

徳山工業高等専門学校教育力向上 FD プログラム

1. はじめに

本校は、山口県東部の臨海工業地帯に立地する高等教育機関として、同地域、同県のみならず、我が国、さらには世界の発展と人々の幸福の増進に貢献する、高度な技術と正しい倫理観を持ったグローバル人材の育成を目指し、技術に志のある有為の人材を中学校卒業段階で選抜し、高い水準の教育・研究環境と、優れた教育・研究スタッフのもとで、5年間もしくは7年間の一貫した技術者教育プログラムを提供してきました。

しかしながら、少子高齢化の急速な進展、国際化等の社会環境の変化や、脱石油など産業構造の変化が急速に進む中で、本校にもこれらの変化に対応した「教育の質の向上と進化」が求められています。さらに、現在、第4次産業革命が叫ばれ、初等・中等教育界でも高大接続改革に代表されるような、様々な教育の変革が身近な場面でもみられるようになって来ました。本校もまた、自身の技術者教育機関としての社会的役割を、時代のニーズにあったものとし、創造性や国際性に富み、人間性豊かな人材を育成するという観点から、教育プログラムそのものの改善、見直しと、更なる「教育力向上」の努力が必要になっています。

学校の教育力は、大きく分けて、教員個人及び教員集団としての教育能力と、教育プログラムや教育システムなどの教育方策や教育プロセスが持つ教育力があります。それは、当然のことながら、個人または集団として、教員によって計画、設計、実行されるものであり、教員自身の個人及び集団としての教育能力の開発や質の向上こそが、教育力向上の根底を支えるものと言えます。現在、ファカルティ・ディベロップメント（FD）は、高等教育機関において義務化されており、高等教育機関における教員の教育能力の証明は、世界でも「高等教育における質保証」の1つの要件となりつつあります。

本校では、このような「高等教育の質保証」を背景として、幅広い教員側のニーズに適合することに配慮しながら、以下に示す基本的教育力の基準枠組（Standards Framework）を作成し、教員研修を体系的に設計するための指標とします。この基準枠組は、新潟大学等における事例を参考に作成し、本校の建学の理念に基づいた目的・意味および教育活動の領域、必要な知識・スキル、プロフェッショナルな意識・姿勢によって構成されています。なお、参考資料として各教育機関が作成した基本的教育力の基準枠組の内容比較を巻末に掲載します。

徳山高専における基本的教育力の基準枠組 (Standards Framework)

「基準枠組」の目的・意味	<ul style="list-style-type: none"> この「基準枠組」は、本校の建学の理念「技術を愛する人物、人々から信頼される人物を育み、広く社会の安全と人々の幸福に寄与する」を実現することを目指し、教育実践を行うための目安である。 この枠組みをもとに、本校は、教員研修 (FD) を体系的に設計し、その実施をもって基本的教育力の向上に取り組む。
教育活動の領域	<ul style="list-style-type: none"> 各学科及び専攻科の「育成しようとする技術者像」や「学習・教育到達目標」に照らした教育プロセスの設計を行う。 学生の学習を促進するための授業の実践及び運営 (指導・支援・成績評価・フィードバック・学習環境づくり) を行う。 学生とともに、学生の学習を尊重した教職員のコミュニケーションを行う。 高専教育のプロフェッショナルとして必要な教育改善・自己開発を行う。
必要な知識・スキル	<p>(教員に必要な科目レベルにおける知識・スキル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門分野の教育内容についての知識、科目や授業設計のための知識、及び受講する学生の学習状況に関わる基本情報。 学生の学習を深める指導や支援の方法、授業運営の方法、評価方法についての知識。 学生の学習に効果的なコミュニケーションやプレゼンテーションの意味や方法について知識。 教育者というプロフェッショナルとしての知識。 <p>(教員に必要な学科レベルにおける知識・スキル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門分野の教育水準や全体構造、教育プログラム設計のための知識、社会の高専教育へのニーズに関わる基本情報。 各専門分野における教育プログラムの管理運営方法、及びプログラム管理運営者の役割についての知識。 技術者高等教育プログラムとしての集団や組織におけるコミュニケーションの方法について知識。 技術者高等教育プログラムにおける教育の質保証の意味や方法についての知識。
プロフェッショナルな意識・姿勢	<p>I. 教育プロセス設計において</p> <ul style="list-style-type: none"> 建学の理念や育成する人材像のもと、自ら信念を持って科目や授業の設計を行う。 建学の理念や育成する人材像のもと、社会の教育へのニーズや学生の実態を考慮した教育プログラムの設計に参画する。 <p>II. 授業の実践・運営において</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生の学習を動機付けて促進するため、学習のプロセスに関する論理的な根拠を持ち、学生の考え方、努力に配慮した教育実践、及び学習環境づくりを行う。 学生に学問をする喜びを伝え、熱意を持って授業実践に取り組む。 教育プログラムの運営に、多様な役割を果たしながら参画する。 <p>III. コミュニケーションにおいて</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の学生を学習者として尊重し、公正・公平に対応する。 相互に学び合う教員集団として、学科の枠を超え、同僚と十分なコミュニケーションを図る。 学生や同僚の人格を尊重し、公正・公平に対応する。 <p>IV. 教育改善・自己開発において</p> <ul style="list-style-type: none"> 継続的かつ適切な教育改善のための、目標設定、計画及び実行、評価などに基づく省察を行う。 高専教員としてプロフェッショナルとしての意識を持って、日常的な自己開発に取り組む。 学校全体の技術者高等教育プログラムにおける自身の役割を理解し、組織的な教育改善に努力する。

また、専門性の段階を示す 3 つの教員グループを設定し、それぞれの段階に応じた研修を実施します。

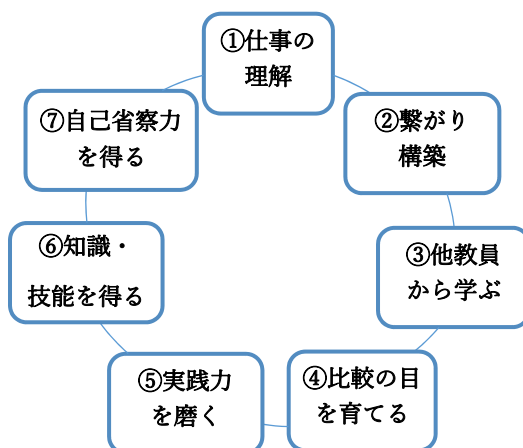
- ① 新任・準新任教員グループ：新任スタッフ
- ② 中堅教員グループ：ティーチングや学習支援において実質的役割を果たすスタッフ
- ③ ベテラン教員グループ：学生の学習を強化するティーチングについて、段階 1, 2 のメンターとして経験と実績を積んでいる熟達したスタッフ

2. 徳山高専の教員研修プログラムの種類

本校における教員の仕事内容は非常に多岐にわたっており、組織の中で個々が担うべき役割は、教員の段階に応じて異なっています。そのため、求められる資質・能力は、各段階に応じて、日々の職務および研修を通じて備えていくことが重要です。そこで、先に述べた 3 つのグループに対して、それぞれの段階に必要な研修プログラムを設定します。本校の全教員は、教育能力の開発や質の向上のために、退職まで毎年、該当プログラムの計画的な実施に努めなければなりません。

	グループ	対象教員・期間	研修プログラム
1	新任・準新任教員グループ	本校着任後 2 年間	新任・準新任教員研修
2	中堅教員グループ	講師, 助教, 准教授 (教授昇格まで毎年)	中堅教員研修
3	ベテラン教員グループ	教授 (退職まで毎年)	ベテラン教員研修

また、すべての研修プログラムは、次の①～⑦の要素に基づいた構成としています。これらの要素は、本校の基本的教育力の基準枠組を踏まえ、生涯学習、協同学習の観点から、独自に作成したものです。



研修内容一覧（グループ別）

	新任・準新任	中堅	ベテラン
高専機構主催教員研修	新任教員研修	中堅教員研修	幹部教員研修 ※関係者のみ
学校全体 FD 研修会	参加		
学内勉強会	参加	参加または主催	
Faculty Cafe	参加		
各種学外研修会		参加	参加，学内フィードバック
各担当部署研修			参加
定期的懇談会	・校長・副校長・3 主事との懇談 ・学科教員との懇談	校長・副校長・3 主事との懇談	校長・副校長・3 主事との懇談
授業見学	前期 2 回，後期 2 回 以上		
授業公開または模擬授業	前期 2 回，後期 2 回 以上		
SCOT 授業コンサルティング	希望する授業のみ		
他校訪問	それぞれのグループで示すものを実施		
学科の授業改善		記録・検討	
ティーチング・ポートフォリオ (TP)	発表【推奨】 ※学内勉強会等で	・作成支援 ・発表【推奨】 ※学内勉強会等で	
TP チャート	作成会参加【適宜】 作成ビデオ視聴【推奨】	作成支援（作成会講師を含む）	
熊本大学教授システム研究センター「次世代の大学をつくる大学教員のための教育改善スキル修得オンラインプログラム」	科目デザイン編	自律学習支援編	
海外協定校派遣型 FD プログラム		希望する教員のみ	

3. 研修プログラム

3-1. 新任・準新任教員研修

本校では、新任教員に対して、本校のみならず、高等専門学校が置かれている状況を十分に認識し、さらには高等専門学校の教員として基本的な資質・能力を身につけてもらうため、着任後2年間に及ぶ「新任教員プログラム」を準備し、高等専門学校の教員として、教育・研究等の様々な局面における研修を実施します。

新任教員の皆さんには、2年間「新任教員室」において日常業務を行っていただき（ただし卒業研究指導等は教員研究室等にて対応）、定期的に、各新任の先生を担当する学科教員や校長・副校長・3主事との懇談や研修等を通じて、日常業務のみではなく、本校の人材育成目標や新たな取り組み、さらには高等専門学校機構の方針等に関する理解を深めていただきたいと考えています。

新任・準新任教員研修プログラム概要

【1年目】

① 仕事の理解

- 新任教職員研修（4月初旬）学校の概要理解
- 研修プログラム説明会参加
- 高専教員として、新しい1年間で獲得したいと考えるスキルは何かを考える（自己申告書作成時）

② 繋がり構築

学科内外問わず、学内の教員との繋がりを構築する。

- 新任教員室の使用
- Faculty Cafeや各種学内勉強会への参加

※Faculty Cafeは、総合企画室主催で、授業運営や学生指導などに関して、学科の枠を超え、リラックスしながら意見交換をする場。学内勉強会は、学科による輪番制で中堅教員またはベテラン教員が実施（主催は総合企画室）し、設定されたテーマに基づき、情報共有および議論を行う場。なお、Faculty Cafeと学内勉強会は毎月いずれかを実施し、勤務時間外に実施する場合には、時間外手当を支給する。

③ 他教員から学ぶ — 先輩教員から学ぶ

- 校長・副校長・3主事との定期的懇談会（前後期1回ずつ）
- 学科教員との定期的懇談会（前後期1回ずつ）

④ 比較の目を育てる

- 授業見学（前期 2 回・後期 2 回 以上）
見学者として他の教員の授業を見て学習する。
- 他校訪問（年間 1, 2 回程度）

⑤ 実践力を磨く

- 授業公開または模擬授業（前期 2 回・後期 2 回 以上）
授業実施者として自らの授業を公開し，事後に見学者からフィードバックを得て学習する。
- コンサルテーション

⑥ 知識・技能を得る

- 学校全体 FD 研修への参加
- 国立高等専門学校機構主催「新任教員研修」
- 熊本大学教授システム研究センター「次世代の大学をつくる大学教員のための教育改善スキル修得オンラインプログラム（科目デザイン編：2 年間で修了）
<https://kyoten1.cica.jp/moodle/>

⑦ 自己省察力を得る

- 1 年間の自身の教育活動を振り返り、次年度の目標を立てる（3 月）
- TP チャート作成会参加（3 月）【適宜】
- TP チャート作成ビデオ視聴【推奨】

【2 年目】リフレクション

① 仕事の理解

- 初年度を振り返る（自己申告書作成時）
- 高専教員として，新しい 1 年間で獲得したいと考えるスキルは何かを考える（自己申告書作成時）

② 繋がり構築

- 新任教員室の使用
- Faculty Cafe や各種学内勉強会への参加

③ 他教員から学ぶ — 先輩教員から学ぶ

- 校長・副校長・3 主事との定期的懇談会（前後期 1 回ずつ）
- 学科教員との定期的懇談会（前後期 1 回ずつ）

④ 比較の目を育てる

- 授業見学（前期 2 回・後期 2 回 以上）
見学者として他の教員の授業を見て学習する.
- 他校訪問（授業見学等）
- SCOT 授業コンサルティング（希望する授業のみ）

⑤ 実践力を磨く

- 授業公開または模擬授業（前期 2 回・後期 2 回 以上）
授業実施者として自らの授業を公開し，事後に見学者からフィードバックを得て学習する.
- コンサルテーション

⑥ 知識・技能を得る

- 学校全体 FD 研修への参加
- 熊本大学教授システム研究センター「次世代の大学をつくる大学教員のための教育改善スキル修得オンラインプログラム（科目デザイン編：2 年間で修了）

<https://kyoten1.cica.jp/moodle/>

⑦ 自己省察力を得る

- 1 年間の自身の教育活動を振り返り、次年度の目標を立てる（3 月）
- TP 発表（学内勉強会等で）【推奨】
- 新任教員の TP チャート作成支援

➤ 新任教員室の設置場所：教室・管理棟 2F ゼミ室

➤ 新任教員室の設置目的（ゼミ室利用目的）

新任教員間の情報交換・情報共有，懇親

新任教員への研修・懇談等の実施

全般，授業，研究，学生，寮，事務などに高専教育に関する各種研修・セミナー・

懇談などを実施

3-2. 中堅教員研修（教授昇格まで毎年）

新任教員研修で学んだことを、実践的に活かし、本校を力強く支える中堅教員としての意識を高めてもらうため、他高専教員との懇談、高専機構本部主催の研修会等を通じて、本校のみならず、国内外の他の高等教育機関における新たな取り組み、さらには文部科学省や高専機構における現在進行形のプロジェクト等に関する理解を深めてもらい、最終的には、中堅教員としてティーチング・ポートフォリオ（TP）の作成を行う。

中堅教員研修プログラム概要

① 仕事の理解

- 高専機構本部主催 中堅教員研修
- 各種学外研修会への参加

② 繋がり構築

学内の新たな繋がりだけでなく、学外（地元企業や教育機関）との関係性を構築する。

- Faculty Cafe や各種学内勉強会への参加
- 学内勉強会の実施

※Faculty Cafe は、総合企画室主催で、授業運営や学生指導などに関して、学科の枠を超え、リラックスしながら意見交換をする場。学内勉強会は、学科による輪番制で中堅教員またはベテラン教員が実施（主催は総合企画室）し、設定されたテーマに基づき、情報共有および議論を行う場。なお、Faculty Cafe と学内勉強会は毎月いずれかを実施し、勤務時間外に実施する場合には、時間外手当を支給する。

③ 他教員から学ぶ — 先輩教員からまなび、新任教員の手本となる

- 校長・副校長・3主事との懇談（前後期1回ずつ）
- 授業見学（前期2回・後期2回 以上）
見学者として他の教員の授業を見て学習する。
- 授業公開または模擬授業（前期2回・後期2回 以上）
授業実施者として自らの授業を公開し、事後に見学者からフィードバックを得て学習する。

④ 比較の目を育てる

- SCOT 授業コンサルティング（希望する授業のみ）
- 他校訪問（授業見学等）

⑤ 実践力を磨く

- 学科の授業改善記録の作成
授業改善項目があれば記録し、学科全体での共有情報として、授業改善の方向性を検討したり、カリキュラムの在り方を検討したりする。
- 熊本大学教授システム研究センター「次世代の大学をつくる大学教員のための教育改善スキル修得オンラインプログラム（自律学習支援編）
<https://kyoten1.cica.jp/moodle2/>
- 海外協定校派遣型 FD プログラム（希望する教員のみ）
海外協定校：語学研修 + 授業実施

⑥ 知識・技能を得る

- 学校全体 FD 研修への参加
- 学内の勉強会や FD 研修での講師

⑦ 自己省察力を得る

- 1年間の自身の教育活動を振り返り、次年度の目標を立てる（3月）
- TP 発表（学内勉強会等で）【推奨】
- TP・TP チャート作成支援（TP チャート作成会講師を含む）

3-3. ベテラン教員研修（退職まで毎年）

本校の、教育を中心的に支える幹部教員としての資質・能力を涵養するため、文部科学省や高専機構における最新の動向のみならず、世界の高等教育の動向を把握し、幹部教員として、本校の将来像を描く力を身につけ、学内に得た知識を還元する。

ベテラン教員研修プログラム概要

① 仕事の理解

- 高専機構本部主催 幹部教員研修 ※関係者のみ
- 各担当部署研修

② 繋がり構築

- 全国及び中四国地区における他高専教員や高専本部、大学教員との繋がり構築
- Faculty Cafe や各種学内勉強会への参加
- 学内勉強会の実施

※Faculty Cafe は、総合企画室主催で、授業運営や学生指導などに関して、学科の枠

を超え、リラックスしながら意見交換をする場。学内勉強会は、学科による輪番制で中堅教員またはベテラン教員が実施（主催は総合企画室）し、設定されたテーマに基づき、情報共有および議論を行う場。なお、Faculty Cafe と学内勉強会は毎月いずれかを実施し、勤務時間外に実施する場合には、時間外手当を支給する。

③ 他教員から学ぶ

- 校長・副校長・3主事との懇談（前後期1回ずつ）
- 機構本部教員との議論（プロジェクト等の関わりを持つ）
- 授業見学（前期2回・後期2回 以上）
見学者として他の教員の授業を見て学習する。
- 授業公開または模擬授業（前期2回・後期2回 以上）
授業実施者として自らの授業を公開し、事後に見学者からフィードバックを得て学習する。

④ 比較の目を育てる

- SCOT 授業コンサルティング（希望する授業のみ）
- 他校訪問（大学，高専，高校，中学校など）

⑤ 実践力を磨く

- 学科の授業改善記録の作成
授業改善項目があれば記録し、学科全体での共有情報として、授業改善の方向性を検討したり、カリキュラムの在り方を検討したりする。
- 熊本大学教授システム研究センター「次世代の大学をつくる大学教員のための教育改善スキル修得オンラインプログラム（自律学習支援編）の修了
- 海外協定校派遣型 FD プログラム（希望する教員のみ）
海外協定校：語学研修 + 授業実施

⑥ 知識・技能を得る

- 学校全体 FD 研修への参加
- 学内の勉強会や FD 研修での講師
- 学外研修会等（山口大学，愛媛大学など）への参加
- 学内への知識のフィードバック

⑦ 自己省察力を得る

- 1年間の自身の教育活動を振り返り、次年度の目標を立てる（3月）
- TP 発表（学内勉強会等で）【推奨】
- TP・TP チャート作成支援（TP チャート作成会講師を含む）

4. 最後に

日本全校のみならず、世界中でさまざまな学校が、色々な学校運営や教育実践に日々取り組んでいます。少々乱暴に分けてしまうと以下の3つに別れています。

- ① 大きな問題を抱えた状態から大きく国あるいは学校のレベルで改善が進み、イノベーション的な教育への取り組みが進んでいるところ
- ② 国あるいは学校のレベルで努力しながらも、学校教育においてあまり改善や進歩が見られないところ
- ③ 全く何も変わらないところ

問題は、①と②の差がどこから発生するのかです。さまざまな研究から、①と②の違いは、教職員や関係者が「個人として優れていても、学校が組織、チームとしての力を発揮しきれていないからである」ということが明らかとなっています。したがって、「徳山工業高等専門学校における教育職能の基準枠組」は、到達目標や教育プロセスの理解と共有、チーム・ネットワークづくりという観点から着実に実行していくことが、学校のマネジメントの基本となるとの考え方のもとで策定しました。

我々は、国立の学校として、日本国民の負担により、教育という、日本だけではなく、世界の将来を左右する重要な仕事を行っているという誇りを持つべきです。したがって、授業を含めた全ての学校における教育活動（学生相談案件等は除く）は、広く一般に解放されているべきであり、いつ、誰にみられても自信を持って見せられるような活動を実施し、最終的にはDPで定めた資質・能力を超えた質を保証しなければなりません。従って、日頃から教員同士が互いの授業を見学し合える雰囲気づくりを行うだけでなく、授業見学週間（旧授業参観週間）を定期的に設け、学生の授業評価の高かった授業を見学することで、個々の教員が目標を持って意欲的に授業改善に取り組める環境づくりを行います。また、研修を受けた学生が、教員の要望により学生目線で授業観察を行い、授業改善を支援するSCOT(Student Consulting On Teaching)という活動を導入します。この活動は、1980年代に、アメリカのブリガムヤング大学で開発され、その後、全米の大学のみならず、日本を含む、世界の高等教育機関で導入されているFD活動です。

教育専門職能開発支援の基準枠組事例内容比較表

	(機関レベルでの試み) 新潟大学における基本的教育力の 基準枠組み	(全国レベルでの試み) 国 立教育政策研究所プロジ ェクトにおける新任教員 FDのための基準枠組	(英国) 全英高等教育 専門職能の基準 枠組み
「基準枠組」 の目的・意味	<ul style="list-style-type: none"> • この枠組みは、新潟大学の教員が、本学の教育理念「自律と創生」を実現すること、学問を愛し、学ぶ喜びを学生や他の教職員と分かち合うコミュニティを構築することを目指し、教育 	<ul style="list-style-type: none"> • 「基準枠組」は、新任教員FDに共通の構造を可視化したものであり、各大学等で新たに着任する教員に必要な資質及びそれぞれに対応する 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習支援に従事するスタッフの専門職能開発を支援する仕組みを構築する。 • 学生の学習の促進を創造的、革新

	<p>実践を行うための目安である。</p> <ul style="list-style-type: none"> この枠組みをもとに、新潟大学は、研修プログラム等を体系的に設計し、その実施をもって基本的教育力の向上に取り組む。 (枠組み前文) 	<p>FD プログラムに共通する観点を示したものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクトは、FDに関する実践事例を大学間で集約・共通化し、より質の高いFD プログラムを共同的に開発することを支援する。 	<p>的、かつ継続的な開発を通じて支援するためのプロフェッショナルなアプローチによる手段</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生や他の利害関係者に対し、学生の学習経験を支援するスタッフのプロフェッショナリズムを説明するための手段 学生の学習経験の質および一貫性を支援するための手段
教育活動の領域	<p>I. 大学、学部等の教育理念、目標、および社会のニーズ等に照らした教育プロセスの設計を行う。 II. 学生の学習を促進する授業の実践および運営（指導・支援・成績評価・フィードバック・成績評価・学習環境づくり）を行う。 III. 学生の学習や教職員間の学習を尊重したコミュニケーションを行う。 IV. 大学教育の専門職業人（プロフェッショナル）として教育改善・自己開発を行う。</p>	<p>1. 大学コミュニティについての理解（同僚とのコミュニケーションを含む） 2. 授業のデザイン（目標設定、実施計画、成績評価） 3. 教育実践 4. 成績の評価、フィードバック 5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発</p>	<p>1. 活動領域 ①学習活動の設計と計画および研究プログラムの設計・計画、 ②教授および（もしくは）学生の学習支援、 ③成績評価、学習者へのフィードバック、 ④効果的な学習環境、学生支援、ガイダンスの開発、 ⑤学問、調査研究、および専門的活動と教育・学習支援の統合、 ⑥実践評価、継続的な専門職業開発</p>
基礎にある知識・スキル	<p>(科目レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門分野の教育内容についての知識、科目や授業の設計のための基礎知識、および受講する学生の学習状況に関わる基本情報 学生の学習を深める指導や支援の方法、授業運営の方法、評価方法についての基礎知識 学生の学習に効果的なコミュニケーションやプレゼンテーションの意味や方法について基礎知識 専門職業人のあり方について基礎知識 <p>(課程レベル)</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門分野の教育水準や全体構造、課程プログラム設計のための基礎知識、社会の大学 	<p>1-1 大学に関する基礎知識 1-2 同僚とのコミュニケーション（スキル） 2-1 授業デザインのための基礎知識 2-2 授業デザインのためのスキル 3-1 教育実践に関する基礎知識 3-2 学習者中心の授業及び学習支援を実現し、学生の学習を促進する（スキル） 3-3 学生と適切なコミュニケーション（スキル） 4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識 4-2 適切な成績評価及び</p>	<p>2. コア知識 ①専門科目内容の知識理解 ②科目領域や学問レベルでの適切な教授学習方法 ③学生がいかに学ぶか（一般的な学習理論と専門分野別で） ④適切な学習テクノロジーの利用 ⑤教育効果の評価方法 ⑥質の保証と専門家としての実践力 向上の意味</p>

	<p>教育へのニーズに関わる基本情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 課程プログラムの管理運営方法およびプログラム管理運営者の役割についての基礎知識 ● 集団や組織におけるコミュニケーションの方法についての基礎知識 ● 課程プログラムの質の保証の意味や方法についての基礎知識 	<p>フィードバック (スキル)</p> <p>5-1 自己改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識</p> <p>5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキル</p>	
<p>プロフェッショナルな意識・姿勢</p>	<p>I. 教育プロセス設計において</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学や学部等の教育理念のもと、自ら信念をもって科目や授業の設計を行う。 ● 大学の教育理念や目標、社会の教育へのニーズや学生の実態を考慮した課程プログラムの設計に参画する。 <p>II. 授業の実践・運営において</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学生の学習を動機付けて促進するため、学習のプロセスに関する論理的な根拠をもち、学生の考え方、努力に配慮した教育実践、および学習環境づくりを行う。 ● 学生に学問をする喜びを伝え、熱意をもって授業実践に取り組む。 ● コーディネーターなど多様な役割を果たしながら、課程プログラムの運営に参画する。 <p>III. コミュニケーションにおいて</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習者としての学生を尊重し、公正・公平に対応する。 ● 相互に学びあう教育担当集団として、同僚と十分なコミュニケーションを図る。 ● 教育担当部局内外の学生や同僚の人格を尊重し、公正・公平に対応する。 <p>IV. 教育改善・自己開発において</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 継続的かつ適切な教育改善のための、目標設定、計画および実行、評価などにもとづく省察を行う。 ● 大学教員としての専門職業人（プロフェッショナル）の意識をもって、日常的な自己開発に取り組む。 ● 教育の質の保証、ならびに質の向上の観点に立ち、課程プログラムの改善に取り組む。 ● 教育担当部局における自身 		<p>3. 価値観</p> <p>①個々の学習者を尊重する</p> <p>②研究、学問、および専門的実践すべてのプロセスとアウトカムズを取り入れることに意欲を持つ</p> <p>③学習コミュニティ開発へ参加する</p> <p>④高等教育への参加を奨励し、多様性を認め、機会平等を促進することに意欲を持つ</p> <p>⑤継続的な専門職業開発と実践評価に参加すること</p>

	の役割を理解し, 組織的な教育改善に努力する.		
--	-------------------------	--	--

(国立教育政策研究所紀要 第139集「大学教員の教育力向上のための基準枠組み」より
体裁等の一部変更の上引用)

【参考】

1. 国立教育政策研究所, FD 公開セミナー報告書「FD 実質化のための提案～「FD マップ」「基準枠組」の活用による教育改善」2009
2. 「新潟大学における基本的教育力の基準枠組み」(H21年2月27日版)
[教育プログラム支援センター | 学位プログラム支援オフィス | 新潟大学における基本的教育力の基準枠組み \(niigata-u.ac.jp\)](http://www.niigata-u.ac.jp/education/center/academic/program/program.html)