



学長対談

「全学的な教育改革をどう
進めるのか？
～ 愛媛大学の取組 ～」

愛媛大学長 柳澤 康信

自己紹介(大学教育への関わり)

■ 平成11年～13年(愛媛大学大学教育総合センター員)

課題: 教養部廃止後の共通教育をどのように立て直すのか?

■ 平成12年～16年(評議員、理学部長)

課題: 理学部の教育体制の改変(教育コース制)とFD活動の推進

■ 平成17年～20年(教育担当理事・副学長)

課題: 全学的に一体感のある教育改革をどのように進めるのか?

内 容

- 1 FDと教育改革
- 2 教育改革を推進するための組織・制度
 - 1) 教育・学生支援機構
 - 2) 教育コーディネーター制度
 - 3) 全学と学部との連携
 - 4) 事務系職員の役割
- 3 どのように「能動的な学び」に導くか？
- 4 教育改革の主体

3

1 FDと教育改革

米国PODによるFDの定義

POD = Professional and Organizational Development Network in Higher Education

Faculty Development

1 Faculty Development

the faculty member as a teacher

the faculty member as a scholar and professional

the faculty member as a person

2 Instructional Development

3 Organizational Development

1 FDと教育改革

FDの定義（中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」抜粋）

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。

5

1 FDと教育改革

愛媛大学におけるFDの定義

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)

文部科学省による定義「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」に見られるような狭義のFD

(2) カリキュラムの改善(ミドル・レベル)

カリキュラムの現状診断、見直しなどを含む、カリキュラムの体系化

(3) 組織の整備・改革(マクロ・レベル)

教育目標やカリキュラム・ポリシーに合った教育システム(組織・スタッフ)の整備

への組織的な取組の総称

≡ 教育改善・改革のPDCAサイクル

3つのレベルの改善・改革を統合的に推進する仕組みの構築が重要

6

2 教育改革を推進するための組織・制度

1) 教育・学生支援機構

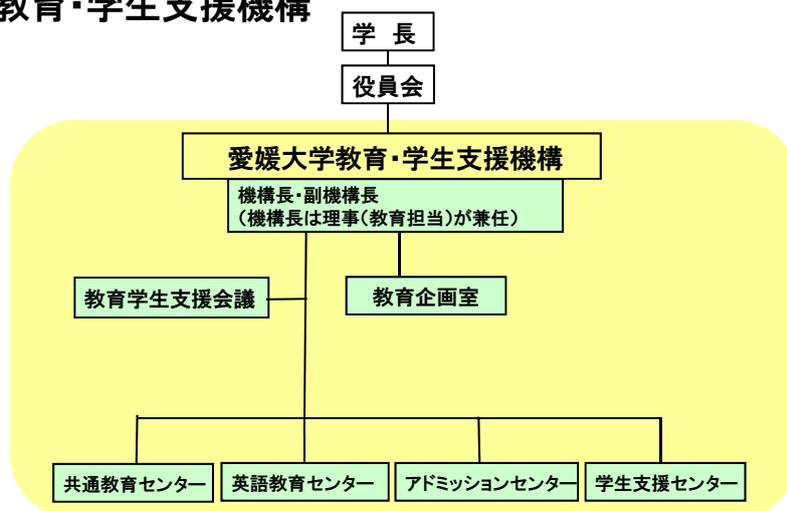
沿革

- 平成8年3月 教養部廃止
- 平成13年4月 大学教育総合センターを設置
- 平成16年12月 大学教育総合センターを改組し、
教育・学生支援機構を設置
- 平成18年4月 教育・学生支援機構に教育企画室を設置

7

2 教育改革を推進するための組織・制度

1) 教育・学生支援機構



8

教育・学生支援機構の特徴

- 1 **学長・役員会に直結**した総合的な企画・実施組織
理事(教育担当)が機構長
- 2 **委員会方式を極力排除**
審議機関は教育学生支援会議と共通教育センター会議のみ
- 3 教育・学生支援に関わるすべての**全学的事項**を扱う
- 4 **事務組織「教育学生支援部」**による全面的なサポート

9

2 教育改革を推進するための組織・制度

2) 教育コーディネーター制度

■教育コーディネーターとは

学部・学科など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、教育内容の改善などの活動において中核的な役割を担う教育重点型教員のこと。

- 学部長の推薦により学長が指名(60余名)
- 学科、教育コースなどのカリキュラム単位ごとに最低1人を配置
- 任期は、専門性・継続性を考慮して4年(2年×2期)
- 各学部の副学部長クラスを統括教育コーディネーターとして指名
- 制度の発足に合わせ、各学部等でも教育コーディネーターを組織化

従来の教務委員会等に代わる、学部・学科レベルの教育改革の担い手に！

10

■ 愛媛大学GP(教育改革促進事業)

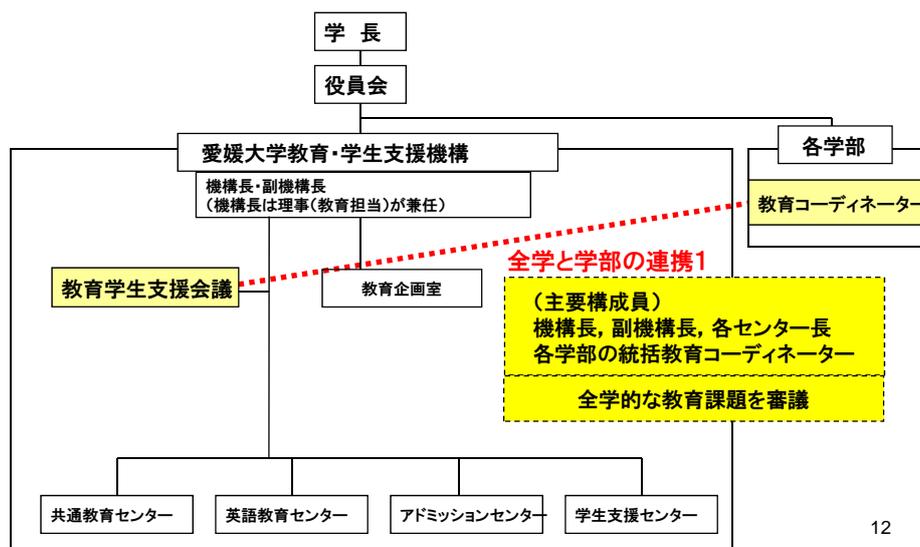
教育コーディネーターの活動を支援することを主な目的として、各学部・研究科における優れた教育改革のプログラムを取り上げて、学長裁量経費による教育経費の重点配分を行うもの。

- 平成18年度より導入(学内公募型)
- 採択プログラムの事業期間は2年間
- 申請上限額は1件あたり年間300万円(総額5,000万円)
- 教育コーディネーターを中心に申請書を作成

11

2 教育改革を推進するための組織・制度

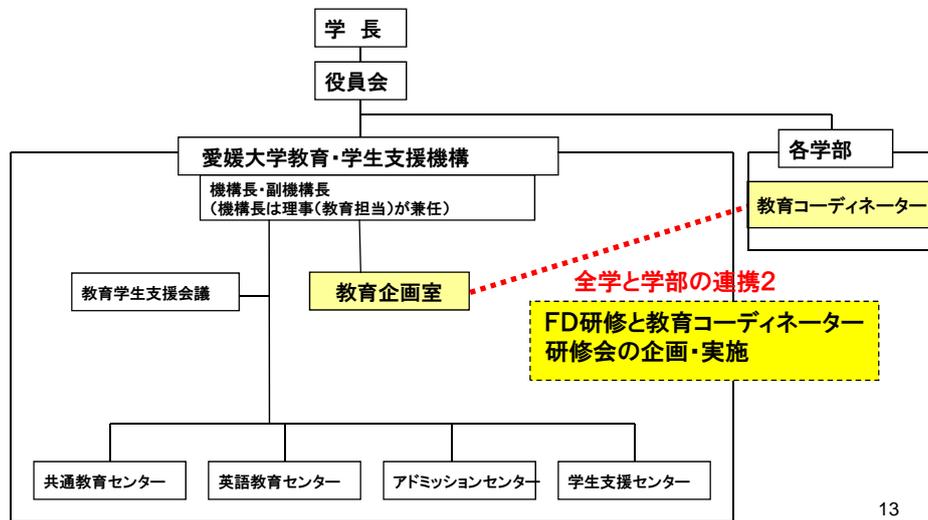
3) 全学と学部との連携



12

2 教育改革を推進するための組織・制度

3) 全学と学部との連携



13

■ 教育企画室のFD活動

- (1) FDスキルアップ講座
(アラカルト方式で種々の授業技法を学ぶ)
- (2) 授業デザインワークショップ
(新任教員を対象とした一泊二日の実践研修)
- (3) ファカルティ・ディベロッパー講座
(他大学にも開放された、FD担当者を対象としたFDの展開方法を学ぶ研修)
- (4) コンサルティングサービス
(学生からの聞き取りによる個々の授業の診断, 学生・教員からの聞き取りによるカリキュラムの診断など)



14

■ 教育コーディネーター研修会

目的

全学の教育コーディネーターが集まり、技法取得や情報交換を行うとともに、教育改革の全学的方向性について認識を共有する。



15

平成19年度テーマ(5回)

「学士課程の体系化～DP・CP・APの策定と一貫性構築～」

講演 立命館大学 沖 裕貴氏

「観点別教育目標から考えるカリキュラム・ポリシーの構造」

平成20年度テーマ(4回)

「学士課程教育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～」

講演 大学評価・学位授与機構 栗田 佳代子氏

「ティーチング・ポートフォリオを味方につけるために」

平成21年度テーマ(4回)

「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～」

講演 神戸大学 川嶋太津夫氏

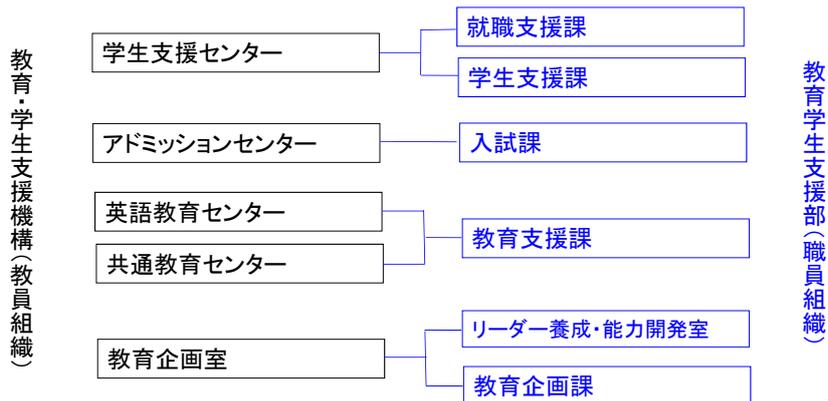
「学習成果を重視した学士課程教育の構築に向けて」

16

2 教育改革を推進するための組織・制度

4) 事務系職員の役割

- ・ 教育・学生支援機構と事務組織「教育学生支援部」との全面的な連携



17

2 教育改革を推進するための組織・制度

4) 事務系職員の役割

- ・ 教育企画室と事務組織「教育企画課」との連携

【教育企画室】

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



18

3 どのように「能動的学び」に導くか？

■ 共通教育カリキュラム(平成22年度～)

・初年次科目(必修7)

新入生セミナー(2)、コース初歩学習(2)、こころと健康(2)、スポーツ(1)

・基礎科目(必修8～22)

英語(6)、情報科学(2)、理系基礎科目(0～14)

・教養科目(必修4、選択12)

教養コア科目(必修4)、主題科目(選択12)

・発展科目(選択)

教育GP関連科目、副専攻型科目など

19

3 どのように「能動的学び」を導くか？

■ 初年次科目の理念

新入生が次のことを修得するための支援

- ・心身ともに健全な生活を継続的に送るための手がかりを得る。
- ・自らを律する学習スタイルを身につける。

○ 新入生セミナー(2)、コース初歩学習(2)

- ・大学で主体的、能動的に学ぶために必要な技能(スタディ・スキル)
- ・グループ学習によるコミュニケーション力
- ・卒業までの学びのプロセス(コース)にどう取り組むか(初歩的な準備学習)

○ こころと健康(2)、スポーツ(1)

- ・健康についての基本的知識とライフスキル
- ・4つのユニット「青年期のこころ」、「食と健康」、「生活の医学」、「スポーツ」の観点
- ・本学独自のスポーツ授業モデル「E-fit」による基礎的体づくり・動きづくり

20

■「こころと健康」

- 新入生全員を対象に、前学期13クラス、後学期4クラス開講
- 4つのユニットによる統一的な枠組みで実施

第1回「メンタルヘルス」

第2～14回

- 「青年期のこころ」(3回)
- 「食と健康」(3回)
- 「生活の医学」(6回)
- 「スポーツ」(1回)

第15回「期末試験」

(グループワーク含む)

- 各ユニットの特性により
講義・実習・グループワークなど



21

3 どのように「能動的学び」に導くか？

■ 発展科目の理念

本学独自の資格取得やジェネリック・スキルを身につけるための実践的なプログラムを構成する科目群(全学的な副専攻的科目群)を学士課程を通して体系的かつ継続的に提供する。

メニュー

- ・ 環境ESD指導者養成講座に関する科目
- ・ 愛媛大学リーダーズ・スクールに関する科目
- ・ 地域活性化ラーニングプログラムに関する科目
- ・ 英語プロフェッショナルコースに関する科目
- ・ スキルアップ科目(英語S1～S4、ライフスポーツ)

22

■ 発展科目

「愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)」(3ヶ月集中コース)

目的: 学生リーダーや将来リーダーになりたい学生を支援・教育することで、本人の**人間的な成長の促進**、一般学生を率いることによる**大学の活性化**、卒業後の社会におけるリーダーシップ発揮による**社会貢献**を目指す取組である。

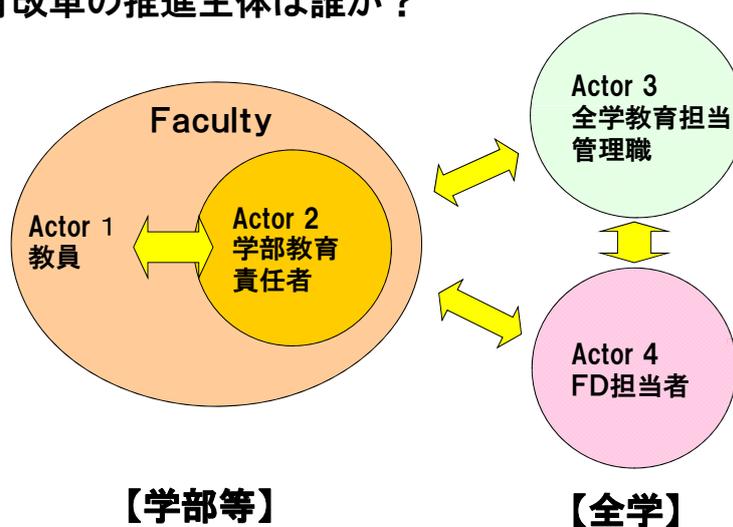


面接を経て受講を許可された学生リーダーたちが、150分×12回のセミナーと1泊2日の合宿において、リーダーシップの理解とスキルの修得を行う。また、予め定められたリーダーシップ関連授業の受講やプロジェクトの実施によりELS資格を認定する。

23

4 教育改革の主体

教育改革の推進主体は誰か？



24

4 教育改革の主体

Actor1(教員)

各教員が教育改革の推進主体であることは言うまでもない。教員が個人・集団で、授業やカリキュラムの改善に関わることが期待されるし、それを支援することが組織として求められる。しかしながら、多くの教員は学会などの学問的共同体に同僚性を感じているので、職場において自律的な研修・研鑽を生じさせるためには、何らかの**意図的な介入**が必要。

Actor2(学部教育責任者)

意図的な介入を期待されている主体の一つが、学部教育責任者である。学部内での**議論を主導**する役割のほか、全学教育担当管理職・FD担当者と当該学部の間**の「橋渡し役」**も期待される。

25

4 教育改革の主体

Actor3(全学教育担当管理職)

全学教育担当管理職、つまり教育担当副学長や理事は、全学の**教育改革の方向性**を示すとともに、具体化のために必要な**人的・物的・金銭的資源を確保**することが期待される。

Actor4(FD担当者)

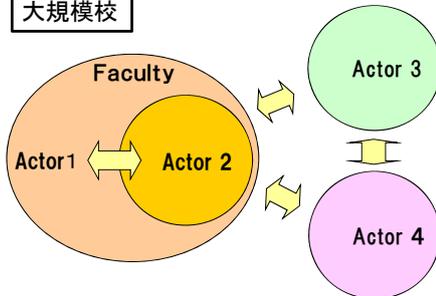
全学のFD担当者は高等教育を修めた専門スタッフで、大学教育研究センター等の組織に所属している場合が多い。FD研修の講師、授業アンケートの実施・分析、授業参観の企画、カリキュラム開発等の業務を行っている。

学部教員に対して各種研修やコンサルテーションを提供したり、管理職に対して国内外の教育改革の動向を伝えたり、各種教育政策の立案支援を行ったりする役割、いわば教育に関する**学内コンサルタント**としての役割が期待される。

26

4 教育改革の主体

大規模校



■ Actor1の自律的な授業・カリキュラム改善

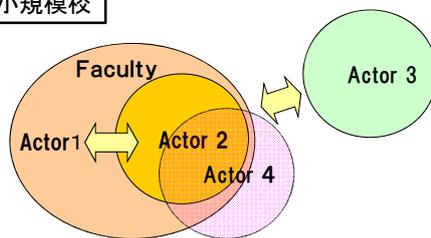
■ Actor2の明確化とコーディネーション機能

■ Actor3の全学的リーダーシップ

■ Actor4の専門性とコンサルテーション

■ Actor1～4間の関係性構築

小規模校



■ 小規模校では同一人がActor2と4を兼ねることもあるが、その機能の明確化が必要

27

結論

全学的な教育改革を進めるためには、

- **全学的な視点で教育改革を議論する組織を確立する。**
- **学部・学科における教育責任者を明確にする。**
- **FD担当者の役割を広くとらえ、教育改革・改善を支援し、先導する役割も担うようにする。**



四国地区大学教職員能力開発ネットワーク

SPOD = Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education