

FDファシリテーター養成研修における 参加者の意識変容に影響した経験についての分析 —2009 年度FDファシリテーター養成研修の効果検証をもとに—

田中さやか, 香川順子, 川野卓二, 曾田紘二
(徳島大学大学開放実践センター)

1. 研究の背景と目的

徳島大学では全学FDプログラムの一つとして、部局のFD担当者（FDファシリテーター）を対象とした研修を2005年から実施している。2008年度にFDが義務化され、FDの組織化が重要な課題となっている。徳島大学においても、全学FD組織と部局FD組織が連携してFDの組織化を進めてきた。FD組織化の重要な要因の一つとして、FDファシリテーターとしての成長とその活動が部局FDの組織化を促してきたことがあげられている⁽¹⁾。FDファシリテーターはFD組織化にとって重要な人材であることから、大学組織に関わる成員として当事者意識を持ち、FDに取り組むことが必要である。そのためにも、FDファシリテーター養成研修では、FDを実施する知識やスキルを高めるだけでなく、FDファシリテーターの意欲や自信といった意識面を促進するような経験も、重要であろう。そこで本研究では2009年度のFDファシリテーター養成研修の中で、参加者のどのような経験が、意識変容をもたらしたのか、アンケートの自由記述から質的に分析し、項目ごとに整理したものを報告する。意識変容をもたらす経験について、その要因を明確にすることで、効果的な研修の一つの指針となることを期待する。

2. 研修の概要

2009年度に実施された、FDファシリテーター養成研修は、学外施設にて二日間の合宿形式で行われ、10年以上の教員経験を持つ教員24名（その内、学外の国立大、私立大、短大、高専からの参加者は11名）が参加した。研修内容を簡単に

紹介すると、講義を通じて、FDプログラムの企画・立案から評価方法までの作成の手順を学び、グループワークを通じて所属部局のニーズに沿ったFDプログラムを企画・立案するものである。二日目の最後に、作成したFDプログラムをポスター形式で展示し、意見を交わした。

3. 研修における意識変容と経験の分析

(1) 調査及び分析方法

研修直前に、FDファシリテーターとしての意欲と自信の程度について尋ね、研修直後にどのように変化したかについてのアンケートを実施した。研修後のアンケートではプログラムの中でどのような経験が意欲や自信の変化に繋がったのかについて自由記述を求めた。自由記述の内容について、KJ法の手順を参考にキーワードを見出して分類し、意識変容をもたらす要因となる経験項目を整理した。意欲や自信が増加したと感じた参加者の意見、変化がなかった参加者の記述についてそれぞれ分析した。

(2) 結果および考察

意欲が増加したと回答した参加者の経験については、表1より①FDの意義とその理解、②情報交換・共有、③研修によるスキルアップの実感、④グループワークでの経験、⑤所属組織の問題への気づき、⑥仲間意識が、項目としてあげられた。意欲に変化がなかった参加者の経験は、①FDファシリテーターとしての立場・役割の認識が、項目としてあげられた。次に、自信の変化については表2より、①FDに関するスキル、手法の理解、②情報交換・共有、③自身の取り組みの再確認、④研修での達成感と今後の活動との関係が、項目

表 1 意欲の変容に関する記述の分類

項目	意欲が増加した参加者の記述
FDの意義とその理解	FDについて今迄より理解が増した FD等に関するイメージが具現化されてきました
情報交換・共有	多くの教員がFD重要性について真剣に考えていることを共有できたこと 情報交換 佐藤先生*の情報も含めて
研修によるスキルアップの実感	(グループワークでの)プログラム作成 ニーズの把握 アイスブレイクをしたあとで実際に企画立案をしたこと
グループワークでの経験	ワークショップによる自発的思考 ワークショップでの経験は全て役立つ
所属組織の問題への気づき	学科内の問題点について考えているが、改善点に気づいたので応用してみたい
仲間意識	同じように悩みながら取り組んでいる仲間がいると、困った時にきっとサポートしてくださるだろうと思える先生方の存在を確認できたこと ワークショップを通じて、参画したという実感をもてたこと
項目	意欲が変化しなかった参加者の記述
FDファシリテーターとしての立場・役割の認識	自身のおかれている立場もありますので、意欲が増減することはありません その立場にないのでは

意欲の変化をもたらした経験については24人中14人から回答があった。
* 研修は愛媛大学 佐藤浩章氏による講義により進められた

表 2 自信の変容に関する記述の分類

項目	自信が増加した参加者の記述
FDに関するスキル、手法の理解	系統的に設計する方法を学んだこと
情報交換・共有	交流を通しての情報交換
自身の取り組みの再確認	自分のやってきたこと、現在やっていることが正しかったと思えたことです
研修での達成感と今後の活動との関係	何とか最後までつくりあげられたこと、他のFD委員にも受講を勧められる気持ちになった 今回の研修は大変有意義なものでした。今後大学に帰って真剣に取り組んでゆきます
項目	自信が変化しなかった参加者の記述
FDファシリテーターとしての立場・役割の認識	ファシリテーターとしての自覚を持つ方が先のように思います 自分はFDの指導を受ける側であり、いきなり指導者側にはなれない
研修での達成感と今後の活動との関係	内容は大変有益でしたが、それを生かせるかといわれると自信がない現状です。技能のレベルアップは長期的なものだと思います

自信の変化をもたらした経験については24人中8人から回答があった。

としてあげられた。自信が変化しなかった参加者の経験は、①FDファシリテーターとしての立場・役割の認識、②研修での達成感と今後の活動との関係が、項目としてあげられた。意欲と自信を促進する経験の特徴を示したこれらの項目は、研修での意識変容に関わる重要な要因であると言えるだろう。今回のプログラムの構成が、FDプログラムの企画・立案に関する手順を学びなが

ら、部局のニーズに沿ったFDプログラムを作成し、同じ（または近い）専門分野の部局の参加者と対話し、情報を共有しながらグループワークを進め、実質的な業務に直結するプログラムを作り上げる構成であったことが、これらの経験をもたらしたと言える。また、仲間意識といった心理的繋がりが意欲に関する経験の項目に含まれたことは、グループワークなどの共同作業と交流を通じた経験の他、懇親の機会が多い合宿研修という形式をとっていることも影響していると言えるだろう。

4. まとめと今後の課題

企業の研修分野においては、知識やスキルの習得、強化よりも、社員一人ひとりの意識や行動変容を促すことで、発展的に組織改革へと繋げる研修が求められている⁽²⁾⁽³⁾。組織に関わる成員であるFDファシリテーターを養成する本研修においても、スキルアップと知識を習得のためだけでなく、大学コミュニティーの一員としてFDに取り組む当事者としての意識を高めることが重要であろう。本研究で扱った回答数は少ないが、研修プログラムのどのような要因が意識変容に繋がっていたかについて、ある程度明確になった。今後これらの要因を一つの指針として、さらに効果的な研修となるよう、プログラム内容の充実を図る必要があり、その具体的な方法を開発しなければならない。

【参考文献】

- (1) 香川順子, 田中さやか, 神藤貴昭, 川野卓二, 宮田政徳, 曾田紘二: 徳島大学におけるFD実施組織の発達過程に関する一考察—プログラムの実質化とセンターの役割に注目して—, 『日本教育工学会研究会報告集』第20091219号, 33-38, 2009.
- (2) 除村健俊: コミットメントのプロジェクト成功・意識改革への効用, 『プロジェクトマネジメント学会誌』, 8(6), 17-22, 2006.
- (3) 加藤真由美: MSAPモデルによる効果的な研修の実践的手法, 『情報未来』, 31, 52-56, 2008.