

研究論文

FDファシリテーター養成研修の効果に関する一考察 —徳島大学におけるFDファシリテーターの役割と意義—

田中さやか* 香川順子* 神藤貴昭**

川野卓二* 宮田政徳* 曾田紘二*

(徳島大学 大学開放実践センター* 立命館大学 経済学部**)

要約：徳島大学では2002年度より教育革新FDプログラムが立ち上った。現在までに多様な全学FDプログラムが開発・実施されてきている。その中でも部局FDの組織化を目指した研修プログラムとして部局FDを実質的に担当する教員を養成するためのFDファシリテーター養成研修を実施している。2008年度からは部局FD組織が実質的に機能し始め、全学的なFD実施組織と部局FDの連携が活発に実施されるようになりつつある。部局FDを推進する担い手となるFDファシリテーターの役割や存在意義は部局FD組織にとって、ますます重要なものになりつつあると考えられる。FDファシリテーターはFD組織の発達にも関わるコアメンバーであり、実質的なFDの実践を続けていくためには、FDの専門性に加え、組織に関わる正統的成員⁽¹⁾としての高い当事者意識が必要である。本研究の目的は、徳島大学におけるFDファシリテーターの役割とその意義に注目し、FDファシリテーター養成研修でのアンケート調査をもとに、効果検証を試みるものである。特に、2009年度の研修については、FDファシリテーターにとって重要な知識やスキルの獲得と、FDファシリテーターとしての当事者意識に関わる意欲や自信の変化に注目したところ、スキルアップと当事者意識の変容に関する効果が見られた。

(キーワード FDファシリテーター養成研修、FDファシリテーター、意欲・自信)

A study on the Effectiveness of FD Facilitator Training Program in 2009 - The role and significance of FD Facilitator in Tokushima University -

Sayaka Tanaka* Junko Kagawa* Takaaki Shinto**

Takuji Kawano* Masanori Miyata* and Koji Soda*

(Center for University Extension, The University of Tokushima *

Faculty of Economics, Ritsumeikan University**)

Abstract: Since 2002, educational innovation has started through FD programs at the University of Tokushima. Until now various university-wide FD programs have been developed and conducted. The FD facilitator training program has been carried out to develop teachers who are responsible for FD in their respective departments. The Aim is to build up FD organizations in each department. Departmental FD organizations have been incorporated substantially since 2008. We see elaborated collaboration between the university-wide FD organization and the departmental FD organizations. The roles of the FD facilitator of each department as the core member to promote their departmental FD are becoming more important. To keep practicing substantial FD, they need to be conscious of their identity as the FD facilitator. They need to be actively involved in facilitating FD programs for their departments while maintaining a sense of ownership as an authentic member of the department. The aim of this paper is to discuss the importance of the FD facilitator program based on the results of the questionnaire survey conducted at the beginning and the end of FD facilitator training. To evaluate this program, we pay close attention to whether the participants are able to acquire FD skills and knowledge which are considered necessary. Furthermore we focus on whether they demonstrated any attitudinal change in their motivation and confidence as FD facilitators.

(Key words: FD facilitator training program, FD facilitator, motivation and confidence as the FD facilitator)

1. はじめに

1998年に大学設置基準が改正され、大学での授業改善への組織的取り組みが求められるようになり10年目に当たる2008年、FDが義務化された。今日、多くの大学にとってFDを本格的に実施するための組織整備は、最重要課題の一つとなりつ

つある。

徳島大学では2002年度より、当時大学開放実践センター（以下実践センター）⁽²⁾のスタッフであった森 和夫氏によって「教育革新FDプログラム（3年プロジェクト）」が始まり、これまで7年間にわたり組織改革と全学FDプログラムの開発、

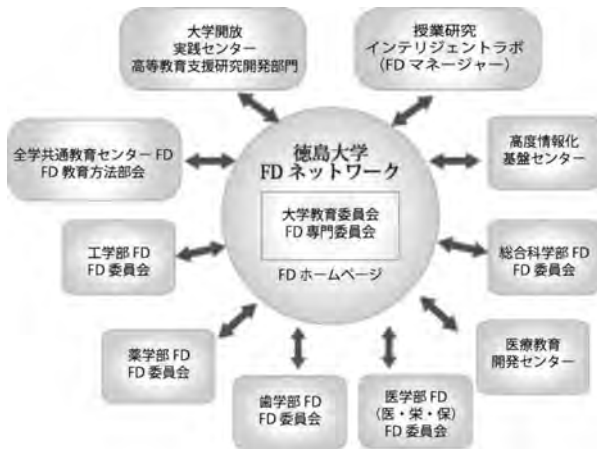


図1 全学FDの組織体制

改善を続けてきている。現在では図1に示したように、大学教育委員会のもと、FD専門委員会と各学部FD委員会が相互に連携しながら全学的な組織的体制が整いつつある。またFD専門委員会委員長（実践センター長）を中心として各学部FD委員長、部局FD担当者等により委員が構成されている。その組織化の経緯については『徳島大学のFDの歴史』（徳島大学FD専門委員会2008）、や香川（2008）に報告されている^{(3) (4)}。2002年度より始まった全学的なFD研究企画ワーキンググループから始まり、現在の全学FD実施組織の体制を整えてきた。その中で、実践センターの教員が中心となり、各部局と連携しつつ全学FDの推進と組織化を進めてきたのである。2009年度より、全学FDと部局FDの連携が強化され、その活動も活発化している。例えば、最近でも国際連携教育開発センター主催、工学部FD委員会、FD専門委員会、国際センター共催での国際シンポジウムや、医学部FD委員会とFD専門委員会の共催でのFD研修会などが開催されている^{(5) (6)}。この他、学外連携事業としては「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（通称SPOD）」のコア校としても活動しており、徳島大学の全学FDプログラムがこのネットワークにおいて学外にも開放し、共同でフォーラムを実施したりするなど他機関と連携しながら活動を進めている^{(7) (8)}。実践センタースタッフは、SPODの取り組み、全学FDプログラムの取り組みについて、講演会、学会などで活動の紹介を行い情報発信に取り組んでいる^{(9) (10) (11)}。

本稿で取り上げるFDファシリテーター養成研修は、全学FDプログラムの中でも特にFD組織化の過程において重要なものとして位置づけられる。徳島大学におけるFDファシリテーターとは、各部局においてFDを企画実施する立場にある教員を指し、全学FD組織化の中核を担う人物である。FDファシリテーター養成研修の前身として2002年度より「FDリーダーワークショップ」として部局FDリーダー層を対象に研修を始めてきており、2008年度から「FDファシリテーター養成研修」と名称も新たにしている。更に今年度からはSPODに開放するプログラムとして位置づけ、学外からも参加者を受け入れている。FDファシリテーターが各部局において実質的なFDを実施するためには、自身の部局におけるFDニーズを把握し、実践可能性を持ったFDプログラムの企画・立案を行い、またそのプログラムを評価できる知識やスキルが必要である。FDファシリテーター養成研修のねらいは、参加者がFDに関する知識やFD実施スキルを獲得しFDの専門性を高め、各部局においてFDを中心に進めていく人材としての能力と資質を体得することである。更に、部局を横断した人的繋がり形成の場として全学FDネットワークの強化と情報共有の場としても位置づけられている。FDに関する人的ネットワークが強化、発展していくことにより、部局FDの内発的な組織化にプラスに作用することも期待されるだろう。筆者らは、これらのねらいに関して、特にFDの専門性を高めることの前提にあるものとして参加者の意識的側面に着目することも重要ではないか、と考えた。全学FD組織、部局FD組織の発達にとっても、FDファシリテーターが組織発達に関わる正統的成員としての当事者意識をしっかりと認識し、FD実践へのモチベーションを高めていくことが重要である。FDファシリテーター養成研修においてFDの知識やスキルを身につけるだけでなく、研修後に各部局でのFD活動に着手できる行動変容へと繋がるような意識変容が為されることも重要ではなからうか。以上を問題意識とし本研究では研修の効果検証の視点として、大きく次の2点について着目する。まず第一に、参加者のFD実施のための

知識や、スキルを獲得できたかについて注目する。第二に、部局FD実施者としてFDを推進する意欲とそのスキルへの自信がどの程度変化したか、参加者の意識変容に注目する。また、研修でどのような経験が意識変容に関わっていたのかを把握するために、自由記述内容を踏まえて検証したい。論議では、研修効果についてFDファシリテーターが部局FD組織化と全学的FD組織化にとって、どのような役割や意義を担う存在であるのかという視点から考究し、本研究の問題意識の一つであるFDファシリテーターとしての当事者意識の重要性について、議論を展開したい。

2. 2009年度FDファシリテーター養成研修の概要

2.1. 研修目標と参加者

この研修は、以下の3つを目標に掲げている。

①FD活動の理念と活動計画を理解し、FDプログラムを開発する、②各部局においてFDリーダーとして活動できる能力と資質を体得する、③FDリーダー間の仲間作り、FDネットワークづくりをする。研修は一泊二日の合宿形式で実施し、会場は国立淡路青少年交流の家を利用した。参加者は24名であり、学内からは各部局FD委員を含む13名、学外からも短大や私立大学のFD担当者11名が参加した。運営スタッフは、学外講師4名に加え、徳島大学副学長(教育担当)、実践センター教員、FDマネージャー、学務課職員ら10名であった。

2.2. プログラム内容

本研修の一連のプログラム⁽¹²⁾の概要は、表1に示した通りである。なお、これまでの研修参加者や、細かなタイムテーブル、研修の様子などの詳細については、

<http://www.cue.tokushima-u.ac.jp/FD/article/0000315.html>に掲載されている(2009年12月25日現在)。まず、「ニーズの把握」「方略の選択」「情報収集の仕方と実践」「評価の仕方」について、プログラム開発者である講師⁽¹³⁾の講義によって学びながらFD企画書とプログラム作成にグループワークをしながら取り組んだ。

各グループワークの際には実践センタースタッ

表1 プログラム内容

【一日目】
■オリエンテーション
・副学長挨拶 (FDへの期待)
・センター長挨拶 (研修の狙いと意義, スタッフ紹介)
■アイスブレイク
・理想の授業をイラストに描き出し、意見交換
■FD企画の立案と実施
・各部局, 各校のニーズ把握
・方略の選択
・情報収集の仕方と実践
・企画書・プログラムの作成
■夕食後交流会
【二日目】
■前日に引き続きFD企画の立案と実施
・評価の方法
・プログラム仕上げ
・各グループ作成プログラム発表, 質疑応答
■まとめと講評

フが加わり、適宜アドバイス、コメントを行いながらサポートした。この一連のプログラムは参加者がFDに関する知識やスキルを学び、自身の部局でのニーズ把握に取り組み、研修後、部局で実際に実践できるFDプログラムを作成し、成果物として持ち帰ることを目指したものであった。

3. FDに関する知識、スキルに関する結果および考察

3.1. 研修の目的に関するアンケート概要

研修で用いたアンケートはSPODにおいて開発された様式⁽¹⁴⁾に加え、実践センターにより設問項目を追加し作成した。アンケート結果から、特に参加者の研修の理解度、自身に必要な知識やスキルが獲得され、FDプログラム作成能力が向上したかどうかについて注目する。また、それらによって自身の業務の進め方が改善されるかどうかについても注目する。アンケートは4段階の評定尺度で回答を求めた。設問文、回答項目は下記に示すグラフに示した。回収率は92%であった。

3.2. 研修の目的に関する結果および考察

図2-Aと図2-Bには、研修の内容理解度と、そ

ここで学んだ知識やスキルが参加者のニーズに適っていたかの設問への結果を示した。図 2-A より、全員の参加者から研修内容を理解できたかについて、「そう思う」(62%)「どちらかといえばそう思う」(38%)という肯定的回答が得られた。また図 2-B より、それらの知識やスキルが必要なものであったかどうかについて肯定的回答が得られた(「そう思う」29%、「どちらかといえばそう思う」67%)。図 2-C には、スキルの中でも特にFDプログラム作成能力の向上についての設問への結果を示した。図 2-C より、全参加者から肯定的回答が見られた(「そう思う」46%、「どちらかといえばそう思う」54%)。また図 2-D は、研修によって新しい人的繋がりをつくることのできたかという設問への結果であり、全員の参加者から肯定的回答が得られた(「そう思う」58%、「どちらかといえばそう思う」42%)。図 2-E は、研修が実質的に業務改善に繋がるかについての設問への結果であり、全参加者から肯定的回答が見られた(「そう思う」46%、「どちらかといえばそう思う」54%)。以上の結果を踏まえると、本研修によってほとんどの参加者が講習内容を理解し、自身に必要なFDに関する知識やスキルについて学び、FDプログラム作成能力を向上できていたと言えるだろう。また、二日間に渡る合宿の中、FDファシリテーター同士、またはFDファシリテーターと講師や実践センタースタッフとの新たな繋がりを生む場となっていたと言える。また、全参加者が受講したことで業務の進め方が改善に繋がると感じていたことから、曾田(2009)⁽¹⁵⁾が述べるように、FDファシリテーター養成研修の一連のプログラム内容が、研修後参加者のFD業務の省力化につながっている可能性が考えられる。つまり本プログラムでの取り組み全体、成果物が参加者にとって実務に直結した実質的な内容となっていたと捉えることができるだろう。

4. 参加者の意識変容に関する結果および考察

4.1. 意識変容に関するアンケート概要

本研究では、研修による効果検証の一つとして、参加者の意識変容を捉えることも目的とした。具体的には、部局でFDを推進することについての

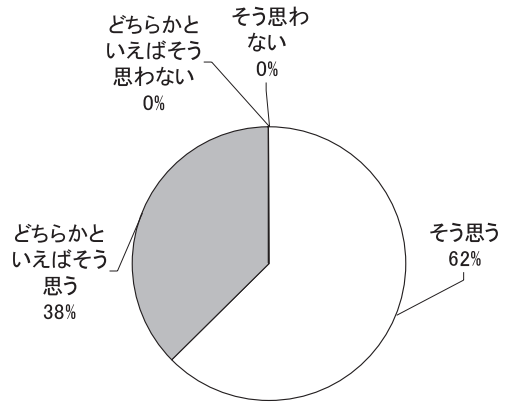


図 2-A 研修の内容は十分に理解できた

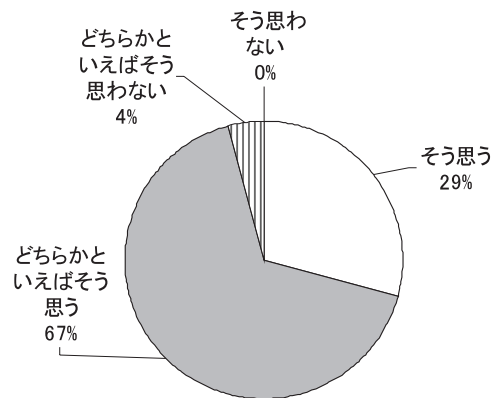


図 2-B 自分に必要な知識やスキルを身につけることができた

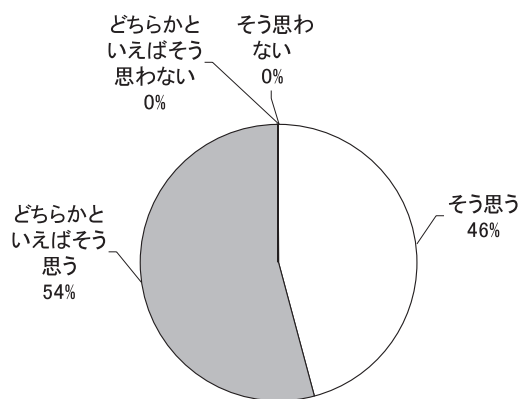


図 2-C FDプログラム作成能力が向上したと思いますか

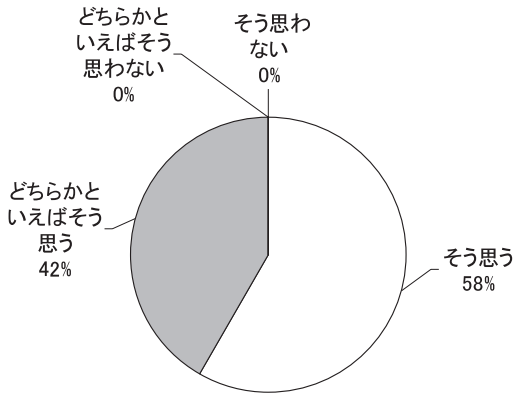


図 2-D 新たに人的な繋がりをつくることができた

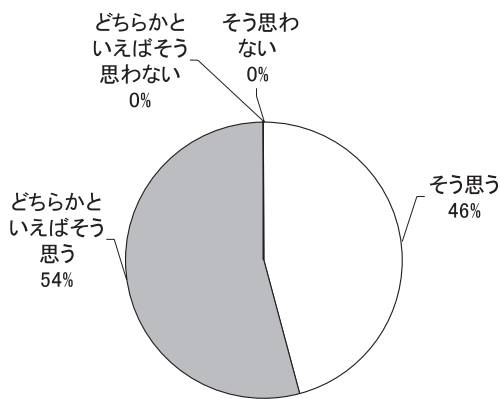


図 2-E 受講したことによって仕事の進め方が改善されると思う

意欲の程度と、FD実施スキルに対する自信の程度について着目し、研修直前に事前アンケートを実施した。そして、それらの意識が研修によってどの程度の変化として実感されたのか、研修直後に事後アンケートを実施した。アンケートは5段階の評定尺度で回答を求めた。設問文、回答項目は図3-A、Bおよび図4-A、Bのグラフに示している。加えて、事後アンケートの中で、プログラムでのどのような経験が意欲や自信の変容をもたらしたかについて、自由記述を求めた。自由記述の設問文は、「今回の研修の中で、特にどのような経験や出来事が、意欲の変化をもたらしましたか?」、「今回の研修の中で、特にどのような経験や出来事が、自信の変化をもたらしましたか?」の2問とした。回収率は事前アンケート100%、事後アンケート92%であった。

4.2. 意識変容に関する結果および考察

図3は研修前の参加者の意欲(図3-A)と自信(図3-B)の程度を示した事前アンケートの結果である。図4は研修後の参加者の意欲(図4-A)と自信(図4-B)の変化の程度を示した、事後アンケートの結果である。図3-Aから、研修前の意欲の程度について、ある程度意欲的であるという回答が75%得られた(「意欲的である」13%、「わりと意欲的である」33%、「少し意欲的である」29%)。また「どちらとも言えない」という回答が25%得られた。図3-Bから、研修前の自信については、ある程度自信があるという回答は29%得られ(「かなり自信がある」4%、「わりと自信がある」

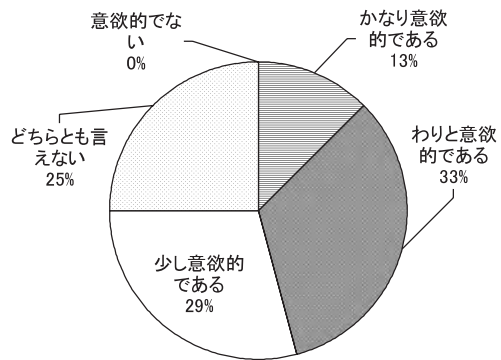


図 3-A FDファシリテーターとしてFDを推進することに関して、現在どの程度、意欲的であると感じていますか?

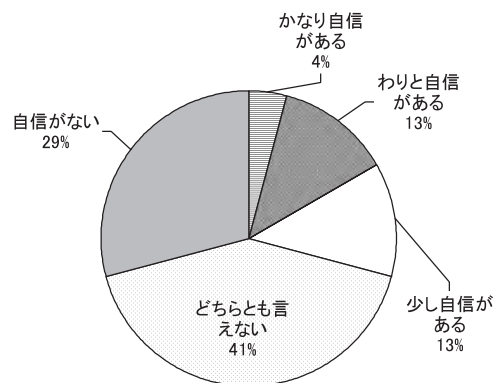


図 3-B FDファシリテーターとしてFDを推進するスキルに関して、現在どの程度、自信を感じていますか?

12%、「少し自信がある」13%)、自信があるとは言えない回答は71%得られた(「どちらとも言えない」42%、「自信がない」29%)。以上の事前アンケートの結果から、多くの参加者が現在FDファシリテーターとして取り組む中で、意欲はあるものの、実施スキルについては十分自信を持っていない状況にあるということがわかった。続いて、事後アンケートの結果について述べる。図4-Aから、研修後の意欲の変化については、意欲増加を実感した回答は合わせて86%得られた(「かなり意欲が増加した」18%、「少し意欲が増加した」64%)。意欲の変化がなかったという回答は14%見られた。図4-Bから、研修後の自信の変化については、自信増加を実感した回答は合わせて82%得られた(「かなり自信が増加した」18%、「少し自信が増加した」64%)。自信の変化がなかったという回答は18%見られた。意欲減少と自信減少したと感じた参加者はいなかった。以上に述べた事前・事後アンケートの結果について考察すると、大半の参加者が研修受講によって、研修以前にも感じていたFDファシリテーターとして活動する意欲がより一層増加し、自信についても増加したと実感することができたと言えよう。研修前に既に自信を感じていた参加者からも、研修後更に自信が増加したという回答が得られたことから、研修による効果として参加者の意欲や自信が促進され、ある程度肯定的な意識変容がもたらされていたといえるだろう。このような結果が得られた重要な要因の一つとして、自身のFDへの取り組みを語り合った経験が活かされているのではないだろうか。例えば、今回の研修は学外機関からの参加者が含まれており、FDファシリテーターの日々の取り組みが徳島大学だけに閉ざされたものでなく、開かれたものとして他大学に発信できる場となっている。部局ごとに集まったグループ構成の中、自身が行っているFDについて語り合うことでFD実施者としての意識が高まり、更に他機関からの参加者と、やり取りしたことでそれらがより促進されたと言えるだろう。ただし、事前アンケートでみられた意欲や自信が感じられていない一部の参加者や事後アンケートでみられた意欲や自信が変化しなかった参加者については、

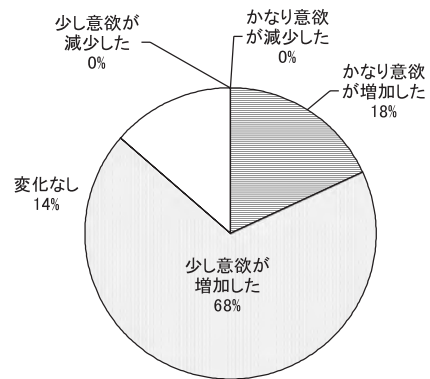


図4-A FDファシリテーターとしてFDを推進する意欲に関して、研修によってどの程度変化したと感じていますか？

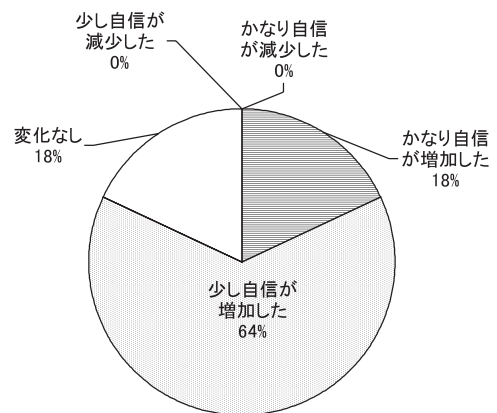


図4-B FDファシリテーターとしてFDを推進するスキルに関して、研修によってどの程度、自信が変化したと感じていますか？

その原因や対策を考察する必要があるだろう。以下には、研修におけるどのような経験が意欲の増加に繋がったかについて、事後アンケート自由記述部分についての結果を述べる。意欲の増加に繋がった経験への自由記述は、「かなり意欲が増加した」または「少し意欲が増加した」と感じた19人中11人から回答があった(回答率58%)。その内容は主に①ワークショップで自らプログラム作成、ニーズ把握をしたこと(5人)、②情報交換や、悩み

表2 意識変容のきっかけとなった
研修における参加者の経験

A.	部局メンバーとグループワークに取り組み、語り合いながら、部局ニーズに直結したFDプログラムの作成に取り組んだこと
B.	成果物について発表し、他部局や他機関とも意見交換や情報共有を行ったこと
C.	講義によってFDプログラム作成手順などを系統的に学んだ上で、研修後の実施を想定して作成したこと
D.	合宿で寝食をともにしながら、部局FDメンバー同士だけでなく、センタースタッフ、講師、異分野・他機関からの参加者とも、交流したこと

を共有できたこと(3人)、③FDのイメージが良い方向に変容したり、理解が増したこと(2人)、④学科内の問題について考え、改善点に気付いたこと(1人)が挙げられていた。自信の増加に繋がった経験についての自由記述は、「自信が増加した」または「少し自信が増加した」と感じた18人中5人から回答があった(回答率27%)。それらの内容は、①プログラムを系統的に設計する方法を学んだこと(1人)、②プログラムを最後まで作り上げたこと(1人)、③交流を通し情報共有したこと(1人)が挙げられていた。また、特に具体的な経験についての内容ではないが「今後大学に帰って真剣に取り組んでいきたい。」「他のFD委員に受講を勧めていきたい。」という、”意気込み”とも感じられる記述もみられた。以上の自由記述を整理すると、今回実施した研修プログラムの中で表2のような経験がきっかけとなって、意識変容につながっていたと捉えられるだろう。より、詳細に考察すると、まずAについては、徳島大学では、部局FD委員は本研修プログラム実施後に、次年度部局FD計画をまとめFD専門委員会へと公表する必要があることから、本プログラムでの部局FD計画作成が職務に直結した作業となり、また実践的なトレーニングとなったと考えられる。Bについては、意見交換、情報共有を通じて自身の役割の認識を深め、部局の取り組みを、他の部

局へと情報発信できる経験にもなっているだろう。Cの経験は、FD実施の基本を踏まえた上で、部局の状況に応じたFDを実践する役割へと生かされる可能性があるだろう。Dについては、他の部局FD担当者や実践センター教員、他の機関のFD担当者と交流することで、お互いの意思疎通が図れた経験へとつながっていたと考えられる。研修で多くのFD担当者メンバーと交流し親睦を深めたことがきっかけとなり、FDに関する悩みや本音を話しやすい人間関係や仲間意識が形成された可能性もあるだろう。この点は合宿型研修の大きな利点である。

5. 論議

5.1. 研修効果検証の背景とその重要性

徳島大学では、現在FD推進プログラム第Ⅲ期計画(2008~2010年の三年計画)が実施されている。第Ⅲ期はFD組織の拡充に重点をおき、“全学FDと部局FDの連携を強化すること、大学として組織的FDを実施すること”を基本方針に上げている。2009年度は大学全体としてFD組織化を進めてきた第Ⅲ期中間期を終えようとしている段階である。今後は、全学FD組織と部局FD組織の連携がますます重要性を増していく。以上のような背景を捉えながら、論議ではFDファシリテーター養成研修の効果について部局FD組織化と全学FD組織化におけるFDファシリテーターの役割や、働きの視点から論究したい。そして本研究の問題意識の重要な点でもある、FDファシリテーターにおける大学組織に関わる者としての当事者意識の重要性について論議を展開したい。

5.2. FDファシリテーターの役割と研修の関わり

FDファシリテーター養成研修では、参加者全員が必要な知識やスキルを獲得し、それによって今後の業務が改善されると感じていた。もちろん研修の2日間だけでFD実施のための全ての知識やスキルを獲得し、完全にマスターすることは難しい。しかし、少なくともFDを実施する上で、基本的枠組みとなる知識やスキルを知る場となっていたのではないだろうか。研究分野に特化した知識習得やスキルアップであれば、多くの学会や

セミナーを利用することもできるだろう。しかしながら国内外のFD実践事例や、FD企画・実施のための様々なノウハウ(例えば問題解決型、参加型のワークショップ運営方法)を知ること、プログラム運営方法論(ニーズの把握方法、目標設定の立て方、企画の立案手順など)を知る為には、このような研修の場は必要だと考えられる。参加者の自由記述にも、FDに関する知識やスキルを学びFDの専門性を高めた経験が意識変容に繋がったという記述が多く見られていた。特に、研修に先立ちFD実践に経験が浅く、自信が感じられないと回答していた参加者にそのような傾向がより強くみられた。FDファシリテーターは研修後、各部局でFDの実績を蓄積してゆく必要がある。FDファシリテーター養成研修で学んだFD実施のための基本的枠組みを踏まえ、それらを自身の部局の実情へと応用していくことで、より効率的、効果的にFDの実績を蓄積できる可能性は高められ、結果的に部局FD組織のさらなる活性化へ繋がるのではないだろうか。

本研究では、FD実施の知識やスキルを生かすことのできる前提として、FD実施者の当事者意識が非常に重要であるということの問題意識として提示した。なぜなら部局FD担当者がFD実施の知識やスキルを学んでも、当事者意識がなければ、①当事者たちの実情に合ったFD活動につながらない、②FD活動がイベント的には実施されても持続しない、③部局内でのローカルな人間関係を通じた相互研修につながらない、といった状況に陥るだろう。FDファシリテーター養成研修における経験を通じて、意欲や自信といった当事者意識にかかわる意識変容を感じたことがきっかけとなり、FD実施に対する疲弊感や達成感の低下を解消し、継続的にFD実施のためのモチベーションを高めることにつなげられる可能性も考えられるのではないだろうか。

神藤(2006)⁽¹⁶⁾では、FDリーダーワークショップについてアンケートによる研修後の効果検証を行い、所属部局でのリーダーシップ、他教員へのリーダーシップ、大学全体への目配り、FDの企画力、年少教員へのメンタリングといった点で効果が見られたことを示している。実際に、過去

にFDリーダーワークショップを修了した人物の中には、現在部局FD委員、FD専門委員を務め、部局FD組織化、全学FD組織化にコアメンバーとして関わっている者が多く存在する。香川(2009)⁽¹⁷⁾は徳島大学FD組織化の発達を促した重要な要素のひとつに、FDファシリテーターやFDリーダーの成長を挙げている。大学組織に関わる正統的成員として、FDファシリテーターとして当事者意識を高めながら成長することがFD組織の発達を促進する要因となっていることから、そのきっかけを与えるFDファシリテーター養成研修での意識変容の効果は重要であると考えられる。

5.3. FDファシリテーターを取り巻く実情と今後の課題

FDが急速に浸透しその意義が認識されつつある現在でも、原(1995)⁽¹⁸⁾や夏目(2009)⁽¹⁹⁾が指摘するように、その実施に際しては阻害要因があり、FDファシリテーターはそれらに直面する可能性がある。夏目⁽¹⁹⁾はFD実施・普及を阻害する主な要因として、①学内における教育・授業改善のための環境・雰囲気に関する問題、②教員の授業スタイル・個人的資質に関する問題、③教員の教育能力に関する問題、④授業に対する教員の理解に関する問題、⑤学生との関係に関する問題、⑥勤務条件に関する問題、⑦研究との関係に関する問題、⑧FDプログラムの問題を挙げており、それらの問題は複雑で、解決が容易ではないことを述べている。研修参加者の多くも、FDを実施するにあたっては困難や課題を抱えていることが多く、試行錯誤の中取り組んでいることは想像に難くない。田口(2007)⁽²⁰⁾によれば、日本の現状では海外のFD実施事情とは異なり、様々な背景を持つ教員がFD実施業務の遂行にあたることが多いことが述べられている。FD義務化よってトップダウンの要請が強くなり、FDに取り組まざるを得なくなった実情もあるだろう。本年の参加者も、これまでにFDファシリテーターとして十分経験を積み、スキルに自信を持つ参加者もいる一方で、FD実施が未経験であると述べていた参加者も多く、中には新規採用後に突如FD委員

を任命された者もいた。研修では、参加者の大半に肯定的な意識変容が見られたが、一方で数名は「変化がなかった」と感じる者もいた。その理由として、「大学に帰った時に、研修で学んだスキルを実際に使える自信がない」、「FDを実施する人にはなれない」、「FDファシリテーターとしての自覚を持つ必要がある」という意見がみられた。これらの意見からは、FDファシリテーターが、その役割やFDの意義について、自身の中で十分認識できないまま業務に携わってしまっている状況もあることが予想される。自身の本来の専門分野研究とFDとの関わりに困難を感じることもあるだろう。高等教育を取り巻く社会背景は厳しさを増し、FD実施・普及を阻害する要因がさらに深刻化することも予想される。その場合、FDの経験が浅い場合だけでなく、FD実施の経験を重ねたFDファシリテーターであっても、FD実施に困難を感じ、結果的に、その職務に疲弊してしまう危険性があることも視野に入れなければならないだろう。津田他(2007)⁽²¹⁾では、FD実施者がその実施に、困難を感じ、受講者ともに疲弊を感じてしまうことを危惧する所感が述べられている。以上に述べた実情により、全学FD組織、部局FD組織のコアメンバーとなるFDファシリテーターの当事者意識が、逡減してしまうことで、FD組織自体の活力が衰退してしまう危険性もあるだろう。今回のFDファシリテーター養成研修の効果検証から、FDという共通のフィールドの中で、部局横断的に他の部局と交流したり、情報共有したりする経験が、意欲や自信の向上につながっていたことがわかった。部局ごとに抱えている問題は違えども、FDを実施する上で、様々な実践事例やプログラム案を知ることが有意義であり、FD実施者として語り合い、悩みを共有する経験は、FDファシリテーターの意識の向上に繋がりがやすいと言えるだろう。神藤(2008)⁽²²⁾は実践センターの役割と機能として、「FDコミュニティ間の学び合いがあること」が可能な「相互研修コーディネート型FD」が重要であることを述べ、「相互研修コーディネート型FD」には、実践センターの場作り支援、組織作り支援の力量が必要であることを指摘している。実践センターによ

るこれらの支援によって、FD担当者を孤立化させないことが重要なのである。FDファシリテーターに内在する当事者意識は、部局FD組織・全学FD組織を活性化させる原動力となる大切な要素の一つである。実践センターは、FD実施者の当事者意識を重要なものと捉え、それらを支援できるような、「相互研修コーディネート型」プログラムを提供していくための、力量を高める必要があるだろう。そのためにも、今後はFDファシリテーターの意識や内的側面にも注目し、より質的に詳細な効果検証を行うことも必要となっていくだろう。

本研究では、FDファシリテーターの当事者意識に関してFDファシリテーター養成研修において、意欲と自信について意識変容がみられたかに着目し、その変化程度を測定した。研修効果の心理的側面の検証として、このような手法を用いて研究することも、一つの方法であると言えるが、今後は、その研究方法についても検討していかなければならないだろう。例えば、アンケートのデータについて統計処理を行い、結果の妥当性や信頼性について詳細に分析することも必要であろう。また、更に質的に考察するために、FDファシリテーター養成研修で実感した意識変容が、その後、どのような経験を通じ変化していくのか、神藤⁽¹⁶⁾のようなアンケート調査に加え、インタビュー等、その当事者意識の変遷を時間縦断的に分析していくことも課題の一つである。

【注】

- (1) 本稿で述べる“正統的成員”とは、J.Lave., & E.Wenger,(1991)*に述べられている正統的周辺参加 (legitimate peripheral participation) の考えに基づいている。すなわち、大学コミュニティ(教育、研究、組織運営など大学におけるあらゆる活動を含む)にとって、重要な意味をもたらしうる活動へ参加することを正統的周辺参加と捉え、そのような成員を“正統的成員”と表現した。正統的周辺参加については、特に教育学、教育工学など学習理論に関わる分野において広く理解された概念である。*J.Lave., & E.Wenger, :Situated learning: Legitimate peripheral

- participation. Cambridge University Press. 1991
- (2) 徳島大学大学開放実践センターには、大学開放・生涯学習研究開発部門と、高等教育支援研究開発部門があり、全学FDプログラムの実施は、高等教育支援研究開発部門スタッフが担当している。
- (3) 徳島大学FD専門委員会:『徳島大学FDの歴史』, 2008
<http://www.cue.tokushima-u.ac.jp/FD/pdf/FDrekishi.pdf> (2009年12月25日現在)
- (4) 香川順子: 徳島大学におけるFD実施組織としての役割と機能 - 大学開放実践センターFD活動の事例分析より -, 『京都大学高等教育研究』第14号, 71-81, 2008
- (5) 2009年12月3日には、医学部FD委員会と、全学FD委員会の共催で、『平成21年度第4回医学部FD研修会ワークショップーTBL (Team Based Learning) の効果的な展開ー』が開催されている。
- (6) 2009年12月14日から15日には、国際連携教育開発センター主催、工学部FD委員会、FD専門委員会、国際センター共催で、『The Fourth International Symposium: Development of the Global Double Degree Program (GDDP)』が開催されている。
- (7) 宮田政徳, 川野卓二: POD2008 参加報告, 『SPOD フォーラム2009プログラム集』, 11, 2009
- (8) 川野卓二, 宮田政徳, 香川順子: どうする? 初任者研修, 『SPOD フォーラム2009プログラム集』, 16, 2009
- (9) 宮田政徳: FDネットワークの可能性を拓くー四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) と徳島県下FD担当者会議 (T-SPOD), 『大学教育学会第31回大会発表要旨集』, 47, 2009
- (10) 宮田政徳: FD・SDネットワークー四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD) についてー, 『高等教育コンソーシアム信州第1回FDフォーラムー大学連携によるFD活動を考えるー』, 講演, 2009
- (11) 香川順子, 田中さやか, 神藤貴昭, 吉田 博, 川野卓二, 宮田政徳, 曾田紘二: 大学教員初任者を対象とした授業コンサルテーションの実施と評価, 『日本教育工学会第25回全国大会講演論文集』, 585-586, 2009
- (12) FDファシリテーター養成研修のプログラムは、2003年に設立されたFDネットワーク中四国において愛媛大学佐藤浩章氏, 徳島大学曾田紘二氏, 森 和夫氏 (当時徳島大学、現株式会社技術・技能教育研究所) を中心に共同開発されたものである。
- (13) 2008、2009年度研修は愛媛大学佐藤浩章氏を講師に招き実施した。
- (14) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク: 「SPOD 研修アンケート様式」
<http://www.spod.ehime-u.ac.jp/template/template-FDsdspod.html> (2009年12月14日現在)
- (15) 曾田紘二: 2008年度徳島大学全学FD推進プログラムの実施報告, 『大学教育研究ジャーナル』, 第6号, 171-189, 2008
- (16) 神藤貴昭: 徳島大学全学FDプログラムに関するアンケート報告ーFD基礎プログラム・FDリーダーワークショップについてー, 『大学教育研究ジャーナル』第3号, 66-74, 2006
- (17) 香川順子, 田中さやか, 神藤貴昭, 川野卓二, 宮田政徳, 曾田紘二: 徳島大学におけるFD実施組織の発達過程に関するー考察ープログラムの実質化とセンターの役割に注目してー, 『日本教育工学会研究会報告集』第20091219号, 33-38, 2009
- (18) 原 一雄: FD活動の阻害要因とその克服策 『一般教育学会誌』第17巻, 21-24, 1995
- (19) 夏目達也: FDの実施義務化が提起しているもの諸外国との比較による若干の知見ー, 『大学教育学会誌』第31巻, 70-75, 2009
- (20) 田口真奈: FD推進機関における2つの機能, 『メディア教育研究』, 第4号, 53-63, 2007
- (21) 津田純子, 加藤かおり: 新潟大学の教育理念と求められるFD像 - 本学の現状と課題 -, 『新潟大学歯学部ニュース』, 第2号, 13-16, 2006
- (22) 神藤貴昭, 川野卓二: 全学FDの構造と機能, 『大学教育研究ジャーナル』, 第5号, 1-12, 2008