

第一回FD委員会追加説明会

高等教育開発センター
センター長
安岡高志
2023.11.10

1

FD委員会分科会活動計画・報告書の項目 変更部分(赤字部分)

- ・分科会
 - ・教育目的
 - ・ディプロマポリシー
 - ・カリキュラムポリシー
 - ・重点行動計画に関する目標
年度の重点行動計画
 - ・行動計画の評価指標と評価基準
 - ・点検・評価結果(重点行動計画の目標を含む)
 - ・次年度の課題 および目標
- 具体的達成目標・評価指標・評価基準
注:評価基準は現状を把握の上設定

2

FDって何

「FD…は知識専門分野を素材に成り立つ学問の府としての大学制度の理念・目的・役割を実現するために必要な「教授団の資質改善」または「教授団の資質開発」を意味する。」

「FDは一般には広義と狭義の解釈が成り立つ。広義には、広く研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の機能の開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含む。」

狭義のFDは主に諸機能の中の教育に焦点を合わせる。…教育に関するFDは総論的には教育の規範構造、内容(専門教育と教養教育)、カリキュラム、技術などに関する教授団の資質の改善を意味する。」

3

FDには、次のような活動がある…

- (1) 大学の理念・目標を理解するワークショップ
- (2) ベテラン教員による新任教員への指導
- (3) 教員の教育技法(学習理論、授業法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リシーの習熟)を改善するための支援プログラム
- (4) カリキュラム開発
- (5) 学習支援(履修指導)システムの開発
- (6) 教育制度の理解(学校教育法、大学設置基準、学則、履修規則、単位制度)
- (7) アセスメント(学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価)
- (8) 教育優秀教員の表彰

4

(9) 教員の研究支援

(10) 研究と教員の調和を図るシステムと学内組織の構築の研究

(11) 大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解

(12) 大学教員の倫理規程と社会的責任の周知

(13) 自己点検・評価活動とその活用

上述を見ればわかるように、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、教授団としての取組みを必要とする。その意味で、FDを「教授団資質開発」といわなければならない。」

絹川正吉、館昭編著『学士課程教育の改革』（平成16年 東信堂）
文部科学省HPより (https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/006/003.htm)

教授団資質開発として考えられる項目

1. 授業開発

- ・満足度の高い授業開発
- ・興味の持てる授業開発

2. 組織の成熟度開発

3. 情報や意識の共有できる組織開発

目標を達成するためには目標を達成したことが測定できなければならない。

そのためには達成したことを測定する評価指標とどこまでできれば達成したこととなるかを示す評価基準が必要。

授業の開発の目標を達成したことを何で測定するか。
学生の授業アンケート

アンケート項目

この授業の満足度はどの程度でしたか。

5. 非常に満足 4. 満足 3. どちらともいえない
2. 不満足 1. 非常に不満足

この授業は興味が持てましたか

5. 非常に興味が持てた 4. 興味が持てた
3. どちらともいえない 2. あまり興味が持てなかった
1. 全く興味が持てなかった

学科全体の専門科目の平均値は両者ともに3.5であった。

- ・満足度の高い授業開発
- ・興味の持てる授業開発

達成目標: 学生による授業評価の値を上げる

評価指標: 学科教員の担当授業の学生による
授業評価の平均値

評価指標: 評価5; 4.0以上 評価4; 3.8以上4.0未満
評価3; 3.6以上3.8未満
評価2; 3.4以上3.6未満 評価1; 3.4未満

現状・期間: 評価2・2024～2029年度

2. 組織の成熟度開発

表1カークパトリック・モデル(D. L. Kirkpatrick, 1959)
(教育や研修の効果を4段階に分類)

レベル	例
1 Reaction	研修会満足度調査など
2 Learning	学習到達度テスト(定量的)など
3 Behavior	個人の行動変容(ポートフォリオ等一定期間の継続的な質的調査)など
4 Results	組織変容、業績向上(学校ならば全体の教育の質の向上)など

<https://www.ritsumei.ac.jp/itl/assets/file/publication/kiyo/kiyo8.pdf>

9

立命館大学教育開発総合指標 組織の成熟度評価基準

成熟度1	形式的な検討であったり、検討が行われていないレベル
成熟度2	具体的な検討が行われたが、学部・研究科・教学 機関構成員全体の合意が得られていないレベル
成熟度3	実効性が検討され、合意が得られ、周知されているレベル
成熟度4	社会のニーズの変化に対して機敏に対応するための継続的、組織的な体制が整っているレベル

<https://www.ritsumei.ac.jp/itl/assets/file/publication/nl/vol19.pdf>

10

表2 クォリティ・マネジメントの発展段階(P. Crosby, 1979)

	睡眠期	覚醒期	知覚期	充実期	定着期
問題の取り組み方	問題は発生都度処理され、本質的解決はなされない。用語もまちまちで、相手を責めることが多い。	重要な問題に取り組むためにチームが編成される。長期的な解決案は求められていない。	是正措置のためのコミュニケーションが確立されている。問題があれば隠すことなく対処し、理路整然と解決される。	問題は早期に明らかにされる。すべてのぶもんで勧告を受け入れ改善に務める。	通常の場合、問題は予防されている。

<https://www.ritsumei.ac.jp/itl/assets/file/publication/kiyo/kiyo8.pdf> の表より一武抜粋

11

意識レベル

1. 学部学科の社会的価値向上と永続的發展をほとんど意識することはなく、話題になることもない状態
2. 学部学科の發展について謳い文句としては掲載されているが実際に目標に向かって議論させることはない状態
3. 学部学科の發展についてにグループや気合ったもの同士が断片的ではあるが目標に向かって議論される状態
4. 学部学科全体で目標に向かって議論され、協力する状態

12

情報の共有レベル

1. 情報の共有の必要性が十分に認識されていない状態
2. 情報の共有の必要性が認識され、共有すべき情報を明確にしている状態
3. 共有手段を決定し、情報共有のルールを策定、周知されている状態
4. 情報が共有され教育効果がみられる状態

13

測定方法: 組織員の自組織の評価

- 問 ご自分の組織はどのレベルにあると思いますか
1. 形式的な検討であったり、検討が行われていないレベル
 2. 具体的な検討が行われたが、学部・研究科・教学機関構成員全体の合意が得られていないレベル
 3. 実効性が検討され、合意が得られ、周知されているレベル
 4. 社会のニーズの変化に対して機敏に対応するための継続的、組織的な体制が整っているレベル
- 組織員の回答の選択肢番号の平均値は2.9であった。

14

達成目標: 組織の成熟度を上げる

評価指標: 回答の選択肢の番号の平均値

評価指標: 評価5; 3.5以上、評価4; 3.2以上3.5未満、
評価3; 2.9以上3.2未満、
評価2; 2.6以上2.9未満、
評価1; 2.6未満

評価3: 2.7以上3.2未満

評価2: 2.2以上2.7未満、

評価1: 2.2以下 **部分的幅の変更可**

現状・期間: 評価3・2024～2029年度

15

必ず現状把握を行って評価基準を設定してください。

おしまい
ご清聴ありがとうございました。

後日の内容のご質問は次のメールまでお願いします。

yasuoka@main.teikyo-u.ac.jp

16