



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	第1章 序論
Citation	高等教育ジャーナル, 7, 33-39
Issue Date	2000
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.7.33
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29720
Type	departmental bulletin paper
File Information	7_P33-39.pdf



第1章 序 論

1.1 ファカルティー・デベロップメント (FD) とは何か？

資料 1.1 大学における教授職の行動基準

資料 1.2 学部教育とファカルティー・デベロップメント

1.2 FD のさまざまな形式

資料 1.3 教師中心教育から学生の学習中心教育への転換

1.1 ファカルティ・デベロップメント (FD) とは何か？

(1) はじめに

ファカルティー (faculty) という言葉は、大学を構成する各教官 (または教員・教師)、教員の集合である教官団、および教官団からなる教育機関、すなわち学部などの意味で使われている。ファカルティ・デベロップメント (FD) とは、従って、大学・学部・学科やその構成員がみずからの水準を高める活動を指す。

(2) FD の種類

FD には、① 教員の研究能力の向上のための活動 (Professional Development, PD) のほかに、② 教員の教育能力の向上、教育技術の開発・向上、授業計画の立案、学習に関する理論の研究、評価方法の習得のための活動 (Instructional Development)、③ 教育課程の開発・向上、授業計画の立案、学習に関する理論の研究、評価の方法の習得のための活動 (Curricular Development)、④ 教育目的を達成するための組織、すなわち教員組織、学年制、単位制、クラス編成、施設、FD のための組織の向上のための活動 (Organization Development) などの意味がある。ここでは、FD という言葉をこの②、③、④を含めた意味で使うことにする。目的は、教育機関の教育改善にある。

(3) なぜ FD が必要か？

最近 FD の必要性がとくに強調されるようになった。その背後には①大学の社会的教育責務の明確化、②大学教育を教員中心から学生中心へ移行することの教員の意識改革、③大学生の質の変化への対応が求められていることがある。

今日、社会は急速に変化している。グローバル化、情報の膨大化が急速に進行し、活動の経済性も求められている。この中で大学は社会的存在としての責務をより明確にしていく必要があり、とくに教育責務が問題となっている。教育を職業としているはずの大学の教員は、一般に教育について体験的に学んだことはなく、教育における職業上の訓練を受けたこともない (ロソフスキー 1998)。また、教員がいるから大学が存在するという定義から、社会的に学生の教育が必要

であり、学生の学習支援として教員が存在することに意識を変換しなければならない。ところが、少子化や大学の大量化により学生の理解力や批判的能力が低下しつつある現状がある。学生のかかなりの部分が、明確な問題意識や目的意識を持たないまま大学に進学し、入学後も積極的学習意欲を示さない。その理由はさまざまであろうが、大学入学以前に、中学や高校の受験勉強において記憶中心の詰め込み教育が行われていることが1つの原因であると言われている。大学において必要な知的好奇心にもとづいた学習や自発的、自主的な学習は、受験勉強においては効率が悪いとされている。そのため、長年の受験勉強の過程で、そのような学習傾向を抑制する習慣が培われている可能性がある。教え方も今の大学教員が育ったエリート教育の時代から大きく変換しなければならない。教育が国家戦略となっている時代にあって、教員は教育の基本を体系的に身につけることが責務となっている。

(4) 自主的に学ぶ環境をつくるために

それぞれの教育組織においては、それぞれの教員がその教育内容や教育方法に適切なものを選択できるよう十分な配慮が必要である。機関としての教育目標を明確にし、学生に対してその教育目標を明示しなければならない。シラバスはそのためのものである。また、教育と研究のバランスを常に適切に保つようにしなければならない。しかし、もっとも重要なことは、教員の意識改革と自発的努力である。FD を積極的に位置づけ、大学教育の質的向上への方策の一環とする必要がある。

また、学生が自主的に学び始める状況を大学は意識的に作らなければならない。そのためには、大学で学ぶとはどういうことかを系統的に指導する必要がある。たとえば、ノートの取り方、図書館の利用の仕方、速読の方法、文献の調べ方、レポートの書き方、外国語の勉強の仕方のほかに、必要に応じて質問の仕方、討論の仕方、教員との面会学習の仕方、試験の受け方などについても配慮しなければならないだろう。

参考文献

有本章(1998),「学部教育とファカルティ・ディベ
ロップメント」,『高等教育ジャーナル—高等
教育と生涯学習—』3, 76-91

Rosovsky, H (1998),"Standards of professional conduct
and the academy," *J. Higher Education* 3, 102-106

資料 1.1 大学における教授職の行動基準

大学教員は、職業上の行動基準として、教師として行動の訓練を受けたことがないと指摘したロソフ
スキーの論文からの要約

- ・多くの専門職には職業上の行動の基準がある。
- ・しかし、大学教授の職業上の基準がはっきりと考慮されたことはなく、訓練も受けていない。
- ・教授の学生に対する基準とは何か?
- ・教授陣の説明義務の適切な基準とは何か?
- ・誰がカリキュラムに第一義的責任をもつのか?
- ・専門分化はよい。しかし、その進行はカレッジ的なものを破壊し、「教師としての振る舞い」に
ついての一般的なコンセンサスを低下させた。
- ・大学のポストでやっていこうと思っている人は、すべて実際にそのポストを引き受ける前に教
師としての行動の訓練をうけるべきである。これは、専門分野に関わりなくやった方がよい。

ヘンリー・ロソフスキー：高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習—3, 102-113, 1998

資料 1.2 学部教育とファカルティー・ディベロップメント

FD について、有本論文からまとめたもの

1. 大学教育改革の必要性和 FD

高等教育の大衆化：学生の多様化に対応する教育の整備

市場原理の導入と説明義務の要請：社会的存在理由の説明，教育の質の向上

学歴社会から生涯学習社会への転換：知識注入型から学習支援型への転換

自主的質の統制と維持：学問の自由の維持

(FD には大学の生き残りがかかっている)

2. FD の重要性和制度化

1) 教員中心から学習者中心へ

2) カリキュラムの基盤の欠除。カリキュラム（授業）構築要素の理解から自己改革へ

3) 教育改革に消極的。教育に対する規範をもたない。的確な価値付けがない。教育規範を形成する必要性

4) 組織としての教育への取り組みと教師個人の教育業績評価の体系化

5) 教員資質の改善

(1) FD

(2) 新しい学識観：研究中心主義からの脱皮（学識観を教育改革へ向ける）

(3) 教員の教育評価：教育に関する積極的行動を評価

(4) 教員の処遇の見直し

(5) 教員養成への姿勢づくり 大学院課程で教員養成コース

(6) 教員人事，模擬授業，初任者研修，現任者研修

3. FD の制度化の遅延

1) 大学教員の関心は低い。共通理解にはほど遠い

2) 学問展開，社会変化と教育環境との乖離が進行

国際化の時代に，教育の国際的水準が低い。国際的共通性，通用性，互換性が必要

3) 教育への関心が低い

4) 学歴社会（大学の中身でなく入口に関心）

5) 大学改革には総論賛成，だが意識の遅れ

教育論は旧来のカン，コツ

研究志向，系統的カリキュラム不在，画一的授業形態・方法

教師と学生のなれあいと甘え構造（評価），一方通行授業

主観（カン・コツ）から客観による教育（教育学的，体系的論理による教育）

4. 改革へ

1) 大学教授職の自覚

2) 大学教育の理念の設定・大学の自己像と教育水準設定，実施，評価

3) 大学組織と教師個人の統合

有本 章，高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習— 3，76-82，1998

1.2 FDのさまざまな形式

FD活動はその目的に応じてさまざまな形を取りえる。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) ワークショップ形式の利点

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。

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、セク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)(1～2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、オーバーヘッドプロジェクター(OHP)用紙などに書きまとめる。1人は後日に印刷公表される記録のために、レポート用紙に討議の内容をまとめ、事務担当者に提出する。

- ・**報告係**(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、運営・促進・記録をし、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。

(3) 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くと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。

(4) 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、グループダイナミックス（group dynamics：相互影響）、インターラクション（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。

(5) ワークショップ成功の条件

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、互いにアイディアを出し合う「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、適切な情

報を供給する責任があるが、強圧的に方向づけること のないよう適切な方向の進行に心がける。

資料 1.3 教師中心教育から学生の学習中心教育への転換

教授 teaching	→ 学習 learning
学校の役割	
学校は講義提供	→ 学習方法と教育方法のデザイナー
学校と学生は独立	→ チーム
教官は学生を分別し、差別	→ すべての学生の能力と才能を引き出す
職員は学校へサービス	→ 学生の学習を生み出す
成功へ向けて	
伝授資源	→ 学習と学生の成功の産物
高い質の入学生	→ 卒業生の質
カリキュラムの発展と拡大	→ 学習技法の発展と拡大
資源の量と質	→ 産物の量と質
学校の質・内容の質	→ 学生の学習の質
使命	
提供者	→ 学習を生み出す
学校から学生への知識伝授	→ 知識発見・知識形成
コース・プログラムの提供	→ 強力な学習環境の提供
教える質の改善	→ 学習の質を改善
多様な学生への対応	→ 多様な学生を卒業させる
生産性と費用	
生産性の定義：学生あたりの教育時間数	→ 学生の時間への費用
学習時間への費用支援	→ 学習産物の支援
教育	
教師中心・知識伝授	→ 学生中心・知識発見
教育の質	→ 学習の質，学習効果・効率，学習の生産性
教師は指導的	→ 教師は促進的 学生の才能・能力を引き出す
学習は個人的・受動的	→ 学習は共同的・行動的・能動的

Barr, R. B. and Tagg, J. (1995), From teaching to learning, A new paradigm for undergraduate education. Change 27, 13-25
