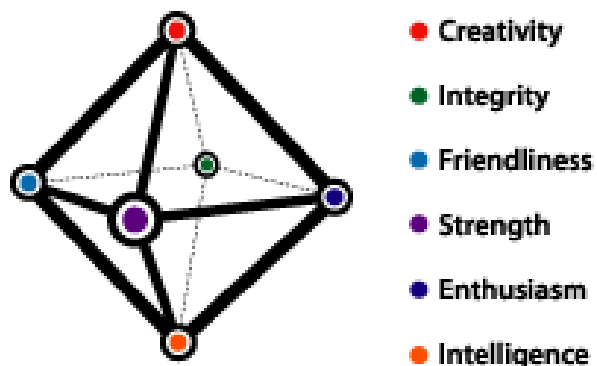


# 大学院における FD活動とTF制度



TSUKUBA**DIAMOND**

清水一彦  
理事・副学長(教育)

平成22年7月10日

# 私の研究：教育制度の研究

## (1) 大学単位制度の日米比較研究

単位制度は学生の学習時間を基に構成される。

1単位＝45時間の学修

124単位＝1日8時間4年間の学修量

→量的制度を補完する**質的維持装置**

GPA(Grade Point Average)制度

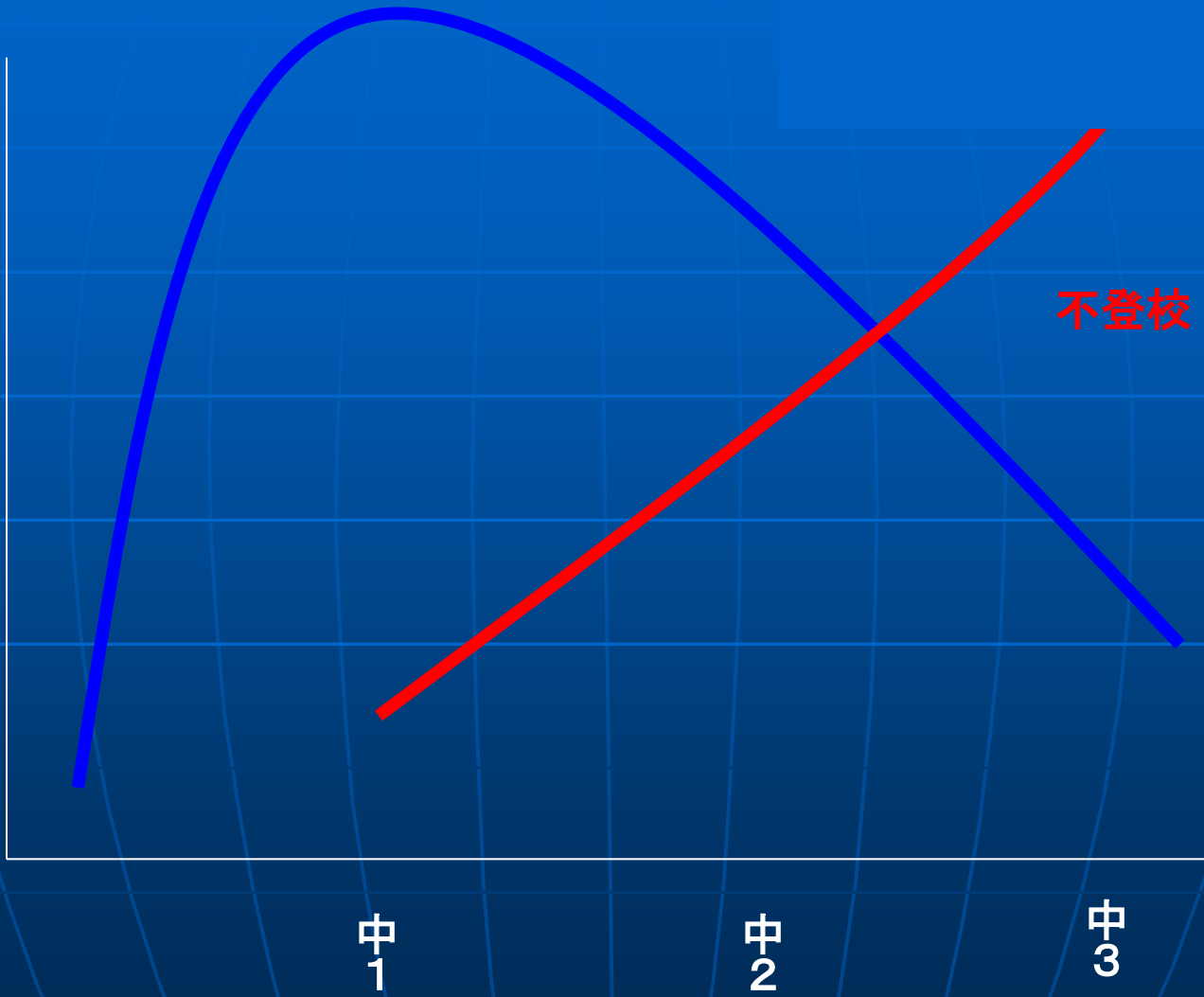
→**教授法の開発・実践**

## (2) いじめ・不登校の教育制度学的研究

いじめの発生は中学1年で最大

いじめと不登校との相関関係

いじめ



不登校

中  
1

中  
2

中  
3

# 筑波大学のホットな改革

## (1) 人件費削減・抑制方策（～平成22年度）

- ・流動化定員5%削減
- ・実員上限枠5%抑制

## (2) 新しい職への対応策

- ・教授－准教授－助教を基本システムに  
（5級）（4級）（2級）
- ・助教へのテニユア・トラック制
- ・級の弾力化措置（4級教授、3級准教授など）

<教授:特に優れた知識・能力--- 准教授:優れた知識・能力--->

### (3) 教員業績評価制度(個人評価)の導入

- ・教育、研究、社会貢献、管理運営、(診療)
- ・10のウェイト付け、4段階評価(SABC)
- ・部局ごとに評価基準、評価表作成
- ・自己評価→部局評価委員会→全学評価委員会
  - 毎年の給与査定にも適用
  - 平成21年度19人のSS教員を選出(学長表彰)

### (4) 定年制の改革

- ・年金支給年齢65歳まで段階的に延長
- ・早期退職制度の導入

# 第1部

## 大学(院)改革と教育の質保証

# 1. 大学改革の特徴

(1) 戦後高等教育制度の総点検・見直し

→「狩猟民族社会の高等教育システム」の  
「農耕民族社会の高等教育システム」化

(2) 大学「システム」改革から社会「政策」改革へ

(3) インプット改革からスループット、アウトプット・  
アウトカム改革へ

(4) 教育 (education) から学習 (learning) へ

(5) 「保護」から「淘汰」の時代へ

# <参考>アメリカの大学の生き残り指標

- (1) 強力なリーダーシップ
- (2) 質的向上をめざした明確な将来計画の策定
- (3) 全国的・世界レベルでの当該分野の存在意義  
や価値を明示すること
- (4) 客観的な指標として
  - (a) 専攻メジャー学生数
  - (b) 外部資金の獲得
  - (c) 全国的ランキング



## 2. 大学改革の三無主義

「金がない」「**理念がない**」「学生がない」

制度設計の拙さ(例)

(1)飛び入学制度

卒業を前提としない不都合

(2)学校五日制

おとなの論理(週休2日制)で設定

(3)認証評価制度(7年に1度)

目的不明、不可でも罰則なし

(4)免許更新制

意義不明、中身がない

## 大学院制度の問題点

- (1) 大学院は大学学部と対置される組織ではない。
- (2) 新職制度は講座制・学科目制を否定する。
- (3) 代わるべき教員基本組織はデパートメント制
- (4) 教育と研究の分離ではなく、学生の組織と教員の組織の分離が必要である。  
「教・教分離」=教育課程と教員組織の分離  
「学位課程」の概念 =学生のための仕組
- (5) 大学で「学ぶ者」はすべて「学生」である。

# 大学院改革の課題

## 改革の「三無主義」からの脱却

- 「金がない」 → 外部資金を！
- 「理念がない」 → 戦略目標を！
- 「学生がいない」 → **学生本位で！**

# 3. 大学教育改革の展望

(1) 戦術から戦略へ

(2) 戦略的プランニング (strategic planning) から  
戦略的インテント (strategic intent) へ

(3) 「点」から「線」、「面」への接続関係

(4) 改革の視点

① 教養教育の視点

② 教育の質の視点

③ 学生の視点

# 大学の内部質保証システム

大学教育の質保証のためのシステムである「設置基準」「設置審査」「認証評価」は、大学の自主的・自律的な質保証システムが機能することを前提に設計されており、**大学の自己点検・評価能力を向上**させ、自主的・自律的な質保証システムを機能させるための詳細かつ具体的な**スタンダード**を設ける必要がある。

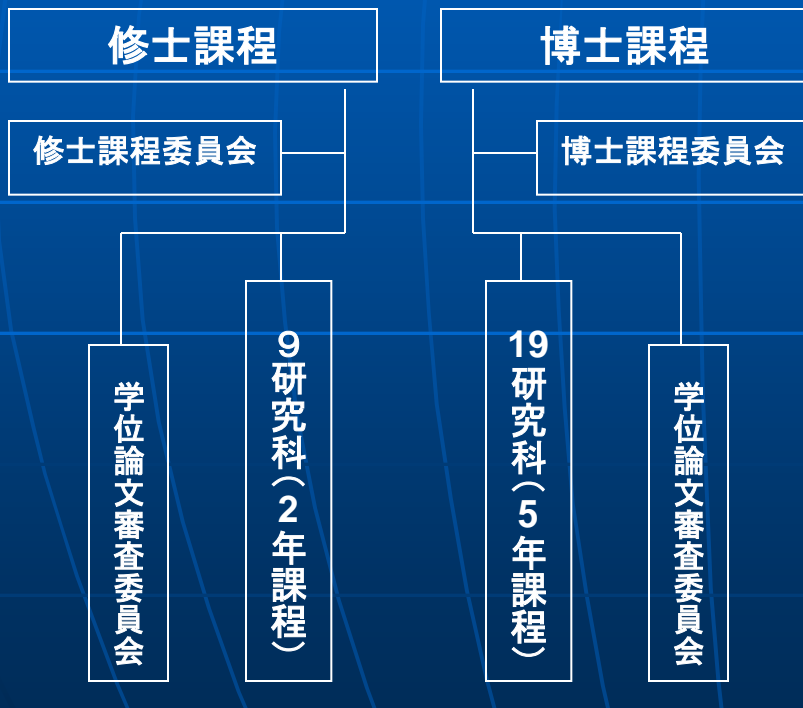
←英国の”Code of Practice”  
EUの”Standards and Guidelines”

# 学位プログラムとは

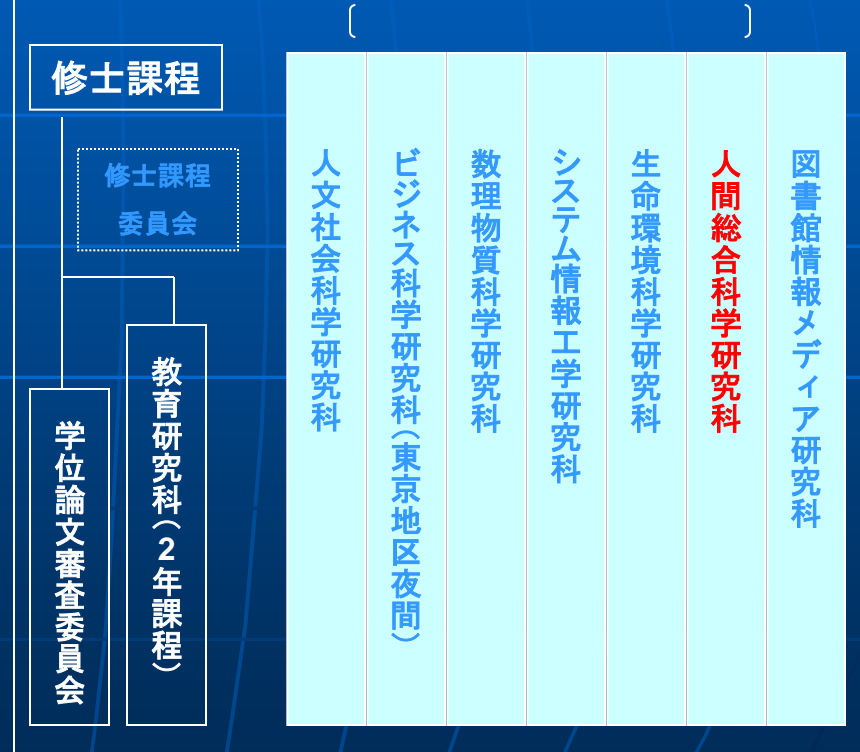
学生による**学修成果**を重視する観点から、学生が短期大学士・学士・修士・博士・専門職学位といった学位を取得するに当たり、大学等において、当該学位のレベルと学問分野に応じて**達成すべき能力**を明示し、その能力を学生が修得できるように体系的に設計された**教育プログラム**

# 筑波大学大学院の改革

## 大学院の2課程並列制 (～平成11年度)



## 博士課程研究科の部局化 (平成22年度の現状)





# 【グラデュエイト・キャリア・プラン】

## ①大学院・学群相互履修

→ 学群生が大学院科目を履修

## ②大学院共通科目

→ 他の大学院に先駆けて開設（平成22年度：6区分55科目）

## ③デュアルディグリープログラム

→ 博士と修士を同時期に履修し、両方の学位を取得

- ◆博士と修士：数理物質科学研究科（博士）とシステム情報工学研究科（修士）  
人間総合科学研究科内の専攻間（博士と修士）
- ◆博士と博士：人間総合科学研究科内の専攻間（博士と医学）
- ◆海外の大学：人間総合科学研究科（修士）とベトナムの大学院（修士）

## ④TF制度の実施

→ 教育支援の充実，教育の質の向上

- ◆人間総合科学研究科（平成20年度から実施）

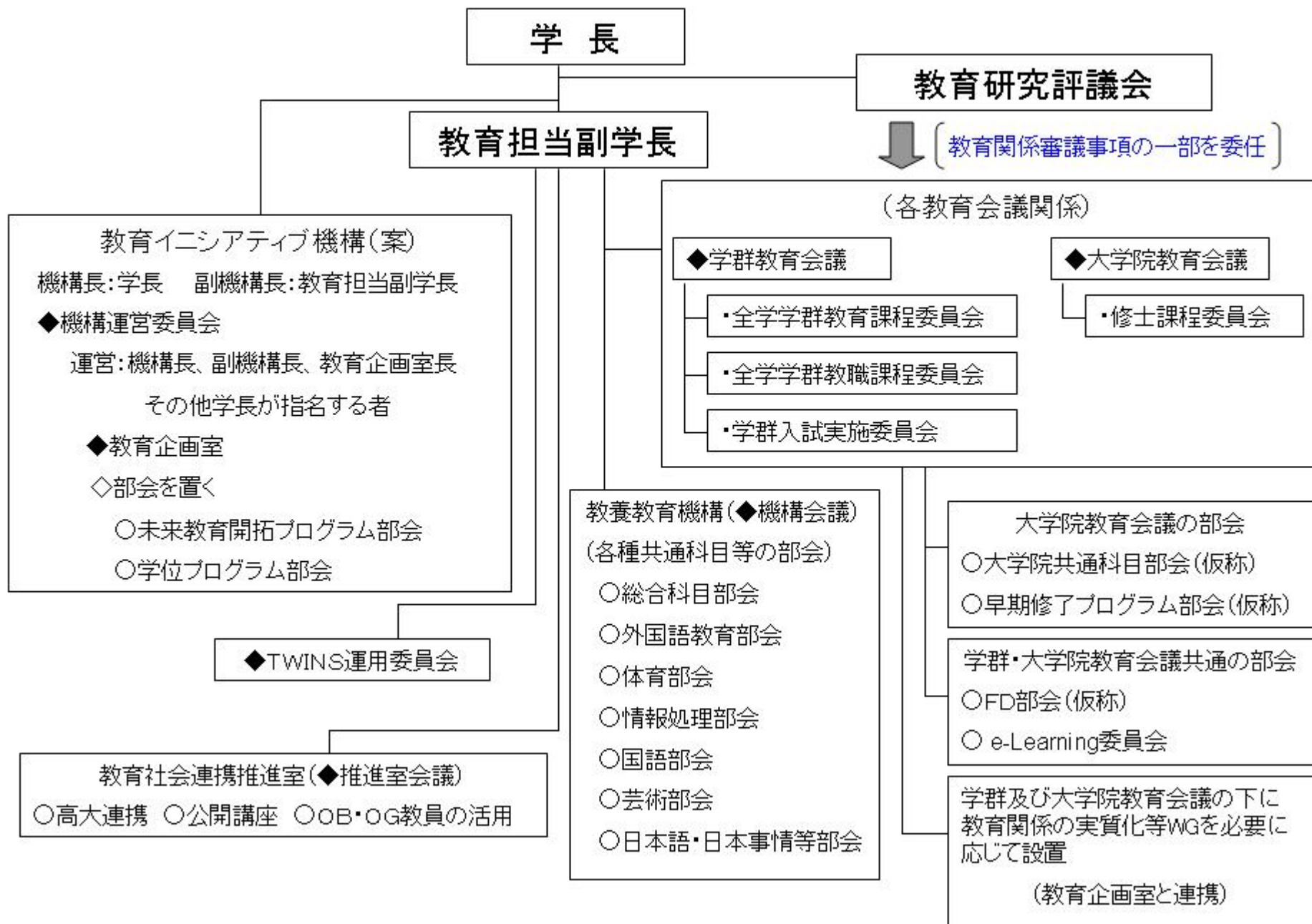
## ⑤博士後期課程早期修了プログラム

→社会人を対象に最短1年で博士取得が可能。

- ・H19～H21で、52人修了 達成度評価システム等新たな試みを実施し、外部から高い評価
- ◆ビジネス科学研究科，数理物質科学研究科，システム情報工学研究科，生命環境科学研究科



# 11. 筑波大学の全学的な教育の運営体制と委員会(案)



# 第2部

## 人間総合科学研究科 —FDの設計と実践—

# 1. FDの実施体制の整備

## (1) 研究科憲章

「敬愛」と「協働」の精神

FDの推進

## (2) FD推進委員会規程

## (3) FD推進の特命委員

## (4) 報奨制度 (FD大賞・奨励賞、TF優秀賞)

## 2. FDの目的と定義

— 評価文化の醸成から

教育共同体の創生へ—

広義のFD

「個々の大学教員が所属大学における  
業務(教育、研究、管理、社会奉仕など)  
の遂行に必要な専門的能力を維持し、  
改善するためのすべての方策及び活動  
」(Mathis, B. C.)

# 3. 研究科のFD推進

学内教育プロジェクト経費(平成19・20年度)

大学院教育の実質化をめざすFD  
の組織化と実践活動

—教育改善意識の涵養と教育共同体の創生—

## 4. プロジェクトの目的

FDの組織化と実践活動を通して、教職員及び学生が一体となって教育改善への意識を高めつつ、大学院教育の實質化に向けた改革を推進していくこと。

# 5. 育成する3つの能力

- 1) すべての構成員が教育改革や教育改善への意識を共有し、協調して**改革を実践あるいは支援していく能力**
- 2) 大学院教育の実質化の実現をめざし、適切な指導性を発揮しながら**改革や改善努力をマネジメントしていく能力**
- 3) 学生の視点を重視ながら、個々の教員及び各組織における教育研究活動の活性化を促進させ**教育革新を生み出していく能力**



## 6. FD5つの種類

- 1) 研究型FD---G-COE申請をめざす研究プロジェクトの推進
- 2) 教育型FD---課程制大学院の実質化をめざす教育システムの開発・実践
- 3) 管理運営型FD---役職者を中心とした経営能力の向上をめざす共同セミナー
- 4) 支援業務型FD---主として職員を対象とした業務改善のための研修会
- 5) **学生参画型FD**---授業評価や研究発表の成果を共有する公開シンポジウム



# 平成19年度

1. <教育型FD> 平成19年4月  
「大学院教育の実質化と新たな教育システム」
2. <管理運営型FD> 平成19年5月  
「国立大学法人評価への対応について」
3. <研究型FD> 平成19年7月  
「G-COEに向けた研究プロジェクトの構想発表」
4. <支援業務型FD> 平成19年9月  
「国立大学における業務改善のあり方と教育研究の活性化」
5. <学生参画型FD> 平成20年1月  
「大学院学生の学業成果の評価とFD活動」  
(FD大賞・奨励賞の授与)

# 平成20年度

第1回 5月7日

TF制度の導入と未来型大学人の育成について

第2回 7月16日

TFとして「良い授業」を実践するためには

第3回 11月4日

大学教員の「教育力」向上をめざす！

第4回 2月4日

TF院生の教育実践力の発表会

(TF優秀賞、FD大賞・奨励賞の授与)

# 第3部

## 人間総合科学研究科 —TF制度の設計—

# 1. FDプログラムの一環

TF (Teaching Fellow) を研究科の新たなFDプログラムとして設計

TA → TF → TP  
(養成) (採用) (研修)

## 2. 趣旨・目的

- ・高等教育に携わる「教育者としての自覚と準備」を促す
- ・教育や授業の改善に結びつく「**教育力**」を身につけ、「**研究力**」や「**マネジメント力**」を兼備した**未来型の大学**人育成をめざす

### 3. 育成する能力

- (1) 具体的な教育（授業）目標を設定する能力
- (2) 目標達成のために行動する能力
- (3) 評価指標を決定する能力
- (4) 教育（授業）評価基準を設定する能力

## 4. 対象者

(1)後期博士課程(医学課程)に  
在籍する大学院生

(2)TFを希望する者

## 5. 資格要件

(1) 原則として、本学でのTAの経験者

(2) FIDプログラムの事前指導及び事後指導に参加すること

(3) 所属専攻からの推薦者



## 6. 選考方法

- ・所属専攻からの推薦

TA活動実績報告書(様式)

TFシラバス(様式)

<TF活動実績報告書(様式)>



- ・研究科FD推進委員会



- ・研究科専攻長会議

# 7. 選考基準

- ・研究科

- (1)4つの育成能力が発揮できると判断されること

- (2)教員の指導の下で**実際の授業が担当できると判断されること**

- ・各専攻

- 上記に基づき、具体的な推薦基準を定める

# 知識・スキルの修得目標の設定(例示)

## (1)TAの場合

- ・資料や文献の収集・整理能力
- ・出席管理能力
- ・成績管理能力
- ・学修相談能力

## (2)TFの場合

- 授業目標・テーマの設定能力
- シラバス作成能力
- 教材・教具、資料等の準備能力
- 目標達成のための評価方法の設定
- 評価基準の設定能力

— — —

### (3)TPの場合

- 授業のプレゼンテーション能力
- 授業評価及び分析能力
- (英語による授業実践能力)

# 第4部

## FDの現状と課題

# 1. FDの現状

1ラウンド＝啓蒙的な伝達講習方式

2ラウンド＝協働的な相互研修方式

3ラウンド＝FDの組織化・システム化

**教育共同体の形成**＝「想像の共同体」

- ・場の共有

- ・相互交渉・コミュニケーション

- ・文化の共有

- ・連帯の絆

## 2. FDの制度化に向けて

大前提: 教員の時間的・空間的な条件保障

- (1) カリキュラムの**厳選**と評価システムの見直し
- (2) **単位制度**の共通認識と公正な運用
- (3) 養成・採用・研修の三段階**FDシステム**



# 3. 学生による授業評価の課題

(1) 東海大学の実践結果から

① 学生の評価は十分に信頼できる  
(上下10%の削除でさらにアップ)

② 評価と学習条件等との関係

③ 総合評価を規定する内容(学生から見た)  
講義内容の質 > 講義内容の明快性と構成  
の良さ > 話し方の速度 > 板書の仕方

## ②評価と学習条件等との関係

- 1) 受講者数が講義評価に及ぼす影響は非常に小さい。
- 2) クラスの質が講義評価に及ぼす影響はない。
- 3) 曜日別では月曜日の総合評価が低く、時限別では3時限が最も低い。
- 4) 学生は相対評価により教師や講義を評価している。
- 5) ベテラン教師も新人教師も評価のバラツキはない。  
但し、教員歴10年を過ぎると評価の低い教師が目立つ。
- 6) 研究業績と講義の総合評価は無関係である。

## (2) 慶應大学SFCキャンパスの実践結果 (学生の満足度との相関)

- ① 教員35歳までが最高値、45歳以降下降線、55歳で復帰する。
- ② 10年未満の新人がベテランより評価が高い。
- ③ 非常勤と専任の相違は全体的に差異はない。
- ④ クラス規模では、100人未満変動なし、100人以上でやや下降、200～400人では差はない。
- ⑤ 総合評価(高い順) 体育実技 > 人工言語 > 自然言語 > 共通専門科目 > 一般教養 > 総合講座

# おわりに:なぜこんなに忙しいのか?

(1) 日本の文化的特性

日本人の「雑食性」

(2) 棲み分けのない組織特性

T(Teaching)

R(Research)

M(Management)

←官僚組織の特性(「部」「課」制)

◎「直線型」から「循環型」への移行

# 組織の安定性理論

## ◎2・6・2理論

よい 2割 ふつう 6割 わるい 2割

下位2割も組織の安定性維持には貢献



真ん中の6割を尊重する評価システムを！