

事務職員はFDにどう関わるか ～愛媛大学を事例に～

SPODフォーラム2009

2009. 9. 9

愛媛大学教育学生支援部教育企画課

西尾澄気 河野太志 石川 尚

1

発表内容

はじめに

1. FDとは何か
2. FDはなぜ必要になったか
3. 職員はFDに関わる必要があるのか
4. 愛媛大学における事例

まとめ



私たちが講師役を務めます。
どうぞよろしくお願いいたします。

2

本日の学習目標

- ① 大学教育にFDが必要な理由を説明できる。
- ② 職員がFDに関わる理由を説明できる。
- ③ 自大学の職員が可能なFDに関する取組を提案できる。



はじめに

この講義における「教職協働」の定義

「教員と職員が同等の立場で業務を行うことによって結論を導く、又は成果物を完成させること。」

→ 会場設営、資料印刷など
単純業務のみに職員が関わる場合を除く。

1. FDとは何か

ファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development)

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味でのFDの実施を各大学に求めているが、FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある。

中央教育審議会答申「学士課程教育の構築について」(用語解説)から

1. FDとは何か

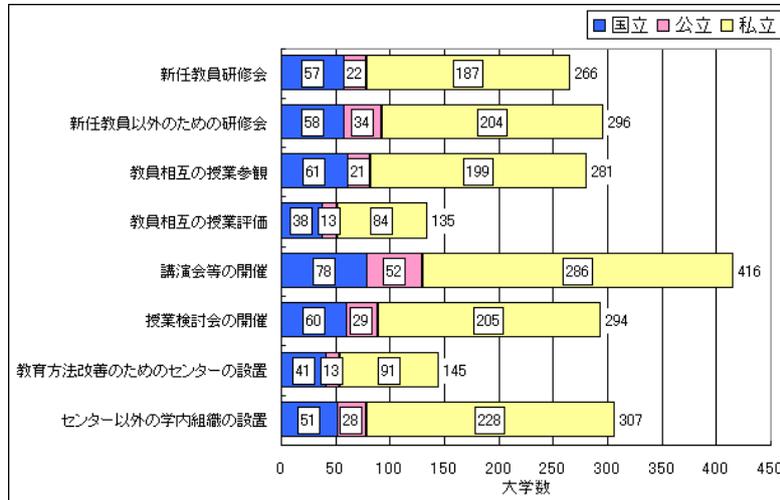
「カリキュラム改革を図ってゆくこと、成績評価を厳格公平に行うこと、新しい同僚を援助し育ててゆくこと、こうしたこと**すべてが実はFD活動**であって、授業の一コマ一コマをこなしてゆくことだけではない」(寺崎昌男「日本経済新聞」2007年3月19日)。

立命館大学のFDの定義

「建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、**カリキュラムや個々の授業**についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善に活かしていく活動」
(2007/05/07教学対策会議)

1. FDとは何か

ファカルティ・ディベロップメントの内容(平成18年度)



http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/002.htm

7

1. FDとは何か

(1) 愛媛大学のFDポリシー

FDとは教育・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)

への組織的な取組の総称

(教育学生支援会議決定 2007)

8

1. FDとは何か

第1層(マイクロ・レベル):授業の改善 (Instructional Development)

個々の授業をより良いものにするための取組。具体的には、授業評価アンケート、教員相互の授業参観、授業コンサルテーション、教授法に関する講演会、シンポジウム、ワークショップ、セミナーなどがこれにあたる。

具体例: 中間期の振り返り (Midterm Student Feedback)

コンサルタントが、授業に入り、学生から当該授業の良い点、改善してほしい点を具体的に聞き出す。この間、授業担当者は教室外で待機する。後日、コンサルタントがクライアントに結果を伝え、そのデータを基に、両者が課題解決策を検討する。授業アンケートに比べて、詳細で膨大、かつ公平なデータを収集することが可能であり、教員の行動改善に結びつきやすい。

1. FDとは何か

第2層(ミドル・レベル):カリキュラムの改善 (Curriculum Development)

学部、学科、課程、コース等において提供されるカリキュラムや教育プログラムをより良いものにするための取組。具体的には、カリキュラム・ポリシーの制定、授業科目の新設・改廃、授業科目間の関連性の検討、カリキュラムの現状診断・評価・開発、またこれらに関わるセミナーなどがこれにあたる。

具体例: 教育コーディネーター研修会

「学士課程の体系化」をテーマに、2006年度から実施されている。学部代表者等に対して、先進事例の学習、作業シミュレーション、各学部での検討、発表を繰り返しながら、学位授与方針(DP)、教育課程方針(CP)、入学者受入方針(AP)の策定と一貫性構築、ならびにカリキュラムアセスメント手法の策定といったアウトカムを残してきた。

1. FDとは何か

第3層(マクロ・レベル):組織の整備・改革 (Organizational Development)

教育・学生支援に関わる組織の構造や組織間の関係をより機能的なものにするための取組。具体的には、教育・学生支援に関わる委員会の設置・改廃、各委員会の役割の検討、組織の現状診断・評価・再編、組織間での連携協力、管理職等を対象とした各種研修会がこれにあたる。

具体例:教育企画室の設置

機構長の指示の下、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進することを目的として、2006年4月に設置。2009年から「教育・学習支援」「教育調査・分析」「学生能力開発」の3教育研究部門を設置し、3人の専任教員、5人の兼任教員、5人の研究員、5人の兼任職員を配置。

2. FDはなぜ必要になったか

大学審議会答申

「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(1998)

→ FDの努力義務化を提言

○ 組織的な研究・研修の実施

真に**教育の質の充実を図るためには**、教員自身が教育者としての責任をこれまで以上に自覚し、自己の教授能力の向上のために不断の努力を重ね、**学生の学習意欲を喚起するような授業を展開していくことが必要**である。

大学進学率の上昇に伴い、大学に入学してくる**学生の多様化**が進むとともに、生涯学習機関としての大学に対する期待がこれまでになく高まっている。

大学がこれらの多様な要請等にこたえ、より質の高い教育を提供していくためには、**個々の教員の努力はもとより、大学あるいは学部・学科としての教育目標を明確に示し、その目標実現のための授業科目の開設及びカリキュラムの編成を行い、各教員はその趣旨に沿った授業内容・方法を決定する**という一連の取組が必要である。

★ 教育の質の充実

- ・ 学生の学習意欲の喚起 **の必要性を提言**
- ・ 教育改善への組織的対応

2. FDはなぜ必要になったか

学生の多様化

「進学率の上昇に伴い」ユニバーサル段階へ移行
大学、短期大学の進学率は56%(20年前に比べ20%増)

- ◆ 履修歴
AO入試、社会人入試など受入方法の多様化による履修歴の多様化
- ◆ 学習動機
「やりたいことがあるから授業で学ぶ」のではなく、
「授業をとおしてやりたいことを見つけたい」学生の多さ

→ 教育の質保証、出口管理にも影響。

2. FDはなぜ必要になったか

中央教育審議会答申

「学士課程教育の構築に向けて」(2008) 目次から

- 第2章 学士課程教育における方針の明確化
 - 第1節 学位授与の方針について
～幅広い学び等を保証し、21世紀型市民にふさわしい
学習成果の達成を～
 - 第2節 教育課程編成・実施の方針について
～学生が本気で学び、社会で通用する力を身に付けるよう、
きめ細かな指導と厳格な成績評価を～
 - 第3節 入学者受入れの方針について
～高等学校段階の学習成果の適切な把握・評価を～

→ やはり教育の質保証、出口管理が求められている。

2. FDはなぜ必要になったか

○ 今の大学教育に求められていること

教育の質保証

- ・「何を教えるか」よりも「何ができるようになるか」
- ・ 学習意欲や目的意識の希薄な学生に対し、どのような刺激を与え、主体的に学ぼうとする姿勢や態度を持たせるか

中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」より



教育の視点を「学生中心」に転換

(知識の「教授」から学生の主体的な学びの「支援」へ)

そのためには個々の教員の努力のほか、大学としての教育目標の設定や、適切なカリキュラムの編成など、組織的支援も必要不可欠。



FDによる教員支援が必要に

3. 職員はFDに関わる必要があるか

これまでにはなかった業務(FD)は、誰の役割か。

教員(FD担当者等)の役割が大きいのはもちろんだが、

- ・ 教員や学生への組織的支援は、そもそも職員の「本務」ではないか。
- ・ 「教授方法の改善」でなく、「学びの支援」の視点から、職員も積極的に取り組めるのではないか。

→ 職員によるFDの取組や教職協働も可能では？

○ 職員(大学組織)の役割

- ・ 教員(学生の「支援者」)への支援→FDへの関わり
- ・ 学生への直接的支援

4. 愛媛大学における実例

教育企画に関する教職協働の経緯

2006年

教育企画室、教育企画チームの協働開始

2007年

教育コーディネーター研修会の本格始動

2008年

教育企画課の設置

2008年～

「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」(SPOD)設置

EHIME UNIVERSITY 愛媛大学

4. 愛媛大学における実例

(参考) 教育・学生支援機構 教育企画室について

目的

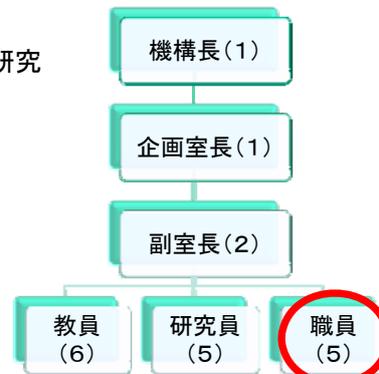
機構長の指示の下、愛媛大学の教育に関する諸課題について調査・研究を行うと共に、その成果を実際の教育活動に適用し、本学の教育改革を推進すること

業務の柱

- ① 全学的な教育課題に関わる調査・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

部門

- ① 教育・学習支援部門
- ② 教育調査分析部門
- ③ 学生能力開発部門



EHIME UNIVERSITY 愛媛大学

18
※ 教育企画課及び
リーダー養成能力開発室から参画

4. 愛媛大学における実例

FD に関する教職協働の例

- (1) 教育コーディネーター研修会
- (2) 教育企画室ミーティング
 - ① 単位制度の実質化WG
 - ② シラバスの手引き作成WG
- (3) SPOD事業運営
- (4) 施設マネジメント委員会
愛大ミュージアム利用検討専門部会

4. 愛媛大学における実例

(1) 教育コーディネーター研修会における協働

- ・ 2007年度「学士課程の体系化～DP・CP・APの策定と一貫性構築～」
 - ・ 2008年度「カリキュラムの体系化と授業改善～カリキュラムマップの作成とティーチング・ポートフォリオ開発～」
 - ・ 2009年度「学士課程教育の体系化～カリキュラム・アセスメントと単位制度の実質化～」
- ・ モデル提示 → 学部持ち帰り → 中間発表 → 最終発表の順で作業を進め、年間4～5回程度の開催で作業を完了し、成果物を公表。

(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」。学科や教育コースごとに最低一人が配置され、現在67人(2009.9)。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。原則1期2年、2期。

4. 愛媛大学における実例

(1) 教育コーディネーター研修会における協働

○ 職員の主な役割

- ・年間スケジュール案の作成
- ・必要資料の作成、準備
- ・参加者の確認
- ・当日の運営・進行管理
- ・外部講師等との調整

○ 教員の主な役割

- ・年間テーマの立案
- ・必要資料の作成、準備
- ・当日の司会進行
- ・外部講師等の選定

4. 愛媛大学における実例

(例) 2008年度教育コーディネーター研修会スケジュール

「カリキュラムの体系化と授業改善

～ カリキュラムマップの作成とティーチング・ポートフォリオ開発 ～

- ◆ 第1回研修(6月5日)13:30～16:00
 - ・説明「今年度のテーマと研修会の進め方について」(教育・学生支援機構長)
 - ・ワークショップ「カリキュラムマップの作成シミュレーション」(教育企画室)
- ◆ 第2回研修(8月6日)15:00～17:30
 - ・課題提示「カリキュラムマップの作成について」(教育・学生支援機構長)
- ◆ 第3回研修(11月10日)13:30～16:00
 - ・報告「カリキュラムマップの作成進捗状況」(各学部統括教育コーディネーター)
- ◆ 第4回研修(翌年1月29日)13:30～17:00
 - ・学長挨拶
 - ・各学部等最終報告「カリキュラムマップの作成」(各学部統括教育コーディネーター)

※ カリキュラム・マップ作成に関する議題のみ掲載

4. 愛媛大学における実例

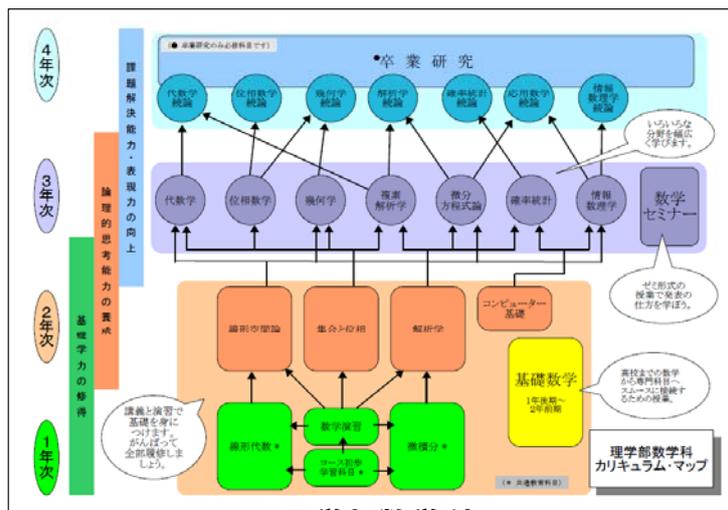
カリキュラム・マップの作成風景



学問分野の多様性を表現する多様な簡易マップ

4. 愛媛大学における実例

作成したカリキュラム・マップ



理学部数学科

4. 愛媛大学における実例

(2) 教育企画室ミーティングにおける協働

教育企画室では、週1回定期的なミーティングを開催しているほか、教育に関する各種検討課題に機動的に対応するため教職員混成のWGを設置し、活動している。

(例1) 単位実質化(GPA,CAP,成績評価法等)に係るWG

学内での実施状況、政府の施策、他大学での事例等の調査分析を分担、提言(素案)をまとめ、教育企画室に報告、審議。
(教員3名、職員1名で構成)

平成20年

5月 WGの結成、始動

6月～ WGの役割分担、各自調査検討

9月～ WGまとめ → 教育企画室審議 → 決定

→ 全学の会議(教育学生支援会議)へ

→ 本報告を受け、

・ 20年11月 シラバスフォーマットの改定

・ 現在 全学的なCAP制導入に向けて検討中

4. 愛媛大学における実例

(2) 教育企画室ミーティングにおける協働

(例1) 単位実質化(GPA,CAP,成績評価法等)に係るWG

○ 職員の主な役割

- ・ 提言書策定スケジュール作成
- ・ 基礎資料(法令、答申等)作成
- ・ 担当部分の検討、執筆
(全学的なCAP制導入)

○ 教員の主な役割

- ・ 担当部分の検討、執筆
(全学的なGPA制導入等)
- ・ WGの司会進行(座長)
- ・ 提言書とりまとめ(座長)

4. 愛媛大学における実例

(例2) シラバスの書き方手引き作成WG

シラバスフォーマットの改定が決定した後、シラバス作成に関係する部局(教育企画室担当、システム担当、図書担当等)のメンバーで結成された。作成案は教育企画室に報告、審議。
(教員1名、職員5名で構成)

平成20年

11月上旬 WGの結成、始動

役割分担、各自検討・作成

WG全体での検討

11月中旬 教育企画室審議(2回)

11月下旬 WGでのまとめ

12月 全学の会議(教育学生支援会議)
へ提案、了承

4. 愛媛大学における実例

(例2) シラバスの書き方手引き作成WG

○ 職員の主な役割

- ・担当部分の検討、執筆
- ・作成案の検討
- ・作成案のとりまとめ
- ・最終案作成

○ 教員の主な役割

- ・作成案意見
- ・作成案の検討

4. 愛媛大学における実例

(3) SPOD事業運営

- ネットワークコア運営協議会等 の企画運営
 - ・ 議題提示、資料作成、内容説明等、会議参加等
特に教員、職員の区別なく必要に応じて担当
 - SPODフォーラムの企画運営
 - ・ 内容企画、参加者募集、スケジュール調整
運営業務、講義講師 等
特に教員、職員の区別なく必要に
応じて担当
- 会場設営、資料印刷などの
単純業務も、主に職員と研究員
が分担して担当。



ネットワークコア運営協議会

4. 愛媛大学における実例

(3) SPOD事業運営

ネットワークコア運営協議会等 の企画運営

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">○ 職員の主な役割・ 全体的な議題案の作成・ 資料作成・ 会議運営・進行管理・ 資料説明・ 意見発言・ 総合司会 | <ul style="list-style-type: none">○ 教員の主な役割・ 議題の提案・ 資料作成
・ 資料説明・ 意見発言・ 総合司会 |
|--|--|

職員・教員共にメインテーブルに座って議論

4. 愛媛大学における実例

(4) 施設マネジメント委員会 愛大ミュージアムラウンジ利用検討専門部会

「学生中心の大学」づくりの観点から、学習環境の充実及び学生支援の充実を図るため、ラウンジ(共同利用スペース)の利用計画を策定するための専門部会を設置して検討。
(教員3名、職員(施設担当者、入居部局担当者等)6名、学生2名で構成)

→ 利用者の視点も踏まえつつ、自主学習スペースとして時間外学習の促進に向けて、各スペースの利用目的や利用形態を定め、必要な設備備品を整備することを決定。

4. 愛媛大学における実例

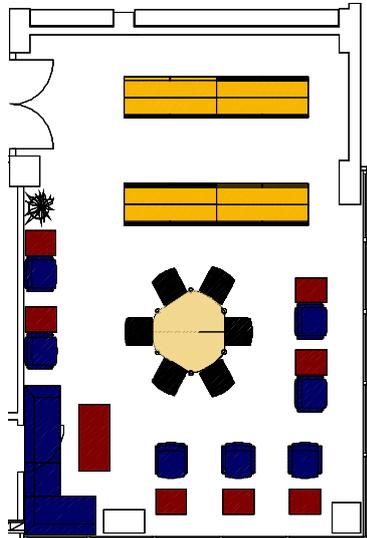
(4) 施設マネジメント委員会 愛大ミュージアムラウンジ利用検討専門部会

- | | |
|------------|-----------|
| ○ 職員の主な役割 | ○ 教員の主な役割 |
| ・資料作成 | ・提案書の作成 |
| ・意見発言 | ・意見発言 |
| ・会議運営・進行管理 | |
| ・業者等との調整 | |
| ・総合司会 | |

職員・教員共にメインテーブルに座って議論

● 計画したラウンジのイメージ(一例)

2F 南ラウンジ



概要

名称案：ブックラウンジ
 ターゲット：学生、教職員
 誘発行動：読書、個別学習
 リソース：書架、アームチェア（シングル）

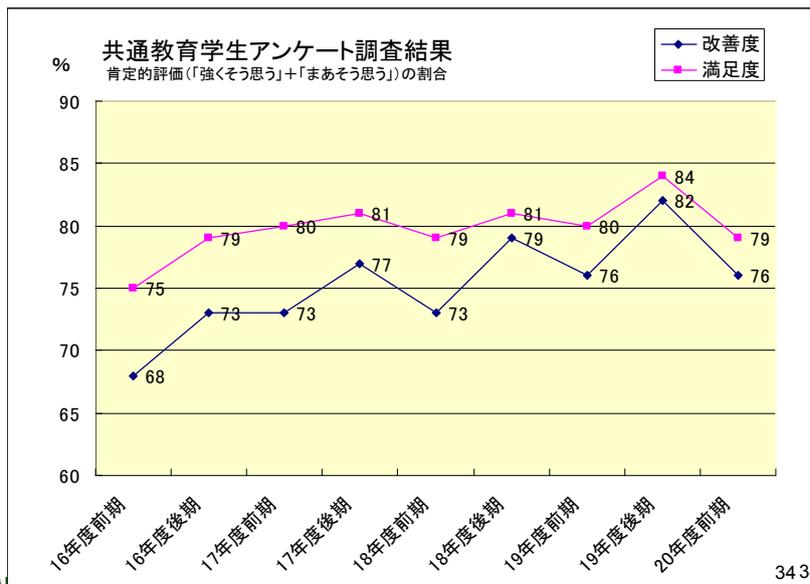
レイアウト内容

1. 入口正面に背合せで書架を配置しました。
2. 中央に円形状のテーブルを配置し、ミーティングができるスペースとしました。
3. 窓際には一人掛けアームチェアを配置し、それぞれテーブルを付属させました。窓の外を見ながらくつろぐスペースです。一部壁面にも配置しました。
4. 南側コーナーにコーナーソファを配置し、若干大きめの資料等を広げることができます。

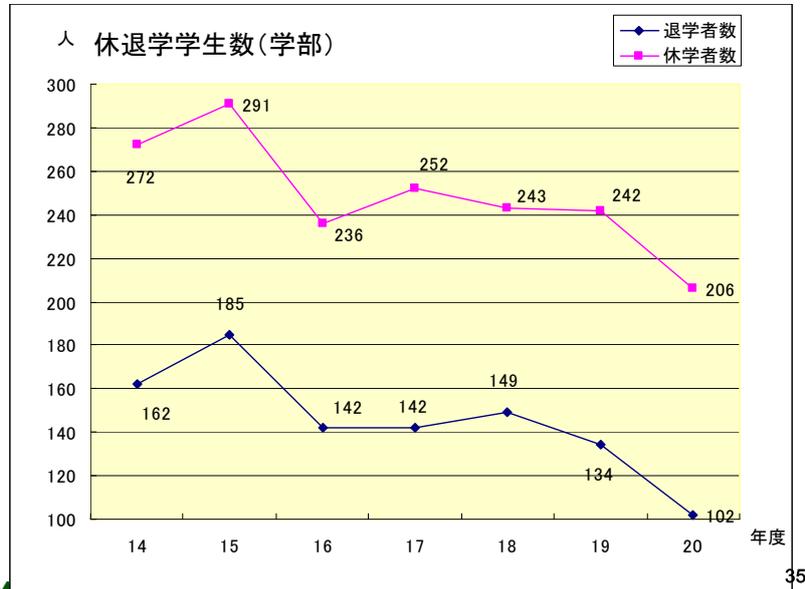
3333

EHIME UNIVERSITY 愛媛大学

4. 愛媛大学における実例



4. 愛媛大学における実例



EHIME UNIVERSITY

35

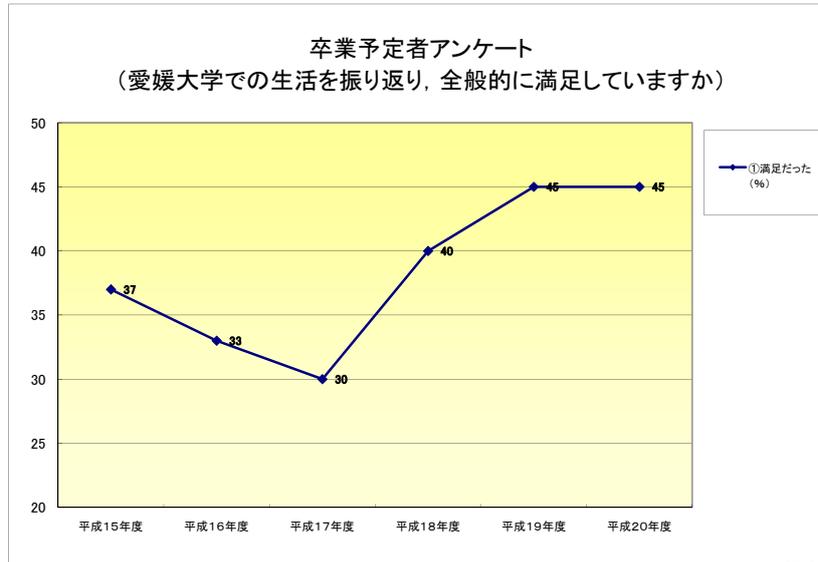
4. 愛媛大学における実例



EHIME UNIVERSITY 愛媛大学

36/36

4. 愛媛大学における実例



○ 教職協働のコツを挙げるなら…

(取り組みやすい業務分野)

- これまでになかった新たに生じた業務分野

(組織力)

- 取組のための組織体制(場)の構築
- 幹部や上司、教員の理解

(知識力)

- 法令や政策動向に関する最新の知識
- 取組分野に関する専門知識(放送大学等を利用)

(説明力)

- 筋道を立てた話し方
- 文章力の強化

(信頼感)

- 諸雑務の積極的な引き受け(正確、迅速な対応)

まとめ

- ① 大学が、の時代を迎え、学生がする中で、その教育においても、知識のから学生の的な学びのへの視点の転換が求められている。
- ② そのためには教員個々の努力のほか、大学としてのの設定や、それにふさわしいカリキュラム編成など、も必要不可欠である。
- ③ でなくの視点からは、職員がFDに積極的に取り組むことが可能ではないか。

まとめ

あなたが考える教職協働の取組とは？

(活動宣言！)
いつ？ 誰に？ 何を？



**本日の講義は以上で終了です
皆様お疲れ様でした**