HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	何のためのFDか？ : イギリスとの比較
Author(s)	山内, 乾史
Citation	高等教育ジャーナル, 7, 22-27
Issue Date	2000
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.7.22
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29717
Type	departmental bulletin paper
File Information	7_P22-27.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

何のためのＦＤか？―イギリスとの比較―

山内　乾史*

神戸大学 大学教育研究センター

Faculty Development for What?: Comparison with U.K.

Kenshi Yamanouchi**

Research Institute for Higher Education, Kobe University

Abstract―The purpose of this paper is to examine for what purpose Japanese universities need faculty development programs as teacher's training. In this paper I will discuss this theme with a comparative method. In the U.K., many universities also need FD programs but the reason is to get more money from their resources: government, or companies. In addition, individual professors need this program because their attitudes towards it affect their salary or promotion or something else. In Japan, many professors seem not to take this matter seriously although the actual financial situation is very difficult. Will they ever deal with this program voluntarily and seriously?

(Received on September 21, 1999)

1. 日本の現状―何となくFD？―

FD / SD（ファカルティ・ディベロップメント／イギリスではスタッフ・ディベロップメント）という名称については，すでに多くの大学教員・事務職員が知っていると思われる。現に，FDに関するセミナーが大学や関係諸団体の手によって頻繁に開催されている。しかし，FDという営みが必要とされる具体的・実践的な背景，さらには理念・目的・方法については，少なからぬ教員・事務職員が知らないのではないだろうか。ましてや規範が内面化されているとは思われない。本稿では，教育面を中心とするFDについて述べてみたい。

そもそも，FDが今なぜ必要とされるのだろうか？言い換えるならば，本当に，これまでFDは不要だったのだろうか。FDの歴史は，イギリスにおいては1961年にUGC（後述）の下に大学教授法を検討するために，ヘイル委員会が設けられた時点に遡る。さらに，1963年のロビンス・レポートにおいて大学教育方法・内容の改善が提言され，1964年には前述のヘイル委員会がヘイル・レポート『大学教授方法』をまとめて，新任の大学教員に対する教授技術改善コースの設置を提言している。これらを受けて1963年にマンチェスター理工科大学にスタッフ・ディベロップメント・コースが，ロンドン大学政治経済学部(LSE)に高等教育研究ユニットが，1965年にはロンド

*）連絡先：657-8501 神戸市灘区鶴甲１丁目２番１号　神戸大学 大学教育研究センター

**）Correspondence: Reseach Institute for High Education, Kobe University, Tsuruko, Nada-ku, Kobe 657-8501, JAPAN

ン大学教育研究所(LIE)に大学教授法研究ユニットができたのである（馬越 1981 b，エルトン 1989）。

さて，ではなぜFDが必要とされるのであろうか。何のためのFDなのであろうか。イギリスの場合には1960年代のニュー・ユニバーシティの仲間入りによる，急激な学生数・教員数の増大が理由とされるが，この当時はまだエリート段階の直中にあったことは記憶されねばならない。つまり機械的に，進学率の高低のみでFDの要不要が決定されるわけではない。

日本では，財政難，少子化，大衆化に基づく組織の危機の強調と，教育サービスの充実の必要性とが，学生（その父兄），国民，識者，留学生，産業界から訴えられている。しかし，これらの理由がFDが必要とされる理由の根幹をなすというのは正当なのか？

私見では，大学教授職とは専門的自決性を持った専門職であり，したがって高度の規範を内面化し，絶えず自発的に高度の基準を目指して自己の能力の開発・向上に努めているはずであり，本来は，他者からそういったことを強制されるべきものではないだろう。もし，そうだとすれば，大学教授職にとって教育と研究はその中心的職務をなすわけであるから，少子化が起ころうが，多子化が起ころうが，あるいは財政難であろうが，バブルであろうが，危機であろうがなかろうが，FDはやるべきものであったはずである。

私はここで青臭い理想論を展開しようとしているのではなく，その逆である。なぜ，イギリスではエリート段階にある大学でFDに熱心な取り組みがなされ，他方では日本のように危機が起こるまで手が着けられないのだろうか。その違いはどこにあるのだろうか。

FDは自発的に取り組むべきものであり，監督官庁や執行部等の他者から強制されるものではない。だが，全く自発性に委ねて，野放しでいいのかというとそうではない。監督官庁や執行部は自発性を引き出し，促すような「仕掛け」を準備することが必要なのではないだろうか。今まで日本でFDが省みられなかったのは，不要だったからではなくて，「仕掛け」の欠如にあったのではないだろうか。一方，イギリスでは「仕掛け」があったからこそ，エリート段階にあるにもかかわらずFDが普及したのではないだろうか。

2. イギリスの事例－財源獲得のためのSD－

私は昨年11ヶ月弱の期間を文部省在外研究員としてロンドン大学教育研究所(LIE)に滞在した。滞在の目的は，私の本来の研究テーマ「エリート論」の追求であり，大学の運営・経営論やSD研究ではなかった。したがって，こういったテーマに関しては，個人的な経験に基づく情報しか持ち合わせていない。ところが，幸いなことに，イギリスについては少なからぬ研究者がSDについて紹介した論稿がある。そこで，それらの論稿を総合し，整理しながら，その中に私の見解を織り交ぜる形で責めを果たしたい。

受け入れ先の教授たちが異口同音に指摘することは「財政難」であった。確かに，いくつかの文献ですでに読み知っていたが，現実の厳しさは想像を絶していた。『デアリング報告』が財政問題にほとんどのページを割いているのを見てもわかるように，深刻な財政難にあえいでいる。その原因の一つはサッチャー政権以降続いている，大学に対する厳しい財政制限・緊縮の影響が未だに深刻な爪痕を残していることであるが，今ひとつは東アジア・東南アジアの財政破綻により，ポンドが高騰したため，アジアの留学生が激減したことである。

アメリカ合衆国とは逆に，イギリスでは1988年の教育改革法によってテニュアが廃止され，固定契約期間によって採用されるケースが増えている。こういった教職員はテニュアはないので，パーマネントと呼ばれる。喜多村によれば，同法では「大学に教員の余剰が生じたり，適切な理由がある際には，解雇することを可能にすることも定めている」（喜多村 1997）。この点に関して，『デアリング報告』には次のような文言が見られる。「教職員の雇用条件は数年前から変化しつつある。法律により，大学は学則を変更し，新採用についても，あるいは昇格した教職員について終身在職権（テニュア）を廃止することができるようになった。また，固定期間契約をもって採用される教職員の割合が高まっている。これは，主に，研究予算が短期的にしか得られないという一般的な状況に対処したものである。資料によると，若い研究者の間から，キャリア見通しが暗く，職に不安がつきまとうという心配の声が上がっている。しかし，我々の調査によると，現在，固定契約を持って雇用されている教員は未だ少数派である」。

要は機関の財政難が，教職員の雇用の不安定につながっているのである。いずれにせよ，オックスフォード，ケンブリッジ，ロンドンの三大学は，『デアリン

グ報告』でも繰り返し述べられているとおり，財政面では他大学と比べて格段に優遇されている。そういう大学でさえ，こういう荒んだ事情であるから，他は推して知るべしである。しかも，財政事情が極めて厳しいばかりでなく，財政配分の基準が大きく変化している。

かつてのUGC(University Grants Committee)は，1919年の創設以来，大学人中心に構成され，総額を大蔵省と直接交渉する能力を持ち，ブロック・グラント方式で５年分の予算を一括配分し（1972年度～1977年度まで），しかも会計監査なし（1967年まで）という，大学側からみれば誠に恵まれた財政配分機構であった。しかし，サッチャー政権の下での財政事情は誠に厳しく，政府の介入が強まり，ついに1987年に政府が発表した『高等教育白書』を受けて「UGCの近代化」を掲げてUFC（University Funding Council）に改組された。UFCは大学人が半分，その他の人間が半分という構成の委員会で，総額は政府の決定に従うという財政面での政府の介入を制度化し，強化するものである。この白書においては，教育面での質的向上と効率性を厳しく求められている。特に，（１）各教育課程のデザイン・内容及び認定手続きの改善と（２）教職員の訓練・評価を通じた教育機能の向上，（３）商業化の展望を踏まえたより選択的な研究投資，の３つが高等教育の質の向上に関して提言されている（村田1987）。そのため，学生のリクルート活動と教員の教育サービス提供の品質管理が厳しくなるのは当然のことであろう。こういった経緯からも，SDが重視されるようになるのは必然的であったと言えよう。

振り返ってみれば，先に述べたヘイル委員会がUGCの下にできたということは重要な事実である。大学への財政配分の権限を一手に握るUGCがこのような勧告を受けて，SDに取り組む，あるいはSD開発を研究する財政的なモチベーションを，（完全な形ではないにせよ）用意することになったからである（馬越1981c）。一言で言えば，イギリスのSDは明示的・暗示的に，財政的問題とリンクしており，従って，政治的な動向に左右されやすくならざるを得ないのである（吉川1991）。

吉川によれば，「ロンドン大学の高等教育スタッフ・ディベロップメント・センターのセンター長であるD. W. Piperによれば，センターは1988年からは財政的に自前で組織を運用していくと述べていた。事実，すでにセンターは組織自らの力で資金をかなり獲得していた。具体的には，センターは多様なニーズに即応できる研修やユニバーシティ（カレッジ）・マネジメントのノウハウをもち，国内外からの依頼に応じている。最近では，その対象は大学関係のみに限定せず，SDの研修システムで培ったノウハウを広く公共機関や産業界の人材養成にも生かし，組織としての実績と資金を得ている。こうした戦略はサリー大学高等教育教授促進センターでも同様であった」ということである。さらに吉川によれば「政府は大学の活動実績（その効率性，有効性，生産性など）を評価し，その実績に見合った財政的補助を各大学にするようになって」いる。したがって，「現在のイギリスの大学を取り巻く社会環境により，SD活動は大学の財政改善の手段として位置づけられているといえよう」（吉川1991）ということである。この財政難の深刻さは上述の事情から，メージャー政権，そして現在のブレア政権でもほとんど変わりないといえよう。SDは純粋な大学教員の（教育能力を含む）能力開発支援の手段から，機関の効率的・効果的な管理・運営を促す手段としての位置づけへと変わってきているようである。

さて，イギリスでは，1975年から新任教員に３年間の試補期間が設けられることになった。新任教員の多くは各大学の教授法研究センターなどで研修を受け，教育者として訓練される。内容は，有名講師による講義とパネル・ディスカッション，フリー・トーキング，模擬授業の実施，授業VTRの分析と討論，教育機器の使用法に関する研修が中心で，いくつかの大学ではこれに大学の管理・運営に関するレクチャーを設けている。例えば，前述のマンチェスター理工科大学では，２週間の訓練コースを設けている。サリー大学は１週間の合宿形式で訓練を施す（馬越1981a）。私が滞在したロンドン大学教育研究所では，古手教員，若手教員，新任教員，大学院生，客員研究員など各層を対象にした数種類のセミナーがある。期間は１日ぽっきりのものから１週間のものまで様々である。驚くことには，これらのセミナーの多くは有料で，しかも安くはない（大体，１日あたり£50程度，宿泊の場合には食事つき）にもかかわらず，参加者が大変多いことである。したがって，こういったセミナーは規模の大小はともかく，財源獲得にも寄与しているわけだ。また，先述のように，いくつかのセンターは，企業に人材開発に関する出前講義を

行ったり, あるいはLIEのユニットのように教育コンサルタント業も行ったりして，財源獲得に乗り出しているところもある。それだけ，イギリスにおいて，こういったセンターの活動の質が評価されているということでもあろう。

教育の評価に関しては，機関については，第三者評価の結果は「リーグ・テーブル」と呼ばれるフットボールのランキングを模した表の形で，メジャーな新聞に公表される。これは大学だけではなく，パブリック・スクールなども同じ状況にある。いずれにせよ, 逃れようのない圧力である。個々の教員については，各機関がSDへの取り組みを財政的に支援し，奨励している。だが, そればかりでなく, 教育業績を報酬や昇進の査定と連動させているところもある。特に先述のようなテニュアの廃止という状況下では，顕在的，潜在的にそのような動向が起こってくるのは, ある程度必然的であるといわざるを得ない。そこで教育業績の向上のために,「自発的に」SDに取り組まざるを得ないわけである。

エルトンの紹介するところでは，オックスフォード・ポリテクニク（当時）では，教授活動の改善の努力ならびにその効果が，査定に明白に組み込まれている。こういった試みは日本の大学のいくつかに見られるものの, 試験的, ないしは部分的であり, いまだに全学的なものではないだろう。

以上，イギリスは1960年代から大学教授法の開発を進めてきたのであり，この分野では最先進国の一つであると思われる。しかも，上記のように，SDに取り組む上で, 教員個々のインセンティブも（雇用と昇進，報酬），機関のインセンティブ（UFCからの財源獲得）も極めて明白で，環境整備も最高水準にある。

だが, 問題は多い。「デアリング報告」によれば「昇進は個々の高等教育機関が設定した基準にもとづいているが，一般的には教育より研究の方が重視されていると受け止められている。こうした見方を変えつつある高等教育機関もあって，教育研究活動のその他の側面, 特に教育面の優秀性のほか, 管理技能とリーダーシップ能力も評価しようと努めている。それにも関わらず，教育研究職員を対象とした我々の調査は，現在の制度で教育面の優秀性が相応に評価されていると信じているのは３％だけであることを示している」ということである。しかも,「特定の例外はあるにしても，多くの機関は研究だけでなく教育，管理も考慮していることを表明しているにもかかわらず, 教員は昇進の機会と経済的な報酬は, 勤務年数と優れた研究成果に関係しているのであって，教育の優秀性に関係しているものではないと，捉えている」。研究業績を求める圧力もかなり強いのである。

その結果, 同報告書にあるように,「教員は専門分野における最新の研究や理論に遅れを取るまいと全員努力しているが，最新の教授法を習得する機会が与えられている教員は数少ない。我々が高等教育の教員を対象として行った調査（報告書３）によると，教授法に関する訓練を受けた経験のある教員は全体の半数をわずかに上回る程度であり，キャリアを開始した当時においてのみ訓練を受けている教員が全体の３分の２を少し上回った程度である」ということになってしまうのである。ヘイル・レポート『大学教授方法』では訓練を受けた教員の比率は17%であったから（パーキン 1970），大いなる進歩ではあるが，これほど環境が整備されていてもやっと半分かという印象は拭えない。さらなるSDの普及には，一層の動機付けと制度的「仕掛け」を必要とするのであろう。

3. 結論－規範の内面化と「仕掛け」の設定は可能か？－

以上検討してきたように, イギリスの大学の場合，個々の教員がSDに積極的に取り組むのは，規範を内面化するだけではなく, 自発的な取り組みを促す, あるいは（一種の形容矛盾ではあるが）自発的に取り組まざるを得ない，制度的・システム的な「仕掛け」があるからである。それは，とりもなおさず「SDは個々の教員にとって人事制度の一環をなす」ということである。イギリスの大学の教員でも, 研究に対する志向は強いのであり，教員の目を教育に向ける「仕掛け」があればこそ，SDも授業改善も制度的・システム的に根付き, 否応なく「自発的に」取り組むことになるのだ。イギリスのかつてのUGC，現在のUFCは各機関に対して財政援助やアクレディテーションを誘い水にして，明示的・暗示的に教育の重視，SDの実施を促すのである。このため, 個々の大学は組織としてSD活動に取り組むことに「経済的・社会的活動としての合理性」を見いだすことが容易なのである。もちろん，日本でも，大学審議会・文部省は様々な形

で個々の大学にFDを働きかけているだろう。しかし，イギリスの場合にはそれだけではなく，各機関が個々の教員に対して雇用・テニュア・昇進・サラリー等の待遇を誘い水にして教育の重視，SD活動への参加を促すという「二重の仕掛け」がある。このことによって，個々の教員も，SD活動に取り組むことに「経済的・社会的活動としての合理性」を見いだしやすいのである。

ただし，そのような状況にあっても，少なからぬイギリスの大学・大学人が，研究重視の故にFD活動に真摯に取り組んでいないのも事実である。これは，現在の大学における教育活動・SD活動の立場の脆弱さを示すものである。したがって，「仕掛け」がなくとも個々人が自発的に取り組む「研究」とは違って，一層の「仕掛け」が必要となる。

日本では，どうであろうか。いささか乱暴な総括ではあるが，FDは大学システム全体としては「一部の熱心で奇特な人（大学）のやる奇特な運動」というのが実態ではないか。少なくとも，「人事制度の一環」として考えられているとは思えない。現に，FDに関するセミナーが開かれても，教育業績評価に関する講演が開かれても，フロアから「なぜ，何を，どうすればいいのか。やったらどうなるのか」という声が絶えないのは，目的も方法も意義も十分に解らず，自発性もなく，ただ他者から強制されて戸惑っている平均的な大学教員像を反映していると思われる。

さて，では日本でFDに積極的に参加することを促すような「仕掛け」が可能なのだろうか。イギリスやアメリカ合衆国では「仕掛け」とは雇用・昇進・給与をはじめとする待遇の問題であり，アメリカ合衆国の大学教員の中には直接事務局と給与を交渉する力を持った教員がいる。そこまではいかなくとも，給与を努力によって上げることが可能である。しかも，教育業績が給与に（少なくとも）ある程度反映されるということであれば，大多数の教員はFDに自発的に取り組まざるを得ない。日本では現在，FD活動に取り組むことへのインセンティブとしては，サバティカル・イアーやFD奨励金の授与，あるいは特昇などの方策が考えられているようである。これだけでは，まだ十分な「仕掛け」とは言えないと考えられる。

確かに，日本でも授業評価のフォーマットの開発も進み，関心も高まってきている。先に述べたオックスフォード・ポリテクニクの試みなどは，もうすでに日本のいくつかの大学でも試みられている。あと必要なものは，規範の内面化である。個々の一般教員の意識改革である。現時点では，日本の個々の一般教員には，FD活動に取り組むことに，なかなか「経済的・社会的活動としての合理性」を見いだしにくいのではないだろうか。ここで必要とされるのは，執行部の強力なリーダーシップと個々の教員のインセンティブであろう。このインセンティブが雇用や給与という直接的な形を取るのがいいのかどうかは議論の分かれるところであろう。また，第三者評価機関の登場は，確かに大きな圧力である。だが，ボロを出さない「守りの評価」だけではなく，長所を積極的に打ち出す「攻めの評価」と有効なフィードバック・システムの確立を促すためのFDへと進んでいくには，まだ，多くの課題が残されている。

近年，日本ではエージェンシー化や第三者評価機関設置の関係から，イギリスの高等教育に対して注目が集まっている。しかし，それらを包摂するより大きな教育システムの，SDを通じた体質改善ということについても，イギリスの高等教育は有効な示唆を与えてくれると言える。

参考文献

馬越　徹(1981a)，「ヨーロッパの大学におけるStaff Developmentの動向」，『大学における教育機能(Teaching)を考える－第９回（1980年度）「研究員集会」の記録－（大学研究ノート第50号）』，広島大学大学教育研究センター，33-39

馬越　徹(1981b)，「英国における大学教員教育(Staff Development in Universities)の展開」，『高等教育研究紀要』**2**，財団法人 高等教育研究所，13-27

馬越　徹(1981c)，「＜報告＞ヨーロッパの高等教育研究所めぐり」，『高等教育研究紀要』**2**，財団法人 高等教育研究所，91-100

Elton, L. (1987), "Teaching in Higher Education : Appraisal and Training"Kogan Page LTD.，香取草之助（監訳）(1989)，『高等教育における教授活動－評定と訓練－』，東海大学出版会

喜多村和之(1997)，「試練にさらされる大学教授職－イギリスの大学教員ストライキ－」，『ＩＤＥ・現代の高等教育』**385**，45-52

Perkin, H (1969), "New Universities in United Kingdom : Case Studies on Innovation in Higher Educa-

tion" ,OECD, 新堀通也(監訳)(1970),『イギリスの新大学（大学問題シリーズ７）』, 東京大学出版会

広島大学大学教育研究センター（研究代表者 関正夫）(1991),『高等教育における教職員開発（スタッフ・デベロップメント）に関する国際比較的研究－昭和 62 年度～平成１年度科学研究費補助金（一般研究（Ａ））研究成果報告書－』, 広島大学大学教育研究センター

村田直樹(1987),「イギリスの高等教育白書」,『ＩＤＥ・現代の高等教育』**285**, 50-54

文部省高等教育局(1997),『英国高等教育制度検討委員会（デアリング委員会）報告』, 文部省

吉川政夫(1991),「イギリスにおけるSD活動－見直しを迫られるSD活動と大学教員評価の台頭－」, 広島大学大学教育研究センター（研究代表者関正夫）, 前掲書, 広島大学大学教育研究センター

ロンドン大学教育研究所大学教授法研究部（喜多村和之・馬越徹・東曜子（編訳））(1982), 『大学教授法入門－大学教育の原理と方法－』, 玉川大学出版部