

## 1) なぜ、FDが必要か？

大学教員は、教育の現場で日常的に学生に接することにより、学生の勉学のみならず態度・習慣の形成に重要な役割を果たす。大学教員の職は、学校で生徒を教える教員や、病院で患者のケアをする医師と同様、専門的な知識と訓練を必要とする専門職である。

大学教員は、それぞれが専門とする分野の専門家を自認しており、その資格を有するが、教育に関しては専門家としての自覚がなく、資格の審査も行われていない。

専門職とは何か？（アーネスト・グリーンウッドの定義）

- (1) 体系的な理論を持つ
- (2) 権威を持つ
- (3) 社会的に認められた特権を持つ
- (4) 倫理綱領を持つ
- (5) 文化をもつ

(1) について一般的な理論は存在するが、研修のシステムが不十分で、資格の付与も行われていない。(2)、(3) については、内容に立ち入らなければ、一応条件を満たしている。(4) は伝統的な大学教師像が崩れつつある現状では無いに等しく、(5) も同様である。

専門職としての大学教員を養成するためには、それぞれの大学は(4)と(5)の再構成を意識しつつ、(1)の研修を行う必要がある。

## 2) 綱領・規範

### (1) 北海道大学教育倫理綱領および科学者の行動規範（平成21年6月23日制定）

高等教育開発研究部では、平成18年7月に「教員の倫理綱領についての研究会」を組織し、FD等の基準ともなる教員の教育倫理綱領について検討を重ねてきましたが、このたび教育改革室、教育研究評議会、役員会での審議を経て、「北海道大学教育倫理綱領」と「北海道大学における科学者の行動規範」が制定されました。本学の教員は、これらに則り、高い倫理観に支えられた責任ある教育・研究活動を行うことが求められています。

#### ◆北海道大学教育倫理綱領

北海道大学は、札幌農学校に遡る長い歴史の中で、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」、「実学の重視」という教育研究の基本理念を培い、教育の基本的目標を、豊かな人間性と高い知性を涵養する幅広い人間教育、自由・自主独立の精神の涵養と自律的個の確立、人権を尊重し、社会的要請に的確に対応しうる基盤的能力の育成を目指すとして定めている。これらの目標を達成するために、北海道大学の教員は、自らを律する規範を次のように定める。

- 第1 教員は、すべての学生が「高邁なる大志」を育み、新しい道を切り拓くことができるよう、模範と指針を示し、自由な学風の醸成に努める。
- 第2 教員は、すべての学生に自律的個の確立を促し、その人格を尊重し、敬意をもって接する。
- 第3 教員は、学習目標を明確に示し、つねに授業改善に努め、学生の自主的な学習を支援する。
- 第4 教員は、学生に明確な成績評価基準を示し、学習目標に即した公正な評価を行う。
- 第5 教員は、きめ細かな学生指導に努め、個人情報の保護に最大限の注意を払う。

#### ◆北海道大学における科学者の行動規範

科学と科学研究は人類社会の平和と安全および公正で豊かな未来のためにあり、科学技術の発展と科学者の主体的な判断に基づく研究活動は、社会からの信頼と負託を前提としてはじめて社会的認知を得ることができる。それゆえ、科学者は研究活動においてその透明性を維持し、社会に対する説明責任を果たすとともに、厳しく高い倫理観を要求されていることを常に自覚しなければならない。ここでいう「科学者」とは、人文・社会科学から自然科学までを包含するすべての学術分野において、新たな知識を生み出す活動、あるいは科学的

な知識の利活用に従事する研究者、専門職業者を意味する。

こうした認識のもと、北海道大学は本学において研究活動を行うすべての科学者が、日本学術会議が策定した「科学者の行動規範」（平成 18 年 10 月 3 日）に基づき、研究活動を行うことを宣言し、行動規範をここに定める。

- 1) 科学者は、研究の立案・計画・申請・実施・報告等の過程において、研究・調査データのねつ造、改ざん、盗用等の不正行為を行わず、またこれに加担しない。
- 2) 科学者は、研究活動の透明性と説明責任を果たすために、実験や調査の記録等の研究資料を適切に保存する。
- 3) 科学者は、自らの行っている研究が社会の負託に応える重大な責務であることを強く自覚し、研究の実施、研究費の使用等にあたっては、法令や関係規則を遵守する。

※ 1 研究活動上の不正に関する申立て

<http://www.hokudai.ac.jp/sangaku/husei/report.html>

※ 2 国立大学法人利益相反マネジメント規程

[http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/reiki/reiki\\_honbun/au01005431.html](http://www.hokudai.ac.jp/jimuk/reiki/reiki_honbun/au01005431.html)

## (2) 大学教員の職務綱領の提案

倫理綱領の下に、より具体的な教員の行動規範（職務綱領）が必要です。たとえば、次のような項目が考えられます。

### ① 態度・習慣について

- ・ 学生に敬意を持って接すること
- ・ 威嚇や脅迫を動機付けと混同しないこと
- ・ 学生の名前と顔を覚えること
- ・ 早い段階でクラスの習慣を作り上げ、教室に温かい活気あふれる雰囲気をつくること
- ・ 反対の立場の意見にも耳を傾け、質問をして、根拠のある議論を展開することにより、自分とは違うものの見方も尊重できるようにすること
- ・ 授業の要点を明確にし、納得できるような具体的な実例を与え、明快な結論に導くよう毎回の授業を設計すること

### ② 「作業」倫理について

- ・ 学生を公平に扱うこと
- ・ 学生の個人情報に関する守秘義務をまもること
- ・ 成績その他について説明責任を果たすこと
- ・ 学生その他から利益の供与を受けないこと

### ③ 教育理論の修得

- ・ カリキュラムおよび科目の目的を理解し、科目の目的・目標を立てられること
- ・ 目的・目標に沿った授業を第 1 回から最終回まできちんと設計できること
- ・ 目的・目標に沿った評価法を選択あるいは考案できること
- ・ 明快で精密なシラバスを書けること

## 3) 授業法および採点の基礎

### (1) 授業の初日

- ・ シラバスを確認せよ
- ・ 自己紹介（ゆつくりと、名前の板書、自分の専門、教員になったいきさつなど）
- ・ 学生の名前を覚えよ
- ・ アイス・ブレイキング
- ・ 個人情報を集めよ（ただし守秘義務がある）

### (2) 授業の内容

- ・ レッスン・プラン
- ・ 機器の操作能力

- ・ ハンドアウトの準備
- ・ 出欠点検（するか、しないか、効率的、効果的に）
- ・ 授業を楽しめ（楽しんでいないものは、楽しめない）
- ・ ユーモアは大事（ただし、むずかしい）
- ・ 説明には板書（間がとれる）
- ・ 機会均等（えこひいきするな）
- ・ 質問には誠実に（わからないことはわからないと言うべき）
- ・ 学生に質問させよ（これも、むずかしい）
- ・ フィードバックを欠かすな（レポートはすぐ返せ）

### (3) 採点

- ・ 採点基準を確認せよ
- ・ まず、すべての答案に目を通せ
- ・ 個人別ではなく課題別に、流れ作業で
- ・ 休養を何度もとれ（採点者の疲れは採点に影響する）
- ・ クレームに備えよ（シラバス、出欠表、小試験のデータ、ハンドアウト、メール、発言の記録などを残せ）
- ・ 絶対間違えるな！

さらに詳細な工夫については、「参考資料 授業をよくしましょう」を参照。

## ミニ講義 ワークショップとは — FD のさまざまな形式とワークショップ —

FD 活動はその目的に応じてさまざまな形を取り得る。今のところもっとも広く採用されている講演会形式は、一定の整理された知識を比較的短時間のうちに多くの参加者に伝えるという点で効率的である。講師と講演の内容および聴衆の意識がうまく噛みあえば、極めて効果的に所期の目的を達することができる。しかし、一方では、とくに教員の教育研修の場合には、参加者の意識と教育能力のレベルがさまざまであるのが普通であり、全員を満足させられるような講演内容を用意することは難しい。また、講演の内容を理解できたとしても、それを実践に移すためにはまた別の問題が生じる場合が多い。その点、ワークショップ形式は、実践的な内容を研修に組み込むことができるため、より効果的である。

したがって、最近の FD では、招待講師による講演と、参加者をいくつかのグループに分けて討論し、その討論の成果を発表するワークショップを組み合わせることが多い。

### 1) ワークショップとは

ワークショップ (workshop) は、もともと文学や芸術家が集まって一緒に創作活動を行い、その作品を世に出していく場所を意味するものであったが、現在では参加者に自主的に作業させる方式の講習会を指すことが多い。

ここで紹介する形は、あらかじめ目標を定め、その達成のために参加者全員がグループに分かれて有効な討論を行い、一定の時間内に実現性のある成果 (product) を出す体験学習である。また、全体討論も行う。この方法によって個人レベルで問題解決を行う場合とは比較にならない大きな成果を得ることができる。

### 2) ワークショップの設営

ワークショップの目的は、「全般的・研修的なもの」と「特定の課題解決を目的としたもの」に大別される。

期間は、2～3 週間の長いものから、半日くらいの短いものまでであるが、機関単位のものでは 1 泊 2 日～2 泊 3 日、全国レベルの場合では数日が一般的である。

場所は、日常活動の場からかなり離れ (参加者が電話などの呼び出しで妨害されず、作業に専念できること)、かつワークショップ環境として整った場所 (小グループにわかれ作業し、また全体集会もできること) が望ましい。

参加者は、できるだけ異質の活動領域を持つ人で構成することが望ましい。そのようなメンバー構成のワークショップでは、多面的な検討が可能となり、よりよい「作品」を生み出すことが期待できる。参加者は、ディレクター、グループメンバー、タスクフォース、コンサルタント、事務局員からなる。

### 3) 参加者の役割

参加者の役割は、次のように要約される。

#### (1) グループメンバー

(通常数名、5～10 名：多すぎないこと、少なすぎるのも効果が小さい)

各グループのメンバーは、セッションごとに交代して、つぎの役割を分担する。

- ・ 討論進行係 (リーダー：leader) (1 名)
- ・ 記録係 (レコーダー：recorder) (2 名)
  - 1 人は全体討議でグループ討議の内容を発表するために模造紙やパワーポイントなどに書きまとめる (パワーポイント作成係)。
  - 1 人は討議の流れや全体像の把握と詳細な記録のために、討議内容を逐一ノートに記録する (記録係)。
- ・ 発表係 (レポーター：reporter) (1 名)
  - 全体討議で、決められた時間内に討議の内容を発表する。

#### (2) タスクフォース (task force) あるいはファシリテーター (facilitator) (グループ数に相当する人数)

各グループについて、ワークショップの目標の設定、資源の整備、各セッションの目標の明示、活発な討論のための雰囲気作り、必要に応じての情報入力、活動の鼓舞、種々の評価などを、運営・促進・記録し、毎日終了後に評価し、翌日の修正をする。

### (3) コンサルタント (consultant)

助言・指導，必要に応じてミニレクチャーなどを行う。タスクフォースグループでミニレクチャーを担当し，コンサルタントを省くこともできる。

表 合意に達するための指針

- 1) 個人的判断を強調することを避ける。論理的根拠をもって対処する。感情的にならない。
- 2) 単に合意するために，あるいは衝突を避けるために，正しい主張を変えてはいけない。ただし，全体の時間とのバランスに配慮する。意見交換 100%，主張 60%
- 3) 意見の相違を，意思決定の障害よりもむしろ助けとみなす。
- 4) 投票による多数決，決定のための平均化や取引のような，衝突を避けるテクニックを用いない。

## 4) ワークショップの進め方

ワークショップの進め方にはさまざまな方法があるが，ここでは典型的な例をしめす。

### (1) 導入＝アイスブレイキング（解氷）

活発な討論の雰囲気を醸成するために，まず参加者間のコミュニケーションを図ることが重要である。それをアイスブレイキング (ice breakng) と呼んでいる。全体の 10～20%の時間を用いてもよいほどの効果がある。その方法として，自己紹介，他己紹介，コーヒーブレイク，パーティー，ゲームなどがある。導入時の自己紹介が必要である。導入のゲームとしてよく用いられるものに「古新聞の利用方法をグループでできるだけ多くあげて下さい。誰かが記録を採って5分間にいくつあげられるか競争します。では，スタート」がある。数を競争し，また，面白い例を紹介して笑いをさそう。また，合宿の場合，夜に懇談会を持つこともきわめて有効である。

### (2) 展開＝作業

ワークショップは，ミニレクチャー，グループに分かれて活動するグループ討議と全体が集まる全体討議とを繰り返すことにより進められる。

グループは数グループを設け，各グループが異質の活動領域を持つメンバーで構成されるのが望ましい。各グループは目標達成のため，討議，とりまとめ，プレナリーセッションでの発表と討議，評価等の活動を行う。各グループには1人のタスクフォースがつき，グループの活動の進行を助ける。

### (3) 評価

個人，グループやタスクフォースをアンケート，テスト等により相互に評価する。

### (4) 参加人数，会場および会場設営，時間配分

ここで紹介しているワークショップ型FDでは，グループ作業と発表をくりかえす。経験から言えば，発表では4～5グループが適当である。1グループ6～8名とすると全体で35～40人程度となる。50名を越えると講演型を取り入れざるを得ない。紹介の内容をこなすには，1泊2日から2泊3日を要する。朝早くから夕方まで行うと1日でも可能であるが，きわめて忙しく時間が短い。宿泊をする場合には，大学から離れ，バスで60～90分程度の距離のところがいよい。会場へむかうバスの中でオリエンテーション，自己紹介などの時間をとれ，研修場所でFDを開始する前の条件づけとしても有効である。

研修場所の条件としては，参加者全員が集まって全体討論ができること，グループ別にグループ作業ができることが必要である。グループ作業には中央にグループ員が囲む机がある小部屋があるとよい。時には，やや大きめの部屋で，いくつかのグループがグループ作業をできる形態でもよい。また，全体討論発表には，机を除いて参加人数分の参加者が互いに体温を感じるように椅子をまとめる形がいよい。椅子を適宜並べかえれば，その部屋内でグループ作業ができ，さらに討論を促進する。

## 5) ワークショップの効果

- ・個人およびグループの行動が、他人または他グループを通じて客観化できる（鏡影現象）。
- ・自己の行動変容とモチベーションの増進が起こる。
- ・課題達成によって、決断力や実行力が養成できる。
- ・自由な討議を通じて、人間関係の重要性について理解を深めることができる。
- ・グループ活動を通じ、グループダイナミクス（group dynamics：相互影響）、インタラクション（interaction：チームワークや相互啓蒙により、個人活動よりはより内容豊富な成果を得ていくこと）の有用性を体験的に理解できる。
- ・ある事項に対する合意を形成できる。

## 6) ワークショップ成功のための条件

ワークショップに参加したすべてのメンバーが積極的に参加する必要がある。共同作業であり、互に責任ある仕事を分担していくので、全員が最初から終了まで参加し、脱落者があってはならない。ワークショップの成功の責任は、参加者全員にある。

参加者は、互いにアイデアを出し合う「人的資源」として働く。グループとしての学習と円滑なコミュニケーションが、目標を達成するために極めて重要である。参加者はグループ討論をより効果的にするために、建設的で批判的な意見を述べる。

最も大切なことは、どのような質問でも無意味ではないと認識することである。

一方、タスクフォースは、グループ討論が活発に進む雰囲気作りに配慮し、その進行を見守り、適切な自己紹介・他己紹介、コーヒープレイク、パーティー（食事、歌、踊りなど）、ゲームなどを進める。

## 7) このワークショップでのグループによる作業について

5つのグループに分かれて討論と作業を行う。参加者は、グループ作業、発表、討論などにより教育の基本的要素、授業設計の実際、授業法の改善、評価法などを学ぶことができる。グループ編成は、それぞれのグループになるべく「多様な分野の専門家がそろそろう」ように編成する。

各グループは一つの全学教育科目を設計するのであるが、「科目名・目標」、「方略（授業内容）」、「評価」の順に3回のグループ作業を行う。必要であれば手直しをしながら、シラバスとして完成させる。

各グループは、下表にあらかじめ指定されたタイプの科目を設計するものとする。

（ただし、学生に魅力的な授業を目指し、単位の実質化を実現する（授業に集中し、自主的に学習するよう促す）ための仕掛けを組み込むようにする。）

表 各グループに授業設計していただく科目の類型／方針

---

A	一般教育演習（フレッシュマンセミナー） （学生数20、90分の授業を週1回で15週）
B	一般教育演習（フレッシュマンセミナー） （学生数20、90分の授業を週1回で15週）
C	一般教育演習（フレッシュマンセミナー）／フィールド体験型 （学生数20、集中授業5日間／月曜日に出発して金曜日に帰る）
D	総合科目 （大講堂、90分の授業を週1回で15週、総合入試による入学者のための科目）
E	大学院共通授業 （90分の授業を週1回で15週、6名程度の講師が交代で行う）

---