

全学FDワークショップ2018実施報告および参加者評価の 解析と改善に向けた取り組み

河相安彦^{*1), 7)}, 山中康資^{2), 7)}, 山下聖美^{3), 7)}, 山添 謙^{4), 7)}, 亀井美和子^{5), 7)},
八町 齊^{6), 7)}, 後藤裕哉^{6), 7)}, 濱野泰三^{6), 7)}, 佐賀友美^{6), 7)}

¹⁾日本大学松戸歯学部, ²⁾日本大学国際関係学部, ³⁾日本大学松芸術学部, ⁴⁾日本大学危機管理学部,
⁵⁾日本大学薬学部, ⁶⁾日本大学本部学務部学務課, ⁷⁾全学FD委員会プログラムワーキンググループ

The Activity Report of FD Workshop 2018 and Analysis of Participants Assessment

Yasuhiko KAWAI^{1), 7)}, Yasushi YAMANAKA^{2), 7)}, Kiyomi YAMASHITA^{3), 7)}, Yuzuru YAMAZOE^{4), 7)},
Miwako KAME^{5), 7)}, Hitoshi YAMACHI^{6), 7)}, Yuya GOTO^{6), 7)}, Taizo HAMANO^{6), 7)}, Tomomi SAGA^{6), 7)}

¹⁾ School of Dentistry at Matsudo, Nihon University, ²⁾ College of International Relations, Nihon University,

³⁾ College of Art, Nihon University, ⁴⁾ College of Risk Management, Nihon University,

⁵⁾ School of pharmacy, Nihon University, ⁶⁾ Office of Academic Affairs, Central Administration Office, Nihon University,

⁷⁾ Program Working Group, Faculty Development Committee, Nihon University

Nihon University FD Workshop 2018 was held two sessions on August 30 and 31st and on September 3rd and 4th. The participants were faculty and staff of the correspondence department, college, independent graduate school. This two-day workshop was aimed to nourish the participants to become competent with the curriculum planning and to be active as a faculty developer (FDer), who play a role in improving the faculty's qualities and promoting FD activities. Contents of the course were improved from the last workshop to promote the "Nihon University Educational Charter" enforced in April 2017.

The theme of the workshop was "Solving the problems in the freshman's education." The participants discussed the needs that the freshmen' to be trained, related to the ability of the education charter. Curriculum planning was advanced in order of learning objectives and strategy, and academic evaluation. This report will inform an outline of the workshop the product, and discuss the issues to consider that leads to improvement of the program and educational human resources.

キーワード : FDワークショップ, 日本大学教育憲章, ファカルティ・ディベロッパー, 教職協働

Keywords:

FD workshop, Nihon University Educational Charter, Faculty developer, Faculty and staff collaboration

I. はじめに

「全学FDワークショップ2018(以下, ワークショップ2018)」は学部・通信教育部, 短期大学部, 独立大学院の教職員が参加して, 2日間・2クール(第1クール2018年8月30・31日, 第2クール9月3・4日)の日程で実施された。その目的はカリキュラムプランニングを少人数のグループで取り組み, 教職員の資質の向上とFD活動を促進する役割を担う人材(ファカルティ・ディベロッパー: 以下, FDer)を養成する

*E-mail: kawai.yasuhiko@nihon-u.ac.jp

投稿: 2019年4月25日 受理: 2019年8月20日

ことにある。教職協働で行うワークショップ（河相ら，2017）も6年目を迎え、ワークショップ受講修了者は延べ213名となった。修了者には職員も含まれるので若干少なく推定されるものの、日本大学全教員の約8%に該当する。

ワークショップは2017年4月施行の「日本大学教育憲章」（以下、教育憲章）の浸透を踏まえ、2回のタスクフォースミーティングを通じて、昨年度の内容の見直しと今年度の実施計画の検討をした（Plan: P）。テーマは「初年次教育における課題の解決」であり、専門課程を前にした初年次の科目において教育憲章8能力の中で特に育成すべき能力＝「ニーズの分析」をグループで討議し、それを基に科目の設定、学修目標、学修方略及び学修評価の順でカリキュラムプランニングが進められた（Do: D）。2日間に渡るワークショップの概要と作成されたプロダクト、参加者のワークショップに対する評価を解析し（Check: C）、プログラムの改善につながるアクションプランの検討（Action: A）について報告する。

Ⅱ. ワークショップ2018の実施概要とプロダクト

ワークショップ2018の日程（表1）及び参加者、タスクフォース及び企画・運営スタッフ一覧（表2）を示す。受講者は第1クールが28名（教員12、新任教員10、職員6）、第2クールが33名（教員10、新任教員13、職員10）、合計61名であった。第1日目は、開会式、講演1、オリエンテーション、ワークショップの進め方に続き、初年次教育の問題点の抽出と問題点への対応、科目の設定と学修目標へと展開し、第2日目は、学修方略、学修評価、講演2と進められた後に閉会式が行われた。以下に概要とプロダクトを記す。

1. 講演1「全学共通初年次教育を通じた能動的学修への転換について」（講師：歯学部教授・中島一郎：学務委員会全学共通初年次教育検討WGメンバー）を一同で聴講した。近年、社会の多様な要請に応える高等教育改革の取組が一層求められている中で、大学においては、学長ガバナンスの明確化、教学情報戦略の要である Institutional Research の設置、さらに個人から組織レベルへの Faculty Development (FD) の発展が急務となっているとの解説がなされた。また、本学における「教育憲章」の基盤となる全学共通初年次教育科目「自主創造の基礎1・2」をとりあげながら、参加者とともに各学部での能動的学修を推進する教員としての基本的資質とは何か？を考える内容であった。講演項目は以下に示すとおりである。

- 1) なぜ、今アウトカム基盤型教育なのか？
- 2) 自主創造型パーソン（日大人）とは何か
- 3) 「自主創造の基礎1・2」の学修目標、方略、評価について
- 4) 各学部の学修アウトカムにおける能動的学修の意義について
- 5) 「自主創造の基礎1・2」全学共通教育を実践するための教員の資質を考える

2. オリエンテーション・アイスブレイキング：自己他己紹介（担当：第1クール：危機管理学部・宮脇 健、第2クール：経済学部・飯田邦博）

異なる職種や学部学科で構成されるグループメンバーのアイスブレイキングを行い、2日間のグループ討議が円滑に進められるようにした。手法は「自己他己紹介」を用いた。2日間に渡る作業を行うグループメンバー同士でペアを組み、自分の紹介を相手に行い、それを聞いた聞き手が参加者全員に相手の紹介を行う方法であり、その後の、グループ活動の導入に有効であった。

表1 全学FDワークショップ2018 日程表

第1日目		第2日目	
時刻	第1クール[平成30年8月30日(木)] 第2クール[平成30年9月3日(月)]	時刻	第1クール[平成30年8月31日(金)] 第2クール[平成30年9月4日(火)]
9:45	受付		
10:00	開会式	9:00	第1日目の振り返り
10:05	講演1 (PL) 「日本大学教育憲章に基づく全学共通初年次教育を通じた能動的学修への転換について」 講師:歯学部 中島一郎教授 全学共通初年次教育検討WGメンバー	9:10	【学修目標の修正②】(SGD)
10:55	オリエンテーション ワークショップの進め方	9:40	【学修方略】(PL/SGD)
11:40	初年次教育の問題点 (PL/SGD) 【KJ法】	11:30	【発表と討議】
12:00	昼食(グループ討議中)		
12:55	【発表と討議】	12:20	【学修評価】(PL/SGD)
13:31	問題点への対応 (PL/SGD) 【二次元展開法】		
14:09	【発表と討議】	12:47	昼食(グループ討議中)
14:48	コース・ユニットの決定 (PL/SGD) 【学修目標】	14:37	【発表と討議】
16:35	【発表と討議】	16:00	講演2 (PL) 「日本大学の教育と教育改善活動」 講師:松戸歯学部 河相安彦教授 日本大学FD推進センター副センター長 全学FD委員会プログラムWGリーダー 教学戦略委員会教育開発推進検討WGメンバー
17:25	【学修目標の修正①】(SGD)		
17:45	情報交換会 17:45～(2階203会議室)	17:15	閉会式 修了証授与

3. ワークショップの進め方 (担当:第1クール:スポーツ科学部・近藤克之, 第2クール:理工学部・大貫進一郎)

ワークショップの定義, 進行, 用語などについて説明がなされた。ワークショップの原理は「具体性」「自主性」「協同性」であること, グループにおける各自の役割とタスクフォースの役割について説明がなされた。

4. 初年次教育の問題点の抽出と問題点への対応 (KJ法及び二次元展開法) (担当:第1クール:短期大学部三島校舎・安西なつめ, 第2クール:医学部・神山 浩)

ワークショップ2017で教育憲章の浸透を促進するように改訂された説明を, 更に改訂した解説がなされた。またKJ法では問題の抽出が促進するよう, 各自の付箋の書き込みが, 他者とより共有できる工夫が施

表2 全学FDワークショップ2018参加者及びタスクフォースと並び企画・運営スタッフ一覧

【第2回目:9/3(月), 4(火)】全学FDワークショップ2018 参加者名簿

日本大学FD推進センター

所属	氏名	資格・役職	教職別	担当科目(専門)・担当業務	備考
法学部	橋本 英利	准教授	教員	国際経済論	2018.08.31現在
文学部	岡本 剛留	准教授	教員	比較教育論等	
文学部	井内 和貴	職員	教務事務全般		
経済学部	川内 浩貴	職員	成績・留学		
経済学部	越澤 亮	専任講師	教員	体育	
商学部	岡山 秀雄	主任	職員	学務全般	
芸術学部	小林 健生	教授	新任教員	国際学	
芸術学部	高土原 雅弘	助教	新任教員	作曲・劇料作曲	
国際関係学部	齋藤 みどり	准教授	教員	教育制度論	
国際関係学部	上野山 晃弘	専任講師	教員	教育学	
危機管理学部	杉山 泰一	准教授	教員	憲法と人権	
危機管理学部	藤巻 辰雄	職員	教員	教務事務全般	
スポーツ科学部	菅野 大	職員	教員	教務事務全般	
理工学部	天野 聖悦	助教	新任教員	法学, 憲法	
理工学部	藤田 嘉彦	課長	職員	教務課業務統括	
工学部	下村 裕一	准教授	新任教員	流れの力学I及びII	
工学部	市川 司	助教	教員	化学I	
医学部	阿部 百合子	助教	教員	PBL	
医学部	水野 昌博	職員	教員	窓口受付等	
医学部	野田 直紀	助教	教員	FD業務	
歯学部	高尾 淳	助教	教員	歯理学	
歯学部	大津 麻里子	助教	新任教員	歯理学2	
歯学部	山崎 純	助教	新任教員	歯理学	
松戸歯学部	山崎 純	助教	新任教員	歯理学	
松戸歯学部	Smyley Colm	助教	新任教員	英語	
生物資源科学部	神 野太	主任	職員	学務管理	
薬学部	花岡 峻輔	助教	新任教員	プレ薬務実習II	
大学院総合社会情報科学研究科	丸森 一寛	准教授	教員	フナオシウェア・アカンテイング	
大学院法務研究科	西岡 昌仁	課長補佐	職員	教務事務全般	法学部大学院事務課
大学院法務研究科	奥田 正昭	助教	新任教員	民法	
短期大学部(三島校舎)	赤澤 真行	助教	教員	看護化学	
短期大学部(三島校舎)	川戸 秀昭	准教授	教員	経済史	33

【タスクフォース】

所属	氏名	資格・役職	教職別
国際関係学部	塩梅 弘之	助教	教員
スポーツ科学部	原 裕来	助教	教員
理工学部	大貫 進一	教授	教員
医学部	神山 浩	准教授	教員
医学部	菅野 直之	准教授	教員
松戸歯学部	平山 聡司	教授	教員
松戸歯学部	亀井 美和子	教授	教員
経済学部	徳田 邦雄	課長補佐	職員
歯学部	井上 智子	職員	職員

【企画・運営(全学FD委員会プログラムワーキンググループ)】

所属	氏名	資格・役職
松戸歯学部	河相 安彦	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループリーダー
芸術学部	山下 聖真	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
国際関係学部	山下 康貴	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
危機管理学部	山添 謙	准教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
薬学部	山添 謙	准教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	八軒 亮	課長, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	後藤 祐哉	課長補佐, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	濱野 泰三	主任, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	佐賀 友美	課員, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー

【第1回目:8/30(木), 31(金)】全学FDワークショップ2018 参加者名簿

日本大学FD推進センター

所属	氏名	資格・役職	教職別	担当科目(専門)・担当業務	備考
法学部	末澤 国彦	助教	新任教員	日本法制史	2018.08.14現在
文学部	小川 建	新助手	新任教員	スポーツ科学	
文学部	小川 建	助教	新任教員	日本近世史	
経済学部	古川 裕康	教授	教員	中国語, FD推進委員	
商学部	村井 康史子	専任講師	教員	マーケティング論	
国際関係学部	坪井 康史子	専任講師	教員	総論	
国際関係学部	藤野 智行	准教授	教員	流通経済学	
危機管理学部	堀野 裕隆	准教授	教員	流通経済学	
スポーツ科学部	松尾 絵梨子	専任講師	教員	スポーツ社会学	
理工学部	加藤 幸真	助教	新任教員	スポーツ社会学	
理工学部	小栗 謙子	助教	教員	FD推進業務	
理工学部	相田 康洋	助教	新任教員	情報基礎, 海洋流体力学ほか	
生産工学部	前田 将克	助教	教員	機械製図学ほか	
生産工学部	大塚 潤業	職員	教員	FD関係, 試験関係, 大学病院ほか	
生産工学部	高橋 智嗣	助教	新任教員	基礎化学演習, 化学ほか	
生産工学部	今流 航子	助教	新任教員	プラチナ・カルテル・リジウムほか	
工学部	齋藤 俊克	専任講師	教員	建築材料学I	
工学部	山田 泰文	専任講師	教員	建築設計実習I	
歯学部	宮崎 健一	専任講師	教員	教務事務全般	
歯学部	相澤 朝一	主任	職員	教務事務全般	
松戸歯学部	宮崎 翔子	主任	職員	教務	
生物資源科学部	小林 俊亮	助教	新任教員	倫理学	
薬学部	中澤 尚	教授	教員	分子生物学	
通信教育部	野田 正人	准教授	教員	FD推進業務	
通信教育部	石川 元康	課長補佐	職員	教職, 目黒教論関係	
短期大学部(三島校舎)	石川 元康	准教授	教員	公衆衛生学	28

【タスクフォース】

所属	氏名	資格・役職	教職別
芸術学部	櫻井 欽	教授	教員
国際関係学部	塩梅 弘之	助教	教員
短期大学部(三島校舎)	安西 なつめ	助教	教員
スポーツ科学部	宮藤 健	専任講師	教員
歯学部	近藤 京之	専任講師	教員
歯学部	大橋 晶子	助教	教員
松戸歯学部	平山 聡司	教授	教員
松戸歯学部	亀井 美和子	教授	教員
工学部	福島 達也	課長補佐	職員
工学部	桑 雅	職員	職員

【企画・運営(全学FD委員会プログラムワーキンググループ)】

所属	氏名	資格・役職
松戸歯学部	河相 安彦	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループリーダー
芸術学部	山下 聖真	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
国際関係学部	山下 康貴	教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
危機管理学部	山添 謙	准教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
薬学部	山添 謙	准教授, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	八軒 亮	課長, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	後藤 祐哉	課長補佐, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	濱野 泰三	主任, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー
学務部学務課	佐賀 友美	課員, 全学FD委員会プログラムワーキンググループメンバー

された。KJ法で挙げられた「表札」を用いて2次元展開法で問題点を抽出し、初年次教育を受ける学生の何が今問題で、どのようなカリキュラムが学生を支援するために必要なかがグループで検討された。その結果、第1及び第2クールのAからEグループ（合計10グループ）から以下に示す課題と、その課題の解決と関連する教育憲章の能力が挙げられた。

【第1クール】

- A：モチベーションの上がるプログラム→「挑戦力」
- B：学生の対話・コミュニケーション力の差→「コミュニケーション力」
- C：学生のモチベーション不足→「挑戦力」
- D：学生の学修意欲の低下→「挑戦力」
- E：学生と教員の意識の問題→「コミュニケーション力」

【第2クール】

- A：学生のモチベーション不足→「問題発見・解決力」
- B：教員の初年次教育の理解度→「コミュニケーション力」
- C：学生が高校と大学の授業のギャップをどう感じるか→「問題発見・解決力」
- D：学生の目標意欲・不本意入学→「挑戦力」
- E：学生のモチベーションの低さ→「挑戦力」

5. 科目の設定と学修目標（担当：第1及び第2クール：国際関係学部・塩梅弘之）

学修目標は一般目標（GIO）と個別行動目標（SBOs）から構成され、その中に、学修の三要素である、知識、技能及び態度がバランス良く含まれていることが要件であると説明された。今年度は、それに加え、1) 日本大学教育憲章の能力獲得に寄与する初年次科目であることを意識しながらカリキュラムを作成するために、昨年まで任意であったコース名を全グループ「自主創造型パーソン養成コース」とし、そのコースの1科目（ユニット）である初年次科目のカリキュラムプランニングを行う点を、より明確にした。また、2) 日本大学ルーブリックに関する説明を加え、初年次で到達すべき「パフォーマンスレベル」の意識付けをして、目標が高すぎず、低すぎない科目の検討を促した。

その結果、各グループから以下に示すような教育憲章に基づく初年次科目（ユニット）が挙げられた。

【第1クール】

A：「挑戦力」→ ユニット：「グローバル社会を考える」

GIO：グローバル社会に柔軟に対応できる社会人になるために、異文化を理解し、プレゼンテーション方法、コミュニケーション力を修得する。

B：「コミュニケーション力」→ ユニット：「ユニバーサル・コミュニケーション～共生型の社会を目指して～」

GIO：学生生活における学びと、その後の社会活動を円滑かつ豊かにするために、多様な価値観を知り、他者の意見を尊重し、自らの考えを伝える術を修得する。

C：「挑戦力」→ ユニット：「キャリア形成論」

GIO：自分の将来像を描くことができるようになるために、自分自身のキャリアパスを作成するための知識・技能を修得し、挑戦する態度を身につける。

D：「挑戦力」→ ユニット：「表現の基礎」

GIO：新しい表現方法や芸術作品の創造に挑戦するために、多様な表現技術を理解し、作品の制作を通じて実践する姿勢を修得する。

E：「コミュニケーション力」→ ユニット：「コミュニケーションの基礎と実践」

GIO：他者とのコミュニケーションを通じて自己を向上させるために、コミュニケーションの意義と方法を理解し、さまざまな意見や考え方を受容するとともに、自己の意見や考え方を伝える能力を修得する。

【第2クール】

A：「問題発見・解決力」→ ユニット：「輝く日大生になるために」

GIO：将来像を明確にするために、日本大学で学修する内容と将来の職業の関係を理解し、自分のキャリアを設定する。

B：「コミュニケーション力」→ ユニット：「コミュニケーション基礎Ⅰ-Enjoy Small Talk-」

GIO：円滑な人間関係を築くために、スモールトーク（small talk）の有効性を理解し、積極的な活用とマナーを身につける。

C：「問題発見・解決力」→ ユニット：「あなたの知らない大学生活-日大生入門-」

GIO：大学生として主体的かつ協働的に行動するために、キャンパスライフで起こりうる出来事から課題を発見し、他者に配慮しながら、その課題を解決する能力を身につける。

D：「挑戦力」→ ユニット：「挑戦力実践Ⅰ～努力する才能を身につけよう～」

GIO：キャリア形成につながる新しいことに挑戦できるようになるために、学修目標や行動計画を立案できる知識、失敗に向き合う態度と実践する力を修得する。

E：「挑戦力」→ ユニット：「自己表現向上演習」

GIO：挑戦力を涵養するために、プレゼンテーションを通してPDCAサイクルを理解し、他者の評価を取り入れながら実行できる能力を身につける。

6. 学修方略（担当：第1及び第2クール：松戸歯学部・平山聡司）

学修方略とは、行動目標（SBOs）を達成するために必要な、学修方法の選択と順次性を具体的に立案し、必要な資源（人的資源、物的資源）の選択と予算を計上することであり、学修者中心（Student-centered）、問題基盤型（Problem-based）、統合型（Integrated）、地域基盤型（Community-based）、選択的（Elective）、体系的（Systematic）であることが望ましいとされる。知識の定着には可及的に能動的な学修方略が望ましく、また、学修目標の個別行動目標（SBOs）における知識、技能及び態度領域のタキシノミーに応じて適した方略を選択することが重要であると説明された。

グループ討議は、ユニットの時間数を15時間とし、SBOs達成に必要な人的及び物的資源と予算や学修時間を考慮しながら進められた。今年度は、講演1でアウトカム基盤型教育に能動学修が重要であるという解説があったことを踏まえ、学修方略に「アクティブ・ラーニング」を必ず一つ加えるよう促した。

その結果、各グループから以下に示す方略が挙げられた。

【第1クール】

A：ユニット：「グローバル社会を考える」、学生数：20名、LS数：9

B：ユニット：「ユニバーサル・コミュニケーション～共生型の社会を目指して～」、学生数：20名、LS数：8

C：ユニット：「キャリア形成論」、学生数：20名、LS数：10

D：ユニット：「表現の基礎」、学生数：40名、LS数：5

E：ユニット：「コミュニケーションの基礎と実践」、学生数：50名、LS数：8

【第2クール】

A：ユニット：「輝く日大生になるために」、学生数：100名、LS数：8

B：ユニット：「コミュニケーション基礎Ⅰ-Enjoy Small Talk-」、学生数：40名、LS数：10

C：ユニット：「あなたの知らない大学生活-日大生入門-」、学生数：40名、LS数：7

D：ユニット：「挑戦力実践 I ～努力する才能を身につけよう～」, 学生数：50 名 (複数クラス), LS 数：12

E：ユニット：「自己表現向上演習」, 学生数：30 名, LS 数：8

7. 学修評価 (担当：第1クール：薬学部・亀井美和子, 第2クール：歯学部・菅野直之)

学修評価とは、教育活動を効果的に遂行するために必要な情報を収集した後に、それを解析し、意志決定を行う作業であると説明された。言い換えると測定をして測定結果の価値判断を行い、可否の判定またはフィードバックを行うことである。測定にあたっては5W1Hに基づく計画が重要であり、それに沿った説明が加えられた。すなわち、評価の目的 (Why) に形成的評価及び総括的評価があること、評価の対象 (What: 学修者, カリキュラム) を誰が (Who: 教員・指導者, 同僚, 自己, 学修者, 管理者, 評価の専門家) 誰を (Whom: 学修者, 教員・指導者, 管理者), いつ (When: 学修前・中・後) どのように (How: 論述試験, 口頭試験, 客観試験, シミュレーションテストなど方略に適応する評価を選択する) 評価するのかについて説明がなされた。特に測定しようとする行動領域と評価方法の選択が重要であること、妥当性・客観性・信頼性を担保できる評価方法が重要であることも加えられた。

説明に先立ち評価に関するプレテストが行われた後に、各グループで学修目標と学修方略の順次性などを再検討し、評価計画の作成が行われた。さらに、グループ討議後にポストテストが行われた。評価の詳細については割愛する。

8. 講演2 教育 UP TO DATE: 「日本大学の教育と教育改善活動—21世紀に求められている大学のあるべき姿と本学の動向—」 (講師：松戸歯学部教授・河相安彦：日本大学FD推進センター副センター長・全学FD委員会プログラムWGリーダー・教学戦略委員会教育開発推進検討WGメンバー) を聴講した。

現在、内部質保証の観点から、本学に求められている事項はここ10年の間に大きく変化してきている。そのような中、本学の教育改革の動向を、年譜で経緯を示しながら解説が加えた。そして教育憲章の施行と、今後の改善活動について説明がされた。また、教育憲章のアウトカムである日本大学マインドを身につけた学生を育成するには、個々の科目が教育プログラム全体の中でどのような役割を果たすのか、個々の授業科目が能力育成のどの部分を担うのか、を教員と職員が認識することが重要であると説明された。大学等の教育改善を組織的に進める専門職としてFDを担当するFDerは、特に教職員の資質向上を図る役割を担って



ワークショップ2018 第1クール



ワークショップ2018 第2クール

図1 全学FDワークショップ2018 終了後の受講者・運営スタッフ集合写真

おり、その養成が不可欠であると説明された。講演項目は以下に示すとおりである。

- 1) 求められる大学の姿と日本大学の教育改革・改善の動向
- 2) アウトカム基盤型と学則科目
- 3) 「FDer」の養成について

9. 閉会式（担当：第1及び第2クール：危機管理学部・山添 謙）

最後に参加者一人ひとりが所感・感想を20秒で述べ、参加者全員で振り返りを共有した。その後修了証授与、集合写真の撮影（**図1**）を行い、日本大学全学FDワークショップ2018を閉会とした。

Ⅲ. 参加者による評価演習およびワークショップ総合評価の解析

参加者61名から得られた学修評価に関するプレ・ポスト評価演習の結果及びワークショップ終了時の総合評価（評定尺度及び自由回答）の回答を以下に示す方法で解析し、検討を加えた。

1. 解析項目及び解析方法

1) 学修評価に関するプレ・ポスト評価演習（日本医学教育学会・日本医学教育学会FD小委員会，2009）

評価に関する理解度を評価するために行ったプレ・ポスト評価演習の質問項目は9項目で、プレとポストの正答率の変化およびポストテストの正答率を職員、教員、新任教員の間で比較した（カイ二乗検定）。

2) ワークショップ総合評価

カリキュラムプランニングの理解度に関する6項目、1) 教育の原理・あり方、2) カリキュラム立案の手順、3) 学修目標の立て方、4) 学修方略の立て方、5) 学修評価の立て方、6) FDの企画・運営の各々について「理解ができなかった」「理解はできたが、応用力は不十分」及び「十分な応用力が得られた」で回答を求めた。

ワークショップの内容に関する事項として3項目、1) 内容の価値（回答「価値なし」から「極めて価値あり」までの4段階）、2) 内容に対する時間量（「少なすぎ」から「多すぎ」までの5段階）、3) 難易度（「やさしすぎ」から「極めて難しい」までの5段階）の3項目について回答を求めた。

さらに、今後の取組について、1) 「取り入れてみようと思うか」は「取り入れない」、「少し取り入れてみたい」及び「取り入れてみたい」、2) 「この規模のワークショップを持続すること」は「取り入れない」、「少し取り入れてみたい」及び「取り入れてみたい」で回答を求めた。

帰無仮説は、職員（n=16）、教員（n=22）及び新任教員（n=23）の間で回答率に差がないとし、カイ二乗検定を用いて検証した。

3) 自由回答の質的検討

「今回のワークショップで、よかったと思われること」と「今回のワークショップの問題点と思われること」に関する単語出現頻度をテキストマイニングで抽出した（<https://textmining.userlocal.jp>）。

2. 結果

1) 学修評価に関するプレ・ポスト評価演習

表3にプレテスト・ポストテストの正答率の比較を示す。ポストテストで有意に正答率が上昇し、かつ正答率が50%を超えたのは、「3. 形成的評価は、進級のよい基準となる。」「6. 観察記録は、観察したことを学修者が記録したものである。」「8. 評定尺度は、技能の評価に有効である。」の3項目であった。有意に正答率が上昇したが正答率が50%未満のものは「2. 総括的評価は、学修者の知識、技能、態度・習慣を総合し

た評価のことである（正答率 34.4%）」「7. チェックリストは知識の評価に適している（正答率 49.2%）」の 2 項目であった。有意な正答率の上昇がなく、かつ低い正答率を示したのは、「4. 出題方法を工夫すれば、客観試験で態度・習慣を測定できる。（正答率 37.7%）」「5. 論述試験と口頭試験の併用は、知識を広くかつ深く評価するのに適している（正答率 11.5%）」の 2 項目であった。「1. 教員が、評価の対象になることはない。」は、プレ（72.1%）、ポスト（75.4%）共に正答率が高く、「9. 態度・習慣を客観的に評価することは不可能である。」は、正答率が 47.5%から 63.9%まで上昇した。

図 2 にポスト評価演習の教職員間の正答率の比較を示す。いずれの項目も教職員の間で有意な差は認められなかった。

表 3 学修評価に関するプレ・ポスト評価演習の比較

- 1) 総括的評価は、「意思決定」を目的としているという理解が改善はしているが、両クールともに正答率が 30%台にとどまっている。一方、形成的評価の目的に関する理解は有意に改善している。
- 2) 評価方法と領域の関連性について、客観試験で態度習慣は評価できない点に関する正答は 50%未満である。論述試験と口頭試験はともに測定範囲が同様で両方の併用は効果的でない点に関する正答は 20%未満と理解が著しく不十分である。
- 3) 観察記録に関する概念の理解が深まっている一方で、チェックリストが知識の評価に向いていない点の理解が進んでいない。チェックリストを用いて実際に評価をする演習等の必要が示唆される。

	1・2クール (n = 61)		
	プレ	ポスト	p
1. 教員が、評価の対象になることはない。	72.1%	75.4%	0.53
2. 総括的評価は、学修者の知識、技能、態度・習慣を総合した評価のことである。	8.2%	< 34.4%	* 0.00
3. 形成的評価は、進級のよい基準となる。	14.8%	< 67.2%	* 0.00
4. 出題方法を工夫すれば、客観試験で態度・習慣を測定できる。	21.2%	37.7%	0.10
5. 論述試験と口頭試験の併用は、知識を広くかつ深く評価するのに適している。	4.9%	11.5%	0.31
6. 観察記録は、観察したことを学修者が記録したものである。	24.6%	< 70.5%	* 0.00
7. チェックリストは知識の評価に適している。	23.0%	< 49.2%	* 0.01
8. 評定尺度は、技能の評価に有効である。	42.6%	< 68.9%	* 0.01
9. 態度・習慣を客観的に評価することは不可能である。	47.5%	63.9%	0.18

*: p < 0.05 χ^2 検定

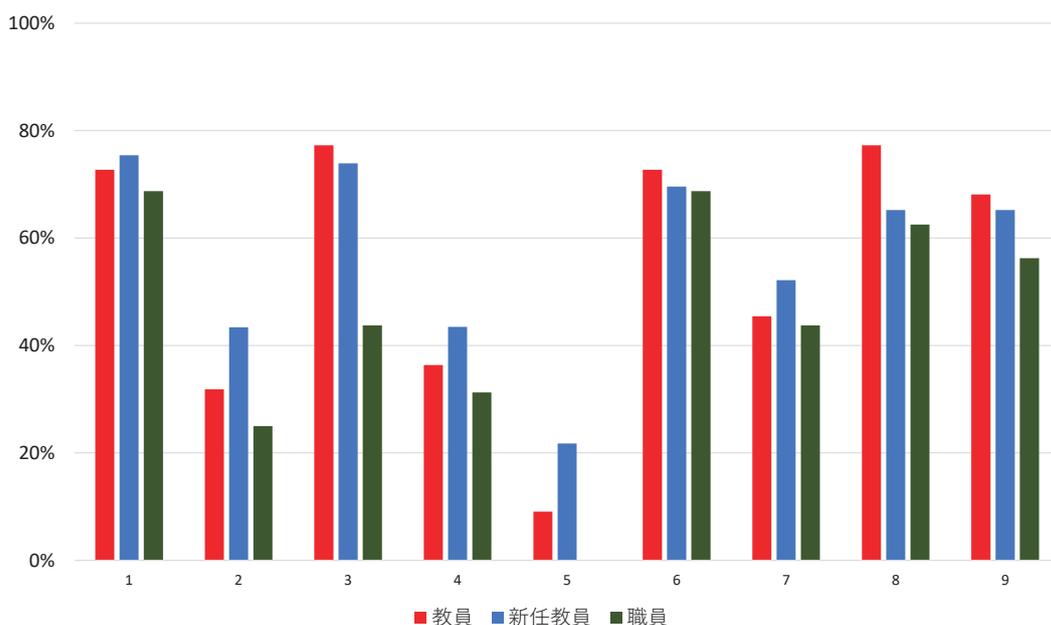


図 2 ポスト評価演習の教職員間の正答率の比較

2) ワークショップ総合評価

表4に職種別のワークショップ総合評価を示す。カリキュラムプランニングの理解について、「学修目標の立て方」において、教員は「十分な応用力が得られた」が最頻値を示した。それ以外の質問項目は、教員、新任教員、職員ともに「理解はできたが、応用力は不十分」が最も頻度が高かった。ワークショップの内容について、「内容の価値について」は「かなり価値あり」が最も頻度が高く、「極めて価値あり」と合わせると各職種ともに80%近くとなった。「内容に対する時間量」は「やや少ない」が新任教員と職員で最も頻度が高く、教員では「ほぼ適当」の頻度が最も高かった。「内容の難易度」については、教職員ともに「やや難しい」が最も高かった。今後の取組について、「今後のこのような教育技法を取り入れてみよと思うか」は、教員が「取り入れてみたい(54.6%)」が最も頻度が高い一方で職員は50.0%及び新任教員は43.5%であった。「ワークショップの継続」は各職種ともに「ぜひ必要」が最頻値を示し、その割合は職員(81.3%)が最も高く、教員(68.2%) 新任教員(65.7%)と続いた。

3) 自由回答の質的検討

表5に「今回のワークショップで、良かったと思われること」と「今回のワークショップの問題点と思われること」で出現頻度の高い単語の比較を示す。「良かったと思われる」のみに現れた単語は「職員・タスクフォース・授業・カリキュラム・学修」などであった。一方、「問題点と思われること」のみに現れた

表4 ワークショップ総合評価の職種別の比較

A. カリキュラムプランニングの理解について		理解ができなかった	理解はできたが、 応用力は不十分	十分な応用力が 得られた	
1) 教育の原理・あり方	教員	4.6%	54.6%	40.9%	p = 0.463
	新任教員	4.4%	69.6%	26.1%	
	職員	0.0%	81.3%	18.8%	
2) カリキュラム立案の手順	教員	0.0%	54.6%	45.5%	p = 0.392
	新任教員	0.0%	65.2%	34.8%	
	職員	6.3%	68.8%	25.0%	
3) 学修目標の立て方	教員	0.0%	45.5%	54.6%	p = 0.084
	新任教員	0.0%	60.9%	39.1%	
	職員	6.3%	75.0%	18.8%	
4) 学修方略の立て方	教員	0.0%	50.0%	50.0%	p = 0.261
	新任教員	0.0%	69.8%	30.4%	
	職員	0.0%	75.0%	25.0%	
5) 学修評価の立て方	教員	4.6%	77.3%	18.2%	p = 0.671
	新任教員	0.0%	73.9%	26.1%	
	職員	0.0%	87.5%	12.5%	
6) FDの企画・運営	教員	0.0%	81.8%	18.2%	p = 0.381
	新任教員	13.0%	77.1%	8.7%	
	職員	12.5%	68.8%	18.8%	

B. ワークショップの内容について		価値なし	やや価値あり	かなり価値あり	極めて価値あり		
1) 内容の価値について	教員	0.0%	18.2%	54.6%	27.3%	p = 0.865	
	新任教員	0.0%	21.7%	52.2%	26.1%		
	職員	6.3%	12.5%	62.5%	18.8%		
		少なすぎ	やや少ない	ほぼ適当	やや多い	多すぎ	
2) 内容に対する時間量について	教員	9.1%	18.2%	36.4%	22.7%	13.6%	p = 0.416
	新任教員	4.4%	34.8%	21.7%	30.4%	8.7%	
	職員	6.3%	56.3%	18.8%	18.8%	0.0%	
		やさしすぎ	やややさしい	ほぼ適当	やや難しい	極めて難しい	
3) 内容の難易度について	教員	0.0%	0.0%	27.3%	59.1%	13.6%	p = 0.765
	新任教員	0.0%	0.0%	30.4%	60.9%	8.7%	
	職員	0.0%	6.3%	31.3%	43.8%	18.8%	

C. 今後の取組について		取り入れない	少し取り入れてみたい	取り入れてみたい	
1) このような教育的技法を、今後取り入れてみよと思うか	教員	0.0%	45.5%	54.6%	p = 0.766
	新任教員	0.0%	58.5%	43.5%	
	職員	0.0%	50.0%	50.0%	
		必要ない	どちらでもよい	ぜひ必要	
2) この規模のワークショップを持続することについて	教員	9.1%	22.7%	68.2%	p = 0.098
	新任教員	0.0%	47.8%	65.7%	
	職員	0.0%	18.8%	81.3%	

n = 61 n = 51 *: p < 0.05

網掛けは最頻値を示す

表5 「良かったと思われる点」と「問題点」で出現頻度の高い単語の比較

良かった (出現率100%)	良かった・問題点 双方に出現 (出現率)	問題点 (出現率100%)
職員	学部(良い83%, 問題17%)	タイト
タスクフォース	教員(良い90%, 問題10%)	スケジュール
授業	評価(良い82%, 問題18%)	休憩
カリキュラム		必要
学修		時間配分
参考		リフレッシュ

単語は「タイト・スケジュール・休憩・必要・時間配分・リフレッシュ」などであった。また、双方に現れた単語(出現頻度)は「学部(良い:83%, 問題点:17%), 教員(良い:90%, 問題点:10%)及び評価(良い:82%, 問題点:18%)」であった。「今後1年間に、あなたが実施したいと考えていること」についてはシラバス、授業(6)、学部、評価(5)、学生、見直し、アクティブラーニング(3)が多く認められた単語であった。

3. 考察

1) ワークショップの内容について

ワークショップは2017年4月に施行された教育憲章の能力を養成する初年次科目という点を昨年度に引き続きより明確にした内容としている(河相ら, 2017)。まず, KJ法で「初年次教育の問題点」を抽出し, それに基づくニーズの検討から関連する教育憲章の能力を決定する過程をグループで議論し, より教育憲章を意識したカリキュラムプランニングが修得できるように留意した。今年度はコース名を「自主創造型パーソン養成コース」として, その中のユニットとして「初年次教育科目」を参加者に考えていただく工夫を施した。また, 日本大学 Value ルーブリックの資料と説明を新たに加え, 初年次で到達すべき適切なパフォーマンスレベルを意識した科目をプランニングできるよう工夫をした。その結果, KJ法により自由な発想で情報が収集され, 多様な意見が集約されていた一方で, 学生の問題の他にも教員の問題(教員の資質や, 連携など), 施設の問題などが広範に挙げられ, このような広範な問題点を教育憲章の能力と結びつけることが困難であることも見受けられた。次年度はKJ法による問題点抽出の際に「初年次学生の【学修上】の問題」など問題点の焦点を絞れるようなテーマの設定に工夫が必要であると思われる。また科目名が決定し, 学修目標をグループで検討している中で, 当初検討した能力以外に育成できる能力が浮かび上がることも認められた。新たな能力の追加は歓迎すべき点である。今後の課題として, 教学に関する全学的な基本方針である「アウトカム基盤型」における科目のカリキュラムプランニングという要素は必須であり, 次年度に向けて新たな研修方法の検討が必要である。

2) 学修評価に関するプレ・ポスト評価演習

総括的評価は, 学修者の知識, 技能, 態度・習慣を総合した評価ではなく, あくまで意思決定であるという理解が, 形成的評価と比較して進まなかった。形成的評価が学修者へのフィードバックを目的に行うのに対して, 科目における単位取得の「意思決定」である総括的評価の具体例のイメージができないという点が原因と思われる。次年度は解説を改善し, 理解を促す工夫が必要であると考えられる(米谷ら, 2014)。

SBOsの3領域(知識・技能・態度)とそれぞれのタキソノミーに応じて, 妥当な評価方法の選択を修得することは, 本ワークショップの一つの到達目標である。配布資料に, 3領域の評価方法との関連を示した

図があるものの、学域によっては使用頻度が多い評価方法と、そうでない評価方法があるのではと推察された。受講者にとって馴染みの少ない評価方法（例えば観察記録など）については、教育現場での実体験を伴わないため、理解が進まないものと考えられた。また、学域によっては、技能や態度領域の評価を行う機会が少なく、これも実体験に裏付けられていないために理解が進まなかった要因と考えられた。たとえば、態度領域の評価方法に関する項目「出題方法を工夫すれば、客観試験で態度・習慣を測定できる。（正答率37.7%）」、技能領域の評価方法に関する項目「チェックリストは知識の評価に適している（正答率49.2%）」などはその例と考えられる。これらへの対応として、学域に特異的なSBOsの具体例とそれに連携する評価方法の提示があれば理解がしやすくなるのではと思われる。

知識領域の複数の評価方法と、タキノミーとの関連に関する項目、「論述試験と口頭試験の併用は、知識を広くかつ深く評価するのに適している（正答率11.5%）」は、双方ともにタキノミー3（問題解決）の評価に適しているとされており、併用は知識領域の同一タキノミーを評価することとなり、評価の二重性を惹起すると考えられる。しかしながら、口頭試験の深さによっては、併用も可能となる場合も想定されることから、回答者としては迷いが生じたことが推測され、設問項目の見直しも含めた検討が必要である。

3) 総合評価と自由記載

(1) 参加者による「ワークショップ総合評価」

質問は「カリキュラムプランニングの理解度」と「ワークショップ全般に関する評価」となっている。「ワークショップの理解度」は今年度も大多数の受講者が「理解はできたが応用力は不十分」と回答していることから、FDerとして今後活用できる基礎力は達成していると推測された。今後は、実際の教学現場で教員・職員がこのワークショップの内容を応用する機会、例えば「全学FDワークショップ@キャンパス」等での運営、または、このワークショップのタスクフォースとして関わり、理解を深めていただくことを期待したい。教員・職員の間理解度について大きな差異は認められなかった。

ワークショップの難易度については有意な違いではないものの、職員は難しく感じている傾向にあった。一方、新任教員は難易度に関して抵抗なくワークショップに取り組んでいる傾向にあった。新任教員については、5月に新任教員FDセミナーをワークショップ形式で開催し、4ヵ月弱で次のワークショップに参加したことが良い影響を与えているのではないかと考えられた。

今後の取組について、「取り入れてみたい」との回答は教員が54.6%と最も高く、新任教員は43.5%とやや低かった。それは現場経験の差であることが窺えた。「この規模のワークショップの継続」については、「ぜひ必要」が職員（81.3%）で高い一方で、教員（68.2%）及び新任教員（65.7%）は低い傾向であった。意識の違いは、ワークショップの運営による職務の負担などの要因が推察されるが、今後も効率的な運営を行うために、今後もその要因について検討する必要があると考えられる。

(2) 参加者による「ワークショップ総合評価」の自由記載

テキストマイニングで「良かった点」と「問題と思われる点」に抽出された単語を比較した。良かった点では『職員』との「協働」、「ディスカッション」、「交流」など、従来教員のみワークショップのときと比較し、教職協働の良い面が引き出せていると見られる。『タスクフォース』は「助言」、「フォローの良さ」など肯定的な意見が多く、介入を積極的にしないタスクフォースでありながら、フォローのタイミング等に一定の評価があったと考えられる。

『授業』は教員及び新任教員のみ記述で、「実際の授業にフィードバックできる」などの記載が認められ、ワークショップが実践的であると感じ取っていることが推察される。『カリキュラム・学修』も教員及び新任教員のみ記述で、「作成方法の経験」、「一連の流れ」、「目標・方略・評価の一連の関係」などを初めて経験したという記述が見られた。このような良い点に関するキーワードを活かし、今後のワークショップを展開することが重要であろう。

問題は、全職種で「タイト・スケジュール・休憩・必要・時間配分・リフレッシュ」の記載があった点である。時間の調整や休憩等はグループ内で行うのが望ましいが、グループでの遠慮、個人での動きがとれない問題があることも推察され、一定の見直しが必要であると思われる。

「良い点」、「問題点」の双方に『学部』が見られた。良い点は「学部間の交流」が多数である一方、「学部間の違いからくる意見の差」などが問題点として記載されていた。「教員」についてはワークショップを通じた良い点として『教職協働』が多数である一方、少数ながら問題として「教員の評価」「教員の意識」などが認められた。いずれにしてもこのような協働は、大学を取り巻く環境の変化から、現在の教職協働をいっそう深化・成長させるには、これまで取り組めていない領域への挑戦を含め、飛躍的發展が求められる段階にあるとされ（西川，2014），また「知」の観点から捉えるとき、その取組は異なる専門知同士の相互交流とみることができると論じられている（桐村ら，2016）。

「今後1年間に、あなたが実施したいと考えていること」について、職員は「シラバスチェック（監査）」、教員は「シラバスの見直し」「シラバス作成への活用」と前向きな記載が見られた。「授業・アクティブ・ラーニング」については、ワークショップ方式の授業、アクティブ・ラーニングの授業への応用など、能動学修への気づきとなった可能性もあり、ワークショップの参加が行動変容につながる可能性が示唆された。

IV. まとめ

2013年度から実施されて来た全学FDワークショップは今年で6年目を迎えた。年1回から2回のワークショップへ展開し、さらなる教員の資質の向上、ファカルティ・ディベロッパーの育成が求められている。今回実施された合計4日間に渡るワークショップを通じた運営及び参加者の調査から、以下の点を今後の課題と要約した。

- 1) 「教育憲章」を課題としたアウトカム基盤型ワークショップの内容に関する模索。
- 2) 「教育憲章」を科目に落とし込む仕組みの理解を促進する研修方略の検討。
- 3) 評価を中心に、多様な学域に対応可能なワークショップの内容および資料の検討。
- 4) プログラム全体のスケジュールの見直し。

以上を踏まえ、多様な学域に対応できるFDer育成のために、日本大学独自のFDワークショップの研修内容および資料について再度検討し、次のワークショップで実行してPDCAサイクルを確立していく予定である。

謝 辞

ワークショップ2018の開催にあたり、その進行・運営に中心的な役割を果たしていただいたタスクフォース：櫻井 歙（芸術学部）、塩梅弘之（国際関係学部）、安西なつめ（短期大学部三島校舎）、宮脇 健（危機管理学部）、近藤克之、原 怜来（スポーツ科学部）、大貫進一郎（理工学部）、神山 浩（医学部）、大橋 晶子、菅野直之、井上容子（歯学部）、平山聡司（松戸歯学部）、亀井美和子（薬学部）、福島達也（文理学部）、飯田邦博（経済学部）、秦 雅（工学部）（敬称略・順不同）、及び企画・運営スタッフ各位に深甚なる謝意を表します。

参考文献

- 河相安彦, 高島亨, 後藤裕哉 (2017) 「全学FDワークショップ5年間の総括—大学教育における課題の解決に向けて—」『日本大学FD研究』第6号, 27-45.
- 日本医学教育学会・日本医学教育学会FD小委員会 (2009). 『医療プロフェッショナル ワークショップガイド』: 篠原出版新社.
- 米谷雄介, 東本崇仁, 殿村貴司, 古田壮宏, 赤倉貴子 (2014) 「受講者による逐次評価と総括評価を教員の講義改善支援に利用する講義映像フィードバックシステム」『日本教育工学会論文誌』第37(4)号, 479-490.
- 西川幸穂 (2014) 「教職協働の成立・展開・展望—大学改革のエンジンにするために—」『立命館高等教育研究』第14号, 39-55.
- 桐村豪文, 高松邦彦, 伴仲謙欣, 野田育宏, 中田康夫 (2016) 「教職協働による新たな知の創造—セレンディピティの可能性を高めるための工夫—」『神戸常盤大学紀要』第9号, 71-78.