

Title	FD・SD実践と組織体制
Author(s)	林, 透
Citation	CGEIアニュアルレポート 2010: 9-13
Issue Date	2011-07
Type	Research Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10544
Rights	
Description	. 活動報告 / Center Activities, (1) FD・SDの取組 / Faculty Development・Staff Development

FD・SD 実践と組織体制

林 透 (大学院教育イニシアティブセンター特任助教)

Faculty Development & Staff Development and its Organization

Toru HAYASHI (Research Assistant Professor, Center for Graduate Education Initiative)

Abstract : We introduced FD/SD seminar to promote the cooperation between Faculty and Staff in 2010. The necessity of FD and SD has become popular around Japanese universities. As we set ‘Leading Graduate Education’, ‘Education on Leadership and Management’ and ‘Institutional Research’ as the theme of FD/SD seminar, we could give good influence to JAIST. Moreover we have to think about the establishment of dialoguing organization and the relationship between whole-campus FD/SD and school-based FD.

[キーワード：全学FD・SD，研究科FD，教職協働，対話型組織，大学院設置基準]

1 はじめに

大学設置基準における Faculty Development(FD)の義務化を契機に，大学教員の教育力の向上，教員資格基準の明確化など，大学教員の資質を問い直す動きも顕在化している。他方，2008年12月の中央教育審議会答申『学士課程教育の構築に向けて』では，大学教員の職能開発に加え，大学職員の職能開発(Staff Development(SD))について具体的な言及が行われた。個々の大学はもとより，地域のコンソーシアム組織において，各大学共通の課題として，FD・SDプログラムが車の両輪のごとく設定され，全国各地で実施展開されるようになってきている。

今日の教学運営では，教員と職員が連携し合いながら，学生の立場に立った教育プログラムの提供や学生支援を行っていくことが日常的に行われなければならない。そのような観点から，2010年度において，教学運営における教職協働の必要性の認識やその環境を醸成するため，全学FD・SDセミナーとし，教員と職員と一緒に参加できる形式とした。このことによって，職員が積極的に参加する姿勢が見られたことは非常に有意義であった。

全学FD・SDセミナーの実施に当たっては，下表のとおり実施計画に基づいて効果的な内容を構成した。「リーディング大学院教育」「リーダーシップ教育」「IR(Institutional Research)」といった時機に適った話題を提供し，単に講義のテクニックを磨くという側面ではなく，大学の将来像についての議論を行ったり，グループワークを取り入れることによって，従来にない効果を与えることができた。

実施計画	実 績
(1) 我が国のリーディング大学院教育 趣旨：両先端大の教育改革等の取組や知見について情報交換し，新たな大学院教育の	○実施概要 日時：平成22年10月7日(木)15:30-17:00 場所：知識科学研究科講義棟・中講義室

<p>あり方について見出していくことを目的とする。</p>	<p>【基調講演】 15：30－16：00 「奈良先端大における教育研究戦略」 奈良先端科学技術大学院大学 新名 惇彦 理事・副学長</p> <p>【パネルディスカッション】 16：00－17：00 「北陸先端大における教育戦略」 日比野 靖 理事・副学長 「北陸先端大における国際戦略」 川上 雄資 理事・副学長 「北陸先端大におけるキャリア支援」 富取 正彦 キャリア支援センター長 フロアとの質疑応答</p>
<p>（２）企業人材養成のための大学院教育 趣旨：高度専門職業人養成機能を担う大学院において、企業人材養成のための大学院教育・研究指導のあり方について見出していくことを目的とする。</p>	<p>○実施概要 日時：平成 23 年 1 月 17 日（月） 15：30－17：00 場所：知識科学研究科棟 5 階 コラボレーションルーム（2）</p> <p>【基調講演】 15：30－16：20 「さあ、リーダーシップと組織マネジメントについて語ろう」 (株)日本能率協会コンサルティング RD&E マネージャーチーフコンサルタント 平木 肇</p> <p>【グループディスカッション】 16：20－17：00 [テーマA] 大学院に求められるリーダーシップ教育・マネジメント教育 [テーマB] 大学人としてのリーダーシップ、マネジメントとは</p>
<p>（３）教育改善のための I R 機能 趣旨：教育改善のための I R 機能について、国内外の事例等を踏まえながら、新たな知見を享受することを目的とする。</p>	<p>○実施概要 日時：平成 23 年 2 月 18 日（金） 15：30－17：00 場所：知識科学研究科講義棟・中講義室</p> <p>【基調講演】 15：30－16：30 「教育改善のための I R について－国内外の事例を踏まえて－」 立命館大学 教育開発推進機構 鳥居 朋子 教授</p> <p>【質疑応答】 16：30－17：00</p>

2 考察

2.1 教員と職員による対話型組織

ここでは、第 2 回全学 FD・SD セミナーの企画実施を通じた考察をとりまとめてみたい。

第 2 回全学 FD・SD セミナーは、企画者として臨んだ私にとって、全く未知の領域で不安な点が多かった。私自身にとっても、教員と職員が一つのテーマに基づきながらうまくグループワークできるかという点に期待と不安が交錯していた。

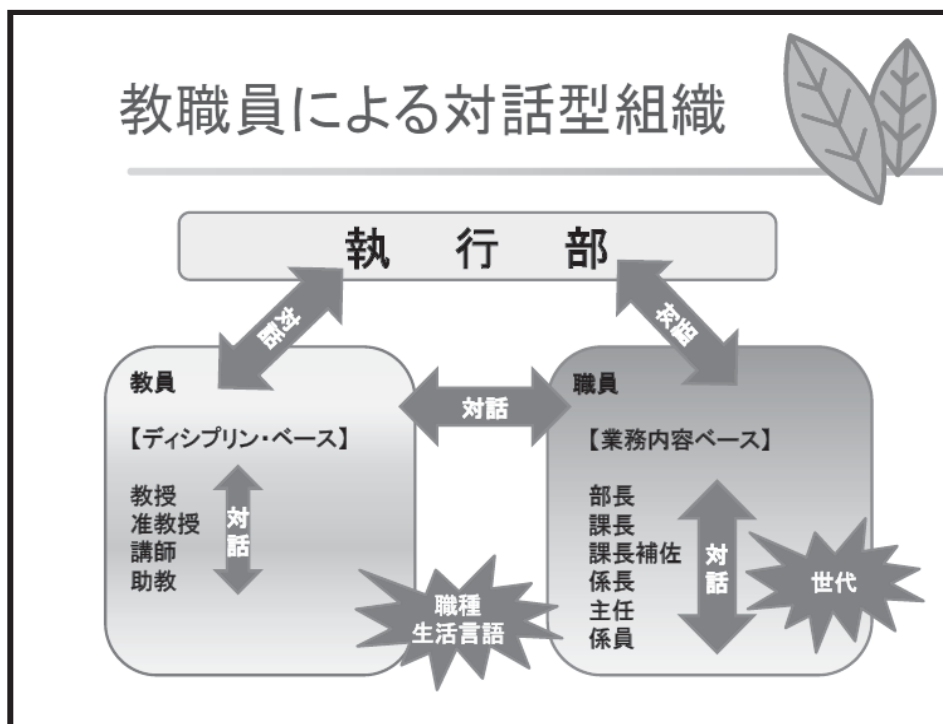
そういう意味において、短い時間であったが、効率的にグループワークが進み、その後の発表においても会場の共感が得られる内容の連続であったことは大成功であったと実感したところである。アンケートの結果や終了後に寄せられた感想の中には、一様に、「日頃、教員と職員と一緒に話をする機会がないので、非常に有意義な時間がだった」という回答であった。このような成果を我々企画者にとって、うれしい反面、ある課題を実感する機会となったことも確かである。その課題とは、日々の大学運営、教学運営において、教員と職員がパートナーであるという意識が希薄であるということである。



教職協働ということが言われて既に久しい。特に、国立大学法人化前後から政策的支援としてGP事業やCOE事業を通してプロジェクトグループが組織される中で、教員と職員が連携した取組が形成されたことは大きな成果であったと言えよう。今や、そのような政策的支援の段階は超え、個々の大学が自らの組織文化に沿った大学マネジメント、教学マネジメントを舵取りしていかなければならなくなっている。そうしたとき、大学マネジメント、教学マネジメントにおいて、教員が職員の役割を、職員が教員の役割を認識した組織体が不可欠になっている。中原淳・長岡健著『ダイアログ 対話する組織』を援用すれば、大学における「対話型組織モデル」が必要であるということである。

以上のような観点に立ったとき、第2回全学FD・SDセミナーでの実態は、教員と職員間の対話力が希薄であることを証明した結果となった。

昨今の大学職員研究の方向性の一つとして、大学職員が教育改善や学生支援にどのような専門性を発揮できるかを現場での実践事例を踏まえながら症例を重ねてきている。特に、カリキュラム改革においても、教員の聖域といった主張は古く、社会的ニーズに対応した人材養成に合致したカリキュラムデザインという観点から職員が関与する方向性にあることを認識しておいていただきたい。熊本大学大学院教授システム学専攻が教授しているインストラクショナル・デザインといった概念を多くの職員が受講し、学んでいると聞いている。このような状況からも、特に教学マネジメントにおける教員と職員の連携が不可欠であることを全学FD・SDセミナー等を通して、その認識を深めてもらうことに努めていきたいと強く感じている。



2.2 全学 FD・SD と研究科 FD

本学の FD 体制の特徴として、全学 FD・SD という枠組と部局である 3 研究科での FD という枠組の 2 段階で構成されている。互いの取組内容が教育機構担当理事をリーダーとする教育改善 WG において議論される仕組みとなっている。

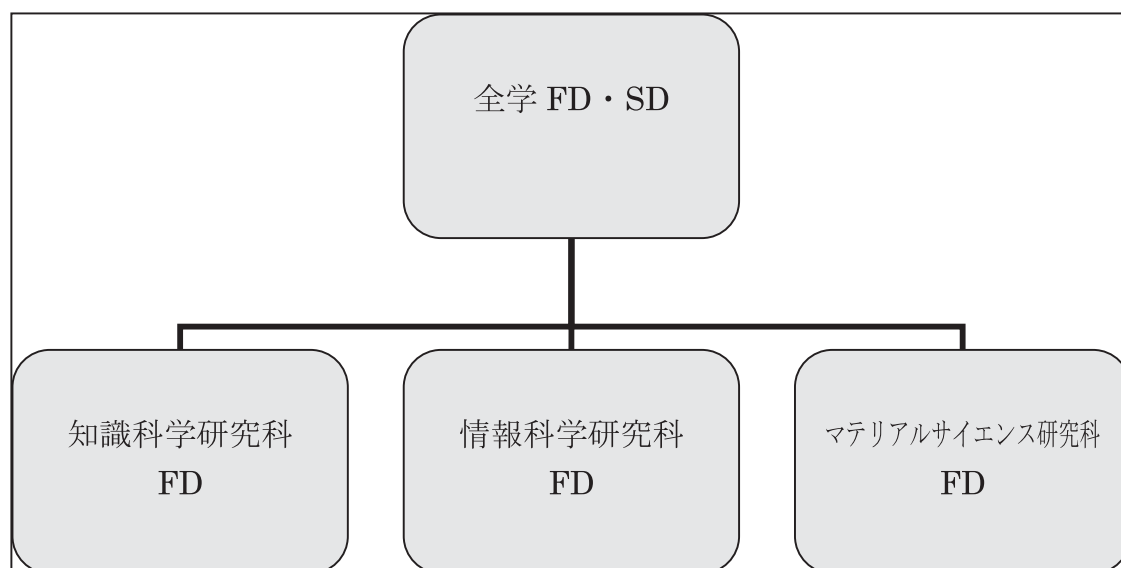
大学院教育イニシアティブセンターが 2010 年 4 月に設置され、全学 FD・SD を担当することとなったが、大学全体における FD 体制のスタンスは変わっていない。先に述べたように、FD だけでなく、SD の要素も含めて、教学マネジメントを教員と職員が一体となって行っていく姿勢を明確化したことが、全学 FD・SD としては大きな前進であったと実感している。

一方で、全学 FD・SD と研究科 FD の違いや大学院教育イニシアティブセンターとして研究科 FD にどのように関与していくかということが次の課題になるのではないかと考えている。

まず、全学 FD・SD と研究科 FD の違いであるが、当然のことながら、全学 FD・SD は研究科を横断した共通のテーマについて話題提供、議論を行い、それぞれの改善に活かすことが主目的であり、研究科 FD は研究科固有の専門分野に特化したカリキュラム改善や教授法開発といったテーマが中心であると考えたい。だからといって、研究科 FD の実態が研究科の中で閉じていていいというわけでないであろう。教育改善 WG はもちろんのこと、全学において研究科 FD の実態が目に見える形にすることが大事であり、そのことが全学 FD・SD と研究科 FD の棲み分けの明確化にも働こう。

次に、大学院教育イニシアティブセンターとして研究科 FD にどのように関与していくかということであるが、先に述べた研究科 FD の実態の見える化が進むと、センターとしての支援のあり方もはっきりしていくと思われる。基本的事項として、センターには 3 研究科のディシプリンに関連した分野を専門とする教員を特任教員として配置している。その組織的性格からも、これらの教員が個々の研究科 FD において、コンサルティングを始めとした諸活動に貢献していくことが必要なのだと思われる。

以上のように、既存の全学 FD・SD と研究科 FD の体制の中に、大学院教育イニシアティブセンターが各種企画やコンサルティングといった支援を通して積極的に関与することで、大学全体としての組織的な教育改善が図られるものと考えたい。



3 まとめ

大学院教育イニシアティブセンターは、国際的通用性を備えた大学院教育の質保証をミッションに掲げ、日々の活動を行っている。このミッションは、JAISTに留まらず、国内の大学院が抱える共通の課題であると認識している。このような大きな課題解決に挑戦するとともに、我々は、JAISTにおける教育改善にも一定の機能を果たし、その成果の積み重ねが大きな課題解決に結びつくものだと考えている。そのためには、全学FD・SDセミナーを始めとする取組の中で拾い上げる課題は非常に大切なものである。ここでは、本学のFD・SD活動への貢献といった観点からセンターの機能を考えてみた。

最後に、以下に示す大学院設置基準第14条の3の「大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする」という規定の意味を改めて考えながら、今後の更なるFD・SD活動に邁進していきたい。

4 参考文献

中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて』

中原淳・長岡健（2009）『ダイアログ 対話する組織』，ダイヤモンド社