

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：15401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24501122

研究課題名(和文)FD担当者に対する「伴走者型支援」の開発

研究課題名(英文)Developing 'Bansosha' model for supporting faculty development staff

研究代表者

佐藤 万知 (Sato, Machi)

広島大学・高等教育研究開発センター・准教授

研究者番号：10534901

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：大学における第3の職(FD担当、学習支援スタッフ、URAなど)に従事するスタッフの専門性開発支援モデルとして、伴走者型支援モデルの構築を行った。このモデルは、支援を受けるスタッフ(走者)が職務に関連する課題を設定し、伴走者と呼ばれる支援者が一定期間リフレクションを支援するというもので、科研の期間を通じて、伴走者型支援モデルを用いた研修に必要なワークショップ、マニュアルの作成を行った。

研究成果の概要(英文)：This project developed a model to support professional development of the third space professionals in the university such as the faculty developer and the university research administrator. The characteristics of those third space professionals include ambiguities with job boundaries, responsibilities, lack of career path, unclear competencies, and so on. In this model, we used the concept of guide runner (Bansosha) to design a model that could be embedded into the everyday life of the third space professionals which would encourage critical reflection and the development their practice using a peer as a guide. In this model, the guide too, develops through the dialogue with their colleague, ensuring that both have opportunities to reflect and enhance their practice.

研究分野：高等教育論

キーワード：職場における他者支援 リフレクション手法 URA FD担当者 専門性開発手法

1. 研究開始当初の背景

FD が義務化され、各大学において、大学教育の見直しと教員の能力開発を目的としたFDが組織的に取り組まれている。しかし、これらの活動が必ずしも教育力向上に結びついているとはいえず、FD の実質化が課題となっている。中でも、FD に関する専門的人材の不足が課題の一つとして挙げられているか(中央教育審議会 2008)、FD 担当者に必要な専門性は一定の共通理解はあるものの、明らかになっていない。これは、FD 担当者という仕事は非定型で、役割が自明ではなく、常に外的内的要因によってFD活動そのものに変更が生じるため、FD 担当者は様々な葛藤や対立の渦中に立ち、バランスをとりながら職務を遂行して行かなければならない事に要因があると考えられる。結果、FD の実践方法や内容は、担当者の現状認識や能力、専門性等によって左右され、大学が必要としているFDとのずれが生じている可能性が指摘できる。つまり、役割が自明ではなく、職場環境によって果たすべき役割が異なり、よって、必要となる専門性も異なるため、FD 担当者の専門性を明らかにすることが難しいと言える。

FD に携わる人材の支援としては、地域のFDネットワークやコンソーシアムなど、実践や経験を共有するタイプのものや、愛媛大学の教育企画室が提供するFDer養成講座などガイドラインを提示するタイプのものなどがある。しかし、ある職業が専門職化するプロセスに照らし合わせて考えると、重要なのは、これらの機会を主体的に利用し、実践を通じた専門知識の蓄積を自覚的に行うことが必要であると考えられる。

上記のような背景の中、D.ショーンが論じるような実践の中の省察力、つまり、行為の最中にも変化する現場の状況を分析し、行為を省察し対処するような能力を身につけることが、FD 担当者には必要と考え、「伴走者」というコンセプトを用いた、FD 担当者の日常的な実践における省察を支援するモデルの開発を目指すに至った。なお、伴走者型支援は、上記に示した支援と補完関係にあると考えている。

2. 研究の目的

本研究では、FD 担当者の職能開発に対する支援手法として「伴走者」というコンセプトを利用し、新たに「伴走者型支援」を開発することを目的としている。伴走者型支援モデルでは、支援者(以下、伴走者)と受援者(以下、走者)の関係を「客観的な視点を提供する者」と「自立した活動者」という位置付け、1対1の支援を行うこととした。これは、職場でよく利用される支援の手法であるメンタリングやコーチングとは異なる。「伴走者型支援」では、走者が日常的な活動を内省することを支援し、担当者のおかれた職場環境に必要な職能を形成することを支援す

る。

	伴走者	走者
x	支援の提供者	支援を受ける者
x	専門知識を持った者	専門知識を習得する者
	客観的な視点を提供する者	自立した活動者

図1：伴走者と走者の関係一覧

すなわち、伴走者型支援は、仮想的に職場における他者を作り出し、FD 担当者の学習、つまりは職能形成を支援するものである。

3. 研究の方法

教育工学的アプローチに乗っ取り、概念枠組みの形成、モデルの構築、パイロットスタディによる検証、改善、というプロセスで進めた。具体的には、まず伴走者型支援の基盤となる概念枠組みを明らかにすることを目的として、他者支援に関連する様々な手法の理論的枠組み・手法・目的等を整理した。心理療法士、コーチング、メンタリング、ヘルピングについて、目的、手法、理論背景を整理した。

次に、伴走者型支援の支援方法を明確化し、モデル構築を行った。具体的には、支援方法を示すハンドブックと支援の際に伴走者、走者が使用するシートの作成、課題設定のためのワークショップ開発を行い、これらの有効性を確認するため、それぞれのツールに関して複数回のパイロットスタディを実施した。また、伴走者型支援を用いた研修を実施し、一連の流れの確認と、効果について検証した。

最後に、イギリスのローハンプトン大学より Julie Hall 教授を招聘し、伴走者型支援モデルの開発プロセスとモデルに対する外部評価を行った。

4. 研究成果

研究開始当初は、FD 担当者の職能開発に対する支援手法として、伴走者型支援モデルを開発することを目指していた。しかし、その後、IR 担当者、URA など大学内における新しい職域に位置づけられた職務が増加したことにより、これらの非伝統的な職務を担当するスタッフに対しても有効な支援手法であると考え、パイロットスタディを実施する際には、FD 担当者以外を含めた検証を行った。従って、本科研の成果として開発された伴走者型支援モデルは、FD 担当者のみではなく、Whitchurch (2008) が定義する Third Space Professionals、つまり、非伝統的で且つ職域に明確な境界のないタイプの職種に携わるスタッフに対する支援手法として開発された。また、伴走者型支援を用いた研修を実施するためのひな形、ハンドブック、ワークシート、ワークショップが完成した。

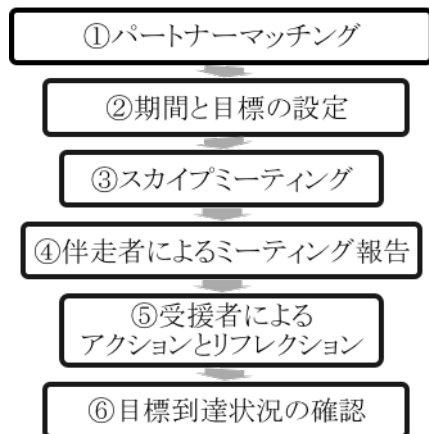


図 1 : 伴走者型支援モデルの流れ

図 1 は、伴走者モデルの流れを示したものである。支援を開始するにあたり、まず必要なのは伴走者と受援者のマッチングである( 図中 )。これには、ワークスタイルや性格診断といった手法が必要であると考えている。次に伴走者と受援者で相談し、到達目標とそれに要する期間を設定する( )。その後、スカイプなどによるミーティング( )を行い、伴走者が話し合った内容を報告し( )、それを元に受援者はアクションとリフレクションを行う( )。この ~ のプロセスを繰り返すことで、目標の達成をめざしつつ、専門職/職業アイデンティティの構築をする。

残された課題として次の 2 点が挙げられる。まず、伴走者のトレーニング方法である。現状では、伴走者に対しては、マニュアルが配布され、走者のリフレクションを促すためにどのような働きかけをすればいいのかわかっている。リフレクションを引き起こす質問法や相手の価値観を引き出す手法などをマニュアル化し、伴走者のトレーニングとして実施する必要がある。

2 点目にリフレクションを理解してもらうためのワークの開発である。リフレクションについては、伴走者がいることで自然に深まるケースや、そもそもリフレクションをどうすればいいのかわからないケースなどが観察された。伴走期間中に伴走者から働きかけるだけでなく、期間が始まる前に、リフレクションとは何かを理解してもらうためのワークの開発が必要だと考える。

今後の計画としては、伴走者型支援を用いた研修会の運営、実施方法についての情報発信、外部評価のコメントを踏まえた論文発表をし、より汎用性の高い支援手法として確立していくことを目指す。

#### 参考文献

勝野喜以子, 佐藤万知 (2009) 「FD 担当者に対する伴走者型支援」日本教育工学第 26 回全国大会課題研究  
中央教育審議会 (2008) 学士課程教育の構築

に向けて ( 答申 )

中原淳 (2010) 職場学習論-仕事の学びを科学する 東京大学出版会

Whitchurch, C. (2008) Higher Education Quarterly, Vol. 62, No. 4, 377-396.

#### 【補足】外部評価のコメントより抜粋

- The Bansosha model responds to research evidence which indicates that traditional training workshops do not effectively enhance the skills of university professionals. It has potential to be an excellent vehicle for professional development.
- Participants gained a lot from their participation but some struggled to use the model to reflect deeply and focus on a particular challenge and the actions they needed to take to overcome it, possibly because the timescale was too short and they did not have the opportunity to practice reflection.
- Bansoshas need more time to develop the skills associated with this role.
- An assessment rubric should be designed but this could be based on evidence of participants meeting the programme outcomes rather than an academic level.
- The programme should finish with a mini conference to share the outcomes from the project and recognise the efforts and ideas of the participants.
- Those designing the programme should consider developing a number of exercises to encourage and develop reflection. They should also consider the challenges of reflection for some participants. Some participants might need challenges provided for them for example 'how to improve the process of assessing research bids'.
- The learning from these kinds of professional development models sometimes takes a while to emerge. I suggest a second evaluation occurs with the participants 6 months after completing it. Their managers could also be invited to comment on any changes they have witnessed.

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表](計2件)

勝野喜以子, 佐藤万知, 専門職/職業アイデンティティの構築を目指したワークショップ開発-伴走者型支援におけるプロセスの一部として-, 日本教育工学会第31回全国大会, 電気通信大学(東京都)2015年9月22日

Katsuno, K. and Sato, M. "Suggesting 'Bansosha' model for supporting faculty development staff." (Poster session), International Consortium for Educational Development Conference, Bangkok, Thailand, 22~25 July, 2012

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

佐藤 万知 (SATO, Machi)

広島大学・高等教育研究開発センター・准教授

研究者番号: 10534901

### (2) 研究分担者

勝野 喜以子 (KATSUNO, Kiiko)

成蹊大学・高等教育開発・支援センター・准教授

研究者番号: 90316935

### (3) 連携研究者(初年度)

栗田 佳代子 (KURITA, Kayoko)

東京大学, 大学総合教育研究センター・准教授

研究者番号: 50415923

### (4) 研究協力者(初年度)

市瀬 博基 (ICHINOSE, Hiroki)

多摩大学グローバルスタディーズ学部・非常勤講師