

北海道大学FDマニュアル

阿部 和厚^{1,2)*}, 西森 敏之²⁾, 小笠原 正明²⁾, 細川 敏幸²⁾, 大滝 純司³⁾

¹⁾北海道大学医学部, ²⁾同高等教育機能開発総合センター, ³⁾同医学部附属病院

Manual of Faculty Development in Hokkaido University

Kazuhiro Abe,^{1,2)**} Toshiyuki Nishimori,²⁾ Masaaki Ogasawara,²⁾

Toshiyuki Hosokawa,²⁾ and Junji Otaki³⁾

¹⁾School of Medicine, Hokkaido University; ²⁾Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University; and ³⁾Hokkaido University Medical Hospital

Abstract In recent years "faculty development" is being actively carried out in Hokkaido University. This program includes a training course for part-time teaching assistants (TA), workshops for newly employed faculty members, and workshops on higher education for experienced teaching staff that are held regularly every year. International workshops on higher education, symposia on general education, and seminars on higher education are also held frequently on the campus. Among them, the workshops for experienced faculty members are the most important and unique. This article explains the content of the activity by special reference to the manual used in the workshop, which was edited to generalize our experience in faculty development in a workshop style.

This workshop is a two-day training camp in which 40 representative teachers from each faculty and school participate. The participants are divided into 5 groups, which are tutored by 6 members of task force, mainly members of the Research Division on Higher Education in Hokkaido University. Each participant learns 1) elements of education such as objectives, strategies and evaluation, 2) how to design courses for a given subject, 3) how to make syllabi, and 4) how to design student-oriented classes. The main theme is predetermined for the workshop and different sub-themes are assigned to each group. In the workshop, mini-lectures are followed by group discussion to produce a result, and the "products" are presented in front of all the participants to be discussed. Thus, each group is obliged to create several different products in a series of group discussions. The workshop is carried out by the following the program: 1) analysis of needs for institutions, 2) proposal of a subject and expression of general and specific objectives, 3) strategies including the order of classes in a course, 4) evaluation, and 5) presentation of educational reform. Each turn consists of a 30-minute mini-lecture and 60-minute group work followed by a total of 60 minutes of presentation time. Debating and student-oriented classes are demonstrated. Manuals of 100 pages, each of which consists of a scenario and references are printed and delivered to each participant. This manual contains 1) the definition and explanation of FD, 2) program of the workshop, 3) realistic examples of the products, and 4) appendices to explain the KJ method, debating, and improvement of lectures.

*) 連絡先 : 060-8638 札幌市北区北 15 条西 7 丁目 北海道大学医学部

**) Correspondence: School of Medicine, Hokkaido University, Sapporo 060-8638, JAPAN

この「北海道大学 FD マニュアル」は、北海道大学における FD の経験、とくにワークショップ方式の FD をマニュアル化したものである。以下に、北大の FD の実施への経緯、位置づけ等について紹介する。とくに FD 実施をめぐる方略についても具体的にわかるように紹介する。

FD すなわちファカルティ・デベロップメント (faculty development) は、後述するように、大学の機関としての機能発展のための組織的な取り組みであり、さまざまな内容を含む。しかし、一般には、教員の教育資質開発を目的とする組織的教官研修を FD と呼んでいる。外来語であることからわかるように、アメリカでの取り組みから来ている。一方、同様の研修はイギリスでは SD すなわちスタッフ・デベロップメント (staff development) と呼ばれている。わが国では、かなりの大学でとくに一般教育の担当教官が合宿して教育の問題点を論議することはあった。しかし、とくに全学レベルでの教育資質開発を第一の目的にした体系的研修とはいえなかった。

今日、日本の大学は、大学改革の大きな嵐の中にある。平成 3 年の大学設置基準の大綱化によって、教養教育と専門教育の有機的連携が方向づけられた。一方、平成 3 年に始まった大学院重点化は、世界で最も研究指向である日本の大学教員群をさらに研究方向へ牽引することになった。大学教員の資質は研究業績でしか測られないという見方がますます強まったように思える。大学は第一義的には教育機関であることを今一度認識し直し、研究と教育とのバランスをとることが大学改革の方向づけとして重要となった。そのため、平成 10 年 10 月の大学審議会答申「21 世紀の大学像と今後の改革方策について」では、FD と教育業績評価を推進することの必要性が強調されている。とくに FD については「各大学は、個々の教員の教育内容・方法の改善のため、全学的にあるいは学部・学科全体で、それぞれの大学等の理念・目標や教育内容・方法について組織的な研究・研修(ファカルティ・デベロップメント)の実施に努めるものとする旨を大学設置基準において明確にすることが必要である」という指針が出された。FD は大学の活動の義務であるというのである。

北海道大学では、高等教育機能開発総合センターの高等教育開発研究部を中心にいくつかの FD を行っている。初任者研修にあたるものとして「TA(ティーチング・アシスタント)研修会」、新任研修として「新

任教官研修会」、ベテランに対しては「北海道大学教育ワークショップ」がある。また、その他に、「高等教育に関わる国際ワークショップ」、「全学教育シンポジウム」も行われた。また、全道的なものとしては民主教育協会の「IDE 研修会」も FD 的な企画となっている。

これらの中で、典型的 FD は 11 月に行われている 1 泊 2 日の「北海道大学教育ワークショップ」である。学内外から 40 人ほどが参加し、ミニレクチャー、グループ作業、全体発表・討論を繰り返し、これらを通じて具体的プロダクトを創出する。そして、参加者は教育の基本(科目の目標や授業設計、評価法)の実際を身につける。

この方式の FD は、日本では医学教育で約 25 年の歴史がある。当初はアメリカやイギリスでの医学教育における教員研修の方法から学んでいたが、その後、日本の実状にあわせて発展し、日本医学教育振興財団と文部省が主催で、毎年 1 週間の泊まり込みで実施されている。また医学教育以外では、大学セミナーハウスで 1 泊 2 日の研修が行われてる。

ワークショップ方式の FD は、多様な教員集団からなる総合大学ではあまり発展してこなかった。最近、大学審議会の答申にもあるように、大学全体での FD が推賞され、さまざまな形の FD がようやく実践されるようになってきた。とくに、平成 11 年度は、FD の実施が文部省で予算化され、多くの大学で FD がなされ、FD 年度となっている。

北海道大学におけるワークショップ形式 FD は、著者の阿部が中心となって平成 4 年に医学部で実施されたのが最初である。2 泊 3 日のスケジュールで、医学教育振興財団の方式をモデルに、北海道大学の実状を考慮し、一般化した方式で実施された。これにより、医学部ではシラバスの定型化、新しい授業の開発が行われ、新カリキュラムの基盤が形成された。

この方式の FD における基本的理論は、教育学の分野で開発されたものである。これは医学のみならず、どの分野にも当てはまり、また教員の意識改革には最も効果がある。そこで平成 10 年からは、北海道大学全体でワークショップ方式の FD を 1 泊 2 日で実施することにした。しかし、FD の実施が容易に受け入れられたわけではない。

阿部は、平成 4 年に発足した全学の点検評価委員会の委員に任命され、以来、8 年間ここで活動している。この委員会で FD と教育業績評価の必要性を平成

4年に提起している。しかし全学的には、とても現実化できる状況にはなかった。そこで、年度を追って実施した学生による授業評価、それに対する教員のレスポンス調査、研究業績評価、教育業績評価法の提案、学業成績評価などにおいて、つねにその必要性を訴えてきた。学生による授業評価に対する教員のレスポンス調査では、このような研修に参加するかどうかとの設問に、教員の42%が参加する、16%が参加しない、38%がどちらでもないという回答を得た。これにより、実施が受け入れられるのではないかとの感触を得た。また、学業成績評価のアンケート調査は、FDや教育業績評価実施への方略でもあった。期待される結果や意見が得られ、FDと教員業績評価を実施することが方針として打ち出された。これを総長補佐会で提案し、検討した。FDの実施には大学の生き残りがかかっているという結論を得て、総長のリーダーシップのもとに高等教育開発研究部の主催で実施することが決定された。阿部が平成8年度から部長に任命された高等教育開発研究部の教官の理解もあって、それまでにTA研修会、新任教官研修会、IDE研修会などで、小グループ学習模擬授業、小グループ作業などが試行され、グループ作業によるワークショップ効果が認められるようになって行った。

実施にあたっては、この研究部の委員会(各学部代表委員による高等教育開発研究委員会)でも討論され、また、学部長から構成されている高等教育機能開発総合センター運営委員会で2回ほど紹介された。ついで、副学長名で各学部長へ参加者推薦依頼、研究部長名で学部からの期待参加人数と内容の説明がなされた。さらに参加者が決定されてからは、参加者への研修内容の説明、アンケート(教育をめぐる課題と参加意識など)、詳細な案内などを行った。以上を要約すると、次のようになる。

- 1) 高等教育研究委員会で提案(意見交換により、企画の参考にする)
- 2) 日程の決定、総長の出席できる日程
- 3) 企画案をもとに、運営委員会で紹介(2回ほど)
- 4) 副学長から各部局長へ参加者推薦案内(学部、研究所、センターを含む)、同時に研究部長から各部局期待参加人数と内容の説明
- 5) 参加者への挨拶、内容説明、プレアンケート(教育をめぐる課題と参加意識など)

6) 参加者へ参加の心得を提示(全員バスに乗り、集合場所・時間、普段着の服装、洗面道具など) 参加者の意識は、当初は積極的参加というよりは、当該学部で教務委員だからとか、学部長に指名されたからなど、消極的参加がほとんどであった。しかし、終了時にはほとんどが参加してよかったと感想を述べ、意識の改革が起こったことが示された。とくに、普段話しをしない異なる学部の教官同士が活発な意見交換できたことなどが好評であった。また、回を重ねるごとに参加の抵抗感はずらぎ、内容は活発かつ、生産的となってきている。

このワークショップはグループ作業形式で行われる。各グループには、各1名のタスクフォースをつけることにした。タスクフォースは、グループ作業のガイドのみならず、各要所でミニレクチャーも担当する。そのため、つぎのような順で医学部では6回、全学でも4回ほどの事前勉強会を行った。

- 1) 企画会議：大テーマの決定、各グループ課題の決定、実施までの日程スケジュールの決定(大学の教員は、多忙であるので、この点を明確にしておかないとあとで間に合わない)
- 2) 各部の詳細な内容検討、分担と理解
- 3) 最後は分単位のマニュアル(約100ページ)を作成
- 4) 時間進行の最終リハーサル(本番前々日など)

この間、参加者と支援事務との連絡調整などを行う。

このワークショップでは、大テーマ、グループ課題を毎年変えることになるが、教育の基本を理解し、身につけるための資料は、小さな手直しでよい。つまり、マニュアル化することができる。ここには、これまで同様のFDを5回実施してきた阿部の経験が組み込まれているが、医学振興財団のものと基本的に類似している。ただし、これまでの経験から言えば、この形のFDは医学部でしか通用しないという偏見を最初にもつ教員もいる。とくに文系にはそのような反応が多く見られる。これは、それまでの身につけていた大学教育像と異なることからくる違和感のためであろうが、よく話し合えば問題は解決されると思う。

先にも述べたように、現在、大学評価の柱として、その大学、学部、学科などの理念・目標を明確にし、それに沿って教育組織、カリキュラムが構築されているかが問われている。大学は、社会における必要性のもとに存在し、また、その理念・目標を達成するた

めに学部・学科があり,その学部・学科の理念・目標を達成するために科目が存在する。したがって,各科目でも,目標が表現される必要がある。理系学部は,一般化した内容を授業で扱うが,文系では教官固有授業内容であることが多く,機関としての科目があるという意識が希薄なのかもしれない。しかし,逆の言い方をすると,目標の表現できない科目は存在できない。

このマニュアルで紹介するワークショップ型FDでは,目標を表現することを作業の中心としている。目標の表現は,1956年にBloomが提唱し(Bloom 1956),その後さらに改善された考え方を基本にしている。この目標分類は,到達点の表現であり,発達過程を評価するようにはなっていないとの批判もあるが,目標を発達に設定すればこれも解決できる。教育の現場では最も実用的であり,これに代わる目標表現法はまだみあたらない。目標表現をしないFDの進行も考えられるが,経験では目標表現を学ぶことを含ませることで,インパクトが生じ,教員の意識改革が促される。したがって,全学的なFDでも,科目設計の原理として目標設定とその表現を学ぶことが重要となる。理系では受け入れにあまり抵抗がないので,特に,文系の科目でも目標を表現できることを強調した説明が必要となろう。

1999年度は,FDの予算的支援もあるためか,著者達は約20の大学のFDに招かれ,北海道大学の教育改革の経験や現状,FDの方法,授業法などを紹介した。最も多いFDは,講演に課題討論・発表を加えた形式であることがわかる。FDには,以下のようなさまざまな形式がある。

- 1) 総長,学長,学長などによる講演または挨拶
- 2) 招待講演者による講演(1,2名)と質疑応答
- 3) 学内でのさまざまな教育改革関連活動の報告と質疑応答
- 4) 課題討論:グループに分かれて討論してまとめ,全体発表と討論

このうち,2)から4)にはさまざまな組合せがあり,最も単純な形は講演と質疑応答のみである。北海道大学では,教育に関わる招待講演は,その他のFDや研究部の研究会などでしばしば行われるので,ワークショップ型FDでは,タスクフォースによるミ

ニレクチャーを交えたグループ作業と発表討論に特化して実施している。学内スタッフのみで実施しているのが特徴的である。

このワークショップは,指導者研修でもある。各学部からの参加者には,その学部で教育改善に指導的な立場の人物を含む何人かとして参加依頼する。そして,このFDで学んだ教員は,学部に戻ってただちにシラバス改訂,FD実施を行うなど,効果を発揮している。また,このような組織的改革の行動をとらなくても,担当の講義の授業改革などを行う教員は少なくない。

以下のマニュアルがそれぞれ場で有効に活用されることを期待する。

目次

- 第1章 序論
- 第2章 ワークショップ・プログラム
- 第3章 ワークショップの実例
- 第4章 付録

参考文献

- Bloom, B. S. (Ed.) (1956), Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals, Handbook 1: Cognitive Domain, New York, Mckay
 北海道大学医学部カリキュラム・医学とともに歩む
 平成7年度版～平成12年度版
 北海道大学年次報告書,平成4年～平成9年
 平成7年北海道大学年次報告書
 平成9年度北海道大学年次報告書
 「医学教育マニュアル1～5」日本医学教育学会,篠原出版,1978～1984
 「大学評価マニュアル」大学規準協会,1997
 「大学評価機関の創設について」大学評価機関(仮称)設置準備委員会,2000年2月
 「医学教育マニュアル1」日本医学教育学会,篠原出版,1997