

福岡教育大学
2024年度（令和6年度）
FD 活動報告書

2025年（令和7年）5月
福岡教育大学 FD 委員会

目次

FD 委員会各部会等活動報告

2024 年度（令和 6 年度）FD 委員会 授業評価部会報告書	樋口 善之	1
2024 年度（令和 6 年度）FD 委員会 広報研修部会報告書	長澤 五十六	13
2024 年度（令和 6 年度）教職大学院における FD 活動報告書	若木 常佳 峯田 明子 本多 壮太郎 松崎 治一 森 千鶴	15

2024 年度(令和 6 年度) FD 活動報告書

授業評価について

樋口 善之

(福岡教育大学 FD 委員会授業評価部会部会長, 保健体育ユニット)

概要

2024 年度においても Web システムによる授業評価アンケートを実施した。本年度はアンケート項目の一部見直しを図り、12 項目とした。授業評価全体の結果としては、いくつか改善点も見つかったが、これまでの実践を踏まえた上での授業改善の報告も多数みられた。これらの成果はこれまでの授業評価の結果を踏まえた積み重ねの成果であると考えられる。

キーワード：授業時間外の学習支援, スマートフォン等によるアンケート実施

1 授業評価スケジュール

2024 年度の授業評価は、表 1 に示すスケジュールで実施した。

表 1 2024 年度授業評価スケジュール

日程	内容
6 月	前期授業評価実施方法検討
7~8 月	前期授業評価依頼・アンケート実施
9 月	前期授業評価報告提出依頼・回収
10 月	前期授業評価報告集計
11 月	後期授業評価実施方法検討
12 月	後期授業評価依頼
1~2 月	後期授業評価アンケート実施
2~3 月	後期授業評価報告提出依頼・回収
3 月	後期授業評価報告集計および授業評価報告書作成

2 授業評価の対象と方法

授業評価に用いるアンケートの内容については、12 項目とした(表 2)。対象科目は、学部及び大学院の全授業科目とした。

主な変更点としては、第 05 問「教員との質疑応答、学生同士の意見交換の場が十分に設けられましたか。」に対する選択肢として、以前は次の 3 つの選択肢「どちらも設けられていた」「一方は設けられていた」「どちらも設けられていた」としていたが、本年度は「どちらも設けられていた」「教員との質疑応答の場のみ設けられていた」「学生同士の質疑応答の場のみ設けられていた」「どちらも設けられていなかった」とした。また、アンケートに回答する側の意思として「答えたくない・わからない」とする選択肢をすべての項目に追加した。

評価方法については、これまでと同様に Fuenavi を用いた Web ベースによる回答形式とした。各授業の受講生は、当該 Web ページへアクセスし、ページ上に示される自身の受講科目について

直接入力する形式となる。入力に際しては、担当教員が授業時に回答方法について説明し、受講生自身のスマートフォン等を用いるように依頼した。なお、授業形態による事情やスマートフォン等によるアクセスが難しい場合には、授業時間外にパソコン等から入力することとした。

表 2 本年度のアンケート項目

No	項目	備考
第 01 問	この授業に関する情報(従業の到達目標・概要・計画、教科書、成績評価の基準等)は学習を進める上で役立ちましたか	
第 02 問	あなたにとってこの授業の進行速度は適切でしたか	
第 03 問	教員の説明は分かりやすいものでしたか	2023 年度より項目変更
第 04 問	資料(板書、配付資料、映像・音声教材、スライド等)は授業の理解を助けるものでしたか	
第 05 問	教員との質疑応答、学生同士の意見交換の場が十分に設けられましたか。	2024 年度より選択肢変更
第 06 問	この授業に主体的に取り組むことが出来ましたか	2023 年度より項目変更
第 07 問	この授業の予習・復習、準備、課題等のため、毎週平均してどの程度の時間を費やしましたか	
第 08 問	この授業はあなたの関心・意欲を高めるものでしたか	
第 09 問	この授業の内容を十分に理解・修得できましたか	
第 10 問	この授業の内容は教員を目指す上で有意義でしたか	
第 11 問	総合的に判断して、この授業に満足しましたか	
第 12 問	この授業の感想(良かった点や改善を要する点等)を自由に記述してください。	

2-1 回収率

2024 年度における最終的な回収率は、前期 59.9%、後期 54.3%となり、昨年度(前期 57.9%、

後期 50.7%) よりも改善した (図 1)。授業評価アンケートの回収率は、有効な授業評価・授業改善の観点から、より多くの回答を得て、その結果を次年度以降に役立てていくためにとっても重要な指標である。2020 年度よりの新型コロナウイルス感染拡大に伴い、多くの授業で遠隔授業が導入され、また 2022 年度の入学生からは個人の PC を大学の学修活動で活用する BYOD (Bring Your Own Device) 制度が始まったことから、日頃から Google Classroom や Fue-navi へアクセスする機会が増えたことが結果としては Web ベースによる授業評価として高い回収率につながっていると考えられる。また授業担当者が授業評価アンケートの実施期間にアンケート入力を促したことも回収率の向上に寄与していると考えられる。

一方で、授業によっては回収率が低調であったとの報告もあった。本年度は、アンケート項目を

精選して 11 項目とし、また回答選択肢として「答えたくない・わからない」を加えた。昨年度の回収率を上回ったことから今後も回収率の向上に向けて、授業評価の内容的本質を保持しつつ、回答に関する方法や形式に関する手立てを工夫することが必要である。

回収率については、授業時間内に授業評価アンケートの実施に関するアナウンスを各教員に依頼し、学生自身のスマートフォンやノート PC からの入力する形式をとっている。授業形式や進捗状況などの理由から授業時間内でのアナウンス・実施が難しい場合もあると思うが、教員学生双方で授業評価アンケートの位置づけを確認し、回収率の向上に向けて、着実な取り組みが期待される。並行して、授業評価アンケートの調査方法や項目内容、また授業者へのフィードバックや点検方法などを適宜改善していくことが引き続き望まれる。

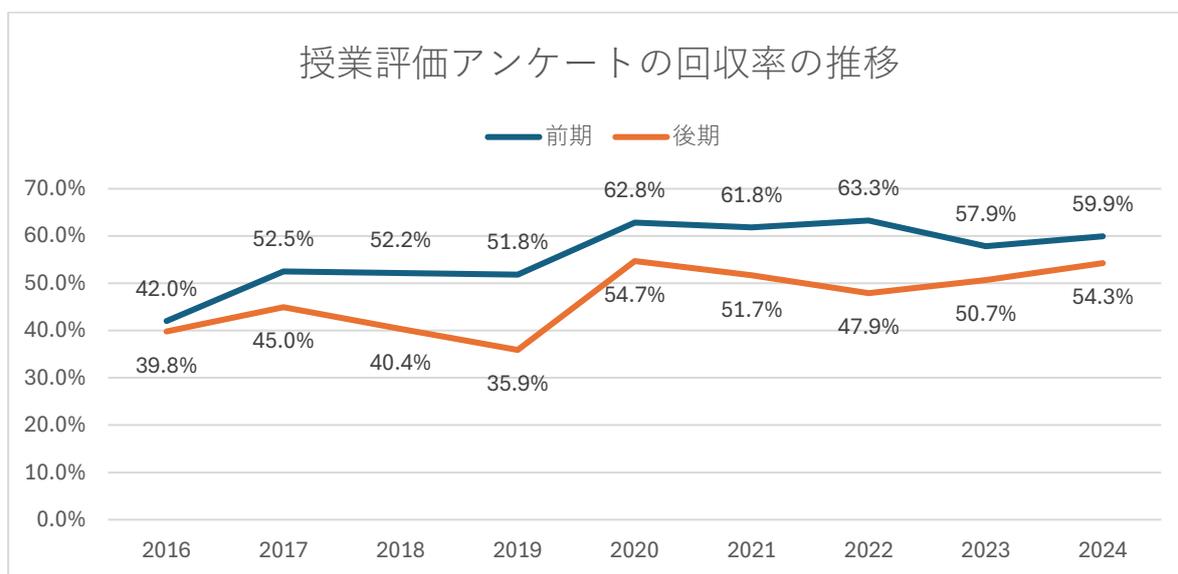


図 1 期末授業評価回収率の推移 (2016-2024)

3 受講生の回答

次に受講生の回答についての各設問結果をまとめる。

3-1 「第1問 この授業に関する情報（授業の到達目標・概要・計画、教科書、成績評価の基準等）は学習を進める上で役立ちましたか」

この設問に対して、「そう思う」と回答した割合は最も多い選択肢であり、50～75%前後の範囲で推移。近年（2022～2024）では65～75%台でやや上昇傾向にある。一方で「どちらかと言えばそう思わない」と回答した割合は、全体的に2～3%台で横ばいであった。2022以降は1%未満の年度もみられる。全体として、「授業に関する情報が役立った」と肯定的に感じる学生は年々増加し、近年は7割以上が「そう思う」と回答している。「どちらともいえない」「そう思わない」などの中立～否定的な回答は減少傾向であり、情報提供の明確さ・丁寧さが改善している可能性がある。シラバスや初回授業での説明が定着・洗練されてきたことがこの傾向に表れていると考えられる。

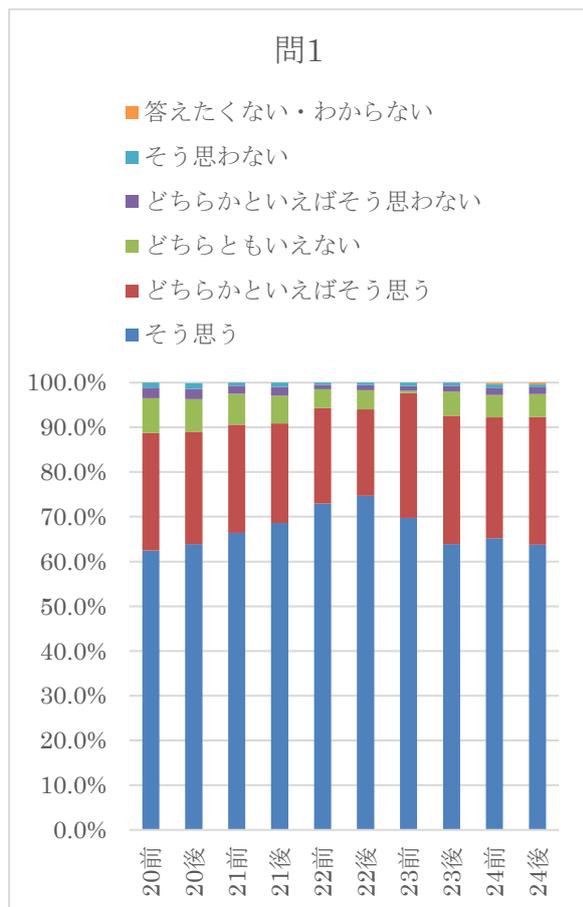


図 2

3-2 「第2問 あなたにとってこの授業の進行速度は適切でしたか」

この設問に対して、「ちょうど良かった」と回答した割合は圧倒的多数（70%～77%）で、年々微増傾向にあった。2023年度以降は75%前後で安定している。「速かった」と回答した割合は、全期間を通じて6～10%程度であり、2020年代以降は6%台で安定している。一方で「遅かった・どちらかと言えば遅かった」と回答した割合は、全期間を通じて2～4%と少数であり、授業が「遅すぎる」という不満はほとんど見られない。学生の多くが進行速度に「ちょうどよさ」を感じており、進行管理の工夫が成果を上げていると推察される。「速い」と感じる学生はわずかで、特にここ数年で不満層が減少傾向にあるといえる。

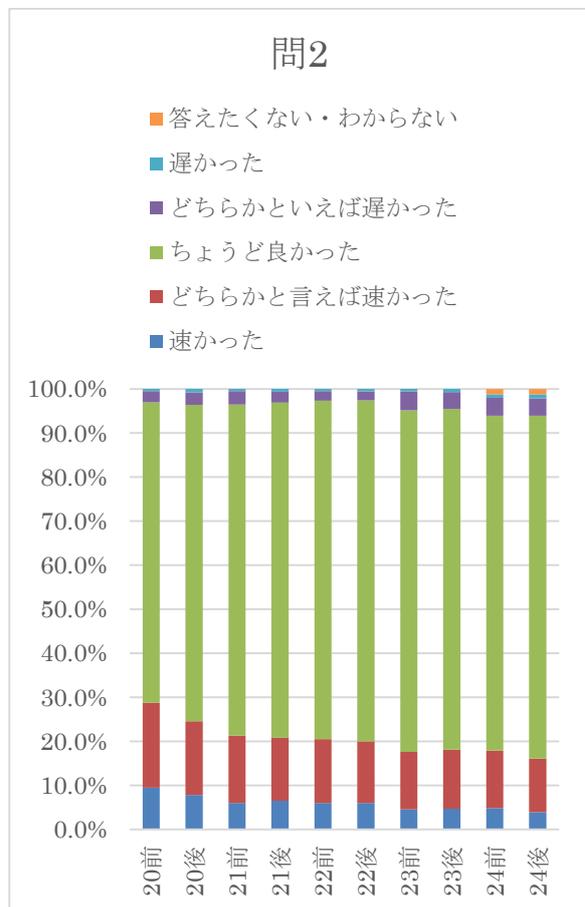


図 3

3-3 「第3問 教員の説明は分かりやすいものでしたか」

この設問に対して、「わかりやすかった」と回答した割合は最も高く、わかりやすさに対する高評価が安定している。「どちらかといえばわかりやすかった」も合わせると85%を超えており、年を追うごとに安定して高評価となっている。なお、「どちらでもない」とする回答は全体を通じて約1割ほどみられる。教員の説明に対する満足度は非常に高く、「わかりやすさ」に関する評価は安定的に好調といえる。

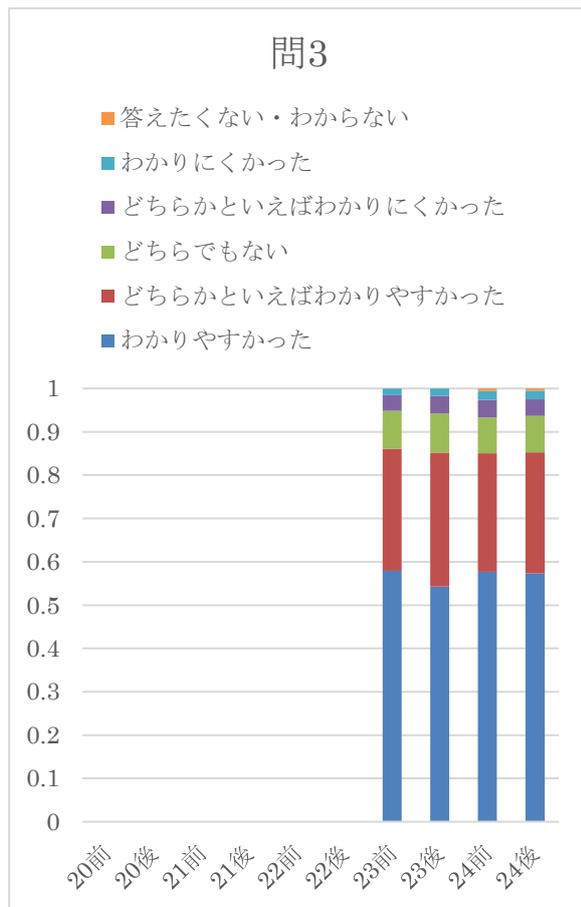


図 4

3-4 「第4問 資料（板書、配付資料、映像・音声教材、スライド等）は授業の理解を助けるものでしたか」

この設問に対して、「そう思う」「ややそう思う」と肯定的に回答する割合は9割近くになっている（24年度前期89.9%、後期89.0%）。授業資料の質（スライド・配付資料・映像等）についての高評価が安定しており、教材の工夫が学生の理解を後押ししていることがうかがえる。今後もこの水準を維持しつつ、「どちらともいえない」層をさらに肯定層へ引き上げられる工夫が望まれる。

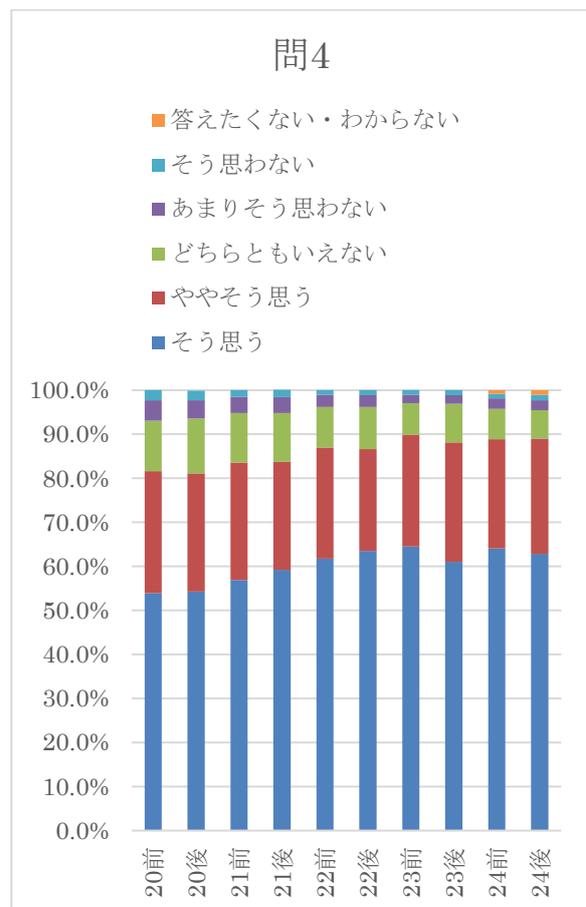


図 5

3-5 「第5問 教員との質疑応答、学生同士の意見交換の場が十分に設けられましたか」

この設問は本年度に選択肢を変更した。従来からの選択肢である「どちらも設けられていた」と回答した割合は23年度前期より60%を超えている。新しい選択肢である「教員との質疑応答の場のみ設けられていた」については、前期10.2%、後期14.0%、「学生同士の意見交換のみ設けられていた」については、前期15.2%、後期6.5%であった。「設けられていなかった」と回答した割合は、過去と比較して低くなっている傾向がうかがえる。本設問自体は、コロナ禍によるオンライン授業に対応して設定し、現在に至っている。対面授業であっても意見交換の場を適切に設け、対話的な学習環境の構築を引き続き目指していくことが望まれる。

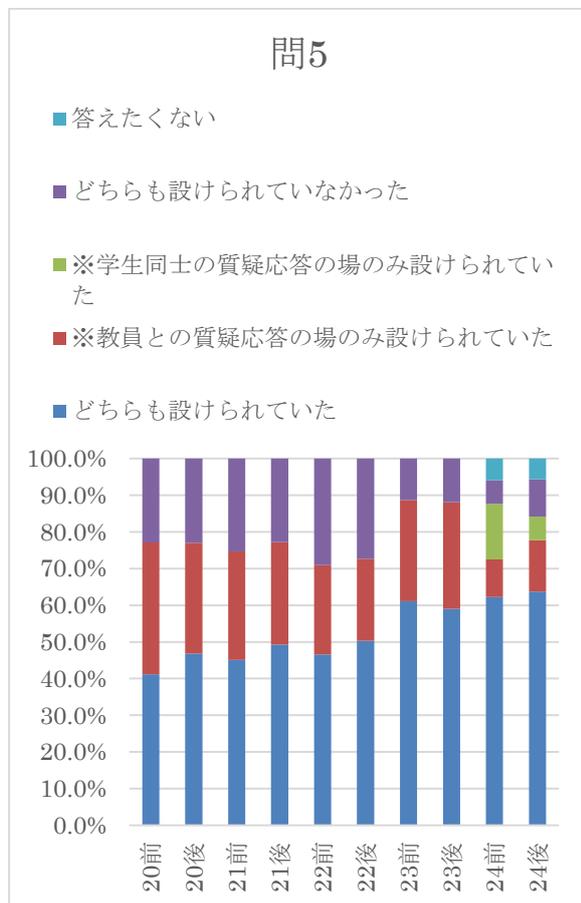


図 6

3-6 「第6問 この授業に主体的に取り組むことが出来ましたか」

この設問は昨年度から加えた項目である。「そう思う」と回答した割合は前期において57.9%、後期において56.4%であった。「ややそう思う」までを含むと9割弱である。学生の多くが授業に対して主体的に取り組めたと感じており、学習意欲や能動的態度が高く維持されていることが示されている。主体性の発揮に困難を感じた学生はごく少数にとどまり、全体として積極的な学習姿勢が定着していると評価できる。

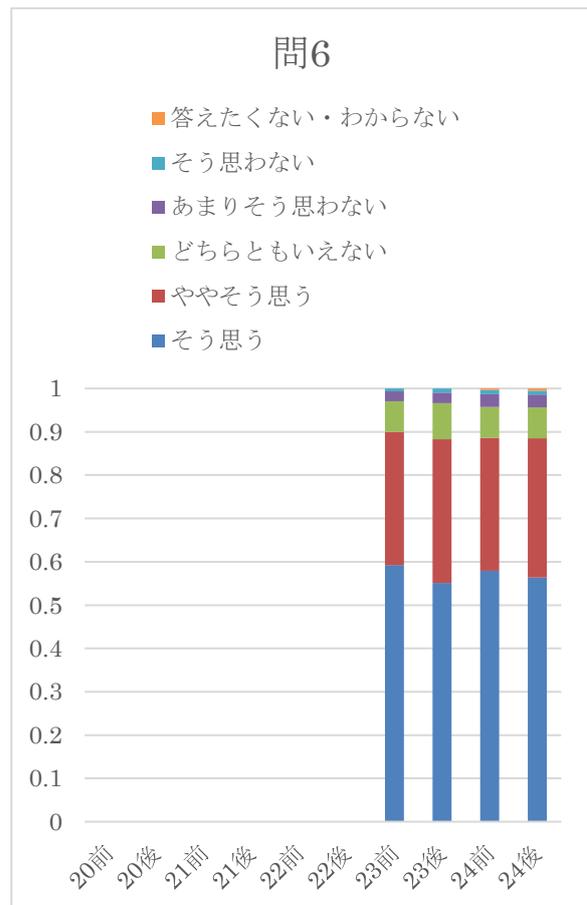


図 7

3-7 「第7問 この授業の予習・復習、準備、課題等のため、毎週平均してどの程度の時間を費やしましたか」

この設問に対して、「180分以上」と回答した割合は前期において8.8%であり、前年同期の8.2%を少しだけ上回った。後期についても9.1%となり、前年同期の8.4%を少しだけ上回った。コロナ禍により遠隔授業が多くなった2020～2022年時期と比べると自己学習時間が短くなっていることは否めない。一方で「60分以上」の学習を行っている学生も4割近く存在し、授業内容や課題の難易度に応じた分散が見られる。より深い学習や復習を促すためには、授業後の活動に対する動機づけや設計の工夫が求められる。

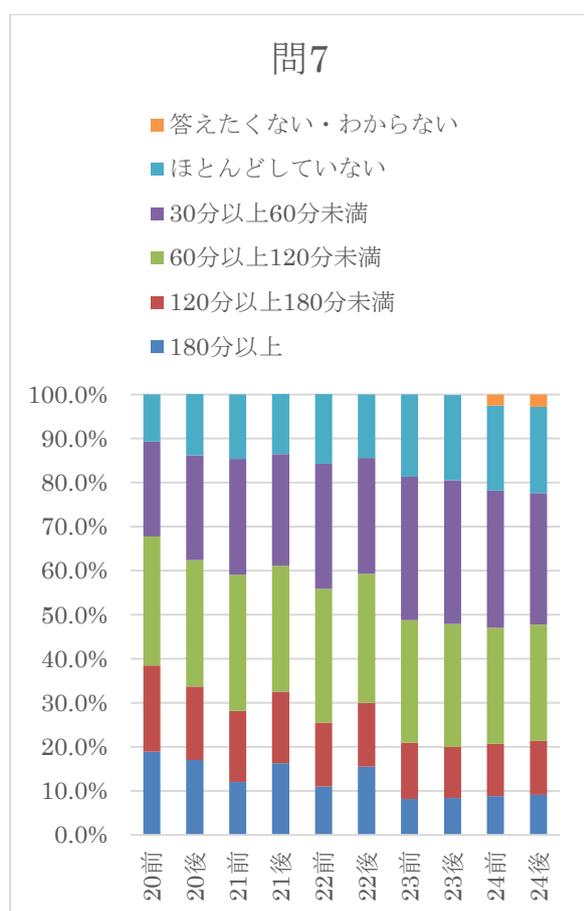


図 8

3-8 「第8問 この授業はあなたの関心・意欲を高めるものでしたか」

この設問に対して、「そう思う」と回答した割合は前期において58.1%であり、後期においては57.5%であった。「ややそう思う」までを合わせた肯定層は9割近くに達しており、教育効果は高いといえる。一方で、意欲喚起が難しかった学生はごく一部（「あまりそう思わない」・「そう思わない」を合わせた割合は前期4.5%、後期4.3%）であり、授業の工夫が広く浸透しているといえる。なお、2023年度までの設問は「この授業の内容に興味・関心が持てたか」としていたため単純な比較は難しい面があるが、傾向としては、若干低下している可能性がある。

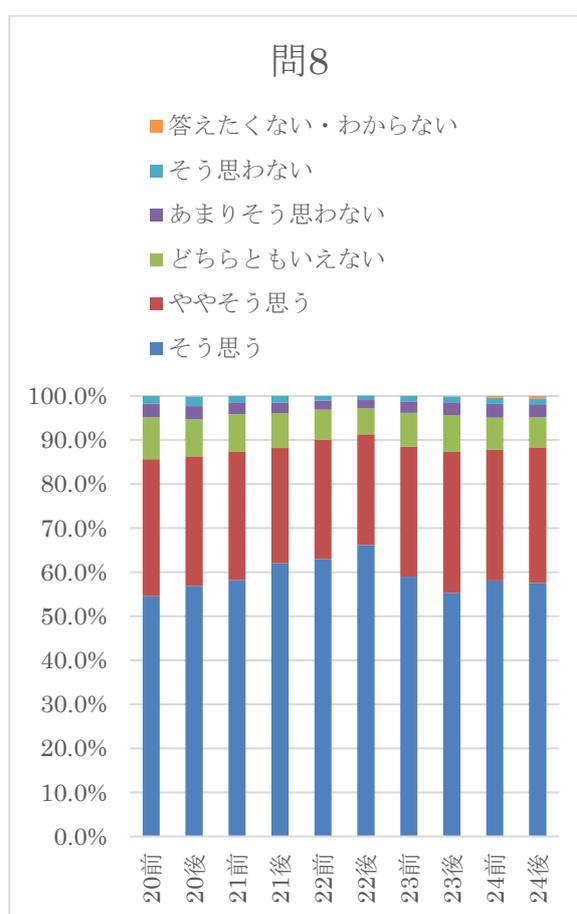


図 9

3-9 「第9問 この授業の内容を十分、理解・修得できましたか」

この設問に対して、「そう思う」と回答した割合は前期において51.1%であり、前年同期の51.9%をわずかに下回った。後期については、さらに49.9%となり、前年同期の48.4%を上回った。授業内容の理解・修得に関する自己評価は高く、肯定層が9割以上を占めている点から、指導内容と学生の学びが一致していることが明らかである。一方、「どちらともいえない」や否定的な評価はごくわずかであり、授業設計や説明、課題設定が適切であることがうかがえる。今後は中立層への対応として、追加説明や振り返り機会の充実が効果的と考えられる。

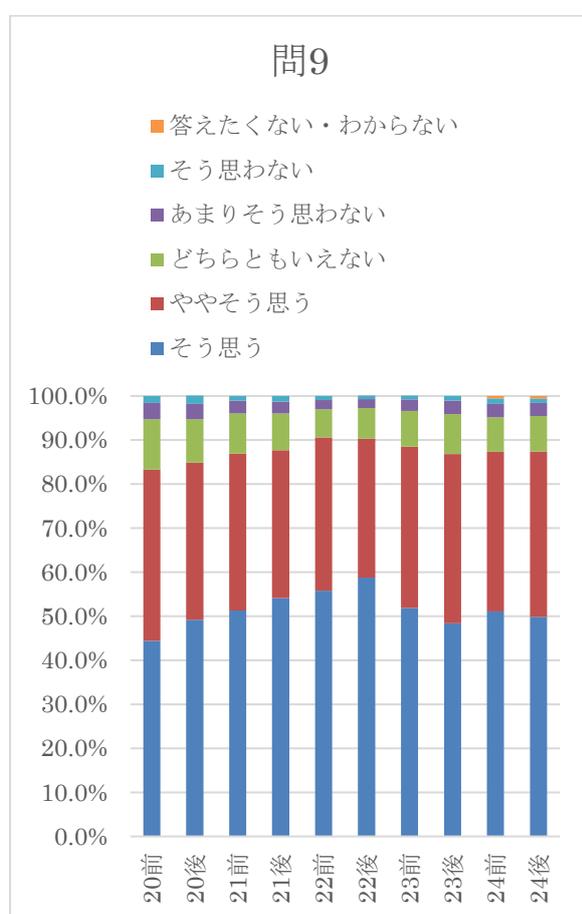


図 10

3-10 「第10問 この授業の内容は教員を目指すうえで有意義でしたか」

この設問に対して、「そう思う」と回答した割合は前期において65.5%であり、前年同期の67.0%を下回った。後期についても64.0%となり、前年同期の62.7%を上回った。教職志望の学生にとって授業が有意義であったかという設問において、肯定的な回答が圧倒的多数を占めており、授業内容が将来の教職実践に資するものであったと評価できる。専門的知見の提供や教育的視点の獲得といった観点において、授業が一定の成果を挙げていることが示唆される。否定的意見はごくわずかであり、カリキュラム全体の整合性と内容の質の高さが反映された結果といえる。

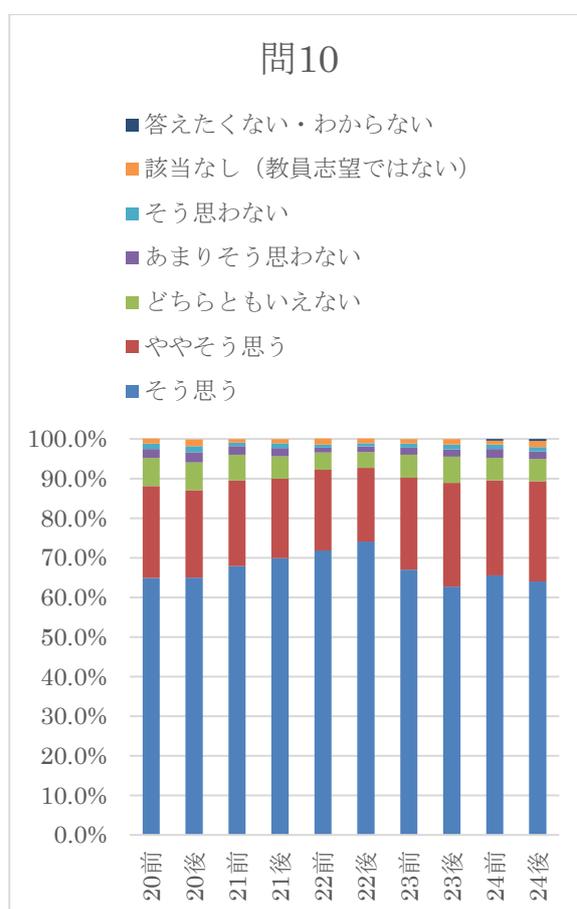


図 11

3-11 「第 11 問 総合的に判断して、この授業に満足しましたか」

この設問に対して、「そう思う」と回答した割合は前期において 62.3%であり、前年同期の 63.2%を下回った。後期については 61.2%となり、前年同期の 59.4%を上回った。授業の総合的満足度に関する評価は高く、「そう思う」「ややそう思う」とする肯定的回答が約 9 割を占めている。これは、授業の構成、内容、進行、支援体制などが総合的に高く評価されていることの表れである。否定的な評価はごくわずかであるが、「どちらともいえない」と回答した評価も 7%前後あり、今後もこの水準を維持しつつ、満足度をさらに高める工夫が望まれる。

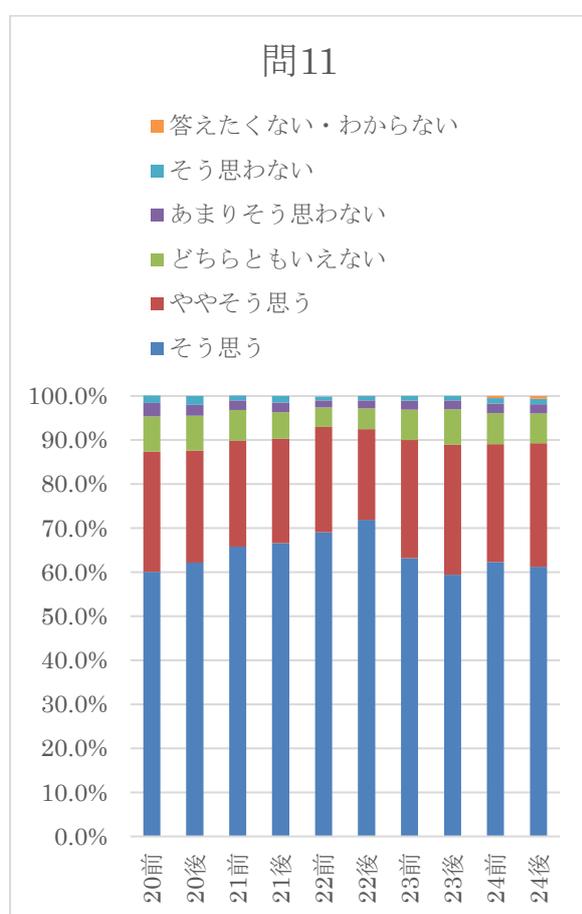


図 12

4. 授業評価実施報告の集計結果

学生による期末授業評価アンケートの結果を各授業者に開示し、例年通り、学部・大学院それぞれ 1 科目について授業評価報告の提出を依頼した。前期においては 185 件、後期においては 163 件の回答が提出された。

応等を踏まえ、今後の授業改善の予定を 14 の選択肢から複数選択方式にて回答を求めた。その結果、図 13 の通りとなった。

4-1 授業評価結果を踏まえた授業改善の予定

授業評価アンケート結果および学生からの反

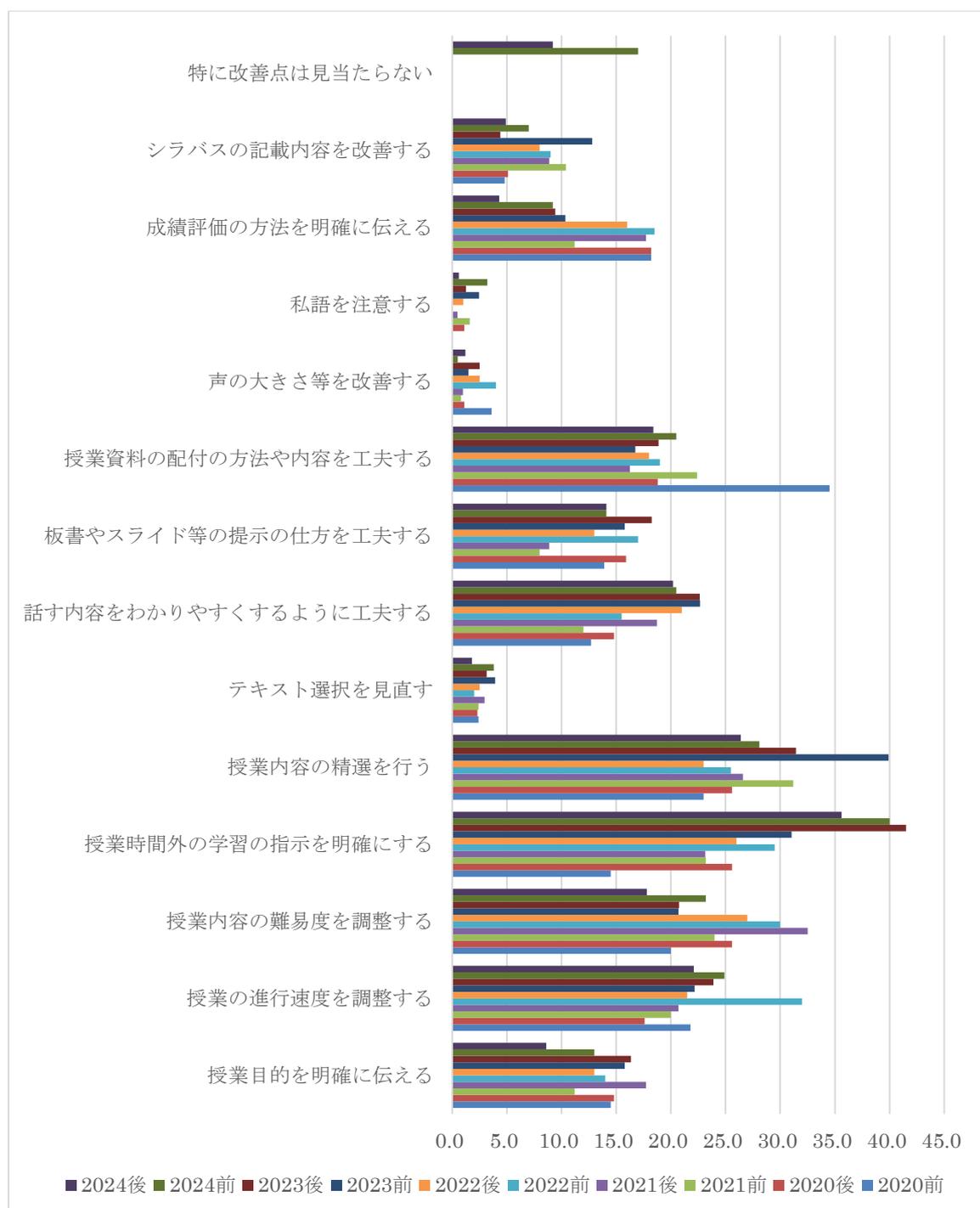


図 13 授業評価結果を踏まえた授業改善の予定 (単位：%)

2024年度において、最も多く選択された項目は前期・後期ともに「授業時間外の学習の指示を明確にする」(図14)であった。ついで、「授業内容の精選を行う」(図15)「授業の進行速度を調整する」(図15)となった。



図 14

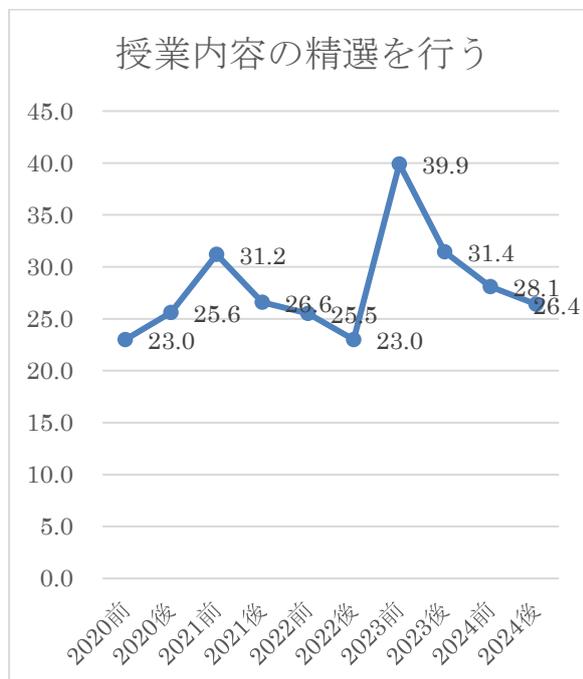


図 15

全体的な傾向としては、「授業時間外の学習の指示を明確にする」が増加しており、2020年度前期の14.5%からすると近年は40%の回答

となっている。背景としては授業評価アンケートの「第7問この授業の予習・復習、準備、課題等のため、毎週平均してどの程度の時間を費やしましたか」の回答結果を反映しているものであり、アクティブラーニングや課題の位置づけ強化について、多くの教員が課題意識を持ち、授業改善のポイントとして挙げている。

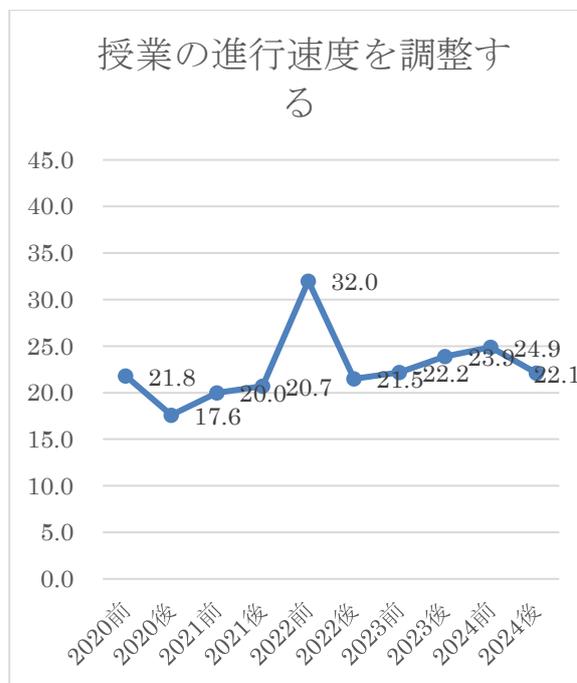


図 16

また、授業時間外の学習指導に関する総合評価コメントの傾向として下記のようにまとめられた。

4-1-1. 授業外学習時間の少なさに対する懸念

多くの教員が、学生の予習・復習・課題への取り組み時間が不十分である点を課題として認識していた。

授業内での学習意欲や活動性と比較して、時間外学習の定着が進んでいない実態がある。

4-1-2. 明確な指示・課題提示の必要性

「課題は出しているが取り組みが不十分」「質問項目の意図を学生が理解していない」などの意見があり、課題の意味づけや指示の明確化の必要性が繰り返し指摘されていた。

4-1-3. オンラインやICTの活用による工夫

Google Classroom や Slido などを活用し、事前課題の提示や予習課題への取り組み促進が

試みられていた。課題の提出率や内容の質を改善するために、小テストの実施やフィードバックの工夫も挙げられていた。

4-1-4. 課題設定や時間配分の再検討

「課題が多くても学習時間が減る」「演習や活動時間の確保が難しい」など、授業時間とのバランスをとる難しさが語られていた。一部では、「課題数を減らす／増やす」「授業中に課題内容を取り扱う」などの調整が検討されていた。

4-1-5. 学生の主体性に対するギャップ認識

「指示されたことをこなす＝主体的」という認識が学生側にあり、真の主体的学びとの乖離を危惧する声もあった。そのため、「心構えや意識づけからの教育が必要」との見解も見られた。

4-2 授業改善の結果

前年度に比べて授業改善ができたか、についての結果は表 3 の通りとなった。なお、「該当無し（令和 6 年度前期新規採用）」の回答が 11 件あり、また、「特に改善点が見当たらない」が前期において 19 件（10.3%）、後期において 18 件（11.8）あった。

表 3

学期	改善できた	できなかった
前期 N=185	144 (77.8%)	11 (5.9%)
後期 N=152	120 (78.9%)	14 (9.2%)

4-3 スマートフォン等による授業評価アンケートの実施状況について

スマートフォン等による授業評価アンケートの実施状況についての結果は表 4 の通りとなった。問題なく実施できた割合について、前期において 87.6%、後期では 92.6%となった。この結果は、前年度を大きく上回るものとなった。

表 4

学期	実施できた	できなかった
前期 N=185	162 (87.6%)	23 (12.4%)

後期 N=163	151 (92.6%)	12 (7.4%)
-------------	----------------	--------------

実施に支障があったケースにおけるコメントとして、「回答状況の確認が困難」「通信環境の不安定さ」「授業時間内での回答時間を確保する余裕がない」等があげられていた。本件については、引き続き、環境整備・学生への働きかけ・運用方法の適宜見直しを図っていきたい。

4-4 個別の授業評価アンケートの実施状況

全学での授業評価アンケートとは別に個別での授業評価アンケートの実施状況を尋ねたところ、「実施している」と回答した割合は 29.7% (55/185)、後期では 21.5% (35/163) となった。授業改善の観点から、全学で行う授業評価アンケートと併せて、各授業の特性に合わせた独自の授業評価アンケートを実施することが期待される。今後、FD 委員会においても学内外のモデルケースやグッドプラクティス事例について情報を収集し、研修会の企画や情報提供を通じて授業改善の取り組みを推進していきたいと考える。

4-5 授業評価アンケート集計結果の可視化ファイルについてのご意見

本年度後期において、試験的に授業評価アンケート集計結果の可視化ファイルを提供した。目的としては、実施報告書作成時の資料として活用してもらうことを想定している。寄せられたコメントとして、「わかりやすく有用」「前年度の比較が視覚的に把握できる」等、全体としては有用性を支持する意見が寄せられた。一方で「操作性や項目の解説について改善を求める」意見もあった。加えて、授業評価アンケートに含まれている自由記述コメントについて、現在は、リクエストがあった場合に開示する方式を採用しているが、可視化ファイルに直接含めてほしいという要望も確認された。

今後は寄せられたご意見・コメントを参考に、活用支援や使い方ガイドなどを整備するとともに、各教員の授業改善に資する仕組みづくり・情報提供を続けていきたいと考える。

5 まとめ

本年度の授業評価アンケートの総括として、概ね良好な結果が得られたと考える。今回の結果および提出された実施報告書の内容・コメントを踏まえ、FD 委員会として授業評価アンケートのより有効な在り方について引き続き検討し、授業改

善に資する取り組みを着実に蓄積・継続していくことが重要であると考え。

6 2024 年度 FD 委員会授業評価部会

小田泰司(社会科教育研究ユニット)・大平壇(特別支援教育研究ユニット)・樋口善之(保健体育研究ユニット)

2024 年度（令和 6 年度）FD 活動報告書

「新任教員 FD 研修」 「学域・センター内授業研修」 「令和 6 年度全学 FD セミナー」

長澤 五十六

（福岡教育大学 FD 委員会 広報・研修部会部会長 理数教育学域）

概要

1. 新任教員 FD 研修を実施した。
2. 学域・センター内授業研修を実施していただき、報告書を集約して全学に公開した。
3. 令和 6 年度全学 FD セミナー「Teams を利用した授業・学生指導の基本例」を実施した。

1 本年度の活動

ものにとらえない。

「新任教員 FD 研修」, 「学域・センター内授業研修」, 「全学 FD セミナー」に取り組んだ。

2 新任教員 FD 研修

令和 6 年 4 月 30 日, 対象となる新任教員にメールで資料配付等をおこなうことにより, 「令和 6 年度新任教員（学部・大学院）FD 研修会」を実施した。研修の目的は, 本学の FD がどのようにおこなわれているかの概要を理解してもらうことである。配布資料は, 「FD 委員会規程」「FD 委員会に関する細則」「過去の授業評価アンケート結果」「授業評価アンケート結果の経年比較」「授業評価アンケート結果から見える福岡教育大学の授業改善状況」である。

事後アンケートに 10 名の新任教員から回答があり, 「この FD 研修会は, あなたのためになったと思いますか」に対しては「とてもそう思う」が 8 名, 「どちらかといえばそう思う」が 1 名であり, おおむね肯定的な評価を得られた。しかしながら, 1 名の教員が「あまりそう思わない」と回答した。この教員が「この研修について, ご意見ご要望があればご記入下さい」の質問に対し, 「新任教員にとって必要な情報を提供していただける研修が欲しい」と回答していたことを考えると, もう少し, 本学で必要な実務的な知識を身に付けられる研修内容を期待していたのではないかと推察される。今後の研修内容を立案するうえでの改善点が明らかになった

3 学域・センター内授業研修

令和 6 年 6 月 24 日に, 「令和 6 年度(2024 年度)学域・センター内授業研修の実施について(依頼)」を発出した。

今年度の実施要領は以下の通りである。

1. 学域・センター内授業研修（以下, 学域内授業研修）は学域・センターで立案した計画に沿って実施する。
2. 必要に応じて, 教科横断的に又は教科等ごとに実施する。健康科学センター, 障害学生支援センターについては, 各組織の実情に応じて実施することができる。
3. 学域内授業研修は次の事項に沿って行う。
 - (1) 研修を実施するに当たっては, 1 年に 1 回以上の参観授業を必ず行う。
 - (2) 参観後は, 授業者と参観者で授業改善に関する協議を行う。(以下略)

報告書の記載項目は, 以下の通りである。

1. 本時の目標・内容, 教材, 授業の方法・技術等について(カリキュラム上の位置づけ等も含む)
2. 授業における環境デザインについて(授業中のルール・規律も含む)
3. 改善点・課題・参考になった点等

「福岡教育大学2024年度（令和6年度）学域・センター内授業研修実施報告書」には、12の授業に関する研修実施報告が収められ、令和7年2月20日に、ガルーンへ掲示した。詳細についてはその報告書に譲り、以下、概要のみを記す。

全ての授業において、研修会参加教員が単なる感想や意見の羅列ではなく、具体的な改善方法にまで言及している点は、研修会が高い水準で有意義なものであったことを示している。いくつか例を挙げると、授業方法・技術に関して、複数教員での授業実施については、長期期間でのカリキュラム進行に従った担当順を考える等の改善が必要であるといった意見や、授業内容の修得度を量るための実技テストの実施方法に関して、公平性を確保するためにはテスト受験者の入れ替え方法に関する改善が必要などの意見があった。また、音楽作品を分析する上での視点の持ち方等、他教員の視点を知ることで授業教材のさらなる活かし方について提案があった。さらに、授業環境のデザインについて、受講学生同士の議論が停滞気味なことを問題視し、少人数グループに分割した発表形式を導入する案を示したことや、授業進行に自由度の不足を感じた原因が、例年に比べて用具や素材の不足、授業実施教室の変更などがあると特定し、実施教室等の環境的要因の改善、授業用素材の拡充の必要性をコメントしていた。これらの報告は、教員間でのコミュニケーションが、教育面での進展を促進することを示しており、今後のFD活動における有意義な情報となった。

4 全学FDセミナー

令和6年度全学FDセミナーは、ウチダ人材開発センタの協力を得て、オンデマンド配信で実施した。令和7年2月28日にガルーンで告知し、研修用動画を、令和7年3月31日までの、各教員の都合の良い時間帯に視聴してもらった。

セミナーのテーマは、「Teamsを利用した授業・学生指導の基本例」で、計120分程度のセミナー動画が用意された。構成は6部の演習形式からなり、第1部が「Teamsを使う」、第2部が「Teamsでオンライン会議を行う」、第3部が「Teamsのファイル機能（SharePoint）を使う」、第4部が「OneDriveを使う」、第5部が「Formsを使う」、第6部が「OneNoteを使う」である。これは、本学がMicrosoftと包括契約を行っているため、Microsoft関連のアプリケーションを十分に活用できるような研修が必要であると判断したことによる。特に、これまでは

Google Workspace for EducationやZoom等を用いて、授業管理や遠隔授業を行う教員が多かったと思われる。Microsoftアプリケーション、特にTeamsを中心とするアプリケーションを使用することで、上記アプリケーションと比べてどのような優位性があるのかを理解することは重要である。

視聴後のアンケートには、25件の回答があった。

「今後授業を実施するにあたり、本セミナーが参考になると感じますか」に対しては、「とてもそう思う」が6件、「どちらかといえばそう思う」が15件（この二つを合わせると21件、84%）、「どちらともいえない」が3件であった。「あまりそう思わない」が1件、「全くそう思わない」が0件（「思わない」の二つを合わせると1件、4%）であった。

研修のテーマ・内容についておおむね肯定的な評価が得られた一方で、「（ZoomやMeet等を使用しているのに）Teamsを使う予定はない」という意見もみられた。また、「Teamsの良さが良くわからない」という意見もあった。これは、これまでに慣れたアプリケーションから無理に切り替える必要はなく、現状で満足しているという意見ととらえることができる。このことは、Google Workspace for EducationやZoomではできない魅力的なTeamsの機能を解説することが充分ではなかったという意味でもあり、今後の課題点であると考えられる。

今年度もオンデマンド動画配信とし、教員の都合が良い時間に研修を行えるように配慮した。テーマがアプリケーションの使用方法に関してのため、動画の視聴と共に、自ら演習を行うことが有効である。オンデマンド動画配信はこの点で効果的であったと考えている。動画の時間も120分程度と、広く使い方に関する内容を取り扱うことができたと考えており、特に今回のマニュアル資料は、今後の新任教員向けFD研修にも使用できると考えている。

謝辞

全学FDセミナーにご協力いただきましたウチダ人材開発センタ様、新任教員FD研修、全学FDセミナーにご参加いただきご意見をくださった皆様、学域・センター内授業研修を実施し報告書をご執筆いただきました皆様に、心より御礼申し上げます。

令和6年度（2024年度）広報・研修部会

部会長 長澤 五十六（理数教育学域）

部会員 熊木 悠人（教育・心理・特別支援教育学域）

原 尚志（芸術・実技教育学域）

教職大学院におけるFD活動報告書（2024年度）

若木 常佳 峯田明子 本多壮太郎 松崎治一 森千鶴
(福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻)

概要

設置以来、教職実践講座（以下、教職大学院と表記）においては、2015年度以来、専攻内のFD活動として、シラバスの具体化や独自の授業評価を専攻全体で毎年実施すること、コースの独自性を重視し、コース別に独自の研修を実施することの2類を継続して実施している。後者については、3コース合同の研修の実施に代わるものとして位置付けている。

したがって本報告書には、本年度も例年通りI部に4月当初に専攻内教員に提示し実施した今年度の活動全体を示し、II部に今年度の2つのコース（教育実践力開発コースとスクールリーダーシップ開発コース）で実施した内容をそれぞれのコースのFD担当者が報告する。

I部（今年度の教職大学院の活動の全体）

実施時期	実施内容
4月	・ 新任教員に対する理解促進実施 ・ オンライン授業についての全員研修 ・ オンラインによる院生に対する指導内容の交流(実践研究概要ミニ講義, 著作権等の解説の実施) ・ 学会参加や発表の推奨(各コース) ・ 授業評価様式と実施方法の確認
5月	・ オンラインでの前期授業のシラバスの具体化資料の共有
6月	・ 前期授業の授業評価(中間)
8月	・ 前期の授業評価(期末)の実施 ・ 前期科目について授業評価(中間とまとめを精査)に基づく改善点と具体的な対応を共有(オンライン実施)
9月	・ オンラインでの後期授業のシラバスの具体化資料の共有
11月	・ 後期授業の授業評価(中間) ・ 「ユニット・センター等内授業研修実施報告書」作成と提出 ・ 大学院全学FD研修会の実施計画
1月	・ 後期授業の授業評価(期末)の実施
2月	・ 後期科目について授業評価(中間とまとめを精査)に基づく改善点と具体的な対応を共有(オンライン実施)

II部（2コースのFD活動）

1 教育実践力開発コースのFD活動

担当：若木常佳

(1) 今年度のコースFDについて

今年度のコースFDは、次の4つの内容を実施している。

- ① 実習の総括ディスカッションのあり方
- ② 課題演習の実施に伴う研究倫理の確認
- ③ 授業参観(2024/12/03) 令和6年度 学域・センター内授業研修
- ④ 教師の倫理とハラスメントの問題

① 実習の総括ディスカッションのあり方

これについては、昨年度からの継続課題である。学部との実習の異なりを意識し、その意義を確認しながら、必要性の共通理解を図り、具体例を提示しあった。結果として9割の学校で、実習のまとめとして行う「総括ディスカッション」が、「報告」でも「指導」でもなく、その場の出席者による「ディスカッション」が行われる状況となった。この「総括ディスカッション」は、学部段階での「教育実習」と教職大学院での「学校における実習」との差異を明確にする。

今後も総括ディスカッションの必要性とその意義についての理解が深まり、学校での実施が充実

することが望まれる。そのための参考資料として、テーマ例を学校種別に記載する。

テーマ例

○小学校

- ・担当している学級の中で、気になる子どもはどんな子どもか。その子どもへの関わりをどのように行っていくべきか 担任の先生や管理職の先生方は、その子をどのようにみているのか。
- ・他人が嫌がることにも率先して取り組める児童を育てるには。
- ・子どもどうして学びを深めていけるような学級にしていけるために、教師はどのように関わっていけばよいか。
- ・学級経営を行う上での信頼関係の築き方。

○中学校

- ・授業における教師の基礎的技能
- ・教育における教師の意図とは？
- ・生徒の実態を把握した上でのねらいに即した授業づくり その中でも特に「逆向き設計」。
- ・授業づくりについて
- ・生徒の主体的な学びを促すための授業の在り方(導入の工夫など) はどのようなものが効果的か。
- ・実習で獲得した力と自己の成長。
- ・子どもが自分の成長を自覚できるような瞬間をつくるために、どのような支援や声かけを行うか。(次回は、子どもが自分の成長を自覚できるようになるための準備は?で実施)
- ・生徒の「話し合う力」は、学校教育のどのような場面で、どのように育てていく必要があるか。

○高校

- ・生徒視点を重視した授業づくりをどのように実践していくか。
- ・生徒の自己表現の場をどのように設定していくか。
- ・授業準備における教師の意識。
- ・社会科の教材研究の視点。
- ・生徒同士のトラブルについて 昨今の社会情勢の影響もあり、校則が大きく変化し「個性」が尊重されるようになった。それに伴い、人間関係のトラブルと価値観の違いについてどのように対処すべきか。

② 課題演習の実施に伴う研究倫理の確認

課題演習で実習先での授業実践の分析を行い、それを年報の「課題演習概要」に記載するという手順となる。そこで発生するのが、個人情報や研究

許諾に関することである。これまでは、教員の裁量で個人対応していたが、対象者に説明したことで、許諾を得たと考える研究者教員もいたこともあり、今年度からは、研究倫理についての研修を実施したのち、実習担当者が実習先に共通した取り組みとすることとした。その手順は【資料1】に、許諾の許可申請の具体例は【資料2】に示すものである。また、教員の研究やその公開についても本学の研究倫理審査会を受けることが必要な場合は、「各自(院生の場合は、指導教員)が、本学の場合は「必要に応じて、委員会(事務は連携推進課)に依頼して、審査を依頼」行うことを確認し、福岡教育大学研究倫理規程を確認した。

【資料1】許諾申請の手順

コースにおける研究倫理審査の実施

a) 対象

- ・院生の実践授業などに関するアンケート調査、フィールドワーク、インタビュー調査等。
- ・院生の発表資料(報告会で、提示される資料も必要に応じて対応、個人が特定されるような状況があることを懸念する場合)

b) 手順

- 院生が計画的に研究計画を立て、倫理審査の書類を作成
 - ・倫理審査の書類：課題演習テーマ、必要性や目的、実施期日、対象者などを記載
 - ・課題演習担当者は、院生に説明と連絡をする
- 指導教員を通じて、定期的なコース会議に提出、コース教員で審査。その際には、事前にコース会議資料フォルダに入れておく。
 - ・審査が必要な場合は、コース会議フォルダに、倫理関係のフォルダを追加して入れる。
- 当日審議し、問題がなければ、承認。問題があれば、問題を指摘し、再提出等の対応。
- 報告会で、提示される資料についても、同じように教員が事前に見て、問題の有無について、コース内で確認し合う。

【資料2】「課題演習の検証授業における・写真・動画撮影および音声録音等の許可申請」の雛形(下線部は院生が記載し、課題演習指導教員が確認、院生とともに実習校を訪問して説明し許諾を得る)

2024年 5月 29日

A町立日小学校
校長 赤間花子 様

福岡教育大学教職大学院 教育実践力開発コース
課題演習担当 教授 赤間太郎

課題演習の検証授業における写真・動画撮影及び音声録音等の許可申請について

教職大学院では、課題演習の授業において、院生が研究主題を捉定し、理論的な学修を基に、T A実践インターンシップの検証授業を通して成果と課題を明らかにする実証的な研究を行っています。

そこで、課題演習の準備を整理したとき、T A実践インターンシップにおける検証授業において、当該授業の写真撮影、ビデオ撮影、授業に関わる児童・生徒のワークシートコピー及びアンケート調査回答用紙コピー等の取得につきまして、ご許可いただきたくお願いいたします。

記

1. 授業院生の学級番号および氏名

2. 授業名

教科名(科目) _____ 単元(題材、主題、議題)名 _____

3. 授業学級

第 _____ 学年 第 _____ 組 指導教員 _____ 先生

4. 授業日時

令和 _____ 年 _____ 月 _____ 日 曜日 _____ 時 _____ 分(開始) 日 _____

※授業場が教室と異なる場合は、「授業教室：理科室、音楽室・・・」

5 その他【映像及び写真等の取り扱いについて】

- 収集したデータ、撮影した映像及び写真等は、課題演習のために使用し、目的外の使用はいたしません。
- 撮影した映像及び写真は許可無く校外に持ち出しません。なお、インターネットが使用できる環境であれば、貴校内で大学が準備しているGoogleのクラウドサービスを利用して、クラウド内に保存します。但し、インターネット環境が整備されていない等、やむを得ず校外にデータを持ち出す必要がある場合は、学校長の許可を得た上で、その保管及び移動にパスワード等セキュリティがかかる記憶媒体を使用します。データの保管に関しては、課題演習担当教員が、研究室の備付きの保管場所にて責任をもって保管いたします。
- 撮影した映像及び写真を課題演習報告書等で利用する場合は、加工(ぼかし等)し、個人が特定できないようにして使用します。
- ワークシート、アンケート調査回答用紙は個人名がわからないようにした状態でコピーしたものを取得し、一定期間保管した後適切な方法で廃棄いたします。また、研究においては、個人を特定できない形で分析を行います。

以上

【連絡先】
福岡教育大学教職大学院 教育実践力開発コース
課題演習担当教員 赤間太郎
事務室：事務室の電話番号
e-mail：担当教員のもの

③ 授業参観 (2024/12/03) 令和6年度 学域・センター内授業研修

詳細は、「令和6年度 学域・センター内授業研修実施報告書」に記載して提出した。本稿では、提示した授業の概略のみを記す。

A) 実施日：2024年12月3日(火)

B) 科目：授業分析・リフレクションの理論と実践
(担当者：若木常佳)

C) 目標

教師の深層的な授業力、教育力を深めること、及び、教育についての考えを深めること

教師の力量は、方法論(具体的な指導の方法を含む)を中心とした表層的なものと、その教師の教育観を構築する深層的なものに分かれる。教職大学院はその役割として、新規な方法やツール、知識の提供といった表層に対する学習が多々ある。しかし、実際の教育場面での教師の選択・思考・判断は、表層ではなく、その根幹となる考え方、教育観の追究によって生まれる。そして教育観構築をサポートするものとして、児童・生徒への寄り添いという意識がある。

本授業では「居場所」という言葉をキーワードとし、2000年に発生した「西鉄バスジャック事件」から犯人となった少年と関わりながら現在も「居場所」づくりを推進している山口由美子氏を招聘し、「学校、子どもの居場所ありますか?」をテーマとした講話と院生相互の対話を実施する。

D) 方法

- ・授業を公開し、そこに参画した教師それぞれが、自己の授業や思考を振り返り、教師の教育観を構築するための学習に対する考えを深める。
- ・それぞれが考えたことを「感想」として紙面交流する。

E) 授業における環境デザインについて(授業中のルール・規律を含む)

授業は、通常次のように行なっている。

- a) 「learning partner」「critical friend」としての役割を相互に担うペア(1-10回の授業は固定)を組み、授業内で提示される課題や自己探究に関する対話を行う
- b) テーマに沿った学習を行う
- c) 自己の考えを整理し言語化する→①のペアで対話活動を実施

④ 教師の倫理とハラスメントの問題

教師の倫理、ハラスメントについては、常時、個々が意識をもって取り組むべきことである。ゆえに、本FDについても、これまでは特段に取り上

げることはなかった。しかし今回は、院生や修了生から、本コースの教員の対応について具体的な内容について、複数件の申し出があった。そのため、そのうちの2件について、コース内で共有し、教師の倫理とハラスメントについて考え、各自が自身のありようを、再度考え直す機会とした。コース内で取り上げた件は、コース内の教員による院生に対する呼称の問題性とコース内の会議で共有された修了生に対する対応と情報漏洩である。両者ともに、院生と修了生によって問題が提示された

前者のコース内の教員による院生に対する呼称の問題は2つであり、院生・修了生かの申し出があった。一つはコース教員が院生に対し、何かを質問したり、指導的な内容の話をする際に「お前は」「お前らは」と呼ぶということである。もう一つは、特定の数名の女性の院生に対し、姓名のうちの名を呼び捨て呼ぶということである。前者は、ゼミや実習指導のような少人数の際に生じている。いずれも、数年にわたって行われていたことであり、その場面に遭遇していない教員は知らないという状況にあった。修了生によれば、在籍中は成績なども気になり、嫌であることを対象の教員に伝えることはしていないということである。

後者のコース内の会議で共有された修了生に対する対応と情報漏洩については、昨年度の内容であり、修了生(当時院生)から情報が寄せられた。詳細は本稿では記載しないが、複数の院生が出席した飲食を伴う学外の場合、コース内での会議で話し合われた個人の状況について、事実と多少異なる内容を話し、マイナスの発言をしたというものである。

両者については、いずれもコース主任とFD担当者で協議し、前者の教員による院生に対する呼称の問題については、全員がどの場面でも留意する内容であることから、9/25のコース会議で口頭での注意を呼びかけた。後者のコース内の会議で共有された修了生に対する対応と情報漏洩については、情報を整理した資料をFD担当者が作成し、10/15のコース会議で番号をつけて配布、説明した。この件については、重要性を勘案し、その会に欠席したコース教員に対しても、コース主任から個別に説明を行った。

当日の参加したコース教員からは、絶対に許されないことであり、この先、ユニット会議の場でも情報を共有し、懲戒も視野に検討がされる必要

があるという発言もあった。それらを踏まえ、11/7のユニット会議で、コース主任からユニット全体に対して説明と報告を行なっている。

2 来年度に向けて

数年にわたり、実習指導と総括ディスカッションのあり方についてテーマとしたコース内FDを実施してきた。それらの成果として、総括ディスカッションのあり方も変化し、本来の持ち方がほぼ、実現している。また、今年度は懸案となっていた実習先などでの研究許諾についても、共有した一応の形を作成し、活用することができた。

一方で、今年度は教員個々の問題と言いながらも、教師教育者として耳を疑うような事例も発生した。来年度に向け、「大学ベースの教師教育者」としての意識の伸長に寄与するような内容をテーマとして、コースFDを実施していく必要がある。「大学ベースの教師教育者」としての意識の伸長については、FD担当者の研究課題とも重なるものであり、その調査・研究結果を参考としながら、コースFDを充実させる。

3 スクールリーダーシップ開発コースのFD活動

担当：峯田 明子

(1) はじめに

まず、本コースのこれまでのFD活動について簡単に述べる。

「福岡教育大学大学教員活動評価指針」には、「教育」「研究」「社会貢献」「学内運営」の4領域が示されている。令和4年度、5年度においては、その中の「研究」に焦点を当てて、「現職コース合同ゼミ」の場でFD活動を実施した。

通常、本コースにおいては、4つのプログラムごとに実施している課題演習の時間を中心に、各院生が進めている研究について指導・支援をしている。その中で、プログラムの枠を超えて多面的・多角的な視野で研究の進捗状況を交流し合う機会を、10月と3月(予定)に「現職コース合同ゼミ」として、年間2回実施している。ここでは、4つのプログラムが混在するグループを編成し、院生・教員が、ラウンドテーブル方式で、院生が各自、研究進捗状況の交流を行い、今後の研究に生かす場となっている。

これにあたって、院生同様、教員についても異なるプログラム同士のグルーピングにより、普段は、かかわりの機会が少ない教員の指導・助言等

にふれ、各教員の指導の着眼点において、新しい視点を獲得しながら、その後の院生指導に役立てることができるという、教員にとっても学びの機会となる。

これまでの2年間は、この「研究」に焦点を当てたが、本年度は、「教育」に焦点を当ててFD活動を行うこととした。各教員が担当している授業の中から、1つの授業を公開し、それをコース教員全員で参観しながら、目標達成をめざした授業のあり方について、具体的に検討するというFD活動を実施した。

今回は、学校運営リーダープログラムの大竹晋吾教授が、「教職員の人材育成」の授業公開を行い、本コースの教員で参観して、アンケートを記載した。

本報告書は、「はじめに」「おわりに」をFD担当の峯田明子が記載し、「本年度のFD活動のテーマ」「実施概要」「取組の具体」「まとめ」について実際に授業を公開した大竹晋吾教授が記載している。

(2) 今年度のFD活動のテーマ

本コースでは、本年度は講義の授業公開を実施し、講義における受講生の実態についてその成果を検証する。

講義形態は15回の内、理論・演習型講義(1~7回)・関係領域・分野の理論型講義(8~10回)・ケース分析・ディスカッション型講義(11~14回)の3類型で実施、最終講義と総括討議(15回)としている。

教職大学院に掲げられる理論と実践の往還というテーマについて、共通科目・コース・プログラム科目の系統性において、それらを実現するのは求められる課題ではあるが、一方で、それだけでは既習の理論を実践場面へと展開できない。各科目で学修した理論を一つの講義・演習型の科目の中で構成するのかが踏まえなければ、それらを実現する事はできないと考えている。

これらを踏まえた上で、最終講義の授業公開にてその成果を検証する。また、それらに関係教員とのFD活動として開催した。この報告書においては、本講義について上記の論点で述べていく。

(3) 実施概要

①科目名：「教職員の人材育成」

②受講者：スクールリーダーシップ開発コース・学校運営リーダープログラムM1(6名)

③実施日講義公開

：令和6年7月29日(月)4限

④参観者：10名

(スクールリーダーシップコース教員)

⑤講義の目標

理論と実践の往還を、講義・演習形式の科目において実現することを主眼に置いている。本科目は、スクールリーダーシップ開発コースの運営リーダープログラム(必修)及び教科教育リーダープログラム科目(選択)として設定されているが、受講する各院生の課題演習テーマが人材育成を取り扱う内容となっているわけではない。今後のミドルリーダーとして求められる人材育成に関する知識・実践的な能力の獲得については、本科目の中で理論と実践の往還を経験学習として取り込む必要があった。そこで、段階1)講義における理論的知識、段階2)演習における模擬・シミュレーションを通じた実践、段階3)実際の学校現場(勤務校)における若手の人材育成の経験学習、これらを一つの講義の中で構成する事とした。

⑥本時講義の展開(講義主担当大竹晋吾作成)

各講義においては、教育実習で用いられる指導演案ではないが、15回×90分の講義の単元構成表を作成し、各回講義終了後に再編しながら、内容構成を検討している。

11回目以降のレポート課題の発表において、毎年受講者数の増減によって時間配分が変わってくるため、それらに対応するために単元構成表を作成している。

2限目 4/15

時間	講義内容	
0:00	ミニレポートの報告	
30:00	人材育成計画①：環境要因・特性要因の変化 ・採用段階 ・育成(若年層・中堅層：20代～30代)段階 ・教職員の年齢構成の変化 ・採用段階：教員採用試験倍率の動向 ・育成段階：若年層教員の特性の変化・環境要因の変化 ・20代の性格特性の変容・動向 ・学校種別の実態 ・人材と労働市場	資料
60:00	人材育成計画②：育成指標と量的把握 ・人材育成計画：動的把握 ・育成指標とKPI・KBI ・育成指標の年齢構成の変更	
85:00	次回講義までの課題の説明 ・紙切り=シートの作成 ・マッピングの作成1	

9限目 6/24 メンタリング 関係構築・プロセス

時間	講義内容	
0:00	メンタリング・関係構築プロセス	
Step 0	環境設定 インタビュー 環境設定 配慮事項・時間・精神的状態 インタビューの目的・調査概要の説明	
Step 1	質問項目① 幼少期・家族構成 学校(小中高・クラス・ポジション) 習い事・部活動 その他	
Step 2	質問項目② 価値認識 成長要因(忍耐力・称賛行動)・ストレス対応 キャリア形成 前段階・進路形成(時期・モデル教員の有無等) 初任期(出会い・モデル教員)	
Step 3	質問項目 自己分析・現状理解 将来的なキャリア・プラン(中長期的プランニング)	

(4) 取組の具体

①前半部分：理論・演習型講義の概説

「教職員の人材育成」の講義内容を、下記の3分類で設計している。

第1回～7回までは教員の人材育成に関する、1)人材データの量的分析、2)学校組織における人材育成、3)人材育成手法の理論について講義・演習を行っている。

1)人材データの量的分析においては、各種都道府県・市町村の教職員の人事統計、教員年齢構成の変容、市町村人口減少予測等をデータで掛け合わせながら、今後に生じる教員の人材データの推移を把握させている。

2)学校組織における人材育成では、各学校(勤務校)における人事異動(予測)、学校組織の人材確保(年度毎の育成計画)、適切な人材育成と人事配置をシミュレーション・ワークショップ型形式で講義・演習を行っている。次年度の教職員の各学年組織の人事配置、その際の現任の主任職、2～3年後に任せたい主任職候補者等を描き出し、各院生の所属校の人材育成計画を作成している。

今後、中堅層又は管理職層を担うことを求められる院生であるだけに、人材育成はあくまで計画・予測であること、またその理想的な組織体制に近づけていく概念であることを理解してもらっている。

3)人材育成手法の理論については、OJT、Off-JT、SD(自己啓発・自主研修)、e-learning、メンター制度(メンタリング)、目

標管理制度（MBO）、ジョブローテーション、コーチング、ストレッチアサインメント等の人材育成手法の理論的な知識を説明した後、メンタリング・コーチングの1対1の人材育成手法に着目して講義を展開した。

多岐にわたる人材育成の手法を踏まえ、その上で現在の教職員の人材育成の状況を理解してもらっている。その上で具体的な方法として、メンタリングの実践的な活動を学ぶ構成になっている。

外部講師として前年度修了した修了生（佐藤司・指導教諭）をお願いをして、課題演習のプロセスで取り組んだメンタリングの研究報告をしてもらっている。

②中間部分：講義内容の概説

8回～10回までの講義では、人材育成に関連学説・分野の範囲を取り扱った。内容を取り扱っている。

取り扱った内容は、1) キャリア・デザイン、2) メンタル・ヘルス、3) 職場環境（労働安全衛生）に関する内容である。内容については、各年度によって回数や内容を変更し、今後の生じうる対応策・トレンド等を踏まえ適切な内容になるように、講義担当者として考えている。

講義90分間の前半1～10回は理論的な知識について講和を60分前後に設定し、残りの時間を各学校で活用するワークショップを通じて内容を構成した。

また8～10回目の講義と同時並行で、各学校の若年層教員を対象としたメンタリング・コーチングの実践に取り組んでいる。附属学校実習の時期と重なっているため、実践として進める時期を確保することを配慮した。

③後半部分：ケース分析・ディスカッション型講義内容の概説

11回～14回までは、各学校で取り組んだ、3回分のメンタリング・コーチング実践について、ケース分析を通じて報告・ディスカッションする形式をとっている。

各院生、30分程のローテーションで実践報告を行いディスカッションする。3回のメンタリング・コーチング実践を通じて、対象者理解、今後のキャリア・デザイン、取り組むべき課題を対象者自らが獲得することを到達目標としている。

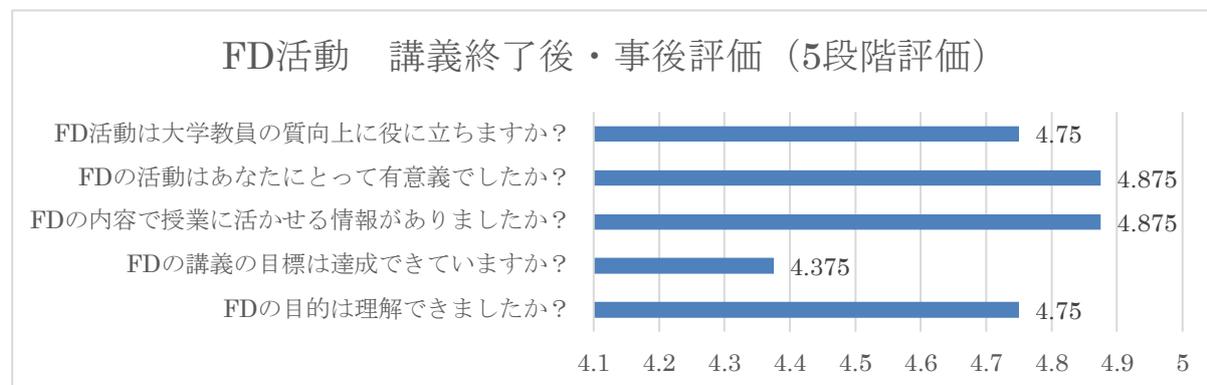
院生の受講者数によっては、4回の講義回数では、発表者が制限されるため、日程を調整して個別に指導する回もある。院生全員でのディスカッションを通じて、他の院生の報告を聞くことは、各自の対象者以外のキャリア・デザインを描くことに有効であるため、個別指導で指導する際は、できる限り複数の院生で日程を調整し指導を行っている。

(5) まとめ

①講義内容の概説 15回 7/29月

15回目の講義は、参加した院生の実践を総括する機会として内容構成を考えた。5名の院生の発表・プレゼンテーションを踏まえて、相互に対象となる若手・ベテランの人材育成プランを提案する形式となっている。

図● FD活動 講義終了後・事後評価 回答者8名



図●のFD活動、講義終了後の自己評価（回答者8名）を、5段階評価でアンケートを行った。結果と

しては一定の評価を得られたものと考えられる。「FDの講義の目標は達成できていますか？」とい

う質問項目については、やや低い数値ではあるが、これらはこの後の自由記述（一部抜粋・回答者8名）を踏まえて述べたい。

表● 自由記述：FD活動・授業公開に対する意見

・シラバスの具体化で共有していただいております、目を通しておりましたが、改めて授業を参観させていただくと、ケース検討の事例について活用可能性を感じました。

・先生方が焦点化する箇所や、その箇所のディスカッションを広げる質問など私が勉強になることが多かったです。

・ありがとうございました。教職大学院の授業における事例検討においては、明確な答えが存在しているわけではないため、授業のまとめ方が難しいなど感じることもありました。そういった中で、その他の先生の様子を見させていただいたことが何よりの収穫です。ありがとうございました。

・今日は、第15回の授業でしたので、この授業のシラバスも一緒に配付していただき、それと照らし合わせながら授業を見れると授業のねらいと15回の授業の組み立てがよく分かってよかったです。授業を見て、院生が実践を通して、人事育成の力量を高めていることや、協議の中で学びを深めていることを感じました。他の先生の授業を見せていただくことは、とても参考になると思いました。大竹先生、ありがとうございました。ありがとうございました。とても参考になりました。

FD活動として、大学教員の授業公開を行い、実際の参観した後、それらに対する意見をもらっている。授業公開については一定の評価を得られていると考えられる。また、このような授業公開の機会があることで、相互の授業・シラバス・評価・15回の講義のプログラム構成についての意見がある。このような機会は、教職大学院のスクールリーダーシップ開発コースとして初めて行ったものではあるが、一定の意義は認められたものと考えられる。是非とも継続的にこのようなFD活動を展開していきたいと考えている。

表● 自由記述：講義内容に関する意見

・FD公開授業、ありがとうございました。大変勉強になりました。これまで、自分自身が人材育成に取り組んでいたことが、とても「漠」としたものであったことが、よくわかり、とても反省しました。「学級経営」「授業改善」「生徒指導」など、人材育成を実施する内容領域は考えていたつもりでしたが、今回、数値的なデータで、分析されていた視点（回収されたので、その視点は記憶しておりませんが）など、まったく持ち合わせておりませんでしたし、数値による検証等もしておりませんでしたので・・・以下略・・・。

・本授業において、最後の「総括のディスカッション」の場面がとても効果的だったと思います。自分が担当している授業などにおいても、各院生に順番に提案させ、全員で質疑応答・協議などを行うなどの方法は実施していましたが、すべてを振り返っての「総括」というディスカッションの必要性を実感しました。

・事例をまとめて検討するという方法で、各院生の在籍校の状況などをミクロの視点から把握する内容は興味深く拝見しました。継続的な内容として、3セッションのコーチングから得られる内容は、やり方を身に付けて、それを職場内で同僚に共有するところまで展開することを目指しておられるのか、方途が整理できれば、そうした取り組みも提案できそうな気がしました。

・15回の講義の中には、来年度の校内人事配置を検討する場面もあったと資料に書かれておりました。修了後、学校でリーダーシップを発揮する立場になる院生たちにとって、現場での教頭や校長を見据えたとても実践的で、価値ある学修であったと思います。たくさん勉強になりました。ありがとうございました。”

講義内容についても意見を貰っている。現職教員が所属する学校の教員を対象に、メンタリングの基礎となるメンターとの関係構築を行った実践を講義に取り入れているが、その実践についての意見が多い。講義15回目の総括場面であるため、そのような意見が集中してしまうが、これが他の講義回で参観してもらい、その後、今回の参観が重なっていたとすれば、FD活動の成果は変わっていたのかもしれない。講義の他の回の内容についても、十分に説明したうえで今回の授業公開に参

加してもらっているわけではない。実践してみると、改めて反省する事が多い。

表● 自由記述：講義の改善点の指摘

- ・心理尺度の解釈については、なぜこれらを選ばれたのかなど、興味がわきました。これらの回答で、重篤な支援ニーズを示すフラグについてはSCなどの専門職につなぐことになるかと思いますが、その辺りの教示についてもお聞きしたいなと思いました。
- ・本科目の授業構成について、3段階で構成されているが、大変参考になります。本日の総括の時間については、「メンタリング・コーチング実践」に絞って総括をするべきではないかと思いました。

講義については、取り扱う内容やデータ、心理アセスメントに関する専門的な見地からの意見ももらっている。当然、授業後に説明しディスカッションなどを踏まえてFD活動・授業改善のサイクルを形成することもできるであろう。

(6) 今後の取組

FD活動として、今回、授業公開という形式で大学教員の授業参観—授業評価活動という形態で実践したが、有意義な点があると考えられる。

講義担当者としては、実際に授業公開するにあたって、15回分の講義内容を理解してもらったうえで授業評価をしてもらいたいと考えた。ただし、そのための説明機会や授業をフィードバックする機会を設定していなかったため、評価アンケートの活動に終始してしまっていることは課題である。

講義終了後に直接意見をいただいた教員の数人が、その際に率直にいただいた指摘事項は、改めて講義内容や指導法を見直す機会にもなった。授業開発を実践していくためには、それらも含めてFD活動として計画すべきである。

また、このようなFD活動に臨む環境の醸成もの課題である。大学教員、特に研究者教員としては、研究的な分析能力や論文作成に関する能力を有するものとして学位等を取得してきてはいるが、講義でのコミュニケーション、プレゼンテーション、指導能力等については各自にゆだねられていると指摘せざるを得ない。そのような大学教員＝研究者が授業公開をするということに一定の障壁が存在することは言うまでもない。

ただし、この点については専門職大学院＝教職大学院という学習環境は非常に優位な条件を有している。実務家教員の存在は、授業実践や指導能力を高度に有した存在であり、実務家教員から指摘される内容は、研究者教員としてはより講義の質を高めることにつながるものではないだろうか。

このような機会を継続的に実践していくことで、本学の教職大学院のFD活動の一つの形態を構築していければと考えている。

おわりに

今回、教職大学院スクールリーダーシップ開発コースでは、大竹晋吾教授の授業公開を通して、前述した4つの領域の中の「教育」において、授業はその中心に位置するものとなること、そして、それを踏まえて、授業改善を進めていくことは大変重要であるという意識に立った。

今回、このように一つの授業をもとに、その指導法や具体的手だてについて共通に検討したことは、とても意義あることであつたと実感している。

今後も、本コース内で授業を公開し合う機運をより一層高め、充実した教育活動を行うことができるよう尽力していきたい。

福岡教育大学 2024 年度（令和6 年度）FD 活動報告書

2025 年 5 月 31 日発行

編集・発行

福岡教育大学 FD 委員会

〒811-4192 宗像市赤間文教町 1-1

電話 0940-35-1287