



目次

1. 新部門長に着任して
2. 部門長としてのこの一年
3. 本学FDの今後に向けて
4. 平成21年度FD活動方針
5. 平成21年度初任教員研修会報告
6. 学外FDセミナー等参加報告

新部門長に着任して

平成21年度FD推進部門長 上野誠也



横浜国大のFD活動

昨年度はFD推進部の委員として、学外のFDセミナーや研修会に参加する機会を多く持つことができた。他大学の活動を見ることによって、横浜国大のFD活動の現状レベルが見えてきた。部門長に着任したことを機会に、現状を把握した上で、将来の横浜国大のFD活動がどちらの方向に進むべきかについて述べたい。

次のFD活動ステップへ

横浜国大における現状を把握し、FD活動の次のステップを考えてみたい。活動自体が様々な要素を含んでいるので様々な方向へのステップが考えられる。

ここ数年の成果により、横浜国大におけるFD活動はその存在が教員の中へ十分に浸透していると言える。FDシンポジウムや学生による授業評価アンケートなどの活動を通じて、FDとは何かというマクロな視点から個々の教員の授業内容というミクロな視点に至るまで情報の提供が組織的に行われている。これらの情報をいかに自分の授業改善に活かすかは各教員の判断に委ねている。この点における次のステップは組織による授業改善である。個々の授業ではなくカリキュラムにメスを入れることになる。より効率的なカリキュラムは何か、個々の授業の連携で、より質の高い教育方法はないかを探っていくことになる。学科やコース単位でのFD活動に期待される。

一方、FD 推進部が取るべき道を考えてみる。毎年、様々な企画を実行して、FD の普及活動はすべきことを全て行っている。この点における次なるステップとは、実行内容の評価である。提供した企画が十分に機能しているか、意図した方向とは異なる結果が生まれていないかなど、メインの目標である授業改善がなされているか企画を評価し、改善することにある。外部のセミナーなどでも、FD 評価をテーマにした研究が報告されている。これらを有効に活用して、FD 活動そのものの改善提案と実行が期待されている。

FD 活動の範囲の拡大へ

現状の FD 活動は、教員による授業改善に重きが置かれている。大学の教育全体を考えた場合、教育に携わる人員は教員に限らず、また、教育内容は授業に留まらない。大学の教育力を高めるためには、二つの方向へ FD 活動を拡大する必要があると考える。

まず、第一の方向は人員である。教育は、教員のみならず、職員や TA にも責務が与えられている現状である。職員の教育改善は SD (Staff Development) と呼ばれており、学内でもいくつかの取組みがなされている。次のステップとしては、TA に照準を当てることになる。TA はその性格上、任期が短期の学生が多い。経験を積む時間もなく任期が終了する現状に対して、質の向上を短時間で行わなければならない。効率の良い TA のスキルアップの手法を実行することに期待が寄せられる。

第二の方向は、対象とする教育内容である。FD 活動と言うと、授業改善が呼応することが多い。しかし、大学における教育は必ずしも教室における授業だけではない。研究大学を看板に掲げる大学は、卒業論文など学生の研究活動に多くの時間が割られている。このウエイトのある研究を通しての教育は各教員の判断に任せられており、組織的な改善の意識がないのが現状である。教育形態では、多人数一方向教育から少人数双方向教育の改善へのステップである。研究を通じた強い教育方法の改善が期待されている。

FD 推進部の取るべき道

組織的な FD 活動の改善を行う場合、FD 推進部はその方向性を示す必要がある。大学の FD 活動の次なるステップを実現するためにも、適した環境整備の責務がある。ここでは、二つの活動改革を提案したい。

第一の改革は個別情報提供である。今まで、全教員向けの情報発信であったが、これからは個々の教員へのきめ細かな情報発信が望まれる。教員が要求した情報を個別に提供するサービスである。例えば、公開授業を見たいという教員に、過去の録画を提供することで個別対応が示される。これにより、教員は好きな時間に自室で公開授業に触れることができる。理想的サービスは、授業に対する悩みを持つ教員へのコンサルタントである。残念ながら、現在の FD 推進部にはそこまでの能力がないが、将来にはこのような組織があっても良いと考えている。

第二の改革は学外公開である。現状の FD 活動は、外部から情報を得ることはあっても、実施している内容や成果が外部に発信していることはない。外部に発信することにより、いくつかの副産物に注目しているのである。その一つは、外部の目に耐えられる質の保証である。公開を前提とすれば、自ずと横浜国大の FD 活動が自慢できる内容へと成長すると考える。それが達成されれば、次の副産物として、大学のアピールに繋がる。FD 活動が横浜国大の教育力を誇示する方向へと発展することに期待する。

新たな FD を目指して

充実した教育を目標とした FD 活動は、やりがいのある教育をもたらす。満足した授業が展開できれば、教員の意識が変わり、それが学生に伝わる。学生も満足した授業を聴くことになり、win-win 関係が生まれる。基本的なことであるが、教員が楽しくなければ学生が楽しい訳がない。

我々の FD 活動が教員の Fun Development に結びつく新たな FD を常に心がけたい。



部門長としてのこの一年

平成20年度FD推進部門長 大矢 勝

昨年度末、任期途中の杉村前部門長の1年間の代役として私が部門長を引き継ぐことになった。ちょうど活動の実質的義務化が進行中のタイミングであり、大変重い役割を担うことになったが、何とか私なりにできることを模索しつつ取り組んできた。ここで、この一年を振り返りたい。

FD推進部の役割は、文字通りFD活動を推進することであるが、その方向性が明確ではないという点が本学のFD活動の大きな課題であった。FD活動として一般にイメージされるのはFD活動を活性化するための講演会等を開催するといったものが代表的なものであり、本学のFD推進部、そして各部局等が主体となって、過去に多くのFD関連講演が開催されてきた。しかし、FDとは何か、FDはなぜ大切なのかといったレベルの啓蒙的講演はややマンネリ化し、積極的に参加する教員も少なくなっていくという傾向がみられるようになっていた。FD推進のためには、やみ雲にFD関連の活動を繰り返せばよいというのではなく、根本的なFD推進策の在り方を考えていく必要がある。そこで、本年度

のFD推進部では、「FDリーダーの育成」という目標を掲げ、FDに関心の高い教員の間で、本学のFDはどうあるべきかを考えていくという取り組みに重点を置いた。

FD推進部の活動を、①FD活動の普及、②スキル向上、③FDリーダー育成、の3段階に分けて捉え、本学のFD活動のあり方を考えた。特に本年度は8月25・26日に各部局のFD担当者等を中心に合宿研修が開催された。研修・シンポジウムWGの上野主査が中心に計画から運営までを担当して頂き、講演、ワークショップ、討論会等を通じて本学のFD活動の課題について考察することができた。その結果、本学に求められるFD活動は、啓蒙や普及の段階ではなく、具体的な目的をもったスキル向上、更には大学として目指す方向性に沿ったカリキュラム改善等に通じるFD活動であるとの共通認識が得られた。そこで、本年度のFDシンポジウムはICTの活用という特定スキルの向上を目指した講演を実施することとなった。これも上野主査が主体となって実施されたものである。

大学教育総合センターFD推進部門の活動

目的	具体的内容
FD活動の普及	初任教員研修会(4月に実施) ニューズレター発行(年4回発行) FDシンポジウム(昨年度まで)
スキル向上	授業評価アンケート+自己点検(前期・後期) →冊子「授業改善に向けて」に結果集録 ベストティーチャー賞 ニューズレター発行 テーマ別FD研修会開催(2008年度FDシンポジウム:「ICT活用教育へご招待」など) 公開授業開催(11月~1月)
FDリーダー育成	2008年度FD合宿研修(8月25・26日八王子セミナーハウスにて開催)

各種のFD活動を再整理すると、従来からFD推進部が取り組んできた活動の本来の意味合い・可能性が明らかになってくる。FD推進部兼務教員の君嶋教授が中心となって年4回のニュースレターが発行されてきたが、このニュースレターはFD活動の普及とスキル向上のレベルでのFD活動にとって極めて重要な意味があることが再認識できた。

本年度のFD合宿研修のワークショップでは、本学の大多数の教員は教育に関する熱意・スキルのレベルが比較的高いことが明らかになったが、そのレベルの教員に対しては自己点検・評価を援助するFD体制が求められる。そこで注目されるのが、従来から本学で取り組まれてきた学生授業評価アンケートの活用である。昨年度後期から授業評価アンケートの結果を受けて各授業ごとの自己点検を実施する体制に移行したが、この体制を充実することで実質的なFD活動に結びつくことも明らかとなった。授業評価WGの小林主査が中心となって、この授業評価アンケートの結果が分析され、授業評価アンケートに基づく自己点検体制が整備され、またFD活動の根本的な活性化に関する提言もなされた。

初任教員研修会も軌道に乗っており、公開授業に関してはFD推進部主催のものと学部が主体となるものがあり、その連携の在り方も論議された。このように、本学ではFD活動として種々の側面で活発な取り組みが行われていることが再確認できた。

しかし、FD推進部には次の段階のFD活動にステップアップすることが要求されていることも肌で感じた。先日、飯田学長から頂いた言葉が印象に深い。「授業中に眠っている学生のいる授業は改善の余地あり」とのご示唆。これは、教育力において他大学との差別化を図る戦略に求められるFD活動の目標たるレベルをわかりやすく示した具体例である。この言葉にFD部門長がその任期の最後に感銘を受けるといっても甚だ恥ずべき事態ではあるが、FD推進部門長としての1年間を振り返った際の一番の反省点でもあり、ここに記させて頂くことにする。本年度のFD推進部の活動が基盤固めの一歩という位置づけで、今後の本学のFD活動が、教育力を売りとする大学戦略の核となって展開されていくことを望みたい。

(平成20年度FD活動報告書から再掲)

お知らせ

学生による授業評価アンケート

日程：7月6日(月)～7月17日(金)

※アンケートの結果返却は9月1日(火)頃です。結果返却後は、自己点検票のご提出をお願いいたします。

※詳細は別途配付の実施通知文をご参照ください。

FD合宿研修会

日程：8月24日(月)～25日(火)【予定】

場所：八王子セミナーハウス(八王子市柚木 1978-1)

費用：FD推進部で負担(宿泊費・交通費・食費を含む。懇親会費は参加者負担。)

※研修内容等の詳細は、決まり次第別途お知らせいたします。

本学FDの今後に向けて

大学教育総合センター長 高木まさき



大学教育総合センターの役割

いま、大学は、入試や教育の在り方を根底から問い直す時代を迎えています。そうした中、本学の大学教育総合センターは、入試、FD（教員の授業改善等）、教養教育、英語教育、キャリア教育などを総合的に捉え、全学に共通する様々な教育上の課題に取り組み、その改善を図る活動をしています。

言うまでもなく、本学の大学教育総合センターと類似する機能をもったセンターなどの組織は、他の国立大学にも多く見られ、その役割はますます重要になっています。先日、弘前大学で開かれた「国立大学教養教育実施組織会議」に出席して参りましたが、そこではそうしたセンター等の在り方などについて、調査結果をもとに活発な議論が繰り広げられ、身を以てセンターの役割の大きさを実感したと思います。

高等教育機関としての責任

このようにセンターなどを中心に大学教育の改革・改善を図ろうという動きが活発化しているのには、グローバルなレベルでの知識の創造や獲得競争を前提とする知識基盤社会において、大学での教育の質を高め、学生の学力を保證することが、単に一大学

の生き残り戦略としての意味以上に、高等教育機関としての社会的責任があるからだと考えるべきでしょう。

ただしその責任とは、知識を活用して産業を活性化し我が国の経済的豊かさを維持発展させるような人材を育成するという側面だけでなく、そうした社会をたくましく生きつつも、あるべき社会を構想しその実現に向けて積極的に行動し、またそれを自らの生きがいとしうるような人材を育成するという点においても、その責任は大きいと言えます。中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」（平成20年12月）に言うところの「21世紀型市民」の育成とは、おそらくそういう意味であり、また本学が「人類の福祉と社会の持続的発展に貢献するために『実践的学術の拠点』となる」と宣言している（【横浜国立大学の目標達成のための指針】平成18年4月）のも、そのような意味においてであると理解されます。



学士課程教育の構築とFD

大学教育の改善については、上記中教審答申において、大学に求められる改善点として、「学位授与の方針について」、「教育課程編成・実施の方針について」、「入学者受け入れの方針について」、「学士課程教育の充実を支える学内教職員の職能開発」などの

点が示されています。詳細は省きますが、これらは大学教育総合センターの5つの部門と大きな関わりがあることは言うまでもありません。「入学者選抜部」「FD推進部」「全学教育部」「英語教育部」「キャリア教育部」の5つの部門は、上記中教審の答申を見据えつつ、それぞれ更なる改善を図るべく活動を進めているところです。

そしてその中であって、独特の位置を占めるのが「FD推進部門」と言ってよいでしょう。同部門は、学士課程教育全体に、言わばメタレベルから常に反省的な眼差しを注ぎつつ、その改善を進めるという点において、極めて重要な位置に立っています。その活動は教育改革の要と言って良く、本学のFDは、そうした位置から、これまでも先進的な取組を進めてきています。

本学FDの今後に向けて

とは言え、今後さらに検討を加えていくべき課題があることも否定できません。従来の反省に立った今年度のFD活動はすでに始まっていますが、その中から更に次のステップにつながるような検討課題もいくつか見えてきています。個人的な意見も交えつつ、それらのいくつかを整理してみます。

例えば、既に行われている学生の授業評価アンケートをより効果的に機能させるための方法の開発。これはより精度の高いアンケートの作成と実施という方向だけでなく、教員がそれをより有効に活用したくなるような方向での改善が望まれます。授業参観等の授業研究の在り方についても同様の方向での改善が望まれるでしょう。授業改善のためには他教員の授業を見ることが何よりも大事だと思いますが、授業公開されても多忙な中では参観する時間がないという現状があるのなら、それをどう解決するか。単に時間だけの問題であるならば、優れた授業をデータとして蓄積し、入試広報などと絡めた活用の仕方も考えられるでしょう。

その他にもいろいろ課題はありますが、そうした中であって、いま改めて重要だと思われる問題があります。それはそもそも大学における授業とはどの

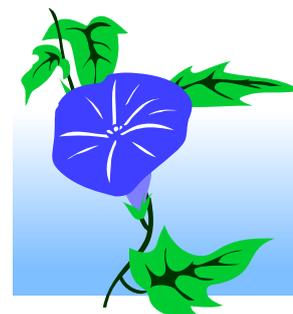
ようなものであるのか、あるいは国大における授業とはどうあるべきなのか、という問いです。

同じ大学という器ではあっても、そこで学ぶ学生の質は、昔と今とはかなり違ってきています。今の学生は、幼いころから手取り足取りされ、あらかじめ失敗しないような仕組みの中で学ぶことに慣れていています。またその授業に出ているだけで簡単に何かの力が身につくと考えているふしもあります。だからたとえば大学でも手取り足取りしてくれて、簡単に問題の解決方法を教えてくれるのがよい授業と単純に思っているとすれば、それは困りものです。むしろそうは言っても、彼らをただ突き放すだけでは乱暴にすぎるでしょう。

その意味では、学生とともに大学の授業とはどのようなものであるべきかを考えるなどして、学生の学習への自覚を高めていく作業も検討されてよいのではないかと思います。むしろ現在も学生から授業に対する要望を聞く場は用意されていますが、私の知る限りでは、苦情处理的な側面が強いように感じています。

さてもし以上のようなことが今後本当であるのなら、「FD推進部」の抱える課題は誠に大きく深いものがあり、ますますその役割は重いものになっていくとあってよいでしょう。

大学教育総合センターをとりまとめる立場としては、他部門との連携を密にしつつ、「FD推進部」のより円滑で効果的な活動が可能になるよう努力して参りたいと思っております。



平成21年度FD活動方針

FD推進部会兼務教員 金馬国晴

法人化6年目の今年度。FD活動を、形式だけでなく内実をつめてバージョンアップさせていきたいと考えます。今のところの具体的な活動計画は以下のとおりです。

(1) 「学生による授業評価アンケート」とそれを受けての教員による「授業評価に基づく自己点検票」

例年どおり実施する予定です。とはいえ、学生側のルーティン化、教員側のマンネリ化、一部科目の平易化といった問題もきかれます。各先生に配布される結果を実際の授業改善に結びつけること、逆に、授業改善に結びつくような項目や形式に転換することをめざします。そのために、アンケートも自己点検票も、根本的に見直すような論議を、来年度に向けて始め、深めていきます。

授業アンケートの一部の結果や集計表、自己点検票は、毎年度、分厚い報告集として全教員にお配りしてきました。今後は、前半の全体分析の部分のみを製本し、個別の科目に関わるデータ部分はいち早く、ウェブ上に学内限定で公開するかたちに移行します。

(2) FD合宿研修、FDシンポジウムの開催

まず、合宿研修会を8月下旬の二日間で開きます。上記の(1)の課題を、他大学の例なども踏まえ、ワークショップをしながら考える予定です。主に推進部や各学部のFD委員に呼びかけますが、ご関心がおありの方々も、ぜひご参加ください。

また、例年のシンポジウムは、仮の案として、全体会と分科会の組合せに変えていくことを考えています。授業改善の方法やポイントを具体的に、実例を出し合い、参加者どうしの意見交換を中心として

追究しあえるものにするためです。

(3) 公開授業と授業討論会の実施

今年度も、学びの場をご提供いただければ幸いです。一つ一つの科目に即することこそ、FD活動の必要不可欠な部分といえます。これまで担当されていない多くの先生方をお願いします。上記のシンポジウムや合宿研修においても、これらの公開授業(または別の通常の授業)のビデオ、資料、ニュースレターなどでの報告文などを活用することも考えます。

(4) 授業改善の相談受付

各先生方の視野に立てば、必要なときの必要な支援こそ、FDのあるべき役割といえましょう。かつて推進部に専任教授がいらして行われていた事業なのですが、再びできる限りの支援をさせていただきたいと考えました。例えば、ご関心にかみ合う文献・パンフ(いくつかの大学で作成されたもの)や講義のビデオ(図書館などにストックするとの案も)をお貸しする、教室でビデオをまわす(その間は退席します)、または希望制で参観と実践検討会を行うといったことです。

また、以下のような研修会なども、FD推進部のコーディネートによります。

(5) 初任教員研修会(附属学校教員含む)

すでに4/1に実施しました。

(6) 教員の年次研修の実施検討と協力

今後、一定期間勤務した先生方の研修が必要かと考えます。部局の委員会で主催する研修会があれば協力いたします。

(7) ティーチングアシスタントの研修会

初めての試みですが、後期に行います。まず前期に、TAと教員にアンケートを行い、実態、問題、要望などを明らかにした上で計画、実施します。今年度は、講義科目に関わるTAに焦点を絞る予定です。

(8) 参画型FD推進事業の実施

e-ラーニング等のPR活動、講習会などですが、必要に応じてです。要望がありましたらご提案ください。

(9) 他部局や他大学のFD活動情報の提供

学内の各部局や他大学では、大いに参考になる活動が行われてきています。

例えば、教育人間科学部では、数年来、学生たちとの懇談会と、それを受けての教員による懇談会を開いてきました。学生参加はFDの成果を確かめ、今後の焦点を定めるとともに、学生たちの主体性、社会人（学校教員ほか）としての資質を磨く意義もあります。こうした試みを、ぜひ他部局にもおすすめします。

また、推進部員、各学部の委員などが他大学や共

同団体の企画に参加して、本学や各部局で取り入れられるような試みを紹介していきます。

(10) 「学士力」イメージを示すスタンダードの作成

横浜国大の「学士力」イメージを示すスタンダードの作成が始まりますが、少なくともFD関連の項目に関する論議に関わる予定です。これは全学的な決定事項となる重大事ですが、項目作成の手続きやポイントについても研究・提起・論議ができれば幸いです。

(11) 広報活動

このニュースレターもそうです。一昨年創刊されましたが、読んでいただけているでしょうか？『YNUニュース』（全国向け）への部分転載も考えています。シンポジウム、合宿研修などでの参照・活用も考えていますが、それぞれの部局、委員会、会議などでも、ぜひご活用ください。

その他、専門HPの充実・活用促進なども検討中です。

以上、今年度もよろしく願いいたします。

お知らせ

学外FDセミナー・シンポジウム案内

- ・第9回山形大学教養教育FD合宿セミナー「相互研鑽による教養教育の飛躍をめざして」

日程：8月3日(月)～5日(水) 場所：山形大学 蔵王山寮

※詳細・申込は <http://www.yamagata-u.ac.jp/gakumu/kaizen/ksite/index.html>

- ・2009年度筑波大学・北海道大学共催国際シンポジウム

「高等教育におけるプロフェッショナル・ディベロップメント」

日程：プログラムA 7月27日(月)～28日(火) 場所：プログラムA 筑波大学

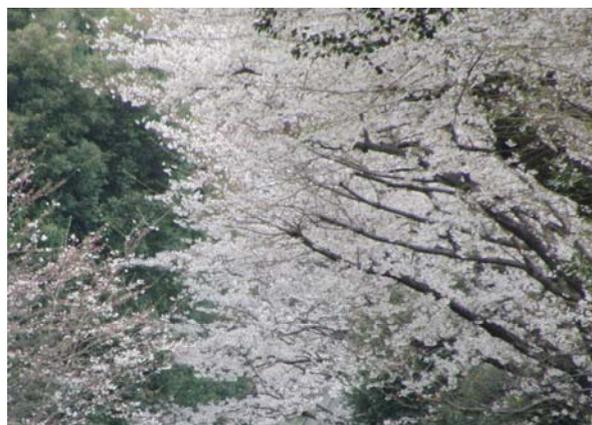
プログラムB 7月30日(木)～31日(金) プログラムB 北海道大学

※詳細・申込は http://educate.academic.hokudai.ac.jp/center/kokusai_sinpo.html

平成21年度初任教員研修会報告

FD推進部会 研修・シンポジウムWG

学内の桜が見頃を迎えた平成21年4月1日（水）13:00より、大学教育総合センター主催の平成21年度初任教員研修会が教育文化ホール中集会室で開催された。平成21年度に採用された教員に加え、平成20年度に中途採用された教員も出席した。附属学校教諭も合わせれば、約60名の参加が見られ、会場はほぼ満席状態であった。本研修会は横浜国立大学の教育理念・教育目標を踏まえて、魅力ある授業を行うための教育改善に取り組むことのきっかけとなることを目的として行われている。以下、プログラムに従って、第一部の概要を報告する。



13:00-13:10 「大学の概況について」

溝口周二 副学長

桜や木々の美しさに囲まれたエコキャンパスからの歓迎の辞で溝口副学長の挨拶が開始された。本学の持つ「実践性」「先進性」「開放性」「国際性」の理念の紹介があり、それをどのように実現しているかという説明をいただいた。様々な取組みが、これらの理念と関係し、資料の数字に表れている説明は、初めて目にする教員にも解りやすいものであった。



13:10-13:30 「本学の教育について」

高木まさき 大学教育総合センター長

冒頭の挨拶の「授業を楽しむことを忘れないでいただきたい」という言葉に、出席者は新しい視点が開けたと思う。しかし、GPA制度の説明では、学生に求めている以上、教員もしっかりとした成績評価が求められていると責任の重大性を強調された。コンパクトにまとめられた資料に、多岐にわたる取組みが示されており、国大の教育に対する活力が紹介された。

13 : 30-13 : 50 「FD推進部の話」

上野誠也 FD推進部門長

FDの目的は「質の高い学生を育てること」であり、そのためにFD推進部は教員をサポートしますという主旨の説明であった。授業に対する悩みを解決する活動が紹介され、出席者へ活動の参加を強く促した。教員が授業を楽しまなければならないと説明し、最後にFDを'Fun Development'という言葉で締めくくった。



14 : 00-14 : 20 「情報セキュリティについて」

額田順二 情報基盤センター長

新任者を前提に、利用申請から受けられるサービスまで、学内の情報環境の説明を最初にいただいた。本題のセキュリティは規則が制定された背景を、学内の実例を挙げて、説明された。大学だからとか研究者だからという甘えを捨てて、責任を意識することを喚起した。出席者は重大性を身近に感じたものだと思う。

14 : 20-15 : 00 「就業規則、セクハラ対策等について」

村田憲幸 人事・労務課長

研修会の最後は、実務的な内容であるが初任教員にとって重要な説明であった。膨大な規則の中で注意すべき点はどこかを取上げ、大学教員と附属学校教諭の両者に配慮した説明であった。最後に人権侵害（アカハラ）防止対策ビデオを見て、講演を終了とした。

この後は、それぞれの部局に分かれての第二部の研修へと引継いだ。今回は新任教員を対象とした研修会であったが、着任後何年も経った教員は大丈夫だろうか。大学の質が問われる昨今、教員の教育も問われている。着任の何年後かの高度教育も必要ではないかと感じた。



学外FDセミナー等参加報告

大学教育研究フォーラムに参加して

環境情報研究院 上野誠也
工学研究院 長谷川紀幸

日本最大級の大学教育研究集会

京都大学高等教育研究開発推進センターが主催する大学教育研究フォーラムは、毎年3月に2日間の日程で開催される。全国から集まった数百人の大学教育の研究者やFD担当者らが、お互いの大学教育に関する実践的研究の成果を持ち寄り、知的資産の共有化をはかる場として定着している。おそらくこの分野の研究集会では、関連学会の大会よりも規模が大きい日本一の研究集会と思われる。全体のプログラムは、第1表に示すように、個人研究から特別講演に至るまで講演形式も多彩であるが、いずれも討論時間を十分にとった構成になっている。近年のFD義務化や教育改革の流れを受けて、参加者が多く、いくつもの講演会場も立見が出るほど大盛況であった。

個人研究発表は大学教育の様々な側面を反映して「FD・授業公開研究」「e-learning と遠隔教育研究」「授業研究」「カリキュラム研究」「教育評価研究」などに分類されて個人発表のプログラムが組まれている。大学の講義現場で実際に行なわれた実験結果などが報告されていた。画一的な理論がない分野もあり、討論時間は反対意見が飛び交い、白熱する場面も見られた。小講演は、多くの参加者が興味を持つ話題を、専門の講師が解説する時間である。ラウンドテーブルは新しいシステムに取り組んだグループが話題を提供し、会場からの討論を重視した企画である。日頃の教育業務に影響を与えない日に開催日が設定されているので、幅広い参加者がいるフォーラムである。

著者らは日本におけるFD研究の最前線に触れる機会を得た。全てを網羅することは不可能であった

が、有益な情報を得たので、これらを報告したい。

第1表 全体プログラム

1日目 : 3月20日(祝)	
9:00-10:45	個人研究発表 (5会場、各4講演)
11:00-12:00	小講演 (4会場、各1講演)
13:10-14:10	特別講演 (1講演)
14:30-17:00	シンポジウム (4講演、討論)
2日目 : 3月21日(土)	
9:00-10:45	個人研究発表 (5会場、各4講演)
11:00-12:00	小講演 (4会場、各1講演)
13:30-16:00	ラウンドテーブル(8会場平行開催)

特別講演「21世紀のFDモデルの構築に向けて」 飯吉 透 (MIT)

講演題目の副題に「オープンエデュケーション、Scholarship of Teaching and Learning とテクノロジーの活用を中心に」が付いている。さらに、この講演の中では、オープン・コースウェア (OCW: Open Course Ware) という言葉が登場する。オープン。ご存知であろうか。慶応大学¹⁾などで既に取り組みされており、インターネットを通じて実際にご覧になった方もいるかもしれない。あるいは海外の大学の実例なら数多く公開されているので、ご覧になられたという方もいると思われる。実は、日本における歴史は浅く、2004年に講演者の所属するMIT(マサチューセッツ工科大学)が日本に紹介したのが最初だといわれる。OCWとは、大学での正規授業とその関連情報をインターネット上に公開するものである。講義で教員が話している内容をそのまま公開するの

であるから、教室で講義を聞いているのと同じ情報が得られる。

何故、授業をインターネット上に公開するのであるか。それには明確な目的があり、それから生み出される効果がある。まず、目的は教員が努力して積上げてきた教育実践に関する膨大な知識と経験を、形成される教員コミュニティの中で共有し蓄積することにある。それにより切磋琢磨されることにより、体系化されることを目的としている。すなわち、受講する他大学学生や一般市民には知識を無償で得られる恩恵があるが、大学教員コミュニティにおける知識の体系化の方が主である。授業を公開することにより、公開に耐えられる授業内容に教員は取り組むことになり、授業改善の効果が生み出される。コミュニティの所属する他大学の教員のみならず自分自身にも利益をもたらすので、積極的に取り入れている大学が増えて、コンソーシアム²⁾が形成されている。

講演者はこのOCWを21世紀のFDモデルの一例と位置付けている。今までのFDは教員個人にその活動が委ねられていた。しかし、上記のように授業を公開することにより、教員コミュニティでのFDが期待できるというのである。講演者はこのFDのことを「包括的FD」と呼んでいた。

包括的FDは一朝一夕で完成するものではない。OCWにしても個々の教員が自分のHP上に授業を公開すれば完成というものではない。公開するには、利用する側が理解しやすいコンテンツにしなければならない。さらに、何もOCWだけが包括的FDを実現する手立てではない。包括的FDは大学間ネットワークを構築することでも実現する道がある。いずれにしても、個人レベルの従来型FDから脱却し、大学の枠を越えた21世紀型FDの実現のために、それを後押しする組織作りが重要だということを実感させられた。

¹⁾ <http://ocw.dmc.keio.ac.jp/index.html>

²⁾ http://www.jocw.jp/index_j.htm

ラウンドテーブル 「学生と変える大学教育－FDを楽しむという発想－」

このラウンドテーブルでは、FDを教員だけが行う活動としてではなく、授業の一方の当事者である学生が参画することによって授業を改善することをテーマとしている。これは学生がFDに参画することで教員の負担を減らしながら授業をより充実したものへ、学生が望むものへ近づけることを目指したものである。このラウンドテーブルでは、既に学生がFD活動に参画している大学での事例などを集めたラウンドテーブル名と同名の書籍（ナカニシヤ出版刊）を題材にしながら、神戸大学、大阪大学、立命館大学の大学教育センター等の専任教員3名から話題が提供がされた。



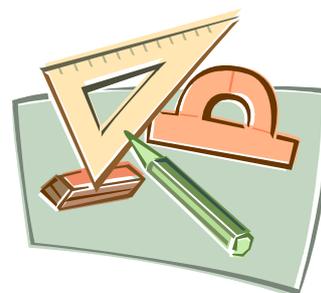
題材本：「学生と変える大学教育－FDを楽しむという発想－」 清水亮・橋本勝・松本美奈 編 ナカニシヤ出版

神戸大学大学教育推進機構の川嶋教授からは神戸大学では1992年に他の大学に比べ早期に大学教育センターを設立した経緯が説明されたがFDという言葉がまだ一般的でなかった当時「授業研究会」として取り組みを行ったとのことである。そうした初期の頃からの取り組みの経験より、授業改善の共通点として学生に予習をさせるような授業にすることが重要であると指摘された。次に大阪大学大学教育実践センターの早田教授からは、学生が授業に積極的にならないのは「教員の質が悪いから」ではないので「授業の工夫」によって積極的にすることができると話された。例えば15回のコマの中で1回でも2回でも学生と対話する授業を実施すると学生が授業への関心を持つようになる。つまり学生が授業へ参加していることを意識させることが重要であることを論じられた。話題提供の最後に立命館大学教育開発推進機構の安岡教授からは「FDがよく教員の教育方法の画一化してしまうのではないかと」言われるがそうではない。FDは（大学、学部、学科、コースなど）組織ごとに教育目標を決定し、それを共通認識として共有化した上で、その目標を達成する手段はそれぞれの教員に任せることが重要であると組織的なFD活動と個々の教員の関係について力説された。「学生と楽しむ」ということに対しては「学生とFD活動をすることが楽しいのではなく、満足のいく授業ができて学生が喜ぶ顔を見ることが、教員ばかりが苦勞して授業を改善するのではなく学生が力になってくれて授業がよくなったと感じた時に「楽しさ」を感じるのであろう」と述べられた。

話題提供に続き会場全体で総合討論が行われ、大学間の格差をいわゆる「南北問題」としてFDにおいても「南北問題」が存在するという意見も出された。しかし「北」である大学の実情も紹介され、たとえ大学間の格差があろうとも、どこの大学でもFD担当者は学内のFDを推進することに苦勞しているということには変わりがない現状が垣間見られたものであった。

また組織的なFDの進め方のひとつとして、例えば対話型の授業を行うなどを学科、課程などの組織

単位で授業改善の試行として決めたら、それを全ての授業の全てのコマでそれを実施するのではなく、組織的に決定したものを自分の授業でどれ位の割合で取り入れることができるかを各教員が判断し、試行してみて、その結果を持ち寄ることで成果が共有できる、ということも提案された。



ラウンドテーブル全体的には、どこの大学においてもFDの担当者が組織的なFDを進めるにあたって直面している困難な状況がうかがい知れた。組織的なFDの推進は、上からの決定を全教員に一方向的に押し付けるのではなく、カリキュラムごとの組織単位で教育目標の設定を合意し、その目標達成に向けた個々の教員の工夫とその報告が他の教員にも参考となり、授業をより充実するためのヒントと意識の共有につながるのではないかと感じた。個々の教員が担当している授業は科目が違えば学習目標や教授方法が違ってくるであろうし、組織で授業方法の試行を決めたとしても、自分の授業にどの程度取り入れられるかは個々の教員、授業の科目によって違うであろう。このラウンドテーブルで「学生と変える」「FDを楽しむ」こととは教員が負担を強いられるだけのFD活動ではなく、個々の教員が自由な発想と試行で授業を工夫して学生にあい対した時に、学生がその意図に反応し、授業で伝えたいことが解っていると感ずることが喜びである、ということであるのではないかと感じた。

最後に「授業で自分のアイデアをいかに実現するか、ということを考えるならば授業も研究と同じことであり、それがまた『楽しみ』であるのではないか」という話題提供者のひとり立命館大学の安岡教授の言葉を紹介したい。

ラウンドテーブル「ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップから見た可能性と課題」

「ティーチング・ポートフォリオ(以下 TP と記述する)」がどのようなもので、どのような効果が得られるのかに興味があり、このラウンドテーブルに参加した。少々大変な作業が必要であるが、そのような時間をとることによって、自分が行っている授業を再認識する必要があるのではないかと感想を持った。

TP とは、自分の教育活動について振り返り、様々なエビデンスによって裏付けられた教育業績についての記録である。このような定義を読むと、教員の教育業績評価に使えるのではと思える。確かに、中教審による教員の職能開発に関する審議の中で、TP は多面的な評価として導入が必要と述べられている。

ここでの TP の扱いは、評価ではなく改善の役割に注目している。下記に示す目次は、改善を目的としたときの TP の目次である。評価を目的としたものと 5 章などが異なっている。

改善を重視した TP の目次例

1. 教育の責任
2. 教育の理念
3. 目的、戦略、方法
4. シラバス／教材(配布資料、課題)の解説
5. 授業改善の努力
 - ・指導法の刷新
 - ・カリキュラムの改訂
 - ・教育に関する学会／研究会の参加
6. 学生による授業評価
7. 学生の学習状況
8. 短期／長期の教育目標
9. 添付資料

TP の作成作業には大きな特徴がある。それはメンターと呼ばれる TP 作成のノウハウを熟知した人と 1 対 1 の時間を持って、TP を作り上げていくのである。メンターとの対話で、今まで本人が気が付かなかった努力を見つけ、多角的なエビデンスで思い違いを排除し、教育のゴールを明確にするのである。TP の拙速な導入は危険であるが、将来には導入される予感がした。

小講座「FDの効果をどう測定するか？真正のFDを推進するために」 佐藤浩章（愛媛大）

8 件の小講演の中から、本学が最も必要としている講演を紹介する。本学の FD 活動は長年の蓄積から定常状態に入っている。しかし、その企画が有効に授業改善に結びついているのか、参加者の期待を満足することが出来たかという疑問は常に企画者に付きまとい続けている。今は FD 活動を正確に評価する時を迎えている。

講師は、昨年 8 月開催した本学の FD 合宿研修に講師として招待したファカルティ・デベロッパーである愛媛大学教育企画室の佐藤先生である。講演の冒頭で、日本の FD 活動はすで多角的に実施されているが、企画が多すぎて「FD 疲れ」が生じている。実施するだけでなく、評価する時代を迎えていると宣言した。それではどのように評価すればよいのか、特に日本の大学に適した評価方法は何かという質問を与えて、講演が進められた。

実例を紹介した後、研修会に対する評価手法が紹介された。評価は下記の 4 段階のレベルで構成されており、各レベルを適切に評価するためには、それぞれの評価手法がある。中にはレベル 3 以降のように、研修会から時間が経った後の状況から判断することがある。

レベル 1(反応)	受講者は研修の内容や構成に満足したか。
レベル 2(学習)	受講者は教わった内容を理解できたか。
レベル 3(行動変容)	受講者の行動はねらいどおり変化したか。
レベル 4(成果)	受講者の変化によって、どのような成果が得られたか。

FD 活動そのものを評価する手法の議論は始まったばかりである。しかし、早く手法が確立し、正しい評価できることが望まれる。

第2回大学セミナーハウスFD研究会報告

日時： 2009年6月13日（土）13時00分～17時30分

場所： 桜美林大学四谷キャンパス

主催： （財）大学セミナーハウス・桜美林大学

出席者： FD推進部会兼務教員 金馬国晴・学務部教務課大学教育係長 増田和彦

平成20年12月に公表された「学士課程教育の構築に向けて（答申）」において、大学に期待される取り組みとして「できるだけすべての新任教員がFDに参加するように努める」とされていることに鑑み、新任教員に係る研修プログラムを主題として、FD研究会が開催された。

研究会では、名古屋大学夏目教授の基調講演から始まり、新任教員研修プログラムを独自に実施している上智大学、東京農工大学、立命館大学の3大学の事例報告が行われ、それぞれの大学の創意工夫や問題点など、貴重な意見を聞くことができたので、ここに報告する。また本学で行われている新任教員研修の現状と今後の課題についても触れていきたい。



●基調講演

「いまなぜ新任教員研修プログラムが必要なのか」

名古屋大学高等教育研究センター教授

夏目達也

まず全国的に、新任教員研修の実施状況について紹介があった、国公立大学ともにここ数年の実施率は伸びてきており、全大学の36%で実施、中でも国立大学は66%の実施と、公立大学、私立大学を大きく引き離している。新任教員研修実施の増加には、

- ・FD義務化に伴いFDに対する大学側の意識が変化したこと。
- ・学生の状況の変化（学力・学習意欲の格差が拡大）したこと。
- ・教員の多くは、教育関係の能力形成トレーニングを受けずに採用されること。
- ・大学赴任後、直ちに教員としての働きが求められること。

といった現状が大きく影響を及ぼしているということである。そんな新任教員研修ではあるが、聞こえてくる問題点はかなり多いようである。

- ・忙しい時期に開催される。
- 「赴任直後で研修どころではない」
- ・内容が退屈で、しかも盛りだくさんで担当者は長々と説明する。
- 「一度に言われても、わからない」

・参加者ニーズとのずれ

→「自分の職務と関係ない、知りたいのは別のこと」

・雰囲気 が 堅い・暗い、出席者同士の交流の場がない。

→「隣の人と仲間になれそうなのにその機会がない」

このような問題点は、組織（大学側）において研修に盛り込みたい目的が数多く、それを短時間に詰め込もうとするために、起こるものだという。

では、大学はどのような新任教員研修を企画すればよいのか？であるが、まずは組織のニーズと新任教員側のニーズを的確に把握し、最優先すべき目的を絞り込むことである。

また、研修は短期間で行われるので、いかに確実にメッセージを伝えるかについて工夫をしなければならない、まずはテキスト・資料を必ず用意することが必要であろう。資料があれば、後からでも研修の内容を振り返ることができるし、どうしても研修に参加できなかった教員にも資料を配布することにより、一定の効果が期待できるからである。

研修の時期についてはどうか？合宿形式が良いのか、学内での実施か。全体の時間はどのくらいを設定すべきか？についても重要であるが、まずは、着任直後の開催が適切であると考えられている、これは赴任直後の事情に配慮できるからであり、必要であれば2回目以降を具体的な支援が必要となる段階で実施すればよいとのことである。

よりよい研修を行うには、学内関係組織の協力を得ることも必要であるという。これは、全学をあげての歓迎の意を伝える機会として位置づける良い機会であるし、大学で教員として生活するうえで必要な知識・情報は、学内に散在しており、それを教員に把握してもらうためには学内関係組織からの資料提供等協力が必要と考える。各組織にとっても自らの活動紹介・全学へのアピールの機会にもなる。

ただ、前述のとおり詰め込み型の研修にならないよう、一部はポスターセッション等の形を取り、担当者・研修者双方の負担軽減を図るのもよい。

また、大学職員の新任研修と新任教員研修を連動

して行うことも利点が多いのではないだろうか？テーマが合えば一度に研修をこなしてしまえるし、日頃はなかなか出来ない教員と職員の親睦も可能であり、研修にかかるコストの削減にもつながると説明があった。

夏目教授が所属される名古屋大学の新任教員研修についても紹介があった。

名古屋大学では、理事（教育担当、労務担当）名で新任教員研修の招集を行い、短時間に集中して開催している。必要最小限の情報を選択して教員に提供し、資料は必ず添付するようにしている。

研修で一番留意していることは「教員同士の親睦を図る」ことだそうで、休憩時間を全体で3時間程度確保、休憩時間には学内のオープンカフェで茶菓子をサービスし、自由に教員間の親睦を図る時間を与えている。また、学内の各組織の活動状況紹介のポスター展示（研修で説明できない組織が中心）を行い、サービス情報を提供しているとのことである。

また、研修の一項目としてワークショップを取り入れ、グループ討論をさせている。このワークショップの実施により、参加者は主体的に研修に参加でき、また多少とも打ち解けた雰囲気を作ることができるようである。



基調講演のまとめとして、新任教員研修の実施組織において必要なことは、あまり欲張らず、苦しくやらずに楽しく行うことが重要、そうすれば教員は次回以降の研修を受ける意欲が出てくるものである。また、参加する教員には切実なニーズを持っていることをちゃんと理解することが重要である、ということであった。

●事例報告

<上智大学の事例>

上智大学法学部教授

出口耕自

上智大学の新任教員研修は、2007年度からスタート。毎年教員が大学に“慣れてきた”7月（夏休み前）に半日かけて実施しているとのこと。時期的には参加者の意見をみると良くもあり、悪くもあり、といったところであるという。当初は理事長、学長等の大学執行側からの「大学説明」といった項目がほとんどで、堅苦しい内容であったが、徐々に内容の変更を行ってきた。

やはり私立大学の強みなのか？昨年度の研修には「ハラスメントのないキャンパス」という題名で、学外の労働ジャーナリストを呼び、講演を行っていることや、今年度は教学に関する内容に力点を置き、「大学における教育目標の意義」「大学における成績評価の意義」を主題にした講演を、国立大学でこの分野を専門としている教員を招き行っていることは特筆すべきことと思われる。

<東京農工大学の事例>

東京農工大学教育センター准教授

加藤由香里

東京農工大学大学教育センター係長

林 智子

東京農工大学（以下「農工大」）の事例であるが、やはり同じ国立大学として参考になるところである。農工大は「大学教育センター」という（教育プログラム部門）（アドミッション部門）（教育評価・FD部門）という3つの部門を中心としたセンターが設置され、FD活動を実施する教育評価・FD部門には専任教員2名、兼務教員3名の人員が配置されている。もちろん加藤准教授はこの部門の専任教員である。

新任教員研修会は毎年4月に半日かけて実施している。実施の目的は以下の3点。

- ・参加者が、大学の歴史的成り立ち、特徴などを理解し、組織の一員としての自覚を持つ。
- ・大学教員の職務である「研究・教育・(社会貢献)」

のそれぞれについて、本学の教員として期待されていることを知る。

- ・他の部局の新任者同士が交流を深め、仲間意識を持つ。

この3点を目的とし、プログラムを検討しているという。今年度実施された研修会の中で、特筆すべきプログラムについて、以下に挙げる。

- ・「BT（ベストティーチャー賞）教員講演」
→新任教員のニーズに合致する内容であると思われる。
- ・「科研費獲得のコツ」
→これは盲点でした。これからの教員にとっては必要な内容であると思われる。
- ・「学長との懇談と昼食」
→学長と昼食をとりながら懇談することは、雰囲気や和ませることとなりうる？
- ・「大学教員にとっての研究と教育」「よりよい授業を目指して」
→これも新任教員のニーズに合致する内容であると思われる。

これらの研修すべて、“説明者は学内教員”であること、そして「科研申請の書き方」「より良い授業のための講義秘訣集」なる資料を冊子として作成し、配布していることは本学も見習うべきところであるといえよう。

また、研修修了者には「修了証書」を発行している。

<立命館大学の事例>

立命館大学教育開発推進機構教授

安岡高志

立命館大学は、関東・関西の私立大学で組織する「全国私立大学FD連携フォーラム」に加盟していることが紹介された。このFD連携フォーラムを利用して立命館大学では「新任教員を対象とした実践的FDプログラム」を構築し、2年間かけてプログ

ラムを修了することを義務付けている。プログラムの内容は基本的に以下の3点である。

- ・大学教育の基本的な進め方に関する、系統的な知識・技術の教授（VOD、WS）
- ・授業や学生との接し方に関して、不安や問題の解決（教育コンサルテーション）
- ・「学習者中心の教育」を推進する立命館大学における philosophy の共有（ティーチング・ポートフォリオ）

2年間で、決められた項目を決められた受講日に受講し、その項目すべてにおいてレポートが課せられているとのこと、かなり厳しい研修であるが、修了後はかなり実践力が付いていることと思われる。

● 質疑応答

今回のFD研究会の最後に、研究会参加の教職員からの質問に応じた質疑応答が行われた。基調講演・事例研究を担当された先生方に加え、今回のコーディネータでもある桜美林大学総合研究機構長田中義郎先生も登壇された。以下はその内容である。

- ・研修におけるワークショップの課題はどんなものがあるか？
→「よりよい授業を考えること」「良い授業とはなにか？」を主題としている。
- ・教員と職員の研修を一緒に行うことについて
→研修項目が重なる部分は一緒に、異なる部分は別々に、懇親会は一緒に行うことは可能。
- ・ベテラン教員と新任教員の相互の「授業参観」を行うと良いのでは？
→なかなか難しい部分があり、すぐに良い授業に結びつくとは限らないと考える。授業参観ではなく、ビデオで授業を録画し、その善し悪しではなく「良い授業とはなにか？」について話し合う、といった方法も一つのやり方ではないか。
- ・研修参加者の“参加率”を上げるには？
→早めの広報が必要。また多様なチャンネル（学部か

ら選出される兼務教員に頼んで当該学部において広報してもらったり、メーリングリストを活用したり）を利用し呼びかけを行っている。

- ・授業評価アンケートの結果を実質的に改善に結びつけるには？
→FD担当者による“処方箋”が必要。希望者にはビデオを利用したコンサルテーションを行っている。

以上が、今回のFD研究会の内容であるが、このFD研究会に参加し、各大学の情報を知ったうえで、本学の現状における新任教員研修の課題について書くこととする。

本学の新任教員研修（初任教員研修会）は毎年4月1日、13時から教育文化ホール中集会室にて行われている。13時から15時までは全学新任教員を対象とした研修、15時以降は各学部に分けての研修となっている。

研修者の対象は、前年度途中採用から4月1日付採用の教員すべてで、附属学校の教員も含まれる、今年度の参加者は60名。内容は講義形式のもので、本学の説明から始まり、大学教育総合センターの紹介、情報基盤センターからはセキュリティーについての説明、人事・労務課からは、就業規則についての紹介とセクハラについてのビデオ上映となっている。名古屋大等で行われているワークショップ的な研修や農工大で行われている教育方法や研究についての研修は行われていない。

(1) 時期について

本学では、辞令交付に伴い、附属学校教員を含めた新任教員が常盤台キャンパスへ多く集まるので、4月1日を開催日としているが、少し経った4月下旬や大学での活動に慣れてきた6月や7月に行う、という案はどうか？

(2) 研修対象者について

本学では、附属学校の教員も研修の対象としている。しかしながら、同じ内容で研修を行うのは、少し無理があるように思われる。実際アンケート

にも同様の感想が寄せられている。

(3) 内容について

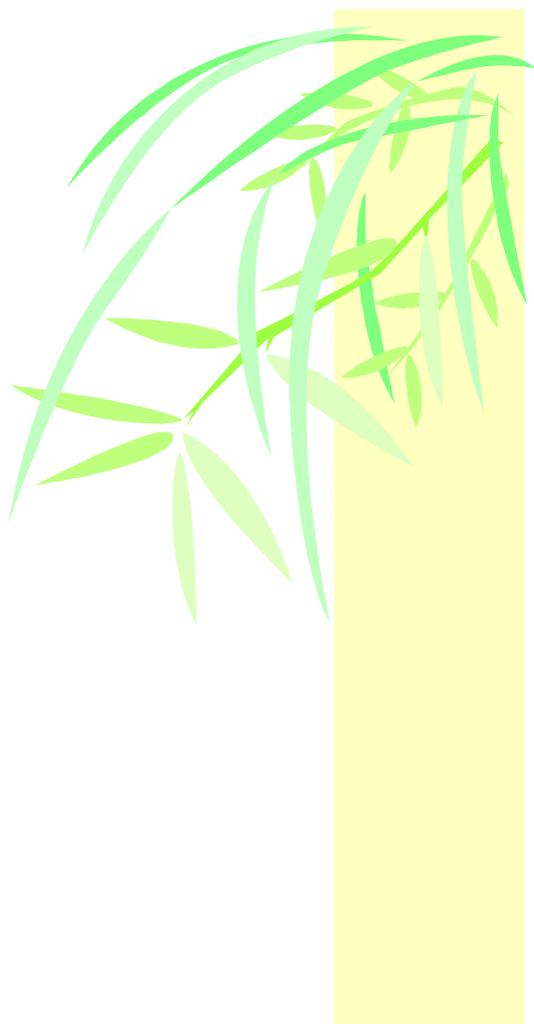
これまでは、学長、副学長からの「大学の紹介」「教員になっての心構え」といった内容の後に、情報基盤センターからセキュリティーについての説明、人事・労務・セクハラについての説明がその内容であり、いささか堅苦しさを感ずるし、教員同士交流する機会さえない。参加人数の多さが故に実施は難しいかもしれないが、ワークショップ形式の研修を盛り込んだり、茶話会程度の休憩時間を作って参加教員同士の交流の機会を作るのも良いか？

また、ベストティーチャー賞受賞の先生に講演をお願いしたり、科研費や外部資金獲得について

の説明（先輩教員からの説明）も検討してよいのでは？

報告の最後に、今回FD研究会では、「新任教員研修プログラムのデザインと開発」というテーマのとおりに、“新任教員に対する研修”を主眼とした研究会であったが、それでも他の「FD活動」についての問題点やその解決へのヒントを聞くことができた。今後のFD推進部会での計画検討に活かしていきたい。

また、今年は11月に大学セミナーハウスと日本大学が共催で、今年度2回目のFD研究会が開催される予定であるので、ご興味のある方は教務課大学教育係（内線：3107）へご連絡願いたい。



TA 研修会アンケートにご協力を

FD 推進部では、大学教育の質の向上を目指して、今年度の新しい試みとしてTA(ティーチング・アシスタント)研修会を企画します。充実した研修会にするために、TA を雇用している教員から希望する研修内容のアンケートを行なっています。授業内容により、TA には実験補助やレポート採点など様々な職種があります。全てのTA に同じ研修を受けるより、職種に応じて適した研修を受ける方が効果的と判断しています。TA を雇用している教員の皆さんに、どのような研修を希望されているかをアンケートで伺います。アンケート結果を受けて、研修内容を確定し、必要に応じて外部の講師に依頼して、TA 研修会を実施します。アンケートは電子メールベースで行っていますので、忘れずに返信していただくようお願い致します。なお、TA 経験の学生へは紙ベースの類似の質問を行なっています。

>>>> アンケートの質問より <<<<

- 問1 雇用しているTAの所属はどちらですか。
- 問2 TAの仕事内容はどれですか。
- 問3 今までTAに対して困ったことはありますか。
- 問4 希望するTA研修会の内容を選んで下さい。

他大学におけるTA研修 海外の例を挙げれば、TAの職務の重要さが日本とは異なるので比較にならない。自ら教壇に立つTAには1週間程度の研修を行なう大学が多く見られる。日本ではまだTAの研修制度を持っていない大学が多い。その中で、北海道大学では6時間の研修を行なっている。午前は大学の教育姿勢やTAの役割などの講演があり、午後は職種別の分科会がグループ討論を取り入れた形式で行なわれている。愛媛大学では、全ての研修をグループ討論ベースで行い、実践性を養うプログラムを実施している。同大学では、TAが担当する学習支援室というシステムがあり、受講学生のレポート作成の質問にTA独自の判断が要求されている。東京農工大学では、実験中に起こる事例をグループ討議させ、その結論をもとに講師が解説するTA研修を実施している。 参考文献:小笠原他編、「TA実践ガイドブック」、玉川大学出版部

本誌への原稿を募集しております。また、ご意見・ご感想をお寄せください。

YNU FDニュースレター No. 8

編集／横浜国立大学 大学教育総合センターFD推進部

作成担当：ニュースレター・ワーキング・グループ

事務担当：教務課大学教育係

問合せ先：kyomu.kyoiku@nuc.ynu.ac.jp

発行／平成21年6月 発行