平成23年度新任教員FD研修(1)
～新学期のスタート1か月を振り返って～

主催：教学担当理事・高等教育研究センター

2011年5月14日(土)10:00~16:30
於：理学部C棟大会議室

ファシリテーター：松岡幸司
（全学教育機構准教授・高等教育研究センター兼務）
maulwurf@shinshu-u.ac.jp

Ⅰ．はじめに

アイスブレイクしましょう！

Ⅱ．導入レクチャー

教育の質保証とFDについて

1. 大学という組織における教育の質保証について

信州大学における教育の質保証
全学のディプロマポリシーができた
→ カリキュラムポリシーを作成する
→ カリキュラムマップを作成する
↓
これらは「教育体系」
↓
運用するための**システムとその質保証**が必要

1. 大学という組織における教育の質保証について

運用するためのシステムの必要性
・実際に運用する**人材の質保証**
⇒ 人材：教職員
→ どのように保証していくか？
→ 人材の能力育成・維持・向上
・組織的取り組みが必要になってくる．
↓
組織的FD/SDの必要性

2. FDとは？

FD(Faculty Development)：大学教員の資質開発
大学教員の仕事：**研究・教育・大学運営**
⇒ これらの**全てが職務**！
FD活動の射程
→「研究に関する資質開発」
＝ 研究者としての資質向上
→「教育に関する資質開発」
＝ 教育者としての資質向上
⇒ **主に「FD」と呼ばれている部分**
→「大学運営に関する資質向上」
＝ 大学人としての資質向上

2. 1) FD: 研究者としての資質向上

研究能力の資質向上
大学・大学院において
講義・演習・ゼミナールなどにおいて
→ 指導教員による教育・指導

大学院修了後
研究会・学会
→ 他の研究者の研究発表を通して
→ 他の研究者からの反応を通して
論文投稿
→ 査読や論文引用を通して

2. 2) FD: 教育者としての資質向上

教育能力の資質向上
大学・大学院において
中学・高校の教員免許取得の課程において
⇒ しかし，根本的に教育法が異なる
教育・指導を受けた体験から
⇒ しかし･･･
・大学の置かれた状況が異なる
・現在の学生が置かれた状況が異なる
（全ての学生が研究者となるわけではない！）

大学の教員のための教員養成システムがない！

3. 組織的取り組みによるFD活動

大学の教育力向上のために
・組織（大学）としての教育力向上
→ 教育体系運用システムの質保証
・個人（教員）としての教育力向上
→ 教育活動を行なう人材の質保証
＝ 教育力の向上
⇒ 例えば「授業改善」
↓
両者が融合して，組織としての教育の質保証につながる必要がある．

3.5. FDと「授業改善」の関係は？

「組織的FD」における教育の質の向上
・個々の教育活動 → 組織としての教育活動
・組織としての向上 ← 個々の要素の向上
☆組織
- カリキュラム，教育の継続性 etc.
☆個人
- 統一した教育姿勢（相互に連関）
- 「個々の教育活動=授業」をより良いものにする ⇒ 授業改善

4. 信州大学FDポリシー

1．信州大学は，教育組織としての向上を目指して，教育組織を単位とする授業担当者集団でのFDを重視します。
2．信州大学は，教員個人としての教育力や資質向上を目指して，研修プログラムを組織的に支援します。

【補足的説明】
・教育組織単位とは，学部，学科，講座等の教育組織だけではなく，内容的にまとまりのある授業群の担当者集団を指します。
・教員のキャリアパスを重視した研修プログラムを実施します。
・個人業績評価との連動を前提に，日常的なFD活動を研修プログラム化します。

Ⅲ．グループワーク(1)

授業でうまくいっていること・
うまくいっていないこと

1. グループワーク

「授業でうまくいっていること」
「授業でうまくいっていないこと」

1. 個人の事例を考えてみる
   → 個人用メモに書き込む
2. グループ内で出し合って考えてみる
   → グループとして事例をまとめる
   →「プレゼンテーション用紙」に記入

プレゼンテーション用紙の記入例

授業でうまくいっていること		
形態	教員の行動	成　果
講義	ノートをとる時間を与えている	学生が説明を聞くことに集中できている.

授業でうまくいっていないこと		
形態	教員の行動	学生の反応
講義	リアクションペーパーで質問や疑問を書かせている	書いてくれない それでいながら「わからない」と言う

Ⅳ. グループワーク(2)

授業でうまくいっていないことを
どうするか？

1. グループワーク

「授業でうまくいっていないこと」
⇒どのように対処したらいいか？

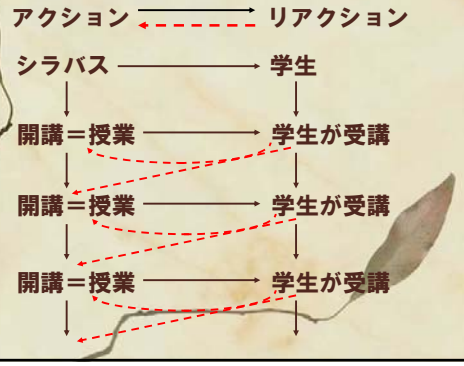
1. 「グループワーク(1)」で出てきたことについて，グループ内で考えてみる
   → グループとして事例をまとめる
   →「プレゼンテーション用紙」に記入

Ⅴ. グループワーク(3)

学生のレスポンスの引き出し方
～リアクションペーパーの活用法～

1. 導入・概説

1.1) 授業という“interactionの場”



1.1) interaction / communication

教員：授業(action) ←ー→学生：受講(reaction)
interaction：双方向的授業であるためには…
↓
reactionを受けとめ，応えなくてはいけない！
⇒ communication！
では，reactionをどう入手するか？
反応を求めなくてはいけない！
・発言を求める
・書かせる
- 授業開始時・終了時
- 授業終了後

1.2) リアクション・ペーパー

学生のリアクションの文字化
＝ リアクション・ペーパー

使用する際のポイント
・いつ行うか？（開始直後・終了前・終了後）
・何を書かせるか？（狙い）
・どの程度書かせるか？（分量）
・どのような形式か？
・返却するか，しないか？
・評価の対象とするか，しないか？

1.3) 使用のポイント

いつ行うか？
・授業開始直後
- 前回の確認（小テスト）
- 予復習の確認など
・授業終了前
- 内容確認（BRD=Brief Report of the Day）
- ポートフォリオ
- 感想・印象
- 質問・疑問点
・授業終了後（授業外）
- 提出課題（レポート，メール，eAlps）

1.3) 使用のポイント

何を書かせるか（狙いは何か）？
・理解度を知るため
・授業法の改善のため
・出席調査

どのような形式で，どの程度の分量？
・定形（穴埋め，書式・分量の統一）
・レポート形式（枚数制限）
・自由記述
・用紙の大きさ

1.3) 使用のポイント

提出後，どのように扱うか？
・教員側からのリアクションとして
- 返却するかしないか？
- コメントをつけるか？
⇒ 授業規模が問題となる
・評価の対象とするか？
- 成績評価の対象となるか？
⇒ シラバスでの記述が不可欠

参考文献
宇田 光：大学講義の改革，BRD（当日レポート方式）の提案．（北大路書房．2005年）

VI．グループワーク(4)

配布資料とノートの使い分け
（ノートの取らせ方）

1. 導入・概説：
ノートに残すこと・配布資料に載せること

ノートをとる/とらせる，ということ
・残しておくべき内容をメモする
- 後で内容を思い出せるように
- 復習やテスト準備のため

↓

・何を残しておくべきか？
- 配布資料の他に？
- 提示資料の他に？

↓

1. 導入・概説：
ノートに残すこと・配布資料に載せること

ノートに残しておくためには
・残しておくべき内容を知らなくちゃ！
- 何が重要か？
→講義内容の要点
→講義の目的・到達点

↓

学生が判断できるようにしなくては！

Ⅶ. おわりに

今日の研修の振り返り