

## 平成22年度FD/SDに関する教職員意識調査の結果とその共有 -本学の教育の質向上に関する共創意識の今までとこれから-<sup>†</sup>

中沢 正江・児玉 英明

京都産業大学 教育支援研究開発センター事務室

京都産業大学教育支援研究開発センター(以下、「本センター」)では、平成22年度の2月～3月末日にかけてFD/SDに関する意識調査を、本学専任教職員に対し全学的に実施した。本調査で得られた主な成果は、①教職員の全学的な想いの傾向について、数値として把握を行い、全学的な対話の準備が行われたこと、②「積極的に自ら教育に対する想いを発信したい」と思うに至っていない層(不活性層)には、高等教育調査・研究ワーキンググループの仮説であった「積極的不参加」層が含まれることが確認されたことの2点であった。さらに、本調査結果について、本センターでは、様々な方法で本学構成員にフィードバックをすべく、情報共有の取組をきめ細かに行ってきた。①全8学部をセンター教職員が順々に訪問して解説する②学内広報誌「むすびわざ」に結果概要を掲載する③全学教職員向けの意識調査結果報告会を実施する④高等教育フォーラムに結果報告書(本稿)を掲載する⑤学長・副学長の参加する勉強会にて報告する、⑥関連会議体や要請のある部署に報告する、の6つである。本稿では、調査結果に加え、これらの結果のフィードバック方法についても報告を行っている。

**キーワード:** 教職員意識調査、FD/SD に対するモチベーション、共創意識

### 1. はじめに

FDに関する本学の取り組みは、教育エクセレンス支援センター(現・教育支援研究開発センター)が主管していた頃も含め、イベントによる教育に関する啓蒙、教育の質向上のための取組方法に関する具体的知識の周知などを中心に活発に行われてきた。

それらの取り組みは、「知らない」こともありうる状態から「知っている」状態へと学内の知識状態を向上させてきた。これにより「PDCAを回すと一言に言っても本学で具体的にどのように回すのか?」「それらのセミナーで紹介された知見と、現場の問題との関係は?」といった様々な問題提起が、しばしば学内でも見られるようになってきた。いわば、外の情報に触れることを刺激として、学内の各構成員の問題意識や危機感が明確化される段階へと歩みを進めてきていた。

そのような状況下で、教育支援研究開発センター高等教育調査・研究ワーキンググループでは、「どのような問題意識が学内では存在しているのか?それらはどのように分布しているのだろうか?」といった疑問が持たれるようになった。この疑問は、これまでの教育支援研究開発

センター主催のシンポジウム等によって、学内の積極的な層に属するメンバーについては、議論が行われている部分であり、ある程度の共有がなされていた。しかし、学内のFD/SD(言い換えれば、「京都産業大学の教育の質向上」)について全学で議論を進めて行く上では、そのような共有では「所詮、個々人の印象に過ぎないのではないか」という批判を免れず、量的・質的なデータの必要性が認識され始めていた。さらに、高等教育調査・研究ワーキンググループが着目したのは「積極的に自ら教育に対する想いを発信したい」と思うに至っていない層(以降「不活性層」)についての意識である。不活性層は、果たしてどのような問題意識を持っているのであろうか?これまで、不活性層については、その意識を把握することができないでいた。高等教育調査・研究ワーキンググループでは、不活性層が関連イベントに参加しない動機として、「FDの取り組みそのものに懐疑的、批判的であるため」や、「既に教育に対するモチベーションを失ってしまっているため」等、ネガティブなものだけでなく、ある種の積極的不参加と呼べるものまで、様々なものを仮説として挙げ、調査に取り組むこととなった。本調査は、このように、不活性層も含めた本学全体の教育に関する問題意識の状況を

把握すべきであるというモチベーションから企画され、平成23年2～3月に実施に至った。

実施結果の主な成果は、①教職員の全学的な想いの傾向について、数値として把握を行い、全学的な対話の準備が行われたこと、②不活性層に、高等教育調査・研究ワーキンググループの仮説であった「積極的不参加」層が含まれることが確認されたこと、の2点である。

さらに、教育支援研究開発センターでは、この成果報告について、きめ細かな情報共有を行い、全学的な対話の促進を行ってきた。

具体的には、①全8学部をセンター教職員が順々に訪問して解説する②学内広報誌「むすびわざ」に結果概要を掲載する③全学教職員向けの意識調査結果報告会を実施する④高等教育フォーラムに結果報告書(本稿)を掲載する、⑤学長・副学長の参加する勉強会にて報告する、⑥関連会議体や要請のあった部署に報告する、の6つを実施している。

本稿では、2.にて、本調査の調査対象・方法・期間及び結果の概要について5つのポイントを述べ、3.にて教員に対する意識調査の結果を、4.にて職員に対する意識調査の結果を述べる。5.にて2～4の結果についてのフィードバック方法について述べた後、6.にて京都産業大学の教育の質向上に関する創意識の今までとこれからについてまとめる。

## 2. 本調査の概要

本節では、まず、本調査の調査方法について概要を述べる。続いて、本調査結果の概要として、特に特徴と思われる5つのポイント(教職員共通で1つ、教員に対する調査結果から2つ、職員に対する調査結果から2つ)に絞って報告する。続く3. 4. では、これを受け、対教員調査、対職員調査結果について、それぞれ詳述する。

### 2.1. 調査対象・方法・期間

調査対象：本学の全専任教職員

調査方法：大学の教職員向けwebシステム(POST)で調査を実施

有効回収数(率)：教員 171名／327名(52.3%)  
職員 121名／206名(58.7%)

実施期間：平成22年度の2月～3月末日

### 2.2. 【教職員共通】回答率は6割に満たなかった

本調査ではダイレクトeメールを対象教職員宛に送付

し、本文から1クリックで回答ページに進めるように準備し、webシステム上で回答するという簡便な方法を採用した。また、教授会で1回、所属長会にて、アンケート実施期間開始日と期間中の2回、口頭でもアナウンスを行った。しかしながら、回収率は6割に満たなかった。このことから、FD/SDに対する教職員の意識は十分に高いとは言えない。

### 2.3. 【教員】教授法改善に関心が集中

本学の教員が参加希望しているFDテーマを調査したところ、「大人数講義の授業方法」が36.3%、「少人数講義の授業方法」が25.7%で、回答が集中した。一方、その他の項目は総じて関心が低く観察された。いわば「現場レベルでの実質的FD」に教員の関心は向いており、「全学的な(体系的な)FD」を行おうとする大学全体の流れとはギャップがみられる。特に、職員よりも教員にその傾向が強いようである(次項参照)。今後、現状の各教員の現場レベルの関心を、全学の教育改革との関連で、位置づけられるような議論が学内で望まれる。

### 2.4. 【教員】積極的不参加層の存在の確認

FDに関心がない理由を自由記述で問う調査を行ったところ、「真の教育とは何か。(中略)これら本質的問題に取り組んでいるように思えない。」といった意見が複数みられた。このような意見は、今後のFDの方向性を検討する上で参考となる意見であり、学内で積極的な議論が必要と考えられる。一方で、FDに関心がないとする自由記述内容においても、「FDとは教授法改善のこと」という解釈が目立ち、組織的FDを視野に入れた観点からの言及が少ないように思われる点も特徴である。

### 2.5. 【職員】大学基準協会の評価項目への関心の低さ

「地域や企業・官公庁との連携」「外部資金の獲得方法」「ポリシーの策定方法」「TAやSAの活用方法」「高大接続・連携の効果的な方法」の5項目は、問題意識が低く観察された。これらは大学基準協会の評価基準に関連する項目であった。

### 2.6. 【職員】学生の学び支援への関心の高さ

「学生の『学びへの気づき』、『学び支援』のための組織的な支援」は50.4%、「大学職員の役割・職能開発の

意味と取組方法を学ぶ」を選択した者は、41.3%と高い関心が寄せられている。職員についても、全学の教育改革の流れとのギャップは大きいようである。しかし、そのギャップは、組織的視点に関する自由記述が多く観察されること等から、教員よりは小さいと思われる。

### 3. 教員意識調査

#### 3.1. 属性別回答率の比較

表1における構成比は回答者内構成比である。回答率は各属性別回答率である。回答者母数は総務部のデータ(平成23年3月31日時点)に基づいたものであり、回答者からは自己申告でデータを収集している。

表1: 勤続年数別回答率

回答者総数	171名 /327名	構成比 (回答率)
本学勤続年数 0~5年	71名 /116名	41.5% (61.2%)
本学勤続年数 6~10年	30名 /56名	17.5% (53.6%)
本学勤続年数 11~20年	23名 /55名	13.5% (41.8%)
本学勤続年数 21~30年	19名 /44名	11.1% (43.2%)
本学勤続年数 31年以上	28名 /56名	16.4% (50.0%)

表2: 職位別回答率

回答者総数	171名 /327名	構成比 (回答率)
教授 (特任含む)	98名 /192名	57.3% (51.0%)
准教授	51名 /95名	29.8% (53.7%)
講師	5名 /15名	2.9% (33.3%)
助教	17名 /25名	9.9% (68.0%)

※助教はプロジェクト助教を含む

表2から職位「助教」は回答率が高く、モチベーションは高いと考える事ができる。しかし、助教の教員は母数が少ないため、意見が反映されにくい。会議でも発言しにくいと予想される層である。この層には、別途、意見を聴取する機会を設け、モチベーションの維持・向上につなげる必要があると思われる。一方、「講師」の回答率は最も低く、続いて「教授」の回答率が低いことが観察できる。尚、回答者の半数は「教授」

の層である。

#### 3.2. 本学教員の興味・関心

教員意識調査に回答した171名の教員に、「あなたが参加したいと考えるFDのテーマは以下のうちどれでしょうか」と尋ね、下記27個の設問から3つまで選択可能な形で調査をした。(表3参照)

表3: 本学教員にとって興味・関心のあるFDテーマ

選択肢番号	選択肢	件数	割合
選択肢 01	大人数講義の授業方法	62	36.3%
選択肢 02	少人数授業の方法	44	25.7%
選択肢 06	成績評価の手法	19	11.1%
選択肢 11	初年次教育の手法	19	11.1%
選択肢 08	学生とのコミュニケーションの取り方	18	10.5%
選択肢 17	カリキュラム論	18	10.5%

教員の興味関心は、授業方法の改善に集中している。「大人数講義の授業方法(私語対策、学生の学力格差への対応を含む)」が36.3%、「少人数授業の授業方法(グループワークの手法、学生によるピアレビューを含む)」が25.7%となっている。その一方で、上記2つの項目以外は、総じて低い評価である。「成績評価の手法」が三番目に高く、11.1%となっているが、成績評価の手法に関するFDは、本学に限らず、実施している大学は少ないと思われる。成績評価の厳格化や可視化は、文科省の答申でも触れられている部分であり、教員にとっても、授業を受講する学生にとっても、不透明で改善が必要な部分と思われる。

教員の関心は、いわば「現場レベルでの実質的FD」が中心であり、外部評価の傾向等を考慮しつつ「全学的(体系的)FD」を行おうとする大学全体の流れとはギャップがみられる。特に、職員からは比較的注目されている「学内のマネジメントやリーダーシップ」等が教員ではかなり低く評価されていることなどからも、職員と教員とを比較すると、教員の方が現場志向の傾向(全学等の組織的観点に対する関心が低い傾向)が強いようである。今後、現状の各教員の現場レベルの関心を、全学の教育改革との関連で位置づけられるような議論が、学内で必要とされる可能性が高い。



### 3.3. 授業で困っている点・解決を要する点

授業で困っている点・解決を要する点について、「ご担当の授業で、困っている点や解決を要すると考えている問題がありますか。」という設問で、回答者に「ある/ない」で回答を求めた(表4参照)。その後、『ある』を選んだ場合は、その具体的な内容を入力して下さい。」という設問で、自由記述を求めた。分析は、得られた回答を通読の上、1名の記述内容から1~3のキーワードを抜き出して検討し、表5の階層構造を持ったカテゴリを設計して行った。その後、このカテゴリを用いて各記述文を分類した。

表4: 授業で困っている点・解決を要すると考えている点について①

選択肢	人数	割合
授業で困っている点・解決を要すると考えている問題がある	105名	61.4%
授業で困っている点・解決を要すると考えている問題がない	58名	33.9%
未回答	8名	4.7%

本設問に対する回答の大部分を占めた、学生に関する記述を次の(1)学生のレベル格差(2)モラル・習慣に分けて詳しくみると次のようになる。

#### (1) 学生のレベル格差

総じて学生のレベルの低さ・格差、それらへの対策の必要性を指摘する声が多いが、その内容は多岐にわたる。今回の調査で得られた記述を基に大別すると、それらは次の3つがありうる。

#### ①前提知識(講義に必要な事前知識を「知っているかどうか」)の低下・格差

高等学校までの学校教育において、得ている知識の不足、当然知っていると言われている知識の不足が目立つ一方で、それらが充分にある学生も存在し、授業設計が困難なようである。

これらの問題を根底から解決する為には、前提知識のレベル格差の調整(例えば、入試制度の見直し(全学)、補習科目の設置(全学・学部)、レベル別講義の導入(全学・学部)等)が必要となる。現場レベルの対処方法として、よく実施されているのは、事前学習を丁寧に指示し授業時間始めに小テストを行う、ピアサポーターを利用する、グループワークを導入し授業時間外に学生同士が授業について話す時間をつくる等であろう。

表5: 授業で困っている点・解決を要すると考えている点について②

カテゴリ名	割合	件数
(1)学生のレベルの低下/格差への対応(基礎知識がない、「書く力」の低下、授業レベルの設定が難しい、授業水準の維持等)	15.2%	26
(2)私語他、低モラル対策(私語対策方法が分からない、学生の態度が悪い、反抗的等)	11.1%	19
(3)興味・関心・意欲の引き出し方(興味関心をどう引き出すか、学生の意欲が低い等)	9.9%	17
(4)出席管理(大講義で厳格な出席管理をしたいができない、ゼミの出席率が悪い等)	5.8%	10
(4.1)クラブ等のための出席回数の低下と、それによる理解不足への対策	—	(2)
(4.2)就活等のための出席回数の低下と、それによる理解不足への対策	—	(4)
(5)学生とのインタラクション(学生が無反応、質問をしない、意思疎通の方法)	4.1%	7
(6)教育環境(プロジェクタの照度が低い、ブルーレイが再生できない、マイクがない、教室によって環境が違いすぎる等)	4.1%	7
(7)学生の意欲(参画意識)格差への対応(特にゼミ等)	2.9%	5
(8)受講生が多すぎる	2.9%	5
(9)大講義での授業運営(小テスト実施方法、発言の促し、議論、プリントを1枚ずつ配る方法、公正性(特定学生への対応は可とされるのか)等)	2.3%	4
(10)批判的に物事を考える方法、思考力の訓練など	1.8%	3
(11)TAの増員(講義内容についての学生の理解度向上のため。演習形式の授業で。大規模授業の巡回要員)	1.8%	3
(12)より魅力的・効果的な講義資料作成・開発(電子的講義資料、教科書開発)	1.8%	3
(13)成績評価手法(授業中の理解度と試験結果が連動しない等)	1.2%	2
(14)授業の準備時間・フォローアップの時間が充分とれない等	1.2%	2
(15)学生へのフィードバックが十分できていない	1.2%	2
(16)カリキュラムに問題がある	1.2%	2
他8項目、各1件		

### ②熱意・興味(当該分野・講義が「面白いと惹き付けられているかどうか)の低下・格差

当該分野・講義に熱意・興味を持っておらず、予復習などの必要な学習が十分行われない、あるいは授業に集中していない、消極的で無反応な学生が存在し、熱意・興味のある学生との差が大きく、授業方法の選択、進行管理が困難なようである。回答の記述からも、「いかに学生の興味を引き、集中させるか、手法や内容の検討」「興味・関心を持っていない学生が何をおもしろがるかを想像するのは結構難しい」等、内容・方法を模索している様子がみられた。当然ながらこのような問題に単純な答え(結論)は期待できない。各教員が互いに魅力的な講義・講義体系についての考えを共有し合い、知恵を出し合う事で、洗練して行く事が必要と考えられる。

### ③理解力(講義で得られた「新情報を既知知識と結びつけることができるかどうか)の低下・格差

熱意を持って創意工夫をこらし、教えたとしても、十分理解できない学生がいるという記述がみられる。記述例としては「学生の理解のために、あらゆる努力をしているのに(中略)出席しておれば学問が身に付いたと錯覚している」「理解力が低下している」「ちょっと難しい内容になるとごまごまする」等がある。この問題にも単純な答え(結論)は期待できない。身近な事例を交えた解説を取り入れる、これまでの自分の知識を振り返らせた上で新概念について自分なりの見解を構築する事を促すレポート課題を出す、等の対応は可能であるものの、このような方法は無論、状況によって良くも悪くも働きうるものである。各教員が議論や思考を深めることを通じ、各教員に適したやり方を自然と試行錯誤し、高めていけるような環境づくりが大学全体として必要と考えられる。

## (2)(1)以外の学生の問題点

### ①モラルの低下

「私語が多い」「授業中にトイレに立つ学生が目立つ」、「聞く耳をもたない」学生、「注意すると睨み返してくる」、「携帯でゲームをする」学生、内職する学生、興味もあり真面目な学生の修学意欲の阻害要因になる学生、等のモラルの低下について挙げられている。「定期試験の監督応援の際に見受ける学生の受験態度からも寝の問題を強く感じる」などの指摘もあり、本学教員は学生全体のモラル低下を感じているようである。すぐに解決する問題ではないが、少なくともキャンパ

ス内での振る舞いについての最低限の合意形成を、教職員-学生間でできるよう、何らかのアプローチが必要であろう。

### ②学習習慣の欠如

「多くの学生は勉強をしようと思っていない(復習をやらない)」「成績に関係ない事に取組まない」など、講義時間外での学習が行われない事についての指摘もみられる。大学基準協会・学位授与機構などの新基準でもテーマとなっている「単位の実質化」と合わせて、対応を考えて行く必要があるだろう。

## 3.4. FDに関心がない理由

FDに関心がない理由について、「FD活動に参加したことがない、もしくは関心がない場合はその理由をお答えください。」という設問で、回答者に自由記述を求めた。関心がない理由を説明しているものを、表6に列挙する。

表6の(8)(11)等の記述に代表されるように、教育改善に熱心な教員であっても、FDに関心を持たない層が存在するようである。こういった内容は、FDの方向性を検討する上で参考となる意見であるため、学内で今後議論するのが望ましいと考えられる。平成23年12月に行われた京産共創プロジェクト(本誌に別稿にて報告されている)のような機会を増やし、議論を進める事が必要であろう。この結果により、高等教育調査・研究ワーキンググループの仮説であった、「積極的不参加層」の存在が確認された。

一方で、FDに関心がないとする自由記述内容では、「FDとは教授法改善のこと」という解釈が目立ち、組織的FD等を視野に入れた観点からの言及が少ないように思われる点も特徴である。

## 3.5. 本学教員からのFD/SD関連イベント・

### 施策の評価

本学教員からのFD/SD関連イベント・施策の評価としては、「〇〇に参加したことがありますか?参加したことがある場合は、評価を選択してください。」と設問した。「参加したことがない」及び「無回答」と、それ以外(「評価する(5点)」「どちらかという」と評価する(4点)」「どちらともいえない(3点)」「どちらかという」と評価しない(2点)」「評価しない(1点)」の選択肢を選んだものの割合を「経験率」とした。さらに、参加したことがあるという選択肢について、評価の平均値を出した(表7)。

表6:FDに関心がない理由一覧

記述内容
(1)大学教員はある意味、一人ひとりが独立しており、授業の工夫などは企業秘密のような部分がある。
(2)意識の植え付けにはある程度役立つだろうが、自分で工夫する以外になし。
(3) 授業を改善する上で最も重要な事は教員が熱意を持って、時間をかけて授業準備をすることであると考える。つまらない授業・質の低い授業の原因はほとんどの場合、教員の準備不足が原因と考える。ゆえに FD 活動で他人の授業を見たり、話し合ったりすることによって授業が改善されるとは思えない。
(4) 総論のみが先に走っている。
(5) 参加しても、「学生の授業参加意識の低さ」「講義内容の範囲、レベル」「学生への指導法」のような問題を解決する糸口が見出せるようには思えないから。
(6)教え方は色々あり、教師が試行錯誤を繰り返しつつ完成させて行くもので、これが唯一絶対という教え方はない。教え方を自分で作り上げていくものである。
(7)興味がない
(8)真の教育とは何か、価値ある FD とは何か。これら本質的問題に取り組んでいるようには思えない。
(9)現実の自分の授業とFD活動で報告される内容とに大きなギャップを感じる事が多々ある。
(10)FD 活動を行っても高等教育に効果はないと考えているため
(11)本音の部分でなく、上っ面のきれいごととも思える部分、つまり「本学は他大学に先駆けて、こんなことを率先的に先頭を切ってやっています！」と言いたいがために演出しているように思えて興ざめする。真に教員に「産大帰属意識」があれば産大生のためならどんなことでも汗を流そうと思うだろう。結果の伴わないきれいごとのFD活動の施策は考え直そう。
(12)申し訳ないけれど、関心がないとしかいいようがありません。
(13)自分自身が経験してきたこと、これにまさる指針はなし、と確信しているからです。
(14)学校評価は専門の一部なので、あえて参加しなくてもという思いもあります。
(15)中学高校で長年教えてきたので、「授業を行う」ということについては、特に困っていない、と考えたからです。

表7:本学教員からのFD/SD関連イベント評価

イベント・施策名	経験率	評価値(平均)
(1)学生による授業アンケート(授業の相互評価アンケート)	93.6%	3.29
(2)公開授業週間の授業参観	64.9%	3.63
(3)模擬授業またはワークショップ	42.7%	3.59
(4)学内 FD 研修会(外部講師による講演会、学生と教職員が共に考えるFDフォーラム、全学FD/SDシンポジウム、等)	61.4%	3.60
(5)大学コンソ京都主催「FDフォーラム」	37.4%	3.30
(6)その他のFD関連行事(学外)	20.5%	3.66
(7)その他のFD関連行事(学内)	25.1%	3.58

本結果から、「FD」と一口にいっても、本学はまだ「FD」という標語で、「何をするか？」が共有されていない可能性が高いと考えられる。「教授法=FD」といった狭義のFDの認識が根強く、組織的FDの観点が強調されないのは、こういった各教員の経験も関係している可能性がある。

### 3.6. 本学教員の授業に対する自己評価

授業について、「あなたのご担当の授業について、熱心に取り組んでおられますか。ご自身での自己評価を選択してください。」という設問で、回答者に「熱心である(5点)」「どちらかという熱心である(4点)」「どちらともいえない(3点)」「どちらかという熱心ではない(2点)」「熱心ではない(1点)」の5つの選択肢から1つを選択させた。これについて、学部別平均値を求めた(表8)。

総じて自己評価は高く、モチベーションは高いと思われる。

表8. 本学教員の授業に対する自己評価

項目	評価値 (平均)
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (全体)N=171	4.44
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (経済)N=19	4.42
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (経営) N=25	4.32
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (法) N=13	4.69
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (外国語) N=21	4.57
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (文化) N=19	4.53
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (理) N=17	4.24
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (コンピュータ理工) N=20	4.44
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (総合生命) N=22	4.23
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (体育) N=6	4.60
担当している授業について、熱心に取り組んでいる (法務研究科) N=9	4.75

#### 4. 職員意識調査

##### 4.1. 属性別回答率の比較

表9及び10、11における構成比は回答者内構成比である。回答率は各属性別回答率である。回答者母数は総務部のデータ(平成23年3月31日時点)に基づいたものであり、回答者からは自己申告でデータを収集している。

##### 4.2. 本学職員の興味・関心

職員の興味・関心が低い領域は次の5項目であった(図1参照)(大学基準協会の評価基準を対応させて表記する)。この5項目は、当該業務に特化した仕事を担当した経験がない場合、なかなか意識が及ばない領域と思われる。

表9. 勤続年数別回答率

回答者総数	121名 /206名	構成比 (回答率)
本学勤続年数0～5年	28名 /40名	23.1% (70.0%)
本学勤続年数6～10年	15名 /21名	12.4% (71.4%)
本学勤続年数11～20年	24名 /32名	19.8% (75.0%)
本学勤続年数21～30年	31名 /48名	25.6% (64.6%)
本学勤続年数31年以上	23名 /65名	19.0% (35.4%)

表10. 職位別回答率

回答者総数	121名 /206名	構成比 (回答率)
事務局長・ 事務部長	5名 /10名	4.1% (50.0%)
課長(事務長)	25名 /38名	20.7% (65.8%)
課長補佐	23名 /31名	19.0% (74.2%)
課員	63名 /116名	52.1% (54.3%)
その他	5名 /11名	4.1% (45.5%)

具体的には、「17. TAやSAの活用方法(基準7)」「13. ポリシーの策定方法(基準4)」「10. 地域や企業・官公庁との連携(基準8)」「18. 高大接続・連携の効果的な方法(基準8)」「12. 外部資金の獲得方法(基準9)」である。

コンピュータの活用に関する項目も、総じて低い。「15. 情報機器(パソコンやビデオ等)の活用法」「16. e-learningの開発方法・活用法」である。

表11. 部門別回答者数と構成比

回答者総数	121名 /206名	構成比
管理部門	23名	19.0%
教学部門	43名	35.5%
学生サービス部門	55名	45.5%

※管理部門(監査室、総務部、経理部、管財部)。教学部門(学長室、教学センター、総合研究事務室、リエゾンオフィス事務室等)。学生サービス部門(学生部、進路センター、入学センター等「管理部門」「教学部門」以外の部署。



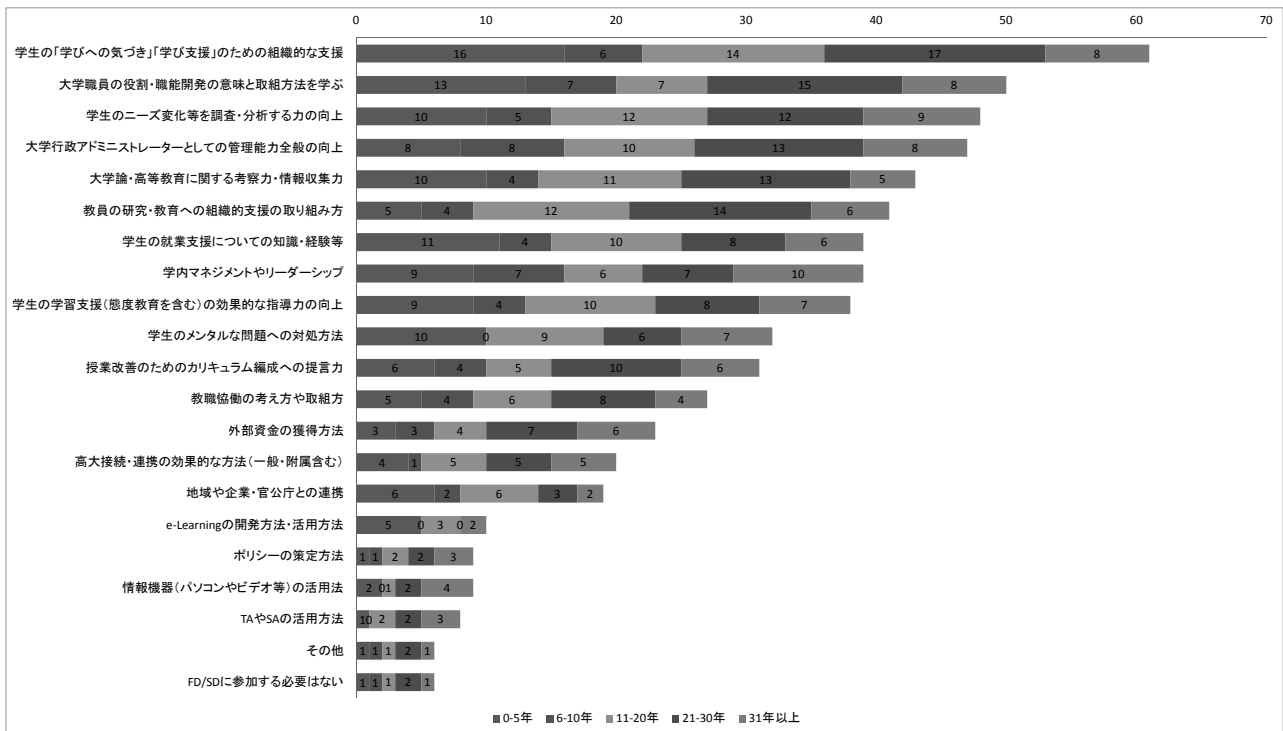


図1. 本学職員の勤続年数別・興味のある分野 (N=121) (数値は延べ人数)

このことは、教員に対する意識調査でも観察されたように、現場レベルでの問題意識は高いものの、外部評価等の動向も把握した上での全学の教育改革の流れに関する認識がまだ広まっていないことの現れと捉えることができる。ただし、「大学行政アドミニストレーター」「学内マネジメントやリーダーシップ」といった項目にも関心が示されていることから、本学の教員に対する調査の結果よりは、その傾向は弱い(組織的観点から自身の仕事を捉え直そうという傾向が教員よりは強い)と思われる。

さらに、現在、全学/学部の3つのポリシーの策定が進められているが、本調査の結果を見る限りでは、「ポリシーの策定」に関心を持っている職員は、わずか7%にすぎないという結果であった。3つのポリシーの策定が、現場レベルの教育の質、学生にとってのメリットにどのように関係するのかが個々の職員のレベルではイメージされにくい可能性が高い。

「学生の学びへの気づき、学び支援のための組織的な支援」には、職員の半数の50%が関心を持っているが、一方で、他大学で学生参画型講義の一例として注目されている「TAやSAの活用方法」に関心を持っている職員は、わずか6%にすぎない。ここから、TAやSA、その他学生スタッフの活用に目を向けることが、学び支援のための組織的な支援になり、かつ、主体的な学

生を育成する一手段になるという気づきを促すようなセミナー等は本学職員に受け入れられやすく、かつ具体的な次のステップに繋がるセミナーとなる可能性が高いと考えられる。

#### 4.3. 本学職員の仕事に関する満足度

表12. 大学職員という仕事への満足

選択肢	人数	割合
大学職員という仕事に満足している	110名	90.9%
大学職員という仕事に満足していない	7名	5.7%
無回答	4名	3.3%

表13. 大学職員としての仕事へのモチベーション

選択肢	人数	割合
大学職員としての満足度を(さらに)高めたい	108名	89.2%
大学職員としての満足度を(さらに)高めたくない	8名	6.6%
無回答	5名	3.3%

仕事に関する満足度について、「あなたは、大学職員という仕事に満足していますか? (やりがいがありま



すか?自分の適性を、活かしていますか?)という設問で、「はい」「いいえ」の二者択一を行わせた。また、「あなたは、大学職員としての満足度を(さらに)高めたい、または高めようと考えていますか?」という設問で、「はい」「いいえ」の二者択一を行わせた。結果について、表12、13に示す。

教員と同様に、モチベーションについて、高い数値が得られている。

#### 4.4. 本学職員からの FD/SD 関連イベント・施策の評価

FD/SD関連イベント・施策について、「本学専任職員として〇〇に参加したことがありますか?参加したことがある場合は、評価を選択してください。」と設問した。「参加したことがない」及び「無回答」と、それ以外(「評価する(5点)」「どちらかという評価する(4点)」「どちらともいえない(3点)」「どちらかという評価しない(2点)」「評価しない(1点)」)の選択肢を選んだものの割合を「経験率」とした。さらに、参加したことがあるという選択肢について、評価の平均値を出した(表14)。

(5)の自己啓発支援制度は気軽に利用されているようだが、他の項目では総じて参加についての強制の度合いが、そのまま経験率に現れているように観察される。

#### 4.5. 本学職員による FD/SD の(さらなる)必要性に関する評価

FD/SDの(さらなる)必要性について、「〇〇は、(さらに)整備が必要だと思いますか。」と設問した。「必要だと思う(5点)」「どちらかという必要だと思う(4点)」「どちらかという必要だと思わない(2点)」「必要だと思わない(1点)」という選択肢を用意し、評価の平均値を出した(表15)。

総じて高い数値が得られ、FD/SDの今後の必要性については、一定の理解があることが分かる。

#### 5. フィードバックとその効果

本調査結果について、様々な方法で本学構成員にフィードバックをすべく、教育支援研究開発センターでは、情報共有の取組をきめ細かに行ってきた。

その主なものは、①全8学部を教育支援研究開発センター教職員が順々に訪問して解説する②学内広報誌「むすびわざ」に結果概要を掲載する③全学教職員向けの意識調査結果報告会を実施する④高等教育フォーラム

表14. 本学職員によるイベント・施策の評価

イベント・施策名	経験率	評価値 (平均)
(1)大学コンソ京都主催「SD フォーラム」[自主参加]	36.4%	4.27
(2)大学コンソ京都主催「FD フォーラム」[自主参加]	36.4%	4.36
(3)総務部人事担当開催の学内研修[指名制]	90.1%	3.90
(4)教育支援研究開発センター等開催のFD/SDに関するシンポジウム等 [職務上の必要とされる場合がある]	44.6%	4.20
(5)自己啓発支援制度(研修会参加費用補助、書籍費用、学会費補助等) [自主利用]	85.1%	4.47
(6)大学院マネジメント研究科への進学(修士号取得)[自主参加]	5.8%	4.57
(7)その他の研修	62.8%	4.38

表15. FD/SD関連イベント・施策の更なる必要性

項目	評価値 (平均)
(1)FD/SDに関する資料・情報を入手できる部署・組織の(さらなる)必要性	4.22
(2)FD/SDに関する相談窓口の必要性	3.98
(3)学内の各種取組に関する「認識の共有」の(さらなる)必要性	4.56

に結果報告書(本稿)を掲載する、⑤学長・副学長の参加する勉強会にて報告する、⑥関連会議体や要請のある部署に報告する、の6つであった。

ここでは特に、①と③について述べる。

①では、全8学部を教育支援研究開発センターの教職員が順々に訪問し、本稿の2~4.にて報告した内容をFace to Faceで報告した。教育支援研究開発センターでは、平成22年度から、「学部廻り」と呼ばれるヒアリング活動を行っており、その一環として行われた。学長が提示する「共に創る」というスローガンの実践のひとつとして捉える事ができる。

この報告の意義は、学部幹部の教職員が、本学の教育の質向上に関する教職員の意識についての情報を、学部の文脈で捉え直すようなディスカッションがなされたことである。

③については、次の通り、報告会を行っている。

(1)日時：平成23年11月16日(水)17時~18時

## (2)プログラム

[a]意識調査結果報告

[b]3つのポリシー等と認証評価第二サイクル  
変更点のポイント解説

[c]グループワークでの共有・意見交換

[d]参加者全体での共有・意見交換

## (3)参加者 52名(教員 15名、職員 37名)

本報告会では、[a][b]の解説の後、[c]の時間を設け、教員・職員混合のグループに分かれて、各自が感じたことを「気づき」「要望」「質問」「その他」の4つのカテゴリ別に付箋に書き出して、グループ内で共有・意見交換を行い、最後に[d]にて、参加者全体で意見の共有・交換を行った。

参加した職員からは、「これまでの主観的な印象やイメージが、客観的な数値として表されたのは大きな前進だと思う。」「産大を変えなきゃ、産大を良くしたいという認識を、ほとんどの職員は持っている。今回の参加で、この気持ちを実際の行動に移していきたいと感じた。」「これまで、このような報告会という場があまりなかったので、新鮮味があった。これがいろいろなことで継続的に続けば、新たな風土ができるのではないか。」「短時間ではあったが、意見・要望等が集まったと思う。これらと調査結果を踏まえ、指摘された課題の解決策や大学としての方向性をまとめ、提言してはどうか。」といった感想・意見が得られた。

本報告会の重要な点は、全学的な教育の質向上に関する意識を、ただ報告するのみではなく、各人の文脈にひきつけ、グループワークを通じて意見交換したことである。これは、報告内容が各人の問題意識と結びつけられた上で、相互理解しうる機会を提供できたことを意味する。会場は終了後も興奮に包まれており、議論を継続する者もみられ、報告会に参加した教職員に対する共創意識の広がりを感じられた。

## 6. まとめにかえて:

## 本学の共創意識の今までとこれから

筆者は、本学に着任して間もなく、本調査に使われた調査項目や、調査結果の集計用データを入手した。

本調査の設計コンセプトは、高等教育調査・研究ワーキンググループで十分に議論されたものであるものの、調査設計の詳細は、教員と職員がそれぞれ一名ず

つ、別々に担当し、短期間で本務の合間をぬうように作成されたものであり、十分に入念な準備作業があったとは言えなかったかもしれない。このことは、5.にて述べた学部廻りでも各学部から指摘を受けている点である。

しかし、京都産業大学で、センター内だけでなく、他部署をも含めた、様々な教職員と触れ合ううち、筆者は、このことにこそ、京都産業大学ならではの共創意識の源を見出すようになった。

京都産業大学では、「教職員の意識を知りたい」「数値化の必要がある」と思っている以上、「やらない」という選択肢はないのだろう。「とにかく、やってみる」「結果について、誰に厳しく非難されようと、スマートでなかろうと、とにかく一歩、前に進む」それが、まさに京都産業大学らしい、神山スピリットの持ち主達の取り組み方なのだ、多くの学内イベントを通じ、京都産業大学の教員・職員・学生と触れ合う中で、感じるに至った。とにかく「タフ」、とにかく「熱い」のである。

勿論、高等教育の現状を考えれば「タフさ」「熱さ」のみでは未来を切り拓いて行く事はできないだろう。「タフで」「情熱的で」「専門知や高等教育の最新情報を駆使した」議論が必要となる。その「専門知」「高等教育の最新情報」を補うために、大学における組織マネジメントで修士論文を執筆した山内氏及び筆者2名が、同じくマネジメントで修士号を取得した森事務長の下で、教育支援研究開発センターに新たに配属されたのであろう。

しかし、京都産業大学の教育の質の向上を考えた場合、この「タフさ」は「専門知」等よりも相対的に重要な要素となりうる。なぜなら、専門分野も、高等教育について、「こうすればうまくいく」という結論は持っていないのである。ケーススタディは積み上がり、それらの成功要因についての説明モデルは勿論つくられる。しかし、その説明モデルが、本学でも再現されるのか、その「実践者にとって最も重要な点」については、誰も答えを持っていないのである。答えを誰も知らない以上、これから、京都産業大学がどのような教育施策を打ち出そうと、それらは全て、リスクあるチャレンジとなるだろう。

けれど、「リスクを回避する為に、他大学でやっていることのマネを、規模を小さくして真似してみよう」ということでは、京都産業大学らしくないのではないだろうか。加えて、そのような消極的でアドホックな

対処でリスクを回避できる時代は残念ながら、もう終わりを迎えようとしていると思われる。

「リスクの回避」よりは、「リスクが何だ」と立ち向かい、未開拓な新天地を拓いていく姿の方が、ずっと京都産業大学には似合うだろう。その意味で、今の高等教育分野は、神山スピリットの時代なのである。

学部を廻り、日々、教育支援研究開発センターの教職員は周囲から叱られ続けている。あれもこれも、やったことのないことばかり、同時並行で取組む中、配慮は行き届かず、議論はなかなかうまく噛み合わない。しかし、センター教職員はへこたれることなく、前に進み続けている。そして、学部の教職員もまた、周囲から叱られてもへこたれることなく、前に進み続けているのである。実質的な教学改革をやろうと思えば、繰り返し起こる不整合や違和感を乗り越える為に、このようなタフさは、必要不可欠なものだ。本学には、既にそれがある。

このように、日々の経験から、「失敗を恐れる事なく、とにかく前に進む」「学べる事は何でも学ぶ」というタフで食欲な、京都産業大学らしい想いが、本学の基底に脈々と流れているのではないかという、漠然とした期待感が、本学には持てる。耳野教育支援研究開発センター副センター長の言葉を借りれば、「他大学から来た者に、そう感じさせる文化が、産大にはある」のである。あるいは、学長の言葉を借りれば、「京都産業大学に学ぶ者は、自覚するか否かに関わらず、不撓不屈の精神、チャレンジ魂を培ったはずで、その遺伝子はみなさん(産大卒業生)の血となり肉となっている」(平成22年度卒業式・学長式辞より抜粋)のである。

本学で働く教職員は、否応無しに、このような素養を持つ卒業生教職員や在学生に感化されながら、仕事をしている。

今、そのような環境で時を過ごす本学構成員(無論、学生を含む)の中で、じわじわと、本稿で述べたような、教育の質向上に対する共創意識の盛り上がり始めているという手応えを感じる。本誌に別稿で報告されている京産共創プロジェクトは、現在のところ、その典型的な具現化の例である。

「楽観的にすぎる」という批判を恐れる心を、あえて神山スピリット流に封じ込めて言うならば、今後、このような取組がさらに進むのであれば、本学構成員の共創意識が、さらなる実感として、より多くの人に体感される日は、実はすぐそこに来ているのかもしれない。

2012年1月20日受理

†Masae NAKAZAWA, Hideaki KODAMA: A Survey of Kyoto Sangyo University Members' Co-creating-Attitudes of Quality Improvement for Higher Education

\*Center for Research and Development for Educational Support, Kyoto Sangyo University Kamigamo Motoyama, Kitaku, Kyoto city, Kyoto, 603-8555 Japan

