

FDに関連して、知っておいた方がいい知識

1 私立大学等経常費補助金特別補助

平成 20 年度まで・・・「教育学習方法等改善支援」の補助対象の一つとして「教育・学習方法等の改善のための組織的な取り組みに関するもの」を設定し、特別補助に対し、所要経費の 2 分の 1 以内の額を 50,000 千円を限度に加算することにした。

⇒平成 21 年度から・・・「大学教育の質向上への一体的な取組支援」として、「教育力向上のための組織的研修等」を設定。FD 実施組織が、年 3 回以上の計画的な活動を行なっている際、専任教員数×1,000 円を基礎額として、「実務家教員や非常勤教員等を対象としている取組」、「教員に対する評価制度」の件数を乗じた金額を加算。

2 FDの施行に関する通知

[教育内容等の改善のための組織的な研修等に関する事項]

平成 19 年 11 月

大学設置基準第 25 条の 3 の規定によるいわゆるファカルティーディベロップメント (FD) については、これまで努力義務であったものを義務化するものであるが、これは 大学の各教員に対し義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施することを義務付けるものである ということ。これを踏まえ、各大学においては、授業の内容及び方法の改善につながるような内容の伴った取り組みを行なうことが望まれること。

FDはどのように「定義」されているか

1 大学設置基準

大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。
(第二十五条の三、2008年4月1日より施行)

2 大学院設置基準

大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。
(第十四条の三、2007年4月1日より施行)

3 専門職大学院設置基準

専門職大学院は、当該専門職大学院の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。
(第十一条、2008年4月1日より施行)

4 短期大学設置基準

短期大学は、当該短期大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。
(第十一条の三、2008年4月1日より施行)

5 アメリカの例

人として、専門家として、また学界人としての大学人にとっての total development. …
個々の大学教員が、所属大学における種々の義務（教育・研究・管理・社会奉仕等）を達成するために必要な専門的能力を維持し改善するためのあらゆる方策や活動。（喜多村・舘訳）
(B.C.Mathis)

6 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」の用語解説

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味でのFDの実施を各大学に求めているが、FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある。

(中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」2008年3月25日)

7 柳澤康信

教育・学習効果を最大限に高めることを目指した、授業・教授法の改善(マイクロ・レベル)、カリキュラムの改善(ミドル・レベル)、組織の整備・改革(マクロ・レベル)への組織的な取り組み。

(「教育コーディネーター導入による教育改革の推進」、『大学教育学会誌』31巻1号、2009年5月)

8 沖 裕貴

建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科、他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取り組みの妥当性、有効性について継続的に評価を行ない、さらなる改善に活かしてゆく活動。

(「立命館大学におけるFDの再定義の課題」、私立大学情報教育協会『大学教育と情報』

2007年)

大学教授論

A ボイヤーのスカラシップ論

大学と市民の要求の全範囲をより現実的に反映するような仕方で、教授団の仕事を定義することは可能なのか？

われわれの結論は、教授の仕事は、別々の、だが重なり合う四つの機能を持っていると考えることができるということである。

すなわちその四つの機能とは、以下の通りである。

発見の学識 (scholarship of discovery)

統合の学識 (scholarship of integration)

応用の学識 (scholarship of application)

教育の学識 (scholarship of teaching)

(ボイヤー, E.L., 有本章訳『大学教授職の使命』玉川大学出版部、1996、39頁)

B ドイツにおいて大学教員に求められる教授能力

ブラウンシュバイク工科大学教授、ニーダーザクセン州大学教授センター長
カール・ノイマン

- ①講義を計画する力—各時間の講義や講義全体、専門領域のカリキュラム全体を、目標、内容、方法、教授者、学生、講義の条件を考慮して計画する能力。
- ②講義の方法上の能力—学生の必要や教材に応じて、教育の方法を柔軟に変化させる能力。例えば教材をわかりやすく紹介する能力やグループの討論を司会する能力。
- ③助言を与え得ることのできる能力—大学での学修や履修科目の選択、研究の方法を支援することの出来る能力。
- ④厳密な意味における教授者としての能力—専門的な能力を身につけるためには、単に知識の集積だけでは不十分であり、職業上の必要性を考慮しなければならない。理論と実践の連関のために、具体例と結びついた問題解決型でしかも複数の専門分野を架橋するような講義が求められる。そのためには、学問の構造と学習の構造を結びつけ、教授学として構成する力や、学習の段階に合わせて目標を設定する力が必要である。
- ⑤メディアを使用する能力—さまざまな情報メディアを使いこなして教授する能力。ハードウェア、ソフトウェアを活用して学習プログラムを開発する能力、インターネットによってeラーニングを組織する能力も必要である。
- ⑥適正な試験をする能力—口述試験や筆記試験を適正に行い、評価する能力。
- ⑦評価能力—教授=学習過程に現われるさまざまな要素を分析し評価する能力。評価の結果に基づいて、スタッフや教育課程、組織を改善する能力。
- ⑧状況を総合的に判断する能力—研究と教育や職業増の必要性、さらには大学と社会との関係にまで目を向け、その関係を分析し考察する能力。

(坂越正樹教授の訳による。『教育学術新聞』2005年8月24日号所載)

「偉大な教師」について

Ward , W . A .

平凡な教師は、ただただしゃべる、
いい教師は、丁寧に説明する、
優れた教師は、自分でやってみせる、
偉大な教師は、相手の心に火をつける。

(寺崎試訳)

(原文)

The mediocre teacher tells,
The good teacher explains,
The superior teacher demonstrates,
The great teacher inspires.

Ward, W. A .
FOUNDATIONS OF FAITH
Droke House , 1970

大学職員の職能開発に関する中教審答申の記述

2 大学職員の能力開発

(1) 現状と課題

① 職能開発の重要性

(ア) 大学職員は、大学の管理運営に携わる、また、教員の教育研究活動を支援するなど、重要な役割を担っている。職員の学内での位置付け、職員と教員の関係については、国公立それぞれに状況が違うが、大学経営をめぐる課題が高度化、複雑化する中、職員の能力開発（スタッフディベロップメント、SD）はますます重要となってきた。

大学員に関しては、教員一人当たりの職員数が低下して行く傾向にある中（図表略）、個々の大学職員の質を高める必要性が一層大きくなっている。

職員の間でも、大学院での学習を含め、自己啓発の重要性への意識が高まり、学会や職能団体の発足など、職能開発の推進に向けた機運が醸成されつつある（図表略）。

(イ) 高度化・複雑化する課題に対応していく職員として一般的に求められる資質・能力には、例えば、コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力、複数の業務領域での知見（総務、財務、人事、企画、教務、研究、社会連携、生涯学習など）、大学問題に関する基礎的な知識・理解などがあげられる。

加えて、新たな職員業務として需要が生じてきているものとしては、インストラクショナル・デザイナーといった教育方法の改革の実践を支える人材が挙げられる。また、研究コーディネーター、学生生活支援ソーシャルワーカー、大学の諸活動に関する調査データを収集・分析し、経営を支援する職員といった多様な職種が考えられる。国際交流を重視する大学であれば、留学生受け入れ等に関する専門性のある職員も必要となろう。

これらの業務には、学術的な経歴や素養が求められるものもあり、職員と教員という従来の区分にとらわれない組織体制の在り方を検討していくことも重要である。

(ウ) さらに、財務や教務などの伝統的な業務領域においても、期待される内容・水準は大きく変化しつつある。それぞれの大学において、新旧様々な業務について、職員に求められる能力とは何かを分析し、明確にしていくことが求められる。

② 職員の職能開発の実質化と充実

(ア) 専門性を備えた大学職員や、管理運営に携わる上級職員を養成するには、各大学が学内外におけるSDの場や機会の充実に努めることが必要である。

職員に求められる業務の高度化・複雑化に伴い、大学院等で専門的教育を受けた職員が相当程度いることが、職員と教員とが協働して実りある大学改革を実行する上で必要条件になってくる。(図表略)。

(イ) なお、教職員の協働関係の確立という観点からは、FDやSDの場や機会を峻別する必要は無く、目的に応じて柔軟な取組をしていくことが望まれる。

2) 改革の方向

(ア) 以上により、SDの推進に向けた環境整備が、重要な政策課題の一つとして位置づけられるべき時機にある。

教員と職員との協働関係を一層強化するため、SDを推進して専門性の向上を図り、教育・経営など様々な面で、その積極的な参画を図っていくべきである。

(イ) ただし、我が国の大学をめぐっては、教育研究活動を支援する人材の量的な不足という問題があることにも留意する必要がある(図表略)。職員の質・量それぞれの課題について適切な対応をしなければ、大学改革を推進していくうえでの隘路となる恐れがある。

「学士課程教育の構築に向けて(答申)」(平成20年(2008)12月24日)

アメリカの大学における職員についての証言（山田礼子）

研究や調査でアメリカの大学を訪問する機会に、ある課題について調べたいときに研究者や教員以外の職員が実には的確な説明や優れたビジョンを示されることに感心をされた経験のある人は多いのではないのでしょうか。もちろんすべての職員がそうではありませんが、年齢には関係なくある程度のポジション以上の職員の知識や大学運営力は高く、かつ権限も相当に与えられています。そうした職員と教員がチームを組み、プロジェクトや部門を動かしているというのがアメリカ大学の特徴とも言えるでしょう。アメリカの大学のトップアドミニストレーターが専門職であるというのは良く知られていますが、実は、それ以上に、中堅の職員が、プロフェッショナルな職員として機能しているというシステムも看過できないところです。

何か新しい改革プランが提示された場合、責任者である教員とサポートする職員がチームを立ち上げ、プランを実行する、そしてそのプランがある程度実行され、成果を挙げるとそのチームは解散するというようなことが日常的に行われています。もちろん、成果を挙げない場合も解散となりますが、成果を挙げた場合の評価システムも構築されているので、チームはインセンティブを持って動くということ仕掛けになっているのです。その結果、プロジェクトにかかわる教員も職員にある程度任せることが可能となるわけです。私の指導教授であったジョン・ホーキンス先生は典型的なこうした教員アドミニストレーターとして大学運営に携わっていたといえるでしょう。

山田礼子「大学教員と職員がチームとして大学運営に携わる時代の到来に向けて」

（広島大学高等教育研究開発センター刊『コリーグ』2007年4月刊）

* 「アメリカに調査のため滞在していたころ、自分の指導教授は管理運営責任者として多くの仕事を抱えていたにもかかわらず、悠々と時間を割いて相談にのってくれた。あれはなぜできたのだろうか」という趣旨の自問に応えた文章。

、