラクティスをベースにしたラーニングコミュニティに着目しているため、次年度以降のFDの新たな動きとして、現場の経験を聞くことができたことは大変有意義であった。学長のトップマネジメントによる戦略と、ボトムアップによる教職員のコミュニティ活動を通した学びの方法論開発の2つのアプローチを用いて大学教育の改革に積極的に取り組んでいる点も、FDマネジメントのグッドモデルであると感じた。Miami Universityの事例を参考に、教職協働によるラーニングコミュニティの動きをつくりだすことができればと思う。

また、FD・SDコンソーシアム名古屋のPOD年次大会研修によって、名古屋大学・南山大学・中京大学・名城大学の4つの大学によるネットワークが構築されはじめたこと、また、教員・職員によるPOD派遣チームが構成されたことは、大いなる価値ではないかと思う。FDには大学を超えて共有すべき課題が多く存在する。今後は、それぞれの大学が有する教授学習活動の方法を学びあい、ともに開発する場へと繋げることを期待するとともに、このような場を与えてくれた関係諸氏にお礼を申し上げたい。

-
- 1 POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education)
<http://www.podnetwork.org/index.htm> (2008/11/30)
 - 2 Miami University, Website for Developing Faculty and Professional Learning Communities (FLCs) to Transform Campus Culture for Learning
<http://www.muohio.edu/flc> (2008/11/30)
 - 3 Miami University, The Top 25 Project
http://www.units.muohio.edu/led/Top_25_Project/Index.htm (2008/11/30)

2008 POD Network/NCSPD Conference 参加報告

【研修日時等】

日時：2008年10月22日（水）～ 10月25日（土）

場所：アメリカネバダ州リノ

主催：POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）

NCSPD（National Council for Staff, Program and Organizational Development）

出張者：名城大学 薬学部教授 西田幹夫

1. はじめに

平成20年10月22日～25日、アメリカ合衆国ネバダ州リノで開催された2008 POD Network/NCSPD Conference（高等教育専門組織開発ネットワーク2008年度年次大会）に、山の手コンソーシアム参加校名城大学の教職員の一人として出席した。筆者の個人的な参加目的は、アメリカの大学レベルで実施されている少人数、学生中心の学習方法の実情、通常の筆記試験に頼らない学習評価法の開発状況の視察、非常勤教員による教育実態とその資質向上に関する取り組み姿勢などをつぶさに観察して、当大学の Faculty Development（教員による授業改善・資質向上を目指す自助努力）活動に役立ちそうな情報入手であった。

大会プログラムは、特別講演とレセプションを除いて、すべて同時進行であって、最初の希望はかなえられなかった。したがって、筆者は、主として次の二点に的を絞って関連するセッションを追跡した。

- （1）少人数グループによる学生中心の学習方法の成果と問題点。
- （2）多様な授業形態の中で学習の評価を如何にしているか。

2. 少人数グループによる学生中心の学習方法の成果と問題点

学生達が少人数グループに分かれて自主的に学習する（SCL Student Centered Learning）教育法は、教員の立場から実施すれば Learner Centered Teaching（LCT 学習者を中心に据えた教育法）と表現が変わる。アメリカの教育者たちのこだわりは、何故LCTをしなければならないか？という理由付けにあった。

LCTを推進する教師の側の理由は、如何なる人材（学生）を育成するか。それは、きまじめにノートを執る人間か、マークシート式テストで最高点を狙う人間か。いやそうではない。LCTの到達目標は、自ら学習し自ら仕事をこなしえる人間の育成である。It is the one who does the work that does the learning. すなわち、必要に応じて自ら学習できる才能を開発させることである。教師の側からは何を学生の学習対象とするか。学習のすべては、後年にも錆びない必要な情報を今入手させ、後年遭遇した壁に向かって、それを乗り越えられる手段と技倆を獲得させるためである。

教師が常に心がけねばならないことは LCTを推進するうえで、学生に提供する教材、学習環境、物理的条件が、常に最適なLCTになっているか否かを厳しく振り返ることである。それほど重要だと誰もが認めるLCTの何が問題か。

はじめに、大学生にLCTが機能しない原因を分析する。挙げられた原因を次に列記する。

幼小から慣れてきた学習習慣からは、容易に抜け出せない。

高校は教師中心的学习が主体である。

学生が大学に学ぶ目的は必ずしも勉学が第一目的ではない。

学生はすでに入学前から現在の教育制度に飽きている。

学生は危険には近寄らない。

学生は今以上のことをしようとは思っていない。

こうした学生達に教員側が期待しかつ社会が要望している人物像に近づけるために何をすべきか。

学生が学习方式の中で自らになうべき行動役割（心構え）を次に掲げる。

自ら考える。

周囲と共同する。

グループで活動する。

新たな発見を求めて協力する。

他人を指導する。

他人を評価する。

自らの成果を公表する。

新たな芽を探す。

基本的な問題を解いてみる。

振り返りを行う。

記録をつける。

教科書をよく読む。

力試しをといてみる。

繰り返し書き直しをやる。

意欲の無い学生自身に学習責任を与えて、それを自覚させる手段の一つに Stakeholder（責任を負う出発点に位置する人物）という概念を植えつけることが重要である。教員側は、学生達が何故に自ら学ばなければならないかを発見できるように仕向けていく。すなわち、学生自身を取り巻く環境の中で考え得る限りの人間関係や社会的な構造の中、自分は如何に重要な位置を占めており、責任と期待を負っているか。自分がしっかりしなければ周囲がどうなるのかを感じさせて、自ずと、目の前の単位を取得するだけの消極的学習から自発的に拡大された新たな目標を持って次次元の研究姿勢を生み出していく。その具体例をグループ討論形式の中で体験した。

このStakeholder を培う訓練には、LCT法が最も勝れていると評価されている。LCT 法は、繰り返し行わなければならない。すなわち、学習課題は出し続けることが大切であり、常に連続して学生達を刺激しないと元に戻ってしまう。このような訓練の中から学生達は、ものを観察する技術、人の話を聴く技術、討論の面白さを体得し、自らの位置付けを発見していく。

3. 多様な授業形態の中で学習の評価を如何にしているか

筆者には、学生達の学習形態は少人数による自学自修が主流を占めているように感じられたが、会場内を聞いて歩くと、多人数クラスもある中で、教員による授業評価の仕方は様々であった。関連して、評価の結論を如何に次の機会へ反映させるか、というトピックスを扱うセッションに参加した。そのセッションの一つでは自らここに参加した目的を挙げさせてそれに優先順位を付ける。ついで参加者を小グループに分けて互いの目標を語り合い、類似の目的を持つもの同士を集めて学習に入っていく。

評価方法に関心を持ったグループで討論された評価の手順は Recall Summarize, Question, Comment, Connect (RSQC2 technique) であった。新たな学習方法やアイデアに対して如何に学生達が反応したか、あらゆる現象を振り返り（R）、それらの振り返りを大きく分類し整頓する（S）、その中から、何故そうなったのか原因を追究する（Q）。次に、如何にしたら最善の改善を得られるか、あるいは、この後どうすると坂を転げ落ちないで済むかを自問自答し改良点をまとめる（C）。その改良点をフィードバックして、次の発展に結びつける（C）。以上が教員の評価の基本的な姿勢である。

次は上記の評価姿勢を別の表現で示したものである。

共同学習法： 特定のシナリオか話題に付いて少人数のBuzz group (がやがや喋りあう)の時間を設ける。ゆったりとした気分の中でお互いの関心事、問題点を出しあい、教室内から外へと意識を発展させる。この点に関する進行について研究された方策が提示されている。こうした環境の中で、学生達の学習の進捗度を、次の段階の何処へ到達したかを測る。

Remember (記憶や暗記で汲々の段階)、Understand (新たに経験したものを旧来の知識で説明する段階)、Apply (持っているものを学習テーマに当てはめて解決を図る)、Analyze (得た結果を一度分解してみて、真偽を確かめる)、Evaluate (標準的な物差しで部分に分けたものの価値を量ってみる)、Create (新たな思想、方法を開発、新次元に到達する段階) と順次進化しているか否かを教員は判断する。

評価段階 “A”、“B”、“C”、“D”、“E”、“F” のそれぞれはどのような項目(10項目)と達成度で決めていくかを具体的に提案している。(詳細は省略)

評価表は上記10項目をさらに Excellent (優秀)、Poor (不可) までを5段階評価した例が示されている。

一方では、教員側からでなく学生側からの評価シートが例示されている。学生の自己評価、教育施設と授業提供者に対する評価、それらを踏まえた授業の総合評価である。

4. おわりに

本年次大会の参加を通じて、筆者は、アメリカのカレッジ・大学レベルの少人数・学生中心学習法の実態；すなわち、その成果と問題点を感じ取ることが出来たと思う。概して、“入るは自由に、出るは厳しい”と評価されている中で学生達の資質、目的意識、設備は千差万別である。大会参加を通じて感じたことは、自らの所属する大学のレベル、規模に合致したアメリカ式モデルを選別する必要がある、という点であった。

教員の教育に掛ける熱意と改善しようとする姿勢は見習うべきものが多々ある。とりわけ、学生達の心理的、学問的、社会性の習熟度にまで踏み込んだ徹底的な現状分析を行っていること、すべてはその上に学習方法を考案する姿勢は勝れている。

筆者が所属する学部(薬学部)では、アメリカをモデルとして、Problem Oriented Learning (PBL 問題解決型) 方式は、全国的にも早い段階から導入しており、形式的には経験していたことである。それなりの問題点の把握と評価はすでに出しているが、今回体験したほどの徹底的にはPBLを継続して行っていない。この徹底度において、筆者らは足りないことを実感した。

筆者は、答案用紙上の問題を解いて、正解の数で優劣が決まる試験方法と異なり、学生達のやる気、発言回数、貢献度など、不確定性の高い因子を如何に評価しているかという問題に多大な関心を持っている。LCTをはじめPBL、SCL などを開発した膝元では如何にこの点を克服しているか、

を本年次大会で把握しようとして、筆者は一連の関連セッションを渡り歩いて確かめる努力をした。RSQC2法に示されるように、基本的には、ある標準的な定規を定めておき、学生達の表現内容から進捗度を解析し、5段階評価のような数値化する方法であると理解した。形式的には、筆者らが用いている方法と大差が無い。しかしながら、彼らの評価法と我々の評価法とは、言葉に表わせない何かが違うのである。現在の職場で筆者自ら行っている評価法は、直接採点した点数を基本に成績を出しているが、本大会の各セッションで遭遇した教員たちは、それ以前に論理（Logic）に基づく思想を根底に持っていると感じる。

PODNetwork/NCSPOD Conference は、マネジメントに責任を持つ教職員より、初めて教壇に立った新人教員や、教育体系を支援する立場の方々が一度は参加してみるとよい教育者大会である。

2008 POD Network/NCSPOD Conference参加報告

【研修日時等】

日時：2008年10月22日（水）～ 10月25日（土）

場所：アメリカネバダ州リノ

主催：POD（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）

NCSPOD（National Council for Staff, Program and Organizational Development）

出張者：名城大学 経営本部財政部主事 杉原直樹

本学では、平成12年度より授業評価をはじめとするFD活動を行っており、講演会等を通して、一般の教職員への理解を深めてきた。その中であって、私は特別に業務としてFDに関わる事もなく、本学内にもFDといった取り組みがある、程度の認識しか持っていませんでした。また、単純に授業評価による授業改善を行う取り組みである、という誤った認識を持っていました。その為、そもそもFDが職員として係わるべき内容であるかどうか疑問を持っており、教員が自主的に解決すべき問題ではないかと考えていました。

現在はPODに参加したことにより、私の中でのFDへの理解が大きく変わりました。しかし、前述の理解が足りないというのは決して私個人の特異なものではなく、一般的な教職員のFDへの理解として捉えるべきではないでしょうか。授業について、もっと言えば「教育」が大学において重要な要素であるとは、心底認識されていないのが実態ではないでしょうか。おそらく大半の教職員の認識は、大学を取り巻く外部環境の変化によって、やむを得ずFDに取り組む必要が有ると考えていることと思います。それは、教育を行なう上での諸問題が顕在化してきた為、何らかの手を打たなければならなくなったと考えるからです。その諸問題の例を挙げますと、入学生の質が落ちて授業が成立しない、優れた教育取り組みによって補助金を獲得するため、受験者数が減り教育面における他大学との差別化が必要となった、…等々。問題の緊急避難の為に、とりあえず授業評価に参加してFDを実施した気になっているということです。あるいは、大学当局が五月蠅いので、趣旨を理解せぬまま、半ば強制的に参画させられているという方もお見えになるでしょう。

なぜ教育が、大学に課せられた使命の1つであるのに、重要視されていないのでしょうか。教職員は当然のことながら、自ら学生として大学で教育を受けた身であります。学生時には、教育、主として授業については多かれ少なかれ問題認識を持った教員の独り善がりの講義にウンザリした思いを持っていたはずです。教育も授業料の対価として行なうサービス業の一部であるとすれば、とんでもない話だと憤慨した経験を持つ筈です。一方で、教員は研究のプロであっても、教育のプロではないので、仕方がないことだ、と無理やり自分を納得させたり、勉強不足により理解が不足している方が悪いと自分を責めたことも有るかもしれません。これらの経験を踏まえた上で教職員となっても、残念ながら、過去の問題意識は既に忘却されてしまっているようです。加えて新たに教員となる際に、大学の教育方針の説明や、授業の指導方法のトレーニングが無いまま授業を実施せざるを得ない。そして、退職するまでその機会が与えられることはない、と言った問題もあるものの、根本的には自分が学生の立場に立って、学生が望むような教育を実施すべきではないでしょうか。これは、理屈抜きに学生から授業料を納めてもらっている限り、教育に最善を尽くすことは当然ではないかと考えられるからです。しかし、誠に残念ですが、事実は全く異なり性善説は成立しません。要するに、自己努力に任

せるといった授業改善は不可能であるということです。勿論、問題意識を持って取り組む教員もみえますが、大半は必要性の無いことに熱心に取り組みません。これがFDを実践する上での大きな問題であります。その辺りを整理したいと思います。

1. 教員の評価に教育実績は関係ないか

そもそも教員の資格は、研究実績に応じて昇格していくものです。そこに教育の実績は関係性がない。むしろ研究の時間確保を阻害するもの、といった意識すらある。資格は給与と連動しているので、当然ながら研究偏重にならざるを得ない。また、資格は個人の一生涯をかけた名誉に関わることなので、研究には血道を上げる。教育に傾注することは、暇であるとか、研究をサボっているとか、変わり者であるとか、研究が手詰まりの中で給与をもらう為に行っているのだ、等の陰口を叩かれる始末です。散々ですが、大学で教育を行なうことのメリットが個人には何も無いが所以なのです。メリットの無いことをボランティアで行なうには相当のエネルギーが必要でしょう。要するに、これは教育に走らせるシステム作りが欠けているのです。それは、単純に教育実績を資格に連動させて、給与に連動させるといった事ではありません。まずは、大学における教育や研究の目標を視覚化し、明確にすることです。理念や校是といった抽象的なものではなく、具体的な達成目標が必要です。その目標を大学の教育の中心に据え、学部目標に降ろして、さらに各教員に浸透するようにする。各教員の自主性に任せるのではなく、組織の中で教育の向上が図られるようにする必要があります。そうすることによって、初めて教育が大学を構成する大切なピースであることや、その必要性が見えてくると思います。研究のように位置づけが明確でなかった教育も、一定の地位を獲得することになります。従って、教育にも正当な評価がなされる下地が出来る訳です。システムがないと、従来行なってきた、とりあえず評価を先に行なって、改善は各教員の自己努力に任せることの繰り返しになってしまいます。まずは「見える化」を行なって口伝的に密室で行なわれてきたイメージのある、教育を表に出すことが必要です。その次に、大学独自であったとしても、資格審査に教育実績を盛り込む等の平等な評価へ向けた取り組みを実施していけば良いと思います。

2. 社会から大学教育は必要とされているか

大学における教育が、社会から必要とされているかというのは、具体的には学生の出口である就職時に、企業から受けてきた教育の評価がなされているか、ということです。残念ながら今日現在、大学で学んだこと、修めた学問について何らかの評価を受けることは無いと言えます。ごく一部の技術職や研究職について評価される程度でしょうか。それはなぜかというと、日本の企業は、新入職員を手塩にかけて一から育てるつもりで採用をするからです。最初から即戦力という考え方はなく、長い研修期間を重ね、親切なOJTで仕事を覚えさせ、さらに人事異動で幾つもの部署を管理職への道筋をつくる。そこに大学の教育が入り込む隙間がないほどに、親切丁寧な教育を社会人に対して行っているからです。

今回のPODでは、学生の就職を意識した教育も話題になりましたが、日本とアメリカで一番ギャップを感じたのは、実はこの話題です。日米では、根本的に企業の考え方が全く異なっています。アメリカの企業はほぼ全ての社員が、専門職であり、特化した分野において結果を残すことで雇用をされている。社員は個人のプロフェッショナルであり、雇用側と従業者側には結果と賃金でのみ結びついたドライな関係があるのみです。関係のバランスが崩れた時には、賃金の増減で調整し、最

終段階では契約解消（転職・解雇）に至るといった分り易い関係です。その為、日本のように悠長な社員教育を行なう必然性がないのです。日米の企業のどちらのやり方が優れているかは、ここでは論じませんが、アメリカでは、完成されたプロフェッショナルを創り上げる事が、大学やコミュニティカレッジの役割となっており、より高度で実践的な内容の教育が行われる訳です。日米で高等教育機関に求められる機能が全く異なっているということが分かりました。

では、そもそも現在の日本で大学に求められている教育の内容は何でしょうか。それは、前述のとおり「企業の教育に堪えうる力」を身に付けることです。中途半端な専門知識よりも、基礎的な能力を磨くことに主眼をおくべきです。基礎的な能力とは大きく3点あり、①日本語を含めた語学力、②数学力に代表される論理的思考力、③コミュニケーション力・交渉力、が挙げられると思います。こんな基礎的な内容は、高等教育機関である大学で教えることで無く、義務教育の延長線ではないか、と異論もあることでしょう。しかし、大学の環境下でないと、このような力は習得できません。例えばゼミに所属し、学問を媒介として、論文を書くこと、作成する為に英語の文献を当たること、論理的な裏付けとなるデータを収集すること、プレゼンテーションをし、仲間と議論を交わし、教授の査問を受ける、等の経験は他で得がたい貴重な財産となります。こういった経験は企業でも必要とされる力の礎となるはずです。ともすれば、履歴書で最も重要な部分は何を学んだかではなく、学校名である、などと言った話も企業から聞こえてくることもあります。一部納得できる部分もあるのです。それは、有力である学生のレベル高い大学ほど、活気に満ちており、必然的に上記のような基礎的な能力を磨く機会に晒されることが多いからです。大学も自らのポジションを認識しながら社会の要請に応え得る教育を行っていかねばならないと感じます。

どうすればFD活動が認知され、大学の教育そのものが評価されるようになるかを考えるきっかけを今回のPOD参加にて頂きました。この経験を日々の業務の中で活かしていきたいと思います。このような機会を与えていただきありがとうございました。

資 料

F D 委 員 会 要 項

平成13年 7 月21日

（目的及び設置）

第 1 条 名城大学学則第24条の 2 に規定する教育内容等の改善を図るため、F D委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（任務）

第 2 条 委員会は、次の事項を検討・助言・実施する。

- (1) 本学の教育内容及び教育環境の改善に関すること
- (2) 教育技法の改善・向上のための具体的活動に関すること
- (3) 単位制度の機能化を図るための具体的活動に関すること
- (4) 学生による授業評価の実施・結果公表と授業改善に関すること
- (5) 教員の資質開発を図るための組織的な研修に関すること
- (6) 教育優秀教員の表彰に関すること
- (7) その他委員会が必要とすること

（組織）

第 3 条 委員会は、次の委員をもって組織する。

- (1) 副学長
- (2) 大学教育開発センター長
- (3) 学務センター長
- (4) 各学部から選出された教育職員 2 名
- (5) 薬学部及び都市情報学部から選出された事務職員各 1 名
- (6) 経営本部から選出された事務職員 1 名
- (7) 学務センターから選出された事務職員 3 名
- (8) キャリアセンターから選出された事務職員 1 名
- (9) 入学センターから選出された事務職員 1 名

（委員長及び副委員長）

第 4 条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

- ② 委員長は、副学長を充てる。
- ③ 副委員長は、委員の中から委員長が指名する。

（任期）

第 5 条 第 3 条第 4 号から第 9 号の委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

- ② 委員が欠けた場合の補充委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第6条 委員会は、委員長がこれを招集し、その議長となる。

② 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代行する。

③ 委員会は、委員の3分の2以上の出席により成立する。

④ 委員会の議事は、出席者の過半数で決し、可否同数のときは、議長がこれを決する。

(委員以外の出席)

第7条 委員会は、必要に応じて委員以外の者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(小委員会の設置)

第8条 委員会は、必要に応じて小委員会等を置くことができる。

(事務)

第9条 委員会の事務は、大学教育開発センターで処理する。

附 則

この要項は、平成13年7月21日から施行する。

附 則

この要項は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要項は、平成18年7月10日から施行し、平成18年6月1日から適用する。

教育優秀職員表彰要項

平成17年 7 月15日

（目的）

第 1 条 この要項は、優れた教育成果をあげた教育職員を学校法人名城大学職員規則第47条の規定により表彰し、もって教育職員の教育に対する意識を高め、教育の質の向上に資することを目的とする。

（表彰の対象）

第 2 条 表彰の対象となる者は、本学の教育職員及びそのグループとする。

（候補者の推薦）

第 3 条 表彰対象者は、推薦によるものとする。

- ② 候補者の推薦は、自薦、他薦を問わない。他薦の場合は、本学の職員により推薦するものとする。
- ③ 候補者の推薦は、教育優秀職員選考委員会委員長あてに行うものとする。
- ④ 候補者の推薦にあたっては、次の各号に定める書類を添付するものとする。
 - (1) 表彰の対象となる教育成果の概要書（様式 1）
 - (2) 推薦書（様式 2）
 - (3) 教育成果に関する資料（様式 3）

（優れた教育成果の内容）

第 4 条 表彰に相応しい優れた教育成果の内容は、次の各号の 1 に該当するものとする。

- (1) 教育効果を格段に向上させる優れた教育法の考案や教育点検・改善システムを開発し、著しい成果をあげていること
- (2) 教育改善に不断の努力をし、多年にわたり学生による授業評価で著しく高い評価を受けていること
- (3) 学内外の F D 活動において講演会講師を務めることや教育評価のデータ分析方法の開発などで著しい成果をあげていること
- (4) 各種の資格試験に多数の合格者を出すなど著しい成果をあげていること
- (5) 学生の学術発表や学生の各種コンペ等の指導で著しい成果をあげていること
- (6) その他、教育活動に著しい成果が認められると判断されること

（選考）

第 5 条 候補者の推薦があった場合は、教育優秀職員選考委員会（以下「選考委員会」という。）を設けて、選考にあたるものとする。

- ② 選考委員会は、次の委員をもって組織する。
 - (1) F D 委員会委員長及び副委員長
 - (2) F D 委員会委員のうち、委員長が指名する者
- ③ 選考委員会委員長は、F D 委員会委員長とする。

- ④ 選考委員会は、毎年10名以内を目処として選考を行う。
- ⑤ 選考委員会は必要に応じて、候補者の面接を行うことができる。
- ⑥ 選考委員会委員長は、選考結果を学長に報告するものとする。
- ⑦ 表彰者の決定は、大学協議会の議を経て、学長が行う。

（表彰の方法）

第6条 表彰は、表彰状と副賞を贈呈して行うものとする。

- ② 副賞10万円を贈呈する。

（表彰の時期）

第7条 表彰は、毎年開学記念日（9月22日）に行う。ただし、特に必要があるときは、この限りではない。

（事務）

第8条 本要項に関する事務は、大学教育開発センターの所管とし、関係部署と連絡調整して行う。

（疑義の裁定）

第9条 この要項の運用に際し、疑義が生じたときは、選考委員会委員長の決するところによる。

附 則

この要項は、平成17年7月15日から施行する。

平成20年度FD委員会各チームメンバー表

FD委員会 委員長 池田 輝政
副委員長 西田 幹夫

チーム名	Mission (任務確認)	Planning (目標設定)	メンバー			
			所 属	役職	名 前	備 考
FD企画委員会	学生教育の目標：名城大学は、学生が社会に貢献するための助走力をアップする場である。学生は一般的な総合力(教養力)を培う(地力の統合化)。学生は総合力の上に高度な専門分野の能力達成を目指す。学生は自力及び他人との協調による問題解決能力を訓練する。	FD委員会の各チームの企画に関する連絡調整を行い諸活動の円滑な運営を図る。	薬学部	教授	◎西田 幹夫	
			経営学部	准教授	堀川 新吾	
			薬学部	教授	原田 健一	
			人間学部	教授	伊藤 康児	
			理工学部	教授	成塚 重弥	
			法学部	教授	田中 一穂	
			理工学部	教授	小林 明彦	
			経済学部	教授	野口 光宣	
自主開発チーム	学生教育の目標：名城大学は、学生が社会に貢献するための助走力をアップする場である。学生は一般的な総合力(教養力)を培う(地力の統合化)。学生は総合力の上に高度な専門分野の能力達成を目指す。学生は自力及び他人との協調による問題解決能力を訓練する。	教員は、ミッションに示した学生教育の目標達成を目指して、授業の実践方式のノウハウをお互いに教示し合い、かつ授業方法に関して同僚を通して自ら学ぶ姿勢を常時維持する。	法学部	教授	柳 勝司	
			経営学部	准教授	堀川 新吾	
			経済学部	教授	渋井 康弘	
			薬学部	教授	◎西田 幹夫	
			薬学部	副主幹	加鳥 順子	
			都市情報学部	教授	小池 聡	
			学務センター	課長	上村 克義	H20.5.31まで
			学務センター	課長	杉岡 敬二	H20.6.1から
FDワークショップチーム	FDのMission：名城大学FD活動の中心的任務(Mission)は、上記のような学生の育成方向を明確にした教育環境の整備をすること。	他機関の優れた教育改善の理論と実践報告に耳を傾けて自らの糧とする教育方法の研究を続ける。	農学部	准教授	氏田 稔	
			薬学部	教授	◎原田 健一	
			都市情報学部	教授	張 昇平	
			都市情報学部	副主幹	加藤 浩一	
			人間学部	教授	伊藤 康児	
			キャリアセンター	主幹	石神 栄蔵	
学生満足度チーム	名城大学FD活動の中心的任務(Mission)は、上記のような学生の育成方向を明確にした教育環境の整備をすること。	学生の生の声に耳を傾け、声の原因を解析し、改良を心がけ、その結果を共有し組織にフィードバックする。	法学部	教授	田中 一穂	
			経営学部	教授	宮崎 信二	
			理工学部	教授	◎成塚 重弥	
			農学部	准教授	荒川 征夫	
			学務センター	課長	奥村 公和	H20.5.31まで
			学務センター	課長	白井 雅洋	H20.6.1から
			入学センター	課長	伊深 智美	
FD出版物チーム	上記目標の達成の過程と到達度について内外に共有し社会責任を果たす。	上記目標の達成の過程と到達度について内外に共有し社会責任を果たす。	経済学部	教授	野口 光宣	
			理工学部	教授	◎小林 明彦	
			人間学部	准教授	塩崎 万里	
			経営本部	事務部長	越立 政彦	
			学務センター	事務部長	小瀬 輝夫	H20.5.31まで
			学務センター	事務部長	生田 好三	H20.6.1から

◎：各チーム座長

平成20年度 所属別FD活動参加状況

所属	所属人数 (※2)	H20前期授業満足度アンケート		FD講演会		T & L CAFE ～新任教員座談会 2008～	教育年報		学外セミナー・研究 集会等への派遣
		学生アンケート	教員アンケート	学部別ワーク ショップ参加者	FD講演会 参加者		研究論文投稿 (※3)	実践報告投稿 (※3)	
教員	法学部 法学科	22	17	17		8	1		
	法学部 応用実務法学科	16	14	12		1			
	計	38	31	29	13	9	1		
	経営学部 経営学科	18	17	17		12		1	2
	経営学部 国際経営学科	13	9	8		5	1		
	計	31	26	25	31	17	1	1	2
	経済学部 経済学科	17	14	14		9	1		
	経済学部 産業社会学科	12	9	9		7	1		1
	計	29	23	23	11	16	2		1
	理工学部 数学科	18	18	16		9			1
	理工学部 情報工学科	20	16	16		11			
	理工学部 電気電子工学科	18	11	10		4			1
	理工学部 材料機能工学科	16	16	16		7			3
	理工学部 機械システム工学科	18	16	16		8			1
	理工学部 交通科学科	16	15	15		9	1	2	1
	理工学部 建設システム工学科	17	14	14		8	1		2
	理工学部 環境創造学科	16	12	12		3			1
	理工学部 建築学科	18	14	14		5			1
	理工学部 総合基礎部門	15	11	9		7			1
	計	172	143	138	110	71	2	2	12
	農学部 生物資源学科	14	8	8		10			
	農学部 応用生物化学科	13	12	11		12	1		
	農学部 生物環境科学科	13	10	10		9			
	農学部 総合基礎部門	1							
	農学部 附属農場	4							
	計	45	30	29	39	31	1		
	薬学部 薬学科	63	26	26		33	6	4	8
	薬学部 総合基礎部門	2							
	薬学部 RI・動物センター	1							1
	薬学部 分析センター	1							
	計	67	26	26	40	33	6	4	9
	都市情報学部 都市情報学科	26	24	22	25	14		1	
	人間学部 人間学科	21	17	16	19	13			
	大学院理工学研究科	1							
	大学院法務研究科	15					1		
	大学院大学・学校づくり研究科	3				1	2		1
	教職センター	6	6	6	5	4		1	
	情報センター	3	3	3	3	3		3	
	総合研究所	1							
	総合数理教育センター	2	2	2	2	1			
	大学教育開発センター	4	4	4	4	4			
	小計	464	335	323	302	217	16	12	12
職員	監査室	2							
	秘書室	5				1			
	経営本部	14				2			
	MS-15推進室	1				1			
	大学・附属高等学校振興推進準備室	3				2			
	総合政策部	11				7			
	総務部	13				3			
	財政部	14							1
	施設部	16				1			1
	入学センター	14							
	学務センター	57				6		2	4
	保健センター	9							
	大学教育開発センター	11				8			26
	学術研究支援センター	9							
	総合研究所	1							
	キャリアセンター	23				2			
	国際交流センター	7				1			1
	情報センター	10				1			
	附属図書館	10							
	法学部	3				1			
	経営学部	3				1			
	経済学部	4							
	理工学部	16				1			
	農学部	12				1			
	薬学部	12				2			1
	都市情報学部	9				3			1
	人間学部	4				1			
	小計	293				45		2	35
	合計	757	335	323	302	262	16	12	14
									52

※1 すべて延べ人数。

※2 平成20年10月1日現在。

(教員:助手を含む。特任教授は含まない。副学長は農学部および人間学部を含む。／事務職員:契約職員を含む。派遣職員は含まない。)

※3 共同執筆者もそれぞれ1とカウントする。

【FD活動参加状況の記録について】

大学教育開発センターでは、下記のように全教員のFD活動状況を記録しています。
先生方の教育業績等に必要な場合は、ご活用ください。

		FD委員	H20前期授業満足度アンケート		FD講演会		T&L CAFE ～新任教員座談 会2008～	教育年報		学外セミナー・ 研究集会等への 派遣
			学生アンケート	教員アンケート	学部別ワーク ショップ参加者	FD講演会 参加者		研究論文投稿	実践報告投稿	
〇〇学部〇〇学科										
名城 太郎	教授		○			○				
名城 花子	教授	○	○	○	○	○			○	
名城 次郎	准教授				○					○
名城 桃子	助教		○	○		○	○			
〇〇学部△△学科										
名城 三郎	教授	○	○			○				○
名城 梅子	准教授		○	○	○			○		
名城 史朗	助教					○				○
名城 松子	講師				○	○				

編集後記

F D 出版物チーム

座長 小林 明 彦

大学設置基準にF D活動の義務化が謳われ、他大学ではより活発にF D活動が展開され始めている。その様な状況の中、本報告書は、本学における平成20年度のF D活動について纏めたものである。

本報告書は、各チームの活動報告、すなわち「自主開発チーム」「F Dワークショップチーム」「学生満足度チーム」「F D出版物チーム」の報告を中核に、F D委員会の活動記録および関連資料を収め、また教育優秀職員表彰者についてもページを割いた。さらにF Dワークショップチームが主体的役割を果たした「第10回F D講演会」の纏めについても記載した。

平成20年度のF D活動にあたり、昨年来提唱されている各チームそれぞれの独立性を尊重しつつ、一方で各チームの連携を図り、諸活動を展開してきた。本報告書はそのような年間を通じたF D活動を総覧したものであり、本学における教育への取り組みの現状を示している。

本報告書が教職員の皆様の本学の教育に対する共通認識を得るための一助となり、さらに「教育力」のさらなる発展につながれば幸いである。

終わりに、本報告書の企画・編集に当たった大学教育開発センター各位、また各チームの活動状況を集約していただいた座長の方々に深甚の謝意を表し、さらには次年度以降一層活発なF D活動がなされることを期待するものである。

平成21年 3 月

発 行：名城大学FD委員会

編 集：名城大学 大学教育開発センター

住 所：〒468-8502
名古屋市天白区塩釜口1-501

電 話：(052)838-2033

FAX：(052)833-5230

