

報告4「大教センターはいかに学内組織化に寄与しうるか」

山 田 剛 史（島根大学教育開発センター専任講師／副センター長）

（山田） はじめまして。テーマが大学間連携と学内組織化ということですが、大学間連携はまだこれからという段階ですので、学内組織化に焦点を当てて、島根大学の実践に基づいて考えていきたいと思います。

その際、前提としておきたいことは私自身が所属しているのが所謂大教センターといわれるところだということですね。この会場にもたくさんの仲間がいるのですが、新たなイノベーションの機会になりうる大教センターで仕事をする中で、日々何をし、何を考え、どういう形でもがいているのか、教育改善・FDに寄与しようとしているのか。学内組織化を論じるにあたって、この間考え議論してきた経緯を踏まえながら、進めていきたいと思います。

発表の構成は少し長くなっていますので、要点をかつまんでお話ししたいと思います。詳細については要旨集の方でご確認いただければと思います（スライドNo.2参照）。

なぜ島根大なのか。京大や山形大のような非常に大きな話が今まで出てきて、私自身もそうなのですが、なかなか自分のところでは出来ないなという感じを持たれた方もおられると思います。私自身色々な場に出かけてこのような先進的な話を聞くと、そのときは元気が出るのですが、家路につくと気分が落ち込んでくるという経験をよくしてきました。そこで、十分に体制が整っていない地方の国立大学では、どのようにスタートを切ろうとしているのか、走っているのかというあたりを見ていただきたい。私の役割はそこにあるのかと思っています。

組織化にせよ連携にせよ、報告者の置かれている文脈を踏まえないと、議論が散漫なものになってしまう可能性があるもので、まずこの点押さえてさせていただきます（スライドNo.3参照）。報告者の文脈は、地方国立の総合大学で、業務を中心とする大教センターの専任教員だということです。教育・学生担当副学長がセンター長を兼任しています。法人化の前後で作られた新設のセンターで、順次専任教員が配置されて、現在3名です。これらを前提として、普遍性・特殊性を論じていきたいと思います。

今日は私自身が報告者ですが、たくさんの仲間に支えられてここまで来たということで、写真を出させてもらいます。例えば、国立教育政策研究所が主催のFDerに関するネットワークや京大による「JFDN Jr.」というネットワークがあります。

また、同僚の存在も大きいです。同僚の森さんが一昨年入ってきてくれたおかげで、随分活動の幅が広がりました。改めて感謝したいと思います。これ以外にもたくさんの人と議論してきました。大学を良くしていきたいという共通の目標・目的の下に集まって、議論したり研修をしたりしてきました。

私自身はこのセンターに着任して2年半ぐらいになるのですが、その中で考えてきたことは、自問自答の意味も込めて、大教センターが大学組織に新規参入したことで、教育改善・FDは促進されたのかということです（スライドNo.4参照）。簡単に答えは出ないと思います。しかし、ここをしっかりと主張していかないと、定着していかないと思います。そのためにはアクション・リサーチ、実際に内部にいる人間がいろいろな場で主張していかねばいけないと思っています。仮に促進されるとすれば、それはどういう形でどういう面で効果を上げているのか。さまざまな実践をベースにしながら、臨床研究を進めていく必要があるのだらうと思っています。その際、教育改善・FDの効果を学生の学び（Learning）に帰着させようとしたときに、どのようにとらえることができるのかということで、ラーニングベースのパラダイムシフトなどいわれていますが、実際は容易ではありません。

さらに、学部学生の所属組織にはいない大教センターが、学部等の教員を対象（媒介）にして、学生の学びにまでつながっていく。経由するだけ間接的になっていくので、それをエビデンスベースで集めていくことは、相当困難だということになります。

私が所属しているセンターの主な活動領域とその内容なのですが、一言で言えば、何でもやっています（スライドNo.5参照）。教養教育を含む大学全体の教育システム、カリキュラム全般、FD・調査関係では各種調査や各種イベント、評価、各種GPや全学教育プログラム、授業の実施、それらの調査研究、各種報告書の刊行。私自身は副セン

ター長ということで、濃淡の差こそあれ、これらすべての業務にかかわっています。これプラス個人の研究があるわけですが、なかなかバランスを図ることがうまくいかないのが現状です。

この図は、センターがこれから大学の組織化に大きくかかわろうとしているポンチ絵です（スライド No. 6 参照）。次期中期目標・計画を考えていくにあたって、先行して大学でアクションプランを定めました。そのときに出された重点課題および最重要課題をマッピングしたのになります。この図が教育に関する重点課題です。その中の赤で示しているところが、教育開発センターがこれから関与していくところです。島根大学も、まだまだ発信力が足りないのですが、これからやるぞという段階にあるということです。そういう意味では OD、すなわち組織開発のところにも相当コミットしていることになります。

大学間連携はこれからと冒頭で言いましたが、次の4月から文部科学省の支援を受けて「学生の学びを中心に据えた教職員ネットワークの構築とFDの組織化－山陰地域のFD拠点化に向けて－」なる特別教育研究経費事業が、教育開発センターを中心として、5ヶ年に渡って展開していくことになっています（スライド No. 7 参照）。

イメージ図はこんな感じです（スライド No. 8 参照）。山形でもありましたが、基本的には連携のために新しいことをやるというのは、なかなか大変で、体力が要ります。実際に連携の拠点校になるのは、すごく勇気のいることです。うちの大学で、うちのセンターで本当にできるのか。学内だけでも大変なのに、外までいけるか。基礎体力のない段階で連携をやって、共倒れになっても困りますので、やはり主幹校はそれなりに体力をつけなければいけない。もちろんそういったことを補う意味で連携をやって相乗効果を図ることが理想ですが、実際は基幹校にあたる大学なり組織には相当の負荷がかかります。ですので、連携は当然やっていきますが、あくまで基本は学内の組織化、ネットワーク化をしっかり作るということになります。故に、できるだけこれまでやってきた活動をこの中に埋め込んで、それをさらに体系化・組織化していく形で進めていきたいと思っています。

こうした活動を展開する過程でいろいろ考えるわけです。大教センターの活性化とFD本来の目的とは何か（スライド No. 9 参照）。部局と独立して（切り離されて）教育改善・FDを担うべく設置された大教センターは、とりわけその初期段階において外側から「アメリカではこうなのですよ」「文科省はこんなことを言っています」といったことを言ってしまうがちです。そして、そういうことをやればやるほど、部局側は冷やかな対応になってきて、内部で対立構造になってくることが往々にしてあります。それで、絵にかいた餅になってしまったり、身の丈に合わないとかクレームが出てきたりすることが多々あります。我々も評価が絡んできますので、いろいろなイベントなどをやらなければいけないのですが、なかなかそれが日常化されないというジレンマ、彼らの現場と結びついていけないというジレンマを感じながら、それでもやっているという側面があります。

部局とセンターの対話的な環境がなかなか築けていない。要するにピントが合っていないというジレンマがあり、これは悪気があってやっているわけではないのですが、結果的にこうなりがちなのです。ただ愚痴を言っても仕方がないので、やるしかないのです。いかに学生の学びの質保証・質向上に結びつけるための協働関係の構築をしていくのか、といったことを、真剣に考え実践していかないといけないということです。

そういう中で、大教センターの在り方として、ハブとして機能することが重要なのだと思います（スライド No. 10 参照）。先ほども言いましたが、一緒に大学を良くしていきたいと考えている人間なので、外部評価者のようなスタンスではいけないのだと思います。かといって、迎合するだけでもだめだろうということなのですが、なかなかこの立ち位置のバランスを図ることが難しいところです。

そういう意味で最適な環境を作っていくためには、スキヤフォールディング（scaffolding：足場づくり）としての機能・役割が重要ということになってきます。飯吉先生のご講演においても、つまるところ、さまざまな方略を用いて足がかりの場を作っているのだらうと思います。ウェブ上であったり、対面であったり、いろいろするわけですが、基本的には多様なコミュニケーションをいかに具現化・活性化・日常化するかが、FDの究極目標ではないかと思います。その意味では、現状（相手）を知り対話的環境を作っていくためにも、丁寧に現状やニーズを聞き取ったりするところから始めるしかないということです。これまでなかったセンターですから、執行部と学部、学部内の教員と学生、学部間の教員と職員というところで、これまである種の対立構造があったわけですが、そういうところにこういったセンターが入っていくことで潤滑油の役割を果たすことにつながればいいと、あるいはそうならなければいけないのだらうと感じています。

とはいえ、大きな問題の1つとして「個人のパフォーマンスに依存している現状の危うさ」が挙げられます(スライド No. 11 参照)。私立の先生方からは、国立は専任がいてうらやましいといった声をよく聞くのですが、基本的には1~3名ぐらいが、特に地方では限界です。元々専門領域もバラバラで、かかわり方にも濃淡があります。任期付きポストが多くて、それ故に若い教員がほとんどで、異動も激しい。GP など、ある程度外部資金を取っていくパワーはあるのですが、その人だから取れるといった職人芸的な部分がどうしてもあります。

その人が代わったら、組織が動かなくなるという組織論ではだめだと思いますので、やはりそういう意味では、人もお金もそうなのですが、それ以外にも考えるべきところはあるのだらうと思います。このあたりは、国としてのセンターの組織化・制度化を求めたいということになってきます。

ハブとして機能するためのスキャフォールディングの場として、「どういう活動が必要か?」ということに移っていきます(スライド No. 12 参照)。

第一に「イベント型 FD の形態と拡張」ということで、これまでたくさんの事例があったのですが、一般には「講演型」に代表される FD です。講演型というと、近年増えつつあるワークショップ型や双方向型に劣るものとして対比的にややネガティブな色彩で語られることが多いように見受けられます。ただ、大学の講義でもそうですが、全部グループワークにするかという、そうではなくて、依然として大学の講義の中心は一斉講義型で行われています。FD も同じかと思います。知識を効率的に伝達するという意味では講演型も重要なものと思われる。

やり方も多様で、少しずつ拡張していくと、例えば外部講師に依存するタイプの講演会がある一方で、そうした場で部局の取り組みを報告してもらう。先ほどの京大の工学部シンボもそうですが、これは学部の先生に、自分たちの教育改善・FD の取り組みについて話をしてもらったり、場合によっては学生さんにも報告してもらったりする。そういう中に、センターの取り組みを入れ込んでいく。こういう形で、講演型でも少しずつマイナーチェンジしていくと、多層的な対話の場になるということです。これはテーマによっては、効果的かと思います。

もう一つは「ワークショップ型」です(スライド No. 13 参照)。共同体意識を醸成していくための契機として非常に有効だと思います。教員対象の FD ワークショップや、学生有志で構成される「We cam プロジェクト」なる運動体を作って、企画から当日の運営までを担う「We are 島大生!」(教員、職員、学生全員参加)など、参加型・双方向型の FD 活動も展開しています。

他にも、ポスター発表をプログラムの中心に据えたシンポジウムもあります。これは全学のフィールド学習事業の最終成果報告会ですが、学部の先生に自分たちの取り組みについて発表してもらう。最初先生方をお願いするのは正直怖かったです。年度末の忙しい時期に、果たして出してくれるかと思っていたのですが、結果 20 件以上も出てきて、しかも皆さんカラーで気合の入ったポスターを作ってきてくれて、非常に面白かったです。このように、出来るだけセンターは黒子となって学部の先生方が表に出るような形を整えることで、同僚の感覚を維持しつつセンターとの対話的環境が築ける。そういった場づくりが組織化に必要な要素だと考えています。

第二に「日常型 FD の形態と拡張」です(スライド No. 14 参照)。先のイベント型 FD は、ワークショップにしても講演型にしても、あくまでイベントという非日常のかつ一過的なものなので、どうしても日常につながるという部分では効果は薄いと思われます。参加者に関しても、比較的意識の高い人が来ることが多かったりと、なかなか日常化されない。では日常型 FD の形態と拡張としては、どんなものが考えられるのか。いわゆる「定番型」としては狭義の FD、授業評価アンケートや授業公開があるかと思います。こういった FD の形態そのものが善か悪かという議論をしても、仕方がないと私は考えます。山形大学を見ても分かりますが、FD の原初形態といってもいいこの二本を柱にしなから、連携の中でこれだけ展開している。結局のところ、どんな活動が重要なのかではなく、どういう文脈で、どういう目的で、それをどういう戦略・方法でやるかということが重要(本質)なのだと思います。

もう一つは「支援型」で、ヒアリングを京大でもやられていましたが、うちでも計 25 時間ほどかけて 16 ヶ所回ってヒアリングをさせてもらいました。また、学生による授業評価を活用して、教員表彰制度と連動し、表彰者へインタビューを行って、そのダイジェストをポスターや簡単なリーフレットの形で公開したりしています。学内に貼っていると、結構学生さんが見ているようです。明日、同僚の森の方から個人研究発表がありますが、「個別授業研究型 FD」という形の FD を始めたり、学部の特色ある教育改善活動を一定支援していく「島大 GP」を立ち上げる計画も考えています。ただ、これもやや単発な感じがあります。

今考えていきたいのは、「学部・センター協働開発型」ととりあえず命名しているものです（スライド No. 15 参照）。これが三つ目になります。これはミドルレベル、すなわちカリキュラム・ディベロップメント（CD）がメインになってきます。このレベルにセンターがどこまで関われるかが重要だと思っています。例えば2009年の4月から全学で初年次教育プログラムを開始する運びとなっていますが、ここに至るまでには2年半かかりました。これはボトムアップを基調としてトップダウンを最低限組み入れて、すり合わせて作り上げたプログラムなので、非常に調整が難しかったわけですが、こういうことを議論しながら調整していくしかないと考えています。

もう一つの事例としては、物理分野という分野に限定して、初年次教育を核とした一年次教育のデザインをセンターと学部教員の間で練り上げ、この4月からスタートします（スライド No. 16 参照）。

他にも、学部 GP と教育改善プログラム企画への協力ということで、学部からの相談・対応も行っています。個別の授業というレベルではなく、カリキュラム（プログラム）レベルでの相談が多いのが特徴かと思います。これまでの経緯の中でたくさんの対話を学部教員との間で行ってきたこともあって、最近では学部の先生方から、頻繁に電話やメール、訪問、呼び出しなどがあります。学部で申請する GP のワーキンググループに入って欲しいという依頼など、いろいろと声をかけてもらえるようになってきました。カリキュラムのレベルにかかわるというのは影響力も大きく、このあたりにどのくらい関われるかが、やはり非常に重要になってきます。このように、うちのセンターでは上からの組織化（トップダウン型）ではなく（というよりもこれが限りなく働きにくい）、部局と協働で対話をベースとした下からの組織化（ボトムアップ型）を基調として FD の学内組織化に臨んでいます。ただし、もちろん全ての教育改革・改善がボトムアップでクリア出来るわけではありませんので、この辺りはなかなか進みにくいところです。

こういうことをやっていこうと思ったら、どうしても壁があります（スライド No. 17 参照）。一言で言えば向き不向きがあります。知識（専門性）はやはり必要だと思っています。これがなかったら、一言で言ってしまうと、学部の人件費で賄われている我々のようなセンターは生き残っていけない苦しさがありますので、ここは必要なのです。学士力の教員版ではないですが、特に大教センターのような部署の場合、こういったものも必要かもしれません。とはいえ、現状ではそういった能力に関する養成が難しいのですが、大学院や、センターに直接かかわって OJT のような形で、どんどん人材を養成していく仕組みを作っていく必要があるのだと思います。

どんどんトピックが移っていったって申し訳ないのですが、二項対立構造を打破できるかということで、その代表として田中毎実先生の構図があります（スライド No. 18 参照）。田中先生のこの指摘を見ると、「葛藤をプラクティカルに調整」という言葉が出てきており、どちらかの立場に立つというものではないように読むことも出来るかと思うのですが、この辺り何か心境の変化があったのでしょうか。

ただ、現実はそのようなことだと思います。うちのセンターでもこの両対抗軸を調整しながら組織化を図っています。なかなかある局の立場のみで突破できるほど、実践現場は甘くないように思います。特にうちのようにミクロ、ミドル、マクロあらゆるレベルのあらゆる活動にコミットしなければならない場合は尚更です。やはりどうしても両方が必要です。愛媛では FD の推進主体として、四つのアクターとして整理されています。この四つのアクターの適正な関係によって、FD を推進していくのだという主張で納得のいくところです。もともと対立していた双方の主義主張ですが、基本的にはつながるところがあるように思います。したがって、FD の組織化を図るためには、主体（誰が）と目的（何のために）、対象（何を）のマトリックスの中で、考えていかなければいけないと思います。

去年、京都コンソーシアムの FD フォーラムで発表したときに、こういう形で FD 組織化モデルというのを立てたわけですが、それぞれの段階で学生と教員の間に教育目標や達成状況の応答関係がある（スライド No. 19 参照）。それが最もミクロレベルの個人単位から、組織単位、全学単位までである。この中に大教センターがどうかかわれるかということを問い続けなければならないと思います。

これはこれから考えていかなければいけない課題で、簡単に答えは出ないと思うのですが、やはり FD の評価や成果、効果をどのようにとらえていくか（スライド No. 20 参照）。絹川先生は、学生を自律的学習主体に導くものでなければならないということと学生支援の重要性について指摘されています。そこでの教員の FD は手段だと位置づけています。つまるところ、学生にきちんと結実するような FD でなければならないということです。あとは、そのための評価の仕組みはどうか。アンケートを取ればいいのか。そう単純な話ではないと思います。

そういうときに、大教センターの場合、FD 活動は間接的になりやすい。先ほどのカリキュラムにかかわってくると、

随分直接的になってくるのですが、それゆえ学部教員の日常性・ローカリティと接合する活動の展開が必要だということ。このあたりは昨日、羽田先生の議論の中で、大学教員の能力の枠組みなどを考えていかなければいけない、そういうところと合わせて、評価の問題を考えなければいけない、という話があったのですが、まさにそのとおりだと思います。

教員の変化と学生の変化の関連性を意識して、実践・調査・研究を、しっかり積み重ねていかなければいけないのだと思います。

最後に、急ぎ足でしたが、本報告では大教センターからみたFDの組織化ということに焦点を当ててきました（スライドNo. 21 参照）。

抱える課題は多いのですが、非常にいろいろな形で動いています。私が言うのは失礼だとは思いますが、全国のセンターには優秀な教員がいます。ここにおられる先生方は、意識の高い先生方かと思います。ですので、周りにセンターの教員がいれば、ぜひ声をかけていただきたいと思います。きっと力になってくれるものと思います。なかなか、それが成果という形で顕在化してくるには、もう少し時間かかるかもしれません。今は過渡期です。非常に揺らいでいます。私自身も揺らいでいるわけですが、こういう大学教育の活性化に寄与するためのアイデンティティを築きたい。そのための制度化やネットワークの構築、これは国単位の課題かもしれません。あるいは、個別大学における実践と研究（アクション・リサーチ）の蓄積と、学協会における共有などを一層推進していかなければならないのだと強く感じています。

取り留めのない散漫な話題提供で申し訳ありません。時間が来ましたので、私の報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

（及川） 山田先生、ありがとうございました。山田先生には学内の組織化に焦点を当ててご発表いただきました。最初にお話しいただいたように、個々のセンターにはそれぞれの文脈があるということを強調され、島根大学の文脈の中での学内組織化、ハブ機能としてのセンターの役割についてご報告いただきました。また、最後に、学内組織化を進める上での課題や提言についてお話しいただきました。

それでは、ここで少し休憩を取りまして、4時15分から次のフリーディスカッションを始めさせていただきますと思います。

第15回大学教育研究フォーラム
2009年3月20日 @ 京都大学

大教センターはいかに学内組織化に寄与 しているか？

山田 剛史

（島根大学教育開発センター／副センター長・専任講師）

E-mail: t-yamada@soc.shimane-u.ac.jp

HP: http://yamatuvo.com

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

1

発表の構成

1. はじめに
2. 国立大学を中心とした大教センターの設置効果はいかに？
3. 大教センターの活性化とFD本来の目的
4. ハブ機能としての大教センターの在り方
5. 個人のパフォーマンスに依存している現状の危うさ
6. どんな活動が必要か？
7. 大教センタースタッフに求められる力
8. 大教センターは二項対立構造を打破できるか？
9. FDの成果（効果・評価）をどう捉えるか？
10. 最後に

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

2

1. はじめに

■報告者の置かれている文脈

- ・「地方」「国立」「総合」大学
* 5学部／学部学生5,386名・院生808名／教職員1,678名（2008.5.1現在）
- ・「業務を中心とする」「大教センター」の「専任教員」
* 2004年12月設置→2006年度以降専任教員配属（2007年11月に3名体制）
- ・「教育・学生担当副学長がセンター長を兼任」
* 学部代表の運営委員＋兼任教員／専任事務スタッフはなし

⇒設置形態や規模、組織体制、実施組織によって論点は異なる。
⇒相違を前提とした上で、普遍性・特殊性を論じる必要がある。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

3

2. 大教センターの設置効果は？

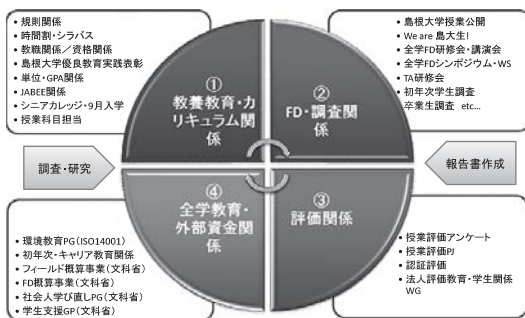
■問い

- ・大教センターが大学組織に新規参入したことによって、教育改善・FDは促進されたのか？
- ・促進されるとすれば、それはどのような形でどのような面で効果を上げているのか？
- ・教育改善・FDの「効果」を「学生の学び（Learning）」に帰着させようとしたときに、どのように捉えることが出来るのか？

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

4

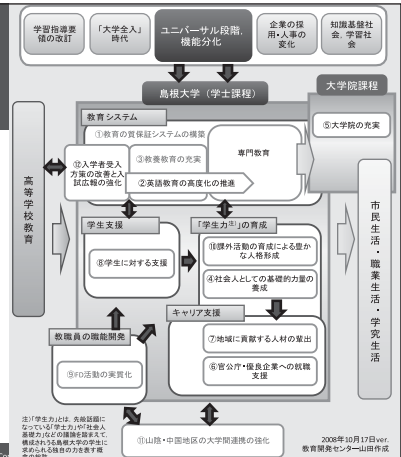
■教育開発センターの主な活動領域とその内容



Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

5

■次期中期目標・計画を視野に入れたアクションプランにおける教育重点課題



■FDの学内組織化と大学間連携への事業展開

事業名	文部科学省特別教育研究経費(教育改革) 学生の学びを中心に据えた教職員ネットワークの構築とFDの組織化—山陰地域のFD拠点化に向けて—
Key Word	FDの組織化, 学生の学び, ネットワーク, 大学内連携, 大学間連携, 教育改善の知の拠点
概要	学士課程教育の再構築とFD義務化の動向を鑑み, 各局独自のFDと教育開発センターFD, 更に大学間のFDが有機的に繋がるネットワークを組織化する。教育改善に係る知の拠点化を行い, 大学構成員の教育力を高め, 21世紀型市民としての学生の学びの質を保证する。
事業実施主体	鳥根大学教育開発センター
事業計画期間	平成21年度～平成25年度(5年間)
事業実施経費	153,820千円

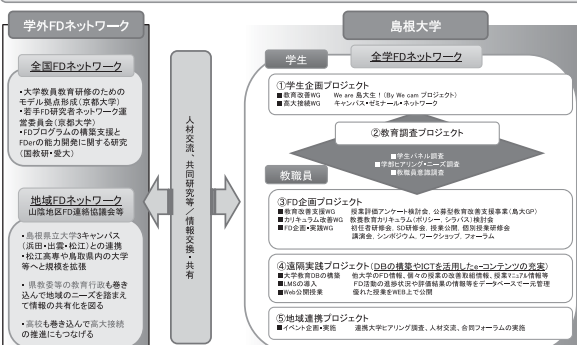
Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

7

学生の学びを中心に据えた教職員ネットワークの構築とFDの組織化—山陰地域のFD拠点化に向けて—

FD評価システムの開発・構築(多角的評価・点検・改善)

国立大学は鳥根大学が、先進的FDの推進のため、地域の教育力向上のハブとなって、明確なエビデンスに基づき(Evidence Based)、学生の学びを中心に据えた(Learning Centered)、包括的・実質的なFDを実施する。



Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

8

3. 大教センターの活性化とFD本来の目的

- ・大教センターの先進的实践vs.冷ややかな部局
 - ・絵に描いた餅, 身の丈に合わない...
 - ・様々な企画やイベント→日常化されない(結びつかない)
- ↓
- ・部局とセンターの対話的環境が築けていない(ピントが合っていない)
 - ・学生の学びの質向上に結びつくための協働関係の構築が不可欠

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

9

4. ハブ機能としての大教センターの在り方

- ・外部評価者のようなスタンスではダメ
 - ・かといって、迎合するだけでもダメ
- ↓
- ・最適な関係を構築するためには、スキャフォールディング(足がかり)の場を設定したり、丁寧にニーズを聞き取ったりするところから始める。
 - ・執行部と学部, 学部内の教員と学生, 学部間の教員, 教員と職員との間の潤滑油として機能(ハブ機能)。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

10

5. 個人のパフォーマンスに依存している現状の危うさ

- ・国立には専任がいるといってもせいぜい1～3名程度。
 - ・専門もバラバラで関わり方にも濃淡がある。
 - ・実際は核になる人がいるかどうかで動く内容の質や量が全く異なる。
 - ・任期付ポストが多く, 異動も激しい。
 - ・上手くいっているように見えても, 非常に危うい状態。
 - ・活動の停滞・後退もままある。
- ↓

- ・センターの文脈を考慮しつつ, 国としてのセンターの組織化(制度化)が必要ではなからうか。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

11

6-1. どんな活動が必要か?

(1) イベント型FDの形態と拡張

①講演型(知識, 情報の伝達・共有に効率的な形態)

Lev.1...外部講師依存型

Lev.2...(プラス)部局の取組を報告 (プラス)センターの

Lev.3...(プラス)学生も報告 取組を報告



6-2. どんな活動が必要か？

(1) イベント型FDの形態と拡張

②WS型(共同体意識醸成の契機)

- ・FDワークショップ(教員)
- ・We are 島大生！(教職員学生)
- ・フィールドシンポジウム(教職員学生)



6-3. どんな活動が必要か？

(2) 日常型FDの形態と拡張

① 定番型(特に授業方法の改善(狭義のFD)がメイン)

- ・学生による授業評価アンケート
- ・授業公開



② 支援型

- ・教育改善・FDヒアリング
- ・優良教育実践表彰
- ・個別授業研究型FD
- ・島大GP(H.21～)

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

14

6-4. どんな活動が必要か？

(2) 日常型FDの形態と拡張

③ 学部・センター協働開発型(ミドルレベル(CD)がメイン)

- ・全学初年次教育プログラム(2009年4月～)

第1段階(2006年9月～): 学生調査・報告書→枠組検討→モデル授業の実施と効果検証→シンポジウム報告

第2段階(2008年7月～): 教育改善・FDヒアリング→FVEプロジェクト→各局と協議→初年次教育相互研修会2008→初年次教育ポリシー、ガイドラインの策定、プログラムシートの作成→全学実施へ

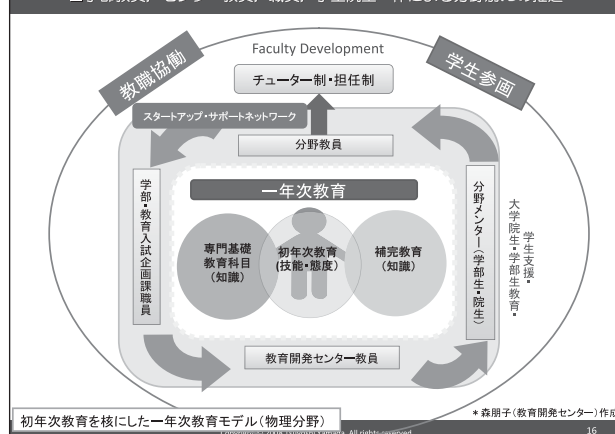
- ・物理分野における初年次教育を核とした一年次教育モデル(分野別FD)(2009年4月～)→次スライド

- ・学部GP等教育改善プログラム企画への協力

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

15

■ 学部教員、センター教員、職員、学生院生一体による分野別FDの推進



初年次教育を核とした一年次教育モデル(物理分野)

* 森岡子(教育開発センター)作成

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

16

7. 大教センタースタッフに求められる力

- ・高等教育・FDに関する専門知識・技術
- ・対話的環境(信頼関係)を作る(創る)力
聴く力、プレゼン力、交渉力
- ・柔軟な思考力・創造力
- ・企画力、実践力 など

(「Fderとして必要な能力」に関する設問／Fderの役割と今後の展望についてのレポート(国研, 2007)参照)

↓
(個人の資質による所も大きい)
養成機能(大学院、OJTなど)の強化が急務

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

17

8. 大教センターは二項対立構造を打破できるか？

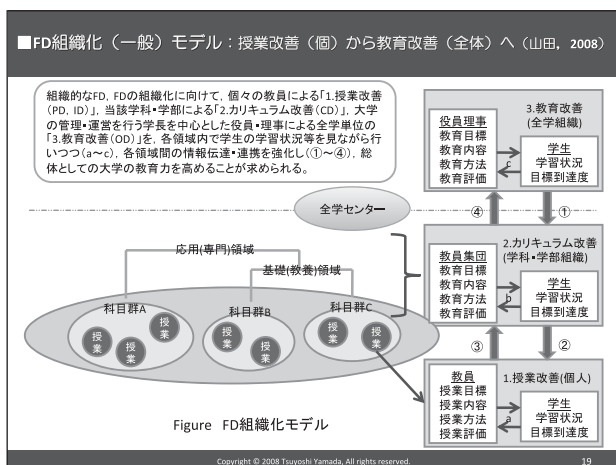
- ・「FDモデル」は、大学教員集団が二項対立(トップダウンとボトムアップ、行政主導性と自律性、工学的経営学的と羅生門的、専門家性と同僚性など)のもと葛藤をそのつどプラクティカルに調整しつつ、自分たちの日常的教育改善を組織的にすすめる自己形成的活動(田中, 2008)。

- ・FDの推進主体(4つのアクター)(柳澤, 2008; 佐藤, 2009)
教員、学部教育責任者、全学教育担当管理職、Fder(大教センター等でFDを専門に推進する者)という4つのアクターとして付置し、それぞれの適正な関係の構築によるFDの推進が重要。

- ・FDの組織化を図るためには、主体(誰が)と目的(何のために)、対象(何を)のマトリクスの上で、最適解を模索し、実践に臨むことが必要。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

18



9. FDの成果（効果・評価）をどう捉えるか？

- FDは学生を自律的学習主体に導くものでなければならない。（→FDの二項対立を超える論理は、学生支援。教員のFDは手段）（絹川，2008）
 - （学生の所属組織ではない大教センターの場合）FD活動は間接的なものになる。それ故、学部教員の日常性・ローカリティと接合しうる活動の展開が求められる。更にそれが学生の学び（Learning Based FD）へとつながっているか否かを判断するのは困難。
- ↓
- 教員の変化と学生の変化との関連性を意識して、実践・調査・研究を積み重ねていくことが必要。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

20

10. 最後に

- 本報告では、大教センターによるFDの学内組織化に焦点を当てて検討を行ってきた。
- まだまだ抱える課題も多く、十全に機能しているとは言えないが、ミクロ（授業）、ミドル（カリキュラム）、マクロ（全学）と様々なレベルの教育改善・FDにおいて、少なからぬ貢献をしているものと思われる。
- 現状、過渡期にある大教センターが、大学教育の活性化に寄与するためのアイデンティティを築くべく、制度化やネットワークの構築等の国単位の課題や、個別大学における実践と研究（アクション・リサーチ）の蓄積と学協会等における共有などをより一層推進していくことが求められる。

Copyright © 2008 Tsuyoshi Yamada, All rights reserved.

21