

WS011 心理学者、実質的FDへの挑戦—FD義務化の流れの中で— 実践をベースとしたFD組織化モデルの構築

山田剛史
(島根大学 教育開発センター)

E-mail: t-yamada@soc.shimane-u.ac.jp
Personal HP: <http://yamatuyo.com>
Center HP: <http://cerd.shimane-u.ac.jp>

1-1.そもそも...FD義務化って?

【大学院設置基準の改正】(平成19年4月施行)

(新設:第14条の3)大学院は、当該大学院の授業及び研究指導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。

【大学設置基準の改正】(平成20年4月施行)

(旧:第25条の2)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の実施に努めなければならない。

(新:第25条の3)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。

→文科省はこれを「FDの義務化」と呼ぶ。

<留意事項>

ただし、「(中略)これは大学の各教員に対し義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施することを義務付けるものであること」としている。

*** FD義務化は、大学のグローバル化・ユニバーサル化への対応**

1-2.そもそも...FDって何?

【FDの定義】(松下, 2007, p.77より抜粋)

表1 第一次調査以降に行われた主なFD関連調査

	FDの定義	調査方法	調査対象	概要
①文科省調査	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	質問紙	全国の大学(709)	FD(研修会、授業評価、センター等の設置など)の現状把握、カリキュラム改革、授業改善等とFDは別扱い。
②広大学長調査	教授団の資質開発	質問紙	全国の学長(342/675)	FDの制度化と教育改善の進行状況を、時系列的(1989年調査との比較)にみる。セクター・分野・大学類型・職階間の差異を明らかにする。
③広大教員調査			全国の教員(1268/3320)	
④名大東海地区調査	(具体的な個々のFD活動について質問)	質問紙	東海地区の大学(41/125)	FD活動の実施状況を把握し、「教員が納得できるFD活動」のあり方をさぐる。
⑤国研センター調査	教授法の改善	質問紙+事例報告	全国の大学(472/700)	教育改善を行う組織(センター等)の現状と課題の把握。
⑥名大海外調査	教授活動を行う上で必要な能力を習得・向上させるための教育・訓練	訪問調査+事例報告	海外のセンター(9)+日本の大学(4)	米・豪・ニュージーランド・オランダの主要なセンターを対象に、FDの組織化の方法を学ぶ。

⇒FDの再定義「大学という組織において、教員(教員個人あるいは教員団)が、教育改善にたずさわりながら、自らの教育能力を発達させていくこと」(=教育改善の中に埋め込まれたFD)(p.77-78)

続き...

【FDの分類】(関, 1995; 絹川, 2007)

- (1) **PD型(Personal Development)**: 研究・教育の個人的能力開発支援サービス
例: 新任教員研修, 教育研究機器利用
- (2) **ID型(Instructional Development)**: 教授法開発(学習支援・教材開発)
例: 教育技法, 学習支援システムの開発, 学習評価法
- (3) **CD型(Curriculum Development)**: FDの中核で教授活動の全体に関わる
例: カリキュラム開発, 初年次教育, 教養教育
- (4) **OD型(Organizational Development)**: 組織開発
例: ワークショップ, 教育制度の理解, アセスメント, 教育優秀教員の表彰, 自己点検・評価活動とその活用, 学生による授業評価, 大学教員評価, ハンドブックの編成
- (5) **V型(日本型)**: 各種大学関係団体の大学改革に関する研究集会・シンポジウム

1-3.FDの実態 (文科省2004年度調査結果, 鈴木2007より抜粋)

◆学部もしくは研究科でファカルティ・ディベロップメントを実施した大学

	国立	公立	私立	計
実施している	85大学 (97.7%)	52大学 (67.5%)	397大学 (72.8%)	534大学 (75.3%)

→ 1993年は28.5%

◆学部もしくは研究科でファカルティ・ディベロップメントを実施している大学

	国立	公立	私立	計
a. 新任教員のための研修会	53大学 (60.9%)	14大学 (18.2%)	157大学 (28.8%)	224大学 (31.6%)
b. a以外の教員の研修会	56大学 (64.4%)	21大学 (27.3%)	180大学 (33.0%)	257大学 (36.2%)
c. 教員相互の授業参観	50大学 (57.5%)	9大学 (11.7%)	135大学 (24.8%)	194大学 (27.4%)
d. 教員相互による授業参観	31大学 (35.6%)	7大学 (9.1%)	61大学 (11.2%)	99大学 (14.0%)
e. 講演会の開催	63大学 (72.4%)	33大学 (42.9%)	212大学 (38.9%)	308大学 (43.4%)
f. 授業検討会の開催	54大学 (62.1%)	20大学 (26.0%)	171大学 (31.4%)	245大学 (34.6%)
g. センター等の設置	35大学 (40.2%)	7大学 (9.1%)	92大学 (16.9%)	134大学 (18.9%)
h. g以外の学内組織の設置	44大学 (50.6%)	21大学 (27.3%)	161大学 (29.5%)	226大学 (31.9%)

1-4.なぜFD義務化に至ったのか？

◆FDは、多くの大学に普及したが、必ずしも実効が上がっていないのではないか？ (2007年1月大学分科会資料)

広大センター学長調査(2003~2005)報告より

- ・FDによって、教員の資質・能力が「はっきり高まった」割合(米46%, 中40%, 日9%)
- ・FDによって、「教員の使命・役割・資質に関して真剣に考える風土や雰囲気醸成された」割合(米63%, 中31%, 日7%)

→ 大学教員をいかに育成するののかという仕組みが日本の大学ではうまく機能していないのではないかと(山内, 2007)。

◆なぜ、日本でFDが進展しないのか？ (絹川, 2007)

- ・何を改善するか、という目標がないところで、手段の実行を要求しても意味がない。
 - └ 教育についての「具体的目標設定」がないことが問題。
 - └ (個人ではなく)大学という組織体の教育目標設定が曖昧なことが問題。
 - └ FD活動の中核は、「大学教育の目標設定」でなければならない。

2-1.島根大学について



法文学部
教育学部
総合理工学部
生物資源科学部

松江キャンパス



出雲キャンパス

医学部



大学の規模

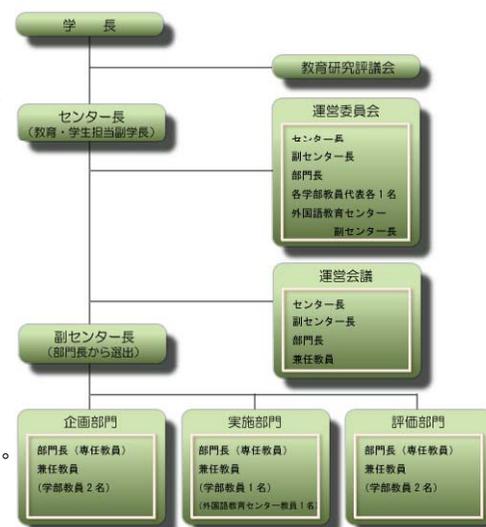
学部学生 5377名
大学院生 791名
修士課程 554名
博士課程 154名
法務研究科 83名
留学生 150名
教職員 1600名
構成員 7918名

2-2.教育開発センターについて

- ・ 2004年12月に兼任教員を中心に設置(企画・実施・評価の3部門)。委員会方式→センター方式(全学委員会・連絡手段の解体)
- ・ 2006年4月以降専任教員配置。
4月教授着任→翌3月退職
8月講師着任(報告者、実施部門長)
12月講師着任
→現在、専任講師2名(+兼任教員)

【背景文脈】

- ・ 地方県唯一の国立総合大学。
- ・ 後発組の大教センター。
- ・ 研究センターとして位置づけられていない。



2-3.教育開発センターの主な活動領域

原則「年度計画」に即した活動展開

- ・規則関係
- ・カリキュラム改革PJ
- ・時間割・シラバス
- ・教職関係/資格関係
- ・教員表彰関係
- ・単位・GPA関係
- ・JABEE関係

企画部門

①
カリキュラム関係

実施部門

②
FD・調査関係

基本的には全ての領域に携わっていますが、今回はここを中心に取上げます。

- ・授業公開
- ・学生による教育座談会
- ・全学FD研修会
- ・TA研修会
- ・その他FD関連企画
- ・各種教育調査

調査・研究

④
プロジェクト関係

- ・フィールド学習PJ
- ・環境教育作業部会
- ・キャリア教育関係
- ・GP等外部資金関係

③
評価関係

- ・授業評価アンケート
- ・授業評価PJ
- ・認証評価
- ・法人評価教育・学生関係WG

報告書作成

評価部門

3-2.FD活動事例①

◆第1回 学生による教育座談会－語ろう！鳥根大学－

- ・従来の「意見交換会(2002～2005年)」からのリニューアル



教職員 vs. 学生(写真左)

→意見を吸い上げ、説明・説得

学生主体・構成型(写真右)

→学生同士のインタラクション・創発



教員はファシリテーター！

3-1.鳥根大学におけるFD実践とその視点

◆2006年度後期の主なFD活動とその視点

活動名称	日時	FDの視点
第1回「学生による教育座談会－語ろう！鳥根大学－」	06.11.29	①教員はファシリテーター ②学生の声を聴く
FDシンポジウム「鳥根の人と自然に学ぶフィールド学習教育プログラムの展開」	07.03.07	③互いを知り、問題意識を共有する
全学FD研修会	07.03.16	
学生シンポジウム「学生による地域活動－環境・貢献・成長－」	07.02.15	④学生を巻き込む
FD講習会「アジア歴史資料センターの活用」	06.12.13	⑤外部機関を活用する
電子制御システム工学科「授業公開・懇談会」	06.12.07	
電子制御システム工学科「FD研修会」	06.12.26	⑥各部署等とタイアップ
外国語教育センター「FD講演会」	07.02.08	
教育実態調査「初年次教育と教養教育改善のためのアンケート調査」	07.01～02	⑦教育状況(実態)を把握
教育実態調査「卒業生・修生調査」	07.03～04	
教育開発センターホームページの作成・公開	06.12.04	⑧情報は命
各種飲み会	随時	⑨結局は人間関係

◆プログラムと受講者の属性

【プログラム】

- 12:45～ 受付
- 13:00～ 開会挨拶
- 13:05～ 趣旨とプログラムの説明
- 13:10～ グループ討論①:自己紹介
- 13:20～ グループ討論②:テーマ「鳥根大学での授業・教育について」
- Group1「効果的な学習方法って？」
- Group2「教養教育に求められるもの？」
- Group3「面白い授業ってどんな授業？」
- 14:00～ グループ討論③:まとめ
- 14:15～ 全体討論①:各グループの報告
- 14:30～ 全体討論②:フリーディスカッション
- 14:50～ 閉会挨拶
- 14:53～ 事後アンケートの記入・回収

【受講者の属性】

- 法文・・・0名 医・・・0名
- 教育・・・6名
(1年1名, 3年4名, 4年1名)
- 総合理工・・・5名
(2年2名, 3年1名, 4年2名)
- 生物資源・・・9名
(2年2名, 3年5名, 4年1名, 修士1年1名)

◆どんな議論になったのか？

例)グループ3「面白い授業ってどんな授業？」(ファシリテーター:山田)

①教師が学生の理解を把握しているかどうか

具体例)パワーポイント、板書、OHPにしても、生徒がその内容を理解する時間が与えられている

②自分(個々人)が興味のある分野のもの

具体例)趣味、専攻、日常生活等、自分に関連すること

③教える側が面白そうだと楽しい

具体例)熱意、真剣さが必要。雑談必要。

④双方向性のある授業

具体例)Minutes Paperなど。教師と学生が意見交換。

⑤受け側のモチベーション及びその維持

⑥単位や罰等の外発的動機付け以外の学生同士の協力により授業が発展

具体例)課された課題を複数の学生同士で意見を出し合う。

⑦教える側が教える内容の意義を教える

具体例)学生が受ける授業内容の大切さを認識する。



学生の声を聴く！

3-2.FD活動事例②

◆教育実態調査「初年次教育と教養教育改善のためのアンケート調査」

教育状況(実態)を把握！

観点①:学生の視点

教育の成功・不成功は、教員が何を与えたのかではなく、学生がどう受け止め、彼らの中で体制化され、認識・行動レベルで保持されるのかによる。

→学生の**内在的視点**による教育評価(自己評価)が重要

観点②:教育効果と教育ニーズ

自身が受けてきた教育によって、どの程度個別的な力が身についたのかといった点から捉えつつ(教育効果)、その力の向上をどの程度大学教育に求めているのか(教育ニーズ)を併せて捉える。

→教育ニーズの高さは**学習意欲**にも関連

大学初年時の教育実態を、教育効果と教育ニーズの観点から捉え、その結果をもとに、自大学の文脈に即した初年次教育の組織的展開に向けて、学生の自己評価をPDCAサイクルに活用するための一視座を得ることを目的とする。

◆調査の概要

調査対象者 島根大学1回生計926名

調査対象者の内訳(欠損値6名)						
学部	法文	教育	医	総合理工	生物資源科	計(%)
男性	79	53	26	251	109	518(56.3)
女性	104	91	79	46	82	402(43.7)
計(%)	183(19.9)	144(15.7)	105(11.4)	297(32.3)	191(20.8)	920(100.0)

調査時期 2007年1月下旬~2月上旬

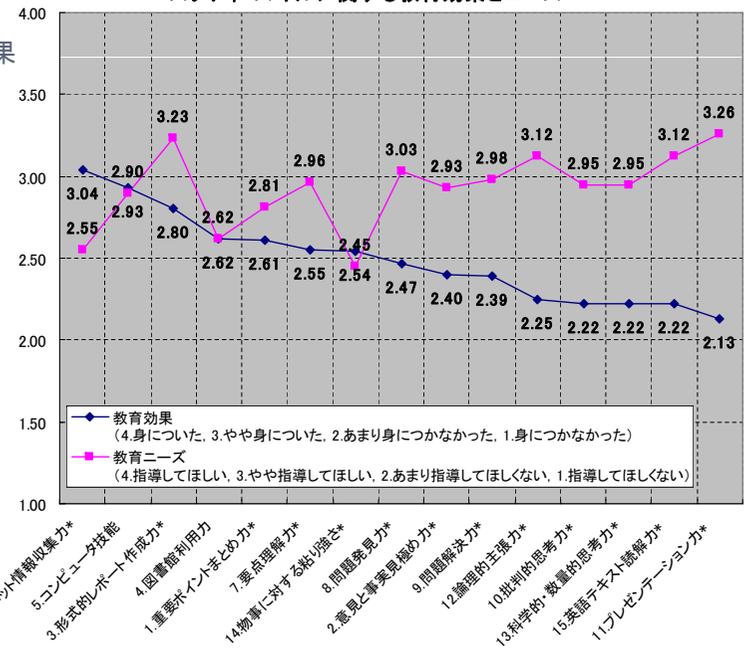
調査内容

- ①進路選択関連(9項目), ②**教育効果とニーズ**[**スタディ・スキル(15項目)**, 大学に関する知識(8項目), 指導方法(10項目), 広義の学び(15項目)], ③入学後1年間の学習・生活習慣(23項目), ④入学後重視してきた活動(選択式), ⑤教養教育科目群に関する満足度と選択理由, ⑥授業以外の学生生活に関する満足度と選択理由

(注)なお、本調査項目の大枠は、私学高等教育研究所が2003年7月に実施した「一年次教育のニーズとプログラム評価に対する調査」、それをベースとして同志社大学教育開発センターが2004年度から実施している「キャンパスライフに関するアンケート調査」を参照し、2006年9月に本学で実施したプレ調査を経て、最終的に項目を設定している。

◆結果

スタディ・スキルに関する教育効果とニーズ



3-3.FD組織化モデル

—マルチレベルのFD活動の有機的連環—

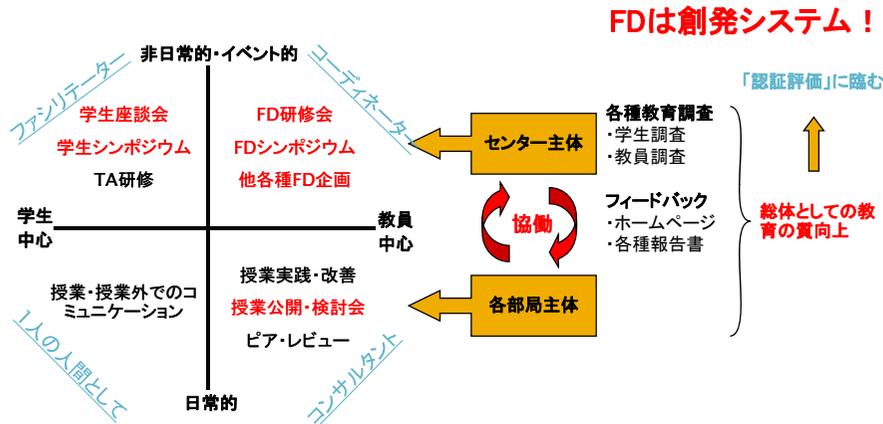


Figure1 島根大学におけるFDの組織化モデル

4.FDをめぐる二項対立を抜けて

◆トップダウンとボトムアップ

- ・「行政的レベルのパラダイム」と「自律的活動レベルのパラダイム」(堀地, 1997)
 - └ 行政的レベルが悪であって、自律的レベルが善である、という二項対立図式ではない。
 - └ 今日の問題状況の多くは、自律的活動レベルをなおざりにしたまま行政的レベルでのみ解決しようとする動向に根本的な原因がある(編川, 2006)

◆同僚性と専門性

- ・「相互研修型FD(京大モデル)」と「FDer(Faculty Developers)(愛大など)」
 - (前者) 個々の教員の自律性を重んじ理念として本質的であるが、成果も見えにくく効率は悪い。
 - (後者) 欧米型FDをモデルとし一定の成果をあげ国内でも急速に注目を集めているが、研究志向・セクショナリズムの強い日本の大学においては依然抵抗感・嫌悪感を示すものも多い。

◆教授方法の改善(教員)と学習力の向上(学生)

- ・FDの対象が教員(teaching)に絞られている
 - └ 学生の学習の質(変容)を問うFD(溝上, 2007) / Learning Based Faculty Development
 - └ FDとは、外圧を視点(外在的視点)として取り込み、教室場面を含めた個別的教育組織を改善する過程。
 - └ 新しいFDモデル…日常的・非日常的文脈との往復運動による学生の学習の質を問う視点の多次元化、それを通しての個人・組織の教育計画の構成・再構成過程。

—この捉え方により、FDの包括定義・モデル化が可能になり、膠着している二項対立(のいくつか)を克服することが可能となったのではないかと

5.FDの組織化に向けて

組織的なFD, FDの組織化に向けて、個々の教員による「1.授業改善(PD, ID)」、当該学科・学部による「2.カリキュラム改善(CD)」、大学の管理・運営を行う学長を中心とした役員・理事による全学単位の「3.教育改善(OD)」を、各領域内で学生の学習状況等を見ながら行いつつ(a~c)、各領域間の情報伝達・連携を強化し(①~④)、総体としての大学の教育力を高めることが求められる。

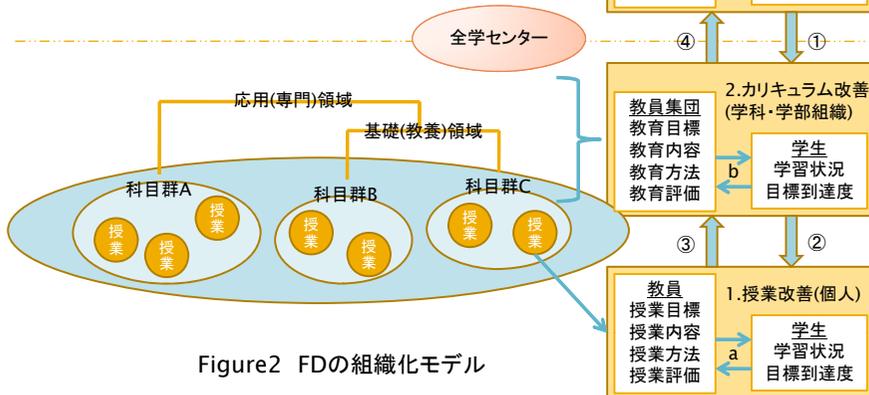


Figure2 FDの組織化モデル

補論: 心理学者に求められること

- ・ FDを教員の教授法の改善(Teaching)から、学生の学習経験の質向上(Learning)へと転換することで、学習のメカニズムやそのプロセスに関する詳細なデータが求められる。
- ・ また、教室内で生じる教授—学習過程を相互作用的観点から捉えていくときに、心理学の理論や方法論は有効であろう。
- ・ FD義務化によってマクロレベルのFDが一層強められる中、それを一方で有効に機能すべく組織化していきながら(これはセンターのような機関の果たす役割が大きい)、よりマイクロレベルのFDの必要性も今後益々問われるようになってくる。
 - 新たな政策(大教センター重点化, FDのGP, 学生支援GP等々)の有効活用
- ・ 外圧に屈するだけでは、FD実質化の実現は不可能。
- ・ そうしたときに、マイクロレベルの研究を得意とする心理学の知見は必ず求められることであろう。

ご清聴ありがとうございました！