

基調報告

相互研修型 FD 共同利用拠点の仕事

田中 每実（京都大学高等教育研究開発推進センター センター長）

こんにちは。こういう暑い最中に集まってお話をいただきまして、どうもありがとうございます。もう何度も言葉が出ていますように、今日この後コメントをいただく先生方は、どこの大きな大会でも中心になってお話しいただくような先生ばかり集まっていますし、文科省の方からも審議官に来ていただいております。若干緊張していますが、逆に言うと、こういう方々に大所高所からお話をいただく機会はあまりないと思っていますので、随分ありがたいことだと思っています。

今日は、共同利用拠点に認定された私どものセンターが何をしようとしているのか、何をしようとしているかというより、何かしようとしているわけですが、そのときにどういう問題にぶつかって苦しんでいるのかというような話をしていたらいいかと思っています。私どものセンターは決してすべてがうまくいっているわけではなく、京都大学の内部で考えましても、こんなに大きい組織にこんな小さいセンターが何ができるかという形で、随分苦しんでまいりました。関西地区について何ができているのかと考えると、これでいいのかという感じになりますし、全国レベルで考えたら、とてもではないですが、茫漠たる遠いものを目指してやっているというイメージがあります。だから、決してスマートな話はないと思っていますが、現状をそのままお話ししたらいいかと思っています。

公開シンポジウム「FDネットワークの展開と大学教育改革の方向性を問う」
2010・9・7 13:30～17:30 / 京都大学芝蘭会館 稲盛ホール

基調報告

相互研修型FD共同利用拠点の仕事

京都大学高等教育研究開発推進センター
センター長

田中每実



1. FDにおける「競争」を超えた「協同へ」—相互研修型拠点へ—

これはもうありきたりのことですが、FDというのは基本的には、個々の教員が教員らしくなっていく、教育者らしくなっていくという営みですが、教員は集団をなして、集団としての学生と出会っているわけですから、ファカルティ・ディベロップメントという言葉の中には、やはりファカルティがファカルティになっていく、個人的・組織的な営みだという意味合いがどうしてもあると思うのです。

それぞれの組織で、当然のことながら、個人もいろいろな努力をしていますし、組織もいろいろな努力をしています。しかし、今の情勢の中で、個人でできること、組織でできること、個別の大学でできること、個別の組織でできることは限られています。どうしても力の足りない部分があるので、そのために、力が足りない部分をお互いに補い合うということが当然必要でしょうし、考えてみると、同じようなFDの業務を各

大学、あるいは各組織が別々にやっていることが随分ありますから、それは一緒にやればかなり省力化にもなるということもあるだろうと思います。それから、ただ単に力の足りないところを補うというだけでなく、みんなで一緒になれば、もっと別の新しい力が出来上がってくるかもしれない。クラシックな言い方をしますと、力の補償というホメオスタシスばかりでなく、力を高めていって高い力を作っていくスーパースタシスというようなレベルの「協同」というのもあり得るだろうと思います。こういう形で協同が必要なのだ、われわれは考えています。

それで、個別の組織やローカリティや同僚性に即した支援を行うためには、何か地域でまとまるということも多分必要なのだろうと思います。

今日の話ではしばしば「ただし」という言葉が付くのですが、基本的にはこういう形で個人のレベルから組織のレベル、地域のレベルにいても、大学の教員が本来の教員になっていくというのは、自律的な営みであるよりほかにないわけです。「ただし」、しかしながら、そもそもこれらがわっと一斉にやられてきた背景には、FDが義務化されたということがあります。だから、法制的な支援ということも当然のことながら求められていくことになる。これは矛盾したことです。本来自律的な営みであるのだけれども、依存して何かに頼らざるを得ないところもある。自律と依存の度合いをどう考えていったらいいのかという問題は、やはり基本的に多分あるのだろうと思います。

今度の中教審の学士課程答申の中では、ご存じのように「競争と協同、多様性と標準性の調和」という形で「連携」ということがいわれるようになってきました。「競争の中で

1 FDにおける「競争」を超えた「協同」へ —相互研修型拠点へ—

FDにおける「競争」を超えた「協同」へ

- A) 難しい事態に対して個別組織では対応できない場合 (補償)
- B) 個別組織それぞれの対応では無駄がある場合 (省力化)
- C) 組織化によって大きな成果が期待できる場合 (高度組織化)

→ 競争ではなく、協同が求められる。

—個別組織のローカリティや同僚性に即した支援を行うためには、地域的同質性などが求められる。

- ・基本的には自律的な営みであるべきだ。
- ・しかし、法制的支援も求められる。

個性輝く大学」というようなスローガンが一時期いわれていまして、「競争」ということがかなり前面に出たわけですが、それだけでなく協同も必要だ。多様性ということが強調されたのですが、そればかりでなく標準性との調和も必要なのだと。こういう方向性が出たということは、とてもよかったと思っています。つまり、FDの中に「連携」という言葉が出てきた政策的なバックグラウンドには、こういう方向付けがあるのだらうと思っています。

こういうFDに関する連携ということが問題になってくるような大きな問題のありようというのは、繰り返し言う必要がないぐらい当たり前のことですが、結局は高等教育の入り口のところでユニバーサル化、誰でもが大学に入っていく、かなりいろいろな学生が入ってくるようになってくるということが一つあります。それから、外側に出ていくときには、国際水準に達するような学力をつける必要があるというような高度な期待もかかってくる。入り口からは非常に多様な人たちが入ってくるのに、それに一律に高い学力を保証していくということになると、この間をつないでいく教育に大きな期待がかかるに決まっています。この教育を支える教員集団のFDが問題になってくるのも、大きく見ればこういう構造があるからだと思います。

ただし、ぶち当たっている問題は機関によってそれぞれ別で、例えばグローバル化などはあまり問題にならなくて、非常に劣化した能力しか持っていない学生たちがたくさん入ってきたところをどうしたらいいのかということの問題にするような大学もあれば、非常に高度な要求が社会的に課せられていて、それにどう応えるかということが問題になるような大学もある。構造は同じなのですが、その問題のありようはとても個別的で、多様で、ローカルで、それぞれの大学にはそれぞれの最適解があるということがあります。だからFDを考えていく場合でも、個別性と日常性、つまり毎日毎日の教育の営みがどう変わるのかということが問題なのであって、一過的に何かぱっと変わったということでは問題にならないわけです。日常性のところを変えていくことが必要ですし、ローカリティに即した変化が必要です。こういうことが問われてきます。

だとすると、これは個別的な問題ですから、連携などはどこで出てくるのかということになります。こういうローカリティとか日常性が基本的な課題であるからこそ、結局のところ、みんなで一緒にやれるところはやっ払い、お互いに補償し合ったり、高め合ったりしようという動きが出る。個別性とかローカリティとか、日常性を達成するために連携が必要なのだという構造があるのだと思います。

中教審:学士課程(答申)

- 「学士課程教育の構築に向けて」(答申)
第1章 グローバル化、ユニバーサル段階等をめぐる認識と改革の基本方向

4 競争と協同、多様性と標準性の調和

- 大学間の協同・連携には多様な形態がある
 - ・自生的な連携
 - ・行政に支えられた連携

高等教育改革の現状

- ・高等教育のユニバーサル化(普遍化)
大学全入化時代の基礎的学力保証
- ・高等教育のグローバル化(高度化)
国際水準の学力保証
- ・具体的な課題のありようは機関によって個別化・多様化(ローカルな最適解あり)
- ・個性性(ローカリティ)と日常性が基本的課題
 - ・改革の達成力には差がある
 - ・儀礼化・形式化の傾向もある
 - ・しかし、個人あるいは集団の日常的な教育改善もまた確実に進捗してきている

ですから、僕らは連携で一律の何かある解決策をばっと押し付けて、それでやっついこうというようには多分ならないだろうと思っています。その在り方をどう考えていくのかということは、随分難しい問題だし、個別的な問題だと思います。

これ（#6）は今言った構造で、入口のところと出口のところを保証する。こういう教員の在り方が問題で、こういう構造があるということです。

学士課程答申の言葉を使えば、アドミッション・ポリシーとカリキュラム・ポリシーとディプロマ・ポリシーをそれぞれに定めていって、これを具体的に遂行していく教員集団の力量をどう作っていくのかが問題になってくる。こういう構造になっています。だから、中教審答申ではこういうことを強調していきながら、同時にFDがかなり強く強調されていくというのは、論理的に合っていると思います。

これ（#8）が義務化です。これは義務化に関連する新しい設置基準です。何回もお読みになったことがあるのでお分かりと思いますが、「授業及び研究指導」「授業の内容及び方法の改善」というところで、授業に焦点づけた定義が行われています。

これについては、定義が狭いという点では共通の了解があるのだろうと思っています。もちろんこういう日常的な授業改善のレベルもあれば、カリキュラム改善のレベルも教育組織の改善といった組織レベルもある。これを全部包括してFDと呼ぶわけですが、差し当たって思うに、授業というところを集中して問題にしていいたら、その一つ一つの個別の授業を支えているカリキュラムが問題になり、カリキュラムを支えている教員集団や教員組織が問題になるという構造になっていますから、狭くてもそこから全体が見られる。だから、僕らはこういう全体を見るために、ここのところ

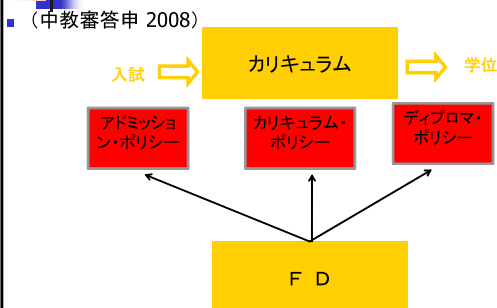
大学教育の「質保証」への要請

- 「学士力」(中教審答申 2008)
 - = 学士課程修了段階での「学習成果(learning outcomes)」
- 「入口」の質保証から、「出口」の質保証へ



- 日本だけでなく、先進国共通の課題
 - 「ユニバーサル化」→ 学力・学習意欲の水準低下と格差拡大
 - 「グローバル化する知識基盤社会」
- これまで以上に高い質への要求

三つのポリシー



“FD義務化”とは？

- 大学院設置基準（2006.3改正、2007.4施行）
 - (教育内容等の改善のための組織的な研修等)「第十四条の三 大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」
- 大学設置基準（2007.7改正、2008.4施行）
 - (教育内容等の改善のための組織的な研修等)「第二十五条の三 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」

* FDの定義(文科省)

「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」

FDの三つのレベル

- 「授業改善」のみに制約されたFDの定義が「狭い」と言う点では、一般的な合意がある。

FDの三つのレベル

- ・ 日常的な授業改善のレベル 個人レベル
- ・ カリキュラム改善のレベル 中間レベル
- ・ 教育組織改善のレベル 組織レベル

FDとは、この三つ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。

に焦点づけていると考えたら、多分いいのだらうと思います。とにかく FD というのは、この三つ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プロセスなのだと考えていいだらうと思います。

このあたりは結局同じことを言っていますが (#10)、要は日常性とローカリズムの尊重、それで、やりきれないところについては「助けてくれ」とお互いに言って、助け合っていくことが多分必要だらうと思っています。

一言余分なことを言いますが、僕は長く地方の教員養成学部において、学校が荒れて、その荒れた教員集団の研修などを何度もやりましたが、そのときにずっと思っていたのは、どうしてこの人たちは「助けてくれ」と言えないのだらうということでした。助け合ったら何とかなるのに、「助けてくれ」と言えないためにつぶれていく教員もたくさん見た気がします。組織的に見ても、お互いに「助けてくれ」と言い合って連携を取ればいいのに、連携が取れないままでぐずぐずとつぶれていくところが多いのではないかという気がします。そういう意味で、連携を取るということが多分必要なのだらうという気がします。

僕らは相互研修型と言っていますが、基本的には、研修、FD というのは自分でやっていくわけですが、制度化でトップダウンでやったり、自己組織化でやったりするという軸がある。これに加えて、非日常的なイベントでやるのと、日常的な教育活動のところに重点を置くのからなる軸を立てれば、僕らにとって一番重要な FD はここ（日常的・自己組織化型）であるに決まっていますね。ここをどのようにして実質化していくかということが問題なのですが、これを助けるためにこれ（イベント的・制度化型）があって、これ（イベント的・自己組織化型）があって、これ（日常的・制度化型）があって、いろいろな助けを借りながら、ここ（日常的・自己組織化型）のところを実質化していく。こういう働きが多分必要なのだらうと僕は思っています。簡単に言えば、それを相互研修型と呼んでいるということです。

われわれはこういう連携を取っている組織、ネットワークがさらにお互いに「助けてく

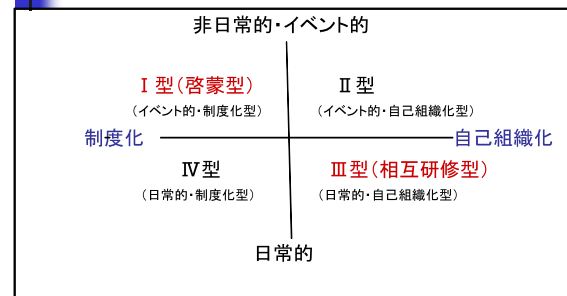
大学教育改革の現状とFD

- 経営重点大学／教育重点大学／研究重点大学 への分化—「大学の種別化」へ
 - ・それぞれの大学でのローカリティに即した最適解の模索
 - 個人ないし集団の日常的な教育改善は確実に進捗してきているが、まだ未成熟で非組織的であり、不確実である。
- 日常性とローカリズムの尊重、そしてオープン化、組織的な連携へ

10

FDの類型

—啓蒙型FDと相互研修型FD—



11

相互研修型FDの組織化へ

- 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(III型)を活かす。
- この努力を促進する手だて(I, II, IV型)を講ずる。
- 個人あるいは組織では十分な達成が困難であったり、個人あるいは組織の努力を効率的に補完することができるのなら、個人どうしの連携ないし地域内の組織どうしの連携を。

12

れ」と言えるような組織、ネットワークのネットワークを作りたいと思っていて、それがこういう組織です (#13)。今日も代表者の方々がたくさん集まっていると思いますが、これが去年集まった組織です。明日もこれにさらに新しく拠点に加わった3校ぐらいが加わって、これをやっていくことになると思います。

FD ネットワークがどうなっているのかということですが、全国では、競争から協同へということで多様な FD ネットワークが出来上がっています。基本的には FD というのは自分の営みですから、自分たちでやっていくことが本来の筋なので、僕らとしてはそこを強調したくて、関西地区 FD 連絡協議会は会費を取っています。1校について2万円です。130校ぐらいありますが、これで運営できるかという、絶対にできません。このあたりに大きな問題があります。僕らが実質的にこのネットワークを組むことができているのは、GPとか、特定予算とか、今度の共同拠点として認定されたときの新規予算とか、そういうものを当てにしているわけです。こういうものの支えがなければできないという状態になっています。つまり、僕らがこの実際の FD ネットワークをどういう形で実質的に支えているのかといった点では、やはりここでも自立と依存という矛盾が出てきている。この点を押さえておくべきだろうと思います。

2. 教育関係共同利用拠点制度と拠点認定

共同利用拠点制度についての規定をずっと並べています。この辺で言っていることはもう今まで言ったことです。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必要だ、個別化が必要なのだと。しかしながら、そんな個々では駄目な部分は、みんなで一緒になってやっていこうという構造で議論が立てられています。

法規定、特に学校教育法の施行規則を変えたりしていきながら、共同利用拠点というものを認めていくという形でやってくれています (#17)。

これが今年状況です (#18)。練習船、農場、演習林、日本語教育センター、留学生宿舎、FD・SDセンターなど、いろいろなものが教育関係共同利用拠点になっているわけ

JFDN FDネットワーク代表者会議

H21年度参加組織:

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ネットワーク(Q-Links)、関西地区FD連絡協議会、文部科学省

13

FDネットワークの現在

- 競争から協同へ
- 多様なFDネットワーク
 - ・ 自生と被支援(FDの法制的義務化前後)
 - ・ 会費(関西地区FD連絡協議会:年2万円)
 - ・ GP、特定予算、全国共同利用教育拠点
 - ・ 規模:山形大学「つばさ」とフレックス(福井)
- ・ 同一性と差異と連携

14

2 教育関係共同利用拠点制度と拠点認定

15

ですが、その中の11が申請して、7 FD・SD センターは、パスしています。関西地区については京都大学が、東北地区については東北大学が、四国については愛媛大学が、中部については名古屋大学が、障害者高等教育については筑波技術大学が、看護教育については千葉大学が、医学教育については岐阜大学が、それぞれ認定を受けています。

それぞれに全然性格が違ってまして、これが寄り集まっているということは随分面白いと思っています。これが全部同じような性格だったら、集まってみても一つも面白くないのですが、一つずつが個性的で、それをお互いに生かすことができれば、かなりネットワークのネットワークとして強いネットワークができるのではないかと期待しています。

われわれのところはこうです (#19)。ほかの拠点認定されたところの話を聞いてみると、特記事項、留意事項というのはなかったらしくて、どうやら京都大学にしか付いていないのではないかと思います。付加的留意事項というのがあって、一応拠点としては認めたのだけれども、二つぐらいの留意してほしいというものがあります。

拠点の学内業務を可視化することが必要である、つまり可視化しなさいと言っています。あなたのところの拠点は京大の中で何をやっているのかがよく見えないから、はっきりさせろと言っているのです。だから、今日この発表の中で少しはっきりさせようと思っています。もう一つ、関西地区FD連絡協議会の会員など以外にも門戸を開きなさいと言っています。これは当然のことだと思っています。こういう特記事項が付いて認定されたということです。

教育関係共同利用拠点制度について(1)

・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。

・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。

16

教育関係共同利用拠点制度について(2)

《制度の趣旨》

・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。

*「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」(学術研究分野については、平成20年に「共同利用・共同研究拠点」を既に制度化)

17

教育関係共同利用拠点制度について(3)

教育関連施設(申請数/認定拠点数)

- ・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)

関西地域、東北地域、四国地域、中部地域、障害者高等教育、看護教育、医学教育

18

「相互研修型FD共同利用拠点」認定

認定施設名: 京都大学高等教育研究開発推進センター
代表者: 田中 每実(センター長)
認定期間: 平成22年4月1日～平成27年3月31日
関西地域の中核拠点としての活動を期待

付加的留意事項

- 拠点の学内業務を可視化する
- 関西地区FD連絡協議会の会員など以外にも門戸を開く


19

3. 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—

これが僕らが認定されるに至った段階です (#21)。一つは文科省からかなり大きな援助を得て、拠点形成プロジェクトというものをごこの3年ぐらやってきています。そこで関西地区FD連絡協議会やFDネットワーク代表者会議を作ることができてきたということです。文科省に支援を受けてきたわけです。これがあと2年ぐら残っています。これを前提にして拠点を作ることになるわけですが、答申に従って作っているということになります。

これが大体今までのところで出来上がってきた組織です (#23)。学内、地域、国内、国際という形でだんだん組織ができてきたということです。これは3年ほどでここまで作ってきたわけですが、出来上がったのを見ますと、学内のレベル、関西地区のレベル、国内のレベルという錯綜する3つのレベルで連携を作ってきたということです。

これが京大の学内で僕らが何をしているかです (#24)。はっきり見せろと言われたので、はっきり見せるのですが、こういうことをしています。京大の場合だと、ターゲットは京大の中で行われている日常的な教育実践や教育の改善をしていく、実質的なFDをしていくということです。これをしていくために僕らは何をしているかということ、一つは、



**3 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—**

20

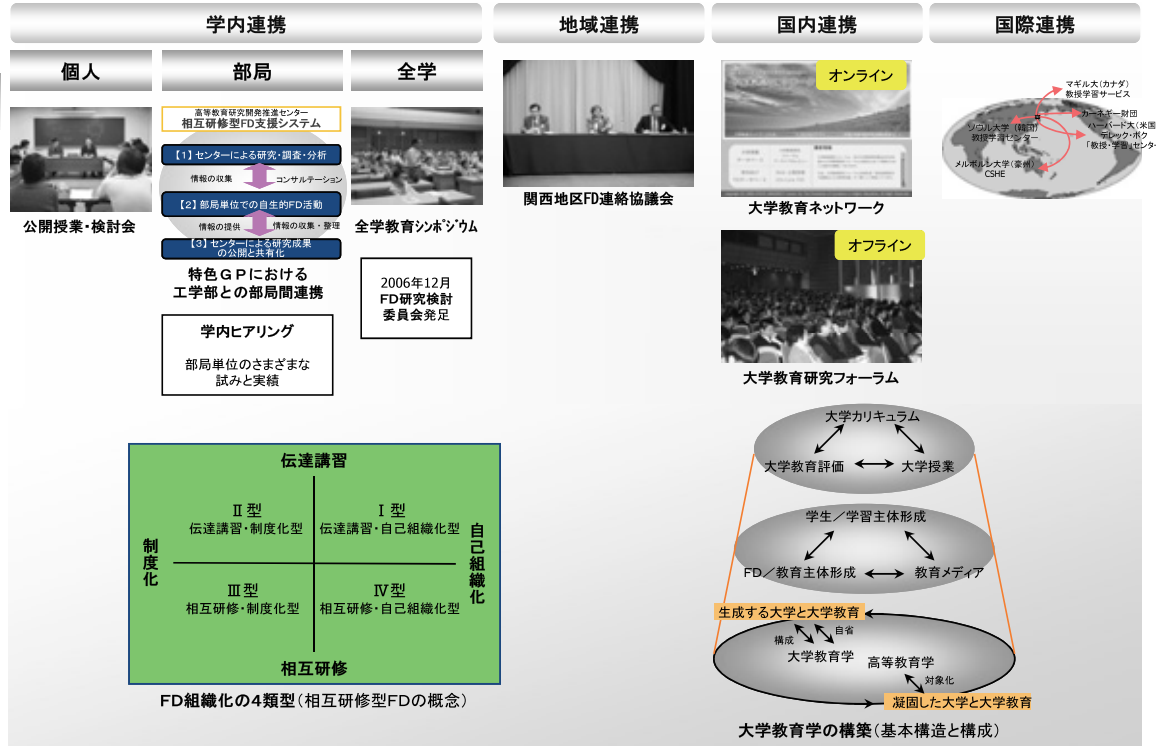
拠点形成プロジェクトと文科省の動向との関連	
拠点形成プロジェクト	地域連携  関西地区FD連絡協議会 Kansai Faculty Development Association ・全国に先駆けたFD地域連携組織(H20.4～) ・京都大学が代表幹事校 幹事校(大阪大学、大阪市立大学、大阪府立大学、関西大学、関西学院大学、神戸大学、神戸常盤大学、同志社大学、立命館大学、龍谷大学、和歌山大学)を中心に5つのWGで活動を推進。 平成22年1月現在、加盟数 129 校。
	国内連携 JFDN FDネットワーク代表者会議 ・FD連携組織のネットワーク構築(H20～) ・京都大学のイニシャチブ ・文科省担当者の参加 H21年度参加組織：北海道地区FD・SD推進協議会、いわて高等教育コンソーシウム、東北地域高等教育開発コンソーシウム、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、大学コンソーシウム石川、福井県大学連携プロジェクト、FD・SDコンソーシウム名古屋、全国私立大学FD連携フォーラム、大学コンソーシウム京都、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ネットワーク(Q-Links)、関西地区FD連絡協議会、文部科学省
文科省と京大センター	平成20年12月 『学士課程教育の構築に向けて』(中教審答申) 3.3『大学間の協働』における「FDに関する大学間連携」「FDネットワークの構築」 平成20年度～ 予算措置による京大センターの拠点形成プロジェクト開始 平成21年9月 教育関係共同利用拠点制度 制度についての意見交換(たとえば、認定基準についての京大の意見提示) 平成22年2月(予定) 教育関係共同利用拠点認定(第一次申請)

【事業実施体制】

京都大学高等教育研究開発推進センターにおけるFDの実績と課題

実践

理論



学問的効果
教育改善、FDの支援
実践のための研究遂行

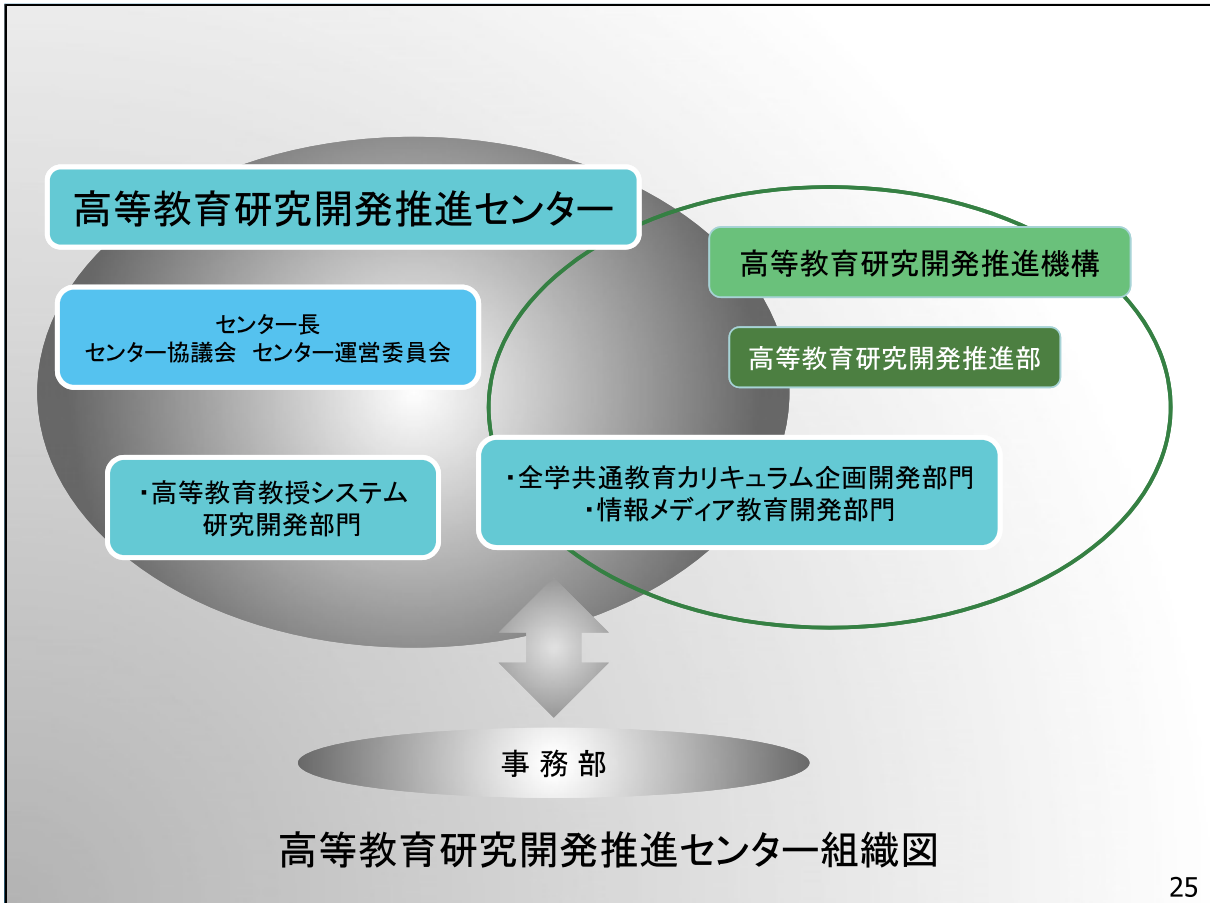
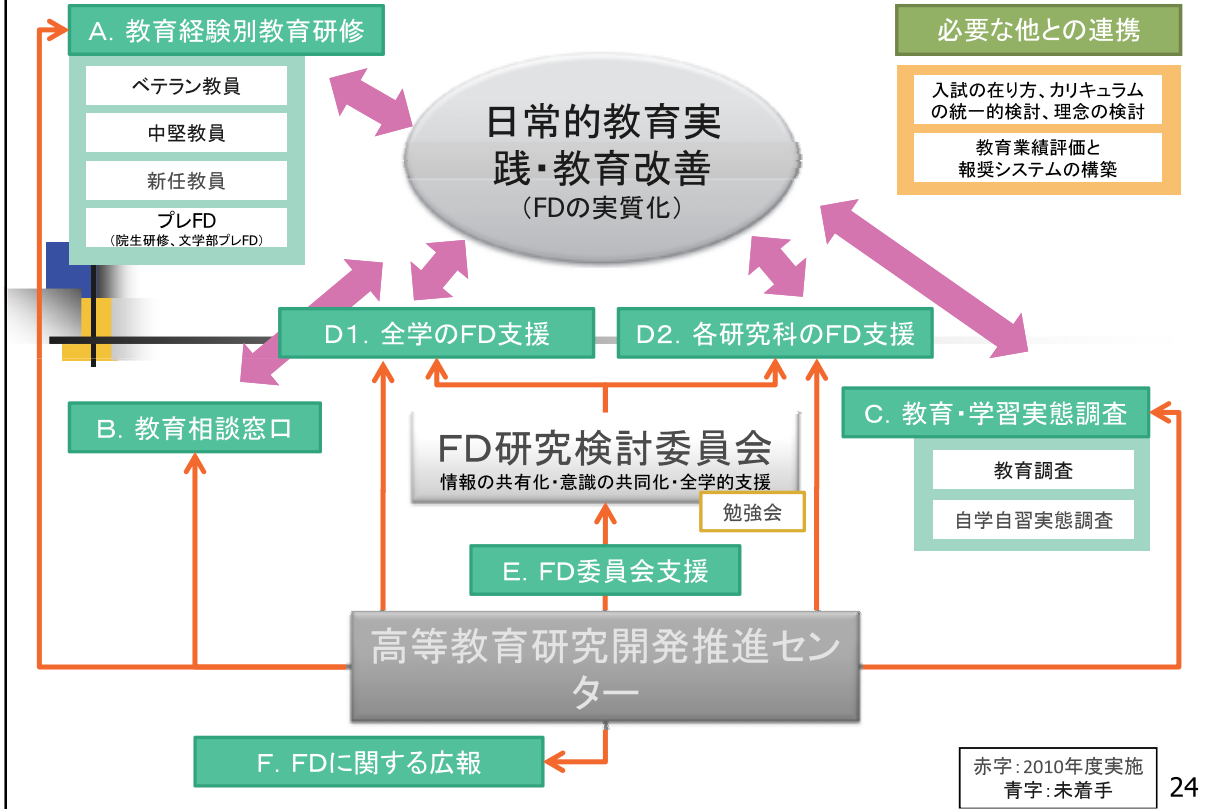
社会的効果
教育改善・FDの
地域的・全国的拠点

改善効果
FD関連情報の提供
や研修・研究会の開催

大学教員の教育研修のための 大学間連携拠点 (相互研修型FD拠点モデル)



京都大学におけるFDシステム



センターは全学の FD 研究検討委員会を手がかりにして改善していこうということをして
いています。全学支援し、各研究科を支援していく。委員会を通してやったり、セン
ターが直接働き掛けたり、いろいろしています。

それから、教育経験別の教育研修システムを作っていこうとしていまして、実はプレ FD
ということを先ほど総長が申しましたが、これはかなりいろいろなことをしています。3
種類ぐらいのことを今のところしています。それから、新任教員研修を先週の金曜日に
やったばかりです。あと、中堅教員やベテラン教員をどうするかという問題が残っていま
す。それから、この FD 研究検討委員会自身が、僕はセンター長ですが、FD 研究検討委
員会の委員長でもあるわけです。うまく動いているかという、どうもうまく動いていな
いので、てこ入れしようと思って勉強会を今年やることにしています。

あと、ここのところは大事で、今日お話ししようと思ったのですが、京大で教育や学習
の実態がどうなっているのかという調査をする必要があるということ非常に強く感じて
います。と言いますのは、京大は自学自習ということを理念にしています。自学自習を理
念にしている、では、学生たちが自学自習しているかという、課外で授業以外で勉強し
ている時間がほかの大学に比べてもはるかに少ないのではないかという調査の実績みた
いなのがたくさんありまして、実は寒気がしているわけです。そのあたりをきちんと把握
していくことが FD のための前提条件ですので、これをかなりきちんとした調査を行って
明らかにしていくようなこともしていきたいと思っています。


こういう多様な回路を使って教育改善をしていくという形を京都大学はとってきたわけ
ですが、こういう構造を地域や全国にも広げていきたいと思っています。

これがセンターの構造です (#25)。

僕らの理念はローカリズムを尊重する
ということ。だから、一律に何かを押し
付けるということではなく、それぞれに適
したものを考えていく。啓蒙するのでは
なく共同しながら連携していく。自己組
織化を援助していく。こういう形でも
のを考えたいと思っています。

学内の FD 組織化の手始めは特色 GP
でした。工学部になぜ焦点づけたかとい
うと、工学部はうちの学生定員の 3 分
の 1 以上を占めていますから、ここ
と連携して教育改革をやるというのが、
戦略的な位置を占めているからです。
それで特色 GP で工学部との協働を
まずやったのですが、これだけでは
済まないわけで、ほかの学部がどうな
っているかということが随分気になっ
てきました。

そのために 10 の研究科のヒアリングを
しました。そうしたら、結果的に僕ら
が思う




教育改革へのセンターの立場

相互研修の自己組織化の支援

- 1)ローカリズムの尊重
- 2)啓蒙ではなく共同の連携へ
- 3)改革の自己組織化の援助

26



特色GP

工学部との協働によるFD支援システムの成熟化

- 工学部の「授業評価の実施によるカリキュラム改善」(創成科目によらない創成型教育の有効性の検証など)、「公開授業による相互研修」、「遠隔授業」などを支援する。
- ここから得られた知見を、「大学授業ネットワーク」、「モノグラフ」、「公開研究会」などによって共有可能なものにする。
- こうして、「FD支援システム」をさらに成熟させる。

27

以上に各研究科ではいろいろなことが行われているということが分かりました。これならいけるということで、研究検討委員会を作って、全学のFDの組織化をやっているという段取りを進めたわけです。

これが研究検討委員会です（#29）。部局の中のFD企画の実施をやるものと、関連情報を集めるものと、こういうことを手がかりにやってきたわけです。ちゃんとできているかということ、先ほど言ったようになかなかできていない部分があります。

プレFDとして、大学院生のための教育実践講座もやってきています。プレFDというのはファカルティになる前のFDで、三つぐらいやっているのですが、これはそのうちのひとつです。京大全体の大学院生に対して開いていて、受けさせるのですが、今のところ

ベーシックとアドバンストに分かれています。

これがベーシックの1日のコースです（#31）。みっちりセッションが入っていて、今までで大学で受けていた教育を振り返りながら、自分がどういう教育ができるかということを考えさせていく。特にボディワークというあたりを強調しているのですが、これでみっちり疲れさせて深いレベルでの議論をさせていって、1日のプロセスを終わるということ

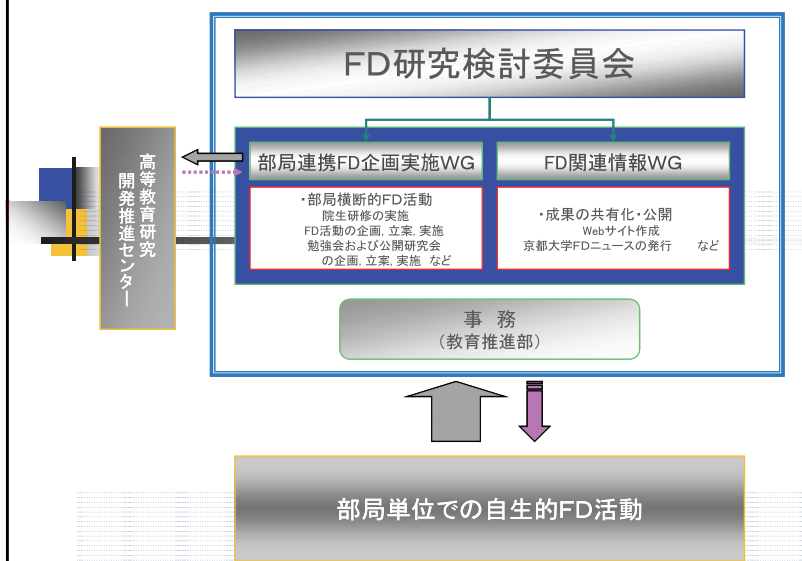
組織化の全学への拡大

- 10研究科ヒアリングから見る京大FD
- 日常的なFDの実質的全学展開がある
 - ・学部を主体とする教育体制
 - ・研究体制維持のための教育という問題意識（**研究中心大学の典型例**）
 - ・「自由の学風」理念の再規定

— 全学FD研究検討委員会の発足へ

28

■ 概念図



29

大学院生のための教育実践講座

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)

- 京都大学の社会的責任への応答
- 就職対策—総長名の修了証の授与
- 短期間の集中 —短いセッションの切れ目ない連続、ボディワーク
- ベーシックとアドバンストに分割
- 組織的・体系的な研修システムへ—部局プレFDなどとの連携

30

「ベーシック」の概要

9時40分 受付

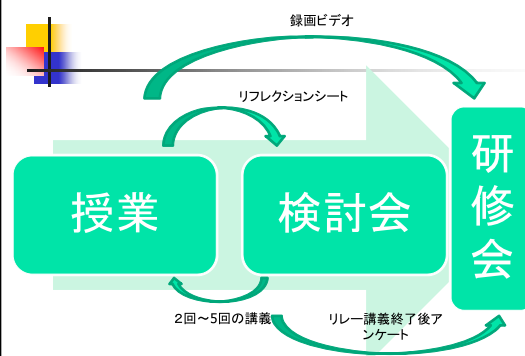
- 10時00分 開会式 挨拶(総長) / 趣旨(大塚雄作)
- 10時30分 セッション1 グループ討論1「大学の授業について」
- 11時30分 セッション2 ミニ講義1「大学の授業1」(松下佳代)
- 12時00分 セッション3 ランチと自由討論
- 13時00分 セッション4 グループ討論2「大学の授業で教師に求められるもの」
- 14時00分 セッション5 ボディー・ワーク「他者とのつながり・自分とのつながり」濱野清志(京都文教大学教授)
- 16時00分 セッション6 ミニ講義2「大学の授業2」(溝上慎一)
- 16時30分 セッション7 全体討論「大学で教えるために」
- 17時30分 セッション8 ミニ講義3「大学で教えるために」(田中每実)
- 17時50分 閉会式 挨拶と修了証授与(副学長) 終了パーティ (18時30分まで)

31

文学研究科ODリレー講義

・本事業は、文学研究科ODによる学部生向けリレー式入門講義であり、同時に、各ODに対する「教育実習」の場である。

・そのため、京都大学高等教育研究開発推進センターの協力を得て、同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。



32

33

考えています。

文学部の OD のリレー講義というものもやっています。これはお話しすると長くなるのですが、今、OD は非常にかわいそうな目に遭ってしまっていて、その OD の救済策と OD を対象にした教育研修とを同時にやる。彼らに授業をさせ、お互いの授業を参観させて、彼らに非常勤講師という資格を与えて、彼らに例えば図書館に入る権限なども与えてあげてという救済策と教育研修という両面を考えたプロジェクトです。

こういう形で授業を何回かさせて（#33）、他人の授業も何回か見ることを義務付けて、毎回の授業については検討会をやって、何回かまとまったところで研修会をやって、総長名の認定書を渡すというプロセスを経ています。そのほかに、もう一つのプレ FD をやっています。

これは今度は学内レベルを超えて、関西地区についてはこういう形でいろいろなことをしています。関西地区 FD 連絡協議会というものを始めまして、今はこういう理念でやっています（#34）。

これは少し古いもので、関西地区 FD 連絡協議会は 2010 年 6 月 3 日段階で 130 校 113 法人となっ

ていますが、今は大体 134 校集まっています（#37）。関西地区の大学、短大が 208 か 210 ぐらいですから、そのうちの 130 校が集まっているということになります。FD の支援、共同実施、企画、広報、研究ということをやっています。昨日、研究グループが新しいサブグループを作って、神戸大学で新しいサブグループの会を開きましたが、いろいろなところでいろいろなイベントや会を展開していきながら、関西地区の FD を作っていくという

関西地区 F D 連絡協議会 (地域連携拠点)

関西地区各大学の F D 活動の連携・支援

京都大学、同志社大学、大阪市立大学など、
関西地区の国公私立計 13 大学

発起人：田中毎実（京大）
圓月勝博（同志社大）
矢野裕俊（大阪市大）

— 経 緯 —

18年10月 発起人による関西地区 F D 連絡協議会呼びかけ
19年1月13日 関西地区 F D 連絡協議会開催



関西地区 F D 連絡協議会 (H19. 1. 13)
@ウエスティン都ホテル京都

個別大学レベルと全国レベルとを媒介する
「地域レベル」の重要性
→ **地域連携拠点形成へ**

- ・個別大学レベルでは対応できない F D 支援体制の整備
 - ・情報の共有
- ・共通のイベント開催(研修、研究会)
- ・人的・資金的な課題

34

関西地区FD連絡協議会(1)

- 個別大学の自生的努力が前提(相互研修型FD)
- 個別大学を包む地域連携も必要
 - ・個別大学の力の限界、効率化省力化
- どのような組織化を目指すか？
 - ・情報の共有、共通のイベント(研修、研究会)

35

関西地区FD連絡協議会(2)

- ・FD情報支援WG 講師紹介
- ・FD連携企画WG
 - 第1回シンポジウム 於立命館 「思考し表現する学生を育てる」
 - 関西FDパイロット校 神戸常盤大学、藍野大学・理学療法学科
- ・FD研究WG
 - ・「授業評価研究SG」
 - ・「携帯電話による出欠確認SG」
 - 大阪工業大学、大阪商業大学、堺女子短期大学、龍谷大学、追手門学院大学
- ・「Web 公開授業研究SG」
- ・FD共同企画WG
 - 初任者研修プロジェクト
- ・研修マトリックスと研修カレンダー

36

京都大学 3

FD地域連携拠点

関西地区FD連絡協議会
<http://kansai-fd.org/>

関西地区(大阪、兵庫、京都、滋賀、奈良、和歌山)にある大学・短期大学が参加する、FDに関する地域連携拠点を旨とした互助組織として、2008年4月に発足。現在、5つのワーキンググループ(FD情報支援・FD共同実施・FD連携企画・広報・研究)を設置し、活動を推進している。2010年6月3日現在、130校(113法人)が参加

研修プログラムの企画・実施

ブレFD、初任者研修、合同講演会といったFD研修プログラムを共同または連携して企画・実施する。例えば、初任者研修では、担当者研修や共通プログラムの開発を計画している。



協議会の組織



協議会の組織は、監査役(2)と事務局が上位にあり、幹事会が中心となる。幹事会には代表幹事校(1)、常任幹事校(5)、幹事校(11)が含まれる。幹事会の下には5つのWGがあり、それぞれが特定の活動を担当している。

FDコミュニティの形成と支援

研究WGにおいて、共通した興味関心の下でサブグループが組織され、研究活動をおこなっている。また、FD連携企画WGでは、共通課題を持つ会員校が連携して課題に取り組むと共に、パイロット校を支援する。



研修マトリックス

本協議会が主催・共催・協賛する研修事業は、事業の種類(講演会、シンポジウムなど)やテーマ(教授学習、カリキュラム、評価など)にあわせ、研修マトリックスとして分類されており、参加する研修事業の位置づけを確認する手がかりを提供する。

また、本協議会が主催もしくは共催する事業については、希望する参加者に対して、「参加証明書」を発行している。

広報活動

協議会のホームページの運営、ニュースレターの発行などを行っている。



2008年度の主な活動

2008年

- 4月26日 設立総会(京都大学芝蘭会館)
- 10月27日 授業評価研究SG会合
- 11月14日 Web公開授業研究SG会合
- 11月29日 第1回主催イベント シンポジウム「思考し表現する学生を育てる—書くことをどう指導し、評価するか?—」(立命館大学衣笠キャンパス 参加者:157名(会員校126名))
- 12月8日 出欠確認研究SG会合

2009年

- 1月21日・26日 出欠確認研究SG授業アンケート見学会(大阪成蹊大学)
- 3月19日 第2回主催イベント 公開研究会「授業評価からFD評価へ」(京都大学百周年時計台記念館)

37

ことをやろうとしています。

こういうたくさんイベントなどを位置付けるマトリックスを作っていて、このマトリックスに従って自分のところのFDを組み立てるようなことができる。つまり、こちららこういうメニューを用意するから、あと料理するのは自分のところでやってほしいと。このマトリックスを利用して、各大学がFDのメニューを作っていくということを期待しています。

問題は、もう1回繰り返して言いますが、会費です。財政的な裏付けをどうするかという点が最大の問題です。今のところ134校から年に2万円ずつもらっています。260万円ぐらいお金が入ることになっていますが、260万円で何ができるのだろうか。つまり、こういうことをやっていくために、京都大学は各ワーキンググループに何名かずつのスタッ

フを張り付けていって、それでこれの全体が動いていくという構図になっていいますが、スタッフを張り付けることのできる財源はどこにあるかということ、文科省から頂いている特定予算であって、会費では運営できないわけです。本来ならば自立的に会費で運営したいところなのですが、関西地区FD連絡協議会に入っている大学などを見ると、年2万円よく出してくれているなどという大学から、2万円ぐらいははした金だろうと思う大学まで、いろいろありますから、今のところはこういう形でしかできない状況です。文科省の財政的な裏付けなしに自立できるのだろうかと思いますが、そのところは前途遼遠という思いがします。

これ（#38）が全国レベルで、総長が言いましたように、550名ぐらいが集まるフォーラムがあります。

これは海外です（#39）。

これが僕らが今考えている拠点です（#40）。拠点の共同利用というのは、拠点形成でやってきたものを基盤にしていきながら、この基盤の仕事を前提にしていきながら、それに若干の組織化や付加を加えていくという形で、僕らは拠点の共同利用の仕事を考えていきたいと思っています。

つまり、これまでやってきたこれは精いっぱいなので、さらに加えて拠点の業務としてどこが組織化できるのかということを見ると、なかなか難しいところがあります。今年

大学教育研究フォーラム (国内連携拠点)

全国の大学のFD活動の連携、情報発信

大学教育研究フォーラム

国内の大学教育関係者(約500名)の参加
特別講演/シンポジウム、小講演
ラウンドテーブル企画、個人研究発表

大学教育学会 課題研究「FDのダイナミクス」



京都大学高等教育研究開発推進センター主催
大学教育研究フォーラム



大学教育学会
課題研究:FDのダイナミクス

国内ブロック拠点校(案)

北海道	北海道大学
東北	山形大学
関東	筑波大学
中部	名古屋大学
北陸	金沢大学
関西	関西地区FD連絡協議会
中国	岡山大学
四国	徳島大学
九州	長崎大学

サテライト・オフィス
(京都市)



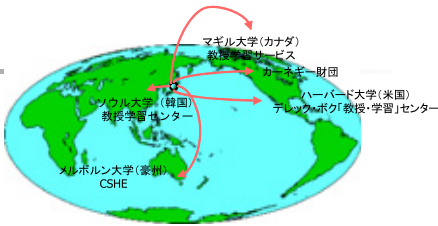
- ・国内8ブロックの拠点校の設置、拠点校の中核としての活動
- ・拠点校におけるFD研修(プログラムの開発・運営)
- ・「日常的な教育改善を通してのFD」の抽出・記録化と共有
- ・大学教育研究フォーラム、大学教育学会等における研究成果の発信

38

海外連携 (国際連携拠点)

海外センターとの交流・共同研究

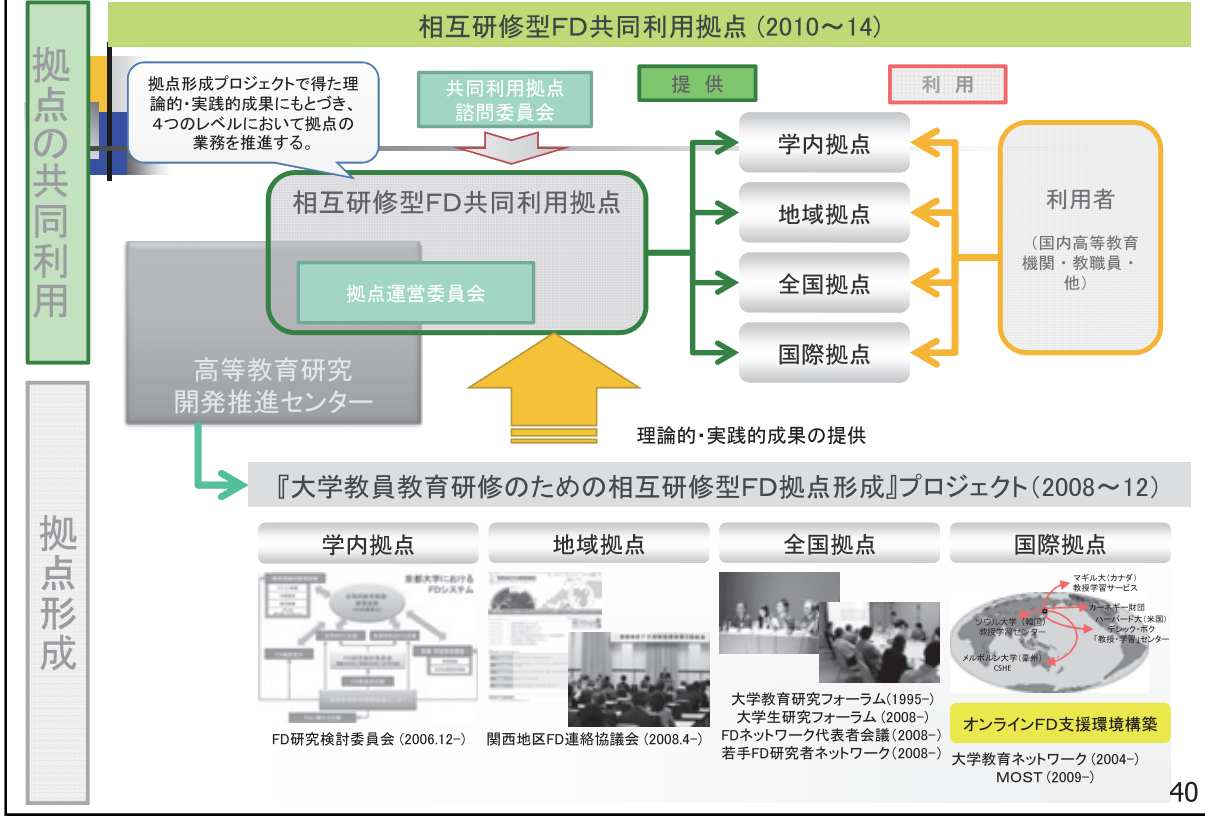
ハーバード大学、マギル大学、ソウル大学、メルボルン大学、カーネギー財団 など



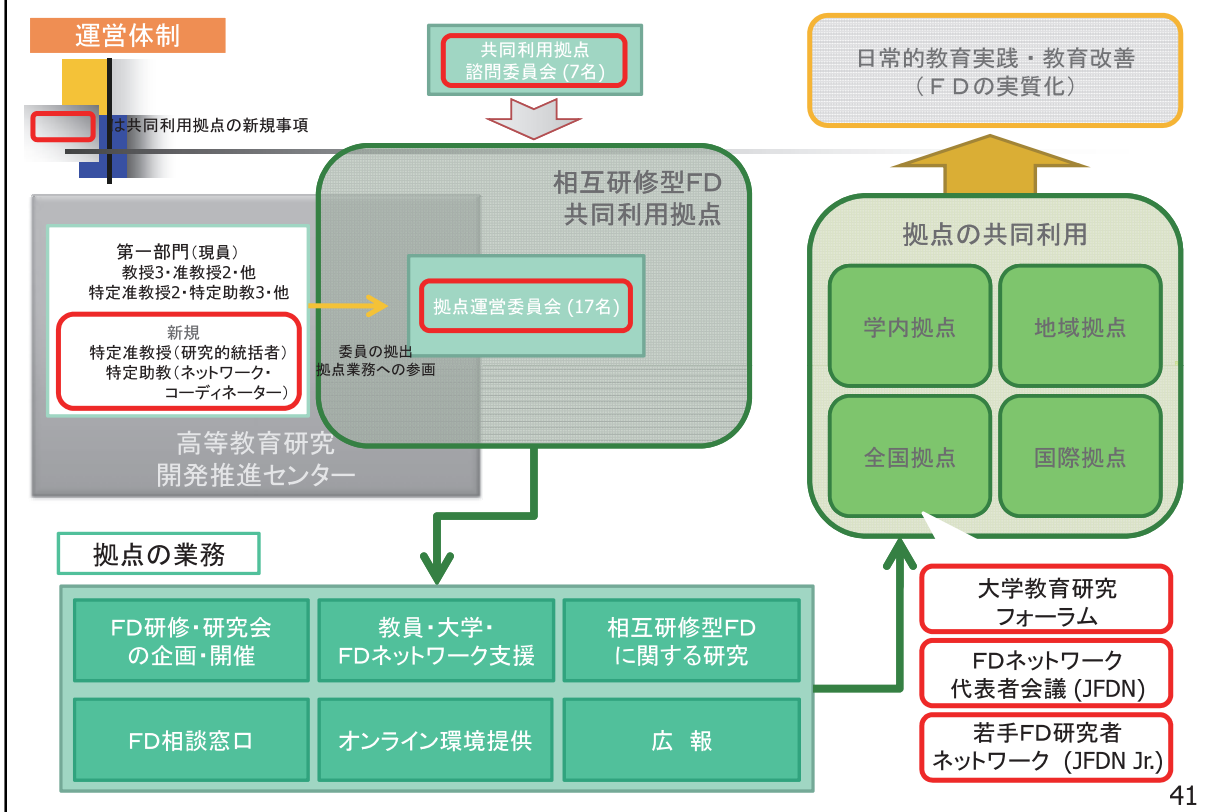
- ・海外のFD実践の批判的摂取
- ・大学教員の学識(scholarship)のあり方、大学教員の能力開発の方法についての理論的・実践的検討
- ・PODとSOTL
- ・大学の教育改善のアクションリサーチについての共同研究

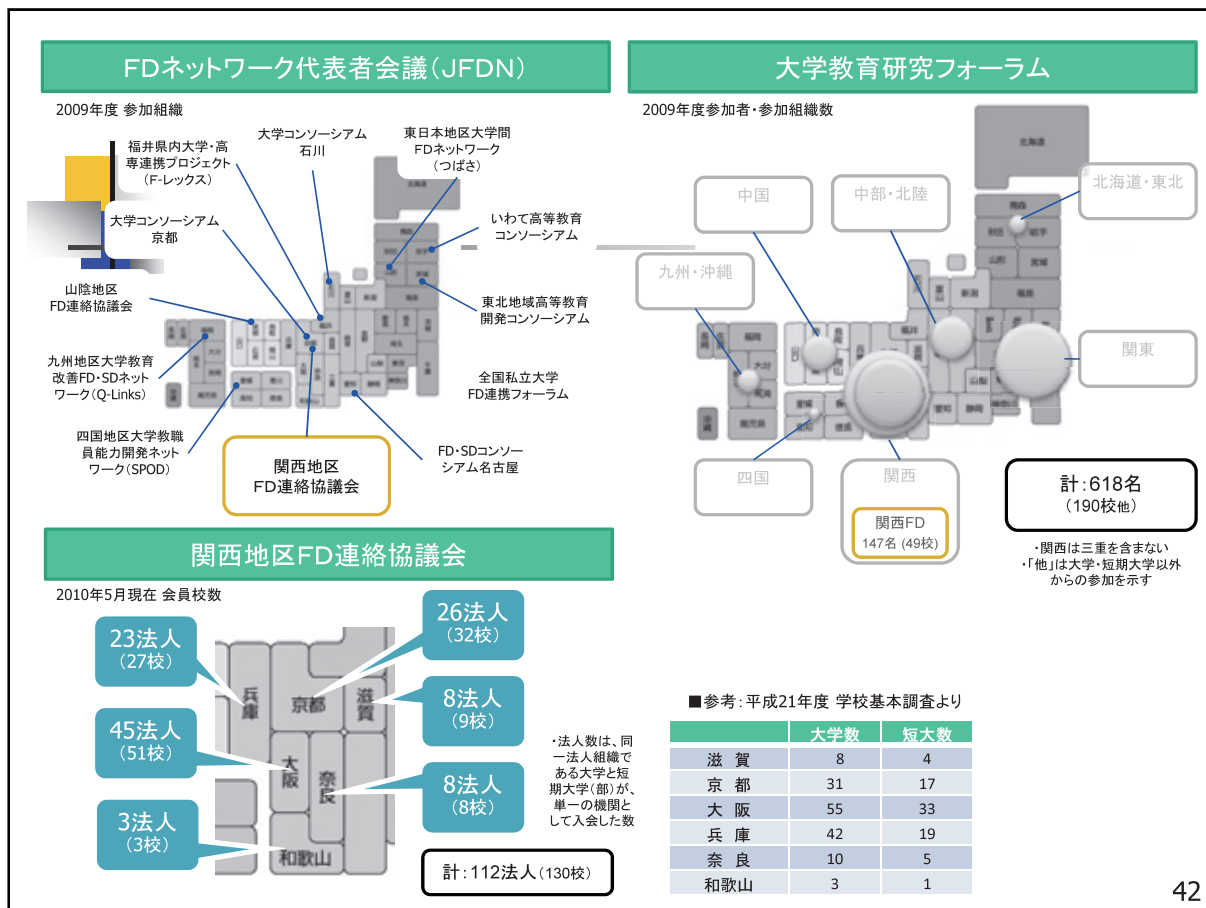
39

拠点形成から共同利用拠点へ



相互研修型FD共同利用拠点の構成





は拠点の1年目ですから、いろいろ試行錯誤をしていますが、まだどのようにして拠点の仕事ができるかというところまで明確な形ができていないというのが現状です。

その話は後でします。

これが今のところ考えている拠点の運営体制です (#41)。拠点の業務としては、研修の企画・開催、教員・大学のFDネットワークの支援、相互研修型FD

に関する研究、広報、オンライン環境の提供、FDの相談窓口というものを考えています。新たにやろうとしている、例えば相談窓口というのは、新しいスタッフがいなくてできないうらうと考えています。それから、オンラインの環境提供というのは、今までのところの蓄積があつていろいろやってくる部分をさらに積み重ねていくという形になります。結局のところ、僕らが新しくぜひともやらなくてはいけないと思っていたのは、相談窓口、相談業務とか、あとネットワークをつないでいく業務とかで、こういうことはぜひともやっていきたいと思っていますが、そこができるかどうかはよく分かりません。

これをご覧になってお分かりのように、別に拠点として認定されたからといって新しい

拠点の仕事

- 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。
- 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、紹介等を実施する。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

ことをやっているわけではありません。新しいことができる道理もないわけです。だから、今まである仕事、やってきた仕事を再組織化して行って、拠点の体制をきちんと作っていくことが、多分、僕らの課題になるだろうと思っています。

これは FD のネットワーク代表者会議などの分布図です (#42)。全国との関係がどうなっているのかというのは、これをご覧ください。

僕らはこういう業務を拠点の業務としてやっていこうとしています (#43)。

例えば、FD の相談窓口を作っていきたいと思っていますが、これはスタッフがいないとできませんので、どの程度できるかということが問題です。それから、一番大事だと思っているのは FD のオンライン環境の提供です。MOST というものを僕らは考えていますが、これはカーネギー財団の研究所が開発していたシステムを日本に持ってきて、あちらと相談しながら作っているシステムです。これに載せると、個人的な FD や組織的な FD について、簡単に実績をまとめていくことができるシステムです。これを使って、今年、関西地区 FD 連絡協議会ではポスターセッションを行いまして、そこで議論をしたのですが、これはとても使い勝手がよかったという感じがしています。こういう補助的な手段を使っていきながら、相互研修をやっていきたいと思っています。

4. 当面する課題

当面する課題ですが、今、僕らが一番直面している問題はこれです。一つは、今のところ、拠点に認定された大学の代表者も来ておられるので多分同じ事態だと思えますが、ぶっちゃけて言いますと、新規の予算としてこちらが期待していたようなものはありませんし、今まで特定予算で頂いていた分の削減も多かったのです。だから総額として、文科省から出て行ってまだ財務が認められていない段階で、既に今年僕らがもらっている金額を若干下回るぐらいの金額が保証されているという段階だと思えます。これが財務に行ったときに、さらに切り詰められたらどうなるのかと思いますが、新規の仕事の対応をするのは、とても難しい状態だと思っています。

それでもなるべく僕らはやりたいと思っていますので、何をやる必要があるかという、今までやってきた僕らの仕事を精選してシステム化していくという仕事がどう

しても避け難いと思っています。僕らは今まで仕事を各レベルで大きく広げていっていますので、どうしても必要なものとそうではないものを選別することが多分必要なのだろうと。不可欠な業務は一体何なのかということが一つあります。それから、どうしても恒常

4 当面する課題

残された問題

- 拠点の仕事の精選とシステム化
 - ・学内、地域、国内、国際の業務をどう選別するか？
 - ・不可欠の業務は何か？ 業務の恒常化日常化は？
- 拠点の組織化
 - ・「聞く」組織、「働く」組織の組織化は？
- 拠点の人的・財政的基盤の確保
 - ・特定予算、拠点予算、会費の配分は？
- 拠点の連携
 - ・ネットワークのネットワーキングは？

化して日常化すべきものは何なのかということを取り出すことも必要です。こういう意味の拠点の仕事の精選とシステム化ということが、今の状態の中ではどうしても必要だと思っています。

それから、僕らの特徴は押し付けるということを避けたいと思っていることで、それぞれの組織のローカリティに即した形の援助をしたいと思っていますから、僕らとしては僕らの方から何かを働き掛けていくとか何かを出すというのではなくて、要望などをきちんと聞いていく組織にしたいと思っています。その聞いたものに応じてきちんと対応していく、リアクトしていく組織を作っていきたいと思っていますが、これは簡単に言えば、派手さがないですね。こちらの方から何かプロジェクトを押し付けてがんがんやっていったら、「やった」という形になりやすいわけですが、僕らが目指している組織はそんな簡単な形になり得ないという問題がありまして、これが僕らの一つの問題なのかもしれないという気がしています。

全部同じことを言っているような感じがしますが、結局のところ、人的・財政的な基盤をどう確保していくのかということが問題です。今のところ関西地区 FD 連絡協議会という 130 校ぐらいのものを束ねていく仕事、全国の拠点、ネットワークを束ねていく仕事は、文科省から頂いている特定予算で辛うじてできています。決して拠点予算ではありません。拠点予算ではなく特定予算で辛うじてできているのですが、この特定予算はあと 2 年しか続かないのです。拠点は 5 年続きますが、5 年続く拠点のうちの 2 年間だけ特定予算が続くということになります。この特定予算が切れた後の 3 年間の拠点の業務をどうしていくのかという問題が、非常に大きな問題として残っています。簡単に言えば、人がいなくて、お金がなくて、できるのかといったら、多分できないだろうという気がします。そこはとても苦しい状態に僕らは追い込まれています。

もう 1 回繰り返して言いますが、基本的には自助ですから、自分たちでお金を出していくことが必要なのですが、それには限界があることははっきりしているわけで、そこで最初の点で、依存と自立をどう考えるかという問題が出てくることになります。

そして、最後の問題として、ネットワークのネットワーキングをどうするのかという問題があります。以上です（拍手）。

（大塚） 田中先生、どうもありがとうございました。30 分はかからないと言っていたのですが、やはり内部事情がかかってくると、センター長の立場でいつもより熱っぽく語られたなという印象があります。

【基調報告・配付資料】

2010・9・7 13:30～17:30 / 京都大学芝蘭会館 稲盛ホール
公開シンポジウム「FDネットワークの展開と大学教育改革の方向性を問う」

基調報告 相互研修型FD共同利用拠点の仕事

京都大学高等教育研究開発推進センター・センター長
田中每実

1 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保証を求め、グローバル化は国際水準の学力の保証を求める。つまり、大学教育の質保証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ふ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かさがみられる。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。

2 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、が示された。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。

3 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’と略記する）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、2004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、2008年度から「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、2009年度からの4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5年間にわたるFD拠点

形成の成果を、学内、地域、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トであるが、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にて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、いくつかの組織活動がある。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、カーネギー教育振興財団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。

4 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、どう選別し取舍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。