

資料

## 徳島大学の若手教員における教育観と FD への要望

原田健太郎

徳島大学評価情報分析センター

要約：本稿は、2012 年度に徳島大学で行われたアンケート調査「教員の教育に対する意識調査」の集計データを用いて、徳島大学の若手教員の教育観や FD への要望等を明らかにするものである。キャリア・ステージの差異に加えて、急速な大学改革や雇用形態の不安定さの増大等で、今日の大学教員は世代間で大学教育観や FD への要望等に違いが生じていることが考えられる。そこで、世代間での比較を通して、徳島大学の若手教員の教育に関する実態を解明した。

(キーワード：大学教育, FD, 若手教員, キャリア形成)

### Views on education and FD needs of junior faculty in University of Tokushima

Kentaro HARADA

Center for University Evaluation, The University of Tokushima

(Key words: University education, faculty development, junior faculty, career development)

#### 1. 課題の設定

本稿の目的は、世代間比較から徳島大学の若手教員の大学教育観や FD への要望等を検討することにある。世代間比較に着目した理由として、以下の三点があげられる。

一つ目の理由はキャリア・ステージの違いがあげられる。大学教員は、それぞれのキャリア・ステージに必要な知識や経験等に違いがあることが考えられる。

例えば教育経験で考えると、若手教員の教育活動の経験量は相対的に少なく、世代をおうごとに教育経験が相対的に豊富になると考えられる。先行研究では大学教員が「一人前」と感じるまでには一定の時間がかかることが指摘されている<sup>1)2)</sup>。

加えて職階の変化もあげられる。日本においては、年齢と職階に強い関連性があることが指摘されている。世代をおうごとに、助教から准教授、准教授から教授へ職階があがるが、それとともに職務内容や必要とされるスキル等も変化していくことが考えられる。

このように考えれば、世代間において教育観や FD への要望等に違いがでてくることが想定される。

二つ目の理由としては、今日の時代性があげられる。1990 年頃を境にして、急速な大学教育改革が行われてきた。結果として、1990 年以降、大学

は急激に変化してきている。大学設置基準の大綱化、教養部の解体、新名称の学部の設置等、あげていけばきりが無い。また、進学率の上昇も大学の在り方に変化をもたらしていると考えられる。今日の大学教員で、このような時代に大学教育を経験したものが一定数の割合を占めるようになってきている。

このような教育経験の違いが、教育観や FD への要望等に影響を与えている可能性がある。

三つ目に指摘できることとして、世代間での雇用形態の違いである。任期制の導入等で、現在の若手教員の雇用形態は相対的に不安定な状況にある。一方で、任期制の導入のそもそもの目的は大学教員の流動性を高めることであつた。結果として、複数の高等教育機関での勤務経験のある大学教員の数が増加してきていることも予想される。

任期付き教員は、次のキャリアも見据えた教育・研究活動等が求められる。複数の高等教育機関の経験者は、徳島大学の実態と他の高等教育機関のそれとの比較を行うであろう。

このような状況が、教育観や FD への要望等に影響を与えていることが考えられる。以上のことから、今日の大学教員は世代間で様々な違いがあることが想定される。

本稿では、前述した背景とそれがもたらした結果を直接検証するものではないが、これらの背景

のもとにうみだされた、世代間での教育観や FD への要望等の違いを検証することとする。特に世代間比較を通して、若い世代の特徴をみていくことが主な課題となる。

## 2. データと分析方法

### (1) データ

本稿では、2012 年度に実施された「教員の教育に対する意識調査」で収集された調査結果を用いる。アンケート用紙は、徳島大学の教員 961 名に対して配布された。回収されたのは 370 人で、回収率は 38.5%となっている。

### (2) 分析方法

本稿では、世代間での比較を通して若手教員の特性を明らかにしていくこととする。はじめに諸々の属性についての検討を行う。次に、日常の大学の講義に対する意識を検討する。その後、教育の阻害要因と改善策の検討を行うこととする。最後に、今後の FD 活動に対する要望等を検討していく。なお、若手教員としては、20 代及び 30 代の教員と規定した。

## 3. 分析結果

### (1) 属性の検討

はじめに属性について見ていくこととする。

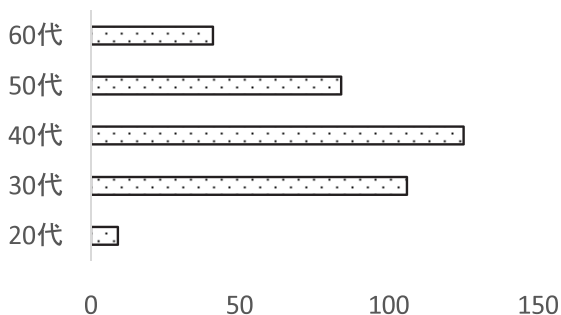


図 1 回答者の年代ごとの分布

図 1 は、回答者の年代ごとの分布である。20 代から 40 代にかけては増加しており、40 代から 60 代にかけては減少している。

ところで、20 代の教員が 9 人と少ないことから、以下の分析では、20 代及び 30 代の教員を合わせた 30 代以下（～30 代）というカテゴリで分析を行っていくこととする。

図 2 は、年代ごとの男女比を表したものである。世代があがるごとに女性教員の比率が下がっていることが分かる。

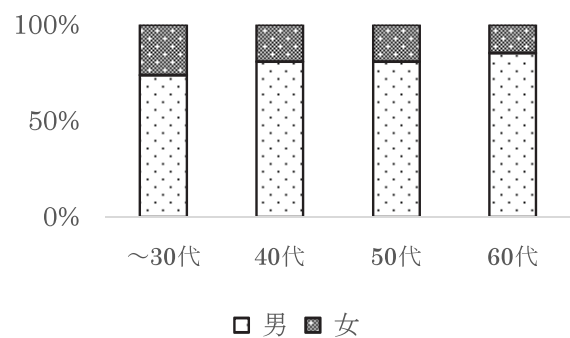


図 2 各世代の男女比率

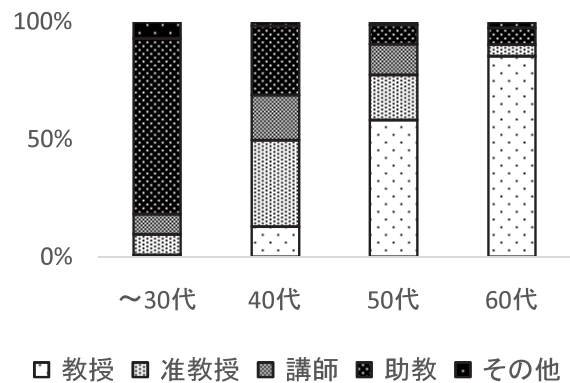


図 3 各世代の職階の比率

図 3 は各年齢での職階の割合である。先にも述べたが、世代があがるごとに、職階が上がっていることが分かる。しかしながら、60 代の総てが教授でなく、逆に 30 代以下にも一定数の准教授がいることなどが見て取れる。また、40 代は、助教から教授まで幅広い職階の教員がいることが分かる。

図 4 は、高等教育勤務年数の概要を示したものである。5 年未満の教員が一番多く、年数をおうごとに徐々にその数が減少していることが分かる。なお、勤務年数について 15 年以下の教員がおよそ半数を占めている。

なお、「高等教育勤務年数」については、欠損値の問題があげられる。回答者 370 名に対して 45 名が無回答であった。全体の 12% が欠損値であることから、やや限界のあるデータであると考えられる。なお、ここでの割合の値は、欠損値を除いた値である。

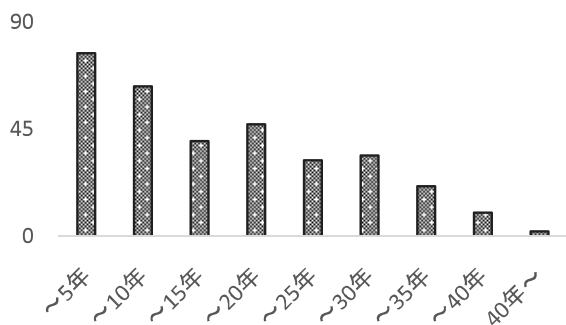


図 4 高等教育勤務年数

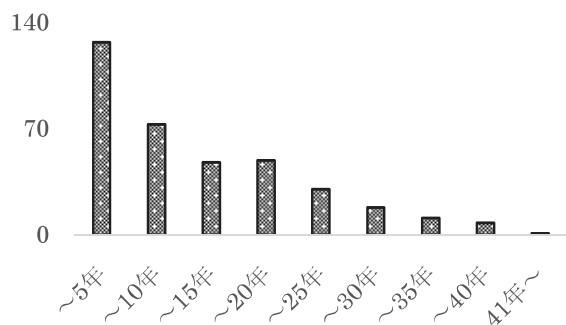


図 5 徳島大学勤務年数

図 5 は、徳島大学勤務年数の概要を示したものである。5 年未満の教員が一番多く、年をおうごとに、徐々にその数が減少していくことが分かる。なお、勤務年数について 10 年以下の教員がおよそ半数を占めている。

なお、ここまで見たように、本データには、高

等教育勤務年数と徳島大学勤務年数に関する情報がある。高等教育勤務年数と徳島大学勤務年数が同じである場合、理論上は徳島大学以外での高等教育機関での勤務経験がないことを意味する。それに該当する教員は全体で行くと 177 名で、その割合は約 57%であった。全体の半分以上が徳島大学のみの勤務となっている<sup>注1)</sup>。

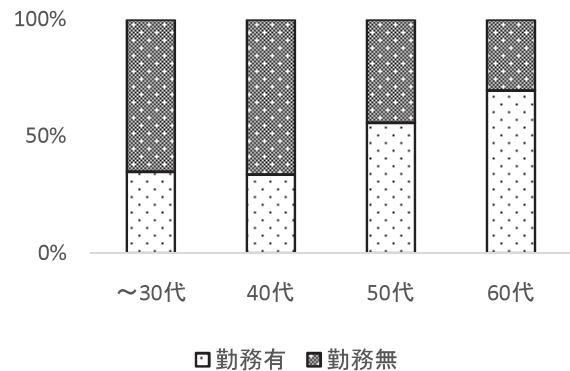


図 6 各世代の徳島大学以外での勤務経験の割合

図 6 は、徳島大学以外の高等教育機関での勤務経験の有無の割合を世代ごとに示したものである。

40 代の割合が最も低く、世代をおうごとにその割合が高くなっていることが分かる。上の世代ほど、他の機関へ移動する機会が多いわけであるから整合性のある結果であるといえよう。30 代については、政策の影響か、40 代とほぼ同じ割合を示していることが確認できる。

最後に、高等教育機関への就職年齢の推計を行う。年齢から高等教育機関での勤務年数を引いた値が、高等教育機関への就職年齢である。

近年、教育段階が終了した後、高等教育機関以外での勤務経験を経て、高等教育機関へ就職する大学教員が増大していると言われている。例えば、研究所や企業等の勤務を経て、高等教育機関に勤務するもの等がそれに該当するであろう。ここでは、このような教員が全体の中でどの程度存在するかを検討するものである。

ところで、今回利用しているデータについて、年齢に関する情報は、20 代、30 代というカテゴリ

カルな形でしかない。そこで、下記のプロセスで、高等教育機関就職年齢を推計する。

はじめに、年齢を 20 代と回答した教員を 25 歳、30 代と回答した教員を 35 歳、といったように設定する。それらの値を高等教育勤務年数の値で引いた。結果として、高等教育機関への就職年齢が分かる。

これによって算出した値は、-5 から +4 と大きな誤差を認めるのも事実であるが、一方で以下のような情報を得ることができる。例えば、先に算出した高等教育就職年齢が 45 歳の場合、5 つの誤差があるにしても、40 歳で高等教育機関に就職したことになる。このようなケースは、先に述べた、高等教育機関以外での職業経験を経て、高等教育機関に就職したと考えるべきであろう。(ただし、近年のポストクの就職難問題があり、一概にそうはいえない状況にもある。)

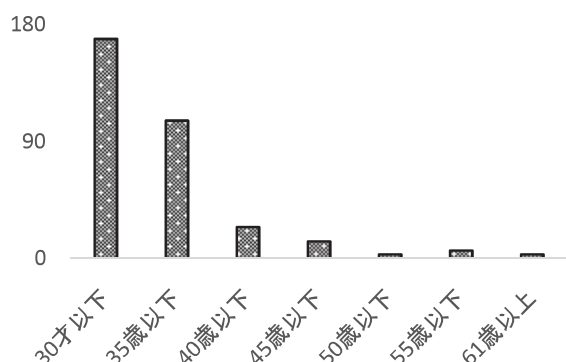


図 7 高等教育就職年齢の分布

多くの教員は 30 代までに高等教育機関に就職していることが分かる。その一方で、先に述べた教員については、41 歳以上の値をとるものが 25 人、51 歳以上の値をとるものが、9 人であり、それぞれ全体に占める割合は、7.7%、2.8%であった。このことから、先に述べた教員について一定数の存在が確認された一方で、多数の教員は教育段階終了後、何らかの高等教育機関に就職していることとなる。ただし、この点については、まだまだ検討の余地があると考えられる。

## (2) 日常の授業

次に、日常の授業に対する意識を見ていくこととする(表 1)。

本データでは、学士課程の担当科目において「育成しようとしている知識・技能・態度」に関する 21 項目について、個々の教員がどの程度意識しているかを 4 件法で問うたものである。値が大きいほど、強く意識していると考えていることを意味している。

全体で高い値を示したものは、「特定の学問分野における基本的な知識」、「論理的思考力」、「職業に直結した専門能力」であった。

次に、世代間比較で指摘できることとして、21 の項目のうちで 17 項目が 30 代以下の値が最も低い値を示していることである。加えて、「市民としての社会的責任」、「生涯学習力」、「総合的な学習」、「職業に直結した専門能力」といった項目では、若い世代の値がかなり低くなっていることが分かる。つまり上の世代にいくほど、自身の授業において、身につけさせている知識等に対する自己評価が高い。一方で、若い世代の自己評価は相対的に低い。これは自身の講義について、世代があがるほど自己評価が高まることを意味していると考えられる。

このような結果から考察されることとして、上の世代になるほど、授業に対する「自信」が形成されていくのではないだろうか。

上の世代ほど、自身の講義に対する「自信」があるため、育成しようという知識等に対して、高い自己評価を与えており、高い点数をつけたと考えられる。

一方で、若い世代は、自身の講義に対する「自信」がないため、育成しようという知識等へ低い自己評価を与えており、低い点数をつけたと考えられる。「自信」というものは、教育経験を積んでいく中で、獲得していくものであろう。そういう意味で整合性のある結果であるといえよう<sup>注 2)</sup>

## (3) 教育の阻害要因及び改善策

表 1 自己の講義で育成しようという能力 (下線は世代間で最も低い値)

	30 代以下	40 代	50 代	60 代
特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解する	<b><u>3.62</u></b>	3.63	3.83	3.84
知識体系の意味と自分を関連付けて理解する	3.09	3.21	3.25	<b><u>3.00</u></b>
コミュニケーション・スキル (読む, 書く, 話す)	2.63	<b><u>2.55</u></b>	2.77	3.00
対人関係スキル	<b><u>2.33</u></b>	2.42	2.56	2.38
学習のための学習技術	2.78	<b><u>2.62</u></b>	2.89	2.70
数量的スキル (事象について分析, 理解, 表現できる)	<b><u>2.86</u></b>	2.95	3.05	3.00
情報リテラシー (情報モラルを理解し情報を収集・分析・判断できる)	<b><u>2.68</u></b>	2.72	2.78	2.73
論理的思考力 (情報や知識を複眼的, 論理的に分析・表現できる)	3.30	<b><u>3.29</u></b>	3.56	3.46
創造的思考力	<b><u>2.82</u></b>	2.84	3.15	3.14
問題解決力 (問題を発見し, 解決できる)	<b><u>3.08</u></b>	3.16	3.35	3.27
自己管理能力 (自らを律して行動できる)	<b><u>2.64</u></b>	2.67	2.71	2.92
倫理観 (自己の良心と社会の規範・ルールに従って行動できる)	<b><u>2.74</u></b>	2.78	3.09	2.92
市民としての社会的責任 (社会の一員として意識し, 関与できる)	<b><u>2.40</u></b>	2.46	2.92	2.70
生涯学習力 (卒業後も自律・自立して学習できる)	<b><u>2.59</u></b>	2.72	3.08	3.14
総合的な学習経験を活用できる力	<b><u>2.65</u></b>	2.84	3.08	3.08
他者と共同して物事を進めていく力	<b><u>2.48</u></b>	2.55	2.68	2.68
感じる力 (共感力, 他者理解)	<b><u>2.46</u></b>	2.58	2.74	2.62
自己認知力 (自己の感情を把握し, コントロールする)	<b><u>2.27</u></b>	2.33	2.50	2.57
職業に直結した専門能力	<b><u>3.05</u></b>	3.34	3.45	3.23
衝動 (不安や怒りなどストレス源となる感情) のコントロール力	<b><u>1.90</u></b>	2.03	2.17	2.17
その他	<b><u>1.63</u></b>	2.08	2.11	3.00

1) 阻害要因

それでは, 教育活動の阻害要因となっているものは何であろうか。今回のアンケート調査では, 教育活動の阻害要因となっているものについて, 12

の項目のうちから 3 つまで選択してもらった。

全体において, 阻害要因として高い値を占めたものとして指摘できるのは, 上から, 「教育や研究以外の学内業務の負担が多い」, 「学生の学力・意

欲に問題がある」, 「多忙で授業の準備時間が不足している」であった。

次に世代間での違いを検討する。上の世代になるほど、平均値が下降した項目は、「多忙で授業の準備時間が不足している」, 「授業の方法・技術がわからない」であった (表 2)。

表 2 若い世代が高い阻害要因

	30代 以下	40代	50代	60代
多忙で授業の準備時間が不足している	0.41	0.42	0.31	0.20
授業の方法・技術がわからない	0.08	0.04	0.05	0.00

はじめに、教育方法等の理解不足が若い世代における大学教育の阻害要因となっていることが分かる。大学教員へのキャリアにおいて、教育に関する訓練が相対的に少ないことが指摘されている。そのような実態との整合性が見て取れる。

次に、「負担」の問題について検討を行う。「多忙で授業の準備時間が不足している」ことが若い世代の阻害要因となっていることが分かる。

ところで、「教育や研究以外の学内業務の負担が多い」と「多忙で授業の準備時間が不足している」との関連をみていくと興味深いことが分かる。

表 3 は、30 代以下と 40 代について、表 4 は 50 代と 60 代の教員について、「教育や研究以外の学内業務負担が多い」と「多忙で授業の準備時間が不足している」についてのクロス表を作成したものである。表 3 において、40 代以下では、教育研究以外の学内業務負担を阻害要因と考えている教員と、授業の準備時間が不足していることを阻害要因と考えている教員に関連性はなさそうである。表 4 において、50 代以上では、教育研究以外の学内業務負担が阻害要因と考えている教員は、「授業の準備時間が不足している」と考えるものが相対的に大きい。

表 3 と表 4 の結果からは、50 代以上では教育研究以外の学内業務の時間と授業準備時間が衝突していることが分かる。一方で若い世代では、そのような衝突が確認できない。

表 3 30 代及び 40 代について

		多忙で授業の準備時間が不足している	
		該当	非該当
教育や研究以外の学内業務負担が多い	該当	50	68
	非該当	49	73

表 4 50 代及び 60 代について

		多忙で授業の準備時間が不足している	
		該当	非該当
教育や研究以外の学内業務負担が多い	該当	24	10
	非該当	43	48

ここで一つの可能性として考えられることは、若い世代では、教育や研究に関する十分な時間が確保されていても、授業の準備時間が不足していると考える教員が一定数いるということである。

ところで、これまで検討してきたが、教育に対する「自信のなさ」や「教育方法等が分からない状況」が若い世代には見られた。このような実態が、一つ一つの授業や学生指導の準備に時間も労力も必要とさせ、結果として教育準備時間の不足を感じる教員が一定数発生させているのではないかと考えられる。ただし、この点は単に研究にかける時間が忙しい等が阻害要因となっていることも考えられるため、今後のさらなる検討が必要であろう。

## 2) 改善策

それではどのようなものが教育活動の改善策と考えているかをみていくこととする。本データでは、教育活動の阻害要因となっているものについて、16 の項目のうち 3 つまで選択してもらっている。

全体において改善策として多くを占めたものとして指摘できるものは、「教員の授業負担を減少する」、「ティーチングアシスタントなど教育支援体制を強化する」、「カリキュラムの体系化を行う」であった。教育の負担を軽減するための取り組みが見て取れるのに加えて、カリキュラムの体系化を指摘する声もみられた。

世代間比較において、上の世代になるほど、平均値が下降した項目は、「教員の授業負担を減少する」、「授業準備時間を保障する」、「教育に関する FD 活動を充実させる」といったものがあげられた (表 5)。

表 5 若い世代が高い改善策

	30 代 以下	40 代	50 代	60 代
教員の授業負担を減少する	0.30	0.29	0.29	0.22
授業準備時間を保障する	0.21	0.18	0.12	0.05
教育に関する FD 活動を充実させる	0.06	0.06	0.05	0.02

はじめに、繰り返し論じられてきた授業負担の軽減が教育の改善につながると考えていることが分かる。

これまで見てきたように、「授業の準備時間の不足」を阻害要因と感じている教員が多いことがあげられた。それを解消するために、「授業準備時間を保障する」ことを希望する教員が多いことは整合性のある結果であるといえよう。

同時に、若い世代ほど「教育に関する FD 活動の充実」が教育活動の改善策になると考えていることが明らかにされた。ここまで、若手教員の教育に対する「自信」の低さや、教育方法等に対する不安が明らかされてきた。それらを改善するものとして FD が位置づけられていることが改めて確認されたといえよう。

## (4) 今後の FD 活動への参加状況

### 1) 今後の FD 活動に期待していること

それでは、どのような FD が期待されているのであろうか？本データでは、FD 活動について、29 の項目のうちあてはまるものを総て選択してもらっている。

全体で高い値を示したのは、上から「問題のある学生への対応」、「基本的な教育技術 (教授法)」、「参加型授業の仕方」、「大人教授法の仕方」、「成績評価の方法」であった。

29 の項目の中には、研究活動や管理運営に関するものもあったが、今回の調査ではそのような FD を期待する声は相対的に小さいことが確認された。

表 6 若い世代で高い FD 活動

	30 代 以下	40 代	50 代	60 代
基本的な教育技術 (教授法)	0.34	0.38	0.30	0.12
教員と学生との関係づくり	0.21	0.19	0.12	0.10
大学教員のキャリア形成	0.22	0.21	0.15	0.12

次に、概ね世代間比較から上の世代になるほど、平均値が下降した項目は、「基本的な教育技術 (教授法)」、「教員と学生との関係づくり」、「大学教員のキャリア形成」等があげられた (表 6)。

教授法といった教育改善に関連する項目は若い

世代では特に期待されていた。先にも述べたが、若い世代にとって教育を行うことには「自信」がもてないこと等が確認された。FDを通して、これらをサポートすることが望まれていることが確認された。

「教員と学生との関係づくり」は世代があがるほどに低い値を示していた。これは、若い世代ほど、学生との関係づくりに関するFDを行ってほしいことを意味している。学生と年齢的に近い教員ほど、学生との関係づくりに苦心していることを意味しており、やや解釈が難しい。ただ、大学が急速に変わる中で、自身の経験に基づく判断だけで学生へ対応することの難しさを感じているのかもしれない。

最後に「大学教員のキャリア形成」という項目があげられた。これは、当たり前の結果なのかもしれないが、キャリア形成に関するFDが若い世代において期待されていることが分かる。実際、若い世代ほど、キャリアが不透明であることが考えられる。このような取り組みが教育改善につながるのであれば、実施していくことが必要になると考えられる。

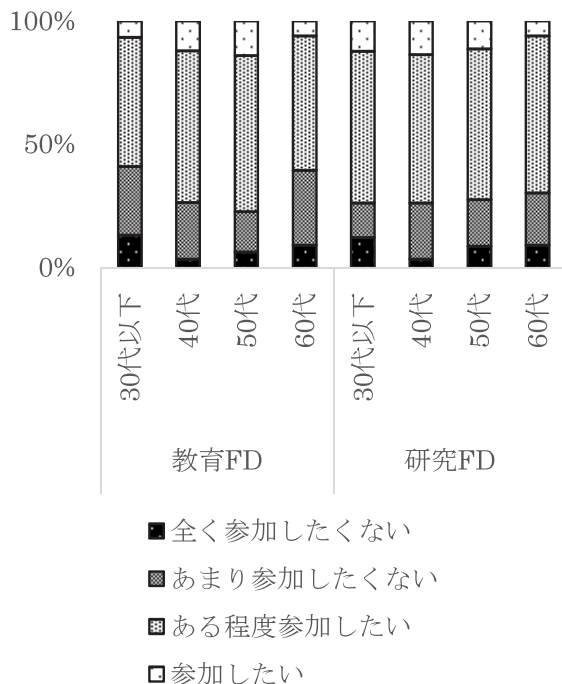


図 8 徳島大学における FD について

## 2) 徳島大学での FD 活動について

最後に、徳島大学の FD に期待することを検討する。

図 8 は学内で実施される FD 活動にどの程度、参加したいかを問うたものである。

教育 FD に関しては、30 代以下から 50 代にかけて「参加したい」という層が増加している。これは、若い世代は、他の世代と比べて、必ずしも本学への FD に積極的に参加したいと考えていないことを意味している。一方で、研究 FD は、「参加したい」、「ある程度参加したい」の割合は、他の世代と比べて同程度であるが、「全く参加したくない」の割合は高い。

このように、若い世代では、必ずしも FD への参加に対して積極的ではないことが確認された。

## 4. 知見の整理と含意

### (1) 知見の整理

本稿で得られた知見は以下の通りである。

日常の授業に関する検討を通して、世代間で「自信」が異なることが推測された。それと関連する形で、若い世代は教育方法等に関する知識の欠如を相対的に感じており、FD 活動でそのような教育改善の取り組みが行われていくことが期待された。このように若い世代にとって、FD を通じた授業改善は、相対的に期待されていることが分かる。しかしながら、徳島大学の FD への参加に対する積極性は必ずしも高いわけではない。

### (2) 含意

今回の調査を通して、若手世代における教育に対する不安の相対的な高さと、教育改善のための FD へのニーズが改めて確認された。ただし、キャリア形成や学生との関係づくりといった別の FD への要望も見られた。

ところで、大学において、雇用形態の不安定さは増大している。一方で、仕事の社会学においては、「長期安定雇用」がゆらいでいるとはいえ、多くの労働者は依然として企業内でキャリア形成を期待していること、それを踏まえれば、キャリ



ア形成においては、『使用者と労働者の意思をすり合わせる』という過程が必要であることが述べられている<sup>3)</sup>。これは大学においても同様のことが指摘できる。大学での労働者である大学教員に対して、キャリア形成に関する意思を確認し、本学で提供できることとのすりあわせが重要であり、今後もニーズに即した FD 活動が望まれるであろう。そういう意味でこのような調査と分析は継続して行われることが望ましい。

## 5. 本研究の限界と今後の課題

本稿では、世代間の比較を通して、若手教員の大学教育観や FD 活動の要望の一部を明らかにしてきた。その総てが解明されたわけではないので継続した分析が必要であろう。加えて、他のキャリア・ステージである、ミドル世代の教員や、ベテラン世代の教員、管理職の教員等、様々な立場の教員の視点から分析が必要であろう。

同時に、FD 活動の効果検証も行っていく必要がある。本論との関連性として一つあげられるのは、流動性との関連性である。

今日の日本の大学教員は流動性が徐々に高くなってきていると考えられる。本学の FD 活動を経験した教員が、どの程度徳島大学に残り、どの程度が他大学へ移動しているかは必ずしも明確ではない。今回の調査でもおよそ半分が、徳島大学以外の高等教育機関での勤務を経験している。

FD 活動を通して能力の形成がなされたとしても、それらの教員が他大学へ移動するのであれば、「経営」という観点からは必ずしも好ましいことではないのかもしれない。FD による能力形成と大学教員の移動を関連付けて分析し、どのタイミングで FD を行うことが徳島大学にとって最も有益かを検討していくことも必要である。先行研究でも論じられているが人事制度と FD を連動させることが望まれる<sup>1)</sup>。

ただし、そのような分析は、今回のようなアンケート調査では十分明らかにできない側面がある。学内で集積している情報をもとにした調査・分析も必要となっていくであろう。

## 謝辞

データは、「平成 24 年度 教員の教育に対する意識調査」の集計結果を用いた。本研究での利用を許可して頂きました徳島大学 FD 委員会に改めて感謝の意を表します。

## 注

- 1) なお、高等教育勤務年数から徳島大学勤務年数を引いた値について、理論上は総ての値が 0 以上でなければならない。しかしながら、回答者の 12 人がマイナスの値をとっている。これらの値については欠損値として分析から除外している。このように高等教育勤務年数については、やや信頼性が欠ける情報といえる。
- 2) ただし、ここで論じていることは、教員が育成していると考えていることであり、大学教育で本当に育成されているかどうかは別の議論であることは留意すべきであろう。

## 参考文献

- 1) 石井美和, 大学教員のキャリア・ステージと能力開発の課題—広島大学教員調査と東北大学調査から, 東北大学高等教育開発推進センター紀要, 5, 29-42, 2010.
- 2) 立石慎治・丸山和昭・猪俣歳之, 大学教員のキャリアと能力形成の課題—総合的能力の獲得に及ぼす個別能力・経験・雇用形態の影響に着目して—, 高等教育研究, 16, 263-281, 2013.
- 3) 佐藤博樹・佐藤厚, 仕事の社会学, 有斐閣, 2004.