

質の高い大学教育推進プログラム 実施状況報告書

大 学 等 名	立命館大学		
取 組 名 称	教育の質を保証する教員職能開発と大学連携		
申 請 区 分	上記以外の工夫改善を主とする取組		
取 組 期 間	平成20年度～平成22年度（3年間）		
取 組 学 部 等	全学	取組担当者	沖 裕 貴
W e b サ イ ト	http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/ac/itl/gp/2008gp/index.html		
取 組 の 概 要	<p>本取組は、中規模以上の私立大学による大学間連携「全国私立大学FD連携フォーラム」を基盤に、主として新任教員を対象とする実践的FDプログラムの開発と、大学教員に求められる教育力量や職能の提案を目指すものである。実践的FDプログラムは、教育の理論に関するビデオ講義(以下、VOD)と授業技術やコミュニケーション技術に関するワークショップ(以下、WS)等から成り、2年間の履修とティーチング・ポートフォリオの作成をもって修了する。</p>		

1. 取組の実施状況等

①取組の実施状況 【1ページ以内】

(1)取組の実施体制

本取組は、クラス規模の大きさ、教員の持ちコマの多さ、学生の学力・学習意欲の多様性の面で共通の課題を抱える中規模名以上(学生数約8,000名以上)の私立大学が結集し、「全国私立大学FD連携フォーラム」(以下、フォーラム)を立ち上げることから始まった。H.22年度末には東北から関西までの計23大学が本フォーラムに加盟し、毎年、総会・パネルディスカッションや幹事会、合同研修会等を実施している。

本取組で活用する実践的FDプログラム(以下、FDプログラム)の企画・開発に当たってはフォーラム各校の高等教育やFDの専門家が携わり、H.22年度末までに41本のVODと12本のWS、5本のWS解説ビデオを開発・提供してきた。また、本学を含めたフォーラム各校におけるFDプログラムの利用者数は、H.22年度にそれぞれ延べ511名(VOD)、235名(WS)、83名(コンサルテーション)となっている。

本学におけるFDプログラムは主に学内の新任教員対象(20名～50名程度/年)に実施され、2年間で15本のVODと10本のWSの受講とともに、教育開発推進機構の教員(全8名)によるランチタイムFDなどの日常的なコンサルテーションとティーチング・ポートフォリオの作成が義務づけられている。H.22年度末には第1期受講者11名(H.21年度新任教員全体の28.2%)が所定の課程を終え、修了した。

(2)取組みの実施計画に掲げた内容

本取組の実施計画に掲げた内容の柱は次のとおりである。①フォーラムの構築と運営、②実践的FDプログラムの開発と活用、③本学における新任教員対象FDプログラムの運用、④大学教員に求められる職能の提案、⑤取組の成果発信と評価。

①②③の3点については上述のとおり計画通りに遂行し、成果を挙げた。また④については、FDプログラム開発の際に活用した「FDマップ」から大学教員に求められる職能を抽出し、特に新任教員に関するものを「教授・学習支援能力」と呼ばれる基準枠組に整理し、各種学協会にて報告した。

⑤については、H.21年度に日本教育情報学会と共催で中間報告会を開催し、全国71大学・機関から150名を越える参加者(学会参加者計で350名)を得たほか、H.22年度には最終報告会(38名参加)を開催した。また、取組の評価に関しては本取組を担った教育開発推進機構教職員から「妥当性」「有効性」「効率性」「継続性」について自己点検・評価を行うとともに、併せて受講者アンケートや外部評価委員による外部評価も実施し、概ね良好な評価を得ることができた。その他、毎回のWSの開催やフォーラムからの連絡にWebサイトを活用し、十分な情報発信を心掛けた。

(3)社会への情報提供活動

フォーラムとしては定期的な幹事校ミーティング(10大学、2回/年程度)およびフォーラム加盟校以外にも門戸を開いた総会・パネルディスカッション(1回/年)を実施した。また、「中間報告会」(H.21.8)、「最終報告会」(H.23.3)の他に、文部科学省主催平成22年度大学教育改革プログラム合同フォーラムでの報告、大学コンソーシアム京都主催第16回FDフォーラム第4ミニシンポジウムでの発表、日本教育情報学会、大学教育学会、日本高等教育学会での発表・報告において本取組の成果を広く情報発信した。併せてフォーラムのWeb公開(随時更新)とニューズレターの発刊(1回/年)、FDプログラムのパンフレットの発行による広報に努めた。

②. 取組の成果 【1 ページ以内】

毎年、時宜を得たパネルディスカッションを企画するフォーラムの総会には加盟校以外にも多くの参加を得ている(H20 年度設立総会<於立命館大学>:22 大学 56 名参加、H21 年度<於明治大学>:31 大学 80 名参加、H22 年度<於関西大学>:28 大学 70 名参加)。

また、フォーラム加盟校は年々増加(H.20 年度 15 校、H.21 年度 19 校、H.22 年度 23 校)し、東北地方から関東、中部、関西地方に至る 8,000 名以上の学生数を擁する私立大学の 7 割近くを占めるに至った(代表幹事校:立命館大学、幹事校:関西、関西学院、慶應義塾、中央、同志社、法政、明治、立教、早稲田の 9 大学)。

また、3 ヶ年で開発した 41 本の VOD、12 本の WS やコンサルテーションについても利用者数が毎年増加し、フォーラム全体で H.20 年度 133 名(WS)、51 名(コンサルテーション)、H.21 年度 329 名(VOD)、153 名(WS)、61 名(コンサルテーション)、H.22 年度 511 名(VOD)、235 名(WS)、83 名(コンサルテーション)に上っている。次年度以降はフォーラム加盟校以外の利用も多数見込まれるため、VOD の利用者数は大幅に増加することが予想される。

本学における FD プログラムの活用については H.21 年度、22 年度の専任歴 3 年未満の新任教員を対象(H.21 年度 39 名、H.22 年度 47 名)に実施し、H.23 年 3 月に最初の修了者を送り出した。

第 1 期受講者(H.21 年度着任の新任教員)に対しては、ワークショップの満足度および新任教員対象実践的 FD プログラムが目指す「教授・学習支援能力」の達成度に関するアンケート調査を実施した。

ワークショップ受講後に毎回実施する事後評価アンケート(5 点満点)の結果(学内新任教員対象、全 10 回、延人数 196 名)では、満足度において 4.3 点、到達目標の達成度では 4.2 点と、それぞれ高い評価を得ることができた。

教授・学習支援能力の修得度については、基準枠組として 6 つの観点(①学習活動の設計、②教授および学習活動の展開、③授業の質の保証、④効果的な学習環境の開発、⑤自己の専門性の継続的発展、⑥大学特有の必要とされる力)に関する全 25 項目を 4 件法(1 点:「そう思わない」～4 点:「とてもそう思う」)で問い、17 項目で 3.0 点以上の自己評価平均得点が得られた(H.21 年度新任教員研修修了者/受講が比較的良好な受講者対象、有効回答 50%)。とくに③授業の質の保証では、「3-1 授業・学習方略、方術に応じた教育効果の評価方法が理解できた」(3.3 点)、「3-2 客観的かつ厳格な成績評価ができる」(3.3 点)、「3-4 自らの授業や実践を省察し、改善することができる」(3.3 点)、⑤自己の専門性の継続的発展では、「5-1 学生の多様性を認め、尊重しようとしている」(3.4 点)、「5-3 大学教員集団の一員として働くことができる」(3.4 点)、「5-4 常に高等教育や教授法に関する新しい知識を取り入れることに努めようとしている」(3.5 点)と、高い修得度が見られた。さらにプログラムの平均総合評価は 4 点満点中 3.4 点と高評価で、本取組のねらいは概ね達成されたと考えられる。

また、自由記述からは「大変勉強になった」「今後も継続して欲しい」「自分が講義を進めるにあたり非常に役立った」という声が多数聞かれた。加えて FD プログラムの修了要件であるティーチング・ポートフォリオの作成を通して、修得した内容の定着が図られたこともうかがわれる。ティーチング・ポートフォリオに関する自由記述欄には「自身の教育について振り返る良いきっかけになった」「自己の反省材料として一番有効だった」などの意見が見られ、受講負担は大きかったものの作成者には大きな収穫があったものとする。

③. 評価及び改善・充実への取組 【1ページ以内】

受講者に対するアンケートでは概ね好意的な結果が得られたが、2年間でのプログラム修了率が28.2%(H.23.11月修了予定者を含めると30.8%)と、当初期待していた数値より低い結果となった。15本のVOD、10本のWSの受講とティーチング・ポートフォリオの作成は、授業や業務の合間を縫って受講する新任教員にとっては時間調整や研修負荷が大きな問題であることは否めない。

今後、WSの開催時期の検討や、必須科目とオプション科目の設置など受講者が受けやすい制度への改革を進める必要があり、H.23年度より2年間での修了率(現在、最長4年間で修了を許可)を40%に上げるべくプログラム修正の検討を開始した。また、本学の国際化整備拠点事業(G30)への採択を受けて、日本語を話せない外国人教員に対する教育支援も新たに必要となってきた。新任教員対象実践的FDプログラムで用いるVODはすでに15本とも英語版を整備しているが、今後、WSやコンサルテーションにおいても英語での支援が求められる。

一方、運営主体による自己点検・評価に関しては、本取組を担った教育開発推進機構教職員計16名(教員8名、職員8名)からプログラムの「妥当性」「有効性」「効率性」「継続性」について自由記述形式で自己点検・評価を行った。受講者や主催者の負担感に一層の改善策が求められるものの、すべての観点について概ね肯定的な評価を得られた。

また外部評価に関しては、フォーラム加盟校から6名の外部評価委員を委嘱して実施し、プログラムの「妥当性」「有効性」「継続性」について、すべての観点で概ね好意的な評価を得られた。ただ、本学学内での実践とフォーラム加盟校内での実践ではプログラムの認知度や活用度に大きな温度差が見られ、フォーラムの継続的な取組の中でgood practiceの共有や課題解決法の模索などの交流を地道に続けていく必要があることが指摘された。

H.22年度に新規開発したオンデマンド講義は、実践的FDプログラムが目指す大学教員の職能のうち「管理運営」に関する知識・技能を強化するため「大学管理運営Ⅰ～Ⅶ」や「FD概論Ⅰ・Ⅱ」を中心に開発した。また、WSについても「教育評価論演習Ⅱ」や「大学管理運営演習Ⅱ」を開設し、ティーチング・ポートフォリオ作成やディプロマ・ポリシーに貢献する行動目標をツリー構造図で策定する演習を導入し、学内外の研修に付した。これらの講座は、本学新任教員対象の研修で利用したばかりでなく、学内外のティーチング・ポートフォリオ研修(学内1回、学外1回)やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー策定の研修、講演会等(学内10学部・研究科、学外30校以上)でも紹介し、大きな反響を得た。

さらに、これまで開発した41本のオンデマンド講義と12本のワークショップは、本学のES(Educational Supporter:本学の学部生による授業支援のためのピア・サポーター)やTAに対する研修にも利用されているほか、H.23年度以降、PFFP(Preparing Future Faculty Program)としての利用の研究も大学院課と共同で始まった。加えて、H.23年度以降はVODについてのみフォーラム加盟校以外の利用も呼びかけ、H.23年3月末時点で24大学、284アカウントの利用申込が集まっている。本取組で開発した実践的FDプログラムは、着実に利用者数を伸ばし、全国の大学で活用され始めていると言える。

④. 財政支援期間終了後の取組 【1ページ以内】

H.22年度の全国私立大学FD連携フォーラムの幹事会ならびに総会では、教育GP終了後の連携の在り方と実践的FDプログラムの運用について議論が進められ、規約改正が行われた。フォーラムについては加盟校1校当たり年間5万円で運営し、引き続き加盟校のFD実践の共有や共同開発を促進する。また、実践的FDプログラムの運用については本学が主管し、加盟校以外にも広く利用を呼びかけ、事務手数料を徴収する予定である(H.23.3月末時点でフォーラム加盟校以外から24大学、284アカウントの申込)。

現在の問い合わせ状況を考えるとフォーラム加盟校はさらに増加することが予想され、実践的FDプログラムも設置形態や規模にかかわらず大幅に利用校が増えることが見込まれる。また、フォーラムの会議体や研修の機会を通じて、各大学のFD実践の共有や学生の能動的な学びを促進する教育方法の普及が一層進展するものとする。

一方、課題としてはFDプログラムの運用にかかり、FDの専門家(FD嘱託講師)および担当スタッフの雇用費ならびにプログラムの開発・改訂費(数本のVODの開発と改訂)が少なく見積もっても900万円になり、H.23、24年度は本学のポストGP予算から補填されるものの、FDプログラムの事務手数料(H.23年度は約100万円)だけではまかないきれないことが挙げられる。H.23年度総会以降、ポストGPが終了するH.25年度に向けてフォーラムの幹事校会で審議に付し、今後の対応を検討する予定である。いずれにしても本学での継続的な利用も含め、利用希望校が大幅に増えるなか、プログラムの安定した提供体制を維持しなければならない。

実践的FDプログラムは、プログラムを構成する各講座が到達目標を明確に提示し、大学教員に求められる職能を俯瞰した「基準枠組」のなかに配置されている。とくに新任教員基準枠組は「教授・学習支援能力」としてこれまで多くの関連学協会で作成・報告し、現在実践されているもののなかで最も系統的かつ専門的な初任者研修プログラムとして評価を受けた。

また開発されたVODやWSは、新任教員やシニア教員のみならず本学のピア・サポーターやTAに対する研修にも利用されているほか、将来研究者を目指す大学院生に対するPFFPとしての利用も新たに検討されることとなった。H.23年度は国内外のPFFPの先進校の視察を行い、大学院生に対するプレFDの基準枠組づくりを進める予定である。

2. 取組の全体像 【1 ページ以内】

育成する教授・学習支援能力
1. 学習活動の設計
2. 教授および学習活動の展開
3. 授業の質の保証
4. 効果的な学習環境および学習支援環境の開発
5. 自己の専門性の継続的な発展
6. 大学特有の必要とされる力

開発した講座 (VOD41本、WS12本)		
分野	講座名	種類
高等教育論	高等教育論 I	VOD
	高等教育論 II	VOD
	高等教育論 III	VOD
	高等教育論 IV	VOD
	高等教育論 V	VOD
	高等教育論 VI	VOD
	高等教育論 VII	VOD
教授学習理論	教授学習理論 I	VOD
	教授学習理論 II	VOD
	教授学習理論 III	VOD
教授学習理論演習	教授学習理論演習 I	WS
	教授学習理論演習 II	WS
	教授学習理論演習 III	WS
教育方法論	教育方法論 I	VOD
	教育方法論 II	VOD
	教育方法論演習 I	WS
	教育方法論演習 II	WS
	教育方法論演習 III	WS
	教育方法論演習 IV	WS
授業設計論	授業設計論 I	VOD
	授業設計論 II	VOD
	授業設計論 III	VOD
授業設計論演習	授業設計論演習 I	WS
	授業設計論演習 II	WS
	授業設計論演習 III	WS
教育評価論	教育評価論 I	VOD
	教育評価論 II	VOD
	教育評価論 III	VOD
教育評価論演習	教育評価論演習 I	WS
	教育評価論演習 II	WS
	教育評価論演習 III	WS
心理学	心理学 I	VOD
	心理学 II	VOD
	心理学 III	VOD
	心理学 IV	VOD
心理学演習	心理学演習 I	WS
	心理学演習 II	WS
	心理学演習 III	WS
	心理学演習 IV	WS
研究者倫理	研究者倫理 I	VOD
研究のアウトリーチ活動	研究のアウトリーチ活動 I	VOD
	研究のアウトリーチ活動 II	VOD
	研究のアウトリーチ活動 III	VOD
	研究のアウトリーチ活動 IV	VOD
	研究のアウトリーチ活動 V	VOD
	研究のアウトリーチ活動 VI	VOD
	研究のアウトリーチ活動 VII	VOD
FD 概論	FD 概論 I	VOD
	FD 概論 II	VOD
	FD 概論 III	VOD
	FD 概論 IV	VOD
	FD 概論 V	VOD
	FD 概論 VI	VOD
	FD 概論 VII	VOD
FD 実践	FD 実践 I	VOD
	FD 実践 II	VOD
プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメント I	VOD
	プロジェクトマネジメント II	VOD
	プロジェクトマネジメント III	VOD
	プロジェクトマネジメント IV	VOD
立命館学	立命館学 I	VOD
	立命館学 II	VOD
	立命館学 III	VOD
	立命館学 IV	VOD

第1フェーズ(個人評価) <右枠参照>
受講生の受講状況とティーチング・ポートフォリオをもとに、教育コンサルタントの協議によって修了を判定

第2フェーズ(組織評価) <右枠参照>
取組の成果を、運営主体、外部評価委員へのアンケートならびに受講者に対する「獲得した職能」アンケートで検証

第3フェーズ(学術的・政策的評価) <左枠参照>
新任教員基準枠組「教授・学習支援能力」を学協会にて報告・検証

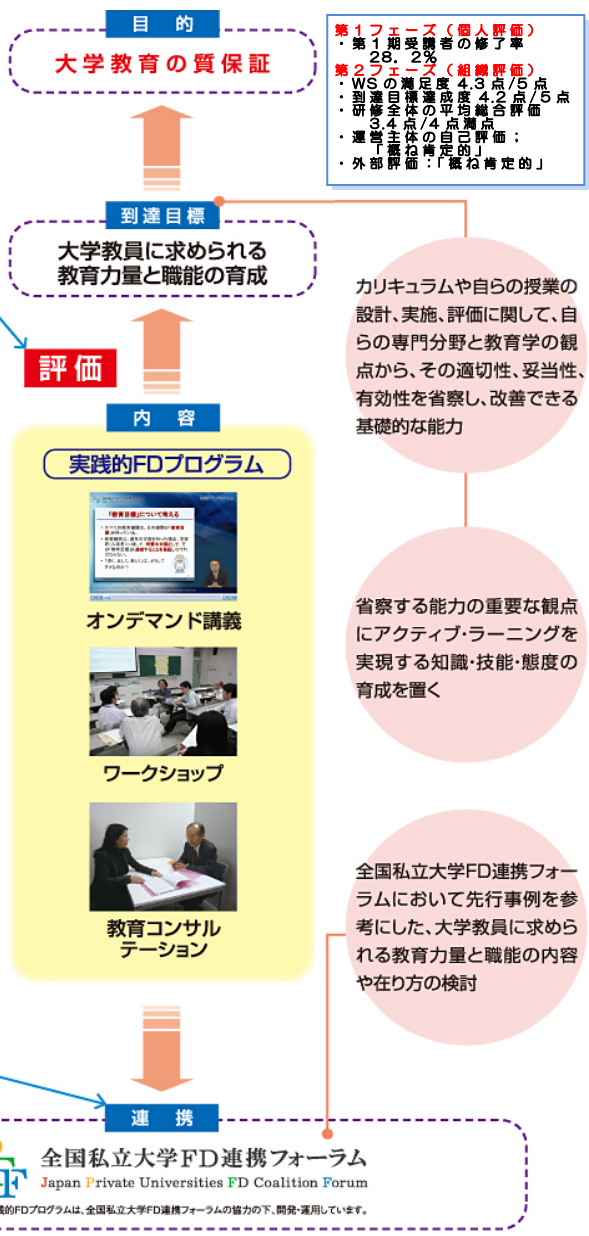
内容
系統的な理論に関するオンデマンド講義と技術的なワークショップ、個々の教員ニーズに応える教育コンサルティングで実現

具体例
高等教育論、教授学習理論、教育方法論、授業設計論、授業評価論、学習心理学、青年心理学、臨床心理学、および大学組織人として必要な管理運営、コンプライアンス等

◎3%の私立大学が20%の学生を擁する現状、強い学部自治が共通の課題
◎全国私立大学FD連携フォーラムをもとに講義、ワークショップの共同開発・共同利用
◎FDerや教育コンサルタントの共同育成
◎受講生のネットワークの構成(同期の人脉形成と将来のFDerや教育コンサルタントの育成)

私立大学の困難な教育条件

- ・クラス規模の大きさ
- ・教員の持ちコマの多さ
- ・学生の学力・学習意欲の多様性



第1フェーズ(個人評価)
・第1期受講者の修了率 28.2%

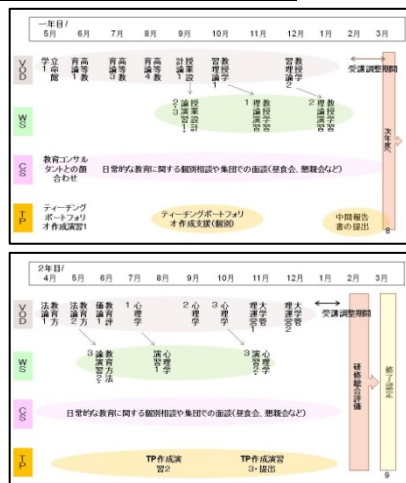
第2フェーズ(組織評価)
・WSの満足度 4.3点/5点
・到達目標の達成率 4.2点/5点
・研修全体の平均満足度 3.4点/4点
・運営主体の自己評価:「主体的」「確定的」
・外部評価:「概ね肯定的」

カリキュラムや自らの授業の設計、実施、評価に関して、自らの専門分野と教育学の観点から、その適切性、妥当性、有効性を省察し、改善できる基礎的な能力

省察する能力の重要な観点にアクティブ・ラーニングを実現する知識・技能・態度の育成を置く

全国私立大学FD連携フォーラムにおいて先行事例を参考に、大学教員に求められる教育力量と職能の内容や在り方の検討

新任教員研修の流れ(立命館大)



幹事校 会員校

- 23 大学 (H23.3 時点)
- 立命館大学
 - 関西大学
 - 関西学院大学
 - 慶応義塾大学
 - 中央大学
 - 同志社大学
 - 法政大学
 - 明治大学
 - 立教大学
 - 早稲田大学
 - 青山学院大学
 - 神奈川大学
 - 京都産業大学
 - 国士舘大学
 - 芝浦工業大学
 - 東京農業大学
 - 東北学院大学
 - 甲南大学
 - 名城大学
 - 創価大学
 - 北里大学
 - 國學院大学
 - 帝京大学