

第 2 章 F D 講演会

ファカルティが ファカルティになっていく

変化していく学生の集団

それに向き合う教員の集団をつくっていくこと

問題は、統一的な集団として存在するか

教員個人のファカルティは 強烈に存在するが

泡のように 消えていくばかり

教員個人が蓄積してきたノウハウを

集団で共有・伝承していく システムをつくること

アドミッションポリシー どんな生徒を入学させたいか
教員の集団としての合意

ディプロマポリシー 学士号を与えてよい学生の統一的形象

カリキュラムポリシー ディプロマポリシーを実現するための
カリキュラムの方針

入学させた学生をどう育てるか 責任をもつこと

暗黙として存在していた3つのポリシーを言葉にすること

これが ファカルティが ファカルティ になっていく

愛知県立芸術大学講演

2010/10.7/12:30-14

FDの現状と課題

京都大学高等教育研究開発推進センター
センター長

田中每実

私は何をしてきたのか(1)

公開実験授業「ライフサイクルと教育」

(平成8年度から実施)

- 第1に、授業者と受講生との相互形成をめざす「授業実践」
- 第2に、生態学的・現象学的研究や機器・調査票などによる実証的研究のための「実験授業」
- 第3に、授業観察と授業検討会を通して授業者と観察者とは相互に研修する(FD)「公開授業」

- (1) 体験の具体性・全体性
- (2) 相互肯定・相互受容のために
- (3) 相互研修の共同体へ

2

私は何をしてきたのか(2):プレFD

大学院生のための教育実践講座

- きっかけ
 - ・大学教員を輩出する京大の社会的責任
 - ・就職対策 —総長名での修了証の授与
 - ・相互研修型FDのプレ研修モデルを作る
- 基本設計
 - ・集中化と疲労による防衛の軽減
 - ・ボディワークによる相互行為の基礎の体得
- Basic と Advanced の二本立てへ。

文学部O D 研修へ

3

「ベーシック」の概要

9時40分 受付

- 10時00分 開会式 挨拶(総長)／趣旨(大塚雄作)
- 10時30分 セッション1 グループ討論1「大学の授業について」
- 11時30分 セッション2 ミニ講義1「大学の授業1」(松下佳代)
- 12時00分 セッション3 ランチと自由討論
- 13時00分 セッション4 グループ討論2「大学の授業で教師に求められるもの」
- 14時00分 セッション5 ボディワーク「他者とのつながり・自分とのつながり」濱野清志(京都文教大学教授)
- 16時00分 セッション6 ミニ講義2「大学の授業2」(溝上慎一)
- 16時30分 セッション7 全体討論「大学で教えるために」
- 17時30分 セッション8 ミニ講義3「大学で教えるために」(田中每実)
- 17時50分 閉会式 挨拶と修了証授与(副学長)
- 終了パーティ (18時30分まで)

4

ボディワーク



ランチ



発表



修了証授与式



今年は8/4

5

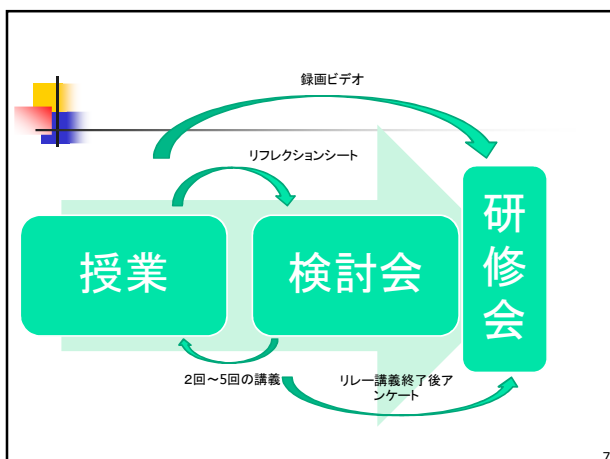
私は何をしてきたのか(2):プレFD

文学研究科ODリレー講義

・文学研究科ODによる学部生向けリレー式入門講義、同時に、各ODに対する「教育実習」の場である。

・そのため、京都大学高等教育研究開発推進センターの協力を得て、同センターが推進している「相互研修型FD」のシステムを取り入れた「FD研修」を各ODに対して実施し、最終的には京都大学総長名で「FD研修修了書」を発行する。

6



7

学生の変化と教師

- 1) **学生の個人主義化**→集団主義、共同体主義(「みんないっしょ」)の喪失(→たとえば、講義型授業形式は、実施も困難)
- 2) 知識や技術を自ら生みだしていく**創造力や想像力や構想力の要請。能動的学習主体としての学生。**

- ・「一方的に教え学ぶ」わけにはいかない
- ・教育学習共同体

教授学習過程とFDの一体化

8

教師の力

(「教育」はどんな仕事か?)

- ・相手を「わかり」/に「伝え」/を「変える」。
- ・一人の相手でも難しいのに、学校ではなぜ可能か？
 - ・個人ではなく**集団**
 - ・「一定の目的の達成」という限定した連関
 - ・全体を「わかり」「伝え」「変える」わけではない

「成果」や「評価」について、内心の抵抗

9

教師に求められる力

- 個人的パーソナリティ
 - 受容的理解的である度合いの差異
- 年齢
 - 柳田国男「小さき者の声」
 - ・「渡し守」としての教師 年齢差の拡大
 - ・技術の向上、関係の直接性の喪失
 - FDの必要性、しかし限界はある**

10

高等教育一般の問題状況と芸術系・公立大学の問題状況

- 高等教育の基本的問題から芸術系・公立大学の個別的問題へ
- 芸術系・公立大学の基本的問題は？
 - ・教育問題／学習への構え／優位性の活かし方
ともに創造し表現する／教える者・学ぶ者の相互性
入試、カリキュラム、卒業認定は上手く働いているか
 - ・経営問題などは？

11

【参考】高等教育の段階移行

	エリート段階	マス段階	ユニバーサル段階
大学進学率	～15%	15～50%	50%～
高等教育機会	少数者の特権	多数者の権利	万人の義務
特色	同質性 (共通の高い基準)	多様性 (多様なレベル)	極度の多様化 (共通の水準の喪失)

(マーチン・トロウによる)

12

大学教育の「質保証」への要請

- 「学士力」(中教審答申 2008)
 - ＝学士課程修了段階での「学習成果(learning outcomes)」
- 「入口」の質保証から、「出口」の質保証へ

ユニバーサル化

⇒

大 学

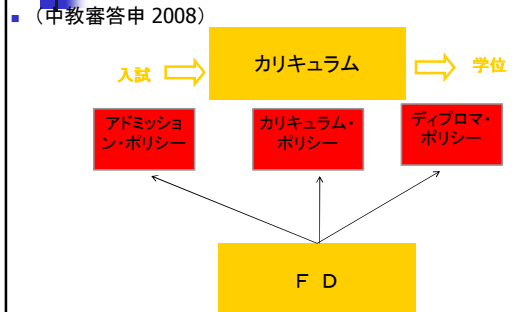
⇒

グローバル化する
知識基盤社会

入口
出口
- 日本だけでなく、先進国共通の課題
 - 「ユニバーサル化」→学力・学習意欲の水準低下と格差拡大
 - 「グローバル化する知識基盤社会」
 - これまで以上に高い質(世界標準)への要求

13

三つのポリシー



14

質保証問題の三つの前提

- 前提(1) 組織のおかれているローカリティ
 - 前提(2) 教育について教員集団が共有する暗黙知
 - 前提(3) 教員集団の日常的な教育改善実績
- ・この3つの前提(既成事実)から出発すべきだ
 - ・ゼロから出発するわけでも、出発できるわけでもない

15

前提(1)

組織のおかれているローカリティ

- 高等教育のユニバーサル化(普遍化)
 - 大学全入化時代の基礎的学力保証
- ・高等教育のグローバル化(高度化)
 - 国際水準の学力保証
- ・知識基盤社会への適応(バケツモデルの不適合)
- ・生涯教育・学習社会への対応
 - 一具体的な課題のありようは機関によって個別化・多様化(ローカルな最適解あり)

16

前提(2)

教育について教員集団が共有する暗黙知

- 大学の教員集団は、これまでも暗黙のうちに、教育に関するさまざまな暗黙知を共有してきた。この暗黙知のなかには、三つのポリシーも含まれている。
- 教員集団は、三つのポリシーをもそれなりに選び取ってきた
 - (以下の例示を参照)

17

例1 京都大学の場合

- 京都大学は、創立以来築いてきた**自由の学風**を継承し、発展させつつ、多元的な課題の解決に挑戦し、地球社会の調和ある共存に貢献するため、自由と調和を基礎に、ここに基本理念を定める。
- 京都大学は、多様かつ調和のとれた教育体系のもと、**対話を根幹として自学自習を促し**、卓越した知の継承と創造的精神の涵養につとめる。

抽象的理念の強固な共有／しかし、理念と実態との乖離
課題: 理念を前提とし実態を考慮に入れた教育体制を築く

18

例2 A大学短期大学部の場合

- A大学短期大学部は、「悠久不滅の生命の理想に向かって精進する」という建学の精神・理念に基づいて、真理を探究し、個人の資質を高め、激動する現代社会に的確に対応できる人材を育成し、もって文化の創造・伝達と地域社会に貢献することを目標としています。

【幼児教育科】アドミッション・ポリシー(入学者の受入方針)

【教育目標】本学科は、保育技術や知識の修得、感性・創造性・表現力の育成、カウンセリングマインドの習熟、保育観、人間観を確立することによって、優れた保育技術を備え、人として尊敬される保育者の育成を目標としています。

【求める学生像】

本学科が求める学生像は、上記の教育目標を理解し、子どもが好きで幼児教育を学ぶ意欲をもち、保育者を強く志す人です。

ディプロマ・ポリシーとアドミッション・ポリシーとの関連は？

19

前提(3)

教員集団の日常的な教育改善実績

- 教育を担う集団である以上、それなりの教育の質保証に努めてきている
- たとえば、日常的な授業実践において、学生の変化を、どこまで見て見ぬふりができるのか。
- 自己評価書の記述、教員への教育アンケートなど

私たちは、この質保障問題の3つの前提(既成事実)から出発すべきである。

20

これまでの教育活動の組織性

- どのポリシーメイクも、既成事実の自覚化ないし追認でなければならない。
- この自覚化ないし追認は、一定のどこかで収束するのではなく、つねに生成的な過程である。
- これは、教員集団が自覚的主体的教育集団へと組織化されるFDの過程である。FDについて考えよう
- それでは、この自覚化と追認はどのようになされるべきか。自覚化の方法について考えよう

21

例: 日本学術会議: 大学教育の分野別 質保証の在り方について

- 一定の抽象性と包括性を備えた形で記述
- 各大学の自主性・自律性が尊重される枠組み
- 暗黙知とされてきた、分野に固有の「世界の認識の仕方」・「世界への関与の仕方」について、学問的な観点から同定する
- これらは、自己決定する集団の現場の徹底的な尊重である。
- 大学教員の教育が高度な専門職の遂行であるとすれば、それは集団的倫理性による集団的自己決定である他はない。
- しかし、高度な専門職集団であることは現実ではなく、課題である。

暗黙の集団的理解を自覚化する三つのポリシーの策定過程は、集団が自覚を獲得し、専門職集団となるFDの過程である。

22

愛媛大学方式(1)

学士課程定型化のステップ

3つのポリシー策定と一貫性構築

(佐藤浩章、小林直人)

Step1 人材像策定

Step2 DP策定

Step3 AP策定

Step4 CP策定

Step5 カリキュラム評価手法の策定

「FDと並行するから、ある程度の時間をかけて。」

23

愛媛大学方式(2)

- 実践的にとてもよく考えられている。行き届いた注記など。
- しかも、このプロセス自体がFDと並行して進行することが十分に理解されている。
- ただし、この「体系化」とは、＜暗黙の前理解の言語化＞という課題の形式的操作化であり、これは、具体的な教育状況からの乖離を招き寄せかねない。
- 形式的な操作化であるが故に、この方式は、場合によっては、業者の提携メニュー販売の対象ともなりうる。
- 暗黙の理解の言語化には、操作化・合理化は不適合で、不器用に時間をかける主体的作業こそが適合的である。

24

“FD”の法制的義務化

- 大学院設置基準（2006.3改正、2007.4施行）
 - (教育内容等の改善のための組織的な研修等)「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。」
- 大学設置基準（2007.7改正、2008.4施行）
 - (教育内容等の改善のための組織的な研修等)「第二十五条の三 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。」

* FDの定義(文科省)
「教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称」

25

FDの三つのレベル

- 「授業改善」のみに制約されたFDの定義は、文科省自身が、「狭い」と述べている。

FDの三つのレベル

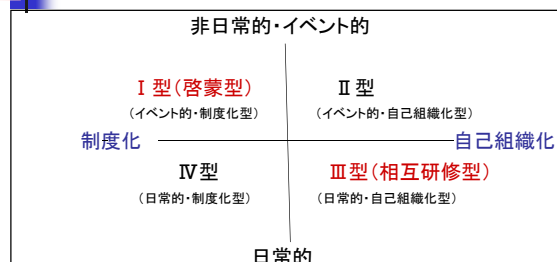
- ・日常的な授業改善のレベル
- ・カリキュラム改善のレベル(経済学研究科の例)
- ・教育組織改善のレベル(理学研究科の担任制の例)

FDとは、この三つのレベルの改善を通して、ファカルティがファカルティへと成長していく過程。

26

FDの類型

—啓蒙型FDと相互研修型FD—



27

FDの組織化へ

- それぞれにローカルな特性をもつ個人あるいは組織の**日常的教育改善の努力(Ⅲ型)**を活かす。
- この**努力を促進する手だて(Ⅰ,Ⅱ,Ⅳ型)**を講ずる。
- 個人あるいは組織では十分な達成が困難であったり、個人あるいは組織の努力を効率的に補完することができるのなら、**個人どうしの連携**ないし**地域内の組織どうしの連携**を。

28

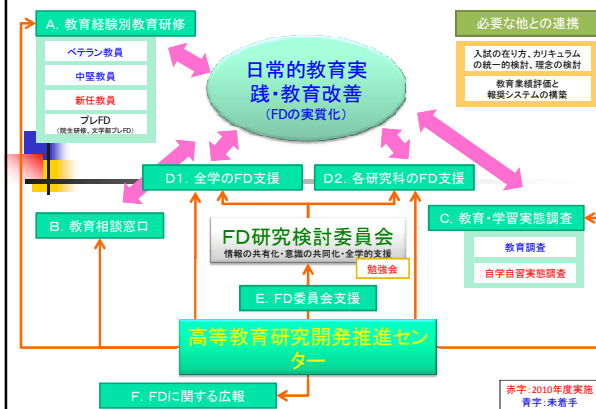
中教審大学分科会制度・教育部会 学士課程教育の在り方に関する小委員会

- 「学士課程教育の構築に向けて」(答申)
- 第1章 グローバル化、ユニバーサル段階等をめぐる認識と改革の基本方向
- 4 競争と協同、多様性と標準性の調和
 - 大学間の協同・連携には多様な形態がある
 - ・自生的な連携
 - ・行政に支えられた連携

私学研修福祉会の業務は、この協同・連携の先取りである

29

京都大学におけるFDシステム



赤字: 2010年度実施
青字: 未着手

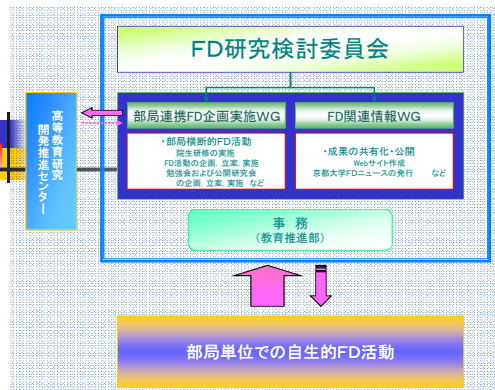
教育改革へのセンターの立場

相互研修の自己組織化の支援

- 1) ローカリズムの尊重
- 2) 啓蒙ではなく共同の連携へ
- 3) 改革の自己組織化の援助

31

■概念図2



関西地区FD連絡協議会

- 個別大学の自発的努力が前提(相互研修型FD)
- 個別大学を包む地域連携も必要
 - ・個別大学の力の限界、効率化省力化
- どのような組織化を目指すか?
 - ・情報の共有、共通のイベント(研修、研究会)

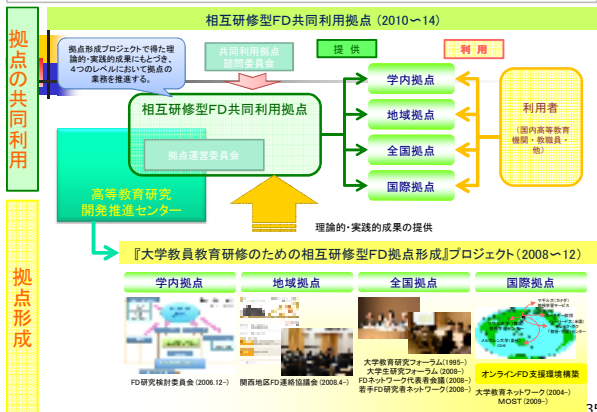
33

FD地域連携拠点

関西地区FD連絡協議会
<http://kwanai-fd.org/>



34



35

FDと教育改善の在り方

- ローカルな個人ないし組織の教育実績と改善実績とその蓄積がある。—FDはゼロから出発するわけではない。
- 泡沫のように消えてきた改善成果の蓄積、伝達、共有が求められる。
- ローカルな日常性に根差して、教育改善を組織的に進め、教育する集団として成熟しよう。

36

平成22年度 愛知県立芸術大学FD講演会 アンケート集計結果

テーマ：「FDの現状と課題」

開催日時：平成22年10月7日（木）12時30分から14時00分（天候：快晴）

会場：本学講義棟第1講義室

講師：京都大学 高等教育研究開発推進センター センター長

田中 毎実（たなか つねみ）氏

参加対象者：教員 85名（学長含む）

参加者：美術学部教員	10名	参加率：21%
音楽学部教員	12名	34%
全教員	22名	26%
芸大職員	4名（含む、運営スタッフ2名）	
その他大学職員	3名	
合計	29名	

アンケート回答者：美術学部教員	3名	回答率：30%
音楽学部教員	2名	17%
全教員	5名	23%
職員	4名	57%
合計	9名	31%

2 FD講演会について

（1）本日の講演は、FD活動の一環としてFDの現状と課題をテーマに開催しました。

講演の内容は参考になりましたか？

- | | | |
|------------------|----|-----|
| 1. おおいに参考になった | 2名 | 22% |
| 2. やや参考になった | 7名 | 78% |
| 3. どちらでもない | 0名 | |
| 4. あまり参考にならなかった | 0名 | |
| 5. まったく参考にならなかった | 0名 | |

（2）講演後では、FDへの認識が変わりましたか？

- | | | |
|----------|----|-----|
| 1. 変わらない | 5名 | 56% |
| 2. 変わった | 4名 | 44% |

「2. 変わった」と回答された方は、どのように認識が変わったかをお聞かせください。

- a 良く理解できました。
- b FD が何だかよくわからなかったが、教員の集団が入学基準等について共通の認識を持つことが、FD だという話で少し腑に落ちた。
- c 3つのポリシーを教員同士で話し合うこともFDだと知りました。
- d アドミッションポリシーetc. を策定するプロセスが最高の Faculty である。
議論を行うこと⇒FD

（「1. 変わらない」で記入）

- e 先生のお話の中にあった、ローカリティに則した方法ということが、私自身の授業の進め方に自信を与えてくれました。

（3）講演会の運営についてお気づきの点がありましたらお聞かせください。

- a 参加者が少ない。固定化している。
- b もう少し小さい部屋でもよかった。
- c 認証評価と重なったせいか、非常に参加教員が少ない。昨年度に比べ、芸大職員の参加も減った様子。
- d 認証評価の訪問調査とバッティングしたのがまずかった。講演日を教授会の開催日をあわせた方が集まりが良いのでは？（会議も多いので難しいか？）

（4）講演内容についてのご感想をお聞かせください。

- a なるべく多くの教員に聞かせるとよいと思います。
- b 頭の例が参考になった。

- c 面白かった。
- d 先生ご自身の経験をまじえながら、とても興味深い話を聞かせていただきました。
- e 色々な機材を使い、自身の授業中でのくせや行動を客観的に把握したり、公開講座を頻繁に行う等、常にチェックを行っていることに感銘を受けた。FDの現状についてわかりやすく解説されていた。

【以下、芸術大学教員のみ回答】

3 芸術大学のFD活動について

(1) A. あなたは、授業改善のために日頃、どのようなことを心がけていますか。

- a 個人の講義DVDを見て参考にしている。講義内容に関連する一般的な話題についても勉強している。大学全体の(授業評価)アンケートの他に、自分に必要なことを調べるアンケートを実施している。
- b 準備をちゃんとする。
- c 授業に必要な資料等をしっかり準備している。

B. また、複数名の教員や学部・専攻で取り組んでいることはありますか。

- a ない。
- b 専攻で隔週に1回は部会を開いています。
- c 毎週のチェック、講評時。

(2) 今後のFD講演会で取り上げてほしいテーマや講師について、ご意見・ご希望がありましたらお聞かせください。

- a 研究と教育の両立について
- b 精神的困難をかかえる学生の指導方法について
- c 愛媛大学の佐藤浩章准教授

(3) 芸術の専門教育において有効と思われるFDの手法や、芸術大学に相応しいFDのあり方について、ご意見・提言等がありましたらお聞かせください。

記入がありません。