

Title	教員・職員・学生が一緒になるFD・SD
Author(s)	林, 透
Citation	CGEIアニュアルレポート 2012: 3-9
Issue Date	2013-09
Type	Research Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11517
Rights	
Description	. 活動報告 / Center Activities, (1) FD・SD の取組 / Faculty Development・Staff Development

< 報 告 >

教員・職員・学生が一緒になる FD・SD

林 透（大学院教育イニシアティブセンター客員准教授）

Faculty Development and Staff Development which Faculty members, Administrative Staffs and Students join

Toru HAYASHI

(Visiting Associate Professor, Center for Graduate Education Initiative)

Abstract: We introduce the main topics of FD/SD seminar in 2012. Although the necessity of FD and SD has become popular around Japanese universities, it is difficult to share mind between faculty members and administrative staffs. While we produce a chance as ‘University Co-creation’ with faculties, staffs and students, the presence of students will become an important factor to connect the diversity of campus. We hope FD/SD activities which faculty members, administrative staffs and students join.

[キーワード：全学 FD・SD，大学共創，学生参画型 FD，クリッカー]

1 はじめに

大学院教育イニシアティブセンターが全学 F D ・ S D セミナーを企画担当するようになって 3 年目を終えたが，2012 年度には前年度同様，年間 3 回のセミナーを開催した。具体的な実施計画と実績は下表のとおりであり，前年度に比べ，各回においてグループワーク又はミニワークを取り入れ，参加者が積極的に参加できるように，能動的な内容構成とした。また，教員・職員・学生が一緒に受講する形態が定着した。

具体的な内容構成については，第 1 回での S W O T 分析を援用したグループワーク，第 2 回でのクリッカーを利用したミニワーク，第 3 回での研究室教育シラバスを活用したグループワークというように，各回，新たな企画を提案・実施した点は大きく評価できる。このような取組は，中央教育審議会答申『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け，主体的に考える力を育成する大学へ～』（2012 年 8 月 28 日）で求めているワークショップ中心の F D 活動に対応するものになっている。

実施計画	実 績
<p><u>(1) JAIST の大学院教育について皆で語ろう！－大学共創によるチャレンジ</u></p> <p>※教職員と学生が一緒になって，JAIST の大学院教育について語らう場を提供する。JAIST の建学精神の一つである「複数指導教員制」「主テーマ・副</p>	<p>● 第 1 回全学 FD・SD セミナー 『JAIST の大学院教育について皆で語ろう！－大学共創によるチャレンジ』 日時：平成 24 年 7 月 30 日（月）15：30～17：30 場所：マテリアルサイエンス研究科講義棟小ホール 内容：15：30－16：00 オリエンテーション 大学院教育イニシアティブセンター長 浅野 哲夫 教授</p>

II. 活動報告

<p>テーマ制」「体系的な授業科目（科目ナンバリング）」「オフィスアワー」などの教育システムについて意見交換を行い、教育改善や学生支援における新たな気づきやヒントを得ることを目的とする。</p>	<p>16：00－17：00 グループワーク 17：00－17：30 グループワーク発表</p> <p>参加者：教員 54名，職員 14名， 学生 17名，その他 1名 合計 86名</p>
<p>（２）メンターシップについて学ぶ －教育力向上，職員力向上のために－</p> <p>※若手教員・若手職員・大学院生を中心に，日々の諸活動の課題を克服していく上で，メンターの存在は欠かせないのではないかと。組織構成員としてのスキルや態度を身に付けるために重要視されるメンターシップについて理解を深め，組織として，個人としての適用を検討することを目的とする。</p>	<p>●第2回全学FD・SDセミナー 『メンターシップについて学ぶ －教育力向上，職員力向上のために－』</p> <p>日時：平成24年11月26日（月）15：10～16：40 場所：知識科学研究科講義棟 中講義室 内容：15：10－15：50 基調講演 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 秦 敬治 教授 15：50－16：10 クリッカー&ミニワーク 16：10－16：40 質疑応答</p> <p>参加者：教員 21名，職員 14名 学生 12名，その他 2名 合計 49名</p>
<p>（３）研究室教育シラバス作成ワークショップ</p> <p>※大学院教育において，コースワークと対をなすように研究室教育の重要性が改めて注目されている。研究室教育の見える化を目的として，研究室教育シラバスというテンプレートに従って，グループワーク形式で作成を行い，研究室教育のあり方の情報共有を高めることを目的とする。</p>	<p>●第3回全学FD・SDセミナー 『大学院における研究室教育の質保証について考える－研究室教育シラバスを活用して－』</p> <p>日時：平成25年1月28日（月）15：10～16：40 場所：知識科学研究科棟5階 コラボレーションルーム（2） 内容：15：10－15：45 基調講演 名古屋大学高等教育研究センター 近田 政博 准教授 15：45－15：50 グループワーク趣旨説明 15：50－16：20 グループワーク 16：20－16：40 発表及び質疑応答</p> <p>参加者：教員 22名，職員 5名 学生 3名，その他 1名 合計 31名</p>

全学FD・SDセミナーは、研究科はもちろんのこと、特に研究科を超えた全学的な教育改善に貢献するものでなければならぬと考えている。そのため、これらの内容が大学構成員に情報共有されるような環境も不可欠であると考えており、「オンライン研修環境整備」と称して、毎年度、充実に努めてきた。2012年からは、学内限定ではあるが、講演資料だけでなく、セミナー動画を閲覧できるようにした。このような情報提供は、全学FD・SDセミナーだけでなく、サポートボードセミナーや東京開催の大学院教育改革セミナーにおいて行っている。

The screenshot shows the website for the Center for Graduate Education Initiative. The main content area displays a video player for a seminar titled 'The 1st FD・SD seminar in 2012-2013 Video and Documents (internal use only)'. The video player shows a preview of the seminar content, including a slide with the text 'の原点と未来 Graduate Education'. The sidebar on the right contains a calendar for April 2013 and a list of recent events, such as '第24回サポートボード・セミナーを開催しました' and '第23回トランスファラブル・スキル・ミーティング報告書(学内のみ閲覧可)'.

2 考察

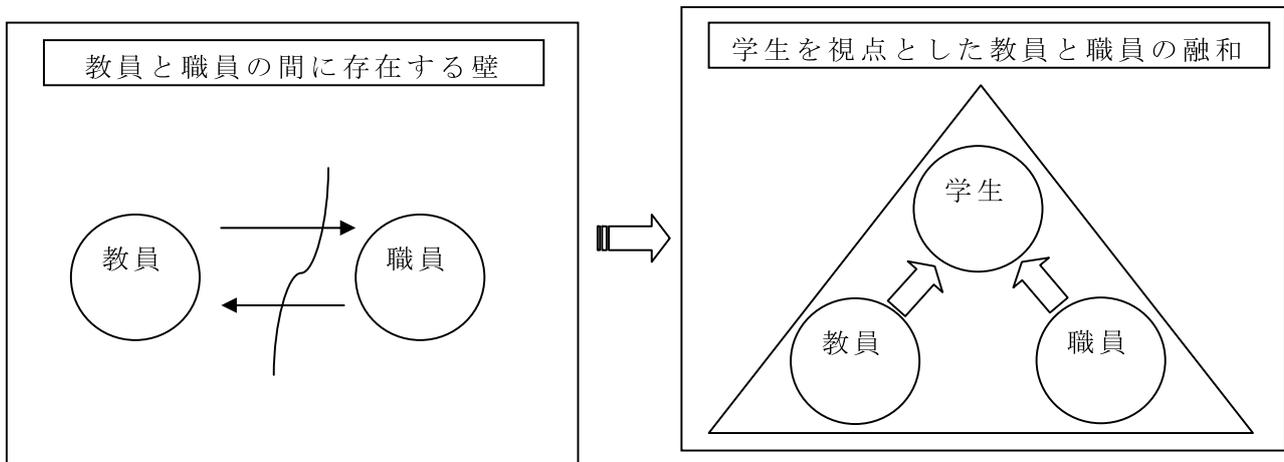
2.1 全学FD・SDの新たな模索・展開に向けて

全学FD・SDセミナーを企画するようになって一つの壁にぶつかることがあった。FD・SDということで、教員と職員に跨るテーマを設定することが意外と難しいことに気づくようになってきた。自分自身、大学職員から大学教員に転身した者としては、教職協働の現実化することに大きな目的意識を抱いていたように感じる。特に、教育実践の要素をテーマにすればするほど、大学職員にとっては現実的な話題とは映らないということを感じるようになった。大学職員自らが教育支援者という意識を強くして、大学教員と一緒に、教育を良くしようとする前めりになってくれる職員が想像以上に少ないことを感じた。大学職員は命令系統のラインを重視することから、その範疇を超えて発案する、意見するという意欲や心理的余裕がないのであろうか。そうしたときに、はたと、全学FD・SDセミナーのテーマ設定に苦慮する思いが強くなってきた。

このようなときに、新しい意欲を掻き立てたのは、「大学共創」というキーワードであった。具体的には、大学教員・大学職員だけでなく、学生を参画させて、一緒に教育改善を議論することであった。ある意味で、水と油の関係にある大学教員と大学職員を学生と一緒に対話させることによって、大学教員と大学職員がそれぞれに学生を見つめ、目の前の学生をいかに支援すべきかと考えることによって、一緒になって教育改善について考えることが比較的容易かつ現実的に行えることができるというロジックである。「大学共創」という発想は、本学の知識科学研究科が知識創造のコンセプトとして唱える知識共創を非営利組織である大学組織において適用してみようと独自に考えたものである。2011年度から

II. 活動報告

始めた北陸地区国立4大学でのプロジェクトにおいて取組成果を個別大学で展開してみようということが下地になっている。



平成24年度第1回全学FD・SDセミナーでは、本学が誇りとする大学院教育における特徴的なシステムである「複数（3人）指導教員制」「主テーマ・副テーマ制」「体系的な授業科目（科目ナンバリング）とオフィスアワー」の3つをテーマに、教員・職員・学生が一緒になって議論を交わし、問題点を抽出し、新たな改善提案を行った。主な意見は以下のとおりであり、教育改革・改善WGにおいて報告を行い、改善に向けた具体的な議論が進められた。そういう意味において、全学FD・SDセミナーでの議論が現場の教育実践の改善に結びついた効果的な事例となった。

テーマ①「複数（3人）指導教員制」 Multiple Advisor System

- すべての指導教員と学生が集まって面談のような機会を設けることによって、副指導教員の意識が高まるのではないかな。
- 副指導教員の選び方を整備すべきではないか。副指導教員の選び方を学生が自主的に選ぶようにしてはどうか。
- 合同ゼミを積極的に行い、多くの教員と出会う中で、副指導教員を決めればよいのではないかな。
- 指導教員が複数いることで、学生へのケアが柔軟に行うことが可能である。
- 副指導教員がセカンドキーパーとして機能している。
- 複数指導教員の授業を選択することで、領域や分野を超えた横の連携ができ、より良い研究ができるのではないかな。
- 主指導教員と副テーマ教員など、教員同士のコミュニケーションが十分にとれていないのではないかな。
- 複数指導教員制を維持し、学生が最大限この体制をうまく活用していくことで、良い研究に結び付いていくのではないかな。

テーマ②「主テーマ・副テーマ制」Major and Minor Research

- 多様な視点を培うという点で、副テーマ研究はその後の主テーマ研究の練習材料となる。
- 例えば、副テーマ研究をM1の夏休みにやるということがあってもよいのではないか。
- 副テーマ研究の評価が教員によってバラバラであり、評価基準を作るべきではないか。
- 副テーマ研究の発表の機会があってもよいのではないか。
- 主テーマと副テーマをうまく融合することや研究発表の場を設ける事も大切ではないか。
- 副テーマ研究によって幅広い視点が広がるということであれば、そのことを社会にもっと理解してもらうことが大切ではないか。
- 副テーマ研究については時間的制限が大きい。
- 副テーマの教員と学生との間で実質的な対話がなされているか疑問である。
- 教員によって、副テーマ研究に求めるレベルにバラツキが見られる。さらに、教員からテーマ設定される場合があり、自主性が失われる場合がある。
- 副テーマ研究を体系的なものにしてほしい。企業にもその効果をアピールしてほしい。
- 副テーマ研究を複数教員による指導で行うことがあってもよいのではないか。
- 副テーマ研究を外部との共同研究の機会とうまく絡ませることができないか。
- 主テーマ・副テーマ制のメリットが教職員・学生に周知されていないのではないか。
- 複数の分野の問題解決方法を知っていることは、社会に出た際に大きなメリットになる。
- π型人才からV型人才を重視することが大事ではないか。

テーマ③「体系的な授業科目(科目ナンバリング)とオフィスアワー」Systematic Curriculum and Office Hour

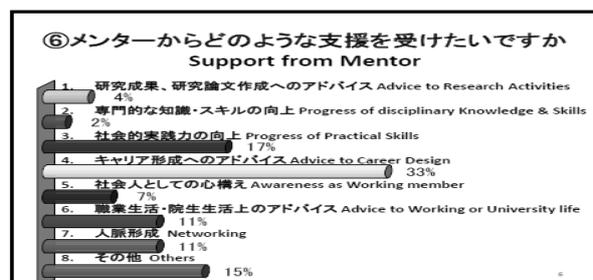
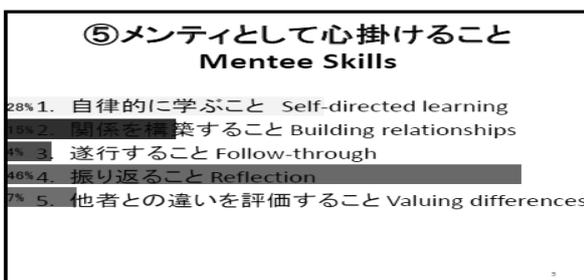
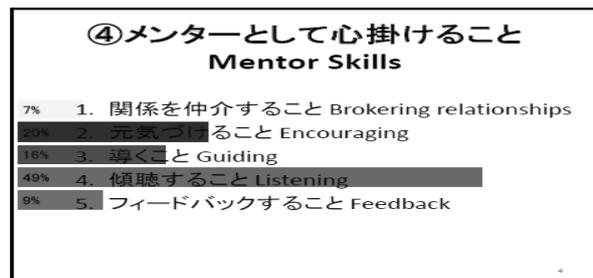
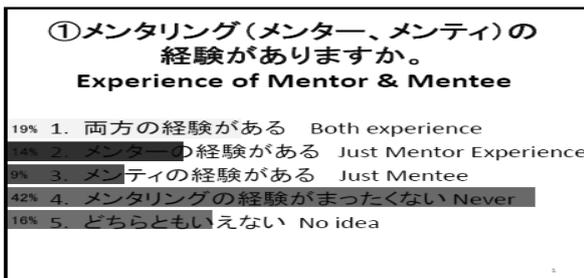
- 100番台、200番台の難易度の問題があり、入門科目といっても簡単でなかったり、単位の取りやすさなどから、学生が感覚的に200番台を取ってしまっただけで体系的な科目の取り方ができない、逆に体系的に科目を取ろうとして100番台から取ると修了要件である200番台がなかなか取りきれないという形で、分野変更者ないし初学者が、100番、200番、400番と順々に体系的に取っていくことがかなり難しい現状があるのではないか。
- 他科目との内容の調整や、同じ科目でも担当の教員によって100番台の内容が異なるなど、ナンバリングの実質化が行われていないのではないか。
- 東京の社会人学生の社会経験を聞くことで、現役学生のキャリアにつなげる方法が見出せるのではないか。また、社会人学生のアドバイスを取り入れて、100番台のカリキュラムを見直してはどうか。

2.2 クリッカーを活用したミニワーク

平成24年度第2回全学FD・SDセミナーでは、クリッカーを活用したミニワークを取り入れることに挑戦した。本センターでは、平成22年度のサポートボードセミナーにおいて既にクリッカーの大学院教育での活用をテーマに議論を行い、クリッカーの貸出しサービスを行っていた。しかし、利用者が中々増えないことから、本セミナーにおいて、クリッカーを幅広く体感してもらうことにした。このような機会提供を受けて、知識科学研究科の授業における実践事例も増えるとともに、大学院におけるクリッカーの実践事例として(株)キーパッドジャパンのホームページにおいて紹介された。

II. 活動報告

平成 24 年度第 2 回全学 F D・S D セミナーそのもののテーマであるメンターシップについて、参加者からクリッカーを利用して回答を得た。その集計結果が以下のとおりであり、40%以上の参加者がメンタリング未経験であり、メンタリングのニーズについて、専門知識の機会提供と言うよりも今後のキャリア形成におけるアドバイスの機会提供に期待していることが分かる。そういう意味において、当該セミナーが時機にあったテーマ設定であったことが窺われる。



3 まとめ

昨年度のアニュアルレポートで引用した言葉を改めてここに引用したい。それは、筑波大・北海道大名誉教授の小笠原正明先生が「機関とディシプリンの葛藤をどう解決するか？—大学教育センターの役割—」(小笠原 2011)と題して書かれた一節である。

- センターは大学において部局をまたがる教育のすべてを扱うところであり、研究部はその中で機関車としての役割を果たすべきだと考えたこと。
- センターにおける「研究」を総合的で実践的なものと捉えていたこと。理論と理念は必ず具体的な形となって表れるはずであり、そうなるはじめて意味を持つ。本センターの取組が創設当初から必ずしも順風満帆であったとはいえなかったと思う。

特に、センターの取組の方向性が教育実践（インプリメンテーション）への関与に中々手が届かないことにもどかしさを感じるが多かったことも確かではなかろうか。しかし、年を重ねることに、調査研究や学内行政の積み重ねを通して、徐々にではあるが、センターが本来歩みべき方向性に照準が定まってきたように感じるができる日々が多くなったように感じている。改めて、小笠原先生の上記の一節の難しさと大切さを身に沁みて感じているところである。

最後に、今後の課題を幾つか挙げておきたい。一つは、全学FD・SD活動において、4つのポリシー（アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、研究室教育ポリシー、ディプロマポリシー）に関する共通理解を図り、教育現場に根付かせる機会提供を行うことが今後の課題である。もう一つは、個々の研究科において教育改善の議論やFD合宿を定例的に行うようになっていく中で、全学FD・SDセミナーが研究科FDと重複することなく、その果たすべき役割を再考する時期に来ているように思われる。

4 参考文献

- 中央教育審議会（2012）『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）』
- 林 透 編（2013）『大学共創プロジェクト2012 報告書』金沢大学大学教育開発・支援センター，富山大学大学教育支援センター，福井大学高等教育推進センター，北陸先端科学技術大学院大学大学院教育イニシアティブセンター
- 小笠原正明（2011）「機関とディシプリンの葛藤をどう解決するか？－大学教育センターの役割－」『全国大学教育研究センター等協議会ニュースレターNo.15』