

2003年6月1日

No. 7

NEWS LETTER



全国大学教育研究センター等協議会

事務局：筑波大学大学研究センター
〒305-8571 東京都文京区大塚3-29-1
0012 TEL:(03)3942-6304
FAX:(03)3942-6310

御 挨 捶

全国大学教育研究センター等連絡協議会会長
筑波大学大学研究センター長 山本 真一

このたび、当協議会の会長に再任された山本です。同時に事務局校としても、さらに2年間、仕事をお引き受けすることになりました。会員である各センターの皆様のご協力により、活動を充実してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

さて、高等教育をめぐる諸情勢は日増しにその変化のペースを早め、過去数十年間に経験してきた変化をこの数年間で一度に経験するような感があります。かつて我々が大学運営の常識として考えてきたことがらの根本が問われようとしております。法人化、大学評価などの動きに加え、18歳人口の減少や就職構造の激変などは、私立大学だけではなく、我々国立大学関係者にも、大きな影響が及ぶことと存じます。

このような時代の変化にあたり、大学の機能や役割、教養教育の実施など、大学システムの根幹にかかわる研究をしている我々としては、紺屋の白袴と言われることのないよう、昨今の大学改革の本質を見極め、適切な分析とともに、その改革のための実効性ある処方箋を書けるよう、努力していく必要があるでしょう。

幸い、会員各位のご努力により、当協議会は単なる情報連絡のための組織としてではなく、大学に係わることがらの研究という中身のある活動も併せて行ってきており、その成果をもって、当協議会の存在を世の中にアピールし、かつ今後の大学改革に資するような役割を果たして行きたいものです。

皆様方のセンターのますますのご発展を祈るとともに、当協議会もますますその存在理由が大きくなりますよう、皆で努力を重ねてまいりましょう。任期の初めに当たり、一言ご挨拶申し上げさせていただきます。

【報告】

協議会では「大学におけるFD・SD（教職員資質開発）の制度化と質的保証に関する総合的研究」（プロジェクト代表=有本章）の一環として、平成12年12月～13年1月に協議会メンバー校を対象に実施したヒアリング調査に関する報告と検討を行った。以下は、その結果の概要である。

1. FDの制度化に関するヒアリング調査

有本 章（広島大学高等教育研究開発センター）

ヒアリング調査（副学長や委員会委員長などFD責任者を対象）を実施された協議会の15大学から報告を得た。以下は、それを基に得られた若干の傾向の概略である。

（1）FDの概念は、広義と狭義に区別されるが、今回実施した大学では多くの場合は、教育に特化されているのではなく、研究と教育の両立型を志向していることが分かる。FDを教育に特化すれば、「よい教員像」とは「よい教師」や「よい教育者」となるはずであるが、各大学の実態は、そうではない結果が現れていて興味深い。

例えば、質問では「貴学では、FDの取組において目的としてあてはまる『よい教員』とは次のうちどのようなタイプでしょうか。その目的の側面について適當なものを一つお選びください。」と尋ねた。この質問的回答には次の六つの選択肢を用意した。すなわち、①教育よりもむしろ専門分野の研究を重視し、学問業績に能力を発揮している教員、②研究よりもむしろ教育を重視し、授業にすぐれた能力を発揮している教員、③研究と教育と同じ程度に重視して双方に相応の力を発揮している教員、④研究や教育よりもむしろ社会サービスに力を発揮している教員、⑤研究や教育よりもむしろ管理運営やマネジメントに力を発揮している教員、⑥その他、である。

これに回答した15校の結果を事例的に見ると、①1, ②2, ③10, ⑥2、となる。①は研究を重視する従来型の大学である。主流の③は研究と教育の両立型である。⑥の2校も一つは③に近い内容である。狭義のFDである教育重視型は皆無であった。私立大学では、案外②へ集中するかもしれないが、協議会のメンバー校の国立大学は③への志向が大勢である。

しかし、同時に数的には少ないが、現在はかなり動搖している実態があるのではないかと推察されるのでもある。⑥に回答した大学の次のコメントはそれを示唆するように思える。「現在、本学における『よい教員』像は大きく揺らいでおり、一律の見方を呈示しにくい状況にある。2～3年前までは圧倒的に①だったが。現在はむしろ教員の役割を、研究・教育・管理運営の3部門に分けて、専門化しようという議論が行われている。この流れが定着すれば、『よい教員』とはそれぞれに課された役割に関する優れた業績をあげた人ということになるだろうが、いろいろな意見が交錯しており、この方向に進むかどうかは、まだ予断を許さない。」

（2）FDの制度化は各大学でどの程度まで実現しているのかは興味のある問題である。ヒアリングでは次の5段階に区別して尋ねた。①FDとはフロッピーディスクだと多くの教員が思っているような段階、②FDの委員会を設置して研修会を行うような比較的初期的な段階、③委員会活動等が軌道にのってかなり安定した状態にある段階、④ボトムアップのと取組が育たないなどの種々の問題が生じている段階、⑤FDを最初からやり直すべく新たな体制による創意工夫を開始した段階。

その結果によると、回答のあった15校の分布は、②5, ③6, ④3, ⑤1となる。平均値は3.0である。平均的には安定状態にあることになる。具体的には、さすがに①の段階は卒業しているものの、初期の②はまだ多い。確かに③の安定期が最頻値であるが、④⑤の見直しに突入しているところも見られる。これらを総合すると、少ない事例分析ではあるが、それでも多様性がFDの制度化の度合いの特徴として描かれる結果を見いだせるのである。

これらの結果を基に、さらに、FDにはかなりの無関心層が存在すること、トップダウンからボトムアップへの転換が課題となっていること、制度組織改革ならびに意識改革が必要であること、等の諸問題に関しては、次なる機関長と個人調査によって検討する必要があり、現在それへの取組を開始しているところである。

2. SDの制度化に関するヒアリング調査

大場 淳（広島大学高等教育研究開発センター）

SDに関しては、15大学18件の回答が寄せられた。大学数を超えて回答件数があるのは、一部の大学から事務局だけでなく担当副学長からの聴取結果が寄せられたことによるものである。調査項目は、職員開発に関する実施体制等及び実施状況・課題等に加えて、法人化後の事務組織の編成及び職員採用・異動等、そして最後に自由記述となっている。今回の調査は国立大学を対象とした項目構成となっているが、事務組織については教員組織に比して法人化に伴う変更が大きいと予想されるため、そこに主たる焦点を当てたためである。紙幅の制約から本稿で全部を紹介することはできないが、調査結果の報告からいくつか論点を取り上げて以下に記したい。

第一に実施体制等についてであるが、職員開発についてはほとんどの大学で目標設定はなく、また、教員の参加を得た全学的な委員会は調査対象のどの大学でも設置されていない。事務局の人事担当部署で事務的に進められている様子がうかがえる。しかしながら、法人化を控えてか、目標の設定を既に行っているところが3大学あり（ただし、うち1大学では事務局長はあると答えたものの副学長は検討中と回答するといった齟齬が見られる）、また、検討中も8大学（前述1大学は含まない）と、目標を立てて職員開発の方向性を示す必要性は認められつつあると言えよう。そのことは、本調査でも重要性が指摘されている職員の意識改革にもつながっていくのではないか。

第二の実施状況・課題であるが、法人化や企業会計に関する講演会や研修等は数多くの大学で実施されているが、高等教育に関する研修はきわめて限られており、実務重視の状況が見られる。他方、企業派遣が6大学で実施されている反面、私立大学への派遣は少なく（1大学、単なる調査を除く）、私大経営に学ぶ意義を尋ねた質問へは肯定的な回答が多かった（18件中3件を除いて「私大とほぼ同じ経営が必要」又は「大いに学ぶべき」と回答）のとは対照的であった。国立大学が私立大学経営へ関心を持ちつつも、これまで交流が少なかったことから職員の受け入れを依頼するような環境はない状況にあるのかもしれない。

大学職員向けの大学院への職員派遣については、実績こそ少なく（2大学）、当該大学院が魅力がないという回答があつたものの、地理的な広がりのなさや（現在、東京、名古屋、広島のみ）歴史の浅さに鑑みれば、評価はこれからと思われる。ただ、調査結果からは、大学院修了後の待遇をどうするか、実際どの程度貢献してもらえるか、他大学へ行ってしまわないかななどといった懸念も示されており、今後職員の大学院派遣が制度として普及していくには課題も少なくないことを感じさせる。

職員開発の必要性の認識が課題となっているかに関して、事務職員、教員、事務局幹部、執行部（学長、副学長等）についてそれぞれ尋ねた問いについては、否定的な回答が大半を占めた。多忙であるとか、職員開発を進めるためのノウハウがないという問いに肯定的な回答が多かった。また、職員開発を進めるための要因を14あげて5以内で順位を付けて選んでもらい、順位1位を5点とし以下順位が下がる毎に1点ずつ減らして各選択肢毎に集計したところ、順に「全学的な体制の整備」（45点）、「全学の職員一人一人の取組み」（40点）、「職員開発のための専門的なノウハウの蓄積（専門職の育成や専門家の雇用など）」及び「事務局長のリーダーシップ」（両者とも38点）、「学長や副学長など執行部のリーダーシップ」（37点）が高い点を集め、第六位「国立大学協会の事務職員開発に関する事業」（14点）以下を大きく引き離した。しかし、例えば、第二位に付けた「全学の職員一人一人の取組み」について、ボトムアップでは職員開発を進めることはできないという意見が他方であるなど、考えは大きく分かれている。

第三の法人化後の事務組織編成や職員採用等についてであるが、最終的な国の方針が定まらない段階での調査であったことでもあり、検討中の回答が多かった。職員の異動については、1大学を除いて広く（時には公私立大学とも）進めたいとの回答で占められた。

今回の調査は、本年度に予定されている全国調査の予備調査という位置付けである。この調査からは、例えば、同じ大学でも回答者によって事務職員の評価や開発に関する考え方方が異なったり、職員開発を進める要因について意見が分かれたり、また、職員開発の必要性は認めるものの必要とされる具体的な能力については回答が少ないなど、客観的あるいは具体的な情報を得るために質問の方法に工夫が必要といった課題が明らかになった。

なお、本聞き取り調査を依頼するに当たって、科研費の研究課題名にも含まれている「SD」という用語がなじみがないと考えられたことから、「職員の開発」に関する調査として依頼した。その際、「職員開発」を「研修やOJT（職場内訓練）、その他の教育活動等を含んで、職員の職務遂行の能力・資質向上のための諸活動」と定義した。しかしながら、回答における記述欄には「SD」と記載されている例が散見され、当該用語が市民権を得つつあることをうかがわせた。

研究部の協議に参加して

名古屋大学高等教育研究センター 近田 政博

2月3日に開催された全国大学教育研究センター等協議会（於：広島大学）に初めて出席しました。昨年の7月末まで在外研究で1年間外国に行っておりましたので、この研究部のことはこれまで詳しく存じませんでした。

今回参加してみて初めてわかったことがいくつかありました。一つ目は、他大学のFDやSD状況について我々はほとんど知らないということです。日本ではFD・SDに関する全国的なサーベイはまだ存在していないことが大きいと思います。情報が組織的に共有されていないことの重大さに気が付きました。二つ目は、ほとんどの国立大学ではFDとSDは別個に実施されており、SDは事務局の専管事項として教官サイドにはほとんどノータッチ状態になっていることを知りました。三つ目は、上記の状況にもかかわらずFD（およびSD）こそが、今後われわれ大教センタ一群の最も重要な任務になるだろうという実感を得たことです。これらのこと学んだという点で、今回は大変よい機会でした。ただ、初めてで勝手が分からなかったので、多少くたびれました。

名古屋大学のFD活動は、教養教育院が実施するものと各学部が実施しているものがあります。わが高等教育研究センターは、学部1年生向け「基礎セミナー」など、特定の科目のFDを担当しています。このほか、センター自前のオンライン制作物として、授業デザインの秘訣集である『成長するティップス先生』（<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/tips/> 書籍版もあります）、および、授業デザインの実践ツールとしての『ゴーイングシラバス』（<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/gsl/>）があります。これらを通して授業改善のサポートを行っています。一方、SD活動のほとんどは事務局が独自に実施しています。ただし、大学院教育発達科学研究所が開講している社会人大学院コースとしての「高等教育マネジメント」分野には、現職の事務官が数人受講しています。

協議会と研究部に参加してみて、これからFD・SDには「量より質」が問われるようになると自戒した次第です。

【新加入大学からの挨拶】

長崎大学大学教育機能開発センター
副センター長 栗山一孝

私ども長崎大学大学教育機能開発センターは、山本眞一会長のご紹介により、協議会の新メンバーとして平成14年度第1回協議会で加入を承認して頂きました。早速センターの現状報告をさせて頂き、また先輩各センターの報告も聞くことができました。各センターが組織・運営や教養教育実施について私どもと共通の課題を抱えながらも、果敢に対応されていることを知り、大変心強く思いました。

長崎大学では、多くの国立大学と同様大学設置基準の大綱化によって教養部廃止に伴う全学教育（教養教育）の主体をどうするのか、多くの議論が重ねられた結果、委員会方式による全学出動体制によって維持されてきました。しかし、全学教育は、専門教育入門としての意義を強め、一方その企画・運営や責任部局の必要性も強まってきました。このような背景の中、全学教育の企画・運営を担う全学教育研究部門と大学教育の評価・FD研究部門とからなる「大学教育機能開発センター」が平成14年度より省令施設として設立されました。折しも長崎大学では、平成14年度から全学教育が新カリキュラムでスタートしました。新しく必修科目として学生参加型「教養セミナー」を取り入れ、全学部シャッフル型で学生約10名に1人の教官が配されました。この授業をはじめとする全学教育については、センターの評価・FD研究部門においても年間を通して主要な課題であると位置付け、授業担当教官を対象に3回にわたるFDを企画運営してきました（「授業デザインの方法」、「教養セミナーの実践と課題」、「授業評価の結果を活用した教材開発」）。学生による「授業評価」も昨年度までの予備調査を経て本年度から本格的に施行されるようになりました。また、大学評価・学位授与機構による「教養教育」の評価を受け、文部科学省による「中期目標・計画」作成など新年度は忙しく経過しました。16年度の法人化へ向けて15年度も慌ただしい年になりそうですが、じっくり議論も重ねて対応していくべきだと念じています。まだまだ未熟なセンターですので、協議会皆様のご指導ご鞭撻の程宜しくお願ひ申し上げます。