

全 体 討 論

司会 田 中 毎 実 (京都大学高等教育研究開発推進センター長)

(田中) そろそろ再開したいと思います。司会は代わって田中です。どうかよろしくお願いします。

4人の方の発表を聞かれて、いろいろな感想がおりかと思えます。その前に、パネリストの方々の論旨が明らかになりましたので、他のパネリストのお話を聞かれてどのような感想を持たれたか、あるいは補足的なことがあれば、一言ずつお話しただくことから始めたいと思えます。柳澤先生から、一人最大限5分ということで、どうかよろしくお願いします。

(柳澤) 私の発表は少し時間をオーバーしたので、今回は特に何も述べずに、後からもしご質問があれば、それに答えるという形をとりたいと思えます。

(南木) 私も随分延長したので話しにくくなりましたが、少し言い逃したことで、ほかのご発表と関連すると思うことを一言だけ。

いろいろなFDをしています、実際の授業改善はどこから来たのか、その先生が改善したのはFDで学んだことなのか、ほかで学んだことなのか、あるいは内省してやったことなのかを若手教員について少し調査しました。それによると、ありがたいことに参観・公開で学んだ、指摘を受けたり、参観してということをおっしゃる方と、もう一つ特徴的だったのが、同時複数開講科目などでの学び合いです。同時に何人かで同じ科目を走らせている場合に、互いの教員間で教材の共通化や、どのように教えているのかというようなことで学ぶ、あるいはオムニバス科目で、一つの科目を縦に何人かで担当しているときに、「学生のようにすはどう?」「どんなふうになっているの?」というところで学ぶというパターンがありました。

この複数開講科目やオムニバス科目で担当者同士学ぶというパターンは、例えば三重大大学さんの同時開講科目でFDとしての機能を持つことや、愛媛大学さんの教育コーディネーターと各教員とのかかわりなどにも非常に関連したものがあるのではないかと、ミクロレベルから、それを一歩上げたミドルレベルでのFDとの有効な連携というか、それにもつながるような一つのきっかけになるのではないかと感想を持ちました。

(根津) 教える集団に内在している壁をどう取り払うかということにずっと取り組んできました。コースの中で閉じてしまっている先生方の関係性や仕事などを何とか共有できないかという発想です。教育学部の学生、特に小学校の先生を目指す学生は全教科の勉強をしなければならないので、学部の学生全員を教育学部の教員全員が共有するにはどうしたらよいかということに今、一番取り組んでいます。

もう一つは、例えばeラーニングシステムを使うと、有効に使えない先生も出てきます。フェース・トゥ・フェース、つまり、同じ時間、同じ空間で過ごし、時間差や温度差を作らないということが大事で、それをどう組織化するかということが課題ではないかと思っています。皆さんのお話を伺ってとても勉強になりました。ありがとうございました。

(義本) 今日感じたのは、やはりFDを何のためにやるかという原点が非常に大事だということです。どうしてもわれわれが考えると可視化など手法、テクニック、技法に走りがちですが、藍野大学さんのOSCEの話も、やはり学生が学ぶことによって変容していくことに対して喜びを見いだす、それがFDのドライビングフォースになっているのではないかと感じました。むしろ逆に、それを目指す手法として何が考えられるかというアプローチを大事にしているかといけないうところが、自分としては今日大きく学んだ点です。

その観点からすると、授業の在り方を考えた場合、先ほど紹介しましたが、教育情報の公開が大事だと思っています

す。22年度に法令を整備して、各大学で自主的に公表していただくような内容は、特に教育力の向上を図る観点から、例えば目的や期待される知識・技術習得のためにどういう体系を考えるのかが、FDを通した各大学の取組の中で大事になってきます。

その場合、往々にしてこういう場合は抽象的に何となく作文で終わってしまうケースがあるのですが、今後、恐らく各大学での公表をデータベース化して、比較可能になってくると考えると、結局、抽象的に書いているところは逆に学生や保護者から信任を得られません。典型的な例はアドミッションポリシーで、最初に始めたときは「豊かな人間性を備えた人材を」というようになり抽象レベルでしたが、最近では逆にそれでは大学にとって致命的な問題になるということで、かなり実質的に具体的に考えようということになっています。ですから、例えば個々の授業の中で学生として何を学んでほしいのかということ掘り下げて考えていくような段階のFDの取組も、今後の課題として議論いただければありがたいと思っています。それが、学生の変容や学びにつながってくるような気がしました。

(田中) ありがとうございます。フロアの人にも参加して議論していただきたいと思いますが、今日の議論のテーマは帰する所、今、義本さんも言われたFDの実質化だと思います。実質化するという事は、形式に流れたり、形ばかりであったり、アリバイづくりだったりするようにつまらないのではなく、ちゃんと実のあるものにつながるFDをどう作ったらいいのかということです。この意味での実質化を真剣に考えなければいけない段階に来ているのだらうと思っています。

実質化とは何かといわれると困るわけで、これを成果の形で、たとえばアウトカムと言えば簡単です。それは、手応えのある学生の変容であるかもしれませんし、あるいは教師の手応えであるかもしれません。そのところはよく分かりませんが、ともかくもFDを実質化するためにまず必要なことは、恐らく、これまで個人の仕事であると考えられていた教育において、個人という壁を取り払っていくことだろう。ここまではまず了解可能だろうと思います。

今日は幾つか対立する軸が示されました。例えば僕らがずっと使っていた言葉で言うと、自己組織化と制度化というような対もありますし、今、義本さんが言われた対もあります。義本さんは論文集の29ページ下方に「FD活動をめぐる論点」として非常に見事に整理されています。その言葉を使うと、二つの対立軸がありまして、学内の組織的な取り組み重視か、教職員の主体的取り組み重視か、それから、授業科目は教員のものなのか、大学全体のものなのかということがあります。普通に考えると、二つの軸が対立して交差しますから四つの象限が開かれるように見えますが、大きく見ると二つだろうと思います。学内の組織的な取り組み重視であるのか、つまり大学全体のものとして授業を考えていくのか、それとも教職員の主体的な取り組みを重視しながら、授業は基本的には教員のものだと考えていくのかという大きな対立軸があるような気がします。そういう対立がありながら、そのどちらかに幾分かずつコミットしながら議論してみると、それだけでは済まない。だから、必ずもう一方のバランスを加えながら議論が組み立てられてくる。そんなことが、今日お聞きになって分かったらうと思います。僕らもそうしていますし、どの大学も恐らくそのようにやっておられるのだらうと思います。

さまざまな意見や質問などがあると思いますが、時間が限られていますので、二つか三つの質問をまとめてお聞きして、それに関係すると思われる先生方に答えていただくという形で進めたいと思います。まず、質問される方は所属をはっきり言ってから質問をしていただきたいと思います。できれば、どの人に当てた質問なのかをはっきり言っていただいたら、進行が容易になると思います。どんな質問でも結構ですし、意見の表明でも結構ですので、どうぞ。

3人の手が挙がっていますので、順番をお願いします。

(フロア1) 関西大学環境都市工学部のFと申します。関西大学ではICTを活用した教育改革をずっとやってきています。ただ、その中で最近気が付いてきたのは、今おっしゃった二つの軸以外に、学生のいわゆる学力の実態というか、つまり、京都大学の学生を対象にして話をすると、例えば私学の大手のところ、またそうではないところと、いわゆる偏差値で学生が輪切りになっているので、学生の教育観などが実は大学によってかなり違うのです。ですから、一般的にFDを論じるのではなく、軸として学生のレベルをきちんと見た上でどうするかということにしなければいけないと私はずっとと思っています。

そのために、ICTの活用はまさに学生の学力の実態を把握する入り口として非常に有効な手段であり、逆にそれが

教員の意識を変えていくドライビングフォースになっていくということを、GPの取り組みから思っています。これは意見の表明ですが、質問は、皆さんにお聞きしたいのですが、そういう学生の学力、対象をどう考えるかという視点が随分抜けているのではないかという気がしたので、それはどうでしょうかということです。

(田中) 学生の学力という視点が欠けているかもしれないけれども、それはどうなのかということですね。では次の方、どうぞ。

(フロア2) 岡山大学のHです。質問は全員にということではなく、それぞれにということで、柳澤先生に一つ、南木先生に一つ、根津先生に一つ、自分の意識ではミクロレベルの質問だと思っていますので、そこに絞って答えていただければ結構です。ただ、内容によってはかなり掘り下げた内容にも受け取れます。

まず、柳澤先生から。「教職協働」という言葉が使われましたが、実は今、愛媛大学の教育コーディネーターに倣って、岡山大学でも70~80人でファカルティ・コーディネーターを組織しています。ただ、愛媛大学との決定的な違いは、そこに教務担当の職員を入れていることです。後ろから支えるのではなく、まさにActorとして職員も加えている。70人の中にそういう形で教職協働を進めようとしています。愛媛ではそのような動きがあるのかないのか。つまり、イエスカノーかということ言えば、ごく簡単に答えられると思います。

それから、南木先生には、授業公開がなぜ3週間なのか。つまり、私の承知している範囲では鳴門教育大が2週間でやっていますが、なぜ3週間なのか。私の授業に関して言えば、年中公開していると年で大体延べ50人ぐらい来られますが、いつでも公開、普段着を見せるということであれば、むしろ3週間でもやはりよそいきではないかという気がしますので、なぜ3週間なのかということに絞ってお答えいただければと思います。

根津先生には、最初に「そんな知らんわ」というようなことをお聞きします。その上で、それだったら代わりにこの質問をということでお聞きしたいのですが、三重大学にかつて織田揮準という先生がおられました。会場にはご存じの方もおられると思いますが、その方が始められた「大福帳」というものを岡山大学が引き取って、今、いわば岡山大学発というような形で「シャトルカード」としてかなり大規模に展開しています。そこで、「大福帳」というものの痕跡が一体三重大学にどれぐらい残っているのかということを知りたいのですが、それこそ「そんな知らんわ。昔の話だ」と切り捨てられるかもしれません。私がなぜこんな質問をするかということ、教員を組織化する、あるいはこういう形でFDを進めるといときに、非常に大事な観点として継承性、以前の財産をどううまく受け継いでいくかということがあると思うのです。問題点を意識するのも重要ですが、一定の成果をどう引き継いでいくかということが重要だと思います。その点で、教員と学生が語る会、あるいは教員と教員が語る会を将来にわたってどうやって引き継いでいくのか、その保証はどこにあるのか。私の承知している範囲では、大学名は挙げませんが、似たようなことをやって、もう途絶えてしまったところがあります。従って、その意味ではどうやって継承するかということは非常に大事なところだと思いますので、そこら辺をどうお考えかということをお聞きします。

(田中) ありがとうございます。では、もうお一方からお願いします。

(フロア3) 三重中京大学のSと申します。二人の方の後で前座が出てくるというのは落語では大変まずいことで、真打ち二人の後に普通、前座は出てきません。最初に取りいただければすごく楽だったのですが、つまらない話はそれまでにしておいて、柳澤学長にお伺いしたいと思います。組織的にFDを進めるときに、愛媛大学の場合、教育コーディネーター(Actor 2)を設けられています。先ほどH先生もおっしゃっていましたが、もともといろいろなところで拝見すると、FDの専門家をまず持ってきて、その人たちが、私のイメージからするとサラダボウルのトマトのようになってしまって、状況が全く分からないところでFDを進めるといことがある中で、やはり教育コーディネーターを置かれた理由は、内情が分かっている人に対してFDの専門家を連れてくると、組織的なFDを進めるときに追い風になるとお考えになったのでしょうか。それとも、FDの専門家を連れてきただけではなかなかうまくいかないから、教育コーディネーターを置く必要があるとお考えになったのか、卵が先か、ニワトリが先かというようなばかな話ですが、その点だけお答えください。

(田中) 3名の方から質問がありましたので、順番にお答えになれるところだけお答えいただきたいと思います。

(柳澤) それでは、私に対する質問のところ、まず岡山大学のH先生からですが、愛媛大学の教育コーディネーターは、カリキュラムに責任を持つ人という位置付けですから、教育コーディネーターに職員を加えるという考えは全然ありません。ただし、教育企画室という全学のFD担当者の組織には実質的に教育企画課という事務組織が全面的にサポートしていて、実態としては一緒にやっている部分が多いようです。最近では四国のネットワークのときにSDも一緒にやっているの、総務部人事課の人たちもそこに入り込んでいるという形になってはいますが、教員と職員では立場がかなり違いますので、教育コーディネーターというところに職員が入り込む余地はないと私は思っています。そこはそもそも立場が違うと思っています。

最後の質問は、恐らく全学のFD担当者なるものと学部・学科の教育コーディネーターの関係性はどうかということだと思います。先ほどのサラダボウルのお話は意味がよく分かりませんでした。従来ファカルティに入り込めないような形で教育担当者がいたので、ファカルティ側の責任者を明確にするという意味で教育コーディネーターを設立したのかという質問かと思えます。そのことは全然意識していませんでした。全学的にFDを担当する専門家を採用しましたが、彼らの活動と学部における教育コーディネーターという責任者を作らなければいけないということの関連性はほとんど誰も意識しておらず、両者は平行に動いていました。教育コーディネーター制は、6～7年前に前学長から教務委員のように2年交代でやるようなものでは全然原動力にならない、そうではなく、きちんと自覚した人たちを草の根的に動かさなければいけないという話が始まりです。私は、理学部長あるいは教育担当副学長として、それ自体を組織化しないと、個々の奮闘だけでは限界があるだろうということで、理学部でまず組織化し、全学で組織化するために、教育コーディネーター研修会というものを開きました。その企画をする人間として全学のFD担当者を使ったというか、自ら名乗り出たと言った方がいいかもしれませんが、そのことで両者がドッキングして、何となく全学的に動き始めたというのが実態です。今日の発表では、計画的で様になっているように聞こえたかもしれませんが、本来はそういう形だったのです。

今日、松下先生から「ああ、これがFDだったのか」というせりふがありましたが、われわれも教育コーディネーター研修会なるものはFDの概念には入らないと思っていました。でも、やっているうちに、これはある意味ではもっと先端的なFDをやっていることになるのではないかと認識した次第です。

(田中) 今の質問などは詰めていくととても面白い議論がたくさん出てくると思うのですが、一つの議論についてとことんまで議論を詰める時間はないので、会場の皆さんには、ばらばらに分散したまま、いろいろな問いを持って帰っていただこうと考えています。次から次へと飛び移っていきますが、その点をご勘弁ください。今の議論でも僕が介入して聞きたいことがたくさんあるのですが、やめて次に移ります。

(南木) では、まず3週間の問題ですが、特に理由はありません。3週間でもよそいきになるのではないかとご指摘ももっともです。ただ、ただちに全授業をすべての期間開放すると、教員側のプレッシャーも非常に大きくなるので、そういうことは考えていません。新システムではいろいろなことができます。この科目については全期間オープンというように個別の指定もできるので、今おっしゃったようなご指摘を踏まえて、今年前期はちょっと無理かもしれませんが、後期は例えば私だけでも全期間やってみたいと思っています。

それから、学力の実態の問題ですが、私どもの授業満足度、理解度が最近上がっていないというデータをお見せしました。1年生の値が低下気味、停滞気味で、3年生の値はまだ向上しています。その原因は、教員の授業改善努力だけでは個々の授業についての理解度が上がってこないような学生の層が増えたのだと私どもは理解しています。そのために、いわゆる接続教育に力を入れたり、あるいはキャリア教育を1年次から導入したりして、低下気味だったのがちょっと下げ止まって、今後さらに向上させていきたいと考えています。むしろ教員の授業改善努力よりも、学習意欲も含めた学生の授業満足度、理解度にてこ入れすることの方が重要かもしれません。ただ、そのような個々の大学での課題もありますが、共通するFDへの取り組みも当然あると思って、このような場でいろいろ学ばせていただいているのが現状です。

(根津) 学生の学力の実態につきましては、例えばいわゆる評価されやすい知識的な学力についてはコースによって調査をしたりしていますが、ここでは見えにくい力についてどのような取り組みをしているかということに触れます。

例えば三重大学では四つの力といって、考える力・感じる力・コミュニケーション力・生きる力というものを大学の目標として掲げていますが、それを全学の高等教育創造開発センターが中心となって経年的に調査しています。それから、それを培うためのスタートアップセミナーという初年次教育を、いろいろな教員が共同で開講して作っていくということが挙げられます。また、教育学部の学生に必要な力は、現場をとらえていく感性というか、感じる力だと思っていますので、最初に現場に入ったときの、つたないかもしれないけれど素朴な記録をずっと経年的に残して、それを分析し、後で振り返るというようなシステムを、今作っています。ですから、学力というよりは学生の力を見ていくシステムや方法を先生方と共同で開発していきたいですし、これまでもそうしてきたつもりです。

織田先生の大福帳の件は、私は着任してまだ9年なので直接的には分かりませんが、大福帳は現在も個人的なレベルで継承されています。それを使っておられる先生もいらっしゃいます。また、当時は直に書くということだったようですが、ウェブ的なものが開発されると聞いています。

それから、「教員と学生が語る会」は、なぜ同じ空間で家族よりも一緒に過ごしている時間の長い教員が月に1回しか顔を合わせないのだろうかというような素朴な疑問から考えたものです。現在では、そんなに定期的には行われていませんが、私自身としては、既に学部を越えて、教科を越えて、先生方が自分の担当ではない学生と話をしたり、コミュニケーションをするということができているので、むしろそういう枠組みは消えていってもいいように思っています。「教員と学生が語る会」が日常的に行われるようになることをむしろ望んでいるということです。例えば、最後に紹介した水曜日の2コマ目の同時開講は、具体的には三十数名の先生が2年生と全部接するので、あちこちでそういうことが起こるのではないかと、新しい「教員と学生が語る会」になるのではないかと感じています。もう一点、教員と学生が学んだことを共有する手法は、お互いの対話だけではなく、ポスターセッションを通して他大学や他学部と交流しているのを、形を変えて継承されているのではないかと感じています。

(義本) 関西大学の先生のお話にありましたが、確におっしゃるとおり、学力やデータのエビデンスをきちんと押さえる方法としてICTは非常に有効ですし、それはGPなどででもやっていただいた成果があると思います。ただ、恐らくそれだけではなく、それをどう実質化するかということ、やはり生身のフェース・トゥ・フェースの問題などがあるのではないかと感じています。学力といった場合、単なる知識の問題だけではなく、そもそも学ぶ態度や意欲のない学生がいわゆる全入時代において入ってくるという中で、非常にご苦労されているところもあります。その辺も視野に置いた施策をどう考えていくのが大事だと思いました。

今日、このシンポジウムが始まる前の雑談でも、京大においてさえも内向きの学生が非常に増えている、海外に行きたがらないし、英語の科目が開設されて取る機会があっても、それにあえてチャレンジしないというような話がありました。また、先週たまたま松本総長の話を聞く機会がありまして、ある国会議員が「日本の学生をどう思いますか。京大の学生はどうですか」と質問したところ、「トップは優れている。クリームは大丈夫だけれど、ミドルは非常にがたがたになりつつある」とおっしゃっていました。その話にも通じる部分があるように思っています。

恐らく知識や技術のレベルだけでなく、意欲や社会に対する考え方、あるいは自分をどう位置付けるかという立ち位置の問題を考えると、これからの教育では、授業中心ではありますが、いろいろな人と接触するような体験、異文化や違う価値に触れて学生が変容していくということを考えていかなければいけないのではないかと感じています。こういうことを省内でも議論しています。

(田中) どうもありがとうございました。あまり時間がないのですが、3人の質問者の方、どうしても言いたいことはありますか。よろしいですか。

それでは、ほかの質問や意見のある方はどうぞ。

(フロア4) 千葉大学のYです。松下先生にお聞きしたいのですが、よろしいでしょうか。松下先生のお話の中に、

学内、それから学外、地域、あるいは国際というような、段階的なネットワークの話がありましたが、ちょっと気になっているのは学内の話です。センターと文学研究科という関係は出てきましたが、京都大学の中の部局間ネットワークがどうなっているのかが一切明らかでない。教員集団の組織化といった場合は、一つの大学を単位に考えると、部局間ネットワークが非常に大事だろうと思うのです。その辺のところをどのようにお考えになっているのか、センターとしてどう評価されているか。柳澤先生には、それが愛媛大学ではどうなのか、根津先生には、教育学部の話をしてくださったのですが、三重大学の中ではそういった教育学部のFD活動を大学全体としてどう評価されているのかということをお聞きしたいと思います。

(フロア5) 東北大学のHです。このシンポジウムのテーマは「教える集団をどう組織するか」ですが、語られるところはプログラムにどう巻き込むかという形で、それは教員の組織化の問題と少し区別できるところがあると思っています。つまり、教員が実際に所属している組織が学部・学科の構造の中で日常的に教育研究をしている、その組織のされ方がFDを進めるときの制約要因にもなれば促進要因にもなるところがあって、日常的な組織構造にどう手を付けていくかという視点が絶対に必要だと思うのです。これはY先生と少し重なる論点なのですが、その中でいくと、やはり自分の学生だけ良ければいいというようになるので、FDをやってもお付き合いになって出てくる部分があって、教員組織全体をある意味ではどうフラット化するかというような視点が絶対に必要だと思います。

私が教員生活の前半にいた福島大学は、学部単位ですが、非常にフラット化されていて、助手でも教授会に出て、130人の教授会で情報が共有されていました。その代わりに、こき使われますが、それから3月には歓送会があって、出ていく先生と新しい先生と一緒に飲み会があるということで、非常に情報が共有化されていたと思います。そこら辺の視点から見たときに、どうなのか。つまり、フラット化をどうやって実現するかという視点なのですが、これは誰に聞くべきでしょうか。恐らく企画立案者に聞くべきなのでしょうが、その視点は今後どのようにFD戦略に入ってくるのか、それともアンタッチャブルなのか、少しご意見をお聞かせ願えたらと思います。

(フロア6) 熊本大学のOです。質問は柳澤先生にお願いしたいと思います。先ほど来、学生に焦点が当たっているということで、FDということと教員に焦点が当たりますが、健全なことだと思います。その関連で、カリキュラムマップのお話がありまして、そんなに詳しくは説明していただきませんが、これは言ってみれば教育内容を学生の学習成果にいかにつぎ付けるかというシステム的な統合の課題で、このためにはまず先生方がそれを意識するというのと、学生が意識するというの両方が必要だと思います。うちの場合はまだ教員の意識共有、コンセンサスづくりで苦労している段階ですが、先生のところでは教員、学生の両面がいかなる状況か、ご教示いただければありがたいと思います。よろしくお願いします。

(田中) ありがとうございます。お三方から質問がありましたが、順番に、まず松下さんからお願いします。

(松下) 京大内部の組織化ということですが、大きくは二つあります。一つは15年ぐらいやっている全学教育シンポジウムです。これはずっと1泊2日でやってきていましたが、今年度は2日間にわたって、この場で行われました。この全学教育シンポジウムでは、各部局の先生が部局の壁を越えて共有できる問題ということで、これまで主に全学共通教育に関するテーマを取り上げてきました。

それからもう一つは、2006年12月に立ち上げられた全学のFD研究検討委員会です。田中先生が委員長をなさっていますが、そこでは各部局のFD支援と、部局間の情報共有などを行っています。各部局が共通に取り組んでいることとして、授業評価にかかわることは比較的どの部局でもやっているのですが、それについてはワークショップなども行いました。ただ、FD研究検討委員会の方はもう少ししてこ入れをする必要があるように感じているところで、その点、もし田中先生から補足があれば、お願いしたいと思います。

(田中) 企画立案の方からと言われました。先ほど質問をされた千葉大のYさんと東北大のHさんはお二人とも、京大では全学共通教育と呼んでいますが、いわゆる教養教育とかなり強いかわりを持ってきておられると思います。

今、松下さんが話したように、京都大学という大きな大学で全学にかかわるような教育を問題にしようと思ったら、一番良い手掛かりはやはり全学共通教育です。そこには研究科も含めて全学の利害がかかわってくるので、そこをここにすれば全学が見えるという部分があって、そこはとても特権的な場所だと思います。

ただ、そこでできることは限られていて、言うなれば関西でいう2回生、2年生までしか視野に入りません。京大などであればもちろん大学院レベルまで考えざるを得ないわけで、例えば大学院の共通科目をどう立てるのかという議論が今盛んに行われようとしています。個別研究科の利害を超えた全学という視点がどれだけ出てくるかは、本当にこれからの問題だと思っています。中教審などは答申の中で三つのポリシーという形であなたのところは全体として何を考えているのだと問い掛けられて、いや応なく答えざるを得ないというような形でまず踏み出した部分もあります。その意味で、いろいろな形で個別研究科の利害を超える全体に踏み出すような形のものが出てきていますが、まだそれは十分ではないというのも明らかです。

私どもも、いろいろやっています。言えば切りがないぐらい、たくさんいろいろなことを、手掛かりとしては、やっています。しかし、全体が見えてきたという感じにはまだ到底なっていない。これが実情だと思っています。個別研究科の枠をどうしても取り払わざるを得ないような問題があるかといったら、これも当然たくさん挙げられます。しかし、まだやと取り掛かりができつつあるという段階でしかないという答えになるかと思っています。

(柳澤) 私からは、千葉大の先生のご質問された部局間のネットワークについてお答えします。今の田中さんの回答とも関係しますが、愛媛大の場合は先ほど言いましたように教育コーディネーター研修会というものを年に数回やっていて、そのときにポイントになるのはテーマをどう設定するかです。例えば平成19年度にはディプロマポリシーを作ろうではないかと。これは国の方が作りなさいと言い始めたころなので、誰も反対しません。アドミッションポリシーはどの学部でもすでに作っていましたが、ディプロマポリシーを作った上でアドミッションポリシーを見直そうという作業は、みんなやらなければいけないと思っていますから、反対しません。そのように、うまく先導するようなテーマを設定すれば、一体感のあるようなものができます。学部間でばらばらにはならない。そういうときに、全学のFD担当者がどういうスタイルのものがいいか国内外のやり方を情報として伝えれば、かなり全体的にうまくいくのではないかと思います。

もう一つ、教育コーディネーターはある程度意識の高い人の集まりなのですが、では現場の教員同士、学部を超えた現場の教員の交流はどうしているかという点、先ほど言いましたように、愛媛大学では学長裁量経費で学内公募型のGPをしています。これは予算5000万円とかなり大きく、毎年十数件が新たに採択されるのですが、その発表会を毎年やっています。ポスターや口頭発表をしていますが、各学部・学科の現場でまさに今取り組んでいる課題を発表するので、そこで現場の人同士の情報交換がかなりできています。そこにもかなり手応えを感じているところです。

それから、熊本大学のO先生からの話ですが、特にカリキュラムマップのところはわれわれもカリキュラムマップを教員サイドとして作るのか、学生に見せるような形で作るのかという議論をしています。当然二面性があって、必ずしも同じものにはならない。実際に各学部・学科で作るときは、教員サイドとして例えば体系的や接続性のようなものを考えながらマップを作っていくことになると思いますが、最終的な産物としては、大学のホームページで学生なり受験生が見て分かるような形で作ってくださいますようお願いしました。現在ホームページに載っているものは、学生に見せるスタイルのものになっています。

(根津) 三重大学は教育学部のほかに、医学部、工学部、生物資源学部、人文学部の4学部があります。高等教育創造開発センターのFDの専門の方が中心に取り組んでいて、一斉に情報を流して一斉にやるという活動をしています。私も兼任していますが、学部の取り組み、プロジェクトについて、もう少し研究的観点からスーパーバイズしていただくようなことが必要ではないかと今、感じています。

学部のそれぞれの流れとして幾つか申し上げたいのですが、まず、この数年、教育実地研究について教員養成型PBLというものをやってきました。それは、医学部が推進しているPBL教育に対して、同じ人を対象とする教育学部でもっと違う固有性を持っているのではないかとということで、医学部のPBLに対して教育学部は何を言えるかということに取り組んできました。感じていることを発信するという点で、人文学部の先生方と工学部の先生方を

中心にアカデミックカフェというものをやって、ポスターセッションをやってつながっています。また、「スタートアップセミナー」を通じて、初年次の学習スキルについてどのように取り組むかということに関しては、教育学部は教育の専門学部として問題点や課題、可能性について1年間提出してきました。最後に、「教職実践演習」をやるときに教育学部が教員免許を出す学部の代表としてシラバス等を作成したときに、人文、生物、工学部と連携をとって、教員の免許を出すとはどういうことなのか、特に学校教育講座の先生方を中心に深く話しましたので、これから連携が広がっていくのではないかと考えています。

私は将来教える組織に入る学生と、今教えている先生方がどのように場を作るかということに関心を持ち、組織的なことについては他の人が担当していますので、組織や所属を超えた交流ができる仕組みを作っていくことが自分の役割ではないかと考えています。ですから、日常的な組織がもう少し変容していくといいのではないかと考えています。

(義本) 私からは何をお話ししたらいいかと思ったのですが、教員組織の問題は結構難しい課題だと思います。ただ、中教審の議論でも今、学位プログラムというものをやっていますが、恐らくそれを突き詰めれば、組織マネジメントや、先生のおっしゃったようなフラット化の問題につながっていて、教員が所属する組織、人事を担当する組織、教育や学生が所属する組織を少し区分して、その中で考えていくということも、先ほどの授業は教員の持ち物かどうかという問題とも絡む話でしょうが、今後の議論の中においてあるかもしれません。ただ、まだまだそこに議論が至るまでの熟度はないように思います。

それから、もう一つ加えるとすると、先ほどの情報公開は、学部・学科単位で考えようという話になっています。学部段階で例えば先ほどのカリキュラムマップではありませんが、どのような体系的なものを考えていくのかということをしっかり議論していただいて、それを世の中にオープンにしていく。そうすると、正直言って、あまり恥ずかしいことはできなくなってくると思います。世の中にさらすことによって内部の改革にもつながっていくのではないかと考えました。

(田中) どうもありがとうございました。3人の質問の方、何か付け加えて言いたいことがあれば、どうぞ。

(フロア5) 今回のフォーラムでもたくさん研究があって、いろいろな実践事例がありますが、見たところ、組織の問題が成功要因というようなアプローチで説明できるものが結構あるのに、誰がどう担当しているのか、それは学部・学科を超えることでパワーが出てくるというような視点でも研究して出せるのに、その視点がほとんどないので、もったいないと思いました。ですから、学部・学科のことは簡単に変わらないけれど、実践面でいけばこういうやり方で新しい力が出てくるという意味で、超える枠組みとしてFDを位置付けると、個別の研究発表でもそういう視点をもっとあっていいのではないかとと思うのです。

特に今はお金が減らされているので、うっかり連携やネットワークなどをやると人が少なくても済むといわれそうなので、学部・学科に閉じこもって一生懸命生きようという生き方もあるわけです。それを考えると、もう一方で弾力化なりフラット化によってもっと学部全体でパワーを出してやっていくという線も実は背後には隠れているのだろうという意味で、もっと組織の視点を個別の実践研究でも重視すべきではないかと感じました。

(田中) 今の部分は、来年以降、研究をしていく上で重要な視点かもしれません。僕には全くそういう視点はないので、もうほとんど時間がないので、あとお一方ぐらいどうでしょうか。どうぞ。

(フロア7) 立命館大学のKと申します。ちょっと別の観点から一言だけ話したいと思います。「教える集団をどう組織するか」となると、必ず教員の組織をどうするかという話に行くのですが、これについては特に今日いろいろ事例が発表されて、素晴らしい事例ばかりだと思った中で、一番驚いたのは南木さんの流通科学大学であれほどの授業公開がされているということでした。恥ずかしながら、立命館大学では昔やったことがあります、今はほとんどストップ状態で、全くできていません。

これは何が原因かと僕なりに考えると、恐らく流通科学大学の教員コミュニティの文化が全く違うのだらうと思うのです。半数ぐらいが実学教員であるということから出発されていることとの大きな違いで、もちろん規模の違いもありますが、そういうコミュニティの違いを前提にして生かしながら、みんなそれぞれ模索していくしかないと思います。その中で、他を知って自己を知ることの重要性和、もう一つはコミュニティの中には教員だけではないということがあります。職員がいて、学生がいる。先ほど学生という話もありましたが、ここで取り上げられているのはすべて教える対象としての学生で、何を学び取るかというだけであって、その中には生きた学生が出てきていない。学生の声です。こういうと宣伝になりますが、昨年度から立命館大学が主導して学生FDサミットというものを全国に呼び掛けて、たくさんの大学の学生たちが集まり始めています。そこでみんな驚くのは、他大学の学生と交流することによって、他を知って自己を知る、自分の大学の良さも分かるし、悪いところも分かるということです。それをまた自大学の教員や職員と一緒に車座になって話す場を作ることによって、内部を変えていく。そういうつながり、大学間を超えたつながりと、もう一つは学生と教員と職員がつながる中で文化を変えていく、コミュニティの変容を促すということが大事ではないでしょうか。ですから、学生というキーワードはよく使われますが、それを生きた学生としてとらえてほしいと思います。

(田中) どなたかを指定していただけますか。

(フロア7) 義本さんに、この件についてどう考えられているか、お聞きしたいと思います。それから、これはお願いですが、現在、そういう学生FDの取り組みを始められた大学からの諸報告を明日のラウンドテーブルで予定しておりますので、一度のぞいていただければと思います。

(義本) 今の話を知って、確か私立大学連盟が「渡り鳥構想」というものを唱えておられて、昔の剣術士が武者修行をして各地を歩くことによって成長したように、学生が伸びていくには他大学との交流が非常に大事で、それを仕掛けていくようなことができないかということを文科省にも提案されています。

就学力向上のための新しいGPでこうした学生交流もできるようにしたいと思っていて、大学が連携してやっていただきたいと思っています。先ほどおっしゃったように、ほかの違う文化に触れることによって自分の価値観に気付くということで、例えば短期留学もこうした範中に入ってくると思います。

(田中) どうもありがとうございました。もう5時に近づいてきますので、いよいよ最後に入りたいと思います。もう少し質問を聞きたかったのですが、時間が来てしまいますので、申し訳ございません。ただし、今日はまとめるつもりは全然ありません。

例えば論文集の21ページにある図は、愛媛大学の発表のときによく出てくるのですが、Actor 1、Actor 2、Actor 3、Actor 4と四つが出てきます。これを、差し当たってファカルティレベルのActor 1のリフレクションを代行してくれる人が一人いるという構図で受け止めるなら、こういうリフレクションを集団的にやることは当然できます。あるいは一人の人間の中でもできるわけです。小さい大学であれば、恐らく柳澤先生が言われたようにActor 4までを含めて一人がやるということもあるかもしれません。恐らく分析すればこの四つに分けられますが、これをまとめ上げる形で、いろいろな大学がいろいろなことをやっているを読むことができるのだらうと思います。

僕らは相互研修型と言っていますが、簡単に言うと、Actor 4をなるべく作らないようにしましょうと思っているわけです。言うならば、Actor 1、Actor 2がリフレクションしているのをさらに相互にリフレクションしていくことによって、みんなでやっってしまうという発想で、こういう発想も当然あり得ます。ただ、これをやると、今度はトップダウンで全体的にこうしようと一挙に動かすときに、司令塔から下りていく回路がないという問題が出てきます。そう考えると、こうして分析することについてもものすごく大きな意味があるかもしれません。このあたりはなかなか難しい問題だと思っています。

途中で松下さんや溝上さんが言ったように、僕らも使い分けています。どちらか一方ということは絶対ないわけで、両方を使い分けながらやっています。今日お話をお聞きになって分かりますように、愛媛大学では「一体感のあ

る」と言っておられます。この「一体感のある」という言い方は、トップダウンではないのだ、ボトムアップで下からの力を吸い上げていって、それを活力にしてやるのだと言っておられるのだと僕は読み取りました。そういう点で考えるとほとんど同じことをみんなが言っていて、みんな苦勞しているわけです。そこで、「これしか仕方がないよね」という感じで確認し合って別れるのが一番妥当ではないかと思っています。

これはまとめになるのかよく分かりませんが、最後に溝上さんにマイクを回します。

(溝上) 最後にもっと長くまとめられると聞いていたのですが、よろしいでしょうか。

では、ここで普通は拍手をして終わるのですが、事務連絡を4点、手短かにさせていただきます。その上で、最後に拍手をもって終わります。

一つは、皆さんの封筒の中にいろいろ案内が入っていますが、「あさがおメーリングリストのご案内」がございいます。既に多くの方が入られていると思いますが、これはうちのセンターで提供しているメーリングリストです。入られている方も確認していただきたいのですが、以前から皆さま方の方から投稿していただいて、案内を配信するというような機能があります。加入していないと送れませんが、皆さんぜひ積極的にご活用いただいて、皆さま方の大学や関係機関で行われているいろいろなシンポジウムやイベントを告知していただきたいと思います。

もう一つは、今日、松下から報告がありましたように、MOSTという開発をしています。皆さまのところにも案内がありますが、これは相互研修型FDのオンライン版でもあり、他方で教育実績を可視化して各大学に還元するというものでもあります。相互研修型としてオンラインでいろいろ議論をしたりするための場でもありますが、パブリッシュ機能もありますので、個人レベルでも組織レベルでもここで業績を教育業績としてまとめていただくことが可能です。ご存じの方もいらっしゃると思いますが、発表論文集を開いて2ページ目ぐらいにMOSTデモの案内をしています。個人発表があった吉田南1号館の2階でデモンストレーションをしております、明日も一日中やっていますので、ちょっとのぞいていただければと思います。

3点目に、大学生研究フォーラムを今年も8月2日に電通育英会と共催で、学業・正課教育とキャリアの架橋をテーマに行います。ぜひご参加ください。

最後は懇親会です。懇親会は2階の一番右側にある国際交流ホール3で行います。まだ申し込まれていない方でも参加していただけるとと思いますので、お気軽にスタッフにお尋ねください。

それでは、登壇者の方への拍手をもって終わりたいと思います。どうもありがとうございました(拍手)。