

Ⅳ-C. フィンランドの FD の動向について

ーオウル大学への訪問調査を通してー

1. はじめに

このたび、フィンランドの大学を訪問調査した。フィンランドは、北欧の他国の例に漏れず、福祉国家としてよく知られた国である。しかし、福祉国家としてのこれまでの独自性は、経済市場のグローバル化により大きく変動しつつある。フィンランドは産業構造の変化やグローバル化に対して、いち早く国家政策として情報化を進め成功を収めた国といえる。

また、フィンランドは産業・資源に決して富んでいないことから、教育に力を入れることで人的資源を大切に育成してきた歴史がある。しかし、教育の領域にも例外なくグローバル化、そして 1999 年以降のボローニャプロセスにおけるヨーロッパ化の力動が働いており、これまでの教育のあり方に変化を余儀なくされている。フィンランドの教育は、また、これらの力動に柔軟に対応し、成功を収めているといえる。たとえば、初等・中等教育の分野における OECD (Organization for Economic Co-operation and Development: 経済協力開発機構) による国際的な学習到達度調査である PISA (Program for International Student Assessment) においては、ここ数年来、常に上位にランキングされている (2003 年の調査では、読解力と科学的リテラシーで 1 位、数学的リテラシーで 2 位、問題解決能力で同列 2 位であり、総合的な評価で 1 位となっている)。また、IMD (International Market Development) の国際競争力のランキングにおいて常に上位にランキングされると同時に、同調査の大学教育の国際評価でも上位 (2000 年は 1 位) にランキングされている。

このたびのフィンランド訪問は、このようにグローバル化・ヨーロッパ化にうまく対応してきたフィンランドの大学において、一体どのような教育が行われているのか、また、教育力の向上のために FD (Faculty Development) がどのように行われているのかについて調査することを目的とした。訪問したのはオウル大学 (Oulu University) と、オウル大学が参加している大学コンソーシアム・カヤーニ (KAJAANI UNIVERSITY CONSORTIUM) である。大学コンソーシアム・カヤーニでは、今回の訪問のきっかけともなったハッカライネン (P. Hakkarainen) 教授が所属する教師教育の部門とその実践施設でありハッカライネン氏が推奨する Narrative Learning の実験施設でもある SILM を訪問し、参観やインタビューを行った。オウル大学では、学長、教育開発ユニット (Teaching Development Unit)、そして教育学部を訪問し、インタビューを行った。

本稿では、主にオウル大学の教育開発ユニットと教育学部でのインタビューから得られた情報をもとに、以下の 2 つの観点から報告を行う。

- ① どのような FD (Faculty Development) が行われているか。
- ② どのような体制で FD が行われているか。

2. オウル大学の概要

フィンランドの高等教育制度は、研究志向の University と職業教育志向の AMK (Ammattikorkeakoulu) からなる複線的なシステムをとっている。オウル大学は前者の University であり、1958 年に創設された、フィンランド中西部にあるオウル市を中心にキャンパスをかまえる総合大学である。自らを、“Northern Gateway to Knowledge”と定義し、フィンランド中部・北部における知の礎となることを目指している。人文 (Humanities)、教育 (Education)、科学 (science)、医学 (Medicine)、経済・経営 (Economics and Business Administration)、技術 (Technology) の 6 つの学部から構成されており、特に科学と技術に力を入れている (たとえば、情報技術、生物工学など)。医学部には、歯学 (Dentistry) と健康管理 (Health Care) の領域も存在する。

2005 年時点で、学生数が 16,661 名 (うち、人文 2,403 名、教育 1,922 名、科学 4,522 名、医学 1,973 名、経済・経営 1,023 名、技術 4,818 名、歯学 268 名、健康管理 364 名)、教職員数が 3,079 名 (うち、教授 242 名、研究者 662 名、教育スタッフ 628 名、図書館スタッフ 68 名、管理・運営スタッフ 477 名、その他スタッフ 875 名) である。

オウル大学の教育では、5 年一貫の学位 (修士号) 取得コースがメインとなっている¹。2005 年からはフィンランドの大学で初めて 2 年間の修士号取得コースが開設された。教育評価システム (teaching evaluation system) は 1994 年より始められたが、ボローニャプロセスにおいて大学教育の質保証の重要性がますます高くなってきている中、大学教育評価機関である Finnish Higher Education Evaluation Council (FHEEC) の提供する質保証システムに則った形で、これまでの教育評価システムを 2005 年に更新させている。²

3. オウル大学での教育開発 (Teaching Development)

3-1. 教育開発組織

フィンランドでは、FD (Faculty Development) という用語をあまり耳にすることはなかった。代わって、教育開発 (Teaching Development) という用語が使用されているようである。オウル大学では、「教育開発ユニット」(Teaching Development Unit: 以下「TDU」と表記) が設置され、そこに Teaching Development を行う専門のスタッフが存在し、学内の教員を対象としたワークショップの開催や研修プログラムの提供などを行っている。

現在、フィンランドには 20 の大学 (university) があり、そのすべてに TDU が設けられている。フィンランドの大学において、この TDU は 1994 年にはじめて設置された。そのミッションは、教員と学生に教育的支援サービスを組織化することで、高等教育を向上させ、すべての部局において科学者コミュニティの形成を促進させることである。

¹ 5 年のうち、最初の 3 年で First degree (学士号) を取得できる。現在、オウル大学において First Degree を取得する平均年数は、5.6~5.7 年である。

² 参照サイト http://www.oulu.fi/ladattavat/pdf/annual_report_2005.pdf

オウル大学の TDU には、現在スタッフが 14 名いる。14 名のスタッフは全員専門的に雇用された教員スタッフであり、学内の教育開発やローカルな教育課題を担当するグループ（4 名）と国家的な事業に取り組むグループ（10 名）とに大別される。スタッフは TDU の業務を専門に行う。したがって、学内の授業は基本的に担当しなくてよい。スタッフは、各学問領域の専門家から選出されており、多様なニーズに応えることができるようになっている。

3-2. 国家的な事業

現在、国家的な事業として、Five years, two degrees (W5W²) という、5 年間で 2 つの学位がとれるプログラムを 2004 年から実行している³。このプロジェクトは、学位授与のスピード化、学位の多様性・学際性、教育の質保証を目指すボローニャプロセスに应ずるものとして国家事業となっている。この事業は、オウル大学とクオピオ大学 (Kuopio University) によってコーディネートされている。財政的支援は、2009 年よりフィンランド教育省より提供される。その他、これまでに実施されてきた国家的事業を以下に示す。

- ・試験開発：1991-1994。
- ・報酬システム、ティーチングポートフォリオ：1995-1998。
- ・Peda フォーラムコーディネート（フィンランド高等教育における教授・学習の開発ネットワーク）。
- ・チュータリング・カリキュラム開発ツール。
- ・高等教育の質保証における学生の役割。
- ・ICT の教育活用による大学スタッフのための国家的広域トレーニングプログラム。
- ・W5W カリキュラム開発。
- ・W5W.2 学習の累積；カリキュラム評価。

3-3. ローカルな事業

また、ローカルな事業として、学内向けの Teaching Development のプログラムを多数実施している。基本的なスタンスとして、TDU では学内教員スタッフとの協同的な研修を志向している。それはたとえば、オウル大学 TDU からいただいた W5W.2 のリーフレットや教員向けに刊行している教育の実践ガイド『GIVE ME TIME TO THINK』⁴において、どちらも「考えるための時間」の重要性が述べられていることからわかる。このプログラムを受けることは義務ではなく、基本的には教員の自主性に任されている。ヨーロッパではこのような Teaching Development を義務化している国は英国とノルウェーだけなのである。

このような背景を持つ Oulu 大学 TDU では、学内スタッフとの協同化のために次のような方略をとっている。

- ・TDU のサービスは、教員と学生とのパートナーシップにより組織化する。
- ・クライアント中心な、有用でニーズベースの実践トレーニングやカウンセリング、コン

³ 参照サイト <http://www.w5w.fi/nutshell/>

⁴ 参照サイト <http://www.oulu.fi/w5w/tyokalut/GET2.pdf>

サルテーションを行う。

- ・大学教育の開発会議（Development Committee for University Teaching : KOTKA）というオフィシャルなフォーラムを開催する。
 - ・3年に一度開催される。
 - ・各学部から4名のスタッフが選定、それに加えて6名の学生スタッフ、TDUのセクレタリーがメンバーとなる。
 - ・長期的な教育開発計画と方略を行い、積極的に参加する教員に年度ごとに賞を授与する。

このような方略をとりながら、TDU 学内事業グループは多様な業務を行っている。先述したように、4名がメインとなった学内事業グループを中心に、各部局のスタッフからの協力を得ながら、以下のような活動を進めている。

- ・教授トレーニング
 - ・基礎トレーニング：大学での教育の熟達化のためのワークショップを行う。
 - ・特別コース：試験と評価、講義、学生を能動的にさせる・動機付けをはかる教育方法、問題解決学習を学ぶ場を提供する。
 - ・教育テクノロジー：学習プラットフォームにおけるWebベースの教育、視聴覚機器、インターネット、マルチメディアによる学習ツール・資料を提供する。
 - ・ポートフォリオトレーニング（教員の自己評価による教育技術の開発）を行う。
 - ・アドバンストレーニング：特別なニーズベースの課題へ取り組む。
 - ・部局単位の行き届いたトレーニング：必要とされた時に直接的な内々のコンサルテーションを行う。

- ・教育の質保証システム

各ディシプリンの文化を尊重しながら、協同ベースで開発志向な学生中心の評価について、促進・検査を行っている。部局のシステムは、以下のような要素からなっている。

1. 各部局の教育開発特別チーム（specialised teaching development team：教員5名、学生5名）がシステムをコーディネートする。
2. 質的な学生のフィードバックが教員とTDUに配られる。
3. 年度に一回、各部局において教育開発のためのワークショップを公開する。
4. 毎年、各部局が自己評価を行う。

- ・褒賞システム

- ・ポートフォリオなど教育のドキュメント化されたものが、アカデミックキャリア開発における褒賞対象としてみなされる。
- ・ポートフォリオトレーニングを行う。

- ・教授法研究

- ・アカデミックな学習・教育や継続教育の学習・教育における研究を促進させる。
- ・修士課程の学生（主に教育学部）は、アカデミックな文脈における教育・学習の問題を調査する論文の作成を奨励される。

- ・教育と研究の連合
 - ・研究ベースの教育・学習、問題解決型学習、真正なる評価 (authentic assessment) を支援する。
- ・教員への教授法学習資料の開発
 - ・教授法資料（本、ガイド、論文）を発刊する。
- ・学術メンタリング
 - ・エンパワメントや部局のスタッフ間での協同を支援するために個別あるいはグループへ内密なサービスを組織化する。
 - ・専門家的なインタラクションにおける寛容性、助力性、公開性。
 - ・個人へのエンパワメントとポジティブ思考。
 - ・組織における変化への「恐れ」の軽減。
- ・チュータリング
 - ・ピアチューターとシニアチューターのトレーニングを行う。
- ・カリキュラム開発
 - ・カリキュラムデザインのプロセスと方法。
 - ・コアコンテンツ分析。
 - ・学生の学習作業の計画・評価。
- ・学生の学習の援助
 - ・インターネットを通じた学生向けの学習クリニックサービス。
 - ・学生自治会との協同。
 - ・アカデミックな学習スキルに関するバーチャルトレーニングプログラム。
- ・国際化
 - ・国際的なベンチマーキングの方法を開発・テスト。
 - ・国際パートナーとの親密な協同と英語によるサービス。
 - ・継続教育教員ネットワーク (NETTLE) のメンバー。

3－4．教育学部における教育開発

オウル大学教育学部では、Narrative Learning 研究者のハッカライネン教授の影響のもと、ユニークな教育開発を行っている。学生は入学当初から小さなグループ単位で学習を進める。グループでは、複数のチューター教員とグループを編成している学生同士で授業内容・テーマ・教授法に関する議論を行ったり、自分たちの研究・学習の履歴を日記の形で残しながら、その進展の度合いを教員と話し合い、研究・学習の達成度の省察と学習計画の修正を行ったりする。月に一度、このような会合が2時間にわたって行われている。教員は、「学生は同僚(co-worker)」だと認識している。このような教員と学生から構成される小グループを編成することによって、学生は大学教員としてのチュータリングや教授法のあり方について熟達していくと同時に、教員は自らの授業やチュータリングのあり方について改善を行っていく。

4. FD のあり方についての考察

オウル大学の TDU における Teaching Development に触れて、まず驚いたのは、そのプログラムの多様さである。教授トレーニングから始まり、教育の質保証システム、褒賞システム、教授法研究、チュータリングなど、その多様さには眼を見張るものがある。TDU スタッフとして各学問領域から選ばれる教員の多様性、14 名という豊富な人的リソースのもとで Teaching Development に専念できる体制が、オウル大学 TDU の多様な業務を支えていると考えられる。

オウル大学の TDU は、京都大学高等教育研究開発推進センター第一部門（以下「京大センター」と表記）の業務に通ずると思われる。京大センターでは、「大学教授法研究」「大学教育評価システム研究」「大学教育課程研究」の 3 分野が整備され、それぞれが教育改善における実施（Do）－評価（See）－計画（Plan）に対応している。そして、この 3 分野による Plan－Do－See サイクルのもと、「公開授業・検討会」を中心とした大学教育改善のための実践的研究が行われている。オウル大学の TDU においても、「教授トレーニング」や「教員への教授法学習資料の開発」、「学術メンタリング」、「チュータリング」（Do）と、「質保証システム」や「褒賞システム」（See）、「カリキュラム開発」（Plan）が行われている。また、「教授法研究」や「教育と研究の連合」などの業務は、京大センターが大学教育改善のための実践的研究を行っていることと共通している。異なる点は、オウル大学 TDU の「Do」が、京大センターが公開授業・検討会を中心に行っている相互研修型のものではないということである。TDU の基本的なスタンスは「協同」であり、ワークショップ型のものが多く、決してトップダウン的なスキルトレーニングを目指すものではない（たとえば、「学術メンタリング」は、カウンセリング的な手法をとっている）。しかしながら、教授法トレーニングやチュータリングなどに代表されるように、オウル大学 TDU の取組は、スキルトレーニングのための研修をコーディネートするメンターとしての役割を果たす傾向が高く、それは京大センターが行っている「相互研修型」とは質を異にするものである。

一方、オウル大学教育学部が行っている独自の Teaching Development の取組は、京大センターの相互研修型に親和的であるように思える。学習グループを編成し、そこで学生・教員が交じって学習や教授法に関する議論を行う。そして、その議論を通して自らの学習や教授法を自らの文脈のもとで改善していく。このような学習グループを「学習共同体」と呼んで差し支えはないであろう。京大センターの公開授業・検討会に学生を巻き込んだ形ともいえるかもしれない。

オウル大学の TDU のディレクターであるカリヤライネン（A. Karjalainen）氏は、TDU の取組も今はまだ最初の段階であるが、ゆくゆくは教育学部のようなスタイルでの Teaching Development も行う予定であると述べていた。現時点ではまだその体制は整備されていないようであるが、相互研修型の Teaching Development が広まり、教育学部で組織化されていたように、全学で組織化されていくことを望むばかりである。

5. おわりに

今回のフィンランドの大学訪問では、ボローニャプロセスにおける Teaching Development の状況を知ることができたと同時に、京大センターが進めてきた相互研修型 FD とその組織化の糸口ともいえるような取組に触れることができた。世界の大学では、教育コンテンツや教授スキルをティップスとして提供するサービス型の FD や研修の場をコーディネートするメンタリング型の FD が進められる傾向が高いが、大学教員の個別具体性、自らの授業の文脈に沿った形での教育開発が可能な相互研修型 FD に親和的な取組を行っている大学が海外にも存在することを改めて認識する機会となった。希望的観測であるが、これらの相互研修型 FD に親和的な取組を行う国内外の機関と交流を深め、そのネットワークを形成していくことで、相互研修型 FD とその組織化について、研究と実践をさらに充実させることができるのではないかと考えられる。

謝 辞

今回のフィンランドの大学への調査訪問は、「平成 16 年度 特色ある大学教育支援プログラム（特色 GP）」に採択された「相互研修型 FD の組織化による教育改善」プログラムの事業として参加したものでした。京都大学高等教育研究開発推進センターのスタッフのみなさまにこの場を借りてお礼申し上げます。

また、フィンランド訪問に際して、現地でインタビューに応じてくださったオウル大学のスタッフの方々、そして何よりも、インタビューに応じていただける方々をコーディネートするだけでなく、現地でのあらゆる面倒を見ていただいたオウル大学のハッカライネン教授に、心より感謝申し上げたいと思います。