

新任教員FDのための「基準枠組」の開発・構成と開発研究の可能性

R & D possibilities and the development and structure of standards framework of FD for new teachers

杉原 真晃*, 岡田 佳子**

SUGIHARA Masaaki and OKADA Yoshiko

Abstract

This paper investigates the standards framework we have developed for qualities sought in teaching staff in Japan's universities, looking at its course of development, its content, its accomplishments and future issues.

In 2008, Faculty Development (FD) for undergraduate courses became compulsory, leading to an acceleration in educational reform in higher education establishments across Japan. However, since the practical know-how for implementing FD was lacking, many institutions have been unable to expand their FD smoothly. One reason for the lack of practical FD know-how is that the aims, content and methods of FD are unclear. For that reason, we have collected various kinds of information about FD from those universities in Japan which have been leading the way. Our project has been to collate their aims, content and methods into standards framework. The framework we have now made is a framework for FD for newly appointed teachers. This standards framework is not a way of standardizing or homogenizing FD aimed at new teachers, but rather it has been produced as a reference source to support the FD manager in each college in the development of an FD programme suitable for that particular college.

In the 31st conference of the Liberal and General Education Society of Japan in June 2009, we planned a round-table event, and the participants carried out a workshop in which they used this standards framework to create an FD programme for newcomers in their own colleges. Then, through this workshop, we verified whether the standards framework could really be useful as an effective support tool for developing FD programmes.

The evaluation of the standards framework in the workshop was, put simply, that it was indeed an effective tool for developing training programmes for new teachers in the various colleges. The potential was also noted for new developments in differentiating between knowledge, skills and attitude; the relationship with teachers' careers; easy explanations of ways to use the framework, and the development of a framework for FD programmes aimed at more experienced teachers; enhancing media access; and the creation of further templates according to the type of context each university finds itself in depending on its scale and its target age range.

* 山形大学准教授

**長崎大学准教授

はじめに

我々は、現在、英国の大学教育において教員に求められる資質の基準枠組（The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education）を参照して、独自に我が国の大学教育において教員に求められる資質の基準枠組を検討している。そして、このたび、「新任教員研修の基準枠組」（以下、「基準枠組」）を作成した。

英国では、2006年に全英の高等教育機関の協議のもと、基準枠組が作成され、各大学は、この枠組を基に修士レベルの教授資格課程（PGCHE）を設計し高等教育アカデミーによる認定を受け、新任教員に提供している（HEA, 2006）。英国では、枠組を用いることで、高等教育としての標準を保ちつつ、各機関の教育目標など文脈や状況に沿ったプログラム開発を可能としている。我が国においても、大学教育の改善・開発を効率的・実質的に進めていくうえで、同様の基準枠組を開発し、各高等教育機関がよりよい教育の開発に活用できるようにすることが有用であると考えられる。

本稿では、このような目的を背景に、このたび我々が開発した基準枠組の開発経緯、内容、そしてパイロット実践の成果と課題について述べる。

1. 基準枠組の開発の背景

平成20年度、大学設置基準の改訂が行われ、学士課程教育におけるファカルティ・ディベロップメント（以下、「FD」）が義務化された。これを機に、全国の大学・短期大学・高等専門学校（以下、「大学」と表記）で教育改善の動きが加速された。

しかし、人的リソースの不足、財政基盤の脆弱さ、情報・ノウハウの不足、組織的基盤の未整備等、これらの大学がFDをスムーズに展開することは決して容易でない。特に、これまでFDをあまり展開してこなかった機関、展開したくてもできる状況ではなかった機関等は、FD担当者が兼任であることが多く、任期も数年間であり、FD実施のためのノウハウがわからないまま暗中模索を続けていることが多い。FD実施のノウハウがわからないのは、FDによってどのような能力を育てる必要があるのか、そしてまた、それらの能力をどのような方法によって育てるのが不明瞭であるためである。

一般に用いられるFDの定義として、「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」とある（平成17年中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」）。しかし、FDで育成されるべき能力、スキル、必要とされる知識等については何も明示されていないし、組織的な取り組みとしてどのような方法がありうるかという点についても曖昧なままである。この状態のままでは、FD実施のためのリソースが豊かな大学と乏しい大学との間で、FDの質・内容などに格差が生まれてしまう可能性が考えうる。

そこで我々は、まず、我が国の大学における先進的なFD実践の中で、どのような知識・能力等がどのような方法によって養成されようとしているのかを明らかにすることを試みた。そのための方法論として、我々は、FDをこれまで先進的に展開してきた大学の知恵を収集・整理し、大学教育改善のためのエッセンスを抽出すると同時に、これらの知見をもとに各大学のFDがよりよく展開されるような支援システムを構築することを目指した。

これにより、FD実施のための知識・教員などのリソースが少ない大学への支援も可能となり、FDに関する格差拡大という問題を解決することにつながる。これは、大学教育の公共性という観

点からも妥当であると考ええる。

ただ、FDといっても、多様な専門性、多様なキャリアを持つ教員団に対して、画一的なFDを実施するというのは適切性を欠く。教員の能力を高めるのがFDの目的であるならば、その能力養成については対象者や内容のある程度まで絞り込んで進めるのが適切と考える。

そのため我々が今回、対象として選んだのが新任教員を対象としたFDである。FDが各大学における組織的な取り組みである以上、大学において行われるFDは、自らの組織の全体的な能力が高まることを目指す営みである。新任教員を対象として行うFDは、新任教員に、所属大学の一教員としての意識を高め、よりスムーズに教育・研究活動に適応してもらうことを主たる目的としている。また同時に、FDは、大学教員のキャリアを形成するうえで重要な役割を果たしうるものでもある。大学教員の教育能力の在り様は、教員が所属した大学の特性によっても大きく影響を受ける。そのため、新任教員を対象としたFDでは、大学側が教員に最低限求める認識や知識などが最も濃縮した形で立ち現れると考え得る。

その意味で、新任教員対象のFDは大学教員のキャリアとして求められる基礎的な要素が含まれたものと見ることができる。今回、我々が新任教員を対象とした「基準枠組」を開発したのは、そうした理由によるものである。

2. 基準枠組の開発の経緯

基準枠組の開発は、国立教育政策研究所による研究プロジェクト「FDプログラムの構築支援とFDerの能力開発に関する研究」(以下、「プロジェクト」)に参加する研究者のうちの4名が結成した「FDプログラム開発支援ワーキンググループ」(以下、「WG」)のメンバーによるものである。本プロジェクトは、国立教育政策研究所所属の1名の他、全国の20大学のFD担当者21名によって進められている。

「FDer」については、本プロジェクトにおいて明確な定義が明文化されているわけではなく、プロジェクトを進めていく中で、その本質が定まっていくものとして位置づけられ、検討が重ねられている。本稿では、FDerについて、「FDの企画・運営に携わる者」と広く定義する。これは、現在、プロジェクトのメンバーの間で共有されているものでもある。

2008年8月に実施されたプロジェクトの研究会において、我々WGのメンバーは、基準枠組の開発に関するワークショップを行った。このワークショップでは、プロジェクトの参加者から各校での新任教員を対象としたFDプログラムの内容および目的を提出してもらい、これらをグループワークによりカテゴライズする作業を行った。このような作業を通して、各校の新任教員FDがどのような諸要素によって成り立っているのかについて検討し、FDの骨組み・構造を可視化することを目指した。

後日、WGメンバーのみで、このワークショップで出された知見をもとに、その妥当性、各要素の共通性や多様性について議論を重ねながら、基準枠組としてまとまりを持たせた一覧表を作成した。

同年12月に実施されたプロジェクトの研究会において、WGメンバーは再度、基準枠組に関するワークショップを行った。ここでは、WGメンバーで作成した基準枠組を提示し、プロジェクトメンバーと協同で検討を行った。その後、12月の検討をふまえて、WGメンバーは基準枠組の再構造化を行った。

3. 基準枠組の内容

今回作成した基準枠組は、「学習の領域」、「学習目標（およびその例）」、「学習方法、機会提供（およびその例）（個人学習を除く）」から構成される。学習の領域には、「1. 大学コミュニティについての理解」、「2. 授業のデザイン(目標設定、実施計画、成績評価)」、「3. 教育の実践」、「4. 成績の評価、フィードバック」、「5. 教育活動の自己改善・キャリア開発、教育開発」という項目があり、それぞれに学習目標、学習方法・機会提供が対応している。それを一覧にした全体像が表1である。

表1 新任教員研修プログラムの基準枠組

学習の領域	学習目標の例	学習方法、機会提供の例 (個人学習を除く)
1. 大学コミュニティについての理解	<p>1-1 大学に関する基礎知識を得る。</p> <p><u>1-1-1</u> 所属する大学組織について理解する。 (トピック例) 大学の建学の精神、教育理念、歴史、沿革、大学組織の構造(自分の大学の規模・構成)、役割と機能、中期目標・中期計画、各種規定、各組織(図書館、情報センター、教務部)、重点政策、大学の現状と課題、同窓会</p> <p><u>1-1-2</u> 所属する大学の教育システムについて理解する。 (トピック例) 教育目標、教育組織、教育支援体制、学習支援体制、カリキュラム編成・構成、履修要件、成績評価システム、教育支援体制、学習支援システム</p> <p><u>1-1-3</u> 各種のガイドラインについて理解する。 (トピックの例) 教育倫理、ハラスメント、研究者倫理、その他、ガイドライン</p> <p><u>1-1-4</u> 高等教育全体について理解する。 (トピックの例) 国内外の高等教育の動向、大学教育関係の法律、大学評価</p> <p>1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。</p> <p><u>1-2-1</u> 研修参加の新任教員同士が感情の共有、情報交換を行う。</p> <p><u>1-2-2</u> コミュニティ形成の基礎を習得する。</p>	<p><設定時間> 10～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型(2～3日) など</p> <p><形態> ◆講義 ・学校の歴史、建学の精神、教育目標など ◆ワークショップ ・新任教員同士が顔と名前を覚える機会をつくる ・参加者の状況、ニーズ(不安、心配、期待)をお互いに知り、感情の共有、情報交換する機会をつくる ・教員のサポート・ネットワークの構築(悩みの共有と話し合い、問題解決の機会をつくる) ・授業を行う上での不安点を同僚と共有(コミュニティ・ビルディング、FDニーズ把握) ◆キャンパスツアー</p>
2. 授業のデザイン(目標設定、実施計画、成績評価)	<p>2-1 授業デザインのための基礎知識を習得する。 (トピックの例) 学生の学習の状況、担当科目の位置づけ シラバス(授業計画書)の意義と記述方法 授業の目的、到達目標 多様な授業方法の特徴、実施方法(学生主体の授業方法) 適切な課題、授業時間外学習 1回の授業計画 多様な成績評価の方法、評価の指標や基準</p> <p>2-2 授業デザインのためのスキルを習得する。</p> <p><u>2-2-1</u> 授業の目的を設定する。</p> <p><u>2-2-2</u> 授業の到達目標を設定する。</p> <p><u>2-2-3</u> 目的、到達目標に合わせた半期あるいは通年の授業計</p>	<p><設定時間> 10～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型(2～3日) など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得 ◆ワークショップ ・模擬シラバスの作成 ・実際のシラバスの作成</p>

	<p>画を立てる。</p> <p>2-2-4 到達目標を明確にした1回の授業計画を立てる。</p> <p>2-2-5 到達目標に応じた成績評価の指標と基準を設定する。</p>	
<p>3. 教育の実践</p>	<p>3-1 教育実践に関する基礎知識を習得する。</p> <p>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をもつ。</p> <p>3-1-2 自らの授業実践について論理的な説明をする。 (トピックの例) 知的発達や認知に関する理論、成人学習に関する理論 (トピックの例) アクティブ・ラーニング等学生参加型授業の方法、講義法の利点および難点、PBL (問題解決学習)、コミュニティ・ビルディング、グループダイナミクス、初年次教育の意味</p> <p>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。</p> <p>3-2-1 学生の学習を促す授業の準備、授業運営を行う。 (トピックの例) アクティブ・ラーニングなど学生参加型の方法、適切な教材の開発、適切な量の授業時間外学習、破壊的言動(私語、遅刻、睡眠、暴言)への対応</p> <p>3-2-2 聞き手に配慮した明確なプレゼンテーションを行う。 (トピックの例) 明瞭に話す、分かりやすい板書、教育機器・機材の操作</p> <p>3-3 学生と適切なコミュニケーションをとる。</p> <p>3-3-1 適切なコミュニケーションの基礎知識を持つ。</p> <p>3-3-2 教室内外で、個人的および集団的に、学生と適切に接する。</p> <p>3-3-3 学生に対して公平に接する。</p>	<p><設定時間> 10～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型(2～3日) など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得 ◆ワークショップ ・模擬授業 ・マイクロティーチング(15分授業+10分の意見交換) ・模擬授業等への学生役での参加による多様な授業方法の体験 ・「つみあげ型」の授業(コース)デザイン以外の授業デザイン(例えばワークショップ型)の体験 ◆授業参観 ・公開授業 ・授業検討会(授業の省察と修正)</p>
<p>4. 成績の評価、フィードバック</p>	<p>4-1 教育の評価やフィードバックについての基礎知識を得る。</p> <p>4-1-1 成績評価の意義と目的を理解する。 (トピックの例) 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、大学設置基準</p> <p>4-1-2 評価の構造と機能を理解する。 (トピックの例) 学習目標と評価のあり方の関連性、評価の規準と基準(観点と水準)、診断的評価、形成的評価、総括的評価、成績評価とフィードバックのあり方と学生の動機付けの関連性、目標達成の評価方法、学生の学びを促進する評価方法</p> <p>4-1-3 評価の方法と特徴について理解する。 (トピック例) ポートフォリオ、ペーパーテスト(穴埋め・選択肢、論述など)、パフォーマンスアセスメント(実技、発表、実習など)</p> <p>4-1-4 評価自体の評価について理解する。 (トピック例) 評価方法に関する学内外の情報源、評価結果に関する学内外の情報源、評価結果を評価の改善に活かす方法</p> <p>4-2 適切な成績評価およびフィードバックを行う。</p> <p>4-2-1 学内の成績評価の方針・システム、成績評価に求めら</p>	<p><設定時間> 10～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型(2～3日) など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得 ◆ワークショップ ・模擬授業における授業の成績評価の体験 ◆授業参観 ・授業検討会における成績評価方法、フィードバック方法の検討</p>

	<p>れる社会的意義をふまえた評価設計を行う。</p> <p>4-2-2 評価の規準と基準、診断的評価・形成的評価・総括的評価の活用、成績評価のフィードバック等を学習目標と照らし合わせて適切にデザインする。</p>	
5. 教育活動の 自己改善・キャリア開発、教育開発	<p>5-1 自己改善・キャリア開発や教育開発に関する基礎知識を習得する。</p> <p>5-1-1 FDの概念とその定義についての基礎知識をもつ。</p> <p>5-1-2 FDのシステムや制度的基盤（法制的根拠、学内体制など）についての概括的知識をもつ。</p> <p>5-1-3 教員のキャリア開発・自己改善とFDとの関連についての基礎知識をもつ。</p> <p>5-1-4 学内外において利用できる研修機会の概要を知る。</p> <p>5-2 自己改善・キャリア開発や教育開発のためのスキルを習得する。</p> <p>5-2-1 学生の実態、社会の状況、自らの教育活動を統合的に考えてみる。</p> <p>5-2-2 FDの効果について意識的に振り返り、今後に生かす。</p> <p>5-2-3 FDプログラムへの参加を、自らのキャリア開発の中に位置づける。</p> <p>5-2-4 学内外における研修機会に関する情報を積極的に収集する。</p>	<p><設定時間> 10～30分 60分～90分 3時間～5時間 合宿型（2～3日） など</p> <p><形態> ◆講義 ・基礎知識の習得</p> <p>◆ワークショップ ・ポートフォリオの作成 ・模擬授業検討会 ・いい授業（面白い授業）、面白くない授業の要素の共有化（小集団によるブレインストーミング、カテゴリーライズ。その後のシェア）</p> <p>◆授業参観 ・先輩教員の授業参観と検討会（lunch meeting） ・改良版授業案の作成（気づきを具体化） →PDCA サイクル。 ・授業場面の録画とビデオによる振り返り</p> <p>◆FD情報の広報・共有化 ・FD担当者、組織との接触、情報交換</p>

表の見方は、たとえば、次のようになる。

学習領域「1. 大学コミュニティについての理解」という領域では、2つの学習目標がある。その1つが、「1-1 大学に関する基礎知識を得る。」であり、もう1つが、「1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。」である。

そして、学習目標「1-1 大学に関する基礎知識を得る。」は、「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について理解する。」「1-1-3 各種のガイドラインについて理解する。」「1-1-4 高等教育全体について理解する。」という下位の学習目標から構成され、もう1つの学習目標「1-2 同僚とのコミュニケーションをとる。」は、「1-2-1 研修参加の新任教員同士が感情の共有、情報交換を行う。」「1-2-2 コミュニティ形成の基礎を習得する。」という下位の学習目標から構成される。

そして、これらの学習目標は、「講義」、「ワークショップ」、「キャンパスツアー」等の方法で達成される。これらの設定時間には、「10～30分」、「60分～90分」、「3時間～5時間」、「合宿型（2～3日）」等があり、そしてその内容には、講義：「学校の歴史、建学の精神、教育目標など」、ワークショップ：「新任教員同士が顔と名前を覚える機会をつくる」、「参加者の状況、ニーズ（不安、心配、期待）をお互いに知り、感情の共有、情報交換する機会をつくる」、「教員のサポート・ネットワークの構築（悩みの共有と話し合い、問題解決の機会をつくる）」、「授業を行う上での不安点を同僚と共有（コミュニティ・ビルディング、FDニーズ把握）」等がある。キャンパスツアーは、文字通り、

キャンパスを巡り、大学を知る、大学が持つ知的・文化的財産を知ることがその内容となる。

4. 基準枠組の性質

この基準枠組は、新任教員研修プログラムの開発を支援するツールとして提出した枠組であり、先述したように「大学側が教員に最低限求める認識や知識などが最も濃縮した形で立ち現れる」、「大学教員のキャリアとして求められる基礎的な要素が含まれたものと見る」ことを想定して開発された。

しかし、一方で、この基準枠組は「各校の文脈の重要性」、「集積データの同質性」という2つの課題を抱える。

「各校の文脈の重要性」とは、学生数・教員数、学部・学科、立地条件、歴史・伝統、教育理念、教育環境等についての、全国の大学等が持つそれぞれの事情に依存する形で、教員研修プログラムは開発・実施されるべきであるということを目指す。そういった状況において、すべての大学等に共通する最低限度の要素が果たして抽出可能なのであろうか。また、仮にそれが可能であったとしても、その共通する最低限度の要素が、多様な要素が複雑に関係し合いながら成立する各校の新任教員研修プログラムの開発に、果たして有用な知見を与えることができるのであろうか。

「集積データの同質性」とは、今回集積し、検討したデータが、FDを先進的に進めてきた国立大学と大規模私立大学におけるFDプログラムであったということを目指す。つまり、本基準枠組から、小規模の私立・公立大学におけるデータがすっぽりと抜け落ちているのである。そのような基準枠組が、果たして多種多様な高等教育機関に対応しうるものであるのだろうか。

我々WGは、この2つの課題に対し、次のような対応をすることで、その問題を克服することを決定した。「各校の文脈の重要性」に対しては、ひとまず今回の基準枠組を集積した各校の取り組みを網羅的に整理することで、多種多様な文脈性に対応できる構成とした。一方で、共通する最低限度の要素を抽出することも同時に行い、大学教員としての教育的資質の分析を今後、継続的に行っていくことにした。そして、「集積データの同質性」に対しては、限定付きでの基準枠組であることを自覚し、このたびの基準枠組は基準枠組としてこの世に生まれた最初の生命であり、今後、多種多様な大学等において活用されていく中で、その構成要素を常時改訂していくものとした。この改訂は、共通する最低限度の要素にも影響を与えるものとして位置づけた。

5. 基準枠組の活用

我々は、2009年6月に開催された大学教育学会のラウンドテーブルにおいて、この基準枠組を用いて、ワークショップを実施した(杉原ら, 2009)。ワークショップの目標は、参加者がこの基準枠組を参照しながら、新任教員FDプログラムを自校の文脈に合わせて作成することであった。参加者は22名であり、その所属は、中・小規模私立大学8校、公立大学2校、国立大学6校、大規模私立大学4校、そして、大学コンソーシアム等2機関であった。基準枠組の開発に関係してきた国立大学や大規模私立大学とは異なる大学等が多く参加したことになる。基準枠組の開発目的、および今後の発展を考えると、非常に適切な参加校であったといえる。

ワークショップは、2時間半のプログラムであり、次のようなスケジュールで進められた。

9:30～ 講義

経緯および概要の解説

「新任教員研修プログラムの基準枠組」の解説

実験的実践事例：新潟大学、山形大学、長崎大学



写真 ワークショップの様子

10:00～ ワークショップ

グルーピング：4～5名1組。自己紹介

ワーク1：「新任教員FDのための基準枠組」をツールとしたFDプログラムの開発シミュレーション（個人ワーク）

ワーク2：各自のFDプログラムの意見交換（グループワーク）

ワーク3：「新任教員FDのための基準枠組」についての検討（全体）

ワーク4：ワークショップ全体に対する質疑応答・意見交換（全体）

グルーピングでは、4～5名で1組を作り、まず、互いが知り合い、話し合いがスムーズに進むこと、そして、グループワークでわからないこと・難しいことが出た場合にグループメンバー同士で助け合いながらワークを進めていくこと目的として、自己紹介を行った。

続いて、ワーク1では、「新任教員研修の基準枠組」をツールとしたFDプログラムの開発シミュレーションを個人で行った。その際、基準枠組が書かれた用紙とともに、基準枠組をもとに作成・整理した実験的実践事例（新潟大学、山形大学、長崎大学の事例）の書かれた用紙（資料1）、および「新任教員FDのプログラム計画シート（記入例）」（資料2）を配布し、基準枠組が具体的なFDプログラムにどのように反映されているのか、どのようにFDプログラムを作成していけばよいのかがわかりやすいようにした。

そして、ワーク2において、グループ内で、各自のFDプログラムの意見交換を行い、ワーク3において、グループ間でその意見交換をシェアするため、全体発表を行った。最後に、ワーク4において、ワークショップ全体に対する質疑応答・意見交換を全員で行った。

これらの作業を通して、ワークショップ参加者が、それぞれ自校の文脈に合わせて、基準枠組を参照しながら、自校の新任教員研修プログラムを開発した。そして、ワークショップ全体に対する意見交換を行うことで、今後の基準枠組のブラッシュアップにつなげることができた。

6. 基準枠組の成果および課題1

ワークショップにおけるワーク4（「ワークショップ全体に対する質疑応答・意見交換」）において、本基準枠組を参照したFDプログラム開発について、「やってみてよかったこと」、「作成してみてもわかりにくいところ、難しかったところ」、「今後の改善点」、「その他、リクエスト」という項目について各グループから意見を出し合った。

「やってみてよかったこと」に関しては、主に以下のような意見が出された。

◆やってみてよかったこと

- ・具体化、全体像が認識出来た。

- ・考え方が整理できた、フレームワークとして有効。
- ・枠組がひじょうに役立った。
- ・考えが整理される。
- ・他大学の様子がよくわかる。
- ・新任教研修プログラムをイメージすることが出来た。
- ・研修をプログラムするイメージがつかみやすい。
- ・教員間の共有が可能となる。
- ・教員の質向上のために役立つ。
- ・大学による多様性がある。
- ・自分の大学状況判断ツールとなる。
- ・自己評価のツールとして活用できる。
- ・課題の取捨選択が可能に。
- ・学部で考えてもらうための指針になる。

これらの意見に見られるように、本基準枠組は、各校の新任教員研修プログラムの開発のためのツールとして有効に機能したといえる。杉原（2008）が東日本地域の私立・公立の大学等に行った調査では、各大学等がFD推進に困っていることとして、「FDや大学教育に関する情報が不足している」、「実施体制、実施スタッフなどの制度的基盤がない」、「実施のノウハウがない」が上位にあがっている。基準枠組への意見における、「具体化、全体像が認識出来た」や「他大学の様子がよくわかる」等はFDや大学教育に関する情報として、「教員間の共有が可能となる」、「自分の大学状況判断ツールとなる」、「学部で考えてもらうための指針になる」等は制度的基盤作りのためのツールとして、「考えが整理される」、「新任教研修プログラムをイメージすることが出来た」等は実施のノウハウとして、各大学等におけるFD推進に役立つといえるであろう。

さらに、FDプログラムの全体像や他校での取り組みを知ることができたこと、教員間での共有に有用であること、学内でのFD推進のためのツールにすることができるということは、この基準枠組がわが国におけるFDの「共通言語」として大いに機能しうることを示しているともいえる。FDの共通言語となるということは、この基準枠組を参照しながら、広く教育について、FDについて各校の文脈を超えて語り合い、支え合うことができる「教育コミュニティ」が形成される可能性が拓かれる。既存の教員同士の教育コミュニティ、新参教員も交えた教育コミュニティが形成されることにより、教育に関する知の蓄積と世代間継承、教員同士の同僚性の構築と相互研鑽が行われ、わが国の高等教育の実質的、効率的、そして持続的な発展が可能となるのである。それは、上述した基準枠組への意見における「教員の質向上のために役立つ」という回答にも表れているといえよう。

そして、「作成してみてわかりにくいところ、難しかったところ」に関しては、次のような意見があがった。

◆作成してみてわかりにくいところ、難しかったところ

- ・知識とスキルを分ける。
- ・「倫理観」養成の困難さ。

- ・前提、研修の位置がわかりにくい。
- ・学習領域の説明がもっと必要。
- ・知識面では使いやすいが、実際のプログラムは、能力要素が複合的である。
- ・大学職員として知っておかねばならないこと（倫理的なこと）は必ず必要だが、それは「教育力」にとどまるものではない。
- ・キャリアを考慮する必要がある。
- ・大学教員として知っておかねばならないこととある特定の大学の教員として知っておかねばならないことを分けて考えなければならない。
- ・これからFDをはじめていくぞという大学では、アレルギー反応をおこされるかも。
- ・どういう方法がとりうるのか、という部分もあわせて示すと良い（目標と方法の対応）。
- ・目指す大学教員像を明らかにした上で示すべき。
- ・キャリア開発が取り入れにくい。

このように、知識・スキル・態度の区別、キャリアとの関係性、枠組の活用方法の丁寧な説明、各校に共通する最低限度の要素と独自性との区別等、さらなる検討の必要性も明らかとなった。これらの意見を受けて、我々は、現在、基準枠組の再検討と、活用のためのガイドブックの作成を進めている。

さらに、「今後の改善点」、「その他、リクエスト」に関しては、次のような意見があがった。

◆今後の改善点

- ・基準枠組を全学に公開するのもよいのでは。
- ・新任だけではなく、教員全体の研修（2年時研修とか、中堅（3～5年）教員の研修など）へのつながりも視野に入れていく。
- ・ワークショップスタイル（名刺交換とか、キャンパスツアーとか）を何パターンか示したものがあるといい。
- ・各項目の具体例と対象別（大学規模とか対象年齢とか）に応じたサンプルがあると考えやすい。

◆その他、リクエスト

- ・研究と教育のバランス。
- ・ディベロッパー研修、研究・教育のバランス。
- ・各大学のアドミッション・ポリシー、学生の理解、教員の生涯にわたるキャリア、非常勤講師向け等、目的によってカスタマイズ可能なように。
- ・実施時期によって内容が変わってくる。
- ・FDを専門とする教員がいない（普通の教員が兼務している等）場合にも導入しやすいプランがあるといい。
- ・大学ごとのデータの蓄積と、そのデータにアクセス可能なツール（メディア）の開発。
- ・学生の学ぼうとする意欲をかき立てる方法が知りたい。
- ・学習の領域そのものの説明がもう少しあっても良い。
- ・FDに取り組む教員のモチベーションを高める方法。

- ・キャンパスツアー→探検。
- ・メンター制、メンターの人材教育。
- ・教員ハンドブックの資料収集⇒共有化できる大学教員向けの活用資料の作成。

このように、中堅教員FDプログラムに関する基準枠組の開発、アクセス可能なメディアの充実、大学規模・対象年齢等の各大学の文脈をいくつかのタイプに分けたテンプレートの作成等、基準枠組の開発・活用に関する新たな展開の可能性も発見できた。

このたび開発したのは、新任教員FDのための基準枠組であるが、我々は中堅教員や管理職教員を対象とした、カリキュラム開発、教育制度の開発等、教育に関するマネジメントに関するFDを今後開発していくことを当初より視野に入れていた。しかし、それは、新任教員FDのための基準枠組への反響、有効性等を見極めたうえで、慎重に進められるべきものとする。今後、本基準枠組の再検討を行いながら、徐々に進めていく予定である。

7. 基準枠組の成果および課題 2

2009年6月の大学教育学会で実施したラウンドテーブルでは、ポストアンケートも実施した。本アンケートは、「1. 『新任教員研修の基準枠組』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか?」、「2. 基準枠組をFDプログラム開発のツールとして実施した『FDプログラム開発ワークショップ』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか?」、「3. ワークショップに関する意見・感想」という質問項目から構成された。

「1. 『新任教員研修の基準枠組』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか?」という質問に対しては、「大変有用である」(16名)、「ある程度有用である」(5名)、「ふつう」(0名)、「あまり有用でない」(0名)、「まったく有用でない」(0名)、「無記入」(1名)という回答があり、多くの参加者から基準枠組の有用性が評価された(図1)。

無記入を除くと、すべての参加者が有用であると感じていることがわかる。本基準枠組が、FDプログラム開発とそれによる授業改善に、有効に機能するといえるのではないだろうか。「ふつう」、「あまり有用でない」、「まったく有用でない」が合わせて0件であることも、それを後押しする結果であるといえる。

そして、「2. 基準枠組をFDプログラム開発

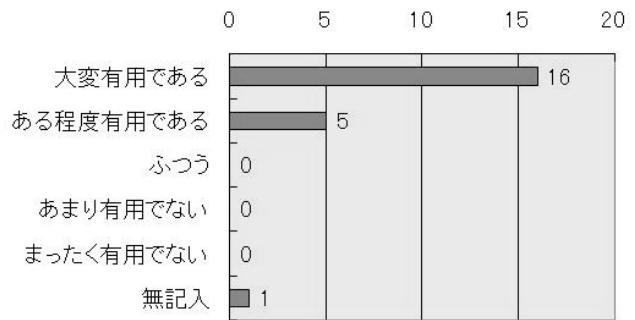


図1 ポストアンケート結果1 (回答数 22)

「『新任教員研修の基準枠組』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか?」

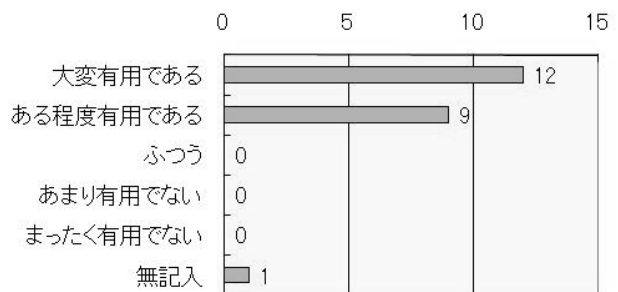


図2 ポストアンケート結果2 (回答数 22)

「基準枠組をFDプログラム開発のツールとして実施した『FDプログラム開発ワークショップ』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか?」

のツールとして実施した『FDプログラム開発ワークショップ』は、貴学FDやご自身の授業改善にとって有用と感じられましたか？」という質問項目に対しては、「大変有用である」(12名)、「ある程度有用である」(9名)、「ふつう」(0名)、「あまり有用でない」(0名)、「まったく有用でない」(0名)、「無記入」(1名)という回答があり、多くの参加者から基準枠組を活用した新任教員研修プログラムの開発シミュレーションが有用であることがわかった(図2)。

ここでも、無記入を除いて、すべての参加者が有用であると回答している。このことは、本基準枠組が、各校が自校の文脈に合わせてFDプログラムを開発するうえで実質的に機能すると実感されたことを意味しており、我々が本基準枠組の開発目的として掲げていた「FDプログラムの実質的・効率的開発への寄与」が実証されたことになるといえよう。

8. 今後の展開

我々は、基準枠組を多様な大学等での活用を通してさらに充実したものへと発展させていくことを目指している。そのためには、より多様な大学等での基準枠組の活用と批判的検討を重ねる必要がある。

大学教育学会ワークショップでは、①「新任教員FDのための基準枠組」のブラッシュアップ、②「新任教員FDのための基準枠組」をもとにしたFDプログラム開発パイロット校の募集と実践、といった計画を参加者に紹介し、今後の展開のための道筋を作った。参加者からは、一存で決められないが可能であればぜひパイロット校に参加したい、という反応がいくつか見られ、今後の展開に大きな期待が寄せられていることがわかった。今後、多くのパイロット校における活用と検討を繰り返しながら、基準枠組の充実を進めていく予定である。

9. おわりに

基準枠組は、我が国では、まだこの世に産声を上げたばかりであり、今後、ますますの実践研究が必要となる。現状で満足してはいけなるとともに、常に留意しておかなければならないことがある。それは「基準枠組の標準化・均質化の防止」、そして、「負担感の増加の防止」である。

「基準枠組の標準化・均質化」とは、大学教員に求められる資質を画一的なものへと統一しないことを意味する。大学教員研修には、各大学のおかれた状況や個性による多様な目標・方法があってよい。我々が基準枠組を開発した目的は、各大学が自大学の組織的な文脈を活かして実質的・効率的なFDプログラムの開発が行えるようサポートすることである。したがって、この基準枠組を、教員の能力を全国的に画一化させるようなものとして用いたり、大学教員の欠点探しと減点法による査定等へ活用したりすることは、我々が目指した本来の目的から大きく外れる。しかし、基準枠組の性質上、これらの目的外の用いられ方は、決して可能性がないことではない。我々は常にこの点に留意しつつ、今後の展開に携わっていく必要がある。

「負担感の増加の防止」とは、教育改善という名の下で過大な負担を各教員に強いることで、教員のキャリアやモチベーションの阻害要因となることを防ぐことを意味する。大学教員として必要な資質・およびそのための教育プログラムを追求することは大切なことではあるが、それがポジティブリスト化(あれも必要、これも必要、という具合に網羅的・拡張的に要素を並べていくこと)すれば、各教員の負担感は激増する。それは、教員および大学全体の教育力の向上に結び付くこと

からむしろ遠ざかる。実質的、そして継続的な教育改善・教育開発を目指すなら、教員個々の事情、大学個々の事情を無視した理想論・抽象論を掲げるのではなく、より文脈的・具体的な枠組として、基準枠組の開発・発展を目指さなければならないのである。それは、FDに関するFD担当者の負担を軽減するために各教員への負担を増大させてしまうことに対する注意にもつながる。

これら2つの留意点は、FD担当者のポジションをも表す。田口（2008）は、FD活動を推進する実施主体のあり方として、対象となる大学教員をどのような存在としてとらえるかの違いから、「専門家モデル」と「同僚モデル」を区別している。「専門家モデル」とは、大学教員を「研究においては professional（専門家）であるが、教育においては novice（初心者あるいは未熟者）である」ととらえるモデルを指し、一方、「同僚モデル」とは、大学教員を「研究においても教育においても professional（専門家）である」ととらえるモデルを指す（田口, 2008, 24頁）。田口は、日本のFDを推進させるためには、「専門家モデル」が重要であることに触れつつ、同時に「同僚モデル」としてのFDも欠かせないと指摘する。FD担当者も1人の大学教員であり、FD担当者であるとともに研究者でもあり、教育者でもある。したがって、専門家モデルと同僚モデルの双方の役割を往復しながら、専門性と同僚性を同時に形成していく存在がFD担当者のポジションであるといえる。

このたび我々が開発した基準枠組は、この専門家モデルと同僚モデルを往復するためのツールとして機能する可能性を示したといえる。今後は、この基準枠組が、基準枠組の標準化・均質化や、負担感の過度の増加を導かないように、常に協同する教員・教員集団と対話を積み重ねていくことが求められるであろう。FDは、教育者であり研究者でもあるわが国の大学教員の実態・メンタリティと、常に対話しながら進められる必要があるのである。そのような複雑な状況の中で生きていくこと、それがFD担当者の専門性の重要な要素なのかもしれない。

参考文献

- HEA (The Higher Education Academy), "The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education", 2006.
- 岡田佳子、杉原真晃、加藤かおり、川島啓二「FDプログラム開発支援WG：『新任教員FDのための基準枠組』開発プロジェクト」（国立教育政策研究所FD公開セミナー報告書），2009年.
- 杉原真晃「東日本地区におけるFDの現状と課題—FDの現状・ニーズに関するアンケートを通して—」山形大学高等教育研究年報，2，30-40頁，2008年.
- 杉原真晃、川島啓二、加藤かおり、岡田佳子「FDプログラムの開発を支援する—『新任教員FDのための基準枠組』をツールとして—」大学教育学会誌31(2)，71-74頁，2009年.
- 田口真奈「FDの推進主体は誰か」IDE，503，21-26頁，2008年.