

価値創造 FD マネジメントの方法 コミュニティ・オブ・プラクティスのモデル

神保 啓子

1. 研究の目的と背景

(1) 研究の目的

FD は教員にとって忌避感を抱くものであって良いのだろうか。近年のFD は、学生あによる授業評価アンケートやFD 講演会などのように、自律的を欠いた活動が進められた。そのような環境の中では、新しい教育方法に挑戦し、創造的な教育実践を持続的に生み出すことは困難である。FD が義務化された今こそ、FD を捉えなおす必要がある。本研究では、FD における教員の主体的な参加を阻害する要因を探り、新しいFD を創り出すために、Wenger (1991) のコミュニティ・オブ・プラクティス (COP) のモデルによる価値創造FD マネジメントについて考察する。

(2) 国内外の現状

日本の大学におけるFD の現状を次の4つの組織行動レベルに分類する。① Individual では、忙しい、トップダウンによる忌避感などがある、② Group では、タスクフォース型・委員会型活動で持続性がない、③ Organization では、自律的なFD 組織化が全学に広がらない、大学経営におけるFD の位置づけがあいまいである、④ Society では、来るべき課題を考えながら新しい教育開発に挑戦する「場」がない。一方、海外の大学では、Scholarship of Teaching and Learning (SOTL) を基本コンセプトとしたFD が展開されており、SOTL を実現するための新しいアプローチとしてCOP が取り入れられはじめている。特に、インディアナ大学・パデュー大学インディアナポリス校では、マネジメントが、大学の教育力向上の原

動力としてCOP の活動を位置づけている。

2. Vモデルを適用したFD マネジメントモデルの開発

教員、職員の領域を越えた、自律的な研究開発の場として存在するCOP 型FD を促進するため、大学のマネジメントにおける位置づけを明確にした実践プロセスのモデルを開発する。従来のPDCA サイクルは、業務改善のプロセスモデルである。そこで、新しい教育開発に挑戦するCOP のプロセスモデルとして、Boehm (1979) のVモデルに着目した。Vモデルは、開発とモニタリングの構造をV字で表現しており、計画どおりの開発になっているか確認するVerification(検証)と、社会が本当に必要としている実践になっているかというValidation(確認)によって、開発の志を実践に繋げ、確認するプロセスとして優れている。本研究では、このVモデルをもとにしてCOP-Vモデルを提案する(図1)。

COP-Vモデルでは、組織間で価値やプロセスを共有しておくことが必須であり、環境を分析して社会的要求を把握することからはじまる。次に、全学的なマネジメントをもとに、FD 戦略とその具体的なプロジェクトをデザインし、プログラムを開発する。その後、現場、FD センター、執行部の各レベルにおいて、環境分析にもとづいた戦略と矛盾がなく、教育効果や大学教育へのインパクト、社会へのインパクトを得られているかモニタリングする。このCOP-Vモデルは、COP がマネジメントの中に完全に組み込まれるのではな

く、課題解決に必要な研究開発のために、柔軟に新しい教育方法に挑戦できる自由度をもった人材育成のモデルとして重要である。

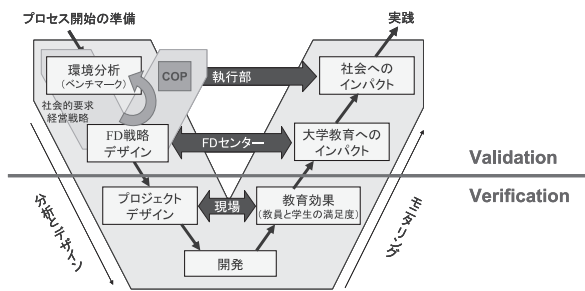


図1. COP-V モデル

3. 結論と今後の課題

本研究では、価値創造FDマネジメントの方法として、COPのコンセプトに基づいた-Vモデル(COP-Vモデル)を開発した。このような創造開発の場となるFDを展開するため、COPを適用した価値創造FDの実現に向けた新しいFDに必要な6つの要点VALUES (Vision, Autonomy, Leadership, Universe, Evolution, Support) を整

理した。

この6つの要点は、教員と職員によるFDコミュニティをデザインする指針となるとともに、COP-Vモデルのモニタリングにおいても重要な指標となる。本研究は、COPによるFDの取組みによって、日本の大学教育が、一層創造的であり、自由であり、そして社会に寄与する教育となることを期待している。この提案が各大学の新しいFDマネジメントへの挑戦と日本の高等教育人材育成の施策に対する議論を喚起できればと願う。

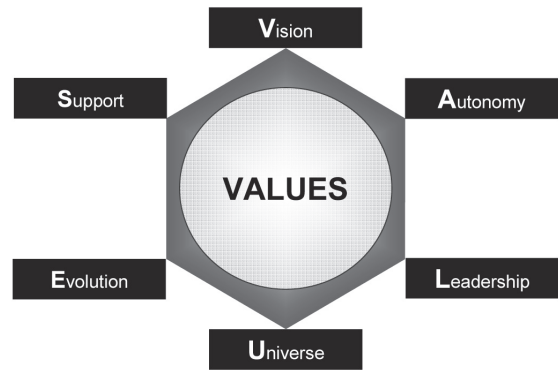


図2. VALUES