

全 体 討 論

(大塚) それでは再開したいと思います。ディスカッションの部の司会は、センターの松下教授にバトンタッチしたいと思います。

(松下) 残りの時間が1時間弱しかありませんので、申し訳ありませんが、こちらで仕切る形で進めさせていただきたいと思います。まず、ただ今の4名のシンポジストから、いろいろなご意見、ご質問を頂いているので、センター長の田中先生から、それらに対するリプライを10分程度でお願いしたいと思います。その後、時間が短くなってしまいましたが、30~35分ぐらいをフロアのみなさまとの質疑応答にあてたいと思います。一問一答という形だと多分時間が足りなくなりますので、何名かずつ質問をまとめて伺い、お答えいただくという形を取りたいと思っています。そしてその後に、またシンポジストの先生方に一言ずつお願いすることにいたします。絹川先生には、最後すごく端折ってお話いただきましたので、付け加えられることなどありましたら、補足も兼ねてお願いします。では、そういう形で後半は進めさせていただきます。

まず、田中先生からお願いします。

(田中) 先ほど4人の先生から、質問や意見、疑問など、いろいろ出していただきました。本当に予期どおりの広さと深さです。あれだけ多様な角度からくりだされるさまざまな深さの質問に10分足らずで答えられる道理はありません。だから、それは最初から断念することとして、さてここで何をしゃべるべきか。たとえば山内先生からは、授業アンケートについて、さらに工学部との連携の在り方について、具体的な質問がありました。関内先生は、京都大学のセンターの特質がどこにあるのかという問題と関連する事実関係確認の問題も幾つか挙げられました。ともかくも、私が一番大きく受け止めた問題はたった一つです。京大のセンターは何をやってきて、今どこにいて、どこに行こうとしているのかという問いです。つまり、一言でいえば、過去・現在・未来という時系列に沿って「あなたのセンターのアイデンティティはどこにあるのか」という問いを投げかけられたと思っています。

この問いを二つに分けることができます。一つは、啓蒙型FDから相互研修型FDへという移行に関する問いです。たとえば、相互研修型FDには本当に実現可能性があるのか、それへの移行という事実認識は正しいのかという問題が、絹川先生からも提起されています。それから天野先生からは、もう一つそこを突っ込んで、相互研修型FDの達成から、さらにどこに行こうとするのかという問いも提起されています。

この二つに十分に答えることは到底できませんが、関連して連想的に想起することが幾つかあります。まず、日本の私たちと同種のセンターにはいろいろな形があります。たとえば教養教育とのかかわりについては、多くのセンターはこれを免れることはできていません。京大のセンターもスタッフの半分は教養教育、京大のチームでいえば「全学共通教育」とかかわっています。全学共通教育とかかわるミッションをもつ部門と、それを越えたミッションをもつ私の属する部門とは、どのように調和していくのか。これは、なかなか難しい問題です。この問題を抱えながら、センターは仕事をしています。

たとえばアメリカやカナダでは、この種のセンターの主力を担っているのは、ほとんどがファカルティ・デベロッパーというアカデミックスタッフ外の人たちです。この背後にあるのは、テニユアです。テニユアを手に入れるために、大きな関門を超えざるをえない。その関門を超えるためには、自分の授業についてのきちっとしたアドバイスも欲しいし、いろいろな実的な助けも欲しい。そのためにファカルティ・デベロッパーがいるセンターがある。こういう構造になっていると思います。日本の場合、そこに行くのかどうか。これは、センターのアイデンティティを考える場合、大きな問題です。これは大学教員の雇用関係と密接に関係しているので、予測は簡単ではない。簡単には言えませんが、そんなにストレートにそちらの方には行かないのではないかという感じがします。

それから、天野先生に示唆していただきましたが、たしかに私たちの相互研修型、あるいは相互啓発型FDは、トヨタのQCサークル運動などと連想的につながるところがあります。おそらくは大学にも企業にも、そういう集団が

組みやすいような人間関係のありかたがあつて、そこに日本の特徴があるとも思います。私が思うに、QCサークル運動は巧妙に従業員の自発性を調達するやり方であつて、相互研修型FDは、こういう文脈には入らない。けれども、ああいう組織ができる風土があるからこそ、私たちの相互研修型FDも成立しうる余地があるというべきかもしれない。そういう感じを持っています。とすればQCサークル運動の脆さもまた、相互研修型FDは共有しているのかもしれない。

相互研修型のFDには、成立の可能性があるのか。絹川先生の言い方でいえば、教員の自律性というものを前提にしてかかっているのだけれども、実際問題、やってみたら全然やる気も何もない大量の教員に出会うではないか。私自身がこういうことを話したり書いたりしていないわけではありません。たしかに、センターが公開授業で呼びかけてみても、あるいはこういう会をやってみても、京大の先生はほとんど来てくれない。そういう問題はあります。どうしても来てくれないなら、仕方がないから、委員会方式とセンター方式とを合体してやらざるをえないと思っています。また、ある場合には割当制でやることも悪くないとも、私は思っています。そういういろいろな形でやらざるをえない。つまりⅢという、私たちの本来のところを動かすためには、Ⅰ、Ⅱ、Ⅳというところを生かしていかざるを得ないと思っています。

ただ、差し当たっては動いてくれない大半の人たちが何もしていないかということ、そうではない。動いてくれない人たちは、日常的には小さな小さな授業改善や教育改善の努力をずっとやってきている人たちだとも思います。残念ながら、彼らを動かしている日常的な力にまで私たちの働きかけが及ぶことができていない。そこにまで働きかけるために、あえて上の方から組織化する場合もあるかもしれない。そういう形で何とか彼らの＜日常的に教育を改善する力＞と出会いたいと願っています。この考え方の基盤には、関内先生が言われているような、同僚としての教員への信頼がある。こういう形で、あえて相互研修型FDを考えていこうと思っています。

日本の大学教育センターは、アメリカ型、カナダ型のファカルティ・デベロッパーとはちがって、アカデミックスタッフによって構成されています。ですから、日本のセンターのスタッフはみんな、研究者であることとサービス提供者であることとを何とか両立させようと努めています。私たちは、アカデミックスタッフであり研究者であるかざりで、ほかのアカデミックスタッフと同僚性をもちうる。そうであるがゆえに私たちは、相互研修型FDを実施しうる。私は、この中途半端な組織形態を、アメリカ型へ移行できていない過渡的中間的形態だなどとはけっして思いません。これはこれで一つの完結した組織形態であつて、この良さをどう生かしていくのかということこそが、問われている。そう思っています。

そう言った途端に、新たな問題に直面せざるをえなくなります。天野先生が言われたように、たとえば、私たちがこれから巨大な概算要求プロジェクトに従事していくとき、なお自分たちを研究者だと言い切るだけの余地が残るのかということです。京大内部のFD研究検討委員会、関西地区FD連絡協議会、国内連携、国際連携など多種多様なサービス業務に献身すればするほど、私たちは研究者性を喪失していくかもしれない。私たちはそのところで、とても苦しいところに来ている。ある種の過渡期に来ているわけで、「おまえたちはいったいどこに行くのだ」と問われたら、「本当にどこに行こうとしているのだろう」と考え込まざるをえない。そんな感じはしています。

研究者であることとサービス業務を担っていくこととの両立につとめることをやめてしまったら、相互研修型FDという理念は水泡に帰します。だから、これをどう維持していくのかというのは、とても大きな問題です。私はもう年なので、いずれ去っていきますが、うちの若いスタッフがこういう業務に、これからずっと耐えていくことができるのか、なおかつ研究者という意識をもって、ほかのアカデミックスタッフと同僚性という感じを維持しうるのかどうかは大問題です。そのところがどうなるかというのはとても深刻な問題で、何とかしなければならぬと思っています。

本当のことを言えば、すべての質問の中でぎりぎり一番考えさせられていたのは、もっぱらこの点です。これはFDの一般的な問題ではなく、大学教育センターのローカルな問題です。会場の皆さんとはあまり関係ないので、こういう話はすべきではなかったのかもしれませんが、私たちにとっては一番深刻な問題なのです。まだ問われている問題はたくさんありますが、フロアからの質問でも同様の問題が多分だされるだろうから、チャンスがあればお答えしたいと思っています。

(松下) 今、アメリカとカナダとの比較ということではリプライがありました。もう一つ、天野先生から、イギリスの Higher Education Academy のようなナショナルセンター化を目指すのかというような大きなご質問も出ていたかと思いますが、それについてはいかがでしょうか。

(田中) イギリス方式の Higher Education Academy のようなものができるかどうかというのは、中教審小委員会の議論でもありました。そこが日本にとってどの程度リアリティを持ちうるかというのは当然大きな問題ですが、アメリカと遠い程度にイギリスとも遠いと思っています。あまり答えになっていませんけれども。

(松下) それではフロアの方に返しまして、ご質問、ご意見などありましたら、どうぞご遠慮なく出していただければと思います。いかがでしょうか。

皆さんに考えていただいている間に、工学部の授業アンケートや卒研調査についてご質問が出ていたので、それについて少し補足させていただきます。

(大塚) 私は、工学部との連携において、われわれは授業評価とはあえていわないで、授業アンケートと呼んでいますが、それに携わっています。まさにご指摘のとおり、工学部の先生方がどう利用されているかというのは、甚だ心もとない状況です。最初の学期は、試行的に工学部のうちの3学科でやり始めましたが、そのときは工学部の先生方にも実際にアンケートをいたしました。その結果が、われわれにとってかなりの打撃というか、こんな調査をやっても全く役立たないというような傾向の結果が出たので、それ以来、われわれ自身の励ましのために先生方にアンケートを取るということはありません。

最初の年は、とにかくアンケート調査が来ても、これで授業を一体どうすればいいのかというようなメールが私のところに来たりしましたが、私はもちろん工学専門ではありませんから、そういうコンサルが今のセンターの体制では少なくともできないということもあります。今の時代は、そういう意味で、少し結果を急ぎすぎているのではないかという、開き直りというか、そういう部分もあります。授業評価結果を見て、授業を変えてみたところで何が変わるのかという部分があるわけですし、少し長い目で、とにかくデータを集めて、それを工学部の先生方とともに解釈し合いながら、問題点を探るといった姿勢がいいのではないかというのが、今の私の開き直りのスタンスです。

ですから、現実に GP が始まってから工学部のカリキュラムが改善されたといったことは、少なくとも GP の取り組みが直接の原因となって変わったという事実は、恐らくそれほどないのではないかと思います。私の知らないところで起こっている可能性がないとは言えませんが、まああまりないだろうと私は認識しています。先ほどから何回か出ていましたが、そのようなデータを工学部の先生と共有して、それを解釈し合ったり、カリキュラムマップという話もありましたが、そういったことにチャレンジすること自体が FD だということもあります。また、eラーニングや遠隔の FD などという話もありますが、教育内容をそのようなメディアにいろいろな形で乗せていく作業を共にしていくということも FD だと思います。そういう共同作業として、われわれセンターと工学部の先生方、特に工学部の方では新工学教育プログラム実施専門委員会というものがありまして、その委員長の先生から、工学部全体に、工学部教育シンポジウムの場などを利用して、授業のアンケートから見出された問題点のいくつかを工学部で共有するようにはしています。そのような機会を通じて、少しずつようすを見ながら進んでいるという感じの段階です。

それから、卒業研究に関しては追跡をしていますので、卒業研究が終わった時点での「包装」という言葉がありましたが、授業の細々したところが包み隠されて、少し高めに評価されるということはもちろんあるでしょうが、何年か後にどうなのかということを見ていこうということもありますし、また、平成17年度入学の学生については毎年の授業アンケートも積み重ねてやってきていますので、来年の今ごろには、その学生の卒業研究の結果も出てくると思いますので、その時点では、「包装」がどのようになされるのか、あるいは、やはり卒業研究にそれだけの意味があるのかといった点も、より詳細に検討できる素材が得られているかもしれません。いずれにしても、工学部のカリキュラムの考え方に対して、現実に学生がどのように動いているかということデータを示していくというサポートを、われわれの方からできる範囲で提供していき、その結果を共有しながら、われわれ自身も教育のことについて、

いろいろ学んでいくという連携関係がとれればと思っているところです。

(フロア1) 大阪市立大学のNと申します。今日は興味深いお話をどうもありがとうございます。今日、主に出ていた話からは一歩外へ出るかもしれないのですが、教えていただきたいと思っただけです。

相互研修型というか、研鑽型のFDでこそできるのではないかと、今日のお話を聞いていて個人的に思ったことの一つに、それぞれの大学で行われている教育、私たちはこういうことを考えて、こういう教育をしているのだということを外へ向かって発信する力をファカルティがしっかりつけていくということがあるのではないかと思います。そういうことが非常に必要なのではないかと、特に昨今は思っています。それは例えば専門分野別のプログラム評価などがあります。例えばJABEEのようなものや、資格などに関係するようなもので、大学の外から、あしななければならぬ、こうしなければならぬと言われることがたくさんあります。

ただ、それらを機械的に適用していくと、すごく変なことがたくさんあります。ただ、大学の側は外から言われることに対して、ぶつぶつ文句を言っているだけでは駄目で、プログラム評価機関のようなところはすべての大学を対象にするので、そちらの立場からは一般的なことしか言えないわけです。大学としては、例えば何らかの資格を持つ人を育成するという目的は共有した上で、うちの大学はこう考えて、このようにしているのだと。その結果、それによってこそ、これが学生のためである、引いては社会のためであるということを出信する力をつけていかないといけないのではないかと。

その力は、いわゆる啓蒙型のFDだけでは決して付かないと思っただけです。実際にやってこられて、ほかの大学のことなどもいろいろ見ておられるのではないかとありますが、そういう自分たちの教育実践を外へ向かって発信していく力をどうつけていくかという観点から、今までやってこられたことについて、何か教えていただければと思います。よろしくお祈りします。

(松下) 今のご意見は、アカウントビリティの解釈ということにもつながっていくかと思っただけです。ほかにはいかがでしょうか。

(フロア2) 大阪府立大学のYと申します。いろいろ有益な話を伺わせていただきまして、ありがとうございました。

組織化についてお聞きしたいと思います。京都大学の中でFD活動を組織化されて、さらにそれを外にまで広げていこうとなさっているということで、私どもにとっても、いろいろ関係してくることがあるというのが一つです。組織化の概念について、先ほど絹川さんが、共同体による認知という新しい定義をお示しくださいましたが、それと田中さんの組織化という言葉の解釈が微妙に違うのではないかと印象を受けました。設置基準の改定の中に出てくる組織化については、非常にためになる解釈をお聞かせいただいて、自発的に出てきたものを組織化するのが、組織的なFDの研修や研究であるということでした。それはいいのですが、その場合の組織化がどういう意味なのか。

私の考えを簡単にいうと、組織化というのは機関や道具にするということなので、部分が単なる部分ではなくて、全体に意味を持った機能を果たすようになるのが組織化だろうと思っただけです。その意味でいうと、自己組織化ということとは非常によく分かります。自己組織化的な自発的に出てきたFD活動を、さらに組織化として広げていくという場合の組織化ということで、どういうことをお考えになっているのか教えていただければ幸いです。

(松下) 大きな問題だと思います。組織化の意味、定義ということですね。ほかにはいかがでしょうか。

(フロア3) 下関市立大学のSと申します。今のお話にも多少関連すると思っただけです。絹川先生のおっしゃった相互研修と組織化が矛盾する側面があるのではないかとありますが、同じようなことが、そもそもFDの義務化についてもいえるのではないかと気がします。つまり、FDというのはそもそも自発性を基に相互的に啓発するということが一番の基で、それが力の源だということから以前から始まっていましたが、最近はとにかく義務化しなければならないとなっていて、では一体どの辺でどう折り合いをつけていくのかというあたりをお伺いできればと思います。

(松下) 義務化と自発性ということですね。ほかにはいかがですか。

(フロア4) 流通科学大学のNと申します。私は今年、全学的一斉公開授業を軸とするFD活動ということで、GPにご採択いただきましたが、それとの関連で伺いたいことがあります。

私どもは田中先生の分類でいえば、どこに当てはまるか微妙ですが、強制されたというか、制度化された相互研修型のような感じでしょうか。授業を全部オープンにすることによって、そこからワークショップを開いたり、話し合いをしたりというようなタイプのものです。そこで、GPに採択していただくなり行き詰まっているというのも何なのですが、相互研修というか、相互啓発は割合スムーズに行くような風土ができてきたのです。ところが、最近は見ると全部見た、あるいはすぐ直せるようなことは直したというようなことで、より深い議論をしたいという意向が教員の間で出てきています。

より深い議論というものの一つは、もちろん授業内容、あるいはカリキュラムの中でその科目が占める位置を踏まえた上での議論ということで、これは私どもで考えて進めていこうとしています。もう一つは、ただの授業のテクニックではなくて、テクニックであるとしても、それがどのような教育理論に支えられているかということに対する確信が欲しいというか、こういうタイプの授業では、こういう手法が有効だということに対する、もう少し深い知見があれば、自信を持って進められるということです。こちらの方はセンターでありながら、私も全くの素人ということで、コンサルテーションの能力もありません。そのあたりで非常に困っているということです。

そこで伺いたいのは、先ほどは相互研修ということで、同僚的な側面を強調されましたが、私どもは同僚のだけではなくて、やはり適切な専門家のご助言も必要かと考えています。啓蒙というのではなくて、相互研修を踏まえた上でのさらなる助言ということが必要になってくる局面が生まれているように思っています。そのあたりについて、何かご意見なり、ご示唆をいただければと考えています。

(松下) これも私たちのセンターの中でもよく議論することです。同僚性型と専門家型というものが、こんなにはっきり二分されるのか。同僚性モデル、あるいは相互研修型のFDをやるためにも、専門家の役割やそれをバックアップするアドミニストレーターの役割が必要になる場合もあるのではないかというようなことですね。

それでは田中先生、四つの質問についてお答えください。

(田中) どれについても一つの論文を書いても応えきれないような大きな問いを四つ立てられました。誰にも十分には応えられないだろうと思いますが、それはともかく、たとえば3番目の質問は、とても面白い問題です。「自立せよ」という命令が成り立つかといえ、成り立ちません。自立せよという命令に従えば、自立したことにはなりません。かといって、この命令に従わずに依存的であったとすれば、自立できない。いずれにしても、この命令にはこたえられない。そういうジレンマを、「FD義務化」という事態は抱えている。うまい表現ですが、そういう厄介なところに私たちが立たされているというのは、本当にそのとおりだと思っています。

専門性と同僚性についてですが、これにはいろいろなレベルがあります。たとえば今言われたような形の教育方法的な知見や教育学的な知見が本当に要求されたことが一度でもあったかといえ、私にはまず覚えがありません。教育理論のバックグラウンドが欲しいといった要望が本当にあるとしたら、ちょっとびっくりだと私は思います。教育方法学者はろくな授業をしませんよね。これは周知の事実で、これによって教育学者はずっとないがしろにされてきていると思います。極端な場合を想定すれば、たとえば対人関係障害によって授業の苦しい人できない人がいるかもしれない。その人には、しっかりした専門的な援助が必要だと思っています。そういう極限的な事例を考えた場合には、FDに関する専門的な援助が必要でしょうが、それはひどく特殊な例であって、「そうであるがゆえにFDの専門家がぜひとも必要だ」という議論にはなりにくい。たとえばコミュニケーションや教育方法学などいろいろな専門家が考えられますが、需要の少なさからいってもそれらをすべて配置することは無意味だと思っています。こういう形での専門性と同僚性に関する議論には、あまりリアリティがないかもしれません。あまり答えになっていませんが、そういう感じを持ちます。

ファカルティ・デベロッパーといわれる人たちがたとえばカナダやアメリカでやっている仕事などについてのさま

さまざまな情報がありますが、彼女たちにかかなりの専門性の度合いがあるかといえば、そうでもないと思います。私の聞いている限りでは、たとえばデュエーの理論やエンカウンターグループの理論、また実践などを踏まえているということはあるみたいですが、いずれもたいしたものではありません。たしかにあの程度の専門性なら、そこら辺の人たちがちょっとだけ訓練をすれば幾らでも身に付くだろうと思います。まとめて言えば、専門性を求める極限状態を想定することはできますが、そういう極限状態に対応する専門家をずらっと並べていくことにはあまりリアリティはない。これが私の答えです。

それから、最初に言われたのはアカウンタビリティの問題で、対外的な発信力について言及されました。対外的な発信力を身に付けるのだったら、相互研修型というのが一番ふさわしいというのはそのとおりだと思います。自律的に自分たちの状況を自覚して行って、問題があって、こういう問題について、このように克服していくのだから、FDの共同体のようなものが出来上がっていく。そうすれば、その人たちは自分たちの教育について自覚的だから、外に対する発信力も持ち得るといえるのは、もちろんそうだと思います。ですから、言われるとおりだと思います。そういう意味の自律性や相互研鑽などを踏まえた集団だけが外に対する発信力を持ち得るといえるのは、本当にそのとおりだろうと思います。

その問題と、もう一つは、ごく一般的にアカウンタビリティを考えた場合に、アカウンタビリティの方を重視すればするほど、実質的な教育力などと背反していくという部分がどうしても出てくるのは間違いないところです。外に対して何か説明の文章を書こうと思ったら、差し当たって私たちは授業案などをきちんと考える時間をなくすのではないのでしょうか。その意味で、アカウンタビリティを強調すればするだけ、実質的な教育実践に対して背反していくというようなモーメントもあります。非常に理念的に言えば、相互研修と発信力に対応するのですが、そういう意味のアカウンタビリティというものを強調していけばいだけ、教育的な実践的な力は失われるという面もあるかもしれない。ですから、ずばっとこうだとはなかなか言いにくい関連があるのではないかという気がします。

2番目の問題は組織化の概念ですね。絹川先生のおっしゃったような定義でもあり得るかと思います。私は結局、日常的に集団がやっていることを自覚化して、意識化して、共有していくという働きが組織化ということにつながるだろうと思います。その意味では、絹川先生のおっしゃる定義も私の定義もそんなに違わないという気がします。

ですから、「組織的」という規定を「集団でやればいい」というぐらいに、ものすごく粗雑に解釈すれば、イベントをやってしまうことになります。そういう粗雑な解釈はしない方がいいかもしれないという感じはしますが、言えるのはその程度のことです。

(松下) 多分、質問をされた方は、また重ねてご質問をされたいかもしれませんが、ほかにありましたら、そちらを優先したいと思います。

(フロア5) キリスト教短大のHです。何年前か忘れましたが、3～4年前に、田中先生の「ライフサイクルと教育」という授業を1時間見せていただきました。その後、先生がおっしゃっている意味で、この勉強会が進んでいくために参観させてもらった教師も、授業を見せてもらったら、当然、勉強にならないと困ります。そこで、先生が何年かやっておられて、現在、「ライフサイクルと教育」という授業に関して、どのような進展とどういいう展望が開かれたか、具体的に教えていただけませんか。

(フロア6) 福岡県立大学から参りましたBと申します。素朴な疑問があります。実はこのシンポジウムに途中から出たので、先にご発表があったのであれば、大変申し訳ないのですが、学生の授業評価アンケートが記名式だという話を千葉大学の先生がおっしゃっていて、試してみるのもいいかもしれないということでした。

実は福岡県立大学というのは教員が100人ぐらいで、学生が1000人ぐらいの非常に小さい大学です。去年、驚天動地なことにFD部会長を任せられました。FD部会で主としてFDセミナーをやっています。今日、相互研修型という言葉をお聞きして、うちの場合はそれに当てはまるのだと思いました。それはどういうことかというのと、90分のセミナーをやっていて、話を1時間、あとの30分間は相互の話し合いということで、教員同士で、このようにやったらうまくいったというような話をさせていただいています。これは強制ではなくて、毎回、30人か40人ぐらい出席しま

す。それを年に6回やっていて、目標としては、6回のうち1回でも出てきていただければ、全員が1回でも出てきてくれれば、100% FD セミナーに出席したということでもいいのではなかろうかというようなことをやりました。

それから、スキルアップということで、細かいいろいろなスキルについて勉強会をやりました。これも成功したり、成功しなかったりしますが、そういう意味では相互研修型なのではないかと思っています。幸いなことに、今年までFD部会で学生アンケートをやっていませんでした。それは副理事長のような人が中心になって、全講義科目について学生アンケートを行っていました。これに対して、非常に文句を言っていれば良かったのです。授業をやっているときに、結果が教員に対してフィードバックされないのが、FDは役に立たないとか、項目についてどうなのだというような文句を言っていれば良かったのですが、来年度からこれがFD部会に下りてきて、われわれでやることになってしまいました。そういう背景があって、今からどうしようかと思っています。

この授業アンケートについては、うちの大学の場合、学生が大変な調査疲れをしています。確かもう5～6年やっていると思いますが、適当に丸を書いておけばいいやというようなことで、それほど悪いものが出てくるということではなくてきています。それで、一つは学生の不満が集中している授業があります。それは非常によく分かるのですが、非常に学識のある先生なのです。これをどうやってFDということやっていくかという問題を持っています。

それから、先ほど出てきた学生アンケートをやったフィードバックをどうするかという問題もあります。それからもう一つは、無記名でやっているのだから、学生アンケート中には全くそばに寄れない状況になっています。しかし、本当のフィードバックということ考えると、やはりその学生がどういふことを不満に思っていて、どのように対応しなければいけないかというのがFDなのではないかと考えて、関心を持ったので、記名式のメリットと無記名でやっている現在の状況の反省点をお伺いできればと思いました。

(松下) それでは、以上の2点について、まず1点目は「ライフサイクルと教育」でしたので、田中先生からお願いできますか。

(田中) 多分、真剣にきちっと今の問いに答えようとすれば、FDに関する評価がどのようにしてなされるべきなのかという問題に行き当たらざるをえません。これは私たちのセンターの仕事のなかでも、今、一番やっかいで難しい問題として残っているところです。FDに関する評価を、PDCAサイクルといったすっきりした工学的モデルではない形でどう成り立たせることができるのか。PDCAサイクルについてあれだけ悪口を言ったのですから、これについてはなにかの答えをださざるをえません。しばらく考えていきたいと思っています。

私の「ライフサイクルと教育」という授業については、10年ぐらい授業をやったり、いろいろな意見を受けたりしました。しかし最初にお話ししたように、語尾がはっきりしていないことや、早口だといったことは、あまり良くなっていない。あれだけ毎回言われても直らないのはなぜかといえば、多分、直す必要がないと思っているからでしょう。直す必要があると思ったら、真剣に一生懸命直したと思うのですが、おそらくそこところは耳を素通りしてしまっているのだと思います。

京大の学生はとてもよくできますから、本当に、こんなむちゃくちゃな発問をやってよく答えるなどというぐらいのみごとな答え方を学生はしてくれます。私たちのローカルな授業研究の問題は、そういうものすごく反応が早くて正確な学生たちを相手にして、どういう授業を組み立てるべきかという点にあります。ここで問題であるのは、個々の教育技術であるよりも、教育の内容だという気がします。この私たちの授業研究がどんな達成をえてきたかについては、よく分からないでいます。最初からずっと見ているうちの若いスタッフは、随分授業が良くなったと言ってくれますが、あれはお世辞だろうと思っています。きちんとした評価論を考えていきたいと思っています。

(大塚) 「ライフサイクルと教育」に関しては、私も京大に赴任して3年半たったところですが、3年間担当して、私自身も公開授業をやりました。それから、まさに先ほど紹介された報告書にも、「ライフサイクルと教育」のTAをやってくれた院生が、今年の授業を振り返ってくれています。それを見て、田中先生も学生のディスカッションの進め方など、いろいろ苦労されているのだなと思いました。今年は私自身は田中先生の授業は見えてませんが、逆にいえば、授業が良くなるというのは一体何なのか、改善というのは何なのかということ、あらためて問うてみる必

要があるのではないかと私は思います。授業評価の結果、評定が上がるということが本当に授業が良くなっているのかということです。

「ライフサイクルと教育」というのは、その意味で、何が良くなっているのか分かりにくいコンテンツということもあって、とにかく毎年毎年、担当しているわれわれが格闘している部分がありますが、その格闘するという部分がすごく大事なのだらうと思います。それこそ、そういった中でいろいろなディスカッションの論点も生じてきますし、またその議論をすることで、授業について考えていくとか、その相互性のようなものの中から何か新しく出てくるというものを大事にしていくのがいいのではないかと、最近は感じています。それにしても、授業のなかで学生にディスカッションをさせるということは、本当に難しいことだと、私自身、年ごとに体験しているところです。

そういう意味で、授業アンケートに関しても、どういう目的で使うかということが肝要であると思います。私は、相互性というのは教員同士の相互性もあるけれども、学生と教員との相互性も大事にしたいということで、私自身が授業アンケートを自分でやるのだったら、記名式以外は考えられません。ですから、無記名でやっているというのはもったいないという感じがします。ある意味で人気投票的な統計数値を得たいのだったら、無記名でやるのがいいと思いますが、ただ、工学部との連携で、記名式で授業アンケートをやってはいますが、実はどういう学生がどういう評価をしているかということは、担当の先生には情報が行かなくなっています。あくまで成績とのマージのために記名式でやってもらっています。それから、記名式によって、もちろん先生にこびた反応が出てくるかもしれないけれども、責任を持った形で回答してほしいというこちらの意思表示でもあります。それができるのは、センターが介在しているからであって、センターでマージ作業をやって、工学部にフィードバックするときには、学生番号や名前の部分は削除するというのが、今のところではできています。

やはり授業アンケートは、いろいろ微妙な部分があるので、記名式でやるのがいつもいいとは限らないとも思います。教師と学生との相性の問題などもあるので、そういう意味で、即時フィードバックなどの利点もあり、最近ではウェブを利用した授業アンケートというものが、特にアメリカなどで広がってきていますが、そのようなときにも、授業のコメントの中に誹謗中傷的なことが書かれて、それがそのまま公開されるというような問題も出てきます。そのようなりスクマネジメントの問題などもあります。

それぞれ長所、欠点があるので、最初に田中先生もおっしゃっていましたが、やはり授業アンケートの目的を明確にすることが大切であろうと思います。FDの義務化、それから大学の認証評価があるから授業評価をやるというのだったら、またいろいろ困る問題が出てくるのだらうと思いますが、FDを担当する委員になったら、目的の部分をしっかり押さえて、それに合った形の授業アンケートを設計していくことが大事であって、欧米や先進大学の授業アンケートからそのまま項目を採用するというのではなく、自分たちの大学に即した授業アンケートを設計していく、そのための議論を教員同士で深めていく、そういったこと自体が、またFDであると思います。

(松下) 記名式にした場合の問題点をいかに少なくするかということに関しても、先ほど紹介があった冊子の中にまとめていろいろ書いてありますので、ぜひセンターのHPにアップされているPDFでご覧になっていただければと思います。

それでは、フロアの方からお願いします。では、最後にK先生から。

(フロア7) 立命館大学のKです。時間がないようですから簡単にだけ。

相互研修型FDという話については、平たくいえば、ボトムアップ、トップダウンというような話もFDの当初からいろいろ議論があったと思います。今の議論の中でも、相互研修型というのは、組織化という話と基本的に論理矛盾を起こすのではないかと話はもちろんあります。これから後の問題として、田中先生が挙げられている組織化の拡大という話があります。その具体例として、関西地区FD連絡協議会を挙げられています。その中に、相互研修型FDが前提といわれていますが、先日、立命館で行ったときのワークショップに参加された、いろいろな大学のお話を聞くにつけて、本当にそうなっているのか疑問に思います。

大部分の大学はやはりそうではなく、義務化ということもあつたりして、あるいはトップダウンというような形から始められている。お互いの交流まで、よそが何をやっているかということの情報交換ということを求められている

という現状は変わらないわけです。本当にそのような地域連携が、相互研修型FDの将来をさらに展望することができるのかどうか。これについては、関西ではその動きがありますが、全国のいろいろな地域を見て、壇上のほかの先生方の周りで、そういう組織化という問題を、地域連携や全国レベルといった問題と、京大が取り組んでこられた問題との将来の展望について、どうお考えかコメントを頂ければと思います。

(松下) とても大きな問題ですので、では田中先生一言お願いできますか。ぜひ関内先生からも、後ほどコメントをいただく際に、東北大学の場合についてご説明いただければと思います。

(田中) 先日立命館での45大学が参加したワークショップを見てみると、たしかに相互研修型FDに加わるほど自立的な状況ができていないところもある。自立性の程度はさまざまです。ただ、あそこにわざわざ参加しようとされている限り、それぞれに<自分たちでやってきたこと>をもっておられるわけです。これが以後の自立的参加の基盤になると思います。もちろん、どこかが実施した調査票をそのまま撒いて集めただけで、どうしたらいいか分からないから来たというようなところもあります。そのような大学も含めて、いろいろ議論をする中で、自分の見直しをやっていくということは可能だという感じがします。自省を介して自立へと言うことです。

私が一番すごいと思っているのは、45大学が集まるということです。ごく短期間で45もの大学が集まってしまふ、それで何とか議論もできるというところを、私たちとしては大事にしていきたいと思っています。「西高東低」と総長に言わせてしまったのですが、あれはそういう一言ぐらい言っていただいてもいいかなと思っているからです。ほかのところはどうかという話については、別の機会にぜひ聞きたいと思っています。

(松下) それでは、4名のコメンテーターの方に最後に一言ずつ、補足などありましたらお願いしたいと思います。

(天野) いろいろ申し上げたいことがありますが、時間がないので、一つだけ申し上げます。話の中でも出ていましたが、私はプレFDというのでしょうか、FDと呼ぶかどうか分かりませんが、大学院段階が非常に重要だと思っています。大学教員の大部分は京都大学や東京大学のような研究大学を中心に、大学院で養成されます。ところがこの大学院は、研究者養成、研究者養成とあっていて、大学教員の養成ということにほとんど関心がない。ところが、ここを卒業した人たちの中で、母校に帰れる人は極めて限られていて、大部分はマス化、ユニバーサル化した大学に行って、自分たちが知らないタイプの学生たちと突然出会います。そこではじめてショックをうけ、教育をどうするかというお話になる。私の教えた学生たちも、5～6年たつうちに全く違って、頭でっかちな話をしなくなるという経験はありますが、それは多分大部分が自己啓発、自己研修です。仕方がなく、仲間内でいろいろ話したり、先輩に聞いたり、あるいは同輩にどうしたらいいのかと聞く。それで少しずつ教師として成長していくというのが日本の大学教員の、ごく一般的な在り方だと思います。

問題は、それだけでは解決がつかない問題におつかったときに、誰がどのような知恵やサービスを提供してくれるのか。例えばITを使って教育をしたいと思った場合に、そのリソースを誰が用意してくれるのかという問題があります。先ほどリソースセンター、サービスセンターと言いましたが、センターはそういう役割をこれからどんどん果たさなければいけないのではないかと思います。問題は、本当にそれ以前に、大学院で一体何を考えて学生を訓練し、教員として送り出しているのか。大学教員の最大の役割は教育だということをきちんと認識させなければならない。それはぜひ研究大学でやってもらわなければいけない。黙っていても、知識をどんどん自分で身に付けてくるような学生だけを相手にしている大学の先生からは、そういう知恵はなかなか出てこないのではないかと。中小規模の、まず学生を授業にコミットさせるのが難しいような大学でのFDこそが極めて重要です。そういう問題があって、プレFDから始まってFDにはいろいろなタイプがあります。京都大学はやはり恵まれているわけですから、そういう中小規模の大学の問題をどうするかということも含めて、今後、検討していただければと思います。

(関内) 大学院生向けのFDについては、天野先生と全く同感です。それに加えて、田中先生から提起されたこととして、ファカルティ・ディベロッパーはあまり好きではないけれども、今後、日本ではどうなるかというようなお話

についてですが、私の考えでは、アメリカ型の CTL というものを各大学に作る必要は全くないと思います。ただし、ファカルティ・ディベロッパーはやはり必要なので、それこそが地域連携というか、大学間連携の中で作っていく必要があるだろうと考えます。いわゆるアカデミックスタッフではない、専門職としてのファカルティ・ディベロッパーも、ある意味では必要だと思います。心理学や教育工学などの基礎的な知識や技能を備えた人材、そのような本場の意味での専門職の養成を大学間の地域連携やネットワークで作っていく必要があるだろうと考えています。

今後の見通しとして、例えば最近、導入された履修証明（サーティフィケート）というものがあるので、そのようなものをファカルティ・ディベロッパーの養成システムに導入していくということも全国的に考えていかなくてはならないのではないかと考えています。

(山内) 個人的には FD という言葉を使いたくないというのは、われわれは日常的な教育改善の営みを、田中先生の図表でいうと、番号は忘れましたが、図の下の部分でやっています。ところが FD という言葉を使うと、上の部分に行ってしまうと、そこで自分の中で整理しきれなくなってくる。これは京都大学のセンターも同じで、組織化するプロセスの中で、下でやっているものに突然、上の要素が入ってきて、行ったり来たりしながら、組織化というものが少しずつ動いていくのではないかという気がしています。ですから、そのあたりは非常に矛盾を抱えるのだけれども、そういうプロセスを経ないと、なかなか組織化へはつながっていかないというふうに思います。

それから、最後の方から授業アンケートについてご質問がありましたが、例えば千葉大学の園芸学部などは、非常に早い時期から授業アンケートを全面的に公開して、それに対する教員のコメント、教員が自分の授業をどう自己評価するのかということも、併せて学生にも公開しています。ところが、それが教育の改善に全然反映されないというか、どこまで行っても反映されないのではないかという気がします。つまり授業改善という点では限界を感じているわけです。

そういう中で、私が最後に申しましたが、まだまだ私たちが活用していない、埋もれている資料が実はたくさんあります。例えば、私が普段から非常に変だなと思っているのですが、先生方が成績をつけるときに、自分が勝手に問題を出して、それに対して点数を付けて、その素点を成績にされるがよくあります。その試験問題の妥当性というのは、一体誰が評価しているのかということです。それは当然、FD の重要な課題になってきます。学科、学部の中では、そういうことを手掛かりにして日常的な FD へと組織的に展開していけないかと考えています。

(絹川) 私は、最後に、言ってもしょうがないことを申します。結局、混乱の元というのは、大学というのは何なのかということではないかと思っています。大学ということに関する認識が拡散していますから、いろいろと問題が紛糾します。そして、その具体性は、大学教員は自分をどういう存在と考えているか。すなわち、大学教員の存在様式がこれまた拡散しているというところから、物の見方がいろいろと出てきて混乱を起こしているわけです。

もっと大きな問題は、教育というのは、長いスパンでしか評価できないということをよく言いますが、現実の生身の者としては、やはり短いスパンで評価しなければいけない問題があります。ですから、ロングスパンで考える事柄をショートスパンで考えなければいけないという現実を背負っていることから、いろいろな問題が起こってくるのではないかと思います。今回は相互研修型 FD ということを取り上げられたわけで、京都大学がそれを実践しておられますが、今言ったような錯綜した問題に対して全部答えるということは当然あり得ません。私は、やはり京都大学は、何が何でも相互研修型 FD を貫徹すべきだと思います。田中先生は定年退職するまで、絶対にこれを引き下げてはいけないということを期待させていただきたいと思っています。

(田中) 今日は、4人の先生どうもありがとうございました。フロアの方々も、いろいろどうもありがとうございました。最後に、例えばファカルティ・ディベロッパーについて、関内先生や天野先生が言われたことが僕とは全然違うということからお分かりのように、僕らの考え方はとても偏っています。それを前提にしてお話しているわけで、偏っているのはなぜかといったら、僕らのローカリティに即した議論をやればこうなるからという部分があります。

それからもう一つ、今日の議論の中では、天野先生の言われるように、中小など、小さい大学の議論がほとんど入っていないかもしれない。今後、僕らが連携をやっていくときに気にしているのはそのところなので、そのあたりの

議論もこれからやっていきたいと思っています。とにかくものすごく大きな宿題を頂きましたので、それを解く形で今後、プロジェクトを進めていきたいと思っています。今日はどうもありがとうございました。

(大塚) ありがとうございました。それでは、場所を2階に移して、情報交換会に参りたいと思います。徳島大学の方もいるので、今日は言うまいと思っていましたが、FDはFood & Drinkで、これがまさに相互研修の一番の場だということもありますので、1人5000円で飛び入り参加もできますので、どうぞ奮ってご参加いただければと思います。