

## アクションリサーチによる教職協働型 FD の実践<sup>†</sup>

### —教育・学生支援機構と学務部における「機構カフェ」の事例—

澤邊 潤\*・江口 正樹\*<sup>2</sup>

新潟大学教育・学生支援機構\*・新潟大学学務部\*<sup>2</sup>

本研究では新潟大学の教育・学生支援機構と学務部の教職員間の情報共有及び共通理解を促進するために、「機構カフェ」と称する教職協働型 FD の企画・実践プロセスの記述を試みた。企画・実施は、参加型アクションリサーチの枠組みを援用し、以下の4つのステップで展開された。具体的なプロセスは、「①教職員に共通する課題の設定、②テーマに密接に関連する教職員を交えた事前打ち合わせ、③実践、④評価とフィードバック」であった。参加者による実践の評価に関するアンケート項目を集計した結果、実践そのものの意義に関しては参加した教職員から一定の支持が得られていたが、テーマ設定及び実際の進行方法（形式や時間配分等）に関しては、改善すべき課題が抽出された。全学的な事業に対する教職員の共通理解は教職協働の基盤であるため、今後は抽出された課題を改善しながら実践が継続されることが望まれる。

キーワード：教職協働，FD，SD，機構カフェ，大学教育

#### 1. 問題と目的

大学教育の改善のための FD の義務化（中央教育審議会 2008）に伴い、大学独自の取り組みの強化・発信が求められている。日本の高等教育における FD には、「授業改善」を目的とした実践（吉田 2001）から、教員集団レベルで実施されるカリキュラム改善（澤邊・後藤・並川・生田 2012）など、対象となる範囲によってその内容は多岐に渡る。最近では、大学間の連携による FD の組織化も進んでいる。例えば、代表的な連携事業として、京都大学が代表幹事を務める「関西地区 FD 連絡協議会」、四国地区の高等教育機関で構成される「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）」、山形大学が中心的に推進する「FD ネットワーク“つばさ”」などが挙げられる。とりわけ、山形大学の取り組みは、大学間のみならず地域との密接な連携を基盤とした構造化されたプログラムによって推進されている（小田 2010）。

さて、一般に FD 活動の対象は「教員」であり、SD 活動は「職員」を対象としたものであると理解されているように思われる。中央教育審議会（2008）においても、「教員の職能発達（FD）」と「職員の職能発達

（SD）」は区別して記述されている。しかし、高等教育における教育の質保証や大学改革の促進は、教員集団だけで実現されるものではなく、教育に関わる職員も重要な役割を担っていると考えられる。例えば、全学的な教育支援や大学評価に関するセンター系の業務においては、教員と職員がミッションを共有し、「教職協働」によって事業を推進していく必要があるといえるが、現状では十分な共通理解によって展開されているとは言い難い。こうした背景を踏まえると、先行事例のような構造化（プログラム化）された FD の推進だけではなく、大学特有の状況を踏まえた教職協働の基盤を形成・強化するための取り組みも必要であると考えられる。

そこで、本研究では、新潟大学において学生の学修を一貫して支援することを目的とした全学的な教育・学生支援機構（以下、「機構」とする）と事務組織である学務部によって新しく企画、実践されている「機構カフェ」と称する FD 活動を事例として取り上げる。この「機構カフェ」は「機構および学務部の教職員の情報共有の場」と定義されているが、教職協働による実践としての明確な性格づけがなされていない。したがって、実践の設計に際しては参加型アクションリサ

ーチ (McIntyre 2008) の枠組みを援用する。参加型アクションリサーチは、批判的視点から、特定の事柄について問いを立て、その問いについて熟考し、行動計画を立て、計画を実行し改良を加えるという過程を繰り返す帰納的なアプローチである (McIntyre 2008)。本研究で対象とする実践は、その枠組みが明確化されていない段階であるため、参加型アクションリサーチによって実践の枠組みを問いながら実践の評価を志向することは方法論的には有効であると考えられる。

以上を踏まえ、本研究では、全学的な教育支援活動の取り組み強化にむけた「機構カフェ」の実践プロセス及び実践の意義について検討することを目的とする。

## 2. 方法

### 2.1. 協力者

新潟大学教育・学生支援機構及び学務部に所属する教職員を対象とした。また、分析対象は 2011 年度に実施した合計 4 回の実践と収集したアンケートであった。

### 2.2. 分析対象

毎回の実践後に自由記述式のアンケートを実施した。質問項目は「各回のテーマに関する感想や疑問点(話題提供内容に関する質問)」「機構カフェの趣旨や開催形式に対する意見」の 2 つであった。第 4 回のみ「カフェに対する評価(9 項目, 5 件法)」を加えた。本研究では、機構カフェの枠組みを評価検討することを目的とする観点から、「開催形式」に関する自由記述及び「カフェに対する評価」に限定して分析を行うこととする。

## 3. 結果と考察

### 3.1. 「機構カフェ」の実践プロセス

「機構カフェ」は、以下の 4 つのプロセスによって実施された(図 1)。

第 1 に、「テーマの決定(図 1:Step1)」では、教職員が関心を示し、対話可能なテーマとなる必要があるため、日常業務上の現状や課題を踏まえながら、各回のテーマを筆者らで検討した。テーマの策定にあたっては、新潟大学で定める「中期計画・中期目標」等も考慮された。

第 2 に、「事前打ち合わせ(図 1:Step2)」は、当日の実践を生産的な場とすることを目的とした打ち合わせであり、その検討内容は、当日の役割分担(司会進行, 話題提供等)、開催形式(プレゼン, ワークショップ, 対話)など、進行に関わる事項であった。日常業務の負担とならないよう、打ち合わせは 30 分以内と定めた。筆者らに加え、テーマ(事業)に直接的に関わる教職員 2 名程度の合計 5 名程度で実施された。テーマに接近するための話題の焦点化が重要な点であるが、機構カフェの定義である「教職員の対話による情報共有の場」が実現するかどうかも重要な視点であった。

第 3 に、「実施(図 1:Step3)」では、事前打ち合わせに基づいて、参加した教職員との情報共有を図った。他業務へ過度の負担がないよう配慮しながら、開催時間は 1 時間と厳密に設定された。詳細については、「3.2. 実践されたテーマ及び形式」にて記述することとする。

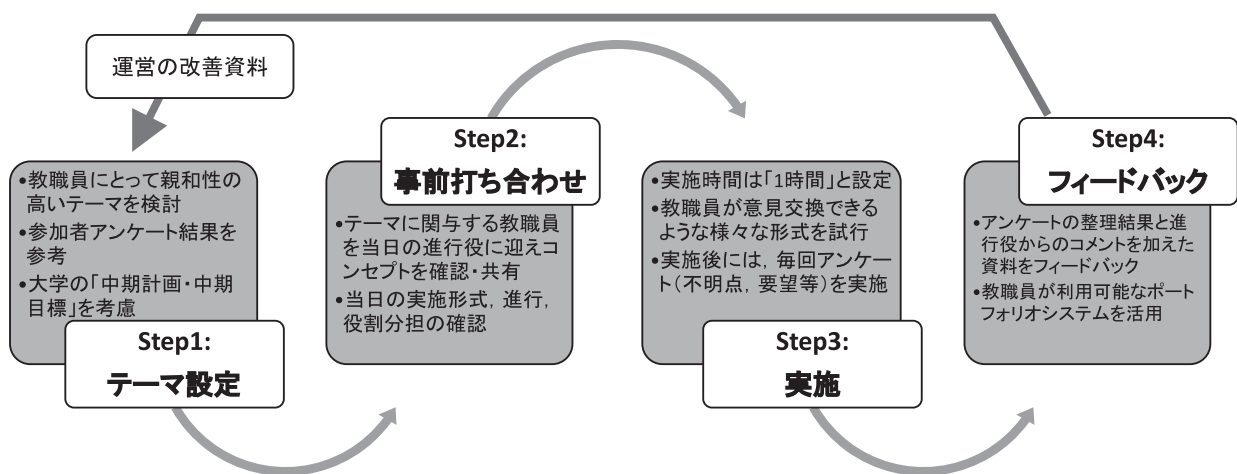


図 1 「機構カフェ」の実践プロセス

第4に、「フィードバック(図1:Step4)」では「実施」で十分に議論できなかった点やテーマに関してさらに共有が必要な点について「フィードバックシート」と称するアンケートを実施した。また、運営形式についても参加者からコメントを求め、改善可能な内容は次回以降の実践に反映された。

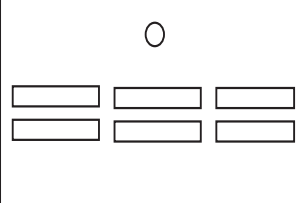
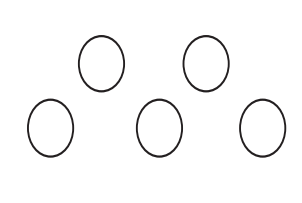
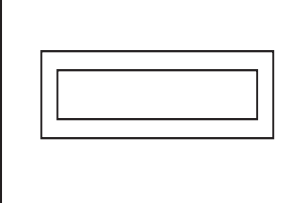
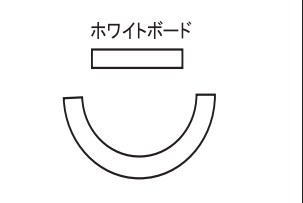
### 3.2. 実践されたテーマ及び形式

前述のプロセスに基づき、4回の実践を行った(表1)。それぞれの参加者数は第1回28名、第2回19名、第3回12名、第4回20名であった。各回のテーマ設定には教員主体の実践(第1回「NBAS」、第3回「副専攻制度」と職員主体の実践(第2回「ダブルホーム」、第4回「機構・学務部の役割」)を交互に取り上げ、進行は教員と職員がペアとなって実施することとした。参加者の意見を参考にしながら「講義形式」「グループディスカッション」「対話形式」など様々な形式で実践が試行された。

### 3.3. 実施後のフィードバック

毎回の実践後に5分程度で参加者を対象としたアンケート(「フィードバックシート」への記入)を実施した。参加者が記述した内容に対して、進行役や話題提供を担当した教職員に質問等への回答を依頼し、筆者が全体のデータを1つのファイルに整理した。整理されたファイルは、学内アクセス限定のポートフォリオシステム(「Onlineコミュニティ [http://www.iess.niigata-u.ac.jp/cfd/fd\\_net.html](http://www.iess.niigata-u.ac.jp/cfd/fd_net.html)」)にアップロードされ、当日参加できなかった教職員も情報を共有しオンライン上で意見交換することが可能になっている(図2参照)。オンライン上での意見交換の内容分析までは至っていないが、テーマに関連した話題について教員と職員が情報交換を行うことによって、日常業務における教職員間の意思疎通が促進される可能性も示唆される。

表1 各回のテーマ及び実施概要

回 (参加人数)	第1回(28名)	第2回(19名)	第3回(12名)	第4回(20名)
日時	2011年10月13日(木) 16:00-17:00	2011年11月29日(火) 15:30-16:30	2011年12月19日(月) 15:30-16:30	2012年1月26日(木) 15:30-16:30
テーマ	「NBAS(新潟大学学士カアセスメントシステム)」について	「ダブルホーム」について	「副専攻制度」について	機構・学務部の役割 —FD/SDをキーワードにして—
形式	講義型	講義型→ グループディスカッション型	対話型	参加交流型
配置イメージ				
概要	・機構カフェの趣旨説明 ・NBASの概要説明と意識共有	・ダブルホームの概要説明 ・グループでの理解(活動の理解や他ホーム状況理解)	・副専攻制度の概要説明 ・フリーディスカッション	・個人が機構の課題をポストイットに記入 ・ホワイトボードで課題の整理 ・FD/SDに関するディスカッション
アンケート項目	・内容に関する感想・疑問 ・開催形式等の意見収集(自由記述) ・検討が望まれる事項(選択)	・内容に関する感想・疑問 ・開催形式等の意見収集(自由記述)	・内容に関する感想・疑問 ・開催形式等の意見収集(自由記述)	・内容に関する感想・疑問 ・ <b>機構カフェの評価(5段階評価)</b> ・今後検討が望まれる事項(自由記述)

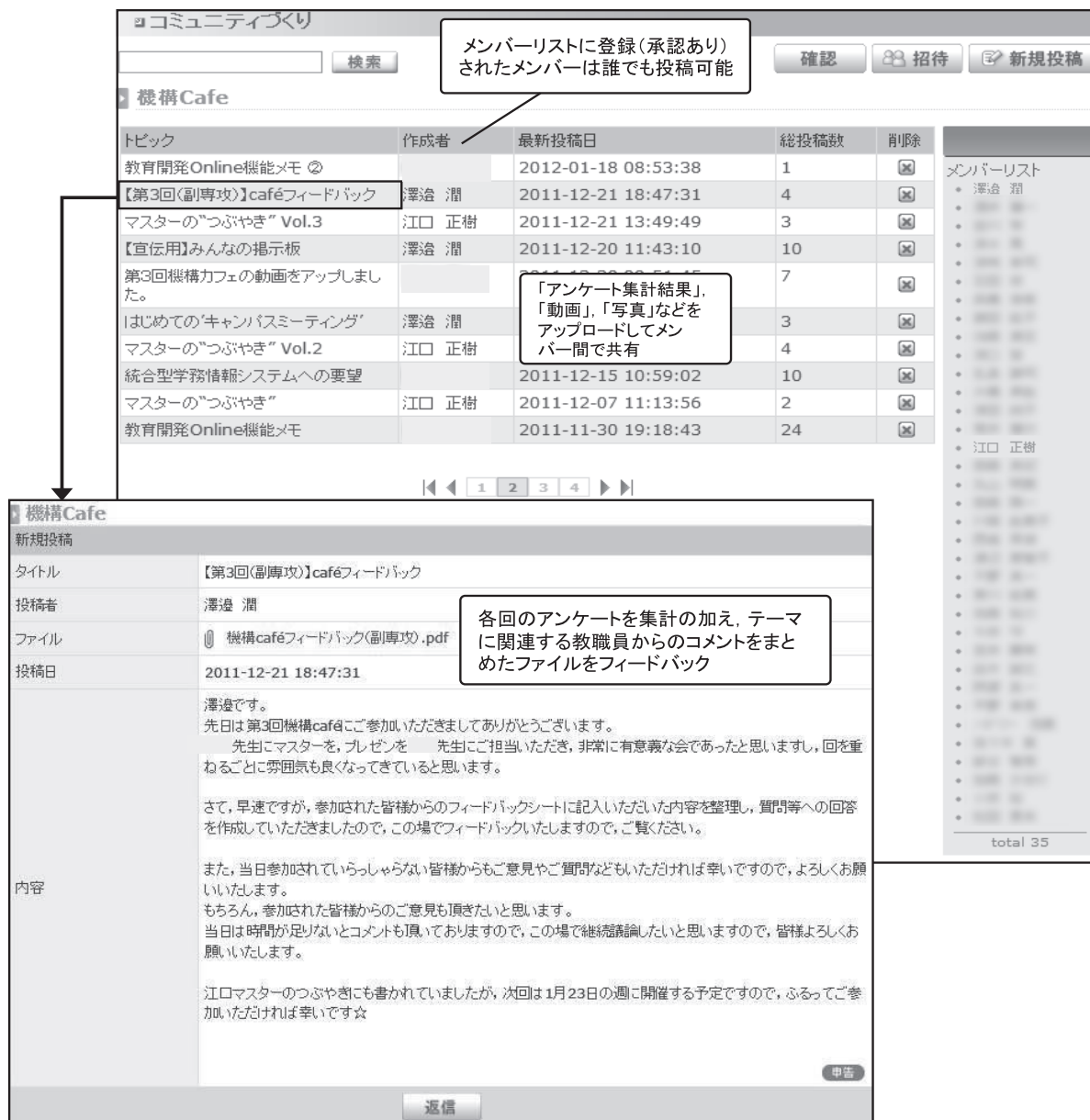


図2 学内でアクセス可能なポータルシステム(「Online コミュニティ」)の画面キャプチャー

### 3.4. 自由記述内容の分析結果

実践の枠組みを評価するという観点から、参加者を対象とした自由記述式のアンケート項目「機構カフェの趣旨や開催形式に対する意見」に対する回答内容を分析対象とした。記述された内容に基づき、2つの分類カテゴリを作成した(表2)。具体的には、今後の改善の方向性や形式変更の要望などの「改善・要望」、場の雰囲気や実践に対する発展的なコメントに代表される「支持・促進」であり、それぞれ下位カテゴリとして「形式」「提案」を設定した。

得られた回答の意味単位で区切ったところ、4回の実践で合計43の意味内容を得た(表3)。分類の結果、

「改善・要望」は24アイテムであり、そのうち「形式」は15、「提案」は6、「その他」は3であった。「支持・促進」は19アイテムであり、そのうち「形式」は14、「提案」は3、「その他」は2であった。2つのカテゴリともに「形式」に関する記述が相対的に多く確認された。4回の実践での自由記述内容の変化を確認するため、分類されたカテゴリの頻度の割合を算出し、グラフ化した(図3)。回数を重ねるにつれて、「改善・要望」カテゴリが減少し、「支持・促進」カテゴリが増加傾向にあることが示された。

第1回目は、「改善・要望」の「形式」に関する記述が多く確認され、「カフェというより、シンポジウムの

表2 質問項目「機構カフェの趣旨や開催形式に対する意見」の分類カテゴリ

カテゴリ		説明	例
改善・要望	形式	実施形式の改善に関すること	できれば今回の形式はやめて、変えていただいた方がいいと個人的には思います。
	提案	企画や進行に対する改善提案(現状の改善)	回答もゆずり合いになると、意見も出にくくなるかもしれませんので、回答者はある程度強引に指名してOKだと思います。
	その他	上記以外	
支持・促進	形式	実施形式や雰囲気に対する支持・促進	教職員の意見交換ができる有意義な場になったと感じました。
	提案	カフェの今後の展開や促進に向けた提案	本日の最後のほうで話の話をあつた内容でもう少し話してみたいかたがでしょう
	その他	上記以外	

表3 自由記述内容の分類結果

	改善・要望			支持・促進			合計
	形式	提案	その他	形式	提案	その他	
第1回	11	3	0	3	0	0	17
第2回	1	1	2	5	1	0	10
第3回	0	2	1	2	0	1	6
第4回	3	0	0	4	2	1	10
合計	15	6	3	14	3	2	43

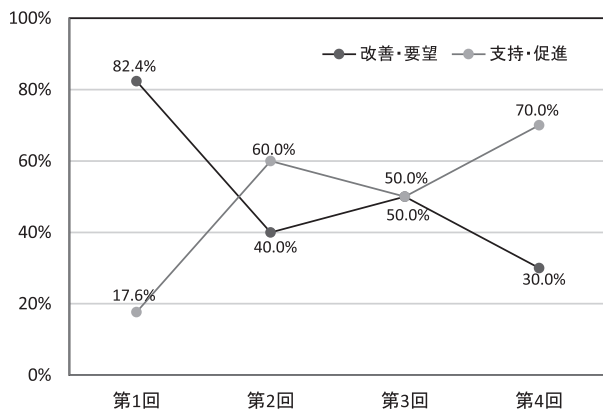


図3 自由記述内容の各回の変化

ような感じがした。もう少しゆるやかな形式がよいかもしれない。」「もっと意見が発言しやすいように工夫できればなお良い」という自由記述内容に代表されるように、実践の全体イメージが共有されていなかったと推察される。企画者と参加者が実践の趣旨について共有できていない状態であったことを踏まえ、2回目以降では、可能な範囲で教職員に共通的なテーマを設定し、講義形式だけではなく、グループディスカッション等を取り入れた実践を試行した(表1)。

2回目以降では、「形式」に関する肯定的なコメントが増加傾向にあった(図3)。「話しやすい雰囲気ではなかったです。結論はでなくても議事内容を全体でシェアするといいいような気がします。(第2回)」や「時間が不足十分な議論ができなかったように思う。(第3回)」などの自由記述に代表されるように、限られた時間(1時間)での開催という制約の中で、議論の収束ではなく、全体での共有という視点が提示されたことは、実践の趣旨を共有する上で、重要な視座であると考えられる。また、「機構の先生方と話ができていいと思う(第2回)」や「事務職員ももっと参加してほしい。(第4回)」等の回答も確認されたため、教員と職員が1つのテーマで対話する機会として一定の意義が確認されたといえる。このように、自分自身が関わる業務以外の事業内容や担当教職員とのコミュニケーションの機会は、職員の流動性の観点からも大学に関する知識や見識を広げるという意味において重要な役割を担うことも期待される。

一方で、「現在の開催時間だとパートの方が参加できない。(第4回)」という記述にみられるように、限定的な時間設定かつ通常勤務時間内で開催されるために、物理的に教職員の参加が制約されるという課題も挙げられる。本実践は大学業務における研修等には位置づいていないため、参加を義務づけるものではなく、教職員の判断にゆだねられる。実際には、各部署での業務との折り合いをつけながら参加しているのが実情であることから、本実践の趣旨と意義について広く共有し、各部署と教職員の了解を得ながら実践が展開されることが必要であると考えられる。

### 3.5. 参加者の評価に基づく機構カフェの意義と課題

参加者から得られたアンケート内容のうち、「機構カフェの評価」(表1「第4回」参照)に焦点化して検討する。9項目(5件法)の質問項目について、それぞれ得点化し、平均値及び標準偏差を算出した(表4)。

その結果、平均値が4.00以上を示した項目は3つあり、それぞれ「カフェの場の意義(項目1)」「テーマ設定(項目5)」「継続参加への意思(項目9)」であった。これらの結果から、「機構カフェ」の取り組みや必要性に関しては、一定程度の支持が得られていると考えられる。しかし、「開催形式(項目7)」「場の雰囲気(項目8)」に関しては、相対的に評定平均値も低く、分散がやや大きいことから、具体的な実施方法などのマネジメント全般に関しては課題があるといえる。また、「日常業務への還元(項目3)」に関しても、同様に相対的な評定平均値が低く、日常業務との関連として意識されにくいものであったと考えられる。

表4 実践の意義や評価に関する集計結果

質問内容(N=15) (5段階評定「そう思う」～「まったくそう思わない」)	平均値	標準偏差
1. カフェは有意義な場であった	4.33	0.49
2. カフェでは、教員または職員との意見交換ができた	3.87	0.64
3. カフェで得た情報が普段の仕事に活かすきっかけとなった	3.40	0.83
4. 各回のフィードバックは適切であった	3.60	0.74
5. カフェでは、興味のあるテーマが取り上げられていた	4.20	0.41
6. カフェの時間帯(15:30-16:30)は適切であった	3.80	0.68
7. カフェの開催形式(プレゼン、グループディスカッション等)は適切であった	3.53	0.74
8. カフェでは、自由に意見を発言できる雰囲気であった	3.73	1.16
9. カフェには、継続して参加したいと感じた	4.20	0.68

### 4. まとめと今後の課題

本研究では、新潟大学の機構及び学務部の教職員間の情報共有及び共通理解を促進するための教職協働型FDの実践事例として「機構カフェ」の実践プロセスと意義について検討した。この実践は特定事項の理解やスキルを習得することを目的とするのではなく、テーマや形式も変容させながら、教職員間の共通理解や情報共有を図るものである。参加型アクションリサーチの枠組みに基づき、①教職員に共通する課題の設定、②テーマに密接に関連する教職員を交えた事前打ち合わせ、③実践、④評価とフィードバック、の4つの段階を経て実践が展開された。

実践の形式に関する自由記述の内容分析の結果、回数を重ねるごとに参加者からの肯定的なコメントが確認された。実践のフィードバックを参加者で共有し、参加者のコメントを次回以降の実践に活用することにより、実践そのものの意義が認められることが示唆され

た。また、機構カフェの評価に関する質問項目の分析の結果、機構カフェそのものの実施と意義に関しては、参加した教職員から一定の支持が得られていたが、個別のテーマ設定及び実際の進行(形式や時間配分等)では改善すべき課題が抽出された。

今後の課題として、「実践の継続性」が挙げられる。本実践の枠組みは実践プロセスにおいて改善されるものであるため、継続することによって、教職員間の日常的な対話の機会が促進されることも期待される。また、企画者及び参加者の負担感を軽減する視点も必要である。課題の改善と負担軽減の両方を実現することは困難ではあるが、両方の視点をもって実践を継続させることにより、教職協働の基盤を形成・強化する枠組みが構築されると考えられる。

### 謝辞

新潟大学教育・学生支援機構及び学務部の教職員の皆様に感謝申し上げます。

### 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(答申) [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf)
- McIntyre, A(2008) Participatory Action Research: Qualitative research methods series52. Sage Publications, Thousand Oaks, California
- 澤邊潤・後藤康志・並川努・生田孝至(2012) 新潟大学における学士課程教育の実質化に向けた「プログラムFD」の実践, 日本教育工学会論文誌, 36(2), 147-157
- 小田隆治(2010) 大学職員の力を引き出すスタッフ・デベロップメント-大学のアイデンティティを鍛えるプロジェクト創出型SDの記録-, ナカニシヤ出版
- 吉田雅章(2001) 組織のFD活動と個人の授業改善, 京都大学高等教育研究, 7: 145-156

2015年2月4日受理

† Jun Sawabe\*, Masaki Eguchi\*<sup>2</sup> :

A Case Study of Collaborative FD between Faculty Members and Staff Members through Action Research

\*<sup>1</sup>Institute of Education and Student Affairs, \*<sup>2</sup>Student Affairs Department, Niigata University, 8050,Ikarashi 2-no-cho,Nishi-ku, Niigata,950-2181 Japan