

# 授業相互観察を中心とするオープンウィークの試み（1） —ピアレビューの検討から授業改善支援へ—

佐藤 有理

## 【キーワード】

授業相互観察、ピアレビュー、教師評価、オープンウィーク、授業改善

## 1 はじめに

筆者の勤務するアメリカ・カナダ大学連合日本研究センター（以下センター）では、これまで学生による教師評価、コース評価を学期毎に実施し、その結果を授業改善に役立ててきた。

学習の主体である学生による評価は、現在多くの大学で実施され、ある程度妥当性のあるものとして認められている。しかし、授業への評価観点が極端に狭いことや、学生の評価時の心理状態などが大きく作用することがあり、学生による授業評価のみでは不十分であるため、同僚や上司などからの授業評価も併用すべきだという指摘がある（例えば安岡2004）。

当センターでも教員間で評価をしあうピアレビュー（peer review）の導入を検討することになった。そこで、他の大学機関の現状を探ったところ、日本の高等教育においては、文部科学省によって平成19年に義務化されたファカルティ・ディベロップメント（以下FD）の一環としての授業参観について多くの報告があることがわかった。本稿は、近年の評価研究の成果を参考にしながら、FDの一環として行われた授業相互観察の報告を中心に概観することでピアレビューを問い直し、そこでの知見を活かして当センターではいかなる取り組みが可能であるかを検討するものである。

## 2 ピアレビューを問い直す

まず、教育現場における評価の現状について確認しておきたい。学校教育における評価形式はこれまでの査察や査定の道具としての総括評価中心から教師の成長と改善に着目した形成評価中心へと軸が移りつつある。例えば全国の自治体の管理下にある小中高等学校においては、教員研修の新たな枠組みや研修内容の企画が検討・実施されており、人事考課制度もこれまでの勤務評定とは異なり自己申告を前提にした能力開発型になる傾向がみられる（吉田2003）。研究業績にかわる教育業績を記録した教育業績記録（ティーチング・ポートフォリオ）の作成を促す動きもある<sup>1</sup>。すなわち、管理者側からの一方的な評価で

はなく自己評価や相互的評価を用いた多方向からの評価がより重視されるようになってい  
ると言える。

しかし、日本語教育分野で現職教師の教育業績記録やピアレビューといった授業改善に  
関わる評価に関する資料は少ない(石田 2007)。また、ピアレビューの具体的な方法に関  
しては、62%の四年制大学が教育の同僚評価を行っている米国においても「まだ試行錯誤  
の段階」であり、「必ずしも信頼性があるものとは言えない」(大山 2004)ことが指摘され  
ている。

つまり、評価の手段としてのピアレビューは方法論がまだ確立されているとは言えず、  
直接的に当センターのような日本語教育機関の参考になる例を見つけることはできなかつ  
た。

そのため、まずは身近な所から現状を理解すべく、当センターに非常勤講師として勤務  
する北米や日本の大学機関で教鞭をとっている教師に、インタビューやメールを通して簡  
単な聞き取り調査を行った<sup>2</sup>。特に教師評価、ピアレビュー、学生評価、それぞれの実施  
の有無と実施内容に焦点を当てた。その結果、15名から33の大学機関やプログラムに関  
して回答を得ることができた。

そこで得られた知見は以下のように整理できる。1) 授業改善のための組織的、制度的  
なピアレビューはほとんど実施されていない、2) 再雇用の契約時に管理職が授業参観し  
評価をする形が一般的、3) 問題があるとみなされた授業を管理職が参観するというもの  
が多い、4) 給与査定などにその結果が反映されることはない。

この調査は非常に限定的であり、この回答を一般化することはできないが、少なくとも、  
当センターの非常勤講師が勤務している他の教育機関では、授業改善を目的としたピアレ  
ビューを日常的に行っているという事例は確認できなかった<sup>3</sup>。

そこで、日本の大学教育機関でのFD活動に注目した。FDとは、「教員が授業内容・方  
法を改善し向上させるための組織的な取組」<sup>4</sup>をさし、平成19年の大学設置基準改訂に伴  
い各大学が組織的に実施することが義務づけられた。その取り組みとして、「教員相互の授  
業参観を行った上で授業内容・方法について討論を行い検討を深める、授業の運営方法に  
ついて新任教員に対する研修会を開催する、授業内容・方法についての恒常的な検討組織  
を全学的に設けるなどの種々の取組」がある。平成18年度には86%の大学機関で行われ、  
授業の内容及び方法の改善につながる取り組みに対する意識は確実に高まっているとい  
う<sup>5</sup>。

FDとしての公開授業を分類した田口(2003)によれば、一つの授業を継続的に公開す  
るものや、複数の授業を同時に公開するもの、あるいは公開を恒常的に行う場合や、公開  
週間のようなものを設けてイベント的に行う場合などでバラエティがある。その多くは、  
文部科学省によるFDの義務化という背景を持ちながら組織的に行われたもの(例えば筑  
波大学、秋田大学、東北大学、流通科学大学、大同工業大学等)であるが、教師が主体と

なって自主的にすすめられた東京経済大学のような例（小田・土屋 2009）もある。これらのFDを目的とした公開授業の先駆けとして、京都大学高等教育教授システム開発センターが1996年から実施した「公開実験授業」（田中 2004）があるが、この例には当初は特定の個人が授業を公開しそれを同僚が評価するという形（第Ⅰ期）であったものが、リレー式で授業を担当し参観しあうという形（第Ⅱ期）へと移行し、疲労感の蓄積と参加者の漸減という現状にあわせてより「相互的」な形式へと変容させてきた苦勞が垣間見える<sup>6</sup>。

田中の事例に限らず、多くの事例では、事務手続きの増大、参加教員の固定化や減少などの課題が報告され、効果的な授業参観が行われているのは非常に限定的であり、FDの形骸化、実施者及び参加教員の負担感・徒勞感の増加が懸念されている<sup>7</sup>（独）大学評価・学位授与機構 2010）。

確かに、一度の授業参観で判断するのではなく、その授業の学期を通じてのシラバスや到達目標、レベル、学生の受講の状況などすべてを十分にふまえたピアレビューの実施はきわめて負担が多いことから教務の増加は容易に推測される。また、参加者が少ないことの背景に、日本では授業を公開することに根強い抵抗感があるとも言われているが、そもそも、「何がよい授業か」ということが十分に検証されないまま授業評価を評価制度に組み入れることには、多くの警鐘が鳴らされている（金子 2010、大山 2004 等）。学習のプロセスは多様であり複雑であるゆえに教師の力量は明らかにされないだけでなく、多様な能力観を持つ教師達の「ティーチング効果を計るのに有効な唯一の評価方法を指示する研究上の根拠はない」（キーン・ワガナー 2005）。教員の優秀さを特定しようとしたり、「いずれの教員がより優れているか」といった研究を指向することは「非生産的」（榊原 2012）であり、力づくでの評価制度の導入はただの形骸化、労働の増加に終わるという指摘もある（荻谷・諸田 2010）。

得られた評価を給与や昇給などの待遇と結びつけるという点に関しては、その結果は活かされるべきという意見がある一方で、民間企業と異なり利益の拡充が期待できない教育という分野での成果主義との結びつきを労働者のパイの奪い合いにすぎないとして協働の場を壊すものとする意見（妹尾 2010）もある。

いずれにせよ、「現場の文法」を無視して成果主義的な評価制度を導入したところで、それが教育の改善につながらない可能性は多いにあり、授業改善が目的であるならばピアレビューの導入には慎重を期さなければならないということは先行研究で示唆されている。

### 3 どのような制度が目的にかなうのか

しかし、学生からの評価のみに依存しない方向性を模索した時、当センターでも何等かのシステムを構築する必要があるだろう。そこで、本来の目的をもう一度確認しておきたい。本来の最終的な目的は誰かを「評価」することではなく、「授業改善」のはずである。

そもそも教師たちの多くは評価制度がなくても能力向上に努めてきた（油布 2010）。川口・横溝（2005）によれば、「それぞれの授業は、その授業担当者のエネルギーと努力の結集であり、大切に取扱われるべき」で、「授業担当者及び授業自体がよかったか悪かったか判断を下すことを慎むことが必要」であり、授業の評価よりむしろ支援を充実させる必要がある。評価は時として教員に警戒感を抱かせ、積極的な授業改善への意欲よりも、現実無視や過去への固執といった否定的な反応を引き起こすことがあるからだ。FDの取り組みでも、重要なのは啓蒙的な講演型より、各自が抱えている疑問を持ち寄り、議論したり情報交換したりすることの方が得られるものが大きい（西垣 2004）ことを考慮すれば、当センターでは、直接的に互いを「評価」するより互いに「支援」を促すという意味にピアレビューを「翻案」<sup>8</sup>する必要があるのではないだろうか。

「評価」的要素を持つ授業観察後の報告会については、大変有益であるという報告があるが、日本の大学では授業に関して同僚同士で批判的指摘や提案を行う文化がまだ醸成されていない（細川・姫野 2008）ため、「懺悔で始まり慰撫で終わるマンネリ化の定着」（田中 2004）になりがちであるとの報告が見られる。また、申込みの予約やその後の報告会を行うことにより膨大な事務量となり、「気を遣う」ことは容易に予想されるため、こういった作業はひとまず省略して実践してみるべきであろう。まず、簡易であること、ハードルを高くしすぎない「仕掛け」にすることは重要であるとFDの例からも報告されている<sup>9</sup>。

そもそも授業観察は自分自身の授業の有様を移す反省的な「鏡」となり得るため、他人の仕事を検討することで翻って授業者としての自分自身をも対象化し自己形成することが可能である（石村 2001 等）。米谷（2008）は、授業評価や授業研究は授業の改善に必ずしもつながらず、「授業の腕をあげたいのならば授業評価や授業研究よりも授業参観や研究授業を数多くすべき」として、たとえ「自分より程度の悪い『下手な』教員の『まずい』授業」であってもそれを見学（研究）することにより、自己研修の効果があるとしている。

また、多くの先行研究では、啓蒙型ではなく「相互研修型」という視点が協調されている（例えば田中 2004）。当センターは、多くの高等教育機関と同じく非常勤講師の存在が不可欠<sup>10</sup>であるが、時間も曜日も限られる非常勤講師が、何の支援もなく授業観察活動に参加するのは非常に困難である。しかし、小田・土屋（2009）の指摘にあるように、専任が非常勤の授業を見学するだけでは「勤務査定」と解釈され「脅威」ともなりうる。また、そもそも授業観察は「見られる」「見ること」という双方向の動きがなければ効果は限られるという（南木・高尾 2006）。非常勤教員も常勤教員と同じように「見られる」だけでなく「見ること」ができる状況を作り出す必然性があり、その点も考慮する必要がある。

形骸化することのない意味のある取り組みにするには、真の目的は何かを忘れず、なるべく時間的にも金銭的にも負担がかからない方法で授業改善の方策を探ることこそが重要である（中島 2009）という点を踏まえて、まずその一歩として筆者を含む当センターの評価委員会は次年度のオープンウィークの設置を提案した。

具体的には各学期に一週間、オープンウイークと称し、授業相互観察期間を設ける。この間の授業見学は自由であり、事前予約は不要としその後の検討会も特別には設けない。また、非常勤講師は、この間に見学したい場合はある一定数の時間を常勤講師に代講を依頼できるものとする。

これをFD研究の分類にあてはめれば、現在主流となっているⅢ型（相互研修／自己組織化型）（田中 2004）であり、「ファカルティ連携型」を志向しつつ最終的には「ネットワーク志向」（田口 2003）の方向性を目指している。パーマー（2000）によれば、教師が技量を高めたい時、専門家の助言は役立たず、「めざすべき場所は二つ。教師自身の内面と同僚の共同体」であるという。自律的な実践者同士が協働することが授業改善のカギであるとすれば、このオープンウイークはその萌芽となり得るものであると言えるのではないだろうか。

#### 4 おわりに

本稿では近年報告された高等教育機関における授業評価、FDを背景とした授業観察の取り組みを中心に概観し、それらを踏まえた上で当センターではどのような制度が効率的かを検証し、オープンウイークの設置を提案した。

授業改善を目的とした取り組みとしてオープンウイークを開設することで以下の効果が期待されている。1) 協働による対話、2) 技の伝承、3) 即効性のある教育技術の習得、4) 問題の共有化。1) の効果に関しては多くの先行研究で報告されている。個々の授業観察によって全校的授業改善の新たな段階へと発展した報告もある<sup>11)</sup>。2) と3) については、互いに授業を観察しあうことによって技術を持った者の技が継承され、またそれは同時に「学会などでは学べない『明日から役立つ』現場の技術の交換」（小田・土屋 2009）となり得る。4) は、これまで他クラスの情報は入りにくい環境であったが、問題行動のある学生がいた場合や問題と感じ得る点があった場合、授業観察によってそれが共有化されやすくなるであろうという期待である。

一方で、予想される問題点としては以下のように整理できる。1) 学生の心理的負担、2) 参加人数の減少、3) 授業の一部参加による理解不足、4) 常勤講師の負担増加。まず、小さな教室を数名の教師が出入りを繰り返すという事態になった場合、学生に事前に説明していたとしても落ち着いた学習環境を乱す可能性がある。2) と3) については先行研究で指摘されており、前述したためここでは説明を省略する。4) に関しては、非常勤講師に授業観察の機会を提供するには、常勤講師がそれを補う必要があり、必然的に常勤講師の負担が増えることになってしまう。職務負担の著しい増加は避けるべきであり、何等かの解決策が必要とされる。「時間的余裕のなさ」は多くの教員が共有している問題であろう。

学生からの評価に限定されない授業改善の方略として、同僚間での支援を促すオープンウィークを提案したが、このような制度を設定し、相互の授業観察を実施しても、その直接的効果をはかることは非常に難しいとされている（坪井・松本 2010）。

しかし、少なくとも、これまでは教員としての技量を磨く機会がシステムとして存在していなかったが、その機会を提供することはささやかながらも最小限の労力で最大限の効果を狙う取り組みであると期待したい。オープンウィークは 2012-2013 年度より実施予定であり、その結果はまた別の機会に報告したい。

#### 注

- 1 当センターでも 2012-2013 年度よりポートフォリオが導入されることになった。詳細は本誌の串田紀代美「Can-do 形式によるタスク遂行型のシラバス構築の試み—中上級レベルの『文法復習』シラバスの見直し」を参照されたい。
- 2 聞き取り調査は、当センター講師の佐藤つかさと協力し行った。また、後述するオープンウィークの設定に関しても、当センターの教員評価委員会の青木惣一、佐藤つかさと共に議論を重ね詳細の設定に至った。
- 3 TA やティームティーチングの場合は指導する立場の者や同僚がクラス見学に来る事例の報告もあった。
- 4 [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/004.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/004.htm)  
(文部科学省 HP アクセス 2012/09/08)
- 5 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/daigaku/04052801/002.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/002.htm) (文部科学省 HP アクセス 2012/07/25)
- 6 秋田大学においても、最初は模範的な授業を公開するものであったり、同僚が査定する同僚評価だったりしたものが、より「相互的」で事務的負担を減らす形へと変容していったことが報告されている（細川 2010）。
- 7 FD の多くは学生調査や講習会で「一種の行事」にすぎず、真に効果的な教員の教育力が形成されているかを疑問詞する指摘もある（苑・清水 2007 等）。
- 8 「翻案 (transforming)」はリー・ショーマンが提唱した PCK 概念を支える考え方であり、「教師が自らの価値観を反映させて内容を変形する (八田 2008)」という意味でここでは使用した。田中 (2008) の言うところの「ローカリズムの尊重」ということになろうか。
- 9 大抵の教員は非常に多忙であり、半数以上は FD に関してできればやりたくないと考えていた環境下で、東北大の中島 (2009) は FD の方針決定の際に、「意味のある FD の実施」、「参加者だけでなく実施者の負担も少ないこと」、「全員の参加」を重視し、「小さく始める」ことを考慮したという。

- 10 文科省の統計によれば、2012年の調査で兼務教員（非常勤講師）は202,284人、本務教員（常勤講師）は172,728人で非常勤講師の方が常勤講師より多いという大学もあるようだ。<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001038417&cycocode=0>（文部科学省 HP アクセス 2012/8/30）参考：読売新聞教育取材班（2011）『大学の實力 2012』中央公論新社
- 11 年間を通じて全授業を公開している高専の例（坪井・松本 2010）では、校務は多忙になったにもかかわらず、特別週間以外でも他教員の授業を参観し助言するケースが急増し、短時間の参観や廊下からの参観による助言が教員の授業改善に好影響を与えていることが報告されている。

### 参考文献

- 石田敏子(2007)「日本語教員養成と若手教員育成のために—大学評価から見えてくるもの—」『日本語教育』 日本語教育学会 135号 pp.3-8
- 石村雅雄(2001)「授業参加観察をFDにどう繋げるか—授業から立ち上がる生成的なFDを構想する—」『京都大学高等教育叢書』 11 京都大学高等教育教授システム開発センター <http://hdl.handle.net/2433/53654>
- 苑復傑、清水康敬(2007)「大学教員の教育力強化とメディア活用—アメリカの事例分析とその含意—」『メディア教育研究』 第4巻第1号 放送大学 ICT 活用・遠隔教育センター <http://www.code.ouj.ac.jp/wp-content/uploads/No.7-04tokusyuu03.pdf>
- 大山泰宏(2004)「3 教育の評価—教育評価の理論と実践—」山野井敦徳、清水一彦編『大学評価の展開（講座「21世紀の大学・高等教育と考える」第2巻）』 東信堂
- 小田登志子・土屋園子(2009)「英語科目におけるオブザーベーションウィーク（相互授業参観）の試み」『人文自然科学論集』 第127号 東京経済大学
- 金子真理子(2010)「7章 教師の能力観という“現場の文法”—教員評価制度への抵抗感の源泉」荻谷剛彦・金子真理子編『教員評価の社会学』 岩波書店
- 荻谷剛彦、諸田裕子(2010)「終章教員評価から見えてくるもの—教える特質といかに向き合うか—」荻谷剛彦・金子真理子編『教員評価の社会学』 岩波書店
- 川口義一、横溝紳一郎(2005)『成長する教師のための日本語教育ガイドブック上』ひつじ書房  
キーン・ラリー、ワガナー・D・マイケル、高橋靖直訳(2005)『高等教育シリーズ 121 大学教員「教育評価」ハンドブック』 玉川大学出版部
- 榎原禎宏(2012)「第5章評価される教師」山崎準二、榎原禎宏、辻野けんま著『講座 現代学校教育の高度化5]「考える教師—考察、創造、実践する教師』学文社
- 妹尾渉(2010)「1章全国の『教員評価』実施動向から」荻谷剛彦、金子真理子編『教員評価の社会学』岩波書店

- 田口真奈・藤田志穂・神藤貴昭・溝上慎一（2003）「FDとしての公開授業の類型化—13大学の事例をもとに—」『日本教育工学会論文誌』 日本教育工学会
- 田中毎美（2004）「『公開授業』とは何か—平成8年から平成15年までの中間的総括」『京都大学高等教育叢書』19 京都大学高等教育教授システム開発センター
- 田中毎美（2008）「『相互研修型FDの組織化』の可能性—本取組の総括—」『京都大学高等教育研究第14号』 京都大学高等教育研究開発推進センター
- 坪井泰士、松本高志（2010）「高専における持続的授業改善システムの構築—SPODの活用—」大学教育研究ジャーナル第7号
- （独）大学評価・学位授与機構（2010）『大学評価・学位授与機構大学評価シリーズ大学評価文化の展開—評価の戦略的活用をめざして』 ぎょうせい
- 中島平（2009）「研究大学の小部局における効率的・効果的なFD活動の実践—教員同士による5分間相互コンサルテーション—」 京都大学高等教育研究第15号
- 西垣順子（2004）「授業のピアレビューを中心とする教育改善の試み」『京都大学高等教育研究第10号』 京都大学高等教育研究開発推進センター
- パーマー・P.J、吉永契一郎訳（2000）『高等教育シリーズ101 大学教師の自己改善—教える勇氣』 玉川大学出版
- 八田幸恵（2008）「リー・ショーマンのPCK概念に関する一考察—『教育学的推論と活動モデル』に依拠した改革プロジェクトの展開を通して』『京都大学大学院教育学研究科紀要』第54号
- 細川和仁（2010）「第2節同僚評価から授業相互参観へ—授業改善のための形成的評価」『学生による授業評価の現在』 東北大学出版会
- 細川和仁、姫野完治（2008）「大学における授業参観と事後検討の現状と課題」秋田大学教育学文化学部教育実践研究紀要第30号
- 南木睦彦・高尾義明（2006）「全学的授業参観・公開制度（オープンクラスウイーク制度）とその効果」『京都大学高等教育研究』第12号
- 安岡高志（2004）「12 授業改革の実際—学生による授業評価の視点—」絹川正吉・舘昭編『学士課程教育の改革（講座「21世紀の大学・高等教育を考える」第3巻）』 東信堂
- 油布佐和子（2010）「教師の成長と教員評価」荻谷剛彦、金子真理子編『教員評価の社会学』 岩波書店
- 吉田和夫（2003）「教師にとっての人事考課・教師評価」Vol22 『日本語学』
- 米谷淳（2003）「授業改善に関する実践的改善8. 教師の成長と授業評価に関する一考察」  
<http://www.iphe.kobe-u.ac.jp/maiya/vol12.htm>（神戸大学大学教育推進機構  
HP2012/08/30 アクセス）