



TITLE:

# <実践報告>芝浦工業大学における 学生参画型FD活動SCOTプログラム

AUTHOR(S):

ホートン広瀬, 恵美子; 榊原, 暢久

---

CITATION:

ホートン広瀬, 恵美子 ...[et al]. <実践報告>芝浦工業大学における学生参画型FD活動SCOTプログラム. 京都大学高等教育研究 2014, 20: 31-38

ISSUE DATE:

2014-12-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/197287>

RIGHT:

## 芝浦工業大学における学生参画型 FD 活動 SCOT プログラム

ホートン広瀬恵美子

(芝浦工業大学教育イノベーション推進センター／工学部)

榊原暢久

(芝浦工業大学教育イノベーション推進センター／工学部)

### A Faculty Development Involving Students: SCOT Program at Shibaura Institute of Technology

Emiko Hirose Horton

(Educational Innovation Center/ School of Engineering, Shibaura Institute of Technology)

Nobuhisa Sakakibara

(Educational Innovation Center/ School of Engineering, Shibaura Institute of Technology)

#### Summary

This paper introduces Student Consulting on Teaching (SCOT) program, as one of the faculty development programs at Shibaura Institute of Technology (SIT), and its educational effects. SCOT program is a Faculty Development (FD) program in which trained students observe classes at the request of professors and hold consultation meetings for the improvement of teaching. Since the FD became mandatory for undergraduate programs in 2008, universities in Japan have been making various efforts to improve education. Shibaura Institute of Technology is no exception. Teaching Portfolio Workshops, New Faculty Training, and Follow-up Training are some of the FD programs at SIT. While the importance of a paradigm shift from “teaching” to “learning” is well-recognized in the educational society now, the involvement of “learners” is rarely seen in the FD programs. SCOT program has turned out to be effective in two ways; one is for the original purpose, FD, and the other is the students’ growth. Through the training and the challenging tasks as SCOTs, students have become self-motivated learners. They started taking initiatives in their learnings to improve their SCOT skills. While SCOT program provides the support for the teachers to improve their teaching, it provides the opportunities for students to cultivate responsibility and autonomy in their own learnings.

**キーワード：**大学教育、学生関与、ファカルティデベロップメント、主体的学習

**Keywords:** higher education, student involvement, faculty development, self-motivated learning

#### 1. はじめに

2012年8月28日に出された中央教育審議会答申（中央教育審議会，2012）では、学生の主体的な学修を促す教育への質的転換が大学に求められているとしている。同年に出された「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」と題した審議まとめ（中央教育審議会大学分科会，2012）では、さまざまな社会変化の中で学生が次代を生き抜くために生涯学び続け、「答えのない問題」に対応できる力をつける基盤となる教育が大学に求められているとする。さらに、学生の思考力や表現力を引き出す能動的な授業への転換の必要性を示している。また、2013年4月に科学技術・学術審議会の学術情報委員会から出された「学習環境充実のための学術情報基盤の整備について（たたき台）」の中でも、知識の伝達・注入を中心とした授業から能動的学習への転換、教員と学

生あるいは学生間のコミュニケーションをとりいれた授業方法の工夫の必要性に言及している。これらを受け多くの大学では、組織レベル・教職員レベルでの様々な取り組みを始めている。各種提言の中心となっているのは、教師が「何を教えたか」から、学生が「何を学んだか」への教育パラダイムの転換 (Johnson et al., 1991; Davis, 1993; Tagg, 2003) である。「何を学んだか」を把握するには、学生が「どのように学んでいるか」や「何が学びを妨げているか」を知ることが重要である。個々の教員は多種多様な教育改善の努力をしているが、それは教える側の視点に基づく改善であって、実際に「授業内で何が起きているのか」を学ぶ側の視点でとらえた情報は十分とは言えない。SCOT (Students Consulting on Teaching) は、学生目線で授業観察等を行い、授業改善の支援をする活動である。

本稿では、芝浦工業大学において2012年から実施しているSCOTの研修とその活動について報告する。SCOTは学生を巻き込んだ教員へのFD支援活動の一つである一方、SCOTの研修と活動を通して見られる学生の成長も著しいものがある。ここでは、SCOTプログラム実施に至る経緯、SCOTプログラムの研修内容、SCOT業務の流れ、SCOTを通しての学生の成長、利用教員からのフィードバック、SCOTプログラム導入の方法、今後の課題について述べる。

## 2. FDの一環としてのSCOT

SCOTとは、教育・学習に関する一定の研修を受け、SCOTとして活動することを認められた学生(以下、SCOT学生)が授業観察を行い、学生の視点に立った客観的な情報を教員に提供することにより、授業改善や向上を支援するFD活動である。北米では、従来の授業アンケートや同僚評価では得られない学生目線でのフィードバックを提供するものとして、Utah Valley大学、Brigham Young大学、Minnesota大学等の教授学習センター(CTL)では教員の教育改善支援サービスの一環として確立されている。Utah Valley大学 Faculty Center for Teaching Excellenceは2008年にSCOTプログラムを開始し、常時10名~20名のSCOT学生が業務に携わっている。活動内容は、授業観察(37%)、Focus Group中間アンケート実施(42%)への依頼が多く、その他にはシラバス改善への協力(12%)等がある。Brigham Young大学でも同時期にプログラムを開始し、Utah Valley大学と共に2008年のProfessional Organizational Development (POD) Network in Higher Education ConferenceにおいてSCOTを紹介している。著者らはこの時にSCOTを初めて知り、本学でもいつかこの活動を取り入れたいと思っていた。

現在、本学の教育イノベーション推進センター(以下、センター)・FSDS推進部門が実施しているFD活動には、ティーチングポートフォリオ作成ワークショップ(TP作成WS)、「授業外学習を促すシラバスの書き方」ワークショップ(シラバスWS)、ティーチングポートフォリオ完成ワークショップ(TP完成WS)、新任教職員研修および新任教員フォローアップ研修等がある。TP作成・完成WSでは、教員自身の教育に対する考えや授業方法等を振り返ることで自身の教育哲学を意識化・言語化し、シラバスWSではその教育哲学を授業デザインに反映させることを目指している。そして、授業をデザインするにあたっては、授業で何が起きているかを知ることが不可欠であると考え、そのような情報を学生の目線から収集して提供するSCOTの導入を計画した。著者らは、日本でいち早くSCOTを導入した帝京大学高等教育開発センターの第1期(2011年度)SCOT研修のうち、インターンシップを除く座学研修を見学させて頂いた。基本的にはこの研修内容を踏襲しつつ、本学でも2012年2月からSCOT学生養成のための研修を開始した。

## 3. SCOT研修

SCOT学生を養成する研修(以下、SCOT研修)は、教育・学習についての学びから始まる。帝京大学のSCOT研修は1年ごとの実施であるが、本学のSCOT研修は前期・後期の年2回実施している。これは、全3学部の1~2年生が本学・大宮キャンパスで学ぶ間に研修を受ける機会をなるべく増やすためと、その後の活動期間をできるだけ長くする目的がある。一人でも多くの学生が大学における学習の早い時期に、研修をとおして教育や学習に対する様々な気づきを得る機会を提供する意図もある。半期ごとに実施するSCOT研修は、4回にわたる各2時間の講義およびワークショップ、2回の実地研修、および課題発表会で構成されている。2013年度後期に実施した第4期SCOT研修は、以下の内容とスケジュールで行われた。

- 1回目 10月10日(木) 「SCOTとはなにか」、「SCOT業務と責任」、「研修の目的と受講の注意」、「仲間意識作りと役割分担」
- 2回目 10月24日(木) 「大学の現状、FDの義務化」、「単位制・GPA制度」、「芝浦工業大学の歴史と建学の精神」
- 3回目 11月7日(木) 「学びとは～深い学習・浅い学習」、「シラバスと授業」、「様々な授業形態～アクティブラーニング」
- 4回目 11月21日(木) 「コミュニケーションについて」、「コミュニケーショントレーニング(傾聴)」
- 12月～1月 各自最低2回の実地研修(教員との事前・事後打ち合わせ、授業観察)
- 2月13日(木) 課題発表会
- 3月 SCOT登録申請、審査

SCOT研修の到達目標は、

- (1) 大学や大学の授業に関連した基本的な知識や現状を理解し、授業コンサルティングに必要な基礎的技術の習得を目指す
- (2) SCOT研修をとおして常に自らの活動を省察し、SCOT学生としての責任感や態度を身に着けることを目指すとしている。以下にSCOT研修の概要を紹介する。

### 3.1 第1回目研修

SCOT業務には、授業の観察、履修生へのインタビュー、特定事項の観察、疑似受講、授業録画等がある。第1回の研修では、SCOTがそれらの業務とその詳細な記録をもとに、授業改善に向けたコンサルティングを行う活動であることを学ぶ。SCOT学生として活動する上では、

- ・本学の一構成員であることを自覚し、建学の精神を十分に理解し、SCOT学生としての責任をはたさなければならない
- ・教室内で得た情報の守秘義務があり、授業の観察であって決して授業の評価をするものではないことを理解しなければならない
- ・他大学で実施されるFD関連行事への参加は義務ではないが、知識・経験を得る機会として積極的な参加が期待される

ことをしっかり理解し、行動することが求められる。また、以下にあげるSCOTの意義についても学ぶ。

#### 【授業担当教員にとってのSCOT利用の利点】

- ・学生の視点での授業観察であり、教員間の観察では得られない貴重なフィードバックが得られ、授業改善へつなげることができる
- ・学部・学科による評価につながるものではなく、あくまでも授業改善のための第三者による観察であり、安心してありのままを観察してもらえる
- ・提供される情報は個人情報として、授業担当者・SCOT・SCOT事務局間で守秘される

#### 【SCOT学生にとっての利点】

- ・授業(教員・学生)を客観的に観察することにより、自分の学修を振り返ることができる
- ・自らの観察力・表現力・問題発見/解決能力を高めることができる
- ・自分の大学の授業改善に貢献できる

ここでいうSCOT事務局とは、SCOT研修を担当する著者らとセンター事務課の担当職員で構成され、SCOTに関わるすべての事項(研修場所・研修資料・軽食等の準備、研修の実施、研修生及びSCOT学生への連絡、SCOT利用を希望する教員に対するSCOT学生の配置、SCOTに関わる謝金等の手続き、等々)を管轄するが、将来的には北米のように、SCOT学生がその運営主体になることを期待している。

### 3.2 第2回目研修

第2回の研修ではまず、大学の大量化・ユニバーサル化にともない、学生の変化にはどのようなことが考えられるか、教授・学習にはどのような変化が起きているか等をワーク形式で学ぶ。自分にとって大学とは何か、自分を含め学生はどのような姿勢で学修に臨んでいるか、教える側と学ぶ側の双方に見られる問題点は何かを話し合う中で、研修生は自己の学修に対するあり方を省察する。そして、大学における様々な変化と教育現場での現状を踏まえてのFDの必要性を理解する。

自分が学ぶ大学はどのような歴史をたどって現在に至るか、どのような教育理念を掲げているのかを意識している学生は少ない。SCOT学生に限らず、自学の歴史や建学の精神、教育理念について知ることは、その大学の学生であることを自覚し、自学への興味と愛着を増すことにつながり、結果として自らを肯定し、前向きな学習者になるきっかけになりうる。自分が学ぶ大学をより良くしたい、そのための貢献ができるようになりたいという意識をSCOT学生がもつことは不可欠である。本学には「芝浦工業大学通論」という自校教育科目があるが、研修にはその科目内容の一部である自学の歴史や建学の精神、教育理念を学ぶ機会を研修に盛り込んでいる。

大学組織・教員レベルでは当然認識されている単位制についても、学生の理解はあまり見られないのが現状である。SCOT学生が教員の授業改善への支援をする上で理解しておかなければならない単位制の根拠や、授業外学修時間の確保、厳格な成績評価、GPAや履修科目制限等についても学ぶ。

### 3.3 第3回目研修

教員が何を教えたかではなく、学生が何を学んだか・何ができるようになったかといった学生主体の教育の重要性は、むしろ学ぶ側である学生に理解されていない場合が多い。学生は知識注入型の授業に慣れているからである。詰め込み型の学習方法、そして与えられた情報をどれだけ再現できるかが問われる評価方法といった循環からは「浅い学習」しか生まれない。第3回の研修では、「深い学習・浅い学習」につながる教える側・学ぶ側双方のアプローチ(Biggs et al., 2007)を研修生自身の学習を振り返りながら学ぶ。この部分は、本学にSCOT研修を導入した際に著者らが追加した研修内容である。

より良いシラバスの作成は、多くの大学で力を入れてきているFD活動の代表的な取り組みの一つといえる。しかし、その重要性が学生と共有されているとは言い難く、学期を通してシラバスを参照する学生は非常に少ない。そこで、SCOT研修ではシラバスとは何か、シラバスの役割、本学のシラバスにある項目について学び、持ち寄ったシラバスをとおして、改めてシラバスの意味を理解する。また、シラバスに含まれているとよいと思う項目をワーク形式の作業の中で出し合い、それらの必要性の有無について議論する。ここでは大学のHPで公表されているシラバスに加え、教員が授業で配る詳細シラバスをもとに、よい授業とは何かについても理解を深める。

### 3.4 第4回目研修

第4回の研修ではまず、コミュニケーションとは何かを自分なりに説明できる、授業におけるコミュニケーションの場面を3つ以上あげることができる、教授・学習におけるコミュニケーションの重要性を説明できる、ことを到達目標に研修を行う。ドラッカー(2001)は『マネジメント 基本と原則』の中で、「コミュニケーションを成立させるのは受け手である。発信する者ではない。聞く者がいなければコミュニケーションは成立しない」、「受け手の経験のない言葉で話しかけても理解されない」と言っている。これは教育の場面にも当てはまる。教える側がいくら工夫をして授業を行っていても、受け手である学生が聴く・学ぶ姿勢がなければそこにコミュニケーションは成立しない。また、学ぶ側の理解を考えずに一方的に話しかけても、そこに学びは生まれにくい。教える側・学ぶ側双方のコミュニケーション能力が良い授業・良い学習には必要であることを学ぶ。また、授業における学生間のコミュニケーションとしてのペア/グループワークの利点や、学生・教員間のコミュニケーションともいえる授業中の対応、期待・約束・教員についての理解を深める詳細シラバス、授業改善に向けた重要なフィードバックとなり得る授業アンケートやその他のフィードバックについて学ぶ。

コミュニケーションにおいては伝達したり主張したりする能力に加え、「受け手」としての傾聴し理解する能力が重要になる。研修生は「イヌ・バラ法」というカウンセリングの研修等で用いられるロールプレー(沖他, 2010)

をとおして、相手の気持ちを受容する傾聴の訓練を受ける。授業においては、様々な形でコミュニケーションが成立する必要がある。教員が授業内容に関する学生の理解度を確認する一つの方法は学生の言動である。また、学生が自身の聴く姿勢を意識することも重要であることを研修生は理解しなければならない。このワークをとおして、研修生は聴き手の反応・対応によって話し手がどのように感じるかを体験する。

### 3.5 実地研修および課題発表会

4回の座学研修を終えると、研修生は実際のSCOT業務を著者らの講義で最低2回経験する。それはSCOT業務の章で述べる流れと全く同じ形式であり、この実地研修を通じて、SCOT業務において最低限注意すべきことや、報告書の書き方等を学んでいく。場合によっては、研修生が大人と対等にコミュニケーションすることが要求される初めての機会であるので、その緊張度は計り知れないが、研修生の学ぶことも多い。

実地研修までを終えると、課題発表会に向けての準備が始まる。通常は研修生が2名1組になり、「ティップス先生からの7つの提案（教員編、学生編）」（名古屋大学高等教育センター，2005）の中から1つの課題を選び、その課題に関して調べたことや考えたこと、その根拠、学生としての提案等を15分の発表として準備する。課題発表会では、著者らがSCOT学生とともに議論に加わり、15分の発表に対して1時間におよぶ質疑応答が交わされることもしばしばである。

### 3.6 研修後

研修生は、上記4回のすべての研修について振り返りシートを作成し、配布された資料や実地研修での報告書、課題発表会資料等とともにSCOT研修ポートフォリオにファイルしていく。振り返りシートはA4版1ページ程度で、その日に学んだ事項や注意点だけでなく、学んだ事項に関する自らの考えや課題、今後の行動目標等を自己省察することが要求される。すべての研修が終了した後、このSCOT研修ポートフォリオにSCOT登録申請書を添えて提出されたものがSCOT登録審査の資料となる。

SCOT登録審査では、SCOT研修ポートフォリオの振り返りシートや研修資料・実地研修報告書等が完備していることを前提に、実地研修報告書やSCOT登録申請書にある抱負に記された内容が、SCOT学生として活動するレベルに達しているかを審査する。審査で認証されなかった学生に対しては、個別面談した上で不足している点を説明し、追加研修受講の意思確認をする。これまで研修を受けた学生のうち、SCOT登録申請をしなかった学生は一定数いるが、SCOT登録申請および追加研修を受けた後に認証されなかった学生はいない。

審査の結果、SCOTとして認証された学生は、翌学期からSCOT学生として活動する。ただし、教員からの授業観察依頼の度に担当するSCOT学生を募るので、学業を優先したい等の理由で担当できない場合には活動を強制されない。その意味で、SCOT学生として活動するためには、適度な授業登録数であることが必要最低限の条件となる。なお、SCOT学生には、SCOT業務にあたった時間ごとに、学内の学生アルバイトよりも時間単価の高い給与が支給される。

## 4. SCOT業務の流れ

SCOT業務では、依頼のあった教員と事前打ち合わせ・授業観察・事後打合せを行うというのが大まかな流れである。SCOT事務局は、授業観察依頼のあった教員の授業スケジュールをSCOT学生に連絡し、担当可能なSCOT学生の確認をした後、2～3名の担当者とその中の責任者（リーダー）を決める。ここから先は以下の流れで、担当するSCOT学生が主体的に進めていく。

- (1) 教員との日程調整：リーダーが依頼者である教員と、事前打ち合わせ日程および面談場所の調整をする。
- (2) 事前打ち合わせ：授業内活動の教員の意図、教室内で観察して欲しいこと等について、担当SCOT学生が依頼者である教員と話し合う。また、その他にどのような活動が提供できるかを説明する。
- (3) 授業観察当日：(2)の依頼事項およびその他を観察し記録をとる。依頼があれば、ビデオ撮影や授業最後の時間に履修者へのインタビュー等を行うこともある。

- (4) 事後打合せ：観察内容をまとめた報告書および教員・履修者の言動を詳細に記録したタイムテーブル等をもとに、授業内で起こっていたこと等について、担当 SCOT 学生が依頼者である教員に説明する。この時、教員は SCOT 学生に意見を求めることもできる。

上記 (1)～(4) の活動をとおして、SCOT 学生は様々なことをさらに学んでいく。依頼者である教員との日程調整では、適切なメールの書き方や失礼のない対応を身につけていく。事前打ち合わせでは、SCOT 業務を明確に説明するだけでなく、依頼者である教員の授業のやり方やその意図、特にどのような点を観察してほしいか等を打ち合わせの中で引き出していく。これらは、SCOT 学生としての経験を積む中で学生自身が身につけていかなければならず、なりたての SCOT 学生にとっては容易なことではない。授業観察の詳細な記録をとることも同様で、経験を重ねることで記録内容が充実してくる。

## 5. SCOT を通しての学生の成長

SCOT の主な活動は授業観察とその報告を中心としたコンサルティングであるが、その他にも展開が見られる。授業内の一定の時間 (30～40 分) を使い、学生の学習を促進・低下させる要素等について SCOT 学生が履修生に聞き取り調査を行い、その結果をデータ化して教員に提供する「中間フィードバック」(MSF—Midterm Student Feedback) の実施がその 1 例であり、実施を希望する教員も増えてきている。他に、SCOT 研修における補助活動として、アイスブレイキング等のアクティビティを SCOT 学生が企画・実施している。また、SCOT 学生が必要と考える資料やマニュアルの作成等も自主的に行っている。これまでに作成したものとして、

- ・ SCOT 研修生向け書類作成時の注意点とアドバイス (メール関連、振り返りシートや報告書作成時の注意点、Excel 使用時の注意点等)
- ・ MSF マニュアル
- ・ 事前面談内容リスト

等がある。学外の FD 関連行事 (学生 FD サミット 2014 春プレ企画 (2013 年 12 月、東洋大学)、国際 FD シンポジウム (2014 年 3 月、帝京大学)) 等に参加した学生は、その報告書を作成し、SCOT 学生間での共有のための報告会を行った。また、定期的に勉強会を開催し、SCOT 学生としての知識と技術を高めていく努力をしている。

授業改善に向けた FD 活動として、利用した教員からは肯定的な反応を得ている (これについては後述する) が、それ以上に SCOT 学生の成長には著しいものがある。先に述べた資料の作成や勉強会は、すべて学生の側からの提案で始まったことである。研修で得られる知識は決して十分なものにはなり得ないことも、学びを生んでいると考える。以下は、1 期生である SCOT 学生の記述である。

SCOT の通常業務に、私はこれまで 10 回程取り組んできました。その中で、様々な教員に出会い、様々な会話をしてきました。また、回を重ねるごとに、緊張の度合いは減り、社会人としてのやり取りの仕方が身につけていくのが徐々に体感できました。今振り返ると、メールの書き方は少しずつ良くなり、初対面の人との会話はスムーズにできるようになり、書類の作成も早くなり、気になる点の提示を話し合う方法も良くなってきたと感じています。これらの経験が、私の就職活動にも強く影響しました。面接のためのメールのやり取りは難なくこなすことができ、面接では、初対面の面接官に臆すること無く自分を売り込むことができたと思います。新卒採用を行っている企業の多くが求める人物像に、適切なコミュニケーションがとれる人をあげています。私は、SCOT の活動を通して、社会人として必要なコミュニケーション能力を高めることができ、それが認められたと考えています。

## 6. 利用教員からのフィードバック

2012 年度後期から開始した SCOT だが、2014 年度前期終了までのべ 16 名の教員が SCOT を利用し、継続的に利用していきたいという学科も出てきている。利用者の数がまだ少ないため定量的なデータと分析は今後の課題として残るが、これまでに SCOT を利用した教員のうち 6 名に聞き取り調査を行った。以下はその一部である。

- ・自身では気がつかない点を指摘してくれた。
- ・報告書は大変詳しい説明があり参考になった。
- ・コンサルテーション後の授業で、すぐに反映できることもあった。また、来年度の授業に活かしたいと思うこともあった。
- ・教員の目線・動き・学生の当て方等、学生の視点からのアドバイスはすぐに授業に反映させることができた。今まで目が届かなかったところに目が行くようになり、話が学生に届くような「奥に広まった」感じがある。
- ・毎学期 SCOT 利用をフィックスしてもよいと思っている。
- ・学科内の教員相互授業参観では得られないものがある。
- ・学生視点で見てくれるので、通常は気がつかない点を指摘してもらえた（パワポの使い方、学生の集中力等）。その後に改善し、履修者の集中力が途中で途切れることが少なくなったと感じている。
- ・学生の方を向いて語りかけるとか、学生が絡むようなことがないので、一方通行の印象があるとの指摘があった。自分でも気にしていた点であった。その後は、学生を当てるとか、話しかけることを試みている。
- ・担当する他の科目での SCOT 利用も考えたい。
- ・授業観察は2回あるとよい（事前打ち合わせ→観察1→報告1→観察2→報告2）。報告を受けての対応とその変化・効果等も観てもらえるとよい。
- ・2年間同じ講義形式で行ってきた授業なので、いい刺激になった。
- ・授業の後半は学生を見ていないという指摘を受けて、反省点であると気付かされた。実際に授業後半は授業計画をこなすことに気がいっていることもあると思う。

これらの SCOT を利用して感じたことの他に、以下のような SCOT 学生についての感想もあった。

- ・メタな視点から授業・学習を見て、「先生を教える」のは大変良い。SCOT 活動はインタラクティブで大変良い。
- ・SCOT 学生の対応が非常にしっかりしていることに感心した。こういう「学生の育て方」もあるのだと感動した。教育システムとして非常に有効だと感じた。自分の学科の学生にも何らかの形で SCOT 学生のように人としての成長を促したいものだ。
- ・最初は学生によるコンサルティングとはどんなものかと思ったが、実際にやってみると、もっともな意見や気付かなかった点での指摘があり、「なかなかやるな」と感じた。

## 7. SCOT プログラム導入の方法

このプログラムは、教員の授業改善にも SCOT 学生にとっても得るものが大きいプログラムであるが、その導入方法については注意が必要である。

Student Consulting on Teaching という名称から、学生によるコンサルティングという表現に抵抗を感じる教員は少なからずいる。学生が教員の授業方法に対してコンサルティングができるのかといった声は学外での事例報告の際に何度か出てきた。おそらく学内でも同じような懸念を感じている教員はいると思われる。事実、半期の研修を受けても、実際には学生の知識と技能はまだ不十分である。しかし、学生はこの活動をとおして必ず大きく成長する。そのような理解を持った教員が、学生の視点に立った観察を授業改善という目的と同時に、学生を育てる気持ちで利用してもらうところから始めることが重要であると考えられる。本学では、まずはティーチングポートフォリオの WS に参加した教員から、試行的に SCOT を利用して頂いた。ティーチングポートフォリオ作成をとおして行う自身の教育理念や方法の省察は、多くの気付きを生んでいるからである。その気付きを実際の授業改善に繋げようとした場合、授業内で起きていることの現状把握は避けて通れず、また、SCOT 学生が作成した報告書が、そのままティーチングポートフォリオのエビデンスとして使用することができるという利点もある。

## 8. 今後の課題

現時点で、本学では 11 名の学生が SCOT 学生として活動しているが、研修の内容とスケジュールは学生にとって



負荷の大きいものと言わざるを得ない。特に理工系大学の学生は、実験や実習といった科目の課題等が時間・エネルギーともかなりの負担になるため、研修を生き残り、SCOT 学生としての認証を経て登録に至る学生の数は少ない。4 期生まで 26 名ほどが研修に参加したが、最終的に SCOT 学生となったのは上述の 11 名のみである。

学内的な認知も少しずつ広がりが見られる SCOT ではあるが、他大学のいわゆる学生 FD スタッフの募集同様に、研修生の募集に関しても試行錯誤の状態である。現状では、ポスターによる募集の他、著者らが関連する授業や SCOT を利用した教員の担当科目での募集ビラ配布、SCOT に関する説明会の実施などにより研修生を確保している。多くの時間と労力をとまなう SCOT 研修、そして責任が求められる SCOT の活動ではあるが、そこから学生自身が得るものは大きい。教員・学生双方に向けた効果的な周知と理解が、今後の課題として残るところである。

## 参考文献

- Biggs, J., & Tang, C. (2007). *Teaching for Quality Learning at University*, 3rd edition, Open University Press/McGraw-Hill Education.
- Brigham Young University, Center for Teaching and Learning, Student Consulting on Teaching. <http://ctl.byu.edu/scot>
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会 (2012). 「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」(審議まとめ).
- 中央教育審議会 (2012). 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」.
- Davis, B.G. (1993). *Tools for Teaching*, San Francisco: Jossey-Bass. デイビス, B. G. (2002) 『授業の道宝箱』(香取草之助 監訳) 東海大学出版会.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, Heinemann. ドラッカー, P. F. (2001) 『マネジメント基本と原則【エッセンシャル版】』(上田惇生 編訳) ダイヤモンド社.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T. & Smith, K. A. (1991). *Active Learning: Cooperation in the College Classroom*. Interaction Book Co. ジョンソン, D. W., ジョンソン, R. T., スミス, K. A. (2001) 『学生参加型の大学授業—協同学習への実践ガイド』(関田一彦 監訳) 玉川大学出版部.
- 科学技術・学術審議会 学術分科会 学術情報委員会 (2013). 「学習環境充実のための学術情報基盤の整備について(たたき台)」(第 1 回配布 資料 5).  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/031/attach/1334223.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/031/attach/1334223.htm)
- 名古屋大学高等教育センター (2005). ティップス先生からの 7 つの提案 (教員編, 学生編).  
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven011/faculty/index.html>  
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/seven/student/index.html>
- 沖裕貴・林徳治 編著 (2010). 『必携! 相互理解を深めるコミュニケーション実践学』ぎょうせい.
- Tagg, J. (2003). *The Learning Paradigm College*, Anker Publishing Co.
- 帝京大学高等教育開発センター <https://apps.main.teikyo-u.ac.jp/~ctl/>
- Utah Valley University, Faculty Center, SCOT Program Description.  
<http://www.uvu.edu/facultycenter/scot/>