

FD 実践報告

学生と一緒に考える アクティブ・ラーニング英語授業

Liberal Arts FD Practical Report Active Learning in the English Classroom: A Joint Discussion with Students

西村 君平*、中村 裕昭**、立田 夏子**

バードセール・ブライアン**、バーマン・シャリー・ジョイ**

多田 恵実**、ソロモン・ジョシュア・リー**

Kunpei NISHIMURA, Hiroaki NAKAMURA, Natsuko TATSUTA,
Brian J. BIRDSELL, Shari Joy BERMAN, Megumi TADA and Joshua Lee SOLOMON

要 旨

本稿では、弘前大学教養教育英語に関するFD『学生と一緒に考える アクティブ・ラーニング英語授業』について報告する。本FDは所属や立場の垣根を超えて、多様なステークホルダーが英語教育について協働的に思考し、実践していくための議論の場を作ることを眼目として企画・運営された。学生参加型をとった理由もここにある。

参加者アンケートから、学生の参加によってワークショップ形式の模擬授業をリアリティを伴って実現させることができることが確認された。また、本FDが参加者から高い評価を受けていること、特にFDで学んだ事柄を自分自身の授業で活用しようという、参加者の行動変容度が高いことがわかった。

こうした高い効果をあげた原因の1つの可能性として、教養教育開発実践センターという英語教育担当部局が中心となってFDを実施したことが挙げられる。全学的な教育改革の動向（アクティブ・ラーニングの推奨）を具体的な教育実践（アクティブラーニング型の英語の授業）へと落とし込んで、ワークショップ形式で参加者の学習を促進するという方法は、全学的な教学マネジメント体制の構築にとって示唆的である。

キーワード：学生参加型FD、アクティブ・ラーニング、教養英語、全学的な教学マネジメント

はじめに

平成29年度から、弘前大学は「全学教学マネジメントによる三つのポリシーに基づく一貫のかつ一体的な教育改革の推進」を全学的な教育研究活動の重点戦略の1つとしている。この重点戦略では、グローバルな視点や専門知識を活かし地域社会のリーダーになり得る人材の育成が目標となっている。そして目標達成に向けて、全学的な観点から学士課程をマネジメントしていく体制の構築に取り組んでいる。

* 弘前大学教育推進機構教育戦略室

Educational Strategies Office, Institute for Promotion of Higher Education, Hirosaki University

**弘前大学教育推進機構教養教育実践センター

Center for Liberal Arts Development and Practices, Institute for Promotion of Higher Education, Hirosaki University

全学的な観点から学士課程をマネジメントするということは、授業の目標や内容を標準化したり、教員に求められる資質や態度を統制することを意味しない。Weick (1976) において示された通り、伝統的に、大学という組織は教育内容や方法に関する裁量の多くを教員個人に委ねる傾向にあるが、この裁量は教員の専門性が最大限発揮されるためには必要な条件である。組織的な教育が重要だからと言って軽々に標準化や統制を強化してしまえば、教員の専門性が発揮されなくなり、大学は「学問の府」として存在し続けることができなくなってしまう。その一方で、大学の伝統的な組織体制では、標準化や統制の機能があまりにも脆弱であるがゆえに、一部の意欲的な教員や部局が有意義な教育実践に取り組んだとしても、それが全学的な広がりを持たないまま散発的に終わってしまいがちである。こうした大学の組織特性は「ゆるやかに結びついた組織」としてよく知られている。教員の専門性が十分に発揮されるだけの裁量を存置しつつ、個人単位の教育実践から組織単位の教学マネジメントへの転換を推し進めていくことが、弘前大学の教学マネジメントの基本的な課題の1つと言って良いだろう。

このような問題意識のもとで、本稿では、2018年2月14日に実施された弘前大学教養教育英語に関するFD『学生と一緒に考える アクティブ・ラーニング英語授業』について報告する。本FDの眼目は教養教育英語のあり方を、所属や立場の垣根を超えて、多様なステークホルダーが協働的に思考し、実践していくための議論の場を作ることである。

すなわち、本FDにとって、アクティブ・ラーニング云々は単なる考える材料に過ぎない。アクティブ・ラーニングの充実はもちろん重要な改革課題だが、さりとてそれも大学教育改革のごく一部に過ぎない。本FDが目指したのは、そうした個別テーマに対する研修の類ではなく、むしろ教養教育英語について立場の違いを超えてじっくりと話し合い、個々人の現状に対する納得感を醸成したり、教員や職員、学生間の信頼関係を保全することで、教養教育英語のさらなる充実の立脚点となる熟議の場、いわゆるプラットフォームを作ることである。このように本FDは、教員の専門性が十分に発揮されるだけの裁量を存置しつつ、個人単位の教育実践から組織単位の教学マネジメントへの転換を推し進める1つの先駆的な取り組みと言える。

以下ではFDの内容について記述した上で、FDの参加者アンケートを分析し、弘前大学の教養教育英語のプラットフォーム構築に向けた取り組みの成果を検討する。最後に、本実践の含意について、全学的な教学マネジメントの観点から議論する。

FDの実践の意図および設計

(1) 実践上の目標：非常勤講師の参加

すでに触れた通り、本FDの眼目は弘前大学の教養教育英語の充実に向けたプラットフォームを構築することにある。言葉にすれば簡単だが、プラットフォームの構築は中長期的な展望に基づいて継続的に努力を払う必要がある営為である。また、何をもってしてプラットフォームの構築に成功したと言えるのか、判然とした基準は存在しない。

そこで本FDでは、実践上の1つの目標として、非常勤講師の参加を重視することとした。弘前大学に限ったことではないが、教養教育英語の担当教員の少なくない部分が、非常勤講師に依拠している。教養教育英語のプラットフォーム構築のためには、非常勤講師の参加は必須事項である。

また、少なくとも本学の場合、非常勤講師は授業を実施する時間のみ雇用されており、FDへの参加は本人の意思のみにかかっている。ある意味では、非常勤講師の参加は、本FDが少なくない時間や労力を払ってでも参加したくなるような、有意義で一人ひとりが楽しめるような場となっているかどうかを示すメルクマールとも言える。このような考えから、プラットフォーム構築のめあてとして、非常勤講師の参加を定め、教育推進機構教養教育実践センターから非常勤講師の方々へと周知した。(なお、大学設置基準第二十五条の三には「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FDの実施義務が規定されており、少なくとも一般的な指針としては、大学経営者にはFDを実施する義務が、大学教員にはFDに参加する義務が課されている。)

(2) 実践上の工夫：学生参加型FD

非常勤講師を始めとする多くの参加者を集めるための工夫として、本FDは学生参加の形をとった。学生参加型FDは学生の意見を聴取したり、学生と教員や職員が交流したりする活動を伴ったFDである。

清水他（2009）によれば、2000年に文部科学省から提起された「大学における学生生活の充実方策について（報告）－学生の立場に立った大学づくりを目指して－」を一つの契機として、学生参加型FDは教員の意識を「知識や技能を授業で教えれば良い（≡それを身につけるかどうかは学生次第）」という教授中心の発想から、「学生の学習や成長に責任を持つ（≡学生が知識や技能を着実に身につけることを重視）」という学習中心の発想へと切り替えるための1つの良ききっかけとして注目されている。

また、あくまで一般論だが、学生アンケートのような形で定量的に集約された学生の声に比べて、学生参加型FDで直に味わう学生の声や雰囲気は、教員にとっては新鮮な刺激を持っている。その効用如何については議論の余地もあれど、ひとまず教員にとっては通常のFDに比べれば楽しいものになることが多い。

上記の2つの理由に基づき、本FDを学生参加型の形態で企画することとした。

(3) FDの構成と内容

実際のFDの内容は表1の通りである。主な内容は、アクティブ・ラーニングの概念的な整理を行う「アクティブ・ラーニングの基本」を皮切りとして、「アクティブ・ラーニングの授業を体験」「動機付け通りフレクシオン」と体験的なワークショップを実施した上で、「討論：学生とともに作る英語授業」へと続く構成となっている。「周知徹底」や「理解情勢」を重視した講義型のFDとは一線を画する構成となっている。

表1：FDの構成

内 容	時間
1) 開会挨拶	(5分)
2) アクティブラーニングの基本	(10分)
3) アクティブラーニングの授業を体験	(25分)
4) 動機付けとリフレクシオン	(25分)
5) 討論：学生とともに作る英語授業	(25分)
6) 全体ディスカッション	(10分)
7) 総括	(5分)

①アクティブ・ラーニングの基本（担当：Brian Birdsell）

アクティブ・ラーニングが重視されるようになった社会背景やアクティブ・ラーニングの効果に関するエビデンスなどの紹介が行われた。（写真1）

Birdsell講師は、アクティブ・ラーニングが、学生間の知識の伝達から学習者自身が得た知識を使って新しい知識を構築していくという構成主義へと発展してきた過程を述べた後、さらに授業を通じて学習者に、分析力、創造力などの高度な思考スキルを涵養することの重要性を指摘した。一方、現在の教室状況や大規模な授業の編成における



写真1：アクティブ・ラーニングの基本講演の様子

アクティブ・ラーニング授業の実践上の問題も指摘した。アクティブ・ラーニング授業の実践では、単に知識情報を伝えたり、学生間で共有させるだけではなく、ワークを通じて、学生が批判的態度で情報を活用し、創造的な能力を発展させることが重要であることが事例も交えて、理論的に議論した。

②アクティブ・ラーニングの授業を体験（担当：Berman Shari）／動機づけ通りフレクシオン（担当：立田夏子・野呂佐枝子（非常勤講師））

Birdsell 講師によるアクティブ・ラーニングの解説の後、Berman 准教授による模擬授業が行われた。授業ではアクティブ・ラーニングに基づいた協働活動の一種であるジグソー法が用いられ、授業には学生の他に教養教育開発実践センター専任教員が参加した。

はじめにクリスマスについての約10分間のビデオを全員で鑑賞し、その後7~8名からなるホーム・グループごとに、割り振られたビデオの1部分の内容についてディスカッションを通して理解するよう努めた。続いて、ビデオ・グループに分かれ、ジグソーパズルのように、それぞれのホーム・グループに割り振られた部分の内容を伝え合い、ビデオ全体の内容理解を図った。最後に、ホーム・グループに戻り、割り振られた部分について各ホーム・グループに説明をし、全員で内容理解を深めて、グループの代表者がその部分の内容を発表した。模擬授業の最後には、「グループのメンバーとよくコミュニケーションを取って内容を理解できたか」「今後のグループ活動ではどのようなことに気をつけたいか」など、模擬授業に関するリフレクション活動を立田講師が行った。



写真2：アクティブ・ラーニングの授業を体験ワークショップの様子

模擬授業の後は、立田講師と野呂非常勤講師による「動機づけ通りフレクシオン」と題した発表が行われた。

立田講師は、普段の授業の最後に学生が行うリフレクション活動としてのSelf-assessment sheetの活用方法を紹介し、その活用を通して学生が英語学習への動機づけが高まったという研究結果を発表した。また、野呂非常勤講師は、教員が授業改善するために行う学生からの意見を取り込む様々な方法を紹介した。最後に、立田講師が、アクティブ・ラーニングを実質化し、学生の英語学習への動機づけを高めるための一手段として、学生と教員の両方向からのリフレクション活動を実施することが重要であると説明して発表を終えた。

③「討論：学生とともに作る英語授業」（担当：中村裕昭）

ここではクリッカー（回答者のアンケートを即時集計してプロジェクターで投影するためのツールで、大人数での演習・ワークショップにおける意見集約等を効率化するもの）を用いて、学生の意見を聴取しながらこれからの弘前大学の英語教育のあり方が模索された。今回のFDのポイントとなったのは、学生を参加させ、英語の授業や動機づけについて直接意見を聞くというセッションをプログラムに含めたことであり、この意味ではこのパートは本FDの中核的な部分である。

学生にはまずクリッカーを使って用意された質問に答えてもらい、次に各自の選択の理由を口頭で発言してもらう形式にした。クリッカーによる質問事項は「英語は好きですか」「英語が嫌いな理由」「英語を学ぶ目的」など一般的な質問から入り、弘前大学で受けている授業について、授業の印象、モチベーションを高めるアクティビティー、アクティブ・ラーニングにおけるグループワークの難しさ、最後に、将来のキャリアと英語の関係にまでおよぶ15の問いを用意した。参加した30名ほどの学生は初級から上級まで多様なレベルであるが、英語学習に意欲的な者が多く、とくにアクティブ・ラーニング授

業に参加しようという意欲が高いことが感じられた。したがって、質問にも肯定的な回答が高い比率を占め、選択の理由について積極的に発言していた。なお、議論の後、大学の英語の授業のスタイルや評価の仕方が現在はあまりに多様なので、ある程度共通した授業方針ですべての英語授業が運営されることを望む学生がおり、教員として考えさせられることが多かった学生との対話となった。

参加者アンケートの分析

(1) 参加状況

FD終了直後にアンケートを実施し、終了時までFDに参加した23名の参加者から回答があった。回答者の属性から、本FDの実践上の目標の1つである非常勤講師の参加率は73.3%、学内の常勤教員の参加率は54.5%であったことがわかった。

学内の常勤教員の参加率は、非常勤講師のそれと比較して、相対的に低くなった。FDの義務化が求められている中で、専任教員の参加が相対的に低かった点は今後の改善点である。これからは学内の常勤教員をどのようにして、教養教育英語に巻き込んでいくのかについても検討していく必要がある。

(2) 参加動機

参加者がどのような動機で本FDに参加したのかは、プラットフォーム作りの成否をうらなう意味で重要である。アンケートでは複数回答形式で、「内容が面白そうだったから（興味）」「役に立ちそうだったから（有益）」「学生参加型のFDだったから（学生）」「断れなかったから（義務）」「その他」で参加動機をたずねた。

結果は表2が示す通り、有益さを期待しての参加が68.2%となっており、全体の2/3以上の参加者が自分にとって有益な知見を求めてFDに参加したことがわかった。

トップの「有益」に続いて、「興味」(36.4%)、「義務」(31.8%)、「学生」(4.5%)となった。学生参加型というFDの形式は、参加者の動機付けには結びつかなかった。この意味では本FDの実践上の工夫の作業目標は達成されなかった。

表2：参加動機

動機	興味	有益	学生	義務	そのほか
度数	8	15	1	7	1
割合	36.4%	68.2%	4.5%	31.8%	4.5%

ただし、これは筆者らの印象に過ぎないが、当日は学生を交えて活発に意見交換が行われるとともに、本稿では取り扱わなかった自由記述型の「学生アンケート」においても学生は積極的にFDや英語教育についての意見を述べていた。この意味では学生はFDは大いに盛り上がりを見せていたと言える。なにより、学生の参加によってはじめて、模擬授業形式のワークショップを実現させることができた。模擬授業は参加者に対してアクティブ・ラーニング型の授業をリアリティを伴う形で示すためには重要な意義を持っているように、企画・運営サイドには見受けられた。

これを踏まえて推測すると、学生参加型FDはやはり実際に体験してみれば、FDの有用性を実感できるが、そもそも弘前大学では学生参加型FD自体がほとんど行われてこなかったため、学生参加型FDについてのイメージがわからず、それゆえに学生参加型という形態が動機付け要因として機能しなかったのではないと思われる。今後、改めて学生参加型FDを実施してもなおそれが動機付けとならないのか、改めて検証する必要がある。

(3) 満足・理解・行動変容

アンケートでは、参加者に対して、研修の効果測定の一般的な項目である「満足度・理解度・行動変容度・行動変容による成果」(Kirkpatrick, et.al., 1988)を参考に、FDの満足度、FDで取り扱った事柄に対する理解度、FDで学んだことを実際に活用したいかを問う行動変容度の質問を設けた。行動変容による成果を省略した理由は、当該項目はFD実施直後には測定不可能だからである。

満足度・理解度・行動変容度の結果は表3の通りとなっている。いずれの数値も良好なものとなり、本FDが参加者から高く評価されていることがわかった。特に、「FDで学んだことを実際に活用したい」という設問に対しては、19の有効回答が寄せられ、その中の89.4%におよび17名が「とても活用したい(8名)」「やや活用したい(9名)」と回答している。本FDを通して、アクティブ・ラーニング型の授業に対する意欲は高まったと言える。

表3：満足度・理解度・行動変容度

	問1：満足	問2：理解	問3：活用
1 とても	6	3	9
2 やや	11	16	10
3 あまり	3	2	2
4 全く	1	0	1

本実践の含意—おわりにかえて—

本実践の含意としては、以下の2点を指摘することができる。

(1) 教養教育英語FDへの動機付けの解明の必要性

本FDの企画段階において、雇用形態上、非常勤講師の、FDへの参加率は低くならざるをえないと予想していた。しかし、実際にFDを開催してみれば、非常勤講師の大半がFDに参加し、常勤の教員はほとんど参加しなかった。周知の時期や方法など改善を図って行くとともに、教養教育英語に関する本学教員の意識を今後検討していく必要がある。

(2) 中間組織の重要性—教育改革の2段階の流れ—

参加者には偏りがあったものの、実際に参加した者の大半は本FDに対して好意的な評価を下していた。特に「FDで学んだことを実際に活用したい」と回答したものは極めて多く、本FDが非常に啓発的だったことを示している。

高効果の原因については実践報告を通して解明することは困難であるが、本稿では1つの可能性を仮説的に示しておきたい。それは今回のFDが教育推進機構等のトップダウンではなく、かといって教員の個人的な興味に基づく単純なボトムアップでもなく、教養教育英語に関する担当部局である教養教育開発実践センターが中心になってFDを企画したことが高効果の一因なのではないかという可能性である。

今回のように中間組織がリーダーシップを発揮することで、教員の専門性が十分に発揮されるだけの裁量を存置しつつ、個人単位の教育実践から組織単位の教学マネジメントへの転換を推し進められる可能性がある。今回の実践を通して、担当部局が、全学で推進している教育改革の内容をテーマとして掲げつつ、そのテーマについて議論を尽くして問題意識の共有化や今後の展望について考察したり、その知見を具体的な教育実践へと落とし込んで模擬授業等を行うことで、単なるトップダウンあるいは周知徹底を主旨とするような講演型のFDに比べて、より効果的に教育改革を全学的に広げていくことがで

きる可能性が微見えてきていると言える。もしそうであれば、我々は同じ構造の様々な取り組みを組織していく必要がある。

現時点では単なる仮説とはいえ、全学的な教学マネジメント実現に向けた展望を拓くような示唆が得られたことは稀有なことである。教養教育開発実践ジャーナルの場をもって、この可能性が広く学内外で共有されることを望む。

参考文献

Krikpatrick, D. L. (ed.), (1988). *Another Look at Evaluating Training Programs*, ASTD.

Lazarsfeld, P. F., Berelson, B., & Gaudet, Y. (1944). *The People's Choice*, Columbia Univ. Press.

清水亮・橋本勝・松本美奈 編著 (2009) 『学生と変える大学教育：FDを楽しむという発想』 ナカニシヤ出版。

Weick, K. E. (1976). "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", *Administrative Science Quarterly*, 21(1): 1-19.