

平成20年3月1日

広島大学におけるFD活動のあり方について（答申）

広島大学教育室FD推進WG

大学を取り巻く社会・経済的状況はグローバル化・競争化しており、国際的な視点から様々な課題を解決するこのとのできる人材の養成が大学に期待されている。しかしながら、18歳人口減少下において高校卒業生の約半数が学士課程に入学しており、大学院課程においても職業の高度化や国際化に伴って一般学生の進学率が増加していることに加えて、社会人学生や留学生も増加しており、学生の多様化が大学全体に進行している。さらに、このような学生の変化に加えて、大学を取り巻く社会状況の変化に対応するために、学士課程においては豊かな教養、課題探求能力及び専門基礎能力の育成が、大学院課程においては研究者養成のみならず高度専門職業人養成が期待されるようになってきた。このように、大学教育を取り巻く状況が変化する中で社会の期待する人材を養成し続けていくためには、大学の教育機能（人材養成機能）の高度化が求められる。

そもそも教育活動は、目的の設定、内容の確立、実践、評価、改善というPDCAサイクルを前提とした目的的活動であり、これらの諸活動は、組織的に実施されるものである。すなわち、教育の理念・目標を達成するためには、主な教育場面（授業）を活性化するために各教員が工夫・改善していくことが当然大切であるが、それに加えて、大学生活のあらゆる場面を通して学生が成長していけるよう、教員、職員、先輩学生（特に、Teaching Assistant、教育助手、以下TAと記述）が、教育理念・目標を理解して協働することが求められている。このような教育活動を有効に実施していくためには、教育活動のPDCAサイクルを支援・活性化する活動が必要である。その活動の1つがFaculty Development（教育集団の資質開発、以下FDと記述）活動である¹。

本答申では、以下、FDの定義、FDの活動内容、FDの課題、本学における教育理念・目標とこれまでのFD活動、本学で今後期待されるFDの活動内容と実施体制、の順に提示されている。なお、本学における以前のFD活動は、学士課程教育、中でも教養的教育を対象として実施されることが主であったと思われるが、本答申におけるFD活動は、従来のFD活動よりも対象を拡大して、教養的教育は当然のこと、学士課程教育や大学院課程教育を含めた本学における教育全体の改善を意識した活動となっている。

¹ FDは、一般的に、「教授団の資質開発」と翻訳されており、行政的には、「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」（傍点筆者）と定義されている。本答申では、前述のとおり、教育活動を実効あるものとするためには、教員、職員、TAの協働が不可欠であるとの認識に基づいて、FDを、「本学の教育理念・目標を実現するための、教育内容・方法の改善を中心とする教育集団(Teaching Staff)の資質開発」に関わる組織的な取組の総称」と定義している。なお、教育活動を協働して進めることが期待されている教員、職員、TAを含めた教育集団の訳を、その期待される役割内容を勘案して、従来は教員をさす Teaching Staff を当てはめて使用する。

FD とは

FD の定義や説明は、論者によって様々である。

例えば、行政的には、「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」とされており、「その意味するところは極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。」と述べられている²。(下線、筆者)

また、FD 研究専門家の有本章氏によれば、「FD…は知識専門分野を素材に成り立つ学問の府としての大学制度の理念・目的・役割を実現するために必要な「教授団の資質改善」または「教授団の資質開発」を意味」し、「一般には広義と狭義の解釈が成り立つ。広義には、広く研究、教育、社会的サービス、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・評価を含む。狭義のFD は主に諸機能の中の教育に焦点を合わせる。…教育に関するFD は総論的には教育の規範構造、内容（専門教育と教養教育）、カリキュラム、技術などに関する教授団の資質の改善を意味する」とある³。(下線、筆者)

このように、FD には狭義、広義の解釈がなされているが、**本学におけるFD を**、広義の解釈を参考にしながらも、行政によって使用されている狭義な解釈に沿って、「**本学の教育理念・目標を実現するための、教育内容・方法の改善を中心とする教育集団 (Teaching Staff) の資質開発に関わる組織的な取組の総称**」と定義する。なお、その取組の内容には、狭い意味での教育能力の開発だけでなく、**本学の教育理念・目標の実現に関連した教育集団の研究・管理運営能力の開発も含まれる。**

FD の活動内容

教育内容・方法の改善を中心とする教育集団の資質開発に関わる組織的な取組であるFD には、次のような活動が従来指摘されてきた⁴。

- (1) 大学の理念・目標を理解するワークショップ
- (2) ベテラン教員による新任教員への指導
- (3) 教員の教育技法（学習理論、授業法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシーの習熟）を改善するための支援プログラム
- (4) カリキュラム開発
- (5) 学習支援（履修指導）システムの開発
- (6) 教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、履修規則、単位制度等）
- (7) アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）
- (8) 教育優秀教員の表彰
- (9) 教員の研究支援

² 中央教育審議会『我が国の高等教育の将来像（答申）』（平成17年1月）。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.htm（平成20年2月20日確認）。

³ 有本章『大学教授職とFD』平成17年、東信堂、81-82頁。

⁴ 絹川正吉&館昭編著『学士課程教育の改革』平成16年、東信堂、317-318頁。

- (10) 研究と教育の調和を図るシステムと学内組織の構築の研究
- (11) 大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解
- (12) 大学教員の倫理規程と社会的責任の周知
- (13) 自己点検・評価活動とその活用

上述からわかるように、FDは大学教員個人の資質開発を基礎としているが、各教員個人を超えて、教授団としての取組が必要であることが示唆される⁵。さらに、近年では、職員やTAが学生の学習支援を積極的に行っており、教育理念・目標の達成のためには、彼らの資質開発も重要となってきた。

FDの制度化

制度上は、「21世紀の大学像と今後の改革方策について」（平成10年10月26日大学審議会答申）⁶を受けて、平成11（1999）年、各大学がFDを実施することに関する努力義務が定められた。その後、「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」（平成17年9月5日中央教育審議会答申）⁷を受けての大学院設置基準の改正によって、平成19（2007）年度から、大学院に関してFDが義務化され、平成20（2008）年度からは新たに学士課程で義務化されることが決まっており、逐次、制度面の対応が図られてきた。

さらに、昨年12月に成立した教育基本法⁸では、教員に関する条文の中で、教員は「絶えず研究と修養に励み、職責を遂行しなければならないこと」や「養成と研修の充実が図られなければならないこと」が新たに規定された。

FDの実施状況

こうした制度化に伴ってFDは多くの大学に普及し、平成17（2005）年度の実施率は約8割に達した⁹。多くの大学では、大学教育センター等にFDセンターの機能を担わせており、これらのセンター関係者がFD推進の牽引役として努力を払い、我が国の実情を踏まえた創意工夫が行われている。FDセンター等の関係者をネットワーク化したり¹⁰、FDの専門的人材（ファカルティ・ディベロッパー）の配置・養成をしたりする取組も始まった。

⁵ 絹川他，上掲書，318頁。

⁶ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/daigaku/toushin/981002.htm（平成19年12月14日現在）

⁷ http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05090501.htm（平成19年12月14日現在）

⁸ http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/kakutei/06121913/06121913/001.pdf（平成19年12月14日現在）

⁹ 「大学における教育内容等の改革状況について」（文部科学省高等教育局大学振興課，平成19年4月16日）http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/04/07041710.htm（平成19年12月14日現在）

¹⁰ 国立大学で大学教育センター等を設置している19校の大学が集まって協議会を形成し、年1～2回の情報交換を行っている。現在の事務局は、広島大学・高等教育研究開発センターにあり、加盟機関に関する情報は、当センターのホームページに掲載されている。<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp/viewer.php?i=217>（平成19年12月14日確認）

このようにFDの普及が図られ、見るべき取組も現れてきてはいるが、それによって我が国全体として教員の教育力向上という成果が十分あがっているとは言い切れない。国際比較調査によれば、FDによって、教員の資質能力が「はっきり高まった」と回答した学長の割合は、アメリカが半数近くであるのに対し、我が国は1割足らずに止まっている¹¹。

現在のFDの課題

現在のFDの課題については、例えば、中央教育審議会大学分科会において、次のような指摘がされている¹²。

- ア. 一方向的な講義に止まり、個々の教員のニーズに応じた実践的な内容に必ずしもなっておらず、教員の日常的教育改善の努力を促進・支援するまでに至っていない
- イ. 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化が未だ十分に根付いていない
- ウ. 研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている
- エ. 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置づけ、教育理念の共有や見直しに生かしていく仕組みづくりと運用がなされていない
- オ. 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である（FDに関する専門的人材の不足、各学部の協力を得る上での困難さ、発達途上のFD担当者のネットワーク不備など）
- カ. 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない
- キ. 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない

こうした課題を抱える一方で、「大学全入」時代を迎え、学習意欲の低下や目的意識の希薄化といった学生の変化に直面し、個々の教員の力量向上のみならず、教育集団による組織的な取組の強化が益々強く求められるようになってきている。FDの国際調査を実施した有本章他（2007）も、学長の多くはFDの必要性を認めており、その点で海外との温度差は無い¹³。

以上の指摘された課題を解決するために今必要なことは、FDの組織化に止まらず、FDの実質化を図っていくこと、そのための条件整備を進めていくことである。その際、FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、各大学が掲げる教育理念・目標を実現することを目的とする教育集団の資質開発として幅広く捉えていくことが重要である。また、FDの実質化には、教育集団の自主的・自律的な取組が不可欠であることに留意する必要がある、教員の

¹¹ 有本章他「日本におけるFD活動の実態と今後の課題—日本・米国・中国の比較から—」広島大学・高等教育研究開発センター『21世紀型高等教育システム構築と質的保証—COE最終報告書—第1部（下）』2007年、18頁。

¹² 中央教育審議会大学分科会「学士課程教育の再構築（審議経過報告）」（平成19年9月）。

¹³ 有本章他「日本におけるFD活動の実態と今後の課題—日本・米国・中国の比較から—」広島大学・高等教育研究開発センター『21世紀型高等教育システム構築と質的保証—COE最終報告書—第1部（下）』2007年、15頁。

個人的・集団的かつ、日常的教育改善の努力を促進・支援することも含めて、多様なアプローチを組織的に進めていくべきである。

広島大学における教育理念・目標とこれまでのFD活動

1) 広島大学における教育理念・目標

「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を到達目標として掲げる広島大学では、1995年に制定された理念5原則¹⁴の1つとして掲げる「豊かな人間性を培う教育」を追求しつつ、国際化や高度情報化、少子高齢化、生涯学習社会化等、社会的諸環境の変化に主体的に対応でき、国内外のさまざまな分野でフロンランナーとして活躍できる人材の育成を目指している。

特に、広島大学の学士課程教育の目標・特色は、①幅広い教養と専門分野の基礎的能力の涵養、②学習ニーズ・生涯学習社会に対応した多様な学生の受け入れ、③総合科学部を中心とした全学体制による幅広い教養的教育、④外国語による高度なコミュニケーション能力の育成、⑤学びの幅を広げる柔軟なカリキュラム、⑥入学時から卒業時までの体系的なキャリア教育と進路選択・就職サポート、⑦課外活動・ボランティア活動の重視、⑧修学・生活支援体制の拡充、⑨教育の国際化の促進、⑩到達目標型教育による21世紀型人材育成システムの開発、の10点が掲げられている¹⁵。

さらに、大学院教育の目標・特色として、①研究の高度化・学際化に対応した大学院教育の質的拡充、②専門分野を超えた柔軟な研究意欲を持つ創造性豊かな人材の育成、③優れた研究者と社会の各方面で活躍できる高度専門職業人の養成、④国際協力に貢献できる人材の育成、⑤専門職大学院法務研究科による法曹の養成、⑥生涯学習社会に対応した多様な学生の受け入れ、⑦標準修業年限内の学位取得の促進、⑧大学院学生のベンチャーインキュベーション事業の推進、の8点が掲げられている¹⁶。

広島大学ではこれらの教育目標を達成するための手法の1つとして、国立大学の中でも特に積極的にFDを実施してきた。

2) 広島大学におけるこれまでのFD活動

広島大学における全学レベルのFD活動として、法人化以前は「広島大学教官研修会開催要項」において、①新任教官研修会、②授業法研修会、③大学教育問題に関する研修会、④教養的教育研修会、を設定し、実施してきた¹⁷。

「①新任教官研修会」は、新任の教官を対象として、広島大学の教育理念・目標を共有し、本学の改革状況、大学教育一般や大学人としての規範などを理解するための5月の2日間開催される学内研修会である。研修担当事務は、総務部人事課職員係及び各部局研修担当係で、1

¹⁴ 広島大学の5つの理念は、①平和を希求する精神、②新たなる知の創造、③豊かな人間性を培う教育、④地域社会・国際社会との共存、⑤絶えざる自己変革、となっている。

¹⁵ http://www.hiroshima-u.ac.jp/top/intro/kohoshi/daigakuannai/daigakuannai2006/p_42b99f.html
(平成20年2月20日現在)

¹⁶ http://www.hiroshima-u.ac.jp/top/intro/kohoshi/daigakuannai/daigakuannai2006/p_98eded.html
(平成20年2月20日現在)

¹⁷ 各学部・研究科においても、FD活動を自主的に行ってきたとは思われるが、ここでは、全学レベルのFD活動についてのみふれることとした。

日目は全学で実施し、2日目は各部局において企画・実施していた。これまでに、平成12年度と平成13年度に実施している¹⁸。

「②授業法研修会」は、全教官を対象とする、教授法や教育内容など、具体的な問題についての研修会である。研修担当事務係は、教務課で、研究者予備軍としての大学院生を中心として、大学教員の授業参観を通して教育者としての資質を形成することを行ってきた。平成14年度からは、一般教員向けの授業参観も始めた。授業参観参加者に対するアンケート調査をみると、授業参観が授業改善に役立つとの意見が多い¹⁹。

「③大学教育問題に関する研修会」は、昭和47年に設立された高等教育研究開発センターで毎年実施されている高等教育におけるトピックを高等教育研究の専門家が集まって検討する研究員集會に、FDの観点から参加するものである。毎年、広島大学の施設を使って実施されることもあって、これらの集會へ出席することを通して、大学教職員としての資質を開発してもらおうとするものである。

最後に、「④教養的教育研修会」は、平成9年度から実施している全学出動方式の教養的教育（教養的教育を全学部で担当）を実効あるものとするため、平成9年3月から実施されており、それ以降、平成15年度まで毎年実施されていた。研修担当は、教養的教育委員会と教務課であった。

これらのFD活動は、対象年齢からみると、①新任教官研修会、②授業法研修会、④教養的教育研修会、③大学教育問題に関する研修会、の順に、大学教員の初心者向けから幹部向けとなっており、形成される資質の幅からみると、②授業法研修会、④教養的教育研修会、①新任教官研修会、③大学教育問題に関する研修会、の順に、扱っている内容の幅が広がっている。

このように、広島大学におけるこれら4つのFDは、その対象者や研修内容の異なった重層構造となっており、よく考えられたFDを展開していたと思われる。

現在の広島大学のFDと教育

7年間続いた「教養的教育改革の全学研修会」も、国立大学の法人化に伴った諸改革の中で、模索が始まった。

広島大学は、平成16年の国立大学法人化を境として、学士課程教育の充実に向けて改革を進めた。例えば、学士課程教育の充実をめざした変化を示すものに、平成16年4月に取り組まれた、教養教育を含めた学士課程教育の充実のための学士課程教育センターの設置や学習相談・助言・支援のための学生総合支援センターの設置、入学センターやキャリアセンターの改組・拡充等がある。その意図は、教育担当副学長の下で、大学教育全体の視点から学士課程教育を充実・発展させるための組織整備を行った、ということではないかと思われる。

さらに、学士課程教育の改善については、到達目標型教育を実現するための教育プログラム

¹⁸ 平成14年度以降は、同名での研修会は実施されていない。

¹⁹ 授業参観についての様子は以下の資料を参照していただきたい。

広島大学教養的教育委員会・教育方法研究小委員会編『教養的教育実施自己点検・評価報告書—豊かな学部教育を目指して—平成15年度（2003年度）』2004年5月。

広島大学教養的教育委員会、教育方法研究小委員会編『教養的教育実施自己点検・評価報告書—豊かな学部教育を目指して—』2003年3月。

が平成 18 年度から導入された²⁰。各学部は、提供する教育プログラムの目的を確定し、その目的に添って、教育プログラムを構成する授業科目を設置し、授業評価や学生の評価等に基づいて、その達成状況を振り返り、改善しながら、教育プログラムを改善していこうとするものである。一方、大学院課程教育についても、平成 18 年度に大学院課程会議が発足し、全学的な観点から教育改革を推進している。

現在、本学では、昨年の秋に策定された『広島大学アクションプラン 2007』に基づいて、諸活動を進めている。その中の「教育」の項において、「到達目標型教育プログラム」をさらに発展させて教育の質の高度化を図り、社会から信頼され、国際的に通用する教育を展開すると宣言されている。さらに、現行の教育プログラムに加えて、大学院を見通した人材養成を基本とした新たなプログラムを検討する、との提言もなされている。

このような教育改善の在り方は、従来の FD 活動で実施してきた「上からの受け身的な改善」から「現場からの主体的な改善」への変化とも言える。これは、上からの受身的な教育改善では、当事者といえども問題点の把握が十分ではなく、問題の所在とその解決に対する具体性が決定的に欠如することになり、ともすれば辻褃あわせの改善策に終始してしまうことになる必然的な帰着である。

学士課程教育や大学院課程教育における教育目標・特色にも掲げられているとおり、本学は、多様な学生を多く受け入れており、その結果、従来の教育方法だけでは対応しにくくなっていることが指摘されている。そのため、学士課程の教育プログラムや大学院課程の専攻レベル等において、教育を改善するために、授業評価や授業参観など独自の FD 活動を展開し始めている。今後は、本学に設置されている教育活動を支援する組織（情報メディア教育研究センター、外国語教育研究センター、キャリアセンター、ピア・サポート・ルーム等）からも支援を受けて、大学全体の FD 活動を充実させることが期待されている。

²⁰広島大学における教育プログラムは、英語表現の Hiroshima University Program of Specified Education and Study を略して HiPROSPECTS（ハイプロスペクツ）と呼んでいる。

HiPROSPECTS を構成する 3 つのプログラムには、①主専攻プログラム（学士号の取得を目的として、4 年間(学科によっては 6 年間)の教養教育および専門教育を一貫して編成されたプログラム)、②副専攻プログラム（4 年間(学科によっては 6 年間)の教育において 1 つのプログラムだけではなく、多様なプログラムを選択できるようにするために、一定の基準を満たした学生に対して、主専攻プログラムと並行して異なる分野の学習機会を提供することを目的として編成されたプログラム)、③特定プログラム（特定のテーマに沿って学んだり、資格を取得したりするためのプログラム）、がある。

HiPROSPECTS では、通常どの大学でも行われている授業科目ごとの成績評価に加えて、プログラムごとの到達目標に照らして行う到達度評価を行い、4 年間（学科によっては 6 年間）を通して身につけた力を学生に伝えていこうとするものである。

HiPROSPECTS の詳細は、<http://www.hiroshima-u.ac.jp/prog/index.html> を参照して頂きたい。（平成 18 年 12 月 25 日現在）

広島大学で今後期待される FD の活動内容と実施体制

以上の、FD の定義、FD の活動内容、本学における FD 活動の実績等をふまえて、今後、本学において期待される FD の活動内容と実施体制について提言したい。

1) 本学の FD の活動内容と各活動の対象者

法人化後は、必要に応じた FD 活動を実施しているが²¹、さらに学士課程教育、大学院課程教育を充実させるためには、法人化以前から本学において実施されている 4 つの FD (①新任教官研修会、②授業法研修会、③大学教育問題に関する研修会、④教養的教育研修会) のさらなる発展を期すべきである。

その際、近年の多様化した学生の教育・学習を教員のみで支援することは困難となっており、教務担当職員や TA による支援がますます必要となっている。このことを考えれば、FD の対象者は、**教員**のみならず、**職員**や **TA** も対象とすることが望ましい。なお、近年、経済的支援と教育能力形成の目的で多くの大学院生が TA (Teaching Assistant) に採用されている。しかし、近い将来を見通すと、学生と教員の仲介役でもある TA の質の如何が本学の教育の質の向上に多大な影響を与えることが予想される。本学の教育の質を将来にわたって保証するためには、TA に採用される予定の**大学院生** (特に、博士課程後期学生) を対象とした FD の取組は緊急且つ重要な課題である。さらに、本学に採用されている**非常勤教員**も FD の取組に参加してもらうことが必要である。

以上のことをふまえて、本学における今後の FD 活動の大枠を、①初任教職員研修、②授業改善のための研修会、③教育改革のための研修会、④大学教育問題に関する研修会、⑤各学部・研究科で開催する研修会の 5 種類とする。以下に、それらの活動内容や対象者を簡単に示しておく。なお、各活動の詳細な実施内容に関しては、ここで事前に示すよりも、設置が望まれる実施責任組織が、状況を判断して決定することが望ましいと判断し、触れないことにした。

「**①初任教職員研修**」は、本学の理念・目標、大学教育一般や大学人としての規範、本学における教職員に対するサービス内容等を理解するための研修会であり、対象者は、その年度に本学に採用された教職員に加えて、TA のうち新規採用 (予定) 者を含めることが望ましい。

「**②授業改善のための研修会**」は、授業参観や教育方法に関する講習会等を通して、教育者としての資質を形成することを目的としており、本学の教職員や大学教員予備軍としての大学院生を対象とすることが望ましい。

「**③教育改革のための研修会**」は、全学出動方式の教養的教育、学士課程や大学院課程における専門的教育を実効あるものとするための研修会であり、本学の教育理念、教育者としての倫理、教育方法の内容や工夫、学生支援の方法、各部局における FD 等についての情報交換をおこなう。本研修会の対象者は、本学の教職員や大学教員予備軍としての大学院生を含めることは当然必要である。

²¹ 法人化後に実施している FD 活動として、学士課程に関連して、教育プログラムに関する FD が数回、その他、授業参観や「大学と高等学校のカリキュラムの接点を探る」等が実施されており、大学院課程に関連するものに、「大学院における学術英語教育」「魅力ある大学院教育をめざして」等がある。その他、教育の情報化支援に関する FD や障害学生就学支援に関する全学研修会が数回実施されてきた。

「④大学教育問題に関する研修会」については、これは、高等教育研究開発センターで実施されている公開研究会、研究員集会、公開セミナー等へ出席することを通して、大学教職員として基礎教養を身につけてもらい、大学教職員としての資質を開発してもらおうとするものである。

最後に、「⑤各学部・研究科で開催する研修会」については、各学部・研究科の教育理念や教育目標を達成するため、また、各学部・研究科の専門的教育を推進・改善するための研修会で、本研修会の対象者は、各学部・研究科の教職員はもちろん、大学教員予備軍としての大学院生を含めることは当然必要である。

2) FDの実施組織

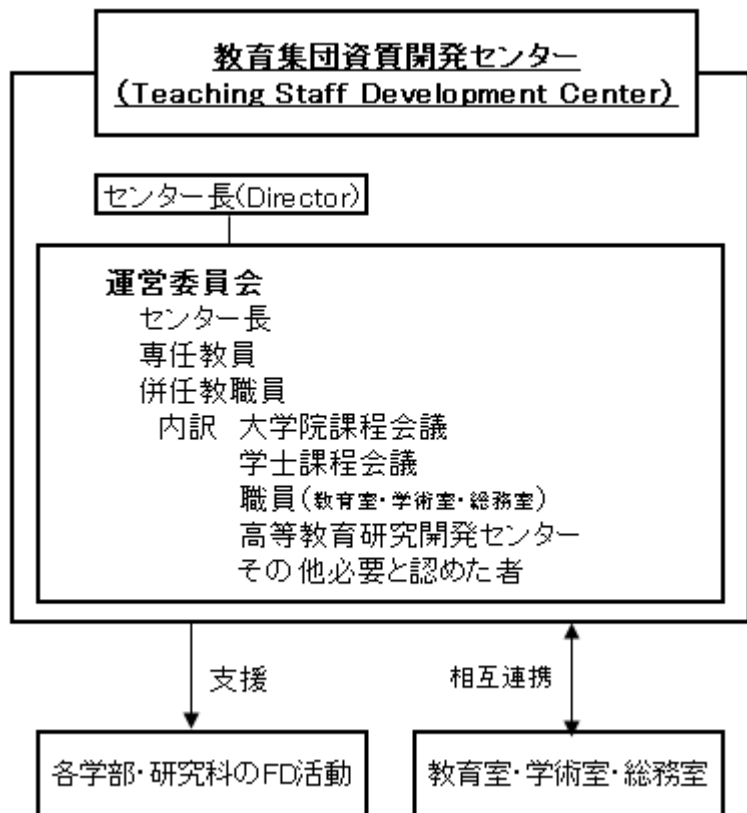
上記のFD活動を確実に実施していくためには、併任教員のみによって構成された委員会形式では十分な実施は期待できない。2名以上の専任教員のいる専門組織（教育集団資質開発センター(Teaching Staff Development Center)（仮称））の設置が望ましい（図1）²²。

当センターでは、専任教員を中心として、センター長と併任教職員から構成される運営委員会によって、本学の教育理念・目標を達成するためのFDを計画・実施していく。また、各学部や研究科が独自に行うFD活動を支援することも必要である。当センターがFDの研修会を実施していく際には、教育活動の

主人公である学生の意見を組み入れる工夫が必要であり、さらには、各学部や研究科と相互に連携しながら、学生総合支援センターやキャリアセンター等の学生支援を行っている他の組織と協力していくことが必要である。なお、事務は教育室、教職員の人事を担当している総務室と、教員の研究活動を支援している学術室との連携が不可欠である。

今後、増々高等教育機関の質の保証、教育の質の向上が求められる中で、大学教職員の資質向上は、高等教育機関の未来戦略に欠かすことのできないものである。真に大学教育の改善を実現するためには、場当たりの、状況対応的な活動では目的の達成は難しい。体系的なFD活動

図1 FDの実施組織（教育集団資質開発センター）



²² 本答申1頁の注1においても指摘したとおり、教育活動に携わる教育集団をTeaching Staffと呼ぶことが適切であるとの思いから、本学においてFDを推進する全学組織の英語名をTeaching Staff Development Centerとした。

を継続的に実践することにより、本学が「教育の広島大学」として発展して行くためにも、「教育集団資質開発センター」の設置が強く望まれる。

おわりに

広島大学を含めた大学教育センター等を設置している 19 校の国立大学における FD の状況を調査した結果によれば、これまでの広島大学の授業改善への教員の関わりは、全学レベルの FD、制度化された授業評価、などへの参加率は高いものの、主体的な改善活動への参加率は低くなっている²³。授業改善への主体性の低さも重なって、各種 FD の授業改善効果は意識されていない。そのこともあってか、他の大学に比べて、FD の必要性も高く意識されていない。

今後の本学における FD 活動は、その有効性が今まで以上に一層問われることになる。当然、教員一人一人の主体的な取組の姿勢も重要ではあるが、本学が組織としてどのような FD を、どのように組織化し、実行するかが問われている。その成否に関する 5 つの重要点について指摘し、本答申のまとめとする。

第一に、既に指摘したとおり、本学における FD を実質化するには、FD 実施の専門教員を置いた専門組織（教育集団資質開発センター）を設置することが重要なことである。その際には、教育活動を支援するために現在設置されている各センター（例、学士課程教育センター、大学院課程教育センター、学生総合支援センター、入学センター、キャリアセンター等）との関係をどのようにするのかについて詳細な検討が必要である。

第二に、教育集団資質開発センターは、各部局・研究科における FD を支援することが求められる。本学の教育理念・目標の達成は、各部局・研究科における教育活動の活性化にかかっている。そのために、各部局・研究科における FD が活性化するよう、当センターの活動について工夫することが肝要である。さらには、FD の研修会において、教育活動の主人公である学生の意見を組み入れる工夫も必要である。

第三に、本学の教育活動に関する FD においては、その対象者に教員のみではなく、教員の教育活動を支援する管理者、教務担当職員、TA、非常勤職員をも含めることが重要である。

第四に、FD の定義においても示されているとおり、FD の内容は教育活動（知識伝達活動）に限らず、研究活動（知識生産活動）や社会サービス活動（知識活用活動）も含まれており、それらを活性化するための支援活動も FD において展開することが必要である。

最後に、以上指摘したように、FD は教員や事務職員の活動を活性化するための支援活動にすることが効果的であることから、教育室だけで対応できるものではない。本答申は教育室長からの諮問に対するものではあるが、学術室や総務室等にも関連の深い内容であり、全学的に積極的な協力が求められる。

²³ 大膳司「広島大学における FD 活動」有本章『大学における FD・SD の制度化と質的保証に関する総合的研究』（平成 14～16 年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(A)(1)）研究成果報告書）、2005 年、232-239 頁。

< 審議経過 >

平成19年11月 1日 (木) : 第1回 FD 推進 WG 開催
平成19年12月18日 (火) : 第2回 FD 推進 WG 開催
平成19年12月19日 (水) : FD 勉強会開催 (講師: 東京農工大学 小笠原正明氏)
平成20年 1月15日 (火) : 第3回 FD 推進 WG 開催
平成20年 2月19日 (火) : 第4回 FD 推進 WG 開催

< 名簿 >

区分	氏名	所属等
	越智 貢	副理事 (教育改革担当) (文学研究科) 教授
	江坂 宗春	生物圏科学研究科 教授
	宮谷 真人	教育学研究科 教授
	水田 英実	文学研究科 教授
	笠井 達哉	国際協力研究科 教授
座長	大膳 司	高等教育研究開発センター 教授
	小方 直幸	高等教育研究開発センター 准教授