


# 大学教員に求められる能力の学術的統合



立命館大学第4回教学実践フォーラム

2024.03.14

佐藤 浩章

(大阪大学国際共創大学院  
学位プログラム推進機構)

## 大学教員の教育と研究の関連に関する国内での研究

- 東海大学の大学教員51名、94教科についての講義の総合評価と、担当者の研究業績（学会発表、論文数）（1985年度）を分析した結果、相関は見られなかった（安岡ら,1987）。
- 東海大学の2,400名、9,400科目についての教員の授業評価と研究論文数の関係（1996-1998年度）を分析した結果、総じて相関は見られなかった（安岡ら,2001）。ただし、科目別に分析したところ、外国語担当教員のみ相関が見られた。その理由は、外国語担当の論文の約半数が授業に関わる論文であることから、授業を研究として取り組むと授業評価が高くなる傾向がある。

## teaching and research nexusに関する先行研究

- 先行研究では、学生の成果（主に学生満足度調査）と研究の有効性（論文の量や引用数など）の関係を調査している。研究知見としては、個々の学問や学部について相関関係がないこと（場合によっては、弱いプラスまたは弱いマイナスの関係）が一貫して指摘されている（Hattie and Marsh, 1996 ; Allen, 1996 ; Feldman, 1987）。
- ハッティとマーシュによれば（Hattie and Marsh, 2002; Marsh and Hattie, 2004）、ゼロ相関とは、第一に、負の相関関係ではない。総じて研究活動は学生の教育成果を減少させるものではないということを意味する。第二に、「優れた教師、優れた研究者、それほど優秀ではない教師、それほど優秀ではない研究者の数と同じだけ、優れた教師でありかつ優れた研究者でもある大学教員がいる」ことを意味する（Hattie and Marsh, 2002）。優れた研究者でありかつ優れた教師でもある大学教員がいないということを意味しない。教育機関の種類（例：研究センター型、技能型、リベラルアーツ型）、部局（例：学部または大学院）、専門分野間に差異なし。
- 「研究と教育が密接に絡み合っているという一般的な信念は、永続的な神話である」（Hattie and Marsh, 2002; Marsh and Hattie, 2004）。

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 大学設置基準におけるFDの定義

令和4年度改定後	改訂前
<p>(組織的な研修等)</p> <p>第十一条 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、<u>その教員及び事務職員等に</u>必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（次項に規定する研修に該当するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。</p> <p>2 大学は、学生に対する教育の充実を図るため、当該大学の授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修及び研究を行うものとする。</p> <p><u>3 大学は、指導補助者（教員を除く。）に対し、必要な研修を行うものとする。</u></p>	<p>(教育内容等の改善のための組織的な研修等)</p> <p>第二十五条の三 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。</p> <p>(研修の機会等)</p> <p>第四十二条の三 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、<u>その職員に</u>必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修（第二十五条の三に規定するものを除く。）の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。</p>

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 大学設置基準におけるFDの定義

「質保証の観点から、授業を補助させること等ができる当該大学の学生その他の大学が定める者について、研修を実施することを新たに義務付け。また、教職協働の促進の観点から、改正前の大学設置基準上では離れた位置に規定されていたSD・FD関係の規定も集約。」

『解説資料 令和4年度大学設置基準等の改正について～学修者本位の大学教育の実現に向けて～』（文部科学省）

授業補助者の研修義務付けと、FD/SDに関する規定の集約と説明されているが、それだけか？

改訂前：授業の内容・方法の改善するため

（狭義過ぎるという批判が多くあった。（佐藤, 2022））



改定後：当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため  
（拡張された、もしくは本来のFDの意義に戻ったと解釈できないか？）

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 職業能力開発促進法における事業主に対する職業訓練の実施義務等に関する規定

第四条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

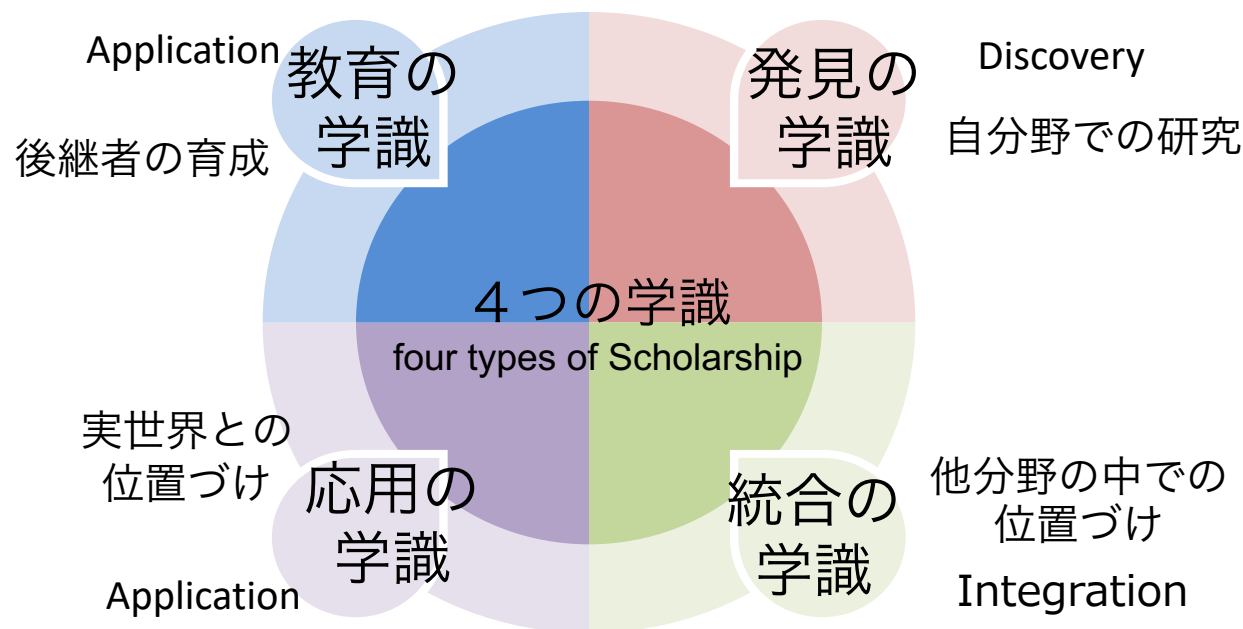
事業主たる大学が、労働者である教員に対して行うべきことが規定されているが、これらを実施している大学はどれほどあるか。

- ・ 必要な職業訓練
- ・ 職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助
- ・ 職業生活設計に即して自発的な職業能力開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 『スカラーシップ再考-専門家の優先順位』

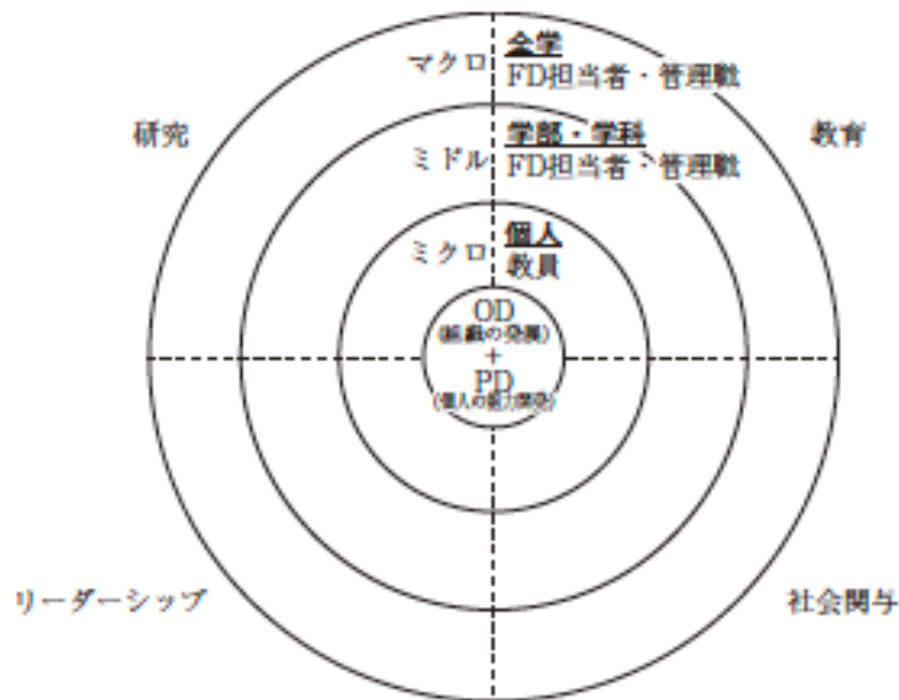
大学教員は研究者（researcher）ではなく学者（Scholar）であり、研究以外の学識も同様に評価されるべき。（Boyer, 1990）



## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### ホリスティック・アカデミック・ディベロップメント

「大学教員の役割全体（教育、研究、社会関与、管理運営、リーダーシップ等）、機関全体（専門分野、各部局、リーダー・管理者、教職員、学生等）、個人全体（感情、知性、個性）の開発に焦点を当てる」（Sutherland 2018）。



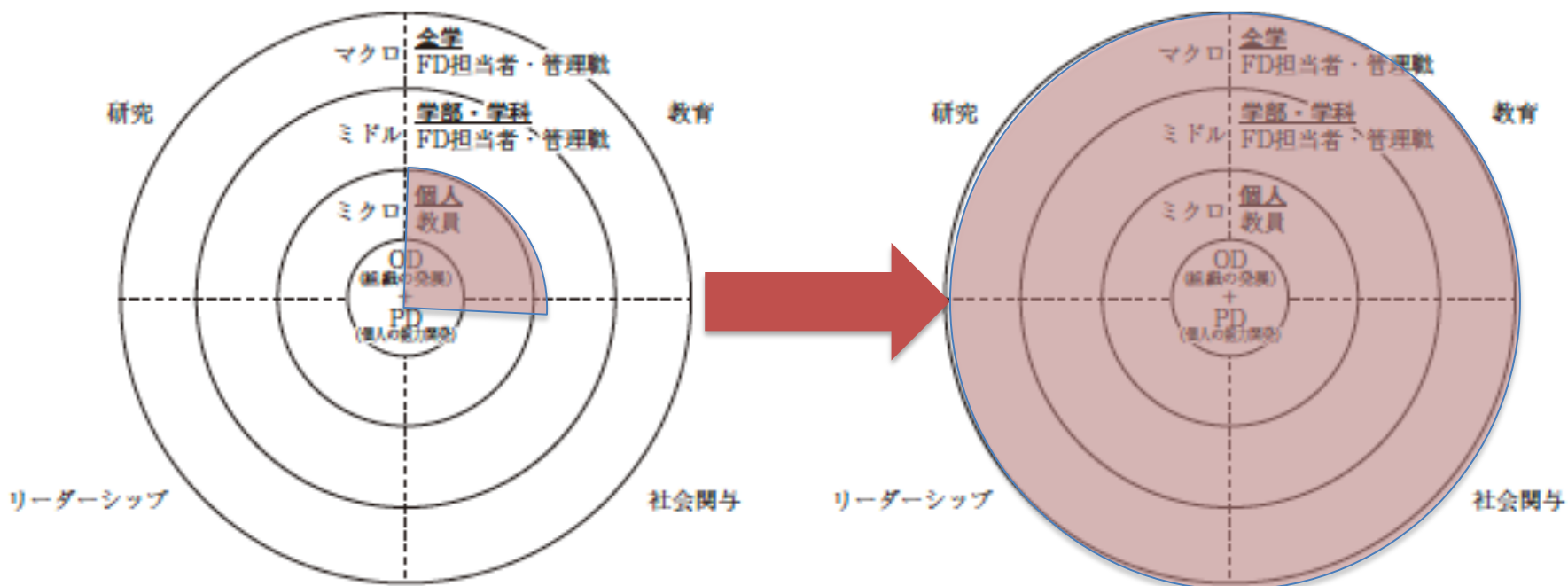
重層的FDのフレームワーク（改訂版）（佐藤, 2015）



## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

日本における伝統的なFDが  
対象としてきた能力

これからのFDが対象とすべき能力



### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## 教育専念型教員と研究専念型教員

- 大学教員に求められる能力の拡張・分化に対応する手段として、大学（機関）と教員（個人）が望むのであれば、能力特化型教員制度は選択肢の一つ。
- 予想されるメリット
  - 短期的にみれば、組織としての研究業績の向上、研究資金の増加、教育の質向上、学生の満足度向上には繋がるかもしれない。
  - 新たな繋がりが生まれ、新たな研究・教育の取組が生まれるかもしれない。
  - 研究専念型教員の研究業績、教育専念型教員の教育業績が刺激となり、他の一般教員の労働意欲を高めるかもしれない。
- 予想されるデメリット
  - 一般教員の労働意欲を低下させ、研究・教育業績が低下するかもしれない。
  - 全学的な教員集団としての一体感が薄れ、組織が分断されるかもしれない。
  - 研究専念型教員の研究に対する圧力が高まり、メンタルヘルスのケアが必要になるかもしれない。
  - 教育専念型教員の学内地位が低下したり、昇進に苦勞するかもしれない。

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## 教育専念型教員と研究専念型教員

- 以下の取組により、デメリットを避けることができるかもしれない。
  - 条件① 大学（機関）は、求められる教員像を明示する。
  - 条件② 事業主として、労働者に必要な職業訓練とその支援を提供する必要がある。大学や教員の要望に対応できる能力開発制度を用意しておく必要がある（日本高等教育開発協会, 2023）。
  - 条件③ 教育専念型教員であっても研究専念型教員であっても、本人の希望に基づき、多様な能力開発を可能にする。
  - 条件④ 教員の業績評価にあたっては、教育、研究、社会関与、学内マネジメントのすべての能力を公平に厳密に評価できる制度とする。とりわけ研究以外の業績評価にあたっては、指標をなくしたり、単一の指標に頼ったりすることのないようにする。
- FD担当者としての経験から言えば、このように能力開発の条件が整備されたとしても、大学教員が後期キャリア段階において、経験によって身につけた学習内容を脱学習して、新たに能力を身につけることは容易ではない。よって、初期キャリア段階において、基本的な能力開発を行うことが推奨される。

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

「2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価  
についての提言－FD2030（改訂版）－」  
（日本高等教育開発協会, 2023）

提言1. 大学教員の教育能力資格の取得を必須化する

提言2. 「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」を明確化する

提言3. 教員の能力開発の機会を保証する

提言4. 大学教員の人材マネジメント体制を整備する

提言5. 新しいFDの定義の理解を普及する

提言6. 教育に関する研究を正当に評価する

提言7. ファカルティ・ディベロッパーを配置する

提言8. TA/SA研修及び大学院生を対象としたプレFDプログラムを提供する

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 提言6. 教育に関する研究を正当に評価する

ボイヤーの4つの学識が対等に評価される時代に移行するにあたって、これから推進されるべき研究の一つは、分野別教育に関わるものです。初等・中等段階における教育学では、教科教育法という研究分野があります。例えば、英語科教育法、数学科教育法などがこれに当たります。しかしながら、大学における英文学教育法や数学教育法という学問分野は未発達です。その理由は、大学教員の中で教育に対する価値が低いからです。そのため、大学における専門教育に関わる研究の価値が低くなり、こうしたテーマで研究をしている教員の業績が正当に評価されないという問題が起きています。

大学における分野別教育の実践を基にした研究を今後は適切に評価する必要があります。これにより、教育に力を入れている教員が自らの実践を学術研究とする道を拓くこととなります。結果として、専門分野における教育研究が正当に業績として位置付けられるようになります。また、そうした研究の知見を学協会で蓄積・発信していくことで、分野別FDがさらに発展していきます。

「2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての提言－FD2030（改訂版）－」（日本高等教育開発協会）

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 各大学に求められるFDのアップデート

- どの能力を、どのキャリア段階で伸ばすのか、どの能力にどれだけ重みづけを行うのかは、大学（機関）の方針と教員（個人）のキャリアプランによる。
- 一般的に教員の一人前感（研究、教育）は年齢に応じた職階の上昇に伴い向上するものの、専門分野によって能力開発プロセスは異なる。理工系は若手と晩熟期に研究エフォートが最も高く、人文系は若手期に管理運営エフォートが最も高い。医歯薬系は若手期に診療臨床活動エフォートが最も高い（東北大学高等教育開発推進センター編, 2013）。
- 各大学は改めてFDの定義を見直すと同時に、FDマップを作成するなどして、求められる能力を示す必要がある。また、これまで主にFDを担ってきた大学教育開発センター等が中心となり、アドミッションズ・オフィス、学生生活支援センター、URA（University Research Administrator）、産学連携部署、国際交流部署、ダイバーシティ&インクルージョン、人事部署などとの連携を強化していく必要もある。

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

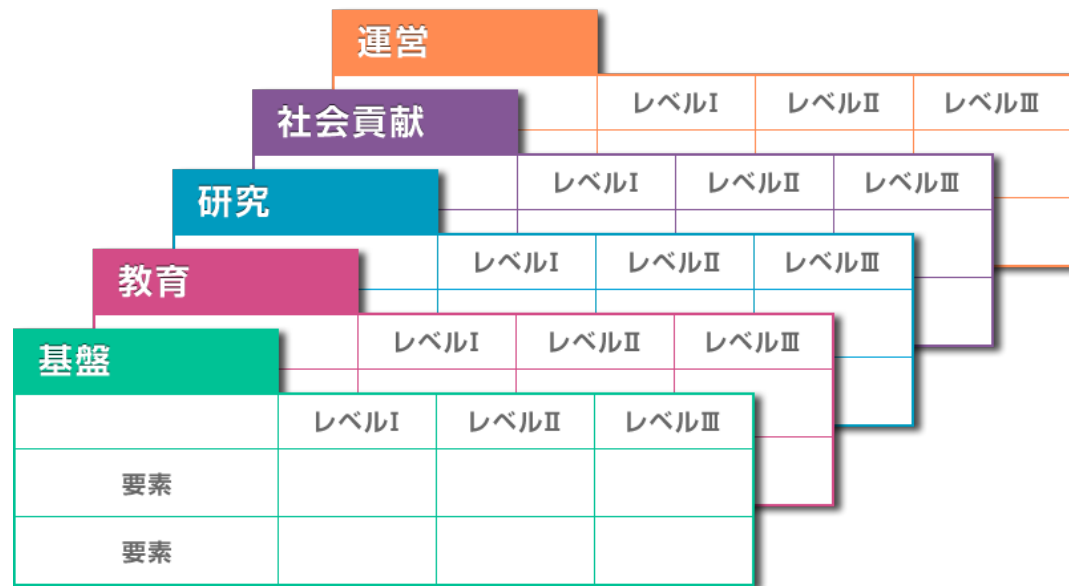
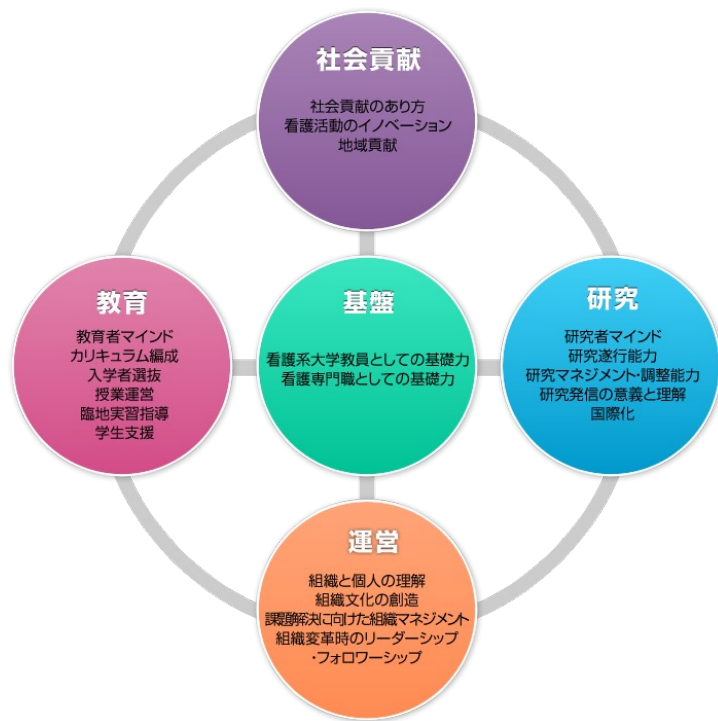
### FDマップ

レベル フェーズ	ミクロ <u>個々の教員</u> 授業・教授法			ミドル <u>教務委員</u> カリキュラム・プログラム			マクロ <u>管理者</u> 組織の教育環境・教育制度		
	目標	方法	評価	目標	方法	評価	目標	方法	評価
I.導入 (気づく・わかる)									
II.基本 (実践できる)									
III.応用 (開発・報告できる)									
IV.支援 (教えられる)									

(佐藤ら, 2009)

## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

### 看護学教育におけるFDマザーマップ



<https://fd.np-portal.com/fd/>  
(和住ら, 2013)

同様のFDマップは、全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）、国立高専機構においても作成されている。



## 2. 大学教員の能力開発をどのように進めるか

# 大阪大学におけるFDポリシーと新任教員研修制度

### 1. 定義と方針

本学におけるFD（ファカルティ・ディベロップメント）とは、大阪大学の教育、研究、社学連携、学内運営の質を向上させることを目的とした、組織的な大学教員の資質・能力開発の取り組みのことである。本学では、高等教育機関としての各種活動の質保証のための基盤となる取り組みとして、FDを位置づける。

#### 🕒 研修プログラム受講必須時間数

新任教員の皆さんは採用後3年間で30時間のプログラムを受講してください。  
研修プログラムは分野ごとに4つのカテゴリーに分かれております。

#### 〈各プログラムの受講必須時間〉

- ▶ **教育能力開発プログラム** ..... 10時間以上
- ▶ **研究能力開発プログラム** ..... 4時間以上
- ▶ **社学連携能力開発プログラム** ..... あわせて6時間以上
- ▶ **マネジメント能力開発プログラム** .....

各研修プログラムの受講時間数は、学内ポータルサイト「マイハンダイ」内「大阪大学CUI（授業支援システム）」の「コミュニティページ」にて確認することができます。

#### 🎓 新任教員研修の修了証書

上記の受講時間数を満たした場合は、新任教員研修の修了証を発行します。



#### 「本来の大学教員養成プログラム」等 ブレFDを修了した方へ

本学及び他大学においてブレFDプログラム（大学職能を対象とした教育能力開発プログラム）を修了した方は、修了プログラム等の内容に応じて、上記の研修プログラムの受講必須時間数に算入することができます。  
詳細については、所属部署の事務にお問い合わせください。

#### 修了証書

院  
あなたは大阪大学新任教員研修プログラムにおいて30時間を修了しましたのでこれを証します

年 月 日  
大阪大学理事・副学長

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## 大学教員に求められる能力の学術的統合

- 大学教員に求められる能力の拡張・分化傾向は今後も続くことが予想される。教育能力だけを見ても、今後はスーパー講師、協同学習ファシリテーター、社会学連携コーディネーター、学習コーチなどの役割ごとに分化していくだろう（佐藤, 2020）。研究能力においても、他分野との共同研究による「総合知」の創出能力（内閣府, 2022）などの能力も求められるだろう。
- これに対応する手段として、能力特化型教員制度以外にできることとして、FD担当者の立場からは、求められる能力の学術的統合を提起したい。
- 学術的統合を支援することで、大学教員の業務量を減らすことはできないが、精神的な負荷を減らすことはできるかもしれない（トレードオフ関係からWin-Win関係へ）。

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## アカデミック・ポートフォリオを活用した学術的統合

「現行の業績評価システムでは自分たちの活動の質の高さとその重要性を審査委員会が理解するのに役立たないという、管理責任者と教員たち自身の不満の声の高まりであろう。（中略）授業評価の評点や研究業績の一覧は、その教員の専門家としての優先事項や長所を語ることはない。なぜそういう選択がされたのかというその論理的根拠、実現に至った期待事項、成功を後押しした状況、あるいは阻んだ状況を示さない。（中略）これらだけでは、その人の活動の意味（意義）が語られない」（セルディン、2009）

#### 現行の業績評価の問題点

- ・データが多すぎて費用と時間の効率が悪い。
- ・書類の量で圧倒しようとしていると思われがち。
- ・データが少なすぎると経験が不足と思われる。
- ・羅列されたデータだけではその人物の質を測定できない。

# 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## 愛媛大学テニュア教員育成制度における学術的統合力

プログラム修了にあたって期待されている力

### I. 学術的統合力

目指すべき大学教員像とキャリア・ビジョンを持ち、教育・研究・マネジメントの各能力を学術的に統合できている。

### II. 教育力

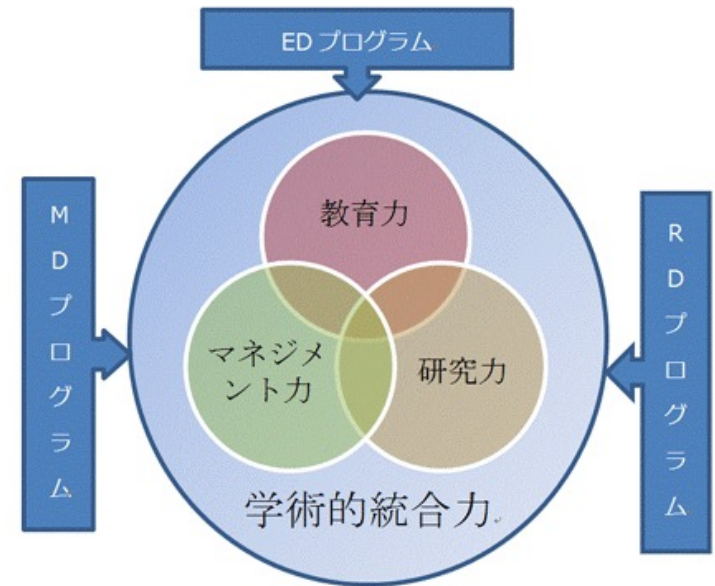
- ・教育業務（とりわけ授業実施）に関わって必要な、授業設計、教授法、評価法に関する基礎的な能力を身につけている。
- ・教育業務を担う上で基盤となる教育哲学を持っている。

### III. 研究力

- ・研究業務に関わって必要な、外部資金確保や科学コミュニケーションに関する基礎的な能力を身につけている。
- ・知的財産権や著作権について理解している。
- ・研究業務を担う上で基盤となる研究者倫理を遵守できる

### IV. マネジメント力

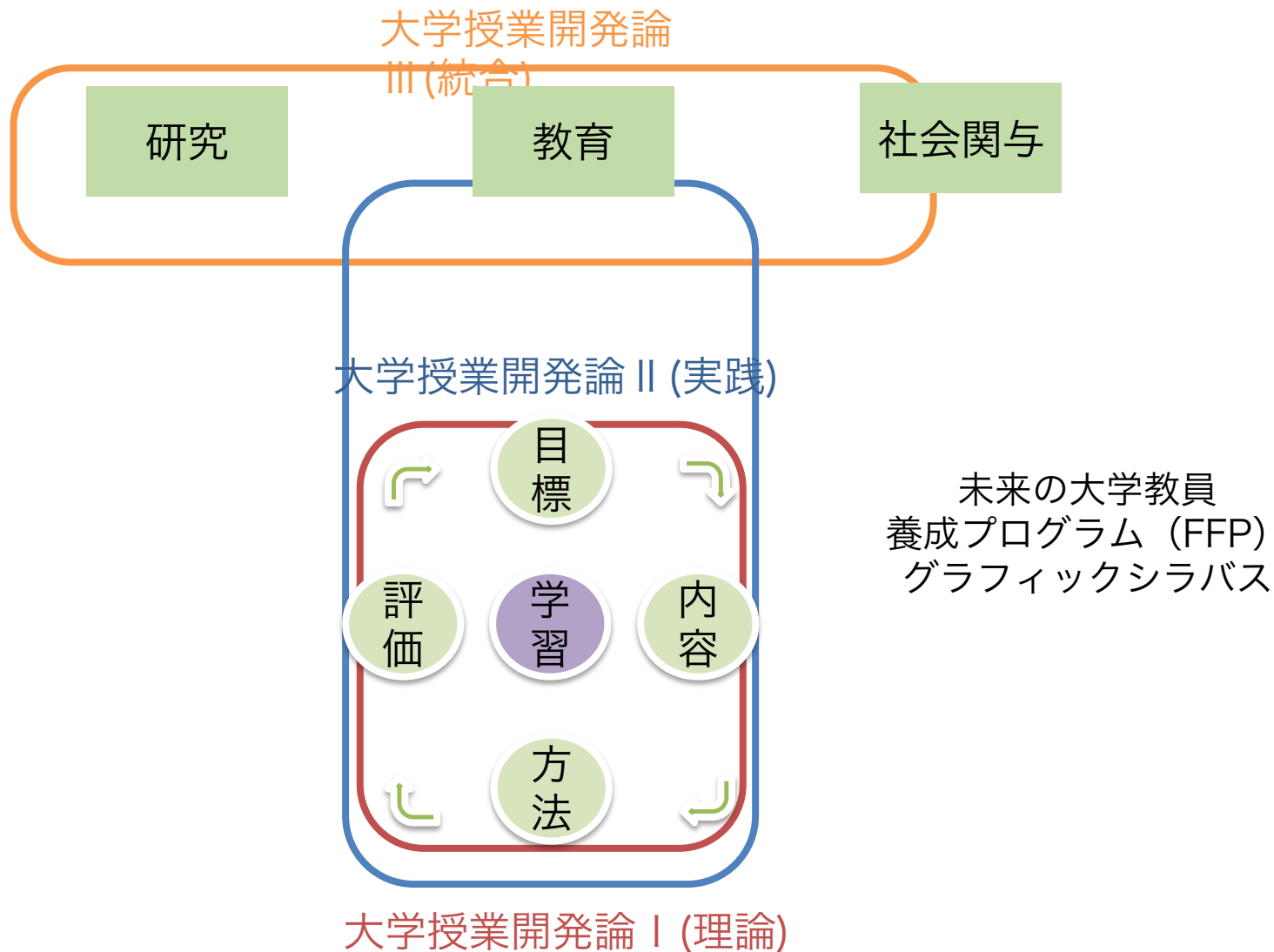
- ・マネジメント業務に関わって必要な、研究室、プロジェクト、会議のマネジメント力、安全衛生管理に関する基礎的な能力を身につけている。
- ・高等教育政策の動向に関する基礎的な知識を理解している。



<http://ts.adm.ehime-u.ac.jp/about/tt-02/>  
佐藤 (2013)

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

大阪大学未来の大学教員養成プログラム（プレFD）における学術的統合



### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

#### 大学授業開発論Ⅲ (2単位=90時間)

【開講時期】

秋冬学期・集中講義

【履修対象】

大学院修士課程・博士課程

日付	回	内容
DAY1	1	オリエンテーションと自己紹介、FFP Ⅰ・Ⅱの振り返り
	2-5	SoTLの考え方と教育実践研究の計画
DAY2	6	研究の抱負作成
	7-8	社会関与の抱負作成
	9-10	教育の抱負の修正
DAY3	11- 12	未来の履歴書の作成
	13- 15	アカデミック・キャリア・マップの作成

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

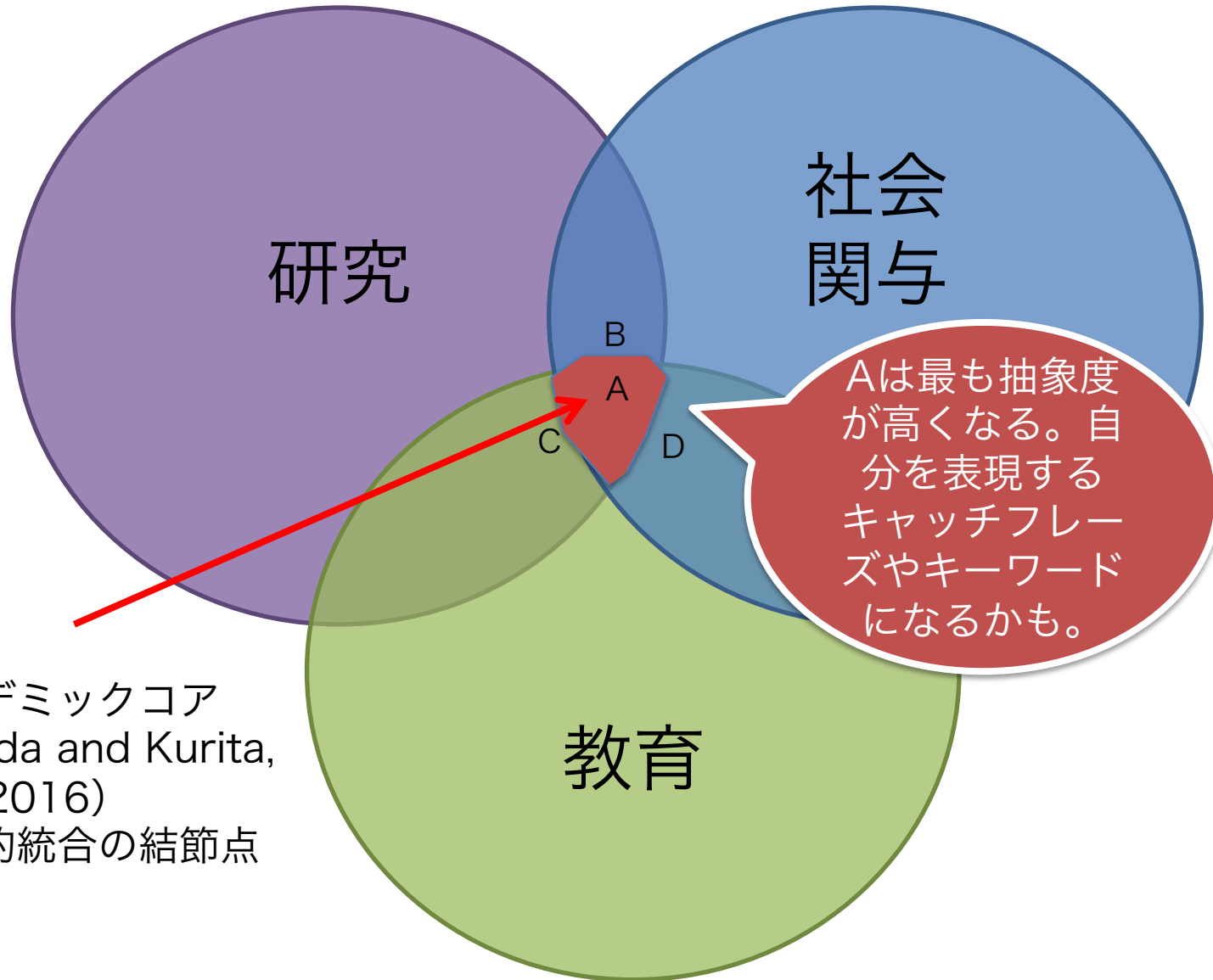
## 大学授業開発論Ⅲで扱う SoTL(Scholarship of Teaching and Learning)における教育実践研究計画のタイトル例

- 学生が主体性を持って学反転授業は国家試験合格率をあげるために有効であるか：歯科衛生士国家試験での栄養学について
- 看護師国家試験対策におけるe-learningの有効性について
- 実習中のヒヤリハット事例をグループ学習することの効果検証：基礎看護学実習前オリエンテーションにおいて
- 授業「統計学演習」における反転授業の習熟度を与える効果について
- リハビリ学生の実習レポート作成能力向上のための授業デザインの開発
- 個人ワークの導入が学生の授業内容に対する記憶に及ぼす効果：認知心理学を事例に

修士学生より博士学生の方が分野特有の課題を挙げる傾向が強い（大山ら、2017）ことから、研究と教育の統合がより進んでいると解釈できる。

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## アカデミック・キャリア・マップの作成



アカデミックコア  
(Yoshida and Kurita,  
2016)  
=学術的統合の結節点



### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

## 教育基本法における大学の説明

第七条 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

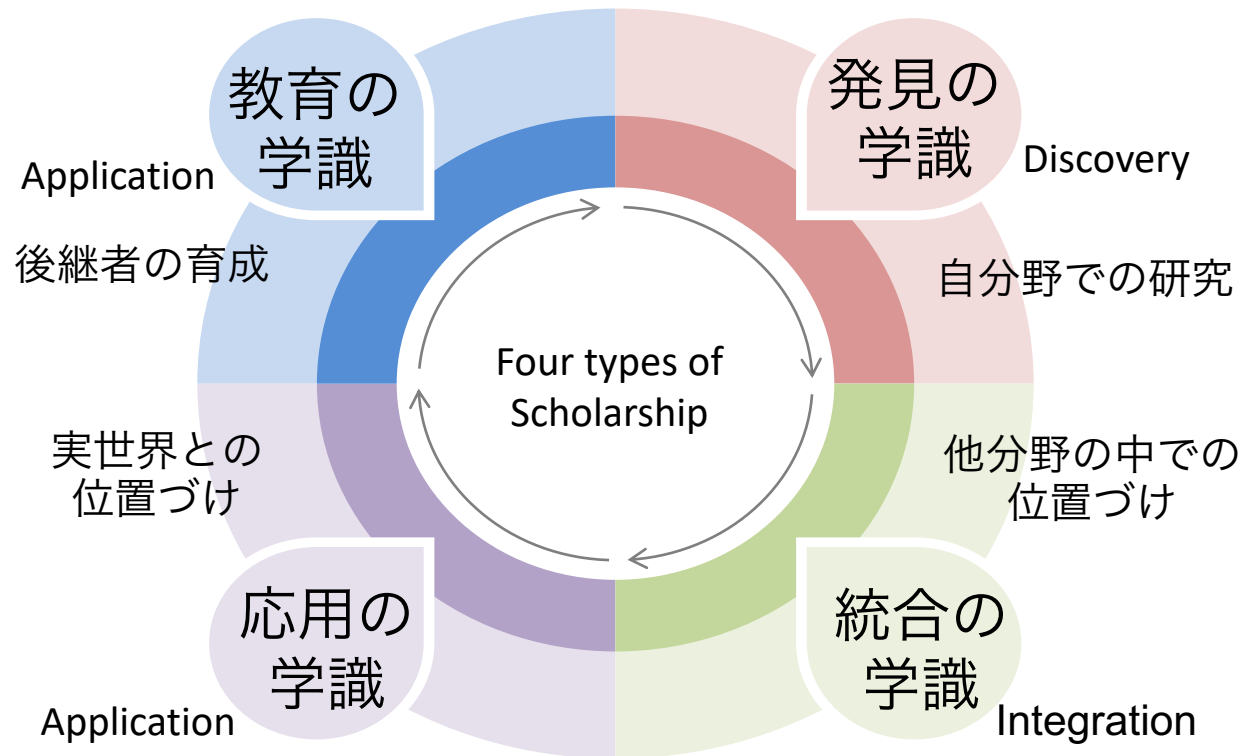
2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

第七条1項では、教育、研究という用語はない。学術という用語が使われており、それを中心に、能力資質を**培い**、新たな知見を**創造**し、成果を広く**社会に提供**するとされている。

### 3. 大学教員に求められる能力の学術的統合

#### 『スカラーシップ再考』（Boyer, 1990）の再考

4つの学識は連続していると考えられるべきであり、学者とは4つの学識をそれぞれ極めるだけにとどまらず、それらを学術的に統合することができる者と考えた方がよいのではないか。



# 参考文献(1)

1. 大山牧子・根岸千悠・佐藤浩章（2017）「SoTLに基づいた教育実践研究計画を作成するプレFDプログラムの試行と評価」『日本教育工学会論文誌』41/Suppl, pp. 225-228.
2. 東北大学高等教育開発推進センター編（2013）『大学教員の能力：形成から開発へ』東北大学出版会
3. 佐藤浩章（2013）「大学教員の総合的な能力開発－愛媛大学におけるテニユア・トラックと100時間研修の試み－」『留学交流』27, pp.1-6
4. 佐藤浩章（2023）『大学教員の能力開発研究：ファカルティ・ディベロップメントの構造と評価』玉川大学出版部
5. 佐藤浩章（2020）「ポスト・コロナ時代の大学教員とFD：コロナが加速させたその変容」『現代思想』青土社,48(14), pp.75-84.
6. 佐藤浩章・長澤多代・中島英博・稲永由紀・川島啓二（2009）「FDプログラムの体系化を目指したFDマップの開発」『大学教育学会誌』31/1, pp.136-144.
7. ピーター・セルディン、エリザベス・ミラー（2009）『アカデミック・ポートフォリオ』玉川大学出版部
8. 内閣府（2022）『「総合知」の基本的考え方及び戦略的に推進する方策（中間とりまとめ）』
9. 日本高等教育開発協会（2023）「2030年に向けた大学教員の教育能力の開発と評価についての提言－FD2030（改訂版）－」
10. 安岡高志・高野二郎・峰崎俊哉・成嶋弘・光澤舜明（1987）「学生による授業評価－研究業績と講義評価の関係について－」『一般教育学会誌』9 (2), pp.162-165.
11. 安岡高志・峰崎俊哉・高野二郎・香取草之助（2001）「学生による授業評価と研究業績の関係」『大学教育学会誌』23(1), pp.86-90.

## 参考文献(2)

12. Allen, M. (1996). Research productivity and positive teaching evaluations: Examining the relationship using meta-analysis. *Journal of the Association for Communication Administration* 2, pp.77-96.
13. Feldman, K. A. (1987). Research productivity and scholarly accomplishment of college teachers as related to their instructional effectiveness: A review and exploration. *Research in higher education*, 26, pp.227-298.
14. Hattie, J., & Marsh, H. W. (1996). The Relationship Between Research and Teaching: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 66(4), pp.507-542.
15. Hattie J. & Marsh H. W. (2004). One journey to unravel the relationship between research and teaching. Paper presented at Research and Teaching: Closing the Divide? An International Colloquium, Winchester, March
16. Kurita, K. & Yoshida, L. (2020). Creating a “Teaching Portfolio Chart” for reflection and clarifying one’s own teaching philosophy, *ETH Learning and Teaching Journal*, 2(2), pp.196-200.
17. Marsh, H. W., & Hattie, J. (2002). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent constructs?. *The Journal of Higher Education*, 73(5), pp.603-641.