情報の専門家とICT苦手教員の間に潜む間隙(ギャップ)

—ICTがIchido Chotto Try(一度ちょっとトライ)になるために—

三田地真実
星槎大学大学院

情報の専門家が気づかない罠

2020年春，全世界がコロナ禍の影響でそれまで滞りなく行っていた仕事形態を劇的に変えざるを得ない状況に追い込まれました．大学を含む教育界も例外ではありません．対面授業が行えなくなったことから，遠隔授業への切り替えを余儀なくされ，多くの大学においてもそれまで情報の専門家以外は余り手を出そうとしなかった（自大学に学習管理システム（LMS）があっても使う人は少なかったはず）オンライン授業に舵を切りました．オンライン会議システムなど見たことも使ったこともない大勢の教員が四苦八苦しながらシステムの使い方を学び，何とか授業を守って前期を乗り切りました．

あちらこちらの大学でオンライン授業運営のために情報専門の教員が主となった教員研修（FD研修）が実施されました．しかし残念なことに，聞こえてきたのは，「説明が難しすぎて分からない」，「そうでなくてもICTが苦手で，仕方なくオンラインをやろうとしているのに，初学者を見下したような反応を講師にされてますますやる気が失せた」という声でした．

いったい，何が起きていたのでしょうか．そして，今回のコロナ禍においてのみならず，今後情報の専門家が特にICT初学者（ほぼ，その100％に大いなる苦手意識があるでしょう）に対して研修や授業を行うときにどのような点に気を付けていけばよいのでしょうか．本稿では，情報の専門家ではなく，心理学の一分野である「行動分析学」，そして場づくりの技術である「ファシリテーション」の視点でオンライン授業運営のためのFD研修会を企画，自大学を含め，500人以上の大学教員に実施してきた筆者の視点と実際の経験から得られたいくつかのTipsをご紹介したいと思います．

❑ 簡単なICT用語が分からない

「デフォルト」,「アイコン」,「インタフェース」……情報の専門家には「当たり前」であろうこんな用語がICT苦手教員には分かりません．つまり，このような用語が3つ位出てきたところでもう研修についていけなくなるのです．この問題を回避するためには，一度自分が組み立てた研修を特にICTが苦手という人に聞いてもらい（いわゆるリハーサルです），その人が分からないという用語を全部抽出することが必須です．この手間をかけることで，どの用語は少し丁寧に解説しなければならないかを事前に把握できます．

筆者も事前にこのリハーサルを行って「え？そんな用語が分からないの？」と気づかされました．たとえば，あるWeb会議システムの場合，自分の映像を映すかどうかの選択ボタンの名前が「ビデオ」であったというものです．無意識に「カメラをオン・オフ」と口頭では言っていたのですが，「カメラという表示は画面にはないです」と指摘され，あ！とよく見直してみると「ビデオ」と表示されていました．類似のことがほかのボタン名の表示でも判明し，本番の研修では，こういう点を丁寧に説明しました．

❏ 情報の専門家の説明は細部に行きわたりすぎて分からない

これは，「良かれ」と思って情報の専門家があれもこれもと丁寧に細かく説明してしまうことが残念ながら仇になってしまう，本当にもったいないパターンです．私も他大学の情報の専門家が講師のオンライン研修会に受講者として複数参加しましたが，この事態が多々起きていました．特に，画面をスクロールしながら「あ，ここはこうで，こっちはこうで」と次々細かい内容を示されても，まったく分からないままでした．この問題の解決策については次の第二節で詳しく解説していきます．

行動分析学に基づいた研修のプログラムデザインのポイント

❏ 教員のスキルレベルの実態把握

実際に勤務校においてある Web 会議システムを使った授業運営のための研修を組み立てる際に，まず一番目に行ったことは，全教員の Web 会議システム含めた ICT のスキルレベルの実態把握でした．これは Web 上のアンケート調査で実施し，おおよそ 3 グループに分かれることが分かりました．すなわち，(1) Web 会議システム自体をまったく使ったことがない群，(2) 少し使ったことがある群，(3) 会議システムを使いこなし動画編集までできる群でした．これは大方予想できていたことですが，教員自ら答えてもらうことで，自分のスキルレベルを再認識してもらい，次の研修実施につなげる意図もありました．

おそらく，今回のコロナ禍でこのような全教員のスキルレベルを把握してから研修を実施した大学は筆者の知る範囲ではなかったように思います．しかし，全員に「漫然と」同じ研修を行うのではなく，少なくとも 3 レベル位に分けた研修プログラムを用意することは，短期決戦には有効です．図 -1 は，勤務校で 4 月始めの全学教授会で示した FD 研修会の構想図です☆1．

❏ 「スモールステップの原理」

実際にプログラムを立案する際には，スモールステップの原理を応用しました．これは図 -2 に示した通りです．最終的に目指すゴールとスタート地点に立っている人のレベルを明示します．ある人のある技術（この場合は Web 会議システムを使った授業ができるか）の体得状況で見たときに，この二地点の「どこか」に位置する訳です．理想的には個別最適化されたプログラムを提供することですが，今回は 3 ステップでこの階段を上っていくプログラムにしました．これが先の図 -1 のオンライン会議システムに①「参加」できる，②「運営」できる，③「授業」ができる，の 3 つに相当します．いきなり「授業」ができるに飛びつかないことがポイントです．

かつ，最も注意を払わなければならないのは，「まったくシステムを使ったことがない」群です．このグループの教員に最初から「あれやこれや」と詰め込んだ内容を伝えても，結局「何がなんだか分からなかった」ということになりかねません．

何から伝えれば，次のステップに移行できるのか？自分自身が最初に Web 会議システムを使い始めた頃のことや，多くの初学者と見られる人が Web 会議システム上でよくやる失敗などを整理し，「まずこの 7 つのスキルが確実にできるように」と選りすぐりの具体的なスキルをプログラムに入れました．それが，

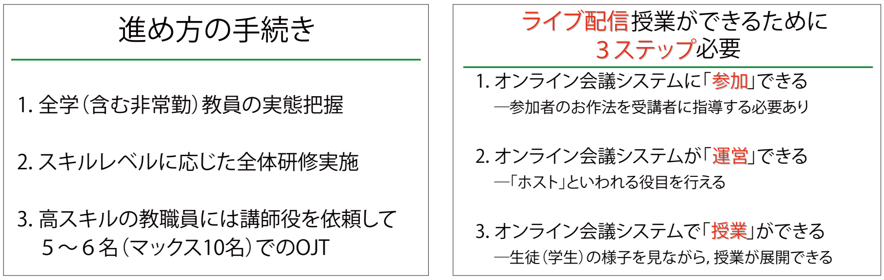

図 -1　オンライン授業研修全体構想（2020 年 4 月の全学教授会配布資料）

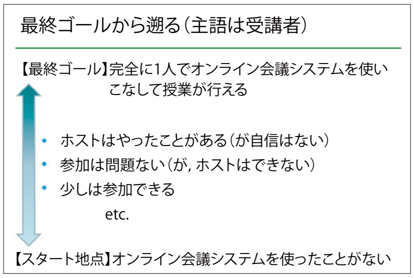

図 -2　スモールステップの原理を応用して考えるフレーム

- 【解説】情報の専門家と ICT 苦手教員の間に潜む間隙（ギャップ） -

図 -3 に示したものです（この図は勤務校が採用する特定の Web 会議システムを想定しています）．

「こんなことからやるの？」と情報の専門家の方は思われるかもしれません．しかし，これが初学の方には大好評だったのです．そして，特にブレークアウトセッション（勤務校が採用した Web 会議システムが持つ，参加者全体を複数の独立したグループに振り分ける機能）」を体験してもらうことで，「え，オンラインでグループワークができるんだ，私もやってみたい！」という気持ちになってもらうと，「ICT 嫌だ嫌だ」から「ちょっとやってみようかな」という切り替えが起きるのです．

❏「強化の原理」の応用

こうしてできあがったプログラムを実施する際に，大事なことは選りすぐったスキルを実際に手を動かして実践してもらい，「できた！」という結果を得てもらうことです．口頭だけでこのスキルを説明してもその後なかなか実践できない場面に遭遇し，やはり「一度は手を動かして，プラスの結果を得ておく」ことは特に ICT が苦手なグループには有効であると実感しています．そもそも，「ICT は自分がやってもどうせうまくいかない」というのが苦手の実態なので，そこを打破するためには「私もできるんだ！うまくやれるんだ！」という実体験を積み上げることが必須なのです．

この「ある行動をする➡プラスの結果を得るとその行動を行う頻度がその後高まる」というのが行動分析学の根幹である「強化の原理」と言われるもので，今回の研修もこの実行➡プラスの結果という場面をふんだんに取り入れました．そのためには，どこで実行してもらうかということをプログラムデザインのときから念頭に置いておかなければなりません（筆者の場合，参加者に手を動かしてもらうのを忘れないように，スライドに「Try!」という文字を入れ込んで，「この文字が出たら実践ですよー」と声をかけました）．

ステップ 1「参加」　入口編

①「自分の名前」を変えられる
②問いかけに対して，Yes／Noの反応ができる
③「スピーカービュー／ギャラリービュー」の切り替えができる
④発言するときには，マイクの「ミュート解除」ができる
⑤チャットでのやりとりができる
⑥画面共有ができる
⑦ブレークアウトセッション に参加できる

図 -3　ステップ 1 で取り上げた 7 つのスキル

FD 研修を実施する際のポイント

❏ 自分で選んで参加する

FD 研修当日は，ステップ別の研修プログラム☆2 を用意し，参加者には自分で「選んで」どのステップ（①参加，②運営，③授業）の研修を受講するかを決めてもらっていました．ここも重要なポイントで，実態調査をしたからと言って「あなたはステップ 1 ですね」と主催者側がグループ分けをしてしまうと，これまた受講者のやる気が殺がれます．自分で選ぶと実行する頻度が高まるということも実は行動分析学の研究で分かっています．

勤務校ではこのスリーステップ研修を繰り返し実施しましたが，中には何度もステップ 1 に参加されてこれらのスキルを一生懸命獲得されようとしていた先生方もいらっしゃいました．

❏ 最後は場づくりの技術 ～ファシリテーション～が必要に

研修を行う際には，場づくりの技術としてのファシリテーション[2] を駆使して行います．研修プログラムが素晴らしいものでもそれを「どのように伝えるか」でまったく違った研修（授業も然りです）になってしまうことは誰しも体験したことがあると思います．

ファシリテーションの詳細は限られた今回の紙面では省略致しますが，特に大事な点は「インストラクション」，つまり教示の仕方と「安心安全な場を確保する」ということです．

☆2　現在，この 3 ステップすべてのプログラムはオンデマンドとして，大学の Web サイトで公開している．http://seisa.ac.jp/about/online.html
特に企画実施については，「【研修担当者向け】オンライン授業研修担当者向けオンデマンド動画」を参照されたい．

❏ オンラインのグループワークは慎重に
～不安を巻き起こさせない～

勤務校が採用した Web 会議システムの場合，「ブレークアウトセッション」という小グループに分ける機能があるので，これ幸いとこの機能を安易に授業で使って失敗してしまった事例を聞いています．表 -1 は，対面とオンラインでのグループワークの違いを整理したものです．対面と同じように「あ，今からグループワークやりますね，はい」といった教示程度でブレークアウトを始めると参加者は「え？何をするの？誰から話すの？」とかなりの戸惑いを感じます．筆者はこの「教示の不備」で始まったブレークアウトを「敢えて」研修の中に組み込み，不十分な教示がどれだけ参加者に不安と緊張感を呼び起こすかを体験してもらう「びっくりブレークアウトセッション」というのを演習としてやってもらっています．そうすることで，「そうか，教示を丁寧にしないと参加者はこんなに不安になるのか」ということを身をもって体験していただけるからです．これにより前節で述べた「丁寧なインストラクション」と「安心安全な場を確保する」ファシリテーションの要をしっかり示すことができます．

一番大事なこと
～参加者の視点を忘れない～

ここまでオンライン授業を行えるようにするための研修プログラムの企画立案，実施に際してのいくつかの Tips をお伝えしてきました．細かい配慮点はいくらでもありますが，一番大事なことは何かと問われれば，「常に参加者の視点でその研修（授業）を見直す」ということになります．

参加者から不評な研修や授業はいずれも「何のためにやっているのか分からない」，「どういう意味があるのか分からない」といった声に代表されるように，参加者にその研修や授業がどのように受け止められているのかという視点が欠如したものでしょう．この視点は，今回のオンライン授業運営の FD 研修のみならず，結局は普段の授業を企画立案・実施する際にも重要な視点です．「なんでこんなことが分からないんだ，最近の学生はダメだ」という思考が教員の側に沸き起こっているとしたら，要注意です．「分からないから学びに来ているんだ」，「どこからスタートすれば，最終ゴールにたどり着けるだろう」という参加者目線で自分が伝えたい内容を見直し構成すること，これに尽きると思います．

ICT への苦手意識が強い人にはこの配慮が特に必須です．私が研修を行う際には，完璧にやらなくてもいいですよ，間違っても大丈夫ですよ，という「安心」を最後に参加者の方にお伝えするために，「ICT はいつもちょっとトラブルの略です」☆3 とお伝えしています．

これを聞いて肩の荷が下りたという声も聴いています．ぜひ情報の専門家の皆様の智慧とスキルを参加者の目線で分かりやすくお伝えいただける場がこれからは展開され，ICT がさらに一歩進んで「いちどちょっとトライしてみよう！」となることを祈念して，私の論考を終わりたいと思います．

参考文献

1) 石黒康夫，三田地真実（著）：参画型マネジメントで生徒指導が変わる，図書文化 (2015).
2) 中野民夫 (監修)，三田地真実 (著)：ファシリテーター行動指南書，ナカニシヤ出版　(2017).

（2020 年 9 月 22 日受付）

表 -1　対面とオンラインのグループワークの違い

	対面のグループワーク	ブレークアウトセッション
教員の姿	教室内で見えている	基本は見えなくなる
ほかのグループの様子	すぐに質問できる	ほかのグループの様子はまったく見えなくなる
困ったことが起きたとき	教室内でほかのグループの様子も見えている	すぐに教員に助けを呼べない
終わり時間が分からないとき	教員にすぐに尋ねられる	すぐに教員に尋ねられない

☆3　このことばは私のオリジナルではなく，インターネット上で見つけたものである．

三田地真実　m-mitachi@gred.seisa.ac.jp

専門は心理学の一分野である行動分析学，場づくりの技術であるファシリテーション．「教職研修」という雑誌のコラムと連動した「教職いろはがるた」を YouTube で配信中！