

大学院生の教育能力形成に関する課題 —プレFD実施大学への聞き取り調査を中心に—

The Challenge of Preparing Future Faculty Programs for Postgraduate Students

近田 政博（神戸大学 大学教育推進機構 教授）

要旨

本稿の目的は、日本の研究大学が大学院生向けのプレFDプログラムを実施する上で、どのような現実課題に直面しているかを明らかにし、これから新規参入する神戸大学にとって示唆を得ることである。プレFDを全学規模で実施している主要な研究大学のうち、模擬授業を実施している大学を選定し、運営当事者にオンラインによる聞き取り調査を実施した。調査項目は、①プログラムの実施上、最も大きな課題は何か、②参加者が少ないのはなぜか、③ティーチングの経験を活かす機会はあるのか、の3点である。

聞き取り調査の結果、先行大学は受講者の規模を拡大することよりもむしろ、質の充実に大きな関心を寄せていることがわかった。また、教える経験を活かす機会は、いずれの大学でも大きく制約されている。このため、修了生による研究会や同窓会を組織するなど、正課外の活動などを通じて、修了生が何らかの形で人に教える機会や助言する機会を作り出している。また、多くのプレFD実施担当者は、プログラムの受講により期待される教育能力について、単独で大学の教壇に立つ場合のみを想定しているわけではなく、研究者としての幅広いコミュニケーション能力としてとらえている。

1. はじめに—神戸大学の挑戦

本研究の目的は、神戸大学が2021年3月から大学院生向けのプレFDプログラムを開始するうえで想定される課題を明らかにし、先行する他の主要大学がこの課題をどのように認識し、工夫しているかを確認することにある。「プレFD」という単語は、日本の大学業界における和製英語である。日本では中教審答申等を通じてこの表現が定着したため¹、本稿でも便宜的にこの表現を用いることとする。

プレFDのモデルとなったのは、アメリカの研究大学で1990年代から実施されているPreparing Future Faculty Programである。これは研究大学の大学院生に対して、各種の研修や模擬授業（microteaching）を通じて、大学教員としての心得や教育上の基礎スキルを学ぶ

¹ 中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（2008年）では、「教育研究上の目的に応じて、大学院における大学教員養成機能（プレFD）の強化を図る」（43頁）という一節がある。この単語が日本の大学教育において定着したのは、これ以後のことであろうと推察する。

機会を提供するものであり、PFF あるいは PFFP と略称される。研究大学で特定テーマの学位論文作成に没頭してきた大学院生は、学位取得後に他大学の若手教員として採用されるやいなや、不特定多数の大学生向けに基礎的な内容を授業することになる。この移行を円滑にするために、研究大学と教育重視型大学の間で協力関係を築くことが PFFP の基本的なねらいである。

旧帝大など日本の主要研究大学では、2010 年前後からプレ FD プログラムを制度化してきた。他方、神戸大学ではいくつかの理由によってこれまでプレ FD を実施してこなかった。第一の理由は、神戸大学ではプレ FD の代わりに、大学で教員や職員として働くことについて紹介し、理解を深めるためのキャリア科目を学士課程のなかで開設してきたことである²。大学教員の準備段階としてのプレ FD というよりも、さらに手前の段階で、学部生に大学院進学への動機づけを行うこと、ひいては大学で働くことへの関心を高めることを主眼とするものであった。大学教員のみならず、事務職員の職務内容についても紹介するという意図を込めたという点で、神戸大学は他の研究大学との差別化を図ってきた。

神戸大学がプレ FD を実施してこなかったもう一つの理由は、各研究科がいくつかのキャンパスに分散しており、異なる研究科の大学院生が特定の時限に集合することは立地的に難しいという事情である。大学院教育はもっぱら研究科単位で実施され、旧帝大等で行われている大学院共通科目のようなカリキュラム上の仕組みは存在しない。ただし、新型コロナウイルスの感染拡大に伴って 2020 年度は遠隔授業が中心となったことから、こうした従来の制約条件は変化しつつある。

それではなぜ今の時点になって、神戸大学でもプレ FD プログラムを始めることになったのか。その主たる理由は大学院設置基準の一部改正（2019 年 8 月 30 日施行）により、すべての大学院においてプレ FD の実施または情報提供が努力義務化されたことである。この文科省通知は、プレ FD の方法として大学院生博士課程の学生向けのセミナー、授業、実践的な教育経験の機会提供などを例示している。他大学と同様に、2020 年度の神戸大学は、新型コロナウイルス感染防止のために遠隔授業の実施に大きな労力を費やし、各部署の教員はこの点に忙殺された。さらに各部署では 2021 年に受審する認証評価のための準備作業もあり、各研究科にプレ FD 実施を依頼できる状況になかった。そこで、大学院設置基準の努力義務がさらに一歩進んで義務化される前に、実質的に教育本部の役割を担っている大学教育推進機構が主催する形で、2020 年度末に試行することとなった。

² 「大学教育論」と称するこの科目は、学士課程の高度教養科目というカテゴリーに位置づけられ、90 分×8 回=1 単位となる。筆者を含め、大学教育推進機構の大学教育研究推進室の教員 3 名が担当してきた。全体の内容は学生論、教員論、職員論、大学院論で構成され、他大学で働く大学教職員をゲストスピーカーとして招き、大学の多様性について学ぶことを目的としている。2018 年度～20 年度の履修者数はのべ 36 名（年平均 12 名）、4 年次 25 名、3 年次 7 名、2 年次 4 名であり、比較的小規模の授業と言える。履修者の所属学部はさまざまである。

なお、筆者は教学面の評価・改善やFDを所管する全学評価・FD委員会の委員長の任にある。ただし、本稿の内容は同委員会の公式見解ではなく、プレFD実施担当者としての個人的見解であることを断っておく。

2. 想定される課題

こうした状況をふまえ、プレFDの試行内容・方法について、2020年6月から教育担当理事、共通教育担当副学長、全学教務委員会委員長と相談を重ね、同年7月22日に開催された全学教務委員会で方針案が了承された。神戸大学プレFDの骨子は次の点である。

- ・小中高の学校教員と異なる、大学教員の特性について理解する
- ・授業設計や教授法の基礎知識、基礎スキルを修得する
- ・シラバス案を作成した上で、模擬授業と意見交換を行う
- ・他大学で教壇に立つ場合、どのようなことに留意すべきかを、神戸大学修了生の他大学教員からアドバイスを受ける

これらを実現するための運営方針としては、①研修期間は2日間（6時限分）とする、②定員15名を上限として対面方式で実施する、③各分野の入門科目の冒頭部分について、小グループに分かれて模擬授業と意見交換の機会を設ける、④全日程を通じて参加した大学院生に対しては修了証を発行する、⑤2020年度と21年度は試行段階とし、22年度以降は大学院課程の正規科目として単位化をめざす、⑥大学教育推進機構内の大学教育研究推進室の教員（主として筆者）が担当し、学務部が事務を担当するという点である。

この方針に基づいて大学院生向けの案内チラシ（末尾の参考資料）を作成し、2020年12月23日の全学教務委員会終了後に各研究科に配信したところ、翌日にはさっそく定員15名に達した。潜在的なニーズが大きいと判断し、以後の申込者については遠隔で受講することを認め、対面と遠隔の合計で最大40名まで認めることとした。また、正規の大学院博士課程の学生以外にも、博士課程の休学者、ポスドク、助手などにも参加を認めた。

ここで生じた問題は、修了証の対象をどこまで認めるかという点である。今回は試行版として、模擬授業を実演するのは対面で行う15名に限定し、遠隔受講の学生は模擬授業後の意見交換のみ参加する方式をとる。修了証を授与する対象は、模擬授業を行う15人に限定すべきかどうか、あるいは遠隔で参加し、模擬授業は行わない学生にも修了証を発行すべきかという議論になった。議論の結果、修了証は模擬授業を実施したかどうかにかかわらず、全日程を参加した大学院生に修了証を与える方針となった。

ここから明らかとなったのは、プレFDでは模擬授業できる人数は限られるので、希望者が多い場合はどう対応するかという点である。研究大学には少なく見積もって数百人から数千人規模の対象者がいるため、希望者全員に模擬授業の機会を提供することは、現実

的には難しい³。プレFDプログラムに模擬授業を組み込むと、受け入れられる人数は大幅に制約せざるを得ない。これは、まさしく「大海の一滴」ではないのか。そこで、他大学がこの問題にどのように対応しているかを確認したいと考えた。もう一つの疑問点は、こうしたプレFDプログラムを受講し、模擬授業を実施することで、大学で教壇に立つ際に必要な能力は果たして身につくのかということである。筆者がこの疑問を感じるのはいくつかの理由による。

第一の理由は、個々の模擬授業とこれに関する意見交換はせいぜい10分～20分程度であり、当該大学院生が専門とする学問分野について、ほんの導入部分を紹介するにすぎないという点である。実際の授業は、2単位のセメスター制科目ならば90分×15回分、1単位のクォーター制科目ならば90分×8回分のコンテンツと運用能力、さらに成績評定が求められるので、実際の授業に要する労力は模擬授業とは比較にならないほど大きい。

第二の理由は、せっかくプレFDで「学識を教授するために必要な能力」について学んでも、大学院生にはその知識を実践する機会がほとんどないという点である。なぜなら、管見の限り、日本の大学のティーチング・アシスタント(TA)は教育補助業務に限定され、単独で授業を行うことは認められていないからである(近田, 2007: 150)。2010年代になってから、いくつかの研究大学ではTAの上級版ともいえる職種が設定されるようになってきたが、大学院生が単独で授業を行うことは原則として認められていない⁴。この点において、神戸大学も例外ではない⁵。一般的に大学の授業は、①シラバス作成→②教材作成(LMSなどへのアップロード)→③授業実施→④成績評定・入力というプロセスをたどる

³ 一つの模擬授業と意見交換で15分程度を要するとして、1時限(90分)に実演可能な人数は6人程度となる。仮にこれを5グループに分けて、2時限分を費やしたとしても、6人×5グループ×2時限分=60人程度が限界である。各グループには授業経験の豊富な教員をファシリテーター役として配置する必要があり、運営上のマンパワーも必要となる。

⁴ 上級TAの代表例としては、北海道大学の「ティーチング・フェロー」(TF)制度が挙げられる(北海道大学, 2017)。TFは2014年に制度化された。すでに北大でTAを行った経験があり、TF研修を受けた博士後期課程の学生に適用される。TAとの違いは、TFは定型化した実験、実習、一部の演習、一部の実技・実演を伴う授業等において、教員の指導のもとで授業を分担することができる点である。また、教員が行う授業設計や教材開発を補佐することもできる。しかし、TFは単独で講義を担当することは認められず、教員が不在の場合に代理授業を行うことはできない。したがってシラバスには担当教員としては明記されず、成績評定も認められない。

大阪大学では、2017年度に「ティーチング・フェロー」制度を導入している。その業務内容は「教員の教育上の指導のもと、補助的な教育業務の内容を自ら計画の上、授業等の進行管理をしながら展開して実施する」と定められている(大阪大学, 2020)。大阪大学のTFは、教員立ち会いのもとで授業を数回程度実施することが認められている。ただし、北大のTFと同様に、教員が不在の場合に代理授業を行うことはできない。

⁵ 神戸大学では、2016年度から「シニア・ティーチング・アシスタント」(STA)制度を運用している。STAだけに認められる業務(TAには認められていない業務)としては、「講義、実験、実習及び演習等の部分的な実施等(教員の監督の下に限る)、小レポートの添削等、卒業論文・修士論文に関する助言等、と定めている(神戸大学, 2016)。

が、大学院生がかかわるのは②と③の一部に限られ、①シラバス作成や④最終的な成績評定に関与することは今でも認められていない。

つまり、日本の研究大学ではプレ FD を受講しても、せっかく得た教育上の知見や経験を大学院生の立場では活かす場がないのではないか、いわゆる「畳の上の水練」ではないかというのが筆者の原初的疑問である⁶。この構造的な問題点について、主要大学のプレ FD 担当者がどのように認識しているかを確認したい。

3. 先行研究から得られる示唆

日本におけるプレ FD プログラムは、2010 年前後に主要な研究大学の間で普及した。したがってプレ FD に関する研究論文は、2010 年以降にこれらの大学のプログラム実施担当者によって増えつつある。全国の実施状況については、すでに林ほか(2013)、今野(2016)、栗田(2020)によって整理・紹介されている。今野の調査によれば、特定の研究科ではなく全学規模で実施している例としては、北海道大学(2010年開始)、東北大学(2010年)、筑波大学(2013年)、東京大学(2013年)、名古屋大学(2005年)、京都大学(2005年)、立命館大学(2011年)、大阪大学(2014年)などがある。今野はこれらを、大学院授業開講型と課外プログラム型に分け、さらにティーチング・フェロー制度の研修機会(北海道大学、筑波大学、一橋大学)を広義のプレ FD として位置づけて類型化を試みている。

これによると、日本の大学におけるプレ FD プログラムにはいくつかの共通点がある。第一に、プログラムの名称は「大学教員養成講座」「フューチャーファカルティ」「大学教員準備講座」「未来の大学教員養成」「大学で教えるということ」等の名称がつけられており、本来の *Preparing Future Faculty* というニュアンスが反映されている。第二に、全学向け FD を担当する部署(いわゆる教育機構や大学教育関連センターなど)の中堅・若手教員が担当し、全研究科の大学院生を対象とするケースが多い⁷。第三に、大学院の共通科目として開講し、単位認定する大学が増えつつある。第四に、ティーチングに関する内容を中核としながらも、高等教育の現状、大学教員の特性、教育倫理、キャリアパスなど、幅広い内容を扱っている。第五に、大学によっては単一プログラムに限定せず、大学院授業開講型、課外プログラム型、ティーチング・フェロー制度型などの多様なプログラムを提供している事例もみられる。(北海道大学、筑波大学、京都大学など)。

これらの先行研究では、模擬授業を伴うプレ FD プログラムの受講人数が制約されてし

⁶ 日本の大学が大学院生に学士課程の授業担当を認めない理由は複合的である。最も大きな障壁は、正規の大学教員である助手が単独で授業担当することを、学校教育法や大学設置基準において認めていないことである(助手は演習、実験、実習、実技などの補助を行う存在として位置づけられている)。正規教員ですら単独で授業できないのだから、いわんや大学院生に授業担当を認めることは、組織としての整合性がとれなくなる恐れがある(近田, 2007)。

⁷ 特定の研究科単位で開講されることもある(広島大学教育学研究科、京都大学文学研究科など)

まう点について、どのように言及されているだろうか。上記のラウンドテーブル報告からは、東京大学が年間 100 名の受講者定員を設定している以外は、他大学が実施しているプログラムの受講者数は多くない。それは、「受講し終了するにはそれなりの時間と労力を要する」（栗田，2020: 203）からである⁸。名古屋大学の事例報告（報告者は夏目達也）は、受講者数が多くない理由として、プログラムの学内認知度が低だけでなく、大学院生が多忙であること、他プログラムとの時間の重複、所属研究室の理解不足、受講者側のメリットの認識不足などを挙げている。

一方、東北大学プレ FD の修了者数は、2010～2014 年の 5 年間で 47 名であり、同大学に在籍する大学院生の規模を考えればかなり小規模と言える。この点について実施担当者だった今野は、プログラムの内容がしだいに拡充されたので、気軽に短時間で参加しにくくなったと指摘している。その分、少人数の受講者に対してきめ細かな対応をしており、満足度や目標達成度において一定の質を保つことができていると肯定的に評価している。一方で、学内でのプログラムの認知度の低さから、受講者が所属する研究室から席を外す際に肩身の狭い思いをしているという（今野，2016: 70）。

このように、プレ FD 関係者の間には、実施規模が小さいのは学内の認知度が低く、希望者が少ないことが原因だとする認識がある。神戸大学のケースのように、希望者が多いにもかかわらず、模擬授業に要する時間とマンパワーから受講人数が制約されることについては、管見の限り、あまり問題視されていない。

プレ FD プログラムで学んだ内容を実践に活かす機会を得られるかという点については、先行研究にいくつかの言及がある。大阪大学の「未来の大学教員養成プログラム」のなかの必修科目「大学授業開発論II」では、受講生が自身の専門分野に近い科目で授業実践する機会を設定している（短時間の模擬授業ではなく、少なくとも 1 回分の授業を担当）。実際には実践機会を確保することは難しいので、その場合は大学院生が単発のセミナーを企画・実施することで代替している。この単発セミナーを企画する際の課題は、オーディエンス役となる学部生を集めることだという。このため、プレ FD について理解し、協力してくれる学内教員を増やすことが重要だと指摘がなされている（根岸，2018: 153-4）。また、同プログラム内の別の必修科目「大学授業開発論III」の実践研究からは、修了生のネットワークを構築して、定期的に教育実践研究に関して議論を行う場を組織的に支援することの重要性が指摘されている（大山ほか，2017: 3-4）。

また、東京大学ではプレ FD の修了生が同大の附属図書館や他大学と連携して「ミニレクチャプログラム」を随時開催しており、単発の話題提供とはいえ、まだ大学教員のポストに就いていない修了生にとって教育実践の貴重な機会となっている（栗田，2015: 77）。

⁸ 今野（2016）の整理によれば、大学院の正課として開講している大学での受講者数は、東京大学を除けば、年間 10～30 名程度である。

4. 先行する主要研究大学からの聞き取り結果

プレFDを全学規模で実施している主要な研究大学のうち、かつ模擬授業を実施している大学を選定し、2020年10月～2021年1月にわたって運営当事者にオンラインによる聞き取り調査を実施した。対象は大阪大学、京都大学、名古屋大学、東北大学⁹、東京大学の五大学である（聞き取り順）。調査項目は、①プログラムの実施上、最も大きな課題は何か、②参加者が少ないのはなぜか（東京大学については、一定数の参加者が確保できているのはなぜか）、③大学院生がプログラムで学んだ経験を活かす機会はあるのか、の3点である。なお、2020年度は新型コロナ感染防止対策として、臨時的・変則的な開講方式をとらざるをえないケースが多くみられたが、今回の聞き取り調査では主として例年の開講方式について尋ねた。

4.1 大阪大学「未来の大学教員養成プログラム」（正課）

大阪大学では、全学教育推進機構内の教育学習支援部が「未来の大学教員養成プログラム」を担当している。同プログラムは複数の授業科目で構成されており、「大学授業開発論I」「大学授業開発論II」「大学授業開発論III」が各2単位の必修科目として位置づけられている。模擬授業は同Iのなかに10分間を割いて、特定の概念やキーワードについてアクティブラーニング形式で実施している¹⁰。また、IIでは90分間の授業実践機会を学生自身が確保する仕組みになっている。

①実施上の大きな課題は、前述したように、IIの授業実践先を見つけるのが難しい点である。このため大学院生の指導教員や授業担当教員に、授業の運用上で大学院生に教える機会を設けてもらうように依頼するなどの工夫が必要になっている¹¹。また、受講者の属性上の偏りが一定程度みられる¹²。②受講者がそれほど多くないのは、プログラム自体を知らない大学院生が多いこと、および研究室（指導教員）の了解を得られずに参加できない場合があることなどによる。受講者数はIが毎年35名前後、IIが15名前後、IIIが10名前後となっている（IとIIは年2コマ開講）。受講者に細やかなフィードバックを行うことを重視しているため、受講者数を増やすことを優先していない。なお、広報において事務局からの組織的なサポートは受けていない。③プログラムで学んだ経験を活かす機会は限られているが、いろいろ工夫を重ねてきた。具体的には、高校生向けの進学セミナーや早期理系教育プログラムなど、正課外の行事で大学院生が講師役を務める機会を積極的に設けて

⁹ 東北大学については、元プログラム担当者に聞き取り調査を行った。

¹⁰ 最初は大学院生に3分間でレクチャーをしてもらい、それを10分間のアクティブラーニング型に拡充する方法をとっている。

¹¹ 大阪大学では正式な教員である助教でも単独で教壇に立たない部局があり、まして大学院生が授業を単独で実施することは、原則として認められていない。

¹² 文系の研究科の学生、外国人留学生、社会人学生、女子学生の参加が比較的多く、理工系の研究科の学生、男子学生の参加が少ない。

おり、おおむね好評を博している。また、修了生による研究会（大阪大学若手 FD 研究会）が自発的に組織され、教育実践に関する意見交換や交流の機会となっている。

4.2 京都大学「大学で教えるということ」（正課）

京都大学では、高等教育研究開発推進センターが正課の研究科横断型教育プログラムとして「大学で教えるということ」を開講している。この授業は集中講義形式で3日間にわたって行われ、最終日に模擬授業と検討会がある。例年10名程度が受講している。

①実施上の課題は広報しにくい点である。教育学研究科のシラバスとして掲載されているので、他研究科の大学院生には気づきにくい。このため受講者も教育学研究科の大学院生に偏りがちである。②本授業の受講者数は少ないが、正課外の日研修として別途開催している「大学院生のための教育実践講座」では例年50名前後の参加者がある。③大学院生にとって教える経験の有無よりも本質的に重要なのは、「教える存在としての自己形成」であり、大学教員として雇用されるとはどういうことかについて、大学院生の意識変革を促すことである。研究者として生き残るためには、学生に教えられないといけない。そのことに気づき、腑に落ちることで、大学院生は少しずつ変わっていく。研究室の指導教員では教育観について大学院生に十分に伝えられないことが多い。本授業の意義は、教育について語る文化をつくることにあると考えている。

4.3 名古屋大学「大学教員準備講座」（正課）

名古屋大学では、高等教育研究センターが3日間の集中講義方式で開講しており、最終日に模擬授業を実施している。カリキュラム上は大学院教育発達科学研究科の専門科目「高等教育学研究 I-大学教員準備講座」として開講し、大学院共通科目として位置づけられている。後期課程のみならず、前期課程の学生も履修できる。

①実施上の課題は、開始から15年以上が経過し、当初の担当者からの入れ替わりが今後も続いていくなかで、運営上のモチベーションやノウハウを持続できるかどうかという点である。また、博士前期課程の学生を受け入れているため、大学や大学教員についての知識が浅いなかで授業を展開しなければならない難しさがある。ただし、大学教員の置かれている状況を知ること、自身の研究活動や現在受けている研究指導について、客観的に見つめ直す機会となっている事例も見受けられる。②受講者数が少ない理由としては、正課授業となった数年前から学内の各研究科を回る地道な広報活動をしなくなり、同授業の学内認知度が低下している可能性が考えられる。広報活動において大学事務局からの特段の協力はない。近年の受講者数は年平均10名弱で、そのうち教育発達科学研究科の学生がほぼ半数以上である。保健学を除くと理系研究科の大学院生が少ないのは、研究室活動が忙しいことや、ほかの集中講義と重なっていることが考えられる。③本授業で学んだティーチングの技法を活かす機会は、学内では非常に限られる。本授業とTA研修にこれまで

のところ直接的な関係はない。ただし本授業の射程は比較的広く、担当者は本授業を「専門家として社会で生きる能力を高める」という幅広い文脈でとらえている。

4.4 東北大学「大学教員準備プログラム」(正課外)

東北大学では、高度教養教育・学生支援機構が大学教員養成プログラムを実施している。他の聞き取り事例と異なるのは、大学院の正課ではなく、課外プログラムとして年間にわたってさまざまな活動が随時提供されていることである。プログラムの修了者は年平均 10 名程度である。博士後期課程の大学院生に加えて、ポスドクも参加することが認められている。模擬授業に相当する活動としては、一人 10 分間の授業実践と他参加者からのフィードバックを行う「マイクロティーチング」が設けられている。

①実施上の課題は、東北大学では徒弟制度の伝統が根強く、指導教員が自分の学生の参加をなかなか認めてくれないことである。大学院生は研究室でがんばれば、いずれ教授に将来の面倒をみてもらえる文化がある。ドクター院生は何よりも博士論文に集中すべきであり、あとは教授の背中を見て育つものだという研究風土のなかで、このようなプログラムを全学的に展開することは至難であった。また、運営する側の持続可能性も大事である。活動を増やして実施規模を大きくすると、担当者が交代する時に継続が大きな負荷となる恐れがある。②受講者が少ないのは、応募者を書類選考することによって少数精鋭主義をとってきたことによる。応募者は、履歴書、志望動機、今後の大学教育に関する小論文を提出する必要がある。③本プログラムで学んだ経験がどのくらい役立ったのかは、修了生の就職状況が良好だったという点に反映されている。彼らは大学教員の採用面接で高い評価を受けている。2016 年に「全国ユーザー会議」という修了生の集いを開催したところ、修了生は就職した大学の学生から高い評価を得ていることがわかった。まだ大学教員として就職していない場合であっても、研究発表やゼミでの後輩指導の際に大きな効果があったという手応えを得ている。

4.5 東京大学「大学教育開発論」(正課)

東京大学では、大学総合教育研究センターが東京大学フューチャーファカルティプログラムを提供している。本プログラムは、大学院共通授業科目「大学教育開発論」としても開講されている。同科目は 25 名定員で年間 4 コマ開講しており、最大 100 名まで履修できる。ポスドクや教職員も受講できる。平均すると 1.4 倍の応募があるという。授業は隔週で実施され、2 時限続きの全 8 回で構成される。模擬授業では、あらかじめ受講生を 3 つの小グループに分け、6 分の模擬授業と検討会を一人あたり計 30 分かけて行う。

①実施上の課題は、学内広報体制が弱いことである。さまざまなメディアを使って自主的に行っているが、事務局からの組織的なサポートはない。このため、駅でのポスター貼りなどの地道な広報活動も行っている。また、学内認知度やブランド力を高めるために、

学振特別研究員や科研費の採択実績も考慮して受講調整を行っている。②模擬授業を含むにもかかわらず、100名という定員を維持できるのは、修了生が模擬授業のファシリテーターとなって、きめ細かく支援する仕組みを実現していることが大きい。小グループごとに2人のファシリテーターを配置し、模擬授業の進行、個別フィードバック、検討会の運営を任せている。③本授業で学んだ経験を活かす機会については、模擬授業でのファシリテーター役に加えて、前述した修了生によるミニレクチャプログラムがある。これは修了生にとっても教える勘を取り戻す機会となっている。

5. 聞き取り結果から得られた示唆—教えるという経験を幅広くとらえる

以上の5大学のプレFD聞き取り結果をまとめると表1のようになる。

表1 プレFDプログラムに関する5大学からの聞き取り結果

①主要な課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報体制の弱さ ・ 受講生の属性上の偏り ・ 学内教員からの理解と協力が不足していること ・ 運営側のモチベーション維持
②受講人数が少ない理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学内認知度が低いこと ・ 各研究室が必ずしも大学院生を積極的に送り出してくれないこと <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">(受講者数を制限する場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究業績などで定員を絞って少数精鋭主義をとっていること
③プレFDで学んだ経験をどう活かすか	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了生の研究会や同窓会を組織する ・ 修了生に教える機会や、人に助言する機会を設ける (模擬授業のファシリテーター、附属図書館、他大学、高校生向けセミナー等) <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">(プレFDで学んだ経験を広くとらえる場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究室以外で人脈を広げる場になる ・ 研究発表や後輩指導に役立つ ・ 教える存在としての自己形成の機会となりうる

①主要な課題としては、広報体制が脆弱なこと (阪大、東大、名大、京大)、受講生が特定分野の大学院生に偏る傾向があること (阪大、名大、京大)、学内教員から十分な理解と協力を得られていないこと (阪大、東北大)、事業継続する上で運営側のモチベーション維持に工夫が必要なこと (東北大、名大)、などが挙げられた。

②受講人数が少ない理由としては、広報体制が弱いことに関連して学内の認知度がいまだ低いこと (阪大、名大)、各研究室 (指導教授) がプレFDに対して大学院生を必ずしも

積極的に送り出してくれないこと（阪大、東北大）などが指摘された。同時に、受講者を研究能力や教育意欲の高い大学院生に絞り込むことで少数精鋭主義をとり（東大、東北大）、受講者にきめ細かなフィードバックを行う（阪大）、という主催側の意向も存在する。主催側は受講者の規模を拡大することよりも、質の充実に大きな関心を寄せている。

③模擬授業などを通じて、ティーチングについて学んだ経験を実践する機会があるかどうかについては、聞き取りを行ったいずれの大学においても、非常に限られている。現時点ではプレFDを修了したとしても、修了生がTAやTFとして単独で教壇に立つことは不可能に近い。この現状のなかで各大学は工夫を凝らしている。その一つは、修了生による研究会や同窓会を組織することで、相互交流・研鑽の機会を継続的に確保することである（阪大、東北大）。もう一つは、修了生が何らかの形で人に教える機会や人に助言する機会を確保することである。具体的には、模擬授業のファシリテーター役、附属図書館でのミニ講演、高校生向けセミナー等である。

他方、たとえ修了生にとってティーチングを実践する機会が限られているとしても、プレFDの経験は大学院生にとって有用であるという見方も示された。それは、「教える存在としての自己形成の機会になる」（京大）、「研究発表やゼミのなかでの後輩指導に役立つ」（東北大）、「同じ研究室だと大学院生同士はライバルになってしまうが、異分野だとライバルにならないので、プレFDは研究室以外で人脈を広げる場になる」（阪大）、「異分野の大学院生が集まることに意義がある」（名大）、「（プレFDで身につける）ジェネリックな能力は、後輩の指導、発表会での話し合い、研究上のコミュニケーション、教員の視点を知ることなど、さまざまな場面に応用できる」（東大）という指摘である。

筆者は、かねてから大学院生が教壇に立つ機会があまりに制限されている日本の大学の現状について、プレFDは大学教員を目指す上での「畳の上の水練」になりかねないのではないかと危惧していた。この点について、先行する主要大学の実施担当者は、プレFDで期待される教育能力をより広くとらえ、単独で大学の教壇に立つという「狭義のティーチング」のみならず、研究者として求められる幅広いコミュニケーション能力の総体としてとらえていることがわかった。

しかし、ここには本質的な矛盾が存在する。もしプレFDの意義が、このような幅広いコミュニケーション能力の育成にあるとすれば、それは大学院生ならば誰も必要とするはずである。しかし現実には、手厚いフィードバックを実現するために、開講規模をかなり制限せざるをえない。これでは、各研究大学に少なくとも数千人単位で在籍する大学院生の潜在的需要を満たせない。ならば、どうすればよいか。今回の調査では、この点について満足できる解答を見つけることはできなかった。わかったことは、各大学の実施担当者の主たる関心はこの点にはなく、「量より質」すなわち、受講者への手厚いフィードバックを重視していることである。

ようやくプレFDに着手する神戸大学が、いわゆる「後発効果」をねらうには何をすべ

きか。今回の調査結果から得られた示唆は次の通りである。第一は、教学に関する全学委員会を通じて、プレ FD を実施する大学教育推進機構から各研究科に確実にアナウンスすることである（広報活動に労力を消耗しないこと）、第二は、大学教育推進機構と学務部学務課が協力して、合理的で持続可能な実施体制を構築することである。第三は、プレ FD へのニーズは学問分野の特性によって異なると考えられるため、模擬授業を含むプレ FD プログラムを、いずれは研究科単位でも実施できるような可能性を模索することである。第四は、修了生がすぐに大学の教壇に立てるわけではないので、狭義のティーチングにこだわらず、研究者としての幅広いコミュニケーション能力の育成を重視することである。第五は、正課・準正課・正課外を問わず、プレ FD 修了生に対して何らかの形で教壇に立つ機会や人に教える機会を設けることを、大学全体で促進することである。

謝辞

本論文の作成にあたり、オンラインによる聞き取り調査に快くご協力くださったプレ FD 関係者の皆様（大山牧子氏、栗田佳代子氏、今野文子氏、齋藤芳子氏、佐藤浩章氏、田口真奈氏、根岸千悠氏）（五十音順）に心から感謝いたします。


参考文献

- 大阪大学 (2020) 『大阪大学 TA・TF ハンドブック』 大阪大学 TA 制度検討ワーキング
- 大山牧子、根岸千悠、佐藤浩章 (2017) 「SoTL に基づいた教育実践研究計画を作成するプレ FD プログラムの試行と評価」『日本教育工学会論文誌』 Vol.41, Suppl., pp.1-4.
- 栗田佳代子 (2015) 「プレ FD の現状からみえる課題と目指すべき方向性」大学教育学会編『大学教育学会誌』第 37 巻、第 2 巻、pp. 75-78.
- 栗田佳代子 (2020) 「大学院生のための教育研修の現状と課題」日本教育心理学会編『教育心理学年報』第 59 集、pp. 191-208.
- 神戸大学 (2020) 『『神戸大学プレ FD』について (案)』2020 年 7 月 22 日全学教務委員会資料
- 神戸大学 (2016) 「シニア・ティーチング・アシスタント制度の実施に関するガイドライン」平成 28 年 2 月 24 日全学教務委員会制定
- 今野文子 (2016) 「大学院生を対象とした大学教員養成プログラム (プレ FD) の動向と東北大学における取組み」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』2 巻、pp. 61-74.
- 田口真奈、出口康夫、京都大学高等教育研究開発推進センター編 (2013) 『未来の大学教員を育てる 京大文学部・プレ FD の挑戦』勁草書房

- 田口真奈、松下佳代、半澤礼之 (2011)「大学授業における授業のデザインとリフレクションのためのワークシートの開発」『日本教育工学会論文誌』 Vol.35(3)、pp.269-277.
- 田中一孝、畑野快、田口真奈 (2014)「プレFDを通じた大学教員になるための意識の変化と能力の獲得—京都大学文学研究科プレFDプロジェクトを対象に—」京都大学高等教育研究開発推進センター編『京都大学高等教育研究』第20号、pp.81-88.
- 近田政博 (2007)「研究大学の院生を対象とする大学教授法研修のあり方」名古屋大学高等教育研究センター編『名古屋高等教育研究』第7号、pp.147-167.
- 近田政博 (2012)「名古屋大学における大学教員準備講座の取り組み」PFFP研究会「大学教員を育てる 入職前と入職後の能力開発」当日配布資料、東北大学東京オフィス中央教育審議会答申 (2008)「学士課程教育の構築に向けて」
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf (最終アクセス:2021年1月15日)
- 東北大学高度教養教育・学生支援機構大学教育支援センター編 (2017)『2016年度報告書 東北大学ジュニアファカルティ・プログラム』
http://www.ihe.tohoku.ac.jp/CPD/wp/wp-content/uploads/2017/06/JFPreport2016_all.pdf (最終アクセス:2021年1月15日)
- 夏目達也、近田政博、中井俊樹、齋藤芳子 (2010)『大学教員準備講座』玉川大学出版部
- 夏目達也 (2011)「大学教育の質保証方策としてのFDの可能性—FDの新たな展開の諸相—」名古屋大学高等教育研究センター編『名古屋高等教育研究』第11号、pp.133-152.
- 根岸千悠 (2018)「大学教員を目指す大学院生を対象とした相互授業観察プログラムの試行と評価—授業イメージの変容に注目して—」『日本教師教育学会年報』第27号、pp.146-56.
- 羽田貴史編著 (2015)『もっと知りたい大学教員の仕事 大学を理解するための12章』ナカニシヤ出版
- 林泰子、沖裕貴、松村初 (2013)「立命館大学におけるPFFの取り組み—国内外の大学のPFF調査をもとに—」立命館大学教育開発推進機構編『立命館高等教育研究』13、pp.169-186.
- 北海道大学 (2017)「参考資料① ティーチング・フェロー制度の導入について」『平成28年度第2回北海道大学ティーチング・フェローマニュアル』同大学高等教育推進機構高等教育研修センター編、pp.45-48.
- 文科省通知(2019)「学校教育法施行規則及び大学院設置基準の一部を改正する省令の施行について」令和元年9月26日

参考資料：神戸大学プレFD（2021年3月実施分）の案内チラシ

（大学院生にはプレFDという言葉はなじみがないので、「めざせ大学教授！ 神戸大学の大学教員準備講座」というタイトルに置き換えた）



神戸大学

めざせ大学教授！

～ 神戸大学の大学教員準備講座 ～

神戸大学は将来の大学教員を目指している大学院生を支援します。大学で教壇に立つ際の基礎知識とスキルを身につけるための研修会を開催しますので、ご参加をお待ちしています。主な対象は、神戸大学の博士課程(後期課程)の学生です。


本学でTAの経験を有し、この研修を修了した者は、STA(シニア・ティーチング・アシスタント)の資格を得ることができます。

【日時】 2021年3月16日(火)・17日(水) 各日2時限目～4時限目

【会場】 瀧川記念学術交流会館2階 大会議室(対面形式で実施)

【内容】 16日
2時限目: 大学教員の特性、授業設計の基本(講義)
3時限目: 教授法の基本(講義+質疑応答)
4時限目: シラバス作成(作業+質疑応答)

17日
2時限目: 模擬授業(実演+質疑応答)
3時限目: 同上
4時限目: 同上、修了証授与



[会場案内図]

参加者各自の専門分野の入門科目を担当すると仮定し、そのシラバスを作成してもらいます。その初回の冒頭部分について小グループ内で模擬授業を行い、他の参加者と意見交換を行います。

持ち物：ノートパソコン(シラバスの作成に使用します)


※当日の講義風景を録画し、学内に配信しますので、あらかじめご了承ください。

【講師】 近田 政博(大学教育推進機構 教授)

【対象・定員】
神戸大学の博士課程(後期課程)の学生 15名
ポスドク(学術研究員等)、助手等 20名*
*オブザーバー(模擬授業の実施を除く)として受講可能。修了証は発行されません。

【申込方法】 以下の URL よりお申し込みください。
[URL] <https://kobe-u-ac-jp.zoom.us/meeting/register/tZctc-GsrT8oGNlvjj-s2mWsecMesjqeBsuB>

申込締切：2021年3月1日(月) ※定員に達し次第締め切ります。



【問合せ先】 ご不明な点は以下のメールアドレスまでお尋ねください。
学務部学務課教育改革グループ: stdnt-kaikaku@office.kobe-u.ac.jp
近田 政博(大学教育推進機構 教授): chikada@tiger.kobe-u.ac.jp
※ [at] を@に変更してください。

主催：神戸大学大学教育推進機構