

# Web-based FD の ID 論的検討

—FD の現状分析—

## A Study on Web-based FD from the Standpoint of ID

—Present State Analysis of Faculty Development—

米谷 淳<sup>\*1</sup>・合田 美子<sup>\*2</sup>  
Kiyoshi MAIYA<sup>\*1</sup>, Yoshiko GODA<sup>\*2</sup>

<sup>\*1</sup>神戸大学大学教育推進機構

<sup>\*1</sup>Institute for Promotion of Higher Education, Kobe University

<sup>\*2</sup>熊本大学大学院社会文化科学研究科

<sup>\*2</sup>Graduate School of Social and Cultural Sciences, Kumamoto University

Email: maiya@kobe-u.ac.jp

あらまし：本研究はインターネットを利用した広義のファカルティ・ディベロップメント（FD）すなわち Web-based FD について、インストラクショナル・デザイン（ID）の立場から検討しようとするものである。今回はその初報として文献レビューと某大学の事例をもとに狭義の FD の現状分析を行い、Web-based FD の意義について議論する。

キーワード：FD, ID, 現状分析

### 1. 問題

ファカルティ・ディベロップメント（FD）は大学及び大学教員の教育力向上に寄与しているか。教員の職能発達（教授者としての成長・発達）に FD はどれだけ役立っているか。FD は授業改善や教育の質保証・向上につながっているか。もしそうでないなら、どうすれば効果的な FD ができるか。

本研究はこれらの問題に、インストラクショナル・デザイン（ID）、すなわち e ラーニングの設計・開発・運用に携わる専門家の立場から検討を加えようとする研究プロジェクトの一環である。e ラーニング、すなわち、デジタルコンテンツとその配信だけでなく、学習管理システム（LMS）や電子掲示板、双方向通信やグループウェアやソーシャルメディアなどの ICT を活用した教員の教育支援・授業改善支援（これを Web-based FD と呼ぶ。）をひとつの有力なソリューションとして検討の俎上にあげる。この研究プロジェクトの手始めに、ここでは文献と事例をもとに FD の現状分析を行う。

### 2. 文献レビュー

#### 3.1 文献レビュー（1）「狭義の FD」

FD は日本では「教育内容等の改善のための組織

的な研修等」と位置付けられ、大学院課程は 2007 年度から、学士課程は 2008 年度から義務化された。前者は、大学設置基準第二十五の三（平一文令四〇・追加、平一九文科令二二・旧第二十五条の二繰下・一部改正）に「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。」と、後者は大学院設置基準第十四の三（平一八文科令一一・追加）に「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。」と定められている。

こうした「FD 義務化」以降、全学的な FD センターが急増し、2009 年度には国立大学の 58%、公立大学の 24%、私立大学の 19%がいわゆる FD センターを設置し、それ以外の大学の多くが何らかの学内組織を設置して FD を実施している<sup>(1)</sup>。今ここで、大学及び大学院に法律で定められた制度として義務付けられ、組織的取組として各大学の何らかの組織が企画・運営・実施している制度的 FD を「狭義の FD」と呼ぶことにする。

「狭義の FD」は、2011 年に改正された「学校教育法」の第九十九条に明示され、義務化された自己点検・評価・公表の取組を通して大学が検証・保証することになった。つまり、「教育の質保証」プロセスにより「狭義の FD」が強化された。

しかし、FD は少なくとも十数年前にはもっと広

く、「教育だけでなく、研究・管理・社会サービスも含んだ教員集団の発達」<sup>(1)</sup>あるいは「大学教員の資質向上」という意味で用いられていた。これを「広義のFD」と呼ぶことにする。

### 3.2 文献レビュー(2)「広義のFD」<sup>(2)</sup>

「広義のFD」は米国では19世紀頃にハーバード大学が教員の研究領域における資質向上を支援するためにサバティカル制度を開始したときが始まりとされるが、FDが始まったのは20世紀になってからであり、大学教員選任と再教育の基準が各専門分野におけるより上位の学位と知識といった専門的なスタンダードに変化したときだといわれている。教員は各専門領域のエキスパートとみなされるがゆえに、この点が教授技能や教員適性より重視された。大学が教員に専門領域における専門性を磨かせ、研究分野の新しい知識を獲得させるようになり、教授法改善への注意はほとんど払われなくなった。教員研修の支援は各自の分野の進歩に取り残されないための取組に集中するようになった。サバティカル、出張費、研究費、基金、フェロー制度、学会出張などがその例である。しかし今日では、効果的な授業をするための専門的能力の強化により大きな注意が払われている。

米国ではサバティカルや学会出張や専門分野の研究そのものがFDとみなされていたのが、1970年台初頭より、教員の教科専門性すなわち教授技能に特化した組織的改善の取組がFDとなり、近年、教員の活性化と刷新へむけた個人的・組織的取組が新たに注目されている。

### 3. 事例

関西の某大規模総合大学のFDに関する取組を振り返る。10数年前にFDが大学教育に関する集会等で話題となり始めた頃には、シラバス、学生授業評価、新任教員研修の3つは「FD研修」と並んでFDの代表的な取組として扱われていた。

学生授業評価アンケートや成績評価結果などをもとに授業の自己点検・評価を行い、そうした「振り返り」の結果や学生が授業評価アンケートの自由記述欄に書いた質問や要望についてコメントを返すとともに、それを基に次年度の授業改善目標を立ててシラバスに反映させる。こうしたプロセスはいわゆる個々の教員のレベルにおける授業改善のPDCAサイクルをなすものであり、FDの柱となっている。

3年前に全学評価・FD委員会が設置され、1昨年にはFDガイドラインが作成され、FDカレンダーの運用が始まったが、様々な「広義のFD」がFDとして扱われている。

### 4. 討議

FD講演会を実施してもなかなか人が集まらない。それでも大学評価、認証評価のためには実績と根拠資料が必要であり、講師を招き、教授会や委員会と抱き合わせでFD講演会を開催したりする。「ピアレビュー」と称する教員どうしの相互授業参観も思うように参観者が増えず、FD委員や役職者ばかりがいくつもの「ピアレビュー」に顔を出す。これら「アライバづくり」のような活動は、ファカルティの教育力向上にどれだけ役立っているのだろうか。FDerとして全学的FDの企画・運営に携わっていると、よくこうした疑問を抱く。研究会等で他大学のFDerと話をすると、彼らの多くが同じような疑問を感じていることがわかる。

10年ぐらい前に、いくつかの大学教育研究センターがSCSを用いて定期的に開催していた合同研究会において、ある教員が授業改善に言及して「組織化・制度化された取組は早晚形式化・形骸化する。どれだけよいものでも、いずれ必ずそうなる。むしろ、組織化・制度化がなされた時点で形式化・形骸化が始まると考えるべきだ。」と語った。そのときは「いぶんシニカルな見方だと思ったが、次のように解釈すべきだったのだろう。すなわち、どのような取組であっても、絶えず初心に帰り、原点に立ち戻って目的・目標やその取組をするに至った経緯を思い起こすとともに、その時々状況に合わせ、また、マンネリズムに陥らないように、休みなくイノベーションを続けることが必要だ。」

米国のFD専門書に「FDがどれだけ効果的か理解するのに役立つ研究はほとんどなされていない」<sup>(2)</sup>と書かれている。FDのイノベーションの礎はFD研究である。研究がなければイノベーションは生じない。現行のFDがすべてeラーニングに置き換えられるわけではないし、そうすべきとも思えないが、少なくともeラーニングの手法を用いたデータの蓄積と生成的なコンテンツづくり、システム開発というアクションリサーチは、行き詰まりを呈している「狭義のFD」のボトルネックを打開し、イノベーションを図る上で大いに有効と考えられる。

#### 参考文献

- (1) 田口真奈・神藤貴昭：“ファカルティ・ディベロップメント”，京都大学高等教育研究開発推進センター編：“生成する大学教育学”ナカニシヤ出版，京都（2012），pp.277-314.
- (2) Lawler, P.A. & King, K.P.: “Planning for Effective Faculty Development: Using Adult Learning Strategies.” Krieger Pub. Co.: Florida. pp.2-7. (2000)