3．提言１：教員の教育能力証明を必須化する

3．提言１：教員の教育能力証明を必須化する

課題１：ＦＤに取り組むインセンティブが欠如している

「大学教授の資格」として規定されている「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者」（大学設置基準第14条）でいう、「教育上の能力」とは何であり、それはどのように証明されているのかが明らかではない。

よって、採用・昇進にあたっては、可視化しやすい「研究上の能力」に比較して、「教育上の能力」は、適正に評価されないため、教員がＦＤに取り組むインセンティブが機能しない。

大学教授の資格（大学設置基準）

- 第十四条　教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者とする。
- 一　博士の学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、研究上の業績を有する者
- 二　研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- 三　学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位(外国において授与されたこれに相当する学位を含む。)を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者
- 四　大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴(外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。)のある者
- 五　芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていると認められる者
- 六　専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者

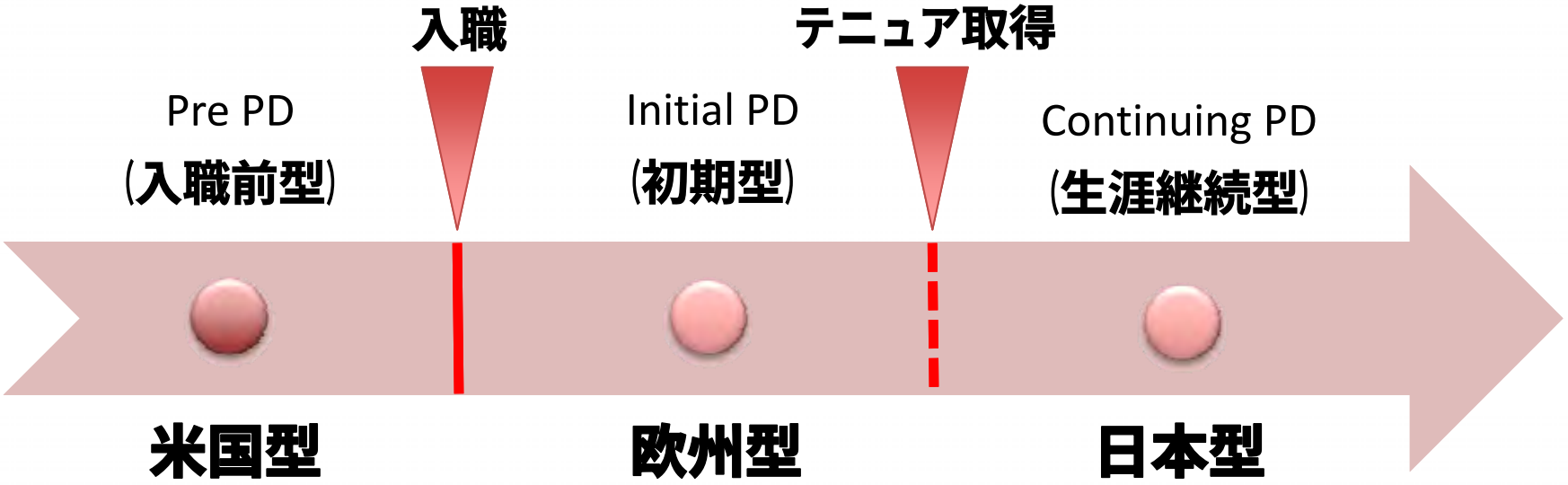
提言１：教員の教育能力証明を必須化する

大学教員の採用・昇進にあたって、各大学は「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力」をどのように証明しているのかを情報公表することを必須化する（英国を始めとする欧州諸国で採用されている制度）。初等中等教育と異なり、学生を教えるために必須の教員免許とは異なる性格を持つものとする。

各大学においては、教育関連賞の受賞歴・他者による授業参観記録・学生からの授業評価アンケートなどを総合的にまとめたティーチング・ポートフォリオ（教育業績記録）を適正に認証したり、教育能力開発のための課程（プログラム）修了証明を出したりすることができる。小規模な大学のために、専門家団体などによる認証も可能にするとよい。

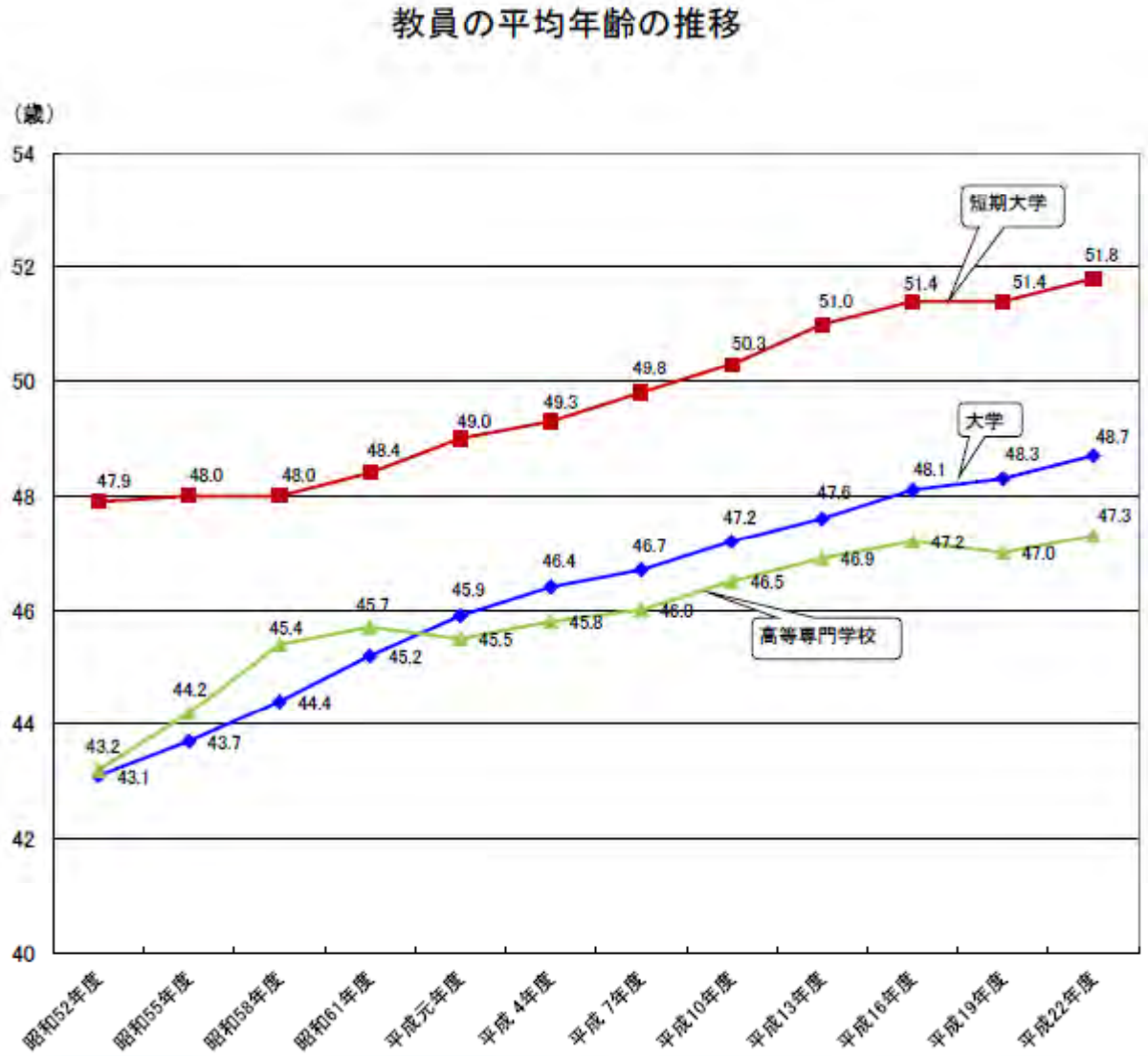
3. 提言1：教員の教育能力証明を必須化する

各国の大学教員の職能開発（Professional Development）の時期別類型



	米国型 （入職前型PD）	欧州型 （初期型PD）	日本型 （生涯継続型PD）
投資効果	中	高	中
参加者動機	高	中	低

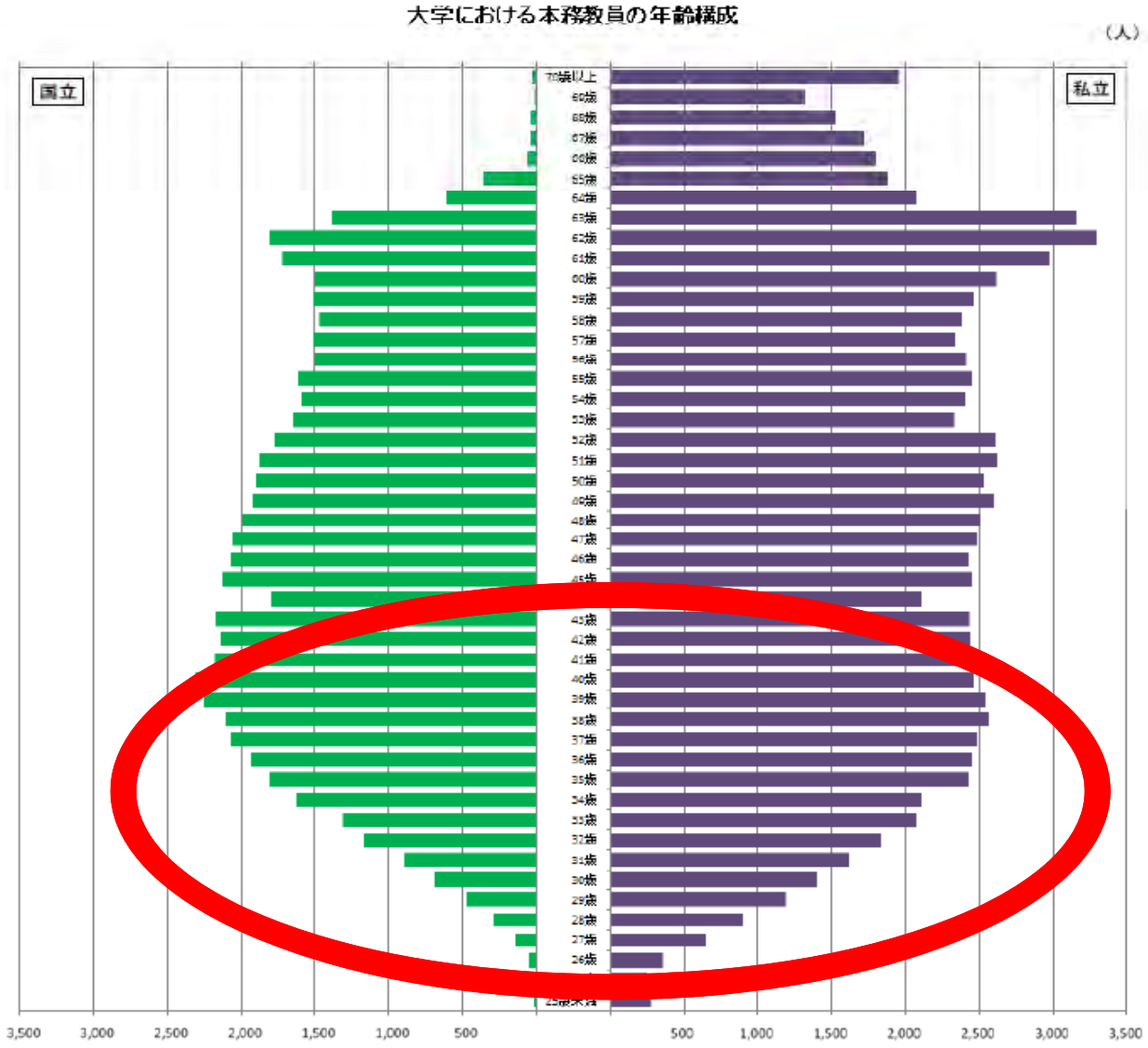
3．提言1：教員の教育能力証明を必須化する



大学教員の平均年齢は上昇し、過去最高

文部科学省
「平成22年度
学校教員統計調査」

3．提言1：教員の教育能力証明を必須化する



限られた資源をどこに投資するか？

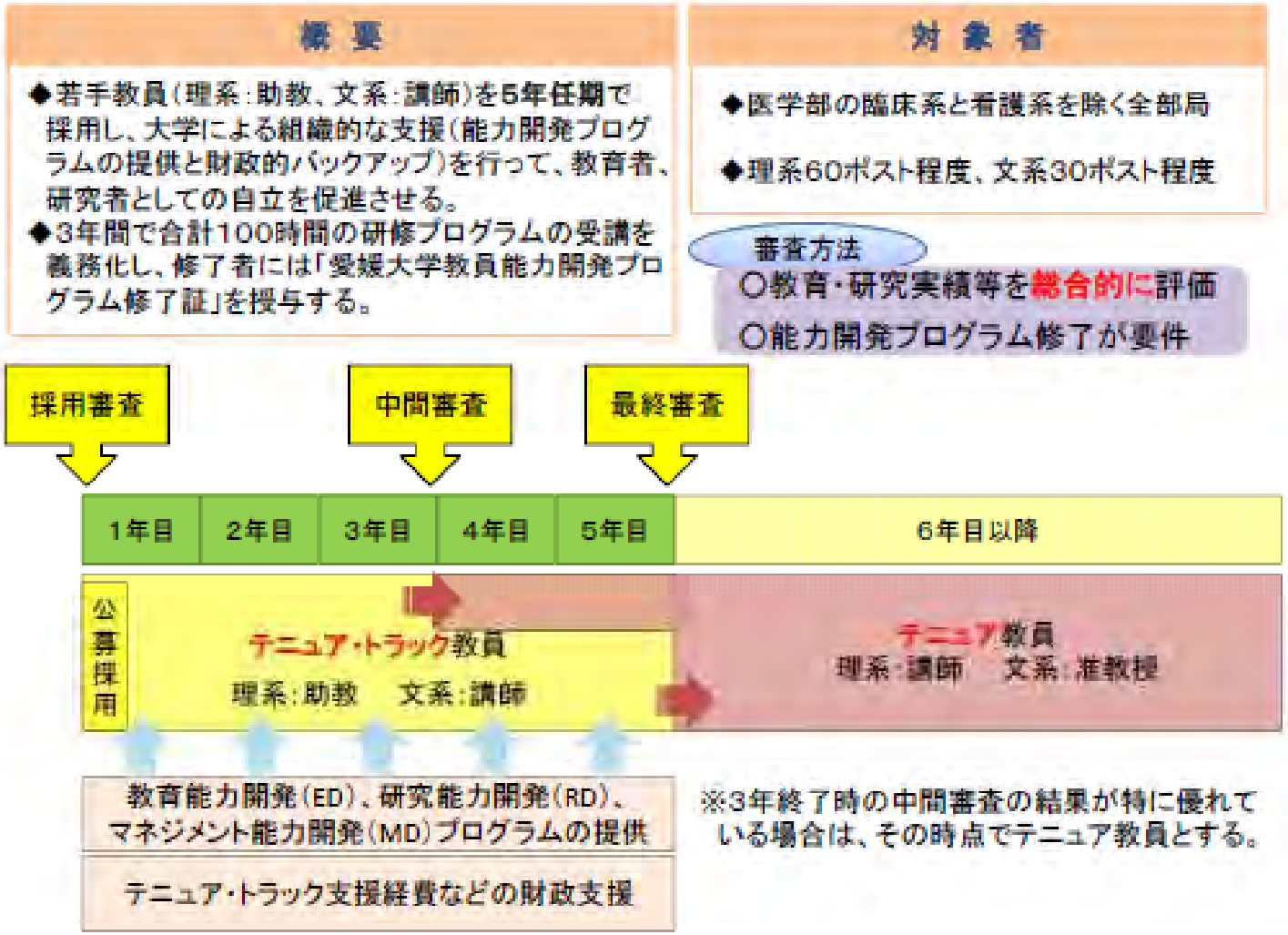
↓

対投資効果の高い若手教員を第一ターゲットにすべきではないか？

文部科学省
「平成22年度
学校教員統計調査」

3．提言1：教員の教育能力証明を必須化する

事例：愛媛大学のテニュア・トラック導入の取組み（予定）



3．提言1：教員の教育能力証明を必須化する

事例：愛媛大学のテニュア・トラック導入の取組み（予定）

ＥＤプログラム　（60時間）

◆授業デザインワークショップ（１泊2日〔12時間〕）
◆授業コンサルティング（３回〔12時間〕）
◆授業参観（３回〔12時間〕）
◆学内・SPOD-FDプログラム（４講座〔12時間〕）
　・授業デザイン　・講義法　・学習評価法
　・グループ学習　・授業改善技法　・e-Learning
　・記憶と動機付け　・カリキュラム　等
◆ティーチング・ポートフォリオの作成（３日間〔12時間〕）

授業デザインワークショップでの模擬授業の様子

ＲＤプログラム（20時間）

◆外部資金獲得能力（８時間）
◆知的財産権（２時間）
◆出版方法（２時間）
◆アカデミック・プレゼンテーション　（８時間）
◆論文作成法～英語論文を中心に
（選択制、８時間）

ＭＤプログラム（20時間）

◆アカデミック・リーダーシップ（６時間）
◆研究室（ラボ）マネジメント（４時間）
◆会議マネジメント（２時間）
◆プロジェクト・マネジメント（４時間）
◆チーム・ビルディング（４時間）

財政的支援

◆スタートアップ資金
◆テニュア・トラック支援経費
◆学内競争的資金
　・萌芽研究・シーズ育成事業経費
　・分野横断研究

3年間で合計100時間のプログラムを受講

受講後は、「愛媛大学教員能力開発プログラム修了証」を授与する。

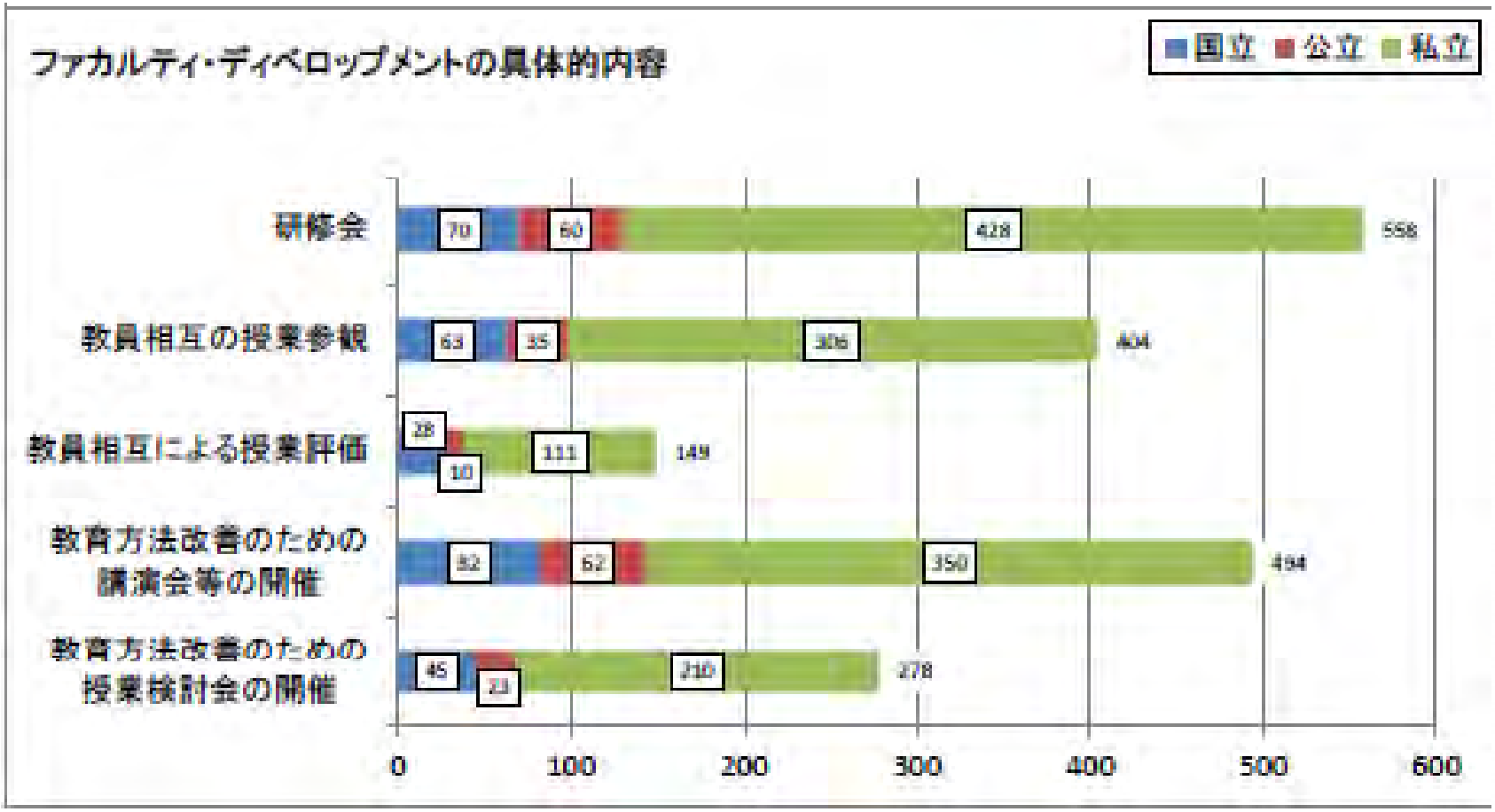
4．提言２：FDの内容を拡張し、深化させる

課題2：FDの手法が限定されている

「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」（学士課程答申2008）とされる日本のＦＤの一般的形式は、講演会、教員相互の授業参観、学生による授業アンケートであるが、手法が限定されているため、教員の多様なニーズに応えられていない。そのためマンネリ化、形式化している。

しかも、このような能力開発手法の効果は限定的である。入念に企画されたものでなければ、ＦＤに対する誤った理解を広めることにもなり、逆効果ですらあるので、留意する必要がある。

4．提言2：FDの内容を拡張し、深化させる



文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について」2011

こうした調査項目が各大学でのＦＤ活動を誘導する可能性もある。

提言２：FDの内容を拡張し、深化させる

諸外国で最も一般的なＦＤの手法である授業コンサルティング（専門職であるコンサルタントが授業改善の方向をクライアントである教員と協同で探求する手法）、参加型のワークショップ（自らの課題を参加者同士の相互作用を通して解決していく手法）等を普及していく必要がある。これらは時間と手間はかかるが、効果的な手法とされる。

一方で、「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」（学士課程答申2008）とされるＦＤの定義自体も拡張する必要がある。カリキュラム、組織改革までも含めたものとすることで、より全学的な様々な取組みと一体化した改善が期待できる。

4．提言2：FDの内容を拡張し、深化させる

事例：愛媛大学の授業コンサルティング・サービス

1．方法

- 教員が担当している授業の中間時期（5回目頃）に、教育企画室のコンサルタントが授業に入り、学生からコメントを聞き出して、その内容を基に共同で改善策を模索する。

2．対象者

- コンサルティングを希望する授業担当教員
- 農学部FDとして2009年度後期から3年間で全教員
- 2004年度から取組みを開始し、毎学期20名程度が利用

3．コンサルタント

- 教育企画室教員（4名）

4．提言2：FDの内容を拡張し、深化させる

事例：四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（ＳＰＯＤ）におけるＦＤプログラムの共有化と標準化

ＳＰＯＤ内で開催され、かつ加盟校の参加可能なＦＤ／ＳＤプログラムを網羅的に掲載（毎年約60～70講座）。加盟校の全教職員に配付しており、希望するプログラムを探して直接申込みが可能となり、毎年ＳＰＯＤ加盟校の教職員を中心に年間１，０００名以上の参加を確保している。

【掲載されている研修プログラム】
　学習評価の基本、学生の能動学習を引き出す仕組みＴＢＬ（チーム基盤学習）、アクティブ・ラーニング、ルーブリック作成方法、わかりやすいシラバスの書き方、大人数講義法の基本等

5．提言３：専任のFD担当者を配置・育成する

課題3：FD担当者・担当部署がない

ＦＤは委員会業務の一つとして、一般教員が兼務していることが多いが、任期も短く、専門性も向上しないので、ＦＤ業務を拡充、深化させることはできない。また委員会レベルでは、権限がないために、全学的な教育改革の推進力にはなり得ない。こうした状況の中では、業務に対する一般教員からの反発が強い上に、適切な評価もなされず、ＦＤ担当者のなり手がいない。

一方、高等教育開発センターを立ち上げたとしても、養成機関がないため、全国的にＦＤ担当者の人材難が続いており、確保がしにくい状況にある。

提言３：専任のＦＤ担当者を配置・育成する

大学の教育・学習の質保証が叫ばれているが、そのことを全学レベルで本気で考えている教職員は多くない。業務として責任を持って質保証に取り組むスタッフである、ファカルティ・ディベロッパー（注）を配置・育成する必要がある。

注：諸外国では、FDが拡大した1960年代後半以降、配置されてきた専門職。Center for Teaching and Learning等の組織に所属している。Educational Consultant, Educational Developer, Academic Developerなどと呼称される場合もある。資格はないが、教育学等の専門知識に裏付けられたFD実践の経験を持っている。海外には専門職団体も多くあり、人材育成、専門性向上のための相互研鑽に取り組んでいる。日本では日本高等教育開発協会が2009年に発足し、2010年にThe International Consortium for Educational Developmentに加盟している。

5．提言３：専任のFD担当者を配置・育成する

愛媛大学教育企画室スタッフ

小林 直人
- Kobayashi Naoto -

教育・学生支援機構副機構長、
教育企画室長、教授
専門：医学教育カリキュラム、学生の自己学習への支援、ファカルティ・ディベロップメント

秦 敬治
- Hata Keiji -

教育企画室副室長、教授、第三部門長
専門：高等教育経営、学生リーダー養成、スタッフ・ディベロップメント、大学改革

佐藤 浩章
- Sato Hiroaki -

教育企画室副室長、准教授、第一部門長
専門：高等教育開発（教授法、カリキュラム開発）、職業教育学

山田 剛史
- Yamada Tsuyoshi -

准教授、第二部門長
専門：高等教育開発（FD・アセスメント・学習論）、青年心理学（大学生論・自己論）

仲道 雅輝
- Nakamichi Masaki -

助教
専門：インストラクショナルデザイン、教育工学、授業改善、ファカルティ・ディベロップメント、e-learning

大竹 奈津子
- Ohtake Natsuko -

助教
専門：高等教育開発、授業改善、能力開発、水文学

阿部 光伸
- Abe Mitsunobu -

特任助教
専門：スタッフ・ディベロップメント

泉谷 道子
- Izumitani Michiko -

特任助教
専門：学生能力開発、異文化組織心理学

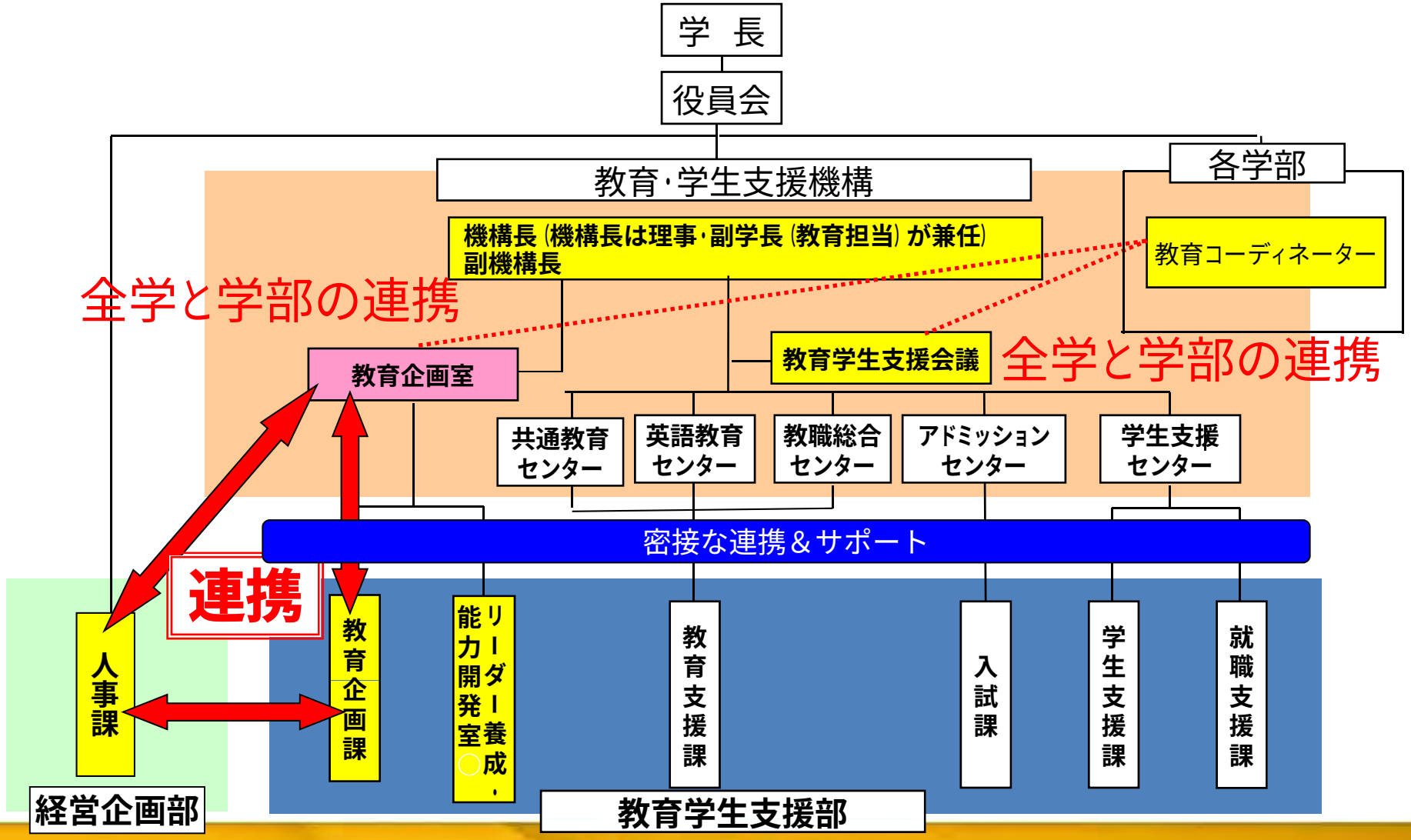
専任のFD担当者（FDer）は、教員200名に1名程度の配置が望ましいとされるが（米国のFDerからのアドバイス）、先進諸国に追いつくためにはそれ以上の人員配置が一時的に必要。

教育企画課能力開発室
〈左から、岸岡洋介、猪崎たみ、松本章雄〉

教育企画課教育企画チーム
〈左から、長野智、渡部希、戸田裕香、山内ちあき〉

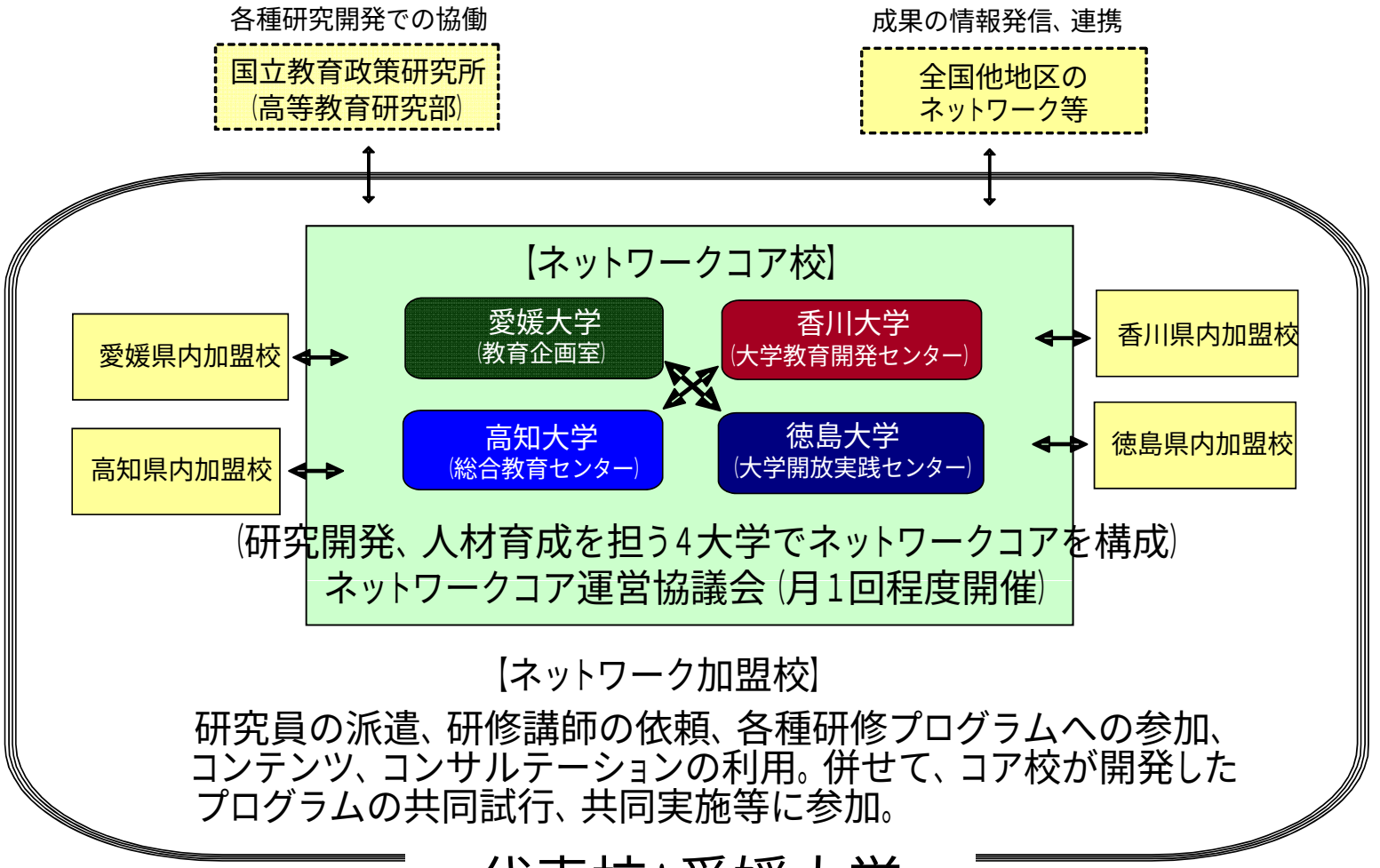
5．提言3：専任のFD担当者を配置・育成する

全学における教育企画室の組織図



5. 提言3：専任のFD担当者を配置・育成する

SPOD（四国地区大学教職員能力開発ネットワーク）の組織図



代表校：愛媛大学

5. 提言3：専任のFD担当者を配置・育成する

SPOD研修講師一覧

・　小規模校での採用は困難であるが、**大学間連携**により、各大学が利用できるFD担当者の数は増大する。

・　FD担当者は**役割の標準化と分担**が可能になり、専門性を相互に高めることができる。

・　特に国立大学の高等教育開発センターは、地域の大学のFDに**貢献**する使命がある。

5．提言３：専任のFD担当者を配置・育成する

SPOD研修講師派遣事業

加盟校がＳＰＯＤに加盟するメリットとして，加盟校単位で希望するプログラムを，ＳＰＯＤから研修講師を年１回無料で派遣。初年度はコア校の講師１１名を２３機関に派遣。

■平成２３年度ＳＰＯＤ内講師派遣実績

【派遣機関】２３機関　　【派遣講師】１１名

【受講者数】６５４名（うち学外４４名）

【アンケート結果】　※１９機関に実施

参加者の**約９４％**が「**全体的に満足**」と回答。

様々な授業改善の技法

※平成２３年９月７日，高知県立大学・高知短期大学

【本事業実施による成果】

・小規模校においても，質の高い研修プログラムの受講が可能となり，学内で教育改革や自らの能力開発に取り組む状況が生まれてきた。

・加盟校からの意見・要望を含め，ＦＤ／ＳＤに関する情報共有も行われるようになった。

※派遣した**全機関から本事業の継続希望**があった。

5. 提言3：専任のFD担当者を配置・育成する

日程	プログラム名	主催校	対象	講師担当校	講師	全受講者数	うち学外参加者数(うち遠隔講義受講者)
6月							
6月10日(金)	講義法の基本	新居浜工業高等専門学校	FD	香川大学	葛城	27	ー
6月16日(木)	ＦＤの意義と実践事例	弓削商船高等専門学校	FD	愛媛大学	佐藤	27	ー
6月25日(土)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川短期大学	FD	愛媛大学	秦	66	2
7月							
7月15日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島工業短期大学	FD	徳島大学	香川	17	0
7月22日(金)	大学職員のための企画力養成講座	高知工科大学	SD	愛媛大学	秦	20	3
7月29日(金)	講義法の基本	香川県立保健医療大学	FD	香川大学	葛城	28	1
7月29日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	香川高等専門学校	FD	徳島大学	香川	14	ー
7月30日(土)	講義法の基本	高松大学・高松短期大学	FD	香川大学	佐藤	19	0
8月							
8月9日(火)	大学職員のための企画力養成講座	松山東雲女子大学・松山東雲短期大学	SD	愛媛大学	秦	30	ー
8月30日(火)	大学職員のための企画力養成講座	聖カタリナ大学・聖カタリナ大学短期大学部	SD	愛媛大学	秦	35	1
8月30日(火)	講義法の基本	高知学園短期大学	FD	香川大学	佐藤	41	5
9月							
9月7日(水)	様々な授業改善の技法	高知県立大学・高知短期大学	FD	高知大学	立川	27	0
9月9日(金)	大学職員のための企画力養成講座	高知大学	SD	愛媛大学	秦	24	0
9月12日(月)	ＳＤプログラム開発手法	四国大学・四国大学短期大学部	SD	愛媛大学	米澤,秋谷	31	0
9月15日(木)	様々な授業改善の技法	徳島文理大学・徳島文理大学短期大学部	FD	愛媛大学	佐藤	66	1
9月20日(火)	様々な授業改善の技法	今治明徳短期大学	FD	高知大学	俣野	17	0
9月22日(木)	効果的なグループワークの技法	愛媛大学	FD	高知大学	立川	5	0
9月27日(火)	効果的なグループワークの技法	高知工業高等専門学校	FD	高知大学	立川	11	0
9月30日(金)	様々な授業改善の技法	愛媛女子短期大学	FD	愛媛大学	佐藤	26	ー
11月							
11月30日(水)	学習評価の基本	阿南工業高等専門学校	FD	徳島大学	宮田,吉田	55	0
12月							
12月9日(金)	ティーチング・ポートフォリオ入門	徳島大学	FD	愛媛大学	秦	32	28(28)
12月16日(金)	シラバスの書き方	香川大学	FD	徳島大学	宮田	12	3
12月19日(月)	様々な授業改善の技法	愛媛県立医療技術大学	FD	愛媛大学	佐藤	24	ー
					受講者数計	654	44

※学内向けプログラムはーを表示しています。

5. 提言3：専任のFD担当者を配置・育成する

ＦＤｅｒ養成講座過去4回開催（各回全国から５０名程度の参加者）

主な対象

大学教育センター等でＦＤを主要な業務として担当する教職員

到達目標

1. 全学のＦＤを推進・牽引するリーダーとして必要な知識・技術・態度を身につける。
2. 研修講師や会議のファシリテーターとしての卓越した技術・態度を身につける。
3. 自らの活動を振り返り、抱えている課題を客観的に分析し、他者からの助言を踏まえて、解決策を見出すことができる。

ＦＤｅｒ入門講座【東京】

内容

・ＦＤ専任担当者としての自らの活動の振り返り、課題分析、ディスカッションを通した解決策の模索
・自らの組織文化にあわせた、ＦＤ推進戦略立案
・実践を基盤とした研究（高等教育開発研究）の課題と可能性

5．提言３：専任のFD担当者を配置・育成する

ＦＤファシリテーター養成研修

目的：各加盟校におけるＦＤを企画・実施できるＦＤリーダーの養成
実績：地域別に２回（計２７名参加）開催
　　6月：東四国（徳島・香川）対象　　10月：西四国（愛媛・高知）
事後アンケート：参加者の９３％から「満足」という回答。

ＦＤファシリテーター養成研修（東四国対象）
※平成２３年6月２５日～２６日，国立淡路青少年交流の家

ＦＤファシリテーター養成研修（西四国対象）
※平成２３年１０月８日～９日，愛媛大学 愛大ミューズ

過去３年間の参加者：計９７名
各大学等でのＦＤ担当者の育成が進んでいる

参考文献

- 喜多村和之（1999）『現代の大学・高等教育－教育の制度と機能』玉川大学出版部
- 松野弘（2010）『大学教授の資格』NTT出版株式会社
- 文部科学省（各年度）『学校基本調査報告書』
- 文部科学省（2011）「大学における教育内容等の改革状況について」
- 文部科学省（2012）『平成22年度　学校教員統計調査』
- 佐藤浩章（2010）「論点：大学教員も資格制度必要」『読売新聞』（2010.8.11）

ご清聴ありがとうございました。
ご質問･ご意見は下記までお願いします。

sato.hiroaki.mk@ehime-u.ac.jp