

〈学内共同研究報告〉

FD 支援の質向上について —プログラムの体験を通して—

加藤 泰久・森 佳奈枝・村田 和也

Abstract

This study examined ways to improve the quality of faculty development(FD) support at the online university. Online universities have a different educational environment from traditional face-to-face universities and require FD support tailored to their environment. By experiencing the external FD training program, the applicability to online universities was examined. The results suggest that much of the content of external programs can be applied to FD in online universities with appropriate adaptation. However, responding to technological advances and the uniqueness of online universities requires the establishment of continuous FD cycles and skill development for FD staff. Improving the quality of FD support at online universities requires a strategic approach based on the characteristics of online education and the use of external programs.

Keywords: FD, Higher Education, Online University

1. はじめに

1.1. FDとは

FD (Faculty Development) とは広義には「広く、研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含む」と定義されている (文部科学省, 2006)。つまり、大学教員個人の能力・資質開発を基礎とするが、個人を超えた、大学組織としての取組が必要であるといえる。

国立教育政策研究所(2009)は、FDをマイクロ・レベル、ミドル・レベル、マクロ・レベル、の3つに分類している。マイクロ・レベルとは、個々の教員による能力開発 (授業・教授法) を中心とし、ミドル・レベルとは、教務委員 (あるいは FD 委員) による、カリキュラム開発等を対象とし、マクロ・レベルとは、大学の管理者による組織全体の教育環境及び教育システムの開発を指す。本稿での「FD 支援」とは、主にマイクロ・レベルでの FD 活動をどのように組織的に支援するか、どのような支援がオンライン大学の FD 活動の質向上に寄与できるかについて述べる。

1.2. FDの現状と課題

2008 年、大学設置基準の改定が行われ、FD が努力義務から、義務化に変更となった

(文部科学省, 2007)。この義務化は個々の教員に対する FD を義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施する FD を義務付けるものであるため、各大学においては、組織的に、多様な FD 研修等の FD 活動が実施されてきている。一方、FD においては、様々な課題が多く残されているのも事実であり、例えば、教育と研究のバランスの取れた両立、教育改善のための全学的なセンター組織の役割と機能、実践的な職業教育の在り方、実務家教員の役割の明確化、などが議論されている(沖, 2019)。特に、COVID-19により急遽オンライン対応を迫られた通学制の大学においては、オンラインでの授業の実施が従来の対面授業と異なる側面が多いため、FD 活動を再設計する必要に迫られた(田中他, 2021)。

オンライン大学においては、どちらかというところ「教育」に比重が置かれる場合が多く、教育の質を確保するために、FD は重要な役割を果たす活動の一つであると考えられる。本稿は、オンライン大学における FD 支援の質を向上させるための施策のひとつとして、学外の FD 研修プログラムの体験を通して、オンライン大学の FD 支援の在り方や実施方法を考えることが目的である。

2. オンライン大学における FD

2.1. FD 活動概要

東京通信大学においては、情報マネジメント学部と人間福祉学部それぞれ、FD 委員会が設置され、各学部所属する教員の教育指導方法の改善及び FD 研修を実施している。また年に数回、全学の教職員を対象とする FD・SD 研修会が開催されており、全学的な FD 活動と各学部における FD 活動を合わせて総合的に FD が実施されている。

2.2. メディア教育支援センター

2018年4月に開学した東京通信大学は開学時に、学修支援、メディア教材作成支援、教育方法の検討、学習環境の整備、学修やシステムに関する問合せ対応、システム管理機能、等を総合的に担う全学組織として、メディア教育支援センターを学内に設置し、様々な活動を行ってきた。

2.3. FD 支援室

東京通信大学開学時の「設置の趣旨等を記載した書類」には、「メディア教育支援センターには研究部会を設置し、本学におけるメディア教育の研究を通じて教育の質向上に努め、FD 委員会はこのメディア教育支援センターと密接に連携を取り FD 活動を積極的に展開する。」と記載されており、FD 委員会の FD 活動を支援する組織として、メディア教育支援センター内に、「FD 支援室」を設置し、メディア教育支援センターのセンター長・副センター長及び、両学部の FD 委員長、両学部の助手を構成員として、全学の FD 活動を支援する組織を設置している。本稿は FD 支援室の活動の一環として実施した、調査研究活動の報告である。

メディア教育支援センターFD 支援室は、学内の教職員を対象とした Web サイトを提供し、研修会やワークショップの資料・動画のアーカイブ、学外の FD 研修プログラムの紹介、授業の作成例、等の情報提供を行っている。

3. 教育改善スキル修得オンラインプログラム—FD 活動デザイン編—

本稿で中心的に評価を行った、FD 担当者育成プログラムのひとつである、「教育改善スキル習得オンラインプログラム—FD 活動デザイン編—」（熊本大学教授システム学専攻，2023）の教育プログラムの概要及び実際にプログラムを体験した上での、プログラムの評価、オンライン大学への適用可能性について述べる。

このプログラムは全体が 4 つのモジュールで構成されており、それぞれについて概要を述べた後、全体のプログラムの評価、オンライン大学での適用の可能性等について述べる。本プログラムは、非同期オンラインの LMS 上の教材を進めた後、2 回の対面研修でグループワークを実施するハイブリッド構成となっている。

3.1. モジュール 1 の概要

本プログラムは、「大学のワンランクアップ」に向け、「ID (Instructional Design) は FD の基礎になるか?」「FD の義務化はどのように始まり何をもたらしたか」といった観点から、わが国、そして参加者の所属先をはじめとする各高等教育機関の FD の現状を確認、分析し、問題提起することから始まった。その出発点である本モジュールは、大きく下記 5 つの「物語」に沿って展開され、講師・受講者が一堂に会する「キックオフミーティング」を経て、後続のモジュールや本プログラム受講期間中の素地を整えていくものであった。

物語 1：ID は FD 担当者の仕事に役立つか

物語 2：FD の義務化はどのように始まり、何をもたらしたか

物語 3：FD マップがカバーする範囲はどこまでか?

物語 4：先進事例訪問記 授業以外の学習支援を求めて（米国）

物語 5：大学における ID 専門家養成の体系化を目指して

まずプログラムの主題である FD そのものやわが国の状況、それらの前提にある背景及び変遷を学び、FD の全体像を把握した。これにより本プログラムの前提、共通言語をおさえたことから、次に FD 担当者として行うべき業務について、事例を交えながら学んだ。あわせて、受講者にとって最も身近な所属先の全体および FD の状況を振り返り、分析した。そのうえで、「未来の FD 担当者像」や所属先の FD 担当者が行うべき業務、それらを見据えた FD 担当者として受講者自身がすべき行動を検討し、「行動計画」（初案）として可視化した。キックオフミーティングは以上をふまえた受講生が参加し、自己学習期間中の学び、疑問、各々が立てた初案を講師や他の受講者と共有した。他者との意見交換により、他機関・受講者の状況を知り、モジュール 1・本プログラム全体への理解を深めることで、受講者それぞれが所属先や受講者自身の状況、「行動計画」（初案）などを俯瞰し、行動計画案を更新した。以上を経て、各自の職場、生活に戻るとともに、プログラムもモジュール 2 へと進んだ。

3.2. モジュール 2 の概要

モジュール 2 は、FD 活動の KPI（評価指標）として、どのようなデータを収集・評価

すべきかについて学ぶものであった。「FD 活動をより客観的に評価し、その成果を確認していくことは、効果的な FD 活動を継続していくために不可欠」という見地から、本プログラムでは、FD 活動をアピールするための案として以下の7つが具体例を交え提示された。あわせて、FD 活動の成果を客観的に評価するための参考としてカークパトリックの4段階評価モデル(Kirkpatrick, 1959)が紹介された。なお、本モジュールの7つの提案は、熊本大学教授システム学専攻の「FD 活動の客観的な成果分析の枠組みについての提言」(2021)による。

提案1：FD 活動の成果を多段階で捉える

提案2：アンケート結果で成果をアピールする

提案3：受講者の学習成果をアピールする

提案4：学習成果が得やすいようなFD 活動に再設計する

提案5：受講後の行動変容でアピールする

提案6：行動変容を促すようなFD 活動に再設計する

提案7：FD 活動の認知度向上でアピールする

3.3. モジュール3の概要

モジュール3では「FD 研修のバージョンアップ」を目的として、7つの実施方法の提案とその方法を学ぶプログラムとなっている。FD 研修では、学外から講師を招聘して行う事例が多く、このような外部講師招聘によるFD 研修では、年1回の「講演会」となってしまう場合が多い。そのため、「お勉強」に留まってしまい、実際の授業改善には直結しない場合も散見されている。そこで熊本大学教授システム学専攻が行ってきたFD 研修の経験に基づき、7つの類型化した研修モデルを提案している。本プログラムでは、この7つの研修モデルを具体例として事例を学び、FD 研修のバージョンアップを目指すための方法を学ぶことができる。熊本大学教授システム学専攻が提案する7つの研修モデルは以下の通りである。

1. 事前質問付外部講師講演会

「事前質問付外部講師講演会」では、受講予定者から事前に質問を募集し、その質問への回答を含めた講演が実施される。講演を開始する前に受講者だけで行う事前セッションを設け、講師に質問する内容を決定して、その質問に答えてもらう実施形式や、事前に設定した質問をめぐっての対談形式にして一問一答で講演を行う形式などの事例を通して、事前質問を組み込んだ実施方法について考えるプログラムとなっている。

2. 事前資料付講演会（反転授業型）

事前に論文や講義ビデオで講演会の情報を得てもらい、その上で当日の講演に望んでもらう方法である。事前資料の内容について質疑応答を中心とする講演形式や、資料の内容を今後の担当授業にどのように応用するか、といったワークショップ形式などの事例を通して、事前資料付の講演会の実施方法について考えるプログラムとなる。

ている。

3. 外部講師招聘によるワークショップ

外部講師を招聘し、講演会型ではなくワークショップ型での研修を行う方法である。通常の講演会ではなく、反転授業（アクティブラーニング）形式のワークショップを開催し、より効果的な FD 研修を計画する方法について考えるプログラムとなっている。

4. ワークシート等を使った自前のワークショップ

この研修モデルは、外部講師を招聘することなく、自前でワークショップを企画する方法である。資料一式の複製配付も許可されている日本教育工学会の「大学授業の点検ワークシート」（根本他, 2013）を用いた事例も学ぶことができ、外部で聞いてきたことを伝えるのではなく、外部で仕入れてきたワークシートやノウハウを再利用し、自身で自組織の FD 研修をデザインする方法について考えるプログラムとなっている。

5. 「まな板の上のコイ」方法の FD 研修

この研修モデルは、外部講師招聘の講演会ではなく、これまでに様々な工夫を行い授業改善に取り組んできた自組織の教職員に登壇してもらい、実際に行った授業改善の事例を紹介して、参加者で議論する方法について考えるプログラムとなっている。

6. 活動計画の作成と確認を行う FD

FD 活動を年 1 回の講演会で終わらせないことを目的として、「次までに何をやるか」を記述した研究計画（アクションプラン）を作成し、それを次回に持ち寄り、授業改善のサイクルを回す方法について学ぶことができる。アクションプランによって、1 週間後、1 か月後、3 か月後などの定期的な期間において、何を行うかの TODO リストを作成し、次回の FD 研修までにどのようなことを実施できたのかを確認することができる。

7. FD サークルを常設する

大学における FD 活動について、教育推進センターなどの学内組織や FD 委員会などの教職員組織が FD 活動を推進していることが多い。このモデルでは、その活動の一環として、FD に関する活動を常態化・恒常化することを提案しており、その方法について学ぶことができる。

モジュール 3 においては、上記 7 つの研修モデルを学び、どのような研修方法を用いることにより、自組織の FD 研修のバージョンアップを目指すことができるかを学ぶことができるプログラムであった。

3.4. モジュール 4 の概要

モジュール 4 では、授業以外の場で学習支援を行う方法について考えるプログラムとなっている。これまでのモジュールでは、FD 活動を活発化、改善し、それによって授業を

改善し、学生の学習を支援する、という方法であった。しかし、このモジュールでは、授業以外の場において学習支援を実施する方法について取り上げ、大学全体の教育機能のレベルアップを目指した、授業以外の学習支援方法に関する手法について、7つの提案・アイデアについて学ぶことができる。7つの提案は以下の通りである。

1. アカデミック・アドバイザー制度でワンストップサービスを機能させる

「アカデミック・アドバイザー制度」の機能を充実させることを提案している。日本の大学や、米国のコロラド大学の事例を通して、アカデミック・アドバイザーの役割を明確化させること、学生とアカデミック・アドバイザーとの定期的な関わりを持たせ、入学から卒業までサポートする方法などを学ぶことができる。

2. 学習支援専門職をラーニングコモンズに配置する

「学習支援専門職」について学ぶことができる。全米大学学習センター協会の定める学習支援専門職の要件 (ICLCA, 2023) について学び、その学習支援専門職をラーニングコモンズ等の学習支援空間に配置することを提案しつつ、学習支援の方法について考えるプログラムとなっている。

3. 学び方の基礎スキルを学ぶ機会を提供する

「学び方の基礎スキル」を習得することができるスタディスキル科目などを学生に提供することを提案している。この提案では、スタディスキル科目による学び方スキルの教育が進んでいる米国大学の事例や、学び方を学ぶ書籍 (鈴木・美馬, 2018) の内容の理解を通して、どのような「学び方の基礎スキル」があるか、また学ぶ方法について、考えながら学ぶことができるプログラムとなっている。

4. チュータリングの基礎スキルを学ぶ機会を提供する

学習支援を行うチューター制度とその認定に関することを学ぶことができる。チューター育成研修認定制度 (CRLA, 2023) の研修内容や要件を参考にしつつ、チューターとはどのようなものか、チュータリングでやるべきこと、やってはいけないことなどを学ぶ。そのチュータリングを広めるために、チュータリングの基礎スキルを教える科目を設置する、チューター養成のための研修を企画・運営する、キャリア教育へと発展させる、などの方法を学ぶことができる。

5. ドロップインチュータリング

時間割に基づく予約不要のドロップインチュータリングについて学ぶことができる。ドロップインチュータリングを実施する上で、チューターの認定方法やチュータリングの継続方法などを、実際の米国の大学で行われている事例を通して学ぶことができる。

6. チューター研修の認証を受ける

チューターの研修内容そのものに焦点をあて、その認定について学ぶことができる。

認定について、実際にチューター研修の認定で最も権威のある International Tutor Training Program Certification (ITTPC) (CRLA, 2023) の認定を受けている大学の事例を通して、どのような活動なのかを学ぶことができるプログラムとなっている。

7. ポートフォリオで自己アピール

チュータリング活動を行ってきた学生に対して、ポートフォリオを利用して自身のアピールとして活用できるよう支援するための方法について学ぶことができる。

モジュール 4 では、これら 7 つの提案を学ぶことによって、授業改善だけからの学習支援ではなく、チューター制度やラーニングコモンズなどの、授業以外の場における学習支援方法について学ぶことができるプログラムである。

3.5. プログラム全体の評価

本プログラムは、4月からの約1か月の募集期間を経て、7～11月の約4か月間、そのうち基礎となるわが国の「FD」の背景、変遷、状況については、オンラインでの LMS を介した自学自習により、学習開始日から最長 20 日（学習開始日～初回キックミーティング実施日）で学ぶことになっている。内容は冒頭のモジュール 1 の段階から FD の基本情報にはじまり実務の始終、その過程それぞれに関連する事例、理論、それらインプットするものだけでなくアウトプットしていくための計画立案など多岐に渡り、今回の受講を通して、それらが ID により受講者が冒頭から当事者意識を持つよう設計され、かつ学びへのモチベーションを持続させ、受講期間後のアクションへつなげるべく非常に凝縮されたプログラムという印象を受けた。本稿では、本プログラムを受講しての気付きとして以下の二点をあげたい。

第一に、多様な受講者への受講開始時の配慮である。本プログラムは、無料版・有料版を問わず「FD を担当、もしくは担当を予定している大学教職員」が受講することを想定している。そのうち今回受講した有料版参加の前提条件もまた、「高等教育機関で FD を担当、もしくは担当を予定している大学教職員」となっている。すなわち、受講者は必ずしも過去もしくは受講段階での大学をはじめとする高等教育機関において FD 関連業務の経験があるとは言えず、そもそも受講者が所属しているであろう「高等教育機関」、そのなかの所属部署の地域、規模、領域等、バックグラウンドや特徴は多岐にわたる。受講者自身のバックグラウンドも然りである。学習開始直後の段階で ID についての専門用語も登場するが、本プログラムの受講要件に ID に関する記載もない。FD 関連業務の経験の有無だけでなくそもそも FD や ID に触れてきた程度、学んできた程度が受講要件にないなか、とりわけ受講開始時に FD・ID が身近でなかった受講生にとって、本プログラムは冒頭から非常にレベルが高く、圧倒さえされるものではないかと考える。そのため、同要件でのプログラムの場合、学習開始日の前のタイミングでの任意での予習・補充コンテンツ「モジュール 0」の提示や、多様な受講生を分類したうえでのそれぞれの状況にあわせた事前学習の推奨などの必要性を感じた。

第二に、具体例（事例）の偏りである。「高等教育機関」のなかの「大学」と限定しても、種別、領域、規模、授業形態、学生等の状況などは機関により異なり、機関一つひと

つの状況にあわせた事例をあげるには限界があるだろう。しかしながら、本プログラムの事例に登場するのは、基本的に「通学制」の大学に限られ、授業や課外での学生支援は「対面」であることを前提としたものだった。すなわち、凶らずも筆者の受講時は COVID-19 の影響により多くの教育機関が多かれ少なかれ「対面」ではない形式での教育を展開し、そうでなくても、本プログラムは「通信制」、それも「フル e ラーニング」の教育課程を持つ大学院の教員により企画・運営され、COVID-19 の影響もあってリアルタイムで行うキックオフミーティングが「対面」・「オンライン」併用の「ハイブリッド」形式での実施となるなか、「通信制」での例はほとんど見当たらなかった。また、本プログラムにおいて、事例はそもそも受講者自身が積極的に講師側に要求すること、他の受講者の発言などにより補強することといった受講者の意欲や努力に委ね担保することが望ましく、ねらいとしているところかもしれない。元より、本プログラムで提示された理論や提言は機関種別、規模、領域などを問わず応用できる可能性があるであろう。

しかしながら、学びの途上にある受講者にとって、事例が自らの置かれた状況に近ければ近いほど、一層「モデル」として認識しやすく、「取り入れられる」「使える」と捉え、それによりさらに学びを深め、広げ、応用するという流れにつながるものと考え。したがって、限られた期間で集中的に多くを学び把握してもらうこと、それらを受講生自身のものとし、その後の自立した学びや行動につなげてもらうこともまたねらいとするならば、自己学習が大半の本プログラムにおいて、少しでも多種多様かつ多量な事例を提供することも重要なのではないかと感じた。

3.6. オンライン大学への適用

本プログラムでは、4つのモジュールを通して、対面式の FD 研修や学生支援の方法についての知見を得ることができる。モジュール1では FD 活動に関する基礎知識と ID を基礎とした活動手法を、モジュール2では FD 研修実施後の研修成果を確認する手法を、モジュール3では FD 研修の効果的な実施方法を、モジュール4では授業外での学習支援方法を学ぶことができる。モジュール1からモジュール4を通して学習することで、FD 活動に関する基礎的な知識・技術から、その応用まで学ぶことができ、FD 活動について有効な知識・技術を得ることができ、オンライン大学の FD 研修に適用することで、改善していくことが可能であると考え。

しかしながら、オンライン大学、特にオンデマンド型授業が中心の大学での適用を考えた場合、FD 研修後の授業改善では、対面式の授業ではなく、オンデマンド形式の授業ということを前提にする必要がある。通学制の大学では、授業は教員が教室で行う形式であり、そこでは教員の裁量次第で、講義形式の授業から、アクティブラーニング形式の授業など、様々な授業を展開することができる。しかしながら、オンライン大学では、Web ブラウザやアプリケーションで授業映像を見て、それぞれ課題をこなしていく形式が基本となる。そのため、オンライン大学での授業改善を考える際には、授業の質向上はもちろん、オンデマンド形式ならではの授業改善方法を模索していくことも必要である。

また、オンライン大学の課題に対して、モジュール4で学んだ様々な提案を適用して改善していくことが可能であると考え。オンライン大学において、学生への学習支援は大きな課題である。オンライン大学では、オンライン上で学習を行うために、場所や時間の

制約がない強みがある。しかしながら、授業を受ける際には基本的にはひとりで行う必要がある。そのため孤立学習を招く結果となってしまう、学習支援を満足に受けることができず、学習意欲が低下し、学習がうまく進まなくなってしまう、という課題がある。そこで、モジュール 4 で提案されている、チューター制度や、学習支援専門職によるラーニングコモンズなど、授業以外の学習支援をオンライン大学に適用することができれば、そのような課題を解決することができると思う。もし実現できれば、授業以外での教員との関わりや、ラーニングコモンズなどにおいて同じ学習を行う学生との関わりを持つことができるようになり、より活発な学習支援につなげることも可能となる。そのためには、本来、大学の図書館などの現実のオープンスペースで行われているチュータリングやラーニングコモンズを、オンライン大学でどのような方法で実現することができるのか、またどのように実施すれば、より効果的な学習支援を行うことができるのか、検討・実践していくことが今後の課題であるといえる。

4. オンライン大学における FD に関する提案

今回の外部 FD 活動担当者研修プログラムの受講を通して、一般的な FD については、通学制や通信制にかかわらず、基本的には同じであるが、オンライン大学、特にオンデマンド型の授業を中心としたオンライン大学においては、基本的な FD の活動や実践を踏まえつつ、オンライン大学ならではの、オンライン学習形態やオンラインで学ぶ学生に適合した学習支援や教員の FD 活動を検討・実施・評価・改善を実践し、そのような FD 活動を日々の業務において支援する組織や人員の育成が必要であると考えられる。今後のオンライン大学における FD 活動支援において、以下の施策を提案したい。

1. オンライン授業の改善手法の開発：オンライン大学においては、オンデマンド型の授業が中心となるため、その形式に合った授業改善手法を開発する必要がある。例えば、授業映像の視聴データを分析し、学生の興味関心に合わせたコンテンツ開発を行う等である。また、同期型のオンライン授業においては、オンラインならではの特性を活かした授業方法、授業改善手法の開発が必要である。例えば、学生の発言の文字起こしをリアルタイムで行い、授業中のフィードバックや評価に活用する等である。
2. オンライン FD コミュニティの構築：オンライン大学の教員がオンライン上で FD に関する情報共有や議論を行うコミュニティを構築する。例えば、Slack, Discord, Teams 等の SNS ツールを活用する。
3. オンライン学習支援室の設置：チューターや学習アドバイザーによるオンライン学習支援室を設置し、オンライン上での対話型学習支援を実現する。Zoom、Discord、メタバース等のツールを活用する。
4. オンライン大学に合致した FD 研修の実施：外部の FD プログラムを参考に、オンライン大学の特性に合わせたオンライン FD 研修プログラムを企画・実施する。

5. FD 担当者の継続的なスキルアップ：FD 支援を実施する担当者の ID、オンライン FD、教育工学等に関する知識のアップデート及びスキルアップを行う研修を定期的に実施する。継続的なスキルアップが FD 支援活動の質の向上につながるといえる。

5. おわりに

本研究では、大学外の FD 研修プログラムとオンライン大学の教育環境との関連性に焦点を当てた。現行の大学外の FD 研修プログラムは主に従来の通学制の高等教育を対象として設計されており、オンライン大学の特定の学習環境に対する適用は直接的には考慮されていない。しかし、これらのプログラムの多くの側面は、適切なカスタマイズを通じてオンライン大学の FD に適用することが可能であると思われる。

FD 活動の重要性は、一過性のイベントで終わるのではなく、教育の質を向上させるための継続的なプロセスであることが強調された。教育の改善は終わりのない取組であり、教員、学生、そして組織全体にとって価値のあるフィードバックを提供するために、継続的な努力・実施・評価・改善のサイクルが求められる。さらに、教育技術の進歩は、オンライン大学の教授法や学習方法に多大な影響を与える可能性があり、これに伴い、FD 活動の内容と活動も進化し続ける必要がある。例えば、生成 AI などの新しいテクノロジーは、教育のパラダイムを変化させ、FD 担当者や FD を担う組織はこれらの変化に対応して戦略を進化させる必要があるといえる。

最後に、FD 支援の質を向上させるためには、組織内で FD 支援を行う人材の育成が不可欠である。これは、オンライン大学が持続可能で効果的な教育改善プロセスを確立するためには、FD 推進者のスキルと知識の拡充が必要であることを意味する。以上の点を踏まえ、オンライン大学の FD プログラムの開発と実施は、既存の外部 FD プログラムを利用しながらも、オンライン大学特有の教育環境に適したカスタマイズと、テクノロジーの進化に対応する柔軟性、そして組織内の人材育成を含めた多面的なアプローチが求められると結論づけられる。

注

¹ 本プログラムを含む「教育改善スキル修得オンラインプログラム」のなかには、「自立学習支援編」のように、受講の前提条件として別プログラムの修了を要件としているものもある。なお、ID については、「インストラクショナルデザイン公開講座（入門編・応用編）」（熊本大学：<https://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/koukaikouza/>）や「ID ポータル」（熊本大学教授システム学専攻：<https://idportal.gsis.jp/>）といった複数のコンテンツを既に内部で持っている状況にある。

(共著者の分担)

- ・加藤：1 章、2 章、4 章、5 章
- ・森：3 章 1 節・2 節・5 節
- ・村田：3 章 3 節・4 節・6 節

参考文献

文部科学省. (2006). FD の定義・内容について. 参照先：

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/06/003.htm

国立教育政策研究所. (2009). FD プログラムの構築支援と FDer の能力開発に関する研究.

参照先：<https://www.nier.go.jp/koutou/projects/fder/>

文部科学省. (2007). 大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について（通知）. 参照

先：https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/07091103.htm

沖裕貴. (2019). 日本の FD の現状と課題. 名古屋高等教育研究, 第 19 号, pp.17-32

田中洋一, 内田雄, 増田翼. (2021). オンライン授業のための FD 活動のリデザイン. 仁愛女子短期大学研究紀要, 53, pp.19-25

熊本大学教授システム学専攻. (2023). 教育改善スキル修得オンラインプログラム (FD 活動デザイン編). 参照先：<https://kyoten1.cica.jp/moodle3/>

Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. Journal of the American Society of Training Directors, 13, 3-9

熊本大学教授システム学専攻. (2021). FD 活動の客観的な成果分析の枠組みについての提言. 参照先：<https://www.gsis.kumamoto-u.ac.jp/rcis-2/proposal/proposal-2/>

根本淳子, 高橋暁子, 鈴木克明. (2013). 日本教育工学会 FD ワークショップの改善. 日本教育工学会研究報告集, JSET13-1, pp.325-328

International College Learning Center Association (ICLCA). (2023). Learning Center Leadership Certification (LCLC). 参照先：

https://nclca.wildapricot.org/leadership_cert

鈴木克明, 美馬のゆり. (2018). 学習設計マニュアル: 「おとな」になるためのインストラクショナルデザイン. 北大路書房

College Reading & Learning Association (CRLA). (2023). International Tutor Training Program Certification (ITTPC). 参照先：

<https://crla.net/index.php/certifications/ittpc-international-tutor-training-program>

加藤 泰久 (かとう やすひさ) 東京通信大学 情報マネジメント学部 教授
 森 佳奈枝 (もり かなえ) デジタルハリウッド大学
 メディアサイエンス研究所 研究員
 村田 和也 (むらた かずや) 東京通信大学 情報マネジメント学部 助手