

スウェーデンの大学における  
教育の質向上への取り組みと教職員の能力開発

ストックホルム研究連絡センター

北島 江里子

## 1. はじめに

日本におけるファカルティー・ディベロップメント（FD）を簡単に振り返ると、1999年に大学設置基準で各大学におけるFDの実施が努力義務化されたことが一つの出発点となる。2007年には大学院設置基準の見直し、2008年には大学設置基準の見直しが行われ、大学院教育課程及び学士教育課程においてFDの実施が義務化された<sup>1</sup>。その後、各大学はFD推進のための委員会やセンターなどを設置し、2009年には国立教育政策研究所 FDer 研究会が作成した『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』などを参考にしながら、それぞれの大学がなんらかのFDに取り組んでいる。しかし、『大学教育センターから見たFD組織化の動向と課題』によると、日本のFDの現場は次のような問題を抱えているという<sup>2</sup>。

- ①一方向的な講義にとどまり、必ずしも、個々の教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない。
- ②教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化がまだまだ十分に根付いていない。
- ③研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている。
- ④教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置付け、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない。
- ⑤大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。例えば、FDに関する専門的人材が不足している、学内で各学部の協力を得る上で困難がある、FD担当者のネットワークが発展途上、といったことが聞かれる。
- ⑥学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない。
- ⑦非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない。

そこで、スウェーデンの大学ではFDがどのように行われているかを調べ、そこから日本大学のFDに活かせるアイデアを探ることが本報告書の目的である。

### ファカルティー・ディベロップメントとは

ファカルティー・ディベロップメントあるいはFDは、文部科学省の用語集によると「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」と定義付けられているが、「単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関

<sup>1</sup> 国立教育政策研究所 FDer 研究会編「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」（2009年3月 1ページ）

<sup>2</sup> 山田剛史「大学教育センターから見たFD組織化の動向と課題」（国立教育政策研究所紀要 第139集 2010年3月 24、26ページ）

わる教員団の職能開発活動全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある。」とされている<sup>3</sup>。本報告書では、後者の広義の意味で捉えることとする。また、スウェーデンでは Faculty Development という言い方はほとんどされていない。代わりに「Staff Development」「Professional Development」と呼ばれており、教員だけでなく事務職員や研究員を含めた、大学で働き大学の教育を支えるスタッフ全体を能力開発の対象とする傾向が見られる。そのため、本報告書では大学の教員だけでなく、職員や研究員等も含めた大学の構成スタッフ全般の能力開発についても触れる。

## 2. スウェーデンのアカデミックキャリア構造と教員の質保証

### 2. 1. アカデミックキャリアパス

スウェーデンの大学の一般的なキャリア構造は次のとおりであるが、大学によってはより細かく職階を分けているところもある。

Forskarastuderande (博士課程学生)

Forskarassistent (ポスドク研究員/助教)

Adjunkt (講師)

Lektor (上級講師/准教授)

Professor (教授)

Adjunkt (講師) は PhD 取得を任用の要件としない。ポスドク研究員は PhD 取得が任用要件であり、Lektor (上級講師/准教授) と Professor (教授) も通常 PhD を取得していることが求められる。キャリアパスとしては、Adjunkt (講師) →Lektor (上級講師/准教授) →Professor (教授) と進んでいくが、Forskarassistent (ポスドク研究員/助教) の場合は、Adjunkt (講師) を経ずに、直接 Lektor (上級講師/准教授) に進み、将来的に Professor (教授) になる道もある。Lektor (上級講師/准教授)、Professor (教授) へと進むには、PhD 取得が必要になるため、Adjunkt (講師) からキャリアを目指す場合は、その過程で PhD を取得していくことになる。

PhD 取得者人口が増えているのに対して、アカデミックポジションが少ないため、非正規雇用の職に付きながら、正規雇用の枠を狙い続ける者が多い<sup>4</sup>。

---

<sup>3</sup> 文部科学省用語解説

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958\\_002.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958_002.pdf) (最終検索日:2017年2月12日)

<sup>4</sup> Sweden, Academic Career Structure, European University Institute,

<http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Sweden.aspx> (最終検索日:2月12日)

## 2. 2. 教員採用の流れ

教授と上級講師については、その任用にあたり必要となる資格が『高等教育規則』（The Higher Education Ordinance）で定められている。その内容としては、雇用資格として要求される専門技能が採用審査基準になること、教育に関する技能審査は研究力の審査と同様に重要であり、慎重に行われなければならないこと、具体的な審査基準については各高等教育機関がそれぞれ定めること、などが明記されている<sup>5</sup>。採用審査の基準は各大学で異なるわけだが、ここではカロリンスカ医科大学の例を基に、教授選考のプロセスを確認したい。

### 2. 2. 1. カロリンスカ医科大学（KI）の教授選考

後述のシャルマーシュ工科大学のように内部昇任を行っている大学も一部あるが、スウェーデンでは大学教員の採用はどの職階であっても公募で行われるのが原則のようだ<sup>6</sup>。カロリンスカ医科大学も公募制を採っており、KIの内外から応募を広く受け付け、有能な教員を惹き付ける努力をしている。スウェーデンの大学で実施している教員選考・採用経緯の一例として、KIの教授採用を紹介する<sup>7</sup>。

#### （1）研究力及び教授力の審査の観点

高いインパクトファクターのある科学誌に論文が掲載されたことがあるか、博士課程学生やポストドク学生の指導経験の有無、研究支援金や基金の獲得実績などが審査基準となる。また、自身が行ってきた一連の研究について論証する能力が重視される。

一方、教える力（教授力）について、基本的なところでは、コースの責任者を務めた経験の有無などと共に、大学レベルの教育学を修了しているかを審査する。また、候補者が複数の大学に所属し、他方から報酬を得ている（ジョイント・アポイントメント）場合は、他機関でのスキルも重要となる。具体的には、例えば、KIの場合は、カロリンスカ大学病院でも雇用されている教員の場合は、病院での臨床技術も評価のポイントとなる。さらに、リーダーシップを取って物事を発展させた経験、他のグループ等と連携して実施した経験などがあると、高く評価される。

#### （2）専門分野に関する知識・技能の審査過程

通常、他大学の該当分野の教授2、3名が選ばれ、公募要綱に沿ってそれぞれの候補者について専門的な立場から意見する。それによって、申請者が予めランク付けされる。最も技能が高いと判断された上位2、3名の候補者について、採用委員会と該当分野の学部長が面接に呼ぶ候補者を決定するという流れである。

<sup>5</sup> 『高等教育規則』（The Higher Education Ordinance）第4章

<sup>6</sup> マドソン泰子「スウェーデンの大学と教員任期制」『私のみた海外の大学事情』（55ページ）

<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/projects/tokaiken/paper/separate/18/18-05.pdf>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>7</sup> カロリンスカ医科大学ウェブサイト How professors are made（2016年11月25日）

<http://ki.se/en/news/how-professors-are-made>

### (3) 面接審査

インタビューは採用委員会によって行われる。採用委員会は、複数の学部長、7名の KI 教員、学生、博士課程学生代表らで構成される。労働組合の代表者も審査の場に同席することは許されているが、投票権はない。面接が終わるといよいよ1名が最終候補者として選ばれ、候補者の履歴書や参考資料に問題がないかを細かくチェックされる。特に問題がないとわかれば、最終的な決定は学長に委ねられる。

## 2. 3. docent による大学教員の質保証～シャルマーシュ工科大学の例～

他のヨーロッパ諸国にも見られるように、docent と呼ばれる学位称号がある。スウェーデン語で准教授を意味する単語も”Docent”であるため紛らわしいが、それとは区別する必要がある。つまり、ここで説明する docent は学位称号、学術資格のほうを指し、アカデミックポジションではない。

docent を取得するには、各大学が要件を定めた docent 審査に合格しなければならない。研究能力、教えるスキル、管理運営能力、学生指導力などが基準以上であることが認められた者に対して大学が docent を与える<sup>8</sup>。この学術タイトルを取得すると、それらの能力が十分に備わっていることの証明となる。ポジションによっては採用選考の際の重要な選考基準の一つでもあるため、キャリアアップを目指すという意思表示にもなるようだ<sup>9</sup>。

次に紹介するシャルマーシュ工科大学（Chalmers University of Technology）は私立の工学系単科大学ということもあり、スウェーデンの大学の中でも少し特殊な学術キャリア構造をしている。しかし、docent が教員の質を保証するツールとして合理的に活用されており、各職の教員に求められる能力がわかりやすく定められているため、ここで紹介したい。シャルマーシュ工科大学の docent 取得要綱を基に、docent に必要とされる能力と、docent 制度がスウェーデンの大学教員の質保証にどのような効果をもたらしているのかを探る。

### 2. 3. 1. docent の審査要件

シャルマーシュ工科大学の docent 取得要綱に記載されている要件は以下のとおりである。

#### (1) 研究能力に関する要件

- ・ PhD 又は PhD に相当する学位を取得していること。
- ・ 「大学などでの3年以上のフルタイムの研究または教育職の経験」や「博士学位取得時に発表していると通常考えられる論文数の約2倍の数の論文発表」などに値するような実績があることを証明するものとして以下の書類の提出を求められる。
  - a. 研究に関する問題の明確化・選択を独自に行うことができ、研究の計画・遂行及び博士課程学生や他の若手研究者の監督指導をする能力があることを証明する文書
  - b. すでに発行されている科学ジャーナル誌や論文集に掲載された研究発表論文

<sup>8</sup>加茂下祐子「スウェーデンから見た日本の大学」『JSPS ストックホルム研究連絡センターニュースレター第32号』（2011年10月31日、5ページ）

<sup>9</sup>スウェーデン王立工科大学（KTH）高宇洋子ドルビーン講師インタビューより

(2) 教育能力に関する要件

- ・学生の研究指導にあたる教員を対象に開講されている研究指導の原則と実践を学ぶコースを履修していること。
- ・学部生と研究生の両方を教えた経験があること。

(3) 同大学と関連があること。例えば、同大学以外の者が同大学の **docent** を希望する場合は、研究や修士課程以上の教育における同大学研究科との定期的な協力・連携関係があること。

審査は学部の運営委員会に2名以上の外部の専門家を加えた任命委員会によって行われる。また、書類審査の他に、模擬講義による審査が組み込まれており、**docent** 候補者の実践的な教える力が試される。模擬講義では、一般的なレベルの科学知識しかない相手に対して自分の研究について説明することが求められ、**docent** 審査の合否を左右する要の一つとなっている<sup>10</sup>。

### 2. 3. 2. **docent** が必要なアカデミックポジション

シャルマーズ工科大学には、大学全体で定めた大学教員採用ルールブックがあり、それに基づいて、内部昇進や公募による採用が行われる。そのルールブックによると、特定の職については、**docent** 取得が採用の条件となる。

---

<sup>10</sup> シャルマーシュ工科大学ウェブサイト Guidelines for Qualifications as Oavlönad docent

<https://www.chalmers.se/en/about-chalmers/policies-and-rules/Pages/Guidelines-for-Qualifications-as-Oavl%C3%B6nad-docent.aspx>

(最終検索日 :

2017年2月12日)



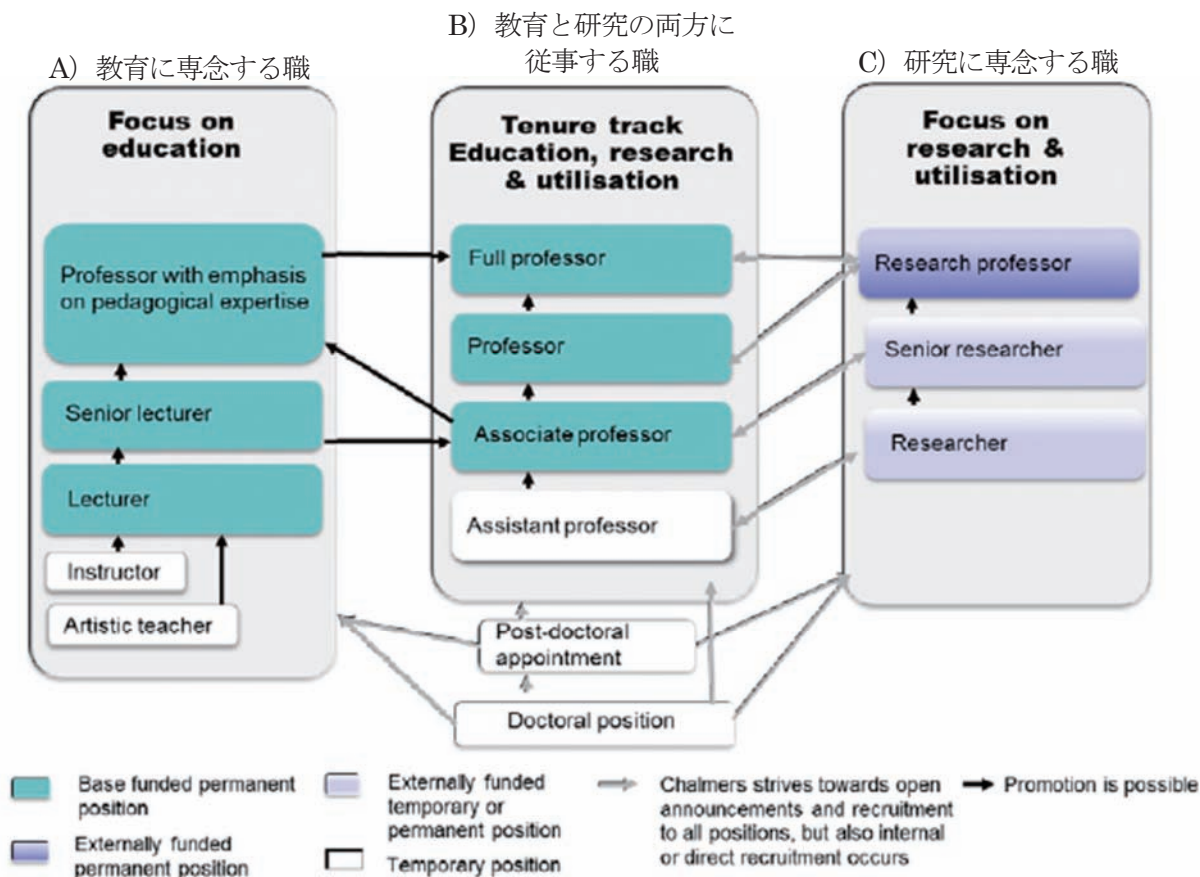


図1. シャルマーシュ工科大学のキャリア構造（「Rules of Procedure Chalmers University of Technology's Appointment Regulations for Teaching and Research Faculty」, Policy documents at Chalmers より転載）

上の図のとおり、シャルマーシュ工科大学の教員は、A) 教育に専念する職、B) 教育と研究の両方に従事する職、C) 研究に専念する職、と主に3つの職種グループに分類することができる。

上級講師（Senior lecturer）、准教授（Associate professor）、教授（Professor）又はそれらの職を目指すものは、原則として高等教育における教育学について15単位を取得していなければならない。外部からの採用者は例外的に未取得でも採用されることがあるが、その場合も任用後2年以内に15単位分の教育学コースを修了することが必須となる。

特筆すべきは、docent取得が教授及び准教授になるための必須条件になっているということである。学生の教育と研究指導の両方を担当する全教員が、その職にふさわしい能力を身に付けていることがdocentによって証明されていると言える。シャルマーシュ工科大学は上級講師や助教授から准教授への内部昇進も行っているが、その場合も審査によってdocentの称号を受けたものだけに昇進の可能性が与えられる。一方、上級研究者（Senior researcher）の場合は、docentそれ自体は要件に含まれていないものの、docent相当の能力が求められる旨明記されている<sup>11</sup>。

<sup>11</sup> 「Rules of Procedure Chalmers University of Technology's Appointment Regulations for Teaching and Research Faculty」, Policy documents at Chalmers, (2016年1月18日 5、7、19～27ページ)  
<https://www.chalmers.se/en/about-chalmers/policies-and-rules/Documents/C%202015-1924.pdf>  
<https://student.portal.chalmers.se/en/chalmersstudies/joint-rules-and-directives/Documents/C%202015-1924%20Regulations%20for%20Teaching%20and%20Research%20Faculty,%20revised%202016-03-22.pdf>（最終検索日：2017年2月12日）

### 3. 各大学の教職員能力開発の取り組み

『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査について』によると、2000年代にスウェーデンは世界で唯一大学教員の任用に際し教授法に関する研修を受けさせることを義務付けた。当時は、教授は研修の対象ではなく、もっぱら上級講師と講師を採用する際に教育に関する研修の受講を課し、受講するまでは試用期間として採用されていたという。ところが、2011年に『高等教育法』(Higher Education Act)及び『高等教育規則』(Higher Education Ordinary)が改正によって、当時革新的だったこの条文は削除された。これは、国が大学の自立性を尊重し、大学運営における国の関与を減らすという意図があったようだ。すると、その結果、多くの大学は自主的に研修制度を充実させるとともに、対象の範囲も講師だけでなく准教授や教授に広げる動きを見せた。現在では、教える職に就く博士課程学生にも研修の機会を与える大学もあり、各大学が独自のアプローチで様々なFD研修に取り組んでいる<sup>12</sup>。

ここでは、各大学で行われているFD研修、とりわけFDコース及びワークショップについて、ウメオ大学、ストックホルム大学、スウェーデン王立工科大学、カロリンスカ医科大学の例を取り上げる。

#### 3. 1. ウメオ大学 (Umeå Universitet)

<概要<sup>13</sup>>

1965年にスウェーデンで5番目に設立された公立大学<sup>14</sup>。

学生数：約 30,000 人

PhD 学生数：約 1,100 人

雇用者数：約 4,250 人

教授数：約 370 人

教員及び研究者数 約 2,030 人

学部・部門数：約 48

##### 3. 1. 1. FD 促進部署：The Centre for Educational Development (UPL)

ウメオ大学では、The Centre for Educational Development (UPL)が大学における教育の発展と研究の促進を統括的に推進している。また、教員がICTを活用した授業ができるようにサポートしている。

---

<sup>12</sup>渡邊あや「第3章フィンランド」『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査について』（2011年7月29日）、文部科学省ウェブサイト  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afildfile/2011/07/29/1308333\\_9.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afildfile/2011/07/29/1308333_9.pdf)（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>13</sup>ウメオ大学ウェブサイト Facts and Figures  
<http://www.umu.se/english/about-umu/facts/figures>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>14</sup>ウメオ大学ウェブサイト Did you know that...?  
<http://www.umu.se/english/about-umu/facts/fun-facts>（最終検索日：2017年2月12日）



#### (1) ミッション

- ・ウメオ大学の高等教育の発展に貢献する。
- ・教員の教える力、指導力、教授法の専門的スキルを発展させ、正しく評価する。
- ・高等教育の新しい教育環境の発展を支援する。

#### (2) 活動内容

- ・一人ひとりの相談内容に応じた戦略的なサポートを行う。
- ・高等教育の発展に寄与する。
- ・教育学の資格をサポートする。
- ・オンライン教育を支援する。
- ・学生と教員の IT ツールをサポートする。

### 3. 1. 2. 実施されている FD 研修

#### (1) FD コース

ウメオ大学では、各教員がそれぞれのレベル、経験、興味に応じてコースを選択できるよう以下のようなコースが用意されている<sup>15</sup>。春学期と秋学期の年 2 回のサイクルでコースが運営される。初心者向けコースは 1 種類、基礎コースは 2 種類あり、英語でも受講できる。一方、応用コースは 9 種類が展開されており、学期ごとにその内の 2~5 コースが開講される。こちらはほとんどがスウェーデン語のみで実施される。正規雇用の大学教員は全員これらのコースを受講することが義務付けられている。

最小催行人数は 8 名、定員は 24 名。そのため、近年はいくつかの人気のあるコースに人が集中し、定員超過となる傾向にある。その場合は、できるだけ多くの希望者に受講してもらえるように、所属先、性別、雇用暦、過去に申し込んだが選考漏れしたことがあるかなど 6 つの項目を基準に受講者が選抜される<sup>16</sup>。申込者が直前でキャンセルした場合は、事務手数料として 5,000 スウェーデンクローナが所属学部に請求される。

#### ○初心者 (Beginner) :

初めて授業を担当する人、まだ将来の自分の教員像が描けていない人向け。大学で教えるために必要な基礎知識を提供する。教員が抱きやすい様々な複雑な問題について知ると共に、教員が守らなければならない規則やポリシーについて知識を深める。

#### ○基礎 (Basic) :

---

<sup>15</sup> ウメオ大学ウェブサイト Centre for Educational Development Program 2016  
[http://www.upl.umu.se/digitalAssets/171/171734\\_upl-programme-2016.pdf](http://www.upl.umu.se/digitalAssets/171/171734_upl-programme-2016.pdf) (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>16</sup> ウメオ大学ウェブサイト Centre for Educational Development, Admission and selection  
<http://www.upl.umu.se/english/education/admission-and-selection/> (最終検索日：2017年2月12日)

「Teaching in Higher Education」 「Learning in Higher Education」 の2コースを展開。2コースを合体させた「Teaching and Learning in Higher Education」もオンライン限定で受講できる。

- ・ 「Teaching in Higher Education」

大学教員のミッションは何かを考え、生講義とオンライン講義の両方におけるプランニングや授業展開について学ぶ。意図した効果と、教育アプローチ、それに対する評価が連続的に繋がっていることが求められる。教育方法を選び取る力、学習環境をデザインする能力を身につける。

- ・ 「Learning in Higher Education」

学生の学びのプロセスに着目し、学ぶこと、能力の測定、技能評価について理解を深めることを目的とする。コースの中で様々な教育モデルに触れると共に、教員と学生の関係や学習環境について議論する。

○応用 (In-depth) :

以下の9コースがある。

- ・ 「Writing about teaching」

教育学研究論文の執筆や教科書作成に携わりたい人を対象とする。

- ・ 「Didactics for University teachers」

大学での数年間の教育経験がある人を対象に、実践的な教授法を提供する。

- ・ 「Assessment and evaluation」

教員からの評価が学生の学びに大きく影響することから、様々な評価方法の知識を増やし、自身の評価方法を見直す。どのような評価法によって、学生の学びや目標への到達を後押しできるかを考える。

- ・ 「Supervising students」

学生の学位論文指導に必要な知識を学ぶ。

- ・ 「Postgraduate supervision in practice」

他のコース受講者とのディスカッションなどとおして、大学院生の論文指導において学生一人ひとりに合わせた効果的な指導が行うための手法を探る。

- ・ 「PBL and Case method」

学生の知識、自立心、批判的視点、問題解決能力などを総合的に発展させるために有効な問題発見・解決型学習の方法について学ぶ。

- ・ 「Pedagogical digital competence」

デジタルツールを使った授業を行うのに必要となるスキルと知識を学ぶ。

- ・ 「Pedagogical leadership」

教育におけるリーダーシップについて学ぶ。各学部学科のプログラムコーディネーター、コースコーディネーターなどが対象に含まれる。

- ・ 「Theories of learning」

様々な学習理論について知識を深める。

## (2) ワークショップとセミナー

ポートフォリオの意義や書き方について学ぶものや、教授法の専門家らによる講演会が実施されている。数は少ないが英語で実施されているものもある。全ワークショップやセミナーのうち、半数がオンデマンドやオンラインで実施されている<sup>17</sup>。

## 3. 2. ストックホルム大学 (Stockholms Universitet)

<概要<sup>18</sup>>

1878年に前身である Stockholm University College が創立され、1960年に公立大学として現在のストックホルム大学になった<sup>19</sup>。

学生数：約 70,000 人

PhD 学生数：約 1,800 人

教職員：約 5,000 人

### 3. 2. 1. FD 促進部署：The Centre for the Advancement of University Teaching (CeUL)

ストックホルム大学では、The Centre for the Advancement of University Teaching (CeUL)が中心となって、大学における質の高い教育を推進している。授業及び教え方の質の向上のため、教職員と部局を支援し、学習環境の整備や学生の学びを最適な方法でサポートする。事務局は教育学部の中に置かれ、コンピューター・システム科学学部、数理科学教育学部、教育学部、法学部などの教育開発専門家約 15 名で構成される<sup>20</sup>。

○活動内容

- ・ 高等教育の教授法に関する技能開発コースを大学の教員に提供する。
- ・ 会議やワークショップの開催など切磋琢磨し合える環境を提供する。
- ・ 学生参加型の創造的な授業を行えるようサポートする。
- ・ 様々は教授能力開発プロジェクトの運営
- ・ Good Teaching 賞の授与

---

<sup>17</sup> ウメオ大学ウェブサイト Centre for Educational Development, Workshop and seminar  
<http://www.upl.umu.se/english/education/workshops-and-seminars/> (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>18</sup> ストックホルム大学ウェブサイト Facts and Figures  
<http://www.su.se/english/about/facts-figures> (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>19</sup> ストックホルム大学ウェブサイト History of Stockholm University  
<http://www.su.se/english/about/facts-figures/history> (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>20</sup> ストックホルム大学ウェブサイト Centre for the Advancement of University Teaching, This is CeUL  
<http://www.su.se/ceul/english/about-us/this-is-ceul-1.295596> (最終検索日：2017年2月12日)

### 3. 2. 2. 実施されている FD 研修

#### (1) FD コース

導入 (Introduction to teaching)、発展 ( Professional Development 1&2)、研究指導 (Supervision of Research)、ポートフォリオの作成 (Creating Teaching Portfolio) の主に 4 メニューが用意されている。春学期と秋学期の年 2 回のサイクルでコースが提供され、ストックホルム大学の教員であれば誰でも無料で受けることができる。申し込みには学部長等の承認が必要。万一、申込者がコースを欠席した場合は、2,000 スウェーデンクローナを所属部局が肩代わりするというペナルティがある<sup>21</sup>。

#### ○導入 (Introduction to teaching) :

大学院生や授業経験のない研究者を対象に、実践的な教授法を学ぶためのコース。授業の PDCA サイクルの回し方、社会のガイドラインと理念の遵守、授業のコンセプトや学生の学習状況を授業に反映させる能力を学ぶ。

#### ○発展 ( Professional Development 1&2) :

Professional Development 1 は「授業と学び」という題目の元、全学問分野が共通で受けるコース。新しい世代の学生達の学びを改善するために新しい教育手法を学ぶことができる。また、このコースは、同じ大学の教員同士で、それぞれが抱える問題や可能性について共有し、大学教育を改善していくためのプラットフォームとしての役割も期待されている。

次の Professional Development 2 は、Professional Development 1 を修了している人だけが履修可能であり、文化人類学・社会科学系と数理学・自然科学系にコースが分かれている。

#### ○研究指導 (Supervision of Research) :

博士学生の指導を担当する可能性のある教員を対象とし、学生の研究をより良いものにするために、批判的に指導する能力を身に付けることを目標としたコース。博士号取得と大学 (ストックホルム大学以外でも可) で雇用されていることが履修の条件。受講費は 12,500 スウェーデンクローナ。通常は所属学部が費用負担してくれる。

#### ○ティーチング・ポートフォリオ (Creating a Teaching Portfolio)<sup>22</sup>

教員の教育業績が目に見える形でまとめられるティーチング・ポートフォリオは近年ますます重要になっており、ティーチング・ポートフォリオを初めて作成する人や、更新・発展させたい人向けに、効率的に作成していくコース。オンラインコースなので、それぞれのペースで進められ、チューターによるサポートも受けられる<sup>23</sup>。

<sup>21</sup> スtockホルム大学ウェブサイト Courses on teaching and learning

<http://www.su.se/ceul/english/education/courses> (最終検索日: 2017年2月13日)

<sup>22</sup> 大学等の教員が自分の授業や指導において投じた教育努力の少なくとも一部を、目に見える形で自分及び第三者に伝えるために効率的・効果的に記録に残そうとする「教育業績ファイル」、もしくはそれを作成するための技術や概念及び、場合によっては運動を意味している。ティーチング・ポートフォリオの導入により、①将来の授業の向上と改善、②証拠の提示による教育活動の正当な評価、③優れた熱心な指導の共有などの効果が認められる。(前掲の文部科学省用語解説より)

<sup>23</sup> スtockホルム大学ウェブサイト Creating a Teaching Portfolio/Portfolio of Pedagogical Merit

<http://www.su.se/ceul/english/education/courses/creating-a-teaching-portfolio> (最終検索日: 2017年2月12日)

## (2) ワークショップ及びセミナー

ワークショップやセミナーは、多様な教育と学びのテーマについて教員同士がそれぞれの経験と知識を共有し議論する場として開催されている。反転授業<sup>24</sup>や様々な国籍の学生に対する授業のやり方などがテーマの一例である。スウェーデン語で行われるものが多いが、全体の2~3割のセミナーが英語で実施されている<sup>25</sup>。

## 3. 3. スウェーデン王立工科大学 (KTH)

### <概要<sup>26</sup>>

1827年に創立された公立大学であり、資金の約3分の2を研究に充てているスウェーデン最大の工科大学<sup>27</sup>。

学生数：12,000人

PhD 学生数：2,000人

教職員数：約5,100人（内正規雇用：約3,700人）

### 3. 3. 1. FD 促進部署：Teaching and Learning in Higher Education

Teaching and Learning in Higher Education は、KTH の学部の一つである The School of Education and Communication in Engineering Science (ECE) の教育学科 (Department of Learning) に置かれた工学系における教員の能力開発推進に特化した部門である。ECE では、教育の開発と研究が統合的に行われており、独自のプログラムやコースを展開し、KTH の他の学部に提供している。主に、Forward-thinking Learning と呼ばれる教育の合理化とサポートを行い、教育と学習環境の改善に取り組んでいる。また、オンライン教育を充実させるための強力な ICT サポートも行う<sup>28</sup>。その中で、Teaching and Learning in Higher Education は FD 実施部門として、教授法の発展、コース・プログラム開発のための教員のトレーニングを最前線で支援する役割を担う<sup>29</sup>。

---

<sup>24</sup>授業と宿題の役割を「反転」させる授業形態のことを指す。通常は授業中に生徒へ講義を行い知識を伝達し、授業外で既習内容の復習を行い、学んだ知識の定着を促す。これに対し、反転授業では自宅で講義ビデオなどのデジタル教材を使って学び、授業に先立って知識の習得を済ませる。そして教室では講義の代わりに、学んだ知識の確認やディスカッション、問題解決学習などの協同学習により、学んだ知識を「使うことで学ぶ」活動を行う。（重田勝介、「反転授業 ICT による教育改革の進展」、2014年より）

<sup>25</sup> ストックホルム大学ウェブサイト Workshops on teaching and learning  
<http://www.su.se/ceul/english/education/workshops>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>26</sup> KTH ウェブサイト KTH in Figures  
<https://www.kth.se/en/om/fakta/kth-i-siffror-1.3488>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>27</sup> KTH ウェブサイト This is KTH  
<https://www.kth.se/en/om/fakta/sveriges-storsta-tekniska-universitet-1.3487>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>28</sup> KTH ウェブサイト About the ECE School  
<https://www.kth.se/en/ece/om>（最終検索日：2017年2月12日）

<sup>29</sup> KTH ウェブサイト Teaching and Learning in Higher Education, About us  
<https://www.kth.se/en/ece/avdelningen-for-larande/hogskolepedagogik/om-hogskolepedagogik>（最終検索日：2017年2月12日）

### 3. 3. 2. 実施されている FD 研修

#### (1) FD コース<sup>30</sup>

前章のシャルマーズ工科大学を含むスウェーデンの多くの大学同様、KTH の教員も教育に関するコースで 15 単位修了することを義務付けられている<sup>31</sup>。Teaching and Learning in Higher Education が提供する以下のコースから 15 単位を取得する。

○基本コース：全て英語で開講され、無料で受講できる。

- ・ Basic Communication and Teaching (3 単位)

博士課程学生のうち KTH で教育に従事する者を対象に、教える力を伸ばすためことを目的とした約 9 週間のコース。初回のミーティングは出席必須であり、合計 80 時間の学習を要する。受講者は、ミーティング、オンラインで行う課題、グループワークやフィールドワークを通して学ぶ。

- ・ Teaching and Learning in Higher Education (7.5 単位)

教員は取得必須とされる 15 単位に必ず組み込まなければならないコースである。コース期間は約 6 か月で、グループワークが基本となる。受講者はチーム分けされ、前 5 回の全体ミーティングとワークショップ、チームミーティングを交互に行い、途中プロジェクト活動などを挟みながらコースが進められる。KTH で雇用されているものは受講料無料だが、外部の者が受講する場合は、21,525 スウェーデンクローナ (約 27 万円) がかかる。

○発展コース：以下の 7 つがあり、うち 5 つが英語で開講される。

- ・ Learning for Sustainable Development (4.5 単位)

高等教育の持続可能な発展についての知識・スキルを学ぶと同時に、参加者それぞれの専門分野に落とし込んで議論するコース。

- ・ Develop the Learning by Using Grading Criteria (1.5 単位)

観点別評価基準の設定とその基準に基づいた評価の仕方を学ぶ。

- ・ Leading Educational Development (3 単位)

学部・学科・プログラムなどの発展に寄与する教育リーダーを養成するコース。

- ・ Supervision and Assessment of Degree Project Work in First and Second Cycle (3 単位)

学位論文の指導と評価に関するテーマの異なる 4 つのワークショップに参加し、レポートの提出が求められる。

- ・ Examinership for Courses at KTH (1.5 単位)

望ましい試験のあり方や試験監督の役割についてオンラインで学ぶ。

- ・ Collaborative Online Learning (3 単位)

---

<sup>30</sup> KTH ウェブサイト Courses in Teaching and Learning in Higher Education

<https://www.kth.se/en/ece/avdelningen-for-larande/hogskolepedagogik/utbildning/hogskolepedagogiska-kurser-1348573> (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>31</sup> KTH ウェブサイト Teacher Development

<https://intra.kth.se/en/utbildning/lararstodswebben/teacher-development> (最終検索日：2017年2月12日)



オンライン教育に関する様々なトピックが扱われる。カロリンスカ医科大学、ルンド大学、リンネ大学と共同で実施され、オンライン上のグループワーク形式で行われる。

- ・ **Creating Online and Blended Courses, Project Course** (1.5 単位)

オンライン授業を一部又は全部に取り入れたコースを作りたい人のために、その理論学習とオンラインコースを実際に作成するところまでのサポートが受けられる。

○研究指導担当教員向けコース (3 単位)

- ・ **Doctoral Supervision**

博士課程学生の論文指導教官向けのコース。

(2) ワークショップとセミナー

KTH では、助教就任後平均4年で准教授への昇進の可能性が考えられるようになり、准教授就任後に優れた実績が残せると、晴れて終身雇用となるようだ。終身雇用の職を獲得に近づくためにも、ワークショップやセミナーに積極的に参加するよう推奨されている<sup>32</sup>。以下に一部を紹介する<sup>33</sup>。

- ・ 「Independent Students」

学生が KTH 卒業後に自分の力で社会に出て行けるよう、どのように学生の独立性を育てるかを学ぶ。ワークショップでは学生の自立とは何かを話し合い、自立を促すための教育とはどのようなものかを議論する。

- ・ 「Designing Courses for Motivation」

学生の学びへの意欲をどのように高めるか、これまでの教育学研究事例やディスカッションを通して学ぶ。

- ・ 「Assessment Methods」

学習に対する評価の意義を理解し、評価方法・評価基準をどのように設定し、学生の学びへの意欲をさらに引き出すかを学ぶ。

- ・ その他、反転授業の設計を行うものや、学生の学びをサポートする適切なフィードバックの与え方について議論するもの、教員同士のピアレビューによる教育ポートフォリオの改善などを行うものがある。

---

<sup>32</sup> KTH ウェブサイト Tenure Track

<https://www.kth.se/en/om/work-at-kth/arbetsomraden/lorare/tenure-track/tenure-track-1.507615> (最終検索日：2017年2月12日)

<sup>33</sup> KTH ウェブサイト Workshops and seminars on teaching and learning

<https://intra.kth.se/en/utbildning/lorarstodswebben/teacher-development/workshops-by-pu> (最終検索日：2017年2月12日)

### 3. 4. カロリンスカ医科大学 (KI)

<概要<sup>34</sup>>

1810年に創立したスウェーデンで唯一の医学系単科大学。

学生数：約 6060 人

PhD 学生数：約 2070 人

雇用者数：約 5230 人

教授数：約 370 人

2010年から550名以上のKI教員がFD研修を受けている。KIのFDコースの特色としては、多忙な教員でも受講しやすいようオンライン配信を充実させていることが挙げられる。また、KIが独自に提供するコースは最小限にとどめ、他大学で実施されるFDコースを活用していることも特徴の一つである。

#### 3. 4. 1. FD 促進部署：Unit for Medical Education

Department of Learning, Informatics, Management and Ethics (LIME) に置かれた Center for Learning and Knowledge (CLK) の1部門である Unit for Medical Education がFDコースの実施主体となっている<sup>35</sup>。

#### 3. 4. 2. 実施されているFD研修

##### (1) FD コース

##### ○Teaching and Learning in Theory and Practice

ー高等教育における教育と学び (英語：オンラインのみ、スウェーデン語：キャンパス又はオンラインから選択)

ーオープンネットワーク教育：問題解決型学習 (PBL) を基に、ソーシャルメディアツールやデジタルテクノロジーを使った教育を体験し、教育と学びにそれらを取り入れることの可能性と問題点について学ぶ。

##### ○Educational Technologies

##### ○Research Supervision

##### ○他大学提供のコース

ウメオ大学、ストックホルム大学、ウプサラ大学、スウェーデン王立工科大学などで実施されるFDコースを受講することもできる<sup>36</sup>。

<sup>34</sup> KI ウェブサイト About Karolinska Institutet –medical university  
<http://ki.se/en/about/startpage> (最終検索日：2017年2月13日)

<sup>35</sup> KI ウェブサイト LIME Organization Chart  
[http://ki.se/sites/default/files/lime\\_org\\_161128\\_eng\\_0.pdf](http://ki.se/sites/default/files/lime_org_161128_eng_0.pdf) (最終検索日：2017年2月10日)

<sup>36</sup> KI ウェブサイト Course offerings

## (2) FD コースへの反応

FD コース受講者へのアンケート調査によると、86%は有意義な内容であったと評価している。KI が公表している受講者のコメントによると、キャリアが長く教育経験が豊富な教員であっても、新しい視点を心得て考え方が大きく変わるような内容であったという。また、受講者の所属別割合をみると、比較的偏り無く様々な学部から教員が参加していることがわかる。FD コースが異なる分野の同僚と大学教育について議論する貴重な場として教員に受け入れられたと運営側も感触の良さを感じているようである<sup>37</sup>。

## 4. インタビュー

FD 研修を実際に受けた方の話を聞いてみたいと思い、スウェーデン王立工科大学 (KTH) の高宇ドルビーン洋子講師にインタビューをさせていただいた。以下にその内容をまとめる。(インタビュー実施日：2016年8月24日)



KTH キャンパス入り口正面



(左から) 川窪副センター長、高宇ドルビーン洋子講師、北島

Q1) KTH でどのような FD 研修を受けたことがありますか。

A1)

・KTH では、研究員を含む全ての教員に対し、「大学における新しい教育学」を15単位分学ぶことが義務付けられている。いわゆる「教えるのではなく、学ばせるための教育学」のことを指し、現在 KTH で行われている FD 研修の中で一番の目玉である。学長のトップダウンで行われている取り組みであり、The School of Education and Communication in Engineering Science (ECE) も大学の教育科学を教員に学ばせる目的で、約5年前に新設された。

<https://internwebben.ki.se/en/course-offerings> (最終検索日：2017年2月10日)

<sup>37</sup> KI ウェブサイト Teaching and Learning in Higher Education – on campus or online

<http://ki.se/en/lime/teaching-and-learning-in-higher-education-on-campus-or-online> (最終検索日：2017年2月10日)

Q2) スウェーデンで教員の教える能力の向上に力を入れている理由は何だと思われますか。

A2)

・国際競争が激しくなり、国内外の他の大学よりも魅力的である必要があった。スウェーデンはほとんど国立大学なので、20年ほど前はあまり競争がなかった。この7.8年で急速に大学の質の向上が問われるようになった。

・KTHを世界でスタンフォード大学やマサチューセッツ工科大学と肩を並べる名高い大学にすることを目指しているようだ。そのためには、高い研究力はもちろんのこと、教員の質を上げて学生の満足度を高めることが求められ、FD研修で「工学系の教育学」を教員全員に徹底させることとなった。

・また、KTHはFD研修が盛んになる前から、学生からの授業評価（フィードバック）を取り入れていた（後述の第5章3節で詳細記載）。コース毎に学生からオンラインでフィードバックが行われ、集計・グラフ化されたものがそれぞれの教員に届く。それを踏まえてより実りのある授業にするためにどう改善するかということを経験者がコメントし、学部に提出する。それにより授業の良し悪しや学生の満足度が数値化またはグラフ化されて表れるため、教員側もどの種類の能力の向上が必要であるかがわかる。他にも、KTHでは今後新しいニーズに合わせた反転授業の実施を視野に入れているため、授業評価アンケートはそのための情報収集としても役立てられているようだ。

Q3) 通常の仕事との両立は負担が大きくないでしょうか。

A3)

・コースによって、要出席日数や1回の時間などが違う（例：Basic Communication and Teachingは1学期の間に2時間45分のクラスに7回出席する）。クラスへの出席以外にも宿題がある。

・FD研修は基本的には自分の担当授業の合間を縫って行うことになるため、授業を受け持ちながらするのはなかなか大変である。

・授業は、ディスカッションやワークショップ形式のことが多い。宿題は、本やオンライン記事などの読み物が中心。最後にコースで学んだことについてレポートを提出する。

・受講必須のクラスに出席できない場合は、英語とスウェーデン語で同じ内容を並行して開講しているコースもあるので、もう一方に出席することで対応している。

Q4) FD研修を受けた感想を教えてください。

A4)

・最初は義務なので受けたという感じであったが、実際受けてみると得たものは大きかった。新しい教授法、インターネットを活用した授業の仕方、どのように大学の授業をより良くするかなど、すぐに授業に取り入れられそうなことを学んだ。

・最後に提出するレポートにOKをもらえれば、コースを修了したことになる。それに基づき、新しいコースプランを作って提出するよう求められる。新しいコースプランには自分の授業で実現可能な

ものだけを書くのではなく、リミットを設けず最大限コース設計に反映させて書くよう指導を受けた。

Q5) 授業の構成や進め方、ご自身の意識や考え方などに変化はあったのでしょうか。

A5)

・意識の変化があった。授業を見つめなおし、どのように今後授業をするかじっくり考える良い機会になった。また、FDのコースは学部学科の枠を超えて教員が集まるので、他の学部ではどのように授業しているのかを知る、情報交換の場となった。さらに、学生の気持ちがわかるようになった。

## 5. 教育の質向上のための特色ある取り組み

### 5. 1. 教育開発のための資金 (PUNKTUM) : ウメオ大学

ウメオ大学では、創造的且つ柔軟な教育学的アプローチの開発とより良い学習環境構築を目的としたプロジェクトに対して、予算支援をしている。

2008年から2011年、ウメオ大学はオンラインコースの開発プロジェクトに対して資金支援を行った。その後、大学は教育の発展を永続的なものにするために、資金提供の対象をオンラインコースに関するものだけでなく、全ての教育方法に門戸を広げて教育開発プロジェクトを支援している。

2016年の募集を見ると、新しい教授法、教育モデル、e-ラーニングの開発や既存のコースの質の向上、大学内外との連携教育の構築など、各学部やプログラムの長期的な教育開発プロジェクトが求められている。プロジェクトの規模は様々で、最大で25万スウェーデンクローナ(約320万円)が支給される<sup>38</sup>。

### 5. 2. 授業方法を考える会議 : スウェーデン王立工科大学

KTHでは、2015年3月に第1回教育会議”Conference KTH Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)”が開催された。会議の主な目的は、参加教員がそれぞれの授業で行っている努力や工夫を発表し、互いに刺激を受けて、それぞれのティーチング・ポートフォリオを発展させることである。プログラムを見ると、当日は朝から夕方まで、述べ約30の発表やポスターセッションが次々に行われ、教育手法に関するこれまでの経験や研究を互いに披露し、ワークショップでディスカッションなどが行われるという内容のようである<sup>39</sup>。登壇者は学内公募で選ばれ、希望者はアブストラクトを書

<sup>38</sup> Umeå 大学ウェブサイト Centre for Educational Development  
<http://www.upl.umu.se/english/projects/punktum/> (最終検索日 : 2017年2月10日)

<sup>39</sup> KTH ウェブサイト Conference KTH Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)

いて応募する。第1回は30件以上の応募があったようだ。2017年3月に第2回が開催される予定である。

当日の講演の様子はYouTubeで視聴できる。また、発表者のスライド資料もKTHのホームページからダウンロードできる<sup>40</sup>。

## 5. 3. 学生授業評価制度 (LEQ) : スウェーデン王立工科大学

教育の質の向上には、大学で行われている教育への客観的な評価と、その評価結果が次の教育に効果的に反映されているかといった観点が必要だと思われる。KTHでは2014年から全コースでThe Learning Experience Questionnaire (LEQ)と呼ばれる新しい授業評価制度が開始された。学生視点で授業を評価し、教員がより合理的に授業改善を行えるよう考えられたツールである。2016年12月に作成されたLEQのガイドライン<sup>41</sup>を参考に、KTHの授業評価制度を紹介する。

### 5. 3. 1. 質問項目

1週間に平均どのくらいの時間をこのコースの学習に充てたかを問う質問に続いて、以下の22個の質問があり、1「全くそう思わない」～7「非常にそう思う」の7段階で回答する。集計結果は以下のように円グラフ化され、担当教員に通知される。

#### ○質問項目

1. 私は興味深い問題について学習した。
2. 私はこの科目について自分自身で探求した。
3. 私は自分の考えをもって学習することができた。
4. このコースは深く考えさせるものだった。
5. このコースで他の参加者との連帯感を感じた。
6. このコースの雰囲気は開放的で包括的であった。
7. 期待される学習成果が明確であった。
8. コースがどのように構成され、何を学ぶことになるかが理解できた。
9. 教員が話す内容を理解することができた。
10. 自分と関わりのある具体的な例を学ぶことができた。
11. 主要なコンセプトの理解が重視されていた。

---

<https://www.kth.se/en/ece/avdelningen-for-larande/hogskolepedagogik/kthsoti/conference-kth-scholarship-of-teaching-and-learning-2015-1.494154> (最終検索日: 2017年2月10日)

<sup>40</sup>KTH ウェブサイト Conference program, Keynote and material  
<https://www.kth.se/en/ece/avdelningen-for-larande/hogskolepedagogik/kthsoti/conference-program-keynote-and-material-1.526291> (最終検索日: 2017年2月13日)

<sup>41</sup>「Learning Experience Questionnaire—Course analysis for development version 2」, ECE Teaching and Learning in Higher Education no2 (2016年、13、14、18ページ)  
[https://intra.kth.se/polopoly\\_fs/1.661155!/LEQ\\_Guide\\_v2.pdf](https://intra.kth.se/polopoly_fs/1.661155!/LEQ_Guide_v2.pdf) (最終検索日: 2017年2月10日)



12. 授業で学んだことや行ったことによって、期待される学習成果を効率的に挙げる事ができた。
13. 単位取得に必要な学習を理解することができた。
14. 定期的にフィードバックを受け、自分の到達度を確認することができた。
15. 評価とは別に、学習へのフィードバックを受けることができた。
16. 評価は公正公平であった。
17. 授業についていくのに十分な予備知識を持っていた。
18. 学習したことについて定期的に復習・熟考した。
19. 自分に適したやり方で学習することができた。
20. どのように学習するか選ぶ機会を与えられていた。
21. 他の受講者との協働や議論を通して学習することができた。
22. 必要なときに学習のサポートを受けることができた。

さらに、以下の4つの自由記述式の質問がある。

23. このコースの最も良かった点は何か。
24. コースの改善に向けて提案があれば記入してください。
25. 今後このコースを受講する学生にアドバイスがあれば記入してください。
26. その他何かあれば自由に記入してください。

また、最後にアンケート結果の分析に必要な回答者の基本情報（性別、学年、留学生か否かなど）を問う質問が続く。

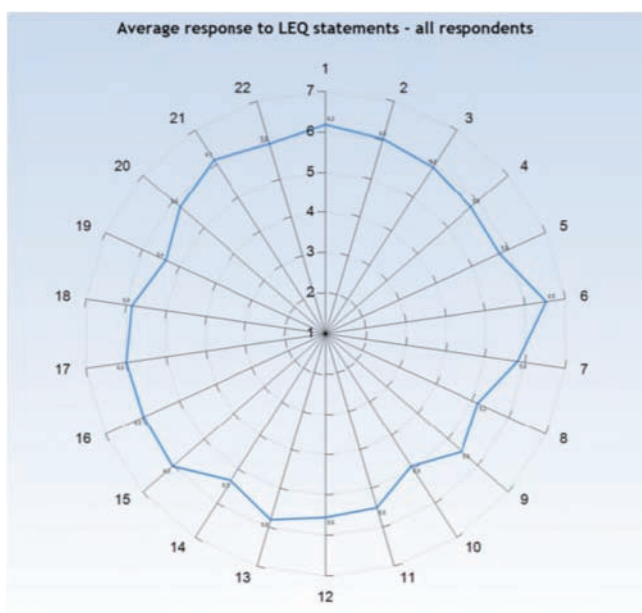


図2. 授業評価アンケート結果を表した円グラフ。22の質問項目に対する達成・評価のレベルについて、回答者の平均値が示される。

### 5. 3. 2. LEQの授業評価サイクル

以下の図のように、「①授業評価アンケート調査」→「③コース分析（及びコース分析ミーティング）」→「④セミナー・ワークショップへの参加」→「⑤コースの再開発」→「⑥新しくコースを提供」という順序で授業評価サイクルを回していく。

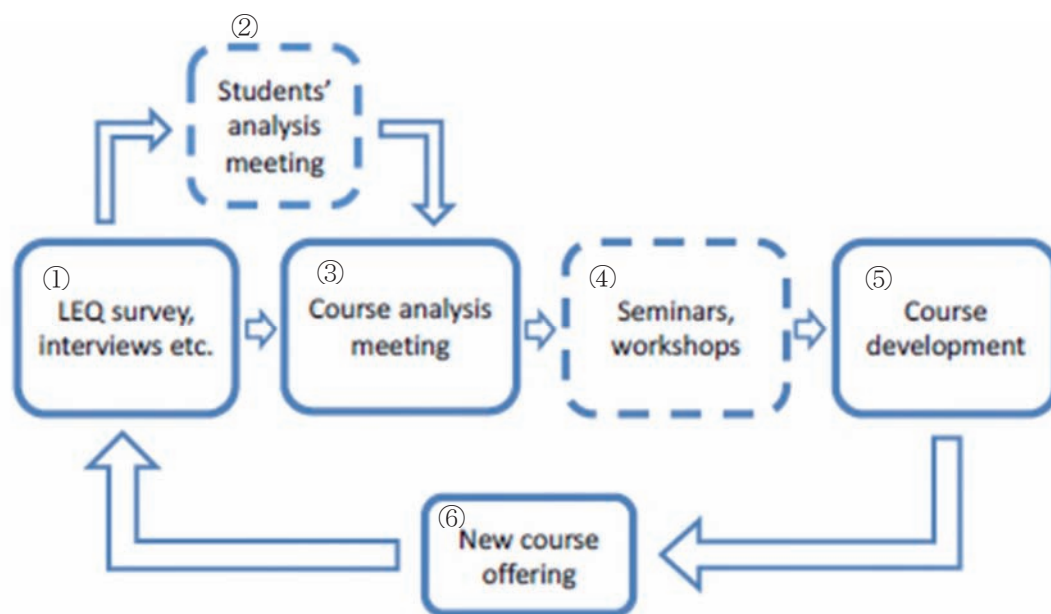


図3. LEQの授業評価サイクル（「Learning Experience Questionnaire – Course analysis for development version 2」、ECE Teaching and Learning in Higher Education より転載）

#### （1）授業評価アンケート調査の実施（図3. ①）

各コースの最終授業終了後、コース担当教員が授業評価アンケートのテンプレートに沿ってアンケートを作成し、受講した学生にメールで通知する。学生はLEQシステムのオンライン上で回答する。回答期日4日前になると自動的にリマインドメールが送られる仕組みになっている。3人以上の回答が集まると、その結果を棒グラフや円グラフでわかりやすく表したLEQレポートがシステム上で自動的に作成され始め、その後回答が提出されるたびに随時更新される。他にもそのコースを受け持った教員がいる場合は、その教員もレポートを閲覧することができる。担当教員が必要と判断すれば、LEQアンケート以外にも個々の学生により詳しい聞き取り調査をすることも可能である。

#### （2）コース分析

次に担当教員はそのLEQレポートを元にコース分析を行う。これは、専用の様式に沿って作成していくと、LEQレポートの結果からコースを客観的に分析し、文章化しやすいように工夫されているようである。コースデザイン、学生の学習成果、学習環境の3つの視点に立ち、今後コースをどのように改善していくかを明記する。また、自由記述式設問で回答のあった学生からの意見をまとめ、今後取り入れたいと思う意見があれば、それについても記載する。

### (3) コース分析ミーティング (図 3. ③)

続いて、コース分析ミーティングへの参加が期待されている。このミーティングでは、参加した教員同士がこれまでのプロセスで経験したことを自由に発言し合い、それぞれが自分にあった教授法を模索し、発展させていく場となっている。単に教える能力を向上させるとは言っても、まずは各自がコースをどのように改善させたいか具体的なイメージが持てなければ、磨くべきスキルの見極めが難しいという考えから、ミーティングをとおして教員が互いの経験を語り、そこから新しいアイデアを掘み取り、具体的な改善のイメージを描けるようにする狙いがある。

### (4) セミナーやワークショップへの参加とその後 (図 3. ④⑤⑥)

次のステップとして、上記で考えた教授法を実現させるために、教員自身の能力を高める必要がある。そこで、先述したセミナーやワークショップに参加することが推奨される。そこで得たスキルを、次のコースにどのように取り込むか計画・実践し、また授業評価アンケートの調査で省みるというサイクルである。

## 5. 3. 2. 学生の参画 ～学生コース分析ミーティング～

特筆すべきは、学生によるコース分析会議の存在である。京都 FD 開発推進センターが作成した『2009 年度夏季海外視察報告書』の中で、スウェーデンは日本に比べて学生の権利が重視されており、大学の管理運営にも積極的に参画していると報告されている<sup>42</sup>。授業改善の取り組みにおいても学生の役割はアンケートへの回答だけに留まらない。通常のコース分析会議は、教員がリラックスした雰囲気の中で自由な議論を展開できるようにとの配慮から教員のみで構成されている。一方、アンケート結果を分析する段階でも学生視点が重要であるとの理由から、学生のみで構成される学生コース分析会議が別立てで行われる (図 3②)。学生コース分析会議は、分析プロセスの透明性と信頼性を高めると共に、教員とは異なる見方で調査結果分析することで、教員の分析を補助する役割や解釈の偏りを防ぐ役割を担っている。

学生コース分析ミーティングそれ自体は学生だけで進行されるが、開催までの準備は各コースの担当教員が主体となって行われる。まず、教員が議長を任せられる学生を探すところから始まる。可能な限り、当該コースを受講していない学生から議長を選ぶほうが良いとされている。議長を自力で探すのが難しい場合は、プログラムごとに決められた教育問題に関する学生責任者が、適切と思われる学生に連絡をとれるようサポートするような体制も整備されている。議長が決まると、次はミーティング参加メンバーを集める。メンバーの人数、選出基準は教員の判断にゆだねられるが、概ね 6～8 人が理想的であるとされる。

参加メンバーが決まるとその後は学生の仕事となる。学生は LEQ アンケート結果に事前に目を通し、ミーティング当日はアンケート結果から読み取れるコースの強み・弱みについて議論する。会議

<sup>42</sup>—郷正道 「ベルギー・スウェーデン研修プログラム《総括》」『2009 年度夏季海外視察報告書』(京都 FD 開発推進センター、2009 年) 41 ページ

[http://www.consortium.or.jp/special/kyoto-fd/pi\\_report/pdf/fdpireport2009.pdf](http://www.consortium.or.jp/special/kyoto-fd/pi_report/pdf/fdpireport2009.pdf) (最終検索日: 2017 年 2 月 10 日)

終了後、議長は①コースの強み、②改善できる点、③優先的に改善が求められる点、④今後受講する学生へのアドバイスの4項目についてミーティングでまとめた意見を、担当教員に報告する。ここまでが学生コース分析ミーティングの一連の流れである。担当教員はこの報告内容を十分考慮して、通常のコース分析ミーティングで更なる分析を行うことになる。

## 5. 4. 教職員のエラスムス交流プログラム

EUのエラスムスプログラムは、日本ではエラスムス・ムンドゥス、エラスムス・プラスなどの欧州学生留学プログラムを実施していることで知られているが、一方で教職員向けの交流研修プログラムを行っている。スウェーデンのいくつかの大学はこのプログラムを利用して教職員を海外の大学等に研修者として積極的に派遣している。以下、リンシェーピン大学の例を基に、教職員向けのエラスムス交流プログラムを説明する。

### 5. 4. 1. リンシェーピン大学教職員向け交流研修

リンシェーピン大学では、「エラスムス・スタッフ研修」制度<sup>43</sup>が用意されており、新しいスキルやアイデア、専門知識の獲得などを目的に、教職員が海外の大学や企業での短期間訪問を支援している。教員だけでなく事務職員や同大学で働く全てのスタッフに対し、ヨーロッパの協定大学の職場に訪問し様々な専門性を身につける機会を提供する。申請者は事前に受入機関の担当者と連絡をとり、研修計画を立てる必要がある。当プログラムの2010年の参加者は3名であったが、2013年は41名に増加し、人気が高まっているという<sup>44</sup>。

#### (1) 申請資格

博士課程学生や非正規雇用を含む全教職員（事務職員も含む）

#### (2) 滞在先

エラスムス大学憲章（Erasmus University Charter(EUC)）に含まれるヨーロッパの大学、または、関連機関や企業

#### (3) 滞在期間

2016年6月1日～2017年9月1日の間で最長2ヶ月間（2016～2017年の場合）

#### (4) 想定される研修内容

- ・受入大学におけるプロジェクトへの参加、日常実務の視察体験など
- ・担当業務と明らかに関連のあるコース、セミナー、ワークショップへの参加

<sup>43</sup> リンシェーピン大学ウェブサイト Erasmus Staff training

<https://liu.se/fo/st?l=en>（最終検索日：2017年2月10日）

<sup>44</sup> リンシェーピン大学ウェブサイト LiU staff keen on exchange travel

<http://www.liu.se/insidan/nyhetsarkiv/1.516399/1.518433?l=en>（最終検索日：2017年2月10日）

## (5) 支援内容

- ・旅費の一部（移動距離に応じて金額が異なる）
- ・滞在費（訪問国と滞在日数に応じて定額を支給）

### 5. 4. 2. リンシェーピン大学の教職員交流受入プログラム

派遣だけでなく、協定校からの教職員受入プログラムも実施されている。特に、Faculty of Art and Sciences では、Staff Exchange Week<sup>45</sup>と銘打って、2010年から毎年、同期間中に集中的に教職員の受入を行っている。開催初年度の2010年は9つの協定校から17名の教職員を受入れた<sup>46</sup>。

## 6. 考察

スウェーデンのFDの実施状況に関して、ここまでの調査でわかったことや推察できることを、第1章で挙げた日本のFDの課題に対応する形で以下にまとめる。

### ①

日本： 一方向的な講義にとどまり、必ずしも、個々の教員のニーズに応じた実践的な内容になっておらず、教員の日常的な教育改善の努力を促進・支援するに至っていない。

スウェーデン：講義だけでなく、グループワークなどを含む参加・実践型のコースやワークショップが数多く開催されている。また、経験年数やそれぞれの興味、強化したい能力に合った内容で研修が受けられるように、種類も豊富で各コースの達成目標も明確に示されている。

### ②

日本： 教員相互の評価、授業参観など、ピアレビューの評価文化がまだまだ十分に根付いていない。

スウェーデン：日常的に授業参観のようなものが行われているかどうかは、今回の調査ではわからなかったが、FDコースやワークショップでは、参加教員の相互評価やピアレビューがかなり取り入れられているようだ。また、KTHでは授業方法について参加者全員が考える大規模な会議イベントが開催されており、授業手法の好事例などを共有できる機会があることがわかった。

<sup>45</sup> リンシェーピン大学ウェブサイト Staff Exchange  
<https://www.filfak.liu.se/internationalcooperation/staff?l=en>（最終検索日：2017年2月10日）

<sup>46</sup> リンシェーピン大学ウェブサイト Staff Exchange Week comes to a successful end  
<http://www.liu.se/liu-nytt/arkiv/news/1.202830?l=en>（最終検索日：2017年2月10日）

③

日本： 研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている。

スウェーデン：教育面の業績評価は、学生授業評価アンケート以外には今回見つけることができなかった。教育面の業績評価が十分に行われているかどうかは判断できないが、docentの資格要件では、研究面と教育面の両方に比重が掛けられていることがわかる。docentの取得が昇進の鍵となっている場合は、教育力向上がインセンティブになるとも考えられる。また、ティーチング・ポートフォリオの作成推進により教育面の業績を表しやすくなっていることや、充実した学生授業評価制度により、教育面の評価が目に見える仕組みになっている。

④

日本： 教学経営のPDCAサイクルの中にFDの活動を位置付け、教育理念の共有や見直しに生かす仕組みづくりと運用がなされていない。

スウェーデン： 今回の調べではわからなかった。

⑤

日本： 大学教育センターなどFDの実施体制が脆弱である。例えば、FDに関する専門的人材が不足している、学内で各学部の協力を得る上で困難がある、FD担当者のネットワークが発展途上、といったことが聞かれる。

スウェーデン： KTHのようにFDを主目的の一つに位置づけた学部が設置されるなど、実施体制が比較的大きく、確立しているようだ。また、ストックホルム大学のように、複数の学部の教員によって実施部署メンバーが構成されているところは、各学部の協力が得られた結果であるとも考えられる。

⑥

日本： 学協会による分野別の質保証の仕組みが未発達であり、分野別FDを展開する基盤が十分に形成されていない。

スウェーデン： 分野別のFDについては、ストックホルム大学の文系と理系という大きくりに分けたFDコース以外は該当しそうなものは見当たらなかった。しかし、普段接点を持つ機会が少ない他分野の教員との有意義な情報交換の場として、参加者の多様性が肯定的に捉えられているケースが少なくなかった。

⑦

日本： 非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない。



スウェーデン：ポジションや常勤・非常勤に関わらず、大学で雇用されているものであればFD研修を受けられる大学が多い。渡航費・滞在費が支援されるリンシェーピング大学の教職員交流研修であっても、非常勤に応募資格が与えられている。

## 7. おわりに・謝辞

今回の報告書作成を通して、スウェーデンの大学で行われているFD活動について多少知識を深めることができた。特にスウェーデンでは、教員も学生も教育の質向上に対して積極的に関わっているように感じた。教員はワークショップなどで自身の経験を語り、他の参加者と意見交換をしながら互いに評価し学びあうことができ、学生は今後のより良い授業のために学生コース分析会議などで自分達の意見を積極的に発信することができる。日本とスウェーデンの文化の違いが根底にあると思うが、日本のFD活動にも取り入れられる点があるかもしれない。

最後に、お忙しい中インタビューにご協力いただいたKTHの高宇ドルビーン洋子講師に厚く御礼申し上げます。また、ストックホルム研究連絡センターの阿久津前センター長、津本センター長、川窪副センター長、中兼国際協力員、タシマ現地職員、ニールセン現地職員、そして、2年間の研修を支えてくださった日本学術振興会と東京工業大学の皆さまに心から感謝申し上げます。

## 参考文献

- ・ FD マップ開発ワーキンググループ 「大学・短大で DF 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 FDer 研究会編 (2009 年 3 月)  
[http://www.nier.go.jp/koutou/projects/fder/fdmap\\_ver9.pdf](http://www.nier.go.jp/koutou/projects/fder/fdmap_ver9.pdf)
- ・ 山田剛史「大学教育センターから見た FD 組織化の動向と課題」 (国立教育政策研究所紀要 第 139 集 2010 年 3 月)  
<https://www.nier.go.jp/kankou/kiyou/kiyou139-006.pdf>
- ・ 京都 FD 開発推進センター「2009 年度夏季海外視察報告書」 (2009 年)  
[http://www.consortium.or.jp/special/kyoto-fd/pj\\_report/pdf/fdreport2009.pdf](http://www.consortium.or.jp/special/kyoto-fd/pj_report/pdf/fdreport2009.pdf)
- ・ 文部科学省 用語解説 (2013 年 5 月)  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958\\_002.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958_002.pdf)
- ・ ウメオ大学ウェブサイト <http://www.umu.se/english>
- ・ ストックホルム大学ウェブサイト <http://www.su.se/english/>
- ・ スウェーデン王立工科大学ウェブサイト <https://www.kth.se/en>
- ・ カロリンスカ医科大学ウェブサイト <http://ki.se/en/startpage>
- ・ シャルマーシュ工科大学ウェブサイト <http://www.chalmers.se/en/Pages/default.aspx>
- ・ リンシエーピン大学ウェブサイト <https://liu.se/?l=en>
- ・ スウェーデン高等教育評議会 高等教育規則 (The Higher Education Ordinance) 英訳 第 4 章  
[https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/?t\\_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCf%3d%3d&t\\_q=higher+education+ordinance&t\\_tags=language%3aen%2csiteid%3ac4632932-7e5d-41f0-8923-5439c1ac4373&t\\_ip=217.13.239.188&t\\_hit.id=uhr+core+Models+Pages+ArticlePage/c2f0383e-a562-4d30-97a0-c5c6858858b5+en&t\\_hit.pos=1#chapter4](https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/?t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCf%3d%3d&t_q=higher+education+ordinance&t_tags=language%3aen%2csiteid%3ac4632932-7e5d-41f0-8923-5439c1ac4373&t_ip=217.13.239.188&t_hit.id=uhr+core+Models+Pages+ArticlePage/c2f0383e-a562-4d30-97a0-c5c6858858b5+en&t_hit.pos=1#chapter4)