

第16回ファカルティ・ディベロップメント報告書

## 第16回ファカルティ・ディベロップメント報告書

2022 年 11 月 京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻教務委員会

## 1. 開催概要

第 16 回 京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻ファカルティ・ディベロップメントは、「Diversity と Inclusion」をテーマとして実施した。職位、分野、性別、Diversity と Inclusion に関して事前アンケートを実施し、講演の参考情報として共有するとともに、グループ・ディスカッションのためのグループ分けの情報とした。

講演に先立ちの今中雄一専攻長によりご挨拶があり、引き続き西浦博教務委員長より今年度のファカルティ・ディベロップメントの狙いなどについて説明があった。

続けて、京都大学 防災研究所 社会防災研究部門の Dr. LAHOURNAT Florence から「Understanding diversity and inclusion: Towards fostering an inclusive education and research environment」について講演といただき、質疑応答が行われた。休憩を挟んだ後、講師より提示された課題に基づき Diversity と Inclusion について、4 名程度の 10 グループに分かれ議論がなされた。その後、各グループで議論された課題を全体で共有し、講師からのコメントをいただいた。

その後、今中雄一専攻長、西浦博教務委員長の挨拶にて閉会した。

後日、事後アンケートを行い、専攻内での Diversity 及び Inclusion についての基礎資料として集計した。

## 2. 出席者（敬称略）43 名

医療統計学：佐藤 俊哉

医療疫学：山本 洋介、小川 雄右、山田 淑恵

薬剤疫学：川上 浩司、竹内 正人、吉田 都美、高山 厚

臨床統計学：田中 司朗、大森 崇

医療経済学：今中 雄一、佐々木 典子

医療倫理学・遺伝医療学：小杉 眞司、中島 健

健康情報学：中山 健夫、高橋 由光、岡田 浩、西川 佳孝、當山 まゆみ

環境衛生学：西浦 博、林 克磨、小林 鉄郎、岡田雄大、茅野 大志

健康増進・行動学：古川 壽亮、田近 亜蘭、坂田 昌嗣、Yan Luo、菊池 志乃

社会疫学：近藤 尚己、長谷田 真帆、佐藤 豪竜

予防医療学：島本 大也、西岡 典宏、立山 由紀子

知的財産経営学：早乙女 周子

医学コミュニケーション学：岩隈 美穂

ゲノム医療学：和田 敬仁、川崎 秀徳、鳥嶋 雅子

デジタルヘルス学：水野 佳世子、深澤 俊貴

国際化推進室：河野 文子

### 3. 資料

1. 講演スライド

Dr. LAHOURNAT Florence（京都大学 防災研究所 社会防災研究部門）「Understanding diversity and inclusion: Towards fostering an inclusive education and research environment」

2. グループ・ディスカッションで用いた作業ボード

3. 事前・事後アンケート集計報告

【開催プログラム】

## 第16回 ファカルティ・ディベロップメント・プログラム

場所：Zoom 開催

日時：2022年11月11日（金）

司会：教務副委員長 西浦 博 先生

9:00-9:05

1. はじめに 専攻長 今中 雄一 先生 Opening remarks (Prof. Imanaka)

9:05-9:15

2. 本年度のファカルティ・ディベロップメントについて 教務委員長 西浦 博 先生  
About this year's faculty development (Prof. Nishiura)

9:15-10:30

3. 講演：「包容力のある教育・研究環境づくり」  
講師：ラウルナ フローランス先生（京都大学 防災研究所 社会防災研究部門）  
Lecture: Understanding diversity and inclusion: Towards fostering an inclusive education and research environment (Dr. LAHOURNAT Florence, Disaster Prevention Research Institute Kyoto University)

10:30-10:40

1. 質疑応答 Q & A

10:40-10:50

2. 休憩 Break time

10:50-11:20

3. グループ・ディスカッション Group discussion

11:20-11:50

4. 各グループ発表 Sharing

11:50-12:00

5. 終わりに Closing (Prof. Nishiura)

資料 1 講演スライド

Dr. LAHOURNAT Florence (京都大学 防災研究所 社会防災研究部門)

「Understanding diversity and inclusion: Towards fostering an inclusive education and research environment」

スライド 1



スライド 2



スライド 3



スライド 4

1

- Diversity, a new buzz-word?
- Why now?

- Where does it all come from?
- Global movements of recent years.
- Was it all new?
- Going back in time...to the industrial revolution
  - ▀ Questions of diversity are nothing new. They have become more prominent in recent years.
    - Role of (social) media
    - Valuing of justice/fairness
    - Breaking point for disempowered groups

スライド 5

1

- Defining diversity

- Diversity refers to
  - the range of similarities and differences each individual brings to a situation or an environment.
- It includes
  - nationality, language, gender, language, manners and culture, social roles, job position, sexual orientation, education, skills, income, disability, religion, and countless other domains.
- Diversity addresses both the obvious fact that there are many different kinds of people and the idea that this can drive cultural, economic, and social vitality and innovation.
- Navigating diversity - or differences, can be challenging, and is a pro-social skill that can be developed over a lifetime.

スライド 6

1

- Does diversity bring anything?

- Adaptability and productivity.
- Creativity and innovation.
- Enhanced relations with diverse populations.
- Reach and reputation.
- Personal growth and intercultural development.

スライド 7

1

- Are there any advantages or benefits to diversity?

- Adaptability and productivity.
- Creativity and innovation.
- Enhanced relations with diverse populations.
- Reach and reputation.
- Personal growth and intercultural development.

スライド 8

1

- Other unexpected benefits?


Diversity and well-being

スライド 9

1

- Is It that simple?!
- Is diversity enough?

- The trap of good intentions and token diversity.
- Diversity is just a descriptor of the demographic composition of a specific setting.
- Diversity doesn't necessarily correlate with positive outcomes.
- What is needed then?




Inclusion

スライド 10


1

- Is it really worth thinking about?




スライド 11

1



- Questions to start with

Assessing diversity



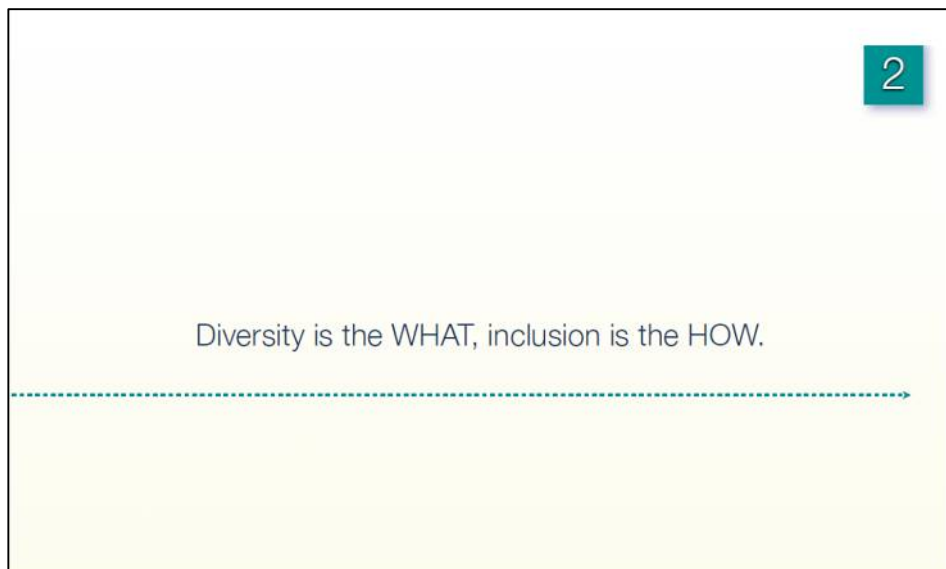
- Are most or all the people in my lab (etc.) looking like me?
- Are most or all the people in my lab (etc.) belonging to a similar larger group than me?
- Are the human groups we are studying/working with/working for, significantly represented in the team?



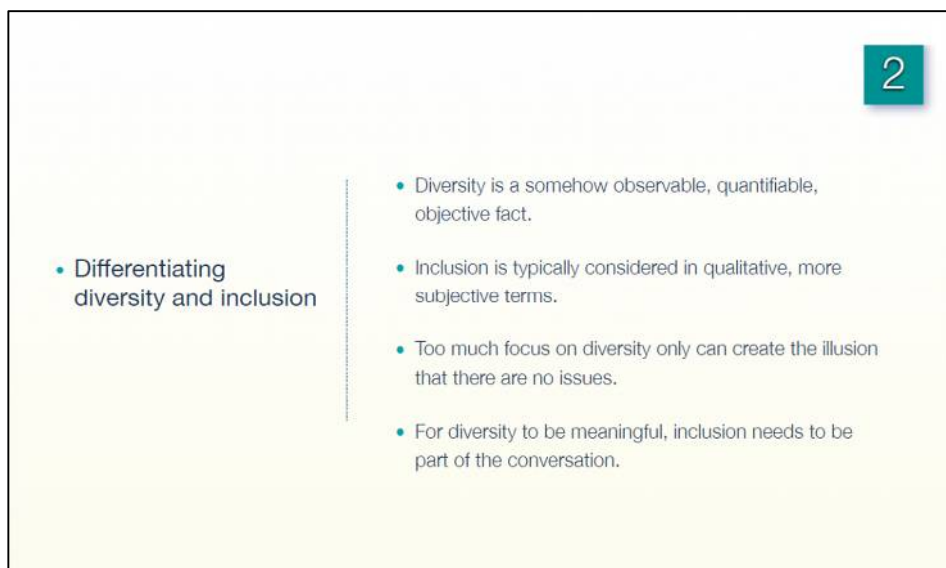
スライド 12



スライド 13



スライド 14



## 第16回ファカルティ・ディベロップメント報告書

スライド 15

The diagram illustrates the relationship between three concepts. On the left, a box labeled 'Key aspects of an inclusive environment' is connected by a dotted line to a central box labeled 'How individuals experience inclusion'. This central box is then connected by a solid line to a box on the right labeled 'Members feel seen, heard, acknowledged, valued'.

```
graph LR; A[Key aspects of an inclusive environment] -.-> B[How individuals experience inclusion]; B ==> C[Members feel seen, heard, acknowledged, valued];
```

- Key aspects of an inclusive environment
  - Having a voice
  - Sense of belonging
  - Sense of uniqueness
  - Feeling valued
  - Access to resources and opportunities
  - Collaborative environment

Members feel seen, heard, acknowledged, valued.


スライド 16

2

- Key aspects of an inclusive environment
- Remembering/acknowledging the commonalities.

スライド 17


- Key aspects of an inclusive environment
  - Access
  - Attitude
  - Choice
  - Communication
  - Policy
  - Opportunities



The diagram illustrates three concepts using circles and colored dots (red, yellow, green, blue). In the 'Exclusion' circle, dots are clustered by color. In the 'Integration' circle, dots are mixed but remain separate. In the 'Inclusion' circle, dots are fully mixed together. The 'Exclusion' and 'Integration' circles are on a light blue background, while the 'Inclusion' circle is on a white background.

スライド 18

2



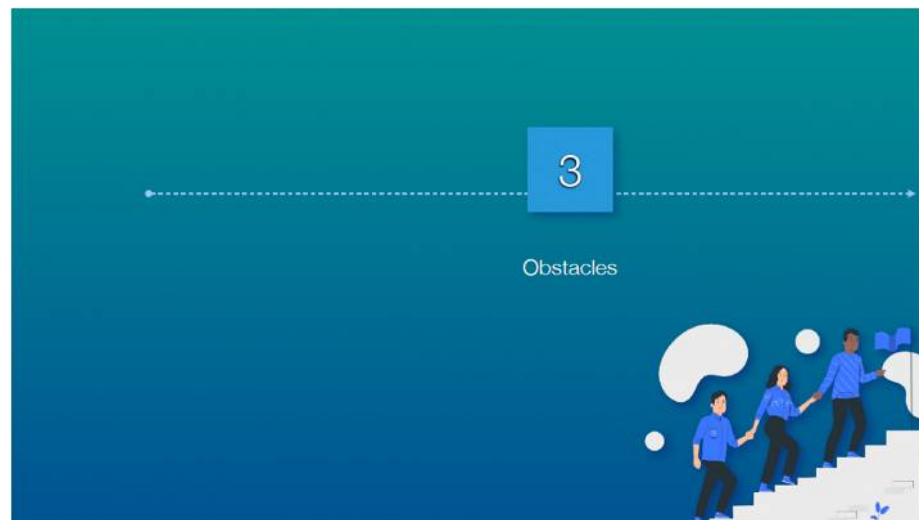
- Questions to start with

Reflection on inclusion

---

- Are all "individuals invited to the table"?
- Are all individuals around the table given the opportunity to contribute?
- Are you aware of the difficulties that individuals who are different from you encounter?
- Are you interested in finding out?
- Are individuals valued FOR their differences or Despite their differences?

スライド 19



スライド 20

3

- We don't see the world as it is.  
We see it as we are.

- Our brains are incredible, yet imperfect assessment devices.
- We tend to favor - unconsciously or consciously - people who are like us.
- We tend to be more critical - unconsciously or consciously - towards those who are not like us.
- We tend to not consider the influence of culture and socialization in what we see as "normal" or adequate, and how we assess situations.
- We tend to resist change.

スライド 21

3

- Implicit biases

- Implicit biases are a feature of human cognition. So is our tendency to categorize, form groups and absorb social cues.
- Implicit associations as a useful cognitive shortcut in everyday life...but with sometimes unwanted consequences.
- Self interest too can reinforce implicit biases: we tend to see our in-group in a positive light.

スライド 22

3

- Cultural context

- Cultural factors often reinforce such implicit biases. Subtle sociocultural signals may be particularly influential (more so than outright explicit signals).
- Early socialization already "equips" us with plenty of unconscious prejudice.

スライド 23

3

- Bias in action
  - ▶ When unchecked biases lead to discriminatory action and/or dire situations.

- In hiring practices
- In distribution of resources
- In medical settings
  - ▶ Diagnosis
  - ▶ Pain management
  - ▶ Funding
- In disaster vulnerability

スライド 24

3

### The crucial difference between equality and equity


- Affirmative actions:  
Implementing equity

- Equality seeks to provide everyone with the same tools and resources.
  - It relies on the idea that everyone is on an equal footing.
  - It fails to acknowledge diversity and may contribute to exclusion.
- Equity seeks to provide everyone with the **specific** tools and resources that **they need**.
  - It takes into account the reality that we don't all start from the same place.
  - It seeks to counterbalance systemic issues and biases.
  - It encourages diversity and contribute to inclusion.

スライド 25

3

- Affirmative actions:  
Implementing equity



スライド 26

3

- Affirmative actions:  
The false logic of  
“reverse discrimination”



Source: <https://www.researchgate.net/publication/302110710/figure/fig/1/figure?tid=6395030218970&context=18090909030218970&context=18090909030218970&context=18090909030218970>

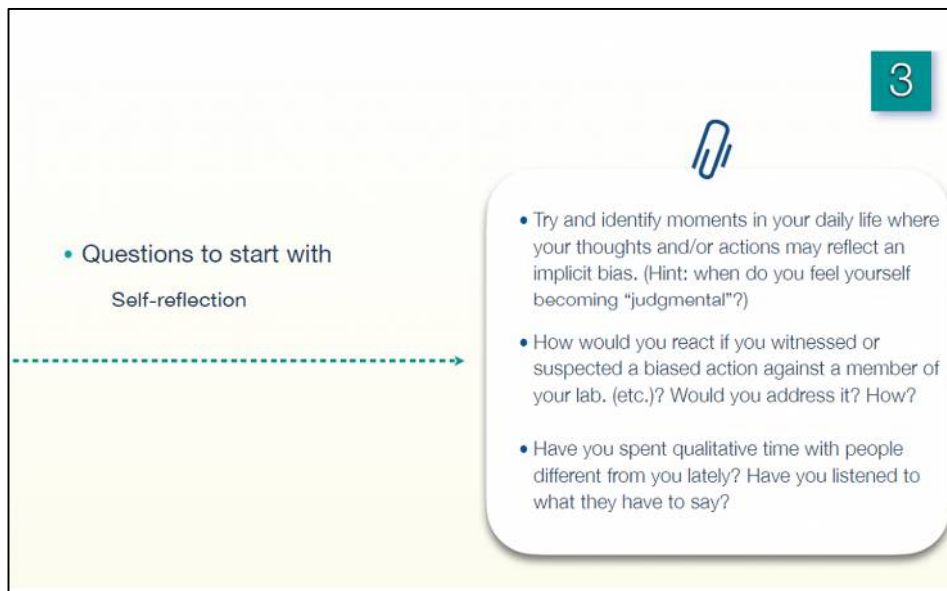
スライド 27



3

- Beyond prejudice and other biases?

スライド 28

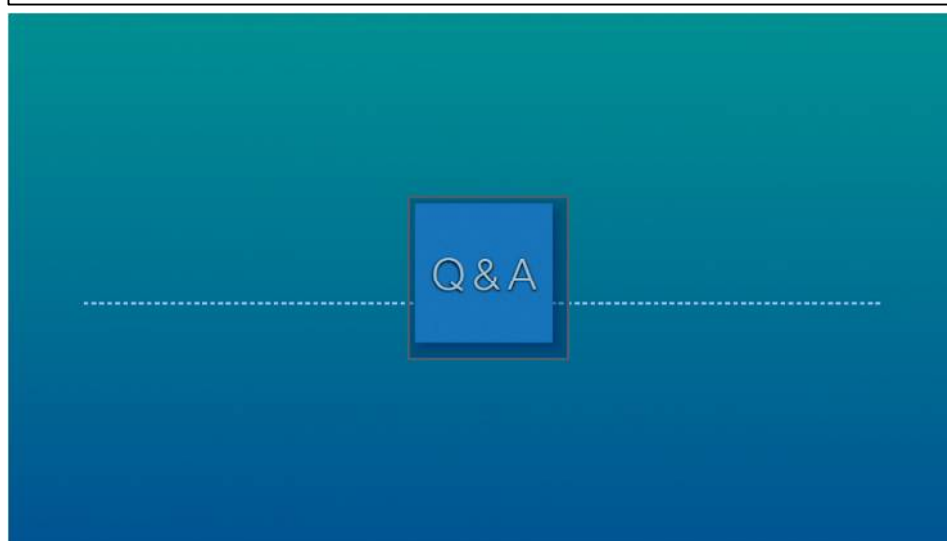


3

- Questions to start with  
Self-reflection

- Try and identify moments in your daily life where your thoughts and/or actions may reflect an implicit bias. (Hint: when do you feel yourself becoming "judgmental"?)
- How would you react if you witnessed or suspected a biased action against a member of your lab. (etc.)? Would you address it? How?
- Have you spent qualitative time with people different from you lately? Have you listened to what they have to say?

スライド 29



Q & A

スライド 30



Group discussion

**Exchange time**

- Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?
- Exchange about your own questions and concerns about the situation.

**Mission 1:**

- List up things that may come in the way of inclusion
- Think of different ways you could make things better/more inclusive.

**Mission 2:**

- Create a “diversity statement” that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

## 2. グループ・ディスカッションで用いた作業ボード

ボード 1

Group Discussion

Exchange time  
Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?  
Exchange about your own questions and concerns about the situation.

Mission 1:  
List up things that may come in the way of inclusion  
Think of different ways you could make things better/more inclusive.

Mission 2:  
Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

ボード 2

Group1

さまざまな専門分野の人がSPHの集まっているのはメリット  
多様性よりも個人の利益が優先される場面もある  
大学全体としては多様性優先  
女性だからという逆差別もあるか  
diversityの目的が重要  
留学生がある程度集まるとやりやすいが、少人数だと難しい  
社会人学生

ボード 3

Group2

Exchange time  
Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?  
Exchange about your own questions and concerns about the situation.

Mission 1:  
List up things that may come in the way of inclusion  
Think of different ways you could make things better/more inclusive.

Mission 2:  
Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

Mission 1  
・性別：男女のどちらかしかないような前提で考えるべきではない  
→ アンケートなどでは男女の2択ではなく「答えたくないなどの選択肢」  
・自分から声を発することができない人の意見をどのように取り入れるか、その風土

Mission 2  
・Statementは内部向けなのか、外部向けなのか



## 第 16 回ファカルティ・ディベロップメント報告書

### ボード 4

**Group3**

**Exchange time**

- ・大学側の留学生の英語サポート（教室員のサポートが必須）
- ・言語
- ・多国籍なLabもある
- ・言語がKey
- ・コロナになって、研究以外でのinteractionが少なくなった
- ・日本人の英語。表現ややり取りが薄くなってしまった。理解も。

**Mission 1**

- ・双方がともに学べる環境とは...？
- ・Inclusiveを目指す、どこか別の面がnegativeに働くことも
- ・オンラインでの難しさ（親密さが以前に比べて。。）

**Mission 2**

Statement

- ・ One teamを目指す。
- ・ 言語を習得しながらphysical な面でも。

### ボード 5

**Group4**

**Exchange time**

留学生  
Lecture （多言語でのスライド・講義）  
宗教 食事  
育児

**Mission 1:**

List up things that may come in the way of inclusion  
Think of different ways you could make things better/more inclusive.

**Mission 2:**

Variety of Themes

### ボード 6

**Group5**

**Exchange time**

Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?  
Exchange about your own questions and concerns about the situation.

**Mission 1:**

List up things that may come in the way of inclusion  
Think of different ways you could make things better/more inclusive.

**Mission 2:**

Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

- ・ 障害のある方
- ・ 留学生
- ・ 隠れたカリキュラム
- ・ 最大公約数

## 第 16 回ファカルティ・ディベロップメント報告書

### ボード 7

**Group6**

Group member : Health informatics/健康増進行動学/環境衛生学

【The situation in your lab】

【List possible barriers to inclusion】

・ Nationality/Gender/Sexuality etc

【 Diversity Declaration】

About nationality/International Student

・ Language ⇒ Use English in Lab Meeting/Classes

・ Personal distance ⇒ "Professors actively talk to international students"

・ Events ⇒ "Climbing"

### ボード 8

**Group7**

Exchange time

Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?

Exchange about your own questions and concerns about the situation.

いろいろな側面がある gender age background profession nationality culture theme study design perception

majority も minority にもなりえる

Mission 1:

List up things that may come in the way of inclusion

Think of different ways you could make things better/more inclusive.

留学生が理解しているかどうか、フィードバックの機会を設ける

downside of diversity: resource, equity 積極的に議論すべき

SPHはpassiveにdiverseになったが、言語化し考え続けることが重要

Mission 2:

Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

Keep asking what diversity is.

### ボード 9

**Group8**

Exchange time

Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?

Exchange about your own questions and concerns about the situation.

Mission 1:

List up things that may come in the way of inclusion

Think of different ways you could make things better/more inclusive.

Mission 2:

Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

・ Department of Preventive Services:

Diversity: two foregin country students

Inclusion: Menter and Teaching assistant, English slide

・ 健康増進行動学

Inclusion: 日常会話も含めて英語

・ 京都大学病院は家のことをまったくやらない父親の集まり、という印象

・ 働き方が一通りしかない。

・ Statementは医療界全体を対象にしたい。

・ 今後、若者がついていくことができず空洞化してしまうのでは？

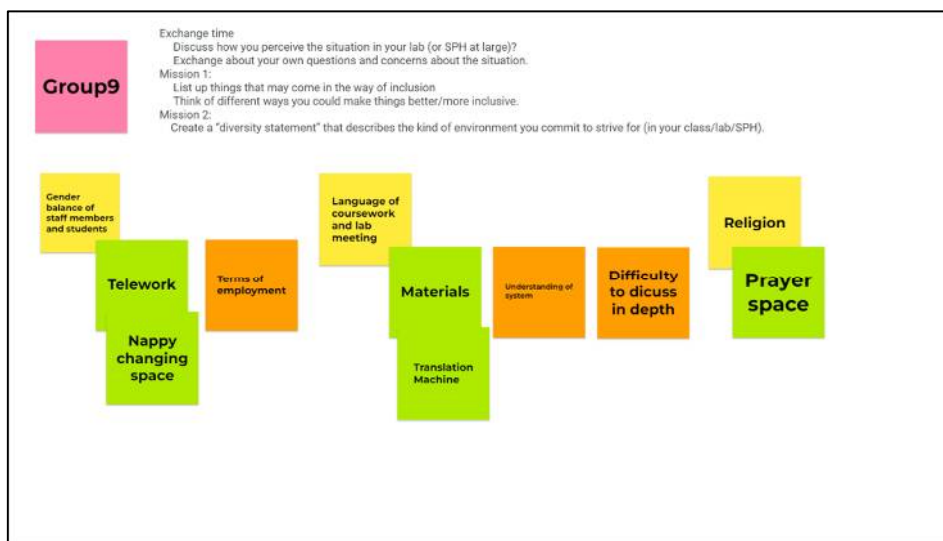
国際推進科

教務係のサポートも存在するがInclusionを実現するマンパワーが不足している

→国際化の実現にはスタッフも学生も全部英語を公用語にした部署を作って推進していく必要がある？

## 第 16 回ファカルティ・ディベロップメント報告書

### ボード 10



### ボード 11

**Group10**

Exchange time  
Discuss how you perceive the situation in your lab (or SPH at large)?  
Exchange about your own questions and concerns about the situation.

Mission 1:  
List up things that may come in the way of inclusion  
Think of different ways you could make things better/more inclusive.

Mission 2:  
Create a "diversity statement" that describes the kind of environment you commit to strive for (in your class/lab/SPH).

We do not separate rooms between students and faculty members (i.e. no physical barriers), leading to easy communications.  
Speak English in every conference  
Tutor for everyday life in/out of campus, also leading to communications  
Office hours online, in the light of COVID endemic  
Free discussion time

Retain Japanese  
"barrier-free"  
Calling each other with "-san" instead of "-sensei".

### 3. 事前・事後アンケート集計報告

#### ■参加者内訳：

性別：男性：30 名（69.8%）、女性 13 名（30.2%）

職位：教授 13 名（30.2%）、准教授 8 名（18.6%）、講師 2 名（4.7%）、助教 20 名（46.5%）

#### ■事前アンケート

Q. "Diversity" や "Inclusion" について、思っていること、気にしていること、知りたいことなどをご記載ください。（全く知らないというようなことでも構いません。）

- ・ どういう問題が生じているのかわかりません。
- ・ 配慮のポイント
- ・ Diversity に関してはすぐに意味は取れる（人種や国籍、性別などいろいろな背景がある人たちが一緒に生活（仕事など）をする中で大切なこと）が、Inclusion はあまり効き慣れなれなくイメージが湧きづらいと思った。
- ・ 最近話題になっていることは知っているものの、その内容については全く知りません。
- ・ Diversity の重要性は感じますが、具体的にそれを高める有効な手段について残念ながら知りません。
- ・ 全く知りません。
- ・ Inclusion は、よくは知りません
- ・ "Diversity" や "Inclusion"を推進するための方法について、海外の事例なども含め知りたく存じます。
- ・ "diversity" や "Inclusion"は極めて重要。どのように皆が重視できるようになるかは重要課題。
- ・ 分野や出自などにとらわれず、幅広くというイメージ
- ・ Inclusion ははじめて聞きます。
- ・ 多様性といういいことばかりのようなイメージがありますが、背景が大きく違う人とのコミュニケーションは「当たり前」や「普通」が通じなくなるため、同質性の高い日本人が得意とするあうんのコミュニケーションが成り立たなくなり、いいことばかりではないと思っています（少なくとも短期的には）。また少数派が多数派の脅威にならない（でもやっている感が出る）「3 割の壁」をどうやって超えていけるか、に関心があります。
- ・ 近年 LGBT や女性の雇用などについて様々なニュースで取り上げられるようになってきた一方で、それがわざわざニュースになるのはまだ過渡期なのかという印象を受けますが実際にはどうなのでしょう？
- ・ いま多くの国立大学で進められている「女性教員の限定公募」というのは、文部科学省が Sanction を予定しており、Diversity and inclusion の発想からすると逆の帰結を招きかねない事態も発生し得る状況にあります。今日のセミナーを基に、この現状につ

いて、私たちはどのような考えを持っておくと良いでしょうか。

- ・ 色々な考え方を尊重しよう、とは考えています。一方では、「多様性を受け入れる」ようにするため、気になっても「無関心」を装うこともあり、どのような行動に出たらよいのか迷うこともあります。(例えば、盲目の人が歩いていた時は何か気にかけての方がいいのか、その人のペースがあるのであまり話しかけない方がいいのか。外見が個性的なファッションをしている人がいたとして、話題にしていいいのか、むやみに詮索しない方がいいのか？など。)
- ・ どんなニーズがあるのか積極的に学びたいと思います。
- ・ SPH は自然と Diversity が大事にされる環境にあると思いますが、改めて議論することで、考えを深めていければと思っています。
- ・ 基本的なことから学びたいです。
- ・ 少し知っています。
- ・ それらを尊重することが、実際の教育・医療でどこまで実践するか。自分たちはできているのか。セルフチェックの方法は？ 残念ながら京大病院は夜のカンファが多くその点でも実践できていないと思います。
- ・ 多様性について、日々の教育活動の中で配慮したいという気持ちはあっても、業務が多忙な為、あまり考えられていないというのが本音です。
- ・ どこまでの Diversity を認めていくのか、例えば Diversity は認めないという Diversity は認めるべきか、といった点が難しいな、と感じている。
- ・ 雇用のルールが厳しく多様な人材を雇用したくてもできなかったことが何度かあったのが残念。
- ・ こちらに配慮するとあちらの不利益になる、というように、全方位に配慮することは難しいと日々感じています。ある程度のところで納得できる落としどころを組織の構成員同士で対話を通じて探っていくことになるのかな、と今は考えています
- ・ ビジネス関係で「心理的安全性」などとの関係で少し耳にしたことがある程度で、大学院教育や研究室での関係性についてはほとんど知りません。研修を大変楽しみにしています。
- ・ Diversity や Inclusion に配慮するにあたり、アンコンシャス・バイアス等についてご教示いただければと思っています。

■事後アンケート （回答 13 名）

1) ディスカッションを踏まえ、大学環境において、Diversity と Inclusion をよりよく反映するためのご意見等がありましたら、ご記入ください。

- ・ 最近 Diversity と Inclusion は話題になって色々と議論されているのはすごく良いことだと思いますが、Diversity と Inclusion のメリットばかりを言及する傾向があると感じしております。Diversity と Inclusion の実現の難しさや downside、例えば、Diversity と Inclusion の実現と伴って Majority に「損」をもたらしうる面や、コストやマンパワーの再分配なども、ちゃんと認識した上で議論すべきなのではないかと思います。そういった困難を向き合わないで、実現は不可能で、結局「綺麗事」「political correctness」だけになってしまうのかもしれない。
- ・ "「家事をしない男性の集まり」という意見がありましたが、自分も他人事ではないモータリゼーション社員です。性、言語、出身地、職業の多様な方々が力を発揮するには、それを何とかしないことには、今まで通り一部の人の活躍の場になってしまう気がしました。
- ・ 言語の壁の他、身体的な障害などに対する配慮なども必要であるが、結局のところ資源などにも限りがある中でどの程度が提供できるのかという妥協点を探していく必要があると思われた。
- ・ 男女、言語、多様なバックグラウンド（文化、専門、職業）に配慮する環境を作る際に、一部の人への負担が大きくなる可能性がある。大学としてインクルーシブを進めるための支援制度を提供していただけると、取り組みが円滑に進むかと思います。
- ・ 環境を良い方向に更新し続ける姿勢が大切だと思いました。
- ・ ダイバーシティやインクルージョンは、教員一人ひとりによる意識改革と小さな取り組みの蓄積が重要であると感じると同時に、それだけでは十分ではなく、京都大学として、組織全体で取り組んでいかなければならない事柄だと思いました。
- ・ 日本語しかないホームページ（医の倫理委員会等）の英語化
- ・ このような大変本質的なテーマを取り上げることの重要性についてあらためて気づき、考える契機となりました。
- ・ 国際化にあたり、言語的な障壁をどのように乗り越えていくのが焦点になると思いました。
- ・ 定期的なフィードバックの機会があるとよいと思います。
- ・ 大学側の留学生へのサポート
- ・ 話しやすい環境づくり
- ・ 言語、特に英語に関して日本人、留学生ともに取り残さないようなシステムづくり"
- ・ 何を目標にするのが難しい、人によって異なっていることは認識できた。

2) 全体として研修へのご意見・ご感想を教えてください。

- ・ 良いお話をお聞かせいただき、みなさまと議論する機会を作っていただき、ありがとうございました。
- ・ 講義の内容は仕事を振り返るきっかけになって非常によかったと思います。
- ・ グループディスカッションでは「自分のところは多様だ」「SPH は多様だ」という意見が多かったのですが、多分それは自称であって、世界中のいろんなラボを見ると、我々は画一的な方なんじゃないかという気がしました。何と比較して、というのがありますが、自身の特権には気が付きにくいものなので、もう少し踏み込んで「気が付いていない特権」みたいなことを扱ってもよかった気がします。"
- ・ 広いテーマであり、なかなか考えさせられました。
- ・ Diversity/Inclusion についてどう考えるべきか考える貴重な機会になりました。小人数でのグループディスカッションも意見交換がしやすいでサイズでよかったと思います。大変素晴らしい機会をありがとうございました。
- ・ ご講義を経て、4 人でのグループディスカッションさせていただいたので、とても実りある会議になりました。ご企画、運営、本当にありがとうございました。
- ・ ダイバーシティやインクルージョンについて、わかりやすいご講義を頂き、また、グループディスカッションから、他の SPH 教員がどの様に考えているかを知ることができて、良かったです。
- ・ Diversity と Inclusion の違いなど、大変勉強になりました。普段マジョリティの側にいると、多様性に想像力を働かせる機会が少なくなりがちなので、このような機会は重要だと思いました。
- ・ 普段、考えたことのない話題で緊張しましたが、他の先生のご意見を伺うことが出来たいい機会でありました。
- ・ 他の研究室の先生方とディスカッションできたことは大きな刺激と学びになりました。ファカルティが直接話せる機会が減ってしまっている中で、グループワークはとていいと感じました。
- ・ 普段考えないことを考えることができて興味深かったです。
- ・ グループワークもありよかったと思います。
- ・ よかったです。

3) 次年度 FD で取り扱いたいテーマがございましたらご記入ください。

- ・ 同じテーマで数年で深めていくのもよいのではないのでしょうか。1 回の講習で何かによりよくなるということはない気がします。
- ・ 研究の国際競争力の強化と京大の教員に求められるもの
- ・ テーマは何であれ、グループワーク、ディスカッションがあるといいと思います
- ・ 研究指導の方法と自身の Update