

FD活動報告

中部大学『魅力ある授業づくり』5年間の取り組みを振り返って ー2013年度から2017年度の実践と振り返りー

2008年4月に本学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』を掲げて10年が経過した。全学的なFD活動については前回、2013年に本学FD委員会（委員長：学長）の専門委員会であるFD活動評価点検委員会が5年間にわたる取り組みをまとめ公表した。

本報告書は、2013年度以降の5年間のFD活動を振り返る続編で、2018年11月にホームページ上にて公表したものである。

中部大学 FD活動推進に関する主な出来事＜記録＞

本資料は、全学的なFD活動のうち、主にFD企画や諸制度、FD関連の掲載記事等をFD活動の推進部署である大学教育研究センターが記録としてまとめたものである。

前回の『中部大学教育研究, No.13』での公表と同様に、2013年4月から2018年10月までの活動をここに掲載する。

中部大学『魅力ある授業づくり』 5年間の取り組みを振り返って －2013年度から2017年度の実践と振り返り－

1. 全学FD活動の推進経緯（2012年度まで）
2. 全学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』の
推進（2013 年度から）
3. FD活動の検証と効果
4. 今後の全学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』への
取り組みに向けた課題と展開

中部大学 FD活動評価点検委員会

中部大学『魅力ある授業づくり』5年間の取り組みを振り返って －2013年度から2017年度の実践と振り返り－

本学では、2007年度にFD委員会において検討を行い、2008年4月に制定したFD活動重点目標『魅力ある授業づくり』に関する5年間の取り組みを振り返り、2013年に全学的なFD活動について評価・点検を行っている。本報告書は、前回の振り返りから5年間（2013年度から2017年度まで）のFD活動の評価・点検を総括し、今後の方向性を見出すことを目的としてまとめたものである。

この重点目標『魅力ある授業づくり』は制定当初5年間を目安としていたが、2012年11月に開催したFD委員会において、引き続き2013年度以降も重点目標とすると同時にその意図するところをより明確に学内外に広く提示することが望ましいとして、以下の枠内のとおり定めて2013年度より公示している。

『魅力ある授業づくり』は、学生と教員が協同して行うものです。

魅力ある授業・・・（学生にとって）興味を持って聴ける授業、将来において役立つ授業
（教員にとって）学生の成長を実感できる授業、学生から感化を受ける授業
授業づくり・・・（学生が目指す）自主的に学ぶ態度、知識・技術の修得
（教員が目指す）授業改善、授業スキルアップ
（学生と教員が目指す）双方向のコミュニケーション

1. 全学FD活動の推進経緯（2012年度まで）

本学における記録に残る教育活動・改善に向けた教員の資質向上策としてのFD（Faculty Development）活動は、1993年に遡る。学長を委員長とした全学自己点検・評価委員会のもと、同委員会・授業評価検討小委員会において教育活動の点検・評価の具体的な方策として「学生による授業評価」の実施に関する検討を開始した。「学生による授業評価」は、1995年からマークシートを利用して毎学期実施したが、2001年4月、2002年4月の2回の大幅な実施方法の見直しを経て2008年4月よりWebを利用した「学生による授業評価」へ変更した。新たに「教員による授業自己評価」の実施および「授業改善アンケートシステム」の提供も始めている。また、2010年9月には携帯電話による回答可能なシステム導入とともに全国でも初の試みとなる全ての授業において活用できる携帯電話を活用したクリッカーシステム「Cumoc（キューモ）：Chubu University Mobile Clicker」を運用した。本システムは、複数のメディアに取り上げられ、現在は同様のシステムが他大学でも使用されている。さらに、2011年7月には「Cumoc」の関連システムとして研修環境を設けて教員向けの研修も実施できるようになった。この研修環境は、授業以外での利用が可能であり、在学生、教職員や学外者を回答者として指定できるクリッカー機能を持つアンケートシステム「CumocL（キューモエル）」として学内に提供した。こうした本学「授業評価」の変遷は、教育力の向上を目指すFD活動の評価・点検において重要な意義を持つことになる。

FD活動の支援組織としては、2000年4月に学長直属の組織として大学教育研究センター（以下、センターという）を設置し、本学の教育全般に関する調査研究と大学教育の改革・改善、質的向上等を目指す活動を推進、支援してきた。センターの設置以降は、2002年9月に本学で初めてのFD研修会を実施するなど、2012年度までの13年間で33回のFD講演会の開催を中心に、「私の授業づくり」を基本テーマとした第1回FDフォーラム（同テーマで6回開催）から延べ18回のFDフォーラムを開催して本学FD活動の礎を築いた。これらのFD活動と並行して、2002年度には教員個人の教育活動改善を推奨することを目的とした教育活動・改善表彰制度を全国の大学に先駆けて施行し、他大学等教育関連機関の注目を浴びた。その後、2007年4月には6学部21学科を有する総合大学（センターが設置された2000年度は4学部13学科、現在は7学部32学科（募集停止6学科）、4専攻）となり、学科の増加により教員の勤務形態、教育体系、教育方法においてそれぞれ多様化が進んだ。これらの変化は、「教育活動・改善表彰制度」の運用において実態と一致しないことが生じるなど、本学のFD活動全般の見直しを求めるものとなり、2008年度から新たな教員表彰制度として「教育活動顕彰制度」を施行した。

学部・学科増に伴うその他の本学のFD検討課題として①大学院におけるFD活動 ②非常勤講師を対象とするFD活動 ③FD活動における目的の明確化と方法 ④学生の状況を理解したうえでのFD活動のあり方を挙げた。2008年度以降、「FD推進組織体制」の再整備、「教育活動重点目標・自己評価シート」（後述）の改正、FD活動の重点目標『魅力ある授業づくり』の制定、マークシート方式からWebを利用した「学生による授業評価」への変更、「教員による授業自己評価」の実施、「授業改善アンケートシステム」の提供、「教育活動顕彰制度」の実施がFD活動推進方策として承認され、進められていくことになった。

2009年度と2012年度にはFD活動WG（図1参照）において、重点目標である『魅力ある授業づくり』のより実質的な推進策を検討するために、学部代表であるWG委員だけではなく“公募”による教員を加えたメンバーで、いずれの年度も2つの分科会を設置し、分科会ごとに定めたテーマについて検討を行った。2009年度の分科会では「授業オープン化制度の実質化」と「教員研修の制度化」をテーマに検討を行い、新たなFDプログラム「授業サロン」「全学公開授業」および「教員キャリアアッププログラム」の実施について提言した。

また、2012年度の分科会では「FD活動重点目標の具現化に向けての検討」と「系統的な教員研修システムの構築」をテーマとして検討を進めた。その後、本報告書冒頭に記したFD活動重点目標『魅力ある授業づくり』の継続をはじめ、授業評価における学生からの自由記述の閲覧に関する取り扱い、「教育活動重点目標・自己評価シート」の全学共通項目の設置、「中部大学『魅力ある授業づくり』作品コンクール」「FDカフェ」「中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム」の実施等について提言を行った。

なお、FD活動の推進、支援部署としての大学教育研究センターは、本学のFD活動の行動指針として「明るく、楽しく、元気があるFD活動」「草の根のごとく浸透するFD活動（FDネットワークの構築）」「学外にも広く公開しているFD活動（ホームページへの掲載）」を掲げた。2011年8月には、2008年度以降の本学FD活動全般について検証することを目的として、日本高等教育開発協会（JAED：Japan Association for Educational Development in Higher Education）主催の第1回「高等教育開発フォーラム」において初めて外部評価としてのFDコンサルテーションを受審した。その結果、本学FD活動に加えて学生参加型FDの推奨があったものの、「授業サロン」をはじめとして概ね良い評価を得た。

2. 全学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』の推進（2013年度から）

2013年度には、教員の研修プログラムへの参加を促すシステムとして「中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム」を施行した。また、先述の日本高等教育開発協会主催の第1回「高等教育開発フォーラム」のFDコンサルテーションにおける学生参加型FD活動の推奨の指摘に対して、『魅力ある授業づくり』作品コンクールを実施した。4年後の2017年度にも第2回『魅力ある授業づくり』作品コンクールを実施し、学長と受賞学生との懇談会等も開催した。受賞作品については、デジタルパンフレットを作成し、メディアにも取り上げられた。

2014年度には全教職員・組織等に対して全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF：Japan Private Universities FD Coalition Forum）実践プログラム（オンデマンド講義）を提供し、中部大学『魅力ある授業づくり』プログラムの研修プログラムの一つに加えた。これにより教員個人の視聴だけでなく、学部・学科においてオンデマンド講義を利用したFD研修会が開催されるようになった。

2015年度には、ルーブリック評価の活用を図り、2016年3月に授業改善の取り組みの一環として「CUルーブリックライブラリ」の運用を開始、他大学からの本システムについて聞き取りがあるなど、全国でも初めての取り組みとして注目を集めた。

FD活動とは別に組織としての教育の評価を行う目的で、2013年度と2016年度には「学修成果に関する調査」を、「CumocL」を利用して調査し、各組織からの調査結果に関するまとめについて全学共有を行うとともに学内外に向けて公表した。また、2017年度には「授業運営に関する調査」としてアクティブラーニングの実施状況を把握した。

2016年度には、教育改善・質的向上に役立てることを目的に2001年度から当センターの紀要として刊行している『中部大学教育研究』の編集・投稿要項を改定し、投稿区分の見直し、フォーマットを変更した。そして、2017年度には、従来から職員の参加も多かった「教員キャリアアッププログラム」の名称を職員がより参加しやすくなるよう「キャリアアッププログラム」に名称を変更した（以下、「キャリアアッププログラム」として統一して記す）。また、近年の内部質保証の観点から、個人のあらゆる活動について評価・点検の実施および改善向上が求められており、特に教育活動に焦点を当てていた従来の「教育活動重点目標・自己評価シート」を「教員活動重点目標・自己評価シート」に名称変更し、大学教員としての4つの責務（教育・研究・社会貢献・学内行政）について自己評価することとした。同時に、大学設置基準上で教員と区分される助手も対象とし、全学部共通の項目とした。さらに、中部大学教育活動顕彰制度における教育活動優秀賞の4回目の受賞者に対して10年以上の長期に亘って優秀な教育活動を続けてきた証として教育活動金虎賞^{きんとら}を制定した。

以下に『魅力ある授業づくり』の推進に関する組織や取り組みについて項目別に記す。

1) 本学のFD活動組織体制

学長を委員長としたFD委員会を中心に、2008年度以降、学部FD委員会組織の立ち上げを進めて、大学としてFD活動を組織的に推進していく体制づくりを行っている。全学対象のFD活動はFD活動WGが種々の検討を行い、教育活動顕彰審査選考委員会やFD活動評価点検委員会を図1のように組織してFD活動全般について評価する体制を整えた。また、これらの委員会に基づいたFD活動は、センター（2017年度は兼任教員3人、専任事務員2人、兼任事務員2人で構成、その他に客員教授を3人）が主管部署として、各活動の推進、支援を行っている。

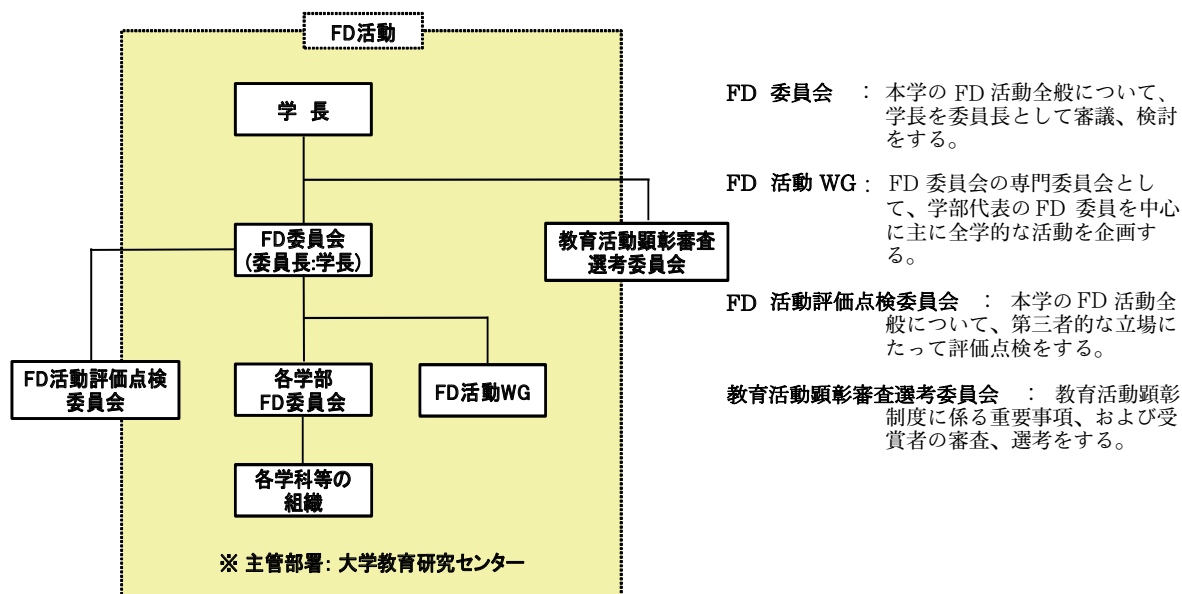


図1. 中部大学のFD活動組織図

2) 教員個人における教育活動の評価点検

本学では「教育活動重点目標カード」を2001年度 of 教育活動・改善表彰制度の試行以降2007年度まで同制度の一環として実施していた。2008年度以降は表彰制度とは切り離して本学のFD活動の礎とすべく「教育活動重点目標・自己評価シート」に変更した。また、全ての教員（助手を除く）が年度当初に教育活動に関する重点目標を立て、年度末に自己評価を行っている。なお、同シートの様式は2008年度以降各学部において個々に定めていたが、FD活動に関する全学重点目標、それを受けての各学部における目標、さらに組織の構成員である教員個人の目標へと繋げていくために、2013年度以降は全学で共通する項目として『魅力ある授業づくり』に関する目標をかかげた項目を設けることにした。その後、2017年度に、内部質保証の観点から、教育のみならず研究、社会貢献、学内行政等についてもそれぞれの活動について評価・点検の実施、改善向上が求められており、従来の教育に係る事項に重きをおいてきた当シートの見直しを図り検討を重ねた。その結果、「教員活動重点目標・自己評価シート」と名称変更し、大学教員としての4つの責務（教育・研究・社会貢献・学内行政）についても、それぞれ自己評価を実施することとした。2018年度からは、大学設置基準上で教員と区分される助手（教育・研究の補助を主たる職務とする）も対象とし、これを機に全学部共通のレイアウトに変更した。なお、目標設定後および自己評価後は、同シートを学部長、学長が点検し、組織のFD活動に役立てている。

3) Webを利用した授業評価

授業改善に資することを主たる目的として本学では1995年度から実施している「学生による授業評価」は、2008年度に従来のマークシートを利用したものからWebを利用する新たな方式に、さらに2010年度秋学期から、携帯電話を利用した回答を可能とする対応（学生のみ）を行い、2012年度春学期には急速に普及したスマートフォンへの対応を行うなど、社会情勢に合わせてシステム改修を行ってきた。これにより、学生による授業評価の回答率の増加や即時の集計が可能となり、教員のコメント記入や公表が迅速に実施できるようになった。2017年度には、初めて学生による授業評価結果とFDプログラム受講履歴の関係について分

析し、累積効果の評価を研究論文として『中部大学教育研究』(No.17, pp.19-33, 2017年)で学内外に発表した。

① Webを利用した「学生による授業評価」「教員による授業自己評価」

これまでの経緯により、「学生による授業評価」は授業改善を主たる目的として実施しているが、学期半ばでの評価は“授業”の本当の評価を表したものではないとの意見を受けて、授業が完結した学期末にWebを利用して行っている。また、受講中の学生にも開講時期の中でも改善を求める声に対応できるように、後述する「授業改善アンケート」の実施を続けている。

実施科目は、原則として学部授業のすべてを対象とし、授業の形態にかかわらず複数教員で担当する授業科目についても実施している。受講生にとっては、一人の教員で担当しても複数の教員で担当しても“授業”に変わりはないことから、授業評価の結果は“教員”に帰するものではなく、“授業”そのものに帰するものと考え、担当するすべての教員にはその授業に対しての責任の所在を明らかにするものである。

設問は、授業形態にかかわらず同じ選択形式の設問を8問（他に学生自身の状況を問う設問を2問）、加えて自由記述欄を設けている。Webを利用したことで受講生は回答期間中であれば“いつでも”、“どこからでも”回答できるようになったが、マークシートのように授業時間内に強制的に回収しないため、Web導入時から危惧されていたように回答率は減少した。反面、Web利用が影響しているかどうかは定かではないが、自由記述の回答数が紙ベースで行っていた旧方式の10倍以上（参考：2017年度春学期2,980件、秋学期は1,750件）に増加している。自由記述の内容も従来は授業への批判的要因をもつ意見が多くを占めたが、Webを利用してからは教員への感謝の言葉や授業改善への提言など前向きな意見が多くみられるようになった。また、教員が担当したすべての授業（複数担当による授業を含む）を振り返って回答する「教員による授業自己評価」では、学生と教員の意識の差について“見える化”を図った。教員はこれらの回答結果を総合的に分析して、自由記述のまとめを含む教員からのコメントを学内に公開した。教員からのコメントを公開することは、回答者へのフィードバックを目的としているが、授業評価が学生と教員とのコミュニケーションの機会となることをねらっている。

Webを利用した利点として、回答期間終了の“2日後”に教員は回答結果を閲覧して学生へのコメントを入力でき、教員からのコメントと結果の学生の公開は回答期間終了から約1か月に短縮することができた。このほかにも受講生の振り返りを促す仕組みとして、集計結果の表示画面に受講生自身の回答と一緒に表示するようにしたこともWebを利用した利点である。

② 「授業改善アンケート」「Cumoc（キューモ）」システムの提供

「授業改善アンケート」システムは授業評価を学期末に行うことにより、当該受講者に対する授業内での授業改善の機会が減少したことを補うシステムとして提供された。このシステムは、教員にその利用を義務付けるものではなく、受講生と教員とのコミュニケーションツールの一つとして提供されたが、その後の回答方法の多様化への改修（携帯電話対応、スマートフォン対応）がクリッカー「Cumoc（キューモ）：Chubu University Mobile Clicker」への発展という同システムにとっての転機をもたらした。

クリッカーは、授業を双方向対話型にするために受講者からアンケートや回答をリアル

タイムに回収、結果を公表できる仕組みである。「Cumoc」を用いた授業の運用方法は、教員や授業形態により様々であるが、その回答結果に基づいて授業進度等をその場で随時見直しできることや、ティーブレイク的な使い方により受講生の緊張感を持続させる効果、また受講生の授業への参加意識を高める効果などを狙うなどの多様な活用法があり、双方向授業を構成するツールの一つとして展開していくことになった。

また、授業以外に学生のみならず教職員や学外者を回答者として指定できる研修環境としてクリッカー機能を持つアンケートシステム「CumocL（キューモエル）」も学内に提供しており、併設高等学校での教員研修や大学のオープンキャンパスで来学した高校生にも使用された。

4) FDプログラム：「授業サロン」の実施

「授業サロン」は、2009年度に設置されたFD活動WG分科会より提言された学部間を越えた教員（5人）による互いの授業見学に基づいた意見交換会である。2008年当時FD活動の一つとして授業コンサルテーションが全国で注目を浴びていたのが教育分野の専門家チームによる授業コンサルティングである。しかし、本学では専門家チームを構成することは実質的に不可能であった。そこで、本学が総合大学であることを生かして同じ分野の教員同士ではなく、あえて異なる分野、文理の壁を越えた教員が互いの授業法について情報・意見交換（異種交流）することで異分野ならではの視点を見出すことができるのではないかと考え、有志による第1回目の「授業サロン（当時は授業研究会）」を実施した。この企画は、授業を公開することが見学する側・される側の双方にメリットをもたらすという「授業オープン化制度」の実質化にも繋がり、また、「授業改善ビデオ撮影支援制度」を活用することで教員自身の振り返りを促し、参加者の好評を得ることができた。この結果を踏まえて、FD活動WG分科会で「授業サロン」を定期的に実施できるように提言したものである。

「授業サロン」は、“組織的な授業見学および意見交換会の実施”である。この企画の参加者は、互いの授業見学を材料として、授業の考え方、学生の反応、問題点、工夫、改善案等について、情報交換・意見交換を通じ、教育上における問題対応策や様々なケースにおける授業改善のヒントを見出すことが目的である。本企画は毎学期1～2グループを運営している。この「授業サロン」は、参加者による学部を超えた教員のFDネットワークを広げることに繋がり、他大学からも多くの関心が寄せられている。

5) FDプログラム：「全学公開授業」の実施

「全学公開授業」の実施は、前項の「授業サロン」とともに2009年度に設置されたFD活動WG分科会において「授業オープン化制度」の実質化を目的として提言されたものである。「全学公開授業」は、「授業サロン」のような組織的な授業研究会とは異なり、単発で授業担当者が実施できるという利点がある。具体的には、授業の公開を希望する教員を講師として募り、公開日を調整した後に、当該授業の授業紹介シートを公表して授業見学者を募る。見学者は教員に限らず、見学後に授業見学コメントシートを記入し、授業担当者にフィードバックするという仕組みである。2013年度から5年間で20人が授業を公開している。

6) FDプログラム：「FDフォーラム・FD講演会」の開催

センターを開設した2000年度以降、本学のFD活動の礎となってきた「FDフォーラム」と「FD講演会」は、2013年度以降の5年間で様々なテーマを取りあげ、「FDフォーラム」を

2回、「FD講演会」は14回開催している。特に2013年度は大学の総合力、2014年度はアクティブラーニングをテーマに、2015年度は大学に求められる学修成果、2016年度はキャリア教育、2017年度は内部質保証の実質化他のFD講演会や大学教育とAIに関するFDフォーラムなど、高等教育機関として時機を逸しない、教職員にとって関心が高いテーマを取り上げて開催している。

7) FDプログラム：「キャリアアッププログラム」の開催

前述の「授業サロン」「全学公開授業」と同様に、FD活動WG分科会により提言された「キャリアアッププログラム」は、多様化する学生や教育方法に対して教員が知るべき知識や技術を修得できるように少人数で実践的なワークショッププログラムとして実施している。

2013年度から5年間で「授業デザイン（シラバスの書き方、授業の進め方、授業内容、マイクロティーチングなど）」9回、「授業技術・運営（話し方、板書、ノートの取らせ方など）」18回、「ICT（情報通信技術）」9回、「学生への対応（私語対策、ほめ方、叱り方、謝り方など）」12回、「教育システム」1回など延べ49回と、『魅力ある授業づくり』を重点目標として掲げた2008年度から2012年度の5年間に実施した22回の2倍以上に増加している。そのテーマも多岐にわたり教員にとって関心が高いテーマを取り上げて開催しつつ、より効果が高まるようにワークショップ形式で受講者を少人数に絞っての実施を心がけており、同じ内容のプログラムも定期的に開催している。なお、同プログラムは、SD（Staff Development）プログラムの一環として従来からも事務職員の参加者が多く、本学FD推進における教職協働にも繋がっている。そのため、2017年度より、実態に合わせて「教員キャリアアッププログラム」を「キャリアアッププログラム」に名称を変更した。

5年前の課題であった講師確保についても、客員教授だけでなく、学内教員も繰り返しプログラムに参加することで講師としてプログラムを進められるようになってきている。

8) FDプログラム：「FDカフェ」の開催

「FDカフェ」は、2012年度に設置されたFD活動WG分科会により提言された教職員による自由な意見交換の場である。大学教育に関するさまざまなテーマ、学生と直面している大学教職員にとって必要な知識などの実践的なテーマに関して自由に意見を交わすことで情報やスキルを共有する場を提供することを目的として、2013年3月に第1回を開催した。同プログラムは、教職員が気軽に情報交換や意見交換を行うことで互いの教育力向上を目指しており、この企画への参加者による全学にまたがるネットワークづくりも狙いとしている。「FDカフェ」は、原則として各回のテーマを定め、話題提供者の概説、ファシリテーターの進行による意見交換というグループ研修の形態として運営している。2013年度から2017年度の5年間に、春学期11回、秋学期12回の計23回実施した。内容は、毎年恒例の新任教職員向けの意見交換、「私の授業づくり」とシリーズ化した教員の授業デザイン等の話題提供、全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）が提供しているオンデマンド講義をベースにした情報交換などを行っている。

9) FDプログラム：「FDオンデマンド講義」の提供

本学が加盟している全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）が運用している「実践的FDプログラム オンデマンドサービス」を希望者(専任教職員のみ)に対して、中部大学「FDオンデマンド講義」として提供している。4つのアカデミック・プラクティス（教育、研究、

社会貢献、管理運営）に関連した教育学をはじめとした系統的な理論の講義を受講する場として、2014年度から毎年、教職員を対象に募集し、組織や個人単位での教育力向上を目的として利用されている。

10) CUルーブリックライブラリ

教育の質保証を目指す上での成績評価方法の1つであるルーブリック評価の支援のために、ルーブリック表の「蓄積」から「共有」、そして「作成支援」に繋げることを目的として、2016年3月に「CUルーブリックライブラリ（Chubu University Rubric Library）」の運用を始めた。教職員は簡単に個人ライブラリとして登録することができ、他の教職員でも公開用のルーブリックについては授業形態（講義、ゼミナール・演習、実験・実習、卒業研究、その他）、評価対象（レポートや記述問題、実技、グループワーク、ディスカッション）に条件を設定して検索することができるシステムである。2018年3月までに、非公開を含めて16件の登録があった。教育の質保証だけではなく、学習意欲にもつなげるルーブリックの考え方を教職員に伝えるためにも有効なシステムである。

11) 教育活動顕彰制度

「教育活動顕彰制度」（以下、「新制度」という）は、2002年度に施行された「教育活動・改善表彰制度」（以下、「旧制度」という）を評価・点検、課題の改善を行い、新たに2008年度から施行したものである。これらの新旧の表彰制度は、個人や組織が最善と考えられる教育活動・改善を推進し続けることを推奨し、その業績の顕著な教員・組織を顕彰する制度の導入が本学の発展のためにも必要であろう。

旧制度では個人（専任教員）のみが表彰対象であったが、新制度においては旧制度に準じた総合ポイントによる教育活動優秀賞と、学部・学科等組織的な取り組みやグループや非常勤講師も対象とした特筆すべき教育実績を顕彰する教育活動特別賞を設置した。

表1は、新制度になってからの5年間の受賞者と2013年度からの5年間の受賞者数である。

表1. 中部大学教育活動顕彰制度年度別受賞者数

教育活動 顕彰制度	受賞者属性（評価学部）	2008～ 2012	2013	2014	2015	2016	2017	合計
教育活動優秀賞	工学部	20	5	3	3	3	4	38
	経営情報学部	7	1	0	2	2	0	12
	国際関係学部	6	1	1	1	2	1	12
	人文学部	11	2	3	3	2	1	22
	応用生物学部	6	2	1	2	4	1	16
	生命健康科学部	7	1	0	3	0	0	11
	現代教育学部	5	2	4	1	2	1	15
	全学共通教育部（教養教育部）	4	2	2	2	2	2	14
	小 計	66	16	14	17	17	10	140
教育活動特別賞	個人	3	0	0	0	2	0	5
	組織・グループ	3	1	2	0	0	1	7
	小 計	6	1	2	0	2	1	12
合 計		72	17	16	17	19	11	152

※本制度では、学部には所属しない教員について評価する学部を別途定めており、「評価学部」という。

新制度における受賞者の審査は、教育活動顕彰審査選考委員会において毎年厳正に行っている。教育活動優秀賞の受賞者は表彰対象者の上位5パーセント程度とし、基本的に評価項目が同じために評価の固定化に繋がる恐れがあると考え、受賞を3年に1回としている。また、教育活動特別賞の選考では、あらかじめ受賞枠を決めて選考するのではなく絶対評価による審査を行うことなどが委員会の申し合わせとして定められている。

そのうえで、制度の公平性をより明確にし、選考経緯の透明性を図ることを目的として、評価する項目とその基準は言うまでもなく、受賞者の選考理由や審査選考委員会による選考総評等をホームページ上に公表している。また、旧制度における受賞者への報奨金制度(2006年度から特別教育研修費を支給)は廃止し、大学からは名誉を刻する記念の楯を授与することになった。そして、受賞者は、受賞にあたってのコメントをホームページ上において公表している。

新制度を始めて10年が経ち、同一教員の多数回受賞が生じているため、制度の見直しを図り、その受賞が通算して4回目となる教員には、優秀賞の授与に代えて「教育活動金虎賞^{きんとら}」を授与して顕彰することに規程を変更した。なお、同賞を授与された教員は、翌年度以降の優秀賞選考対象から除外することになった。

12) 中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム

本プログラムも2012年度に設置されたFD活動WG分科会により検討され提言されたものである。本学では、上述のとおり様々なFDプログラムを企画、実施しており、特に教育歴の少ない教員や新たに本学に赴任する教員に対して教育力向上を目指したFDプログラムへの参加を促している。中部大学『魅力ある授業づくり』プログラムは、従来から実施しているFDプログラムを複合的に活用して持続的に教育力の向上を目指すことを勧奨し、各種FDプログラムへの積極的な参加を奨励することも含めて2013年度より施行した。また、学部組織等で企画し、全学への参加案内がなされたものは、申請に基づきFD活動WGで審議のうえ、FDプログラムとして認定している。

本プログラムでは規定の条件を満たした教員に「修了証」を授与し、さらなる持続的な教育力の向上を目指すことを勧奨、他のFD関連プログラムへの積極的な参加を奨励することとしている。本プログラムは、教育活動顕彰制度とともに教員の教育力向上に向けてさらなる授業改善を促す間接的なプログラムではあるが、より多くの修了者を輩出することが望まれ、そのことで本学全体のFD活動推進に繋がっていく効果を期待している。2017年度までに修了証を授与された者は、57人である。

13) 中部大学発『魅力ある授業づくり』作品コンクール

2014年、開学50周年を迎えるにあたり、本学の教育活動重点目標である『魅力ある授業づくり』を更に推し進め、学生・教職員がともに授業を考えるきっかけづくりとして、学生を対象として『魅力ある授業』をテーマとした作品の募集を行った。その結果、小論文・エッセー部門16作品、俳句・短歌部門24作品、漫画イラスト部門26作品、ポスター部門2作品、計68作品の応募があった。これらの作品から、教学に関わる教職員24名と学生公募審査員20名、教職員公募審査員11名による第1次審査、学長を委員長とするFD委員会による第2次審査を経て、15作品を優秀な作品として決定した。

また、4年後の2017年度に2回目の作品コンクールを1回目に準じて実施した。結果、小論文・エッセー部門16作品、俳句・短歌部門17作品、計33作品の応募があった。これらの作

品から、教学に関わる教職員28人と学生公募審査員23人、教職員公募審査員26人による第1次審査、学長を委員長とするFD委員会による第2次審査を経て、11作品を優秀な作品として決定した。いずれも受賞作品集を冊子として作成、配付（HPでもデジタルブックにて公表）した。さらに、学長を囲んでの受賞者との懇談会を開き、本学の『魅力ある授業』について学生の率直な意見を聴ける場を設けた。本活動は、本学の学生参加型のFD活動といえよう。

14) 学修成果に関する調査の実施

FD活動WGより提言され、FD委員会によって承認されたことより、「CumocL」を使用した学修成果に関するアンケート調査を実施した。本学の教育における質の保証について、個々の授業の評価である「学生による授業評価」「教員による授業自己評価」とは別に、「学生の主体的な学び」に向けての状況や学生の学修成果に関する状況について把握し、組織としての今後の教育内容を検討する資料とすることを主な目的として、2012年度末に第1回、4年後の2016年度末に第2回の「学修成果に関する調査」を実施した。その結果（2012年度回答率45.7%，2016年度回答率43.1%）について、各組織からの結果に対するまとめを全学で共有し、集計結果についてはホームページ上にて学内外に公表した。

15) 授業運営に関する調査の実施

2017年度当初のFD委員会で、非常勤講師の先生方を含めて個々の教員が実際に授業の中でどのようなアクティブラーニングの手法を取り入れているのかについて、現況を把握すべきであると提案された。これを受けて今後の教育内容や組織的なFD活動等を検討するための情報とすることを主な目的として、教員を対象とした授業運営に関する調査（アンケート調査）を行った。調査を行うに当たっては、アクティブラーニングに対する教員の認識の違いを避けるため、アクティブラーニングの手法をイメージしつつ、教員が回答しやすいように「反転授業」「PBL」などの専門的な用語を使わずに設問を設定した。全学回答率56.4%（専任教員72.8%、非常勤34.2%）の集計結果については大学教育研究センターホームページ上にて学内外に向けて公表した。

16) 非常勤講師に対するFD 活動と職員へのアプローチ

2007 年度までは非常勤講師に対するFD活動は、「学生による授業評価」の実施以外に特にアプローチをしていなかった。2008年に本学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』を制定するに当たって、非常勤講師に対しても従来から開催していた「FDフォーラム」「FD講演会」はもとより、「全学公開授業」「キャリアアッププログラム」などの各プログラムについて参加を呼びかけることとした。ただし、「授業サロン」はその運営上の問題から対象としていない。非常勤講師については本務の都合等で多くの参加者を見込めるわけではないが、これらのプログラムを随時案内していくことで本学の教育活動やFD活動に対する姿勢を伝えることになり、非常勤講師に対する啓発活動へと繋がっている。そして、本学の教育を担う一員としての非常勤講師は、前述の教育活動顕彰制度における教育活動特別賞の授賞対象にもしており、2010年度および2016年度には非常勤講師が受賞した。このように本学で実施しているFD活動は、本学の教育を担う教員として専任のみならず、非常勤講師も対象としている。

さらに、「キャリアアッププログラム」の項でも記載したが、FD活動で取り上げている内容は、大学教育を様々な形で支援している事務職員にとっても必要な知識や技術であること

から、原則としてほとんどのFDプログラムは事務職員も対象にして大学全体としてFD活動推進に取り組んでいる。なお、非常勤講師が本来の勤務日（授業日）以外にFDプログラムに参加する場合には、交通費のみ別途支給している。

3. FD活動の検証と効果

本学のFD活動を検証するに当たっては、2008年度から学内外に向けて公表しているFD活動評価点検報告書、各プログラムの実施状況、本学FD活動に関する情報発信の状況、他大学をはじめとする学外機関からの評価、そして「学生による授業評価」のデータなどの実績に基づいてまとめた。

1) FD 活動評価点検報告書の公表

本学のFD活動においては、広義のFD活動の目的となりうる「カリキュラム改善」や「組織の整備・改革」に関する諸活動はFD委員会の所掌事項でないため、これらを目的とした活動以外の主に組織的に教育改善を目指した取り組みについて、2008年度以降毎年度取りまとめている。また、2013年度には「中部大学『魅力ある授業づくり』5年間の取り組みを振り返って」と5年間のFD活動の振り返りを行い、『中部大学教育研究』（No.13, pp.97-113, 2013年）および学生向け広報誌『ウプト』（189号, 2014年）に掲載し紹介している。

組織の単位としての学部や大学院研究科は、「中部大学 FD活動評価点検について（申し合わせ）」に基づいて、毎年度組織的なFD活動について目標を設定し、その実績について報告をしている。これらの資料に基づいてFD活動評価点検委員会が当該年度の「FD活動評価点検報告書」を取りまとめ、FD委員会に報告、了承を得たうえで学内外に向けてホームページ上にて公表している。

上記の申し合わせは、2008年10月に制定した「FD活動評価点検報告書について（申し合わせ）」をベースに2017年度までに5度の改廃、改正を行うなど、FD活動の重点目標『魅力ある授業づくり』への取り組みに対して、組織での活動がより実質化するようにその内容や様式を随時検討して更なる教育力向上を目指しており、大学のFD活動に関する自己点検・評価に繋がっている。

2) 本学FD活動の実績

全学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』の推進に際して、従来からのFDフォーラムやFD講演会に加えて、様々なテーマで新しい企画の実施に取り組んできた。これらの新企画の検討に際しては、2008年度春学期から実施しているWebを利用した「学生による授業評価」のデータについて2009年と2010年に行った分析に基づいた報告を参考にしている。「学生による授業評価」の自由記述の分析において受講生が感じる授業の印象が「板書」や「話し方」など授業運営にかかる基本技術にも大きく影響されとの指摘があり、改めて基本技術の重要性を認識したうえで、教員の意識を高める方策を検討する余地があるなどと提言された。

自由記述の分析に着目して「キャリアアッププログラム」では、『講義のための「話し方の基本」』をテーマにして、日本語の特徴や発声方法、マイクの使い方、効果的な話し方や表現方法などに関するプログラムを受講定員10人程度と少なく設定して実施してきた。講師には客員教授でもあるプロのアナウンサーの方をお願いし、定期的の実施しているプログラムの一つとなっている。

表2は、2013年度から2017年度にかけて本学で実施したFDプログラムの実績一覧である。この表からもわかるように、本学では「授業サロン」をはじめ、「全学公開授業」や「キャリアアッププログラム」などを実施してきた。全学でのFDプログラム数は、2013年度28企画、2014年度37企画、2015年度43企画、2016年度34企画、2017年度29企画と2008～2012年度の5年間の平均数の約3倍増加し、その後、企画数はほぼ落ち着く傾向にある。

表2. 本学FDプログラムの年度別開催実績一覧

F D 活動	2008～ 2012	2013	2014	2015	2016	2017	合計
FDフォーラム	4		1			1	6
FD講演会	11	3	2	3	4	2	25
全学公開授業	10	4	6	7	1	2	30
キャリアアッププログラム (教員キャリアアッププログラム)	22	8	8	11	13	9	71
FDカフェ	1	4	5	5	5	4	24
授業サロン	10	2	3	3	2	2	22
認定プログラム	—	7	11	13	8	8	47
FDオンデマンド講義	—	—	1	1	1	1	4
合 計	58	28	37	43	34	29	229

※2013年から2017年に実施したコンクールや調査は含めていない。認定プログラムは、学部組織等が主催するFDに関する学内企画で全学対象に案内しているもので、申請に基づき認定したものである。

表3-1ではこれらのFDプログラムへの参加者数の実績（述べ人数）を示しており、年度によって企画数や参加規模の違いもあるが、2015年度が最大の998人であった。専任教員にとっては、FD講演会や認定プログラムといったプログラムへの参加者数が多く、聴講型のFD活動が特徴的である。職員についても同様な傾向を示す。一方、非常勤講師においては、「キャリアアッププログラム」への参加が高く、ワークなどのスキルの実践を意識していると判断される。FDフォーラム、FD講演会は県内の4年制大学および全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）に属する大学への開催案内を行っており、学外からの参加は企画数に関係なく増加傾向にあるといえる。また、2017年度より併設校の教員に対しても様々なプログラムを案内することで、大学・高校の協力体制の強化を目指している。

表3-2は、プログラム参加者の実人数である。年度によってばらつきがあるが、専任教員についてみると在職専任教員に対しての割合は平均で37.6%である。参考までに2008～2012年度の最大で30.5%、平均で27.3%から判断すると、『魅力ある授業づくり』を重点目標にしたことで明らかに参加率は増加したとみることができる。しかし、毎年「FD活動評価点検報告書」にもあるようにFD企画への参加者が固定化していることを考慮すると、より多くの専任教員がFD企画に参加するように促していきたい。

このような全学向けのFDプログラムへの参加状況からもわかるように教育改善への意識の高まりは、教員個人の点検評価として実施している「教育活動重点目標・自己評価シート」の提出状況にも表れている。目標設定と自己評価を求めている該当者の提出状況は、在籍教員全員が対象となるように変更になった2008年度は90%あまりであったが、表4のとおり2015年度以降は該当者の99%以上が提出しており、大学全体にその意義が浸透してきていると言える。

表 3－1．本学FDプログラムへの年度別参加者実績一覧

区 分	プログラム	年 度				
		2013	2014	2015	2016	2017
専任教員	FDフォーラム		26			49
	FD講演会	135	85	149	162	79
	全学公開授業	18	31	34	4	5
	全学公開授業講師	3	6	7	1	1
	(教員) キャリアアッププログラム	63	55	104	106	43
	FDカフェ	47	38	48	42	40
	授業サロン	10	15	15	10	10
	認定プログラム	165	324	324	236	161
	小 計	441	580	681	561	388
非常勤講師	FDフォーラム		3			6
	FD講演会	7	5	11	7	2
	全学公開授業	5	11	9	2	1
	全学公開授業講師	1				1
	(教員) キャリアアッププログラム	23	11	17	19	15
	FDカフェ	8	6	3	1	
	認定プログラム		5		1	1
	小 計	44	41	40	30	26
学生・院生	認定プログラム			1	1	
	小 計			1	1	
職員	FDフォーラム		7			54
	FD講演会	57	29	122	135	78
	全学公開授業	10	13	16	3	8
	(教員) キャリアアッププログラム	21	17	22	18	27
	FDカフェ	12	16	13	7	4
	認定プログラム	34	47	47	35	25
	小 計	134	129	220	198	196
組織	認定プログラム		4	2	2	
	小 計		4	2	2	
外部	FDフォーラム		4			15
	FD講演会		4	11	16	18
	(教員) キャリアアッププログラム	9	11	7	9	9
	FDカフェ	5	4	3	2	4
	認定プログラム	3		23	7	
	小 計	17	23	44	34	46
合 計		636	777	988	826	656

※キャリアアッププログラムは2017年度より教員キャリアアッププログラムから名称変更した。

※認定プログラムは2013年度より実施。また、2014年度よりFDオンデマンド講義を実施し、認定プログラムに含む。

※組織はFDオンデマンド講義を組織で申込みをした数。

表 3－2．本学FD活動への年度別参加者実績一覧（実人数）

区分（教員のみのみ）	2013	2014	2015	2016	2017
専任教員（A）	177	179	227	217	172
非常勤講師	22	21	24	15	17
合 計	199	200	251	232	189
在籍専任教員（B）	473	515	528	534	531
（A） / （B）（％）	37.4	34.8	43.0	40.6	32.4

表 4. 教育活動重点目標・自己評価シート 年度別提出状況

対 象 区 分		2013	2014	2015	2016	2017
年度内在籍者		481	492	492	499	498
年度始め非在籍者		8	15	6	5	7
目標設定未依頼		12	14(1)	11(2)	10(1)	8(1)
目標設定提出		452	445	471	482	481
目標提出者の 自己評価（内訳）	自己評価提出	442	439	467	474	472
	自己評価未依頼	5	3	2	4	6
	自己評価未提出	3			1	2
	年度末非在籍	2	3	2	3	1
目標未提出者の 自己評価（内訳）	自己評価未提出	7	14	3	2	2
	年度末非在籍	2	4	1		
割 合（％）		97.4	96.1	99.2	99.4	99.2

※2013年度の年度内在籍者および目標設定未依頼には年度途中で助手から助教に昇格した1名を含む。

※「未依頼」は、何らかの理由で提出依頼をしなかった場合をいう。

※（ ）は、年度途中退職者を表す。

※「割合（％）」は、目標提出・自己評価提出該当者【年度内在籍者から年度始め非在籍者と目標未依頼者と自己評価未依頼者を引いた数】における自己評価提出者の割合を表す。

3) 本学広報誌への情報発信と他大学等学外機関とのFD交流

本学で行っている様々なFD活動を学内外に向けて発信するために、センターでは2008年度以降も数多くの記事を本学広報誌に投稿してきた。本学のFDに関する紀要『中部大学教育研究』（No.13, pp.97-113, 2013年）には、2008年度から2012年度までの「中部大学『魅力ある授業づくり』5年間の取り組みを振り返って」と題して、本報告の第1回FD評価・点検報告書の5年間の総括と主な出来事を掲載した。また投稿区分やフォーマットを変更した2017年度には、客員教授らの分析により研究論文「FDプログラムの受講が学生による授業評価に及ぼす影響－中部大学における3年間の累積効果の分析－」としてFDプログラムへの参加と授業評価の関係を統計学的に分析し、その効果を客観的に示した。

本学広報誌の学生向け『ウプト』には、先述の『『魅力ある授業づくり』5年間の振り返って』の紹介（189号）および学生参加型FD活動としての第1回中部大学発『魅力ある授業づくり』作品コンクールの受賞者6人による座談会（190号）を掲載した。後者の内容は、教職員向けの広報誌『ANTENNA』にも、中部大学発『魅力ある授業づくり』作品コンクールの受賞者と学長との懇談会の内容（No.122）について掲載した。また、「中部大学『魅力ある授業づくり』プログラム－教員の教育に関する力量形成へのサポート－」（No.123）としてFD活動の奨励を目的に紹介を行っている。その他FDカフェの広報や第20回FDフォーラムの開催報告などを掲載した。

学外向けの活動としては、2013年度に私学経営研究会に「中部大学発『魅力ある授業づくり』－個を大切に「授業評価」－」と題して1編の寄稿、私立大学情報教育協会の雑誌である『大学教育と情報』には、2013年と2017年にCumocを活用した授業に関する内容を2編寄稿した。2014年度には、Cumocシステムが新聞記事として紹介され、テレビのニュースで放映されるなど、他大学からのCumocに関する聞き取りなどもあった。2016年度には、こまき産業フェスタにおける「中部大学テクノモール in 小牧」において「「習う」から「学ぶ」へ～中部大学の「今」の教育ツール～」と題して学外一般に向けてもCumocに関する

初の講演を行った。

全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）には2012年4月に加入後、2017年度から中部地区から唯一の幹事校として所属しており、News Letter への寄稿やパネルディスカッションやミーティングおよび懇談会で本学のFD活動について発表している。

文部科学省高等教育大学推進課の平成25年度先導的大学改革推進委託事業（大学における特色ある教育事例の把握等に関する調査研究）において本学の『魅力ある授業づくり』を中心にFD活動全般に関する聞き取りがあり、5年間の間に5大学、2教育関係企業の他に3団体からの本学FD活動に関する聞き取りがあった。また、2017年12月には、併設校である中部大学第一高等学校から、教員研修会の開催の要請があり、「生きた学習評価をするには～学びの場における評価の役割～」と題してループリック評価に関する研修を実施し好評を得た。

このような実績からも本学FD活動の方向性や推進方策が他機関からも関心を持たれ評価を受けていると判断することができる。

表 5. 本学FD活動の情報発信と学外に向けての活動実績一覧

活動項目	2008～2012	2013	2014	2015	2016	2017
「大学教育研究」	2	2				1
本学広報誌	21	1	3	1		1
学外向け活動	19	3	7	1	2	6

4) 授業評価の実績

① 学生の授業評価・教員の授業自己評価の回答率と教員のコメント率

Webを利用した授業評価の2008年度から2017年度までの10年間の回答率は、図2に示すとおりである。Webを導入する前から危惧されていたように学生の回答率は減少した。しかし、春学期に比べて秋学期は下がるものの、10年の推移をみても上昇傾向にあり、現

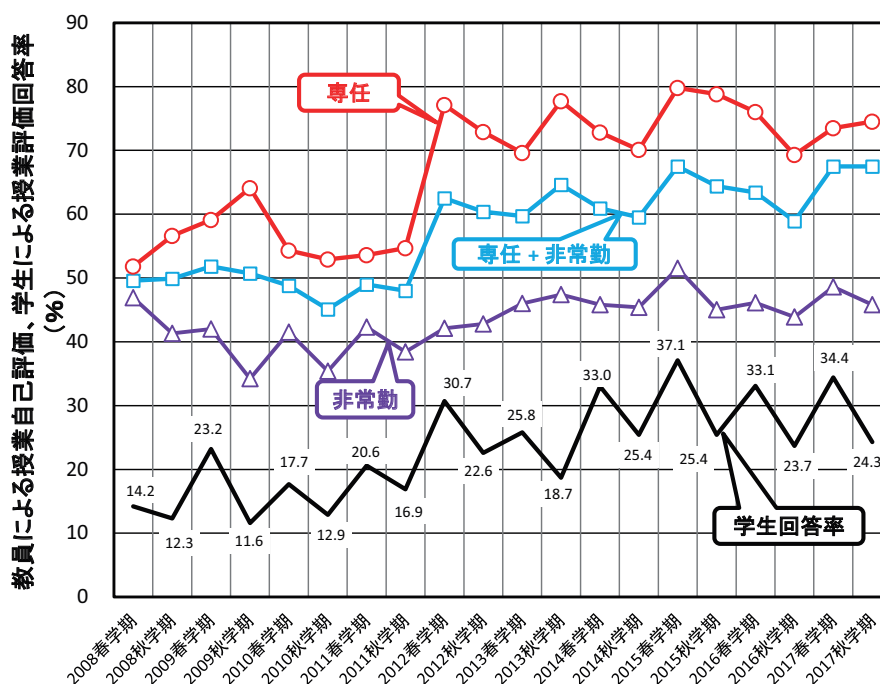


図 2. 学生による授業評価 回答率

時点では30％程度となり、10年前に比べると倍増したことになる。また、図3からも教員の自己評価や学生へのフィードバックとなる教員のコメント率も同様に上昇し、2012年から専任教員では70％から80％の間を上下し、高止まりの傾向にある。一方、非常勤のコメント率は、2008年度当初は専任教員とほぼ同じであったが、2017年度春学期に一次的に上昇したがほぼ40％にとどまっている。

図2、3の結果から学生の回答率は、教員の回答率、コメント率に比例するような傾向にあり、回答率の改善策として学生のみならず教員に対しても「授業評価」への参加を絶え間なく呼びかけ続けていくことで参加意識が高まってきたものといえる。

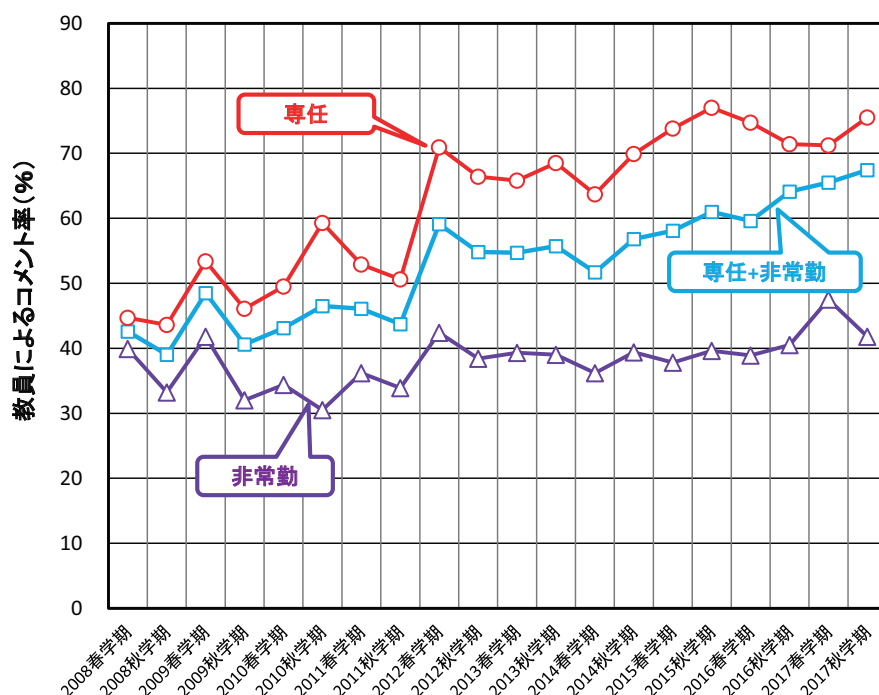


図3. 授業評価 教員コメント率 年度別推移

② 授業評価・授業自己評価の平均ポイントの推移

図4と図5は、2008年度から2017年度の10年間の「学生による授業評価」および「教員による授業自己評価」の平均ポイントの推移を示した。なお、各設問内容は次に示す。

表6. 「学生による授業評価」「教員による授業自己評価」の設問

設 問	「学生による授業評価」(設問AおよびBは学生自身への問いかけ)	設 問	「教員による授業自己評価」(設問AおよびBは学生に対する認識)
1(基本項目)	: 教員は授業時間を守りましたか。	1(基本項目)	: 授業時間を守るようにしましたか。
2(基本項目)	: 教員の声は明瞭で聞き取りやすいものでしたか。	2(基本項目)	: 学生に聞き取りやすいように話しましたか。
3(授業目的)	: 毎回の授業の主題・テーマが明確に示されていましたか。	3(授業目的)	: 毎回の授業の主題・テーマを明確に示しましたか。
4(熱意態度)	: この授業に取り組む教員の熱意ある態度を感じましたか。	4(熱意態度)	: この授業に対し、熱意ある態度で取り組みましたか。
5(授業方法)	: 授業を理解させるためのいろいろな手段・工夫は適切でしたか。	5(授業方法)	: 授業を理解させるためのいろいろな手段・工夫をしましたか。
6(授業運営)	: 教員は学生の反応を確かめながら授業を運営していましたか。	6(授業運営)	: 学生の反応を確かめながら授業を運営できましたか。
7(内容理解)	: この授業の内容は理解できましたか。	7(内容理解)	: 学生に授業内容を理解させることができましたか。
8(総合評価)	: この授業は総合的に魅力的な授業でしたか。	8(総合評価)	: 学生の立場に立った魅力的な授業ができましたか。
A(学習時間)	: あなたはこの授業に必要な授業時間外の学習をしましたか。	A(学習時間)	: 学生はこの授業に必要な授業時間外の学習をしてきましたか。
B(学習態度)	: あなたはこの授業に意欲的・積極的に取り組みましたか。	B(学習態度)	: 学生はこの授業に意欲的・積極的に取り組んでいましたか。

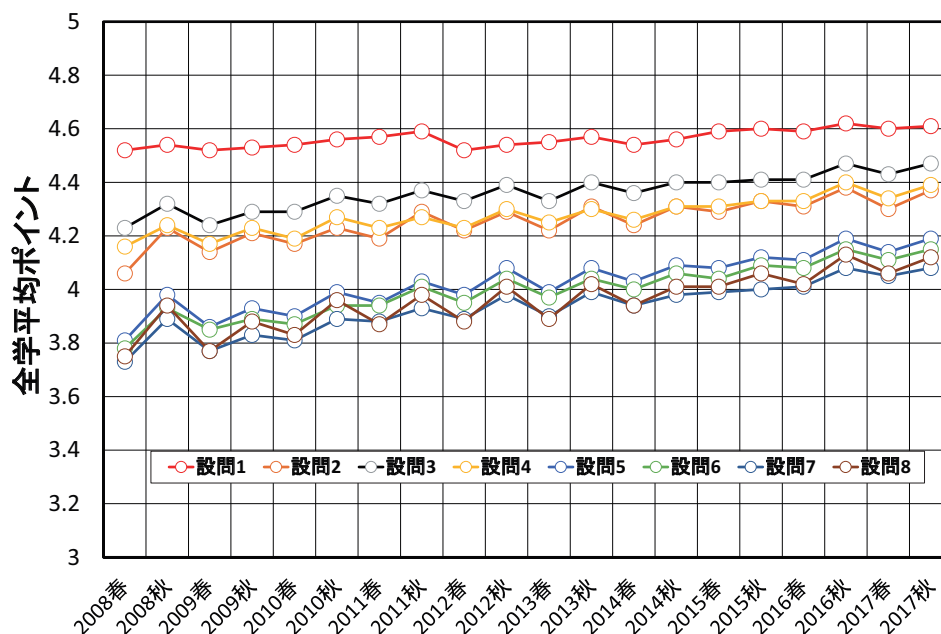


図4. 学生による授業評価の平均ポイント

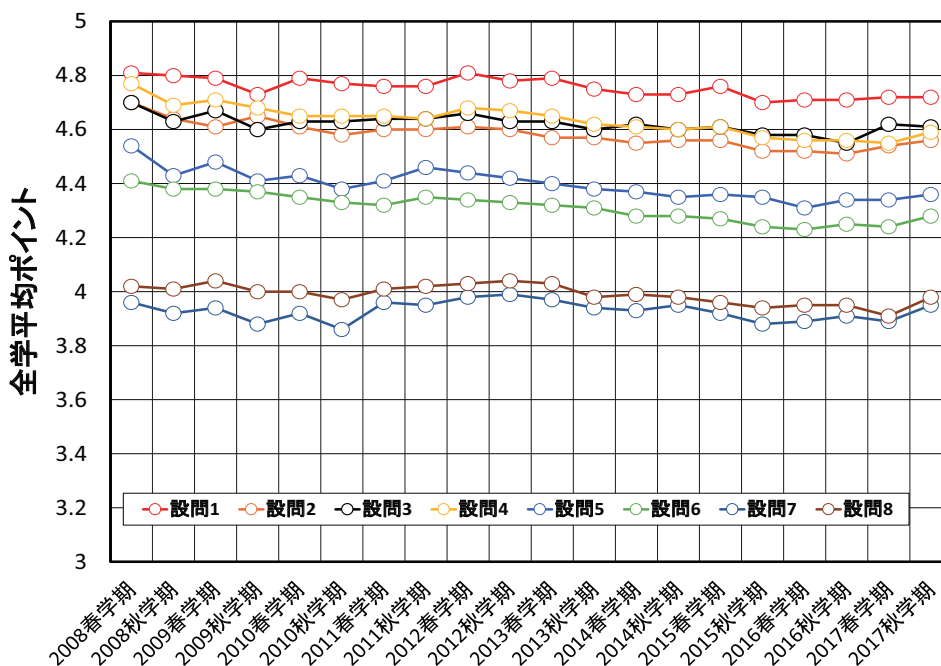


図5. 教員による授業自己評価の平均ポイント

図4を見ると、本学の重点目標『魅力ある授業づくり』の文言に沿った設問で授業の総合評価となる設問8「この授業は総合的に魅力的な授業でしたか。」が2008年度では3.75ポイントだったものが2017年度秋学期では4.12ポイント（5ポイント満点）と増加し続けており、特筆すべき点であろう。

2015年度の第1回FD委員会において、設問8との関係の分析で、相関が強いと判断されるものが設問5（授業方法）、設問6（授業運営）、設問7（内容理解）であった結果が報告されている。

2008年度、2009年度の分析においても順位は異なるが、3つの設問と設問8との相関が

強い結果を得ており、これらの関係から、授業内容が難しいと感じても教員の手段や工夫といった前向きな取り組み姿勢がみられることが、魅力ある授業であると学生に伝わる傾向が得られている。

教員の授業自己評価の平均ポイントの推移をみると設問8「学生の立場に立った魅力的な授業ができましたか。」を始め、若干減少傾向とみることができる。これはFDの認識・共有とともに教員自身が厳しく自己評価してきていると、とらえることもできよう。

いずれにせよ授業評価においては、選択形式の設問のポイントを意識するだけではなく、多くの学生から届けられている“生の声”（自由記述）に真摯に応えていくことがさらなる授業改善に繋がっていくといえる。そして、授業評価の回答率を上げることばかりにとられることなく、全学を挙げて授業評価から得られた結果を基にさらなる授業改善に繋がっていくよう非常勤講師も含め、教員の意識を高めるように、FD委員会から全学に情報発信を続けていくことが重要である。

4. 今後の全学FD活動重点目標『魅力ある授業づくり』への取り組みに向けた課題と展開

以上の結果から、2008年度から10年間にわたって取り組んできた『魅力ある授業づくり』は、着実にその成果を上げていていると判断できる。それは、授業評価の自由記述や評価ポイントの関係から、本学の学生がどのような授業を望んでいるのかを分析し課題を見出し、様々な企画をFD活動WGのメンバー以外に、有志の教員が参加して提言していったことで本学らしいFD活動が実現していったのではないだろうか。すなわち、「明るく、楽しく、元気があるFD活動」が、「草の根のごとく浸透するFD活動」として全学FD活動のみならず各学部等におけるFD活動のさらなる実質化にも繋がってきており、これらの諸活動は「学外にも広く公開しているFD活動」としてホームページや学内広報誌を通して学内外に様々な形で公表して評価を仰ぎ、この10年間で中部大学のFD活動のかたちをつくってきた。今後は、本学のさらなる教育力向上に繋がるものとして、こうした様々なFD活動を引き続き持続的に実施していくことが重要である。

Webを利用した授業評価においても回答率を上げることだけにとられることなく、授業評価から得られた結果に基づいてさらなる授業改善に繋がっていくように全学を挙げて教員の教育力向上に向けて、支援を推進していく必要がある。

さらに、2013年度、2017年度に実施した「中部大学発『魅力ある授業づくり』作品コンクール」が、教育のあり方について学生と教職員がともに考える機会となり、『魅力ある授業づくり』についての意識を共有することに繋がったといえる。

手探りの中で始まったFD活動が、さまざまな試みを行った結果10年を経て定着し、全体として、中部大学独自の行動指針に基づいた特色あるFDのかたちが固まってきたといえよう。行動指針についてはぶれることなく、今後の新たな展開を提示し、これまで残されてきた課題についても積極的に取り組んでいく必要があり、今後の展開として、以下の2点が挙げられる。

1点目は、「教員キャリアアッププログラム」への職員参加を意識して、「キャリアアッププログラム」に名称変更したように、大学の発展のために、学び続けたいと考える教職員の要望に応えるような研修プログラムの充実である。FD（Faculty Development）とSD（Staff Development）の活動を連携させ、必要に応じて大学の各部署と協力しながら、さまざまな企画を考え実施することが、大学全体の教職協働の推進へとつながるであろう。

2点目は、「中部大学発『魅力ある授業づくり』作品コンクール」以外の、学生も参加する

FD活動のあり方を模索することである。2013年度、2016年度と2度にわたって、「学修成果に関する調査」を実施し、学生の学修成果をたずねているが、それらの調査結果を踏まえつつ、大学に数多くある魅力的な学びを学生に発掘してもらえるとよいと考えている。学生の学びをより魅力あるものに、教員が魅力ある授業づくりをする必要がある。しかし、教員だけでそのあり方を検討するのではなく、学生から教員に向けて魅力ある学びとは何かを発信してもらうことで、より大学全体の教育力の向上に結びつけることになろう。魅力ある授業づくりから、さらに一歩進めた魅力ある学びづくりへの動きが求められつつある。