

FD 研修向けファシリテーター研修の設計と実施

Design and Implementation of the Facilitator Training for the Faculty Development Program

根本淳子, 柴田喜幸, 渡辺雄貴, 鈴木克明

Junko NEMOTO, Yoshiyuki SHIBATA, Yuki WATANABE, Katsuaki SUZUKI

愛媛大学, 産業医科大学, 東京工業大学, 熊本大学

Ehime University, University of Occupational and Environmental Health,
Tokyo Institute of Technology, Kumamoto University

〈あらまし〉 日本教育工学が主催とする FD セミナーのファシリテーター養成研修の開発・実施について報告する。FD セミナーにおけるファシリテーターの活動内容を整理し、事前・事後を含む4つの活動からなる研修を開発した。最終レポートの一部として課した「ファシリテーターとして求められるスキル項目」を分析し、参加者の視点を含めたファシリテーター像について再考した結果、専門的知識に関する内容を研修内で補強する必要があることが見えた。

〈キーワード〉 ファシリテーター, 人材開発, 研修設計, KJ 法

1. はじめに

日本教育工学会主催の FD セミナー (以下, セミナー) は, ワークショップ形式で実施しており (松田ら, 2014), ファシリテーターの存在は, 研修を円滑に進めるために重要な支援要素の一つとなっている。本発表では, セミナー向けのファシリテーター養成の試みとして実施した, ファシリテーター研修の設計について述べる。参加者レポートの分析結果を踏まえて, FD セミナーのファシリテーターの役割とファシリテーター研修内容について再考した。

2. FD セミナーにおけるファシリテーターの位置づけ

FD セミナーでは, 全体の指示やスケジュールを管理するセンター講師が場をマネジメントし, 各テーブルに配置されたファシリテーターが担当テーブルの受講生の活動を見守り・支援する。セミナーでは, 設定されたスケジュールに沿って活動が進み, かつ, 受講者間で考える時間を確保することを重視して運営している。セミナーの実施スケジュールは詳細まで決定されているため, 各活動においてファシリテーターに期待されることも明確になりつつある。FD セミナーでは, セミナーで提示された授業設計の考え方や改善のヒント (テキスト) を参照にし, 受講者自身で授業改善ができるようになることを目指しているため, 受講者が授業改善について考えやすくな

るように支援することが, ファシリテーターに期待される。直接的な解を提示するのではなく, 解を導くためにテキストをどのように参照すればよいかを支援し, アイディアは提示しても, 採用するかどうかは, 受講者の判断にゆだねるようにすることが肝要である。

3. ファシリテーター研修の設計と実施

まず, 2011 年度より開始した FD セミナーファシリテーターの役割をスケジュールに沿ってリストした。ファシリテーターは, 状況を正確に判断し, 必要に応じて活動プロセスに介入することが求められる。一方, ファシリテーター実習に長時間をかけることは現実的には困難であるため, 表1のように4部構成で実施することとした。短期間での実施を実現するために, 事前と事後活動を取り入れている点は, FD セミナーと同じである。

研修前の個別学習では, ファシリテーターとして一般的に求められる役割を踏まえつつ, FD セミナーにおけるファシリテーターとは何かを各自で考えもらう機会を用意した。併せて, FD セミナースケジュール表を配布し, 実際にファシリテーターとして取り組むべき活動をその表に記述させることで, セミナーの流れを思い出させるとともに, 各活動の目的を確認しながらファシリテーターとしての役割を検討してもらうことを狙った。2014 年度より, FD セミナーが1日研修から反転学習を活用した半日研修へと変更にな

ったため、過去に参加者が実施した1日版と半日版の研修詳細スケジュールを電子データで配布した。

ファシリテーター研修は、FDセミナーが開かれる当日の午前中に実施し、事前課題であったスケジュール表とファシリテーターの役割について確認した。参加者が少人数であったため、3名の小グループに1名ずつファシリテーター担当者を配置し、「各活動においてファシリテーターとしてどのような行動がとることが望ましいのか」をスケジュールに沿って順に確認した。これは、事前学習の復習にあたる。それ以外の時間は、具体的な事例をもってどのように対応することが望ましいのかを議論した。

FD研修(見習い)では、各テーブルにファシリテーターが1名ずつ配置されるが、ファシリテーター研修受講者はファシリテーターの監視のもとで「ファシリテーター見習い」として参加した。ファシリテーター見習いは、担当テーブルでのファシリテーションを任せられ、実習することになる。必要に応じて見習いへのフォローが入るが、セミナー実施に差支えが出ない限り、見習いが主担当として実施し、実習終了後には、ファシリテーターと見習いファシリテーターでペアフレクションを行い、実施直後に各自の成果や課題について話し合う場を設けた。

事後レポートでは、見習いとしての活動を振り返り報告することを中心に課題を課した。担当テーブルの状況やそこでファシリテーターとしてとった対応を具体的に説明することで、見習いとしての活動を客観的に見て、ファシリテーターとしてどのような行動が求められるかを再確認させた。ファシリテーターとしての経験からの学びを整理することを意図している。

4. 参加者から見た本ファシリテーターに求められるスキルからの考察

受講者6名中、5名が事後レポートを提出した。レポート項目の中にあつた、「ファシリテーターとして必要な求められるスキルと理由」を項目ごとに取り出し、カテゴリー分けした。結果、学びやすい環境づくりのためにファシリテーターは安心・安全な場であるという「準備」とそれを「進行」させる役割があると認識していることが伺えた。併せて、セミナー参加者の授業改善案を「整

表1 2014年度実施項目と流れ

活動(期間)	受講者のタスク
(1) 研修前の個別学習 (約一か月)	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーターの役割についての解説の読了する ・本年度研修内容の確認する(エクセルシート) ・FDセミナースケジュール表に「ファシリテーターの役割」を記入する
(2) ファシリテーター研修への参加(FDセミナー当日の午前) (半日)	<ul style="list-style-type: none"> ・事前課題で取り組んだ内容を照合する ・ファシリテーター研修のスケジュールとファシリテーターの役割を確認し、詳細についてはディスカッションを行う
(3) ファシリテーター見習い(FDセミナーにて) (半日)	<ul style="list-style-type: none"> ・FDセミナーにおいて、ファシリテーター見習いとして参加・実施する ・実施後に担当のファシリテーターとペアフレクションを行う
(4) 事後レポート提出 (二週間以内に提出)	<ul style="list-style-type: none"> ・レポートを作成する <ul style="list-style-type: none"> ー担当したテーブルの活動報告 ーファシリテーターとしての活動自己分析 ーFD研修におけるファシリテーターに求められるスキル ーその他

理させ引き出し」しながら、授業設計に必要な「専門知識を活用」することが求められていると考えていることも見えた。実施者らがこれまで検討してきた内容と照らし合わせると、ファシリテーター研修受講者・実施者が考えるファシリテーター人材像の大きな方向性は一致していたことがわかったが、授業改善に関する専門的な内容の活用度合やそのタイミングについては、ファシリテーター研修受講者に明示できていなかった。今後、活動のどこかで追加することが必要であると思われる。具体的には、事前活動に復習を兼ねた小テストを入れることなどが考えられるであろう。これらの結果を参考に、ファシリテーターの役割をさらに明確にしつつ、研修の効率効果を高めていくことが求められる。

参考文献

松田岳士・根本淳子・鈴木克明(2014) FDセミナーは大学の授業改善にどのように活かされたか、日本教育工学会第30回全国大会発表論文集 265-266。