

## 本学におけるFD活動の現状と課題 —アンケート調査結果からの分析—

Current state and problem of Faculty Development in this junior college  
—Analysis from questionnaire findings—

小岩井 きし子  
Kishiko KOIWAI

渡邊 裕子  
Yuko WATANABE

浦田 真理子  
Mariko URATA

福田 明  
Akira FUKUDA

矢吹 彩  
Aya YABUKI

### 要旨

幼児保育学科, 介護福祉学科, 看護学科, 専攻科-福祉専攻の3学科1専攻科からなる本学において, FD活動への取り組みは今年度で3年目を迎えた。FD委員会では本学教職員のFaculty Development (FD) 活動に対する意識と取り組みの実態から今後の課題を明らかにすることを目的に, アンケート調査を実施した。設問は「あなたが考えるFDとは」「FDに取り組むことへの意識」「FD活動への取り組みの実態」「FD活動に取り組む上での障害や問題」「意見・要望」の6項目で, 回収率は75.0%であった。アンケート結果からの分析により, 本学におけるFD活動の現状と課題として以下のことが明らかとなった。

1. 「FDとは何か」に関する教職員の認識は多様であり, FDに対する個々の認識をリンクさせる必要性とFDにおける教職員の「組織・連携」の認識を高める必要性が示唆された。
2. FD活動に自分自身が取り組むことについては「当然」「必要」で過半数を占め, 意識は高かったが, 積極的に活動している人は少なく, 意識はあっても自ら実践できるレベルに到達していない現状があった。
3. 具体的なFD活動の内容は「自己研鑽・研修会・研究活動」が最も多く, 「地域社会との連携」や「組織的な営み」に積極的に取り組めるような企画や環境づくりが必要である。
4. 研究協力者の約半数が, FD活動に取り組む上で何らかの障害や問題を感じており, 具体的には教職員個々の意識や姿勢, 人的・物的環境, 授業評価等に関する問題が挙げられており, 支援を望む声も多かったことから, 今後組織的に見直していく必要がある。

【キーワード】 FD活動 現状 課題 アンケート調査

### はじめに

Faculty Development (以下FDとする)は, 大学等の理念・目標や教育内容・方法を改善するための組織的な研究・研修などの取り組みである。我が国においては, 1998年に大学審議会がFDの必要性が提唱されて以来, 2005年には大学院でのFDの義務化に続き, 2008年からは学士課程での義務化が着手された<sup>1)</sup>。

FDについて, 有本は<sup>2)</sup>「本質的な意味としては, 大学教授職自体の資質向上を図ることによって, アカデミック・ワーク(学事)の資質向上を追求する点に主眼が置かれ, 具体的には学事を中心を占める研究, 教育, サービスを主体に, さらに広く管理運営を含めて, 仕事の資質向上を追求するところに力点がある」と述べている。

本学は幼児保育学科(2年課程), 介護福祉学科(2年課程), 看護学科(3年課程), 専攻科-福祉専攻(1年課程)の3学科と1専攻科を有する短期大学である。本学においては2006年に「教職員の資質・能力の向

上とその支援のための環境的配慮に関する調査・研修・活動・制度等の企画・立案」を目的とするFD委員会が設置された。初年度は, 「第三者評価の時代における短期大学の改革と課題」をテーマとした講演とワークショップ, 次年度の研修会では「今後求められる短期大学教職員の資質とは-魅力的で安心できる地域の短期大学づくりに向けて-」をテーマにパネルディスカッションを行った。また, 学科単位で教員間の授業参観を企画して実施したが, 本学のFD活動への取り組みは緒に就いたばかりである。3年目となった今年度は, 「本学教職員のひとり1人がFD活動に積極的に取り組む」を目標にスタートした。

本報告は, 本年度のFD研修を企画するにあたり, 教職員のFDに対する考え方やFD活動の実際について調査を行い, 考察したものである。過去2年間の実績から得られた効果とFD活動を実質化し, 組織として発展していくための問題と課題を明確にしたい。

## I 研究目的

本学教職員のFDに対する意識と取り組みの実態から今後の課題を明らかにする。

## II 研究方法

### 1. 研究対象

本学教職員48名全員(教員36名,事務職員12名)に対し質問紙を配布し,回答のあった36名を研究対象とした(回収率75.0%)。

### 2. 調査方法

以下の調査内容で記名自記式の質問紙を作成し,教授会で研究の趣旨や記名式とする意味等について説明し質問を受けた後,各自のメールボックスに依頼文書を添えて配布,又はE-mail添付ファイルとして配信し,調査期間内に回収した。

### 3. 調査期間

2008年7月4日～7月15日

### 4. 調査内容

過去2年間の活動実績を踏まえ,今年度「本学教職員のひとり1人がFD活動に積極的に取り組む」を目標とした委員会活動の資料とするため,調査内容は以下の6項目とした。

- Q1) あなたが考えるファカルティ・ディベロップメント(Faculty Development—以下FDとする)とは何ですか。ご自身のお考えを率直にお書き下さい。
- Q2) FDにあなたご自身が取り組むことについて,どうお考えですか。
- Q3) あなたが行っているFD活動はどのようなものでしょうか,ご紹介下さい。
- Q4) FDに取り組む上で何か障害や問題がありますか。当てはまる番号に○をつけて下さい。 1. たくさんある 2. 少しある 3. ない 4. わからない
- Q5) Q4で「1.たくさんある」「2.少しある」と答えた方いかがいます。
1. 具体的にはどのようなことですか。
  2. 支援するとすれば何が必要でしょうか。
- Q6) FDに関してのご意見・ご希望についてお書き下さい。

### 5. 分析方法

調査内容の回答を質問項目毎に意味のある文脈で整理し,類似した内容で分類する。その上で,現状と課題の明確化という視点で分析する。内容の分類および分析は,FD委員会メンバーである本学教職員5名で協議し,合意を得た上で行う。

## 6. 倫理的配慮

研究にあたり,本研究の趣旨および,記載内容によって詳細を聴くことも考慮しアンケートは記名式としたが回答は任意であって,本研究への協力の有無や回答内容が職務に影響したり不利益を及ぼしたりすることは一切ないこと,FD委員会以外に情報が漏れないよう取扱いは慎重に行うこと,データ処理の段階で個人が特定できないように氏名は削除し,研究目的以外で使用することはないこと等を口頭および文書で説明し,研究協力の同意を得た。

## III 結果

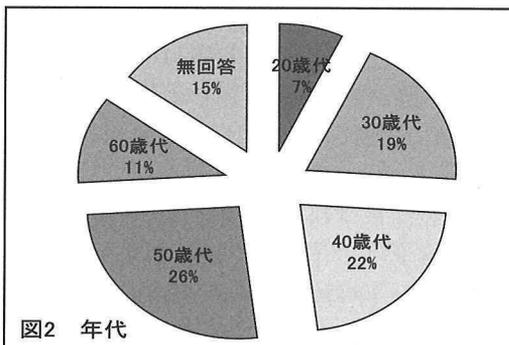
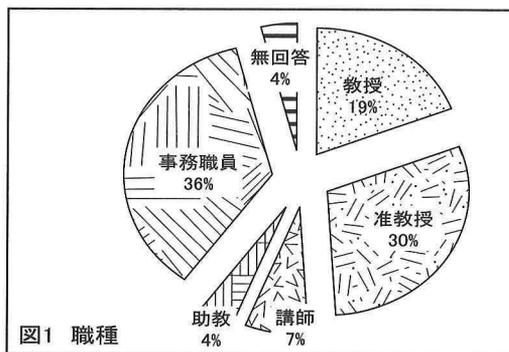
### 1. 本学教職員の属性

前述の通り,本学は幼児保育・介護福祉・看護・福祉専攻の3学科1専攻科を有する短期大学であり,調査時点で本学に籍を置く教職員は,教員36名(教授14名,准教授13名,講師4名,助教5名),事務職員12名であった。

アンケートは全員に配布したが,回答があったのは27名(教員17名・事務職員10名)であった。内訳をみると,職種(図1)では事務職員が,年代(図2)では50歳代が最も多かった。また,大学での勤務年数の平均は教員が $11.57 \pm 9.89$ 年,事務職員が $6.70 \pm 9.53$ 年であった。

### 2. 「FDとは何か」についての考え方

「あなたが考えるFDとは何ですか。ご自身のお考えを率直にお書き下さい」の設問に対する回答内容を,「資質向上と教育研修・自己啓発に関する内容」「授業方法・学生への教育に関する内容」「組織・連携に関する内容」「その他」の4つに分類した。



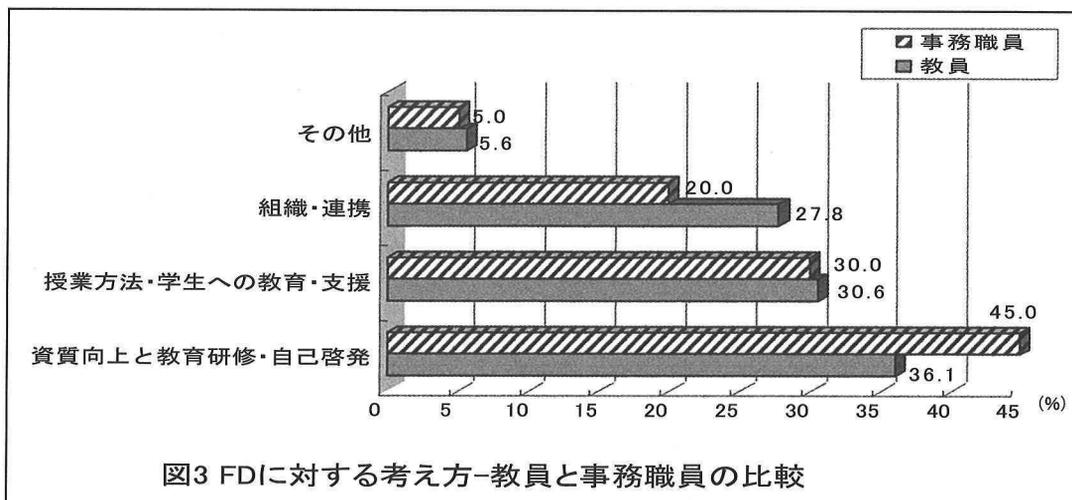
最も多かったのは「資質向上と教育研修・自己啓発に関する内容」で22名(61.1%)であった。教員13名(50.0%)の回答内容は、「資質向上」が7名(26.9%)で最も多く、次いで「講演会などを開き、全職員が研修する」等、「教育研修」に関するものが3名(11.5%)であった。その他、「自己研鑽」「自己の振り返り」「ひとり1人の努力」が各1名(3.8%)と、「自己啓発」に関する内容もみられた。具体例として、「資質向上」には、「教員自身も新しい知識を得ていく」「お互いに学び合い、持ち味を深める」「各教員の資質の向上はもちろん」「教員の質向上、質とは、資質、教育力」「能力の発展を意味する」「仕事に対しての改善を図る」があった。一方、事務職員9名(90.0%)の回答内容では、「資質向上」が7名(70.0%)で最も多かった。その他、「教職員のための研修会の開催」「教育研修」「自己啓発」がともに1名(10.0%)であった。具体例として、「資質向上」には、「職務遂行に必要な知識・技術を身につけ、直接には役立たなくても見識を高める」「視野の拡大」「客観的に理解・判断できる能力の養成」「大学教員の資質開発、能力開発」「教員の教育能力の開発」「事務職員としてのスタッフ・ディベロップメント」「コミュニケーション能力の向上」がみられた。

次いで多かったのは、「授業方法・学生への教育・支援に関する内容」で教員では11名(42.3%)、事務職員では6名(60.0%)であった。教員の回答内容は、「授業内容・方法の改善」が4名(15.3%)で最も多く、次いで「授業評価」が3名(11.5%)、「授業参観」は1名(3.8%)のみであった。これに連動するものとして、「学生への教授法」「学生にとってわかりやすい授業展開の検討」「学生への教育課程」がともに1名(3.8%)で、「学生への教育・支援に関する内容」もみられた。具体例として、「授業の質を全学的に高める」「学科全体で互いの授業内容の情報交換」「学生による授業評価を実施し、自分の授業を見直す」等があった。一方、事務職員の回答は、「授業内容・方法の改善」「授業評

価」がとも2名(20.0%)、「授業参観」「学生への教育・支援に関する内容」がともに1名(10.0%)であった。具体例として、「学生への良い授業と良いサービス」「学生による授業評価」「教員相互の授業参観の実施」等があった。

3番目は「組織・連携に関する内容」で、教員10名(38.4%)、事務職員4名(40.0%)が回答した。教員の内容では、「組織」をキーワードとしたものと、広く「連携」としてとらえられるもののが、ともに5名(19.2%)であった。具体例として、「組織」には、「短大全体としての組織的な営み」「組織的な教育・研修」「組織としてのFD活動」「自ら考える学生を育成する教員をサポートする組織」「授業内容の改善等を図るための組織的な研修や研究」があった。また、「連携」の具体例には、「学校全体として方向性を考えていくべき」「大学における教職員が全員で、健全な教育を行う姿勢を示し実行できるようにする過程」「大学全体で教育について考える」「教職員との連携」「教職員間の情報・意見交換」がみられた。一方、事務職員の回答では、「組織」をキーワードとしたものと、広く「連携」としてとらえられるもののが、ともに5名(19.2%)であった。具体的には、「他の学校の担当者との情報ネットワーク、連携、人脈づくり」「大学教員と連携協力しながら、教育活動の改善を目指し、事務組織及び事務職員としての機能を十分に発揮する」「大学が授業内容や方法の改善を図るための組織的な動き」がみられた。

図3のとおり、本学教員と事務職員が考えるFDの内容ごとに分類して比較した。「授業方法・学生への教育・支援」と「その他」に関しては、教員、事務職員ともほぼ同水準の割合であった。一方、「資質向上と教育研修・自己啓発」に関する内容は、事務職員が45.0%を占め、教員よりも8.9%ポイント高かった。逆に、「組織・連携」に関する内容は、教員が27.8%を占め、事務職員よりも7.8%ポイント高い結果となった。



### 3. FDに自分自身が取り組むことについての考え方

大学の教職員としてFD活動に取り組むことに対して、本学の教職員がどのような意識を持っているのかを明確にしたいと考え、「FDにあなたご自身が取り組むことについてどうお考えですか」の問いを設定した。記載内容を「FDに取り組むことへの意識」と「実践レベル(満足度・実践している意識)」の2つの視点で、各々を以下のように分類し、結果を図4と図5に示した。

#### 1) FDに取り組むことへの意識(図4)

「大学に勤務するものとして当然行うべきこと」と「取り組まなければならないこと」等の表現があったものを「当然」、「必要なこと」等を「必要」、「取り組んでいきたい」や「抵抗はない」等を「取り組みたい」、「わからない」や「FDには該当しない」を「わからない」、設問の趣旨とズレている回答を「その他」とした。

「その他」を除くと、最も多かった「当然のこと(29.0%)」と、次いで多かった「必要なこと(22.6%)」という記載で過半数を占めていた。具体的には、「教育の資質

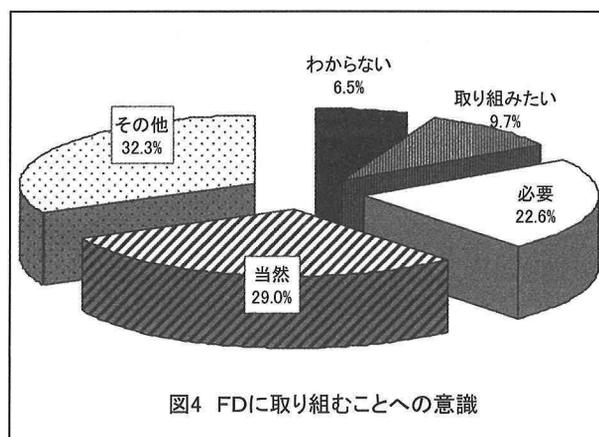


図4 FDに取り組むことへの意識

向上のために必要なこと」「自分自身のためでもあるが学生に還元していくものでもある」「大学にいる以上やらなければならないこと」「積極的に取り組んでいきたい」「限られた時間の中でできるだけ取り組んでいきたい」等の記載が多かった。一方、「勉強不足でまだピンとこない」や「本学では極めて重要で日々苦慮している」等の意見もあった。

#### 2) 実践レベル(図5)

「実践している」や「積極的に取り組んでいる」を「積極的」、「実践してはいるが十分ではない」を「消極的」、「必要性は感じているが実践はしていない」を「実践なし」、実践レベルがここだけではわからない回答を「その他」として4つに分類した。

「実践なし」はいなかったが、「積極的」は3名(9.7%)で、「消極的」は5名(16.1%)であった。具体的には、「どんなに忙しくても取り組まねばならないことだと思うが、意識して積極的に取り組んでいるとは言い切れない」や「積極的に取り組むべきだと感じるが具体的によくわからず行動に移せていない」等の意見があった。また後述するが、「積極的に実践

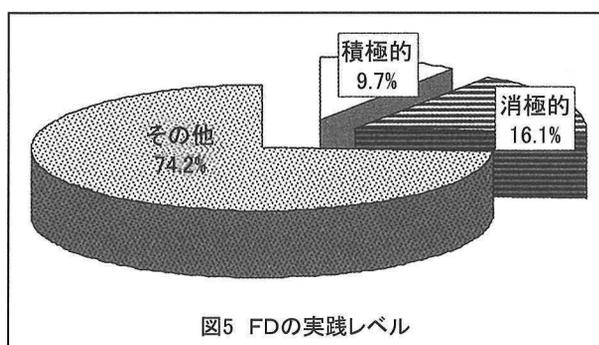


図5 FDの実践レベル

している」の3名が実際に行っているFD活動の内容は、「授業評価」や「FD委員会が企画する研修会への参加」等であった。

### 4. FD活動への取り組みの実態

前述のFDに関する意識に基づき、実際どのように取り組んでいるかを調査したいと考え、「あなたが行っているFD活動はどのようなものでしょうか、ご紹介下さい」の問いを設定した。36名の回答(複数回答)を、「授業改善・学生との関わり」「自己研鑽・研修会・研究活動」「地域社会との連携」「組織的な営み」「その他」の5つに分類した。最も多かったのは「授業改善・学生との関わり」が17名(47.2%)、次いで「自己研鑽・研修会・研究活動」の12名(33.3%)であった(図6)。

最も多かった「授業改善・学生との関わり」についてみると、教員で多かったのは、「授業評価、学生の授業アンケート、感想から授業を振り返る」との回答が6名、「授業参観から学ぶ」が4名であった。その

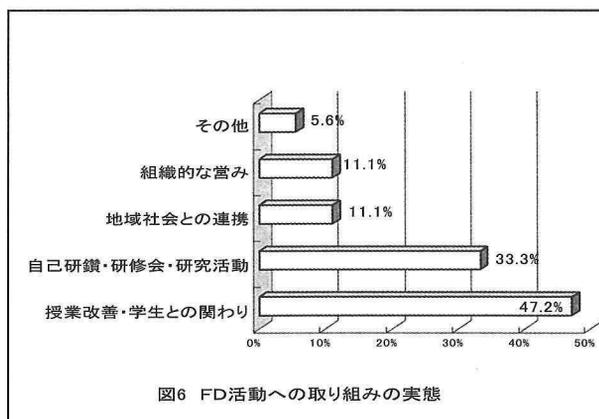


図6 FD活動への取り組みの実態

他には「授業内容の工夫・教材開発」が3名、「学生の話聞く」「学生ガイドと実情が合っているかを考える」が各2名であった。また、事務職員では、「学生サービスの向上」が3名、「職務においての工夫」が2

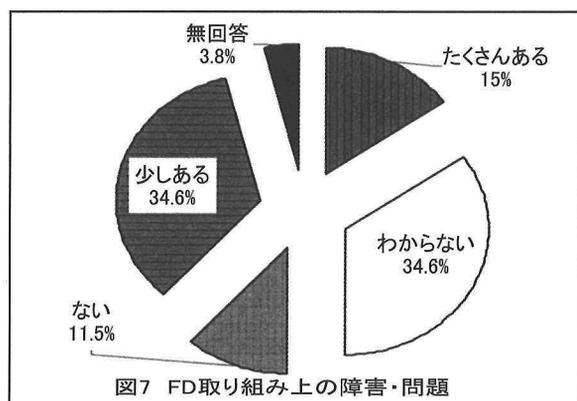
名であった。

「自己研鑽・研修会・研究活動」で一番多かったのは、「各種研修会(看護の事例検討会や勉強会, 所属学会の学術集会, 講演会, 大学院主催の講習会, FD研修会, 教務担当者研究会等)の参加」で, 教員6名, 事務職員2名であった。次いで多かったのは「文献, 雑誌, インターネットからの学び」で教員が3名, その他には「自分の専門領域を深める努力(教員2名)」「授業, 研究, 事務の仕事のバランスをとる(教員1名)」「職務遂行において問題意識をもつ(事務職員1名)」の回答があった。

「地域社会との連携」と「組織的な営み」は各4名(11.1%)であった。「地域社会との連携」では「授業で地域と交流している」「民間の病院に対しての協力, スーパーバイズをしている」「本学教員としてのボランティア活動」「専門分野の教育活動」が各1名であった。また、「組織的な営み」では, 教員と事務職員の各1名が「教員と事務職員の連携」と回答し, 「学科でのカリキュラム, シラバス等の見直し」と「教員間の授業についての情報交換」も各1名回答していた。

## 5. FD活動に取り組む上での障害や問題

「FDに取り組む上で何か障害や問題がありますか」の問いに対する回答は, 図7に示す通りであった。「たくさんある(4名)」と「少しある(9名)」で49.6%が何らかの障害や問題を感じていた。



### 1) FD活動に取り組む上での具体的な障害や問題

「FD活動に取り組む上での具体的な障害や問題」については, 「意識・姿勢の問題」「時間の不足」「授業評価」「授業参観」「人員の不足」「その他」の6つに分類した。

最も多かったのは「意識・姿勢の問題」の10名(27.7%)で, 具体的には「自分だけがやろうと思っても進まない」や「教職員の意識がばらばら」等の意見があった。

次いで多かったのは「時間の不足」が8名(22.2%)で, 時間が不足する原因としては「授業」や「実習」が挙げられていた。

3番目に多かったのは「授業評価」の5名(13.8%)で, 「授業評価の結果がすぐに出ない」等の他に「ボイスは教員のみでなく, 事務職も対象となる必要がある」や「ボイスは実際にエネルギーを使いやっているにも拘らずあまりどのようにすればよいのか見えない」といった意見もあった。

また, 「授業参観」と「人員の不足」は各2名(5.5%)で「授業参観をしても, その結果についての話し合いがない」や「昨年の授業参観も忙しい中で実施したため, 実際の提出(参観した人)は少なかった上, なかなかマイナーなことは書けず, 苦労していることが良く分かりノルマだからやった人が多い気がした」等の意見があった。「その他」は4名(11.1%)で具体的には「学ぶための情報が少ない」「学生対応が多くなっている」「教育・研究費および設備不足」等の意見があった。

### 2) FD活動に必要な支援

上記の設定で, FD活動に取り組む上での障害や問題が少しでもあると回答し, 「FD活動をするのに支援するとすれば何が必要か」の問いに13名から回答があった。この13名の回答から16項目を「時間・費用・設備, 環境等の不足と必要性」「指導者や教員同士の研修の不足と必要性」「学生支援体制の必要性」「その他」の4つに分類した。

最も多かったのは「時間・費用・設備, 環境等の不足と必要性」が7名(43.8%)で, 単に「時間」という記載と「後期には少し余裕があると思う」という時間的余裕の不足に関したものが2名あった。また, 「教員の増員」「各教員の負担を均等にできるような工夫が欲しい」「授業評価の集計を早く公表する」という時間の不足や費用の点を含んだ回答が4名, そして1名は, 「教育と研究ができる環境の整備と充実」をあげ, 例として, 「20時で締め出されないで研究できる環境, コピー機が制限なく利用できる環境, 図書館が遅くまで利用できる環境, 学生がネットを利用できる環境」をあげていた。

次に多かった「指導者や教員同士の研修の不足と必要性」は6名(37.5%)であった。「教育に精通した人の具体的な話を聞く」と回答した1名は, そのためには「人, 金, 時間が必要」としていた。また, 「他の先生方の取り組み方から効果と問題を学び, 参考にしたい」「教員同士の話し合い, 意見交換」「公開授業などを計画」「今短大で抱えている問題を全体で取り組む為の支援」「スキルアップ講座やコンサルティング等」と5名が回答していた。

3番目は「学生支援体制の必要性」で, 2名(12.5%)の回答があった。内容は, 「学ぼうとする姿勢の少ない学生への行動変容を促すための対応と今短大が

かかえている問題を全体で取り組む為の支援」「スクールカウンセラー体制」等であった。その他の1名(6.3%)は、「外から支援してもらわなければならない」という記載であった。

#### 6. FDに関する意見、要望

この設問では、18名の回答、27項目を4つに分類した。最も多かったのは、「体制の整備の必要性」の13名(48.1%)で、具体的には「アンケートを元にFDの活発化」と「教職員が良い大学になるように同じ方向を向く」が各2名、「意見を自由に話し合える場」「授業だけではなく職務の再考」「FDも大切だがSDが大切である」「職場に人事考課が必要」「事務局トップのFDに関する考えを知りたい」「ボイスの結果を早く出す」「情報交換」「研修会・会議に不参加の人への資料・記録の配布し、共通認識を持ち、研修を受

けて新たな取り組みの必要性」「学生の意見を聞く」等、11項目が挙げられていた。

次いで多かったのは「講演会・学習会の必要性」の8名(29.6%)で、具体的には「教授法の講演」が3名、「他大学の取り組みを知る」が2名、「学生評価方法の講演」「テーマを決めての学習会」「大学教員のあり方についての講演」等があった。

3番目は「学生支援の必要性」の2名(7.4%)で、具体的には「学生の学ぶ姿勢のスキルアップ講座」「学生の講義の受け方、レポートの書き方などのスタディ・スキル支援」等、2つの記載があった。「その他」の4名(14.8%)には「特になし」が3名(11.1%)の他、「自助努力というか、自分自身の努力が先決問題である。一律的、他律的に論じられる事でない」と考える」という回答が1名あった。

## IV 考察

### 1. 「FDとは何か」についての考え方

Q1の結果から引き出された示唆は、以下の2点である。

#### 1) FDに対する個々の認識をリンクさせる必要性

結果のとおり、「FDとは何か」に関する各教職員の認識は多様であり、FDに関して大学としての共通認識が得られていない傾向が明らかとなった。FDについて、有本は<sup>3)</sup>狭義と広義の意味があるとしたうえで、広義のFDを「研究、教育、社会的サービス、大学管理運営の各側面の機能の開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価

である」と定義している。本学教職員の回答が、「資質向上と教育研修・自己啓発」、「授業・学生」、「組織・連携」で大半を占めたことを考えると、FDに対する認識がこの定義の内容からおおよそ外れてはいなかったと言える。

しかし現状では、各教職員のFDに対する認識が不十分である結果も示唆した。つまり、有本による定義の内容をすべて含むような回答は1つもなく、前述した3つの認識を個々人がバラバラに有している段階にとどまっている。確かに、教職員ひとり1人の努力や自己啓発も必要であるし、授業内容・方法の改善や学生支援もFDにとっては重要である。し

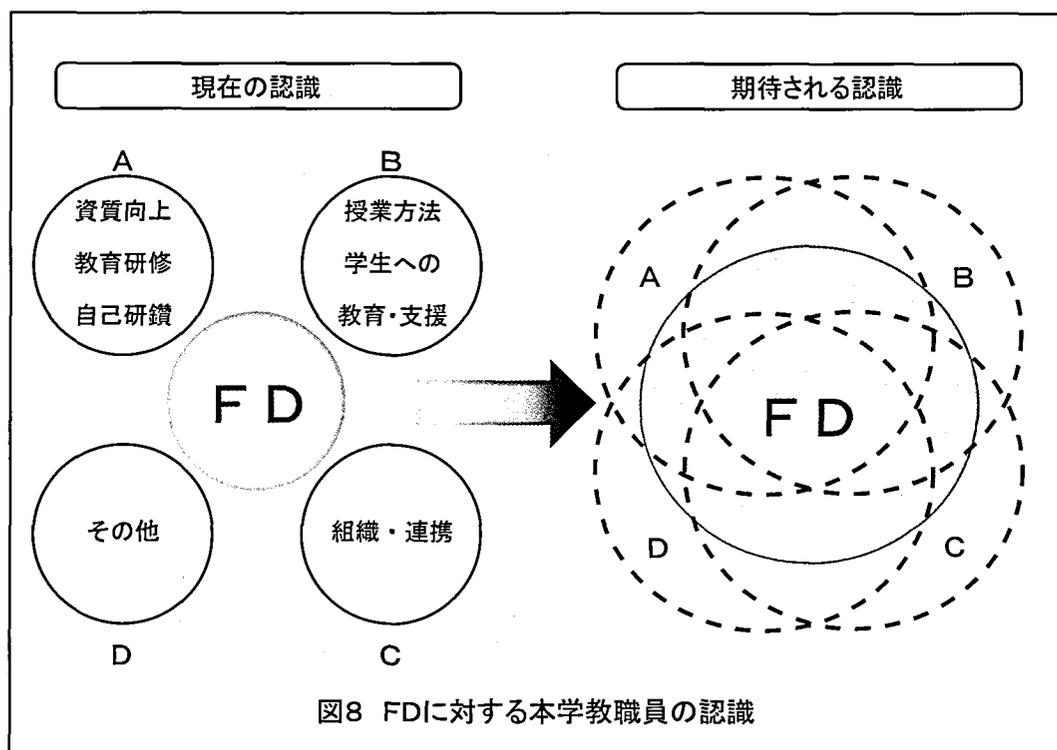


図8 FDに対する本学教職員の認識

かし、個々人の努力だけでは限界が生じるし、授業内容・方法の改善あるいは学生支援の質向上をもって各教職員の資質向上が図られると単純に認識してしまってよいのだろうか。有本が指摘するように、大学が「組織体」として各教職員を支える体制を構築できるかどうか、FDを考えるにあたり大切な要素であると考えられる。

その意味では、図8のように、今後、各教職員のFDに対する認識を、前述した3つの認識等がリンクできるよう、大学としての取り組みを検討していく必要があると思われる。回答結果からは、各教員の教育能力の評価や事務職員による学生サービスへの質評価には、教職員による自己評価とともに学生や他の教職員も含めた多面的な評価が必要であることも示唆された。まずは、現在、本学で行われている授業評価、授業参観をより実用的で有効性の高い内容へと改善し、本学全体でFDに対する認識を結び付け、深めていく取り組みが期待される。

## 2) FDにおける教職員の「組織・連携」の認識を高める必要性

回答結果によると、「組織・連携」の占める割合が教員、事務職員とも一番少なく、認識の低さがうかがえた。また「組織・連携」の認識は、事務職員より教員のほうが高い傾向にあった。しかし、個々の記載をみると、事務職員の中にも、組織的にFDを推進していく必要があることを認識していた人がいた一方、教員の中で組織を認識していない人も存在した。有本はFDの要素の1つとしての「組織体」をあげている。今後は、教職員間における認識の差を縮めると共に、「組織・連携」の認識をどう高めていくかがFDの課題である。

## 2. FDに自分自身が取り組むことについての考え方

FDに取り組むことへの意識では、「当然(29.0%)」と「必要(22.6%)」で過半数を占めていた。1998年の大学審議会におけるFDの必要性の提唱以降10年が経過し、大学での教育経験年数が平均11.57±9.89年という本学の集団においては、大学でのFD活動の制度化が定着しているものと推察される。また、過去2年間の本学のFD研修には、Staff Development(以下SDとする)の定義の基、事務職員も一緒に参加してディスカッションしている効果であるとも考えられる。

しかし、実践レベルでの満足感や積極的に実践している意識を持っている人は3名(9.7%)と非常に少なかった。また、アンケートの趣旨が「FDに対する意識・理解・取り組みの実態と今後の課題を明らかにし、今年度のFD活動の企画に役立てる」だったに

もかわらず、回収率が全体で75.0%、特に教員では47.2%と低かったことから、意識してFD活動を実践しようとする意欲、組織として取り組むことへの意識の薄さがうかがえる。一方で、「積極的に取り組むべきだと感じるが具体的によくわからず行動に移せていない」という意見に代表されるように、意識はあっても自ら実践できるレベルには到達していない現状がうかがえる。

有本は<sup>3)</sup>、「専門職志向を前提としたFDがなぜ必要であるかと問えば、本質的には大学は専門分野を基礎に研究と教育を必須の機能として発展する機関・組織だからである。大学教員の専門職としての資質や力量が大学の仕事の質を規定し、ひいてはアウトカムの内容を規定する度合いは日増しに高まっているし、とりわけ今日では、研究者と同等かそれ以上に教員や教師の資質や力量が問われる状況が強まっている」と述べている。今回の調査では「なぜFD活動が必要だと考えるか」という設問は設けていないため、このような意識を持ってFD活動に取り組んでいるかはわからない。しかし、「大学にいる以上やらなければならないこと」「意識して積極的に取り組んでいるとは言い切れない」という意見や、「本学では極めて重要で自分では積極的に取り組んでいる」と記載した人が実際に行っていたFD活動は「学生からの授業評価アンケート」のみであったという結果をみると、自ら発展的に取り組んでいる姿勢は乏しいと言わざるを得ない。専門分野を基礎に研究と教育を必須の機能として発展する機関・組織の一員であるという意識に到達して実践しているとは言い難い現状が浮き彫りになったと言える。

## 3. FD活動への取り組みの実態

意識の上では、「組織として取り組むことが必要である」と考えていても、学内の様々な状況から、実際に取り組んでいることは、個人としての自己研鑽、授業改善の工夫の段階に留まっているケースが多い。その他「特に取り組んでいない」と回答した人も、「大学での企画があれば参加したい」と考えている。これらのことは、教員の職位、職歴、年代別に見ても、内容には大きな差がない。ただ事務職員は、教員に比べ、取り組みが消極的である。

また、「自己研鑽・研修会・研究活動」の回答が多かったことから、教職員の研究力、資質向上が、組織としてのFD活動につながることを自覚していると推測される。そして、外からの学びと同時進行で、自らの授業実践の問い直し等が必要とされてくる。それは学生の質が変わってきているという現実もあり、「授業改善・学生との関わり」に関する回答が多かったことにも反映している。このような個人の努力も

大切であるが、今後は次の段階として、学科あるいは大学全体としての組織的な営みが課題になってくる。

有本は<sup>4)</sup>、日本の大学の問題点として、「個々の教員が本気で自主的、主体的、積極的に取り組む土壌がシステマ的・組織的に培われるまで成熟していない」「外圧によって仕方なく消極的に動く体質が観察される」と述べている。まずは大学の教職員である以上、仕方なくやるのではなく、FDに取り組むのは当たり前という意識をしっかりと持つことが基本である。そして、組織として自分たちが何をしたいのかを共有し、共通のテーマを持ち、広い視野の中でFDをとらえていくことが大切であると考え。

#### 4. FD活動に取り組む上での障害や問題

アンケートの結果、本学のFD活動を行う上での具体的な障害で最も多かったものは「意識・姿勢の問題」であった。FDについて各々考えてはいるが、そこに意識のズレや温度差がある。教員と事務職員の意識のズレや連携がうまくいっていないことから、このような問題が生じている。この問題を解消するために、今後FDへの意識を高められるような働きかけが必要であり、教職員全員が同じ方向を向いて、協力していくことが重要である。

また、「授業評価」「授業参観」は教育内容・方法の改善のための組織的な研究にあてはまると考える。しかし、現状はアンケート結果の通り、授業評価はフィードバックが遅く、授業改善に活かせておらず、授業参観は行ってはいるものの、行った後の話し合いの場も無く、結果報告も無い。どちらも形だけになってしまっている。「授業評価」については評価委員会を中心に、フィードバックの時期等について、「授業参観」はFD委員会を中心に、授業参観後の報告等、今後検討し改善していく必要がある。

#### 5. FD活動に必要な支援

「FD活動に必要な支援」の設問への回答から見えるものは、FD委員会にとどまらず、幅広い支援が必要であるということである。例えば、「時間・費用・設備、環境等の不足と必要性」に関する項目は学校経営、理事者側、評価委員会にも関係している。また、「指導者や教員同士の研修の不足と必要性」での「他の先生方の取り組み方から効果と問題を学び、参考にしたい」「公開授業などを計画」等の意見に対しては、宇佐美の『大学授業の病理 FD批判<sup>5)</sup>』が興味深い。この著書の中で、「私語の病原は講義である。また、学生による授業評価の概念分析では、授業評価は、カリキュラム評価、経営評価と連動していなければならない。同時に、学生に授業評価をさせるなら、カ

リキュラム評価・経営評価も学生に行わせるべきである。学生のできることは、自分の状態についての申告であり、授業についての意見・評価ではない。しかし、学生が卒業して何年か後の授業評価は有効である。そして、他の教員による授業批評は授業の専門家集団の責任であり、誇りである。教員相互の授業評価ができないくなれあい>状態と無責任な学生の評価の過大な尊重とは表裏一体で、専門家集団が自分たちで勉強しあう規律がないから、この集団外の力をどう統御すべきかも見えないのである」と述べている。本学でも全教職員で考えてみたい内容である。

「学生支援体制の必要性」は教育課程委員会、学生支援委員会にも関係している。寺崎の『大学教育の創造 歴史・システム・カリキュラム<sup>6)</sup>』では学力低下や大学における「研究」と「教育」そして、カリキュラム改革を論じている。「今、学生たちが学問することの面白さというものを実感することが大変難しくなっている。また、日本の大学の現在の状態(研究条件、教育条件)を前提とする限り「研究」と「教育」は、簡単に両立はできなく、両立をはかる努力がいる。そして、カリキュラム改革は学生の質の低下からも起こってくる。大学側自身が、新しい大学カリキュラムがどのような人間像を目標につくるかを、確認する事が重要である」と述べている。アンケート結果にもあるが、本学における大学の目標をはっきりさせること、諸問題を解決するために教職員全体で取り組むこと、そのためには、話し合う場が必要であると考え。特に「支援してもらおうとは思わない」という回答が1名あった。それがアンケート実施時の本学のFDに対する考え方の一つであると考え。寺崎は<sup>7)</sup>「教員との関係で大切なのは①危機感の共有②具体的な仕事の過程で情報を共有する③大学改革の目的意識の共有であり、これらがうまくいくと大学のコミュニティ化が進み、そこで職員と教員とが協働できるスペースが生まれてくるのではないかと述べているが、FDが組織的な取り組みや教職員間相互の連携を課題とする今、大いに意思疎通の必要性を感じる。

## V 結論

今年度で3年目を迎えた本学のFD委員会が、教職員の「FDに対する意識・理解・取り組みの実態と今後の課題」を明らかにする目的に全教職員を対象にアンケート調査を実施した結果、以下のことが明らかとなった。

1. 「FDとは何か」に関する教職員の認識は多様であり、FDに対する個々の認識をリンクさせる必要性和FDにおける教職員の「組織・連携」の認識を高め

る必要性が示唆された。

2. FD活動に自分自身に取り組むことについては「当然」「必要」で過半数を占め、意識は高かったが、積極的に活動している人は少なく、意識はあっても自ら実践できるレベルに到達していない現状があった。
3. 具体的なFD活動の内容は「自己研鑽・研修会・研究活動」が最も多く、「地域社会との連携」や「組織的な営み」に積極的に取り組めるような企画や環境づくりが必要である。
4. 研究協力者の約半数が、FD活動に取り組む上で何らかの障害や問題を感じており、具体的には教職員個々の意識や姿勢、人的・物的環境、授業評価等に関する問題が挙げられており、支援を望む声も多かったことから、今後組織的に見直していく必要がある。

#### おわりに

以上のような実態を受けて、本FD委員会では講演会を企画し、本学のFD活動の実質化にむけて意識統一を図ったが、まだまだ意識統一がされたわけではない。本年度は教員間の授業参観は時間の余裕がなく、昨年と同様の形式になってしまったが、テーマを設けての勉強会は今始まろうとしている。

多くの大学では、それぞれの大学の特徴を出すために教育改革や学生のFD参加等、いろいろな取り組みが行われている。また、大学間でのFDのネットワークも広がっている<sup>8)</sup>。

今回のアンケート調査結果から、本学におけるFD活動の問題点と課題が明らかになった。FD委員会はそれらをクリアできるように、本学のFD活動の充実を図り、より良い大学になるように、組織的に、全教職員の協力のもとにFD活動が活発になるように努力し、本大学の今後の発展につなげていけると考える。

#### 引用・参考文献

- 1) 有本章;FD制度化の現状と展望,メディア教育研究vol.4 No.1, 9-18頁, 2007.
- 2) 前掲1), 9頁
- 3) 有本章;学部教員とファカルティ・ディベロップメント, 高等教員ジャーナル(北大), 第3号, 76-83頁, 1998.
- 4) 前掲1), 10頁
- 5) 宇佐美寛;大学授業の病理 FD批判, 東信堂, 2005.
- 6) 寺崎昌男;大学教育の創造 歴史・システム・カリキュラム, 東信堂, 1999.

- 7) 寺崎昌男;大学は歴史の思想で変わる FD・評価・私学, 東信堂, 2006.
- 8) FD協議会“樹氷”;FD研究年報やまがた2004地域ネットワークFD“樹氷”平成16年度報告書 第4章 FD学生モニター大学生FD会議, 山形大学, 2005.
- 9) 浅川和美, 森川三郎, 倉田トシ子他;3年制看護系短期大学教員のFaculty Development (FD)の実践と意識-FD研修前の調査からの分析-, 大学教育研究ジャーナルNo.1, 19-29頁, 2004.
- 10) 荒尾博美, 前川幸子, 若杉加寿代他;看護系大学におけるファカルティ・ディベロップメントの現状と課題(1)-職位とFD活動の実際-, 看護研究学会誌vol.29 No.3, 124頁, 2006.
- 11) 亀岡智美, 舟島なをみ, 野本百合子他;FD企画運営に携わる看護学教員が直面している活動上の問題, 看護研究学会誌vol.30 No.3, 112頁, 2007.