

FDバブルを生き抜いた一つの冴えたやり方

戸田山 和 久

今日はお招きいただきましてありがとうございます。いま阿部君の方から紹介いただきまして、高等教育研究センター前センター長とありましたが、じつはまだやっているんです。4年勤めたのですけれども、あと20日間の命です。今年一杯でセンター長をやっとやめられるところまでこぎつけました。ですから、これがFDについて語る最後です。二度とFDのことには関わるまいと、固く決心しております。今日は、センター長を4年間やってきて色々思うところについてお話ししたいと思います。

4年間の間に、私は学内で数々の舌禍事件、筆禍事件をおこしました。ここは他所ですから、思っていることを素直にお話しできればと思います。

まず、センターと私の関わりをお話ししましょう。1997年頃、私は情報文化学部という学部には所属していませんでした。教養部が改組してできた学部です。そこからポストを一つだして高等教育研究センターを作るんだということになりました。私は教育学の素養はまったくありませんで、専門は哲学ですが、何だか行かされることになりました。その時、学部長は、「キミにとって何のメリットもないのだけれども行ってくれないか」とおっしゃいました。昇進するわけでもないし、授業の負担が減るわけでもないし、君にとってなんのメリットもないのだけれども行ってくれないかと、そのすがすがしい言い切り方にちょっと感動しました。なので、つい参加してしまいました。行ってしまいましたねえ。

高等教育「研究」センターとして立ち上がりましたので、私以外に、若い助手と講師が、こちらは高等教育学の専門家です。これらの若い2人といっしょにセンターをたちあげたわけです。私だけ素人なものですから、何をやったらいいのかね、と思っていたわけです。その時のセンター長が、「戸田山君は専門家ではないから、素人にもできる授業の秘訣集、ティーチングティップスでも作ってみた

らどう」とおっしゃったわけです。それならできそうだなと思いましたので、後からご紹介します『成長するティップス先生』というティーチングティップス、授業の秘訣集を開発しました。それが、1997年から1998年にかけてです。その後、1999年から2004年まで、そういうことを一切離れて、センターから情報文化学部、それから情報科学研究科に移りまして、ずっと幸せに日々を過ごしておりました。ところが2005年になってですね、再びセンター長になってくれないかということで、もう一回センターに戻りました。この間、私が教育政策のこととか研修のこととかあまり知らずに過ごしていた間に、ちょうど世の中でいわゆるFDブームが起きていまして、戻って見たところ、このセンターはいつのまにか、まるでFD担当センターになっていた。その中でセンター長をやるはめになったということなのです。

私の気持ちとしては、秘訣集を1つ作っておけばもういいだろうと。FDみたいな、その頃FDという言葉は私も知らなかったのですが、授業の改善とか、授業の能力を先生方に高めていただくというようなことは、みなさん大人なんだから秘訣集を1つ作って皆さんにみていただければそれでいいだろうと思っていました。つまり、もうこんな志の低いことやりたくないから、これを一つ作っておこうという風に思ったのですね。でも、久しぶりに戻って見たらFDと、世の中FDだらけになっていたということです。「ちょっとそれはないでしょう」というふうに私は思ったのです。

私は教育学の専門家ではないこともありまして、やっぱりFDというのはつまらんものだと、こう思っていたわけですね。今でもそう思っております、実は。でも、やらなければいけないということになっています。認証評価等々では「おたくの大学はFDちゃんとやっていますか」と言われちゃいますし、大学院でのFDの義務化という流れもありますね。実際のところ、FDというものも正体不明なんですね。でも、何かわからないけれども、FDなるものは、とにかくやらなければならないということが世の中の流れとなってきました。そうすると、私達が知恵を絞って考えなければいけないことはこういうことではないでしょうか。つまり、どのようにしてスマートにFDを「やったこと」にするか。いや、「やったこと」は一つの間違いですが…、どのようにしてスマートにFDを「やる」かということ、

我々は考えるべきだと思います。

FDすることが大学の目標ではないので、FDをやることによって大学の教育を大きくゆがめたり、大学が教員にとってハッピーな場所でなくなるのは本末転倒です。ですから、このことを考えなければならない。というわけで、そろそろ今日の演題としてあげさせていただいた「FDバブルを生き抜くためのたった一つの冴えたやり方」と言うことにお話を移していきたいと思います。その冴えたやり方は何かというと、これです。「FDゼネコン」に気をつけろ。後でご説明しますが、「FDゼネコン」の誘いを拒否する。むしろ小銭で得られる小さな試みを、大学の中でぼこぼこぼここと立ち上げていくということが大事ではないかと思っているわけです。

さて、「FDゼネコン」って何でしょうか。現在、大学で困っていることの一つに、「ITゼネコン」というのがありますね。例えば教務の電子なんかシステムとか、大規模な電算機システムを開発していただくということになると有名なIT関係の会社に発注しますね。そういう会社に発注しますと、確かにいいのを作ってくれるわけですが、かなりかかりますね。何千万、場合によっては億単位でお金がかかります。それを使っていると、最初のうちはいいのですけれども、やっぱり教育というのは生ものですから、色々変わっていきまして、卒業単位や修了単位数が変わったり、あるいは成績表の下に成績に疑義があったらどこそこに連絡してくれというようなことを印刷したいなとか思うわけです。それを我々はいじれないですね。大きな会社が作ったシステムですから、どこをどういじっていいのかわかりません。そこで、ここをこう変えてくれませんかとお願ひするわけですね、すると、「いいですよ」と見積書が来て驚くわけです。1行加えるだけなのに、何百万とか何千万とかかかるわけです。こういうふうにして、大学のIT化を大規模なものとしてやってしまうと、後々ずっとその「ITゼネコン」に我々は苦しめられることになるんだということ。これはちょっと規模の大きい大学ではどこでも悩んでいることだと思います。それと同じように、FDに関しても、ある種FDゼネコンみたいな動きが、この間に出てきているように思います。と、人ごとのように言っているのかと言う気もするのですが、FDというのを、とにかくすぐにおおごとしちゃう。おおごとなFDのためにはですね、専門家が必要で

しょう。だから専門家を養成するか、あるいはうちには専門家が必要だから予算よこせ、みたいな。そういうのを「FDゼネコン」という風に呼んでいます。

このモデルになっているのは、アメリカの大きな大学のFD担当のセンターです。一番有名なのはミネソタ大学とかミシガン大学ですね。そこには専任スタッフが20人を超えるような、規模の大きなFDのセンターがあります。そういう所が競いあってですね、色々なことをやるわけです。例えば、演劇アプローチなんかですね。劇団を持っているのですよ、そのFDセンターは。演劇学部があるようなところですから、その劇団は学生がやるんですけども。学生俳優が、反抗的な学生の役とか、成績に文句があって押しかけてきた役とかそういうのをやる。ロールプレイをやるのですね。そこでちゃんと毅然とした対応ができるかとか、こんな変な学生がいたらどうするとかですね。それを演劇でやると。そのディレクターみたいなのをやっている人が世界中を回って、ワークショップをやったりなんかしています。

うちのセンターの若い者も、そういうところに視察に行くわけですよ。視察に行くと、「おおっ、すごいことやっている、このセンターは！」とこうなるわけです。日本でもやりたいとか言い出すわけです。文脈も違うところにそれを持ち込んでも絶対成功しないからやめとけと思うのですが、やりたくなくなってしまふんですね。やっぱりFD業界というようなものができてくると、「誰それメソッド」と、ここに自分の名前を入れたいくなるんです。私だと、戸田山メソッドみたいなことをですね、世間で広めて、「戸田山メソッドでやれば学生の目が輝きます」とか、「バンバン質問が出ますよ」、とかね。「100～200人の大教室でも活発に議論ができますよ」。これが誰それメソッドです。どうですかやりませんか、といって全国を講演して回る。やりたくなくなっちゃうんですよ、これが。こうして、自己目的化したFDみたいなものが、徐々にできてきているような気がします。

私は、ちょっとこれは変なんじゃないかなと思うわけです。アメリカの大きなセンターがどうして「FDゼネコン」になりがちかと言うと、やっぱり訳があります。そういう大きなセンターは何をやっているかと言うと、TAの研修をやっているんですね。ご存知のように、アメリカの大学というのは、教育をかなりの部分TAが分担しています。先生方は、週に1つとか2つ授業をやればいいわけですね。

先生は研究に専念できる。TAが授業をやっている。そうすると、高い学費を払っている親からしてみれば、ノーベル賞学者がいっぱいいる大学だから入れたのに、自分の息子、娘を教えてくれているのは大学院生だ、これはケシカラン、となるわけです。そこで、「ちゃんとTAトレーニングをやっています」「うちのTAには然るべき教育を施して教授能力を高めています」と、大きなセンターでそれを行っているんです。だから、何十人もスタッフがいるし、ものすごいプログラムをたくさん開発しているわけです。

いっぺんに何百人のTAに教授法を教えなければいけないですから、非常に質の高いオーガナイズされた教授法のプログラムを作らなければいけない。なので、アメリカではそういったセンターが発達してきたわけですね。しかし、日本では文脈が違うわけです。TAにかなりの教育負担をさせている大学は日本ではないですね。やっぱり教員がやっています。そこに、活発にやっているから素晴らしいとあって、あちらのやり方を引っ張ってきても、まあ上手くいかないでしょうと私は思います。でも、何かやりたくなっちゃうんですね。そうすると、ワークショップとか、蝶々を作ったりすることになります。

もしかしたら、今後他のゲストをお呼びになったら、その人がやるかもしれないのでちょっと種あかしをしておきますと（営業妨害ですね）、「蝶々を作ってもらおう」というのがFDネタとしてあるんですね。「これから皆さんに紙を配ります」と黄色い紙を配るんです。「私の言うように工作してください」、「まず半分に折ってください」「隅の三角を切り取ってください」と言うわけです。そうすると、人によって全然違う形ができちゃうんですね。半分に折るといってもどういう風に半分に折るのか言っていないし、もう1回折ってくださいといっても、もう1回どう折るのかも言っていないですね。それから三角を切ってくださいと言っても、どの位の大きさの三角を切り取るのか、どこから切り取るのかという情報を与えないで、皆さんに工作してもらいます。すると、みんな全然違うものを作るわけです。そこで種あかしですね。「私が皆さんに作ってもらいたかったのはこれなんです」と、蝶々を見せます。「蝶々の形を作ってもらいたかった。でもみなさんできませんでしたね。私の指示の仕方のどこがまずかったのでしょうか。さあ、みなさん考えてみましょう。」と言ってやるわけです。「図を描けばよかったんじや

ないか」とか意見が出るのですけれど。最初に私、これを見た時には、それはそれでなかなか面白いと思いました。でも、よくよく考えてみると、やっぱりいい大人がですよ、「できましたー」とか言って蝶々の黄色い紙を頭上に掲げているのを見るとやっぱり変な感じがする。なんだか滑稽な感じがする。今でもそういうことが、あちこちの大学で行われています。

というようなことを、我々はずっと見てきまして、私たちのセンターは始まってから10年迎えたのですけれども、10年の間に出した結論はですね、「拉致監禁型FD」は上手くいかないということです。つまり、多くの先生を一箇所に集めて…。場合によっては温泉に連れて行くというのもあります。どこか遠い所へ連れて行って、逃げないようにするんですね。大学構内でやっている、「ちょっと会議」とか言っていなくなっちゃう人もいますのですけれども、それはできないようにしている。そこに誰か外部講師を招いて、FDはこうだとか今の教育はこうだみたいな話をする。あるいは、ワークショップしてみんなで蝶々作ったりする。

こういうことを、我々のセンターも何回かやったことがあります。あるいは他の大学でやってくんない？と言われたので、企画したこともあります。しかしあまり上手くいきません。非常に大掛かりですので、一発大きなFDをやったことにするには、まあいいのかもしれませんが。そういうところに出て行き講師をやる、特に若いスタッフには大変な度胸がつきます。なぜかというと、集まっている100人くらいの先生方は、みんな、そこにいたくているわけではないわけですね。無理やり連れてこられて、不満たらたら人の前で何か話をしなければいけない。これはツライです。でも、それだけのエネルギーを費やして何かいいことがあったかという、どうだろうと思うことが多いです。結構盛り上がりたりもしますし、懇親会が付いていますから、お酒も入りますので、「やっぱり教育大事ですよー」とか、そのときは言うんですけど、次の日の朝になってボーっとしてたりする。

それぞれの先生は専門をお持ちです。数学者もいれば、哲学者もいれば、経済学者もいる。経済学を教えるとか、哲学を教えるとか、数学を教えるとかいうことで色々悩みを持っている。それが教育学者にわかるだろうか。そういう懐疑というかですね、これはやっぱり非常に強いです。なので、色んなバックグラウンド

を持った先生方を集めて、教育学の専門家でございますと言ってFD講演をしても、実はあまり上手くいかないということだと思います。名古屋大学も認証評価を昨年ぐり抜けて、今年は法人評価をよれよれになりながらぐり抜けたところですけれども、おそらく評価側も同じ見解を持っているのだと思います。「教育改善を組織的に行っていますか」ということが聞かれます。これがFDのことなんだろうということになるわけですが、まず注意しなければいけないのは、教育改善であって授業改善とは言っていないということですよ。授業改善は含まれるのでしょけれども、教育改善はもっと大きなことで、設備のこともありますね。それからカリキュラムをどう変えていくか、良くしていくかといったこともありますし、授業を、先生方の組織をどう上手く作っているか、リソースをどう活用するか、というのを全部ひっくるめて教育改善ですよ。

評価では教育改善が「組織的に」行われているかどうかが問われています。授業改善、FDというのは、その中の非常に小さな1コマなのです。なので、むしろ講演会を一生懸命やっているということよりも、日常の例えば教育に関する委員会とか、そういったものがきちんと機能しているのか、教授会で教育の話がきちんとされているのかということが、むしろ重要だという風な示唆を受けました。

というのが、一応私の話の前提でして、次に、FDをやろうとした時に私達がついつい陥ってしまう3つの誤解を指摘してその誤解を解いてみたいと思います。

誤解の1番目は、FDによって教員のモチベーションが高まる、あるいはモチベーションを高めなければいけないという誤解、2番目は、FDは個々の教員の教授能力アップのための教授法研修のことなんだという誤解、3番目が世の中にFDの専門家がいる、あるいは必要だから養成しなければいけない、という誤解です。この3つをそれぞれ取り上げてみます。

まず、最初の誤解についてですけれども、教育をしたり研修したりすることによってですね、動機づけを与えるというのはなかなかできない。これは、学生を見ていればわかることだと思いますけれども。モチベーションを高めるということを目指すなら、研修とかFDではなくて別の手段によって追求するべきだと思います。また、かりにモチベーションを高めて熱心な先生を作るというのがFDだ

としても、果たしてそれがいいことか悪いことかを考えてみなければいけないと思います。熱心な先生というのは、私が学生だった時のことを思い出せば非常に迷惑な存在ですよ。むしろ私達が知恵を絞って考えなければいけないのは、一人一人の先生を熱心にするのではなくて、一人一人の先生が教育を楽にできるようになる。楽すること。楽にできるんだけれども効果が上がる。楽することと効果が上がることを共存させていくにはどうしたらいいのかということを考える。そこが一番頭の使いどころで、大学というのは世間の基準からすればおそらく頭のいい人が一杯集まっているのだから、こういうことを考えるべきだと、いわゆるおしりひっぱたいて熱心に教育しなさいというだけがFDの目的ではないでしょうと思うわけです。

誤解の2番目ですね。個々の教員の教授能力をアップするのがFDじゃないんじゃないか、ということについてです。それを考えるにはFDのF(=ファカルティ)とは何かを反省する必要があります。全ての授業に役立つ一般的なスキルって実は意外と少ないんです。ものすごく分野に依存するんですね。それから大学によっても、ものすごく違います。大きな大学、小さな大学、総合大学、単科大学、総合大学での一般教育の授業と単科大学での一般教育の授業とは、それぞれみんな違います。全ての授業に適用できるような一般的スキルは、あることはあるのですけれども、そんなに多くはありません。それから、もう一つ私達が見落としがちなのはこれですね。授業満足度は、教授法以外のパラメーターが非常に大きいんです。「授業に満足しましたか」というアンケートをとっているのですが、こういうことがありました。ある先生ですけれども、同じ内容の授業を、同じような対象に、同じように熱心にやったわけです。だけど、満足度が非常に違ったのですね。どこが違うのか考えたら思いつかないというのですね。一番大きな違いはですね、片方の教室の冷房の効きが悪かった。本当にそんなことで授業の満足度は違っちゃいます。名古屋というのはものすごく暑いところで、6月にはすでにかなり暑くなるにもかかわらず、国立大学だからかどうか知りませんが、冷房は集中管理になっています。もう、むんむんむんむんするところで授業をやります。割と涼しい教室もあれば、4階なんかになりますと上からの照り返しで、とんでもなく暑い部屋もあります。そういう教室環境ですね。そういうところでずっと我

慢して授業を受けさせられる。集中力も落ちていく。そこで最後に「どうでした」と聞いたら、とにかく暑かったから「ここはヤダ」とそういう記憶が残るわけですよね。そういったことで授業満足度に大きなばらつきが出てきます。それを全部個々の教員の教授法、教授能力の問題に帰してしまう傾向が私達にあって、それは非常にまずいと思っています。個々の教員が教授能力をアップすれば、学生の教育に対する満足度が上がるかという、もちろんそれもあるかもしれないんだけど、決してそれだけではない。教室をどう整備するかとか、カリキュラム全体が整合的で4年間学んだ後で何かまとまったことを私は身につけたなあと思えるようなカリキュラムになっているか、それともバラバラで何を結局自分は勉強したのかなんかよくわかんないといったカリキュラムになっているか。こんなことは、ひとりひとりの教員の努力ではどうにもならないことです。教育に満足してもらえるかどうかといっても、こっちがすごく大きいと思います。

そこでファカルティという先ほどの言葉に戻しましょう。ファカルティって辞書を引くと、一人一人の教員、大学教員のことも指すのですが、クルーとかアーミーとかと同じように集合名詞としての用法もあるようです。ファカルティは教員集団全体をひとまとめにして指す言葉でもある。そうするとファカルティを育てる、つまり「FD」とは何かという、一人一人の教員の教授能力をアップさせるということも含まれますが、ファカルティが集団として持っている力を高めていくということ。つまり、教員が教育についてフランクに語りあえるようなコミュニティを大学の中に作って育てていくというのが、恐らく本来のファカルティ・ディベロプメントの目的だったんだと思います。それが、いま、とてもまずい形になってきていると思います。個々の教員の能力をアップさせることがファカルティ・ディベロプメントで、そしてそれがアップできたかどうかを測るために教員の個人評価を導入すると。そうじゃないんだと私は思います。いろんな先生がいていい。でも、教員集団が全体として教育について考えて、全体としての教育を向上させるような話し合いができるようなコミュニティがあることが重要です。それをどうやって大学の中に作っていくかっていうことがFDの目標だというふうに思います。

このことは誤解の3番目、FDの専門家が必要だとか、FDの専門家がどこかに

いるはずだ、という思いこみが誤解だと申しあげましたけど、それと関係しています。わたしが助教授としてセンターに着任した時からずっと疑問に思っているのは、教授法の専門家って必要なのかということでした。もちろんそういう方がいらしてもかまわないんだけど、そういう方って、どうしても専門分野として、専門家として教授法とかFDということをやらるんですね。そうすると、なんか人と変わったことをやらなければならない。これが教授法研究の落とし穴なのです。色々な変わったことをそれぞれの方がなさるわけです。「私は学生の一人一人と交換日記のみたいなものをやった」とかいう人もいますね。すごい大変ですよ、それ。一人一人とどうでしたっていうようなことを書いてもらって、夜、家に帰って、それに対して一生懸命答えを書いて交換日記をやっている。それをブログ上でやっている人も、もちろんいるわけです。そんなのをやってみたら、こんなに満足度が上がりましたと発表なさるわけです。あるいは、200人、300人の教室でどうやってディスカッションさせるか、というノウハウを磨いている人もいます。いろんなことをやっています。人と変わったことをやらなければ、教授法の専門家として立っていくことはできません。これは本当に落とし穴だと思います。

そういう色モノ系が本当に必要なの？という問いかけはやっぱりした方がいいと思うのですね。普通の人が普通に授業をするのにその大変なテクニックは必要なんですか。そんなことやる暇があったら、もっと研究して授業の内容を高めたほうがいいのではないのですか。最新の研究を授業に盛り込むとかですね。毎年、授業の内容をアップデートしていくとか、去年使った時事ネタは今年の時事ネタに変えなければいけないですね。そういうことに時間を割いたほうがいいのではないかと思いますね。仮に、先生方が皆そういう教授法を身につけてちょっと面白いことをできるようになって、学生が主体的に参加する、グループワークが行われて、討論して、学生が前にきて発表して…。これはなかなかいい授業とされるのですけれども、仮に全ての授業がそうになったら学生はどう思うでしょうか。「またかよ」「またグループワークやるの」ですよ。中には、ずっと黙って聞いていればそれで色々わかって、目が開かれた、勉強になったなどというのがあったっていいわけです。教授法研究とか教授法研修の落とし穴というのは、こうい

ころが弱いんです。いろんな方向でそれぞれよい授業というものをそれぞれの先生が作っていけばいいということが見失われがちになるということを私は大変危惧しています。FDの専門家というのを頼ってFDをやっていくと、そういう方向に走ってしまう可能性があります。というわけで、こういった反省に基づいて、我々のセンターでは、FDを専門家が必要になるようなおおごとにするのではなくて、それぞれの先生方が自分のいる身の回りでチョコチョコと実践できるようなFDを、そういうことをたくさん種をまいていこうという風に考えております。そのためのいくつかの工夫を最後にお伝えして終わりたいと思います。

先程から申し上げていますように、FDというのは個々の教員の教授法の向上じゃないと思います。もしそれを目指すなら、本当に限りなく軽いものにする方がいいのではないのでしょうか。授業を毎日やっていて、ちょっと困ったことが出た時にすぐにその場で改善できるような仕掛けを作っていくこと、これが重要だと思います。というわけで、オンライン・ティーチング・ティップスを作ったのです。…というか、逆ですね。ティップスを作ったんだけど、これって今から考えると、そういうことをやっていたことになるのかなあということなんですね。『成長するティップス先生』は、私達センターが一番最初に作った成果物でして、オンラインの授業秘訣集です。名古屋大学では、教養教育に携わった先生方から、「授業でどんな工夫をしましたか」とか「どんなことをやったら上手くいきましたか」というコメントを集めていたんです。委員会がやってくれたんですね。ところが、折角そういう良いものがあつたのに、ほとんど誰も読まなかったんです。そこに結構いい知恵が蓄積されていきましたので、見える形にしていこうと。内容を整理して、あとはすでにアメリカなんかではたくさんの方の授業の秘訣集が出ていますので、そういった内容も加味しながら作りました。これは、Webサイトを見ていただければ、さまざまな仕方で検索できます。キーワードでも検索できますし、授業の進め具合からいって、例えば試験を今度するんだけど、ちょっと試験を工夫したいなあ、と思ったらその試験のところをクリックすると試験についてこんな工夫がありますよ、ということが見えるようになっています。ちょっと困った時、今日の授業はなんか燃えなかったなあとか、なんだか学生がすごくしらけ

た感じだったなあ、うるさかったなあ、もっと質問してほしいのに質問が全然出なくてがっかりしたなあという時に、どうしようかと、カチャカチャとやってああそうかと、次の回からそれをやってみよう、ということになります。

そのティップスはすぐできることしか載せていません。これを作った時に、何人かの方から、これは教育をマニュアル化するものだというふうに批判を受けました。でもマニュアルじゃないんですね。マニュアルは「こういうふうにやりなさい」ということです。これに対し、ティップスというは「コツ」ですので、つまみ食いしてもらえればいいのです。我々のティップスは全部実行することはできません。なぜかと言うと互いに矛盾しているからです。授業の好みとか、専門分野の違いとかを背景にして、これは使える、これは使えない、という風につまみ食いしていただければいい。そういう風に思っております。そのことによって教員が楽に授業できる。試行錯誤して大変な目にあうのではなくて、「ちょっとこれやってみよう」といって楽にそれができると。楽にやっているけど、学生からすると、なんかすごく工夫しているとか、なんだかこの先生とても熱心だ、というふうに見えるというのを両立させたいと思っております。こういうところに集まって、FD講演会しているというのではなくて、上手くいかなかった授業があったらこっそり自分の研究室に帰ってオンラインで見て、こうやればよかったのかとひっそりと使っていくということです。例えばですね、学生にもっと質問してもらいたいんだよなあというふうに思っている先生方は多いんですね。それについて、我々の大学でいろんな先生方が示唆してくれた工夫があります。一番すぐに実践できるのはこれです。授業が終わってもちょっと前に残っているんですね。そうすると必ず質問しにくる学生がいる、というのです。本当かよと思って、私もやってみました。そうするとやっぱりくるんですね。授業中にはちょっと手をあげられなかったけど、恥ずかしいからか何なのか、邪魔したらいけないと思ったのか。だけど聞きたいことあって来ますね。もちろん、そういう時は教えてあげる。あるいは参考文献を紹介するとか。その時に「他にも同じこと聞いたかった人がいると思うよ。だから、今度からは、何かいい質問思いついたら授業中に試みてね。」と一言言う。とまあ、こんなこととか。あるいは質問が出た時に、私達はすぐ答えてしまいがちですよ。「あ、それはね」と、すぐ答えてしまう。

そういうのをやめようと。ちょっと一呼吸おく。「いい質問だね」とか、「あれ、なかなかいいこと思いついたね」ということをまずコメントする。そして、これもよくやってしまうんですが、その学生さんとだけ話してしまうんですね。でも、私の声は教室全体に伝わるけれども、学生さんの声が必ずしも皆に伝わっているとは限りません。ですから、学生の質問をもう1回反復する。「君の聞きたいのはこうこうこういうことだよ」という風に言って、で、答える。そうするとその質問を教室全体でシェアできます。他の学生に振るということをやっている人もいます。例えば、「誰か知ってる人いる?」「いまのに答えられる人いる?」「似たようなこと疑問におもった人いる?」と周りに振る。すぐに答えちゃわないようにする。これだけでもなかなか学生の質問を活発化させることができる。これならばすぐできる感じがする。今度やってみよう。これをいろいろやってみて、これだけやっても学生がシーンとしていたら、それは教師のせいではない。おそらく、学生の側にも問題があると思いますし、初等中等教育の問題かもしれません。でも、これだけでも結構改善できるところは改善できるということなんです。

次に、啓蒙しないということ。これは我々のセンターの大きな方針です。大学の先生というのは、教育にたずさわる方々ですけど、人から教育されるのをこれほど嫌う人たちはいません。なので、「先生方に授業の秘訣を教えてください」とか、「今FDでどんなことが大事か教えてください」とか、「教育でどんなことがおきているか、教えてください」というと、必ず「いい、要らない」というわけです。FDの目的は、教員に何かを啓蒙することではなくて、教員の困惑を取り除いてあげるということです。例えばこういうことです。我々のセンターでは、シラバスをきちんと作るというよって言っています。本当のシラバスって、学生が授業を選ぶときに見る、授業目的や参考書が書いてあったり、何月何日になにやるみたいなことが場合によっては書いてある、一枚ものことじゃありません。もう少し詳しいこと、この日は教科書をここからここまで読んできなさいとか、練習問題の何番をやってきなさいとか、そういったものも入ってるような、ちょっと詳しいシラバスを書いてく。たしかに大変なんですけど、いったん書きゃうと、結構後々の授業が楽になるんです。なので、割と詳しいシラバスを自分で手作りして、それを最初の回に学生さんに配付するとなかなかいいですよ

と。できたら、参考者リストもたくさんつけてあげたらいいですよ、っていうことをキャンペーンしたんですけど、全然駄目です。

こんなふうに、「シラバスはいいんですよ、こんなにいいんですから、みなさん是非やってください」と、いくら言っても誰もやってくれない。シラバスとはこういう考えでつくりましょうとか、授業みたくやったって誰もやってくれません。そこで、そのまま使えるワードのテンプレートを何種類か作って、Webにアップロードしておきました。そうすると、それを結構ダウンロードして使ってくれる先生が出てきました。あ、これは楽ちんだ、これをダウンロードして自分流に変えればいいんだと。お説教したり啓発したりするよりは、実際使えて、ああこれは楽ちんだ、楽できたと思ってくれるようなものを作ったほうがいいなというふうに思ったんです。というわけで、100回のシラバス論より、1つのひな型だという風に思っているわけです。

最近、私たちはこういうものを開発しました。英語で授業をしなさいという圧力が、非常にかかってきましたね。留学生30万人計画に名乗りを上げるとか上げないとかという議論も盛んです。で、先生方が非常に困惑しています。国際学会の発表はできても、「レポートを来週までに出してね」「ホチキスで止めてね」、英語で言えって言ったらすぐには言えないです。ですから、学内のある先生から、そういうの何かないですかという相談があったんです。で、准教授が調べたんですけど、大学の授業にすぐ使えるフレーズ集はなかったですね。ないので、じゃあ、彼が作ろうって言い出して、作っちゃいました。『英語で教える秘訣』っていうんですけども、アルクから出しているんで、ちょっと有料なんで申し訳ないです。もしよろしかったら使ってみてください。使っていただいでコメントがありましたら教えていただければと思います。

フレーズ集だけだとちょっとピンとこないというんで、英語で授業をしている風景を撮らせてくださいと、学内の10名ばかりの先生にお願いをして、それをDVDにしました。これは、いろいろ著作権の関係とかで販売はできませんので、借りて見てくださいという形で学内では使っています。なかなか評判が良く、出演してくださった勇氣ある先生にとっても感謝しています。

以上は開発物ですけども、最も力を入れていかねばならないと思っているのは

「草の根FD」の場を作るっていうことです。これは、私たちの悩みとちょっと関係するんですね。私たちのセンターは、専任のスタッフが4人です。センター長を入れても5人です。名古屋大学、それだけの大きな大学で、4人でFDをやるってことは不可能です。講演とか啓発みたいなのがFDだと思ったら、とてもしるものではありません。そんな小さなセンターで、それこそ十何人も専任スタッフを抱えている、ミシガンだとかミネソタだとか、そういった「FDゼネコン」ばい大学のセンターの真似をしても無理だというふうにつねづね思っていました。

そこで、同じぐらいの規模でやっているところがないかなあと調べて探してたんです。それでひっかかってきたのが、アメリカのロードアイランド州にあるブラウン大学です。ブラウン大学にハリエット・シェリダン・センターというのがありまして、ここがちょうど我々と同じようなサイズなんです。3人専任教員がいて、数人の大学院生アルバイトをかかえて運営しています。たしかに、ブラウン大学はアイヴィー・リーグの中では小ぶりな大学ですけども、それでもかなりの規模です。ここに行ったら、我々のセンターの運営に示唆が与えられるんじゃないかと思って出かけて行ったんです。いろいろお話を伺ってわかったことは、3人の教員のうち一人も教育学の専門家ではないんですね。歴史の先生と工学の方と化学だったかと思うんですけど。さらに、センター長も含め全員女性でした。この方たちだけで、ブラウン大学のFD活動を全部やっているんだと聞いて、私は驚きました。そこで、どうしてそんなことができるんですかと尋ねてみました。

どうやってやるかと言いますと、自分たちでは教えないんですね。自分たちではFD研修はしないんです。自分たちでは「教育法はこうですよ」とか、「こういうふうにすると教育改善できますよ」というのは、一切しないですね。各ディパートメントに出掛けて行って、そこで年配の、教育に熱心で知られてきた方で、人望がある方を見つけてきて仲良くなるという活動をします。で、その人に中心になってもらって、そのディパートメント内部でコミュニティをつくってもらう。教育学専門家の言うことは聞かない人たちでも、自分と同じ専門分野のシニアの人の話はよく聞くんだそうです。数学者で、人望があって教育も熱心だとか、おもしろい授業やってるといふ人が、数学のディパートメントのなかでちょっと話しようかとか、みんなと教育の話をしようかとか、じゃあ1回目は僕が話題提供す

るか、というようなことをやってもらう。それを仕掛けるわけです、裏でね。特に基礎教育においては、例えば数学の先生だったら、みんな微分積分を教えなきゃいけない。微分積分を教えるときに、学生がつまずくところをどうしたらいいか。これはみんなが共有している問題です。「私はこんなことやっている」「私はこうやったらうまくいった」、そんなことを共有化していく。それをきっかけにして、もう少し踏み込んで、教育について語ってみよう。もうちょっと視野を広げて、もう少し大きな問題も話し合ってみようというふうなことが、各ディパートメントで起きてくる。そういったコミュニティの種をまいて場を提供するというのを、このセンターはやっている。これは、先ほどお話した、FDのFは集合名詞であって、個々の教員の授業能力をアップするんじゃなくて、コミュニティを育てることがFDなんだという考え方にとても合致していました。というわけで、このセンターから学ぶことはとても大きかったです。それで、このセンターと同じようなことを、我々もやっていこうと考えたわけです。

専門を同じくする小集団の議論から学ぶことのほうがずっと多いですね。今、名古屋大学では、種まきに成功したのは3つほどありまして、哲学教育研究会とか経済学教育研究会、科学リテラシー教育研究会と、3つの教育研究会が立ち上がってきました。で、これはそれぞれの専門分野の教育をどうやるかということ、それぞれ哲学の先生、経済学の先生などなどが考えていくわけです。大事なと思うのは、これが1つの大学に閉じていないということです。名古屋大学を中心とした名古屋圏の他の大学の方も全部入っています。別に名古屋大学の中だけに閉じる必要はないので、よその大学で同じように哲学を教えていてどうしようと、哲学って今だいたいあまりお客さんが来ないので、同じような危機感をもっているわけですよ。それから、いろいろ誤解されているところが多い学問でもあり、一生に一度、哲学に触れる機会、っていう授業をやっている人も多いわけですよ。後継者育成ではなく。ですから、そういう人を相手に哲学の何をどうやって教えたらいいいのかと、皆さん悩んでいる。そういう話題でちょっと話をしてみませんかと集まってもらくと、けっこうな数の人が集まる。その中ではできるだけ小さなテーマ設定をして、「映画を使って哲学を教えるにはどうしたらいいか」「どんな映画がお薦めですか」とかというようなことについて話す。また、技術者倫

理とか情報倫理とか、専門家倫理の話を担当している哲学者が結構多いんですけど、そういうのをどうやって教えるとかいうふうな話題ですね。

というわけで、FD担当者の仕事というのは、ここでは、若い人とシニアを合わせる、それから学生と教員を引き合わせる、異分野の教員を引き合わせる、他大学の人々を引き合わせるなどなど、多様なコミュニケーションの場をつくっていくこと、それによって教員の中に眠っている問題意識とか知恵を共有させて顕在化していく。そのためには、説教する、授業法のカリスマになってやりたい、「誰それメソッド」と言われてみたいという欲望と戦うのが大事で、センターにふさわしい人材って、嫌々やっている人、「あれ？なんかFDセンターに就職しちゃったよ、でもこれってホントはFDなんかやりたくないんだよね」という人ほどいいんじゃないかと私は思っているんです。

これはマル秘ですが、実は皆さんもうすでにFDをやられているんです。すでにやっている活動を可視化して記録にとどめて、ネーミングを工夫して、これがうちの大学のFDの1つなんですと位置づけてしまえばよいのです。例えば、こういうアイデアがあると思うんですね。いろいろGPとか教育関係のお金をとるために、申請書を作成しますよね。そのときに閉じた何人かの人で作っちゃって出すんじゃなくて、「こういうのできたからちょっとみんなで検討してくれない？」とパブリックコメントを求める。もうちょっと輪を広げて、みんな集まってもらったりして、これで教育のことについて語り合ったから、これがFDだよねとしちゃう。こういうこともこういうことも、全部普段からやっているわけですよ。

こういうことって、教育の話を教員がやっているわけなんですよ。これ全部FDなんだと。もう少しちょっと枠を広げたり、もう少しそれを明文化したりして、FDにしてしまう。あるいはオムニバス形式の講義で、何人かの人を担当して順繰りに話をするだけじゃなくて、その講義をする前にそのグループで集まって、どういう講義にしてこうかと相談して、それをFDにする。というような。

教授法の研修をするのに最も適しているのは、新任教員の研修です。新任教員研修というのは、珍しいことにこれだけはニーズがあるんですね。なぜかというのと、研究費の不正使用の問題があるので気をつけろとか、セクハラしちゃ駄目よとか、いろんな細かな事務手続きとか、教員評価を今度やることになったので協

力するようとか、そういう話が次から次へとされてるんです。これ今、みんな暗くネガティブな話なんです。で、その中に1つだけ授業を楽しくやりましょう、おもしろくやりましょうといった話が入ると、それがすごくポジティブに見えるんですね。教育の話が面白く感じられるってめったにないんですね。なので、新任教員研修の中に、教育の研修を入れることにしました。これは、何だか知らないけど、新任教員の方々にすごく評判が良かった。これからも続けていこうと思っているんですけども、評価側からもこれはなかなかいい試みだってことで、評価いただきました。

さらに、何かやるなら、それがFDでもあり、他のものでもあるというような形にしてしまう。一粒で二度おいしいってヤツですけれども。1つ挙げさせていただきますと、名古屋大学理学部の数学科でちょっと面白いことをやっているんですね。カフェダビットというのを彼らはやっています。オフィスアワーを教員一人一人が個別にやるのではなくて、お昼休みはいつもオフィスアワーですよということにするわけです。そしてコーヒーが飲めるような空間を作っておきます。これがカフェダビットですね。色んな先生が当番で、今日は誰それという風に代わりばんこにそこにいます。学生は何か聞きたいことがあった時に、そこに来れば先生もいるし、あるいは院生も代わりばんこにここに来るようになっていきます。ちょっと先輩に、「ここよくわかんないんだけど、というようなことを相談できるよ」「ここに来れば色々話を聞けるよ、相談に乗ってもらえるよ」という空間を作ります。ここに教員も何人が集まってくるわけです。オフィスアワーを一元化することによって、個々の教員の手間がある意味省けるわけですね。教員と学生の交流の場にもなります。で、ここに何か質問に来たりすれば、複数の教員がどれどれと言って話をします。そうすると、教員同士の話も始まるでしょう。そうするとこれは、オフィスアワーでもありFDでもあると。これは、楽しんで何か熱心な振りをしている、振りをしているじゃない、熱心に「見える」と、そういう工夫です。非常になかなか賢いことを考えたんだなと思って、今日紹介させていただきました。

最後ですけれども、どうせFDをやるならばちょっと娯楽化してみましようか、というようなことも、我々のセンターではやってみました。1つは「シネサロン」

というのをやったんですね。教育について話ができる切り口になるような映画を皆で見て、その後ちょっと話をしましょうかという試みです。シラバス博覧会というものもやっていました。自分が作ったシラバスを自慢してみませんか。シラバスを持ってきたらビールが飲めますよというような感じで、こんなシラバス作ったんですけどどうでしょうか、てなことで、これも「あ、そんな風で作るといいのか」と結構色々な知恵が交換されておりました。

何かやった時に、「あ、今日教育の話に及んだね」と、「皆で教育の話できたね。あ、だからFDやったと、そういうことでひとつヨロシク」というのが基本なのではないでしょうか。私が所属している情報科学研究科のある専攻なのですが、そこでこういうことを始めました。教員インターンシップです。文理融合的な、工学系の先生と文学部系の先生と混ざった専攻なんですね。お互いにそれぞれの先生が何を研究しているのか、もうちょっとわかりあったほうがいいだろうというので、専攻会議の後にですね、自分がどんな研究しているのかとか、教育に対してどんな思いを持っているのかとプレゼンしましょう。ちょっとだけ、ほんの10分、15分なんですけども、議論するというのをやっている。これをFDとして位置づけています。

「なんか教育の話になったらそれがFDじゃん」というのは不真面目のように聞こえるかもしれないですけども、私は本当に本気でそう思っています。おそらく、こういうFDの方がはるかに効果的なんですよ。皆が集まって何か講演を聴くというよりは、小さな集団で「うーん、どうやってるの?」とかですね、「悩んでるんだあ」とやったり、「私こういうことをやってみたいんだけどどうだろうか」とかというような話が、色んなところでぼこぼこぼこぼこ行われるというような雰囲気を作っていくということの方がずっとたいせつだと思っております。こういった方針でこの数年の運営をしてきました。そしたらセンターはどうなったかというところ…。お呼びがかからなくなってしまいました、学内から。昔は、「何々学部からFDの講演に来てください」というので、我々のスタッフが行って講演をしていました。そのお呼びが、とんとかからなくなってしまったんですね。でも、それで私はいいと思っています。このことは何を示すかということ、蒔いた種が育ってきているということです。それぞれの学部や部局で、自主的に教育について語る

ということがなされ始めたわけですね。ですからそれでいいんだと思います。

私達は高等教育「研究」センターなんです。高等教育の研究者がやらなきゃいけないことは、FDじゃないだろう、他にたくさんあるでしょうと思うのです。法人化したけれども、その政策は果たして良かったのかの評価もきちんとしなければいけない。また、いまは大学評価でどこの大学も本当によれよれになっています。ものすごいコストがかかるし、たいへんな苦勞をしています。これでいいんだろうか、もっと良いやり方があるんじゃないかといったことを提案するとか。大学院重点化を推し進めたけども、そのツケをどう払うんだとか。留学生30万人計画、本当にまともな計画なんだろうか。こういったことを、高等教育の研究者には真剣に考えてもらいたいのです。FDなんかやっていてほしくないのです。FDは現場の教員が草の根的にやるべきことだと思います。FDの方法論とかですね、教員研修プログラムとかですね、そういったものは他に研究テーマのない方々がやっていたら良いのではないかという風に思います。

私、哲学畑でして、大学院生の時にルートヴィヒ・ヴィトゲンシュタインという哲学者の研究をしておりました。成城大学にはかつて黒崎宏先生という、日本のヴィトゲンシュタイン研究を代表する先生がいらっしやいまして、黒崎先生を訪ねて何度か成城大学に来ました。学生の頃です。で、そのヴィトゲンシュタインの言葉にこういうのがあるんですね。「哲学というのは、ハエ取り壺にはまってしまったハエにどうすれば出られるかを教えてあげるようなものだ」。知性の迷路の中にハエが入ってしまって、入れたのだから出られるはずなんですけれども、ブーンと飛び回っているばかりでは出られない。「ここからこうして出れば出られるよと教えてあげるのが哲学」と、ヴィトゲンシュタインは言いました。ここでは言われていませんが、ヴィトゲンシュタインが気づいていたことは、そのハエ取り壺を作っているのも哲学だということでした。哲学者がハエ取り壺を作って、皆さんを迷路に誘いこんでおいて、「ほらこんな風に考えれば誤解を解いて出られるよ」と言うのもまた哲学者。ちょっとマッチポンプなんです。これはFDにも当てはまるんじゃないでしょうか。FDと言うのは、ハエ取り壺にはまってしまったハエに、どうすればハエ取り壺から出られるか教えてあげるようなこと。ハエ取り壺というのもFDが作っている。FDというハエ取り壺の中に入ってしまって、

ブーンと出口が見えなくなっていますけれども、こうやったら出られる。もっと自主的でもっと実りのあるFDがこっちから出ていけば手に入るんだよ、という風に教えてあげるFDがあってもいいのではないかと思って、今日はこういう話をさせていただきました。

ありがとうございました。

*本稿は、2008年12月11日、成城大学321教室で開催されたFD講演会の講演記録である。なお、本稿は当日の講師をつとめられた戸田山和久先生に校閲していただいた。

(編集委員会)