

Title	第2回全学FD・SDセミナー：大学院FDと大学院生のための教育力育成
Author(s)	
Citation	CGEI アニュアルレポート 2011: 119-147
Issue Date	2012-07
Type	Presentation
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10701
Rights	
Description	．センター関連イベント報告 / Event Report, (2) JAIST 全学FD・SD セミナー / FD・SD Seminar, 日時 ：平成23年10月14日（金）15:30～17:00, 場所：知識 科学研究科講義棟 中講義室, 講師：京都大学高等教育 研究開発推進センター教授 大塚 雄作

第2回全学 FD・SD セミナー

日 時 : 平成23年10月14日(金) 15:30-17:00

場 所 : 知識科学研究科講義棟 中講義室

テーマ : 『大学院 FD と大学院生のための教育力育成』

Theme : Faculty Development on Graduate Education
and Educational Skill Preparation for Graduate Student

講 師 : 京都大学高等教育研究開発推進センター教授 大塚 雄作

Speaker : Yusaku OTSUKA, Professor Center for the Promotion of Excellence
in Higher Education, Kyoto University

1. 大学院の FD ?

1-1. 大学院における FD の義務化

2007 年度に、大学の学部在先立って、大学院に関して FD (Faculty Development) が義務化になりました。日本では大学院設置基準を満たして初めて大学院として認められるわけですが、その設置基準に、2007 年度から「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」と定められました。「実施するものとする」という言葉は割と平板な言葉ですが、法律用語では義務であり、しなければいけないという意味です。何をしなければいけないのかというと、「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」で、これを法制的には FD と呼ぶことになります。今の日本では、大学院も、教育面における研修・研鑽を組織的にしなければならないということになっているのです。



その大学院で FD が義務化されたとき、なぜ大学院が FD を実施しなければいけないのかと、私は非常に奇異に感じました。私自身が大学院で教育心理を専攻していたときにどういう教育を受けたかと考えてみると、ほとんどゼミで英語の文献を読み合うという感じで、院生の発表が主体であって、教員が講義をしたり、授業を作っていくという状況はほとんどなかったように記憶しています。年に1~2回、指導教員と会って研究指導を受けた記憶はありますが、そのときも私と一緒に行った同じ指導教員の友人が「大塚と先生の話は禅問答みたいだった」と後で言われたくらいで、研究の方向性とか進捗状況を確認する程度でわれわれはむしろ大学院のコミュニティというか、指導教員の先生よりはちょっと上の先輩が細かい点まで直接的に指導してくれることが多く、そういった先輩の方がおっかないという感じの中でもまれてきたという思いがあります。ですから、なぜ、大学院で「授業及び研究指導の内容及び方法の改善」に向けての研修をしなければならないのか、こういう講演会を開いて教育に関する知識を入れる機会を持ち、研修会を開くということをやさやしなければいけないのか、分からなかったのです。

その大学院で FD が義務化されたとき、なぜ大学院が FD を実施しなければいけないのかと、私は非常に奇異に感じました。私自身が大学院で教育心理を専攻していたときにどういう教育を受けたかと考えてみると、ほとんどゼミで英語の文献を読み合うという感じで、院生の発表が主体であって、教員が講義をしたり、授業を作っていくという状況はほとんどなかったように記憶しています。年に1~2回、指導教員と会って研究指導を受けた記憶はありますが、そのときも私と一緒に行った同じ指導教員の友人が「大塚と先生の話は禅問答みたいだった」と後で言われたくらいで、研究の方向性とか進捗状況を確認する程度でわれわれはむしろ大学院のコミュニティというか、指導教員の先生よりはちょっと上の先輩が細かい点まで直接的に指導してくれることが多く、そういった先輩の方がおっかないという感じの中でもまれてきたという思いがあります。ですから、なぜ、大学院で「授業及び研究指導の内容及び方法の改善」に向けての研修をしなければならないのか、こういう講演会を開いて教育に関する知識を入れる機会を持ち、研修会を開くということをやさやしなければいけないのか、分からなかったのです。

2007~2008 年ごろ、コンソーシアム京都の FD フォーラムで「大学院の FD とは何か」というテーマの分科会を行ったときも、授業などなく研究指導中心の大学院が多いから、

大学院の FD と言われても気にする必要はないという方向に議論の流れを持っていこうと思って、ある研究大学の先生に話題提供をお願いしたのですが、これが想定外でした。その大学院は工科系ということもあって、100 人ぐらいの院生に対して体系的なカリキュラムの下に一斉授業が行われていたり、欧米からファカルティ・ディベロッパーと呼ばれる専門家を呼んできて、英語で FD の研修会をしているということなどが次々に紹介されて面食らいました。私自身、そういった時代の流れを追い切れていなかったということを感じました。

私も、メディア教育開発センターに在籍していたときに、総合研究大学院大学にメディア社会文化専攻を組み入れてもらう際に概算要求するひつようがあって、その構想を文部科学省に行っていろいろ説明をしなければならなかったときに、ドクターを取得したらどういいう就職先があるのかとリストアップしろと言われてました。ドクターを取ったら大学の先生になるのじゃないかと思ったのですが、それ以外の就職口をリストアップしろというのはどういう意味か、正直当時はよく呑み込めませんでした。そこで、想像で、SF を書くような感じで、いろいろな地方公共団体でメディアを利用する専門職ができてなどということをやっつけながら、申請書を作成した覚えがあります。

また、大学院で用意する科目の説明を書くときに、「〇〇を研究する」という言葉で説明をしていたら、文科省の役人から、「大学院は研究するところではない、教育をする教育機関だ」と言われたのです。だから、それをすべて「〇〇を指導する」とか、せいぜい「研究指導する」という表現に変更させられた経験があります。そんなことから、大学院も変わってきているのだということをひしひしと感じたこともありました。

しかし、それにしても本当に大学院で FD をやらなければいけないのかという部分が、まだ私の頭から拭い去れてはいません。恐らくわれわれ世代ぐらいの先生方であれば、特に人文社会系では、大学院は研究するところで、先生から教わったことはないという経験をお持ちの方もいらっしゃるのではないかと思います。そういった名残がまだあるわけです。

1-2.JAIST の教育目標から

JAIST の教育目標には、「組織的な大学院教育」という言葉が出てきています。大学院生がそこに所属して個々に研究活動をする中で、自然にドクターを取って巣立って大学の教職に就いていくだけではない目標があるということもありますので、JAIST は JAIST で大学院教育を JAIST の文脈の中で考えていく必要があるのだろうと感じました。「研究室における個別指導を中心にした教育ではなく、注意深く設定された体系的なカリキュラムに基づき、コースワークを中心にして幅広い知識を習得させる大学院教育を実施している」と書かれていますから、これを実現するためにはどうしたらいいのかは、個々の教員のみならず、各研究科なり、JAIST 全体なり、組織的に考えていく問題であり、これがまさに FD の重要な課題になっているのだろうと思います。

ただ、こういったことがありながら、「大学院教育プログラムを通じて・・・国際性・創造性豊かな人材を育成している」ということも、JAIST の教育目標の中で掲げられています。昨日のテレビ番組で、蓮舫議員の「2 位じゃ駄目なんじゃないか」という発言で有名になったスーパーコンピュータの計算速度が世界一になったという話を見て、アメリカに

比べればごくわずかな予算の中で世界一に持っていく技術を日本は持っているということであらためて思いましたが、そういう部分を狙う人材を育てていくことも重要な課題なので、こういった二つのある意味では異なると言ってもよい目指すべき方向性をもつ中で、それぞれにおいていい到達点が得られることが求められているのだらうと思います。

1-3.大学院のFDって？

全般的には、いわゆる大学院も大衆化していて、いろいろな院生が大学院に入り込んできているということが、FDが必要とされる一つのベースにあります。例えば、この20年で大学院生は3倍以上に増えています。もちろんJAISTは国際性という問題がありますから、たくさんの留学生が入ってきているはずで、社会文化的な背景の違う学生が来ていますし、今の時代ですからいろいろなところで精神的なストレスを受けて、そういった問題を抱えている学生も増えているはずです。

教育ばかりではなく、情報を共有する場としてもFDが必要だと思うようになった出来事が、私が非常勤のある大学にしていたときにありました。文科系の学生に統計を教えていたのですが、レポートの最初に「先生、ごめんなさい。このレポートは友達のを丸写ししました。」と断り書きがあって、さらに、「実は、私は昨年、リストカットをしました。先生の統計の授業は難しくて、また苦しくなりつつあります。」と書いてきた学生がいたのです。」

その後、わざわざメールアドレスまで書いてありましたので、メーラーを開いて30分～1時間ぐらい、どう返事を書こうかと悩んでいました。たまたま私の家内が臨床関係の仕事をしているので、こんなことを書かれたと聞いたら、絶対に返事は返してはいけないと言われたのです。返すと、この先生はいろいろ面倒を見てくれるのだと頼ってくる。それに応えられている間はいいいけれども、「これ以上は勘弁」というときが来る。「ここからは面倒が見切れないよ」と言ったときが一番リストカットの危険があることがあるというのです。

そういうことをたまたま聞けたので、その学生の担任の先生にすぐに報告しました。その担任の先生も臨床系の先生であったというラッキーもあるのですが、今どき、そういう知識もある程度共有しておけるということがFDの重要な課題になり得るのかなと思います。そんなことももろもろ含めて、こういった研修機会を何らかの形で持っていくことは、組織としても一つのチャンスなのかもしれないと思います。

なお、FDが義務化されたのは、大学よりも大学院の方が1年早かったのですが、おそらく、それは専門職大学院の影響が大きかったのではないかと推察しています。専門職大学院は、MOTとか、工学系でもいろいろあると思いますが、そういうところは「実務家教員」を雇わなければいけないことになっており、教育経験が必ずしもあるわけではない実務家教員のためにはFDは必須だということで、2003年度に専門職大学院が法制化されたときにFDが義務化になったのです。ここで義務化されたので、大学院が大学に先んじたのではないかと想像しています。

2. 全国の FD 状況

2-1. FD の現状と課題

このように法律で FD を実施しなくてはならないということになると、いわゆる「定型的 FD」と呼ばれる FD 活動が盛んに行われることとなります。今、日本広しといえども FD をしていない大学を探すことは難しいと思いますが、年に 1 回 FD の講演会をしているから、あるいは授業評価をしているから「FD をしている」と手を挙げる大学は枚挙に暇がないと思います。

設置基準には、「組織的な研修や研究を実施するものとする」と書いてあります。私学などに行くと、こういう講演会に 95% を超えるぐらいの先生方が集まっているということもありますが、強制的に集められていることが本当に組織的かというと、プレッシャーで仕方なく来ているのであれば、それで必ずしも「組織的」とは言えないと思います。往々にして、FD が活発に見える大学には、熱心に動く先生がいることが少なくなく、「Mr.FD」と呼ばれていて、そういう人が張り切っているところでも、必ずしもその意味で「組織的」に FD が行われているかどうかは微妙な場合もあります。単に聴衆が集まって、その場で終わってしまう参加者が多いというのが、どうも FD 活動に関しては全国的な傾向のようにも見えます。

また一方で、こういう講演会に呼ばれて行ったときに、FD 担当の先生が、「今日ここに來ている先生は全然問題ないのです。ここに來ないような先生をいかに引っ張り出すか、何かいい方法はありませんか？」という話をよくされます。何をしても出てこないというのは厄介な代物で、我々は「深海魚」と呼んでいるのですが、そういう先生方はどこの大学にも少なからずいます。最初から「深海魚」に該当する人まで含めて全体的に活性化するということはそう簡単ではないことだと思います。

私は大学評価にかかわっていたのですが、大学評価の際、FD に関しては定型的なものをしているということしか書かれてこないことがあります。しかし、FD の講演会を開かなくても、日常的な教務委員会なり、普段皆さんが会う中で、教育の改善に関わる話は存外されているのではないかと思います。「今年の学生はこんな特徴がある」「最近の学生はここが分かっていないのだけれどもどうしてか」といった情報交換もその一つです。私は統計を教えているのですが、最近は高校で統計という単元がなくなったそうです。「標準偏差や相関係数など教わったことがないから知りません」という反応が出てくるのは少しばっくりするのですが、学習指導要領がどう変わったかということは大学のわれわれはあまり知りませんので、そういった情報交換も非常に重要です。

そういう日常的な教育に関する情報交換は、まさに FD につながる部分だと思うのですが、その辺があまり強調されないで、定型的 FD ばかり強調されるようになってしまっていることが、FD が法制化されたことの一つの問題点として浮き彫りになってきています。京大では、例えば経済学部などは定型的な FD らしい活動をしていませんでしたが、近経とマル経でカリキュラムに関して喧々譁々の議論を積み重ねていて、その結果、今こういうカリキュラムになっていますという話をしてくれたりするわけです。まさにそういう喧々譁々の議論をすることこそが、ある意味で日常的な FD と位置付けができる活動なのです。私はそういう日常的なファカルティの相互作用の機会をもっと大事にしていく必要があると思っています。

2008 年に出た中教審の答申では、「定型的な FD は広がってきたけれども、本当に授業が良くなったといえるのか、FD の効果はどうか、もっと実質化することが大事ではないか」ということが言われています。そういう意味で、少し反省として、「FD を単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、教員団の職能開発として幅広くとらえることが適当である」という指摘がなされています。

2-2.実質的な FD の共有に向けて

FD というのは、19 世紀の初めごろ、ハーバード大学で *Sabbatical Leave* を FD と呼んだのが起源とされています。*Sabbatical* は研究活動のブラッシュアップのために設けられた制度で、もともとはそれが FD と呼ばれていたということです。ところが、今や、研究に関しては世界中ネットワークでつながり始めてきていますし、国際学会に出て行く機会も増えましたので、研究面での FD をことさらに言う必要もないということもあるのでしょう。今は全般的に大事なこととして、ファカルティの課題は教育に特化されてきている時代なのではないかと思いますが、いずれにしても、FD が義務化されたことをただ嘆いていても生産的ではないので、われわれ自身の研鑽の機会が与えられていると、むしろ権利ととらえて、生かす工夫は何かないかと考えていったらどうかと思います。

そういう意味で、日常レベルの教育改善活動を大切にしていくことが重要だと思うのですが、大学評価のときに、例えば授業評価をしているか、FD の講演会をしているかという例示があるのが曲者です。日本の場合は「例えば」と書かれているとやらなくてはいけないとなってしまうので、ここを乗り越えることが大事なのです。何故その評価の観点が設定されているのかという趣旨の部分が抜けていて、「例えば」に示されている具体的な事項が必須になってしまっている部分があります。

「そういうことをやっているからわれわれファカルティの研鑽が進むのではないのですよ」「われわれは日常レベルで情報交換をしています、議論もしています、むしろそれが教育改善に結び付いている部分があるのですよ」ということが表現できればいいのですが、評価する委員がまだそのレベルに達していないということもあって、「授業評価をすべての授業でやっていないのですか」という言葉が逆に評価の際に指摘されてしまったりするのです。本当につまらないことを聞くものだなと思います。

去年、某大学の工学部に FD の講演を頼まれて行ったときに、事務の方が、「大学評価の訪問調査で、授業評価を 5 段階評価するのはまずいから 4 段階にしろと言われて、今、フォーマットを刷り直しています」と言っていました。なぜそんな無駄なことをするのだと私は言ったのですが、そういうとんちんかんことを評価者は訪問調査の際に言うわけです。それから、関西地区の FD 連絡協議会の中でも、ある音楽大学で、演奏指導の授業などはマンツーマンで行われているということがありますが、訪問調査のときに「なぜこの科目は授業評価をしていないのですか」と言われたと聞きました。評価の実施要項に、例示で「授業評価」ということが書かれていたりすると、また、評価機関によってはすべての科目で授業評価を行うことが望ましいなどと書かれていたりすると、評価する側がそういったことを指摘したりすることになりますし、また評価する側から言われたらやらざるを得ないという悪循環が起こってきます。

そういった矛盾を、地道に共有していくことが私たちのできることかもしれません。つ

まり、そんなことが本当に授業改善に結び付いているのかという反論が末端の大学人がきちんとできていくようになること、一方でそのような反論がまっとうなことであるということの評価する側も知ってもらうようになることが肝要なのだと思います。そのようなことを共有できるようにするためにわれわれが大事にしているのは、「FD ネットワーク」、言い換えれば、大学の教育に関わっている人々の間の「つながり」をつくっていくことです。そういうことが共有されている人が評価者に含まれるようになれば、先ほどのようなことは言われなくなるわけで、教育を改善していくために大切なことは何かという原点に返って、日常的なつながりを大切にする FD を考えていくことができるようになります。そういうネットワーク形成を基本に据える FD ということが、私たちの FD の考え方になっています。

3.京大のプレ FD (Preparing Future Faculty)

大学院生は、将来大学の教壇に立つ機会もありますし、教壇に立たなくても、企業や研究所に行って後輩に指導することはあるでしょうから、教えるということは案外普遍的な営みです。そういうこともあって、京大では大学院生を対象に、ファカルティになる前の研修の機会ということで、プレ FD (Preparing Future Faculty: PFF) の試みを始めています。JAIST の参考になるようなことがあるかもしれませんので、ご紹介しておきたいと思います。

京大も、最初からきれいな青写真があってプレ FD を導入したわけではありません。最初は TA (Teaching Assistant) の研修をする必要があるということをわれわれの中で話し合っていて、TA に対する FD をやろうということから始まったのです。ところが、そのときの教育担当理事から、TA は学部によって扱い方が違っていて、Teaching と付いているけれどもアルバイト的にお金を渡すだけの形だけの部局もあるので、TA のための研修はまかりならんという変なストップがかかったのです。この辺が京大らしいといえれば京大らしいのかもしれませんが、それなら TA に限る必要はないということで、2005 年からすべての院生に開いた教育実践講座を始めて、今年は 7 回目です。

それから、文学研究科に関しては、オーバードクター (OD) がたくさんいるので、オーバードクターのためにリレー講義を入れています。それは、非常勤講師として文学研究科が OD を雇うということです。そうすると、OD ですから籍がなくなってくる学生もいるのですが、非常勤講師として京大につながるができるというメリットがあります。ただ、慈善事業的なものだけではまずいので、それを FD の場にしようとして始まったのが文学研究科プレ FD プロジェクトと呼ばれるものです。

それとほぼ時を同じくして始まったのが、サイエンス・コミュニケーター・プロジェクトです。サイエンス・コミュニケーターというのは、ドクターを終わった研究員のレベルを中心に、小学校・中学校・高校へ行って出前授業をするという役割です。それを一種のプレ FD として位置付けて、われわれがその事前研修や事後研修をするというものです。京大においてはこの三つの取り組みがありますので、これらをご紹介します。

3-1.大学院生のための教育実践講座

大学院生のための教育実践講座は、2005 年度よりスタートして 7 回目です。最初はわれ

われセンターが始めたのですが、2007年度からは、京都大学全学のFD研究検討委員会が2006年12月に設置され、その主催という位置づけにしています。ちなみに、FDの委員会に「研究検討」と入るのが京大の場合の工夫でして、単に「FD委員会」だと、それが全学的にトップダウンにFDの研修会をされてはたまらないという反発が起こる可能性があるということで、まずは情報交換の場としてFDを研究検討する委員会だという位置付けから発足したものです。それをわれわれセンターはサポートするという形をとっていき、実際はセンターのスタッフが実施しているのですが、全学に参加を呼び掛けるということもあって、FD研究検討委員会的主催という形にしています。

これはどういうプログラムかというと、BasicコースとAdvancedコースの二つのコースがあります。Advancedコースは、3年遅れで2008年からスタートしました。

●Basic コース

Basicコースは、1日の講座です。朝10時から夕方6時まで8時間、もちろんお昼の時間はありますが、ほとんど休みなく、ミニ講義、ディスカッション、ボディーワークなどをみっちり詰め込む方式でやっています。ボディーワークというのは、センター長の田中毎実が、体と体の関係にある程度経験しておくことが大事だということで、専門家を呼んできて、例えば「倒れてごらん」と言われたときに、相手を信用しているとずっと倒れるけれども、信用していないと足がぱっと下がるなど、ペアになってお互いの体の感覚を実際に体験してもらうというものです。ただ、アンケートの中で、なぜこのボディーワークがプログラムに含まれるのかという疑問がいつも出てくるので、短い時間の研修だけに、その位置づけをどうするのかは今後の課題にもなっているところです。

昼食ぐらいは出したいのですが、残念ながら、国の機関というのは本当に融通が利かなくて昼食代を出せないのが、参加者から実費を頂いています。本当はそういうところも出せると、それにつられて来てくれる人も増えるのではないかと思います。そのことのよしあしはともかく、運営に汗を流す我々スタッフも実費を払わねばならないこととなりますので何とかならんものかと思うところです。実は、この食事の一つのセッションとして、グループワークをしたときのグループごとに座ってもらって、グループディスカッションの続きを食事をしながらしてもらったりしています。

最後は、グループワークでどういう話があったかを全体会で紹介し合い、総長の修了証を渡します。これを始めたときは尾池前総長だったのですが、尾池前総長からは、院生たちが公募などにアプライを出すときにはコピーでいいから必ず修了証も付けて出せとあいさつのときに言っていましたので、そのように今でも推奨しています。どのぐらい効果があるかというのは非常に疑問でしたが、今の時代は採用の際に教育面の実績も重要になってきていますので、これを修了した人が就職が決まったという話を聞く度に、何らかの形で修了証も役に立っているのではないかと思います。

●院生研修から派生した活動

文科省に行って、FDに関してこういうプロジェクトをやると言うと、学生がどれだけ伸びたのか、学生の学力がどのぐらい伸びたのかと聞かれます。すぐにそんなところに反映するということはまずあり得ないので、最近はやりのいい方では院生研修の「アウ

トカム」をどう表現するかはなかなか厄介なことです，自慢できることの一つに，この院生研修から派生した Young-RICE (Young-Researchers for Improvements of College Education) 活動があります。いろいろな研究科からの参加者の有志が集まって，こういうコミュニティができています。彼らは月に 1 度，日曜日に図書館に集まって模擬授業と検討会を行い，ウェブページもできています。こちらから押し付けているわけではなく，自発的に一つのつながりが生まれているというあたりが，われわれの FD 観からすると絶対的な効果として強調したいところです。

最初に Basic コースと Advanced コースの二つがあると言いましたが，Advanced コースは実はこの連中からの依頼でできたものです。

●Advanced コース

Advanced コースは，Basic コースと一緒に受けるミニ講義などもありますが，模擬公開授業が中心です。例えば，90 分の授業でこういう教案でこんな趣旨のことを伝えたいというような説明をして，10～15 分ぐらいの模擬授業をやった後に，あそこの部分はこうした方がいいのではないかという検討会をするという，模擬公開授業・検討会とグループ討論なども含めたプログラムです。

効果として一つ強調したいのは，この Advanced コースに出ていた院生が，就職が決まって，今年は Basic コースのミニ講義を担当してくれているのです。こういうつながりができると言うことが，われわれの FD 観からすると一つの成果に位置づけられることです。

われわれも FD に関わるいろいろなイベントを仕掛けてきていますが，この院生研修ぐらい楽しいものはないです。打てば響くといいますか，グループディスカッションも熱心です。最後に 6 時から 6 時半ぐらいまで，ビールなどのドリンクと乾きもののおつまみやサンドイッチ程度を用意して，30 分ぐらいのクーリングダウンの時間も設けているのですが，そういうときに結構盛り上がり，積極的な院生が「メーリングリストをつくりましょう。この紙にメールアドレスを書いてください」と言い出すなど，見ていて頼もしいというか，普段の授業では感じられない熱気が感じられます。

京大の場合には，文学研究科，教育学研究科といった人文系の大学院もあれば，理学研究科，工学研究科といった理工系の研究科もあり，さまざまですが，感想などを読んでみると，そういった違った領域の院生同士がコミュニケーションできる機会が非常に高く評価されています。Young-RICE のメンバーは，私の知っている限りでも，文学研究科の院生もいれば，理学研究科の院生もいます。彼らの何人かはしっかりと就職を決めている連中ですが，異領域の交流の機会にもなっていますし，非常に成功した例ではないかと思っています。

3-2.サイエンス・コミュニケーター・プロジェクト

サイエンス・コミュニケーター・プロジェクトは，ドクター取得者を対象に，自身の研究テーマに関連させて小・中・高へ出前授業を行うというものです。ですから，院生というよりは京大内の付置研究所にいる研究員も多く参加していて，愛知の犬山にある霊長類研究所の研究員などもよく参加してくれています。

「京大若手研究者による出前授業・オープン授業を無料で実施します!!」というチラシをつくっていますが、出前授業に行った人たちには謝金や交通費を払って、出張扱いになっています。自分たちのしていることを小学生に分かるように伝えるというのは大変な作業で、これも教育に関するFDの一つのいい機会になっていると思っています。

われわれがかかわるのは事前研修会です。1人5分ぐらいの短い模擬授業をして意見交換をしたり、人数が多いので幾つかのグループに分かれて行い、それぞれのグループで議論したことを発表するというのを、午後だけですが半日かけてやっています。

出前授業に行くと、パワーポイントを使って説明したり、実際に実験のデモをしたりします。小・中学生ですと、視覚的にある程度伝えられるものでないと難しいということもあるのですが、例えば「朝ごはんを食べないと勉強ができないって本当?」とか、『メタボ』ってなんだろう?といったテーマがあります。先ほどの霊長類の話や、生物系、数学もあります。数学の模擬授業を見ていると、あまり準備もしていなかったのか、素数とは何かというような小難しい話を黒板に式の展開をしながら話したりするものもあって、こんなことで伝わるのか、それが実際に受入の学校でどういう評価がされるのか、心配な授業もあるのですが、いろいろな領域の授業があって、それぞれさまざまな工夫がされているのでこれも楽しい研修の一つです。

最後に事後報告会で、行ってこういうことがありましたとか、駅から遠かったにもかかわらずタクシーなどもなかったのを事前によく調べておいた方がいいといった情報交換をします。準備に関わる協力度や終了後の接待の有無なども含めて、学校によって全然対応が違ってくることがありますので、いろいろな経験をこういうところで話し合うということは次の年へもつながります。

行った人たちは、非常にインパクトの強い経験をしてきていますので、参加者には大変好評でリピーターも多い研修機会となっています。先端的な研究をいかに小・中・高校生に伝えるかということを一つのFDの機会ととらえて、JAISTでも機会があれば試してみられるとよいかもしれません。もちろん学校の希望をとったり、参加研究者と学校の要望とのマッチングも結構大変という話を聞きますし、日程調整や旅費などの予算的準備も必要ですので、簡単にやってみようということだけではできない事業であるということもお断りしておかないといけません。実は、この事業はセンターの事務体制だけではとてもできないことで、教務企画課というところの事務に全面的に実務をお願いしていたのですが、京大でも、事務組織の改革のために来年度はこ教務企画課に余力がないということで、この事業は今年度限りで終了することになっています。

3-3.文学研究科プレFDプロジェクト

京大の文学部でも、もちろん日常的な教育改善活動はそれなりにしていたと思うのですが、いわゆる「FD」と呼べるような活動はほとんどしていなかったのではないかと思います。しかし、義務化になってやらざるを得なくなり、田中毎実センター長がFDの教授会の後に講演をしたのですが、そこで「相互研修型FD」という理念について話をしたそうでした。文学研究科のある先生がその理念に共感してくれて、それで新たに発想してくれたのがこの文学研究科プレFDプロジェクトです。

実は、文学研究科ではODがたくさんいて、哲学系は30人ぐらいいると言っていました。

とにかくその処遇が悩ましい課題の一つになっているようでして、先ほども触れましたように、リレー講義という形で非常勤として雇うことで大学のリソースを利用できるような身分を与えるといった工夫をしているのです。ただ、リレー講義をするだけではもったいないので、それをぜひプレ FD の一つとして、相互研修型 FD の理念を生かした形のプログラムができないかという相談が文学研究科のその先生から我々センターの方に問い合わせがあって、それがきっかけで始まったのが文学研究科プレ FD プロジェクトです。

●プレ FD プロジェクトの流れ

流れとしては、事前研修会をやって、大体 15 回授業をします。これは私の目から見るといいかげんなもので、例えば、8 人ぐらいで 2 回ずつ 16 回授業をやる場合もあれば、3 回ずつ 4 人で 12 回で終わる場合もあり、そういうアバウトなところはまだ京大の文学部らしさが残っているところです。ですから、15 回とは限らないのですが、とにかく授業をして、終了後に 20 分ぐらいお互いに意見交換をする場を持ちます。それぞれの授業を公開授業として、リレー講義に講師として参加する OD が、自分の授業を実践することと、公開授業・検討会への参加を合わせて、8 回以上をノルマとするという約束で行っています。

リレー講義終了後は、自由記述の授業アンケートも取り、何人かの学生に関してはインタビューをしています。毎回の授業では、リフレクションシートといって、授業内容や授業法に関する感想を書いてもらい、それも授業検討会の参考にしています。それから、毎回録画ビデオで授業の様子を撮っています。そして、事後研修会で自分たちの授業を振り返ったり、ミニ講義などで授業のポイントをまとめるという機会を持って、最後にやはり総長からの修了証が出ています。

このプロジェクトは、われわれセンターと文学研究科と、そして教務企画課という事務局との連携の下で進められます。われわれセンター側は、コーディネーター教員、プロジェクト担当教員、技術補佐、文学部の方は、OD だけというわけにはいきませんし、授業の評価は大学院研究科の先生が澹とすることになりますので、文学研究科の先生も加わります。そのほかに教務補佐員という役割を院生にお願いして、その人が授業検討会などの切り盛りをしてくれています。

●授業と検討会

授業は大体講義形式で、検討会は 20 分です。検討会では、まず参観者から授業を見ての感想を言ってもらい、それを受けて授業者から感想を言ってもらい、教務補佐員がリフレクションシートを整理して主な内容を紹介し、あとは自由討議です。

相互研修型 FD と京大が言っているときの一つのシンボルは、この公開授業・検討会です。検討会の中でいろいろな意見を言い合うことは、授業者がいろいろな情報を得るだけでなく、参観者もその授業を見ていろいろなことを学んでいくという、相互性を大事にしています。

私も京大に行って 7 年間、いろいろな公開授業検討会に出ましたが、一番びっくりしたのがこの文学研究科の短い検討会です。何にびっくりするかというと、ある意味で院生同士のコミュニティがもうできていて、同じ研究科でお互いに知っている連中ですから、「あそこの内容は授業で端折ってしまったけれど、あれは省けないだろう」「板書しながら何か

言っていたけれどもよく聞こえなかったから、話すときにはちゃんと学生の方を向いて話せ」とか、細かいところも含めて本当に単刀直入な意見がびしびし出てきます。最初にも言いましたが、大学院コミュニティというのがあって、ちょっと上の先輩が非常に怖いというのはこういう感じだったかなと思い出しながら見ていました。ああいう洗礼をこの時期に受けておくというのは非常に意味があることではないかと思います。

ファカルティになってから公開授業・検討会をしても、よその学部の先生ですと、最初はお世辞から始まるというか、なかなか欠点の指摘までいかないことが多いですし、いろいろ指摘されても、「そんなこと、あなたには言われたくない」という感じでカチンとくるというような状況は、公開授業・検討会ではしばしば見かけられることです。ですから、相互研修型というのも口で言うは易し、行うは難しだと思う部分もあるのですが、このようにコミュニティがあるところではお互いに忌憚なく意見を出し合えるということもあり、また何よりも鉄は熱いうちに打てということで、ファカルティになる前の OD のこの時期だからこそということがあると思います。

●事後研修会

事後研修会では、自分の授業を相対化するというか、かなり細かいワークシートなどもつくらせています。事後研修会の準備として、自分の授業を振り返る意味で、担当授業終了後のアンケートもあったり、授業録画ビデオを DVD にしたものを見なければならなかったりもします。自分の授業を映像で見るぐらい苦痛なことはありませんので、結構大変です。また、DVD の一部を切り取って、事後研修会のときにこんな授業をやっていたとオムニバスで見せるので、その収録をセンターの技術補佐員がしているのですが、それもなかなか大変な作業です。そのようなことで準備をして、30 秒ぐらいずつ授業の風景を見てもらって、いろいろと意見交換をしたり、ミニレクチャーをしたり、グループワークでディスカッションをするという感じで事後研修会を行っています。

京大の文学部の先生方は、自分たちが FD を受けるのはとんでもないと思っている方も少なくないと思うのですが、公開授業・検討会や事後研修会などには膨張という感じで顔を出されていて、実は先生方に対しても効果的な FD になっているのではないかと考えています。OD たちのなかにも、「自分たちは先生からいろいろ言われるけれども、先生の授業はそれでいいのか」と言うような人もあると聞いております。上からよりは下からの突き上げの方が効果がありますので、文学部の授業もこれから変わっていくのではないかと考えています。

●評価

先にも触れましたが、この院生研修をしたからといって、OD たちの就職に結び付くということでは決していないのですが、最近は教育ということも就職のときにかなり重視されてきています。研究業績が同じぐらいで並んだときに、京大で実はこういう教育研修を受けていますという修了証を出せるのは、結構決め手になるかもしれないと思っています。それで決まったかどうかは外からではわかりませんが、何とも言えないですけれども、少なくとも、関西地区の大学共同の FD ワークショップなどに参加してくる他大学の教員のなかにも、向こうから文学研究科プレ FD の出身者ですといった自己紹介をされたことも

あって、そんなところにこのプロジェクトのアウトカムが表れているのではないかと意を強くすることもあったりします。

長期的な効果としては、文学研究科の「教育に対する文化」の変化をもたらすことができるのではないかとということも含めて、この文学研究科のプレFDのプロジェクトは、今、ある意味で非常に活気のあるFDの機会として進んできているということです。

スライドでは、「大学院FDを如何に表現するか」という項も用意してきておりますが、時間的にちょうどいいところとなりましたので、とりあえずここで話を切りたいと思います。何かご質問等がありましたら受けたいと思います。どうもご清聴ありがとうございます。

【質疑応答】

高木教授（司会） どうもありがとうございました。せっかくの機会ですので、ご質問やコメントなどはございませんか。

質問者 A 最後の方で、修了証書を渡して、それがひょっとすると就職のときに役に立つ



のではないかとのお話があったと思います。国を挙げてFDを奨励して、教育は大事だとずっと言っているのですが、こと教員の採用に関してはあまり教育能力が評価されていないのではないかと思います。国としては、FDをやりなさいと言うよりも、教員の採用に当たって、研究能力だけではなく教育能力をきちんと見るようにという指導をした方がもっとFDが盛んになるのではない

かと思ったりもするのですが、そのあたりはいかがでしょうか。

大塚教授 アメリカあたりは、テニユアという終身雇用のポストを取るためには、教育力なども非常に重視されます。そういう背景があるからこそファカルティ・ディベロプメントの重要性が大学の教員に共有されているわけで、そこを抜きにしてFDだけを日本の大学教員に押し付けられても、そうはいかないだろうということは確かにあります。ですから、日本の風土のなかでFDがどう育っていくのかという問題は確かにあります。しかし、今のご時世は、一つは教員評価をやれという話も出てきていまして、研究のみならず、教育や学内の運営にどれだけ貢献しているかをきちんと見ていくということも問われ出しています。外側からのプレッシャーでなければいけないというのはちょっと寂しいですが、日本にもそういう動きは出てきています。

それから、私の経験からしますと、教員の調書などで、昔は研究業績リストだけだったのに対して、1990年代の半ばから教育業績を書く欄が明確に出てきたように思います。少なくとも教員採用の公募などにアプライするときには教育経験も書くということは、かなり日常化してきているのではないかと思います。ただ、採用のときに何が決め手になるかは微妙だと思いますが、私の知っている限りでは、3人ぐらいの候補に絞られて面接などを実施するときに、プレゼンとか模擬授業が課せられるケースも増えてきています。もち

ろん、そこでプレゼンする内容に研究発表が求められることもありますが、最近、私の後輩などは、面接の折に、英語でレクチャーしてくれと言われてたりしたそうです。ですから、教育に関する経験を何かしら積んでいるということは、まだ主たる決め手にはなっていないかもしれませんが、少しずつ比重は増えているという風潮にあります。

ただ、就職できる、できないにかかわらず、研究を志す学徒・院生が教育について考え、いかに自分たちの考えを伝えていくかについて考えてみる経験を持つということは、私は非常に重要なことだと思います。それは研究にとっても重要なことだと思うので、そんな機会をいろいろなところで入れていく工夫をされたいと思っています。

質問者 B 今日は面白いお話をありがとうございました。プレ FD について、私どもの大学院では京大の OD の方の話を直接受け入れる状況にはないように思うのですが、私どもの大学院では、特に留学生、海外の方に力を入れていますので、文化の違う外国の方も交えた形でドクターの学生さんが一緒に行うというところで、個人的には非常に興味を持って聞かせていただきました。

それに関して、例えば先生のところのプレ FD の活動は、今日の写真を拝見していると日本人の方が多かったようですが、そこに外国人が入ってきてという視点で見たときに、何かアドバイスがあれば教えていただければと思います。

大塚教授 中国、韓国の留学生が院生研修、あるいは文学研究科のプレ FD に参加しているという事例はあります。けれども、基本的に研修で使っている言葉は全部日本語です。ですから、特に英語で授業をしなければいけないとか、英語でディスカッションすることは今のところ京大では持っていません。ただ、実際に京大の場合にも、いわゆるグローバル 30 と呼ばれる事業の一環として、KU-PROFILE と呼ばれる取組が始まっていて、英語だけで大学を卒業できる、あるいは修士・ドクターが取れるというコースが幾つかできていますので、英語でどういう授業をしたらいいのかという FD をしてほしいというニーズが高まりつつあります。

ただ、そういうときに、ほとんどネイティブの先生方が FD のセッションを持っても、実はあまり参考にならなかったりするのです。ネイティブの英語を母国語とする人がどういう授業をしたらいいのかというのと、日本人が英語で授業をするというのは、また違った側面があると思います。そういうニーズの違いはあるので、それをどうしていったらいいかはこれから考えていかなければならない FD の課題の一つになっています。

それから、今のところ、日本に留学してきている G30 ではない院生に関しては、日本語が取りあえず通じるという前提がありますので、われわれとしてはそこを差別化していません。日本人と同じような形で接しているというのが実情です。多様な言語を持った人たちが集まるということが JAIST の一つの特徴だとしたら、それをどうしたらいいのかというのは、今後のためにむしろ私たちの方がどんなノウハウがあるのかを伺いたいぐらいです。

質問者 C 打てば響くポイントを見つけられて非常に感銘を受けたのですが、FD の対象を狭くしていることを批判されることはないでしょうか。つまり、プレ FD に限って実践されているわけですね。けれども、「深海魚」と表現された人たちは横に置いておいてとい

う感じになっていて、FD という意味では上の方たちは何か言ったりしないのでしょうか。
大塚教授 われわれが直接担当はしていないのですが、1 年に 1 度、全学教育シンポジウムというのがあって、その主題は全学共通教育をどうするかです。今、ご存じのとおり、教養部がなくなって全学が共通教育を担当しなければいけないので、全学の先生の共通の話題として全学共通教育に関するシンポジウムを行っています。これは、それこそ各部局から何人ずつ出せという感じで動員していますので、200～300 人集まるのですが、200～300 人ということは京大の教員の 1 割いかないうらいです。その程度の人が毎年集まってシンポジウムをしているので、大学評価のときには全学シンポジウムを行っていますということが一つ書けるのです。昔は、淡路島の夢舞台のホテルに 1 泊して、1000 万円に届くぐらいの費用を大学として投入したと聞いていますが、さすがに今は学内のホールを使い回して行っています。

それから、我々が担当している FD 活動として意外に喜ばれたのは、昨年度から始めた新任教員研修です。これもなかなか難しくて、新任教員研修はいいのですが、その対象がかなりばらばらなのです。今、COE 関係のプロジェクトが付いたときに、特任で来られている先生も多いのですが、特任の特に若手の助教などは、研究のために来ているということで、特に教育義務を持たなくてもよかったです。そうすると、なぜ教育のセミナーを受けなければいけないのだろうという疑問が出たりしまして、逆に、本人は将来的に役に立つと思って来ていても、上司から「お前は教育義務もないのに、なんで無駄な時間を使いに行っているんだ」と怒られたという事例も耳に入ってきます。そういう難しさもあるので、教員のばらつきに対してどう対処していくかという課題も見えてきているところです。京大内の教員に関して全学的に行っている FD 活動は、その二つが代表事例となっています。

そのほかは部局ごとの FD 活動は行われています。授業アンケートを取ったときに、今年はこの結果が出ていますということを部局内で情報交換をし、部局ごとに教育シンポやワークショップを行っています。そのときにわれわれセンターが呼ばれれば講師として話題提供もしますし、授業アンケートなどもサポートするという形です。

今日お話ししたプレ FD に関しては、京大で特徴的にしている事例としてご紹介したということです。

高木教授（司会） 私も、教育に関するプロジェクトを行ったときに、かなりの時間を深海魚対策に割きました。トラウマのようになってしまって、深海魚に戻った方がいいかなと思うぐらい大変な時期があったのですが、先生のしているプレ FD というのは、要するにボトムアップ、つまり底が上げれば深海魚もだんだん上に上がってくるだろうということだと思います。そういう一つの深海魚対策だということが私もよく分かったのですが、何かもう少し即効性のある深海魚対策はないのですか。やはりフード・アンド・ドリンクですか。

大塚教授 その辺はわれわれも悩みで、即効性のあるものがあつたらこちらが伺いたいですし、もう一つ深海魚の逆もあるそうです。Mr.FD という言い方をしましたが、そういう方が頑張り過ぎて、「気球」と呼ばれるのだそうですが、大学の中で浮き上がってしまうと

いうこともあります。その気球と深海魚をつなぐ部分というのが、実はいちばん大変なのかもしれません。

まずは地道にファカルティのつながりを持つことが大事だろうと思います。私もしばしば、FD はフード・アンド・ドリンクと言っていますが、おかげで私自身の最近の悩みはファット・オア・ダイエットになってしまっていて、何事も行き過ぎてはいけないということかおしれませんが、何にしてもバランスをいかにとっていくかということが大事ということかもしれません。

でも、とにかく、こういうところに出てくる人たちが面白がっていろいろわいわいやれるというのが一番大事なことだろうと思います。そういう意味で、院生研修が本当に盛り上がるというのはこちらも一緒にやっていて楽しいし、教員同士のFDも自分たちが研鑽して成長していくことです。本当に面白がってできる場づくりができるはずだと思うのですが、今はなかなかそこへ持っていくことは容易ではないというのが私自身の京大での実感でもあります。

高木教授（司会） フィロソフィーは似ているのですが、京大ははるかにきちんとなさっている。ただ、考えていることは結構正しかったのだなと勝手に思っているのですが。

大塚教授 これも説明するときにはいいところしか取っていない可能性もありますし、本当に手探りでしていますので、自信を持っていろいろなことにチャレンジしていただくのが一番いいと思います。

高木教授（司会） 何かほかにご意見ございませんか。

日比野理事 今日はいろいろありがとうございました。JAIST がFDについて何もしていないと思われるといけないので多少ご紹介しておきたいのですが、私どものところでは、教育研究専門委員会が毎月開かれます。その後に教育改革・改善ワーキングを行います。そこでFDの課題を必ず取り上げています。

各研究科から前の月にどういうFD活動をしたかを紹介していただいて、先生がおっしゃった知識の共有ということを目指して、各研究科のやり方が違う中で参考になるものを情報交換していくという姿勢で運営しています。しかし、私の頭の中で知識が共有されているだけで、研究科全体の知識の共有には必ずしもなっていないようですが、最近、3研究科ともそろって合宿形式の研修をすることになりました。今までは特定の研究科しかしていなかったのですが、今年は3研究科でそういうことを行います。主な狙いは、新任教員にJAISTの理念や教育のシステムを理解していただく機会にすることと、シニア教員にとっては、もう一度気持ちを入れ替えるということもあります。毎年できていなかったのですが、これからはそういうことを毎年していこうということで、今、努力中であるということをご紹介します。

もう一つプレFDのことです。今まで私どもの大学では、助教の先生方に対して、主に研究業績を上げていただくということで、教育に携わる時間を極力少なくするという方針が取られてきたのですが、最近は教員の採用のときに、特に若手教員の場合に教育経験が見られるということがありますので、教育経験を積んでいただくために、FD活動を組み合わせたやり方は大変参考になりました。どうもありがとうございました。

大塚教授 ありがとうございます。われわれも、夜を徹して議論をし合う機会を持つこと

Ⅲ. センター関連イベント報告

ができ、同室の先生とはその後も結構議論できたという経験があります。そういう先生方とは、普段は同僚でもないのですが、広いキャンパスでばったり会ったときに一言二言話す機会もできます。そういうつながりを広げて密にしていく機会をいかに持てるかというのは、FD のポイントになるような気がします。ぜひ、その辺は活性化する方向で進めていただければと思います。

高木教授(司会) そろそろ時間になりましたので、最後にもう一度拍手をお願いします。

これで第2回全学FD・SDセミナーをお開きとさせていただきます。ありがとうございました。

2011年10月14日
北陸先端科学技術大学院大学

大学院FDと大学院生のための教育力育成

京都大学 高等教育研究開発推進センター
大塚雄作

1. 大学院のFD?



◆JAISTの教育目標から

- 幅広く門戸を開放した学生の受入れ：入学者の選抜は、面接を主体に行い、大学学部で3年以上在学した者を含め、出身学部・学科を問わず、社会人・留学生を含めあらゆる分野から意欲のある人材を受け入れています。
- 組織的な大学院教育 我が国のこれまでの大学院のように、研究室における個別指導を中心とした教育ではなく、注意深く設定された体系的なカリキュラムに基づき、コースワークを中心にして幅広い知識を習得させる大学院教育を実施しています。
- 社会に有為な人材の育成 独自の大学院教育プログラムを通じて、専門分野・関連分野など幅広い知識を持ち、基礎概念を把握・理解し、問題発見能力・問題解決能力を身につけた国際性・創造性豊かな人材を育成しています。

■大学院のFDって？

- 大衆化する大学院(増加する学生数)

区分	計	うち学部			うち大学院			うち社会人	うち女子	社会人 a	女子の占 める比率	国立	公立	私立
		人	人	人	人	人	人							
平成13	2,765,705	2,487,133	216,322	29,237	1,026,398	13.5	37.1	622,679	112,523	2,030,503				
18	2,859,212	2,504,885	261,049	48,699	1,127,474	18.6	39.4	628,947	127,872	2,102,393				
19	2,828,708	2,514,228	262,113	51,142	1,126,751	19.5	39.8	627,402	129,592	2,071,714				
20	2,836,127	2,520,593	262,686	53,667	1,140,755	20.4	40.2	623,811	131,970	2,080,346				
21	2,845,908	2,527,319	263,989	54,642	1,158,390	20.7	40.7	621,800	136,913	2,087,195				
22	2,887,414	2,559,191	271,454	55,345	1,185,580	20.4	41.1	625,048	142,523	2,119,843				
23	2,893,434	2,569,716	272,451	54,813	1,200,158	20.1	41.5	623,313	143,740	2,126,381				

学校基本調査(平成23年度版より)

87,476人(1985) → 254,480人(2005)

■大学院設置基準 (2007年度施行)

第十四条の三 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。

＝FD義務条項

専門職大学院設置基準(2003年度施行)
大学設置基準(2008年度施行)

◆全国のFD状況

▶定型的FD の出現

- 定型的FD：講演会、研修会、授業評価、組織調査、公開授業、合宿研修、ティップス作成、etc.
- 組織的努力であるよりも、一部の個人的努力？
 - 個人あるいは数人が、執行部の指示などにより、FDに関与している？ Mr.FD vs. 深海魚

▶日常的FD：教務委員会、教授会等での教育改善の取組、教員同士の懇談の場での教育談義、個々の教員の授業改善努力はFDでないのか？

6

■FDの現状と課題

(中教審学士課程答申・2008年)

FD多くの大学に普及しており、平成18年度の実施率は約9割……それが我が国全体として教員の教育力向上という成果に十分つながっているとは言い切れない。

……

必要なのは、制度化されたFDをいかに実質化するかであり、あわせて、そのための条件整備を国として進めていくことである。FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、我が国の学士課程教育の改革を目的とした、教員団の職能開発として幅広く捉えることが適当である。そして何より、FDを実質化するには、教員の自主的・自律的な取組が不可欠である。教員の個人的・集団的な日常的教育改善の努力を促進・支援し、多様なアプローチを組織的に進めていく必要がある。



7

■実質的なFDの共有に向けて

- ◆日常的・自発的なFD・教育改善活動の原点に立って、それぞれのローカリティに即した教育課題と改善への工夫に関わる情報交換・情報共有の場を作る。
- ◆日常レベルの教育改善活動を、どのようにアカウンタブルに表現することができるかということと共有していく。
 - FDをどう自己表現していくか
新たな評価観の共有
 - FDネットワークの形成が鍵！



8

2. 京大のプレFD

Preparing Future Faculty



◆京大における3つのプレFD

- ・大学院生のための教育実践講座
Cf. 半澤礼之・及川恵・藤本夕衣 (2011). 大学院生のための教育実践講座 ―大学でどう教えるか― 京都大学高等教育叢書29 相互研修型FD拠点活動報告2010, 60-79. 及び99-101. etc.
- ・文学研究科プレFDプロジェクト
Cf. 田口真奈・出口康夫・赤堀宏介・半澤礼之・松下佳代 (2010). 未来のファカルティをどう育てるか ―京都大学文学研究科プレFDプロジェクトの試みを通じて― 京都大学高等教育研究第16号, 91-111. etc.
- ・サイエンス・コミュニケーター・プロジェクト
Cf. 及川恵・半澤礼之 (2011). サイエンスコミュニケーター・プロジェクト 京都大学高等教育叢書29 相互研修型FD拠点活動報告2010, 177-179. etc.



■大学院生のための教育実践講座

- ・2005年度よりスタート → 本年度で7回目
2007年度よりFD研究検討委員会主催
- ・全学の大学院生を対象としたプログラム
 - ・Basicコース
 - ・ミニ講義、ディスカッション、ボディワーク
 - ・Advancedコース(2008～)
 - ・模擬公開授業・検討会、グループ討論



11



12

☆院生研修から派生した活動 ...Young Rice

- Young-Researchers for Improvements of College Education
- アドバンスドコースを提案した院生たちによる自律的活動
- 月に1度の日曜日に図書館に集まり、模擬授業と検討会を行う
- ウェブページの作成による新規開拓
→センターと協議、自律的・自主的活動の継続

13

視座授業設計のヒント



視座授業設計のヒント

Last updated: Oct 30, 2019



若手研究者による講義力向上検討会

Young-RICE

Young Researchers for Improvements of College Education

-  [トップページ](#)
-  [Young-RICEとは?](#)
-  [メンバー](#)
-  [活動のスケジュール](#)
-  [過去の発表一覧](#)

■ Welcome!

若手研究者による講義力向上検討会 Young-RICEのホームページようこそ！ Young-RICEとは、大学における教員の力向上や研究と教職活動とを両立させるための研究会です。若手研究者の力向上と、大学における教職活動の向上を目的とした「講義力」の向上を目的としています。

☐ 活動の目的と組織
☐ 活動内容

■ 今後の授業検討会・イベント

● 高校授業検討会(終了しました)
 2019年 1月15日 京都大学総合図書館 共同研究室
 岸本 和史(こしげ たくし)



14

■サイエンス・コミュニケーター・プロジェクト

- ・博士号取得者を対象
- ・自身の研究テーマに関連させて、小学校・中学校・高等学校へ出前授業・等
- ・オリエンテーションと事前研修、事後研修を実施

京都大学の若手研究者による
出前授業・オープン授業を無料で実施します!!

京都大学では「小中高大連携事業～サイエンス・コミュニケーター・プロジェクト～」として、京都大学で博士学位を取得した若手研究者（ポストドクター等）による出前授業・オープン授業を無料で実施します。ただ今、授業希望教員募集中です。

サイエンス・コミュニケーター 科学技術は日々進化を遂げ、私たちの生活を豊かにしてくれます。しかし、その科学技術を理解することはますます困難になりつつあるのが現状です。高度な内容をわかりやすく伝えることにより科学技術と人との架け橋となる、それがサイエンス・コミュニケーターの役目です。

[illegible]

◆事後報告会

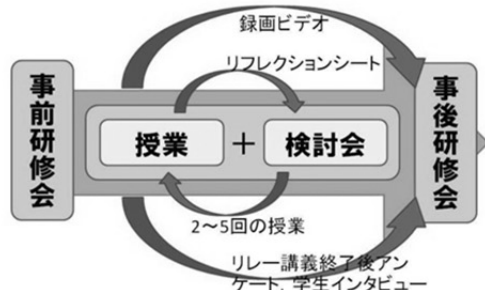


■文学研究科プレFDプロジェクト プログラム開発の理念

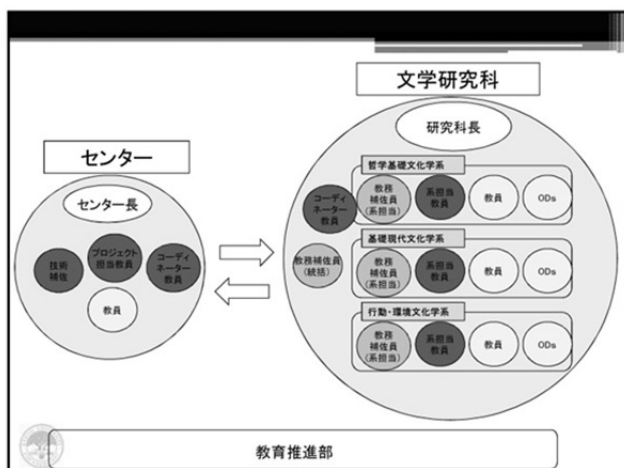
- 相互研修型FD
 - 個別的な日常的教育活動を前提にして、自律的な実践者どうしが協働すること 田中(2003)
 - 田中毎実 (2003). 大学教育学とは何か 京都大学高等教育研究開発推進センター(編)『大学教育学』, 1-20. 培風館
- センターの公開授業と検討会 = 公開授業の原点
 - 1996年に開始



プレFDプロジェクトの流れ



19



◆授業と検討会

- 授業は講義形式
- 検討会は20分
 - 参観者全員からの授業をみての感想
 - 授業者からの感想
 - リフレクションシートの主な内容の紹介
 - 自由討議



◆事後研修会

- 目的としたこと
 - 自己の授業を相対化する
 - 多様な選択肢を知る
- 留意点
 - 短時間に収める
 - ・ 事前アンケート、事前ワーク
 - 対面でしかできないことを重視
 - ・ ディスカッション中心



◆研修会 事前準備

- 担当授業終了後のアンケート
 - 教育経験(大学、その他、教員免許)
 - 授業の準備や実施にあたって、困ったことや、研修会で議論したいこと
 - 学生の反応(リフレクションシート)をみて、思われたこと
- 授業録画ビデオ視聴
 - すべての担当回を録画し、DVDにして渡す
- ワークシートの作成
 - 担当回のうち1回を選んでワークシートを作成



◆評価

- 短期的な効果としては就職への結びつき
- 参加者の意識の変化
- 長期的な効果としては、文学研究科の「教育に対する文化」の変化(正規ファカルティの変容、教務補佐員の成長)

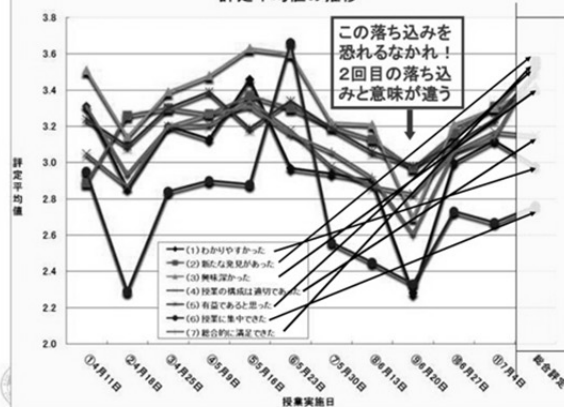


3. 大学院FDを如何に表現するか

—— 学問学習共同体形成のための量的評価・質的評価



京都大学2006年度前期『教育評価の基礎Ⅰ』
評定平均値の推移



30

◆グループ討論導入(2006.5.23)



31

◆学生のグループ討論肯定的感想

このようなグループ・ディスカッションの機会は今まであまりなかったので新鮮であったと同時に、参加する皆が真剣に一つの課題に関して取り組めていたので、とても有意義であったと思う。自分一人では思いもよらないような意見が出て、またそれに対して自分が考えていることを補足していくと、かなり深い討論ができたと思うので、このような少人数のグループディスカッションの醍醐味を味わえたような気がする。……

32

★カール・ワイマン博士の講演 2009.9.25 @京都大学



Science Education for the 21st Century
Using the insights of science to teach science
Carl Wieman (CIBC & co.)
Nobel Prize
★★★★★

教えるために科学を使い→ **active learning!**



作動記憶の容量はきわめて制限されている！
(記憶し処理できる新しい項目は7個未満)
典型的な科学の講義よりもはるかに少ない
Working memory magical number 7
アンダーソン先生、失礼してもよろしいですか？
脳が満杯です。

33

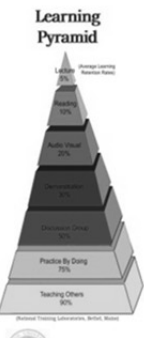
◇学生の学習意欲につながる要点

- 自己決定性 self-determination
 - ・ 学習行動を自ら選択しているという感覚
origin & pawn (Cf. Undermining Phenomenon)
- 自己効力感 self-efficacy
 - ・ やらうと思えばできるという感覚
small step (体系的な教材・カリキュラム)
peer (ex. ライバルの存在)
- 随伴性認知 contingency recognition
 - ・ 学習がある成果に結び付くという感覚
KR: Result of Knowledge

34

◆Active Learning を引き出す！

Learning Pyramid



Learning Method	Percentage	Notes
Lecture	5%	
Reading	10%	
Presentation	20%	← VTR
Demonstration	30%	
Discussion	50%	← Group
Learning by doing	75%	← Practice
Teaching Others	90%	← for Self?

(National Training Laboratories, Bethel, Maine)

35

◆学生のグループ討論否定的感想

- ……それにしても90分で概要を説明し討論し発表するのは無茶だと思いました(提起しておいて何ですが)。……2週間ほど時間をとってしっかり議題を煮つめてからでないと到底有意義なディスカッションにはならない……
- 今回は各グループともに論点が絞れていないように感じた。それゆえにバラバラな提案になってしまったように思う。今回ならばこの議案をもとに「評価は相対的or 絶対的のどちらであるべきか」と限定した方が面白かったと思う。……

36

◆何が授業「改善」?

— これでいいと思った瞬間が最も危ない!?

- 「わかりやすさ」が低い
→ やさしくすればよいのか? 角を矯めて牛を殺す
むしろ、演習・実習などの併用は?
 - 「授業への集中度」が低い
→ 集中度を高める工夫をすればよいのか?
むしろ、事前の準備、今後の展開明示か?
- ★カリキュラムの視点からの改善の試みが肝要
= 授業は一人だけで改善できるものでない → 開放
さまざまな要素・視点からの交流
= 教育・大学等の枠組における創発システムの接近



37

◆経営モデルを超えて

- 経営モデルでは
 - 学生は、教育サービスを選択し、購入する消費者(あるいは顧客)・・・学生消費者主義
 - 大学は、そのニーズを把握し、顧客満足度を高めるような教育を提供しなければならない
 - 授業という商品の説明書および契約書としてシラバスが機能する etc.



38

◆相互性・創発性と
目標評価システム

- 教育の相互的・創発的性格 啐啄同機
ex. 学生が能動的な創造者として教育に参加
→ 教育は相互的・創発的性格が強くなる
- 目標評価システムが相互性・創発性を
妨げないための条件
ex. 目標・計画・・・ある程度の抽象性をもち、
状況に応じて柔軟に変更可能であること
評価・・・鑑識眼的・全体的・先見的であること



39

◆目標をどう定めるか?

— 数値目標が求められる状況の中で

- イチローのインタビューから
 - 意欲に結びつく抽象的目標 (高水準ほど定量的に表現しにくい)
ex. イチローの究極目標 : 野球がうまくなりたい
 - Minimum Requirement 的目標 (定量的に表現可能)
ex. イチローの最低目標 : 3割・200安打・
30盗塁・オールスター選出・etc.



40

◆授業の目標の達成度

ex. 『教育評価の基礎 I』のシラバス

【主題と目標】の記述例 ↓

- 「評価の時代」にあって、どのような「評価」が望まれるのか、評価を改めて詳細に掘り下げ、考え直してみることにはしたい。本授業では、その一つのアプローチを講師から提供することを通して、
受講者自身に新たな評価観を作り上げてもらうことを目的とする。

↓

- 自分自身の中で新たな評価観が作り上げられたと思う
 $m=3.41$
- 「評価」の奥の深さを感じた $m=3.80$



41

◆質的情報から得られる具体性

- この講義を受ける前は評価に対し、あまりよいイメージを持っておらず、常に「評価されている」という感覚がつきまとっていた。しかし、評価について理解を深められた今では、一口に評価といっても多様性があり、とても奥が深いものだと思えてきた。評価はこれから先ずっと関わってくるのだと思うので、学んだことを生かして積極的に向き合っていきたい。最初は講義の進め方に慣れず、戸惑うこともあったが、今では先生が「自分自身で考えること」を大切に指導していらっしやうことがよく分かる。単位のための授業が溢れている中で、この講義はとても貴重であると思う。心地よい達成感が得られてよかった。(2008年度・教育学部1年生・女子)



42

◆如何に自己表現するか

- ある実践共同体の特徴を如何に表現し伝えるか

ex. それぞれの
Academic Learning Community の
めざすものや特徴の一端を ある部分は量的に
ある部分は 質的(ストーリーとして)に自己表現し、
それを相互に共有する



43

◆教育の成果とその評価は永遠の課題

- 根拠資料・データの蓄積は必要
ストーリーの素材づくりは必要
→ Teaching Portfolioへの注目
- 根拠データ(評価情報)の効率的収集
sampling, tracking, triangulation
不確定性原理?
「いちばん大切なことは評価してはならない(板倉聖宣)」
→ ネットワーク形成のためのツールとして利用

継続は力



44

ご清聴
ありがとうございます
ごさいます



平成23年度第2回全学FD・SDセミナーアンケート

日時：平成23年10月14日(金) 15:30～17:00

場所：知識科学研究科講義棟 中講義室

講師：大塚 雄作 京都大学高等教育研究開発推進センター 教授

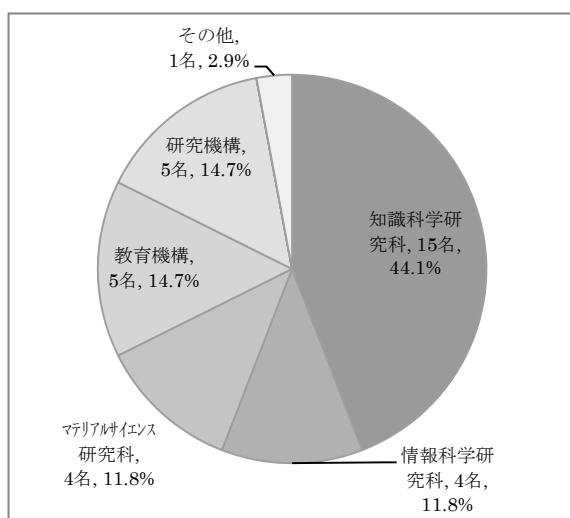
題目：大学院FDと大学院生のための教育力育成

出席者数：45名

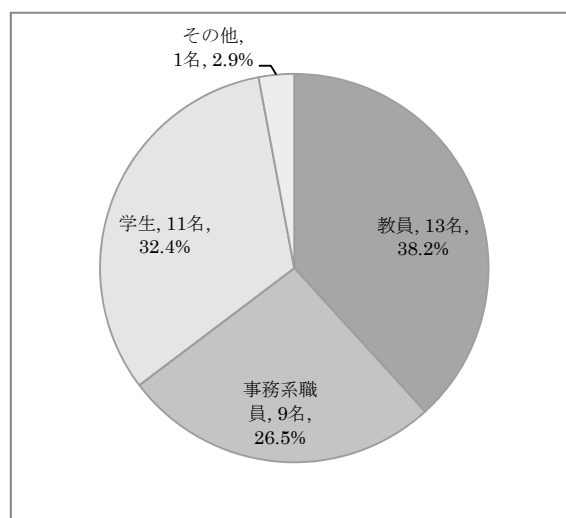
回答者数：34名（回答率：75.6%）

1. 参加者ご自身について

(1) 所属



(2) 身分

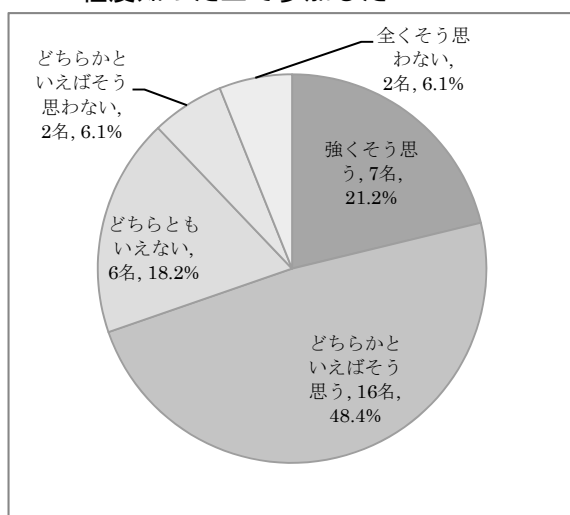


これより先の設問における回答番号の説明は次のとおり。

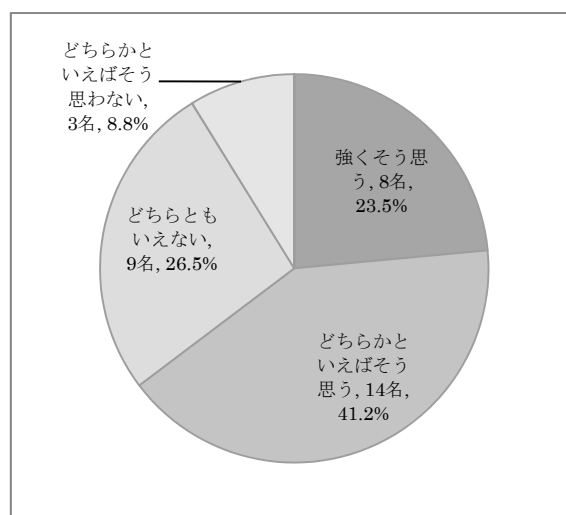
- | | |
|-------------|------------------|
| 5 強くそう思う | 4 どちらかといえばそう思う |
| 3 どちらともいえない | 2 どちらかといえばそう思わない |
| 1 全くそう思わない | |

2. セミナー参加について

(1) セミナーの趣旨や内容についてある程度知った上で参加した

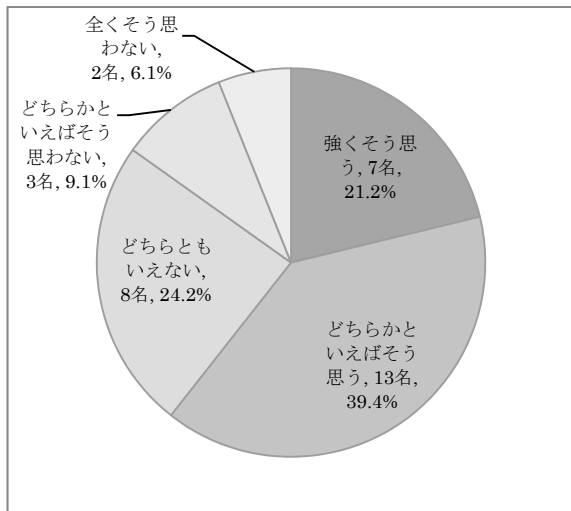


(2) 自分自身で必要性を感じて参加した

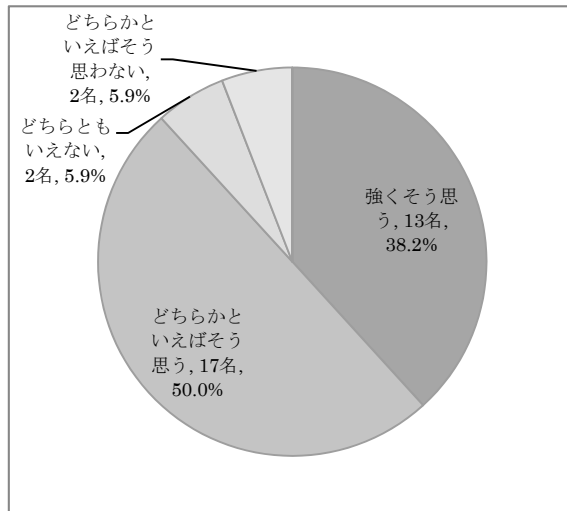


3. セミナーについて

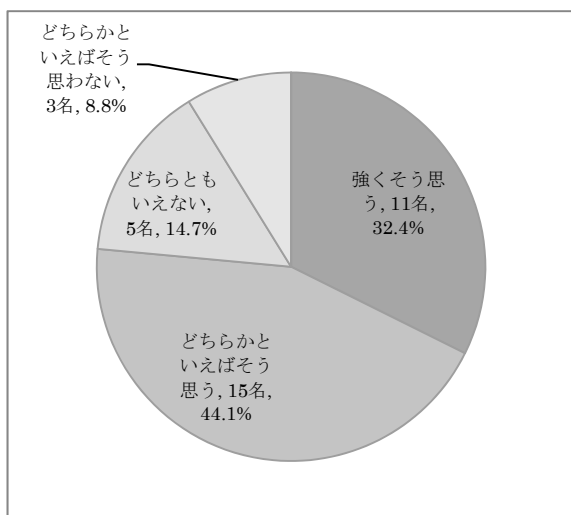
(1) セミナーは自分の仕事（教育・研究、業務等）に活かせる内容だった



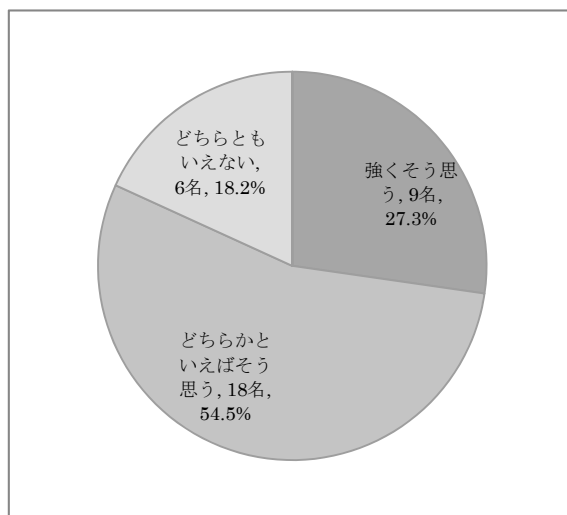
(2) セミナーの内容はわかりやすく十分に理解できた



(3) セミナーの時間はちょうど良い長さだった

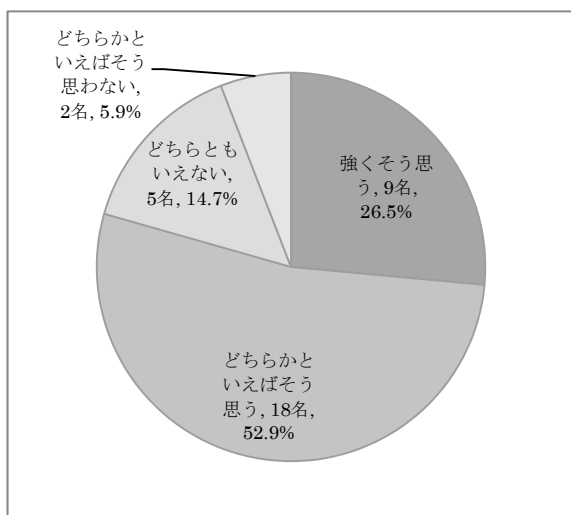


(4) セミナー会場は快適な環境だった

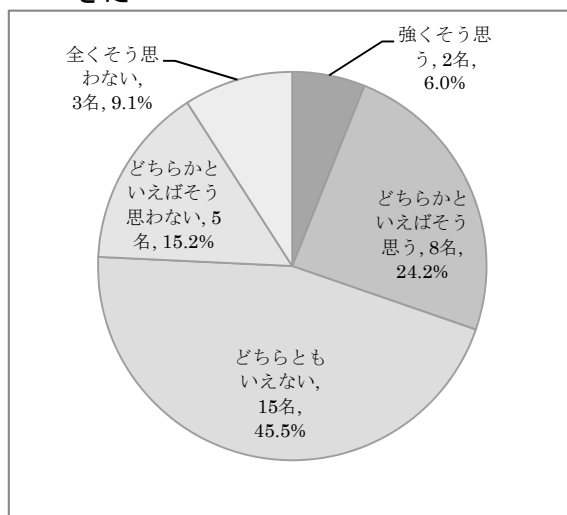


4. セミナー全体について

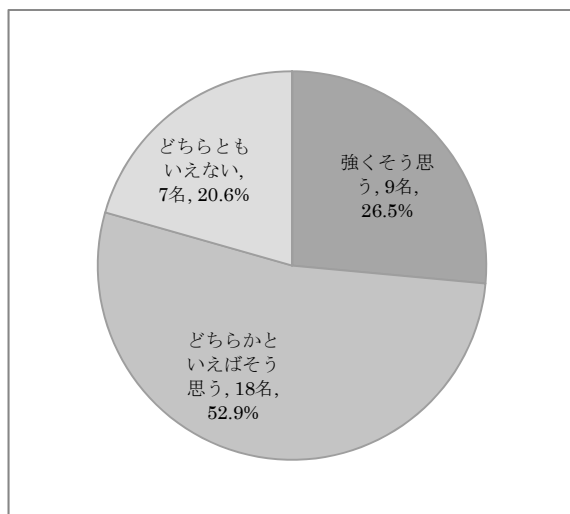
(1) 全体的に満足できるものだった



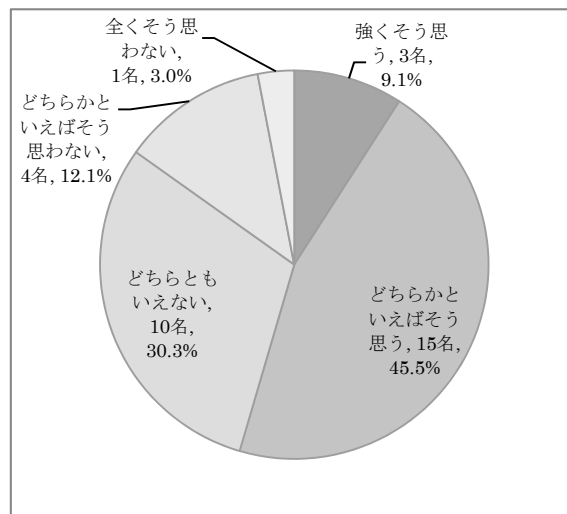
(2) 仕事上の疑問点を解決することができた



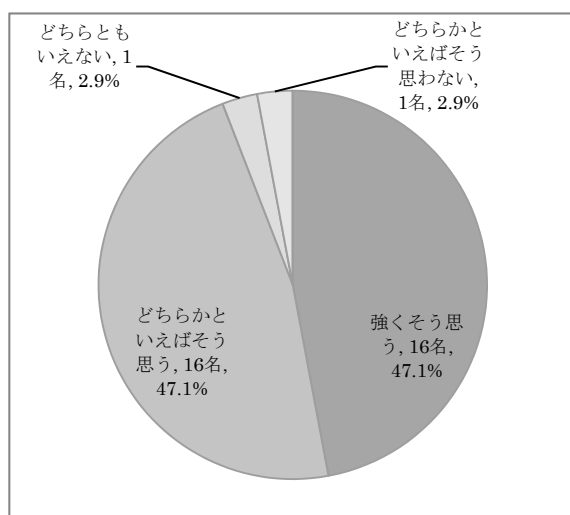
(3) 新しい発見があった



(4) 参加したことにより、仕事への取組が改善されると思う



(5) 今後もこのようなセミナーを継続していきべきだと思う



The opposite side is for English speakers.



平成23年度第2回全学FD・SDセミナー アンケート

今後の本学におけるFD・SD活動の改善のために、率直なご意見をお聞かせ下さい。
設問ごとに該当の番号に○を付けて回答して下さい。

1. 参加者ご自身について

(1) 所属

- ①知識科学研究科 ②情報科学研究科 ③マテリアルサイエンス研究科 ④教育研究戦略機構
⑤教育機構 ⑥研究機構 ⑦管理機構 ⑧技術サービス部 ⑨その他 ()

(2) 身分

- ①教員 ②事務職員 ③技術職員 ④学生 ⑤研究員 ⑥その他 ()

これより先の設問における回答番号の説明は以下のとおりです。

- | | | | | | |
|---|----------------|---|------------|---|-----------|
| 5 | 強く思う | 4 | どちらかといえば思う | 3 | どちらともいえない |
| 2 | どちらかといえばそう思わない | 1 | 全くそう思わない | | |

2. セミナー参加について

- | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|
| セミナーの趣旨や内容についてある程度知った上で参加した | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 自分自身で必要性を感じて参加した | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3. セミナーについて

- | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| セミナーは自分の職務（教育・研究、業務等）に活かせる内容だった | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| セミナーの内容はわかりやすく十分に理解できた | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| セミナーの時間はちょうど良い長さだった | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| セミナー会場は快適な環境だった | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

4. セミナー全体について

- | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
| 全体的に満足できるものだった | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 職務上の疑問点を解決することができた | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 新しい発見があった | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 参加したことにより、職務への取組が改善されると思う | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 今後もこのようなセミナーを継続していくべきだと思う | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

セミナーに参加してよかったことやお気づきの点等ありましたら、具体的にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

Questionnaire for the 2nd FD·SD Seminar in 2011-2012

*Let us hear your candid opinion to improve our future FD • SD activities.
Please select one of the options that applies for each statement.*

1. About yourself

(1) Affiliation:

- ① Knowledge Science ② Information Science ③ Materials Science
④ Education and Research Strategy Division ⑤ Education Division
⑥ Research and International Division ⑦ Administrative Division
⑧ Technical Services Department ⑨ Others ()

(2) Job title:

- ① Faculty member ② Administrative staff ③ Technical Staff ④ Student
⑤ Researcher ⑥ Others ()

For the following statements, please decide whether you agree or disagree with each statement. For example, if you strongly agree with the statement, circle **5**.

5 Strongly agree	4 Agree	3 Neutral
2 Disagree	1 Strongly disagree	

2. Motivation for joining

I joined the seminar with knowledge of something about the purpose and contents of this seminar. 5 4 3 2

5 4 3 2 1

I joined the seminar because I felt a need for myself to do.

5 4 3 2 1

3. Meeting itself

This seminar gave me useful insights and information for my work(research, education, job etc.)

5 4 3 2 1

The seminar was easily comprehensible to understand.

5 4 3 2 1

The amount of time for the seminar and discussion are long enough.

5 4 3 2 1

From viewpoints of accessibility, equipments and so on, this place is a proper environment for seminar.

5 4 3 2 1

4. Through the seminar

On the whole, I am satisfied with and enjoyed this seminar.

5 4 3 2 1

This seminar gave an answer to some of my questions on the job.

5 4 3 2 1

I made new discoveries through the seminar.

5 4 3 2 1

I think my approach toward my job will be improved after attending this seminar.

5 4 3 2 1

I hope this kind of activities will be continued in the future.

5 4 3 2 1

What was good to participate in this seminar? Or is there something you've noticed through the seminar? Please write anything down concretely.

Thank you for your cooperation.