

研究ノート

ファカルティ・ディベロッパー (FDer) の 在り方に関する実態と課題 —全国私立大学FD連携フォーラム参加校と日本大学との比較を踏まえて—

大嶽龍一*^{1),2)}, 中村光宏^{1),3)}, 三浦 光^{1),4)}

¹⁾日本大学全学FD委員会調査・分析ワーキンググループ, ²⁾日本大学本部学務部, ³⁾日本大学経済学部, ⁴⁾日本大学理工学部

本論は、日本大学FD推進センターが日本大学内の全学部等及び全国私立大学FD連携フォーラム参加校を対象に実施した「ファカルティ・ディベロッパー (FDer) に関する調査」の結果を概観し、FDerの実態と課題を明らかにすることを目的としている。

昨今の我が国における高等教育を取り巻く環境下において、大学教育の質的転換が求められている中、各大学は教育改善の具体的な方策を模索しつつ展開している。今まさに、教育者中心主義から学修者中心主義にパラダイムを転換し、当該大学が掲げるミッションに基づく教育が施されているか絶えず点検・評価して、学生に対する教育の質を保証しなければならない状況にある。

本論において、FD等教育改善に関する組織的な推進役であるファカルティ・ディベロッパー (FDer) の実態を把握し、そうした人材が活用されるための課題を浮き彫りにすることにより、日本の高等教育、特に私立大学におけるFDerの在り方について一定の方向性を示唆する。

キーワード：ファカルティ・ディベロッパー、専門性、真摯な姿勢、ミドル・アップダウン型マネジメント

はじめに

「大学教育の質保証」、あるいは、「大学教育の質的転換」は、誰に対してどのような質を保証するか、そして、現状を踏まえてどのように質的な転換を図ればよいか、という課題を提示している。「誰のための」というのは教育の受益者である学生のためよりほかないが、今まさに、教育者中心主義から学修者中心主義にパラダイムを転換し、当該大学が掲げるミッションに基づく教育が施されているかを絶えず点検・評価して、学生に対する教育の質を保証しなければならない。

このような大学の現状を踏まえ、本論では、日本大学FD推進センターが日本大学（以下「本学」とする）内の全学部等を対象に実施した「ファカルティ・ディベロッパー (FDer)¹⁾に関する調査」（以下「日大調査」とする）及び全国私立大学FD連携フォーラム²⁾参加校を対象に実施した「ファカルティ・ディベロッパー (FDer)¹⁾に関する調査」（以下「JPF調査」とする）の結果を概観し、FDerの実態と課題を明らかにすることを目的とする。そして、日本の高等教育、特に私立大学におけるFDerの在り方について、どのような知見が得られるかを考察する。

*E-mail: otake.ryuichi@nihon-u.ac.jp

投稿：2015年9月28日 受理：2015年10月6日

1 背景と問題点

FDに関する専門家、すなわち、FDerの必要性の背景には、大学教育の質的転換が求められている現状がある。いわゆる「質的転換答申」(中央教育審議会, 2012)で「我が国においては、急速に進展するグローバル化、少子高齢化による人口構造の変化、エネルギーや資源、食料等の供給問題、地域間の格差の広がりなどの問題が急速に浮上している中で、社会の仕組みが大きく変容し、これまでの価値観が根本的に見直されつつある。このような状況は、今後長期にわたり持続するものと考えられる。このような時代に生き、社会に貢献していくには、想定外の事態に遭遇したときに、そこに存在する問題を発見し、それを解決するための道筋を見定める能力が求められる」(中央教育審議会, 2012: 9)として学士課程教育の質的転換を求め、**「今後の具体的な改革方策」**で大学が**「速やかに取り組むことが求められる事項」**の一つに**「全学的な改革サイクルの確立のため、ワークショップを中心に『プログラムとしての学士課程教育』**という基本的な認識の共有や教育方法に関する技術の向上に資する充実したFDを実施する。そのために、**「専門家(ファカルティ・ディベロッパー)の養成や確保、活用を図る」**(中央教育審議会, 2012: 20)と提言されている。

大学教育の質的転換が求められる一方で、大学教育に携わる人材が多様化しており、このことがFDerの必要性和重要性を高めている。大学進学率が高まるにつれ日本の高等教育がユニバーサル・アクセスの時代に突入し、学生の多様化とともに大学教育も多様化を余儀なくされる。1990年代にかけて一般教育科目や教養課程の縮小・廃止の傾向が強まる一方、専門教育科目が強化されるようになると、「即戦力」として公務員、マスコミ関係者、企業経験者等の社会人型の教員が招聘・採用される機会が大幅に増加した(松野, 2010: 14)ように、教育を授ける教員も多様な経験や能力が求められるようになり、「学校教員統計調査」結果からも「多くの者は『学部新規卒業者・大学院修了者』以外の職業から転職して、大学教員の職に就いている、いわゆる『社会人教員』」(佐藤, 2015: 107-108)であることが分かる。「例外的に教育者としての資質を備えた社会人型の教員もいないとはいえないが、一般的に考えるならば、大学の外で社会人として活躍してきた人材は、その時点では教育については『アマチュア』とみるべき」(松野, 2010: 143)とする見解もあるように、そもそも大学とは何か、今の学生の気質はどうであるか、ということとはもとより、教授法に関する十分な知識と実践的な力が求められているのが現状である。

このような背景のもと、FDerの実態を把握するため、これまでいくつかの調査が実施されてきた。例えば、文部科学省が日本の全ての大学を対象とした平成24年度の調査(「大学における改革状況調査」)の結果によると、「FDに関する専門家(ファカルティ・ディベロッパー)の活用状況」の問いに対し、「自大学の常勤の教職員を専門家として活用」していると回答した大学は190校・24.8%である。そして、「外部の専門家を必要に応じて活用(研修会講師として招く場合も含む)」については411校・53.6%あり、半数以上の大学がいわゆる「専門家」の必要性を感じ適時招聘して活用していることが分かる。また、日本大学FD推進センターが調査した結果(大嶽・辻・雨宮, 2014: 11-12)によると、全学FD推進組織を設置している64大学中61大学(95.3%)が教員を配置しており、そのうち42大学(69%)が当該全学FD推進組織に専任教員を配置している。そして、職員については、全学FD推進組織を設置している64大学中52大学(81.3%)が職員を配置している。このような先行研究により、FDerの活用に関する実態を概略的に捉えることは可能であるが、各大学がFDerをどのように定義し、すなわち、組織内でどのように位置づけ、どのような具体的な取り組みを行っているかということを知るためには、更なる調査研究が必要であると考えられる。

先行研究を補うとともに、新たな知見を得るため、本論では、日本最大規模の私立総合大学である日本大学³におけるFDerの在り方に関する実態と意識を把握し、他の私立大学、特に、学生数8,000人以上の中・

大規模大学が参加する全国私立大学FD連携フォーラム（JPF）参加校の実態と比較検討することにより、昨今の大学教育を取り巻く環境と対応が迫られる大学組織におけるFDerの実態と課題を浮き彫りにすることを試みる。本学ではFDを「自主創造の理念の下に日本大学を取り巻く外的諸要因をも分析して、学問領域単位（学科・専攻等）での教育プログラムを常に見直し、それを実行するため、教員が職員と協働し、学生の参画を得ながら組織的に取り組む諸活動」と定義し、“教職協働”“学生参画”をモットーとして、全学的なFD活動を平成20年度（実質的には平成22年度⁴）から展開している。そして、平成25年度には日本大学FD推進センター基本計画（中期計画）の一つに「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）の在り方の検討一部科校⁵において、授業改善、カリキュラム改善及び組織整備を目的としたFDを企画・実施できるFDerの在り方の検討⁶」を掲げ、FDerに関する調査研究の実施⁶や全学FDワークショップの開催などに取り組んでいる。本論において報告・検討する調査は、そのような全学的なFD活動の一環として実施されたものである。

2 「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）に関する調査」におけるリサーチ・クエスチョン

本論で主として展開する調査課題（リサーチ・クエスチョン）として、次のとおり3つ掲げた。

調査課題① FDer が担う役割、FDer に相応しい人材像、FDer を活かす組織形態・組織文化

FDerの存在や必要性が問われている中、まず、FDerが担う役割を捉え、FDerに相応しい人材像を明確にし、その上でFDerを活かすことのできる組織形態や組織文化はいかなるものであるのかを考察することは必要である。あるいは、逆に、当該大学の組織形態や組織文化に応じて、FDerに相応しい人材像を明らかにし、その役割を全うできるように計らうことも必要なことである。

調査課題② FDer の必要性、FDer に必要な能力

中央教育審議会による答申等によりFDerが必要であるといわれているが、果たして、本学をはじめとする日本の私立大学（JPF 調査対象校）がFDerの必要性を感じているのであろうか。また、FDerに必要な能力としては、どのように考えているのであろうか。

調査課題③ FDer の配置、FDer の人数、FDer 養成に関する取り組み

上記調査課題①及び②の検討を基にして、実際にFDerを配置する際に必要となる基本的な考え方、人数、さらには、FDerの養成に関する取り組みについて検討する。これは、様々な環境の変化に対応すべくFDerの配置を喫緊の課題の一つとして考える大学にとっては、高い関心を持たれることと考えられる。

3 調査概要

3.1 日本大学各学部等対象調査（日大調査）

① 調査対象

日本大学が設置する14学部（法学部、文理学部、経済学部、商学部、芸術学部、国際関係学部、理工学部、生産工学部、工学部、医学部、歯学部、松戸歯学部、生物資源科学部、薬学部）、1通信教育部、3独立研究科（法務研究科、知的財産研究科、総合社会情報研究科）計18学部等

② 調査回答対象者

各学部等におけるFD委員会等の長

③ 調査回答方法

日本大学全学FD委員会のメーリングリストで調査票（別掲参照）を配信し、電子メールにて日本大学本部学務部学務課へ提出いただいた。

④ 調査期間

平成27年7月1日（水）～平成27年7月31日（金）

⑤ 回答学部等数・回答率

18学部等（14学部，1通信教育部，3独立研究科）・100%

⑥ 調査項目と構成

当該学部等に係る「基本情報」からはじまり，FDerに関する人材像やFDerの必要性を問う項目，FDerの有無等に関する実態などを訊く項目などで構成している。詳しくは，別掲の調査票を参照されたい。

3.2 全国私立大学FD連携フォーラム参加校対象調査（JPFF調査）

① 調査対象大学

全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）参加校 31大学（本学を除く全ての参加校）

② 調査回答対象者

全学を対象としたFD等教育開発推進関連組織の長又はそれに準ずる職位にある方

※FD等教育開発推進関連組織を設置していない場合は，学務（教務）担当の長又はそれに準ずる職位にある方。

③ 調査回答方法

全国私立大学FD連携フォーラムのメーリングリストで調査票（別掲参照）を配信し，電子メールにて日本大学本部学務部教育推進課へ提出いただいた。

④ 調査期間

平成26年7月2日（水）～平成26年7月31日（木）

⑤ 回答大学数・回答率

23大学・74.2%

⑥ 調査項目と構成

当該大学に係る「基本情報」からはじまり，FDerに関する人材像（FDerとして必要な能力，FDerを生かすのに必要な組織形態や組織文化など）やFDerの必要性を問う項目，FDerの有無等に関する実態などを訊く項目などで構成している。詳しくは，別掲の調査票を参照されたい。

4 調査結果

本節で提示するFDer調査の結果は，日大調査：質問1（JPFF調査：質問1），日大調査：質問2（JPFF調査：質問2），日大調査：質問3（JPFF調査：質問5a），日大調査：質問4（JPFF調査：質問6，7，8，5d）及び日大調査：質問5（JPFF調査：質問9）である。

なお，記述による回答を求めた質問に対する調査結果については，基本的に回答内容をそのまま掲載しているが，回答の主要箇所のみを引用する場合には，内容理解を補うために論者が加筆を行っていることを断っておく。また，記述による回答の中で太字表記している内容があるが，これは論者が強調すべきと認識した箇所である。

4.1 FDer が担う役割, FDer に相応しい人材像, FDer を活かす組織形態・組織文化

4.1.1 FDer の役割

【質問4 a】 貴学部等（貴学）において、FDer が担う役割には何があると考えますか。

この質問項目を回答するに当たっては、FDer の定義を「大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてのFD担当者」「FD等の教育開発の企画・運営を組織的に行う実践的指導担当者」とし、当該学部等あるいは大学にFDer を配置することを仮定している。

まず、日大調査の結果（表1）をみると、「所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する」（○：88.9%）に続き、「FDプログラムの達成目標をフェーズに分けて設定し、明文化する」（○：83.3%）、「FDプログラムの効果を定期的に評価し、学内外に公表すると共に、次の達成目標に反映する」（○：77.8%）となっている。

次に、JPF調査の結果（表1）をみると、日大調査の結果と同様に「所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する」（○：100.0%）に続き、「FDプログラムの達成目標をフェーズに分けて設定し、明文化する」（○：83.3%）が多数を占めている。それに続いて、「FDプログラムを達成するために必要な方法・手段を設定し、実施に必要な予算を確保する」（○：75.0%）となっている。

いずれの調査結果をみても、FDer が担う役割としては、現状の把握と分析、また、達成目標を定める中で的確な効果測定の実施等に重きを置いていることが分かる。特に、FDer としての役割を遂行する過程においては、大学内の多様な教職員をクライアントと位置づけ、そのクライアントを中心にFDer が業務を遂行していることから、FDer のアイデンティティを曖昧にしているといった指摘がある（佐藤、2015：26）。つまり、「クライアントのニーズが一致していれば問題はないが、異なったり、対立したりする場合、FDer に期待される役割も分裂する」（佐藤、2015：26）ため、FDer の学内における位置づけが困難な面が多々あるようである。上記のいずれの調査結果で最も多くを占めていた「所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する」という役割については、果たして、どのような職域にある者がFDer として担うのが相応しいのか、当該組織が有する組織文化にも大きく左右されるといえよう。

表1：FDer が担う役割

貴学部等（貴学）において、FDer が担う役割には何があると考えますか。	日本大学内調査			JPF参加校対象調査								
	○	△	×	○	△	×						
FDerの使命や役割などを明文化する。	12	66.7%	3	16.7%	3	16.7%	8	66.7%	3	25.0%	1	8.3%
FDの組織を確立し、責任者に遂行のための地位と権限を持つ。	10	55.6%	6	33.3%	2	11.1%	6	50.0%	3	25.0%	3	25.0%
所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する。	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	12	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
FDプログラムの達成目標をフェーズに分けて設定し、明文化する。	15	83.3%	3	16.7%	0	0.0%	10	83.3%	2	16.7%	0	0.0%
FDプログラムを達成するために必要な方法・手段を設定し、実施に必要な予算を確保する。	12	66.7%	6	33.3%	0	0.0%	9	75.0%	2	16.7%	1	8.3%
FDプログラムの企画・運営・評価ができる人員を採用し、育成する。	8	44.4%	6	33.3%	4	22.2%	7	58.3%	3	25.0%	2	16.7%
FDプログラムの効果を定期的に評価し、学内外に公表すると共に、次の達成目標に反映する。	14	77.8%	4	22.2%	0	0.0%	8	66.7%	4	33.3%	0	0.0%

4.1.2 FDerの人材像

【質問1】 FDerの定義が明確になっているとは限らないという前提に立った上で質問します。
 FDerとはどのような人材であると考えていますか。次の選択肢の全てに関し、○・×・△のいずれかでお答えください。

まず、日大調査の結果(表2)をみると、「FDを中心となって推進する人」(○:94.4%)を筆頭に、「FDの実践的指導者である」(○:72.2%),「FDに関する研修会を企画し、実施する人である」(○:72.2%)が続き、「学内FD委員会(FDを扱う委員会)の委員である」「FDの専門家である」「FDに関する教育開発を企画・運営する人である」(○:66.7%)といった回答が上位を占めている。この状況から、FDを組織的かつ実践的に推進していける人材をFDerとしてみており、そうした人材が実質的に活躍するために学内FD委員会の委員であるなどの関わりを求めていることが分かる。

次に、JPF調査の結果(表2)をみると、「FDの実践者である」(○:100%),「FDに関する教育開発を企画・運営する人である」(○:91.3%),「FDを中心となって推進する人である」(○:82.6%),「FDに関する研修会を企画し、実施する人である」(○:82.6%)といった回答が上位を占めていることから分かるように、主体性を持ってFDを推進していける実践的な人材を捉えている。また、「FDの専門家である」(○:73.9%),「FDに関して、特別な教育を受けた人である」(○:65.2%)といった回答が次点に続いており、一定の専門性を有する人材を求めているようにも伺える。

JPF参加校を対象とした調査結果概要を示した三浦・大嶽(2014)では、学内FD委員会あるいは学外FD組織の委員(構成員)と委員長(責任者)との関係について特徴的な結果が得られている。この点については、日大調査の結果においても、JPF調査の結果と同様、いずれの質問項目もFDerに相応しい人材像として、委員長(責任者)ではなく委員(構成員)に求めていることが分かる。本FDer調査の回答対象者を「FD委員会等の長」としているものの、将来も見据えた“動ける人材”をFDerに相応しい人材としていると捉えて養成することの必要性を感じているものと考えられよう。

表2: FDerに相応しい人材像

FDerとはどのような人材であると考えていますか。	日本大学内調査			JPF参加校対象調査		
	○	△	×	○	△	×
学内FD委員会(FDを扱う委員会)の委員である。	12 : 66.7%	3 : 16.7%	3 : 16.7%	10 : 43.5%	7 : 30.4%	6 : 26.1%
学内FD委員会(FDを扱う委員会)の委員長である。	7 : 38.9%	7 : 38.9%	4 : 22.2%	6 : 26.1%	6 : 26.1%	11 : 47.8%
学外FD組織(FDを扱う組織)の構成員である。	5 : 27.8%	7 : 38.9%	6 : 33.3%	9 : 39.1%	7 : 30.4%	7 : 30.4%
学外FD組織(FDを扱う組織)の長(責任者)である。	3 : 16.7%	5 : 27.8%	10 : 55.6%	5 : 21.7%	7 : 30.4%	11 : 47.8%
学内のFDに関する研修会に参加したことがある人である。	7 : 38.9%	4 : 22.2%	7 : 38.9%	5 : 21.7%	5 : 21.7%	13 : 56.5%
学外のFDに関する研修会に参加したことがある人である。	5 : 27.8%	7 : 38.9%	6 : 33.3%	6 : 26.1%	5 : 21.7%	12 : 52.2%
FDに関する研修会において、講演等を行ったことがある人である。	2 : 11.1%	11 : 61.1%	5 : 27.8%	9 : 39.1%	9 : 39.1%	5 : 21.7%
FDを中心となって推進する人である。	17 : 94.4%	1 : 5.6%	0 : 0.0%	19 : 82.6%	3 : 13.0%	1 : 4.3%
FDに関する研修会を企画し、実施する人である。	13 : 72.2%	5 : 27.8%	0 : 0.0%	19 : 82.6%	3 : 13.0%	1 : 4.3%
FDに関して、特別な教育を受けた人である。	9 : 50.0%	9 : 50.0%	0 : 0.0%	15 : 65.2%	7 : 30.4%	1 : 4.3%
FDの専門家である。	12 : 66.7%	6 : 33.3%	0 : 0.0%	17 : 73.9%	5 : 21.7%	1 : 4.3%
FDに関する教育開発を企画・運営する人である。	12 : 66.7%	6 : 33.3%	0 : 0.0%	21 : 91.3%	0 : 0%	2 : 8.7%
FDの実践的指導者である。	13 : 72.2%	5 : 27.8%	0 : 0.0%	23 : 100%	0 : 0%	0 : 0%

4.1.3 FDer の活用と組織形態・組織文化

【質問4c】貴学部等（貴学）にとって相応しいFDerとはどのような人材であり、FDerを活かすには、どのような組織形態や組織文化が必要であると考えますか。

日大調査の結果（表3）⁷では、FDerに相応しい人材、FDerを活かす組織形態・組織文化として「人材」「組織」「教職員」「教育」「権限」が分類カテゴリーに挙げられた。FDerに相応しい人材としては、特に、「人材」のカテゴリーにおける「学部教職員と協働できる人材」「客観的立場に立っている学部の利害に属することのない人材」が有用であるとしている。また、「組織形態や組織文化」については、「社会の趨勢を的確に把握し、変化を恐れない組織文化」「教職員自身が日本大学の『目的および使命』を理解し実現あるいは体現しているような組織形態や組織文化」「学部の危機的状況を全教員が真剣に考え、教育の質的向上を目指そうとする意識。組織文化としては、教育は教員のみで行うという発想ではなく、職員、学生、卒業生、地域住民等の協力を得られる文化」が挙げられている。

一方、JPF調査の結果（表4）をみると⁷、FDerに相応しい人材、FDerを活かす組織形態・組織文化として「教員」「組織」「教育」「専門」「職員」が分類カテゴリーに挙げられた。FDerに相応しい人材としては、特に、「人材」のカテゴリーにおける「学部教員と寄り添い協働できる、大学の文化的風土に適合した形で、施策を立案・推進できるFD『実務者』」が特筆すべき回答である。また、「組織形態」については、「全学的な教育改善に資するインフラや教育プログラム、教育の根源的な目標、教育推進や改革を目指すセンター等」が必要であるとし、「組織文化」としては、「当事者意識を持ち続け」、「多様な形態を認める」組織が有効であるとしている。

表3：FDerに相応しい人材、FDerを活かす組織形態・組織文化（日本大学内調査）

分類カテゴリー	レコード数(延べ)	キーワード
人材	10	FD教材の開発ができアドバイスなどを与えてくれる人材、学部教職員と協働できる人材、客観的立場に立っている学部の利害に属することのない人材
組織	8	社会の趨勢を的確に把握し、変化を恐れない組織文化。客観的データを分析し、業務改革を推進する組織文化
教職員	3	学部教職員と協働できる人材、教職員自身が日本大学の「目的および使命」を理解し実現あるいは体現しているような組織形態や組織文化
教育	3	学部の危機的状況を全教員が真剣に考え、教育の質的向上を目指そうとする意識。組織文化としては、教育は教員のみで行うという発想ではなく、職員、学生、卒業生、地域住民等の協力を得られる文化
権限	3	(FDerは)ある程度の権限を持った地位が必要。責任者に遂行のための地位と権限を持たせる必要がある

〔人材〕

- ・教員に対する**専門的知識（FD）に裏付けられた啓蒙とアドバイス**、さらには、**環境の整備について提言をいただける人材**。
- ・客観的立場に立っている**学部の利害に属することのない人材**。
- ・教員の場合は医学教育の専任者としてのFDerが必要であるが、**現場での医療経験がある程度豊富な人材**がより望ましい。
- ・教職員にFDを理解させ、浸透・実行させるための**ある程度の職務責任が負える人材**。

〔組織形態・組織文化〕

- ・教職員自身が日本大学の「目的および使命」を理解し、実現あるいは体現しているような組織形態や組

織文化であること。

- ・職員や学務担当の教員だけでなく、病院責任者にも理解される組織形態が必要。
- ・FD委員会との連携は必須になると思われるので、FD委員会内に組織を置くことも考えられる。FD委員会の構成員についても、各学科内でFDを推進していく**実践的指導担当者等**に変更するなどの対応も必要である。
- ・FDerは、大学（学部）組織の改革に至る大きな業務（仕事）を担うので、**ある程度の権限を持った地位**が必要になると思われる。組織文化としては、**教育は教員のみで行うという発想ではなく、職員、学生、卒業生、地域住民等の協力を得られる文化が必要。**

表4：FDerに相応しい人材，FDerを活かす組織形態・組織文化（JPFF参加校対象調査）

分類カテゴリー	レコード数（延べ）	キーワード
教員	7	学部教員と寄り添い協働できる、大学の文化的風土に適合した形で、施策を立案・推進できるFD「実務者」。
組織	7	当事者意識を持ち続ける組織、多様な形態を認める組織
教育	5	全学的な教育改善に資するインフラや教育プログラム、教育の根源的な目標、教育推進や改革を目指す全学的なセンター等。
専門	3	教育学や心理学を専門とするFDer。FDerの専門性を尊重。
職員	3	機構の教員・職員が同じ空間で協調して職務に当たる。

〔人材〕

- ・職能集団としてのファカルティの能力を向上させ、各教員がその能力を存分に発揮できる環境を整備できる人材であるとする。
- ・学内外の動向を踏まえ、全学的な教育改善に資するインフラや教育プログラムを大学執行部に提言し、実施・評価・改善することも求められる。

〔組織形態・組織文化〕

- ・教育は教員だけが行う、あるいは、学生は教員の指示に従い教育を受けるという古い思想ではなく、ラーニング・コミュニティの中でともに学ぶことを推奨する組織が望ましい。
- ・従来の学部・学科や研究科という組織以外に、様々な組織が許され、かつ、連携して活動することを許容するもので、教員や職員、あるいは、場合によっては学生にも様々な形態が許され、連携できる組織文化である。
- ・従来のような学部縦割りや教員と職員の乖離の状態では、FDerを許容できないので、大学全体での対応を受け入れられる組織文化の涵養が必須である。

4.2 FDerの必要性，FDerに必要な能力

4.2.1 FDerの必要性

【質問2】貴学部等（貴学）では、FDerの必要性について、どのように考えていますか？

「必要である」と回答したのは13学部等・72.2%、「どちらとも言えない」と回答したのは4学部等・22.2%、「必要でない」と回答したのは1学部等・5.6%であり、その理由の主なものについて列挙すると次のとおりである。なお、「必要でない」と回答したのは独立研究科であり、「どちらとも言えない」と回答した4学部

等のうち2学部等は独立研究科であることも特徴であるといえる。

〔必要である〕

- ・FD活動を形骸化させないためにも、学内での活動を牽引させる役割が必要である。このような役割のFDerを中心として、**FD委員会委員が他の教員の模範となるように積極的にFD活動を広めていくこと**が、今後の教育改善に繋がるのではないかと考えるため、必要性は高い。
- ・大学を取り巻く社会環境が大きく変化している。少子高齢化や情報技術の高度化等が進展しており、教育組織の変革、教職員の資質向上、教育方法の改善等が求められ、大学組織も変化してなくてはならない。学生に対しての講義形式による専門的知識の教授だけの時代ではない。そのような状況で**専門職としてのFD担当者は必要**であるといえる。
- ・本学部のFD委員会において教育改善に向けた協議は行っているが、**FDerなど専門知識を有している方がいた方がより改善が進む**と思われる。しかし、**学部ごとに配置するのではなく、必要に応じて学部へ派遣し、アドバイスをする方法でもよいか**と思われる。
- ・FD活動の一環としてBlackboardの利用などを進めようと考えているが、**教材の開発などは、個人で行うレベルではなく、組織として開発することが必要**である。しかしながら、FD委員会は多忙でその役割を果たすことは困難であり、**専門的知識をもった人材と適切な役職が必要**であると思われる。
- ・一定の専門知識と実践能力に基づいたFDを主導できる教員がいることは、FDの質を維持・向上させる上で大変重要である。
- ・学部教員の多くは、依然として自分の経験と識見だけで教育に従事し、その成果は偏に学生の努力に帰着すると考える傾向が強い。そうした風潮を打破するためには、**教員に対する専門的知識に裏付けられた組織的啓蒙とアドバイス**、さらには、**環境の整備が必要**であり、そうした役割を担うFDerは欠かせないと思われる。
- ・高等教育では教育改善が求められており、現状を把握し、より質の高い教育へ転換していくことが必要である。そのためには、**学内外のFDに関する知識を得て、学内において教育開発等の企画・運営を組織的に行う指導者が必要**であると考えているため。
- ・学内のFD組織の考え方を学科等に伝える役割として重要であると考えているため。
- ・FDの実践において、**方向性と考え方を示してくれる者が必要**である。
- ・FD活動が組織としての教育改善へとつながり、結果的には大学組織の対外的な評価の向上へと貢献できる。また、卒業後（アウトカムとして）の個人としてのプライドへとつながり、結果として母校愛へと還元される。
- ・FDに関しては、**大学（学部）組織全体で取り組むべきであり、指導力のある担当者の必要**を感じる。
- ・「教育の質」を保証する観点の一つとしてFD専門家であるFDerを配置する必要性を理解している。

〔どちらとも言えない〕

- ・FDの専門知識をもった者が組織的に進める必要があるが、学科間でもそれぞれ学科色といった独自性が強いと、共通するエッセンシャルな改善事項（学科間での最大公約数的な改善事項）を拾い上げる、あるいは、抽出することができるか未知数であること。また、拾い上げるに足る人物を学部にも所属させるのか全学的な立ち位置で所属させるのか判断できない。
- ・現在、学部内で議題にもなっていないため、○学部全体の気運でいえば“必要でない”となるが、教育改善はしていかなければならないと多くの○学部教員は考えており、一つの改善手段として“必要である”という意見も出てくるのが予想されるため。
- ・本研究科FD委員会においても教育改善に関する議論は行っているが、「大学院」という教員や大学院学

生が少人数で実施する教育環境においては、学部とは違った視点や方法でのFDへの取り組みが必要なのではないかとも考える。

本調査結果によると、総じてFDを推進するFDerとしては、一定の専門性を有する人材が求められていることが分かる。JPFF調査では、「持ち回りの兼任の業務としては務まらず、本分野に関する専門的見地からアクション・リサーチを行うだけの経験と知見を持っている人が求められる」「他の日常業務をこなしながらFDも行うという人的体制では、ほとんど不可能」「大学の教育改革を組織的に進め、FD等の教育開発の企画・運営を組織的に行うには、数年おきに入れ替わる委員だけでは荷が重く、専門的知識・能力も不足している」といったように、いわゆる“ボランティア的”あるいは“アドホック的”に「FD委員会等の委員になったから」などという理由だけでFD等教育開発推進関連業務に携わり、1～2年単位あるいは執行部が代わるごとに委員が交代するといった状況では、教育改善等が円滑に進まないといった見解が示されている（三浦・大嶽，2015：85）。こうした見解は、JPFF調査においてFDerが「必要である」と回答した18大学のうち13大学（72.2%）が、FD等教育開発推進に関する全学的な組織（機構、センター等）を既に有しており、当該組織専任の教員を配置していることが多いことによるものと考えられる。一方、本学では、専門性を有する人材の必要性を認めながらも、JPFF調査結果のように、他の業務あるいは自身の教育研究との兼務では務まりづらいという見解には至っていないといえる。

実質的なFD等教育開発推進に関する全学的な組織を有するJPFF調査対象大学の中では、既に関連する組織とそこで活躍する人材を有する中で説得力ある見解を示す大学もある。すなわち、「大学における教育・授業改善を行うためには、大学組織の性格を熟知した上で、大学教育改革やFDの全般状況や今後大学教育に求められてくるものを的確に判断し、施策として提案、実施又は学部や教員個人の教育改善努力を支援する人材が必要である。そうした人材は、高等教育に関する一定の専門的知識と実績が必要であることから、FDerは必要であると考えている」（三浦・大嶽，2015：85）。ここで着目すべきは「大学組織の性格を熟知した上で」ということである。すなわち、自大学の出身者である必要があるかどうかはともかく、高等教育等に関する専門性よりも、当該大学の組織文化を十分に理解し、組織内で一定の信頼を得ており、ミドル・アップダウン型マネジメント（大嶽，2009：49；孫福，2004：13）を実践できるコミュニケーション能力に長けた人材であることのほうが重要であるといえる。なぜなら、FDには「強制ではなく、正確で広い視野に立つ柔軟なFD理解と、内発的な実践」（寺崎，2008：9）が求められているからである。「内発的な実践」を促し持続的に展開させるには、当該組織内において“丁寧な対話”を繰り返し行い、より多くの理解者を増やし、実績を積み上げ、常に内省し組織内学習ができる文化に変革するように努めることが肝要であろう。その点において、JPFF調査結果として得られた〔B大学〕の「FDに特化した専門スタッフの不在という人的資源の問題、一拠点総合大学という本学独自の物理的事情から、本学のFDerは教職員の垣根を越えて、学部の壁を越えて、協働することが望まれる。本学で『対話の重視』を掲げているのはそのためであり、日常的に他部署横断型で対話を行える風土が根付いていることで、FDer専門の教育を受けていなくてもFDerの機能を果たすことができると考えている」（三浦・大嶽，2015：86）ということは、本学が大いに参考にするべき状況であるといえよう。

4.2.2 FDerに必要な能力

【質問4 b】貴学部等（貴学）における FDer に必要な能力について、どのように考えますか。

まず、日大調査の結果（表5）についてみていきたい⁷。FDerに必要な能力として「教育」「企画」「教員」「学科」が分類カテゴリーに挙げられた。その中から代表的な表現として抽出すると「教育・企画・リーダーシップ」ということになる。記述回答をみると、「実践的（指導）能力」や「力強く粘り強く実践できる力」、また、「リーダーシップ」が必要な能力として重視していることが分かる。また、本学内の学部等のFD委員会委員長に訊いた質問であることから、「学科に依存せずに教育改善を進める」「学科間に共通する改善事項を抽出できる」といった回答が得られているのも特徴である。

一方、JPFF調査の結果（表6）をみると⁷，FDerに必要な能力として「教育」「企画」「授業」「教員」が分類カテゴリーに挙げられた。その中から代表的な表現として抽出すると「教育・開発・知識」ということになる。記述回答をみると、「卓越した専門性」を持ち「高等教育界の動静やトレンドを冷静に見分け、中長期的な展望に立って物事を見る能力」など「開発・知識」に当たる回答が得られているが、より重要な指摘は、「学部・研究科の教職員と円満な人間関係を構築することができる人間性」や「どのような人を相手にしても対話をする意欲と姿勢を持ち、話し合うことができる能力」、また、「本務校の実情を把握し、説得力を持って、必要な取組みを企画・立案する能力」であろう。

表5：FDerに必要な能力（日本大学内調査）

分類カテゴリー	レコード数 (延べ)	FDer に必要とされる能力・知識
教育	5	教育評価の在り方, 効果的な教育, 教育環境の整備, 教育方法の開発・管理, 教育関係のデータ処理
企画	4	FD等の教育開発の企画・運営, (FD関係の) 行事を企画・運営, 教育改善計画の企画・立案・実行力
教員	3	FDer に特化した技能を有する, 教員間の調整
学科	2	学科に依存せずに教育改善を進める, 学科間に共通する改善事項を抽出できる

〔教育・企画・リーダーシップ〕

- ・教育評価の在り方, 効果的な教育法など, 学部での教育を改善するために求められる基礎知識, それを実践するためのワークショップを開催するノウハウ, 授業改善のためのアドバイスができるなどの**実践的能力**が求められる。
- ・当学部には, FDに関する業務を行う教育改善委員会が設けられており, 同委員会と連携してFD等の教育開発の企画・運営を組織的に行うことができる**実践的指導能力**を期待したい。
- ・教育法規, 教育政策等の知識。教育関係のデータ処理ができる能力。行事を企画・運営する能力。
- ・リーダーシップ及び**力強く粘り強く実践できる力**。

表6：FDerに必要な能力（JPFF参加校対象調査）

分類カテゴリー	レコード数 (延べ)	FDer に必要とされる能力・知識
教育	5	教育に関する専門的知識を有する, 教育・研修効果の測定や理論的な説明をはかることができる, 全学的な教育改善に関する中長期の計画を立案・実行できる
企画	4	教員向け研修の企画・運営能力, 調査設計能力・データ分析力・企画立案力・制度設計能力といった汎用的な能力
授業	4	授業やカリキュラムに関するコンサルテーション能力, 授業改善について, 多くのTipsを持っている人
教員	3	学部教員と寄り添い協働できる能力, 教員・学部が抱える課題を引き出し, 共有し, 課題の解決に向けて調整する際に不可欠

〔教育・開発・知識〕

- ・何よりも担当する分野（例：カリキュラム開発，コース開発，IR等々）における**卓越した専門性**と，学部・研究科の教職員と**円満な人間関係を構築することができる人間性**が基本となる。
- ・どのような人を相手にしても**対話をする意欲と姿勢**を持ち，話し合うことができる能力。
- ・自分の研究分野を基盤にして，その分野における教育開発（コース開発や教材，授業開発）やそれを担う教員の教育技術向上に関する研修開発が求められる。
- ・高等教育界の動静やトレンドを冷静に見分け，中長期的な展望に立って物事を見る能力。
- ・本務校の実情を把握し，説得力を持って，必要な取組みを企画・立案する能力。

4.3 FDerの配置，FDerの人数，FDer養成に関する取り組み

4.3.1 FDerの配置

【質問3】今後，貴学部等（貴学）にFDerを配置する考えはありますか？

「ある」と回答したのは5学部等・27.8%，「ない」と回答したのは2学部等・11.1%，「どちらとも言えない」と回答したのは11学部等・61.1%という調査結果となった。

「ない」あるいは「どちらとも言えない」と回答する理由については，次のとおりである。

〔ない〕

- ・学部ごとに配置するのではなく，必要に応じて学部へ派遣し，アドバイスをする方法でもよいと思われるため。

〔どちらとも言えない〕

- ・常勤のFDerを置くかどうかは，大学及び学部の運営組織の問題であり，学部においては学部長など学部運営者の判断によるといえる。しかし，**非常勤であっても，学部内に設置されているFD委員会と連携することにより，大変大きな役割を果たし得るものと思われる。**
- ・大学等の教育改善を組織的に進めることやFD等の教育開発の企画・運営を組織的に行うことは必要だと考えているが，**配置については，専門部署（教育開発センター等）の設立等も必要**であるため，現状，配置は難しいと考える。
- ・配置して欲しいが，幹部がその必要性を認めるか，また，予算の問題があると思われる。
- ・どのような経験を積んだ者をFDerとするか不明である。
- ・現状では人手が圧倒的に不足している。
- ・FDerの重要性は理解しているが，教員，職員のいずれに属するのか，また，人件費等の点など学部レベルで十分な論議がなされていない。**コンセンサスを得るためには時間を要する**と考える。
- ・“今後”という時間がどの点までか不確かで答えにくい。1～2年であれば，現在，議題にもなっていないため“ない”となる。また，配置されるFDerがどのような権限やどのように形態で各学部へ派遣・所属するのか明確でないので，質問に明確に答えるのが難しい。
- ・FDの認識が学内に浸透していない。FDは何をするのか明確になっていない。

本調査結果から，FDerの必要性を認めるものの，実際にFDerを配置するとなると，現行の組織内にど

のように位置づけられるか、という現実的な問題に直面することが分かる。この問題は、本学の組織文化にそうした人材（雇用形態を含む）が馴染んでいけるか、といった事柄も含んでいる。要するに、何を達成させるために、どのような組織が必要で、かつ、そうした組織にはどのような人材を配置すべきか、さらには、大学ガバナンスの観点に鑑み、そうした組織や人を全学的な教学マネジメント体制の中でどのように位置づけ、PDCAサイクルの中で組織的かつ継続的に展開させていくことができるか、ということを一義的に検討することが重要である。

4.3.2 FDerの配置人数

【質問4 d】 FDerを何人配置しますか。

この質問項目については、JPF調査はサンプル数が少ないため、日大調査の結果のみを提示する。FDerを配置する人数としては2人が望ましいとする学部等が最も多かった。本学のような大規模大学において、一定の専門性を発揮しつつ、各学部等の教職員との“丁寧な対話”を実現させながら推進していくには、2人から5人程度のFDerが必要となろう。さらに、学部等ごとに配置するのではなく、大学全体の最適化を目指すFDerとして、全学的なセンター等に配置することが望ましいとする意見にも頷ける。

表7：FDerの配置人数（日本大学内調査）

配置人数	0人	1人	2人	3人	2~3人	4~9人	10人以上	20人以上
学部等数	2	3	5	1	2	2	1	1

注) 1学部等は無回答であった。

〔理由〕

- ・2～3人配置することで、チェック体制をとることができるため。
- ・FD委員会の業務のうち企画・運営等を代替する組織として考えたとして、学科横断的な内容を掌握し、一方的な企画・運営等でないようにするためには、最低限のチェック機能を発揮できる最低2人以上が必要であると思われる。
- ・FDerを専門職と考えた場合には5人が限度である。実現可能な人数としての回答である。

〔配置方法〕

- ・学部ごとに配置するのではなく、必要に応じて学部へ派遣し、アドバイスをする方法でもよいと思われるため。
- ・学部独自に採用するのではなく、全学的なセンター（例えば、FD推進センター）から派遣してもらうことを想定している。

4.3.3 FDerの養成に関する取り組み

【質問5】 貴学部等においてFDerを養成しますか。FDerを養成する場合、必要な取り組みについて、どのように考えますか。

「養成する」と回答したのは5学部等・27.8%、「養成しない」と回答したのは7学部等・38.9%、「どちらとも言えない」と回答したのは6学部等・33.3%という調査結果となった。この調査結果で特筆すべきは、「養成する」と回答した学部等の分野が工学系、医歯系で主として構成され、いわゆる文科系に分類される学部等はないことである。

「養成する」と回答した学部等が考える「養成する」場合に必要な取り組みについては、次のとおりである。

〔養成する〕

- ・将来的に養成することを検討したいと考えるが、○学部としての組織的なFDの取り組みを検討したい。
- ・大学で実施する研修会等へ積極的に派遣する。
- ・質問4aの設問項目（FDerが担う役割）を実践する。
- ・年2回開催予定の教育に関わる全ての教職員を対象とした講習会の活用
- ・年1～2回開催予定のティーチング・ポートフォリオ等のワークショップの活用
- ・毎年8月上旬に開催の臨床実習指導教員対象の教育診療医研修会（2日間）の活用
- ・学生FD（今年度（平成27年度）○学部で実施予定）への参加
- ・歯科医学教育者対象とした学外でのワークショップ派遣
- ・日本大学FD推進センター主催（日本大学本部学務部学務課所管）のワークショップ型研修（セミナー）への派遣
- ・学内外における研修へ積極的に参加させること並びに可能であればシンクタンクやコンサルタントから指導・助言を受けさせたい。

これらの学部等が考える「養成する」場合に必要な取り組みをみると、基本的なスタンスとして各学部等での展開を講じるというよりも、大学としての展開あるいは学外での展開に具体的な内容を委ねつつFDerとなる人材を養成したいと考えているようである。こうした学部等の考え方を前向きに捉え、できる限り大学全体としての基本方針の下で教育ワークショップ型研修や講演会の開催等により、FDer人材を養成していくことが望ましいといえる。特に本学のような総合大学においては、様々な専門性を有する教職員が混在するグループで行うことは有効であり、分野別にグループを分けて行うことも必要である。

5 「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）に関する調査」結果にみる方向性

これまで本論において、FDerに関する調査結果をもとに、FDerの在り方に関する実態と課題についてみてきた。本節では、第2節において提示したりサーチ・クエスチョンごとにFDer調査結果を対峙して捉え、FDerの在り方に関する方向性を探っていきたい。

5.1 FDer が担う役割, FDer に相応しい人材像, FDer を活かす組織形態・組織文化

現状を把握した上で分析を試み、自ら達成目標を定める中での確な効果測定の実施等を重視する者を FDer の役割として認識されている。また、FDer に相応しい人材像について、本学では、FD を組織的かつ実践的に推進していける人材として捉えているが、あくまでも、そうした人材は学内（学部等内）のFD 委員会等の委員としてでないとならざるを得ないという見解を示している。一方、JPPF 参加校では、主体性を持ってFD を推進していける実践的な人材を捉えており、かつ、一定の専門性を有する者が望ましいと考えている。さらに、組織形態や組織文化については、学部教職員と協働できる人材を求め、自大学のことを教職員自身が十分に理解し、当該大学（学部等）の組織文化に合った施策を立案し推進できる組織が有効であるとしている。

いま求められる FDer は、「FD 研究の専門家だけではなく、幅広い分野の研究者もFD カリキュラム開発に参加し中核的な役割を果たすこと、そして個々の教員に自分の問題であるという意識の醸成が不可欠」（里見, 2014: 62）であるとする見解にもあるように、当該大学（学部等）に対する情熱を有し、主体性を持ってFD を推進していける実践的な人材であるといえよう。

5.2 FDer の必要性, FDer に必要な能力

佐藤（2015）は、様々な先行研究で提唱されている FDer に求められる能力を検討した上で、「教育学に関する専門知識だけではなく、『コミュニケーション』『コンサルティング』『傾聴力』『プロジェクト・マネジメント』といった汎用的かつ多様な能力が求められていることがわかる」（佐藤, 2015: 22）とまとめている。また、中央教育審議会（2008）は「FDer の持つ専門分野」として「教育学、心理学、言語学、情報科学など様々である」（中央教育審議会, 2008: 61）としている。

本論の FDer 調査で明らかになったことは、概ね一定の専門性を有する FDer の必要性を感じているということである。FDer に必要な能力としては、実践的な指導能力がありリーダーシップを発揮することができるとしているが、ここでもやはり、専門性や指導能力などよりも、学部教職員との円満な人間関係を持続的に構築できる人間性やどのような相手でも対話することのできる姿勢を持つこと、さらには、自大学の実情を的確に把握し、説得力を持って必要な取り組みを分別して企画し実行できる能力を必要としている。

5.3 FDer の配置, FDer の人数, FDer 養成に関する取り組み

FDer の配置については、全学的な教学マネジメント体制が求められて久しい中、大学全体の最適化に寄与する FDer として、学部等ごとに FDer を配置するというよりも、大学に設置されたセンターや機構等の全学的なFD 等教育開発推進組織に置いて、適宜、学部等に派遣するなどが望ましいとみている。また、FDer を配置する人数としては、2人から5人程度としているが、これは大学の規模等によっても変わってくるものと考えられる。さらに、FDer の養成に関する取り組みについては様々な内容が考えられるが、特に総合大学の場合は多様なニーズや意識・能力のレベルがあることから、様々な養成手法を工夫して展開することが求められよう。

4.3 節においてみてきたように、最も重要なことは、当該大学（学部等）にとって必要な FDer はどのような能力を有する人材であるのか、また、そうした人材をどのように養成し活かしていくのか、ということ十分に議論して定義づけることである。そのためには、まず、当該大学（学部等）に係るFD の在り方に関する共通認識を持つように努め、それに基づき確な FDer 像を描くことが必要である。

殊に、大学設置基準第14条で「大学教授の資格」として、「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」と規定されているが、各

大学では多様な学生に対し多様な教員が存在する中、組織的な教育改善・教育開発（ファカルティ・ディベロップメント）を的確に展開できる方策を講じることが極めて重要である。

6 F Dの在り方に関する共通認識の必要性

6.1 改めて、F Dの在り方を考える

前節において、リサーチ・クエスチョンとして掲げた事項（「① FDer が担う役割, FDer に相応しい人材像, FDer を活かす組織形態・組織文化」「② FDer の必要性, FDer に必要な能力」「③ FDer の配置, FDer の人数, FDer 養成に関する取り組み」）それぞれについての方向性を考察した。そこでは、当該大学（学部等）にとって必要な FDer はどのような能力を有する人材であるのか、また、そうした人材をどのように養成し活かしていくのか、ということ十分に議論して定義づけることが最も重要であるとし、そのためには、まず、当該大学（学部等）に係る F Dの在り方に関する共通認識を持つように努め、それに基づき的確な FDer 像を描くことが必要であるとした。それでは、F Dの在り方に関する共通認識は、どのようにしたら確立できるであろうか。

寺崎（2006：9-10）が「F Dは不明確なままに法制化される一方で、大学側の実施活動は拡大しつつある。両者の曖昧な併存そのものが問題だと言うことができる。しかし、裏返して積極的に言えば、今後の実践によって、大学からの自発的・現場的発想によって、いかようにもつくり変えることができる活動でもある」と述べているように、F Dの在り方は、その後の大学院設置基準並びに大学設置基準等による義務化を経て、F D活動の実施は、各大学（学部等）において自主的な判断のもとで鋭意進められている。また、「大学からの自発的・現場的発想によって、いかようにもつくり変えることができる活動」という点に着目すると、「学生による自由な発想により、F Dの中で学生が関心をもつ課題に対して主体的に取り組む活動」（木野，2015：5）である“学生F D”と称される活動は、まさに「自発的・現場的発想」によって実質的に展開されている好例といえる。さらに、木野が進めてきた“学生F D”で特筆すべきは「学生に求められるのは高等教育の質保証やF Dに関する高度な専門的知識や能力よりも授業や教育の改善と自らの成長を求める意思と意欲である」（木野，2015：5）とすることである。

本 FDer 調査結果でもみられたように、また、先に引用した寺崎（2006）においても指摘されているように、教員、職員、そして、学生の三者の大学組織の構成員を組織的な F D活動に“巻き込んで”いくことが重要である。そうした過程を経て、当該大学（学部等）に対し F Dの在り方に関する一定の共通認識を根づかせ、円滑な人間関係を保持できる豊かな人間性を有する人材が FDer となり「内発的な実践」を促してこそ、組織的かつ実効性ある F D活動に対して大学組織の構成員各人が真摯に取り組むことができるようになるであろう。

6.2 組織的に F Dの共通認識を持たせていくために— FDer の組織的位置づけを考える—

先にみたように、本 FDer 調査結果によると、FDer に相応しい人材像として F D委員会等の委員長（責任者）ではなく委員（構成員）に求められており、将来を見据えた“動ける人材”を FDer に相応しい人材としていると捉え養成することの必要性があることが分かった。そこで、本節では、そうした“動ける人材”としての FDer が組織的にどのような位置づけで存在することが望ましいかについて、考えを進めてみたい。

F Dを取り巻く問題には、3つの格差（「教員間における F D格差」「大学間・地域間における F D格差」「F D担当者間における F D格差」）（秦，2014：39）が存在している。秦（2014：40）は「各大学の F D担当者の F Dに対する意識や、F Dに関する能力による F D浸透度」を示す「F D担当者間における F D格差」

に着目し表8のようにまとめている。そして、関与意識と教育改善の関係について、「表の上段にある積極的層A, B, C, Dの層が多ければ多いほど、学内でのFD活動が活発に行われ、教育改善が円滑に行えている大学ということになるが、反対にE, F, G, Hの層が多い大学は、FDを効果的に進めることが困難である」（秦, 2014: 40）と推察している。秦（2014）の提案には改善の余地があると思われるが⁸、それは本節の議論には直接的に影響がないので、表8の図式を仮定して考察を進めることとする。

表8：FD担当者とその関与意識（秦, 2014: 40）

		学長	FD担当副学長等	FDセンター教員等	FD委員会委員等
FD活動に対して	積極的	A	B	C	D
	消極的	E	F	G	H

2015年4月の学校教育法及び同施行規則の一部改正以降、大学ガバナンスが強化される中、学長のリーダーシップを発揮させ、全学的な教学マネジメント体制を一層推進する状況においては、特に、積極的層であるA, Bが果たす役割は極めて大きいことが予期される。これまで、大規模な総合大学においては、ミクロ・レベル（個々の教員による授業・教授法開発）を中心にFDが捉えられ推進してきた傾向にあるが、真に学長のリーダーシップの下における全学的なFD活動から本学の各学部等における最適な状態を生み出すためには、マクロレベル（組織の教育環境・教育制度の開発）からミドルレベル（教務委員によるカリキュラム・プログラム開発）、ミクロレベル（個々の教員による授業・教授法開発）へと発展していくことが重要である。ここで有用な人材として認められるのが、「FDセンター教員等」あるいは「FD委員会委員等」である。こうした職位にある教員を“動ける人材”言い換えれば“キーパーソン”として据えながら、全体最適思考とFD推進に関する一定の専門性を有する職員との“教職協働”により、ミドル・アップダウン型マネジメント（大嶽, 2009: 49; 孫福, 2004: 13）体制を構築することが望ましいといえよう。

おわりに

本論では、昨今の大学教育の質的転換が求められている背景を概略的に捉えFDerの必要性が唱えられていることに鑑み、FDerに関する調査（日本大学内及びJPPF参加対象校）から3つの調査課題（リサーチ・クエスチョン）を設定して、調査結果を概観した。そして、その調査結果をもとに、今後の方向性と課題を考察し、FDの在り方に関する当該大学組織における共通認識の必要性とそれを示唆し浸透させることのできるFDerの組織的な位置づけの在り様について論じた。

FDerの在り方について、特に日大調査によって明らかになったことは、次のようにまとめることができる。まず、組織的に活かすことを前提としたFDerは必要であるということである。そして、FDerは、一定の専門性を有することを求めているながらも、当該大学（学部等）に対する情熱を有し、主体性を持ってFDを推進していける実践的な人材であることを重視していることが分かった。すなわち、専門性や指導能力などといったことよりも、学部教職員との円満な人間関係を持続的に構築できる人間性やどのような相手でも対話することのできる姿勢を持つこと、さらには、自大学の実情を的確に把握し、説得力を持って必要な取り組みを分別して企画し実行できる能力を必要としている、ということである。

先行研究において十分に明らかにされていなかったFDerの実態を、本FDer調査（日大調査及びJPPF調査）を通して分析・考察したことは、本論の目標を達成できたと考えられるだろう。しかし、全ての大学

においてFDerが導入されているわけではないことを考えると、FDerの在り方に関する実態調査を継続的に行い、大学教育の質的転換の実現に向けた更なる試みが必要である。FDerは、当該大学の組織的な教育改善・改革を担い、推進役として重要な任を果たすために存在するが、「本来は、FDをわざわざ行うというよりも、FDだと意識しないほどシステムに組み込まれ、自然と教育の質が高まっていくことが望ましい」（里見，2014：62）ことから、本論でみたように、FDerには一定の専門性ととともに、真摯な姿勢を持って当該大学（学部等）を「よりよくしよう」とする意欲と情熱こそが、むしろ必要であろう。そして、意欲と情熱を持った人材の活用を含めた大学組織の在り方を真摯に捉えることが、今後の研究課題として挙げられよう。

注

1. ファカルティ・ディベロッパー（FDer）については、いわゆる「学士課程答申」において、「FDを担当する専門スタッフ。集合研修の講師、個別教員に対する授業コンサルテーション、カリキュラム開発等の業務を行う。教授・学習支援センター等の組織に所属している。教員の場合と職員の場合があり、前者は授業を担当するがその科目数は一般教員に比較して少ない。後者は授業を担当せずに教育支援の業務を行うが、修士号以上を持つ専門職として位置づけられている。FDerの持つ専門分野は教育学、心理学、言語学、情報科学など様々である。諸外国では全国レベルでのFDerの専門職集団があることも多く、事例共有や相互研修を通して、能力開発に取り組んでいる。」と用語解説がなされているが、本論では、FDer調査の実施に際する前提として、「大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてのFD担当者」「FD等の教育開発の企画・運営を担う実践的指導担当者」とFDerを定義している。
2. 全国私立大学FD連携フォーラム規約第2条に「本フォーラムは、全国の中規模以上の私立大学が連携して、FD（ファカルティ・ディベロップメント）を推進することを目的とする。」と規定されている。平成27年9月現在、本学を含め34大学が参加している。
3. 平成27年5月1日現在、77,124人の学生（学部、通信教育部、短期大学部、短期大学部専攻科、大学院）が在籍しており、また、7,327人の専任教職員が在職している。
4. 平成22年4月に行われた日本大学本部事務組織改編により学務部教育推進課が新設され、FD推進センターの運営等を実質的に担うことのできる体制が整った。しかしながら、その後、5年の経過を経て、平成27年4月に行われた日本大学本部事務組織改編により、学務部教育推進課が発展的解消となり、既存の学務部学務課に統合された。
5. 「部科校」とは、日本大学が設置する大学院・学部・通信教育部・短期大学部・高等学校・中学校・小学校・幼稚園及び専修学校を総称した呼称である。
6. 本学におけるFDerに関する調査研究の一環として、毎年、本学内で実施している「FD等教育開発・改善活動に関する調査」で次のとおり確認されている。日本大学FD推進センター基本計画（中期計画）に鑑み、例年実施している学内調査においても意識してFDerに関する質問項目を加えている。

【平成 25 年度・平成 26 年度 F D 等教育開発・改善活動に関する調査（結果概要）】

(1) ファカルティ・ディベロッパー（FDer）の養成

	平成 26 年度		平成 25 年度	
	学部・通信教育部・ 短期大学部	大学院研究科	学部・通信教育部・ 短期大学部	大学院研究科
① 非常に重要	4	2	3	1
② 重要	12	11	12	12
③ どちらともいえない	2	5	3	5
④ あまり重要でない	0	2	0	1
⑤ 全く重要でない	0	0	0	1
平均値（標準偏差）	1.88 (0.57)	2.35 (0.79)	2.0 (0.59)	2.45 (0.86)

(2) ファカルティ・ディベロッパー（FDer）の必要性、その役割及び必要な能力に関する自由記述（各学部等の F D 委員会委員長等による意識調査）の概略（平成 26 年度調査結果（学部・通信教育部・短期大学部））

【必要性】

- ・ F D 活動において主導的な役割を果たし、実効的な F D 活動のために必要である。
- ・ FDer の養成方法は、大学単位・学部単位でワークショップ（WS）などを実施し、地道に FDer を育成する。
- ・ 養成方法としては、F D 委員会委員及び学務委員会委員が模範となり F D 活動を広めて、教員全体に意識を持たせる。

【役割・必要な能力】

- ・ 教育を改善するために求められる基礎知識、それを実践するためのワークショップを開催するノウハウなどの実践的能力。
- ・ 他大学や他学部における参考となる F D 活動の現状を把握していること。
- ・ 教育に熱心な教員で信頼が厚い人物。
- ・ 透明性があり、迅速な決断力を持つ組織あるいは人である必要がある。
- ・ 授業に対する学生の反応を的確に見極め、教員の熱意や努力を公正に評価できること。
- ・ F D に関するより広く深い専門知識を有し、教育開発の企画・運営を指導する人材。
- ・ 教育を行う上で、悩んでいる教員の相談役としての役割。

【設置形態】

- ・ 定義にある FDer に必要な能力を一個人に求めるのではなく、補完する組織体制が重要。
- ・ 当面は、○学部に設置された「教育改善委員会」を中心とする。
- ・ FDer は組織又は人に拘わらず、教育に従事している教員が行うことが望ましい。
- ・ 学部単独では難しいので、大学本部からの派遣などが必要。
- ・ F D に関わる活動計画・内容の指針は教員が作成すべきであるが、FDer については、教員以外の専門職として各キャンパスに配置する。

7. 質問 4a～質問 d については、（学部ごと、あるいは、大学ごとの）回答を一つのレコードとみなし、SPSS[®] Text Analytics for Surveys を利用して、言語的特徴（品詞、係り受けなど）を考慮した上で、回答を分類（カテゴリー化）した。ここでは、レコード数が 2 つ以上のカテゴリーを主要な分類カテゴリーと考え、回答に含まれる代表的表現を提示する。

8. FDをどのように捉えていくかによって、すなわち、ミクロレベル（個々の教員による授業・教授法開発）、ミドルレベル（教務委員によるカリキュラム・プログラム開発）、マクロレベル（組織の教育環境・教育制度の開発）といったように（国立教育政策研究所，2009：5），当該大学（学部等）がどのようにFDを定義し具体的な方策を講じていくかによって変わってくる。

謝 辞

本論の執筆に当たり、「ファカルティ・ディベロッパー（FDer）に関する調査」（日本大学内及びに全国私立大学FD連携フォーラム参加校）に御協力いただいた全ての方並びに日本大学各学部等における教務課等の担当者及び全国私立大学FD連携フォーラム事務局校である立命館大学教育開発推進機構の方々に対し、感謝を申し上げたい。

なお、本論に存在しうる誤謬は、当然のごとく執筆者に帰するものであることを申し添えたい。

引用・参考文献

- 大嶽龍一. 2009. 大学における組織文化変革の必要性とその方策に関する一考察. 大学事務組織研究, 創刊号. 大学行政管理学会大学事務組織研究会. 49.
- 大嶽龍一・辻 忠博・雨宮史卓. 2014. 全学的なFD等教育開発の効果的推進を見据えた教職員の意識と大学組織の在り方—FD等組織調査対象大学と日本大学との比較も踏まえて—. 日本大学FD研究. 第2号. 日本大学FD推進センター. 11-12.
- 国立教育政策研究所. 2009. 大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン. 国立教育政策研究所. 5.
- 木野 茂. 2015. 学生, 大学教育を問う—大学を変える, 学生が変わる3—. ナカニシヤ出版. 5.
- 佐藤浩章. 2015. 大学教育の質保証を担う大学教員の教育能力の質保証. 大学の質保証とは何か. エイデル研究所. 107-108.
- 佐藤浩章. 2015. ファカルティ・ディベロップメントの構造と評価に関する研究. 北海道大学 博士（教育学）学位論文. 22. 26.
- 里見朋香. 2014. FDの現状分析. IDE—現代の高等教育. No.559. 2014年4月号. IDE大学協会. 62.
- 寺崎昌男. 2006. 大学は歴史の思想で変わる—FD・評価・私学—. 東信堂. 9-10.
- 寺崎昌男. 2008. FD試論—その理解と課題をめぐって—. IDE—現代の高等教育. No.503. 2008年8-9月号. IDE大学協会. 9.
- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会. 2008. 学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）. 37-39. 61.
- 中央教育審議会. 2012. 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）. 9. 20.
- 秦 敬治. 2014. FDの実践と課題—愛媛大学の事例に基づいて—. IDE—現代の高等教育. No.559. 2014年4月号. IDE大学協会. 39-40.
- 孫福 弘. 2004. 経営革新をサポートする職員組織の確立を. Between. No.25 2004.6. 進研アド. 13.
- 松野 弘. 2010. 大学教授の資格. NTT出版. 14.143.
- 三浦 光・大嶽龍一. 2015. ファカルティ・ディベロッパー（FDer）に関する調査結果概要報告—全国私立大学FD連携フォーラム参加校の実態と課題—. 日本大学FD研究. 第3号. 日本大学FD推進センター. 85. 86.

ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）に関する調査
〔日本大学各学部等対象調査〕



ファカルティ・ディベロッパー（FDe r）に関する調査



日本大学FD推進センター

学部等名、御回答者・事務局御担当者を御記入ください。

学部 / 研究科	所 属	役 職	資格（教授、准教授等）
御 回 答 者	氏 名	電 話 番 号	メー ル ア ド レ ス
事 務 局 御 担 当 者	所 属	役 職	氏 名
	電 話 番 号	メー ル ア ド レ ス	

学部・研究科（実人数合計）	短期大学部	
	専任教員（ 人）	専任教員（ 人）
非常勤教員（ 人）	非常勤教員（ 人）	
専任職員（ 人）	専任職員（ 人）	

貴学部等に在籍する教職員数を御記入ください。
※平成27年5月1日現在。

1

【質問1】FDe rの定義が明確になっているとは限らないという前提に立った上で質問いたします。

FDe rとはどのような人材であると考えていますか。次の選択肢の全てに関し、○・×・△のいずれかでお答えください。

- () 学内FD委員会（FDを扱う委員会）の委員である。
- () 学内FD委員会（FDを扱う委員会）の委員長である。
- () 学外FD組織（FDを扱う組織）の構成員である。
- () 学外FD組織（FDを扱う組織）の長（責任者）である。
- () 学内のFDに関する研修会に参加したことがある人である。
- () 学外のFDに関する研修会に参加したことがある人である。
- () FDに関する研修会において、講演等を行ったことがある人である。
- () FDを中心となって推進する人である。
- () FDに関する研修会を企画し、実施する人である。
- () FDに関して、特別な教育を受けた人である。
- () FDの専門家である。
- () FDに関する教育開発を企画・運営する人である。
- () FDの実践的指導者である。
- () その他〔]

2

FDe rの定義に関し、
「大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてのFD担当者」「FD等の教育開発の企画・運営を組織的に行う実践的指導担当者」としたと想定して、次の質問に御回答ください。

【質問2】 貴学部等では、FDe rの必要性について、どのように考えていますか？
必要である ・ 必要でない ・ どちらとも言えない
(いずれかを口で囲んでください)
☆上記を選択した理由を御記入ください：

【質問3】 今後、貴学部等にFDe rを配置する考えはありますか？
ある ・ ない ・ どちらとも言えない
(いずれかを口で囲んでください)
☆「ない」又は「どちらとも言えない」の理由：

3

【質問4】 FDe rの定義を「大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてのFD担当者」「FD等の教育開発の企画・運営を組織的に行う実践的指導担当者」とし、貴学部等にFDe rを配置することを仮定して、次の質問に御回答ください。

【質問4 a】 貴学部等において、FDe rが担う役割には何があると考えますか。
次の選択肢の全てについて、○・×・△のいずれかを付けてください。

() FDe rの使命や役割などを明文化する。
() FDの組織を確立し、責任者に遂行のための地位と権限を持つ。
() 所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する。
() FDプログラムの達成目標をフェーズに分けて設定し、明文化する。
() FDプログラムを達成するために必要な方法・手段を設定し、実施に必要な予算を確保する。
() FDプログラムの企画・運営・評価ができる人員を採用し、育成する。
() FDプログラムの効果を定期的に評価し、学内外に公表すると共に、次の達成目標に反映する。
() その他 []

※国立教育政策研究所『大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』（平成23年4月）を参考にしました。

【質問4 b】 貴学部等におけるFDe rに必要な能力について、どのように考えますか。

【質問4 c】 貴学部等にとって相応しいFDe rとはどのような人材であり、FDe rを生かすには、どのような組織形態や組織文化が必要であると考えますか。

4

【質問4 d】 F D e r を何人配置しますか。その理由を併せてお聞かせください。
 _____人
 ☆その理由：

【質問4 e】 F D e r の方は、教員ですか、それとも、職員ですか。あるいは、教員・職員両方の属性の方になりますか。
 その理由を併せてお聞かせください。
 教員 ・ 職員 ・ 教員・職員 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆その理由：

【質問4 f】 F D e r の方に専門知識は必要ですか。必要であれば、どのような専門知識ですか。
 その理由を併せてお聞かせください。
 必要 ・ 必要ない (いずれかを口で囲んでください)
 ☆専門分野の内容及び理由：

 ☆その理由：

5

【質問4 g】 上記の質問項目に対して、貴学部等特有の御事情や御意見、コメントなどがあれば、お聞かせください。

【質問5】 貴学部等において F D e r を養成しますか。F D e r を養成する場合、必要な取り組みについて、どのように考えますか。
 養成する ・ 養成しない ・ どちらとも言えない
 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆ F D e r を養成するに際しての必要な取り組み：

【質問6】 大学院における F D e r の役割について、どのように考えますか。(通信教育部・独立研究科・専門職大学院を除く)

御協力いただき、ありがとうございました。

恐れ入りますが、平成27年7月31日(金)までに、学務部学務課 (adm.aca.eps@nihon-u.ac.jp) へお送りください。

6

ファカルティ・ディベロッパー (FDer) に関する調査
〔全国私立大学FD連携フォーラム参加校対象調査〕



ファカルティ・ディベロッパー (FDer) に関する調査



日本大学FD推進センター

貴学の大学名を御記入ください。	
大学名 () 大学)	大学創立年 (西暦) () 年)
貴学の所在地 (都道府県・市区町村) を御記入ください。 ※全学的なFD等教育開発推進関連組織又は学務 (教務) 系部署の所在地	〔例: 東京都千代田区〕
貴学のキャンパス数 (付属高等学校等の併設校を除く) を御記入ください。	() キャンパス)
貴学の学生収容定員 (総定員) 数を選択してください。 ※学部学生収容定員数 (昼夜間計) と大学院学生収容定員数 (昼夜間計) の合計 ※平成26年5月1日現在。	<input type="checkbox"/> 9,999人未満 <input type="checkbox"/> 10,000~19,999人 <input type="checkbox"/> 20,000~29,999人 <input type="checkbox"/> 30,000人以上
貴学の学部等の構成について、あてはまるものを選んでください。	<input type="checkbox"/> 文系学部を複数有する大学 <input type="checkbox"/> 理系学部を複数有する大学 <input type="checkbox"/> 文系学部と理系学部 (医・歯・薬・獣医系学部を含まない) を複数有する大学 <input type="checkbox"/> 文系学部と理系学部 (医・歯・薬・獣医系学部を含む) を複数有する大学 <input type="checkbox"/> 医・歯・薬・獣医系の総合大学 <input type="checkbox"/> その他 ()

1

貴学の教職員数を御記入ください。 ※平成26年5月1日現在。	専任教員 () 人)
	非常勤教員 () 人)
	専任職員 () 人)

【質問1】FDerの定義が明確になっているとは限らないという前提に立った上で質問いたします。
FDerとはどのような人材であると考えていますか。次の選択肢の全てに関し、○・×・△のいずれかでお答えください。

() 学内FD委員会 (FDを扱う委員会) の委員である。
 () 学内FD委員会 (FDを扱う委員会) の委員長である。
 () 学外FD組織 (FDを扱う組織) の構成員である。
 () 学外FD組織 (FDを扱う組織) の長 (責任者) である。
 () 学内のFDに関する研修会に参加したことがある人である。
 () 学外のFDに関する研修会に参加したことがある人である。
 () FDに関する研修会において、講演等を行ったことがある人である。
 () FDを中心となって推進する人である。
 () FDに関する研修会を企画し、実施する人である。
 () FDに関して、特別な教育を受けた人である。
 () FDの専門家である。
 () FDに関する教育開発を企画・運営する人である。
 () FDの実践的指導者である。
 () その他 []

2

FDe rの定義に関し、
 「大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてのFD担当者」「FD等の教育開発の企画・運営を組織的に行う実践的指導担当者」として想定して、次の質問に御回答ください。

【質問2】 貴学では、FDe rの必要性について、どのように考えていますか？
 必要である ・ 必要でない ・ 未定である
 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆上記を選択した理由を御記入ください：

【質問3】 現在、貴学にFDe rはいますか？
 いる ・ いない
 (いずれかを口で囲んでください)

「いる」と回答された場合は、【質問4】へ進んでください。
 「いない」と回答された場合は、【質問5】へ進んでください。

3

【質問4】 貴学におけるFDe rの方に関し、次の質問項目に御回答ください。

【質問4 a】 FDe rの方は、何人いますか？
 【回答4 a】 _____人

【質問4 b】 FDe rの方は、専任ですか、それとも、非専任ですか。
 その理由を併せてお聞かせください。
 専任 ・ 非専任
 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆上記を選択した理由を御記入ください：

【質問4 c】 FDe rの方は、教員ですか、それとも、職員ですか。あるいは、教員・職員両方の属性の方がいますか？
 その理由を併せてお聞かせください。
 【回答4 c】 教員 ・ 職員 ・ 教員／職員
 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆上記を選択した理由を御記入ください：

4

【質問4 d】 F D e rの方が置かれている立場（資格・役職など）は、どのようなものですか。

例：教員－教授、准教授、FD推進センター副センター長、特任教員、など
職員－課長、課長補佐、任期制職員、など

その理由を併せてお聞かせください。

【質問4 e】 F D e rの方が属している組織は、どのようなものですか。

（センター等の所属か、学部・学科等の所属か、など）

その理由を併せてお聞かせください。

【質問4 f】 F D e rの方が教員の場合、当該教員の専門分野は「教育学」ですか。

また、採用基準、業績（研究・教育等）評価、昇格基準などは、どのようになっていますか。
差し支えない範囲でそれらの理由を併せてお聞かせください。

「教育学」である ・ 違う（専門分野： ）
（いずれかを口で囲んでください）

5

【質問4 g】 F D e rの方が職員の場合、専門職としての教育を受けていますか。

受けている場合、どのような教育ですか。

また、採用基準、業績評価、昇格基準は、どのようにしていますか。

それらの理由を併せてお聞かせください。

受けている ・ 受けていない
（いずれかを口で囲んでください）

【質問4 h】 F D e rの方に関する上記の質問項目に関して、そのほか、貴学特有の御事情や御意見、コメントなどがあれば、自由にお聞かせください。

【質問6】以降に進んでください

6

【質問5】(FDe rがない場合) FDe rに関して、次の質問項目に御回答ください。

【質問5 a】今後、貴学にFDe rを配置する考えはありますか？

ある ・ ない ・ 未定 ・ 検討中
(いずれかを口で囲んでください)

「ある」又は「検討中」と回答された場合は、【質問5 b】以降へ進んでください。
「ない」又は「未定」と回答された場合は、これで本調査は終了となりますが、その理由をお聞かせください。

☆「ない」又は「未定」の理由：

※12ページに「御回答者・事務局御担当者」を御記入ください。

【質問5 b】FDe rをどのような組織(全学的なセンター等の所属か、学部・学科所属か、など)に、何人配置しますか。
それらの理由を併せてお聞かせください。

_____人
☆それらの理由：

7

【質問5 c】配置するFDe rの方は、専任ですか、それとも、非専任ですか。
その理由を併せてお聞かせください。

専任 ・ 非専任
(いずれかを口で囲んでください)

☆その理由：

【質問5 d】FDe rの方は、教員ですか、それとも、職員ですか。あるいは、教員・職員両方の属性の方になりますか。
その理由を併せてお聞かせください。

教員 ・ 職員 ・ 教員・職員
(いずれかを口で囲んでください)

☆その理由：

【質問5 e】FDe rの方に専門知識は必要ですか。必要であれば、どのような専門知識ですか。
その理由を併せてお聞かせください。

必要 ・ 必要ない
(いずれかを口で囲んでください)

☆専門分野の内容及び理由：

8

【質問5 f】 F D e rの方に専門職としての教育を受けていることを担当の条件にしますか。
その理由を併せてお聞かせください。

する ・ しない
(いずれかを口で囲んでください)

☆その理由：

【質問5 g】 F D e rの方の採用基準、業績評価、昇格基準は、どのように考えますか。
その理由を併せてお聞かせください。

【質問5 h】 上記の質問項目に対して、貴学特有の御事情や御意見、コメントなどがあれば、お聞かせください。

【質問6】以降に進んでください

9

【質問6】 貴学において、F D e rが担う役割には何があると考えますか。
次の選択肢の全てについて、○・×・△のいずれかを付けてください。

- () F D e rの使命や役割などを明文化する。
- () F Dの組織を確立し、責任者に遂行のための地位と権限を持つ。
- () 所属している組織の教育環境・教育制度の現状を分析し、把握する。
- () F Dプログラムの達成目標をフェーズに分けて設定し、明文化する。
- () F Dプログラムを達成するために必要な方法・手段を設定し、実施に必要な予算を確保する。
- () F Dプログラムの企画・運営・評価ができる人員を採用し、育成する。
- () F Dプログラムの効果を定期的に評価し、学内外に公表すると共に、次の達成目標に反映する。
- () その他 []

※国立教育政策研究所『大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン』（平成23年4月）を参考にしました。

【質問7】 貴学におけるF D e rに必要な能力について、どのように考えますか。

10

【質問8】貴学にとって相応しいFDerとはどのような人材であり、FDerを生かすには、どのような組織形態や組織文化が必要であると考えますか。

【質問9】貴学においてFDerを養成しますか。FDerを養成する場合、必要な取り組みについて、どのように考えますか。
 養成する ・ 養成しない ・ 未定である
 (いずれかを口で囲んでください)
 ☆FDerを養成するに際しての必要な取り組み：

【質問10】大学院におけるFDerの役割について、どのように考えますか。

11

御回答者・事務局御担当者				
大 学 名				
御 回 答 者	所 属	役 職	資格 (教授, 准教授等)	氏 名
	電 話 番 号	F A X 番 号	メー ル ア ド レ ス	
事 務 局 御 担 当 者	所 属	役 職	氏 名	
	電 話 番 号	F A X 番 号	メー ル ア ド レ ス	

御協力いただき、ありがとうございました。

恐れ入りますが、平成26年7月31日(木)までに、日本大学本部学務部教育推進課 (adm.aca.eps@nihon-u.ac.jp) へお送りください。

12