



報告

令和5年度 第1回 FDサロン

FD・AL部門 一同

FDサロンを2024年1月25日14:35～16:05に開催した。

1. FDサロンについて

令和5年度は本学でファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を初めてから20年目であった。FDAL部門（旧FD委員会）において毎年FD活動の在り方や方針を議論しつつ定番の活動はほぼ変更せずを実施してきたが、これまでの“FD講演会”を見直し、名称を“FDサロン”と変更して実施することにした。

本学のFD活動の中で、教員が互いに教育法などに関する意見交換が可能なのはFDワークショップに限られており、そのような場を増やすことを考えた。従来のFD講演会は年2回、学外から招聘した講師に講演を依頼し、本学の教職員へ様々な話題を提供してきたが、FDサロンでは講演会に限らず例えば学内からの話題提供も行うことにし、1回目は本学のFD活動について、教職員の意見交換の場を設けることにした。

2. FDについて議論するための基本情報

第1回のFDサロンは「これからの本学のFDを考える」と題した。会場は本学の教室に加えてZoomライブ配信を行い、参加者は16名であった。開会の挨拶では、松田理事から新しい試みであり本学のFD活動の起点へ戻り、積極的な意見交換を期待したいとお話頂いた。続いてFDAL部門（安居光國先生）より、FDについて説明を行った。FDについてまとめた資料を目にされない方のために、ここへ概要を示す。

2.1 FDとは何をするのか

FDは、文部科学省の中央教育審議会で「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り組みの総称」と定義されている¹。その中で「FDは大学教員個人の資質開発を基礎とするが、必然的に各教員

個人を超えて、教授団としての取り組みを必要とする。」という説明と13種類のFD活動が紹介・引用されている²。これらからFDは組織的な取組であること、そしてFDは教員が行っているすべての教育活動に基づいているということがわかる。各大学で行われている取組は、ワークショップ、新任教員研修、教員相互による授業参観、教員相互による授業評価、講演会である。

2.2 どうしてFDをしなければならないか

大学設置基準（平成11年）の第25条の3において、「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の実施に努めなければならない」とされ、その後平成19年の大学院設置基準第1章 総則第14条の3に「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。」と書かれた。これらにより、大学院と、必然的に学部におけるFD活動が義務となった³。

2.3 FD参加率を注視するのはなぜか

本学のFDに関するイベントの開催通知には、「全教員の4分の3が毎年FD活動に参加する必要がある」という情報を付している。これは文部科学省が公募する大型予算の応募資格の1つに対応するためである。本学では複数のFD活動を企画して上述の要件を満たしてきた。言い換えると要件を満たすには強い呼びかけが必要な状況である。授業参観でコースから選出される推奨科目や参観する/しない教員には固定化が窺える。教員が抱える業務の中で、FD活動の優先順位は決して高くないと思われる。また、FD活動への参加率は教員の所属ユニットに依りかなり差があるのが現状である。

1 www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/004.htm

2 www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/006/003.htm

3 https://laws.e-gov.go.jp/law/349M50000080028/20220801_504M60000080003#p-Ch_3

2.4 他大学のFDの動向

北海道内の他大学のFDが紹介された。北海道大学は高等教育研修センターを設置し⁴、専属教員と協力教員を擁して、年間30件程の企画が模様されている。小樽商科大学も教育開発センターを設置している、学則にFDの実施について書かれている。

2.5 本学のFDの強み

本学にはFD専任の教員はおらず、FDAL部門員は2年任期で半数ずつ交代している。このため、経年により学内の教員の中に占めるFD企画側の経験者の割合は多い。これは本学の利点であろう。本学のFD活動は教育現場からボトムアップ的に企画されてきたといえる。また、FDAL部門はこれまで教員ユニット毎に行われているFD活動は把握していない。それらを集約して初めて本学のFD活動の全容が見えるのかもしれない。

2.6 これからのFDをどうするか

FDワークショップは、かつては学外にて1泊2日で開催していた。最近は学内にて1日で実施しており、短時間になったが、まだ拘束時間が長過ぎるという批判はある。新任教員向けのFDは特には設けられていない。

本学のFDは見直しつつ継続する必要がある。FDワークショップは必要であろう。授業参観も継続されるだろう。FDサロンでは今回のように学内での意見交換もしていきたい。ハイフレックスで開催し参加者増を図ることも検討したい。FDだよりの発行も継続する予定である。

FD参加率の向上を図るために、“FDサプリ”という概念を検討している。これは、これまでFD活動に位置付けていなかった学内の活動をFDの一部として認め、FD活動の幅を広げようというものである。例えば、情報教育センターが実施しているセキュリティ講習や、学内で実施されているハラスメント防止講習、安全講習のような活動、ユニット独自で行われている活動のうち学内へ公開されているもの、などを対象として想定している。

3. 意見交換

説明のあと、参加者同士で意見交換を行った。順不同で一部を紹介する。

- ・本学のFDの最大の問題は、教員が自身の教育上の問題点を知りたくても、それを満たす活動がないこと。授業参観も批判的な指摘を受けられない。学生による授業評価アンケートでも批判的なコメントはほとんど寄せられない。これでは、教員の役に立たない。
- ・授業評価を高め、優れた教育を行うことへの奨励がない。ティーチング・アワードを設けてはどうか。
 - ←他大学では受賞者の研究費を増額する制度も。
 - ←北海道大学などでは教員からの要望に応じて専任教員が授業を参観して改善点を一対一で提案する

FDコンサルティングが運用されているが、本学への同様の制度の導入は不可能だろう。自身で他の教員へ授業評価を依頼することはできるが。

- ←授業開始数週間後に授業方法をミニツツペーパーでは学生に尋ねると、回答を授業改善に利用できる。
 - ・大人数/少人数授業などの異なる工夫点を話合いたい。
 - ・非常勤講師にも本学のFD活動に参加する義務があるのかが、不明である。
 - ←現状では任意にせざるをえない。
 - ・本学のFDの目的をしっかりと定めて初めて、活動方針も定まるはずである。
 - ・“参加への評価”ではなく、FD活動で得た知識を実践し授業評価が向上したことを評価するべきである。
 - ・FDの企画は学内から希望や意見を集めて行うべき。
 - ・ここでの発言が、どれ位取り入れられるかが問題。

最後に桃野副学長に閉会の挨拶をいただき、第1回FDサロンを終了した。

4. 終了後アンケートより

参加者にアンケートへの回答をお願いした。寄せられた感想や意見の一部を要約して紹介する。

- ・FDワークショップ改善の意思を運営側と参加者側が共に持っていることがわかった。
- ・FDの範囲が広いことがわかった。
- ・FDワークショップで、一部の参加教員に関係ない題目を掲げるのは避けて欲しい。
- ・学内教員の講演会に続けて参加者一体型の討論会を開催するとよいと思う。
- ・研究指導に関するテーマも扱って欲しい。
- ・教員が対面で議論する機会はとても貴重だと思う。
- ・ASTAの授業改善計画も立派なFD活動だと思う。
- ・FDサロンを話題毎に不定期に開催しても、参加者が集まる気がする。
- ・第三者に授業を評価して貰うことは、授業改善に重要だと思った。
- ・FDサロンでの議論がどの程度実行されるのかが疑問だ。
- ・FDの目的が参加率であるかのような印象を受ける。本来FD活動は大学の教育活動の質保証のための組織的な取組として必要とされており、FD活動に参加した結果が教育方法の改善に結びつくことが大切ではなく、大学の教育改善への貢献などの見える化が大切だと思う。
- ・講演会も開催して欲しい。
- ・よい取組をまとめた、共通ガイドラインを作成・蓄積してはどうか。失敗例も含めると回避に役立つ。

文末ではあるが、参加くださった皆様、開催にご協力くださった皆様に、あらためてお礼を申し上げます。

4 <https://ctl.high.hokudai.ac.jp>

2024年3月18日に、2023年度第2回のFDサロンを開催した。「学生への学外教育活動の構築法-教員が『作り込む』教育プログラムの実践」と題し、学内の取り組みを紹介いただいてディスカッションを行った。遠隔会議形式で行い、話題提供側を含めて24名の出席があった。松田理事から始まりの挨拶を頂き、開始した。

1. 学生の研究を国際活動から支援するプログラム実践例

まず国際交流センターの小野真嗣先生に本学が整備している学生の海外派遣制度や実践例を紹介して頂いた。2022年度のFDワークショップで行った調査では、予定を含めて、海外留学、海外インターンシップ、海外発表を経験した(する)学生の指導経験がある教員は47%であった。海外派遣の効果として、学生の視野が広がった、学生が自信を着けた、などのプラスの効果と、語学力不足が露呈した、質疑応答に教員のサポートが必要だった、などのマイナス面が挙げられた。このFDワークショップの後、2023年度には従前の学生派遣先に加えて、学生の海外派遣が6件増えた。

本学の第4期中期目標中に、学生の海外派遣を増やす目標が掲げられており、海外協定校等におけるインターンシップの推進などが予定されている。本学の2022年度の海外派遣の実績1.9%は全国の国立大学の平均約3%より低い。新入生アンケートでは2022年度までの6年間はほぼ一定して30%以上の学生が「海外留学に興味がある」と答えている。第4期は国際活動に関わる教員が中心となって学生派遣などを推進していく体制を考えている。そこで、教員から国際会議での発表を促すことや、協定校との共同シンポジウムを企画し学生を参加させるなどを進めて頂きたい。このような活動を促進する渡航費用支援の仕組みを複数整備してきた。学生自ら申請する制度もあるが、知らない学生へ紹介して欲しい。

本学では既設の「海外留学」と「海外研修」という科目で単位を認定してきた。今後「国際活動」と「国際理解」という新科目が加わる。国際活動は国際会議で研究発表し、在学期間中に計5日間以上の国外での学外活動を行った場合に、国際理解は在学中の一週間以上を海外で活動した場合に単位を認定できる。教員が作り込む海外派遣としては、教員が申請・採択されると予算が付く制度が用意されている。教員の海外出張費の補助制度も用意できている。これらを利用し、学生の国際活動へ結びつけて頂きたいと考えている。

2. 「学士修士一貫教育プログラムにおける取組「相棒型地域PBL」を通じた学生と企業との出会い」

続いて地域連携人材育成センターの柴田義光先生にご担当されている相棒型地域PBLについて紹介頂いた。本学の学士修士一貫教育プログラムの履修生は、相棒型地域PBLへの参加が必須である。

実習期間は約3ヶ月である。学士修士一貫教育プログラムの履修生は平成29年度より、年8名から12名程度である。相棒型地域PBLでは履修生でグループを構成して地元企業でのインターンシップに派遣する。担当教員側で同じコースの学生がなるべく一緒にならないようにグループを編成する。グループ毎に希望する派遣先を決める(重複した場合は話し合い)。学生自身の専門分野と異なる分野でのインターンシップを狙いで、仕事を知らうと膨大な資料と向き合うことを期待している。これまでに金属関係、自動車関連、機械製造、IT関連企業などに協力頂いている。

当科目は“実践体験型PBL”に該当し、実際の現場で本物の課題の解決を目指すことで、学習意欲の向上や、現場レベルで役立つ知識を知ることが期待できる。履修生は通常授業では得られない経験を積んでいると考えられる。本科目は、1) 学生に良い学び(=自ら学び考える力が着く)を提供する、2) 派遣先企業にも学生の学びから利益(知)を共有して貰える、3) 大学はサポートに徹する、を念頭に遂行してきた。派遣先から満点の評価を貰った事例もある。

相棒型地域PBLの履修生には、1) 未知の課題に立ち向かう力、2) チームで課題に取り組む力、3) 企業における研究・開発のスピード感、を身に付けて欲しいと考えている。一方、受け入れてくださる企業には1) 大学の敷居は高くない、2) 大学との協働はよいことがある、3) 室工大のよい学生を雇用したい、と思われ、産学連携へ発展させたいと考えている。

2つの話題提供の後、ディスカッションの時間には海外派遣のサポート体制などについて質問と回答が行われた。最後に桃野副学長に挨拶を頂き終了した。

3. アンケートより

終了後アンケートでは、海外派遣支援の制度や相棒型PBLについて知見が得られた、事例を訊いて理解できた、大学院生は授業やTAで忙しく、改善が必要、などの意見が寄せられた。

最後に、話題を提供された小野先生と柴田先生、並びに参加された皆様へ感謝を申し上げる。

中井俊樹, 西野毅朗 編著
佐藤浩章, 竹中喜一, 上月翔太 著
ナカニシヤ出版 (2024)
ISBN978-4-7795-1808-9
税込み 2,750円



<https://www.nakanishiya.co.jp/book/b10086380.html>

2024年8月に出版された。書籍名から明らかなように、正に大学におけるFD (Faculty Development) 活動のマニュアルである。本学のFD・AL部門員や執行部役員が知っておくべき内容が書かれている。そして、FD活動への参加を求められる教員にも有益な情報、例えば「FDとは何か」といった基本知識を得るにも役立つと思われる。本書は3部構成である。目次は出版社のウェブサイトを確認できる。以下、内容の一部を紹介する。

第I部：[FDの全体像と設計]

1章「大学のFDの特徴と課題」と2章「FDの企画」からなる。1章ではFDとは何か、省令“大学設置基準”⁵でどのように定められているかの説明があり、大学において組織的に取り組まれる活動として実施が義務化されていることが書かれている。FDの目的は授業の質の向上やカリキュラムの体系的の向上であると書かれており、活動内容は各大学で定めることができるが、多くの大学では、授業アンケート、授業参観、授業コンサルテーション、ティーチング・ポートフォリオ、研究会の支援が実施されていると書かれている。ここまでは基本的に全教員が知っておくべき内容であろう。加えて、FD運営サイドが理解しておくべきこととして、「大学教員を理解する」、「FDの実践的課題を理解する」の項が設けられており、FDの実施に際してはFDへの参加を促進し、体系的なFDを提供することの必要性が書かれている。

2章には、FDの効果を向上させるには活動内容の見直しが必要であると書かれている。教員の参加を促すために、教員の意見を反映する、実施日程を工夫する、広報を工夫する、大学の方針として参加を推奨することが重要であると書かれている。

第II部：[FDの具体的方法]

第II部は3章から12章までであり、章毎にFD活動の具体的方法を説明している。3章が取り上げている教員研修は本学ではFDワークショップが相当する。教員研修

を通常業務を離れて実施するように設計する場合、その意義などが書かれている。FD運営サイドが行う、研修の目的・目標の設計、会場確保、広報、参加者のグループ分けの注意点まで、一通りの説明がある。教員研修をオンラインで実施する場合の注意点も書かれている。4章で授業アンケート、5章で授業参観を取り上げている。6、7章で取り上げている授業コンサルテーションとティーチング・ポートフォリオは本学では組織的には導入されていない。今後の活動を検討する際に参考にするべきであろう。10章は新任教員対象のFDと題し、大学には多様なキャリアパスの新任教員が赴任することに注意することなどが書かれている。この辺り、至れり尽くせりのマニュアルであると感じた。

第III部：[FDの評価と体制]

第III部は13章「FDの評価」と14章「FDを推進する体制づくり」からなる。FD担当者や大学執行部向けの内容である。FD運営の形態として、任期付のFD担当者で構成するFD委員会の設置の他に、必要に応じてFDセンターを設置する場合は挙げられている。学外のFD組織との連携についても述べられており、本学に当てはめるならば、“北海道FDSDフォーラム”の活動に参画していくことが有意義であると考えられる。

最後に、第II部の11章に触れておく。この章で取り上げているのは“プレFD”である。プレFDとは大学院生を将来の大学教員の卵と見做して大学院生を対象に行うFD活動のことである。プレFD修了者をティーチング・フェロー (TF) として雇用できる。TFは授業の一部を教員代行することが認められている。プレFDの実施は各大学の努力義務と大学設置基準に書かれているが、プレFD活動への参加履歴がアカデミックポジションへの就職条件に加わることが予想される。本書にはプレFDの実施形態として、大学院生向けに専門の授業科目を設置する、研修を設ける、の2通りが紹介されている。どちらも、公式に修了証明を発行できる体制が必要となる。既にTFの雇用を行っている大学ではTFの研修制度も確立されている⁶。本学では組織的な対応がこれからはなると思われる。

本書は正にFD活動の運営マニュアルである。今後本学の教員にも本書が広く読まれ、FD運営の知見をもつ方が増えれば、何か新しい活動が生まれるかもしれないと考えた。

5 文部科学省「令和4年度 大学設置基準などの改正について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/index_00001.htm

6 平成28年度第2回「北海道大学 ティーチング・フェロー研究会」テキスト

編集後記

第43号FDだよりをお届けします。本号では、令和6年1月と3月に開催された2回のFDサロンの報告と書籍紹介を掲載しています。令和5年度は本学におけるFD活動開始から20年目の節目にあたることから、従来のFD講演会をFDサロンと名称変更して一層の内容充実を目指すことになりました。『大学FD入門—教育改善に取り組む人の必携ガイド』は9月のFDワークショップ会場でも紹介されました。是非、ご一読ください。