

玉川大学における全学的なFDの取組

小 島 佐恵子

玉川大学教育学部准教授

[キーワード] 教員の教育力向上、大学教育再生加速プログラム (AP)、FD、教員、職員

はじめに

玉川大学のFD (Faculty Development) の取組が大学基準協会の認証評価において高く評価されたということから、「教員の教育力向上の取組」というテーマの下、事例を紹介することとなった。本学は2014 (平成26) 年に「大学教育再生加速プログラム」(Acceleration Program for University Education Rebuilding : AP) に採択され、それを基盤に、近年アクティブ・ラーニングの推進や学修成果の可視化に向けたさまざまな取組を全学的に行ってきた。筆者は2013 (平成25) 年から2018年 (平成30) 年までFDerという立場で、またFD委員の一員としてFDに携わってきた。本稿では、教員の教育力向上の取組について、学士課程を中心に、全学的なFDの展開とAPを推進力とした各種取組、そしてそれらを通して得られた課題についてまとめる。

I. 何が評価されたのか

2018 (平成30) 年度の大学評価 (認証評価) の結果、概評として「大学FD委員会」および「大学院FD委員会」の統括の下、教員の教育力向上のためのFDが積極的になされているとの評価を受けた。また「長所」として、下記のことが記された。少々長いですが、何が評価されたのかを明示するため引用する。

「大学FD委員会」「大学院FD委員会」がマクロ・ミドル・ミクロの三層を意識しつつ、授業改善に限定されない研究能力の向上及び大学事務実務への対応、そして社会貢献などの教員キャリア・アップを目指すFD活動を強く意識し積極的に展開している。また、ティーチング・ポートフォリオ作成指導に関わるメンターを全学科に配置するだけでなく、これらメンター活動も管理しつつ、大学全体のFD活動 (マクロ) と教員個人のFD活動 (ミクロ) をつなげる学部のFD (ミドル) の実質的中心として、また「FD委員会」を介しての事務と教員間の重要な媒介的存在として、FDerを各学部に配置する体制を整備・強化しつつあり、今後のさらなるFD活動の実質的進展が強く期待できるため、評価できる (大学基準協会 2019, p.21)

この大学評価 (認証評価) 結果では「大学全体のFD活動」を「マクロ」、「教員個人のFD活動」を「ミクロ」、そして、それをつなげる「学部のFD」を「ミドル」としている。一方、本学では、「管理者による大学組織の教育環境および教育制度の開発」を「マクロのFD」、「教務委員会等によるカリキュラム・プログラムの開発」^①を「ミドルのFD」、「教員個々の授業と教授法の開発」を「ミクロのFD」の目的としている (玉川大学FD委員会 2011)。やや違いもあるが、おおむね合致している。

本学のFD活動は、当初より「マクロ・ミドル・ミクロ」の三層を推進してきたが、「改めてこの三層を意識してFD活動を推進する」と2010 (平成22) 年度のFD

活動報告書の冒頭に記述している。本学がFD委員会を組織したのは2002(平成14)年度であり、いわゆる2008(平成20)年度からの「FD義務化」を受け、2010(平成22)年度よりこの三層のFDを再度意識して活動するようになってから2020(令和2)年度で11年目となる。本学ではFDを多岐にわたり展開してきた。この間の大きな変化は、一つ目には、2012(平成24)年度より全学的なFDの取組として展開してきた「大学FD・SD」(現「大学教育力研修」)。以下、「大学教育力研修」であり、二つ目には、これを活かしながら全学的な展開を広げたAPであると言える。本稿ではこの二つに着目し、本学ではこれらをどのように展開してきたのか、その結果、FDにどのような変化が生じ、また、今後どのような課題が残されているのかについて、指摘したい。

II. 教員の教育力向上の取組

1. 全学的なFDとしての「大学教育力研修」の実施

大学FD委員会が年に1回行う「大学教育力研修」は、全教職員が参加する本学でもっとも大規模なFD研修である。この取組は2012(平成24)年より開始され、当初は「大学FD・SD」の名称で行われてきたが、2015(平成27)年度より「大学教育力研修(FD・SD)」となり、その後「大学教育力研修」と改称された。改称後も内容に大きな変化はないが、2014(平成26)年度にAPに採択されたことを受け、その目的をより明確にするために名称変更がなされた(玉川大学FD委員会 2016)。開始初年度の2012(平成24)年度「大学FD・SD」は、教育の質保証を根幹とした「Tamagawa Vision 2020」のうち、「Action Plan 2012およびAction Plan 2013」について各部署長からの報告が午前に行われ、午後には外部講師によるループリックに関する講演が行われた。2年目の2013(平成25)年度以降は、午前に基調講演、午後に分科会を行う形へと発展していった。

表1は、大学教育力研修が開始された2012(平成24)年度から2019(令和元)年度までの研修内容を一覧にしたものである。基調講演のテーマの変遷を見ると、当時の大学としての課題が見えてくる。たとえ

ば、2012(平成24)年度は次年度からのシラバスの充実化に向け、ループリックの考え方についての講演が行われた。2013(平成25)年度は、当時建設中であった新校舎「大学教育棟2014」にラーニング・コモンズが開設されるため、「ラーニング・コモンズの意義と役割」がテーマとなった。2014(平成26)年度以降はAPの目的に沿う形でアクティブ・ラーニングに関する内容が続いたが、大学入学共通テスト導入が目前となった2017(平成29)年度には、「大学入試における新共通テストの課題と高大接続の今後」がテーマとなった。

当初、「大学FD・SD」として開始された現在の大学教育力研修は、SD(Staff Development)として各部署の課長以上の参加が義務づけられていた。しかし、APも軌道に乗り、分科会のセッション数も安定化してきた近年では、基調講演にSDの意味合いがより強く込められるようになり、教育に直接かかわる内容から大学にかかわる者が学ぶべきより広範なテーマへと変化してきた。たとえば、2018(平成30)年は「障害のある学生への合理的配慮」がテーマとなり、全教職員の参加が義務付けられるようになった。これは、2016(平成28)年4月に「障害者差別解消法」の合理的配慮規定等が施行されたことを受けた内容であり、障害のある学生をどのように支援していくかは大学全体の課題であるという認識の表れである。2019(令和元)年度には本学が創立90周年を迎えたこともあり、「全人教育について」がテーマとなった。そして、本学の教育の基盤となる「全人教育」⁽²⁾について、全学の教職員が今一度理解を深める機会とした。なお、2017(平成29)年度からは、より活発なFD研修へと発展させるために、午後の分科会の一部(ループリック・ワークショップと各学部事例報告以外)は学外からの参加者も受け入れるようになった。

分科会は2年目の2013(平成25)年度から開始された。開始当初は専任教員がアクティブ・ラーニングについて10のセッションを担当し、筆者もその一つを担当した。APに採択された翌2014(平成26)年度からは、APの内容に沿って外部講師を中心にアクティブ・ラーニングやループリックについて、また反転授業や授業英語化の取組について、ワークショップが開

表1 「大学教育力研修」 一覧(平成24年度-令和元年度)

名称 分類	2012(平成24)年度	2013(平成25)年度	2014(平成26)年度	2015(平成27)年度	2016(平成28)年度	2017(平成29)年度	2018(平成30)年度	2019(令和元)年度
基調講演	中教審が求める大学の質保証に向けて～ルーブリック評価の考え方～	ラーニング・commonsの意義と役割	高等教育における協同学習	反転授業を組み込んだアクティブ・ラーニング	アクティブ・ラーニングの実践と課題	大学入試における新共通テストの課題と高大接続の今後	障害のある学生への合理的配慮 制度改正による教職員に求められること	全人教育について—小原國芳と草創期の玉川学園を中心に—
分科会①			入門・LTD話し合い学習法	ルーブリック指標による評価の意義と手順	学生の学修を促進させる教育評価	授業外学修を促す学修課題の組み立て方	グループ学修を評価する—実技・実習を中心に—	アクティブ・ラーニングを促す授業設計WS
分科会②	「Tamagawa Vision 2020」 Action Plan2012 および Action Plan2013についての報告	専任教員による10のアクティブ・ラーニング・セッション	アクティブ・ラーニングの授業デザイン—学生をどう動かすのかを手がかりに	反転授業の取り組み方①—山口大学知財教育の実践の例に	ルーブリック評価スタートアップ—評価の原則から組織での活用まで	ルーブリック評価スタートアップ—評価の原則から組織での活用まで	教育法入門：プロフェッショナルラーニングコミュニティにおける教師としてのアイデンティティ形成 Introduction to teaching: The development of teacher identity in professional learning communities	実践を通してアクティブ・ラーニングを考える
分科会③	(※この年のみ、午前に報告、午後には基調講演)		ディープラーニングとアクティブ・ラーニングの両立	反転授業の取り組み方②—文系科目の実践の例に	授業英語化のための具体案づくり：CLIL (Content & Language Integrated Learning) を足がかりに	Integrated to Gender in Japanese Society	LMSを活用したアクティブ・ラーニング授業ワークショップ	改正著作権法第35条の施行にむけた大学の対応について
分科会④			ルーブリック指標による評価の意義と手順	授業英語化のための第一歩	学修支援担当者に必要なスキルとは？	大学における発達障害学生の理解と対応—大学に求められている支援とは	ルーブリック評価スタートアップ—評価の原則から組織での活用まで	ルーブリック評価スタートアップ—評価の原則から組織での活用まで
分科会⑤⑥ ※2015のみ ⑦⑧もあり			—	アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告	アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告	アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告	アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告	アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告

注：網掛け箇所は本学専任教員が担当。また平成29年度より太線枠内は学外にも公開。
 出典：「ファカルティ・ディベロップメント活動報告書」各年度版より筆者が作成。

催された。ラーニング・commonsにおける学修支援を進展させるために学修支援担当者に必要なスキルについても取り上げるなど、多様な分科会を展開してきた。分科会はいずれもワークショップが主であるが、「アクティブ・ラーニングについての各学部事例報告」は、毎年専任教員が各自の授業実践を報告する形式を取っている⁽³⁾。8学部を2つに分け、4名の教員がそれぞれ授業実践の紹介をする。この午後の分科会(2時間)への参加は専任教員に義務付けられているものだが、6つの分科会が同時に開催されるため、いずれか1つしか参加できない。とくにワークショップ形式の場合は事前の準備も必要となることもあり、専任教員はあらかじめどの分科会に参加するか、希望を提出する。2017(平成29)年度には「授業を通して修得できる力」(学士力)についての全学共通のルーブリック(コモン・ルーブリック)が完成し、翌2018(平成30)年には全シラバスに掲載されるようになった。教員には、

これを意識してシラバスを執筆し、成績評価の方針を明確化することが求められるようになった。そのため、ルーブリックの研修は、専任教員は必ず1度は受講することという指示が大学側からあった。それ以外は何の分科会に参加するかは各自の自由である。なかでも、「アクティブ・ラーニングについての各学部の事例報告」は毎年各分科会の中でも多くの教員が参加している(たとえば、令和元年度の申込者は、分科会⑤が92名、分科会⑥が42名)。もちろんワークショップが苦手である、関心があるものがない、という消極的な選択もあるかもしれないが、そうした理由を除いても多くの教員が参加しているように思われる。というのも、やはり教員は、新しい手法を取り入れる以前に、まず他の教員の授業を知りたい、参考にしたいという気持ちがあるからではないだろうか。もちろん授業参観も毎年春と秋に2回、全学的に行われているが、時間が合わずに行かれない、あるいは同じ時間

に授業をしているので見るできないという場合も多い。そうすると、この研修会が他の教員の授業を知る貴重な機会となる。各学部で事例報告をする教員は学部の推薦により選ばれており、助教から教授までさまざまな職位の教員が登壇する。実際の授業で使った資料を提示したり、学生とのやりとりやコメントを表示したりしながら、各自25分程度、授業の報告をする。学内限定公開ということもあり、困った点や悩んだ点などを率直に発表しているケースも多く、意見交換もしやすい雰囲気である。こうした意見交換ができるだけでなく、授業を省みた際のポイントを聞きながら、同じように自分の授業についても分析的な視点で省察することができるのが、授業参観とは異なる利点であると考え。ちなみに、2019(令和元)年の例を挙げると、分科会⑤では「小学校英語指導者養成のためのアクティブ・ラーニングの試み：『本物』との出会いを生かす」(文学部教授)、「農学部の授業におけるアクティブ・ラーニングとしてのプレゼンテーションの実施状況」(農学部准教授)、「学科専門科目『プロジェクト・マネジメント』の事例報告」(工学部教授)、「『名著講読』における対話を中心とした実践」(教育学部助教)。分科会⑥では「日経ストックリーグ参加から得られたもの」(経営学部教授)、「実技科目(声楽実技)におけるアクティブ・ラーニング導入」(芸術学部教授)、「日本語指導法におけるアクティブ・ラーニングの試み」(リベラル・アーツ学部助教)、「新任教員の試行錯誤」(観光学部教授)という内容であった。筆者は分科会⑤に参加したが、異なる学部の授業例でも「アクティブ・ラーニングをどう捉えるか」「何を目指すか」を考えながら聞くことができ、分野の違いは問題にはならなかった。また、同じ時間に開講している同じ名称の科目で、他の教員がどのような授業をしているのかを知ることができて非常に参考になった。実際、今年度の授業には(オンラインへの変更はあったものの)ここで聞いた授業の手法の一部を取り入れ、対話がより進むように改善を図ることができた。学生のコメントを見る限り、ある程度功を奏したように思われる。このように「大学教育力研修」では、ワークショップで新しい手法を取り入れるだけでなく、学部を超えた率

直な意見交換や自分の授業の振り返りをすることもでき、各教員のニーズに合ったFDが展開されていると言える。

2. 「学部等改革推進制度」の創設

次に、ミドルレベルのFDを推進する仕組みについて紹介したい。ミドルレベルのFDといえば、教務委員会や各学部の教務担当者会でのカリキュラム改善が主たる例として挙げられるが、そうした取組に加え、学部教育の効果の検証や改善を目的とするミドルレベルのFDの機会を全ての教員に開いた制度が創設された。それがこの「学部等改革推進制度」である。これは、2016(平成28)年度4月1日より学長裁量経費の枠組みとして制定された学内の競争的資金である(1件1,000千円、総額20,000千円)。申請の目的としては、学位プログラムや教育プログラム、教育内容や方法、教育効果の検証・教育成果の活用、学士課程教育の支援、その他認められたものが挙げられ、採択されれば1年間で上限1,000千円の助成を得られる。学校教育法施行規則の改正により2017(平成29)年から各大学にアドミッション・ポリシー(入学者受入方針)、カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施方針)、ディプロマ・ポリシー(学位授与方針)の3つのポリシーの策定・公開が義務付けられたこともあり、現在は、3つのポリシーに関連していることが申請の基本条件となっている。具体的な例を挙げると、直近の2018(平成30)年度では「留学後の英語運用能力の実態把握」や「メディア授業コンテンツの制作」等が採択されている(これらを含む当該年度の採択数は計17件)。なお、成果については、年度末に報告することとなり、大学教員は必ず参加することとなっている。さらに、これが「学部等」となっているのは、教員のみならず職員も申請することができることによる。3つのポリシーにかかわる部局は学部だけではない。教育学部や入試広報部も含まれる。たとえば、後に触れる「FDer養成講座」は教育学部が本制度の助成を受けて開催したものである。2018(平成30)年度は教育学部が上記を含む3件、入試広報部が1件採択されている。このことから、全ての教員が学部レベルのFDを支えて

玉川大学における全学的なFDの取組

表2 「大学教育力研修」以外のFD研修（授業参観を除く）

	2012(平成24)年度	2013(平成25)年度	2014(平成26)年度	2015(平成27)年度	2016(平成28)年度	2017(平成29)年度	2018(平成30)年度	2019(令和元)年度
新任教員研修会	・玉川大学の教育 ・教学事項 ・学生指導 キャンパス・ツアー ・個人情報保護方針 ・研究者情報システム ・ICTを活用した教育等 ・アカデミック・ポートフォリオ ・これからの大学で働くということ	毎年ほぼ同様の内容で開催	毎年ほぼ同様の内容で開催	毎年ほぼ同様の内容で開催	毎年ほぼ同様の内容で開催	毎年ほぼ同様の内容で開催	毎年ほぼ同様の内容で開催	コロナウイルス感染症対策のため中止
TA研修会	効果的に授業を支援するためのTAの役割(外部講師) 学生との対話—コミュニケーションを確立するために—	効果的に授業を支援するためのTAの役割 学生との対話—コミュニケーションを確立するために—	効果的に授業を支援するためのTAの役割 ディスカッション等におけるファシリテーターの役割	効果的に授業を支援するためのTAの役割 ハラスメントのない大学に	効果的に授業を支援するためのTAの役割 TAを考える・防災 緊急時の対応	効果的に授業を支援するためのTAの役割 ハラスメントのない大学に	効果的に授業を支援するためのTAの役割 ファシリテーターの役割	TAに採用された皆さんへ
科目担当者研修会 FD研修会	科目担当者研修会：学生の学修時間を確保するための授業計画—方法と課題— 科目担当者研修会：アクティブ・ラーニング・ワークショップ ※「大学教育力研修」時以外のワークショップを掲載	科目担当者研修会：アクティブ・ラーニングの指導法—ジグソー法を用いた授業の展開— 科目担当者研修会：シラバスの効果的な書き方の検討	科目担当者研修会：大学教育における学修評価の構図—パフォーマンス評価を中心に— 科目担当者研修会：「授業を通して修得できる力」から考えるアクティブ・ラーニング 科目担当者研修会：授業各回の目標を明確にしたコース・デザイン	FD研修会：発達障害のある学生の理解について 科目担当者研修会：「授業を通して修得できる力」から考えるアクティブ・ラーニング 科目担当者研修会：学生が学び合う授業づくりとアクティブ・ラーニング	—	アクティブ・ラーニングワークショップ：教育活動とIRをどうつなげるか—アクティブ・ラーニングの観点から	アクティブ・ラーニングワークショップ：多人数授業におけるアクティブ・ラーニングの活用	アクティブ・ラーニングワークショップ：学習環境・状況別のシームレスな接続を意図した授業デザイン
ループリック・ワークショップ ※「大学教育力研修」時以外のワークショップを掲載	—	—	学生の学修成果を評価するループリック評価の考え方	—	ループリック評価スタートアップ～評価の原則から組織での活用まで	ループリック評価スタートアップ～評価の原則から組織での活用まで	ループリック評価スタートアップ～評価の原則から組織での活用まで	ループリック評価スタートアップ～評価の原則から組織での活用まで
ティーチング・ポートフォリオ・ワークショップ	—	—	ティーチング・ポートフォリオの意義と作成プロセス	大阪府立大学工業高等専門学校主催：ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ(3日間)(教員2名参加)	第1回 ティーチング・ポートフォリオワークショップ(2日間)(外部講師含む) 第2回 ティーチング・ポートフォリオワークショップ(3日間)(外部講師含む)	第3回 ティーチング・ポートフォリオワークショップ(2日間)(外部講師含む) ティーチング・ポートフォリオ研修会	—	—
FDer養成	—	—	—	愛媛大学・日本高等教育開発協会主催「FDer養成講座」(3日間)(教員1名参加)	—	—	FDer養成講座(3日間)(教員8名参加)	—
非常勤教員対象研修会	—	—	—	本学が目指す高等教育改革について／学生ポートフォリオの操作方法／教育学術情報図書館の見学	本学が目指す高等教育改革について／学生ポートフォリオの操作方法／教育学術情報図書館の見学	本学が目指す高等教育改革について／学生ポートフォリオの操作方法／教育学術情報図書館の見学	本学が目指す高等教育改革について／本学におけるアクティブ・ラーニングの取り組み	コロナウイルス感染症対策のため延期
一年次セミナー新規担当者研修会	初年次教育の取組について 二年次教育の取組について 一年次セミナーの授業事例報告	初年次教育の取組について 二年次教育の取組について 一年次セミナーの授業事例報告	初年次教育の取組について 二年次教育の取組について 一年次セミナーの授業事例報告	・玉川大学における初年次教育の取組について ・ワークショップ「アクティブラーニングの指導法」	・玉川大学における初年次教育の取組について ・ワークショップ「アクティブラーニングの指導法」	・玉川大学における初年次教育の取組について ・ワークショップ「アクティブラーニングの指導法」	・玉川大学における初年次教育の取組について	資料配布のみ
教員懇談会	—	—	教員懇談会：授業準備のあり方 教員懇談会：課題の出し方 教員懇談会：成績評価はどうしたらいい？	—	—	—	—	—

注：薄い網掛けは学内教員が担当（一部外部講師を含むものもある）。濃い網掛けは学内教員が学外のワークショップに参加したものの。表1に掲載した研修は省いている。
 出典：「ファカルティ・ディベロップメント活動報告書」各年度版および教育学部職員の協力を得て筆者が作成。

いく仕組みとなっているだけでなく、3つのポリシーのかかわる全ての部局が参加できる、教育改革全体を支える仕組みとなっているともいえる。

3. 各種FD活動を支えるFD委員会

最後に、FD委員会の取組について触れておきたい。FD委員会は主に各学部(ELFセンターを含む)⁽⁴⁾のFD委員から構成され、隔月に1回、年間6回程度開催されている。活動内容は、主に年間のFD活動計画(新任教員研修会、授業参観、個別のFD研修会、および学生による授業評価アンケートの内容・実施等)について審議し、決定するというものであり、また、APや他大学等のFD・SDに関する周知や情報共有の場にもなっている。その他、国内外の各種シンポジウムやカンファレンスに教職員を派遣し、ワークショップを中心とする研修会を1回約2時間、年4回以上は開催してきた。次の表2は2012(平成24)年度以降の「大学教育力研修」以外のFD研修の一覧である。2012(平成24)年度以降としたのは、現在のFDの中心である大学FD・SD(大学教育力研修)が開始された年度であり、またTA(Teaching Assistant)研修という本学で「ブレFD」に該当する取組が開始された年度でもあるためである。

新任教員研修会は2002(平成14)年度にFD委員会が構成された当初から行われており、着任前の2-3月に2日間連続で行われている。内容は、教育理念や大学教員としての在り方の講演の他、教学事項や学生指導について、また教育におけるICT活用やLMS(Learning Management System)について、アカデミック・ポートフォリオや研究者情報システムについて等、事務関連の説明がなされる。また本学は幼稚園から大学院まで同一キャンパスにあるため、校地が広く、車両でのキャンパス・ツアーも行っている。主たる目的としては、学園の教育理念の理解や学内の教学をはじめとする各システム、研究者としての地理的配置への理解を深めることであり、毎年内容に大きな変更はない。着任前の時期に行われるため、実質的な授業についてのFDは入職後、年度内に行われる各種研修や授業参観を通して行われる形となっている。

TA研修会は初年度の2013(平成25)年度は先進的な取組をされていた大学から講師を招き、開始されたが、翌年からは学内の教員が担当するようになった。TA研修会は、2回(あるいは2部)に分けて行っており、初回はTAとはそもそもどのような役割を担う職務であるのか、アメリカではどのような位置づけになっているのかということから始まり、本学での規程を確認したうえで、科目責任者や学生との適切な距離や支援の在り方の検討を内容に含んでいる。その次の回では、学生との対話やディスカッションを支援する内容を入れていたが、ハラスメント対策を強化するという意味を込め、2015(平成27)年度よりハラスメントについての内容を取り上げるようになった。また防災対策についても2016(平成28)年度の内容に入れている。2019(令和元)年度からはTA研修に関する担当部署が変更したため、内容が大幅に変更された⁽⁵⁾。

さて、本学での「大学教育力研修」以外の全学的なFD研修の中心となると、表2中央部の「科目担当者研修会」「FD研修会」「アクティブ・ラーニング・ワークショップ」が該当すると考えられる。「科目担当者研修会」は授業を持つ教員のための研修会であり、授業内容・方法を中心に構成されてきた。明記はされていないものの、ワークショップ形式で開催されているものが多い。それ以外にも発達障害のある学生への理解については「FD研修会」という名称で開催されている。2017(平成29)年度から「アクティブ・ラーニング・ワークショップ」という名称へと変化しているのは、APによる変化である。それ以前もアクティブ・ラーニングを研修の内容に含めてきたため、実質的な変化はないが、名称変更によりさらに強調されるようになった。またAPに採択されてからは、学修成果の可視化のためのルーブリック・ワークショップやティーチング・ポートフォリオ・ワークショップも開催されるようになった。表2では表1で開催されている内容を除いているため少なく見えるが、表1・表2を全て含めるとアクティブ・ラーニング・ワークショップは2014(平成26)年度・2015(平成27)年度は年6回、それ以後も年3-4回は開催されている。ルーブリック・ワークショップは2015(平成27)年度以降、年

2回は継続して開催されている。また、ティーチング・ポートフォリオも同様である。これはAPの一環として始まったワークショップであり、まず2014(平成26)年度に一部のFD委員が学内で受講し、内容への理解を深めた。翌2015(平成27)年度には外部のワークショップに、前年受講したFD委員のうちの2名が参加して、3日間かけて実際にティーチング・ポートフォリオを作成した。以後、このティーチング・ポートフォリオを作成した教員がメンターとなり、次のワークショップの参加者(メンティー)のポートフォリオ作成を支援した⁽⁶⁾。2017(平成29)年度に第3回目のワークショップを終える頃には、各学部・学科にティーチング・ポートフォリオを作成した教員が1名は存在することとなった。APの計画では、教員の教育力の評価のために教員全員がティーチング・ポートフォリオを作成することが目指されていた。しかし、ティーチング・ポートフォリオは、メンターとメンティーがペアになり3日間かけて作成していくものであり、少数の学内メンターだけで、短期間かつ大規模に進めていくことは困難であった。そこで、2017(平成29)年度にはティーチング・ポートフォリオ(TP)の簡易版であるTPチャートを作成するワークショップが開催され、全教員が参加することで、学内への普及を図ることとなった。ティーチング・ポートフォリオのフォーマットは学内の教学システムに組み込まれ、そこでいつでも記入できる状態にはなっている。

FDer養成講座もAPの一環で開催された。2015(平成27)年度に教員1名が外部の講座に参加したことにより、それまでは学内に2名のみであったFDerが3名に増員された。FDer養成はAPでも課題とされており、2018(平成30)年度に学内で3日間のFDer養成講座が開催された。先述した「学部等改革推進制度」の助成を受け、外部講師(愛媛大学・芝浦工業大学)を中心に学内のFDerも協力し、学部のFD委員8名が受講した。これにより学内各学部計11名のFDerが養成された。

その他、毎年行っている研修会には、非常勤教員対象研修会や「一年次セミナー」⁽⁷⁾の新規担当者研修会があ

る。非常勤教員対象研修会は、本学の教育理念や教育改革についての理解を共有するために希望者向けに開講している。「一年次セミナー」新規担当者研修は、「一年次セミナー」を新規に担当する教員やしばらく担当から離れていた教員向けに開講している。本学の「一年次セミナー」は全学共通の内容を基盤に展開していることもあり、「一年次セミナー」については研修が一括化されている。これは、2005(平成17)年度から「一年次セミナー」の理念やそれに基づいた内容についての理解を深める目的で開催されてきた。近年、APの進展によるアクティブ・ラーニング、ループリックの普及に伴い、これらの研修にもアクティブ・ラーニングの取組の紹介やアクティブ・ラーニングの指導法などのワークショップも取り入れられるようになった。一方、2014(平成26)年度のみの開催ではあったが、今後のFDの方向性を検討する中で、教育に関する日常的な悩みを共有できる場を作ろうという動きがあり、研修ではない場として「教員懇談会」が開催された。授業準備や課題、成績評価について等、教員が日常の仕事の中で迷うことについてお互いの考えを思うままに述べるといったもので、お茶やお菓子を囲みながら自由な雰囲気の下に会が開催された。ただし、開催時間が毎回17時以降であったこともあり、直前に授業を持っている少数の非常勤教員が参加するのみの会となり、継続性という点で困難が伴い、当該年度のみの試みとなった。

Ⅲ. APによるFDの変化と今後の課題

これまで述べてきたとおり、APによってFDの内容も回数も変化した。AP以前からアクティブ・ラーニングについての内容は増えつつあったが、ループリック、ティーチング・ポートフォリオ等、新しい取組についても積極的に取り入れられるようになった。APに採択されてから、アクティブ・ラーニングについてもループリックについてもワークショップが複数回開催され、これにより大学がどのような教育を目指しているのか、何を求めているのかが明確に示されてきたといえる。

ティーチング・ポートフォリオもAPにより普及が

図られた。教学システムの中にティーチング・ポートフォリオの欄が設けられ、ワークショップ時だけでなく、各教員がいつでも取り組めるような環境が整備された。また、各学部のFD委員がFDer養成講座を受講したことにより、FDerも各学部に配置されることとなった。ここまではかなりのスピードで整えられてきたといえる。しかし、それらがどう関連し、教育力の向上そして学修成果の向上に結びついていくかは今後の課題となっている。たとえば、APの外部評価委員からは次のような指摘もなされている。ティーチング・ポートフォリオについては「メンターの活躍する場を作ることも大事ではないか。」、アクティブ・ラーニングについては「深い学びになっているかどうかをどう可視化していくか。」(玉川大学教学部内 大学教育再生加速プログラム事務局2019, p.51)「アクティブ・ラーニングの技法をつなぐことによって、今やろうとしているアクティブ・ラーニングの体系化をしてほしい。」(玉川大学教学部内 大学教育再生加速プログラム事務局2019, p.32)。これらは全て個々の研修で行ってきたことを大学としてどう結びつけて向上させていくかという課題である。

この先ティーチング・ポートフォリオをどのように活用していくのか、各学部のFD委員はFDerとしてこの先も活動していくのか、また、どのような活動をしていくことが期待されているのか。そうしたことはまだ見えていない。なお、2018(平成30)年度の認証評価結果の総評では次のような指摘がなされている。

一方で、改善すべき課題もいくつか見受けられる。まず、上記のように教育研究の質保証に向けたさまざまな改善に取り組んでいるものの、内部質保証システムに関わる会議体の権限・責任は明確でなく、内部質保証を推進する「教育研究活動点検調査委員会」等の議事録を作成していないこともあり、具体的な改善指示の内容や改善指示系統、また、改善のプロセスが不透明である(大学基準協会 2019, p.1)。

ここで指摘されている「教育研究活動点検調査委員

会」とは、学長を委員長とし、学園全体の各部局長から構成される大規模な委員会である。そして、この委員会には分科会があり、学園分科会、大学分科会、そして各学部の分科会、教員養成部会、教務部会、大学院教務部会、研究活動部会、その他入試広報部会やキャリア・就職指導部会等、全部で22の部会に分かれている。APでは、学外評価は外部の有識者を中心とする「教育再生加速事業評価委員会」で行い、学内評価はこの「教育研究活動等点検調査委員会」が行い、改善サイクルを回していくと定めている。

しかし、先の評価結果のように、「具体的な改善指示の内容や改善指示系統、また、改善プロセスが不透明」という厳しい指摘がなされた一つの要因としては、本学のFDが職員を中心に企画・運営されてきている点もあるかもしれない。もちろん教員がFD委員を務め、とくに学部FDについては教員が主体となって進めているのは間違いないが、APをはじめ、全学的なFDである「大学教育力研修」や各種ワークショップ等は、担当部署が教学部であり、教学部の職員が中心となり企画やプログラムを作り上げている。こうした学内の体制が「教職協働」として評価されてきた部分もあるが、教員が受け身であると言われれば否定できない。一方で、職員が中心となってFDを支えていこうとすることにも限界があるのかもしれない。共に行動し、作り上げてはいるが、どうしても目標を管理している側と実働している側では、目標達成に対する意識や実際の授業を作り上げる際の視点などに多少のズレが生じる。そうした小さな意識の差が具体的な改善指示内容や改善指示系統、さらには改善プロセスを濁らせているのかもしれない。

そうすると、とくに全学的なFDをどう教員が自分たちのものとして作り上げていくのかということがこれからのFDの課題といえる。そこに養成講座を経たFDerという存在が力を発揮する場があるとも考えられる。また、ティーチング・ポートフォリオを活用していくとなれば、メンターが活躍できるのかもしれない。しかし、それもまた容易ではない。FDerがどのように活動していくのがよいのか、ティーチング・ポートフォリオをどのように活用していくのがよいの

か。さらには、より根本的な部分から変えていくことが必要なのか。職員の力を借りつつ、教員自身が考える問題であり、そのためには学部の壁を超えて全体を俯瞰できるような教員も必要であり、再構築には時間がかかるだろう。

おわりに

本稿では、教員の教育力向上の取組について、とくに学士課程におけるFDに着目し、認証評価結果で何が評価されたのか、具体的にこれまで何をしてきたのか、そして、FDを推進する基盤としてのAPの影響とそれにより明らかになった課題についてまとめた。APがFDを推進する基盤として2014（平成26）年から2018（平成30）年の5年間、かなりの影響力を持ってきたのはたしかである。ここで紹介した取組は、主に教員を対象としたFD研修やワークショップのみであり、AP全体では教員・学生・卒業生への調査、アクティブ・ラーニング・ハンドブックや事例集の作成、学生ポートフォリオの推進等、さまざまな取組をしている。これらはAPの事業報告に詳細が書かれているため、そちらを参照されたい。そして、教員の教育力向上というのは、最終的には学生の学修成果に表れるものである。これまでに本学が取り組んできた教員の教育力向上の取組がどのように示されていくのか、学生の学修成果の今後にも着目していきたい。

【脚注】

- (1) 教務委員会における全学カリキュラムの見直しや各学部の教務担当者会における専門分野のカリキュラムの改善のための取組がこれに該当する。
- (2) 創設者の小原國芳は、教育は人間文化の全てを盛り込んだ「全人教育」であるべきだと主張した。具体的には、人間形成には、真、善、美、聖、健、富の6つの価値を調和的に創造することであり、それは学問、道徳、芸術、宗教、健康、生活の6方面の人間文化を豊かに形成することと考えた（小原 1969）。
- (3) 2015（平成27）年度のみ、分科会は8学部を2学部ずつに分け、⑤～⑧の計4つの分科会が実施された。2016（平成28）年度以降は、4学部ずつ計2つ

の分科会が実施されている。

- (4) ELFセンターは2014（平成26）年に設立された全学共通英語教育プログラムを提供するセンターである。ELFとは「共通語としての英語」（English as a Lingua Franca）を指している。
- (5) TA研修の部署は「教育学部教育学修支援課」から「教育学部授業運営課」へと移行した。
- (6) メンターとメンティーが協力をして2016（平成28）年までの現状と組織的な課題をまとめ、ティーチング・ポートフォリオを有効なものにしていくには何が必要なのかを検討するべく、大学教育研究フォーラムで発表した（小島・伊藤ほか 2017）。
- (7) 「一年次セミナー」は全学部の新入生を対象とする必修のFYE（First Year Experience：初年次教育）科目として設置されている。「一年次セミナー101」（春学期開講）と「一年次セミナー102」（秋学期開講）があり、101は大学での学修を進めるために求められる心構えやスキルを修得する科目として、102は将来の人生設計について考える科目として位置づけられている。

【参考文献】

- 大学基準協会「玉川大学に対する大学評価（認証評価）結果」2019年 https://www.juaa.or.jp/updata/evaluation_results/207/20190326_628656.pdf（2020年8月3日）
- 小島佐恵子・伊藤良二・黒田潔・藤枝由美子・三村真紀子・南島永衣子「ティーチング・ポートフォリオを活用した教育活動の振り返り—全学プロジェクトの立ち上げと組織的運営の課題」『第23回大学教育研究フォーラム発表論文集』2017年 pp.336-337. <https://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/forum/kanri/forum/pdf/20170322152358.pdf>（2020年8月3日）
- 小原國芳『全人教育論』玉川大学出版部1969年
- 玉川大学FD委員会『平成22年度 ファカルティ・ディベロップメント活動報告書』2011年 <https://www.tamagawa.jp/university/introduction/outline/u-fd/report/pdf/22report.pdf>（2020年8月3日）
- 玉川大学FD委員会『平成27年度 ファカルティ・ディ

ベロップメント活動報告書』2016年 <https://www.tamagawa.jp/university/introduction/outline/u-fd/report/pdf/27report.pdf> (2020年8月3日)

玉川大学教学部内 大学教育再生加速プログラム事務局『文部科学省 大学教育再生加速プログラム(AP)「高大接続改革推進事業」テーマI・II複合型 平成29年度 事業報告書』2018年 https://www.tamagawa.jp/university/introduction/outline/u-ap/pdf/ap_

[leaflet-2017-01.pdf](#) (2020年8月3日)

玉川大学教学部内 大学教育再生加速プログラム事務局『文部科学省 大学教育再生加速プログラム(AP)「高大接続改革推進事業」テーマI・II複合型 平成30年度 事業報告書』2019年 https://www.tamagawa.jp/university/introduction/outline/u-ap/pdf/ap_leaflet-2018-01.pdf (2020年8月3日)