

パネル報告 4

(大塚) それでは、パネル報告も後半に入ることになりますが、続きまして、立教学院本部調査役、東京大学名誉教授、寺崎昌男先生から「FD を語り直し見直すことを試みる」ということでお話をいただきたいと思います。寺崎先生、よろしくお願いいたします。

「FD を語り直し見直すことを試みる」

寺崎 昌男（立教学院 本部調査役・東京大学 名誉教授）

20 分間ということですので、端的に申し上げたいと思います。

既にこれまでのご発表の中に随分討論のテーマが入っておりますので、ひょっとしたら、もう私の話などではなく、討論が始まってもいいのではないかと感じておりました。これまでのお話に若干触れつつも、私が普段考えております、FD のことをもう一度考え直してみる、見直してみるということで、時間を費やさせていただきたいと思います。



1. はじめに

はじめに、これまで私は、FD というものを、大学教員とは何であるのか、すなわち大学教員像ないしは大学教員に期待される能力から展開して、その部分部分を発達させる仕事ととらえた方がいいのではないかと感じておりました。それは間違いだったとは思いません。しかし、それだけでは足りないと、最近特に思うようになりました。言い換えると、教員が置かれている諸関係といいますか、大学という制度の在り方、また、大学という制度の中における教員、職員、学生、さらに広げていえば、校友会の会員、学生たちの父母、こういうさまざまな構成員との関係の構造そのものからも考え直してみるべきではないかと、気付かされております。そういうことを含めまして、これまでのご発表にも時々触れながらお話をしてみたいと思います。

2. FD について強調してきた観点

2-1. FD は多様なものである

第一に、FD についてこれまで私が強調してきた点は、先ほどの館先生の話とかなりかぶっていますが、先生とやや違って、私は中教審に対して異議があります。それは何かと

いうと、あそこに記されている FD の定義は、あまりに狭すぎるということです。つまり、基本的には、授業の内容及び方法の改善、向上、これが書かれていますが、しかし、論者によってはもっと広く大学におけるさまざまな活動をいう場合があると記されています。私はまさにその「論者」の一人なのですが、あたかもそれは少数意見であるかのごとくに書いてあります。例外的意見、異説の一つと書かれていて、私は非常に不満です。

このように定義されたときに、FD 活動は果たして大学を変える力になり得るか。なり得ないとは思いますが、しかし、それだけで続くはずがないような気がいたします。なぜかという、後に述べるような教員と学生との関係、職員との関係それ自体への論及が、それだけでは発してこないからです。私は館先生がお示しになった基本用語解説の中身は、逆転されるべきだと絶えず思っていました。すなわち、世界的には FD 活動の内容及び範囲は極めて多種多様であるけれども、日本ではこのように定義されている、規定されている。こうあってはじめて合格だと思っています。

なぜ多様であることを認めるべきか、多様であるとはどういうことかというのが次の問題です。

多様であることをなぜ認めるべきか、これは次にお話になる絹川先生たちが非常に早くから紹介されています。八王子の大学セミナーハウスでずっとお開きになっていた FD セミナーを基盤にして作られた『大学力を創る』という本の中にきちんと書かれています。

恐らくアメリカが基本でしょう。FD と理解されている活動、列挙されている項目が約 12 ほどあります。第一は大学の理念、建学の精神等に関する理解が来るのですが、その 12 の中をずっと読んでいくと、例えば「研究活動への援助」、あるいは「大学法制への理解」、特に学内諸機関、教授会、理事会等々の会議の権力関係の理解、これをどう見るかということも含まれています。それから、羽田先生がお触れになったセクハラ等々の「大学人の倫理に関する理解」といったものもちゃんと含まれています。そのように極めて広い範囲の活動が例示されているのです。今申した本が作られたのは 1999 年ごろですから、今となってはやや古いかもしれませんが、しかし、上記の活動はすべて FD 活動と理解されています。

私はこういう点を学ぶべきだと思っています。FD という言葉で私たちが理解している活動は実は非常に広くて、その全体は、大学という組織構造をなしているメンバーの一部であるところのファカルティが持つべきものだと、まず基本的に理解するべきではないかと思っております。

2-2. 優先すべき「発見」という仕事

2 番目は、FD の定義を広くとらえるとすれば、各大学にとって今一番大事な作業は何か。これは立教でもたびたび申しておりますが、実は FD の理解を柔軟にした上で、「今、大学の中で行われているさまざまな活動の中に FD と思われるものはどういうものがあるか、まずそれを発見してみましょう」と。つまり、「始める」ことではなくて、「発見」こそ第一の仕事だということをたびたび申しました。

その結果、例えば立教大学における FD に関する全学規程の中には、第 1 条のところに FD をどう見るかというものがありますが、それは必ずしも授業内容の改善、技術の改善をポイントとするものではありません。もっと広く、先ほど申したオーガニゼーショナル

なサポートや、その他カリキュラムそのものを変える作業などを含むものになって、おかげで各部局からいろいろな報告が集まって、今、それを整理してみているところです。

それで見ると、先ほど申した絹川リストの中で、はっきり FD だと思われることを、書いていない部局もある。そういう部局には教えてさし上げるというようなことをいたします。それから、例えば文学部等々では、来年度のカリキュラムを立案する際、途中で原案ができたときに、必ず学生たちに説明集会を開きます。これは 1969 年の紛争以後取られてきたもので、私も一時期、教務委員長としてその説明役に当たったことがあるのですが、それは立派な FD の機会だと思われます。時には学生たちの前でカリキュラム原案を引っ込めることもあります。そういう活動は明らかに FD なのです。調査をきちんとやれば、こういう FD 活動をきちんと数え上げられるのです。

2-3. FD の舞台としての大学そのものの在り方

次は、FD の舞台として大学があることを忘れるべきではありません。FD を日常化して促すコミュニティの建設というものが、実はあるのではないか。アメリカのことで館先生がお触れになったように、現実にはさまざまな名称で FD センターに相当するものがある。ティーチング・アンド・ラーニング・センターかもしれない。そういうものが続々とあるということは、実は FD を行う基盤が大学そのものの中にある、言葉を換えると、FD を日常化するような大学文化があると見ていいのではないか。日本は残念ながらそれはない。ないから、評価に堪えるために FD らしいことをやってみるとか、その逆に、FD をやっていますと言うために、いわゆる省令上の FD だけをやってみるといふことになるような気がします。アリバイとしての FD でなく、FD を日常化するような大学文化が必要なのではないかと思います。

そのように見た場合に、大きい問題は、日本で何のために FD をやるかということについて、構成員の中で合意ができていくかという点であります。私は私学におりますが、私学ではこれは非常に単純なことで、何のために FD をやっているか、学生のためにやっている、単純なことです。学生たちを自立的学習者に育てる、このことに教員はいわば職業倫理として責任を持っております。その責任を果たすために FD をしていくのだと発想していけばいいのではないかと思います。

日本では長年、学生は実は大学という営造物の利用者でした。その中で生まれる関係は、特別権力関係論といわれて、他の行政的諸関係とは異なる、特にその施設の管理者に属する自治権であると考えられてきた歴史があります。つまり、学生諸君というのは本当の構成者ではなかったわけです。その次に職員の方がおられます。職員の方は長年ファカルティの補助者でした。ほとんど正史に載らないという形で長い間過ぎてこられた方たちでした。ところが、それが今、構成者としてあれだけの大きい扱いを受けるようになった。その点は、中教審答申は私は誠に立派だったと思います。空前の画期的 1 ページを割いておられると思います。この点では、われわれは大いに評価し、かつ利用しながら、これから SD に励んでいくべきではないかと思います。

3. 最近気付かされつつある論点

3-1. FD と SD の関係をどうつけるか

最近気付かされつつある新しい論点としては、一つは FD だ、SD だといわれているものの関係、関連をもっと明らかにすべきではないかと思っております。

私は、例えば職員の方のリテラシーにはこれがあるのではないかということを書いたり、本の中に入れたりしました。職員のリテラシーには、第一にこれがあり、第二にこれがあり、第三にこれがあるというようなことを書いたのですが、これに対してある方から非常に鋭い質問を受けました。ある方というのは、大学教育学会で一緒に「SD の新しい地平」という、大学人の能力開発をめぐる特別研究をこの 3 年間やってきたのですが、そのメンバーの職員の方です。

私は何を書いたかと言いますと、第一ステップは大学の本質に関する理解、第二ステップは自分の学校に関する理解、第三ステップが政策に関する理解、最低この三つは持ってほしいと思っているのです。そうしたら、その職員の方から、「先生、これは教員のリテラシーではないですか。先生方はこれを知っておられるのでしょうか」と言われたのです。はっとしました。私は「大学人」などという言葉の研究會に付けたりしていますが、考えてみれば大学リテラシーを考えるととき暗々裏に、大学人というのは教員だと思っていたのです。そうではなくて、実は教員も職員も大学の構成の一員だということを僕らは見ておくべきで、両者が対等に関係を持つ相手として学生諸君がいるということです。こういうことをやはり考えてみるべきではないかと思っています。

3-2. 職員業務と教員業務との重なり合う部分の拡大と能力開発

2 番目は、職員業務と教員の業務との重なり合う部分が拡大し、かつ、その能力の開発の必要は確かに高まってきております。

例えば、先ほどの中教審答申を見ますと、ファカルティ・ディベロッパーをはじめとして、新しい職種が次々列挙されています。列挙されていますが、その新しい職種だけでなく、従来ある、例えば教員・職員関係とか、あるいは学生関係はもちろんのこと、その他さまざまところで、実は教職が協働しなければならない課題が山積しているわけです。それは全体的に大学に課されている課題から来るわけです。例えば、インターンシップの実施のようなことが教員だけでできるか、できるはずがないと思います。それから自校教育。自分の大学のことを学生に話すことです。この授業は私は非常に大事だと思って絶えず唱えているのですが、今、全国で 150 校ぐらい自校教育をなさっている大学があります。その自校教育を編成するときに、教員だけでできるか。ほとんどできません。むしろ教員・職員が授業を共に担うぐらいの覚悟でないと果たせない大きいテーマです。

私は SD と FD を言葉の上、あるいは概念で区別するだけでは多分駄目で、実践的には両者は融合すると思っております。最近見ていると、いろいろな大学で職員の方が教育のところに協力される例が非常に多くなってきています。先ほどのようなインターンシップの実現などはもちろんそうなのですが、それだけでなく、例えば授業評価に全職員が参加して、手分けしていろいろな先生の講義を聴いて、評価しておられる大学もあります。それは現役学生の評価と非常に違って、きわめて厳しいものになるということです。

同じような厳しさを、私はかつて、今、舘先生が研究科長をなさっている桜美林大学の

大学アドミニストレーション専攻で、成人の大学院生たちから受けました。この評価は非常に厳しかったです。方法も厳しいし、評価の内容も誠に厳しかったです。1 年間に 100 万円程度の授業料を払って成人の方がみえているわけですから、「対価を得ているか」ということに対する厳しさは、大部分を親の財力に依存している学生とは比較にならないぐらいでした。そのような厳しさが職員の方が授業参加されることによって実現している。これはつい数週間前お訪ねした、ある私立大学の例です。

そういう点でいえば、SD と FD の関係も、従来のものとは違う形でいくべきだと思います。あるいは、舘先生がおっしゃるように、FD の日本的形態なのかもしれません。一家挙げて何かをすとか、あるいは、家内的な手工業時代の大学経営の在り方かもしれない。が、日本で力を持って SD や FD をやっていくためには、そういうところから出発するほかはないだろうと思います。

天野先生が最後におっしゃった「FD はボランティアズムに支えられなくてはいけない」、その点は大賛成です。しかし、ボランティアズムを支えるのは何か。これは情熱しかないのです。主体性しかない。あるいは必要性の自覚しかありません。そういうことを実現するためには、もう少し私たちは FD と言っている事柄の理解を広げ、SD の内容も FD とのかかわりで考えてみることをし、そして、力を持って展開していくということしか多分活用の道はないのではないかと思います。

3-3. 学生の協力

学生たちも今大きく、学生の協力の下に FD を進めておられる大学もあります。いつまで続くかはかなり問題だと思いますが、でも、やはりこれは一つの在り方です。

この場合、学生たちは大学との契約者という形ではなくて、むしろ構成員の一部という自覚でやっているわけです。アメリカの場合は契約関係で大学に入ってきているということがありますが、日本の場合はそうではない。しかし、それは一つの力にはなり得るということです。

4. FD の今後の課題と共同利用・協同

4-1. 「相互研修型 FD」というカテゴリー化自体には異議なし

最後に FD の今後の課題を申し上げます。こちらでなさっている相互研修型 FD というカテゴリー化には異議はございません。これは大変大事なことだと思います。しかし、学部学科や職種を超えた共同の授業研究がやはり含まれるべきだろうと思います。言葉を換えて言いますと、職員や学生の方たちの積極的参加を促すような契機が、今後もっとも必要なのではないかと思います。

第 2 番目は、教員という職種対職員という職種、この職種が違うことは確かで、その違いはお互い認識して結構だと思います。両者は車の両輪だといわれますが、大事なのは両輪をつなぐ車軸が何であるかということだと思います。その車軸の部分の私たちはどうやって発見していくか。私は車軸の部分よりも、むしろ動かしていくエンジンのパワーの問題を重視しています。エンジンのパワーの問題と、車軸をどこに見つけるかという問題とがあると思います。これはお互いにもっと情報を交流していかないといけないと思います。

大学教育学会で私どもの会議で数年やってきた中で非常に大きく出てきたのは、大学という狭い社会の中で、教員が持っている情報と職員が持っている情報との非常に大きな乖離です。職員の方には常識の情報が、教員には全く知られていないという例がいっぱい出てきました。学内における情報の共有という課題の達成は、第一歩として必要なことだと思います。

FD を、そういう点で、必ずしも授業研究だけでない広がりをもって理解しておくべきことだろうと思います。

4-2. グローバリゼーションと FD

最後はグローバリゼーションと FD の問題です。これは具体的な例で申しますと、立教大学は今、学内 GP というものを立ち上げておりまして、4 年間に 1 億 6000 万円程度の、大学自費によるプロジェクト奨励制度によりテーマを募集しました。たくさんの応募があったのですが、それを八つぐらいのプロジェクトに絞って、毎年評価するという厳しい体制でやっています。

その一つに、経営学部の大学院で、修士課程をフランスの大学とつないで、ダブルディグリーが取れるようにしたいということで、先生方が一生懸命フランスの大学との間の交渉を今しておられて、実現寸前までいっています。恐らく、来年からダブルディグリーを取れるような大学院連携になるでしょう。

それをやっておられる先生方の話を聞いて、驚きました。フロアから「フランスに行った学生たちは、フランス語で勉強するのですか」という質問が出たのです。そうしたら、「全然違う」と経営学の先生はおっしゃっていました。今、ドイツでも、イギリスでも、あるいはフランスでももちろん、大学院の勉強は全部英語だと言うのです。それで結構なのです。学生たちは英会話で通用することができる。中世の大学の学生が遍歴して回ったのは、ラテン語があったからです。ラテン語という共通言語があったから、どの大学院でも学生たちは放浪して行けたのです。ひょっとしたら今、あれと近い役割を英語が果たしているのではないかと思います。

そのことの可否はともかく、同時に今のことをなさった先生がおっしゃったのは、今、アジアの諸大学に行ってみると、日本では非常に特殊な教育をしていることに気付かされるということです。どういうことかということ、香港でも、台湾でも、とにかくアジアの諸大学の大学院教育はほとんど全部英語だということです。自分たちは日本語だけでやっている。これはとても狭いことだと思う、とおっしゃいます。私もつい最近知った情報なのですが、実にショッキングでした。われわれはグローバリゼーションという名で水準の同一化を図る前に、もう少し日本の大学の持っている独特の「狭さ」も理解すべきではないかと思います。

同じようなことが、もっと長いレンジでいうと、もう一つあります。それは何かというと、25 歳以上の学生を持っている世界の動向です。

これは小松先生の資料にありました。あの統計を見て、やはり驚きました。日本は世界の平均をはるかに下回っていました。OECD17 カ国の中、最下位も最下位です。例えばオーストラリアがこのぐらいのパフォーマンスだとすると、日本は見えないぐらいのパフォーマンスなのです。ただし、それには中国や台湾等々のアジア諸国があまり入っていない

かったので、そこを入れたら、もう少し日本に近いかもしれないと思いますが、われわれは学生は 22 歳までのものだという常識を持ってきていますが、その常識の根拠もやはり再検討してみる必要があると思います。先生方に、25 歳以上の学生が入ってきたらどう対応しますか、という質問を投げかけねばならない日がそのうちに来ると思います。

FD の将来は、実は非常に負荷の高い課題だと思います。しかし、学生を頭に置いた場合、大学教員としては果たしていかなくてもいけない課題なのだと。それにこの FD ネットワークが貢献されていければ、こんないいことはないと思います。ありがとうございました（拍手）。

（大塚） 寺崎先生、どうもありがとうございました。ご提案の先生方の間でも、少し違った FD 観が出てきましたので、後のパネルディスカッションが楽しみだと思っております。

【パネル報告 4・配付資料】

京都大学公開シンポジウム発表要旨（2010・9・7）

FDを語り直し見直すことを試みる

寺 崎 昌 男

（立教学院本部調査役・東京大学名誉教授）

要 旨

FDについてこれまでたびたび語りまた文章化してきた。他方、大学教育学会ではこの3年間「SDの新しい地平―教職協働と能力開発」という課題研究のもとに調査研究を続けてきた。FD論を繰返すことはなるべく避けたい。しかし多くの新論点を思いつくこともできない。そこでまずは〔Ⅰ〕でこれまでFDについて強調してきた観点を整理して報告し〔Ⅱ〕で最近気づかされつつある視点数点を紹介し、〔Ⅲ〕でFDの今後の課題をめぐっての論点を述べることにしたい。

最も痛感させられている点は、①FDの舞台である大学そのものの構造を緩やかに変革するという課題、②大学教育のグローバリゼーションをどう迎えるかの二つである。

はじめに

FDを「大学教員の専門性の構造」ならびに「大学教員像」の展開として捉えてきたこと ― その重要性和限界

〔Ⅰ〕FDについて強調してきた観点

- 1 FDは多様なものである
 - ― 中教審答申の「用語解説」の狭さ
 - ― 「研究援助」や「大学の法制理解」等アメリカの例の重要性
(絹川氏ほかによる)
- 2 優先すべき「発見」という仕事
 - ― 多様性の自覚と不可分
 - ― 経営陣や中枢部の認識の重要性
- 3 FDの舞台としての大学そのもののあり方
 - ― FDを促す、日常化するコミュニティーの建設
 - ― 大学教育意識の歴史的課題点

〔Ⅱ〕 最近気づかされつつある論点

- 1 FD と SD の関係をどうつけるか
 - － 「職員のリテラシー」提言－ 組織特質の理解、自校認識、政策理解
 - － 鋭い質問 「学ぶべきは職員だけか」
- 2 職員業務と教員業務との重なり合う部分の拡大と能力開発
 - － 新業務の登場(中教審答申が指摘)
 - － さらなる日常部分(インターンシップ開発・運営、キャリア教育初年次教育等々)
- 3 学生の協力
 - － いくつかの大学の事例

〔Ⅲ〕 FD の今後の課題と共同利用・協同

- 1 「相互研修型 FD」というカテゴライゼーション自体には異議なし
 - － 「相互」には学部学科・職種を超えた共同の授業研究が含まれる
 - － 「共同」できる部分とできない部分との仕分けはできるか
(教員という職種 vs 職員という職種の間 「個性」「独自性」を要求される大学間)
- 2 グローバリゼーションと FD
 - － 英語による専門授業
 - － 大学院教員 FD という難問？

むすび

大学の総合的な力量は長いスパンをもってしか達成されない。
行政機関・評価機関・企業・官庁等は辛抱強く見守る目を。