

IV. 海外との交流

Ⅳ-A. モントリオールの諸大学のFDに関する調査報告

1. はじめに

本 GP 事業のひとつに、海外の FD の動向の調査、および FD 関連機関との関係の構築があるが、その一環として 2006 年 9 月 21 日より 9 月 28 日までカナダのケベック州に滞在し、モントリオール市の諸大学を訪問した。本稿では、その報告を行う。

2. 問題意識

2-1. カナダの高等教育の状況

まず、訪問調査先としてなぜカナダを、そしてケベック州を選んだのかということを述べなければなるまい。カナダの高等教育機関に関する情報の詳細に関しては、本稿の趣旨ではないので省略するが、以下では最小限の事実のみを前提条件として確認したい。

まず、カナダという国について触れておきたい。カナダは、アメリカと同じく移民が非常に多く、人種・民族的に多様な社会を構成している。移民の数は毎年増え続けており、異なる文化や生活習慣との共存が迫られている。またアメリカと同様に銃社会であり、家庭の 7 割が銃を所有している。このようにアメリカとの共通性がありながら、銃による犯罪の発生率はアメリカの 10 分の 1 である。このような差は、どのような背景に依拠しているのか、興味のあるところである。こうした社会的な状況の差異は、当然のことながら教育のあり方についても影響を与えているであろうと予想される。

これまで、日本の大学改革に際してしばしば参照されるのは、アメリカ、イギリス、オーストラリアなど、アングロサクソン文化圏の大学であった。これに比して、言語の問題もあるであろうが、フランス語圏の大学はあまり参照されることはなかった。概してアングロサクソン文化圏の大学では、学寮を中心に発達したという歴史的経緯上、学生サービスが充実しており、たしかに大学のひとつのあるべき姿として見るものが多く参考になる。また良くも悪くもグローバリズムの中心にあり、国際化進展の著しい現在において無視することはできない存在である。これに対してフランス語圏の大学では、大学は学究の府あるいは教授陣の牙城としての性質が強く、学生サービスや FD は概してお粗末である。

カナダの中でも特にケベック州に着目したのは、この州がカナダの中でもフランス系住民の存在感が強いからである。ケベック州では現在はフランス語が公用語となっているが、歴史的に見ればカナダ東部は毛皮貿易などを独占したイギリス系住民が長らく支配層であった地域であり、対してフランス系住民はむしろ被抑圧層であった。この地域では、フランス文化圏の民族意識の高揚が長く見られており、独立の気運は現在でも強い。20 世紀後半にはモントリオール市は万国博覧会やオリンピック等を連邦政府の援助をほとんど受けずに成功させ、その存在感を世界に印象づけた。このようなフランス文化圏に属するというアイデンティティ意識に裏

付けられているのであれば、ケベック州においては、当然ながら高等教育における教育研究も、ヨーロッパのフランス文化圏であるフランスやベルギーとのつながりが強いと推測される。すなわち、カナダというアングロサクソン文化圏の影響の強い国にありながら、フランス文化圏とのつながりが予想されるこの地域において、どのような高等教育システムが形成されているのか、大変興味のあるところである。フランス文化圏とアングロサクソン文化圏とが混在し融合するところとして、ケベック州の高等教育とりわけ教員の研修に関して知ることは、私たちのFDに関する知識とイメージを広げてくれることであろう。

カナダの高等教育進学率に関しては、州ごとに教育制度が異なるためか、現時点で連邦全体での正確な統計的数字を見つけることは、筆者にはできていない。とはいえ、カナダの高等教育段階も日本と同様に大衆化していることは確かのようなのである。2年制のコミュニティカレッジのセクターが大きく、そこでは一般教養から特定の専門まで、さまざまな分野を学ぶことができる。コミュニティカレッジを卒業後に、総合大学への編入というコースを辿る学生も多い。

学制に関しては、日本やアメリカと同じく6・3・3・4制をとっている州が多いが、ケベック州では初等中等で11年間の学修があり、その後2年のCÉGEP (collège d'enseignement général et professionnel) での一般教養の課程を経て大学へ入学するという制度となっている。したがって大学に入学してくる学齢人口は日本より1つ年長である。こうした特徴も、高等教育のあり方に少なからぬ影響を与えているであろうと、予想できる。

3. 訪問先大学の選定とインタビュー方法

3-1. 訪問大学の選定

今回の訪問においては、ケベック州の中でも、英語系の大学とフランス語系の大学が混在し、大学の数も多いモンリオール市の中から総合大学を選定して訪問するのが、もっとも効率的であると考えられた。事前に電子メールでコンタクトを取り、日程が調整できた以下の3大学を訪問した。

表1：訪問先大学の特徴と概要

	大学名	学生数	特徴
英語系大学	コンコルディア大学 Concordia University	3万人 超	芸術系の大学とクリスチャン系の大学とが1974年に合併し誕生。現在でも、街の中心と郊外とに、2つのキャンパスを持つ。
	マギル大学 McGill University	3万人 弱	私立大学から出発。北米でも有数の、教育・研究の充実した大学。
フランス語系大学	モンリオール大学 Université de Montréal	6万人 超	仏語による州立大学。フランス語で教育をおこなう総合大学として、随一の大きさを誇る。

他にもモントリオール市内および市周辺には、ケベック州立大学モントリオール校 (Université du Québec à Montréal: UQAM)、ラヴァル大学 (Université Laval)、技術専門学校 (École de technologie supérieure) のほか、UQAM の遠隔教育大学がある。これらの大学にも事前にコンタクトをとったが、返信を得られなかったり、スケジュールの調整がとれず、訪問することができなかった。

3-2. インタビュー方法

インタビューでは、まず調査者が属する京都大学におけるFDの活動とセンターの活動について説明し、調査者の問題意識と問いの文脈を示した。内容は、京都大学のサイズと特徴、センターの大学組織の中での位置づけ、教育改善の方略としての相互研修型FD、公開授業などに関する情報である。その後、自由討論し情報を交換した。所要時間は1時間から2時間であった。

それぞれの大学のセンターのFDの対象は、共通して、1) 大学教員、2) 新任教員、3) TA に分けられる。ケベック州にはセンター連携組織があり、センター同士の共同研究や連絡交換などの結びつきは強い。したがって、研修のプログラム自体は、フランス語大学と英語大学とによらず、どちらもほぼ同じようなものを提供しているようであった。しかしながら、提供するサービスの詳細や、それを学内に位置づけていくための方略には、各大学の事情に応じて少しずつ違いが見られる。以下、それぞれのセンターが提供するサービスの領域を、1) ワークショップ、2) 個別コンサルテーション、3) 授業改善情報の発信、4) 授業評価に分け、説明する。

4. それぞれの大学における調査結果

4-1. コンコルディア大学

コンコルディア大学は1974年に設立された大学で、歴史の古い2つのカレッジが統合されて大学として発足した経緯を持つ。学生数は3万人を超える。訪問したのはコンコルディア大学 教授学習サービスセンター (Centre for Teaching and Learning Services, <http://teaching.concordia.ca/>) である。ここでは、センター長であり教育哲学・道徳教育の専門家である Olivia Rovinescu 氏がインタビューに応じてくれた。このセンターは、5人のスタッフ (センター長、マネージャー、教育コンサルタント、プレゼンテーション技術コンサルタント、授業評価担当) から成り、全てのスタッフが女性であった。センターは大学の本部ビル (Administration Office Building) の中にある。学内の建物のうちどのような場所に位置しているかということは、そのセンターが学内組織においてどのような位置づけにかあるかを、象徴的に表している。これは以下、他の2つの大学でも同様である。

4-1-1. ワークショップ

このセンターは1年間に11のプログラムで延べ17回のワークショップを提供している。各

ワークショップの参加者は毎回 5～6 人と少ないという。しかし、演劇学部の非常勤教員によるプレゼンテーション能力向上セミナー (Enhancing Your Presentation Skills) には毎回多くの教授の参加がある。教授たちは自分の教えている内容については指導を受けることに反発を感じるが、講義スキルの習得に関しては抵抗なく関心が高いということであるらしい。またこのワークショップは、大変受容的な雰囲気でおこなわれるのも、人気の秘密という。

TAのワークショップには、毎回 80 名ほどの参加者が見られ、非常に人気がある。初心者は自らのスキルを向上させる意識が高いが、教授陣の意識は低いという傾向が見られるという。

4-1-2. 個別コンサルテーション

希望のあった教員に個別におこなう、コンサルテーションも実施している。種類としては教室参観とフィードバック (Classroom observation and feedback)、講義のスキル (Presentation skills)、授業評価の解釈 (Course evaluation interpretation)、コース半ばでのフィードバック (Mid-course feedback)、コースデザイン (Course design)、ティーチング・ポートフォリオ (Teaching dossier)、教授技術サポート (Technology support) などの種類があり、いずれもスタッフに予約をとって申し込む形態になっている。

4-1-3. 授業改善情報の発信

成長の隠喩である植物のイメージで美しく装飾されたセンターの Web サイトは、内容的にも非常に充実しており、授業改善のちょっとしたコツや、評価情報解釈の留意点などの情報の掲載、また書籍紹介、リンクなどのページからなる。これらの大部分のものは外部からもアクセス可能である。<http://teaching.concordia.ca/>

4-1-4. 授業評価

授業評価は、マークシート方式で無記名で行われる。フォーマットは非常勤講師用が 1 つ、常勤講師用が学部別で 7 種類あり、次の Web サイトから入手可能である。
<http://teaching.concordia.ca/evaluation/forms.html>

結果は、学部の平均と個人の平均の分布で示されフィードバックされる。教員は各自に割り当てられたページから自分の評価を閲覧できる。Web 上に解釈の仕方、解釈のためのコンサルテーション情報が掲載されている。この授業評価の項目構成の特徴は、授業評価の点数が高いことが即ち良いとは限らないという作りになっていることである。したがって解釈の場合も、平均点をとったりという情報集約の操作はなく、あくまでもその授業の特徴を記述するための観点であるという姿勢であり、一つ一つの項目ごとに解釈がされることとなる。

このセンターではティーチング・ポートフォリオ (Teaching Dossier) の作成支援にも特に力を入れている。自分が提供する教育の内容を、教育学的な用語や概念を用いて詳しく記述することによって、教員各自がよりはっきりと意識化するという効果を狙ってのことである。これはそのまま、教員の FDにつながっていく。

4-1-5. 特徴的な点

特徴的な点として、このセンターの Advisory Committee が 2 年年限で教育担当副学長から任命されるということがある。

少数精鋭で質の高いサービスを提供しているにも関わらず、Rovinescu 氏が言うには、学内の中であまり存在を認知されていないという。センターの課題は、センターの主催するセミナーにあまり人が集まらないことを解決であるということであった。この点は、日本の大学の同種のセンターと共通の悩みであった。

4-2. モントリオール大学

モントリオール大学は、1878 年ラヴァル大学のモントリオール分校として設立され、1920 年に現在の名称に改め独立した大学となった。6 万人以上の学生を抱え、フランス語系の大学としては世界最大の規模を持つ。

訪問したのは高等教育研究・研修センター (Le Centre d'Étude et de Formation en Enseignement Supérieure : CEFES, <http://www.cefes.umontreal.ca/>) であり、スタッフの一人である Diane Raymond (Coordonnatrice des activités) が応対してくれた。

このセンターは 1999 年に、「教育におけるインターネットの利用サポート」のプロジェクトからスタートしたものである。当初はスタッフ数が 3 人しかいなかったそうであるが、現在はセンター長を含む 6 人の常勤スタッフ、1 人の非常勤スタッフ、5 人の非常勤技術員、4 人の助教授、その他各学部から推薦された 3 人の協力教員がおり、非常に充実した組織となっている。スタッフの主たる仕事は、コーディネートと ICT の技術支援である。予算面は少額ではあるが、一定額の予算が安定して大学から支給されるため、活動の計画が立てやすいという。

センターが位置するのは、保健管理センターや奨学金窓口など、学生サービスの機能が集中している建物である。ここでも、このセンターの学内での機能的な位置づけがわかる。

4-2-1. ワークショップ

2006 年度には 27 のワークショップが予定されている。各ワークショップの時間は短いもので 1 時間半、長いもので 3 時間ぐらいであるが、技術提供や how to ものが多い印象である。具体的にはコースデザイン、学生の多様性の理解、学生の問題行動(差別や剽窃)への対処法、ティーチング・ポートフォリオの作り方、コンピテンスの評価、発声の仕方、パワーポイントの教育学的な使い方などの他、ICT の効果的な使い方などである。

さらに年に 3 回、特定のテーマのもとに全学会議 (Grande Conférence) が開催される。

4-2-2. 個別コンサルテーション

教員の要請がある場合、スタッフが教員の授業参観を行い、アドバイスを提供する。また、学生の意見を質的データとして収集して、教員にフィードバックする。個人に対するコンサルテーションばかりでなく、組織単位のコンサルテーションも行なっているという。

4-2-3. 授業改善情報の発信

このセンターでは、コンコルディア大学とは対照的に、Web 上では授業改善のための情報の発信は殆ど行っていない。教員の方から実際に足を運んでもらうことを大切にしているという。Web 上では、主としてワークショップや諸活動に関する情報を提供する。短いビデオクリップを用いて、名物教授のアドバイスや教育観なども発信している。

4-2-4. 授業評価

授業評価はこのセンターではなく、プログラムと教育の評価部 (Bureau d'évaluation des programmes et de l'enseignement) という別の組織が行う。センターはその結果を受けて、教員に結果の解釈の仕方や、評価情報にもとづく改善の仕方等をアドバイスする。

4-2-5. 特徴的な点

このセンターの課題として繰り返し強調されたのは、資金が潤沢でない点である。しかしそのような状況でも、これまで草の根運動的に活動を広げ立てきたという。センターのミッションと目的意識は明確で揺らぎがないので、スタッフの *Comment peut-on faire autrement?* という言葉に集約されるように、ひとつの方法ではうまくいかなかったら、他にできる方法はないかと、前向きに工夫を重ねていく姿勢が印象的であった。

センターの活動を広める方法は草の根運動的であり、一人一人の教員に丹念にコンタクトをとることを大切にしている。広報や連絡方法としては、ニュースレター、チラシ、葉書、電話など複数の手段を用いている。こうした複数の手段を使って広報することが、もっとも大切であるということであった。

副学長の強力なサポートを得ている。たとえば新任教員のワークショップに関しては、事前に副学長の名前で「出席は義務ではないが、非常に強く望まれている」といった内容の通達を、各新任教員に個別に出す。その結果、新任教員のほぼ全員が参加するという。

学内の協力教員を上手に活用しているのも印象的であった。センターのスタッフは、「自分たちは機会を提供するが、内容に関わることになる」と分らないから、教員の皆さんよろしく願います」という態度を貫くという。協力教員たちは、自分たちの後進の指導ということであると熱心に関わってくれるという。また、自分がこれまで経験的に積み上げてきたノウハウに対して、教育学的・教育心理学的な裏付けを与えられると安心するという。このようにして、教員との協力関係が築き上げられてきたという。

4-3. マギル大学

マギル大学は 1842 年に成立した私立大学で、もとは裕福商人層の子弟を教育するための大学であった。訪問したのはマギル大学教授学習サービス (Teaching and Learning Services, <http://www.mcgill.ca/tls/>) であり、センター長の Cynthia Weston 氏 (教育学・臨床心理学部教授) およびスタッフの Mariela Tovar 氏 (教育発達専門家) とがインタビューに応じてくれた。センターは中央図書館内に位置し、図書館、ICT 技術支援センターとともに、Teaching & Learning のサポートのためのセンターという位置づけである。

このセンターは 2004 年頃までは教員 (academic staff) による研究センターであったが、学内でのサービス役割の増大に対応するために改組を余儀なくされ、教員は他大学や他部局へ移り、代わりに非アカデミックスタッフを登用することになった。その改組についてセンター長は「改変当時は苦しい時代であったが、改組が効果を奏した今となっては、あれで良かったのだと思う」とのことであった。現在のセンターではセンター長のみが教授であり、教育学部と兼任している。あとのスタッフは教員ではないが、教育やその近接分野の専門家である。博士号取得者が多く、中には他大学の教員から、このセンターのスタッフとして異動してきた人々もいる。このように、スタッフといっても、日本の場合よりずっと研究職的な色彩が強い。

現センターはサービスセンターとしての要素だけではなく、研究所としての側面も強く持ち合わせている。スタッフによる教授学習に関する学会発表や、論文、書籍などの執筆も多数にのぼる。また教育学部とのつながりも強い。センターには、将来 FD を専門とすることを希望する教育学大学院の学生が雇用されており、彼/彼女らの実践研究の場として有効に機能している。センターの構成は、センター長を含め 8 人の常勤スタッフ、9 人の協力教員、および数人の大学院生スタッフから成る。

4-3-1. ワークショップ

2006 年度には 11 のワークショップを開催している。特徴的なのは、大学内のセンター外のスタッフや教員を活用していること (teaching awards の多い教員、図書館司書や障害者のある学生に対応するスタッフなど) である。

このセンターの教授学習観として、学習者中心、および能動的学習というコンセプトをはっきりと打ち出しており、ワークショップのプログラムはそれらのコンセプトに基づいて構成されている。中でももっとも充実しているのは、5 日間にわたる interdisciplinary なコースデザインのためのワークショップである。専門の異なる者どうしが集まることで、却って学生の立場になって意見を言い合うことができるという。専門外の人でも理解できるように説明できるようになるということが、重要なこととして捉えられている。右には、このワークショップの案内文を示しておいた。

In this 30-hour workshop, small multi-disciplinary groups focus on two main activities: course design and microteaching. A principled approach to course design and teaching is supported by videotaped teaching episodes, self-critique and peer feedback. These activities provide the opportunity to learn about different strategies for teaching, and to experiment with them in a non-threatening and supportive environment. Previous participants report that the lively discussions often lead to new insights about course content and alternative ways of teaching it.

4-3-2. 個別コンサルテーション

要請があった場合に行われる。授業観察、学生からの情報などをもとに。授業者が相談したいトピックを決め、センターはそれに関連する情報を集めてコンサルテーションに応じる。

4-3-3. 授業改善情報の発信

Web 上では殆ど行われていない。センターの入口のすぐ近くに faculty の談話コーナーがあり、そこに授業改善に関する資料が閲覧可能な形で置かれている。また、直接に教員がセンターにやってくることを重視しているのは、モントリオール大学の場合と同じである。

4-3-4. 授業評価

評価はオンラインで行われる。導入前はオンラインでの評価に対する様々な反対意見があったが、導入後特に不都合は起こっていないという。結果の解釈等に関してはこのセンターに関わるが、授業評価のシステム自体はすでに出来上がっているものであり、制作にはタッチしていないという。

4-3-5. 特徴的な点

このセンターは授業改善のためというよりも、active learning の実現のためのサポートを行うということを中心として位置づけられている。このコンセプトは、このセンターの活動に対しても、教員からのイメージに対しても、ひとつの分かりやすい方向性を与えている。教員は自分の授業に口を出されるのはいやがるが、active learning ということであれば、この新しい学習観と教授法に関してはしっかりした知識をもっているわけではないので、この点に関してセンターが関わることに對して、抵抗は薄いという。

5. まとめと今後への展望

5-1. スタッフがノンアカデミックであること

今回の訪問において印象的であったのは、いずれの機関においても専任のアカデミックスタッフはなく、すべてノンアカデミックスタッフであったということである。もちろん、こうしたスタッフは、日本の事務職よりもずっと専門性が強く、また教員職との相互異動もありうるものである。しかしながら、基本的に授業は担当せず（自らは教育をおこなわず）、教員のサポートをするという役割である。

このような体制は、北米の教授学習センターに共通することであり、他にもそれをモデルにしてセンターを組み立てた、韓国や香港などにおいても同様である。日本のように、この種のセンターが教員によって組織されているというところのほうが、例外である。

今回訪問したそれぞれのセンターに、日本の（とりわけ京都大学の）センターの組織のあり方、すなわちスタッフは教授職であり、センター自体が他の部局と同じ並びにあるということ、サポート機関ではなく研究機関であるということ等を伝えたが、その際に、どのような組織的あり方がこの種のセンターにふさわしいか、また、それぞれの体制のメリットとデメリット等に関して議論がなされた。

まず、FD のための方略が大きく異なってくる。北米型センターの場合、学長や副学長からのラインに位置づけられ、実際それらの権威に助けられて学内での他の部局との接点を持つという構造になっている。これに対して日本型センターの場合、それ自体がひとつの独立部局と

して他部局と横並びであるので、大学のトップからのラインを利用することは難しくなる。もしそんなことをすれば、ある部局の他部局への介入ということで、大きな問題となるであろう。したがって可能なFDの形態は、本GPのタイトルにもあるように、相互研修の共同体を組織することに限定される。自分たちで教育をおこない、自己改善のための共同体として、他の教授陣にも参加を呼びかけていくのである。

この場合、スタッフの専門性ということが、重要なポイントとなってくる。日本型センターにおける相互研修型のFDの場合、そこの教員はけっして教育の専門家ではなく、したがって自分たちは教え方を教えることはできず、他の教員が自己探求をおこなうのを支援する、という立場となる。それに対して欧米型のセンターの場合、そこのスタッフは、自分たちは教育の専門家であるということを、断言する。この場合の教育といっても、それは日本で教育ということばイメージされるよりも、ずっと方法論的で、教育内容からは独立した教育方法というイメージである。このように、どのような教授学習法が学生の学びにとって有効であるかを、自分たちは知っている、しかし、それぞれの学問の内容に関しては知らない、したがって、内容的なことに関しては、それぞれの部局の教員に教えてもらわなければならないし、助けてもらわなければならない、というスタンスとなる。この点、学内の教員の協力をかえって取り付けやすいのではないかという印象をもった。

また付け加えておこなうならば、スタッフはほぼ女性であったということも印象的であった。もっとも、教育学関係は北米ではもともと女性に人気のある分野であるのだが、この種のセンターの場合、女性スタッフのほうが人々をつないでいくのには長けているのは、間違いない。

5-2. モントリオールのFDの特徴

今回の訪問の問題意識として、カナダそしてケベック州という地域的な特性からみた、FDのあり方とは、どんなものであったか。もちろんひとつひとつの活動を詳細に見たわけではないので、印象記というものになることを断ったうえで、少し言及しておきたい。

米国のFD関連センターを訪問するときにつつも感じるのは、そこへの物量の投資の大きさである。すでにこの種のセンターの歴史が長く、スタッフの数も多く、学内での位置というのは、制度的にも確立している。これに対してケベック州のセンターは、歴史もまだ浅く、学内での位置づけに関して苦労している点が印象的であった。この点が日本と共通しているからこそ、先述したような、日本型センターとの活動の方略の差異が明確に浮かび上がってきた。これはあくまでも印象であるが、ケベックの諸センターは心理学的なセンスを利用しつつ、学内に働きかけているという感じをもった。たとえば、モントリオール大学において、センター訪問後に、学務担当の副学長との面会の機会をもったが、彼女も臨床心理学の出身であり、また、訪問者（筆者）が臨床心理学を専門とすることをきいて、「カナダでは、大学の行政に関わるのは心理学者が多い」と言っていた。FDという大きな事業を起こして予算をつけて、ブルドーザー的に変えていくのではなく、既存の組織に草の根的に働きかけ、また、働きかける方略を心理学的に工夫する中で、モントリオール大学やマギルなどでは、結果的に大学の組織にうまく溶け込んだセンターとなっているようであった。

アメリカ型のFDセンターが多く参照される中、今回のケベック州訪問は、それを相対化し、

日本のFDのあり方の進むべき方向性を模索していくうえで、以上のような有効な情報と観点を与えてくれるものであった。今後も、今回訪問した諸センターとの交流を保ちつつ、複眼的な視点で、日本の相互研修型FDのあり方に関して、検討していく予定である。