

全 体 討 論

(溝上) では、ここからはリプライも含めてディスカッションしていきますので、改めて私たちも上がりたいと思います。田中先生もどうぞ上に上がってください。

ここから司会は松下に変わります。

(松下) トイレ休憩などは取りませんので、適宜お願いします。

それでは、今から全体討論に移らせていただきます。現在4時10分ですね。当初は4時半が終了予定でしたが、少し延長させていただきまして、それでも5時には終わりたいと思っています。

これからの進め方なのですが、今日は4人のかたに話題提供をしていただくということでしたが、最後の田中先生の話提供は、やや指定討論的なお話でした。そこで、まず、先ほどの田中先生のお話をお聞きになってそれぞれの3人の話題提供者の先生がたが感じになっていること、またはご意見などをお話ししていただきまして、その後フロアとの質疑応答に入るという形で進めていきたいと思っています。

それでは、まず安永先生からお願いします。

(安永) それでは、まず先ほど田中先生からご指摘がありました。2点ではないかと思うのですが、その点について説明していきたいと思います。

まず、ローカリティといいますが、その特殊性のようなことをご指摘されました。また、それを前提に今日の提案といいますが、報告も考えてみる必要があるのではなからうかというご指摘がありましたけれども、まさにそれはそのとおりだろうと思います。

私どもがこういう教育改革といいますが、大学内で共通演習というものを手がかりとしながら教員に対するFDを始めたきっかけは、先ほどちょっとご紹介しましたけれども、卒業時無業者の増加です。これがきっかけです。いろいろな思いがあって教育改革に参加している人はいますが、組織としてこれをどうするかということが出発点になりました。

その原因を探っていく中で、入学直後からの懇切丁寧な指導が必要だろうということに思い至ったわけです。では、学生さんたちに対して自分たちは今までどういうアプローチをしていたかと考えたときに、確かに少人数教育を標榜してしまっていて、共通演習と同じようなことを各学部でされていたのですが、それが本当に例えば導入教育になっていたか。単に自分の専門性を簡単に易しく伝えることによって、「あなたたちは大学生になったのだよ」という感覚的なところをちょっと満足させるだけで終わっていたのではなからうか。結果として何が起きているかというところ、授業が成立していないわけですね。演習が成立していないわけですね。最初に例えば20名いた学生があつという間に10名ぐらいまでになってしまうわけですね。残念ながらこのような状態も少なからず存在し、トータルとして見れば、やはり組織としての十分な対応はできていなかったというところから、共通演習を組み立てています。

次に、ご指摘の2点目です。標準化しすぎるのではなからうかというご指摘がありました。教育を考えると、よく個性という言葉が出てくると思います。その人が持っている個性を伸ばしなさいというふうなことが出てくると思うのですが、それも非常に重要なことだと思います。今日の井村先生のお話の中でも、個性といいますが、その人が持っている特性を生かしたものを伸ばすべきだということで、それはあると思うのですが、ちょっと翻って考えてみますと、その前に私たちはみんな同じ人間なのですね。同じ社会を構成している人間なわけです。仲間なわけですね。そこには共通項があってしかるべきではなからうかと思っています。きちんとした共通項がなくて、そのうえに何かを作ろうと思っても無理ではないかと考えています。

同じことを、教育についても考えています。いろいろなやり方はあると思います。先生がたがとられる方法はあると思いますが、でも、おしなべてみるとこういうやり方はいい効果があるのではないだろうか、というような可能性はいろいろなところで示されているわけです。そういうやり方を取り込んで、今回、私どもは先生がたに指導案の

「案」のようなものを提示しました。指導案ではなく、指導案の「案」のようなものです。例えば、こんなことを私たちは考えました。これを先生がたはどう生かしていただけますか、という提案をしたのです。この点はなかなかうまく伝わらなかったところがありまして、先ほど言ったように押しつけと意識されたことがあったのではなかろうかと考えています。

実際に40名の先生がたにやっていたいただきまして、学生による評価などをえていますけれども、その結果を見ますと、非常に高いところに評価が来た先生と、残念ながら低いところに来た先生がいます。ここで特徴的なことは、私どもが提案した指導案の「案」だけを必死になってどうにかやっけていこうとした先生がたのクラスは、残念ながら評価が低かったのです。指導案の「案」はベースであって、指導案の前提となっていること、何を考えてそういう指導案の「案」が作られているのかまで理解していただいたうえで、さらに工夫された先生がたについては非常に評価が高くなったということがあります。

したがって、標準化というのはある一側面で必要だと思いますし、また、その標準化されたものに、ただただ従っていくという教員サイドの姿勢がある限り、先ほどの指摘は当たっていると思いますけれども、それを超えないとFDにはならないと思っています。今年度が初めての試みでしたので、いちばん最初のステップとしては標準化といわれてもしょうがなかったのかなという率直な気持ちもあります。以上です。

(神保) 名城大学での授業評価アンケートは約99%の実施率です。授業評価アンケートを実施すればそのまま99%が実施されるかというとなかなかそういう具合にはいきません。授業評価アンケート実施期間中は、大学の中に4か所のマークシート受け渡し用のブースを設け、授業は朝9時10分から夜9時20分までありますので、その期間は事務職員が張りついて受け渡しを行いました。

朝9時10分から夜9時20分までの長いつきあいになりますので、授業をお持ちの先生は、マークシート受け渡しブースを通るたびに声をかけてくれるようになりました。そのうち、授業評価についてのいろいろな考え方や意見などを話してくれることもありました。また、回収場所で待っていると、学生が授業評価アンケートや授業のことについて話しにきてくれることもありました。事務職員も教育について真剣に考えているという事がわかると、驚いた表情を見せる学生もいて、そういう機会がなければ事務職員が大学教育にかかわっているということに気づかないまま卒業していく学生も多いようでした。

実際にその受け渡し場所に立っていて分かったことですが、授業評価アンケートはやらないのだという先生も中にお見えになりました。そのときに私たちはFDを支援する職員として、「授業評価は先生の授業改善のために、そして学生の成長のために授業をよくしていこうという趣旨で行うものなのです」ということを繰り返し説明してきました。

絶対にやらないと心に決めている先生は強い信念を持ってそうおっしゃっていますので、説明をして「では、やりましょう」と言っていたかというところではありませんでした。授業評価アンケートを実施するという案内を送付すると、「授業改善のためだといっておいて、評価や査定に使うのではないか」という怒りの電話がかかりました。そういうやり取りが何度か繰り返され、そのたびに辛抱強く説明を重ねる中で、FDの趣旨が伝わることもあり、FDに関わり支援する職員として、FDの大事な意味を伝えていくことの重用性を感じました。

実際、絶対に自分はやらないのだ、もしやれというならば学生にチョコレートを配ってご機嫌を取ってから実施するという先生がいらっしゃいました。私はそのままそうですかという訳にはいかなかったので、「先生は、誰のために授業をしていますか。授業評価は先生のためですか。学生のためにやるのですか。先生の査定のためにやるのではないですよ」と繰り返し説明したことがありました。はじめは怒っていた先生も、授業評価アンケートの期間の終わりごろになると、だんだん怒っていた顔つきが柔らかくなって、最後には学生に配ると言っていたチョコレートを私に夜の9時ごろ持ってきてくれるようになりました(笑)。FD組織化への過程には、FDの本質を伝えるという、そういう職員の地道な仕事が陰にあるのだと思います。

田中先生からは、ベンチマーク要件を用いて各大学の課題を見いだすというその手法だけを取り出した場合の危険性についてご指摘いただいたように思います。FD組織化に向けての職員の仕事は、FDについての理解を広めるという地道な仕事でもあります。大事なことを辛抱強く伝えていくというその姿勢が人の心を打つこともある、それがFDへの原動力となりうることもあるという必要性についても、マネジメントとともに併せて伝えていかなければい

けないということを田中先生のご指摘から感じた次第です。

（林） 先ほど私が話題提供をさせていただいた内容のうちで、田中先生は、京都大学だから言えることではないかということをおっしゃいました。確かに、私がこれまでいろいろなところで先ほど言ったようなこと、特に教養教育の基本的なスタンスについて話をすると、「京大さんだからそんなことが言えるのですよ」という声を山ほど聞かされてきています。田中先生が先ほど、その中に単に京大だからということではなく、どの大学でも共通な教養教育についての基本的なスタンスというか、考え方があるとおっしゃったのは、そう言わないと林の立つ瀬がないのではないかというご配慮かと思いましたが、私自身はまさにそのようにずっと思っています。

多くの地方大学や小さな私立大学にいる学生諸君の中でも大多数は、これまでの高等学校までの勉強とは違って、親に高い学費を払わせて大学に入ってきているからには、何らかの形で自己発見・自己脱皮をしたいという願望を持っているということ、聞いたことがあります。このことは非常に大事なことであって、それにどう応えるかは、やはり大学である以上、学問研究との関連で、すなわち、日常と学問研究とをつなぐという考え方で、どんなにこれまで勉強嫌いだった学生に対しても、このいちばん基本的な考え方でリンクできるはずだと。確かに小さい大学ではそのことをやっていくのに、先生方の必要な援助、努力は、京大のように楽なところとは違って大変なご苦労があるだろうと思いますが、押さえておかなければならないところは共通だろうと思っています。

その点でひとつ質問したかったのは、先ほどの久留米大学の安永先生のお話ですが、学生の状況を見て何が必要なのか、どうする必要があるのか、文字どおり大学の進むべき方向に真剣に取り組んだ結果としてFDになっている、もうFDと呼ぶ必要もないかもしれない、大学本来のアクティビティだと思うのですが、その際に、そういうふうにして進められることになった「共通演習」の中身、内容は一体どういうふうに議論され、今どうなっているのか。そこにはどういう課題があるのか。この点だけは聞いておきたいと思いました。

（松下） はい、どうぞ。

（安永） ありがとうございます。共通演習の中身自体は、いわゆる導入教育でよくやられている授業の受け方とかレポートの書き方など、実はそういうところで現在始めています。

議論の中でいちばん最初にあったのは、まず自分たちは本当に教育する力があるのだろうかという問いかけでした。委員の先生がたの中から「自分もない。あなたはどうか」「いや、ない」「ない」「ない」というふうなことから始まりました。ではそこをどういうふうにしていけばいいのだろうかといったときに、一方で方法論があると思います。一方で今ありました内容があると思います。この内容につきましても、うちの卒業生といいますか、学部生に、どういふことをどこまで教えればいいのか、ということをお明確にしたうえで、そこからずっと演繹しながら組み立てていく必要があるかと思っています。

初年度はそこまでいきませんでした。実際に内容をみんなで考える、要するにテキストをみんなで作ろうという意気込みはあったのですが、新しいことをやりますといろいろな交渉事が出てきて、それに時間を割けなかったというのが実情です。1年間やっていく中で、新しいものを作って、久留米大生に合った内容にしていこうというところまで来ています。今、次年度に向けては昨年行った内容を一応は提示していますが、それについて先生がたがさまざまなものを加味していく、加えていくことを皆さんで考えていきましょう、というふうになっています。

例えば図書館の使い方については、やはり各大学に図書館がありまして、かなり個性もあると思います。その個性をうまく引き出しながら伝えられる内容に変えていこうというような努力をしているところです。

そういうところでもよろしいでしょうか。

（松下） 林先生、それでよろしいですか。先ほどまた後で話すと言って残しておられた内容は。

（林） いや、先にフロアからどうぞ。

(松下) 分かりました。

田中先生の話提供に対するリプライという形で3人の先生に話を補足していただきました。今出ている論点も幾つかにわたっています。例えば実践的FDと安永先生はおっしゃいました。一方、京大の私たちのセンターでは相互研修という形でFDをやっているのですけれども、その二つの関連はどういうふうに見ればいいのか。それから、名城大学では個別のFDサービスと集団のFDプログラムをなさっているとのことでしたが、FDにおける個別の取り組みと集団的な取り組みのあり方をどう見るかですね。さらに、これも安永先生のところで出てきましたけれども、標準化とそれを超えるもの、これは標準化と個性化と言い表せるかもしれませんが、その両者の関係です。あるいは標準化の持つ意味と言ってもいいかもしれません。それから、神保先生が補足でおっしゃったことなのですが、制度を作るということと、その制度を実際に機能させていく際の人と人をつなぐ努力というか、それがやはりFDにとっては非常に重要なのではないかというような気持ちもいたしました。今日は教員参加、事務職員参加、それから学生参加ということでそれぞれフォーカスを決めてお話ししていただいたのですが、例えば教員参加の中で事務職員や学生とのかかわりが語られ、事務職員参加の中で学生や教員がどういうふうにかかわっているかという話も出てきましたので、多分フォーカスのしかたが違うだけで、実際のFDの中では、かなり重なり合っている部分があるのではないかなというような感想も抱きました。

ここで今の論点について話をさせていただくとパネルディスカッションのようになってしまいますので、その議論に移る前に、ぜひフロアの皆さんのほうからご質問やご意見、ご感想などを頂ければと思っております。残り時間が非常に短いので、申し訳ありませんが、一度だけ皆さんに手を挙げていただきまして、ざっと質問を出していただき、こちらで引き取ってそれにお答えするという形にしたいと思います。多分それが一度できる程度ではないかと思っておりますので、ご意見やご感想、ご質問などがおありのかたは手を挙げていただけますでしょうか。

お一人、お二人、あちらにいらっしゃいますね。3人のかたが手を挙げていらっしゃるようですけれども・・・、そちらですね。はい、分かりました。ちょっと私は見失ってしまいました。まずA先生が手を挙げていらっしゃいましたので、それでは順番に、こういきたいと思っております。では、お願いします。

(A) O大学のAでございます。時間が限られておりますので、先ほど名前を出していただいた関係上、林先生に一言頂きたいのと、2番めの質問は神保さんにコメントを頂きたいと思っております。

林先生は報告の冒頭に、ほかの2例に比べると組織化という点では極めてまだまだの話であるということで、そこから話に入りましたが、京都大学の動きの今後に向けた組織化の展望といったあたりをぜひお聞かせ願えればと思っております。

次に神保さんに質問したいのですが、その前に一つだけ、林先生ないし田中先生あたりにもかかわる情報提供を一つします。O大学では先ほど林先生が紹介してくださったとおり学生参画型の教育改善を随分前からやっているのですが、今年卒業する4年生の学生が京都大学の事務職に就職いたします。たまたま名前が田中というのです。

それで、神保さんに、こういうかかわり方で学生が事務職員に入ってくること、これは神保さんがおっしゃったような流れからすると非常に重要なことではないかと思うのですが、それは実際にどう受け止められるか。自分の経験なども踏まえて、学生時代からすでにFDにかなりかかわっている学生がそういう形でいわば戦力として入ってくる。もちろん自分の大学にということではないのですが、日本の大学全体にかかわっているというのが、非常に私にはいいことではないかと思うのですが、コメントを頂ければと思っております。

もう一言だけ言いますと、先ほど田中先生が教員、学生、事務職員、どれも大事なのだけれどもという言い方をなさいました。私は今のようことを考えると、学生がいちばん突破口としていいのではないかと思うのです。学生からそれがスタートして、それが今度は事務に加わってくる、それが非常に有効に機能すると教員の組織化という部分にもうまくつながっていくのではないかという感じがするのですが、そのあたりでコメントを頂ければと思っております。

(松下) 最初に全部ご質問を受けてからまとめてお答えいただくようにしたいと思います。では、そちらのほうで手を挙げていらっしゃったかた、申し訳ありませんが、ご所属とお名前をお願いします。先ほどはO大学のA先生でした。

(B) H大学のBと申します。

今日のお話は、田中さんのまとめによると、FDが教員によるFDだけではなく、学生、職員も含めて拡大していくという新しい段階に入っているというお話だと思うのですが、多分そうなってくると、FDではなくて、ユニバーシティ・ディベロップメントというような新しい枠組み、構造に入っていく可能性があると思うのです。そうすると、今までの既存の大学教育の枠がどこまで壊れるのかというところがポイントかと思うのですが、それについて三つほどお聞きしたいと思います。

一つは、林先生がおっしゃっていた学力低下という現実に対してどう対応できるかというところまで含めて考えていくというご示唆は、結局、教育成果、学生がどういう力をつけたかというアウトカムレベルでFD等を通じて作られた教育改善の効果を把握しながら改善するというスパイラルができないとだめだと思うのですが、全体的に成果・効果の確認という視点がちょっと読み取れなかったので、そこら辺はどういうふうにお考えなのかを教えてくださいたいと思います。

それから、二つめは、学生参加が非常に重要なテーマだと思うのですが、諸外国の高等教育で日本の大学が学んでいないものは大学における学生のアクティビティであって、ヨーロッパやアメリカはどこでもボードのメンバーであり、ヨーロッパでいけば学生が大学運営の主体になって実際に評価もすることが常識になっています。フィンランドでは、アメリカの大学生に比べてフィンランドの大学生は大人だからできるのだといばっていましたが、アメリカの学生と比べて幼い日本の大学生はそうならないですけれども、いちばんの問題はやはり僕はそこではないかと思うのです。大学を通じて成長する学生が国際社会の中で対応できないのは、やはり子供でしかない、つまり、市民として育てるという観点を考えれば、学力以外に市民として大学生を育てるという像を大学人は持てるのかというところで、今は持っていないですね。学生参画が単なる参加を超えて主体としての学生成長という観点を持ちうるかどうかというところが二つめの質問で、どなたでもけっこうでございます。

それから、最後の点は、職員の参加という問題は、多分教育活動が教員だけで完結しないというので、アメリカでもFDやTA制度は教員を雑務から開放して教育と研究に、コアの部分に収斂させるための装置なわけですが、ところが、日本はFDが雑務を教員が引き受けるための装置になってしまっているという面があって、私はだから、教育活動がもう少し分業化して、学習支援職員やアメリカのような学生関係職員のような職種が多面に出て全体として学生を教育するという仕組みにならないと、FDを拡大していくと教員が本来の能力を発揮できないという矛盾関係にあると思うのですが、そこまでこの組織化の話はいくのかどうか、この三つをちょっとお伺いしたいと思います。

(松下) B先生、今のご質問は全員にお答えいただきたいということですか。

(B) 司会のほうで振り分けていただけてけっこうです。

(松下) 分かりました。次はあちらのほうで挙手されていた方、お願いします。

(C) K大学のCと申します。標準化という話題についてなのですが、安永先生の取り組みに対して田中先生からのコメントがあったのですが、私のほうからも、質問というよりはコメントをさせていただきます。

こういうことを言うときもふたもないというか、嫌われる発言になるかと思うのですが、標準化が万能だとは思っていませんけれども、安永先生の大学に限らず、ローカリティでは片付かない共通した問題として、標準化すれば教育の質が上がるのに標準化できない実態というものが、日本の、あるいは世界の多くの大学に共通してあると私は認識しています。私の大学の熊大でも恐らくは標準化したらクオリティが下がるという教育プログラムはほとんどないのではないかと考えております。標準化の努力によってクオリティが上がるにもかかわらず、標準化に取り組みない、そのエクスキューズの理由として、標準化には弊害が多いという議論がなされがちのように思います。

すみません、机上の空論と思われるかもしれませんが、私どもは新しい大学院修士課程をこの4月からスタートさせることになっておりまして、教授システム学専攻という分野なのですが、そのスタートに当たって、教員間でカリキュラム体系、つまり、教育プログラムを構成する授業科目全体の構成から始まって科目の中身の細部に至るまで、

教員どうして議論し、ある種それぞれの授業内容についてたたき合うというようなこともやりました。そういうことを踏まえて申し上げているのですが、そういった教員どうしの相互不可侵のようなものを打ち破るような取り組みは、別に上からの押しつけの改革ではなく、必要な標準化の取り組みではないかという感を強くしております。

コメントというか、田中先生からリスポンスがあればもちろん歓迎いたしますが、以上でございます。

(D) I 県立 I 大学の D と申します。

今日、神保先生のほうからお話がありましたように、私立大学では事務職員のかたがかなり自主的、自立的に大学運営や、今回の場合は教育の改善というようなことだったのですけれども、それだけではなくて、大学全体の改善というようなことに取り組んでいらっしゃると思います。しかし、私の所属している公立大学においては、職員のかたたちのそういった動きが非常に緩慢なのではないかという印象を受けております。組織的な問題とか、あるいは個人的な意識の問題とか、もう少し職員のかたたちが大学の改革に取り組めるような地盤にするためにはどういったものが必要なのか、どなたでもけっこうなののですが、そのあたりについてよいアイデアがあればお教えいただければと思います。

また、京都大学の今の職員のかたたちの状況、神保先生などのお話を伺っているとかなり専門職化しているような印象を受けたのですが、そういったことの進展はどのようになっているかということもお教えいただければと思います。よろしく願いいたします。

(松下) 先ほど手を挙げていらっしゃったかたは恐らく全員当たりましたね。

(E) いいですか。

(松下) はい、ではどうぞ。

(E) C 工業大学の E と申します。

先ほどの安永先生の共通演習はとても興味深く、最初に協同学習の中で学生を中心ということをおっしゃいました。その部分でいきますと、この共通演習も本来は協同学習であり、学生中心で、学生によって運営されるべきものと考えているのですが、どうも伺っていると、こういう科目は学生が自主的に動かない限り、それは私どもの学生も同じですが、どうしても教員中心になってしまうと思うのです。そのようなときに例えば FD が必要だとすれば、そういう状況を教員が集まって検討しながら解決していく以外にない。その意味でいくと、安永先生の試みに対して標準化してもやむをえないのではないかという意見に私もある部分で同感するのですが、その内容も引くくめて、その辺の努力に関してちょっとご説明いただければと思います。

(松下) 共通演習に対する学生の参画をどう促すかというお話ですね。分かりました。

それでは、せっかくですので、井村先生、何かご意見やご感想などがありましたらお願いしたいと思います。

(井村) FD は教員個人の教育能力を発展させるということから始まっていると思うのですけれども、それが組織化されないといけないというのは当然のことでありまして、今日はその一端をそれぞれの立場からお話いただき、大変感銘を受けました。

ただ、FD の定義はやはりかなり難しく、単に教育能力が高まればそれでいいとは言えないわけですね。もうちょっと幅広く全人的なものとして教員の資質が上がるというところまでいくことが必要ではないか。それが、先ほどだれかがちょっとおっしゃいましたが、優れた社会人を作っていくというようなところにつながると思います。もうちょっと広がった FD を考えていくべきでしょう。

もう一つ、大変難しいのは、これは文部科学省の中教審などの議論でもそうなるのですけれども、やはり一部の代表的な大学の人が集まってきて、そのレベルで議論をしてしまう。今日の私の議論もそうであったのではないかと

います。しかし、大学は今、非常にたくさんできてきて、それぞれが異なった教育目標を持っている。だから、どうい学生を作ろうとしているのかというアウトカムまで本当は考えなければいけないのです。安永先生のお話などには少しそういうところがあったわけですが、そのためどういう戦略を立てるかが問題ですね。

だから、林先生のお話は非常に京都大学らしいのですが、それでもやはり私のような実学の者と先生のような虚学の人ではかなり立場が違おうと思います(笑)。幾ら自分で考えられる学生を作っても、国家試験に通らなければ医者にはなれないわけで、やはり分野によってそれぞれ教育目標が違って行く中で、どうやって自学自習の姿勢を作らせていくのかということが必要ではないでしょうか。だから、そういう学生が卒業するときにどうなっているのかというアウトカムを見ていただきたいということを考えました。

(松下) たくさんご意見やご質問を頂きました。もう司会では振りませんので、各話題提供者の先生がたで、これは自分にあてられた質問だと思われるものに対してお答えいただければと思います。また安永先生からでよろしいですか。お願いします。

(安永) 貴重なご意見、コメントをありがとうございます。私に与えられたといいますが、答えられるかなと思うのが幾つかあると思うのですが、最後のほうから行かせていただきます。いちばん最後に井村先生のほうからありましたけれども、教育力という言葉でよくいわれることがあります、単なる方法論を鍛えれば、それで十分だとは全く考えておりません。やはり自分たちがどういう学生を育てていきたいのかということや常に考え続ける、問い続けるという姿勢をまず教員に持っていただきたい。そういうときに、全く仕掛けがないと先生がたに、なかなか入ってきていただけないとか、そういうことを考えるよりは自分の専門をもっとやりたいということが常にありますので、私どもは先ほどのようにどの先生にもかかわる、それを体験しないといけないような状況を一度作らせていただき、先生がたに入っていて、その議論をともにやっていきたいと考えています。

一つの仕掛けとして、同僚支援グループというものを立ち上げているのですが、そこは当初は共通演習についていろいろ意見交換をする場にしていました。議論がどんどんエスカレートして、それはいいことなのですが、例えば教育・学習支援センターの支援とは何ぞやとか、先ほどありましたような標準化について私はこう思うのだという意見がどんどん出てきて、要するに教育というものをこの先生はどんなふうにとらえているのだろうかということが見えてくるような状況になってきています。その辺を今からも掘り下げていく、というふうなことをやっていきたいと思っています。

もう一つ、やはり大学の目標といいますが、どういう人間を育てるのかということやベースにしながらすべてを企画していかないとはいけません。今日ご報告させてもらったのはその中のごく一部でありまして、共通教育といいますが、教養科目を中心に、例えば「命とは何か」、「食生活はどのようにすればいいのか」といった基本的なところから学生が学んでいけるように、カリキュラム全体を考え直しているところです。

それから、先ほど学生参加の件でご質問がありました。今現在何をやっているかお伝えしますと、12回共通演習をやった後に、参加した890名の学生さんにレポートを頂きました。初めての試みであったこの共通演習をさらによくするために皆さんの提言をお願いしたいということで、レポートを頂いています。800以上あるわけですが、それをずっと読む中で、見てみますとやはり共通項があります。そこを次につなげていくということで、現在はそういう形でしか学生参加はできていません。

ただし、これが2年、3年と展開していきますと、共通演習の中でさまざまな技法、話し合いのやり方などを学んでいっていますので、例えば「話し合いのやり方が分からないのだけ」となったときに、先生がたをサポートするTAのような感じで上級生が下級生を指導する。これは共通演習だけで考えているのではなく、共通演習をベースとしながら展開しているキャリア教育の中で実現したいと思っています。

今の計画でいきますと、これは2年生の前期に予定しています。実は1年生の前期に共通演習、1年生の後期にその展開としてキャリアプラン入門、それから、2年生の前期にキャリアプラン応用というふうに展開していきます。その「応用」のあたりに先ほど言われましたPBLのようなプロジェクト的なもの、もしくはプロブレマ的なものを入れていこうと思っていますが、ここにはどうしてもファシリテーター役が必要になってきます。以前は大学院生だけ

を考えていたのですが、すでにそういう私どものカリキュラムを経験した先輩、要するに上級生をそこに組み込んでいけたらと思っております。

もう一つ、K大学のC先生のほうから標準化のことがありましたが、ここは本当にいろいろまた考えていけないと思っています。一つきりの標準化というのは大変だと思います。だから、例えばレポートの書き方を指導するためには、こういう方法もありますというように、いろいろな情報を提示することによって、その中から先生がたが自分のいちばんやりやすい方法、例えば自分の専門性をそこに生かしやすい方法を自分で選択しながら並べていき、全体像を作っていくというような形にしていくことが将来的には必要ではなかろうかと思っています。もちろんそういう試みがほかの大学でなされていることも承知しています。そういう方法で、標準化というとかかなり反発を受けるところがあるのですが、そこは少し解決していけるのではないかと思います。

今のところ以上でよろしいでしょうか。

(神保) 私あてにご質問いただいた中で、もしかしたら抜けているかもしれませんが、O大学のA先生のご質問とI県立I大学のD先生のご質問に答えさせていただけたらと思います。

まずA先生から頂きましたご質問ですが、学生時代にFDに携わってきた学生が事務職員になってまたFD活動に参画するというケースについてのコメントですが、例えば京都大学のFDに参画した学生であったり、O大学のFDに参画した学生であったり、学生時代にFDの経験をもつ学生が事務職員になりたいという希望があれば、ぜひ名城大学に入っていて、一緒にFDをやりたいなと思っております(笑)。学生時代にFDにかかわるといふ経験は、たとえ将来FD以外の仕事を行う場合でも、きっといい経験になっているだろうと思います。

名城大学では、授業アンケートの企画段階で学生に参画してもらって、学生の大学・学部・学科に対する満足度を取り始めたところですが、ずっと実施したいと願っていた企画段階での学生参画ですが、今年やっと実現することができました。A先生がおっしゃったように、学生を切り口にFDを進めていくということは、名城大学でも大事にしたいと思っています。その中で、名城大学の文化ではまだまだ難しい部分も残っているので、まずは学部FDから出発する。学部FDから出発すると、学生の成長をゴールに置いて教育現場で起きた疑問を解決していくという発想に自然となっていくから、その過程で学生に参画してもらうというプロセスを取ることが可能であると思います。その本質に立ち返って、現場の疑問からFDの活動につなげていきたいと思っています。

それから、D先生からは、国公立大学と私立大学の職員の違いについてのコメントをいただきました。実際に私は私立大学におりますので、国公立大学との違いをはっきりと肌で感じているかということ、そうではない部分もあるのですが、ただ、若手の事務職員で勉強会を開いていて、その勉強会のメンバーでは職員のモチベーションの違いや専門職化について、国公立大学でも私立大学でもどの大学も同じような悩みを抱えていることがわかりました。まずは、個人のモチベーションと組織の文化、それから経営陣の意識改革の三つの改革をやっけないと、大学全体が大きく変わっていかないのではないかとというのが、実際の現場にいる事務職員の視点からの意見です。

(林) 一つはA先生から京都大学の「学生参画を駆動力とするFD組織化」で、実際に組織化の展望はどうかというストレートなご質問を頂きました。逃げ口実を言うわけではありませんが、表題がうまくできておまして、学生参加を「駆動力とする」ということで、まさに駆動力であります。学内でこういう議論を始めてから少しずつ広がってきている議論、および、認証評価が全学的な課題として出てきているということも関連して、次第に議論の質が変化してきています。

結論的に私の見通しをいうと、京都大学のような大きな大学で、虚学から実学までばらばらに10学部もある総合大学で、大学全体を十把一からげにまとめて、FDを組織化するということはありません。基本的なのは、それぞれの学部が入学してくる学生を直接見て、この学生を4年間にどういうふう卒業させるのかということについて真剣に議論するということが進まなければ、FDの組織化にはならないと思っています。

学生と議論をするということは、そういうものを進めていくための種をまいているということだと思っています。この半年ぐらい前から少し問題を提起していることですが、まだ京都大学の場合、各学部の先生がたは「1～2回生の学生は全学共通教育のほうでよろしく願います」という感覚が随分強いのですね。その点では、今日

お話のあったような小さい規模の大学とは違って、古いイナーシャが強くなるわけです。その状態を切り替えて、例えば1回生から3回生までの3年間の基礎・教養教育の課程をどうするのかということについて、それぞれの学部がそろそろ真剣にちゃんと考えなければならない。そのことができるようになると、本来の組織化ができると思っています。そういう意味で、学生の駆動力を単にストレートにエクストラポレートできるとは思っていません。それが一つです。

それからもう一点は、全然違う話をして恐縮ですが、先ほど学力低下ということについてH大学の先生からご指摘、ご質問がありました。これも私の個人的な意見を申しておきます。学力低下が大学の教育の中でも確かに問題になってきていますが、その問題の本質的なところは何かというと、文字どおり入学してくる学生の学力が低下しているというよりは、中学校から高校の間で、かなりの生徒たちが、学力低下するというより勉強すること自体が嫌いになったまま高校卒業まで来てしまって、そのまま大学に入ることができてしまうという実態のほうが問題だろうと思います。これは学力低下というか、勉強意欲そのものの喪失を大学が受け止めざるをえないという状況だと思えます。にもかかわらず学生諸君は、大学に来たからには自己脱皮・自己発見の願望を持っていますので、そのことをしっかり見据えて、学生一人一人が何かの機会に目からうろこが落ちる思いをつかむこと、そのことがまずこの問題についてはいちばん本質的なことだろうと思っています。

(松下) 林先生にはたくさんご質問があったように思いますが、よろしいですか。例えば、これはご質問というよりは井村先生からのご意見で、交流会の評価も入れてほしいというお話がありましたし、また、B先生からはFDを例えば分業化するべきではないかというご意見も出ていました。

(林) 井村先生からご指摘の、このような活動がどういう実際の成果を生んでいくかという点についてですが、参加した学生諸君の変化の度合いはやはり著しいものがあると思っています。多分、A先生にも同意していただけると思うのですが、大学教育なり勉強のことについて先生と直接、冗談を交えてでもいろいろな会話ができる機会にちょっと触れるだけで、学生諸君の意識はがらっと変わるということを体験しています。そのことが、卒業まで、あるいは大学院に進学するときの気構えに影響を与えていると言えます。ただ、それがまだごく限られた学生であるということで、そこをどう展開していけるかということが課題だと実感しています。

(井村) いわゆるポケットゼミもそういうことですね。学生が学問に触れることによってインスパイアされることが目的でしょう。そのことは、大学教育にとっては非常に大事なことだろうと思います。

(林) まさにそうですね。

それから、もう一点は、職員の参画について国立大学の場合はどうかというご質問がありましたが、これについては、先ほど組織化の展望ということでお話したことと関連しております。一つの単位組織が自分のところの学生をどういうふうに教育するか、こういうことをやってみる必要があるのではないかという議論が起こり、その実際の活動の中にいらっしゃる職員のかたは、明らかにその参加される質が変わることを実感しています。我田引水で恐縮ですが、3年前から京都大学では高等教育研究開発推進機構を作って、京都大学の全学共通教育をどのようにしていくか、問題はどこにあり、どう改善していくかを全学的視点から相当突っ込んで議論する場所を作りました。そのことに専念するしっかりした事務組織を作ったのです。その事務組織は、現在までのところ非常に優れた活動をしてきています。従来からあった、教授会などが決めたことは文句を言わずにやるという単なるパッシブな事務組織とは質の違うものができるという経験をしました。そのことから、組織が本当にどういう目的を持って動くかということに依存しているという実感を持ちました。まだまだ十分にできていないのが現状ですが、このことだけは申し上げておきたいと思えます。

(田中) 時間もないので、どう答えたらいいかよく分からないのですが。まず、感想めいたことからいいます。先ほど神保さんが、窓口で評価の問題で教員と対応している事務員の話を読まれたのですけれども、あれが今日

の話の中でいちばんリアリティのある話だったのではないかと思います。あの話から比べると、後の話はすべて随分抽象的なレベルの話です。「本当にローカリティに根ざしたFDとはどうなのだ」という真剣な議論に行こうとするなら、多分、あの神保さんのお話しあたりに照準を置いて話し合う必要があるのではないかと感じます。

H大学のBさんからは、学生参画型で、たとえば欧米のほうで学生が大学の経営なんかに参加しているのに対して、日本ではどうなのだということでした。もちろん、両者には、たくさんの違いがあります。伝統型の学生、つまり、青年期の特定の年齢で大学に入ってくるという学生が、まだまだ日本では圧倒的です。これに対して、欧米のほうは、非伝統型の学生がたくさんいます。非伝統型の学生は、ある意味で大人です。だから、経営に関与していくというのは、当たり前であります。日本の大学の学生の場合は、通過集団です。適当な年齢で入ってきて、適当な年齢で出ていくわけです。そうすると、学生をどの程度中心に置くことができるのかという点で、限界があるのは当たり前です。これは随分難しい話だと思っています。

ついでにいいますと、O大学のAさんが、学生を中心に置いてと言われました。もちろん、学生を教育する事こそが問題なのだから、学生をどう変えるのか、学生がどう変わるのかというところに焦点を置くのは当然なのです。しかし、逆の言い方をしたら、そういう学生を変えることに対して責任を負っているのは、教員なのです。だから、あくまで教員がどう変わっていくのかというところが、基本的な問題なのだといえ、そのとおりだと僕は思っています。そこで、先ほどの学生が通過集団であるというような話が若干絡み合っていくかと思っています。だから、今日の話の三つの中でどこに焦点を置いていくのかという点は、いろいろな条件を考えないと、早計になかなか答えが出るのではないだろうと思います。

標準化ということが議論になったのですが、僕は標準化は決して悪いとは思っていません。ああいう形の標準化が提起されたのは、あの大学の一つの回答の出し方だと思っているのです。いずれは、あれだけでは飽き足らないということで、これを超えていくという形でも実践は展開されていくだろうと思います。だから、標準化が一般的にだめだなんて議論は絶対にないわけで、今のところは標準化でやっておられるだろう、いずれそれを超えるようなこともされるだろうと考えていかざるをえないと思っています。

Bさんの言われたことでもう一つ気になったのは、どういう学力をつけて、それがどの程度の効果があってというような、きちっとしたアウトカムみたいのところから物を見ていくというような言い方をされました。僕は、そういう発想がほとんどないのです。多分そういう発想で通る大学と、通らない大学があるのではないかと思います。Bさんの言われたのは、とても一般論に見えるのだけれども、案外、とてもローカルな議論なのかもしれない。つまり、ああいう経営的な発想がずっと通っていく大学と、通らない大学があるかもしれない。どうして通る大学があって、通らない大学があるのかということが、僕にとってははるかに重い問題のような気がします。ですから、そのあたりは今後議論するに値するのではないのでしょうか。

差し当たってそれぐらいです。

(松下) 恐らく今のお話を聞かれてまた突っ込みたいとお感じになったかたもいらっしゃるかと思うのですが、もうすでに5時7分になっておりまして、そろそろ締めなければいけない時間になりました。

今日は4人の先生に話題提供をしていただきました。私としては、それぞれの違いというよりは、むしろそこに共通するものが多く見えてきたように思います。教員、学生、事務職員それぞれがかかわりながらFDをやっていくことの必要性が非常に強く認識されてきているということですね。それから、見かけは違っていても、そこで実際にFDが機能していくうえで必要なのは、人と人がどういうふうにかかわっていくか、同じ思いを持ちながら学生を育てていくうえで、どういうふうにつながっていけるかということにあるのではないかと強く感じました。

それから、例えばトップダウンとボトムアップ、どちらが先に始まっても、それがつながっていく。うまくいっている大学のFDは、例えばトップダウンで始まってもそれをボトムアップで支えていくような働きがあり、逆にまたボトムアップで始まったFDでも例えば交流会などフォーマルな支援を受けられたりしているというようなことがあり、その両者がうまくかみ合ったところでFDが進んでいくのではないかとというような感想も抱きました。

とても簡単なまとめで申し訳ありませんが、以上で今回のシンポジウムを終わらせていただきます。どうもありがとうございました(拍手)。

この後、2階で懇親会がございますので、どうぞふるってご参加ください。

（大塚） 懇親会は、申し込みがなくても、もちろん会費5000円を払っていただかなければいけません、飛び入りでも参加できます。シンポジウムに参加してくれた先生がた、それから井村先生も懇親会に残られますので、話してみたいというかたはぜひいらしてください。飛び入りでも大歓迎します。会場はもう開いていると思います。皆さんの集まり次第で始めたいと思いますので、どうぞお集まりください。