

全 体 討 論

（田中） 司会を替わります。普通であれば、ここで井下先生の質問に対して応答してもらうのが筋ですが、それをするフロアからの発言が全くできなくなります。フロアのほうから、質問、意見取り混ぜて、15分ぐらいしゃべっていただいて、そのあと全部のかたに答えていただくという形で締めたいと思います。

フロアから質問や意見など取り混ぜてけっこうですので、何かありましたら手を挙げてください。これは全部記録にとっています。テープを起こして修正していただいて、うちの紀要に載せることになっています。したがって、その手続きをするために、所属と氏名をはっきりと言っていただけますようお願いします。

（中部大学・大門） 中部大学的大门と申します。大変興味深く聞かせていただきました。特に林先生と井下先生のコメントに関連すると思いますが、確かにデータではっきりと出るものだけを教育は目指してもよいのかという点は、そのとおりだとは思いますが、むしろ問題は、そのような形が出てくると、すべての大学がそこに向かっていってしまうということです。ですから、林先生がもしそう思われるのであれば、京都大学はGPには見向きもしないとか。それからもう一つは、それを批判した場合に、どのような代案を出すのか。我々はこれでいくからCOLには見向きもしないのだというところまで、ぜひいっていただければと思います。それが本来の大学の多様化につながっていくのだと思います。あくまでもこのGPというのは、一つ、この視点もなければだめだということではないかと思います。

（田中） どうもありがとうございました。ほかに意見や質問はありませんか。

（大学評価・学位授与機構・大塚） 大学評価・学位授与機構の大塚と申します。来年度からの認証評価基準がホームページで公表されていて、今、パブリックコメントを受け付けている最中です。その作成の過程でも誤解が多かったのですが、ちょっと誤解があると思われる点だけ訂正させていただいたほうがよいのではないかと思います。

認証評価基準には11の基準があるということを林先生からご紹介いただきました。そこについている基本的な観点というのは、その基準が達成されているかどうかを確認するために、大学側からその点についての状況を示していただくということです。その基本的な観点が全部で18個あると言いましたが、その18個の観点すべて基準を満たしていなければだめだということではありません。あくまで大きな11個の基準については、すべて達成していることが求められるという点です。これは多分パブリックコメントではそのような誤解が出てくると思うので、これから直っていくのではないかと思います。

もう1点、評価文化という点に関して、林先生がおっしゃった印象というのが当たっているのかもしれないと思います。評価文化というものに関しては、機構内でもいろいろと考え方が違う部分がありまして、それはまだ確認、共有されていないと思います。ただ私自身は、むしろ評価文化というのは、指定討論の井下先生がおっしゃったような評価観、皆さん共有していただけるような評価文化といえますか。現在やっている機構の評価というのは改善のために行っているものです。そういう意味では、私自身は評価というのはコミュニティ形成のツールであるという評価観を持っています。大学自身が独自のアカデミック・ラーニング・コミュニティをいかに築いていくかということで、そのコミュニティ形成のために評価をどう使っていくかということが、やはり問われているのだらうと思っています。

そういう意味では、今朝がたの新聞に今年の大学評価の結果が報道されていて、私自身はじくじたる思いがあるわけです。結局、大学のランキングのようなものが出てしまったり、5段階の水準の評定も使い方が問われているわけです。やはり改善に資する評価とはどういうものか、ああいった形で量的に表さなければならないのかというあたりも、もう少し評価の在り方のコンセンサスを広げていただければと思います。本当に評価疲れということが最大の過大だと思いますが、やはりこれからの時代、元気の出る評価が我々の中で作り上げられていかなければいけません。そういった意味での評価文化が、それこそ上から与えられるのではなくて、各大学の独自の評価、あるいは大学教育の改善への取り組みの中で、要するに大学側から主張されていかなければいけないのではないかと思います。ところで。

(田中) 評価機構の大塚先生からこのような意見が出るのはとても面白くて、議論になるところですが、時間がなくて申し訳ありません。ほかのかた、何か意見があればお願いします。

(神戸女子短期大学・水島) 神戸女子短期大学の水島と申します。教えていただきたいというか、提案なのか分かりませんが、大学改革の中で教員と職員とが両輪というか、対等でなければという話はよく聞きます。たまたま、ある補助金的なものでこのような会合をやったときに、職員の人も一緒に行って、当然のごとくそれを使えると思ったら、職員はだめだということでした。後ろの名簿を見ても、例えば大学のこのような開発部門に職員が堂々と名前を連ねることができるのでしょうか。一方では職員のディベロップメントがどうのこうのといわれています。職能が違うのだからと。だから、そういう人を組んだようなある種の研究として出せるようなものが、制度的にできるのだろうかということはそのときから思っています。もしご意見があればお願いします。

(田中) ほかに何かありませんか。

(岡山大学・橋本) 岡山大学の橋本です。近田先生と遠藤先生のお二人の話を対比したときに、質問は近田先生にお願いしたいのですが、簡単に言ってしまうと、池田先生が去られたあと、近田先生が中心になって、間違いなく名古屋で培われたFDに関する一種の考え方が着実に継承されていくのだらうと思うのです。それが遠藤先生のおっしゃった断絶という部分と、非常に対照的に私は受け止めました。このようにきちんと継承していく、あるいは継承・発展といってもいいのですが、そのようなコツ、ポイントは何なのでしょう。例えば近田先生はエネルギーで、そのようなところがポイントなのかとも思いますが、その辺で何かコメントがあればと思います。

(田中) ありがとうございます。あと二つぐらいお受けしたいと思います。

(摂南大学・大村) 摂南大学の大村と申します。一つは先ほどの議論にもありましたが、職員からのいろいろな意見があまり反映されていないように思います。もう一つは、学生のいろいろな考え方がどうして吸い上げられないのかと思います。これは教授会自治との関連もありますが、従来の教授会自治以外にもう少しほかの組織が要るのではないかと思います。この辺について、コメントを頂けるとありがたいと思います。

(田中) もうひと方、最後にどうぞ。

(京都大学・喜多) 京都大学の喜多と申します。先生がたのお話の中で、トップダウンの話が多いということがありますが、逆にこの国はボトムアップがすごく下手です。底上げは上手なのですが、下から上へものを言うのがすごく下手な国なのだろうという気がしています。ここにお集まりの皆さんは非常に正論を論じられているのですが、これをいかに力として集約していくのか、そして上でものを考えている人たちに現実を突きつけていくのかというあたりの戦略について、もしコメントがあれば伺いたいと思います。

(田中) どうもありがとうございました。それではここで、今までのご質問やご意見をひとつお踏まえて、最後にコメントをお願いしたいと思います。いちばん向こうの近田先生から順番をお願いします。

(近田) ご質問の趣旨は、FDや授業デザインなどのアイデアや考え方のようなものが、なぜ継承されていけるのか、そのコツは何かというお尋ねだったと受け止めているのですが、誤解はないでしょうか。そのような認識でよかったでしょうか。

これは端的に申し上げれば、私どものリーダーの池田教授の力が大きかったと思います。池田先生は例えば授業デザイン、あるいはほかのことに対しても非常に明確なメッセージを持っておられました。その明確なメッセージを、繰り返し、繰り返し同じことを言っていました。実は私はスタッフの中で最も理解が遅くて、なかなか理解できなかった

たのです。最初は何を言っているかよく分からなかったのです。それを非常に根気よくつきあっていただき、何度も何度も直接ひざを突き合わせながら、根気よく話し合いました。

何が言いたいかというと、結局、私どもの組織にとっては池田輝政さんがトップでしたが、トップが明確なメッセージを持ち、それを明確に伝えるということが多分できていたのではないかと思います。ですから、それほど優秀ではない部下にも、4～5年かかりましたが、多少は中に浸透していくものがあったのではないかと。やはりトップというのは大変な責任を負っているのだと思いました。

（遠藤） 私がこのようにお話しするのは、他のかたに僭越かと思いますが、私は先ほどの評価のお話にあった、定量的な評価ができるか定性的な評価ができるかということに直接関心はないのです。それが制度化して押し寄せてきますから、当然制度疲れの問題も起きると思いますが、基本的に私は学生がどう変わったかということが、授業をするうえでいちばん大事なことだと思うのです。学生がどう変わりうるか、そのことをどのように評価すれば調べられるかということです。つまり、まず定性的か定量的かの問題ではなくて、授業というのは一体どういう営みなのかということで、その営みをどのように評価したらよいのだろうかということが大切だと思います。決してどこかで評価されるからということではなくて、我々自身が自らそうしたことを日常的に課題にしていなくてはいけないのだろーうと思います。

じつは、私は熊本県の工業技術センターというところの職員の方からこのようなことを伺いました。ご多分に漏れず、そこでも小中学生向けに「科学とは何か」という公開講座をしたそうです。そこには東大の工学部の博士課程を出たような立派な研究者の方たちがいるらしいのですが、その講義は全然面白くなかったらしいのです。そのときにその職員の方が、「皆さんが勉強されたときに、これに感動したからこの勉強を始めたとか、これをやって感動したということ、自分の体験でお持ちでしょう。それを授業でどうして作れないのですか」と言ったら、感動したことがないという話だった。つまり、非常に優秀でいいところへ進学したのですが、その間になぜ自分がこの分野に入ったのか、今、なぜそれをやっているのかという原点が本人にないので、それを授業化できないのです。

ですから、私が一生懸命申し上げているのは、結局、研究のレベルで感動というか、自分で自分の目が変わった、今考えていることにある種のそういう感動があるということが初めて教育という面で反映されるのです。先ほど指定討論でお話しになったように、研究と教育は基本的にリンクしているものだと思います。ですから、結論が先にあるのではないのです。先ほどお話に出ましたが、職員も事務職という仕事を通して学生に自分の思いを伝えていくわけです。やはり大学をよくしよう、学生を育てようという側面で、職員の仕事はいろいろあるはずですが、それを考えていかないとルーティンワークになってしまうし、大学が一生懸命やっていくミッションに職員は置いていかれてしまいます。

私はカリキュラムなどを考えていったときに、京都のコンソーシアムや神戸のユニティなど、いろいろなところに行きましたが、大学の教員がこのようなところに来るのは珍しいのだと言われました。普通は職員が来るのだそうです。なぜ職員が来るかというと、教員にそのまま任せておくに心配だからだということです。うちの大学が心配だといって、職員のかたが一生懸命来られるのです。通常は職員が変わらなければ大学は変わらないと、教員よりもはるかに危機意識を持っている職員の方たちもいるのです。

（林） 二つ意見を申し上げます。最初にありました、例えば COE などには出さないというのも一つのスタンスではないかというご意見です。これは個人的な意見ですが、わたし自身は今のところまだそのスタンスには立っていません。逆のスタンスに立ってやろうと今は思っています。それはもちろん、この「特色プログラム」のそもそもの流れは、やはり21世紀 COE と同じように、基本的には政財界からの期待で流れてきています。実際に申請件数のわずか1割しか採択されないし、その採択された大学にはそれなりの予算が出るということは、必ずしも全面的に評価できるかどうかという点で疑問を持っていることは事実です。

しかし、第1回をやってみて、わたしは多少評価、審査にもかかわり、いろいろな機会に議論をするところに参加して、先ほど絹川先生は、これを審査するのは大学人の見識であるとおっしゃいましたが、事実、少なくとも初年度はそう感じたわけです。それがあということ。それはわたしが最後に言ったように、これを大学間 FD として位置

づけるという側面、文字どおり大学人の手によって大学の教育改善を議論する場として成長させようという方向づけを、絹川先生をはじめとして、大学基準協会が進めておられると感じています。わたしのうがった見方かもしれませんが、絹川先生はこの全体の動きの換骨奪胎をねらっておられるのだろーと思ひます。その方向性があるうちは、わたしは協力すべきであると思ひています。ただ、それでずっと行けるのかどうかという点には、依然として不安があるというのが、大学間FDに徹せられるかということです。最後に申し上げたのはその点です。これがわたしの現在の気持ちです。

それからもう1点、話は全然違ひますが、先ほど機構の大塚先生から評価文化についてのコメントがありました。先生のおっしゃることはまことにごもっともだと思ひますが、わたし自身が評価文化という言葉について、いちばん納得しきれていないというか、不十分さを感じているのは、アカウンタビリティという言葉です。とにかく、この教養教育の評価が始まって以来、いろいろな機会にいわれたことは、アカウンタビリティが必要だということです。そのアカウンタビリティの内容を非常に貧弱に感じているということです。要求されて示さなければならぬ、したがって教育はどのような成果を上げているかということを示すことばかりが強調されているところに、評価文化の貧弱さがあると感じています。アカウンタビリティというのは、大学の教育が社会に対してどのような役割を持ち、我々がどのような多様な教育をしているのかということ、いかに高い観点から社会に対して示すことができるかという視点に立つ必要がある。ところが今の評価の手法は、どうもそこには至っていないという不満を感じているということがいちばんの中心にあるかと思ひます。

(絹川) 正直いって何をお話しすればよいかはつきり分かりませんが、一つ思ひ浮かぶことがあります。アメリカの大学基準協会の評価の仕方は、例えば日本の大学基準協会のものとは随分違ひうのです。私はアメリカのカレッジの自己評価、およびそれに対する基準協会の評価をいくつか見てみましたが、大学側の自己評価は自己主張です。自分の大学はこういうよいことを行っている、ということをお全部書くのです。そうすると基準協会のほうは、それは本当かというわけ。もちろん評価の基準点は幾つかあります。例えばアメリカでいえば、アフーマティブ・アクションといひますが、人種間に公平に行われているか、女性を公平に扱っているかといったパブリックな基準については、答えなければならぬ。全体としてはよいことを主張するという自己主張です。あるいは自分のアイデンティティを明確にするというものです。それに対して、社会がその大学をよい大学として評価するという感じでアクレディテーションは行われているわけ。す。

COLについて、どうしても日本の場合は「採択されるために」という発想になってしまひます。COEに比べれば、助成金などたかが知れているのです。今度は少し増えて、全体の予算として50〜60億円を用意しています。しかし、それでもCOEに比べれば桁が違ひます。助成金をもらうのが目的ではないのです。助成金で、えびでたいを釣るという傾向がないとはいへませんが、しかし大したことはないわけ。す。

そうすると、それぞれの大学が自信を持って主張できることを、言い合う場として使ったらどうかと思ひます。先ほど換骨奪胎とおっしゃいましたが、私はミイラ取りがミイラになるのではないかと恐れていますが、そのように、お互いにいいものを出し合うという方向に行くべきではないかと思ひます。

それから、評価ということが問題になっていますが、特色プログラムの場合の評価は、あくまでもよいものを限られた数だけ選ひ出すための評価であって、トータルな評価ではないわけ。す。ですから、評価というのは何のためにするのかによって、いろいろな様相が出てくるわけ。すから、それを違ひたアングルから批判しても致し方ないのです。

もう一つは、この特色プログラムは5年間の限定です。5年間とにかくやってみて、その結果に対して我々は率直な議論をすればよろしい。経験を積むということは必要だろーと思ひます。一つの経験であって、それが大学問題のすべてではないのです。ですから皆さん、自信を持って自分のプレゼンテーション、自己表現をしていただきたい。

(井下) わたしは絹川先生のご意見と全く同じなのですが、指定討論者まで全くそうだそうだと言っていたのではしょうがない。別にCOLを否定しているわけではありませんし、大学の発展を願わない人がここに来ているはずはないので、そういう意味では、一致した思ひは共通にあると思ひています。その前提のうゑに、あえて疑問なり批判

なりを出すとする、もう一度、地中根に深いところからの問題提起をしていく役割があるのではないかと、あえて挑戦的な発言をさせていただきました。

ですから、私は皆さんに来年はやめましようと言いたいわけではありません。その特色あるよいものを出し合うためにも、まさにオリジナリティを求めるのであれば、このようなプログラムを出せば通るのだという発想ではなくて、そのような評価がなくても学生が本当に喜ぶようなものを、それは単に学生の満足といったことではなく、教師自身もそれを通して一緒に喜びを作っていくような持続的、組織的な取り組みがあれば、それをまさに COL に出せばよいと思います。ですから、うちは絶対に通らないと思っている、小さな試みをずっとやっている大学はたくさんあります。そういうところをもっと出していくことは期待されるでしょう。と同時に、私が言いたいのは、評価委員の研究はあれでは全くだめなのではないかと思っています。もっときちんとした評価、それから評価についてのきちんとしたサーベイを大学評価・学位授与機構、あるいは大学基準協会も含めて、大学の教育研究センター、高等教育研究開発推進センター、数あるセンター、国立大学の研究機関にぜひやっていただきたいと思います。もちろん ICU や東海大学など幾つかありますが、私学が結束してぶつかっても予算的にはなかなか厳しいものがあります。ですから、ぜひこの大学かということを超えて、評価のリサーチ、研究開発を同時に行っていくべきではないかと思っています。