

自大学のFDを 発展させるための 評価と改善

愛媛大学教育・学生支援機構

教育企画室

上月翔太

本研修の目標

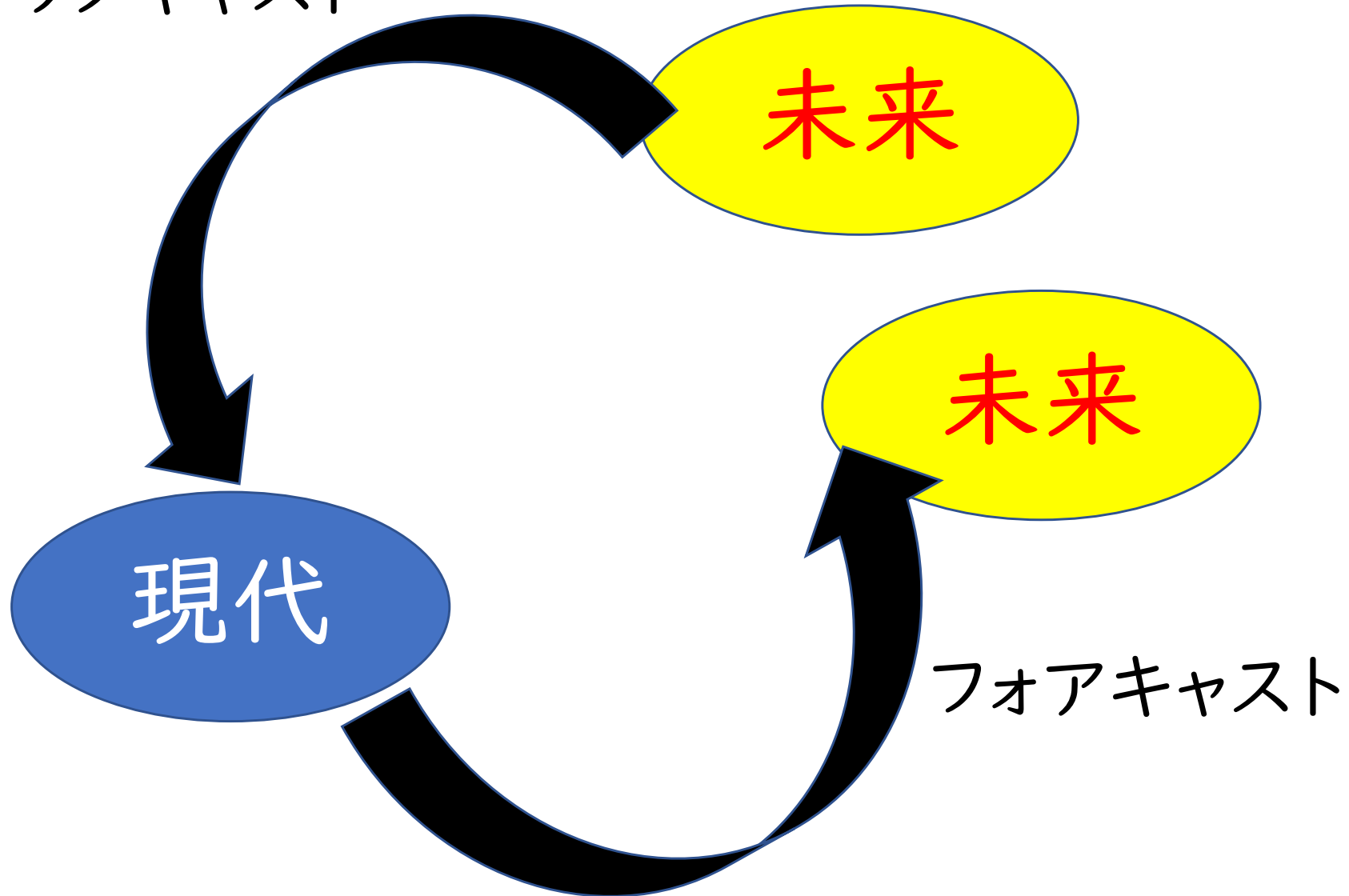
- 1. 自大学のFDの成果と課題をバランスよく説明できる
- 2. 参加者の行動変容を促すFDの設計のポイントを挙げることができる
- 3. FDを通じた組織開発のポイントを挙げることができる
- 4. 未来の大学におけるFDを構想することができる

本研修の構成

- 自大学のFDの評価
- 研修から実践へ
- 研修以外の方法
- カリキュラム改善のFD
- FDの体系化
- 未来の大学のFD

フォアキャストとバックキャスト

バックキャスト



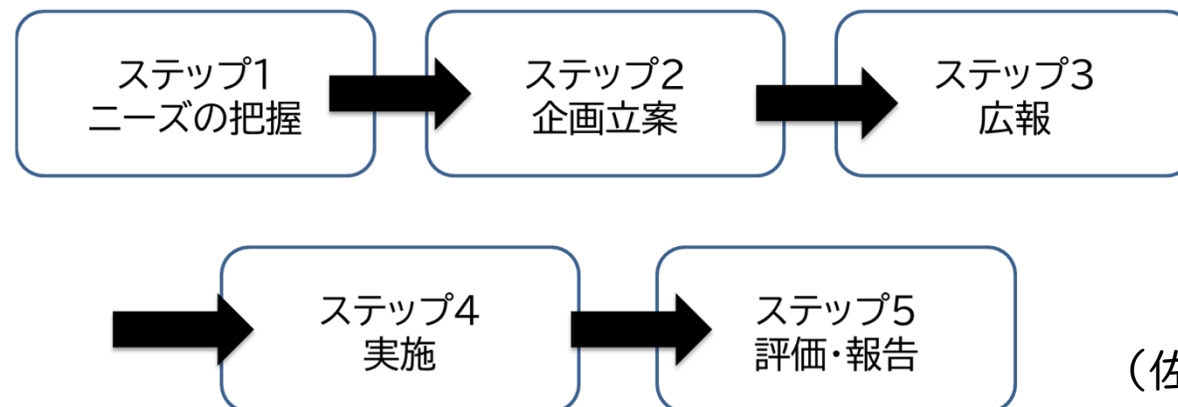
自大学のFDの評価

FDとその設計

- Faculty Development
 - 教員（集団）の能力開発
- 職場における能力開発の3類型

類型	説明
OJT	職場における業務の実践を通じた能力開発
Off-JT	研修など職場を離れた場における能力開発
自己啓発	学習者がみずからの関心や必要性に応じて進める能力開発

- FD設計の基本的手順



（佐藤他編 2016）

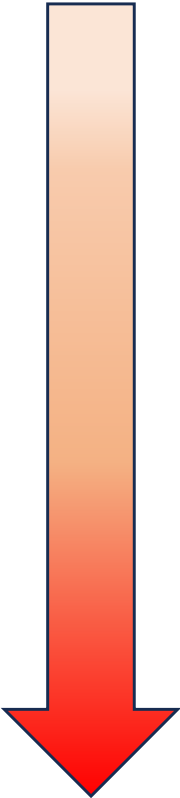
FDの評価

- なぜ行うのか？
 - FDの改善、学内外の関係者への説明、費用対効果の検証…
- 評価の観点

	過程	成果
個人	・研修への参加回数、各種プログラムや教材の活用頻度 ・FDへの意欲	・FDへの満足度 ・内容の理解 ・自身の活動の省察 ・業務での実践
組織	・FDの実施回数、提供プログラム数 ・FD実施体制の整備 ・FDへの組織的支援	・参加者全体の人数 ・参加者全体の満足度や理解度 ・カリキュラムなど組織的な教育に関する合意形成

カークパトリックの研修評価モデル

・研修評価の一般的枠組み



レベル	説明
反応	参加者が研修を好意的にとらえ、一生懸命取り組み、業務と関連のあるものだと感じることできた度合い
学習	参加者が思っていたような知識、技能、態度、自身やコミットメントを研修への参加を通じて得られた度合い
行動	参加者が職場に戻ったときに、研修で学習した内容を応用できた度合い
成果	研修や、支援と責任のパッケージの結果として、狙ったとおりの結果が生じた度合い

高度複合的

研修から実践へ

本研修の目標

- 1. 自大学のFDの成果と課題をバランスよく説明できる
- 2. 参加者の行動変容を促すFDの設計のポイントを挙げることができる
- 3. FDを通じた組織開発のポイントを挙げることができる
- 4. 未来の大学におけるFDを構想することができる

意識と行動の変化を促す

- 研修の強みと弱みは表裏一体

職場を離れて学習に専念できる



職場に戻れば学んだことを忘れてしまう

- 研修転移
 - 「研修で学んだことを業務に活かすこと」
- 研修転移にかかわる要因

受講者の特徴	研修設計	職場環境
能力 性格 意欲	学習原理 一連の流れ 研修内容	支援 学んだことの使用機会 上司や同僚

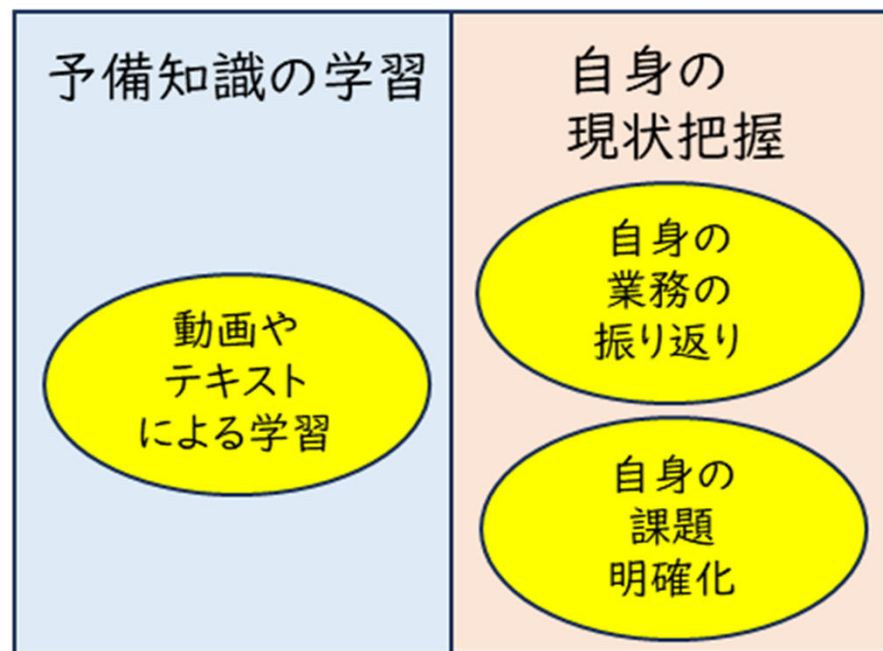
いかにして研修転移を促すか

- 研修の設計をていねいに
 - 目標の明確化
 - 「受講者の変化」として目標を記述する
 - テーマと対象者のマッチング
 - 「全教職員対象」の難しさ
 - 実践に活かせる知識や情報の提供
 - 「うちには関係ないな」と思わせない
 - 自分なりの実践方法を考える機会
 - 「今後何を変えるか？」という振り返り

業務と研修の接続

- 研修時間外の学習を設計する
 - 授業時間外学習と同じ考え方
- 方法の例
 - 事前課題の設定
 - 予備知識の獲得、自身による課題の設定
 - 行動計画の策定
 - 自分の授業の改善案を研修の中で作るなど
 - 事後フォローの実施
 - 個別支援型のFDの活用促進

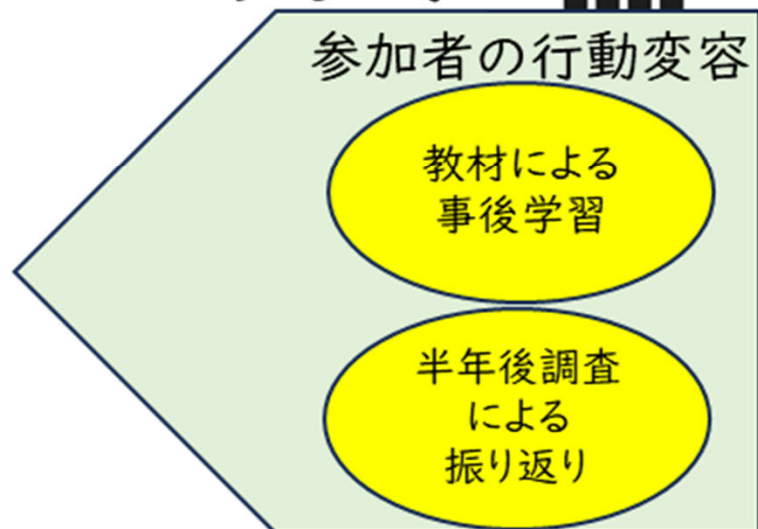
事前学習



研修



実践



研修以外の方法

『大学FD入門』から

- 授業アンケート
 - 授業参観
 - 授業コンサルテーション
 - SoTL
 - ティーチング・ポートフォリオ
 - 研究会
 - 個別学習支援
- } OJT的
- } Off-JT的
- } 自己啓発的

メンター制度

- 主として新任教員向け

個別学習の教材開発



ホーム 動画 再生リスト 投稿

新しい順 人気の動画 古い順



ブックガイド
「大学教職員のための56冊」

YouTubeチャンネル
「愛媛大学FD・SDチャンネル」



自前主義からの脱却

- 公開教材の積極的な活用
 - 「愛媛大学FD・SDチャンネル」(宣伝)
- 公開されているイベントへの参加促進
 - ティーチャング・ポートフォリオなど
- コンソーシアム、ネットワーク間での協働
 - 研修も共通化できるものは多い

カリキュラム改善のFD

本研修の目標

- 1. 自大学のFDの成果と課題をバランスよく説明できる
- 2. 参加者の行動変容を促すFDの設計のポイントを挙げることができる
- 3. FDを通じた組織開発のポイントを挙げることができる
- 4. 未来の大学におけるFDを構想することができる

カリキュラム改善は難しい

- カリキュラムの課題は「やっかい」だ
 - カリキュラムそのものの複雑さ
 - カリキュラムの課題の特定
 - 課題解決のアプローチ
 - 守るべきルール
 - 関係者の合意形成
- 改善を実質化するために
 - 形を整えるだけなら作業で終わる
 - 授業担当教員の「腹落ち」が大切

ベネッセ教育総合研究所

「【調査研究】大学におけるカリキュラム改訂の阻害要因・課題－大学生の主体的な学習を促すカリキュラムに関する調査結果より(その2)－」

https://benesse.jp/berd/koutou/topics/index_2575.html

カリキュラムの構成要素

構成要素	説明
学習目標	カリキュラムで学んだ学生の変化
時間区分	学期、開講頻度、1コマの時間
授業科目の設定	授業科目、科目群の内容
授業科目の配列	授業科目、科目群の並べ方
教育方法	講義法、アクティブラーニング、実験、実習など
評価方法	評価のタイミング、評価課題、評価基準など
学生の履修の制御	履修のルール、CAP制など
専攻分野の決定方法	研究室、ゼミ配属のルールや成績基準
多様なニーズへの対応	多様な学生への対応など
学習支援	(主に) 正課外の各種支援、TAやSAなど
正課外活動の支援	準正課教育、留学など
他機関の教育との連携	連携課程、外部講座の活用など

カリキュラムのための研修

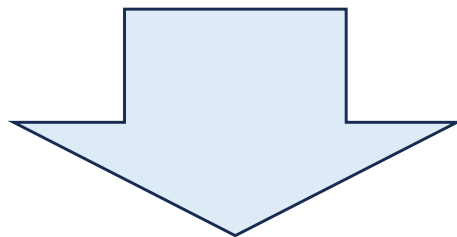
- ・適切な対象者や講師の組み合わせがある

対象者	主な内容
素案作成などの実務担当者	カリキュラム編成のための必要な知識 カリキュラム編成の実践例 合意形成の進め方
教職員全体	カリキュラムそのものの理解 個々の授業とカリキュラムの関係性
実務担当者と一般教職員	カリキュラムに関する意見交換

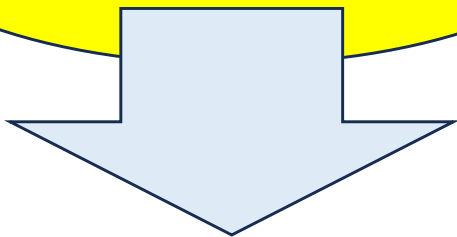
講師	主な内容
内部講師 (カリキュラム・コーディネーター、インスティテューショナル・リサーチャーなど)	自大学の今後の方針やカリキュラムの説明 自大学の学生の状況
外部講師	カリキュラムの原理的な説明 他大学での実践

意思決定の過程にFDを

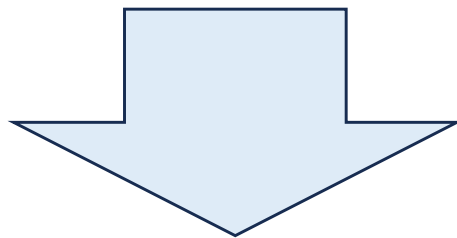
カリキュラム見直しの開始



改善の素案



具体的なカリキュラム改善
・DP見直し、科目数削減、新規科目導入、アセスメントプラン改訂…



カリキュラム理解
改善の必要性を理解する

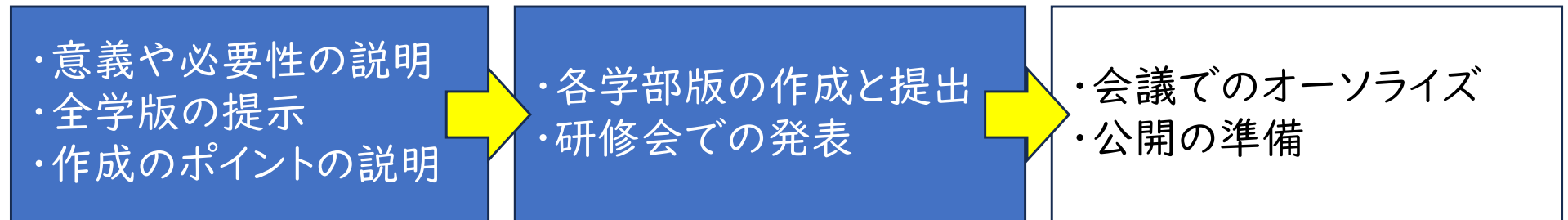
学部ごとなどの
改善の素案を作成する

素案をブラッシュアップする

各教員の適切な実施を促す

作業の場としての研修

- ・カリキュラム改革の実務を研修として行う



- ・会議での議論と研修での議論
 - ・同じテーマでも議論の性質や雰囲気が変わる
 - ・オーソライズを目指すのか、自由な意見を求めるのか
 - ・合意した事実が重要か、異なる意見を収集するのか

FDの体系化

FDの体系性

- FDの評価に有用
 - 現実の自大学のFDの定義に則しているか
 - バランスよくFDが提供されているか
- FDの体系性の観点

トピック別	レベル別	水準別	キャリア別
• 教育 • 研究 • 社会貢献 • 大学運営	• ミクロ • ミドル • マクロ	• 理解できる • 実践できる • 応用できる • 支援できる	• (入職前) • 新任 • 中堅 • 管理職

FDマップ°

左上:愛媛大学教育企画室「教員の能力開発」

https://web.opar.ehime-u.ac.jp/activity/teacher_ability/

右下:「看護学教育研究共同利用拠点 FDマザーマップ®支援データベース」<https://fd.np-portal.com/fd/>

新任教員へのFDの体系的性

- 新任教員へのFDのポイント
 - 基本的な授業が実践できる
 - 新たな職場への適応
 - 所属大学の理解
 - 同僚等との関係構築
 - 今後のFDへの前向きな姿勢
- 新任向けFDに流れをつくる
 - 4月「授業設計」→8月「学習評価」研修
 - 1年目「授業デザイン」→2年目「TP」

未来の大学のFD

本研修の目標

- 1. 自大学のFDの成果と課題をバランスよく説明できる
- 2. 参加者の行動変容を促すFDの設計のポイントを挙げることができる
- 3. FDを通じた組織開発のポイントを挙げることができる
- 4. 未来の大学におけるFDを構想することができる

ひとつになったFDとSD

- このことは何を意味するのか？

大学の変化

- 未来の兆候を捉える
 - 大学やそれを取り巻く社会の変化

2050年の大学教育

2000年頃

本格的大学教育
改革の始動

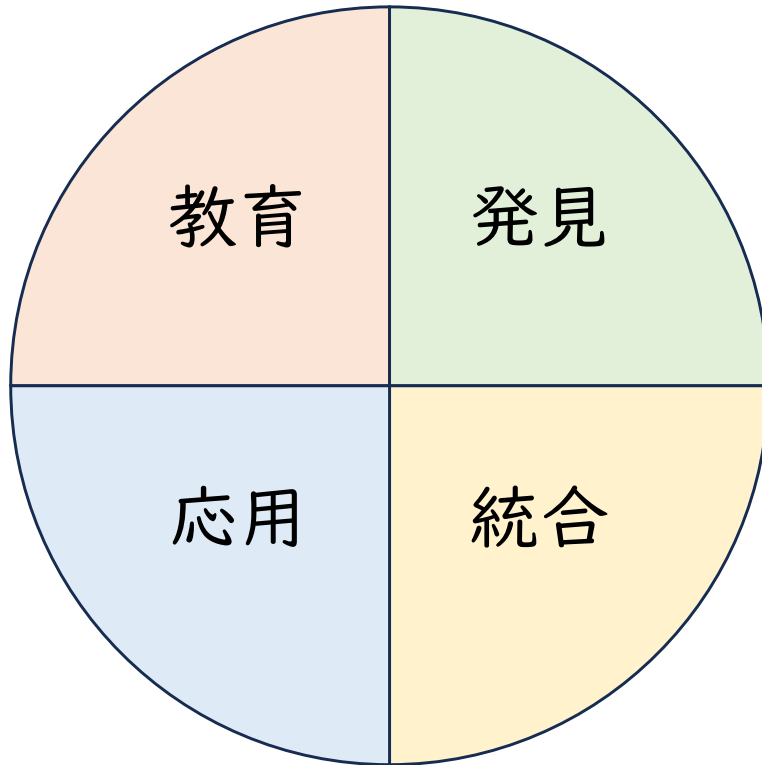
- ・1990年初頭:大学設置基準大綱化
- ・規模から質へ(濱中 2020)
- ・大学数の激増、18歳人口の減少
- ・少ない授業時間外学習への問題意識
- ・大学院重点化、留学生10万人計画の達成(2003)...

2025年

2050年



未来の大学教員



ボイヤーの「4つの学識」

木村(2025)より

- ・教育業務
- ・学内行政事務
- ・研究業務
- ・対外活動
- ・外部資金獲得
- ・「営業する大学教員」

さまざまな教員のあり方

- ・任期付き／任期無し
- ・クロスアポイント
- ・実務家教員
- ・教育専念型／研究専念型

参考文献

- 木村幹(2025)『国立大学教授のお仕事—とある部局長のホンネ』筑摩書房
- 佐藤浩章、中井俊樹、小島佐恵子、城間祥子、杉谷祐美子編(2024)『大学のFD Q&A』玉川大学出版部
- 竹中喜一(2025)「FDでカリキュラムの開発の対話を促す—近畿大学のセミナーを事例として」『教育学術新聞』令和7年6月11日
- 中井俊樹、西野毅朗編(2024)『大学FD入門』ナカニシヤ出版
- 中井俊樹編(2022)『カリキュラムの編成』玉川大学出版部
- 中原淳、島村公俊、鈴木英智佳、関根雅泰(2018)『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』ダイヤモンド社
- 中原淳、関根雅泰、島村公俊、林博之(2022)『研修開発入門「研修評価」の教科書—「数字」と「物語」で経営・現場を変える』ダイヤモンド社
- 日本高等教育開発協会、ベネッセ教育総合研究所(2016)『大学生の主体的学びを促すカリキュラム・デザイン—アクティブ・ラーニングの組織的展開において』ナカニシヤ出版
- 濱中義隆(2020)「2000年代の高等教育政策」『大学新聞Web Edition』
<https://daigakushinbun.com/post/views/1130>
- E.L.ボイヤー(有本章訳)(1996)『大学教授職の使命—スカラーシップ再考』玉川大学出版部