

# 本学のファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動 (2009 年度以降の振返り)

相馬 仁、杉村政樹、磯山響子

札幌医科大学 医療人育成センター 教育開発研究部門

The Review of Sapporo Medical University Faculty Development (FD) activities since 2009

Hitoshi Sohma, Masaki Sugimura, Kyoko Isoyama

Department of Educational Development, Sapporo Medical University Center for Medical Education

キーワード：FD ワークショップ、教育セミナー、新任教員研修

## 1. 背景

高等教育機関の教員は、専門職として研究、教育、サービス、管理運営の役割を果たすことが求められている。ファカルティ・ディベロップメント (FD) では、特に教員の組織的な取り組みにより大学教育の内容や方法の改善を図ることを目的としている。大学教員には国家、社会、ステークホルダー、そして学問からの期待がある。入学試験に始まり、大学内での教育 (カリキュラム、評価、教育課程、教育方法等)、そして卒業 (到達目標の実現) に至る全過程に目が向けられ、大学教育改善・改革が求められている。

1991 年の大学審議会の答申で、「欧米の大学で広く普及している教員の教授内容・方法の改善・向上への取組み FD を、我が国でも本格的に導入していく必要あり」と述べられ、2008 年 4 月 1 日に施行された大学設置基準の改正により、FD は法律で義務化された。日本のすべての大学が何らかの FD を実施している。本学においても早くから、医学部・保健医療学部でそれぞれ独立に FD ワークショップや教育セミナーが計画され、実施されてきた。

2008 年 10 月に医療人育成センターが発足し、教育開発研究部門が開設されたことで平成 21 年度より大

学 FD 委員会として一本化され、教育開発研究部門長が職指定で委員長を務めることとなり、現在に至っている。FD 委員会は、医学部、保健医療学部、そして医療人育成センターの教員が構成メンバーで、学務課が事務局として入り、教育方法等の改善や発展に向けて、企画・実施を担っている。現在、年にワークショップ 2 回、そして教育セミナー 4 回程度実施され、入職後 3 年以内の教員を対象とする新任教員研修を年 1 回実施している。さらに FD 委員会が共催するセミナーやワークショップがある。

FD の企画と実施を行う際、教育の質評価が盛んに行われていることを念頭に置く必要がある。特に医学部では、国際的見地から医学教育の質を保証することで、我が国の保健、医療、福祉、衛生、そして国際保健に貢献することを目的とし、その中で、各大学の建学の理念を重視し大学の特徴が引き出される評価が行われている。

本稿では、当 FD 委員会が発足した 2009 年以降の FD 活動について振返り、FD 活動における現在の課題を考察したい。

相馬 仁、杉村政樹、磯山響子

## 2. これまでの実績

FD 教育セミナー、ワークショップのテーマは、委員会において決定される。委員会の構成メンバーは各部署から部局長の推薦で選ばれている。テーマの決定に際し、

それぞれの部局からの要望や意見を基に決定されてきた。決定したテーマに関して、FD が実施するまでの準備は提案者が中心となって進められた。

2009 年以來 FD 委員会が主催した実績を表 1 に示した。

表 1 FD テーマ (平成 21 年度～)

年度	教育セミナー	ワークショップ	新任教員研修
平成21 (2009)	1.アドバイザー制について 2.FDの視点から見たOSCE	CBT問題作成とブラッシュアップ	教育カリキュラムと授業評価
平成22 (2010)	1.教養教育と初年次教育の動向等について 2.求める人材像のアセスメントと面接技法について 3.理学療法教育におけるOSCEリフレクション法の実践	授業評価について:教員、学生参加による双方向性FD(1)	初めての医学・医療教育に参加するにあたって
平成23 (2011)	1.問われている大学の教育力 2.シラバスの意義およびその作成法 3.e-ラーニングについて学びましょう 4.学生が主体的に学びたくなる授業の技	授業評価について:教員、学生参加による双方向性FD(2)	カリキュラムとは
平成24 (2012)	1.e-ラーニングを用いた医学教育の実際 2.What is an effective Interprofessional Education (IPE)? 3.進化するシミュレーション教育-臨床実習への導入と効果 4.講義教材、e-learning教材における著作権について 5.専門職連携教育Interprofessional Education-連携・協働できる医療人を要請するために-	e-learningコンテンツ作成からWebアップロードの概要説明	医療教育者として最低備えておくべき態度や心構え
平成25 (2013)	1.グローバル化する日本の医学教育について～医学部カリキュラムに係る医学教育認証評価制度 2.スマホ時代のリスク管理～医療人に必要な情報リテラシー 3.医学教育実践の立場から入学試験のあり方を考える	「新入生チュートリアル」チューター養成をめざして(1)	医療教育者として備えておくべきこと
平成26 (2014)	1.国際基準に対応した医学教育の質保証と医学教育カリキュラム改革 2.学生の自律的行動を起こさせるコミュニケーション力の醸成 3.発達障害等を有する学生への修学支援について	「新入生チュートリアル」チューター養成をめざして(2)	医療教育者として最低備えておくべき態度や心構え
平成27 (2015)	1.公正な学術論文の作成のためのセミナー-剽窃問題を中心として 2.医療者養成における医学英語教育 3.OSCEにおける評価者としての効果的なフィードバック 4.IR(Institutional Research)その役割や必要性-大学の運営に必要な情報の管理、提供-	1.ベストティーチャー賞受賞者による「選ばれる講義」の作り方講座 2.インストラクショナルデザインによる授業科目の改善	医療教育者として最低備えておくべき態度や心構え

本学のファカルティ・ディベロップメント (FD) 活動 (2009 年度以降の振り返り)

平成28 (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1)医学生にとって魅力ある講義とは? (2)医学教育国際認証に適った講義づくり</li> <li>カリキュラムをどう評価するか-学習効果の可視化と測定-</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ベストティーチャー賞受賞者による「選ばれる講義」の作り方講座</li> <li>実践!英語によるプレゼンテーション</li> </ol>	医療教育者として最低備えておくべき態度や心構え
平成29 (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>科研費:必ず採択される4つの要素</li> <li>ハラスメント防止のための信念対立説明アプローチ</li> <li>東京医科大学におけるカリキュラム改編・医学教育分野別評価の受審について~高等教育カリキュラムを理解する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ベストティーチャー賞受賞者による「選ばれる講義」の作り方講座</li> <li>英語表現(writing)実践練習</li> </ol>	医療教育者として最低備えておくべき態度や心構え
平成30 (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>学生の健康管理に関する動向と本学の保健管理における現状と課題</li> <li>富山大学医学部の分野別認証評価の受審とActive learningの実践</li> <li>(1)医学教育分野別評価受審の背景と目的,(2)医学教育分野別評価受審時のポイント</li> </ol>	ベストティーチャー賞受賞者による「選ばれる講義」の作り方講座	医療教育者として備えておくべき心構え
令和1 (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>学びのユニバーサルデザイン</li> <li>2040年に向けた高等教育のグランドデザインについて</li> <li>社会貢献に資する研究活動の在り方</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>大学にとっては快適イノベーションとは何か</li> <li>学習者の評価</li> </ol>	医療系コミュニケーション教育:共感をいかに育むか
令和2 (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>医学教育分野別評価の狙い</li> <li>国際的発言力を高める大学院教育ACADEMIC WRITINGのための技とコツ</li> <li>効果的オンライン教育を考える(本学教員の実例紹介)</li> </ol>	ルーブリック評価入門~基準がずれにくい公平な学習者評価	アウトカム基盤型教育とふさわしい評価方法の選択
令和3 (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>教材視聴の知的財産問題</li> <li>先住民族の権利に関する国連宣言</li> <li>ラーニング・ポートフォリオ活用術-自ら学び続ける力を育むために</li> </ol>	ルーブリック評価の活用とブラッシュアップ	医療教育者として備えておくべきこと、心構え
令和4 (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>韓国における医学教育分野別評価の状況</li> <li>医学教育分野別評価の総括-全国医学部の1巡目評価結果総括と今後の各大学の取組に向けた示唆</li> <li>メンタルヘルス不調の学生に気付いたら:不調学生への初期対応とつなぎ方</li> </ol>	ルーブリック評価を活用したラーニング・ポートフォリオ作成を学ぶ	医療教育者として備えておくべき心構え

相馬 仁、杉村政樹、磯山響子

FD のまとめとして年度末に報告書をまとめ関係者に配布している。各 FD 活動内容のまとめ(講演内容の概要や質疑応答の内容)を作製する作業は、収録した録音を基に行われ、この大変な作業は事務局学務課医療人育成が担った。事務局は FD 委員会開催の準備、議事録作成、FD ワークショップ、セミナー等の当日までの準備、当日の運営支援、そして FD 報告書の作成まで担当しており、教員とのスムーズな連携の上に本学の

FD 活動が成り立っている。

2020 年、FD 研修のプログラムが、本学の教育の発展を目指し、ディプロマ・ポリシーの達成を念頭に、教育理念を踏まえ、企画、実施される必要があることを明確に示すために、委員会に置いてポリシーの策定が行われた。その後、医療人育成センター運営委員会、評議会の承認を得た。本学の FD ポリシーを以下に示す。

#### 札幌医科大学の FD ポリシー

(2020 年 3 月 札幌医科大学 FD 委員会)

Faculty Development (FD) とは、大学教員の資質および教育能力の向上を図り、学生の教育・学習効果を最大限に高めることを目指す組織的な取り組みの総称である。

札幌医科大学の FD 活動においては、本学の建学の精神、及び、ディプロマ・ポリシーの達成を念頭に、以下のポリシーに基づき、高等教育機関としての質保証に取り組む。

#### FD ポリシー：

1. 教育組織（学部、大学院）としての向上を目指し、講義・演習・実習等に関わるすべての教員（本学教員、非常勤教員、及び、その他本学の教育に関わる者、また必要に応じて事務職員を含む）の教育能力の開発を重視し活動する。教員個人としての教育能力や資質向上を目指すと同時に、組織全体を支援することを考慮する。
2. 医療専門職を養成する教育・研究機関として、人材育成、研究活動、社会貢献にかかわる資質や能力の開発を支援する。

#### FD 活動内容：

上記の FD ポリシーに則り、FD 委員会では以下のとおり FD 研修プログラムの企画・運営に取り組む。

1. 教育能力の向上に必要なテーマを選定し、FD 研修の内容、形式（講演会、ワークショップ）を決め、必要に応じて相応しい外部講師を招請する。大学全体を視野に入れた学部共通の FD 研修と、各部局（医学部・保健医療学部・医療人育成センター）に特化した FD 研修を企画し、実施する。
2. 教員のキャリアパスを重視した研修プログラムを考慮する。特に、新任教員に対しては、医学・医療教育者としての基本、すなわち高等教育機関である本学で、医学・医療の教育に携わる教員として身に付けておくべき内容を主とした講演を受講する場を提供する。
3. 大学教育を支える教員・職員の能力開発に関する調査研究を必要に応じて行い、その結果に基づいて研修プログラムの企画、実施を行う。
4. 個人の業績評価に連動することを前提にした研修プログラムを企画、実施する。
5. 人材育成、研究活動、社会貢献に関する能力の向上に必要なテーマの研修プログラムを主催・共催する。

### 3. 課題と展望

委員会が中心となって計画され、安定的に活動がなされている。テーマの決定には、それぞれの部局の委員が責任を持ち、その内容は部局に特化する内容にならないよう、できるだけ本学全教員が関心を持ち、参加しやすいものであることを念頭に計画されている。学外の有識者を招請して行われることがほとんどである。そのテーマに関して、外部の有識者の講演から得られる情報は大変有用で、参考になるとの意見が多く寄せられている。しかしながら、その後、各教員がどのように得られた情報を自身の教育活動に活用し、自身の教育改善が図られたか、委員会として調査はしておらず、今後フォローアップが行われるべきである。

全教員に対して毎年FDへの参加を義務付けている。延べ人数では全教員数を上回っているが、実際は同一教員が複数回参加しているため、毎年参加していない教員が多くいることも課題である。FD委員会として参加を呼びかけてはいるものの、強制力を持たないため、しかるべき組織で議論されるべきものと考えている。

FD委員会は学務課医療人育成が担当事務局となり協働しているものの、あくまでも教員のための活動内容である。一方、職員の研修としてスタッフ・ディベロップメント（SD）は、総務課人事係が担当し事務局長を委員長として毎年活発に行われている。質の高い医療人を育成するという本大学の運営の目的は、教員も職員も共通することである。そのために教員と職員は協働すべきである。同じ目的で活動するはずのFD委員会とSD委員会であるが、これまで協働しておらず連携が薄い。今後運営体制を見直し、連合して運営することが望まれる。2020年度からFD委員会委員長が、オブザーバーとしてSD委員会に加わることとなった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で業務が増え、多忙を極めたこともあり、積極的に連携することになっていないが、情報の共有は行われている。今後、運営の目的を共有し運営の方法を見直すことが望まれる。