

# 坂本論文に寄せた回顧録： CETLのFDは何を目指しているのか

関田 一彦

## 1. はじめに

私は CETL 開設の2000年から7年間、副センター長として、坂本初代センター長の補佐を務めました。2007年に坂本先生が教育学部長の職に就かれ、その後任として2016年までの10年間、二代目のセンター長を務めました。坂本先生が熱く持論を語られるのを幾度となく側で伺っていた私にとって、この坂本論文は懐かしくも新鮮な論考です。ただ、坂本論文を読まれた方の中には、創価大学のFDを批判しているように感じられた方がおられるかもしれません。それは坂本先生の本意ではないと思いましたが、私なりの補足説明をさせていただきたいと思えます。

坂本先生の主張は20年前から一貫しています。“ファカルティ・ディベロプメント”とは「授業技術の習得などではない、大学教員にとって必須の、研究と教育、学務に関与する能力すべてについての生涯にわたる成熟と学習の過程への働きかけ」でなければならない、ということです。本学の今のFDを坂本先生がどのように評価されるか分かりませんが、このファカルティ・ディベロプメントの考え方を意識して実施されてきたと私は考えています。少なくとも本学のFD推進機関であるCETLの活動は、文科省のいうFDではなく、ファカルティ・ディベロプメントを志向しています。そのあたりの実際を、具体的な取り組みを私の視点から振り返り、確かめてみたいと思えます。

## 2. 坂本センター長時代の取組

2000年から2006年までの7年間、CETLは坂本センター長の下、様々にFDに取り組んできました。ここでは主なものとして4つ挙げます。

### (1) FD 講演会

今世紀に入るところから、日本の大学教育には認証評価制度の導入など大きな変革の波が押し寄せてきました。文科省主導で進む教育改革の流れの中で、日本の大学教育がどこに向かっているのか、その分野の第一人者を講師に迎え、大学教員として知るべき、考えるべき視点を学ぶFD講演会をCETLは年に複数回開催してきました。講師選定はセンター長自らが行き、坂本先生の言葉にならえば、学術的検証に耐えうる知見を、成熟と学習を促すために本学教員に提供しようとしてきました。文科省の政策的スローガンに左右されることなく、より本質的なファカルティ・ディベロプメントのための講演会を意図されていたと思えます。私が教授法の講師候補を提案すると、いつもその方の業績についてご自身で確認されていました。

### (2) 教育サロン

坂本先生は“同僚性”という言葉が重視され、教員の任意な参加を大切にした「CETL教育サロン」を始められました。もともと、特色ある授業を見学し、その感想を交流し合う機会として始まったものですが、CETLで茶菓を用意し、坂本先生もご自身でワインを提供され、10

名前後の先生方が気楽に授業上の課題や大学教育について歓談する時間を作ろうと努めておられました。同僚による相互授業参観を奨励し、そこでの気づきをカジュアルに共有することで、自発的な授業改善を促そうとする試みです。

### (3) アメリカの大学の現状視察

2003年には、CETLの取り組みが評価され、最初のGP事業に採択されました。これにより、学内のCETL認知度が大いに高まりました。この補助金を使った海外視察を頻繁に行いました。坂本先生が本学のニーズを踏まえた視察先を選考され、私たちCETLの関係者は、坂本先生というガイド付きでアメリカの様々な大学の事例を実地に学ぶことができました。当時、日本国内に視察すべき取り組みがなかったからかもしれませんが、本学のFDはアメリカの先進事例を参考にして構想されていきました。実際、この時の知見がその後のGP事業立案に際しても大きなヒントになっていきます。

### (4) ティーチング・ポートフォリオの試行

坂本先生が始められ、残念ながら頓挫した取り組みにティーチング・ポートフォリオ（TP）の導入があります。TPは大学教員としての成熟と学習の過程を確認し、さらなる成長を促す取り組みです。実際は、資料代として作成に謝金を出す形で授業実践の記録は集まったのですが、そこで止まってしまいました。授業記録を集め、ファイルにまとめる作業自体も振り返りの一部ではありますが、それだけでは「次はどうするの？」という先生方の疑問や不満にこたえることはできません。作成にあたって、メンター役を用意することができず、TPの効用を理解してもらうことができませんでした。

このように坂本センター長は、ご自身の目指すファカルティ・ディベロプメントの具体化に取り組まれていましたが、CETL自体は、「教員に対する授業改善の支援」や「学部・部局の教育改善の取り組みに関する支援・協働」を主

な事業とする部署であり、大学首脳は文科省寄りのFD推進を担うところという認識だったかもしれません。授業改善を支援するためには、具体的な授業方法に関する研修も必要となります。「授業技術の習得」がFDではないという坂本先生にとって、出来れば避けて通りたい取り組みだったかもしれません。CETLの授業改善研修は副センター長である私が主に企画運営していました。

## 3. 坂本イズムを引き継いで

2007年に私がCETLを引き継いだ際、その意図は不明ですが当時の若江学長から、しばらくは坂本先生が敷かれた路線に沿って行ってください、と釘を刺されました。CETLは教員に対するファカルティ・ディベロプメントと学生に向けた学習支援の両方を、あたかも車の両輪のように進めていく部署として構想されています。そこで、私はFDの方は坂本先生の試みを踏襲しつつ、2009年度に採択されたGP事業を追い風に、学習支援の拡充に乗り出しました。その中で、特別な配慮を必要とする学生への指導に戸惑う先生方の支援として、オアシスプログラムを作りました。これは、臨床心理士など心理系の専門資格を持つスタッフをCETLで雇用し、学部のアカデミック・アドバイザー教員と連携して学業不振（大学に不適応）な学生を支援する仕組みです。また、希望する教員にはコーチングやマインドマップの研修も提供し、教員の指導力向上を図りました。これは学生へのサービスであると同時に、FDの一環と考えています。

坂本先生は同僚性を活かした公開授業参観を始めるにあたり、「本学の授業は公開を原則とする」という重要な方針を示されました。しかし、なかなか同僚の授業を参観し合うというのは、忙しい教員にとって簡単なことではありません。そこで、授業改善を希望する教員の授業に、授業観察の訓練を施した学生を派遣し、そ

の教員に観察結果を報告するという授業改善支援サービスを始めました。これをPASSと呼びます。これも坂本先生が目指されたFDの延長にある取り組みと考えています。

一方、理念的な講演会から具体的な授業改善に繋がる授業技術の習得が強調され、学位プログラムに見合うカリキュラム開発と授業方法に関する取り組みがFDと呼ばれるような時代になってきました。そこで必然的に授業方法に関する研修会の開催が増えていきますが、それでも私は本学の教育理念と相性の良い協同学習を中心にしたアクティブラーニング手法の紹介に努めました。協同学習は学術的な検証に耐えうる教授法ですが、先生方に押し付けるのではなく、様々な授業方法の一つとして参考にしてもらい、先生方自身に選び取ってもらいたいと願っていました。実際、学生が授業を通じて自他共の学びに関わり合う授業形態は、多くの教員から支持されてきました。学生たちが活発に話し合い、学び合う姿から、彼ら彼女らの学びを支える手応えを先生方は感じたのでしょう。先生方に紹介した手法の一つであるLTDは、後にPASCAL入試という総合型選抜の一部に取り入れられていきます。このように、文科省が主導する教育改革の流れを利用しつつも、私は坂本路線を継承・発展させてきたつもりです。

#### 4. 次のステージへ

私がCETLセンター長として手掛けた最後の仕事がAP事業でした。補助期間途中でCETLセンター長からSPACeセンター長に職責が変わりましたが、この事業でも、あるべきファカルティ・ディベロップメントに向けた仕掛けをいくつも組み込んだつもりです。特にここでは同僚会議という取り組みについて簡単に紹介します。

これは文字通り、同僚性の活性化を意図したものです。まず、学生の成果物や自己評価記録などを参考に、教員は授業実践を授業ポートフ

ォリオとしてA4二枚程度にまとめます。それをもとに自らの実践課題を4~5名の同僚に説明します。同僚教員たちは、課題提起した教員とともに、その解決に向けて質問会議という方式で協議していきます。仮に役職者や年配の教授が会議に参加していても、メンバー誰もが気兼ねなく話し合えるように指示や訓導は禁止とし、質問と簡潔な応答で課題の理解を深め、メンバー全員の問題としてコミットしていけるように、コーチと呼ぶ会議の進行役を配っています。

この同僚会議では、授業ポートフォリオを作成して臨むわけですが、これは少し形が異なりますが、坂本先生が試行されたティーチングポートフォリオに通じています。また、同僚会議で採用している質問会議方式は、もともと組織開発の手法としてアメリカのMBAで始まったものです。この同僚会議に他学部の教員を招くことで、学部を超えた教員交流が進み、やがて学部を超えたFDの連帯が可能になることを願っています。

ところで、坂本先生は「ファカルティ・ディベロップメントの対象領域は、「研究」「教育」「学務」の三つである。それらは、大学教員にとって不可欠かつ不可分な役割であり、“狭義のファカルティ・ディベロップメント”などというのは存在しないのである。」と結論部分でも繰り返します。しかしながらCETLが行う業務としてのFDでは、センター規程にもあるように、教員の研究力向上は守備範囲の外ですし、私はむしろ守備範囲に含めるべきではないと考えてきました。CETLがそこまで手を広げれば、本来、他部署（主に学事部研究支援課）で行うべきものまで担うことになります。それは教員個人の中では「研究」「教育」「学務」の三つが不可分であることを承知の上で、支援の対象領域を「教育」に絞らざる得ないCETLというFD推進部隊の限界だと考えます。あるべきファカルティ・ディベロップメントを志向しつつ、限定されたFDの実施に留まるCETL

を坂本先生がどのようなお気持ちで率いておられたのか、伏して慮るのみです。

一方、「学務」については、SDとFDの両方を進めることが大学に義務付けられ、本学のFD委員会も3年前にFD.SD委員会に名称変更しました。CETLはこのFD.SD委員会と連携し、委員会から委嘱された業務を行うことになっています。したがって、設立20年の節目を迎えたCETLは、「教育」に加え「学務」を支援領域に含んで活動することになります。少しだけ、坂本先生が望まれたCETLに近づけるかもしれません。

## 5. おわりに

坂本論文では、コンウェイの言葉を借りて「つねに活力にあふれた (flourishing) 大学教員としての成熟の過程の経験」を支援・促進するファカルティ・ディベロップメントへの転換を要請しています。「従来の「教授者として、研究者として、学務担当者としての教員」の職能開発としてのファカルティ・ディベロップメントから、「教員がつねに活力あふれた (vital) 状態であるため」の組織的な取り組みを、学術的な眼差しをもって構想・開発するファカルティ・ディベロップメントへと深化することを期待しています。

私も組織開発としてのFDが次のステージの課題だと考えています。GP事業では同僚会議を進める上でカギとなるコーチ役の養成を兼ねて、これも組織開発の手法であるAI (Appreciative Inquiry) をベースにしたグループコンサルテーションの研修も試行してみました。まだまだ大学として組織開発を視野に入れたFDの必要性が理解されているとは言い難いところですが、種まきを続けています。

最後に、改めて坂本論文の主旨を私なりに考えました。人間教育の最高学府たらんとする創価大学のFDであるならば、学生は無論のこと、教員にも、そして職員にも「つねに活力にあふ

れた」状態をつくり出し、促進させねばなりません。坂本先生はCETL20周年の佳節にあたり、アメリカのFDの動向を紹介しながら、CETLではなく、日本のFDの現状を批判的に検討し、その上で、CETLが進むべき方向を示されていると考えます。