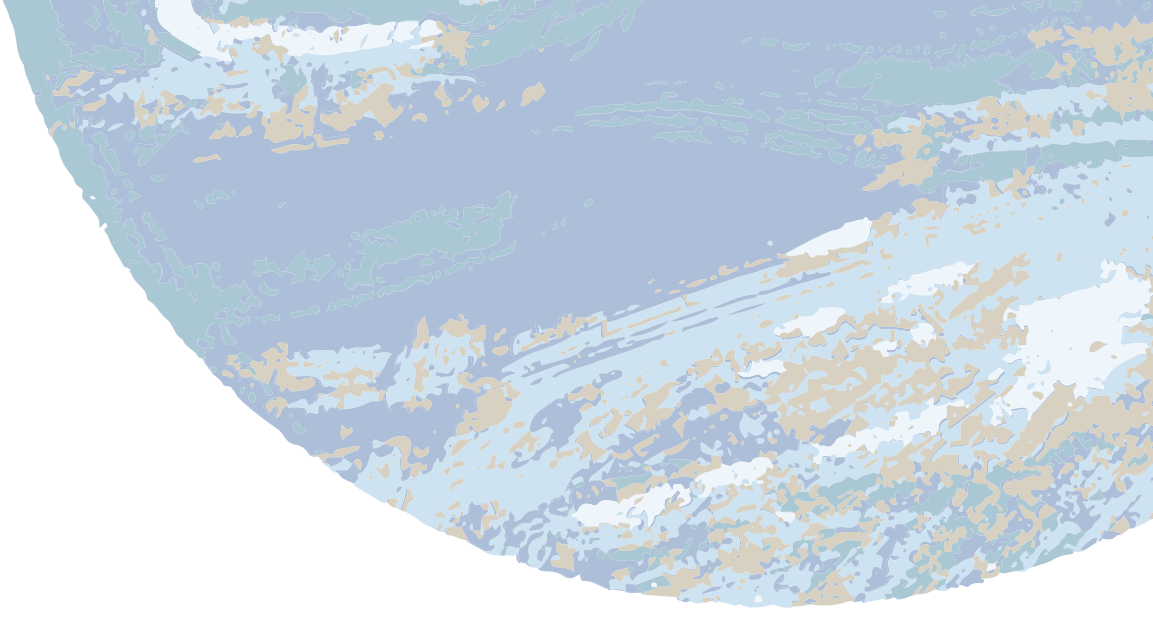
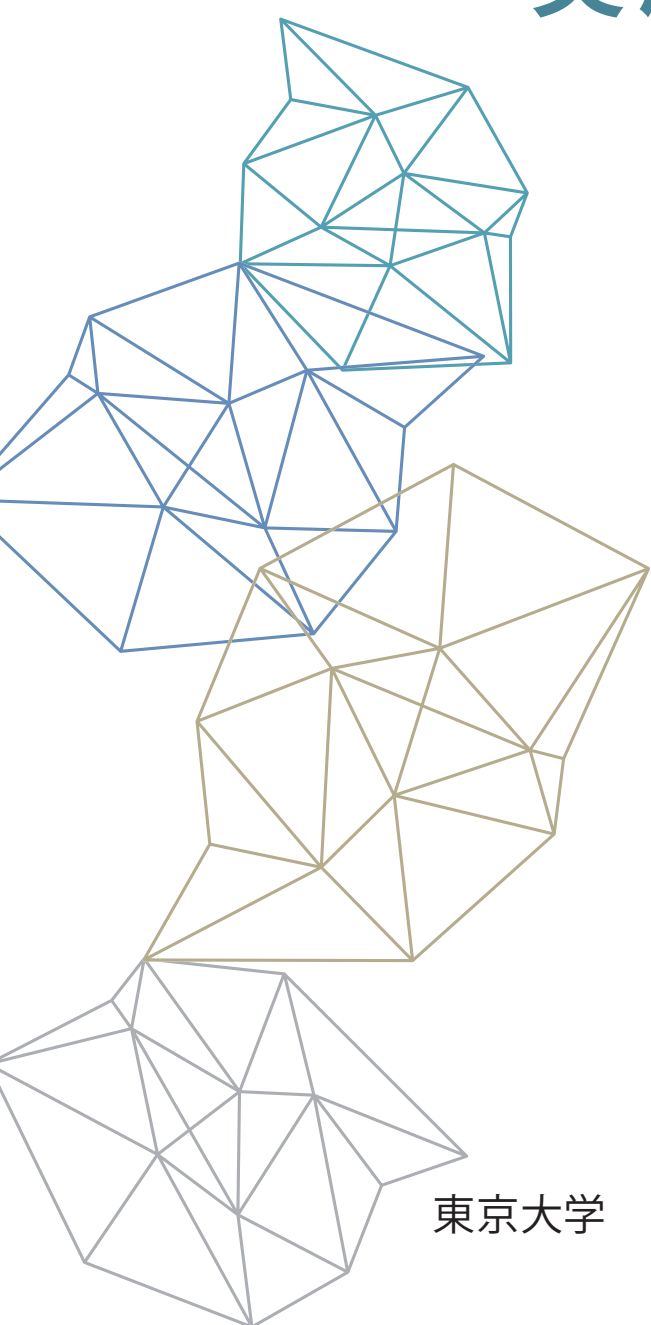




日韓FD比較シンポジウム 実施報告書



東京大学 大学総合教育研究センター

主催：東京大学 大学総合教育研究センター

共催：JSPS 科研費・若手研究「日本と韓国の研究大学における大学教員準備プログラムの比較と相互補
完的モデルの構築」、韓国大学教育開発センター協議会、EdTech 連携研究機構

本成果の一部は JSPS 科研費 JP22K13723 の助成を受けたものです。

日韓 FD 比較シンポジウム 実施報告書

目 次

日韓 FD 比較シンポジウム報告書刊行の経緯	2
[開会挨拶 I]	3
[開会挨拶 II]	4
[趣旨説明]	5
[講演 1] 韓国大学 CTL の適応型教授支援体制と成果管理	7
[講演 2] 日本の FD の歴史と現状	20
[講演 3] 韓国大学教育開発センター協議会の成長と 学会誌『大学教授－学習研究』の課題	32
[講演 4] 東京大学における FD / プレ FD の取り組みの現状と今後の方向性	50
[講演 5] 韓国の大学の学習支援プログラムの現況と事例	63
[講演 6] 芝浦工業大学における FD の取組 ～教職員個々の能力開発からカリキュラムの整合性整備へ～	78
[指定討論 1]	94
[指定討論 2]	102
[ディスカッション]	107



日韓 FD 比較シンポジウム報告書刊行の経緯

本報告書は、2024 年に開催された「日韓 FD 比較シンポジウム」の成果を記録し、まとめたものである。本シンポジウムは、日韓両国の高等教育における FD（ファカルティ・ディベロップメント）および学習支援の現状を比較し、相互の経験や知見を共有することを目的として企画された。

近年、大学を取り巻く環境はますます厳しさを増している。日本では、2022 年に国内で生まれた子どもの数が、統計のある 1899 年以来初めて 80 万人を下回り、この傾向が続けば 2040 年には大学進学者数が 50 万人以下となる見込みである。この場合、入学定員の約 8 割しか充足されず、全国約 800 校の平均定員で換算すると約 240 校分が過剰となる¹。

日本以上に少子化が深刻な韓国では、「大学適正規模化計画」を実施しており、定員充足率や研究成果において一定の基準を下回る大学に対して、規模の適正化を促している。政府は該当する大学が自ら定員削減を行うよう支援金を提示し、96 の大学が 2025 年までに合計 1 万 6197 人の定員を減らすことになっている²。

このように、両国の高等教育機関は少子化による深刻な影響を受けており、それぞれの政府が対応策を講じている。大学の定員充足率や大学経営の指標となる数字が大々的に報じられているが、このような状況下であるからこそ、いま一度大学の存在意義に立ち返って考えるべきであろう。

大学教育が本来目指すべき方向性について改めて問い直すならば、教員が提供する教育の質および組織としての教育への働きかけは不可欠である。教育の質向上に向けた教員と組織の積極的な取り組みが求められ、FD の重要性はこれまで以上に高まっている。

日本と韓国はこれまで FD 分野において欧米諸国の先進事例を多く参照してきたが、隣国で行われている取り組みについては十分に共有されてこなかった。両国における FD の具体的な実践には制度的・文化的な差異が見られる一方で、FD 専門家の育成や教育支援プログラムの持続可能性など、多くの共通課題も抱えている。こうした共通課題について多様な観点を共有することで、一見複雑に見える問題を捉えなおし、新たな糸口を見出すことが可能であると考えられる。

本シンポジウムでは、日韓を代表する複数の大学から専門家が参加し、各国の教育現場における FD および学習支援プログラムの事例が具体的に報告された。まず両国の FD がどのように発展してきたかという背景を概観し、その共通点と差異を確認した。議論の俎上となる各国の前提を整理しておくことによって、今後の学術交流がより深みのある議論へと進展していくことが期待される。また、日韓の FD を牽引する専門家が集うことで、ネットワーキングの機会を提供するとともに、相互連携の契機となることを目指した。

本報告書が、日韓両国が抱える共通課題や相違点を明確化し、今後の連携や協力基盤の構築への一助となることを願っている。また、FD や学習支援に関心を持つ方々にとって有益な情報となることを期待している。

最後に、本シンポジウムの企画・運営に携わったすべての関係者ならびに発表者や討論者の皆様に心より感謝を表したい。特に、韓国大学教育開発センター協議会の皆さまのご尽力に重ねてお礼申し上げる。

2025 年 3 月

東京大学 大学総合教育研究センター TL 推進部門

栗田 佳代子 佐藤 浩章 朴 源花 芳賀 瑛

河上 愛梨 野口 由美子 鍋田 修身

1 余る大学、2040 年に「240 校」想定超す少子化が迫る淘汰。日本経済新聞 2023-6-19. <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE066XI0W3A300C2000000/>, (参照 2025-02-25)

2 韓国の大学も少子化ショック…2025 年までに定員 1 万 6197 人削減。JoongAng Ilbo.2022-09-16. <https://japanese.joins.com/JArticle/295584?sectcode=400&servcode=400> (参照 2025-02-25)



【開会挨拶Ⅰ】

東京大学 理事・副学長
森山 工

ただいまご紹介をいただきました、森山 工と申します。本日は、韓国の大学教育開発センター協議会の共催とご協力のもと、日韓 FD 比較シンポジウムを開催できることを、非常に喜ばしく思います。関係者のみなさま、そして本日この会場にお集まりいただいたみなさま、並びにオンラインで視聴していただいている皆様に、東京大学を代表して御礼を申し上げます。

FD と申しますのは、「教えることを教える」という取り組みであると、私は理解しております。教えるということに着目するとき、そこには「教えるもの」と「教わるもの」との、あえて言えば、階層上の立場の違いがあります。

しかしながら、「教えるもの」は、自分が身につけている知識や技法のすべてを相手に教え切ったその時点で、自分が相手にとって無用の存在となるという覚悟が必要です。違う言い方をすれば、「教えるもの」の使命は、自分が相手にとって無価値の存在となるということであり、その意味で「教える」というのは、自己否定的な行為なのです。

これは、大学を含めた学校教育について当てはまるばかりではありません。たとえば、国際協力の現場において、ある技術者が行政やら資源管理やら農業経営やらの多様な分野で相手国のステークホルダーに知識や技法を伝える場合にもいえることです。

わたしは大学教員として、わたしの学生たちが、わたしの意見やコメントを必要としなくなることを求めてきました。さらに言えば、わたしの知識や技法を超える研究を成し遂げることを求めてきました。それは、当初設定されていた「教えるもの」と「教わるもの」との階層上の立場の違いが「無」となり、むしろ逆転しさえすることを受け入れることにほかなりません。ここにこそ、「教える－教わる」という関係のダイナミクスがあるのではないのでしょうか。

FD は、「教えることを教える」取り組みでありますから、この関係のダイナミクスが重層的に実現するはずです。ですから、FD においては、「教えること」の自己否定性ととともに、それを「教える」というメタレベルでの自己否定性を考えて、教えの自己否定性を意識化していただきたいと思います。ここで自己否定性と申しますのは、まったく「否定的な」あるいは「ネガティブな」ことがらではありません。すでに述べたように、「教える」ということの本質に根差したことがらであるからです。

インターネットが普及し、生成 AI が発展を遂げる現在、「教える」ということも「教わる」ということも、旧来とは異なる意味づけをもつものと思います。それは、各種の教育分野で検討や対応を図るべきものでありましょう。そうであるにもかかわらず、「教える」ということが「教わる」立場のものに対して、いずれは不要になる、あるいは不要になるべき行為であるということには変わりがないように思われます。FD についての考察が、このような意味での「教えること」、さらには「教えることを教えること」のダイナミクスに目をとめていただければ幸いです。

本日はみなさまのご協力、ならびにご参加、誠にありがとうございます。改めて感謝の辞を述べ、私の挨拶とさせていただきます。



【開会挨拶Ⅱ】

東京大学 大学総合教育研究センター センター長
浅見 泰司

アンニョンハセヨ（안녕하세요）。

ご紹介いただきました大学総合教育研究センター長の浅見と申します。本日は日韓 FD 比較シンポジウムにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

韓国からご参加いただいている 大学教育開発センター協議会には、本シンポジウムの共催をしていただき、また準備に際して多大のご支援をいただきましたことを御礼申し上げます。

現在、日韓両国において、高等教育における質保証がますます重要になってきていると思います。その背景には、両国で少子化が進んでおり、高校生の人数が減ってきていることから、大学が厳しく比較され、またそのような社会ニーズの高まりに伴って、政府が大学の質情報に関する開示を進めるよう指導しているという状況がございます。

教育そのものについては大学内の各部局が行っていますが、大学全体の教育支援活動については Center for Teaching and Learning、CTL が受け持っており、大学総合教育研究センターも、東京大学の全学的な教育支援を行うセンターとして、1996 年に設立されました。

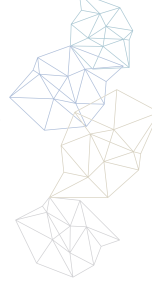
以来、教育のオンライン化支援及びファカルティ・ディベロップメント、FD を中心的な業務として活動しており、特にコロナ禍でオンライン教育の採用が余儀なくされた際に、学内の他の部局とも協力してオンラインツールの使い方や効果的な利用方法を発信してきました。コロナ禍が落ち着いた昨今では、授業自体は対面の授業に戻ってきておりますが、オンラインの利点を活かして、遠隔からの授業や様々な学生の状況に配慮した授業の提供もできるようになってきております。

最近では、教育 DX が重要な課題となっており、これまで紙ベースで行ってきました教育情報学生サービスのデジタル化のみならず、効率的な教育支援システムの導入や、AI を駆使した履修すべき授業の提案なども進めつつあります。

このような CTL の機能や試みは一大学に閉じるものではなく、国内外の大学など高等教育機関と協力し、ノウハウや授業コンテンツを共有し、広く国際的な高等教育のレベルアップに寄与できるものと確信しております。このためにも CTL 同士の協力がさらに進むことが望ましいと考えます。

本シンポジウムで有意義な議論が進み、そのような相互連携の一つの契機となることを期待しております。

どうもありがとうございます。



[趣旨説明]

東京大学 大学総合教育研究センター 助教
朴 源花

皆様、大変暑い中会場まで足を運んでくださり、ありがとうございます。また、オンラインでつないでくださっている皆様も、ありがとうございます。弊センターの行事にお力添えいただいた関係者の皆様にも厚くお礼申し上げます。

私の方から本企画の意図・趣旨について、簡単にご説明したいと思います。

司会より冒頭で言及がありました通り、FD は、教員の教育能力を高めるための取り組みを指します。大学教育の質向上のためには、教員の力量を向上させることが最優先の課題となっていますが、小・中・高等学校の教員に比べて、大学教員は研究業績の蓄積が緊急の課題となってしまうことが多く、教え方を体系的に学ぶ機会があまり確保されてこなかったという現状があります。

さて、日本と韓国は大学を取り巻く環境がとてもよく似ています。両国とも深刻な少子高齢社会であることから、大学の定員充足率の問題がありますし、また、首都圏と地方の格差、大学の国際化、並行して、地域に根差した大学教育の模索、教養科目の強化など、大学というテーマだけを取ってみても、これだけ重なる課題を抱えています。

決して少なくない数の大学が存続の危機と言われる中、FD の重要性は両国ともに増しています。しかし、その取り組みにおいては、似ているようで、様々な差異が見られます。

日韓ともに、FD の取り組みにおいては、米国の事例を多く参照してきたわけですが、それぞれの取り組みを互いに共有する場はあまり多くありませんでした。

似たような環境を抱えつつ、時には異なる日本と韓国のコンテクストを共有することで、私たちは思考実験にとどまらない、重要な実践知を得ることができるのではないかと考えています。

今回第1回目の交流の場ということもありますので、まずはそれぞれの国で実施されているFDの全体像や差異を可視化することを目標としています。

本日の発表の流れを簡単にご説明しますと、まず先発でご登壇されるお二人の先生方に、それぞれ韓国と日本のFDを取り巻く全体の状況や今までの歴史をご説明いただくことで、その後の個別の事例に移るための背景を把握したいと思います。

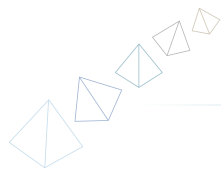
そのような全体像の話をした後、日本からは、国立大学と私立大学における、より個別の事例に移り、韓国からは、FDの実施主体としてのCTL間の連携や、FDとセットとして捉えられている学習支援の取り組みというラインナップで、それぞれご報告をいただきたいと思います。

先ほど本学理事の挨拶にもありました通り、誰かに対して教えるということは、「教育とは何か」ということに併せて、「私はどこに立つのか」という、教員が自らの立ち位置を確かめていくことでもあります。

本日ご講演いただく内容は、教員の教育力を高めるため、具体的にどのような支援が行われているのか、または行われるべきかという、ある意味、実用的に見える話が主となりますが、そのような取り組みは、結局「教育とは何か」という本質的な問いを無しにしては意味を持たないものと考えます。このことを頭の片隅に置きながら、この場に参加して下さっている皆様とともにFDについて考えていきたいと思っております。

最後に、オンラインでつないで下さっている方々はお顔が見えないということもありますので、今回ご登録いただいた皆様の内訳をお見せできればと思っています。

ご登録いただいた方は200名程となっており、日本からは140名程が参加しております。日本の登録者の内訳



では、大学教員の方々が最も多く、次いで大学職員の方々となっております。その他に、学生の方や企業にお勤めの方々にもたくさんご登録をいただいています。大学に所属を置かれている方も、そうでない方も幅広くご参加いただいているようです。

大学教育、そして「教えることを教える」というFDのテーマは、必ずしも大学内で閉じられるような話ではなく、多くの方々を巻き込んだ形で議論されるべき課題でありますから、このように幅広くご参加いただけることを運営スタッフ一同、大変喜ばしいことと考えています。

本日は少々長丁場になりますが、皆様と一緒にFDについて考えていければと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

以上、私からの簡単な説明とさせていただきます。



【講演 1】

韓国大学 CTL の適応型教授支援体制と成果管理

大田大学 教授
Nam Minwoo

まず、韓国と日本の大学間でFD支援について意見を分かち合うシンポジウムにおいて、最初の発表を担当させていただくこととなり、大変光栄に思います。私の発表テーマは、日本のFDに相当する韓国の大学CTLにおける教授支援体制についてです。韓国の大学では、日本の大学でFDを担当する部署に相当するものをCTL (Center for Teaching and Learning) と呼びます。今回の発表では、まず韓国の大学におけるCTL組織の概要をご説明し、その後、このCTLが提供する教授支援体制について、さらに最後にCTLがこれまでどのように変化し成長してきたかについてお話ししたいと思います。

それでは最初に、韓国の大学におけるCTL組織の構成についてご説明します。韓国では1990年代に大学の数が急増しました。このような大学数の増加に伴い、教育の質を管理することへの関心が非常に高まりました。大学教育の質を管理するため、大学内にCTLという部署が設置・運営され、全国の大学に広がりました。韓国の大学におけるCTLの初期モデルは、アメリカのCTLを基にしており、この名称がそのまま採用されています。

韓国の大学におけるCTLは、初期には主にティーチング（教授）に焦点を当てた支援を行っていました。しかし、徐々にティーチングからラーニング（学習）に焦点を当て、学習の向上を目指したティーチング支援へと変化してきました。この流れを受けて、現在の韓国の大学CTLは大きく3つの業務に注力しています。1つ目は教授支援、2つ目はラーニングサポート（学習支援）、そして3つ目が遠隔教育・eラーニング支援です。韓国の大学のCTLは、日本のファカルティ・ディベロップメント（FD）のように独立したものというより、ラーニング（学習）に重点を置きつつ、このラーニングを向上させるための教授支援を行っています。つまり、学習支援と連携する形でCTL事業を運営しているのです。

韓国の大学におけるCTLが拡大した背景には、大学評価が深く関係しています。韓国の大学は5年ごとに「大学機関評価認証制度」による評価を受けています。この評価では「教授－学習支援」が重要な評価項目として含まれており、これがCTLの拡大に繋がっています。

次に、最近の韓国の大学におけるCTLの組織現状についてお話しします。近年、CTLの役割と地位が強化され、以前は「教授学習開発センター」として知られていた部署が、「大学教育革新院」という新しい組織に発展しました。この新しい組織では、従来の「教授支援」「学習支援」「eラーニング支援」といった3つの主な業務を超えて、教育の革新、学生の力量管理、教育成果の管理など、さらに幅広い業務を担うようになっています。このような組織の拡大の背景にも、大学機関評価認証制度が影響しています。

資料にあるように、この大学評価基準には「教授－学習支援」が含まれており、専任の組織や専門的人材の確保、そしてプログラムの運営実績が非常に重視されています。特に、CTLで専任として勤務する人材の確保と、その専門性開発が評価要素として反映されています。このため、韓国の大学CTL協議体である「大学教育開発センター協議会」では、CTLで専任として働く担当者の力量を強化するための研修プログラムを運営しています。

次に、日本のFDにあたる、韓国の大学における教授支援について説明します。韓国の大学CTLは、データに基づいた適応型支援体系を構築し、運営しています。具体的には、大学の教員に求められる力量をモデル化し、毎年定期的にその力量を診断しています。さらに、教員のキャリアや成長に応じた教授支援プログラムを、オンラインとオフラインの両方で提供しています。また、優れた教授能力や高い教育成果を認証し、データに基づいて成果



を管理しています。

韓国の大学では、各大学の特性を反映した教授力量体系をモデル化し、それに基づいて教員の力量を診断するツールを開発しています。この診断ツールでは、力量診断の項目ごとに行動基準が設定されており、レベル1からレベル5までの段階的な基準が設けられています。この診断システムを活用し、毎年定期的に教員の力量を評価しています。教授力量診断システムを構築し、毎年その結果をデータとして示すとともに、力量開発のためのコーチング内容をガイドするワンストップ管理システムを運営しています。

また、教員の力量を高めるために、個別対応型の教授支援プログラムも運営しています。このプログラムは、オンラインコンテンツとオフラインでの特別講義やワークショップを組み合わせ提供されており、必要に応じてオンラインとオフラインを連携させる「フリップドラーニング方式」も取り入れています。

韓国の大学におけるCTLは、教授支援プログラムを運営するだけでなく、実際の変化と成長の成果を強く重視しています。一般的に、CTLは以下の3つの段階で成果管理を行っています。

1. プログラム単位 2. 教授支援事業単位 3. 部署（CTL）単位

これらの段階ごとに自主的な評価を行い、成果の分析と改善を行う体系的な運営がなされています。かつてはプログラムの運営回数や参加者数といった簡単な指標が重視されていましたが、現在では教授支援プログラムを通じて、実際に教授や大学の教育がどのように変化し、成長したかを測定する成果指標が重要視されています。

最後に、韓国における教授支援がどのように変化し、成長しているかについてお話しします。教授支援プログラムの成果を向上させるため、一回限りのプログラムではなく、連続的かつ長期的に運営する方向へと進化してきています。

例えば、ある大学では、新任教員を対象に、1学期（15週間）にわたって毎週教授支援プログラムを実施しています。また、別の大学では「教授法研究学期制プログラム」を通じて、1学期の間に合計45時間の支援プログラムを提供し、教授法の向上をサポートしています。このような長期的なプログラムに参加する教員には、担当授業の時間を3時間減らす措置が取られ、より多くの時間をプログラムに割けるように配慮されています。

次に、最新のトレンドを反映した教授支援プログラムの実施についてです。現在、韓国の大学教育では「融合教育」が非常に重視されています。このトレンドを受け、大学は教員の融合教育能力を高めるための支援体制を整備し、そのようなプログラムを拡大しています。

最近では、韓国の大学におけるCTLが、教員の融合教育能力を向上させるためのツールを開発し、それを支援プログラムと連携させて活用しています。以前にはなかったこの「融合教育の教授能力」を重視し、プログラムが拡大しています。

また、韓国の多くの大学では、授業を活性化するために「協力授業」や「融合プロジェクト型学習」、さらに地域と連携した産学連携授業などを導入し、教授学習の方法を多様化させています。これにより、1つの科目に複数の革新的な教授法を取り入れ、柔軟な授業が可能となるように取り組んでいます。

さらに、大学全体で教育の革新を推進するため、CTLは様々な支援制度を整備しています。具体的には、「優秀教科認証」を義務化することで、教員が革新的な教授法を実践できるよう支援しています。また、革新的な授業を行った教員へのインセンティブを強化し、大学内外で優れた授業を共有するプログラムを拡大しています。この取り組みにより、一部の教員だけでなく、大学全体で革新を進めるための努力がなされています。

私は20年以上にわたって大学のCTLに関わってきましたが、その間、私自身もCTLと共に成長してきたと実感しています。これまでの経験から、韓国の大学のCTLは時代の要求やトレンドを積極的に取り入れ、それを現場で実行するために尽力し、リーダーシップを発揮してきたと言えるでしょう。

今後も韓国と日本のFDが持続的に成長していくことを期待しつつ、これで発表を終わりたいと思います。ありがとうございました。

(슬라이드 1)



대학교육개발센터협의회
KOREAN ASSOCIATION OF CENTER FOR
TEACHING AND LEARNING

한일 FD 비교 심포지움

한국 대학 CTL의 적응형 교수지원 체계와 성과관리

[1] 한국 대학 CTL 조직 구성
한국 대학 CTL 현황 # CTL 조직 현황 # CTL 전문성 개발

[2] 교수역량 기반 적응형 교수지원 체계
교수지원 체계 # 교수역량 모델링 # 성과관리

[3] 대학 CTL, " 교수지원 " 어떻게 더 성장하고 있는가?
내실화 # 고도화 & 내재화

2024. 07. 25

남 민 우
(대전대학교)

2024 한일 FD 비교 심포지움

도쿄대학교 대학종합교육연구센터

(슬라이드 2)

한일 FD 비교 심포지움

* 한국 대학 CTL의 적응형 교수지원 체계와 성과관리

01

한국 대학 CTL, "조직 구성"

[CTL] Center for Teaching & Learning

2024 한일 FD 비교 심포지움

(사)대학교육개발센터협의회

(슬라이드 3)

○ 한국 대학 CTL 조직 구성

01 한국 대학 CTL 현황

☒ **설립 배경**

- 1990년대 급증한 대학에서의 교육 질(Quality) 관리 요구
- 사회적 요구와 졸업생 역량 사이의 차이에 대한 비판
- 1990년대 시작된 강의평가 의무화와 교수들의 강의에 대한 문제제기
- 학습의 질에 대한 관심 확대

☒ **CTL 초기 모델 (미국 대학의 교수학습센터 모델 준용)**

- Center For Teaching & Learning (CTL)모델을 주로 적용
- 초기에는 **Teaching의 질(Quality)에 대한 평가와 지원**에 초점
 - ★ **Learning의 질(Quality)과 지원으로 초점 이동**
- e-Learning 중요성 강조하여 초기 대학 LMS 개발과 지원
 - ★ **Hybrid 시스템 / K-MOOC 콘텐츠 개발 / AI기반 맞춤형 지원시스템 구축**

☒ **CTL 조직 구성 (3개 영역)**

Teaching Support + Learning Support + e-Learning Support

2024 한일 FD 비교 심포지움

3

도쿄대학교 대학종합교육연구센터

(슬라이드 4)

01 한국 대학 CTL 현황

☒ **CTL 개요**

- 한국 대학의 경우 **Teaching + Learning+ e-Learning** 3개 영역을 연계해서 통합된 기관에서 지원
- 한국 CTL은 FD(Faculty Development)라는 개념이 독립적으로 제시되기보다는 교수-학습(Teaching & Learning)이라는 연계된 개념을 주로 사용함
- Learning을 중심에 두고, 학습의 성과를 위한 다면적 지원 활동이란 통합 개념으로 사용하고 있음

교수지원(teaching support) : 교육 현장에서 교수자들이 학생들에게 효과적으로 지식을 전달하고 학습을 돕기 위해 제공하는 다양한 형태의 지원 활동과 자원 /FD 개념 보다는 교수지원(teaching support) 개념 사용

학습지원(learning support) : 학습자들이 학습 목표를 달성하고 학습 과정에서 발생할 수 있는 어려움을 극복하는 데 도움을 주는 다양한 형태의 학습지원 활동과 자원

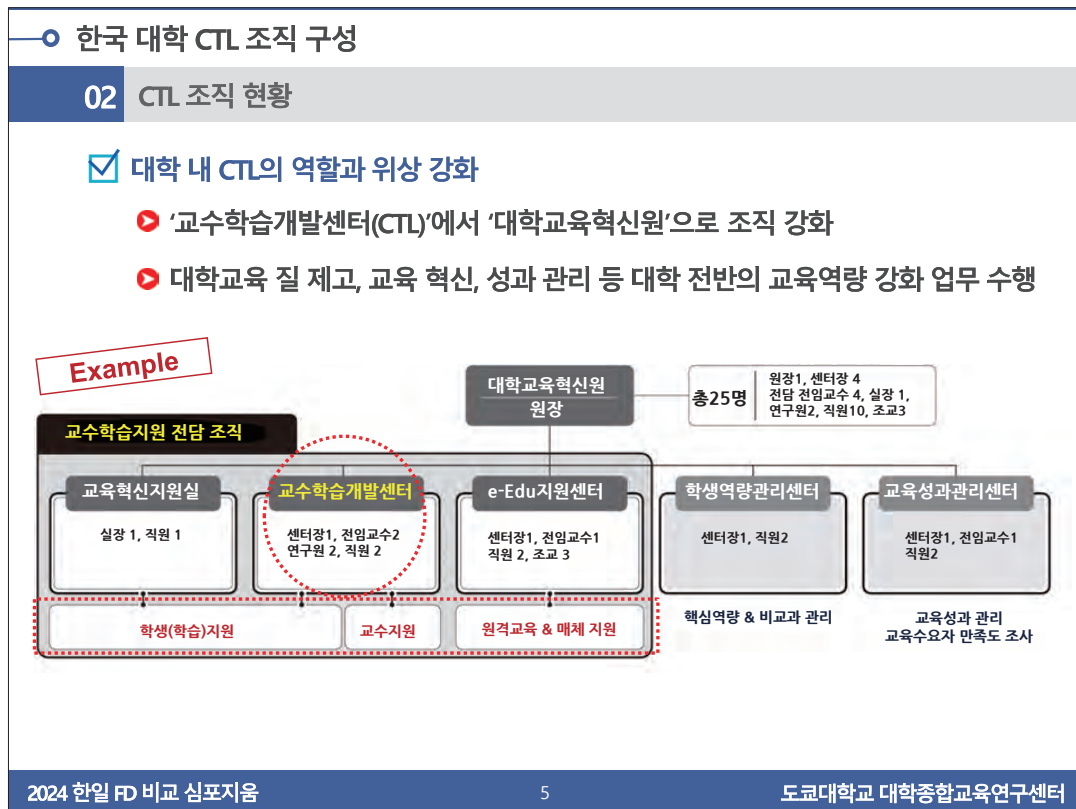
온라인 교육지원(e-Learning support) : e-learning 환경에서 학습자들이 효과적으로 학습을 할 수 있도록 지원하는 다양한 서비스와 자원을 의미 / 전통적인 교실 교육과 다르게 학습자가 독립적으로 학습을 진행할 수 있는 환경을 제공하며, 이를 통해 학습자의 자기주도적 학습능력을 강화하도록 지원하는 활동

☒ **대학 내 CTL 설립 확산**

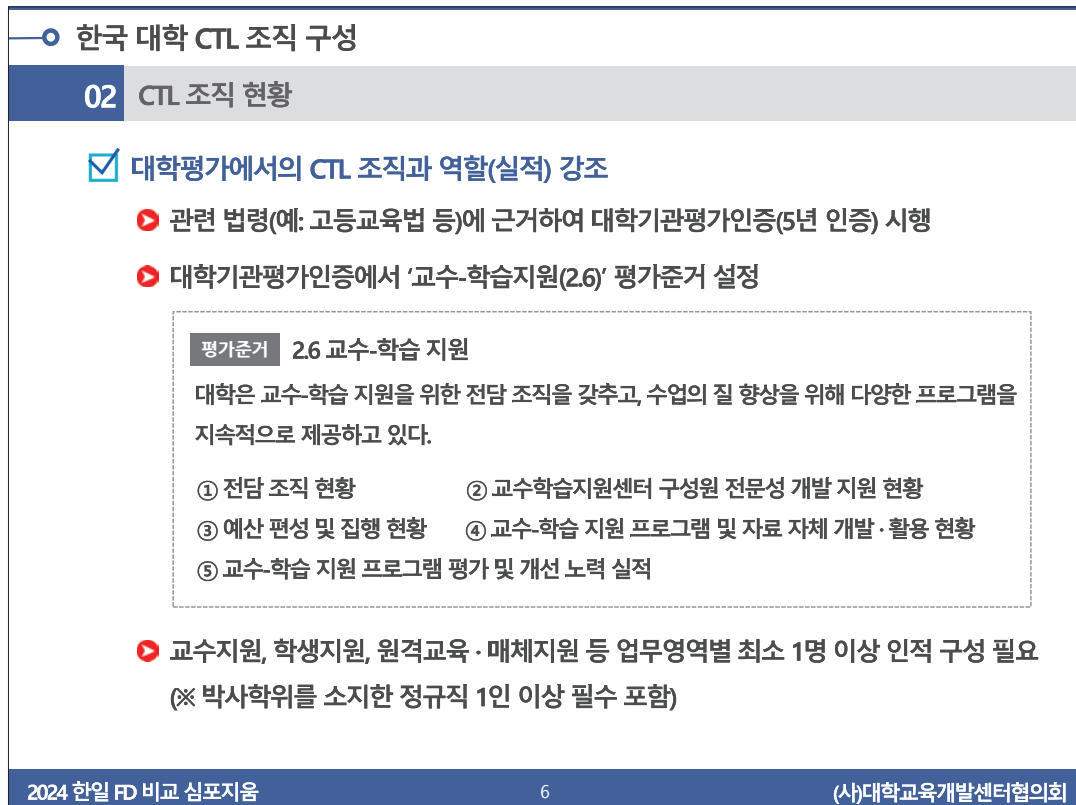
- '대학기관평가인증제'의 평가 기준에 '교수-학습 지원영역이 반영되면서(2001년) 본격적으로 확산
- 1997년 설립 시작, 2000년 초반부터 급속 확대
- 현재 모든 대학에 CTL 조직 설립 (※ 코로나19에 의해 e-Learning 센터(원격교육센터) 별도 독립, 운영)

10

(슬라이드 5)



(슬라이드 6)



(슬라이드 7)

○ 한국 대학 CTL 조직 구성

03 CTL 전임 연구·개발 인력 확보 및 전문성 개발

☑ CTL 전담 인력의 전문성 및 역량 강화

▶ 대학기관평가인증 > '교수-학습지원(2.6)' 평가준거 > 주요 점검사항

▶ 대학 CTL의 전임 연구·개발 인력 확보, 업무의 연속성, 해당 인력의 전문성 개발 강조

☑ (사)대학교육개발센터협의회 주관 다양한 연수 프로그램 운영

▶ 대학 CTL 전담 인력을 대상으로

기본직무연수과정 (2회)

CTL 전문가 양성 집중과정 (6회)

교수법 연수과정 (4회)

하계 워크숍, 특별 세미나, 동계 심포지엄 등 다양한 연수 프로그램 운영

※ 세부내용은 대학교육개발센터협의회 홈페이지(<http://www.kact.org>) 참고

2024 연수 프로그램 연간 운영 일정

연수 프로그램	연수 대상	연수 기간	연수 장소	연수 내용
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	1월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	2월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	3월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	4월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	5월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	6월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	7월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	8월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	9월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	10월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	11월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육
CTL 전담 인력 직무교육	CTL 전담 인력	12월	대학교육개발센터	CTL 전담 인력 직무교육

Example
(본 이미지 안의 내용은 번역하지 않음)

2024 한일 FD 비교 심포지움

7

도쿄대학교 대학종합교육연구센터

(슬라이드 8)

한일 FD 비교 심포지움

* 한국 대학 CTL의 적응형 교수지원 체계와 성과관리

02

교수역량 기반
적응형 교수지원 체계

2024 한일 FD 비교 심포지움

(사)대학교육개발센터협의회

12

도쿄대학교 대학종합교육연구센터

(사)대학교육개발센터협의회

교수역량 기반 적응형 교수지원 체계

02 교수역량 모델링

☑ 매해 정기적으로 교수역량 진단 및 향상도 점검

- ▶ 교수역량 체계에 기반하여 교수역량 진단도구 개발
- ▶ 교수역량 진단은 평정척도가 아닌 행동기준척도 활용

교수역량 요소를 우수하게
보유한 교수자의 행동특성을
1수준-5수준의 척도로 기술

Example

교수역량 전문역량

하위 역량	4-3 미래교육 역량 (정의) 미래지향적 교육으로서 최신 교육 트렌드, KT 첨단기술 등을 활용하여 학생들에게 새로운 학습경험을 제공하는 역량
구성 요소	(구성요소) 스마트교육 활용, 실감형 교육 활용, 미디어 리터러시, SI 및 데이터 리터러시
구분	행동지표 및 행동기준척도
행동지표	1. 내 수업에서 필요한 부분에 스마트 도구를 활용하여 학생들과 상호작용(소통)한다. 2. 온라인 기반의 다양한 스마트 도구들을 적재적소에 활용 가능하다.
역량진단	교수님께서는 수업 중 다양한 스마트 도구에 퀴즈엔, 멘티미터, 패들렛, 구글맵 등)들을 어느 정도로 활용하고 있습니까?
스마트 교육 활용	5수준 온라인 기반의 다양한 스마트 도구들을 적재적소에 활용 가능하며 매주차 수업 중에 여러 스마트 도구를 활용하여 학생들과 상호작용(소통)한다.
	4수준 온라인 기반의 다양한 스마트 도구들을 적재적소에 활용 가능하며 필요한 일부 주차에 한해 스마트 도구를 활용하여 학생들과 상호작용(소통)한다.
	3수준 온라인 기반의 1-2가지 스마트 도구를 활용할 수 있으며 필요한 일부 주차에 한해 학생들과 상호작용(소통)한다.
	2수준 (생략)
	1수준 (생략)

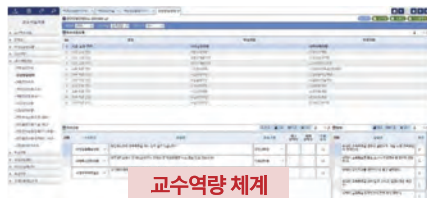
교수역량 기반 적응형 교수지원 체계

02 교수역량 모델링

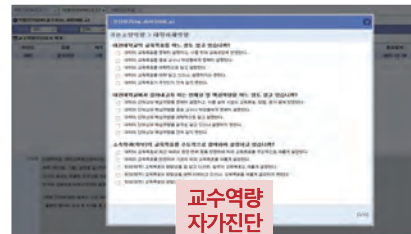
☑ 교수역량 진단 시스템 구축 및 원스톱 통합 관리

- ▶ 교수역량 진단 > 결과 조회 > 역량개발 코칭 > 성과분석

Example



교수역량 체계
& 진단문항 관리



교수역량
자가진단



교수역량
진단결과 조회
& 역량 개발 코칭

(슬라이드 13)

교수역량 기반 적응형 교수지원 체계

03 교수역량 기반 온+오프 교수지원

온+오프 하이브리드 & 플립러닝 방식 교수지원

교수역량 제고를 위한 맞춤형 교수지원 프로그램 운영

Example

교수역량

하위역량

구성요소

(온라인) 아카이브 콘텐츠

(오프라인) 심화 특강 & 실습형 워크숍

교육역량

평가 관리 역량

평가방법 개발

평가방법 안내

평가공정성

Example

(본 이미지에서 가려진 부분은 번역하지 않음)

(온라인) 아카이브 콘텐츠

*학생 학습활동의 과정중심평가 &루브릭 이해

- 남단위 교수(CTI)

(오프라인) 심화 특강 & 실습형 워크숍

*워크숍 과정중심평가 & 수행평가를 위한 루브릭 개발 실습

- (10월 중) 실습 중심 워크숍으로 시행

2024 한일 FD 비교 심포지움

13

도쿄

구센터

(슬라이드 14)

교수역량 기반 적응형 교수지원 체계

04 교수지원 성과관리

3단계(3-Level) 성과관리 체계 운영

“ 프로그램 단위 > 교수지원사업 단위 > 부서(CTI) 단위 ” 자체평가 및 성과분석 · 환류

교수지원 사업의 궁극적 성과(Outcome) 중심 성과관리

단순 산출(Output) 지표(예: 참여교원 수, 프로그램 운영건수 등) 지양

교수 및 대학교육의 변화와 성장을 확인할 수 있는 성과지표 설정 및 관리

Example

Kirkpatrick's 4-Level of Evaluation

결과평가

Level 4 Results

경영성과

행동평가

Level 3 Behavior

직무성과

학습평가

Level 2 Learning

학습성과

반응평가

Level 1 Reaction

교육 만족도

CTL 교수지원 프로그램 성과관리

프로그램 운영 성과평가

우수 교과(강의) 인증 비율

혁신교수법 강의 비율

에듀테크 활용 강의 비율

(사전-사후) 교수 역량 향상도 평가

참여교수 강의평가 향상도

(사후) 프로그램 만족도

15

한일 FD 비교 심포지움

* 한국 대학 CTL의 적응형 교수지원 체계와 성과관리

03 대학 CTL, " 교수지원 " 어떻게 더 성장하고 있는가?

○ 대학 CTL, " 교수지원 " 어떻게 더 성장하고 있는가?

01 내실화에 더욱 노력하다!

☑ 교수지원 성과 제고를 위한 프로그램 내실화

현장 적용(전) 성과 분석까지!

▶ 연속성 & 장기적 프로그램 확대

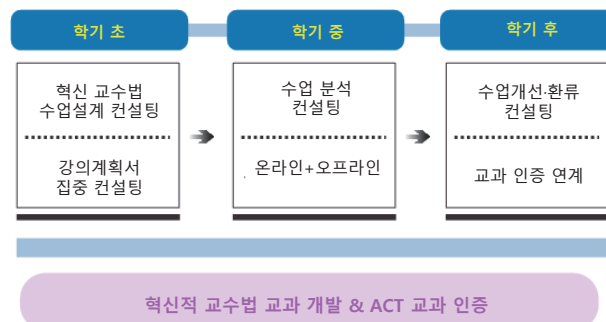
▶ 온+오프 하이브리드 & 플립러닝 방식 교수지원

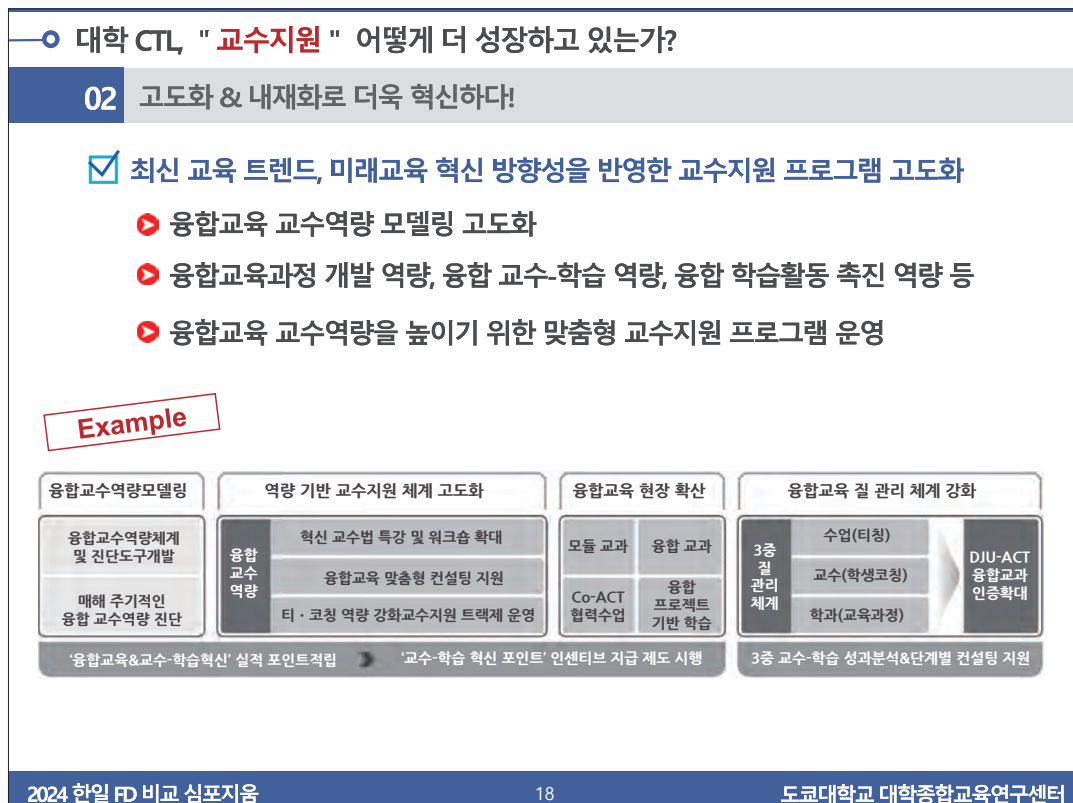
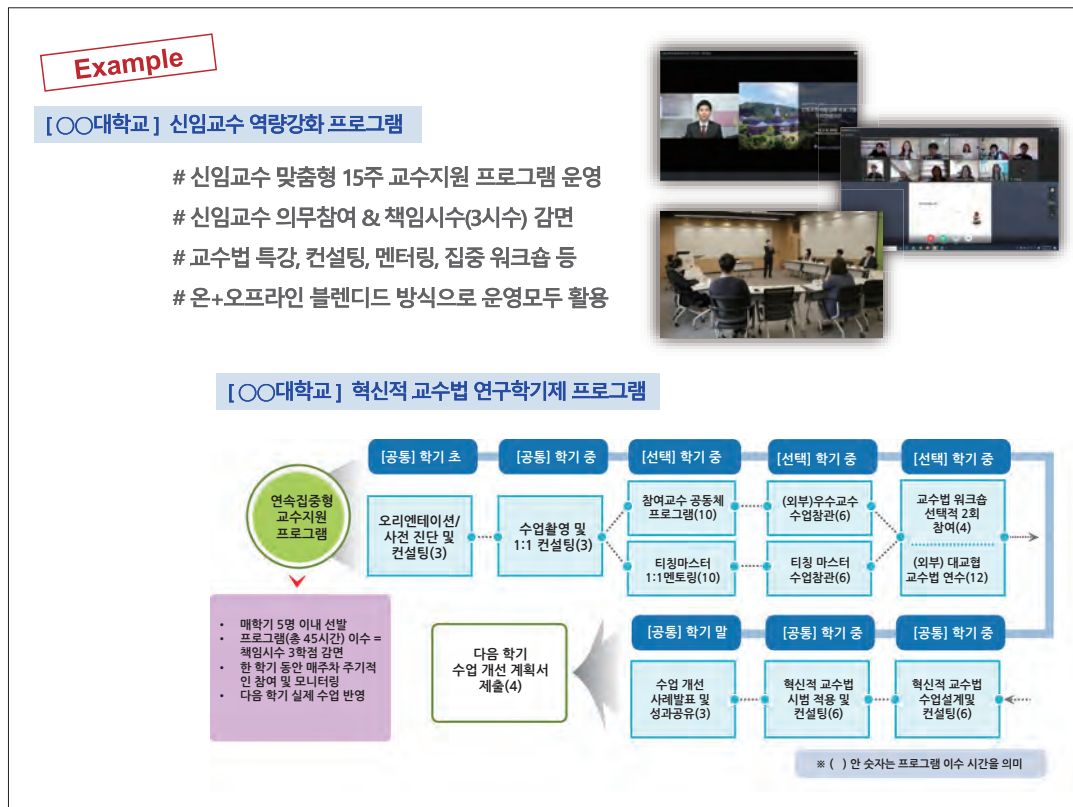
Example

연속성 있는 수업컨설팅 지원 확대

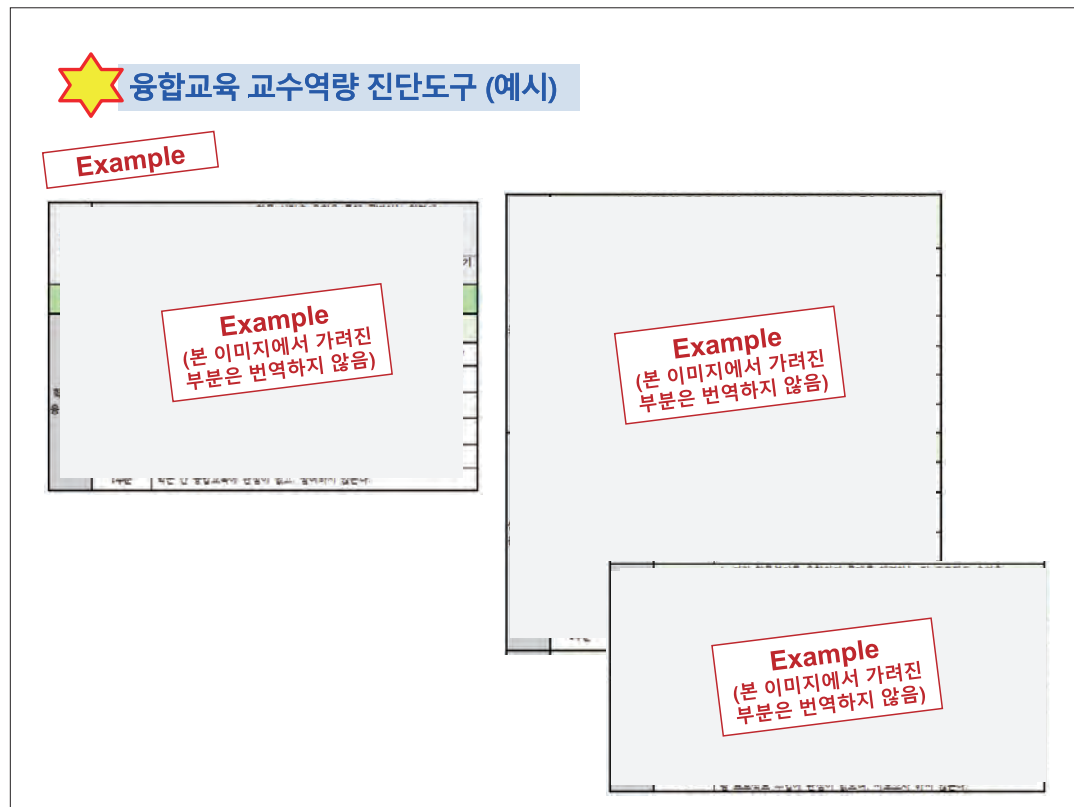
* AI리터러시 시리즈 특강

최신 트렌드 & 시의성을 반영한 연속형 시리즈 워크숍





(슬라이드 19)



(슬라이드 20)

— 대학 CTL, "교수지원" 어떻게 더 성장하고 있는가?

02 고도화 & 내재화로 더욱 혁신하다!

☑ 최신 교육 트렌드, 미래교육 혁신 방향성을 반영한 교수지원 프로그램 고도화

▶ 융합교육 맞춤형 교수-학습 방법 혁신 & 산학 연계 교육 강화

Co -ACT 융합 협력수업 운영			Ex 순차적 융합 프로젝트 기반 학습 운영		현장 확장형 Extension Class 실행		캠퍼스 JA 교원 임명 & 현장전문가 활용 Co-ACT 협력수업 운영
Co-A유형	Co-C유형	Co-T유형	문제해결형 프로젝트 기반 학습(PS-PBL) 디자인씽킹 프로젝트 기반 학습(DT-PBL)	지산학 연계 프로젝트 기반 학습(RIC-PBL)	현장학습 연계 융합 캡스톤디자인 지산학 연계 공동강의		

▶ 혁신 교수법 유형 다양화

▶ 혁신 교수법 조합을 통한 교수-학습 유연성 강화

Example

다중 조합형 수업모델 개발	플립러닝	문제중심학습	블렌디드러닝	원격강좌	융합 교육방법 유연성 강화
	Se-mi플립러닝	협동학습	하이브리드러닝	마이크로러닝	

2024 한일 FD 비교 심포지움 20 도쿄대학교 대학중합교육연구센터

— ○ 대학 CTL " 교수지원 " 어떻게 더 성장하고 있는가?

02 고도화 & 내재화로 더욱 혁신하다!

Example

☑ 대학 내 교수-학습 혁신 확산을 위한 노력

- ▶ 우수 교과(수업) 인증 의무화를 통한 확산
- ▶ 참여교수들의 인센티브 지원 강화
- ▶ 우수 수업사례 발굴 및 공유·확산

대학 내 우수 수업사례 공유 워크숍

대학 간 혁신 교수법 우수 사례 공유 시리즈 워크숍

3년(유예기간) 내 순차적 1인-1교과 인증 의무화 시행
" 교수 1인 - 1혁신교수법 " 달성

기존 교원인사평가점수 반영 외에 혁신 교수법 개발 지원 & 교수들의 교수 학습 혁신 실적에 대한 포인트 적립 및 인센티브 지원

Example
(본 이미지에서 가려진 부분은 번역하지 않음)

2024 한일 FD 비교 심포지움 21 (사)대학교육개발센터협의회

대학교육개발센터협의회
KOREAN ASSOCIATION OF CENTER FOR TEACHING AND LEARNING

한일 FD 비교 심포지움

한국 대학 CTL의 적응형 교수지원 체계와 성과관리

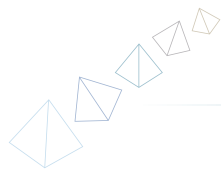
CTL

" 경청해 주셔서 감사합니다! "

남 민 우 (대전대학교)

together@dju.kr

2024 한일 FD 비교 심포지움 도쿄대학교 대학중합교육연구센터



【講演 2】

日本の FD の歴史と現状

大阪大学 学際大学院機構 教授
佐藤 浩章

アンニョンハセヨ（안녕하세요）。

私からは、日本の FD（ファカルティ・ディベロップメント）の歴史と現状についてお話しさせていただきます。

まず、「日本の FD の定義」について最初にお話します。大学設置基準上では、「当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究」と規定されています。この定義は日本の大学関係者の間で長らく広く受け入れられてきました。先ほどの韓国の事例から考えますと、この定義はティーチングに特化した、特に授業に特化したものと言えます。

この定義にはさまざまな批判もありましたが、2 年前に大学設置基準が改正され、FD に関わる規定が変更されました。その意図について文部科学省からは示されていますが、私なりに内容を詳細に分析していきますと、この改正により、FD の定義は拡張したと解釈できます。改定後の定義は、「当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その教員及び事務職員等に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修」とされています。

つまり、従来のファカルティ・ディベロップメント（FD）だけでなく、スタッフ・ディベロップメント（SD）と日本で呼ばれる事務職員の能力開発も含まれるようになった点、そして、教育だけでなく大学の教育研究活動、つまり大学としてのアカデミックな活動全般を対象とするようになった点から、定義が拡張したといえるのではないかと考えています。法令の詳細な比較については、この二つの新旧の法令の比較の文書がありますので、ご関心がある方は後ほど読みいただければと思います。

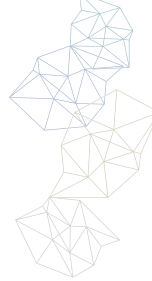
日本の FD の歴史として、いくつかの重要な出来事を年表でまとめております。私はこれを五つの時期に区分しながら、日本の FD の歴史を振り返りたいと思います。

まず第 1 期の「萌芽期（1960 年代～ 1970 年代）」では、当時世界規模で展開されていた学生運動をきっかけに、多くの大学が教育改革に着手しました。勿論これは日本だけでなく、当時の先進諸国と呼ばれている、ヨーロッパ、北米圏、オーストラリア、ニュージーランドなどでも見られた動きです。日本では、1972 年に日本初の高等教育研究センターが広島大学に誕生しています。しかしながら、この取り組みはあまり大きく広がることはありませんでした。この点が他の国との違いかと思います。

第 2 期の「始動期（1980 年代～ 1990 年代半ば）」は、大学教育センターが全国各地の大学に設置されていく時代になります。授業評価アンケートや、新任教員を対象としたワークショップなどが広まっていきました。

第 3 期の「競争による急速な発展期（1990 年代後半～ 2000 年代半ば）」では、法令上で FD 実施の努力義務化が定められ、各大学では、大学教育センターが中心となって FD 活動が急速に発展しました。同時に、文部科学省による「競争型」高等教育政策がこの間進展していきます。日本の教育関係者の方であれば、GP 事業（グッドプラクティス事業）が記憶に新しいかと思いますが、教育改革に対して文部科学省の予算が配分されるようになった時期であります。

第 4 期の「連携による持続的な発展期（2000 年代後半～ 2019 年）」においては、法令上の FD 実施の義務化が行われました。以前は「努力義務」だったものが実施義務となった背景には、努力義務だけでは不十分であるという判断があったと考えられます。さらに、この時期になりますと、個々の大学間で競争させるよりは、「連携型」



の高等教育政策が広まりました。地域レベルや全国レベルでの大学間ネットワークが誕生していきます。

第5期は、2020年以降の「世界レベルでの転換期」に該当します。この時期は、皆さんの記憶にも新しいと思いますが、2020年に発生した新型コロナウイルスのパンデミックによって、ICT教育学習インフラが急速に整備されました。私は、この期間におけるFDは、日本全国ならびに世界中の大学で史上最大規模に進展したのではないかと考えています。このFDの進展は、単にICT技術を使った授業運営に関する研修を多くの教員が受けたというだけにとどまりません。むしろ、自分の授業のあり方やカリキュラムのあり方について、大きな見直しが行われたのではないかと考えられます。さらに、2023年にはChatGPTが登場し、FDは再加熱したと認識しています。

では、日本におけるFDの現状はどのようなになっているのでしょうか。いくつかの指標をご紹介します。2023年時点でのFD実施状況ですが、教員相互の授業参観を実施している大学は334大学（43%）、教員相互の授業評価を実施している大学は119大学（15%）、そして、教育方法改善のためのワークショップ等を実施している大学は436大学（56%）、おおよそ半分にのびります。こうした取り組みに対して、専任教員の100%がFDに参加した大学が29%であり、専任教員の75%から99%がFDに参加した大学は半分程度となっています。これらのデータは、文部科学省が毎年実施している調査に基づいています。この調査の回答率はほぼ100%に近く、非常に信憑性の高いデータと理解していただければと思います。

お手元の資料には詳細な活動内容を記載していますので、後ほどご覧いただければと思います。図中にある「授業コンサルテーション」は、アメリカのCTLでも非常に一般的で効果的なFDの取り組みとされており、韓国でも同様かもしれませんが、日本ではまだ普及が進んでおらず、個別サポートを実施している大学は全体の5.3%にとどまっています。これが日本の特徴の一つかもしれません。

次いで、FDのセンターを組織・設置している大学は、最新のデータでは全体の80%に達しています。しかし、その主な活動は「授業内容・方法の改善」であり、先ほどの韓国の報告と比較して、ここでもティーチングに特化しています。

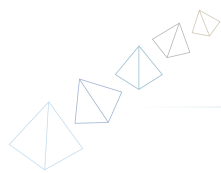
FDに関する専門家「ファカルティ・デベロッパー」の活用状況についてお話しします。私自身、2007年に読売新聞社から取材を受けた際、日本初のファカルティ・デベロッパーとして紹介されました。当時はその肩書きを名乗る方がほとんどいなかったように思います。現在では、ファカルティ・デベロッパーを活用している大学は219校となっています。数が多く見えるかもしれませんが、日本全国の大学の数を考えると、まだまだ少ないと言わざるを得ません。多くの大学では、外部の専門家を必要に応じて活用しているというのが現状です。

また、教員の教育面での業績評価・顕彰についてですが、先ほど韓国の事例のご紹介がありましたけれども、日本では77.7%の大学で実施されています。韓国の指標の細かさを見て私も驚きましたが、日本ではそのような精緻な評価はまだまだ実施されていないのが実情です。

最後は、ティーチング・ポートフォリオについてです。この取り組みは、今回ご登壇されている東京大学の栗田先生が日本での普及活動を牽引されています。しかし、普及率は未だ4割程度に留まっています。

FD研修の必須化に関する例をご紹介します。日本では、国レベルで法令が定められているわけではなく、契約や合意事項があるわけでもありませんが、ここでご紹介しているいくつかの大学では、比較的時間数の多いFD研修を実施しています。例えば、70時間、85時間、30時間といった長時間の研修を実施していますが、恐らく一般的な大学では半日や1日で終わる研修が主流だと考えられます。したがって、これらの例は特異な事例と捉えていただくのが良いかと思います。

このように、日本の大学におけるFDの実施状況は、まだまだ不十分と言えますが、個別の大学のFDを支援するために「教育関係共同利用拠点」が設けられています。この後、芝浦工業大学の事例が出てまいります。エリ



続いては、全国レベルの学・協会についてです。「日本高等教育開発協会」は、本日の日本側の登壇者全員が所属している団体で、日本のFD 専門家が集まる組織です。私も立ち上げに関与しました。この協会は、国際団体ICED に所属し、他国のFD 担当者と情報を共有しています。韓国の皆様にもぜひメンバーとしてご参加いただければと思います。その他に、大学教育イノベーション日本、全国私立大学FD 連携フォーラムといった、全国レベルでのFD のネットワークがあります。

FD の課題についてこちらに示しております。例えば一番上にある「一方向的な講義にとどまり、教員のニーズに応じた実践的な内容になっていない」という点が挙げられます。よく研修会が開催されますが、大体がレクチャー形式で終わってしまうことが多いと思います。さらに、「教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない」といった指摘から始まり、数多くの課題が挙げられています。

ここで注目していただきたいのは、これらの指摘が行われた年代です。中央教育審議会の答申（2008 年）時に示された課題ですが、これらは現在でもそのまま当てはまる内容だと言えるでしょう。15 ～ 16 年が経過した現在も、大きく状況は変わっていないのではないかと認識しています。

では、これからどうしたら良いのか。私も所属している日本高等教育開発協会が2023 年に発表した「2030 年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての提言」をご紹介します。この提言では、8 つの指摘が挙げられています。

まず一点目は、大学教員の能力資格の取得の必須化です。研修の必須化というよりは、教員がふさわしい能力を持っていることを証明する資格（サーティフィケート）の取得を必須化する、ということが提案されています。

二点目は、大学設置基準には「教育を担当するにふさわしい能力」が必要であると記されていますが、各大学が具体的にどのような能力が必要なのかを定める必要があります。先ほど必要な能力についてのリストをお示しましたが、本来であれば各大学でこうしたものを決めなければいけないと思います。しかし、実際に定めている大学はほとんどなく、ここがやはり問題だと思っています。

三点目は、教員の能力開発の機会をしっかりと保証すること。四点目は、大学教員の人材マネジメント体制をしっかりと整備することです。五点目は、新しいFD の定義の理解を普及させることです。先ほど冒頭で紹介した定義にもありましたように、FD は必ずしも授業だけを対象とするものではありません。教育面でいうと、例えばカリキュラムや、韓国では強調されていたかと思いますが、学習の支援といった領域も含めて、FD が拡大されていることを広く普及していく必要があると考えます。

加えて六点目として、教育に関する研究、いわゆる Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) などを正當に評価することです。さらに七点目は、依然として不足しているファカルティ・デベロッパーをしっかりと配置することです。

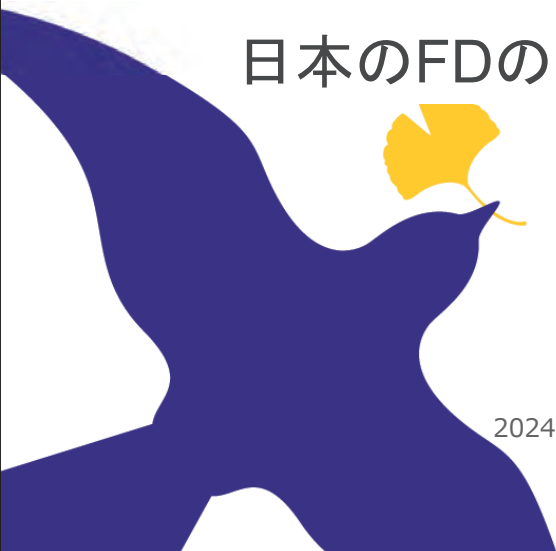
最後の八点目は、TA（ティーチングアシスタント）やSA（スチューデントアシスタント）の研修、および大学院生を対象としたプレFD プログラムは急速に普及していますが、これを各大学でしっかりと提供することです。

これらの取り組みが、今後の方向性を示しているのではないかと考えています。

以上で私の発表を終わります。ありがとうございました。

カムサハムニダ（감사합니다）。

(スライド 1)



日本のFDの歴史と現状

大阪大学 学際大学院機構
教授 佐藤 浩章

日韓FD比較シンポジウム
2024年7月25日（木）東京大学本郷キャンパス
ダイワハウス石橋伸夫記念ホール

(スライド 2)



1. 日本におけるFDの定義

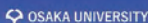
- FDに関する法令上の規定（大学設置基準）の定義「当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究」が、大学関係者に広く受け入れられてきた。
- 2022年に「大学設置基準」が改正され、FDに関わる規定が変更された。
- その意図は、「質保証の観点から、授業を補助させること等ができる当該大学の学生その他の大学が定める者について、研修を実施することを新たに義務付け。また、教職協働の促進の観点から、改正前の大学設置基準上では離れた位置に規定されていたSD・FD関係の規定も集約。」（文部科学省高等教育局, 2022）とされている。
- 内容を詳細に分析すると、この改正により、FDの定義は拡張したと解釈できるのではないか。「当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その教員及び事務職員等に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修」（FD&SD, Academic Development, Professional Development）

2

(スライド3)

改正後	改正前
第三章 教育研究実施組織等（組織的な研修等）第十一条 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その教員及び事務職員等に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（次項に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。 章移動、「その職員に」→「その教員及び事務職員等に」 2 大学は、学生に対する教育の充実を図るため、当該大学の授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修及び研究を行うものとする。 改正前25条3項と一致 3 大学は、指導補助者（教員を除く。）に対し、必要な研修を行うものとする。 新設	第九章 事務組織等（研修の機会等）第四十二条の三 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第二十五条の三に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取り組みを行うものとする。 SD（事務職員と管理職教員）に関する規定と解釈されてきた 第三章 教員組織（教育内容等の改善のための組織的な研修等）第25条3 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。 FD（大学教員の能力開発）に関する規定と解釈されてきた

(スライド4)

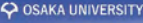


2. 日本におけるFDの歴史

1972年	広島大学大学教育研究センター誕生（日本初の大学教育センター）
1974年	国際基督教大学が一部の授業で授業評価を実施
1974年	厚生省「医学教育者のためのワークショップ」開始
1985年	一般教育学会（現大学教育学会）の課題研究としてFDが対象に
1991年	大学審議会答申「大学教育の改善について」でFDという用語が使用
1996年	京都大学高等教育教授システム開発センターにおいて公開授業開始
1999年	大学設置基準によるFDの努力義務化

4

(スライド5)

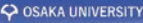


2. 日本におけるFDの歴史

2004年	国立大学の法人化、認証評価制度の開始
2006年	教育基本法に教員の研究と修養に関する規定
2007年	大学院設置基準によるFDの義務化
2008年	大学設置基準によるFDの義務化
2009年	教育関係共同利用拠点制度の施行
2009年	日本高等教育開発協会誕生（日本初のFDerの専門家団体）
2017年	大学設置基準によるSDの義務化
2019年	大学設置基準によるプレFDの実施又は情報提供の努力義務化

5

(スライド6)



2. 日本におけるFDの歴史

時期区分	主な出来事
第1期：萌芽期（1960年代～1970年代）	学生運動を契機に、大学教育改革に着手した大学が数多く存在。1972年に日本初の高等教育研究センターとが広島大学に誕生。
第2期：始動期（1980年代～1990年代半ば）	大学教育センターが全国各地の大学に設置。授業評価アンケートが複数の大学で開始される。
第3期：競争による急速な発展期（1990年代後半～2000年代半ば）	法令上のFD実施の努力義務化に伴い、各大学では大学教育センターが中心になりFDが急速に発展。文部科学省による「競争型」高等教育政策によるFDは加速。
第4期：連携による持続的な発展期（2000年代後半～2019年）	法令上のFD実施の実施義務化。文部科学省による大学間連携を促す「連携型」高等教育政策により、地域、全国におけるFDネットワークの誕生。
第5期：世界レベルでの転換期（2020年～）	2020年の新型コロナウイルスのパンデミックによりICT教育・学習インフラの急速な整備と史上最大規模のFDが日本全国ならびに世界中の大学で進展。2023年のChat GPT登場によるFD再加速。

(佐藤, 2023) 6

(スライド7)

OSAKA UNIVERSITY

3. 日本におけるFDの現状

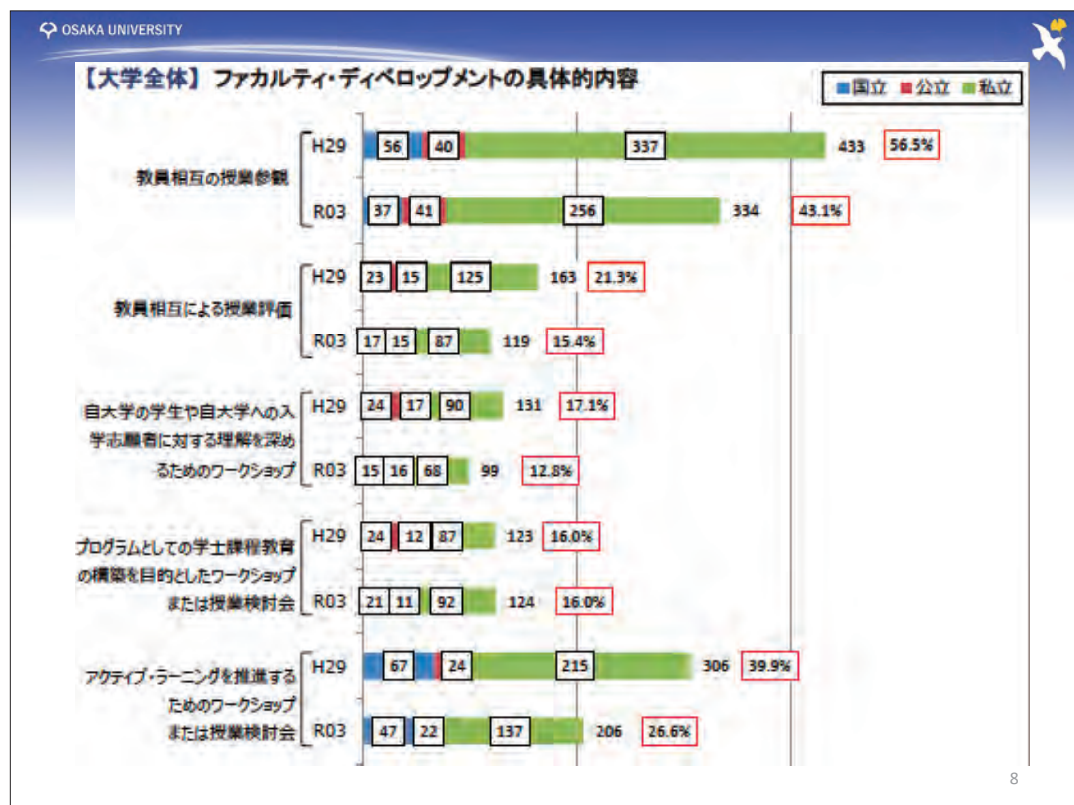
(1) 実施状況

- 教員相互の授業参観を実施する大学数
...2017年：433 大学（57%）→2023年：334 大学（43%）
- 教員相互の授業評価を実施する大学数
...2017年：163 大学（21%）→2023年：119 大学（15%）
- 教育方法改善のためのワークショップまたは授業検討会を実施する大学数
...2017年：363 大学（47%）→2023年：436 大学（56%）
- 専任教員の全員(100%)がFDに参加した大学数
...2017年：145 大学（19%）→2023年：224 大学（29%）
- 専任教員の4分の3以上(75%～99%)がFDに参加した大学数
...2017年：377 大学（49%）→2023年：400 大学（52%）

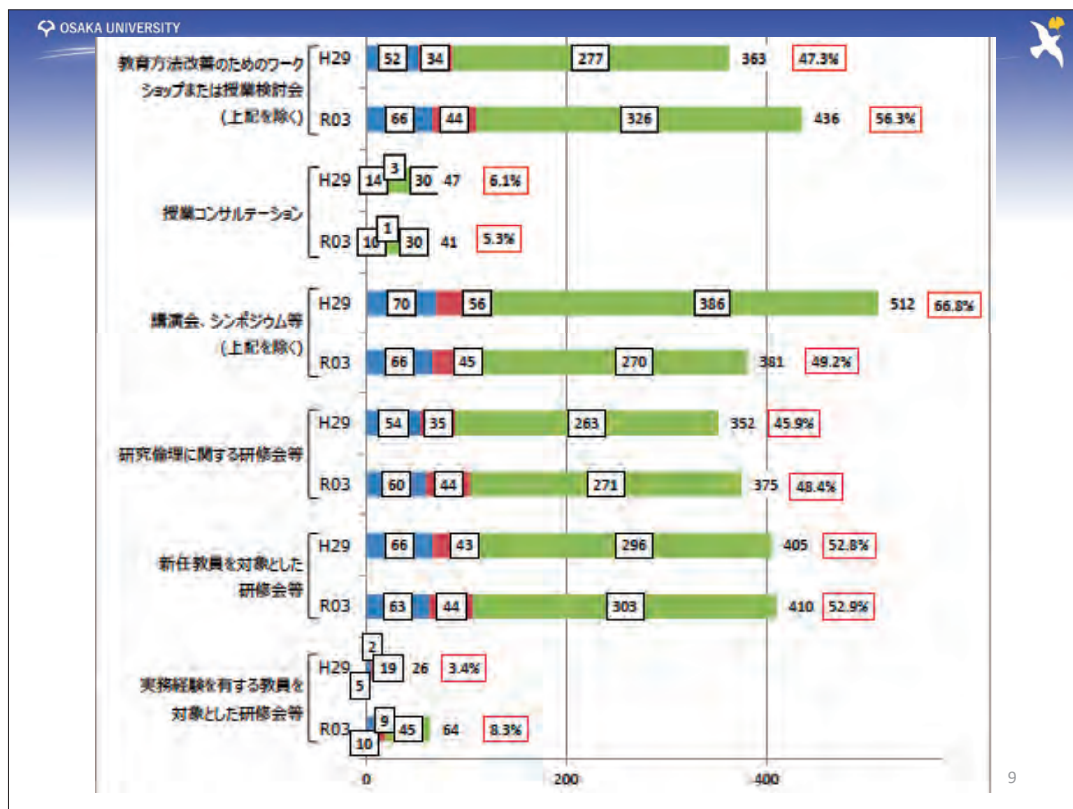
（文部科学省、2023）
以下に示すグラフの出典も同じ

7

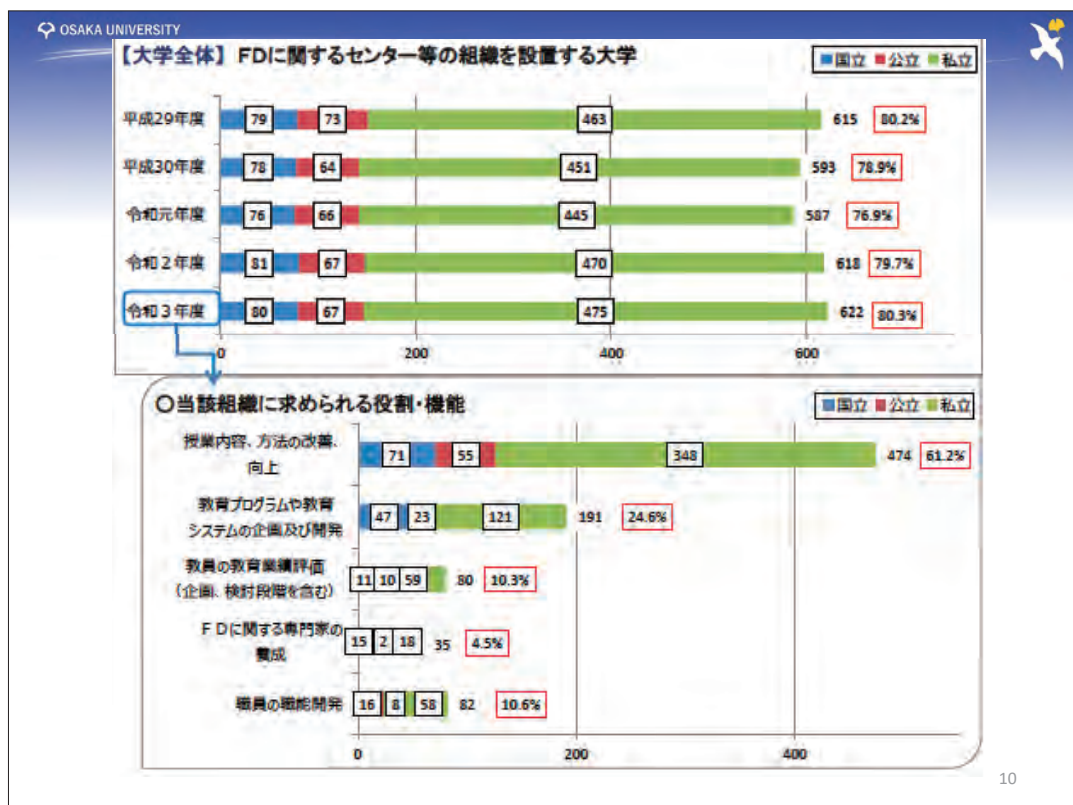
(スライド8)



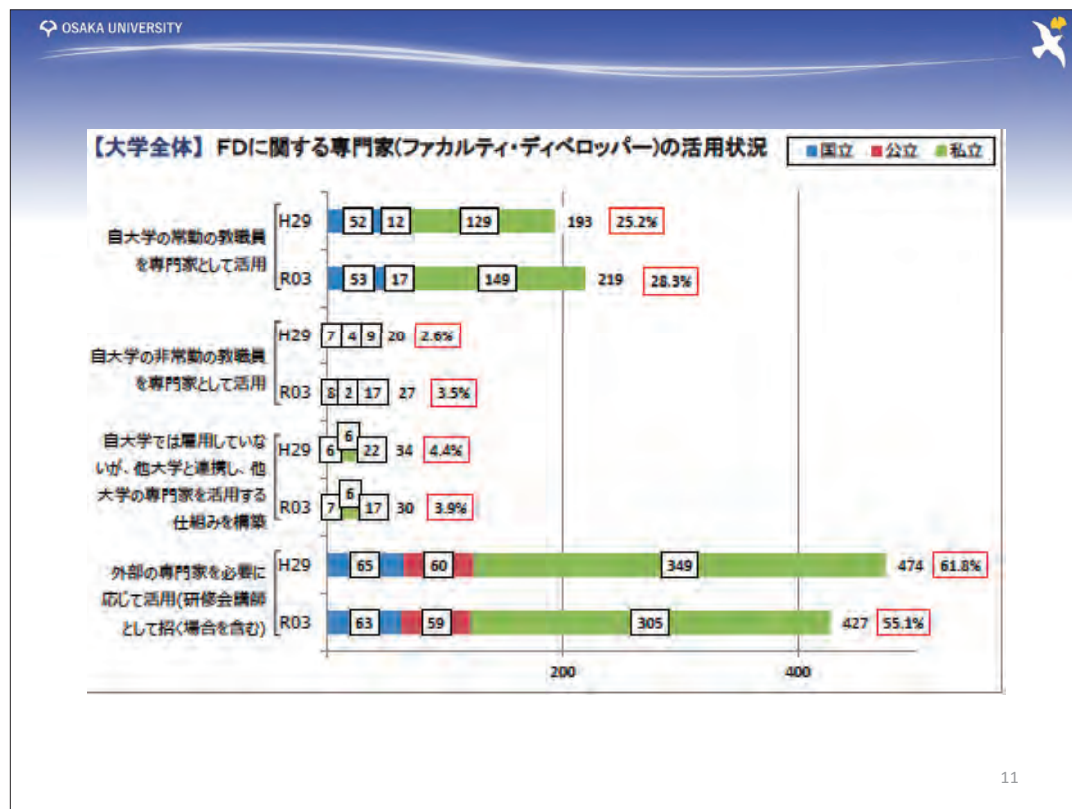
(スライド9)



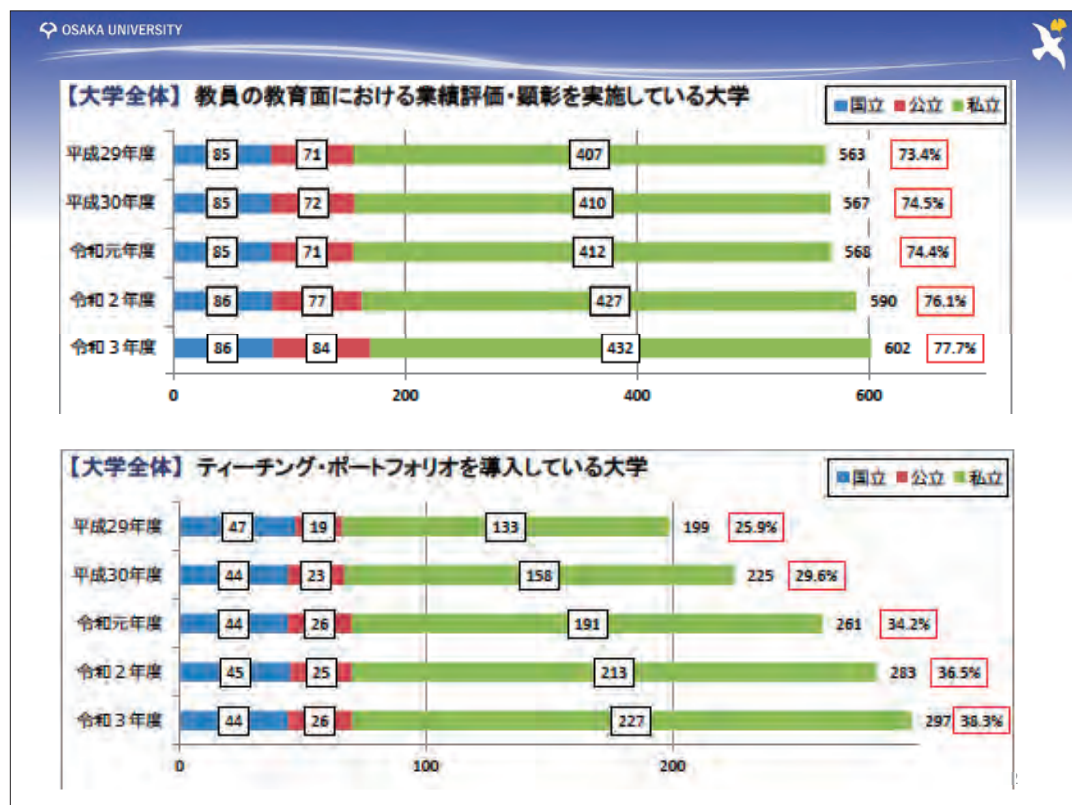
(スライド10)



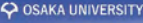
(スライド 11)



(スライド 12)



(スライド 13)



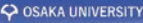
3. 日本におけるFDの現状

(2) 大学におけるFD研修必須化の例

- 愛媛大学
2013年より、新規採用若手教員等のテニユア教員育成期間の3年以内に、教育、研究、マネジメントの3領域における70時間の研修受講を義務化。
- 追手門学院大学
2016年より、テニユア・トラック制度のもと、新規採用の准教授、講師及び助教を対象に、3年以内に教育・研究・マネジメント、地域連携の4領域における85時間の研修受講を義務化。
- 大阪大学
2017年より、新任の助教・講師を対象に、3年以内に教育・研究・社会学連携・マネジメントの4領域における30時間の研修を義務化。
- 金沢工業大学
1989年より、教育に携わる教職員は、年齢・職位を問わず着任年に5日間に渡るKIT-FD研修会を義務化（過去未受講者はゼロ）。

13

(スライド 14)



3. 日本におけるFDの現状

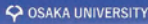
(3) FDに関する主な地域・全国ネットワーク

- 教育関係共同利用拠点（2023年段階）
 - 北海道大学「教職員の組織的な研修等の共同利用拠点」
 - 東北大学「大学教育イノベーション人材開発拠点」
 - 筑波大学「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン人材教育拠点」
 - 筑波技術大学「障害者高等教育拠点」
 - 群馬大学「医療安全教育手法に基づく多職種人材育成共同利用拠点」
 - 千葉大学「看護学教育研究共同利用拠点」
 - 千葉大学「新たな時代の大学教育を創造する「教育・学修支援専門職」養成拠点」
 - 芝浦工業大学「理工学教育共同利用拠点」
 - 岐阜大学「医学教育共同利用拠点」
 - 名古屋大学「質保証を担う中核教職員能力開発拠点」
 - 山口大学「知的財産教育研究共同利用拠点」
 - 愛媛大学「教職員能力開発拠点」
 - 九州大学「次世代型大学教育開発拠点」
 - 熊本大学「教授システム学に基づく大学教員の教育実践力開発拠点」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigakukan/1360542.htm

14

(スライド 15)



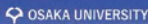
3. 日本におけるFDの現状

(3) FDに関する主な地域・全国ネットワーク

- 日本高等教育開発協会 (Japan Association for Educational Development in Higher Education)
2009年設立。日本におけるFDの専門家団体。ICED (International Consortium for Educational Development) 加盟団体。ファカルティ・ディベロッパー養成研修会、カリキュラムコーディネーター養成研修会などの研修事業、ジャーナル「高等教育開発」、高等教育開発叢書の刊行、新任教員研修プログラム認証などを行う。
<https://www.jaedweb.org/>
- 大学教育イノベーション日本 (Higher Education Innovation in Japan)
2016年設立。大学の(教)職員の組織的な研修等の実施機関として文部科学省から教育関係共同利用拠点として認定を受けた組織や、大学間連携により大学教育の開発を進める組織などが加盟。大学教育イノベーションフォーラムの開催。
<https://www.heij.jp/>
- 全国私立大学FD連携フォーラム (Japan Private Universities FD Coalition Forum)
2008年設立。中規模以上の私立大学がFDにおいて連携することが目的。FD教材・研修の共有・共同実施。<http://www.fd-forum.org/fd-forum/>

15

(スライド 16)



3. 日本におけるFDの現状

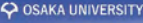
(4) 課題

- ・ 一方向的な講義にとどまり、教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない
- ・ 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が付いていない
- ・ 教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい
- ・ 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置付け、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない
- ・ 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。FDに関する専門的人材が不足している、学内で各学部の協力を得る上で困難がある
- ・ 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない
- ・ 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない

(中央教育審議会, 2008)

16

(スライド 17)



4. 日本におけるFDの今後

2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての提言
—FD2030（改訂版）—

1. 大学教員の能力資格の取得を必須化する
2. 「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」を明確化する
3. 教員の能力開発の機会を保障する
4. 大学教員の人材マネジメント体制を整備する
5. 新しいFDの定義の理解を普及する
6. 教育に関する研究を正当に評価する
7. ファカルティ・ディベロッパーを配置する
8. TA/SA研修及び大学院生を対象としたプレFDプログラムを提供する

（日本高等教育開発協会、2023）

17

(スライド 18)



参考文献

- 佐藤浩章（2023）「大学教員の能力開発研究 ファカルティ・ディベロップメントの構造と評価」玉川大学出版部
- 佐藤浩章ほか編（2016）『大学のFD Q & A』玉川大学出版部
- 中央教育審議会（2008）「学士課程教育の構築に向けて（答申）」
- 中央教育審議会（2019）「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿（審議まとめ）」
- 日本高等教育開発協会（2023）「2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての7つの提言-FD2030（改訂版）-」
- 文部科学省高等教育局大学教育・入試課法規係（2022）「令和4年度大学設置基準等の改正について（解説資料）」
- 文部科学省高等教育局（2023）「大学における教育内容等の改革状況について（令和3年度）」

18

【講演3】

韓国大学教育開発センター協議会の成長と 学術誌『大学教授—学習研究』の課題

新羅大学 教育大学院長
Lee Eunhwa

皆さん、こんにちは。私は新羅大学で教育大学院長を務めております、Lee Eunhwa と申します。まず、1 点目は、韓国大学教育開発センター協議会（CTL 協議会）の成長過程についてお話しします。2 点目に、日本と韓国の大学教育には多くの共通点があるとされていますが、その概況について簡単にお伝えします。3 点目として、学術誌が直面している課題についてお話しします。

最初に、協議会の成長過程についてです。現在、韓国大学教育開発センター協議会（CTL 協議会）は社団法人として運営されており、ホームページでさまざまな資料が閲覧可能です。組織構造としては、理事長が最上位に位置し、その下に事務局があります。事務局には、理事が5名、監査が1名、事務局長が1名います。法人組織であり、その傘下の運営委員会を通じて運営されています。運営委員会は、全羅道、慶尚道、京畿道などの各地域を代表する大学の CTL のセンター長たちが参加し、たとえば一年間協議会がどのような事業を行うのかといったような重要事項に関する意思決定を行っています。企画委員会では、内外のテーマや招待する講師の選定を行い、職務研修委員会では教員の専門性向上を目的とした研修プログラムの企画・運営を行っています。また、編集委員会で学術誌の刊行を担当しており、私も編集委員長として、これまでいくつかの刊行物を発行してきました。

2024 年現在、協議会には 211 校の大学が加盟しています。韓国には 4 年制大学が 190 校、短期大学が 130 校ありますが、ほとんどの 4 年制大学と一部の短期大学が加盟しています。加盟大学は協議会を通じて情報共有を行っています。協議会の運営資金は、加盟大学からの年会費（1 校あたり 30 万ウォン）によって賄われています。

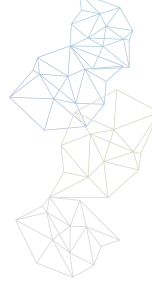
協議会の成長の要因として、韓国政府が 1994 年に導入した「大学総合評価認証制度」が挙げられます。これは、大学の授業改善のための努力を評価する制度です。その制度の中で、教授法や教授学習の改善の 2 点が最も重要視され、これに対応するため、多くの大学が CTL を設立するようになりました。

初期の頃は、評価に十分対応できない大学もありましたが、第 1 周期の大学総合評価を受けて、多くの大学が教授学習の改善に向けて質的な努力を重ねてきました。その一環として、FD（ファカルティ・ディベロップメント）などの取り組みも発展してきました。

CTL 協議会は 2001 年に、6 つの大学を中心に立ち上げられました。詳細については資料をご参照ください。CTL 協議会の主な取り組みとしては、まずワークショップが挙げられます。チェジュ島のようなリゾート地で開催され、休暇を兼ねながら専門性を高めることを目的としています。次に、年に 1 度全国の大学から参加者を募り、1 日限りのシンポジウムを開催しています。また、研究課題の支援も行っており、「スペシャルインタレストグループ（SIG）」では、FD に携わる方々が類似のテーマについてお互いに支援し合っています。

これらの取り組みの結果、研究成果が学術誌として年に一度刊行され、学術誌の発展にも寄与しています。特に、大学教育における学習研究は他分野とも関連しているため、連携が重要です。2022 年 7 月には、協議会は社団法人として組織形態を転換しました。それ以前は自発的な大学機関として法的拘束力がなく、活動の自由度の面からは良い点もあるかもしれませんが、その反面、国立大学から協議会に支払いをする際や、活動参加にあたって法的な枠組みが補強される必要性がありました。この社団法人化により、CTL 協議会の活動が拡大されました。

ちょうどこの時期はコロナ禍だったので、連日 ZOOM で多くのオンライン会議をしたことを思い出します。今



日この場には、社団法人化の取り組みにご参加いただいた方々がいらっしゃいますが、この方々のご協力により、量的な拡大が実現しました。

協議会の主な取り組みとして、ワークショップやシンポジウムの実施、それに参加した大学や参加者の規模などの情報を資料にまとめました。例えば、2023 年下半期に開催されたワークショップには、94 の大学から 171 名が参加しました。また、年に 1 度開催される冬季シンポジウムには約 300 名が集まり、情報交換の貴重な場となっています。

現在、CTL に従事する研究員や助手、担当教員の専門性を高めるためのプログラムが年間を通じて運営されています。CTL 協議会内の担当委員は、この年間プログラムの日程を、年度のはじめに各大学に送付します。各大学の予算に組み込んでもらうことで大学の支援のもと、教員や職員の参加が可能となります。これらのプログラムは、初級から中級、そして教員に特化した内容まで多岐にわたります。どのくらいの人数や学校が参加しているかの概況については、資料をご確認いただければと思います。

次に、学術誌についてお話ししたいと思います。先ほど申し上げたとおり、2009 年に第 1 号が発行されました。当時は研究課題の成果をまとめた冊子を作成し、各大学に配布していました。その後、2020 年に学術誌が「搭載候補」となり、2022 年には正式に採択されました。この件については、後ほど改めてご説明します。

私は大学教育の開発分野に携わる中で、私たちの大学が地域社会、国家、そして将来の世代に対してどのような役割を果たすべきかについて、個人的に深く考えてきました。近年、大学教育が急速に変化している点については、皆様も大いに関心を寄せていることと思います。

例えば、Minerva 大学は世界的に革新的な大学として知られており、韓国でもその影響を受けた大学改革が進んでいます。実際、2023 年には、「韓国型 Minerva 大学」として「Taejae 大学」が新たに設立されました。

また、フィンランドの Aalto 大学は、企業との連携による優れたプログラムを展開しています。

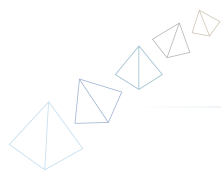
フランスの Ecole 42 では、2 泊 3 日間入学テストを実施すると言われていますが、授業や教授が存在せず、基本的にはプロジェクトベースの教育が行われています。学習者主体の革新的な教育方式が特徴です。アメリカの Olin 工科大学も、同様に革新的な教育方式を採用しています。

さらに、Stanford 大学でもプロジェクトベースの授業が提供されています。特に注目すべき点は、卒業後も必要に応じて再び大学に戻り、一生涯にわたって教育を受けられる仕組みが整っていることです。これは、一度入学したら一生教育を受けられるという、非常に革新的なカリキュラムを導入している例です。

「韓国型 Minerva 大学」である Taejae 大学は、企業からの資金提供を受けて設立され、2023 年に開校しました。そのカリキュラムや運営方法については、私たちも大変注目しています。

スライドで簡単にご説明しましたが、もちろん日本や韓国にもさまざまな教育事例があるかと思います。まず一つ目には、現代社会の変化は非常に急激で、学ぶべきことも多すぎますし、従来の教育システムではこれらの変化に十分対応できないということが問題です。韓国の場合、2000 年代以降、学士制度の柔軟化が進められてきました。従来、韓国の教育部は大学に多くの規制を課していました。例えば、教養課程は 30% 実施しなければならなかったり、卒業には 130 単位以上が必要で、1 学期は 15 週と法律で定められていました。近年ではこれらの規制が緩和され、大学はより自由な運営が可能になっています。今ではとても緩やかで、なんでも自由にやりなさいという雰囲気です。各大学は、学期運営制度や専攻運営制度や専攻の規模、入学制度など自由な工夫ができるようになりました。しかしそれに比べ、教授陣側に大きな変化が見られないことがジレンマといえるでしょう。教育者側が教育についての専門性を欠いている状況は変わらぬ一方で、学習者は急速に変化しています。これが、大学教育が直面する 2 つ目の課題だと考えています。

3 つ目の課題は、4 年制大学というシステム自体が、第 4 次産業革命時代の技術革新や、今の時代に本当に適し



たものなのかということです。この問題は深刻に捉えるべきだと考えています。4年間という学習期間は、長すぎるかもしれません。

4つ目の課題は、現行の講義形式の教育システムが、今のミレニアル世代やZ世代に本当に合っているのかという点です。我々の教育改善の努力が、果たして学習者である彼らにどれだけ影響を与えられるのかという根本的な問題が、大学教育の行き詰まりを示していると考えています。こうした問題に対して、研究テーマの選定やFD、SDといったサポートプログラムに関する新たなアイデアを見出す必要があるでしょう。

最後に学術誌に関するお話をします。私たちの学術誌は、2009年に第1号を発行しました。当時は年に1冊しか刊行できず、掲載された研究課題は5編、予算は200万円でした。現在までに17巻が発行されており、これまでに刊行された、17-2号までの学術誌の内容を集めて分析しました。この分析結果は今回のシンポジウムのためにまとめたものですが、この内容を基に、いずれ学術誌に投稿する予定です。

学術誌『大学教授－学習研究』の特徴を年度ごとに振り返ると、次のような進展が見られます。

2009年：ティーチング・ポートフォリオが登場

2012年：ラーニング・ポートフォリオを発行

2014年：授業コンサルティングに関する研究が開始

2015年：フリップド・ラーニングを初めてテーマとして取り上げる

2017年：MOOC（大規模公開オンライン講座）がテーマになる

2018年：ISSN（国際標準逐次刊行物番号）を取得し、学術誌としての地位を確立

2020年：「搭載候補誌」に選定

2022年：韓国研究財団の「搭載誌」として正式に認定

この2022年の認定により、本学術誌に論文を発表すると研究者としての実績が認められるようになりました。以降、研究者に投稿を懇願する必要がなくなり、量的な成長が見られるようになりました。

これまで学術誌に掲載された153本の論文を研究手法別にみると、そのうち量的研究が55%を占めています。これらの研究では、プログラムの効果や大学教員の能力向上について、事前・事後調査で確認しています。教育学の専門家による投稿が多いため、量的研究が主流となっています。

次に掲載論文をテーマ別に分類すると、3つのグループに分類することができました。「搭載候補」になる前の11年間の論文掲載実績を振り返ると、最初の5年間では24編、次の6年間では45編、そして「搭載候補」に選定された後の3.5年間では84編の論文が発表されました。2009年から2013年までの最初の5年間に掲載された論文のうち、FDに関するテーマは41%、SD（Student Development）に関するテーマは37%と、ほぼ同数を占めています。また、CTLの組織としてのあり方や取り組みについて論じた論文が全体の20%を占めました。

2020年以降、搭載候補誌に選定された後は、韓国のCTLに関するさまざまな研究が発表されました。特に教員のSD（Student Development）やFDに関する研究に加え、eラーニングについての研究も含まれています。

最後に、韓国CTL協議会が発行している学術誌の今後の課題について述べたいと思います。私は7月16日をもって編集委員を辞任しますが、最後の任務としてふりかえてみました。CTL協議会は、大学教育の質を向上させることを目指しています。協議会をつくる際に我々が掲げたのは3つの価値でした。すなわち「共有」「協力」「専門性の向上」でした。これら3つの価値、全てを網羅した研究課題が、今後さらに学術誌に掲載されるべきだと考えています。これまで教授学習支援に焦点を当て、組織の予算などを評価してきましたが、今後は大学教育の質を高めるために、教育改革を先導し、組織のアイデンティティをさらに強化していく必要があります。そのような観点から、CTLの役割とアイデンティティについての考察が研究課題として取り上げられるとさらに良いのではないかと思います。CTLがこれまでにどのような成果を挙げ、どのような視点で取り組んできたかを、機関として



内省することも必要です。今後は、さらに革新的なアイデアを取り入れ、実践的かつ実験的な研究論文が発表されることを期待しています。

努力をしても、それが広く共有されなければ、その意義が十分に発揮されません。このような場を通じて、より共有し、拡大していく努力を重ねていくべきであると痛感いたしました。

以上、CTL の成長と教授学習研究の課題についての説明を終わります。

ありがとうございました。

(슬라이드 1)

2024 한일 FD 비교 심포지움

한국 대학교육개발센터의 성장과 학술지 '대학 교수-학습 연구'의 과제

Lee Eun hwa / Silla University

(슬라이드 2)

Center for Teaching and Learning

Contents

- I. 한국 대학교육개발센터협의회의 성장과정
- II. 대학 교육혁신의 동향
- III. 학술지 '대학 교수-학습연구'의 과제

2

(슬라이드 3)

I. 대학교육개발센터협의회 성장과정

(슬라이드 4)

1. 대학교육개발센터협의회의 현황

The screenshot shows the homepage of the KACTL (Korean Association of College Teaching and Learning) website. The header includes the KACTL logo and navigation links: KACTL 소개, 분과위원회, 주요사업, 학습지, KACTL 소식. The main banner features the text '공유, 협력, 전문성 향상' (Sharing, Cooperation, Professional Growth) and 'Education for Future'. Below the banner, there are several circular icons representing different services: 대학 교수·학습 연구 (대학교수연구), KACTL 유튜브, SIGs 게시판, 프로그램 공유·추진, 차원교, and 워크숍·심포지움·직무연수 참가신청. The background of the banner shows a stylized cityscape with a large smartphone displaying 'Education for Future'.

(슬라이드 5)



(슬라이드 6)

3. 회원교 현황

- 2024년
- 회원교 211개교

연번	학교명	장시명	홈페이지
1	가천대학교	교무 학습지원센터	http://www.kjgs.ac.kr
2	가천대학교	교무 학습지원센터	http://www.gachon.ac.kr/edu/maey/maey.jsp
3	가톨릭관동대학교	교무 학습지원센터	http://www.cdu.ac.kr
4	가톨릭관동대학교	교무 학습지원센터	http://www.kdci.ac.kr
5	가톨릭대학교	교무 학습지원센터	https://www.catholic.ac.kr
6	강남대학교	교무 학습지원센터	http://www.kangnam.ac.kr
7	강서대학교	교무 학습지원센터	http://www.ksc.ac.kr

연도	회원교 수
2015년도	191개교
2016년도	204개교
2017년도	208개교
2018년도	210개교
2019년도	213개교
2020년도	216개교
2023년도	211개교

2. CTL의 설립 및 성장

- 1994년 한국대학교육협의회 주관 '대학종합평가인증제'를 계기로 대학교육 질 향상에 대한 관심 증가
- 제 1주기 대학종합평가(1994-2000)의 목적
⇒ '대학교육의 여건 조성'과 '대학경영의 사회적 책무성 제고'
- 제 2주기 대학종합평가(2001-2006)의 목적
⇒ '대학교육의 질 향상 및 내실화'
: 1주기에 비교해서 '교수방법개발 및 평가' 부분 강화
- 최초의 CTL 설립: 1997년 인하대학교
1999년 포항공대
2001년 서울대, 서울여대, 성균관대, 숙명여대, 연세대, 조선대

- 2001년 '대학교육개발센터협의회'가 자발적으로 설립.
2005년 대교개협 산하에 개인 전문가로
대학교육개발전문가협의회 결성하여 전문성 향상 노력
- 대표적 활동
 - 1) **하계워크숍**: 관련 기관 담당자들의 전문성 향상 목적
 - 2) **동계심포지움**: 각 대학의 다양한 우수사례 공유
 - 3) **연구과제 및 SIG 지원**: 대학간 전문가 네트워크 구성 및 연구지원
 - 4) **대학 교수-학습연구 발간**: 2009년 부터 발간, 2020년 KCI 등재후보
2022년 KCI 등재지 선정, 2024년 17권
- **2022년 7월 사단법인 전환**
 - 5) 법정기관으로서 각종 활동 확대, 강화



(슬라이드 9)

2023년도 사업결과							
02							
기간별 사업 개요							
	직무연수과정 [기본]	대학교육 혁신 리더십 과정 + 하계워크숍	CTL 전문가 양성 집중 과정	KEPA-KACTL 공동학술대회 및 특별세미나	CTL 전문가 양성 집중 과정	교수법 연수 과정	동계심포지엄
일정	5월 11일(목) ~ 5월 12일(금)	7월 5일(수) ~ 7월 7일(금)	8월 24일(목) ~ 8월 25일(금)	10월 27일(금)	11월 2일(목) ~ 11월 3일(금)	1월 4일(목) ~ 1월 5일(금)	2월 1일(목)
장소	KT 인재개발원	제주 메종 글래드 호텔	대전 인터시티 호텔	서울대학교 사범대학	대전 인터시티 호텔		삼육대학교 요한관 홍명기홀
내용	· I 유형 핵심교육과정 · II 유형 전문교육 과정	· 센터장 리더십 과정 · 하계워크숍	· 원격수업 질관리 전문가 양성 과정 · CTL 성과관리 전문가 양성 과정	교육심리학회와 공동주관 “생성형 AI시대의 대학 교수-학습 혁 신”	· CTL 학습지원 전문가 양성 과정 · 학생주도형 혁신 교수 법 역량 강화 과정	· 에듀테크 활용 교수법 · 온오프 블렌디드 수업설계	“대학교육, 경계를 넘어 혁신으 로!”
상시 사업 개요							
	찾아가는 직무연수 및 교수법 연수 프로그램				대학 교수-학습 연구		
내용	7개 대학 완료 [고신대, 경운대, 명지대, 중원대, 한국외대, 경동대, 광주여대] 2개 대학 진행 중 및 예정 [서울여대, 호서대]				제16권-1호 ~ 제16권 4호 발간 현재 제17권 1호 접수 중		

(슬라이드 10)

2023년도 사업결과				
02				
1. 대학교육개발 관련 정보 공유 사업				
연번	행사명	일시	장소	참가인원
1	제21회 하계워크숍	2023년 7월 6일(목) 13:00 ~ 7월 7일(금) 12:00	제주 메종글래드 호텔	94개교 171명 (29명은 리더십과정 참가자)
2	KEPA-KACTL 공동학술대회 및 특별세미나	2023년 10월 27일(금) 13:00 ~ 18:00	서울대학교 사범대학 12동/11동	47개교 89명
3	동계심포지엄	2024년 2월 1일(목) 10:30 ~ 17:00	삼육대학교 요한관 홍명기홀	300여명 예상
총 결산내역				
[SIGs]				
연번	프로그램명	일시	결과물	참여인원
1	SIGs (Special Interest Groups)	2023년 6월 ~ 2024년 1월	동영상 발표자료 홈페이지 게시 예정	4팀 17명
총 결산내역				
2024년 1월 10일 현재 운영위원직				

(슬라이드 11)



2024 연수 프로그램 연간 운영 일정

구분	연수과정명	인원	장소	일정	참가비
직무 연수 과정	핵심교육과정	40	대전	4월 4일(목) ~ 4월 5일(금)	회원교: 37만원 비회원교: 42만원
	전문교육과정	40	대전		
CTL 전문가 양성 집중 과정	신규 융합교육 지원 전문가 양성 과정	60		5월 20일(수) ~ 5월 30일(목)	회원교: 37만원 비회원교: 45만원
	원격수업 및 관리 전문가 양성 과정	40		8월 22일(목) ~ 8월 23일(금)	
	CTL 성과관리 전문가 양성 과정	40	대전		
	CTL 학습지원 전문가 양성 과정	40	대전		
	CTL 학습지원 전문가 양성 과정	40	대전		
	학생주도형 혁신교수법 역량 강화 과정	40		9월 26일(목) ~ 9월 27일(금)	
대학교육 혁신 리더십 과정 + 학계 워크숍	대학교육 혁신 리더십 과정 + 학계 워크숍	30	제주 메종 글래드	7월 3일(수) ~ 7월 5일(금)	회원교: 45만원 비회원교: 50만원
	대학 신입교원 맞춤형 연수 과정	30			
	신규 대학 융합교육 교수역량 강화 과정	30	대전	6월 27일(목) ~ 6월 28일(금)	회원교: 37만원 비회원교: 45만원
	학생 참여를 높이는 온·오프 블렌드&플랜디드 (하이브리드) 수업설계와 운영 전략	30	대전	1월 9일(목) ~ 1월 10일(금)	
학술연구개발을 높이는 온·오프 블렌드&플랜디드 (하이브리드) 수업설계와 운영 전략	학술연구개발을 높이는 온·오프 블렌드&플랜디드 (하이브리드) 수업설계와 운영 전략	30			
	학술연구개발을 높이는 온·오프 블렌드&플랜디드 (하이브리드) 수업설계와 운영 전략	30			
학계 워크숍	학계 워크숍	200	제주 메종 글래드	7월 4일(목) ~ 7월 5일(금)	회원교: 23만원 비회원교: 30만원
특별 세미나	특별 세미나	150	미정	10월 25일(금) (예정)	회원교: 5만원 비회원교: 7만원
동계 심포지엄	동계 심포지엄	300	미정	'25년 2월 초	회원교: 5만원 비회원교: 7만원
찾아가는 직무연수/교수법 연수 프로그램	찾아가는 직무연수/교수법 연수 프로그램	-	-	상시	신청대학별 협의 후, 결정
신규	CTL 직무 및 교수법 연수성과 우수사례 공모전	-	-	12월 ~ 1월 (동계 심포지엄 시상)	5명 내외 (시상금 30만원)
	올해의 우수 참여기관(CTL) 선정 및 시상	-	-	2월 (동계 심포지엄 시상)	2개 대학 (감사패 및 상품)

※ 상기 일정 및 내용은 계획(연이)이며, 추후 교육여건, 신청 상황 등에 의해 일부 변경될 수 있음
※ 신청 수료자 많은 연수과정은 하반기 적절한 시점에 추가로 개설할 예정임

6 사단법인 대학교육개발센터협의회

(슬라이드 12)

2023년도 사업결과

02

2. 대학 교수 및 교육개발 관련자 직무연수 사업

연번	행사명	일시	장소	참가인원
1	직무연수 기본 과정 [핵심교육, 전문교육 과정]	2023년 5월 11일(목) 12:00 ~ 5월 12일(금) 16:30	KT 대전인재개발원	40개교 66명 (핵심 31명, 전문 35명)
2	CTL 전문가 양성 집중 과정 [대학교육혁신 리더십 과정]	2023년 7월 5일(수) 13:00 ~ 7월 6일(목) 12:00	제주 메종글래드 호텔	37개교 42명
3	CTL 전문가 양성 집중 과정 [원격수업, 성과관리]	2023년 8월 24일(목) 12:30 ~ 8월 25일(금) 16:30	대전 인터시티 호텔	64개교 102명
4	CTL 전문가 양성 집중 과정 [학습지원, 혁신교수법]	2023년 11월 2일(목) 12:30 ~ 11월 3일(금) 16:30		51개교 107명 (학습지원 57명, 혁신교수법 50명)
5	교수법 연수 과정	2024년 1월 4일(목) 12:30 ~ 1월 5일(금) 16:30		59명 (온+오프 21명, 에듀테크 38명)
6	찾아가는 교수법 연수	상시	각 대학 및 온라인	-

(슬라이드 13)

5. 학술지: KCI 등재지(2022~)

대학 교수-학습 연구
대학교육의 혁신적 변화에 대응 및 지속적인 발전 모색

공지사항

- 2022년도 '대학 교수-학습 연구'(15권-3호) 논문 접수... 08. 11 2022
- 2022년도 '대학 교수-학습 연구'(15권-3호) 논문 접수... 07. 26 2022
- 2022년도 '대학 교수-학습 연구'(15권-3호) 논문 투고... 07. 04 2022

논문투고 문의

대학 교수-학습 연구
ISSN: 2635-6295

대학 교수-학습 연구(Online)
eISSN: 2950-919X

온라인 논문투고 관련 문의가 있으실 경우, 연락 주시기 바랍니다.
· Tel : 010-9095-7090(김예진 간사)
· E-mail : ctipaper@naver.com
· 납부계좌 (신용카드 결제 불가)
· 우리은행 1002-358-828009
· 예금주: 이예름

대학 교수-학습 연구
회원가입

대학교육개발센터협의회
바로가기

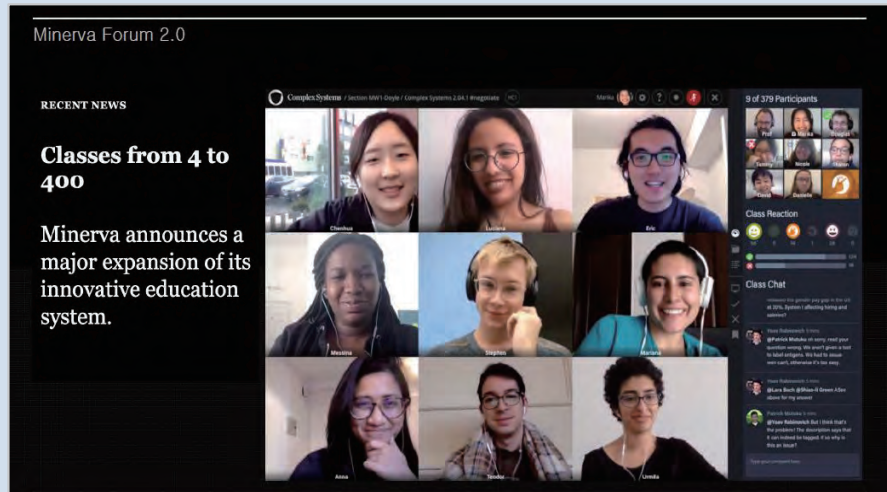
13

(슬라이드 14)

II. 대학교육 혁신의 동향

(슬라이드 15)

Minerva School, USA



Source: google.com

(슬라이드 16)

Aalto University, Finland



핀란드 알토대 창업 지원 프로그램

창업 가속화 프로그램	협력환경	인턴십	교육 프로그램	창업화지원 프로그램
- 창업 사우나 - 여름 스타트업	오픈 이노베이션 하우스	스타트업 라이프	- 일도 벤처 석사프로그램 - 알토 기업가 교육 프로그램	- 기업가정신 센터 - 앳캠퍼스

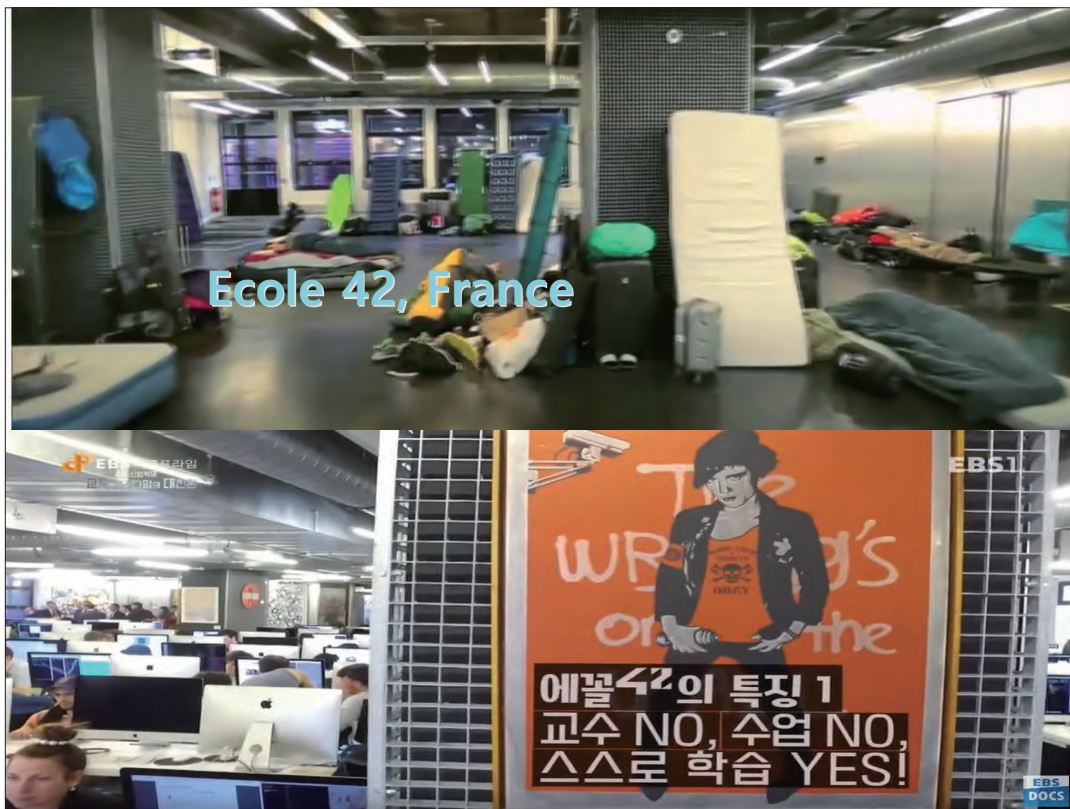
스위스 로잔공대 창업 지원 프로그램

기술이전사무소	산업협력	이노그랜트	이노베이션스퀘어
- 특허관리 - 라이선스 등록	- 기업협력 지원 - 기업 연결	- 창업·학생·교수 지원 1년간 연구비 지급	- 기업·연구실 협력 연구 - 창업 지원



Source: google.com

(슬라이드 17)



(슬라이드 18)

Olin College of Engineering, USA

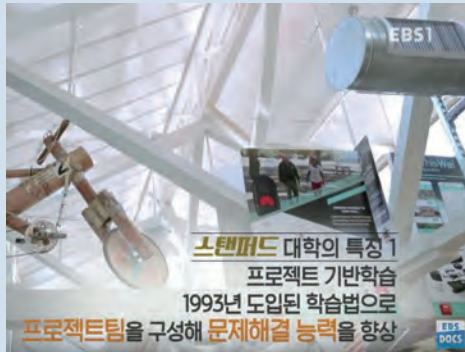
- Globalization of Engineering Education
- Most innovative engineering college and the ideal engineering college in the 21st century



Source: google.com

(슬라이드 19)

Stanford University, USA



(슬라이드 20)

Taejae University, Korea





(슬라이드 21)

대학교육의 딜레마

- 기존 교육방법과 제도는 더 이상 세상의 변화 속도와 양을 수용 못함
- 너무나 달라지는 학습자 VS 그대로인 교수자
- 4년제 대학 제도 자체가 4차산업혁명시대와 맞는 제도인가
- 지금의 교육방식은 Mz세대에 부합하는 교육인가

(슬라이드 22)

Ⅲ. 학술지 '대학 교수-학습 연구'의 과제



‘대학 교수-학습연구’학술지 분석

1. 분석대상: 1권 1호 ~ 17권 2호
(2009~2024)
2. 분석기준:
 - (1) 연도별 동향
 - (2) 연구방법
 - (3) 연구주제

(1) 연도별

- 2009, 티칭포트폴리오 개발 지원 방안 연구
- 2012, 러닝 포트폴리오 연구 게재
- 2014, 수업 컨설팅 관련 연구 게재
- 2015, 플립드러닝관련 연구 첫 게재
- 2017, MOOC관련 연구 첫 게재
- 2018, ISSN 발행
- 2020, 등재후보지 선정
- 2021, 연 4회 발간
- 2022, 등재지 선정
- 2023, 양적 성장

(2) 연구방법별

양적연구	질적연구	혼합연구	문헌연구	계
84(54.90)	22(14.38)	31(20.26)	16(10.46)	153(100)

(3) 연구주제별

- **2009~2013 (최초 5년, 총 24편)**
 - 수업 및 교수자 : 19편(41.67%)
 - 학습 및 학습자 : 9편(37.5%)
 - CTL 등 대학기관 : 5편(20.83%)
- **2014~2019(등재후보 선정 이전 6년, 총 45편)**
 - 수업 및 교수자 : 19편(42.23%)
 - 학습 및 학습자 : 20편(44.44%)
 - CTL 등 대학기관 : 6편(13.33%)
- **2020~2024(등재후보 선정 이후 현재 3.5년, 총 84편)**
 - 수업 및 교수자 : 36편(42.86%)
 - 학습 및 학습자 : 39편(46.43%)
 - CTL 등 대학기관 : 9편(10.71%)



‘대학 교수-학습연구’의 과제

“대학교육 질 향상”의 목표

“공유,협력,전문성”의 가치

“대학교육을 지원하는”

→ 전문성 도약, “대학교육 혁신을 이끄는”

- ✓ CTL의 역할과 정체성(전문성)에 대한 고민
- ✓ 역할과 기능에 대한 성과 분석과 피드백
- ✓ 대학교육의 혁신적 아이디어 창출과 실험
- ✓ 공유 확산의 노력 (국내 및 해외)



Q & A

iwillbe@silla.ac.kr



【講演4】

東京大学における FD/プレ FD の取り組みの現状と今後の方向性

東京大学 大学総合教育研究センター 副センター長
栗田 佳代子

皆さんこんにちは。アンニョンハセヨ（안녕하세요）。

私からは、国立大学の事例ということで、東京大学における FD およびプレ FD の取り組みについてお話をしたいと思います。東京大学は、日本に約 800 弱ある大学の中では研究に力を入れている大学です。大学院は 15 研究科あり、学部生は約 1 万 2 千人、大学院生は約 1 万 4 千人、任期のない教員は約 4 千人おります。このような多くの学部・研究科を抱える大規模、かつ研究型の大学であるということは、FD ないしプレ FD を進める上で、どちらかという足枷になることが多いです。研究に重きをおくマインドセットを持つ教員、あるいは大学院生がまだまだ多いのが現状であり、その中で今、本学でどのようにプレ FD、FD が実施されているかということを紐解いていきたいと思います。

大学院は 15 研究科あると申し上げましたが、部局ごとに FD を実施しているケースが最も多い形態となります。大学総合教育研究センターは、全学に対して FD やプレ FD を含む様々な事業を提供するセンターですが、実際のところ、全学に対して実施出来ていることは、まだまだ限られています。歴史的には、各部局が一つ一つの単科大学のように機能していたという経緯があり、各部局が独自で考えて FD を実施しているのが現状です。

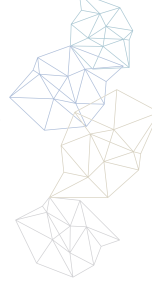
例えば、以前に私が所属していた教育学研究科では、年に 4 回、FD が実施されており、昨年度の例ですと、「ELSI・研究倫理」「RRI・責任のある研究やイノベーション」のような最近のホットトピックや、「寄付金集め」、いかにファンディングを成功させるかといった内容を扱ったセミナーが実施されていました。私は教育学研究科には 3 年ほどおりましたが、先ほど大阪大学の佐藤先生のお話にもあったように、全てセミナーの形式でした。ハンズオンやワークショップではなく、一方向で話を聞く形式の FD が行われていました。本学の他の研究科でもセミナー形式が大勢を占めています。

これらの FD の取り組みはもったいないことに、後ほど私たちの展望としてお話ししますが、各部局がバラバラに FD を実施している為、全学で実施されていることがその場限りのものになっているという状況にあります。

また、全学で実施されている取り組みについても、担当組織が複数存在し、バラバラに実施している状況です。例えば人材育成課では、新任教職員研修を提供しています。かつては安田講堂という大きなホールで対象者全員を集めて実施していましたが、現在は全てオンデマンド形式での実施となっています。新任「教職員」研修とあるように、教員と職員を併せて対象としている為、つい最近まで、中身は「休暇の取り方」「ハラスメントの防止」等、あまり教育とは関係の無い内容で占められていました。かつての研修は 9 時から 5 時まで丸 1 日実施されていましたが、私が着任した 4、5 年ほど前から、研修のうち 20 分ほどを頂いて、現状の教育について、狭義の FD の観点から、授業や教育を良くするための内容について取り入れるようになりました。

私たちの所属する大学総合教育研究センターは全学の共同教育研究施設と定義されており、大学院生向けのプレ FD「東京大学フューチャーファカルティプログラム(東大 FFP)」とその英語版である UTokyo Global FFDP、また、学内の様々な授業やセミナーを動画コンテンツとして収録し公開する東大 TV、東大 OCW 等のメディアを持っています。

その他に、いわゆる FD として捉えられることのできるコンテンツを提供している課として、本部の情報環境課が情報セキュリティ教育を行っています。オンデマンドで受講することが可能で、受講しないと学内 Wi-Fi が使



用不可になる、といった縛りをかけて提供しています。また、学務課ではFDに関する調査やファカルティハンドブックを制作しています。加えて、図書館や情報基盤センターが、それぞれ管轄しているものをFDのコンテンツとして提供している、という状況です。

その為、FDというコンテンツは、散在しています。このウェブサイトに行けばワンストップでFDに関する情報が得られます、という統一的な提供環境にはない、というのが正直な現状です。

散在している中、どのようなものを提供できているかについて、簡単に紹介したいと思います。まず、uteleconというサイトがあります。このサイトはコロナ禍の2020年4月以降、オンラインの授業を多くの方々が経験せざるを得ない状況下に設立されました。オンラインの授業を実施するにあたって必要な情報が、ワンストップで見られるようになっていました。当初は私を含めた3人のメンバーで立ち上げ、GitHubを通じて各所、それぞれ自宅から3人がつないでコンテンツを作っていたという経緯があります。例えばZoom使って授業を行う方法や、新入生の皆さんが最初にアカウントを作る方法、オンライン授業におけるグッドプラクティスの事例紹介など、様々な情報がこちらで提供されています。

次に、東京大学の附属図書館が提供するプログラムに関する情報を紹介します。このプログラムでは、データベースや参考文献を効率的に整理するためのツールを提供し、論文や書籍のリソースの活用方法について定期的に研修を実施しています。その情報やサービスをまとめたのが、こちらのサイトです。

次に紹介するのは、「WeChange UTokyo」という、男女共同参画室が立ち上げているサイトです。近年、学習者が取り残されることのない教育を目指す流れが日本でも大きくなっています。例えば、本学の女性教員の数は非常に少なく、学生の女性比率もやっと20%を超えたところですが、これをさらに向上させるための取り組み等、情報提供や研修を行っています。

ここまで見てきたように、大学の各所にさまざまなリソースが散らばっているのも、これは最後に申し上げるべきことですが、欲しい情報に誰もがきちんとアクセスできるようなハブを、私たちのセンターで担っていきたいと思っています。

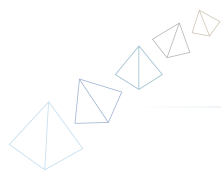
次に、私たちのセンターについてご説明します。先ほど申し上げました通り、私たちのセンターは「学内共同教育研究施設」の一つで、3つの部門に分かれています。本日はその中でもTL推進部門について主にお話しします。「Teaching and Learning」のTとLを取ってTL推進部門と呼んでいます。この部門では、FDプログラムの実施や、東大TV、東大OCWといった公開プラットフォームの運営、MOOCなどのオンライン講座の提供を行っています。私はこのセンターの副センター長を務めています。

このセンターの主な機能は、学内のリソースを学内の教員や学生に還元すること、そして学外にも発信ことです。そうしたリソースの中にも、オンラインコンテンツとしてFDにおいても活用できるものもあります。コロナ禍以降、オンラインコンテンツやオンデマンド教材として活用できうるリソースはきちんと情報整理を進めながら、埋もれている宝物のようなリソースを私たちのセンターが積極的に開放していく動きを取るべきだと考えています。

東大TVと東大OCWは類似したメディアですが、前者は本学の公開講座やセミナーの録画を公開し、後者は学内の正規の授業を公開しています。両者はFDプログラムが始まるずっと以前からセンターで提供されているプラットフォームです。

東大TVでは、一部学内限定公開とされている場所もあり、そちらに、先の教育学研究科の例で申し上げたELSIやRRIといった他部局が実施する講座なども、本センターが収録・公開を行っています。このようなプログラムが全部で6つ存在しますが、それぞれ学内向けの研修の様子を収録し、アーカイブして提供しています。

ですので、冒頭に申し上げたような各部局で行っているセミナー等をシステマティックにアーカイブすることで、



いつでも自由に閲覧できる「知の財産」として学内に提供できると考えています。また、学外にも展開できるよう著作権処理などを行うことで、「知の還元」として大学の社会貢献に寄与できると考えています。

次に、MOOC についてご紹介します。「Coursera」と「edX」というアメリカ発の有名なプラットフォームがありますが、本学は現在その両方に加盟しており、それぞれにコンテンツを提供しています。「MOOC 東京大学」とご検索いただくと現在のコンテンツをご確認いただけます。本センターでは「インタラクティブ・ティーチング」というプログラムを学内外問わず広く提供しています。

FD プログラムの沿革をお示ししていますが、本センターがいわゆるプレ FD プログラムを提供し始めたのは 2013 年ですので、本学は国内において比較的后発組として提供を始めています。広島大学、北海道大学、東北大学、京都大学等、先行している大学は多くありましたが、東大は研究型大学であったことから、教育 FD に関してはあまり熱心ではありませんでした。2013 年によくプレ FD プログラムが開始され、現在に至るという状況です。

このプレ FD プログラムである「東京大学フューチャーファカルティプログラム」は、詳細は英語でもご確認いただけますので、サイトにアクセスをしていただければと思います。2 単位の授業でもあり、教職員も受講可能です。このプログラムでは特徴として、修了証が授与され、15 の研究科から多様な学生が横断的に参加し、非常に多様な環境の中でアクティブラーニングを体験しながら学ぶことができます。また、この授業自体が「モデル授業」としての側面を持っています。新しい授業方法を実践しながら自分ごとにする構成になっています。

研究型大学においては、大学教員は教育よりも研究を優先しがちなので、教育の重要性をブランディングすることが重要であると考えています。また、大学院生と大学教員が混成されることで、互いに学び合う環境が出来上がりやすいというのもプログラムの重要な点です。

また、本プログラムは 2 単位の授業なので、修了後は授業としては終わってしまうのですが、修了生ネットワークも構築されています。現在、プログラムは 12 年目を迎え、修了生は 1000 人以上にのびります。修了生はオブザーバーも含めてメーリングリストに自動で加入していただいています。そこでは、例えば「プログラムを手伝ってほしい」等の依頼を行い、修了生の協力を得るエコシステムが機能しています。

さらに、オブザーバー制度も導入しており、外部の受講希望者を受け入れることで、他大学へのプログラムの普及にも寄与しています。プログラムの普及について私たちに出来ることはとても限られていますが、オブザーバーの方々が参加されることで、プログラムの知名度や認知度向上の効果もあると思います。

同時にオンラインプログラムへの展開も進めています。MOOC にある「インタラクティブ・ティーチング」のプログラムは、東京大学フューチャーファカルティプログラムを土台としています。このように、また同じ東京大学での取り組みとして、関連プログラムの認知を広げていけるということです

今後の課題としては、体系的な FD プログラムの構築が挙げられます。冒頭でお話ししたように、現在は教員向けの FD プログラムはなく、「プレ FD プログラムに教職員が参加できる」状態の提供ができていますのみです。そして、プレ FD プログラムの拡張も重要な課題です。先ほどご紹介した「東京大学フューチャーファカルティプログラム」は 2 単位・半期（1 セメスター）のプログラムですが、実はそれをもっと学びたいというニーズがあるので、拡張されたプログラムの構築も今後行いたいと思っています。

また、さらにはファカルティ・ディベロップメントに携わる人材の育成にもつながる可能性があります。そうした人材育成プログラムとしての拡張も行いたいところです。

オンラインコンテンツの充実も課題の一つです。他部局の方が、本学で提供されるリソースやプラットフォームを活用できるように、オンデマンド教材を増やす等、オンラインコンテンツを充実させるというのも重要なことだと捉えています。

また、本学の最も大きな課題の一つが、学内に散在するプログラムをハブ機能として統合することです。ワンス



トップで様々な部局のコンテンツにアクセスできるウェブサイトの構築や、各種講演会やハンズオンなどの情報提供を本センターで担っていければと思っています。また、もし各部局で類似した取り組みがあれば、部局間で互いに情報を共有することで、結果的には合理化や教員の研究時間の確保につながるので、そうしたことも重要かつ考えるべきところだと思っています。

最後に、2019年にプレFDプログラムが努力義務化され、2022年には大学設置基準でTAの機能が定義されました。本学ではティーチングアシスタントの育成においても、各部局がバラバラに実施している状況ですので、全学的なプログラムの構築が今後の重要な課題となっており、喫緊の課題として取り組みたいと考えております。

(スライド1)



日韓比較シンポジウム
2024.07.25 @東京大学

東京大学における FD/プレFDの取り組みの現状と今後の方向性

東京大学 大学総合教育研究センター
副センター長 栗田佳代子



(スライド2)

FDとプレFDの実施体制



- 各教育部局：部局ごとにFDを実施
 - 例：教育学研究科 年4回実施
「ELSI・RRIとは—専門知の責任」
「寄付集め・・・できることから始めてみよう」
- 全学
 - 人材育成課：新任教職員研修（オンデマンド）
 - 大学総合教育研究センター：東大FFP、UTokyo Global FFDP
東大FDウェブサイト、東大TV
インタラクティブ・ティーチング
 - 本部情報環境課：情報セキュリティ教育
 - 学務課：FDに関する調査、ファカルティ・ハンドブック
 - 東京大学附属図書館、情報基盤センター、

現状としては、各所に「散在」



(スライド3)

The screenshot shows the UTeacon website for UTecon. At the top, the 'utelecon' logo is on the left, and the URL 'https://utelecon.adm.u-tokyo.ac.jp/' is on the right. Below the header is a navigation bar with links like 'まずはこちら', '東京大学のシステム', 'オンラインの活用', '各種案内・イベント等', and 'お問い合わせ'. The main content area is divided into three sections: 'まずはこちら' (First here), 'ピックアップ' (Pickup), and '授業にあたって' (Regarding classes). Each section contains several links to various resources and information. The 'まずはこちら' section includes links for '大学生活に必要な情報システム', '東京大学における情報システムの準備について', 'オンラインを活用するために', and 'サポート窓口'. The 'ピックアップ' section includes links for '東京大学で初めて授業をする先生のためのITツール説明会', '東京大学でITツールをもっと活用するための説明会', 'UTokyo Accountにおける多要素認証の利用について', '生成AI (ChatGPT等) 関連情報', 'Googleドライブ', and 'OneDrive'. The '授業にあたって' section includes links for '授業URLの連絡方法 (教員向け)', '授業URLの連絡方法 (学生向け)', '授業におけるZoom会議室の入室制限', 'Zoomの追加ライセンス', 'オンライン授業への入室方法', and 'オンライン授業の受講に利用可能な端末の一覧'. At the bottom right, there are icons for '上に戻る', 'フィードバック', and 'サポート窓口'.

(スライド4)

The screenshot shows the '東京大学付属図書館' (University of Tokyo Library) website. The main heading is '東京大学付属図書館'. Below it, there is a navigation bar with links like '図書一覧', '東京大学OPAC', 'ASK', 'Literacy', '日本語', and 'English'. The main content area is divided into two sections: 'ホーム' (Home) and 'Literacy'. The 'ホーム' section includes links for 'ホーム', 'ニュース', 'データベース一覧', '定額データベース', 'イベント', '講習会', '利用案内', '学外からの利用', 'データベースの活用法', 'レポート・論文作成支援', '文献管理ツール', and 'Litotopsメールマガジン'. The 'Literacy' section includes a list of articles with dates and titles, such as '2024-05-16 『Bibliography of British and Irish History Online (BBIO)』 トライアル (2024/5/1〜2024/12/31)', '2024-05-10 『Muteferriq』 トライアル (2024/5/10〜2024/7/10)', '2024-04-10 出版社・データベース提供元による講習会のお知らせ (随時更新)', '2024-04-04 『はじめての本や論文の入手方法』 の4言語 (日・英・韓・中) 版テキスト公開', and '2024-03-18 『Socialism on Film: The Cold War and International Propaganda』 提供開始'. At the bottom right, there is a button labeled 'すべてのニュースを見る'.

<https://www.lib.u-tokyo.ac.jp/ja/library/literacy>

3

(スライド5)

#WeChange UTokyo



2023年度ジェンダー・エクイティ研修「誰にでもある思い込みと向き合う」の研修動画公開 (学内限定)

2023.11.27

<https://wechange.adm.u-tokyo.ac.jp/ja/news/409/>

(スライド6)

大学総合教育研究センター

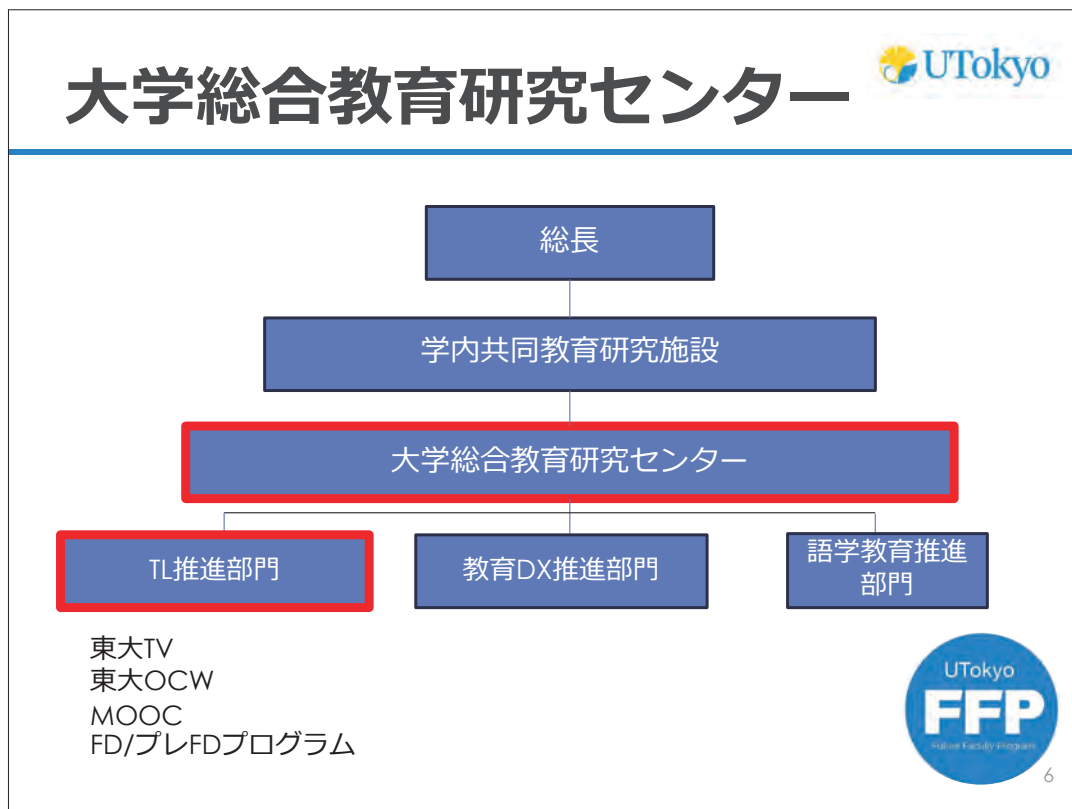


全学的教育改革を支えるエンジン

東京大学 大学総合教育研究センター

<https://www.he.u-tokyo.ac.jp/>

(スライド7)



(スライド8)

東大TV 東大OCW

https://tv.he.u-tokyo.ac.jp/?interface_language=en

公開講座やセミナー等を公開

https://ocw.u-tokyo.ac.jp/?interface_language=en

正規授業を公開

UTokyo FFP
Future Faculty Program

7

(スライド9)

東大TV ELSI RRI



HOME > 動画を探す

動画を探す

分野から探す | 講師から探す

動画ごとに表示する | イベントごとにまとめる

並び込み | キーワードでの検索履歴



基調講演「ELSI対応なくしてイノベーションなし-ELSIセンターの取り組み」

令和5年度 研究倫理セミナー
岸本 亮生

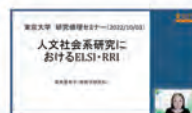
イベントを表示 | マイリストに追加



ELSI, RRI を考える：量子コンピュータ

令和4年度研究倫理セミナー
松田 康弘

イベントを表示 | マイリストに追加



人文社会系研究における ELSI・RRI

令和4年度研究倫理セミナー
岡角 圭寿子

イベントを表示 | マイリストに追加



ELSI, RRI の関係事例と対応について：主としてデータサイエンス分野の観点から

令和4年度研究倫理セミナー

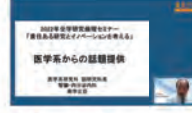
イベントを表示 | マイリストに追加



パネルディスカッション

令和4年度研究倫理セミナー
小林 博規, 藤田 裕子, 石井 正治, 松田 康弘, 南學 正彦, 岡角 圭寿子, 和泉 真

イベントを表示 | マイリストに追加



医学系からの活躍提供

令和4年度研究倫理セミナー
南學 正彦

イベントを表示 | マイリストに追加

8

(スライド10)

MOOC

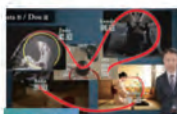


https://mooc.he.u-tokyo.ac.jp/en/top?set_language=en

ABOUT | COURSE SEARCH | PROSPECTIVE PARTNERS | LEARNERS | PRODUCTION STORIES

JA | EN

NEWS



The Module3 launched!

Jun 17, 2024



Module 2 launched! (The Power of Words)

Jun 13, 2024



Module 1 launched! (The Power of Words)

Jun 6, 2024



Promotion Campaign for XSeries program

May 31, 2024

ALL NEWS

What is a MOOC ?

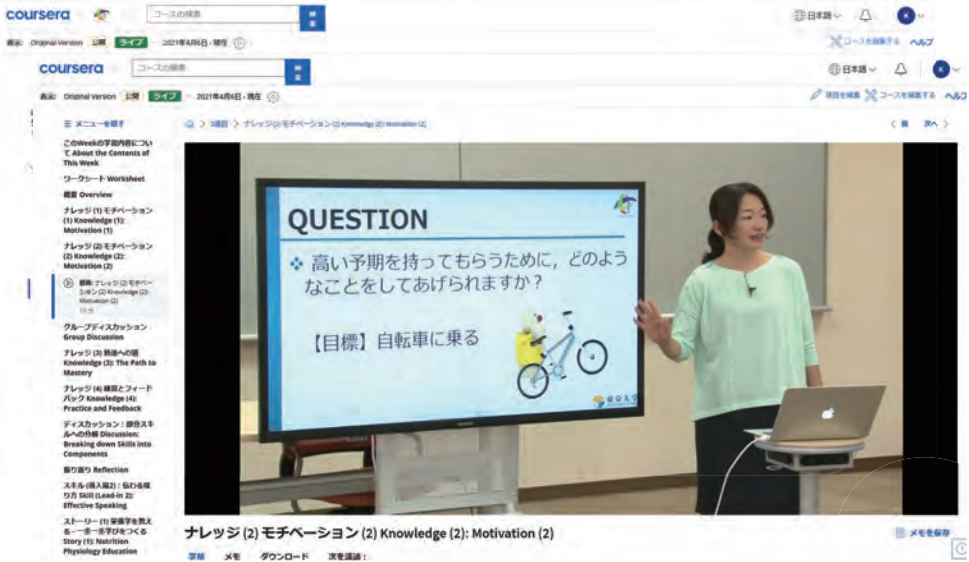
Massive Open Online Courses (MOOCs) are free online courses that anybody can take, and those who complete the course can earn an official certificate for a fee. Top universities around the world offer MOOCs, and the total number of registered learners on the Coursera and edX platforms has reached more than 130 million. Along with self improvement, learners are using MOOCs to improve their professional skills, and the individually validated certificates are helping learners advance in the workplace and make career changes.



9

(スライド 11)

MOOC インタラクティブ・ティーチング



QUESTION

❖ 高い予想を持ってもらうために、どのようなことをしてあげられますか？

【目標】自転車に乗る

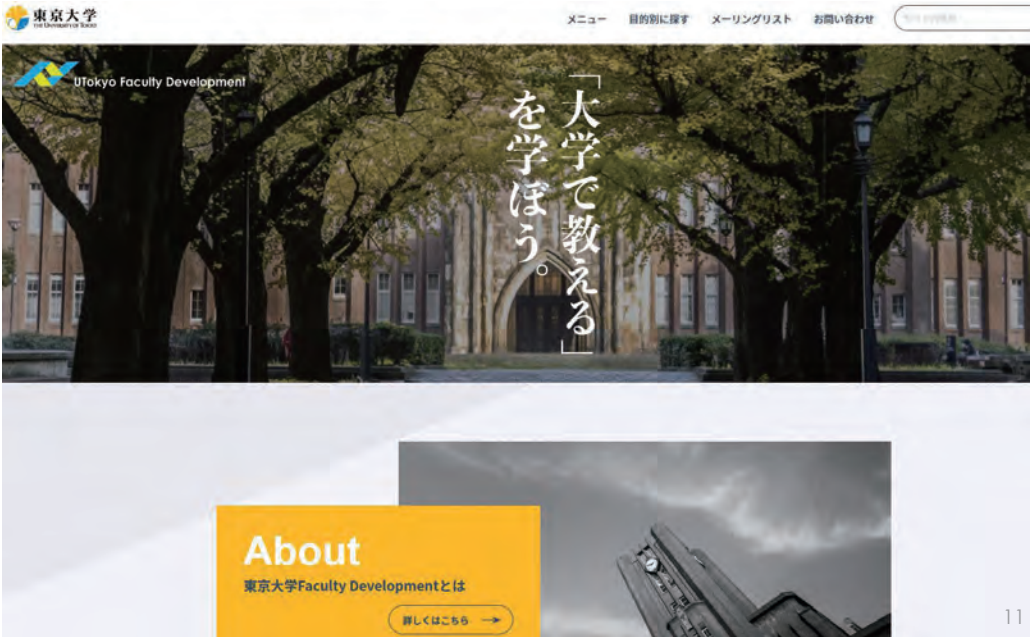
ナレッジ (2)モチベーション (2) Knowledge (2): Motivation (2)

10

(スライド 12)

東大FD

<https://utokyofd.com/>



「大学で教える」を学ぼう。

About
東京大学Faculty Developmentとは
[詳しくはこちら](#)

11

(スライド 13)

沿革



- 2011 「東京大学の行動シナリオ FOREST 2015」において「教員の職能開発（FD）の実施方針の策定と効果的な推進」が明記
- 2013 東京大学フューチャーファカルティプログラム開始
- 2014 Docomo gacco (JMOOC)において「インタラクティブ・ティーチング」開講 (-2016)
- 2016 対象を大学院生からポスドク・教職員にも拡大
- 2020 コロナ禍のもとプログラムをオンライン化
courseraにおいて「インタラクティブ・ティーチング」開講
- 2021 東大FFPを東大OCWで公開
- 2022 東大FFPの英語版
UTokyo Global FFDP開講



(スライド 14)

東京大学フューチャーファカルティプログラム



- **開始年度：2013年**
- **目的：**
 - 学びの喚起に必要な知識・スキルの修得
 - 多様な専門領域にわたるネットワーク構築
- **開催形式：**
 - 半期・4コマ/年
 - 隔週8回、2コマ連続授業（210分）
 - 25人/クラス（年間100名）
- **対象：**
 - 大学院生・PD・教職員
- **特徴：**
 - 正規授業「大学教育開発論」（2単位）としても開講
 - 修了証の授与
 - 専門領域・職域を越えた多様な受講者
 - アクティブラーニングを体験しながらの学習
 - 授業自体がモデル
 - 修了後のコミュニティ



<http://www.utokyofd.com/>



(スライド 15)



(スライド 16)

東大FFPの運営上の工夫

- 研究型大学におけるプログラムのブランディング
 - プレFDプログラムの意味づけ
- 大学院生と大学教員の混成
 - 学習環境としての多様性のメリット
- 修了生ネットワーク
 - 学び続ける場・エコシステムとしての機能
- オブザーバー制度による外部受講希望者の受入
 - 社会貢献・知名度の向上
- オンラインプログラムへの展開
 - 社会貢献・知名度の向上

UTokyo FFP
Future Faculty Program

15

オブザーバー



- 学内
 - 社会科学研究科・理学系研究科・人文社会系研究科・医学系研究科・法学政治学研究科・総合文化研究科・教養学部附属教養教育高度化機構・新領域創成科学研究科・農学生命科学研究科
- 学外
 - 東京工業大学・芝浦工業大学・埼玉大学・筑波大学・東京家政大学・東京藝術大学・明星大学・武蔵野美術大学・早稲田大学・明治大学・BBT大学・昭和女子大学・バルセロナ大学・国際医療福祉専門学校・愛知淑徳大学・岡山大学・神奈川工科大学・麻布大学・東北大学・一橋大学・東洋大学・成蹊大学・名古屋大学・京都文教短期大学・JAXA宇宙教育センター・防衛研究所・ANA総合研究所・博報堂・東京医科歯科大学・青山学院大学・北陸先端科学技術大学院大学・法政大学・北海道大学・日本大学・早稲田大学・桜花学園大学・合同会社ユアパス株式会社タクティブ・株式会社博報堂



今後に向けて



- 体系的なFDプログラムの提供
 - 学内教員対象のプログラム
- プレFDプログラムの拡張
 - 人材育成プログラムとしての機能拡張
- オンラインコンテンツの充実
 - オンデマンド教材
- 学内のハブ機能
 - 各部局のリソース共有
 - 合理化
- 全学TAプログラムの提供
 - TA対象・教員対象
- 学外連携





【講演5】

韓国の大学の学習支援プログラムの現況と事例

淑明女子大学 教授
Yun Hui-Jeong

こんにちは。本日は韓国の大学における CTL の学習支援プログラムについてお話させていただきます。韓国の淑明女子大学から参りました Yun Hui-Jeong と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

現在、Zoom でご参加の先生方を含め、100 名以上の皆さまがこの時間を一緒にくださっていると伺い、大変嬉しく思います。本日お話するテーマは、韓国の大学における CTL の学習支援プログラムについてです。

本日のシンポジウムのテーマは「FD（日韓の比較）」ですので、この中で学習支援プログラムについて触れることが適切か少し迷いましたが、FD は教員がより良い授業を行うための支援である一方、学習支援は学生の学習能力向上を目指すものであり、どちらも大学のセンターが提供する支援プログラムとして重要な役割を果たしています。これは、いわゆる「SD（学生開発）」の観点に基づく支援プログラムといえるでしょう。

韓国の大学では、2001 年から教授学習センター（CTL）が本格的に設立されました。当初は FD プログラムに重点が置かれていましたが、設立から 2～3 年後には学習支援プログラムが充実し始めました。現在では、学習支援プログラムの範囲が大幅に広がり、幅広い学習サポートが提供されています。今回は、韓国の大学における現在の学習支援プログラムの発展と、学生側への支援がどのように行われているのかをご紹介します。本校での具体例も交えながら、時間の許す限りお話ししたいと思います。

韓国の大学で学習支援プログラムを語る際のキーワードは「学習力量強化」です。学生が大学で効果的に学べるよう、どのような力量を強化すべきかを中心に据えたプログラムが展開されています。このプログラムは、以下の 3 つの目標に基づいて構成されています。

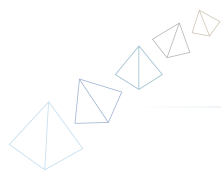
1. 大学生の自己主導的な学習力量の強化
2. 学習能力向上のためにパーソナライズされた学習方略を提供
3. 大学における「学習中心」の文化醸成

韓国の大学で実施されている学習支援プログラムでは、概ね以下のような形式のものが運営されています。

1. 特別講義およびワークショップ
2. 学習コミュニティ
3. 対象別特化プログラム
4. 学習コンサルティング
5. 公募展

学習方略に関する「特別講義やワークショップ」は、一般的なプログラムの形態です。これらは学期ごと、または年間単位で企画され、学生に最新の学習方略や、知っておくべき重要な事項を提供しています。具体的には、時間管理や目標設定、集中力の管理、プレゼンスキルの開発、さらには情報活用力の強化が行われています。特に、コロナ禍以降は AI ツールの利用やプログラミング能力の向上も重要なテーマとして取り扱われるようになっていきます。また、学問分野ごとに異なる学習方略もあるため、それぞれの分野に特化したサポートも提供されています。このように、学問に必要なスキルを強化するためのプログラムが幅広く展開されています。さらに、各大学の特性に応じて、必要な学習方略について追加でプログラムや情報の提供も行っています。

次に「学習コミュニティ」についてお話します。学習コミュニティとは、学生が主体となってチームを形成し、



一定期間、各自の目標を設定しながらどのように学習を進めるかを考え、体験するプログラムです。具体的には、特定の教科目を選択してその科目に集中して学習する方法を学ぶコミュニティや、学生自身が決めた特定のテーマ（例えば外国語を学ぶ、など）を設定し、学習方略を実践しながら内容を振り返る形式のコミュニティなどがあります。CTLは、このコミュニティの形成や活動をサポートし、学生がより効果的に学べるようにしています。この活動はモニタリングされ、一定の基準で認証されます。学生が学期単位や年間単位でプログラムに参加することで、成果を共有しながら学習能力の向上を目指しています。

次に「1対1の学習コンサルティング」です。近年ではグループ形式で行われる場合もありますが、個別に最適な学習方略を提案し、それを実践できるようにサポートするプログラムが殆どの大学で運営されています。学生個々のニーズに応じてパーソナライズされた学習方略の提案と、具体的な実践計画の作成が特徴です。また、実践可能な方略をすぐに取り入れられるよう、具体的な指導が行われます。

続いて、「対象別特化プログラム」についてご説明します。これまでご紹介した学習コミュニティやワークショップは、誰でも参加できる一般的なテーマを取り上げていましたが、この特化プログラムでは、特定の対象に絞り込んでいます。例えば、成績が芳しくない学生や新入生のための学習能力強化プログラムなど、対象学生のニーズに応じたサポートを提供しています。さらには、韓国の大学において非常に重要な取り組みの1つとされている、外国人留学生向けの学習支援プログラムも行っています。グローバル化が進む中、多くの留学生が韓国の大学で学んでおり、彼らが学業で成功できるよう支援プログラムが提供されています。詳細については後ほどご紹介します。

ここまでは、韓国の大学において今まで行われてきた一般的な学習支援プログラムの概要です。ここからは、現在の大学で学習支援プログラムがどのように発展し、どのように質を高め、量的に拡大してきたかについてお話ししたいと思います。

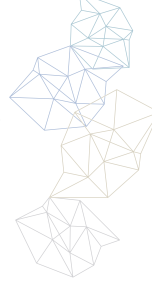
まず、現在の学習支援プログラムの動向についてです。先ほどの先生方の発表にもありましたように、韓国では5年ごとに大学評価が行われています。この評価は大学にとって発展の大きな機会となりますが、同時に5年ごとにイノベーションを求められるプレッシャーも伴っています。特に学習支援プログラムについては、2000年代初頭から取り組まれてきたものを今後どのように発展していくべきか、各大学が模索している状況です。

その発展を促すには、まず学生の学習能力がどこまで成長しているのか、また彼らが何を望んでいるのかを調査して把握することが重要です。それに基づいて、適切なプログラムをデザインし、運営した成果を測定して改善していく仕組みが求められています。つまり、調査に基づいたプログラムデザインが重要な課題の1つです。

もう1つの重要な点は、個別化されたプログラム（パーソナライズドプログラム）のニーズです。学生一人ひとりの事情やニーズに応じたプログラムを提供することで、より効果的な学習支援が可能となります。

ここからは、現在行われている具体的な学習支援プログラムについてご紹介します。まず1つ目は、学生のライフサイクルに合わせた学習プログラムです。これまでの学習支援プログラムは、ワークショップやコミュニティ、コンサルティングといったプログラムごとに個別に運営されていました。しかし現在では、学生を中心に考え、入学から卒業までの期間を通じて、どのプログラムをどのタイミングで提供するかを計画し、そのプログラムに参加するよう促す「ロードマップ」を描くことが重要視されています。つまり、学生のライフサイクルに応じた学習支援を受けられるよう、プログラムが適切に組み合わせられていることが強調されています。

具体的に、各大学で行われているプログラムの例を挙げると、例えば、大学入学前の地域の青少年向けプログラム、入学後の新入生向けプログラム、進路選択や卒業後のキャリア支援プログラム、さらに大学院進学や就職に向けた支援プログラムなど、学生の成長と進路に合わせて一貫した学習支援が行われています。このように、学生が大学で学ぶ4年間を通じて、さらに卒業後のキャリアや生涯学習の観点からもサポートする学習プログラムが提供されています。



次に、韓国の大田大学で行われている「適用型学習支援」についてお話しします。この大学では、学生の能力を診断し、それに応じた学習支援プログラムを提供しています。具体的には、「JUMP Plus」や「PERfect」といったプログラムに分かれ、モジュール化された構造的な学習支援が行われています。これらの取り組みは、以前に大学教育センターのワークショップでも共有され、他の大学でも参考にされています。スライドの左側には、大田大学での取り組みが示されています。ここでも学生のライフサイクルに基づいた学習プログラムが導入されています。

次に、「診断ツールとニーズ調査を基にしたコンサルティングプログラムの強化」についてお話しします。個々の学生の学習能力を向上させるためのプログラムは、基本的に学習コンサルティングを基盤としていますが、最近では診断ツールを活用して、より客観的に学生の現状を把握し、今後の学習方針を提案する仕組みが整えられています。

大田大学の事例では、学生の学習状況を診断するツールを用い、専門家や学生メンター、教員が協力してコンサルティングを行う体制が整備されています。この取り組みにより、さらに体系的なコンサルティングプロセスが実現されています。

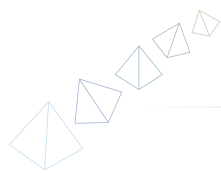
続いて、学習コミュニティの強化についてお話しします。学習コミュニティは、学生が目標を設定し、それに基づいた学習方略を実践し、自己評価を行うプロセスを通じて、学習効果を高める場です。情報を単に受け取るだけでなく、自らの学びを振り返る機会となるため、有効性が高いと評価されています。これをさらに発展させた事例として、韓国の Inha 大学や Soonchunhyang 大学の事例を取り上げます。Inha 大学では「コア能力診断」を実施し、学習コミュニティを通じて学生の能力が向上したことが報告されています。また、Soonchunhyang 大学では、学生主導でチームを運営できるプログラムに力を入れており、学習コミュニティの活動がさらに活発化しています。このように、各大学が学習コミュニティの特性に応じた支援を行い、学生の自発的な学びを促進しています。

もう1つの事例として挙げられるのは、学生主導型プロジェクトです。このプログラムでは、学生が自ら必要な課題を見つけ出し、その課題に対してプロジェクトを遂行できるよう支援します。具体的な例として、韓国の Kangwon 大学で行われている「チャムビツ設計学期」というプログラムがあります。このプログラムでは、学生が長期間にわたり自分たちのテーマを設定し、アイデアを収集し、それを実際に実行に移す形式で進めます。詳細については、関連する YouTube のリンクがありますので、時間がある時に後ほどご覧いただければと思います。Kangwon 大学や Sejong 大学の事例だけでなく、他の多くの大学でも、学生が主導してプロジェクトを行う取り組みが進められています。これらのプロジェクトの中には、授業と同様に単位として認められるものもあります。また、CTL が主導する場合や、大学全体のプロジェクトとして実施される場合もあります。

次に、成績不振で警告を受けた学生への支援プログラムについてお話しします。先ほども言及しましたが、韓国の大学では、「大学革新支援事業」や「大学機関評価認証制度」といった国の支援制度や評価制度が存在し、その中でも特に成績不振の学生への支援強化が求められています。このため、多くの大学が、このような学生をサポートするためのプログラムを実施しています。

その一例として、Soongsil 大学の事例を紹介したいと思います。大学から警告を受ける学生たちは、単に成績不振によるものではないケースのほうが多くみられます。「進路に関する悩み」「勉強の方法がわからない」など動機付けが不足している場合のほうが多いのです。基本的には学習戦略を育てることに加え、大学生活への適応をどのように助けるかということに焦点をあてています。たとえば、友達が1人できるだけで大学生活が楽しくなることもあります。そのような側面に配慮した多様なプログラムを意識し、学生が必要に応じて参加できるようにしています。

さらに、このプログラムには、先輩やメンターが後輩を指導・サポートする体制が含まれています。前学期の成績 GPA が 2.0 未満だった学生を対象として、複数の支援策を組み合わせ、個々のニーズに応じて支援を行っています。これまでの学習方略に基づいたプログラムと連携させ、より効果的な学習支援を行っている点が特徴です。



また、多くの大学では、対象ごとに特化した学習支援プログラムが実施されています。前述の成績不振の学生を対象とした支援プログラムや外国人留学生のサポートプログラムもそうですが、このような対象別特化型プログラムは非常に重要な課題となっています。これらの課題に対応するために、前述の個別化された（パーソナライズド）プログラムが導入されるようになってきています。

韓国の大学では、入学定員の増加に加え、年齢を重ねてから大学に入学する方も多く見られます。すでに一度大学を卒業した方や、過去には通えなかったけれども、後から大学に入学する方など、学生の背景はさまざまです。その結果、教室には一般的な学齢期の学生に加え、外国人留学生や年齢の高い学生が共に学ぶ環境が生まれています。こうした多様な学生に対応しながら、教員は授業を進めていく必要があります。

そのため、学習支援プログラムを通じて教員をサポートすることも重要になっています。学生一人ひとりの学習を支援することで、最終的には教員へのサポートにも繋がります。そのためには、対象となる学生に合わせたプログラムを展開することが重要です。特に、少人数や個別の支援が求められる場合には、1対1の支援が多くなります。全体向けの一律なプログラムではなく、学生が抱える個々の課題を詳細に把握するところから始めることが肝要です。

現在の学習支援プログラムの動向として、システムの強化や充実、そしてパーソナライズドプログラムの強化が進んでいます。より細かい単位で学生に対応し、彼らの満足度を高める取り組みが行われています。学生が大学での教育を受ける中で、満足度を高めることは、大学全体の教育目標とされています。

ここまでが、韓国における学習支援プログラムの現状についての概略です。それぞれの大学での具体的な取り組みについては、リンクを掲載しておりますので、ご興味のある方はぜひ各大学のホームページを訪れ、詳細をご覧ください。

最後に、私が所属する淑明女子大学のプログラムについて簡単にお話したいと思います。本学では、早い段階からCTLが設立され、教授支援、学習支援、さらにはeラーニングを含むさまざまなプログラムを運営しています。教授支援プログラムには5つの主要な枠組みがあり、学習支援プログラムにおいては、学生のライフサイクルに合わせてパーソナライズされた支援を提供することを運営目標としています。また、プログラムの効果を評価・改善するために、本学ではPDCAサイクルを取り入れています。このサイクルを通じて、各プログラムの効果を継続的に見直し、改善を図っています。

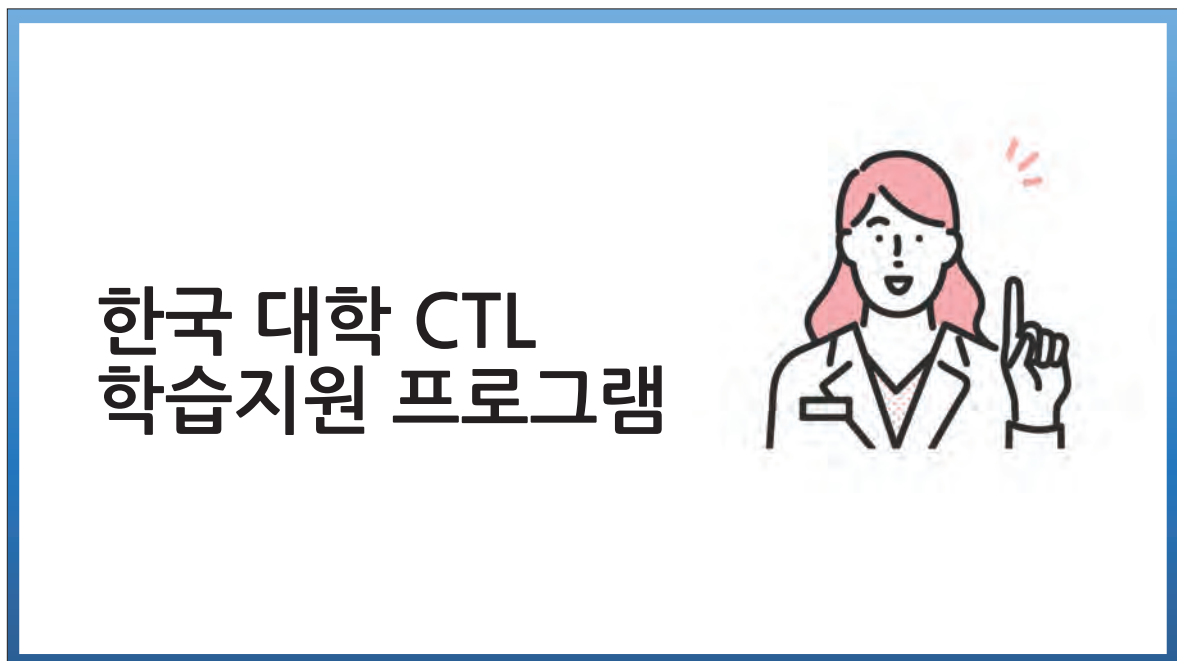
本日のまとめとして、CTLの役割は、単に学習支援プログラムを提供するだけでなく、常に新しい取り組みを生み出し続けるイノベーションが求められる点にあります。センターが最前線でリーダーシップを発揮することも重要ですが、一方で、支援者として学生や教員を後ろからサポートする役割も同じくらい大切です。この両者のバランスを取りながら、少しずつ前進することが私たちの課題です。CTL協議会という大きな組織の中で、このような悩みや取り組みを共有することで、一緒に成長してこれたのではないかと考えています。

以上、韓国における学習支援プログラムの現状と事例についてお話させていただきました。本日はご清聴ありがとうございました。

(슬라이드 1)



(슬라이드 2)



(슬라이드 3)

학습지원 프로그램

대학생의 자기주도적 학습역량 강화

학습능력 제고를 위한 맞춤형 학습전략 제공

대학에서의 학습중심의 문화 조성

(슬라이드 4)

학습지원 프로그램의 주요 유형

특강 및
워크숍

학습공동체

대상별 특화
프로그램

학습컨설팅
(학습상담)

공모전

학습전략 특강 및 워크숍

학습전략 일반 주제로 효과적인 학습을 위한 정보 제공

다양한 주제로 구성

- 학습전략 일반: 시간관리, 목표설정, 집중력 관리, 자기관리 등
- 프레젠테이션 능력 계발: 발표전략, 발표자료 개발 방법 등
- 정보 활용 능력 향상: 학습능력 향상을 위한 도구 활용
- 학문분야별 학습전략

대학 특성에 맞는 주제 및 방법으로 구성

학습공동체

대학에서의 자기주도적 학습문화 형성을 위해
학생들이 주도하는 학습공동체의 형성

스터디그룹/튜터링 등의 형태로 운영

- 교과목/자유주제 중심으로 학습 팀 구성
- 일정 기간동안 계획에 따른 학습을 수행하고 이에 대한 성과를 보고함

활동 모니터링 및 평가를 통한 질관리

- 주기별 보고서, 중간 모니터링 등을 통해 학습활동의 유지 및 성과 제고 지원
- 우수 그룹에 대한 포상 등을 통해 학습목표 달성 및 참여도 제고



(슬라이드 7)

학습컨설팅(학습상담)

진단도구를 통해 학습특성 확인

- 학습스타일 진단, 학습유형검사, 학습전략 검사 등 진단도구 활용
- 진단 결과 해석을 통해 학습자의 학습에 대한 장단점 설명

맞춤형 학습전략 제시 및 실천계획 수립

- 학습컨설팅 목표와 진단결과에 따른 학습전략 제안
- 제시된 학습개선 전략의 효과적인 실천을 위한 계획 수립

(슬라이드 8)

대상별 특화 프로그램

특강/워크숍, 학습공동체, 학습컨설팅 등의 프로그램을 대상의 특성에 맞춰 주제와 방법 기획

학사경고 학생 대상 학습역량 강화 프로그램

신입생을 위한 학습적응 및 기초학습역량 강화 프로그램

외국인 학생 대상 학습지원 프로그램 등

(슬라이드 9)

학습지원 프로그램 현황 및 사례



(슬라이드 10)

학습지원 프로그램 동향

프로그램 체계 고도화

진단 및 요구조사 기반의 프로그램 설계

맞춤형 프로그램 강화

1. 학습 생애주기 맞춤 프로그램

학생들의 학습 생애주기에 따른 학습지원 프로그램 운영(강원대학교)

적응형 학습지원 실행 + 순차적 연속형 학습지원 트랙제 설계 및 운영(대전대학교)

• 학습역량 수준(J.U.M.P+) × 학습지원유형(P.E.R.F.E.C.T) 기반 프로그램 모듈화 + 순차적 연속형 학습지원 트랙 체계

학생 개별화 학습지원: 맞춤형 프로그램, 인공지능을 활용한 학습지원(성균관대학교)

학생 생애 주기를 예비 학습자인 예비 새내기까지 확장하여 기초학력강화 프로그램 운영(숙명여자대학교)

기초-심화-공유/확산 단계 × 학습역량 기반 프로그램 체계화(한국외국어대학교)

2. 진단 기반 컨설팅 강화

• 대전대학교

• <https://www.dju.ac.kr/einnovation/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=3544&cntntslid=2160>



3. 학습공동체의 특성화

- 인하대학교
 - 인하핵심역량 사전사후 검사를 모두 실시한 참여자 201 명을 대상으로 핵심역량효과성 검증
- 순천향대학교
 - 동등계층 간(Peer to Peer) 학술공동체운영

<https://cyber.sch.ac.kr/ko/learning/community1/view/1228?p=1&status=all>



2022 대학혁신지원사업 성과사례집

4. 학생주도형 프로젝트 수행 지원

- 참빛설계학기(광운대학교) <http://kwcommons.kw.ac.kr/cop/chambit/>



* 참고 세종대 창의학기제
https://classic.sejong.ac.kr/info/MAIN_04_02.do

5. 학사경고 위험군 지원 프로그램

• 학습동행(숭실대학교)

- 참여 학생의 학습동기 강화, 대학생활적응, 학습능력 향상, 학습방법 개선, 학점 상승 등을 목표로 다양한 활동에 참여하면서 재학생 간 멘토(1인)와 멘티(3~4인)가 함께 팀을 이루어 한 학기 동안 동행하는 프로그램
(대상: 직전학기 평점평균 2.0미만의 재학생)



https://citl.ssu.ac.kr/s4/s4_5.php

학습지원 프로그램 동향

프로그램 체계 강화

프로그램 내실화 및 환류체계 강화

- 진단 및 요구조사 기반 프로그램 설계
- 학습역량 기반 프로그램 체계 구조화

학습자 맞춤형 프로그램 강화

- 학습자 특성에 따른 프로그램 운영
- 학사경고(저성취)학생 대상 프로그램 강화
- 학습컨설팅 프로그램 강화

(슬라이드 17)

숙명여자대학교 학습지원 프로그램 운영 사례



(슬라이드 18)

숙명여대 교수학습센터 사업범위



생애주기별 역량개발	혁신 교수-학습 전략 개발	이러닝 수업 운영 및 개발	교수-학습 공동체 개발	성과 공유 및 확산
• 교수-학생의 생애 주기(경력주기)에 따른 맞춤형 프로그램 고도화 • 맞춤형 컨설팅 체계 구축	• WISE Education³[cube] 모델 고도화 • WISE STONE³[cube] • WISE Adaptive Learning³[cube]	• 온라인 수업 기획 및 설계 • 강의콘텐츠 개발 • 플랫폼 관리 • Snowboard • SM-MOOC	• 교수법 커뮤니티 • 학습공동체	• Community Day • Learning Festival

학습지원 프로그램 운영 목표

교육의 질 고도화를 위해 맞춤형 프로그램 개발 필요

학습 저성취자를 위한 맞춤형 프로그램을 제공하여 학습부진학생 및 중도이탈자 최소화 및 대학 경쟁력 강화 도모

학생 생애주기 초기 단계인 신입생을 대상으로 기초학습능력 향상 기회를 제공하여 실질적인 도움 및 기초교육 내실화에 기여하고, 이를 바탕으로 전공교육과정 이수에도 도움

학습자 중심의 맞춤형 워크숍을 통해 학생들의 학습 역량 강화를 도모함

학업에 대한 동기나 성취도가 낮은 학생들에게 학습 역량 진단 검사를 실시하여 학습 태도 및 학습 방법의 개선과 학습 능력 향상

학습컨설팅 운영을 통해 학습 동기 고취, 진로사고검사 및 맞춤형 컨설팅을 통해 진로 탐색에 실질적인 도움 제공

학습지원 프로그램



학습공동체

- 학습공동체
- 자유주제
- 교과목
- 학술연구
- 새내기학습공동체
- 자유주제
- 교과목
- 학습튜터링
- 글로벌 학습튜터링

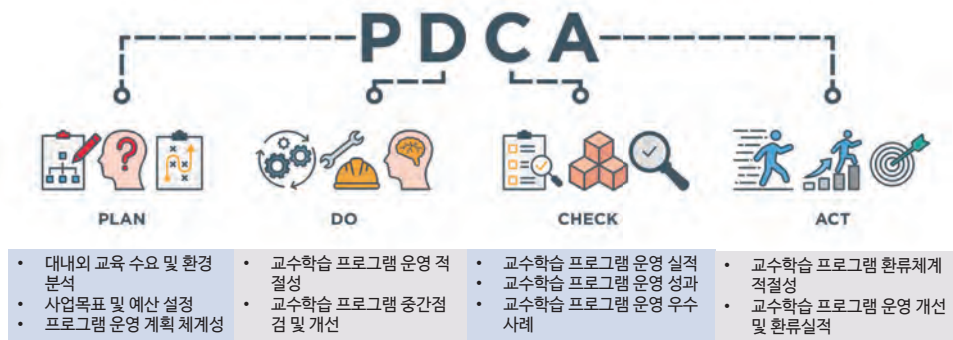


맞춤형 학습지원 프로그램

- 학습전략 워크숍
- 새내기 학습법 시리즈
- 재학생 맞춤형 학습전략 워크숍
- 학습부진학생 학습전략 워크숍
- 학습지원 프로그램 성과 공유회
- 기초학력강화 워크숍
- 대학 글쓰기, 읽기/발표
- 문과생을 위한 수학, 이과생을 위한 수학
- 기초화학, 기초물리
- 영어문법, 영어회화
- 코딩 기초
- 학습컨설팅
- 1:1 학습컨설팅 (대면/비대면)
- 집단학습컨설팅
- 학습역량진단검사(자기조절학습검사, 학습동기유형검사, 진로사고검사)

(슬라이드 21)

교수학습지원 프로그램 질관리



(슬라이드 22)





【講演6】

芝浦工業大学における FD の取組 ～教職員個々の能力開発からカリキュラムの整合性整備へ～

芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター 教授
榊原 暢久

皆さん、こんにちは。アンニョンハセヨ（안녕하세요）。

芝浦工業大学の榊原と申します。私の所属する芝浦工業大学は、4学部1研究科を有する大学です。大学院生を含めると学生数は約1万人で、日本で言う中規模の私立大学ということになります。東大の教員数をお聞きして驚きましたが、本学の教員数は300名、職員数は200名ほどで、2キャンパスを持つ大学です。

「工業大学」という本学の名前が示す通り、本学は技術者を育成することを建学の精神としてずっと謳っています。2027年に100周年を迎えるので、それに向けた全学的な目標として、「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を掲げています。その100周年に向けて、全学の教員・職員で共有しているテーマが5つあります。その1つが「理工学教育日本一」です。本学の立ち位置からすると、非常にレベルの高い目標かもしれませんが、先ほど佐藤先生から、文部科学省が認定している「教育関係共同利用拠点」という制度についてお話がありました。今年度は14カ所の機関が認定を受けていますが、本学は「理工学教育日本一」を目指し、それに絡んで私立大学として唯一「理工学教育共同利用拠点」に認定されています。

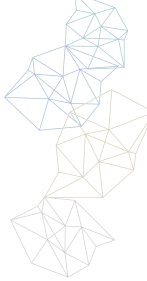
日本の大学の状況をご存じない方もいらっしゃるかもしれませんので、ここで少しご説明します。日本においては、大学全体の80%以上が私立大学であり、学生数においても約8割が私立大学生です。それに対して、このような場で申し上げて良いかわかりませんが、国立大学全体には年間約1兆1000億円の予算が配分されています。一方で、数にして現在700ほどある私立大学への助成金（私立大学計上費補助金）は約3200億円と、額にして4分の1ほどです。それにもかかわらず、私立大学が抱える学生数は国立大学の約4倍です。このような状況からわかるように、私立大学はFDを推進するための組織や人員、予算が非常に脆弱な状態に置かれています。このような厳しい状況において、他の私立大学や拠点校と連携を取ることが、私立大学のFDやSDを充実させるためには欠かせません。

先ほどご紹介した14カ所の教育関係共同利用拠点は、「大学教育イノベーション日本」というコンソーシアムを形成し、情報交換を行っています。私自身、この2年間、そのコンソーシアムの代表を務めています。また、私立大学の脈絡で言うと、「全国私立大学FD連携フォーラム」という枠組みがあり、学生数が約8000名以上の30以上の私立大学がFDに関して連携を取っています。本学は今年から1年間、この連携フォーラムの代表幹事校を務めています。そのため、本学は拠点校でありながら、私立大学のFD連携フォーラムでも代表校を務めているので、国公立大学と私立大学のFDに関する連携をより強化することが重要なミッションだと私は考えています。

昨年度まで本拠点では、教員の能力開発に重点を置いて取り組んできました。この能力開発プログラムは、教育面と研究面、そしてマネジメント面という3つの柱で構成されています。本学の学内事情を踏まえると、その中でも特に、新任教員研修プログラムが最も重要な取り組みとなっています。

こちらを表にしたものをお示ししています。本学のFDプログラムは約10年前から私が中心となってプログラム化を進めてきましたが、これが最初に作成したFDプログラムです。まず、

- シラバスをどう書くのか
- 授業をどうやって設計するのか



- 授業をどうやって運営するのか
- 授業で行っていることを第三者が確認をして授業を改善する
- 新任教員が教育に関する理念を確固として持つためのティーチング・ポートフォリオのワークショップを実施する

これらは、新任教員に対し約 30 時間の研修として提供されています。本学では、入職から 3 年以内にこれらのプログラムをすべて受講することが義務付けられています。年配の教員であっても、新任であれば原則受講が必要です。例えば、企業から工業大学に転職してきた方や、FD プログラムが充実していない他大学から来られた方も対象となります。シラバスの書き方や授業デザイン、授業をどうやって運営するのか、アクティブラーニングをどうやって取り入れるか、ティーチング・ポートフォリオなどがその内容ですが、個別の説明は割愛します。

昨年度までは、主に教員個人の能力開発プログラムに重点を置いて取り組んできました。しかし、中教審（中央教育審議会）から「教学マネジメント指針」が示され、その中でカリキュラムの整合性を今日本の多くの大学は国から要求されています。このカリキュラムの整合性を確保するためには、FD の専門家が学内で積極的に関与し、支援を行わないと、なかなか進んでいきません。そのため、今年度からの新たな拠点プログラムでは、組織開発支援にも重点を少しシフトしています。

本学のカリキュラムの整合性整備に関して見ていくと、工業系の大学ですので、国際的な工学系教育の標準が数多く存在します。具体的には、IEA（International Engineering Alliance：国際エンジニアリング連合）が示す、工学系の学生が大学を卒業時に身につけておくべき能力の標準を参考にしています。

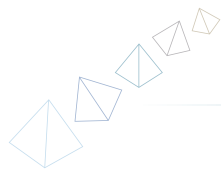
日本の大学の場合、ディプロマポリシーという、卒業時に身につけるべき能力を各大学が宣言しなければならないことになっています。しかし、一般的にディプロマポリシーは抽象度が高く、その達成度を具体的に確認することが難しいという課題があります。そのため本学では、学科ごとに設定されたディプロマポリシーをより細分化した「ミドルレベルのディプロマポリシー（MDP）」を、全ての学科が設定しています。

まず、育成する目標が決まると、その目標を達成するために必要な科目群を明確化し、開講科目と目標をすべて紐づける形で整備を進めます。次に、この紐づけが完了すると、各学科でカリキュラムの全体的な流れを示す「カリキュラムツリー」を作成します。カリキュラムツリーの作成は、単に学科に「作成してください」と依頼して完了するものではありません。本学では、整合性整備のため FD の専門家が直接関与し、膝詰めでの支援を行いながら整備を進めています。こうして、目標とすべての科目の対応関係が明確になれば、これをもとにデータベースが構築されます。こうすることで、学生が単位を取得するごとに、どの目標（MDP）に対する単位数が積み上がっているかを確認できる仕組みが整います。

学生個人から見ると、この仕組みによって自分の学習成果が可視化されます。本学では、すべての学生が「SIT ポートフォリオ」を通じて、4 年間の学習成果を確認できるようになっています。さらに、学内の教職員はすべての学生の SIT ポートフォリオを閲覧でき、学費負担者（保護者）は当該学生のポートフォリオを見ることが可能です。

学生個人の視点の学習成果の可視化のお話をしましたが、一方で、全ての学生のデータが集まれば、学科や入学年度ごとのすべての学生の集計データもまとめることができます。まとめたデータを見れば、MDP ごとにどれぐらいの単位数をある入学年度のある学科の学生が身につけられたか、といった状況が見えてきます。

例えば、卒業までに 2 単位しか取得できていない MDP があるとなると、それは大抵 1 科目しか取得していないことを意味します。この場合、「ここが弱い」という指摘にも繋がり、また学科に対して「この 2 単位で本当に目標とする能力が身についているのか？ 身につけていない場合どのような学習指導をするか？」ということ、膝詰めで支援をします。各学科に対して学習指導の改善や、次回のカリキュラム改定で MDP に対応する科目の増強を働きかけています。



私がここで申し上げたいことは、ここ数年、国の政策誘導の影響もあるかもしれませんが、本学では教員個人の能力開発から、学科やコースといった教員集団への支援策がより充実化している傾向にあると感じています。

私からは以上になります。ありがとうございました。

(スライド1)

芝浦工業大学におけるFDの取組

～教職員の能力開発からカリキュラムの整合性整備へ～

(2024. 7. 25 日韓FD比較シンポジウム)

芝浦工業大学・教育イノベーション推進センター
榊原暢久

理工学教育共同利用拠点(教育イノベーション推進センター)

EDUCATIONAL CENTER FOR ENGINEERING AND SCIENCE (EDUCATIONAL INNOVATION CENTER)



芝浦工業大学
SHIBAURA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

(スライド2)

芝浦工業大学

- ・工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部
理工学研究科 + 附属中高2校
- ・学生数 学部生約8,000名、院生約2,000名
- ・教員数 約300名、職員数 約200名 (専任のみ)
- ・2キャンパスー豊洲(東京)、東大宮(さいたま)



芝浦工業大学
SHIBAURA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

(スライド3)

芝浦工業大学の建学の理念とDP

【建学の理念】

社会に学び、社会に貢献する技術者の育成

【Centennial SIT Action】

世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成

【全学のDP】

芝浦工業大学は、理工学の基礎知識及び幅広い専門分野の知識を活用して、持続型社会の実現のために世界の諸問題を解決できるとともに、建学の精神に謳われる社会に貢献する理工学人材にふさわしい能力を有し、卒業要件を満たしたものに学位を授与します。



(スライド4)

Centennial SIT Action

100周年(2027年)の芝浦工業大学

COC事業

地方と東京圏の大学生対流促進事業

理工学教育共同利用拠点

AP事業

デジタルを活用した大学・高専教育高度化プラン



SGU事業

「東京都女性活躍推進大賞
(教育部門)」
「女性研究者研究活動支援
事業」

教育改革競争的資金
獲得件数トップクラス

大学の使命 University Mission

世界に学び、世界に貢献する
グローバル理工学人材の育成



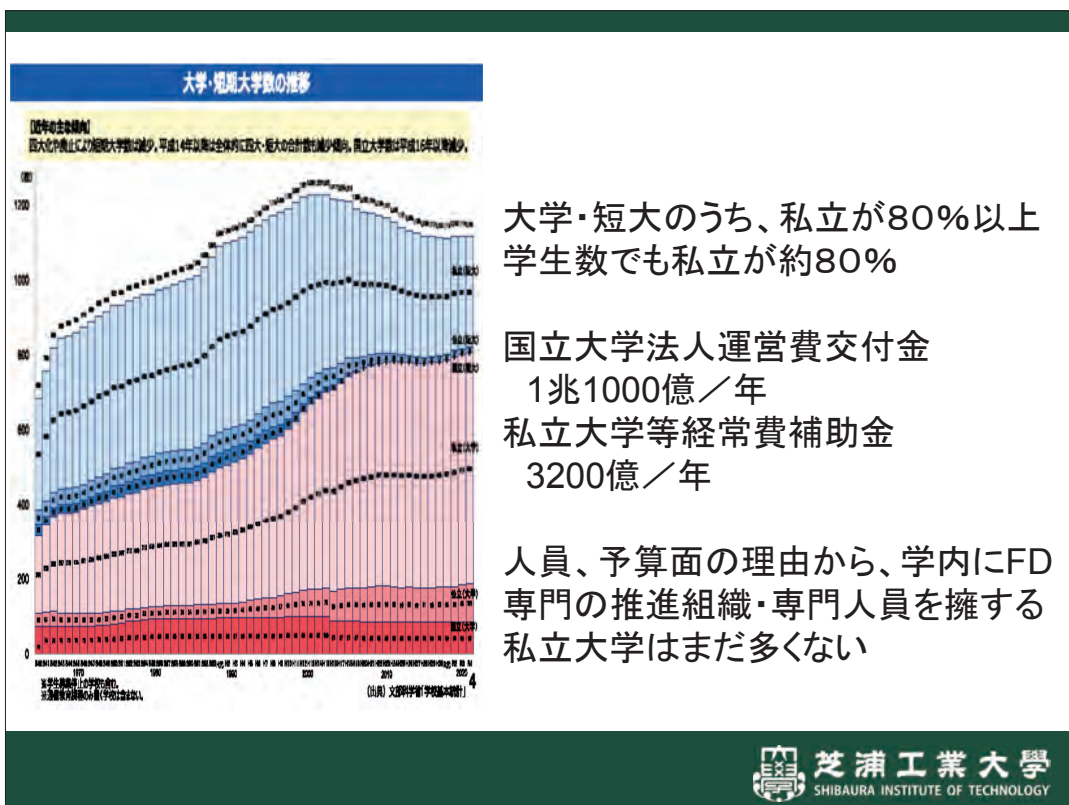
(スライド5)

FD・SDに関わる教育関係共同利用拠点

北海道大学「教職員の組織的な研修等の共同利用拠点」(大学院教育推進機構 高等教育研修センター)
東北大学「大学教育イノベーション人材開発拠点」(高度教養教育・学生支援機構)
筑波大学「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン人材教育拠点」(ヒューマンエンパワーメント推進局)
筑波技術大学「障害者高等教育拠点」(障害者高等教育研究支援センター)
群馬大学「医療安全教育手法に基づく多職種人材育成共同利用拠点」(多職種人材育成のための医療安全教育センター)
千葉大学「看護学教育研究共同利用拠点」(大学院看護学研究院附属看護実践・教育・研究共創センター)
千葉大学「新たな時代の大学教育を創造する「教育・学修支援専門職」養成拠点」(アカデミック・リンク・センター)
岐阜大学「医学教育共同利用拠点」(医学教育開発研究センター)
名古屋大学「質保証を担う中核教職員能力開発拠点」(高等教育研究センター)
山口大学「知的財産教育研究共同利用拠点」(大学研究推進機構知的財産センター)
愛媛大学「教職員能力開発拠点」(教育・学生支援機構教育企画室)
九州大学「次世代型大学教育開発拠点」(基幹教育院)
熊本大学「教授システム学に基づく大学教員の教育実践力開発拠点」(半導体・デジタル研究教育機構 教授システム学教育実践力開発拠点)
芝浦工業大学「理工学教育共同利用拠点」(教育イノベーション推進センター)



(スライド6)



(スライド7)



大学教育イノベーション日本

Higher Education Innovation in Japan

大学教育イノベーション日本の目的は、加盟組織間の相互連携・交流及び社会への発信を通じて、大学の教職員の能力開発、カリキュラムや教育方法の開発、教育マネジメント・組織開発等を促進し、日本の大学教育のイノベーションに寄与することです。

大学教育イノベーション日本は2016年9月に設立されました。大学の(教)職員の組織的な研修等の実施機関として文部科学省から教育関係共同利用拠点として認定を受けた組織や、大学間連携により大学教育の開発を進める組織などが加盟しています。


芝浦工業大学
 SHIBAURA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

(スライド8)



学生の規模や多様性の面で共通の課題を抱える中規模以上の私立大学が互いに持てる力を出し合い、FD分野において連携することを目的として2008年に発足

加盟校一覧

代表幹事校	加盟校		
慶応大学	北浦工業大学 (代表幹事校)	慶応大学 (代表幹事校)	慶応大学
幹事校	関西大学	関西学院大学	関西学院大学
	芝浦工業大学	創価大学	中央大学
	中部大学	同志社大学	法政大学
	明治大学	立教大学	立命館大学
	慶応大学	早稲田大学	
会員校	愛知大学	南山学院大学	学習院大学
	神奈川大学	関西学院大学	北里大学
	九州産業大学	京都産業大学	早稲田大学
	神戸学院大学	国士館大学	上智大学
	専修大学	中央大学	帝京大学
	東京農業大学	東北学院大学	東洋大学
	南山大学	日本大学	信託大学
	武蔵川女子大学	名城大学	秀英大学

2020年度 加盟校 2020年度 加盟校


芝浦工業大学
 SHIBAURA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

(スライド9)

「理工学教育共同利用拠点」2023年度実施 28プログラム

教育能力開発(ED: Educational Development)プログラム

- (1) プレFD、入職から3年以内の教員を主たる対象とした教育能力開発
 - ・大学教育開発論(プレFD) ・詳細シラバスの書き方WS ・授業デザインWS
 - ・学生主体の授業運営手法WS、実践編 ・ティーチングポートフォリオ(TP)作成・完成WS
- (2) 理工系教育に関わる教員の基礎的・共通的な能力開発
 - ・ルーブリック評価入門WS ・英語による授業のためのWS
 - ・英語による授業のためのスキルアップ研修 ・LMS使用法入門(学内) ・障がい学生への対応(学内)
- (3) 理工系教育に関わる教員のさらなる能力開発
 - ・研究室指導に必要なコーチング技能入門WS ・アカデミックアドバイジング入門WS
 - ・反転授業入門WS ・デザイン能力を育成する授業設計入門 ・グローバルPBL参加
 - ・SCOT研修オブザーバー参加

研究能力開発(RD: Research Development)プログラム

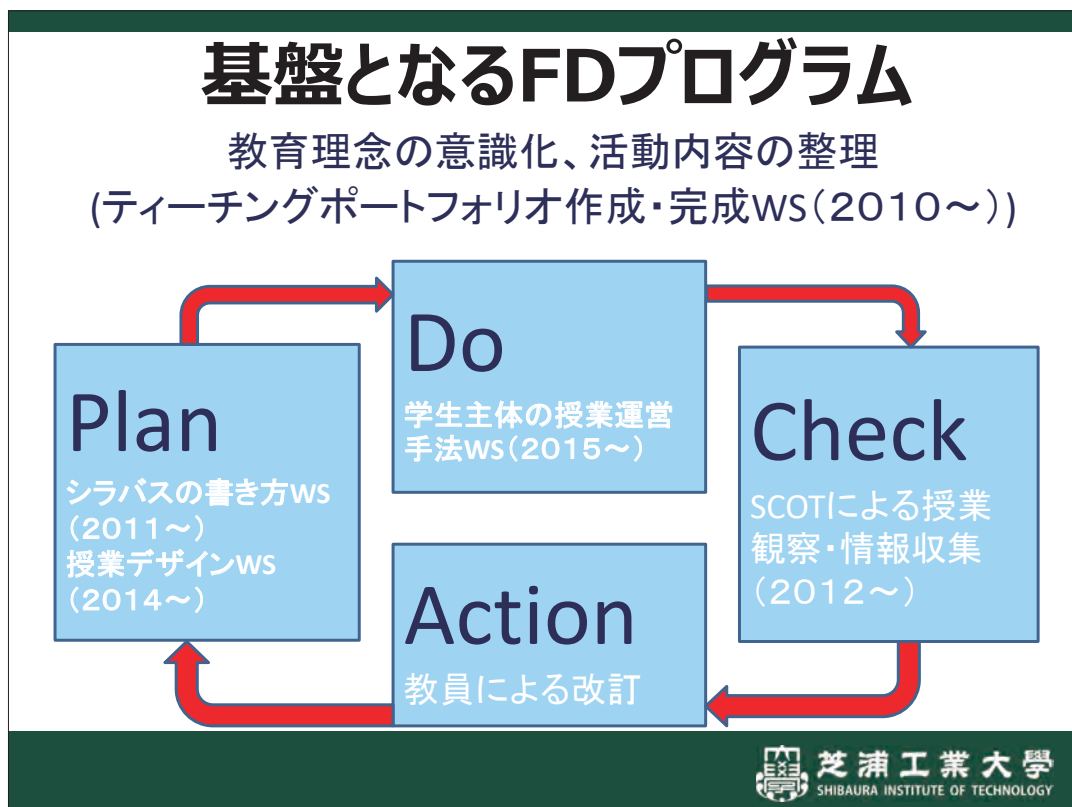
- ・研究内容を分かりやすい言葉で伝えるためのWS ・高等教育開発セミナー
- ・外部資金獲得支援(学内のみ) ・研究者倫理について理解する研修(学内のみ)

マネジメント能力開発(MD: Management Development)プログラム

- ・ミドルマネジメントについて考えるWS ・学修歴のデジタル化について学ぶセミナー
- ・産学連携の知的財産マネジメント研修 ・大学におけるダイバーシティについて理解する研修
- ・アカデミックポートフォリオ作成・完成WS ・ファカルティデベロッパー養成講座
- ・カリキュラムコーディネーター養成講座 ・安全衛生・危機管理に関する研修(学内のみ)

芝浦工業大学 SHIBAURA INSTITUTE OF TECHNOLOGY

(スライド10)



(スライド 11)

学生の学修を促すシラバスの書き方WS

シラバスの基本的な構造、特に達成目標の書き方について学ぶWS。自身の授業における学生の学修を促すシラバスの書き方を、参加者間での意見交換やワークを交えて学びます。

半年ごとにこれまで26回開催
累積参加教職員数 約400名



(スライド 12)

授業デザインWS

理工系科目での実践事例を参照しながら、半期の授業設計、1回の授業設計の基本について学ぶWS

半年ごとにこれまで20回開催
累積参加教職員数 約270名



(スライド 13)

学生主体の授業運営手法WS

理工系講義科目にアクティブ・ラーニングを効果的に取り入れる方法、講義内にアクティブ・ラーニングを取り入れる際の理論的背景や留意事項等を身につけるWS

半年ごとにこれまで17回開催

累積参加教職員数 約300名

【講師】

ダイナミックヒューマンキャピタル 代表取締役 中村文子

Bob Pike Group マスタートレーナー

P&G ジャパン、ヒルトン東京ベイにて人材・組織開発に携わる



(スライド 14)

ティーチングポートフォリオWS

TP作成WS(2日)

半年ごとにこれまで26回開催

累積参加教員数 約140名

TP完成WS(1日)

TP作成WS参加教員を対象

学内にて

半年ごとにこれまで19回開催

累積参加教員数 約100名



(スライド 15)



本学のカリキュラム整合性整備

1. 学科DPを学修教育到達目標（mDP）に詳細化
2. WEBシラバスの充実
 - 科目到達目標とmDPの対応づけ
 - 1コマごとの授業外学修課題と標準時間数の設定
 - 科目到達目標ごとの評価割合設定
3. カリキュラムツリーの確認・改訂
4. カリキュラムデータベースの整備
5. mDPの達成度を可視化、自律的学修者の育成
6. 可視化データを基にした検討

工学教育の学修成果比較 (深堀2018)

OECD-AHELOの学修成果枠組	IEA「卒業生としての知識能力」	JABEEの学修教育到達目標
工学基礎・工学専門	(1) エンジニアリングに関する知識	(c) 数学及び自然科学に関する知識とそれらを応用する能力 (d) 当該分野において必要とされる専門的知識とそれらを応用する能力
工学分析	(2) 問題分析	(e) 種々の科学、技術及び情報を活用して社会の要求を解決するためのデザイン能力
工学デザイン	(3) 解決策のデザイン・開発 (4) 調査	
工学実践	(5) 最新のツールの利用 (6) 技術者と社会 (8) 倫理 (11) プロジェクト・マネジメントと財務	(b) 技術が社会や自然に及ぼす影響や効果、及び技術者が社会に対して負っている責任に関する理解 (h) 与えられた制約の下で計画的に仕事を進め、まとめる能力
ジェネリックスキル	(7) 環境と持続性 (9) 個別活動およびチームワーク (10) コミュニケーション (12) 生涯継続学習	(a) 地球的視点から多面的に物事を考える能力とその素養 (i) チームで仕事をするための能力 (f) 論理的な記述力、口頭発表力、討議等のコミュニケーション能力 (g) 自主的、継続的に学習する能力

(スライド 19)

学科DPをmDPに詳細化

ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）

機械工学科では、「実社会における機械工学者のあるべき姿を認識しつつ、社会の未解決課題に機械工学的手段で取り組み、他者と連携・協力しながら自身の研鑽もたゆまずに、その工学的課題を解くことのできる機械工学者」を育成する技術者像に据えています。本学科を卒業するためには、所定のカリキュラムを履修することが必要であり、卒業時に以下の能力を身に付け、卒業要件を満たしたものに学位を授与します。

- ・機械工学に関する知識や技能を用いて諸問題の分析を行う能力と、それらを「ものづくり」に活用できる応用力
- ・社会や環境との関わりに対応して「ものづくり」を実現できる社会的責任感と倫理観
- ・多様性を尊重し、他者との協働の中で十分な意思疎通を図りながら自らの判断や意見について説明できるコミュニケーション能力
- ・技術的課題の探索に関心を持ち、情報環境等を利用して積極的に自己学習できる能力

機械工学科の学修・教育到達目標

機械工学科の学修・教育到達目標	
A 実社会の課題に対する機械工学者の役割を認識する能力を身に付ける。	
A-1	文化・芸術・歴史・国民性などに基いた人間的な視野に立って、機械工学と社会の関わりを考察することができる。
A-2	技術の発達が発展・生命・社会にもたらしてきた問題を理解し、機械工学者としての倫理的価値点を踏まえた行動をとることができる。
B 未知の課題に取り組み能力を身に付ける。	
B-1	材料、流体、熱・エネルギー、振動・制御、設計・加工、応用領域の6分野を柱とした専門基礎知識を互いに関連づけて、技術的・社会的要求を解決するための具体的なプロセスを立案し、与えられた条件の下で計画を遂行することができる。
B-2	技術的課題に対して自ら積極的に探究しようとする探究心を持ち、様々な学習環境を活用して継続的に自己学習することができる。
C 他人と協力して物事を成し遂げる能力を身に付ける。	
C-1	機械工学に関する専門技術やその有用性等の議論において、他者の意見を理解し、自分の考えを伝えることができる。
C-2	英語の基礎的なコミュニケーションスキルを活用して、情報交換を行うことができる。
C-3	機械工学の専門知識を必要とする協同作業において、自己の立場と責任を考え行動をとり、他者と協働して目標を達成することができる。
D 理学・工学の知識を用いて工学的問題を解く能力を身に付ける。	
D-1	基本的な物理現象を自然科学の原理から数学的に導くことができ、機械の設計や性能評価に必要な技術計算ならびに統計処理を正確に行うことができる。
D-2	機械の運動機構や動特性、構造や強度、物質・運動量、エネルギーの流れなど、機械工学の基礎技術に関わる物理現象を自然科学の法則に基づいて理解し、現象の予測や解析を行うことができる。
D-3	機械を製作し適用するために必要な工学特有の手法（計測、制御、設計、加工、ICTなど）に習熟し、それらを問題の状況に応じて適切に使うことができる。

(スライド 20)

WEBシラバスの充実

授業外学修課題と標準時間数の設定

この授業では、大学の教育目標（学修、理工学研習）による教育目標やビジョン、社会と工学との関わり、大学の現状と未来、学内で利用できる学生支援を踏まえて、本学の歴史を踏まえて行われます。その後、卒業生による社会から見た本学の役割や学生に対するアドバイスなどを交えながら、大学や社会に貢献する自己目標を明確に設定する機会となります。希望の達成目標により、多くの大学に入学して多くの学生が本学で学ぶ機会とされています。これは本学の学生生活にも関係しています。しかし、入学と同時に本学で学ぶことになるため、入学前に入学してからの生活は、自分自身で学ぶべきことを意識し、自分らしく学ぶと考えることが大切になります。

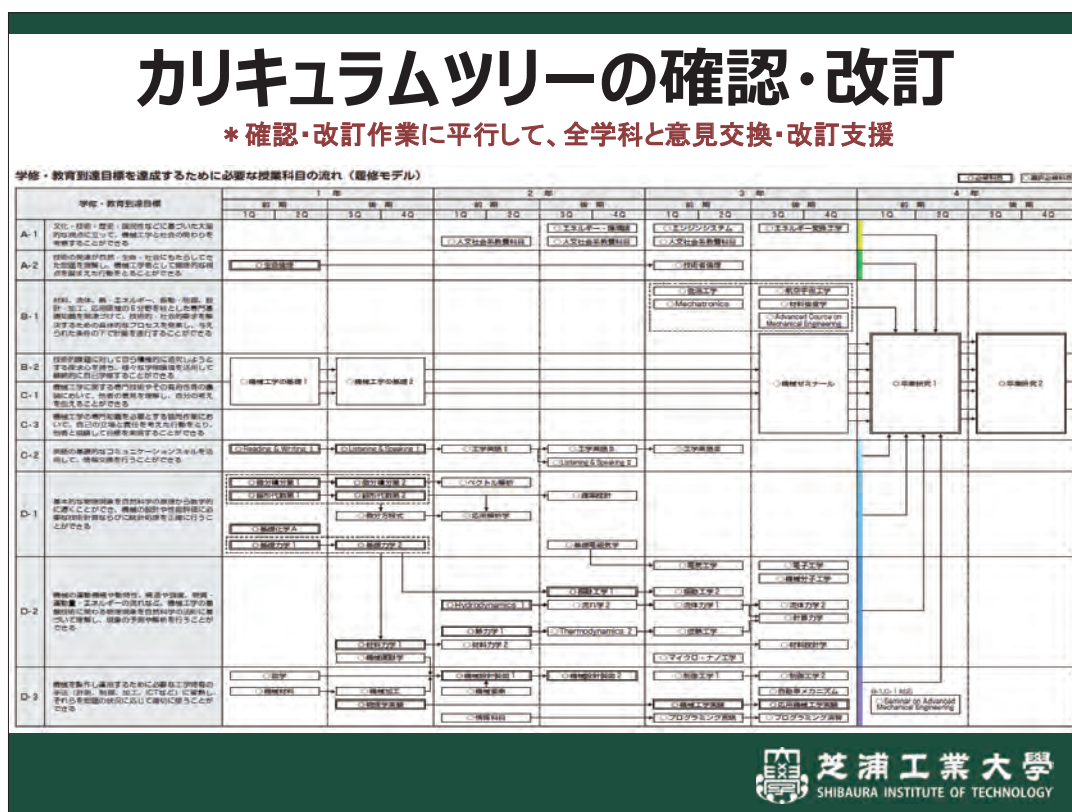
科目到達目標とmDPの対応づけ

科目到達目標	mDP
1. 本学の歴史について理解を深め、主要な事象について説明できる。	あり
2. 大学の教育目標やビジョン、学内で利用できる学生支援について説明ができる。	あり
3. 過去・現在・未来を多角的視点から捉え、大学で学ぶ目標や学生としての在り方などについて自分の考えをまとめることができる。	あり

科目到達目標ごとの評価割合設定

科目到達目標	評価割合
1. 本学の歴史について理解を深め、主要な事象について説明できる。	20%
2. 大学の教育目標やビジョン、学内で利用できる学生支援について説明ができる。	10%
3. 過去・現在・未来を多角的視点から捉え、大学で学ぶ目標や学生としての在り方などについて自分の考えをまとめることができる。	10%
合計	40%

(スライド 21)



(スライド 22)

カリキュラムデータベースの整備

- mDP達成を根拠づける主要科目の設定
- mDPと全ての授業科目(科目コード)が関連付けられた
- mDPの達成状況を可視化することが可能に

【学生個人】
学修成果の可視化、ディプロマサプリメント

【学部・学科】
学修成果の可視化、カリキュラム評価・改善

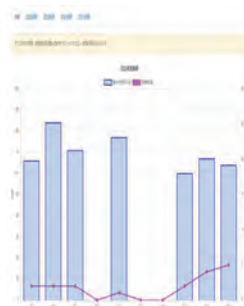
SHIBaura INSTITUTE OF TECHNOLOGY

SITポートフォリオ

- 今期の学習目標
- 授業自己評価
- 出欠状況
- 授業外学習時間
- 取得単位
- GPA
- 学科順位
- TOEIC Score
- PROG Score
- CEFR Level



MDP達成度の可視化



自律的な学修者の育成

【目標設定（1年毎）】

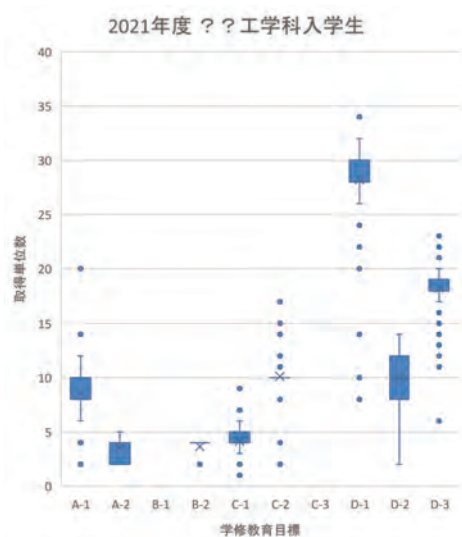
- 初年度は、DP/CPを確認して、今年目標を設定
- 次年度以降、前年の目標に対する自身を振り返り→今年目標を設定
- 学生はSITポートフォリオで確認

（履修登録、学修）

【自己評価授業アンケートによる自己省察】

- 科目到達目標ごとの達成度を学生自身が自己省察（振り返り）
- 学生はSITポートフォリオで確認
- 授業科目毎に結果を学内公開

可視化データを基にした検討



【学科・コースへの検討依頼例】

- ・多くのmDPに対応する科目において、mDPに掲げる各能力を確認・評価していることを示すエビデンス提出
- ・2021年度入学生の取得単位数平均が2単位以下となっているmDPに関して、今後の単位取得見込みや履修指導の予定、あるいは2単位以下の取得でmDPに到達できるとする理由を報告

- * VODによる内容理解への支援
- * 個別相談機会の設定



[指定討論 1]

ソウル大学校 基礎教育院・教育学習センター 教授
Min Hyeree

ソウル大学校基礎教育院・教育学習センターの Min Hyeree と申します。討論を効率よく進めるために、事前に討論用の資料を用意させていただきました。まずは日本側の3名の先生方の発表をお聞きして、韓国との比較における特徴的な点や共通点、印象的だった部分を整理してお伝えしたいと思います。

まず、佐藤先生のご発表では、日本の大学におけるFDの定義や、その内容の変遷について詳しくご説明いただきました。日本のFDを理解する上で非常に大きな手がかりとなる発表でした。韓国と比較すると、日本の大学では教育と研究活動が統合的に捉えられており、教職員や大学職員や管理職など、その対象を広く捉えている点が印象的でした。さらには教員全体を対象にしている点が特徴的だと感じました。韓国ではFDという概念自体はあまり使われず、代わりに「ティーチングサポート」という概念が一般的に使われてきました。ここに大きな違いがあると感じました。

また、日本では高等教育に関する研究の意識が非常に強いのにに対し、韓国のCTLはサービス機関としての役割が比較的強い傾向があるため、この点でも違いが見られました。機関名にも特徴的な違いがあるように見受けられます。

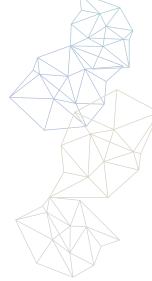
韓国のCTLでは、教育学の専門家がFD専門家としてコンサルティングやワークショップを実施していますが、日本では教員間の「相互授業評価」や「相互授業参観」などの形式で多く行われていることが分かりました。韓国の大学教員は、教授法の訓練を受ける際に、教育の専門家から評価を受けることを希望するケースが多く、同僚からの評価を避ける傾向があるように感じました。このような要望を反映してのことではないのですが、韓国のFDにおいて教育学の専門家が長らくその役割を担い、大学でもこうした人材を増やしてきた背景があることは事実です。

共通点としては、両国とも大学教育の質を向上させるための機関として努力してきたことです。また、大学のFDには専門的な人材が必要であるという認識も共有されています。大学で教育を担うための教育能力とはどのようなものなのかを明らかにする努力が続けられている点は、両国に共通する重要なテーマであると思いました。

次に、栗田先生のご発表についてお話しします。私は韓国のソウル大学で勤務していますが、ソウル大学も研究センターの国立大学であるため、栗田先生のご発表には多くの共通点を感じました。特に、東京大学で展開されている「フューチャーファカルティプログラム」の取り組み方法について、私たちの大学でも同様のプログラムを運営しているため、国立大学がこうしたモデルの拠点となる意義を強く実感しました。

また、卒業生のネットワークを効果的に活用している点も非常に参考になり、韓国でもこのようなネットワークを強化する必要があると感じました。国立大学が次世代の学問を担う拠点として役割を果たすためにも、非常に重要なモデルであると考えています。

最後に、榊原先生のご発表について触れたいと思います。事前に榊原先生の資料を拝見した際、韓国ではあまり成果を出せていない「教育関係共同利用拠点」というプログラムに強く興味を持ちました。韓国でも、各大学が共同で組織を利用する試みはこれまで何度か行われましたが、残念ながら失敗に終わるケースが多かったため、このような共同利用が日本で成功していると今日の発表で知り、大変感銘を受けました。特に、経済的な予算の制約が共同利用の必要性を生み出したという背景をご説明いただき、とても共感いたしました。韓国では、共同利用にいくよりも教育部による評価に集中するという状況があり、それが大学の活動に大きな影響を与えています。日本の共同利用システムの事例をとおして韓国のCTL協議会を振り返るならば、韓国のCTL協議会は、大学の特性や4



年制大学や短大、公立・私立といった区分に関係なく、全ての大学が協力して、展開されてきました。ひとつの大学の発展やひとつの大学における教育の質保証も重要ですが、それ以上に大学において、ある意味新しい組織である CTL という存在をなんとか生かすために 20 年にわたって努力を続けた結果、このような協議会として発展するようになったのだといえます。簡単ではありますが、先生方の発表を拝聴して感じた点についてお伝えしました。

次にご紹介するテーマは私自身も長年悩み続けてきた課題です。約 15 ～ 16 年前、東京大学を何度か訪問し、韓国の CTL がまだ初期段階だった頃に、日本国内のさまざまな大学を見学する機会がありました。特に、北海道大学の先生方とは長く交流があり、北海道大学の取り組みに加え、各大学の CTL が果たす役割についても関心を持ってきました。

日本の教育制度は、一步一步慎重に、学内関係者の意見を調整しながら進めていく印象を受けました。一方で、韓国は非常に速いスピードで成長し、変化を遂げています。そのスピード感は、時には、持続性を欠いたり、失敗例も多く見られます。こうした違いを踏まえると、これら 2 つのアプローチをどのようにバランスよく取り入れ、ともに発展させていけるかを考える必要があると思います。

韓国の CTL は目覚ましい成長を遂げていると言われますが、その裏側では様々な問題点も抱えています。今回改めて日本の状況を見ながら、韓国と日本が、いかにしてこのバランスを取りながら発展させていけるのかについて私自身としては大変関心をもっております。

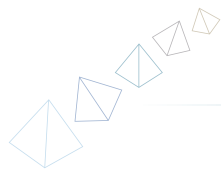
私の討論内容は以上となりますが、参考までに韓国の CTL に関する資料についてご紹介したいと思います。韓国の CTL の現状をより把握しやすいように、資料では、ティーチング、ラーニング、e ラーニングに分けて、最近重視されているプログラムや義務化されている事項をまとめています。すでに 3 名の先生方が発表された内容と重なる部分もありますが、ぜひ参考にいただければと思います。

FD に関連していえば、教授支援における義務や具体的な取り組みについて知りたいというご要望がありましたため、内容を整理しています。たとえば、教員の教育力向上のために、どのようなプロセスが用意されているのか、各大学でどのようなプログラムが提供されているのか、それらの成果や参加率がどのように評価されているのか、といった内容を報告する義務があります。特に重要な要素として、「授業評価下位者に対する対応」があります。1990 年代後半に義務化された「授業評価」があります。この評価結果は、学生や教員の誰もが自分の授業の評価だけでなく、他の教員の評価も確認できる仕組みになっています。このように授業評価がとても重要な要素となっているので、授業評価に対する措置やフィードバックのプロセスも厳しくチェックされており、特に授業評価下位者に対する教育は「義務参加実績」として大学評価において反映されています。

具体例として、私が所属するソウル大学と、先ほど発表された Yun 先生が所属する淑明女子大学の取り組みについて説明します。ソウル大学は、韓国の中では変化が比較的遅いとされていますが、一方で淑明女子大学は私立大学として教育に対する取り組みに積極的です。

たとえば、ソウル大学では、授業評価で一定の点数に満たない場合、教員はオンライン教授法コンテンツを受講するか、教授コンサルティングを受けることが義務付けられています。また、2017 年から任用された教員にはデュア教授への昇進前後に 1 時間のオンラインの教授法コンテンツを受講することが義務付けられるようになりました。淑明女子大学でも同様の形で運営されています。

次に、韓国の大学では「授業コンサルティング」や「講義コンサルティング」というプロセスが重視されています。カスタマイズされた、個別化されたサポートとしてこれらコンサルティングが一般的に行われていますが、教育の専門家が教員の授業を観察し、ミーティングを通じて授業改善を提案する形で進められます。ソウル大学では、特に工学部や理学部の教員が昇進前にこのコンサルティングを受けることが義務付けられています。2022 年以降教員として任用された先生は、任用後 2 年以内に講義コンサルティングを受ける必要があります。私立大学の多く



では、もっと早くからこのようなコンサルティングの義務化が進んできました。大田大学ではポイント制を導入し、コンサルティングを受けた先生にインセンティブを与える形で変化を促しています。一方で、学生に対して義務付けられているプログラムはそれほど多くありませんが、ポイント制、力量認証制など、それらが連携する形でプログラムが運営されています。

以上、韓国の大学と日本の大学の状況を比較し、それぞれの特徴や取り組みについて整理してお話しました。ご清聴ありがとうございました。

(슬라이드 1)



대학교육개발센터협의회
KOREAN ASSOCIATION OF CENTER FOR
TEACHING AND LEARNING

한일FD 비교 심포지움 종합토론

민혜리 (閔惠利)
서울대학교 기초교육원 (Faculty of Liberal Education)
교수학습센터 연구교수 (hrmin82@snu.ac.kr)

(슬라이드 2)

- ❖ 발표내용에 대한 코멘트
- ❖ 1) 사토 히로아키 교수님 발표
 - 일본 대학의 FD 개념 정의와 규정변경으로 인한 확장된 개념정의 제시하여 일본 대학의 FD에 관한 접근법에 대해 정확히 파악하는 계기가 됨
 - 일본 대학 FD의 상세한 역사 파악할 수 있었음
- 한국과 비교
 - 1) 정의하는 활동이 확장된 개념임(교육과 연구활동 통합적 파악)/ 대상의 확장(교직원 및 관리직 교원의 개념 포함)
 - 한국에서는 FD의 개념을 거의 사용하지 않고 있음
 - 2) 고등교육에 대한 연구의 개념 강함: 담당 기관명이 한국은 교수학습센터 혹은 대학교육혁신원으로 지원기관 혹은 혁신기관이라는 경향 강함. 일본은 고등교육연구기관이라는 명칭 주로 사용함
 - 3) 교수 대상 **연수 담당자의** 특성: 한국은 교육전문가(교육학전공자 중심 -FD전문가)를 중심으로 운영하는 데 비해, 교수간의 상호수업참관이나 상호수업평가가 주로 제시됨
- 공통요구
 - 교육혁신, 개혁을 위한 중심 기관으로 역할
 - 대학 FD 관련된 전문인재 필요성, 전문성 강화의 필요성
 - 대학에서 교육을 담당하기에 적합한 '교육적 능력'을 명시하려는 노력이 **필요하다는점**

(슬라이드 3)

발표내용에 대한 코멘트

❖ 2) 구리타 가요코 교수님 발표

- 도쿄대학교 대학종합교육연구센터 활동 전반에 대한 소개
- 특히 도쿄대 FFP(Future Faculty Program)의 그간의 활동에 대한 소개
 - 정규수업 '대학교육개발로' 2학점으로 인정되고 있는 점이 향후 FD의 발전과 확산을 위해 매우 중요한 모델
- 국립대학(거점대학) FD의 중요모델 제시함
 - 수료생 네트워크 기능의 중요성(이들이 각국의 학문후속세대임을 고려할 때 매우 중요한 기능임)
 - 외부 수강생에게 오픈하여 사회공헌으로 이어지는 아이디어
 - 정규 교원을 위한 FD뿐 아니라 Future Faculty 및 TA를 위한 프로그램은 거점대학 FD의 중요모델이라 생각함

(슬라이드 4)

- ❖ 3) 사카키바라 노부히사 교수님 발표 - 시바우라공업대학 교육이노베이션 추진센터 -이공학 교육 공동이용 거점
 - 사립대학교 차원에서 대학의 FD 및 대학교육 혁신에 대해 논의함/사립대학의 경우 FD 전문 추진 조직 및 전문인력 보유의 어려움
 - 거점대학 및 조직이 연계한 '대학교육이노베이션 일본' 중규모이상 사립대학 FD 협력 조직 '전국사립대학 FD 연계포럼'에 대한 소개
 - 공동이용 거점 대학의 FD 프로그램: 교육/연구/ 행정 영역을 포괄한 프로그램 운영하는 점이 특징적
- ❖ 한국의 대학교육개발센터협의회 사례와 비교
 - 기관의 성격: 국공립대학 포괄, 대학의 규모에 상관없이 협의체 구성(초기 전문대학도 모두 회원으로 포괄하였으나, 전문대학교육개발협의회의 요청으로 역할 분담하여 상보적 관계 유지)
 - 기관의 노력: 대학교육개발센터협의회에서는 초기부터 대학평가 기준에 FD 관련 조직 구성과 교수 교육성과 기준을 포함하기 위해 노력함. 초기 조직구성과 교육성과 평가 기준 포함 =>이후 추가로 조직내의 전문인력의 수(대학의 사이즈에 비례), 조직 구성원의 전문성 향상을 위한 노력(예산) 포함=>대학교육개발센터협의회는 현재는 전문성강화를 위한 연수와 대학교육의 질에 관한 연구로의 확장에 초점



(슬라이드 5)

- ❖ 일본과 한국 대학 FD 관련 접근의 차이 있음
- 일본은 대학의 자율성과 각 대학의 선택을 통해 변화해오는 특성 보임
- 이에 비해 한국 대학은 외부 평가기준(교육부)을 통해 방향 설정하고 집중 성장해온 특성 보임
- 이 2가지 방식의 균형을 잡아가는 노력은 어떤 방식으로 가능할까?

(슬라이드 6)

❖ 참고자료: 한국 대학 교수·학습센터(CTL: Center for Teaching & Learning) 핵심 업무

	핵심 프로그램	최근 강조되는 사업	의무화 현황
교수지원 Teaching Support	· 강의 촬영 및 컨설팅 · 교수법 교육 · 교수 커뮤니티 지원 · 강의평가 하위자 지원(교수법워크숍 및 컨설팅 의무 참여, 온라인교수법 콘텐츠 수강 등)	· 혁신적 교수법 (Flipped-Learning, Problem/Project based-Learning, Hybrid-Learning 등) 교육 · EduTech 활용법 / 생성형 AI 활용 교육 · 교수 교육역량진단에 근거한 맞춤형 지원 · 융합교육과정 설계 및 운영	· 교수법 교육 및 강의컨설팅은 대부분의 대학에서 교수의 교육평가 항목에 반영되고 있음 · 주로 신입교수에게 의무사항으로 부과
학습지원 Learning Support	· 학습공동체(튜터링, 스터디 등) · 학습법 교육 · 학습상담 · 공모전 · 대상별 맞춤형 프로그램(성적부진학생 지원 프로그램 등)	· 학습역량 진단 및 학생 생애주기 맞춤형 프로그램 · 신입생 교육 및 기초 학력(기초과학, 글쓰기, 어학 등) 보완 프로그램 · 성인학습자를 위한 지원	· 성적부진학생 지원 프로그램 · 학교의 특성에 따라 다름
이러닝지원 E-Learning Support	· 온라인 콘텐츠 개발 및 활용 · 학내 LMS 운영 및 지원 · K-MOOC, 강의 공개위한 콘텐츠 개발	· AR/VR/XR 콘텐츠 개발 및 스튜디오 구축 · AI기반 학습분석 시스템 운영과 적응형(Adaptive-Learning) 학습지원 · Micro-Contents 개발 방식 도입 · Hybrid 수업운영을 위한 환경구축과 운영지원	· 원격교육센터 설치 의무화(코로나19 기간) · 코로나19 이후 특히 강조되고, 많은 예산 투입하고 있음

(슬라이드 7)

❖ 한국 대학 교수학습 프로그램 참여 및 의무화 현황

❖ 교수 참여

- 기관평가인증에 교수 교육역량지원 성과 평가 요소: 1) 교수 교육역량 증진을 위한 프로세스 혹은 정책이 있는지 + 2) 프로그램 참여율 등 성과 관련 요소 + 3) **강의평가 하위자 조치 방안(필수)**
- 이에 따라 한국대학에서는 강의평가 하위자 교육 및 교수법 관련 각종 프로그램 참여실적을 교수 교육업적평가에 반영하고 있음
- 최근 경향: 교수들의 교수학습 혁신 참여실적을 포인트제로 반영하여 연봉이나 별도의 인센티브를 지급

1) 강의평가 하위자에 대한 조치: 대부분의 대학에서 강의평가 하위 교원들의 교수법교육 혹은 강의 컨설팅 의무실시(방식 및 교육 대상자 선정 기준은 대학 자율)

[서울대]

- 강의평가 0.0점 이하는 온라인교수법콘텐츠(1시간) or 수업컨설팅 중 선택하여 1가지 의무 이수
- 모든 교수는 정교수 승진 전/후로 각 1회 온라인교수법콘텐츠 수강(2017년 부터)

[숙명여대]

- 개별교과목 0.0 미만의 경우 온라인 교수법 콘텐츠 수강 / 전체 교과목 평균 0.0 미만의 경우 수업컨설팅 참여(2024년부터 '교수법 코칭'으로 강화)

(슬라이드 8)

2) 교수 교육역량 증진을 위한 프로세스: 교수 승진 규정에 교수법교육 참여나 강의컨설팅 등을 의무적으로 이수하도록 규정하는 경우 많음

[서울대]

- 공대(2005) 자연대(2013) 부터 정교수 승진 전까지 의무이수(컨설팅)+ 2022 신입 교원부터 임용 후 2년 이내 강의컨설팅 의무 이수

[숙명여대]

- 승진 및 재임용 시 수업컨설팅, 교수법 워크숍, 교수법 적용 교과목 개발 의무
- 캡스톤디자인 등 새로운 교수법 개발 시 교수업적평가 교육영역 가점 부여

[대전대]

- "교수-학습 혁신 드림(DREAM) 포인트제" 로 융합 교육과정, 융합 교과, 혁신적 교수법 운영, 교수지원 프로그램 참여 등을 포인트로 적립, 환원



(슬라이드 9)

❖ 학생 참여

- 학생들의 지원은 주로 비교과 프로그램으로 지원되며, 일부 의무 프로그램이 있지만 대부분 선택프로그램으로 운영
- 학생 참여는 비교과 포인트나, 역량 인증제 등으로 연계해서 운영하는 대학들이 많고, 우수 참여학생들은 장학금 지급과 연계하는 사례가 많음
- 학생들의 현재 학교생활에 필요한 요소를 지속 분석, 반영하여 프로그램 기획
- 학습/취업 관련 상담의 비중 높아짐

(슬라이드 10)

업무 우선순위(2018년 전국 대학 센터 대상 조사 자료 참고)

순위	내용	중요도 평균(5)
1	교수·학습지원 프로그램 기획, 운영	4.22
2	교수·학습지원 프로그램, 사업 평가 및 성과관리	3.91
3	각종 국가지원 받기 위한 사업 및 대학평가 지원	3.80
4	교수·학습 관련 연구	3.66
5	행정업무/ 대학 내 업무지원	3.59
6	교수·학습 자료 지원(각종 교수·학습자료 제작 지원 등)	3.44
7	대학의 교육성과 및 질관리 업무	3.41
8	이러닝 지원(학내 LMS, 매체제작, 교육장비, 매체지원 등)	3.33
9	이러닝 콘텐츠 개발(학내 콘텐츠, OCW, MOOC 등)	3.18
10	교내외 인증제 지원	3.16
11	강의평가 관련 업무	3.16
12	교내 정책방안 연구 및 개발	3.15
13	대학의 교육과정개편 및 교과목 개발 지원	2.99



[指定討論 2]

東京大学 大学総合教育研究センター 助教
朴 源花

Min 先生、ありがとうございました。重要な論点をお示しいただき、日本側の発表に対するコメントもいただきましたので、私の方からは韓国の先生方のご発表に対して、簡単に感想を述べさせていただきます。

まず Nam 先生です。大学評価にシビアに絡んでくるということもあり、韓国における CTL の存在は、とても大きいわけですが、Nam 先生のご発表では、そのような状況に至る経緯について、ご説明をいただきました。CTL の初期の課題と昨今の潮流まで網羅していただき、FD を指す用語の使い方において差が出る経緯についても、よく理解することができました。

CTL としての発展の仕方に表れるように、韓国の CTL はティーチングサポートとしての位置づけがとても強いのです。その要因を分析するうえでは、モデルとして参照してきた米国における CTL の機能だったり、ティーチングサポートという用語そのものの文脈を踏まえることが必要です。ただ、それと同時に、韓国の大学における文脈に絞って要因についてみるならば、「サポート」という立ち位置が戦略的に必要だったのではないかという印象を持ちました。

韓国では CTL の認知度が極めて高いのですが、やはり初期には教員からの反発が多くあったと聞いています。教員たちの抵抗感を和らげるためにも、教授サポートは、教員を評価することに目的があるのではなく、教員の皆さんのために、「サポートとして行っている」という命名が効果的だったのではないかと思います。

韓国で FD という名の下で行われている取り組みを見ると、日本と比べてかなり急進的でインテンシブなものが多いという印象を受けます。先ほど Min 先生のご紹介にもありました通り、授業アンケートを教員当事者だけではなくて、学内全体に公開し、学生の皆さんが次の履修登録の時にも参照できるという状況は、教員の授業改善を積極的に促す指標として強く作用するいっぽうで、やはり教員個人にとってはプレッシャーにもなるかと思います。なので、教員に対するアプローチとしては、このような取り組みが、教員の授業を点数化し、序列化するためのものではなく、教員がより良い授業をするためのサポートであるという根本的な目的を相手に理解してもらうことがとても重要な課題だったのではないのでしょうか。授業満足度を単に数値として出すだけでなく、その次の改善につながるお手伝いをしますよ、という、教員のサポート側としての CTL の位置づけやスタンスが、初期の CTL において戦略的にとられてきたのではないかということ、用語の扱いを見ながら思いました。

また、これは Min 先生にも繰り返しご指摘をいただいている点ですが、韓国の場合、大学評価が CTL の拡大と充実化において大きな要因となっていることは外せないポイントかと思います。大学評価と、それに付随して出てくる補助金の問題が外発的要因として大きく作用してきたということは、やはり韓国の CTL の発展を捉えるうえで、踏まえておくべき点であります。佐藤先生も先ほど言及されましたが、教授力量診断の項目の細かさや、ワンセットのサイクルには大変感銘を受けました。

Lee 先生のご発表においては、CTL 協議会の取り組みを通じて見える、CTL 間の連携を取り上げていただきました。また FD 分野の研究の動向についてもお示しいただいています。

国立、私立を問わず、全国の大学が地域を超えて連携するということは簡単ではないと思いますが、その内訳を見ますと、毎年コンスタントに多くの参加者が集まっていっぱいます。常にそのような高い参加率を保っているのはなぜなのか、とても関心があります。

もちろん、大学評価はシビアな問題なので、みんなで取り組もうという協力体制は分かるのですが、それぞれの



大学が求めるニーズが異なる中での連携はとても難しいように思います。

大学の規模だったり、私立・国立、首都圏や地方大学というように、その形態によって異なってくる状況下で、どのような連携が行われているのか、参加者の方々も気になると思いますので、お伺いできればと思います。

あわせてCTL間の連携において特に難しかったところや、連携がうまくいっている事例があれば、後ほどご紹介いただけると幸いです。

次に、Yun先生です。Yun先生は、ティーチング＆ラーニングが一体となっている中で、学習支援がどのように行われているのか、という動向について扱っていただきました。ご発表を聞いて、改めて教員に対するティーチング支援と学生に対する教育支援が密接につながっていることを実感しました。学習支援を行うことで、教員の授業における負担を軽減し、その教員が本来目指している良い授業というものを効果的に行うことができます。個々の多様なニーズに見合うようなプログラムの提供が目指されていること、そして、その提供のためには、ニーズの把握と現状の診断というものが先行されるべきであるということも、ご発表を通じて共感した部分でありました。

一方で、その多様なニーズに応えるということは、教員だけではなく、大学としても、財政的な部分に限らず、人員確保やシステムとしての負担が増大する恐れがあるかと思います。大学の財源が限られている中で、どのようにそのリソースを確保していけばよいのかという問題があるでしょう。大学として取り組むべき課題の中で優先順位が存在するかと思います。すべての大学が政府のプロジェクト資金を取ってこれるわけではありません。限られたリソースの中で、学生の多様なニーズにどのように応えるかということ、学習支援を持続的に拡大することができるのかについて、先生のご見解を伺いたいところです。

以上、簡単に内容の一部を要約しながら感想をお伝えしました。先ほどのMin先生のお話とも重なるのですが、両国の差異に着目してみると、日本はどちらかというと、緩やかな変化であり、韓国はラディカルな変化のようにみえます。韓国の場合、インセンティブなプログラムと、加えて、飴だけではなく、同時に、厳しい制裁がワンセットとして作用しているような印象を受けます。

CTL間の連携が大学評価によって大きく影響を受けていること、大学評価によるフィードバックが、CTLのプレゼンスを高め、教育改革の大きな動力となっているメリットがある一方で、その評価にがんじがらめになってしまうとか、その評価に応えるために手段が目的化してしまうということも、リスクとして考えられます。

そして、一部では、そのような改善サイクルが教員や職員の疲弊につながってしまうケースも見られます。

日本の場合は、その緩やかで慎重な変化をみると、授業評価を実施している場合も、その結果が直接人事評価に与える影響は韓国ほど大きいものではありません。各大学が存続の危機に立たされている中、改善に向かう大きなドライブが不在している状況があるのではないかと感じました。

急激にスピーディな変化が進む韓国と、慎重にゆっくり進む日本は対極にいるようにも見えるのですが、その点についての皆様のお考えについてもお聞きしたいと思っています。

最後に、私自身の問題提起として2点ご紹介のうえ、終わりにしたいと思います。大学評価というシステムによる外発的動機づけが、やがて内的動機としてシフトしていくためには、どのような工夫が必要なのか、ということが韓国の状況を見ながら感じたことです。一方で日本においては、今のような慎重な歩みを続けた先に、どのような教育改革が目指されているのか、その目標に向かう原動力はどのようなものなのかについて考えていかなければならないと思います。

以上をもって私からの論点整理とさせていただきます。ありがとうございました。



(スライド1)

日韓FD比較シンポジウム 指定討論

朴源花
東京大学大学総合教育
研究センター

(スライド2)

Nam Minwoo先生

- 韓国におけるCTLの存在感、初期モデル→昨今のトレンドまで総括。
- FDの用語の使い方における差異
- CTLとしての発展→Teaching サポートとしての位置づけ。
「支援」としての側面。
- 大学評価の影響。外発的動機
- 教授力量診断。各項目における診断道具の開発→診断→結果照会→
力量開発コーチング→成果
- ハイブリッド&反転授業(フリップラーニング)

(スライド3)

Lee Enhwa先生

- 大学教育開発センターの取り組みを通じてみるCTL間の連携
- FD分野研究の動向
- 地域や大学規模、国立・私立をこえた連帯
- 大学評価の影響。外発的動機
- 教授力量診断ハイブリッド&反転授業(フリップラーニング)

(スライド4)

Yun Huijung先生

- Teaching & Learning
- 学習支援の動向について
- 個々人の多様なニーズに見合うようなプログラムの提供
- ニーズの把握&現状の診断
- 学習支援がFDに与える影響



(スライド5)

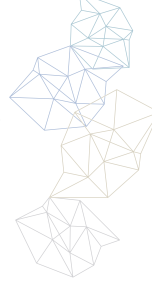
論点

- ゆるやかな変化ー急進的な変化
- 「大学評価」という外発的動機づけ
- 「FD」の位置づけと社会的コンテキスト
- 持続的な質保証のためには？

(スライド6)

❖ ミン・ヘリ先生よりいただいた問い

- ❖ 日本と韓国の大学FDに関するアプローチの違いがある。
- 日本は、大学の自律性と各大学の選択によって変化してきた特徴が見られる。
- これに比べ、韓国の大学は外部評価基準(教育部)を通じて方向性を設定し、集中的に成長してきた特徴が見られる。
- この2つの方法のバランスをとっていく努力はどのような方法で可能なのでしょうか？



[ディスカッション]

発表者全員

(朴)

発表者の皆様、ありがとうございました。ではまず、指定討論で出た質問に対してお1人ずつご回答をいただい
てから、来場者の皆様からのご質問にお答えしていきたいと思います。Min 先生から各先生方のご発表について
コメントをいただいていますので、そのコメントに対して思われたことを、お1人ずつご回答いただければと思い
ます。

佐藤先生、栗田先生、榊原先生に、まず Min 先生のコメントを受けてどのように思われたか、ご発言をいただ
けますでしょうか。

(佐藤)

Min 先生、コメントいただきまして本当にありがとうございました。「ファカルティ・ディベロップメント」と
いう概念は韓国ではあまり使われていないということですが、たとえば、「エデュケーショナル・ディベロップメ
ント」や「アカデミック・ディベロップメント」など、この分野では国際的には様々な用語が用いられています。
そういった言葉もあまり使われてないということなのかどうなのか、逆質問となりますが、お伺いできればと思っ
ております。また、教育専門家についてですが、日本では FD の専門家という表現が使われておりますが、こちら
も国際的には、「アカデミック・ディベロッパー」や「エデュケーショナル・ディベロッパー」といった用語が使用
されておりますけれども、韓国ではどういった用語が用いられているのか、お聞きしたいと思っております。

さらに、FD の専門家の雇用形態についてですが、他の国を見ると、主に大学教員が担当する場合と、専門職員、
つまりノンティーチングスタッフとしてプロフェッショナルスタッフが担当している場合があると思いますが、韓
国の場合は実際にどのような雇用形態の方がこの役割を果たしているのか、教えていただければと思っております。

加えて、大学教員向け研修の実施方法についてですが、日本の場合は大学教員の研修する場合には全教員を対象
にすることが多いです。例えば、ある大学で講演会を開催する場合には、新任の先生からベテランの先生までお集
まりいただきます。ただ、その形式は効果としてはあまり高くないので、私たちとしては新人の先生にまずフォー
カスするという方針で実施しています。韓国の場合各大学で研修の対象になる教員の世代や経験年数のようなもの
にはどのような違いがあるのか、という点についてもご教示いただければ幸いです。コメントというよりも逆質問
という形となってしまいましたが、どうぞよろしくお願いいたします。

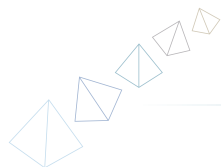
(朴)

今頂いたご質問に対してのご回答ですが、Min 先生、いかがでしょうか。

(Min)

ご質問ありがとうございます。まず、「ファカルティ・ディベロップメント」という概念についてですが、韓国
では 2000 年代初期に理論的には触れてはいたしましたが、その後は「教授能力」や「アビリティ」、「コンピテンシー」
といった言葉が主に使われるようになりました。FD という言葉は、韓国では理論的な初期の用語と捉えられてお
り、若い先生方には馴染みが薄いかもしれません。現在は「教授力量」という言葉がよく使われています。

また、FD において「教育専門家」という言葉はあまり使われず、教員が担当する場合と、専門スタッフが担当



する場合が混在しています。初期には専門の研究者がこの役割を担い、彼らが教授に昇進すると、その役割も教授職として変わっていくという流れがあります。このように、2つのグループが混在している状況です。「ドクタークラス」の人々、つまり博士号を取得した専門家たちが、ティーチングの専門性を持ってコンサルティングやプログラムの企画を行っています。彼らには特別な名称はなく、「コンサルタント」と呼ばれることが一般的です。

(佐藤)

ありがとうございます。アメリカに少し近い印象を受けましたね。ありがとうございます。

(朴)

ありがとうございます。では栗田先生、もしよろしければ、先ほどの Min 先生のコメントに対して、ご回答いただけますでしょうか。

(栗田)

コメントありがとうございました。東京大学フューチャーファカルティプログラムについて、大学院生向けのプログラムですが、正規授業として2単位を設定することは、現在多くの日本の大学で採用されている方略です。大学院生がこのプログラムを受講する際に、その指導教員の許可を得やすいということがインセンティブの一つとなっています。指導教員に知られずに受講したいと考える一部の学生もいますが、2単位の付与が一つの重要なモチベーションになるということがあります。一方で、大学教員の受講においては単位の有無は関係なく、こちらから発行する修了証の授与のみですので、学習による知識・技能の獲得以外のインセンティブについては単位とは異なる形で考える必要があります。正規授業に設定することで東大では2単位のための付与となりますが、大阪大学では副専攻プログラムとして8単位のプログラム、全部で4種類のプログラムを1つの体系的なカリキュラムとして提供されています。そうした副専攻としての単位化というのも、日本の大学においては広まりやすい傾向にあります。しかし、それだけの規模のプログラムをコーディネートできる人材が必要という点はやはり重要な課題かと思っています。

また、半期で終わってしまうプログラムですので、その後も継続的にネットワークを維持していくことは、人材育成の観点からすると非常に重要な意味を持ちます。東大 FFP の修了生ネットワークは2013年の創設と同時にスタートしました。この修了生ネットワークは東大を巣立って各地で活躍をしていく修了生たちが帰ってきてくれる場でもあります。彼らもいわば非常に先進的な教育プログラムを受けて教員になった際に、実は孤独感を感じる人が多いわけで、その方たちの拠り所となるような場づくりも大切と考えています。同様にFDプログラムにおいても、修了者が常に情報交換を取り合えるような、お互いの経験が共有できるような場作りが継続的なFDという点では重要かと思います。以上です。

(朴)

ありがとうございました。では、榊原先生いかがでしょうか。

(榊原)

ご質問ありがとうございます。2つお話ししたいことがあります。1つはコメントに対してというより少し大きな話になるかもしれませんが、いつも申し上げておりますけれども、本学の場合は、FDプログラムに参加することは教員の方々の「権利」と捉えています。「義務」ではないということです。ただし例外があって、先ほども申



しましたが、新任教員の方々が指定した 30 時間のプログラムに参加いただくことは例外的な「義務」として
います。日本の大学では、「このプログラムに各学科から必ず 1 名参加させてください」といった形で FD プログ
ラムへの参加を促すことがたまにあります。しかし、本学ではそのような強制は一切行いません。また、執行部か
らも特定の部局の教員を参加させるよう求められることもたまにあります。そうした指示も我々からは決して出
しません。もし執行部の方が必要と判断するのであれば、それは執行部の方が直接伝えるべきであるという立場を
とっています。そこは絶対に譲らないことにしています。なぜかと言うと、率直に申し上げると「無理やり連れて
こられた方が積極的に能力開発をするとは思えない」からです。最初の動機付けとして、そうした方法は相応しく
ないと考えています。ですから、教員自身が参加したいタイミングで、必要だと思われるタイミングでプログラム
に参加していただきたいと思っています。さらに言えば、FD プログラムへの参加以上に、そういった教員の方々の
採用人事や人事評価についてもきちんと制度設計することが重要だと私は捉えています。そのため、学内でもな
るべく多くの方々の目が採用人事に届くようにして、特定の学科の方だけが採用人事に関与するということがない
ようにしています。これが申し上げたいことの 1 点目です。

2 つ目は質問になりますが、韓国で授業コンサルティングを実施する際に、我々のようなデベロッパー、つまり
FD の専門家が入るということを選択されることが多いとお聞きしました。一方、日本の大学では、コンサルティ
ングをするパターンは大きく 3 つほどあると思っております。1 つ目は我々のような FD 専門家が入るパターンで
す。2 つ目は、日本の初等中等教育では教員相互の授業参観というのが文化として根付いて、そういった教員相互
が見るパターン。3 つ目が、学生をコンサルタントとして育成をして授業に参加させる、というパターンです。韓
国では、学生が授業コンサルティングに参加するという選択肢はなかったのか、お伺いしたいです。

(朴)

Min 先生いかがでしょうか。

(Min)

韓国では、学生がコンサルティングに直接参加することはありませんが、授業に対する調査やフィードバックを
基に、教員と対話する機会があります。授業評価とは別に、学生の意見を反映させて授業の質を向上させる取り組
みが行われています。

(朴)

ありがとうございます。当初私からのコメントに対してもご回答いただければと思っておりましたが、会場の
皆様からのご質問も受け付けられればと思いますので、それらを交えながらご質問を差し上げたいと思います。
Nam 先生にもご質問が 1 件寄せられておまして、この質問者の方のご質問を 2 点読み上げさせていただきます。
まず 1 つ目は、韓国では具体的にどのような融合教育が行われているか、ということです。2 つ目は、融合教育の
教員研修はどのような内容で実施されているのか教えてください、というご質問を頂いております。いかがでしょ
うか。

(Nam)

融合教育については、2 つの形があります。1 つは異なる学問分野間の融合、もう 1 つは自分の専門分野と新し
い技術や産業（ビッグデータや AI など）を融合する形です。韓国では、学問的探求だけでなく、地域や企業、産
業と連携する「産学連携教育」も強調されています。融合教育をサポートするプログラムとして、教員が効果的に



融合教育を実施できるよう、チームティーチングやコーティーチング、プロジェクトベースの学習を導入しています。学生には学問的な融合体験を提供し、コーチング能力も重視しています。これらの取り組みを通じて、学生が融合的な学習を行えるよう支援しています。

(朴)

ありがとうございます。非常に明解にお答えいただきました。Yun 先生にもご質問を 3 つ頂いておりますが、可能な範囲でご回答いただければと思います。この質問者の方からは、「韓国の大学の学習支援の充実度に感動した」というご感想も寄せていただいております。まず 1 つ目の質問が、「学習共同体を支援する際にそれぞれの学部でどのように連携をされているのでしょうか。各授業との連携またその学部の教育目標と一致させるなどをどのように行っているのでしょうか」ということです。順を追って、まずこちらの 1 番目の質問に対してご回答いただけますでしょうか。

(Yun)

ご質問ありがとうございます。学習共同体のプログラムを CTL で進める際、大学ごとに状況は少しずつ異なりますが、基本的には学生が自発的にチームを作り、そのチームを支援する形で進めます。たとえば、学習共同体プログラムを 2 週間実施するとした場合、学生が計画書を作成して申請し、その後、計画に基づいてチームが編成されます。

計画書については、実際の学習が最後まで継続できるよう、修正やコメントを通してサポートが行われます。その修正された計画書を基に、学期を通じて学習を進め、中間モニタリングを行い、チーム内で難しい点や改善すべき戦略について話し合います。最終的には、目標をどのように達成したか、成果がどのようなものだったのかを振り返り、結果発表が行われます。優秀なチームが選定され、表彰されます。

また、学習支援プログラムでは、各大学でマイレージポイント制度を取り入れ、奨学金や卒業時の認証に活用されることがあります。優秀なチームには奨学金などの報酬も与えられます。これが、CTL で行っている学生支援の一例です。

計画書作成時には、学生が決めた学習テーマについて質問をし、適切な構成となるようにサポートしています。過去の研究では、チームメンバー間の合意形成がチームの成功の鍵となることが報告されており、その観点からも支援を行っています。多くの場合、過去に共同で活動した経験のある仲間同士で学習共同体を組むことも多く、成果が出ていることがわかっています。

(朴)

ありがとうございます。では、2 番目の質問に移ります。「支援を行うためのマンパワーについて教えてください」というご質問ですが、ご関心のある方も多いかと思います。「学習支援センターの人員配置や教員の待遇、事務職員の専門性などについてお聞きしたいです」とのことです。お答えになれる範囲で構いませんので、お願いいたします。

(Yun)

専門的な面からお答えすると、各大学の CTL では、教育に関連する学問の修士号や博士号を取得したスタッフがプログラムの企画、運営、評価を行っています。私たちの大学では、学習支援を担当する正規のスタッフとして、博士号を持つ研究職や修士号を持つ職員が 2 名採用されています。他大学に比べても、決して悪い体制ではないと思います。大学ごとに 1 人で全てのコミュニティを管轄する場合がありますが、私たちのチームも情熱を持って業



務を進め、新たな発展を目指しています。

(朴)

ありがとうございます。では、最後の質問に移りたいと思います。「高校と大学の連携については韓国ではどのように行われているのでしょうか」というご質問ですが、もしご存じでしたらお答えいただけますでしょうか。

(Yun)

ご質問は、Kangwon 大学の事例についてですね。まず、Kangwon 大学では近年、地域社会や産業との連携を強調する流れが強まっています。その中で、大学がどのように入学前の学生を支援し、入学後も継続的にサポートしていくかが課題となっています。大学入学前の支援と、入学後のサポートを一貫して行う取り組みを進めています。また、大学のリソースを活用して地域の高校に対してどのような支援が効果的か、個別プログラムを提供する戦略もあります。今後、地域社会との連携プログラムがさらに定着し、拡大することが期待されています。

(朴)

ありがとうございます。では、榊原先生へのご質問も読み上げたいと思います。「学部の FD 委員になっていて、東大のフューチャーファカルティプログラムや芝浦工大の FD のように専門的な知見から支援できる人材がいない状況です。学部や学科と連携してカリキュラムの改善や教員の能力向上を行いたいのですが、このような場合、どのようなリソースをどこに求めたら良いでしょうか。何から始めていいのか教えていただきたいです」とのことです。切実なご質問かと思いますが、いかがでしょうか。

(榊原)

ありがとうございます。まず基礎的な知識技能が必要ですので、例えば本学と愛媛大学、あるいは先ほど佐藤先生がおっしゃられた日本高等教育開発協会で実施するカリキュラムコーディネーターの養成講座というものがありますので、そちらを一度受講されてみてはいかがでしょうかと思います。そこで基礎的な知識技能を獲得しつつ様々なネットワークを築くことができます。もし不足している部分があれば、カリキュラムコーディネーターの講師陣や、本学に仰っていただいても結構ですけれども、サポートをいただきながら進めていくのが最初の一步かと思います。その際、カリキュラムコーディネーターの養成講座でいつもお伝えしていることですが、お1人でやると心が折れるので、必ず職員の方々含めてなるべく数人のチームで取り組まれることを強くお勧めします。お1人でやると本当に心が折れて続かなくなるので、必ずチームを作るということが重要です。さらにもう1点、重要なことを言うのであれば、学長や副学長など執行部の方の後ろ盾を必ず得ることです。そうでないと実際ことを進めようと思った時には進まないの、それが良いと思います。何かあれば私共にお声がけいただければ個別コンサルもしますので、ご連絡ください。ありがとうございます。

(朴)

ありがとうございます。非常に心強いコメントを返していただけたかと思います。他にも多くのご質問が寄せられておりますが、時間の関係で割愛させていただきますこと、ご了承いただければ幸いです。最後に、登壇者の皆様より一言ずついただきたいと思います。今回皆さまには講演を一通りお聞きいただきましたが、日韓の FD における差異または共通点など、両国を比較した際に特に印象に残った部分がありましたら、一言ずつ伺えますでしょうか。ご発表の順で、Nam 先生からお願いいたします。



(Nam)

韓国の CTL について総括すると、「大学評価」という国の制度が CTL に大きな影響を与えていることが重要なポイントだと思います。この大学評価は、大学の質を向上させ、教育の本質的な側面を強化するための動機付けの 1 つとなっています。

大学評価の改善に CTL の活動が直結しているわけではありませんが、評価が良いと大学は政府からの補助金を多く受け取ることができます。評価の高い大学と低い大学では、補助金の差が 25 億～35 億ウォンにもなるため、大学にとっては大きな影響を及ぼします。

このような外部からの動機付けがある一方で、大学評価が必ずしもすべてではありません。CTL の組織強化や人員の拡充、そして教育の質の向上に貢献してきた点は、非常に良い影響を与えていると言えます。このように、CTL が大学に与える良い影響も見逃せない要素です。

次に、大学教育の変革についてですが、1 人や 2 人の教員、あるいは 1 つや 2 つの科目だけでは、大学全体の教育の質を高めることは難しいと思います。大学に変化をもたらすには、イノベーションが広がり、それが大学全体に根付くことが必要です。韓国の場合、熱心に取り組む先生も多く、関心を持って参加している方もいますが、一方でモチベーションが低い先生もいます。そのため、大学全体に変革を広げるためには、大学のポリシーとして制度化された仕組み、いわば「エンジン」が必要です。その点において、私は大学評価制度が重要な役割を果たしたと考えています。

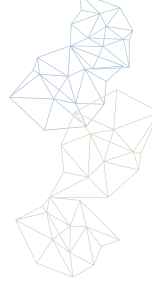
大学評価がすべてを決定づけたわけではありませんが、CTL の取り組みを後押しし、組織の水準を高めるシナジー効果をもたらしました。そうした良い影響を大学評価制度は与えたと捉えています。

本日、日本の FD の取り組みと、韓国が目指すべき方向についてお話しましたが、こうした観点から、お互いに補完し合い、成長していくための洞察を得られたと感じています。ありがとうございました。

(佐藤)

私がこの仕事に携わって約 20 年になります。最初、20 年前には、どこにモデルがあるのか、国内外の事例を色々探してきました。その時に日本の中にはモデルはないと私自身は感じて海外を見たわけですが、やはりアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、イギリスそして北欧諸国などに多く先進事例が見られました。しかし、他の地域については、例えばアジア、ラテンアメリカ、東ヨーロッパ諸国などにおいては、FD の状況は情報としてあまり発信されていなかったと思います。それから 20 年が経ち、今日韓国の事例について伺いましたが、大変驚きました。おそらく 20 年前であれば日本と状況はかなり似ていたのかもしれませんが、そのダイナミックな変化に非常に驚きました。

先ほど Min 先生のご指摘に、日本は「ステップ・バイ・ステップ」でいわばボトムアップ型で進めていく、そして調整型で各部局と調整しながら進めていくという話がありましたけれど、まさにその結果、20 年経っても私としてはあまり大きな変化がないということを改めて実感しました。いわゆるボトムアップとトップダウンのバランスをどう取るかというのは非常に古典的な命題ではありますが、結論としてはどちらも必要で使い分けなければいけないアプローチだと思っております。そのトップダウンとボトムアップの間に入るのが「ミドルアップダウン」と呼ばれる中間部分から変えていくアプローチが鍵になると考えています。これは野中郁次郎先生の言葉です。では、大学のこの教育改革においてミドルの出発点はどこかと考えた時に、1 つはやはり Center for Teaching and Learning (CTL) だと思います。学内で言えば、この部署がどのように個々の先生と管理職の間を繋いでいくのが重要だと思います。国レベルで言いますと、韓国の場合は CTL 協議会があるということで、今日そのお話を伺って私も驚いたわけですが、この中間にあたる組織の動きが鍵になると考えております。その点でも日



本の各大学における CTL の機能、それから私どもが運営している日本高等教育開発協会などの学協会の果たす役割には、まだまだやるべきことが多くあると痛感したというのがコメントでございます。ありがとうございました。

(Lee)

日本の大学教育については、あまり情報がなかったのですが、今日のお話を通じて日本の状況について理解が深まりました。韓国と日本の状況は、非常に似ている部分が多いと感じました。特に少子化の影響で、大学が生存をかけて教育改革を進め、学生や親を説得しなければならない状況は共通しています。

以前、大学評価の際に CTL 同士で多くの情報を交換しました。大学評価は相対評価を基本として行われ、その結果によって財政支援が決まります。2015 年まで、評価が悪い大学には定員削減というペナルティが課されました。ただ、2015 年以降、少子化の影響がありますので、皮肉なことに、多くの大学にとって定員を減らすことはむしろありがたいことなのです。最初の出発は評価だったけれど、もはや次の課題としては、大学が生き残るために、学生に選ばれる教育プログラムやカリキュラムを作り上げる必要があります。各大学が、教育の革新モデルを悩まなくてはならないフェーズにきているわけです。教育改革はますます複雑になりより高い専門性が求められるようになりました。新しい専攻を作ったり、マイクロディグリーを作ったり、あるいは革新的な教育課程を作る際に、それを実践するためには当然教員たちがそれに伴った教育を受けるべきです。そこで、CTL がなぜ重要かという話に繋がるわけです。

大学の執行部が専攻を作ったり、学科を作ったり、新しい教育革新を推進する際に、それを遂行する存在はファカルティ（教員）となります。そのファカルティに対する教育、特に教授学習の方法、学生に対する評価方法なども共に変わるべきだと思うのです。このような部分がパワフルでなければ、ただの綺麗な計画書、または綺麗なスローガンで終わってしまいます。先ほど「ミドルからのアプローチ」というお話がありましたが、CTL がその役割を果たせるかどうか鍵となります。新しい教育改革の推進をファカルティが担う際、特に CTL が協同してサポートしていくことが大切だと思います。したがって、CTL の業務を担う人々が専門性を持ち、お互いに情報を共有し、蓄積していく動機がここにあるのではないかと思います。ありがとうございました。

(栗田)

ありがとうございます。私は東京大学に奉職する前、機関別認証評価を担当する評価機関にいました。日本では 7 年に 1 度、全ての大学が機関別認証評価を受けることが義務付けられており、制度としては 2013 年から開始されています。しかし、なぜこれほど大きな差が生じているのかを考えると、評価方法の甘さに原因があるのではと感じています。元評価機関の一員としては、評価が馴れ合いになっている現状については反省すべき点だと考えています。

とはいえ、非常に厳格な認証評価であればよいのかと言うと、そうともいえない実情があります。文部科学省もこれまで FD の義務化や定員規定の厳格化など、様々な規制で厳しく大学に要請してきました。例えばシラバス、情報公開、自己点検の義務化、FD の義務化、単位の実質化など様々な取り組みがありましたが、全てが形骸化している現状があります。例えば、シラバスも表面的にはきちんと書いているようで内容としては不十分な状態が今も続いています。このように、制度を義務化すると形骸化するという現象が至るところで起きていると思います。結局、外圧から改革する方法でもいいのですが、その大学の中で内製化できるまでのプロセスが大学の中で確立されていないというのが日本の大学の弱点だと見ています。ではどうすれば状況を改善できるかと言うと、先生方お 1 人お 1 人の心の余裕や、教育をどうしたいかというマインドセットの問題がかえって大事なのではないかと思います。私は今回の FD プログラムの担当もしておりますが、その中の 1 つが今日冒頭で触れられた「ティーチン



グ・ポートフォリオ」が重要だと感じています。私はティーチング・ポートフォリオの普及支援の研究を行っていますので、先生方お1人お1人の教育理念を確立し、それを持って大学の一員として実践し、FDを権利として受け取るというような見方への転換をしていくために、私たちができることは何なのかを考えた次第です。そのため、今日のお話の中で、韓国の様々な大学やセンターの取り組みの中で、先生方の意識を変える仕組みやプロセスについてもっと詳しく知りたいと思った次第です。

今日はありがとうございました。

(Yun)

共通点と違いについてお話したいと思います。全体的にお話を聞いた私の所感としては、佐藤先生が言及された「ミドルアップダウン」のアプローチが大いに役立つと思います。上からの指導で改革を推し進める一方で、教員や学生がしっかりと地に足をつけて取り組むことが私たちに求められていると感じました。この点を重視して進めていくべきだと考えています。

また、日本のFDと韓国の教授学習支援の違いについて考えた時、以前東京の大学を訪問した際に感じたことがあります。それは、日本では授業において「教員から学生へ何かを与える形で行われ、学生はそれを一生懸命に受け取る」という考え方が強いという点です。

現在は変化しつつあると思いますが、韓国ではこの20年間で大きな変化があり、学生が何を求めているのか、どうすれば成長できるのかという点に焦点を当てるようになっていきます。第一線で活躍する研究者たちも、このような考え方に慣れてきていると感じます。

そうした背景から、私たちが政策の立案や改革のアイデアを考える際にも、以前よりも学生中心の考え方を受け入れやすくなっています。これが日本と韓国の大きな違いの1つだと思います。学生の成功を支援するために何をすべきかが、各大学で重要な課題となっています。

今日のお話をすべて理解できたわけではありませんが、違いについては以上の点が印象的だと感じました。

(榊原)

本日はありがとうございました。先ほどFDが先生方の権利だというお話をしました。FDをやる・やらないは目的ではない私は思っています。第一に果たすべきは、学生がどれだけ学び、卒業していくかということです。それが実現できるなら何でもしましょうと私は思っています。そして、その観点に立った時に、もちろん新任教員研修やプレFDも継続していきますが、教員個人の能力開発でできることに限界があるというのが私の最近の実感です。ですから、カリキュラムをより良くする、すなわちカリキュラムの整合性を取りながら目標に向かって学生を育成するようなカリキュラムを作ることに注力をしたいと思っています。コロナ禍以降、日本の中でもFDの潮目が教員個人の能力開発から、組織開発・カリキュラム開発へ移行しているのではというのが私の印象です。少々雑駁ですけども、私からは以上です。

(朴)

ありがとうございます。先生方、限られた時間内で貴重なお話をいただき、ありがとうございます。先ほどの私のコメントを回収する形でお答えいただいたので、非常に勉強になりました。まだまだ話し足りないところもありますが、お時間となりましたので、この辺りで締めさせていただきたいと思います。本日は誠にありがとうございました。

日韓FD比較シンポジウム

2024年
日時 7月25日(木) 13:00~17:00

会場

東京大学本郷キャンパス
ダイワハウス石橋信夫記念ホール
ダイワユビキタス学術研究館3F

ハイブリッド形式



対面 + Zoom

概要

本シンポジウムでは、ファカルティ・ディベロップメント（FD）に関する現状や取り組みについて、日本と韓国の事例を比較しながら概観します。
ご参加される皆様とともに、日韓のFDについて比較・議論し、将来の展望について考える機会とします。

プログラム

司会：芳賀 瑛 東京大学 大学総合教育研究センター 特任助教

13:00	開会	森山 工 東京大学理事・副学長（教育、情報）
	挨拶	浅見 泰司 東京大学 大学総合教育研究センター センター長
	挨拶	朴 源花 東京大学 大学総合教育研究センター 助教
13:15	趣旨説明	Nam, Min Woo 大田大学 大学革新事業団 副団長
13:25~13:45	韓国大学CTLの適応型教授支援体制と 成果管理	佐藤 浩章 大阪大学 学際大学院機構 教授
13:45~14:05	日本のFDの歴史と現状	Lee, Eunhwa 新羅大学 教育大学院長
14:05~14:25	韓国大学教育開発センター協議会の成長と 学会誌『大学教授-学習研究』の課題	栗田 佳代子 東京大学 大学総合教育研究センター 副センター長
14:25~14:45	東京大学におけるFD/ブレFDの取り組みの 現状と今後の方向性	Yun, Hui-Jeong 淑明女子大学 教授学習センター長
15:00~15:20	韓国大学の学習支援プログラムの現状と 事例	榊原 暢久 芝浦工業大学 教育イノベーション推進 センター 教授
15:20~15:40	芝浦工業大学におけるFDの取組~教職員個々の 能力開発からカリキュラムの整合性整備へ	Min, Hyeree ソウル大学 基礎教育院 教授学習センター 研究教授
15:40~16:00	指定討論	朴 源花 東京大学 大学総合教育研究センター 助教
16:00~16:55	ディスカッション	
17:00	閉会	

開催情報

言語：日本語・韓国語
(日韓同時通訳有)

参加方法：

ご希望の開催形式と参加プログラムをお選びください。

- ①オンライン(イベント参加のみ)
- ②対面(イベント参加のみ)
- ③対面(イベント+懇親会参加)

参加費：

- ①②(対面orオンライン; イベント参加のみ)
無料
- ③(対面; イベント+懇親会参加)
6000円

お申込み

Peatixよりお申込みください。
下記URLまたはQRコードよりアクセス
してください。

<https://today-fd.peatix.com>



お問い合わせ

東京大学 大学総合教育研究センター

Email: utokyo_fd@he.u-tokyo.ac.jp



主催
共催

東京大学 大学総合教育研究センター

JSPS科研費・若手研究（課題番号22K13723）

「日本と韓国の研究大学における大学教員準備プログラムの比較と
相互補完的モデルの構築」

韓国大学教育開発センター協議会

東京大学 EdTech連携研究機構





発表者プロフィール（登壇順、敬称略）

Nam, Min Woo

大田大学 / 大学革新事業団 副団長
韓国大学教育開発センター協議会研修委員長

佐藤 浩章

大阪大学 / 学際大学院機構 教授

Lee, Eunhwa

新羅大学 / 教育大学院長
韓国大学教育開発センター協議会編集委員長

栗田 佳代子

東京大学 / 大学総合教育研究センター 教授
副センター長

Yun, Hui-Jeong

淑明女子大学 / 基礎教養学部 教授 / 教授学習センター長
韓国大学教育開発センター協議会運営委員

榭原 暢久

芝浦工業大学 / 教育イノベーション推進センター 教授・センター長
学長補佐

討論者プロフィール

Min, Hyeree

ソウル大学 / 基礎教育院 教授学習センター 研究教授
韓国大学教育開発センター協議会理事長

朴源花

東京大学 / 大学総合教育研究センター 助教

日韓FD比較シンポジウム

実施報告書

発 行 2025年3月吉日

発 行 者 栗田 佳代子

印刷会社 株式会社セイコー社

本誌の無断複写・複製・転載を禁じます。

