

報告

徳島大学全学FDプログラムに関するアンケート報告 —FD基礎プログラム・FDリーダーワークショップについて—

神藤貴昭

(徳島大学大学開放実践センター)

(キーワード: ファカルティ・ディベロップメント、アンケート報告、徳島大学)

A Survey Report of Faculty Development Program in the University of Tokushima —Evaluation of Junior Faculty Development Program, Senior Faculty Development Program—

SHINTO Takaaki

(Center for University Extension, The University of Tokushima)

(Key words: Faculty Development, Survey Report, the University of Tokushima)

1 はじめに

1-1 FDプログラムの多様化

FD (Faculty Development) の実施が、1998年の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」によって努力目標とされて以来、全国の国公立大学で、様々な形でのFDのとりくみがなされてきている。FDは、広義には教育のみならず研究・社会的サービス・管理運営などを含んだディベロップメントであると考えられるが、これまで我が国では、FDというと、とりわけ教育に限定した狭義のFDのことを指しており、本稿でもその狭義の意味で用いたい。

今日我が国では、FDという概念の啓蒙的段階を経て、よりきめ細かなFD、日常的なFDが求められるようになってきた。もちろん、いまだ啓蒙的段階を脱していないという報告もあるが⁽¹⁾、その概念や必要性の認識はここ数年で格段に進んできており、それと平行して、より個々の実情に合ったFDの支援が求められているのも事実であるし、さらにその先には相互研修型のFDも射程に入れる必要がある⁽²⁾。

さて、よりきめの細かいFDとして、教員1人ひとりへの個別的支援は別として、例えば、学部学科、職階、在籍年、年齢といった変数に応じたFDプログラムが考えられよう。他校種

でいうと、初等・中等教育教員における初任者研修や10年目研修は、在籍年という変数に注目したものと考えられる。これらの研修は、教員が各時期に特有に現れる問題を把握し、その解決スキルを向上させることを目指したものといえるであろう。同じように、大学教員について考えてみると、例えばある学科に特有の教育上の問題、あるいは初任者特有の教育上の問題が存在しており、これに焦点を当てたFDが構想できる。

徳島大学では、これまで、「属性に応じた」全学FDプログラムの一環として「FD基礎プログラム」「FDリーダーワークショップ」をおこなってきた⁽³⁾。また、他方で、このような「属性に応じたFDプログラム」とは別に、いろいろな学部学科、職階、在籍年、年齢の教員が集まり、それぞれの授業観やスキルを学び合うという形のFDも重要であり、こちらについては、徳島大学では「FD推進ハンドブック作成ワークショップ」や「授業研究会」等をおこなってきた。

ここでは、「属性に応じたFDプログラム」すなわち「FD基礎プログラム」「FDリーダーワークショップ」について検討する。まず以下で、これらプログラムの概略を述べる。

1-2 FD基礎プログラム

FD基礎プログラムは、徳島大学での活動歴5年未満の教員を対象にした宿泊を伴う合宿形式のFDプログラムである。例えば、2005年度では、兵庫県淡路島にある国立淡路青年の家において、6月11日・12日の2日間の日程で、大まかに以下のような流れでおこなわれた(徳島大学大学開放実践センターホームページより)。

3 グループに分けられた参加者同士のアイスブレイキング/「学生から見た良い授業・悪い授業」のアンケートの分析のワークショップ/講演「パフォーマンスマネジメントの視点から授業改善を探る」(鳴門教育大学・島宗理先生)/講義「過去の基礎プログラム参加者の授業の紹介」/講義「授業の計画から準備まで」(授業の計画と準備のプロセスとシラバス)/各グループに分かれて、ミニ授業実施のためのワークショップ/講義「効果的な教え方—実践的教授技術」/ミニ授業(最後に3つのグループが、それぞれ選択した授業科目「恋愛学」、「食生活学」、「新環境学」について、ワークショップを通じて各グループが作成したシラバス、授業計画書、教材によって、グループ毎の持ち時間30分間以内でミニ授業をおこない、それに対する検討、討議がなされた)/プログラムのまとめ

このFD基礎プログラムのねらいは、以下の4点であった(徳島大学大学開放実践センターホームページより)。

1. 徳島大学全学FD活動の理念と活動計画を理解する
2. 授業を計画し、実施し、評価する方法を体得する
3. 授業研究の仕方を理解し、実践できるようにする
4. FDの共同実践者として仲間づくりができる

これまで、新任教員FDの必要性が指摘されてきたが、2003年12月の調査では、我が国では所属機関や部局の概要を説明するといった研修が34.3%の4年制大学でおこなわれている一方、授業方法に関する研修は15.1%の4年制大学でおこなわれているにすぎなかった⁽⁴⁾、徳島大学の本プログラムと、これに続く授業コンサルテーションという一連の流れは、端緒についたばかりで模索状態とはいえ、先進的な試みで

あると言える。

1-3 FDリーダーワークショップ

次に、FDリーダーワークショップは、広い視野に立ってFD活動を組織化する、FDリーダー層に対する合宿型研修である。2005年度では、FD基礎プログラムと平行して、同じ日程・場所(原則的に部屋は別)で、大まかに以下のような流れでおこなわれた(徳島大学大学開放実践センターホームページより)。

参加者同士のアイスブレイキング/講義「メンターとは?必要な能力は?」/講演「パフォーマンスマネジメントの視点から授業改善を探る」(鳴門教育大学・島宗理先生)/FD企画の立案と実施I「FDと教育改善」「ニーズの把握」/基礎プログラム参加者に15分発表、10分討議/FD企画の立案と実施II「プログラム作成と研修技法の選択・手順」/FD企画の立案と実施III「研修当日の流れ」/FD企画の立案と実施IV「研修の評価」/講義「徳島大学でのメンター・メンティシップの在り方」/ミニ授業発表会参加/プログラムのまとめ

FDリーダーワークショップのねらいは、「10年以上の教育経験を有し、各学部・学科でFD企画を立案・実施する立場の教員を対象とし、FDニーズの把握から企画の立案及びプログラム評価の方法までを、レクチャーとワークショップを通じて体得し、FD企画の立案能力を向上させようとするもの」であった(徳島大学大学開放実践センターホームページより)。

1-4 本稿の目的

以上のように、徳島大学では合宿形式の、新任教員、FDリーダー層それぞれを対象としたFDプログラムが実施されてきた。これらの成果に基づき、現在第2期プログラムとして、FD基礎プログラム、FDリーダーワークショップ、授業コンサルテーション、FDラウンドテーブル、FDカンファレンスといった各種のプログラムをおこなっている。本稿では、FD基礎プログラム(平成16年度、17年度)、FDリーダーワークショップ(平成16年度、17年度)の効果をアンケートで測定し、その結果を検討

することを目的とした。アンケート項目についてはそれぞれのプログラムのねらいに沿って作成した(項目内容は各表参照)。なお、アンケートは平成17年7月に実施した。回収率は48~80%であった。

2 FD基礎プログラムへの参加について

FD基礎プログラムに関するアンケートの回答者の所属は表1のとおりであった。

表1 FD基礎プログラムに関するアンケートの回答者の所属

	16年	17年
薬学部	1	0
総合科学部	3	0
工学部	4	3
医学部	5	1
大学院ヘルスバイオサイエンス	0	1
創成学習開発センター	0	1
合計	13	6

まずFD基礎プログラムそのものの評価(表2)については、「FD基礎プログラムへの参加はその後の授業実践に役に立った」という設問に対して平成16年度受講者の77%、17年度受講者の67%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答している。また「FD基礎プログラムに参加して教授スキルが身についた」については、平成16年度受講者の54%、17年度受講者の50%が、「FD基礎プログラムに参加して教育への取り組みが熱心になった」については、平成16年度受講者の54%、17年度受講者の67%が、さらに、「FD基礎プログラムに参加してよかったと思う」については、平成16年度受講者の85%、17年度受講者の83%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」に回答している。概ねFD基礎プロ

ラムそのものの評価は良好である。

次に、FD基礎プログラム参加以降どう変わったか(表3)については、「授業に自信が持てるようになった」(平成16年度受講者の54%、17年度受講者の50%)、「学生の状態を把握できるようになった」(16年度受講者の54%、17年度受講者の67%)、「教育に関心を持つようになった」(16年度受講者の54%、17年度受講者の83%)、「授業法改善に取り組むようになった」(16年度受講者の54%、17年度受講者の83%)、「授業の組み立てをより深く考えるようになった」(16年度受講者の61%、17年度受講者の83%)という項目で、両年度において半数以上の受講者が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」に回答していた。

表2 「(一昨年度あるいは本年度)6月に淡路島でおこなったFD基礎プログラムについておききます。以下のことはあなたにとってどれくらいあてはまりますか？」への回答

	年 度	あてはまる	どちらかとい えばあては まる	どちらかとい えばあてはま らない	あてはまら ない	無回答
1. FD基礎プログラムへの参加はその後の 授業実践に役に立った	16	2	8	3	0	0
	17	1	3	1	0	1
2. FD基礎プログラムに参加して教授スキ ルが身についた	16	0	7	6	0	0
	17	2	1	2	0	1
3. FD基礎プログラムに参加して教育への 取り組みが熱心になった	16	2	5	6	0	0
	17	1	3	1	1	0
4. FD基礎プログラムに参加してよかったと 思う	16	2	9	2	0	0
	17	3	2	0	1	0

その他、半数には満たないが、受講者は、話術や学生への学力付与など、授業に関する不安を減じていた。また、シラバスや評価法の改善をおこなったり、他教員と共同で授業改善にとり組んでいた。学生の動機づけや反応がよくなるという報告もあった。

このように、表3によると、不安の解消、学生対応、教育への姿勢、教育技術、授業準備、他教員との協力といった点で改善がみとめられた。これらはもちろんFDプログラムの効果そのものであるとは言えないが、さらにこれらの改善のきっかけになるようプログラムを組む必要がある。一方で、他教員の授業の参観や、

授業の共同開発についてはさほどおこなわれていない。これらは「ファカルティ」単位の本来的なFD活動の広がりにつながる重要な活動であるが、時間的余裕や雰囲気づくりなど様々な要因がかかわってこよう。

また、自由記述(表4)においても、授業形態の改善、学生の動機づけへの配慮、授業準備に力を入れるなどの報告がみられた。このように、全般的に見て、FD基礎プログラムそのものの効果であるとは必ずしも言えないが、プログラム受講後、新任教員層において教育の質の向上や授業改善への努力がおこなわれていると考えられる。

表3 「FD基礎プログラムご参加以降であなたに以下のような変化はありましたか？番号ひとつに○をつけてください」への回答

	あてはまる		どちらかといえばあてはまる		どちらかといえばあてはまらない		あてはまらない		無回答	
	16	17	16	17	16	17	16	17	16	17
年度	16	17	16	17	16	17	16	17	16	17
1. 授業内容に関する知識を自分が十分もっているかどうかに関する不安が減った	0	0	3	2	9	2	1	2	0	0
2. 他の授業に劣らないような授業ができていくかに関する不安が減った	1	0	4	3	7	2	1	1	0	0
3. 学生の興味に沿った授業ができていくかに関する不安が減った	1	0	3	2	8	3	1	1	0	0
4. 自分の授業で学生に学力がついているかに関する不安が減った	1	0	4	2	7	3	1	1	0	0
5. 授業中の話術に対する不安が減った	0	1	5	2	7	2	1	1	0	0
6. 授業に自信が持てるようになった	1	0	6	3	6	2	0	1	0	0
7. 自分の授業での学生の反応がよくなった	0	0	5	3	6	1	2	1	0	1
8. 自分の授業での学生の動機づけが高まった	0	0	7	2	4	2	2	1	0	1
9. 学生に学力をつけることができるようになった	0	0	3	3	8	1	2	1	0	1
10. 学生の状態を把握できるようになった	0	0	7	4	3	0	2	1	1	1
11. 教育に関心を持つようになった	1	3	6	2	5	1	1	0	0	0
12. 授業法改善にとり組むようになった	1	3	6	2	5	0	1	1	0	0
13. 授業の組み立てをより深く考えるようになった	2	2	6	3	5	0	0	1	0	0
14. 授業中のメディア使用が適切にできるようになった	0	1	5	1	6	1	2	2	0	1
15. 授業中の話の展開がうまくできるようになった	0	1	6	1	5	2	2	1	0	1
16. 授業中の学生とのやりとりが適切にできるようになった	0	1	4	1	8	2	1	1	0	1
17. 試験やレポートの評価法を改善した	0	0	4	1	8	1	1	3	0	1
18. シラバスの書き方を改善した	1	1	5	1	7	1	0	2	0	1
19. より適切に授業の準備をおこなうようになった	0	0	7	2	5	1	1	2	0	1
20. 他の教員と教育改善で協力するようになった	0	0	5	1	4	1	4	4	0	0
21. 他の教員と授業の共同開発をするようになった	0	0	1	1	6	0	6	5	0	0
22. 他の教員の授業を参観するようになった	0	1	1	0	4	0	8	5	0	0

表4 「現在、大学教育改善についてとり組まれていることをお書きください」への回答

16年	17年
e-learning 導入に備えて、講義資料の電子化を進めている。	学生が興味を持って臨める様その科目以外のことも折り込んで話している。
学部、大学院の一貫性のあるシラバスの検討。大学院の教育効果の評価法の検討。	特にはないです。
(FD 基礎プログラムに参加したからではありませんが)学科内の FD 委員を担当しています。	「受け身」の授業ではなく、体験を重視した「創成学習」の普及に力を入れています。
授業の入念な準備と教材の工夫。	演習を取り入れる。
①自分で教科書を執筆するようになった(2冊)。 ②学生さんとできるだけ接触する様努力している。心配ごとなどの相談にのっている。 →手前味噌で申し訳ないですが、学生投票により、〇〇年度の Best Teacher Of The Year に選ばれた。 ③オープンキャンパスで模擬講座を学生(高校生)に行うことになった。	授業はできるかぎりの時間をさいて準備をしている。アンケート(授業評価)や2回の中間試験、期末試験の結果をよく吟味して、以後の改善に結びつけるように努力している。
学生にとっては、国家試験合格が最大の目標であり、出題傾向をふまえ、且つ関係省庁や学会等が発進する最新の情報も提供するように努めている。尚、このような考え方、および本アンケート内容の大部分はFDプログラム参加以前より意識しているつもりである。個人の問題とは異なるが、OA 機器の設置等、設備面の充実は進んでいると感じる。	

3 FDリーダーワークショップへの参加について

FDリーダーワークショップに関するアンケートの回答者の所属は表5のようであった。

まずFDリーダーワークショップそのものの評価(表6)については、「FDリーダーワークショップへの参加はその後のFD活動に役に立った」という設問に対して平成16年度受講者の

75%、17年度受講者の75%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答している。また「FDリーダーワークショップに参加してFD企画力が身についた」については、平成16年度受講者の63%、17年度受講者の88%が、「FDリーダーワークショップに参加して教育への取り組みが熱心になった」については、平成16年度受講者の75%、17年度受講者の

表5 FDリーダーワークショップに関するアンケートの回答者の所属

	16年	17年
薬学部	1	1
総合科学部	1	0
総合科学部 共通教育	1	0
工学部	2	3
医学部	1	0
大学院ヘルスバイオサイエンス	1	1
歯学部	1	1
総合医療教育開発センター	0	1
付属病院	0	1
合計	8	8

75%が、さらに「FDリーダーワークショップに参加してよかったと思う」については、平成16年度受講者の88%、17年度受講者の75%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答している。概ねリーダーワークショップそのものの評価は良好である。

次に、FDリーダーワークショップ参加以降どう変わったか(表7)については、以下の項目で両年度において半数以上の受講者が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」に回答していた(括弧内の数値は「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」に回答した受講者の割合)。「所属する部局における教育に関して、改善すべき点を発見できるようになった」(平成16年度受講者の88%、17年度受講者の75%)、「所属する部局における教育に関して、改善法を提案するようになった」(16年度受講者の88%、17年度受講者の50%)、「所属する部局におけるカリキュラムに関して、より全体的な視点で考えるようになった」(16年度受講者の100%、17年度受講者の100%)、「所属する部局における教育に関して、より長期的な視点で考えるようになった」(16年度受講者の100%、17年度受講者の88%)、「教育に関して気軽に話し合える雰囲気をつくるよう心がけるようになった」(16年度受講者の75%、17年度受講者の63%)、「自らリーダーシップを発揮して、他の教員と教育改善で協力するようになった」(16年度受講者の75%、17年度受講者の50%)、

「自らリーダーシップを発揮して、他の教員と授業の共同開発をするようになった」(16年度受講者の50%、17年度受講者の50%)、「教育に関して大学全体に何が求められているか考えるようになった」(16年度受講者の100%、17年度受講者の100%)、「他部局や他大学の教員と教育に関する話をするようになった」(16年度受講者の75%、17年度受講者の50%)、「大学における教育活動改善の重要性が理解できるようになった」(16年度受講者の100%、17年度受講者の75%)、「FDにかかわる活動を企画する力が身に付いた」(16年度受講者の75%、17年度受講者の100%)、「所属する部局において、どのようなFDが求められるかを考えるようになった」(16年度受講者の88%、17年度受講者の100%)、「FDに関わる記事を読んだり、情報を収集するようになった」(16年度受講者の75%、17年度受講者の50%)、「教育に関することで、年少の教員を気にかけるようになった」(16年度受講者の88%、17年度受講者の100%)という項目である。

このように、表7によると、所属部局でのリーダーシップ、他教員へのリーダーシップ、大学全体への目配り、FDの企画力、年少教員へのメンタリングといったあらゆる点で効果がみとめられた。

17年度のリーダーワークショップは16年度に比べて、基本コンセプト、目標、参加対象者を大幅に変更した。16年度は各学部の教務委員

表6 「(一昨年あるいは本年)度6月に淡路島でおこなったFDリーダーワークショップについておききます。以下のことはあなたにとってどれくらいあてはまりますか?」への回答

		あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答
1. FDリーダーワークショップへの参加はその後のFD活動に役立った	16	2	4	2	0	0
	17	1	5	0	1	1
2. FDリーダーワークショップに参加してFD企画力が身についた	16	2	3	3	0	0
	17	3	4	0	0	1
3. FDリーダーワークショップに参加して教育への取り組みが熱心になった	16	3	3	2	0	0
	17	3	3	0	1	1
4. FDリーダーワークショップに参加してよかったと思う	16	4	3	1	0	0
	17	3	3	1	0	1

長を中心にしたメンバーであったが17年度は教育経験10年以上で、各部局においてFD指導者になるべき教員を対象とし、FD企画を自ら立案・実施する力を付けることを目指した。

従って比較的若手の教員が対象となっている。両年度のコンセプトの違いがアンケート結果に如実に表れており、その意味でプログラムの目的は達成されていると言える。

表7「FDリーダーワークショップご参加以降で、あなたに以下のような変化はありましたか？番号ひとつに○をつけてください」への回答

	あてはまる		どちらかといえばあてはまる		どちらかといえばあてはまらない		あてはまらない		無回答	
	16	17	16	17	16	17	16	17	16	17
1. 所属する部局における教育に関して、改善すべき点を発見できるようになった	2	3	5	3	1	2	0	0	0	0
2. 所属する部局における教育に関して、改善法を提案するようになった	2	0	5	4	1	2	0	2	0	0
3. 所属する部局におけるカリキュラムに関して、より全体的な視点で考えるようになった	3	2	5	6	0	0	0	0	0	0
4. 所属する部局における教育に関して、より長期的な視点で考えるようになった	3	3	5	4	0	0	0	1	0	0
5. 他の教員に効果的な教材や教育方法を提案するようになった	1	0	2	3	4	3	0	2	1	0
6. 教育に関して気軽に話し合える雰囲気をつくるよう心がけるようになった	2	1	4	4	2	2	0	1	0	0
7. 自らリーダーシップを発揮して、他の教員と教育改善で協力するようになった	1	1	5	3	2	3	0	1	0	0
8. 自らリーダーシップを発揮して、他の教員と授業の共同開発をするようになった	0	2	4	2	4	2	0	2	0	0
9. 他の教員の授業を参観し意見を交換するようになった	0	0	1	1	7	4	0	3	0	0
10. 教育に関して大学全体に何が求められているか考えるようになった	4	2	4	6	0	0	0	0	0	0
11. 他部局や他大学の教員と教育に関する話をするようになった	3	2	3	2	2	2	0	1	0	1
12. 大学における教育活動改善の重要性が理解できるようになった	3	2	5	4	0	0	0	1	0	1
13. FDにかかわる活動を企画する力が身に付いた	3	3	3	5	2	0	0	0	0	0
14. 所属する部局において、どのようなFDが求められるかを考えるようになった	4	3	3	5	1	0	0	0	0	0
15. FDに関わる記事を読んだり、情報を収集するようになった	3	0	3	4	2	3	0	1	0	0
16. 年少の教員から、教育に関する相談を受けるようになった	1	0	2	2	5	3	0	3	0	0
17. 年少の教員に、教育に関するアドバイスや教材の提供をするようになった	1	0	6	3	1	2	0	3	0	0
18. 教育に関して、年少の教員をはげましたり勇気づけたりするようになった	3	0	4	2	1	3	0	3	0	0
19. 教育に関することで、年少の教員を気にかけるようになった	3	2	4	6	1	0	0	0	0	0

表8 「現在、FDや大学教育改善についてとり組まれていることをお書きください」への回答

16年	17年
中国四国薬学系FDの立ち上げ	現在検討中
カリキュラムの改善、シラバス作製のとり組み、FDの推進、各大学への講演、等	共通教育と専門教育の連携について検討するグループに入っています。(工学部FD委員として)
・授業において、一方的な講義でなく、常に学生の反応に気を配り、学生に問いかけたり、発言を求めたりという、双方向の授業を心がける様にしている。 ・提出されたレポートを添削し、返却することによって学生の自主的学習を促す為の工夫をしている。	薬学部6年制移行に向けた、教育システム、カリキュラム作製等を行っています。
2006年問題に関するWG	H18年より歯学の歯科医師の研修医制度が義務化されます。大学は研修医制度で管理型施設としての仕事を行いますが、現在協力型施設(開業医さん)での研修指導医として研修医制度に御協力いただくためのワークショップを行っています。これも広い意味でのFDではないかと私は考えております。(昨年秋より広島大学、岡山大学、徳島大学の3歯学部で2ヶ月毎に1泊2日で協力型施設の先生方に研修医のプログラム作り、評価などのワークショップを行っております。)
・学科JABEE対応の改善システムの改訂 ・学部、中期計画に基づく、2007年問題対応、キャップ制、GP制度の活用、英語授業 ・常三島地区、GP制度活用、キャップ制、単位の実質化などです。	蔵本キャンパスでのFDを提案しているout come based curriculumの発想で見直しをする内容のFDプランをFDリーダーWSで作成したのでこれを実施することを提案している。
学部FD委員会のFD活動について相談に応じたり、学科FD委員会の年長者メンバーとして若手教員とともにFD活動の他、広く教育一般、カリキュラム、特に学生メンバーを加えたSD活動の推進について議論、アドバイス、実践等を行っている。また、学科JABEE担当委員として、教育改善のためのシステム作りに取り組んでいる。	学部全体の教育やFDについての取り組みは行えていないが、個人の教育方法の見直しを行っている。
	個人FD

表9 「淡路島でのFDリーダーワークショップご参加以降で以下のことをおこないましたか。おこなったものの番号に○をつけてください(複数可)」への回答(数字は人数)

	16年	17年
①FDにかかわる活動の提案	4	1
②FDにかかわるワークショップや研究会への参加	6	3
③FDにかかわる活動の企画	5	0
④FDにかかわる委員会の委員への就任	2	0

また、自由記述(表8)やFD活動調査(表9)においても、FD活動の企画・実施・改善、カリキュラム改善、授業法改善などにとり組んでいるという報告がみられた。

このように、全般的に見て、FDリーダーワ

ークショップの効果であるとは必ずしも言えないが、本プログラムを受講したFDリーダー層は、教育の質の向上や授業改善へのリーダーシップを発揮していると考えられる。

5 まとめ

以上のように、徳島大学のFD活動では、新任教員層への支援、FDリーダー層への支援といった、各教員の実情に応じたFDプログラムを用意して実施している。上でみてきたようにそれらのプログラムへの評価は概ね良好であり、また、それらのプログラムは、全般的に見て、各層の教員における教育の質の向上や授業改善にある程度結びついていると考えられる。

今後の課題としては以下のことがあげられよう。第1に、基礎プログラムのアンケートで明らかになったように、授業参観や授業の共同開発をしやすい環境・雰囲気作りをする方法の開発である。

第2に、本稿ではプログラム受講後、0~2年のスパンの変化を検討したが、今後より長期的な視点でみてゆくことが必要であろう。プログラム受講後に授業改善や授業研究、FDへの動機づけが持続したり、増強するのかどうかということを検討しなければなるまい。さらにより長期的にみて、例えば、新任教員からリーダー層の間の移行期に注目しそれらの接続をどのように考えるかということが含まれよう。

第3は、より個人的なサポートの必要性である。個人的サポートとしては、基礎プログラム受講の次の段階として、冒頭にも述べたが授業コンサルテーションを現在進めており、基礎プログラムとのセットでどのような効果があるかを検討する必要がある。また、気軽に日常的に相談できるFDのシステムの構築を考えなければなるまい。そのためには部局FDとの接続・連携も重要であろう。

第4に、方法論的に困難ではあるが、最終の目標である学生の学習状況や動機づけへの影響を検討する必要がある。まずはその方策を開発することが必要であろう。

最後にFDプログラム実施上つきまとう困難について触れる。FDプログラムをおこなうときに、必ず問題になるのが、それが「トップダウン」でありまた「強制」であること、またそれによって貴重な研究や教育活動の時間が犠牲になるという批判であろう。他方で、たとえトップダウンであっても、大学の将来へ向けての

戦略としてFD活動は必要である。したがってこれに応えるにはより合理的で効果的なFDシステムの構築を進めていくしかない。FDコーディネーターは、始まり方が「トップダウン」であるプログラムであっても、その中で「トップダウン」性が否定されるようなプログラムを開発しなければならないという難問を常にかかえることになるのである。

文献

- (1) 中村一基「岩手大学におけるFD」『IDE現代の高等教育』No.447, 27-30, 2003
- (2) 田中毎実「ファカルティ・ディベロップメント論—大学教育主体の相互形成」京都大学高等教育研究開発推進センター編『大学教育学』培風館, 87-106, 2003
- (3) 廣渡修一・曾田紘二・若泉誠一・森田芳秀・宮田政徳・川野卓二「2004年度徳島大学全学FD推進プログラムの実施報告」大学教育研究ジャーナル, 2号, 125-142, 2005
- (4) 田口真奈・西森年寿・中原淳・中村晃・神藤貴昭「大学初任教員を対象としたFDの現状と課題」日本教育工学会第20回全国大会講演論文集, 477-478, 2004

謝辞

お忙しい中、アンケート調査にご協力いただきました先生方に深く感謝いたします。