

ファカルティ・ディベロッパー牽引型FD連携事業の実践

深 野 政 之ⁱ・川 面 き よⁱⁱ
(一橋大学) (大学コンソーシアム京都)

Practices of Faculty-Developer-Driven FD Collaboration Project in Kyoto

Masayuki Fukano

(Hitotsubashi University)

Kiyo Kawazura

(The Consortium of Universities in Kyoto)

We have been working on a faculty development (FD) project in cooperation with eighteen universities and colleges in the Kyoto area. This project was subsidized by funding from the Support Project for Strategic University Collaboration of the Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and Technology since (FY)2009.

Our mission was to research theories, practices, and systems to improve the quality of teaching and learning at member institutions. It was a feature of this project that by using the resources and achievements of the Consortium of Universities in Kyoto, we developed and ran training programs which middle and small-sized universities and colleges had difficulties in realizing.

The project began in September 2008 and the Kyoto Faculty Development Center undertook to lead the development of FD programs and activities. We promoted various activities in conjunction.

Through a variety of challenges in the project, the following points were made clear;

1. FD activities have a particular compatibility with “university collaboration”. Furthermore “university collaboration” within the framework for FD is efficient for middle and small sized universities and colleges.
2. The advantage of the role of faculty developer who drive FD activity was reconfirmed.
3. Many activities in this FD project driven by faculty developers were based on the framework of mutual faculty development.

〔キーワード：FD, FDe牽引型, 戦略連携, コンソーシアム〕

はじめに

文部科学省「戦略的大学連携支援事業」に採択された、京都地域18大学・短期大学の連携事業「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」(以下、本事業)は、2008年10月に京

ⁱ 2010年11月まで京都FD開発推進センター専門研究員。

ⁱⁱ 2010年11月まで専門調査員, 2010年12月より専門研究員。

都FD開発推進センター（以下、本センター）を設置して以来、事業が終了する2011年3月まで、連携大学教職員による3つのワーキンググループの活動とセンター独自の活動を連動させて、旺盛で活発な連携活動を実施してきた。

本稿の目的は、本事業の当初方針であった①大学連携によるFDという枠組み、②ファカルティ・ディベロッパー（以下、FDer）牽引型のFD活動、の2点に関して、本センターが進めてきた多くの実践事例を通して、その有用性を検証することである。

1章では、大学コンソーシアム京都におけるFD研究活動の実績を通して、京都大学が提唱する“相互研修型FD”と対比される理念として、“FDer牽引型FD”が採用された経緯を述べる。

2章では、本センターが取り組んできた多種多様な実践を報告する。個々の取り組みの評価は、毎回の行事の際に参加者から出されたアンケート／フィードバックに加え、事業評価において「活動評価シート」に記載されたコメント欄の抜粋である。

3章は、事業終了にあたって実施した内部評価、外部評価および事業評価委員会での意見交換から、本事業全体の評価とFDer活動の評価を概括する。

4章では、2つの当初方針により本事業が成果をもたらした要因に関して分析を加えるとともに、“FDer牽引型FD”と対比した理念として捉えられてきた“相互研修型FD”との関連を考察する。

1. 事業開始の経緯と方針

(1) 大学コンソーシアム京都におけるFD研究

FD/SD活動を大学間連携によって進める取り組みは、山形大学を中心としたFDネットワーク¹や、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク²が全国の注目を集めており、関西地区でも関西地区FD連絡協議会³や全国私立大学FD連携フォーラム⁴による連携FD活動が進められている。特に2008（平成20）年度から文部科学省による「戦略的大学連携支援事業」が始まったことを契機として、全国各地に地域大学コンソーシアムが多数結成され、ほぼ全てのコンソーシアムがFD/SD連携を活動目的の一つに掲げている⁵。

本センターも、FDフォーラムに代表される大学コンソーシアム京都による長年にわたるFD連携・研究活動の実績を基礎にしつつ、さまざまな規模、性質の大学・短期大学のFD活動を活性化、実質化させるためのFD連携の推進組織として設置された。本センター自体は、代表校である佛教大学に帰属する形をとりながら、大学コ

ンソーシアム京都の本拠地であるキャンパスプラザ京都（京都市の施設）内に事務所を置き、大学コンソーシアム京都事務局と緊密な協力体制をとって活動を進めてきた。

(2) FDer牽引型アプローチ

本事業の申請調書には、その活動目的として「現在のFD活動の問題点である『活動を推進する指導的人材不足』、『FD活動に取り組む時間の不足』、『予算措置や人的配置が出来ない』等を解決するため、ファカルティ・ディベロッパーに相当するFDの専門家を雇用育成し、これまで京都地域におけるFD活動で蓄積してきた研究成果や人脈を活用しながら、連携大学におけるFD活動を牽引し、実効性のある取組へと繋げる。」と記載されている。これらの問題点は前項で述べた大学コンソーシアム京都におけるFD研究活動の結果、多くのコンソーシアム加盟校に共通する課題として抽出されたものである。

京都大学の田中（2006）は、教員同士が相互に意見交換をして、その能力を高めていくボトムアップの“同僚モデル”のアプローチを“相互研修型FD”と名付け、京都大学を中心とする関西地区FD連絡協議会の連携活動の理念としている。これに対し本事業が標榜するFDer牽引型FDは、FDerが作業の中心になり、プログラム開発やFD活動を牽引する一見、“専門家モデル”によるアプローチである。

同じく京都大学の田口（2007）は、FD活動を展開する際のFD推進者の立ち位置として“同僚モデル”と“専門家モデル”を提示しながら、FD推進機関に求められる機能の1つとして「情報」の提供や「手助け」といったサービスの提供を行う「サービス提供機関としての役割」を挙げている。そして、「継続的なサービスを提供するためにはしっかりと組織体制をもち、ルーチンとなる業務をこなすスタッフを確保することが何より重要なのである。」と指摘している。

しかし、日本の高等教育機関の多くを占める中小規模の大学・短大がそうであるように、京都の多くの大学においても、その重要性や社会からの要請は強く認識しながらも、FD活動のために「しっかりと組織体制」を持ち「ルーチンとなる業務をこなすスタッフを確保する」ことは、財政的、人的な制約があり非常に困難である。「京都地域の高等教育の質の向上」を目的とした大学コンソーシアム京都がFD連携事業に取り組む際に、“専門家モデル”をベースにFDer牽引型というコンセプトを指向したのも、この点を意識してのことである。

組織的なFDが大学の義務とされ、各大学・短期大学においてFD活動の実質化が問われている中で、本事業は

京都地域全体のFD活動の充実と大学教育の質向上を目指して、(1)階層別・分野別のFD研修プログラムの開発と実施、(2)ICTシステムを活用した授業支援／FD活動支援、(3)連携大学・短期大学のFD活動への支援と情報提供の3点を活動の柱として、事業に参加する連携校のためのFDerとして専門研究員と専門調査員を雇用し、集中的な調査・研究活動を実施する組織設計がなされたのである。

2. 活動実績報告

2009年3月に筆者らが専門研究員と専門調査員として本センターに着任した際の、最初の業務が連携大学FD担当部署へのヒアリングであった。連携大学のFD活動の実施状況を聞くとともに、本センターの活動に何を求めているかといった期待についても意見交換した。

このヒアリングの結果をもとに連携大学のFD活動の実施状況を一覧表にするとともに、①授業評価とその報告書、講演会の3つはほぼ全ての大学が実施していること、②その活動を形式だけに終わらせず、活用して改善に結び付けていく取り組みが必要である、との意見が多く大学のFDから出されたことが最高執行機関であるFD連携運営委員会で報告された。このヒアリング結果はその後のさまざまな行事、取組を企画・実施していく上での重要な基礎資料となった。

以下では、前章で述べた3つの活動の柱に沿って展開してきたFDer牽引型FDの実践事例を報告する。

(1) 階層別のFD研修プログラムの開発と実施

本センターの活動の最も重要な柱が、予算やマンパワーの観点から中小規模大学が単独では実施が難しい体系的な研修プログラムの開発であった。そこで3つのワーキンググループ(以下、WG)のうち、FD研修プログラム検討WG(以下、研修WG)に新任教員を対象とした研修プログラムの開発を、FDer養成WG(以下、FDer-WG)に各大学のFD委員会メンバーを対象とした研修プログラムの開発を分担し、検討を開始した。

a. 新任教員研修プログラム

新任教員合同研修は、大学教員として高等教育に関する最低限の知識を習得することを目的として、各大学個別の研修を補完し、パッケージ化することを目指した。その際に活用されたのが当時発表されたばかりの国立教育政策研究所FDer研究会による「新任教員研修プログラムの基準枠組」⁶⁾(以下、基準枠組)である。国内の新任教員FDにおいて行われている研修内容や要素を一覧化し、構造化を試みたこの基準枠組の内容を参考に、さまざまな議論を経て、年2回×1.5日間の独自のプログラ

表1 新任教員合同研修実施計画

《プログラムA》9月実施

- Ⅵ. FD、大学教員のキャリア開発
- Ⅱ. 授業デザイン(講義+ワークショップ)
- Ⅲ. 教育の実践(模擬授業2名)
- Ⅳ. 学習支援(講義+ワークショップ)

《プログラムB》3月実施

- Ⅰ. 大学コミュニティについての理解(講義)
- Ⅱ. 授業デザイン(講義+ワークショップ)
- Ⅲ. 教育の実践(模擬授業2名)
- Ⅴ. 成績評価(講義+ワークショップ)

※ローマ数字は基準枠組の類型に対応

ムが開発されることとなった。

2009年度は2010年3月に開催し、連携大学から新任教員19名が参加した。それぞれの講義の後、研修WGメンバーがファシリテーターとなって、少人数グループによるワークショップを行なった。参加者へのアンケートでは全員が「満足」と回答しており、複数大学による新任教員研修として、大きな一歩を踏み出すこととなった。

2010年度以降には新任教員合同研修を年2回、定期的に実施することとして、9月に《プログラムA》を、3月に《プログラムB》を開催し(表1参照)、AとB両方に参加した新任教員に対して、「新任教員研修修了認定証」を発行することとした。

2010年9月に実施したプログラムAには、14名、2011年3月に実施したプログラムBには19名の新任教員が参加し、ファシリテーターによる助言を得ながらワークショップに取り組んだ。参加者は少人数であったが、密度の濃いグループワークが可能となり参加者の満足度は高かった。

さらに研修WGでは、新任教員合同研修の企画・実施に加え、新任教員合同研修で使用することを想定したFDハンドブックの作成に取り組んだ。

FDハンドブックは、大学で初めて授業を持つ新任教

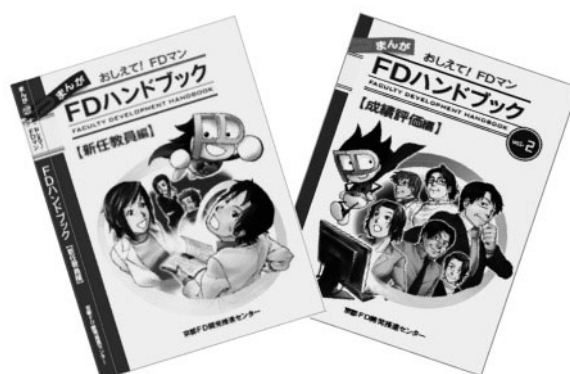


図1 『まんがFDハンドブック』 vol.1, vol.2

員が必要とするであろう“授業に関する問題”について、先輩教員からのアドバイスという形で回答していくこととした。一問一答式の授業ティップスをマンガにより表現することを考え、連携大学の一つである京都精華大学の事業推進室の協力を得て制作された。

2009年度には、『まんがFDハンドブック おしえてFDマン【新任教員編】』を刊行し、連携大学の全教員に配布した。さらに残部配布を全国の大学教員、大学関係者に広報したところ、700通以上の送付申し込みがあり、読売新聞⁷、朝日新聞⁸の他、教育学術新聞、大学新聞に掲載されるなど大きな反響があった。

2010年度には、第2巻『まんがFDハンドブックおしえてFDマン【成績評価編】』を制作、刊行し、連携大学への配布を行った。2011年3月末まででVol.1同様、全国へ700冊以上を送付、普及した。

b. FDer養成プログラム

FDerWGは、連携大学・短期大学においてFD活動を積極的に推進していく役割を担う各大学のFD委員会メンバーや事務担当者を主な対象として、ワークショップ形式の定例研修会「京都FDer塾」を実施することとした。

2度にわたるイギリス現地調査により、FDer養成方式として相互研修型を採用し、連携校や大学コンソーシアム京都加盟校の専門家・実践者による事例紹介に続いて、グループディスカッションやワークショップを行うようにした。

2009年度には3回、2010年度は6回、定期的を実施し(表2参照)、小規模の研修会では、回答の提供ではなく、課題を解決するプロセスの話題提供と、参加者同士のディスカッションを通して学内でのFD活動を推進する役割として必要な知識とスキル習得を目指した。

表2 京都FDer塾開催実績

(日付、タイトル、参加者数の順)

2009年度		
7/6	「FDとは何か？」	49名
10/3	「授業評価・教員評価」	32名
2/20	「FDer養成・授業コンサルティング」	33名
2010年度		
5/24	「〈授業公開〉成功法を考えよう！ ～組織的な取り組みにするために～」	25名
6/28	「授業活性化へのヒント ～ファシリテーションとは～」	19名
7/31	「授業技術を考える～多人数授業の工夫 (FDセミナーとの合同開催)」	151名
9/25	「イギリスのFD：レスター大学の取り組み」	30名
10/25	「授業連携～授業連携の視点と方法～」	14名
12/4	「連携大学・短期大学のFD活動から学ぶ (ポスターセッション)」	55名

表3 京都FD執行部塾開催実績

日程：2010年6月19日
講師：小松親次郎氏（文部科学省大臣官房審議官 高等教育局担当）
テーマ：組織的な大学教育改善と大学執行部の役割
参加者：33名（大学コンソーシアム京都加盟校の学長18名、副学長7名、研究科長・学部長6名を含む）

毎回10数名から50名程度の参加者があり、参加した教職員からは、様々な情報提供や意見交換を通して他大学との担当者とコミュニティが形成できたことが有意義であったとの感想が寄せられ、連携事業ならではの良い研修サイクルができています。

c. 執行部研修プログラム

さらにFDerWGでは、2010年度に学長をはじめとする大学執行部を対象としたFD研修を実施した。

各大学でFD活動を進めるにあたって、学長、副学長など執行部によるFD推進とFD担当者への支援は不可欠であるとの認識から、現職の管理職ばかりでなく将来の管理職をも対象として、狭義ではなく広義のFD活動についての研修会を企画した(表3参照)。大学執行部を対象としたFD研修は全国に先駆けての実施となり、当日夕方のテレビニュースでも取り上げられた。アンケートでは、参加した大学執行部教員のほとんどが初めてFD研修を受けたと回答し、有意義な内容であったと評価している。

(2) ICTシステムを活用した授業/FD支援

もう一つのWGであるFDシステム検討WG(以下、システムWG)では、連携大学が共通で利用できるICTシステムの開発と、各大学独自では導入することが困難なICT機器の試用と活用方法の検討を課題とした。

a. SNSシステム

本事業発足当初には、SNSを利用して連携大学の授業評価アンケートを共通・合同実施することを企画し、SNSにアンケート機能、利用者データ一括取り込み機能などを実装するシステム開発を構想していた。

しかしWG発足時より、SNSを利用して授業評価アンケートを実施することに多くのWGメンバーが懐疑的であり、また連携大学のFD担当部署に対するアンケート(2009年10月実施)においても、授業評価アンケートの共通化・合同実施には消極的な意見が多く、積極的に賛成する意見は見られなかった。これらの結果を踏まえて、既に基本機能開発と導入作業を終え、試験運用を開始していた「京えふでSNS」をどのように活用するかがWGの検討課題となった。

議論の結果、連携大学教職員のコミュニティづくりの



図2 クリッカー授業実践

ツールと位置付け、当初、参加者については本プロジェクト参加教職員に限っていたが、活性化を狙い、連携大学教職員全員に拡げて、現メンバーによる新規メンバーの招待制を取り入れた。同時に学生にも対象を拡げることについて議論を行なったが、当面は『京都地域の大学教職員』に対象を限定して運用することとなった。

b. クリッカー授業実践

2008年度に導入したクリッカー（リモコン）と授業収録装置を組み合わせたPF-NOTEシステムと、その簡易版であるEduClickシステムを利用して、4大学の10授業において授業実践（試用）を実施した。

『京都FD開発推進センター2009年度事業報告書』（2010）では、授業担当者から、学生の授業参加意識が高まったこと、教員自身の振り返り（リフレクション）に効果があることなどの成果が報告されている。また、授業担当者のうち2名は、2009年8月に実施したオーストラリア視察研修に参加してオーストラリアでのクリッカー利用授業の視察を行ったメンバーであり、本事業の取り組みが教員の授業改善に対するモチベーション向上に相乗効果を挙げていることが実証されたものである。

c. WEBアンケートシステムの活用

さらにシステムWGでは、放送大学ICT活用・遠隔教育センターが運営しているWEBアンケートシステムREAS⁹を活用して、連携大学教員意識調査を計4回実

表4 連携大学教員意識調査

（テーマ、実施年月、回答者数、回答率の順）

第1回	「学生による授業評価」	2009年12月	311名（約14%）
第2回	「授業改善」	2010年3月	201名（約8.7%）
第3回	「職務全般」	2010年9月	197名（約8.5%）
第4回	「教育へのICT活用」	2010年12月	139名（約6.1%）

表5 FDセミナー開催実績

（実施年月、テーマ、参加者数の順）

2009年7月	「FD?からFD!への実践～連携校の取り組みから学ぶ～」	60名
2009年12月	「大学間連携を活かしたFD・SD～より実質的な改善・開発を目指して～」	260名
2010年7月	「授業技術を考える～多人数授業の工夫～」	150名
2011年1月	「FD連携事業～3年間の活動報告と今後の展望」	85名

施した。

自由記述による回答は、テキストマイニング・システムTrueTellerを利用して分析を行った。回答結果の集計と、システムWGによる分析の結果は、連携大学にフィードバックするとともに本センターの事業報告書に掲載し、本センターHPでも公開している。

(3) 連携大学のFD活動への支援と情報提供

a. FDセミナーの開催

本事業の端緒となった大学コンソーシアム京都附置京都高等教育研究センター（以下、高等研センター）のFD研究会では、FDに関する先進的事例の報告やFDに関する時事的なトピックに焦点を当てたFDセミナーを2007年より年2回実施してきた。本センター設置と前後して高等研センターを発展的に解消したことに伴い、これを引き継いで、表5の通りFDセミナーを4回開催した。

b. 広報活動、情報提供

本センターからの情報提供として、印刷物ではNewsletterの季刊発行（8号、各12,000部）、海外視察報告書（2号、各2,000部）、年度事業報告書（3号、各2,000部）と先述のFDハンドブック2巻を通じて行われた。この他にセンターHPとともに「京えふでブログ」を開設・運営し、タイムリーな情報提供を行った。さらに各大学で行われるFD研修会への講師紹介や、授業コンサルティングに関しても本センターHPやNewsletter等で広報し、問い合わせに適宜、対応した。

c. 海外のFD先進事例の調査及び研修

連携大学教職員の授業改善やFD活動に対する知識と意欲を喚起することを目的として、表6の通り9コースの海外視察・調査およびFD研修を実施した。

多くの連携大学教職員が参加し、海外の多彩な大学や教育機関においてインタビューを行い、さらに現地の高等教育機関に委嘱した研修プログラムを受講した。特に2010年夏季に実施した2件のプログラムは、大学コンソーシアム京都による国際連携プログラム開発プロジェクトの協力を得て、メルボルンの大学連携組織VIDC¹⁰、

表6 FD海外調査・研修実績

(実施年月, 派遣国名, 参加者数の順)

2009年3月	アメリカ, 5名 韓国, 5名 イギリス, 6名
2009年8月	ベルギー・スウェーデン, 10名 オーストラリア, 7名
2010年2月	アメリカ, 8名 イギリス, 5名
2010年8月	オーストラリア, 6名
2010年9月	アメリカ, 8名

ボストン・フェンウェイ地区の大学連携組織COF¹¹との共同プログラムとして実施した。これにより、各地域との密接な関係構築が行われ、2011年度以降の教職員交流についても引き続き実施されている。

海外視察・調査終了後には、研修報告会を開催(4回)、調査報告書を発行することによって、連携大学へのフィードバックが行われた。

3. FDer牽引型連携事業の評価

(1) 連携事業の評価と課題

本センターおよび事業全体の評価は、最終年度にあたり、まず2010年12月に連携大学の事業担当者14名による内部評価を実施した。評価方法としては、事業評価として〔戦略目標〕〔組織運営〕〔連携体制〕〔事務管理〕〔評価・改善〕〔総合〕の6分類について5点法による評点およびコメント、活動評価として各ワーキンググループの活動およびFDセミナーの取組について、それぞれ評点およびコメントという形式で行った。2011年1月には内部評価結果の取りまとめを提示した上で、外部の3名の有識者に委嘱して第三者評価が行われた。この内部評価と外部評価の結果に基づき、事業評価委員会(2011年3月16日)にて事業全体の講評、総括を行った。評価結果および事業評価委員会記録は、『最終事業報告書』(2011年3月)に全文を掲載している。表7は、内部評価および外部評価委員3名による事業評価のうち、5点法(1→5)の評点のみを抜き出したものである。

表7 事業評価結果

事業評価	内部評価平均値	外部評価		
戦略目標	4.43	4	5	4
組織運営	4.50	4	5	4
連携体制	4.07	3	4	4
事務管理	4.86	4	5	5
評価・改善	3.79	3	4	4
総合	4.07	4	5	4

外部評価委員による全体講評では、規模も設置形態も異なった18大学による連携取組にも関わらず、センターを中心として3つのWGがそれぞれ活発に機能し、プロジェクトとして着実な成果が上がったことを高く評価できると共通して言及されている。

特に単独の大学では実施することが難しい階層別の共同研修プログラムの開発や連携組織の特徴を生かした『まんがFDハンドブック』の制作・発行による実践知の共有、本取組に参加したことによる大学間のネットワーク構築およびそれを通じた情報の交換や共有などが本連携事業参加のメリットであるとして、多数の連携校(内部評価)および外部評価委員から高い評価があった。

一方で、その成果が連携校の学内でのFD活動にどの程度フィードバックされたのかについて明確ではないとの評価も複数あった。〔評価・改善〕の評点が比較的低いのは、実質的に約2年という短い時間の中で、対象者の広がりや学内向けの広報には課題が残るとされ、また今後のFD連携活動についてもコンソーシアム加盟50大学に拡大することによる本取組の継続性について懸念が示されたものである。

また〔連携体制〕へのコメントでは、各会議およびWGの活動間の連携に関してはまだ改善の余地があるのではないかと指摘があった。

(2) FDer活動の評価と課題

最終事業報告会(2011年1月23日)において、共通リソースとしてのセンター機能の設置と専門研究員、専門調査員の配置という当初方針(組織設計)により、単独では専従スタッフを置けない中小規模大学が、センターと専従スタッフを持つことによって得られるメリットを実感できたことの意味は大きいとの評価が報告された。内部評価においても、センター及び専門職員が存在が本事業を円滑に推進する上で大きな役割を果たしたとことについて多数の連携校より高い評価があった。外部評価委員の1名は「センター専属の研究員・調査員が非常に有効であることも明確にできた点は、今後の同様な連携活動をする団体・グループにとって有用な情報提供となっている点なども評価できる」と講評している。

他方でセンター運営に関しては、文部科学省による補助金事業であること、代表校と離れていることなどに起因して、事務的な業務負担がかなりの比重を占めた。このため〔事務管理〕と〔組織運営〕の評点が高い一方で、本来の専門研究員として期待されていた研究面での役割に十分に時間を割くことができなかったのではないかとコメントもあった。

これらの評価結果については、2011年4月より本事業

を承継した公益財団法人大学コンソーシアム京都においてFD専門研究員の継続雇用と、連携体制の再構築によって展開される新しいFD事業の中で適宜、反映され改善されていく予定である。

4. 考察

(1) 大学連携によるFD活動

本事業における多くの取り組みと事業評価を通じて、FDの諸活動が「大学連携」と非常に親和性が強く、特に中小規模大学にとって「大学連携」という枠組みが有効であること、これらの連携活動を推進する共同のセンターと専任スタッフ(=FDer)の存在の有用性の2点が明確になったことは、当初方針で目標とした通りであった。

このような着実な成果と評価を得られた最大の要因は、連携大学・短期大学のFD担当教職員、大学コンソーシアム京都事務局と本センターの三者による事業推進体制がうまく機能したことにある。

先述したように本センターは、キャンパスプラザ京都内に事務所を置き、日々のセンター業務は連携校の共通的人的リソースとして専門研究員、専門調査員と派遣職員の3名が、大学コンソーシアム京都職員と緊密に協力して遂行してきた。

コンソーシアム職員との密接な協力関係がもたらした最大の効果は、1990年代より15年以上にわたって培われてきた大学コンソーシアム京都という営みが作り出してきた京都地域の大学間の『緩やかな連携』という共通認識と、加盟大学教職員に浸透している大学コンソーシアムという連携活動における運営方法を、本事業に何の躊躇もなく、持ち込むことができたことにある。この点において他地域の連携事業と比較しても、前提となる組織や活動の土台作りが容易であった。

(2) FDerの役割

冒頭で述べたように、本事業はFDer牽引型を標榜していた。とはいえ、FDerがどのような役割を担うべきかに関しては、常に試行錯誤の連続であった。

田口(2011)は「FDはファカルティに内属する同僚集団によってしかなし得ず、ファカルティの外側から提供できるサービスで推進できるFDは非常に限定的である」と言う。確かにその通りで、大学外部の組織(本センター)が連携各校の教育内容や改善方法に口を挟める余地は非常に少ない。とはいえ、外部の専門職員=FDerから提供される限定的なサービスであったとしても、そもそもリソースを持たない、持てない大学・短期大学にとっては非常に有用であることが、事業評価において確

認できた。

この約2年間の経験を経てあえて定義づけるのであれば、各大学のFD担当教職員が集まって進められる大学連携FD活動におけるFDerの第一義的役割は、高等教育の専門家としてのそれではなく、やはりコーディネーターやファシリテーターとしての役割である。各連携大学の状況を把握し、寄り添い、ニーズに基づく情報の収集と発信を行うハブとしての機能が最も求められる機能・役割であると考え、連携校インタビューを皮切りに始まったセンターと連携校との絶え間ないコミュニケーションこそが、本事業のスムーズな運営を可能にしたのである。

我々の提供する限定的なサービスから、改革・改善するためのヒントや、そもそも学内に内在しているFDの種が少なからず見出されたことは、多くの行事の際の参加者アンケートおよび内部評価結果により確認されている。

(3) FDerが推進する相互研修型FD

逆説的に聞こえるかもしれないが、本事業による多くの取り組みは、実際には「相互研修型FD」の実践であった。とりわけ京都FDer塾やFDハンドブック制作、各大学での授業研究やWEBアンケート等は、参加教員個々の教育実践や各大学におけるFD活動を基礎に置いたものであり、相互研修形式を採用したものである。

とはいえ本事業の取り組みに相互研修形式が多く取り入れられたことが、本事業の当初方針であったFDer牽引型FDのアプローチを否定するものとはならない。上述した多くの相互研修型FDの取り組みを推進するためには、様々な準備作業と打ち合わせに多大な労力と時間が必要であり、専門研究員、専門調査員および派遣職員の3名による本センターの役割は、まさに本事業全体を牽引してきたと、事業評価においても多くの評価者によって述べられている。

研修形態の理念としての相互研修型FDと、事業推進体制としてのFDer牽引型とは^{あい}相対立するものではなく、本事業においては、FDerが牽引することによって、伝達講習・制度化型(田中, 2006)の研修プログラムに加えて、連携大学相互の実践交流やワークショップを重視した相互研修プログラムを作りあげてきた。

さらに本事業においては、連携大学のFD担当教職員をFDerとするという、緩やかな共通認識を持って取り組んできたことにも触れておきたい。一見、曖昧さを残すこの定義も、それぞれの「立ち位置・文脈」(山田, 2010)によって異なる18大学・短期大学それぞれにおけるFDに対する取り組みの共通項を探す上では有効に機能した

と考えられる。この点に関して内部評価者の1名から「画一的なFD像を押し付けるような方向に進まなかったことが幸いだった」とのコメントが示されている。

5. おわりに一連携FD体制の展望

文部科学省による補助事業の終了後、本センターによる3年間の実績を活かしていくために、18大学・短期大学によるFD連携から、大学コンソーシアム京都に加盟する50大学・短期大学全体が連携するFD事業を展開していくこととなった。連携プロジェクトの成果を継続するために、しばらくの間は連携18大学・短期大学が中心となって、拡大版FD連携活動を進めていくこととなっている。特に、a. 作成した研修プログラム内容のブラッシュアップとキャッチアップ、担当講師の発掘(育成)、b. ICT機器の利用、授業実践の継続、c. FD情報の収集・提供、については引き続き取り組んでいる。また、d. 加盟50大学との密接なFDネットワークの構築、e. 適切で効果的な広報手段・ルートの確立、に取り組むことを喫緊の課題としている。

夏目(2011)は、大学間ネットワークを組織するためには、それを中心になって担う組織が必要であるとしたうえで、センターやその所属教員に期待される役割や提供するサポートはいかなるものかが問われていると指摘する。大学コンソーシアム京都においても加盟50大学・短期大学全体が連携するFD事業へ拡大し、大学コンソーシアム京都のFDセンターとして展開し、積み重ねられていく活動を通じて、コンソーシアムという連携体が行うべき組織的なFD活動やその支援がどのようなものであるか、配置される専門職員の果たすべき役割、継続性を担保するための人材の養成方法等を引き続き実践を通して明らかにしていくことが求められる。

さらには、長期的な財政基盤の確保をコンソーシアム内で検討するとともに、恒常的な補助金等の政策的支援を要請していく必要があるだろう。

註

- 1 FD ネットワーク “つばさ” <http://www.yamagata-u.ac.jp/gakumu/tsubasa/> (2012年1月確認)
- 2 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/> (2012年1月確認)
- 3 関西地区FD連絡協議会 <http://www.kansai-fd.org/> (2012年1月確認)
- 4 全国私立大学FD連携フォーラム <http://www.f-d-forum.org/index.html> (2012年1月確認)

- 5 2009年9月8日「FDネットワーク代表者会議」での今泉柔剛文部科学省大学改革推進室長の報告より
- 6 国立教育政策研究所FDER研究会(2009)「新任教員研修のための基準枠組」http://www.jaed.jp/download/kijun_wakugumi_pamphlet_a.pdf/ (2012年1月確認)
- 7 読売新聞2010年2月17日「マンガで学ぶ大学授業法」
- 8 朝日新聞2010年3月12日「大学新任教員がSOS……FDマンが助けるよ」
- 9 Real-time Evaluation Assistance System <https://reas2.code.u-air.ac.jp/cgi-bin/WebObjects/topssl> (2012年1月確認)
- 10 Victorian International Directors' Committee (オーストラリア・ビクトリア州国際部長委員会)
- 11 Colleges of the Fenway: <http://www.colleges-fenway.org/> (2012年1月確認)

参考文献

- 夏目達也(2011)「FDモデルとしての相互研修型・同僚モデル」『大学教育のネットワークを創る』東信堂, pp.193-205
- 田口真奈(2007)「FD推進機関における2つの機能」『メディア教育研究』第4巻第1号, pp.53-63
- 田口真奈(2011)「誰がどのようにFDを推進するのかー専門家モデル・同僚モデルと2つのサポートモデル」『大学教育のネットワークを創る』東信堂, pp.128-142
- 田中每実(2006)「FDの現在と課題」『大学教育学会誌』28(1), pp.36-39
- 山田剛史(2010)「大学教育センターからみたFD組織化の動向と課題」『国立教育政策研究所紀要』第139集, pp.21-35
- 《京都FD開発推進センター刊行物》
- 『京都FD開発推進センター2008年度事業報告書』(2009年3月)
- 『京都FD開発推進センター2009年度夏季海外視察報告書』(2009年12月)
- 『まんがFDハンドブックおしえてFDマン【新任教員編】』(2010年2月)
- 『京都FD開発推進センター2009年度事業報告書』(2010年3月)
- 『まんがFDハンドブックおしえてFDマン【成績評価編】』(2010年11月)
- 『京都FD開発推進センター2010年度夏季海外調査研修

報告書』(2010年12月)

『京都FD開発推進センター2010年度事業報告書』(2011年3月)

『平成20年度・戦略的大学連携支援事業 最終事業報告書』(2011年3月)

「京都FD開発推進センターNewsletter」1号(2009年06

月)～8号(2011年03月)

京都FD開発推進センターホームページ：<http://www.kyoto-fd.jp/> (2012年1月確認)

京えふでブログ：http://blogs.dion.ne.jp/kyoto_fd/ (2012年1月確認)