

研究大学の小部局における効率的・効果的な FD 活動の実践 —教員同士による 5 分間相互コンサルテーション—

中 島 平

(東北大学大学院教育情報学研究部)

Effective and Efficient Faculty Development Practices in a Small Department at a Research University: Five-Minute Faculty Peer Consultations

Taira Nakajima

(Graduate School of Educational Informatics Research Division, Tohoku University)

Summary

This paper introduces a faculty development practice in a small department in a research university. All of the faculty members in the department gather once a month at a regular staff meeting. In the staff meeting, each member takes five minutes to discuss one topic about some difficulty in their university research life. The shared goal of the discussion is “Finding smart ways of effective and efficient teaching to make a better research environment.” The discussed topic is mainly chosen from difficulties in student teaching, but other topics that obstruct the research environment can also be chosen. After the meeting, the discussion results are shared on the Web. As a faculty developer, the author proposes that the five-minute discussion period be used for faculty members to think more about their students. This faculty development practice began in July 2007, and done 22 continuous times until July 2009. The author reports how to design the faculty development, and then describes how to practice it. Also reported are some brief evaluations of the practice.

キーワード：ファカルティ・ディベロップメント、研究大学、小部局、ピア・コンサルテーション

Keywords: faculty development, research university, small department, peer consultation

1. はじめに

FD の義務化に伴う実施率向上に伴い、FD の形骸化や実施者及び参加教員の負担感・徒労感の増加が指摘されている。それに対して田中（2008）は FD を、教員が日常行っていることを基盤にしながら、それを制度によって支援していくことこそが、上記の問題解決に有効であると述べている。本稿は、スタンフォード大学の教授学習センターに約 1 年間派遣された著者が、そこで学んだ FD の原則と、カリフォルニア大学バークレイ校で行われている教員の相互研修にヒントを得て、東北大学大学院教育情報学研究部において 2 年間継続実施している FD の実践を紹介するものである。それは教員の生活に根差しながらも、それを基盤にしつつ月 1 回実施・部局専任教員全員参加という制度化されたものである。この FD は各教員が生活に根ざした問題を持ち寄り、その共有と部分的解決を図る場となっている。共有された問題は、個々の教員や教員小集団により日常的な活動の中で自律的に解決されることを意図している。田中（2008）の分類における本 FD の位置づけは日常的・制度化型（IV 型）であるが、相互研修型（III 型）への移行を目指している（図 1）。

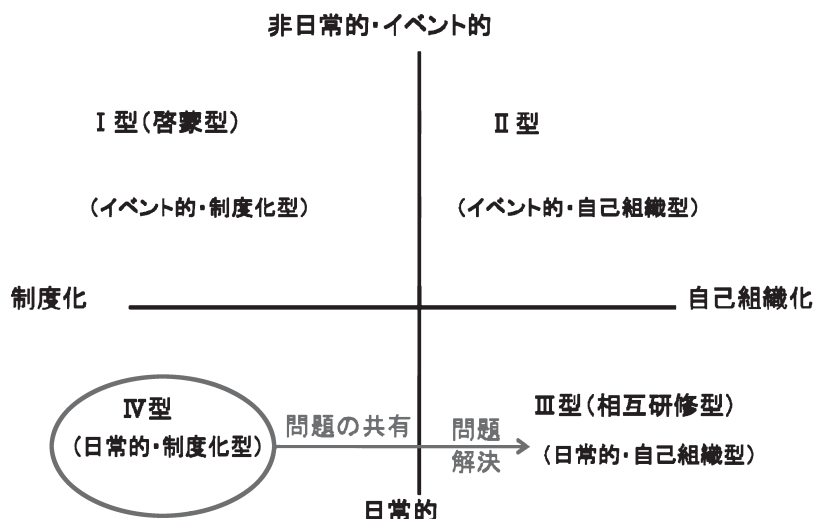


図1 田中(2008)における本FDの位置づけ

2. FD実施前の部局状況

本部局は基本的に大学院教育を担当する、専任教員9名、客員・協力教員3名から構成される小部局であり、専任教員の半数は教育学のバックグラウンド、残り半数は情報科学のバックグラウンドを持つ。東北大学が研究第一主義を標榜していることもあり、部局内のほぼ全ての専任教員は研究が最優先事項となっている。大抵の教員は非常に多忙であり、半数以上はFDに関して、できればやりたくないと考えていたように思われる。また、部局内の活動を報告するスタッフ会議が毎月1回あり、専任教員全員が参加を義務付けられている。このような状況で、部局はFDの義務化に対応すべく、著者を部局のFD担当教員に指名した。

3. 部局FDの企画

本章では、部局のFDをどのように企画したのかを述べる。具体的にはまず、FDの方針をどのように決定したのかを述べ、続けてFDの目的決定の過程を説明し、最後に実施方法の決定に関して述べる。

3.1 FDの方針決定

FDの実施を担当することになった著者がまず考えたのは、以下の3点である。まず、参加者にとっても実施者にとっても、意味のあるFDを実施したいということである。次に、参加者だけでなく実施者の負担も少なくしたいということである。これら2点は、FDを楽しんで継続的に実施するために必要と判断した。そして3番目は、専任教員全員の参加である。これまでに著者は、関係者全員が出席を義務づけられている全学FDへ参加したことがあるが、その際には、論文を読んだり校正したりするなど、他の仕事を持ち込み、実質的には参加していない教員が2割程度見られた。一方で希望者のみのFDにも参加したことがあるが、そこでは参加者の教育に対する熱意が非常に高く、部局内での普段教員同士とする教育に関する会話と比較して、かなりの温度差があるように思われた。部局のFDを実施する上では、上記で見られたような教育に対する熱意の温度差を小さくし、部局全体として教育も重要であるという雰囲気を作成することが重要だと考えた。全員を強制参加にすることは、教員のFD参加へのモチベーションを高めるのに苦勞するという問題がある一方で、教育への熱意が低く、潜在的にFDがより必要とされる教員に変化を促す機会を提供できると考えた。

さて、多忙な上に自律的な活動に価値を置き、研究のためならば徹夜や休日返上も厭わない大学教員に対して、何を目標としたFDを行えば良いのだろうか？ FDには大学教員の教育能力の向上と開発を目指す狭義のFDと、大学教員のトータルな資質・能力の向上を目指す広義のFDがある。ほとんど研究業績のみにより昇進や就職が決まる環境の中で、強い研究志向を持つ教員に対し、狭義のFDを全員に受け入れてもらうのは大変困難であるように思われた。というのも、スタンフォード大学において複数の(狭義の)FDワークショップに参加した著者には、以下の

経験があったからである。すなわち、ティーチングアシスタント向けのワークショップには、軽食を用意しなくとも100名以上の参加者が集まるのに対して、教員向けのワークショップでは、昼食を提供しても、たいていは数名の参加にとどまっていたということである。このことから、教育の重視を標榜し、教育成果が採用や昇進の条件とされるスタンフォード大学においてさえ、教員のFD参加には苦慮していることが伺われた。それゆえ、実質的な教育評価を伴わない研究大学の部局において、狭義のFDを単純に推進するのは困難であると判断した。とはいえ、より受け入れられやすいと思われる広義のFDを行なうとすると、教育の向上に関する話題がほとんど扱われない可能性がある。それでは、何を目的としてFDを行なえば良いのか。次節では、部局FDの目的の決定過程を説明する。

3.2 FDの目的決定

著者はスタンフォード教授学習センター滞在中に学んだ、以下のFD実施に活かされている原則を元にして、部局FDの目的を決めた。

1. 研究に加え教育も重視する雰囲気を作り出す（マリノビッチ（2008））。
2. 教員が困っていることに対する助けとなる（中島、渡利（2006））。
3. 忙しい教員の邪魔にならないように、効率を重視する（中島、渡利（2006））。
4. まずは小さく始めることにより、抵抗されにくいわずかな変化を促すようにする（中島、渡利（2006））。
5. 研究と教育を相互に対立する視点からではなく、相互の融合や相乗効果をもたらしあえる視点から捉える（マリノビッチ（2008））。

上記の「1.教育重視の雰囲気」に関してスタンフォード大学教授学習センターのディレクターであるミシェル・マリノビッチは、「教授学習センターの使命として、研究に加え教育も重要だという雰囲気を学内に作ることであり」と述べている。それは例えば、授業改善や教育改善の話を教員間で自然にできるような雰囲気である。スタンフォード大学の場合、当初大学教員に対していきなり教育重視の考えを訴えるのは困難であると判断し、まずはティーチングアシスタントが良い授業ができるようにトレーニングしたそうである。そうして長い時間をかけることにより、それらのティーチングアシスタントが大学教員になったり、学生側から教員に教育改善の圧力がかけられることで、大学全体の雰囲気を少しずつ変えていくという戦略であった。

著者も上記に倣い、部局FDの最終目的として、教育をより大切にするような部局の雰囲気を醸成することを定めた。ただその際に著者は、ティーチングアシスタントのトレーニングを介してではなく、部局FDで直接教員に働きかけることになる。では、具体的にどのような戦略を取れば良いのだろうか。いきなり「研究と教育は同じくらい重要なので、教育をもっと頑張りましょう」と訴えたところで、それは部局の多数の教員にとって空しく響くだけでなく、反発を招く可能性が高い。なぜならば、本部局では実質的に、教員はほぼ研究のみによって評価されているためである。そこで、「4.小さく始める」を考慮し、「教育も重要」という雰囲気を作る前段階として、部局FD実施者の目的として「教員が学生に目を向け、学生とより良い関係を築くことの価値に気がついてもらう。」を考えた。ある物事に自発的に気づいてもらうためには、それを明示するわけにはいかない。したがって部局FDの目的として教員間で共有されるべきものは、何か別のものである必要がある。そこで、「2.教員への助けとなる」と「5.研究と教育の融合と相乗効果」を考慮し、研究志向の教員に受け入れられやすく、共有できる目的、すなわち「頭を使って教育を効率的・効果的に行うことにより、研究に使える時間を増やす・あるいは研究環境をより良くする」を定めた。そして、この明示された目的を目指して問題を解決していく中で、教員と学生の双方にメリットがある解決方法をより良い方法として明示することにした。また、実施者の目的達成のために、学生に教員が目を向け、より良い関係を作ることで、教員もメリットを受けられるというメッセージをFDの実施時に繰り返し伝えることにした。以上、本部局FDの目的の決定に関して述べた。参加者に自発的な変化を促すために、参加者全員で共有する目的を達成する活動の中に、実施者の目的を明示せずに入れ込んでいることが特徴である。

3.3 FDの実施方法決定

次にFDの実施方法決定に関して述べる。まず、FDの実施形態だが、カリフォルニア大学バークレイ校の事例を参考にした。著者はバークレイ校視察の中で、フレッシュマンセミナー（初年次少人数教育）において、学期後の

教員同士のディスカッションによる授業の問題解決が有効に機能していることを知った。同じ大学の1年生をゼミ形式の授業でも持つ教員達は、教育について同様の問題を抱えていることが多い。そういった教員が集まり、相互コンサルテーションを行なう中から、問題解決の新しいアイデアが生まれ、それを教員間で共有できる。このことから、著者は教員同士が共通して抱える問題を共有し、解決を図るFDの実施形態が良いと考えた。次にFDの実施日時に関しては、既に全教員が参加している月1回のスタッフ会議の後とした。また相互コンサルテーションの制限時間として、5分間という時間を守ることにした。これは、前節の「3. 効率重視」と「4. 小さく始める」を活かしている。5分間の話し合いでは短過ぎるのではないかと考えられるが、本FDでは教員全員の参加と数年間に渡る長期間の実施を前提にしているため、できるだけ参加者の負担を少なくすべきだと判断した。

以上を簡単にまとめると、本部局のFDは広義のFDではあるが、話題の中心を研究に置くことで教員が日常行っていることを基盤にしつつ、少しずつ教員が教育も重要視する雰囲気が作られるように働きかけていくものである。

4. スタッフ会議における5分間FDの実施

第1回のFDは2007年7月に行われた。事前に部局長に「スタッフ会議後の5分間で、日頃教員が抱える授業や学生指導などにおける問題を1つ募り、参加メンバー全員で解決案を話し合う時間を設けたい」と話し、許可を得た。FDの義務化と5分間という短い時間のためか、特に反対は無かった。実施にあたって、まず参加メンバーに、部局長に伝えたFDの主旨を述べた後、「具体的には4分間の話し合いの後、残りの時間で話し合われた内容をまとめる」と話した。さらにその時に以下の内容を伝えた。まず、このFDの目的は「頭を使って教育を効率的・効果的に行うことにより、研究に使える時間を増やす・あるいは研究環境をより良くする」ということ。そして、問題のより良い解決案とは、「時間や金銭のコストをかけずに、教員と学生の双方にメリットがあるもの」ということである。議題は、基本的には参加メンバーから出してもらおうとしたが、もしそれができない場合のために、実施者は部局内の多くのメンバーが共通して持っていると考えられる問題をあらかじめ準備しておいた。この時に著者が準備した議題は「授業準備やレポート採点の時間を短くするためには？」であった。第1回のFDにおける議題はメンバーから出され、「授業をするときに日本語がよくわからない留学生に対して困っている。どうしたら良いか？」というものであった。その時の解決案としては、1. その留学生の母国語を話せ、日本語も良くわかる学生に適宜通訳のサポートをさせる。2. 資料などを渡して復習させる。の2つが挙げられた。図2に、5分間FDの様子を示す。このFDを実施する際の留意点を以下に述べる。まず議題であるが、日頃、著者自身あるいは同僚との会話の中で、部局に共通した問題を見つけたら書き留めておく。このとき例えば「卒業生とゆるい関係を保ち続けるには」のように、教員と学生



図2 部局FDの様子

あるいは教員と卒業生との関係に目を向けやすい議題に関しては、その優先順位を上げておく。また実施場所であるが、発言が出やすいようにラウンドテーブルなど、図2で示されたようなインフォーマルな雰囲気の中で行なえるようにする。なお、本部局の場合FDはスタッフ会議と同じ場所で行なわれている。FDの開始時には前回のFDの話題を20秒ほどで振り返る。次に今回の議題を募り、議題がメンバーから出されるまで約15秒待つ。議題は、教育に関連するものが望ましいが、他に重要な課題があると判断した場合はそれを採用するなど、柔軟に対応する。話し合いの最中における教員の発言は、基本的に全て歓迎する。それらの発言の中で低コストで実現でき、学生と教員の双方に役に立つアイディアは特に高く評価する。1人でも急いでいる人がいると思われる場合は、5分の時間を厳守する。5分でまとまらなかった場合には、終了後に適宜個人で考えたり、当事者同士で話し合ってもらうように促す。これは、相互研修・自己組織型FDへの誘いとなることを意図している。通常、FDは極力5分以内に終了するようにしているが、話が非常に盛り上がった場合には、延長することもある。これまでに22回のFDを行なってきたが、5分の時間を倍以上超過し、15～20分の時間になったのは2回である。具体的な回と議題は「第8回 科研費申請、どうやったら通るのか」と「第20回 教育情報学について皆さんが持っているイメージは？」であった。

話し合いの結果は2008年の5月から、moodle¹⁾を使用して、Webでメンバー間のみ共有可能としている。図3に、moodleの5分間FDのサイトと、これまでに話し合われた全議題を示す。

5. 評価と総括

2009年7月現在、部局では22回のFDを夏休み以外の毎月、休みなく実施してきた。これまで行なってきたFDを評価するに当たって、最も重要な項目は、はたして部局の雰囲気は教育をより重視するように変化してきたか、あるいは教員と学生との関係が変化してきたかということであろう。しかしながら、これらの点に関して高い信頼度と妥当性を持って客観的な評価をすることは、難しい。なぜならば、教員にこれらのことを詳しく尋ねることは、実施者が目的としてきた「自発的な気づき」を台無しにしてしまうからである。そこでFDの間接的な評価として、以下に参加者へのインタビュー結果、著者の観察に基づく事実、各議題のテーマ分類とその統計、そして実施コストをそれぞれ示し、その後、著者の総括を述べる。

5.1 著者による観察

22回のFDのうち、最初の2、3回は、FDの実施に表情で難色を示す教員もいたが、5分間という時間を厳守することと、日頃困っていることをメンバー間で共有できるとともに、その解決の糸口が見つかることがあるということ、現在は全員に受け入れられているように思われる。例えばこれまでの22回のFD実施において、全ての教員が少なくとも1回は自発的に解決案の発言を行なっている。また、次節で述べる第17回の参加者インタビューの時に、著者は参加者に5分間を使ってFDの評価を述べてもらうことで、その回のFDを終了するつもりだった。しかしながら、ある教員が「ところで来年度から、我々よりも年上の学生が数名入学する予定なのだが、何か特に注意することはないだろうか？」と、続けて議題を提案し、その後はその議題に関して4分間話し合うこととなった。このことは、部局FDへの積極的な姿勢の表れのひとつと考えられる。

5.2 参加者へのインタビュー

メンバーからFDの評価を得るために、第17回のFDで、「5分間FDについての良い点や改善点」を議題にしたところ、以下の意見が得られた。まず、良い点として、「部局内で問題の共有ができる」、「それぞれの教員が考えるというプロセスそのものが良い」という意見が出された。また、改善点としては、「満足する解決案が出ない時がある」との意見が出たが、それに対して、「必ずしもその場で解決できなくとも良い。」「他の専門家を呼んでみては？」の意見が出た。

5.3 議題テーマの分類と統計

これまで行なってきたFDの議題を授業改善・学生指導・部局運営・研究の4テーマに分類し、その統計情報を集計した。表1に各テーマと、それぞれが議題に上った回数、そしてmoodleにおける各議題テーマへの、著者以外の

表 1 議題のテーマとその統計

議題テーマ	議題に上った回数	Moodle へのアクセス数
授業改善	3	1
学生指導	9	4
部局運営	8	8
研究	2	8

部局メンバーのアクセス回数を示す。

22 回の FD のうち、「授業に行ったら、学生がいなかった。なぜ？」など授業改善と直接関係する議題は 3 回、「大学院レベルに対して学生の認識が甘い」など、学生指導に関係する議題は 9 回、「より良い学生を入学させるには」など、部局全体の運営にかかわる議題は 8 回、外部資金獲得など、研究に関わる議題は 2 回であった。このことから、学生指導と部局運営に関して教員は特に困難を抱えていることが伺える。

また、moodle における著者以外の各議題へのアクセス回数は 2009 年 8 月 30 日現在、21 回であった。そのうちの最多の 8 回がそれぞれ部局運営に関わる議題と研究に関わる議題であり、4 回が学生指導に関係する議題、1 回が授業改善に関係する議題であった。FD 終了後にわざわざ Web にアクセスして参照しているということは、アクセスされる議題は教員が特に関心を持ったものであると考えられる。表を見ると、研究に関する議題は 2 回しか扱われていないにも関わらず 8 回のアクセスがあった一方で、授業改善に関する議題へのアクセスは 1 回にとどまった。

5.4 実施コスト

現在この FD の実施において、実施者は毎回合計 7 分ほどの時間を準備とまとめに使っている。まず実施前に 3 分ほど、前回の FD の議題と内容を振り返る。FD 実施中はパソコンで発言内容のメモを取り、FD 実施後は 4 分ほどで、話し合いの内容を moodle のサイトにアップロードし、該当 URL を記載したメールを部局メンバーに送っている。

5.5 総括

以降は著者の受けた印象になってしまうが、この FD を通して実感したことを 3 点述べる。まず、本部局の環境において、現状では授業改善は最優先課題とは成りえず、それゆえ授業改善の視点からは、FD の効果は限定的であるとする。しかしながら授業以外の学生指導に関しては、議題として最も多く取り上げられていることから、教員が日々の生活の中で解決したい問題として抱えているように思われる。2 番目に、問題解決場面では活発にディスカッションが行われ、実現可能で有益な意見が得られていることが挙げられる。また、5 分間で問題が解決できなかった場合でも、別の時間に専門家の意見を聞くことがメンバー間で同意されたり、昼食中にメンバー同士が個別に問題を話し合う姿が見られたりしている。そして、3 番目は FD の開始時に想定していなかった副作用として、教員間の問題や情報の共有が進み、部局運営が改善されつつあることである。以下に FD 開始以降、部局や部局メンバーに起こった変化の例を 3 例挙げる。まず、大学院学生の部屋割りをこれまでは学生任せで学年ごとだったものを、学生間の協力が生まれやすいように、留学生や異なる学年の学生が混じるように教員が示唆するようになった。次は、スタッフ会議をはじめとする部局内のミーティングでメモを残し、共有できるようになった。3 例目は、学生の就職活動を卒業生の協力を得て部局で支援する方針が決まったことである。わずか毎月 5 分間の FD で、なぜ上記で述べたような変化が生じるかということに関しては、次のように考えられる。すなわち重要な変化が生じているのは 5 分間 FD の中というよりは、それ以外の日常生活の場面であろう。5 分間 FD で共有された問題は、それぞれの教員が自律的に、本人内あるいは関係教員との自己組織化を介して、日常的活動の中で解決をしているのではないだろうか。本 FD は、教員が日常に抱えている問題を基盤にしながら、それを制度によって教員間で共有させる。それにより、再び教員が日常に戻った時の問題解決や教員間の協力促進に役立っていると考えられる。

現在のところ、この FD はかけているコストに対して得られているメリットはかなり大きいように思われる。著者はこれまで 5 回程度、ワークショップ型 FD の実施経験があるが、その準備にかかる時間は数時間から数日であっ

5 分間FD あなたは Nakajima Taira としてログインしています。 (ログアウト)

ei portal ▶ FD101 ③

人 <input button"="" type="button" value="□"/> フォーラム フォーラム内を検索 管理 <input button"="" type="button" value="□"/> 2009年度授業評価アンケート - 教務委員会 5分間FD - スタッフ会議 - すべてのコース ...	トピックの概略 第22回 インフルエンザ対策について。(渡部) 第21回 学生にメールのマナーをどうやって教える？ 第20回 「教育情報学」に関して皆さんが持っているイメージは？ 第19回 ISTU新収録システムに関して 1 第18回 卒業・修了生と、ゆるいつながりを保ち続けるためには ☐ 2 第17回 5分間FDについての良い点や改善案 ☐ 3 第16回 社会人など目が行き届かない学生のケアをどうする？ ☐ 4 第15回 滞在のみが目的の外国人の留学生をどうしたら良いか？ ☐ 5 第14回 入試で新聞沙汰になるような間違いを起こさないために ☐ 6 第13回 科研費について 第8回の内容に追加しましたので、そちらをご覧ください。 ☐ 7 第12回 部局内で文書や悩みなどの情報を共有するには？ ☐ 8 第11回 授業で楽をしたい。 ☐ 9 第10回 授業に行ったら学生がいなかった。なぜ？ ☐ 10 第9回：学生の推薦書を書く時間を短縮したい ☐ 11 第8回：科研費申請、どうやったら通るのか？ ☐ 12 第7回：言うことを聞かない学生をどうしたらいいのか？ ☐ 13 第6回： 良い学生に入学してもらうには？ ☐ 14 第5回：引っ越しで学生にどのように手伝いを頼んだ？ ☐ 15 第4回：大学院レベルの要求に対して、学生の認識が甘い。(修士論文) どうしたら？ ☐ 16 第3回：中国人の留学生と日本人のコミュニケーションが少ない。どうしたら、もっと交流してもらえるか？ ☐ 17 第2回：一部の学生に仕事が集中していて、それが過大な負担となっている。どうしたら良いか？ ☐ 18 第1回：授業をするときに日本語がよくわからない留学生に対して困っている。どうしたら良いか？ ☐	直近イベント <input 385="" 610="" 888="" 902"="" button"="" data-label="Caption" type="button" value="+</input></p> </td> </tr> </table> </div> <div data-bbox="/>図3 5分間FD サイトとFDの議題
---	---	--

たことを考えると、現在実施している部局 FD の準備＋実施で 7 分という時間は、非常に短い。この手軽さが、部局 FD を継続させる一つの鍵になっているように思われる。今後の予想しうる困難としては、次のことが考えられる。それは、教育重視の雰囲気が出来上がる前に、教員が教育に関して話し合うことに飽きてしまう恐れがあることである。これを防ぐためには 5 分間 FD に教育以外の話題を入れて変化を持たせることが考えられる。しかし、教育以外の重要な課題も多いため、それらの話題を増やしすぎると、かえって教育への関心が薄まる可能性がある。よって、状況に応じて話題のバランスをとっていくことが重要であろう。また、学生に対しても教員と良好関係が築けるような環境づくりや働きかけをすることも望ましいと考える。将来的には大学の FD 担当センターと連携することなどにより、部局内のみでは解決が難しい、大学共通の問題を共有することも視野に入れている。

註

- 1) moodle, <http://moodle.org/>

引用文献

- 田中毎実 2008 「「相互研修型 FD の組織化」の可能性—本取組の総括—」『京都大学高等教育研究第 14 号』、160-179 頁.
- ミシェル マリンコビッチ 2008 「学士課程教育を重視する研究大学の時代における FD—スタンフォード大学と全米の動向から—」『研究・教育のシナジーと FD の将来』、33-50 頁.
- 中島平・渡利夏子 2006 「プロジェクト通信」『国際連携を活かした高等教育システムの構築中間報告書』、179-229 頁.