

<b>Title</b>	全学・部局の教育改善・FD の歩みと今後の展望
<b>Author</b>	飯吉, 弘子
<b>Citation</b>	大阪市立大学大学教育. 19 卷 1 号, p.73-88.
<b>Issue Date</b>	2022-03-31
<b>ISSN</b>	1349-2152
<b>Type</b>	Departmental Bulletin Paper
<b>Textversion</b>	Publisher
<b>Publisher</b>	大阪市立大学大学教育研究センター
<b>Description</b>	
<b>DOI</b>	10.24544/ocu.20220318-007

Placed on: Osaka City University

## 全学・部局の教育改善・FDの歩みと今後の展望

飯 吉 弘 子

大阪市立大学 学長特別補佐・大学教育研究センター副所長・教授

本日は、学長特別補佐及び大学教育研究センターの教員という立場で、お話ししたいと思います。先ほど橋本副学長が話されたOCU指標も含む、内部質保証の一環としての教育改善・FDという形でお話しします。

大きくは、本学の、内部質保証のスキーム全体と、FDの伝統・考え方やFD宣言についてご説明した後、全学と部局のFDの状況、それをサポートする教育改善活用ツール、教育開発支援室とスタッフについてもご紹介していきたいと思います。

限られた時間なので、概略のみを中心にお話しします。参考のために資料は少し多めにつけております。

### はじめに

#### 一内部質保証の一環としての教育改善・FD

まず、本学の教育改善・FDは、あくまで内部質保証の一環として実施しており、定期的には実施している各種の学生・教員、その他の意識調査の結果などから、本学の状況を的確に把握しながら教育改善やFDを考え、進めています。とりわけ、教員の意識調査も定期的には実施して、教員の皆さんの状況や意識、実践内容などや、問題・課題、志向性、方向性も共有しながらFDを展開しておりますが、そのあたりを本日はまず押さえておこうと思います。

#### (1) 本学の内部質保証システムと教育改善・FD

これは、先ほど橋本先生のご発表でも紹介されていた資料です。(章末スライド3を参照) OCU指標の詳細説明資料部分は省いていますが、この図の中央に、先ほどのOCU指標があります。これは、学生たちの

学修というものが、初年次から高年次まで、中央のピンクで色分けしたところに、ずっと上に積み上がっていくわけですが、この中で出された成績を総合化して、直接評価指標としてOCU指標(総合化指標)としてまとめています。

GPAのような1つの平均値で表すのではなくて、先ほどのご説明のように、6角形のレーダーチャートで示しています。総合大学なので多様な学修成果が望まれるわけで、その多様な学修成果を多様なままに表現して、大学全体としての多様性を「見える化」して、それをみんなで共有していけるような、そういう指標を目指したものが、OCU指標になります。

図のピンクのラインのほか、色分けした縦のライン毎に、下から上や、上から下に、様々な流れを表現しており、OCU指標はそのうちの1つですが、間接評価指標—これは各種意識調査ですね—もあります。意識調査については、下のほうにある初年次学生の調査と、上級生の調査、それから卒業生、ここには書きませんが、このほか、大学院生・修了生の調査や教員の調査も実施しております。あと、本学の学生を引き受けてくださっている就職先の企業の方への調査というものも行っています。

こういった直接・間接指標を総合することで、本学の学生あるいは教員の状況や特性、教育の状況を把握した上で、それを踏まえて3ポリシーの策定・点検・改訂に生かしたり、あとは教育の改善やFD、教育の支援といったところに生かしたりしていくという形で、教育の内部質保証のスキームを回し、改善や改革を行い、改革した結果がどうなったかを、またこの指標等を使って確認するのが、本学の内部質保証のシステムということです。

この表自体はAP事業採択時に提出したのですが、本学でやるべきだと考えていた内部質保証がもともとこのような形であって、その考え方が基にあって、その一層の推進を補助金でサポートできる事業があったので応募したものであり、現在の本学の内部質保証の考え方の全体像をも示したのものともなっています。(章末スライド4を参照)

## (2) 定期的な教員の意識調査の実施

教育改善やFDに関しては、先にも述べたとおり、6～7年おきに定期的に行っている教員の意識調査の結果も生かしながら進めています。(章末スライド5参照)

この調査の方向性の基盤には、本学の草の根的で、自律的な、誰かに押しつけられてやるのではない教育改善やFDの伝統というものがあって、今回のシンポジウムも、最初に学長がご紹介くださったように、四半世紀以上も続いているのですが、それはトップダウンではなく、教職員間で自然発生的に行われてきたものです。2003年に大学教育研究センターが設置されて、それを、もう少し組織的にやっっていこうということになったものです。

教員の意識調査をこれまで3回実施してきた間には、本学のFDの方向性や方針もきちんと全学で確認し合っており、それを『教育改善・FD宣言』という形で出したり、先ほど橋本先生のほうからご紹介のあった、本学の『教育評価の方針』＝ポリシーと、それから『教育評価の計画』＝プランを作ったりもしてきました。

調査項目としては、章末スライド6に挙げたようなことを聞いていますが、教員調査の目的としては、まず、1) 各教員による日常的な教育実践の改善・工夫やFDの取り組みの試行錯誤の状況をこの調査によって明らかにして、a) お互いに教育改善のヒントとしてその結果を相互活用するためであったり、あるいはb) 本学が取り組んでいる教育改善・実践の真摯な取り組み—先生方が毎日のように頑張っているが「見える化」しづらかったりするものも含めて—を、きちんと内外に明示するためということがある。また、2) 教員の意識・意見やニーズ、を拾い上げ、教育の充実やFDの方向性の検討の議論に生かすことであったり

する。それは、認証評価のときに活用することも含めて、行っています。

また、このように、本調査で基盤としている姿勢や方向性、すなわち、各教員による日常的な教育実践の改善・工夫を日々続けていくということは、教育改善・FD宣言の中でも確認している方向性ということになります。

## (3) 調査結果概要—2011調査と2017調査間の変化

2011年の調査と2017年の調査は似たような項目になるべく生かして実施しました。例えば、教員の活動時間割合の「理想」と「現実」を両方の調査で聞いていました。「理想」は2回ともあまり変わらなかったのですが、「現実」のほうは若干「教育」が減って、「管理運営」が少し増えている状況がありました。(章末スライド7を参照) 医学研究科以外と医学研究科では大分状況が違うので、分けて分析しましたが、結果として、医学研究科以外の教員において、「管理運営」の部分の「現実」の時間割合が少し増えたことで、「教育」の取り組みに割ける時間の「現実」の割合が少し減ってしまったということがありました。この調査結果は、広島大学が全国の大学教員を対象に行った類似の調査と比較することもできます。

またこちらの表は、個別にどのような取り組みを先生方が頑張っておられるのかをまとめたものですが、学生に学ばせる工夫を、前回も今回も多くの方が実施している、あるいは実施したことがあるとおっしゃっていました。(章末スライド8を参照) しかし一部、現在も実施しているという回答割合が、減っている項目もあって、そのあたりは先ほどの、もしかすると、先生方の限られた実際の時間の中で、その配分の問題として、教育に割ける時間が減ったことの影響なのではないか。こうした調査結果や分析結果を、全学の委員会や教育研究審議会等でも紹介する中で皆さんと問題意識を共有する、などといったことを、今までもやってきました。内部質保証を回すために本学の状況を把握し、それがどういう状況になっていて、どういうところを改善していけば良いのかについてのヒントとなるような調査とその還元を、これまで積み重ねようとしてきたということ、一応ご紹介しておき

ます。

## 1. 本学のFDの伝統・方向性と『教育改善・FD宣言』

### (1) 大阪市大のFDの伝統と大学教育研究センター設立

FDのところに進みますが、先ほどから何度か出てきましたが、本学のFDの伝統というものがある、それは参加者の自律性を重視した全学FDです。

こうした全学の、今日も開催しているような全学FDの企画は、これまで一度も強制的な動員をかけたことはなく、皆さんの自由参加が原則なのですが、それでも毎回50名から100名ぐらいの方が自主的に参加していただきます。教育改革シンポジウムは、学外の方のお話を伺った上で、学内の議論を深める企画が多いのですが、FD研究会は、学内の人間が発表して、それぞれが様々に取り組んでいることをこの場で共有し、それをもとに皆さんと本学の大学のあり方を考える、という形で長年開催してきています。そういった全学FDの場に、皆さん自主的に活発に参加していただいています。(章末スライド10を参照)

先にも述べたように、もともと30年ほど前から、自律的に行っていたのですが、そこをもう少し組織的にしようということで大学教育研究センターが2003年に設立されて以降、全学FDは、センターが企画・運営を中心的に担っています。

大学教育研究センター自体は、市大では小さいながらも独立した1部局として設立されていて、大学教育の研究の成果—先ほどの調査もそうですし、それ以外の各種研究成果、私は歴史の研究をやっていたり、心理学的にアプローチしている先生がいたり、いろいろありますが、そういう大学に関する多様な研究成果—も踏まえながら本学全体の状況を把握し、内部質保証・教育改善や、自律的・組織的なFDの推進や支援を実施しています。皆様とともに考えながら、試行錯誤するところを一緒にリードしたり、サポートしたりするということを積み重ねてきております。

センターは3つの部門に分かれているのですが、いかんせん、専任教員が4人しかおりませんので、副所長と部門長とを決めて、全メンバーがすべての部門に相互乗り入れして活動している形ですが、一応そ

うした体制を組んでやっています。(章末スライド11を参照)

また、センターでは、3つの柱になるような研究を進めていて、それを教育の実践であったりとか、FDであったりとか、内部質保証であったりというところに生かすという形で活動してきています。

従来からの草の根的に全学のFDの事業などが展開されていた歴史に加えて、その後、2000年代後半ぐらいからは、各部局の状況に合わせた部局のFDが、これもまた草の根的に急速に活発化していくということがありました。学生を日々目の前にして、そこに必要な改善であったり、企画であったり、対策のようなことを考えていくということが、どんどん活発化しています。(章末スライド12を参照) これについては、府大さんでもそういった流れがあると伺っております。

それから、法人化後の人件費2割削減。人を2割減らせという市からの要求もあって、先ほど鈴木先生から、もう、うちの学部・研究科からは人を出せませんなどといった話がいろいろ出てきたとのお話がありましたが、そうした歴史もあって、新しい教育改善やFDのあり方も考えていかなければならないということもありました。

形だけの全学FDや、FD自体が目的化してしまわないようにすることは、とても大事だと考えています。それぞれの日常的な教育改善・FDの取り組みがあって、その中で全学的に何か検討したほうがいいことは全学FDとして行い、そうではないものは部局FDや個別の先生方の取り組みとしてやる、というような形で進めていくという方向に、だんだんシフトし、進化したのだと思います。つまり、本学のFDは、15年ほど前から新しいフェーズに移行していったのではないかと私は見えています。(章末スライド13を参照)

### (2) 『大阪市立大学教育改革・FD宣言』と全学FD委員会・全学SD委員会設置

そうした新しいフェーズになって、日常的な部局のFDとか日々の先生方の取り組みというものを一層大事にしながら、でも、それが個々の先生のみが疲弊していくような形にならないようにすることは重要になっています。組織としてもサポートしたり、省力化でき

るところは相互乗り入れをやったりしていけるような、組織的にみんなでサポートし合えるようなFDを目指そうということになっていった。そのような方向性を、本学のFDとしては目指しますということを確認したのが、この『教育改善・FD宣言』です。(章末スライド13を参照)

全学FD一辺倒であったところから、かなり多様な状況になっていますし、部局のFDがどんどん発展して定着しているということがありまして、そのあたりのいろいろな取り組みを行っているという情報を全学で共有し合っ、お互いに生かしていくということも大事ですし、本学が結構頑張ってきたところがなかなか外に見えづかった部分もありましたので、組織的にきちんと推進していることを示すためにも、全学FD委員会を設けたほうが良いということを書いてきました。全学FD委員会が設置されるまでは、大学教育研究センターの中で情報の共有を行うところは担っていたのですが、一昨年度、2019年度から全学FD委員会ができて、そのあたりがより組織的に進めるようになりました。

同年度に、全学SD委員会もできて、私はこの両方に副委員長として入っていますが、体系的な教職協働による大学運営や教育改善というものを、より進めやすい、組織的な体制が整ったと思っています。

本学の『教育改善・FD宣言』は、ホームページにも掲載していますので、また見ていただければと思います。大学のホームページの「教育・学生生活」ページ内にあります(章末スライド14参照)。

その中で、やはり究極的な目的は、「本学の学生に真に学ばせるための」質の高い教育活動と教育改善の自律的取り組みを行うことです。そのような取組を日常のかつ恒常的に行ってきたけれども、それを今後も継続し発展させていきます、ということ憲章・方針で上から定めるのではなく、構成員全体が皆で宣言して、そうしていきますと宣言し合っているという体制を取る形の文章にいたしました。

構成員の中には、自律的な学修主体である学生も入っていて、皆で教育を良くしていくものとなっています。自分たちが本当に学べるような教育にしていくということを学生たちにも考えてもらいたい、という思いも

込めてこの様な形にしています。

また、単なる授業の改善だけではなく、教員個人の大学教員という専門職業人としての資質の向上のための自律的・恒常的取り組み・努力というものを全体を、FDとして捉えていますし、さらに、教員団(同僚)との日常的相互研修も、重要なものの1つとして位置づけているという特徴があります。

この宣言自体は、2年かけて制定しましたが、その間に本日のような、全学FDのFD研究会や会議等の中で素案を出して、みんなで議論しながら進めました。その過程自体もFDとして重要だと捉えて進めましたし、FDだけがFDとして独り歩きしないように、やはり教育改善のための1つの取り組みとして捉えるということで、タイトルに「教育改善」という言葉も入れました。

### (3) 教員の教育改善・FD参加率

本学の自律的FDに皆さんどれぐらい積極的に参加しているのかという、章末スライド15の数値は、対外的に出すためにも毎年集計しているものです。AP事業が始まって以降、2017年度からのものしか今回は挙げていませんが、概ね90%前後で推移しています。2019年度は、1～2月頃からコロナの影響がどんどん出てきて、様々なイベントが中止になったりしたこともあっていくらか低くなっていますが、その後、また持ち直しています。むしろオンライン開催になって皆さん参加しやすくなったとか、そうしたことが2020年度になってくるとだんだん分かってきたので、元の水準に戻ったということかと思っています。

この割合を拾い上げる際には、日々の個別教員間の相互研修も含めて幅広く多様なFDを拾い上げており、皆さんがどれくらい教育改善・FDの取り組みに関わったのかを拾った数字ということになっています。

## 2. 全学のFDの歩み—多様な企画と自律的参加

### (1) 多様な全学FD事業・行事

ここからは少し飛ばしぎみにいいますが、全学FDは、多様な企画と自律的参加ということなのは、先ほども申し上げたとおりです。(章末スライド17を参照)



多人数型の行事は、本日も開催している教育改革シンポジウムとFD研究会、これは別々に開催することが多かったのですが、本日は連続企画として、より大きな企画といたしました。(章末スライド18を参照)

他には少人数型の全学FD行事としては、FDワークショップ、授業デザインワークショップや大学教育研究セミナーなども開催しています。ワークショップは、実際に授業に役立てられるとか、いろいろな教育実践の事例を共有するような形の企画です。最近では府大で開催されている授業デザイン研修を、市大にも開放して下さっており、若手の先生方にとって大変良いものを提供いただいていると思っています。(章末スライド19を参照)

## (2) 大学教育研究センターでの調査研究活動と成果の共有化

先ほども間接評価指標として挙げていましたが、具体的にわれわれのセンターでやってきた調査というのは、章末スライド17の吹き出しに記載しているようなものがありまして、先ほども挙げました企業向け調査や、学生、院生、修了生、教員の調査に加えて、入学者の追跡調査や、TA・SAの調査等も実施しており、また、量的なもののみならず、質的なインタビュー調査も実施しています。

さらにそれだけではなく、センターの専任教員が各自で実施している調査もかなりありまして、そういった調査の結果を少人数でじっくり皆さんに紹介して議論する、全学FD企画も開催しております。

細かいテーマはセンターのホームページにも掲載していますので、見ていただければと思いますが、かなり多様なテーマで開催しています。

最近では、全学開催分は、各部局の状況を共有するというところもあるのですが、それを全学としてどのように考えていくか、捉えていくのか、どう組織的に整備するかといったようなことに特化した話も多くなる傾向があります。去年は、コロナ禍を受けて、遠隔授業と学修支援ということの話し合いをしました。その他にも、シンポジウムでは、IRの話や、入試の話なども取り上げています。アクティブ・ラーニングのことも取り上げました。反転授業のことも取り上げまし

たし、ルーブリックのことも少人数で話し合いました。LMSの使い方などの、より実践的なところを扱ったりもしました。

ジェンダーの視点からの教育については西垣先生にいろいろと考えていただいていますし、入学者追跡調査は平先生が大久保先生から引き継いで進めておられます。そういった調査・研究の成果の共有も様々に行ってきました。

全学FDへの参加意欲も、潜在的な意欲も含めてあるということが教員調査でも確認されています。オンラインになったことで、阿倍野キャンパスの方々も参加しやすくなっているのではないかと考えています。(章末スライド20を参照)

## 3. 部局のFDの歩み—日常的自律的教育改善・FD

### (1) 各部局でのFD活動の活発化

続いては部局のFDです。こちらでも8割前後の方は参加経験があったり、参加意欲があったりということで、医学研究科以外で見れば、もうすでに2017年の段階で75%が参加経験ありということでした。(章末スライド22を参照)

同僚とのコミュニケーションもかなり活発にやっつけらっしゃるということが確認できています。

部局のFDについては、先ほど申し上げた全学FD委員会で各部局から報告していただいているのですが、うちのセンターで外部査読も行う研究紀要を出しているのですが、この紀要の後ろのほうに、FD活動の全学における各部局の全体の取り組みを紹介するページをつくっています。このスライドで示している内容は、一番新しい、と言っても2020年の18巻1号に掲載されているものなので令和元年の実績ですが、機関リポジトリでも見ていただけます。

資料には、(本日の画面では少し中身が見づらいたと思いますが、)あえてたくさんのページをつけています。(章末スライド23から28を参照)これは、各部局がそれぞれに重要だと考えられた活動がすべてあがっており、多様な形のFDが数多く展開されていることを、ざっと見ていただくためにつけたのですが、例えば比較的大所帯の工学研究科や理学研究科では、それぞれの学

科ごとにかなりやっておられるのに加えて、研究科全体としても実施されているといったように、様々な形が見られます。

最近各センターの分も報告していただくこととしたので、2017年度は14ページ、2019年度は17ページと、内容も一層充実してきていることが分かります。詳細は原本を見ていただければと思います。

## (2) 各部局での教育実践上の工夫・改善とその内容

実際にどういった教育実践上の工夫をされているかについても、先ほどもお見せした表の再掲ですが、データも取っていきまして、項目の網掛け部分はアクティブ・ラーニングに関わる項目になります。これは、もともと2011年のときにも同じような項目で聞いていますが、現在取り組んでいる、過去に取り組んだことがあるという回答は、いずれの調査でも相当高い結果でした。(章末スライド29 [8の再掲]を参照)

2011年と2017年の調査の間に、アクティブ・ラーニングの重要性が頻繁に言われるようになったので、2017年の調査では、より詳しく見ることもしました。アクティブ・ラーニングに関わる中身をもう少しブレイクダウンして個別の活動に落として調べた結果、巻末スライド30の赤字部分(左上の枠で囲んだ部分)が、実践・経験したことがあるとの回答が高い割合のものになっています。

アクティブ・ラーニングというのは、単にアクティブに活動させるだけでは駄目で、そのようなアクティブな活動は、学生の学習における認知プロセスの外化のためにやっているのだ、という意識がないといけないうことがありません。その点もきちんと考えながら、今後アクティブ・ラーニングを取り入れた教育のあり方を、皆さんと事例等も共有しながら考えていけたら良いと思っております。

## 4. 教育改善活用ツール開発・教育開発支援室

### (1) 全学／部局FDと学内の教育改善／学修支援の取組の学内外向け発信(広報)

それから、本学の教育改善やFDの実践を共有していくためのツールとして、先ほどもご説明した当セン

ターの『大学教育』という紀要があります。外部査読もつけているものを年に2回、刊行しています。先ほどご説明した全学FDや部局FDの取り組みを紹介する他に、大学教育に関する研究成果も掲載しています。センターの研究員に限らず、本学の教職員や外部の方々も、教育の取り組みを論文にして出す場合は、こちらに投稿していただけます。

それだけではなく、『大学教育だより』と『アンロゾ』という、学生や学内外の方々にも向けた本学の教育広報誌も作っています。鈴木先生が先ほど見せておられた副専攻に関する資料は、この中の1つの記事でした。(章末スライド32を参照)

### (2) 教育実践事例WEBデータベースの開発と学内公開

教員向けの意識調査の中では、先生方が実際に取り組まれた教育実践事例についても、たくさん書いていただけるように自由記述を増やしていきまして、そこで集まった事例を整理・分類して、学内限定で、教員相互で見えていただけるようなWEBデータベースを開発しております。(章末スライド33を参照)

現在、全部で806件の事例を登録してあります。2011年と2017年の調査、および昨年度2020年のFD研究会向けの事前のアンケートで集まった事例で、皆さんに共有をご了承いただいた事例になります。実践事例の分類項目としては、Type1から5の分類に分けて、検索しやすくしました。ここには上手くいった事例のみならず、上手くいかなかった事例も含まれています。さらに一昨年度にはシステム改修も行い、アクティブ・ラーニングの分類フラッグを追加して、一層見やすくなるように改良しました。それから、昨年度分では、遠隔授業の事例が29件集まっています、その事例の中には「#遠隔」というキーワードを入れるようにしました。検索するとき、この「#遠隔」と入れていただくと見ることができるようになっていますので、ぜひ皆さまもご活用いただければと思います。(章末スライド34を参照)

本来このデータベースは、全学ポータルサイトの、この青の丸で囲んだあたりの、「教育実践事例Webデータベース」のボタンを押していただくと入れるのですが、今はシステムの不具合でポータルからは接続でき

ないので、当面、所定のURLからIDとパスワードを用いて利用していただける形としております。(発表当日は、ID・パスワードを示してご説明しましたが、本稿では割愛いたします。本学および大阪府立大学の教職員の方で希望される方は、ご連絡いただければお伝えいたします。)(章末スライド35、36を参照)

### (3) 教育開発支援室の設置と運営

その他、学生の自主的・能動的学修の支援・サポートと、そのような学修を促進する教育のサポートを行うために、AP事業を機に教育開発支援室—以前は、学修支援推進室と呼んでいましたが—を設置して、教職員と学生等のスタッフを中心に活発な活動をしてもらっています。学生に対して説明する際の通称は、OCUラーニングセンターですが、英語の正式名は「OCU Teaching and Learning Center」です。ラーニングだけでなく、ティーチングもサポートするセンターとして開設していますので、教育に関しても、何かあれば、お気軽にご相談いただければと思っています。(章末スライド37を参照)

副学長の鈴木先生が室長で、私が副室長です。この教育開発支援室で、各種の相談支援業務(一般、数学、英語の学修相談支援)、や自学自習のための教材開発(学びのTipsの開発・42種すでに開発済み)などを行っています。学びのTipsは、学内限定ですが、オンライン上でダウンロードができます。

また、各種セミナー、多様な学修セミナー・学修イベントや教育支援セミナーなどを企画・実施していますし、TA・SAの育成も行っています。SA制度自体は以前はなかったもので、その制度自体を作るところから一緒に立ち上げていったということがあります。この教育開発支援室は、特任の教員やTA・SA、それから数学の相談を担っていただく博士研究員の方々や、研究補佐・事務補佐の方などのスタッフがいます。学内の関連する学生サポート系の部署とも密に連携しながら、活動しています。(章末スライド38を参照)このスライドの写真がラーニングセンターの部屋(兼、自習室)の写真です。(章末スライド39を参照)本日の私のZoomの背景もラーニングセンターの部屋の写真ですが、このような場所です。今はコロナ禍の状況

の中、物理的な部屋としては閉室中ですが、相談などはオンラインで受け付けています。

ラーニングセンターのホームページもかなり充実してきており、学びのTipsであったり、遠隔授業の関連の情報であったりをまとめていたりもします。遠隔授業のまとめページでは、学内の様々なところにある遠隔授業に関する必要な情報のリンク等を、教員の方と学生の方、双方向に分けて、見ていただきやすい形にまとめています。またご活用いただければと思います。(章末スライド40を参照)

それから、これはTipsのイメージです。先にも述べたとおり本日8月31日時点で、42種が開発・公開されていますが、その内訳としては、一般学修編が19点、数学学修編が23点となっています。(章末スライド41を参照)

場所は、スライドの図にある通り、1年生が学ぶことの多い、杉本キャンパスの全学共通教育棟の1階にあります。階段の横で、若干薄暗い感じになっているところですが、北東門を使う学生が、前をよく通る場所に位置しています。(巻末スライド42を参照)

### おわりに—今後の教育改善・FDの展望

今後の教育改善・FDの展望としましては、まず、本学の内部質保証の一環として、本学の学生に真に学ばせるための質の高い教育活動と教育改善の自律的取り組みを継続発展させること、そして、教育改善やFDの生成的アプローチ、すなわち誰か専門家がいて教育改善やFDを教えてもらえるというスタンスではなく、みんなで相互に学び合い考え合うような、そういった相互研修型の教育改善・FDを進めていければと思っています。専門家モデルを否定するという意味ではありませんが、そうした同僚型モデルとも言われるようなFDの姿勢や方向性を基盤としつつ、これまでの各種取り組みもできる限り継続し発展させながら、多様な教育改善・FDの取り組みを推進していければ良いと考えています。

それから、本学の学生の特質や学修状況、あるいは教員の方々の意識や状況などを多様に点検し、構成員の方々の意識やニーズをその時々で体系的に把握しながら、本学の特質や状況に合った教育改善・FDの取



り組みを行っていくことが重要だと考えています。加えて、教員の方々個人の意欲や取り組みをあくまで損なわないようにしながら、かつ個人に負担がかかり過ぎないように、組織的で相互扶助的な取り組みも工夫していく必要があるとも思っています。状況に応じて柔軟に、本学の学生が真に学ぶような教育や環境の整備、およびそれらに必要な教育改善とFDを皆さんと模索していければと思っております。

われわれの大学教育研究センターと府大の高等教育開発センターとを統合する形で、新大学に設置予定の高等教育研究開発センターや、継続して開設予定の教育開発支援室（新大学では教育学修支援室へと改称予定）においても、教員の方々、そして学生の皆さんの自律性や意欲を損なわず促進していけるような、組織的FD・教育改善、教育・学修支援および内部質保証・教学IR等を推進し支援していきたいと考えております。（章末スライド43を参照）引き続き、どうぞ宜しくお願いいたします。

以上、どうもありがとうございました。

大阪市立大学 学全FD・SD事業  
第19回FD研究会  
「大阪市立大学の教育改善・内部質保証に向けた取組の総括と今後への展望」

## 学全・部局の教育改善・FDの歩みと今後の展望

はじめに—内部質保証の一環としての教育改善・FD  
(含、定期的な教員の意識調査の実施)

2021年8月31日(火)15:15~17:30  
Zoomによるオンライン開催

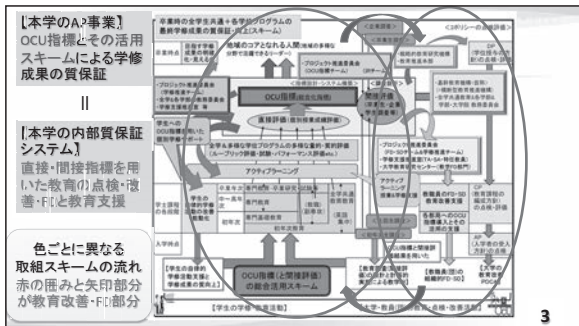
- Ⅰ. 本学のFDの伝統・方向性と『教育改善・FD宣言』
- Ⅱ. 全学のFDの歩み—多様な企画と自律的参加
- Ⅲ. 部局のFDの歩み—日常的自律的教育改善・FD
- Ⅳ. 教育改善活用ツール開発・教育開発支援室

飯吉 弘子 (大阪市立大学 学長特別補佐)  
副所長・教授  
大学教育研究センター

## はじめに

### —内部質保証の一環としての教育改善・FD (含、定期的な教員の意識調査の実施)

2



【AP事業取組概要】

- 総合大学である本学の多様な学生すべてに共通に求められる学修成果と、各学位プログラム特有の学修成果 両方の、質的および量的な直接評価(成績評価等)を「OCU指標」に総合し、その他の間接評価指標と合わせて活用することで、学生・教員・大学がそれぞれ学習や教育実践・カリキュラムの改善に役立て、在学時の学修の質の向上や卒業時の学修成果の質保証につなげようとするもの。

Ⅱ  
【本学の内部質保証システム】  
直接・間接指標を用いた教育の点検・改善・FDと教育支援

4

## はじめに—内部質保証の一環としての教育改善・FD (含、定期的な教員の意識調査の実施)

【大阪市立大学の教育・FDに関する教員の意識調査】  
= 教員意識調査 過去3回実施  
調査対象: 本学の専任教員および全特任教員  
※質問紙調査+WEB調査 (=2011PDF版、2017REDCap版)

基礎には、本学の自律的FDの伝統  
= 1995年~革的的に毎年FD企画実施  
1994年~授業アンケート実施(教育改善用)etc.

2003年度調査  
2011年度調査(※2010年度予備調査): 回収率32.5%  
2017年度調査: 回収率38.7%  
2021年度調査(補足調査)も実施予定

【大阪市立大学 教育改善・FD宣言】(2011年3月制定)

【大阪市立大学 学士課程教育評価の方針】『同大学院教育評価の方針』【大阪市立大学における教育評価に係る計画】(2017年12月)にも位置付く

本学のFDの精神に基づき自らの教育活動確認

教学IRの一環

5

## 2011年度調査&2017年度調査の実施目的

教育改善・FD宣言

- 1) 本学の教育基盤 (=各教員による日常的な教育実践の改善・工夫やFDの取組みや試行錯誤)の状況を明らかにすることによって、
  - a) 教育改善のヒントとして相互活用し、
  - b) 教育改善・実践の良質な取組みを内外に明示するため
- 2) 教育改善やFDのあり方・課題等への教員の意識・意見 (=どのような教育・FDニーズや本学の教育課題への意見を持っているか)を拾い上げ、その結果を本学の教育の充実やFDのあり方・方向性を考える議論に生かすため

【調査項目】...2011~自由記述増やす、2017~アクティブラーニング・学修支援項目追加

0. 属性
1. 活動割合
2. 教育目標
3. 教育実践上の工夫・改善・内容
4. 学修成果の把握
5. 学修支援・学生支援・教育支援
6. 教育改善・FD活動
7. 教育改善の重要点
8. 本学の教育のあり方その他に関する意見 (+追加調査への協力・利用範囲意思表明欄)

6

調査結果概要～2011調査と2017調査間の変化

例【活動時間割合(現実)の変化】※四捨五入した基本的割合はあまり変わらず  
ただし、医学研究科以外で、管理運営が若干増えその分教育が若干減少

	教育	研究	社会貢献	管理運営
全学	3割	3割	2割強	2割弱
医学以外	4割	3割	1割	2割
医学	2割	3割弱	4割強	1割

1 病院診療が含まれる

(理想)※現実同様に前回からあまり変わらず

全学	3割	4割	2割	1割
----	----	----	----	----

<参考> 広島大学による全国の大学教員調査結果 (広島大学高等教育研究開発センター、2018)

2017年現実	4割	3割	1割	2割
---------	----	----	----	----

教育実践上の工夫・改善・内容の状況(←教員調査)

例:【学生に学ばせる工夫】・・・現在&過去の実施割合は、前回とほぼ変わらず高い。

Q3 授業において行っている工夫  
【学生に学ばせるという観点からの工夫】

	全学		医学研究科以外	
	現在・過去	増減	現在・過去	増減
① 学問や扱う課題に対する興味・関心を喚起させ、知的好奇心を刺激するための工夫	95	92	98	95
② 学問的知識の定着・吸収をさせるための工夫	89	88	89	94
③ 学生に自分で考えさせる(思考力を育成する)ための工夫	88	88	92	94
④ 授業時の学生の学習成果や理解度を把握したり学生と教員との双方向の意思疎通をはかったりするための工夫(小テスト、小レポート、コミュニケーションペーパーなど)	86	83	95	96
⑤ 学生に学問の方法論や専門技術を習得させるための工夫	82	79	85	86
⑥ 学生に論理的に書かせたり話させたり、適切に表現させたりするための工夫	78	78	84	85
⑦ 学生に大学での学びへの動機付けや自律的学習・積極的学習を習慣づかせるための工夫	79	75	82	81
⑧ 授業外での学生の学習活動を支援するための工夫	68	65	78	79
⑨ 学生相互の意見交換や協働学習の場を持たせるための工夫	68	63	74	69

⇒ ただし、一部現在実施の割合が高い項目も(④・⑤・⑧etc.)、教育活動時間減少の影響?

1. 本学のFDの伝統・方向性と『教育改善・FD宣言』

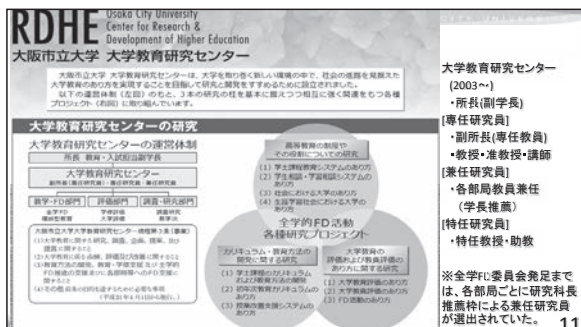
大阪市大のFDの伝統と新たな局面

【本学のFDの伝統】

- ・30年前前から、参加者の自律性を重視した全学FDが実施されてきた。
- ・伝統的全学FD例>FD研究会や教育改革シンポジウム等全学FDの場。学生による授業アンケート調査、カリキュラムの改編、公開授業の実施 ...等々
- ・例えばFD研究会は、発表者の9割が学内の人間であり、各種教育実践・教育改善やFDの取組などを相互に共有し合うもの。
- ・全学FD行事の参加は自主参加だが毎回50～100名程度の参加が。

大学教育研究センターは2003年度に設立以降、全学FDはセンターが企画運営。

- ・大学教育研究センターは、独立部局として設立され、大学教育研究の成果を踏まえて、全学全体の内部質保証・教育改善や自発的かつ組織的FDを推進・支援し、共に考え提案し、共に試行錯誤していく存在。



大阪市立大学のFDの伝統と新たな局面

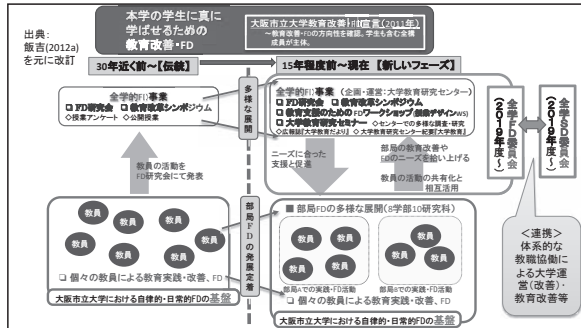
【2000年代後半頃からの部局FD活性化+日常化の定着】

- ・草の根的な全学FDの伝統は現在も継続しているが、2000年代後半以降からは、8学部10研究科の各局局でのFDが活性化+各局局で年複数回数行われるなど日常化して定着しつつある。(教授会後開催など多くの参加者が参加しやすい工夫等も持っている。大学教育研究センターも、依頼に基づく講師派遣・参加・講師紹介など連携。)
- ⇒ 本学のFDの新たな局面への移行の現れ

法人化後の人員費2割削減

【本学FDの新たな局面と方向性確認の必要性】

全学FDのあり方も、部局FDとの連携の観点から問い直す必要性。このような新局面の中、自律的・日常的な教育改善・FDという良い伝統を継続させるためにも、その方向性を改めて確認しつつ、今後も恒久的に改善を継続する方針の全学での確認 新たなあり方模索が重要に。「大阪市立大学教育改善・FD宣言」策定



大阪市大の教育改善とFDの方向性確認  
～学内議論のための『大阪市立大学教育改革・FD宣言』(2011年3月)と  
同「附属書(宣言の位置付け&FDの基礎資料集)」

Faculty Development (FD)を、(授業技術向上に限らない、)

「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための、教員個人を中心とする構成員の自律的で組織的な取組」と定義づけ。

「本学の学生に真に学ばせるための質の高い教育活動と教育改善の自律的取組み」を、「日常的かつ恒常的に」継続することを確認。

①教員個人の大学教員という専門職業人としての資質向上のための自律的・恒常的取組み・努力とともに  
②教員同(同僚)との日常的相互研修の重視

FD 独立で捉えず、教育改善のための取組の一環として捉え、タイトルに「教育改善」の語を含めた。

同宣言の『作成過程自体がFD活動の一環』と明記。(2年かけて制定)内容そのもの以上に、この宣言をまとめるまでの学内議論を重視。

教育改善・FD活動

▶ 全教員の参加状況集計結果  
→FD参加率は全学で9割程度

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
	実績	実績	実績	実績
教員のFD参加率	92.30%	90.82%	80.59%	92.04%
備考			コロナ禍の影響有 医学研究科 以外では 87.66%	

参加状況の報告は論文

※本学の「教育改善・FD事業」では、本学の教職員の主体的かつ自律的なFD活動(自己学習)を、本学の「質の高い教育活動を維持し、教育力の一層の向上に資するための」目的で推進している。教員個人を中心とする構成員の自律的で組織的な取組みを定義し、「質の高い教育活動」の向上を目的として取り組むことにはならない(「より幅広い環境において捉える」ことにはならない)。

そのほか、本学の教育改善や日々の教育活動のための幅広い議論や取組のための組織的取組(研究会等)を含む様々なものを指し、関係領域・実施領域は問いません。

(注) 本学の教育改善に関するFDでは、種別や場としては、授業と教育実践(講義・ゼミ・研修・ワークショップ・セミナー・研究会・発表会・シンポジウムなど)を中心とする。開催場所や参加者としては学内・学外いずれによるものも、開催単位や参加者には学内・学外・学際・学際・学際等の関係領域によるものや個人での参加など、多様な取組も含まれます。この領域はFD活動も含めてください。

II. 全学のFDの歩み—多様な企画と自律的参加

全学のFDの歩み—多様な企画と自律的参加

①多様な全学FD事業・行事

- 以前よりも多様な形で頻繁に、全学FD事業を実施。
- 全学FD委員会が2019年度に発足し、より体系的に、部局や個人教員や全学的な教育改善・FDニーズを拾い上げ、現場の必要性に合った、より実質的FDの展開を目指している。

【主な全学FD事業】…ニーズ・テーマに合わせた形態で開催

<(1)多人数型行事>

- 1.FD研究会…学内事例の共有化、大半が学内発表者
- 2.教育改革シンポジウム…学外講師講演と全学的改革議論

<(2)少人数型行事>

- 3.FDワークショップ(授業デザインWS)…学内外事例共有化や授業事例の検討会
- 4.大学教育研究セミナー…センター調査研究共有化等

学生(初年次・上級生)調査  
大学院生調査  
修士課程卒業生調査  
大学教職学生調査  
教員調査  
入学希望者調査  
TA・SA調査(量的・質的)  
企業向け調査  
+センター専任教員研究成果等

全学FD: 近年の(1)多人数型企画全体テーマ

大学教育研究センターHPイベント情報  
<http://www.rdhe.osaka-cu.ac.jp/event/>も参照のこと。

【1.FD研究会】

- 2020第18回『大阪市立大学における2020年度の遠隔授業と学修支援—今後の大学のあり方を考える—』
- 2019第17回『本学の学修成果保証スキーム・教員IRの現状と課題(2)—部局での内部質保証の取組—』
- 2018第16回『本学の学修成果保証スキーム・教員IRの現状と課題(1)—教員・学生調査・教育実践評価から考える—』
- 2017第15回『学生の自律的学修を促進する学修評価・支援システムを考える—』
- 2016第14回『大学院教育の現状と展望—大学院生キャリア形成支援を中心に—』
- 2015第13回『データ・調査・評価による学生の学修実態の理解III: 学課程の学修成果の検証結果と今後の評価方法の可能性—』

【2.教育改革シンポジウム】

- 2020第28回『今後の大学の授業のあり方を考える—学生の学びを真に引き出す対面と遠隔の組み合わせとは—』
- 2019第27回『第3期認証評価と本学の教員IR・教育改善—他大学の経験に学ぶ—』
- 2018第26回『新しい入試を超えてくる学生とは?—学生・生徒の“学び”の高大接続を考える—』
- 2017第25回『入試のデザインを考える—高大接続改革の中で教育の内部質保証をどのように担保するのか?—』
- 2016第24回『学生の主体的な学びを促す授業のあり方を考える—反転授業を活用したアクティブラーニング—』



**全学FD:近年の(2)少人数型企画全体テーマ** **19**

[3.FDワークショップ・授業デザインWS]  
 2021第29回『授業デザイン研修II』/第28回『授業デザイン研修II』/第27回『授業デザイン研修II』  
 2020第26回『授業デザイン研修II』/第25回『授業デザイン研修II』  
 2019第24回『学修支援システム(LMS)WebClassの授業等での活用について:実践事例紹介+活用相談』  
 2019第23回『授業デザイン研修II』/第22回『授業デザイン研修II』/第21回『授業デザイン研修II』  
 2018第20回『反転授業を作ってみる-授業デザインの観点から(第12回授業デザインワークショップ)』  
 2017第19回『大阪市立大学「学生課程導入教育科目」のデザインと評価(第11回授業デザインワークショップ)』  
 第18回『評価・採点きほん表(ルーブリック)を用いたレポートの評価-初年次教育を中心に-』(ルーブリックとは何か(第10回授業デザインワークショップ))  
 2016第17回『知識・スキル伝達修得型授業でのアクティブラーニングのあり方を考える-自律的学修者育成につながる教育の可能性-(第9回授業デザインワークショップ)』  
 2015第16回『多人数授業でのアクティブラーニング実践:双方向型の講義運営事例(専門教育科目)の紹介(第8回授業デザインワークショップ)』

[4.大学教育研究セミナー]  
 2021第27回『2016年度入学者追跡調査報告:全学的観点から』  
 2020第26回『ジェンダーの視点からキャリアデザイン教育を考える』  
 2019第25回『大学のジェンダー平等政策:教育をいかに評価するか-アメリカ・イギリス・ドイツの先進事例から』  
 2018第24回『高等学校での教育・学習の今を知る-府大生はどのように学んできたのか』  
 第23回『高大接続入試改革の現状と課題』/第22回『本学学生の入学前の教育情報認知度とその影響』

**②全学FD事業への自律的参加**  
**教育改善・FD活動・教員調査2017結果**

(1)全学FD事業(多人数型企画=FD研究会、教育改革シンポジウム等  
 少人数企画=FDワークショップ、大学教育研究セミナー等)  
 ……いずれも7~8割が、参加経験or参加意欲。この内、実際の参加経験ありが、FD研究会では約5割(医以外で約6割)、今後の参加意欲が約3割。  
 (全学FD事業は、あくまでも自由参加で実施している。)

※このほか、次に見る部局FD等日常的FD(教育改善)の参加者が近年増加している。

▶ **20**

**III. 部局のFDの歩み-日常的自律的教育改善・FD**

**21**

**①部局FDへの参加度合い・意欲**  
**教育改善・FD活動・教員調査2011~2017調査結果**

(1)全学FD事業(多人数型企画=FD研究会、教育改革シンポジウム等  
 少人数企画=FDワークショップ、大学教育研究セミナー等)  
 ……いずれも7~8割が、参加経験or参加意欲。この内、実際の参加経験ありが、FD研究会では約5割(医以外で約6割)、今後の参加意欲が約3割。  
 (全学FD事業は、あくまでも自由参加で実施している。)

(2)各部局のFD活動  
 ……8割前後の多数の教員(全体の2011:78%→2017:84%)が参加経験or参加意欲  
 医学研究科以外では2011調査も2017調査も約75%が参加経験あり。  
 =近年の活発化・拡大化を裏付ける結果。

(3)同僚との教育に関わる活動や教育に関するコミュニケーション  
 ……8割以上(2011も2017も82%)が実施経験or実施意欲あり(医学研究科以外では、2011も2017も8割前後がすでに実施、意欲あり含めて9割前後)

▶ **22**

**部局FDの取組(例)①…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有**

■ 部局の特性や状況・課題に応じた、多様な内容・形式の部局FDが、各局で頻繁に行われている。  
 (2017年度14頁分  
 →2019年度17頁分)

■ 毎年度末に全学FD委員会で、各局から報告され、全学で共有した上で、大学教育研究センター紀要『大学教育』で学内外に公表し共有している。

紀要第18巻1号(2020)からの抜粋

<p>大阪府立大学 学校教育推進部 健康増進部 下部組織/部局</p> <p>健康増進部 健康増進課</p> <p>1. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>2. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>3. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>4. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>5. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>6. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>7. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>8. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>9. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>10. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p>	<p>健康増進部 健康増進課</p> <p>1. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>2. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>3. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>4. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>5. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>6. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>7. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>8. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>9. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>10. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p>
---	---

**23**

**部局FDの取組(例)②…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有**

<p>健康増進部 健康増進課</p> <p>1. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>2. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>3. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>4. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>5. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>6. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>7. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>8. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>9. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>10. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p>	<p>健康増進部 健康増進課</p> <p>1. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>2. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>3. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>4. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>5. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>6. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>7. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>8. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>9. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p> <p>10. 健康増進部 健康増進課 健康増進部 健康増進課</p>
---	---

**24**

部局FDの取組(例)③…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有

<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>
--	--	--

25

部局FDの取組(例)④…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有

<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>
--	--	--

26

部局FDの取組(例)⑤…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有

<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>
--	--	--

27

部局FDの取組(例)⑥…毎年全学FD委員会で報告&センター紀要に掲載し学内外で共有

<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>	<p>1. 概要</p> <p>2. 取組の経緯</p> <p>3. 取組の目的</p> <p>4. 取組の概要</p> <p>5. 取組の成果</p> <p>6. 今後の取組</p>
--	--	--

28

教育実践上の工夫・改善・内容の状況(←教員調査) 【再掲】 29

例: 【学生に学ばせる工夫】…現在&過去の実施割合は、前回とほぼ変わらず高い。

Q3 授業において行っている工夫 【学生に学ばせるという観点からの工夫】	全学		医学部医科以外	
	2011年	2017年	2011年	2017年
① 学習や扱う課題に対する興味・関心を喚起させ、知的好奇心を刺激するための工夫	95	92	98	95
② 学問的知識の定着・吸収をさせるための工夫	89	88	89	94
③ 学生に自分で考えさせる(思考力を育成する)ための工夫	88	88	92	94
④ 授業時の学生の学習成果や理解度を把握したり学生と教員との双方向の意思疎通をはかりたいするための工夫(小テスト、小レポート、コミュニケーションペーパーなど)	86	83	95	96
⑤ 学生に学問の方法論や専門技術を習得させるための工夫	82	79	85	86
⑥ 学生に論理的に書かせたり話させたり、適切に表現させたりするための工夫	78	78	84	85
⑦ 学生に大学での学びへの動機付けや自律的学習・積極的学習を習慣づけさせるための工夫	79	75	82	81
⑧ 授業外での学生の学習活動を支援するための工夫	68	65	78	79
⑨ 学生相互の意見交換や協働学習の場を創出するための工夫	68	63	74	69

⇒ 緑色網掛けは、アクティブラーニングに関わる項目⇒2017ではこの点をより詳しく調べた。

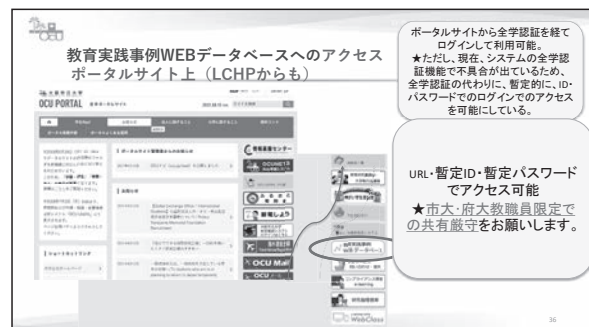
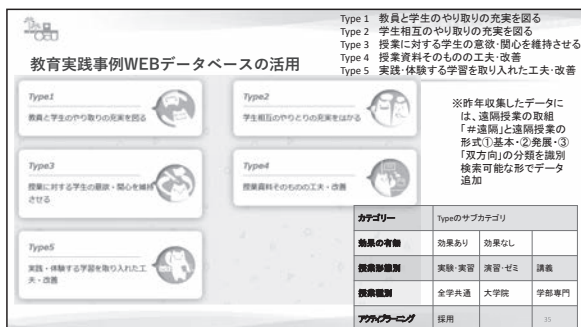
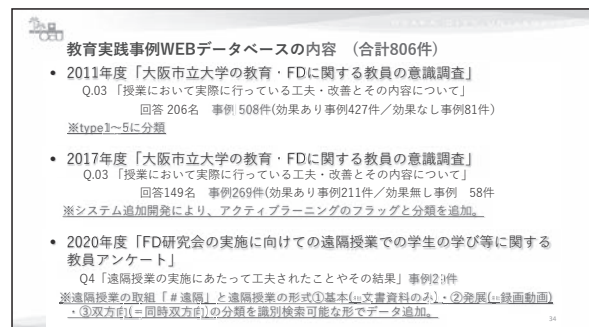
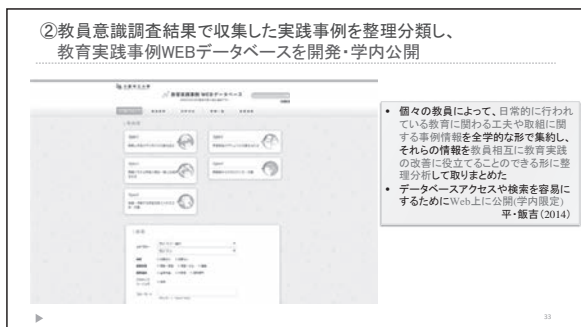
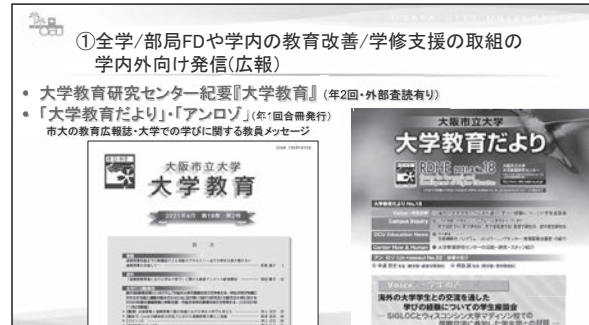
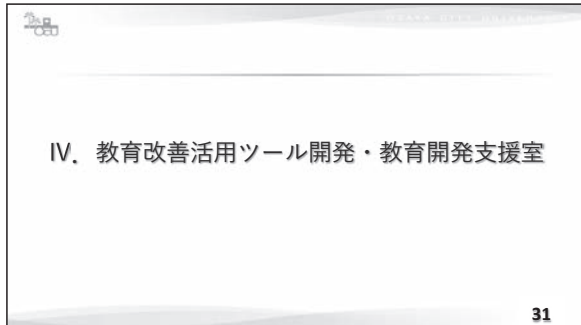
例: アクティブラーニング型教育実践についての項目 (2017調査へ)  
※赤字: 取組の実践or経験が高いもの(医科以外5~9割、全学5~7割)

<p>B) 小レポート ①</p> <p>D) 授業時間内における宿題・授業時間外学習課題の提示 ③</p> <p>A) 小テスト ③</p> <p>H) プレゼンテーション ②</p> <p>G) 個人ワーク(個人での授業内課題・作業) ⑤</p> <p>C) コミュニケーション・ペーパー ⑦</p> <p>F) グループワーク ⑥</p> <p>R) 学修成果の学外での発表機会の創出(学会報告/コンペ参加等) ⑧</p> <p>E) メール/SNS等を利用した質問受付・議論 ④</p> <p>I) ティベート</p> <p>K) PBL(問題解決型学習、具体的課題の解決に学生が取り組む学習)</p>	<p>Q) 他大学の学生との交流機会の提供(合同ゼミ/発表/相互評価等)</p> <p>L) フィールド学習/体験学習/サービスマーケティング(地域貢献等)</p> <p>M) ビデオ・ティーチング(学習者同士の教え合い)</p> <p>J) ロールプレイング/シミュレーション/ゲーム</p> <p>O) e-learningシステム(Moodle等)の利用</p> <p>P) 反転授業(学生が授業前に動画などをオンライン上で視聴して知識を獲得し、授業内でのアクティブラーニングによって、獲得した知識を定着・活用させる一連の学修)</p> <p>N) タリッカーの利用</p>
---	--

※【今後意欲有】も合わせる。①項目を除き全項目で全学の約6~8割以上の教員が実施可能性有

アクティブラーニング定義: 一方向的な知識伝達型講義を越え(受動的)学習を乗り越える意味での、あらゆる能動的な学習のこと。能動的な学習には、書く・話す・発表する等の活動への関与と、そこで生じる認知プロセスの外化を伴う。(渡上 2014)

30



**③教育開発支援室(英語名:OCU Teaching and Learning Center・通称:OCUラーニングセンター)の設置と運営**

教育開発支援室は、AP事業の採択のもと、入学から卒業にかけての「学修成果の質保証」の取組の一環として、**学生の自主的・能動的な学修とそれを促進する教育をサポート**するために開設されました。

**機能・役割**  
教育開発支援室は、専属スタッフが、**学生の学修の振り返り、学修目標設定および相談等の指導・支援を行うとともに、学生の自主的・能動的な学修を促進する教育の支援**も行います。授業時間外に、学生が、自習や、授業準備のためのグループディスカッション・グループワーク等が行えるスペースも併設するとともに、遠隔での相談やオンライン上からも活用出来る教材開発も行っています。

**【参考】OCUラーニングセンターの基本業務とスタッフ**  
自主的・能動的学修(アクティブラーニング)型学修・教育支援

①相談支援業務(一般学修相談/英語学修支援/数学学修相談)  
②自律的学修支援教材開発(Tips等)  
③学修・教育支援セミナー企画運営(「レポートのいろは」「TASA企画」等多数)  
④TA/SAの育成支援

スタッフ:(専任&)特任教員、TA/SA、PD研究員、コーディネータ、事務補佐  
※学内関連部署との連携

学修相談や授業時間外のグループワークもできるスペース

オンラインオフ会・ゆるらじ 井戸端会議・学生文化交流イベントetc

全学共通教育棟1階自習室の一部に教育開発支援室(OCUラーニングセンター)

**OCUラーニングセンター/教育開発支援室**

**【全学共通教育棟】**  
=1,2年生が多く時間を過ごす教育棟に開設

開室時間 平日 9:00-18:00 (平常時)

\*可動式机や椅子、ホワイトボード、等を整備することで、相談機能のほか従来の自習室の機能を強化し、自習だけでなく、グループワークやミーティング、各種セミナー等も実施することができる場所に

OCUラーニングセンターHP  
<https://www.tlc.osaka-cu.ac.jp/>

①遠隔相談も実施  
②学びのTIPS等もダウンロード可  
③遠隔授業関連の情報集約ページも作成

**学生の自律的学修に役立つ 学びのヒントをまとめたリーフレット(TIPS)**

自主学修教材「学びのTips」

合計42冊公開中  
(一般学修編15種  
数学学修編23種)  
オンラインでもダウンロード可(学内限定)

TA・SAも作成担当  
セミナーや授業等でも活用


**OCUラーニングセンターの場所**

【全学共通教育棟(8号館)】  
OCUラーニングセンター/教育開発支援室


一出張所  
Ma-NAVI場(まなびは)学情(学術情報総合センター)6階アカデミックコモンズ内c

平常時間時間 平日 9:00-18:00  
電話 06-6605-2906  
メール [oculc-soudan@ado.osaka-cu.ac.jp](mailto:oculc-soudan@ado.osaka-cu.ac.jp)



 **おわりに—今後の教育改善・FDの展望**

- ▶ 大学の内部質保証の一環として「大学の学生に真に学ばせるための質の高い教育活動と教育改善の自律的取組み」および生成的アプローチによる日常的で多様な同僚型FDと多様な教育改善・FDの取組を継続し発展させていければ良いと考える。=これまでの各種取組もできる限り継続していければ良いと考える。
- ▶ そのためには、本学学生の特質や学修状況、教員の意識、教育実践の取組状況などを点検し、構成員の意識やニーズを体系的に把握しながら、本学の状況や特徴に合った教育改善・FDの取組を行っていくことが重要。=状況に応じ、柔軟に、真に本学学生の学びに必要な教育改善・FDを模索し続けていく必要がある。
- ▶ 教員個人の意欲や取組は損なわないようにしつつ、個人に負担がかかりすぎないように、組織的で相互扶助的な取組も工夫していく必要があるだろう。
- ▶ 高等教育研究開発センター(仮称)や教育開発支援室(仮称)においても、教員や学生の自律性や意欲を損なわず促進していける教育支援・組織的FDを推進・支援していきたいと考えている。

 **参考文献**

広島大学高等教育研究開発センター(2017)「大学への資源配分と教育研究活動に関する教員調査」結果報告 (<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/27a61b709253272e439eda10997cbd6b.pdf>)

飯吉弘子 (2012a) 「大阪市大の自律的日常的な教育改善・FD宣言と全学&部局FD」関西地区FD連絡協議会FD活動報告会2012発表ポスター

飯吉弘子(2012b)「大阪市立大学の教育・FDに関する教員の意識調査(予備調査)からの考察—意識調査(本調査)の設計に向けた示唆」大阪市立大学大学教育研究センター『大学教育』第10巻第1号,pp.31-44

飯吉弘子・平知宏(2014)「大阪市立大学の教育・FDに関する教員の意識調査(本調査)数値部分の分析」大阪市立大学大学教育研究センター『大学教育』11巻2号, pp55-69

松下佳代(2011)「まえがき」京都大学高等教育研究開発推進センター編『大学教育のネットワークを創る』東信堂

溝上慎一(2014)『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』東信堂

大阪市立大学大学教育研究センター(2013)『「大阪市立大学の教育・FDに関する教員の意識調査」本調査 数値部分 報告書・本調査 自由記述部分 報告書(中間)・予備調査 報告書』

大阪市立大学大学教育研究センター(2018)『「大阪市立大学の教育・FDに関する教員の意識調査」2017年度 実施 報告書』

平知宏・飯吉弘子 (2014) 「教育実践の取り組み事例の分類に基づく、大阪市立大学における教育改善・FDの実態」大阪市立大学大学教育研究センター『大学教育』11(2), pp.71-78