

FD ニュースレター

Health Sciences University of Hokkaido

北海道医療大学FD委員会

FD News Letter No. 11



2008年の大学設置基準改正で『大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする』という、“FD義務化条項”が加わりました。その背景には、18歳人口の急減にもかかわらず従来の定員を埋めようとして、低学力学生を生み出して、基礎学力から学習習慣、キャリア意識までを教育せざるをえない現状があります。そこに「はたして大学とはなんぞや」というわだかまりから抜けられない問題が横たわっています。本年度のFD研修ではこの問題を取り上げました。その討論の概要をお届け致します。

FD活動は本来、ボトムアップの性格をもつ

FD委員長（大学教育開発センター長） 国永史朗

「アメリカの大学・カレッジ」（ボイヤー、1996年）という本の中に、1980年代のアメリカの大学が抱えていた問題点が指摘されている。（1）高校までの学校教育と高等教育との間の不連続の問題（2）大学の教員側の期待と入学してくる学生の学力との食い違い（3）学生を奪い合う競争に躍起となり、大学の多くはその使命感を喪失している。このどの内容も、現在の日本の大学が直面している課題そのものである。アメリカでは1970年代に大学の大衆化をむかえていた。FDが注目されていったのは、このような状況に対処するためであった。注目すべきは、アメリカでは「大学全入時代」という議論に対して積極的、かつ前向きであったという点である。今一度、わが大学でもこの点を再確認することが必要である。

大学の授業は、「教員」・「学生」・「カリキュラム」からなる。この3点が大学教育の基本である。これらの間の相互関係を活性化させて、学生の学習力を促進し、学力向上のための教育力を十分に涵養することこそがFDの目的である。個々の教員が自分の担当する授業に責任をもって創意工夫を図り、授業効果を上げることがFDの原点である。学生の多様性を考慮して、また学生の自発的な学習意欲を喚起するような教材・資料・教育方法の工夫を行う。さらには授業時間外にも教育指導を行うことなどは、どれもがボトムアップ的なFD活動である。大学が教育の活力を高め、教育的な効果を発揮するためには、大学組織体の最下位層に位置する各学部・学科の授業や教育の過程に力点を置くFDを、大切にす以外に有効な方法はない。

以上のような考えから、本年度のFD研修をボトムアップ的に実施した。今回のFDニュースレターは、その研修の内容をふまえて、各学部・学科が抱えているさまざまな課題をまとめる内容とした。これらをもとに「PDCAサイクル」を機能させていきたい。



いかにして教育力を高めるか — 個人として、組織として —

副学長 大野弘機



1. はじめに

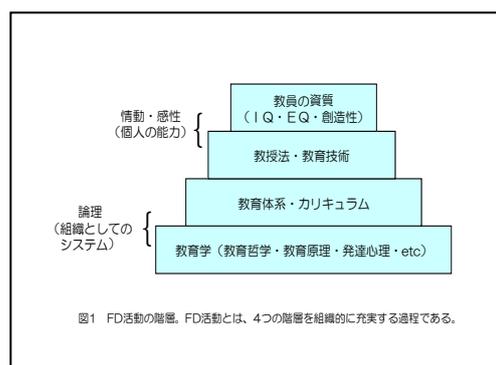
昨今、学生の意識の多様化とともに、学習意欲に乏しい学生が多くなりつつあることを肌身で感じるようになった。学生間の学力差が広がり、従来の教育法では落ちこぼれていく学生が多くなっていることが背景にあるようである。しかし、いかなる状況にあっても、受け入れたからにはしっかりと教育し、学生が抱いていた初期の目標を達成できるように、われわれはあらゆる努力を払う必要がある。そのためには、従来の教育の内容や教授法を改め、学生の興味関心を触発しつつ、教育力をさらに高めることが強く求められている。このレポートは、昨年の8月に実施されたFD研修会における基調講演に加筆したもので、“個人として、また組織として”、教育力を向上させるための私見である。

2. FDとは

教育における質の向上を考える場合、教育組織として体系的に取り組むべき領域と、教員個人の資質に働きかける領域とに分けて考えた方が良く考える。これらの領域はさらに、図1に示すような4つの階層に分けることができるように思う。親が子を育てるときに4つ基盤を意識せずに子に躰を行っているように、子供に対する親の本能的な無償の愛がその上に存在する。教育を考えるとき、これが最も重要なことなのであるが、これまでのFDでは対象外とされてきたように思う。

これまでの様々なFD活動の中で良く目にするテーマは、教育体系やカリキュラムに関する内容が多かったように思う。すなわち、FD活動の中では、望まれる医療人の姿や教育目標を共有させるとともに、最終ゴールを認識させ、全体のシステムやカリキュラムの中における教員自身の位置と役割を認識させるような取組みがなされてきた。しかし、教授法や教育技術に関しては、FD活動としての実績が集積されてきたであろうか。北海道大学FDマニュアルの「授業の内容」について以下の項目が挙げられている。

- ・ 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)



(図1)

これらの項目の必要性については、論を俟たないであろう。本学の教員は、これらの最大公約数的な項目以外に、個々の教科において、各々が工夫して日常の教育活動を行っている。しかし、

このような取組みは、個人的な工夫の中に埋没している場合が多く、さらに閉ざされた専門性の壁に阻まれて、なかなか可視化できていないのが現状である。ここに大きな問題がある。授業参観の制度を定め、授業研究班を立ち上げるなど、教授法における創意・工夫の可視化を実現するための方策を早急に検討する必要があると考える。

さらに教員の資質に関することになると、ほとんどFD活動では取り上げられてこなかったのではないであろうか。IQ（知能指数）やEQ（感情指数）、創造性などは、教員としてはもとより人間の資質として重要な要素である。しかし、これらの資質については、自己を客観視できないために、各教員が教育現場において無意識に発揮している場合が多く、可視化がさらに困難となっている。自分の教え方のどこが良くて、どこが悪いのかに気づけないのは宿命的なものか。学生時代に塾の講師を経験したことがあるような人は別にして、残念ながら大学教員の中には、私も含めて、“良い授業”をするためのトレーニングを受けた人が少ない。知の伝承と創造は大学の大きな使命であるが、知の創造のみに興味をもっている教員にとっては、いかに伝承するかは余計な仕事であった。自己の教育活動を客観視するためには、第三者の批評が必要であることは当然のことであるが、これまでは、アンタッチャブルであったことは否めない。もしかすると大学人の有するある種のプライドが邪魔していたのかも知れない。

3. 教員としての資質

人の居ないところには教育は成立しないし、また人間関係を断ち切って教育は成立しない。そこで問題なのが学生との人間関係をいかに構築するかである。私の世代は、言わば“暖炉世代”であり“縁台将棋世代”である。日常の生活の中で、社会性やコミュニケーション能力を無意識の内に身に着つけてきた。一方、今の学生は少子化の“個室世代”であり、“ゲーム世代”である。世代間のギャップを乗り越え、まず学生を理解する必要があるが、とくに高齢の教員では、これが難しくなる。ほめることが教育的であり、怒ることは非教育的であることは分かっているが、怒る感情を抑制することが難しい局面もある。学生を理解するという点においては、“若い”ということは絶対的に有利であると思う。

ここでは、教員の資質としてIQ・EQ・創造性を挙げた。EQとは、社会性や人間性をあらゆる要素であり、後天的に向上させることができ、人生経験によって高められる能力である。したがって、“若くない”を補完できる能力であるといえる。また、IQ・EQ・創造性というと、人間に本来的に備わった能力であり、努力してもしょうがないと思えるかもしれないが、ここで使う意味は、決定論的な意味ではない。そこで、この3つの要素に“的”を付け加えて、IQ的能力・EQ的能力・創造的能力と表現することにする。IQ的能力は、事前に良く準備してから講義に臨むことによって、高めておくことができる。また、してはいけないこと、人として望ましいあり方を認識することによって、EQ的能力を高めることができる。創造的能力とは工夫する能力である。どのようにしたら学生に理解してもらえるかを良く考えることである。創造的能力が発揮できるか否かは、問題意識を持続できるか否かにかかっている。何とかしたいと継続的に考えることによって、この能力は高まると考える。教員としてのこの3つの資質あるいは能力は、本人の努力によって獲得でき、高めることができると断言したい。

研究で培われる能力は、論理的思考方法・表現力、分析力・解析力、および創造性であり、研究活動は、これらの能力を陶冶する方法として有効で、FDの一つの手段である。しかし、“優れた研究者は優れた教育者になれる可能性はあるものの、優れた研究者がかならずしも優れた教育者であるというわけではない”ということを強調しておきたい。

4. 授業評価・教員評価をどう受け止めるか

まず、一般企業人と比較して、職業としての大学教員の特殊性について触れてみたい。一般企業では、利益追求型で評価は数量化でき、しかも短期的評価が可能である。そして管理・監督体制は明確で、個人の自由裁量権は限定されている。一方、大学では人材育成・知的創造を目的とするため、評価は長期的で数量化が難しく曖昧になりやすい。そして管理・監督体制が不明確で、仕事について自由裁量の範囲が広い。

ここで教育義務を考えてみる。国の経常費補助金を受給するための教職としての義務である。それによると、年間 165 時間（83 コマ）の教育義務（医歯系は除く）がある。前期 15 週、後期 15 週とすると、通年で約 2.7 コマ/週の教育義務が課せられる。勤務時間をコマ数に換算すると、1 日 4 コマとして週で 20 コマである。教育に割く時間について以下の 2 つの例を考えてみる。

授業の事前準備に 1 コマ、事後に 1 コマ費やしたと仮定すると、
 2.7 （授業時間） $+2.7 \times 1$ （事前準備） $+2.7 \times 1$ （事後） $=8.1$ コマ/週。
この時の教育義務割合（1 週間）は、 $8.1/20=0.41$ （41%）になる。

授業の事前準備に 1 コマのみ費やすと仮定すると、
 2.7 （授業時間） $+2.7 \times 1$ （事前準備） $=5.4$ コマ/週。
この時の教育義務割合（1 週間）は、 $5.4/20 = 0.27$ （27%）になる。

大学の場合、勤務時間の使い方は個人に任されており、仕事の時間配分についての自由度が大きい。ここが一般の企業と大きく異なる点である。上記の計算によると、多く見積もっても、教育に占有される時間は、勤務時間の 30%~40%である。本学には、教育に 70%以上の時間を費やし、授業評価も抜群の教員がいることを認識している。この試算はあくまでも平均的なものである。もし教育に対する占有時間の試算について同意できるのであれば、残りの時間の使い方についての説明責任が発生する。すなわち、“授業に費やす時間”以外の 60%~70%の“勤務時間”の使い方、言い換えると教育以外の研究・診療・学内管理運営・社会貢献の活動について説明する責任がある。このことを強調するために、上記の 2 例を挙げたわけである。

自己を客観視することは難しいが、教育は教員の占有物ではない。したがって、教員の独り善がりや、教育現場からは可及的に排除しなければいけない。そこで、提案であるが、自己の教育活動を客観視する方法として「授業評価」を捉えてはいかがだろうか。また自己の大学内における活動を説明する方法として、「教員評価」を活用してはいかがだろうか。“評価”を押し付けではなく、自己主張の手段として積極的に利用することを提案したい。勿論、短期的な視点での評価を教育現場に持ち込むことは厳に慎まなければいけないが。

5. おわりに

大学における教育の質を向上することは大学の存続にかかわる重要な点である。教員個人による教育の営みは、全体の教育活動のなかに位置づけられてはじめて意味をもつものである。したがって、個々の教員の教育活動は客観的に評価されるべきものである。

最後に、「教員ひとり一人の努力と創意工夫によって個々の教育力を向上できる。そして、個々の創意工夫を広く大学組織全体で共有することによって、確実に組織の教育力を向上できる」ことを強調して、結びの言葉としたい。

薬学部の課題：FD研修をふまえて

小林道也

薬学部教員によるワークショップにより、「薬学部学生の学力の問題点」を抽出し、次いでその解決策について協議した。まず、学力の問題点としては、モチベーションが低い、基礎学力（常識）の低下・不足、情報整理能力が低い、論理的思考力の不足があげられた。これらの問題の根底となるものは、「モチベーションが低い」「学ぶにあたって学生としてのモラルが低い」ことにあり、この点を改善しなければいずれの問題についても根本的に解決できないと考えた。

モチベーション・モラルの向上のためには、将来へのビジョン（薬剤師の姿）を積極的に学生に提供することが必須であり、すでに実施されている早期体験学習をさらに充実させ、薬剤師の魅力を伝える講義をこれまで以上に増やす必要がある。基礎学力の向上のためには、成績の低い学生について実施している「学科系毎に補習講義」をさらに強化する。情報処理能力の向上のためには、マークシート方式の試験だけではなく、記述式試験を増やし、さらには学生同士による授業の運営も効果的であると考えられる。論理的思考力の向上には現在実施している薬学研究（2～4年生対象の薬学基礎研究および卒業研究）を充実させ、問題解決能力の醸成を促す。

これらの方略を実践するためには、授業担当教員の増員（例えば定年退職教員の活用）、講義室・演習室の絶対的不足の解消、成績の低い学生に対する補正教育専門部門の創設が必須と考えられた。

歯学部の課題：学部FD研修を終えて

越智守生

今回の歯学部FD研修は「低学力学生（または卒延者）の選定と具体的授業方法について」と題して、各参加者から活発な意見が出されました。現在の歯学部教育の現状としては、本学も直面している「入学者数の定員割れ」が問題となっております。これは新入生の学力低下が危ぶまれ、最終的には「卒業試験合格率の低下」や「国家試験合格率の低下」といったことにも影響し、大学の存続にもかかわる大変大きな問題であります。特に今回はサブテーマを「卒業延期生の増加抑制のために」と題しており、参加者はこの課題に対して問題点を「学生側」と「教員側」の2つの面から検討しそれぞれ対策案を出してくれました。「学生側」の問題としては①学力不足、②モチベーション不足、③臨床のブランクを、「教員側」の問題として①進級判定の甘さ、②マンパワー、③教育の仕組み、とそれぞれ3つの視点から分析しております。対策案は「学生側」では①ビデオ教材を活用した臨床問題対策を行い、臨床のブランクを補足すること、②臨床参加型実習を強化してモチベーションを上げること、③卒業生の体験談を取り入れ、歯科医師という職業へのモチベーションを持たせることなどが出されました。「教員側」では①教員の意識改革を通じた教員教育、②教育を正当に評価するための教員評価法の改革が出されました。これらの議論を通して参加者は教育の重要性について再認識しており、これからの学生教育の質の向上へとつながる有意義な研修会でした。

看護福祉学部の課題：FD 研修をふまえて

看護学科 萩野悦子

看護学科の全体 FD 研修のテーマは、「学生が臨床実践能力をいかに身につけるか～学生の到達度と科目間のリンケージ」であった。

看護学科 FD 委員が中心となり、全体 FD 研修までに看護学科 FD が 2 回の開催された。初回は、各講座（部門）から講義や演習、臨地実習におけるさまざまな課題が提起された。そこから、学生が臨床実践能力をいかに身につけるかというテーマをもとに討論を重ね、バイタルサインズ（特に血圧）の測定に焦点をあてて、専門教育科目間の関連性を含めて検討することになった。2 回目の学科 FD では、各講座（部門）からバイタルサインズ（特に血圧）についての教授内容や課題について意見交換をした。

全体 FD 研修当日の看護学科の課題として、臨地実習の場での血圧測定技術が未熟であること、血圧測定技術の到達度を実習前に確認することができていない（カリキュラム化されていない）ことが挙げられた。これに対して、各学部から学生の到達度を評価するためには、OSCE (Objective Structured Clinical Examination；客観的臨床能力試験) を用いるしかないのではないかというご意見をいただいた。そこで研修の後半は、今後 OSCE を導入していくために必要な準備について検討した。さらに、全体 FD 研修後の懇親会において、他学部での OSCE の位置づけや実施方法について詳しく伺う機会を得たことで、OSCE をよりイメージすることができた。

その後、全体 FD 研修での学びを受けて、平成 22 年 12 月に看護福祉学部研究科 FD と看護学科 FD 合同の OSCE の講演会が開催された。当日は、本学名誉教授の阿部和厚先生に OSCE の基礎的な講義を、看護教育にいち早く OSCE を導入した札幌市立大学副学長の中村恵子先生から OSCE の実践をビデオを交えてわかりやすくお話いただき、参加者との活発な意見交換がなされた。

臨床福祉学科 今野多美子

学内 FD 研修では、テーマを『学生の生活・就学支援に向けて』のプログラム』として、担当教員と教科担当教員による多面的な学生状況を把握し、早期に対応するシステム創りを検討しました。実現プランのひとつとして、「いきいきポートフォリオー自己成長を促すために！ー」を掲げ、学生に関する情報の蓄積をひとつの形にするシステム化していくことをめざすこと。もうひとつは、少人数制の既存の科目の開始時期や少人数制での担当教員による個別指導等の検討が挙げられました。最終的には、これらのプランを具現化していくには、学科内 FD 委員会の立ち上げが必要だとの結論に至りました。

上記の学内 FD 研修をふまえて、9 月には学科内 FD 委員会設置準備、10 月より同委員会が設置されました。委員会は、いきいきとした学生生活を送るための「学生の生活・就学支援のためのシステム」を創ることを目的として、月 1 回の開催を行っています。

現在、1 年次から 4 年次まで、学生を個別にフォローできるシステムとして、大学 4 年間で生活と知的な学びを体系的なものに創りあげることが課題として、少人数制科目のシラバスの検討や個別学生の情報の一元化（ポートフォリオ）、大学 4 年間の学びの体系モデルの作成など、委員以外の先生のご意見も取り入れながら、実現に向けて、積極的に取り組んでいるところです。

心理科学部の課題

臨床心理学科 森 伸幸

FD 研修の最初のセッションで心理科学部における問題の確認が行われ、心理科学部臨床心理学科の問題としては、学力の多様化が中心的な問題としてとりあげられた。学力の多様化に関して、まず、学力のばらつきが大きくなっており、全員が一律に低下しているのであれば学習の指導方法も一律に変えることができるが、教える内容を平易にすることは上位の学生の不満を高めることになっていることが指摘された。ついで、学習能力のばらつきが検討され、学習のスキルの問題、劣等感など意欲の問題、発達障害や心の問題など特別の配慮が必要とされる問題に区分されることが話し合われた。たとえば質問をすることができない学生が多いが、これも学習スキルのなさのみならず、また、簡単な計算ができなかったり、簡単な英語のスペリングを知らなかったりするというような場合は発達障害も視野に入れての指導が求められる。最後に、学習意欲のなさについて、本学科は他の学科と異なって資格の取得が前提となっておらず、将来像を自ら在学习中に構築していかなければならない。以上のような分析を踏まえて、現在の取り組みについて確認を行い、さらに、個別指導を充実させるために教員の数を増やすことや、E-learning の活用、入学試験の改善などが提案できるのではないかと話し合われた。研修を通して教育に対する大学のあり方を考える良い機会になったが、大学のシステムについて個々の教員の意見がどのように扱われ、どの程度反映されるのか疑問も感じた。

言語聴覚療法学科 柳田早織

近年、全学的に学力の多様性が問題視されているが、言語聴覚療法学科においても同様で、これまでも学科内で対策が議論されてきた。現在、本学科では、1 年次における文章指導の導入、3 年次における能力別演習の導入、各科目で小テストを複数回行い、学生の理解度をその都度把握することを行なっている。また、出席をとることを徹底し、大学生活に不応を起している学生がいないか、学科内で情報を共有している。いわゆる狭義で用いられる学力はもちろん不可欠であるが、専門職業人を養成するという観点からは、学力だけを向上させるような教育では不十分であり、その根本には、われわれ教員が、学生の学習意欲を向上させ、学生主体で学習できる環境設定を行う必要がある。1 年次には、臨床で活躍する言語聴覚士および関連職種を招いた講義、3 年次には病院・施設見学、さらに学年に問わず大学病院言語聴覚治療室での見学など行ない、モチベーション向上のための取り組みを行っている。学科の方針として、Early clinical exposure の推進が掲げられており、継続的に取り組んでいく。様々な対策を講じているものの、依然として本学科には、留年生のサポート体制の確立、仮進級制度、入学前教育の拡充、国家試験対策用の e-learning の拡充など、まだまだ課題は残されている。これらの課題については、カリキュラム改訂と合わせて、具体策について学科内でも議論を重ねていきたい。

英国のFD事情寸描

昨年の12月に札幌学院大学で開かれたFDセミナーで、英国Wolverhampton大学FD担当者教授の講演を聞きました。この大学は地方新興大学で、学生の受講風景は日本のそれと変わらないそうです。かつて私がイギリスで耳にしたことは、大学はエリートが行くところという社会信念でしたが、現在の進学率は40～60%にも上昇し、学生の大半は、伝統校ではなく公立校出身の労働階層・移民からの“新しい”進学者とのことでした。その結果、講義とセミナーによる知識重視、学生の理解力に依存した伝統的教授法は、90年代終わりには機能しなくなり、「高等教育アカデミー」という国をあげてのFD組織が設けられました。

このFDがなすべき課題は、いかにして「表面的な記憶」から「深い理解」の学習者へ移行させるかという教授-学習デザインだというのは示唆的でした。そのため、学習成果をキャリア形成として見通せる「基本概念」を各科目が備えていなければならないといえます。この点は私たちの教育目標としても有用といえるでしょう。この講演で何よりも考えさせられたことは、なぜ地球の東西で高等教育が同じような悩みを抱えているのかでした。答えは容易には思い浮かびませんが。(編集委員)

アルバータ大学のFD

協定校であるカナダのアルバータ大学にFD活動についてうかがった。まず印象的なのはエビデンスベースが非常に強調されていることだ。次に、FDをリードする「教育センター」が、学内の「利権の異なる関係者」の間で、「上層部があてにならない場合の戦略を開発」し、「力を握る中間管理職(学部長級)との共同作業の必要」を肝に銘じて、自身の力を発揮するかことに貪欲な様子である。義務的・形式的なFDではこうはいくまい。英米加欧豪27カ国の大学でのFDに関する研究結果に基づいて、効果の薄い「ワークショップ」をほぼ全廃し、「高等教育における教育と学習」に関する資格を出せるプログラムに移行、また「非常勤は教育のコア」と、教育センターのプログラムはすべて非常勤も開放しているなど、効率重視のようだ。今回はメールでお尋ねしたが、もっと詳しく聞いてみたいと思わせる話が多かった。(編集委員)



編集後記：果たして原稿が集まるかの不安から始まって、如何に頁数に当てはめたらよいかの格闘を何とか乗り越えて、刊行にたどり着きました。内容を振り返ると、FD義務化といい、正に“大学全入”時代を照射したものになりました。

発行日：2011年2月25日 発行元：北海道医療大学FD委員会 編集委員：中野茂、木下憲治、松本由起子