大阪公立大学 Osaka Metropolitan University 学術情報リポジトリ

コメント（第1回FD研究会）

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 大阪公立大学 高等教育研究開発センター 公開日: 2024-05-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 飯吉, 弘子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/0002000842

■ 第１回FD研究会コメント

コメント

飯　吉　弘　子
高等教育研究開発センター

はじめに

本日は、３名の先生方に貴重なお話をしていただきました。ありがとうございました。

私からは、森岡先生のお話にも少し出ていた、今回のFD研究会との連続企画でもある10月の教育改革フォーラムの松下先生のご講演も少し振り返りつつ、私なりに、FD定義・範囲およびあり方を考えるための論点を整理して提示したいと思います。その上で、３名の先生方のご報告事例について、質問も中には含みますが、どちらかというと、その後のパネルディスカッション等で考えていく際に、重要となりそうな点やキーワードなどを拾い出して整理する形で、コメントします。

具体的には、末尾スライド２にある以下３点についてお話したいと思います。

1. FDの一般的定義・多様な定義
2. 本学におけるFDのあり方を考えるための論点・コメント（問題提起）
3. 本日のご報告事例へのコメント

１．FDの一般的定義・多様な定義

末尾スライド３は、松下先生が10月12日の教育改革フォーラムでご提示くださったFDの様々な定義・側面を少しまとめ直したものです。10月のフォーラムにご出席いただけなかった方もおられると思うので、簡単に振り返った上で、私なりの定義や整理を行いたいと思います。

FD定義には、やはり狭いものと広いものの両方があるということや、重層的なミクロ、ミドル、マクロという区分における定義、あるいはProfessional Development、Educational Development、つまり、教員の専門能力開発と教育活動の改善・開発という考え方など、様々な議論があるということが、まず指摘できます。

法令上、現在はFDが大学に対して義務化されていますが、その場合、FDはかなり狭義の部分に限定されています。法律で義務化され規定される部分は、狭義の方が良いということも言えます。

一方で、松下先生も、FDはもっと広い概念であるということを理解しておくことも必要だということをおっしゃっていまして、私としても、大学としては幅広いFD・教育改善というものを推進して、それを全体としてちゃんとやっているということを把握することが大事であると考えています。FDの義務化にともないFDの実施状況を報告する必要があったり、大学評価においてもFDが重視されていたり、いろいろとあるわけですが、そういった外部に対する報告や評価に対して、われわれは、わざわざ狭い定義に限定するのではなく、幅広く多様に行っていることの中で十分カバーできているし、そのことをきちんと見せていくことで対応すべきなのではないかと思っています。本日の私のコメントは、そのようなスタンスでお話をしていくことになろうかと思います。

末尾スライド４は、先ほど言及した、法令上の記載について、一応改めて記載したものです。本日は、この内容に詳しく入っていく時間はないので、「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」と、かなり限定的に定められている点のみ、確認しておきます。

本日の事例報告を伺っても分かるように、このような法令上の定義に限定されない、幅広い取り組みの中に、FDがそれ自体目的化するのではなく、教育をどうより良くしていくか、教育プログラムをどのように効果的に設計していくか、といったことを考えていく

中に、FDが自然と入っている、ということが重要なのではないかと思うわけです。

中教審の学士課程答申本文でも、やはりそれは狭いものではなくて、もっと広く捉えるべきだというような言葉も入っていたりはするのですが、松下先生のおっしゃるように、法制度上、義務化するところは狭めにしておくほうが健全かなという気が、私としてもいたします。

とはいえ繰り返しになりますが、やはりわれわれの大学で考えていくFDというのは、もっと広く捉えるべきではないかというのが本日の基本的な問題提起です。末尾スライド5は、以前、大阪市立大学でそのような多様な定義を全学で確認し議論していこうとした際にもご紹介した内容になりますが、私が、2010年にセンターの紀要の中で報告した結果をまとめたものです。多様な説があるということを、大分前にすでにご紹介していたので、それをここに、もう一回まとめ直しました。

松下先生だけではなく、寺崎昌男という大学教育史研究者の第一人者で、日本教育学会や大学教育学会などの会長も歴任した方がおられますが、この方も、やはり国際的実態から見ても、FDは本来、広い意味を持つが、日本では当面、法によって狭く限定されているということをおっしゃっています。その根拠として、各国で多様な定義や範囲が示されていることを、挙げておられました。本日はこの点についても、詳しくは説明しないので、ご興味のある方は、末尾スライド5や過去の私の紀要報告の内容をご確認いただければと思います。

2．大阪公立大学におけるFDのあり方を考えるための論点・コメントについて

次に、大阪公立大学におけるFDのあり方を考えるための論点整理・問題提起と、今後のあり方検討の際の前提や参考情報ともなると考えられる、大阪市大の「教育改善･FD宣言」や教員の意識調査について、簡単にご紹介してみたいと思います。

2－1．大阪公立大学におけるFDのあり方を考えるための論点・問題提起

まず、論点･問題提起としては、末尾スライド6にある以下4点を、確認し整理しておくということが重要ではないかなと思います。すなわち、（1）何のためのFDなのか。（2）誰が行うのか。（3）どのように行うのか。（4）そのレベル・階層と範囲はどうなのかの4つの側面です。

まず、（1）何のためのFDかという点については、FDについて考える際に、やはりFDがそれ自体目的化しないということが重要ではないかと思います。当然ではありますが、「本学の教育の改善のため」であったり、「本学の学生が真に学ぶため」であったり、あるいは「本学の教員の大学教員としての資質開発・キャリア向上のため」ということであったりなどが、私が考えついたFDの実施目的･意義ですが、これはもちろん一つのたたき台でして、本日は、こういうことも含めて皆様に、議論を活発に行っていただければと思い、例として挙げております。

それから、（2）誰が行うのかという点については、「個々の教員」の場合もあれば、「教員グループ、部局教員組織」、あるいはわれわれのような「センター」や、「経営層、職員・スタッフ、学生」、さらには「ステークホルダー」などの学外の方、ということもあり得ると思います。

本日事例報告された医学部医学科では、学生や、学外のステークホルダーの方々も巻き込んだFDや教育点検･改善の取り組みもいろいろと行っておられ、本日もそういった事例のご紹介もあったかと思います。

それから、（3）どのように行うのかという点については、「日常的に、自律的に、恒常的に、多様に、組織的に」というのが、私が思いついたキーワードですが、いずれにしても、無理やりやらされるのではなく、やはり自分からやろうという気になるとか、自分の能力資質向上のためにやろうとか、楽しくやろうとかといったことが重要ではないかということです。またそのためには、それぞれの文脈に合った形―文脈としては、学部、部局、自分の分野、学生の特質などいろいろなものがありますが、それぞれの文脈―に合った形でやるということが、やはり無理なく恒常的に続

けていくには重要なのではないかと思っていたりもするので、一応そういうことを提示してみています。

それから、（４）その範囲としては、「授業」ということはもちろん第一義的にありますが、やはり「カリキュラム・プログラム」も含まれます。本日もそのような事例の話がたくさん出ていたかと思います。それから、「教育環境」とか、「教育支援」とか、「学修支援」とか、いろいろなことも当然入ってくる可能性があると思います。

本学におけるFDのあり方を考えるにあたっての、確認や整理のための側面や、検討の際のキーワードとして、私が思いついたものを、議論のたたき台として、以上のように挙げてみました。（末尾スライド７参照）

２-２．大阪公立大学でのFDのあり方検討に向けて―①大阪市大での「教育改善･FD宣言」

大阪公立大学でのFDのあり方、それをどう考え定義するかについて、これから少し時間をかけて、１年では終わらないと思いますが、全学で話し合い、考えていければと思ってます。

その前提の１つとして、大阪市大でのこれまでの定義も確認しておきたいと思います。市大では、「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための、教員団を中心とする構成員の自律的で組織的な改善の活動」と定義した上で、授業内容・方法ももちろん含みますが、それに限らない、より幅広い意味で捉えることにしていました。また、FDがそれ自体、目的化しないように、必ず「教育改善」という言葉とセットで提示する、ということを行ってきました。また、大学教授職に求められる本質的な専門性とか職業的な資質というものも含めて、全体的に向上することが、やはり教育力の向上にもつながるだろうと思ってもいます。（末尾スライド８参照）

それらの方向性を具現化したのが、市大の場合の「教育改善・FD宣言」というものでした。「宣言」という形で、学生も含む構成員全体で主体的に宣言をするという形を取って、また、FD単独ではなくて、「教育改善・FD宣言」というタイトルにして、作成しています。これはまだ、市大のホームページ上にも残っていますので、もしよろしければご覧ください。

大阪公立大学では、必ずしもこれと同様の考え方や形で、と思っているわけではなく、大阪公立大学としてFDというものをどう考えるのか、そして、それをどういう形で内外に示していくのかについて、ぜひ皆さまと考え議論していけると良いと思っています。

末尾スライド９にも記載したとおり、市大の「教育改善・FD宣言」には、そのような宣言の「作成過程自体がFD活動の一環」であると、作成プロセスの位置づけを確認する記載も入れてあります。市大も府大もそうなのですが、すでにこれまでかなりFDを頑張ってきています。全学のFDでも、また、本日ご提示いただいた事例にあるような部局FDも、相当活発にやってきている。全教員のFD参加率は、末尾スライド10にもある通り、市大ではここ数年９割前後でしたし、これは市大、府大、どちらもそうだったわけです。それを、もっともっとやらなくてはいけないというよりは、そのようにこれまで頑張ってきたFD活動・教育改善活動は従来通り続けるとともに、その内容自体は状況に応じて改善しつつ、より良い、質の高い教育の実現に取り組み続けるということを、宣言の中で確認していました。つまり、現在もきちんとやっていますよ、そしてそれにただ満足するのではなく、これからも日々内容の試行錯誤や一層の改善は続けていきますよ、ということを確認していました。

あと、このような「宣言」等で自大学のFDの範囲やあり方をきちんと確認し定義して示しておくと、全学の教員の方々のFDの実施状況やFDの参加状況等のデータを集める必要があるときにおいても、本学として定義したその広い範囲で幅広くデータや事例を拾い上げていただくことの根拠にもなるわけです。大学の内部質保証では、各大学で独自の目標を掲げ、その目標や方針に沿って実践を恒常的に推進し、自ら点検し評価するというサイクル・システムを独自に構築ことが重要ですが、FDにおいても、そのような内部質保証の一環として推進していくことが重要です。「FD宣言」等において本学としてのFDの範囲や方向性をきちんと定めておけば、その考え方や方針に基づいて本学なりのFDや教育改善を推進し、その実施状況を独自に点検していくことができます。このように、教育改善・FDの一貫した内部質保証のサイクルを回し

ていけることにもなると思います。具体的には例えば、末尾スライド10にも記載したように、全教員のFD参加状況についての報告を依頼する際の依頼文にも、（これは橋本文彦先生が工夫して書いてくださったと思うんですが、）「FD宣言」に沿ったFDの範囲・定義を明記した上で調査を行っており、本学独自のFD･教育改善の推進状況を点検していました。

2－3．大阪公立大学でのFDのあり方検討に向けて―②大阪市大での「教員の意識調査」

さらに、上述のFDの定義・実施・点検評価という内部質保証の一環として、FD･教育改善の実施状況・成果等を確認する「本学の教育･FDに関する教員の意識調査」（以下、教員意識調査）を、7年程度おきに市大では実施してきました。これは、所属の先生方がどのような意識で教育や教育改善･FDを推進されているか、どのようなニーズがあるのか、実際にどのような取り組みをされているかなどを確認する調査として実施してきたものですが、概要は末尾スライド11をご参照ください。この教員意識調査は、それらの意識・ニーズ・具体的取り組みの状況・事例等を、教員相互に共有し、相互の教育実践や改善に生かし合えるためにも、実施していました。

本日、森岡先生が、実際に教育上の取り組みを実施して、その結果、うまくいった、いかなかったというお話をされてましたが、そういう効果的だった取り組み、効果的ではなかった取り組み両面の事例も、自由記述形式でたくさん集めて、Webデータベース化もして、皆さんで共有し参考にして活用し合っていただけるような検索データベースシステムを作ったりもしてます。教員意識調査は、そのような実践事例データを集めるという意味もありました。

新大学でも、皆さんのご了解が得られれば、是非、類似の調査をやっていけると良いと思っていたりもしています。

3．本日のご報告事例へのコメント

最後に、本日の3つの事例報告（末尾スライド12）それぞれへの、コメントやポイント整理を簡単に行います。

3－1．森岡先生の事例へのコメント

まず、森岡先生の現代システム科学域における「学際的な教育の試み」の事例ですが、大変興味深く、これぞ「The総合大学」の取り組みというか、学問分野が多数あるところ、豊かな学問的資源があるところで可能な取り組みだと思いながら伺いました。様々な取り組みを試行錯誤でやってらっしゃるようですが、そこに多くの先生が関わる、全然違う分野の方々が関わられることによって、その取り組みの「場」自体が、先生方のFDになっていると思います。つまり、そのような環境の中で、ご自身のディシプリンとか学問的方法論とか視点を相対化でき、新しい学問的視点への気づきも得られたりする。あるいは、ふだん接点を持ちにくい先生方が、自分たちの教育とか学生に関する話もできる。そのような「場」になっているのではないかという点について、是非おうかがいしたいと思いました。

またこのような環境･「場」という観点からは、末尾スライド13にも記載したとおり、「学問的共（協）同体としての大学」という言葉･概念が思い浮かびました。この概念は、恒藤恭という大阪市立大学の戦後の初代学長が、著書の中で整理して示されていたものです。恒藤学長は、「共同社会的集団（協同体）としての学園」という側面と、「目的社会的集団（協力体）」、つまり、学力を上げていくということを目的とする目的志向型組織集団としての「学校」という側面が、大学には両方あるのではないかという話をされています。そして、その両方の中で学ぶということ、あるいは、その両方の側面の中で教えるということの意義について語っておられましたが、本日のお話から、そのような恒藤による大学観が想起されました。

それから、「教育・学修の効果をどのタイミングで測るべきなのか」という点も、本日のポイントとしてもありそうだと考えました。いつ測るのか―直後なのか、1～2年後なのか、4年間通して、6年間通してなのか、あるいはもっと先、一生かかってなのか、などということです。

もちろんどのように測るかという点も重要です。どういう形で測るのか、例えば、成績評価や学生の意識調査、その他の指標―市大ではOCU指標なども使っ

ていましたが―、あと卒論とか、それも量的に測るのか、質的に測るのか。本日は、医学部医学科の取り組みの中で、学生のレポートを見るのが一番分かりやすいとおっしゃってましたが、いろんな形があり得るのかと思いますし、それ一つで測るのではなく、やはり総合的に複数で測るのが良いだろうと思ったりしたというところです。

３-２．北村先生の事例へのコメント

あと、北村先生の文学研究科のプレFDプログラム「大学教育授業実習」の事例についてですが、このプログラムには、私も立ち上げ当初から関わらせていただいて、そのプログラム開発の一環として、私自身も事前・事後研修や実習指導、教材等の開発をさせていただきました。その開発成果は、大学院の共通教育という形で発展させ、今は「大学教育基礎演習」という授業科目にも活かしたりしています。また同科目を逆に、文学研究科の実習に連携活用していただいたりもしています。

なお、末尾スライド14に挙げた、３つの「？」で記載した「効果」については、すでに本日のご報告の中で十分ご説明いただいたので、ここで改めてご紹介することはないのですが、ポスドクとかオーバードクターを対象としていることの意義について少し触れておきたいと思います。ポスドクやオーバードクターが対象であることの意義・メリットとしては、実習生を非常勤講師という形で教授会も通して正式に位置づけ、実際の学生を対象とする授業の中で90分×３回の実習を行うことができる点が挙げられます。一方、大学院の共通教育科目では、実際の授業内で実習を行うことはできなくても、既存の科目の範囲を超えて、自由に独自に15回分のコマの科目設計を行い、模擬授業で実践の練習することも出来るなど、行える意義やメリットが異なっています。それらを整理して、その両方を上手に組み合わせていけると良いのではないかと思いました。

ところで、私自身がこのプレFDに研修講師や実習参観指導者として関わるときのスタンスですが、末尾スライド15にも記載したとおり、何か絶対的な正解を私が持っているということではなく、私自身も一人の同僚教員として、ただし彼らよりは先輩の教員としてのアドバイスも行いつつ、実習生とともに互いに学び合うという意識で関わっています。そういう意味では、私自身のFDにもなっており、相互研修型のFDと考えられます。

もともと多様な学問ごとの違いがあり、科目ごとの目的も異なる授業実践においては、これが絶対的に正しいということはあり得ないと考えています。また、授業を受講する学生も多様であり、例えば同じ大学であっても、年度や科目によって、その時々で学生の特性や学力・意識・傾向は異なっています。やはり大学における教育・授業のあり方の解は１つではなく、解は、毎回試行錯誤しながらその時々で自分なりに見つけ出していくことが重要だと思います。そのようなスタンスで、私自身、この研修に向き合っており、研修講師や指導・コメントをしております。

３-３．首藤先生の事例へのコメント

最後に、首藤先生の医学部医学科での「水平・垂直型医学教育をめざしたFDの試み」の事例については、以前から同学部学科・研究科での取り組みをいろいろと伺っていて、いつも「すごい」と思っておりましたが、本日ご報告を伺って、やはりすごいと改めて実感しました。「全学生のゴールが同じ」すなわち医師免許の取得という明確なゴールがあるとか、文科省と厚労省両方の外からの介入が厳しいなどの様々な制約――制約というか、同学部学科の特殊性がある。その特殊性の中での、特有の難しい環境の中で、これだけ多様なことを積極的に推進されているところに、本当にいつもながら感銘を受けるところです。

この中の、例えば「FDワークショップ」、私も以前１度参加・見学させていただいたことがあるのですが、参加者の先生方は、その場に来るところまでは、もしかしたら強制だったのかもしれないですが、実際に参加されると、かなり楽しんで積極的に参加しておられ、良いネットワークや仲間ができているという感じがしました。休日に集まって長時間、一緒にいろいろと作業される形でしたが、そうした活動の中で、やはりそうした「場」をつくっていくことの重要性と効果というのがあるのではないかということを改めて感じまし

た。

それから、学生を、上手にシステマティックに巻き込んでおられるところなども、いつもすごいと思うところです。

私からの質問があるとすれば、末尾スライド16にいくつか挙げておきましたが、医学部医学科の事例においては、首藤先生個人のご尽力で、お人柄やアイディアのお陰でここまで実現した感じがするのですが、部局内での理解とかコンセンサスづくりなどの、ノウハウやポイントみたいなものがあれば、是非それを共有していただくと、他の部局の参考になって良いのではないかと思います。宜しくお願いします。

それから、加えてご紹介しておくとすれば、本日は言及されませんでしたが、医学部医学科では、「教育点検評価委員会」を、毎年、外部の方も含む多様な委員で構成して実施しておられまして、私も 5 年前から参加協力させていただいてます。この委員会では、学生を必ず委員に含めておられ、委員会の場に学生も一緒に座って、話し合いに加わっています。このような、学生を巻き込んだ教育の点検・評価は、とても進んだ取り組みではないかと思います。

おわりに

本日の事例報告全体についてのコメントまとめとして、上述の 2-1 で示した論点・問題提起の 4 つの側面に沿って、（4）どのレベル・階層・範囲で、（2）誰が行うのか、誰が主体なのか、および（1）何のためのFDを（3）どのように行うのかという各観点から整理してみたいと思います。（末尾スライド17参照）

まず（4）のレベル・階層・範囲という側面から見ると、今回のご報告は、基本的に、部局（ミドル）レベルでの取り組み事例でした。

また、（1）何のために、（2）誰が主体で、（3）どのように行っているのかという側面から整理すれば、まず今回は、（1）授業（ミクロ）とか、カリキュラム・プログラム（ミドル）の改善、資質向上のために実施しておられる取り組みであるとともに、教員の専門能力開発向上の効果もある取り組みでした。そして、（2）部局（ミドル）の方々が主体になってやっている取り組みで、一部、全学組織（マクロ）と連携している取り組みもありました。（3）のどのように行っているか、については、本日のお三方のご報告にあった通りかと思います。

一方、それらの各部局での事例を、今回このように全学FDの場で、われわれが共有し合って、そこから互いに学び合って、今後の本学のFDのあり方を話し合って考えていこうとするのは、大学全体の組織（マクロ）レベルでの取り組みということになるかと思います。

本日のご報告と、本コメント、およびこの後のディスカッション全体を整理すれば、以上の通りということになるかと思います。

今回のFD研究会のような全学でのマクロレベルの「場」において、様々な事例を持ち寄りながら相互に学び合いながら、本学の教育改善・FDのあり方、方向性について、ぜひ活発に話し合い考えていければと思います。このように、本学における教育改善・FDの方向性やあり方について考えるというのは、今年度、2022年度の年度計画の一環でもあります。

なお、その際の重要なポイントとしては、本日のご報告も伺いながら、やはり、学問的共（協）同体である総合大学としての、多様な学問領域を包含する本学の強みと特色を生かした取り組みというあたりではないかと改めて感じております。本学の強みと特色を活かした教育改善・FDのあり方を、このあとのディスカッションの場でも議論するとともに、今後継続的にも、全学の皆さまとともに考えていける「場」を持っていければと思います。引き続き、どうぞ宜しくお願いいたします。

以上、ありがとうございました。

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

第１回FD研究会（2022.11.4・ｵﾝﾗｲﾝ形式）
大阪公立大学におけるFDのあり方について考える(1)

コンメント

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved.

学長補佐（FD担当）
高等教育研究開発センター長・教授
飯吉弘子

1

本日のコメントの概要

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

1. FDの一般的定義・多様な定義･･･10月の教育改革フォーラムも踏まえつつ

2. 本学におけるFDのあり方を考えるための論点・コメント(問題提起)

3. 本日のご報告事例へのコメント

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 1

2

FDの定義様々な議論（松下,2022.10.12本学第１回教育改革フォーラム）

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

- 狭義(教育に焦点／教育研修)
- 広義（教育活動全体／大学教員の機能に焦点／4つのスカラーシップ）

重層的FD（PODによる定義）　POD＝Professional and Organizational Development Network in Higher Education、米国のFder専門職団体

- 授業改善（ミクロ・レベル）：個々の教員
- カリキュラム改革（ミドル・レベル）：部局
- 組織開発（マクロ・レベル）：全学

- Professional Development（教員の専門能力開発）
- Educational Development（教育活動の改善・開発）

大学としては幅広いFD・教育改善を推進し把握し、義務化要請への対応はその中で対応すべきということでは？

法定義は狭義（義務化される法律で規定される部分は狭義の方が良い）
ただし、FDはもっと広い概念であることを理解しておくことが必要

3

法令上の記載

FDの義務化：大学設置基準第25条の3
「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を実施するものとする」
（大学設置基準第25条の3、2007年改正・2008年施行→ 第11条の2、2022年改正）

中教審「学士課程教育の構築に向けて」答申本文には、授業改善活動だけに限定することへの警告が正確に述べられている。

「今必要なことは、制度化にとどまらず、FDの実質化を図っていくこと、そのための条件整備を国として進めていくことである。その際、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がめざすもの、各大学が掲げる教育目標を実現することを目的とする、教員団の職能開発として幅広く捉えていくことが適当である。」

中教審の「審議のまとめ」の「用語解説」
★本文とは矛盾。本来前半と後半が逆であるべき。（寺崎、2008）

4

国内外におけるFDの多様な定義

国際的実態から見ても「FDは本来広い意味を持つが日本では当面法によって狭く限定されている」（寺崎、2008）
＝「授業・研究指導の改善」に限らない幅広いもの。

例1：井下（2008）による分類･･･インストラクション・カリキュラム・ファシリティ開発
例2：海外でのFDの例等を踏まえたFDの活動例（絹川）･･･12種
例3：マシスに（FD 問題の専門家）よる定義 ･･･大学教員が必要な専門能力を維持し改善するためのあらゆる方策や活動
例4：パイパー（ロンドン大学）による定義･･･個々の自己のキャリア充実のための関心・要求と属する組織体の期待・要件を調和させる体系的試み
例5：カール・ノイマン（ドイツ）の教員の教授能力評価･･･カリキュラム計画能力・講義を計画する力
例6：ケネディ（米国）による“Academic Duty”･･･大学教員養成・教員論、9種
（飯吉、2010末尾資料1参照）

5

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

大阪公立大学におけるFDのあり方を考えるにあたって

以下の点の確認・整理が重要

(1)何のためのFDか
(2)誰が行うのか
(3)どのように行うのか、
(4)そのレベル・階層と範囲は？

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 5

6

大阪公立大学におけるFDのあり方を考えるにあたって

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

以下の点の確認・整理が重要

(1)何のためのFDか

FD自体が目的化しないことが重要では

→本学の教育改善のため、本学の学生が真に学ぶため、
本学の教員の大学教員としての資質開発・キャリア向上のため　etc.

(2)誰が行うのか

→個々の教員、教員グループ、部局教員組織、センター、経営層、
職員・スタッフ、学生、ステークホルダー・・・?

(3)どのように行うのか、

無理矢理やらされるのではなく、それぞれに合ったカタチで

→日常的に、自律的に、恒常的に、多様に、組織的に、・・・・?

(4)その範囲は?

→授業、カリキュラム・プログラム、教育環境、教育支援・・・?

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 6

7

FD（Faculty Development）とは何か

大阪市大では、

「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための、教員団を中心とする構成員の自律的で組織的な改善の活動」と定義し、個々の授業内容・方法の工夫に限らない、より幅広い意味において捉えていた

また、FDがそれ自体目的化しないよう、「教育改善」とあわせて捉えていた。

大学全体としての教育力向上のためには、
大学教授職に求められる本質的な専門性、大学教授団の職業的資質を向上することによって、大学全体で質の高い教育を実現することが必要だと考える。
（単に授業方法や教育内容の改善の範疇に止まるものではなく、研究や組織マネジメントも含む幅広い職業能力の向上も含み、個人の教育力向上のみならず、大学組織全体の教育力向上も含む）。

8

大阪公立大学としてはどの様に考えるか、示すか

大阪市大の例：教育改善とFDの方向性確認

～ 学内議論のための『大阪市立大学教育改革・FD宣言』(2011年3月)と
同「附属書(宣言の位置付け&FDの基礎資料集)」

「憲章」とか「方針」ではなく、構成員全員が主体となって「宣言」

市大HP教育・学生生活ページ内掲載。
https://www.osaka-cu.ac.jp/ja/education/promotion_office/faculty_development

Faculty Development (FD)を、(授業技術向上に限らない、)

「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための、教員団を中心とする構成員の自律的で組織的な取組」と定義づけ。

教職員はもとより学生も構成員であり、宣言主体

「本学の学生に真に学ばせるための質の高い教育活動と教育 改善の自律的取組み」を、「日常的かつ恒常的に」継続することを確認。

=①教員個人の大学教員という専門職業人としての
資質向上のための自律的・恒常的取組み・努力とともに
②教員団(同僚)との日常的相互研修の重視

FD 独立で捉えず、教育改善のための取組の一環として捉え、タイトルに「教育改善」の語を含めた。

◆ 同宣言の「作成過程自体がFD活動の一環」と明記。(2年かけて制定)
内容そのもの以上に、この宣言をまとめるまでの学内議論を重視。

8

9

教育改善・FD活動

- 全教員の参加状況集計結果
  →FD参加率は全学で9割以上

府大でもほぼ同水準

すでにかなり取り組んでいる（きた）ものを維持しつつ、教育改善・質の高い教育の実現に引き続き取り組む

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
	実績	実績	実績	実績
教員のFD参加率	92.30%	90.82%	80.59%	92.04%
備考			コロナ禍の影響有 医学研究科以外では87.66%	

参加状況の報告依頼文

※本学の「教育改革・FD宣言」では、本学の教育改善のためのファカルティ・ディベロップメント(FD)を、本学の「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための、教員団を中心とする構成員の自律的で組織的な改善の活動」と定義しており、「個々の授業内容・方法の工夫」も当然に含みつつも、それに限らない「より幅広い意味において捉える」こととしています。
そのため、本学の教育改善や日々の教育活動のための幅広い議論や改善のための組織的取組など、本学の教育の向上のための組織的な研修や研究を含む多様なものを指し、開催規模・実施規模は問いません。

（例）本学の教育改善に資するFDであれば、種別や規模としては、同僚との教育改善の話し合い・研修会・ワークショップ・セミナー・研究会・講演会・シンポジウムなどあらゆるものを、開催場所や主催者としては学内・学外いずれによるものも、開催単位や参加単位も、全学・部局・学科・教室・複数教員の同僚集団によるものや個人での参加など、多様な取組を含みます。ごく小規模なFD 活動も含めてください。

10

『教育・FDに関する教員の意識調査』(過去4回実施)
2011年度調査&2017年度調査の実施目的

教育改善・FD宣言

1)本学の教育基盤(=各教員による日常的な教育実践の改善・工夫やFDの取組みや試行錯誤)の状況を明らかにすることによって、

a)教育改善のヒントとして相互活用し、

b)教育改善・実践の真摯な取り組みを内外に明示するため

2)教育改善やFDのあり方・課題等への教員の意識・意見(=どのような教育・FDニーズや本学の教育課題への意見を持っているか)を拾い上げ、その結果を本学の教育の充実やFDのあり方・方向性を考える議論に生かすため

[調査項目]・・・2011～自由記述増やす、2017～アクティブラーニング・学修支援項目追加

0. 属性
1. 活動割合
2. 教育目標
3. 教育実践上の工夫・改善・内容
4. 学修成果の把握
5. 学修支援・学生支援・教育支援
6. 教育改善・FD活動
7. 教育改善の重要点
8. 本学の教育のあり方その他に関する意見
(+追加調査への協力・利用範囲意思表明欄)

10

11

今回の事例報告へのコメント

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

現代システム科学域・現代システム科学研究科 森岡次郎先生
「現代システム科学域における学際的な教育の試み」

文学部・文学研究科 北村昌史先生
「大阪市立大学大学院文学研究科のFDの取り組み
―大学教育授業実習を中心に」

医学部医学科・医学研究科 首藤太一先生
「水平・垂直型医学教育をめざしたFDの試み」

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 11

12

森岡先生の現代システム科学域での取り組みについて

現代システム科学域の多様な学問分野の専門性を基盤とした教育
多様なディシプリンの教員による「学際的オムニバス講義」、他科目担当者との「座談会」
未来デザインコースでの複数教員による指導、3年次のPBL演習

これらの取り組みの場自体が、教員にとってのFDの場にもなっているのでは?
・自らのディシプリン、学問的方法論や視点の相対化や新たな視点への気づき
・普段接点を持ちにくい教員同士が、自分たちの教育や学生に関する話をする、コミュニケーションの場になっている? etc.（学問的共(協)同体としての大学）

「学園」（共同社会的集団：協同体）
「学校」（目的社会的集団：協力体）（恒藤恭『学問の視野』）としての「場」

教育・学修の効果は、どのタイミングで測るべきか?／どの様に測るべきか?
・直後?1～2年後?4年間(or6年間)?もっと後?／成績評価?学生の意識調査?その他指標?卒論? 量的?質的? 多様な評価で総合的に測る?

13

北村先生の文学研究科での取り組みについて

プレFDの一種でもある、「大学授業実習制度」の取り組み(2011年度～)
プレFDの研修内容&教材開発(実習相互見学・事前準備シート・事後振り返りシート3種)
大学院共通教育科目との連携／毎年2回ずつのFD研修会(2014)でも検証

実習を行うことによる効果?（および論文執筆や研究活動の邪魔になるのではないかとの懸念については?）
実習生が複数いることの効果?(大学教育研究センター教員が加わる効果?)
実習生を受け入れた教員におけるFDの効果?

ポスドクやオーバードクターを対象としていることの意義（実際の授業での実習が可能など）はあるが、大学院教育共通教育科目（大学教育基礎演習／大学教育実践演習等）として実施することの意義は?

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 13

14

[実習生への説明内容]
文学研究科大学授業実習研修における基本スタンス

飯吉が研修講師を担当する際の

相互研修型FDの一環と捉えている

①大学を巡る状況や考え方の1つの問題提起
②多様な学問や知の創造・集積・伝達・再生産の場 ＝大学の本質
③大学の教育・授業は、扱う学問分野・課題・方法論・目的も多様であり、展開の仕方も多様であるべきである。（多様な学問を基盤とする大学の授業には、多様な目標があり、授業のあり方の絶対的正解はない。）
④大学教員が教える対象となる学生も多様。対象となる学生の能力・意欲・特性等を理解し、それらに合わせて授業の展開や工夫の仕方も変える必要がある。
＝大学における教育・授業のあり方の解は1つではなく、解は自分なりに見つけ出していくことが重要。
⑤ただし、大学を取り巻く状況の中で大学教員の使命・責務・あり方も問い直されており、その状況を理解しつつ考えることも重要であるため、この研修がある。

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 14

15

首藤先生の医学部医学科・医学研究科での取り組みについて

全学生のゴール同じ+文科省・厚労省が介入という医学部医学科特有の教育、
CBT・OSCE・医師国家試験などによる教育&学修成果の評価
制約の中での独自の教育プログラム・カリキュラムの工夫
専門分野別外部評価による教育改善・FD改善
多様なFD(学生も巻き込むFD、FDWS、etc)、教員間の情報共有・交流の場づくり

楽しんで参加!ネットワーク形成!

大きな部局での教員間の情報共有・交流の場の重要性とその効果?
学生・教員で、一緒により良い教育を目指す体制づくりのポイント?
首藤先生のご尽力が大きいが、部局内での理解・コンセンサスづくりのポイントや工夫とは?
毎年、外部の方や学生を含むメンバーで「教育点検評価委員会」も開催
毎年教育の取り組みを振り返る機会

飯吉も5年前から参加協力

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 15

16

今回の事例報告へのコメント

・部局(ミドル)レベルが主体の取り組み事例
・授業(ミクロ)レベルやカリキュラム・プログラム(ミドル)レベルの改善、資質向上のための取り組み事例
・教員の専門能力開発向上の効果もある事例

・それらの事例を共有して、そこから学び合い、本学のFDのあり方を話し合い、考えるのは組織(マクロ)レベル

各事例から学び会い、本学の教育改善・FDのあり方や方向性について話し合えれば!

学問的共(協)同体・総合大学としての多様な学問領域を包含する本学の強みと特色を活かした取り組みの可能性!?

2022年度計画の一環でもある。
「教育推進本部において、高等教育研究開発センターや教育改革委員会とも連携して、大阪公立大学の組織的な教育改善・FD の方向性について整理・検討する。」

17

参考文献

Boyer(1991:有本章訳1996)『大学教授職の使命』玉川大学出版部
飯吉弘子(2010)「FD概念および論点整理」大阪市立大学『大学教育』7巻2号
井下理(2008)「FDの多義性と活動の課題」(テーマ:進展する大学のFD)『IDE―現代の高等教育』No.503、2008年8-9月号
絹川正吉(1999)財団法人大学ｾﾐﾅｰ・ﾊｳｽ『大学力を創る』東信堂
松下佳代(2022)「FDの難しさと面白さ―コロナ禍を経て考える―」大阪公立大学第1回教育改革フォーラム「あらためてFaculty Developmentについて考える」資料
西垣順子・飯吉弘子・大久保敦(2008)「大阪市立大学における初年次教育・学士課程教育の検討について」大阪市立大学大学教育研究センター『大学教育』第6巻第1号
寺崎昌男(2006)『大学は歴史の思想で変わる』東信堂
寺崎昌男(2008)「FD試論―その理解と課題をめぐって」『IDE』No.503

© Osaka Metropolitan University All Rights Reserved. 17

18