

## 報告

## 大学・短大・高専教員の研修ニーズと FD の課題

城間祥子<sup>1)注1)</sup> 大竹奈津子<sup>2)</sup> 佐藤浩章<sup>2)</sup> 山田剛史<sup>2)</sup> 吉田 博<sup>3)</sup> 俣野秀典<sup>4)</sup><sup>1)</sup> 上越教育大学学校教育学系<sup>2)</sup> 愛媛大学教育・学生支援機構<sup>3)</sup> 徳島大学大学開放実践センター<sup>4)</sup> 高知大学総合教育センター

要約：本研究では、個々の教員の視点から、教育と研究の能力開発に関するニーズを明らかにした。四国地区の高等教育機関に所属する教員を対象に、参加したい集合研修のテーマについて質問紙調査を実施した。分析の結果、今後の FD のあり方について以下の 4 点が示唆された。第一に、学習・記憶・動機づけに関する理論など、教員の所属・専門分野・キャリアによらない基本的なニーズが存在する。第二に、研究面の能力開発に対する期待があり、特に若手教員のニーズが高い。第三に、多様な背景を持つ学生（大学院生、留学生、学習に困難を抱える学生）を指導する教員に対して、FD による支援が必要とされている。第四に、専門分野によって重要とされる教育方法に違いがあるため、共通プログラムに加えて専門分野別のプログラムが求められている。今後は、体系的な FD プログラムを構築するとともに、FD の実施体制や定義についても検討していくことが望まれる。

(キーワード：基本的ニーズ、リサーチ・ディベロップメント、学生の多様性、専門分野、キャリア段階)

### The Need for Faculty Members to Develop Teaching and Research Abilities through Off-the-Job Training Programs

Shoko SHIROMA<sup>1)</sup>, Natsuko OHTAKE<sup>2)</sup>, Hiroaki SATO<sup>2)</sup>, Tsuyoshi YAMADA<sup>2)</sup>, Hiroshi YOSHIDA<sup>3)</sup> and Hidenori MATANO<sup>4)</sup><sup>1)</sup> Faculty of School Education, Joetsu University of Education<sup>2)</sup> Institute for Education and Student Support, Ehime University<sup>3)</sup> Center for University Extension, The University of Tokushima<sup>4)</sup> General Education Center, Kochi University

Abstract: This study examines issues regarding faculty development from the viewpoint of faculty members. A total of 1721 faculty members from universities, junior colleges, and colleges of technology in Shikoku were administered a questionnaire about off-the-job training programs that they wanted to attend. The results are summarized as follows. First, faculties share the same basic needs to study theories of learning regardless of their affiliation, discipline, and position. Second, faculties expect to have opportunities for research development. Junior faculty members particularly desire to improve their research skills. Third, faculties experience difficulties in supporting students from different backgrounds. Teachers are concerned about the appropriate way to guide graduate students, international students and students with learning difficulties. Finally, faculties disagree on the kinds of teaching methods that are important in their academic disciplines. To resolve this, specialized programs should be organized according to individual disciplines. Our research showed the need for faculty members to develop their teaching and research abilities. However, the definitions of FD should be expanded further and the feasibility of structured training systems for individual faculties should be discussed.

(Key words: fundamental needs, research development, diversity of students, academic discipline, career stage)

## 1. 問題と目的

## (1) FD における集合研修の位置づけ

日本における FD (Faculty Development) は、伝統的に考えられてきた授業改善にとどまらず、カリキュラムや組織の改革をも含めた広義の教育改善の試みとして定義され直されつつある<sup>1)</sup>。このように定義は拡大しつつあるとしても、実際のところ、授業、カリキュラム、組織の質に責任を負っているのは、当該組織の構成員である大学教員

であることが多く、その能力開発は FD の中核的な内容である。

職場における人材育成は以下の 3 つに大別される<sup>2,3)</sup>。第一に、勤務時間内に仕事を通じて行われる OJT (On-the-Job Training) であり、多くの場合、上司や先輩から直接に教育・指導が行われる。第二に、OFF-JT (Off-the-Job Training) であり、仕事を一時的に離れて行われる集合研修、通信教育、各種講習会・勉強会などがこれにあたる。第三に、

自己啓発であり、勤務時間外に学習者自らが行う学習活動である。

大学教員の教育能力の開発は、長らく職場の積極的な支援がない状況において、自己啓発によって行われてきた。しかしながら、業績評価にあたっては教育業績よりも研究業績が重視され、教育改善に自発的に取り組むインセンティブが欠けていること、大学教員に求められる教育業務が多様化・肥大化・複雑化し、個人による学習では対応しきれないということ等の理由から、自己啓発による教育改善の試みには限界が生じていた。

こうした状況を変革するため、政策によって FD は義務化され、職場として、自己啓発以外の能力開発に取り組むことが求められるようになった。しかし、勤務年数が長い大学教員の教育能力が必ずしも高いとは言えない状況があるため、上司が部下の教育能力を指導することは想定し難い。また概して大学教員の教育業務は、個別専門性が強く、他者が介入するのは困難である。こうした点から OJT は機能しにくい。

これらの状況から考えて、日本の大学の FD の手法として OFF-JT が一般的であることは必然的であるし、文部科学省が毎年行っている実施状況調査の結果もそれを裏付けている<sup>4)</sup>。集合研修等による FD はイベントになりがちで批判されることもあるが<sup>5)</sup>、自己啓発や OJT が機能しにくい大学という職場に残された能力開発手法であることは間違いない。ただし、それを有効に機能させるためには教員の多様なニーズを的確に把握し、企画・実施を行うことが前提となる。

## (2) 研修ニーズに関する先行研究

FD の研修テーマに関するニーズ調査は、調査対象により機関調査と教員調査に区別できる。機関を対象とした調査は、機関の長や FD 担当者が今後自身の組織で必要だと考えている研修テーマを把握する目的では有効であるが、個々の教員のニーズとはズレがある可能性がある。例えば、田口ら (2006) は、初任者は教育方法に関して不安を感じ、「カリキュラム」(60.2%) や「成績評価」(56.3%) に関する研修のニーズが高いが、それらの研修が必要だと考えている機関は約 40%、実

際に研修を行っている機関は 15%程度しかなく、両者の認識には開きがあることを指摘している<sup>6)</sup>。機関調査を根拠に教員個々のニーズに対応した研修プログラムを企画するには、限界がある。

個々の教員を対象とした調査としては、2003 年の広島大学高等教育研究開発センター、2007 年の比治山大学高等教育研究所、2008 年の東北大学高等教育開発推進センターによる調査がある。

広島大学調査<sup>7)</sup>では、全国の国公立大学の教員 1268 名の回答を分析した結果、「講義方法」(50.3%) に対するニーズが最も高く、次いで「学生の指導方法」(34.7%)、「学生の評価の仕方」(28.1%)、「討論の方法」(26.4%)、「教員と学生との関係づくり」(22.4%) といった項目にニーズのあることが明らかになっている。報告書には教員の属性(設置者、職階、授業担当、留学経験、専門分野、年代)ごとの集計表も掲載されているが、詳細な考察はなされていない。

比治山大学調査<sup>8)</sup>では、全国の国公立大学 11 校の教員 518 名の回答を分析した結果、「授業方法」(50.0%)、「学生指導」(46.6%)、「カリキュラム」(32.6%) に対するニーズが高く、上位 2 項目については 2003 年の広島大学調査と同様の結果を示している。また、FD の制度化の状況(安定期、模索期)と設置形態(国立大学、公私立大学)によってニーズの違いを分析した結果、安定期国立大学に比べて模索期公私立大学の教員が必要を感じる傾向にあることが指摘されている。

東北大学調査<sup>9)</sup>は、東北大学の助教以上の全教員 868 名分を分析対象としている。最もニーズが高いのは「授業方法」(45.7%) で、「外部資金の調達」(43.2%)、「学生指導のスキル」(38.2%)、「論文作成の指導方法」(36.1%) などの項目が続いている。授業方法と学生指導へのニーズは先の二調査と同様の結果であるが、外部資金と論文指導へのニーズの高さは研究大学の特質を反映していると考えられる。また、経験年数によってニーズの違いを分析した結果、「授業方法」に対するニーズは経験年数 11~25 年の中堅層の教員で高くなり、経験年数の少ない教員は「外部資金」「知的財産関係」「研究活動」に関するテーマに関心を示していることが明らかになっている<sup>10)</sup>。さらに、

多変量解析の結果、「シラバス作成」に対しては理系よりも授業内容の自由度が高い文系で、「学生指導」は文系よりも実験や共同研究の機会が多い理系で関心が高いことが指摘されている<sup>11)</sup>。

広島大学、比治山大学、東北大学の各調査は、FD の研修ニーズについて、一定の知見を示しているものの、提示したテーマが 12~18 項目と絞られているため、特にもっともニーズの高い「授業方法」「講義方法」に関して詳細なニーズが把握できないという限界がある。また、FD の定義の拡大に伴い、授業改善に限らず広いテーマ(例えば、学生支援や、研究を含む教員個人の能力開発に関するテーマ)について詳細なニーズ把握が必要である。そこで、本研究では具体的な研修テーマについて、個々の教員を対象とする大規模なニーズ調査を実施し、共通するニーズに加え、学校種別、規模別、設置者別、専門分野別、キャリア別のニーズ分析を行う。

## 2. 方法

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)<sup>注2)</sup>に加盟する高等教育機関(四年制大学 16 校、短期大学 12 校、高等専門学校 5 校)の教員を対象として、2011 年 4~6 月に調査を行った。各校の FD 担当者・事務担当者を通して、全教員に質問紙を配布し回答を依頼した。回答者数

は 1721 名(回収率 36%)であった。表 1 に回答者の属性の分布を示す。

調査では、①回答者の属性(7 項目)、②参加したい研修テーマ(授業 39 項目、学生支援 11 項目、教員個人の能力開発支援 11 項目の中から複数選択)、③もっとも関心のある研修テーマ(②と同じ項目の中から 3 つを選択)、④専門分野、科目別研修の希望(自由記述)、⑤研修の告知方法、⑥SPOD の研修に対する意見・要望(自由記述)について回答を求めた。本論文ではこのうち、①回答者の属性、②参加したい研修テーマ、③もっとも関心のある研修テーマのデータを用いて分析を行う。

## 3. 結果と考察

参加したい研修テーマの全体及び所属校別(学校種、規模、設置者)の選択率を表 2 に、専門分野別の選択率を表 3 に、職位別の選択率を表 4 に示す。なお、学校規模は、学生数 1000 名未満を「小規模」、1000 名から 2000 名を「中規模」、2000 名以上を「大規模」として集計した。

### (1) 共通するニーズ

表 5 は全 61 の研修テーマから参加してみたい項目の選択率(複数選択可)を、表 6 は最も関心のある研修テーマの選択率(3 つを選択)をそれぞれ高い順(上位 7 項目)に並べたものである。表 5、

表 1 回答者の属性

属性	N	回答分布
学校種	1714	大学大学院 77.0%, 短期大学 11.1%, 高等専門学校 11.9%
設置者	1715	国 63.3%, 地方自治体 9.6%, 学校法人 27.2%
専門分野	1708	人文科学 9.5%, 社会科学 7.7%, 理学 9.1%, 工学 16.1%, 農学 4.1%, 保健 40.0%, 教育 7.3%, その他 6.0%
職位	1708	教授 33.4%, 准教授 25.2%, 講師 15.5%, 助教 22.4%, 助手 1.9%, その他 1.6%
雇用条件	1711	任期なし 70.4%, 任期付き 28.9%, その他 0.7%
年齢	1711	20代 3.4%, 30代 25.8%, 40代 29.3%, 50代 26.4%, 60代以上 15.1%
高等教育機関での教育歴	1689	5年未満 25.0%, 5~9年 19.7%, 10~19年 26.3%, 20~29年 18.9%, 30年以上 10.1%

表 2 参加したい研修テーマの選択率 (全体集計, 学校種別, 規模別, 設置者別)

研修テーマ	全体	学校種			規模			設置者		
		大学	短大	高専	小規模	中規模	大規模	国立	公立	私立
(授業)										
01. 授業の設計・シラバスの書き方	33.9	33.6	42.9	27.9	39.1	35.9	31.7	30.9	41.5	38.6
02. 学習に関する理論	48.8	46.5	55.0	58.8	58.5	48.0	45.6	46.8	54.9	51.7
03. 協同学習, グループワーク, TBL	21.0	20.5	28.3	17.2	26.0	22.4	19.0	19.4	30.5	21.7
04. アクティブ・ラーニング	30.0	29.0	37.7	29.9	40.9	33.6	25.6	25.8	43.3	35.6
05. PBL	22.8	21.3	22.0	33.3	25.2	30.9	20.3	22.7	25.0	22.5
06. ディスカッション, ディベート	28.5	30.0	23.6	24.0	28.1	26.9	28.9	27.3	35.4	29.0
07. ケース・スタディ	17.8	17.5	24.1	14.2	22.8	19.3	15.8	15.8	26.2	19.7
08. 実験・実習	17.3	15.6	20.9	25.5	19.9	20.2	15.8	17.4	17.7	17.2
09. 現場実習	11.7	11.9	14.7	7.8	13.1	8.1	12.0	10.8	11.0	14.4
10. 少人数ゼミナール	13.5	13.6	18.3	8.8	17.3	13.9	12.1	10.0	22.6	18.5
11. TA, SA の活用方法	9.8	10.4	3.1	12.3	7.1	11.7	10.3	10.3	13.4	7.1
12. 講義のための話し方	38.3	39.5	37.7	31.4	36.7	29.1	40.6	39.0	32.9	39.1
13. 質問の方法	17.3	16.8	22.5	15.7	21.5	17.0	15.8	15.9	22.6	18.9
14. 黒板の書き方	16.6	15.1	24.1	24.5	22.6	17.0	15.4	15.5	12.8	23.0
15. 配布資料の作り方	26.4	26.5	34.0	19.1	31.8	20.2	25.8	24.7	32.9	28.3
16. 教科書の作り方	14.2	13.6	13.6	18.6	16.5	17.0	12.8	13.0	19.5	15.2
17. 大人数講義の授業方法	28.6	32.4	19.9	12.7	23.4	17.5	32.7	30.2	34.1	23.4
18. 英語での教え方	15.7	17.2	4.2	17.2	7.3	15.7	18.6	19.5	12.8	8.2
19. 受講態度の悪い学生の指導	37.3	34.3	44.5	50.5	47.8	38.6	33.5	34.3	37.8	44.4
20. コミュニケーション能力の育成	38.2	35.3	51.8	44.1	49.6	33.6	35.2	34.5	35.4	48.3
21. 批判的思考力の育成	27.9	31.2	18.8	16.2	26.0	26.5	28.9	27.3	45.1	23.6
22. スタディスキルの育成	19.1	18.5	24.1	19.1	24.7	20.6	16.9	16.9	23.8	23.0
23. レポート課題の指導	19.7	18.0	29.8	20.6	24.9	22.4	17.4	15.9	26.2	26.6
24. 卒業論文, 卒業研究の指導	22.1	22.4	19.4	23.0	23.4	25.6	20.9	19.4	35.4	24.0
25. 学問的誠実性の指導	9.9	9.6	8.9	12.7	9.7	9.0	10.1	10.9	6.7	8.6
26. キャリア教育・就職指導	17.2	14.5	26.7	26.5	24.9	21.1	13.8	14.7	21.3	21.9
27. プレゼンテーション・ソフトの使用法	32.2	31.7	48.7	21.1	43.3	18.8	31.1	27.6	29.9	44.2
28. ホームページの作成と活用方法	19.9	20.3	22.5	15.2	21.5	16.6	20.0	18.9	23.2	21.2
29. eラーニング教材の作成と活用方法	24.6	25.8	18.8	23.0	20.2	27.8	25.5	26.4	27.4	19.7
30. 動画教材の作成と活用方法	24.5	23.7	33.0	22.1	29.7	23.3	22.9	22.6	26.2	28.5
31. クリッカーの使用法	6.5	7.0	6.8	3.4	5.8	5.4	7.0	6.2	6.7	7.3
32. 遠隔会議システムを活用した授業方法	10.3	10.0	11.5	11.3	8.9	13.5	10.1	10.8	9.8	9.2
33. 成績評価の方法	24.9	24.3	32.5	22.1	33.3	19.3	23.2	21.8	27.4	31.8
34. 試験問題の作り方	30.4	29.9	27.7	36.3	27.6	32.3	31.0	32.2	32.3	26.0
35. 形成的評価と効果的なフィードバック方法	22.7	22.7	27.7	17.6	25.2	19.7	22.4	20.6	25.0	26.8
36. ルーブリック評価	7.7	7.6	10.5	5.4	10.0	8.1	6.8	6.9	13.4	7.5
37. グループワークの評価	21.3	20.5	28.3	20.6	27.3	23.8	18.8	20.3	28.0	21.5
38. 学生の自己評価, ピア評価の活用方法	16.1	14.8	26.2	15.2	23.4	19.3	13.0	12.4	29.3	20.0
39. ポートフォリオ評価	16.2	16.1	21.5	11.8	23.1	15.2	14.1	12.5	26.2	21.0

(%)

表 2 参加したい研修テーマの選択率 (全体集計, 学校種別, 規模別, 設置者別) (続き)

研修テーマ	全体	学校種			規模			設置者		
		大学	短大	高専	小規模	中規模	大規模	国立	公立	私立
(学生支援)										
40. 初年次学生の支援	19.9	18.7	27.2	21.1	26.8	17.9	17.9	15.2	22.0	30.3
41. 大学院生の支援	10.9	13.7	1.0	2.5	2.4	7.2	14.6	13.8	9.1	4.9
42. 留学生の支援	8.3	8.6	6.8	7.8	6.0	7.6	9.1	9.9	3.7	6.2
43. 社会人学生の支援	6.6	6.5	13.1	1.5	8.4	3.1	6.7	6.2	8.5	7.1
44. 学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援	45.6	39.6	65.4	65.7	63.3	52.5	38.2	38.9	47.6	61.2
45. 欠席しがちな学生の支援	20.0	19.3	28.3	16.7	26.5	18.4	18.1	15.5	23.8	29.4
46. 精神的な悩みがある学生の支援	21.4	20.5	25.7	24.0	25.2	22.9	19.9	19.7	29.3	22.7
47. 障がいをもつ学生の支援	11.6	10.0	14.1	19.6	14.7	17.9	9.3	10.6	16.5	12.4
48. コーチング, メンタリング技法	19.4	19.0	15.7	26.0	19.7	23.3	18.5	20.1	24.4	16.3
49. カウンセリング技法	16.7	15.3	23.6	19.6	23.4	16.1	14.6	14.4	21.3	20.6
50. ホームルームの運営	6.0	2.7	9.4	25.0	12.3	14.3	2.2	6.0	3.0	7.3
(教員個人の能力開発支援)										
51. 教育業績を記録する方法	18.5	18.6	25.7	11.8	24.9	13.9	17.2	15.5	25.6	23.0
52. 教育実践を論文にする方法	19.6	17.0	32.5	25.5	28.1	27.4	15.2	17.3	28.7	22.1
53. 研究計画の立て方	17.0	16.7	23.6	13.7	22.6	11.2	16.3	15.7	21.3	18.9
54. 研究論文の書き方	17.9	18.1	23.6	11.3	21.8	9.9	18.2	16.6	20.1	20.4
55. 英文での研究論文の書き方	22.7	24.5	9.9	23.5	16.3	24.2	24.5	25.4	22.0	16.7
56. 英語での学会発表の仕方	20.1	21.8	8.4	20.6	12.3	21.1	22.6	23.7	16.5	13.3
57. 研究資金の獲得方法	28.8	29.7	26.7	25.5	29.9	24.2	29.3	28.1	39.6	26.4
58. 職場での円滑な人間関係の構築と維持	14.8	14.8	18.8	11.3	16.8	13.0	14.4	12.8	22.6	16.7
59. 時間管理・配分	21.9	20.2	25.1	30.9	28.1	25.6	19.1	19.9	28.0	24.7
60. 教育への意欲をいかに維持するか	13.4	12.7	16.2	15.7	18.9	11.7	11.8	12.0	15.2	16.1
61. 研究への意欲をいかに維持するか	14.3	13.9	13.6	18.1	17.8	14.3	13.1	13.5	18.9	14.6

(%)

表 6 両方に共通する項目 (表中ボールド体) として, 学生の学習に対するモチベーションや汎用的能力を高めるための学習支援, 講義法に関するニーズが高いことがうかがわれる。一方, 今回の結果から 2 つの点で新たな特徴 (課題) がうかがえた。1 つは, 表 5 で最も高い選択率を示した「学習に関する理論」である。学習や記憶, 動機づけ等の学習に関わる知識・理論的なものへの高いニーズが存在していた。いま 1 つは, 表 6 で高い選択率を示した「研究面に関するニーズ」である。一般教員にとって研究面での質向上が高い関心を示すものであった。

(2) 学校種によるニーズの違い (表 2)

学校種別の平均選択率(61項目)は, 大学 20.2%, 短期大学 23.6%, 高等専門学校 20.9%であり, 大きな差はみられなかった。

研修テーマごとに見ると, 大学では「講義のための話し方」や「大人数講義の授業方法」の選択率が短大や高専よりも高く, 講義法を重視していることがわかる。短大では, 「授業の設計・シラバスの書き方」「プレゼンテーション・ソフトの使用法」「アクティブ・ラーニング」など, 授業の基本や教育方法に対するニーズが高く, 「教育実践を論文にする方法」の選択率が高いことから, 教育を重視していることがうかがえる。高専では, 「受講態度の悪い学生の指導」「コーチング, メンタリング技法」, 「ホームルームの運営」の選択率が大学・短大よりも高く, クラス運営に対するニーズがあることがわかる。一方で「時間管理・配分」「研究への意欲をいかに維持するか」の選択率が大学・短大よりも高いことから, 教育と研究の両立を支援していくことが必要だと考えられる。

表 3 参加したい研修テーマの選択率 (専門分野別)

研修テーマ	専門分野						
	人文	社会	理学	工学	農学	保健	教育
(授業)							
01. 授業の設計・シラバスの書き方	36.2	35.6	26.3	30.2	34.3	35.7	42.4
02. 学習に関する理論	43.6	50.8	42.3	53.8	47.1	50.6	48.8
03. 協同学習, グループワーク, TBL	23.3	31.8	12.2	17.8	21.4	20.2	28.8
04. アクティブ・ラーニング	38.0	36.4	24.4	27.3	24.3	28.2	45.6
05. PBL	20.2	28.0	12.8	30.2	28.6	22.4	22.4
06. ディスカッション, ディベート	30.7	38.6	21.2	23.3	30.0	30.4	30.4
07. ケース・スタディ	12.9	32.6	5.1	13.5	11.4	20.3	31.2
08. 実験・実習	3.7	6.8	16.0	31.3	21.4	16.4	10.4
09. 現場実習	6.1	9.1	4.5	12.4	15.7	14.5	9.6
10. 少人数ゼミナール	16.6	25.8	10.3	13.1	12.9	11.4	14.4
11. TA, SA の活用方法	8.0	9.8	14.7	14.2	10.0	7.6	9.6
12. 講義のための話し方	22.7	33.3	28.2	38.9	40.0	47.5	27.2
13. 質問の方法	12.3	15.2	11.5	16.0	24.3	18.9	21.6
14. 黒板の書き方	11.0	21.2	16.0	23.3	30.0	13.6	15.2
15. 配布資料の作り方	18.4	24.2	16.7	18.5	25.7	34.2	25.6
16. 教科書の作り方	19.6	17.4	11.5	17.5	22.9	10.8	17.6
17. 大人数講義の授業方法	23.9	36.4	24.4	18.5	40.0	33.2	33.6
18. 英語での教え方	15.3	18.2	16.7	21.5	17.1	15.6	9.6
19. 受講態度の悪い学生の指導	38.7	41.7	35.9	43.6	28.6	34.2	37.6
20. コミュニケーション能力の育成	38.0	41.7	29.5	37.8	38.6	36.1	48.8
21. 批判的思考力の育成	35.6	33.3	28.2	19.3	22.9	30.1	33.6
22. スタディスキルの育成	18.4	26.5	12.8	18.5	18.6	18.9	23.2
23. レポート課題の指導	16.6	18.2	13.5	26.2	20.0	18.9	24.0
24. 卒業論文, 卒業研究の指導	20.2	22.0	10.9	26.2	27.1	24.0	21.6
25. 学問的誠実性の指導	12.9	11.4	16.0	13.5	5.7	6.0	12.8
26. キャリア教育・就職指導	19.6	30.3	13.5	26.2	14.3	9.6	25.6
27. プレゼンテーション・ソフトの使用法	40.5	34.8	20.5	20.0	21.4	36.1	40.0
28. ホームページの作成と活用方法	22.7	20.5	16.0	17.5	22.9	19.0	27.2
29. eラーニング教材の作成と活用方法	25.8	22.0	18.6	28.0	28.6	26.2	23.2
30. 動画教材の作成と活用方法	22.7	17.4	15.4	23.3	28.6	28.2	25.6
31. クリッカーの使用法	4.9	8.3	8.3	5.8	8.6	6.6	10.4
32. 遠隔会議システムを活用した授業方法	12.3	12.9	6.4	10.2	21.4	8.5	12.0
33. 成績評価の方法	22.1	28.8	21.8	24.0	28.6	24.4	31.2
34. 試験問題の作り方	16.6	30.3	22.4	36.7	22.9	38.3	15.2
35. 形成的評価と効果的なフィードバック方法	15.3	22.7	17.3	22.9	30.0	24.1	28.8
36. ルーブリック評価	4.9	15.2	5.1	5.8	11.4	7.2	16.0
37. グループワークの評価	21.5	20.5	11.5	19.6	22.9	22.5	32.8
38. 学生の自己評価,ピア評価の活用方法	17.2	19.7	10.3	14.2	22.9	14.9	23.2
39. ポートフォリオ評価	17.8	15.2	9.0	14.2	14.3	15.8	32.8

(%)

表 3 参加したい研修テーマの選択率 (専門分野別) (続き)

研修テーマ	専門分野						
	人文	社会	理学	工学	農学	保健	教育
(学生支援)							
40. 初年次学生の支援	24.5	31.8	25.6	19.3	14.3	13.7	28.8
41. 大学院生の支援	3.7	6.8	9.0	9.1	14.3	16.2	7.2
42. 留学生の支援	14.1	9.1	3.2	9.5	12.9	8.0	7.2
43. 社会人学生の支援	4.3	8.3	2.6	4.4	15.7	8.2	7.2
44. 学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援	42.3	54.5	44.9	58.2	37.1	37.9	48.8
45. 欠席しがちな学生の支援	22.7	26.5	17.3	24.4	25.7	14.6	23.2
46. 精神的な悩みがある学生の支援	20.9	31.8	21.2	25.5	30.0	16.2	22.4
47. 障がいをもつ学生の支援	11.7	13.6	10.3	16.7	10.0	8.0	14.4
48. コーチング, メンタリング技法	15.3	15.2	14.7	22.9	17.1	20.5	23.2
49. カウンセリング技法	11.0	20.5	12.8	18.9	17.1	14.5	24.0
50. ホームルームの運営	6.1	6.1	5.1	14.2	0.0	2.6	8.0
(教員個人の能力開発支援)							
51. 教育業績を記録する方法	24.5	19.7	16.0	14.5	22.9	17.7	21.6
52. 教育実践を論文にする方法	21.5	19.7	14.1	20.0	17.1	17.5	33.6
53. 研究計画の立て方	6.7	15.2	5.1	15.6	14.3	23.5	16.0
54. 研究論文の書き方	6.1	13.6	7.1	11.6	17.1	25.9	21.6
55. 英文での研究論文の書き方	11.7	27.3	12.8	20.7	17.1	30.7	16.8
56. 英語での学会発表の仕方	12.3	23.5	14.1	20.4	18.6	25.1	14.4
57. 研究資金の獲得方法	23.9	34.8	26.3	28.4	31.4	30.0	24.0
58. 職場での円滑な人間関係の構築と維持	12.3	10.6	7.7	14.2	14.3	17.7	13.6
59. 時間管理・配分	19.0	27.3	18.6	28.4	24.3	20.5	19.2
60. 教育への意欲をいかに維持するか	8.6	13.6	12.8	14.2	18.6	13.9	15.2
61. 研究への意欲をいかに維持するか	12.3	11.4	9.0	16.7	20.0	15.6	12.8

(%)

### (3) 学校規模によるニーズの違い (表 2)

学生数 1000 名未満を「小規模」、1000 名から 2000 名を「中規模」、2000 名以上を「大規模」として、規模別の分析を行った。学校規模別の平均選択率 (61 項目) は、小規模 23.8%、中規模 20.4%、大規模 19.5% であり、規模の小さい学校ほどニーズが高いといえる。

研修テーマごとに見ると、「学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援」「受講態度の悪い学生の指導」「アクティブ・ラーニング」といったテーマは、規模の小さい学校ほど選択率が高い。また、「講義のための話し方」「大人数講義の授業方法」は、大規模校, 小規模校, 中規模校の順で選択率が高い。以上の結果から、小規模校においては、学生の学びを促すために、基本となる講義に加え、アクティブ・ラーニング, 学生指導, 学生支援など幅広い教育方法による授業が求められ

ていることが示唆される。

### (4) 機関の設置者によるニーズの違い (表 2)

国立大学法人 (国立高等専門学校機構を含む, 以下, 国立とする), 公立大学法人 (以下, 公立とする), 私立大学 (以下, 私立とする) と 3 種類の設置者別の分析を行った。設置者別の平均選択率 (61 項目) は、国立 19.3%、公立 24.5%、私立 22.4% となった。国立に比べて公立や私立でのニーズが高くなり、先行研究である広島大学, 比治山大学の調査と同様の結果となった。

国立の選択率は、全体としてほぼ他の設置者より低い傾向にある。しかしながら他の設置者に比べ高い傾向にあったのが「英語での教え方」「英文での研究論文の書き方」「英語での学会発表の仕方」「大学院生の支援」「留学生の支援」である。英語による教育・研究の能力開発や大学院生や留学生

表 4 参加したい研修テーマの選択率 (職位別)

研修テーマ	職 位				
	教授	准教授	講師	助教	助手
(授業)					
01. 授業の設計・シラバスの書き方	31.9	30.0	41.5	36.9	33.3
02. 学習に関する理論	49.2	50.9	48.3	46.3	48.5
03. 協同学習, グループワーク, TBL	20.1	21.9	26.8	18.8	12.1
04. アクティブ・ラーニング	11.2	34.2	37.0	25.9	15.2
05. PBL	25.4	23.0	25.3	19.4	9.1
06. ディスカッション, ディベート	26.6	28.6	32.1	30.4	15.2
07. ケース・スタディ	16.1	16.0	23.8	18.6	21.2
08. 実験・実習	12.4	16.3	13.6	25.9	45.5
09. 現場実習	10.0	9.5	9.4	15.7	36.4
10. 少人数ゼミナール	12.8	14.4	14.0	12.6	15.2
11. TA, SA の活用方法	9.6	11.6	10.6	7.6	3.0
12. 講義のための話し方	30.8	30.9	46.8	52.9	42.4
13. 質問の方法	14.0	17.4	18.9	20.9	12.1
14. 黒板の書き方	15.1	17.9	20.4	18.6	9.1
15. 配布資料の作り方	22.4	20.5	29.8	36.9	33.3
16. 教科書の作り方	14.2	14.0	17.7	13.4	6.1
17. 大人数講義の授業方法	24.5	28.6	34.3	35.3	6.1
18. 英語での教え方	15.8	16.3	16.6	17.3	0.0
19. 受講態度の悪い学生の指導	35.7	36.7	37.7	38.7	48.5
20. コミュニケーション能力の育成	35.0	37.2	37.7	43.2	51.5
21. 批判的思考力の育成	28.7	29.1	28.3	29.3	6.1
22. スタディスキルの育成	17.2	18.6	27.2	17.8	15.2
23. レポート課題の指導	16.5	17.7	23.0	22.5	39.4
24. 卒業論文, 卒業研究の指導	17.5	22.1	26.4	27.2	15.2
25. 学問的誠実性の指導	9.8	12.8	8.3	8.1	9.1
26. キャリア教育・就職指導	19.4	19.5	18.9	9.9	15.2
27. プレゼンテーション・ソフトの使用方法	31.3	27.4	34.7	35.9	45.5
28. ホームページの作成と活用方法	18.2	17.9	23.4	22.0	21.2
29. eラーニング教材の作成と活用方法	27.5	26.0	24.5	20.9	12.1
30. 動画教材の作成と活用方法	24.5	21.2	30.6	23.8	18.2
31. クリッカーの使用方法	6.0	9.1	7.2	5.0	0.0
32. 遠隔会議システムを活用した授業方法	14.2	10.7	6.8	6.8	0.0
33. 成績評価の方法	24.0	23.7	28.3	24.9	30.3
34. 試験問題の作り方	23.8	26.0	34.3	44.5	27.3
35. 形成的評価と効果的なフィードバック方法	22.4	22.8	19.6	25.7	18.2
36. ルーブリック評価	7.4	10.0	7.9	6.3	3.0
37. グループワークの評価	21.9	20.0	21.1	22.0	24.2
38. 学生の自己評価, ピア評価の活用方法	16.8	14.4	21.5	12.8	12.1
39. ポートフォリオ評価	18.6	14.4	21.9	11.5	12.1

(%)

表 4 参加したい研修テーマの選択率 (職位別) (続き)

研修テーマ	職 位				
	教授	准教授	講師	助教	助手
(学生支援)					
40. 初年次学生の支援	22.9	18.4	21.9	15.4	18.2
41. 大学院生の支援	11.2	9.5	9.8	14.7	3.0
42. 留学生の支援	9.8	8.1	6.0	7.9	3.0
43. 社会人学生の支援	6.7	5.8	5.7	8.1	12.1
44. 学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援	49.0	46.3	45.7	37.7	48.5
45. 欠席しがちな学生の支援	21.9	19.1	22.6	15.7	27.3
46. 精神的な悩みがある学生の支援	24.3	21.6	21.1	17.0	18.2
47. 障がいをもつ学生の支援	8.8	14.0	15.8	9.7	12.1
48. コーチング, メンタリング技法	14.7	18.8	20.4	25.7	27.3
49. カウンセリング技法	15.6	15.3	16.2	18.8	12.1
50. ホームルームの運営	5.8	7.0	6.4	4.7	3.0
(教員個人の能力開発支援)					
51. 教育業績を記録する方法	21.0	17.2	19.6	15.7	18.2
52. 教育実践を論文にする方法	17.7	20.7	25.7	18.8	12.1
53. 研究計画の立て方	9.3	12.8	21.1	30.4	30.3
54. 研究論文の書き方	7.5	14.7	22.3	34.3	24.2
55. 英文での研究論文の書き方	11.9	22.6	28.3	38.5	3.0
56. 英語での学会発表の仕方	9.6	23.0	23.8	33.2	3.0
57. 研究資金の獲得方法	17.9	33.0	35.8	38.5	6.1
58. 職場での円滑な人間関係の構築と維持	15.2	9.8	14.7	17.0	27.3
59. 時間管理・配分	19.3	22.8	27.5	21.7	18.2
60. 教育への意欲をいかに維持するか	15.1	11.9	12.5	12.6	24.2
61. 研究への意欲をいかに維持するか	14.0	12.8	16.2	15.4	18.2

(%)

表 5 研修テーマに対する選択率

項目	選択率
1. 学習に関する理論	48.8%
2. 学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援	45.6%
3. 講義のための話し方	38.3%
4. コミュニケーション能力の育成	38.2%
5. 受講態度の悪い学生の指導	37.3%
6. 試験問題の作り方	30.4%
7. アクティブ・ラーニング	30.0%

表 6 最も関心のある研修テーマの選択率

項目	選択率
1. 学力の低い学生, モチベーションの低い学生の支援	13.9%
2. 講義のための話し方	10.2%
3. 研究資金の獲得方法	9.8%
4. 英文での研究論文の書き方	7.9%
5. 英語での学会発表の仕方	7.0%
6. 受講態度の悪い学生の指導	6.7%
7. コミュニケーション能力の育成	6.4%

といった幅広い学生層への支援については、他の設置者と比較して高い傾向にあった。

つぎに公立は、全体として選択率が高く、特に高かった項目は「アクティブ・ラーニング」「批判的思考力の育成」「研究資金の獲得方法」であり、他の設置者より 10%ほど高い。また、教員個人の能力開発支援（表 2 の研修テーマ 51～61）の選択率（平均 23.5%）が他の設置者より高い傾向にある。

最後に私立は、公立と同じく全体として高い傾向にあるが、他の設置者と明らかに異なるのは、「受講態度の悪い学生の指導」「コミュニケーション能力の育成」「学力の低い学生、モチベーションの低い学生の支援」の選択率が高く、学習に困難を抱えている学生の支援に関するニーズが高いことである。

#### (5) 専門分野によるニーズの違い（表 3）

専門分野別の平均選択率（61 項目）は、人文科学系 18.7%、社会科学系 23.0%、理学系 15.9%、工学系 21.3%、農学系 21.8%、保健系 21.0%、教育系 23.2%であり、特に理学系のニーズが低いことがわかる。以下では、分野ごとに他の分野と比較した際の、ニーズの違いに注目して特徴を考察する。

人文科学系は、「プレゼンテーション・ソフトの使用法」「e ラーニング教材の作成と活用方法」に関する選択率が他の分野に比べて高く、ICT を活用した教育のニーズがあると考えられる。また、「批判的思考力の育成」の選択率も高く、共通のニーズでも挙げられている「コミュニケーション能力の育成」と合わせると、学士力における汎用的能力の育成に関係するニーズがうかがえる。教員個人の能力開発支援に関わる研修テーマの中では、「教育業績を記録する方法」に関する選択率が他の分野に比べて高い。このことから、ティーチング・ポートフォリオの作成に関するニーズがあると考えられる。

社会科学系については、「アクティブ・ラーニング」「ディスカッション、ディベート」「批判的思考力の育成」「ケース・スタディ」「協同学習、グループワーク、TBL (Team-based learning)」に関

する選択率が高く、特に「少人数ゼミナール」に関する選択率は他の分野に比べて高い。したがって、チームによる調査研究等の実践的な能力養成に関するニーズが存在することがわかる。また、「初年次学生の支援」や「キャリア教育・就職指導」に関する選択率が他の分野に比べて高く、学生支援（表 3 の研修テーマ 40～50）の選択率（平均 20.4%）が最も高い。したがって、社会科学系では学生支援に関するニーズも高いことが推察される。

理学系は、授業（表 3 の研修テーマ 01～39）の選択率が平均 16.9%であり、唯一 20%を大きく下回っており、全体としての選択率も最も低い。ニーズの特徴としては、「講義のための話し方」や「初年次学生の支援」が、他の分野に比べて上位にあることが挙げられる。したがって、理学系では研修に対するニーズが全体的に高いわけではないが、初年次学生に対し講義形式で行われる基礎科目授業に関するニーズが存在すると考えられる。

工学系を見てみると、「PBL (Problem-based learning または Project-based learning)」や「実験・実習」に関する選択率が高いことがわかる。また「レポート課題の指導」「卒業論文、卒業研究の指導」に関する選択率も他の分野に比べれば高い傾向がある。一方で、「大人数講義の授業方法」については、他の分野に比べて選択率は低い。したがって、工学系の教員は初年次学生に関する基礎科目授業よりも、どちらかといえば、高学年に対する専門的、実践的な授業や研究活動に関係する授業での研修を求めていることがわかる。

農学系については、「講義のための話し方」「大人数講義の授業方法」「黒板の書き方」「形成的な評価と効果的なフィードバック方法」の選択率が高いことから、大人数の講義形式授業に関係するニーズがあると考えられる。また、学生支援に関わる研修テーマの中で、「精神的な悩みがある学生への支援」「欠席しがちな学生への支援」が他の分野に比べて上位に挙げられている。農学系では特別な学生への支援が、授業や教育における課題となっていると推察される。

保健系は、他の分野と比較すると、学生支援（表 3 の研修テーマ 40～50）の選択率（平均 14.6%）

が最も低く、教員個人の能力開発支援（表 3 の研修テーマ 51～61）の選択率（平均 21.7%）が最も高い。特に、「英語での論文の書き方」「研究論文の書き方」の選択率が高い。また、「大学院生の支援」に対する選択率も他の分野に比べて高いことから、保健系の教員は研究を重視しており、教員の研究に対する支援や大学院生の指導に対するニーズがうかがえる。授業に関わるニーズとしては、「講義のための話し方」「試験問題の作り方」「配布資料の作り方」の選択率が高い。このことから、講義形式の授業の中で、医療分野における最新の映像や写真を資料として使用する場合の工夫に関するニーズが考えられる。

教育学系は、「コミュニケーション能力の育成」「アクティブ・ラーニング」に関する選択率が高いことがわかる。また、「成績評価の方法」「グループワークの評価」「ポートフォリオ評価」に関する選択率が他の分野に比べると高いことから、授業の評価方法に関するニーズが存在していることがわかる。授業（表 3 の研修テーマ 01～39）の選択率が平均 25.4%であり、最も高くなっている。その他に、教員個人の能力開発に関わる研修テーマにおいて、「教育実践を論文にする方法」の選択率が高い。教育学系では、自身の授業において実践を行い、その検証を行うことが自身の研究になる場合がある。そのため、授業実践に関連するニーズや、それを論文にまとめるための支援に関するニーズが存在していると推察される。

#### (6) 教員のキャリアによるニーズの違い（表 4）

キャリア別の平均選択率（61 項目）は、教授 18.8%、准教授 20.1%、講師 22.9%、助教 22.4%、助手 19.0%であった。他と比べてニーズがある項目を手がかりに、キャリアによるニーズの違いを検討する。助手については回答者数が少なかったために参考程度にとどめておく。ちなみに、「学校教員統計調査」によると、日本の大学教員の平均年齢は、教授 57.7 歳、准教授 46.5 歳、講師 43.5 歳、助教 37.9 歳、助手 35.0 歳である<sup>12)</sup>。

助手から 20%以上の選択率を得ているものは 35 項目あり、他キャリアに比べて「現場実習」「教育への意欲をいかに持続するか」「職場での円滑な

人間関係の構築と維持」の高さが際立っている。助教から 20%以上の選択率を得ているものは 46 項目あり、他キャリアに比べて「実験・実習」「質問の方法」「コーチング、メンタリング技法」「研究計画の立て方」「研究論文の書き方」「英語での学会発表の仕方」などが高い傾向にある。講師から 20%以上の選択率を得ているものは 51 項目あり、他キャリアに比べて「協同学習、グループワーク、TBL」「ケース・スタディ」「黒板の書き方」「スタディスキルの育成」「動画教材の作成と活用方法」「成績評価の方法」「ポートフォリオ評価」「学生の自己評価、ピア評価の活用方法」などが高い数値を示している。准教授から 20%以上の選択率を得ているものは 35 項目あり、他キャリアと比べて特徴的に高い項目は見当たらない。教授から 20%以上の選択率を得ているものは 30 項目あり、「初年次学生の支援」「学力の低い学生、モチベーションの低い学生の支援」「教育業績を記録する方法」などが比較的高くなっている。「アクティブ・ラーニング」の関心の低さも特徴的である。

キャリア横断的にみると、講師・准教授を中心とした若手から中堅層にかけての教員から幅広い研修ニーズがあり、ベテラン層になると関心のある研修テーマが減少していることが確認される。また、「研究資金の獲得方法」などの研究面での能力開発については若手教員のニーズが高く、授業担当が増加するキャリアに入ると教育方法への関心が高まり、教授になると学生支援やティーチング・ポートフォリオなどのテーマへの関心が高くなる。

このことから、一般に研修ニーズとして想定されているテーマは、授業担当が増加する中堅キャリアに最も適合するものであることが明らかになった。ここ数年、授業改善としての FD が中心的な考え方であったこともこの結果と合致する。ベテラン教員はマネジメントの視点から学生支援やティーチング・ポートフォリオなどに関心を示していると推察されるが、20%以上の選択率も他キャリアより低く、彼らの関心と研修テーマとが離れてしまっている可能性がある。ティーチング視点からマネジメント視点に移りつつある教員を主なターゲットとするテーマの設定が望まれる。若

手教員は教育手法に加えて研究活動の関心が高く、実習や一対一での指導、質問など学生と近いところで接するテーマにも高い関心を示しており、研究活動および対個人学生に関する研修の必要性が示された。

#### 4. 今後の FD への示唆

本研究では、大学・短大・高専に所属する個々の教員の視点から、FD の課題について検討した。共通するニーズと、学校種別、規模別、設置者別、専門分野別、キャリア別の分析を行った結果、今後の FD のあり方について以下の 4 点が示唆された。

第一に、教員たちは、所属・専門分野・キャリアにかかわらず、基本的なニーズを共有している。本研究では、約半数の教員が、学習・記憶・動機づけに関する理論の研修に対して関心を示していた。これまでの FD 研修では実践的なテーマが設定されることが多かったが、今後は理論と実践のバランスを図って研修プログラムを体系化していくことが求められる。

第二に、教員たちは、研究面の能力開発にも高い関心を示している。特に、若手の教員が研究スキルの向上に対して強い要望をもっていた。これまでに行われてきた FD 研修のほとんどは教育に特化したものであり、現状ではこうした教員のニーズには対応できていない。RD (Research Development) の研修プログラムの展開が今後の検討課題である。

第三に、教員たちは、多様な背景を持つ学生の支援や指導に困難を抱えており、FD を通してそういった教員を支援していくことが望まれる。例えば、国立大学の教員は大学院生や留学生を指導する方法に関心を示している。一方、私立大学の教員は学習に困難を抱える学生の指導方法についてアドバイスを必要としている。

最後に、専門分野によって重要とされる教育方法に違いがあることが明らかになった。これまでの FD 研修はどの専門分野においても必要な基礎的内容が多く提供されてきた。今後は、既存の基礎研修に加え、専門分野ごとにカスタマイズされた研修プログラムを編成していくことで、ニーズ

に応じた FD を実現していくことが求められる。

上記のような研修プログラムを FD として展開していくためには、FD の実施体制、さらには FD の定義についても議論していくことが必要である。例えば、学生支援や研究に関する研修を FD 担当部署のみで実施することは難しく、学内の他部署や学外機関との連携が不可欠となる。このような連携による FD の取り組みは、教育に特化した FD の定義をより広い範囲に拡張すべきだという議論へとつながるだろう。しかし、FD を学生支援や研究、さらには社会貢献、管理運営といった対象まで広げた場合には、どのような内容を、誰が提供するのかといった実践上の問題が生じてくることが予想される。FD の定義については、今後実践の展開にあわせながらも、慎重に検討していくことが望まれる。

#### 5. 本研究の課題

本研究では、「学習に関する理論」など共通してニーズの高いテーマが見いだされた。一方で、所属機関の特徴や教員の専門分野・キャリアによってニーズが異なるテーマも存在した。ニーズの差異が何に由来しているのか、インタビューなどの質的な調査法を用いて明らかにしていくことで、より個別ニーズに対応した FD を展開していくことが可能になるだろう。

また、本研究では個々の教員のニーズを検討したが、FD を実施していく際には、機関として教員に期待する資質・能力、学生のニーズ、社会のニーズについても考慮する必要がある。そうした複数のステイクホルダーのニーズが重なる研修テーマを選択して FD を実施することで、より効果的に大学教育の質向上に貢献することができるだろう。

#### 注

- 1) 調査時の所属は愛媛大学教育・学生支援機構
- 2) 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education; SPOD) は、四国地区の大学及び高等専門学校との連携・協働により、地区内の FD/SD 事業

の推進と大学等の教育力の向上を図ることを目的として、2008 年 10 月に設立された。FD /SD プログラムを共同で開発・実施している。

6, 1-10, 2011.

12) 文部科学省生涯学習政策局調査企画課, 2012, 平成 22 年度 学校教員統計調査, [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kykyou/1268573.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kykyou/1268573.htm), (2012.7.30) .

#### 参考文献

- 1) 佐藤浩章：日本における FD 論の批判的検討, 大学教育学会誌, 34(1), 80-88, 2012.
- 2) 中原 淳：ここからはじまる人材育成——ワークプレイスラーニング・デザイン入門, 4-6, 中央経済社, 東京, 2004.
- 3) 田中久夫・田島伸浩：人材育成ガイドブック, 64, 日本経団連出版, 東京, 1996.
- 4) 文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室, 2011, 大学における教育内容等の改革状況について (平成 21 年度), [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/daigaku/04052801/1310269.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1310269.htm), (2012.7.30) .
- 5) 田中毎実：ファカルティ・ディベロップメント論——大学教育主体の相互形成, 大学教育学, 87-106, 培風館, 東京, 2003.
- 6) 田口真奈・西森年寿・神藤貴昭・中村 晃・中原 淳：高等教育機関における初任者を対象とした FD の現状と課題, 日本教育工学会論文誌, 30(1), 19-28, 2006.
- 7) 広島大学高等教育研究開発センター：FD の制度化に関する研究 (2) ——2003 年大学教員調査報告, COE 研究シリーズ, 10, 2004.
- 8) 葛城浩一・西本佳代：FD の制度化状況による教員の認識の相違, 比治山高等教育研究, 2, 75-87, 2009.
- 9) 羽田貴史・北原良夫・猪俣歳之・石井美和：研究大学における大学院教員の能力開発の課題——2008 年東北大学教員調査の結果, 東北大学高等教育開発推進センター紀要, 4, 25-38, 2009.
- 10) 石井美和：大学教員のキャリア・ステージと能力開発の課題——広島大学教員調査と東北大学教員調査から, 東北大学高等教育開発推進センター紀要, 5, 29-42, 2010.
- 11) 串本 剛：大学教員の属性とその職務に関する意識——2008 年度東北大学教員調査を使って, 東北大学高等教育開発推進センター紀要,