

I はじめに

I. はじめに

1) 二つのプロジェクトとその報告

本書は、平成 22 年度特別経費「大学教員教育研修のための相互研修型 F D 拠点形成」ならびに平成 22 年度教育関係共同利用拠点「相互研修型 F D 共同利用拠点」に関連するセンターの業務をまとめたものである。

前者の「大学教員教育研修のための相互研修型 F D 拠点形成」は、平成 20 年度政策課題対応経費による「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」、平成 21 年度特別教育研究経費による「大学教員教育研修のための相互研修型 F D 拠点形成」の成果を受けて、本年度から 3 年計画で取り組まれるプロジェクトの初年度にあたっている。したがって、「拠点形成」プロジェクトは、実質的には本年で 3 年目にあたっており、総計 5 年のプロジェクト実施期間から見れば、ちょうど折り返し地点を越えたところである。このプロジェクトを始める頃には、リアリティをもって事業の進行を展望することがまだまったくできてはおらず、「これは絵に描いた餅でしかないのではないか」という辛い疑念に苛まれた。しかしそれ以来 3 年の期間は、何が可能でありどこまで試みることができるのかについて、かなりリアルな感覚を私たちに与えてくれた。かえりみれば、このプロジェクトによって採用された若いスタッフたちの獅子奮迅の活躍とそれに触発された年長の世代のがんばりによって、事業は当初見込んだよりも遙かに遠くまで達してきており、しかも新規業務を計画する場合にも、あらかじめ頭に描く達成の見込みは、確実にリアルなものとなっている。3 年の実績は、それなりの意味を持っているのである。これらのことについては、本報告書でかなり具体的に記述しているので、そちらを参照されたい。

2) 「大学教員教育研修のための相互研修型 F D 拠点形成」の本年の成果

拠点形成 3 年目には、多くの新たな成果があった。以下、項目だけを列挙するが、詳しくは、本報告書の関連箇所を参照されたい。

第一に、学内連携では、F D 研究検討委員会の活動を、各研究科、研究所、センターなどでの F D の現状に関する勉強会、学生の勉学調査準備、新任教員教育セミナーの準備・実施などによって、かなり実質化することができた。さらに、京大独自のプレ F D として、(1)大学院生のための教育実践講座、そこから発展してきた young rice、(2)文学研究科プレ F D プロジェクト、(3)サイエンスコミュニケーター派遣事業などを、新たな水準にまで実質的に展開することができたし、さらに、F L フェロー制度を発足させ、新たな業務展開を始めることもできた。これらによって、研究大学としての京都大学に相応しい F D システムが立ち現れつつあると、考えている。

第二に、地域連携では、関西地区FD連絡協議会総会で試みた「FD活動報告会」（ポスターセッション）をはじめ、主にこの協議会の五つのワーキンググループを中心とする活動が、進展するとともに地道に日常化されてきた。これについては、各グループの報告を参照されたい。

第三に、国内連携では、ネットワークやフォーラムなどの全国組織の事業展開が実質化してきたが、とくにFDネットワーク代表者会議（JFDN）と若手FD研究者ネットワーク（JFDN Jr.）の活動が、私たちとしては京大らしく特徴的であると考えている。

第四に、国際連携では、新たな国際シンポジウムが開催されるなどしたが、それよりもむしろ、これまでの関連活動がしっかりと継承され、単発のイベントではなく組織的な活動になりつつある点を強調したい。私たちは、このような日常化組織化こそが、実質的な成果であると考えている。

さて、以上のように、「大学教員教育研修のための相互研修型FD拠点形成」プロジェクトは3年目の実質化ないし組織化の段階に入りつつある。

これに対して、教育関係共同利用拠点「相互研修型FD共同利用拠点」プロジェクトは、本年度拠点認定されたに過ぎず、予算措置がされ事業が実質的に展開されるのは次年度以降であると考えても良いかもしれない。しかし認定を受けた本年度にすでに、私たちは、拠点運営委員会、諮問委員会などを開催し、9月7日には、京都大学芝蘭会館 稲盛ホールで拠点立ち上げに向けてのシンポジウム「FD ネットワークの展開と大学教育改革の方向性を問う」を実施した。このシンポジウムでは、拠点の今後の業務を見通して、「相互研修型FD共同利用拠点の仕事」をタイトルとして、基調報告を行った。拠点の意義と今後についてまとめているので、以下には、それを再録しておく。

3) FDにおける「協同」へ—相互研修型FD拠点の構築と機能—

大学院や大学などの設置基準において「教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称」としてのFDが義務化された。この規定にみられるFDの定義は、「授業改善」に制約されており、かなり「狭い」。この定義の狭さについては、一般的な合意がある。FDには、日常的な授業改善（個人レベル）、カリキュラム改善（中間レベル）、教育組織改善（組織レベル）などのレベルがある。FDとは、これらのレベルの改善を通して、ファカルティがファカルティへと成長していく過程である。

FDの法制的義務化と前後して、中教審はいわゆる「学士課程答申」で、競争と協同との調和、さらには多様性と標準性との調和について記し、さらに、入試、カリキュラム、学位付与に関わるポリシーのもとに組織的教育活動を担うべき「教える集団」のFDに着目した。我が国のFD活動において、組織間の競争ではなく、むしろ協同が求められたのである。

FD の組織連携が求められる背景には、高等教育の直面する困難がある。高等教育のユニバーサル化は基礎的な学力の補償を求め、グローバル化は国際水準の学力の補償を求める。つまり、大学教育の質補償が求められるのだが、その課題の具体的なありようは、それぞれの大学によってきわめて多様である。個別大学は、それぞれに少子化などの厳しい経営状況へ適応しようとして、経営重点大学、教育重点大学、研究重点大学などへ分化しつつある。このような「大学の種別化」のもとで、個別大学は、それぞれのローカリティに即した教育改善の在り方について最適解を求めている。教育改善やFDを考える場合に、もっとも基本的な前提は、それぞれの「教える集団」のローカリティと日常性である。

ユニバーサル化やグローバル化や少子化など大きな変動に直面する個別大学の教員個人あるいは教員集団は、日常的にそれなりの教育改善を進めている。しかし、FD の法制的義務化以降、外から強要されて実施される関連活動は、この日常的蓄積とはすれ違うたんなる儀礼へと形式化されがちであり、そんな空しい活動を強要される教える集団にはただただ疲弊感だけが蓄積されがちである。求められるのは、それぞれの大学のローカルな教育改善の日常的蓄積としっかりと結合する実質的なFD活動である。しかしそれぞれの組織の教育改善に向かう力量には、あきらかな差がある。個別大学の枠を超えた組織間連携が求められる所以である。

それにしてもなぜ組織連携なのか。これには、幾通りかの解答がありうる。個別組織には対応できない難しい事態がある（組織間の相互補完の必要性）からであり、個別に対応するのでは無駄が多すぎる場合がある（省力化の必要性）からであり、連携によって組織的な対応力の大幅な増大が期待できる場合がある（連携による組織的力量形成の必要性）からである。

教育に関する大学間の協同・連携には、多様な形がある。たとえば、連携組織が個別大学それぞれのローカリティや同僚性に即したきめ細かな支援を進めるためには、組織どうしに地域、規模、教育分野などの点で、何らかの同質性が共有されていたほうがよい。たとえば、同一の地域における連携、同じくらいの規模の組織どうしの連携、同種の教育分野に属する組織どうしの連携などである。たとえば、地域連携を取り上げてみると、ここでは地域的な同質性は共有されているにしても、規模や教育分野の点では大きな多様性が見られるはずである。ここでは、地域的な同質性の枠内でこの多様性をできるだけ有効に活かすことが求められる。これは、きわめて大きな地域連携組織である関西地区FD連絡協議会において、私たちが実際に直面している、大きな課題の一つである。さらに、連携組織には、ボトムアップの自生的なそれ、行政に支えられて組織化されたそれなどもある。連携は、本来なら組織どうしが互いに協力し合って自分たちで主体的に営む自律的活動であるべきだが、FD の法制的義務化という条件の下では、行政の側からの何らかの支援も求められてしかるべきである。

いずれにしても、それぞれの大学は、それぞれがおかれている文脈やローカリティに即して最適なFDの在り方を模索する。個人ないし集団は、新たな難しい状況に強いられて、

否応なしに何らかの日常的な教育改善に携わっている。この日常的な改善においても、組織的な未成熟やそれに起因する活動の場当たりの不確実さがみられる。FD の組織化が求められる所以である。組織化の原則は、日常性とローカリズムの尊重であり、オープン化による組織的な連携である。私たちはこのように互いの個性を尊重し互いに学び合う FD 組織化の在り方を「相互研修型 FD の組織化」と名付けてきた。

相互研修型 FD の組織化とは、それぞれにローカルな特性をもつ個人あるいは組織の日常的な教育改善の努力を前提としてこれを活そうとする営みであり、この努力を促進するあらゆる手立てを動員しようとする営みである。単独の個人あるいは組織では十分な達成が困難な場合には、個人どうし・組織どうしの連携によって改善努力の効率的な相互的補完を試みる。連携した組織は、場合によっては、単独の組織ではありえないほどの集団としての力を発揮する。私たちはこの FD の連携組織に、力の補完や省力化ばかりではなく、集団的力の発揮を期待している。

私たちの相互研修型 FD の組織化は、次節で述べるように、拠点形成から拠点認定へと進行してきた。

4) 教育関係共同利用拠点制度と拠点認定

学術研究の分野では、平成 20 年にすでに「共同利用・共同研究拠点」が制度化されている。教育関係共同利用拠点は、この研究拠点の制度化に引き続いて制度化された。この教育拠点制度の意義については、以下のように説明されている。多様化する社会と学生のニーズに応えるべく、各大学において、それぞれの教育理念に基づいて機能別分化を図り、個性化・特色化を進めながら教育研究活動を展開していくことが重要である。ところで、質の高い教育を提供していくためには、個々の大学の取組だけでは限界があるため、他大学との連携を強化し、各大学の有する人的・物的資源の共同利用等の有効活用を推進することにより、大学教育全体として多様かつ高度な教育を展開していくことが必要不可欠である。そこで、大学の教育関連施設の共同利用の促進を図るための制度を創設し（「教育関係共同利用拠点」21 年 9 月より施行）、大学間連携を図る取組を一層推進する。ちなみに、この拠点制度は、「学校教育法施行規則(第 143 条の 2)」 「教育関係共同利用拠点の認定等に関する規程」などによって法制化されている。

以上のような趣旨に沿って、今年度には二次にわたって申請が受け付けられ、認定がなされた。以下に、教育関係共同利用拠点として申請の受けつけられた項目を列挙し、それぞれの項目について括弧内に申請数と認定数を示しておく。

練習船（3／2）、農場（6／2）、演習林（4／0）、日本語教育センター（3／1）、留学生宿舎（1／0）、FD・SDセンター（11／7）

このうちの FD・SDセンターについては、関西地域、東北地域、四国地域、中部地域の四つの地域拠点、さらに、障害者高等教育、看護教育、医学教育に特化した三つの拠点が認

定された。前者の地域拠点の一つが京都大学高等教育研究開発推進センターの申請した「相互研修型 FD 共同利用拠点」である。この拠点は、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日に至るまでの五年間にわたって、認定された。関西地域の中核拠点としての活動を期待するとされ、付加的留意事項として、（１）学内で行っている取り組みについても外部から見て明らかにすること、２）引き続き各大学に対する情報及び研修・研究機会の提供に努めること。その際、関西地区 FD 連絡協議会や FD ネットワークの対象校のみならず、非加盟校及び他地域の大学に対する活動に努めること、示された。以下、この留意事項を考慮しながら、拠点認定に至るまでの私たちの活動を跡づけておこう。

5) 相互研修型 FD 共同利用拠点の仕事—拠点形成から拠点認定へ—

旧センター（京都大学高等教育教授システム開発センター）以来、私たちは、相互研修の自己組織化を支援してきたが、この支援に際しての原則は、ローカリズムの尊重であり、啓蒙ではなく共同の連携であった。私たちのこの自己組織化支援活動は、文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム」（以下‘特色 GP’略記する）認定、特定予算の交付、拠点認定という順序で支えられてきた。

私たちは、特色 GP 助成を受けた「相互研修型 FD の組織化による教育改善」プロジェクトによって、平成 16 年度から 3 年間、京都大学の学内での工学部との協働による FD 支援システムの構築をめざした。特別教育研究経費は、2,008 年から「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」というタイトルではじまり、現時点では、2,009 年度からの四年計画プロジェクト「大学教員教育研修のための相互研修型 FD 拠点形成」が進行中である。

GP プロジェクトでは、工学部の全授業を対象とする大規模な授業アンケートによってカリキュラムの改善をめざし、創成科目によらず伝統的な卒業研究による創成型教育の有効性を検証しようとし、公開授業・授業検討会による相互研修を試みた。工学部の学生定員は、京都大学の全学生定員の 3 分の 1 以上を占めている。このことから明らかなように、工学部への働きかけは、全学という見地からみて戦略的な意義をもつ。この工学部との連携をきっかけにして、私たちは、次に具体的に述べるように、相互研修型 FD を全学に拡大することができた。特別教育研究経費による拠点形成プロジェクトは、この GP プロジェクトの成果を前提にしている。以下、GP プロジェクト以来五年間にわたる FD 拠点形成の成果を、学内、地域内、国内、国際の四つのレベルでまとめておこう。

学内レベル：学内レベルでの拠点形成に先行したのは、センターが実施した学部をもつ 10 の研究科の教育に関する責任者たちへのヒアリングである。これによって確認できたのは、意外にも京都大学の全学で日常的な FD のかなり実質的な展開があることである。この確認を足がかりとして執行部などへ働きかけて、全学の FD 研究検討委員会を発足させることができた。現在では、センターと FD 研究検討委員会は協同して、学内の相互研修型 FD

の組織化を進めてきている。

全学対象のFD支援には、全学の教育シンポジウムなどがあり、個別研究科のFD支援には、工学部、農学部、文学部、生存圏研究所などの教育イベントがある。私たちは、職歴に応じた教員研修システムの構築をめざしているが、これはまず、プレFD企画として実現された。これには、「大学院生のための教育実践講座」、「文学部ODリレー講義」、「サイエンス・コミュニケーター派遣事業」の三種類がある。

「大学院生のための教育実践講座」は、今年度までに6回実施（現在は、センターではなく、全学FD研究検討委員会の主催）した。これは、一定数の大学教員を送り出してきた京都大学の社会的責任へ応える企画だが、総長名の修了証を授与するなりして高等教育関連への就職を支援しようとする意図もある。わずか一日のプロジェクであるが、短期間集中したプログラムでミニ講義、討論などの短いセッションを切れ目なく連続させるとともに、教授・学習の基礎となるボディワークなども組み入れている。参加者の要望を受けて、近年では、ベーシックとアドヴァンストに分けて実施している。アドヴァンストでは、模擬授業と検討会などがメインである。

文学研究科ODリレー講義は、文学研究科ODによる学部生向けリレー式の入門講義であり、同時に、各ODに対する「教育実習」の場である。センターが推進している「相互研修型FD」のシステムを取り入れた「FD研修」を各ODに対して実施し、最終的には京都大学総長名で「FD研修修了書」を発行する。数回の授業、授業参観・検討会、前期一回・後期一回の研修会への参加を義務づけている。二年目を迎え、授業も授業検討会も格段に水準が高まってきている。

サイエンス・コミュニケーター派遣事業は、若手研究者を小中高校へ派遣する「出前授業」または京都大学を訪れた小中高校生に対する「オープン授業」という形で、かれらの研究内容を、やさしく、興味を持つように紹介させる企画である。授業時間は1授業あたり45分×2コマの構成である。オリエンテーションおよび事前研修（ミニ講義、模擬授業、グループ討論等）を受け、事後には報告会を開催する。たんなる派遣ではなく、プレFDの一つの形に仕立て上げている。

以上三種類のプレFDプロジェクトは、今後より一層拡大するが、そうなるのであればスタッフに制約のあるセンターでも十分に扱えるように、企画を整理し系統的に整備する必要がある。

今年度からは、以上のプレFDのほかに、新任者のための教育セミナーを実施した。これも、ミニ講義、グループ討論からなる一日プロジェクトで、全学から150人程度が参加した。これを皮切りに、年齢経験別の研修システムをより一層整備していきたい。

さらに、今年度は、全学の教育・学習状況調査の皮切りとして、かなり大規模な学習調査を実施する。京大生の課外勉強時間の実態と自学自習の理念との乖離が恥ずかしいほどに大きいのではないかという危機感によるものである。最後に、FD研究検討委員会自体でこ入れも始めている。

地域レベル：地域レベルの活動は、関西地区FD連絡協議会を舞台としている。この協議会は、個別大学の自生的努力を前提としながらも、個別大学の力の限界を超え、効率化・省力化をはかるために、情報の共有や共通のイベント（研修、研究会）を実施し、個別大学を包む相互研修型FDの地域連携を実現しようとするものである。現在、この地区の該当大学の過半をはるかに超える130校（113法人）が参加して、FD情報支援、FD連携企画、FD研究、FD共同企画の五つのワーキンググループを中心にして活動を展開している。

FD連携企画WGは、シンポジウム「思考し表現する学生を育てる」などを実施するとともに、神戸常磐大学、藍野大学・理学療法学科、ノートルダム女子大学などに名乗りを上げていただきこれらを「関西FDパイロット校」としてこの活動を手がかりに組織的な相互研修活動を展開している。FD研究WGは、昨年までの「授業評価研究SG」「出欠確認研究SG」「Web 公開授業研究SG」を「FD メディア研究SG」（「出欠確認研究SG」の名称変更）、「FD デザイン研究SG」、「授業型学生支援研究SG」に再編成して活動を拡大している。FD共同企画WGは、初任者研修プロジェクトの共同企画を中心として活動している。これらすべての活動や参加校のFD企画は、協議会の共同開催として開かれており、参加校が「研修マトリックス」と「研修カレンダー」を利用して自分たちなりのプログラムを開発することを可能にしている。

なお、本協議会は参加法人ごとに若干の会費を集めている。もちろん、これだけでこの巨大な組織の運営ができるわけではなく、この協議会の活動は、京都大学に交付されている特別教育研究経費に大きく依存している。この経費が五年の年限をもっていることから、この年限を超えて連携組織の安定的な財政基盤をどのように確立するのかが、重要な課題となっている。

国内レベル：このレベルの連携活動には、ホームページで不特定多数を対象に、センターの刊行物をオープンにしたり、授業実践に関する報告をまとめて発信したり、ネット利用の公開授業・検討会を試みたりしてきた。これらのネット利用の活動を別にすれば、いくつもの組織活動がある。大学教育研究フォーラム、大学生研究フォーラム、FD ネットワーク代表者会議（JFDN）、若手FD研究者ネットワークなどである。

大学教育研究フォーラムは、シンポジウム、小講演、ラウンドテーブル、個人研究発表などからなる学会形式の二日日程のFD研究会である。近年では、毎年、北海道から沖縄に至るまでの国内の大学教育関係者 500 名以上が参集している。

FD ネットワーク代表者会議の平成 21 年度の参加組織は、北海道地区 FD・SD 推進協議会、いわて高等教育コンソーシアム、東北地域高等教育開発コンソーシアム、東日本地区大学間 FD ネットワーク・つばさ、国立教育政策研究所、大学コンソーシアム石川、福井県大学連携プロジェクト、FD・SD コンソーシアム名古屋、全国私立大学 FD 連携フォーラム、大学コンソーシアム京都、山陰地区 FD 連絡協議会、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）、九州地域大学教育改善 FD・SD ネットワー（Q-Links）、関西地区 FD 連絡協議会、

文部科学省である。

若手FD研究者ネットワークは、全国の関係者70名以上が参加し、運営委員会を構成し、研究合宿、ニュースレターの発行、研究合宿、頻繁なメールのやりとりなどを通じて、この新たに生成してきた集団の意思形成を試みている。

国際レベル：私たちはこれまでも、海外の関連施設や関連団体との相互交流はかなりの頻度で行ってきた。特別教育研究経費を交付されてからは、この交流はかなり組織的になされてきた。その皮切りとなったのが、カーネギー財団教育研究所とセンターを中心とする日本側との交流シンポジウム「日本のFDの未来－Building the Core in Faculty Development－」であった。その後、この交流は、ISSOTLでの発表などの形で継続的に発展してきている。

拠点の仕事

私たちは、拠点認定を受けた今後の活動を、これまでの拠点形成を基盤としてその延長上に構想し展開することになる。これまで述べてきたように、私たちが構築してきたFD拠点は、相互研修型の特質を保持してきている。たとえば、FD連携組織でわずかな金額とはいえ（年2万円）会費を徴収しているのは私たちだけだが、これには、FDが本来は高等教育組織の自律的な営為であるべきだとの理念が込められている。もっともすでに述べてきたように、FDの組織化がこのように急速に進められたのは法制的な義務化によるところがおおく、このように義務化した以上、行政はとくに義務化にたやすくは対応できない弱体な組織などに対する支援を考えるべきであろうし、連携組織もこのような行政の援助を宛にせざるを得ない部分がある。私たちには、自律と依存のバランスが問われるのである。

ともあれ、認定された私たちの拠点には、次のような業務の達成が求められていると考えている。これらのどれを取り上げてみても、そこには、従来の業務の延長上にある業務と新規業務とが混在している。

- (1) FD研修・研究会の企画・開催：各種講演会やワークショップ、研究会など、FDに関する研修と研究の場を組織的に提供する。
- (2) FD相談窓口：各大学からの要請に対し、FDに関する各種相談に応じたり、情報提供や講師の派遣、紹介などを実施する。
- (3) 教員・大学・FDネットワーク支援：教員個人や大学等、FDネットワークなど、それぞれに応じたFD支援体制の構築をめざす。
- (4) FDオンライン環境の提供：「MOST (Mutual Online System for Teaching and Learning)」(平成21年度利用開始)など、FDや教育改善に携わる大学教員のコミュニティ形成やリソース共有を支援するためのオンライン環境を提供する。
- (5) FDに関する広報：ウェブサイトやニュースレター、メーリングリストなど多様な媒体

を通じて、FDに関する広報活動を支援する。また、国内外のFDや教育改善の実態調査、資料収集をおこない、各種フォーラムやシンポジウム等で成果を公開し利用者と広く情報を共有する。

(6) 相互研修型FDに関する研究：相互研修型FDの理論や実践に関する研究を推し進め、その成果を広く公開することで、相互研修型FDの理念の普及をはかるとともに、わが国におけるFD研究の発展に寄与する。

以上の新規事業を遂行するために、これまでの拠点組織づくりを見直すとともに、新たな組織を付加し組織の再組織化を試みる。新たな組織は、全国規模の相談業務に対応するために関連情報を収集・整理し相談に対応する人材、さらに、巨大化したセンターと外部をうまくコーディネートする人材などを確保して、拠点業務を遂行することになる。

6) 当面する課題

相互研修型FD拠点の仕事を遂行する上で、私たちは多くの課題に直面している。これを以下の四点にまとめることができる。

(1) 拠点の仕事の精選とシステム化

拠点の業務は、これまでもすでに、一目では見渡しがたいまでに肥大化してきている。これに新たに認定拠点業務が加わるとすれば、たとえ幾人かの新規スタッフを採用することができたにしても、業務量はスタッフの力量をはるかに超えることになる。必要なのは、業務の選別であり、一過的イベント的な業務の廃棄と残余の業務のシステム化であり、業務の恒常化と日常化である。学内、地域、国内、国際それぞれの業務を、どう選別し取捨選択しシステム化するか。不可欠の業務は何で、廃棄可能な業務は何か。業務の恒常化日常化はどうすれば可能になるか。これらの点を考える必要がある。

(2) 拠点の組織化

拠点組織も、認定拠点の新業務遂行に向けて、合理化と効率化を図り再組織する必要がある。これまでのように闇雲に活動の場を拡大するのではなく、「メリハリのきいた」組織化を試みなければならない。たとえば、こちらから働きかけるよりも、各組織・各個人の願いを「聞く」ことのできる組織、聞き取った内容に即して「働く」ことのできる組織の組織化をはからなければならない。相互研修型組織の基本的な理念である。

(3) 拠点の人的・財政的基盤の確保

これまでの拠点形成作業は、会費、特定予算によったが、今後はこれに若干の拠点予算が加わることになる。ただし、2年後には現在の特定予算配分の期限がくる。会

費については大学規模などによって多少の傾斜を持ち込むことも可能であるかもしれないが、それには一定の限度がある。会費だけで現在の体制が維持できるとはとうてい思われない。拠点の存在意義にみあう人的財政的基盤の構築をどう展望できるのか。これが当面の重要な問題である。

(4) 拠点どうしの連携

それぞれのFDネットワークには、それぞれの個性がある。この個性には、長所と欠点が含まれているから、ネットワークどうしの相互補完的な連携が求められる。ネットワークのネットワークングである。これをどのような形で実現するのか。これもまた当面する大きな課題である。

7) 拠点形成から拠点へー平成23年度の課題へー

平成23年度には、私たちは、特別経費「大学教員教育研修のための相互研修型FD拠点形成」プロジェクトの2年目を迎え、さらに5年プロジェクトである教育関係共同利用拠点「相互研修型FD共同利用拠点」の2年目（予算措置による実質的な開始年度）を迎える。特別経費は残り2年であり、私たちは、拠点認定に伴う新規プロジェクトを含めたプロジェクトの全体の組織化と日常化をより一層推し進めるとともに、大規模な拠点業務を着実に継続させる方途を何とか求めなければならない。難しい業務展開に直面する年になるものと見込まれる。

(田中每実)