

「研修会等名称」

平成 21 年度 F D 推進会議（新任専任教員向け）

場所：平成 21 年 8 月 10 日～11 日

期間：グランドホテル浜松

1. 研修の内容

今回の研修内容については、まずそれを列挙し、追ってその内容を記していきたい。第 1 日目は午後 1 時 30 分に開始され、はじめに立命館大学教育開発推進機構教授、安岡高志氏による「大学教員の職能開発と F D」と題された基調講演を聴いた。その後、F D 推進会議運営委員会委員長である圓月勝博氏（同志社大学教授）による、参加者への事前アンケート等を基にした問題提起、さらにグループ討議と第 2 日目に行われた模擬授業に関するオリエンテーションがあった。

引き続き、参加者は各 7 名のグループに分かれての討議に入ったが、これは「おもしろい授業・つまらない授業」について自由に意見交換を行うものであった。やや関係のほぐれてきたところで夕食・懇親会、しかしながら翌日朝までに模擬授業の「概要」を提出する必要がある、終わるやいなや自室に戻る事となった。

第 2 日目は午前 9 時から昼食をはさんで午後 2 時半まで、4 時間半にわたって各グループにて模擬授業とそれにもとづく討議が行われた。最後に午後 3 時半から、全体でのふりかえりがあり、各グループの 2 日間の討議の結果が報告されて全日程は終了した。

基調講演を行われた安岡氏が、F D では著名な方とは後日知ったことであった。同氏は昨年の「学士課程教育の構築に向けて」を中心に、現在の全国的な F D の状況について講演されたのだが、そうした全体的な話にとどまらず、学生が授業（大学）において身につけるべき目標、Teaching Award を受賞している大学教員が評価されているのは「説明の工夫」がなされているからだとの調査結果から、具体的な「工夫」、さらに「よい授業を展開する 10 か条」などに内容を展開されたのは、授業に慣れない新任教員としては大変ありがたいものであった。

また、圓月氏の問題提起は、大学教員の職務は研究をベースとした従来の「スペシャリスト型」から、教育・研究・社会貢献・管理運営にバランスよくまたがった「プロフェッショナル型」へ変化していくべきことを提唱されていた。いいかえれば、「研究者」あるいは「学者」ではなく「大学教員」であるべきだということであり、共感をもって聴いた。

グループ討議であるが、タイトルが「おもしろい授業・つまらない授業」であり、その上参加者がまったくの新任ときでは、議論が思いつきあるいは思い入れに基づいた散漫なものになることも予想された。しかしながら、その内容はたとえば「最初と最後に流れを確認する」「学生の方を見て講義する」など今後の授業運営に役立つものであっただけでなく、グループについてくださった福田敦氏（日本大学理工学部教授）によるリードから、全体は「教授そのもののスキル」と「クラスマネジメント」という（必ずしも明確に弁別し得るものではないが）二面にまとめられたのであった。模擬授業自体も、時間はわずか 15 分ながら各参加者のやり方の特徴が出ており、充実したものだといえる。

## 2. 研修の成果

会議の日程表に「模擬授業」とあるのを見つけて戸惑った参加者は多かったに違いない。教職課程専任教員として、今年度は教科教育法は担当していないものの、授業のなかで、日本の（小中学校の）教師文化として「授業研究」が盛んに行われていること、それが戦後の教育水準を支えてきたこと、加えて近年は欧米でも同様のやり方が取り入れられ試みられていること（Lesson Study よりも Jugyo Kenkyu が通りがよいという）を語りながら、である。

だが、そうした少しの戸惑いや緊張感を入れても、模擬授業の試みはありがたかったと終わってみて思う。すでに授業に慣れた教員とは異なり、われわれにとっては一コマ一コマの授業が緊張の連続であり、まさに藁にもすがる思いで準備し、「戦地」にでも向かうつもりで教室に赴いていることはいままでもない。そうしたなかでは学生にわかりやすく、教員にとってもやりやすくなる工夫をする余地は、熱意（までもいかない勢いの場合も多い）でカバーするしかないのが実情である。

今回、参加者同士で授業のやり方についての具体的な指摘を行えたことが、短期的には最も役立つことだと思う。指摘は「書きながらしゃべらない」「説明するときには鉛筆を置かせる」など細かな点にまで至り、ここでは列挙しないが、なるほどと思われるものが多かった。

長期的視点でも、大学院生生活を終えて大学教員となって「自分の研究ができない」と嘆くのではなく、バランスのとれた職務をこなしていかなければとの自覚が芽生えるきっかけとなったのではないかと。大学が人材を輩出する場であるとは、多くの大学教員が自覚していることであろう。しかし、その「人材」輩出とは、カリキュラムに並んだ単位を修得した学生が、それを各自の内部において統合し、結果として「よい人材」になるはず、というのが私自身の認識であったかもしれない。大学教員の協働が求められていることを強く感じた次第である。

## 3. 授業への研修成果の反映状況

まだまだ、「成果の反映」ができていくかどうか心許ない。研修で得られた知見を授業にどのように試みているのかを少し書かせていただきたい。いずれも上記の「短期的に役立つもの」と思ったことである。

たとえば毎回の授業テーマを明確に設定し、本時が何について考えていくのかを最初に明示すること、座学の授業ではあるが、ハンドアウトを書き込み式として学生が聞かざるを得ない状況を作り出したこと、説明と板書の時間を分けることなどである。

授業時間中の試みに加えて、学生に直接、自分のやり方について批評を求める場合もある。さすがに2年、3年と大学の授業を受けてきた彼ら、彼女らの目は肥えているといつてよい。批評を聞こうという姿勢がわずかばかりではあるが出たことも研修の結果といえるように思う。

学部長	FD委員長	FD委員会	企画・広報課長	係