

名古屋大学のFD活動への 高等教育研究センターの支援

夏 目 達 也*
青 山 佳 代**

— <要 旨> —

本論では、名古屋大学におけるFD活動の現状をふまえつつ、高等教育研究センターが各部局に対して行っているサポート活動の課題について検討した。その結果、以下のような点を明らかにした。

大学の中期計画や年度計画において、FDの実施が明記されるなど、全学としてFDに取り組む姿勢を明確にしている。全学教育FDについては、教養教育院が中心となり、毎年大規模なFD（全体会と各科目別の分科会で構成）を実施しているほか、学生による授業評価アンケートなどを行い、教育改善のための情報収集などに努めている。一方、各学部・研究科ではまだ必ずしも十分にFDが実施されていない。しかし、集団研修以外の多様な活動を実施する傾向もみられる。

今後の課題として、質の高いFDプログラムを開発すること、集団研修ばかりでなく個人レベルで日常的に取り組めるFDの活動を行うこと、さらに研究重点大学として大学院教育の充実のためのFDが必要である。

1. はじめに

今日、ファカルティ・ディベロップメント（以下、FDと略す）は、どの大学においても避けて通ることのできない問題になっている。言うまでもなく、1990年代末の大学審答申を受けた1999年の大学設置基準改正により、FDの実施が大学の努力義務として規定されたことがその背景にあ

*名古屋大学高等教育研究センター・教授

**名古屋大学評価企画室・助手

る。さらに、2006年3月には大学院設置基準の改定により、大学院に対してFDの実施が義務化されたことを受け、大学院を置く大学は、学士課程において従来行ってきた以上に明確な形でFDを実施することが必要になっている。

たしかに統計的にはFDを実施する大学は近年増えているけれども、その内実は十分というにはほど遠い状況にある。わが国では、研究大学を中心として全般に教員の意識が研究に傾斜しており、教育活動に対する関心、とりわけ学士課程の教育に対する関心は概して低いと言わざるを得ない。名古屋大学でも状況に大差ない。研究大学として、そこに勤務する教員にはつねに優れた研究業績を求められており、教育活動やその改善のための活動に時間とエネルギーを割くことは容易ではない。しかし、大学が学生を受け入れる以上、教育活動を無視ないし軽視することは許されず、質の高い教育を保証することが求められる。教育活動の改善手段に取り組むことも不可避の課題であるといえる。

このような状況の中で、名古屋大学でも、教育改善を行ったり、そのための手段であるFDを実施したりすることが求められている。問題は、それをいかに実施するかである。研究活動を阻害しない、むしろ研究活動を促進するようなFD活動のあり方が問われている。

本稿では、そのようなFD活動のあり方を検討する前提として、そもそも名古屋大学においてFDがいかに取り組まれているのか、いないのかをまず明らかにする。それをふまえて、大学全体の活動としてFDをいかに効果的に行うか、そのための方法について検討する。

FDの概念はかなり複雑であり内容も多岐にわたるが、本論では、教育活動、とりわけ授業を改善する能力＝教授能力の開発に限定して論ずることとする。

2. 名古屋大学中期計画・年度計画におけるFDの位置づけ

名古屋大学では、中期計画にFDを明確に位置づけている。同計画の「(3)教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置」のうち、FDに該当する部分の内容は以下のとおりである。

- ④世界最高水準にある協定大学と相互に教育方法等に関する情報を交換し、教育改善を図る。
- ⑤教授法と技術の向上に必要なFD活動を推進する。

⑥在学生及び卒業生に教育満足度調査を定期的実施し、教授・学習の質の見直しと改善に役立てる。

これを具体化する年度計画のうち、平成 18 年度のそれは、⑤と⑥に関連して、下記のように定めている。

- ・海外の教育プログラム調査等に基づき、教育プログラムの改善を目指すFDを行う。
- ・全学教育および学部専門教育の授業評価アンケートの充実を図る。「全学教育企画委員会」の下に、各部局が卒業生への教育満足度アンケートを実施する。

平成 17 年度の年度計画がFDの内容や関連組織の活動内容を詳細に規定していたのと比べると、やや簡略化されている。とはいえ、FDの実施を年度計画の中で明確に位置づけていることは注目される。

ここでのポイントは、①「授法と技術の向上」や教育方法についての情報提供のための手段の一つとしてFDを位置づけていること、②世界最高水準にある協定大学（FDに熱心に取り組んでいる大学が多い）と提携しつつ教育改善を進めようとしていること、③在学生や卒業生を対象に教育満足度調査を実施するなど、具体的なデータに基づいて教育改善を進めようとしていることなどである。全体に、教育改善に積極的に取り組む姿勢を鮮明しているように見える。名古屋大学では、一部の学部・研究科を除けば、FDはこれまで必ずしも十分に行われてこなかったことを考慮すれば、このように年度計画においてFDの実施が明記されていることは重要である。

3. 教養教育院におけるFD

3.1 全学教育科目担当教員FD

全学教育については、教養教育院が企画・運営を担当している。全学教育科目担当教員を対象とするFD（「全学教育科目担当教員FD」、以下「全学FD」と略）を春と秋の年2回開催している。この全学FDは1994年から実施されている（2001年までは、「全学四年一貫共通教育担当教官会議」あるいは「全学共通教育担当教官会議」と呼ばれた）。春は4月、秋は9月、それぞれ授業開始直前に開始している。参加者人数は、春が300人、秋が200人程度である。これは、全学教育科目担当者総数のそれぞれ3割、2割程度であり決して十分とは言えないけれども、毎回一定数の教

員の参加を得ていることは評価されて良いと思われる。

このFDは、出席者全員を対象に行われる全体会と、担当する科目ごとに行われる科目別分科会の2部構成になっている。全体会では、総長や教育担当副総長からの挨拶、教養教育院執行部からの授業開始にあたっての留意事項等の説明、学内外から招いた講師による講演と質疑応答のほか、高等教育研究センター等からの報告が行われる場合もある。科目別分科会では、学生による授業評価アンケートの結果、評価の高かった授業担当教員から、授業の内容・方法や授業にあたって配慮している事項等について報告してもらい、それについて参加者で議論している。すぐれた実践のノウハウを伝達し、それを相互で学び、自己の授業実践に取り入れることをめざしている。2006年度からは、その形式や内容は分科会の裁量に委ねられており、シンポジウムなどを行う分科会もある。

全学FDの企画・実施を担当しているFD・データベース専門委員会は、FDの改善のために従来からさまざまな提案を行っており、その一部を実現させている。実現した改善の一つは、各分科会へのティーチング・アシスタント（TA）の参加促進である。TAは、本来、授業改善のために教員を補佐するために採用されているが、実態としては必ずしも狙いどおりの活用が図られているわけではない。そのため、分科会での議論への参加を通じて、授業の一翼を担う者としての自覚を高めてもらうことなどを企図している。また、優れた教育実践を行っている教員を表彰するシステムとして、優秀教員賞を設けることも提言しているが、一部に慎重意見があり、いまだに実現していない。

3.2 授業評価アンケート

全学教育に関しては、教養教育院が各セメスターごとに授業評価アンケートを実施している。1994年度から実施しており、すでに10年以上の実績がある。対象者として学生だけでなく、教員、TAをも加えている。

調査結果は報告書としてまとめられているほか、教養教育院のホームページで学内に公開されている。しかし、公表されているのは科目別の結果であり、個別の授業の結果については公表されていない。担当教員個人に報告されるほか、各科目部会に報告されるにとどまっている。アンケート結果をどのように授業改善につなげるかは、個々の教員の判断に委ねられており、教養教育院全体として明確な方針が決定されているわけではない。その点では、授業改善につなげるという本来の趣旨が達成されているとは

言いがたい。

4. 新任教員研修会

名古屋大学では、新任教員を対象とする説明会を過去に行ってきた。法人化前の説明会は大学執行部からの挨拶や、総務や人事に関する事項についての説明が中心であり、教員のもっとも基本的な職務である教育活動に関するものは含まれていなかった。

新任教員の中には、他大学からの転任で、すでに教育活動に従事している教員も含まれているが、初めて大学教員として勤務する人も多い。助手として採用された人を除けば、ただちに教育活動に従事することになる。しかし、教育経験のある前者の教員も、名古屋大学での教育経験はほぼ皆無であり、授業を行うにあたって学生の状況や大学のサポート体制・施設・設備等の教育環境等について情報を必要としている。さらに後者の教員は、教育活動の経験がない人もいるため、これらの情報は前者の教員以上に必要である。このような事情を考えれば、従来の説明会の内容では不十分と言わざるを得ない。

2006年度においては、高等教育研究センターは総合企画室や人事労務課などと連携して、新任教員研修会を2006年7月に開催した。会は2部構成として、第1部では教育活動を行ううえでの最低限の必要事項を知るためのワークショップを開催した。第2部では、人事労務担当および教育担当の両理事の挨拶のほか、名古屋大学全学が提供している授業改善のためのサポートについての説明などを行った。1部・2部とも、教育に関する内容については高等教育研究センターが担当した。2部で行われた人事、セクハラ問題についての説明については、担当総長補佐や該当部署の責任者が担当した。

5. 各研究科・学部におけるFDの実施状況

5.1 FDの実施状況に関するアンケート調査

全学FDについては、教養教育院が一元的に企画・運営し、かつ報告書なども作成し全学に配布していること、多くの教員が参加していることなどから、その内容や実施状況は比較的全学に知られている。一方、各研究科・学部におけるFDについては、対象者が部局内の教員に限られており、

多くの場合広報も行われていないことから、その実態は把握しがたい状況にある。全学の委員会（全学教育委員会、全学教育企画委員会など）でも、実情を必ずしも把握してこなかった。高等教育研究センターも同様である。

そのような状況をふまえて、高等教育研究センターでは各研究科・学部におけるFDの実施状況や実施にかかるサポート等の要望を把握するために、2006年7月に「名古屋大学における各学部・研究科でのファカルティ・ディベロップメント活動に関する調査」を実施した。調査は名古屋大学全学教育企画委員会において依頼され、文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、経済学研究科、情報文化学部、理学研究科、医学系研究科（医学科）、医学系研究科（保健学科）、工学研究科、生命農学研究科、国際開発研究科、多元数理科学研究科、国際言語文化研究科、環境学研究科（理学系）、ならびに情報科学研究科の合計15部局を実施対象とした。

主な調査項目は以下の3項目である。

- (1) 過去3年間における各研究科・学部でのFDの内容について
- (2) 各研究科・学部の教育活動の状況をどのように自己評価しているか。
- (3) 今後、教育活動を改善するには、どのような点を改善すべきか。

以下、その結果を紹介する。

(1) 過去3年間における各学部・研究科でのFDの内容について

過去3年間におけるFD活動の具体的内容について尋ねた。回答方法は選択式（複数回答）で行った。

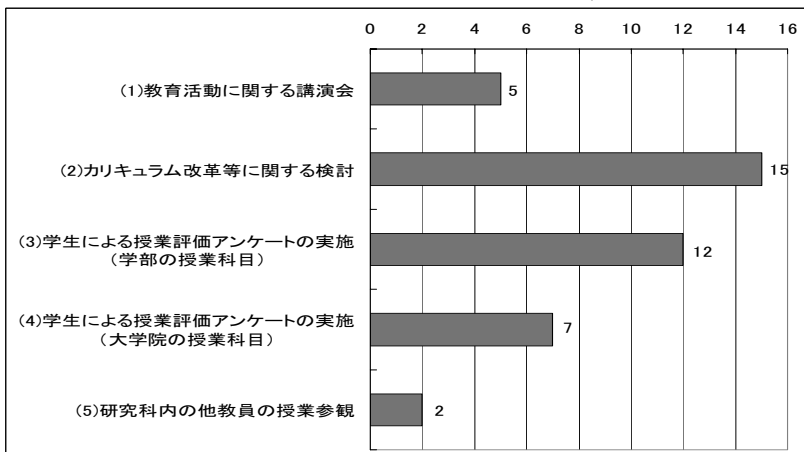
これによると、もっとも回答が多かったのは、カリキュラム改革に関する検討であり、すべての学部・研究科で行われている。

学生に対する授業評価アンケートは、すべての部局で学士課程段階について実施されており、大学院生に対する授業評価アンケートも約半数の研究科で実施されている。また、「研究科内の他の教員の授業への参観」も2つの研究科で実施されている。

さらに自由記述では、「教員によるランチミーティングで教育改善について話し合いをもっている」、「専攻会議などで随時話し合っている」のほか、「非常勤講師との懇談会を実施している」と回答した学部・研究科もある。

このように、従来FDとして多くの大学等で実施されてきた講演会はさほど実施されていないけれども、それ以外の活動は実施されている。

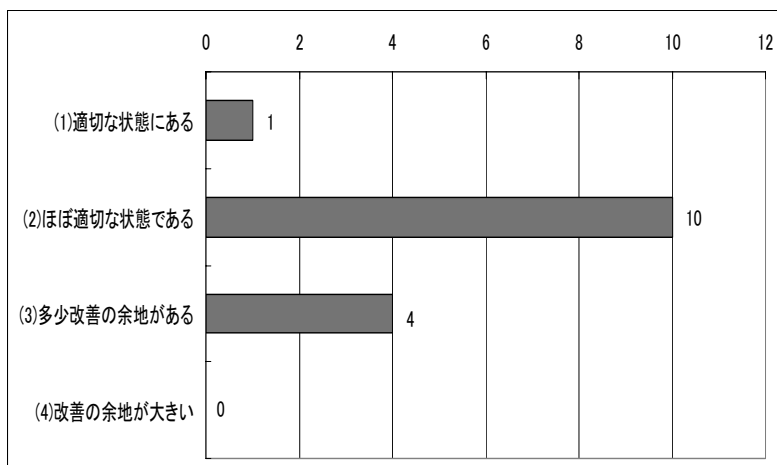
図1 過去3年間における各研究科・学部でのFDの内容について(複数回答、数値は部局数)



(2) 各学部・研究科での教育活動の状況に関する自己評価

各学部・研究科における教育活動をみずからがどのように評価しているかを尋ねた。調査結果は下図のとおりである。これによると、大半の学部・研究科がみずからの教育活動の状況を「適切な状態にある」「ほぼ適切な状態である」と評価している。

図2 各部局での教育活動の状況に関する自己評価



(3) 各学部・研究科で今後どのような点を改善すべきか。

本調査では、「今後、教育活動を改善する際には、どのような点を改善すべきか」を自由記述として尋ねた。その結果として、おもに以下の3項目が指摘された。

- ① カリキュラムに関すること：6学部・研究科
- ② 大学院教育に関すること（学位授与率の向上を含む）：5学部・研究科
- ③ 教育の教育活動に関する評価システムの構築に関すること：1学部・研究科

カリキュラムは、各機関の教育理念を具体化するものであり、学生に提供する教育の質を規定するものであることを考慮すれば、この結果は当然といえるかもしれない。また、高校以下の学習指導要領の改訂に伴い、入学してくる学生の学力や知識が従来の学生のそれと異なる可能性があることから肯ける。

また、大学院教育の改善を重視していることが明らかとなった。ある研究科では、博士課程前期課程についてはとくに大きな変更を考えていないとしつつも、後期課程について博士論文の指導の改善が検討課題であると指摘している。博士学位の取得率の向上が課題であると指摘した研究科もある。さらにシラバスの充実の必要性も指摘されている。

5.2 各学部・研究科のFDへの高等教育研究センターのサポート

各研究科・学部が独自に実施するFDに対して、高等教育研究センターはこれまで十分なサポートを提供してきたとは言えない。2005年以前においては、現在もほぼ毎月実施している「招聘セミナー」（国内の高等教育教育研究者や実践家を招いて開催する）や、「客員教授セミナー」（センターの客員教授によるセミナー）への参加を呼びかけるなどの活動を行ってきた。さらに、2005年度にはセンター主催によるランチタイムFDを実施してきた。しかし、残念ながら参加者はいずれも少数にとどまっている。これにはさまざまな理由が考えられる。一つは、FDの必要性に対する各学部・研究科の認識がまだ十分高まっておらず、したがって高等教育研究センターにFD実施に関する協力要請が少ないことである。いま一つは、センターの活動内容が各学部・研究科に認識されていないことであろう。

先の各学部・研究科に対するアンケート調査でも、「高等教育研究セン

ターにFDの協力を依頼する予定はあるか」との問に対して、「依頼する予定はない」と回答した学部・研究科の方が、「依頼する予定」と回答した学部・研究科を上回っている。その理由として、「高等教育研究センターの活動内容を知らない」との回答が多い（そのほかにも、「研究科外部の組織のサポートを必要としていない」「FD活動に関する研究科内のニーズがない」が上げられている）。

このような反省に基づいて、高等教育研究センターでは、2006年から、新たに各学部・研究科に出向いてFDの開催を提案している。これを受けて、文学研究科、経済学研究科、情報文化学部、工学研究科においてFDを開催した。また、医学部附属病院において職員向けの研修を複数回実施している。

6. 高等教育研究センターにおけるFDの課題

6.1 教育活動に関する現状分析

名古屋大学は研究中心大学であり、たえずすぐれた研究成果を産出することが社会から求められている。そこに所属する個々の教員にも同様のことが求められている。そのため、教員の関心は研究活動に向かい、その分教育活動は後回しにされやすい。しかし、大学が教育機関であり続ける限り、教育活動を疎かにすることは許されない。

とは言え、財政事情が厳しくなる中で、資金獲得競争が激化し、研究活動に評価も厳しくなる状況の中で、研究活動に多くの時間とエネルギーをさくことを余儀なくされている以上、それと両立する教育活動のあり方、またそれを改善させるためのFDのあり方を追求しなければならない。

まず必要なのは、教育活動の状況に関する正確な現状分析である。名古屋大学の全学教育および各学部・研究科における教育の質は、わが国を代表する研究中心大学にふさわしいものであるのかどうか、教員はこの点に配慮して教育を行っているのかが、まず問われなければならない。この現状分析が不十分であったり不正確であったりすると、授業改善の活動は進まない。実際には教育活動の質が担保されていなくても、教員たちが自分たちの実践を問題がない、あるいは優れていると感じているのであれば、FDの必要性は理解されず、したがってその取り組みも行われぬ。逆に、質が担保されていないことを各組織の構成員が正確に理解できれば、教育活動を改善しようという動きはおのずと生じてこよう。その意味で、正確

な現状分析はFD活動の前提条件であり、出発点ともいうべきである。

上記のように、学内の各学部・研究科におけるFDの実施状況に関する調査では、大半の学部・研究科がみずからの教育活動の状況を「適切な状態にある」「ほぼ適切な状態である」と評価しているが、果たしてこの分析は正確なのかどうかは問われなければならない。それを検証するために、たとえば学生による授業評価アンケートの結果と照合させることなども必要であろう。

6.2 研修プログラムの開発

次に、授業改善に実際に役立つ研修プログラムの開発が求められる。大学設置基準によりFDの実施が努力義務とされていることを受けて、いわば実績づくりのためにFDを形式的に実施する場合には、受講者側がFDの内容や質を問うことはさほどないであろう。しかし、実施主体が受講者に真剣に受講することを求めれば、受講する教員の側もFDプログラムの質を厳しく評価することは当然であろう。どの教員も、質と量の両面で研究成果を求められており、その状況下で貴重な時間とエネルギーをさして価値のないFDのために費やすことに合意するはずはないし、仮にそれを強く求めれば抗議が出ることも予想される。名古屋大学が必要としているのは、真に教育改善につながるような内容と質を備えた研修プログラムであり、FDの実施主体はそれを用意する責任を負う。

高等教育研究センターでは、2006年に、センターとして提供するFD研修会のプログラムをまとめた。①現代の大学生、②シラバス設計法、③大学教授法の基礎、④メディアを活用した教授法、⑤多人数授業の教授法、⑥成績評価の方法の6種類である。これらは、学内各組織やそこに所属する教員が日々の教育活動を行ううえで必要と考えられる最低限の知識・技能を習得できるように工夫している。その一方で、プログラムの数や内容は高等教育研究センター専任教員の人数や研究実績に規定されている側面もある。そのことはやむを得ない側面もあるが、組織・教員のニーズが今後多様したり高度化することが予想されるなかで、それらに的確に応えるためには、より多くのプログラムを提供すること、個々のプログラムの内容を充実させることが必要である。

6.3 日常的なFD活動

上記のような研修のほかに、多様な活動を追求することも必要であろう。

FDとは一般にイメージされるように、組織に所属する教員を集めて行われる講演会等の集団研修ばかりがすべてではない。いくつかの大学では、合宿形式のFD活動が実施されている（1泊2日あるいは2泊3日程度のもが多いようである）。合宿形式のFD活動は、日々の業務をいったん離れて教授能力向上に集中して取り組めること、授業改善に不可欠な教員同士の仲間意識を形成できることなどメリットは少なくない。その一方、多くの教員は数多くの業務を抱え多忙であり、2～3日拘束されることに対する抵抗は強いと思われる。とくに研究重点大学の場合にはその傾向は顕著である。

そもそも、FDの目的は所属組織および教員個人の職務能力の形成・向上であり、とくに教育活動の質の向上である。それを実現するためには、多種多様な活動があり得るのであり、研修はそのための活動の一つにすぎない。集団研修のように、ある特定の時期・時間・場所のみで行われるものだけがFDではない。大学評価・学位授与機構がまとめた『大学評価基準（機関別認証評価）』の「基準9 教育の質の向上及び改善のためのシステム」では、集団研修や宿泊型の研修が必ずしも要求されているわけではない。そこでは、「教育等の目的を達成するためには、教育の質の向上や継続的改善が必要」と述べるとともに、教育の状況に関する点検・評価を行うこと、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制を整備すること、取組を行い実際に機能させることが必要としている。さらに補足説明で、「個々の教員は、評価結果に基づいて、それぞれの質の向上を図るとともに、授業内容、教材、教授技術等の継続的改善を行っているか」、「ファカルティ・ディベロップメントについて、学生や教職員のニーズが反映されており、組織として適切な方法で実施されているか」「ファカルティ・ディベロップメントが、教育の質の向上や授業の改善に結び付いているか」が問われている（大学評価・学位授与機構 2004: 19-20）。

そうであれば、多様な活動を、多様な機会に、多様な場所で、多様な頻度で行うこと、いわば日常的な活動として教育改善の取り組みを実施することが必要ではないだろうか。

高等教育研究センターが提案するFD活動は日常型であり、「いつでも、どこでも、だれでも」というコンセプトである。それを具体化するものとして、オンラインのFDツールを提供している。『成長するティップス先生』、『ティップス先生からの7つの提案』などがそれである。前者は書籍やウェブ上で閲覧することができる。そのため、各種の業務の合間のち

よつとした時間を活用して、教授能力の向上や授業改善に取り組むことができる。もちろん、インターネットに接続できる環境があれば大学外でもできるし、ツールの操作も簡単であり誰でもできる。

ランチタイムFDもこのような点を考慮して実施している。これは教授能力向上に必要な基礎的かつ不可欠な知識を、ランチタイムという短時間で、効果的に学ぼうという趣旨で開催しているものである。このような短時間のFDに対しては、それで授業改善に必要な知識を学べるのか、したがってまた授業改善につなげることができるのか等々の疑問が予想される。授業改善に必要な知識を習得するためには、かなりの時間が必要であり、ランチタイムという1時間足らずの時間では無理ではないかという疑問はもっともであろう。われわれも、ランチタイムだけで必要な知識がすべて習得できるとは考えていない。しかし、研究活動や学内業務で日夜仕事に追われる教員にとって、教育活動に全面的に没頭できる環境にない以上、教育活動とその他の活動でバランスを取りつつ、効果的に教育改善の活動に取り組むのは当然であり、そのことは責められるべきではない。そもそも、FDに関しては実際に教育改善につながるこそが重要であり、その内容や形態はさほど問題ではないはずである。

6.4 大学院教育の改善のためのFD

大学院の規模拡大とともに、大学教育における大学院の位置・役割が拡大している。とくに名古屋大学は大学院重点大学であり、教員は大学院研究科の所属である。学士課程は大学院のいわば付属組織としての位置づけである。学士課程の学生がまだ相対的多数を占めているとはいえ、大学院生の比率も在学者総数の4割に達する。教員の意識の面でも指導の重点が学士課程から大学院に移っている。そのことを考慮すれば、FD活動でも大学院の授業を念頭に置くが必要になっている。名古屋大学の各学部・研究科に対するアンケートで、大学院教育の改善を重視する傾向がみられたことは、このことを如実に示している。

大学院の場合には、教育と研究指導が不可分の場合が多いため、授業場面だけではなく、研究指導に関する教員の能力の開発・向上も必要になっている。研究指導は個別・集団の両面にわたる場合があるが、いずれもまだどのような能力が必要なのか、必要な能力を習得・開発・向上させるためのFDのあり方とはいかなるものかは、ほとんど検討されていない課題である。今後、この方面の研究・検討を進めることが求められている。

7. まとめ

冒頭に記したように、2006年3月の大学院設置基準の改定により、大学院ではFDが実施義務として規定された。さらに、これまでの経緯から判断すると、学士課程に関してもFDが現在の努力義務から義務へと変更されることは不可避であろう。そのことの是非は置くとしても、大学評価が厳格に実施されようとしている状況の中で、それへの対応を無視することはできない。法令上の規定にかかわらず、研究と並んで学生に対する教育が大学のもっとも基本的な使命である以上、大学は教育を改善したり、そのための手段であるFDを実施することは不可避の課題である。

研究大学としての性格をふまえつつ、名古屋大学として無理のない、望ましい活動の内容や方法とはいかなるものであるのかについて実践を通じて考察を深めることが必要であろう。

引用・参考文献

- 羽田貴史、2005、「大学教員の能力開発プログラムの実際」有本章・羽田貴史・山野井敦徳編著『高等教育概論』、ミネルヴァ書房。
名古屋大学、ホームページ。
(http://www.nagoya-u.ac.jp/out/pdf/nendo_h18.pdf, 2006.12.14)
名古屋大学高等教育研究センター、ホームページ。
(<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/service>, 2006.12.14)
大学評価・学位授与機構、2004、『大学評価基準（機関別認証評価）』。