

全 体 討 論

(松下) それでは再開後は、今までいただいたパネリストからのコメントに対して、田中センター長、大塚教授より応答をしたいと思います。各パネリストのコメントは非常に整理された形で示していただいたので、あえて司会の方でまとめることはせず、お二人にコメントを返していただき、もし抜け落ちている点がありましたら、司会の方から補足したいと思います。よろしくお願いします。

(田中) お疲れになっただろうと思います。時間もないのに迂遠な話から始めます。私は柳田国男が好きで読むのですが、昔の人は、死者がきちんとあの世にいくということをととても尊重していたことがよく分かります。何とかこの世に帰らないように努力して、きちんとあの世に送るということをやっていました。今日はあちらこちらからきちんとした批判をいただいて、多分私はめでたく成仏するので、その意味で葬儀の儀礼としてはとてもいいことをやっていたという気がしています。

その後もいろいろな意見や批判を受けて考えたのですが、あれを受けると逆に自分がどういう人間だったのかがよく分かりました。私は、＜自分ははっきりしていなくて、揺れている＞と思っていたのですが、全部の批判を総括していくとかなりくっきりした像が出てくるようで、実は違うのだと自己認識をあらためた点があります。

あと、いただいた意見について答えていくというのは、本当のことを言うと、理論の問題ではないのです。ほとんどが実践の問題です。例えば内部質保証の問題についても、それを具体的に例えば相互研修型とどう結び付けるかということについては、理論的に言うのではなく、実践的にこうだと示すことであって、それは残念ながら私の仕事ではありません。出ていった後でセンターが相互研修型という理念を捨ててしまうか、あるいは相互研修型の理念を維持していきながら内部質保証について答えていくことを取るのかというのは、残る仲間たちの仕事ではないかという感じがしています。

ただ、そればかり言っていられないので、一番ありがたかった点は何かということ、視野が広がった点です。今日のパネリストで出てきた人たちは、例えば、普通は京都と対極的に扱われる愛媛について論じてくれましたし、私もあまり好きではない経営や管理という発想から言うかどうかという点、それからほかのセンターから見たらどうかという発想、行政の話も、よく整理されていてとても面白く有益でした。それにしても、なぜ視野が広がった気がするのか。今日の議論の前提は、異質な他者が物を言っているわけではないのです。すべては、ある種の同じ部分を抱えながら、ここは違うではないか、ここを説明しろという議論だったと思います。例えば、愛媛の仕事についてどう思っているかということ、いろいろありますが、基本的なところでは、山田君が言っていましたが、やっていることは同じではないか。そのように思えば本当に全く同じなのです。ご存じかと思いますが、心理療法には、ロジャース派や精神分析派や分析心理学派などいろいろな流派があります。それで、実際のカウンセリングはどうなのかというのをビデオに撮った記録があります。あれで見ると、流派の違いはほとんど意味を成していないのです。ほとんど同じことをやっています。だから、いざ真面目に考えて、FDを実践的に研修という形でやっていくと、別の形が取れる道理がないのです。共通性があるとしたらそれは何か。ものすごく生真面目にFDを考えていけば、多分同じようになる。この点で、全部が共通していると思っています。その上で違いを示してくれたわけなので、結果として、視野が拡大できたと思っています。このような新たな視野を組み入れて、残る仲間たちがやってくれるだろうと思っているので、そここのところは安心しています。

私は、愛媛について評価するところがたくさんあります。例えば、教育コーディネーターという制度がありますね。山田君は、FD研究検討委員会と一緒に比べてくれたのですが、あれはやはり特殊な組織なのです。あれを手掛かりにして、ちょうどトロイの木馬のように学部組織のなかに入り込む入り口になっている。同時に、あちらの方から情報がこちらに流れてくる出口でもある。このような見事な装置をつくって、しかもそれをうまく使いこなしてコー

ディネートに活かしていく才能のある人たちが活用している。だから、あれをトップダウンとか、上からと言ってしまふと一番いいところが失われるのは分かったことです。とても実践的な装置だと思っています。その意味では一致できるのです。違うところももちろんあります。だから、一緒にありながら違うという人たちが寄り集まって、いろいろなことをやっていくのが基本的な理念で、我田引水で言えば、それこそが相互研修だと思っています。そういう意味では、今日は、大変有意義なことをやっていただいたと思っています。

ただ、一つ思うことがあります。要らないことを言って時間を取ってしまいます。ご存じかどうか知りませんが、江藤淳という人が『作家は行動する』という評論を書いています。江藤は「文体」が二つあると言っています。三島由起夫の文体と大江健三郎の文体です。それではどこが違うか。江藤がこの評論を書いたのは大江の初期の頃なので、大江にはまだその傾向が非常にあったわけですが、大江の文体は「作家は行動する」の「行動する」文体だと書いています。登って行くにつれて視界が広がり、新しいものが見えてくる。さらに上がっていくともっと新しいものが見えてくる。こういう形で、書くことが行動して世界を開いていくことになる。これが行動する文体です。これに対して、三島の文体は、もう出来上がった構成された世界があって、最初から光景が決まっているから、読んでいっても新しい世界が開けるわけではない。塗り絵のように同じ世界をなぞっているだけだと言っていました。

私は先ほどだんだんセンターの業務がつまらなくなったと言ったのですが、それは世界が開けなくなったからだと思います。動いていくに従って新しい世界が開けていくという感覚がなくなってきている。それはやはりつまらないことで、できれば行動する文体で物を考えたいし、実践もしたいと思っていました。今までそれができたかどうかは分かりませんが、今後はそのようにやっていけたらいいなと思っています。そういう形で、今日もパネリストのお話が視界を広げてくれたわけなので、そういう意味では私たちは行動したのです。それをもう少しやっていくことを多分残る仲間たちがやってくれるだろうと思っています。以上です。

（大塚） この壇上におりますと、実は、皆さんの方に向いているスピーカーの声がよく聞こえて来ない部分がありまして、幸か不幸か、今の田中先生の応答は8割ぐらいしか聞き取れていないので、ひょっとしたら矛盾が出てくるかもしれませんが、それを幸いとして独自の視点からお話ししたいと思います（笑）。

まず、私自身がセンターを引き継いでいくというときに、ありがたいことの第一のことは、田中先生の相互研修型の理念は、私も大学教員として100%賛同できるという点にあります。京大は「自由の学風」と言いながら、例えば情報メディアセンターの方がいたらまずいのですが、こちらにとってはいきなりという感じで、情報メディアセンターから「情報セキュリティのe-Learning教材を作ったから、それを見ろ」という指令がトップダウンにきた途端に、こちらはやる気がなくなるという経験しました。まだ15%ぐらいの教員しか見ていないらしいですが、私は残りの85%に入っているということです。やはり上から指令が来ると、どうも反発が先に立つというのが大学教員の性であることは私自身が日々経験していることです。FDに関しては、相互研修型FDという考え方ややり方について、私自身が100%賛同しながら田中先生とやってきたつもりですので、上から押しつけられているという感覚はありませんし、まさに大学教員のFDのあり方として納得してはいるのですが、ただ、それを引き継いでいかなければいけないという重荷はないわけではありません。私も今年の7月でついに60歳になりますが、今まで肩が凝るという経験はあまりなかったのですが、どうも最近肩が凝るようになってきたのは、その重荷に耐えかねているかなと感じたりもしております。相互研修型FDを、これからのセンターでどのように取り組んでいくかという点では、大きな課題がまだまだ残されているように感じています。

最初の山田先生からの指摘にもありましたように、相互研修型FDというものは、ある意味でFDに関しては「表向きには何もやらないと言っているのと大差ないだろう」と言われることもよくあります。自律性だけでは追いつかない時代にもなっていますし、それから高橋先生の言い方で言えば、教員が何でもやる時代は終わったというようなことも確かにあります。それに対して、われわれが今後、相互研修型FDを具体的にどういう形で進めていけばいいのか、あるいは、相互兼研修型FDの成果をどのように表現していけばいいかということは、われわれにまずもって課せられた大きな課題だと思います。相互研修型の理念だけに頼って今まで通り進めているだけでは、今の評価の時代の中で、われわれ自身がつぶれていく可能性もなきにしもあらずというところはあると思っています。

ただ、そのときに、夏目先生も含めて皆さんからご指摘がありましたが、一つは「専門性」をわれわれがどうとら

えていくかということだろうと思います。大学教員、ファカルティとしての「同僚性」という側面を維持しつつ、専門性も強調していかなければ、われわれの立場からして、相互研修型の核ともなるべき、大学の先生方に対する「同僚性」自体が確保できないと私も思います。そういう意味で、われわれ高等教育研究開発推進センターの一番のミッションは大学教育に関わる「研究」という部分に置かれています。ですから、そこはこれからもセンターの存在意義として大事にしていかなければなりません。最初に総長からもご紹介がありましたが、田中先生の退官を機に、今までの成果をまとめて『生成する大学教育学』という本をセンターから出しました。ナカニシヤ出版がフォーラムに来て下さって販売してくれていますので、明日にでも手に取ってご覧いただき、ご意見賜ればありがたいと思いますが、何よりも、そういった大学教育学の専門家としての成長ということは、われわれ自身がこれからも一番に自己研鑽していく必要がある部分であると思っています。

それにしても総長が言われた「一皮むける」という部分をどうとらえるかですが、これは樋口さんの四つのコメントの中の最初の内部質保証の部分にもかかわって、これから相互研修型FDをどう表現していくかという問題につながることであると思います。FDをどう評価するかという問題は、これから日本の大学が元気になっていくために非常に重要な課題でもあります。また、私自身が教育評価を専門としているということもあり、これはある意味で私が大学教員として残された時間の中での最も中心的な教育課題になっていくだろうとも思っています。往々にして、「FDをやって学生は伸びたのか」とよく言われます。そのように教育改善したりすることで、学生が伸びてくれればこんなに簡単な話はないのですが、なかなかそういったところの指標に表れにくいのがFD活動だと思います。だからといって、教育の方法が改善されたかどうかという指標も取りにくいということがあります。教育改善については、最近、例えば、「アクティブラーニング」という言葉がだいぶ広まってきましたが、ブームになった途端に形だけが先行してしまい、学生に本当の意味での深い学び、いわゆる「ディープラーニング」が身に付いていなかったりすることが出てくるということもあるだろうと思います。一方を前面に打ち出すと、他方でうまくいかなくなる部分が潜んでいたりしていて、必ずしも一元的な指標等で表現しきれるものではなく、そこをどのような形で表現していくかということはFDのみならず教育における今後の大きな課題でもあるわけです。

京大では、今年度、溝上さんが中心になって、田中先生の講演の中にもありましたが、自学自習調査を始めました。これは、毎年ではなく、3年に一度のタイミングで継続して実施することにしています。ですから、今の1回生が4回生になるときにもう一回調査できて、その間に学生の学びがどう変わったかということも見られるような形でデータを取っていこうということです。それから関西地区FD連絡協議会を中心に、FDに関する各大学での動向に関わる調査も実施しています。関西地区FD連絡協議会が発足した4年前に一度実施したものとほぼ同じ項目を含めてどういう変化があるか。その辺をとりあえず調査のレベルで押さえてみるということにも着手しているところです。そういうところを通じて、ある種「一皮むけて」、FDや教育といった殻の中を、多少なりとも社会に発信していくという努力は私どもなりにやっていこうと思います。そういったことを通じて、われわれセンターの活動の質保証の一端を表現していくことも考えていければと思っています。

それから、教育改善にかかわって何らかの「制度」のようなものがいろいろ入ってきていますが、今審議されている中央教育審議会大学教育部会などの議事録や配布資料を見ていると、どうもそういうものが形骸化しているということが指摘されています。例えば、「FD自体」も制度として入ってきましたし、それから「キャップ制」なども努力義務となっています。「GPA」なども入ってきています。しかし、それらを、やっている大学は増えたけれど、それが実質的に活用されていることはあまりないと総括されています。形がまずは入ってきて、それが実質的に「制度」の趣旨の部分で機能していないのではないかという総括は、これは、教育にこの種の「制度」が導入されたときに、が毎度聞かされる話でもあります。FDに関してもそれは「制度」化されることで普及はしたものの、「FDの実質化」が必要という言葉が、学士課程答申にも出ていました。

それに対応する形で、FDや教育改善を表現しようとするときに、これからは「学生の学びの実質化」という部分をとらえていくことを考える必要があるのではないかと思います。では、「学生の学びの実質化」を、どういった指標で測るのかということになりますが、これはわれわれとしては本意ではないのだけでも、一定の量が質を支えるということもありますので、今の日本の学生の授業外の学習時間は極端に少ないことを鑑みので、まずはそこをある程度増やすということは一つのターゲットになるのではないかと思います。もちろん「実質化」という言葉は、

もっと中身の濃いものでもありますし、「学び」とは何かということ自身がなかなか難しい問題で、量だけで表現することはできないような対象ではあるのですが、そのとっかかりとしての一つの指標としては「授業外学修時間」といった量的指標を考えていくことも意味のあることだろうと思っています。

ではさらに「授業外学習時間」を増やすことを考えたときに、例えば「キャップ制」だけでできるかということ、それは決してできないことでしょう。また、いろいろなメディアが入り込んできて、「ラーニング・マネジメント・システム（LMS）」や「プロブレム・ベースド・ラーニング（PBL）」など、教育方法に関してもいろいろな試みが入ってきています。その一つ一つは実験的にはうまくいくという結果が出てくるわけです。キャップ制などについてはうまくいっているという結果が出てきているかどうか、それに関する実証的なデータを私は寡聞にして知りませんが、いずれにしても、われわれはそういった施策を単独で受けとめて、それさえやっていればいいという姿勢では絶対に学びの実質化は実現できないと思います。その点に関わるわれわれの意思表明として、今概算要求で申請しています特別経費プロジェクトの申請題名に「大学イノベーションの組織化」と「組織化」という言葉を意図的に付けた次第です。そもそも、教育というのは、それぞれの実践の背景や文脈で大きく異なってきますから、それぞれのローカリティに合った形に、いろいろな教育イノベーションをうまくオーガナイズして適用していかないと、一つ一つのイノベーションの良さも生きてこないというところをが、イノベーションの「組織化」という言葉に込めています。そんなオーガナイズがうまくいくかどうかはまだまだ未知数の部分があり、そこが乗り越えられるかどうかが新規プロジェクトの成否の分かれ目になる部分かと思いますが、それができないと十年一日のごとくに相変わらず教育に導入されるさまざまな試みに対して「形骸化」という総括が繰り返されることになるのではないかと思います。

その点で、飯吉先生がセンターに来てくださいましたので、ICTを利用した教育イノベーションやそれに関わる新しい知見などもたくさん入ってくると思いますが、飯吉先生ご自身がおっしゃっていた大事なところの一つとして「オープン」という点、私は大事にしていく必要があると思います。夏目先生からは自己学習・自己研修の必要性ということが提案されていましたが、そのためのツールとしてe-Learningなどのシステムが提供されたときでも、仲間がいるということは非常に重要なファクターになることが知られています。一人で単独ではいると、最初の情報セキュリティのe-learning教材ではないですが、とてもやる気が起こらないというか、self-efficacy（効力感）がわいてこないということがあります。その際に、学生同士のネットワーク、あるいはFDの場合には教員同士のネットワークなど、一人の教員の中で閉じているのではなく、開かれた場を共有できているということが大事になってくるわけです。大学教育ならではの新しいものの創造が、それこそ生成する可能性も出てきます。われわれは「PDCA」という言葉をあまり使わない一つの理由は、創造されるべき新しいものを「P（plan：計画）」に組み込めるのかという疑問があるということもあるのですが、「教育」という営みのなかでも、その場にいるすべての立場のものがそれぞれ何かしら新たなものを創造することこそ、「学びの実質化」につながるという意味においても「オープン」というキーワード、言い換えれば、総合的にいろいろと情報交換ができる場を保障していくことは非常に大切なことになるだろうと思っています。

最近気付いたことなのですが、皆さんは既にご存じのことかもしれませんが、「創造」の「創」という字は「きず」と読みます。だから、自分が完全に閉じこもっているのではなく、お互いに創（きず）を付け合って、そこから情報を交換し合う、そこに新たなものが生まれるという意味にとらえられると思ったりしています。そういう場を、山田さんの言葉で言えば「スキヤフォールディング（足場づくり）」という言葉になるのでしょうか、そんな場を京大センターで準備していくことができればと思っています。

学生の学びというのは、当然ティーチングの流れの中で位置付けられていくべきものだと思います。最後に樋口さんの方からご指摘がありましたが、そういう意味では、「学びの共同体」というものをいかに形成していくか、教える側と学びの側がともに教育の場をつくっていくということが、ある意味で相互研修型の最終的な姿ではないかと私自身は考えています。私はなまくら四つのところがあるので、皆さんから言われたことはすべて「そうだ、そうだ」と思いながら、それを自分流にこなしながら少しずつ「学びの実質化」につながる形にしていければと思っています。以上です。

（松下） ありがとうございます。それでは、だいぶ時間が押してきましたが、最大延長5時15分ぐらいまでを見

込んでおります。これからしばらくフロアの方々からもコメントをいただければと思っておりますので、ご意見、ご質問がおりの方は挙手していただければと思います。

(フロア) S大学のOと申します。田中先生をはじめ、ありがとうございます。

高橋先生が最初におっしゃった内部質保証と学位プログラム、つまりディプロマポリシー等々の話は、学生の学習成果主体ということで裏腹一体の話だと思います。それで非常に危惧されるのは、その考え方自体は私も非常に大事だと思っているのですが、今までの大学改革の流れでいくと、国の対策の傾向と対策のように文章を作るなどの規則遵守、コンプライアンス対応になってしまわないかということです。特に認証評価第2期においては、内部質保証重視自体はいいことだと思うのですが、放っておくとコンプライアンス対応ということになり、それではいけないというのが樋口室長のお話にもあったように思います。そこでコンプライアンスではなく、大塚先生がおっしゃったようなイノベーションにつながるような内部質保証をどう考えるか。これをどなたにお尋ねするかと考えたのですが、管理職でいらっしゃるということと内部質保証とおっしゃった責任で高橋先生と、それからこの中で若手でいらっしゃる、非常に説得力のあるお話をされた愛媛大学の山田先生のお二方に、それぞれのお考えを伺いたいと思います。よろしく願います。

(松下) 司会の方からですが、私たちのプロジェクトのキーワードの一つである「イノベーション」ということを以前からおっしゃっていますので、できれば飯吉先生も含めて3人の方にコメントをいただければと思います。

(高橋) 内部質保証のイノベーションと言われると頭の中になかったのですが、自分の大学でどうやっていくかということだけをお話すると、内部質保証で一番大事なことは、やはりきちんと各授業の成績をつけることだと思います。今の卒業が単位制である以上は、学士という学位の質を保証するのは、単位あるいは評価、その基準は大学によって違うでしょうが、そういうものがどういう能力をその授業で身に付けているかを保証できるならば本当に質が保証できます。そんなものがすぐできるとは思いますが、とにかくそこは目指さないと、単位制のもとで、学士という学位を出す質保証にはつながりません。

それをどうやってやるかということ、大学としてはとにかく学生の調査と成績データをきちんと結び付けて分析していくということを最初にやっていかなければいけません。もう一つは、学生のポートフォリオを活用するという方法があります。大阪府立大学は平成24年度から学士課程全体を改組して学域・学類という形で4学域になりますが、その中では学生のポートフォリオを入れていき、授業のアンケートなども今までのように教員を評価するのではなく、自分の学びを評価する。自分がその授業でどういうものが身に付いたかという形のアンケートを中心にやっていく。そういうものを積み上げていく形で考えています。具体的にそれがカリキュラムのポリシーとちゃんと結び付いているか検証していこうということを、今、考えています。

(山田) ご質問ありがとうございました。私なりに、内部質保証にFDを取り込むことによって、内部質保証対応、すなわちコンプライアンスの色彩が強くなって、FDそのものの自律性などがそこに回収されてしまうのではないかという、そこに対する危惧だと理解しました。答えは簡単ではないかもしれませんが、一つは学内でFDをどう考えるかをきちんと定義して、それを共有することだと思います。島根でも愛媛でもそうですが、基本的には内部質保証文脈でFDを考えてきているので、FDの義務化自体が組織的になっている以上、それは何らかのガバナンスの下でやらなければいけないことになっているものなので、一つは定義によって明確に位置付け、共有することです。

それからもう一つは、継続的に関与する必要があるということだと思います。それが形骸化したり、コンプライアンスの側に振れすぎてしまわないように、教育支援組織なり担当者がその状態を把握し、どういう状況になっているかを常にリサーチしたりリードしたりしながら、ある程度枠組みを作って、その枠の中で自由に議論できるように仕掛けを作る。そういう形でグランドデザインを描き、そこをFDや内部質保証を関連付けていくという作業が必要だろうと思います。十分な答えになっていないかもしれませんが、その意味でFDをどうとらえるかということの構築と共有、それから継続的な関与と枠組みの策定ということが重要かと思っています。

（高橋） 今、言ったようにFDとの関係でいくと、とにかく学生調査や成績のデータなどを見て先生たちに考えていただきたい。当たり前といえば当たり前なのですが、きちんとできていなかった。だから、大学がこれをやれというわけではないですが、先生たちが、こういう能力が身に付いている、付いていない、少なくとも学生が感じていることを見て、そういうもので実際に教育をどうするかというカリキュラム、教授法を含めて考えて学ぶ形にしていきたい。それをセンターは、データの出し方や分析も含めてサポートしていくということを考えています。

（飯吉） 今の高橋先生のお話とつながる部分もあると思いますし、イノベーションについて調べられたり学ばれた方なら誰でも分かっていると思うのですが、アイデアや発明のことをイノベーションと言うのではなく、これらはあくまでも話の始まりです。本当のイノベーションは、社会的なインパクトが当然あります。ですから、ストーリーとしてはかなり終わりの部分になってきて初めてイノベーションだったと解る。ウォークマンしかり、洗濯機しかりで、行動様式や生活様式や考え方が変わってくることが、イノベーションです。従って、ある意味でイノベーションの効果がきちんと出ているかどうかは、自明です。つまりオープンな中で、手洗いの洗濯がいいか、洗濯機がいいかという競争になった場合、いいものが残る。自然淘汰されていくということです。もちろんそこがオープンだということは大事ですが、全部のオプションが並べられた中で選択がおこなわれるということです。

教育の場合、そのオプションは誰が選ぶのかというと、今、高橋先生がおっしゃったように、学生が選ぶわけです。例えば、僕が前任していたMITでは、同じコースが今までは二つありまして、これから三つになると思います。物理概論のクラスは「8.01」というのですが、「8.01L（レクチャー）」は一方的な大教室の講義、それから「8.01T（TEAL）」はアクティブラーニングです。今、MITがMITxというものをやろうとしていて、これはオンラインですが、そうすると今度は「8.01X」が出てきます。これらの中から、学生がどれを選んでも同じ単位がもらえるようになっています。ですから、学生に選ばせることで、それぞれの教授法でやっている先生たちの間で、良い意味での競争が起こるわけです。ところが、実際のMITでの話で、最初はレクチャーだけだったのですが、アクティブラーニングを導入したときに、MITは理工系ということもあって、しっかり学習成果に関するデータを取りました。そうすると、アクティブラーニングをした方が学生の成績は上がった。ところがネガティブな面があって、教員の準備などの負担が増えた。それからこれが問題で、成績は上がっているのですが、学生の半分は、アクティブラーニングという教授法が好きではなく不満があることが判明しました。これらの問題を提示されてどのように対応するかが興味深いところで、レクチャーとアクティブラーニングでそれぞれ教えている先生たちが、「学習成果はいいのだけれど、何で人氣がないのか」などと議論するわけです。そこに改善のチャンスが生まれます。ですから、内部質保証の話がこのような中に関わっていくのは当然のことですが、「内部保証が」というようにそれ自身を先行させていくと、こういう実質的な教育改善が起こらなくなってしまう、という危惧が非常にあります。ですから、まず最初に、出せるものをどんどん出していき、選択的なプロセスをできるだけフェアに進めていく中で、質保証を埋め込んでいくという形が望ましいか、と思います。

（夏目） 内部質保証に関して私からも一言申し上げたいと思います。少し議論の方向が異なる、あるいは議論に冷水を浴びせるようなことになるかもしれませんが、あえて申し上げたいと思います。それは、教育の質保証に伴うコストとリスクを考えるべきということです。大学教育を変革することはもちろん大事だし、やっていかなければいけないけれども、変革には常にリスクを伴います。変革することによって今の事態をさらに悪くする可能性も常にはらんでいます。教育改革やその他にかかわらず、すべての実践には改善の余地はあり得ると思います。だから、変革をしていかなければいけない。それはそのとおりです。

問題は、一体何をいかに行うか、どのような手順で行うかということが問われなければいけないと思うのです。そして、それ以上にもっと大事なことは、一体どこまでやるかということだと思います。与えられた条件の中で、できることはおのずと限られています。にもかかわらず、ただやみくもに、行け行けどんどんだけでやっている、下手をするとマイナスの効果をもたらしかねないのではないのでしょうか。ですから、教育改善に責任を負う部署の人間としては、一体何をいかにするか、どこまでやるか、どこまでやればそれができたことにするのかというところの見極めをやっていないと、いたずらに消耗してしまうのではないかと思います。その点を申し上げたいと思います。

(松下) 一つの質問に対するお答えが非常に多様で中身が濃いので、随分時間がたってしまいましたが、もう一人、H先生にご発言をお願いします。申し訳ありませんが、これで質問を打ち切らせていただきたいと思います。

(フロア) T大学のHです。これが最後の質問というのはちょっとまずいかなという気がするのですが、質問は飯吉先生と大塚先生にお願いしたいと思います。

全く想定外の質問かもしれませんが、今日、飯吉先生がこだわられたのはファイアーショーでした。つまり、スライドを前に戻してまでも、ちゃんとファイアーショーの部分を再現されました。実は、相互研修型FDを展開していくときに、聴衆をいかにつかむか、あるいはそこにいる参加者をどう巻き込んでいくかというときに、ああいう要素は非常に大事だと思います。従って、私自身は例えばこういう場にああいうものがどんどん入ってきてしかるべきと思うのですが、飯吉先生にお尋ねしたいのは、あれは自分の思いからすると、完成度はどのぐらいなのか(笑)。「やったな」という感じなのか、それとも、ある種「いまひとつの出来だったな」という感じなのかということです。

それと大塚先生に関連してお伺いしたいのは、飯吉先生が新たにスタッフに加わったことによって、このシンポジウム、あるいはこのフォーラムが来年度以降、何か大きく変わっていくのかどうか。その飯吉先生のキャラクターを押さえてしまって、従来どおり相互研修型とは言いながらオーソドックスなシンポジウムを続けていかれるのか。新たに責任者となられるわけなので、ちょっとコメントをいただければと思います。

(大塚) 私の中では、ファイアーショーは「やった」と思いました。

教授学習に関しては、いろいろな理論がありますが、基本的に、理想的な教師がいて、理想的な学習者がいて、そのときにどういう方法が効果的かという理論化がなされている部分が多いように思います。私は、二十年ほど前になりますか、放送大学の学生を対象に学習実態調査を担当したことがあります。放送大学にはそれぞれが遠隔の地にあって、一人で「自己学習」を意欲的に進めている学生が少なくないですが、逆に言えば、自己学習が成り立つ生涯学習者というのは相当な意欲を持った人であるということです。学習に対して人並みの思いを持っている人にとっては、人と人とのつながりを消さずに維持していくことは非常に重要になるということです。

私は、「学びの実質化」というときに、その原点とも言うべきイメージとして、2年前から部長を担当しているアメリカンフットボール部の部員の成長ということがあります。部長を担当した最初の年に、4回生の8割が留年すると言われて、これは高等教育研究開発推進センターの教員としてはゆゆしき問題で、何とか文武両道のトップクラスの部にしていくことはできないかと思いました。しかし、秋のリーグ戦の最後の試合の後にあった父母会のときに、4回生一人一人が、4年間で体はもちろん見違えるほど成長しているのですが、人間的にも成長していることを窺わせるスピーチを聞かせてくれました。しかも、彼らの父母たちも一様に彼らの成長に感謝してくれるのです。アメフトの選手が4回生までやりきるとするのはそう簡単なことではなく、いろいろな紆余曲折があって、途中で辞めなくなるということを何度も乗り越える選手もいます。そういうときに、それをとどめているのはやはり仲間なのです。京大のアメフト部は、勇退されることになりましたが、水野監督というカリスマ的な監督がスパルタ的な練習を課して、日本一にも何度か輝く実績を誇っているのですが、そういうスパルタ的なある意味での「ティーチング」が成立するという背景には、仲間のつながりということが非常に大きなファクターとなっているはずですし、彼らをその厳しさを乗り越えて4年間部につなぎ止めている原動力にもなっていると思います。まさに、そういった「つながり」ということが、「実質的な学び」ということの根底にあるはずだと思うに至っているところです。それを思うと、自分の授業の迫力のなさをかえって今、反省しているわけです。しかし、大学の教員である以上、授業を通して、それと同じような「実質的な学び」を学生に何とか提供できないものかと感じている次第です。それがオーソドックスかどうかはともかく、形でなく何か別の部分でそれを達成する方策がどこかにあるのではないかと考えているのですが、さて、飯吉さんの話をしなければいけないのですか(笑)。

(松下) 大塚先生、最後に今後の抱負という感じで、まとめのコメントを求めますので、その前にまず飯吉先生にお答えいただいてよろしいでしょうか。

（飯吉） ありがとうございます。せっかくアメリカンフットボールの話をしていただいたので繋げたいと思います。アメリカに20年間いて日本に帰ってこようと思ったのは、教育改善・改革の仕事をカーネギー財団という割に高い目線のところでやり、それからMITで、今度は田中先生の言う「虫の視点」で色々やりました。両方の仕事について言えるのは、「非常に楽しかった、楽しくて楽しくて仕方がなかった」ということです。いつも日本に来る度に、「どうしてそんなに元気なのですか」と言われていましたが、楽しかったからなのです。日本に1週間ぐらいいると、だんだん元気がなくなってくる感じがあって、そうするとまたアメリカに帰ります。「アメリカ礼賛主義」というレッテルを貼られるのは全く構わないのですが、アメリカの教育は、「世界に開かれている」という点では、僕はアメリカだけのものではないと思っています。

楽しいということと、もう一つアメリカで学んだ大事なことは、まさに「アメリカンフットボールの精神」です。これは何かというと、駄目でも、押しても押しても押しまくる。駄目だったらフォーメーションを変える。ルールをご存じの方もいらっしゃると思いますが、攻撃側は、とにかく4回のトライの中で少しでも前に進んでいく。あるところまで進むと、またオフェンスが継続していく。ところが今度はロングシュートというものがあって、ディフェンスでオフェンスが投げたパスを途中でカットすると、そこから攻守が逆転するのです。そこで今度は、今までは劣勢にあった側がぐいぐい押し返していくという文化、意気込みの中に楽しみをみんなが見出ししていく。日本の大学は、制度的な疲労やお金がないことなど、色々ありますが、唯一無限に出てくるのは、ご質問いただいた「情熱の炎」です。今、日本として頑張って出すことができるのは、われわれの中に持っている情熱しかないのではないのでしょうか。このような「情熱」は、税金を上げて予算を増やすなどということとは無関係に出せるはずなので、僕はチアリーダーとして少しでもお役に立てればという思いで日本に帰ってきました。

フォーラムがそれによってどう変わるかは、ある意味でどうでもいい話だと思いますが、こういうことを「いいね」と言ってくくださる方と個人的にはやっていきたいし、センターの皆さんも、僕はそういう方々だと思ったので、このセンターのお招きを受けて仲間に入れていただいたということもあります。また、このフォーラムに来ていただいている皆さんもそういう方だと信じていますので、是非この輪を広げていっていただければと思います。

（松下） もう終了の時間になってしまいました。先ほど遮ってしまいましたが、大塚次期センター長にお願いします。

（大塚） 先ほど質保証の話がありましたが、今、国際的にアウトカム評価重視の風潮がありますが、アウトカム評価ほど難しいものはありません。ただ、難しいからやらないというわけにはいきません。昨日、たまたま京大で質保証のシンポジウムがありまして、大学評価・学位授与機構の川口先生がいらっしゃってそれに関わる話題提供をして下さいました。東大の駒場で英語のリスニングを中心にした授業の質保証の証拠として、1年の入ったときと、2年の終わったときに試験をして、その伸びを調べてみるとリスニングの方が伸びていたと。例えばそのような質保証の示し方はこれからいろいろな大学で取り入れられていくでしょう。あと、授業アンケートなどもアウトカムの一つの証拠になるでしょう。完全なアウトカム評価ができないことは、川口先生も承知の上で、そういう努力はするべきだと強調されていました。

例えば、川口先生が示された英語の試験のデータについても、私は、リスニングの点数が伸びたからリスニングの力が本当に向上したかどうかは疑問の部分もありました。1年生の最初のときは3000人ぐらいが英語の試験を受けているのですが、2年生の終わりには2000人ぐらいに減っているのです。減った1000人はどういう人かを考えてみたら、力がない人が受けなくなるでしょうから、点数が上がるのは当然かなと思います。また、高校時代にリーディング関連の問題は受験勉強でやっていて、東大生だったら天井効果のようなところもあって、リーディングの点数の伸びより、リスニングの点数が伸びているということは十分にあり得ることだと思ったりしました。

アウトカム評価の大事な点は、先ほど飯吉先生もおっしゃっていましたが、例えば新しい教育改善の方法を取り入れたときに、こんなに効果があったというところで終わる評価ではつまらないと思います。2回やってリスニングがこれだけ伸びた、「しかし」という部分があります。これは平均値ですし、分布の違いもあると思いますし、その結果に対して新たな議論がいろいろと巻き起こるところに、何か次の英語の教育に関わるヒントが出てくるのだと思います。やはりそこではないでしょうか。それが樋口さんもおっしゃっていた、答申や施策の背景にある大局をわれわ

れがつかんでいくというところにつながるのではないかと思います。「こういうアウトカム評価をしました。これで伸びています。万歳」という評価で終わっていたら、これはまた形骸化していくのではないかと思います。アウトカム評価などは基本的に無理だと思っていただければいいのです。しかし、それに迫るデータを収集するところから相互のディスカッションが巻き起こるようなものを自分たちでつくれるかどうか、それがこれからのキーポイントになっていくと思います。

そういう意味で言えば、飯吉先生はそれこそ違う炎を持っていると思います。今までと違う炎がわれわれの中に入ってくることで、日本の場合は往々にして水の掛け合いっことになってしまったりするのかもしれませんが、私は飯吉先生の新たな炎が京大でも燃えさかってもらえるような形でセンターの活動が充実していけばいいと思います。

それから、何よりも最後のまとめとして伝えたいのは、このフォーラム自体、私が新しくセンター長になったから自分が変えるということではなく、それこそ皆さんと一緒にこのフォーラムの場もつくっていかねばいけないわけです。だから、このフォーラムも皆さんが参加してくれて、先ほどアンケートの話もありましたが、そういうところから皆さんとともに新たなものをつくっていければ、それこそさらに実のあるものになるだろうと思っています。そういう意味で、この場も相互研修型として次年度以降も発展させていきたいと思っています。このフォーラムの資料代も1000円頂いてきておりますが、単価が1000円を超えたという話もありますので、来年はついに値上げをするかもしれませんが、それにもめげずに、今日以上の方にお集まりいただけることをお願いいたしまして、締めめの言葉とさせていただきます。

(松下) ありがとうございます。もう司会がまとめることはほとんどありません。

今日、田中先生がだんだん楽しくなくなってきたとおっしゃいました。私は2002年にこのセンターに来て、今年でもう10年になるのですが、私が来たころはまだ公開実験授業ぐらいが活動のメインで、素朴にやっていたのですが、今は随分仕事の幅が広がってきたと感じています。ついこの間も、文学部のプレFDを行いました。京大の中でもとりわけ文学部はセンターとは異質な文化を持ち、センターの活動をどちらかといえば冷ややかな目で見ていた部局でした。プレFDを始めて今年で3年になるのですが、3年前は文学部の文化とセンターの文化は違うと非常に冷たくおっしゃっていた先生が、この間の会議では、私たちのやっていることはいいことだと、サポートする立場の発言をしてくださって、本当に文化が変わってきたと感じました。先ほど飯吉先生もおっしゃった「文化をつくっていく」ということが、本当に着実にできていると思います。その先生は毎回OD・PDが行う授業と一緒に参加して、30分ぐらいの検討会にも参加してくださっていて、多分その先生のFDがこの3年間で一番進んだのではないかとすら思っています。私たちのセンターでは、今やっている大きなプロジェクトが来年度で一区切りつきまして、今は次期プロジェクトの申請に向けて準備をしているところですが、学生や院生の学びや成長に目を向けること、そしてそこに教員を巻き込んでいくことによって、忌避されるような強制的なFDではなく、教員もそこから喜びを得られるようなFDにしていければと思っています。

随分、お時間を延長してしまいましたが、ぜひこの後の懇親会にもご参加いただき、議論が続けられればと思います。今日は長い間、ご参加いただきましてありがとうございます(拍手)。

(溝上) 少しだけアナウンスいたしますので、もう少しお付き合いください。

一つはアンケートです。先ほど大塚次期センター長が申し上げましたように、私たちは参加者の皆さまと一緒につくっていきたくておりますので、アンケートをご回答の上、出口で回収いたしますので、すみませんがご協力ください。

二つ目は情報交流会です。まだ申し込みをされていない方もご参加いただけますので、もしご参加されたい方は、どうぞ2階の国際交流ホールへ行ってください。

三つ目は大学生研究フォーラムの案内です。皆さんの資料の中に入っていると思いますが、今年は8月19日に行います。京都大学もアカデミックカレンダーで15週の授業がどうしても避けられないものになっていまして、従来ですと8月の初めにやっているのですが、今年は8月19日に行います。もう参加されている方はよくご存じだと思うのですが、私たちは電通育英会と東京大学の共催でこの事業を進めてきていまして、2007年から継続的に調査を

しているのですが、やはり一貫してキャリア意識、あるいは将来のことをしっかり考える学生の学習意欲や学習行動に安定した関連が出てくるのです。私たちはそれをデータとして重ねながら、他方でこのフォーラムで大学教育、あるいは学習成果とキャリアをどのように関係させていくか。別の言葉で言えば、学校から仕事へのトランジション、あるいは職業レリバンスと言ったりもしますが、とにかく大学教育を通してしっかり学生を学習させて、そして育てていくことをテーマに、このフォーラムを毎年開催しております。毎年、主張点はそれほど変わらないのですが、違った事例を通して繰り返しこの問題を考えていきたいと思っておりますので、ぜひご都合がございましたらご参加ください。今年はグローバルキャリアというテーマも一つ重ねまして、グローバルキャリアというと違ったプロジェクトやキャリアセンターの違った新しい取り組みと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、大学の中で、このテーマの成果の中でどのように取り組んでいけばいいかというヒントになるようなことを得ようとプログラムを組んでおりますので、ぜひご参加ください。

もう一つ、裏側を見てくださると分かりますが、昨年8月から高校の先生方との共催も進めています。これは先ほど申し上げたデータの話と関係があるのですが、入学してきたときの学生がどうなるかを中心に見ています。4年間、卒業までにいい形で学んで成長したという学生は、高校、あるいはもっといえば中学の終わりぐらいから将来のことをしっかり考えて、大学に入ってきているという結果が大きく出ています。私たちのセンターでは高大の接続をテーマとして掲げているわけではありませんが、このような取り組み、成果を高校の先生方にも返していかないと、私たち大学の現場の人間はかなりしんどいということがありますので、2日目も高校の先生方を集めてシンポジウムをしております。大学、あるいは関連の方々もこれには参加することができますので、1日目の19日だけではなく、20日の方ももしご興味がありましたらどうぞご参加ください。高校の先生方は、私たちがこれまで苦しんでいる社会との関連、あるいは内部の質保証などをよく知っていると思ってきたのですが、意外とご存じないということがよく分かってきました。そんなことを伝えていって、少しでも高校の段階で頑張った学生を大学で受け入れて、私たちはさらに育てていくことを考えていきたいと思っております。そういう意味での2日目でもありますので、どうぞご関心のある方は併せてご参加ください。

最後にアンケートですが、お持ちでない方はスタッフが周りを歩きますので、どうぞ手を挙げてお声掛けください。回答の上、出口でご提出をお願いいたします。

情報交換会は一応5時半から予定しておりますが、皆さまが2階に上がられて、集まっている状況を確認してすぐに始めますので、そういう感じでアンケートにご回答の上、参加の方は2階へお上がりください。

それでは、長時間どうもありがとうございました。大変お疲れさまでした。先生方もどうもありがとうございます（拍手）。