



広報FDだより 2024年3月1日発行

報告

第20回 室蘭工業大学FDワークショップ

FD・AL部門 澤口 直哉

第20回室蘭工業大学FDワークショップ (FDWS20) は2023年9月20日に学内で開催されました。本稿はその内容の報告です。

1. FDWS20の企画

FDWSは本学FD・AL部門の最重要ミッションであり、全部門員で計画立案を行い、学務課の協力を得て実施しています。FDWSの主な内容は、20名余りの参加者が5～6名のグループに分かれて行うグループワークです。FDWS20のテーマを「リアル工大生に迫る」とし、3つのグループワークを設定しました。昨年まではグループワーク毎にサブテーマを設定し、全グループが同じテーマのグループワークに取り組んでいましたが、今回は、用意した複数の選択肢からグループ毎にサブテーマを選ぶ方法にしました。選択肢となるサブテーマは5つに絞りました。最初のグループワーク（以降ではワークショップWSと呼ぶ）で取り上げるサブテーマを決め、次のWSではサブテーマについて問題提起を行い、最後のWSでは提起した問題への解決策を提案してもらいました。

2. FDWS20のグループワークの内容紹介

参加者は東京都市大学から参加下さった先生1名を含む20名でした。グループは5名編成のaからdの4つです。

2.1 アイスブレイク「ウソつき自己紹介」

最初にアイスブレイクを行いました。必ずウソを混ぜて自己紹介を行い、ウソを見破るというゲーム

です。グループワークへ向けたウォームアップに丁度よい内容でした。

2.2 WS1:「リアル工大生の現状把握と重点サブテーマの選定」

参加者にはFDWSのテーマと5つのサブテーマA～Eを事前に知らせてありました。1つめのグループは「AとCを繋げて、DとEの解決を目指す」と複数のサブテーマを組み合わせて話し合いを進めることを示しました。他のグループもサブテーマ設定は選択肢を利用して自由に行っていました。紙面が限られますが、5つのサブテーマと、各グループから示された“気になる”リアル工大生像を紹介します。

A) 工大生の良さってこんなところ

真面目／素直／興味を持てば頑張れる 他

B) 工大生の勉強法ってどうなの

日本語の能力（読解力）が低い？／高校までの学習方法（暗記重視）から脱却できずに大学の学習方法へ至っていない／議論ができない／与えられた課題には取り組めるが、自分で考えての行動は苦手／視点、考え方が狭い／間違うのを恐れる／慎重に作業できない、注意力が足りない／次に起こることを予測できない 他

C) Z世代（デジタルネイティブ）にマッチした授業

全員が使いこなせているわけではない／使うことが目的になっている／匿名であれば意見が出せるのでツールとして有効／スマホを利用してポジティブに授業に参加できる／授業が全部動画の場合、要点がわからなくなる
他

※ 教員側も：教員のスキルが課題／オンライン授業で用意した素材を面接授業でどう利用する？／板書やノートテイキングも大事／授業中にデバイスで遊ばないように工夫が必要

D) キャリアデザインから主体的学修へ
ビジョンが不明確で、他人の意見に左右される／視野が狭い（自信がない） 他

E) 工大生の大学院進学意欲
親の意向で断念／経済的困難／進学を勧める機会が少ない／モチベーションがない？ 他

2.3 WS2：「選択したテーマの深分析から得られる問題提起などをスローガンで提案する」

WS1に続いてリアル工大生の分析を深めてもらいました。それぞれのグループから「学習・認知スキルの低次から高次へ」「早く研究室へ配属させよ」「スマホ・iPadも使って主体的に勉強しよう」「Learning to love learning in a complex environment」というスローガンが掲げられました。

2.4 WS3：「問題点に対する解決策を提案する」

このWSの目的は「工大生がよりよい方向へ向かうように、教職員がどのように関わり、サポートできるか等を話し合い…」であることを説明し、議論を経て解決策を発表していただきました。

グループaは「学習・認知スキルの低次から高次へ」を実現するための6ステップ「理解する」「応用する」「分析する」「評価する」「想像する」を示し、各ステップで実施する具体的な内容を提言しました。

グループbは大学院進学率を高める効果を期待して、「PBLをベースとした段階的研究室配属」を提言しました。学生は1年次から研究室に自由に入

りして、主体的に興味のあるテーマでグループ学習を行い、その中でテクニカルライティングや問題解決能力などを向上させるというプランです。このプランの有効化には入試制度の改革も必要だという、意欲的な提言でした。

グループcは「スマホ・iPadも使って主体的に勉強しよう」に沿って、気楽に授業に参加してもらい、主体的な学習へと学生を誘導する具体的な方法を整理して提案しました。意思表示やクリティカルシンキングを促すために授業中にデジタルデバイスを利用して理解度を確認することや他の学生のレポートを含めて、添削されたレポートを閲覧可能にするなどのアイデアが示されました。

グループdは「Learning to love learning in a complex environment」を実現するために『モチベーションクリニック』を開設し、何のために勉強しているかわからなくなった学生を正しい方へ誘導する案を披露しました。アドバイザーには在生も加え、可能な場合は問題を学生間で解決してもらおうというアイデアでした。アドバイザーに在生が加わるとクリニックの環境が研究室に近くなり、グループbの提言に共通する効果が出てきそうです。

2.5 総括と表彰

今回のワークショップでも例年のように、グループ毎に非常に活発な意見交換が行われ、考えさせられるような有意義な提言もありましたので、ワークショップの目的は達成できたと思われます。ワークショップの総括に引き続いてFDWS賞の表彰が行われました。受賞したグループbの5名へは本学のオリジナルキャラクター“ムロぴょん”のマスコット（非売品！）が贈呈されました（写真）。また、参加者全員へ修了証書の他に、今回はMoodle上のバッジ（参加賞）も授与されました。





3. FDWS振り返り座談会

初の試みとして、12月12日にFDWSを振り返る座談会を催しました。開催が遅くなり、意義が危惧されましたが、FD・AL部門員の他にFDWS参加者の出席も得られ、それなりに話し合いを行うことができました。

グループ毎にサブテーマを選んだやり方については、誰もが当事者になれる可能性が高まった点が良かったという意見がありました。一方で、卒研究生を担当されない先生方にとっては、4年生や大学院生

に期待する資質に関わるテーマは相変わらず参加し難いという率直な感想も頂きました。FDWS以外にも教員が気軽に交流する機会を設けられないだろうか、という話にも及びました。

FDWSの内容については「伸び悩んでいる学生に働きかけを行って、良い結果を得たい」という教員の考えが共通していたのではないかと話になりました。一方で学習意欲のある学生については、

- 1) 高年次科目の履修を許可する、
- 2) コース分属前の学生が興味あるコースの授業を履修せずに聴講可能にする

を実現してはどうかという、WSでは出なかったアイデアが出ました。1)は学士修士一貫教育プログラムで実施中であるから可能ではないか、2)は今の学生は(真面目なので?)「そんなことしていいんですか?」と言いきやうだ、という意見や感想があり、どちらも早期に研究室や研究を知り、大学院進学に繋がるアイデアだという話に行き着きました。皆さんはどうお考えになりますか。引き続き意見交換を行いたいところです。

本の紹介

「大学ハラスメント相談室」

FD・AL部門 安居 光國



櫻井義秀ほか著
北海道大学出版会 税込2,640円

本学では一昨年、昨年度にハラスメントで懲戒処分に至った事例が2件ありました。また2021年度までの5年間にセクハラで懲戒処分を受けた国立大学の教授らは78名もいたそうです。そこで、北大のハ

ラスメント相談室が著された本書を参考に、ハラスメントとくにアカデミック・ハラスメント(アカハラ)について解説します。

【ハラスメントに聖域なし】

本書は、1章：ハラスメントの定義や判断基準、2章：国内外の実態調査、3章：相談室の実体と事例から相談と調整法、4章：裁判例や教職員の懲戒の量定、5章：北大の相談室の略史、付録：参考書の構成で、5名のハラスメント相談員によりハラスメント相談のガイドブック的な視点で書かれたものです。北大では2020年パワハラ問題で総長が解任されたように、誰もがハラスメントの加害者、被害者や関係者になりうるのです。そして相談室は、①情報発信や啓発、②相談、③調整役割を担います。相談は毎年100件以上もあるそうです。

【これはアカハラです】

アカハラの事例は教育権限の乱用的言動がもっとも多いそうです。たとえば不必要に長時間にわたる叱責、人格を否定する罵声、不当に論文提出、単位を認めないと脅す言動がアカハラです。また過剰な介入とは逆に、嫌がらせからの無視や指導放棄、投稿後の雑誌掲載拒否もアカハラです。大学院生に別のプロジェクトに強制参加させたり、ゼミ指導を任せたりして学生の研究妨害をしたという例もあります。そして教授の機嫌を損ねないように学生が気を遣っている研究室はアカハラが起きやすい状況だそうです。

これはアカハラです

- ・君は本当に暗い性格だね
- ・君みたいな学生は就職できないよ
- ・私の言うとおりにしないと…
- ・実験を失敗した分を弁償してもらおうよ
- ・こんな論文は小学生の作文レベルだね
- ・私の研究室ではアルバイト禁止だ
- ・必ず私より先に研究室に来なさい
- ・こんなレポートはゴミだ（破り捨てる）
- ・休日、深夜を問わず指示メールを出す
- ・威圧するように机をたたく
- ・研究不正を強要する

【アカハラを受けた学生の言動】

アカハラを受けた学生のほとんどが「相手を避けた、研究室に行くのをやめた」か「何もしなかった」そうです。なぜ相談室にすぐに行かなかったのでしょうか。心情を聞くと、「周りの人も我慢していたから、同じように我慢していればやり過ごせると思った」や「ここでは普通のことと思っていた」と学生が耐えていたようです。また、「私にも悪い

ところがあった」と学生が自責の念をもち、被害意識の判断が閉じられたことも多いようです。そして、いよいよ心身に大きな影響が顕れ学業に差し障る事態になって、ようやく相談室に向かうようです。そして、多くの相談者は相談することで、自分の中で混乱していた思いや状況を整理できる可能性が高いそうです。また、相談者が受けた言動に比べてあまり強い謝罪や厳罰を求めることは、相談者自身にも良くないようです。

【ハラスメントか否かの基準】

「ハラスメントを受けたかも知れない」という方が相談室を訪れたレベルではグレーゾーンです。慎重な調査と審議を経なければ、ハラスメントの申立てがハラスメントという「認定された事実」にはならないのです。相談者が考えるほど「ハラスメント」は自明のものではないのです。また、留学生や外国人研究者の申立ての半数は、「日本の大学文化」が関わっていることに注意が必要です。アカハラの場合、「教育・研究上必要かつ相当な範囲を超えた」言動が基準になります。そのため、アカハラの申立てをする以上そこには明らかに問題があるのですが、相談の8～9割がグレーゾーンとして考えられています。

【グレーゾーンですでに学生は悩んでいる】

ハインリッヒの法則にあてはめると1件の懲戒処分背後には約300件のグレーゾーンがあるでしょう。教員が問題ないと思う言動でも学生によって受け取る感覚が違いトラブルになることがあり、グレーゾーンでは学生はすでに悩んでいます。そこで、教員は委縮することなく、学生との良好な関係を築くことが大切です。

アカハラ処分例（2022、2023年）

東京大学	教授	停職1カ月	京都大学	教授	停職2カ月	早稲田大学	教授	停職1カ月
東京大学	准教授	停職2カ月	熊本大学	准教授	停職2カ月	鳥取大学	教授	停職6か月
			早稲田大学	教授	解任	愛媛大学	教授	減給

編集後記

FDワークショップが20回を迎えました。1回の参加者が約20名とすると延400名の教員が研修に参加したことになります。現教員170名のほぼ全員が1～3回は参加されています。当初のワークショップは厳しいスケジュールの2日間でしたが、参加者が企画に回る好循環から同じ教員目線で改善を加えてきました。また、コロナ禍をきっかけに洞爺湖温泉から学内に会場を移動しました。今後も、共通意識の「本学の学生のために」のもと、教育を議論していきましょう。（参加20回のMYより）