

FD 推進:まずは教員の意識改革を

巻頭言

教育学部長・教育推進準備室長 白石 裕



今から約 20 年前のことであるが、私は当時勤務していた大学で大学教員の教授法改善を目指すセンターの設置に関わったことがある。当時 FD について大学の教員の関心はきわめて低く、所属大学の教員にセンター設置の是非についてアンケートでたずねたところ、ほとんどの教員は「必要ない」との回答を寄せていた。それから 20 年後の今日、FD プログラムを導入している大学数はかなり増えており、FD に対する大学教員の関心もそれなりに高まっているのではないかと思う。そしてその背景には、いわゆる大学の大量化とともに、授業を理解できない学生、意思疎通が難しい学生が増えてきたということであろう。そこで FD に期待が寄せられるというわけである。

しかし FD の広汎な普及には課題が多いことも確かである。大学教員の意識改革もその 1 つだと思う。ま

た、大学教員の多くは、FD の必要性は認めても、こと自分の授業に関するかぎり FD が必要だと思っはしていないのではないだろうか。大学教員は専門家としての自分の授業に自負心をもっているのである。またそうでなければ大学教員は務まらない。ただ大学大量化に伴う大学の変化、学生の変化を前にしてそうはいつておられない状況が生まれている。学生の授業評価が普及するなかで、対応に苦慮している大学教員も少なくない。そうであれば一度、FD の活用を真剣に考えてみたらどうであろう。私自身、本学でいくつかの授業を見せてもらったが、なるほど学生に分かる授業とはこのようなものかと FD の意義をあらためて認識したところである。旧来の大学教育になじんできた私自身の経験からしても、FD は授業の質を変え、学生の理解を向上させるには有効な手段ではないかと思う。

<CONTENTS>

特集 私の考える担任制度

- 教育学部 現代教育学科 准教授 粕井みづほ……………2
担任制度の体験談① 3枚の副申書を書いて
健康科学部 人間環境デザイン学科 准教授 東 実千代……………4
担任制度の体験談② 学生と話をするきっかけ
教育学部 現代教育学科 准教授 竹下幸男……………6

報告 関西地区 FD 連絡協議会第 4 回総会に参加して

- 教育学部 現代教育学科 助教 石川裕之……………7

事務局より

ニュース「FD+」の発行が大変遅くなりまして、申し訳ございません。今回の特集は、前期の担任会議での報告です。続いて前期の研究授業の特集号も発行する準備を進めています。FD の取り組みが連続する秋に向けて発行していきますのでよろしくお願い致します。

私の考える担任制度



教育学部 現代教育学科
准教授
粕井 みづほ

本日の発表の題名は、「私の考える担任制度」です。まず初めに新任の先生を念頭に置いて、担任制度に関する規定の内容について概説したいと思います。次に、私が担任制度についてどのように理解しているのかということについてお話しし、その後、私が担任制度についてどのように感じているのかについてお話ししたいと思います。そして最後に、担任の仕事をしていく上で私が何を大切にしているのかについてお話ししたいと思います。

担任制度に関する規定

皆様ご存じの通り、担任制度に関しては「目的と概要」という規定があります。その規定の中に、担任には4つの役割があると書かれています。1 つめに学習指導、2 つめに学生生活指導、3 つめに進路就職指導、4 つめに危機管理です。1 つめの学習指導といいますが、履修指導であるとか、学習について学生がいろいろと聞きに来た際に、学習方法についての指導などをすることです。2 つめの学生生活指導というのは、たとえば担任に対して「欠席が多い学生を呼び出してほしい」という要請がとて多いのですが、そういった欠席過多の学生の出席指導であるとか、深夜アルバイトが原因で朝遅刻しがちな学生への指導だとか、いろいろな学生生活全般についての指導をすることです。3 つめの進路就職指導というのは、面談の中で学生の進路を担任が把握し、学生の進路希望の実現のためにキャリアセンターや教職支援センターなどと連携して努力するということですね。4 つめの危機管理というものがありますが、これは私も経験がありますが、休学や退学、転学といった学生の緊急の事態に、サポート組織や他の教員と連携を取りながら対応していくということです。

以上4つの担任の役割を果たすために、担任に課せられた3つの業務があります。1 つめに面談、2 つめに面談の情報管理、そして3 つめに担任会議です。1 つめの面談としては、前期・後期に1回ずつ定期面談をおこないますし、必要に応じて随時おこなう随時面談というものもあります。2 つめの情報管理というのは、面談をした後に学生から得た情報をプロフィールに記録し、その

情報を必要としている教職員間で共有するということです。3 つめの担任会議というのは、主に学年の担任会議を指していますが、特に学生が1回生の間などは頻繁に集まって、どのように担任業務を進めていけばよいかなどについて相談をしています。

担任制度についての私の理解

次に、私の理解している担任制度についてお話ししたいと思います。学長が折に触れて「きめ細やかな教育」ということをおっしゃっているのですが、私たちは様々な場面で「きめ細やかな教育」の実現を求められています。担任制度というのは、そうした「きめ細やかな教育」の1つの現れであろうと思っています。

これは私が知っている大学の話なのですが、本学とほぼ同じか少しだけ学生数が多い大学で、担任制度を実施していない大学があります。その大学で月1回開かれる教員会議では、毎月3~4人の学生の退学あるいは休学が報告されるそうです。このようなことは本学の教育学部では考えられないことですが、きっと健康科学部でもそうではないかと思っています。もちろんここで例に挙げた某大学のようなことが本学で生じていない理由についてはいろいろな要因が想定されるわけですが、「きめ細やかな教育」の現れとして本学には担任制度があり、それが真価を発揮していることがやはり1つの要因となっているのではないかと思います。

担任制度について感じていること

次に、私が担任制度について感じていることをお話しさせていただきます。それは主に2つあります。

1 つめは、担任制度は学生にとって非常によい制度ではないかと思っております。大学生の時期の青年というのは、「大人になりたい」、「一人前になりたい」、「いらぬお節介を焼いてほしくない」といった考えを持つ反面、「分からないことがいろいろあって心細い」という思いを持っているものです。このため、ちょっとした躓きからドロップアウトする学生もいるわけですが、そうした

兆候について面談などを通じて教員が把握できたとか、教員からのちょっとした言葉かけで学生が救われたとか、そういったケースが少なからずあると思います。担任制度によって、些細な躓きが原因となる学生のドロップアウトを防ぐことができると思うのですね。

人によっては、「そのような制度は昔はなかったではないか。学生を甘やかしているだけではないか」というように、担任制度に対して、若者を甘やかす風潮の表れだと否定的におっしゃる方もいらっしゃいます。もちろん私の大学時代には担任制度はありませんでしたし、そうした中でも学生生活を送り一応卒業させていただきました。しかしながら、もし私の大学時代にも担任制度があったなら、私の大学生活ももう少し違ったかたちで充実していたのではないかと思うことがあります。担任制度が学生に対する甘やかしであるという批判は必ずしも当たっておらず、担任制度を望ましいかたちで運営することができれば、それは学生にとってよいものとなるのではないかと感じています。

もう1つ、私が常々感じていることは、担任制度は、はたして学生にとってだけ意義あるものであろうか、担任の教員にとっても意義あるものではないかということです。担任は学生の将来に影響するような進路の悩みについてアドバイスしないといけないこともありますし、個人的な悩みや家庭的な悩みについて相談にのらないといけないこともあります。学生の悩みに耳を傾け、学生に心を砕くということ、それが担任にとって大きな心理的負担にならないといえば嘘になります。もちろん心理的負担だけではなく、時間や労力もかかります。学生と話すだけでなく、家庭と連絡も取らないといけない。これは時間や労力を惜しんでいてはできない仕事です。

しかしながら、学生とそういった関わりを持っていく中で、大変さは感じつつも担任自身も学んで、学生とともに成長していけているなど、私自身感じることもあります。授業の中だけでは、学生は生の声は聞かせてくれませんが、しかし親しくなれば生の声を聞かせてくれますし、いろいろな話をしてくれます。そういった学生の話の話を聞くことで、自分に課せられた課題が見えてくるということがよくあります。もちろん授業アンケートは実施していますが、面談は学生から直接話を聞くことができるとても貴重な機会だと思います。担任制度は、学生にとって意義があるだけでなく、担任自身の成長にもつながるものではないか、私はそう感じています。

担任の仕事をしていく上で大切にしていること

最後に、私が担任の仕事をしていく上で大切にしてい

ることについてお話ししたいと思います。それは2つあります。

1つめは、面談というのは基本1対1の対応ですが、1対1だからこそ可能な教育をしよう、そのための姿勢を持つとうということ。そのために、「学生を大人として尊重しよう、そして平等な立場で関係を築こう」という姿勢を持つことを基本としています。もちろん学生はまだまだ一人前ではありませんし、社会のルールを教え、大学を卒業してから社会人として通用するよう、いろいろなことを様々な機会をとらえて学生を育てていかなければならないのは事実です。ただし、学生と1対1で面と向かって対応する際に、相手が未熟な学生だと思って向かい合うのか、それとも一人前の大人として尊重しつつ向かい合うのかによって対応が大きく違ってくると思います。上から目線で学生を見るのではなく、対等な存在として尊重しながらも、彼らの足りないところを育てていこうという姿勢を持つということは、1対1の対応だからこそ意図が学生にもよく伝わりますし、それでこそ学生を育てていくことができるのではないかとこのように考えております。

さらにもう1つ大切にしているのは、「いつでも開かれているよ」という姿勢を学生に示すことです。本学にはオフィス・アワーというのがありますね。規定では週3時間ですけども、私は大学にいる間すべてがオフィス・アワーだと思っています。そう思うきっかけとなったのが、健康科学部長の金子先生のお話を聞いたことです。金子先生のお部屋のドアが先生の在室中はいつも開けてあるのです。不思議に思っている先生にその理由を伺ったところ、学生に対する「いつでもおいで。いつでもあなたに私は開いているんだよ」という金子先生の姿勢を、常にドアを開けてあることで具現化してらっしゃるといことでした。それを聞いて「ああ、それって大事なことだな」と思ったのです。私自身はドアを開けっ放しにすることに少し抵抗がありましたので、その代わりにどれだけ忙しい時であっても学生が研究室に来てくれた時には必ず対応し、「よく来たね」、「いつ来てもいいんだよ」という私の姿勢が彼らに分かるよう、「どうぞ、どうぞ」、「イスにかけて」、「ちょっとしか時間ないけれど」といった言葉かけを心がけるようにしています。



3枚の副申請書を書いて・・・

健康科学部 人間環境デザイン学科
准教授
東 実千代



私が本学に勤務することになったのが、ちょうど今から5年前です。赴任すると同時に担任を持つということになりました。齋藤先生と一緒に赴任した年に、2人とも新任でそのまま担任クラスを持ちました。今思えば無茶なことだったのではないかなと思うのですが、当時は本当に学生と一緒に学生ハンドブックを見て、付箋を貼って、といった感じでした。今、拝聴した粕井先生のお話のように担任の心得などをお伺いしていれば、もう少し落ち着いて担任業務ができていたと思うのですが。

赴任1年目で30人の学生の担任に

私が担任として最初に持った学生は30人です。学科によって異なると思うのですが、人間環境デザイン学科の場合は1回生を持つと3回生まで3年間持ち上がりで、そのクラスを担当し続けます。4回生になった段階で各ゼミに振り分けられるのですが、それ以前の3年間ずっと同じ学生たちを見ていくという制度になっています。最初の面談の時には、「面談って何をしますか？」という学生と、「面談って何をしますか？」という私に向き合っているような状態で、本当に「初めまして、何をしゃべりましょう・・・」というところから1回目の面談が始まったことを記憶しています。

その後いろいろと自分で模索しながらその30人の学生を3年間担任しまして、彼らはこの春に卒業したのですが、30人中人間環境デザイン学科として卒業させたのが26名です。

ここでは残り4名の話を中心に、私の経験をご報告させて頂きたいと思います。

最初の副申請書

学生が退学する時には副申請書を提出するのですが、最初は1年目の5月23日に書いています。ですので、まだその学生との関係も全くできておらず、コミュニケーションも十分に取れていない状態だったのですが、かなり沈痛な面持ちで「ちょっと辞めたいと思っているので

すが・・・」と研究室に入ってきました。そういった場合にどうすればいいのか私も分からず、その時は学科長に相談しました。その学生の辞めたい理由というのが、進路変更でした。元々経済学部に行きたかったが実力が伴わず、指定校推薦で本学の人間環境デザイン学科に入学したということです。指定校推薦ということで学校を背負って入学してきているので、自分の希望とは少々違うと思っても辞めてはいけないのではないかなということでも1ヶ月間すごく悶々としていたようです。ただ、経済学を学びたい学生にとって、いきなり手を動かしたり、絵を描いたりするデザイン学というのは、やはりかなりの苦痛だったようです。相談しましたところ現役で入学した学生でしたので、そのような理由であれば判断は早い方がいいであろうという学科長の一押しがあり、学生の意志もすでに固まっているようでしたので、副申請書を1枚書きました。その後は連絡が取れていませんが、自分の進むべき道を進んでくれていると期待しています。

2枚目の副申請書

次に副申請書を書いたのが、2年目の3月です。担任クラスの学生たちが3回生に上がる時に1人退学の副申請書を書きました。その学生は最初から休みがちでした。その理由が決してデザインに興味がないとか、学校で勉強するのが嫌というのではなく、とある事情で長時間の電車通学に耐えられないということでした。学生本人も朝早く家を出て何とか大学に来ようと努力はしていたのですけれども、やはりどうしてもうまく行かず、休みがちになると、だんだんと授業にもついていけなくなるということで、辛いものがありました。私もメールでは何度もやり取りをして、「もう少し頑張ってみようか」とか、いろいろな声かけを進めていました。しかし、気持ちはあってもどうしても体がついてこない部分があったことと、私の受け持った学年がすごく仲のいい学年で、みんながわっと集まって何かをできるクラスだったということが却ってハードルになったようです。やはり人と群れることが苦手な学生もいますから、クラス全体がまとま

ればまとまるほど、どこか疎外感を感じているような雰囲気もありました。ただ、親御さんがどうしても大学を卒業させたいという意志が強かったので、何度も学校に足を運んで頂いて相談したのですが、最終的には家から自転車で通える専門学校に移って自分のやりたいコンピュータの仕事の資格を取るということで、2枚目の副申請書を書きました。時間はかかりましたが、何度も話し合う中で、本人なりに自分の適性などを考えた結果、コンピュータの勉強をしたいという答えに辿り着いたような気がします。

嬉しい副申請書

同じ時期にもう1枚副申請書を書いたのですが、これは嬉しい副申請書でした。本当は教育学部に行きたかったと入学当時からずっと言っている学生がいました。その学生は人間環境デザイン学科で家庭科教員の免許を取ることを目指しながら、やはり小学校の先生になりたいと思い続けて、無事編入学試験に合格し、その時に副申請書を書きました。その学生がこの3月に卒業した時、編入学生なので一番前の席に座っていたのですが、名前を呼ばれて堂々と立つその後姿を見て、夢を捨てず、悩みながらも勇気を持って挑戦して本当によかったなと思いました。

以上3枚の副申請書を書いたわけですが、残り1人は卒業できませんでした。今、もう1回4回生をやっています。その学生の場合もやはり看護師になりたいという思いがあって編入学試験を受けたのですがうまく行かず、その後複雑な事情も重なり、大学も休みがちになってしまいました。しかし全く連絡が途絶えてしまうわけではなく、時々、ふっと連絡してくる学生でした。担任というのは何だかとても不思議なもので、あまり深く立ち入ってしまっただけいけない時もあるのだけれども、学生が思い立った時にふっと行ける場所であり存在でもあるのかなと、その学生を見ていて思いました。卒業までには後1年かかると思いますし、まだ自分の進路がしっかり見つかるころまで行っていないけれども、そういう風に悩む学生もいる、悩みながら進む学生もいるという意味で、応援していきたいなと思っています。

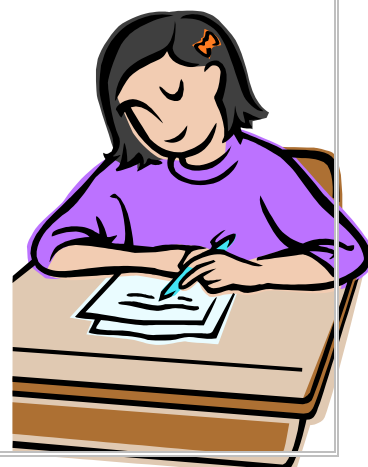
学生を見ていて気づいたこと

30人の学生を受け持って、教育学部に編入学した学生を含めると27人の卒業生を見送りました。その27人がみな順風満帆に卒業していったかという決してそうではなく、その間本当にいろいろなことがありました。担任をしていますと、面談以外でも突然ぶらっと学生がや

ってきます。何も言わずに沈痛な面持ちで入ってきて、うわーっと泣いて、出て行く学生とか、非常に重い話を聞かされてしまう場合もあります。担任というとは何かアドバイスしてあげないといけないのではないかと、気の利いたことを言ってあげないといけないのではないかと、導いてあげないといけないのではないかと、などという思いを持つのですが、そういう自分の能力を超えるような相談を持ちかけられた時には、かなり重いものを背負ったような気持ちになることが多々ありました。

しかしながら、3年間ずっと学生を見てきて、1つ気がついたことがあります。それは彼らが入ってくる時に、全員が全員答えを求めて入ってきているわけではないということです。「先生にこう言って欲しい」というよりも、ただふっと駆け込んでくる学生もいるのです。

私の学生時代というのは、当然担任制度などありませんでしたし、社会人になってからもどうすればいいのだろうと思うことが多々あります。そんな中で、常にいろいろな方のいろいろな言葉に支えられて、助けられて今の私があるのだと思います。相手が私のために面と向かって言ってくださった言葉よりも、たとえ私の状況を相手が知らなくても、ポツとかけてくれた一言というのが、困っていたり、悩んでいる人たちにとってみると、ずっと染み渡って、その言葉に救われるということが多々あると思います。私が助けてもらった言葉というのは、面と向かって私のために言われた言葉じゃないことの方が多かったのではないかとこの思いがありました。学生たちからいろいろな話を聞く際に、何か言ってあげようと思っても、私自身そんなに経験があるわけではないですから、やはり自分の言葉として発していないような感覚があります。ですから、面談の時にとひたすら学生たちの話を傾けることを続けていると、非常におもしろくて、不思議な日本語を話し出すのです。そこで「こだま」というのでしょうか、私自身が理解をするために、言っていることをそのまま彼らに返すのです。それを続けているうちに、彼自身が答えを見つけていっている様子が、だんだん分かってきました。そういったわけで学生には、いつも「聞いてあげよう」という気持ちで接しています。



学生と話をするきっかけ・・・

担任制度の経験の事例報告をということですので、この何年か私が担任をさせていただく中で感じたことについてお話させていただきます。

「聞くこと」の大切さ

東先生のお話にもありましたが、学生に対して何かをアドバイスするという事は、やはりとても難しいことだと思います。一方で、卒業する学生からよく言われるのは、「担任の時に、話を聞いてくれてありがとう」ということだったり、「面談でいろいろ聞いてくれてありがとう」ということだったりします。こうした経験から、私のアドバイスの能力の問題なのかも知れませんが、もしかして教員がアドバイスしても学生はあまり聞いていないのかなという気がします。むしろ学生の側からすると、聞いてもらうということがすごくうれしいようなのです。しかし実際、教師というものは話すことは得意であっても、聞くことは意外に苦手な部分もあるのかなと思います。

面談のスタイルにこだわり過ぎない

何度か話題に出てきていますが、いわゆる「重い話」についてです。例えば、学業や友人関係の悩みとか心の問題とかですね。ここ数年少し感じるのは、経済的な面での負担に悩みを感じている学生が時々いるのですが、その時にこちらが何を言っているのか正直分からないということです。例えば面談終わった後、「これからアルバイトに行って、明日の朝5時まで働いて、その後で学校

に来ます」なんていう学生も実際にいるわけです。そうした学生にとって面談で15分なり30分なりの時間を取ることと、睡



教育学部 現代教育学科
准教授
竹下 幸男

眠時間を取ることと、どちらが大事なかなと考えてしまう時もあります。ですので、そのように面談に来ること自体が時間的に厳しい学生に対しては、研究室まで来てもらって話すということにあまりこだわらず、例えば廊下で会った時や、授業の合間に会った時などに、ちょっと立ち止まって話をするくらいの感じで面談に代えることもあります。

また、「大学生はもう立派な大人なのだから、わざわざ面談なんかしたくない」と言っている学生が、実際に面談に来ると1時間くらい話し込んで帰ったりすることもあるので、教員と話がしたい学生は実は結構いるのではないかと考えています。ただ、本当に面談などご免だという学生もいますので、そういう時には改まって面と向かって話すよりも、ちょっと立ち話しながら、あるいは食堂に向かう途中で一緒に歩きながら話をするというのも、面談の代わりとなる1つの手ではないかと思っています。

担任教員に対する心理的ケアも

先ほどから何度か出ていますように、担任の教員が学生の話を聞くことは確かに大切なことだと思います。ただ1つ気になるのが、教員の心理的負担は大丈夫なのかなということです。私は元来思い悩むようなたちではないのですが、それでもやはり4~5人の学生の話を聞いて、その中にはもちろんいろいろな内容があるわけですが、さて家に帰ろうかなと思った時に、どっと疲れた感じになることはあります。他の先生方はその辺りのところにどう対処されているのか気になるところです。そうした「聞くことによるストレス」への対応というか、教員側の心のケアにもある程度配慮していく必要があるのかなと感じております。

就職の悩みへの対応の難しさ

ここ最近気になっているのが、学生の就職の問題です。3・4年生でゼミの学生と話をしていると、どうしても就



職が決まらないといったことをよく聞きます。希望する企業に就職が決まらないから別の企業に行く。希望する業種で就職が決まらないから別の業種に行く。あっちこっちに行っているうちに自分が何をしたいのか分からなくなってきた、最後には自分が働きたいのかどうかさえ疑わしくなってくる。そうした学生も結構多いように思います。

将来にかかわる問題ですので、就職に関する悩みというのがここ数年多いことは非常に気にかかっています。もちろん学生には「キャリアセンター行っているいろいろお話を聞いて来なさい」という指導をするわけですが、やはりそう簡単に就職は決まらないわけです。この問題に関してどのように指導をすればいいのかについては、やはり担任の力だけでは手にあまる部分もあるように感じています。

学生と話すきっかけとしての面談

社会情勢によって学生の悩みや考えがどんどん多様化し、時代とともにころころ変化していきますので、これにきっちり対応していくのは容易なことではありません。そうした中で、最初に話をしましたように、ひとまず学生の話聞き、話した学生が気楽になるのなら、それはそれでいいのではないかと考えています。面談という非常に固い感じがしますが、そうではなく、学生と話をするきっかけとして捉えてみるとよいのではないのでしょうか。私たち教員は普段授業でずっと話してばかりですので、たまには聞く時間を持つのもいいのではないかという感じで。そうした中で担任制度がうまく機能していけばよいと私は考えています。

報告

関西地区 FD 連絡協議会 第 4 回総会に参加して

教育学部 現代教育学科 助教 石川裕之



2011年5月21日に京都大学百周年時計台記念館で開催された、関西地区 FD 連絡協議会第4回総会に参加してきた。関西地区 FD 連絡協議会は関西地区一円(大阪、兵庫、京都、滋賀、奈良、和歌山)の大学・短大を会員とする、ファカルティ・ディベロップメント(FD)に関する互助組織である。同協議会は2008年に設立され、今年で4年目を迎える。現在116法人136校が会員校として名を連ねており、わが国最大のFDネットワークとなっている。学内ではあまり知られていないが、もちろん本学も会員校として参画しており、実は発足年に入会した古参メンバーの1つである。

関西地区 FD 連絡協議会の総会は毎年4~5月に開催され、前年度の活動報告や決算、当該年度の活動方針や予算について話し合われる。しかし見どころは何といっても、同時に開かれる会員校によるポスターセッションや活動報告であろう。そこでは関西地区の大学のFD活動に関する最新情報や担当者の生の声を聞くことができるからである。

今年度の総会では、12大学がポスターセッションで発表し、3大学が活動報告をおこなった。このうちポスターセッションの中から筆者が特に関心を持った取り組みについて紹介したい(以下の内容はすべて筆者の文責に

よる)。

〈関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部「教員の相互授業参観による相互支援型FD体制の構築」〉

関西外国語大学では3年前から教員による相互授業参観を実施している。非常勤講師が担当する科目も含め、全科目(193クラス)を原則公開としている点がユニークである。授業参観の期間は春と秋にそれぞれ2ヶ月間設けており、春と秋どちらか1回以上の参加をお願いする「参加努力」制となっている。教員の参加率はおおよそ20%(約300名中70名)であり、強制参加ではないことを考えればなかなかの参加率といえよう。

参加申し込みは各教員が自主的におこなう。授業参観期間が始まる前に教授会でアナウンスし、チラシを配布する。その後、各教員が参加したい授業について学内LANを通じてFD委員会に申し込み、FD委員会から授業担当者に申し込みがあった旨連絡する。参観希望者と授業担当者の連絡は必ずFD委員会の担当者を介しておこなわれ、授業参観に至るプロセスがスムーズに進行するためにFD委員会が両者の調整役、架け橋の役割を果たしている。

授業参観当日までは「事前シート」を用いて相互のコ

コミュニケーションを図る。参観者からなぜその授業を参観したいと思ったのかといった情報が授業担当者に伝えられ、逆に授業担当者からは参観に適した回とその回の授業の目的や関連情報が参観者に伝えられる。授業担当者が参観者の意図を汲んで見てほしい授業を指定でき、参観者もその授業の目的を事前に了解しているため、授業参観が身のあるものになりやすいという。

授業参観当日は、基本的にFD委員会はノータッチであり、委員が現場にも行ったりもしない。あくまでも授業参観の主体は参観者と授業担当者であるため、委員会には仕掛け作り役に徹する。参観者と授業担当者で簡単に挨拶をしてもらった後は、すぐに普段通り授業に入ってもらおう。授業中は参観者に「感想シート」を記入してもらい、授業後に授業担当者に渡してもらおう。教員の「やらされている感」をなくすために、授業後の検討会や研究会といったものは取っておこなっていない。ただし、参観者と授業担当者が居酒屋などで自主的に「反省会」の場を持ったりすることもあるようである。もちろんこれまでの道のりは平坦ではなく、課題もまだまだ残っているとのことであったが、教員の間からも「授業評価などより授業参観の方がよほど自分の授業改善のためになる」といった声が徐々に出てきているそうである。授業改善に向けた教員同士の自主的な互助関係、相互研修の場が築かれている好例といえよう。

＜四天王寺大学「学生アンケートを利用した授業改善の取り組み」＞

四天王寺大学では、1つの学期を3期に分けて授業評価アンケートを実施するユニークな取り組みをおこなっている。四天王寺大学での授業評価アンケートの正式名称は「学生アンケート」であるが、これは「授業評価アンケートの結果が教員評価につながるのではないかと」いった教員の危惧に配慮したものであるという。授業評価アンケートは教育の専門家としての各教員の自己省察（リフレクション）に活用してもらうために実施するのが本来の目的であるから、「学生アンケート」という名称に込められた四天王寺大学の意図には共感を持つことができる（本学でも「授業アンケート」という「評価」の文字を冠さない名称で授業評価アンケートを実施している）。

四天王寺大学が1つの学期を3期に分けた授業評価アンケートを実施し始めた理由は、学生は基本的に同じ授業を2度と取ることがないため、個々の学生にとっては1学期の間に自分が受けている授業が改善されないと意味がないという問題提起があったためである。どのような実施形態であっても授業評価アンケートは回り回って全学的な授業改善に結びつくものであるべきだが、やはり

個々の学生にとっては自分が受けている授業が改善されるかどうかで、授業評価アンケートの回答に対する意識やモチベーションが変わってくるのは当然といえよう。

昨年度後期を例にとると、以下のように3回の期間においてアンケートを実施している。

第1期：9月27日～10月8日（2回目の授業）

第2期：11月8日～11月28日（7～8回目の授業）

第3期：1月6日～1月18日（14回目の授業）

おおむね他の大学で授業評価アンケートを実施するのは第3期に当たり、四天王寺大学でも第3期のアンケートの設問内容はごく一般的なものであるという。四天王寺大学の特徴はむしろ第1期と第2期にある。授業が始まって間もない2回目の授業、中間地点に当たる7～8回目の授業でもアンケートを実施しているのである。

第1期と第2期では、授業担当者と学生の負担軽減や結果集計・返却のスピーディさを念頭に、チェックリスト形式の簡易アンケートをおこなっている。今回実物を拝見することはできなかったが、「ある」「なし」の2択式で、事実確認と教員・学生双方の対応策・改善策の提案を目的とした簡便なものであるという。また、記名・無記名は各授業担当者の判断に委ねているとのことであった。アンケート結果をすぐに授業改善に活かしてもらえるよう、集計作業は教務課が担当し、アンケートを実施した次の回の授業までに結果を返却するという徹底ぶりである。

もちろん、1つの学期で3回もの授業評価アンケートを導入することについては、教員・学生の負担や授業時間を圧迫することなどから反発する声も多かったという。このため、アンケート形式の簡易化や授業評価アンケートを実施する科目を半期1科目に絞り込むことで、教員・学生双方の負担をできるだけ軽減している。依然として課題は残っているとのことであったが、現在の形態の授業評価アンケートを実施し始めてから「授業スキルの向上が見られた」「授業評価アンケートに対する学生の意識が変わった」という声が次第に聞かれるようになってきたとのことである。今回紹介した四天王寺大学の事例は、FD委員会と教務課の多大な熱意と努力（労力）、全学的な教員・学生の協力体制に支えられてこそ初めて可能となるシステムと考えられるため、すぐに他の大学に転移できるものではないが、授業評価アンケートの実施方法に示唆を与えてくれる意欲的な取り組みといえよう。

