

実践報告を受けて「相互研修の立場から」

石村 雅雄（京都大学高等教育教授システム開発センター・助教授）

本コメントの役割

石村でございます。よろしくお願いたします。先程、田中先生の方から、皆さんに元気をつけて帰って頂くという話がありました。しかし、それ以上に私共は、今回企画させて頂いて、これだけたくさんの方が来て頂いたという事で、我々自身が元気になっています。このセンターは、楽友会館の2階部分の約半分を使わせて頂いています。確かに京都大学の中にあるんですけれども、なかなか学内の先生には来て頂けないという悩みを持っています。そして、本当に我々はこれで良いのだろうか、我々の動きというのは、我々の研究というものは、どの程度まで全国に響いているのか、という事についても絶対的な確信があるわけではありません。そうした中で、こうした企画にこれだけ集まって頂きますと、これだけで私達は元気になっているのです。そうしてくると欲が出ます。これだけ集まっていた以上、参加して頂いた先生方に色々お話を伺いたい、御意見を伺いたいと思ってきました。その観点から約20分位で何とかやりたいと思っておりますので、当初30分という事でしたがなるべく短くやらせて頂きますので、その後の皆さんの御意見を何卒よろしくお願いたします。

皆さんのお手元にはコメントとして、資料集（本コメントの註の後に添付）を用意させていただいています。実はこれを作らせて頂いたのは、そこにも書いてございますが、三先生のご報告を聞く前にいわばネタ帳として作らせて頂いたので、この内容を全部私が今日これからお話するという事ではございません。これまでの三先生、そして田中先生の問題提起を受けてどういった事をコメント出来るのか、問題提起を出来るのかという観点から、この資料集の中から選びまして、お話させていただきます。

公開実験授業プロジェクトから考えたFDの組織化に対する問題意識

基本的な問題意識をまずお話しします。1ページ目の所なんですが、先ほど田中教授からお話があったとおり、私たちは、ここで毎週月曜日、今年度で四年目にあたりますが、公開実験授業というものをやってきました。そして、この授業を参観（4年目からは参加）していただくこと、及び授業検討会への参加していただくこと、この全体を持ってFDの一形態と考え、実施してきました。皆さんのお手元にいらっしゃる「センターがしている検討会のFDとしての意味」という2ページの上の所に書いてございます。授業そのものをする、今日も何人が参加して頂いていますが、4年目からはセンターのメンバーと、それから神戸大学の米谷先生なり、慶應大学の井下先生、大阪市大の矢野先生に参加して頂きながら、みんながリレー式で授業を一回してみる。その後、隣に、今日皆さんが休憩されました1・2号室に、全員が集まりまして、その中で授業検討会をする。この試みをずっと四年間やってきました。これこそFDではないかと考えたのです。田中先生の問題提起にございます「伝達講習」「自己組織化」という、4つの類型を開きながら聞いて頂くと分かりやすいと思うのですが、これはまさに3型のものだと考え、実施してきたのです。ところが最大の問題は、本当にこれで良いのか、1ページ目の問題の所に書きましたが、こうしたものを強制して、こういうものがFDのレベルなんだ、是非全国でやりなさい、なんていう事は当然言えないわけです。かといって、放っておきますと、特に京都大学では、広がっていかない。これはなぜか⁽¹⁾？

皆様のお手元の2ページ目の所ですが、自分達で意味づけているもの、日常性の内にあるもの、例えば、私達が当然の様に授業をしているということ、これを問い返していくこと、自省していくことを、目前の授業に則しながら、黙々として実施してきたわけです。授業者にとっては、教室での教授行為に、具体的にそこにある他者の目を意識し、自らの教授行為について超越すること。参観者にとっては、実際教室の後ろに座って頂くんですけれども、その時に、学生は一体何をしているのか、学生の学びはどうなっているのか、を目の辺にすることになります。そして、授業者の立場からいったん離れまして、そちらの参観者の目から見て頂くと、教員が暗黙の前提としている常識も問いかえされます。もちろん、こういった授業からの超越性に依る効果以外にも、授業への内属性に依る、自らの教授行為・

授業の反省も為される。これは、非常に有効だと我々は考えました。しかしこれはなかなか伝わっていかない。何度も言いますが、京都大学は特に伝わらない。これは何なのか。こうしたことを基本的な問題意識に持ってきました。

京都大学の現状

こうした事でFDというものは、今後どうしていったらいいのかという事をずっと考えていた。また、もう1つ、田中先生のところより御紹介がありました。去年はちょっとお休みになったんですが、このFDと称しないのが京大の特徴ですが、「京都大学の教育を考える会」を2年、比叡山の山の上で1泊2日の研修をしまして、3年目はそのホテルが潰れてしまったものですから、「ラフォーレ琵琶湖」という所で1泊2日、やはりやったんです。これは典型的な1型のFDです。各学部・研究科に何人出さないという形で割り振って来て頂き、時計台前からバスで行く。そのバスの中で、我々は小さくなって行きます。つまり、こんな夏休みの大切な時に強制かけられてとんでもないことをする。主謀者は我々ではないんですが、主謀者の様に捉えられている。ところが実際参加して頂くと非常に活発に議論をされる。アイウエオ順で部屋が割り振られるんですが、その中でも各お泊まりになる部屋、それからお酒なんか準備してこういう場所も確保するんですが、外国語の先生なんかは夜の2時、他の先生も12時まで、「授業はどうあるべきか」、「京大の教育はどうあるべきか」と熱い議論をしてらっしゃるんですね。お帰りになる時には、かなの満足感を持って帰られる。こういったものがもう1つのものとしてありました。他にも大学院の医学研究科は、毎年、昨年12月にもやると窺っておりますが、医学部の中でのFD、それはカリキュラム開発とか授業法ということと非常に結び付けた、田中先生の類型でいうと第2類型にあたる様なものだと思うんですけども、基本的に教授は教授で全部参加しなさいという形です。それを非常に自己参加型でやっていくという様な事をやっておられます。こういったものをどう評価して、例えばもう少しFDというものを京都大学の中にいかに位置付けていくのか。さらには全国的にFDというものをどうしていくのか、という事を考えていくのが我々の問題でした。

これは何度かもうすでに御紹介しているんですが、一応我々がセンターとして、京大の先生は一体何を考えているのかという事で、丁度これが出たのが1年前になりますが、「大学教育の改善に対する教官の意識」というものをやってみました⁽²⁾。そうしますと、大学教育を改善する為には何が1番有効か、と聞きますと、「雑務の削減」だと言っているんです。半分の先生が「カリキュラムの整備」だと言っていますが、とにかく忙しいから何とかしてくれと、これを何とかしてくれれば何とかなるんだ、という事を言う。これはだいたい先程の新潟の例にも出ていたと思うんですが、では授業改善には何がいいのかというと、「関心刺激の工夫」だとか、「学生による評価」、「やる気」というものをあげている先生が上位です。逆に重要でないとしているのは、「ビデオで自分の授業を観察」だと言うのです。これは先程大塚先生の時に御紹介がありましたとおり、自分の授業を見てみるという事は有効なんです。が、たぶん、したことはないんですけども、有効でないと思っている、ということと解釈すべきだと思います。それから、我々がやっている「他教官の授業観察」なんていうのは、36%の先生が「重要でない」と言っておられます。「優れた授業を視聴する」ということも有効ではないんだと、こんなことも言っておられました。これが現状であります。とにかくFDとか授業改善だとか教育改善だということを考えていく、いわゆる客観的な情勢と言いますか、そうしたものは必ずしも順風なものではないということは、多分皆様が各大学でFDを展開される時とほぼ同じ様な状況ではないかと考えております。その時にどうするのかということなんです。そういった意識から、この三先生の、それぞれのお話を聞かせて頂きました。

新潟大学の実践に対するコメント

そうしますと例えば、新潟大学は非常に面白い実践をしておられたと思うんですが、資料をいろいろと使わせて頂きますので3ページの所だったでしょうか。例えばこの中でも同じような傾向が出ているのがお分かりだと思えます。例えば大教センターの授業等について不参加なのは雑務で多忙だというのが、やはり8割強の先生があげられる。それから、大教センターの報告書に関しても読まない方の7割近くの先生が雑務多忙をあげていらっしゃる。これは全く同じ状況なんです。ところが、新潟大学はこういった同じ様な状況でありながら、着実にFDをした時に参加者を増やしていらっしゃるということなんです。ここにまず注目をしてみたいと思います。そうしますと、

これは同じ資料の新潟大学の1ページの所に書いてあるんですが、先程小林先生が口答で言われましたが、研究開発部門が企画して様々な全学的なボランティアの、後でまたできれば教えて頂きたいんですが、こうした研究開発部門が、つまり全学的な支援体制でそれを支えたという、非常に構造的な実施体制だったこと、これが1つだと思うんです。我々は、では、何故それがうまく行かないかという、十分我々が活用出来ていないんですが、例えば運営委員会だとか学内研究担当教官というのを我々は持っているんですが、十分それを活用出来ていないという点に、我々京大センターの弱点があるのかもしれない。それから、2点目ですが、これが面白いと思ったのは、人文の先生が非常に多く参加していらっしゃるということなんですけれど、これに対してはたぶん共通の問題点、つまり全学の先生が集まって来て共通の土俵で語れるものがあるから、その具体的なものがGPO、いわゆる平均点ですね。学生の平均点と教養教育の内容であった。このことは非常に重要だと思います。とすると、いくつかの先生が集まって来て具体的に話すことのできる共通の土俵を作ることが、非常に重要なことではなかったのかと聞きましたが、どう、実施された側としては評価されているのかぜひ伺いたいということです。

山口大学の実践に対してのコメント -FDの組織化をめぐる-

それで少し戻りますけれども、そうした形で我々はどうしていったらいいのかということ。今コメントを1つ述べてしまったんですが、皆様のお手元の所だと2ページ目の所、コメントと書いてある所から適宜出して話をさせて頂きたいと思います。今1つ言いました。つまり、組織化を具体的にどう進めて行くのかという問題でした。FDの組織化というのが、今まさに考えられるような時期になってきた。FDというのは大昔からあったように思いますが、1980年代に、例えば大学教育学会の原一雄先生だとか、当時の一般教育学会ですね、絹川先生、それから喜多村和之先生なり、広島の有本先生なんか御紹介されてきたのがだいたい80年代位。その様に前史的なものはありませんけれども、だいたいFDというものはフロッピーディスクでもなくフリーズドライブでもなく、ファカルティディベロップメントなんだということが分かってきたのが、たぶんこの10年間。その中で様々な実践というものの蓄積が出てきた。だからこそ、今、その組織化を考えられる様な状況になってきた。それまではアメリカで行われていたような翻訳的なFDというものがあって、それが今日本でじゃあどうしていくのかということ例えばやってみよう。このことについて面白かったのは、山口大学のご報告で、FDについての理解が確実に広がっているし、また参加者の中で「受け」といっていいんでしょうか、「受け」も良くなっているし、かつ非常に失礼な言い方をしますが、山口大学の言い方も非常にうまくなっていると、こう考えています。例えば合宿研修という形を取り入れていって、お互い語り合う。私も1回お招き頂きまして、田中先生が言っておられました、まさに山の中に閉じ込められまして、参加させて頂いたんですが、やはり同じ様に山口大学の教育をどうしていくのかということに関して非常に熱い議論をしていく。あのやり方というのは非常にいいと思いました。こうしたことを考えるということは非常に重要だ。これは確認しておりますが、こういう点で例えば山口大学でどの様な発展段階をとって、例えば今日来て頂いている畑地先生がそれを招集する側だったと思うんですが、参加側でどのような変化があったのかというのは、さっきお時間もなくて十分にお答え頂けなかった、出来ればコメントを頂ければと思います。

FDの内容の問題 -PDSの全体を視野に入れて-

それから、FDの内容の問題です。そこには技術主義的FDの限界と書きました。つまり、これまでFDと言うとどうも教授法だとか新しい教育機器をどう使うかだとか、そういったものを中心にしてきていたし、かつそれは分かりやすいので非常に人気が高かったというのは、実際本当だと思うんです。しかし、これだけでは十分ではないのではないかと考えます。つまり、これまで大学教育には、カリキュラムがあって、教授法があって、それを評価して行くんだ。この3つの部分からなるサイクルがある。その中で、特に教授法の部分を改善するのが主にファカルティディベロップメントだ、いう風に考えられて来た。そうした背景もあるんです。例えば、学生の現状を知るとかいうこと、先ほど言いましたけれども、この公開実験授業で、例えば我々が今年見ても何よりも驚いたのは、授業を黙って聞いているのに下で何か一生懸命打っている。最近、ノートの変わりにノートパソコンを持ってきて打っている子もいますから、そうかと思うと良く見るとメールをしているんですね。E-mailですね。この事態を発見されたのは田中先生なんですが、ジーっと田中先生が横で睨んでいてもズーっと打っているんです。よく考えてみると、授業の何

の邪魔にもなっていないし、教授者は気付かないんですね。学生がこういったことをする。それから、例えば学生がどんなことで興味を喚起されて授業にのめり込んでいく、もしくは知を得ようとするのか。先程、私共の副学長の赤岡先生がパワーポイントをうまく使っているという。例えばそういったことの効果というものを考えてみる必要もある。大学生のレベルで考えたら、そんなパワーポイントに組み込まれた救急車の音なんかで、ばかにしているのではないかと思うようなところで、学生が実は授業についての興味を喚起されている、というようなことが起きているんです。このことも確かに考える必要があります。しかし、そこに留まってしまってはいけません。そこを超えて、その次に書いてある教育課程、教授法、教育課程のサイクル全体というものを見据えてやっていくという方向、むしろ広げていくという方向、この方向で見ていくべきではないでしょうか。例えば、こんなことが書かれています。大学システム全体のFDと書きましたが、主にこれまで三先生の話、特に新潟大学の小林先生と畑地先生のお話というのは、主には教授法の所を中心にしなが、教育をどう改善していくのかということにウェイトがおかれていたと思うんですけども、大塚先生はもう少し広い所を狙っていらっしゃるようにも思うんですが、さらにひろいと言ったらよいでしょうか、カリキュラム改革と教授法改革と評価システムの改善というそれぞれの循環の各部分とか、その全体のFDを対象とすると。そしてそのFDを巡る事例の把握。一体どこで大学の先生がつまづいているのか。例えば評価なのか、カリキュラムの所でつまづいているのか。それからその実施。それからFDそのものを評価していく。これは山口大学の畑地先生が着実に前からアンケートをとられて、反省的にそれをいかしていらっしゃるのが非常にいいことだと思うんですけども、そうした評価をさらに次のFDにつなげていく。そういった形でFDを開発支援していくということがたぶん今、求められているのではないかと我々は考えています。FDの視野を広げていくことによって、大学の管理運営とFDを有機的に結合していく。ここにこそ、日常の実践と結びついた、邪魔にされない、生きたFDが実施されるのだ、そこにおいては、FDそのものが日常の実践になるのだ、という風に考えています。

FDを組織化するレベル、FDをマネージングするということ

その次に、FDを組織化するレベルという話を書きました。ここの所で何よりも大きいのは、やはり当事者意識というものを持ってやっていくということ。ここに巨大かつ複雑な管理運営システムへの諦観と書きましたが、基本的にはFDに参加する人達がなぜそれを余計な仕事として、思ってしまうのか？例えば山口大学でこういったことをするのに、コンセンサスをとるのが非常に難しかった。それは共通教育のところに限ってやってよしいという許可が出たというお話があったと思いますけれども、そうした所をどうやって打ち破って入っていくのかということ。ここを考えていくことが必要で、下からの自己組織化をどのように考えていくのが重要だと思っています。

それから、1つとばさせて頂きまして、FDをマネージメントしていくことという話を書きました。ここに書いてあることはとばさせて頂きますが、これに関しては次のようなことを考えています。つまり、1つは、FDを組織化していく時に、今日田中先生の最初の問題提起の所で、いわば今日は超人が2人おりまして、ということだったので、大塚先生が超人かどうかというのはまた後で議論して頂きたいと思うんですが、少なくともかなり個人的な努力でおやりになっていたということです。畑地先生のお話で非常に象徴的に聞いたのは、畑地先生がセンター長からひかれるということで学生が喜んだ、これで僕達の教育をちゃんとしてくれるんだということで。これは何かやっぱりおかしい。そこまでしなければFDが組織できないかということになると、やっぱりおかしいんですね。じゃあ石村の言いたいことは、官僚制的な体制というものを強化するようなものなのか？管理運営部門をさらにふくらませるようなものを作るのか？そうではないんです。教育・研究のフィールドをそれぞれ持つ、持ちながら、例えば自分達の、我々のセンターもまさにそうなんですが、公開実験授業をし、他にもいくつかの授業を持っています。その授業をもとにしながら、しかもそれを研究にしていける。実はこの集會も非常に重要な研究対象で、また研究させて頂くことになるんですけども、そうしたところで、そういったフィールドに裏打ちされた、実践性に裏打ちされながらFDをしていく恒常的な組織の様なものを、やはり考えるべき時期に来ている様な気がします。大学の、とりわけ教育に関わる日常を問い直していくことは重要であるとは考えられても、なかなか実際にはできない。そのための取っ掛かりとして、例えば、自分の授業を振り返ってみたい、自分達のカリキュラムを点検・反省してみたい、と思った時に、気軽に利用できる組織として、FDをしていく恒常的組織があるべきではないかと考えています⁽³⁾。但し、あくまで、個々の教員、個々の教授団のFDに対する発意が最初です。

FDを組織化する苦しみ

最後に、だいたいもうそろそろ終わればいいという頃になって参りましたが、田中先生の図の所に戻って頂きたいんですが、皆様のお手元の最後の所にはまとめにかえてと書いてありますが、そこをちょっと見ていただけますでしょうか。そこに「気持ちよく寝ている人」と書きました⁽⁴⁾。やっぱりFDに関して否定的な人、もしくはそんなものは全く重要ではない、と思う先生方というのはいらっしゃるんです。そういう先生は、やはり自分はこのままでいいと思ってらっしゃるし、たしかにそのままでもいいのかもしれませんが。本当にそれでいいのでしょうか？そこで我々はどうしても悩んでしまう、どうしても暗くなってしまって、そこで共に沈没するのかと、ここに暗い事を書かせて頂いたんですけれども、今日はこれだけ集まって頂いて非常に元気になりつつあるんですけれども。これにイメージしていたのが、「タイタニック」という映画の中で、船が沈んでしまうときに、最後の最後まで音楽隊が演奏して励ますというシーンがあったと思うんですが、どうもあのイメージでこれを作っていました。私達は、FDに、少なくともFDの組織化だとかFDというものに携わる者としてはまっさきに逃げるわけにはいかない。多分最後まで踏み止まって、最後まで沈没に気付かない人と共に沈んでいってしまわないのかなと思ったのですが、でもなんとかかなりそうじゃないかという展望を今持ちつつあります⁽⁵⁾。

FDを自己組織化すること

その時に、田中先生のものを最後に見て頂きたいんですが、これは、この図というのは、いわば参加者側から見た図です。参加者から見るとこのⅠからⅣの類型というのはまさにこのとおりだと思うんです。しかし、今日お集り頂いた先生で、例えば自分はⅠ型のFDをしているんだという意識とはちょっと違うんだと思うんです。たぶん、結果として参加者から見てⅠ型のFDになっているんだけれども、それが実はやる側としては自発的な参加、つまりこういう企画がありますからぜひ来て下さいとという自発的に参加してくれて、自己開発の方向にいき、という形ですね。ですから、その効果を持続的にやっていくという意図で招集しながらも、結果的にはそれが他動的に終わり、協働的なものになっていないということだと思うんです。とすれば、Ⅰ型でもⅡ型でもⅢ型でも、とにかくFDの組織化ということを考えてらっしゃる先生が、そうした状況をどう総括するのかと。これまでそれは個別のやり方だったと思うんですね。山口大学、新潟大学、他にも鳥取大学、和歌山、色々な所でやられていらっしゃる、もちろん私立大学でもたくさん例があります。その個別でやられている例を、やった者が実際に考えていく。やった意味はどういったことであって、それがどういう効果があったのかということを集まって頂いて、研究的に議論していくということが、たぶん重要で、それによってまたやった者の元気が、そこから引き出せるんじゃないかという風に考えてみました。

そういった事で、中途半端なコメントの付け方になったんですけれども、これでなんとかFDというものを、自分達として余計なものではなく、自分達の仕事として引き受ける、そういった展望が少しは見えて来た様に思うんですがいかがでしょうか？これで私のコメントを終わらせて頂きます。どうも有り難うございました。

註

- (1) ここには、FDを考えていく組織の胡散臭さがあるのかもしれない。つまり、自分達とは違う「大学の授業についての専門性」を持った異質な集団がそこにあり、自分達「普通の教員」には、そうした専門性はないんだ、ということが語られFDを余計な仕事として排除する。しかし、FDについての専門性が一般的に存在するとは考えられないし、各個別の教科、そしてその内容に則したFDと結びついてこそ、FDが生きたものとして生成していくのである。単なる誤解の問題として、この問題は解けるのであろうか。尚、この問題についての理論的問題として、田中毎実「臨床的教育理論と教育的公共性の生成」日本教育学会『教育学研究』第65巻第4号、2000年12月を参照されたい。
- (2) 石村雅雄・井上義和・神藤貴昭他『大学教育の改善に関する京大教官の意識』京都大学高等教育叢書5、1999年3月。

- (3) このためには、FDを担う組織の活動の共通化、一般化の方向も考える必要がある。本センターでは、その方向を①比較相対化法、②システム化法、③マイクロ沈潜化法の3方面から考えているが、これは、FDを担う組織の内部から考えた方法である。厄介なのは、こうした組織の内部にいる者が、当然、教育等の実践者であると同時に、外部の実践者もまた、FDを担う者であることである。この意味では、我々は、大学教員が果たすべき役割のうちのある部分を肥大化させた、特殊な者といえる（但し、実践を担っていることによって、外部者にはなっていないことは重要）。FDを担う組織の活動を考える上からは、「普通」の大学教員が、FDを担うセンターに求めるもの（比較の場、レファレンスの場、1つのモデルの提供等）を把握し、帰納的に考える、という逆の方向からも考えていく必要もある。大山泰宏「外部評価に対する応答」京都大学高等教育教授システム開発センター『生成的組織評価をめざして－自己点検・自己評価、外部評価－報告書』2000年3月、88-89頁。
- (4) この表現は、本センターのスタッフ間で議論していた時に出てきた言葉である。筆者は、この問題を、本センターの大山泰宏助教授の示唆の下、カウンセリングにおける「動機づけのないクライアント」のテーマ、及び地域におけるカウンセリングへの「組織的対応」問題を手がかりとしつつ考えられるのではないかと考えている。河合隼雄『カウンセリングの実際問題』誠心書房、1970年、とりわけ、42-47頁参照。
- (5) この具体的な実践として、平成12年度から、センターの藤岡教授のもと、授業観察プロジェクトが行われている。このプロジェクトは、センターのスタッフが、教官からの自主的な協力をいただいて、京大の様々な授業を観察することから始め、その授業を共通のフィールドとして担当教官と教育を語り合い、やがては、授業を観察しあう教育共同体、ネットワークを構築していこうとするものである。この構築にあたっては、我々が、公開実験授業という、常に開かれたフィールドを持っていることは、非常な強みであり、ここを核として、FDの自己組織化が図られることになる。