

韓国におけるファカルティ・ディベロップメント の現状とその特徴

孫 準 鍾

<要 旨>

本稿は、韓国における大学教員を対象に実施されているファカルティ・ディベロップメントの現状と特徴を検討することを目的とする。本論では、韓国におけるFDの用語とその概念を調査し、FDの展開過程を、導入期(1980年代)、展開期(1990年代)、成長期(2000年代)に区分して概観する。また、高等教育政策におけるFDの位置と、その制度的な基盤としての教授学習センターの多様なFD活動を紹介する。同センターは1997年に最初に設立されて以降、各地の大学に設置され、多様なFDプログラムを実施している。主要大学のセンターの体制と活動、教育内容、FDセンターのネットワークなどを調査する。結論として、以下の点を特徴として提示する。すなわち、①韓国ではFDを“教員資質開発”と翻訳して使っていること、②大学のFDが大学評価と大学政策の影響を著しく受け、教育テクノロジーと教授学習開発を強調していること、③教員の一部にFDに対して否定的で消極的な見方があること。そして、大学の自主的なFD活動の拡大、教員の自律的な学級共同体支援、FDの必要性の広報強化、センターの情報提供機能の拡張、教育に集中したFDプログラムの改善などを課題として提示する。

1. はじめに

本稿は、韓国におけるファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development、以下FDと略す) の現状と特徴を扱う。韓国におけるFDの現状はどのようなものであり、どのような問題に直面し、その問題にどの

韓国教員大学・准教授

名古屋大学高等教育研究センター・客員教授

ように立ち向かおうとしているのか。本稿ではこの問いに答える形で、韓国の大学におけるFDの現状と特徴、そしてその課題について包括的に検討する。

近年、韓国ではFDの重要性が強調されている。国家的レベルだけでなく大学レベルでも、大学教員の資質を開発するために新しい組織を作って人材を投じるなど、多様な努力を傾注している。その背景としては、大学パラダイムの変化と大学政策の変化という2つの変化が挙げられる。すなわち大学教育のパラダイムが、教員から学習者重視に、研究から教育重視に、入学から卒業重視に変化したこと、また政府の大学政策が、学部教育の再構築と大学教育の質向上の二つを重視するように変化したこと、の2点である。例えば1994年から大学総合評価において、教育の質向上のための大学の努力が評価項目に追加されるようになった。また2010年からは、大学教員の教育力向上を目的として、「学生をよく教える大学」を選び、大規模の予算を集中的に配分するようになった。

このような変化に対応するため、大学は教員の組織的なFD体制を大きく見直し、改善のための努力を傾注するようになった。大学教員の資質改善のための組織的な努力こそが、教育を行う集団そのものを育て、FD体制を組織化するからである。具体的に言うと、個別大学では教授法の改善、学生による講義評価の強化、評価結果の公開、教授学習方法コンサルティングなど、教授資質開発のための方案を競争的に導入している。教授資質開発の競争時代が到来しているのである。このように、韓国では大学教育の改善とFDは、互いに切り離すことのできない密接なつながりをもっている。

今まで、韓国におけるFDを日本に紹介した数少ない文献の一つは、馬越徹(1991)の「アジア諸国におけるFD活動－タイと韓国の事例を中心に」であった。この研究では、1970年代から1980年代後半までの韓国におけるFD活動を紹介している。この研究以降30年の間、韓国の大学でFDはいかなる変化をしたのだろうか。本稿では1980年代から2000年代までの韓国のFDの現状と特徴そしてその課題を検討しており、これにより韓国大学のFDの変化を概略的に理解することができるだろう。

本稿の構成は以下の通りである。最初に韓国におけるFDの用語とその概念、そして歴史的な展開過程を概観する。続いて、政府の大学政策におけるFDの位置と各大学レベルでのFDの活動を紹介する。次に、FDネットワークについて調査する。結論として、韓国におけるFDの課題を検討する。

2. 韓国における FD の概念

2.1 ファカルティ・ディベロップメントの用語と概念

韓国における FD 概念の特徴は次の 3 つがあげられる。第一に、韓国における FD を表す語彙として、様々な用語が使われている。ファカルティ・ディベロップメントという英語表現を使っている日本と違い、韓国では FD が多様に翻訳されている。例えば、教授開発・教授能力開発・教授専門性開発・教授資質開発・教授教育能力開発・教育開発などである。FD を教育開発(Education Development)、教授学習開発(Instructional Development、以下 ID)、組織開発(Organization Development、以下 OD)などと区別して使っていない。多様な用語の中でも、「教授資質開発」が最も広く使われている。もちろん、使用主体により、用語とその概念において幾分かの差はあるが、「教育を中心に教員の教授学習能力や資質を改善するための組織的な研究・研修活動」と定義し、教育に重点を置いている点は似ている。

第二に、FD が教員の ID を意味すると見なされる傾向が強い。現在の FD の主眼は、教授法の改善と新しい教授テクノロジーの習得など、研究よりも教育にある。また多くの学内構成員にとって、FD とは大学教員の教授能力強化に焦点を当てた活動を意味しており、教授-学習に関する技術と知識の改革を目的とする教授学習開発プログラムと認識されている。よって、ID に対する高い関心に比べ、個人の専門性開発(Personal Development)や OD などに対する関心が相対的に低い。このような傾向は、近年、各大学の FD が主に教授学習センター(Center for Teaching and Learning、以下センター)によって主導的に実施されるようになってから、さらに強くなっている。

第三に、FD の対象を教員と学部学生を中心にしている。このためセンターの主要な機能も、大学教員の教育能力開発と学部学生の学習を支援するプログラムを主に提供しており、大学院生対象のプログラムは相対的に少なかった。しかし最近ではその活動は、大学教員の教育と研究を含みながら、大学院生の支援などにその範囲をますます広げている。

2.2 FD の展開過程 - 3 局面

韓国における FD の展開過程は、大きく 3 つに分けることができる。

まず、第一期は 1980 年代における FD 導入期である。韓国に FD が紹介されたのは 1980 年代である。主にアメリカの大学の FD が紹介された。柳

仁鍾(1986)は「教授資質開発に対する研究」でFDを「教授資質開発」と称し、具体的には、専攻分野の学術的知識と理解、研究の技術および応用力、創意的な教授活動、大学行政、社会奉仕などで大学教員の専門性を深化させること、と定義した。FDをIDに限定しないで、研究と社会奉仕および組織開発まで含む広い概念で紹介し、その必要性を提言した。ところが各大学レベルでは、大学教員の専門性向上のためのFD活動は本格的に開始されなかった。

FD活動は1982年、韓国大学教育協議会(Korean Council for University Education、以下、大教協)の設立により、初めて組織的な形態で始まった(馬越徹 1991)。大教協は、政府の大学規制を脱皮して、大学が主導的な役割を担う大学協力機構が必要だという認識に基づき1982年に設立された4年制大学の協議体組織である。大教協は、1983年から大学スタッフの職務能力向上のためのスタッフ・ディベロップメント(Staff Development)を実施した。大学教員に対するFDは、韓国精神文化研究院(現在の韓国学中央研究院)と共同で1986年から実施した。これが韓国で組織的に実施された最初のFD活動である。

当時、大教協で実施されたFDの対象は大学新任教員だった。新任教員はワークショップに必ずしも自発的に参加したわけではなかった。プログラムの内容は、①健全な大学風土の醸成、②教授・学習方法、③大学教育改善法案、④企業体の見学などで構成されていた。特にイデオロギー批判教育など、大学教員に対する政治社会化はFD活動の一つでもあった。大教協の新任教員のための研修は、政府から予算支援を受けて年1回実施された。しかしFDではなく、「研修」(Training)という名称が使われた。

第二期は、1990年代におけるFDの展開期である。この時期に、政府による大学の教育と研究環境の改善を目的とする大学総合評価が実施された。1988年から実施された大学総合評価は、FDと関連して重要な意味を持っている。大教協によって実施された大学評価の評価指標には、教員の教授法開発研修参加と研修のための安息年(sabbatical)制度などのFD活動が含まれていた。したがって、各大学はこのような評価指標に合うFD活動を実施した。1990年代後半までにFDは、大学評価という外部要因によって、トップダウン式へと展開したのである。

各大学がFDに積極的に関心をもち始めたのは、1990年代後半からである。1997年に仁荷大学に最初の教授学習センターが設置されて以降、多くの大学がセンターを設置し、それを中心にFDを推進した。その一方、大教

協は 1995 年に韓国高等教育研修院(Korean Higher Education Training Center)を設立して、大学教員の研修を実施するとともに、個別大学に対して教員研修の実施を支援した。

第三期は、2000 年代以降における FD の成長期である。2000 年代に入り、政府は大学教育の質向上のためとして多様な施策を発表した。政府の施策は、FD を大学教育改革の重要な指標で設定し、各大学がこぞって FD に邁進するようにしたものであった。この時期に大学が FD に積極的な関心を傾けたことは、政府の施策のためだけでなく、大学内部の要求に基づくものでもあった。例えば、大学の拡張に伴う多様な変化により、学生の増加に対応した教授法、新しい IT 教授法の導入、英語講義のための教授法開発などに対するニーズを教員が持つようになった。このような大学内外の変化が、FD 活動を促進する要因として作用した。この時期から FD は主にセンターが担当するようになった。FD の対象も新任教員からすべての教員へと拡大し、プログラムも教授法から大学院生を対象にする教員準備プログラム(Preparing for Future Faculty、以下 PFF)等へと多様化した。

3. 大学政策における FD の位置づけ

3.2 大学教育力向上政策と FD

歴史的にみても、韓国の大学は政府の政策から多くの影響を受けてきた。大学への政府の関与が強く、最近では主に競争的資金による政策を通じて大学に介入している。2000 年代に入り、政府は大学教育の質向上に積極的に取り組むようになった。大学教育の質を国際的な水準に高め、またそれを維持するために多様な施策が実施されている。つまり、大学教育の質向上を試みるものが重視されるようになって、それを実現するための施策の一つとして FD が位置しているのだ。例えば、「大学、今は教育競争時代-大学教育力向上支援方案」(教育人的資源部、2007 年 5 月 31 日)、「高等教育の戦略的発展方案」(2007 年 6 月 26 日)、「大学教育力量強化事業」(教育科学技術部、2009 年 3 月 18 日)などが代表的な施策である。

2007 年に政府は、高等教育政策の中心を入学管理から卒業管理に、投入管理から成果管理に、研究重点から教育重点に変化させるとの方針を明らかにした。「高等教育の戦略的な発展方案」(2007 年 6 月 26 日)では、授業力量および学習力の向上を通じて大学の教育力を向上させることを政策の重要な目標に掲げている。これに加えて 2009 年の教育力量強化事業政策でも、

大学教育改革においてFDが重要な位置にあると認めた。各大学が発展戦略を立て、教育力量を向上させることを支援するために、大学総長が自律的に使えるように予算を配分した。政府は多様な競争的資金を導入して、各大学に教育の質改善の取組を促している。2010年の大学学部教育の質と競争力向上のための政策の主要内容は以下の通りである。

1)学部教育先導大学モデルを育成

○学士組織および教員、教育課程と教育支援体系などを先進化する

- －基礎素養教育強化、教授業績評価システム改善、講義公開など大学の自律的な学部教育強化努力の誘導

2)大学の自律的教育力量の強化(90校内外を選定)

○教育および実習活動支援、教育環境改善など支援

- －厳正な学事管理、積極的な学生支援等を評価指標に反映して教育力向上の基盤の強化

このように、大学の教育力量を強調する政府政策は、教育改善とFDのための重要な契機となった。その結果、大学教育の質向上を試みるものが重視され、それを実現するための施策の一つとしてFDが位置づけられるようになったのである。

政府は大学教育の質向上のためのセンターの役割を強調している。教育科学技術部はセンターの機能を、1)教員らが授業改善に必要な資料や情報を開発して普及すること、2)大学の教授学習改善のために体系的に研究開発・普及するシステムを構築すること、3)教育の質向上を効率的に支援することと規定して、その設立を積極的に推進した。このような政策により、各大学ではセンターを設立して、そのセンターを中心にFDを体系的に支援し始めるようになった。韓国の大学でセンターが2000年代に集中的に設立されたのは、こういった経緯である。これらのセンターは、教員の授業力量と学習力向上を支援するための多様なプログラムを開発するなど、各大学とも教員の能力開発を、教員としての個人的レベルではなく制度的レベルで、FDに対し組織として積極的に関心を傾けるようになった。

3.2 大学評価でのFDの位置づけ

韓国には、次に挙げる4種類の大学評価がある。第一は、大教協が行う「大

学総合評価認定制」である。大学総合評価認定制には、機関評価と学問分野別評価がある。第二は、政府が高等教育機関に競争的資金配分することを目的に行う評価である。この評価は主に、政府の傘下にある韓国研究財団(National Research Foundation of Korea)を通して実施される。第三は、韓国教育開発院(Korean Educational Development Institute)が、教員養成機関を対象に行う評価である。第四は、マスメディアが行う大学ランキング評価である。この中で、大教協の大学総合評価認定制が大変重要な意味を持っている。

すべての評価において、教育は研究とともに重要な比重を占めている。大学総合評価認定制において、FDは教員評価項目の下位指標に置かれている。大学評価における教員関連項目は、教員構成、教員業務と厚生福祉、時間講師と助教の比重、そしてFDの4つの指標で構成されている(大教協、2005)。FDに関する指標は、教育プログラム運営実績(国内外研修参加・研究年制度の運営)と、新任教員を対象にする教授法研修プログラム運営実績で構成されている。FDが全体評価に占める比重は2%(総点500点中10点)であり、教員項目で占める比重は24.4%(総点41点中10点)である。また、教員養成機関評価においても教員の能力開発項目が含まれているが、その内容に差はない。

4. 大学レベルでのFDの位置づけ

4.1 教員評価とFD

最近、韓国の大学では、教育と研究に関する実績に対する教員の評価を重視し、それを通して教員の質を管理するようになってきている。大学教員の業績評価が強調される理由は多様である。教員雇用制度の変化によって、終身雇用のための基準が強化された。給与体系も、成果による年俸制で変化している。これに加えて前述した通り、政府の政策が教育に対する責務性と大学教育の質を強調して、その結果、競争的資金と関係するようになってきている。また、学生による教育評価も重視されている。このような変化は教員の教育能力の向上と関連して、教員業績評価でFDが重要な位置を占める原因となっている。

教員業績評価の目的は、①教員の教育および研究活動に対し公正で客観的な評価基準を用意すること、②合理的な昇進および再採用または定年保障任用(tenure)の根拠資料を提供することである。教員業績評価は、すべて

の専任教員を対象に1年に1度実施する。評価分野は、教員の教育(teaching)、研究(research)、サービス(service)である。

教育領域では、以下のような実績が評価される。①学生による講義評価、②講義実績(責任時間・講義日数・講義規模・成績評価と管理・講義科目数など)、③講義計画書(syllabus)管理、④学生指導(学業・生活相談・就職指導など)、⑤修士および博士学位取得者、⑥教授活動改善(新しいコース開設・カリキュラム開発・講義改善のためのセンターのプログラム参加・新しい教授法の活用など)等。

一方、研究領域では、1)学術論文、2)学術単行本、3)研究活動(競争的外部資金・発明または特許)、4)学術発表、5)学術賞受賞などを評価する。サービス領域では、a.校内の行政管理職務、b.校内奉仕(入試活動と部門委員)、c.学協会活動、d.教育関連奉仕活動などを評価する。

教員業績評価においては、教員の研究活動が、教育活動やサービスよりも相対的に大きい比重を占めている。しかし一方で、教育業績の重要性はますます増大している。このような変化の理由は大きく二つに区別することができる。

その一つは、教育の質を強調する大学政策である。今までは多くの大学教員が、教育より研究を重視する傾向があった。特に政府は、大学教員の研究業績に基づいて予算の規模を決定する、競争的な資金配分の方式を取った。したがって各大学は、教員たちの研究能力を重要視せざるをえなくなった。このような教員評価制度の影響の下では、大学教員は良い評価を受けるために研究に全力を尽くし、教育は相対的に疎かにされてしまう。しかし近年、大学政策では教育業績の重要性が強調されている。すでに言及したように、政府は教育の質向上と教育の充実化のための予算措置を講じている。

他の一つの理由は、研究業績を強調することによって結果的に教育の質が低くなったという学生たちの不満である。学生たちは教育の質向上に対して多様な要求をし、教員評価への学生の参加を主張している。大学はこのような要求に対する反応で、学生による講義評価を強化して、その結果をインターネットなどに公開している。このような変化に対応するために、教員らもFDを義務と見なすようになり、消極的な見方から積極的にプログラムを要求するようになった。FDプログラムが教員のニーズを十分に支援できなくなっているという不満を持つ教員もいる。そして、自発的に小規模学習共同体を組織して、教育能力開発を企画している。

4.2 大学レベルでの FD 担当組織(CTL)

4.2.1 センターの現状

韓国の大学において FD を担当している部局は、教授・学習センターである。1997 年から各大学に設置されたセンターは、教授学習を強調する政府政策によって増加し続けている。2001 年には全国レベルのセンター協議会が組織された。

大学のセンターに関する調査によれば、各大学がセンターを設置した理由は、大学管理者に必要とされたというのが 43%、大学総合評価支援によるものが 39%、カリキュラム改編支援によるものが 9%、その他が 9%であった(廉敏浩 2008)。教員と学生の要求によってセンターを設置した大学はなかった。多くの大学のセンターが、政府政策によりトップ-ダウン式で設立された。これが、学内構成員らがセンターに対して消極的な見方を持つ理由の一つなのである。

大学における FD 担当部局の位置づけは、教務部署など中央部署が管轄するセンターと、独立した組織であるセンターとが、半数ずつとなっている。センター長は、教員である場合が約半数、教務部署長が兼任する場合が 30%、その他が 20%となっている。センタースタッフの規模は、大学によって差がある。全センターの 57%が、5 人以下のスタッフで運営されている。センター長だけであったり、またはセンター長とスタッフ 1 人で構成されたセンターもあった。センターの専門スタッフは、教授や研究員などの職名を持っている。研究員は、責任研究員、専任研究員、首席研究員などさまざまな名称が使われている。ところが、センター専門スタッフの雇用は安定的でない。すなわち、雇用の安定した正規職である場合は 34%に過ぎず、半分以上が契約職であった。1 年単位で契約する場合も約半数であった。このようなスタッフの雇用不安は、体系的で組織的な FD 活動に否定的要因をもたらしている。スタッフの専門性向上における障害要因には、雇用不安が 39%、学校の支援不足が 21%、FD に対する認識不足が 14%となっている。

4.2.2 センターの活動内容

センター長を対象としたセンターの主要な活動に関する調査によれば、教員支援が 48%、e-ラーニング支援が 20%、学習支援が 14%を占める(廉敏浩 2008)。大部分のセンターが教員と学部生の支援プログラムを運営しているが、大学院生を対象にプログラムを提供する機関は 7%に過ぎなかった。センターの機能は、大別して教員支援と学生支援の 2 つで構成される。セ

ンターは教員の専門能力開発にだけ焦点を合わせているのではなく、学生の学習支援も担当している。他方、スタッフの能力開発には積極的な関心を傾けていない。具体的に、教員対象の専門性開発に関しては、教授法の改善、研究能力の改善など多様なプログラムが提供されている。

センターの専門スタッフを対象にした調査によれば(廉敏浩, 2008)、センターで主に実施している教員対象プログラムには、教授法改善ワークショップが 64%、教授法改善資料と情報提供が 11%、新任教員オリエンテーションと教員の学習共同体が 9%を占めている。教員対象プログラムの運営の難しさの原因として、FD に対する教員の認識不足をあげる者が全体の 59%で、最も多い。次に、スタッフ不足が 14%、学校の支援不足が 9%であった。

近年、研究重点大学を中心に、大学院生を対象とするプログラムが重視されるようになってきている。重要なプログラムでは、論文作成法ワークショップが 27%、プレゼンテーション・ワークショップが 23%、英語論文作成法と英語発表ワークショップが 23%、講義法ワークショップが 11%となっている。浦項工科大学では、大学院生を対象に教員準備プログラムを運営して履修した学生に履修証を付与している。

4.2.3 FD 担当センターの活動事例

以下では、研究重点大学を中心に、これらセンターの目的、スタッフ、活動内容について紹介する。

(1)ソウル大学

ソウル大学の教授学習開発センターは、2001年3月に設立された。センターの目的としては、教授学習方法を研究・開発して大学教育の充実に寄与することである。センターの組織は、教育支援部、学習支援部、e-ラーニング支援部、ライティング(writing)支援部の4部で構成されている。各組織の機能と主要プログラムは具体的には次のようである。

まず教育支援部の機能は、講義の質向上のために、教員を対象に様々なプログラムを企画・運営して、教育現状に対する調査研究を遂行することである。主要プログラムは、教員準備養成課程、大学院生のための講義法ワークショップ、新任教員と教員ワークショップ、授業改善のための学生公開討論会、教員-学生座談会(Faculty-Student Roundtable)、講義改善のための研究活動、講義撮影およびマイクロティーチング(microteaching)ワークショップ、専攻別教授法開発、優秀講義動画製作などである。

学習支援部の機能は、学部および大学院生を対象に自律的な学習活動を支援することである。主要プログラムは、学部の新入生のための学習支援プログラム(learn how to learn)と大学院生のためのプログラム(英語論文作成法ワークショップ、学習マニュアルおよび資料集開発、マルチメディアを活用した授業資料製作ワークショップ)がある。

e-ラーニング支援部では、大学教育の質向上のためにマルチメディアとe-テクノロジーを活用して、効果的な教授学習を支援している。

センターではこれらの教員と学生対象プログラム以外に、スタッフの職務能力開発のためのプログラムも運営している。また、さまざまな情報を提供しており、ウェブマガジンとして、「教えと学び」を発行している。

また、ソウル大学の多くの教授らにFDの必要性を感じているかについて調査した。同センターで実施した、教員のFDに対する意識調査(ソウル大学教授学習開発センター、2001)によれば、多くの教員ら(89.6%)が教授法向上に強い関心を持っていた。ところが講義改善は、主に自身の経験と反省に依存しており(31.3%)、教授法改善のためにセミナーやワークショップに参加する教員は15.9%に過ぎなかった。ソウル大学では、このような調査結果に基づいて、教員の教育能力開発のための大学レベルでの制度的な支援をセンターの主要な機能として強調している。

(2)高麗大学

高麗大学の教授学習開発院は2003年に設立された。センターの目的は、教育体系の国際化、教育力量の強化、学習能力の強化、そして情報サービス強化である。センターの組織は教授学習支援チームとe-ラーニング支援チームで構成されている。教授学習支援チームは教授支援、学習支援、e-ラーニング支援活動をしている。スタッフは、センター長と研究教員が各1人、そして研究員が6人である。

教授学習支援の主要プログラムは、新任教員ワークショップ(Luncheon Meeting, Follow-up Meeting)、教授法および教育内容に対する評価分析、教授法開発および研究支援、英語講義法および表現技術支援、英語講義学習方法研究およびワークショップ運営、英語講義支援のための学習共同体(Korea University Peer Tutoring, KUPT)の運営、英語講義学習法に対する学生相談支援、学生チューターリング(Tutoring)および学習支援プログラムの運営、プレゼンテーション・ワークショップ、英語論文作成法ワークショップ、優秀講義受賞者の講義提供、外国人教員と予備教員のための教授

法プログラムなどがある。

同センターは、教員の参加を拡大するために、昼時間を利用した柔軟にプログラムを運営している。また、英語と関連した講義支援活動を強調している。教員と学生を対象にニュースレターも発行している。

(3)浦項工科大学

浦項工科大学の大学教育開発センターは、1999年に設立された。センターの目的は、学生が専門家として成長するようにすることである。教員の専門性向上のためにFDを強調する他の大学と違い、学生の成長のために学生開発(student development)に焦点を置いている。すなわち、学部生と大学院生のための効果的な学習を提供することがセンター活動の核心である。

教員支援プログラムは、教育コンサルティング、教授法ワークショップ、ビデオ分析、オンライン授業、フィードバック、自己開発などがある。学習支援プログラムには学習戦略と学習法、専攻進路および大学生活プログラムがある。また、教授法案内書を発行して多様な情報と資料を提供している。

センターでは教員準備プログラム(Workshop for Preparing Future Faculty)を強調している。このワークショップの対象は、博士課程および修士・博士統合課程3年目以上である。プログラム内容は、教員の理解、学習の理解、授業の理解、学生メンタリングで構成され、年1回実施されている。プログラム履修者には教授法基礎課程履修証を発給している。

4.2.4 大学レベルでのFD担当組織の特徴

韓国の大学におけるFDセンターの特徴は、組織とプログラム面で区別することができる。まず、FDセンターの組織としての特徴を述べると、以下の通りである。

多くの大学のセンターは、①大学教育研究、②教授学習支援、③e-ラーニングとマルチメディア支援を担当する組織で構成されており、その機能も非常に類似している。教授と学習活動を支援してプログラムを開発することが重要な役割となっている。大部分の大学では、こういったセンターが学内のすべてのFD活動を担当している。

しかしながら、韓国の大学におけるセンターの学内基盤は堅固ではない。センターの57%が5人以下のスタッフと小規模であり、予算規模も小さい。また、多くのスタッフが短期契約職なので、体系的なFD活動を行う上での

障害となっている。これに加えて、センターが教員や学生のニーズでなく、政府政策や評価準備のために設立されたので、学内教員の参加と支持を得ることにとりわけ苦心している。

次に、センターのプログラムの特徴について述べる。FDプログラムは大学によって大差はない。主に新任教員を対象にしており、教授法関連プログラムなどのようなIDを中心に運営されている。そのため、学内構成員は、センターを教育テクノロジーセンターとして認識したり、FDを教授法訓練と等しいと考えたりしている。FDを研究とは乖離した、教育に限定された活動と認識する傾向もある。しかしセンターのFD活動において、研究支援に関連した活動が増える傾向があることも確かである。

研究重点大学は大学院生を対象に教員準備プログラムを実施しており、英語講義支援プログラムを強調している。また、教員のプログラム参加を拡大するために、教員の自律的な学習共同体活動(professional learning community)を奨励している。教員が主導的にプログラム内容と時間を決めるようにするなど、プログラムを柔軟に運営している。

5. FD ネットワーク — 大学教育開発センター協議会 (KACTL)

5.1 センター協議会の機能

大学教育開発センター協議会(The Korean Association of Center for Teaching and Learning、以下、センター協議会)は、2001年12月に設立された全国的レベルのFD組織の協議体である。この組織の目的は、4年制大学の教育開発関連機関(一般的に、センター)の間で、教育開発情報を共有して教育プログラムの開発に関して連携を図ること、これを通じて高等教育の質を向上させ、ひいては国家教育発展に貢献することである(KACTL, 2010)。2010年8月現在、142校がセンター協議会に加入している。

センター協議会の会員資格は4年制大学の教育開発関連機関に限定されている。会員は個人でなく、4年制大学の教育開発関連機関である(4年制以外の大学は特別会員)。組織には役員会と「大学教育開発専門家協議会」がある。また、地域別・機能別ネットワークはまだ組織されていない。

センター協議会の事業は以下の6つである。

1. 夏季ワークショップおよび冬季シンポジウム開催
2. 会員校の紐帯および権益活動

3. 大学教育開発のための活動
4. 大学教育開発関連出版物の刊行
5. 国内外の大学教育関連学術団体および協議会との提携
6. その他本会の目的を達成するのに必要な事業

また、センター協議会の活動内容は以下の4つである。

① ワークショップの開催。

実務者の専門性向上を目的に、2003年から実施されており、実務者らがFDに関する知識と技法を習得する。夏季に実施される。主要なワークショップのテーマは以下の通りである。

- 第1回(2003.7.2-3) 成功的なセンターのための専門家養成ワークショップ
- 第2回(2004.7.1-2) 成功的なセンターのための専門家養成ワークショップ
- 第3回(2005.6.29-30) 大学教育改善のためセンターの挑戦と課題
- 第4回(2006.6.29-30) センターの専門的力量的強化
- 第5回(2007.6.28-29) 大学教育競争力強化のためのセンターの役割と展望
- 第6回(2008.6.26-27) センターの新しいパラダイム創造:挑戦と協力
- 第7回(2009.7.2-3) コミュニケーションと教授-学習力量的強化
- 第8回(2010.6.30-7.1) センターの持続成長を通じた学部教育力量的強化

② シンポジウムの開催。

主に各大学のFD事例が発表され、1年に一度、1日間行われる

③ リーダーシップキャンプ。

各大学のセンター長の交流、連携、リーダーシップ開発およびネットワーク形成を目的としており、役員会と定期総会が開かれる。

④ 研究支援活動。

センターの運営改善および大学教育開発の質向上のための自由テーマを選定して支援する。

5.2 大学教育開発専門家協議会

大学教育開発専門家協議会は、大学教育開発協議会の下部組織であり、FD のディベロッパーのネットワークである。「ディベロッパーのネットワーク」とは、4 年制大学において FD を担当するセンターのスタッフらの協議体である。2003 年に「大学教育開発センター実務者協議会」として発足し、2004 年に現在の名称に変更された。このネットワークの会員は 4 年制大学で FD を担当するセンターのスタッフ、チーム長、研究員、そして関連業務に従事する人たちである。センター協議会は、教育開発と実務者の専門性を向上させるために、ディベロッパーのコミュニティとして専門家協議会を設置した。主な活動は全国的なレベルでの協議会を開催して、FD に関する情報と戦略そして資源を共有することである。

協議会の組織は、①教授支援分科会、②学習支援分科会、③教育マルチメディア開発および e-ラーニング分科会、④行政支援分科会、の 4 つの組織で構成されている。これら組織には全て小研究会という名称が使われている。

5.3 韓国の FD ネットワークの特徴

まず第一に、韓国の FD ネットワークは、大学教育開発協議会（センター協議会）が唯一である。このネットワークは 2000 年代初めに組織された。ネットワークの歴史は短く、多くの活動実績がそれほど蓄積されていない。また、地域別、機能別ネットワーク組織の必要性は認識されているが、まだ組織化されていない。しかし、徐々に大学間共同プログラムの開発や運営に関心を傾けて始めている。

第二に、センター協議会の会員資格は、4 年制大学の教授学習センターに限定されている。非開放的な機関会員制で運営されている。

第三に、ネットワークの活動内容が、主に教授－学習方法の改善というような ID を強調しており、教授学習テクノロジーを強調するような多様な FD 活動を支援することができずにいる。

6. おわりに

本稿では、韓国の大学における FD の現状と特徴を検討し、次のような課題を具体的に指摘する。

第一に、韓国大学の FD 活動は政府による政策の影響を大きく受けている

こと。例えば、センターの設立とFD活動の内容が、大学政策や大学評価など中央集権的なトップダウン方式で決定される傾向がある。したがって、大学が自主的にFD活動を展開して上意下達式の運営を脱皮することが必要である。一般的に、FD活動には、大学教育の質向上を教員の問題と規定し、「学生と大学が必要とする教員」を強調するという特徴がある。教員のニーズには積極的に関心を傾けていない。教員は、FDに対して主体的というよりは受動的であり、FDに対する教授の自発的参加が低い状態であった。したがって、教員がFD活動のために自発的に主導的な役割を果たすことができるような方策を確立する必要がある。例えば、教員らの自律的な専門家学習共同体を積極的に支援することが重要である。

第二に、現在のFDの主眼は、教育テクノロジーを強調する教授学習開発にある。このようなFD活動は、教員の教授学習能力を改善するという長所があるが、教員の多様な教育経験を尊重できず、標準化された教授法で教育を画一化してしまうという問題がある。したがって、教授学習開発を越える新しいFDモデルを開発する必要がある。新しいFDモデルは、教員の個人的な教育経験を尊重し、反省的教育者としての教員の役割を尊重することをその特徴とするべきである。これに加えて新しいFDモデルは、教授学習能力の開発だけでなく、教員個人の人間的成長と大学の組織変化にも肯定的な影響を及ぼすものとなる。

第三に、韓国でのFD活動は「教師としての教員」に焦点を合わせて、FDを教員個人の問題として扱うという特徴があり、教授学習能力を個人的レベルで認識している。このような観点はFDに対して、教授学習能力が不足した教員が参加する活動と誤解する結果にもなる。このようなFD活動に対する偏見を解消することは重要な課題である。その方法の一つは、大学教育の質向上とFD活動は教員個人の問題ではなく、大学構成員の共同責任であるという認識を持つようにすることである。

第四に、韓国のFDは、大学がそれぞれ個別に実施する形態がほとんどである。個別の大学で実施しているFDの経験を、他の大学と共有できていない。大学が相互に連携して、教員の教育研究能力の向上を目指し、大学間で共同でプログラムを開発して実施するなど、FDの共有化が進行される必要がある。

第五に、韓国の大学教員らはFD活動をわずらわしい義務や時間浪費と考える傾向がある。このようなFDに対する消極的で否定的な見方を変化させることが重要である。FD活動を活性化させるために、FDの重要性を知ら

せる広報を強化する必要がある。特に、センターの情報提供機能を拡張することが重要である。また、FD プログラムを多様化することも重要である。教員は多様な教育と生活経験を持っていて、また、互いに異なる教育ニーズを持っている。したがって、教員の多様な経験と経歴、そして生活条件などを考慮した FD 活動を展開する必要がある。

これに加えて、大学教員の教育活動に集中したプログラムを脱皮して、教育・研究・サービスを総合的に支援する FD プログラムを開発する必要がある。FD 活動が教員の多様な問題解決に実質的な助けとなるような臨床プログラムを拡大することが重要である。そして、FD を担当しているセンター活動を定期的に評価し、その効果を検証する一方、専門スタッフらの専門性を向上させるための努力が重要である。このような努力は、長期的に、FD 活動に肯定的な大学文化を築く土台になっていくことであろう。

注

- 1) 韓国では大学教員を教授あるいは大学教授という名称で呼ぶ。したがって教授開発、教授資質開発などは大学教員開発、教員資質開発を意味する。以下では、大学教授を大学教員に統一して使う。

参考文献

- 有本章、2008、『大学教授職と FD—アメリカと日本』東信堂。
- 馬越徹、有本章編、1991、「アジア諸国における FD 活動—タイと韓国の事例を中心に」『諸外国の FD・SD に関する比較研究（高等教育研究叢書第 12 号）』広島大学高等教育研究開発センター、83-93。
- 韓国教育開発院、2003、「2003 年度師範大学評価便覧」。
- 韓国教育開発院、2005、「2005 学年度教育大学院評価便覧」。
- 韓国大学教育協議会、2005、「第 2 周期大学総合評価認定制施行のための 2005 年度大学総合評価の評価基準」。
- 教育人的資源部、2007、「大学の教授学習の質的向上のための海外政策動向研究」。
- 教育人的資源部、2007、「大学、今は教育競争時代—大学教育力向上支援方案発表」。
- 季永鎬、2004、「大学教授開発の主要指標分析と教授開発に対する一生活習原理適用の期待効果」『教育学研究』42(4)。
- 廉敏浩、2008、「大学教授学習センターの新しいパラダイム創造—挑戦と協力

の組織文化」全南大学教育発展研究院。
ソウル大学教授学習開発センター、2001、「教授学習センター運営方案アンケート調査結果」『ソウル大学教授学習開発センターニュースレター』1(1)。
(<http://ctl.snu.ac.kr/news/newletter1.htm/>, 2010.1.30)
柳仁鐘、1986、『教授資質開発に対する研究』韓国大学教育協議会。

参考ウェブサイト

韓国大学教育協議会ホームページ。
(<http://www.kcue.or.kr/>, 2010.1.30)
高麗大学教授学習開発院ホームページ。
(<http://ctl.korea.ac.kr/>, 2010.1.30)
ソウル大学教授学習開発センターホームページ。
(<http://ctl.snu.ac.kr>, 2010.10.30)
浦項工科大学教育開発センターホームページ。
(<http://cee.postech.ac.kr>, 2010.1.30)
大学教育開発センター協議会ホームページ。
(<http://www.kactl.org/default>, 2010.9.30)