

話題提供 1 「教員参加を駆動力とする FD 組織化」

安 永 悟（久留米大学文学部教授／教育・学習支援センター長）

（安永） こんにちは。久留米大学の安永でございます。今日は「教員参加を駆動力とする FD 組織化」（スライド 1）というテーマを頂いていますので、このテーマに沿って久留米大学での取り組みを報告させていただきたいと思えます。

まず、具体的な取り組みをお話しさせていただく前に、少し個人的な体験をお話しさせていただきたいと思えます（スライド 2）。私は専門が教育心理学です。10年ほど前から協同学習というグループを活用した教授法について研究しておりまして、主に大学生に対して協同学習を実践しております。その中で経験なのですが、授業の中でうまく協同学習を導入することができ、学生が乗ってきますと、学生は本当に驚くほど変化・成長します。でも、いつもそううまく協同学習を導入することはできず、なかなか学生が乗ってこないという経験もしまして、非常に悩み、苦しんだこともあります。協同学習がうまくできなかったときのことを振り返ってみますと、私自身の指導法が教師中心型になっていたのだらうと思えます。

協同学習はそれ自体、有効性が実証されていますし、私自身も非常に高く評価しています。その協同学習を学生に伝えようとする、ついつい私が持っている枠で話してしまう、協同学習というものが持っている学問体系で話してしまう、ということになってしまいます。そうしますと、学生の状態が見えないといえますか、学生の顔が見えないということが起こってしまいます。こうなりますと、伝えたいことが伝わらず、こちらが正しく理解してくれたと思って、「それではやってごらんさい」ということで実際にやってもらうのですが、全く学生は動くことができないという状況を何度か経験しました。

このような経験を何度か繰り返す中で、学生の変化・成長を促すには、教員中心の教授法ではなく、学生中心の教授法を展開する必要があることを実感しました。先ほど井村先生から出ました PBL も同じ発想だろうと思えます。

このことは、先ほどの講演にもありましたように、ここにいらっしゃる先生がたはかなり共感していただけるのではないかと思います。少なくとも私が知る限り、大学の授業の中において教員中心の授業がまだまだ多く、学生中心の授業が少ないのではないかと思います。例えば、ここに FD として改善すべき問題点があると思えます。FD を成功させるためには、この問題点を正しく意識するということが非常に重要だと思っています。問題意識が明確でなければ、問題解決に向けての動機づけは生まれてきません。問題を正しく認識して、その解決に向けて動機づけを高め、FD の参加者、先生がたがともに学び、変化・成長し、教育力を高めるということによって初めて問題は解決すると思えます。

このような意味合いを含めて、ここで FD を定義してみますと、教育に対する認識を深め、教育内容や方法の改善を目指した組織的な取り組みというふうに言えると思えます。

さて、FD を展開するには問題の正しい認識に裏打ちされた参加者の動機づけと、変化・成長を前提とした教員自身の学びが必要であるという点を押さえたうえで、久留米大学の事例を報告させていただきたいと思えます。

ここで報告する取り組みは、久留米大学御井学舎、御井キャンパスでの取り組みです（スライド 3）。このキャンパスには文学部、法学部、経済学部、商学部の 4 学部と外国語教育研究所、健康・スポーツ科学センターがあります。教員は約 155 名で、1 学年の人数は 1500 名程度です。

ここに、FD を担当する部局として 2004 年に教育・学習支援センター（KCTL）が設立されました。さまざまな業務を担っているのですが、その中に先ほど言いましたように教職員の職能開発と文系 4 学部の共通教育の改革があります。今日報告する事例は、この二つの業務内容を有機的に結びつけるということから始まった試みです。

久留米大学でこういう教育改革を始めた最も大きな理由は、卒業時無業者の増加ということでした。この卒業時無業者の増加に危機感を持った教職員が中心となって議論が始まりまして、その中で入学直後からの懇切丁寧な教育指導が必要であるという認識が再確認され、導入教育の検討が始まりました。その結果としてさまざまな施策がそこで提言されているのですが、その一つとして、今日ご報告します共通演習を2004年に提案しました。

ここ（スライド4）に挙がっている内容は、昨年、2005年に行ったものです。受講生は文学部、法学部、経済学部の新入生890名です。担当した教員は専任の42名です。これは学部には所属している教員だけではなく、先ほど紹介しました外国語教育研究所や健康・スポーツ科学センターの先生がたも参加しています。クラス編成はすべて学部・学科横断にしまして、1クラス23名前後、40クラスを準備しました。開講日時・曜日は前期の月・火・木・金の朝1限目で、10クラスずつを開講しました。

42名の教員に同じ共通演習を担当していただくわけですから、担当者間で共通演習の必要性や目的、教育方法や評価基準などについてしっかりとした共通認識を形成する必要があります。そのために、担当者に対するFD活動を積極的に展開してきました。それが「共通演習を共通項とした実践的FD」（スライド5）と呼んでいるものです。

この実践的FDを通して、教育に対する認識を深め、担当者の教育力・指導力の向上を目指しました。また、このFDを通して教育についての議論が学内で高まり、その過程で学部や所属を越えた教員相互の交流が活発化することにも期待しました。

次に、共通演習の企画・導入・実践という時系列に沿って、各段階で展開したFD活動を紹介したいと思います（スライド6）。

まず企画・計画の段階ですが、具体的な議論が始まったのは2004年5月からです。共通教育の改革ということを中心に議論が始まったわけですが、その中心となったのがKCTLの運営委員会とその下部組織である共通教育委員会です。そこで共通教育全体についての議論を行ったのですが、その中で共通演習の企画が行われました。

どちらの委員会も、各部署から選出された教職員11名で構成されていました。それに加えて自発的なオブザーバーが常に数名いましたので、15名前後の参加者が毎回ありました。参加者の問題意識は明確でありまして、動機づけも高く、生産的で活発な議論が長時間にわたって展開されました。そういう意味から、これらの委員会が質の高い実践的FDの場であったと現在は考えています。

そういう企画段階を経て、これを各学部提示し、その共通演習についての共有を図ろうとしたのが次の共有段階です。共通演習を各学部提示したわけですが、KCTLの案が公表されると、学内には大議論が起こりました。その主な原因として、2点があったと思います。一つは共通教育、もしくは共通演習の改革案の内容についてでした。久留米大学生にふさわしい共通教育を実現する目的から大胆な改革案を提示した結果、その是非についての議論が巻き起こったのです。もう一つは、手続きに関する認識の差異が原因でした。KCTLが提案した改革案がKCTLの押しつけと認識された側面があったということです。この改革案が押しつけと認識されたことは全く不幸な出来事でしたが、それまで共通演習にほとんど関心を示さなかった学部や個人が、その提案を受けて教育についてよく考えるようになり、学内で教育一般についての議論が活性化したということは、不幸中の幸いであったと思っています。ここで取り上げる共通演習は教員一人一人に直接関係する問題ですので、この共通演習の内容も非常に大きな議論の対象となりました。そういう議論がなされて、解決したといえますか、合意が得られたのは、年が明けた1月でした。

4月からの共通演習の導入を目指しまして、次は準備段階（スライド7）に入っていくわけですが、先ほどお伝えしましたように1月に合意を得て漸く担当者が決定しましたので、2月に入って共通演習の説明会や指導案の検討会などを積極的に行いました。また、外部講師を招いて、学生参加型授業や共通演習指導案の実践方法などをテーマとする共通演習に直結した講演会を開催しました。こういう講演会等の参加者は2005年度の担当者が中心でしたが、それ以外の教職員も多くいました。

4月になって実施段階を迎えるわけですが、この実施段階、共通演習を行っている最中でも、FD活動を続けました。例えば共通演習は全体で12コマありましたが、その中で4コマは合同授業としています。合同授業では同じ曜日

に開講しております10クラスの学生、約230名を大教室に集めて一斉に指導します。この時間帯を利用したFD活動を展開しました。

例えば共通演習の最初、初回は導入です。ここで合同の授業を行い、学生に対して共通演習を新設した理由、目的、方法などを伝えました。そして、「担当する教員も初めての経験であり、手探り状態だが、そのために一生懸命に勉強してきた」ということを学生に伝えたとあわせて、「ぜひ新しいこの試みを成功させてほしい、みんなで作り上げていってほしい」ということをお願いしました。その場に担当の教員も来ていただきまして、学生とともに共通演習についての認識を再確認してもらいました。また同時に、初回の合同授業の場で、学生参加型の授業を具体的に展開して示しました。これは準備段階の講演会や指導案の検討会で取り上げて担当者には理解していただいていたのですが、その内容を具体的に示すことによって、それを観察してもらい、各教員に実際に自分の授業の中で取り入れてもらうきっかけづくりをしました。

また、担当曜日ごとに10名の教員を中心とした同僚支援グループを構成しました。このグループには、現在行っている共通演習についての情報交換をしてもらいました。例えば時間を設けて先生がたに集まっていただきまして、現在行っている自分の共通演習について振り返りを行ったり、情報交換を行ってもらいながら、一緒に授業を組み立てていくということをやっていただきました。また、単にミーティングをするだけではなく、メーリングリストを作っていて、それを活用した情報交換も行われていました。この共通演習の展開に合わせてこういう同僚支援グループの活動を行いましたので、これはまさに実践的なFDの場として機能し、効果は大きかったと思っています。

実際に共通演習をやった後は振り返りということをやらないといけません（スライド8）。まずはKCTLを中心に問題点の検証を行い、前期に共通演習にうまく乗ってこれなかった学生さんたちの対処を考えました。そして、具体的には後期にもう一度実施するということになりました。それから、二つ目としましては、実際に担当していただいた先生がたに入ってもらって、共通演習をどのように展開すればいいかということを検討していただきました。

さて、こういう段階を経て、各段階で共通演習を共通項とするFDを展開してきましたが、最後に、現段階でのFD活動を紹介しておきたいと思います（スライド9）。

おかげさまで、さまざまな議論はありますが、次年度も同じ形式で共通演習を行うことが決定しました。次年度はやはり同じように40名程度が担当者として参加しますが、多くの担当者が交替して、次年度が初めてという教員は30名を超えています。そこで、この次年度の担当者を対象とした説明会をこの3月から行っているわけですが、その内容は基本的に先ほどの準備段階で説明したものと同じです。

ただし、先ほど紹介しましたように、学内には、また担当者の中には、共通演習は押しつけられたという意識のある先生もいないことはありません。もしかしたら多くいるかも分かりませんが、そういう認識があります。それから、「共通演習は自分の専門外だからやりたくない」というご意見も頂いています。

このような意見や認識を少しでも払拭するためにどうしたらいいだろうかといろいろ考えた結果、できるだけ担当者間で決定していただくというプロセスを設けたらどうだろうかと考え、工夫を行っています。つまり、共通演習の基本的な要素として「テキストをどうするか」、「シラバスをどうするか」、「指導案をどうするか」というようなことがあるわけですが、これをそれぞれ同僚支援グループで議論する。次年度も同僚支援グループを作っているわけですが、その同僚支援グループに議論していただいて、そこで決定していただくということを行っています。このような集団意思決定のプロセスを経ることによって、次年度の担当者の自己関与度を高めていきたいと考えています。

もう一つは、2005年に実際に担当した経験者の先生がたが実際に用いた方法や経験に基づいて、新しい担当者と情報交換をしていただくという場を設けています。その中から仲間どうして教え合い、よりよい共通演習を実現しようとする雰囲気を作りたいと思っています。

こういうことを考え出したきっかけは、実は私たちのほうからではなく、次年度の担当教員の先生がたから、「共通演習をやるにはもっと具体的な教育方法を知りたい」、「前年度の先生がたはどういうことをやったのですか」という問がありまして、それに触発されて、経験者の話を聞くという場を設けています。そういう意味では、2005年に導入したときにはかなり受け身的であった雰囲気が、次年度に向けての準備の中では随分と主体的になりつつあるとい

う印象を持っています。

もう一つ、忘れていましたが、今は2回目の説明会が終わっているのですが、1回目、2回目の出席者は30名を超えました。都合で参加できないというかたも中にはいますが、そういう先生がたからはきちんと連絡を頂いており、そういう先生がたに対しましては担当者向けのオフィスアワーというものを設けて、そこで対応させていただいています。

さて、共通演習というプロジェクトを企画し、共通演習を共通項とする実践的FDを行ってきたということで、その概要を紹介させていただきました。共通演習を成功させるためには、担当教員一人一人が学生の変化・成長を願い、相互に協力しながら、よりよい授業づくりを目指すという教員の姿勢が前提になると思います。その姿勢を引き出しつつあるという意味で、久留米大学での取り組みは、教員参加を駆動力とするFD組織化の一例になっていると思われます。

最後に、まとめとして3点言及しておきます（スライド10）。一つは教育に対する組織の基本姿勢を明確にし、メンバーの合意形成が必要であるという点です。ごくごく当たり前のことだと思うのですが、関係者の合意なくしてFDは展開しません。それだけに、FDについての合意形成を慎重に行う必要があると思います。これは私たちの初年度の反省点でもあります。

二つめは、教育について常に語り合える雰囲気づくり、環境づくりが必要であるということです。今回、同僚支援グループを初めて立ち上げまして、参加いただいた担当者の間では活発な情報交換ができていました。往々にして個に閉じてしまいがちな大学教員が、学部・学科という所属の枠を越えて交流し、教育について語り合い、互いに協力し合いながらより望ましい授業づくりに取り組んだことは、大きな意義があったと思います。

今後、何らかの問題意識を持った教職員が自発的に同僚支援グループを形成し、問題解決に当たることが、特別なことではなく、日常的な活動として根づいた環境づくりが必要になろうかと考えています。こういうことが今後のFDが進むべき一つの方向性であり、あり方ではなかろうかと考えています。

これは三つ目と関係するわけですが、同僚支援グループの活動が日常化し、活性化することで、教員主導のFDが展開されると期待できます。学内のFDを担当しているKCTL、すなわち教育・学習支援センターは、その名称のとおり教員主導のFDを支援することに徹することができたときに、本当の意味での教員参加を駆動力としたFDの組織化が完成したと言えるのではなかろうかと考えています。今後、そのような環境づくりができるように、共通演習というプロジェクトを中心にFD活動をさらに展開していきたいと考えています。

以上で私の報告を終わります。ご清聴ありがとうございました（拍手）。

（溝上） 安永先生、どうもありがとうございました。では、続きまして、名城大学の神保先生にお話しいただきます。よろしくお願いいたします。

第12回大学教育研究フォーラム

2006.3.27

教員参加を駆動力とするFD組織化

安永 悟

文学部心理学科・教授
教育・学習支援センター長



久留米大学
KURUME UNIVERSITY



①

はじめに

- 個人的体験：協同学習の導入
 - 学生を変化・成長させる授業
 - 教員中心から学生中心の授業へ
- FDを成功させる条件
 - 問題点の認識
 - 問題解決に向けての動機づけと学び
 - 教員の変化・成長、教育力の向上
- FDの定義
 - 教育に対する認識を深め、教育内容や方法の改善を目指した組織的な取組

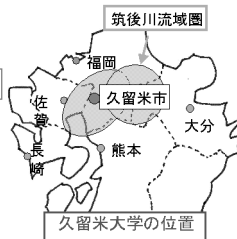
②

FD担当組織と対象者

- 御井キャンパス
 - 文系4学部（文、法、経、商）、外国語教育研究所
健康・スポーツ科学センター
 - 専任教員約155名
 - 学生1学年約1,500名

■ 教育・学習支援センター (KCTL)

- 教職員の職能開発(FD)
- 4学部「共通教育」担当
 - 2004年から5年間



③

「共通演習」の新設 (05年度)

- 導入教育の必要性 → 共通演習の新設
- 共通演習の構成
 1. 受講生 : 新入生890名
文学部・法学部・経済学部
 2. 担当教員 : 専任教員42名 (1名は統括責任者)
 3. クラス編成 : 学部・学科横断
1クラス約23名、40クラス。
 4. 開講曜日・時限 :
前期の月・火・木・金の朝1限目に
10クラスずつ開講。

④

「共通演習」を共通項とした実践的FD

- 共通認識の形成
 - 共通演習の必要性や目的・目標の共有
 - 教育方法や評価基準などの共有
- 期待される成果
 - 教育に対する認識の深化
 - 教育力・指導力の向上
 - 教育議論の活性化
 - 教員の相互交流の活性化

⑤

段階ごとにみたFD活動 1/3

- 企画・計画段階 (04年5月~9月)
 - KCTLを中心に教職員の協力で「共通演習」を企画
 - KCTL運営委員会、共通教育委員会
- 共有段階 (04年10月~05年1月)
 - 「共通演習」を学部へ提示
 - 学内での活発な議論の展開
 - 改革案の内容
 - 改革案の提示方法

⑥

段階ごとにみたFD活動 2/3

- 準備段階 (05年2月~3月)
 - 「共通演習」説明会 2/2、2/7
 - 指導案検討会 2/28、3/28
 - 講演会「学生参加型授業」3/1、3/2
 - 講演会「共通演習指導案の実践方法」3/14
- 実施段階 (05年4月~7月)
 - 合同授業への参加
 - 同僚支援グループでの活動：ミーティング、メール
 - 担当曜日ごと10名の教員で構成、4グループ

⑦

段階ごとにみたFD活動 3/3

- 振り返り段階1 (05年7月~9月)
 - KCTL中心に問題点の検証
 - 未修者に対する「共通演習」企画、後期実施
- 振り返り段階2 (05年10月~06年1月)
 - 共通教育意見交換会 05/10/26
 - 共通演習の話題が中心
 - 「共通演習」情報交換会 06/1/11

⑧

「共通演習」に関する現在のFD活動

- 2006年度「共通演習」説明会
 - 1回目（3/1, 2）、2回目（15, 16）、3回目（29, 31）
- オフィスアワー：個別相談（毎週）
- 新たな工夫
 - 集団意志決定の導入
 - 同僚（05年度担当者）による支援活動
- 自己関与度の増加・自発性の涵養

⑨

まとめ・課題

- 教育に対する立場・目標の明確化と合意形成
 - 大学、学部、学科
- 教育について語り合える場の設定
 - 同僚支援グループの日常化
- KCTL主導のFDから教員主導のFDへ
 - 教育・学習支援センター（KCTL）は「支援」に徹する。

⑩