

## FDを考える

安藤 友張

はじめに

フアカルティ・デイベロップメント（以下、FDと記す）に関心を持つ私は、二〇〇三年三月十五日、京都大学で開催された第二回大学教育研究集会に参加した（主催は京都大学高等教育教授システム開発センター）。この日は、午前と同研究集会が開催され、午後には第九回大学教育改革フォーラムが同じ主催で同会場において実施された。昨年の第一回

の研究集会にも参加したが、発表件数は昨年と比較して著しく増加した。参加者も非常に数多く盛況であった。この研究集会は、学会の自由研究発表に準じた形式をとっており、全国の大学から発表者を募り、

選考の結果、エントリーされるといふ方式をとっている。教育実践報告が中心となっているが、理論研究の口頭発表もある。「教育評価研究部会」「カリキュラム研究部会」「授業研究部会」「FD研究部会」など様々な分科会があり、どの研究部会（分科会）に参加すべきか非常に迷ったが、結局のところ、「授業公開研究部会」を選んだ。

本稿では、この研究集会に参加して知り得た情報や知見をもとにして、FDについて考えてみたい。さらに、FDをめぐる最近の動向についても言及する。

## FDとしての授業公開

私が参加したこの研究部会では、メディア教育開発センター・岡山大学・京都大学・東北大学・島根大学・和歌山大学・山形大学の事例報告があった。メディア教育開発センターの発表を除いて、国立大学関係者による口頭発表ばかりであることからわかるように、私立大学における授業公開の取り組みが遅れていることがうかがえる。ここで、それを裏付ける関連データを紹介しよう。文部科学省による二〇〇一年度の全国調査によれば、教員相互による授業参観の実施率は、国立大学四三・四％、私立大学一・一％であった（文部科学省のホームページからデータを入手した）。

大学の授業を公開することの意義は何か。これがこの研究部会におけ

る議論の中心的なテーマである。授業を公開し、同僚の大学教授による参加観察（参観）を受けることは、FD活動のひとつである。授業改善を図るために、学生による授業評価を実施する大学も多いが、はたして学生が評価者としての信頼性・妥当性をもっているだろうか。これについては今後も議論の余地がある。ピーター・サックスによる著書『恐るべきお子さま大学生たち 崩壊するアメリカの大学』（草思社）を読むと、学生消費者主義に基づく授業評価の弊害を知ることができる。現実には、授業改善のための授業評価になっていない側面もあることは否定できない。

同僚教員によるピア・レビューとしての授業参観を受け入れることに抵抗を感じる大学教授も多い。しかしながら、専門分野が同じでも、また専門分野が違っていても、同僚の

大学教授から、参観後、担当授業に対するコメントを貰うことは授業改善を図る上で参考になる。授業の内容がばかりではなく、授業の方法を見直すことも絶えず必要である。大学の授業に関しては、内容重視・方法重視の考えが、日本の多くの大学教授の中に根深く存在する。まず教育方法を改善することが重要課題であると、私は日頃から思っている。

ここで、本研究部会の発表内容を一部紹介することにした。岡山大学の橋本氏からは、同大学における授業の常時公開制度の意義について報告があった<sup>(1)</sup>。常時公開の理由は、参観する側の教員が、自分の担当授業の時間帯と重なったりする場合もあるので、それを避けるためである。ただし、常時公開といっても、参観する教員数がゼロの場合もある。また、この授業の常時公開制度をとっているのは、岡山大学では橋本氏を

含めて二名の教員のみであるという（発表時）。孤軍奮闘にはほ等しい実践に感じられた。しかし、注目すべき点はFD検討会に学生を参加させているということである。授業評価のみならず、会議の場で、学生からの意見を聴取している。同様の試みは、慶應義塾大学藤沼南キャンパスでも行われている。

山形大学では、『あつとおどろく 授業改善』というタイトルのFDハンドブックを作成し、刊行している（発行は山形大学教育方法等改善委員会による。ただし、市販されていない）。同ハンドブックには「授業改善のワンポイント集」などが掲載されている。名古屋大学の教員スタッフが編集した『成長するチップス先生』（玉川大学出版部）をモデルとして作成したようである。

京都大学の田中氏からは、同大学における公開実験授業の取り組みに

ついで報告があつた。周知のように、京都大学の取り組みは、『大学授業のフィールドワーク』（玉川大学出版部）などの著作物によってその詳細を知ることができる。同大学における公開実験授業の中心的人物ともいえる田中氏は、公開授業（授業公開）について以下のように述べている<sup>(2)</sup>。

「(1)公開授業は、教室の壁を崩し、孤立した個人的反省を越えて、反省の共同体（相互研修の共同体）を創りだす。

(2)授業公開には、公式・非公式、日常・非日常、定時・随時、意図的・偶発的などの別、公開の程度、規模の大小など、実に多様な形態が考えられる。

(3)授業公開は、お互いが学び合うために行われるのであり、互いの批判や非難のためではなく、互いの営

為の受容と肯定のために行われる。

(4)公開授業は、自分の授業に対する自己反省、学生の授業評価などの延長線上に位置づけられる。」

公開授業を参観する教員が固定化し、学内からの参観者が少ないなど、京都大学の取り組みが順調に進んでいるとは断言できない。しかし、地道な取り組みから得られたこれらの田中氏による言葉は重みがあり、説得力をもっている。授業公開にこれから取り組もうとしている人々への示唆的な指針となっている。トップダウン方式で実施するか、教員有志によるボトムアップ方式で実施するか、各大学の事情を考慮しながら、授業公開の方法を検討すべきであろう。付け加えて言えば、京都大学・関西大学などにおいて実践されているように、授業をビデオ録画し、授業担当者が解説を加え、検討会を実

施することも有効な方法である。

授業を公開し、同僚教員が相互に参観しあい、その後、授業検討会を実施することは時間がかかり、多大なエネルギーを費やす営為である。

同僚教員の理解を得て、学内の合意形成を図ることが最大の難関であろう。事実、「授業を公開して同僚教員が参観すると、受講学生たちが緊張してしまうので、普段通りの授業が出来ない」という理由で、公開を躊躇し、拒む大学教員も存在する。

「教室の聖域性」に固執する大学教員も多い。いかにして授業参観に対する抵抗感を払拭させるかが課題である。授業公開を実施するまでの過程は決して容易ではなく、また実施できたからといって、すぐに成果が得られるわけではない。授業改善の処方箋が見つかることを過大に期待して授業公開を実施すれば、失望の念にかられるだけであろう。

## F Dをめぐる諸問題

学内のF D委員になった場合、当該委員会の仕事に忙殺され、自分の担当授業の準備がおろそかになるという悲劇が起こると聞く。疲労感や徒労感が残るだけのF Dに陥る危険性もある。私立大学では、巧妙な教員管理の手段としてF Dを利用する理事会も存在する。F Dをやらされているという意識をもつ大学教員もいるだろう。また、新しくF D委員になったものの、一体何から始めればよいのか、悩んでいる大学教員もいると聞く。それゆえ、「F Dマニュアル」を求める大学教員が意外と多いようである。F Dの手始めとして、テレビ局のアナウンサーを講師として招き、発声・話し方の基本を学ぶ研修会を開催する大学もある。

一方、学生による授業評価や研究

業績の評価が全面に押し出され、個々の大学教員に対する個人評価がF Dの中心とみなされるような風潮もある。確かに、欧米におけるF Dは、教員に対する評価が中心となっているが、歴史を経て、評価文化が形成されたうえでシステムが定着している。研究助成金の採択審査などの場合、評価基準・評価方法が客観的かつ公正で、透明性があるといわれている。また、F Dや研究評価に関する学術研究が発達で、アメリカには「研究公正局 (Office of Research Integrity)」という公的な専門機関も存在する。論文の剽窃など、研究に関する不正行為があった場合、この「研究公正局」が調査し、問題を処理するシステムになっている。

ひるがえって、日本の場合、大学における評価文化が十分に形成されないままで、欧米のシステムを表面的かつ部分的に取り入れていること

自体に問題点がある。評価結果をそのまま反映させる教員任期制度や報酬制度などは、教育・研究活動を活性化するといえるのだろうか。むしろ、教育・研究条件を改善し、すべての大学教員にゆとりを与えることが重要であると考えられる。ゆとりがなければ、良い教育成果や研究成果をあげることはできない。

研究評価を行う際、人文・社会科学分野のように評価が難しい場合、自然科学分野と同じ尺度で評価することは避けねばならない。学生による授業評価にしても、その結果の信頼性・妥当性、教員や学生に対するフィードバックの方法などについて議論を積み重ねる必要がある。

高知工科大学では、教員の研究活動・教育活動・社会的活動・大学に対する貢献度などをすべて点数化し、それに基づき給与査定をしている。このような教員評価の手法が、

はたして大学の活性化につながるかどうか。また、FDの方策として有効なのかどうか。私は疑問を感じている。

### 新しいFDのモデル

先述したFDの問題点を解決できるような方策はないのだろうか。私が最近読んだ文献の中で、新しいFDのモデルとなりうる興味深い知見を得たので紹介しよう。

疲労感が残るだけのFDから脱却し、心理的充足感や満足感を個々の大学教員に与えるFDのあり方を検討する必要がある。コミュニケーション心理学の立場から、新しいFDのモデルを構築する研究が登場し始めた<sup>(3)</sup>。コミュニケーション心理学では、人間の行動を、心理的援助の対象となる個人だけではなく、学校・家庭などの社会組織との関係の中で考える。

アメリカの大学では、「メンタリング・プログラム」が導入され、新任教員を対象とした精神面のケアがシステムとして確立され、成果をあげている<sup>(4)</sup>。「メンタリング」とは、成熟した年長の「メンター（ピア・メンター）」と若年の「メンティ」とが基本的には一対一で継続的に交流し、信頼関係を構築して発達支援を行う関係性である<sup>(5)</sup>。より具体的に言えば、経験豊富な先輩の大学教員が、後輩である新任の大学教員の相談相手となって、授業などの仕事に関する悩み事などに応じるのである。岩川が指摘するように、「メンターは、新参者の仕事を尊重し、新参者に対して、いわば上から指導評価する関係ではなく、側面から支持し援助する関係を形成する」<sup>(6)</sup>。人間関係をはじめ、学生による授業評価、ピア・レビューによる研究評価などが起因となる不安やストレスを

感じやすく、さらに職場において孤独感を味わい、孤立無援になりがちな新任の大学教員を精神面で支える人的制度は重要であり、FDに「メンタリング・プログラム」を組み入れる発想は示唆に富む。また、新任教員に限らず、一般の教員を対象とした「メンタリング・プログラム」も存在する。「メンタリング・プログラム」自体、柔軟な構造的特徴をもっている。

ひるがえって、日本の各大学で実施されているFDとしての新任教員対象の研修会は、伝達型の集団一斉講習が中心であり、教員同士の人間関係の構築にはコミットしない。通過儀礼として、飲食をともなう歓迎会が開催される程度である。大学教員という専門職集団としての「同僚性」の形成は、自然の成り行きにまかせられている。合宿やワークショップ方式を取り入れたFDを実践し

ている大学もあるが少数である。

FDは教員集団による組織的な取り組みである。「同僚性」の形成は、FDを推進させるうえで不可欠である。

おわりに

今回参加した研究集会において、先述した大学以外の他の報告者らによる悪戦苦闘・試行錯誤の取り組みも聞くことができ、大変参考になった。抽象的な理念や個別具体的な技術をめぐる議論にとどまることもなく、さまざまな視点から議論がなされた。フロアからも活発な質問や意見が出され、有意義な研究集会であった。FDのあり方を考える上で、良い機会となった。

また、「メンタリング・プログラム」のFDへの応用に関しては、現在の日本では、外国研究・理論研究

の域にとどまっておらず、萌芽的段階であると思われる。実践に向けて、さらなる研究が必要であろう。ただし、学生対象ではあるが、「メンタリング・プログラム」に基づいた実践が、日本の大学（例えば、同志社大学）でも行われている。

なお、京都大学高等教育教授システム開発センターは、二〇〇三年三月十五日に「大学授業ネットワーク」を同センターのホームページで立ち上げた（URL：<http://www.kyoto-u.ac.jp/highedu/daichi.htm>；最終確認日は二〇〇三年八月五日）。このホームページにアクセスすると、さまざまな授業の取り組みをウェブ上で閲覧することができる。FDに関心をもつ全国の大学教員による実践交流の場、情報交換の場となることが期待される。最後に、同センターは平成十五年四月一日をもって「京都大学高等教育研究開発推進センター

」という名称に変更し、発展的に改組したことを付記しておく。

<注>

(1)岡山大学の取り組みは、次の文献を参照されたい。三尾忠男・吉田文編『FDが大学教育を変える』文芸社、二〇〇二年。

(2)田中毎実「京都大学公開実験授業の現在」『第二回大学教育研究集会・第九回大学教育改革フォーラム発表論文集』京都大学高等教育教授システム開発センター、二〇〇三年、一三三頁。

(3)笹尾敏明ほか「次世代型ファカルティ・ディベロップメント（FD）・プログラムに向けて」『国際基督教大学学报 一—A 教育研究』第四十五号、二〇〇三年、五五—七一頁。

(4)渡辺かよ子「米国高等教育におけるメンタリング・プログラムの研究

成果と意義」日本教育学会編『教育学研究』第七十卷第二号、二〇〇三年、七九～八七頁。

(5) 同前、七九頁。

(6) 岩川直樹「教職におけるメンタリング」稲垣忠彦ほか編『日本の教師文化』東京大学出版会、一九九四年、一〇〇頁。

あんどう・ともはる

名古屋芸術大学

