

付録3 GP ヒアリング 関連書類

付録 3-1 : 調査項目

付録 3-2 : 調査項目への回答

付録 3-3 : 大学教育学会課題研究 (ヒアリング時配布資料)

京都大学への調査項目

(調査日：2006.12.20)

1. 実施プロセスについて

- (1) このプログラムは、選定後、どの程度全学規模にまで拡大してきたのでしょうか。(全学レベルでの組織化率、そして全学レベルで機能している度合いを具体的に示してください。)
- (2) 選定後、「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」へ向けての全学への波及状況を具体的に示してください。また、統合化率はどの程度でしょうか。この場合、どのローカリズム(学部)がユニバーサル化され、どのようにしてその学部のFD様式を受け入れるよう他学部の説得を行ったのでしょうか。
- (3) p 7にある「実践的課題に応える汎用性の高い実践モデル」はいくつ完成し、そのいくつが全学レベルで実施(稼動)しているのでしょうか。他大学の参考となる第II期型FD実施の典型例はいくつ完了したのでしょうか。それは国立大学を前提としたものでしょうか、それとも私立大学にも参考となるような前提を持つ性格でしょうか。

2. 組織性について

- (1) 高等教育研究開発推進センターは何名の専任教職員で構成されているのでしょうか。
- (2) 取組への教職員の参加状況は、選定後変化がありますか。
- (3) 現在の学内の支援体制はどのようになっていますか。

3. 有効性について

- (1) 選定後の学生と教員の主体的参加(学問教育共同体)の達成率を示してください。
- (2) 相互研修型FDによる授業改善の成果を具体的に挙げてください。
- (3) 選定後の工学部における遠隔授業、公開授業、授業評価によるカリキュラム改革の進展状況と工学部教員集団のFD共同体への組織化について示してください。
- (4) 全学レベルでの相互研修型FD組織化とそれによる教育改善の状況について示してください。
- (5) 学生への教育効果について、どのような方法で評価していますか。
- (6) 相互研修型FDにおける学生の授業評価の位置づけを示してください。
- (7) この取組を現時点でどのように総合評価していますか(教育効果について、客観的根拠を示してご回答下さい)。

4. 将来展望について

- (1) 本取組を更に発展させるべくどのような充実策を考えていますか。
- (2) 現在、問題点・課題となっているものはありますか。もしあれば、その問題点の把握とその解決をどのようにされていますか。

5. 特色GPに選定されたことの効果について

- (1) 選定されたことにより、どういう効果がありましたか。
- (2) GPに選定されて、学内外にどのような影響がありましたか(他大学への広報、研修など)。また、採択されたことを自ら積極的にPRしましたか。
- (3) 補助金によって具体化された内容にはどのようなものがありますか。

6. その他

- (1) 特色GPの事業自体は、競争的環境を作り上げて各大学・短期大学に高等教育機関本来の教育の質を高めていると思いますか。
- (2) 特色GPに対する要望・意見についてお聞かせください。

GP「相互研修型FDの組織化」 に関する質問項目への回答

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

はじめに

遠路、わざわざ、ご苦労様です。

- 調査項目への応答を考えることによって、このプロジェクト全体の現状と課題について、多様な観点から包括的に考えることができました。
- もちろん、調査項目には分かりづらいものもありました。この点については、意見を述べます。
- 関連情報を伝達する必要上、質問項目への応答量は、後になるほど減少します。
 - いずれにせよ、私どもには有意義な研修の機会になるものと期待しています。

2

配付資料

- 報告書、パンフレット
 - 1) 雑書23号 GP報告書
 - 2) センターパンフレット
 - 3) 京都大学概要2006
 - 4) フォーラム発表要旨集
- 印刷資料
 - 資料1) 京大への調査項目
 - 資料2) 調査項目への回答
 - 資料3) 教育改善・FDヒアリングまとめ
 - 資料4) FD研究検討委員会規定ならびに組織図
 - 資料5) 関西FD連絡協議会メールおよび出席者名簿
 - 資料6) 大学教育学会課題研究
 - 資料7) 第2回工学部教育シンポジウム

3

1. 実施プロセスについて

(1)

- このプログラムは、選定後、どの程度全学規模にまで拡大してきたのでしょうか。(全学レベルでの組織化率、そして全学レベルで機能している度合いを具体的に示してください。)

5

プログラムの全学規模への拡大

- <本プログラムの全学規模への拡大>は、私たちに審査委員会から課せられた難しい課題であった。しかし、FDの法制的義務化という追い風もあって、次のような形で実現してきた。
 - ・戦略的拠点としての工学部でのFD組織化
 - ・成果の公表
 - ・全学での「大学院生のための教育実践講座」開催
 - ・「教育改善・FDヒアリング」から「全学FD研究検討委員会」設置へ
 - ・関西地区FD連絡協議会の設置へ
 - ・ホームページでの大学教育ネットワークの開設

6

FD義務化という追い風

- 大学院設置基準改正（来年4月1日施行）
 - ・第14条3「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。」
 - 学則の変更などを強いるこの新たな事態が、FD組織化にとっては、追い風になっている。
 - しかし、たんなる「アリバイ作り」に走らせ、組織化の実質を奪う懸念もある。

7

京大でのFD組織化の難しさ

京都大学

- ・総合研究大学院大学としての京都大学
- ・規模の大きさ、自治の伝統、研究志向

高等教育研究開発推進センター第一部門

- ・教授3、助教授2、助手1、事務補佐員2
- ・GPでの教務補佐員1、事務補佐員1の任用
- ・事務協力（学生部、センター事務）

8

戦略的拠点としての工学部との連携

- 戦略的拠点としての工学部
 - 学生数、教員数（「京大概要」を参照）
- 大規模な授業アンケートの集積
 - 結果の個人的伝達、集团的検討
- 速報版ならびに叢書の発行
- 工学部教育シンポジウム（2回実施）
 - 80名あまりの参加、調査の読み方、授業の工夫
- 公開授業・検討会

9

プロジェクト成果の伝達

- 全学のホームページならびに京大広報
 - GP、大学教育研究フォーラム、大学院生研修など
- センターホームページ（GP専用頁）の整備
- GP速報ならびに叢書の発行
- 大学教育研究フォーラムのラウンドテーブル

どの程度周知されているのか？

10

大学教育研究フォーラム

第12回（2006年3月27／8日）

- 「FDの新たな組織化をめざして—教員・学生・事務職員」
- 参加者：全国の大学教育関係者503名（うち京大内からは19名）
- 特別講演、シンポジウム、小講演9件、個人研究発表49件、ラウンドテーブル6件
- ラウンドテーブルで、本GPIに関して2回目の報告と討論を実施した。今年度も第3回を予定している。
 - 今年度の計画は

11

大学院生のための教育実践講座

- きっかけ
 - ・工学部遠隔教育プロジェクトの際のTA研修の必要性の自覚
 - ・大学教員を輩出する京大の社会的責任
 - ・就職対策—総長名での修了証の授与
 - ・GPの課題：工学部遠隔教育のTAの教育研修の必要性
相互研修型FDのブレ研修モデルを作る
- 基本設計
 - ・集中化と疲労による防衛の遁滅
 - ・ホディワークによる相互行為の基礎の体得
- 実施2回の成果と課題
 - ・参加者は少数だが、事後評価ではきわめて高い評価をしている。しかし、私たちが見込んでいる成果は長期的なものである。
 - ・FD研究検討委員会への移管を予定している。

12

なぜ「相互研修型FDの組織化」か？

- 公開授業などからえられた教訓(本GPの原則)は、次の通りである。
 - 「ボトムアップFD」を援助するために消極的に「ただ待てばよい」のではなく、積極的に、あらかじめ作られているFDの文脈に位置づけうる(あるいは文脈を構成する)援助を行うべきだ。
 - ・工学部との連携は、この原則に基づく。
 - ・それでは、他学部は？全学については、この原則に即した展開は、まだ始まったばかりだ。

13

教育改善・FDについてのヒアリング調査Ⅰ (7月13日～27日)

- 工学研究科(GPIによるセンターとの連携)
- 教育学研究科(特異な授業評価)
- 人間・環境学研究科(全学共通教育負担)
- 理学研究科(scienceの教育のあり方)
- 経済学研究科(カリキュラム開発への討議、授業評価の形式)
- 薬学研究科(連合FD、6年制問題)

14

教育改善・FDについてのヒアリング調査Ⅱ (7月13日～27日)

- 文学研究科(名物講義のアーカイブ化、院生の教育研修)
- 農学研究科(担任制の検討など)
- 法学研究科(ロースクールによる学部教育問題の増幅、研究者養成問題、授業アンケートの稚拙さ)
- 医学研究科(医学教育センター、FDの実施、アメリカ方式導入の波紋)

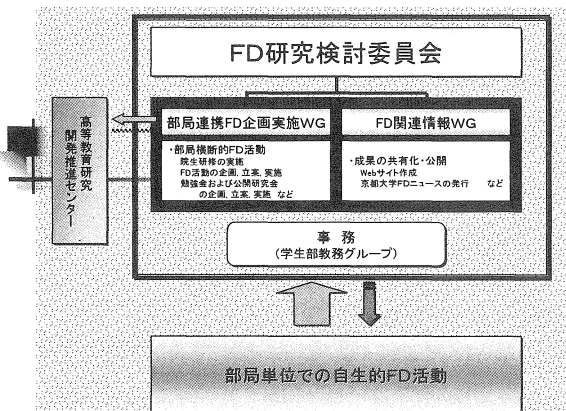
15

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
- 京都大学FD研究検討委員会の設置へ

16

■概念図



関西地区FD連絡協議会

- 第1回連絡協議会
 - ・2007年1月13日(土) 14:00-17:00
 - ・発起人 田中每実(京都大学高等教育研究開発推進センター長)、矢野裕俊(大阪市立大学大学教育研究センター副所長)、圓月勝博(同志社大学教育開発センター所長)
- ・基本的には、相互研修型FDの組織化をめざす

18

ネットを利用した「相互研修型FD」の拡大

「大学教育ネットワーク」の立ち上げ(1)

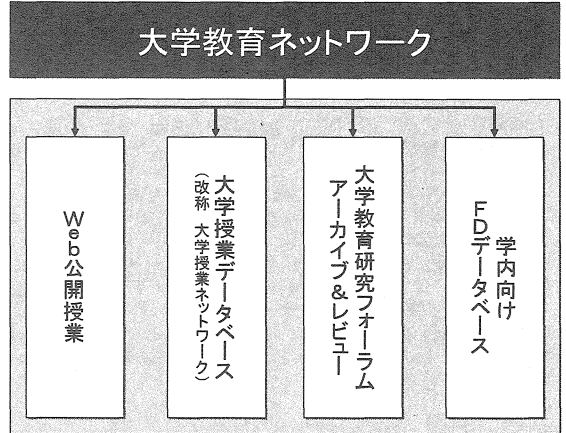
・従来の「大学授業ネットワーク」を拡大再編した(次のスライドを参照)。

「大学教育ネットワーク」の立ち上げ(2)

- ・ネットを利用した遠隔FDの研究開発と実用化
- ・総合科研「大学授業実践の質的研究に基づく電子メディア化とFDネットワークの構築」による。
- ・京都大学、島根大学、山形大学を結んで研究開発中。

—いずれも、教員の自発的な教育研修を結合し、「相互研修型FD」を拡張しようとするものである。

遠隔FDの試み



大学授業

授業情報

授業映像

授業の概要、授業のポイント、授業の様子、授業後の感想など

Web公開授業

授業映像の選択

映像2画面同期

授業情報

電子掲示板(BBS)へ

遠隔FDの試み

BBS(一覧)

BBS(記事表示)

(2)

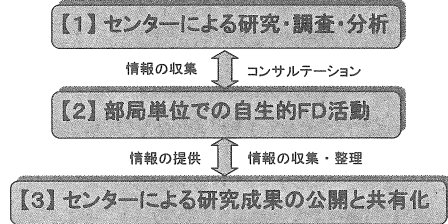
- 選定後、「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」へ向けての全学への波及状況を具体的に示してください。また、統合化率はどの程度でしょうか。この場合、どのローカリズム(学部)がユニバーサル化され、どのようにしてその学部のFD様式を受け入れるよう他学部の説得を行ったのでしょうか。

「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」をどう考えるか？

- ・ユニバーサリズム（大学教育一般に共通の課題）をローカリズム（個別現場の課題）と切り離して考えがちであったという点で、趣意書の考え方は不十分だった。
- ・工学部の相互研修型FD組織化は、相対的に見てある程度前進しているが、まだまだ十分ではない。他学部もそれぞれの仕方、相互研修型FDの組織化を進めつつある。
- ・たとえば、京大内での「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」は、各学部それぞれでのそれぞれの仕方での「相互研修型FDの組織化」が互いに刺激しあい進行する全体化の運動において、達成される。
- ・こうして京大内のFDの全体は、「相互研修型FD」の組織化に向かう。これが、「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」であると考えたい。

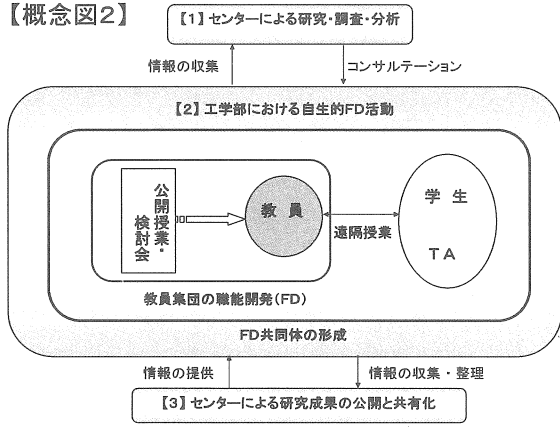
特色GP

【概念図1】相互研修型FD支援システム



特色GP

【概念図2】



今一度まとめ：「ローカリズムとユニバーサリズムの統合」と「相互研修型FDの組織化」

- 私たちは、「トップダウンによる啓蒙的制度化」ではなく、日常的な相互研修活動の「ボトムアップによる自己組織化」をめざしてきた。
- しかし、すでに述べたように、消極的に「ただ待っていても、誰も来ない」ことを、学習してきた。
—公開実験授業、大学教育フォーラムなどで
- その結果、あらかじめできあがっている日常的FDの文脈に拠る「相互研修型FDの組織化」を、積極的にめざすことになった。
- このプロジェクトは、これもすでにみたように、京大内部、地域、全国へと拡大されつつある。

「FD」概念の生成的再規定

- 「それぞれの日常的FDの文脈に即した組織化のみが、実効性をもつことができる。」
- 「相互研修の組織化の展開は、それぞれのローカルな場で展開されている相互研修活動が、互いに連携し、それぞれの形作る文脈を活かし合い／互いの文脈を再構成し合うことによって、達成される」
- 後者が、「ローカリズムとユニバーサルとの統合」である。
—このようなFDの再規定は、大学教育学会課題研究「FDのダイナミクス」の到達しつつある見解でもある。

大学教育学会課題研究

- 主題：「FDのダイナミクス—第一次調査のフォローアップと新たなモデル」
 - 第一次調査…一般教育学会が1987年に実施した我が国最初のFDに関する大規模実態調査
- 本年度から3年間
- 実施主体は、新FD研究会（絹川正吉代表）と京大センターの連合体

(3)

p7にある「実践的課題に応える汎用性の高い実践モデル」はいくつ完成し、そのいくつが全学レベルで実施（稼働）しているのでしょうか。他大学の参考となる第11期型FD実施の典型例はいくつ完了したのでしょうか。それは国立大学を前提としたものなのでしょうか、それとも私立大学にも参考となるような前提を持つ性格でしょうか。

31

「汎用性の高い実践モデル」について

- 私たちのめざしているのは、「相互研修型FDの組織化」というモデルである。
- この組織化には、それぞれのローカリティに即した多様なあり方がある。そのことを、前述の「ヒアリング」などが、明らかにしてきた。
- ともあれ、この「相互研修型FDの組織化」というモデルのみが、個々のローカリティに即したリアリティを有しており、その意味で、現在の所ほとんど唯一の「汎用性の高い実践モデル」である。
- 京大内のみならず、関西地区FD連絡協議会でも、FDの基本モデルはこれである。この点、私学と国公立との違いはない。

32

2. 組織性について

33

(1) 高等教育研究開発推進センター

は何名の専任教職員で構成されているのでしょうか。

- センターパンフレットを参照
- 本GPIに関連している「第1部門高等教育教授システム研究開発部門」の専任教職員は、教授3名、助教授2名、助手1名、非常勤の教務補佐員1名、事務補佐員3名である。

34

(2) 取組への教職員の参加状況は、選定後変化がありますか。

- 当初は、全体統括(田中)、工学部授業アンケート(大塚、大山)、卒業研究調査(酒井、林)、遠隔授業(田中、酒井)、公開授業(松下)、大学院生研修(全員)、大学教育研究フォーラム(溝上)、会計(林、宮下)の分担であった。
- これに加えて、教育改善FDヒアリング(田中、松下)、FD研究検討委員会(田中、大塚、小山田(センター第3部門))、関西地区FD連絡協議会(田中)、大学教育ネットワークの立ち上げ(溝上、大山)の新たな分担がなされてきた。

35

(3) 現在の学内の支援体制はどのようになっていますか。

- GP関連行事(大学教育研究フォーラム、大学院生のための教育実践講座など)では、総長が、率先してリーダーシップをとられている。
- 本GPIには、教育担当の東山理事を筆頭とする、学内支援体制がある。
- 本GPIは、事務面では、学生部、共通教育推進部の二つによって支えられている。

36

3. 有効性について

37

1) 選定後の学生と教員の主体的参加（学問教育共同体）の達成率を示してください。

- 工学部FDへの学生参加は、文部大臣賞を受けた『ディベート形式によるFDシンポジウム』（京都大学高等教育叢書15）以来、様々に試みられてきている。今回の大規模な授業アンケートは、工学部の授業改善・カリキュラム改革に学生が参加する回路を開いた。
- 「大学院生のための教育実践講座」参加者の事後評価はきわめて高いが、本研修のめざす目標は、はるかに長期的である。
- センターでは、学生を教育改善運動に巻き込むべく、「教員・学生交流会プロジェクト」を展開してきた。若干の改良を加えつつも、今後も具体的な展開を考えていきたい。
- 今後は、他学部との学生支援体制整備の動きなどと連動させて、学生の教育改善への参加の道を求めていきたい。

38

(2) 相互研修型FDによる授業改善の成果を具体的に挙げてください。

- 工学部教育シンポジウムにおける発表。
 - 授業アンケートの結果を参考にして授業改善を行った例。
 - 授業アンケート結果を通して、自分の授業を全面的に振り返った例。
- 公開授業では、授業者の高い評価が企画者に返されることが多い。

39

(3) 選定後の工学部における遠隔授業、公開授業、授業評価によるカリキュラム改革の進展状況と工学部教員集団のFD共同体への組織化について示してください。

- 遠隔授業については、現行の授業法、設備機器、機器の運用などの面で、大きな問題はない。ただ、TAの教育的補助に関して、可能なら訓練の機会を与えることが望ましいと考えられる。「大学院生のための教育実践講座」は、このことから発想された。
- 公開授業については、前項を参照。
- カリキュラム開発については、同一科目での学生による授業評価の大きなばらつきなど、以後カリキュラム開発を進める上で重要な素材がえられた。

40

(4) 全学レベルでの相互研修型FD組織化とそれによる教育改善の状況について示してください。

- 「大学院生のための教育実践講座—大学でどう教えるか—」によって、教育に対して強い関心をもつ大学院生を養成したい。この講座は、京大における大学院レベルでのFD活動の出発点であると考えている。
- 「教育改善・FDヒアリング」、さらに全学の「FD研究検討委員会の設置」は、1) 全学に相互研修型FD展開の基盤がすでに存在すること、さらに、2) この基盤のうえに全学の相互研修型FDを促進する組織が整備されたことを、示している。

41

(5) 学生への教育効果について、どのような方法で評価していますか。

- FDは、教員の教育者への集団的な自己形成活動である。
- ここで、まず問われるべきは、教員の成長や成熟である。学生への教育効果は、私たちのプロジェクトにとっては、間接的な成果であるにすぎない。
- ただし、今回のGPが終了する4年目までには、学生への効果について何らかの調査がなされるべきかもしれない。

42

(6) 相互研修型FDにおける学生の授業評価の位置づけを示してください。

- 工学部における大規模な授業アンケートは、
 - 1) 教員個々人が自分の授業について反省する契機であり、
 - 2) 組織としての学部が、その教育力量を測る手だてであり、
 - 3) 学部のカリキュラム改革にデータを提供するものであり、
 - 4) 学生に授業参加の有り様を反省させるものである。
 この意味で、授業アンケートは、相互研修型FDの重大な契機である。
- この4点は、学生による授業評価の一般的な意義であるといえる。

43

(7) この取組を現時点でどのように総合評価していますか（教育効果について、客観的根拠を示してご回答下さい）。

- 「相互研修型FDの組織化」という目的に関しては、まだ部分的ではあれ、着実な成果を蓄積しつつあるものとする。
- この前進とともに、目的そのものについても包括的な集団的反省が加えられ、再規定されてきている。
- このようにして再規定された新たな「FD」概念は、学会レベル（大学教育学会など）、地域レベル（関西地区）、社会レベル（大学教育研究フォーラムによる）、個別大学レベルで、共有されつつある。

44

4. 将来展望について

(1) 本取組を更に発展させるべくどのような充実策を考えていますか。

- 相互研修型FDの組織化は、学内でも関西地域でも新たな展開の局面に到達しつつある。その意味では、今後もなお継続的な支援が求められる。
- 相互研修型FDが、工学部の枠を超えて全学に及び、さらに関西地区、全国を射程に組み込むにつれて、私どもは、センターの組織的力量を超える問題に直面せざるをえなくなる。
- この苦境を脱するためには、適切な組織的拡大を可能にするような、人とコストが求められる。

46

(2) 現在、問題点・課題となっているものがありますか。もしあれば、その問題点の把握とその解決をどのようにされていますか。

- 相互研修型FDの組織化にとって、達成すべき最大の課題は、それぞれのローカルな場所で展開されている自発的な日常的FD活動をきちんと把握し、それとしっかりと結合する支援を提供することである。
- このような情報把握と適切な組織的支援が求められるのだが、そのためには日常的な組織的交渉が不可欠である。
- このような組織的交渉の可能な組織をどう作るかが、最大の課題である。

47

5. 特色GPに選定されたことの効果について

(1) 選定されたことにより、 どのような効果がありましたか。

- これまでさやかに継続してきた様々なセンタープロジェクトに対して、学内外から、強力な公的支援が与えられるようになってきた。
- GPの遂行を通して、センター内の組織的協調が生み出されてきた。
- 新たな業務を遂行できる人とコストの補充が与えられた。

49

(2) GPに選定されて、学内外にどのような影響がありましたか（他大学への広報、研修など）。また、探採されたことを自ら積極的にPRしましたか。

- すでに指摘したように、印刷物、ネット、集会などあらゆる手段を用いて、本GPについて広報をすすめてきた。
- 12月に限っても、GPに関する講演依頼（茨城大学工学部／6日）、GPに関する調査団の来訪（文部科学省委託研究「先導的・大学改革推進委託事業」調査団／15日）などがある。
- こうして、これもすでに幾度も指摘したように、本GPによって、学内、関西地域、全国のFD理解と実践的組織化を進めることができた。

50

(3) 補助金によって具体化された内容 にはどのようなものがありますか。

- 教務補佐員と事務補佐員を雇用することができた。
- 彼らの助力と残余の補助金などによって、工学部FD、院生研修、大学教育研究フォーラム、全学FD研究検討委員会、関西地区FD連絡協議会、大学教育ネットワークの立ち上げなど、すでに述べてきたすべての仕事が、実現可能となった。

51

その他

52

(1) 特色GPの事業自体は、競争的環境を作り上げて各大学・短期大学に高等教育機関本来の教育の質を高めていると思いますか。

- その面はあると考える。

53

(2) 特色GPに対する要望・意見 についてお聞かせください。

- 交付金の使用に当たって、制約が大きすぎることに、報告の義務が過剰であることなどが、改められればありがたい。

54



■ 大学教育学会 課題研究について ■

1. 課題研究名

「FDのダイナミックス—第一次調査のフォローアップと新たなモデル—」

2. 代表者 田中每実（京都大学高等教育研究開発推進センター長）

3. 研究組織（コアメンバー）

絹川正吉、井下理、佐々木一也、田中義郎、山内正平、安岡高志、本郷優紀子、大塚雄作、
松下佳代、大山泰宏、溝上慎一

4. 研究期間

3年間（2006～2008年度）

5. 研究目的および研究委員会設置の事由

学会はかつて、FDの状況と将来展望について、わが国で初めての本格的調査を実施した。この調査そのものが、実は、FDに関する大規模な啓蒙活動であったが、その調査結果には、わが国のFDの将来に関する予測が記されている。この調査は、意図においても規模においても画期的だった。本研究委員会では、今日の高等教育ユニバーサル化という新たな展開の下で、

- a) この第一次調査以降に実施された他の関連諸調査を総括し、FDの典型的実践事例を取り上げてケース・スタディを実施する。
 - b) 今日の状況に対応し、大学自己開発のダイナミックスを生み出すFDの新しいモデルを提案する。
- 1) 一次調査後、わが国の高等教育は、急速にユニバーサル化段階へ到達した。その間、法令上のFD努力義務化などの外的圧力もあって、学生の授業評価や同僚の授業参観などの定型的FD活動はごく一般的に実施されるにいたった。「FD」概念を導入したのは他ならぬ本学会であった。しかし、それとともにFDの本来の意図が見失われつつある。
 - 2) ユニバーサル化のもとでの大学は、学生、教員などのありようも千差万別である。教員集団は、それぞれの大学および学問領域のありように即した教育に向けて、自覚的に自己認識を獲得し自覚的な集団を形成しなければならない。しかもその際、このような意味でのローカリズムを越えて、大学教育一般に共通するグローバルな教育目的の達成が、たとえば一般教育ないし教養教育といった形で追求される必要がある。つまり、ユニバーサル化のもとでのFDは、個別大学の教員集団が、



そのローカリズムとグローバリズムとの間に最適のバランスを見出す仕方で、自分たちを教育者集団として自覚的に形成することでなければならない。私たちは、今日のFD関連事例をいくつか集中的に検討することによって、大学教員の集団的自己形成を可能にする条件、それを妨げる条件などを一般的に析出する。

- 3) ユニバーサル化のもとで急速に変わりつつある学生たちと教育諸条件を前にして日常実践で苦闘する大学教員には、たしかに、教育改革・授業改革へ向かうニーズが一般的に存在する。しかし現行のFDは、なかなかこのニーズの層に届かない。多くの場合、教員集団にとって外発的に実施されるFD諸企画は、どうしてもトップダウンの啓蒙という色彩をぬぐい去れないまま空転している。それでは、どうすればFDは、教員集団の日常的ニーズの層に届く仕方で、組織化・制度化されるのだろうか。大学教員の集団的自己形成を動機づけるような制度的諸条件(組織、教員の雇用慣行、支持的風土や競争的風土、褒賞体系の有無など)を検討し、本研究委員会では、上記の<グローバリズムとローカリズムとの間の最適解の模索>という課題を超えてさらに、<日常化という新たな段階に見合ったFDの組織化・制度化のあり方>についても検討を加えたい。
- 4) 今日のFDの組織化・制度化に関しては、その「水平的拡大」という新たな次元を見出すことができる。水平的拡大とは、教員全員の組織化がめざされることであり、学生集団、職員集団をも組織化に巻き込もうとすることである。他方、教員集団が(表層的な啓蒙ではなく)深く自分たちの日常的教育ニーズに根ざす仕方で自分たち自身を自発的に自己組織する、FDのいわば「垂直的深化」の次元がある。この二つの次元によって大学自己開発のダイナミクスが生成されるのである。このFDの組織化・制度化理念は、どのような困難に直面し、どの程度現実化されているのだろうか。本研究委員会は、我が国のFD組織化の実態を統計的事例的に検討することによって、「水平的拡大と垂直的深化」という組織化・制度化の新たな理念の下においても、FDの新たなモデルを提案したい。

6. 研究経費

90万円(30万円×3年)

7. 研究成果の公表方法

3年の期間中の大学教育学会大会、課題研究集会を、研究成果の公開と討論の機会としてフルに活用するとともに、単独の研究集会や具体的な公開FDプロジェクトをも展開する予定である。