

# 高等教育開発 J A E D の実践 ①

二〇〇八年に学部レベルでのFDが義務化されて様々な取り組みが行われている。これに合わせて高等教育開発者同士の連携を図りつつ、高等教育開発に関する活動を実践することを通して、日本の高等教育機関の教育と学習の質の向上に貢献することを目的として発足したのが日本高等教育開発協会(JAED)である。高等教育開発とは何か、また、具体的にどのような取り組みを行っているのか、同協会の沖 裕貴会長はじめ会員に寄稿していただいた。4回連載。

最初に「高等教育開発」の定義を「ラッシュショナル・ティベロップメント」という耳慣れない言葉から説明が必要だろう。英語ではエデュケーション・フォーカス化された組織開発(オフォーカス・ティベロップメント)と呼ばれる。一九九一年の大学設置基準の大綱化の際に「ラッシュショナル・ティベロップメント(FD)」という用語が日本の高等教育に導入された。当初の意味は「教員の教授内容・方法の改善への取り組み」であったが、二〇〇八年の経緯の中でFDの包含する活動は大きく変化してきた。

現在、多くの大学で授業やカリキュラムの改善(ティベロップメント)を指す用語はさまざま(ファカルティ・ティベ

ある。そのため、国際的な高等教育開発者の団体である国際教育開発連盟(ICEED)は、各国で用いられるファカルティ・ティベロップメント、スタッフ・アンド・エデュケーション・ティベロップメント、アカデミック・ティベロップメントが包含する活動に対して高等教育開発(エデュケーション・ティベロップメント)という用語を当て、それらの活動に従事する専門家団体

ある。そのため、国際的な高等教育開発者の団体である国際教育開発連盟(ICEED)は、各国で用いられるファカルティ・ティベロップメント、スタッフ・アンド・エデュケーション・ティベロップメント、アカデミック・ティベロップメントが包含する活動に対して高等教育開発(エデュケーション・ティベロップメント)という用語を当て、それらの活動に従事する専門家団体

## 高等教育開発のティーンを切り拓く

日本高等教育開発協会会長・立命館大学教授 沖 裕貴



を結果し、研究や研修、交流を実施してきた。現在、我が国ならびに世界各国で行われる活動は、高等教育開発という用語で説明されつつあると見えるだろう。

一方、これらの活動を行う国内のFD推進組織では、FDの定義の議論にとられず、さらには幅広い活動に取り組んでいる。二〇〇八年の国立教育政策研究所の調べによると、国内FD推進組

即した活動を行っているところが多い。たとえばアメリカでは、①教員や大学の支援や「大学院生やポスト・ドクターに対するFD」などを実施している組織もあり、②学内での教育改善活動への資金提供、③教育改善に関する資料の作成や提供、④オリエンテーション、コース中間のアセスメント等、極めて限定的な活動を行っている(中島、2009)。

これは推進組織の平均的な規模がセンター長のほ

か、高等教育開発者一、二名、非常勤のアシスタント一名、秘書一名という小さな所帯であることが理由の一つだが、別に「ICT利用についての学生及び教員の研修」な組織を持つていたり、日本で見られるようなIR(加藤、2009)。推進組織自体の活動はFDの定義に即したものであるが、他部局との共同、共有する活動では日本の大学で取り組まれている業務の多くが含まれていることが分かる。

「サード・セクター」と捉えられていることが多い。また、カナダでは労働協約によって教員が自己の教育力強化を図ることが義務とされるが、その成果を評価し、昇進等に反映させる権利を持ち、大学側は教員の教育力強化を支援する責任を持っていると考えられている(羽田土持、2009)。

いずれにしても、国内においてはFDの定義もFD推進組織の活動も多岐に渡り、ある意味で混乱を極めている。その筆頭は「教職協働」や「学生参画」に関して統一的な見解が持たされていないことだが、二〇〇八年の中教審の「学士課程答申」で「FDやSD(職業開発)の場や機会を峻別する必要はなく、目的に応じて柔軟な取組をしていくことが望

「質保証プロセスの遂行」、「教育環境・設備の質へのアドバイス」、「ICT利用についての学生及び教員の研修」な組織を持つていたり、日本で見られるようなIR(加藤、2009)。推進組織自体の活動はFDの定義に即したものであるが、他部局との共同、共有する活動では日本の大学で取り組まれている業務の多くが含まれていることが分かる。

### 高等教育開発

## J A E D の実践 ②

ファカルティディベロ  
メント(以下FD)の  
現代的な課題は、何とい  
っても「学習者中心の教  
育」への転換である。そ  
のため、各大学は、FD  
の基本的な活動のひとつ  
である教員の教育研修を  
さまざまな形で実施して  
いる。

ところが、教員の多く  
は学習者中心の教育プロ  
グラムを受けた経験がな  
く、むしろ講義型教育中  
心の大学教育での成功経  
験や自助努力重視の思い  
がある。そうした教員の  
経験的な背景が、学習者  
中心の本質的な意義の共  
有を妨げる要因の一つと  
なっている。

新潟大学は、教育研修  
のコアプログラムとして、  
平成十八年からその一年  
間に就任した新任教員を  
主な対象とする新任教員  
研修を実施している。こ  
の研修企画にあたって、  
担当の大学教育機能開発  
センター(以下、大教セ  
ンター)教員が最初に考  
えたことは、研修自体が  
「学習者中心の教育」の

対的に概念化し、そこか  
ら次の改善を計画し試行  
し、また振り返ることに  
よる学びを深めるという  
過程を、研修の過程に取  
り入れた。

#### 研修の概要

研修は、第一部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

# 学習者中心の新任教員研修

新潟大学 教育・学生支援機構 准教授 加藤かおり



加藤かおり、2008、  
「英国高等教育資格課程  
(PGCHE)における大  
学教員の教育職能開  
発」、日本高等教育学会  
編『高等教育研究』第1  
集、玉川大学出版部  
・pp145-63. Schon,  
D. 1983. The Refi  
ective Practitio  
ner: How Professi  
onal Think in Act  
ion. Basic Books.

内容のものを二回ずつ提  
供している。

一日目のワークショップ  
は、主に学習者中心の大  
学教育について、昨今の  
動向も含めた基本的な枠  
組、基礎にある学習の原  
理やその教育設計のモチ  
ベーションを確認するとともに実  
践的な理解とするための  
シラバス作成ワークショップ  
を行う。

#### 研修の概要

研修は、第一部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

部は、第二部のオリ  
エンテーション、第二部  
の学習教育ワークショップ  
の二部で構成されてい  
る。その内容は全学で作  
成された「基本的教育力  
の基準枠組み」(教育職  
能の枠組)に基づいて編  
成される。方法は、第一

# 高等教育開発 J A E D の実践 ③

F D が義務化され多くの大学で実施されるようになってきたが、大学において意義ある活動として定着させるためにはF D 自体の質を高める必要がある。本稿では、多くの大学で実施されるF D の形態である集合研修(以下、研修)をF D 担当者などのように運営したらいのかを紹介する。研修は、二一の把握、企画立案、広報、研修準備、実施、評価・報告の六ステップで構成される。

研修を企画するにあたって第一にすべきことは、研修の二一の把握である。必要性が感じられない研修に対して、教員は参加する意欲を持っていない。もしそのような研修に参加を強ければ、研修に対して嫌悪感をもつ教員を増やしてしまうことになる。

研修の二一は、多くの大学の課題から二一を対象を定める。何のた

人数の授業の工夫のように多くの教員が実際に解決したい内容を取り上げるもの。つまり、戦略の二一と現場の二一の二つの二一から研修の二一を明確にしていく。

また、他大学の研修の実践も参考に。F D 報告書、認証評価の自己点検・評価報告書、F D 担当部署のウェブサイトから他大学の研修内容を把握することができる。

ただし、他大学の研修内容を取り入れた場合、自大学の二一に合っているのかを確認することが必要である。

研修の二一が定まったら、その二一にどのように対応していくのかを考える。具体的な作業としては、実施要項を作成することになる。

実施要項を作成する際は、まず研修の目的と対象者を定める。何のた

め研修を実施するの作成した実施要項は、6 W 2 H の観点から確認しておく。6 W 2 H とは、Why (目的)、Who (講師もしくは運営者)、What (内容)、Where (対象者)、When (日時)、How (方法)、How much (費用)。

習意欲を高めることができる。内容がわかり興味関心を喚起するような内容にする。おもしろそうだな、やりがいがありそうだな、自分の授業にも活用できそうだなと参加者に思わせることが大切である。そのためには、研修の参加によって得られる内容を具体的に示すことが必要である。

また、研修に関連する書籍が提供されること、

座席配置が参加者の受講態度に影響を与えることも理解しておく。クルームで話やすい座席配置にする、机をなくして椅子だけにするなど研修の目的に合わせて適切な座席配置にする。座席を参加者の自由に座らせる、知り合いの教員の近くに座る傾向があるの

で、新鮮さと適度な緊張感を与え、参加者間の

習の準備ができるように講師が教える場合でも、その時間はF D 担当者の休み時間ではない。講師が教える上で困っていることはないか、参加者が学ぶ上で困っていることはないかを確認することはないかを確認する。黒板の文字の大きさや色、マイクの音量など、講師が問題点に気づかない場合もある。そのような場合は遠慮せず伝え、長時間になる場合、適度に休憩を入れる。飲み物やお菓子などを準備しておく、参加者が飲み物を片手に研修していると大変な作業になるが、アンケートにおいて「あなたは今回の研修を授業の中でどのように活かそうですか」と行動変容につながる内容を加えるなどの工夫がある。

研修はやりっぱなしにしてはならない。評価を行うことで、次回以降の研修を改善することができる。また、認証評価などで求められるF D の実績の根拠資料にもなる。よく利用される評価の指標として、研修の参加者数と参加者の満足度がある。満足度に関しては研修終了時にアンケート

を参加者に配付するという方法が一般的である。漠然と満足度を尋ねるのではなく、具体的にどのような理由で満足したのか把握できるようにアンケート項目を作成しよう。

研修の効果を実格的に測定するためには、参加者がどのような学習をしたのか、そして学習によってどのような行動の変化があったのか、さらに学生の学習にどのような影響を与えたのかを念頭にに入れる必要がある。厳密に評価しようとするが大変な作業になるが、アンケートにおいて「あなたは今回の研修を授業の中でどのように活かそうですか」と行動変容につながる内容を加えるなどの工夫がある。

研修はやりっぱなしにしてはならない。評価を行うことで、次回以降の研修を改善することができる。また、認証評価などで求められるF D の実績の根拠資料にもなる。よく利用される評価の指標として、研修の参加者数と参加者の満足度がある。満足度に関しては研修終了時にアンケート

## 集合研修型F D の運営の工夫

名古屋大学高等教育研究センター 准教授 中井俊樹



研修の二一を把握する方法としてアクティブラーニングを推進する方針があれば、そのための具体的な方法を教員が習得する研修を開催するといったものだ。もう一つは、現場の教員の課題から二一を対象を定める。何のた

め研修を実施するの作成した実施要項は、6 W 2 H の観点から確認しておく。6 W 2 H とは、Why (目的)、Who (講師もしくは運営者)、What (内容)、Where (対象者)、When (日時)、How (方法)、How much (費用)。

また、研修に関連する書籍が提供されること、

座席配置が参加者の受講態度に影響を与えることも理解しておく。クルームで話しやすい座席配置にする、机をなくして椅子だけにするなど研修の目的に合わせて適切な座席配置にする。座席を参加者の自由に座らせる、知り合いの教員の近くに座る傾向があるの

で、新鮮さと適度な緊張感を与え、参加者間の

習の準備ができるように講師が教える場合でも、その時間はF D 担当者の休み時間ではない。講師が教える上で困っていることはないか、参加者が学ぶ上で困っていることはないかを確認することはないかを確認する。黒板の文字の大きさや色、マイクの音量など、講師が問題点に気づかない場合もある。そのような場合は遠慮せず伝え、長時間になる場合、適度に休憩を入れる。飲み物やお菓子などを準備しておく、参加者が飲み物を片手に研修していると大変な作業になるが、アンケートにおいて「あなたは今回の研修を授業の中でどのように活かそうですか」と行動変容につながる内容を加えるなどの工夫がある。

研修はやりっぱなしにしてはならない。評価を行うことで、次回以降の研修を改善することができる。また、認証評価などで求められるF D の実績の根拠資料にもなる。よく利用される評価の指標として、研修の参加者数と参加者の満足度がある。満足度に関しては研修終了時にアンケート

を参加者に配付するという方法が一般的である。漠然と満足度を尋ねるのではなく、具体的にどのような理由で満足したのか把握できるようにアンケート項目を作成しよう。

研修の効果を実格的に測定するためには、参加者がどのような学習をしたのか、そして学習によってどのような行動の変化があったのか、さらに学生の学習にどのような影響を与えたのかを念頭にに入れる必要がある。厳密に評価しようとするが大変な作業になるが、アンケートにおいて「あなたは今回の研修を授業の中でどのように活かそうですか」と行動変容につながる内容を加えるなどの工夫がある。

研修はやりっぱなしにしてはならない。評価を行うことで、次回以降の研修を改善することができる。また、認証評価などで求められるF D の実績の根拠資料にもなる。よく利用される評価の指標として、研修の参加者数と参加者の満足度がある。満足度に関しては研修終了時にアンケート

を参加者に配付するという方法が一般的である。漠然と満足度を尋ねるのではなく、具体的にどのような理由で満足したのか把握できるようにアンケート項目を作成しよう。

研修の効果を実格的に測定するためには、参加者がどのような学習をしたのか、そして学習によってどのような行動の変化があったのか、さらに学生の学習にどのような影響を与えたのかを念頭にに入れる必要がある。厳密に評価しようとするが大変な作業になるが、アンケートにおいて「あなたは今回の研修を授業の中でどのように活かそうですか」と行動変容につながる内容を加えるなどの工夫がある。

研修はやりっぱなしにしてはならない。評価を行うことで、次回以降の研修を改善することができる。また、認証評価などで求められるF D の実績の根拠資料にもなる。よく利用される評価の指標として、研修の参加者数と参加者の満足度がある。満足度に関しては研修終了時にアンケート

高等教育開発

J A E D の実践

終

同僚の授業参観をした  
業検討会」の効果に注目  
したある調査によると、

教育の質向上を目指す  
その有無は「FDの効果  
を取り組みが各大学で実施  
を実感しているか」に大  
さされているが、皆さんは

「教員相互の授業参観」  
への参加経験はあるだろ  
うか。文部科学省が平成  
二十四年度に行った「大  
学における教育内容など

の改革状況についての調  
査」によれば、「教員相  
互の授業参観」を実施し  
ている大学は五〇・一%

にのぼる。しかしなが  
ら、一方では公開期間を  
設けたものが集まら  
ない、あるいはある程度

の年数を続けると「マン  
ネリ化」などにより参加  
人数が減少してしまうと  
の声も聞かれる。単に他

の教員の授業を参観する  
だけの場ではプログラム  
として機能しなくなつて  
おり、その実効性が問わ  
れているといえよう。

一方、授業参観に続け  
て行われることの多い  
「授業検討会」もまたF  
Dプログラムの一つであ  
り、参加された経験のあ  
る方も多いだろう。「授

業検討会」の効果に注目  
したある調査によると、  
その有無は「FDの効果  
を取り組みが各大学で実施  
を実感しているか」に大  
さされているが、皆さんは

「教員相互の授業参観」  
への参加経験はあるだろ  
うか。文部科学省が平成  
二十四年度に行った「大  
学における教育内容など

の改革状況についての調  
査」によれば、「教員相  
互の授業参観」を実施し  
ている大学は五〇・一%

にのぼる。しかしなが  
ら、一方では公開期間を  
設けたものが集まら  
ない、あるいはある程度

の年数を続けると「マン  
ネリ化」などにより参加  
人数が減少してしまうと  
の声も聞かれる。単に他

の教員の授業を参観する  
だけの場ではプログラム  
として機能しなくなつて  
おり、その実効性が問わ  
れているといえよう。

携しこれら従来のFDプ  
ログラムに所謂ブレFD  
プログラムが融合した事  
例を紹介し、新しいプロ  
グラムのあり方について  
考察するきっかけを提供  
したい。

ミニレクチャプログラ  
ムとは？  
ここで紹介するのは東  
京大学フューチャープ  
カルティプログラム以  
下、東大FDP(詳細は  
後述)と東京家政大学の  
連携による「ミニレク  
チャプログラム」である。

ルおよび教育者としての  
姿勢の修得を目的とす  
る。学生が主体的に学ぶ  
授業の実現を目指し、受  
講生はアクティブ・ラー  
ニング形式の授業を体験  
しながら学ぶ。これまで

二〇一四年に行われた  
本ミニレクチャプログラ  
ムの構成を述べる。本  
プログラムは、旧プログラ  
ムと同様「ミニレクチャ  
の質を高めるための事前  
勉強会(以下、事前勉強  
会)」と「ミニレクチャ  
イベント」の二部からな  
る。本プログラムの差分

はミニレクチャイベント  
の構成である。  
まず、事前勉強会は、  
東大FDP修了生の希望  
者から選ばれた講師の  
行うミニレクチャ(四五  
分)について東大FDP  
担当教員、任意参加の東  
大FDP修了生および東  
京家政大学教員が議論に  
よってブラッシュアップ  
をはかることを目的とし  
た場である。講師が実施  
するミニレクチャは、受  
講者が主体的に学ぶため

にアクティブ・ラーニン  
グの手法がとりいれられ  
ている。つまり今まさに  
大学教育で求められてい  
る授業形式をとっている  
。この勉強会は授業実  
施に耐えうる質に達した  
と東大FDP担当教員に  
判断されるまで開催さ  
れた。今回は四回実施さ  
れた。

ミニレクチャイベント  
は、東京家政大学にお  
いて実施され、講師によ  
るミニレクチャ、東大F  
P担当教員によるセッシ  
ン

の質を高めるための事前  
勉強会(以下、事前勉強  
会)」と「ミニレクチャ  
イベント」の二部からな  
る。本プログラムの差分

はミニレクチャイベント  
の構成である。  
まず、事前勉強会は、  
東大FDP修了生の希望  
者から選ばれた講師の  
行うミニレクチャ(四五  
分)について東大FDP  
担当教員、任意参加の東  
大FDP修了生および東  
京家政大学教員が議論に  
よってブラッシュアップ  
をはかることを目的とし  
た場である。講師が実施  
するミニレクチャは、受  
講者が主体的に学ぶため

にアクティブ・ラーニン  
グの手法がとりいれられ  
ている。つまり今まさに  
大学教育で求められてい  
る授業形式をとっている  
。この勉強会は授業実  
施に耐えうる質に達した  
と東大FDP担当教員に  
判断されるまで開催さ  
れた。今回は四回実施さ  
れた。

ミニレクチャイベント  
は、東京家政大学にお  
いて実施され、講師によ  
るミニレクチャ、東大F  
P担当教員によるセッシ  
ン

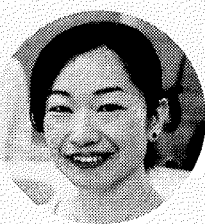
の質を高めるための事前  
勉強会(以下、事前勉強  
会)」と「ミニレクチャ  
イベント」の二部からな  
る。本プログラムの差分

はミニレクチャイベント  
の構成である。  
まず、事前勉強会は、  
東大FDP修了生の希望  
者から選ばれた講師の  
行うミニレクチャ(四五  
分)について東大FDP  
担当教員、任意参加の東  
大FDP修了生および東  
京家政大学教員が議論に  
よってブラッシュアップ  
をはかることを目的とし  
た場である。講師が実施  
するミニレクチャは、受  
講者が主体的に学ぶため

にアクティブ・ラーニン  
グの手法がとりいれられ  
ている。つまり今まさに  
大学教育で求められてい  
る授業形式をとっている  
。この勉強会は授業実  
施に耐えうる質に達した  
と東大FDP担当教員に  
判断されるまで開催さ  
れた。今回は四回実施さ  
れた。

FDとブレFDが融合する授業参観プログラム

東京大学 栗田 佳代子



提供され、そこからの学  
びを促進する構成をとっ  
ているという点である。  
経験の浅い大学院生が実  
施するといえ、綿密に  
デザインされ、かつ事前  
勉強会で一定の質が担保  
されたミニレクチャは  
「良い授業のショーケー  
ス」となり得る。また、  
続けてその授業デザイン  
などに関連する知識提供  
のセッションが続くこと  
で、参観したミニレク  
チャから学ぶことをさら  
に明示的に提供し受講者  
の学びに寄与している。

また、講師が「他大学  
の経験の浅い大学院生」  
である、という点も特徴  
である。旧来の授業参  
観・授業検討会では、授  
業者も参加者も同じ校内  
教員であるために遠慮が  
生じやすい。それは忌憚  
のない活発な議論を妨げ  
る要因となりうるが、そ  
れが今回は解消されてい  
るといえる。また、他大  
学との連携は学外の新し  
い視点を供給し、いわゆ  
る「マンネリ化」の防止  
も期待される。さらに、  
校内の教員と学生がとも  
に授業に関する議論を行  
った点も本プログラムの  
特徴といえる。FDプロ  
グラムに学生が加わる形  
式は近年はつぼんでき  
ているが、本プログラム  
のように教員と学生が  
「良い授業とは」につい  
て語り合う場合は学内の相  
互理解につながり直接的  
に教育の質の向上に寄与  
する可能性を持つ。一  
方、ブレFDプログラム  
としての側面からみれ  
ば、他大学の学生や教員  
と同じプログラムへの参  
加経験が、成長につなが  
ることはいうまでもな  
い。特に講師となった大  
学院生は他大学の現任教  
員からの授業に対するフ  
ードバックが直接得ら  
れ、本プログラムの大き  
な意義といえるだろう。

最後に今回連携した大  
学は近隣といえる位置関  
係にある。プログラムの  
企画実施の一連において  
は両大学の行き来が頻生  
することから、この近隣  
であるという特徴は継続  
可能性の観点からも目立  
たないが重要なポイント  
である。

以上、ミニレクチャ  
プログラムの特徴をまとめ  
た。各大学におけるFD  
プログラムが効果をあげ  
るヒントになれば幸いで  
ある。(おわり)

以下、ミニレクチャプロ  
グラムの企画経緯および  
目的を説明し、続けて構  
成と実施および成果につ  
いて概説する。

東大FDPは二〇一三  
年度に開始した大学教員  
を目指す大学院生を対象  
に教育力の向上を目指し  
たブレFDプログラムであ  
る。半期にわたって授  
業デザイン、シラバス作  
成や評価などの大学教育  
に必要な基礎知識・スキ  
ムを構築していた。そこ

はミニレクチャイベント  
の構成である。  
まず、事前勉強会は、  
東大FDP修了生の希望  
者から選ばれた講師の  
行うミニレクチャ(四五  
分)について東大FDP  
担当教員、任意参加の東  
大FDP修了生および東  
京家政大学教員が議論に  
よってブラッシュアップ  
をはかることを目的とし  
た場である。講師が実施  
するミニレクチャは、受  
講者が主体的に学ぶため

にアクティブ・ラーニン  
グの手法がとりいれられ  
ている。つまり今まさに  
大学教育で求められてい  
る授業形式をとっている  
。この勉強会は授業実  
施に耐えうる質に達した  
と東大FDP担当教員に  
判断されるまで開催さ  
れた。今回は四回実施さ  
れた。

ミニレクチャイベント  
は、東京家政大学にお  
いて実施され、講師によ  
るミニレクチャ、東大F  
P担当教員によるセッシ  
ン