

《その他》

流通経済大学スポーツ健康科学部 学部共通教授法の検討 第一報

TeachingからLearningへ

～ IRBのエデュケーター教育をもとに～

スポーツ健康科学部学部

上野 裕一, 荒井 宏和, 稲垣 裕美, 大槻 毅, 小粥 智浩,
 亀山 巖, 黒岩 純, 小峯 力, 坂元 充, 柴田 一浩,
 鈴木麻理子, 高松 薫, 高松 潤二, 田崎健太郎, 田畑 亨,
 田蓑健太郎, 西機 真, 久川 太郎, 松田 哲, 山田 睦雄

はじめに

本学スポーツ健康科学部は、2009年度完成年度を迎え、2010年4月より新たなカリキュラムを制定し、次のステージへと一歩踏み出すことになった。

そのために、2009年度中に学部の主要メンバーから構成される学部戦略会議が編成され、本学部のFaculty Development (FD) の一環として、学部独自の教育の理念が検討された。この理念は以下のとおりである。

学部教育の理念

「生命の尊厳」

これは、スポーツの教育を通じて、あらゆる生命に対する崇高の念を理解させることである。そのために人間としての優しさ、他者に対する

思いやりの心、またそれを守り抜くという強くたくましい精神をはぐくむことを標榜するものである。

この教育の理念を成し遂げるために、以下の教育目標を立てた。

**「われわれはスポーツを学ぶことを通じて、
 “人間力”に富んだ国際人を育てる。」**

この場合の人間力とは

「自他を認め、自ら考え、自ら行動する力」
 である。

こういう人材を育成するための具体的な力とは何かを考えたときに、われわれは以下の5つの力の重要性を認めた。

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1, 見る力, 察知する力 | Vision |
| 2, 伝える力 | Communication |
| 3, 決断する力 | Decision Making |
| 4, 全力を出し切る力 | Commitment |
| 5, 省みる力 | Self-reflection |

学生は指導者の鏡であるという言葉のとおり、学生の学びの現状を把握ことにより、教員は自らの指導の現状を理解する必要がある。したがって、われわれは教員としての教育上の心構えについても確認した。

教育上の心構え

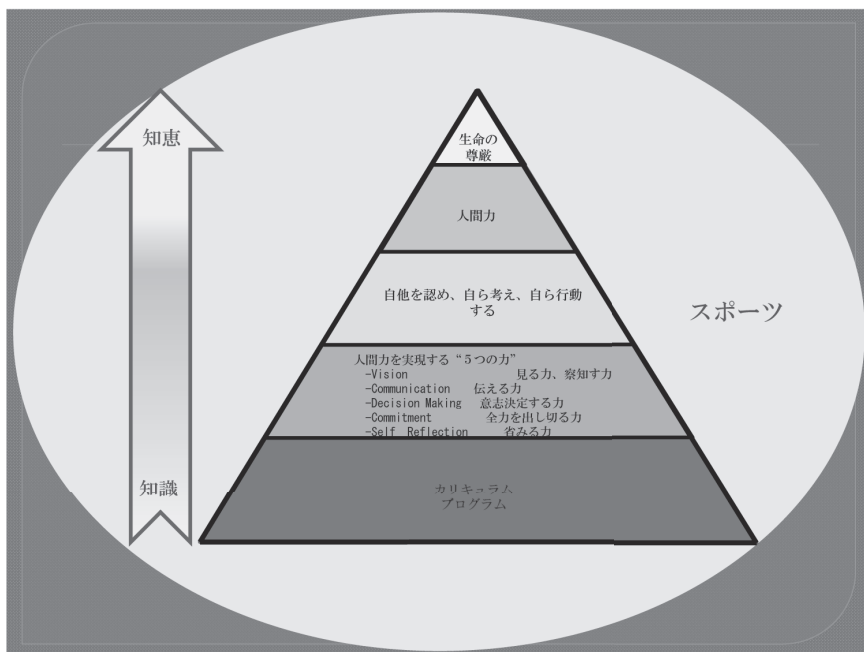
- 1, Teaching（教えて中心）から Learning（学び手中心）へ
- 2, 教員が学び続ける
- 3, チームワーク（教員同士/学生同士）

これらをまとめたものが以下の〈図1〉である。

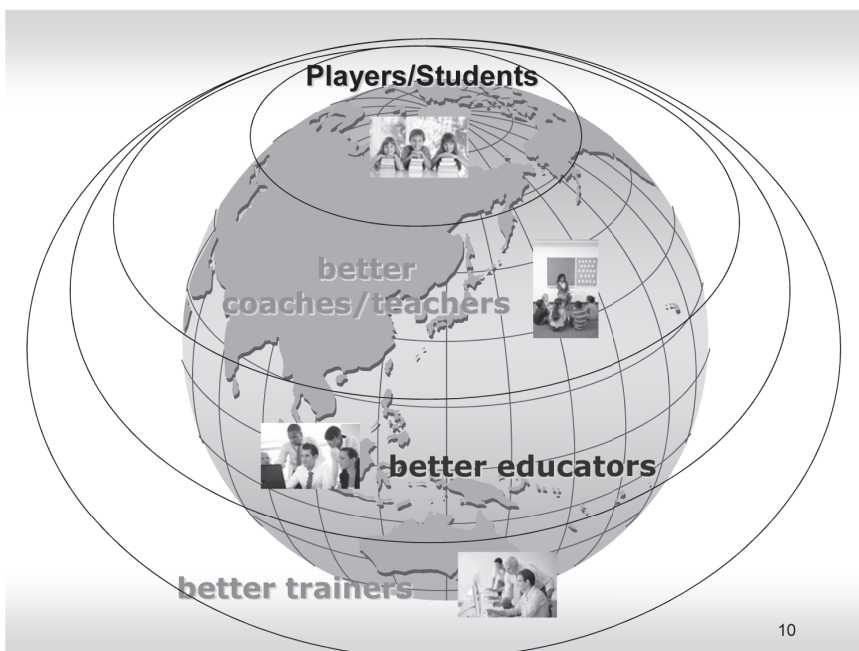
ここに打ち立てた学部教育の理念を全うするために、学部共通教授法を検討し、教育上の心構えの具体化する必要がある。その第一弾として、筆者が専門とするラグビーの指導者教育法（IRB：国際ラグビー評議会）の例をもとに実践した。その内容を具体的に説明する。

1. エデュケーター教育の目的

国際ラグビー評議会（IRB）のプログラムでは、指導者の指導者のことをエデュケーターと呼んでいる。エデュケーターと呼ばれる人たちは、指導者に対し一定のプログラムを課し、指導者としてのノウハウを身に付けさせるのである。そしてまた、このエデュケーターを指導する人たちのことをトレーナー〈図2〉と呼び、エデュケーター養成のためのプログラムも別途



〈図1〉



〈図2〉

用意されている。

本稿の目的は、このIRBの計画したプログラムの内容を紹介することによって、教師や指導者志望の学生（学び手）が実際の指導現場において、いったいどのように指導をしていったらよいのかという問いかけに対して、われわれ教師や指導者を育てる立場にある大学教員がエドューケーターという立場とその機能的役割を理解することで、一つの解を与えることにある。ただし、この方法のみをもって、唯一無比の教授法であるなどというつもりもない。あくまでも、学部共通教授法の確立の一助となればと考える。

2. プログラムの実際

ここでいうエドューケーターという役割の人は、本学部教員に当たる。したがって、学部教員はまず〈図3〉に示すような3つの役割の違いを

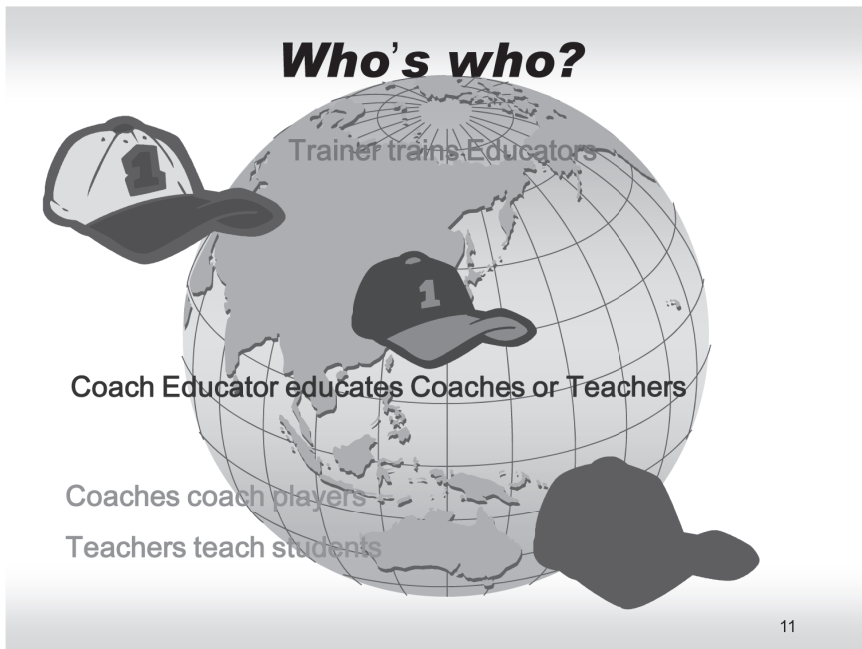
理解する必要がある。

(1) 指導のスタイル

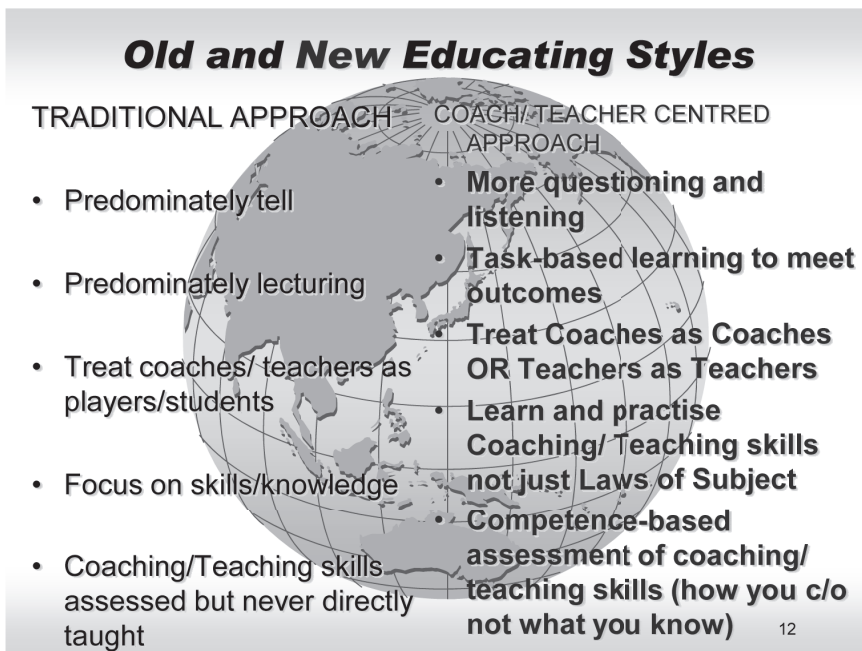
エドューケーターが学び手（教師やコーチ志望者）に指導をする際に陥りやすいミスがある。それは、〈図4〉に示されているように、伝統的な指導、むしろ古典的指導法といってもよいかもしれないが、そういった指導の方法を用いてしまうことだ。ここでいう新たな指導法とは、指導対象者である学生が学び手として常に中心的に置かれ、学び手自身が掴み取っていく誘導型の指導法のことである。

要約すると、伝統的な手法とは、エドューケーターが学び手に対して；

1. 一方的に意見する。
2. 一方的に教授する。
3. プレイヤーのように扱う。



〈图 3〉



〈图 4〉

- 4. スキルや知識を限定的に教える。
- 5. 評価するのみで、改善方法を教えない。

一方、学び手を中心にした手法とは、エドゥケーターが学び手に対して；

- 1. 意見をよく聞き、質問する機会を増やす。
- 2. 結果を導き出すために、実践的な学習法を使う。
- 3. 指導者という立場で扱う。
- 4. 理論を学ばせるだけでなく、実践的なスキルを学習させる。
- 5. コンピテンスに基づいて実践スキルを評価する。(何を知っているかではなく、どのように指導するかである。)

(2) PRICELESSの学習の原理

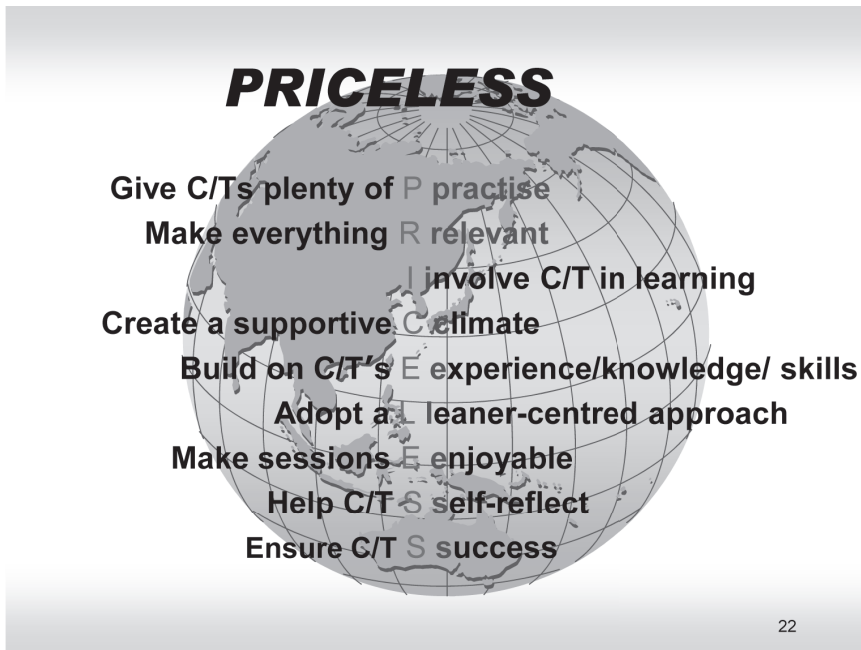
IRBのプログラムは、指導方法のキーとなる

ことがらの文字を組み合わせて、PRICELESSという標語にしている(〈図5〉参照)。これは、どのような条件や環境が整った時に、学び手が一番学ぶことができるのかを示したものである。

- P) 実践をたくさん経験した時
- R) 実践的に工夫されている時
- I) 学び手全員が参加している時
- C) 学びの環境が整備されている時
- L) 学び手を中心に置かれている時
- E) 学び手の経験値に応じて工夫されている時
- S) 振り返りが組み込まれている時
- S) 成功体験を与える時

(3) What to teachからHow to teachへ

このプログラムの特徴は、知識やスキルの教授ではない。つまり、「何を教えるか」ではなく、「いかに教えるか」という考え方である。



〈図5〉

これまでの教授法の反省点は、指導の方向性が教え手から学び手に対して一方通行の指導になっていることであり、指導者が知識やスキルを落とし込んだつもりでいても、その知はすぐに剥落してしまい、学び手に自ら考える余地を与えなかったために考える力を付けさせることができなかったということである。学び手にとっては、身に付くとか、身にしみて分かった、あるいは腑に落ちたという感覚が重要であり、そのためには教授する環境を整備して学び手が自ら考え、身に付けていくことを誘導していく必要がある。

(4) 実践中心へ

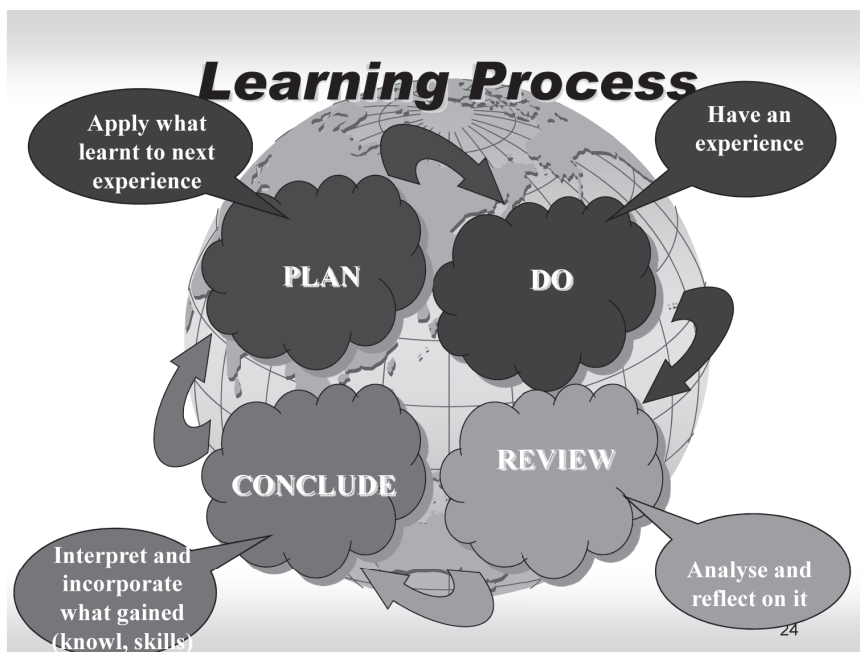
もう一つの特徴は、実践することを第一義においていることである。まずは、実践をし、その分析結果を考察して、再計画するという繰り返しの作業が必要になってくる〈図6〉。

つまり、この教授法はまず最初の段階で、学び手一人に一つのテーマを与え、実践をさせ

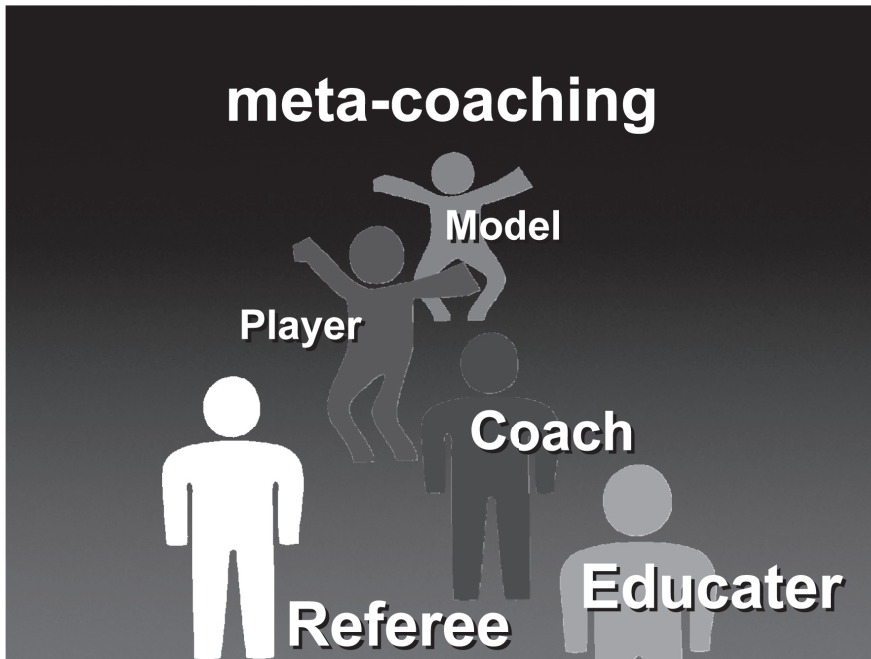
てみる。このテーマは、何を教えるかであり、実技でも座学でも何でもよい。その他の参加者（学部教員）全員には学生あるいは選手としての役割が与えられる。つまり、ロールプレイである〈図7〉。指導実践が終わると、そのセッションの参加者全員でそのセッションのレビュー（分析・評価）を行う。その際にエデュケーター役は、ディスカッションが上手く構成されるようにかじ取り役（ファシリテーター）になり、一定の方向性をもって議論に関わる。当然問題点や課題が出るわけで、その内容を修正する形で、再度トレーニング計画を立て直し、再び、実践するというプロセスを展開していく。この場合、参加者全員に情報がインプットされ、セッションの内容が高められていくように、エデュケーターは配慮する必要がある。

(5) 評価

上記のようなセッションにおいて問題点を



〈図6〉



〈図7〉

抽出し、内容の再計画化を図るときに必要なものが評価である。何がよくて、どこに問題があったかをしっかり評価し、次につなげていかなければならない。エデュケーターはといった学び手である教師や指導者志望の学生の何を評価していけばいいのであろうか。実際の教師や指導者になった場合の評価項目は詳細にわたるべきである。それはパフォーマンス評価と呼ばれる結果中心の評価ではなく、あくまでも学び手の能力開発を経時的に行えるプロセス評価が中心になる。

(6) PDCAと言う考え方

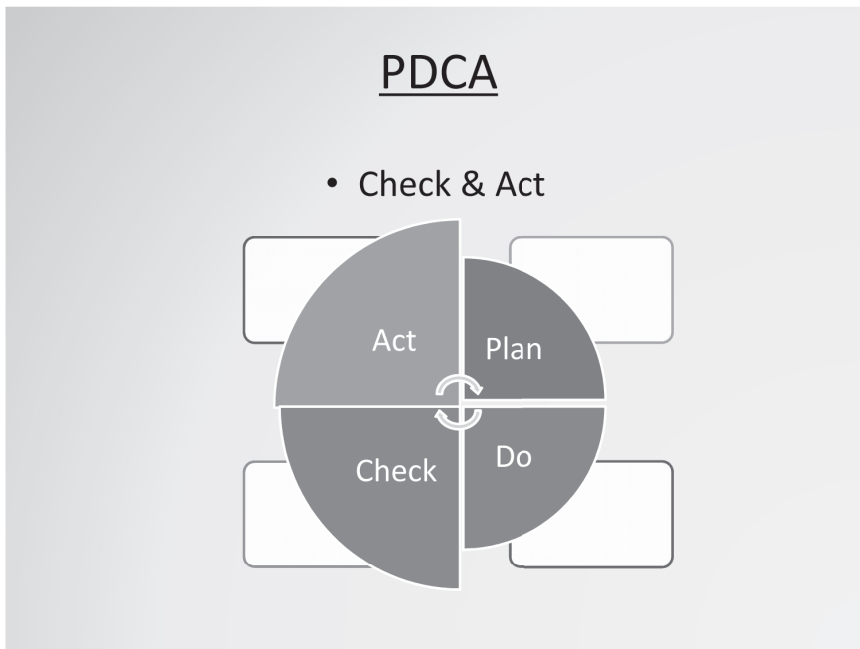
PDCA (Plan-Do-Check-Act) であり、まず指導実践に伴いプラン（計画）立案をする。実践する。その実践の評価（チェック）をする。そのチェックに基づいて問題点や課題を抽出する。その抽出された問題や課題の改善策を再計

画化するというサイクルのことである。

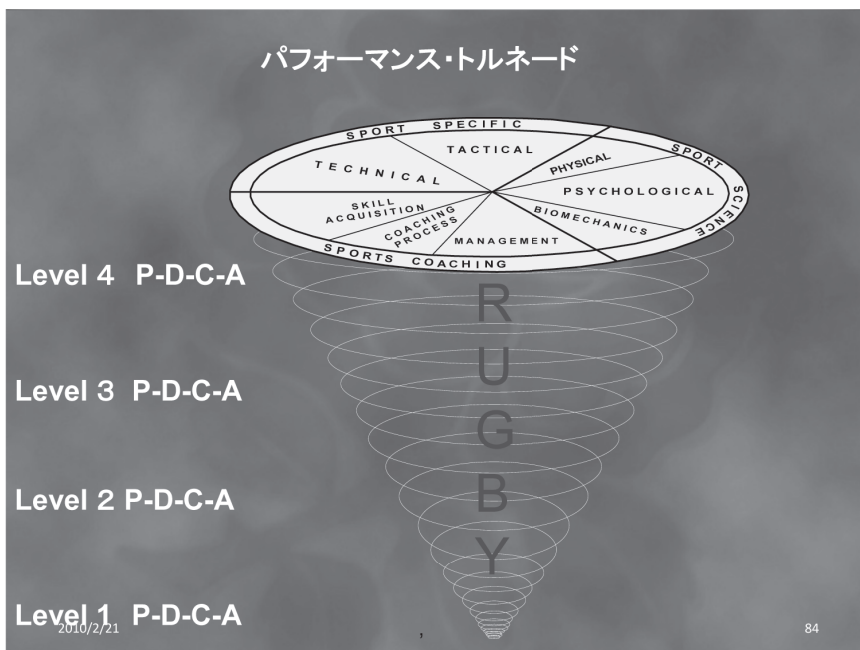
このプロセスではエデュケーターと呼ばれる指導者が学び手である教師や指導者志望の学生を評価し、その学び手にフィードバックし、より高いパフォーマンス発揮に向けて経過を記録していく。これが一連の評価システムこそである〈図8〉。そしてこのPDCAを繰り返し行っていくことで、〈図9〉に示されているとおり、小さな竜巻から大きな竜巻のようにパフォーマンス（指導者の能力）が時間経過とともに改善されていくことをねらいとする。

(7) 評価方法

コンピテンス、あるいはコンピテントというのは、日本語で説明するにはなかなか難しい言葉なのであるが、近年欧米の企業の人事管理などで評価基準として用いられ、OECDの国際学力調査である、PISA (Program for



〈図 8〉



〈図 9〉

International Student Assessment) などでも子どもの学力の指標として用いられるようになってきている。これは、次のような特徴をもったものと定義づけられている。「第一に理論的な知識へ導く体系性をもった教科的学力よりも、実際に具体的な仕事や生活に使われることが強調されていること、第二に単に個々の断片的な知識の集積ではなく、その基底にある様々な技能や理解が想定されていること、そして第三にそうした知識や技能が抽象的に想定されるだけでなく、個々の人間がそれをもっていることが何らかの形で測定され、それによってその定着が具体的な達成目標となること」¹⁾。

指導者の力量を数値化して評価することなどできないことは、当然のことである。しかし、だからといって、指導者を評価者の好き嫌いで決めるものでもない。IRBの評価は、ここで例示されているように、例えば3つのボールのジャグリングを1回できればそれをコンピテントとする。もしジャグリングを2回以上続けてできるか、あるいはジャグリングをしながら1回転できる人がいれば、それは基準を上回るパフォーマンスなので一様にエクセレントという評価になる。問題はコンピテントではないという評価である。重要なのは、「コンピテントではない」ではなく、「まだコンピテントではない」とされていることである。この評価基準は、コンピテントへと至る可能性に開かれている。ただし、「まだコンピテントではない」者のうちでも、自らの不十分な点について「気付いているか」「気付いていないか」というさらなる区分があることに注意しなければならない。「気付き」

があれば、今はできなくても、コンピテントに至る可能性があると考える。「気付き」のない指導者には、いくらこれまで述べてきたようなプログラムを受講させても、効果は望めないという観点に立っているのである〈図10〉。

(8) エデュケーターの資質

それでは、エデュケーターが本来保有していなければならない資質とはいったいどんなものだろうか？

〈図11〉に示されているように大きく分けて3つの要素がある。1つ目は学習方法など指導にかかわるありとあらゆる豊富な知識である。2つ目は指導していく具体的かつ実践的な知識やスキルである。3つ目はエデュケーターとして指導を与えるときの指導者としての品性や心構えといった部分である。詳しい内容は、図に示したとおりである。

(9) エデュケーターのスタンス

エデュケーターの基本的スタンスとしては、〈図12〉のような二項対立の中で考察されている。この項目は、我々が議論を進めていく上で、きわめて重大な示唆を与える。エデュケーターが指導する上で重要なことは、専門的理論や知識、技術論を中心に指導する側が主体的に発言し、導いていくという形態が良いのか、それとも、学習する側の学び手を中心にして指導を進めるのがよいのかという点にかかわるからである。

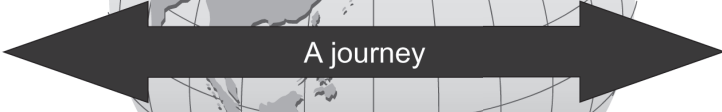
(10) 理想的なエデュケーター

IRBのプログラムは、学習者中心がよいとい

1) 金子元久「学力問題の構図」21世紀COEプログラム東京大学大学院教育学研究科基礎学力研究開発センター編『日本の教育と基礎学力—危機の構図と改革への展望—』明石書店 2006, 15頁。

Competence based assessment

Not Yet Competent		Competent	Excellent
Unaware	Aware	Achieved minimum standards	Performs beyond minimum standards



A journey

Eg Competence = Juggle 3 balls for 1 rotation in front of the group
 Define NYC, Competent & Excellent

28

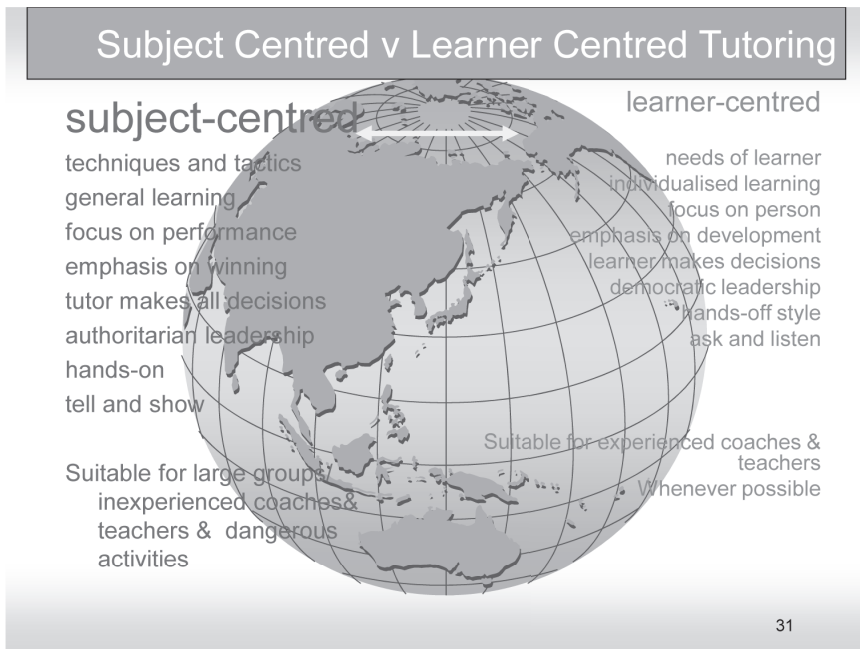
〈图10〉

Attributes of an Educator

KNOWLEDGE	SKILLS	QUALITIES & ATTITUDES
<ul style="list-style-type: none"> • learning principles • people • Coaching/Teaching principles • techniques & tactics • performance factors • competence assessment 	<ul style="list-style-type: none"> • design coach / teacher training sessions • plan • facilitate learning • use questioning • listen • explain & inform • review • provide feedback • problem solve • assess coach/teacher competence 	<ul style="list-style-type: none"> • empathy • Learner centred • open-minded • self-reflective • fair & objective • honest • supportive • friendly • innovative • committed • caring • accountable

18

〈图11〉



〈図12〉

う立場に立っている。エドゥケーターは、学び手が自発的にアイデアを組み立てることができるようにすることを求められる。その際の留意事項が、〈図13〉である。中央の望ましい方法で、両脇の手法を回避するように説明されている。

こうした指導を実現するために、エドゥケーターは、〈図14〉のような心構えを持つことを求められる。そして、リスニングとクエスチョニングのテクニックもこれに沿った形で指導される。

3. 考察

以上が今回学部共通教授法として学んだ、IRBの指導者養成プログラムの概要である。このプログラムの特徴的な点を考察することにする。

(1) 役割の頻繁な入れ替え

このプログラムでは、参加者である教員全員がエドゥケーターの役割、教師や指導者の役割、生徒や選手の役割を短い時間のうちに交替しながら講習が進んでいくところに大きな特徴がある。エドゥケーターである教員は、その都度、指導場面を見る視点を変えていかなければならない。最初は混乱するが、何度も実技講習をやっていくうちに、指導対象となる教師や指導者志望の学生の役割を演じながら指導する側の視点、あるいは指導者の指導者であるエドゥケーターの視点を同時に持つことができるようになってくる。これは、逆に指導者を指導する者が、教授法について指導者に教える場合に、目の前にいる指導者を超えて、その場にはいない学生や選手の視点も持ち合わせることができるようになることを示している。

教師や指導者の存在価値は、あくまでも指導

Educator delivery continuum

PRESENTER	LEARNING FACILITATOR	EXTREME FACILITATOR
<ul style="list-style-type: none"> •Lecture/ Tell •Few questions •Poor listening 	<ul style="list-style-type: none"> •Outcome driven •Creative tasks •Questions and listens •Intervenes where appropriate 	<ul style="list-style-type: none"> •No input •Just listens & questions
Tutor centred Tutor led	Coach/Teacher centred Tutor led	Coach/Teacher centred Coach/Teacher led
<ul style="list-style-type: none"> •Push only •If questions are used they are closed 	Push & Pull	Pull only
•Coaches/Teachers are likely to be treated as players	Coaches/Teacher treated as coaches/teachers and challenged	Coaches/Teachers treated as coaches/teachers and unchallenged

〈图13〉

Listening

Things that disrupt listening:

- ⊗ focusing only on content not intent
- ⊗ attention switching internally to what you want to say next
- ⊗ assuming you know what they are going to say

Things that improve listening:

- ☺ observing body language, voice, changes
- ☺ placing 100% attention on speaker
- ☺ using supportive body language
- ☺ encouragement, summarising, reviewing

〈图14〉

対象者である生徒や選手の能力を最大限に引き出すことである。学生や選手が指導者、あるいは指導者の指導者をどう見ているかということまでも、視野に入れることを促すものである。「指導者は常に学習者であれ」とよく言われるように、教師や指導者が学び続けていくということが重要なのではないか。

(2) 言語化

このプログラムでは、実技指導においても、座学においても、あらゆる事象を言語化していく。しかも、エデュケーターは指導の在り方についてレクチャーするのではなく、学び手が自ら計画し、実行し、検証するよう促し、その過程を言語化させるよう様々な質問をしていく。それが先に見たりスニングとクエスチョニング（傾聴と質問）、あるいはプッシュとプル（きっかけや情報を与え、本人の意見やアイデアを引き出す）のテクニックである。

IRBという世界のラグビーを統括する団体の指導者養成プログラムであることから、このような方法は、どのような地域や文化においても、一定の指導者養成ができるように組み立てられた普遍的な方法である。つまり、それぞれの国や地域、あるいは個々のチームの伝統や特色といった、いわば「ヴァナキュラー」な要素は全く入り込む余地がない。こうした特徴は、徒弟制度的に行われがちな日本の指導者養成とは全く異質なものと言えよう。

本プログラムを紹介したのは、日本的な徒弟制がだめで、「普遍的な」IRBの方法がよいということを言いたいわけではない。このプログラムを受講した教員は大学教員として十分な指導実績や資質を持った指導者である。そういう指導者は、すでにある一定の教育哲学を持ち、

独自の教授法を持ち合わせているはずである。だが、このプログラムの中で、それはいったん白紙に戻す必要がある。教員の中には、このプログラムの内容を聞いて、すぐに合点し、自らの教授法に内包し、あるいは自らの教授法の正しさを検証するためにこのプログラムを活用し始める者もいる。熟練した指導者であればあるほど、理解のスピードが速く、自らの教授法にこのプログラムを活用していくことも上手いことができるだろう。だが、このプログラムを理解し消化することが重要なのではない。つまり、自らの手法とは違う「他者性」を意識することである。「他者性」を常に意識することで、自らの中に、自らの教授法を別の角度から照らし出す参照点ができてくる。そのことが重要なのである。

長く教師や指導者をしていて、一定の実績を積んでいくと、自らの教授法を変えることが難しくなる。新たな試みと自分では思っている、結局これまでの教授法の延長であることがよくある。そうすると、斬新なアイデアを聞き入れることができずに、簡単に否定してしまうことも起こってくる。それでは、単に自分のミニチュアの指導者しか作ることはできない。このプログラムを通して、いったん自らのこれまでの教授法を括弧に入れて、別の手法を新たに学ぶことによって、自分の教授法を照らし出すもう1つの視点ができてくる。つまり、1つの中心しか持たない円ではなく、2つの中心のある楕円のような教授観である。自分の教授法の中心がゆらぐことなく、もう1つの中心を様々に変えていけば、その楕円は形を変えていく。つまり、指導が膠着しないということである。実績を積んだ指導者であっても、さらに指導の向上を目指し、なおかつ若い指導者を育てていく

には、述べてきたような楢岡志向の指導観が必要であろう。

(3) コンピテンス

評価のところでも述べたように、コンピテンスとは、学び手の力量を無理に数値化するのではなく、しかし、単に指導者を指導する者の好き嫌いで判断するのではなく、的確により良い指導者の育成を目指して形成的に評価していくための概念である。学校教育における成績評価をはじめとして、人の能力を数値化して評価することが常となっている日本社会においては、なじみのない評価方法であろう。しかし、実は、スポーツの指導者は、スポーツの実践場面や、後継指導者に対して、常にこうした評価を行ってきたはずである。ただそれを言語化したり指標化したりしてこなかっただけである。言語化や指標化することが何よりも重要だと言うつもりもない。また、指標化することで、その指標にとらわれるあまり、本来、生徒や選手の状況に応じて臨機応変に変化していくべき教授法が硬直化し、実践的でなくなってしまうという危険もある。

だが、重要なのは、こうした指標は、指導者が後継指導者に気付きを与えるものだけということである。しかも、〈図10〉で見たように、コンピテントかまだコンピテントではないかは、いくつもの側面において個々に細かく評価していくもので、「お前の指導は駄目だ」というような人格評価のようにおおまかに指導者の知識・スキルを評価するものではない。これは、徒弟制的な日本の後継者養成の現場で、ややもすると起こりがちな熟練指導者に「気に入られるかどうか」をめぐる若手指導者間での競争という、指導対象者を置き去りにした無意味な争

いが起こらないようにする優れた評価の仕組みであると考ええる。

指導者を指導する者は、指導者のどの側面についてコンピテントかそうでないかを見極めるのかについて、自ら考えていかなければならない。その中で、自らの教授哲学が鋭く問われることになるし、また、先に見た様々な楢岡をつくる際に、揺らぐことのない1つ目の中心点をしっかりと立ち立てていくことにつながっていくだろう。

第二報に続く・・・

[付記] 本稿は、上野裕一・山本巧・黒岩純・小松佳代子「IRBの指導者養成戦略と日本の指導者養成展望」『ラグビー科学研究』vol.19, No.3, 2008.をもとに、学部教育全体に適用できるよう書き直したものです。そのため本稿の分析視点は、上野一人のものではなく、上記共著者とのディスカッションに基づいたものです。

研修を受けての感想

○学部完成年次を迎え、新たに大学院スポーツ健康科学研究科の設立をもって、更なるスポーツ健康科学部の存在意義と可能性を確かに行うべきではない。その原点となるのは、学部理念の具現化を、より現実視していく教員側の総括に他ならない。つまり学生の評価以上の「教員評価」を厳粛にし、それを問いつづける謙虚さが求められる。

学ぶことを止めたとき、教えることも辞めなければならぬ自戒の念こそである。

その一環として、上野新学部長が先導となって、その教える側の質の向上を教員間で共有した。どんな学生を育てるのか、という命題を

もって、教える側の立脚点を明確にする訓練でもあり、学び側の視点もクロスした、まさに教える側・学ぶ側の双方向循環の効率化である。学んだことを教えるようにするという一見単純な関係の新たな構築を刻んだ。まさに指導者養成に必須なプログラムであることは言うまでもない。改めて教える深さと難しさを学習した。

しかし、何よりもそれぞれの専門分野を有した教員が一堂に介し、日常の教えるという課題に困窮し、自身の不足を露呈しながら、ベテラン教授から若手教員までもが大笑いした事実(空間)こそ、RKUスポーツ健康科学部の将来にとって、最も意義ありと感じたのは当方だけだろうか。いずれも、エデュケータープログラムは、継続してこそ意味がある。

○スポーツ健康科学部共通の教授法に関する研修会は、非常に有意義で興味深い内容でした。特に、指導の方法を知識として理解し、あとは指導者の人格や指導スタイルに依拠するといった指導法の講義ではなく、「指導者」「指導される役」「指導の評価者」を交互に交代しながら進展する実践では、評価する視点、される視点を持ちながら実際に指導に立つ事から、指導実践に有用な技能の開発になると思いました。この役割を繰り返すことが新たな指導の気づきを生み出している点も興味深く感じています。さらに、参加者間の知識や技能を相互に引き出せる手法でもあると感じました。

教材研究や実習、実技では積極的に活用できると考えています。また、基礎ゼミや講義・演習科目では、学生の知識が不十分な場合は、既に彼らの持っている知識や運動経験に基づく知識を引き出しながら進めていく場面を取って探そうと考えています。

汎用的な指導法と一聞すると、とかく「How to」や「理念」などが前面に出され、多様性はあるものの、その方法の押しつけがましさを抱いてしまいがちですが、実際に参加した感想は、「学生(学ぶ側)の立場に立つ」といった理念のもと、模擬実践では、自ら行う展開の工夫や発想が大いに触発される内容でした。

机上の理論でないことは既に実際に国際的な競技団体・IRBがコーチ養成として実施している内容であることが、まさに指導実践に有用な技能を習得させる手法に触れる良い機会となりました。

○「学生を指導者に育てあげる」、そのために、「指導方法の教授方法を学ぶ」、というのが今回の研修のコンセプトであったと理解しています。私に実技の担当科目はありませんが、ゼミの運営において大いに参考になる研修であったと感謝しています。

指導方法を学生に教授するということは、学生にある程度の知識や技能が備わっている場合には有効だと思います。陸上競技やラグビーなどの科目を、それらの種目の経験者が受講した場合がこれにあたります。しかし、その知識や技能に大学入学後に初めて触れる講義科目や実技科目においては(スポーツ生理学、バイオメカニクス、など)、知識や技能の習得が優先されるべきだと考えます。教員志願の学生を想定すると、指導法の教授は教育実習や採用後に役立ちますが、基本的な知識や技能が無いと、教育実習に出たり採用試験にパスしたりすることは難しい、ということです。

今後は、今回私たちが学んだ「指導方法を教授する」ということを、どのタイミングで(学年など)、どのような学生・科目を対象に行うか、

ということについて、共通の理解が必要だと考えます。また、知識や技能の教授方法について(シラバスの書き方、興味を喚起する授業方法など)、FDを専門とする外部講師を招いて勉強することを検討して頂いては如何でしょうか。

○上野学部長がまとめられた「学部共通教授法の検討」については、大きな問題はないように思います。生命を尊ぶ心や人間力をどのようにして身につけさせるかを論議する必要はありますが…。それに関連して、次のことを参考までに申し述べます。

今、日本学術会議等において「分野別質保証のあり方」が検討されています。近々、体育・スポーツ・健康科学系分野においても、入口(入学生)と出口(雇用側)を視野に入れて、教育課程編成の基本的な考え方が全国的規模で論議されると思います。

この論議に先駆けて、本学部の教育理念等を考慮しながら、本学部独自の教育課程編成の基本的な考え方を検討する必要があるのではないかと考えています。

○昨今、大学教育を取り巻く環境は、大きく変わりつつあります。それは、一部の大規模大学だけが生き残っていくような施策が矢継ぎ早に出されているからです。しかし、一方で、大学教育としての「体育・スポーツ」が、専門大学だけでなく、学部・学科でも、実に多くの大学で行われている以上、「教育の質保証」が議論されるのは、自然な流れであるとも思っています。これは、これまでに「体育・スポーツ」の教育内容があまりにもテキトウであったことを私自身の学生生活からも容易に想像できますし、それらの負の遺産をわれわれの世代で清算しな

くてはならないとも思っています。であるならば、今回の本学部の取り組みは、まさに大きな現代的意義を持つものであるといえるでしょうし、本学部が行う教育が他の体育系大学に決して負けることのないものであることを教えてくれます。ともあれ、それぞれの専門家が集まる集団ゆえに、共通項を探し出すことは容易なことではありませんが、それでもなおかつ、こうした活動を継続することで新たな地平が切り開かれるものと考えています。

○私にとってこの2日間にわたる勉強会は、集中かつ充実した勉強会となりました。「教わる者」「教える者」「エデュケーター」の3つの視点から、ワークショップの中でその手法を研鑽できる機会をいただきました。どのように教えるかというコーチング的な発想での議論の経験は過去に多く持つことができたが、「指導者をどのように育てるか」というエデュケーターという視点での思考はあまりありませんでした。油断すると、すぐに、どのように教えるかという「指導者」の視点に陥ってしまい、なかなか、「エデュケーター」での視点を保ち続けることが困難でした。この困難さは、まだまだ未熟な自分の表れであると感じました。また、大学教育において、学生に教えるのではなく、学生を指導者として育てるとするならば、教員はこの「エデュケーター」としての視点がとても重要なものになると思いました。そして、この視点を待たずに、その目標は達成できないのではとも感じました。この勉強会をきっかけに、今後の大学教育で、「エデュケーター」という新たな課題を模索し続けたいと思います。

○ 健康、体育、スポーツを対象とする学部と

して、教育の理念や人間力に富んだ国際人を育てる等のことは、実に今日的な目標であり、課題であると感じました。また、IRBの例も、理論および実践を伴い学んでいくという本学部の特徴からも、実に的確な教授法であり、考え方であると思いました。

さらに、TeachingからLearningへとか、知識から知恵へなど示唆に富んだことばなどは、今後の指導や教育の場で大切なキーワードとなるものと感じました。

○私自身、本講習を受けた後から講義の仕方を変えてまいりました。実感としては以前の知識の押し売りでは確かに学生の反応はイマイチでしたが、今回の手法をもとに私なりに考えをまとめた方法を行ったところ、以前よりは学習に前向きな学生は増えたように思われます。しかし、対象学生が必修科目のように100名近い大

人数の場合の講義では、Push and Pullなどのバランスはなかなか難しいものもありました。

また、PDCAのCheck、PDRCのReviewのところか総括的評価に及んではおらず、形成的評価に多く触れていた感があり、実施の評価において両方の観点からCheckそしてReviewが必要となるのではないかという印象を受けました。あとは教育目標の設定などにもあまり講義では触れられていなかったように感じましたが、目標設定で重要な行動的で皆を達成させていくということがいつの間にか実感されていましたので不思議な感覚を得ました。

現在もこの手法を応用することで学生との距離を縮め、学習効果を求める上で実感できることが多かったので、私は前向きに本方法を授業に活用しておりますし、今後も活用していくつもりです。