

九州大学

次世代型大学教育開発拠点

令和3年度 活動報告書



九州大学 基幹教育院 Center for the Future Development
of Education, Kyushu University
次世代型大学教育開発センター

目次

1. はじめに	3
2. 次世代型大学教育開発拠点について	4
2-1. 組織概要	4
2-2. メンバー構成	5
3. 活動の総括	6
4. インタビュー調査	7
5. FD/SD 開催実績	20
6. FD/SD 開催報告	25
7. おわりに	61

1.はじめに

令和3年度も前年度から続くコロナウイルスの災禍の下での拠点活動となりました。この間、諸事不自由な環境での拠点活動でしたが、皆様のご協力の下でなんとか活動を進める事ができました。拠点関係者一同を代表し、ここに、厚く御礼申し上げます。

さて、文部科学省教育関係共同利用拠点・次世代型大学教育開発拠点は、活動5年目となり、本年度も様々なFD/SDが開催されました。令和3年度の活動を振り返ってみますと、今年度は、新科目開発に関わる活動を行うとともに、当拠点においては合わせて13件の公開FD/SDを開催し、それらの公開研修会には、合計511名（内訳：学内146名、学外359名、不明6名）もの皆様にご参加頂きました。拠点活動におきましては、何より皆様のご参加が大切です。そのためにも、これからも皆様のニーズに応えることができるFD/SDを企画して行きたいと思っております。どうぞ、引き続き拠点ホームページからのお問い合わせ、講師派遣依頼などを通じて皆様のニーズをお知らせ頂きますと大変幸いに存じます。また、不自由なコロナ禍の下での開催でしたが、不幸中の幸いとは申しますが、オンライン開催についてのノウハウが蓄積され、その運営は円滑になるとともに、遠隔地からの参加や、出張を伴わないことにより可能となるご多忙中での参加が促進されたようにも思います。一方で、授業等と同様に対面には対面の良いところがありますので、今後は、オンライン開催と対面開催をミックスしながら、その目的に相応しいFD/SDを提供して行こうと思っております。

次世代型大学教育開発拠点は、5年間の採択期間の中間点を過ぎ、今期のまとめと未来に向かったの新しい萌芽を促す時期を迎えています。拠点関係者一同、さらに努力を重ね、科目開発を進め、FD/SD、そして、専門的職員養成プログラムを提供していく予定です。どうぞ皆様からのご指導とご支援をひきつづきお願い申し上げます。

九州大学 基幹教育院 副院長
次世代型大学教育開発センター長
野瀬 健

2. 次世代型大学教育開発拠点について

2-1. 組織概要

平成 28 年 7 月に九州大学基幹教育院が文部科学省教育関係共同利用拠点¹「次世代型大学教育開発拠点」として認定されたことに伴い、拠点事業を担う「次世代型大学教育開発センター²」が発足した。本拠点事業では、日本の高等教育機関が教学マネジメントや内部質保証システム構築を行うための基盤を形成することを旨として、

- ① 分野の壁を越えた新科目の開発を目的としたリベラルサイエンス教育開発
- ② アクティブラーニング手法や授業デザインの開発と共有を目的とした大学教職員職能開発
- ③ 学長のリーダーシップや教学マネジメントを支える人材の養成を目的とした専門的職員養成

の 3 領域において公開 FD/SD の開発と提供を行っている。実施体制としては、それぞれの領域に対応する「リベラルサイエンス教育開発モジュール」「大学教職員職能開発モジュール」「専門的職員養成モジュール」の 3 部門を設けている。

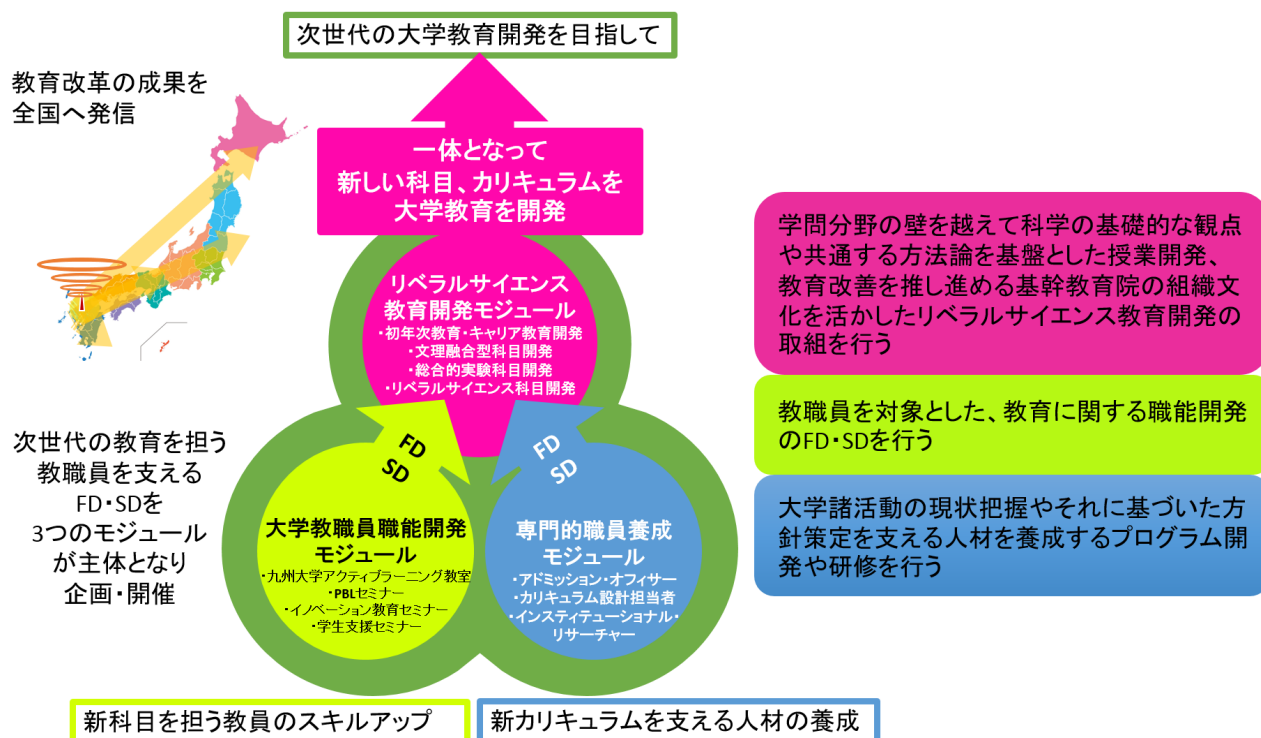


図 1：次世代型大学教育開発拠点の概念図

¹ 教育関係共同利用拠点について：https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigakukan/1292089.htm

² 次世代型大学教育開発センターウェブサイト：<https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

2-2. メンバー構成

■ 拠点長

谷口 説男（九州大学 副理事・基幹教育院長・教授）

■ 運営委員

氏名	所属機関名	役職	専門分野
池田 史子	山口県立大学 国際文化学部	教授	日本語学
川島 啓二	京都産業大学 共通教育推進機構	客員教授	高等教育論
西郡 大	佐賀大学 アドミッションセンター	教授	教育情報学
橋場 論	福岡大学 教育開発支援機構	准教授	高等教育論
松下 佳代	京都大学 高等教育研究開発推進センター	教授	教育方法学
山本 以和子	京都工芸繊維大学 工芸科学部	教授	教育社会学
紺田 広明	福岡大学 教育開発支援機構	講師	教育心理学
谷口 説男	九州大学 基幹教育院	院長・教授	確率解析
野瀬 健	九州大学 基幹教育院	センター長・教授	生物化学
小湊 卓夫	九州大学 基幹教育院	副センター長・准教授	高等教育マネジメント
原田 恒司	九州大学 基幹教育院	教授	素粒子理論
三木 洋一郎	九州大学 基幹教育院	教授	医学教育学
深堀 聡子	九州大学 教育開発推進本部	教授	教育社会学
木村 拓也	九州大学 人間環境学研究院	教授	教育社会学

■ 専門委員

氏名	所属機関名	役職	専門分野
大橋 浩	九州大学 基幹教育院	教授	認知言語学
山田 琢磨	九州大学 基幹教育院	教授	プラズマ物理学
飯嶋 裕治	九州大学 基幹教育院	准教授	倫理学
小島 健太郎	九州大学 基幹教育院	准教授	素粒子物理学
立脇 洋介	九州大学 アドミッションセンター	准教授	教育心理学

■ 拠点事務局スタッフ

氏名	所属機関名	役職	専門分野
藤原 なつみ	九州大学 基幹教育院	特任助教	環境社会学
岡村 香世子 (~2021.10.31)	九州大学 基幹教育院	テクニカルスタッフ	
柴田 理香 (2021.12.01~)	九州大学 基幹教育院	テクニカルスタッフ	

3. 活動の総括

令和3年度は13件の公開FD/SDを開催し、合計511名（内訳：学内146名、学外359名、不明6名）の参加を得た。各モジュールにおける活動は以下のようにまとめられる。

■ リベラルサイエンス教育開発モジュール

- 分野の垣根を越えた教養教育の科目開発に関するFD/SDを2件実施した。
- イギリスの教養教育に関する講演会を1件実施した。

■ 大学教職員職能開発モジュール

- 「九州大学アクティブラーニング教室」として、アクティブラーニング手法に関する研修会を2件実施した。
- 事務職員の職能開発を目的としたワークショップを1件実施した。
- 九州大学におけるTA制度に関するFD/SDを1件実施した。

■ 専門的職員養成モジュール

◇ カリキュラム設計担当者養成プログラム

カリキュラム設計に関する講演会を1件実施した。また、各大学の教学に関する取り組みや課題などを話し合う少人数の研修会を3件実施した。

◇ インスティテューショナル・リサーチャー養成プログラム

大学評価コンソーシアムとの連携により「IR初級人材育成研修会」を1件実施した。

◇ アドミッション・オフィサー養成プログラム

アドミッション関連教員による研修会を一般社団法人大学アドミッション専門職協会との共催にて1件実施した。

■ その他

- 拠点運営委員会を1回開催し、リベラルサイエンスの在り方について及び次回拠点申請についての意見交換を行った。
- 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、全ての研修及び聞き取り調査はオンラインで実施した。研修自体はライブ配信で実施し、Zoomのチャット機能を用いて質問を受け付けた。可能であれば質問者が講師へ直接質問できる時間を設けた。
- 講義形式ではない研修においては、参加者と講師/参加者間における意見交換や交流の機会を確保するため、少人数でグループワークを行うなど開催形式を工夫した。
- 共同利用を促進するため、開催案内等については、拠点独自のメーリングリスト、ASAGAOメーリングリストをはじめ、高等教育関連情報を提供するメーリングリストやウェブ等に情報を提供し、多くの高等教育関係者に周知を図った。

4. インタビュー調査

本拠点が令和3年度に開催したFD/SDの効果を調べるため、計5名の参加者にインタビュー調査を行った。調査は令和4年4月から5月にかけて行われた。インタビュー調査の時間は60分程度とし、新型コロナウイルス感染拡大状況を考慮し、各調査協力者との合意を得たうえで、すべてオンライン（Zoomミーティング）にて実施した。また、インタビュー調査の内容は各調査協力者の了解を得て録画・録音した。インタビュー調査における主な質問項目は以下である。インタビュー実施時には、調査協力者が参加したFD/SDの概要を提示して、内容や体験を想起してもらう工夫をした。また、回答に応じて、別の質問や掘り下げた質問も行った。なお、質問項目は概要のみ調査協力者にあらかじめ示した。

【インタビュー項目】

- ★なぜ、そのFD/SDに興味を持ったのか、参加したのか。
(自身の授業改善の意識や大学教育に対する問題意識など。)
- ★参加したFD/SDは実際どうだったか。
(期待通りだったか、運営上の改善希望はないか、など。)
- ★FD/SDでの学び(知識、技能、考え方など)は活用されているか。
→できているのであれば、その活用例や波及効果などを聞く。
→できていないのであれば、何が活用を妨げているのかを探る。
(以下は時間があれば聞くプラスアルファの質問)
 - ・拠点事業についてどう感じているのか。(印象などを聞く。)
 - ・今後希望するFD/SDのテーマや拠点事業に対する要望はないか。
 - ・その他のコメントはないか。

次頁からは、以下5名の調査協力者へのインタビュー調査結果を調査協力者の発話をもとに記載する。なお、インタビュー中の言い直しは本来の意味を損なわないよう、適宜修正した。

【調査協力者について】

記号	調査日	調査協力者の背景
A	令和4年4月11日	国立大学・准教授
B	令和4年4月12日	国立大学・准教授
C	令和4年4月15日	私立大学・職員
D	令和4年4月21日	私立大学・教授
E	令和4年5月23日	国立高等専門学校・教授

調査協力者 A：国立大学・准教授

インタビュー日程：2022年4月11日

【調査協力者 A が参加した拠点 FD/SD（令和3年度）】

- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」
- ☆ 「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」

国立大学に勤める調査協力者 A（以下、A さん）は、次世代型大学教育開発センター（以下、当センター）が開催した FD/SD のうち、2017 年度「PBL 教育体制の構築と授業展開—三重大学の例をふまえて—」、2021 年度「九州大学オンライン授業のグッドプラクティス～オンデマンド型授業編～」、「九州大学オンライン授業のグッドプラクティス～リアルタイム（ライブ）型～」などに参加している。

2021 年度に参加した三つの FD を申し込んだ理由や背景について伺ったところ、別の研修に申し込むために所属組織の FD に関する WEB サイトを開いたところ偶然目にして興味を持ち申し込んだということであった。

（2021 年度に参加した）3 つの FD には、所属組織主催の FD が 3 月に予定されていたことからたまたま申込のために WEB ページを開いたところ、同時期に面白そうなテーマで FD 開催が予定されていたので申し込みました。

普段から意識的に FD・SD の開催予定をチェックしているわけではなく、メール配信などで興味があるものをたまたま見つけたときに申込、参加しているという。メール配信は見落としてしまうこともあるというご指摘があった。

普段は FD に関する WEB サイトを開くことはほとんどなく（申込をするときなど）数か月に一回程度です。FD 開催案内は主にメールで確認していますが、受け取るメールの数も多いので見落としてしまうこともあります。

2021 年度にご参加いただいた FD については、

いずれも、それぞれ興味深く聞くことができたとの感想をいただいた。

「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」、については、以前に英国の科学教育の歴史に関する本を読んだことがあり、また一年間英国に滞在していた経験もあり、英国では他国に比べて大学における科学教育の導入が遅れたことを知っていたので関心がありました。FD の主な内容は主に教養教育に対する考え方の多様性についてでしたが、興味深く聞くことができました。

「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」については、近々 TA 制度を利用する予定があったため、最近の動向について知っておきたいと思いました。概要を理解できてよかったです。

「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」については、卒論指導を担当する機会があることから、参考になるのではないかと受講しました。直接役に立つような情報は得られなかったものの、興味深く聞くことができました。

今後の開催についてご意見を伺ったところ、オンラインは気軽に参加できるものの、対面のほうが集中しやすいのではないかとご指摘があった。

開催方法については、オンラインのほうが気軽に参加しやすいが、対面のほうが集中できるので、一長一短だと感じています。

以上

調査協力者 B：国立大学・准教授

インタビュー日程：2022年4月12日

【調査協力者 B が参加した拠点 FD/SD（令和3年度）】

- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」

国立大学に勤める調査協力者 B（以下、Bさん）は、2021年度より当センターの FD/SD に参加している。FD/SD に参加した背景や動機について伺ったところ、同じ組織に所属している同僚から勧めを受けて以来、できるだけ多くの FD/SD に参加するようになったという。

現在の組織に着任した際、同僚の先生から「できるだけ FD に参加したほうがよい」と勧められたことがきっかけで参加しました。複数の FD の中で、予定が合いテーマに関心のあるものを選んで参加しています。

参加する FD は、自身が関心のあるものから選んでおり、2021年度に参加した FD/SD には「広く考える」という共通点があるとお話しいただいた。

昨年度に参加した 3 つの FD には共通するところがあると感じています。それは、「広く考える」という点です。研究者には深い専門性が求められることが多いですが、参加した FD はいずれもそこから一歩引いて「自分がどこに立っているか」を確認するような内容であったと思います。

実際に参加した 3 つの FD のうち、まずは「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」を受講した感想を伺った。

「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」については、これまで「ビッグヒストリー」という言葉を聞いたことがなかったので関心を持ちました。宇宙誕生以降の長い歴史を「8つのスレッシュホールド(大跳躍)」に

大きく区切るような見方は大胆で面白いと思いました。

自分自身は社会科学分野を専門としており、「現状を見据え、それに対してどう対応するか」という視点から研究・教育していますが、「ビッグヒストリー」のような別の視点を用いて現在の立ち位置を確認することによって、新たな次の一手が提案できるのではないかと考えています。例えば、「9つ目のスレッシュホールド(大跳躍)はあるのか」と考えるなど、自分の普段の視点とは異なる広く先を見通す視点を学ぶことができたと感じています。こうした視点を直ちに研究等に取り入れるのは難しいですが、自分自身の研究を見直す有益な機会になったと思います。

さらに、「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」の内容を今後ご自身の授業に活かすことができるかについてお話を伺った。直ちに活用することは難しいが、今後取り入れていくことはあり得るとのことであった。

これまで自身の専門分野について歴史的な視点から説明する際には、過去 100 年程度について説明していました。今回 FD を受講したことでさらにさかのぼって教育をするという視点もありうるのかもしれないと思うようになりました。現状では授業時間が限られているので難しいですが、初年次教育の中でビッグヒストリーのような考え方を取り入れていくのであれば、そうした教育とリンクさせながら講義の中に新

しい視点を取り入れていくというのは今後あり得るかもしれません。

次に、「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」についても、参加したご感想などについてお話を伺った。

問題解決と真理の探究はいずれも学問の重要な役割であり、とくに「問題解決」の役割を担うのが専門的な研究領域だと思います。ただ、専門領域で行っていることが本当に問題解決に結びつくのか、その専門はどういった中で

「専門」なのかという位置づけを考えるためには「教養」の視点も必要ではないかと考えました。何らかの問題を解決しようとする場合には同じ次元で考えてはいけなないと聞いたことがあります。別の次元での発想には、「専門」だけでなく「教養」が必要でしょう。「教養」とは単に広く学ぶということではなく、その時代に合った教養教育をアップデートしながら専門教育と同時にすることが重要ではないかと思います。

かつての大学には「教養部」がありましたが、若いうちに広く「教養」を浴びておくことは重要だと思います。最近では論文数の減少などが問題となっていますが、教養教育を省いてしまっていることが遠因になっているのかもしれない。

さらに、「教養教育」についてのお考えを詳しくお聞きしたところ、大学入学後に所属学部の専門教育とは別の教育を受けられる機会という観点から、その重要性についてご指摘をいただいた。

現在の大学では、入学した学部の専門領域の中で教育を受けていくしくみになっています。しかし、「理学部に所属しているが文学部の教育を受ける」というように他の領域について学ぶ経験をしておくことは、その後理学部で学んでいくうえでもプラスになりますし、あるいは、「受験時点では理学部を選んだが、実際に学んでみると実は文学部の教育内容に興味があった」というように、自分自身の新たな興味関心

に気づくきっかけを得られることもあるだろうと思います。

もちろん、「他領域について学んで面白かった」で終わってしまうケースも多いとは思いますが、中には、教養教育として他領域を学ぶことが人生を左右するような出会いとなることもあるかもしれません。大学生のうちに方向転換を認めるような教育もあってよいし、迷っている学生に方向転換を認めることにも意義があるのではないのでしょうか。

次に、『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～についても、ご感想を伺った。

「自分で問いを立てて材料を集め論じる」という過程は、誰もが経験した方が良いと感じました。現状では多くの学生が初めてこうした過程に取り組むのは卒論です。レポートを書く機会はあると思いますが、レポートの場合は教員から問いが与えられることが多いかと思います。卒論に取り組む前に一通りの研究過程を経験することで、卒業研究を円滑に進められるだけでなく、「モノの見方」も定まってくるのではないのでしょうか。

また、初年次教育では教育内容が知識の詰め込みになる傾向もあると思うので、学生にとっての息抜き、刺激にもなると思います。

4年生から卒論執筆にとりかかるのであれば、3年次に「ゆるレポ」のような授業を行うのも良いかもしれません。専門領域が固まらないうちに行うことを重視するのであれば初年次教育として行うのが良いでしょう。

最後に、今後開催してほしいFD・SDのテーマについて伺ったところ、Bさんが九州以外の地域のご出身であることから、次のようなご提案を頂いた。

九州の大学に着任して日が浅いことから、「九州」の歴史や風土、環境などについて学べるような機会があればよいと思います。

以上

調査協力者 C：私立大学・職員

インタビュー日程：2022年4月15日

【調査協力者 C が参加した拠点 FD/SD（令和3年度）】

- ☆ カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメント—九州大学の取組—」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」
- ☆ 事務職員対象ワークショップ「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」

私立大学職員として勤務する調査協力者 C さん（以下、C さん）は、過去にも当センターが主催した複数の FD・SD にご参加されている。たくさんの FD・SD に参加するようになった背景・経緯について伺ったところ、ご自身のご所属やご経歴、問題意識などと関連づけながら、四つの理由を挙げていただいた。

第一の理由は一年半前まで企画系部署の課長を務めており、新しい教育研究を推進する立場にあったためです。

第二に、三年前に大学基準協会の評価委員に任命されており、他大学を評価する立場にあるためです。他大学を評価するためには知識が必要であり、多く勉強しなくてはいけないと考えています。

第三に、大学職員という職において求められるものが単純な事務だけでなく、「教職協働」といわれるように高度な業務が求められるようになっていく中で、時代の要請に応えられる職員でいたいという強い思いがあるためです。

FD・SD に多く参加している理由をもう一つ挙げると、自分自身の経歴として民間専門職/公務員として10年間働いた後に中途採用で大学職員になった経緯があり、同年代の職員に比べ教育業界での経験が浅いと感じていることからより多く勉強したいと考えているためです。

また、令和3年度にご参加いただいた三つの FD に関して、それぞれ具体的に参加した背景や理由をお話いただいた。

昨年度の FD に参加した背景を具体的に述べると、「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメント—九州大学の取組—」には、文科省から教学マネジメント指針が出されたことに合わせて参加しました。九州大学の深堀先生は先進的な取り組みについてご研究をされており他の大学では聞けないような話を伺うことができるので、過去にも、深堀先生や松下佳代先生が講師を務められた FD には多く参加しています。

リベラルサイエンス教育開発 FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」については、自分自身が大学生だった頃（1980年代）には、社会の即戦力となるような教育が求められ、教養教育が軽視されていたものの、個人的には教養教育の重要性を感じていたことから、関心をもって参加しました。

事務職員対象ワークショップ「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」は、先に三つ目の理由として挙げたとおり、大学職員の役割が変化していることを感じており、こうした点に問題意識を抱いている橋場論先生のお話を伺ってみたいと考え参加しました。

C さんは、中途採用で大学職員として就職している。大学に就職した後、大学の意思決定プロセスや運営方法に民間企業との相違点を感じることはあったか、その中でご自身の経験や実績と大学職員として求められる役割との間にギャップを感じるようなことはあったかということをお尋ねした。

財務の専門知識があったことから、大学には経理専門職員として採用され、採用後7年間経理課に在籍していました。教育や研究に携わるようになったのはその後に企画系の部署に異動になって以降の7~8年くらいのことです。同じ大学内でも、経理課とその後配属になった企画系部署では大きく風土が異なるので戸惑いはありました。民間企業ではトップダウンで物事が決まることが多いですが、大学ではいくつかの委員会を通して意思決定が行われるため、意思決定するまでにかなりの時間を要することに對して多少の戸惑いがありました。

当センターとしては、大学には設置形態（国立・公立・私立）や規模等に応じてそれぞれ異なる背景や文脈があることから、FD/SDで学んだことを実際のご自身の業務に活かしていくのではないかと懸念を抱いている。この点について、多くの研修にご参加下さっているCさんのご見解を伺ったところ、FD/SDで学んだことをそのまま取り入れることはできなくても、学内で理解を得て進めていくうえでの手助けになるというコメントをいただいた。

大学ごとの個々の文脈もありますが、同じ大学内であっても学部ごとの個性、学部ごとの特色というものがあります。大学として何らかの方針を出したとしても、全学部が同じ方向に向かうということはないため、委員会を開き、議論を交わしながら進めていっています。

また、FD/SDで学んだことを自身が所属している大学内で展開しようと検討する際に、他大学の事例は参考となります。九州大学での先行事例があれば、学内での理解を得やすくなるということはありません。

大学基準協会の認証評価項目、他大学の取り組み状況のような、いわば外圧的なきっかけが大学で新しいことを行う際のきっかけになりやすいと思います。内発的に「自学がどうあるべきか」という議論がされることもあるが、それ

は一部に留まっています。

当センターのもう一つの懸念として、カリキュラム設計に関するFD/SDでは、海外の動向や内部質保証などの一般的な話が多く、個々の大学の事例を取り上げることができていないという反省がある。Cさんは大学基準協会の評価委員に就任され、カリキュラム設計や認証評価に関しても造詣が深いことから、こうしたテーマにおけるFD・SDのあり方についてもご意見を伺った。

認証評価では「内部質保証」と「学修成果の可視化」が重要な課題となっています。大学基準協会は「内部質保証を行うべき」ということは示していますが、「具体的にこのように行ないさい」という進め方についての指示はないのでどのように内部質保証を行うかといったやり方はそれぞれの大学が個別に考えていく必要があります。自学で取り組む際には、過去に評価を受けた大学が報告書を公開しているの、その内容や大学基準協会が実施するセミナーなどを参考にして、自学に合うように落とし込んでいくというやり方をしています。

いちばん難しいのは、ゼロから1（イチ）をつくりだすところなので、FD/SDでもモデルケースのような事例の紹介があると検討しやすいのではないのでしょうか。大学評価は7年間に1度のサイクルで行われるので、7年目に評価を受ける大学の場合は他の大学の報告書を見ることができて取り組みやすいですが、1~2年目に評価を受ける場合は苦勞が多いだろうと思います。

また、2020年度以前にご参加いただいたFD/SDについても、感想、役に立ったことや改善してほしいことなどについてご意見を伺った。その中で、「大学職員が最低限身につけるべきことについて学ぶような研修」というご提案があったことから、具体的なアイデアについてもお聞きした。

2018~2019年度は、当時配属されていた企画系の部署の業務に関係の深い学修成果やループ

リックに関するFD/SDに多く参加した。こうした内容については、現在の所属組織内にベースがなかったのが非常に参考になった。FD/SDで学んだことを自分自身で整理し、学内で展開していく上で役立った。2020年に現在の部署に異動になってからは、自身の知見を広げるためにさまざまなFDに参加している。

今後行ってほしいFD/SDは二点ある。第一に、時代の要請に沿った教育を行うことが大学の魅力を高めることにつながるため、そうした内容を学べる研修である。第二に、大学職員が所属部署に関わらず最低限身につけるべきことについて学ぶような研修である。

大学生でいう「アカデミック・スキル」に該当するものを大学職員も身につける必要があるだろう。例えば、文章力を例にしても、大学職員は文章を書く機会が多いので論理的な文章力が求められるが、そういったことを学ぶ機会がない。

大学職員のための研修としては、2022年3月に事務職員対象ワークショップ「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」を開催している。Cさんにもご参加いただいていたことから、特にグループワークを多く取り入れたことに対する感想を伺った。グループワークは対面で行うことが効果的であるが、オンライン開催にもメリットがあることをご指摘いただいた。

グループワークは、オンラインではなく対面で行うのがよいと思う。講義形式のFD・SDだと質問は出にくいですが、対面でのグループワークでは職員同士ということもあって、意見交換がしやすい。

ただ、オンラインの研修で良いところもある。一つは、挙手ではなくチャットを使用することで質問が行いやすいことである。対面の研修では休憩時間に質問提出が求められることがあるが、短い休み時間ではまとめきれないことも多い。

研修の実施方法については、グループワークの有無を問わず対面、あるいはオンラインで行う場合でもカメラをオンにするなど緊張感を保つことが望ましいのではないかとのご意見をいただいた。

個人的には対面がよいと思っている。もしくは、オンラインの場合であってもカメラをオンにして受講するのが良い。オンラインでカメラをオフにしてしまうと、その場にいるのかどうかさえわからない。対面、あるいはカメラをオンにして実施するのが緊張感を保つことができると良いと思う。

最後に、FD/SD全般に関して何かコメントや意見があれば伺いたいとお願ひしたところ、無償の研修会で相互に学習して高め合える機会があることは、今後の大学全体の質の向上につながっているだろうとのコメントを頂戴した。

多くのFD/SDに民間企業であれば有償で受講するような内容であるが無償で参加させていただき、ありがたい。FD/SD会を通して、参加者を含めてお互いに意見を出し合い、高め合っていくというのは、大学全体の質の向上につながると感じている。

以上

調査協力者 D：私立大学・教授

インタビュー日程：2022年4月21日

【調査協力者 D が参加した拠点 FD/SD（令和3年度）】

- ☆ カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメント—九州大学の取組—」
 - ☆ カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編）「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索—課題と展望の共有」
 - ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」
-

私立大学において高等教育の開発・運営に関わる組織に所属している調査協力者 D さん（以下、D さん）は令和3年度より当センターが主催する FD/SD に参加されている。昨年度ご参加いただいた三つの FD/SD について、それぞれ、参加した背景・経緯／実際に参加した感想／望ましい今後の展開についてお話いただいた。

はじめに、カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメント—九州大学の取組—」についてお話を伺った。

参加した理由は、現在、自分自身が大学の中で教学マネジメントに関する業務に携わっているためです。自学では、昨年からの教学マネジメント体制の再構築に取り組んでいるところで、先進的に取り組んでいる他大学の事例を勉強したいと思いました。深堀先生の研究については以前から尊敬しており、九州大学の取り組みについて学びたいという思いから参加しました。

参加した感想として、九州大学では緻密な取り組みをされているので、そのまま自学に取り入れていくのは難しいと感じました。まったく同じように展開するのではなく、できるところを取り入れるなどしていくと、自学にも参考になるのではないかと感じました。

今後こうした FD を発展させていくとしたら、例えば九州大学のような先進事例をもとに「自大学で取り組んだらこうなった」という具体的

な事例、こんなふうカスタマイズしたんだなと知ることができるような事例について学んでみたいです。

次に、カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編）「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索—課題と展望の共有」について伺った。

現在、自学では教学マネジメントの改革に合わせて、全学部・学科のカリキュラム改定に取り組んでいるところです。現在所属している部署では自分自身が直接カリキュラム改定業務に携わることはありません。現在の業務の中では、他大学の動向や世の中で求められている方向性などを提示することはできるものの、実際のカリキュラム改定はそれぞれの学部・学科の先生方に行っていただくしかないので、直接関わることができないもどかしさを感じることもあります。他大学で同じような立場にある先生方はカリキュラム改定に関してどのようなかわり方を行っているのか、どんな提案を行っているのかということを知りたいという思いから参加しました。

実際に参加した感想としては、九州大学教育改革推進本部では、とても良い関係性の中でカリキュラム改定に関わっていらっしゃるのだと感じました。今後は自大学でもカリキュラム設計を専門にして提案できるような人材も確保していきたいと思いました。自分自身でもカリキュラム設計は勉強してきましたが、学部によっ

て特色は異なるのでどのように進めていったらよいか、さらに勉強が必要だと感じています。

今後のFDの展開としては、同じような内容を何度も繰り返していただくことが重要だと感じています。その中で、「こういう分野においてはこういうアクションをした」「自組織と学部・学科でこういう関係性を築いている」という事例を紹介していただけるとありがたいです。

このFD/SDは、講師がファシリテーターを務め、少人数の参加者で意見交換を行うという形式で新しい試みとして行ったものであることから、実施方法や運営についてのご感想をさらにお尋ねした。参加メンバーの決定方法や参加人数など、充実した研修の実現に向けて、具体的なご提案をいただいた。

教学マネジメントに関して、同じようなポジションで仕事をしている同じくらいの経験値の方と話げできたという点で貴重な機会だったと思います。抽象的な議論をしてもすぐに他の参加者の方が理解し共感して下さったので話しやすく、現状困っていることなどについて忌憚のない意見交換ができたと思います。

こうしたセッションを開く際にはいろいろなやり方がありますが、ポジションや経験値に近い方のセッション、多様なポジションや経験値を持つ方が入り交ざったセッションなど、さまざまな形式があると良いと思います。

人数については、オンラインでの実施としては6名前後くらいでちょうどよかったのではないのでしょうか。1~2名の急な欠席があっても議論が成立する人数が揃うし、6名全員が参加した場合でも一人ずつ発言する十分な時間を確保できると思います。

続いて、リベラルサイエンス教育開発FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」についても、参加した背景・経緯／実際に参加した感想／望ましい今後の展開などを伺った。

自学では教養教育をどのようにするかということは十分に検討できておらず、今後の課題となっています。これから取り組みを推進するために自分自身で勉強しておきたいという思いから参加しました。

参加した感想として、東北大学中村教博先生の取り組みは非常に素晴らしく、同様の取り組みを自学で行うことは難しいかもしれませんが、先生方と一緒にどのようなことができるのか学内のシーズを探りつつできることを進めていきたいと感じました。教養教育に関しては、誰が担当するのか（マンパワーの問題）、成績評価はどうするのか、など課題が多くあります。時間をかけて一つずつ解決していくしかないだろうと思っています。

今後のFDとしては、教養教育に関してどのような課題があり、どのように解決したかということを議論できるような場があると良いと思っています。

Dさんは、ご自身も教学マネジメント等に関してFD/SDを開催する組織に所属されている。そのお立場から、教学マネジメントに関するFDをどのように進めていくかということについて、ご意見やアイデアについて伺った。

大規模で開催される講義型のFDは、多くの人が気軽に参加できるという点でオンラインのメリットを最大限に活かしたFDであると思います。こうしたFDはぜひ継続していただきたいです。

その一方で、もう少し深い話をしてみたいという希望もあります。例えば、「どのようにマネジメントをしたらよいか」「先生方とどうやってコミュニケーションをとればよいか」といったややセンシティブな内容です。そうした話をするための方法として、例えばコミュニティを構築してメンバー内で順番に話題提供をしていくような形式が考えられるでしょう。関心が高い方が集まれば、こうしたコミュニティを構築す

ることも可能なのではないのでしょうか。ただし、運営側のマンパワーが必要ということには留意しなくてはならないでしょう。

FDに関わる組織・部署は、教員にとって負担を増やす組織ではないかと警戒されてしまう傾向があります。そうではなく、教員にとって手助けになりうる組織なのだと理解してもらうには、時間をかけながら少しずつコミュニケーションをとっていく必要があるでしょう。先生方に信頼していただけるようになること、もともとの組織文化の中に組織・部署を定着させていくことが、FD・SDの成功にも関わっていくのだと実感しています。

自学の所属組織では、地道なコミュニケーションを重ねてきた結果、先生方に頼っていただいたり、学部長や学科長にも声をかけていただいたりできるような関係性を構築することができたと感じています。学会や論文におけるグッドプラクティスの紹介では、表面的な活動は報告されますが、その裏側、行間にある地道な取り組み、例えばコミュニケーションの積み重ねなどはなかなか共有されにくいと感じます。若い研究者の方には、そうした裏側の取り組みが重要であることについても知っていただければと思っています。

さらに、教養教育に関するFD/SDについてもご意見を伺った。大学の授業は汎用化・実用化していく傾向にあるが、その中でどのような教養教育を行うことが望ましいか、議論を続けていく必要があるというご指摘をいただいた。

教養教育について今後どうすべきか、というのはどの大学でも模索されているのではないのでしょうか。あらためて「教養教育」が見直されるようになってきている現代において、「教養とは何か」という初歩の初歩に立ち返ることが重要ではないかと感じています。

個人的には、学生時代に「人とは何か」「知とは何か」を考えておくことが重要だと考えてい

ます。現実には（特に私学では）、そのような学問に関する授業は減っており、汎用的・実用的な授業が増えています。しかし、アカデミアとしてそれでよいのか、「人とは何か」「知とは何か」を語れる学生を育てなくていいのかという疑問があります。どのような教養教育を行うことが望ましいのか、すぐに答えは出ませんが、少なくとも議論を続けていくことが重要ではないのでしょうか。

「教養教育」の変化の背景として、「教員の多様化」が挙げられるのではないのでしょうか。学生の多様化はしばしば指摘されていますが、教員もまた多様化していると感じます。政策の影響もあるかもしれませんが、自大学では社会の即戦力を育てるような実務を教える教員が増えていると感じます。近年、大学側は（就職対策の一環として）スキルを重視する傾向がありますが、実際に企業の方に話を聞いてみると、教養教育を重視している場合も多いと感じます。

当センターが開催するFD/SDには、大多数を対象としたFDと、少人数の特に関心が高い層を対象としたFDがある。今後のFDのあり方として、両者をつなぐような提案はありうるかという点についてご意見を伺った。

一般的な参加者が知りたいのはいわゆる「グッドプラクティス」だと思いますが、関心が高い層が知りたいのは実際にマネジメントを推進していくうえでどのような苦勞があり、そこに対してどんな工夫があったかといういわば「裏側」の部分だと思います。

FDや教学マネジメントに関する経験が長い層が有している、マネジメントを推進していくための暗黙知をどのように共有していくかというのは重要でしょう。経験知を有するメンバーが集まったコミュニティの中で議論した内容をガイドラインのような形で後進に残していくというのも良いと思います。コミュニティは人数ではなくてもよいので有志が集まって構築で

きるとよいと思います。そうしたコミュニティが構築されるのであれば、僭越ながら自身もお役に立てればと思っています。

最後に、Dさんからは当センターが準備した質問へのご回答以外にも、今後のFD/SDのあり方などについて重要なコメントをいただいた。ここにまとめて記しておきたい。

FD/SDに関わっていこうという若い研究者が減っていると感じます。その背景にはポジションの問題もありますが、FD/SDに関わる研究者が固定してきているように感じています。若手でFD/SDに関心のある方には積極的に関わっていただきたいと思います。

FDについてミクロな観点（例えば教材開発など）で話ができる研究者は比較的多いですが、マクロな観点（例えば大学改革）での話ができる研究者は多くないと感じています。マクロな観点で考える研究者を育てていくために、FDに関する専門組織を残していくことが必要だと感じてます。

以上

調査協力者 E：国立高等専門学校・教授

インタビュー日程：2022年5月23日

【調査協力者 E が参加した拠点 FD/SD（令和3年度）】

- ☆ カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」
- ☆ リベラルサイエンス教育開発 FD「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」

国立高等専門学校の教授である調査協力者 E さん（以下、E さん）は、2017 年以降当センターが主催した複数の FD・SD に参加されている。今回は、令和3年度にご参加いただいた3つの FD/SD を中心にお話を伺った。

まず、カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」について伺った。参加したきっかけは、所属組織が「教学マネジメント先進校」として他の高等専門学校を牽引する立場であるためということであった。

カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」に参加した理由は、所属組織が、高専機構の中でも「教学マネジメント先進校」として機構全体を引っ張る立場にあるためです。文部科学省大学教育再生加速プログラム（AP）事業のテーマV「卒業時における質保証の取組の強化」に採択された経緯もあり、自学は、国立高等専門学校の中でも教学マネジメントやポートフォリオの拠点校という位置づけとなっています。教学マネジメントは、高専機構全体で共通の問題ですが、自学が特に注力しているのは IR と FD/SD です。高専の中で初めて IR 部門を立ち上げた学校ということもあり、現在は自校のみを対象に IR を行っていますが、将来的には高専機構全体の IR を行う予定です。

参加した感想として、講師の深堀先生のお話はずいぶん前から何回か聞いたことがあり、やはり洞察が深いと感じました。

次に、「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」について伺った。参加した理由は、E さん自身が担当している授業の参考にするためということであった。

私自身が、高等専門学校において低学年から高学年（高校1年生から大学4年生）までを対象としてライフサイエンスを教えており、授業の参考にするために参加しました。

もともと発生情報遺伝学を専門としており、がん遺伝子や脳生理学など高学年ではかなり専門的な話をしています。低学年では一般的な生物学の内容を教えています。宇宙の誕生から地球、生命の誕生といった幅広い内容を扱っており、教科書はほとんど使わず自身が作成したパワーポイントを使って授業を行っています。CLIL（Content and Language Integrated Learning：クリル）も混ぜながら独自の授業を行っています。

さらに、「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」についても参加した背景をうかがった。現在、所属組織では、国際バカロレア DP（ディプロマ・プログラム）、または CP（キャリア関連プログラム）取得をめざしており、プログラム中にある EE

(Extended Essay) の参考になるのではないかと考え、参加したとのことであった。

自学では、現在国際バカロレア DP あるいは日本初の CP 取得を目指しています。そのプログラムの中にある EE (Extended Essay : 課題論文) はちょっとした研究活動という位置づけなので、参考になるのではないかと考えて参加しました。今後の方向性としては、STEAM 教育を導入してこれを EE に置き換えていこうと計画しているところです。授業レベルでは変えていけるが、カリキュラム設計が課題だと考えています。

実際に参加した感想としては、初心者の研究指導において役立つところがあるのではないかと感じました。ただ、高専では 16 歳から 22 歳と幅広い年齢層を受け入れているので、学年によって対応を変えていくのが相当難しいと思っています。高専ではレポートを書く機会がかなり多いので、現状でも研究の進め方についてはある程度トレーニングができていると思います。

過去に参加した FD/SD について印象に残っているものについてもお聞きしたところ、令和 2 年度 (令和 3 年 2 月) に実施した「ルーブリックを活用した評価と授業改善」を挙げていただいた。この FD/SD に参加したきっかけは、当時学習評価に関してテスト以外の方法を模索していたためということであった。

当時、学習評価に関して、テスト以外の方法を模索していました。2020 年度に参加した FD がきっかけであったかどうかは不確かですが、テストを廃止して代わりにルーブリックを作成し、知識習得だけでなく知識運用まで含めた評価を行おうとしているところです。

自学ルーブリックは、全国の高専教員が閲覧可能な WEB シラバスに書き込んでおり、すべての科目について担当教員に書きこんでもらうことになっています。ただし、関係者外には非公開です。ルーブリック作成のために、高専機構が Teams などを活用しつつかなりの頻度で

FD を行っていました。現状、科目レベルのルーブリックはありますが、カリキュラムレベルのルーブリックはまだできていません。

最後に、今後開催してほしい FD/SD のテーマや開催方法に関する要望について伺った。テーマとしては、「文理融合科目」や「合理的配慮」を挙げていただいた。また、対面開催についてのご要望があった。

文理融合科目のプロジェクトが進んでいるのであれば、コンテンツについて知りたいです。また、問題を抱えた学生に対する合理的配慮の対応についても知りたいと思っています。高専には、成績は優秀ですが、問題を抱えており、合理的配慮が必要な学生も多く所属しています。

開催方法については、コロナが収束したら、また対面にて研修を受けたいと思っています。

以上

5. FD/SD 開催実績

「次世代型大学教育開発拠点」事業は、基幹教育院の下で組織された次世代型大学教育開発センターが、大学教職員を主な対象とした職能開発のための研修会等を開催している。令和3年度は、リベラルサイエンス教育開発モジュールで3件、大学教職員職能開発モジュールで4件、専門的職員養成モジュールで6件、合計13件の研修会等を開催した。なお、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）を考慮し、すべての研修をオンラインで実施した。研修会には延べ511名（学内146名、学外365名）の参加があった。学外参加者の地域属性は九州・沖縄よりも関東の方が多く、オンライン開催の特色が伺える。参加者数は前年の1,528名から511名に減少しているが、オンラインという特性を活かして、チャット機能で広く質問を募ったり、グループワークで参加者同士が意見交換をしたりして、内容としては密度の濃い研修が多かったといえる。

なお、実施した研修会等では参加者アンケート（N=172）を行い、約95パーセントの受講者が「満足」又は「概ね満足」と回答した（5件法：満足～不満足の5段階）。また、参加者アンケートで寄せられた質問に対しては、講師からの回答を次世代型大学教育開発センターウェブサイトで公開したり、参加者限定で資料を公開したりすることでフィードバックを行った。

表1：共同利用状況

	機関数	利用人数（実数）	利用人数（延べ）
学内（法人内）※2	31	89	146
うち大学院生		(6)	(8)
国立大学	38	67	91
公立大学	14	18	23
私立大学	113	197	211
民間・独立行政法人等	4	5	9
高等学校	4	4	4
高等専門学校	5	5	7
海外	1	1	1
その他（学校法人等）	5	6	8
その他・不明	1	11	11
合計*3	216	403	511

※2 学内の場合、機関数には部局数を掲載している。

表 2：学外参加者の地域属性（延べ人数）

地域	地域別 合計	参加者の所属内訳					
		国立大学	公立大学	私立大学	高校・ 高専	その他学 校法人	その他
北海道	8	2	1	5	0	0	0
東北	21	5	4	11	1	0	0
関東	110	17	4	78	0	4	7
中部	24	13	1	10	0	0	0
近畿	83	13	6	56	2	1	5
四国・中国	33	10	8	12	3	0	0
九州・沖縄	79	21	0	49	5	2	2
海外	1	0	0	0	0	0	1
その他	6	0	0	0	0	0	6
合計	365	81	24	221	11	7	21

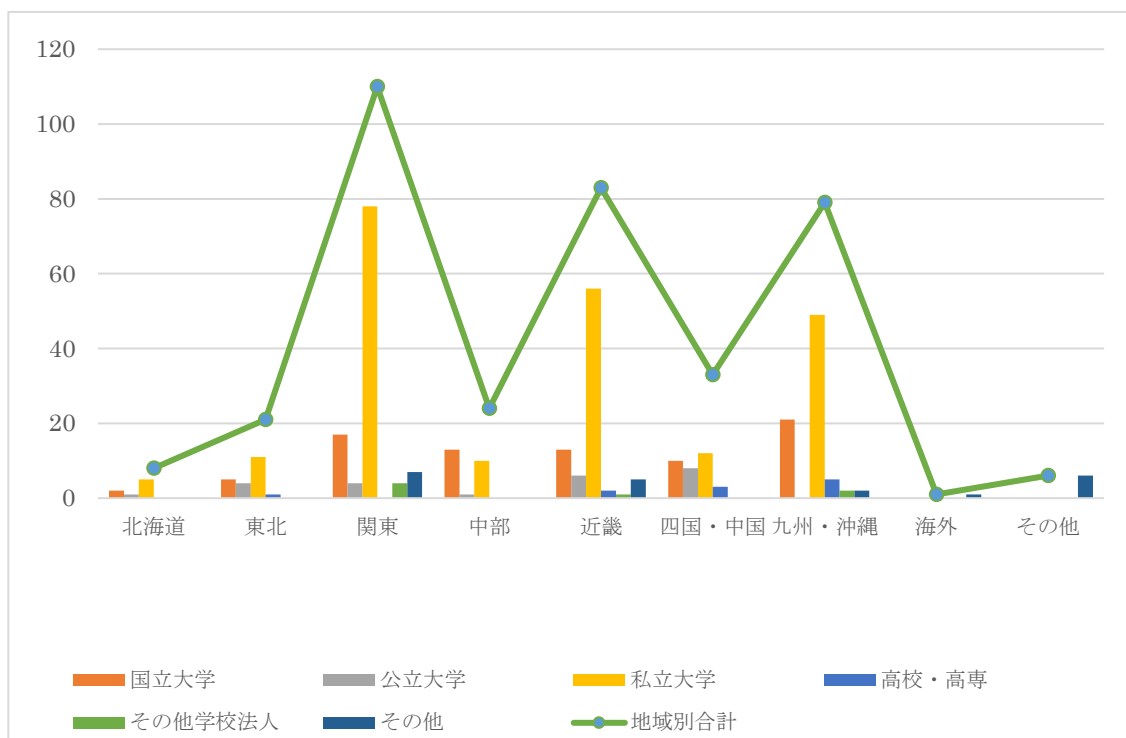


図 1：学外参加者の地域属性（表 2 参照）

表 3：学外参加者の推移（延べ人数）

	2021年度 (N=365)	2020年度 (N=1082)	2019年度 (N=414)
北海道	8 (2.2%)	29 (2.7%)	7 (1.7%)
東北	21 (5.8%)	61 (5.6%)	16 (3.9%)
関東	110 (30.1%)	236 (21.8%)	59 (14.3%)
中部	24 (6.6%)	98 (9.1%)	22 (5.3%)
近畿	83 (22.7%)	186 (17.2%)	81 (19.6%)
中国・四国	33 (9.1%)	117 (10.8%)	18 (4.3%)
九州・沖縄	79 (21.6%)	326 (30.1%)	210 (50.7%)
海外	1 (0.3%)	25 (2.3%)	1 (0.2%)
その他	6 (1.6%)	4 (0.4%)	0
合計	365	1,082	414

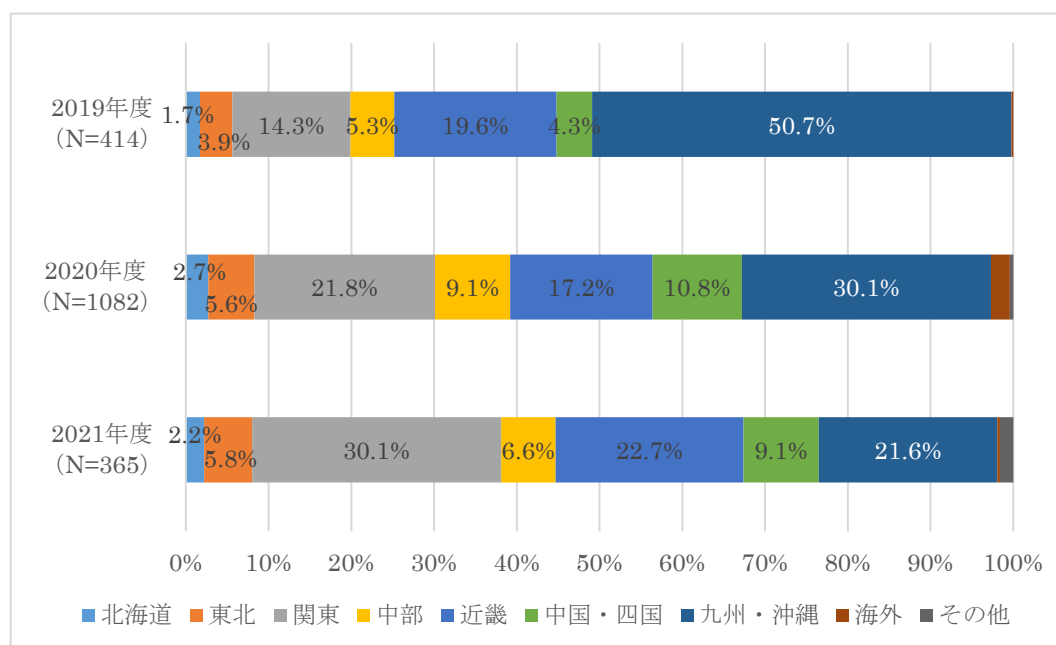


図 2：学外参加者の推移（表 3 参照）

表 4：学外参加機関の地域属性

地域	参加機関の内訳						
	地域別 合計	国立大学	公立大学	私立大学	高校 高専	その他学 校法人	その他
北海道	6	1	1	4	0	0	0
東北	11	3	2	5	1	0	0
関東	55	9	3	38	0	3	2
中部	14	6	1	7	0	0	0
近畿	43	6	2	30	2	1	2
四国・中国	17	5	5	6	1	0	0
九州・沖縄	38	9	0	23	5	1	0
海外	1	0	0	0	0	0	1
その他	1	0	0	0	0	0	1
合計	186	39	14	113	9	5	6

表 5：学内参加者の職種・職位（延べ人数）

職種・職位	人数
教授	29
准教授	39
講師	7
助教	26
特任助教・学術研究員	11
職員	26
大学院生	8

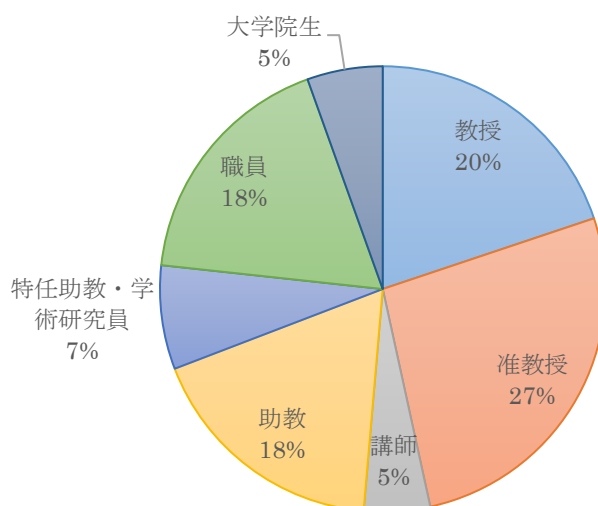


表 6：学外参加者の職種・職位（延べ人数）

職種・職位	人数
教授	79
准教授	38
講師	25
助教	16
特任助教・学術研究員	6
その他教員	9
職員	163
大学院生	12
その他・未記入	17

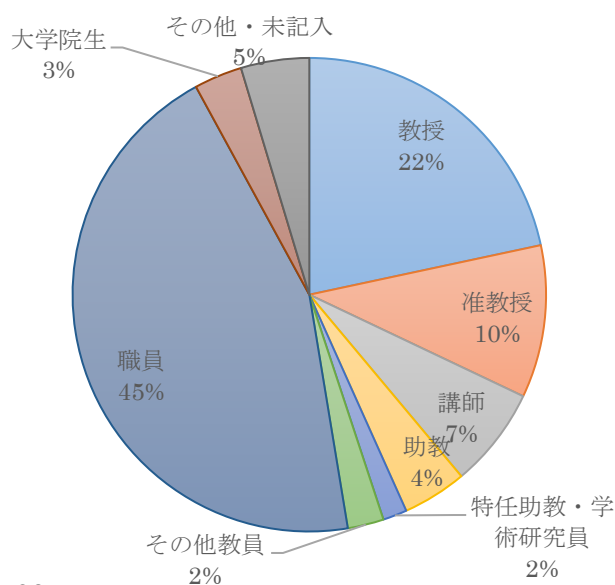
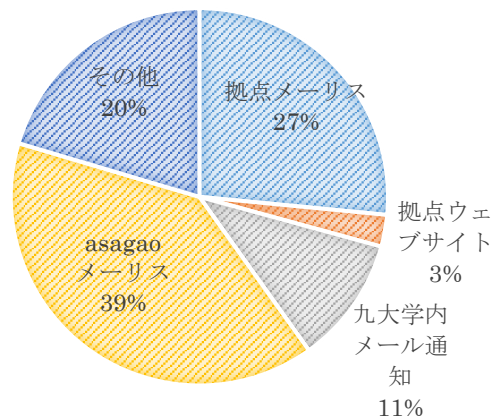


表 7：講師の所属内訳（延べ人数）

所属	人数
学内（基幹教育院）	7
学内（他部局）	9
学外	12

表 8：情報源の内訳（本研修会については、何でお知りになりましたか。）（N=147）

情報源	回答数
拠点メール	39
拠点ウェブサイト	4
九大学内メール通知	16
asagao メール	58
その他	30

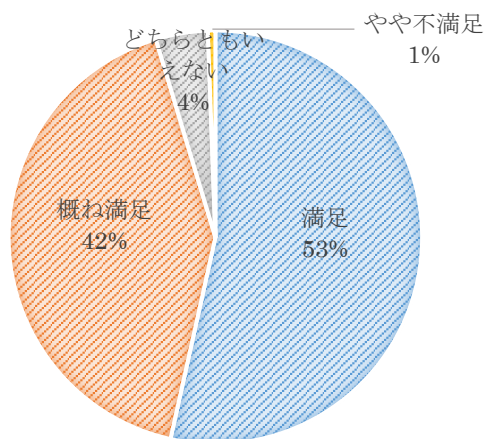


その他の例：

「同僚・知り合い等の紹介」「福岡県教育委員会からの文書」「大学の担当者からのメール」「学内の高等教育研究センターからの情報提供」等

表 9：参加者の満足度（N=172）

満足度	回答数
満足	92
概ね満足	72
どちらともいえない	7
やや不満足	1
不満足	0



6. FD/SD 開催報告

令和3年度に本拠点が開催したFD/SD（表10）の開催報告を示す。各開催報告には、FD/SD終了時に行った参加者アンケートの結果に対する講師からの回答・コメントも掲載してある³。

表10：令和3年度に開催したFD/SDの一覧とその開催報告掲載ページ

No.	FD/SD 名称	掲載ページ
1	カリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」	p26-p29
2	インスティテューショナル・リサーチャー養成プログラム:「IR 初級人材育成研修会」	P30-p31
3	九州大学アクティブラーニング教室/JDA 九州ディベートセミナー（共催）	p32
4	カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編） 「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索ー課題と展望の共有」①	p33-p34
5	カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編） 「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索ー課題と展望の共有」②	
6	カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編） 「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索ー課題と展望の共有」③	
7	リベラルサイエンス教育開発 FD 「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」	p35-p37
8	九州大学アクティブラーニング教室「テクニカルプレゼンテーション（応用編）」	p38
9	大学教職員職能開発 FD「事務職員を対象としたワークショップ 『大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～』	p39-p40
10	リベラルサイエンス教育開発 FD「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」	p41-p46
11	大学教職員職能開発 FD「TA 制度の未来を考える～九州大学の実践例を参考に～」	p47-p52
12	リベラルサイエンス教育開発 FD「『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～」	p53-p56
13	第6回アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会	p57-p60

次頁以降に掲載する開催報告の内容は、以下 URL にも掲載してある。

<https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/> ※活動履歴を参照

³ 講師や共催者の意向により省略することがある。

カリキュラム設計担当者養成プログラム 「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」

令和3年7月5日、カリキュラム設計担当者養成プログラム 「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメントー九州大学の取組ー」を開催しました。

九州大学では、学問分野（学際領域を含む）を基盤とする人材育成を、研究活動と一体不可分のものとして効果的・効率的に推進するために、厳選された教学マネジメント枠組みについての全学合意を平成30年度に確立し、展開してきました。本講演では、その成果と課題を整理し、Beyond コロナ時代における方向性を展望しました。

開催概要

【日時】 令和3年7月5日（月）13:00～14:00

【会場】 Zoom ミーティングにて開催

【参加費】 無料

【対象】 大学における教学マネジメントに関心のある大学等教職員

【登壇者】 深堀聰子（九州大学 教育改革推進本部・教授）

開催報告

【参加者情報】

学外：62名

学内：12名

合計：74名

《質疑応答》

- ルーブリックについて、授業の到達目標から自動で？生成されるような説明があったように思えますが、もう少し詳しく説明いただければ幸いです。

【深堀先生からの回答】「学位プログラムの学修目標」は、カリキュラム・マップから九州大学のシラバスに自動的に転記されるようになっている。授業担当者は、シラバスに転記された学習目標と照らし合わせながら、「授業科目の到達目標（評価の観点）」を自分自身で入力する。そこで入力した内容が、ルーブリック（授業科目の到達目標を評価の観点とする **Single Point Rubric**）として自動生成される。自動生成されたルーブリックは後から編集ことができるため、水準や記述語を追記して、一般的なルーブリックとして成績評価の基準として提示することも可能である。

- 教職共同について、九州大学において具体的な事例がありましたらご紹介ください。

【深堀先生からの回答】九州大学には、IR室や教育改革推進本部のように、教員と職員が密に連携しながら仕事を進めている部署がいくつか存在する。(深堀先生が所属する)教育改革推進本部でも学務部と密に連携しながら取り組みを展開しており、教務・学務情報システムの運用において、教学マネジメントをどのように導入していくのかという点についても、職員と教員とが議論しながら進めてきた。教員と職員がともに取り組むことで実現できた好例であるといえる。

- 教学マネジメントにおいて、学習成果の可視化も重要かと思います。特に、プログラムレベルの学習成果の可視化についてどのような方法を採用されていますでしょうか。

【深堀先生からの回答】学習成果の可視化については、教育課程で「学修目標達成度調査」として、全学共通で、いくつかのチェックポイントを設けている。具体的なチェックの方法は、部局の実態に合わせてそれぞれ異なっている。例えば、物理学分野では、入学時に学力調査を行ったうえで、成績分布や授業アンケート、卒業論文の共通ルーブリック評価などを、進級時のチェックポイントで導入している。また、機械工学分野では、八大学工学部長会議の調査、国立教育政策研究所のテスト問題を導入している。その他、卒業論文の審査において論文をそのまま評価するのではなく指導教官と教員団がアンケート調査の形式で学生の学修目標達成度を回答したり、小規模の部局であればeポートフォリオを用いて指導教官や指導教員団、メンターらが360度評価を行ったり、といったさまざまな取り組みを行っている。こうした内容については、学内の教育課程委員会(部局によって名称は異なる場合がある)が、恒常的に結果を分析して評価していくことで、教育の質を保証するしくみになっている。さらに、今年から九州大学ではラーニングアナリティクスセンターが全学組織として拡大している。そうした中で、成績評価の分析、教学IRなどについても、今後の課題として取り組んでいく予定である。

- とくに人文・社会科学の場合、研究によって更新された学術を、同質を求めやすい日本企業が求めていることはまだ多くはないのではないかと、という点について、九州大学ではどのように、先生方、または学生に説明されていますか？

【深堀先生からの回答】文学部・人文科学府の学習目標は、理系科目のように言語化されておらず、複数の授業科目を通して統合的に達成されるよう設定されている。物理学などが物質を対象としている学問分野であるのに対して、人社系は人間社会を対象としている学問分野であることから、より統合的に、補完的に物事を捉える必要があり、この点が、学習目標においても明確に打ち出されていると考える。例えば、新型コロナ感染拡大の状況下では、病気を治すことだけが重要となるのではなく、社会において表出してきたさまざまな歪みに対して問題提起を行うことが、人社系の学問分野に求められる重要な役割となっている。このような社会における気づきを、学習目標と関連させながら学生が説明できるようになるといったことをめざしている。

- 今回お話いただいた教学マネジメントを貴学において推進するにあたって、各学科において授業科目数やその内容などカリキュラムの改編もあわせて行われたのでしょうか？

【深堀先生からの回答】カリキュラム・マップは非常に膨大なものであり、必修科目と選択科目のうち何を記載するのかについて精選していくというプロセスがあった。この過程において、「学修目標

を達成するうえで何が必要不可欠であるのか」という議論が深まったと思う。今後、カリキュラムの精選などを議論する場合には、カリキュラム・マップを用いて、「どの授業科目が必要不可欠であるのか」を議論する一つの手がかりになるのではないかと考えている。ただ、それは部局で検討する内容であるので、教育改革推進本部が方向性を示すわけではない。基幹教育科目（初年次科目）には、多くの部局の教員が全学出動することで提供されている科目が多くある。そうした科目が、基幹教育と専攻教育の接合の観点からどういった役割を果たしていくのかという点については、議論を進めているところである。

- ルーブリックが自動生成されるのはとても便利だとは思いますが、このルーブリックに基づいて、教員が学生を適切に評価していることは、どのようにチェックされるのでしょうか？ ルーブリックとは全般的な外れな評価になっているケースはないのでしょうか？
- ルーブリックに基づいて、個々の学生の到達目標達成度合いについては評価されると思いますが、それらの総合として、科目として到達目標を達成させるものになっているかはどのように判断されますでしょうか。

【深堀先生からの回答】「授業科目の目標に即して学生の評価を行う必要がある」という点について、九州大学ではシラバスシステムを通して、学内合意を形成しようとしているところである。現状では、授業態度やレポートの提出回数の観点から成績評価を行う教員も存在している。それらも一つの評価の観点ではあるが、学習者本位の教育という観点からは、最終的には、「学修目標が達成されているか」という観点から単位認定を行うことが重要であり、この点について合意形成を行おうとしている。

また、九州大学では、教員評価についても、「九州大学教育イノベーター指標」を設けて議論を始めたところである。具体的にどう評価するのかというツールが存在していなかったため、教学マネジメント枠組みに基づいて教員評価も展開していこうとしているところである。願わくは、今後は各部局において、シラバスの到達目標を確認し、それに基づいて評価が行われているかを確認していただきたいと考えている。

GPA の分析については、シラバスシステムに基づいてどのような変化が起こったのかについて、客観的なデータをもとに追っていきたいと思っている。

- 学位プログラムの学修目標と授業の到達目標の関連付けにはエキスパートジャッジメントの涵養が大変重要だと思います。かつて工学系のプログラムについての取り組みについてお話を伺いましたが、九大ではその膨大なコースの全てでこの取り組みを進めておられるということでしょうか。

【深堀先生からの回答】今後、シラバスシステムは、全ての学部において、学位プログラムの学修目標と授業科目の到達目標が並列して表示されるシステムへと変更される予定である。そうした中で、教員が到達目標の設定をあらためて考える、学生や同僚教員に対しても公開される中で、その妥当性について見直す、ということが行われるだろうと考えている。現時点では必ずしも完璧な状態ではないかもしれないが、教員自身の自己省察や学生からの質問への対応などを通して、徐々にブラッシュアップされていこうと期待している。

- 九州大学の教学マネジメントの枠組みでカリキュラム改正を行う場合、どのくらいの期間、時間を想定しているのでしょうか。

【深堀先生からの回答】カリキュラム・マップの概念モデルについては全学合意を構築している。全学合意の構築するにあたっては、まずは、機械工学コースをサンプルとして作らせていただいた。サンプルは、まっさらな状態から作成したわけではなく、既存のカリキュラム・マップの考え方に基づいて、修正を繰り返しながら作成した。修正を行う際には、日本学術会議の分野別参照基準やイギリスの **subject benchmark** を参照しつつ、3 ポリシーが国際水準に達しているかという観点から比較検討を行った。九州大学に独自の学修目標があれば本学の強みと捉え、足りない部分があれば、補うべきものとして検討するべきという観点で見直しを進めた。その結果、いくつかの部局では、倫理に関する学習目標などを後から補足した。

既存の取り組みをさらによくするためにはどうしたらいいかという発想のもと、サンプルを作成して実現可能性を確認しながら、全学合意を進めているところである。

《参考になった点》(抜粋)

- IR・点検・評価担当者の視点から参加させて頂きました。結果を点検・評価、IRによる分析をするのではなくカリキュラムを設計し各科目の到達目標と整合しつなげることが非常に重要だと考えました。
- DPと各科目の到達点の関係について、漠然としたイメージはありましたが、今回の学びでそれがはっきりしました。また、評価の質の保証をどうするのかについて、悩んでおりましたが、考えを整理するきっかけをいただきました。
- 授業科目の到達目標が、ルーブリックへ転写される点はとても参考になりました。考えてみるとあたりまえのことですが、改めてルーブリックを作成せずとも、その基本形が生成されるのは省力化にもなりますね。
- シラバスが同じシステムのものだったため、大変参考になりました。マップにツリー要素が含まれていることも分かりやすく、参考にできると思いました。各科目の到達目標がマップと整合しているかどうか、成績評価が正しく機能しているかは、あらためて質保証の根幹であると再確認できました。
- 教員の立場からすると、カリキュラムデザインする専門職の方と授業方法や評価の方法を相談できるのは大変有意義でありがたいことですが、職員になろうとすると、教員と研究と教育に対する考え方の理解を共有できるかどうか、ネックだと感じます。
- 従来型のカリキュラム・マップとカリキュラム・ツリーのハイブリッドの性質を持つ新たなカリキュラム・マップを作られた点が参考になった。

インスティテューショナル・リサーチャー養成プログラム: IR 初級人材育成研修会

令和3年7月27日、インスティテューショナル・リサーチャー養成プログラム:IR 初級人材育成研修会を開催いたしました。

研修会前半では講義を行い、IR 初級者が抱える日ごろの課題や具体的な実践事例を取り上げ、所属大学での活動を考えるきっかけづくりの場としました。後半では事前課題として出された内容を中心に、参加者が抱えている課題についてグループごとに意見交換を行い、その後全体で共有し、IR 担当者が最初に直面する課題に対する具体的な解決法を探りました。なお、本研修会は大学評価コンソーシアムの後援で実施されました。

開催概要

【日時】 令和3年7月27日（火）9:30～12:00

【会場】 zoom meeting による配信

【定員】 30名（先着順）

【参加費】 無料

【対象】 IR活動に従事して間もない大学教職員（従事して1年未満の大学教職員）、これからIR活動を行っていこうとしている大学教職員。

【講師・スタッフ】 浅野茂（山形大）、小湊卓夫（九州大）、紺田広明（福岡大）、寫田敏行（茨城大）、橋本智也（大阪市立大）、藤原宏司（山形大）、山本幸一（明治大）

【プログラム】

1. 挨拶、開催趣旨、セッションの構成説明
2. 講義1：IR 初級概論「大学におけるIR活動とその基本的観点」（小湊卓夫：九州大学）
3. 講義2：IRにおけるデータマネジメント「IR活動におけるデータマネジメントの実践～データを深く理解するために～」（藤原宏司：山形大学）
4. グループワーク
5. 全体共有&まとめ

開催報告

【参加者情報】

学外：34名

学内：2名

合計：36名

《良かった点》(抜粋)

- 基本的なところから教えていただき助かりました。
- 事前に資料をお送りいただき、先に目を通すことができたので、講義時に先生方の補足説明でスムーズに理解することができました。
- 暗中模索なのは本学だけでなく、担当者・執行部共に「分析」という言葉が重くのしかかっているという現状がよくわかりました。
- 他大学の初級者が感じている思いなど共有できてよかった。
- 初級者向けということで、専門的な用語だらけにならず例も大学向けで理解しやすかった。
- 他大学の仕組みや 展開の仕方等を知ることができ、良かったです。
- グループワークにファシリテーターの先生が入っていただけただけのため、とてもスムーズに議論できました。

《悪かった点・その他要望》(抜粋)

- グループ・ディスカッションの時間が短かった。
- 意見交換の時間がもっとながければよかったと思う。
- オンライン受講で移動の手間はありませんでした。同じセミナーを受けた者同士の交流が希薄になるのは、コロナ禍にあっては仕方ないことだと思います。
- 各大学が経営や教育改善のために掲げた方針や目標のために、IRから得た情報をどのように活かし、PDCAサイクルに則った改善活動をどのように行われているか、または、どのように行っていくと良いかを知ることができるという点があると良いと思います。調査結果についての説明時間を削減するために、事前に資料提供をしていて、本番では、説明や質疑応答の時間を増やしたらさらに充実していたのになと思う。
- ファシリテーターの方は進行なので、私見でのご指摘は不要だと思います。
- 今回の続きのレクチャーを受けたいです。また、IRで有効活用された事例をご紹介いただきたいです。

九州大学 AL 教室/JDA 九州ディベートセミナー「オンライン授業におけるアクティブラーニングの実践 ―ディベートを授業に導入する方法―」

本研修会は大学院基幹教育科目「ディベート」を九州大学アクティブラーニング教室・JDA 九州ディベートセミナーとしても公開する形で開催されました。午前の部ではディベート理論の指導方法や授業への取り入れ方について講義を行い、午後の部では実践を通してディベート指導について学びました。

開催概要

【日時】 令和3年11月13日（土）10:00～18:00

【会場】 オンライン開催（Zoomを使用）

【参加費】 無料

【対象】

基礎演習などでアクティブラーニングを実施する事になった方
ゼミや講義などでディベートを取り入れたいと思っている方
その他、ディベートを教育活動に取り入れたいと考えている方

【講師】 久保健治（日本ディベート協会・理事）、蓮見二郎（九州大学法学研究院・准教授）
井上奈良彦（九州大学言語文化研究院・教授）

【主催】 日本ディベート協会（JDA）九州支部

【共催】 九州大学言語文化研究院、九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センター

【プログラム】

10:00～12:30 ディベート理論の指導方法

12:30～13:30 昼休み

13:30～14:30 ディベート準備の実践

14:45～16:00 ディベート指導の実践1

16:15～17:30 ディベート指導の実践2

17:30～18:00 閉会式

【ディベート論題】

「日本は救急車の利用を有料化すべきである。是か非か」

1. 有料化とは一回の利用につき定額の支払いを義務づけることとする。
2. 有料化の対象はすべての利用者とする。
3. 収入は、自治体の一般財源とし、使途を限定しないものとする。

開催報告

【参加者情報】

学外：6名 学内：5名 計：11名

カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編） 「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索—課題と展望の共有」

令和3年12月2日及び12月22日に、カリキュラム設計担当者養成プログラム（実践編） 「大学の特徴を反映した教学マネジメントの模索—課題と展望の共有」を開催しました。

本研修は、令和3年7月5日に開催されたカリキュラム設計担当者養成プログラム「教育と研究を両輪とする高等教育における教学マネジメント—九州大学の取組—」を踏まえた〈実践編〉で、各大学の教学への取り組みや課題について、九州大学の取り組みを紹介しつつディスカッション形式で行われました。

小規模なグループ・ディスカッション形式での研修は、センターとしても初めての試みでしたが、他大学の取り組みや課題を共有できたことは、参加者に概ね好評でした。

開催概要

- 第1回 令和3年12月2日（木） 10:00～11:00
第2回 令和3年12月2日（木） 15:00～16:00
第3回 令和3年12月22日（水） 13:00～14:00

【会場】 zoom meeting によるオンライン開催

【定員】 各回10名（先着順）

【参加費】 無料

【対象】 大学における教学マネジメントに関心のある大学等教職員

【ファシリテーター】

深堀聡子（九州大学 教育改革推進本部・教授）

小湊卓夫（九州大学 基幹教育院・准教授）

【プログラム内容】 ※各回とも同じ

- ファシリテーターからの論点説明及び自己紹介 10分
- グループ・ディスカッション（進行はファシリテーターが担当） 50分

開催報告

【参加者情報】

- 第1回：5名
第2回：4名
第3回：6名
合計：15名

《参加者の感想》(抜粋)

- 他大学の取り組み状況を伺うことができ参考になったことと、学修者本位の教育に向けて、学修目標と授業科目の到達目標を紐づけることと、授業科目の体系性を確保することについて、さらに理解することができました。
- 自大学のみならず大学全体の教育を良くしようと試みる貴センターの姿勢に感銘を受けました。またこの大学においても理想と現実の狭間で努力が続けられている点にも力をもらいました。
- 同じような立場や業務を担当されている方々のグループでしたので、関心の方向性が一致しており、議論が拡散しなかったことが良かったです。参考となる事例も多くお伺いすることができました。
- 参加者、九大の皆様と組織を超えたディスカッションは刺激的でした。唯一の正解のない中で考え方の引き出しが増やせたと思います。
- 当日のグループ・ディスカッションもよいが、今回のように後日のグループ・ディスカッションを、大学の種別や現況をうまくセレクトして少人数で行っていただいた点、小湊先生、深堀先生が短時間で有益な会話になるよう、うまくファシリテートしていただいた点が非常によかった。

リベラルサイエンス教育開発 FD

「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」

令和3年12月に、FD講演会「教養科目としての統合科学：ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学」を開催しました。今回のFDでは、東北大学 高度教養教育・学生支援機構の中村教博先生を講師にお招きし、初年次教育における統合科学への取り組みをお話しいただき、その後、質疑応答の時間を設けました。

開催概要

【日時】 令和3年12月15日（水）13:00~15:00

【会場】 Zoom meeting によるオンライン開催

【定員】 100名（先着順）

【参加費】 無料

【対象】 大学における教養教育や科目開発に関心のある大学等教職員

【講師】 中村教博（東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授）

【プログラム】

1. ビッグヒストリーで紡ぐ社会と自然科学（中村教博 教授）
2. 質疑応答

開催報告

【参加者情報】

学外：23名

学内：32名

合計：55名

《質疑応答》（抜粋）

- 13回の授業レポートは、一人で採点しているのか。
【中村先生からの回答】「担当教員が3人いるので、レポートを見るのは一人あたり3回程度。それでも大変な作業なので、学生にはポイントを要約して記述する練習も兼ねて、A4用紙1枚以内にまとめるように伝えている。」
- 授業で行うディスカッションの人数構成はどうなっているか。
【中村先生からの回答】「1グループ4～5人。議論のグループに踏み込み、議論内容を随時チェックしている。もし、フリーライダー（議論の場にはいるが参加していない者）がいたときは直接声がけをして、議論に巻き込ませるようにしている。」
- いろいろな学部の学生が混ざっての議論や活動において、その有効性をどのように感じているか。
【中村先生からの回答】「授業アンケートで、「いろんな学部が混ざること、自分では考えつかない意見が聞けて良かった」という回答があった。学びの土台が違う学生同士でディスカッションする

ことで、対話の面白さに気づいてくれるのではないかと思う。九州大学の課題協学の授業も、似たような感じなのではないかと思う。

- 学内での協力体制（他分野教員の巻き込み）を今後の課題としてあげているが、具体的に知りたい。

【中村先生からの回答】 教員はとにかく忙しいので、彼らの専門分野とビッグヒストリーをからめて「先生ならこの部分だけを担当できませんか」と切り込んで（巻き込んで）いった。とはいえ、専門外の分野の教員に参加してもらうことは難しい。

- 授業でグループワークを行う際、「そもそもディスカッションって何？」という、学力以前に土台ができていない学生がおり、やる気のある学生との差が顕著で全体をまとめるのが大変である。どのような対応をされているか。

【中村先生からの回答】 本学にもディスカッションのやり方がわからない学生はいる。そういう学生には教員が個別に話すようにしている。一対一で対話して、意見を引き出せたらディスカッションの場に戻すようにしている。回数をこなせば慣れてくると思う。

- （グループワークでの）グループは、どれくらいの頻度で変えているのか。本学の場合、学生はグループのメンバーに「当たりはずれ」があると感じる場合があるようだ。

【中村先生からの回答】 グループは毎回変えている。いくらランダムに選んでもハズレだと感じるグループが出現することは致し方ない。その場合は、教員が間に入って「どう思う？」と意見を促しファシリテートする必要がある。

- 「Big History に基づく教育だ」と言うための必須条件（あるいは、他でこのような実践をする際に押さえておきたいポイント）は何か。

【中村先生からの回答】 必須条件はない。「物事をさまざまなスケールで見渡せることができる」といった目標があれば、それが条件になると考えている。私は発想するときはどうしたらいいかという点に重きを置いているが、担当教員の得意分野に重点を置いてよいと思う。

- 複数教員で授業をする際、事前に意識のすり合わせをしているのか。

【中村先生からの回答】 特にしていないが、オンラインで講義を見てもらっている。授業参観のような意味合いと思っていただければよい。他の教員のテーマを見聞きすることで、自分が講義をする時に何となく同じ方向に進んでいる感覚を持ってもらえるのではないか。

- ビッグヒストリー自体が、ディシプリンを超えた教養科目を統合する教材であるのに加えて、先生の場合は新しい理論や仮説をワークを通して追体験することで、科学の「考え方」を身に着けるということを意識しているのか。

【中村先生からの回答】 その通りだと思う。ディシプリンの内容は色々異なるが、問題にぶつかった時、それを解決する手続きをふんで新しい理論や考え方が生まれる。ならば、ディシプリンにこだわらない「考え方」の部分は文系理系関係ない。「考え方」の背景を理解してもらえると、将来、社会人になったときに（思考の違う相手との）コミュニケーションが楽になるのではないか。

【中村先生より講義後のご感想】

- 自分自身を振り返ることができて、良い機会となった。
- ビッグヒストリーに限らず、話し合いをするということは、本当に大切だと思う。

《参考になった点》(抜粋)

- Big History という史観を知る良い機会になりました。
- 学問に、さまざまな考え方や立場があることを学生に知らせようとしている点、短歌なども用いながら発想法を体験しようとしている点も、よい取り組みで、実際に味わってみたいと感じた。
- 実際に授業内で行っている実験やワークを紹介して頂いたことが大変参考になった。
- 学際性のことや、専門分野を超えて統合していくことの重要性を強く認識することができました。また、オンラインホワイトボードやポストイットイーゼルパッドなどの便利なツールについても知ることができて、とても有意義でした。他大学の先生方の質問内容も勉強になり、多様な視点から教養教育について考える機会になりました。
- ビックストーリーという教材があって利用可能であるということ。内容は物理・地球惑星寄りであるということ。文系の学生にどのようにして興味を持たせようとするのか、その試行錯誤が参考になった。

九州大学アクティブラーニング教室「テクニカルプレゼンテーション（応用編）」

令和4年1月29日に、九州大学アクティブラーニング教室「テクニカルプレゼンテーション（応用編）」を開催しました。本研修では、プレゼンテーションの聞き手を高校生や専門分野外の人に設定し、短時間で自分のアイデアの魅力・面白さを伝えるためのショート・プレゼンテーションのトレーニングを行いました。セミナー講師からの座学とプレゼンの実践を交互に行うことで、参加者の学びや気づきが深まりました。

開催概要

【日時】令和4年1月29日（土）13:00～16:30

【会場】Zoom ミーティング

【定員】20名（先着順）

【参加費】無料

【対象】大学教職員、大学院生、プレゼンテーションに関心のある教育関係者など

【講師・ファシリテーター】長谷川光一（大阪工業大学・准教授）

【プログラム】

1. プレゼンテーションのテクニックについての講義
2. セッション1 プレゼンテーション第1回目
3. 振り返り
4. 組み換えワーク
5. セッション2 プレゼンテーション第2回目

開催報告

【参加者情報】

学外：2名

学内：2名

合計：4名

《参考になった箇所、もしくは、今後のプレゼンテーションに取り入れたい要素》

- 論理と感情の双方で聴衆を揺さぶること
- 分量を減らさないと伝わらない、とくに5分で1500字しか伝えられないこと
- プレゼンの「自分の殻」を破れ
- ストーリ性と感情に訴える研究広報を行っていくこと

大学教職員職能開発 FD 「事務職員を対象としたワークショップ 『大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～』

令和 4 年 3 月 9 日に、事務職員対象ワークショップ「大学教育改革と専門的職員の養成～事務職員の役割を再考する～」を開催しました。

本研修では、事務職員やそれに類するスタッフが配置された歴史的背景や、「専門的職員」が求められる理由や大学教育改革における事務職員の位置付け等について、講義及び少人数でのグループワークを交えて学習しました。

所属や職務経験などの点で多様な属性の方々に参加されたこともあり、オンラインという不便な環境でありながらもグループワークでは活発な意見交換がなされていました。

開催概要

【日時】 令和 4 年 3 月 9 日（水） 13:00 ～16:00

【会場】 Zoom ミーティング

【定員】 20 名（先着順）

【対象】 教学関係の業務に携わる事務職員

【講師】 橋場論 （福岡大学 教育開発支援機構・准教授）

【プログラム】

1. 専門的職員の養成・配置が求められた背景についての講義
2. グループワーク 1 事務職員の必要性について
3. 欧米の事務組織及び日本の事務組織の歴史についての講義
4. 現代の日本における専門的職員の養成・配置についての講義
5. グループワーク 2 専門的職員の養成・配置について
6. 事務職員の役割についての考察
7. グループワーク 3 専門的職員（あるいは専門的知識を有する事務職員）の配置についての成果や課題について
8. 総括

開催報告

【参加者情報】

学外：18 名

学内：3 名

合計：21 名

【アンケート結果】(抜粋)

- 漠然と考えていた専門職員の専門性について、今一度認識を再確認する機会になりました。
- 「全員が経営人材や専門的職員を担う必要はない」が印象的でした。職員個々のキャリアコース、それを可能にする人事制度を考える土台になりました。
- 教科書どおりの答えではなく実際の課題について議論することができ、仕事のアイデアが増えました。

なお、アンケートで挙げた《分からなかった点・もっと説明してほしかった点》については、後日、講師の橋場先生より参加者に書面で回答していただきました。書面は講師の意向により、参加者限りの公開となっております。

リベラルサイエンス教育開発 FD

「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」

令和4年3月11日に、リベラルサイエンス教育開発 FD「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」を開催しました。

本 FD では、主にイギリスを対象として教養概念の研究に取り組んでいる千里金蘭大学 本宮裕示郎先生をお招きし、19 世紀において、伝統的に「文学」を主とする教養概念を有してきたイギリスが、どのように「科学」を受け入れることになったのか、主として「科学」推進派と「文学」擁護派の対立と見なされてきた自由教育論争などをご紹介いただきながら、現代社会における教養教育のあり方や科学との関係性について議論を深めました。

開催概要

【日時】 令和4年3月11日（金）13:00～15:00

【会場】 Zoom ミーティング

【対象】 教養教育や科学教育に関心のある大学教職員、教育関係者、研究者

【講師】 本宮裕示郎（千里金蘭大学生生活科学部 助教）

【コメンテーター】

小湊卓夫（九州大学 基幹教育院 次世代型大学教育開発センター 副センター長）

長沼祥太郎（九州大学 教育改革推進本部 講師）

【プログラム】

1. 開会挨拶

原田恒司（九州大学基幹教育院 次世代型大学教育開発センター リベラルサイエンス教育開発モジュール長）

2. ご講演：「今、教養教育に求められるもの：イギリス教養史にみる科学の受容から」

本宮裕示郎（千里金蘭大学生生活科学部 助教）

3. コメンテーターによる討論

小湊卓夫（九州大学基幹教育院 次世代型大学教育開発センター 副センター長）

長沼祥太郎（九州大学教育改革推進本部 講師）

4. 総合ディスカッション

5. 閉会挨拶

開催報告

【参加者情報】

学外：27名

学内：49名

合計：76名

【アンケート結果（抜粋）】

《参考になった点》

- 科学の時代にあって、科学と教養の関係は普遍的な問題だとあらためて思いました。
- 科学教育についてすでにこのような議論が 100 年以上も前からされてきたというのは興味深かったです。一方で、この議論についてはある意味、今でも明確な答えを出せてはいないというのも、この議論を含めた教養に対する考え方、取り組み方の難しさを感じました。
- 大学で理科教育に関係することを教える必要が生じ、以前に、科学教育（理科教育）が初等中等教育、そして大学教養になぜ必要なのかについて学ぶ過程で、ハクスリーの考えと（少し）歴史についても学んだのですが、当時は十分に理解したと思えませんでした。先生のご講演でハクスリーとアーノルドの論争を通して様々考えることができ、とても理解が深まりました。ありがとうございました。
- 態度と価値観に関する部分、人間＜社会＜自然という範疇での整理等の知見を得た。
- ハクスリーとアーノルドの人間観はおもしろかった。アーノルドのように能動的な人間観をもった方が教養教育も人生も何事もうまくいく感じがした。ただ、ハクスリーの啓蒙的な科学観の涵養も、教養教育に必要なと思う。生き方としての教養も大事だが、教養を身に付けた方が生きやすい社会を大学人が率先してつくり、行動で示していかないと、上から目線になってしまい、若者に伝わらないとも感じた。

《「今、教養教育に求められるもの」について考えたこと》

- 科学的な方法論や考え方を身につけることが第一だと考えます。その際に取り扱う題材は最先端の科学である必要はなく、身近な自然現象やさらにいうと文学であってもいいと思います。そうすれば自己の内面を分析し理解することにもつながると思います。
- 複数のコンテンツを統合する工夫や仕組み。例えば、今日の講演で言えば、科学教育と文学教育を繋げる工夫や仕組み。
- 今は人間に関する科学的な理解もだいぶ進んでいるので、ハクスリーとアーノルドの時代に比べれば、自然科学的な見方と人文主義的な観点を融合させるのは難しくなくなっているように思います。というわけで、自然科学をベースとした総合的な視点を身に付ける教育が求められていると思います。
- 「教養」の意義そのものを学生に伝える努力が、もっと必要なのかもしれないと感じた。
- 学問という巨人の肩に乗るための一般的な態度を養うことが、文理を問わない教養教育が目指すべきところではないかと考えました。
- やはり最後のディスカッションにあったように、教養は何のために必要なのかという思索を各大学も、日本全体でも重ねなければならないと考えます。
- 教養教育について議論する私たち自身にしかるべき教養があるのかどうか、教養で何かを為す力量があるのかどうか、日本の中産階級以上の生成過程の批判的な問い直しが必要だと感じました。
- 今回の講演内容であるイギリスでの教養教育の議論の発端となったイギリスの科学力の低下は、今の日本にも当てはまる状況に感じます。この点だけを見れば文系・理系を問わず教養教育として科学をより重視すべきとも取れますが、一方で本来の教養の意味を考えると、それだけに偏るのも、また不健全な状況に思われます。現時点では私自身、明確な答えが出せておりませんが、今後に向けて自

分なりの考えを持っていきたいと思います。

- それぞれの大学の教育目標に沿った内容の21世紀の教養教育が必要だとの思いを強くしました。これまで、古代ギリシア・ローマ時代の市民層、中世の大学、さらには古典古代の再生を目指したルネサンス人文主義が求めたリベラルアーツ、そして、科学革命・産業革命・市民革命を経験した後の近代社会が要請する教養教育があったわけで、グローバル化した21世紀に求められる教養教育の内容は時代の要求にあわせて大きく変化していくのは当然のことです。20世紀までの枠組みでカリキュラムを編成することには疑問を感じています。
- いろいろ考えるための材料を与えてもらえました。ありがとうございました。
- 最後の「生き方としての教養概念」に非常に共感を覚えます。自然の一部としての人間、人間の営みではあるものの、人間それ自身が自然そのものであるもので、宇宙とか人間とかを知り、理解したと納得できるためには自然科学・人文・社会の様々な知識や考え方が必要で、様々な学問分野の個々を学びだけでなく、相互作用を起こし理解していく学びではないかと思います。
- 専門と教養という対比で考えると、専門とは既存の知識の体系に過ぎないと思う。それを広げたり、新しい視点で再構築したりするときには、専門と異なる知識は本質的な役割をするのではないかと思う。私は大学の工学部で物理と基礎的な数学を教えているが、工学では社会にある問題を鋭敏に察知して、自分の持つ技術を適用させることが重要で、そのためには貿易や国際関係、政治などといった様々な専門外のこと、つまり教養を広げるようにアンテナを張っておく必要がある。工学にとっては数学や物理も教養の一つと思うが、新しいことを全くせず、既存のことを既存の方法でやっただけであれば、おそらく教養は不要だと思う。何か新しいことをやるためには、どれだけ専門の外に知識を広げているかが重要と思う。
- 学問とは、人間とそれを取り巻く社会や世界を見るための、一側面を学ぶこと（社会を見るための軸を持つこと）であると考えています。そういった意味では、専門を1つしっかり持つことと、教養として多様な学問に触れることが大切と考えています。一方でリベラルアーツ学部が増えていますが、この学部で学ぶ学生の物事の見方や考え方がどのようなものか気になります。その長所や短所を知りたいと考えています。
- 教養とは何か、教養の定義、教養の意味については、確かにいつの時代でも一言では言えない難しい問題です。それはおそらく、社会と世界と時代の中で、またそれらと共に生きる人にとって、何を身につけるべきか、何を教養とすべきかは、その時代と社会によって、またその人が属する環境によって異なるという側面があるからでしょう。他方、教養または教育内容における不易流行という視点も重要です。「教養」をできるだけ実感に近いかたちで納得するには、その一つの手掛かりとして、一見、教養らしきもの（教養まがい）に思われるが、やはりあるべき教養からはほど遠いものは何か、言い換えれば、何が「教養」と言えないか、という問いかけです。その問いを積み重ねていくことによって、逆に、あるべき教養の姿が浮かび上がってくるのではないかと愚考しました。とくに現代に求められる教養および教養教育について考える場合は有効かもしれません。例えば、豊富な知識を持っておりクイズ王的物知りは教養があると言えるか。豊富な知性と感性があるが徳性や倫理観が欠如している場合は教養があると言えるか。他者を圧倒する知識を持つ博学者だが「無知の知」を知らず他者を見下し謙遜と感謝を知らぬ人を教養人と言えるのか。芸術にも深い理解を示すが社会的課題には無関心な人は教養人と言えるのか。東洋には古来から仙人的教養人の姿を理想とする考え

方があるように思うが、現代の様々な解決困難な問題から目を背け取り組む姿勢が全くない人は、たとえ知識と感性が豊かであっても、現代では教養があると言えるのか。あるいは豊富な知識を持っていても政治や社会的・地球的課題に無関心な態度は教養があると言えるのか。自分たちの国や社会を何とかしたいという気持ちが希薄なので、そのことが、日本の若者の選挙投票率の低さにつながっているように思いますが、大学を含めて日本の教育は、そういう若者を生み出してきたことに危機感を持たなくてもいいのでしょうか。市民教育、市民的教養という観点から見れば、日本の教育内容や教養概念は、非常に課題が残ると言えます。とはいえ逆に、たんに投票率が高いからといって教養があるとも言えませんが……。何が教養でないかについては、上記の他にもっと多くの事例を出す必要があります。また、多くの事例から、現代における教養とは何かを追求するやり方は、玉石混淆の問いかげが混在するだけに緻密な思考を要します。極端な物言いをすれば、大学がどういう人材を社会に送り出したいのか、によって各大学における教養の概念も変わるような気がします。本をあまり読まず、教養の意義を理解していない、今の多くの学生に教養の重要性を伝えなければなりません。そもそも「教養」とか「教養教育」の目的は何か、なぜ教養は必要なのか、なぜ大学教育において教養は不可欠なのか、もし必要なら現代における教養はどうあるべき根本的に再考することが肝要だと思います。何のために大学で学ぶのか、何のために教養を学ぶのか。もし、教養の獲得が、他者と社会の幸福と自由に寄与するものでなければ、あるいは自分の人生と仕事を豊かにするものでなければ、何のための教養でしょう。もし教養の有無が格差社会の助長につながるものになるなら、その教養は自らの内容を吟味しなければなりません。もし、主体性、生涯学び続ける力、倫理性、課題解決姿勢等も、現代の教養に含まれるとするなら、現代において教養を教養として成立させるためには、科学と人文学以外にも必要な学びの分野があるのではないかと愚考します。ただ、ここまで書いてきて、以上私が考える現代における「教養」概念に対して、それを「教養」と呼ぶ必要性があるのかという思いも浮かんできました。しかし、教養に代わるパワーのある適切な語、多くの人と共有できる語は、教養以外に思い当たらないような気がします。

《アンケート質問への回答》

- ハクスリーは不可知論者だと自分を規定しているようですが、本当の不可知論者に科学ができるのでしょうか。ヒュームの懐疑論などは、通常行われている科学的方法を否定するようなものだと思うのですが。

【回答】不可知論（agnosticism）という言葉自体がハクスリーの造語とされています。ハクスリーの場合、科学的な見地から実証できない事象については正否の判断を保留するという立場を表現するために不可知論という言葉が使われています。ヒュームの懐疑論では、あらゆる因果関係を否定するため、科学的な方法の否定にもつながりうると思います。一方で、ハクスリーは懐疑した先に自然法則が生じることを期待しており、ヒュームほどは徹底した懐疑論ではなかったように思います。ハクスリーの著作集第6巻（Hume: With Helps to the Study of Berkeley, London: Macmillan and co.,1894）には、ヒュームの伝記的なものも所収されています。そこでは、知性と道徳性の関係についてヒュームから大きな影響を受けたことが書かれており、さまざまな面でヒュームの影響があったようです。

- アーノルドの考え方。特に、彼のいう「真実」がよくわかりませんでした。
【回答】アーノルドは、自己のなかにある「最善の自己」を真実と見なし、自己に目を向ける（自己のなかにある「最善の自己」を見ようとする）ために文学が必要になると考えていたと解釈しています。ハクスリーとも共通すると思うのですが、アーノルドにとって、真実（＝「最善の自己」）とは、追求し続けることを可能にするものであり、「最善の自己」を見いだし続けようとするということにも価値を見いだししていたのだと思います。そういう意味では、両者にとって、追求する姿勢を生み出すものこそ真実だったのかもしれない。
- ハクスリー・アーノルド論争以降は科学教育も含めた教養に関する考え方がどう進展してきたかについても流れが分かると思います。
【回答】ハクスリー・アーノルド論争の時代であっても、過度な専門化に対する危機感から、幅広い知識を求める声は上げられており、たとえば、ハクスリーとアーノルドがそれぞれに提示した初等教育カリキュラムでも、科学と文学をどちらも含む、幅広い科目が想定されていました。しかし、20世紀に入ってからは、科学「と」文学で教養とは何かを考えるというよりも、科学「か」文学で教養とは何かを考える傾向が顕著になってきているように感じます。その象徴的なものが、ハクスリー・アーノルド論争から約100年後、スノウとリーヴィスの間で生じた「二つの文化（two cultures）」論争だと思います。cultureが複数形になっており、ハクスリー・アーノルド論争と同じように、科学と文学をテーマにしていながら、1つの教養をめぐる議論ではなく、科学と文学という2つの文化の間の議論になっています。こうした変化は、個々の学問分野の専門化が進むだけではなく、科学と文学という大雑把な区分においても、対話が交わされなくなったことを象徴しているように思います。
- 少しだけ触れられていましたが、音楽などの分野とのかかわりをもっと知りたいです。
【回答】イギリスの教養史・教養論における音楽の役割・意義については、十分に考察することができていませんが、ドイツの教養史・教養論においては、以下の文献が大変参考になると思います。
（参考）宮本直美『教養の歴史社会学：ドイツ市民社会と音楽』岩波書店、2006年。
- 教養の大切さに気づくのは社会に出てある程度経ってから、と感じていますが、人間の発達の観点からのお話をうかがいたかったです。
【回答】ご質問をいただいて、「人間とは何か」だけではなく「人間はどのように成長・発達するか」という当時の成長・発達観を考慮する必要があると強く感じています。ハクスリーの場合は、具体的な科学、抽象的な文学というそれぞれの科学観・文学観に表れているように、大雑把には具体的なものから抽象的なものへという成長・発達を前提にしていたように思いますが、細かな検討が必要かと思います。貴重なご意見ありがとうございます。

- 今回の講演内容に即していませんが、本宮先生がご自分の授業等において、目の前の学生たちにどのように教養の意味や教養の重要性を伝えておられるか、教えていただければ幸いです。

【回答】 大学では、教職科目を担うことが多く、教養論や教養史といった自分の専門について話す機会がほとんどないというのが正直なところです。そのため、「教養とは何か」について真正面から語ることもほとんどないのですが、たとえば、授業で学習指導要領での「生きる力」を扱う際には、ハクスリーやアーノルドによる人生批評としての教養観を踏まえて、人生をただうまく「生きる」だけでなく、よりよく「生きる」ことの重要性を強調し、子どもたちが自らの人生を「生きる」ことの意味について考えてもらうように心がけてはいます。

大学教職員職能開発 FD 「TA 制度の未来を考える～九州大学の実践例を参考に～」

令和 4 年 3 月 15 日に、大学教職員職能開発 FD 「TA 制度の未来を考える～九州大学の実践例を参考に～」を開催しました。

近年、ティーチング・アシスタント (TA) 制度は、大学教育の中で大きな役割を占めるようになりました。過去、TA には、出欠管理や教材印刷など単純な業務ばかりを任せられることがあれば、逆に、授業や評価など、学生である TA には負担が大きい業務が任せられるなど、業務の内容が不適切であることが少なくありませんでした。しかし最近では、TA が担当できる業務を明確に提示したうえ、授業担当教員の教育的配慮の下、TA に学部学生等に対するチュータリング、実験、演習等の教育補助業務を担当してもらうことで、大学教育の充実化が図られるようになってきました。さらに、TA 活動を通して、TA を担当する学生自身に対しても、将来大学教員になるため、また、実社会における指導力のトレーニングの機会になるように図られるなど、TA 活動への参加そのものが持つ教育効果にも注目が集まっています。

そうした中、九州大学では 2019 年度後期から新しい TA 制度を開始しました。本 FD では、まず、九州大学の TA 制度改革の内容、PFFP (Preparing future faculty program) やティーチングフェロー (TF) 制度を紹介し、その後、アンケート結果や、TA 活動に関わった教員、学生の双方の声をもとに改革の過程で明らかとなった課題や今後の展望について広く意見を交換するとともに情報を共有しました。さらに、さらなる TA 制度の発展を目指して議論を行いました。

開催概要

【日時】 令和 4 年 3 月 15 日 (火) 13:00 ～14:50

【会場】 Zoom ミーティング

【定員】 50 名 (先着順)

【参加費】 無料

【対象】 大学教職員等

【プログラム】

1. FD の概要説明
2. 開会挨拶 谷口説男 (次世代型大学教育拠点長/基幹教育院長)
3. 講演 1 九大の TA 制度について ～概要説明～ 野瀬 健 (基幹教育院/教育改革推進本部)
4. 講演 2 九大の PFFP と TF 長沼祥太郎 (教育改革推進本部)
5. 講演 3 新制度の実施報告 (アンケート結果をもとに) 鄭 漢模 (教育改革推進本部)
6. 教員と学生の声

花田和明 教授 (九州大学大学院総合理工学府) & 岳 其霖 さん (九州大学大学院総合理工学府)

田中真理 教授 (九州大学基幹教育院) & 脇浜 幸則さん (九州大学大学院人間環境学府)

7. 休憩
8. 質疑応答・総合討論
9. 閉会の挨拶 野瀬 健（基幹教育院/教育改革推進本部）

【参考資料】

九州大学 ティーチング・アシスタント（TA）ハンドブック

https://ueii.kyushu-u.ac.jp/data/TA-Handbook_JA_20210507.pdf

開催報告

【参加者情報】

学外：23名

学内：26名

合計：49名

《FD内での質問およびアンケートに記入された質問》

- 新制度のTA制度では、学生が教育に携わるウェイトが従来よりも重くなっており、その分、実働時間が増える傾向にあるように思います。しかし、部科に配分される雇用時間数は、あまり変わらないと思います。このような規定勤務時間数を超えた実働について、学生からの意見はありますか？

【回答】 本学でも、規定勤務時間数を超えた実働について、学生から相談はあります。実習や実験を伴う科目を担当する学生から意見が寄せられる傾向があります。そういった実働が発生しないように全学に周知していますが、教育の充実とのバランスを考えると強くは言えないので、まだ課題が残っている状態です。

- M1の学生がPFFPを受講していますが、ATAの経験なく受講できるのでしょうか？

【回答】 受講可能です。受講に関してATA経験を必須にしていないのは、個々の学生の状況を鑑み、ATA経験のない卒業間近の大学院生でも受講可能にするためです。ただし、本来はATAの経験をもってPFFPを受講するのが理想です。TF希望者には、PFFP受講終了後でもいいので、ATAとして実務経験を積むことをお勧めしています。

- PFFPの修了判定はどのように行っているのでしょうか？また、合格率はどのくらいでしょうか？

【回答】 PFFP科目の単位が取れば修了としており、最後まで受講すれば、通常は修了（単位を得ること）できます。正確に計算したことはないですが、最初の段階で受講を断念する学生が1-2割ほどいるため、これまでの合格率は85%くらいと提供いただければと思います。

- 1) TA給与の出所は、学部の予算、研究室の予算など、さまざまなのでしょうか？
2) 同一院生が、TAとRA（リサーチアシスタント）の両方で雇用されることは可能でしょうか？
3) RAの場合も、今回のTAのような共通の研修プログラムは用意されていますか？

【回答】

- 1) はい、九大では様々です。ただし、全学から一定金額を学部（部局）へ振り分けています。
- 2) 可能です。従事時間の制限はあります。
- 3) 現状では用意されていません。

- BTA になるために、「安全教育」と「TA 基本講習」を受講する必要があるとのことですが、受講期間はどれくらいの期間なのでしょう？また学生は遠隔で受講するのでしょうか？また、「TA 基本講習」の資料を参考までに見せていただくことは可能でしょうか？

【回答】安全教育は学生生活ハンドブックをベースにしており、小テストは Moodle (学内限定。SSO-KID、パスワード要) 上で受けてもらいます。TA 基本講習は Moodle で受講します。オンデマンドで各自受講する形式です。なお資料は、学内の方は以下の URL より閲覧可能です。

(参考) TA 教育プログラム (九州大学 Moodle)

<https://moodle.s.kyushu-u.ac.jp/course/view.php?id=18187>

- 九州大学 TA ハンドブックの 27 ページに、授業時間内の勤務時間について記載がありますが、授業時間「外」の勤務はどのように管理されていますか？1 回あたりの勤務時間の上限を定めている等されているのでしょうか？また勤務の管理は教員が行われているのでしょうか？

【回答】勤務時間の管理は雇用している先生ですが、時間外勤務の管理方法は学部（部局）により異なります。基幹教育の場合は、時間外勤務を要する理由書を提出していただく場合があります。また、勤務時間の上限に関しては、TF だと『1 クォーターの目安：8 コマ×3.0h（授業時間 1.5h+準備時間 1.5h）=24 時間』として、提出された TF 申請時の書類で、これと比べて大きすぎないか、小さすぎないか、ということを確認しております。

- 新 TA 制度の実施は、大学院進学促進に向けて何か期待されている効果や狙いはありますか？

【回答】大学院進学促進は大学を挙げて取り組んでいるので、新 TA 制度を通じて大学教員を目指す学生が増えることを期待しています。

- 「教育能力に応じた手当の支給と処遇改善」とありましたが、BTA、ATA、TF 別に給与額が異なるということでしょうか？

【回答】その通りです。

(令和 4 年 3 月現在、BTA：1,000 円、ATA：1,400 円、TF：1,900 円。時給換算)

- 本 FD のタイトルにもある、「TA 制度の未来」を考えた際に、理論と実践を架橋することの難しさにぶつかります。九大に限らず、TA 需要が学部学科といった文脈固有なものにならざるを得ない実情に対して、全学的な機関である高教機構・センターがどの程度寄り添えるのかを常々課題に感じています。今後、新しい TA 制度のさらなる実質化に向けて、各部局に向けたより直接的な FD 活動（教育改善活動）と結びつけて展開する可能性はあり得るものなのでしょうか。

【回答】各学部で行われている専門的な教育に配慮して、TA が活躍できるよう全学的にバックアップを行いたいです。基礎的な「教える」ということに関して全学から人材を集めてすべての学部や学科の基礎トレーニングを担っていくという需要はあると思っています。しかしながら、TA 教育プログラムでは全学部学府の科目をカバーできないため、担当教員には科目別講習（TA ハンドブック参照）をお願いしています。科目別講習の実施率の調査はまだ行っていません。今後の方向性としては、学部や学科を回ってこの制度に関してしっかりと説明し、制度を有効活用していただきたいです。そして、フィードバックをもらって TA 制度をより使いやすいものに更新していきたいと思っています。

- TA をされる方の特徴について質問です。TA をされる方は基本的に将来研究員や大学の教員として就職を希望される方が中心ですか？

【回答】本学の TA は 3 階層（BTA、ATA、TF）あり、TA になる理由も様々です。

TF について言えば、大学教員になりたい人もいれば、単に教えることを学びたい（就職は民間企業希望）という学生もいます。そのため、PFFP 受講者の中には大学教員を目指さない学生もいるのに、授業でシラバスの書き方まで教える必要はないのではないかと、という指摘もありましたが、TF を育成するための授業の質を上げるために、授業計画の立て方や評価方法までしっかりと教育しています。また、教員希望でなくても、色々な分野の学生と触れ合う機会があることに喜ぶ学生の声もあります。

- TA をされる方のニーズに研修や育成がない場合でも、PFFP や育成制度は有効かと思いませんか？

【回答】有効だと思います。講習が学生のニーズと一見異なる内容で有用に感じられないとしても、TA としての意識や心構えは高まるものと思います。

- 貴学では SA(スチューデント・アシスタント)制度はあるのでしょうか。あれば TA との仕事のすみわけはどうしているのでしょうか。SA 制度がなければ本学 SA がするような仕事を TA がしているのでしょうか。また、募集はどのようにしているのでしょうか。

※質問者の大学では SA（学部生）が出席調査やパソコン設置・回収などで働いているとのこと

【回答】本学に SA 制度はありません。BTA（学部生が取得できる TA 資格）という TA 階層があり、同じような業務も担っていますが、単なるお手伝いではなく、TA として教育補助業務に従事してもらっています。採用については、教員からの声かけがメインですが、TA ポータルでも募集は行っています。

- 制度運営に関わり、勤怠管理等のより詳細部分の概要についても詳しくお伺いしたい。

【回答】

- 1) TA 勤務時間監督者は、基本的に担当教員
- 2) 勤務時間には事前準備、事後の整理等の時間を含むことができるが、教員の指示に基づく業務に限る
- 3) 勤務時間記録簿は教員・学生双方確認の上で提出

- TAをつける科目の採択やもしくは、科目は指定科目なのかどうかを知りたかった。
【回答】各教員がTA配置の必要性を書類として提出し、部局の裁量で決定している状況です。部局によっては、TAをつけることのできる科目、人数が指定されている場合もあります。
- TFを導入するにあたっての部局での取り扱いについて教えてください。
【回答】部局ごとに多少の差異はあると思われますが、一例を挙げると以下の通りです。
 - 1) 年に2回、部局事務よりTF雇用に関して教員に連絡。
 - 2) PFFPの受講完了者に対して、授業の担当教員がTFのオファーを出す。
 - 3) TF採用書類を作成し、講義開講部局の教授会等で審議。
 - 4) 了解が得られたら、教育改革推進本部で審査。TFとして認定され、活動可能に。
- 大学学部生をTAとして育てる意義・可能性とは何でしょう。
【回答】TA自身にとっては、自分が数年前に受けた学習の振り返りという意義があり、受講生にとっては、大学院生ほど年齢の離れていないTAに対して気軽に質問できる意義があると考えられます。また、学部内での縦の繋がり構築へ寄与する可能性も考えられます。
- TAコミュニティのようなものを構築した場合のピアサポートの可能性について。
【回答】こうしたピアサポートは現状九大ではありませんが、あるととても良いと思います。
- TAと教員の関わり方のもう少し具体的な事例を聞きたかった。
【回答】TAと教員のかかわりについては、TAポータルにインタビューを記載しています。
(参考) TA・教員の声 (九州大学TAポータル)
<https://ta-support.kyushu-u.ac.jp/voice>

《参考になった点》(抜粋)

- TAの質保証は、教育実施にあたって部局等の「個別の文脈」からの脱却が重要であるとの思いを強くしました。
- 制度の意義はよく理解できました。部局により教員数や体制が異なり、理想的な運用までは道のりが長いと感じました。
- TAする側のメリットと成長を中心に、受講する学生のことにも配慮しながら、考えられているという理念・姿勢は確認できた。TAをつかう教員側の研修や意識改革も必要ではないかな、とも感じた。ただ、TA活動をしたりPFFPを受けた学生が教員になっていけば、少しずつ変わっていくのかなとも感じた。
- TFの方が授業を担当されるにあたり、TFご本人だけでなく先生方も、かなりの時間をかけて準備や指導されていることを知り驚きました。
- PFFPを終了することで「授業者が教える」から「学習者が学ぶ」へと視点が変わったこと、それと共に、学習者になったときの意識が変わったという話は、とても印象的でした。より多くの方が

PFFPのようなプログラムを受講できるようになることが、どの大学においても大切だと改めて思いました。

- 大学院生が指摘されていた教育について学ばずに仕事に就く大学教員の難しさは、自分が若い時に感じたことでもありましたのでよくわかります。そのためにも新 TA 制度は意義があると感じます。一方、PFFP が実際の TA の業務と乖離しているという大学院生のアンケート回答から、両者の間の橋渡しとなる実践的な科目が開講されるような全学的な協働体制が必要ではないかと思えます。

リベラルサイエンス教育開発 FD

『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～

令和4年3月25日にリベラルサイエンス教育開発 FD 『ゆるレポ』に学ぶはじめての研究～ゆるく始めて、しっかり仕上げる～を開催しました。

九州大学基幹教育院では、教育関係共同利用拠点「次世代型大学教育開発拠点」として、専門の枠にとらわれず幅広い視野を有する人材を育成することを目的とした教養教育の科目開発（リベラルサイエンス教育開発）に取り組んでいます。一例として、初年次学生を対象に、取り組みやすい身近な題材の中から自分自身で研究テーマを設定し、実際に研究を行ってもらうことで、研究に必要な考え方や手法について学んだり、他者との議論や発表を経て研究の捉え方を分野横断的に理解したりできるような新しい科目を構想しています。

本 FD では、このような「はじめての研究」に取り組む学生を指導する過程での留意点や課題について学び、議論を深めることを目的として、「ゆるレポ：卒論・レポートに役立つ『現代社会』と『メディア・コンテンツ』に関する40の研究」の編著者である近畿大学の岡本健先生を講師にお迎えし、ご講演いただきました。同書は「ゆるく始めて、しっかり仕上げる」をコンセプトとして、学生が興味を持って取り組んだ、40の幅広いテーマに基づいた研究を紹介することで、研究の面白さを伝えるものです。岡本先生の実際の授業の事例をご紹介いただきながら、学生の関心を「研究」に結びつけていく教育の在り方について議論を行いました。

開催概要

【日時】 令和4年3月25日（金）13：00～15：00

【会場】 Zoom ミーティング

【定員】 100名（先着順）

【参加費】 無料

【対象】 「はじめての研究」の指導に関心のある大学・高校等教職員、研究者

【講師】 岡本健（近畿大学総合社会学部 総合社会学科 准教授）

【参考文献】

岡本健・松井広志・松本健太郎編著

「ゆるレポ：卒論・レポートに役立つ『現代社会』と『メディア・コンテンツ』に関する40の研究」
人文書院（2021年11月30日）

開催報告

【参加者情報】

学外：47名

学内：31名

合計：78名

【アンケート結果】

《参考になった点》(抜粋)

- アカデミックリサーチを噛み砕いて学生に授業で教授するノウハウを学びました。
- 学生が主体的に学ぶ上でのヒントをたくさんいただきました。岡本先生の動画も拝見したいです。
- youtube を活用したり、45 人ゼミ等、学生が楽しみ主体的に学べるヒントがたくさんありました。書籍も読んでみたいと思います。
- 「学術」「研究」と「ただの趣味」の違いの説明が大変分かりやすかったです。入口（テーマ）は自由だがアプローチ（研究手法）が異なるという点を、学生にもしっかりと伝えたいと思いました。
- レポートは実際の完成版を見せた方が質が上がる、という話はなるほどと思った。
- 学生が書いた良い答案・褒めポイントのある答案（レポート）を共有することや、ダメなポイントの解説用として教員自身がダミーの答案を作ることなど、岡本先生が実践されていること具体例を惜しげもなくたくさん共有していただけたことが大変ありがたかったです。
- 言語教育に携わっているのですが、ゾンビ英会話の本を作ったり、ボードゲームを教育に利用する観点は、目から鱗で、ヒントをいただきました。
- ゲーム開発をすることを通して「研究」しなくてはならない仕組みになっている活動、異学年混淆形式にすることでピアラーニングや自然な繰り返し学習にする仕組みなど。
- 岡本先生が問いを立てること、その問いに学術的に迫ることの難しさを述べておられたことに、やはりそうなのか！と思いました。私は職員の立場ですが、教養教育センターでの取り組みを通じて、同様のことを感じ、その力を学生たちにどのようにつけてもらえるのかを考えていたためです。ICU の先生の質問にもとても共感しました。そして、九州大学での 1000 名規模での授業の展開への試行錯誤もしのばれ、大学は違えど、格闘していることは共通していることに気づかされました。岡本先生の御本をぜひ読ませていただき、引き続きどのようなことを組織としても取り組んでいけば、学生たち一人ひとりが大学で有意義な学問する時間を過ごすことができるか、考えていきたいと思います。
- 参加者からの質疑応答も含めて、初年次教育に真剣に取り組んでいらっしゃる教員が多くいらっしゃる事を理解させていただきました。僭越ながら、大学固有の質的保障に関わる点を明確に説明いただいていたのスキル説明ならば、「ゆるレポ」の説得力が増したのかも知れません。

《講師への質問》(抜粋)

質問 1 レポート等の指導、コメントについて

- レポート・論文の内容から形式・表現まで、すべて先生ご自身をご指導なさるのはとても大変なことではないでしょうか。大学内のライティングサポートセンターやチューター等の利用も含めて対応していらっしゃるのか、全くお一人ですべてご指導されているかをお伺いできればと思います。（私自身は勤務校でライティングサポートデスクのチューター育成に関わっておりますが、先生方との連携がまだまだ不足していると感じております。どうすれば安心して学生を送っていただけるかが課題です。）
- 学生が提出したレポート等（課題）へのコメントの仕方（その内容や分量も含めて）とそのフィードバック・返却のタイミングについて。岡本先生はおひとりでその作業をされているのですか。学生がとにかく教員からのコメントを欲しがりますが、一人では質・量ともに限界があると感じています。

【岡本先生からの回答】 ご質問有難うございます。

ライティングサポートセンターやチューター等の利用はありません。また、細かな点について毎度毎度赤字を入れるような指導はしていません。

ご指摘の通り、自分の作業量が膨大になるのもそうなのですが、学生のことを考えても、まずいところは自分で直したり、人からの意見を聞いて自分で直せるようになったほうが良いという方針です。学生たちには「私がいつまでも手取り足取り指導しないと自分で文章が書けない人になったら困るじゃない？」と言って伝えています。

とはいえ、放置していても上達しませんので、ゼミでの指導はもちろんなのですが、講義においても、レポート・論文の書き方について話したり課題をだしたりしております。

ゼミ生には私の講義はすべて取るように伝えており、そうして何度も習って実践しているうちに身に着けられる学生は身に着けてくれます。身に着けてくれた学生にゼミで研究発表をしてもらい、きちんと質疑応答をしてもらうことで周囲の学生たちも「ここまでやるものなのか」と影響を受けて全体にレベルが上がっていきます。

基本的にはピアな学びをメインで進めています。ゼミでも講義でも、とにかく半期で成果物を仕上げてもらって文章を完成させるサイクルを何度も繰り返してもらいます。最初に見本が欲しい学生に対しては、過去の卒論やレポートといった見本を提示します。『ゆるレポ』は、まさにそういった見本を集めた本でございます。

ただ、学期末や年度末に、学生がまとめたものについては、その後、個別に面談した時にはコメントを返しています。それと、書いてみて途中で何か聞きたいことが出てきたら質問を自分で整理して、面談のアポを取って聞いてくださいとお伝えしています。ご指導が熱心な先生からすると、「そんなことで良いのか？」と思われるかもしれませんが、学生には、次のように説明しております。

皆さんは大学生です。

大学生になって皆さんが身に着けるべきは

自分で考える力、自分で行動する力、自分の責任で決断する力です。

つまり、「自立」してもらうことが重要になります。

私が皆さんにお伝えするのは、そうなるためのヒントです。

それをどのように活かすのか、それは皆さんの自由です。

いつまでも頭の中で考えていても、書くのはうまくなりません。

とにかく自分で判断して、書いて完成させるんです。

そのサイクルをたくさん回すことが大切です。

「恥ずかしい」という意識もあるかもしれませんが、

書いて場数を踏まないと、どんどん恥ずかしくなっていきます。

さらに、映像教材として、「論文・レポートの書き方」の動画をアップしています。
『ゆるレポ』の最初の LESSON の内容を講義動画にしたシリーズです。
分野によっていろいろと異なる点はあるかと思いますが、ご活用いただけましたら幸いです。

(参考) YouTube 岡本ゼミ『卒業論文・レポートの書き方講座』 #1

https://youtu.be/yyNoJM_D6AU?list=PLMvGeURwv47_kPJkCnfTYIcA2Yx6uz4H

また、今期は担当している授業の中に配信で実施しているものがあります。チャットを活用した双方向的な講義を実施して、それをアーカイブにして教材として活用しています。

これらの講義の中でも、研究とは何か？論文・レポートはどうやって書くのか？といったことを伝えていきます。

下記のページにまとめてありますのでよろしければご視聴いただければと存じます。

(参考) 2022 年度前期 YouTube 講義配信一覧

https://note.com/okamoto_takeshi/n/n2fd09cec529e

質問 2 Google Classroom によるゼミ運営について

- 45 人の授業で学生同士のフィードバックを得る方法に関して、フィードバックは全員分が岡本先生に提出され、動画作成者ごとに集約した後で返却するというプロセスだと思いますが、これは何かのツールやマクロ等を利用されているのでしょうか？手作業だと少し手間がかかる作業ではないかと思いましたので、お尋ねします。
- Google Classroom を用いた 45 人ゼミについても、とくに上回生によるサポートのあり方などをもう少し詳しくお聞きしたかったです。

【岡本先生からの回答】 ツールやマクロは使っておりません。手間がかかりましたが、エクセルで整理しながら実施しました。ツールやマクロで自動化できると良いと思います。

上回生による特別なサポートは、特にありません。2 年生、3 年生、4 年生は同列に扱っておりまして、相互にコメントを送りあってもらっています。実際、レポートや論文の書き方を会得するか否かは学年によらない部分があり、2 年生の段階でつかめる学生もおります。そうすると、3 年生に対して実に良い質問やアドバイスができることもあり、そのこともまた、学生の学びにつながると考えております。

ちょっとした工夫としては、全学年の学生にコメントする形で担当をしてもらっています。

2 年生の A さんは、2 年生の B さん、2 年生の C さん、3 年生の D さん、3 年生の E さん、4 年生の F さん、4 年生の G さんにコメントするように、という具合に、必ず同級生だけでなく、他学年の学生にもコメントする形になるよう差配します。

第6回アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会

令和4年3月26日（土）に「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第6回）」をオンラインにて開催しました。今回の研修会では、私立大学におけるアドミッションと大学入試業務に必要な歴史的知識など、3時間にわたってご講演いただきました。また、開催後のアンケートには、半数近い参加者の方にご回答いただき、アドミッション業務に対する関心の高さがうかがえました。

開催概要

【日時】 令和4年3月26日（土）13:00～16:20

【会場】 Zoom meeting による配信

【スケジュール】

講義 1（13:00～14:30）

【入試戦略・マーケティング企画】私大におけるアドミッション—IR・入試・高校に関するデータの連携と分析
（協田貴文 関西大学社会学部 教授）

講義 2（14:50～16:20）

【制度・政策】アドミッション・オフィサーと大学史
（大谷奨 筑波大学人間系 教授）

【開講コースと対象者】

＜アドバンス編（中級）＞

大学教職員の方に限定した開催とします。特に、新規採用されたアドミッション（入試）業務従事者、大学入学者選抜業務を担当する学部教員や入試関連委員会委員、入試課でアドミッション（入試）業務に従事されている事務職員の方。すでにアドミッション業務の経験はあるが、アドミッション・スペシャリストを目指している方、および、今後、アドミッション・スペシャリストを目指したい方等。

【定員】 200名

【参加費】 無料

【共催】 一般社団法人大学アドミッション専門職協会

開催報告

【参加者情報】

学外：76名

学内：4名

合計：80名

文部科学省教育関係共同利用拠点事業
アドミッション・スペシャリスト
能力開発研修会（第6回）
アドミッション・オフィサー養成講座を下記の日程で実施します。
入試の専門知識を習得したい方の参加をお待ちしています。
2022年3月26日（土） Zoom ミーティングによるオンライン開催
対象：入試に関心のある大学教職員限定 定員：200名
スケジュール
3月26日（土）
13:00～14:30
①「私大におけるアドミッション—IR・入試・高校に関するデータの連携と分析」
協田貴文（関西大学社会学部 教授）
14:50～16:20
②「アドミッション・オフィサーと大学史」
大谷 奨（筑波大学人間系 教授）
応募締切：2022年3月16日（水）17:00まで
申込受付フォームダウンロード先
<https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/form/>
九州大学 基幹教育院
次世代型大学教育開発センター
E-mail: kyoten@artsci.kyushu-u.ac.jp
共催：一般社団法人 大学アドミッション専門職協会

《講義1：感想》(抜粋)

- データの扱いについて大変勉強になりました。
- 推薦入試の分布図はぜひ本学でも取り入れてみたい。
- データ分析を行う際に、個々人のスキルや意識に依存しているケースが多いのではないかと感じました。分析を継続的に行うためにも、体制をどのように考えていくかが重要と感じました。
- 大学経営の側面から入試データを扱うことは大変重要だと思う。それに加え、学生の成長という観点から、入学前から卒業後まで、パネルデータを整備する必要性もあると思う。その際、IR や入試、アセスメント等のデータを連携させて分析することができれば、学生の成長要因や阻害要因等が見えてくるのではないかと。
- 入試の統計資料で主に使用していたのが Excel なので 大量の統計資料の作成に困っておりました。業務の効率化になるなら、R の利用について勉強したいと思いました。
- 特に R について詳しく解説していただいたことで、Excel 以外で集計する勇気を与えてもらいました。後半の高校データの作り方や考え方は非常に有益です。
- R の活用や評定値の偏差値化のお話は大変参考になりました。
- IR とアドミSSIONの連携 (の難しさ) 等、勤務先の状況と重なる部分も多く、とても勉強になりました。また、評定平均値の扱いについては、「使いたいけど使えない／難しい」という状況が、多くの大学に当てはまりそうだとわかりました。学校間の格差等、課題もありながら、評定平均値がそれだけ魅力的な要素なのはどうしてか? という疑問も浮かびました。受験者全員分の「成績」が 5 段階で表示されていることに起因するのでしょうか?
- 入試データを IR の区分上、分けてファクトブックに反映していたが、関連付けて表記する分類の参考となった。
- 所属が私立大学で同じ規模の大学であるため、分析手法等大変参考になりました。
- 大変参考になりました。データ分析から得られたものを学部にフィードバックした際の反応、教育カリキュラムや入試制度、作題などの改善に実際に反映された事例についてお伺いできれば、さらによかったです。
- 入試データ、学生調査、就職データ等を繋ぎつつ、より各大学にマッチした学生を獲得することが今後一層求められる中で、そのような学生獲得に向けて、どのようにデータ分析を行っているかという事例を知れたのは非常に有意義でした。
- 学部ごとに学生の GPA を偏差値換算し、指定校の選定に活用する手法については大変参考になりました。
- 調査書のデータベース化のための予算などは国立大学ではなかなか厳しいが、現状で可能なデータ分析は進めたいと思いました。
- 学内に散在しているデータをどうとりまとめていくのか、という点に共感するとともに、改めて難しさを感じました。
- 高校評定の扱いを自大学でどの様に物差し化するかは手間がかかるなど思う。
- データ分析を行ったことがないため、分析に関する専門的なことについていけなかったのが残念でした。
- R の活用方法は難しいですね。

- 私がこの業務の入り口にあるため、難解に感じられた。
- R の使用方法について、より実践的な研修を希望します。

《講義 2：感想》（抜粋）

- 入学者選抜に係る歴史的な部分を知る機会があまりないのでありがたかった。
- 大学史を学ぶ機会はありませんため大変勉強になりました。
- 歴史的経緯を振り返る場合、それぞれの時期の進学率（戦前、1960 年代、2000 年代以降）の違いも踏まえないと、現在の価値観で過去の制度を過度に単純化して批判的に認識するという混乱を招くようにも思います。制度研究の説明の難しさを感じました。
- 日本の高等教育の歴史については断片的な知識しかなかったため、戦前から戦後までの入試を中心とした変遷に関しお話を聞いて大変興味深かった。
- 今回は国とのお話でしたが（歴史や制度など）、小中高校は地方公共団体（県・市町村）の管轄事項が多いと思われます（高校ならば公立学校の推薦入試や総合選抜、そして通学区の設定など）。機会がございましたらその視点でご教授いただければ幸いです。
- 大学入試研究では学内・学外含めて、特に入試制度がどのように変遷してきたかを知ることが重要ですので、とても参考になりました。
- 高等教育から大学への課程や共通テストは戦前からの歴史があり、少しずつ変化し今があることが大変興味深かったです。今もコロナ等で大きく変化していくのではないかと考えています。
- 戦前から現在の高等教育までの変遷など、深く調べたことは無かったのでとても興味深かったです。所属大学のアドミッション・ポリシーや学部規程の改定など、どういった理由で制定されたのか考えながら業務にあたりたいと思います。
- 同じ課題が何度も同じように論争されることを如何にして乗り越えるか、という大きな課題をいただきました。
- 何事も歴史を知ることが大事だと思いますが、アドミッション・オフィサーの業務と大学史という観点は今まで持っていなかったもので、とても新鮮でした。
- 自学の歴史を改めて振り返り、広報的に利用できそうなことをまとめておきたいと思います。
- 職務を知ることによって、改めて職務領域の確認と学内認識の擦り合わせに役立ちそうです。
- とても有意義でした。さっそく自大学の大学史を確認してみようと思います。
- こういう機会でないとは注目しない事項だったため、新しい視点を得ることができました。
- 入試制度の変遷については過去にも聞いたことがありましたが、ここまで個別の大学の例をたくさん挙げてご説明されたお話は初めてでしたので、大変勉強になりました。
- 大学史とアドミッション・ポリシーとの関係や、それを理解することの大事さを改めて実感しました。
- 高等教育を含む学校制度の歴史について知ることができ、大変勉強になりました。3 年ないし 5 年という任期付きの職の場合、どうしても勤務校の歴史を深くしっていく機会を逸してしまいがちですが、一方でそのことが広報等も含めた様々な学内での活動に活かしていけると知り、自校の歴史（あるいは周辺校の歴史）を知っていく必要性を感じました。ありがとうございました。
- 普段から AP が自大学の独自性を表現できていないと感じておりましたが、大学史を紐解くことで自大学のアイデンティティを再確認し、それを反映させることで、その疑問の解消に生かせるのではな

いか、と思いました。

- 大学史の編纂が、職員の学部学科への理解を深めること。この点に強く惹かれました。

7. おわりに

令和 3 年度の次世代型大学教育開発拠点における研修は、令和 2 年度に続きすべてオンラインでの開催となりました。本格的にオンライン研修を実施して 2 年目ということもあり実施そのものに手間取ることには少なくなったものの、研修効果を高めるために、オンラインの特性を活かした研修を模索する年度ともなりました。


オンライン研修の良さは、時間と場所に関する制約が対面で実施する研修よりも格段に低くなるというものです。そのため気軽に参加していただける可能性があります。その点に注目して、令和 3 年度はカリキュラム設計担当者養成プログラムにおいて、短時間で少人数の研修会を 3 回試行実施しました。これは昼休みを用いた 1 時間程度かつ 5, 6 人でのディスカッションを中心とした研修でした。参加者にはカリキュラム・マネジメントの責任者も多く、密度の高い議論ができたと受け止めています。またここでの議論から次年度以降の研修のヒントも多く得られたため、少しずつ形にしていこうと考えています。

ただ、各種研修実施後のアンケートや聞き取り調査では、対面での研修を求める声も根強くあります。特にグループワークを組み込んで研修効果高めるといった形式では、オンラインよりも対面での実施が良いという意見が多くあります。さらに他大学の関係者とのネットワーク形成という観点からも対面実施への要望は高まっています。これらの声を受け、次年度の研修では、コロナ感染の状況にもよりますが、できる限り対面での実施を検討していきたいと考えているところです。

次世代型大学教育開発拠点は、リベラルサイエンス開発モジュールのなかで、自然科学分野を中心とした新たな教養教育としての科目開発を行っており、令和 4 年度に複数科目展開する予定です。こちらの実施によって得られた知見は、研修を通じて共有させていただく所存です。

今後も、効果的な研修の実施方法と現在の高等教育における課題にこたえられる研修を開催していくよう努めてまいりたいと思いますので、皆様のご理解とご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

九州大学 基幹教育院 次世代型大学教育開発センター・副センター長
小湊 卓夫



「九州大学 次世代型大学教育開発拠点 令和3年度 活動報告書」

2022年（令和4年）7月7日 発行

九州大学 基幹教育院 次世代型大学教育開発センター
〒819-0395 福岡市西区元岡 744
九州大学 伊都キャンパス センター3号館
<https://www.artsci.kyushu-u.ac.jp/~cfde/>

本書の内容の一部または全部を無断転載することは禁止されています。