

ピアスーパービジョン制度による教育実践研究紀要の運用と 小規模大学における相互支援段階のFD推進の可能性†

森田健宏

小林伸雄

MORITA Takehiro

KOBAYASHI Nobuo

本学では、FDへの導入時期が他学と比較して遅く、いわゆる“後発組”にあたる。しかしながら、他学の取り組み例が既に多く存在しており、これらを十分に検討し、本学の実情から考えて有益な取り組みをモデルにし、さらに独自性を重ねて導入できるという後発校ならではのメリットもある。また、関西FD協議会、各大学コンソーシアムなどへの加盟により、優れた実践校からの助言・支援を求めることができ、さらには、全国若手FD研究者ネットワーク(JFDN Jr.)のように、FD推進と共に先鋭的研究を志す組織への加盟から、有益な情報交流が可能となるなど、比較的開かれた推進環境が存在している。本学では、相互研修型FDを理想型として段階的なFD推進を試みているが、啓蒙期から開発期への移行の1つとして「教育実践研究紀要」の運用・発行に着手している。その導入効果と運用例から、本学におけるさらなるFD推進の可能性を検討する。

キーワード：教育実践研究紀要、ピアスーパービジョン、相互支援段階、教育の業績化

1. はじめに

1-1. FDを取り巻く現状と課題

わが国で組織的なFDの考え方や取り組みが見られるようになって約25年であるといわれており、当初授業評価アンケートの実施が主体であったものから、授業法改善に向けた研修など開発的な取り組みにも着手されるようになってきている(米谷, 2007)。

このうち、文部科学省によるFDへの取り組みについての言及は、平成11年の努力義務に始まっていると思われるが、この時期から数えると約10年が経過しており、その間、大規模大学を中心に大学教育センター設置など、組織的なFDの取り組みが多く見られるようになってきている。さらに、大学界全体で、FD推進の活性化が見られるようになったのは、おそらく中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月)の「第3章 学士課程教育の充実を支える学内

の教職員の職能開発」においてFDの改善の必要性が具体的に示されたことにあると考えられる。ここでは特に7つの問題点が掲げられており、とりわけFDの取り組みを形骸化させないことに関する指摘が多いと受け止められる。

このような経緯を見れば、ややもするとFDの義務化が単なる外圧になっているようにも受け止められるが、今日のように推進が広まっていることを考えると、そもそも、教員個々には学生に対し良い教育を実践したいという潜在的な志向があり、これを機に組織的な取り組みとして顕在化したと受け止めるべきと思われる。

ところで、今日の組織的なFD推進に関する動向を見ると、いくつかの方向性が見えてきている。大まかに言えば、大学教員の教育力の向上について、何らかのスキルを研修などにより教授していく方法をとるか、教員相互に教育活動を理解し合う中で自ら課題を見つけ出し、工夫していく方法をとるかであると考えられる。このような分類については、いくつか例が見られ、

例えば、田中（2008）は、FDの類型について啓蒙型FDと相互研修型FDとの取り組みについての特徴を示した上で、日常的・非日常的、制度化・自己組織化の2つの次元から4つの分類を掲げており、このうち、大学教員の実情を考えると、日常的かつ自己組織によるFD、即ち相互研修型が望ましいことを示している。一方で、原（2009）は全国大学コンソーシアム協議会の中で、FDの組織的連携を推進する手法について、前述の相互研修型FDとFDer.牽引型のあり方を示した上で、京都FD推進開発センターの例をもとにFDer.の養成やセミナー研修を通じて積極的に推進する立場を育成していくことの重要性を示している。これらの違いについては、大学・短期大学の規模や共通教育理念、さらには学力層あるいは学修状況、連携の在り方など、様々な事情の中からスタイルが決定されるべきものと思われるが、FDの戦略的推進を考える上では、IR（Institutional Research）を通じて早期に方向性を決定することが重要であると思われる。さらに、その方向性の中でFD推進のための具体的取り組みが創成されることが望ましいと考えられる。

1-2. 本学におけるFD推進の方向性

本学にFD委員会が設置されてからまだ5年目であることから、全国の大学・短期大学の動向から考えると、いわゆる“後発校”に属する。しかしながら、後発校のメリットとして、既に先鋭的に取り組む事例から多く学ぶことができ、その中から本学に適したスタイルを早急に組み立てることができるという点がある。そのため、初期はFDに関する政策動向やコンソーシアムなど各種FD組織の情報獲得に努め、その中から必要な取り組みを精査検討すると共に、事業の連動性を意識しながら本学のFDシステムの構築に努めてきている。特に、本学は短期大学という教員の教育力が大きな評価を示す組織であること（例：短期大学基準協会における評価基準）、また、専任教員が50名以下という小規模校であるという特性を十分に考慮しなければならない（注1）。

そこで、平成20年度3月FD委員会において、「夙川学院短期大学FD推進の中期計画書」を提示し、検討を進めてきている。その中で、FDに関する共通理念のもと、すぐに導入しなければならないものを計画決定、事業決定の2段階で判断し、上述の通り、事業の連動性を考慮しながら適時導入し続けている。また、その内容をFD年報「FD Works'08」にまとめ報告している。

表1 夙川学院短期大学FD推進の中期計画書

夙川学院短期大学 FD 活動の中期計画書 (案)		
<目標>短期大学に適したFDの全国的フラッグシップモデルになる。		
	活動のねらい	具体的な取組
2009年度	【本学型・啓蒙型FD】 ・FD 啓蒙活動の継続と本実装されているFDの理解促進 ・関係の深い内務のワークポイントに対する保全活動（例：授業評価アンケート） ・大学間連携の可能性を探る	・FD 講演会の定例化 ・私学教員FD 研修への委員参加 ・FD オンラインフォーラムアドバイザー制度（実証実験型FD）導入 ・FD 先輩教員への研修出張 ・情報誌等の相互交換促進
2010年度	【組織開発型FD】 ・自立的教育改善活動から組織開発型FDへの転換を促す。（上に対策、教員を巻き込もうとするために） ・大学間連携の可能性を探る	・教育実践研究配属の政策促進 ・ティーチング・ポर्टフォリオを奨励してもらうシステムに ・FD 委員相互研修会場の充実 ・FD 委員相互研修会場の充実
2011年度	【相互研修型FD】 ・教員上の問題を共有し合う機会を設け、協議し、その解決に向けて実践的対応を考慮し合うように繋がる。 ・短期大学教員の特性とFD 理念の確立 ・大学間連携の発展に向けて動く	・FD 研修会（日前期・高前期） ・成果を教育実践研究配属の報告書として発信 ・短期大学FD 連携研究会拡大 ・ネットワーク化を促進
2012年度	【ICT活用型FD】 ・様々な教育知見をデータベース化し、学内教員が教育実践や材料の共有を図るようシステム構築し、登録と利用の促進へ。 （できれば補給金獲得が望ましい）	・ティーチング・ポर्टフォリオ（第2次：メディアアソシエーション型） ・分野別実践研究及び研修会の実施 ・FD オフィシャル化
2013年度	【組織的開発型FD】 ・各学科、専任教員などが、それぞれの組織に即した共通教育課題を見つけ、それに見合った組織的改善活動に取り組む ・大学間連携の充実を図る	・学内独自のFD 基盤を全学FD 委員会として支援する等へ。 ・短期大学FD 連携研究会の拡大 ・短期大学間FD 相互研修会の実施

上記のように、本学におけるFD推進の考え方として、「相互研修型FDを理想型としながらも、スモールステップの原理をもとに、移行に必要となる事項についての段階的な推進」を基本としている。なおかつ、各事業ごとに段階的な成長と変化を含むように事業計画を位置づけていることも特徴である。詳細な例は、次章の「教育実践研究紀要とピアスーパービジョン制度」で後述するが、これによりFDの発展性が全教職員で共有認識できることを想定している。

また、本学のような小規模大学のFDの優位性に関して、大規模大学では実現しがたい内容もある。それは、組織としての連帯感や有機的な協力関係を生みやすいことである。事実、本学FD講演会の出席率は、毎年8割を超えており、このことでFD推進自体に集団成員性と生産性向上が大きく作用することが期待できる。もちろん、そのためにはFD委員会による計画性と効果の明示について大きな責任を伴うこととなる。

上記をふまえ、本研究では、本学FD事業の1つである「教育実践研究紀要」の運用と、その特色であるピアスーパービジョン制度の導入について紹介し、見出された効果と今後の課題について詳述していきたい。

2. 教育実践研究紀要とピアスーパービジョン制度

2-1. 運用の概要

本学で教育実践研究紀要が発行されたのは、平成20年度からで、本学第2の紀要としてFD委員会が編集、発行などの運用業務を担当している。原稿募集対象は学内の常勤、非常勤講師を中心としているが、学内の紹介者があれば、学外からも投稿可能としている。これは、FDの趣旨からすれば、他学の優れた教育実践事例を学ぶことができるため学外投稿をむしろ歓迎すべきではあるが、経費や手続き上の限界を考慮して制限を加えている。

ところで、本学の教育実践研究紀要の最も大きな特色は、「ピアスーパービジョン制度」を採用している点である。これは、“そもそも教育実践の在り方を学び合うという趣旨から、優劣の観点で審査されるべきものではない”という考え方のもと、教員間の相互理解の中で原稿の質を向上させ、原則として全ての原稿が採録されるというものである(注2)。

具体的な手続きは、次の通りである。

<ピアスーパービジョン運用手続き>

- (1) 原稿が投稿されると、編集会議において1名のピアスーパーバイザー (PS) が決定される。
- (2) PSは、受稿後2週間以内に精読し、質問および意見をまとめ、投稿者に返信する。なお、ここで提示される意見や質問は専門分野を熟知したものであることは一切求められない。
- (3) 投稿者は、PSから提示された質問や意見について、回答または修正等を行い、再び提出する。
- (4) PSは回答または修正を確認する。なお、この(2)～(4)の過程については、編集会議が指定する一定の期間内であれば、何度交流しても良い。
- (5) PSが最終的に理解できるものと判断できれば、「ピアスーパービジョン実施報告書」にコメント等、必要事項を記入の上、編集会議に提出する。
- (6) 編集会議で所定の手続きを確認、掲載を決定する。

なお、上記の手続きによって円滑かつ前向きに意見交流されることが望ましいが、いくつかの問題が発生する可能性がある。1つは、(3)において、投稿者の論旨を著しく損なう修正意見が提示された場合である。もう1つは、(4)において、ピアスーパーバイザーがどうも納得のできるものではない、あるいは一般的に理解できる内容ではないと判断される場合である。

これらについては、「セカンドオピニオン制度」が付則で用意されている。

<セカンドオピニオン制度>

- (1) PSの質問や意見が不適切と判断される場合、または、投稿者がPSの意見交流に全く応じない場合、中立的第三者に意見を求めることができる。
- (2) 投稿者による申請については、まずは他分野にも十分理解される内容であるよう配慮されているか、再検討が求められる(他分野配慮の原則)。
- (3) PSによる申請については、投稿者の論旨を十分に理解し、配慮できているか、再検討が求められる。(投稿者尊重の原則)
- (4) その上で、双方それぞれに主張が著しく損なわれるものである場合、編集委員に対し「セカンドオピニオン申請」を行うことができる。この申請に対し、編集委員会はセカンドオピニオン担当者を決定し、原本と質問・意見について意見を求め、その結果を投稿者に回答する。そこで、質問・意見が不当であると認められる場合、編集会議より被申立者へ副申書を送ることができる。

その他、運用に関する配慮事項として、以下の内容が示されている。

- (1) ピアスーパーバイザーは、原則として専門分野が異なる教員1名を充てる。これは、他分野の教員が読んでも理解できることを基本要件とするためである。
- (2) 投稿者に対し、ピアスーパーバイザーの名前は掲載決定まで公表されない。ただし、発行誌には各原稿の文末にピアスーパーバイザーによるコメントが名前と共に付記される。これにより公正、正当な意見が求められることとなる。
- (3) その他、投稿者と担当編集者間にトラブルが発生した場合、編集委員会において中立的な立場から双方に意見を提示する。
- (4) 投稿された内容について虚偽のものと発覚した場合、投稿者は単独でその説明義務を負うものとする。なお、この際、ピアスーパービジョンを行った担当編集者については、虚偽の確認が不可能であったと判断される場合、責任は問われない。
- (5) 投稿される内容については、投稿者がプライバシーの保護に関する一切の義務を負う。

以上の内容で、本学教育実践研究紀要が運用されている。

2-2. ピアスーパービジョン制度の理論的背景

本学の教育実践研究紀要において「ピアスーパービジョン制度」が導入された理論的背景として、本学のFDの基本理念として、「教員間で競い合うことではな

く、教員間の同僚性を意識し、相互支援体制の中で教育の質を高めていく」ことにある。大学教員の同僚性については、数々のFD関連のトピックスの中で取り上げられているが、これをシステムの面から支援していく手法として本制度の導入にあたっている。この考え方の基礎となっているのは、1つは田中(2009)に示される「相互研修型FD」であり、もう1つは交流分析(Transactional Analysis)の考え方である。

まず、FDが啓蒙型あるいは牽引型でなく、教員集団の中から共同型でなおかつ自生的に展開されるためには、導入期の一定の啓蒙活動(ここではFDそのものの理解を指す)の成果を確認できた段階から、計画的に相互支援ができる土壌を形成すると共に、自生の可能性、即ちある意味でリリースすることの積極的側面を提示していくことが必要であると考えている。この点に関して、田中(2009)は次の通り述べている。

なぜ相互研修型のFDなのか。大きな理由の一つは、大学教員一人一人が教育の内容・方法などを自己決定する自律的な、いわば零細企業の経営者だからです。これが子どもなら、いろいろな知識や技能をシャワーのように浴びせて学ばせたいいいのですが、そうはいかない。高度の自立性をもった一人一人が自分を理解し、学習していく主体的活動を促進するほかにない。押し付けたり啓蒙したりするのではなく、やはり相互研修型であらざるを得ないのです。

相互研修型FDが成立するための前提条件は、参加者たちが大学教育に身をもって主体的に参加しており、それによって血となり肉となった前理解をもっているということです。その血肉化した前理解を踏まえながら、その理解を深めていくオン・ザ・ジョブ・トレーニングをする。これこそがFDだと考えます。それぞれの人や組織による日常的な教育改善は偶発的であれば非組織的だから何とか支えないとうまく育たない。だから組織化を考えざるを得ない。こう思います。

このように、大学教員本来の高度な自立性を考え、なおかつ授業を持たない研修期間なども与えられず、オン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)で臨んでいる現状を考えるならば、画一的になりがちな研修よりも望ましいことが理解できる。とりわけ、個々の研究成果をもとに教育を展開しようとするときに、大学教授法自体が制限的になることは望ましくない。また、専門的知見を最も望ましい形で学生に伝える方法は多様であり、それ自体はそれぞれの教員が最もよく理解できていると考えるべきであると思われる。中でも特に、

本学のような実学教育を中心とした専門分野の多様性を考えたとき、このスタイルが理想型となる。それならば、FDの導入段階で、ある程度の時期からは、各所で多様性を認め合う、あるいは事例から学び取ることを目指していることを示すことが望ましいと思われる。

そこで、初期段階から紙面上でこのような展開を実現できないかと考えた結果が、「教育実践研究紀要」による教育方法や内容の発表であり、認め合う、学び合うという形が「ピアスーパービジョン制度」による教育研修の交流なのである。

次に、査読制度でなくピアスーパービジョン制度が望ましいと考えたもう一つの背景が、交流分析(Transactional Analysis)の考え方である。すなわち、各教員の大学教育のあり方を認め合うという考え方がFDの基礎となるのであれば、そもそも審査するという発想自体がそぐわないと考えている。

交流分析とは、1950年代後半に、精神科医エリック・バーン(Eric Berne)によって提唱された一つの心理学理論である。精神には子どもの頃の経験によって形作られるP(Parent)、A(Adult)、C(Child)の3つの自我状態があると仮定し、日常生活のどのような場合においても、人は体験を行い、行動、考え、感情を混合させながら、個性を表現する、と捉えるものである(出典:フリー百科事典「Wikipedia」)。この3つの自我状態に基づき発話から関係性を捉えることを対話分析という。

そこで、交流分析のPACの各観点から評価コメントを想定したとき、交叉・裏面交流は当然別にして、相補的、補完的交流であったとしても、A≠A以外の交流以外については本学のような小規模かつ導入期におけるFDの場合、土壌形成と今後の発展が難しいと考えている。例えば、P=Cの関係が学内において一度形成されてしまった場合、特にCの立場が意識されてしまうと、例え初任者であろうとも責任と権限のある一教員としてOJTの中勤務している以上、自立と成長にマイナスの影響を与えかねないわけである。その点で、「ピア(Peer)」の観点にこだわり、認め合う中にも一教員としての責任を自覚する中で意見交流する体制を築く必要があったわけである。その他、FDにおける教員間交流を交流分析の考え方から捉えるとき、もちろん、起りやすい事態を想定してゲーム分析から理解することなども後の展開において考えているが、論点を拡散させないために、ここではとどめておきたい。

以上2点が、ピアスーパービジョン制度を取り入れた理論的背景である。

3. 導入の効果と今後の課題

3-1. 2008年度の導入と効果について

2008年度は、教育実践研究紀要発行の初年度ということもあり、投稿数は7本にとどまった。しかしながら、ピアスーパーバイジョン制度の場合、同数のピアスーパーバイザーが必要となることから、のべ14人が本制度によるFD交流に参加できたことになる。なお、ピアスーパーバイザーの選定については、初年度に限り円滑な運用を考え、職階、学位、教育歴などからソート化して依頼しているが、2年目以降は選定優先順位を設けるものの専任教員全員が対象となることを公表している。なお、前述のとおり、最終的な発行紙で署名入りのコメントが掲載されることが留意されてか、運用上悪質な対応やコメントは全く見られなかった。

ただし、運用上の課題はいくつか見られる。

(1) 交叉的・裏面的な意見交流

まず、このピアスーパーバイジョン制度は、前述の通り、ピアスーパーバイザー側が投稿者の実名を知った上で対応する半覆面方式をとっている。これは、ピアスーパーバイザー側の積極的な質問や意見表明を促進するために決定した方式である。しかしながら、不適切ではないものの、やはり職階など立場を意識した断言的なコメントが見られたため、交叉的意見交流の可能性を考え、編集会議から表現修正の了解を得たものもある。

また、例えば、教育内容を容認する感想を示しながら、専門領域などの観点からは例外的とも受け止められる意見を示すというものも見られた。いわゆる裏面的な意見交流と見ることができる。その他にも、賞賛しながら意見交流を阻止する対応も見られたが、これも1つの裏面的交流と見ることができる。

(2) 専門教育の内容に関する意見交流

当然、起こりうることと想定していたが、専門教育の内容については、その背景などの理解が難しいために、質問しにくいことがコメント外として付記されていた。投稿にあたっては、他の専門分野の教員であっても教育内容や方法を参考にできることを条件に課しており、ピアスーパーバイザー選定要件にもあらかじめ自分の専門領域以外の教員をあてることを明記しているから、この問題はある程度は抑制できると考えていたが、具体例として「このような質問では、程度（次元）が低いと受け取られるか

も知れませんが」のように前書きされているケースもあった。この点については、FDの趣旨をふまえて教育の研修であることを理解してもらえよう、啓発に努めていく必要がある。

3-2. 本学FD運用に関する今後の課題

(1) 本学の内的実情からみた今後の課題

本学で教育実践研究紀要が刊行されることにより、FDが教員にとって受け身的なものだけでなく、参加するものであることという考え方が加わったように思われる。そこで、参加が一部の教員だけでなく、教員全体に広がっていくことが次の課題であると思われる。そのために、まずは専任教員全員の執筆を実現することが具体的な目標となる。本紀要の基本的な考え方として、全て教員は教育のプロであり、優れた教育経験を共有し合うことで本学全体の教育力の向上に寄与するものであるということを掲げている。そのため、全ての教員に本紀要で発表できる知見はあると考えることができる。また、ピアスーパーバイザーも専任教員全員が経験することによって教員個々の教育実践を意識的に捉えることができ、この経験も教育力向上にとって重要なものになると思われる。これらを通じ、教育実践研究紀要の存在意義とその重要性が認識される。

さらに、このことによって、優れた教育実践を議論する活性化の土壌となり、次の段階に進んだ時のコンセンサスが得られると信じる。次の段階とは、例えば、似たような（あるいは全く違う）実践を行う執筆者同士の組み合わせによる公開討論会（シンポジウム）など、直接的な意見交流への発展が考えられる。

その他、現在は投稿を認められていない職員の執筆を可能にし、SDと連動する形をとることも、本学のような小規模校の場合、有効であると考えられる。本学ではSDについて、過去の職員を対象としたアンケートの例などはあるものの、本質的な資質向上に向けた取り組みは現在のところ見られない。これに対し、他学では組織的に職員資質向上の研修を行うと共に、自発的に職員による教育への提言を行っているところも増えており、このような高等教育研究に関する論文集等への参加を推奨している先鋭的事例も見られる（例：立命館大学など）。現代の大学では、教員と職員の協同性は非常に重要な課題であり、また、本来不可分のものと考えられる。このようなFDとSDの連動性を意識した組織的改善にも、それぞれの教育論を展開する場として本紀要は有用であると考えている。

最後に、後述の優れた教育活動へのインセンティブの問題にも関連するが、本学のように昇任審査がポイント制を基本としている場合、教育力の客観的指標を明確にすることが難しい。そこで、本紀要への取り組み（投稿およびピアスーパービジョン）を業績ポイント化することも1つの有効な手法であると考えられる。

(2) 今後の大学界のFDの動向からみた今後の課題

FD推進が進み、さらに大学評価や競争的資金獲得（GPなど）などにまで影響が及ぶ中、他学のFD推進状況も認知されることとなり、そこで、本学は何が不足しているのか、あるいは本学の特色を活かし、優れたFDを実践するために何が必要なのかを考える機会も多くなる。

その中で、今後の展開として考えておかなければならないのは、大学間連携によるFDの推進である。これは、「学士課程教育の構築に向けて（中央教育審議会答申, 2008）」および「短期大学教育の再構築を目指して（日本私立短期大学協会, 2009）」にも記されている通り、短期大学教育の質的向上のためにコンソーシアムや各会合の会員校の連携による研修実施などが望まれるというもので、本学も関西FD連絡協議会、大学コンソーシアムひょうご神戸に加盟している他、研修参加として大学コンソーシアム京都との交流もある。今後、FDについても具体的な組織連携に関与することとなるが、その際、他学との状況の乖離にモチベーションの低下が生じうることを考えなければならない。まず、本学で導入できていない例が、FD活動に対するインセンティブの制度である。これは実例が多様であるが、比較的多く見られるのは「ベストティーチャー賞」など優れた教育実践者に対する表彰制度である。本学の場合、「競争でなく共同からFDを構成する」という基本理念からそぐわないかもしれないが、推進にあたって外発的動機づけが有効に機能することも考えられる。この制度に関わらず、少なくとも教育業績が適切に評価される体制は絶対に必要であり、これはFD委員会レベルではなく大学運用レベルで考えなければならない。そのような中、本制度に基づく教育業績が、対外的にも客観的に視認できる1つの対象となり得るものと考えられ、他学との交流、連携においても研修の利便性という観点から有用になるものと期待している。

<注釈>

注1)：大学の規模を区分する名称として、大規模校、中小規模校の2つがよく用いられているが、FDに関して言えば、規模に応じて取り組みへの観点が異なるという考え方から、本論ではあえて「小規模校」という名称を使用している。これは、あくまでも人員規模にのみ注目していることであり、優劣の意識を含むものでは一切無いことを強調しておきたい。

注2)：教育実践研究紀要として投稿されたもののうち、明らかに教育実践と異なるもの、特定の宗教等について公共の福利に適さないもの、公序良俗に反するものについては、FD委員会より勧告書を提示し、内容の修正または取り下げを求めることがある。

4. 引用文献・参考文献

- 原 清治 (2009) 「連携型FDの現状と課題」 第6回全国大学コンソーシアム研究フォーラム報告書。
 米谷 淳 (2007) 「学生による授業評価についての実践的研究」 大学評価・学位研究 (独立行政法人大学評価・学位授与機構) 5, pp.123-134。
 文部科学省 (2008) 「学士課程教育の構築に向けて」 中央教育審議会答申 (平成20年12月)
 日本私立短期大学協会 (2009) 「短期大学教育の再構築を目指して」
 田中毎実 (2009) 「相互研修型 FD の組織化の可能性」 京都大学高等教育研究, 14, pp.160-179。

ピアスーパーバイザーからのコメント

本論文では、本学の特色を生かしたFDの基本理念に沿って、著者らが力を注いでこられた取り組みが、十分な分析とともにわかりやすく記述されている。特に教育実践研究紀要におけるピアスーパービジョン制度については、教員が相互に研修し合う場を一步踏み込んで具体化させた点で非常に貴重な方向性が示された。さらに今後の課題として、シンポジウムの開催やFDとSDからの組織的な改善等、意欲的な展望が述べられており、本学にとっても、また大学のあり方を示すものとしても重要な研究と思われる。

(担当：児童教育学科 番匠明美)