

FD活動の義務化と大学の教育機能



早田 幸政

金沢大学教育開発・支援センター

はじめに

「FD (Faculty Development)」、直訳すれば、「教員団の能力開発」を意味する概念が、我が国高等教育界に取り入れられて久しい。

大学に籍をおく教職員のほとんどが、この用語を何らかの形で見聞きし、場合によって、そのための行動をとることを余儀なくされている。ここに「余儀なくされている」と述べたように、多くの教員は、その活動に率先して身を

投じるといふよりは、幾分の躊躇を覚えながら、しぶしぶこれに参加しているというのが実状であろう。しかしその一方で、ほとんどの大学において、FD遂行の熱意に燃え、その普及と効果的な遂行を図るべく日夜努力を重ねている少数の教員が、存在することも事実ではなからうか。その意味において、大学教員は、FD活動の局面において、FDの「担い手」と「受け手」、さらには、FD「忌避者」へと類別されていると言ってもよい。

ところで、大学の重要な構成員である学生が、「FD」という用語を知っているかという点、私の局限された教育

体験の中で見る限り、否定的に考えざるを得ない。FDが、仮に、教員の教育力の向上を主眼としているのであれば、学生の学習に直結する教員のFDという営為への理解が学生たちの間にほとんど浸透していないこと自体、FDの所期目標達成のための条件そのものが醸成されていないことを意味している。

本稿は、上記のような問題意識を基底に据えて、FDの意義・内容とその実施の状況、昨今の高等教育政策におい



はやた・ゆきまさ ●一九五三年、山口県生まれ ●主な論文・著書に『大学評価システムと自己点検・評価』（エイデル研究所、一九九七年）。『よくわかる大学の認証評価』（共著）（エイデル研究所、二〇〇七年）。『アメリカにおける高等教育質保証装置と全米法曹協会（ABA）の適格認証システム』（日弁連法務研究財団編『法科大学院教育の理念と実践』商事法務、二〇〇七年）。

●官邸主導のいわゆる規制改革の一環として進められている「大学改革」の行先はまだ不透明です。大学社会の構成員である教職員は、憲法の保障する「大学の自治」の下、同じ構成員である学生・学習者の立場に立って、大学をより良くしていく努力が一層求められるでしょう。

るFD制度化の経緯とその趣旨・目的さらには、FD義務化の意義について検討を行うとともに、その検討を基に、FDの実質化に関するささやかな提言を行おうとするものである。

1、FDの語意とその実質的内容

FDとは、前述のように、英語の直訳としては「教員団の能力開発」の意であり、と

りわけ、従来より、教員の教育技法の向上に向けた教員による組織的な改善・改革のための営為として理解されてきた。

この点について、中央教育審議会「新時代の大学院教育（答申）」（二〇〇五年九月）は、FDを「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」と定義づけた。また、中央教育審議会大学分科会・学士課程教育のあり方に関する小委員会「学士課程教育の再構築に向けて（審議経過報告）」（二〇〇七年九月）（以下、「二〇〇七・九中教審『審議経過報告』と略記」）は、上記の定義づけを踏襲した上で、FDの定義・内容は論者により様々で、「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、さらには研究活動、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」とした。

沿革的に見ると、FD概念は、教員の研究能力の向上に資しうるような活動や環境条件整備の意に解されてきたという側面があり、現に、アメリカの高等教育関係者の間では、FDの重要な要素に、サブティカルの確保や授業負担軽減を挙げる者も少なくないと言われる。

この点に関し、我が国FD論を代表する有本章は、その著書『大学教授職とFD』において、「大学が『学事』(academic work)によつて『学問的生産性』(academic productivity)を高めることに主たる機能、役割、使命がある以上、教育と同様に学事とかかわる研究やサービスの概念の重要性を十分担保して、教育を重視」する必要性を強調し、広義、狭義の両面からFD概念を理解する必要性を強調した上で、「FDの広義の概念を担保しながら、狭義の概念を十分に制度的にも、実践的にも定着させることが現時点での重要な戦略かつ戦術的な課題になる」と結論づけている(有本・同書一八六～一八八頁)。

ところで、「授業内容・方法を改善するための教員による組織的取組」と意義づけられる(狭義の)FDとして、具

体的には、どのような活動が挙げられるのであろうか。

二〇〇七・九中教審「審議経過報告」は、その具体例として、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ている。このほか、学生授業アンケート結果に基づく教育改善の組織的取組、単位認定・卒業認定に関わる基準や方針等の検討・策定・改訂、各教員のシラバス及びその実施状況の組織的検証、カリキュラム開発・改善に関する検討会、科目開発に関する研究会、シラバス上の授業内容の教員相互間による比較、教育機器やICT活用をテーマにした研究会、さらには、高等教育制度・大学評価制度や大学改革の動向に関する研究会、他大学等の教育改善の実践事例に関する研究会といったものも、FDの重要な要素として位置づけられよう。このほか、昨今のトレンドとして、FD指導員による個別教員への改善指導を、FDの基本要素として重視する動きも顕在化しつつある。

FDを必然化させた

教育環境の変化と

社会的背景

FDは、当初、「教授技法の改善」を対象を特化して論じられる向きも少なくはなかったが、今日、カリキュラム開発や科目開発を含め、教育の中身そのものの研究・検討にまで、その対象が

拡大されつつある。

それでは、そうしたFDの充実・強化が、我が国大学教育に求められるに至った背景は、どのような点に求められるのであろうか。

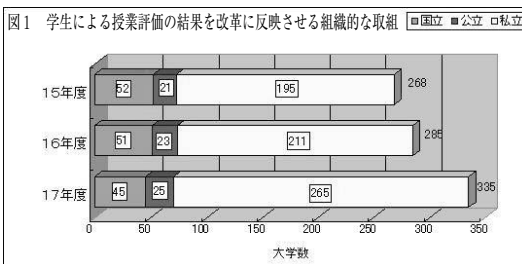
第一に、少子化の影響でいわゆる入学者受け入れ窓口が広がったことに伴い、以前にも増して、多様な資質・能力の学生にきめ細かな教育上の配慮をすることが強く求められてきている、という点が挙げられる。

第二に、第一の点とも関連することとして、私語、居眠りに加え、授業時間中の無断での入退室、飲食、携帯電話でのメール私語等やDSなどのゲーム機器での遊び、オンライン遊戯など、教室内の学習環境の変化に対し、各教員が責任を持って機敏かつ厳正に授業管理を行うとともに、学生の興味を引きつけかつ適切な水準の授業内容・方法への改善努力が教員に求められている、という点が挙げられる。

第三に、学生獲得戦略の一環として、とりわけ経営基盤の脆弱な大学では、「社会で即戦力となる人材育成」を標榜することで、社会需要に直対応のカリキュラム改訂が頻繁に行われることに伴い、教員自身、これに追隨して授業内容・方法のブラッシュアップを行うことが強いられている、という現状が指摘出来る。

第四に、第三の点と関連して、上記のような一部大学で、カリキュラム内容が過度に実務指向を帯びることで、そうしたカリキュラムを担う教員組織中、実務家教員の占める割合が相対的に高くなってきていることに伴い、大学教育のあり方に関する基本的認識の涵養を大学教員全体として求められるようになってきている、という点が挙げられる。

第五に、上記事項全てに関連することとして、大学が、公教育を担う高等教育機関である以上、学生に対して十全な教育上の付加価値を与え、学習上の成果を挙げ得た者のみを、社会に送り出すという人材育成機能の全うを求める社会的要請に対応し、教育上の説明責任を履行するという観点から、教員に対し、組織的な教育改善努力が求められる、という点が挙げられる。



※ 文部科学省高等教育局大学振興課「大学における教育内容等の改革状況について」(2007. 4. 16)より、転載。

授業評価、
教員の教育業績評価と
FDの現況

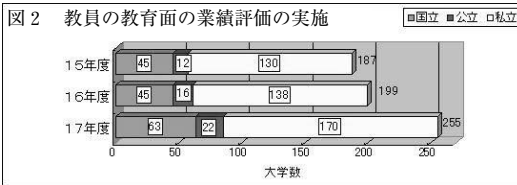
「革状況」調査の結果を、授業評価、教員の教育業績評価、FDの各項目毎に見ていくこととする。

二〇〇七年度と同調査によると、国立五十八大学(六七%)、公立四十九大学(六七%)、国立四百一十大学(七三%)、国・公・私立全体で五百八十八大学(七一%)において、学生による授業評価が実施されている。

このうち、学生による授業評価の結果が、どう改革に組織的に反映されているか、を示したのが図1のグラフである。

これによれば、そうした改革に繋げるための組織的取組を行っている大学が二〇〇三年に二百六十八大学であったのに対し、二〇〇五年には、三百三十五大学とおよそ一・三倍の

ここで、文部科学省が全国七百十三の大学(放送大学を含む)を対象に二〇〇五年度に実施した「大学における教育内容等の改



※ 出典については、同上。

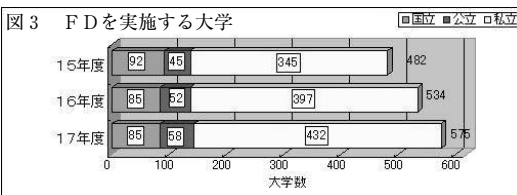
伸びを示している。とりわけ、私立大学の伸びが大きい。教員の教育業績評価を行っている大学の過去三年間の推移を表わしたのが、図2のグラフである。

これによれば、教員の教育業績評価を行っている大学は、二〇〇三年に百八十七大学であったものが、二〇〇五年には二百五十五大学となっており、およそ一・四倍の伸びを示している。ちなみに、二〇〇五年の段階で、全大学中、同評価を実施している大学の割合は、三六%である。

ところで、FDの実施状況に関するものが、以下の〈図3〉、〈図4〉である。

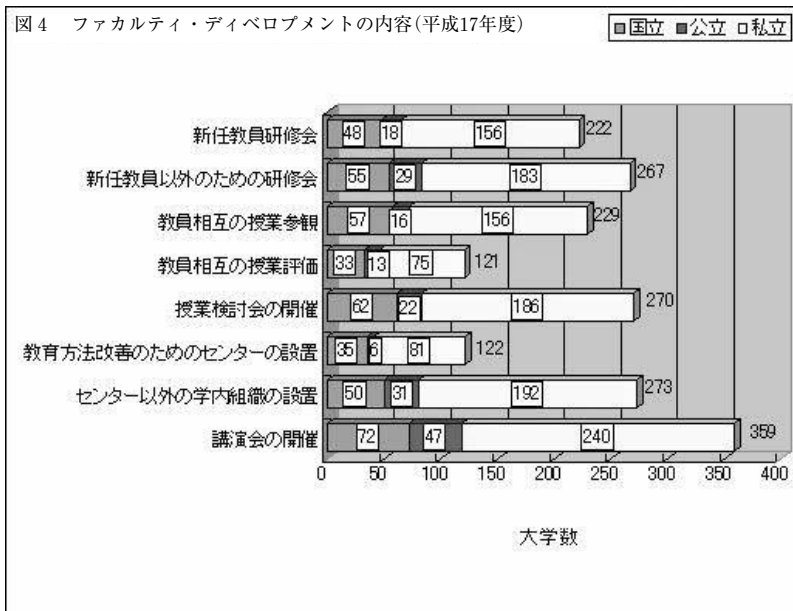
FDを実施している大学数は、二〇〇五年段階で五百七十五大学に上っており、全大学中、FDを実施する大学の割合は、八一%である。ちなみに、二〇〇五年時点のFD実施大学数は、二〇〇三年比で、一・二倍の伸びとなっている。

各大学において実施されている



※ 出典については、同上。

図4 ファカルティ・ディベロップメントの内容(平成17年度)



※ 出典については、同上。

FDの内容を示したのが、上記のグラフである。これによると、「講演会の開催」が最も多く三百五十九大学で、以下、「センター以外の学内組織の設置」(二百七十三大学)、「授業検討会の開催」(二百七十七大学)、「新任教員以外のための研修会」(二百六十七大学)、「教員相互の授業見学」(二百二十九大学)、「新任教員研修会」(二百二十二大学)と続いている。

2、FDの法的義務化と趣旨・目的

FDの義務化

FDの法制化の提言は、一九九八年十月の大学審議会答申「二十一世紀の大学像と今後の改革方策について」に端を発する。そこでは「個々の教員の教育内容・授業方法の不断の改善のため、全学的あるいは学部・学科全体で、それぞれの大学の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修(ファカルティ・ディベロップメント)を実施することが重要」であるとの指摘がなされ、その法制化の必要性が強調された。この提言を受け、一九九九年九月の大学設置基準の改正により、同基準にFDの努力義務規定が盛り込まれた。

その後、二〇〇三年三月の専門職大学院設置基準、二〇

○六年三月の改正大学院設置基準において、FDの義務化が定められ、二〇〇七年七月の大学設置基準の改正により、学士課程においても、FDの義務化が法定化された(二〇〇八年四月より施行)。

FD義務化の趣旨・目的 改正大学設置基準は、FDに関し、「大学は、当該大学の授業の内容及び方法を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」旨定めている。

それでは、FDの義務化に伴い、各大学は、いかにしてFDの体制の整備・推進をするよう求められているのだろうか。ここでは、上記法改正から約二か月後に公にされた二〇〇七・九中教審「審議経過報告」の記述に基づき、FD義務化の趣旨・目的について考えてみたい。

二〇〇七・九中教審「審議経過報告」は、まず、FDの法的義務化の意義に関連して、その法的義務化を「契機として、各大学では、FDの在り方を主体的に見直すとともに、教員評価のあり方等を含め、教員の教育力向上に向けた取組を総合的に進めていくことが重要」との指摘を行った。

FDの一般的在り方として、そこでは、「FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、我が国の

学士課程教育の改革が目指すもの、各大学が掲げる教育目標を実現することを目的とする、教員団の職能開発として幅広く捉える」必要性に言及するとともに、FD実質化を図る上で、各教員の「教育業績の評価を適切に行うことが不可欠」とした。

そして、FD推進を具体的に実現するための取組として、大学に対し、学位授与方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れ方針という「三つの方針」に関する共通理解を確立し、教員各自の教育実践の在り方を主体的に見直す場としてFDを機能させるべきこと、教員の求めに応じて授業実態を「診断」するなど、個々の教員の授業改善に向けた努力を支援する体制を整えるべきこと、教員人事等における業績評価において、「研究面に偏することなく、教育面を一層重視」すべきこと、等を要請した。一方、国による支援・取組として、ファカルティ・デイベロップターの配置・養成など、全大学でFDが確実に実施されるようにするとともに、FD実質化に向けた取組を促す総合的な施策を進めること、FDを通じて涵養されるべき「教育力の枠組み」などの策定について検討するとともに、FDプログラム、教材等の開発を支援すること、優れたFD活動等を行う大学を支援するとともに、そうした取組に関する情

報提供を行うこと、FD推進に資する大学教育支援のナショナルセンターの設置について研究すること、などが挙げられた。

設置基準上の

FD規定の意義

上記のようなFD実質化の方向性がいかなる意義を有するものか、ということを考えるに当っては、二〇〇七年七月の大学設置基準改正の際に、FD義務化に加え、新たに新設された他の規定とパラレルに検討する必要がある。

同改正にあつては、第2条の2で、学部、学科、課程毎に「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表すること」を大学に対して義務付けた。加えて、学生に対し、年間授業計画を明示するとともに、学生の「学修の成果に係る評価及び卒業認定」に関する基準の明示とその適切運用を行うことを義務づける規定が設けられた。

こうした新大学設置基準の法構造を見る限り、FDの法的義務化は、それぞれの大学・学部・学科等の標榜する教育目的・目標を達成する上で必要な各教育課程における教育内容・方法の充実と教員の教育力の向上を担保する制度措置として理解することができよう。

教育目的・目標を達成に向け、これに見合った付加価値

を学生に与え有為な人材として社会に送り出すことが大学の基本的使命とされている以上、FDを通じて大学教育の充実・向上に向け継続的な改善努力をすることが、いまや社会的責務となつている。そして、教育目的・目標を成就し得た学生を有為な人材として社会に送り出す責任を全うしていくべく、各教育課程を担う教員団には、上記二〇〇七・九中教審「審議経過報告」に言う「三つの方針」に即して、学生の入学から卒業に至るまでの教育課程の内容と学位授与に至るまでの教育目的・目標達成プロセスの検証が求められることとなつた。

改正大学設置基準は、各授業の年間授業計画や成績評価基準の明示を前提に、学生の学修成果を厳格に評価し卒業認定を行うことを求めているが、こうした要請も、FD義務規定との関連の中で理解することが必要である。各教育課程の標榜する教育目的・目標に到達し得た学生に学位を授与する過程において、適切な内容・水準の授業科目を履修させその学修成果を証明する単位認定と卒業認定の厳格性を担保することは、有為な人材を社会に送り出すという高等教育機関としての社会的使命を全うしていく上で不可欠な営為である。ここでも、各教育課程を担う教員団は、上記二〇〇七・九中教審「審議経過報告」に言う「三つの

方針」を見定め、学位授与に至る教育プロセスの一層の充実・向上を指向しながら、FD活動を通じ、年間授業計画に即した授業の実施状況や各授業科目毎の到達目標の達成状況の確認作業の上に立って、その各々の成績評定の分布状況、成績評価基準と各授業毎の基準運用の適切性、卒業認定、学位授与の適切性などの検証が要請される。

そして、本稿第1章の「FDを必然化させた教育環境の変化と社会的背景」でも述べたように、学生の資質・能力や学生を取り巻く学習環境の変化、大学教育に対する社会需要の目まぐるしい転変は、大学に対し、学士課程、大学院課程のいずれにおいても、人材育成機能の一層の強化を求める大きな要因となっており、そうした意味からも、人材育成に係る目的・目標の達成を担保するための効果的な装置としてFDを有効に機能させることが必須不可避と認識されるに至っている。

以上の点に鑑み、教育目的・目標の明示の義務化、FDの義務化を核とする今次の改正大学設置基準及びその趣旨・目的とこれを支える社会的背景・要請に立脚すれば、今後、教育上の目的・目標に見合った「学習上の成果」を、個々の学生がどの程度のレベルにおいて達成し得ているのかといういわゆる「学習成果のアセスメント」という営為

の実現が、FDの有効性を問うための重要な鍵になるものと思われる。

最近の

アメリカ高等教育政策の

動向

ここで最後に、この問題に関するアメリカ高等教育政策の昨今の動向について、簡単に言及しておきたい。

二〇〇六年九月、アメリカの高等教育の改革方向、高等教育と中等教育の接続の問題を主テーマに提言した連邦教育長官諮問委員会報告書「リーダーシップが試されるとき——アメリカ高等教育の将来像を描く——(A TEST OF LEADERSHIP—Charting the Future of U. S. Higher Education——)」(いわゆる「スペリングス・レポート」)が公にされた。

報告書では、伝統的にアメリカ高等教育の質の評価が、大学の「名声」やインプット部分に着目したランキングによって行われてきたと批判した上で、学生、父母を含む社会一般に対する説明責任を果たしていくためには、個別大学で実際にいかなる教育が行われているかを他大学と比較しながらその大学の教育上の有効性を検証するデータ提示を行う責務が、大学及びアクレディテーション機関我が国の認証評価機関に相当にあること、教育上の「成果(outcomes)」や「学生の学習成果(student learning results)」に

係るものが、上記データに該当すること、そしてさらに、「教員団(Faculty)」は学生の到達目標を明確にするとともに、目標達成に向けた一貫した教育プロセスの中で、有効かつ根拠が明確な達成状況測定手法を開発する活動の中心的な担い手でなければならぬこと、等の指摘がなされた。

ここでは、大学の高等教育機関としての有効性の評価は、教育目的・目標と学生の学習成果との有機的関連性の視点に立脚したアウトカムズ評価の視点から再構築されなければならないこと、アウトカムズ評価の仕掛けの開発に当り、何よりもまず、各大学、各教育プログラムの「教員団」が中心的役割を果たさなければならないこと、などが強調された。

こうした政策提言に呼応するかの如く、幾つかのアクレディテーション機関は、上記視点に立ちつつ、評価システムの改革を行った。例えば、大学機関別アクレディテーション機関の一つである「西部地区基準協会(Western Association of Schools and Colleges, WASC)や、専門分野別アクレディテーション機関の一つである「全米公共政策大学・大学院協会(National Association of Schools of Public Affairs and Administration, NASPAA)は、教育目的・目標達成度重視のアウトカムズ評価に評価手法をシフトさせた。とりわけ、

WASCは、アウトカムズ評価の各大学への浸透を図っていく活動と並行して、FDの実施をWASC加盟大学に対し強く要請した。

3、FD実質化に向けたささやかな提言 — 結びにかえて —

**FD実質化と
教員個人評価等**
今後の大学設置基準の改正により、FDの実施が義務化されたことに伴い、各大学は、FD実質化への取組を行う

ことが必須不可避となった。

二〇〇七・九中教審「審議経過報告」は、上述のように、FD実質化を図る上で、各教員の教育業績の評価が不可欠であるとした。この提言の企図するものが何かは、判然とはしないが、FDを、教育評価を軸とする何らかの教員個人評価の仕掛けと連動させることで、その実質的運用を確保させようとする点に、その意があると見てまず間違いない。しかし、各大学に対し、教員個人評価というある種の強制力を伴う威嚇を武器に、FDの具体的実施を迫ることは、大学教授職にある教員総体による教育改善に向けた自律的営為としてのFD本来の機能とは相容れない。そればかりか、FDと教員評価を連結させようとすることで、相

当数の教員がFD活動からますます遠ざかるうとし、教育改善に向けた動き自体が停滞してしまうという逆効果をも招きかねない。

また、FDを教員管理の具として用いることも、避けるべきである。FD実施者と被実施者を画然と区別することや、一部教員に対し「過度のFDを強要」といった「FDいじめ」も行うべきではない。FDが、教育研究上の憲法的自治を保障された大学教授職の職務上の尊重の上に基礎づけられた自律的営為である以上、そこには実施内容の適切性や手続上の公正性・公平性が要求される。

このことと関連して、現在行われている専門職大学院認証評価の枠組みの中で、「実務家教員」と「研究者教員」との間に生じている「学生の人気度」の差やこのことを前提とする見かけ上の「教育力」の対比において、「研究者教員」に対する「FDいじめ」が行われているという研究者教員の嘆きに接することが稀にある。FDが、何よりも先んじて、専門職大学院で義務化された所以の一方、実務家教員の一部について、学生に系統的な知識を涵養するという教育的能力の欠如への懸念に配慮し、実務家教員の教育能力の向上を期することにあつたという側面も否定し得ない。学生授業アンケートに伴う実務家教員の教育力への

過剰な信頼が、逆に研究者教員への不信を増長し、そうした「FDいじめ」に繋がることを切に望みたい。

ところで、FDは、教育目的・目標のFD実質化への達成に向け、学生に対して最適の高等教育サービスの提供し、彼らを有為な人材として社会に送り出すことに大きな意義と効果がある。にもかかわらず、冒頭で述べたように、FD活動に伴う効果を享受する第一次の受益者であるはずの「学生」の間に、FD活動とその意義がほとんどと言ってよいほど浸透していないことは、FD実質化を推進していく上で大きな障害要因である。

よく聞かれる話であるが、教員は、学生授業アンケートの結果を踏まえ、真摯な態度で、教育内容・方法の改善に取り組んでいると主張する、しかしその一方で、対する学生は、アンケート結果が授業改善に役立っているようには思えない、何のための授業アンケートなのか、疑問を呈することもしばしばである、と言う。こうしたFDに対する教員と学生との間の意識の乖離を回避しFD実質化を図っていくためには、これまた「FD活動」の一環として、教員が「汗水流して」組織的に取り組んでいる教育改善のためのFDの意義を教員、学生間で共有していくことが最重要で

あると考える。このことは、教員、学生が、教育目標や学習目標を同じ土俵の中で互いに理解し合う契機ともなり得る。

それでは、どのような方法・方式により、その意義の共有を図っていくべきであろうか。

まず、第一に考えられるのが、FDの実施プロセスに学生を直接参画させるといふ方式であり、その内容はともかくこうした方式を部分的に導入し得ている先進事例も散見される。

しかし、FDに積極的に参画しようとする教員が必ずしも多数派を占めていない各大学の現状において、上記方式の導入を試みた場合、FDが活性化されていくどころか、反対に教員サイドにFD推進に対する萎縮効果もたらされるのではないかと危惧を覚える。

私は、学生の間にFDへの理解を求めFD全体の実質化を図っていくため、当面は、FDを中心テーマとした大学論や学生論の授業を正課の科目を通じて展開する、場合によっては、正課外でそうした講演会を企画する、といった方途を模索していけばいいのではないかと考えている。FD講演会を開催する場合、幾つかのテーマに分けて複数回実施すること、大・中規模大学の場合、部局(学部等)単位

でこれを行うことなどが考えられる。正課の大学論、学生論と言った授業科目を通じて、学生にFDへの理解を求めようとする場合、そうした科目を、導入教育や初年次教育の一端を担うものとして位置づけることも可能であろう。こうした講演、講義、授業の担当者は、FD実施責任者もしくは過去にそうした経験を有する複数教員で、オムニバス方式でこれを行うのが効果的ではないかと考える。

身近な「FD」のすすめ
最後に、わき道にそれる話
で恐縮であるが、私は、労働

法の権威で、私を高等教育論の世界にいざなうて下さった故・青木宗也先生から、次のような助言をいただいたことを今改めて思い出す。かつて、先生は私に対し、「聴衆を前にしての君の話は、論旨一貫しそれなりに説得力を持つ内容だとは思うけど、人をひきつける魅力に欠けている。それは、君の話には『間を取る』という配慮がないからだ。こうした欠点を改めるため、月一回でもいいから寄席のライブに通いなさい。そうすれば、その欠点は、少しずつ是正されるだろう」と言われた。

私は、現在に至るまで、寄席に行ったこともないし、当時と比べ、話術に顕著な向上が見られたと自負する自信もない。しかし、その助言を頂いた時以来、私は、テレビの

画面に登場するタレントさんたちの話しぶりを注視し、面白いそして人をひきつける話し方とはこういうたの指すのだな、と一人感心する自分に気づくことがしばしばあった。そうした折、わたしは、ささやかにではあるが、平凡な日常生活の中で、FDの学習をしているなどと感じたりもする。

ここで、「FDとは、個人の趣味で行うものではなく、組織的に行う活動なのですよ」という苦言を呈されれば、もとより、これに返す言葉などないのではあるが。

〈参考文献〉

- (1) 早田幸政「WASC傘下の大学・カレッジにおける教員組織、教育プログラムの特質と新たな評価・アクレディテーション手法の開発」文部科学省へ先導的大学改革推進委託〈調査研究報告書』今後の「大学像」の在り方に関する調査研究・教員の所属組織』（金沢大学）二二八～二二三頁、二〇〇七年
- (2) 有本章・北垣郁雄編著『大学力―真の大学改革のために―』ミネルヴァ書房、二〇〇六年
- (3) 有本章・羽田貴史・山野井敦徳編著『高等教育概論―大学の基礎を学ぶ―』ミネルヴァ書房、二〇〇五年

(4) 有本章著『大学教授職とFD―アメリカと日本―』東信堂、二〇〇五年

(5) 井下理「FDの現状と課題」『IDE―現代の高等教育』No. 四四七、五～一頁、二〇〇三年

(6) 大南正瑛・清水一彦・早田幸政編『〈文献選集〉大学評価』エイデル研究所、二〇〇三年

(7) 絹川正吉『大学教育の本質』ユーリীগ、一九九五年

・ A TEST OF LEADERSHIP—Charting the Future of U. S. Higher Education—: A Report of the Commission Appointed by Secretary of Education Margaret Spellings, U. S. DEPARTMENT OF EDUCATION, 2006

・ An Overview of WASC Interactions (<http://www.wascscenior.org/wasc>)

・ NASPAA STANDARDS 2009 : Defining Quality in Public Affairs Education (<http://www.naspaa.org>)