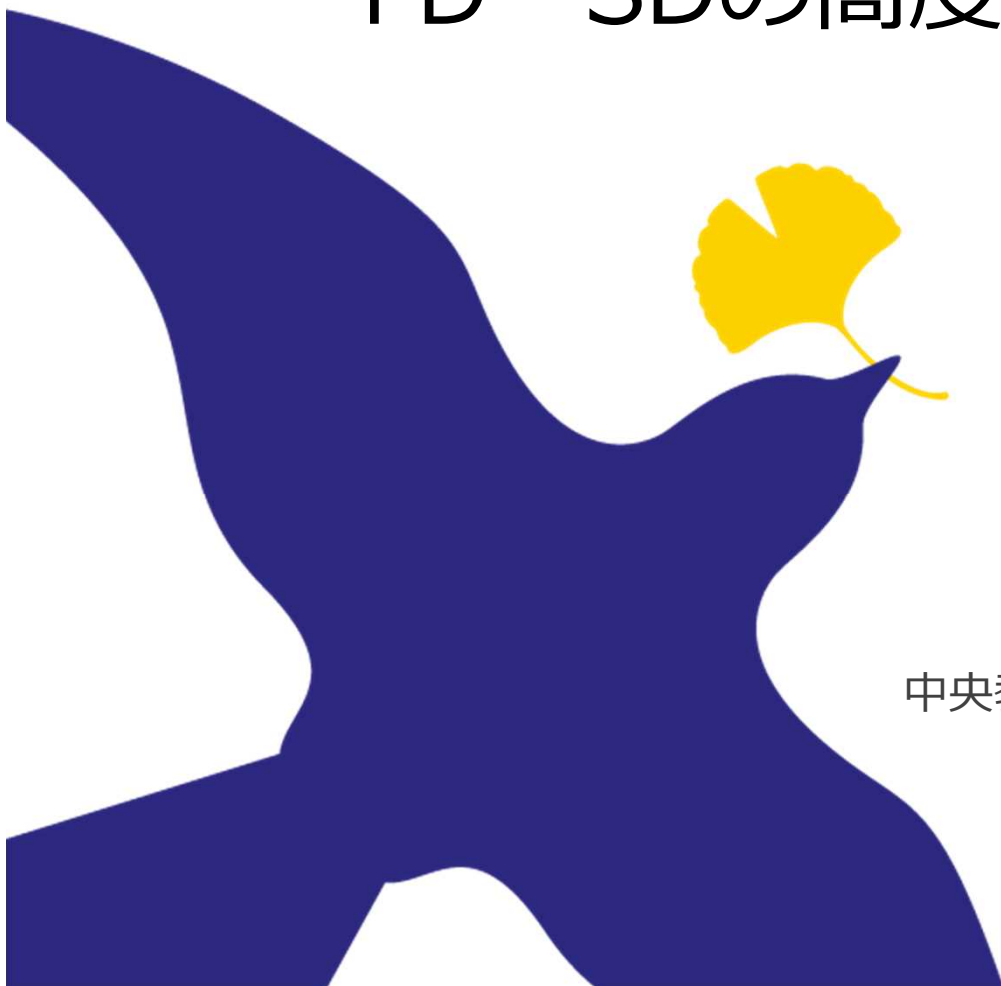


教学マネジメントを支える基盤 —FD・SDの高度化に向けた提言—



大阪大学 全学教育推進機構
准教授 佐藤 浩章

中央教育審議会 教学マネジメント特別委員会
第8回話題提供資料
2019年8月29日（木）文部科学省

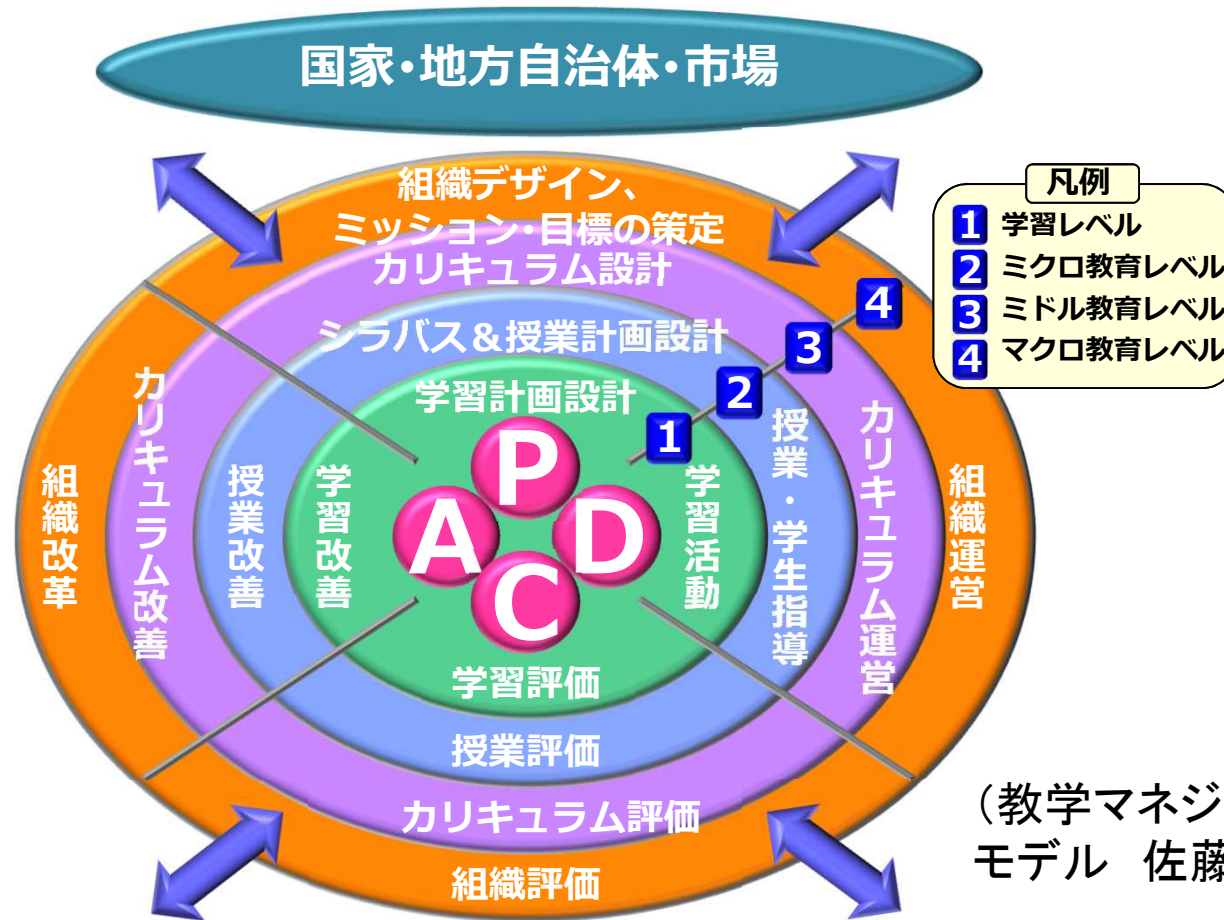


内 容

1. 教学マネジメントにおけるFD・SDの意義
2. FD・SDの定義
3. FDの歴史
4. 諸外国のFD
5. 日本の大学におけるFDの現状
6. 提言1 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する
7. 提言2 「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」を明確化する
8. 提言3 教員の能力開発の機会を保証する
9. 提言4 各大学にファカルティ・ディベロッパーを配置する
10. 提言5 教学マネジメントに関わる職員の能力開発の機会を保証する
11. まとめ



1. 教学マネジメントにおけるFD・SDの意義



(教学マネジメントの4層モデル 佐藤 2019)

教学マネジメントを支える基盤としてのFD・SD (教職員の能力開発)
 大学教育の質保証を担う大学教員の教育能力の質保証 (佐藤2015a)



2. FD・SDの定義

■ 法令上の定義

「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」

(大学設置基準第25条の3)

■ 特徴

- FDという用語はない
- 実施の主体は大学
- 授業の内容及び方法の改善に焦点
- 組織的な活動
- 研修及び研究

■ FDの高度化とは？



2. FD・SDの定義

■ 法令上の定義

「大学は、その教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、職員を対象とした、必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修の機会を設けるほか、必要な取組を行うものとする。」

(大学設置基準第42条の3)

■ 特徴

- SDという用語はない
- 実施の主体は大学
- 職員には、教授等の教員や学長等の大学執行部、技術職員等も含まれる

■ SDの高度化とは？



3. FDの歴史

- 1972年 広島大学大学教育研究センター誕生（日本初の大学教育センター）
- 1974年 国際基督教大学が一部の授業で授業評価を実施
厚生省「医学教育者のためのワークショップ」開始
- 1985年 一般教育学会（現在の大学教育学会）の課題研究としてFDが対象に
- 1991年 大学審議会答申「大学教育の改善について」でFDという用語が使用
- 1996年 京都大学高等教育教授システム開発センターにおいて公開授業開始
- 1999年 大学設置基準によるFDの努力義務化



3. FDの歴史

- 2004年 国立大学の法人化、認証評価制度の開始
- 2006年 教育基本法に教員の研究と修養に関する規定
- 2007年 大学院設置基準によるFDの義務化
- 2008年 大学設置基準によるFDの義務化
- 2009年 教育関係共同利用拠点制度の施行
日本高等教育開発協会誕生（日本初のFDeの専門家団体）
- 2017年 大学設置基準によるSDの義務化
- 2019年 中央教育審議会大学分科会教学マネジメント特別委員会
において「FDの高度化」が議論

政府主導で日本のFDは進展してきたと言える











4. 諸外国のFD

- ヨーロッパ・北米諸国、オーストラリアなどでは、1960年代末の学生運動がきっかけになりFDが展開。FDとは学生からの異議申し立てに対する大学教員・大学からの応答であった（佐藤2015b）。
- 1990年代に入り、ヨーロッパ諸国を中心に、FDは大学教員としての教育能力資格に結実した。
- 2010年代に入り、アジア・アフリカ・ラテンアメリカ諸国における進展が目覚ましい（高等教育の大衆化が原因）。
- 政府や専門家団体による方針に基づき、各大学や大学間連合での自律的な取組みによる国が多いが、法令上規定している国もある。



4. 諸外国のFD

<p>イギリス </p> <p>2000年代半ば以降、各大学は全国レベルで作成された「高等教育の専門性基準枠組み」に基づき、「高等教育教授能力資格課程」として認定された能力開発プログラムの受講を新任教員に義務づけ。</p>	<p>スウェーデン </p> <p>2000年代に世界で唯一、研修義務化。その後条文は2011年に廃止されたが、各機関レベルでの必須研修は継続中。教授法に関する内容を10週間で学習。</p>	<p>フィンランド </p> <p>機関レベルで60単位（1年間のフルタイム学習に相当、初等・中等教育の教職課程と同単位数）の研修を実施。</p>
<p>ドイツ </p> <p>州レベルで大学が連携して、3年間で200単位（1単位45分）の研修プログラムを実施。受講により、教育能力証明を取得できる。</p>	<p>スイス </p> <p>専門大学の教員になるには200時間程度の研修を伴う資格が必要と2004年の法律で規定。</p>	<p>オランダ </p> <p>専門大学の教員になるには300時間の訓練を伴う「高等教育国家資格」が必要。ティーチング・ポートフォリオの作成を重視。</p>
<p>デンマーク </p> <p>2007年以降、着任後3年以内に、150時間の大学教員プログラム受講を義務化。</p>	<p>フランス </p> <p>2017年に政令が制定され、2018年からFDが義務化された。対象となる准教授は1年間、高等教育大臣による省令によって試用期間とされFDを受講することができる。研修期間中、教育業務負担の6分の1（32時間）が免除され、その時間を研修に充てる大学が多い。この期間中は、補習授業も担当できない。</p>	

（ICED代表者会議（2019）での配布資料や関沢（2019）を参考に筆者が作成）



5. 日本の大学におけるFDの現状

- 一方向的な講義にとどまり、教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない
- 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が付いていない
- 教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい
- 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置付け、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない
- 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。FDに関する専門的人材が不足している、学内で各学部の協力を得る上で困難がある
- 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない
- 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない

中央教育審議会（2008）

背景

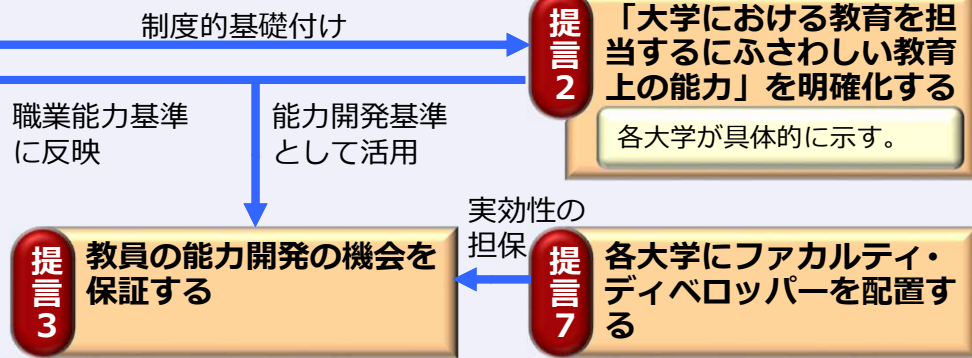
- ① 社会変化に伴い求められる人材像・能力・資質が変化
- ② 小・中・高の教育内容や方法のイノベーション議論が進行中
- ③ 大学教員の役割・求められる能力・資質が大きく変容する可能性

大学教員の教育能力の育成のあり方を、政府・大学・教員の各レベルにおいて見直し、持続可能な教育の質保証システム構築を行う必要がある。

政府・大学ができること

- 提言1** 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する
能力が身についているかを修得主義の観点で要件化。
- 提言5** FDの定義を見直す
大学が置かれている現状や今後の社会を想定し、対象範囲を広げて定義をし直す。

大学教員段階

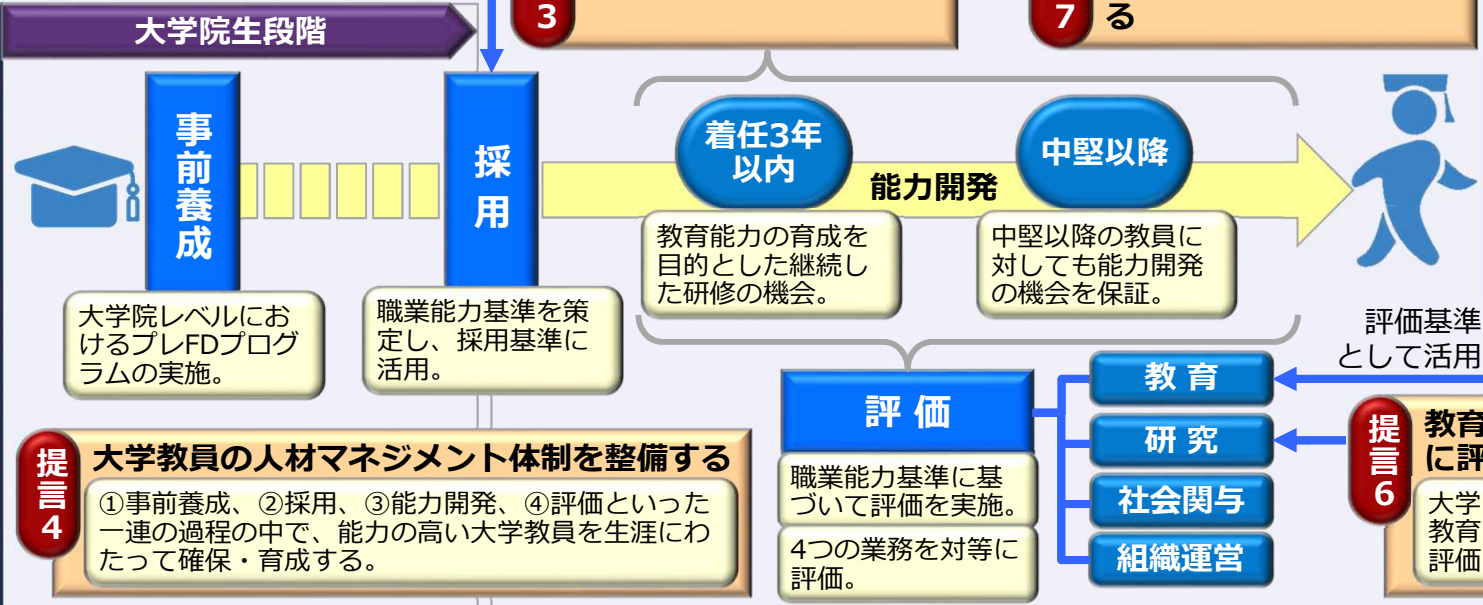


実行上のポイント

各大学では、人事部門だけではなく、理事・学長・副学長・部局長といった管理職が中心となる、部局横断的な体制をつくり、施策立案と実施を率先する。

政府は、大学・大学連合、学協会と連携して、各大学が大学教員の教育能力向上に取り組むことの重要性を発信し、まずは教員自身から教育の質に対する説明責任を果たす流れをつくる。

大学ができること



- 提言4** 大学教員の人材マネジメント体制を整備する
①事前養成、②採用、③能力開発、④評価といった一連の過程の中で、能力の高い大学教員を生涯にわたって確保・育成する。

- 提言6** 教育に関する研究を正当に評価する
大学における専門分野別の教育に関わる研究を正当に評価する。



6. 提言1 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する

「大学教員は教育職であるにも関わらず、大学教員の養成機関である大学院で教育の専門職としての訓練も受けず、大学教授職にかかわる専門知識も技術もなしに、いきなり大学教育の現場に立たされた」（喜多村1999：125）

- 大学教員には教育資格がない。資格を持たない最後の専門職。この状況に終止符を打つ時。
- 教員は、体系的な研修の修了証明のほか、ティーチング・ポートフォリオ（教育業績を証明する文書）、シラバス、各種教材、学生や同僚からの評価、授業アンケート結果などの根拠資料を示し、その能力を保有していることを証明し、それに対して大学は資格を付与すべき。
- 各大学は教育能力資格を保有している大学教員の人数や割合を社会に対して発信することで、説明責任を果たすべき。



6. 提言1 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する

- 実務家教員養成の展開
 - 「社会人型の教員を採用する大学や大学院もまた、社会人型の教員に教育法を学ぶ機会を用意したり、教育者としての訓練ができる機会を用意すべき」（松野2010：144）
 - 「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」では、実務家教員養成プログラムの全国展開が想定（文科省2019）。

- 看護師等養成所における研修義務化
 - 厚労省「看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン」に基づき、看護専門学校等の教員には「現場経験5年以上」に加え「専任教員として必要な研修を修了」すること等、または「現場経験3年以上」＋「大学または大学院で教育に関する科目を履修」することが求められる。
 - 専任教員養成講習会は、各地域協会によって行われているが、37単位（1080時間）程度となっている。



6. 提言1 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する

■ プレFDプログラム

- 将来大学教員を目指す大学院生向けのFDプログラム。Preparing Future FacultyやFuture Faculty Programと称される。授業として単位化されるものと、非単位プログラムがある。日本では、2000年代以降、研究大学を中心に展開。
- 授業設計、教育方法、評価方法について体系的に学ぶ。教育実習を含む場合もある。
- 大阪大学では、2014年より実施。高度副プログラムとして提供（8単位以上の履修（360学修時間以上）、修了時に認定証の授与）。
- 中教審大学分科会での議論を受け、「博士後期課程のプレFD実施又は情報提供の努力義務化」がまもなく法令上施行（中教審大学分科会2019）



7. 提言2 「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」を明確化する

- 大学設置基準第十四条（大学教授の資格）では、研究能力に加えて「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」と規定。しかし多くの大学でこの能力は厳密に規定されていない。よって教育業績評価や能力開発も進まない。
- 学修者中心の観点から、「卒業認定・学位授与方針（DP）」を反転させる形で、教員に求められる資質・能力を明文化すべき。
- 例：DPに「多様な他者とともに課題解決ができる能力」を掲げた場合、教員には「多様な他者とともに課題解決ができる学生を育成する能力」が必要。
- 専門団体が作成した基準なども参照とする。



「大学教員の基本的な教育職能の基準枠組」 (日本高等教育開発協会 2019)」

教育職能の領域	教育職能の観点
1. 大学コミュニティについての理解	1-1 大学に関する基礎知識がある。必要に応じて更新する。 1-1-1 所属する大学組織について理解する。 1-1-2 所属する大学の教育システム・環境について理解する。 (教育理念、各ポリシー、プログラム構成、学生の特長・実態、活用できる教育・学習環境など) 1-1-3 大学、部局の各種ガイドラインについて理解する。 1-1-4 高等教育の全体構造、一般的動向について理解する。 1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。 1-2-1 教員間、その他組織の構成員と教育への思いや困難について共有する。 1-2-2 コミュニティ形成の基礎がある。
2. 授業のデザイン (目標設定、実施計画、成績評価)	2-1 授業デザインのための基礎知識がある。必要に応じて更新する。 2-1-1 授業デザインの意義、設計及び改善の方法、教育プログラムとの関連について理解する。 2-2 授業デザインのためのスキルを持つ。 2-2-1 教育プログラムのポリシーに照らして、授業の目的、意図する学習目標を設定する。 2-2-2 学習目標に合わせた科目の授業計画を設定する。 2-2-3 学習目標を明確にした1回の授業計画を設定する。 2-2-4 学習目標に合わせた成績評価の基準と方法を設定する。 2-2-5 学習成果の省察に基づいて、意図する学習目標・授業計画を改善する。
3. 教育の実践	3-1 教育実践に関する基礎知識がある。必要に応じて更新する。 3-1-1 学生の学習についての基礎知識、学生の学習を促す授業方法についての基礎知識がある。 3-1-2 自らの授業実践について論理的な説明をする。 3-2 学習者中心の授業および学習支援を実現し、学生の学習を促進する。 3-2-1 学習目標および学生の実態に合わせて、教育・学習の内容・方法を実行する。 3-2-2 学生の学習を促す授業の準備、授業運営を行う。 3-2-3 聞き手に配慮した明確なプレゼンテーションを行う。
4. 成績の評価、フィードバック	4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識がある。必要に応じて更新する。 4-1-1 成績評価の意義と目的を理解する。 4-1-2 評価の構造と機能を理解する。 4-1-3 評価の方法と特徴について理解する。 4-1-4 評価自体の評価について理解する。 4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。 4-2-1 学習目標に合わせて、成績評価の基準と方法、成績評価のフィードバック等を適切にデザインする。 4-2-2 学内の成績評価の方針・システム、成績評価に求められる社会的意義をふまえた評価設計を行う。
5. 継続的な教育開発と自己改善・キャリア開発	5-1 教育開発および教育活動での自己改善・キャリア開発に関する基礎知識がある。必要に応じて更新する。 5-1-1 FD の概念、構造、制度基盤についての基礎知識をもつ。 5-1-2 教員自身の自己改善・キャリア開発とFDの関連を理解する。 5-2 教育開発、自己改善・キャリア開発のためのスキルを持つ。必要に応じて更新する。 5-2-1 学生や教育プログラムの実態、社会の状況、自らの教育活動を統合的に振り返り、改善する。 5-2-2 FDの機会を積極的に活用するとともに、その効果について振り返り、今後に生かす。



8. 提言3 教員の能力開発の機会を保証する

体系的かつ生涯に渡る段階的で統合的な能力開発の機会保証は、受講者にとっては権利保証となる。以下が望ましい例。

■ 愛媛大学

2013年より、新規採用若手教員等のテニユア教員育成期間の3年以内に、教育、研究、マネジメントの3領域における100時間の研修受講を義務化。

■ 追手門学院大学

2016年より、新規採用の准教授、講師及び助教を対象に、3年以内に教育・研究・マネジメントの3領域における100時間の研修受講を義務化。

■ 大阪大学

2017年より、新任の助教・講師を対象に、3年以内に教育・研究・社会学連携・マネジメントの4領域における30時間の研修を義務化。

■ 金沢工業大学

1989年より、教育に携わる教職員は、年齢・職位を問わず着任年に5日間に渡るKIT-FD研修会を義務化（過去未受講者はゼロ）。



8. 提言3 教員の能力開発の機会を保証する

■ 最適な内容のFDを最適な方法で提供する

レベル	具体的な活動内容
授業・教授法 (ミクロレベル)	講演会・ワークショップ（例：新任教員研修、シラバス作成法、アクティブラーニングを促す教育技法、多人数講義法、学習評価法）、公開授業、授業参観、同僚評価（ピア・レビュー）、チーム・ティーチング、授業コンサルテーション、eラーニング、教材・教科書作成、論文執筆、学会発表、教育業績記録作成、メンタリング
カリキュラム (ミドルレベル)	講演会・ワークショップ、各部局における委員会やワーキンググループでの作業（例：3つのポリシーの策定・一貫性構築の取組み、カリキュラム改訂、教育系外部資金獲得のための申請書の作成）、他大学の視察
制度・規則・組織 (マクロレベル)	講演会・ワークショップ、全学的な委員会やワーキンググループでの作業（例：教員表彰制度導入、GPA・キャップ制導入、学期制改革、学生からの意見聴取、授業アンケート改革）、他大学の視察



9. 提言4 各大学にファカルティ・ディベロッパーを配置する

- FD活動を担う4つのアクター（柳澤2009）
アクター1：一般教員
アクター2：学部教育責任者
アクター3：全学教育担当管理職
アクター4：FD担当者（専門家）
- 教員の能力開発は教員の個人努力のみに任せるべきものではない。人を育てる人の育成にこそ、人的・物的資源を投入すべき。
- 教員の能力開発を担う責任部局（委員会、センター等）を整備し、専任の担当者（ファカルティ・ディベロッパー）を配置することの後押しが必要。



10. 提言5 教学マネジメントに関わる職員の能力開発の機会を保証する

- 教学マネジメントの運用にあたっては、教員のみならず、学部長・学科長・教務部長・教学系職員（ミドルレベル：カリキュラム、プログラム）や、教学担当理事・副学長や教学系幹部職員（マクロレベル：組織、制度、規則）の能力開発が不可欠。
- 教学マネジメントに関わる専門職の養成も進めるべき。FD担当職員、SD担当職員、IRer、カリキュラムコーディネーターなどについては履修証明制度等を活用して、全国的に普及させる必要がある。



11. まとめ

- 教学マネジメントの一丁目一番地は、FD・SD、とりわけ大学教育の質保証を担う大学教員の教育能力の質保証にある。
- 諸外国のFDは学生の声に対する大学・教員側からの応答として始まり、大学教員としての教育能力資格という形に結実した。
- FDの高度化とは、①大学教員の教育能力資格取得の必須化、②「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」の明確化、③教員の能力開発機会の保証、④ファカルティ・ディベロッパーの配置が想定される。
- SDの高度化とは、教学マネジメントに関わる職員の能力開発機会の保証が想定される。



参考文献

- 喜多村和之（1999）『現代の大学・高等教育－教育の制度と機能』玉川大学出版部.
- 教職員能力開発拠点（2017）「ファカルティ・ディベロッパー養成講座テキスト」
- 佐藤浩章（2015a）「大学教育の質保証を担う大学教員の教育能力の質保証」早田幸政編『大学の質保証とは何か』エイデル研究所
- 佐藤浩章（2015b）「ファカルティ・ディベロップメントの構造と評価に関する研究」（博士論文）
- 佐藤浩章ほか編（2016）『大学のFD Q & A』玉川大学出版部
- 佐藤浩章（2019）「教学マネジメントの構造－システムとしての4層モデルの提案－」『IDE－現代の高等教育』2019年7月号
- 関沢和泉（2019）「フランスにおけるFDの義務化について」（私信）
- 中央教育審議会（2008）「学士課程教育の構築に向けて（答申）」
- 中央教育審議会（2019）「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿（審議まとめ）」
- 日本高等教育開発協会（2018）「2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての7つの提言」
- 日本高等教育開発協会（2019）「大学教員の基本的な教育職能の基準枠組」
- 松野弘（2010）『大学教授の資格』NTT 出版株式会社
- 文部科学省（2019）「Society5.0に対応した高度技術人材育成事業公募要領－持続的な産学共同人材育成システム構築事業」
- 柳澤康信（2009）「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