

2501E

高等教育の倫理（開発） を 考える

関沢 和泉

（東日本国際大学 高等教育研究開発センター）

大学でIRや教育改善を担当する一方で
バックグラウンドが思想史・言語学史であることは
本日の提案にいくらか影響があるかもしれません

このセッションに至る経緯

日本高等教育開発協会 (JAED) 研究費助成事業 (2022~2023)
「大学教員のための教育倫理の教材開発」中井 (代表者)、上月、関沢)

研究だけでなく、教育でも倫理 (的) 振舞いが問題となる場面があり、研修で使える教材が作れないか

しかし他の研修に比べると、文献が少ないという見通しで、文献調査だけでなくインタビュー等も実施

文献については、想像していたよりも多様なアプローチ、ただし研修の提案までは1冊のみか

本日は結果を伝えるというより一緒に考えていただけると嬉しいです

テーブルごとに自己紹介も兼ねて (無理がなければ「～さん」付けて)

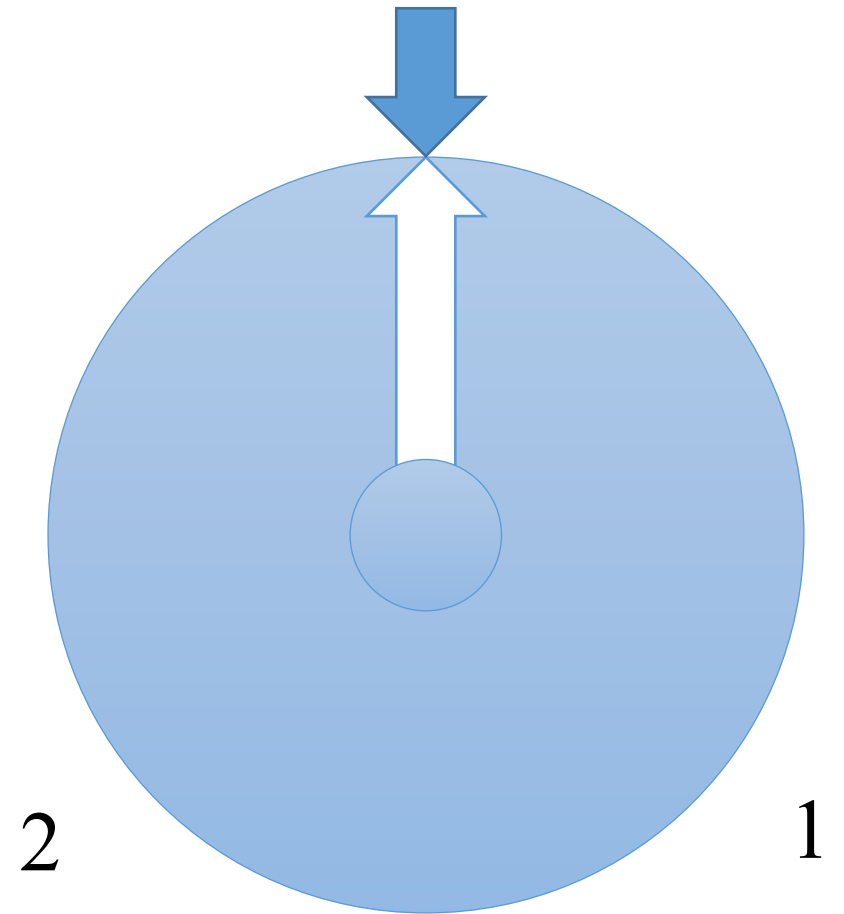
1. 【3分】付箋紙に現在／これまで職場で、教育に関する倫理的な課題だと思っている／感じたことを(簡潔に)書いてください(実際にそうだと感じた課題がない場合は、課題となっている／なるだろうと想定されることでも構いません)
2. 【10分】テーブルごとに簡単な自己紹介(所属と関わっている分野・部署)と上記の課題について、一人2分程度で紹介してください
3. 【6分】テーブルごとに出た課題を1テーブル2分程度で全体と共有してください

テーブルごとに自己紹介も兼ねて

(無理がなければ「～さん」付けて)

【3分】付箋紙に現在／これまで職場で、教育に関する倫理的な課題だと思っている／感じたことを(簡潔に)書いてください

(実際にそうだと感じた課題がない場合は、課題となっている／なるだろうと想定されることでも構いません)

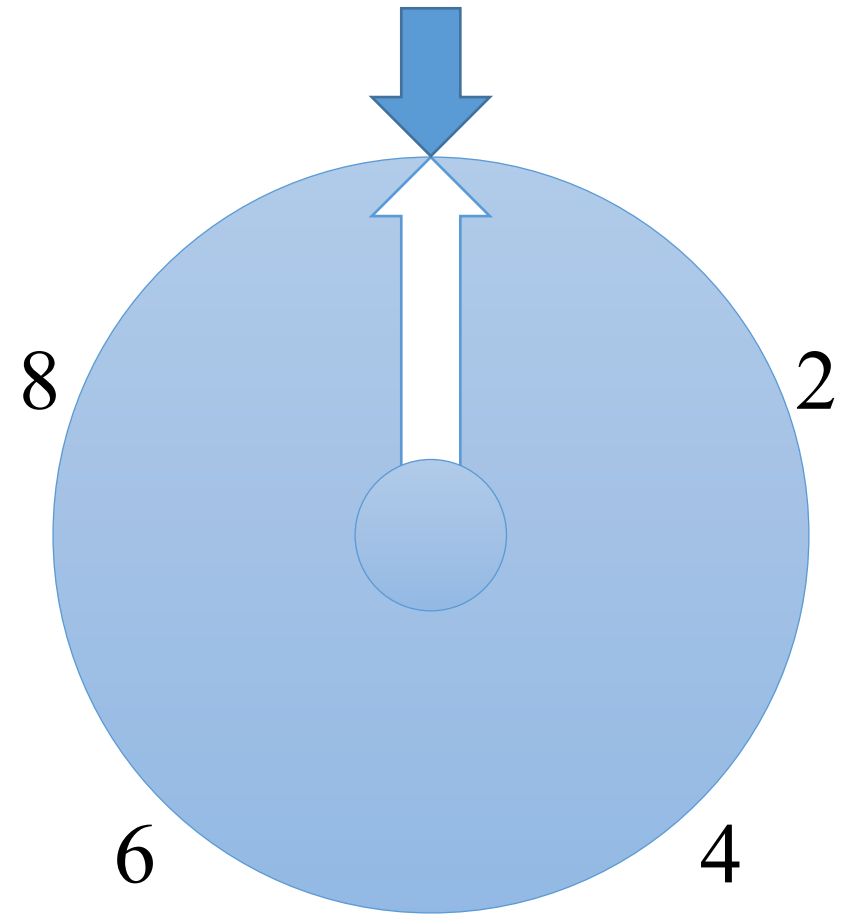


テーブルごとに自己紹介も兼ねて

(無理がなければ「～さん」付けて)

【10分】テーブルごとに簡単な自己紹介(所属と関わっている分野・部署)と上記の課題について、付箋紙をテーブルの参加者が見られるように張りつつ、一人2～3分程度で紹介してください

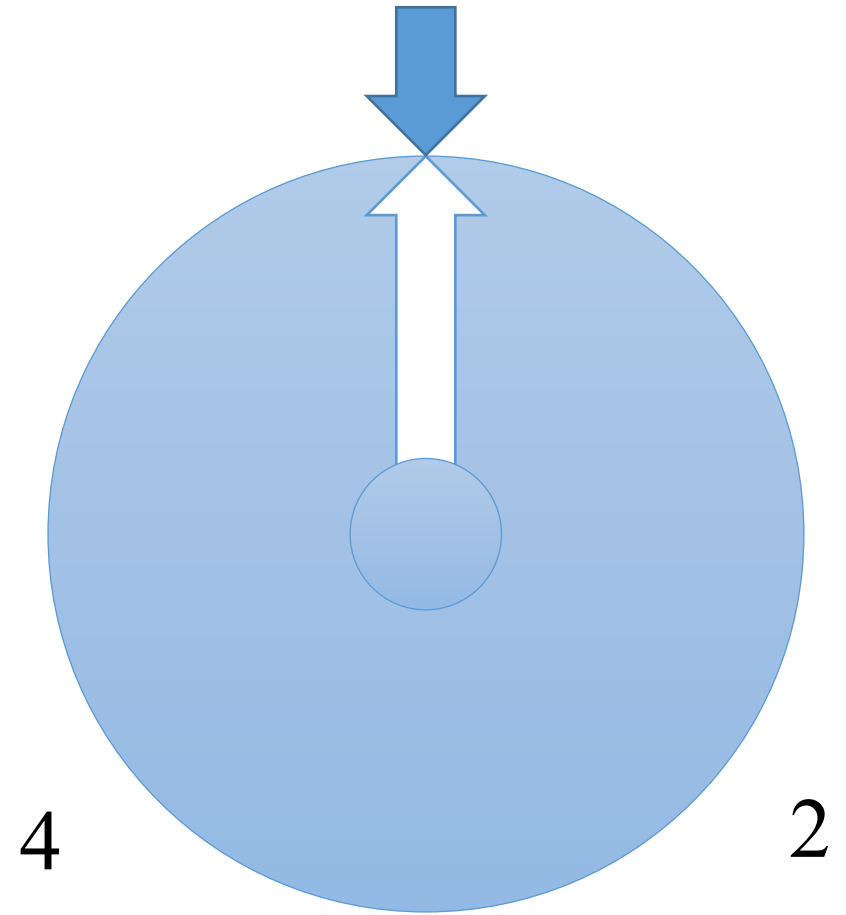
最後にテーブルで出た話題を全体に共有する方を決めてください



テーブルごとに自己紹介も兼ねて

(無理がなければ「~さん」付けて)

【6分】テーブルごとに出た課題を1テーブル2分程度で簡単に全体と共有してください



「倫理」(的課題)として
考えられていることは共通しつつ
若干の幅がある？

このセッションでの「倫理」の暫定的な(なんとなくの)理解(?)

「人間関係のあり方についての社会的要請」(清水 2022)

しばしば「価値(= 良い、悪い)の体系」とも言われるが
価値 value の方が倫理よりも範囲が広い(Barnett 2009)
⇒ 価値はあるが、とくに倫理的ともいえないものがある

「社会的に、ある集団において求められる振る舞い。
ただしあらたな判断が必要な場面(新奇な事象等)では
倫理的直観と(推論を通した)判断の妥当性も問われる」

あらたな判断が求められる場面

- 教育履歴データの扱い（IRで扱われるような領域として）
- すでに法的に取り扱い可能な（取り扱うべき）部分もあるが
「個別最適」といった表現の理解と実装には
教育とは何かといった理念的問いが含まれざるを得ない。

ChatGPTのような生成（系AIへの対応）

- 学生はどのような能力を身につけて卒業すべきか
学生たちがそうした能力を活かす時代はどのような時代か

ハラスメント研修とは異なるのか

ハラスメント対策が目指すものとは異なるのか

「ハラスメント(研修)」と「倫理(開発・研修)」は異なるか

- 2020年6月1日(中小企業2022年4月1日)ハラスメント防止対策の義務化(労働施策総合推進法 他の改正による)→他の対策強化に加え「パワハラ」の明確化
 - 「パワーハラスメント指針(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して、雇用管理上講ずべき措置等についての指針、令和2年厚生労働省告示第5号)」
 - 「「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」等を踏まえた学校法人等における留意点について(事務連絡)」文部科学省高等教育局私学部私学行政課(2020年4月1日)
 - ⇒ これらが対象とするものは基本的には法人が雇用する教職員間のハラスメント(防止)だが、同時期に「学内ハラスメント(教職員→学生)」を対象とした「学内におけるハラスメントの防止等について」(2020年3月26日)も発出

「ハラスメント(研修)」と「倫理(開発・研修)」は異なるか

- パワーハラスメント(下線強調・報告者)(以下をすべて満たすこと)
 - 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - **業務上必要かつ相当な範囲**を超えたものにより、
 - 労働者の就業環境が害されるもの
- その具体的な例(網羅的ではない)として
1. 身体的な攻撃
 2. 精神的な攻撃
 3. 人間関係からの切り離し
 4. 過大な要求
 5. 過小な要求
 6. 個の侵害

線引きの難しさ

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはいけないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

厚生労働省パンフレット「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！ ～～2022年4月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されました～～」

義務化された対策が「学内ハラスメント」対策の指針となるとしている

- パワーハラスメント指針のうち、以下は「学内ハラスメント」対策でも参考になるとされている（前掲2020年3月26日発出文書）

1. ハラスメントに関する方針等の明確化及びその周知・啓発

2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 事後の迅速かつ適切な対応の実施
4. プライバシー保護のために必要な措置を講じること
5. 不利益取扱の禁止と周知・啓発

周知・啓発＝倫理開発研修？

（原則の理解＋職場内のコミュニケーションの改善WS等が提案）

義務化された対策が「学内ハラスメント」対策の指針となるとしている

- パワーハラスメント指針のうち、以下策でも参考になるとされている（前書）

1. ハラスメントに関する方針等啓発

2. 相談に応じ、適切に対応する
3. 事後の迅速かつ適切な対応
4. プライバシー保護のために必
5. 不利益取扱の禁止と周知・啓発

大学のハラスメント対応では
山内・葛（2020）掲載の調査

1. FD・SDの実施（69.0%）
2. 新入生オリエンテーション（56.5%）
3. 新規採用教職員向けオリエンテーション（41.5%）

周知・啓発＝倫理開発研修？

（原則の理解＋職場内のコミュニケーションの改善WS等が提案）

アカデミック(キャンパス)ハラスメントと一般的なハラスメントの関係

井口(2021)は、アカデミックハラスメントの代表例としてパワーハラスメントとセクシャルハラスメントをあげたうえで、「職場でのハラスメントの定義を参考」にし、次のような定義を与えている

セクハラ 性的な言動により、相手に身体的・精神的苦痛を与えること、
又は教育・研究環境を害すること

パワハラ 教育・研究上の優越的な関係を背景に、
業務の適正な範囲を超えた言動により、
相手に身体的・精神的苦痛を与えること、
又は教育・研究環境を害すること

教員と学生の関係
上司と部下の関係
どこまで類比
できるか？

- 加害側を処罰するようなケースもあるにせよ、基本的には生じているトラブルを解決し、再発を防止することを目的とする
- 火種の段階からの対処もふくむ
- 発生した各部署(部局)と連携する人事部(相当)
 - 人事系の部署がきちんと動いている会社であれば、管理職としての適性の過不足の(再)検討をし、別部署への異動等を行う等
 - 人事系部署は「パワハラ上司が変容するプロセス」を促進することも担う

伝統的な大学組織でも、現在の日本のガバナンスの方向性としても
相談室は設置できても、解決までを導く専門部署による対処は
(資源的にも多くの大学で)難しい?

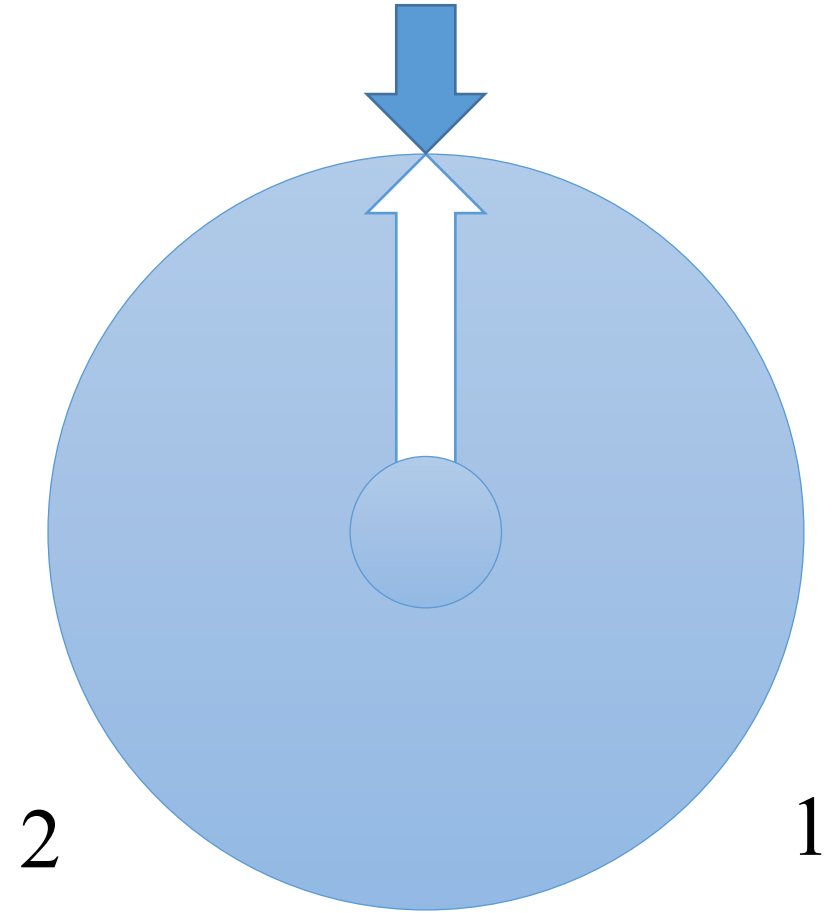
←山内・葛(2020) 個人同士の解決か、環境の改善による解消か
ただ、加害者へのサポートを明示しない大学も多く、対応が執行部まかせのことも

テーブルごとに疑問点があれば

(無理がなければ「~さん」付けて)

【3分】

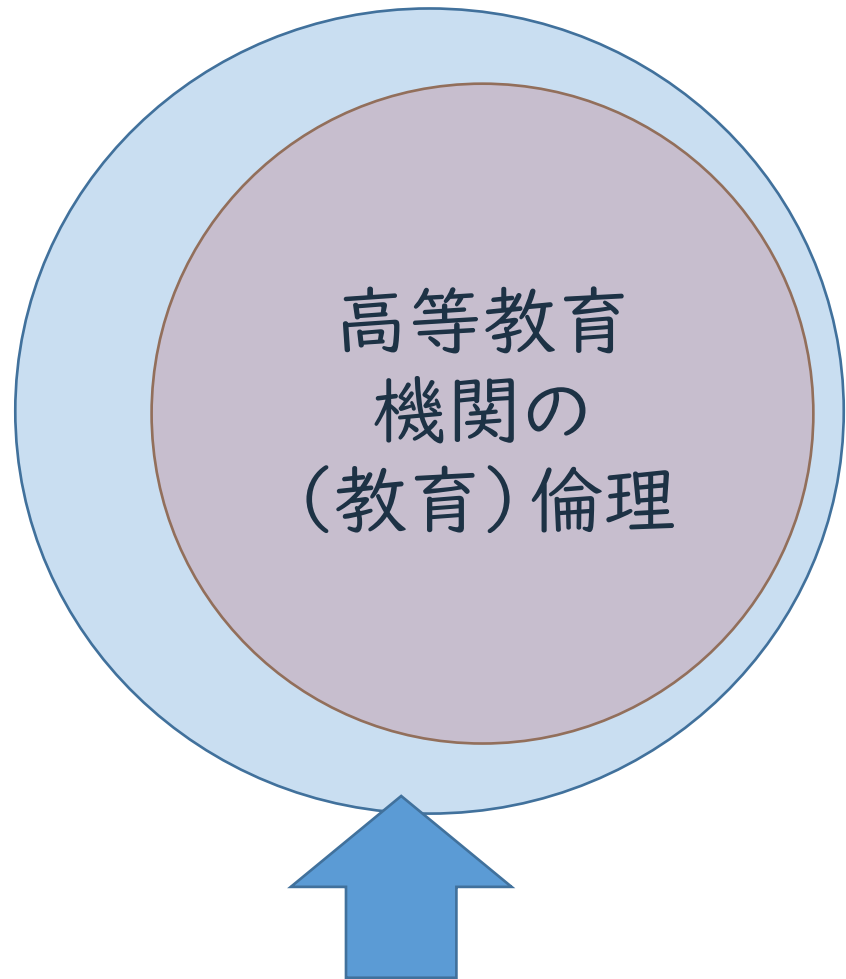
ここまでで疑問点や意見があれば
まずテーブル内で共有してください



何が高等教育で
倫理的課題（とされてきた）か（資料の1参照）

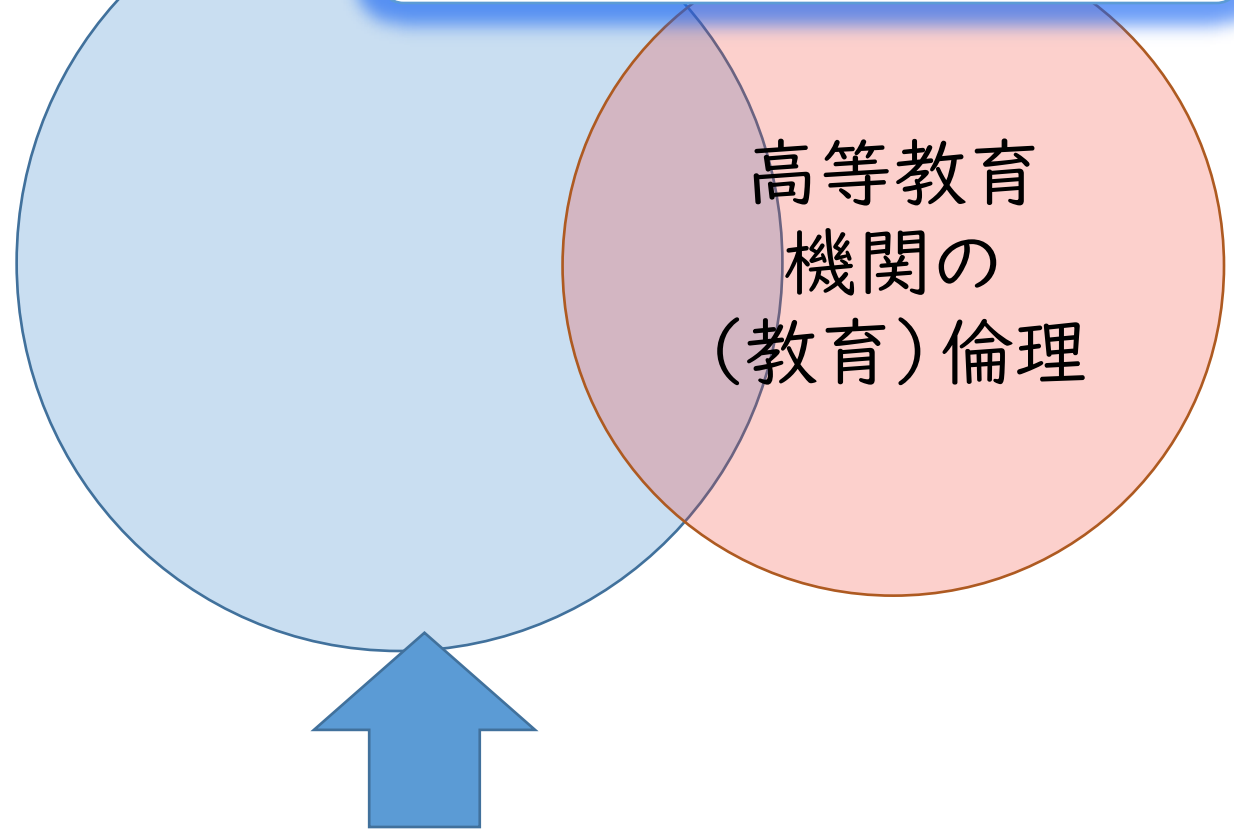
ハラスメント対策はある程度共通だとして
固有のものを特定したい

高等教育における（教育に関連した）倫理の範囲はどのようなものか



一般的にハラスメント対策で問われているような倫理的対応

固有の何かを特定したい



一般的にハラスメント対策で問われているような倫理的対応

専門職（伝統的に医師、現在では看護やソーシャルワーク等も）の特質としてを時井（2010）に基づき以下5点をあげている

1. 長期にわたる訓練や教育を通して高度に体系化及び理論化された知識や技術を身に着けること

「私立大学教員倫理綱領」
（私立大学連盟、2003年）

2. 国家または団体による資格認定

3. 職業集団の組織化および組織維持のための一定の行為準則

4. 営利を目的とせず、愛他的動機に従って公共の利益を目的とすること

5. 高度な知識や技術に基づき公共的な利益を志向する役割が義務づけられる結果としての高度の自律性や社会的権限が付与されていること

こうした専門職には、専門職として行為するにあたっての心構えや行動規範があり、それを**職業倫理**という（職分倫理や専門職倫理、とも）。

高等教育機関の教員一般をこのような「専門職」と特徴づけることは可能か

一般に、高等教育の倫理は職業倫理として語られるが、それに対して**別の見方を提示する研究者**も存在する。

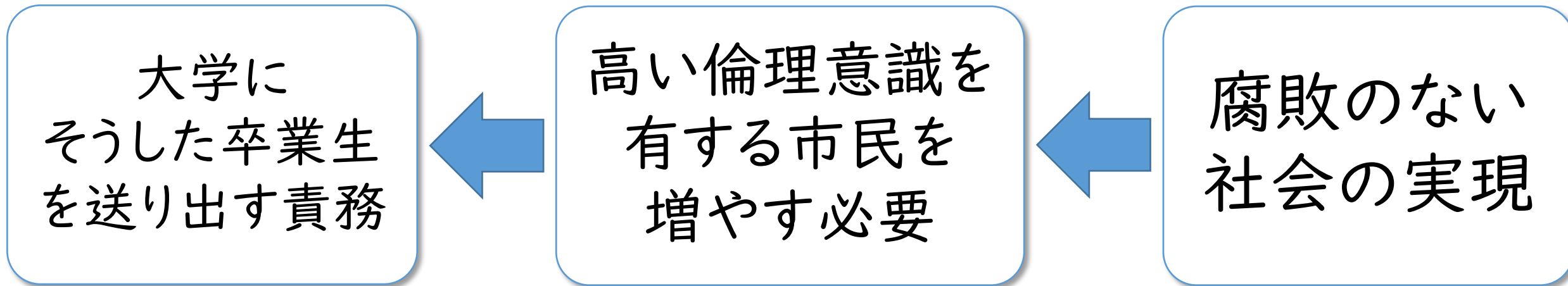
- 前スライドのようなものが（狭義の）職業倫理だとすれば、それを「教職員一般」に拡張するには、ややゆるく適用する必要がある。だが適用できるとすれば、それは教職員一般が医療関係者のように扱われる専門職であるということになる。
- 実際には、教職員はある特定の機関のなかで働いており、そこに所属して教育を行っている。その意味では、機関の倫理であり、それはビジネス・エシックスと類似のものなのではないか（ある特定の企業体に属する成員が担うべき倫理的な価値という意味で）。

⇒ 実際に、学生の側から見えるのは機関としてのふるまいであり（たとえば「先生のあいだで判断が分かれるのはやめてほしい」等）、たしかに一理あるのではないか。

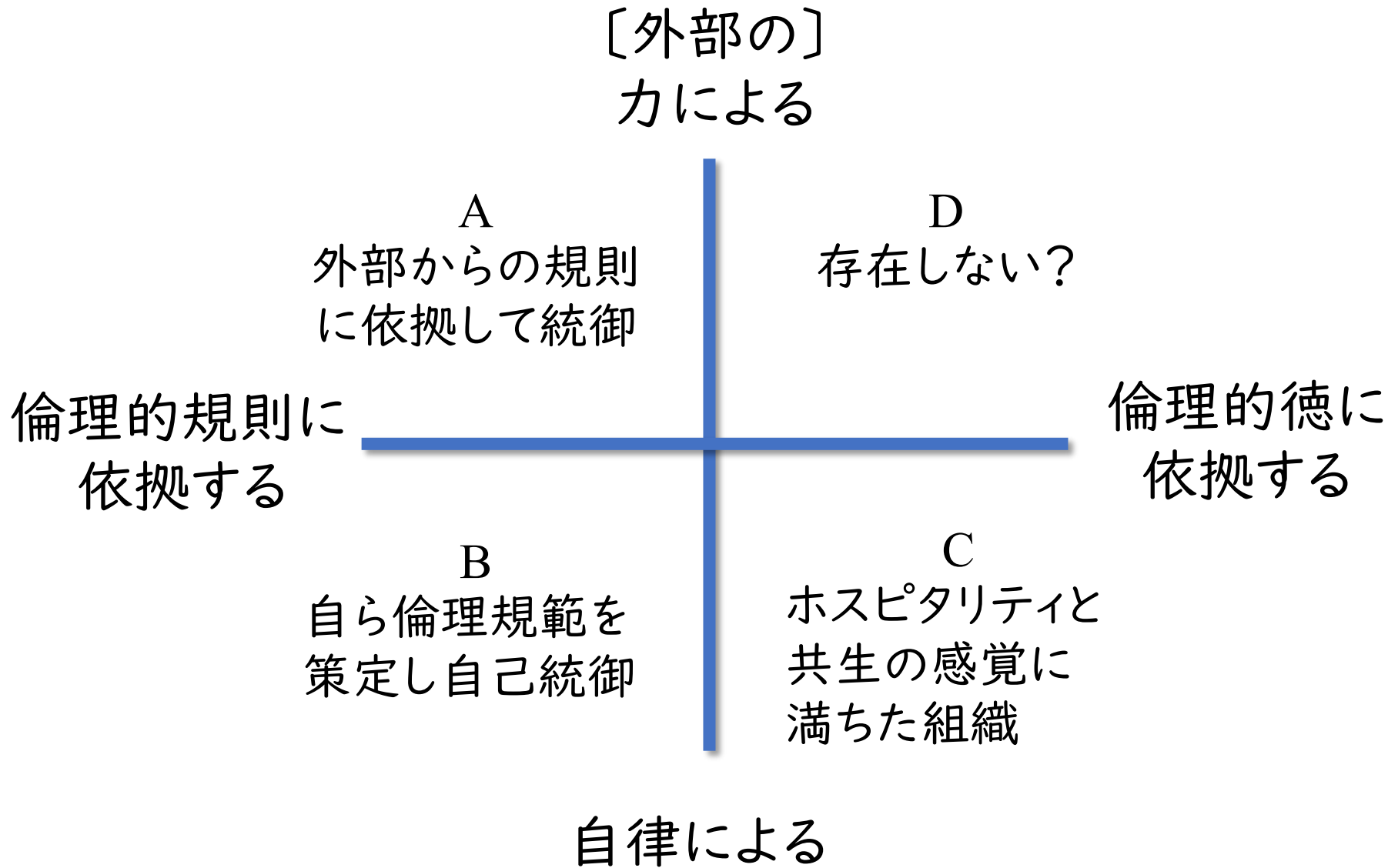
大学の社会的責任（企業の社会的責任CSRに類比してUSRと表現される）

Shek & Hollister (2017) は大学が社会に対して果たすべき責任をそれぞれの要素が、どのように、どのステークホルダーに影響するかを整理。
⇒ 高等教育の倫理が機関の倫理だとすればその方向性もあるか？

スペイン語文献では（Hirsch Adler & López Zabala (2014)等）



結果として教員の側にも高い倫理性が求められる、とする



彼は組織としての
倫理的方向
性を定めたほう
が良いのでは、
と提案する

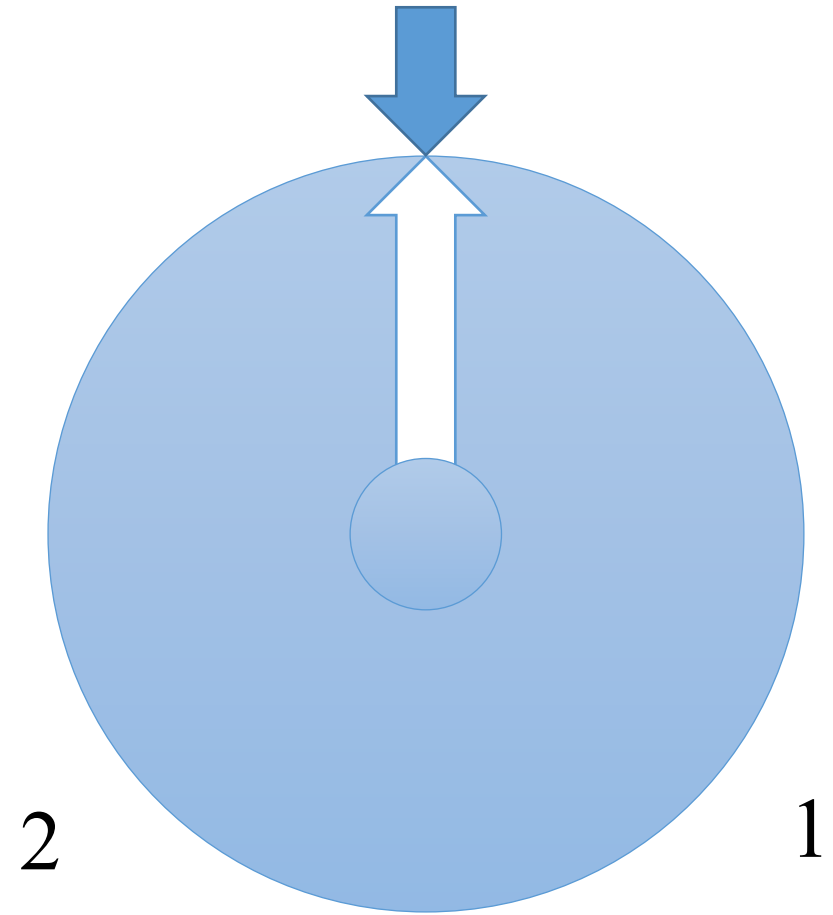
BはAよりもはる
かに良いが、大
学としてはCを理
想として目指す
べきでは、とも

テーブルごとに疑問点があれば

(無理がなければ「~さん」付けて)

【3分】

ここまでで疑問点や意見があれば
まずテーブル内で共有してください



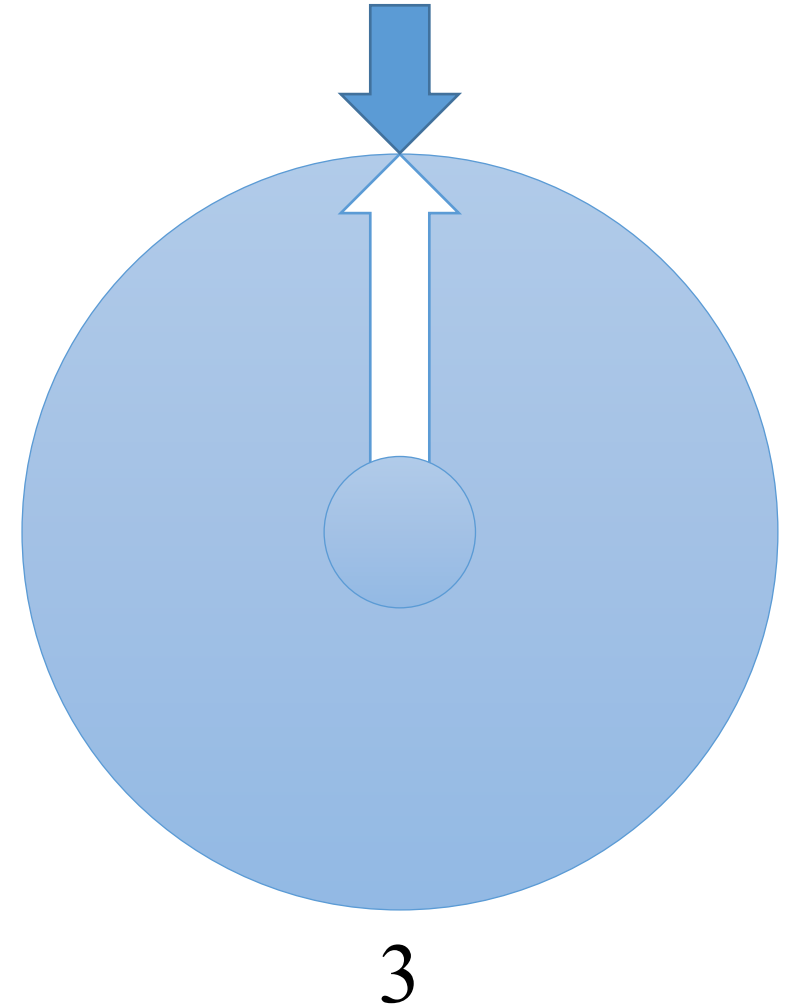
原理・原則を明らかに
(資料の2などを通じて)

何が価値として必要か

【6分】

持ってきていただいた機関の倫理綱領、あるいは配布した綱領から、配布資料の2のリストも参照しつつ、そこでうたわれている価値を特定して、付箋紙に書き出してください。

(無理がなければ「～さん」付けて)



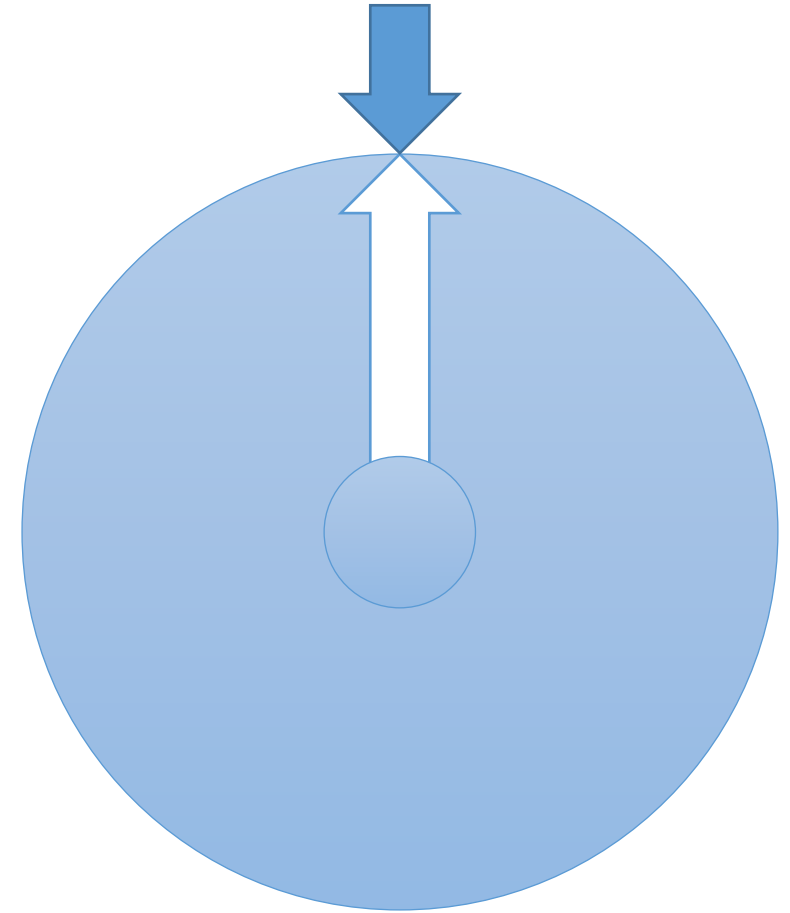
何が価値として必要か

【6分】

どのような価値が表現されていたか、付箋紙を張り出しながら共有してください。

可能であれば、同じようなものをカテゴリーでまとめることも実施してください。

(無理がなければ「～さん」付けて)

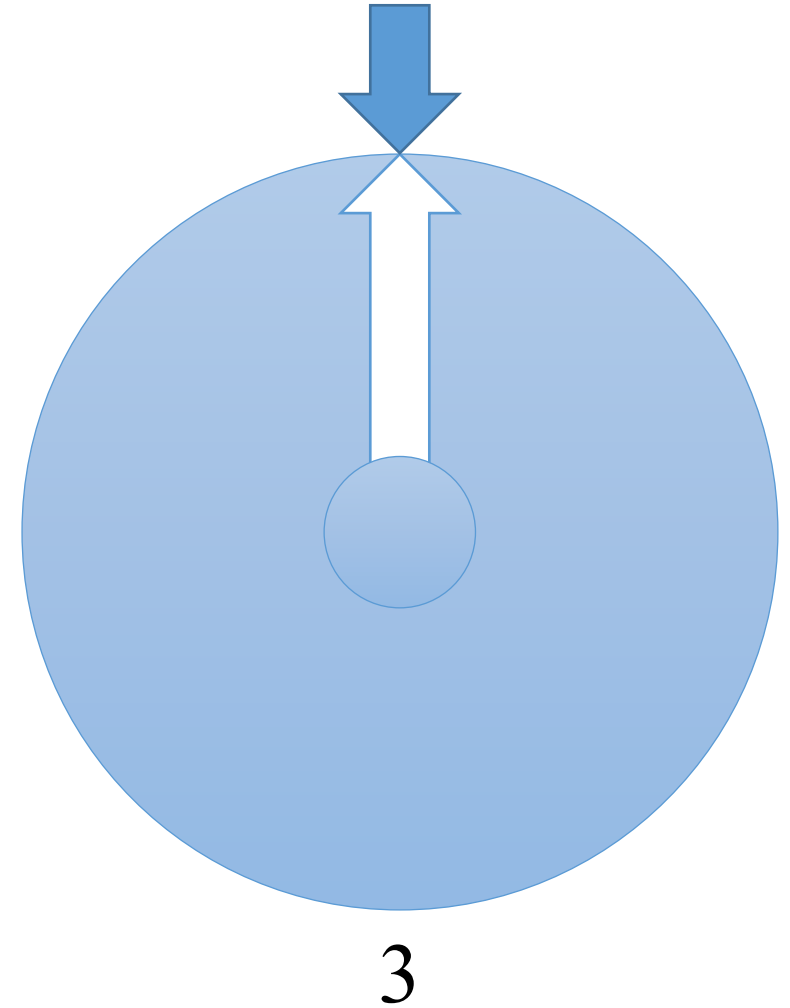


何が価値として必要か

【6分】

カテゴリー分けの続きと、出てきた要素に足りないと考えられるものがあれば足してください。

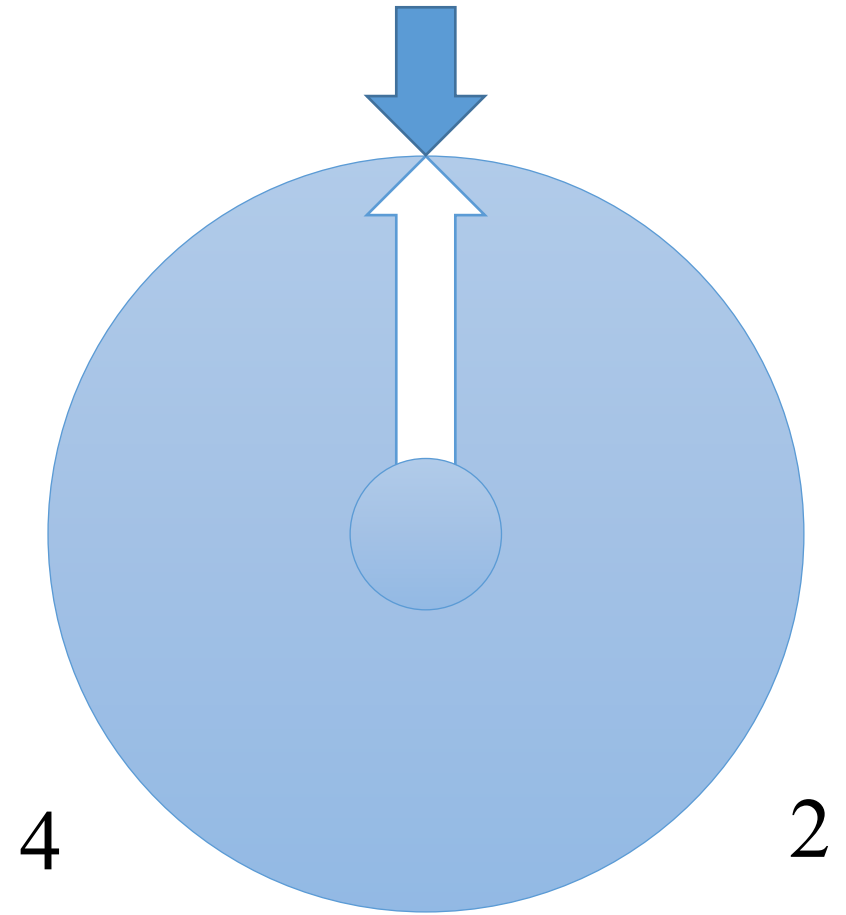
(無理がなければ「～さん」付けて)



テーブルごとに自己紹介も兼ねて

(無理がなければ「～さん」付けて)

【6分】テーブルごとに出た課題を1テーブル2分程度で簡単に全体と共有してください



意味のあるものにするために
(参考資料の3も)

- 加害側を処罰するようなケースもあるにせよ、基本的には生じているトラブルを解決し、再発を防止することを目的とする
- 火種の段階からの対処もふくむ
- 発生した各部署（部局）と連携する人事部（相当）
 - 人事系の部署がきちんと動いている会社であれば、管理職としての適性の過不足の（再）検討をし、別部署への異動等を行う等
 - 人事系部署は「パワハラ上司が変容するプロセス」を促進することも担う

伝統的な大学組織でも、現在の日本のガバナンスの方向性としても
相談室は設置できても、解決までを導く専門部署による対処は
（資源的にも多くの大学で）難しい？

←山内・葛（2020）個人同士の解決か、環境の改善による解消か
ただ、加害者へのサポートを明示しない大学も多く、対応が執行部まかせのことも

Ethics by Design (倫理的な行動をうながす組織・環境をデザインする)

- 倫理的ではない行動をさまざまな環境のデザインにより、とらない(ですむ)ようにする
- 研究倫理関連だが例として、科研費の「預け金」⇒ 年度を超えて執行できるようにすることでそうしたことをしてしまう必要をなくす
- エプリーとクマール(2019/2020)は企業の状況を対象とするものだが.....
 - 倫理的問題が起こる状況を把握しないまま、推奨しても狙い程の効果はでない
 - 不正を働く人を厳格に罰する方向性も、環境の影響の大きさを考慮する必要がある
 - そこで次のスライドの4つをキーとして倫理的文化をデザインすべきだとする

Ethics by Design (倫理的な行動をうながす組織・環境をデザインする)

- エプリーとクマール(2019/2020)提案の4つの倫理的組織デザインのキー
 1. 「組織の価値観がはっきりと謳われている」
 - 大学の文脈では「建学の精神」や憲章(綱領)か(意味がないといわれがちだが意味がある?)
 2. 「まず『倫理』が思い浮かぶ[環境を作る]」
 - 書類の冒頭部に倫理規定が書かれていると違う、という結果。頭に残りやすい場所・箇所に?
 3. 「さまざまな『報酬』が用意されている」(非金銭的なものを含む)
 - あげられている例は燃費改善のプラスの一部が自分の選んだ慈善活動に使われる(日本の文脈ではこのままは応用しづらい?)
 4. 「組織文化の規範力が強い」
 - トップ以外に中間層の影響が大きいとのこと

実際に研修を設計する
(参考資料の4)

『高等教育における職業倫理——方向性と典型的な諸事例』

FD・SDの具体的なプログラム提案まで複数提案をしている珍しい文献

- ヒアリングや質問紙調査をベースに、倫理的課題が生じる場面を特定
 - そのうち特に多かった、あるいは特徴があったものの4点について実際にワークショップを行い参加者の反応も収録
 - それらをベースに7つの倫理開発研修(配布資料)を提案
-
- この研究グループでは、道徳をより具体的な規範として、倫理をどうすべきかを問う活動として特徴づけ、後者にフォーカスしている
 - 規範のチェックリストの確認では、失敗した研究倫理研修のようになってしまいかねないことを考えると、このようなアプローチが良いのではないか

こまかく取り上げられている事例

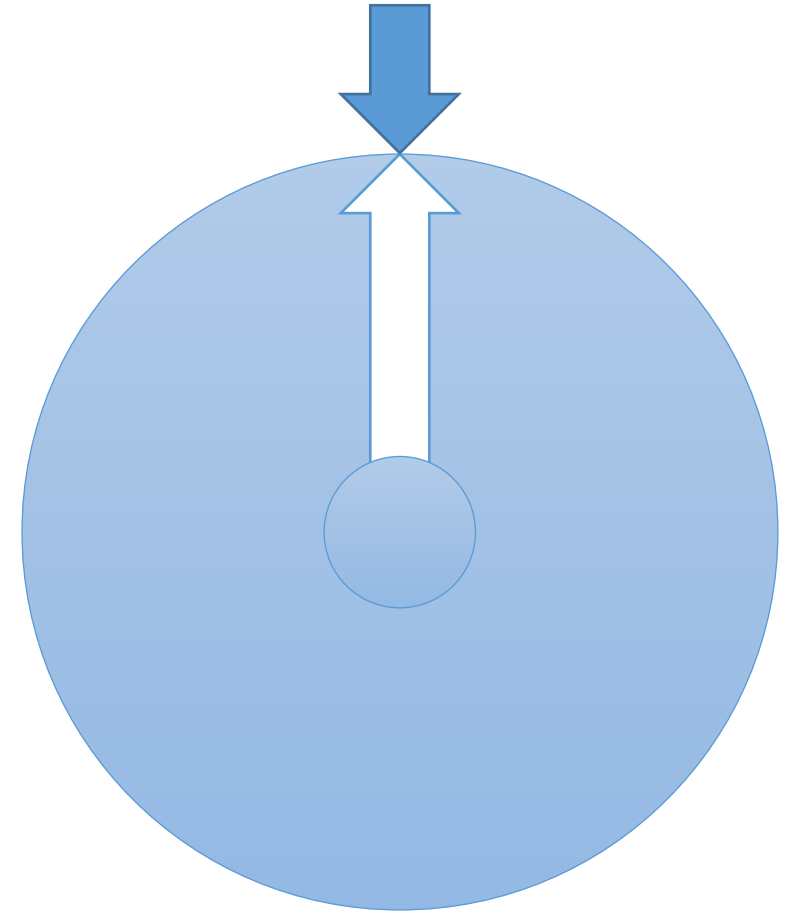
1. ハンディキャップを有する学生の受入れ（たとえば学修成果に定められたコンピテンスを満たせない状況である場合、どう考えるべきか）
2. 教育プログラム担当者で定めた学修成果（コンピテンス）による評価を受け入れない同僚の教員にどのように対応すべきか（評価の責任は各教員にあるのか、教授団にあるのか、倫理憲章を策定すべきか）
3. ICTの使用をどう考えるべきか（SNSで学生、教員双方の学習・教育以外の場面の情報が見えてしまう、24時間双方向に質問や依頼等が飛び交う等々）
4. 社会的・政治的にデリケートな問題を授業でどのように扱うか（たとえば教員も状況の一部であるなかで、学生のストライキを授業で扱うか）

実際に研修を考えてみる

【6分】

(できれば)最初に現在倫理的課題だと考えているとして共有された点について、カナダの案を参考にして、解決のためのFDを実施するとしたら、どのタイプが良さそうか、理由と共に考えてください。

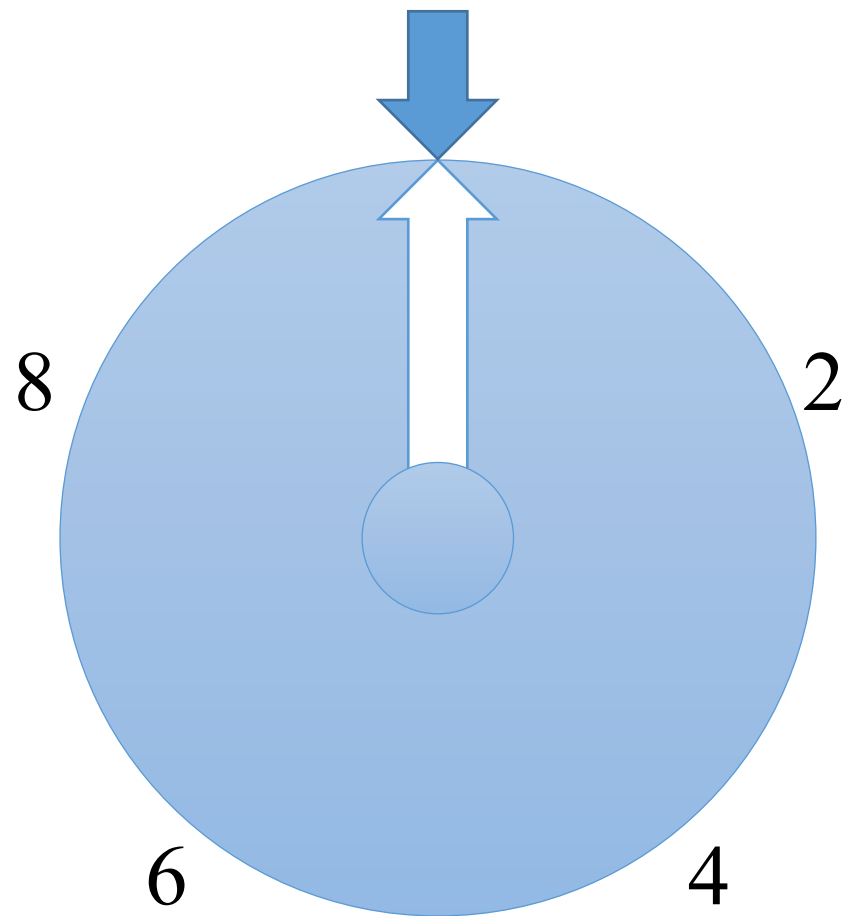
(無理がなければ「～さん」付けて)



実際に研修を考えてみる

【10分】テーブルごとに出た課題を1人2分程度で簡単にテーブル内で共有してください

(無理がなければ「～さん」付けて)



2501E 「高等教育の倫理（開発）を考える」（配布資料）

SPOD フォーラム 2023（2023 年 8 月 25 日、愛媛大学）

関沢和泉（東日本国際大学）

sekizawa@m.tonichi-kokusai-u.ac.jp

（スライドは https://researchmap.jp/izumi_sekizawa/ で後日掲載します。必要な場合はメールでもお問合せください）

1. 倫理的葛藤が生じる場面

さらに最近のものではプライバシーやビッグ・データや AI、発達していく技術の問題、アドミニストレーションの問題、非常勤の問題なども追加される（Cahn 2022）が、全体としてはおおそ以下のようなリストである。

1.1. Cahn (2011)

「テニユア（制度）」「キャンパスにおける言論の自由」「セクシャル・ハラスメント」「優先的學生入学（いわゆるアファーマティブアクションとしての）」「優先的教員採用（同上）」「機関の中立性」「研究の制限（研究倫理との関係）」「知の発展（教員採用の場面やピアレビューの問題）」「真実を言うこと（たとえば推薦書）」「大学対抗の運動系部活動」が、それぞれ 2 章ずつを割いて取り扱われている。

1.2. Gohier *et al.* (2017)

他の多くの事例のなかから、とくに取り上げる要請が強かったものとして、次の 4 点があげられている。

1. ハンディキャップを有する学生の受入れ（たとえば学修成果に定められたコンピテンスを満たせない状況である場合、どう考えるべきか）
2. 教育プログラム担当者で定めた学修成果（コンピテンス）による評価を受け入れない同僚の教員にどのように対応すべきか（評価の責任は各教員にあるのか、教授団にあるのか、倫理憲章を策定すべきか）
3. ICT の使用をどう考えるべきか（SNS で学生、教員双方の学習・教育以外の場面の情報が見えてしまう、24 時間双方向に質問や依頼等が飛び交う等々）
4. 社会的・政治的にデリケートな問題を授業でどのように扱うか（たとえば教員も状況の一部であるなかで、学生のストライキを授業で扱うか）

2. これまで提案されてきた高等教育の（教育）倫理

いくつかの種類の提案がされている。

末尾のワークショップの一つでは、こうしたものを整理して自分（たち）なりの表を作成することを提案している。

Maxwell & Schwimmer (2016)	Gohier <i>et al.</i> (2017)
・ 思いやり ・ 同僚性 ・ 誠実さ ・ 公平さ ・ 信頼性 ・ 教育への積極的関与	・ 衡平[こうへい equity]（個人の出発点の違いを考慮した対応） ・ 公平さ ・ 義務への感覚 ・ 教育についての理想（を持つこと） ・ 誠実さ ・ 他者の尊重 ・ 常識

	・ 連帯意識 ・ 責任感 ・ 同僚性 ・ 教育への積極的関与
--	---

3. 感受性を高める

一つの例としてアセスメントの場面。こういったものも「教育において求められている価値、倫理」を明らかにすることに利用できるのではないか。

表 アセスメント〔学生の学修の評価〕の目的

学習（学修）〔自体〕	〔学修成果の〕証明	質保証
・ 学生の動機を高める ・ 学生の活動=成果（performance）についてフィードバックする ・ 学生の活動=成果の弱い点・強い点を診断する ・ 学生が積み上げてきた成果を総括する ・ 学生たちが自分で自身を評価する力を伸ばすことを手助けする	・ 授業科目の終了時に学生が達成しているレベルを特定する ・ 学生に単位を認める／認めない ・ （基準に従って）評価（評点）を付ける ・ 専門職を担う資格を身につけたことを保証する ・ 専門家集団や法令によって定められた、外部の規定を〔学生が〕満たしていることを示す ・ 就職やさらなる教育活動のために選別する ・ 学生がどの点で優れているかを伝えることで、学生の将来の活動=成果を予測する	・ 授業科目の目標がどの程度達成されたかを評価する ・ 学修環境の実効性を判定する ・ 授業科目における教員の実効性についてフィードバックを与える ・ 学生の達成状況を、時を追ってモニタリングする ・ ステークホルダーに、その授業科目は適切な標準のものであることを保証する ・ 授業科目が標準を満たすようにすることで、専門職（工学、会計、医学といった）を守る ・ 学位に対する国民の期待を傷つけないようにする

※ 幾つかの研究を要約する Sethy (2018), Table 6.1「Purpose of assessment」を日本の文脈を意識して若干説明的に翻訳。なおこの文脈で著者は、evaluation と assessment の区別は行っていない。

4. どのように解決すべきか

倫理的課題と考えられているような課題であっても、環境の要因が大きいことがある。それらに対する組織環境の変更による対応が必要。

4.1. デザインによる解決——エブリーとクマール（2019/2020）の倫理的組織デザインの4つの鍵

(A)「組織の価値観がはっきりと謳われている」

大学の文脈では「建学の精神」や憲章（綱領）か（意味がないといわれがちだが意味がある？）

(B)「まず『倫理』が思い浮かぶ」

書類の冒頭部に倫理規定が書かれていると違う、という結果。頭に残りやすい場所・箇所に？

(C)「さまざまな『報酬』が用意されている」（非金銭的なものを含む）

あげられている例は燃費改善のプラスの一部が自分の選んだ慈善活動に使われる（日本の文脈ではこのままは応用しづらい？）

(D)「組織文化の規範力が強い」

トップ以外に中間層の影響が大きい

4.2. 「倫理開発（研修）」自体も他の活動に埋め込めるのではないか

たとえば、3 つのポリシー（+アセスメント・ポリシー）の見直しのプロセスでも、教育についての価値観が問われる。かならずしも倫理開発研修は独立して実施しなくても、実質的に実施できるのではないか。

5. カナダのグループ（Gohier et al. (2017)）によって提案されている高等教育の倫理開発プログラム

カナダの研究グループは、アンケート調査やインタビュー調査、実際に研修プログラムを実施した経験に基づいて、以下のプログラムを提案している。1～5 は個人作業+（大小）グループワーク、6～7 はグループワークのみで設計されている特徴があり、基本的には個人での振り返りとグループワークを通じて、倫理的な感覚を掘り下げることを目標とする。

以下はファシリテータの私見だが、全体的な枠組みはそのまま応用可能だと思われるが、たとえば（D）の提案などは、そのまま 3 ポリシーの見直しプロセスの中に組み込むこともでき、必ずしも独立して実施の必要はないかもしれない。また、ティーチングポートフォリオを書くような実践と重なるものもある（3 つ目のワークショップ等）

5.1. 倫理的配慮が必要な場面（教育における人間関係のさまざまな側面）に気付く感受性を高めるためのワークショップ（倫理的課題が生じるような場面と解決への方策を見つける観点を共有する）

第一段階で、各人が教育の場面で感じた倫理的な課題が生じる場面を特定し、そこでどのような倫理的課題が生じているかを、具体的に記述する。そして、その不具合を軽減するような解決を考える。

第二段階で、グループで、上記の個人による振り返りを共有して議論する。

このワークショップの目的は、（1）教育の場面でどのような倫理的課題が生じるかに対する感受性を高め、また（2）それらを分析、解決する仕方にさまざまな観点があることを後半で学ぶ。[次のワークショップとの差は、観点の多様性を学ぶものであるため、かならずしも小さなグループでなくても良いというところにある。]

5.2. 倫理的課題、とくに倫理的ジレンマが生じるような状況は何かといった掘り下げのワークショップ（それぞれの事例はどのような状況ゆえに倫理的配慮が必要な課題、倫理的課題となるのかを特定する）

倫理的ジレンマ（複数の倫理的な基準が衝突するような状況、例として、学生の状況への配慮と成績評価の公平性の衝突）が生じるような倫理的課題が生じる場面を、教育の特殊性との関係で掘り下げる。

第一段階で、各人が教育の場面で感じた倫理的課題が生じる場面を簡潔に記述。

第二段階で、小さいグループで事例を共有し、それについて語る。

第三段階で、（同じかより大きいグループ／全体で）なぜそれぞれの状況でそうした倫理的課題が生じたか、高等教育の実践や教育における関係の特殊性がそこに影響したか、どのような観点がその状況を分析するのに役立つか、何が解決に役立つか、最終的にそれらから何を学んだか、を議論する。

これらを通じて、個別の事例を超えて、倫理的課題、倫理的ジレンマが生じやすい状況があることに気付き、また倫理的な感覚を育てる。

5.3. 各個人が自身の価値観に気付き、それを社会的価値観と関係づけるワークショップ（その過程

の中で、高等教育の学習・教授における倫理の特徴にも気付くことを目的とする）

各個人の価値観と社会的な価値観とを関係づけることで、無意識に依拠している価値（観）を明らかにする。

第一段階では、最初に、各人が個人で、自身が教育の場面において大切にしている、3 つか 4 つの基本的な価値を記述し、簡潔な名前を付ける。その際に、自身を振り返ることを中心としつつも、先行研究がまとめているような価値観の表を参考にしても良い。続いて、社会において大切にされている価値（の観点）3 つか 4 つを選び、自身がそれを大切だと思うかどうかも含め記述、簡潔な名前を付ける。

第二段階では、前者をグループで共有（ここは望む者だけ、としてある）。後者もグループで共有。また次の段階の分析のために、両方を集める（書き込むシートは匿名としたほうが良い?）。

第三段階では、それらをカテゴリー分けし、名づける。それによって教育の場面における（個人的な）価値観と、社会における価値観を関係づけ、そこから見えてきたものを語り合う。

このワークショップは、各人が大切にしている価値観は無意識に行動や考え方に影響を与えるだけでなく、それらが肯定されたり、危機にさらされたりすると個人は強い反応を示すため、それを無意識のままにしておくことはさまざまな帰結を招きかねないところから、まずはそれを意識化すること、そして（高等）教育における価値観、倫理が社会的な価値観、倫理との関係でどのような特殊性を有しているかといったことも明らかにすることを目指す。

5.4. 機関の目的に埋め込まれた（社会の）価値観を明らかにするワークショップ（建学の精神等が示された文書を分析し、そこに埋め込まれた価値観を明らかにする）

機関の目的に埋め込まれた価値観を通じて、社会が期待する価値や教育の価値の見取り図を描く。

第一段階では、個人で、建学の精神や機関の目的を描いた文書を通じて、そこに示された機関の価値を明らかにする。

第二段階では、グループで、第一段階で明らかにした機関が有する価値観などを共有しつつ、そこでどのような社会的な価値、教育についての価値観が反映されているかを明らかにする。そしてそれらについて、気づいたこと、それらの価値を機関の中でどのような実践が現実化することができるか、それらは実際どの程度機関を特徴・定義づけているか、それらの価値観はどれくらい教職員や学生のあいだで共有されているか、加えるべき価値（観）はないかなどを議論する。

これらの文書はしばしば、単に形式的なもので個人の実践と遠いものだとなみなされがちである〔カナダでも〕。それらを実質化するためのステップでもある。

5.5. 先行研究で示されている教育者の（職業）倫理のリストを比較するワークショップ（比較を通じて個人が有している価値観、個人が理解している社会的な価値観との異同が明らかになる）

（高等）教育の（職業）倫理とはどのようなものかを、自分のこととして理解することを目的とする。主催側は、先行研究における（高等教育の）倫理（価値）のリストを準備する必要がある。

第一段階では、個人の作業で、表を埋めながら（場合によっては片側の欄は 1 つ目の参考文献で埋めておく——前掲の表の片方が埋まっていないようなものを想定）、2 つ程度の先行文献を対比させながら、同じ提案になっているもの、異なった提案になっているものを分類していく。

第二段階では、グループで埋めた表を用いて、どのような価値が提案されてきたかを確認・分析する。それに基づいて、そこに欠けているものがないかを確認したのちに、それらが何に役立つのか、そう

した価値と職務上の義務とのあいだにはどのような関係があるのか、といったことを議論する。

こうした倫理・価値と個人的な倫理・価値が合致している場合、逆にあまり意識されず、不一致が生じたときに意識されることが多い。その調和を図るということは、全員に同じように考えろということではなく、それらをビジョンや理想として共有して、専門家としての振り返りや実践を調整するのに役立てるということである。

5.6. 学部や機関の中で共有されている価値（観）の中心的なものを洗い出す（すり合わせる）ワークショップ

学部やその機関の中で共有されている価値の中心的なものを洗い出すことを目的とする。すべてグループで実施する。

第一段階では、学部（部局）や機関で大事だと考えられる価値観をブレインストーミングして書き出す（ブレインストーミングなので、この段階では、分析したり、選び出したりせずに、すべてを書き出す）。

第二段階では、第一段階で書き出されたものをカテゴリー分けし、それらに名前を付ける。足りないものや、リストから外したほうが良いものを選ぶが、その際に理由もしっかりと考える。

第三段階では、どの価値に依拠すべきかを特定し、経験と文献にしたがって定義を与える。そして、それらの価値を表現する実践を特定する。またそれらの価値を危険に陥れるような状況も特定する。さらに、それらがどの程度、自分たちの価値の中核的なものを記す。職業としても求められる方向性や、機関として公的に表明している規範との関係なども明らかにする。

私たちの行動を規定しているような価値を明らかにし、何が共有されているかを明らかにすることで、それらが集団での実践を支えていること、また共有されていない価値観も共存していることを明らかにする。

5.7. 持ち込まれたケースをじっくりと検討するワークショップ（ファシリテーターとケース提示をする人を決め、それを分析していく）

実際のケースについて、熟議する。ここでは事前にファシリテータを定め、そのプロセスを制御する。またどの事例を検討するかも事前に決めておく必要がある。事例を提供する人は、1 ページ程度で、詳しい状況などをまとめて提供し、ワークショップの間、参加者が手元に持っていられるようにする。

第一段階として、参加者は提供された事例をノートを取りながら読み、必要な場合は情報を提供者に求めて、状況を明らかにする。

第二段階では、ファシリテーターが参加者を導きながら、そこでの倫理的な課題、事例に関わる人々それぞれの課題、それぞれ感じた感情を特定し、どのような行動を起こすと良いかを明らかにしていく。誰かが支配的に方向づけないように注意する。

第三段階では、ファシリテーターがそれらをまとめる。残された課題を明らかにする。第二段階の熟議のプロセスが適切であった感度も論じる。

これは、具体的な事例において、どのように分析するかといった能力を参加者のあいだで育てることができる研修となる。

研修設計用のメモ欄

課題となっていること、解決したいと考えていること簡潔に

どのワークショップの提案が使えるか、どのような変更が必要そうか

参考文献表

- Anderson, G. & Cohen, M. I. (2015). Redesigning the identities of teachers and leaders: A framework for studying new professionalism and educator resistance. *Education Policy Analysis Archives*, 23, 85.
- Barnett, R. (2009). The Postmodern University. In J. Strain, R. Barnett & P. Jarvis (Eds.). *Universities, Ethics and Professions*, Routledge.
- Bertram Gallant, T. (Ed.) (2011). *Creating the Ethical Academy: A Systems Approach to Understanding Misconduct and Empowering Change*. Routledge.
- Bleiklie, I. (2018). New Public Management or Neoliberalism, Higher Education. In J. C. Shin, & P. Teixeira (Eds.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, Springer & Dordrecht, 1-6.
- Cahn, S. M. (2011). Preface. In S. M. Cahn (Ed.), *Moral Problems in Higher Education*, Wipf & Stock, vii-x.
- Cahn, S. M. (Ed.) (2022). *Academic Ethics Today: Problems, Policies, and Prospects for University Life*. Rowman & Littlefield.
- Davis, M. (1999). *Ethics and the University*. Routledge.
- Englehardt, E. E., Pritchard, M. S., Romesburg, K. D. & Shrag, B. E. (Eds.) (2009). *The Ethical Challenges of Academic Administration*. Springer.
- Epley, N. & Kumar, A. (2019). *How to Design an Ethical Organization*. Harvard Business Review. ニコラス・エプリー, アミット・クマール (鈴木立哉訳) (2020)『倫理的な組織をどうデザインするか』ダイヤモンド社.
- 布施直春 (2020).『「職場のハラスメント」早わかり——「パワハラ防止法」対応!』PHP 研究所.
- Gibson, K. (2023). *Ethics and Business. An Introduction* (2nd ed.). Cambridge University Press.

- Gohier, C., Jutras, F. & Desautels, L. (2017). *L'éthique professionnelle en enseignement supérieur : orientations et cas typiques*. Presses de l'Université Laval.
- 樋口ユミ（編著）(2019)『パワハラ管理職 指導できない管理職 人事が直面する職場トラブル～ハラスメント個別対応実例集～』第一法規.
- Hirsh Adler, A. & López Zabala, R. (Eds.) (2014). *Ética profesional en educación superior : finalidades, estrategias y desafíos de la formación*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Howell, R. J. (2020). Should Ethics Be Taught? Ethics in the Secular University. In C. R. Crespo & R. Kirk (Eds.), *Ethics at the Heart of Higher Education*, Pickwick Publishing.
- 井口博 (2021)『教育・保育機関における ハラスメント・いじめ対策の手引——大学・小中高・幼保の現場対応』新日本法規出版.
- Knafo, S. (2020). Neoliberalism and the origins of public management. *Review of International Political Economy*, 27(4), 780-801.
- Levinson, M., & Fay, J. (Eds.). (2019). *Dilemmas of educational ethics: Cases and commentaries*. Harvard Education Press.
- Macfarlane, B. (2004). *Teaching with Integrity*. Routledge.
- 水野俊誠 (2017)「医療倫理の四原則」赤林朗編『入門・医療倫理I[改訂版]』勁草書房, 第I部・第3章 (honto 電子書籍版を参照した).
- 成瀬尚志 (編) (2016)『学生を思考にいざなうレポート課題』ひつじ書房.
- Sadlak, J. & Ratajczak, H. (2004). Liberté académique, innovation et responsabilité: vers un «système GPS d'éthique» dans l'enseignement supérieur et la science. *L'Enseignement Supérieur en Europe*, 29(4), 433-438.
- Sethy, S. S. (2018). Professionalism in assessing students' performance: Roles and responsibilities of higher education teachers. In S. S. Sethy (ed.), *Higher Education and Professional Ethics: Roles and Responsibilities of Teachers*, Routledge.
- Shek, D. T. L. & Hollister, R. M. (Eds.) (2017). *University Social Responsibility and Quality of Life*, Springer.
- Shapiro, J. P. & Stefkovich, J. A. (2021). *Ethical Leadership and Decision Making in Education* (5th ed.). Routledge.
- 清水哲郎 (2022)『医療・ケア従事者のための 哲学・倫理学・死生学』医学書院.
- Strain, J. (2009). The Vitality of Ethics in the Contemporary University. In J. Strain, R. Barnett & P. Jarvis (Eds.). *Universities, Ethics and Professions*, Routledge.
- Teays, W & Renteln, A. D. (Eds.) (2023). *The Ethical University: Transforming Higher Education*. Rowman & Littlefield.
- Tesar, M, Peters, M. A., & Jackson, L. (2021). The ethical academy? The university as an ethical system. *Educational Philosophy and Theory*, 53(5), 419-425.
- 山野克明（編著）(2023)『職業倫理を考える—保健・医療・介護・福祉系専門職の職業倫理を学ぶ人のために—』理工図書.
- 山内浩美・葛文綺（編）(2020)『大学におけるハラスメント対応ガイドブック』福村出版.
- Van Den Hoven, J., Miller, S., & Pogge, T. (Eds.). (2017). *Designing in Ethics*. Cambridge University Press.