

# FD部門の職員が学内の対話を促し 授業アンケートの実質化に貢献

## 京都産業大学

京都産業大学の教学改革を推し進める原動力は、

教員とFDの専門家を含む職員によるFD活動だ。

学内の構成員をつなぐ立場にある職員が、学部や他部署とのコミュニケーションを図り、

改革の潤滑油として機能している様子を、教育支援研究開発センターが

授業アンケートの改訂を主導した事例を中心に紹介する。

### 新アンケートは 教員と学生の対話を重視

京都産業大学のFDは、教員組織の教育支援研究開発センターを中心に、職員組織である学長室の教育支援研究開発担当が事務局となり運営している。この体制によって授業アンケートが見直されたのは2010年度のことだ。

それまで行われていたアンケートは2000年度に開発された。授業の最終週に実施していたため、学生の疑問や指摘に対して教員が説明する機会がなく、学生、教員の双方から不満の声

が上がっていた。加えて、フォーラムを開催して双方が考える「よい授業」を聞いたところ、学生は「授業のやり方」、教員は「授業の内容」を重視しており、認識に食い違いがあることもわかった。

教育支援研究開発センターは、こうした状況を招いた原因に学生、教員、職員間のコミュニケーション不足があると考え、学内の「対話」を推進する方針を提起した。授業アンケートについては「教員-学生間の授業に関する対話シート」（図表）と「学習成果実感調査」の2つを実施することにした。

前者は全開講科目が対象。学生に授業の理解度、教員の教え方に関する意見を授業開始1～6週目に聞き、教員は翌週の授業中、集計結果や自身の考えを学生に伝える。後者は学期末に実施。実施科目や設問の一部は学部が定め、学部の教育改善に生かす。結果や改善案は全学部で共有し、ウェブでも公開する。

現在、教育支援研究開発センター長を務める小林満教授は、一教員の立場から旧アンケートの時代は実施に反対していたが、新アンケート導入後はその趣旨に納得できたという。「対話

シートは授業の意図が学生に理解されているかを確認でき、理解されていない場合は説明するきっかけになる。学習成果実感調査は、授業評価ではなく学生の成長度を尋ねる形なので教員にとって抵抗感が小さく、授業改善に対する意欲が上がった」。

### 質問の原案を職員が作り 各学部に理解を求める

教育支援研究開発センターは2010年度に改組。教員の教育力を高める「狭義のFD」から、全学の教育の質向上を図る「広義のFD」へと活動の幅を広げた。所属教員2人は学部との兼任だ。

センターを支える事務局の教育支援研究開発担当は学長室直属の職員組織であり、全学的な施策に機動的に対応できるのが強みだ。主にFDに携わっているのは専任職員3人、嘱託・契約職員4人。専任職員の山内尚子課長補佐は大学院で組織学習論の観点からFD・SDを研究、修士を取得している。また嘱託職員は専門性を持つ人材を雇用しており、教育学博士、言語教育情報学修士、図書館司書等の資格取得者を含む。



山内尚子氏

FDに関する施策は、各学部の副学部長らで構成する「学部FD/SD推進ワーキンググループ」が中心となって企画・立案・推進し、教育支援研究開発担当の職員はその活動を支援する。

また、授業アンケートの改善過程において、調査がより実質的なものになるよう、各調査の目的や活用方法を整理し、センター長らと共に各学部長や事務室に聞き取りを行いながら調整を図ったほか、FDや高等教育の知見を生かし、調査項目のたたき台を作成した。もともと授業アンケート自体を快く思っていない教員もあり、ワーキンググループにおける各学部への説明は難航。山内氏は、「学生が教員の授業を評価することが目的ではなく、学生との対話を通して授業やカリキュラムを改善することが目的である」と、会議中はもちろん、会議後に質問に来た教員にも丹念に説明を重ねたという。

実施が決まってからも、職員が行っているのは事務作業だけではない。実施後は、各学部に単純集計結果をフィードバック。学部から「専攻別の集計がほしい」といった依頼があれば再集計や簡単な傾向分析を行い、他学部のアンケート結果を活用した改善

事例も合わせてフィードバックしている。新任教員研修会では、実施後の対話シートを持ち寄り、授業への活用を支援している。

小林教授は「職員が教員との『対話』を重ねて施策を動かしていたことをセンター長になって初めて知り、いい意味で驚いた。各種の研修会では、職員に壇上に立ってもらうことも多い」と全幅の信頼を寄せる。

### 豊富な研修制度により 長期的な視野で人材育成

教育支援研究開発担当として実務の中核を担う山内氏は、2002年に京都産業大学に入職。2007年から2年間、大学コンソーシアム京都に出向した。そこでFD・SDに興味を持ち、2009年から2年間は学内の研修制度を利用して職務を行いながら同大学大学院マネジメント研究科に通った。

同大学には、外部団体への出向を含むこの種の研修制度が20種類以上ある。若手、中堅対象のものが多く、原則として、希望者が応募する形だ。大学院進学や海外研修など費用がかかるものについては助成制度がある。

ただし、これらの研修の受講経験が必ずしも各部署への人材の配置に反映されるわけではない。山内氏のように学んだ知識を生かせる職場に配属されることもあるが、そうではない例も多いという。自身も大学コンソーシアム京都出向、マネジメント研究科修了の経歴を持つ物部剛学長室課長は「専任職員には基本的にジョブローテーションがあり、めざすのはあくまでゼネラリス

ト。長い目で見て、学んだ能力を各業務に生かしてほしいというのが大学の考えだ」と話す。

### 学部や他部署との連携で 改革に一層の勢いを

FD部門は現在、改革速度の向上、他部署との連携強化を図っている。

小林教授は学部FD/SD推進ワーキンググループを「改革のエンジン」と位置付け、不定期だった開催を月1回に定例化した。各学部の状況の把握、学部からの意見の吸い上げの頻度を増やし、学部とセンター間、また学部間の意識共有を進めるためだ。

教務を担う教学センターとの連携も強めている。ワーキンググループには教学センター課長を構成員に迎える一方で、学長室課長が教学センターミーティングの構成員となった。教員についても、FD部門の委員が教学センターの委員会に参加する。「交流が進んだことにより、TAの育成に向けた研修会や実態調査を共催するなど、よりダイナミックな動きができるようになっていく。両部門が、別々に持っているデータを相互にうまく活用できれば、さらに改革を推し進めるための後押しとなりそうだ」と山内氏は述べる。

同大学では目下、アクティブラーニングの推進やルーブリックの導入が課題となっている。小林教授は語る。「教学センターが各学部に働きかけ、FD部門が具体的な導入方法やその効果を説明する、といった協働の枠組みを早急につくりたい。両部門の職員の連携プレーに大いに期待している」。

図表 授業に関する対話シート