

立命館大学における新任教員FD研修プログラムの改善と汎用

林 泰子*¹ 沖 裕貴*²

2009年度より立命館大学の新任教員を対象に教育力量の向上支援として、2年間（最長4年間）のFD研修プログラムを実施している。2010年度末に第1期修了者11名、2011年度末に第2期修了者16名を輩出した。修了者の満足度は高かったが、各着任年度受講者の修了率は30%前後と低調であった。2012年度のFD研修実施に向け、受講者のアンケート調査をもとにプログラムの課題点について見直した。

本稿では、受講者のFD研修への参加・受講に対する負荷要因を検討し、受講者ニーズに即した汎用性の高いプログラムとするため、新規講座の開設や受講講座の選択方法などプログラムの改善とそれに伴い発生する課題への対応について報告する。

<キーワード> 実践的FDプログラム 新任教員FD研修 教授・学習支援能力

1. はじめに

2008年度の文部科学省の教育GPにより立命館大学が連携大学とともに開発した「実践的FDプログラム」は、2009年度より本学の新任教員を対象にFD研修プログラムとして実施しており、2011年3月末にGP期間の終了を迎えた。現在、2年間のポストGP期間として本プログラムを実施している。

実践的FDプログラムは、大学教員に求められる教授・学習支援能力の育成を到達目標とし、主に教育関連学に関する理論(VOD)、授業技術やコミュニケーション技術に関するワークショップ(WS)、メンター教員による日常的な教育コンサルティング、および最終課題のティーチング・ポートフォリオ(TP)作成から構成されている。2010年度末には、所定の研修を終えた第1期修了者11名、2011年度末には第2期修了者16名を輩出し、立命館大学 学長より修了証が授与された。

受講者のアンケートでは、満足度や到達目標の達成度について高い評価を得ている。また、ティーチング・ポートフォリオの作成については、自身の教育理念や到達点を整理し、省察をする良い機会となったと捉えており、今後の教育活動への反映が期待できる。

一方、ワークショップの開催時期や個々のニーズに対応した受講内容など、検討課題が示唆された。これらについて、2012年度よりプログラム運用の柔軟化を図り、受講し易い環境整備を目指している。

2. 2011年度の修了状況

本プログラムの修了要件は、着任年度から2年間（最長4年間まで延長可能）に指定のオンデマンド講義(VOD)15本、ワークショップ(WS)10本の中からそれぞれ6割以上の受講、およびティーチングポートフォリオ(TP)の作成としている。2011年度時点では40本のオンデマンド講義が開発されており、うち15本を指定している。なお、2009年度から2011年度着任の専任教員のうち専任教員歴3年未満の教員に対して、新任教員FDプログラムの受講は必須となっている。新規着任教員の着任年度と受講対象の人数を表1に示す。

(1) 受講対象者概要

表1 FDプログラム受講対象者数

着任年度	必須	任意	合計
2009年度	39	45	84
2010年度	49	37	86
2011年度	26	31	57
合計	114	113	227

(2009年度着任～2011年度着任)

(2) 研修修了者数・修了率

2011年度末の修了者は16名であった。そのうちオンデマンド講義15本、ワークショップ10本のプログラムを100%受講した優秀修了者は6名、うち1名は任意受講者であった。

①2011年度修了者数：16名

(優秀修了者6名を含む：必須5名、任意1名)

*1 HAYASHI, Yasuko : 立命館大学教育開発推進機構 e-mail=hayashiy@fc.ritsumeit.ac.jp

*2 OKI, Hirotaka : 立命館大学教育開発推進機構 e-mail=oki@fc.ritsumeit.ac.jp

【2011年度修了者内訳】

- ・2010年度着任（受講2年目）：13名
（優秀修了者4名を含む）
- ・2009年度着任（受講3年目）：3名
（優秀修了者2名を含む：必須1名、任意1名）

②着任年度別修了率

◆2009年度着任修了者合計：14名

（2010年度修了者11名＋2011年度修了者3名）

- ・優秀修了者（内数）：5名
（2010年度優秀修了者3名＋2011年度優秀修了者2名〔うち任意1名〕）
- ・修了率：33.3%

*2009年度着任修了者のうち受講の必須対象教員39名中13名で算出した。

◆2010年度着任修了者：13名

- ・優秀修了者（内数）：4名
- ・修了率：28.8%（45名中13名）

*年度途中での退職者1名、学外研究者2名、休業者（産休・育児）1名の計4名を除いて算出した。

(3) 2011年度までの成果と課題

2011年度末の第2期修了に向け、「教授・学習支援能力」の修得に対する自己評価として、2010年度着任の修了者および受講率60%以上の比較的良好である受講者に対してアンケートを行った（表2）。前年度と同様に6つの観点25項目の修得度について1点：「そう思う」～4点「とてもそう思う」の4件法で回答を求めた。対象者となる21名のうち12名（回収率57%）から回答を得た。25項目中16項目で3.0点以上の自己評価得点を得られ、「3. 授業の質の保証」「5. 自己の専門性の継続的発展」では高い修得度が見られた。また、「研修目標の達成度（3.1点）」や「総合評価（3.3点）」も高得点を維持し、全体において前年とほとんど同様の結果であった。また全10回のワークショップで毎回実施される5点満点の事後アンケートにおいても、のべ251人の評価は、「満足度4.3点」「到達目標の達成度4.3点」と、前年度とほぼ同じ高得点を維持していた。この結果から、本プログラムの大学教員に求められる教授・学習支援能力の育成に関する本取り組みの成果が見られた。

一方、2010年度、2011年度の修了率が、33.3%、28.8%とそれぞれ低調である要因として、授業や業務などで研修に対する時間確保や時間調整が厳しく負荷が大きいという問題が、前年度から同様に記述アンケートにあげていた。

受講しやすい環境を整備し、講座編成の精査・検討を行いプログラムの柔軟化を図ることが急務

である。加えて、受講者が修了を目指して受講する意欲を喚起する仕組みを学内に働きかけることも重要であると考えられる。

表2 教授・学習支援能力に対する受講者の自己

教授・学習支援能力	2009 着任	2010 着任
1. 学習活動の設計		
1: 教授と学習に関する一般的理論が理解できた	3.1	3.1
2: 学生はいかに学ぶかを理解したコース設計ができる	2.9	3.0
3: 学習者中心の授業の設計と計画ができる	3.1	3.2
4: 学習者中心の授業に必要な目標設定とその適切な記述ができる	3.1	3.0
5: 学習者中心の授業において適切な評価観点の設定と評価方法の選択ができる	3.2	2.8
6: アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の設計と計画ができる	2.8	2.8
2. 教授および学習活動の展開		
1: 高等教育において学習者中心の授業を実施するための教授・学習方略、方術が理解できた	3.1	3.1
2: 学習を支援する様々なテクノロジーの特徴、利用方法を理解し、授業に用いることができる	2.8	2.8
3: 学習展開に応じて柔軟に授業を修正・転換できる	2.9	3.0
4: 意欲的に学生と協同して授業を進めることができる	3.0	3.0
5: 専門分野における調査研究や実践のプロセス、成果を積極的に授業に取り込むことができる	3.0	2.8
6: アクティブ・ラーニングを取り入れた授業が実施できる	2.7	2.8
3. 授業の質の保証		
1: 教授・学習方略、方術に応じた教育効果の評価方法が理解できた	3.3	3.1
2: 客観的かつ厳格な成績評価ができる	3.3	3.3
3: 教育効果の評価結果について学生に効果的なフィードバックができる	3.0	3.0
4: 自らの授業や実践を省察し、改善することができる	3.3	3.3
5: アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の評価ができる	2.9	2.8
4. 効果的な学習環境の開発		
1: 学習コミュニティの形成を促進しようとしている	2.8	2.8
2: 様々なメディアやツールを活用し、効果的な学習環境の整備や学習支援ができる	2.9	2.7
3: 学習支援のためのツールや環境の開発ができる	2.4	2.6
5. 自己の専門性の継続的発展		
1: 学生の多様性を認め、尊重しようとしている	3.4	3.4
2: 自らのキャリアの設計と継続的な開発に努めようとしている	3.1	3.5
3: 大学教員集団の一員として働くことができる	3.4	3.4
4: 常に高等教育や教授法に関する新しい知識を取り入れることに努めようとしている	3.5	3.6
6. 大学特有の必要とされる力		
1: 立命館大学の教学について理解できた	3.0	3.3
研修目標の達成度		
自己の教育活動を省察し、アクティブ・ラーニングを実践できる力が身についた	2.8	3.1
総合評価		
大学教員の教育力の向上に、このプログラムは有用である	3.4	3.3

表3 教授・学習支援能力と新講座編成の対応表（カリキュラム・マップ）

	教育（VOD・WS）		研究（VOD）	管理運営（VOD）
	オンデマンド（VOD）	ワークショップ（WS）		
1. 学習活動の設計	◎授業設計論Ⅰ ・授業設計論Ⅱ	●授業設計論演習Ⅰ ●授業設計論演習Ⅱ ●授業設計論演習Ⅲ		
2. 教授および学習活動の展開	・教授学習理論Ⅰ ・教授学習理論Ⅱ ・教授学習理論Ⅲ ●教育方法論Ⅰ ●教育方法論Ⅱ ◎教育方法論Ⅵ ●心理学Ⅰ ◎心理学Ⅱ ◎心理学Ⅲ	◎教授学習理論演習Ⅰ ◎教授学習理論演習Ⅱ ◎教育方法論演習Ⅱ ◎教育方法論演習Ⅲ ◎心理学演習Ⅰ ◎心理学演習Ⅱ ◎心理学演習Ⅲ		●FD概論Ⅰ
3. 授業の質の保証	◎教育評価論Ⅰ ◎教育評価論Ⅱ ◎教育評価論Ⅲ ◎教育方法論Ⅳ ●教育方法論Ⅴ	●教育評価論演習Ⅰ ◎教育評価論演習Ⅱ		
4. 効果的な学習環境および学習支援環境の開発	●心理学Ⅳ			・大学管理運営Ⅲ ◎大学管理運営Ⅳ ・大学管理運営Ⅴ ・大学管理運営Ⅵ ◎大学管理運営Ⅶ ◎FD概論Ⅱ ・プロジェクト・マネジメント
5. 自己の専門性の継続的な発展	●高等教育論Ⅰ ◎高等教育論Ⅱ ◎高等教育論Ⅲ ◎高等教育論Ⅳ ・高等教育論Ⅴ ◎高等教育論Ⅵ ・高等教育論Ⅶ		・研究のアウトリーチ活動Ⅰ ◎研究者倫理Ⅰ	◎大学管理運営Ⅰ ・大学管理運営Ⅱ
6. 大学に特有の必要とされる能力	●立命館学Ⅰ ・立命館学Ⅱ ・立命館学Ⅲ ・立命館学Ⅳ			

3. 2012年度からのプログラム改善内容

上記の表3は、2012年度から新講座編成として提供する「新任教員FD研修プログラム」の講座と、教授・学習支援能力の対応を示すカリキュラム・マップである。新任教員が教授・学習支援能力の「教育」を中心とした能力の育成を担保するためには、単に受講講座の軽減や一部の講座群のみに偏重することを回避しなければならない。そのうえで、本カリキュラム・マップをもとに、受講者が既存の知識や技能などを勘案して各自のニーズに対応した選択が可能となる、柔軟性をもたせたプログラム提供へと改善した。

(1) 必修・選択講座の設定

2011年度までは、15本のVODと10本のWSが必修講座として指定されており、その中から60%以上の受講を修了要件としていた。2012年度か

らは全体を見直し、表3に記されている講座（オンデマンド講義（VOD）全40本、ワークショップ（WS）全12本）から必修講座と選択講座を設定した。表中の下線は2012年度より新たに修了要件に含めた講座（VOD:13本、WS:2本）、●印は必修講座（VOD:8本、WS:4本）、◎印は選択講座（VOD:17本、WS:8本）、・印は修了要件外のオプション（VOD:15本）を表している。

必修講座のVOD8本（教育方法論Ⅰ・Ⅱ・Ⅴ、心理学Ⅰ・Ⅳ、高等教育論Ⅰ、立命館学Ⅰ、FD概論Ⅰ）とWS4本（授業設計論演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、教育評価論演習Ⅰ）をBasic講座とし、残りの必要講座においては、選択講座が増加したことで各自のニーズに対応した選択の幅を広げた。また、FDの進展に合わせたVOD（教育方法論Ⅴ、心理学Ⅳ、FD概論Ⅱ）やWS（教育評価論演習Ⅱ、）を盛り込み新たに必修扱いとした。さらに、別枠で設けていたティーチング・ポートフォリオ

作成演習を新規WSとして設定し、内容が難しすぎる・分かりにくいという受講生からの評価があったVODやWSの精選も行った。

(2) 修了要件

- ① オンデマンド講義の受講・レポート提出を9本以上とする。内訳は必修8本+選択17本から1本以上を選択し、計9本以上とする。なお、計15本の受講をもって100%受講とする。
- ② ワークショップ参加6本以上とする。内訳は必修4講座+選択8講座から2講座以上を選択し、計6本以上とする。なお、計10講座への参加で100%受講とする。
- ③ チェーキング・ポートフォリオの作成・提出を最終課題とする。

4. プログラム改善にともなう課題

プログラム改善前は、各オンデマンド講義のレポート提出時期や、ワークショップの受講の順序などが1年目、2年目に割り当てられていた

	オンデマンド講義	ワークショップ	教育コンサルテーション	
			星食会、個別相談	TP
1年目	4月		担当者との 面談	TP概要説明 (オリエンテーション)
	5月	●立命館学Ⅰ		
	6月	●高等教育論Ⅰ		
	7月	●教育方法論Ⅰ		
	8月	●教育方法論Ⅱ		
	9月	●教育方法論Ⅴ ●授業設計論演習Ⅰ ●授業設計論演習Ⅱ ●授業設計論演習Ⅲ ●教育評価論演習Ⅰ		
	10月	●心理学Ⅰ		
	11月		後期 星食会 (10-12月予定)	
	12月	●心理学Ⅳ ●教授学習理論演習Ⅰ ●教授学習理論演習Ⅱ		TP中間報告書についての 説明
	1月	●高等教育論Ⅵ	日常的な 個別相談 (随時)	《1年間の振り返り》 TP中間報告書の作成・提出
	2月	課題受付締切		
	3月			
2年目	4月			
	5月	●高等教育論Ⅲ		
	6月	●教授学習理論Ⅲ	前期 星食会 (6-7月予定)	
	7月	●教育方法論Ⅵ ●教育方法論演習Ⅱ ●教育方法論演習Ⅲ		
	8月	●教育評価論Ⅲ ●心理学演習Ⅰ ●教育評価論演習Ⅱ		WS「教育評価論演習Ⅱ」
	9月	●大学管理運営Ⅰ		
	10月	●大学管理運営Ⅶ		TP提出に向けた 個別面談
	11月	●FD概論Ⅰ ●心理学演習Ⅱ ●心理学演習Ⅲ	後期 星食会 (10-12月予定)	
	12月			TP提出(12月末以降)
	1月	受講終了		
	2-3月	修了式		

図1 新任教員FD研修プログラムの受講モデル

が、今年度からはVOD、WSともに随時自由に受講可能となった。ただし、WSは2年間を通じて1回の開講であるため、本プログラムの受講スケジュールの目安となる受講モデルを提案した(図1)。講座編成の移行にあたり検討すべき点と対応を以下に示す。

① 過年度受講者への対応

⇒VODに関しては旧プログラムに準じる。WSに関しては2本の新規(教育評価論演習Ⅰ・Ⅱ)も受講可能とする(参加した場合は、修了要件の6本に含む)。

② 新たに必修・選択に指定されVOD、および選択で受講されたVODのレポート・コメントについて。

⇒必修・選択の位置づけの変化に伴う課題設定やレポートのフィードバックの増加などに対し、講師の理解と協力を仰いだ。しかし、レポートの提出期間を設けていないことや自由選択により、提出が殺到する可能性や提出時期が予測できないなどの課題は払しょくできない。

③ WSは、これまでは基本的に1年目、2年目に順に受講できるように開催してきたが、随時受講可能となったことで参加人数の増減を早めに把握し、対応の準備をする必要がある。

④ 過年度受講者と新プログラム受講者が混在する中で、プログラム運営が複雑になる。⇒複雑になるのは必至であると思われる。事務的な対応以外にも様々な課題が起きると考えられるが、教職協働のもと、情報を共有・協力して対応を検討していく。

2012年度着任の新任教員FD研修プログラムの受講が必須である教員は41名と人数も多く、WSでは過年度受講生と共に受講することになる。過年度受講生が不公平感を抱いてモチベーションを下げることのないよう配慮し、今後に発生するであろう課題に対して迅速に誠意を持って対応していくことが、本プログラムを円滑に実施していくうえで要になると考える。

【引用・参考文献】

- [1] 井上史子 沖裕貴 林徳治(2010)「実践的FDプログラムの開発—大学教員の教授・学習支援能力の提案—」日本教育情報学会誌「教育情報研究」第26回第1号2010, pp. 17-28
- [2] 林泰子 井上史子 沖裕貴(2011)「実践的FDプログラムの成果と課題—新任教員を対象としたFD研修を通して—」日本教育情報学会第27回年会, 論文集 pp. 182-185