

## 評価コメント 1

天 野 郁 夫 (東京大学名誉教授)

私は、ご紹介にはありませんでしたが、大学を辞めてから10年間、国立大学財務・経営センターというところにおりました。大学の教育の現場から長い間、離れ、しかも経営が、財務がという話にばかりつかっていましたから、FDの外部評価には適切ではないと、田中先生に何度か固辞しましたが、10年近く前に京大センターの外部評価をさせていただいた経緯もあって、押し切られ、コメントさせていただくことになりました。そういうことで、幸か不幸かFDなどというものがない時代に大学にいましたので、FDの中身について、十分な理解があるかどうか分かりませんが、高等教育に関心を持っている者の一人として、FDをめぐる状況を踏まえたお話をさせていただければと思っています。

事前に田中先生から資料が送られてきて、読ませていただきました。全部ではありませんが、かなりの部分を二日ほどかけて読ませていただき、大変良い勉強になりました。いろいろな努力をしておられることもよく分かりました。敬意を表したいと思います。ただ、これを京都大学のセンターのサクセスストーリーとして読んでしまったのでは、このようなシンポジウムを開く意味はあまりないのだろうと思います。むしろ重要なのはこの京都大学での、特にGPプロジェクトを中心とした4年間の実践を通じて、分かってきたことは何か、だと思っています。日本のFDがどんな問題を抱えているのかが、それによってあぶり出されてきたと思うのですが、そのことを問題にする方が、今日のこのような集まりにとっては有効ではないか。そこで少し厳しくなるかもしれませんが、お話をさせていただきたいと思っています。

田中先生も先ほどの見事な講演の中で指摘されたように、FDの「啓蒙」の段階は終わったというのは、そのとおりだと思います。この会が非常に盛会であることを見れば、しかも14回も会を重ねているということを見れば、確かに啓蒙の段階はもう終わりました。先ほど歴史の話がありましたが、振り返ってみると、最初にFD (Faculty Development) という言葉が登場したのは、1991年、「大学教育の改善について」という大学審議会の答申が出てきたときです。そこには自己点検評価の一環としてFDの項目が挙げられていました。その後1998年になって、「21世紀の大学像答申」という大きな答申が出ました。その中で初めて、教育内容や方法についての組織的研究・研修、FDの実施に努めるものとする旨を大学設置基準に書きこむ必要があるという提言が出てきました。それを受けて実際に大学設置基準が改定されて、1999年からそのことが書き込まれます。

当時、それは「組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない」という「努力義務」でした。努力義務というのは、努力してほしいということです。ところが、これも先ほどご紹介がありましたが、2005年になって、あろうことか学部ではなくて、大学院の設置基準の改定が行われた際に、その中にFDが「実施義務」として書き込まれました。実施義務と努力義務では大きな違いあるわけで、それが大学院の設置基準に書き込まれた。そして、さらにこの4月からは、大学の設置基準の中にもそれが書き込まれて、義務付けられました。実施を義務付けることに関連して、文部科学省は何をするのか、それについては設置基準を改定したというだけで、ほかには何も書かれていません。

今、議論になっている「学士課程の構築に向けて」という、大学分科会で議論されている答申の中身を見ると、ただ1行だけ「教育方法の革新に向けて、ナショナルセンターを創設する可能性を検討する」ということが書かれています。それ以外は、ここでも触れられていません。FDの実施条件については、文科省が何年おきかに調査をしていますが、一番新しい調査は2005年に行われた、575大学から回答のあったものです。その質問項目の中に、教育方法改善のためのセンターを設置しているかどうかというものがあります。これを見ると、その時点で122の大学が設置していたと書いてあります。国立が35、公立が6、私立が81となって、全体の比率でいうと21%ということになります。このほかにセンター以外の学外組織を設置している大学は273校あって、48%ですから、足し合わせると7割近い大学が、こういうセンターあるいはそれに類する組織を設置しているということになります。

この数字を一体どのように読んだらいいのか。どの程度整備されているのか、一体どのような役割を果たしている

のか、実態はよく分かりません。しかし、その内容はさまざまな問題をはらんでいるのではないかと推測されます。一体どのような役割を期待されているのか、どの程度のスタッフがいるのか、予算はどうか、学内の支援体制はあるのかといった問題が、このセンターについてはあるのではないかと思います。

義務付けをしたといっても、文部科学省自身がこれからは「規制の時代」ではない、それぞれの大学が自由に選択的にやればよいと明言しているわけですから、ある意味で当然ですが、FDの内容や方法、あるいはどのようなコストをかけるべきかといったことについては、一切何の決まりもありません。ここのセンターも頂いているそうですが、予算措置はわずかにGPについてとられていて、もう少しFD関係のGPを増やそうという動きが文科省の中にあるようです。それ以上に今のところ、明確なFDの義務付けに伴う政策はないというのが現状です。

議論の過程を見てみると、日本がFDを構想するに当たって、参考にしたのは二つの国の事例だと思われます。一つはイギリス、もう一つはアメリカです。イギリスの方はご承知の方も多いかと思いますが、2003年にデアリング・リポートという高等教育の白書が出されました。その中で「高等教育アカデミー」(Higher Education Academy)を置いて、そこがFD関係のナショナルセンターとなる。そして新任の教員には、高等教育資格課程(Post Graduate Certificate in Higher Education)という、一定のプログラムを履修することを義務付ける。60億円ぐらゐの予算を持っているようですが、そのナショナルセンターができました。

ナショナルセンターの下には、サブジェクトセンターと呼ばれる専門分野別のセンターが24あります。それから、各大学には教授学習センターが、全部の大学ではありませんが置かれています。ここで大学教員として必要な基本的なスキルを、あらかじめ学習してもらおうというやり方になっています。国が全面的にFDのシステムづくりを援助している。国立大学だけの国とっていいわけですから、そういうことになっています。

アメリカはこれとは対照的に、各大学が自発的にFDを行ってきた長い歴史を持っています。横の連帯も出来上がっていて、FD関連のさまざまな専門職団体が存在することはご承知のとおりです。各大学に置かれているのは、一般にCenter of Teaching and Learningと呼ばれているもので、CTLと略称されていますが、主要な大学にはこういうものが置かれています。アメリカの場合は同時に、TA制度による大学院生の事前訓練も行われています。私は最近そのように思っているのですが、アメリカのグラデュエイトスクール自体が実は、大学教員養成のためのプロフェッショナルスクールではないか。カリキュラム、シラバス、PhDの取得に至るプロシージャ等を見ると、これは明らかにアカデミック・プロフェッションの養成のためのスクールです。日本の大学院は研究者養成ばかりいつていますが、アメリカではまずは大学教員の養成が前提になっているのではないかという感じがします。その上に、自発的なFDが行われているという構造だと思います。

日本の大学は、現状では、このどちらでもありません。先ほどの田中先生の報告の中に、京都大学での大学院生の訓練の話がありましたが、日本の大学院の教育目的は何よりも研究者養成だと考えられています。私は中教審の大学分科会に属していますが、しばらく前に大議論をして、ようやく教員の養成という一項を大学院の役割に加えてもらいました。ほとんどの先生方は教員の養成ということに関心が無い。こういう二つの先行例とは違った形で、日本の大学のFDは発足し、進んできたと言っていいと思います。

一体、日本はどこに行くのだろうか。先ほど、ナショナルセンターを作る可能性を検討するという話がありましたが、本当に作るのだろうか。大学院は、本当に研究者養成だけではなくて、大学教員の養成に力を注ぐようになるのだろうか、といったことが、まだ問題として残っているというのが一般的な状況です。先ほど、大学の中にさまざまなセンターが作られているという調査結果があると申し上げましたが、その実情を十分に知っているわけではありません。しかし、その重要性についての学内での認識は必ずしも高くないし、本部も各部局もあまり重視をしていないのが現実ではないかと思えます。予算も少なければ、人員も少ない。FD以外のさまざまな役割を背負わされているセンターもあります。

教育と学生生活との関係が不可分だという認識が深まって、かつて厚生課が扱っていた仕事と、学務課が扱っていた仕事の二つが一緒になってきていますが、入り口から出口までの学生生活の全体をこうしたセンターが負わされるという傾向が強くなってきています。そういう意味でいうと、先ほどご紹介のあった京都大学のセンターは、非常に恵まれた条件にあるのではないかと思えます。何よりも大学教育に特化したセンター、しかも日本で最初に作られたセンターとして、スタッフの数は少ないというお話でしたが、ほかに比べれば、随分恵まれたセンターとして発足し

ていると思われるからです。

日本の大学の教育システムのあり方が深くかかわっていると思うのですが、ご承知のように、日本の大学は専門学部制をとっています。専門学部制をとっているところでは、研修も専門学部単位で行われなければならないということになってきます。イギリスではサブジェクト別のセンターが用意されています。これは一つの大学に所属しているわけではないのですが、25あるということで、あちこちにそういうセンターがあって、FDの努力をしているということです。日本の場合には、大学の中の小さなセンターが、専門学部に分かれた学内組織、さらにいえば教育組織の上に乗る形になっているというのが大きな特徴ではないかと思えます。

田中先生の手書から引くと、「各大学の教員集団が、自分たちのローカルな現場に根ざして、自分たち自身で組織する自生的な相互研修型FD」とあります。「ローカルな現場」というのは、日本の場合は部局を指している、専門学部を指しているのだらうと思えます。そこがFDの現場にならなければならない。ところが、現実にはそうならないところに問題があると思うのです。

そこで、幾つかもう少し考えてみる必要があると気付いた問題点を申し上げます。一つは、田中先生が使っておられる「相互研修型」という言葉です。これには長い歴史があるようですが、「相互啓発型」と言った方が正しいのではないかと思えます。研修という言葉だと何かお仕着せな感じがします。相互啓発型とでもいうのかなと思ながら読ませていただいていた。相互啓発というと、日本の企業のお家芸でもあります。1960年代のサークル活動のことを思い出します。参加と変革です。サークルに加わることによって、人間が変わっていく。新しいものはそこから生まれてくるという考え方です。

そういう意味でいうと、相互研修と呼ぶか、啓発と呼ぶかは別にして、やはり現場から出発をする。相互研修型というのは、参加してその中で新しいものを作っていくということなのだらうと思えますが、そういう理解でいいのか。OJTよりもむしろサークル的なものではないか。ただ、サークルがあつという間に姿を消したように、今の大学の、あるいは社会の状況の中で、参加と変革型の学習、相互啓発というものが、どこでも可能なかどうかという問題が、一つあるのではないかと思えます。

2番目の問題は、組織化ということです。これは私には分かりにくかったのですが、田中先生のお話では二つ方向があり、一つは外に向けてネットワークづくりをしていくという考え方が、「自己研修型FDの組織化」という意味で使われているようです。もう一つは、学内での同様の組織化の問題です。この二つがありますが、一体どちらの方にウエイトがあるのか。両方ということなのかもしれませんが、どういう形で今後、これが進められていくのだらうと思ながら伺っていました。組織的な相互研修モデルの開発というようなこともお考えなのか。つまり、これはモデルとして開発をしていくのか。モデルでなければ汎用性はないわけです。どうぞどこでも自由にやっってください、そういうものは全部相互研修型ですということでもいいのか。あるいは、このセンターとしては、今後そういうもののモデルを作りだしていくのか。

なぜなら、この相互研修型というのは、日本の高等教育が置かれた現実が作りだした、極めて現実的な、まさにその意味で日本的な、FDの方式ではないかと思うからです。意識変革の手段としてのFDなのか、意識変革が進んだ後に何があるのか。田中先生は、第1期は啓蒙で、第2期は相互研修だとおっしゃいましたが、その先はあるのか。第3期というものはあるのだらうかというようなことも考えてみる必要があるのではないかと。

3番目に、相互研修型FDというのは、啓蒙活動なのか、それ自体が相互研修なのか、あるいは一つの運動なのかという問題も、もう少し深めて考えてみる必要があるのではないかと。

4番目の問題は、京大のセンターにして日本のセンターにもなりつつある、このセンター自身の問題もあると思えますが、これからこのように次第に地域のネットワークづくりをし、全国的ネットワークを作って、国際的なネットワークまで作るという話でした。そうすると、このセンターはナショナルセンター化を目指しているのか。文科省が作ろうとする、作る可能性を検討するといっているナショナルセンターのモデルなのかどうか、あるいはその方向に京大のセンター自身が行くのか。これは研究なのか実践なのか。実践的研究だという話もあるでしょうが、そういう問題ともかかわっているように思えます。

5番目に、それでは学内におけるセンターの理想的な形というのは、一体何なのだらうか。イギリス的な形なのか、アメリカ的な形なのかという問題もあります。もっといえば、京大のセンターは今や、研究と実践の両方の機能を

持っていますが、多くのセンターがこういうものを持てるわけではない。センターというのは、調査研究のセンターなのか、それとも学内の構成員の相互研修を含めて、各部局や教員から上がってくるニーズに対するサービスセンターなのか、あるいは、そういう研修をするのに必要なリソースを提供するリソースセンターなのか。アメリカの大学のセンターの多くは、サービスセンターでありリソースセンターになっているわけですが、日本の大学のセンターは、一体どこに行くのだろうか。

これとかかわって部局にどの程度働きかけるのかという問題もあると思います。啓発活動なのか、積極的な関与をするのか、サービス提供に専念するのか、いろいろな選択肢があり得ると思います。この問題は、センターに何ができるか、何をすべきかという根本的な問題ともかかわっています。センターがあちこちの大学に作られれば作られるほど、こういう問題が議論されなければいけない状況になってくると思います。

最後に工学部の実践ですが、工学部の教員集団はFD共同体になっていかなければいけないというお話がありました。相互研修型の当然の事例として、そういう結論が出てきますが、工学部はそういう方向にだんだん進んでいるのだろうか。つまり、センターの役割は関心を喚起する、あるいはあるお手伝いをするだけでいいのか。その後のフォローやアフターサービスは一体あるのだろうか。

もっといえば、工学部というのはモデルなのか、一つのケースなのかという問題もあるのではないかと思います。教育の形は学問分野によって、著しく違っていると思います。工学部には工学部の独自性がある。田中先生がローカルと言っているのは、そういうことだろうと思いますが、もしそうだとすれば、ほかの学問領域、学部や研究科でも同じようなやり方が可能なかどうか、という問題が問われなければいけない。先ほどお話を伺ったら、全学化の過程もまだ始まったばかりのようですが、これからどのように進んでいくのか、私自身も大変関心を強めたお話でした。

最後にまとめで申し上げますが、要するに田中先生の話された京大での実践を通じて浮かび上がってきたのは、日本のFDがどういう問題状況にあるかということだと思います。この問題は、それぞれ個々の先生方、あるいはセンター、あるいは大学のご努力もあるでしょうが、やはりこれは文部科学省が実施の義務付けをしたわけですから、なにがしかの努力をする必要があるのではないかと思います。GPだけで済むことなのかどうか、明日担当の鈴木企画官が来られるそうですが、ぜひそういうことも質問をして、大いにいじめてやっていただきたいと思っています。それでは、私の話はこれで終わります。

(大塚) 天野先生、どうもありがとうございました。日本の大学教育の背景的なところから、われわれセンターの課題を浮き彫りにしてくださったと思います。回答は4人の先生方のコメントの後にさせていただきたいと思います。

続きまして、東北大学の関内先生より評価コメントをいただきたいと思っています。