

Method for Evaluating the syllabus-based FD Program —Consideration of the Improvements to the FD workshops at Hokkaido University in 2014—

Kunimasa Yamada,* Makoto Suzuki, Toshiyuki Hosokawa, Fumihito Ikeda and Naohiro Iida

Teaching Support Group, Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University

シラバス作成型 FD 研修会の評価法 —北海道大学における 2014 年度の FD 改善を通じた考察—

山田 邦雅**, 鈴木 誠, 細川 敏幸, 池田 文人, 飯田 直弘

北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部門教育支援グループ

Abstract — The outcome of the faculty development (FD) program has not yet been evaluated appropriately. Therefore the FD program might become routine as a result of this situation. Currently, most FD programs are evaluated using a satisfaction questionnaire. However, we cannot detect imperfections in the program judging solely from the satisfaction level of participants because the goal of the program is not to attain a high level of satisfaction but rather to enhance the teaching ability of professors.

In 2014 we evaluated and improved our FD workshop for new faculty members in Hokkaido University. We introduced various sessions and direct and indirect evaluations of our workshops. In the direct evaluation the participants corrected their own syllabi in the workshop and we introduced self-assessment of their learning level in the questionnaire.

In this report, we present our improvements and analysis of the data of these evaluations. As a result of this analysis we introduced a new method to evaluate the typical type of FD workshop in which participants make their syllabi virtually. By this method it is possible not only to determine the necessity for changes but also to obtain clues about how to change the workshop constructively. Thereby, anyone in charge of an FD program can check the quality of the workshop.

(Accepted on 19 February, 2015)

*) Correspondence: Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, Japan
E-mail: yamada@high.hokudai.ac.jp

**) 連絡先: 060-0817 札幌市北区北 17 条西 8 丁目 北海道大学高等教育推進機構

1. 背景

北海道大学では、1998 年以来、グループ討論を通してシラバスを作成し、教育の基礎を学ぶ内容の北海道大学教育ワークショップ（以下全学 FD 研修会）を行ってきた（阿部ほか 2000）。これは北大大型 FD (Faculty Development) として全国的に知られており、多くの大学で導入されてきた。

しかし、北大大型 FD が教員の教育力向上に効果的であるというエビデンスがあっても他大学に波及してきたわけではない。主に、北海道大学に視察に訪れた他大学の FD 担当者が実際に参加してみた感触や満足度などを考慮して導入していったものと思われる。

そもそも、北大大型 FD に限らず、FD の効果検証は難しく、ほとんど行われてこなかった。一般に教員の教育力の高さを測定することは難しいし、学生の到達度や学生による授業評価の高さを FD と関連づけるのは困難である。そして、FD の事後アンケートで参加者の満足度のみをチェックしているのが現状である。

数少ない FD の成果検証の取組みの例は、北海道大学の全学 FD 研修会について過去の全参加者を対象としてアンケート調査を行ったものがある（山岸 2012）。全学 FD 研修会は、シラバスの作成に特化したものであるが、これによると、「シラバスの内容や表現の手直しをした」への回答は、「かなりあてはまる」29.3%、「少しあてはまる」40.9%、「あてはまらない」21.9%、「無回答」7.9% であった。過去の全参加者の約 7 割が自分のシラバスの修正を行っていることがわかる。この行動変容は 1 つの FD の成果であり、全学 FD 研修会の有効性が確認できる。

しかし、この調査は成果の検証そのものが目的で、長期的かつ総括的なものであり、その後の FD の改善につなげるために利用するのは難しい。

2. 問題点と目的

評価を行うことが困難であるからといって FD が評価されずに実施されてゆくのは問題である。羽田

は、FD が定着したことで固定化し、衰退を招いた事例が多いことを指摘しており、FD 自身こそ自己解剖と省察が最も求められる領域であると述べている（羽田 2014）。北海道大学では、1998 年から全学 FD 研修会を行っているが、内容はその後ほとんど変わっていない。

また、シラバス作成型の FD 研修会のように、研修内容が定番のものであっても実施機関や担当者の違いによって質が変わってくる。これは、奏によって「FD 格差」として指摘されている問題である（奏 2014）。

実際、FD の効果測定・分析が適切に行われないまま実施されていると、次のような問題が発生していると思われる。

- (1) 評価を行わないと、PDCA サイクルでいうチェック機能が働かず、FD の改善が行われない。
- (2) FD の目的は参加者の満足度の高さではなく、教員の教育力の向上である。満足度だけで FD を評価してしまうと、重要な点を見過ごす可能性がある。
- (3) 向上度を参加者に自己評価してもらう場合でも、セッションごとの単純集計だけでは担当講師の評価として扱われ、構造的な改善にはつながらない。
- (4) 定番の FD 形態を導入したとしても、FD の質は担当者に依存してしまう。

本稿の目的は、これらの問題点についてシラバス作成型 FD 研修会を対象として、これらの問題が起こっていることを確認するとともに、研修会の完備性を評価する方法を提案することである。また、その評価を行うことが、上記の問題点の解決に有効であることを見る。これは、北海道大学で 2014 年度の全学 FD 研修会内容の改善に伴って収集された調査結果データを分析することにより行う。

3. 2014 年度の改善事項

本章では、まず 2014 年度に 2 回行われた全学 FD 研修会の改善項目を紹介する。ここでは分析は行わず、概要のみを報告する。

全学FD研修会は、2013年度までは高等教育推進機構高等教育研究部にある3部門（高等教育開発研究部門、生涯学習計画研究部門、入学者選抜研究部門）のうち高等教育開発研究部門の教員によって企画・実施してきた。高等教育開発研究部門は、一時的に採用される特任教員を含めて3～4名であるが、研修会当日は、他部門の教員に1名程度支援してもらった形をとっていた。

このような体制で実施されてきた全学FD研修会は、安定運用されており改善の必要が無いものという認識で継続されていた。年度ごとに変更されるのは、サブテーマとして挿入していた特集（e-Learningの体験など）の内容だけであった（西森 2008, 2010, 2011, 2012, 竹山 2014）。

しかし、事後アンケートでは研修会全体としての満足度は概ね高いものの、毎回、自由記述欄には研修会に対する参加者からの様々な不満が多く挙げられていた。それにもかかわらず改善の必要が無いと考えられていたのは、参加者による満足度にのみ目が向けられていたことが主な原因と思われる。

2014年度、高等教育研究部の3部門が統合され、諸活動はグループで対応する仕組みになった。6名

で形成された教育支援グループによって全学FD研修会は企画・運営されることとなった。教育支援グループのリーダーとサブリーダーには、現在の全学FD研修会が安定運用されているという意識はなく、以前から改善の必要性を感じていた。この体制になったことで、全学FD研修会に対して評価と改善を行うことができる環境ができた。

北海道大学では、新任教員対象の全学FD研修会は年2回（6月と11月）行われており、2014年度の2回の全学FD研修会では、それぞれ別の改善が試みられた。これらの改善は、研修期間が1日半のホテル泊型研修会という枠組みを維持する制約のもとで行われた。

(1) 2014年6月の改善

2014年6月の全学FD研修会で新たに導入されたものは、①新任教員向けキャンパスツアー、②外部講師による講演、③模擬授業セッション、④授業に関するQ&Aセッション、⑤成果物の中間発表である（表1）。

①新任教員向けキャンパスツアーの導入

全学FD研修会には、主軸であるシラバスの作成

表1. 2014年6月の全学FD研修会のスケジュール

2014年6月13日（金）		16:55	休憩
8:30	受付開始	17:05	リフレクション作業「授業方略と教育評価」
8:45	副学長挨拶	17:35	最終発表・全体討論「授業方略と教育評価」
9:00	バス出発 オリエンテーション(FDの意味, 自己紹介)	18:05	夕食
10:00	ホテル到着, 集合写真	18:50	「蛙学への招待」への招待～学生から見た究極の授業とは～
10:05	レクチャー「学生主体型授業の挑戦」	19:20	「模擬授業のために」
10:50	休憩	19:30	模擬授業の構成作業①
11:00	レクチャー「講義題目・目標の設定～なぜ目標は具体的でなければならないのか～」	20:30	懇親会
11:30	グループ討論「講義題目・目標の設定」		
12:15	昼食	2014年6月14日（土）	
13:00	中間発表「講義題目・目標の設定」	7:30	朝食
13:25	リフレクション作業「講義題目・目標の設定」	8:30	模擬授業の構成作業②
13:55	最終発表・全体討論「講義題目・目標の設定」	9:30	模擬授業の実践①
14:20	授業に関するQ&A	10:45	休憩
14:40	休憩	10:55	模擬授業の実践②
14:50	レクチャー「学生主体型授業を進めるために～学習（授業）方略と学習評価～」	11:45	レクチャー「教育倫理」
15:20	グループ討論「授業方略と教育評価」	11:55	修了証書授与式
16:10	中間発表「授業方略と教育評価」	12:00	バス出発 参加者・世話人の感想
		13:00	解散

と関連の低いレクチャーが多く挿入されるようになっていた。これは、研修会の企画側が必要に応じて導入したものもあるが、他部局から依頼された企画もある。例えば、附属図書館、産学連携本部、LMS、アカデミック・サポートセンター、新渡戸カレッジ、総合入試と全学教育、OCW(Open Course Ware)、IR(Institutional Research)などの15～30分のレクチャーである。

しかし、あまりに多くの講演が挿入されるため、主軸であるシラバスの作成への集中力が分散されてしまう感が否めなかった。また、スケジュールが過密になってしまう原因でもあった。そもそも、これらのレクチャーの中には研修会場のホテルではなく各部局で実物を体験しながら説明を受けた方が効果的なものが含まれている。

そこで、全学FD研修会とは別の日に、学内施設を巡りながらそれぞれの部局・施設の教職員から説明を受ける「新任教員向けキャンパスツアー」を企画・実施した(表2)。

これにより、全学FD研修会に挿入されるレク

チャーを一括して分離できたため、時間的な余裕も生まれ、シラバスの作成を中心とした内容を強化する形での改善が可能になった。また、参加者も集中して課題に取り組むことができるようになった。

②外部講師による講演の導入

全学FD研修会の参加者は、各部局長が部局から数名推薦する形で集められている。よって参加者は、所属部局の部局長から指名される形で半強制的に参加している場合が多い(表3)。このため、まず参加者の教育活動に対するモチベーションを高めることが必要である。これは、良い授業の例を見ることが最も刺激となると考え、学外から2名の講師を招聘した。1人は、学生主体型授業で著名な大学教員で、もう1人は、北海道大学において学生主体型で知られる授業におけるTA経験者で現在は社会人の方である。

しかし、主催メンバーによる研修会の企画と外部講師への講演依頼が平行して行われ、研修会上の文脈に沿った講演の位置づけを外部講師に十分に説明することができなかった。このため、外部講師と我々

表2. 第1回新任教員向けキャンパスツアーのスケジュール

2014年8月21日(木)	
13:00	『挨拶及びレクチャー：北海道大学の倫理綱領』理事・副学長
13:30	『附属図書館本館ツアー～授業支援の視点から～』
14:00	移動・休憩
14:30	『北大の教育情報システムについて』
15:00	『IRの仕組み～データから見える北大生の特徴』
15:20	移動・休憩
15:40	『アカデミック・サポートセンターによる学生支援』
16:00	移動・休憩
16:10	『北大の全学教育と総合入試』
16:30	『北大教員が知っておくべき知財制度と学内ルールのポイント』
16:50	解散

表3. 事前アンケート「このワークショップに参加することになった経緯は？」に対する回答

	2014年6月 (n=37)	2014年11月 (n=32)
義務的に	14	14
人に勧められて	16	11
自分から進んで	5	5
その他	2	2

のベクトルは完全には揃わず、外部講師を効果的な刺激として活かすことが出来なかった。

やはり、身近なチームとして企画・運営してゆかなければ綿密な構成は難しく、外部講師の方にも迷惑をかけてしまうため、次回の全学FD研修会では外部講師による講演の導入は行わないことにした。

③模擬授業セッションの導入

全学FD研修会の参加者は、研修内容がシラバスの作成であると案内されていても、授業中の話し方や学生の対応法など、“巧く”授業を行う方法を期待していることが多い。これは、参加者のニーズでもある。

このニーズに応えるため、模擬授業セッションを導入した。研修会全体としての時間的制約もあるため、参加者個人がマイクロティーチング等を行うのではなく、グループ単位でチームティーチングを行うセッションとした。グループで作成しているシラバスの授業の一場面（15分間）を構成・実施する企画である。

この企画は、前日の夜から2日目にかけて、模擬授業の準備にかなりの時間を要する。達成感や場の雰囲気向上に効果があると思われるが、シラバスの作成をベースとした主軸部分へのエフォートが相

対的に低下してしまうデメリットもあるため、次回の全学FD研修会では実施しないことにした。

④授業に関するQ&Aセッションの導入

全学FD研修会では、当初から事前アンケートに「授業で困っていることがあればあげて下さい」という質問を設けていた。しかし、これまでその回答が研修会の内容に反映されることはなかった。研修会において、この回答へのフィードバックを行うため、当日の全主催メンバーによるパネル討論形式で、回答の中で多く挙げられていたトピックから順にコメントするセッションを設けた。

各主催メンバーにより多様なコメントがあるため、20分間では1,2点の悩みに対応するだけになってしまった。しかし、フィードバックを行うことは重要であり、ニーズ調査を行っている以上必要なセッションであるため、11月のFD研修会では時間を拡張し、また参加者との対話も織り交ぜる形で継続している。

⑤成果物の中間発表の導入

グループで作成したシラバスは、各セッションでの発表の際に主催メンバーにより修正すべき点が表示されるが、次のセッションでは新たな課題に迫られるため、十分な修正が行われないまま進行してしま

表4. 2014年11月の全学FD研修会のスケジュール

2014年11月14日（金）		18:30	中間発表③「教材」
8:30	受付開始	19:00	夕食
8:45	副学長挨拶	19:50	《個人提出課題》参加者のシラバスの返却
9:00	バス出発 オリエンテーション (FDの意味、自己紹介)	19:50	講演「私が進める生物学II:平成25年度教育総長賞受賞」
10:00	ホテル到着、集合写真	20:40	懇親会
10:05	ワークショップ「授業へのモチベーション」	2014年11月15日（土）	
11:05	レクチャー①「講義題目・目標の設定」	7:30	朝食
11:35	グループ討議①「講義題目・目標の設定」	8:30	各グループ修正作業
12:35	昼食	9:00	《個人提出課題》参加者のシラバスの再提出
13:30	中間発表①「講義題目・目標」	9:00	レクチャー④「適切な成績評価」
14:00	《個人提出課題》参加者のシラバス修正作業	9:30	グループ討議④「教育評価」
14:10	授業に関するQ&A「あなたのお悩みにお答えします」	10:30	休憩
14:40	休憩（10分）	10:40	作成したシラバス「学生主体型授業」の発表
14:50	レクチャー②「授業方略」	11:30	講評
15:20	グループ討議②「授業方略」	11:45	レクチャー⑤「教育倫理」
16:20	中間発表②「授業方略」	11:55	修了証書授与式
16:50	休憩	12:00	バス出発（参加者・世話人の感想）
17:00	《個人提出課題》参加者のシラバスの提出	13:00	解散
17:00	レクチャー③「教材」		
17:30	グループ討議③「教材」		

うことが多い。

そこで、グループ討論の時間を2つに分け、中間発表を挟んだ。これにより、後半の討論時間に中間発表での主催メンバーなどからのフィードバックに対応した修正を行うことができる。

しかし、これも発表時間と討論時間が拡張されることになり時間を要しすぎるため、11月の全学FD研修会では中間発表を挟むことは止めることにした。

(2) 2014年11月の改善

11月の全学FD研修会では、6月の改善結果に対する反省を活かし、シラバスの作成の軸を強化することに焦点化して改善を行うことにした。

11月の全学FD研修会の主な改善点は、①モチベーションセッション、②教材セッション、③参加者のシラバスの校正・添削、④北海道大学教育総長賞受賞者の講演の導入である(表4)。

①モチベーションセッションの導入

全学FD研修会は、スケジュールが非常にタイトに組まれており、1日半缶詰状態となって研修会に取り組むことになるが、参加者は普段研究中心で活動しているため、参加者は心の準備ができていないことがある。参加者にとっては、これほど集中して教育のことを考える機会は初めての経験であり、いきなり教育の話を始める場合、戸惑いを見せたり、しばらく上の空だったりすることがある。

そこで、研修会の導入を基調講演的なものにせず、自分にとって教育業務とは何であるのかを考えるワークショップ形式のセッションを設けた。これは、いきなり研修会が始まるのを防止する意味で、意味のあるセッションとなりそうであった。自分の中で、自分の立場・動機を明確にしてから研修に取り組むことは、その後の作業全体に影響を及ぼすため、このセッションは今後さらにブラッシュアップさせる価値がある。任期付き教員の割合が高くなった現在では特に重要である。

②教材セッションの導入

現在、高等教育では、アクティブラーニングや問題解決型授業という言葉だけが先行してしまい、実際は単なる放任主義的な授業や行き当たりばったりの授業になってしまっている場合がある。

授業は、担当教員によって入念に計画されて初めて効果的な学習となり、特に学生主体型授業を構成するためには、学生が主体となる文脈が用意される必要があることを理解しなければならない。このため、方略セッションとは別に、教材のセッションを設けた。ここでは、素材のままでは教材ではなく、文脈上の位置づけや加工により素材を教材に変えることを学ぶ。

このセッションは、新任教員には難しい内容である。まだ授業の担当を経験していない参加者もいるため、実感を持って受け入れられるのは難しい。今回は、方略セッションの中の1トピックとして融合させることも検討する。

③自分のシラバスの校正・添削の導入

自分のシラバスの校正・添削の導入に関しては、「4. 調査分析」で詳しく述べる。

④北海道大学教育総長賞受賞者による講演

授業での話し方や学生対応法へのニーズに対し、6月の全学FD研修会では模擬授業を導入したが、時間を要しすぎであった。そこで、今回は北海道大学教育総長賞¹⁾という学生による授業アンケートの評価などが高い方に授与される賞を受賞した方に講演を依頼した。特に、理系基礎科目での受賞であり、講演内容も授業さながらのものであった。

これは、見事にニーズに応えるものであり、講演終了後も参加者は講演者を捕まえて質問するほどであった。ただし、人柄が抜群に良い方であったので、今後、他の受賞者の講演の場合の参加者の反応に注視する必要がある。

4. 調査分析

2014年度の全学FD研修会では、新たに2つの評価を試みている。1つは参加者に自分の担当授業のシラバスの校正を行ってもらい、研修会の内容の習熟度を確認する方法、もう1つは、事後アンケートでそれぞれのセッションや意欲などについての向上度を自己評価してもらう方法で実施した。

4.1 直接評価の分析

一般に FD の成果を参加者個人に対する直接評価で測定した例はほとんどない。授業コンサルティングのような個別トレーニングを除けば、ティーチングポートフォリオ、マイクロティーチングなど研修の中で参加者個人が取り組む課題が伴う一部の FD のみ、成果物で総合的に評価されているにすぎない。特にグループ討論を中心とした研修会の場合、グループによる発表や成果物を評価するため、個人の評価はまず行わない。

しかし、グループによって作成された成果物の到達度、参加者による満足度、向上度の自己評価が高いからといって、参加者個人の習得度が高いとはいえない。個人の習得度は直接評価で測定するしかない。

また、グループ討論であれば深く学べているはず、グループの成果物に対して指導を行っていれば個々のグループメンバーも習得しているはずという期待のもとで研修会を運営しているのが現状であろう。しかし、これでは FD の参加は実質化されておらず、FD の修了証に質的保証の意味合いはほとんどない。

今回、初めて参加者個人の直接評価を行い、全学 FD 研修会で指導したシラバスの書き方が十分に習得できているかをチェックした。参加者個人に課される課題は自分のシラバスの校正である。シラバス全体ではなく、最も機械的に評価できる到達目標のみを校正の対象とした。事前アンケートの中で、自分が担当する授業のシラバスを指定してもらい、行間の空いた到達目標を印刷した用紙を参加者分用意した。まだ授業を担当しておらず、自分の担当する

授業のシラバスが無い参加者には、自分が担当してもおかしくない現行の基礎科目のシラバスを指定してもらった。研修会では、目標に関する講演とグループ討論、その成果物のグループ発表と世話人からの指導が終了した後に、自分のシラバスの到達目標部分の校正を行ってもらった。参加メンバー 32 名分の校正は、主催メンバー 4 人で添削した。また、それを再提出してもらい、再度添削を行った。

結果は、目標セッションの後でも 7 割以上の参加者の校正は不十分であり、添削が入った。「文末を『できる』にする」「行動的な動詞を用いる」「動詞を『説明できる』のみにしない」などの基本的なポイントすら十分に習得されていなかった。直後でこの状態であるため、来年度のシラバスの更新時にシラバスを適切に修正できることを期待するのは難しく、この状態では全学 FD 研修会の成果は十分とはいえない。

この直接評価により、以下のようなことは期待できないことが分かった。

- ・講義形式ではなくグループ討論だから深く学べている
- ・グループの成果物に対してフィードバックしていれば、個々のメンバーも習得している
- ・参加者の満足度が高ければ研修会は解り易いものであり、内容は理解されている
- ・全学 FD 研修会の修了証を持っている人は適切にシラバスを構成することができる

この現状把握ができた意義は非常に大きい。全学 FD 研修会が、参加者の満足度のみで評価され、改善が行われてこなかった現状に対し、満足度が高く

表 5. 全学 FD 研修会の全体の満足度

	2013 年 6 月 (n=32)	2013 年 11 月 (n=32)	2014 年 11 月 (n=32)
とても満足	22	9	14
やや満足	9	18	17
やや不満	0	2	0
とても不満	0	1	0
未回答	1	2	1

ても(表5)成果につながっていないこと,そして,修了証に質保証の意味合いはほとんどないことを確認することができた。

なお,この直接評価では評価にとどまらず,添削して十分なレベルまで導いたことは,研修会の質保証の試みであり,継続の必要性が高い取組である。

4.2 間接評価の分析

現状では,FDの評価は参加者の満足度の測定により行われていることが多い。しかし,研修会の満足度の高さは参加者の能力向上を表すものではない。

そこで,2014年11月の事後アンケートでは,表6のように8項目の向上度について「まったく向上しなかった(1点)」、「あまり向上しなかった(2点)」、「どちらとも言えない(3点)」、「ある程度向上した(4点)」、「とても向上した(5点)」までの5段階評価で回答を求めた。また,各7セッション

に対する満足度についても「とても不満だった(1点)」、「やや不満だった(2点)」、「ある程度満足した(3点)」、「とても満足した(4点)」までの4段階評価で回答を求めた。

表7は,主なセッションの満足度と向上度の自己評価間の相関係数を算出したものである。方略セッションに関する満足度と向上度の自己評価間に正の相関が見られるが,その他に相関は見られない。各セッションに対する満足度と向上度の自己評価の関連は高くないことがわかる。

そもそも,全学FD研修会の目的は,新任教員の教育力向上であり,高い満足度ではない。このため,2014年11月の全学FD研修会からは事後アンケートに参加者による向上度の自己評価を導入した(表6)。各項目に対する向上度の得点の平均は表8のようになった。参加者の各向上度は概ね高く,各項目間の差は少ない。参加者による向上度の自己評価で全学FD研修会を評価した場合,研修会には特に問題はないように見えてしまう。また,このように,

表6. 2014年11月全学FD研修会事後アンケート(抜粋)

8. 今回のワークショップで向上した／しなかった知識等について,最も当てはまるものを選んでください。					
	とても向上した	ある程度向上した	どちらとも言えない	あまり向上しなかった	まったく向上しなかった
① 講義題目・目標の設定	☐	☐	☐	☐	☐
② 授業方略の策定	☐	☐	☐	☐	☐
③ 教材の活用	☐	☐	☐	☐	☐
④ 教育評価の方法	☐	☐	☐	☐	☐
⑤ 学生主体型授業の方法	☐	☐	☐	☐	☐
⑥ 授業実践全般に関する工夫	☐	☐	☐	☐	☐
⑦ 教育に対する熱意・意欲	☐	☐	☐	☐	☐
⑧ 教育倫理に関する知識・意識	☐	☐	☐	☐	☐

表7. 事後アンケート 各セッションの満足度と向上度の自己評価の相関係数

		向上度					標準偏差
		目標	方略	教材	評価	倫理	
満足度	目標	.38	.38	.34	.24	.06	1.90
	方略	.31	.47 **	.41	.29	.11	1.87
	教材	-.16	-.07	.38	-.12	.19	1.19
	評価	.17	.28	.08	.44	-.06	2.03
	倫理	-.13	-.13	-.21	-.13	.06	0.19

**p<.01, n=31

満足度や向上度の自己評価の単純集計で研修会を評価すると、評価の低さはそのセッションの講義を担当した講師の能力に起因するものとされてしまい、研修会の構造的な改善にはつながらない結果をまねく危険がある。

研修会を構造的に分析するため、各セッションに関する向上度間の関連を検討した（表8）。この相関係数について有意なもののみでパス図化したものが図1である。

今回、測定した各向上度のうち、「教育評価の方法」に関する向上度のみが他のいずれとも相関が見られなかった。「教育評価の方法」に関する向上度

は他の向上度との関連が低いという結果になっている。

逆に、「学生主体型授業の方法」に関する向上度は、「教育評価の方法」以外の全ての向上度と相関が見られる。これは、学生主体型授業の構成には、多くの向上が伴うものであることを窺わせる結果である。

ここで、1つ注目したいのは「教育倫理¹⁾」に関する知識・意識に関する向上度である。教育倫理は第2期中期計画で倫理綱領の普及が明記されているため、全学FD研修会では義務的に入れているものである。しかし、教育倫理の紹介は、新任教員向け

表8. 主な項目の向上度間の相関係数

	主体型	目標	方略	教材	評価	工夫	倫理	平均値	標準偏差
主体型								4.21	.65
目標	.47 **							4.33	.65
方略	.62 ***	.61 ***						4.30	.59
教材	.54 **	.41	.46 **					4.11	.75
評価	-.05	.39	.30	.45				4.37	.71
工夫	.56 ***	.35	.49 **	.45	.16			4.17	.64
倫理	.62 ***	.21	.32	.34	-.13	.43		3.87	.56
意欲	.46 **	.33	.49 **	.42	.12	.68 ***	.73 ***	4.07	.51

p<.01, *p<.001, n=31

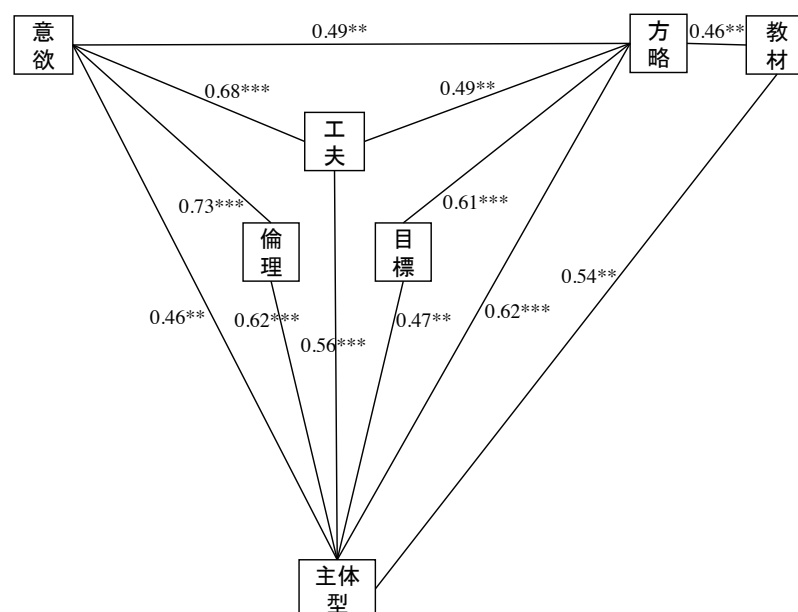


図1. 主な項目の向上度間の相関係数のパス図

キャンパスツアーで実施し、全学FD研修会の中では省略しても構わないと考えていた。

しかし、「教育倫理に関する知識・意識」に関する向上度は他の向上度と最も高い相関が認められたのである。図のように、「教育倫理に関する知識・意識」に関する向上度が「学生主体型授業の方法」、「教育に対する熱意・意欲」に関する向上度間で高い相関が見られる。これは、教育倫理のレクチャーを別途開催する新任教員向けキャンパスツアーに移すのではなく、シラバスを中心とした全学FD研修会の中で学んだ方が、「学生主体型授業の方法」と「教育に対する熱意・意欲」に関する向上との相乗効果が期待できることを示唆する。

そもそも、教育倫理は10分程度の短いレクチャーであり、満足度は非常に低い(表9)。もし、セッション別の満足度のみで全学FD研修会を評価していたら、教育倫理はラインアップに含める必要がないと判断がされてしまったかもしれない。

このように、満足度評価や向上度の自己評価の単純集計では見出せないことが、向上度間の相関によって見ることでできた。

しかし、「教育倫理に関する知識・意識」と「学生主体型授業の方法」、「教育に対する熱意・意欲」に関する向上度間の相関の意味を推測するのは難しい。事後アンケートの自由記述欄で教育倫理セッションに触れているコメントは1つのみで、「理研の問題でクローズアップされているから」というものであり、相関の意味を窺うことはできない。強いて推測するならば、「大学教員にも使命のようなものが掲げられていることを初めて知ったことと、意欲の向上間に関連性がある」、「特に主体型授業を行うにあたっては、学生に対する態度・扱いが重要になることと、教育倫理の重要性が実感できることの間に関連性がある」といった相互の繋がりも考えられなくはないが、「教育倫理に関する知識・意識」

に関する相関の意味については今後の課題である。

5. 評価法の提案

各向上度の自己評価間の相関では、「講義題目・目標の設定」、「授業方略の策定」、「教育評価の方法」間のすべてに相関が見られることが予想される。それは、シラバスにおいて、目標－方略－評価の構造的な繋がりが強く、また、それらを理解してもらうことが研修の目的の1つになっているからである。

シラバスにおける目標と方略の関連については、まず、すべての到達目標が方略の中で実現されなければならない。到達目標と方略を対応付けて作成しなければならない。さらに、到達目標は教育目標分類学での3領域（認知領域／情意領域／精神運動領域）のそれぞれに対応しており、この到達目標で掲げたそれぞれ能力の育成に対応した教育手法を方略で設定しなければならない。

方略と評価の関連については、まず、すべての評価に対応した測定が方略の中で実施されなければならない。そして、方略で育成した教育目標分類学の3領域のそれぞれを測定できる評価法を選ばなければならない。また、評価には、期末テストのような総括的評価だけではなく、診断的評価、形成的評価もあり、担当教員あるいは学生自身が到達度を確認し、その後の教育・学習に活かすための評価を挿入してゆく。これらの評価は、方略の中で15回のうちのどこに挿入するかを考えなければならない。

評価と目標の関連については、まず、すべての到達目標が評価されていないなければならない。そして、到達目標で掲げた教育目標分類のそれぞれを測定できる評価法を選ばなければならない。

このように、シラバスにおける目標－方略－評価の関連性は極めて高い。それにもかかわらず、

表9. 事後アンケートによるセッション別の満足度 (n=31)

	モチベーション	Q&A	目標	方略	教材	教育評価	教育倫理
満足した人数	10	5	17	16	11	18	2

2014年11月の全学FD研修会において、「教育評価の方法」に関する向上度と「講義題目・目標の設定」、「授業方略の策定」に関する向上度間に相関が見られなかった。

しかし、評価について相関が見られなかったことには理由がある。2012年6月までの全学FD研修会では、評価セッションにおける成果物は、①評価項目(レポートなど)、②配点の割合(%)の2点を構成する形で行ってきた。2012年11月以降は、①評価項目、②配点の割合、③授業15回の中での評価時期、④対応する到達目標の番号、⑤総括的評価／形成的評価の別、⑥認知領域／情意領域／精神運動領域の別を表にして構成してもらっていた。しかし、2014年11月の全学FD研修会では2012年6月までの簡略的なものに戻している。これにより、評価する到達目標の番号を特定することで明確になる目標セッションと評価セッションの繋がり、総括的評価／形成的評価を15回の授業の流れの中で使い分けることで明確になる方略セッションと評価セッションの繋がりなどが見えにくくなった。これが、2014年11月の全学FD研修会において、「教育評価の方法」に関する向上度と「講義題目・目標の設定」、「授業方略の策定」に関する向上度間に相関が見られなかった理由と考えられる。

逆に、この評価セッションの簡略化による相関係数の低下は、シラバス作成型FD研修会の完備性を検証するための基準として相関係数が有効である可能性を示しているのではないだろうか。シラバス作成を目標—方略—評価の3セッションで行う場合、構造的にこれらの関連性は極めて高く、また、それを理解してもらうことが大きな目標である(阿部ほか2000)。

そこで、シラバス作成型FD研修会の完備性をチェックするための基準を次のように提案する。

目標—方略—評価に関する向上度の自己評価間のすべてに相関が見られる場合、一定の完備性が保たれている

これまでに行われてきた全学FD研修会の事後アンケートの結果を振り返ると、研修会全体の満足度は概ね高く(表5)、またある程度の満足度評価を

得ることは難しくない。逆にこれが研修会の改善の弊害となってしまう原因にもなってきた。また、セッションごとの満足度や参加者による向上度の自己評価の単純集計を見ても、満足度や向上度の低さは該当セッションの担当講師のプレゼン力に依拠する結果であるとみなされがちであった。これでは、シラバス作成を主軸としたFD研修会を構造的に分析し、改善する方向へ向かうことはできない。

これに対し、提案した向上度間の相関による評価法は、改善の必要性を明らかにするだけでなく、構造的な分析により建設的な改善を進めるために有効である。

6. まとめ

本稿では、全学FD研修会の評価として満足度ではなく参加者による向上度の自己評価をベースとして、関連性の極めて高い目標—方略—評価セッションに関する向上度間の相関を検証することで研修会の完備性を測ることを提案した。これにより、シラバス作成型FD研修会の改善の必要性が明らかになることが解った。また、参加者による向上度の自己評価の単純集計では見過ごされてしまうことが、相関を調べることにより見えてくることをみた。これらは、研修会の改善の必要性を明らかにするとともに、建設的に改善するための手がかりとなる。

また、参加者による自分のシラバスの校正により直接評価を行うことで、間接評価やグループの成果物の評価では見ることが出来ない現状を把握することができた。これも、研修会の改善の必要性を明らかにするものである。

全学FD研修会には、他大学で既に北大型FD研修会の参加経験がある者が参加するケースも多々ある。その場合、「本家はとてもハードだった」という意見が出ることが多い。北大型と呼ばれ広まったシラバス作成型FD研修会であるが、実施機関によって様々な様相を見せているであろう。一般に、FDの義務化に対応するために、講演を聞くだけのFDが形式的に行われることが多い³⁾。しかし、シラバス作成型FD研修会も定番であるがゆえに形式的に行われ、質の低下に気づくことなくルーチン化

して実施される危険がある。高等教育の質保証を目指したFDであるにも関わらず、FDの質が評価されないのは本末転倒である。そうならないためにも、FDは適切に評価されてゆく必要がある。

参考文献

- 阿部和厚・西森敏之・小笠原正明・細川敏幸・大滝純司 (2000),「北海道大学FDマニュアル」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』7, 29-49
- 竹山幸作・細川敏幸・山田邦雅・山岸みどり・鈴木誠・三上直之 (2014),「北海道大学教育ワークショップ報告 (第20～22回)」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』21, 91-116
- 羽田貴史 (2014),「FDの反省と課題」,『IDE現代の高等教育』559, 4
- 西森敏之・安藤厚・細川敏幸・山岸みどり・鈴木誠・池田文人 (2008),「平成19年度北海道大学教育ワークショップ報告」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』16, 77-100
- 西森敏之・安藤厚・細川敏幸・山田邦雅・山岸みどり・鈴木誠・池田文人 (2010),「平成20年度北海道大学教育ワークショップ報告」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』17, 99-124
- 西森敏之・安藤厚・細川敏幸・山田邦雅・山岸みどり・鈴木誠・池田文人 (2011),「平成21年度北海道大学教育ワークショップ報告」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』18, 165-185
- 西森敏之・安藤厚・細川敏幸・山田邦雅・山岸みどり・鈴木誠・池田文人・三上直之 (2012),「平成22年度および23年度の北海道大学教育ワークショップ報告」,『高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—』19, 93-142
- 奏敬治 (2014),「FDの実践と課題—愛媛大学の事例に基づいて—」,『IDE現代の高等教育』559, 36
- 山岸みどり (2012),『北海道大学における授業開発コンサルタントの将来性』,「プロフェッショナル・ディベロップメント—大学教員・TA研修の国際比較」,北海道大学出版会

注

- 1) 北海道大学高等教育推進機構誌ニュースレター No.90, 4
- 2) 北海道大学教育倫理綱領
http://www.hokudai.ac.jp/bureau/info-j/k_rinrikouryou.pdf
北海道大学における科学者の行動規範
http://www.hokudai.ac.jp/bureau/info-j/k_koudoukihan.pdf
- 3) 文部科学省 (2011),『大学における教育内容等の改革状況等について (平成23年度)』,
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2014/03/10/1341433_03.pdf