

徳島大学高等教育研究センター教育改革推進部門の特徴と課題

徳島大学 高等教育研究センター 准教授 吉田 博

はじめに

徳島大学は一九四九年に創立された六学部六研究科からなる学生数約七五〇〇人の総合大学である。徳島大学で大学教育学習センターの機能を担う組織は、高等教育研究センター教育改革推進部門である。

高等教育研究センターは、学生の入学前から就職に至るまでの一貫した教育・学生支援を目的とした四つの部門、五つの班、一つの室からなる組織である。このうち教育改革推進部門（以下、部門）は、全学FD委員会のもと、「徳島大学全学FD推進プログラム」（以下、全学FD）の企画、実施、運営を行っている。また、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）のコア校として、SPOD加盟校へFDプログラムの提供および徳島県下SPOD加盟校会議（T-SPOD）の主幹を担っている。本稿では、本連載でこれまでに紹介した「日本版CTLアセスメント基準」（以下、本基準）の三つのカテゴリ

に基づき、教育開発における部門の特徴や課題と今後の展望についてアセスメントした結果を報告する。

部門の特徴

ここでは、本基準によるアセスメントから見えてきた部門の特徴について述べる。はじめに、「組織構造」については、部門の強みとして二つの特徴を挙げることができる。第一に、全学FDの実施に当たって、組織的な位置づけや実施体制が整っていること、全学FDの目的や部門のミッションが、大学のミッションや目標と関連している点である。具体的には、教育担当副理事を委員長とし、各学部のFD委員会委員長等によって構成された全学FD委員会において全学FDが承認されており、これらの計画は大学の中期目標・中期計画とも関連している。全学FD委員会のもと部門が実務を担当しており、全学FD委員会委員の協力を得ながら組織的にFDを実施している。第二に、部門の責任者や教員の

教育開発に対する専門性、継続性が確保されていることである。部門の責任者は、高等教育開発を専門とする専任教員であり、その他に大学教育学を専門とする専任教員一名および兼務教員一名で構成されている。部門設置以降、専任教員の人数は減少しており、十分な人数が確保されているとは言えないが、教育開発に対する専門性や活動のための時間が確保されている。

続いて、「資源配分とインフラ」における部門の特徴は、「組織構造」とも関連するが、全学FDは、全学組織の委員会が主催し、実施されていることから、FD実施に必要な予算は、毎年確保されている。オンラインリソースについては、高等教育研究センターとして、ホームページを開設しており、その中の部門のWebページでは、FDプログラムに関する情報提供や資料掲載、FD動画の提供を行っている。

最後に、「プログラムとサービス」における部門の特徴を述べる。全学FDは、マイクロレを強化していく必要がある。また、学外への働きかけについても検討する余地がある。二〇二〇年度以降は、オンラインを活用してSPOD加盟校にFDプログラムを提供しているが、広報の工夫、加盟校のニーズを踏まえたテーマ設定を行うなど、SPODコア校として、特に、徳島県内の加盟校への働きかけを強化することで、地域の教育開発に寄与できると考える。

おわりに

本基準を用いてアセスメントを行ったことで、自大学のCTLにおける取組を振り返り、特徴を把握し、強みや課題を可視化することで、今後取り組むべき点を認識することができた。また、三五の観点が示されていることにより、自分では気づいていない視点やCTLの特徴を理解することができた。一方、大学の規模による違いやCTLに求められるミッションの違いによって評価結果は異なるため、異なるCTL同士で、評価値のみを単純に比較して良し悪しを語ることはできないと感じる。CTL担当者自身の振り返りや、学内のCTL担当者同士、CTLに関係する組織の教職員間での議論を始めるきっかけとして、大いに活用できると考える。

△参考資料▽

徳島大学高等教育研究センター教育改革推進部門ホームページ <https://www.tokushima-u.ac.jp/highedu/reform/>（閲覧日：二〇二二年八月十日）

ベル、ミドルレベル、マクロレベルの重層性を持ち、幅広い内容のFDプログラムを提供している。具体的には、新規採用の教員を対象とし、授業運営に関わる複数のプログラムを体系的に提供する「教育力開発コース」は、全学的に参加することが義務付けられている。また、現場のニーズをもとにテーマを設定し、実践者である教員や受講者である学生による話題提供を取り入れ、気軽に参加できるFDプログラム「授業について考えるランチセミナー」を、Zoomによる同期型オンラインで学内及びSPOD加盟校に提供している。さらに、学部のFD委員会とともに、教育プログラム評価、改善を目的とした「教育の質保証FD」や、教育実践研究を推進し、発表の機会を提供するための「大学教育カンファレンス」の開催や「大学教育研究ジャーナル」の発行を行っている。

部門の課題と今後の展望

次に、本基準によるアセスメントから見えてきた部門の課題と今後の展望について述べる。「組織構造」については、部門職員の安定

性や専門性が挙げられる。部門および全学FD委員会の事務担当組織は、二〇二二年現在、学務部教育支援課教育企画係であるが、学務部の組織改編が頻繁に行われ、そのたびに位置づけや担当者、担当者数変更している。これにより専門性の確保が難しく、継続的に教職協働による教育開発を実現していくことが困難となっている。

「資源配分とインフラ」については、広報活動を充実することと、評判を高めていく工夫が必要である。全学FDに関する告知は、Webページへの掲載や学内教職員宛てのメールで行っている。また、SPOD加盟校の教職員を対象に、高等教育メーリングリストEdukuを開設しており、登録者には随時FD等のイベント情報を提供している（登録者数は、二〇二二年八月一日現在一〇二名である）。しかし、働きかけの範囲は限定的で、部門やFDの新しい取組について十分認知していない教職員が一定数存在しており、これまでとは異なる広報や働きかけが必要である。

最後に、「プログラムとサービス」については、マイクロレベルのFDを充実させることが課題である。現在実施しているマクロレベルのFDは、教育担当理事を対象に、本学の教育改革を遂行するために必要な情報提供や提案、意見交換を行う「教育改革に関する勉強会・意見交換」を一年に八回程度実施しているのみである。今後、学内におけるCTLのインパクトや評判を高めていくためにも、大学教育委員会、教育戦略室会議、教育研究評議会などの委員を対象としたFDや働きかけ

