

その他

国際シンポジウム「日本のFDの未来」

はじめに

2009年1月24日(土)～25日(日)、京都大学で国際シンポジウム「日本のFDの未来」が開催され、118名もの参加者による熱心な議論が展開され、24日夕刻には「情報交換会」も催された。折しも、中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」(答申)が、2008年12月24日に出され、国際的通用性を備えた大学の高等教育の高い資質が求められているときだけに、時機を得た意義ある国際シンポジウムであった。

本国際シンポジウムは、京都大学高等教育研究開発推進センターが2008年から5年にわたって、特別教育研究経費を受けている「大学教員研究研修のためのモデル拠点形成」の一環である。詳細は、以下のプログラムおよび当日配布された発表資料集に収録されている。主催者側によれば、当日のシンポジウムは、すべて映像と音声に記録されていて、いずれ報告書または単行本の形で成果を公開して共有する予定になっているとのことなので、詳しくはそちらを参照してもらいたい。参加者の立場から、弘前大学で取り組んでいるFDとの関連から学んだことをいくつか以下に報告する。

京都大学 Kyoto University
高等教育研究開発推進センター

特別教育研究「大学教員教育研修のためのモデル拠点形成」プロジェクト発足シンポジウム

日本のFDの未来

—Building the Core in Faculty Development—

日時：2009年1月24日(土)～25日(日)
会場：京都大学 芝蘭会館(稲盛ホール)

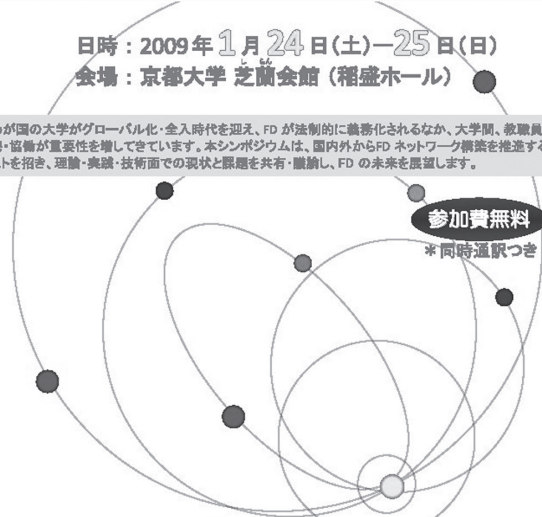
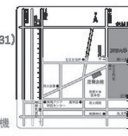
わが国の大学がグローバル化・全入時代を迎え、FDが法的に義務化されるなか、大学間、教職員間の連携・協働が重要性を増しています。本シンポジウムは、国内外からFDネットワーク構築を推進するパネリストを招き、理論・実践・技術面での現状と課題を共有・議論し、FDの未来を展望します。

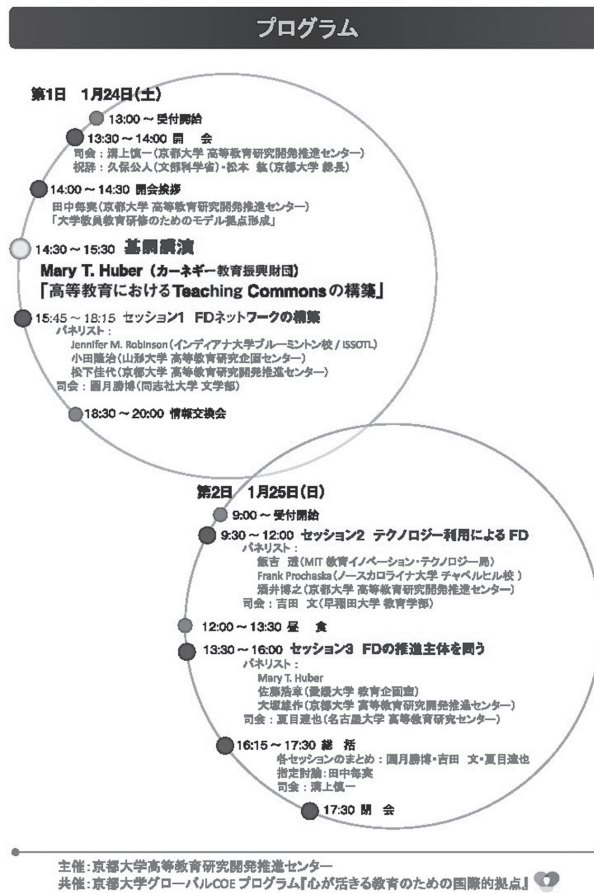
参加費無料
*同時通訳つき

参加申込み
京都大学教育推進部総務グループ
soumu88@mail.adm.kyoto-u.ac.jp
*申込みの際は、件名に「FDシンポジウム申込み」とお書きの上、上記アドレスまでお名前、ご所属、情報交換会の参加の有無(参加費5,000円)をお知らせください。
*申込み締切 2009年1月15日(木)
*本シンポジウムの詳細は、こちらをご覧ください。
<http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/fd/>

アクセス
京都市バス
・JR京都駅より市バスD2のりば(206)
・阪急河原町駅・京阪祇園四条駅より(201)(31)
いずれも京大正門前下車徒歩約2分
京阪電車
・出町駅下車徒歩約15分
送車スペースがありませんので、公共の交通機関の利用をお願いします。

芝蘭会館 〒606-8302 京都市左京区吉田牛の宮町11-1



大学教員研修のためのモデル拠点形成

京都大学高等教育研究開発推進センター長・田中每実は、開会挨拶「大学教員研修のためのモデル拠点形成」のなかで、2008年度からの「FD義務化」施行を受けて、全国の大学ではさまざまなFD活動が展開されているが、多くは「アリバイ作り」のFD「定食メニュー」（講演会、授業評価、合宿研修、ティップス作りなど）を消化する「儀礼化されたFD」に過ぎないと現状を分析し、学内、地域、全国、国際活動を支える相互研修型FD支援システムの組織化を通して、FDの実質化を目指したいと挨拶した。

多層的なFDネットワークの構築

同センター松下佳代は、日本におけるFDネットワーク構想の背景およびFDの再概念化とフレームワークについて発表した。このなかで、大学が組織的に実施することを義務づけた「FD義務化」は、FDを行う十分なリソースを有しない中小規模の私立大学にも同じように求められていることから、FDネットワーク構想に繋がったとの背景を説明した。そのうえで、FD義務化にいたるFDの制度化の進行は、FDの形骸化という負の副産物をもたらしていると述べた。これは、授業改善には役立っていない。したがって、FDネットワーク形成は、FDの再概念化を伴うものでなければならないことを強調した。すなわち、FDは、研修という形態だけでなく、教育改善（カリキュラム・授業・評価などの改善）の営みを通じて行われるもので、「教育改善に埋め込まれたFD」でなければならないと述べた。組織的・個人的に教育改善を行うなかで、教員団や個々の教員の教育能力が開発されるもので、相互研修型FDの重要性が強調された。

カーネギー知識メディア研究所における過去10年の成果を中心に

マサチューセッツ工科大学教育イノベーション・テクノロジー局・飯吉透の発表は、日本のFDの現状をアメリカから客観的に分析するもので、本シンポジウム「日本のFDの未来」を考えるには最適であった。とくに、アメリカの高等教育におけるFDの歴史を概略した説明は、示唆に富むものであった。たとえば、1960年終わりには、アメリカの高等教育におけるFDプログラムの数は、50未満に過ぎなかった。また、専任のコーディネーター・ディレクターを置くFDプログラムが設置された大学（短期大学は除く）は、1970年半ばには、40%以上、1990年半ばには約70%に増加し、その主流は、FDプログラムの改善やティーチングの質的向上に向けられた。そこでは、教育奨励賞の改善や学部・学科長の積極的関与が見られた。2000年代の主流は、ラーニングの質的向上で、教授・学習ポートフォリオなどの導入および「学習の証拠」をどのように収集し、授業改善に役立てるかが議論されたと説明した。過去十数年におけるFDのもう一つの潮流は、1) 授業実践を公開する、2) ピアレビューを通じた建設的意見交換を行う、3) 互いの実践から学び合い、個人・コミュニティとしての教育実践の改善に関する知識構築を行うというものであった。飯吉は、FDとは「大学における『教授実践』の文化や価値観を変えること」と指摘し、そのためには、1) 個々の教員の価値観・教授活動に対する意識と行動の変容、2) 教授実践コミュニティの形成、3) 教育機関としての大学の意欲的な取組の3点をあげた。そのうえで、「教育改善に不可欠な教育的知識共有」として、「自らを絶え間なく進歩させる学術的实践コミュニティの一員としての大学教員の『職業的な責務』は、単に教育・研究内容や専門分野の知識を伝播すること以上のものでなければならない。これらを伝播するだけでは、教育の改善や改革を恒常的に促進させることは難しく、学術的实践コミュニティにとって、教授行為や教材・教育課程・教育的ツールの開発と利用に関する暗黙的・明示的知識を共有することは不可欠である」と指摘した。

FDを推進する4つの主体（アクター）

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室・佐藤浩章の発表は、日本のFDの現状および将来を展望するうえで示唆に富む内容であった。冒頭から「推進する」の英文「Promotion」が、FDの表現に馴染まないのではないかと興味あるアイスブレイキングがあった。筆者は、日米のFDの取組を象徴する独自の表現ではないかと感じた。たしかに、「Promotion」には、販売促進的な宣伝・広報的な意味合いも含まれ、アメリカのように、ボトムアップのFD理念には馴染まないかもしれないが、日本の大学のように、「FD義務化」によってFDを組織的に推進させる場合は、むしろ的確な表現のように思われるので、「Promotion」とクォーターションマークつきで表現するのが面白いのではないかと個人的な印象ももった。「FDの推進主体は誰か」の冒頭の問いかけは、参加者を引きつける効果があった。例題としてあげられた二人の意見は、日本のFDの現状の混乱を象徴するものである。大学教員は、本来、自らの啓発や研鑽を自律的に行うことのできるプロフェッショナル集団であるはずで、FDデベロッパーやFDコンサルタントの指示は必要ではないとの考えが紹介された。もう一つは、FDセンターに所属する人員構成、そこで提供されるサービスの違いを「専門家モデル」と「同僚モデル」の二つに分類した意見の紹介であった。そのような現状を踏まえて、愛媛大学が独自に取り組んでいるFDを推進するための、4つの主体を紹介した。4つの主体とは、1) 教員、2) 学部教育責任者、3) 全学教育担当管理職、そして、4) ファカルティ・デベロッパーのことである。発表用パワーポイントでは、相互関係を「Before」と「After」別に図式化し、改善後の変化を明確にした。2) の学部教育責任者が誰なのかこれまで明確でなく、学部の授業・カリキュラム等に対する責任所在が不明であった。従来、FD委員は短期間で交代し、かつ授業負担軽減などの措置がなされなかったため、アンケート実施・分析・講演会開催が主な業務となった。教務委員は、FD業務と関係がなかった。そこで、「教育コーディネーター」なるものが、規程及び学部長推薦に基づく学長の指名により、明確な役割が与えられた。この教育コーディネーターは、愛媛大学GP（＝教育改善のための学長裁量経費、5000万円）で申請の実質的な責任者になる仕組みを取っているため、

必然的に、学部での教育改善活動の中心となっている。教育コーディネーターとは、学部・学会などの教育責任者として、教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容の改善などの活動において中核的な役割を担う教育重点型教員のことである。この制度は、平成18年度から導入され、63名（平成21年1月現在）がいて、任期は4年、各学部の副学部長クラスを統括教育コーディネーターとして指名している。これは、従来の教務委員・FD委員会に代わる、学部・学科レベルの教育改革の担い手となっている。同教育コーディネーター63名には特別手当は支給されていないが、主に、教育業績による評価がなされ、そのために「ティーチング・ポートフォリオ」の作成を検討している。従来の学部教育責任者のときは、学部の壁に阻まれFDを専門とするファカルティ・デベロッパーが教育現場で活動することができなかったが、「教育コーディネーター（学長指名）」となってからは、教育企画室が主催する教育コーディネーター研修会（年4回）が、執行部も含めた全学的取組になっていることで、教育企画室は、全学に働きかけやすくなったと説明した。教育企画室所属のファカルティ・デベロッパーは、個人/学部・学科へのコンサルテーションを重視しており、頻繁に依頼もくるようになった。そして、ファカルティ・デベロッパーは、専門性向上のための能力開発に努めていると報告した。

3)の全学教育担当管理職である教育担当副学長や理事には、FDの重要性を理解し、尊重し、全学の方針として推進していくこと、そのための人的・物的・金銭的資源の確保が期待されるため、適正な関係が保たれている。たとえば、1)学長や理事といった執行部が教育コーディネーター研修会に出席し、課題提示等の役割を担うことで、孤立しがちな教育企画室の活動をバックアップしている。2)教育企画室を直属の組織として置くことで、指揮命令系統ははっきりしている。3)教育企画室長は学長特別補佐であり、全学執行部と強くつながっている。4)定期的な会合（毎週）で意思疎通をはかっている。

愛媛大学の取組はきわめて独自のもので、このモデルが他大学でも適応可能かどうか検証が必要であるが、このモデルが愛媛大学で一定の評価を収めていることを考えれば、検討に値するものである。

愛媛大学での取り組みは、自らをファカルティ・デベロッパーと位置づける佐藤個人とローカルティーに負うところが大きい。発表を聞きながら、日本の大学でのFD推進の主体は、大学トップの教育に対する見識にかかっているような印象を受けた。日本のように、教授職の権限が過大化された社会では、専門職のファカルティ・デベロッパーの必要性および役割の評価には、まだ時間がかかるように思えた。

最後の総括にも、学ぶべきことが多かった。ここでは、各セッションのまとめだけでなく、今後の発展に繋がる示唆に富む内容も含まれた。なかでも、早稲田大学教育・総合科学学術院・吉田文の1992年にカーネギー財団が行った大学教授職の国際比較を踏まえて、15年後に行われた同様の日本側の大学教授職に関する調査結果の報告は興味深いものであった。本シンポジウムの後、この調査報告が有本編著『変貌する日本の大学教授職』（玉川大学出版部、2008年）に収録されているとの教示をもらった。

（文責 土持ゲーリー法一）