

ファカルティディベロップメントについて

● 教員評価制度による FD

教員評価制度により各教員のレベルまで大学や学部・研究科の組織目標が直接伝わるようになりました。昨年度より、全教員がここで示された組織目標に基づいて個人目標の設定、自己評価を実施することとなりました。法人化時の大きな変化のため、組織としての一体感に欠けているとの指摘がなされてきた国際総合科学部・国際総合科学研究科においては、組織の中で教員が自らの目標を定めるということが実現したこと自体、大きな変化と捉えられます。この取組みは、個々の教員に組織の中での教育・研究面での役割を認識してもらうことにつながっています。

また、こうした制度の枠組みの中で、評価者となった管理職教員は、昨年度、組織の教育・研究の目標に照らした各教員への助言や改善の提案などを、個別面談等により実施したことから、本年度の評価者研修では、さらに FD として効果的な教員評価制度のあり方が話し合われるなど、積極的な取組がみられています。

● 国際総合科学部・国際総合科学研究科での取組

昨年度は、全授業を対象として授業評価を開始しただけでなく、非常勤教員も含めた FD 研修会を行うなど、学部で行われる全ての授業の質の向上を目指した取組を開始しましたが、本年度は、学部長・研究科長が中心となり FD 委員会を設置しました。コース長・専攻長が、メンバーである両 FD 委員会を軸に、これまでのコース会議や専攻会議における従来からの FD 活動に加えて、組織的な FD が開始されています。

具体的には、国際総合科学部では、FD 委員が中心となり年度計画にもある教育課程に対するアンケートの準備や教育面での重点項目でもあるプラクティカル・イングリッシュのあり方の検討が開始されるなど、教員の意識改革とともに、教員が意欲をもって取り組める教育課程のあり方についても、自主的・自律的な検討が始められております。また、学生アンケートとは別の効果を狙い、本年度の後援会においても学生の父母からの意見聴取を行いました。国際総合科学研究科では、昨年度からスタートした FD 研修会で、教員の関心が必ずしも高いとは言えませんでした。本年度はテーマや運営についての具体的な提案がなされるなどの変化がみられています。

● 問題を抱えた教員への支援

昨年度の教員評価の結果では、総合評価で特段の問題が認められる教員が居なかったことから、問題を抱えた教員への特別なプログラム等は動いておりませんが、今後そうした教員があった場合は、個別教員の問題を改善するプログラムを実施できる準備を事務局でも準備しており、大学全体として FD に取組んでおります。