

話題提供 4 「FD の新たなトレンドと課題」

田 中 毎 実 (京都大学高等教育研究開発推進センター教授)

(田中) 田中です。「FD の新たな組織化を目指して」というパワーポイント資料が神保さんの次のところについているのですが、これによってお話をします。

パワーポイントを使うのは、僕は不得意です。こういうパワーポイントの順序で話さなければいけないというのが、とてもつらいのです。パワーポイントは作りましたが、これを映写することはせず、資料として使わせていただきたいと思います。パワーポイントで順序よく話されると眠たくなるのですね。今3分の1終わったとか、あと3分の1残っているとか思って。それどころか、しゃべっているほうすら、眠たくなる場所があります。つくづく、使いたくないと思っているわけです。

今までの話を三つ伺いまして、さまざまな感想があります。一つは、とてもくっきりとした鮮やかな事例が三つ並んだな、と思っています。ただし、これには注釈が要りますね。「とても優れた事例を三つ並べたから、ここから学んでくれ」というつもりはまったくありません。なぜかといいますと、すでにお聞きになってお分かりのように、3人とも決して一般的に通用するような話をしておられるわけではないからです。

たとえば、いちばん最初の久留米大学の事例。とても面白い事例で、実践的なFDとしての共通演習ということをお話になりました。共通演習という授業を立ち上げていく中でファカルティがファカルティになっていく、本来の意味のFDが果たされているという実情を、お聞きになったかと思います。ただ、ここでとりわけ強調されているのは「標準化」ということだと思えます。たとえば、どういう形でどういうふうに授業を組んでいくのか、あるいは最終的には評価のあり方など、そういうところまで含めて、「標準化するのだ」というとても強いインテンションがあるように思われます。

そこをもう一歩たぐっていくと、そこには、久留米大学というところのある実情があるのだらうと思います。それは、学生たちのありようであったり、教員集団のありようであったりすると思うのですが、そういう久留米大学の教員集団、あるいは学生集団のありように対して、そういう極めてローカルなあり方について、いちばんふさわしいFDのあり方を編み出されていった結果がこれである、というふうに取り組むべきだらうと思います。

そういう意味の「ローカルティ」を抜きにして一般的にこれが通用するものだというのは、話が違うのではないかと思います。だから、この話しを受け取るとすれば、「自分のところの大学のローカルティに即して考えるとすれば、このローカルティに即した議論をどう受け入れられるのか」というふうに取り組むべきだらうと思います。

2番めの名城大学の事例にしても、同様です。これもとても鮮やかな事例だと思えますが、「ベンチマークうんぬん」という外見上経営学的な話があっごまかされがちなのですが、そうではなくて、実際に教員が授業参観などをしながら自分の身に即した形で相互に研修していく場所を提供していくことをやっておられる。その意味で、経営学的な用語や外装を取り払ってしまえば、とても普通のこと、どこでも大切そうなことを事務の人も加わって一生懸命やっておられるというふうに取り組むべきなのだらうと思います。

ただ、こういう話を聞いたときにぱっと思うのは、「名城大学というところは規模が大きいのだな」ということです。最後に学部でどうなのだという話になりましたが、僕らの知っている例でいいますと、もっと小さな単科大学みたいなところ、小さな女子大でもかまわないのですが、そういうところで、事務職の人がFDのものすごく強い推進力になっている場合があります。あの場合、学生に日常的に接している事務の人が、学生を通じて教育の世界と具体的に接触しているのです。そういうなかで、教員、事務職員、学生という形である種の運命共同体のような感覚を持ちながら、事務職の人がFDに関与していく。こういう例は、さまざまあるわけです。そういう事例に比べると、この名城大学で話された事例は、ある意味でフェース・ツー・フェースの、あるいは肉体と肉体とのつながる共同体というのとは少し遠い関与のあり方を説明しておられると思います。おそらく名城大学という規模に即した形の、名城大学というローカルティに即した形の事務職員の参加ということを考えれば、こういうパターンが出てくるのだらう

というパターンを説明されたのだらうと思います。

三つめの林先生の事例は、僕はこれから少し距離を取って見ているので、わりとよく見えるところがあるのだらう、あるいは見えない部分もあるのだらうと思っています。とても短期間に集中して、少ない学生を教員が一生懸命にカバーする形で、すごい仕事をやっているというふうに見えます。かなりいろいろなことをやって、一つのモデルを作りつつあると思います。ただし、最後に林先生がちょっと言われましたように、とても意識の高い学生たちがここに参加していつている。ということで、こういうパターンの交流会プロジェクトをどこでもできるかといったら、当然のことながらそれはなかなかできないだらうと思います。

それから、もう一つ、林先生の話聞いて「ああ、そうなのだ」と今日気がついたことがありました。それは何かといいますと、最初のあたりで、「交流会プロジェクトをなぜ作ったのか」という話をされたなかで、「学問について教員と学生が真剣勝負で話し合っていくのだ」というイメージを語られました。これは、フンボルト的な学問教育共同体のイメージであります。あれが通用しなくなったとだれもが思っているのはなぜかといえば、知のレベルが当時と比べればものすごく高くなって、教員集団が持っている知のレベルと学生の知のレベルがものすごく乖離したからです。共同で知的な営みを組んでいくということにはなかなかかなりにくい。こんな大きな問題がありますね。

これと関連するのですが、今日の井村先生のお話でとても面白かったのは、PBLとか、知識伝達型の授業とか、教授法とかの話がされました。これに触発されて、これまでの議論と一見すると離れたことを申し上げます。PBLは、今の一種のはやりです。たとえば、とてもよく似た教授パターンが、ロースクールなどでは、「ソクラテスメソッド」という形で行われています。ソクラテスメソッドという言葉ですが、おそらくソクラテスが生き返ったら「なぜこれをソクラテスなんて呼ぶのだ」と怒るだらうと思うのです。といいますのは、ソクラテスはご存じのようにどんどん問を立てていって、相手をどうしようもないパラドックスに追い込んでいくという手法をとったわけですが、ロースクールのソクラテスメソッドというのは、何をやっているのかというと、どんどん問のシャワーを浴びせて、どんどん答えさせて、いつのまにか既成の法秩序のようなものを担う知のシステムに同調させていく。こんなことを、基本的にはやっているわけです。

たしかに、学ぶことは、まねぶことです。学ぶはまねぶですから、当然まねぶということが学習の根本にあるわけですね。だから、ある意味で、フォームを共有していくこと、つまり“conformity”こそが、学習の根元にはあります。ソクラテスメソッドとかPBLとかは、とても自発的で自生的に見えます。しかし、本当はあそこでやろうとしているのは、“spontaneous conformity”なのです。もちろん、僕は、あれが決して創造的でもないし自発的でもないと言っているわけではありません。あれは、とても自発的にまねぶ、学ぶということをやらせていくパターンだと考えていいと思うのです。だから、一斉教授のやり方とか、PBL、ソクラテスメソッドというような形で、あるでき上がった知の体系の中に組み込んでいく、しかもその中に創造的な主体として入っていくということを何とかしようと思つて、ああいう教授法が導き出されていると思うのです。

先ほどの林先生の話に戻りますけれども、「学問について真剣勝負で両方が話し合っていく」という教授ないし学習のパターンでは、適応させていくべき学問が確定していないのです。学問のほうも動いており、教師のほうも動いており、学生のほうも動いていて、はっきりした安定的なポジションがないからこそ、「真剣勝負だ」というパターンなわけです。だからフンボルト的といつてもいい。これは、今日の専門教育のパターンではあり得ない。はっきり言うと、教養教育の考え方だらうと思います。

もし興味のあるかたがおられたらと思ひあえて話しますが、かつて藤沢令夫という先生がおられまして、教養教育のことをプロト・ディシプリンと呼ばれました。ディシプリンが成り立つ根元のところ、つまり、ディシプリンが成り立ついちばん根元のところにあるのは生活世界なのですが、その生活世界のところまで下りていって、教員と学生が向かい合う。つまり、生きることと学問することが密接に結びついていくところで議論していくのが教養教育だというイメージを出されたのです。そうすると、林先生が一生懸命言っておられるのは、本来の教養教育をやるのだということだらうと思うのです。

だから、教授ないし学習のパターンは、三つあるのです。知識伝達型の授業、自発的な同調 (spontaneous conformity) をもたらすPBLやソクラテスメソッド、それから林先生の言うような教養教育。しかし、林先生が言われるような教養教育をどこの大学でもできるかといつたら、それはなかなかできないと思います。京大の先生の中で

も、京大の学生の中でもそんなにはできないと思います。ただ、志を受け継ぐことはできます。つまり、先生が勉強していること、研究しようとしていることを自分の生きるレベルまで下りていって、学生の生きるところとぶつかり合いながら授業をやっていくという教養教育というのは、当然ありうる話ですね。

僕はかつて株式会社が設立しようとする大学の設立趣意書を読んだことがあるのですが、読みながら何か悲しくなってきましたね。ここには、何か、根源的に欠けているのです。それは何かと云ったら、おそらくは教養教育という発想だと思います。何か欠けているとしたら、おそらくそこが欠けているのです。僕ら大学の教員は、大抵無意識のうちにそういう意味の、ある種の教養教育を、わりと大事にしているところがある。その辺のところかというと、林先生の話それぞれのローカリティに即した形で受け入れることは、あるいは可能かもしれないという気がします。

とにかく、3事例に共通しているものとして、それぞれのローカリティに即してFDのあり方をもう一回考え直していくことがあります。ここが大事な点だろうと思います。

あと一つ。大学の教育を構成している要素は、教員集団だったり、事務職員だったり、学生だったりするのだけでも、そういう教育を構成している要件を、これまではあまり十分には生かし切っていないで、個々の教師と学生集団というところしか着目してこなかった。ところが、今日の3つのお話しは、それをぱっと水平的に広げている。安永さんの発表は、教員集団、ファカルティの全体ということ念頭に置いている。次の発表では、新たに事務職員が念頭に置かれている。最後の事例では、学生が念頭に置かれている。だから、FDが、普通考えられている枠からは、大きく水平的に広げられている。この点が、共通しているだろうと思います。

こういう水平方向へ拡大した組織化というのは、僕らが日常的に教育をやっている中で、当然のことながら、昔から考えていくべきことだったのです。しかし、残念ながら、今まで十分に考えてこなかった。それを、僕らはやっとなら直視し、何とか自覚的に取り入れ、もう一回教育体制を組み直そうとしている。お話しされた3つの事例は、そういうところから出てきている事例なのだろうと思います。

これは後から徐々に話を進めていっていいと思うのですが、結局、こういう形でFDは啓蒙段階が終わり、一般的にどこでも通用するような話をするという段階が終わって、それぞれのローカルティに即した形で、しかも教育の世界を構成している要因をなるべく全部活かす形でもう一回FDを組織化していく、そういうところに徐々に来つつあるのではないかと考えています。

問題は、そういう形でただただ拡大していけばいいのかといえば、おそらくはそうではないでしょう。目指すべきところは、たとえば事務職員の人を活かすとか、学生との対決をきちっとやっていくとか、あるいは教員の集団的な力を活かすとか、一つ一つではなくて、おそらく全部が大事なのです。それでは、全部をどうしたらアクティベートできるのか。これについては、簡単な回答がないわけです。さしあたっては、事務職員というところから入ったり、学生というところから入ったり、ほかのところから入ったり、いろいろな入り方がある。そういう入り方を、今日は話していただいた。こういうふうな、今のところは受け取っています。だから、これで終わりではなくて、これを通じて僕らの大学の教育の日常的な世界を構成している要件を、全部なるべくアクティベートしていく方向に行こう。こういう方向こそが、おそらく新しいトレンドになるのではないかと考えています。

今のところはこれだけです (拍手)。

(溝上) 田中先生、ありがとうございます。

2006年3月27日 第12回大学教育研究フォーラム・シンポジウム
話題提供4
FDの新たなトレンドと課題

京都大学高等教育研究開発推進センター
(高等教育教授システム研究開発部門)
田中每実

1

(話題提供1)
教員参加を駆動力とするFD組織化

- 久留米大学の事例
実践的FDとしての「共通演習」討論の組織
教育水準の質保証(標準化)

基本的な方向

- ローカリティに即した教員の教育的潜
勢力の組織化

2

(話題提供2)
事務職員参加を駆動力とするFD組織化

- 名城大学の事例
- FD委員会(講演会、授業参観、授業評価、教員表彰、
27名中8名が事務職)と大学教育開発センターの連携
- FD組織化ベンチマーク要件による戦略的記述
- 学部単位FDの全学的支援体制

経営、戦略の観点からの組織化である

- 連携、連帯、コミットメントという点からすれば、
共同体的組織化の方途が求められる(学部か?)

3

(話題提供3)
学生参加を駆動力とするFD組織化

- 京都大学の「教育交流会」プロジェクト
- 多彩な学生の活動
(調査、広報、オフィスアワー検索システム、自主研究ゼミなど)
- 学生の授業評価、意見聴取といった常套性を
超えた、学生と教員の研究・教育共同体づくり
- 教養教育の強調

京都大学のローカリズムには、即している

- 研究大学の枠を、超えることができるのか

4

3事例に共通するもの

- 1 FDの枠を水平的に拡大している
- 2 それぞれが、日常的な教育共同体を構成する特
定の構成要件(教員、事務職、学生)を、強調して
いる
- 3 それぞれの教育条件のローカリズムに依っている
— ローカリズムを超えるユニバーサルな契機は
見出しうるか(たとえば、「教養教育」?)

5

3事例からの教訓

- 日常的な教育状況への回帰
- 構成要件全体(教員、学生、事務職員)の
力の活性化は?

6

大学教育改革の現状

- 通り一遍の改革の通常化・日常化
- 経営重点大学 教育重点大学 研究重点大学は、それぞれに、経営的合理性、教育的合理性、研究的合理性、組織的合理性などの適切な配分を求める。
- それぞれの大学での最適解がある
つまり、ローカリズムの尊重

7

啓蒙型FDと相互研修型FD

8

FD組織化 I 型とⅢ型の比較

	I 型 (伝達講習・制度化型)	Ⅲ型 (相互研修・自己組織化型)
参加動機	他動的	自発的
達成効果	啓蒙(浅く・一過的)	自己開発(深く・持続的)
組織化方式 マニュアル化 プログラム化	全体への呼びかけ容易 可能で容易 均質で構成可能	組織化の偏り 不可能か困難 予見も構成も困難
操作と効率	操作可能で効率的	操作困難で非効率
他類型へ	Ⅲ型への移行も可能	I 型の指導者研修も可能

9

FDの新たな組織化へ

- まずは、水平方向の組織化: 1) 教員の一部ではなく全員の組織化がめざされ、さらに、2) 教育に関連する不可欠のスタッフとして事務職員が巻き込まれ、最後に、3) 教育の当の相手である学生をも巻き込んだ組織化が試みられる。
- 次いで、垂直方向の組織化: FDは、表層的な啓蒙的働きかけから、教員集団の内部過程に食い込むような仕方、彼らの内発性、自発性を組織する方向に向かう。
- 今日のFDは、教育に関与するスタッフ全員の内部からの組織化に向かうのである。

10

FD自己組織化の諸手段

- 教育調査
- 学生の授業評価
- 授業公開

cf. 教員評価(表彰、給与など)

11

教育改革の現状と京大センターの立場

各大学の教育現場は、経営的合理性、教育的合理性、研究的合理性、組織的合理性などを適切に配分して、それぞれの場で最適解を求めている。

- 1) それぞれのローカリズムを尊重する
- 2) 啓蒙ではなく共同の連携へ
- 3) 内容抜きの教授法で話し合うことの限界
(研修の自己組織化の援助)
相互研修型FDの支援へ(GP採択)

12