

論文

立命館アジア太平洋大学 (APU) 博士後期課程修了生を APU コア教員へ育成するためのネットワーク活用型「Dual Faculty Development」

阿部 泰治 (立命館アジア太平洋大学)
アカデミックオフィス課長補佐
伊藤 昇 (大学行政研究・研修)
センター専任研究員
木田 成也 (立命館アジア太平洋大学)
アカデミックオフィス課長
塩田 邦成 (立命館アジア太平洋大学)
事務局長

- I 研究の背景
- II 研究の目的
 - 1 目的
 - 2 目的の説明と意義
 - (1) APU 博士後期課程の現状
 - (2) APU 博士後期課程修了者が APU 教員となる意義
 - (3) APU コア教員の役割
 - (4) ネットワーク活用型の「Dual Faculty Development」イメージ
 - (5) 「Dual Faculty Development」開発の意義
- III 研究の方法
- IV 政策フレーム：「Dual Faculty Development」
 - 1 「Dual Faculty Development」のフレーム
 - 2 「Dual Faculty Development」の重要なエッセンス
 - (1) APU 授業評価アンケートの分析と受講生へのヒアリング調査
 - (2) 授業評価アンケートが総合的に高い講義の共通項目
 - (3) 先行研究と授業評価アンケート分析から得られたエッセンスとの関連性
 - (4) まとめ
- V 「Dual Faculty Development」のエッセンス体系化
 - 1 海外大学の体系化された FD 活動の実態（シンガポール国立大学の事例）
 - 2 国内教員養成系大学のカリキュラム構造（東京学芸大学の事例）
- VI 政策提言：「Dual Faculty Development」カリキュラムとコンテンツ策定
 - 1 「Dual Faculty Development」カリキュラム
 - (1) 「Dual Faculty Development コア」
 - (2) 「教科専門コア」と「教授専門コア」
 - 2 「Dual Faculty Development」コンテンツ
- VII 政策実現に向けてのロードマップ - Dual Faculty Development ロードマップ 2010 -
- VIII 政策の実効性 - 立命館に集う一人ひとりのために -

I 研究の背景

「新時代の大学院教育」（中央教育審議会平成 17 年 9 月 5 日答申）では、大学院が担うべき人材養成機能が整理されている。「創造性豊かな優れた研究・開発能力を持つ研究者等の養成」、「確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員の養成」など大学教員に求められる素養が明確に記されている。大学において教育・研究を担う教員の役割は大きく、教員力量の高度化が教育・研究の向上に繋がることは明らかである。また、個々の大学

においての行政・管理運営など大学全体のマネジメントについても教員の役割が期待され、その中心となる教員を育成することは大学の大きな課題でもある。特に大型公私協力を得て開学した APU の経緯や、地域社会やアジア太平洋地域への貢献を念頭に置いて、出身大学の発展に強い意欲を持つ教員志望の修了生を自大学教員として育成する取組みは、これらの課題や使命を果たす上でも、APU の伝統や文化を創り継承していく上でも望まれる。

II 研究の目的

1 目的

本研究の主たる目的は、①APU博士後期課程修了者をAPUの核となる教員として育成するための外部ネットワークを活用したシステムを構築し、②APU教育・研究の中心的役割を担える能力を獲得させる Faculty Developmentのコンテンツを開発することである。

APU出身のAPU教員を育成することは、APUが持続的に発展する基盤作りとなる。また、教壇に立つためのスキル研修などが事前に行なわれることなく講義がなされる大学教員の現状や、博士後期課程修了後の就職先確保の打開策となる研究である。

2 目的の説明と意義

(1) APU博士後期課程の現状

APUは「アジア太平洋研究科（博士前期課程及び博士後期課程）」、「経営管理研究科（修士課程）」の2つの研究科を設置している。「アジア太平洋研究科」の博士前期課程については、「アジア太平洋学専攻」、「国際協力政策専攻」の2専攻より構成され、「アジア太平洋学専攻」は博士後期課程へと接続している。2006年秋には、APU初の博士学位の授与に至っており、博士後期課程には、現在36名が在籍している。学生は、アジア地域を中心とする国際学生を中心に構成されており、今後本格的に博士学位修得学生を輩出していくこととなる。なお、博士学位の授与に関わる博士前期・後期課程の教学改善については、2007年度以降のカリキュラム改革で具体化し、確実に課程博士を輩出できる指導体制を含めた改善を行うことが予定されている。

(2) APU博士後期課程修了者がAPU教員となる意義

APUは「アジア太平洋の未来創造」に資する人材育成を行なうミッションを持ち、提供する教学内容も「アジア太平洋」にフォーカスをあてた講義が期待され、教員の専門分野もそれに見合うものが望まれる。APU教員は同時に、日英二言語教育システムを確保するための言語運用能力も必須条件として望まれる。

APU博士後期課程は「アジア太平洋学専攻」であり、修了者は、「アジア太平洋学」のフロンティアであり、英語で学問業績を世界に発信できる研究者である。これはAPU教育・研究の根幹である「アジア太平洋学」の

分野で、将来的にAPU出身の教育・研究者の集積を図ることであり、この集積こそがAPUを「アジア太平洋学」の世界的拠点にする展望となる。さらに、修了者がAPU教員となれば、「アジア太平洋学」の最新の研究・学問成果をAPU学生に教授でき、APUの理念やミッションを実践できる。

(3) APUコア教員の役割

APUコア教員とは、学生の「学びと成長」に情熱を持ち、「アジア太平洋学」に関する教育・研究力量はもとより、教育・研究システムやプログラムの開発ならびにアジア太平洋地域とのネットワーク構築などを創造的に具現化できる行政力量を有し、将来的にAPUの課題推進や管理運営についてイニシアチブを持ち、中心的に実践する教員のことを指す。

(4) ネットワーク活用型の「Dual Faculty Development」のイメージ

博士後期課程修了者を教員へと育成するプロセスにおいては、教員開発プログラム（FD）を通じて、教員資質を高めるとともに、ネットワークを活用して、より多くの教育・研究を多様な環境下で経験することが望まれる。

本研究における「Faculty Development」とは、大学教員を志す博士後期課程修了者（非教員）を大学教員へと育成する「大学教員開発」の取組みを指す。また、「Dual」とは、第一に、APUのみならず他大学との連携を図り教員育成を行なうこと、第二に、「APU課程修了生と他大学課程修了生」を同時に育成することを意味する。さらに、「APU修了生と他大学修了生を兼任講師とする」という点で第三の「Dual」を意味している。

さらに、現状のAPUは一つの科目を日英二言語で開講するなどの教学システム上の制約から、兼任講師確保が困難な状況にある。一定の専門性が見込まれる他大学課程修了生をAPU課程修了生とともに、FDを通じて教育能力を獲得させ、APU講師として雇用する仕組みとコンテンツを開発することにより、教員確保の解決策ともなる。

(5) 「Dual Faculty Development」開発の意義

「Dual Faculty Development」システム構築及びコンテンツの開発は、APU研究科の改善・改革に繋がる取組みともなり、次のような教学改革への波及効果が期待できる。一つには、教員を志す修了生への指導により、指

導する側のスキル向上及び学内FD活動の普及へと繋げることである。二つには、FDでプログラム化された教育手法は、現行の教員評価システムや授業評価システム、シラバスの客観的な項目としても活用できる。三つには、このシステムをいわゆる他大学出身の「ポストク」にも適応し、APU教員へ育成する仕組みにと変容させることも可能となり、教員確保の観点から有効である。

Ⅲ 研究の方法

本研究では、まず「Dual Faculty Development」の政策フレームを構築し、これを仮説として調査と研究で政策フレームの有効性を実証し、さらに詳細なFDコンテンツの設計を行う。

具体的には、第一に、APUの授業評価アンケート分析や受講生へのヒアリングを行い、質の高い講義における重要なエッセンスを抽出する。第二に、先行研究との比較、海外大学との比較を行うことで、講義の質を担保

するエッセンスの通用性を確認する。そして、第三として、エッセンスの体系化の視座を、国内の教員養成大学へのヒアリング調査を行うことにより確認し、「Dual Faculty Development」カリキュラムを開発する。

Ⅳ 政策フレーム：「Dual Faculty Development」

「Dual Faculty Development」システム構築とコンテンツ開発は、政策フレームを設計し、実際にそのフレームが持つ教員育成に際しての有効性を検証しながら、詳細設計を行う。

1 「Dual Faculty Development」のフレーム

「Dual Faculty Development」とは、APUと連携先大学の博士後期課程修了生を対象とした、①APUの「Dual Faculty Development」による教員育成、②APU講師としての講義担当、③教育経験を積む目的で連携先での講師としての講義担当の、3つの仕組みを特徴とするシステムである。

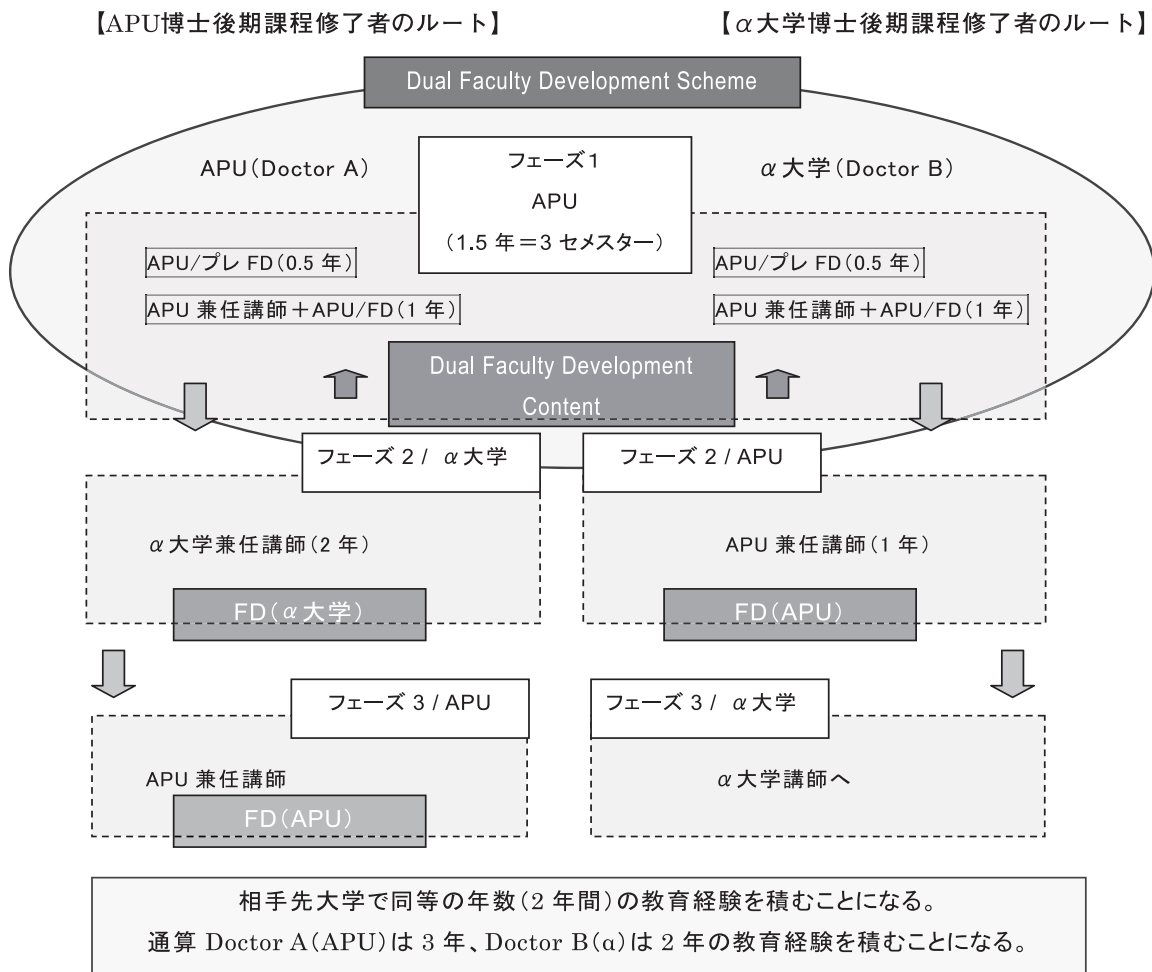


図1 「Dual Faculty Development」フレーム

フェーズ1：APUでの「Dual Faculty Development」

対象・環境：APU (Doctor A) ・ a 大学 (Doctor B) ⇒
APUキャンパス

講義前の6カ月を準備期間としてのFDにあて、授業担当と並行してのFDを1年間実施する。

フェーズ2：連携大学先での講義担当及び「Faculty Development」

対象・環境：APU (Doctor A) ⇒ a 大学キャンパス、 a 大学 (Doctor B) ⇒ APUキャンパス

APU(Doctor A)は、a 大学での講義を2年間担当しつつ、a 大学でのFDを受ける。a 大学(Doctor B)は、引き続き、APUでの講義を1年(計2年)間担当しつつ、APUでのFDを受ける。

フェーズ3：APUでの「Faculty Development」

対象・環境：APU (Doctor A) ⇒ APUキャンパス、 a 大学 (Doctor B) ⇒ a 大学キャンパス

APU (Doctor A) は、APU兼任講師として科目担当を行いつつ、FDを受ける。a 大学 (Doctor B) は、a 大学の講師としてa 大学へと戻る。

現在、「助教」制度を構築中であり、制度実現に際しては、修了生の任用を「助教」で執り行う。

2 「Dual Faculty Development」の重要なエッセンス

(1) APU 授業評価アンケートの分析と受講生へのヒアリング調査

「Dual Faculty Development」のコンテンツ開発を行う上で、現在APUで実践されている学生評価の高い講義を分析することが重要であり、分析内容より主要なエッセンスが得られるという前提に立ち、授業評価アンケートの分析を試みた。

授業評価アンケートは全開講科目について、20の項目¹⁾(言語・演習科目は24)及び自由記述欄を含めたアンケート調査を最終講義時ないし直前に実施する。各項目は1～7(最大)で評価され、次semester開始前に各教員にフィードバックされ、授業改善に活用できるサイクルを保っている。多面的に授業評価アンケートの分析を行なった結果、アンケート結果が総合的に高い科目については、データ①～③のように、科目分野・受講者人数問わずに共通する傾向が見られた。

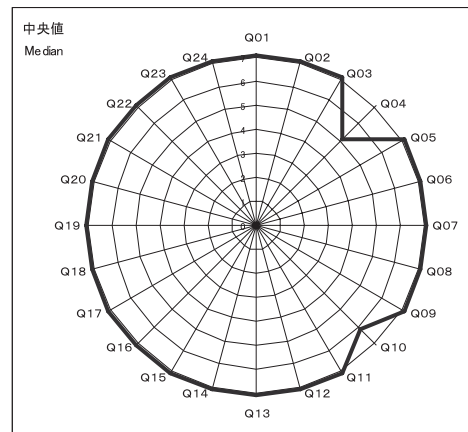
Q4(授業の内容は、難しかった)及びQ10(あなたは、授業の予復習や課題を、毎回十分に行った)については、他の項目が総合的に高い数値を示しているにも関

わらず、評価が低い結果となっている。この結果より、総合的に評価が高い講義は、その内容の難易度が低く、課題も提示されないことにより、学生の理解や満足が高くなるのではないかと仮説を立て、当該科目受講生にヒアリングを行なった。ヒアリング結果から次のような共通するコメントが得られた。

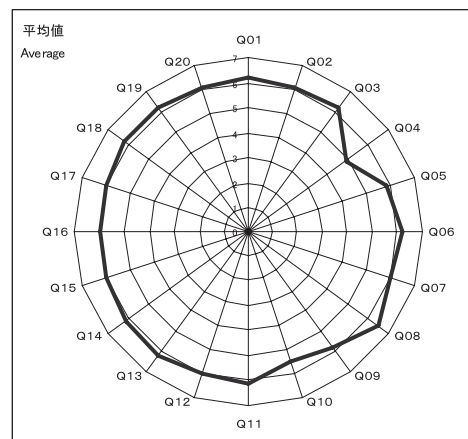
対象：データ①～③の各講座受講生より10名ずつ計30名のヒアリング調査

ヒアリング内容：受講科目の難易度の変化および課題状況
受講生ヒアリング結果で見られた共通コメント

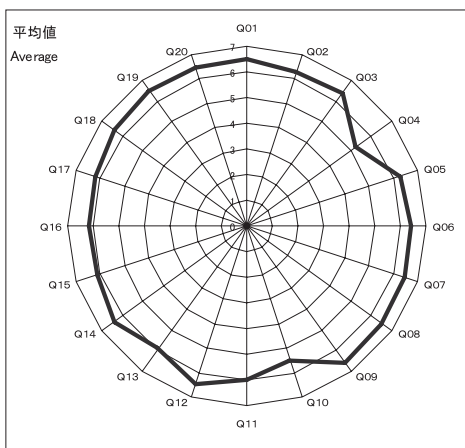
- I. シラバスや各回の講義概要は難しい内容であるが、授業時の説明や演習を行なうことにより、その内容が理解でき、難しいという印象がなくなった。
- II. 課題は毎回提示されるが、各回講義の復習内容であり、課題を行なったが、わざわざ復習したというイメージはもたない。



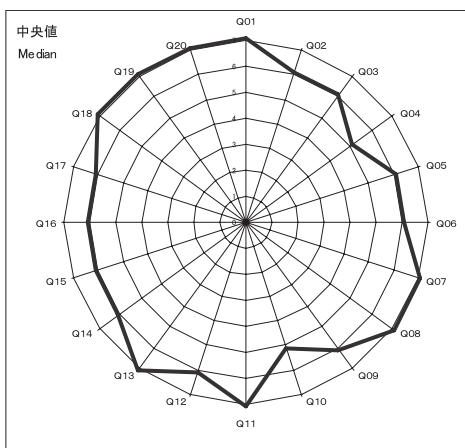
データ①：言語教育科目
受講者25名



データ②：アジア太平洋学部(APS)専門教育科目 I
受講者250名・2回生以上配当



データ③：アジア太平洋マネジメント学部 (APM) 専門教育科目
受講者 150 名・3 回生以上配当



データ④：APS 専門教育科目 II
受講者 100 名・2 回生以上配当

(2) 授業評価アンケートが総合的に高い講義の共通項目
この結果より、総合的に評価が高い講義でも、その講義難易度や課題状況には別段他科目との格差は見られな

いことが判明した。これにより、実際の講義状況に踏み込む必要があると判断し、これまでに行った自由コメントも含めたアンケート分析、受講生ヒアリングに加えて、当該科目のシラバスについてもその詳細を調べた。シラバスから次のような共通項目が得られた。

- シラバスから見られる授業内容・方法に関わる共通項目
- I. 理論・知識のインプット ⇒ ケースやグループワークを通じての実践・アウトプットの構成
 - II. 小人数・大人数に関わらず、グループ化⇒ディスカッション⇒プレゼンテーションなどの工夫
 - III. 14回 (15回目は試験・レポート) の各回講義概要及びポイントの明示
 - IV. Attendance/Lecture Review Assignments / Midterm Exam · Report/Group Work · Presentation / Final Exam Reportなどを総合した成績評価
 - V. 各回授業終了時に当日講義のサマライズ
 - VI. Minute Paper の配布・回収とその結果による改善

授業評価アンケート結果が総合的に高い講義においては、理論や知識を確実に学生に教授することはもとより、ディスカッションなどのグループワークを通じて、得た理論や知識を用いて新たな価値を創造させる工夫を実践している。また、多様な評価方法を用いて学生の学習理解の度合いを確認するとともに、学生の学びの実態把握と自らの教授内容や方法の改善を実践していると言える。

(3) 先行研究と授業評価アンケート分析から得られたエッセンスの関連性

塚本榮一は「教育の中核とは、教師の指導と学生の学習の統合にあり、その統合とは、以下の3つのコミュニケーションから成り立っている」と整理し、さらに3つのコミュニケーションは図2のような8つのステップか

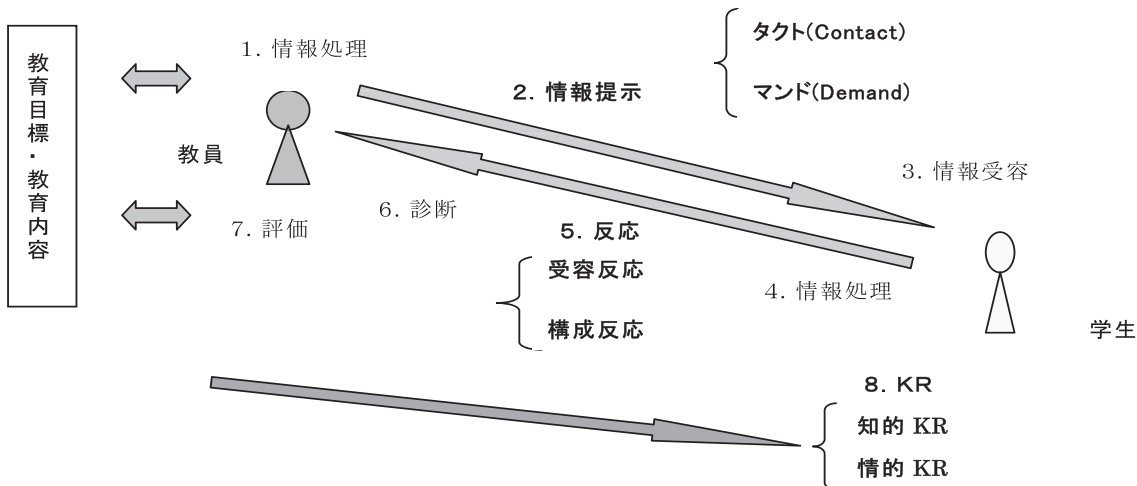


図2 教師と学生との3つのコミュニケーションにおける8つのステップ

ら構成されていると紹介している²⁾。

- ① 教師から学生への情報伝達
- ② 教師による学生の行動の理解・評価
- ③ 教師から学生へのKR³⁾情報の伝達

塚本は、「2. 情報提示」と「5. 反応」における2つの側面として、①タクト{= Contact: 説明、図示、補足など、文字通り情報(教授内容)を伝達するはたらき}とそれに対する学生の「分かった気持ちになる」(受容反応)と、②マンド{= Demand: 指示、指名、質問、命令、要求など学生に自発的な思考を促すはたらき}とそれに対する学生の「タクトによって受け取った情報を基に自ら考え、理解を深め、課題に応えようとする」(構成反応)があると整理している。

また、「8. KR」における2つの側面として、①知的KR(タクトの延長線上: 学習結果についてのフィードバックのことで、回答が正解か誤りかを知らせる行為)と、②情的KR(マンドの延長線上: 学生の行動や存在を教師が受け止め、認めているというメッセージを伝える行為)があると整理している。

大学の講義においても、単にタクト(= Contact)と受容反応のみならず、マンド(= Demand)と構成反応が授業内で取り交わされることが肝要である。同様に、KRについても知的KRのみならず、情的KRの行為が教員よりなされることが肝要である。

これまでの調査・アンケート分析などを進めてきて判明している授業評価アンケート結果と、総合的に高い講義における特徴と図2の8つのステップの関連性を見ると、次のように対応することが分かる。

理論・知識のインプット=タクト(Contact) グループワークやディスカッションの指導 =マンド(Demand)
プレゼンテーション=構成反応 様々な指標を用いた成績評価や 各回講義のサマライズ=知的KR
Minute Paperからの授業改善=情的KR

このような整理に基づき、先の授業評価アンケート結果のデータ④に着目した。データ④は満足度(Q20)の数値が高いにも関わらず、評価にばらつきのある稀な事例である。この理由としては、Q8(学生に考えさせる工夫)やQ11(レポートや課題の指導)のようなマンド

や構成反応と深い項目、Q13(教員は、教室外でも気軽に相談にのってくれた)やQ18(学生をフェアに扱う)など情的KRに関わる項目の数値が高いことが、満足度を高める上で大きく関係していることが考えられる。

(4) まとめ

これまで述べてきた通り、受講生ヒアリングの結果やシラバス分析、さらに先行研究との関連性や授業評価結果のデータ④で見られた特徴を総合的に勘案すると、授業評価アンケートで総合的に高い評価を受けている講義で実践されている創意工夫は、教師の指導と学生の学習の統合を担うコミュニケーションと密接に関連づけられることがわかる。また、評価の高い講義には、コミュニケーションを深化させる「マンド(= Demand)」や「構成反応」、「情的KR」の要素が含まれていることもわかる。これらの三要素は「Dual Faculty Development」のコンテンツに盛り込むべき重要なエッセンスである。

V 「Dual Faculty Development」のエッセンス体系化

1 海外大学の体系化されたFD活動の実態

「Dual Faculty Development」のコンテンツ開発に際して、重要となるエッセンスを抽出し、先行研究との関連性を調査することに加えて、そのエッセンスが国際的に通用性を有する要素であるかどうかを確認し、さらにエッセンスを体系化し、プログラムとして構築するための視点を獲得するために国内外の二大学を調査分析した。

シンガポール国立大学(National University of Singapore「以下、NUSという。」)は、APUと開学当初より「包括協定」を結んでおり、「APU・NUS英語イマージョンプログラム」をNUSで開講し、APU学生の派遣を行うなど協力関係の強い大学であり、かつAPUの学問専門性と重なる面が大きく、本研究の具体的な連携先の有力候補でもある。

また、NUSには先進的なFD活動を実践している「Centre for Development of Teaching and Learning」が設置されている。このセンターの取り組みについて、ヒアリングを含めた調査を行った。調査により判明した教育経験3年未満の教員に対して実施されている「Professional Development Program (PDP-T)」に着目した。

Professional Development Program (PDP-T)

複数科目がカリキュラムとして体系化されており、総計48時間のプログラムとなっている。

プログラムは、コア部分 (Core Module) と選択部分 (Elective Modules) から構成されている。⁴⁾

コア部分 (Core Module) の大部分を占める「3 Day Intensive Program」では、①「高等教育の社会的な価値

やその期待される役割や結果」について、②「学習および教授に関わる原理原則」、③「グローバル時代における学習のための教授」の3つの側面について学ぶ内容とされている。選択部分 (Elective Modules) においては、28科目⁵⁾が設定されており、「Dual Faculty Development」の重要なエッセンスと同様の要素が、表2のように科目として含まれている。

授業評価データ分析やシラバス調査などの結果、得られたエッセンスはAPU固有の要素ではなく、国内外問わず、国際的に大学教育を担う教員の基本的素養として重要であることが言える。

「Dual Faculty Development」の重要なエッセンスで見られた要素に加えて、NUSの「PDP-T」などで見られる「チュートリアル」や「インタラクティブ」、「ガイドディスカッション」のようなエッセンスを抽出し、これを体系化し、ひとつのカリキュラム体系とする必要がある。開発すべきプログラムの参考として教員養成で既に蓄積のある初等・中等教育の状況を調査した。

表1 PDP-T カリキュラム

Program Components	Hours	TOTAL 48 hrs
Core Module		
3 Day Intensive Program	3 Days×8hrs 24	
Practicum(2 sessions)	4	
Final Presentation	3-4	
Elective Modules (Minimum of 16 hours)	16	

表2 PDP-Tにおける「Dual Faculty Development」エッセンスとの共通要素

Title of the Elective Module	エッセンス	共通項目
Leading Discussions	ディスカッション指導 - 学生コメントの統合 - ディスカッションのガイド、組織化 - ディスカッションと科目専門性の統合	マンド (Demand)
Cooperative Learning	グループワーク指導	マンド (Demand)
Interactive Teaching In Large Classes	チュートリアルクラス - 教員・学生のインタラクティブ - 学生間のインタラクティブ	マンド (Demand) 及び情的 KR
Evaluation of Teaching at NUS	学生からのフィードバック ピア・レビュー ティーチング・ポートフォリオ	情的 KR
Core Teaching Skills	理解への誘導：説明方法など 学習効果のもたらし方：PPTや映像の活用法 質問力の獲得、学習モチベーションについて	タクト (Contact) 及び マンド
Student - centered Learning	学習者の学びのプロセスの理解 受講者数の違いによる学生中心の学習 評価と学習者中心の学びについて	タクト 及び マンド
Spoon Feeding	授業を通じての学生への種々のアプローチ	-

2 国内教員養成系大学のカリキュラム構造

図3は教員養成大学として歴史の長い東京学芸大学・教員養成カリキュラム開発研究センターのヒアリング調査を行なった際の資料⁶⁾から抜粋したものである。初等教育・中等教育機関に携わる教員を育成するカリキュラムではあるが、高等教育の教員養成を行なう過程において、どのような学びの体系化が必要であるかを考える上でも大いに参考となる。

教育職員免許法においても「教職に関する科目」、「教科の指導法」、「教科に関する科目」の修得や教育実習が定められており、このカリキュラム・モデルの上でも、「教職」、「教員養成コア」、「教科」の主要な3本の柱立てがなされている。

「教職」⁷⁾における基本理念としては、①「教員として直面する具体的な教育状況を相対化し、より広い視野で見られるようにすること」、②「今後に想定される教育状況の変化を認識し、適切に対処できる力を養うこと」

が掲げられている。

「教員養成コア」においては、①「今後の教員に求められる実践的指導力を確保する手立てを行うこと」、②「教育現場での体験をカリキュラムの中に体系づけ、一連の経験を研究的に省察する機会を確保すること」に主眼が当てられている。

「教科」における基本理念は、「各教科の理念は各々に存在するが、それぞれの教科が協働して全体としての教員養成の質的向上に寄与すること」とされている。

多文化キャンパスのAPUにおける学生の多様性やさらなる国際水準での大学の教育力強化を考えると、「教科」は当然のことながら、「教職」及び「教員養成コア」にあたるような柱立てを確立し、これらの柱と教育現場での実体験が有機的に融合する過程を体系的に整える必要がある。

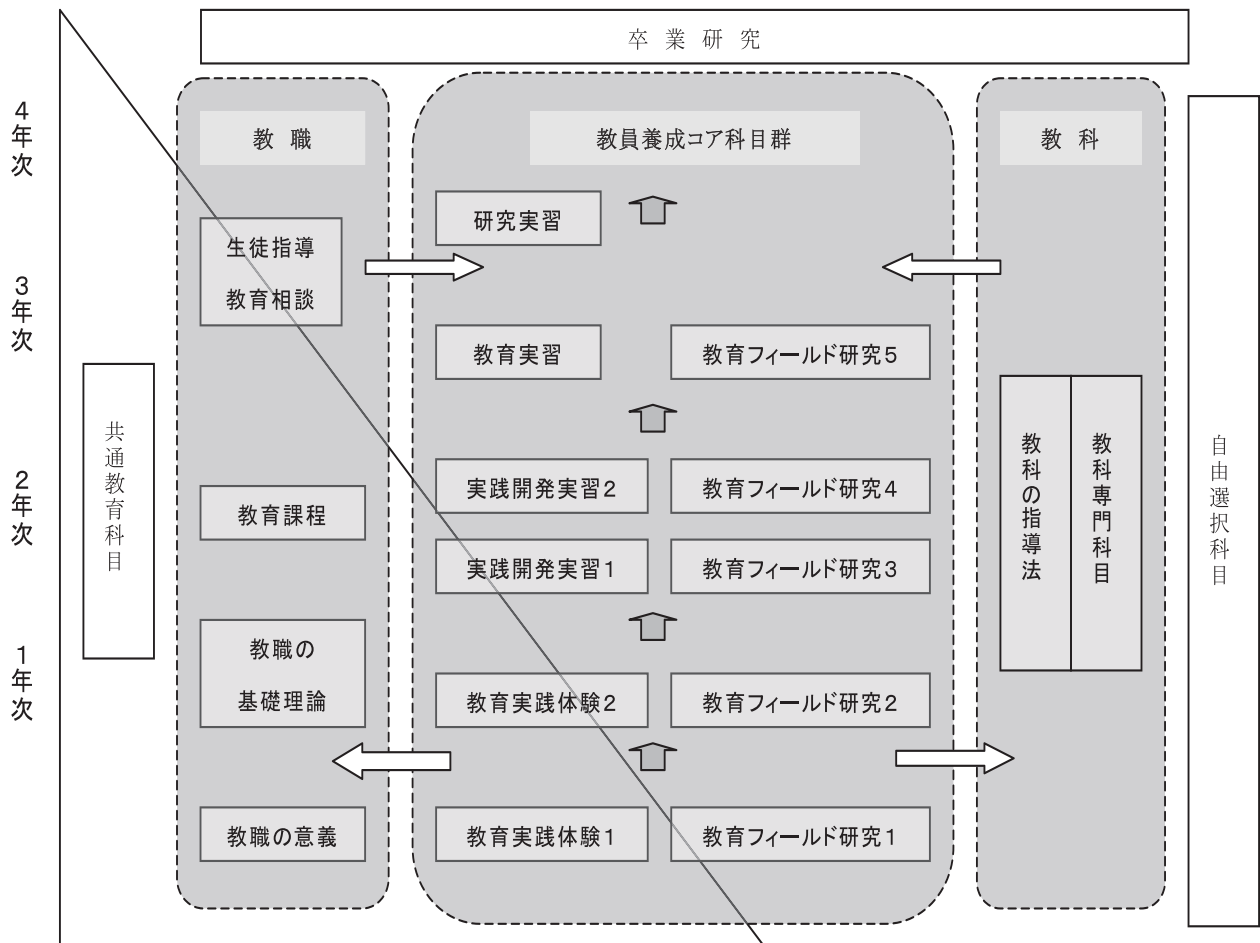


図3 教員養成のカリキュラム・モデル〔概念図〕

Ⅵ 政策提言:「Dual Faculty Development」カリキュラムとコンテンツ

1 「Dual Faculty Development」カリキュラム

(1) 「Dual Faculty Development コア」

これまでに得られた「Dual Faculty Development」の重要なエッセンスを、上述の体系化の事例を参考にしつつ、APUにおける「Dual Faculty Development」を実践する上でのカリキュラムとして体系化したのが図4である。

主たる柱立ては、「Dual Faculty Development コア」、「教科専門コア」、「教授専門コア」の3つから構成されるカリキュラムとし、縦軸で体系化されている。フェーズ1の Semester 毎の獲得内容は横軸で展開されている。

「Dual Faculty Development コア」部分については、いわゆる座学中心の先進事例を含めた講義形態を想定している。このコア部分には、教職に関わる内容、特に教員と学生の講義を通じてのコミュニケーションや教授法に関わる内容が中心となる。授業評価アンケートの分析やシラバス分析などで得られた授業を通じての教員と学生のコミュニケーションの重要なエッセンスにより構成されるコア部分である。主として、大学教員として授業を行うに際しての必要不可欠となるスキルや考え方を獲得するのが到達目標である。

各 Semester において「Dual Faculty Development コア」で獲得する知識は、具体的に「教科専門コア」や「教授専門コア」のカリキュラムにおいて実体験として学習され、知識のインプットと経験を通じてのアウトプ

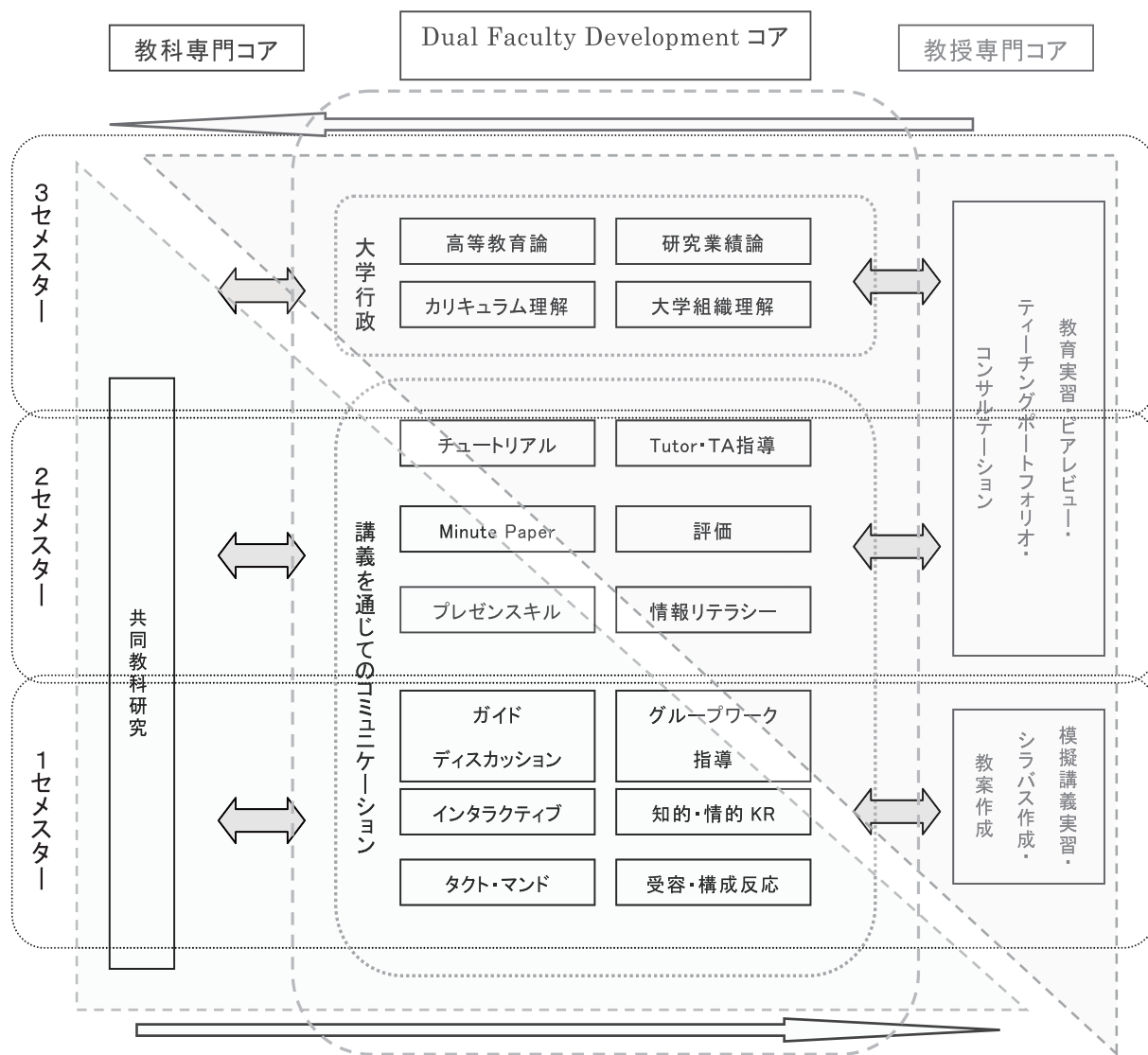


図4 フェーズ1における「Dual Faculty Development」カリキュラム

ットの有機的な関係性が保たれている。「Dual Faculty Development コア」のエッセンスを複数セメスターにおいて段階的に学習するのはこのような理由である。

さらに、3セメスター時に「大学行政」に関わる内容を織り込み、将来の「コア教員」となるべく基礎素養を獲得させることも目的としている。

このコア部分は、大学教員として講義を担当し、教壇に立つための基本知識やスキルを獲得させるためのプログラムとして一般化、普遍化させることが可能となり、現職大学教員のFaculty Development 活動を行う際の指針としても活用できる。

(2) 「教科専門コア」と「教授専門コア」

「教科専門コア」については、指導教員と院修了生相互でのいわゆる演習（ゼミ形式）での実施形態を想定している。担当科目教科の内容についての研究を行い、実際の兼任講師としての講義担当にふさわしい専門性や先行研究、先進事例などを把握し、教授する内容を深化させる。主たる到達目標は、担当科目の専門性を深め、受講生の知識の深化や関心（学習者のニーズ）に応える専門力量の獲得である。

「教授専門コア」については、フェーズ1の2セメス

ター・3セメスターにおける兼任講師としての授業担当が中心となる。主な到達目標は、講義担当以前からのシラバス作成などの授業準備を通じての授業構成力の獲得、学生への講義、そして指導教員からの改善指導や院修了生相互でのレビューなどを通じて、実践的教授力・指導力を獲得することにある。

「教科専門コア」と「教授専門コア」は、獲得した素養を実体験を通じて確認し、さらに新たな知的発見や課題解消を行うことが可能となるサイクルを有しており、いわゆるActive Learningとしての学びの効果が期待できる。この2つの柱については、指導教員と院修了生の相互作業が大きな効力をもたらし、「Dual Faculty Development」のスキーム自体が強く影響することとなる。

2 「Dual Faculty Development」コンテンツ

先にも述べたとおり、「Dual Faculty Development コア」部分については、大学教員として講義を行う際に望まれる基本の素養であり、カリキュラムの中核となる。本研究において、このコア部分を詳細に表すことが肝要であり、フェーズ1で実施する「Dual Faculty Development」の根幹を構築できることになる。

表3 「Dual Faculty Development コア」のコンテンツ詳細

カリキュラム	「Dual Faculty Development」コア 講義を通じてのコミュニケーション
到達目標	大学教員として授業を行うに際して、必要不可欠となるスキルや考え方を獲得する。講義を通じて取り交わされる教員と学生のコミュニケーションについての理解を深化する。教員から学生へのあるべき「情報提示」について、学生の反応への理解や評価について、また教員から学生へのフィードバックなどについての理解を深める。
各エッセンスの概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 「情報提示」（タクトとマンド） 学生への情報提示についての2通りのあり方について理解する。 講義を体系的に構成することを意識するとともに、各回講義の概要やポイントの明示、さらに学生に獲得させる理論・知識のインプット方法について考察する（タクト）。また、受講者人数に関わらず、受講生をグルーピングし、ケースなどを通じてディスカッションやプレゼンテーションを行う講義形態意義とその効果についての考察を深める（マンド）。 ● 「学生の反応」（受容反応と構成反応） 学生の反応についての2通りのあり方について理解する。 「理解した気持ちになる（受容反応）」と「情報を基に自ら考え理解を深める（構成反応）」の違いを理解する。構成反応を導き手立てとして、クラス内での学生プレゼンテーションについての事例も学ぶ。 ● 「インタラクティブ」 Interactive とは、相互に作用することであり、講義内においては、教員と学生間また学生間同士でのインタラクティブが執り行われる。これがもたらす学習効果への理解を深め、講義内でのグループワークなどを盛り込んだ講義構成を構築する手掛かりを探る。 ● 「グループワーク指導」 講義内で受講生をグルーピングし、ディスカッションを行い、学習理解や課題発見を導くためのグルーピング方法やグループワーク指導のあり方を学ぶ。

各エッセンスの概要	<p>● 「ガイドディスカッション」 学生にディスカッションを行わせる際の学生コメントの統合方法やディスカッションの組織化、ディスカッション内容と科目専門性の統合などについて学ぶ。</p>
	<p>● 「KR」(知的 KR と情的 KR) KR とは、Knowledge of Results のことで、教員から学生へ学生反応に対する結果を知らせることである。この行為には、学習結果のフィードバック(試験など)により回答が正解か否かを知らせる行為(知的 KR)と、学生の行動や存在を受けとめ認知しているというメッセージを伝える行為(情的 KR)がある。この行為について、授業評価アンケートの分析事例を基に、理解を深める。</p>
	<p>● 「評価」 出席・中間評価・期末評価はもとより、各回のアサインメント結果やグループワーク・プレゼンテーションなどのあらゆる評価方法を学び、実際の講義の総合評価に盛り込み、学生の理解状況を細やかに把握するとともに、それに見合う授業構成を考える。</p>
	<p>● 「情報リテラシー」 マルチメディアを有効活用しての授業のあり方について理解を深める。コンピュータや OHP、VIDEO や WEB サイトの活用などを学生の学習理解に効果的に活用することを学ぶ。</p>
	<p>● 「プレゼンテーションスキル」 講義で用いるテキスト以外のハンドアウトや板書などの情報を適確に学生に提供するための表現スキル(PPT など)を獲得する。また、発話や理解を導くための説明方法などについても学ぶ。</p>
	<p>● 「Minute Paper」(授業改善) 各回講義終了時に当該講義についてのサマライズを行うことや学生の理解状況把握や授業改善につなげる「Minute Paper」の活用を理解する。</p>
	<p>● 「チュートリアル」 海外大学のゼミなどで実際に単位授与を行う科目として設定されている。これは、院生などのチューターを活用して、講義内容を踏まえて受講生とチューター個別間での指導が行われるものである。この特性やチューターの役割についての理解を深める。</p>
	<p>● 「チューター・TA 指導」 チュートリアルを中心とした指導におけるチューター指導、講義における TA (Teaching Assistant) の位置づけや指導を教員が行う。</p>

VII 政策実現に向けてのロードマップ ー Dual Faculty Development ロードマップ 2010 ー

政策の実現に向けた各種課題の推進については、以下のテンポで行い、2010年を目処に本研究の具体的な実

現を図る(表4)。課題としては、①連携先確保、②フェーズ1での生活費の問題(助教制度運用で解消)、③現任教員へのFD活動の大きく三つがあり、既に取り組みを開始している課題解消となる活動に含めて、今後さらに以下の項目を深化、強化させて政策推進を行う。

表4 政策実現に向けてのロードマップ

実施項目	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
FD活動の実践(課題3)	●			
博士後期課程の論文指導体制の改善と教員支援方策	●			
フェーズ1での修了生の受入ステータスとなる「助教」制度の確立(課題2)	△	●		
教員評価制度の改善、シラバス改善など	△	●		
研究科カリキュラム改善・改革	△	●		
対象となる学生の選考⇒プレプログラムの展開	○	○	●	
具体的なDFD連携先の決定と確保(課題1)	○	○	○	●
フェーズ2以降のFDの具体的な内容(課題3)	○	○	○	●

○ 推進 △一部実施 ● 確定・実施

Ⅷ 政策の実効性 —立命館に集う一人ひとりのために—

本研究は、教員開発・育成を主眼とした政策提案である。政策実現の延長線上にあるのは、APU学生の教育にとっての実効性、学生の進路にとっての実効性、アジア太平洋学構築への実効性、現任教員にとっての実効性であり、国際的な教育力を有したAPUの構築である。

また、政策の延長線には、立命館学園にとっての更なる教育力強化、他大学教員を受け入れて教員養成を行うという社会貢献も含まれている。高等教育に対しては、大学教員養成のモデル提示を行うとともに、大学に課せられたメインテーマは、学生への教育、人材輩出であり、研究活動についても、学生への教育が起点であるという原点回帰を促したい。

大学職員として、学生の教育に従事することが必然であり、教員を育成し、教員の教育力を向上させることで、直接的な学生支援に加えて、間接的にも学生の教育に従事することができる。

学生が輝くことができる大学、一人ひとりの学生が主役となる大学が立命館学園であり、輩出する人材＝「学生」こそが立命館ブランドの象徴である。

【注】

1) 授業評価アンケート項目

- ① あなたは、この授業によく出席した。
- ② シラバスは、あなたが受講登録をする際の参考になった。
- ③ 教員は、授業で扱うテーマや課題を、毎回明確に示した。
- ④ 授業の内容は、難しかった。
- ⑤ 教科書や教材は、適切であった。
- ⑥ 教員は、学習に必要な資料や情報を提供した。
- ⑦ 教員の話し方は、わかりやすく明瞭であった。
- ⑧ 授業は、学生自身に考えさせる工夫がされていた。

- ⑨ あなたは、この授業を集中して受講した。
- ⑩ あなたは、授業の予復習や課題を、毎回十分に行った。
- ⑪ 教員は、レポートや課題についての指導を行った。
- ⑫ 教員は、この授業を学習の場にふさわしい環境とするよう配慮していた。
- ⑬ 教員は、教室外でも気軽に相談にのってくれた。
- ⑭ 授業は、当初示された授業計画通りに進められていた。
- ⑮ 教員は、受講者の理解度を踏まえた授業運営を行った。
- ⑯ あなたは、専門的な用語や理論をよく理解できた。
- ⑰ あなたは、セメスターを通してこの授業の内容を十分理解できた。
- ⑱ 教員は、この授業で学生をフェアに扱った。
- ⑲ この授業は、あなたの興味をかきたてるものであった。
- ⑳ あなたは、この授業に全体として満足している。
- ㉑ キャンパスの多言語・多文化環境を活用した授業であった。
- ㉒ 世界または特定の国の文化や社会に対する関心を掻き立てる授業だった。
- ㉓ 少人数クラスという有利な条件を十分に活用する授業だった。
- ㉔ この授業はあなたの言語能力を向上させた。

- 2) 塚本築一『授業改善を改善せよ —学習者レスポンス分析の理論と展望—』株式会社ジャストシステム、2006年 PP.31～38
- 3) KR：Knowledge of Resultsの略で、結果の知識、すなわち学生に対して、その行動の結果を知らせることを示す。
- 4) National University of Singapore (NUS) 「Centre for Development of Teaching and Learning」WEBページ <http://www.cdtl.nus.edu.sg/pdp/>
- 5) National University of Singapore (NUS) 「Centre for Development of Teaching and Learning」WEBページ <http://www.cdtl.nus.edu.sg/pdp/electives.htm>
- 6) 『教員養成の「モデル・コア・カリキュラム」の検討 —「教員養成コア科目群」を基軸にしたカリキュラムづくりの提案—』日本教育大学協会「モデル・コア・カリキュラム」研究プロジェクト 平成16年3月31日、P.46
- 7) 『教員養成の「モデル・コア・カリキュラム」の検討 —「教員養成コア科目群」を基軸にしたカリキュラムづくりの提案—』日本教育大学協会「モデル・コア・カリキュラム」研究プロジェクト 平成16年3月31日、PP.12～15

Network-aided “Dual Faculty Development” system for training graduates of Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) doctoral courses as future core APU faculty members

ABE, Yasuharu (Assitant Manager, Academic Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

ITO, Noboru (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

KIDA, Naruya (Manager, Academic Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

SHIOTA, Kuninari (Director-General, Ritsumeikan Asia Pacific University)

Keywords

Core curriculum · Dual Faculty Development · Evaluation for qualification · Faculty exchange · Ritsumeikan Asia Pacific University (APU)

Summary

The “Dual Faculty Development” system is a special faculty training system for graduates of doctoral courses of Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) and APU’s partner universities who are expected to become full-fledged faculty members. This scheme is characterized by its unique faculty development content, the appointment and assignment of graduates as instructors and faculty exchange between APU and its partner universities.

In this scheme, graduates appointed as instructors start practice teaching in the first semester, acquiring the skills for teaching and managing classes while at the same time deepening their specialization and preparing themselves to become full-fledged faculty members. In the second and third semesters, while continuing to improving their teaching skills, they are appointed as instructors and assigned to teaching actual university courses.

The Dual Faculty Development is therefore a faculty training program that organically combines core programs aimed at improving future instructors’ specialization, teaching skills and practical teaching; in other words, a cycle of theory and practice followed by review and improvement.

