

パネル報告 6

(大塚) それでは最後に、今日はお忙しい中、文科省から小松親次郎・大臣官房審議官にお越しいただいておりますので、小松さんの方からコメントをいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

FD をめぐる議論

小松 親次郎（文部科学省大臣官房 審議官）

ご紹介いただきました文部科学省の小松でございます。本日のパネルは、予想はしておりましたが、素晴らしい方々のすごいコメントをたくさん聞かせていただきまして、何か大変なことになってきたなと感じております。一面、勉強させていただく身としては、大変期待どおりの展開という気持ちでございます。



私の役目は、今までいろいろ充実したご発表のあったことに関連いたしまして、現実在大学でこれに関係される皆さまにとってどういう取り組み方の可能性があるかということについては、行政のかかわり方がやはり責任もあれば影響もあると思いますので、その観点から、行政はこのFDというものの及び大学教育の方向性とどういのかかわりを持つのかということについて、普段の行政説明の仕方とは少し違う言い方になるかも知れないけれども、概括的な説明をすることにより、お役に立つようにすることだと考えております。

別紙で後からお配りしました、レジュメというほどのものではありませんが、メセを基にお話をさせていただきます。

1. FD をめぐる議論

1-1. FD の定義をめぐる議論

まず行政的な目から見てFDというものが、どのように映るかということから申し上げます。

FDをめぐっては、さまざまな議論があります。本日もそうでしたが、FDの定義をめぐる議論自体にも、広いもの、狭いもの、さまざまなものが存在しております。

例としましては、まず、大学の本質論との関係に直結させる形で、幅広くとらえる考え方があります。寺崎先生が本日おっしゃられた考え方なども、こういった中の最も大きなものの一つだと思います。

この大学の本質論とかかわるものにつきましては、FD というとファカルティ・ディベロップメントということですので、大学の本質といっても、F の部分を一体どうとらえるかということが深く関係するということになります。この F というのは、当然大学の経営、管理運営も含め、それは大学の本質的な目的が教育研究にあるということを前提としての、その目的に向かった管理運営を含めた部分を、F が主に担当するというのが今の大学の在り方ですので、そういった意味の教員、それも教員集団というものをとらえるということが一つ大きな柱として存在しているというふうに理解されています。

ここで若干脱線しますが、先ほど絹川先生からお話がありました GP 事業が数年前に開始されまして、いろいろな挑戦をされたという経験を見聞きされたり、あるいはご自身で経験された方も多いかと思いますが、この GP なども、こういう考え方でいけば、FD に極めて密接に関係する、あえて言えば、広義の FD そのものの発展に対する支援策という位置付けもできなくはありません。私どもは、大学を取り巻くさまざまな事情の中で GP 事業という構想を考えていましたとき、必ずしも FD という言葉と一緒に考えていたわけではありませんが、本日出てきているようなお話など、広義の意味での FD というものに、気持ちといいますか、感覚的には、非常に親近性のある形で考えていたことは事実です。

ただし、こういったものを本日の別のご見解、例えば館先生のお話などの視点から見たときには、FD そのものとは区別しなければいけないのではないかという考え方も成り立ち得ることだと思いました。その FD の定義に関わるもう一つ別の例としては、教育活動の質の向上に焦点を絞るという捉え方で、研究とか、学内の運営といったものとは切り離して考えるものです。これも、一つの非常に流布している考え方というか、言葉の用法としては、非常に広範に見られるものであると思います。

さらに、少し前までは、FD の議論の範囲について、組織特性との関係を問う、つまり個人か集団か、あるいは正式な学部とか大学という組織なのか、インフォーマルなグループなのか、そういったことをどう考えるか、こういった点をめぐってもいろいろに考え方が分かれていました。

行政としてはこれらをどう捉えるか、行政の立場からの整理は、常にしながら臨まなければなりません。その前にまず前提として、これは一つの永久的な論争課題であるだろうし、またそうでなければならないという思いもあります。

もう一つは、FD は多面体と申しますか、どういうアングルから FD に向き合おうとするかによって、定義論の在り方は、当たり前のことですが、違います。本日も FD は何のためにあるのか、行うのかという問いが出ましたが、目的によって考え方は当然違うので、一人の論者の方がある立場から取り組まれるときは、こちらの定義が使われたり、同じ人でも別のときに別の定義を使うということも当然あり得るだろうという認識が、行政的な対応の立場からは、必要となるのです。

それから、いろいろな文献をわれわれが見ていても、ID とか、CD とか、ED、これらはどちらかというところと教育の方法論に近いような部分、さらには、PD というもの、あるいは OD、AD のような固まりというように、FD に近接する概念もたくさんいろいろあるようです。このような多様な、並行的な存在に対する認識も行政上必要です。

しかし、このことは、議論の範囲がたくさんあって、ごちゃごちゃしているなというだけではなくて、一応こういことが常に論争になっているなという範囲は見取れなくは

ありません。行政という立場から見ても、さまざまな大学の関係者がそれらをめぐって、こういう議論をしているなどというだいたいの全体像は、比較的イメージはできるとも言えるわけです。ここにお集まりの皆さま方もそうではないかと思います。

1-2. 大学教育改革をめぐる中教審の審議

次に、本日は FD を基軸にしつつも、大学教育改革をめぐる動向を探るということが、テーマにも入っております。このことについて申し述べたいと思います。

「大学教育改革の方向性を問う」。これは私どもとしては、少なくとも行政的な側面では中教審の審議を中心に行っております。その審議に関わるキーワードも多岐にわたるので、一体どこへ向かおうとしているのか分かりにくいと、よくご批判を受けております。そういう面もあると思いますが、それらは相互に連鎖していることも事実です。

そこで、いくつか最近のキーワードのようなものを任意に書き出し、レジュメに並べてみました。確かにこれだけ見ると、関係はあるけれども、とっちらかっているように見えることも事実だと思います。ただ、その中で、6 月に出された中教審の審議経過報告の中で、主な論点は、機能別分化論、あるいは学位課程もしくは学位プログラムの確立論、それから質の保証論、この三つに基本的にまとまってきているのではないかという分析になっております。

これらの三つは、もともと FD をめぐって議論を焦点化したものではなくて、機能別分化論はあえて言えば大学教育のユニバーサル化、学位課程論はあえて言えばグローバル化、あるいは質保証論は規制改革というように、それぞれ議論の契機があるわけです。しかしながら、これはいずれも大学教育の質そのものに関わる議論であり、従って、それを支える FD 論と密接に関係しておりますので、結果においてであれ何であれ、各大学の実際においても、これら全体を巻き込んだ形で FD 論や FD 活動ということが問題になってきていて、そういう意味でのつながり、広がり是非常にあると思います。

例えば、FD 活動を個別のノウハウだけ、例えば板書の仕方とか、仮にそういうふうな極端な形にしたとしても、そのことはもはや単に学生の注目を引き付ける方法ということだけでなく、本来の大学の教育の目的、それに沿う目標、それに沿う課程編成、それから評価方法や、それらを実現するための体制や組織といった議論を巻き込んだ中で、どのようにその個別ノウハウを扱うかということを意識して議論しないと、あまり意味をなさないということになってきております。今から 10 年ぐらい前の FD 論で、とりあえず個別の授業の場面での小道具の面だけが強調されていてもそれでよかったというときには、比べものにならないほど現場の進化の程度がものすごく進んでいるのではないか、これが今、行政の立場から認識されているところです。

2. FD をめぐる国の行政の基本的立場と政策の方向性

2-1. 基本的立場

次に、「FD をめぐる国の行政の基本的立場と政策の方向性」に進みたいと思います。ここで申し上げたいのは、こういったいろいろな状況がある中で、FD に限らないのですが、大学行政について、基本的な行政の立場はどのように考えているかということ、共通しているのは、各大学のさまざまな実態や自主的な取り組みに即するということと、行政制

度的な側面とのバランスをとらなければいけないということです。制度というのは、義務付けが一番極端な例ですが、尺度を1個にする、共通にするということです。それは多様な個々から見ると、必ず「帯に短したすきに長し」の面が生ずるということです。一つの社会的な事柄が進んでいくときには必要な場面があって、そこに制度というものが出てきます。

制度には、法令だけではなくて、社会制度というものがあって、大学の本質は基本的には社会制度でありますから、それを法治国家の中でどのように法の支配と折り合いをつけるかという中で、できるだけ法規制はしないようにしつつ、ただ最低限必要なことは公共的な正当性を確保する上で、法令等で成文法的な制度を作っていくというのが基本だと思います。

そうしますと、結局、個別の機関や現場で求められている効果を、実際に即して発揮できるようにしようとすると、各大学の自主自立性の尊重が大事ということになりますから、法令などによって制度を作っていくとしても、詳細まではできるだけ規定しないようにしたいと考えることになります。それと同時に、やはり制度であるという以上は、日本だけでなく、世界に向かっても、その信頼性を確保しなければ意味がないので、そういった意味ではすべての大学が共通して取り組んでいただくというところを確保したいということにもなります。このバランスをどうするかの間で行動するというのが大学行政としての基本的立場です。先ほど申し上げたように、これはFDだけの話ではありません。

2-2. 政策の方向性

大学政策の方向性をどう決めていくかというのは、この基本的立場を踏まえて、そして中教審の大学分科会において、できる限り議論していただいて、それを中心に政策を形成していきます。この場合の審議会の提言の機能ですが、われわれの普段の説明が非常に足りないので申し訳なく思っているのですが、非常に漠然と全体が捉えられる傾向があります。しかし、少なくとも事務局などをやっておりますと、大ざっぱに言って三つぐらいの機能があると思います。

一つは、在り方論を提示するという機能です。在り方論というと、あるべき論のことを指しているように見えるかもしれませんが、よく見ると、現状はこうなっている、そこから出発しなければいけないというザイン（Sein）の部分と、本来こうあるべきだというゾレン（Sollen）の部分とが両方入っています。もう一つ重要なことは、審議会は行政の機関なので、そういう意味では学会と違いますから、いろいろな意見や利害をある意味調整して、この辺ならコンセンサスが得られるかなという形での調整がやはり行われていると思います。これは下世話な意味での利害調整とは話が違いますが、そういう意味では、全部きれいにすばっと一つの論理性で割り切れていない、見ると矛盾を抱え込むということはあるのですが、これは審議会の皆さんの責任というよりは、行政上、われわれがいろいろと審議をお願いする、諮問するということにに応じていただいている一つの宿命のようなものがあると思います。

ですから、実際に大学でご議論をいただいたり、その発展論をしていただくとき、審議会が述べる在り方論というのは大変大事ではありますが、それを先ほどのローカリティその他、あるいは在り方論の学問的、理論的研究などでは、金科玉条に考えるのは少し危険

があると思います。

それから、第二に、在り方論に基づく政策提言の機能があります。さらには、第三に、政策として動かすというのには、むしろなじまないのではないかと、自主的に現場でいろいろ考えてもらった方がいいのではないかとということについては、政策提言とは違う、いわば呼び掛けの機能が審議会にあると思います。審議会の答申とか、そういうものは大体、例えば文部科学大臣が諮問をして、それに答えるわけですから、言っている相手は実は行政で、文部科学省、文部科学大臣にもの言っているわけです。しかし、当然皆さんが読まれることを前提とし、行政というものが市民によって運営される仕組みであるということの前提に立ちますから、行政に言っていることでも、現場に対してこういう呼び掛けをすべきではないかということを意識して言っていると思います。すべてを政府の一元的な政策でやろうとすると、大変独裁的であったり、完璧主義の行政を目指すことになって、それが機能しないことは歴史的に証明されていると思うのですが、そのあたりの組み合わせをどのように考えるかというのは審議会として知恵を絞られていることです。

つまり、基本論が言われて、政策手段はそれを踏まえて提言され、今度は私どもの方で具体的にどうするかということは、事務方といいますか、行政官といいますか、いわゆる皆さんがお考えになっている行政の部門へいわば投げられるわけです。ここは私どもにとっては最も緊張する場面であって、さまざまな考え方、さまざまな背景の下に手段を選択していくわけですが、間違えることもあり得ますし、適切、不適切については、批判は当然あることですので、これをどのように考えていくかということで、常に動きながら実施していくということになります。リソースがどうなるかにもよるわけです。

これに関連して、一つご理解をお願いしたいと思いますのは、大学設置基準は、そのさまざまな政策手段の中の **one of them** である制度面での対応の中の、法令の中の最低基準性として基準性になじむ部分だけを取り上げるので、FD が審議会答申などで仮にこうだと説明されたとしても、設置基準に書かれる部分は、それがそのまま法令に翻訳されるわけではなくて、その中の大学の最低基準としてここだけは守ってほしいということが言える部分のみを書くという性質のものだということです。しかも、先ほどの自主性、自立性の問題から考えると、批判はあるでしょうけれども、できるだけ詳細を規制しない形で書くことになりますので、その規定は定義や考え方全体を表しているわけではないということです。

2-3. 政策の展開

さて、FD 関連の政策の展開につきましては、今日のご議論にも出ておりますように、上からというよりは大学関係者の中から成長してきて、それを審議会で受け止めて、そして制度や予算の枠組みなどができたというのが基本的な経緯だと言ってよいと思います。そして、今の政策リソースには大変不足感はあると思いますが、一応の現時点での政策手段はこんなものということですとは出揃っていて、大学側にいったんボールが返っている部分があって、しばらくはそのなけなしのリソースも使いながら、どうやって応援していくかということ、一生懸命さらに考えるという状況にあると思っております。その進捗状況を見て、またご議論をいただきながら、次のサイクルを考えるというのが、行政としての PDCA サイクルになっていくというのが現状です。

3. プレ FD

あと、二、三、FD に関して感じることを簡単に付け加えて申し上げておきます。

一つはプレ FD の問題です。これは、全大学で全部自前でやる必要はないと思います。また、それはなかなか無理なことではないかと思います。つまり、大学教員へと就職を見込む院生の量、その他にもよるだろうと思いますし、これは各大学の立場でどういうやり方をするのが一番いいかを考えていけばいいと思います。

ただ、平成 17 年の中教審答申では、大学教員を養成する社会システムは大学院しかないのだということが初めて明示されました。それまでは、それは自明の理だったのだと思います。専門職大学院を含めた大学院の在り方そのものにもいろいろ大きな論点がありますが、これは少し私の個人的意見が強くなりますが、大学院というものもある意味では昔から自発的に、全体的にむしろ専門職大学院的だったともいえるのでありまして、それは大学教員、もっと言えば大学で研究する研究者を養成するための非常にプロフェッショナルな基礎訓練を猛烈に行っていた場だと思うのです。それは最初からそのようにして中世以来発達してきた文脈の中で言えば、それをわざわざ専門職大学院といたりしないということであって、その部分の重要性が、ユニバーサル化とかそういう中で、大学教育に対するニーズも大きく拡大し、あらためて自覚しなければならない状態になっているということです。

しかし、教育能力の育成という点で、現在の大学院教育の機能はどうでしょうか。助手、助教に関わる制度改正などもこのことと関連しております。助教は現在科目を担当することができます。あるいは、大学院を建てるときの設置基準上の教員にもカウントすることができるようになりました。そういう意味では、大学院生、それから最近はポスドクになる人も多いのですが、それから助教というように、徐々に、いわばデジタル的ではなくてアナログ的に教員として成長していきます。そのときに願わくは反省的というか、リフレクティブにということだと思うのですが、そういう制度的な環境はやや変わってきました。これを単なる名称変更にしてしまうか、うまく使うかによっても、FD やプレ FD の効果は違ってくるだろうと思いますので、各大学ごとに考えてみていただくことをお願いできればと思います。

4. SD

次に、SD については先ほど寺崎先生からお話がありましたが、これは非常に重要な問題なのですが、時間がないので駆け足にさせていただきます。一つ申し上げたいのは、やはり日本の実情に合った対応が求められるということです。特にアメリカの場合は、教育なり研究の支援体制というか、そのための職員の量が、圧倒的に日本より多いわけです。これは逆に言うとスペシャリストに職務が細分されていて、その中で横に大学間を移動するような労働市場が成立しているということがあって初めてできることです。日本はいろいろな事情によってそういうふうにはなっておらず、高等教育にお金をかけなさすぎるといふ批判にも見られるように、非常に少ない人数でやらなければいけません。しかし、それは逆に言うと、全体が見える資質を教員と一緒に培って大学を支えるという意味では、アメリカとは違う意味での積極的な有利な面もあると思います。これをどのように SD と

して、FD と一緒になって開発するかということができれば、非常に日本型の FD・SD の連携や融合という問題に新しい光が当たるのではないかと思います。

5. 大学運営陣の役割の重要性

最後に一言だけ、大学運営陣の役割は非常に重要だと思います。ここにはそういう立場の方もいらっしゃるでしょうし、あるいは最前線で実務に属していらっしゃる方もいると思いますが、要はその合意を形成することが非常に重要ではないかと思っております。

一応、以上で先ほどの諸先生方のお話を多少ともさらに立体化するのにお役に立てばという気持ちでご説明申し上げました。大変失礼いたしました（拍手）。

（大塚） 小松審議官、どうもありがとうございました。多くの情報といいますか、ご意見が出てまいりましたので、皆さん方からもいろいろと質問やご意見をいただけるのではないかと思います。どうもありがとうございました。

【パネル報告 6・配付資料】

『FD をめぐる議論』

小松親次郎（文部科学省大臣官房審議官）

◎ FD をめぐる議論

○ FD の定義をめぐる議論

広狭様々な定義論が存在

- (例)
- ・大学の本質との関係から幅広く捉える考え方
 - ・教育活動の質の向上に焦点を当てる考え方
 - ・組織特性との関係を問う考え方

“永久課題”、“多面体”との認識が重要？ → 議論の範囲は比較的共通認識し易い面も

(参考) ID (Instructional)、CD (Curriculum)、ED (Educational) / PD (Professional)
/ OD (Organizational)、AD (Administrative)・・・

○大学教育改革をめぐる中教審の審議・・・多岐にわたるキーワードとその相互連鎖性

(例) 量的普及、質的向上、質の保証、機能別分化、学位課程(学位プログラム)の確立、
学生の就業力向上、FD / SD、質の保証を伴った国際交流、ダブルディグリー、
リーディング大学院、国際インターンシップ、教育情報公開・・・

【論点動向】機能別分化論・・・ユニバーサル化の中での基本戦略論

学位課程(学位プログラム)の確立論・・・グローバル化の中での基本戦略論

「質保証」論・・・規制改革下の水準維持・向上の基本方策論

→ 何れも大学教育の「質」及び FD 論と密接に関係し、各大学の実際においても、狭義～広義の FD は、教育の課程(学位課程)を中心に結合へ (FD 活動を個別ノウハウ等に絞る場合も、大学の教育目的・目標の設定、課程編成、成績評価方法の共通理解、教育体制の構築、教材開発等と組織的に相互関連) → 知見の総合的な深化、実践の習熟が必要

◎ FD をめぐる国の行政の基本的立場と政策の方向性

○基本的立場 = 各大学の様々な実態や自主的な取組に即した制度的発展を図る

(ポイント) [個] 実態に即した効果＝各大学の自主・自律性の尊重 (詳細を規制しない)

[全] 大学制度としての信頼性確保＝全ての大学が共通して取組み

○政策の方向性 = 基本的立場を踏まえた検討と提唱 (中教審・大学分科会を中心に)

審議会提言の機能 = ①在り方論、②政策提言、③現場への呼びかけ

政策手段の選択と実施は、これを踏まえて

(大学設置基準はその一つ = 設置基準の規定を FD の定義と同視すること)
の危険 = 全体をカバーしているわけではない (← 最低基準)

○政策の展開 = 制度、予算、その他の支援

FD は、本来、大学関係者の中から成長してきた活動であり、大学関係者からの動きの蓄積を受け止め、審議会の提唱、法令による制度化、予算的支援枠組み、教育関係共同利用拠点制度の創設と指定など、一応の政策手段が揃ったところ (別紙)

→ バトンは、大学側に一旦、返っており、暫くはその応援に努めていくことに

→ その進展状況の評価の上に、次の施策が展開されていく PDCA サイクル

◎「プレ」FD

全大学で全部“自前”実施は不要 → 大学教員就職を見込む院生の量等にもよる？

【「プレ」FDに係る行政の対応】

- (例)・大学院教育の機能や院生の進路等の実情から見て、大学院の大学教員養成機能の重視／自覚の必要に迫られる状況＝大学教員を養成する社会システムは大学院のみ(“大学教職専門職大学院”的機能) → 中教審「大学院答申」(平成 17 年)で明示
- ・「助教」制度の新設等＝大学院の教育体制の充実、年齢・経験等で連続的なモデル提示と引き継ぎ、教員組織の柔軟な分担・連携(制度の使い方次第)
 - ・TA、RA 資金等の充実

◎「SD」

○FDとSDの関係をめぐる様々な議論や実践上の試みの浮上

- (例)・概念的に広義に考え、両者は密接不可分とする考え方
- ・現実的には、FDとSDは明確な分化(連携はあっても)が有効とする考え方
(「職員」と一括できない専門職種性が発達しているという認識も)
 - ・大学は“教職協働”によって成り立つという側面から、
教員も事務等に精通し、職員も教育研究に通暁するという **generalist** 的捉え方
双方が **specialist** に専門分化した上で“協働”を実現する、という考え方

○大学職員論のキーワード例

《(基礎的)コミュニケーション力・表現力／企画力・構想力・実行力／問題解決力》
《(職員としての)専門性／戦略性、創造性》《ジェネラリスト、スペシャリスト／プロフェッショナル、経営人材》《外部人材(刺激効果)、アウトソーシング》《PDCA サイクル、教職協働》《経営知能(暗黙知)、OJT、ジョブローテーション、キャリアパス》

○課題としての「大学職員」の専門性の確立・・・事務処理(静)から経営参画(動)へ

専門性＝大学(法人)運営上の特定知識技術の蓄積に裏打ちされた職業的総合能力 → 大学の組織集団の中で、変化する役割の発揮を通じ、本来目的に即した戦略形成・実施への貢献度を高める方向に、反復的に培われていく特性(≠個別業務における蛸壺性)

- ・少子高齢化、厳しさを増す公共部門批判、行革等の見通しを踏まえた変革への参加力
- ・OJT(経営知能、暗黙知)＝“無体系、無計画の代名詞” → 大学毎に新たな開発を

○日本の実情に合った対応の重要性 **specialist ≠ professional**(FDerも同様?)

(参考) 米国との差異(専門職市場が成立していない／しにくい)

- ・管理運営職の「職能」としての位置付けが大きく異なる(← 労働市場の構造の違い)
- ・教員出身の大学管理職の専門職化は未発達 → 「職員」の影響力は相対的に大
- ・学内風土における「職員」の補助的地位 → 「職員」の影響力は相対的に小
- ・「職員」の職能団体が未発達 → 学外との人的交流は僅少、専門職 < 一般・総合職志向
- ・教員学生当「職員」数が少ない → 米型の「職員」のスペシャリティの細分化論には無理

[人事的対応]・・・キャリアパスを見据えて

- ・体系的な研修（座学、短期に限らない）
- ・計画的な異動（刺激や職能の進化(流動性)と業務への慣熟(安定性)のバランスの確保）
- ・他大学、団体、行政の動向等の情報摂取力の拡大（交流によるネットワーク力の拡大）
- ・外部人材の導入とアウトソーシング（但し、刺激効果○、「職員」の専門性の向上×）
- ・その他伝統的な人事政策（採用、昇進、賞罰、処遇、福利厚生等）による意欲向上

[人事以外にわたる対応]・・・業務、組織等にわたる意識的な対応が必要

- ・意欲増進 ← 業務の明確化、権限・責任配分、意思決定過程への参画、組織見直し
- ・業務担当者構成の属性の多様化促進とそれに見合う勤労環境の整備
- ・意識改革・・・呼びかけから ⇔ 実践知（成功体験）から

○ “他律的な意識改革”から“自律的な改革意識”へ （FDにも通底）

- ・構成員としての学内参加（分担と連携）面の改善・・・対外比較の眼も必要
- ・能力開発システムの確立・・・内向き集団化の防止
- 大学法人組織としてのリレーションシップの確立

一律の便利な答えはない（組織構成、沿革、時期、立地等により違う）一方、各大学の個性に沿う答えを追求する手段の一般化、可視化（チェック・リスト化）の努力は有意義

◎大学運営陣の役割の重要性

○ FDは自校にあった効果的・効率的方法で（含、資源配分・利活用）

- ← 大学の本来目的(教育研究)の実質達成にも、それを支える経営戦略にも影響大
- (例) ・自前の取組、協働、「他人の○○で相撲」方式、他校への協力、拠点形成
- ・「大学コミュニティ」として制度を育てることも
- (大学間連携 → サーティフィケート化とその利用等？)
- ・ “大学の實力” のアピール指標

→ 各大学の自己点検評価を踏まえた取組と大学間ネットワークの重要性の増大

○ 各大学では個人・集団の双方から日常的な教育改善の努力を促す必要

- これを可能とする多様なアプローチを組織的に進めていく必要
- (定義論の百家争鳴は、混乱の元にも、自校方式による積極展開のチャンスにも)

○ 大学運営陣、学長や部局長の対応の重要性

- (例) ・FDの資源とコスト（資金・人員・時間等）の配分における影響力
- 推進の意思表示、取組への理解、支援、コミット等に係るリーダーシップ
- ・大所高所からの方向性開拓の先導(FDerとは別の意味での牽引者)
- = 大学の存立目的、達成目標、業務・組織構成等（長・中・短期）を定め、それに沿って育てるべき構成員の資質等についての共通理解の形成・発展へ
- ・学生、卒業生、外部“ステーク・ホルダー”の評価、大学の運営方針・経営戦略と、FDは、どのように、どこまで関わるかを判断しつつ対応

FD関係参考資料

(1)FD関連の支援

- ①政策提言(中教審答申の関係記述) 1
- ②法令(関係法令の規定) 4
- ③財政支援(基盤的経費・競争的資金) 5
- ④その他の支援 7

(2)FD実施を取り巻く現状・データ等

- ①教育関係共同利用拠点の認定制度と活用 8
- ②認証評価におけるFDの位置付け 10
- ③FDの実施状況 11

平成22年9月

京都大学高等教育研究開発推進センター公開シンポジウム
「FDネットワークの展開と大学教育改革の方向性を問う」資料

(1)FD関連の支援

① 政策提言(中教審答申の関係記述)

【21世紀の大学像と今後の改革方針について(中教審答申, 平成10年)】

各大学は、個々の教員の教育内容・方法の改善のため、全学的にあるいは学部・学科全体で、それぞれの大学等の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修(ファカルティ・ディベロップメント)の実施に努めるものとする旨を大学設置基準において明確にすることが必要である。(略)

(ア)組織的な研究・研修の実施

カリキュラム編成、履修や単位認定の取扱い等の制度的な改革も重要であるが、真に教育の質の充実を図るためには、教員自身が教育者としての責任をこれまで以上に自覚し、自己の教授能力の向上のために不断の努力を重ね、学生の学習意欲を喚起するような授業を展開していくことが必要である。

大学進学率の上昇に伴い、大学に入学してくる学生の多様化が進むとともに、生涯学習機関としての大学に対する期待がこれまでに高く高まっている。大学がこれらの多様な要請等にこたえ、より質の高い教育を提供していくためには、個々の教員の努力はもとより、大学あるいは学部・学科としての教育目標を明確に示し、その目標実現のための授業科目の開設及びカリキュラムの編成を行い、各教員はその趣旨に沿った授業内容・方法を決定するという一連の取組が必要である。

そのような組織的な教育体制の構築の一環として、個々の教員の教育内容・授業方法の不断の改善のため、全学的あるいは学部・学科全体で、それぞれの大学の理念・目標や教育内容・方法についての組織的な研究・研修(ファカルティ・ディベロップメント)を実施することが重要になっている。一部大学でこうした取組が緒についたところであるが、大学全体としてはいまだ不十分な状況にある。このような取組を行うことは、教育研究の不断の向上を図るために大学が本来的にその責務として行うべきものであり、各大学の一層の取組を促すためにも大学設置基準において各大学はファカルティ・ディベロップメントの実施に努めるものとする旨の規定を設けることが必要である。

【我が国の高等教育の将来像(中教審答申, 平成17年)】

○高等教育の質の保証を考える上では、教員個々人の教育・研究能力の向上や事務職員・技術職員等を含めた管理運営や教育・研究支援の充実を図ることも極めて重要である。評価とファカルティ・ディベロップメント(FD)やスタッフ・ディベロップメント(SD)等の自主的な取組との連携方策等も今後の重要な課題である。

① 政策提言(中教審答申の関係記述)

【学士課程教育の構築に向けて(中教審答申、平成20年)】

(現状と課題)

○このような取組と普及が見られるが、それが我が国全体として教員の教育力向上という成果に十分つながっているとは言いがたい。これまでの調査結果などを踏まえると、現在のFDの課題として、次のようなものが考えられる。

第一に、一方向的な講義にとどまり、必ずしも、個々の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。

第二に、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まだ十分に根付いていない。

第三に、研究面に比して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仕組みになっている。

第四に、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。

第五として、大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。例えば、FDに関する専門の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、FD担当者のネットワークが発展途上、といったことが聞かれる。

第六として、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。

第七として、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。

○大学全入時代を迎え、学習意欲の低下や目的意識の希薄化といった学生の変化に直面し、個々の教員の力量向上のみならず教員団による組織的な取組の強化が求められるようになってきている。学長の多くは、教員の組織的な職能開発の必要性を認めており、その点で海外との温度差はない。

必要なのは、制度化されたFDをいかに実質化するかであり、あわせて、そのための条件整備を国として進めていくことである。FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、我が国の学士課程教育の改革を目的とした、教員団の職能開発として幅広く捉えることが適当である。

そして何より、FDを実質化するには、教員の自主的・自律的な取組が不可欠である。教員の個人的・集団的な日常的教育改善の努力を促進・支援し、多様なアプローチを組織的に進めていく必要がある。

2

① 政策提言(中教審答申の関係記述)

【学士課程教育の構築に向けて(中教審答申、平成20年)】

(大学に期待される取組)

◆学士課程教育における三つの方針(学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針)に関する共通理解を確立し、教員各自の教育実践の在り方を主体的に見直す場としてFDを機能させ、活性化を図る。

◆FDの実施に当たって、多様な参加者へのきめ細かな配慮をする。

◆個々の教員の授業改善に向けた努力を支援する体制を整える。

◆教員の人事・採用に当たっての業績評価について、研究面に偏することなく、教育面を一層重視する。

◆教育研究上の目的に応じて、大学院における大学教員養成機能(ブレFD)の強化を図る。

(国によって行われるべき支援・取組)

◆大学教員の教育力向上のため、全大学で充実したFDが実施されるよう、FDの実質化に向けた主体的な取組を各大学に促す総合的な取組を進める。

◆高度な専門職である大学教員に求められる専門性、FDによって開発すべき教育力に関する枠組み等の策定について検討する。

◆FDの理論や実践の基盤となる関連学問分野の知見を生かしつつ、大学教員の養成やFDのプログラム、教材等の開発を支援する。

◆優れたFD・SD活動等を行う大学に対して支援するとともに、それらの取組に関する情報提供を行う。

◆教職員海外派遣において、FD・SD推進の指導者等の養成を支援する。

◆大学間の連携、学協会を含む大学団体等を積極的に支援し、分野別のFDプログラムの研究開発などを促進する。

◆FDの推進に資する大学教育支援の拠点の設置について研究する。

3

② 法令(関係法令の規定)

【平成11年9月の努力義務化】

○大学設置基準

(教育内容等の改善のための組織的な研修等)

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。

○施行通知

(教育内容等の改善のための組織的な取組)

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こととしたこと。



【平成19年7月の義務化】 ※大学院は平成18年5月に改正

○大学設置基準

(教育内容等の改善のための組織的な研修等)

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。

○施行通知

(教育内容等の改善のための組織的な研修等に関する事項)

大学設置基準第25条の3の規定によるいわゆるファカルティ・ディベロップメント(FD)については、これまで努力義務であったものを義務化するものであるが、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。これを踏まえ、各大学においては、授業の内容及び方法の改善につながるような内容の伴った取り組みを行うことが望まれること。

4

③ 財政支援(基盤的経費)

(3-1)基盤的経費

【国立大学法人運営費交付金】

(特別研究経費でのFD関係交付実績の例)

- ・京都大学「大学教員教育研修のための相互研修型FD拠点形成」:平成20年度～
- ・九州大学「九州地域大学教育改善FD・SDネットワーク(Q-Links)」:平成21年度～
- ・島根大学「FDの組織化と大学間連携」:平成21年度～
- ・東北大学「世界水準の大学教員養成プログラム」:平成22年度～

【私立大学等経常費補助金】

(私立大学等経常費補助金特別補助)

平成20年度まで・・・「教育・学習方法等改善支援」の補助対象の一つとして、「教育・学習方法等の改善のための組織的な取組に関するもの」を設定。特別補助に対し、所要経費の1/2以内の額を50,000千円を限度に加算。



平成21年度から・・・「大学教育の質向上への一体的な取組支援」として、「教育力向上のための組織的研修等」を設定。FD実施組織が、年3回以上の継続的な活動を行っている際、専任教員数×1,000円を基礎額として、「実務家教員や非常勤教員等を対象としている取組」、「教員に対する評価制度」の件数を乗じた金額を加算。

5

③ 財政支援(競争的資金)

(3-2)競争的資金

○近年の競争的資金によるFD活動支援の例

【特色ある大学教育支援プログラム(特色GP)】(～平成19年度)

- ・宮崎女子短期大学「日本一の地方短大を目指す全学的FDの取組」:平成15年度採択
- ・慶應義塾大学「慶應型ケースメソッドの確立ー変革リーダーの育成と実践型大学院のFDの高度化を目指してー」:平成18年度採択

【現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)】(～平成19年度)

- ・山形大学, 山形県立保健医療大学, 東北公益文科大学, 山形県立米沢女子短期大学, 羽陽学園短期大学, 山形短期大学「連携・共有する教養教育プログラムの開発ー県内高等教育の向上を目指してー」:平成16年度採択

【質の高い大学教育推進プログラム】(平成20年度)

- ・立命館大学「教育の質を保证する教員職能開発と大学連携」:平成20年度採択

【大学教育充実のための戦略的大学連携支援プログラム】(平成20～21年度)

- ・佛教大学、京都工芸繊維大学、大谷大学、京都外国語大学、京都学園大学、京都光華女子大学、京都産業大学、京都精華大学、京都橘大学、京都薬科大学、種智院大学、龍谷大学、池坊短期大学、大谷大学短期大学部、華頂短期大学、京都外国語短期大学、京都光華女子大学短期大学部、龍谷大学短期大学部
「地域内大学連携によるFDの包括研究と共通プログラム開発・組織的運用システムの確立」:平成20年度採択
- ・愛媛大学、徳島大学、高知大学、愛媛県立医療技術大学、高知女子大学、四国大学、聖カタリナ大学、松山大学、松山東雲女子大学、高知工科大学、今治明德短期大学、愛媛女子短期大学、松山東雲短期大学、松山短期大学、高知学園短期大学、高知工業高等専門学校
「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク」による大学の教育力向上」:平成20年度採択

6

④ その他の支援

【文部科学省による後援】

コンソーシアム、学協会等の大学団体が開催するフォーラム、シンポジウム等の取組に対し、文部科学省が後援。

(例)

- ・(財)コンソーシアム京都「FDフォーラム」(毎年度開催)

【講演、行政説明等】

依頼等に基づき、各大学等が実施する取組の中で、講演や行政説明を実施。

(例)

- ・京都大学「大学教育研究フォーラム」(H21.3)(高等教育企画課)
- ・関西学院大学公開講座「これからの学士課程教育ー大学に何が求められているのかー」(H20.10)(大学振興課)
- ・創価大学「FD・GPフォーラム」(H21.12)(大学振興課)

7

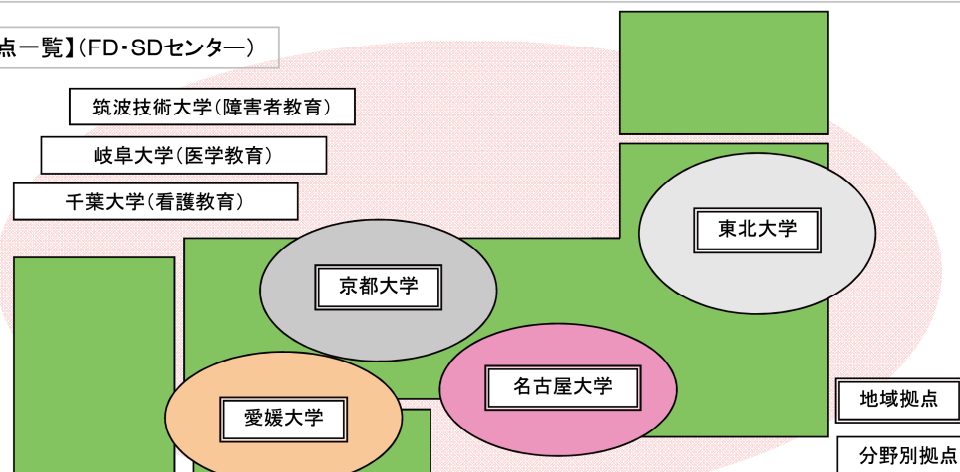
(2)FD実施を取り巻く現状・データ等

① 教育関係共同利用拠点の認定制度と活用

【制度の趣旨】

- ・各大学の持つ人的・物的資源を共同利用することで、社会や学生の多様なニーズに対応し、より質の高い教育が実施できるよう、教育施設を他大学の利用に供することができることを学校教育法施行規則に規定。(平成21年9月施行)
- ・大学教育全体の発展に資する質の高い取組については、文部科学大臣が認定することができる。
- ・教育関係施設の類型ごとに公募を実施、これまで、FD・SDセンターは7拠点を認定。
- ・認定期間は5年間を基本とし、平成21年度認定の拠点の認定期間は平成27年3月末まで。

【認定拠点一覧】(FD・SDセンター)



8

① 教育関係共同利用拠点の認定制度と活用

【認定拠点の取組一覧】(FD・SDセンター)

大学名	拠点名称	主な取組と参加大学等
京都大学	相互研修型FD共同利用拠点	全国レベル:FDネットワーク代表者会議(全国14のFDネットワーク代表者による会議を主催) 地域ブロックレベル:関西FD協議会(近畿6県約130大学等が参加)
愛媛大学	教職員能力開発拠点	地域ブロックレベル:四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(四国4県から34大学等が参加)
東北大学	国際連携を活用した大学教育力開発の支援拠点	地域ブロックレベル:東北地域高等教育開発コンソーシアム(東北6県の国立大学)等、各種の東北地域連携における中核校
筑波技術大学	障害者高等教育拠点	全国レベル:内容別に2つのネットワークを組織 視覚障害系・全国40大学等から約80名が参加 聴覚障害系・全国16大学等の参加
千葉大学	看護学教育研究共同利用拠点	全国レベル:全国の看護学部等を持つ大学(179大学)を対象とした取組を実施
岐阜大学	医学教育共同利用拠点	全国レベル:全国の医学部等を持つ大学(79大学)を対象とした取り組みを実施
名古屋大学	FD・SD教育改善支援拠点	地域ブロックレベル:4大学で組織されるFD・SDコンソーシアム名古屋を中核とし、中部圏内を対象とした取組を実施

9

② 認証評価におけるFDの位置付け

○認証評価団体の大学評価基準における、FD関連の記述

【大学評価・学位授与機構】

(基準)教員、教育支援者及び教育補助者に対する研修等、その資質の向上を図るための取組が適切に行われていること。

(観点)ファカルティ・ディベロップメントが、適切な方法で実施され、組織として教育の質の向上や授業の改善に結び付いているか。

【大学基準協会】

(基準)「教育研究組織」大学は、それぞれの理念・目的を踏まえて、適切な教育研究上の組織を整備しなければならない。

(解説)大学は、その教育効果を十分に発揮するために、教育方法の改善に多面的な努力を払う必要がある。教員の教授法の改善と啓発のためにFD(ファカルティ・ディベロップメント)を実施し、教員の資質向上を図ることも重要である。

【高等教育評価機構】

基準5. 教員

(領域・基準項目)教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(評価の視点)① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。

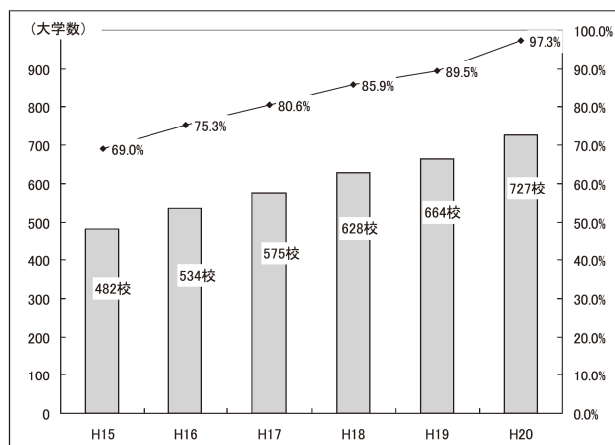
② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

10

③ FDの実施状況

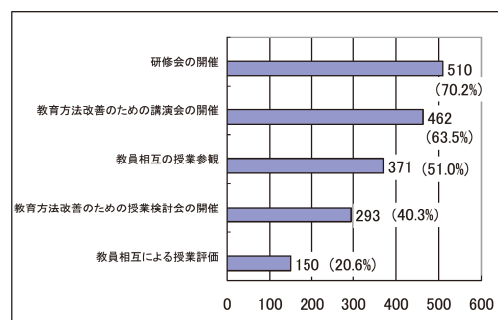
【FD実施大学の推移】(平成15～20年度、大学全体の数)

- ・平成15年と比較すると、約6割→約10割
- ・平成20年度未実施の大学は20大学。内訳は、
「準備・検討中」・・・9大学
「教員個々の取組であり、組織的に行っていない」・・・5大学
「実勢体制が未整備・不十分」・・・2大学 など



【取組内容】(平成20年度、取組別の実施大学数と実施大学727校に対する割合)

- ・「研修会の開催」、「講演会の開催」が主
- ・「教員相互による授業評価」に取り組む大学は、FD実施大学の約2割



出典: 大学における教育内容等の改革状況について

11