

# 外部評価委員報告

平成11年11月30日

# 外部評価委員報告

平成11年11月30日

有本 章	67
井下 理	70
大塚 雄作	75
松浦 良充	79
矢野 裕俊	80

(五十音順)

9月21日に開催された外部評価委員会は、都合のため欠席したため、後日送付された概要や録音等によって補う努力はしたものの、当日の雰囲気を十分理解していないことに変わりはない。この限界があるため、ピントはずれになるかもしれないが、『自己点検・自己評価報告書』（外部評価委員用）、『京都大学高等教育叢書5—大学教改善に関する京大教官の意識』等を参照して、コメントを書き留めてみた。

## ○全体の印象について

●全体的には、創設間もないセンターとして、様々な制約を受けながら、教授法研究を中心に積極的な活動を展開し、関連した研究業績の学内外への公表を通じて、積極的に発信している点が評価される。全国的に同様のセンターが叢生する段階に入り、また高等教育研究、とりわけ教育改革に関する研究、その中でも授業に関する研究開発が重要性を増している今日、京都大学のセンターの設置と積極的な活動はユニークであり、注目に値する。その意義と価値が広く評価されなければならないと考えられる。同業者として、日頃悩んでいる事柄も少なくなく、センターの置かれる状況や問題点や課題については、共通した事柄も少なくない。同情を禁じ得ないことや身につまされことも少なくない。そのような点を勘案しても、京都大学のセンターが短期的であるが、急速に実績を蓄積中であることに敬意を表し、これからも一層の発展を期待したいと思う。

今回の自己評価報告を拝見してみると、長所ばかりではなく問題点や課題も散見されるのであるが、以下では気づいた点を若干指摘してみることにした。

## ○評価の方法に関して

●自己評価と外部評価の連動を意識して外部評価を導入する点に新味が見られる。それを「評価方法研究のフィールド」とし、「当センターによる評価の研究」（9頁）として位置づける点は評価の方法論を模索する意図がうかがえて興味深い。また、「一連の自己評価／外部評価の過程を、メタ的な位置から評価する、メタ評価者をたてる」（10頁）としている点は、新しい評価方法の模索として捉えられる。

ただ、このような方法は評価を多様な角度から見る点では特徴があるものの、かえって評価の相対化を招き、結果的には現実を肯定的に捉える方向に傾斜しないか。また、一種の裁判官のような役割を担うと思われるメタ評価委員会の位置付けが重要となり、委員会の多重構造をもたらすことに繋がらないか、さらには人選の的確性が問われるなど、メタ評価のメタ評価が必要とならないか、といった疑問が生じる。

●このような評価方法は、理念自体が相対化されてしまう危惧がある。報告書では、設立から短期の間でありながら、「理念が修正発展されていくべきである」（12頁）としている。これでは、あれもこれも取り込み容認する現状肯定的かつなし崩し的な評価結果を招くおそれがあるのではあるまいか。理念は、長期、中期、短期のスパンの目的を措定し、その範囲内で達成すべき目標との関係での実績評価を厳密に行うことが重要ではないか。そうでなければ、発足間近いセンターの場合、理念や目的の方向が場当たりに都合よく解釈され、漂流することになりかねないのではないか。

## ○センターの目的・理念について

●センターは制度や機関である以上、その設立の目的や理念が明確にされていなければならないし、それなくして、長期、中期、短期の仕事の内容を措定することは不可能であるに違いない。その点、設立時の目的は教授法開発、カリキュラム改善、教育評価システム開発などに置かれる（17頁）、とされているのであるが、概して総論的なものにとどまっているのではあるまいか。各論は明示されているようには見えない。そこには、時間が経つにつれて、追加されたり、修正されたりする可能性を担保していると読める性格を付与されているのかもしれない。そのことは長所である半面、短所である。少なくとも曖昧性が残り、後日、目的や理念をどのようにでも解釈が可能になる。

●今回の自己評価では、当初の目的に解釈、追加、修正、補足が現実の実践過程を踏まえてなされている傾向があり、目的の措定は今日においても試行錯誤的というか、模索的というか、説明的な色彩が強いとの印象を与える。目的は今日でも必ずしも明確になされていないとの印象を与える。よく言えば「組織活動によるたえざる読み直しに対してつねに開かれていた」(17頁) ことになろうが、逆に外部評価をする場合には、所期の目的・理念に対する評価の観点をそらせる原因になるのではなからうか。目的を明確にし、それに対する実績を自己評価し、それを外部評価によって吟味するのであれば、評価の目的や方法に関する査定も明確にしうるに違いない。確かに、現時点で短期、中期、長期の目標が述べられているが(21~23頁)、それは今後の理念や目的の構想の域を出ない。従来理念や目的に対する実績を今回の評価によって行うことが外部評価委員会の主たる任務であるとするれば、それは直接の評価対象になるとはいえない。

## ○センターの活動の特色について

●センターの特色は、「他の類似のセンターにはあまり見られない特色が出現してきたと言える」(27頁)とされ、フィールドワーク、現場性、マイクロレベルからの研究、独立性、多様性、大学間交流、研究者養成、が列挙されている。確かに、これらに関する特徴はセンターの「売り」として評価されるべきであり、首肯できる部分が少なくない。

教授法改善は、教育改革の根本に関わる以上、体系的・組織的な研究が不可欠であり、その取り組みにセンターが率先していることは特筆すべき一番の特徴であろう。その角度から長所を拡大し、全国のセンターを含めて関連機関の中で、主導的役割を果たすことは、今後とも期待され点であろう。

●ただ、長所が短所と裏表の関係になっている点を見逃さないのではないか。京都大学の中のフィールドワークや現場性やマイクロレベルからの研究などに見られる一連の方法論の特徴は、一般化する場合に一定の限界を有するのは否めないのではないか。「旧帝」の研究大学であり、教員の研究志向が強い伝統的風土があり、教授法を研究するセンターに対する無理解と批判(『大学教育の改善に関する京大教官の意識』、自由記述文の回答参照42~97頁)の土壤がある中でフィールドワーク、現場性、マイクロレベルからの研究は、一種の閉鎖性や排他性と隣り合わせとなっている。その中に定位した現状研究は、自ずから限界を持たざるを得ない。自ずから客観化や普遍化への限界があるのではないか。

●マイクロ研究の強調は、制度、歴史、比較などの視点、あるいは高等教育の社会的条件、機能、構造の研究などの社会学的アプローチなどの欠落を含んだマクロ研究の欠落を帰結し、木を見て森を見ないという欠陥に陥るのではないか。

●「多様性」の部分で、「様々な観点の方法論を駆使して、高等教育研究をおこなっている」(28頁)とあるが、専攻領域としては、教育学、心理学に限られていることは、教授法やカリキュラム、評価に限定した研究を展開するにしても、限界があるのではないか。

●フィールドである京都大学に限っても、学内的に比重の高いのは理工系あるいは理科系の学部・学科である以上、その方面の専門家を要しない教授法・カリキュラム・評価などの研究では十分な研究成果を期待できないのではないか。教授法、授業の研究では、争論レベルではともかくとして、学科や教科など専門分野の個別内容に精通しないでは、各論的な研究への展開は困難ではないか。その意味で、今後の研究は今まで以上に困難な課題を有することになることが予想される。

これらの点は、「研究成果をどのようにグローバルなものにしてきたか」(29頁)で反省的・批判的に自己評価がなされ、これまで積極的に理論的検討がなされていないとされる。それは、理論的には上述の問題との関係が少なくないと考えられる。

●このようなセンターの高等教育研究の方法論の問題は、上述した目的や理念の問題と有機的に連関する問題であり、センター存立の根幹に関わる問題であると考えられるのではあるまいか。その点、自ら反省的・批判的な視点からの自己評価が見られるのであるから、今後は実際にそれをいかに克服するかが問われるはずである。

この課題解決は、今後のセンターの発展を左右する度合いが大きいと考えられるので、その克服に向けての実際の取り組みが今後5年以内に内部からの改革によって是非実現することを要望したい。

## ○センターの組織について

●センターの組織に関しては、発展途上の機関の性格がよく現れており、俗に言うヒト、モノ、カネのすべての面で

未だ不十分であるとの印象を受ける。その不足を専任スタッフの並々ならぬ努力でカバーしている実状が自己評価報告書の随所に十分察知できる。この点は、大学を批判的に研究しなければならない「自己研究装置」に対して大学が対応する全国的な傾向の節があり、必ずしも京都大学特有のものとは言えない。大学中枢とその他の部局や教員の間センターに対する大きな温度差があることも、全国的に見られる共通の傾向である。気まぐれな大学と格闘しなければならない。

そのような点を配慮しても、現状の改善は欠かせない。困難な条件下で、数少ないスタッフが粉骨砕身、身体を張って活動し、ストレスに苛まれながら、センターを支えているとの印象を受けるが、実績を示すにはそれしかない。しかしそれは長続きしないだろう。その点では学内外の理解や協力の得方が問われる。少なくとも人的には、他の学内併任や客員スタッフのよい意味での活用が不可欠だろう。

## ○研究業績について

●草創期であり、整備期であるから、センターのスタッフを採用する場合に、研究領域に見合う人材を見つけることが難しいし、ましてや研究が未開拓ともいえる教授法やカリキュラムや評価になるとなおさらである。そのような条件とも関係するが、スタッフの業績と研究領域との関係が必ずしも十分対応していないように見える。この点は、全国の関連センターにおいても大同小異の現象が見られるかもしれないが、高等教育学の確立を意図する以上、目的・理念とスタッフの専門領域や業績とをできるだけ対応させることが望ましい。少なくとも、全国の主導的な機関を自負し、標榜するならば、大学設置審議会での高等教育領域の専門的な審査をクリアする水準に各研究者が到達しているかを自己評価することが必要であろう。

●「センター教官は、全国各地のFD活動組織化に積極的に参与し、基調講演などで中心的な役割を果たしてきた」（資料編4.センターの事業報告—FD支援活動を中心に—、4-6）とある。FDが主活動の一つとされているように見えるが、個人業績等にはFD関連のものが殆ど見当たらない。（前任スタッフの業績を考慮する必要はあるが）。このような目下発展途上の概念や実践と関わって他大学や団体等への指導や助言等を行う場合には、理論と実践の体系的や論理的構造を持たなければ、概念や内容等に混乱を招くことにならないか。

●教官の業績は種々活発に行われている点では評価できると思う。全体に高等教育の専門研究者としてのキャリアは短く、上で触れたが業績も限定されていることなど、が窺える。これは、教育学や心理学の他の専攻領域から高等教育研究へのコンバート型が中心になっているからだと思なされよう。その点、将来への大きな可能性を秘めている半面、高等教育研究者としての業績等が固まるまでに時間を要するのではないか。

これは全国的に言えることであるが、高等教育研究が素人の段階から専門家の時代へ転換している現在は、高等教育研究者のリクルートに際しては、高等教育研究の博士課程を修了するなど専門性を持った人材を採用する方向への改革が必要なのではないか。

また、ほぼ京都大学出身者による（と推察される）スタッフ構成は、上述した方法論の閉鎖性とも通じ、多様で開かれた方法論からは遠いのではないか。理系を含む他専攻、他大学出身者等への開放が必要であろう。

以上、体系的や組織性に欠けるコメントになっている点、すべての観点を網羅したコメントになっていない点、など不備が少なくないだろう。同業者であるので、ピア・レビューが大切なことは承知しながらも、コメントしにくい点も少なくない。自分達のことを指摘し、批判しているような事柄も少なくない。それは言ってみれば、天に唾する感じである。躊躇しながら報告しなければならないという制約がある。それでも同業者であるだけに、センターや高等教育研究の発展を期して、できるだけ客観化し、しかも忌憚のない見解を述べるのが要請されることも確かであろう。ともかく現時点でのコメントである。

## I 外部評価の方法について

### ●自己点検・自己評価と外部評価との連動

今回の外部評価の方法は、その特徴が自己評価と一体となっている点は高く評価される。また、外部評価との連携方法も、直列型ではなく循環型であることや外部評価の目的や方法も「プロンプターとしての評価」と明示的に掲げている点は、その狙いの鋭さとセンター機能の卓越さを端的に表現しているといえよう。

### ●メタの視点や「PLAN-DO-SEE」の循環

メタの視点を評価活動にも通常の研究活動と共に常に自ら実践する形で介在させている点も高く評価されよう。当センターのようにその設立趣旨が「開発・研究」である以上、常に実践的な展開を伴うことが強く要請されている。その趣旨に沿うべく自然と「メタ」や「計画―実行―観測」という視点が行動に移されていることが実現しているのは珍しい。これは、センターが、「論じるだけで行動が伴わない」類のセンターではなく、思考と行動とが統合されているセンターであることを体現している。当センターの真の実力を示していると評価することができる。つまり「言うだけで実行が伴わない」のでもなく、反対に「実行するだけで反省（思考）がない」のでもない。つまり、理論と実践とがきちんと統合されていることを示している。

この姿勢と価値観は、センターの高い研究水準を保証している。高等教育の現場を大切にしたい研究とは、実践に移せないような類の空理空論であってはならない。現実の教育実践の場面から遊離した机上の研究を「趣味や遊び」として論じる高等教育論や大学改革論では、教育実践の場でもの役に立たない。理論的研究と現場での応用研究とを常に連携させて統合的な視野から開発していこうとする姿勢は、まさにセンターがこの分野における信頼できる研究者集団であることを示し、同時にそこで行われている研究が将来有効な知識を産出していることを示唆している。

### ●＜メタ評価と外部評価＞および＜外部評価の実践と研究＞の同時性の問題点

「メタ評価と外部評価」の同時進行の困難さや、評価活動の「実践と研究」との同時進行の困難さについては、今後の課題であろう。筆者自身、その同時性のために自己の役割期待が理解しにくく、またアクセルとブレーキとを同時に踏んでいるような状態は、前進するのに予想以上に手間取る結果となっていることを外部評価活動の実践中のフィールドから現場報告としてここに記しておきたい。

## II センターの活動実績に関して「高く評価」される点

### ●高等教育研究のマクロとミクロの両アプローチの統合を企図している点

マクロ的観点からの研究、あるいは理論研究、ないし制度および政策研究だけでは、日本の大学教育の改革は「絵に描いた餅」に終わりやすい。そのリスクを賢明に避けて政策論議や制度論に終始しないようにしているのが当センターである。単なる比較研究や歴史研究に留まらない活動性や開発的性格は、センターが従来の狭い閉鎖的な「研究活動」を避け、広く外部にも開かれた姿勢を継続している点にも現れている。外部の人間を迎え入れ、公開実験授業を実施し、検討会も行ってFD研修も兼ねている例は、その実践的性格や外部との協力協調体制を構築する上で不可欠な姿勢である。

### ●センターの学問的姿勢がセンター設立の目的に合致している点

センターが「開発・研究」を目指す以上、またこれまで未開拓だった高等教育教授システムの研究を進めていくためにも、いたずらに工学的発想や過度に楽観的な技術至上主義に陥ることなく、また政策的な発想のみから研究を進めるのではなく、教育現場を重視し、常に試行錯誤しながらその授業実践と研究の状態を対象化・相対化しつつ、価値判断を避けて、新鮮な目で現象をあるがままに包括的な視点から捉えようとする姿勢は大変重要である。そこにスタッフのこれまでの専門分野が鮮やかに反映されている。それが可能なのは、スタッフの各人がすでにあるひとつの領域の研究として高度な水準に到達していることを示している。それは、さらに単なる専門家としての能力の高さだけではなく、教育実践者でもあり、理論だけでなく実践もこなせる研究・開発者であることを示している。

当センターの研究の基本的視座構造に、現象学的な基盤が形成されている点は、超高層ビルをその上に建築しても安心できる基礎工事が完了していることを示している。哲学的背景は、新しい研究および事業開発に不可欠である。また、

青年心理学や教育心理学・教育学の専門研究者がそろっている点も教授システムの研究開発に必須の専門家が必要なスタッフが集合していることになる。さらにまた現代の学生気質を考慮するならば、カウンセリングを研究面のみならず実践面でもその経験を蓄積しているスタッフがそろっている。このような大変恵まれた状態は、大学教育センターが多くある中でも当センターの実践的研究力・実践的力の豊かさの厚い活動基盤となっている。

この視点と発想は、今後も新たな研究領域の開発にとっても極めて重要な性格と開発力を既に具備していることになり、一層の期待が膨らむ所以である。

#### ●外部との連携

当センターは、国立大学の研究開発センターという位置づけながら、公立および私立の大学にも窓口を開放している点は、視野の広さと受け入れの懐の深さを表している。外部との連携や、異質な背景をもつ研究教育組織とも協力して研究開発活動を実践していこうという姿勢の表れであり、こうした開かれた態度は、「外部」から見ると非常に好感がもてる。

#### ●内部のチームワークと集団文化の形成

多様な専門分野の研究者と事務補佐員との少人数組織でありながら、ひとつの家族的まとまりや質の高い人間関係が形成され維持されている点は高く評価される。センターの建物は古いが、センターの集団としての雰囲気は、暗くなく、冷たくなく、それでいて適度の緊張感が漂っている。これは個人的印象を記述したものであるが、他の外部評価委員の方々も同様の印象を受けたのではないだろうかと推察する。

センターの集団としての文化は、創造的な研究開発集団にとっては、非常に重要な活動母体である。地位の上下や経験年数の差異や専門分野の相違などと無関係に対等で開かれた雰囲気は、自由闊達な議論を保証する。創造的で独創的な研究の場には不可欠で重要な要素である。この明るく開かれた集団文化がある限り、センターは資源の乏しさにもかかわらず、そこで研究する（働く）人々は、相互に優れた知的刺激となり、支援しあい、常に前進する積極的意欲を健全に保つことができるであろう。

#### ●センターの設置目的が京都大学だけの教授システムの開発に限定されていない点

当センターの名称は、高等教育教授システム開発センターであるが、そこでいうシステムとは、単に京都大学内部だけのシステム開発を狭く限定していない。

高等教育教授システムとは、日本の高等教育全般のシステム開発を意味している。であるならば、京都大学以外の大学の状況についても広く事情を理解していることが期待される。そのためには、京都大学の内部はもちろん、外部の研究者との交流も不可欠であるから、それを円滑に実施できるようになるためにも公開実験授業や授業検討会の開放性は重要な姿勢であり、高く評価される。

### Ⅲ 解決されるべき課題

#### 3-1 投入される資源の大幅増大は不可欠

高等教育教授システム開発センターの目的実現のためには、投入される資源をこれまでの水準から大幅に引き上げて、設立理念の実行を現実的に可能とするレベルにまで高めることは焦眉の急である。

せっかく5年前に、時代的要請を賢察して、深遠な目的を掲げてスタートした高等教育教授システム開発センターも、5年間の涙ぐましい献身的努力とスタッフの「闇雲に頑張る」熱意によって、「かろうじて」ここまでのアウトプットを産出しつつ、絶えることなく走りつづけてきたわけであるが、奉仕の精神による個人的なカバーにはおのずから限界がある。

いくら社会的要請があり、時代的な見通しに基づいた賢明な事業でもそこに投入されるべき資源が乏しくては、勝負に勝つことはできない。「持続可能な開発」というコンセプトは、発展途上国の経済社会開発だけではなく、当センターにも充分あてはめることができる。期待されている範囲と水準でのアウトプットを得るにはそれだけの資源が投入されなければ実現は不可能である。

開業直後の高揚した気分は持続しない。また開店祝いのご祝儀相場は、短期的には成り立っても、それは一時的であり、5年を過ぎてもなお本格的にその水準を維持することは難しい。期待するならそれだけの資源を投入しないと優れた人材は他に逃げられてしまう。あるいは、崇高な目的や高い到達目標に比して極めて限られた現有スタッフや調達可

能な資源水準を冷静に眺めると、いたずらに過剰な期待をかけたまま、必要な資源や援軍を送らず、期待だけを高い水準で維持するとなると、現在のスタッフは疲弊しきってしまい、センターは構造疲労や衰弱を待つだけということにもなりかねない。

投入されるべき資源とは人的資源に限定されず、空間的な保証（空間の広さなど）、時間的な保証（高等教育教授システム開発センターの入居している会館の入退室可能時間）あるいは、予算措置なども含めている。

### 3-2 インセンティブの確保と動機づけシステムの確立

活動の動機づけシステムを高度化することがセンターの機能強化に不可欠である。専従スタッフはじめ内外の研究協力者への提供できるサービスの充実、高等教育教授システム開発センターの研究および教育実践の開発活動に必要である。外国からも長期滞在が可能なゲストハウスなどを高等教育教授システム開発センター独自で提供できると内外の研究者が交流することができ、そこから国内はもとより、国際的なレベルでの教育実践面で強力体制の構築が可能となるであろう。

●具体的には、内外の研究協力員の協力体制の整備を図ること。

例えば、研究報告会を初めは隔年で実施し、研究成果の相互検討大会を実施し、情報の共有化を促進する。研究員相互の関係形成および共同研究課題の発掘などを通して協力体制作りを促進する。

内外の研究員から見て、高等教育教授システム開発センターで研究作業に関与することが魅力あるものでなければ研究活動は推進されない。多くの内外の研究者が、一度は高等教育教授システム開発センターに滞在し、そこでの研究生生活を渴望するくらい魅力ある場所となる必要があるであろう。給与などの待遇面だけでなく、施設設備や多くの機会を提供するセンターになることが必要である。そこに希望して集まってくる研究者が、他の研究者にとっても知的刺激に満ちた対話をする環境と時間を保証する環境を構築すべきであろう。

これは高等教育の研究面だけではなく、教授法などの研修面についても当てはまる要請である。わが国にはいくつかの大学教育の教授能力の開発研修の機会が少数であるが存在する。しかし、まだ申し込みが殺到するほど魅力的で効果的なFD研修プログラムは見当たらない。高等教育教授システム開発センターがこうした面でも将来指導的な立場と役割を果たすことが期待されているのではないであろうか。期待が集まるのは、そうした潜在能力が備わっているであろうと判断されるからである。また、そのことは、社会のニーズに対応して自分たちのミッションを定位出来る姿勢のスタッフがいることを意味している。もちろん期待に応えるにはそれを可能とする他の多くの資源が同時に確保されねばならないことは既に言及した通りである。

### 3-3 広報活動への資源投入

どんなに価値のある開発研究や実践でもそれが人々の目に広く触れて、より多くの人々から関心を集めることは、センターの活動を実施しやすくする。マスメディアの利用や取材への協力などを通して、従来の媒体をフルに活用すると同時に、複数のメディアを効果的に組み合わせて使用するメディアミックスを展開すべきである。

あるいは、まったく新たにセンター独自に「情報発信の仕組み」を構築することが望ましい。具体的には、センターが専用に保有するサーバーを立ち上げて、専従のコンピュータシステムの管理者を確保し、広く世界へ向けて「高等教育教授システムの開発研究」を発信することも重要である。

センター発行の研究叢書、各種調査報告書などの配布先と配布効果についても詳しいデータ収集が求められよう。新規に「センター・ニュース」などのニュースレターの発行などは、センターとセンターに関心を寄せる人々とをつなぐ媒体となるであろう。

### 3-4 事業開発へ向けたマーケティングの発想法と実践的展開の手法導入

内外からの開発ニーズや研究ニーズに関する情報を収集して、新たな研究開発活動のマーケティングを実践することが期待される。次にその具体的展開のための課題を列挙する。

●顧客を明確に定義し、種別ごとにその都度、満足度に関する情報を収集し、分析して、その後の企画立案やプログラム改善に役立てることが望まれる。

●「御用聞き」をすべき

御用聞きの方法を学び、実習をすべし。実施した活動の記録を分析し、その結果からさらに効果的な企画やプログラ

ム開発などを検討すべきであると思われる。

#### ●新規事業の企画立案とサービスの開発と事業展開

そのための市場調査と新製品（サービス）の研究開発事業が不可欠である。そのためのさまざまな経営資源の確保が最優先されるであろう。人的資源を初めとして、施設設備など物理的空間の確保、運営に必要な資金、設備、環境整備、備品などの充実も必要である。

### 3-5 情報通信およびマルチメディア関連機能の充実強化

●投入された資源の乏しさからすると無理のないことであり、同情の対象であるが、それにしても名だたる国立大学の高等教育関連の京都大学での唯一の開発センターであることを考慮するならば、図書関連の施設設備の貧弱さは目を覆うものがある。あれでセンターが掲げる理念を追求せよとスタッフに命じるのは気の毒のひとつことに尽きる。専門の司書、サーチャーなども配置されていないだけでなく、蔵書数や専門雑誌の購読範囲もあまりにも狭い。あれではとても国際水準どころか国内水準にも達していないと言わざるを得ない。貧弱な研究環境の早急なる改善は、他の同種のセンターとの競争という面でも、また協力体制形成にも緊急の課題である。

●蔵書数だけでなく、マルチメディア関連でもネットワーク環境の整備充実が、より一層の充実強化が望まれる。専門の情報処理関連技術者などのスタッフが配置されていないことやセンター専用のサーバーの未整備やワークステーションの台数不足、ネットワーク回線の転送能力（回線の太さなど）などの点でも、もっと高度な情報環境が用意されていて当然ではないのだろうか。公開実験授業のVTR収録でも毎回、VTRカメラの設置と撤去などという力仕事の負担は、研究能力と時間の浪費であり、効率の低下をもたらす。時間や能力の損失機会のコストは非常に大きい。

●生態学的研究をより高度化するには、研究施設や設備の充実が必要であろう。

現在使用されているVTRカメラでは、学生の顔上げ行動の観察は可能でも、顔面の表面温度などの測定は不可能である。人間の体感温度は、内部の心理的過程によって大きく変化する。その点も、今後の研究の視点として考慮するならば、心理的内面の分析と生態学的な分析との統合的アプローチのような、より深い分析を追求していこうとすると、表面温度を計測できるVTRカメラなどの高度な機器や設備がすぐにでも必要となることは明らかである。

さらにまた、センターがこれまで実施して来た研究手法には「調査」があるが、主として定量調査が多かったように思われる。しかし、これからは、定性調査も一層採用されることになる。その時にすぐに必要なのが、例えば、おちついた雰囲気ですべてインタビューできるような比較的狭い面接室やワンウェイミラーのある壁面と隣接する集団行動観察室、床や壁に情報コンセントを多数配備した特別室や、無線LANやマルチスクリーンのある円卓会議室など、さらにまた研究協力者が観察可能な控え室のある共同研究室など、さまざまな設備が本来、大学の格に応じた水準での研究施設の整備が期待される。

### 3-6 事業展開のための営業スタッフの確保

実践的研究をするにはデータが必要である。これまでセンターでは、研究調査のフィールドを学内それもセンター内部での公開実験授業にその重心をおいてきたようである。しかし、今後は、センターを出て、まずは、京大内でさまざまな学部・研究科の授業などもフィールドとして位置づけて研究活動のベースキャンプを増やしていくことが望ましいであろう。フィールドの性格やそこでの課題の違いから、これまで見えてこなかったさまざまな新たな研究テーマや課題の発見があるであろう。例えば、私立大学の300人規模の大教室での授業の方法や、私立女子大学での学生サービスの質的研究など、あるいは、地方国立大での学生の学習ニーズなどの調査研究なども、現地調査を通じて明らかとなるであろう。京都大学の学生や教官の特殊性を相対化しないうちは、そこでの研究成果を一般化の土俵に載せることが困難であろう。

多様な学生、多様な大学の組織文化を背景として、それらに固有のカスタムメイドの教育プログラムの開発研究や教授法研究、およびそこでの評価研究は、ますます必要とされるであろう。放置していてもいずれ自ら学習するように自立する学生の割合の多い大学と、いくら強制しても学習意欲が低く、また方法もわからないままの学生が多い大学での教授法が同じであるはずがない。学生の学習やキャンパスでの生活行動が異なるなら、それに合わせた教授行動も個別に適合する形で再編されることが期待されるであろう。

その再編に役立つような情報提供やプログラム開発の事業展開には、営業部門が必要不可欠である。しかし、これはこれまでもセンターに事務職がいなかったために難題のひとつであった。研究者自身が、事務職の役割を代替して受け持

ち、多くの折衝や連絡調整などの多くの事務作業を負担して「いつかは（自分にも）研究をする時間が来るだろう」との願いを意識下に抑圧して「事務仕事をすることで免罪符を得ようとしてきた」くらい忙しい現状を考慮すると、とても期待できない話のようである。

しかし、事業展開なくして開発研究はない。そのための「外回りの営業マンの確保」が、実践的研究を促進する。営業部門の仕事は、外にあっては、開発研究のための潜在的なニーズを多様な高等教育の現場を訪ねて、そこでの問題の発見や課題解決へのテーマを掘り起こしつつ、今、何が期待されているかを明らかにすることである。同時にまた、その営業マンがセンターに戻れば、現在センターが開発中の新製品である新しい教育プログラムや調査パッケージなどを理解する能力を兼備していなければならない。その上、外部での開発ニーズを内部に伝え、外部とのニーズと内部のシーズとの重要な結合を行い、研究の方向性や期待される研究課題を明らかにする仕事などを担当する。研究能力と営業活動遂行能力など多面的な能力に裏付けられた人材の確保が必要である。

### 3-7 高等教育の国際競争力形成のための交流プログラムの開発と評価研究の開始

これまでセンターでは多少、国外との交流を研究レベルで実施してきたようであるが、まだ異文化間における国際教育交流の実践的プログラム開発などの研究には着手していないようである。グローバル化が叫ばれて久しいが、大学教育のカリキュラムの国際化や多国籍教室での教授法などは、国際交流の歴史の割には、日本では、まだ具体的展開の上で多くの知識と経験が体系的に研究されていない。ちなみに異文化間教育の展開でも実践報告を見ても大学における国際教育交流の高等教育システムの開発という観点からの研究実践の数は、時代的必要性に比してまだまだごく部分的であり、未開拓である。

高等教育教授システム開発センターが、研究のフィールドを日本国内に限定することなく（現在は、楽友会館に限定？）、広くフィールドを世界（国外）に求めて、そこから振り返る形で、日本の土壌にあった高等教育の特異性を深く比較分析するという視座も必要であろう。そうした国際比較の視野からの研究や異文化教育交流といった研究課題の探求も今後の課題であろう。高等教育の教授プログラムのシステム構築や開発研究という分野に着手することも重要な課題であろう。

そうしたテーマに取り組み、教授法を開発し、国際的なレベルでの評価システムを開拓していくことは、わが国を代表する国立の高等教育教授システムの実践的開発研究センターに期待されていると言えるであろう。

## ○自己点検・評価の方法

### ●生産的評価に向けて

『京都大学高等教育教授システム開発センター自己点検・自己評価報告書(案)』を一読して、まず、新鮮に映ったのは、大学「評価」についてのしっかりした調査及び考察とそれに基づく自己評価/外部評価方法の手続きが明確に記述されている点である。外部評価委員が、必ずしも、大学「評価」や、外部評価に精通しているわけではなく、その評価の理念を共有してディスカッションに臨めることはとてもありがたいことであった。

「評価」というと、往々にして「メジャー measure」に偏り、何でも数量化することが最高の評価であるかのように思われ、しばしば、その数値が一人歩きするなどして「評価」のための評価に陥り、生産的な活動が阻害されることすら見受けられる。その意味では、plan-do-see という循環は、むしろ、do-see-plan という巡りが望まれるのであって、評価(see)が次の活動(plan)へと結びついていくプロセスがもっと意識されるべきではないかと常々感じていたところでもある。

大学に義務化されつつある「自己評価」も、「評価」が大学の活動から遊離して形式的に終始する風潮も生じているようでもあり、その中で、ここで提案されている自己評価のプロセスは、我が意を得たりという感がある。「自己」をどの単位にとるかによって「評価」のあり方は同一に語れない部分はもちろんあるが、個人であっても組織であっても、「自己」の行動を決めるための情報の価値づけ、すなわち、「評価」は、基本的に他者ができるものではない。他者ができることは、「自己」が行う価値づけのための情報提供までであって、それが「自己」の行動に大きな影響を与えることはあったとしても、最終的な価値づけは「自己」がする以外にない。ただ単に上位の立場の権威ある「評価」を得てそれに従って行動することは、ある意味で「自己」を失っている状態とも言えるだろう。それだけに、外部評価者からより「よい」評価のための情報を引き出すことが肝要であって、そのために外部評価者との情報交流等の機会を準備していくことが望まれることになる。その場は、活動者の成長の場であり、評価者と被評価者の「世界観」の交流、「評価バイアスの積極的利用」を通して、自らの「世界観」の精錬を通して、次の活動の発展がより生産的に引き出され得ることになる。「評価」という活動は、このように、「評価」の結果ではなく、そのプロセスと次の活動の創造が重要な意味を持つ。まさに、「プロンプター」としての評価である。

### ●「プロンプター」としての評価法の難しさ

しかし、「プロンプター」としての評価の理念に基づいて、評価活動を実際に行うことは必ずしも容易なことではない。むしろ、いくつかの基準に関する尺度を構成して数量化を試みた方が容易であり、かつ、「評価」した気にもなれる部分がある。それは、そのような数量的な「評価法」に関してはそれなりに研究と実践的な積み重ねがあるからであって、世界観の「交流」をどのようにこなしていくかについては、今なお、それ自体が、「評価法」等の領域における基礎的な研究課題でもあるということだろう。

例えば、確かに、「自己評価者」が「外部評価者」を評価するフェーズも生じてくるが、「プロンプター」評価の枠組みにおいて、どのような観点でどんな外部評価者の「評価」をすればよいのか。また、「メタ評価者」の存在は、理念的には望ましいことであろうが、「メタ評価」はどのような立場の人物が適格であり、またそれをどのように行ったらよいのか。「外部評価者」の立場では、「システム論」的な見地からの「内的観点」に関する評価基準をどのように汲み取ればいいのか、それに対して、「自己評価者」はどのような資料を準備すればいいのか、そして、それらを分析・総合して、どのように、自らの視点からの見えを「外部評価者」は表現していけばいいのか。また、外に求めるべき「外部評価者」、「メタ評価者」にとってのインセンティブはどのようなところにあるのか、等々。

こういった点は、実際に、第1回の外部評価委員会のわずかな時間の議論だけからでは、必ずしも容易に見えてこない部分でもあった。しかし、「自己評価者」と「外部評価者」の緊密な連携をとにかく積み重ねる努力を続けていくことは、形骸化しつつある「大学評価」に一石を投じることにもなり、今後、他機関にも少しでも広めていきたい理念と方法ではないかと思う。また、その過程を研究対象として対象化する試みは、教授システム開発センターならではのチャレンジであり、その結実を大いに期待したいところでもある。

## ○センターの目的

### ●目的の流動性・一貫性とその共有

「評価」は、「目標」が明確にされ、それを反映する「基準」に沿った「値踏み」とみなされるが、現実の活動においては、その「目標」が明確に定められなかったり、流動的・状況的に変動していくことも少なくない。むしろ、「報告書」にあるように、一連の活動の中で、「目標」ないし「目的」が徐々に変更を加えられていくことは健全なことでもあると思う。しかし、基本的に、一定の「目標」の下に活動が方向付けられることは確かなことであり、少なくとも、活動主体が各々の時点での「目標」をどう認識しているかということは重要なポイントであろう。

組織の改革などが行われる前後では、その「目標」が大きく変更を余儀なくされることになるが、往々にして組織の成員にその変革の方向性が共有されず、「こんなはずではなかった」と、改組後にモラルの点でむしろ減退することもある。その意味でも、組織の「目標」がどう変更されていくかという点に関しては、組織内で十分な討議がなされ、その方針にコンセンサスが得られていること、少なくとも、その方針の転換が組織成員に共有されることが望まれる。

教授システム開発センターは、人数的にもまとまりが得られやすい組織でもあり、その活動記録を見る限り、成員が一体となって、「目標」の共有とその「読み直し」を図ってきているように見える。ただ、「目標」転換そのものに関しては「報告書」に詳細な記述があるが、それを共有化するプロセスについても具体的に記述されているといいと思う。

「目標」の内容はそれぞれであっても、それを変容させていくノウハウはどの機関でも参考とし得るものであり、その意味では、適切な「目標の読み直し」プロセスのプロトタイプの提供にもなり得るだろう。

### ●事業と研究のバランス

教授システム開発センターは、「大学教育の在り方を実践的に研究し、大学教育を内側から実質的に改革する」ための拠点として位置づけられており、「研究」と「改革（事業）」という2つの活動が期待されていることになる。この2つの活動は、必ずしも両立し難い部分をもっている。とくに、大学教員にとっては、事業活動は慣れないことでもあり、それに時間を割かれて研究活動が圧迫されることは本意ではない。組織の発展を期すのであれば、研究と事業のバランスを保ちつつ、専門性を際立たせていく組織づくりも必要とされるであろうが、組織の設置目的に事業的側面がある以上、その組織の構成員である教員も、その両立、あるいは連携を図らざるを得ないのは当然のことでもある。

一方で、大学教育を対象とする場合には、伝統的な学問の枠組みを「開く」試みがむしろ重要であると思われる。研究は、ある閉じられた「枠組み」でこそ発展し得るものであるが、新しい領域の研究は、その「枠組み」を破っていく必要がある。とくに、教授システム開発センターのような組織では、「実践」を伴わない「理論」を追究することは望まれていないことでもあり、「実践」を見据えた新しい学問の創造が期待されていると見ることもできるだろう。そういう意味では、教員も、積極的に事業に参画し、その事業の中から研究課題を産み出し、さらに、その研究成果を事業化していくという循環が生まれてくれば理想的であろう。公開実験授業の試み、そして、大学教育改革フォーラム、公開研究会などの開催は、十分にそのような循環を産み出すきっかけを作ってくれるものと思う。

そのように考えると、「目標の読み直し」は、むしろ、「大学教育の在り方を実践的に研究し、大学教育を内側から実質的に改革する」という不変の大目標の下での、「目標」の階層化の試みとみなすこともできるのではないかと思う。活動は、より達成可能な小さな目標を積み重ね、何段階かのより大きな目標へと階層化されているときに活性化されることはよく知られていることでもあり、その意味で、「目標の読み直し」は、大きな目標に向かうプロセスの小目標の変更というように捉えることもできるのではないかと思う。

研究と事業の循環的發展の流れの観点からすれば、この最初の5年間は、研究の事業化プロセスと位置づけられるかもしれない。現時点では、組織的にも大きく事業展開できる状態にはなっていないように見えるが、現時点までの「目標設定」プロセスの成否は、これからの5年間にかかっていると言うことができるかもしれない。

## ○センターの事業的活動

### ●リーダーシップの発揮

教授システム開発センターの研究活動の核ともなっており、また、事業的側面も含まれていると思われるものに公開

実験授業がある。これからのFD活動において、教員にはさまざまな面での「開き」が求められるようになることが予想されるが、その意味でも、授業公開の場を設けていくことは有力なFDの方策となっていくであろう。ただ、この種の働きかけは、多くの教員にとっては厄介なことであり、できれば避けて通りたいことでもある。また、そういう機会があったからと言って、自分から時間を割いて他者の公開授業に臨む教員も今のところでは稀少であると言わざるを得ない。しかし、そのことが有意義であると認められるならば、大学のある部局がリーダーシップをもって、それに全学を参加させていくトップダウンの働きかけもある程度必要ではなかろうか。例えば、一年ごとに、公開授業を実施する学部を持ち回りで担当してもらうとかすれば、はじめは渋々参加することになったとしても、終わってみれば教員から感謝されるということもあろうし、また、公開授業の参観者も徐々に増えていくことになると思う。センター自らが公開授業を企画することは、むしろ、研究的にはいろいろな仕掛けができるので、それはそれで積み重ねていく必要があるだろうが、それを外に図々しく広げていく試みを工夫されてはどうだろうか。

#### ●調査活動の活用

学生や教員を対象とした調査が行われており、貴重なデータが収集されてきていると思われる。このような基礎データの収集は、各部局では対応しきれないものであり、全学的なセンターにおいて断続的に積み重ねられる必要があるものである。ただ、一センターのみで調査を実施すると、その方が調整なども少なく済み、容易に実施できる部分もあるが、その結果を広く活用してもらおうということになると、報告書が無為に積み重ねられていくだけの結果に終わることも私自身経験してきているところである。この点でも、調査等の実施に際して、全学から委員を募り、調査委員会のようなものを組織し、積極的に各部局の委員にも、それぞれの視点から調査結果を読み込んでもらって報告書の原稿を執筆してもらおうような体制作りが望まれるであろう。その実施は、むしろ大きなエネルギーを要することであるが、「知名度の低さ」等々の壁を打ち破っていくためには、ただ単にPRするだけではなく、教授システム開発センターの活動枠の中に、教員の一人一人を少しずつでも巻き込んで、センターの核となる存在を外側にも少しずつ作り出していくことも有力な方法となるのではないと思われる。ただ、そのようなリーダーシップを無理なく発揮するためには、どういう形が適当であるかは、これはまた思案の為所ということになるであろう。

## ○研究活動

#### ●研究者のアイデンティティの確保

研究活動に関しては、スタッフが協力して、質の高い業績を蓄積してきているように見える。この点はさらに持続的に蓄積していかれることを期待したい。

しかし、高等教育の改善に関わる研究領域は、自己点検報告書にもあるように、とくに我が国では歴史が浅く、新たに開拓していかなければならない学際領域でもある。これは、教授システム開発センターに所属するスタッフには、それまでの大学学部等で積み重ねてきた研究とは必ずしも同一線上に乗らない研究活動が強いられることを意味している。これは、往々にして、研究者にとっての大きなストレスになる部分である。とりわけ、研究活動のみならず、「研究に基づく教育」という大学教員に課せられた「事業（授業）」活動とは異なる、ある種営業的な事業活動をもこなさなければならぬ状況にあっては、少人数のスタッフにかかる定常業務も大きくなり、しばしば研究者のアイデンティティ自体が脅かされる状況にも陥る危険性すらある。研究者にとっての第一の拠所は自らの研究関心に基づく研究活動であって、それと、教授システム開発センターの組織としての活動との整合性がどのように保障されていくかということは、組織の活性化という観点からしても重要なことである。

その意味では、教授システム開発センターのスタッフの活動は、実にチームワークが取れ、前向きに進められているように見える。ただ、現在の社会的情勢からしても、今後は、研究的にも、センターにはさらにさまざまな課題が寄せられてくることは必定であり、個々のスタッフは、ますます自らの研究志向性とはズレた領域にも踏み込んでいかなければならなくなるであろう。実は、そこにこそ、新たな研究領域の創造も生じ得るのであるが、それはまた、自らの研究領域をある意味では離脱せざるを得ないといったことも迫られることになる。そういったことを乗り越えて、現在、個々のスタッフが置かれている状況をスタッフ同士が確認しあいながら、また、学際的に多様なスタッフを構成員に迎えつつ、教授システム開発センターならではの研究領域の開拓にチャレンジしてもらいたいものと思う。

## ○組織のあり方

### ●事業・サービス活動の実行部隊の設置

教授システム開発センターの重要な目的として、事業活動が位置づけられている以上、現行の教官のみと言ってよい組織では大きな限界がある。研究成果を事業化し、また、大学の教育支援サービスを提供するという活動を推進していくためには、それにふさわしい実行部隊を設置していく必要があるだろう。これは、現時点がそれを実現すべき時期ということではないのかもしれないが、センターの成果を大学内の学部と共有し、さらに、他大学・他機関との連携を図るといった広がりが必要とされていく中で、そこで発生する事務作業を、教官と事務補佐員に任せていかねばならないというのは、明らかに非効率なことである。その辺の組織的充実を図ることは、センターの活動を充実させる一つの条件になっていくと思われる。

### ●研究部門の充実

同様に、研究部門の充実も図られていく必要がある。自己点検報告書で展望されているように、「do-see」の研究部門だけが備えられている現行では、現状からステップアップさせていく発展性に限界が生じることは必定である。当然、「plan」のあり方を検討する研究部門が必要となるであろうし、さらに、それらの要素を統合的に組み合わせて高等教育の在り方をよりマクロな視点から検討する研究的アプローチも必要とされていくだろう。

そうした組織的整備がおぼつかないようであれば、少数のスタッフの個人的努力のみに、目標達成がゆだねられることになり、早晩息切れしていく可能性も高くなる。教員免許制度の枠からはみ出している高等教育の教員と、今後、ますます多様化する学生層の広がりを見ると、教授システム開発センターへの期待は自ずと大きくなっていくと思われる。現社会情勢にあっては、定員増は至難のことでもあるが、学内・学外との協力体制の充実をも含めて、継続的に研究部門の組織的充実を図っていくことが望まれる。

## ○施設の状況

### ●充実の要

センターの活動の広がりと共に、書籍、資料等の蓄積、情報処理システムの充実、研修・実験授業等の多目的教室、等々の施設が必要となっていく。現在の半ば老朽化しつつある建物とその限られたスペースでは、その活動が制限されるのもやむを得ない。文献研究を中心とした研究を積み重ねていけばいいだけの研究所であれば、伝統的な建物も内装等の整備で十分に対応していけると思われるが、今後の活動の広がりを見据えて、必要な機能を備えた施設を準備していく努力も必要となるだろう。

## ○今後の展望

### ●次世代高等教育をどう捉えるか

組織、施設などの充実は、現状の高等教育の枠組みでの研究・事業活動のみならず、次世代の高等教育を視野の内に捉えた研究・事業活動へと拡大していく可能性をも大きくする。次世紀を控えて、メディア技術の革新もめざましい高度情報化社会に適した教育のあり方を、技術そのものに振り回されることなく、教育、及び、教授者・学習者の視点から、地に足のついた研究・事業活動が、高等教育の広い範囲で要求されていくことになるだろう。そのためにも、「do-see-plan」及びそれを取り巻くマクロからのアプローチの一早い連携が実現され、教育活動に根ざした、新たな高等教育研究領域の形成が望まれる。

現センターは、少人数ということを活かして、スタッフのまとまりという点で、非常に好感を持てる組織となっており、教育に根ざした本質的な研究活動が志されていると思われ、そのラインを崩すことなく、次世代高等教育のあり方の提言に向けて、領域の広がりを目指してもらいたいと思う。

## ○積極的に評価できる点

以下の諸点を高く評価したい。

●まずもって周知のごとく、本センターは、高等教育の〈実践的研究〉の場として、わが国でもユニークな機関として、その存在意義が認められる。そして、設立5年の間に、人的・財政的制限を抱え、さまざまな困難に直面しつつも、公開実験授業とその分析をはじめとして、着実な研究成果を公表してきていること。

●そうしたなかで、今回あえて、センターの活動を外部評価にさらし、その評価活動そのものを研究対象にすることを含めて、センターの活動の自己改革をはかろうとしていること。

●センターの理念の実現のために、短期的な目標として大学教育課程部門の組織化という具体的な課題を策定していること。

## ○課題として指摘したい点

以下の諸点を今後の課題として指摘できると思われる。

●センターの活動の「広報」努力がどれほどなされているか。各種行事や出版物に関する学内・外への広報活動の点検と改善が必要ではないか。特に京都大学内部および京都地区の他（特に私立）大学へのさらなる広報活動が必要ではないか。

●自己評価書にも指摘されていることであるが、設備・事務組織面での財政的改善のための新たな方策を模索する（外部資金導入や他大学との連携による）必要があるのではないか。

●すでに全国大学教育研究センター等協議会などにおいても取り組まれているかもしれないが、全国の同種のセンターとの「棲み分け」（役割・機能分担）を明確にし、センターの活動をより焦点化してはどうか。

●大学教授法研究部門においては、授業研究・分析の成果の上に立って、特徴ある授業システムや教授法の「開発」にまで至る必要があるのではないか（現状では授業研究・分析にとどまっているのではないか）。そのためには、既存の授業の「現象学」的研究よりは、大胆な仮説や発想のもとで、思い切った「実験」的授業研究・開発を試みる必要があるのではないか。それによって、京都大学内外における「広報」活動もより拡充してゆくのではないか。

●大学教育評価システム研究部門においては、「大学評価」と「教育評価」との自覚的な区分が必要ではないか。

●特に私立大学では、授業そのものもさることながら、学科縦割り状況のなかで、いかにして全学的（教養）カリキュラムを構築・実施してゆくか、ということに悩んでいる。当センターが、そうした観点から、履修「システム」を含めて統合したものに再構築するノウハウをぜひ開発してほしい。

●京都大学の特性から、とくにFD活動が困難であることは充分理解できる。しかし逆に、研究者（高等教育教員）養成を行なっているという特性から考えれば、大学院生やTA、RAを対象としたFD活動を積極的に展開してはどうか。（今年度、広島大学が試みた。）

●教育学研究科に協力講座を開設して、研究後継者養成に取り組んでいることは評価できるが、高等教育研究こそ、従来のPedagogy的教育学の偏狭さから開放されるべきであり、それを考えれば、センターや高等教育研究の研究後継者養成を教育学研究科にのみ想定することなく、より広い局面で展開することを模索してみてもどうか。

以上

## ○全体の印象について

●京都大学高等教育教授システム開発センター（以下、「センター」とする）が、「大学教育の在り方を実践的に研究し、大学教育を内側から実質的に改革するための拠点」（「報告書」17頁）として設けられたといういきさつから、発足以来、（1）教授法開発、（2）カリキュラム開発、（3）大学教育評価システム開発、という3つの研究領域を設定し、「開発」という実践的な関心を保持して、短期間に精力的な活動を行ってこられたことは、十分に理解できるどころであり、その努力には敬服している。また、主として（1）の研究領域にかかわって感じたことであるが、センターのスタッフのモラルが高く、大学教育の新しい在り方を模索しようとする強い意欲が共有されていることは心強い。

## ○評価の考え方について

●自己評価と外部評価を連動させて行うというセンターの考え方は、両者の連動をとおして組織および活動の在り方の改善を図ろうとする積極的な姿勢の表れとみることができる。また、そのなかで自己評価者が外部評価者を評価するというのは、両者が対等な立場を保持する上でも重要な視点であると考えられる。しかし、自己評価者が外部評価者の評価能力を評価するというのであれば、外部評価者となるための資格を持つ人は自ずときわめて限られることになると思われる。内部評価者から評価能力が疑問視される外部評価者の評価は、内部評価者にとってあまり信頼性のないものとならざるをえない。したがって、外部評価を委嘱する時点での内部評価者の外部評価者に対する評価が決定的に重要になる。（私自身、委員を引き受けてから言うべきことではないが、自分の評価能力・資格に自信がない。）

●メタ評価者を設けて評価過程を評価するという試みは意欲的であるが、メタレベルの評価を評価過程に組み込むというのは果たして有効な方法なのかどうか分からない。評価過程が完結した時点でその評価を始めるという方法もあるかと思う。センターの考え方では、メタ評価者の役割は評価過程の軌道修正的なものにとどまるのではないか。

## ○センターの理念とその評価について

●報告書において用いられている「理念」には、抽象的でたえず現実に照らしてその具体化が図られることが必要なものを指す場合と、それよりは具体的な、いわば目標にあたるものを指す場合があるように見受けられる。この点を区別することが必要ではないか。理念を不変のものとして、変わりうるものにとらえられているが、前者の意味での理念は発足後5年の現時点では、まだそんなに色褪せていないはずであり、それにむしろこだわって守りつつ、具体化された目標はさまざまな条件によって柔軟に変えていく、といった理念と目標の整理が可能であると思われる。

●大学教授法研究部門では、理論研究とともに公開実験授業などの授業実践が行われており、その実践から得られた知見には貴重なものが多く含まれているものと考えられる。授業実践の継続とともに、それから得られた知見の記述と整理もまた重要な課題である。

●カリキュラムに関して、専門教育の在り方に及んだ研究や開発が困難であることから、教養教育の在り方に関して研究するというのは、現実的な方向として理解できる。設置基準の大綱化以降、これといった教養教育のモデルがなく、いわば迷走状態が続いている日本の大学の教養教育にとってモデルを提供することは大きな意義があり、期待される場所である。ところが、諸々の制約があるとは思いますが、この面での指向性がやや弱いのではないかとと思われる。「ミクロレベルからの研究」をすすめていく上でも、そのフィールドを条件づけている、より大きな枠組み（クラス規模、時間割、必要単位数 e.t.c.）についての洞察を意識して、その在り方への示唆を導けるような研究が期待される。

## ○センターの組織とその評価について

●事務部門の整備、専属実験授業室の設置に関する報告書の指摘はもっともであり、それらが不備な現状での活動で成果を挙げておられることは敬服に値するが、今後の研究開発の進展のためには、人的・物的環境の整備が重要であることはよくわかる。

●大学教育課程研究の視点がやや弱いと感じたことはすでに書いたが、新たな部門として大学教育課程研究部門を設けるべきであるというセンターの考え方は、そうした弱点の克服の必要性を訴えたものとみることができる。ただ、新部門を設けることからこの面の研究が始まるわけではなく、すでにこれまでの研究で明らかになったこともあると思われるので、これまでの研究を教育課程の在り方という面から整理するということもできるのではないかと考える。そうすることで、新部門の必要性もより具体的・説得的に明らかになるのではないかと考える。

## ○高等教育学の後継者養成に関して

●高等教育学は、ミクロレベルの授業研究から、一国の科学・学術政策、さらには地球環境問題と学術の関連というグローバルな問題をも視野に入れた、きわめて包括的かつ学際的な研究分野であり、そうした学問の性格を考えると、その後継者の養成に関しては自然科学畑の人をも含め、広く考えることが適当ではないかと考える。

以 上