

【報告】

「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」の
設計と課題今野 文子^{1)*}, 稲田 ゆき乃¹⁾

1) 東北大学高度教養教育・学生支援機構

本稿では、実務家教員等を含む大学教員のための研修を開発・運営・実施する人材の育成を目的として、実務家教員志望者を対象とした研修プログラムの聴講、観察に加え、研修の開発・実施側の視点に立った考察の機会や議論の場を提供する「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」の設計とその課題について報告する。実務家教員を志望する社会人のための履修証明プログラムである「産学連携教育イノベーター育成プログラム(AIBET)」を観察対象とし、①実務家教員養成に関する理解(動画視聴学習とディスカッション)、②研修プログラムと受講者に関する理解(AIBETの聴講と観察)、③実務家教員養成の課題と対応策の提案(レポート作成)から成るプログラムを開発し、2022年度に第一期を開講し、その結果をもとに改善を行ったうえで2023年度に第二期を開講した。全国の大学等からFD実施に関する多様な問題意識を持つ教員らが参加し、議論の場を提供することへのニーズの存在を確認することができた。

1. はじめに

東北大学 高度教養教育・学生支援機構では、文部科学省の「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」(2019a)の採択を受け、実務家教員の養成を目的とした履修証明プログラム「産学連携教育イノベーター育成プログラム」の開発、実施に取り組んできた(2023)。本稿では、この事業の一環として開発した、実務家教員を含む大学教員を対象とした「研修の講師を担う人材の養成」を目的としたプログラムについて報告する。

これまでも、例えばファカルティ・ディベロッパー(FDer)と呼ばれるような、大学教員を対象とした研修を担う人材のための講座やプログラムが日本国内においてもいくつか実施されているが、その実施事例の具体的な内容や開発方法、その効果や課題が詳細に報告されている例は少ない。これに対し、本稿で報告する研修講師養成プログラムは、実際の実務家教員養成プログラムの内容や受講者の様子等を観察対象としながら、自身の組織における研修の開発、実施上の課題の解決方法について、考察や議論を深めていくという

方法をとる点に特徴がある。

本稿の背景には、大学教員のための研修、いわゆるFD活動を担う講師の養成と、高等教育における実務家教員に関する政策の展開に応じた取組という二つの側面がある。以下本稿では、上記それぞれの背景と先行事例等を順に整理したうえで、「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」の設計と、その実施方法、および課題について明らかにする。

2. FD担当者の養成に関する動向

2.1 FD担当者がおかれている状況

2007年以降、大学において組織的なFDの実施が義務付けられたことに伴い、これを担う組織や担当者が着任したり、割り当てられたりするようになって久しいが、この「FD担当者」に関する課題や問題点も指摘されている。

杉原(2008)は、多くのFD担当者が困難に感じている点として、「実施のノウハウがないこと」、「実施体制・実施スタッフなどの制度的基盤がないこと」、「FDや大学教育に関する情報が不足していること」

* 連絡先：〒980-8576 仙台市青葉区川内41 東北大学高度教養教育・学生支援機構 fumiko.konno@tohoku.ac.jp
投稿資格：1

を挙げ、FD担当者が孤立し、FDをうまく展開していけない状況にあることを明らかにしている。

また山田（2015）は、FD担当者は実践基盤となる知識体系について実践を通して学ぶ、いわゆるOJT型で修得している状況にあることを指摘している。FD担当者としての資質能力開発に関するニーズとしては、研修、ネットワーク、協働、知識、研究、学内制度、物理面、メンタリングに関わる項目があることを明らかにしており、特に学外関係者とのネットワーク構築や相互研修など、学内外の様々な機会を必要としていることを報告している。

2.2 FD担当者の養成に関する先行事例

大学教員等を対象としたFD等を担う講師の養成を目的とした取組としては、2023年度も継続して実施されているものとして愛媛大学と芝浦工業大学、四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（以下、SPOD）による例がある。また、過去の実施例として、帝京大学、大学コンソーシアム京都による例が挙げられる。

2.2.1 愛媛大学と芝浦工業大学による「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）養成講座」

愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室では、文部科学省の教育関係共同利用拠点事業¹⁾の一環として、芝浦工業大学 教育イノベーション推進センターと共同で「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）養成講座」を2011年から開講している（竹中ら 2023）。

受講対象者は「高等教育機関で1年以上FDを担当している教職員」とし、「FDを企画・実施する立場にあるファカルティ・ディベロッパーに求められる基礎的な知識・態度・技能を育成する」ことを目的としている（愛媛大学 2023）。2023年度に3日間の集合研修として実施された講座の内容を表1に示す。

まず事前学習では、自大学で実施しているFDを紹介する資料をA4用紙1枚程度のPDFデータで提出し、受講者間で共有する。この中では自大学のFDの概要や特徴とともに、課題を明示することが求められており、最終的には講座での学習の成果として、この課題を解決するためのアクションプランを示したFD企画案を作成し、発表することが求められている。こ

表1 「FDer養成講座」の概要

事前課題
・自大学のFDの紹介（概要、特徴、課題）【演習】
1日目
・オリエンテーション【演習】
・所属大学のFD活動の振り返り【演習】
・FDを理解する【講義】
・FDを設計する【講義】
・研修を運営する【講義】
・授業コンサルティングを運営する【演習】
・情報交換会
2日目
・学生参画型FDを運営する【講義】
・ティーチング・ポートフォリオを取り入れる【講義】
・ファカルティ・ディベロッパーとして成長する【講義】
・FDの企画案を作成する【演習】
・個別コンサル
3日目
・FDの企画案の発表と共有【演習】
・まとめと振り返り【演習】

竹中ら（2023）および愛媛大学（2023）をもとに作成

の企画案の作成に際し、必要と思われる知識を扱う講義のセッションが集合研修内で実施される流れになっている（竹中ら 2023）。2021年度の受講者を対象に実施した質問紙評価の結果、9割以上の受講者に行動変容がみられ、6割以上の受講者が業務改善に至っていたことが報告されている（竹中ら 2023）。

2.2.2 SPODによる「FD担当者研修」

SPODは、四国地区の35の国公立大学・専門職大学・短期大学および高等専門学校により構成される組織で、加盟校が協力・連携して教職員の能力開発（FD・SD）に取り組んでいる（SPOD 2023a）。その活動のひとつとして、各大学におけるFDの企画や実施の担当者を対象とした「FD担当者研修」があり、2023年度は「SPODフォーラム」内で「FD担当者のためのFD企画講座」として実施されている（SPOD 2023b）。

主な受講対象者は、「FDについて学び、自組織のFDの企画案を作成したいFD担当者」とし、定員は20名に設定されている。到達目標としては「FDが求められる背景・政策・取組について説明できる」、「FDを企画する際の順序や留意点を説明することができる」、「FDの企画立案ができる」の三点が掲げられている（SPOD 2023b）。2023年度の講座の概要を表2に示す。

表2 「FD担当者のためのFD企画講座」の概要

事前学習	① 講義動画による自主学習
	② 自組織におけるFD企画案の作成
対面学習	③ 企画案のブラッシュアップ (グループワーク)

SPOD (2023) をもとに作成

表3 「FD担当者養成プログラム」の概要

① 自学自習 (e-learning) による基礎知識の習得
② 集合研修での知識の定着とスキルの向上
③ メンターなどの人的サポートによる学習支援

帝京大学 (2023) をもとに作成

まず事前学習として、FDの概要、企画の基本手順、事例、運営上の留意点について、講義動画を視聴する。それらを踏まえたうえで、受講者自身が所属する高等教育機関または学部等のニーズを整理し、FDの企画案を作成する。フォーラム当日の講座は2時間で、受講者同士で共有及び意見交換を行いながら企画案のブラッシュアップに取り組む (SPOD 2023b)。

2.2.3 帝京大学による「FD担当者養成プログラム」

帝京大学 高等教育開発センターでも、文部科学省の教育関係共同利用拠点事業の一環として、2015年度から2021年度まで、各大学でFDを担当する教職員等の基礎的な職能の育成支援を目的とする「FD担当者養成プログラム」を開発・提供していた²⁾ (帝京大学 2023)。受講対象者は「自大学においてFDに関わって2年以内の大学教職員」で受講期間は1年 (申請により最長2年)であった。プログラム概要を表3に示す。

①のe-learningでは、FDの歴史と実践、授業コンサルティング、FD活動の企画・運営、FD活動の評価などについて帝京大学のLMS上で学習する。②の集合研修は1～2日程度で、FD活動の企画・運営、評価、コンサルティング技術などについて実践的に学習する。これらの学習の成果を「プロフェッショナル・ポートフォリオ (受講者がFDに対する信念や理解、目的、実際のFD活動等について、証拠資料に基づいた省察を通して記述する)」としてまとめ、受講

者相互による情報交換やメンター・講師からの評価を経て修了認定を行う (帝京大学 2023)。

2.2.4 大学コンソーシアム京都による「京都FDer塾」

大学コンソーシアム京都³⁾は、2011年度から2018年度までFD活動のリーダーとなる教員を養成するため、各大学・短期大学のFD委員会メンバーやFD事務担当者である教職員を主な対象とした勉強会を開催していた (大学コンソーシアム京都 2023)。2017年度までは年1回の中規模シンポジウム、2018年度は2回にわたる小規模研修プログラムとして提供された。

2018年度の京都FDer塾は、それぞれ定員20名で、第1回は「学内のFDを推進するための基礎作り」、第2回は「自大学・学部・学科の教育開発の方向性を探る」をテーマとしてそれぞれ8月と3月に各2時間で開催された (大学コンソーシアム京都 2023)。

以上、4つの事例を取り上げたが、それぞれの取組において共通してみられるのは、FDを運営していくために必要な程度の知識基盤を学び、自組織の課題を明らかにしたうえで、FD企画案やポートフォリオ等をまとめる、という構造であることがわかった。

3. 日本の高等教育における実務家教員

本稿で報告する「研修講師養成プログラム」は、実際に運営・提供されている実務家教員養成プログラムを観察対象として学びを深めていくものであることから、その位置づけを明確に示すためにも、日本の高等教育における実務家教員をめぐる動きや取組についてふれておきたい。

3.1 実務家教員をめぐる政策的動向

高度に複雑化した現代社会においては、実務の現場で培ってきた知識や経験を高等教育機関での学習に取り込んでいくことが求められており、その重要な役割を果たす存在として実務家教員に期待が寄せられている (実務家教員COEプロジェクト 2021)。

川山 (2021) は、これまでの日本における実務家教員をめぐる背景を「可能性」「制度化」「普及」の3段階に整理している。まず「可能性の段階」は、1985年の大学設置基準改正において、教授の資格として「専

表4 「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」による拠点・研修プログラム

拠点・研修プログラム名称	提供校
創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム 「産学連携教育イノベーター育成プログラム」	東北大学, 熊本大学, 大阪公立大学, 立教大学
PBLと多職種連携を活用した進化した実務家教員養成プログラム構築事業 「進化した実務家教員養成プログラム」	名古屋市立大学, 岐阜薬科大学, 高知県立大学 中京大学
実務家教員 COE プロジェクト 「実務家教員養成課程」	社会構想大学院大学, 日本女子大学, 武蔵野大学 事業構想大学院大学
KOSEN 型産学共同インフラメンテナンス人材育成システムの構築 「実務家教員育成研修プログラム」	舞鶴工業高専, 福島工業高専, 長岡工業高専 福井工業高専, 香川高専, 放送大学

文部科学省（2019b）をもとに作成

攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められるもの」が追加された（文部科学省 2006）ことであり、これが、いわゆるアカデミックキャリアをたどらない者が大学教員になる道を開いたと指摘している。次の「制度化の段階」は、2003年にスタートした専門職大学院制度において「専攻分野において、おおむね5年以上の実務の経験と高度の実務の能力を有する者」を実務家教員としたこと（文部科学省 2010）がそれに当たるとしている。これにより研究者教員と実務家教員の区別が実質上制度化されたといえる（川山 2021）。「普及の段階」としては、2018年に公開された「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（文部科学省 2018）において、社会のニーズを踏まえた教育を幅広く展開させることを目的として実務家教員の登用が謳われ、高等教育の無償化の機関連件としても「実務経験のある教員等の配置」が課されるようになったことが挙げられている（川山 2021）。

3.2 実務家教員の定義

「実務家教員」の具体像は専門分野や大学等により大きく異なり、詳細に定義すると現実と合わない部分が出てくることが指摘されている（古賀 2021）。文部科学省も、実務家教員育成・活用システムに関する事業の公募において、実務家教員を「専攻分野における実務の経験及び高度の実務の能力を有する教員」と解説しながらも、多様な実務家教員の育成・配置や、これら実務家教員の豊富な経験・能力を積極的に取り込んだリカレント教育も含めた特色のあるプログラムの進展を期待する観点から「統一的に実務家教員の定義を示すこと」はしないと明記し「各大学等において具

表5 AIBETの到達目標

1. 大学教員として教育を担うための基礎的知識・スキル・態度を身につける
2. 各実施校のコースごとに設定する専門領域（汎用的な専門性）における教育実践力を身につける
3. 学びと社会をつなぐ実践知・学術知往還および学習成果のエビデンスに基づく教育変革を先導する「教育イノベーター」としての実践力を身につける

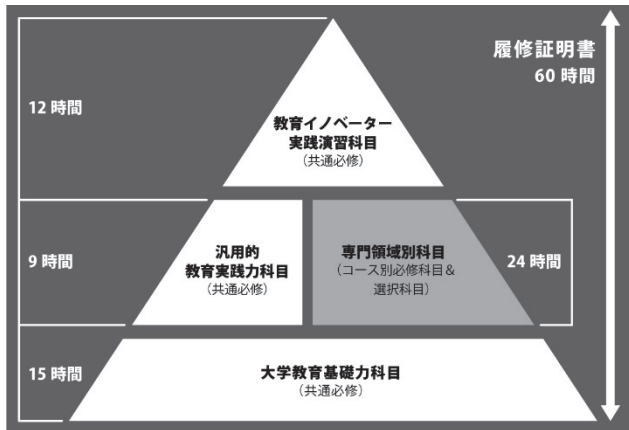
東北大学（2023）をもとに作成

体的に検討」せよ（文部科学省 2019a）、という姿勢を示している。したがって、現段階において実務家教員の定義は、それぞれの大学が独自に判断している状況である（川山 2023）。

3.3 実務家教員の育成に関する事業

文部科学省（2019a）では、実務家教員の育成研修と活用推進を目的として「2019年度 大学教育再生戦略推進費 Society5.0に対応した高度技術人材育成事業『持続的な産学共同人材育成システム構築事業〜リカレント教育等の実践的教育の推進のための実務家教員育成・活用システムの全国展開』」を公募し、東北大学を含め、表4に示す4つの中核拠点（計18大学等）が採択され、取組を展開している。

東北大学は、熊本大学、大阪公立大学、立教大学と連携し、「産学連携教育イノベーター育成プログラム」（Academia-Industry Bridge Program for Educational Transformation, 以下AIBET）を開発・提供している（東北大学 2023）。育成する人材像を「学びと社会をつなぐ実践知・学術知の往還、及び学習成果のエビデンスに基づく教育変革を先導する教育イノベーター」



東北大学（2023）より

図1 AIBETの科目構成と履修構造

とし、学校教育法第105条に基づく履修証明プログラムとして表5に示す到達目標を設定し、提供している。AIBETの受講資格は「大学を卒業した者又はこれと同等以上の学力があると認められた者」、「原則として専門的技術又は管理的な職務において5年以上の実務経験を有する者」としている（東北大学 2023）。

AIBETの科目構成・履修構造を図1に示す。「大学教育基礎力科目」⁴⁾（15時間）では、大学教員としての教育基礎力（基礎的知識・スキル・態度）をe-learningで学び、続く「汎用的教育実践力科目」（9時間）では、インストラクショナルデザイン、シラバス作成、研究指導について実践的な演習に取り組む。次に、「専門領域別科目」（24時間以上）では、各提供校の強みや専門性を活かして提供する4コースのいずれかを履修する。東北大学はリベラルアーツ教育、熊本大学はインストラクショナルデザイン、大阪公立大学はアントレプレナーシップ教育、立教大学はリーダーシップ教育のコースを提供している。最後の「教育イノベーター実践演習科目」（12時間）では、以上の科目で学んだ知識・技能や経験を統合し、実践知・学術知の往還を担える教育イノベーターとして構想した新規の取組案（授業、カリキュラム、プロジェクトなどの案）について成果発表を行う。

学習は、MoodleやZoomなどのツールを活用しつつ、内容に応じて非同期型、同期型、ハイフレックス型といった形式をとっている（東北大学 2023）。プログラム全体で定員100名程度（各コース25名）とし、

2020年度に第一期が開講され、2022年度（第三期）までに235人が修了している。

4. 「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」の設計と実施

第2、3章で述べたFD担当者のニーズや実務家教員の多様な在り方を踏まえ、実務家教員を含む大学教員のための研修を担う講師の養成を目的としたプログラム「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム（以下、研修講師養成プログラム）」の設計・開発について述べる。

4.1 研修講師養成プログラムの概要

本研修講師養成プログラムは、3.3で解説した実務家教員養成プログラム「AIBET」を観察対象とし、そこで得られた知見と自身が持つ課題意識を有機的に結び付けて考察を深めていくことを活動の中心に位置づけて設計した。到達目標は、表6に示す3点とした。

表6 研修講師養成プログラムの到達目標

1. 高等教育機関における実務家教員の養成に関する政策や動向について説明できる
2. 実務家教員志望者の特性やニーズを説明することができる
3. 実務家教員養成の課題を発見し、その対応策を含む養成プログラムを提案できる

応募資格は、表4で示した文部科学省「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」において実施される実務家教員研修プログラム修了者で、大学等での授業実施経験のある者（常勤・非常勤等は問わない）、もしくは、高等教育機関における教員研修（FD）担当者・担当候補者とし、定員は5名程度、費用は無料とした。

応募の際には、FD等の受講経験、FD等の研修講師経験、応募理由を問い、受講者選考の際に考慮した。受講者募集は6月に実施し、開講期間は7月から翌年3月上旬の9カ月間とした。また、開講期間内に全ての研修項目を修了した受講者には、修了証を発行することとした。

4.2 研修講師養成プログラムの研修項目の設計

2.1で述べたFD担当者がおかれている状況を踏まえるとともに、2.2で挙げた先行事例のプログラム構成を参考にしつつ、AIBETを観察対象とする利点を活かし、本研修講師養成プログラムにおいて受講者が取り組む3つの活動を下記のように設計した。

4.2.1 実務家教員養成に関する理解

まず、実務家教員を取り巻く政策や課題についての理解を深めるため、これらに関する講演動画等の視聴やAIBET講師とのディスカッション、Q&Aの機会を提供する。

4.2.2 実務家教員養成プログラムと受講者像の理解

実務家教員養成プログラムの設計や運営方法、および実務家教員志望者に対する理解を深めるため、AIBETの聴講や演習への陪席を通してAIBET受講者による学びの様子を観察し、考察を深める機会を提供する。

4.2.3 実務家教員養成の課題の明確化と対応策の提案

所属組織におけるFD上の課題や自身の任務を踏まえたうえで、実務家教員を取り巻く状況や課題を明らかにし、それらに対する対応等を含むレポートを成果物として作成し、本研修講師養成プログラムの総括を行う。

4.3 第一期（2022年度）の実施結果

4.3.1 第一期（2022年度）の受講者

第一期の研修講師養成プログラムには、全国から21名の応募があり、選考の結果6名（国立大2名、私立大2名、短大2名、うち2名は「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」による研修プログラム修了者）が受講し、修了した。受講者全員が実務家教員であり、かつ所属大学でFDや組織マネジメントを担う立場にあった（東北大学 2023）。

4.3.2 第一期（2022年度）の具体的研修項目

4.2の設計指針に基づいて開発した第一期の研修講師養成プログラムの具体的な研修項目を表7に示す。研修コンテンツは、e-learningプラットフォームであるMoodleを使用して提供し、同期型配信で行うディ

スカッション等はZoomを利用して実施した。研修項目は、全11項目、所要時間は21時間とした。

まず、①では、研修講師養成プログラムの概要と学習の進め方、そして観察対象とするAIBETの政策的背景とプログラム構成について解説する動画をオンデマンドで提供した。加えて、実務家教員のキャリアパスのあり方や考え方について、実際に大学に勤務する実務家教員による講演動画による学習を設定した。

②では、①の動画による自主学習の結果生じた疑問や自身の課題を持ち寄り、受講者同士の顔合わせの機会も兼ねてAIBET講師との同期型オンラインでのQ&Aセッションを行った。

③ではAIBETのオリエンテーションへの対面参加もしくは当日の収録動画を視聴し、観察対象とするAIBETへの理解を深めることを期待した。

続く④では、AIBETの大学教育基礎力科目（全11項目）⁴⁾から任意の3項目について講義動画や参考文献による学習を行い、AIBET受講者による学習の様子を観察することとした。AIBET受講者は、学習の成果として「学んだこと」「どのように活用できそうか」「疑問点」「疑問点について調べたこと」をそれぞれ学習システム上の掲示板に投稿し、他の受講者の投稿にもコメントをするという課題が課せられている。研修講師養成プログラムの受講者には、これら掲示板でのコミュニケーションを観察し、実務家教員志望者の実態や傾向、学びの様子について考察を深めることを求めた。

⑤の汎用的教育実践力科目の聴講では、同期型オンラインで実施される演習「研究指導演習」「授業デザインとシラバス作成」「インストラクショナルデザイン演習」から2項目分を選択して聴講することとした。

⑥では、AIBETの産学連携リベラルアーツ教育力育成コース（以下、LAコース）が提供する専門領域別科目のうち、「リベラルアーツ教育論」「STEM・文理融合教育論」「産学連携教育論」「教育質保証論」について、オンデマンドで提供される講義動画と参考文献による学習を課した。

⑦では、同じくLAコースの専門領域別科目のうち、AIBET受講者が模擬授業を行う演習「リベラルアーツ・セミナー実践演習」を取り上げ、模擬授業実践の聴講、およびフィードバックの実践を課した。

表7 「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」第一期の研修項目

項目	受講方法	所要時間
① 本事業・本研修講師養成プログラムに関する説明、講演動画の視聴	オンデマンド	1時間
② ①に関するQ&Aセッション	オンライン（同期）	1時間
③ AIBET オリエンテーション参加	対面／後日動画視聴	1時間
④ AIBET 大学教育基礎力科目の聴講・受講者掲示板の観察	オンデマンド	3時間
⑤ AIBET 汎用的教育実践力科目の聴講	オンライン（同期）	5時間
⑥ AIBET 専門領域別科目 LA コース「リベラルアーツ教育論」「STEM・文理融合教育論」「産学連携教育論」「教育質保証論」の聴講	オンデマンド	1時間
⑦ AIBET 専門領域別科目 LA コース「リベラルアーツ・セミナー実践演習」の聴講	ハイフレックス	3時間
⑧ AIBET 教育イノベーター実践演習科目キャップストーン事前指導の聴講	オンライン（同期）	1時間
⑨ AIBET 教育イノベーター実践演習科目 成果発表会の聴講	オンライン（同期）	3時間
⑩ AIBET 講師とのディスカッション	オンライン（同期）	1時間
⑪ レポート提出	LMS を通じて提出	1時間

所要時間合計：21 時間

表8 「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」第二期の研修項目

項目	受講方法	所要時間
① 本事業・本研修講師養成プログラムに関する説明、講演動画の視聴	オンデマンド	1時間
② AIBET オリエンテーションの聴講	オンデマンド	1時間
③ 研修講師養成プログラムオリエンテーション・Q&A セッション	オンライン（同期）	1時間
④ AIBET 大学教育基礎力科目の聴講・受講者掲示板の観察	オンデマンド	3時間
⑤ 研修講師養成プログラム・ピアディスカッション①	オンライン（同期）	1時間
⑥ AIBET 汎用的教育実践力科目「研究指導演習」の聴講	オンライン（同期）	2時間
⑦ 研修講師養成プログラム・ピアディスカッション②	オンライン（同期）	1.5時間
⑧ AIBET 専門領域別科目 LA コース「産学連携教育論」「教育質保証論」の聴講	オンデマンド	1時間
⑨ AIBET 専門領域別科目 LA コース「リベラルアーツ・セミナー実践演習」の聴講	オンライン（同期）	3時間
⑩ 研修講師養成プログラム・ピアディスカッション③	オンライン（同期）	1.5時間
⑪ AIBET 教育イノベーター実践演習科目 成果発表会の聴講	オンライン（同期）	3時間
⑫ AIBET 講師とのディスカッション	オンライン（同期）	1.5時間
⑬ レポート提出	LMS を通じて提出	1時間

所要時間合計：20～21.5 時間

⑧・⑨では、AIBET受講者がプログラムの集大成として取組むキャップストーンプロジェクトについて、その事前指導の様子と成果発表当日の様子を聴講する機会を設定した。

⑩では、総まとめの一環として、これまでのAIBETの聴講を通して抱いた疑問点や自身の課題に関して、AIBET講師を交えてのディスカッションを行うこととした。

そして最後に、⑪では本研修講師養成プログラムの成果物として、レポートを執筆し、提出することを求めた。レポートに対しては、AIBET講師からのコメントを個別にフィードバックした。

4.4 第一期（2022年度）の実践で明らかになった課題

第一期の実践の結果、受講者からの評価は高く、成

果物として提出されたレポートにおいては、それぞれの所属組織での取組に対する具体的な提案に加え、AIBETへの提案や指摘も展開され、本研修講師養成プログラムが有益であることが推察された。一方で、下記の課題が明らかになった。

4.4.1 観察対象の理解に関する支援の必要性

本研修講師養成プログラムは、実務家教員志望者を対象としたプログラムであるAIBETを観察対象として考察を深めていくことが想定されていたが、第一期の実践の結果、AIBETに関する理解の深まりについて、受講者間で差があることがわかった。これは、実務家教員養成プログラムという取組自体が比較的新しいものであり、それぞれの受講者が持つ「実務家教員」の定義やイメージに差異があることが原因の一つであ

ると考えられる。例えば、主な実務家教員志望者は病院勤務経験者だと認識していたケースや、国家資格取得対策のニーズのみを想定していたケースが確認され、いずれも実務家教員の在り方の多様性について、自身の既存の認識を再構成する必要性があったとの気づきが報告された。また、受講者の日常の授業、研究、大学運営等の業務の傍ら、7カ月間にわたるAIBETの観察を行っていく過程においては、当初の目的があやふやになってしまったり、何を観察しているのかを見失ってしまったりするケースが確認された。これらの課題は、研修項目⑤の実施中に非公式に実施した受講者からの聞き取りにより判明した。これを受けて、⑥以降を実施する際には、都度AIBETの構成をおさらいし、講師養成プログラムとして、何をどのような目的で観察することが意図されているかについて説明するメールを配信し、丁寧に説明を重ねることで対応した。

4.4.2 課題の明確化に対する支援の必要性

本研修講師養成プログラムは、「研修講師になる方法」といったパッケージ化された知識体系について講義を提供するのではなく、自身の課題意識を明確にしたうえで、もしくは明確にしようとしながらAIBETの観察で得た情報や知識を用いて考察を深めることが意図されている。ここでは、研修の開発・実施側の視点に立った考察やディスカッションの機会を通して、自ら積極的に学び取ろうとする姿勢が重要となる。しかしながら、日々の業務に忙殺されていたり、次の研修項目の間までに時間が空いたりすると、それまでの観察で得た文脈や課題意識やあいまいになってしまう様子が観察された。また、AIBETの聴講の際には、思わず「受講者目線」での学びに終始してしまうことも発生しがちであり、意識的に研修の開発者、講師目線での観察を呼び掛ける必要性も確認された。このように、主体的に課題意識を持って臨む必要があり、このための仕掛けや支援の必要性が確認された。これに対しては、例えば、研修講師養成プログラムの冒頭で自身の課題を明確に言語化しておくようなしかけなどが有効である可能性が示唆された。

4.4.3 ディスカッションの機会拡充の必要性

第一期では、プログラム序盤の研修項目②においてAIBET講師とのQ&Aの機会を設定するとともに、プログラム終盤の⑩でAIBET講師とのディスカッションの機会を設け、計2時間分を実施したが、受講者からは「時間が足りなかった」「もっと受講者同士の情報交換、ディスカッションの場が欲しかった」という声が複数寄せられた。AIBETの観察に費やす時間と比較して、ディスカッションの場や機会をさらに拡充する余地があり、これに対する要望があることが明らかになった。これは、2.2で述べた「FD担当者の孤立」が課題であることや「学外関係者とのネットワーク構築」等のニーズの指摘に一致するものである。

4.5 第二期（2023年度）へ向けたプログラムの改善

4.4で明らかにした課題への対応を踏まえて修正した第二期の研修項目を表8に示す。追加・変更した項目を太字で示している。

まず4.3.1で述べた観察対象としてのAIBETの理解に関する支援の必要性に対応するため、研修項目③において研修講師養成プログラムのオリエンテーションの機会をオンライン同期型配信で実施し、①で提供している情報の補完を行うとともに、受講者が直接講師やスタッフに質問できる機会を設けた。また、研修講師養成プログラム提供期間中に定期的にメールマガジンを配信し、観察対象であるAIBETの構造をおさらいしつつ、現在取組んでいる研修項目の対象と位置づけを都度明確に解説するようにした。

次に4.3.2で述べた課題の明確化については、研修項目①と②の実施中に、Moodle上に掲示板を設け、「自己紹介」「受講動機」「疑問や課題意識」「議論してみたいこと、聞いてみたいこと」を投稿するよう受講者に求めた。この活動により、自身がなぜ講師養成研修プログラムを受講しようと思ったのかについて改めて言語化し、受講を通して何を実現したいのかについて意識的に考える機会を設けるようにした。また、この掲示板にはプログラム受講期間中に自由に投稿することができるようにした。

ディスカッションの機会の拡充（4.4.3）については

期間中に3回のピア・ディスカッションの機会を設け(⑤⑦⑩),うち2回を必修とした。これにより,AIBETの観察を行いながら,定期的に段階を経てディスカッションする機会が得られるように設定した。加えて,⑫のAIBET講師とのディスカッションの時間を1時間から1.5時間に拡大した。

その他,第一期の実践時の状況やフィードバックをふまえ,⑥⑦における聴講対象を絞り,ディスカッションの機会の拡充に伴って増加した研修所要時間を調整し,バランスがとれるように配慮した。これらの改善により,全13項目,所要時間20~21.5時間のプログラムとなった。

4.6 第二期(2023年度)の実施状況

第二期の研修講師養成プログラムには全国から15名の応募があり,選考の結果5名(国立大1名,私立大3名,専門学校1名。全員が「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」による研修プログラム修了者)が受講している。

5. まとめと今後の課題

本稿の目的は,東北大学 高度教養教育・学生支援機構において文部科学省の「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」の一環として開発した「実務家教員等育成のための研修講師養成プログラム」の設計・開発について報告した。本プログラムは,実際の実務家教員養成プログラムを観察対象としながら,研修の設計や運営方法,研修の受講者の学びの様子を詳細にわたって学ぶ機会を提供しており,それらを通して得られた知見と自組織の状況や課題を比較しながら考察を深めることが期待できる。また,成果物として提出された最終レポートでは,自組織の課題の解決方法にとどまらず,政策への提言やAIBETそのものに対する建設的な提案も寄せられ,研修運営側にとっても有益なフィードバックが得られる結果が確認された。加えて,第二期の2023年度には,第一期の研修講師養成プログラムの修了者が先達としてAIBETの一部セッションに参加するなど,よい循環も生まれつつある。

今後の課題としては,研修講師養成プログラムの効果の検証が挙げられる。この具体的な内容としては,

修了後の行動変容や,実際に自組織における課題にどのようにアプローチしているのかについての追跡調査などが考えられる。また,こうした取組を積極的に学内外で発表し,類似の目的を持った他の取組の参考になるように情報を公開していくことも重要である。加えて,その他のFD担当者を対象とした類似の取組との連携体制を構築し,プログラムの継続性と波及効果を高めることなども発展的な展開として考えられる。

付記

本取組は,文部科学省の「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」の一環として実施された。

注

- 1) 質の高い教育を提供していくために,他大学との連携を強化し,各大学の有する人的・物的資源の共同利用等の有効活用の促進を図るための制度。2009年9月に制度化された(文部科学省 2023)
- 2) 帝京大学 高等教育開発センターは2015年7月に私立大学として初めて教育関係共同利用拠点に認定され,2021年度まで事業を展開した(帝京大学 2023)
- 3) 大学コンソーシアム京都は,京都に立地する大学・短期大学が連携し,地域社会および産業界の協力によって,教育研究のさらなる向上とその成果を地域社会・産業界へ還元することを目的とした大学連携組織である(大学コンソーシアム京都 2023)。
- 4) AIBETの大学教育基礎力科目は,必修である「大学教育制度論」「インストラクショナルデザイン」「授業設計論」「学習評価論」と,選択必修(2項目を選択して学習)である「学生・学習支援論」「カリキュラムマネジメント」「大学における倫理」「教育改善論」「オンライン授業実践論」「ICT等先端技術活用教育論」「実務家教員論」の全11項目で構成される。

引用文献

- 大学コンソーシアム京都(2023)「公益財団法人 大学コンソーシアム京都 ウェブサイト」<https://www.consortium.or.jp/> (閲覧2023/9/22)
- 愛媛大学 教育企画室 (2023)『『ファカルティ・ディベロッパー養成講座&カリキュラム・コーディネーター養

- 成講座in東京」の開催について」<https://web.opar.ehime-u.ac.jp/info/fderccintokyo/>（閲覧2023/9/14）
- 実務家教員COE プロジェクト編（2021）『実務家教員の理論と実践』，社会情報大学院大学出版部。
- 川山竜二（2021）「社会の知を取り込む実務家教員 実務家教員の展望と課題」，産学官連携ジャーナル，17巻12号，pp. 23-25。
- 川山竜二（2023）「実務家教員を定義する意味 教育における多様性の担保の観点から」，『月刊 事業構想』，学校法人先端教育機構，2023年6月号，<https://www.projectdesign.jp/articles/0b83d93a-31ac-42b0-9ceb-80d58f1cac94>（閲覧2023/9/21）。
- 古賀暁彦（2021）「『実務家教員』とは何か 具体的人物像を考える」，『月刊 先端教育』，学校法人先端教育機構，2021年1月号，<https://www.sentankyo.jp/articles/0267e16c-499c-47b2-8ace-938488431579>（閲覧2023/9/21）。
- 文部科学省（2006）「3『実務家教員』関係規定等」，中央教育審議会大学分科会制度部会（第21回）配布資料，https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/attach/1416202.htm（閲覧2023/9/18）。
- 文部科学省（2010）「専門職大学院における実務家教員について」，中央教育審議会大学分科会質保証システム部会（第18回）資料3，https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/__icsFiles/afieldfile/2010/12/01/1299246_2.pdf（閲覧2023/9/18）。
- 文部科学省（2018）「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」，中央教育審議会，https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf（閲覧2023/9/12）。
- 文部科学省（2019a）「2019年度 大学教育再生戦略推進費 Society5.0に対応した高度技術人材育成事業 公募要領」https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2019/05/08/1414934_01_1.pdf（閲覧2023/9/21）。
- 文部科学省（2019b）「『持続的な産学共同人材育成システム構築事業』選定結果」https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2019/09/12/1420850_1.pdf（閲覧2023/9/21）。
- 文部科学省（2023）「教育関係共同利用拠点制度について」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/siryo/attach/__icsFiles/afieldfile/2009/11/24/1287149_001.pdf（閲覧2023/9/12）。
- SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)(2023a)「SPODについて」<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/spod/>（閲覧2023/9/12）。
- SPOD（2023b）「SPOD フォーラム2023『未来を切り拓く力を育成する』シラバス」<https://www.spod.ehime-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2023/06/2023syllabus.pdf>（閲覧2023/9/22）。
- 杉原真晃（2008）「FD ネットワークに対する期待と課題—東日本地域の大学等へのFDの現状・ニーズ調査の分析—」，『大学教育学会誌』30（2），pp. 164-168。
- 竹中喜一，上月翔太，藤本正己（2023）「『ファカルティ・ディベロッパー（FDer）養成講座』の実践とその評価—受講者の行動変容と業務改善に着目して—」，愛媛大学大学教育・学生支援機構，『大学教育実践ジャーナル』第22号，pp. 71-76。
- 帝京大学 高等教育開発センター（2023）「教育関係共同利用拠点事業（2015年度-2021年度）FD担当者養成プログラム」<https://ctl.teikyo.jp/fd/kyoten/fd-program/>（閲覧2023/9/12）。
- 東北大学 高度教養教育・学生支援機構 大学教育支援センター（2023）「創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム2022年度事業報告書」https://jitsumuka.jp/innovator/wp-content/uploads/sites/2/2023/05/2022jitsumuka_annualreport.pdf（閲覧2023/9/21）。
- 山田剛史（2015）「大学教育の実践的課題解決に向けて，FD 担当者はどのようにアプローチしてきたのか—FD 担当者の生態と可能性—」，『大学教育学会誌』，37（1），pp. 55-59。