

報告1『『相互研修型FD』のインパクト—三つの大学教育センターにおけるFD実践の省察から—』

山 田 剛 史 (愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室准教授)

皆さま、あらためましてこんにちは。山田です。よろしくお願いいたします。『『相互研修型FD』のインパクト』ということで題を付けさせていただきました。副題には「三つの大学教育センターにおけるFD実践の省察から」ということです。

田中先生の次にバトンを受けたタイミングでのコメントはなかなかしにくく、中を見ているからこそ言えることと、言いにくいこともあるのですが、誠心誠意コメントしていきたいと思います。短い間ですが、よろしくお願いします。(以下スライド併用)

今回の報告の内容です。まず、目的と立ち位置ということで簡単に報告をさせていただきます。それから研究センターから実践センターへということで報告し、二つの大学教育センターで考えてきた問いについて、最後に、三つの大学教育センターにおけるFD実践を振り返ってということでお話したいと思います。

特徴は先ほど紹介もありましたように2点あると思います。私がまず初期キャリアとして大学院在学中、あるいはその後、京大センターで仕事をさせていただきました。その意味で内部の視点から見ることができるということが一つ。もう一つは、そこにとどまらず、この後紹介する島根、愛媛という二つの大学教育センターに異動することになりました。そこで培ってきた経験から、外側の視点から見ることでもあるということです。この二つの視点からコメントさせていただきたいと思います。(スライドNo.2参照)

1. 目的と報告者の立ち位置

まず、簡単におさらいしたいと思います。急展開の改革圧力と自身のキャリア形成を重ねてみました。真ん中にあるのはこの間の文科省等々、行政主導の改革などです。法人化から始まり、GP事業開始、FD義務化、学士課程答申、教育関係共同利用拠点制度創設、教育情報の公表義務化ということで、この間急ピッチで進んできました。その背景には少子化による大綱化、進学率上昇等々、加えて慢性的な経済不安やそれに伴う予算削減というものがあろうかと思います。こういう中で増え続けてきている高等教育界のニーズがあるだろうと。私自身が実際に教務補佐として勤めたのはブルーのところのごく一部で、1年3カ月ほどになるのですが、その前の大学院のころからずっとかわらせていただいています。先ほど田中先生は「このころは楽しかった」とおっしゃっていて、確かにこのGPが始まったころぐらいから結構しんどくなりました。その辺で移動することになるのですが、振り返ってみて、確かにこの辺は楽しかったと思います。それがどんどんきつくなっていくわけですが、そういうタイミングで私は島根に移り、4年8カ月。それから、今、愛媛でようやく1年になります。ですので、実際に大学院を修了してからまだ7年ぐらいいしか経験していない身ですので、きちんとしたコメントができるかどうか分かりませんが、よろしくお願いします。(スライドNo.4参照)

2. 研究センターから実践センターへ ～二つの大学教育センターの特徴～

その三つのセンターの特徴です。特に両サイド、京都と愛媛はFDに対してのスタンスについていろいろなところで議論があるのですが、例えばこういうとらえ方の違いがあるということです。相互研修型の京都大学、それを背負いながら島根に行って、副センター長として仕事をしてきました。相互研修型の理念も尊重しながら、同僚性と標準性のバランス、日常性を重視したFDを展開していくことを心がけて参りました。考え方としてはかなり類似しているところがあるのですが、後でそのインパクトについて少し触れたいと思います。

それから、今いるところが専門職能型と言うのが適しているかどうか分かりませんが、FDにかかわる部分がある程度細分化して、それを能力体系別にしてスキルアップさせていくことに注力している組織です。その意味におい

ては、標準性を重視したFDを展開している組織になろうかと思います。こういう特徴的な3機関でFDの推進に携わってきました。（スライドNo.5参照）

最初に京都から移ったときに、大きく三つの変化がありました。一つはミッションが変わったということです。高等教育界を牽引する立場から、学内の教育改革・改善を行う中心機関になったこと、それから対象者の変化ということで、ここにいるように全国の高等教育にかかわる実践者・研究者、あるいは一部の意欲的な教員から、学内にいるすべての教員がターゲットになってきたということです。それから領域も、先ほど公開実験授業という言葉にもあったとおり、FDの領域は京都の場合は、今はもちろん日常的にいろいろな取り組みがありますが、基本的には選択的・実験的なものが多いのではないかと思います。しかしそうではなくて、入った瞬間から質保証や教養教育、評価など、膨大な日常的な教育実践の改善・改革が、マクロ・ミドル・ミクロ問わず降りかかってくるという状況になりました。

そういう中で、いろいろな理念と現実の葛藤やアイデンティティの葛藤を痛感しました。同僚性と専門性というところがあるのですが、このことについて非常に葛藤を抱えました。私自身は同僚性のところから出発したのですが、入職したときには当然専門家として雇用されているので、それを放棄することは自分の身分を捨てることにつながる危険性を持っています。ですので、心理的には同僚性を大事にしたい自分と、外からは専門家として見られる自分が葛藤して、その中で相互研修型FDというものをどう継承していくのか、どう発展させていくのかを日々悩みながら、試行錯誤しながら、同僚と議論しながらやってきました。そしてFDとは何かということについて、あらためてもう一度考え直す機会を得ることができました。（スライドNo.7参照）

島根に移って、少ない人数でいろいろなことをやってきました。思えば2007年3月の講演会に来てくれたのが田中先生で、FDについて話をさせていただきました。このときから随分進んだと思うのですが、いろいろなフォーラムをやって、地域とのつながりを重視した企画をやったり、ワークショップをやったり、コンサルティングのような形もやったりしました。これも私が異動する直前に始まった取り組みですが、お昼を食べながら日常的话题について意見交換をするようなFD、ポスターセッションのような形で、学生、教員、職員が自分たちの実践について報告共有する場をつくったりするなどの取り組みを多々重ねてきました。

そして、愛媛に移って今どんなことをしているかというと、一つは授業デザインワークショップという形で、1泊2日型のものを年2回やっているのですが、四国にいる先生方を集めて、授業デザインの基礎について一緒に学ぶという機会を持っています。これもレクチャーパートというものはほとんどなくて、ほとんど参加型・体験型で先生方自身が意見を交わしながらつくっていくものになります。あるいは授業コンサルテーションなどを年に30件程度やったり、ティーチングポートフォリオのワークショップをやったり、1対1で先生方と直接やりとりをするような機会を持ったりしています。

うちの特徴としては教育コーディネーターという制度があるのですが、FD研究検討委員会と近いのではないかと思います。学内の中でFDを重点的に担う先生方を組織する一つの形だと思いますが、こういうものがあります。年に5回やって、これもほとんど先生方がグループを組んで、自分たちの日常的問題を出す。お題をこちらから出すというあたりが京大のやり方とは少し違うのですが、先生方で頭を悩ませながらやっていくのをサポートするという形です。また、先日行われたのですが、大学教育改革シンポジウムという学内のものですが、先生方の取り組みをポスターセッションの形で共有するというのもやったりします。

もう少し範囲を広げると、四国の中ではSPODフォーラムというものを4日間、年に1回やっています。宣伝ですが、来年は徳島大学で3日間やりますので、よろしくお願いします。今年度の参加者が525名ということで、かなりの方に来ていただいて、これもほとんどの形式がグループをつくって、先生方同士で学び合っていくというものになっています。それから全国レベルでは、ファカルティディベロPPERの研修を3日間通してやったりします。あとは、これも一つのコマですが、日常的に学長室で学長やほかの管理職の方々と教育の問題について意見交換をするような場をつくったりしています。

このように見てみると、何が違うのだと思うのです。京大でもそうだし、ここの写真を見てもそうですが、先生方が膝を突き合わせて議論しているのです。外からは、愛媛大学はトップダウンでやっているのではないかという

声があります。私も来て1年、外部的視点も保持しつつ見ている限り、必ずしもそうではないという印象を強く持ちます。例えばディプロマポリシーをつくるという作業も、ほかの大学ではどのぐらいのスパンでつくられたか分かりませんが、例えば愛媛大学は、先ほどの教育コーディネーターの先生たちが頭を悩ませながら3年かかってつくっているのです。これがトップダウンだったらもっと早いはずです。しかし、それがトップダウンでいかないからこそ時間がかかる。例えばDPという言葉一つとっても、それが自分たちに何の意味があるのか解釈しながら、苦悩しながら、時にぶつかりながらつくっていくのです。そういうことに相当時間をかけている大学だという印象があります。ですので、実は相互研修の考え方はここにも生きているのではないかとあらためて思ったりしています。

また、拠点認定を受けてから2年弱ですが、学外に対しての講師派遣の機関数は162校ということで、162の大学等々に行っています。そのような形で、学内、四国、全国に対して、今いろいろと働き掛けをしています。

3. 二つの大学教育センターで考えてきた問い

そのようなところを通して、今も少し触れたのですが、ずっと気になっているのが「同僚性」と「専門性」の2項対立図式を抜け出せないのか、もっとクリエイティブな考え方に持っていけないのかということです。テーマは授業改善、カリキュラム、組織開発等々、いろいろな問題について日常的、非日常的とにかく議論する場をつくり、時に対立しながらも進めてきています。ですので、そのときに専門家であるということはむしろ前提として存在するものであって、専門家か同僚かという考え方ではなくて、その前提があって同僚的な関係をつくっていくプロセスが、FDにとって極めて重要な役割を持っているのではないかと思います。田中先生は「専門家というものは同僚を排除する」という文章を書いていたのですが、必ずしもそのような関係ではないのではないかと思いますし、もう少し言うと、互いに異なる専門性を持っているアカデミック・スタッフだからこそ同僚性というものがあるのではないかと思います。学部だから同僚とは限らないわけで、その中にはいろいろな専門性を持っている先生がいて、その中で同僚性なるものを獲得していると考えれば、センターも同じ構造が考えられるのではないかと思います。ですので、この両方の役割が求められていて、それをどういう場で具現化していくかということに尽きるのではないかと考えたいと思います。このあたりについて触れることがあれば、ご意見を伺いたいと思います。(スライドNo. 9 参照)

また、FDの対象領域の拡大という問題もあると思います。授業からカリキュラム、組織へと拡張していき、教員だけの手には負えない、あるいは負うべきではない課題も山積みになってきていると思います。そのときに教員以外の管理職、あるいは職員、学生というアクターをどのように考えていけばいいのかということです。われわれとしては全員が一丸となって大学をつくっていくパートナーだと思っているのですが、このような枠組みの拡張が相互研修型FDによって応答可能かどうかです。

FD義務化によって、アリバイから実質化へ徐々に向かっていくムーブメントはあると思うのですが、すべての教員が関与しなければいけないものになってきた。そして、その成果を挙証しなければいけない。そのことへのニーズが急激に拡大してきていることがあるので、相互研修型FDで強調している「自律性」に基づく教育改善が重要であることは恐らくここにいる方はみんな同意だと思いますし、私もそうです。あるいは、どうしてもこの考え方はミクロに軸を置いているので、ここももちろん重要だけれども、一方で現実的に拡大しているFDの範囲問題をどのように考えるのか、限界あるいは次の可能性はあるのかどうかというあたりも少し聞いてみたいと思います。(スライドNo. 10 参照)

二つ目のクエスションは、多様化・複雑化するFDを担う人材をどのように増やしていくのかという問題です。先ほども申しましたが、大学教員が16万人以上いる中で、そのすべての人が教育改善・FDにかかわることを強く求められるところで、センターという極めて小さなところがごりごりやっていくだけではなくて、どうやってみんなでディベロップさせていくようなムーブメントをつくれるのかといったときに、「自律性に基づくFDの組織化」というロジックだけでは突破できない部分があるのではないかと、追いつかないのではないかと危惧されます。文科省の答申等々でも常に挙げられているFD担当人材の不足があるわけです。もちろん予算という問題もあるのですが、予算に依存するだけではなく、それぞれ知恵を出し合って、できる人材を増やしていくことが急務の課題ではないかと考

えています。

「相互研修型 FD」はもちろん自律性に基づくということが大前提ですが、人材不足の問題、人材育成の問題をどのように考えていくか、そして実践的にどう応えていくかということです。京都大学はもちろん日本の中心の大学になりますので、そういうときにネットワークのコアになる部分、ネットワークのネットワーク化の課題もあらうかと思っています。このあたりをどう考えるのかという問題です。

恐らく「人材育成」という言葉自体が田中先生の考え方の外かもしれません。何をもって人材育成するのかという批判が聞こえてきそうですが、現実的にはこういう部分があるのではないかと思うので、そのあたりも少し聞けたらと思います。（スライド No. 11 参照）

三つ目は予稿集にはありませんが、先ほど田中先生の最後のところで触れていた学習の問題について簡単に触れておきたいと思います。

私も先ほど田中先生が言われたとおり、ティーチングから離れたラーニングの議論はそもそもあり得ないという考え方に同意していますが、teacher-centered に依存した形の FD だけでは難しいのではないかと思います。例えば FD もミクロ・ミドル・マクロとあって、そこに対してセンターが介入していく。この間に FD があるわけですが、そこが何らかの学生の学習の問題に結実していくというところを示していくことが求められると思います。もちろんすべてをそこに回収させるということは極めて困難だと思いますし、学生はこれ以外にも成熟という要因でもって成長していくものなので、それは切り分けて考える必要がありますが、このダイナミクス全体をとらえていくことが考えられるのではないかと思います。教育改革と学習改革の接続の問題が、例えば相互研修という中ではどのように考えられるのかということについて、もしご意見があれば伺いたいところです。（スライド No. 12 参照）

4. 三つの大学教育センターにおける FD 実践を振り返って

私は大学教育センターを三つ経験しているのですが、それぞれカラーが随分違います。私が言うのも偉そうな話ですが、それぞれのスタッフと話をしても、この閉塞感を抜け出したい、この法制化にあらがいたい気持ちはあるのです。ですので、そういう意味では何とかしてこの日本の大学教育を盛り上げていきたいというところは同じだと思つてみると、その場での対立ではなく、共通要素を探ることが重要ではないかと思いました。そうすると、足場をつくっていったり、対話したり、リフレクションの機会をつくったり、コラボレーションしたりという部分がすべての大学でエッセンスとして含まれているような気がします。これらを総合すると、私たちがやっていること、やるべきことはこのように考えられるのではないかと思います。

「教員が集い、対話や協働を基に自らの実践を省察し、力を得て日常に帰っていく。そのための『場』をいかにつくり出していくか」ということになると思います。それこそが相互研修そのものではないかと考えると、田中先生の大事にしてこられた相互研修の考え方は、恐らくすべての大学の FD の基盤理念としてあって、その上に専門性を乗せたり、あるいはその濃淡のバランスを取ったり、両方のバランスでやっていくものではないかと考えます。テーマや対象の設定の仕方は違うかもしれないし、デザインの仕方やアプローチは違うかもしれませんが、基盤は同じなのではないかという気がしています。（スライド No. 14 参照）

相互研修型 FD というものは、先生も強調しておられるように、実践と接続を常に考えている理論という意味で、大学教育において極めて重要な示唆を与えてくれたと感じています。何より学会やシンポジウム等々で田中先生は何度も壇上に上がって、あの軸の図を出して、何度もたたかれて、戦いながらやってきた。どうしても大学教育は流されやすくぶれやすいので、その中で 1 本筋を通してくれたおかげで、みんな元気に戦いを挑んで盛り上げてきたという部分があるかと思っています。そのプロセスを通じて FD の可能性、認知度が広がったのではないかと思います。私個人にとっても、いろいろなところに行きながらも FD を常に誠実に考えていく姿勢を与えてくれたと思います。

ただ、京都大学だけで日本全体を支えることは無理だし、それぞれいろいろなところで頑張っている人たち、センター、組織があるので、その課題をどうやって京都大学の理念を使って盛り上げていくことができるか。対立ではなく、まさに相互研修で、相互補完・連携しながら課題を乗り越えていくことができないかというところについて、私

たちに残していただければと思います。（スライド No. 15 参照）

最後にお世話になりましたということで、6年前の写真を引っ張り出してきました。懐かしい人がいます。そうすることで、私自身にとってとても大事な機会を与えていただきました。この場を借りて御礼を申し上げたいと思います。ご清聴ありがとうございました（拍手）。

（松下） 山田先生、どうもありがとうございました。京大を出られた後もずっと私たちのセンターとかかわりを持ちながらFDを進めてこられて、今度出した『生成する大学教育学』の中でも1章、担当してくださっています。せっかくのパワーポイントの下の方が見えなくて申し訳ありませんでした。出していただいた論点はいずれも非常に重要なものでしたので、後ほどまた田中センター長と大塚先生から何かコメントが返ってくると思います。ありがとうございました。

続きまして、高橋哲也先生、お願いいたします。

第18回大学教育研究フォーラム
2012/3/15（木）14:25-17:00 京都大学

パネルディスカッション「相互研修型FDの総括」
「相互研修型FD」のインパクト
ー3つの大学教育センターにおけるFD実践の省察からー

山田 剛史 / Tsuyoshi YAMADA
愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 准教授
yamada@ehime-u.ac.jp
http://yamatujo.com

1

報告の流れ

1. 目的と報告者の立ち位置
2. 研究センターから実践センターへ
～2つの大学教育センターの特徴～
3. 2つの大学教育センターで考えてきた問い
4. 3つの大学教育センターにおけるFD実践を振り返って

2

1. 目的と報告者の立ち位置

3

急展開の改革圧力と自身のキャリア形成

4

実践基盤となる自身のキャリアと組織の特徴

項目	京都大学高等教育研究開発推進センター	島根大学教育開発センター	愛媛大学教育企画室
報告者の立ち位置	大学院在籍時から周辺の参加後、特色GPのスタッフとして関与	副センター長、部門長として全学の教育改革・改善を牽引	教職員能力開発拠点、SPOD、学内教育改革・改善活動の推進
期間	2002.4-2005.3/2005.4-2006.7 4年4ヶ月(主は1年4ヶ月)	2006.8-2011.3 4年8ヶ月	2011.4- 約1年
対象範囲	全国の教員(一部学内教員)	学内、山陰の教員	学内、四国、全国の教員
FDの拠点	Teacher-Centered	Learning & Teaching-Centered	Teaching-Centered
FD強化のための外部資金	特色GP(H16-19)、概算要求(H20-24)、拠点認定(H22.3)	概算要求(H21-25)	特色GP(H18-20)、戦略GP(H20-22)、拠点認定(H22.3)

相互研修型
 • 多様性を尊重し、同僚性に基いたFDを展開

協働型
 • 同僚性と標準性のバランス、日常性を重視したFDを展開

専門職型
 • 専門職能の観点から、標準性を重視したFDを展開

5

2. 研究センターから実践センターへ ～2つの大学教育センターの特徴～

6

実践センターへの異動に伴う3つの変化

- ミッションの変化
「高等教育界の牽引」から「学内の教育改革・改善」へ
- 対象者の変化
「全国の高等教育研究者／(一部の)意欲的な教員」から「学内の一般教員」へ
- 対象領域の変化
「選択的・実験的なFD」から「学内のあらゆる教育改革・改善（マクロ・ミドル・ミクロ）」へ



理念と現実の葛藤
アイデンティティ葛藤



FDとは何か？

7

3. 2つの大学教育センターで考えてきた問い

8

問1. 「同僚性」と「専門性」の2項対立図式を抜け出せないのか？（1／2）

- ・2つの大学教育センターにおいて、授業改善やカリキュラム改善等々広範な教育・学習の諸問題について、日常的・非日常的な協議・協働の場を設定し、時に対立しながらも進めてきている。
- ・専門家であることはむしろ前提として存在する。その前提を踏まえつつ、様々な場面を通じて同僚的関係を構築していく。
- ・互いに異なる専門性を有する大学人（アカデミック・スタッフ）だからこそその「同僚性」が獲得できるのではないか。



「同僚性」と「専門性」は対立するものではなく、センター教員には両方の役割が求められるのではないか？

9

問1. 「同僚性」と「専門性」の2項対立図式を抜け出せないのか？（2／2）

- ・FDの対象領域が授業からカリキュラム、組織開発にまで拡張する流れの中、教員だけの手に負えない（負うべきではない）課題が山積している。
- ・管理職や職員、学生といったアクターをどのように考えるか。
- ・FD義務化の中、全ての教員が関与し、その成果を挙証することが求められており、ニーズは急激に拡大してきている。



「相互研修型FD」が想定する「自律性」や「授業（ミクロ）」に焦点化したFDの範囲の問題をどのように考えるか？

10

問2. 多様化・複雑化するFDを担う人材をどのように増やしていくのか？

- ・急速に進む教育の質保証システム構築において、FDの果たす役割は大きく「自律性に基づくFDの組織化」というアプローチのみでは到底追いつかない事態に直面している。
- ・一方で、FDを担当する人材の不足は切実な課題である。
- ・予算に依存するだけではなく、相互に高め合って、「できる」人材を増やしていくことが急務の課題であると思われる。

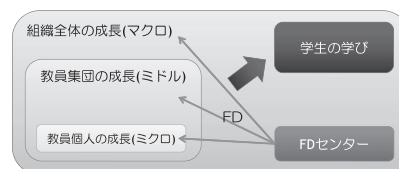


「相互研修型FD」は人材不足、人材育成に対してどのようなアプローチ、可能性を有し、実践的に応えているのか？（ネットワークのネットワーク化の課題も含めて）

11

問3. FDにおける学習の問題をどう考えるか？

- ・「学習(者)中心パラダイム」へのシフト
(学習成果に基づく学士課程教育の構築等)



「相互研修型FD」では、FDにおける学生の学習（Learning）の問題をどのように考えるか（Teachingと関連づけるか）？

12

3. 3つの大学教育センターにおけるFD実践を振り返って

13

3つの大学教育センターに共通するものは何か？

・異なる3つの大学教育センターに所属し、研究・実践を積み重ねながら、「志は同じ」であることを痛感している。

- ・ 3つの大学教育センターの活動に埋め込まれている共通要素
 1. 足場づくり（scaffolding）
 2. 対話・省察（dialogue/reflection）
 3. 協働（collaboration）

テーマや対象こそ異なれど、いずれもこれを見現化している。



“教員が集い、対話や協働をもとに自らの実践を省察し、力を得て日常に帰っていく、そのための「場」をいかに創り出していくか”

→相互研修そのものではないか
（あらゆるアプローチの基盤認識）

14

「相互研修型FD」のインパクト

- ・ 「相互研修型FD」は単なる理論を超えて実践に対して多くの示唆を与えてくれた。
- ・ 学会やシンポジウム等を通じて、多くの仲間が集い、多くの議論を産み、FDの可能性（認知度）は広がった。
- ・ 私個人にとっても、“FDとは何か。どうあるべきなのか”について常に考える機会を与えてくれた。
- ・ 一方で、現在の日本の大学教育が抱える膨大かつ複雑な諸問題を解決するには、依然多くの課題が残されているように思われる。



対立ではなく、相互研修によって、相互補充・連携しながら、この課題を乗り越えていきたい！

15

FDに関する参考文献・報告

- ・ Hiroaki, S. & Tsuyoshi, Y. 2012 Faculty Development in Japan. *The Higher Education Research Network Journal*, 4, xx-xx.
- ・ 山田剛史 2011 教育の質保証に関する実践的展開と課題—国立2大学における実践事例から— 第1回高等教育質保証学会 報告
- ・ 山田剛史 2011 多様性と標準性、同質性と専門性の相克を超えて～誰のためのFDか～ 法政大学第9回FDシンポジウム「本当に必要なFD活動とは—実質化のための支援・教育評価—」
- ・ 山田剛史 2011 <シンポジウム>学生調査の開発とマルチレベルFDとの連動による教育の質保証 大学教育学会誌, 33(2), 38-42.
- ・ 山田剛史 2010 「島根大」内部質保証の文脈における教学IRとFDの連動—アセスメントの統合化と教学改善マネジメント— 地域科学研究会高等教育情報センター主催セミナー「学生は何を得たのか／教学改善へのPDCA—アウトカム評価としての教学IRの機能強化策」（大学評価・情報シリーズ26(通算485回)）
- ・ 鳥居節子・山田剛史 2010 <ラウンドテーブル>内部質保証システム構築に向けた教学IRとFDの連動 大学教育学会誌, 32(2), 39-42.
- ・ 山田剛史 2010 大学教育センターからみたFD組織化の動向と課題 国立教育政策研究所紀要, 第139集, 21-35.
- ・ 山田剛史 2009 島根大学における全学FDの展開 第57回中国・四国地区大学教育研究会
- ・ 山田剛史 2009 大教センターはいかにFDの学内組織化に寄与するか 【シンポジウム】FDの学内組織化と大学間連携 第15回大学教育研究フォーラム発表文庫集, 24-27.
- ・ 山田剛史 2009 地方国立大学大教センターの現状と課題 杉原真実・村上正行（企画ラウンドテーブル）FDに関わる若手教員の現在と未来—高等教育センター若手教員の挑戦2— 第15回大学教育研究フォーラム発表文庫集, 128-129.
- ・ 山田剛史 2008 FD組織化をどう捉え、実践を位置づけるのか—島根大学の挑戦と課題— 大学コンソーシアム京都主催第1ミニシンポジウム「FD組織化への挑戦と課題」2007年度第13回FDフォーラム報告集, 57-60.
- ・ 山田剛史 2007 実践をベースとしたFD組織化モデルの構築 中関玲子・山田剛史（企画ワークショップ）心理学系、実質的FDへの挑戦：FD義務化の流れの中で 日本心理学会第71回大会発表文庫集, W6.

16