

若手 FD 担当者が抱える不安の量的および質的研究 —雇用形態・授業経験年数・FD への関わり方との関連に着目して—

杉原 真晃 (山形大学)

村上 正行 (京都外国語大学)

半澤 礼之 (北海道教育大学)

田口 真奈 (京都大学)

はじめに

昨今、全国の大学において大学教育の開発・改善やファカルティ・ディベロップメント (FD) を担当する専門部局 (「大学教育センター」と総称する) の設置および担当スタッフ (「FD 担当者」と総称する) の配置が見られるようになった。それに伴い、若手教員が大学教育センターの専任として着任するケースが多く見られるようになってきている。

大学教育センターは、学内の教職員、そして学生との連携・協力のもと、FD をはじめとした大学教育の開発・改善を推進していく組織であるが、それを中心的に遂行する担当者に関して、多くの問題が指摘されている。

たとえば、石川ら (2009) は、大学教育センターに所属する若手教員 18 名から得られたデータをもとに、彼らが、日常業務に忙殺される中で、通常勤務時間の内において十分な研究時間を持てずにいること、業務内容が多岐にわたること、数多くの業務に低いエフォートを分配しながら業務全体をマルチタスクに遂行していること、業務が精選されるよう望んでいることなどを指摘している。

そして、大塚ら (2008) は、FD 活動の指針や組織評価の観点などが明らかになっていないため、大学教育センターや FD 組織の位置づけ、業務内容そのものが不明瞭であることが多いこと、それが原因で、FD 実施組織ができたが故に本来全学的に取り組むべき課題まで大学教育センター等に集中してしまうといった問題が生じていることを指摘する。若手教員の場合、組織内の役割や個人の経験履歴を考えれば、このような仕事の不明瞭さ・無際限性、集中化・多忙化に対抗する術を持ちにくい状況に置か

れていることが予想される。

佐藤万知 (2010) は、海外における FD 担当者 (FDer: ファカルティ・ディベロッパー) の現状についての議論を整理している。そこでは、大きく「立場の不安定さ」「アイデンティティ」について言及されている。「不安定な立場」に関しては、様々な方面からの要求に答えていかなければならないこと、FD 活動に関する個人の信念と大学組織としての意向に違いがあった場合に難しい選択を迫られること、いつ予算がなくなってもおかしくない不安を抱えていること、大学管理・運営側の歩兵となることを求められているように感じること、などが挙げられている。「アイデンティティ」に関しては、FDer になるためのキャリア・パスが明確にあるわけではないために過程においてアイデンティティを喪失すること、移民労働者が感じるような “Unhomeliness” という感覚を FDer も感じていること、外部からの関心の薄さや評価の低さにより自信が持てないこと、FD 活動の評価の難しさにより自分の活動の有用性が確認できないこと、などが挙げられている。これらは海外 (特に英語圏) の FD 担当者の問題点についての整理である。我が国においても同様のことが言えるかどうか、今後、検証していく必要があるが、FD に携わり、多くの FD 担当者と話をする中での実感と重なる部分が少なくない。特に、若手教員に関しては、その後の長いキャリア・パスの出発点として、不安を抱える程度が大きいのではないだろうか。

杉原 (2008) は、北海道・東北・関東地区の FD 担当者への質問紙調査から、彼らの多くが FD を進めていく上で困っている点として、実施のノウハウ

がないこと、実施体制・実施スタッフなどの制度的基盤がないこと、そして、FD や大学教育に関する情報が不足していることを挙げていることを指摘している。ここからは、FD 担当者が孤立し、FD がうまく展開していけない苦しみや悩みに遭っていることがわかる。そして、FD が少し・盛んに行われている大学では、これらの困っていることに加え「教職員の認識・コンセンサスの不足、温度差の存在」「時間的・人的・体制的ゆとりがない」「FD の実質化・効果的な活用」「FD の評価・効果測定」といった課題が存在していることが明らかとなっている。ここからは、FD の推進にかかる目標設定とコンセンサス (Plan)、協力的実践 (Do)、効果の評価と実践の改善 (Check, Action) のすべてにおいて、FD 担当者が不安な状況に追い込まれていることがわかる。この調査の回答者は若手に限ったものではないが、同様の課題に若手FD 担当者も置かれていることは確かであろう。

このような状況に対し、高等教育開発の専門家の集まりである「日本高等教育開発協会」の結成によるFD 担当者同士の連携を図る取組や、特に若手のFD 担当者によるネットワークを作り、FD 推進のための情報交換、FD 業務にかかる問題点や成功事例の共有、実践研究、および情報発信などをおこなう「若手FD 研究者ネットワーク」の取組なども始まっている。

また、先述した石川ら (2009) によれば、大学教育センターでは任期つき教員として若手研究者が採用されることが多く、その一方で、研究時間が確保できないという不安定で不利な状況の中でFD 業務に取り組んでいることなどの指摘もなされている。

このような問題には、FD 担当者の個人的な資質能力の向上により解決されるものもあれば、個人の資質能力に頼るだけではどうにもならないものもあると考えられる。

佐藤龍子 (2010) は、任期制の目的が多様性や高等教育人材の流動化によって大学が活性化し教育の質や研究の質がよくなること、そして、それにより、学生の質が向上することであると述べる。そして、教育の質や研究の質を見るには長期的なスパンで物

事を見る必要があることを指摘している。

大学の構成員が働きやすい環境を作ることが大学組織をマネジメントする立場の者の責務ではあるが、このような問題を解消し、より良い組織としていくことは、大学教育センターの若手の専任教員の「働きやすさ」を生み出すだけでなく、その結果もたらされるFD 担当部局および大学組織全体の質の改善と生産性の向上につながっていくと考えられる。したがって、若手の専任教員が抱える苦悩、そして、その苦悩と若手教員が属する組織構造との関連を詳細に検討することが必要となる。

このような検討を行っているものに、田口ら (2012) の研究がある。この研究では、FD 担当者が業務に対して抱く「やりがい」「不安」いずれにおいても、総じて比較的高いことが確認されている。そして、ポジション (若手センター、若手委員会、若手事務職、代表者) による違いとして、「やりがい」については、大学教育センター所属の若手教員の方がFD 委員会所属の若手教員よりも、また、代表者の方が若手研究職よりも、それぞれ「やりがい」が高いことが明らかとなった。「不安」についてはポジションによる違いは見られなかった。さらに、FD 業務とキャリアとの結びつきについては、大学教育センター所属の教員、委員会所属の教員のいずれにおいても、キャリア展望と「やりがい」との間に正の相関があることが明らかとなっている。

若手の専任教員が抱える苦悩、そして、その苦悩と若手教員が属する組織構造との関連を詳細に検討するうえでは、田口らの研究成果に続いて検討しなくてはならない課題が山積している。たとえば、業務に対する不安の具体的な様相、ポジションによる不安の違い以外の他の状況による違い等である。

そこで、本稿では、若手FD 担当者が、どのような不安を抱いているのかについて具体的に確認し、それらが、FD 担当者の置かれた状況によりどのような特徴を見せるのかについて明らかにする。本稿で取り扱う状況は、「雇用形態」「教育経験」「FD 業務への関わり方」とする。そして、最後に、それらと「組織のあり方」との関連について検討を加える。

1. 研究の方法, 対象

筆者らは、2009年に、全国のFD担当者を対象に、「若手FD担当者に対する質問紙調査」を実施した。ここで言う「若手」とは、年齢が40歳以下、または教員において職階が「研究員」「助手」「助教」「講師」の者（非常勤含む）を目安としている。目安であるため、中には40歳以上、准教授などからの回答もあったが、本稿においてはそれらを含めた分析を行う。協力いただいた回答数は174である。先述した田口ら（2012）による研究は、本調査の一部を活用して分析を行ったものである。

本稿では、この調査に関して、田口ら（2012）とは異なる部分を主な分析対象とし、異なる観点から分析を行う。具体的には、「FD担当者の雇用形態（常勤・任期なし、常勤・任期つき）」「授業経験年数」「FD業務への関わり方（大学教育センター専任、大学教育センター兼任、委員会等メンバー）」「FD担当者が抱える不安」「雇用形態・授業経験年数・業務への関わり方と不安との関連」についての量的データと自由記述からの質的データを分析する（以下、断りのない限り、「センター」と表記しているものは「大学教育センター」を指すものとする）。

なお、本稿で使用するデータは、回答結果の中から、事務職員、授業担当のみでFD業務には直接的に携わっていない者、各項目の無回答や判別不可能なデータなどを削除した116名のものを対象とする。

2. FD担当者の実態

(1) 雇用形態

本研究における、FD担当者の雇用形態を確認する。回答結果は、「常勤・任期なし」が83人（71.6%）、「常勤・任期つき」が33人（28.4%）、「非常勤」「その他」ともに0人であった。

(2) 教育経験年数

続いて、FD担当者の教育経験年数を確認する。大学での授業経験（非常勤を含む）を尋ねた項目に対し、「教育経験なし」が5人（4.3%）、「1年未満」が3人（2.6%）、「1-5年」が23人（19.8%）、

「5-10年」が52人（44.8%）、「10-15年」が20人（17.2%）、「15年以上」が13人（11.2%）となった。

(3) FD業務への関わり方

次に、FD業務への関わり方を確認する。回答結果は、「FD業務を担当するセンター組織（大学教育センターなど）の専任」（センター専任）24人（20.7%）、「FD業務を担当するセンター組織（大学教育センターなど）の兼任」（センター兼任）6人（5.2%）、「FD業務を担当する委員会の委員」（委員会委員）75人（64.7%）、「個人的協力」11人（9.5%）となった。

このFD業務への関わり方と雇用形態との関連を分析してみると表1のような結果となった（該当数0人であった「非常勤」「その他」を除く）。表1に見られるように、センターに専任として採用されている者の多くが任期つきの採用であることがわかる。

表1 雇用形態とFD業務への関わり方との関連
（数値は実数値、確固内は行内の%）

	常勤 任期なし	常勤 任期つき	合計
センター専任	7 (29.2%)	17 (70.8%)	24 (100.0%)
センター兼任	1 (16.7%)	5 (83.3%)	6 (100.0%)
委員会委員	66 (88.0%)	9 (12.0%)	75 (100.0%)
個人的協力	5 (45.5%)	6 (54.5%)	11 (100.0%)
合計	79 (68.1%)	37 (31.9%)	116 (100.0%)

また、授業経験年数とFD業務への関わり方との関連を分析すると、表2のようになった（該当数0人であった「その他」を除く）。「教育経験なし」「1年未満」「1-5年」の数値（割合）の合計を見ると、センター専任が66.7%、センター兼任が16.7%、委員会委員が14.7%となっており、センター専任が、その他に比べると教育経験が少ない方向に偏っていることがわかる。

表2 授業経験年数とFD業務への関わり方との関連(上の段は実数値, 下の段は行内の%)

	教育経験なし	1年未満	1-5年	5-10年	10-15年	15年以上
センター専任	4 16.7%	2 8.3%	10 41.7%	7 21.2%	1 4.2%	0 0.0%
センター兼任	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%
委員会委員	0 0.0%	0 0.0%	11 14.7%	38 50.7%	15 20.0%	11 14.7%
個人的な協力	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%	3 27.3%	1 9.1%

3. FD担当者が抱える不安

(1) FD担当者が抱える不安の割合

ここでは、FD担当者が抱える不安について確認する。質問紙では、「あなたは現在のFD業務に関してどの程度不安を感じていますか。あなたの気持ちに当てはまるものを選んでください」という質問に対し、「まったく感じていない」「やや感じていない」「どちらともいえない」「やや感じている」「とても感じている」という選択肢から回答してもらった。調査の結果を表3に示す。FD担当者の不安は、「やや感じている」「とても感じている」を合わせると3分の2ほどになり、多くのFD担当者が不安な状態であることがわかる。

表3 FD担当者が抱える不安

まったく感じていない	10	8.6%
やや感じていない	3	2.6%
どちらともいえない	27	23.3%
やや感じている	50	43.1%
とても感じている	26	22.4%

(2) 雇用形態と不安との関連

次に、FD担当者が抱える不安の程度と雇用形態との関連について検討する。結果は表4のようになった。全体的に不安を感じている傾向がある中で、任期なしの教員は任期付きの教員に比べて不安を感じ

る数・率が低い。反面、任期付きの教員は不安を多く感じる傾向が見られる。

表4 雇用形態と不安との関連(上の段は実数値, 下の段は列内の%)

	常勤任期なし	常勤任期付き
まったく感じていない	7 8.4%	3 9.1%
やや感じていない	3 3.6%	0 0.0%
どちらともいえない	20 24.1%	7 21.2%
やや感じている	38 45.8%	12 36.4%
とても感じている	15 18.1%	11 33.3%
合計	83	33

(3) 授業経験年数と不安との関連

次に、FD担当者が抱える不安と授業経験年数との関連について検討する。結果は表5のようになった。表5に見られるように、教育経験の差による業務への不安を感じる差異はあまり見られず、全般的に不安を感じていることが読み取れる。

表5 授業経験年数と不安との関連(上の段は実数値, 下の段は列内の%)

	教育経験なし	1年未満	1-5年	5-10年	10-15年	15年以上
まったく感じていない	1 20.0%	0 0.0%	3 13.0%	4 7.7%	2 10.0%	0 0.0%
やや感じていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.8%	0 0.0%	1 7.7%
どちらともいえない	1 20.0%	0 0.0%	6 26.1%	10 19.2%	7 35.0%	3 23.1%
やや感じている	1 20.0%	3 100.0%	7 30.4%	23 44.2%	9 45.0%	7 53.8%
とても感じている	2 40.0%	0 0.0%	7 30.4%	13 25.0%	2 10.0%	2 15.4%

(4) FD業務への関わり方と不安との関連

次に、FD 担当者が抱える不安と業務への関わり方との関連について検討する。結果は表6のようになった。表6に見られるように、「センター兼任」が「やや感じている」「とても感じている」を合わせて83.3%と高い数値を見せていることが特徴的ではあるが、全般的に業務への不安を感じている傾向が読み取れる。センター専任、センター兼任、委員会委員のいずれも何かしらの不安を同じ程度に抱えていると言えるであろう。ならば、その内容には相違はないのであろうか。そこで、以下では、回答内の自由記述をもとに、「FD業務への関わり方と不安」における不安の内容を検討する。

表6 FD業務への関わり方と不安との関連
(上の段は実数値, 下の段は列内の%)

	センター専任	センター兼任	委員会委員	個人的協力
まったく感じていない	3 12.5%	0 0.0%	4 5.3%	3 27.3%
やや感じていない	0 0.0%	0 0.0%	3 4.0%	0 0.0%
どちらともいえない	7 29.2%	1 16.7%	17 22.7%	2 18.2%
やや感じている	7 29.2%	3 50.0%	35 46.7%	5 45.5%
とても感じている	7 29.2%	2 33.3%	16 21.3%	1 9.1%

4. 業務にかかる不安の具体的内容

(1) 不安の具体的内容

質問紙では、FD業務に対する不安の回答の後に、その理由について自由に記述してもらった。不安が伺える記述には多様なものが見られたが、それらに対し、KJ法を用いて内容の似たものを同じグループとして分類する作業を行った。この分類作業から「FDの内容」に関するもの、「自分自身」に関するもの、「構成員、実施・支援体制」に関するものとい

う大カテゴリーが得られた。それぞれ「A:FDの内容」「B:自分自身」「C:構成員、実施・支援体制」とする。

「A:FDの内容」に関するものには、「A-1:FDの意義・構想・内容の不明瞭さへの不安」「A-2:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」などの小カテゴリーが得られた。

「B:自分自身」に関するものには、「B-1:多忙による他業務への影響への不安」「B-2:多忙による心身の疲労への不安」「B-3:キャリア形成の不安定さへの不安」「B-4:危うい立場への不安」「B-5:できることが制限される立場への不安」「B-6:経験・力量不足への不安」などの小カテゴリーが得られた。

「C:構成員、実施・支援体制」に関するものには、「C-1:教員の意識の低さへの不安」「C-2:実施・支援体制の不備への不安」などの小カテゴリーが得られた。これらをさらなる下位項目も含めて整理したものが表7である。表7に見られるように、多様かつ深刻な不安を感じている様子がわかる。

表7 FD業務に対する不安(自由記述)

A:「FDの内容」に関するもの
A-1:FDの意義・構想・内容の不明瞭さへの不安
・意義・構想・内容が不明瞭である
・「より良い教育」へのコンセンサスをとることが難しい
・FDの方向性や成果がわからない
A-2:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安
・教育のサービス化につながる恐れがある
・遂行しているFDとニーズとの間にズレがある
・形式的な作業に終わってしまう
・マンネリ化が生じている
・大学教育以前の問題でもあり、大学だけで対策をとっても効果があがらない
B:「自分自身」に関するもの
B-1:多忙による他業務への影響への不安
・業務量・負担が大きく、他の業務への悪影響がある
・一定のメンバーにFD業務が偏る
B-2:多忙による心身の疲労への不安
・自分自身の精神状態が不安である

<p>B-3:キャリア形成の不安定さへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・FDのキャリアが自身の本来の専門領域でのキャリアと結びつかない
<p>B-4:危うい立場への不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・何もやっていないと非難される ・学内からの反発に疲れる, 気を遣う
<p>B-5:できることが制限される立場への不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意思決定ができる立場にない ・任期が短くどこまでできるかわからない
<p>B-6:経験・力量不足への不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・FDへの理解, FDの知識・技能が不足している ・自分自身の授業方法が未熟である ・大学全体の状況を判断することが難しい ・慣れていない, 経験が少ない ・専門外の内容に対して踏み込んだ意見を出すことができない
<p>C:「構成員, 実施・支援体制」に関するもの</p>
<p>C-1:教員の意識の低さへの不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他部局の教員の意識・関心が低い・バラバラである ・組織的・全学的な視点で考える教職員が少ない
<p>C-2:実施・支援体制の不備への不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員会方式には限界がある ・責任者がいない, 体制整備が整っていない ・強制的FD, 執行部による強硬なアプローチが学内からの批判を生んでいる

(2) FD業務への関わり方の違いに見られるFD業務への不安の内容の相違

田口ら(2012)による研究では, ポジション(本稿で言うところの「FD業務への関わり方」)の違いによる不安の程度の有意差は見られないと指摘されていた。しかし, 程度の差ではなく, その内容の差はあるのではないだろうか。以下では, FD業務への不安の具体的な内容について, 「センター専任」「センター兼任」「委員会委員」の3つの業務への関わり方の特徴を分析する。

「センター専任」が抱える不安については, 「A-2:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」が最も多く見られた。続いて, 「B-6:経

験・力量不足への不安」が多く見られ, 次に, 「A-1:FDの意義・構想・内容の不明瞭さへの不安」「B-1:多忙による他業務への影響への不安」「B-2:多忙による心身の疲労への不安」「B-3:キャリア形成の不安定さへの不安」「C-1:教員の意識の低さへの不安」などの意見が多く見られた。「A-2:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」に関しては, 自由記述に次のような意見が見られた。

文部科学省, 評価機関, 大学外部の識者などの求めるFDと, 個々の大学教員がほんとうに必要としているFDが, 必ずしも一致していないように思える。

このように, FD業務に真剣に付き合いおうとする際, 外在的・トップダウン的な要求と内在的・ボトムアップ的な要求とのズレに苦しむ様子が伺われる。

「センター兼任」が抱える不安については, 「C-2:実施・支援体制の不備への不安」が最も多く見られた。続いて, 「B-6:経験・力量不足への不安」, 次いで「B-1:多忙による他業務への影響への不安」「A-2:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」「B-5:できることが制限される立場への不安」「C-1:教員の意識の低さへの不安」などの意見が多く見られた。「C-2:実施・支援体制の不備への不安」に関しては, 自由記述に次のような意見が見られた。

大学の執行部によるFDに関する認識の浅さと現場の教員の苦勞を知ろうとせず一方向的ルールを押し付けてくるのはよくないと考える。

このように, センター専任が抱く不安の「A-1:FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」と似たような, 外在的・トップダウン的な要求と内在的・ボトムアップ的な要求とのズレを生み出す組織の意志決定システムに苦しんでいる様子がわかる。

「委員会委員」が抱える不安については、「C-1：教員の意識の低さへの不安」が最も多く見られた。それに続いて、「A-1：FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」が見られ、次に「B-1：多忙による他業務への影響への不安」「B-6：経験・力量不足への不安」, 「C-2：実施・支援体制の不備への不安」「A-2：FDの意義・構想・内容の不明瞭さへの不安」の順で意見が多く見られた。「C-1：教員の意識の低さへの不安」に関しては、自由記述に次のような意見が見られた。

全学委員会の事務局と学部委員会、個々の教員においてほとんど何も共通認識がない。

このように、FDを企画・運営する者、それをもとにFDを実施していく者それぞれが共通の認識を持たないことが、目標・内容・意欲の格差を生み出し、FD推進が進展しないことに苦しんでいる様子がわかる。

これまでの結果から、センター専任、センター兼任、委員会委員のいずれにおいても共通して多く見られる不安内容をまとめてみると「B-1：多忙による他業務への影響への不安」「B-6：経験・力量不足への不安」などがあることがわかる。これらに関しては、自由記述に次のような意見があった。

- ・業務量が日々増している。
- ・本年度着任したばかりであることから、教育改善に関わる事柄全般について知識が少ない上、実務面での経験が乏しいため、勉強しなければならないことが多いと感じる。また、教員としては当然、自身の教育活動及び専門分野における研究についても並行して行ってゆかねばならないが、そのための態勢作りが課題としてあることから心理的に負荷を感じる面もある。

一方で、もっとも多く見られた不安は、業務への関わり方によってそれぞれ微妙に異なっている。特に、センター専任においては、「B-2：多忙による心身の疲労への不安」「B-3：キャリア形成の不安定

さへの不安」という、他ではあまり見られない不安が多く見られた。「B-3：キャリア形成の不安定さへの不安」については、「センター兼任」「委員会委員」において（そして「個人的協力」においても）全く見られなかった。これらの中には任期つき教員もいるにもかかわらずである。「B-2：多忙による心身の疲労への不安」に関しては、次のような記述があった。

自分自身の精神がもつかどうか。そのうち、暴発して辞表をたたきつけるのではないかと、という不安にさいなまれる。

このように、多忙さに心身がまいっている状況が伺われる。また、「B-3：キャリア形成の不安定さへの不安」に関しては、次のような記述があった。

FDのキャリアを積み重ねるほど、●●●学(筆者加工)という自身の本来の専門の軸がなくなってしまふ。FDブームが去ったとき、もとの研究分野に戻りたくても手元には何も残らないのでは恐ろしい。

このように、FD業務と自分自身の従来の専門性との齟齬が、その後の長い設計を悩ましいものになっている状況が見て取れる。

5. 考察

(1) 雇用形態や授業経験年数と不安との関連

雇用形態と不安との関連については、全体的に不安を感じている傾向がある中で、任期つきの教員が不安を感じる傾向が高いことが明らかとなった。任期があることが、不安を冗長することは容易に予想されることであるが、それが実証されたと言ってよいだろう。先述した石川ら(2009)による、FD担当者が不安定で不利な状況でFD業務に就いているという指摘はここからも読み取れる。

授業経験年数と不安との関連については、大きな関連性はこのたびの調査では明らかとはならなかった。しかし、「授業経験があまり無い状態で、他の先

生方の授業やカリキュラムについて意見を言うことは難しい」という声をFD担当者からよく聞くことがある。今後、この点について、引き続き調査を実施していく必要がある。

(2) 不安の具体的内容

不安の具体的内容に関しては、「A：FDの内容」に関するもの、「B：自分自身」に関するもの、「C：構成員、実施・支援体制」に関するものがあることが明らかとなった。「A：FDの内容」に関するものには、「A-1：FDの意義・構想・内容の不明瞭さへの不安」「A-2：FDの意義・構想・内容のズレ・違和感への不安」などが、「B：自分自身」に関するものには、「B-1：多忙による他業務への影響への不安」「B-2：多忙による心身の疲労への不安」「B-3：キャリア形成の不安定さへの不安」「B-4：危うい立場への不安」「B-5：できることが制限される立場への不安」「B-6：経験・力量不足への不安」などが、「C：構成員、実施・支援体制」に関するものには、「C-1：教員の意識の低さへの不安」「C-2：実施・支援体制の不備への不安」などが下位項目として存在することがわかった。佐藤万知（2010）が海外での状況について指摘していたような「立場の不安定さ」や「アイデンティティ」（特にキャリア形成に関して）に関する問題が、我が国においても該当すると言えるであろう。

そして、不安の具体的内容については、「センター専任」「センター兼任」「委員会委員」のいずれにおいても「B-1：多忙による他業務への影響への不安」「B-6：経験・力量不足への不安」などが多く見られた。しかし一方で、「センター専任」では、「B-2：多忙による心身の疲労への不安」「B-3：キャリア形成の不安定さへの不安」という、他ではあまり見られない不安が多く見られた。センター専任が抱える不安は、業務を超えた彼らの人生、人格にまで浸透している。大いに注意を払うべき状況であると言えよう。

(3) FD 担当者の不安の軽減に向けた組織の課題

FD担当者の不安が軽減されることは、FD担当者本人の心身の健康と健全なキャリア形成を促すだけ

でなく、それにより、業務にかかる生産性が向上され、組織としての業務の質の向上を実現することにつながると考えられる。

田口ら（2012）の研究では、大学教育センター教員と委員会委員の教員ともに、自分のキャリアにFD業務を位置づけられるようにすることが「やりがい」を高めるという指摘がなされている。そして、組織の協力体制を整えることや負担を少なくし時間的・精神的ゆとりを創り出すこと、教育という行為が正当に評価されること・重要であると共通認識されること等を組織として支援していくことが重要であることが指摘されている。それらを参考にしながら、本研究で明らかとなったことをふまえ、以下ではFD担当者の不安を軽減するための組織的配慮・対応を検討する。

センター専任、センター兼任、委員会委員に共通して見られた不安に「B-1：多忙による他業務への影響への不安」「B-6：経験・力量不足への不安」などがあつた。「B-1：多忙な業務による他業務への影響への不安」への配慮・対応は、田口ら（2012）における「負担を少なくし時間的・精神的ゆとりを作り出すことを、組織として支援していくことが重要」という知見が有効であろう。それに加えて、本研究における不安の具体的な内容をふまえて考えられる組織としての配慮・対応には、FDの意義・構想・内容の明瞭化による業務内容の精選、担当スタッフの増加と適切な役割分担、業務過多へのチェック、業務のメリハリ化、業務内容や業務量を視覚化し共有化できる工夫等が考えられる。「B-6：経験・力量不足への不安」への配慮・対応には、経験・力量の多い者と少ない者との協力体制による知識技能の不足の補助・オンザジョブトレーニングの機会の保証、各々の強みを活かせるシステムの構築などが考えられる。そして、FDの専門的知識技能を持ち合わせる教員の養成、FDのネットワーク化による専門的知識技能の共有等も有効な手段であろう。

また、センター専任に特徴的に見られた「B-2：多忙による心身の疲労への不安」への配慮・対応に関しては、上述した「B-1：多忙による他業務への影響への不安」への配慮・対応に加え、悩み・スト

レスの相談を日常的に行えるシステムづくりが考えられる。そして、同じく、センター専任に特徴的に見られた「B-3: キャリア形成の不安定さへの不安」への配慮・対応に関しては、田口ら (2012) における「自分のキャリアにFD業務を位置づけられるようにする」「教育という行為が正当に評価されること・重要であると共通認識されること」という知見が有効であろう。それに加えて、本研究における不安の具体的な内容をふまえて考えられる組織としての配慮・対応には、任期なしのポストへの昇進、多様なキャリア形成に対応できる・次の就職に向けた研究・FD業務双方の業績づくりへの時間的・資源的配慮、キャリア形成にかかる相談が日常的に行われるシステムづくり、キャリアモデルの整理等がある。

6. まとめ

以上、FDをはじめとした高等教育の開発・改善に関わる業務に携わるFD担当者の現状と不安要素について検討した。

不安要素から考えられる組織的配慮・対応については、不安の内容という側面からの検討であり、これらの配慮・対応が有効であるかどうかについては、今後の実践的研究が必要となろう。そして、これらの配慮・対応は、決して「この対応をすべての大学で行うことが望ましい」というものではなく、各大学の置かれた事情によって配慮・対応は異なるであろう。さらには、FDにかかる諸状況は日々変容しているため、FD担当者が担う業務の種類や状況や変容と不安要素との関連についても検討を進めていく必要がある。いずれにせよ、FD担当者の継続的で詳細な状況分析を進めていくことが今後も求められることは間違いない。その道のりは、決して楽なものではないが、それがFDおよび高等教育を実践し、かつ研究する者としての責務だと考える。

謝辞

このたびの検討に際し、全国のFD担当者の方々にはご多忙の中、質問紙調査にご協力いただきました。この場をお借りして感謝申し上げます。

参考文献

- 半澤礼之, 田口真奈, 杉原真晃, 村上正行 (2010) 「若手FD担当者の業務に対する感情に他部局との連携が与える影響」『日本教育工学会研究報告集』10(3), pp141-144.
- 石川裕之, 村上正行, 及川恵, 田口真奈 (2009) 「FDに関わる若手研究者の業務実態と課題 —若手FD研究者ネットワーク(JFDN Jr.)運営委員に対するアンケート調査を手がかりに—」『大学教育学会第31回大会発表要旨集録』pp82-83. 日本高等教育開発協会
http://www.jaed.jp/about_jaed/index.html
- 大塚雄作, 大山泰宏, 中村夕衣, 田中優子 (2008) 「FDに関する実態とニーズ調査」京都大学高等教育研究開発推進センター編『関西地区FD連絡協議会設立に向けて』pp.7-79.
- 佐藤万知 (2010) 「FD 担当者の専門性, 役割, アイデンティティに関する知見の考察—英語圏FD 担当者による研究論文のレビューを通して—」『国立教育政策研究所紀要』139, pp63-72.
- 佐藤龍子 (2010) 「国立大学の任期制教員の現状—ヒアリング調査から—」同志社大学人文科学研究センター編『社会科学』86, pp167-183.
- 杉原真晃(2008) 「FDネットワークに対する期待と課題—東日本地域の大学等へのFDの現状・ニーズ調査の分析—」『大学教育学会誌』30(2), pp164-168.
- 田口真奈, 半澤礼之, 杉原真晃, 村上正行 (2012) 「若手FD担当者の業務に対する「やりがい」と「不安」—他部局との連携とキャリア展望の観点から—」『日本教育工学会論文誌』36(3), pp327-337.
- 若手FD研究者ネットワーク
<http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/fd/project/fidjfdn-jr/>