

シンポジウム

学生の学びを支える —つなぐFDの展開—

シンポジスト

- 橋本 勝（岡山大学教育開発センター 教授）
神保 啓子（名城大学大学教育開発センター 主査）
圓月 勝博（同志社大学教育支援機構長・文学部 教授）
小田 隆治（山形大学高等教育研究企画センター 教授）

コーディネーター

- 大塚 雄作（京都大学高等教育研究開発推進センター 教授）

概 要

FD 義務化の下、「FD」と称する研修機会は広く普及してきたが、FD のあり方についてはさまざまな課題が残されており、「実質的な FD」の実現が求められているところである。FD は、基本的に、学生の学びの活性化に結び付く必要があるが、それを実際にもたらし得る FD を「実質的」と呼ぶことができるであろう。しかし、大学がいかに「よい」教育環境を準備し、教員がいかに「よい」授業を準備したとしても、それだけで学生の学びが活性化するとは限らない。教育や学びは、そこに参加する者の双方向的なやりとりのなかで創り上げられていくものである。そこで、ここでは、それを表すひとつのキーワードとして、「つなぐ」ということに焦点を当ててみることにしたい。シンポジストより、学生・職員・教員・大学といったいくつかの相における「つなぐ」試みと可能性について話題提供いただき、フロア参加者との議論を通して、学生の学びを支える実質的な FD のあり方に迫る機会としたい。

【シンポジウム】

学生の学びを支える — つなぐFDの展開 —

シンポジスト

学生をつなぐFD

職員をつなぐFD

教員をつなぐFD

大学をつなぐFD

岡山大学教育開発センター教授

名城大学大学教育開発センター主査

同志社大学教育支援機構長・文学部教授

山形大学高等教育研究企画センター教授

橋本

神保

圓月

小田

勝

啓子

勝博

隆治

コーディネーター

京都大学 高等教育研究開発推進センター 教授

大塚

雄作

大塚 皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきましたFDフォーラム企画検討委員会委員の京都大学の
大塚です。このシンポジウムのコーディネーターとして
進行を担当させていただきます。

お手元にレジュメ・資料集が配付されているかと思いますが、「S-3」と記されたページに、本シンポジウムの
趣旨を記載しておきましたので、それをご覧いただければ
と思います。

FDの義務化は、専門職大学院で2004年度から、大学
院で2007年度から開始されていたわけですが、高等教育
全般にわたって制度化されたのが2008年度で、それから
ほぼ丸2年経とうとしています。しかし、今、金谷委
員長からもお話がありましたが、特に大学の教員にとっ
ては何か青天の霹靂といいますか、唐突に大学に入り
込んできた感があって、どうしてそんなことを義務と
してしなければならないのかという思いはまだ根強い
のではないかと思います。それでも、FD義務化は、昨
今は評価の時代でもあり、制度化されたということは、
大学評価等でFDについては必ず点検されることにもな
りますので、FDは全国の大学に急速に広がってきてい
ます。学生による授業評価などはほとんど100%の大学
で実施されるようになっておりますし、FD講演会など
もいろいろな大学で行われるようになっていきます。い
わば、我々が定型的FDと呼んだりしているFD活動はほ
とんど全国の大学で行われるようになってきたという
ことです。しかし、2008年12月に中教審から出された、
いわゆる『学士課程答申』と呼ばれている答申でも総括
されていますように、今なされているFD活動というも
のが実際に大学教育改善の役に立っているのか、今日



のテーマである学生の学びを支えるというところにつな
がっているのかという反省もなされています。その答申
では、『実質的FD』という表現が使われていますが、我々
自身の成長に、また、学生の成長につながるFDを我々
皆で掘んでいかなければならないという次の課題が、眼
前に突きつけられているのではないかと思います。

確かに、この十年来、日本でもFDが急速に普及する
なかで、「いい授業」を求めて、いろいろなノウハウが
紹介され、共有されてもきていると思いますが、そういっ
たものを自分の授業でやってみて、どういう効果がある
のかと振り返ったとき、私自身、これが良いという解を
まだ見出せてはいないように思います。そもそも、一つ
の授業のなかだけで、その種のハウツーを導入すること
で「いい授業」を実現することができるのか、そんな疑
問も感じます。FDと言いますと、どうしても、一昔前
の「象牙の塔」の伝統が残っていると言いますか、一つ
ひとつの授業の枠内で、授業をよくする努力をなさとい
うプレッシャーを感じるわけではありますが、どうも

その先入観から脱却しないといけないのではないかと
思ったりもいたします。むしろ、大学や学部には、授業
は一つだけではなく、いろいろと準備されていて、曲が
りなりにもカリキュラムのなかに位置づけられているわ
けでありますし、個々の授業やそれを担当する教員の多
様性を認め合いながら、授業を開いて「つながって」い
くことから始めてみたらどうだろうということが、私の
FDに関する最近の思いになっているわけです。その辺
の発想が今日の「つなぐFDの展開」というテーマ設定に、
それこそつながっている次第であります。

「つなぐ」ということも、大学を構成している相はい
ろいろありますので、そのなかで今日は、「学生」、「職員」、
「教員」、そして「大学」同士をつなぐという4つの視点
で話題提供をしていただいて、皆様方と一緒にその辺り
を議論してみてもどうかということで、本日のシンポジ
ストをお願いしております。もちろん、今日のシンポジ
ウムで解がでるようなテーマではありませんし、いろい
ろな相ごとに話題提供をしていただきますので、かえっ
て発散的になってしまうかもしれませんが、「つなぐ」
という視点からFDの議論はあまりされてきていないと
も思いますので、とにかく、いろいろな視点からこのこ
とについてどう見えるのかということをしてできるだけ幅広
く共有できればと考えております。その意味でも、皆さ
んの方からもいろいろな視点からご意見をいただければ
と思っております。

では、シンポジストをご紹介します。最初にお断りいたしますが、今日はいろいろな視点からと
いうこともあり、大学の先生だけが対象ではないという
こともありますので、間違っ「先生」と呼んでしま
うかもしれませんが、「さん」という敬称で通してい
きたいと思っております。

では順番にご紹介させていただきます。最初に「学生
をつなぐFD」ということで、岡山大学教育開発センター
教授の橋本勝さんです。ご自身の授業で、学生参加型の
独特の実践を積み重ねられてきておりますので、そう
いったご経験を中心に「学生をつなぐ」ということにつ
いて話題提供いただきたいと思います。続きまして、「職
員をつなぐFD」ということで、名城大学大学教育開発
センター主査の神保啓子さんです。神保さんは職員の立
場からお話いただくことになりますが、我々も顔負け
のFDに関する先端的な理論もいろいろとところで吸収
され、それをいかにFDの実践に適用されているか、大
いに参考になると思います。それから、「教員をつなぐ
FD」ということで、同志社大学教育支援機構長・文学

部教授の圓月勝博さんです。「つなぐ」という課題のな
かでは、ある意味、最も難しいものにチャレンジしてい
ただきます。実は、先ほど、教員は「つなげない」とい
うことが解であると伺ったりもしているのですが、その
辺も含めて、議論していければと思います。最後に、「大
学をつなぐFD」ということで、山形大学高等教育研究
企画センター教授の小田隆治さんです。ご存じのとおり、
山形大学は「つばさ」という大学間ネットワークを推進し
ておられますので、その状況を伺うと共に、大学同士の
「つなぎ」の意義について議論できればと思います。

お一人25分前後お話しただいて、残りの時間でディ
スカッションを進めたいと思います。お手元の封筒に質
問票が入っていると思います。1,000人近くも集まるこ
のような会場で手を挙げて発言するのは大変な部分もあ
ると思いますので、質問などありましたら、適宜ご記入
いただいて、休憩時間にスタッフにお渡しください。も
ちろん、全部の質問票にお答えするのはとても無理だろ
うと思いますので、休憩時間に私どもの方で整理させて
いただきまして、ディスカッションの時間にできる範囲
でお答えするという形にさせていただきます。「質問1
件につき1枚」と書いてありますが、短い休憩時間の間
に分配するのも大変ですので、1枚の質問票に一つのコ
メントということを書いていただければと思います。も
しも4人の方に質問ということであれば、それは私の方
で受け取って4人の方にふらせていただきます。また、
2つ以上の質問がありましたら、予備の質問票はスタッ
フが持っている筈ですので、声を掛けて受け取ってくだ
さい。そのような形で進めさせていただきます。

ではプログラムにしたがって、最初に橋本さんに「学
生をつなぐFD」ということでお話をいただきたいと思います。
ではよろしくお願いいたします。

「学生をつなぐFD」

橋本 岡山大学の橋本でございます。皆様方のお手元
にはスライドのハンドアウトはございません。これは私
の主義でございまして、その代わりレジュメを用意して
あります。どうしてもという方がおられればお配りしな
いわけではないのですが、しばらく経てば報告書がまと
まりますから、その時にはお付けしようかなと思います。
「なぜハンドアウトを配らないのか」というスライドも
先ほど出ておりましたが、しばらくの間お付き合いくだ
さい。

まず、「また橋本か」という思いの方が若干おられてもおかしくないと思います。と言いますのは、3年前にも発表させていただきましたし、そうでない年は分科会やミニシンポで話題提供を頻繁にしております。そういう意味からいうと本当に相も変わらずという感じがですが、例えば2年前の橋本をご存じの方は、ずいぶん風貌が変わったということだけはお気づきかもしれません。別人が出てきたわけではなく、本人でございます。前置きが長いという定評がありますが、しばらくお付き合いください。

スライドに0-1と書いておりますが、この「0」が前置きという意味です。0-1、0-2、0-3もあるということです。本論の部分が聞き慣れた内容という方もおられると思いますが、初めての方もおられますから若干は説明しないとおわかりいただけない、そこを抜いて今日の話だけを取り出しても理解していただけないのではないかと思います。

もう一つ、4人のシンポジストのうち、「いきなり橋本か」という部分も非常に大事なのです。これで当初予定していたシンポジウムの流れがグッと変わってしまうという恐れもないわけではありません。言ってみれば、私の報告はアイスブレイキングというふうに思っただき、残りの三つが本番であるとお考えください。大塚さんの人選や構成を責めないでください。結果的にたまたまこうなっているだけです。

さて、どうしてスライドを配布しないのか、ですが、理由が三つございます。多くの授業でスライドを使用することも今はかなり主流になってきました。スライド一般に言えることなのですが、あまりたくさん書くと思づらいということがあります。この点で手元に残すものは別の形の方が良いだろうという判断から、私はレジュメを用意するわけです。2番目の理由は、凝ったスライドをつくるのは手間暇も時間もかかります。能力も必要です。それが私にはないということです。3番目が最も大きな理由ですが、予稿集の作成に間に合わなかったということです。このような大きな催しになりますと予稿集は早めに出すことになりますので、全く間に合いませんでした。せめて当日には間に合わせるというスケジュールで臨んでおりましたので、そういうことで今日はお手元にスライドのハンドアウトはありません。なお、右下に小さく3と出ていますが、31でお終いになります。逆に言えばまだ30枚もあるのかということです。因みにまだ0-2で前置きです。

3年前にも発表させていただきましたが、その時はま

だ橋本龍太郎が存命で、橋本派という言葉が無理矢理使いました。別に政治の話をしたわけではなくて、私がこういう場で話すとするれば、非常に変わった話をする、あるいは変わった話し方をするということで、すんなり共鳴していただける方とそうでない方の2通りのタイプがあるという話をしました。どちらかと言えば共鳴する方のほうが変わっているのですが。詳しくは第12回のフォーラムの報告書をご覧ください。その話が残っております。

3年経ちまして、私が中心になって進めております学生参画型FDというものが各地で活発化しております。こういう本も出しました。「なぜか」と付けた方が良いのですが、それなりに好評です。この本のチラシ等も必要な方にはお渡しいたします。

私に与えられた題は「学生をつなぐ」ということです。「学生をつなぐ」と聞いたときに、まずなぜ学生をつなぐ必要があるのかが問題になります。学生を見ていると、少なくともネットワークという意味では携帯を中心にして結構つながっているではないか、わざわざ意識的につなが必要があるのかということになります。それともう一つ、つながってはいるのだけれども、昔に較べると今の学生は深い部分では逆につながりたがらない、ということも当然あるのではないかと、お思いの方もあるかもしれません。また、つないだらその先に一体なにが見えてくるのでしょうか。実はこういう話は考え出すとけっこう深いもので、それをまともに取り扱うと今回の報告のなかにはとても盛り込めません。但し、今回私に与えられた題は、あくまで「FDを進めるうえで学生をつなぐ」とはどういうことかという話です。

3年前にこの場で「学生参画型FD」という話をしたとき、「なにか違和感があって、どうしてそういう話が結びつくのか。FDとは別の話ではないか」というような趣旨の質問がフロアから出てきました。今でもそう思う方がおられるかもしれません。ですから、まず最初に前置きとして、岡山大学は次のように考えているという話をしておいた方がよいだろうと思います。「橋本は」ではなく、「岡山大学は」です。橋本はどちらかと言えば変わった考えをしているという捉え方もできるのですが、少なくとも自分の大学ではそれを浸透させてしまっている、ある意味では大学全体をそのように仕向けてしまっています。

ここに示すのは、本学が作っているティーチングチップス、授業におけるヒント集の中の一部です。本学では名古屋大学に準じて教員用のティーチングチップスを

作っているのですが、その中にこういう一文があります。少し長いのですが赤字と青字を見ていただければよいと思います。要するに、授業改善とか教育改善を教員だけでやっていては真の効果は出ない。知的共同体の構成員全体がしっかり関わらなければ、教育改善の実効性は上がらない。学生たちがこの問題と真剣に向き合ってこそ、より良い教育がなされるのである。大学内でFDとはなんだろうと疑問に思った人がティーチングチップスを見ると、こういう一文が出てきます。なるほどと納得するのか、ちょっと待てと考え直すのかは教員によりますが、少なくとも大学の公的なFD観として本学ではこれが定着しています。FDを推進しようとするとき、学生をつなぐということを要素として入れてみると一体どういうことが考えられるのか、その意味を今回この場で考えてみようということです。

ここからは聞き慣れたという方もあると思うのですが、二つほど話します。一つは学生参画型FDで、後で詳しく説明します。もう一つ、授業のやり方としての橋本メソッドというものをごく簡単に説明します。あちこちで話していますので、繰り返しになるという方も少なからずおられるかもしれませんが。ということで、本論に入ります。

レジュメに「§つ」「§な」「§ぐ」がありますが、「§つ、組織でつなぐ」という部分は、特にこういうことにあまり詳しくないという方のために少し紹介しなければならぬのですが、岡山大学には学生・教職員教育改善委員会という組織があります。まさに学生をつなぐ組織です。4月からはもう2文字加わって、非常に長い名称になります。教育開発センターというのはいわゆる大教センターで、大学教育を専門的に考える部署と考えていただければよいのですが、そこに属する公的な委員会です。すんなり頭に入るといふ方と、少し変かなという感じの方と両方おられると思いますが、委員会ですから決定事項は当然大学の正規決定ルートにのっていきます。何を対象にするかといえば、大学教育改善全般であります。この辺りは別に変でもなんでもないという感じかもしれませんが、ただ、学生をつなぐということで、委員長は学生なのです。名前のとおり教職員も委員です。しかし、委員長は学生です。正式な委員会ですが、委員長は学生が務めており、学生の名前で教職員を招集するという形で進められます。岡山大学には11の学部がありますが、各学部から代表がでできます。もう10年を迎えており、2年や3年の蓄積というより、10年の蓄積があります。

委員会のメンバーはこうなっています。まず学

生で、大体30人。1年生を選びます。代表といっても上級生ではなくて、あえて入りたての1年生を選びます。推薦方法は各学部に一任します。こういう形でしっかり選んでくださいというようなことは、あえて言いません。そうすると熱心な学生も来ますが、そうでない学生も来ます。それで良いと私たちは考えています。どうか、半分为意欲的な学生ならやっていける体制、やっていける組織を想定しているからです。事実10年間、そういう形で進めてきました。そして学生だけではなくて教員、こういうことに比較的関心があったり理解を示したりする教員委員も各学部から推薦されて来ます。ただし、教員は学生の半分程度に留めます。それは組織を学生中心のカラーにしたいからです。教職員という形で動かしめますから職員も加わり、現在は4名おります。もう少し職員が増えてもよいのですが、現在はこういう形です。先ほど言ったように委員長はいろいろな学部の学生が務めており、現在は文学部の2年生です。最初の年だけ3年生ですが、ほとんど2年生です。任期は2年間ありますので、1年生で委員に選ばれて上の回生になったときに誰かが委員長を務めるという形です。

何をやっているのかというと、月に1度集まっていろいろ協議をします。全体会と称しているものが、教員の委員会と基本的には同じ感じで開催されます。議事録も作りますから公的に記録が残っていきます。全体会に向けて週1回平均のワーキングをやっていますが、そのための専用の委員会室が学内に確保されていますから、部屋をとる必要はありません。現在は三つのワーキングという形で動いています。メーリングリスト等も使っていますが、独自の委員会室には学生が自由に出入りするものですから、サークルボックスのような雰囲気を醸し出しています。

そういうつながりのなかで様々な実績が10年間にあがっていますが、例えばということで示します。時間が限られていますのでごくサッとしか説明できませんが、典型的なものはおそらく学生発案授業でしょう。学生がいろいろとプランを出すわけですから。構想を練って教員と共同で授業の中身を創っていくものです。自分が受けたものを単位化するのではなくて、後輩達のために授業を創るという考え方です。あるいはシラバスや授業評価アンケートも学生の視点から見直しました。新入生用のオリエンテーションの一部も学生がやります。今日もそうですが、学内以外のフォーラムに積極的に参加します。他にもいろいろありますが、もう少しだけ具体的な説明を補足します。先ほど学生発案授業が典型的であると言

いました。授業科目名でこういう授業かなというのがわかりただけるといいますので、できた順番に並べてみますと、現在、これだけが正式科目としてあがっています。それどころか、例えば事務方が、うちにはこういう授業がありますよとモデル授業のような形で新入生に推薦するようになっていきます。今日は詳しく紹介しきれませんが、興味を持たれた方は大学ホームページの教育開発センターのなかに改善委員会のページがあります。そこに動画がありますので、もう少し詳しくご覧いただけるかと思います。

さて、もう一つの話ですが、あくまで授業として学生をつなぐことの一例です。学内では橋本メソッドという言葉がある程度市民権を得てきました。どうやってそれを普及するかという段階になっていますが、なかなかスムーズには広まっておらず、今も一例です。授業で学生達をつなぐという方法を、私は2000年頃から展開し始めました。どういうものかという、多人数で議論をする。さすがに700とか800という数ではありませんが、少なくとも100人を超えるくらいの規模で、議論型の授業をする。適正規模は大体このくらいです。200人を超えた経験もあるのですが、120～150くらいがちょうど良い感じでした。逆に規模が小さいとあまり上手くいかないという形の授業です。チームを作らせて、そこで本格的に討論する。チーム内でもするし、チーム対抗でもするという形です。1チーム3～4人で、自由意志で自主的な編成をする形で進めます。

この話だけでも本当は非常に長くなるのですが、そういうたくさんの方々が集まったなかでやれることは何かと考えてみますと、まず競争ができます。ゲーム感覚を楽しむことができます。そういうことを目指している授業であるということで、キーワード的に赤い字辺りを頭に入れていただきたいと思います。同志社大学ではPBL等が非常に盛んですが、参加している全ての学生を引き上げるというより、私はむしろ授業の中に自由度をかなり残すということを重視しています。そういう意味で、どんな学生でもできるだけ自然体で臨めるような授業形態によって、参加者全体の参加意欲を高めるという方針でやっています。このようなキーワード的なことを聞いているだけだと、先生方がご存じのものを想定されると思うのですが、いくらか違いがあって、全てのチームに発表させたりはしません。順番に、あなたのチームは次に発表ですよというようなことは絶対にやりません。全部競争になります。負けたときに、どうセーフティネットを張っておくかという考え方で授業の構成ができ

ています。発表ができる・できないは全て成績評価に直結するために、この部分はどうしても必要になります。

そうすると、人間は本能的に競争心をもっており、あるいは授業の場を使って自己表現をしたいという意欲がそこで垣間見られます。大塚先生は先ほど今日はなかなか質問が出ないだろうと言われましたが、普通の授業であれば100人を超えると、「質問はありませんか」と投げかけてもあまり出ないですね。ただ私の授業はまさにこのくらいの時間配分で、常識とは逆転しているのですが、授業の大半は質疑応答、議論になります。そのくらいの時間配分で授業が進むのが橋本メソッドです。言ってみれば、多人数のなかでしっかり発言できるかどうか、これは発言能力のなかでも最も重要なものではないかと思えますから、それを育成するトレーニングをしているのです。橋本がいるからその授業ができるのだという存在感を、さりげなく示すような配慮もしています。

こういう授業で、学生にはどのような面が出てくるかを整理します。お互いの刺激が知的成長につながると書きましたが、これは橋本メソッドがどうかではなく、授業で学生をつなぐとどのような効果が得られるかというくらいに理解してください。お互いがお互いを刺激し合って自分を再発見したり、潜在能力を開発したりということが自然にできてくる。私の言葉で相互集団教育力と呼んでいますが、教員が何かを引っ張り上げるのではなく、お互いがお互いを引っ張り上げていくという面が出てきます。そして、授業が楽しくなってくるということも重要です。教員にとっても授業が非常に楽しいものになります。ノルマとか負担という言葉がどこかへいつてしまい、授業が楽しみになります。

これも今日は詳しくは説明できないのですが、一人ひとりにどう向き合うかということから、このようなものを用意しています。一般用語でミニッツペーパーといわれる質問・意見用紙です。それに対して一人ひとりに肉筆で返すのがポイントです。対象が何百人であろうと同じです。こういうことをされている先生が全国には何人かおられますが、私もそれを授業のなかに組み込んでいます。

橋本メソッドの授業は基本的に参観自由で、たいいどなたかが見に来ておられます。前期・後期ともやっておりますので、岡山にお越しの節はご都合が合えば見ていただければと思います。

さて、最後の「Sぐ。」です。組織でつなぐ、授業でつなぐ、最後はやはり心でつなぐということが重要になるのかなというところで、これをまとめとして展開し

たいと思います。他の場所で話したこともあります。私は学生にもって欲しい意識を三つ掲げることがあります。一つは、一人ではないということです。大学にはたくさんの方がいて、次の年、その次の年、次々と後輩達が来る。そういう学生集団という意識をもつことが大切です。自分がその一人であるという意識をもって欲しい、と思っています。学生がこういう意識を持つと、例えば授業評価アンケート一つに答えるにも、後輩のためとか仲間のためにという感覚が多少出てきます。それからスタッフという意識です。大学にいる以上、学生は知的共同体の構成員であり、この意識もできる限りもって欲しいと思います。当然1番目とも相互に関わりますが、3番目に、学ぶということに関して学生が主権をもっているという意識をぜひもってもらうようにしています。教育は受けるものではなく、むしろ学生と教職員が一緒に創り出すものであるということを、一人でも多くの学生に意識してもらうことで、学生の精神的なつながりの部分が非常に強くなっている感じがします。

次は教職員にもって欲しい三つの学生観です。一つは、学生は商品ではないということ。やはり人間としてしっかり自立した存在であり、それなりに尊重して欲しいということです。どういう商品を社会に送り出すかという話だけに終始してしまうと、品質管理的意識が強くなりすぎて、本来あるべき大学教育というものがどこかへ飛んでしまう恐れがあります。2番目に、教職員の立場から学生を見たときに、お客さんというよりもパートナーという意識をもって欲しいと思います。そうしないと、顧客満足主義があまりに強く出過ぎて、学生が満足さえすればどのようなものでもよいという話になってしまいます。それほど特別なことを言っているつもりはないのですが、この点は盲点的な内容です。そして、大学の良さを伝承する継承者であるという意識も重要です。後の代に伝えていってくれる。これは仲間という意識と相通じるところもあると思うのですが、時間的な流れのなかでの継承者という意識ももっていただきたいと思います。(PPT29)青で○をした辺りをもっていただきたいというのが、今回の報告の趣旨であり、多分それが「学生をつなぐ」という話につながっていくのであらうと思います。

私はこの京都のフォーラムに7～8年前から参加し始め、毎年のように学生を連れてきています。岡山大学以外の学生も参加していた年もありますし、あまり学生がいないという年もあります。今年はどちらかというと少なめかと思います。今日ここにお集まりの方は大部分が

教職員ですが、できれば皆様方も周囲の学生の参加を促した方がよいのではないかと思います。9月に、私どもがやっている学生交流の催しがありますが、そこはむしろ学生と教職員の交流イベントです。ご質問があれば詳しくお答えしたいと思います。こういう催しを毎年やっております。岡山大学の学生が来ておりますので、情報交換会などを通じてぜひつながってくださいというのが、最後の願いです。予定時間を少しオーバーしたくらいなので、ここまでといたします。

ありがとうございました。

大塚 橋本先生、どうもありがとうございました。質問票は休憩時間の時といたしまして、次の発表の準備の間、一つ二つ、何か事実確認的なご質問がありましたら、お手をあげてください。

フロア 愛知学院大学教養部の有馬と申します。教育改善委員会ですが、学生が2年生以降に参加したいということがあるのではないかと思います。その対処はどうされているのでしょうか。

橋本 教員もそうですが、委員には2年間の任期があり一応それでお終いということになります。ただし、その時点で2年生の学生委員全員に、残留したいかどうか、希望があればできるだけ活かすという希望調査を行います。例年、希望する学生が若干います。先ほど学生が約30名と申しました。11学部×2、1学年1人ずつとすると22名しかいないのですが、その差が残留委員です。ですから毎年、数名が残留という形で残っていきます。学生によっては3年生、4年生になってもそのまま続けるというケースもありますし、場合によっては大学院になっても顔を見せるということもあります。

有馬 ありがとうございました。ただ、残留という形だと1年生のときに委員になっていないと続けられないですね。2年以上になってからでは？

橋本 学年を問わず、希望者がいれば途中で合流することは1年中可能にしてあります。全体の審議を経たうえで可ということになれば、合流してもらおうというふうにしております。

大塚 ありがとうございます。もう一つだけ、他にありますか。

橋本メソッド方式では自由にグループを組ませるので

すが、あぶれる学生はどういう処置をされているのですか。

橋本 あぶれるというより、むしろ孤立する学生、なかなかチームを組めない学生がいますが、私が仲人になります。いろいろ工夫がありまして、初対面で組む、あるいは違う学部の学生がチームを組むと特典(得点もあがるという掛詞としての意味もありますが)などのメリットがあるという仕掛けをいろいろ用意してあります。そうすると最後まで孤立するという学生はありません。

フロア 最初に組んだものが1学期続くということになると、グループ内に積極性という点での温度差のようなものがあったりするのではないですか。

橋本 当然あります。当然ありますが、連帯責任あるいはチームワークを高めるという意味で、先ほど私は自由度という言葉を使いましたが、チーム内に頑張る人間がいると「おんぶに抱っこ」でその人の点数まで真面目でない学生に与えられるというところが、ある意味では面白さを含んでいると考えています。そういう雰囲気も不熱心な学生も自然に授業に参加してもらうための仕掛けの一つです。

大塚 私もグループワークをさせたりするときのヒントをいただきました。どうもありがとうございました。

では続いて「職員をつなぐFD」ということで、名城大学の神保啓子さん、よろしくお願いいたします。

「職員をつなぐFD」

神保 名城大学の神保啓子です。私は2002年4月に名城大学の大学職員になり、8年が経ちます。最初の3年はFDを担当し、次の3年は学務センターで教職を担当しました。その後FDの担当に戻って2年経ったところです。もともと私は、他大学の大学院で遺伝子の研究をしていましたが、そのときに、大学院や大学の教育は、今よりももっと良くすることができる可能性を秘めている場所なのではないかと感じ、大学職員という道を選びました。

FDの担当になり、初めてFD委員会に出席したとき、FD委員会の様子にがっかりしたことを今でも覚えています。それはFD委員会に出席している委員の先生達や職員の顔が、教育について楽しそうに語っているという

よりは、どうしてFDをしなくてはならないのだろうとか、FDをしている暇がないとか、後ろ向きの発言ばかりだったことです。そのようなFDの現状を少しでも前向きに変えることができないだろうか、そういう気持ちでこの間FDを進めてきました。今回「職員をつなぐFD」というタイトルで報告させていただきますが、まずは名城大学がなぜFDを進めていったのか、それにはどういう理由があり、何を変えたいからこのような取組みを地道に続けているのかということをお伝えしながら、話を進めていけたらと思っています。

「職員をつなぐFD」というテーマから、職員とともに実践するFDについて考えました。職員がFDに関わるということは、単にそこに職員がいてFDと一緒にやるということだけではなく、組織的にもどのような支援体制が必要なのかを考えていければと思っています。そこで自身の経験から、職員とともに実践するFDにおいて重要な要素を、この5つ(ミッション、組織体制、人材育成、実践の場、実践の共有)に整理してお話したいと思います。

まず初めにFDのミッションについて、名城大学ではFDの実践において何を大切にしているかをお伝えしたいと思います。名城大学のFDのミッションは、学生と教職員のモチベーションを最大化することを目指して活動が続けています。しかし、モチベーションを最大化するFDというのは、これが結構難しいというのが現場の感覚でもあります。このなかにもFDに携わっている方が多くいらっしゃると思いますが、個々の学生や教職員のモチベーションを高めていけるような活動を目指しながらも、その実現には困難が伴うということを経験されているのではないかと思います。名城大学でも数々の試行錯誤を重ねながら続けていて、2009・2010年のFD活動の方針として、学生の主体的な学びを促すための、教育活動の探求・実践および蓄積を目指したFD環境構築ということを目指して、活動を展開しようとしています。

次に示したのが名城大学のFD体制です。教育担当理事・副学長のもとにFD委員会が組織されています。FD委員会は教育年報、自主開発、ワークショップ、学生満足度、大学院の5つのチームと、教育優秀職員選考委員会の一つの委員会をもっています。また大学教育開発センターはチームの支援組織という位置付けになっています。職員の配置ですが、FD委員会には教員22名、職員8名で、学務センターやキャリアセンター等のスタッフが委員として教員と同じようにFD委員会の活動に参加

しています。また大学教育開発センターにはFD担当の職員が5名おります。部長、課長、スタッフ3名という構成です。

では実際に名城大学では、どのような実践の場を行っているかということを少しお話していきたいと思います。ここに挙げたのは、名城大学のなかに大学教育について語る場をつくっていきこうと続けてきた取組みの一つです。まず平成15年から始めた【授業参観／同僚に学ぶ】、そして、Teaching & Learning CAFÉ、授業見学会の実施・紹介、FDフォーラムのワークショップなどを行っています。

【授業参観／同僚に学ぶ】では、平成14年頃からFD委員会で、他の先生の授業を自由に参観できるような企画ができないだろうかと議論をしてきました。当時は、授業なんて他の先生に見せるものではないとか、ここは小学校ではないのだから授業参観なんて必要ないという議論が非常に多かったのを覚えています。しかしFD委員会のなかでは、他の授業の先生たちとの授業のつながりが関連したものになっているのかどうかをぜひ知りたいたか、非常勤の先生は大学に来ていきなり授業に入るけれども、実は自分の前後の授業が科目のつながりのなかでどのように行われているか見たいという要望があることを感じていました。そこで議論を重ねて、全校で「同僚に学ぼう」という趣旨のもとで実施したのが、このプログラムになります。このプログラムは授業参観をした後で、専任教員、非常勤講師、職員で授業について語り合う授業検討会をセットで行って行っていました。なるべく堅苦しくない雰囲気の中で授業と一緒に考えたいという思いから、名城大学のタワー75という建物の最上階にある夜景の見えるレストランでコーヒーなどを飲みながら、音楽の聞こえる空間のなかで、授業や大学教育について様々なことを語り合うということを行って行きました。この辺りのコーディネートにおいても、大学教育開発センターのスタッフやFD委員会の委員の教職員が一緒になって、企画・運営・実施を重ねて行きました。

これ(PPT7)は授業参観に来られたある非常勤の先生の声です。授業検討会のなかで、今まで他の先生の授業を見る機会がなく、自分の授業と関係のある授業がどのように行われているかを知る機会がなかった。この先生は、専任の先生に、自分の授業と先生の授業は科目的に関係があるのでぜひ先生の授業を見せてくださいと言ったら、断られてしまったと言っていました。しかし、今回の授業参観や検討会に参加して、これまで授業についてひとりで悩んでいたことは、授業検討会に出て、他

の先生も同じように課題に感じているということを知った。そして授業について大いに話そうという場が大学の中にあって、それぞれの先生の授業工夫が共有できる機会があることはとても嬉しく思う。そういう声も検討会のなかで出されました。

平成20年度から、もっと気軽に教育について語り合う場を大学のなかにつくっていきこうということで、Teaching & Learning CAFÉの実践を続けています。これは学内のある空間に教職員が集って、コーヒーを飲みながら授業について話す場を創ろうというのがコンセプトです。この12月に行った授業の工夫を共有するというTeaching & Learning CAFÉでは、ランチをとりながら自分の授業について考える機会をもとうということで実施しました。これがTeaching & Learning CAFÉの様子ですが、なるべく楽しさが演出できるようなものということで、企画スタッフでいろいろ考えて、ピンチョスタイプのものをランチの一つとして用意しました。ランチをとりながら話すということになりますので、なるべく片手で摘んで、彩りも楽しく、ヘルシー面でも気をつけていくということで、これはオリーブや野菜を洋風に煮たものをオーダーしてつくってもらっているなど、語り合う空間を演出する細部のところにも気を遣った企画をしようとも丁寧に進めています。なるべく自由に話し合える雰囲気をつくっているのも、会場では、カフェの時間が終わった後もその場に留まって、飲み物を片手に立ち話が始まるということが起こりました。

我々のTeaching & Learning CAFÉでは、まず場づくりとして楽しく語れる雰囲気に配慮しようということを目指しています。経験から、会議のような場所では授業の失敗や上手いかわいさを語るということはあまり起こらないので、授業で実際に悩んでいることや困っていることを素直に語れるような空間をつくっていきこうと目指しています。そしてその企画アイデアは教職員一緒になって考えているというのが、実際の運営方法になっています。

実践の場としてはこの他にも授業見学会を実施しました。職員が授業を実際に取材し、レポートをフィードバックし、webページでも公開しています。これが教員と職員の授業づくりの第一歩となっています。職員の立場で取材をするときには、教員が授業で学生さんに何を伝えたいのかということを取りながら、学生さんの様子や、先生が伝えたいと思ったことに対して学生さんがどのような様子をしていたか、そういうことをレポートして教員にフィードバックしています。これは社会フィー

ルドワークという、和菓子職人の女性を授業にお招きして、学生さんに職人の技、生き方を学んでもらうという授業だったのですが、その迫力を他の先生にも伝えることができるようなレポートを目指しました。

教育について語る場合は、学内のFDフォーラムでも取り入れています。今年は、「学生が本気で取り組む学びの方法論について考える」というテーマでフォーラムを行いました。教職員一緒になって話し合うワークショップを行い、学生の学びについて考えたり、自分の考えを振り返る機会となることを目指しています。これ(PPT15)はそこで出された意見のまとめです。学生が本気で取り組む学びの方法論というのを、日頃どのような工夫をしているか、自分が次にどのような工夫をしようとしているか、そのために何が大切だと思っているかということをグループでディスカッションしていきました。

名城大学では実践の場をつくるだけではなく、教育に対する研究も促進しようとしています。教育実践と教育研究の促進と蓄積を行うために、教職員がともに積み重ねた実践報告を共有する『教育年報』を発行しています。教育研究論文の方には査読制をとっており、査読に通ったもののみが掲載されることになっています。教育実践報告の方は広く教育実践を募り、教職員の教職協働の事例などが報告されています。こちらが一例です。この他にも名城大学大学教育開発センターのウェブサイトでは、教育研究論文や実践報告がダウンロードできるようになっていますので、見ていただければと思います。

職員がFDに関わるということで、今まで実践や組織体制についてお話ししてきましたが、最後に人材育成について少し触れたいと思います。名城大学ではFD・SDコンソーシアム名古屋の支援を受けて、海外大学のFD事例などの情報交換を行うPOD(Professional and Organizational Development Network in Higher Education)への派遣を行っています。そこでは、海外大学の職員の教育への関わりかたがどのようなものであるかを学んだり、FDの実践がどのように行われているかということを実感するような場として派遣を行っています。そして職員が自分の現場の課題への学びを進めていくために、大学・学校づくり研究科、これは名城大学の研究科ですが、そこへの派遣制度があります。他にはこのようなFDフォーラムへの参加支援を学内として行っています。

これ(PPT19)は2008年のPODの雰囲気です。そこでは私と同じような職員の人が積極的に大学教育に関わっている姿を目の当たりにして、私自身も頑張らなければ

ならないと強く感じました。私と一緒にいった職員の方で、FDを担当している方ではないのですが、その方がこのように言うておりました。自分は今までFDとは関係のない仕事にいたると思っていただけれども、このPODに参加して、FDはFDを担当する人だけのものではないということを知った。例えば学生と接する窓口などであっても、自分の仕事が大学の教育や学生の教育支援に深く関わっているということを学べたことが、とても良い経験になったと話していました。

これは大学・学校づくり研究科修士生のテーマ一覧です。ここにあるのは名城大学の職員の方ばかりではありません。働きながら同じように大学職員として学ぶ方も大学・学校づくり研究科に来ています。

職員とともに実践するFDというのは、このようにSDの充実が非常に重要であると私自身も強く感じています。例え職員と教員と一緒に活動する場があったとしても、職員が自分の課題を自ら学んでいく大学の支援などの場が用意されていないと、充実した教職協働のFDを推進していくことはなかなか難しいのではないかと思います。

最後に初めて出した図をもう一度出しました(PPT22)。私が思う「職員をつなぐFD」というのは、大学にいるすべての人が大学教育について考えるということではないかと思っています。そのためには、ただ一緒に活動するだけではなくて、大学がどういう支援をするか、またどういう組織をつくり、どのようなミッションのもとに実践を行うか、実践の共有はどのような方法で進めていくか、人材の育成はどのようなになっているか、この5つのバランスが非常に重要ではないかと思っています。

最近、FDではないのですが、学習支援の仕事で、ある先生が私達スタッフのことを自分達のチームメンバーだというふうに紹介してくれました。それは何気ないひと言だったのですが、私はその言葉にとっても励まされて、一緒に頑張ってきてよかった、これから頑張ろうという気持ちになりました。そういう何気ないひと言に励まされて、地道に積み重ねた活動が、名城大学のFDではないかと思っています。名城大学には教員と職員が一緒になって頑張ろうとする志をもった人達がいて、それを支える大学組織があり、そのバランスが成り立って地道な活動を続けてきたことが今のFDをつくっているのだと思います。必ずしも上手くいっていることばかりではないのですが、これから今の一步が10年後の名城大学の教育をつくっていくと信じて続けていきたいと思っています。

ありがとうございました。

大塚 神保さん、ありがとうございました。

事実確認的なご質問がありましたら、受けたいと思いますがいかがでしょうか。

神保さんのお話を伺って、やはりFDには職員の役割が非常に重要であるということを再認識しました。ある意味では、公開授業というのは、京都大学が元祖でもあるのかなと思うのですが、京都大学では15年来やっております。しかし、実は未だに、公開授業をしても我々センターの職員しか参観に来ない、肝心の学部の先生も、担当の先生の他来ていないというようなことがままあるのです。同僚の先生方にもっと見ていただいて、我々センターのスタッフはあくまでサポートにまわりたいと思うのですが、先生方を集めるということはなかなか大変です。神保さん、その辺の工夫は何かありますでしょうか。

神保 実は名城大学の【授業参観／同僚に学ぶ】の活動を始めるにあたって、京都大学の公開授業を視察させていただいたという経緯があります。京都大学の公開授業・授業研究が日本のなかで先行して行われていることを知って、実際の現場を見せていただきました。そこで京都大学の田中毎実先生に、まず、自大学の現状にあわせて、名城大学のなかでどんな公開授業または授業参観ができるか、それをどのように発展させていくのかよく考えることが必要であろうとアドバイスをいただいたことを覚えています。我々視察メンバーが名古屋への帰路に着くとき、それをそれぞれの胸に秘めながら帰りました。帰ってからチームのメンバーとかなりの時間を使って議論を重ねていきました。名城大学で授業参観を行うとすればどのような形が良いのだろうか、どうしたら先生達が集まりたいとか、来て良かったと思っていただけるだろうかということを、時間を掛けてディスカッションしてきた経緯があります。教職員でディスカッションしていったのですが、皆さん忙しい方ばかりですからランチの時間を使いました。授業と授業の間、お昼休憩の40分間集まりましょうという形で、購買で菓子パンを買って集まり、ディスカッションをして、またそれぞれの授業や仕事に戻っていくということを繰り返しました。そういう議論を積み重ねながらFDを考えてきたことが、一つは重要であったかなと思っています。

もう一つ我々が目指していたのは、来て良かったと思えるような場にいくために、ディスカッションの場を会議室ではなく学内の展望レストランを使おうとか、好きな飲み物を各自オーダーできるようにしようとか、そういう細かいところまで配慮しながらFDの場を創っ

ているところは、少し丁寧にやっているのかも知れないなと思います。

大塚 ありがとうございます。最近みなさんが使うようになってきていて少し陳腐になってしまいましたけれど、やはりFDはフード&ドリンクが大事だというヒントもいただきました。神保さん、どうもありがとうございました。

では続いて、今も教員を集めることの難しさということ話を話題にしましたが、非常に難しい課題である「教員をつなぐFD」ということで、同志社大学の圓月さん、よろしくお願いいたします。

「教員をつなぐFD」

圓月 同志社大学の圓月です。「教員をつなぐFD」というタイトルでお話をさせていただきます。先ほども今も大塚先生から言及していただきましたが、一番難しいテーマかと思います。控え室でも、皆さんから「よくこういうのを引き受けたな」などと言われて、やはり私は間違っていたのかというようなことを考えていました。さらに人格者だと思っていた大塚先生までもが「引き受けるとは思わなかったな」などと相槌を打っておられたので、モチベーションが下がって辛いところなのですが、どうかよろしくお願いいたします。開催校から選んでいただいたということも含めて、京都に来ていただいたことへの歓迎の意を表するために、京都風のテンプレートだけは用意させていただきました。また終わってから京都の町並みも楽しんでいただきたいと思います。

本日は「つなぐFD」というテーマですので、FDとはどういうものなのかに関して、自分の考えを述べるところから話を始めさせていただこうと思います。私自身もいろいろなところでFD関係企画の時には聴衆として、時には講師として参加させていただいているのですが、FDという概念自体が非常に広がってきているという印象をもちます。そしてFDとひと言で言っても、皆さんそれぞれFDという言葉で理解しておられるものが違うというふうに思っています。一般にひと昔前までは、FDと言えば、教育内容・方法のところでした。ですから昔は、FDというと日本語で「教育内容・方法の改善」と訳しているのが普通だったと思います。ただし最近いろいろな形でFDが広がっていきますと、ただそれだけではなく、FDを構成するいろいろな要素があるのでは

ないかということです。例えば学生も大事であるし、教員も大事であるし、また職員も大事であるということです。あるいは、大学間ネットワークも注目され始めています。単に単一の大学がやっていくというのではなく、大学自身がどういうふうにつながっていくかが大事なのです。この大学コンソーシアム京都も、そういう意味で言えば、次に登場される小田さんの“つばさ”とともに大学間ネットワークの代表的なものかと思っています。

図版右側の「大学をつなぐ」というところが次の小田さんで、そして学生、教員、職員です。職員に関しては非常に魅力的なお話を今、神保さんがしてくださいました。ですからここで扱わないのは、教育環境と教育内容・方法のところですか。教育内容・方法のところは伝統的なFDであり、明日の分科会でもいろいろなものがあると思います。また教育環境に関しても、明日の分科会ではオンライン授業とかe-learning等のものが代表的かと思いますが、そういう教育環境を扱うもの自体もFDのなかには含まれている。そのような見取り図の中で、教員というものがどのような位置付けなのかということを語ってみたいと思います。

FD関係のいろいろな企画に行っておりますと、FDについての変化、発展の速度が要素によって違うことを痛感します。この10年の間に、FDは努力義務から義務化されて第2期に入っています。現在の最大の課題は、FDをいかに成熟させるかということだと思います。FDが依然としてチグハグな印象をもたれているのは、それぞれの要素の進度が違うというようなことだと思います。変化の速度が割合に速いのは学生ではないかと思っています。一般にユニバーサル化といわれている通り、良いか悪いかは別として進学率等もどんどん上がり、学生の変質は誰の目にも明らかです。橋本さんのお仕事は、この変化の速度の激しい学生の勢いに乗じた形で、新しい大学教育を次々に提案なさることによって、一番魅力的なところなのではないかなと思います。教育環境に関しては何を指すのか難しいのですが、一般にはICTというように言われるのでしょうか、いわゆる教育機器の改善等も起こってきました。また教育方法に関しても、そういうものを活かしてe-learning、フルオンライン、あるいは双方向学習等、新しいものが次々に出てきます。教育内容に関しては、初年次教育やキャリア教育など、これまで大学教育になかった要素が次々に入ってきて、ある種の変化を実感することができます。

変化の速度が比較的遅いものといえば、職員と教員かと思っています。職員の方はやはり業務というプレッシャー

がありますから、教育関係の部署に就かれた方は仕事に対する義務感から取り組まれるので、まだ教員よりも少し前向きなところがあります。その点、教員というのはこれを自分の本来業務と意識していない場合が多いので、変化の速度が非常に遅くなっていくというようなことであります。先ほどは冗談半分で言いましたが、本当に一番辛いトピックを当てられてしまったなというところですか。期待値も低いと思いますので、そういう点は気楽に喋らせていただきたいと思います。

教員に関して実感として感じるのは、調査データが少ないということです。学生調査等はうちの大学でもしていますし、また学生を活用した取組の詳細もいろいろ公開されていますが、教員に関してはほとんど実態が分からない。私もいろいろなところへ行って、FD企画にどれくらいの人数が参加されておられますかと聞いても、「まあ」とかいう感じです。おっしゃられないということは、公表できるような実態がないし、把握する努力さえなされていない場合が多いのかと思っています。ですから非常に印象論的な話にならざるをえないのですが、今後のFDの課題として、教員自体をもう少し研究していく必要があるのではないかとすることを提案したいと思っています。

そこで、伝統的な大学教員像について考えて見ましょう。分野ごとに比較的きれいに分かれていて、それぞれ研究と教育が良い意味でも悪い意味でも閉ざされた自立性というものをもっていました。閉ざされていたことの弊害が目立ち始めましたので、最近は大学改革が叫ばれているわけですが、安定感があつたことは事実であります。それが今、教員像の脱中心化が起こってきています。どの分野のどういう方が典型的な大学教員なのかというのが、非常にわかり難くなってきているように思います。伝統的な教員がおられ、外国人数員も増え、非伝統型教員としては、実務家教員、あるいは教育中心ということで大学教員になられた方もおられます。ですから新任教員研修等を開いたとき、下手をすると私よりも年長の方が研修の参加者として来られたりして、当惑することもあります。そうなりますと、教員像自体を正確に把握する努力が、FDを進めていくうえで、もう少し粘り強く取り組む必要があるのではないかと考えるのです。

「94%の大学教員が自分は同僚よりも優れている」という記述を見つけました。出典不明ながら大変リアルティを感じましたので思わずここに使ってしまいました。個人的には残りの6%の方と静かに付き合っていた

いという気がするのですが、それを言うてはいけないということになっていますので、94%の方とどのように付き合っていくかという問題を「教員をつなぐFD」の課題として確認したいと思います。

なぜこれが起こっているかという理由をいくつか挙げてみました。まず、大学教員自体が自己評価基準を喪失しています。分野や研究の面でも非常に多様化しています。私は英文学関係ですが、昔であれば、たとえば、日本英文学会で研究発表をすれば若手として認められ、シンポジウムに呼ばれるようになれば一人前というような基準があって、これをすれば大学教員として認められるという同業者の暗黙の合意があったのですが、今は本当にわかり難くなりました。他の分野でも全く同じであると思います。

大学教員のキャリア・パスの複線化と書いてありますが、いろいろなルートがあります。昔はやはり日本の大学院に行き、一生懸命に勉強し、恩師に認められ、専任教員に抜擢されというのが一般的な道でしたが、今は留学あるいは一度実務を経てからなれるということ、誰が誰よりも優れているのかという基準が非常に計り難くなってきています。

また、大学教員の専門分野のモジュール化も起こっています。要するに分野がいろいろあるということがあります。今の日本の大学の学位の数は600を超えたという説もありますが、学科の名前だけでは、専門が何なのかよく分からなくなってきています。同じ土俵に立っていないですから、較べることが非常に難しくなっています。そして大学の機能別分化の促進ということがあります。研究志向の非常に強い大学と、地域社会への貢献などを重視されている大学とでは、大学教員の評価基準が違います。研究大学では、授業なんかは多少さぼっていても研究業績があれば評価されるのですが、ある大学ではそれが犯罪的な行為のように批判されるということも出てきているわけです。

もう一つはやはり国際化があります。これまでは日本の所属学会等を中心にした基準があったのですが、全く違う国際基準が研究の分野にも流れてくるし、もちろん教育のなかにも及んできます。それにどのように対応するかが誰にもわからない状態になっているように思います。

そしてジェネレーション・ギャップもやはり強いと思います。私よりも若い方達でしたら海外経験があるのは当たり前で、コンピュータも鉛筆代わりに使えるというのが当たり前ですが、私より上の方にはまだそういうこ

とに抵抗のある方がおられます。FD自体を非常に屈辱的なものと認識されている方も結構おられたりします。

それでは、教員が自分をどういう点で優れていると考えているのか、研究業績、教育業績、社会貢献、大学行政で分けて考えてみたいと思います。研究業績にもいろいろあります。私もここしばらく教務部長をさせていただき、そういう点ではいろいろ勉強させていただいて喜んでいるのですが、日本の大学では、研究業績を誇る方というのが圧倒的に多いです。ただし内容を聞いているいろいろな理由があります。ある分野では論文の本数という方がおられます。私の分野だと驚いてしまうのですが、論文が200本で一人前、300本で一流というように言われる方を知っています。またそういうのを非常に毛嫌いされる方もおられます。精選された論文を書くのが一流学者であり、粗製濫造のようなことをしているのは二流学者の証拠であるというような言い方をされる方もおられます。あるいは論文ではなく著書をととても重んじる方もおられます。また、著書の数ではなく、有名出版社から代表的単著があることを至上の価値とされる方もおられます。またある分野では翻訳が重んじられるし、そうではなく英語による国際的業績がどれだけあるかを重視される方もおられます。また、外部資金の獲得額によって教員の値打ちが決まると思っている方がおられます。さらに、このあたりは複雑なのですが、注目されている分野の研究をしているから私は偉いと考えておられる方がいる一方、逆に注目されていない分野をやっているから偉いと自慢なさる方もおられます。これはどちらも非常に分かるのですが、このように学問観自体が決定的に異なる方をつなぐのは、本当に難しいという感じがするのであります。

教育業績に関しても、考え方が色々です。受講生が多い、すなわち、人気があることを良い教育者の動かぬ証拠と考える方がおられます。これは学生の支持もあるので、最近、否定的な意見を述べるのが難しくなってきました。もう一つは目的意識が明確な受講生を集めている、すなわち、受講生が少ないということ自慢なさる方もおられます。これはどちらも分かるのであります。学生による授業評価が高く人気があると言われる方もおられるし、そういうことを気にしていないということ自慢される方もおられるわけでありです。一般性が高い様々な科目を手広く担当できることが重要だと考える方がおられる一方で、免許・資格課程関係など特殊な科目を担当できるから偉いと考えている方がおられます。学生の面倒見が良いから偉いと言われる方もおられるし、私は

学生に厳しくしているから素晴らしいと言われる方もおられます。学部科目に力を入れているから偉いと言う方もおられれば、私は大学院で研究の後継者育成に力を入れているから偉いという言い方をされる方もおられます。なんでもありの状態ですね。

社会貢献もいろいろとあります。企業等とパイプを持っている、公共団体の役職に就いている、NPO活動等をしている、公開講座を積極的に担当している、マスコミ登場回数が多い等です。マスコミ登場が社会貢献かどうかはいろいろな問題があるのですが、それを自分の高い評価の指針とされる方もおられます。たしかにある種の学生や父母には大きなインパクトを持っていますし、広報効果が大きいことも否定できません。

管理運営としては、学内要職経験があるから私は教員として優れていると主張する方もおられるし、いや、所属学部で影響力があるから偉いと言う方もおられます。任命役職者と選挙で選ばれた役職者とでは、どちらが格上かというようなことを気になさる方もおられるようです。また、この人しかできないという委員会等の委員長を長年にわたって務めているから素晴らしいという方もおられます。最後は、縁の下の方力持ちとして「生涯一教員」を貫くことこそ、管理運営に対する最大の貢献であると熱弁をふるう方もおられます。このあたりになりますと、みんな偉いと結論づけて、できるだけ早く話を終えるしか事態収拾の方策はありません。

ですから、大学教員というのは非常に混乱した状況なのです。一般に圧倒的に多いのは、研究が中心にあって教育は少し方向性の違う付属物というか、そこから派生するもの、時には邪魔なものであり、時にはご褒美のようなものと考えている方が多いようです。例えばゼミを担当して専門を教えられるというのは、一種のご褒美のように認識している教員は多いように思います。社会貢献というのはその背後で、多くの教員にとってはもう一つピンとこない評価項目です。さらに、管理運営というのは、基本的に研究教育と対立するものと感じるのが、一般教員の世界観ではないかと思います。

あえて理想像を示すと、研究、教育、社会貢献、管理運営が教員評価の4つの柱です。この4本柱をそれぞれの大学の学風、あるいは、教育目標や研究理念に基づいて整理していくということが、これからはやはり大学教員をつないでいくために非常に大事になってくるのではないかと思います。この図はいろいろなところで説明していますが、理想的過ぎるとご批判をいただいたこともありますが、絶対に同じ大きさでなければならぬとい

っているわけではありません。研究志向の強い大学であれば研究分野が大きくなるであろうし、学士課程教育に命運を賭けておられる場合には、教育分野が非常に重要なものになってくるでしょう。また地域社会への貢献を高く掲げておられる大学であれば、社会貢献分野が中心的な位置にくるかもしれません。私が言いたいのは、自分が属しているそれぞれの大学や共同体のなかで、この基本的なバランスがどうなっているのか自体もあまり議論されていないということです。先ほどは冗談半分に言いましたが、94%の大学教員が何となく自分は優れていると思いついていて、基準はと言われてもなかなか説明できないのです。そのもどかしさゆえに、感情的になってしまうということがしばしば起こるのではないかと思います。

最後に、「大学教員のつなぎ方」に関して、具体的な話もまったくしないわけにはいきそうもないので、個人的な考えと典型的な事例を紹介して、話をまとめたいと思います。一般に組織には「2・6・2の法則」があるといわれています。2割は何も言わなくても頑張ってくださる方、6割は大きな負担がなければ何とか協力したいと思ってくださっている方、残念ながらとにかく反対という人、何らかの理由で協力できないと感じ続けておられる方というのも2割おられるわけです。FDの世界では、下の2割はよく深海魚などと言われているのが、とにかく反対というこの2割です。それぞれ個人的な理由もあるので、あまり乱暴な一般論を言うつもりはありません。まず、現実を受け入れようというのが私の提案です。そして、上の2割の方は説明しなくても協力してくださるのだから、後の6割の方に協力してもらえ企画を粘り強く実施していくことが大事であると考えます。いつも質問を受けるのは、下の2割をどうするかということです。私は取り敢えず放っておいたらよいと思うのですが、ご批判があれば謹んで聞かせていただきます。生温いというご批判があることは承知の上で、多少の温度差はあっても、8割の基本的賛同があれば、組織は動き、組織は変わる、ということを私は機会あるごとに申し上げております。

FD担当者の七つの心得です。FDに敵意を持つ人にも問題はありますが、FDをやっている人も悪い場合がしばしば見られます。まず、すぐ怒る方がおられます。最初からなぜか怒っておられるので、話をするのがいやになるのです。自慢話をなさる方も多いです。私はこんなに頑張っているということを延々と喋り続けて、運営責任者でありながら、時間配分や雰囲気は無茶

苦茶になってしまう方もおられます。次は、同僚の無知を罵倒する方も多いようです。貴方達の意識が低いから私が孤立しているというようなことを散々おっしゃるのですが、そのようなおとなげない態度自体が孤立の原因ではないかと思ったりする場合があります。執行部の無能を糾弾する方もよくおられます。一般教員と執行部をつなぐこともFDの重要な役目の一つなのですが、率先して両方と戦闘状態に入ってしまうのは本末転倒のような気がします。他大学や外国を過度に理想化する方もFD関係者に多くおられます。国内外の突出した先進事例等を挙げて、自分のところはこんなに遅れていると一生懸命におっしゃるのですが、大学の目的等が違いますのでそのまま当て嵌めるというものではないだろうと思います。また、FDを万能薬のごとく吹聴する方もおられます。FDさえ進めば全ての問題が解決するのだというようなことをおっしゃるわけです。私はFDを長い間やっておりますが、それは嘘だと思います。財政面や学生あるいは教職員の非常に個人的な問題など、FDで解決できない問題もたくさんあります。FDの限界も冷静に見極める時期に来ているのではないかと思います。

「不和をもって尊しとなす」という言葉で話をまとめたいと思っています。このファイルを送りましたら、事務局の方が「間違いを見つけました。不をとっておきましょうか」とご親切に連絡してきてくださいましたので、「いや、わざと入れているのです」と言いました。これは間違いでも皮肉でもなく、大学には雑多な文化があるから良いのだと私は真剣に思っているのです。さまざまな価値観が共存していけるということ、あるいは時には火花を散らして議論になるという文化自体が教員文化であると思いますから、あまり一枚岩にまとめようとし過ぎると、高等教育研究機関の文化的役割を忘れるのではないかと思います。全てを一色に染めようとせず、できるだけ多くの教員が参加しやすい日時・場所等を設定した企画を立てて、論争もFDの一つ程度に大きく構えてみるのが成熟したFDの出発点と考えているのです。

成功というほどではありませんが、FDワークショップを本校でしました。今のことを踏まえた上で、目的を明らかにして、期待されている参加者として主任レベルの方と明記して、それを関連会議でしつこく言い続けました。なぜこれが必要で、どういう方に参加して欲しいのか、参加して欲しいのは貴方と貴方ですよということを企画責任者が責任をもって言い続けるということです。結局、2回開催して計100名程度の参加がありました。私の大学の専任教員数は700名ぐらいですから、少ない

かも知れません。しかしうちは総合大学ですので、全学的企画において、実数で100名程度の専任教員が集まってくださったということは初めてであり、その点では良かったのではないかと思います。

もう一つは、新任教員研修です。これもいろいろ批判がありますが、やはり新しい世代の大学教員になられる方に新しい文化を学んでいただくことが大事だと思います。もちろん、古い方は放っておけばよいと言っているわけではないのですが、「鉄は熱いうちに打て」という諺もあるように、これからの新しい文化をつくっていく必要性を若い方にきちんと伝えていくことのほうが効果的だと思います。新任教員研修には、単独大学で行うものと、大学連携型の二つの種類があります。大学連携型は、汎用的な教育技能と、高等教育政策の動きなど一般性の高い情報を共有することを目的とします。大学コンソーシアム京都はこの点にずっと力を入れています。その例として、ちょっと宣伝も兼ねて、『まんが FDハンドブック 新任教員編』を紹介しておきます。お陰様で予想通りヒットしまして、第一刷4,000部が早くも捌けてしまいましたが、できるだけ気前よくお配りすることになっていますのでご興味があればお問い合わせください。楽しく遊び心も持ちながら語る姿勢を持つ成熟したFDをつくりたいということが大学コンソーシアム京都の考えです。

最後に、私の恩師がよく言っていたフェステナレンテという気障なラテン語の諺を挙げておきました。「ゆっくり急げ」という意味で、「急がば回れ」と訳されることもあります。急に変わることで変化ではなく、知らない間に変わっていくというような文化の変わり方もあるということを確認して、話を終わりにさせていただきます。

どうもご清聴ありがとうございました。

大塚 圓月さん、どうもありがとうございました。事実確認的なご質問を一、二、お受けしたいと思います、いかがでしょうか。

フロア 明倫短期大学の山田と申します。良いお話ありがとうございました。先ほどの「2・6・2」の問題ですが、一番下の2の方が無害であれば全く問題はないのですが、せっかく6を上にもっていかうとしても、2の方が非常に有害でまた深海の方に引きずり込まれてしまうのです。そういった場合、どうしたらよいのでしょうか。

圓月 生態系を守ることは非常に大事だと思いますので、そのことを下の2の方にも理解していただくのが一番でしょうね。真面目に答えますと、積極的に何かを阻害するようなことになられたりしたら、やはり責任者がきちんとした形で注意したり、あまり使いたくない言葉ですが、時には何らかの形で処罰なさることが必要かと思います。ただし私の大学もそうですが、そのような懲罰規定的なものはあまり整備されていませんし、またそのようなものが馴染みにくい社会ですので扱い方は難しいのですが、その基準もまた皆で確認していく必要があるのではないかと考えています。今後の課題かと思っています。

山田 ありがとうございます。ただ問題の「2」の方が割と重鎮の方で、上手いかないということもあります。実はこんなことがありました。先ほども学生が一番進んでいるというお話があったのですが、今年学生が自主的にアンケートをとり、他の先生のところへ持っていくと多分潰されるというので、私のところへ持って来ました。それを学科長や学長のところへ持って行って、マグニチュード7ぐらいの地震が起こりました。それもどういことが起こるかという、誰がやったのか、どの学生がやったのか、その学生を私のところへよこさないという状況になり、なかなか改革が上手いかないのです。

圓月 難しい問題ですね。たしかに、執行部の方の中にも、いまだに教育改革に警戒心をお持ちの方がおられる場合もあります。明日の「トップマネジメント」に関するミニシンポジウムというのは実験的なのですが、トップの方にもFDについてもっと勉強していただきたいという要望もたくさんあると聞いています。すぐに正解が出る問題ではなさそうですので、ミニシンポジウムの成果などを踏まえて、あらためてゆっくりお話できる機会があることを期待しています。

大塚 他にいかがでしょうか。

私も一度聞いたことがあります。働いている蟻とさぼっている蟻がいて、働いている蟻は5%だったか、2割だったか、いずれにしても、その働いている蟻だけを集めたら、その中で働いている蟻はやはり5%だったということを知ったことがあるのですが、「2・6・2」の上の2だけを集めれば良いというものではないということは、この場合もやはり事実なのでしょう。

圓月 数字はいろいろ変わるのでしょうが、こういう動物行動学などにもある程度は裏付けられているようです。私がよく言うのは、今のように深刻な問題もありますけれども、下の2を切ることばかり考えていると、もし仮に切ったとしても次の下の2がまた必ず発生してくるということです。これは論理的に自明の事実だと思いますので、下ではなく上の方、真ん中のところをどれだけ充実させていくかというのが大事ではないかと思います。スポーツチーム等でも、野球チーム9人のうちオールスターなどに選ばれるスター選手は2〜3人、スターではないがレギュラーポジションは確保している選手が5〜6名、レギュラーが固定しないポジションが2〜3つというチーム構成になる、ということも聞いたことがあります。万一、全員がスター選手ですと、若手の出番がなくなり、それはそれで活気のないチームになってしまいます。組織には隙も必要なんです。

大塚 そのように難しい問題がいろいろとあるということです。圓月先生のお話のなかで度々笑いが起こっていましたが、ここに集まっている方は大学の先生方が多いので、自分のことだなとか、周りにそういうタイプはよくいるといったことがあったのではないかと思います。大学にはいろいろな先生がいるという意味で、やはり「つなぐ」ということは、一様にするというよりも多様性をつないでいくということが大事なのかと思ったりしました。その辺はまた後ほど議論していきたいと思います。

圓月さん、どうもありがとうございました。

では最後の話題提供「大学をつなぐFD」ということで、山形大学の小田さん、よろしくお願いいたします。

「大学をつなぐFD」

小田 山形大学の小田です。よろしくお願いいたします。

よく言われることですが、それでも、「競争」の時代から「競争」と「協働」の調和の時代へという形で、この数年、国の方策も大きく転換してまいりました。ここで重要なことは、競争という言葉は捨てられていないということです。一方、今回のテーマ「つなぐ」ということは、まさにこの協働のことだろうと思っています。

実際に、中央教育審議会からこのようなものが出てきました。皆さんには馴染みがある形のものです。下の方

に赤字で書いてありますように、教員の教育力の向上のための拠点形成とネットワーク化を推進するなど、個別の大学等の枠を超えた質保証の体制や基盤の強化を支援するという形で、大学間連携が施策としてのほびてきました。それが実際の施策となったものが戦略GPです。もう一つ起こってきたことは、2年前からのFDの義務化です。文科省は、このような大学間連携やFDの義務化においてどういうことが問題になるかという、規模の大きい国立大学や私立大学は自立的にFDの義務化に対処できるだろうが、一方で小さな大学や短大はかなり厳しい状況にあるだろうと考えるに至りました。実際に私もそのように思っております。

解決策として、初めに提示した高等教育機関のFDネットワークと拠点校の形成が、問題解決の一つの方策だろうと思いました。そこで我々は平成16年に大学間連携の「地域ネットワークFD“樹氷”」を山形県で立ち上げました。国公私を越えてです。そして、その中心にいたのが山形大学で、FDに特化したものとしてはおそらく我々がパイオニアでしょうし、それがこの演壇に私が立っている理由の一つだろうと思います。

では、山形大学は自分の大学にFDがない状況で急にやったのかというとそうではなくて、山形大学はそれまでずっとFDをやってきました。それを基盤として、他の大学にFDを連携するような形でもっていったのです。ですから山形大学のFDが、我々の大学間連携の一つの鍵を握っておりました。山形大学のFDの理念はどういうものかと言いますと、今日の「教員をつなぐ」「職員をつなぐ」というものを、まさに「相互研鑽」という言葉で平成12年から我々の理念として挙げておりました。それは、ただ単に大学内の教職員をつなぐだけではなくて、大学間をつなぐという形まで我々は考えていたのです。

また、山形大学のFDの特徴として「公開性と共有化」があります。これは我々が初めから強く意識していたことではなく普通に公開していたものです。ところが、どうもよその大学を見たり話をしていると、「公開性と共有化」がうちの特徴であることが分かってきました。どうも他所とちょっと違うのはこういうことなんだろうと。こういうものが他の大学に広がっていく基盤をなしていました。不連続な形ではなくて、リニアな形でよその大学と連携していったのです。

山形大学のFDはどういうことをしているのかというと、FDワークショップとかこういう講演会型も多いです。2000年から学生による授業評価、公開授業と検討会。2001年にFD合宿セミナー、学生主体型授業の研究など

をその年に行ってきましたが、例えばFDワークショップはそれ以降も毎年続けているのです。2000年の学生による授業評価も、この年にしたものをずっとやり続けている。このような形で、最初に行った時のものとほとんど原型を変えずにやってきました。なぜかと言いますと、我々は最初にFDの活動をデザインするのにかなりの力を注いでいます。そしてそれを少しずつ変化させながら、内容をいろいろなものと有機的につなげていくというのが我々のやり方でした。平成12年に公開授業をしました。その時もいきなり私の授業を公開授業にし、検討会も行いましたが、初めからよその大学に開いていました。県内のよその大学も見に来ました。

このように、初めから自分の大学の中だけでやってきた状況ではなかったのです。そして平成16年に、山形県内の国公私立6大学・短大を連携して「地域ネットワークFD“樹氷”」を立ち上げたのです。これは文科省の現代GPにも採択され、かなりエネルギーに進めてまいりました。当時、学長並びに副学長とよその大学に行き、一緒にやりましょうと私が説明していますと、向こうの学長さんが「ちょっと待って下さい、FDって何ですか」と。そういうのが16年当時のことです。そのような時代の中であって、県内の大学・短大は“樹氷”が成立するとすぐに公開授業をし、学生の授業評価なども、この16年から行われるようになりました。

我々が“樹氷”でやってきたことは何かと言いますと、一つのキーワードとしては、山形大学のFDをやってきたものの「技術移転」があります。“樹氷”は技術移転による山形大学を中心とした「統合型のネットワーク」だったと思います。良いとか悪いとかではなくて、そのような状況だったのです。そして3年後にはどういうふうに発展してきたかと言うと、やはり大学の事情がそれぞれ違います。規模が全然違い、教員が十数名という短大もあります。そうした短大では自律的に改良して、自分に合ったFDを急速に進めていくのですね。このようにして“樹氷”は「分散型のネットワーク」に変化していきました。

これは山形県の地図ですが、実際にこういう大学が“樹氷”に参加されました。山形県は顔の形をしています、左側を見せて決して右側の顔を見せないという県にある大学です。どのようになっているかと言いますと、単純に運営組織「FD協議会樹氷」に教員を一人ずつ出してもらって、1年に数回話し合うという形です。ここで年間の計画や学生による授業評価をやりました。山形大学では体育、英語、情報教育から物理、そして文学まで一緒にあるような教養教育の授業評価を共通フォーマット

でやっておりますが、それでよければ一緒にやりませんかということで、全大学ではありませんが、県内の大学が学生による授業評価を行い、集計結果の公開までいきました。我々は別に業者でもありませんから、公開しない所と一緒にやることはありません。うちは一切儲けておりませんけれども、そのような形で、授業評価をしていなかった他の大学も、一挙に公開まで持っていきました。公開授業の検討会も、訳が分からない状況だったかもしれないけれども、それぞれの大学がやり始められて、一緒に授業を見たり検討会に加わりました。ある短大が行われた時には、他の四大の学長、副学長が見にいかれました。自分のところも次にやらなくてはならないからということですが、県内でそれぐらい盛り上がりました。そして、合同FD研修会をやったという形です。

こういうものを平成16年から3年間やりました。そのなかで、やはり我々のノウハウとしては、小さな大学では大きな大学と同じようにはできないということです。大きな負担であり、自分用にいろいろ改良しなくてはならない。こちらとしても、どうすればスムーズにいくのか、そういう所との付き合い方をこの3年間にかなり学んでいきました。

さらにもう一つ、山形県には7大学・短大しかありません。もう一つ高専がありますから、8つの高等教育機関しかないのです。これではやはり専門性が一緒にならない。スケールメリットとして専門性の重なる所があった方がよいだろうということで、いつか県外にも出たいと思うようになっていました。そこで平成20年に、関東から北海道までの東日本を対象として、「FDネットワーク“つばさ”」を立ち上げました。主に私立大学、短大、高専に参加しませんか、と声を掛けたところ当初36大学に参加していただき、今は42大学になっております。目的は教育力の向上という、ありきたりなところです。

構想は先ほどもお話ししましたが、“樹氷”の実績をベースにして、それを拡大しようではないかということです。我々は、大学間の付き合い方をある程度事前に勉強しました。そうは言っても、例えば首都圏の大学で私が講演をしますと、終わってから学長さんが「小田先生がそう言っても、すぐ近くのよその大学に自分の手法を見せる訳にはいきません。受験生確保が厳しいのです」とおっしゃいました。それが現実なのだろうと思います。

しかしながら、こうした広範囲のネットワークになりますと、例えば山形と首都圏では受験生確保で競合しない、と私は思っています。そして現実問題、一大学でこの難局を乗り越えられるかというと、私はそうは思っ

ておりません。やはり大学間連携で、自分の手の内を見せながらも、よそから学ぶところをアンテナを高くして学んでいくことであろうと考えております。

また、大規模なネットワークを形成することによって、共有できる教育資源を増やすことができます。例えば県立大学ですと、保健医療の分野が割とたくさんできております。ネットワークの中で分科会をつくっていただければ、そうしたものの深まりもできてくるであろうし、幼児教育に関しては短大の中で専門性を共有していただければよいと思います。そのやり方はいろいろな形でサポートできるかなと思っております。このように、専門性が合致する大学間でFDを発展させることができると考えて、立ち上げたわけです。

では、“つばさ”はどんな事業をやっているか。基本的には山形大学でやっていることや、“樹氷”でやってきたことと同じです。授業評価アンケート、ワークショップ、シンポジウム、こういうものをやっているだけです。いろいろ連絡ができるように、ホームページやメーリングリストを開設しました。もう2年前のことですが、これが最初に協議会をつくった時のもので、こういう形でやってきました。

授業評価アンケートですけれども、これは昨年度のデータですが参加8校で24万枚ぐらいです。一緒に行って、公開してもらっています。程度の差はあれ、結果はきちんと公表していただいております。こちらとしても、公表しない所には協力できないということです。公表の仕方は山形大学と同じような感じですね。横軸に一つずつ、全部の授業があります。横に白く抜けているのは、授業評価アンケートをしなかった人達です。山形大学がやってきたように、こういう形のアンケートの公表をやっていただき、さらに年度末の報告書にも載せていただくようになっております。名前が載っているのも山形大学のバージョンではあります。学生にも公表しております。

もう一つしているのが、公開授業と検討会です。山形大学はずっと行っていて、よその大学が見にきていますが、“樹氷”の関係で山形短期大学も毎年一生懸命にされています。そのときにいろいろな大学もご覧になっています。また、札幌大学も“つばさ”に入った機会に、一挙に公開授業と検討会をされたのです。札幌大学は短期大学部ももっておられ、同じ日に一挙に公開授業と検討会をセットでされました。それを現在まで続けておられます。こうしたものをよその大学も見にこられるような形になっております。

では我々が、どのように公開授業をやっているのか。最初は平成12年に京都大学を見せていただき、小さな大学用にいろいろと改良したのですが、それはまさにピア・レビューでした。自分の授業を思えという形で、決して、見た人の授業をああだこうだと言うだけではない。同じ痛みを感じている同僚なのだというものでした。

これは公開授業をしている体育の授業ですね。最近、公開授業のメインはベストティーチャー賞を受賞した教員のものになってきました。これは体育の居合い抜きの授業です。授業が終わった後、ベストティーチャーですから検討会ではなくて懇談会をしています。ここに一関高専の先生も来て行われました。大学間連携がなかったら、おそらくこういう場に出なかっただろう、とおっしゃっていました。全国の高専の集まりに出る機会がありましたが、ほとんどの大学は情報が無いと言われます。その時に、“つばさ”に入っている幾つかの高専は、我々は情報があっていろいろFDを進められていると言ってくださり、こちらとしてもやりがいがあります。

山形大学のワークショップには、昨年度、“つばさ”以外にも全国から41大学が参加されました。立命館大学の沖裕貴先生に基調講演をしていただいて、分科会はこの形です。今年度は愛媛大学の佐藤浩章先生にやっていただきました。

合宿セミナーも全国に開いており、昨年度は北海道から沖縄まで40大学が参加され、参加者は学内よりも学外の方が多くなっております。こういうものを合宿セミナーでやっております。つい最近、ある大学から合宿セミナーを頼まれて行きました。山形大学で行っている方式と似ているのですけれど少し違って、その大学の魅力を引き出すような形になっています。その中で、教育の位置付けというものをやりました。大学の強みと弱みを分析しながらワークショップを開きました。それはそれで、その大学の良いところを引き出すのだらうと思っております。このように大学間連携のやり方とそれは、少しずつ違うのです。それは目的が違いますから。このような形でやっております。

また、岡山大学の橋本さんから学生のお話がありまして、立命館大学でも強力にやられておりますけれども、我々は学生に関しても“樹水”の時からやっております。各大学から二人ぐらい出してもらってやっております。昨年度、橋本さんにシンポジウムで話していただいて、その後で大学の違う人達がグループで、大学を良くしていこうという話をしました。大学によっては、こういう場に学生を出せないというところがあるのです。うちの

学生は人前に出せないと正直におっしゃる方もおられます。しかしながら、同じような規模のそういう短大などが学生を出されると、学生FD会議のワークショップで自分の大学の学生が活発に発言している場面を見て、教職員は凄く感動されます。かなり優秀な学生を出しているせいがあるのかもしれませんが、自分の大学を良くしようと真剣に話し合われていて、良い場だと思われるます。“樹水”からずっと続けているのは、そのように周りの人達が見て「いいな」というものであるから続けているということです。

そして今年、世間を騒がせましたけれども、FDのビデオ教材として『あっとおどろく大学授業NG集』をつくりました。これは静岡大学、北星学園大学、東京工芸大学の先生と山形大学とでつくった大学間連携の作品です。ホームページに載せていますのでご覧ください。

先ほど神保さんのお話にもSDが出ましたが、我々は大学間連携SDを“つばさ”主催で2009年9月5日に行いました。そしてSD版(事務職員版)のNG集をつくろうと、『あっとおどろく大学事務NG集』をつくりました。当初、定員30名の予定だったのですが、どうもたくさん集まるということで40名の定員にしました。各大学には2名以下にしてくれと言ったのですが、凄く増えてかなりお断りしました。こちらが驚いたのは、我々の意識としては小さな大学、短大を対象と思っていたのですが、東大、東北大、阪大などまさに基幹校の企画担当やSD担当の事務職員さんが参加されました。そういう所と、北海道から九州までの大学や短大、高専が参加されました。他の旧帝大も申し込まれたのですが、定員一杯になってかなりの大学等をお断りしました。やはりそれほど事務職員の研修は、今とてもホットな話題なのだろうと思います。また山形大学はそういうことを早くからやっているので注目度も高く、募集要項だけを見てもよく訳が分からないけれども、『あっとおどろく大学事務NG集』というフレーズだけで参加しますという、これだけなのです。今、大学が置かれている状況のなかで最も大事なところは、神保さんが書かれたモチベーションですね。モチベーションをどうやって高めるかという模索は、教職員にとってとても大きなことだと思います。

内容はこういう形です。ビデオを撮るのと、優秀な大学事務職員になるための5つの鉄則などをやりました。参加された方々のちょっとした様子です。完成したものは、参加した40名の方々に配っております。ホームページにも一編ずつ取り上げていますので、ご覧ください。

シンポジウム「学生主体型授業の探求」を“つばさ”共

催で行いました。また、ビデオ版の『学生主体型授業へのアプローチ』を完成させました。これはNGとグッド場面との対比になっています。全国の大学、高専、短大に一枚ずつ配布致したいと思っておりますので、楽しみにしてください。

まとめとしまして、大学は競争だけしては良い社会を生み出さないと考えております。そして大学は、FDやSDの部門でも知の共有化が重要なのだと。教育場面だけでなく、元々の我々が大事にしていた研究でも、学会等があってまさに共有化していたわけではないのですか。こういう場面でも、共有化する作業が必要であろうと考えております。また大学間連携によって、閉塞状況から脱出できるかもしれないと思います。ということは、何を言っているかと言うと、閉塞状況もあるということです。大学の教育や大学というものをただ一元化することではなく、また現在あるものだけが正当なものであり、それを伸ばすことだけ、つまり既得権の擁護や改善だけでもないと思います。大学間連携は、二つのものが合わさった時に全く新しいものが生まれてくるであろう多様性の可能性、そのような可能性が広がってくる作業の一つになるのではないかと考えております。

ご清聴ありがとうございました。

大塚 小田さん、どうもありがとうございました。

それではまた一つか二つ、事実確認的な質問をお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

今、大学間ネットワークに関しては、教育関係共同利用拠点制度ができて、その最初の認定が3月中には発表されることになるのではないかと思いますし、そのような制度的なバックアップもあって、大学間ネットワークはさらに進んで行くと思います。大学教育全般に関わるネットワークといえば、コンソーシアム京都の方が早いかもしれませんが、FD、SDに関してのネットワークは、おそらく山形大学が最初にやり始めているのではないかと思います。今日は、みなさん、全国から来られていますので、“つばさ”に参加してみようと思った方もいるかも知れません。その場合にはどうすればいいのですか。

小田 東日本と言いながら、今までもいろいろと相談を受けました。入会金も何もありません。基本的には個人ではなく機関ですから、大学の学長名で入りたいと言われれば簡単に入れます。

大塚 ということです。京都大学も代表幹事校をしている関西地区FD連絡協議会というのがありますので、関西地区の大学はぜひそちらに参加していただければと思います。

それではまた後ほどディスカッションを深めることにして、ここで20分ほど休憩したいと思います。質問のある方は、質問票をスタッフにお渡しください。

— 質疑応答 —

大塚 では質疑応答、ディスカッションに入りたいと思います。

質問票をたくさんいただきました。全部の質問にお答えすることも、全部の論点にコメントするというわけにもいかないかと思いますが、適宜取捨選択させていただきます。まず、各登壇者に寄せられました質問票に関しまして、それぞれご回答いただくところから始めていきたいと思います。もし質問の内容など十分に分からないところがありましたら、こちらから指名させていただきますことあると思いますので、大勢の中で大変かと思いますが、その時はぜひ補足説明をしていただければと思います。それでは順番でいきましょう。まず橋本さんの方から5分前後をお願いします。

橋本 このタイミングだと7～8分ぐらいはいただけるんですね。たくさんのご質問をありがとうございます。十数枚届いております。取捨選択をきちんと行えるだけの余裕はございませんでした。冗談でトランプのように切って適当に選ぶかという話をし、まあそれでも良いではないかという話でしたけれども、私の短時間の整理の中で代表的と思われる2～3のものに回答させていただきたいと思います。

私は大きく分けて二つの話をしました。最後の心の部分は別として、一つは岡山大学で実践している組織の部分、もう一つは授業の部分です。組織の部分についての質問がおおよそ1/3、授業についての質問が2/3ありました。

おそらくこの方が、組織についての代表的な質問かと思います。埼玉県立大学の細川先生からいただきました。こういう学生の活動が始まって実際に何が変わったのか、そこをもう少し説明して欲しいということです。先ほど説明したこと以外で、あるいはそれをもう少し深める部分をここで回答しますと、学生発案授業の一つに

「大学授業改善論」というものがあります。一般の学生が大学の授業について考え、授業それぞれについてどうしたらよいだろうと考えるだけでなく、教員に直談判に行くということを内容とする授業です。ある意味、非常に衝撃的な内容なのですが、思いつきで行くというよりはしっかり議論をした上で行きますから、この先生にここまでことを言えば何とかするのではないかと冷静に判断します。学生の方に「2・6・2」の意識があるかどうかわかりませんが、ただ、この先生にこれくらいのことだったら言えるのではないかと提議するわけです。

そうした授業を何年も続けておられますと、文系のこの授業ではこういう改善は無理ではないかと考えられていたことに関し、改善方向が徐々に見えかかってきております。つまり、一方的な授業や大人数の授業の中では討論などは入れようがないではないか、あるいは私がやっているシャトルカードのようなものは大人数で対応できないのではないか、というような考えが常識として先生の中にあるのですが、一緒にやっている学生からそういう意見が出てくるとなると、耳を貸すようになってきています。全体的にFDにあまり熱心でなかった学部が、そういう面で少し変化を見せ始めている。30年ぐらい授業のスタイルを変えなかった先生が、変えたというケースもございます。様々ですが、授業の一環という形でそれをやっているために、より有効な形でそのような実践ができたりもしています。元を質すと、学生達のそういう授業があったらいいなという企画から始まったものですが、行き着く先にそういう方向を見出しているということですね。

組織という部分で言いますと、学生の方はインセンティブというか具体的に金銭のようなものが貰えるのかという質問が寄せられていますけれども、一切貰えません。いわばボランティアですね。ボランティアというか、やる気を引き出すということです。学生達が自分の時間を削って新しい授業科目の構想を練ったり、交渉したり、何かの作業を行ったり、あるいは、それこそこういうフォーラムに参加したりというようなことをやります。強いて言えば、学外しかも遠方へ出掛ける旅費は当初は教員のカンパでやっておりましたが、GPを経て現在の段階では、学内の予算から何とかできるという状況までできました。いきなりこういう話は難しいのですが、それも実績がある程度積み上げられたたどり着いているわけで、それも変化の一つかなと思います。

授業についての話では、西九州大学の安田先生からい

ただいたものが代表的だと思います。橋本メソッドの授業、討論型の授業をすると、授業の質、学問の質をどう担保するのかというものです。これに近い質問を何人か他の先生方からもいただいております。

普通に考えれば、学生が勝手に議論すれば、学問の質あるいは授業の到達目標や学習目標に達しないのではないかという懸念や、心配をされるという方が多いと思います。以前は、私は普通の一方的な授業をずっとやっておりました。こうすれば多分学生は理解し易いだろう、わかり易いだろう、身になるだろうというようなことを自分の頭の中で考えて、一定のレベルは担保していたつもりです。さて、一言で言うと、討論型の授業に切り替えてレベルはアップしました。私が予想するよりも遥かにとまではいきませんが、一定の学問的なレベルというのは、むしろ逆に上がるのです。競争意識を盛り込んでいるからではないのでしょうか。何か新しいことをする場合、こういうことをやるとまずいのではないかという懸念が生じた時は、取り敢えずやってみることを提案いたします。本当にその通りであったらそこで修正すればいいし、私の場合のように、実際には思ったよりも逆に良い方向に進むというケースもあります。例えば学問の質、教育の質の担保のようなものが懸念の一つであるならば、実際にやってみて初めてそれは懸念に過ぎなかったと分かる話だと思いますし、私の経験からすると、それはそれほど心配いらないということです。

こういう話をしますと、それは岡山大学の学生だからではないのか、ということをよく聞きます。しかし、そうではなくて、私自身が他大学の非常勤でやっている経験もありますし、私と同じ授業形態をとっている他の先生からも、ある程度の質は確保できていると聞きます。完全な一般性はないかもしれませんが、その点から言うと、懸念するよりまずは試してみることを薦めたいと思います。

取り敢えず、この時間ではこれくらいにしておきます。

大塚 ありがとうございます。最初から非常に重要な論点が出されたので、また後ほど相互討論的に他の方々からもご意見をいただける点かなと思います。

では続いて神保さんからお願いいたします。

神保 いろいろご質問いただきありがとうございます。その中で一番多いのは、大学職員の人事異動についての質問でした。職員が2～3年で異動するということが多くあるけれど、その中で職員の役割をどのように考

えていくべきか、という質問が非常に多くありました。このご質問の内容は、実は、私自身が経験していることでもあります。私は3年間FDを担当し、その後人事異動で学務センターの教職を3年間担当していました。FDを担当して3年というと、先生方との信頼関係も生まれてきて、立ち上げたプロジェクトも少しずつ軌道に乗りつつある時期で、その中で人事異動というのは非常に残念に思うことも個人的にはありました。しかし私自身の経験から言うと、その後過ごした学務センターの3年間は今のFDの仕事に大いに役立っているとも思います。学務センターというのは、皆さんの大学で言えば教務課のような役割を果たしている部署なのですが、直接学生と過ごすことが多い部署です。学生の窓口対応をしたり、私は教職の担当でしたから、教職を目指す学生と共に日々を過ごしたという経験が今のFDを考えていくうえでとても役立っていると感じています。

一方で職員のキャリアという視点に立って考えると、FDを担当して3年間で別の部署で全く新しい仕事を担当し、またFDの仕事に戻れるかどうか分からないという状況は、不安な気持ちもありました。私自身、FDの仕事に携わるために大学職員になり、日々地道に実践を積み重ねてきた中で、すぐまた別の部署へという異動に対して、すべてを納得できたかといえばそうではなかったかもしれません。新しい部署でも大きなやりがいを感じて仕事を進めていましたけれども、それと並行してプライベートな時間では、これを良い機会と捉えてじっくり落ち着いてFDの研究を進めることにしました。仕事としては3年間はFDと直接につながっていませんでしたが、名城大学のFDを別の場所で考え続けてきたという点においては、継続しています。

私と同じように、ようやく仕事の芽が出てきた頃に人事異動で変わってしまうという経験をされている方も、この中にいらっしゃるのではないかと思います。これは職員のキャリア・デベロップメントを考える中でも非常に重要な問題で、数年で変わることのメリット・デメリットも考えながら、一律的な対応ではなく、場や状況に応じてできることが最も望ましいのではないかと思います。

同時に、職員だけではなくて、FD委員会の委員に属する教員の課題というのも同時にあるのではないかと思います。いただいたご質問の中に、委員の任期について触れられているものもありました。名城大学でもFD委員会の任期は2年となっています。2年間というのは、一緒のプロジェクトチームとして過ごして、ようやく一

つのプロジェクトを立ち上げ軌道に載せるぐらいの時期です。チームメンバーとの信頼関係もようやく構築されてきたところで、また新しいメンバーに変わってそれを構築し直すということの連続になっているのが委員会制度の現実でもあります。名城大学でもその課題を感じていまして、何とか新しいコミュニティの形でFDを考えられないかと模索しています。まだ明確な形にはなっていない部分もおおくありますけれども、少しずつ芽が出ている実践もあつたりするので、そういうものを目指して名城大学も取り組んでいけたらと思っている所です。

他にもいろいろご質問いただいたのですが、一旦これで終わりたいと思います。

大塚 ありがとうございます。人事異動にしても、委員の任期にしても、いずれも「つなぐ」という時の一つのポイントですね。先日、コンソーシアム京都でファカルティ・デベロッパー養成講座という研修会があり、職員の方も参加されていました。そこでアイスブレイキングの一種で「FD川柳」というのをみんなで作りました。その互選で優秀賞に選ばれたのが、「エフダーになれる頃には異動かな」というものでした。ファカルティ・デベロッパーを「五七五」に入れるために「エフダー」と呼んでいるのですが、ファカルティ・デベロップメントの研修に参加して力がついた頃に異動というのは、「つなぐ」という意味では本当に問題があるなと思います。その辺も各大学の課題になっていくのかと感じています。では続いて、圓月さんからお願いいたします。

圓月 質問をいただきにくいタイプのトピックかなと思っていましたが、思っていたよりもたくさんいただきありがとうございました。いろいろと励ましの言葉もいただきました。まず、宣伝みたいですけれども、『まんが FDハンドブック』はどこで手に入るのですかというご質問を取り上げたいと思います。コンソーシアムの方にメールをいただければいいですね。厳密に言うと、コンソーシアムの中の京都FD開発推進センターが担当をしていますが、コンソーシアムにメールを送っていただければ担当者に回ると思います。関心があれば見ていただければと思います。

その話から始めたのは宣伝だけではなく、大塚さんのお話にもあったファカルティ・デベロッパー研修にご一緒させていただいたということもあります。私達としては、楽しくFDをしていくことを何よりも心がけています。ご質問の中にも、やはりFD自体、企画自体を魅力

的な取り組みにすれば、教員もつながっていくのではないかというご意見もありました。基本的には私達もその通りだと思っています。FD担当者のノウハウ自体がそれほどニーズに合っていないというようなこともあり、仕掛ける側ももっと勉強していくべきではないかと思っています。

ただし、教員のことについてとなると、よほど明るいフリをし続けないと明るく喋ることが難しい最大の原因は、今はやはり教員が忙しいというのがありますね。この上また、月に一回、あるいは二週間に一回、FD会議があるから来いと言われると、教員が疲弊してしまうというのが非常に良くわかります。私もここしばらくそういう役をしていて、疲弊させる悪者のような感じになってしまっているのですが、私も教員の一人ですから、それも良くわかります。シラバスをもっと丁寧に書けとか、学習時間を確保するために課題をできるだけたくさん出してコメントをして返却しろとか、あるいはオフィスアワーは必ず守れとか、役職上言わざるを得ないことがあるのですけれども、言っても辛いところがあります。教育だけではなく、いろいろな研究費申請などもどんどん煩雑になっていく現状がありますから。現状を見ると、楽しさだけでつなげていくことには、やはり限界があるのではないかと思います。

そこでやはり、FD活動等に熱心に取り組んでおられる先生方、あるいは協力してくださった方を何らかの形で評価するという方策が必要になるでしょう。それが組織の中で正当に認知されるような文化をつくらない限り、下手をしてFDに関わってしまうとボロボロになってしまうようなところがあります。私もその被害者の一人かなと内心では思っているのですが。いない人がおられたのでFDをやっているうちに、FDはあいつに任せておこうという感じになり、その人が好きでやっているような印象を与えてしまうと、組織としてもなかなか上手くいかないところもあります。やはりこれからは、組織の中でどれだけ認知させていくかということがとても大事だと思っています。

先ほども言ったように、生温いようですけども、文化というのは今日言って明日変わるといったものではありません。もちろん、やるべきことはきちんとやらなければならないのですが、世代交代なども視野に入れながらゆっくりとした形で、新しい大学のニーズというようなものを私達自身が整理して、次の世代に伝えていくことも必要になってくると思います。

新任教員研修のことを最後に少しだけ紹介しました

が、この件に関してご質問もいただきました。これから大学院生なども対象として大学教員になれる方に、いわゆる「プレFD」と呼ばれているような企画として、大学教育の基本的な点やFDについてお伝えする企画も必要になるでしょう。今日も図で示したように、教育、研究、大学行政、社会貢献の四つの要素をどのようにバランスさせて自分自身を認知していくかという基本的な知識について、きちんとお伝えする場も必要になってくるでしょう。そして、そういうものを経て、FDを空気のように当たり前に思っている教員が大学の中で増えてきたら、新しいFDについての文化なり評価基準なりが生まれてくるのではないかと思います。

FD推進にあたっては、短期的に成果を上げる部分と、長期的な展望を持って、幾つか種を蒔くような作業の二つをしなければならないのではと思っています。とりあえずは、このあたりで他の方にマイクをお譲りしたいと思います。

大塚 ありがとうございます。確かにFD文化というか、そういう雰囲気づくりは非常に大事だと思いますね。雰囲気があって、制度がそれに付いていくというのが普通は健全な姿かもしれません。日本はどうしても逆の感じでいきますので、そういう雰囲気づくりぐらいの長い目でできるとよいと思います。

プレFDに関しては、今年はコンソーシアム京都の分科会では扱いませんが、昨年度は私がコーディネーターを担当してセッションを持ったりもしております。また、大学院生を対象にしたプレFDは、私自身も京都大学では担当しております。大学の先生方対象ですと、先ほどから出ておりますネガティブな雰囲気が漂ってきますけれど、若い人達が対象の研修は、彼等は非常に熱心で、我々もやっていて楽しいという部分もあります。その辺はこれからの一つの核になっていくのかなと私自身も感じているところです。

では最後に、小田さんからお願いします。

小田 名古屋大学の黒田先生からいただいております。授業評価アンケートについて三つ質問があります。第1番目は「教員名まで公開しているのか」ということです。先ほどの一覧表がありましたけれども、300科目ですとA4で7枚くらいですか、7枚全部を全教員に返しています。そして、先生はここですと。最近では個表もつけていますけれど。教員名を付けたものも返しており、それは学内の教員だけでなく全国に配布する報告書にも載

せています。さらに教員名が付いていないものはホームページにも載っていますので、皆さんも見ることができます。

こういう形で、ほとんど先ほど見せたものを公開しております。ですから、教員名まで公開しているのかと言えば、教員名まで公開しています。教員名がないものは、非常勤も含めて90数%の教員が授業アンケートをしています。教員名を公開している人は70%ぐらいです。3年前までは、教員名、授業名を公表しないのが原則でした。教員名を付けて公表してよいという人が○を付けて、その教員名と授業名を公開していました。それが大体70%です。そして、ある学部から教員名を公表するのが原則だろうというので、すぐにそちらに切り替えました。教員名を公開したくない人は○をつけて、それは公表していません。ペナルティなどは一切ありません。授業評価アンケートはボランティアで協力してくださいというスタイルを取っております。それが、繰り返しになりますが、アンケートは非常勤も含めて90数%、そして名前の公開は70%という現状です。基本的に平成12年からずっとやっています。

2番目の質問です。「学生に公開しているとのことだが、どのような方法でどのような内容を公開しているのか」。内容は、教員に渡すものと全く同じ結果の一覧表です。前期の7月の2週間にとったものを、後期が始まる9月28日頃のオリエンテーションの日に、教員に全部返します。同時にその日、学生掲示板に一覧表を一斉に貼り出します。そして2週間、貼っておきます。そういう形になっています。

3番目、「公開することへの教員の意見は」。教員が反対か賛成かは別として、オブリゲーションでもなくペナルティもないのに90数%がアンケートを行い、また名前公開は70数%です。これは学部の専門の方にも広がっていますので、普通のことになってしまったというか、ありきたりのことになってしまったという形です。また実際には、教員の意見もよく取っております。授業評価を見た後に、評価をどのように活かしていますかというものを取っております。どうしてこれをやったのか正直に言いますと、学生の授業評価をした時に、これは役立ちますかというアンケートを取り、多くの方が役立ちますということでしたので、導入できたのです。

そして現在も、学生の授業評価を見てどうなのかという教員のアンケートを、個別の授業で取っております。それを報告書に全部掲載しています。そういうことで、普通に受け入れられたのだらうと思っています。もう、

強い抵抗とか何とかという時期は終わったというか、通り過ぎたのだらうと思っています。以上です。

大塚 ありがとうございます。授業評価は、アメリカなどでは随分前から当たり前にやられています。十分調べてはいませんが私が見た範囲では、イリノイ大学なども、どこまで公開するかというようなことは教員の側からチェックする欄がありました。アメリカでは公開が当たり前でやられているような雰囲気がありますが、そのようなところは気を遣っているなど感じたこともあります。

一通り回りましたけれど、橋本さん、もうちょっとありますか。

橋本 もう一つだけ回答します。ただ、今の回答を聞いているうちに、二つほど宣伝したいことが出てまいりましたので、それを併せてお話しします。

まずこれは神保さんとも関わるのですが、私達が岡山で行っている取り組みは学生教職員教育改善委員会であって、学生を巻き込むだけではなく、職員も巻き込むというスタンスを持っております。その点から丁度いい質問がきております。芝浦工業大学の西村先生から、教育改善委員会の中で職員はどういう役割をしているのだという質問がきています。簡単に言えば、一般の教員が組織する委員会の中での職員の役割と同じような側面を持っていますけれども、それともし違う点があるとすれば、職員が非常に活発に発言をします。「それは財務的に可能なのか」とか、あるいは「大学にはこういう仕組みがあって」ということを積極的に発言します。実は岡山大学では一般の委員会でも、教員の委員の中に職員が陪席ではなく正式な委員として加わるという組織を幾つもつくっております。そういう一種の土壌のようなものがあるということもあるのですが、特にこの委員会の中では、積極的に発言をする。もちろん、会議室を予約するという事務的な部分も仕事の大事な部分なのですが、実際に会議等が開かれた時に、職員の立場からアドバイスなり意見なりを積極的に発言します。職員も意見を出し易いという雰囲気が他の委員会以上にできあがっております。

先ほどは宣伝という妙な言い方をしたんですが、圓月さんから、評価と結び付けなければ前進しにくい部分もあるのではないかという話がございました。この部分に関しても、岡山大学は教員評価の中にFDを取り込んでおります。その辺りも含めて、3月13日に東京で大学評

価学会というのがあります。私は大学評価・教員評価とFDと題する報告をさせていただきますし、そこでそういう議論を展開できればと思っております。明日の第5分科会を中心にして少しピラも持ってきていますので、ご興味ある方は今日の情報交換会などでお声掛けください。

それからもう一つ、小田さんが話された授業評価に絡んで、非常に大事で、どちらかといえば盲点的な話がございます。どういうことか言うと、実は私達は他大学の授業評価アンケートをどのぐらい共有しているだろうかという点です。例えば山形大学の授業評価アンケートの公開を、私は随分前に知りました。ただ今日のこの時点でも、まだ先ほどのことは新鮮な響きをもって通用する。あるいはどのようになっているのかという質問が出てくる。あまりにも知らなさ過ぎるのではないかと。

この点に関しても宣伝なのですが、先ほど3月13日は東京で大学評価学会があると言いました。翌3月14日に岡山で岡山地域の15大学の授業評価アンケートを共有しようという催しをやります。もちろん、そこにご参集いただくということのPRではなくて、むしろ、そういう動きを各地域で活発にやっていただければどうかというふうに思います。実際にどういう授業評価アンケートをやり、どういう問題を抱え、どこまでどう進んでいるのかというような話をお互いに共有もし、授業評価アンケートを早くから推奨されてきた立命館大学の安岡先生にコメントもしていただきます。催しとしても面白いものを企画しているのですが、PRというよりは、先ほど申し上げたような共有という部分、大学間がつながるといことが大切だということです。大学間でさまざまなことを共有しながら前進していったらどうかなと思います。以上です。

大塚 ありがとうございます。授業評価アンケートに関しては、関西地区FD連絡協議会でもワークショップを開催しており、各大学で実施している授業アンケートを持ち寄って、情報交換、意見交流の機会を持ったりもしています。調査票の実物は、もちろん、公開してもよいという大学のものだけですが、関西地区FD連絡協議会のホームページにPDFで公開しておりますので、ご関心のある方はぜひご覧いただければと思います。そういった情報共有の下にいろいろと議論を深めていくことは、「つなぐ」原点だと思いますし大事な点であると思います。

続いて神保さん、いかがでしょうか。他の先生方同様、

コメントも含めてどうぞ。

神保 職員のFDにおける役割のお話も出ましたので、それを受けまして、職員の大学教育やFDへの関わりに焦点を絞って話を進めていきたいと思います。

「FDを担当している職員だけではないFDというのをどのように考えるか」というご質問を2～3いただきました。名城大学では、発表の中でご報告したような『教育年報』を発行しています。その中に名城大学の大学教育に関する実践内容を報告するものがあります。例えば教職協働で行ったプロジェクトについての実践報告や、大学の全学共通教育に関する教育研究を教職員で進めた報告などが掲載されています。

職員の具体的な役割としてはそれぞれですが、一例を挙げますと、全学共通教育の内容をどのように改善していくかということを、アンケートやさまざまなデータを用いて、そのデータ集計にも教員と一緒にになって職員も関わっている事例などが報告されていますので、ウェブサイトの方も閲覧いただければと思います。

FDというのは、FDを担当している職員だけが関わるものではなくて、学生と共に関わっていく窓口の担当者や、名城大学であればFD委員会に職員も一緒に入っていますので、そこで教員と共にFDの企画などを運営していくという形になります。ではどうして職員がそこで重要な役割をするかというところが問われてくることになろうかと思いますが、一つは、職員は授業を持っていないけれども、実は窓口対応などで学生の学生生活や学びの状況をよく知っているということがあるのではないかと思います。それをFD委員会やFD活動のプロジェクトの中で、窓口に来る学生はこういうことを話してくれるとか、学生はこういうことを考えている、大学についてこんなことを思っているということを職員もよく知っているということが、アイデアを工夫したり、互いの経験を共有したりする上で非常に重要なことではないかと思っています。また一緒に参加している教員からよく言われることは、職員は教員と違って全学の視点で物事を捉え易いから、その視点は非常に役立っているということです。そういう意味で、職員がFDに果たす役割は大きいのではないかと感じています。

大塚 ありがとうございます。これも非常に重要な論点で、後ほどまた議論していければと思います。先ほどもファカルティ・デベロッパーという言葉を出しましたが、実は京大はファカルティ・デベロッパーと

という言葉はどちらかというと嫌いというか、授業を担当するファカルティ同士の同僚性を大事にする相互研修型FDという理念でやっています。コンソーシアム京都はファカルティ・デベロッパー養成ということをやっており、その定義は具体的にはまだ定まっているとは言えないかと思いますが、まさに、教員と学生を「つなぐ」役割を重視して進めてきています。その点で、神保さんの視点からは、職員の果たす役割という位置付けが出されてきており、この辺はまた後で議論すべき点の一つだと思います。

圓月 もう一つご質問いただいた中で非常に重要だなと思いますのは、分野別と機能別のことをどのようにFDの中に反映させるかということだと思います。分野別はもちろん学問分野別のことで、機能別は研究型あるいは教育型などの大学の種別です。大学の中でも全く違う教育組織かと思えるぐらい大きな格差が出てきている今、全ての大学が一つに集まってFDをするのが有効なのかどうか、あるいは教員の中でもよいのかどうかについては、よく考えてみる必要があります。これはFDに関わって常に頭を悩ませる問題です。私自身は文学部に所属していますが、理工系や医療系の方のFDに行って、刺激を受けることもあるのですが、そこで学んだことが自分の分野あるいは自分の教室の実践に役立つかということ、正直言ってNOとしか言いようがないものも多いのです。

逆に伝統的な人文社会系の者達がこういうふうに行っているのを見ると、JABEEなどを中心に理工系で苦勞しておられる方からすれば生温いと映ることが多いようです。医療・看護系では非常に厳格な分野ごとの基準とベンチマークがあり、それをどう理解し達成していくかということを経験的にもっと訓練するのが真のFDであるというような言い方をされる方も多く、おっしゃっていることは十分に理解できます。

僕自身も、フード・アンド・ドリンク中心の楽しいFDというのも嫌いではないのですが、フード・アンド・ドリンクだけではニーズに応えられない部分をどうしていくか。これは本当になかなか解決策のないところで、他でFD企画をやっている時も頭を悩まし続けているというのが偽らざる真実です。新任教員研修にはここでもちょっと関わらせていただいたし、私立大学連盟でもやっているのですが、毎年、分野ごとに分けるか分けないかなどについて、企画委員の中で論争が起こってしまうというところがあります。

私は基本的には分けない方がよいと思います。特に新任の場合には、同僚の中にはいろいろな分野の方がおられて、自分が知っている分野だけではなく、全く違った教育観・研究観を持っている方がおられるということに接するのが、大学教員としてよいだろうと思っています。ただし、それがもう少し高度なところになった時、ただ単につながっていると言っているだけで、先ほども言った教員の疲弊感などを考えると、効率がいいのかどうかということも非常に頭の痛いところではあります。ですから同志社大学では、僅かですが学部ごとに財政的な支援もしておいて、学部ごとの企画をしていただくと同時に、主要な方には全学的な企画にも参加していただくというような二重構造をやりながら、試行錯誤しながらFDを続けているというのが正直なところかなと思います。

機能別についてもそうであります。同じ大学なのだから皆で一緒にやろうと言いながら、大規模な研究大学と地方の小さな短大が一緒に土俵に乗ってできるかということ、もちろんできる部分もありますが、相互に不完全燃焼感だけが残ることのほうが多いですね。コンソーシアムでやらさせていただいて、悪質な喧嘩になったことはありませんけれども、微妙な不満は潜在的に常にあって、大規模四年制大学主導の企画に傾いた時には、短期大学などの足が遠ざかっていくというようなことはあります。明日の分科会でも、短期大学専用の分科会があるのは、短期大学が話し合える場を保証していくというのもFD推進組織として必要なことかと思っているからです。分野別、機能別というのは大学評価などに関連して注目されていますが、FDの中でも見逃せなくなってくると思います。

大塚 ありがとうございます。「つなぐ」対象も多様だということ、これも重要な論点になりますね。

小田 最近いろいろな大学に行って話をさせていただき交流を持っていますが、やはり各大学が置かれている状況は随分違うのです。そうしたところでこういう集まりがあった時に、FDが世の中でやられていることは分かっている、それを自分の大学の中に適合するように入れ込むというのは、本当はとても難しい作業なのだと思います。これをかなり丁寧にしない限りは、自分の大学の実情にあったFDを進めるというよりも、教育改善を進めることは難しいことだろうと思います。自分の大学をどのように発展させるかというのは最終的には自己責任であり、利害の当事者である自分の大学の在職者以

外にはできないのです。自分の大学が潰れるとか発展するということは、大学連携それ自体によって必ずしも保証されてるわけではありません。ですから、自分の大学がアンテナを持って、他大学の情報を加工していかなくてもいけないだろうと思っています。自分の大学をどのように持っていくかというのが最重要な課題で、自分の大学で真剣に考えることだろうと思います。よそに依存しては解決できないのです。ですけれども、自分の大学に閉じこもって鎖国状態を保っても、よい大学になることは決して有り得ない、と私はと思っています。自分の大学の実情を知っているのは自分の大学の人です。それを出発点としつつ、勇気を持って開いて、全国から有益な情報を獲得して、自分の大学に合うように加工するセンスが大学改革や改善、そしてFDの担当者に問われているのだと思います。私はそのように考えております。

また、今までの皆さんの話のように、大学はコミュニティであると思います。コミュニティの中に学生、教員、職員がいるのです。例えば我々の大学や学校は自動車学校とは違うのだと私は時々話します。自動車学校の学生は決して草むしりをしてくれませんかよ、ボランティアをしてくれませんかよと。しかしながら、大学の学生はボランティアをしてくれる、大学の美化をしてくれるわけです。それは我々と一緒に、コミュニティとして、一緒に発展させようということで、卒業してからまで寄付などをしてくれる。これはコミュニティという意識なのだろうと思います。ただ単に功利的なものではないだろうと私はと思っています。このようなことを、我々はわかり合わなければならないだろうと思います。

事務職員について少し付け加えさせていただきます。山形大学のFDを不思議がられるというか、特色をこういうふうに言われた人がいます。随分昔の話ですが、ある懇親会に来られた方が、ぜひとも山形大学のFDと懇親会に参加しろと言われたと。なぜなのか。懇親会やFDを見てみると、誰が教員で事務職員か分からないと言うのです。そのくらい教職員が混然一体となって同じように運営している。

また最近も、北海道医療大学教授、北大名誉教授の阿部和厚先生から、山形大学は本当に事務職員と一体にやっていると言われました。阿部先生は全国の大学を回っておられますけれども、こんな大学はないと仰いました。我々は自然にやっているのですが、おそらくそういうこと最近新しい言葉として出てきた教職協働ということなのだろうと思います。日常的に教職協働ができな

いところは、取って付けたようなことはできないだろうと思っています。全国の大学を見ると、教員だけがFDをやっている、これは大変ではないかと思うことがあります。また、お膳立ては事務職員が全部やっているとかで、これもおかしいだろうと思うわけです。

我々はどのようにしてコミュニティとして、自然な形でやっていくのか。橋本さんがされている学生を巻き込む形のコミュニティとして、どのように自然な形でやっていくのか。おそらく自然な形でできなかったら、かなり意識的に制度をつくり、仕掛けをしていかなくはならないのでしょうか。私はそのように思います。

話を戻しますと、私が事務職員に期待していることは何かと言いますと、教育力です。それはあたかも学生に対する教育力のように思われますけど、そうではなくて、部下に対する教育力です。背中を見て育てだけではなく、きちんと部下を教育していくのだというシステムをどうしていくか。事務職員の教育力が育った時に学校という教育の場がかなり円滑に、またかなり巧いシステムになり、そして事務職員も大学全体の教育システムを上手く回していけるのではないかと考えています。

大塚 ありがとうございます。質問票による形式ですとどうしても一方向的になります。一方向的な授業をやっておりますと、先ほどのFD川柳で私が作った川柳は、「学生の居眠り一人また一人」というもので、その辺が私の授業の課題にもなっているわけです。一方向的で眠気ばかり煽ることにもなりかねませんので、双方向的にぜひ皆さんからも議論していただきたいと思いますが、やはりある程度論点を整理してご意見を伺った方が出やすいかなとも思いますので、今の議論を伺いながら、私なりに三つほど論点を挙げておきたいと思います。

まず一つめです。私のところにある質問票で、皆さんへということできているのですが、武蔵野大学の飯山晴信さんからの質問に、「各大学でも『学士力』というものをどのように定義するかご苦労されていると思います。やはり一番中心になっていくのは、その大学の専門的知識ではないかと思います。専門的知識ということを中心に置いた時、FDで学生参加型・討論型というような授業が良い、双方向性が良いとなってくれば、むしろ専門的知識が身に付く部分が疎かになることはないでしょうか。」というものがあります。これは最初の、橋本さんの方への質問と同じですね。FDをどう考えるかという点にも通じることだと思うのです。学生の学びだけでなく、我々自身の学びという場合にも、ただ単に

FDなどで単に教え方に関する知識を吸収するだけでよいのかということがあります。今回はある意味で回り道をして、「つなぐ」というキーワードで考えていますけれど、それと大学で目指すべきものとの整合性という論点です。つまり、双方向性の授業の工夫など、いろいろなハウツーが出されてきておりますけれども、質を保証することとの兼ね合いがどうなっているのかということが一つの論点に挙げられると思います。

それから、もう一つは、FDフォーラムの企画委員でもある立命館大学の木野茂先生からいただいている質問票にあるものですが、これは私自身もシンポジウムの重要な論点になると思っていたものです。4つの相に分けて、学生、職員、教員、大学というそれぞれの部分で「つなぐ」という話題提供をしていただきましたけれども、それを縦に統合していくというか、縦横無尽にというか、縦と横の関連性をどのように統合的に考えていけばよいのかということです。この部分を第2の論点にしたいと思います。木野先生にはまた後でご意見を補足していただければと思いますので、宜しくお願い致します。

三つ目の論点として、最初に橋本さんの方から出された論点にも関係しているのですが、FDに関わる活動をして何が変わったのかということです。FDをどう評価するかという問題ですね。私も、FDに関わるセンターに所属しておりますので、文部科学省からFDをやって京都大学の学生はどう変わったのかと簡単に言われるのですが、そもそも大学教育とは、そこで具体的に変わったなどと表現できるようなものではないのではないかと思います。では、我々がFDをやる中で、実際にこういうことに効果があるということをどのように表現すればいいのか。橋本さんの方からは、実際に30年間変わらなかった授業スタイルが変わった先生もいるという事例がありましたが、そういうことで表現していくことで十分なのかどうなのか、あるいは、それで十分だということを共有していくべきなのか。その辺が一つの論点になるかと思います。

三つの論点をもう一度整理します。一つは、双方向性、学生参画、「つなぐ」といった試みが、どういうところで効果を持ち、どういうところに限界があるのかというポイントです。二つめは、大学には学生、職員、教員、そして大学全体というような幾つかの相があるけれども、それをどのように縦に関連づけていったらよいのかという論点です。それから三つめは、FDの評価の話です。こんなところを大事な論点ととりあえずお考えいただいて、フロアの方から何かあるでしょうか。今挙げ

させていただいた論点にあまりこだわりすぎますと意見を言いにくいということもあるかも知れませんが、どこからでも構いませんので、ご意見をいただければと思います。お手をお挙げいただければと思いますが、如何でしょうか。こういう時に橋本さんがフロアにいないのは非常に辛いところでありまして、橋本さんがフロアにいますと大体最初に手を挙げてアイスブレイクをしてくれるのですが。特にないでしょうか。

フロア 名城大学の池田です。論点ありがとうございます。私は論点の1と3だけに発言したいと思います。論点1は、大塚先生から学士力の中での専門的知識の位置付けというように承ったのですが、それで宜しいでしょうか。

大塚 質問票に、そういう書かれ方がされていました。

池田 論点1に関して、むしろ私自身は、FDのフォーカスをどの教育のところに当てるのかというところで論点整理したいのです。つまり、例えば学士課程の教育なら、やはりFDのフォーカスは1、2、3、4年のうちの1、2年次教育ではないかという気がするのです。学生を本当に自主的に育てるためには、大学に入ってきて1年半から2年間ぐらいつつと刺激を与えて、そして変容を待たなければならないということが先生方は経験的に分かっていると思うのです。半年とか1年ではまた元に戻るような、そういう学生の学習態度を見えていますよね。ところが1、2年が上手くいけば、3、4年の専門教育のところはもうそんなに問題ではないような気がします。1年半から2年間ずっと引っ張って、もうこれで放しても学習の慣性の法則が働くというところまで、そういう教育のところはどのようなノウハウを身に付け、教育はそこが大事だよという考え方をいかに学内に広げるか。つまり、FDのフォーカスは1、2年ではないか。それが学士力の本当のポイントではないかというふうに思いました。

それから3番目の何が変わったかという点です。確かに私もそう思いましたが、私はもう一つ、何が変わったかではなくて、何を变えようとするのかということをして先に置かなければと思います。何が変わったのかというのは受け身ですよね。何を变えようとしてFDをやるのか、そこにFDのフォーカスがもう一つ出てくると思うのです。そういう観点で感想を持ちました。

大塚 ありがとうございます。今のコメントにどなたか。では橋本さんお願いします

橋本 私どもの組織を1、2年生中心にしているのは、まさに池田先生が仰った通りのことなのです。1、2年生で学生・教職員教育改善委員会の主要なメンバーを組織しますが、一つには、そうした方が教養教育を考えやすいという共通項があるからでもあるのですが、むしろそれよりも重要なのは、1年次、2年次の辺りで学びに対してどういう考え方を持つか。それをできるだけ多くの学生に浸透させるにはどうするか。学生の意識改革という部分で、まさに私達はそこにフォーカスを当てているとお考えいただければと思います。

圓月 3の点について、まさに池田先生が仰っている通りだと思います。よく寺崎昌男先生が目的なければFDなしと仰っていたのですが、これだけFDの認知度が高まったとは言え、試行錯誤が多く、疲弊感も生んでいるというのは、目的がハッキリしないというのが最大の原因だと私も常々思っています。教員をつなぐ時などでも、FDに参加したらどうなるのかという説明をするのに関して、私達はずっと失敗し続けていたと思います。ですから、FDをすれば何が変わえられるのか、あるいは変えたいのかを議論することは、遠回りのようですが、とても大事なかとまさに同感でした。

小田 1、2年中心というのは、そうなのだろうと思います。高校から大学に変わった時、あらゆることが学生にとって新しい局面になってくるわけです。あらゆることにおいて初動というのが非常に大事であり、もし間違えば、それを修正するための努力は十倍ぐらいかかるわけです。大学としても新しい着手というところは、やはりフォーカスを当てるところだと思います。しかしながら問題は、まさに昔の教養教育と専門教育というものを引きずっていて、自分達は今までどおり専門教育でいいのだというところは、逃してはいけないところだと思います。

では1、2年の教育がFDだけで成り立つかという、大綱化以降の動きを見ると、教養部という組織を無くしたところに、中心なき、アイデンティティなき1、2年の教える側ができてしまった。そこに大きな矛盾も孕んでいるであろう。それは決してFDだけの問題ではない。このFDの議論と少し違いますけれど、そこを強調しない限り、FDだけでそれをするというのは無理だろう

し、池田先生が指摘された「何を」というところに表裏一体で関わっているのだらうと思います。何をという、主体の教える側がかなり脆弱になってきました。それが大学全体の脆弱さにつながり、学士課程教育の脆弱さにつながっていく。ここら辺りはFDの問題だけではないけれども、まさに大学として問い直さなくてはならない状況に置かれているのだらうと思っております。

大塚 今の点について、フロアの方から自分はこういう意見を持っているという感じで、反論していただける方はいませんか。反論と言ってしまうとまた出にくいのかもかもしれません。賛成でも結構なのですが。

フロア 横浜国大の金馬と申します。大学教育総合センターの兼務教員をやっています。専門は教育学なので、今のことを自分の専門にも引き付けていろいろ考えてきました。

論点3についてこういうことを考えていますので、後ほど懇親会の席でも議論させていただければと思っています。何か大学ごとの学生文化というか、学生の世論といえるものがあるように思うのです。学生時代から他の大学の学生と付き合っていたし、大学教員になって非常勤でいろいろな大学で勤めてみて、強く思うのです。例えばある研究系半分、教育系半分の女子大で非常勤をした時、20人ほどの学生数だったので一人ひとり自己紹介してもらいました。特殊講義という科目で、そこで自分の研究テーマを言ってもらって2年生が、研究テーマが決まっていなくて恥ずかしいと思うのですが、言いながら、自分のテーマをきちんと言えるのですね。教員養成系学部の私のところでは、研究テーマが言えるのは3年生のゼミを選ぶ時でも難しく、4年生になってやっとかなと。それも教員採用試験などが忙しくて、なかなか卒論のテーマが決まらないことがよくある。そういうのは何かなと思った時に、一つはその大学にはとても優秀な研究者がいて、凄く刺激を与えているということが学生の研究テーマを聞いていてもわかります。

もう一つは、やはり大学の中でいろいろな目的があって、教員養成系は必修科目がほとんどであるとか、入って来る学生の層が違うのかなという気がします。FDがいろいろと言われますけれど、どのような大学・学部であるか、どのようなスタッフが揃っているか、どのような高校生活を送ってきて、どのようにその学部を選んだかなど、学生が何を思い、それに対してどういう研究者が相対していて、どういう教育、授業を提供しているか

という総合的なことがよく分かってないと、一般論では言えないとよく感じているところです。

1点目についても、専門的知識と言ってもやはり学部によって違うと共に、大学の文化というか、偏差値的なものも関わってくると思いますので、一般論ではちょっと言えないと思うのです。だからこそ、カリキュラムをどうつくるか教職員皆で議論し、カリキュラムマップなどをつくっていくことが大事だと思っています。

一つの科目の中でということで橋本先生が言われたことで、なるほどと思ったところがあります。知識を注入して上手くいく大学もあると思いますが、知識の量を減らして、少ない量だけでも討論できちんと吟味していく、自分達で調べてこの知識が何でどういう意味があるのだと分かっていくような授業の方が効果があるという大学・学年段階もあると思うのです。そういうことを教職員やFDの研修の中で丁寧に議論したり、このような大学を越えたところで議論していくことが難しいけれども大事だと思っています。以上です。

大塚 ありがとうございます。他に如何でしょうか。

フロア 追手門学院大学の古川と申します。私は専門が社会福祉ですして、お話を聞いていて、同志社大学の先生で、亡くなった嶋田啓一郎という先生のお話を思い出しました。ソーシャルワークで人に働き掛ける方法論に、技術的実践と倫理的実践の二つがあり、その両方がなければならないということを嶋田先生が非常に強調されていた印象がありました。毎回このFDフォーラムに参加させていただいていますが、だんだんマンネリ化を感じていました。今回はテーマだけで魅力を感じて来たのですが、どうも学生を客体化してしまうようなお話ばかりが出てきているように思いました。嶋田さんの言葉を使えば、技術的な実践だけが強調されているのではないかなと感じた次第です。

もう一つ、先ほどの論点整理から言うと、3番目のところに申し上げたいと思います。私は教員になって15～16年になります。幾つか勤務校を変わってきていますが、同じ事を教えても、相手が変われば当然変えなければいけないのですよね。公開の授業をし、こういったフォーラムやセミナーに参加し、報告・フィードバックをしていこうとする。教員はそれぞれ担当が違いますから、共通の物差しのものは、例えば授業を評価するといっても単に見学して、ああいうやり方が良いなという程度ならば、言えば小学校の見学と変わらないのではな

いか。私は公開する以上、授業案をつくって示してきました。公開を希望されるならそれを見ることができるぐらいの知識なり、学生に働き掛ける仕事をしているならそれぐらいの知識なり、つまり教職としての共通言語というものが必須ではないか。FDでどう変わったかということを考えていく時に、その共通のものがつくれたかどうかということがないといけないのではないかと、ふと感じた次第です。以上です。

大塚 ありがとうございます。非常に重要な論点ですね。「つなぐ」ということは、ある種のコミュニティ形成ということにつながるわけですが、コミュニティと言えるからには何らかの共通言語を共有していかなければならない。そこにはやはりある種の訓練も必要になってくるわけですが、その共通言語をどのように決めていけばよいのかということも、「つなぐ」という時の非常に大事な問題ではないかと思います。

他に如何でしょうか。

フロア 明倫短期大学の山田と申します。先ほども質問させていただきました。今、いろいろとキーワードが出てきました。カリキュラムの問題であるとか、今は共通言語というお話もありました。やはり良いアイデアがFDでいろいろ出ましたが、最終的にはそれをカリキュラムにつなげなければいけないと思うのです。学生が考えてつくる授業というお話がありましたが、現実的に教務を担当していると、会議で議論し学則変更を出し、例えば4年次にやる授業であれば再来年の入学生が4年生になった時、つまり5年後に反映されるというような現実があります。その辺のスピードというのがなかなか上手いきません。例えば橋本先生は、カリキュラムの変更などにどのように反映されているのか、お聞きしたいと思います。

橋本 個別の質問ですので、その部分だけをお答えします。先ほど申し上げたように、私達は10年くらいこれを進めてきましたが、まだカリキュラムのところまで進んでおりません。それはカリキュラムまで進まないという意味ではなく、そのうち蓄積がそこまでいくだろうということです。池田先生に対するコメントでお話したように1、2年生中心にこれをやっておりますと、さすがにカリキュラムというところまで目がいきにくいのが実情です。早い段階で専門教育も受けるとはいえ、そもそも全体のカリキュラムに私達が口を出していいものか

どうかを考えることすら、少し抵抗があるというふうに思います。

但し、こういう活動を進めていく中で、学部によっては3、4年生が専門のことをもう少し自分達なりに考えてみようという動きも見せ始めています。私達は手取り足取りということはできる限り避けて、学生達が自主的・主体的に動きを見せた時にサポートするという姿勢でしていますから、そのうち、本格的にカリキュラムというところへ踏み出すだろうと予測しております。

ただ、先生が仰ったように時間的な部分ですね。要求したものが果たしていつ頃実現するのか。同時に、政治的ないろいろな要素もあって、構想していたものが急に大きな力でもってねじ曲げられてしまうこともあります。実現可能性という部分からすると、将来、果たして実現できるのかどうか未知数の部分もありますが、おそらくその部分に教育を受ける、あるいは私の言葉で言うと一緒に教育をつくっていく学生達の声を反映することは非常に重要な要素だろうと私達は考えています。

大塚 はい。他に如何でしょうか。たくさん手が挙ってききましたね。

フロア 前橋工科大学の亀井と申します。この会には初めて参加させていただきました。私の大学は工学部だけの単科大学で、非常に小さい大学です。FDの取り組みとして実際にしていることは授業アンケートと、お互いの授業を見合いましょうという程度です。先ほど橋本先生が個人評価の中にFDを組み込むというふうに言われました。そうすると、園月先生が言われましたように、授業のやり方はそれぞれ、94%の教員が俺は偉いと思っている中で、どのように評価し、それをどのように個人評価に組み込むことができるのかということが分からないのです。教えていただきたいと思います。以上です。

橋本 その部分だけでもお答えしようと思えば、かなりの時間を要しますので非常にお答えしにくいんですが。ただ簡単に言えば、一定の尺度があると言うよりは、その方向性を出す、つまり教育にどのぐらい力を入れているかということを評価の軸としてきちんと入れていく、入れ込むことです。つまり、個人評価をする時に研究業績評価だけではなく、教育にどのぐらい力を入れているかということを、大学全体として重視するスタンスを徹底していくというふうにお考えいただければと思います。

大塚 これも非常に難しい問題ですが、岡山大学は教員評価などもきちんとやられているということで、具体的にそういうことが浮き彫りになっているのだと思います。

それでは、もう一人。お願いいたします。

フロア 福井工業大学の中条と申します。今日はいろいろとお話を伺って、自分の活動に取り入れたいと思うことがたくさんあり、大変勉強になりました。一つだけ、今日の趣旨とは少し逸れるかもしれませんが、小田さんが初動が大事ということを仰られました。確かにその通りだと思いましたが、初動が大事と言うならば、初動というのは実は小学校時代から始まっているのではないかと思います。例えば私自身の経験では、大学で文章を書けない学生がいて、たくさん文章を書かせてみると、1、2年経ってどれだけ進歩があるかという、なかなか大変だということがあります。今日は、「つなぐFD」ということですが、大学が今こういう状況になっている、こういう活動をしているけどもこんな問題があるということ、小・中学校辺りにフィードバックするシステム・つながりが、これから重要になるのではないかと思います。私は少し勉強不足なのですが、そのような活動は全国的にはどのように行われているか、ご存じでしたら教えていただけないでしょうか。

大塚 ちょっと新しい視点ですが、何かありますか。

小田 小・中学校にフィードバックしているところなんて、ほとんどないでしょう。高校と大学は高大接続などの問題でいろいろな形であるでしょうし、最近の取り組みとして、高大接続が入試だけに終わらないというのがあったと思います。小学校からつながるというところでは、一番先進的にやっている、やろうとされるところは、おそらく付属の系列であろうと思います。同志社もそうでしょうし、立命館などもそうでしょう。そういう形のは、おそらく問い直されることだと思います。しかし重要なことは何か。文章を書くことは小学校からの問題だと言いながら我々は大学に入学させて、我々大学人が今出来ることは入ってきた学生をどうするかということが切迫した問題として突きつけられているのだろうと思います。社会的なことはいろいろとありますよ。ありますけれど、我々が引き受けなくちゃいけないことは、学生に能力がなかったら、それは大学生たり得ていない

かもしれないけれど、それを伸ばしてやる覚悟は必要なのだろうと思っています。

圓月 ご質問の趣旨はよくわかります。つなぐというと、今でしたら高大連携などが出てくるだろうということでもあります。高大連携に関しては、この大学コンソーシアム京都でも、地域連携という形で高校の先生方との協力・交流の場を持つことなどはいろいろとしています。ただし、小・中学校までいくと上手くいくかどうか、なかなか難しいですね。同志社大学でもいわゆる系列校といわれている小中高の各学校がありますので、一貫教育委員会というものをつくって、私が委員長をしています。建前的には上手くいっているということになっているのですが、いろいろそういう大学等を調べても、あまり芳しい数字や実証的なデータがないところを見れば、必ずしも上手くいっていないのではないかという恐れもあります。それぞれが自律的な教育理念をお持ちで、生徒指導などに忙しくなさっていますので、話し合いの場を持つとしても、会議の日程を調整すること自体が物理的に難しいということがあり、本音で議論を深めていくという段階にはありません。それぐらいで失礼します。

神保 名城大学では入学前教育にも力を入れておりまして、そういう意味ではご質問の一部の部分では、つながりというものを意識した学習支援を進めていると言えるかもしれません。ただ、FDと同じように、入学前教育も課題があります。例えば学内で入学前教育を進めていこうと考える時に、学部間での意見の違いがあったり、もしくは学部内でも意見の違いがあったりということが出てくるので、それを取りまとめていく職員の組織は、試行錯誤を重ねながら進めているというのが現状です。

つながりという意味では、FDを越えてという言い方が正しいのかわかりませんが、そういった学習支援の部分においても職員が果たす役割は大きいと思っています。今は、困難を伴ってそれを進めているのが現状ですが、そういった経験や他大学の工夫なども皆さんと共有しながら、どのような方法がうまくいっているのか、どういうところが課題なのかといったことを掴んでいければと思っています。

橋本 今の質問に対して、小田さんが開口一番「ないでしょう」ということでバツサリ切られましたけれど、まさにその通りだと思います。これは実はこのことに限ったことではなく、高等教育と初等・中等教育の連携

は非常に薄いように私は感じます。したがってある意味では、初等・中等教育にさまざまなことがなされていて、それに学べるような内容はかなりあるのですね。それを、高等教育は別だからと、なかなか連携はうまくいっていないと思います。ただ、例えば初等・中等教育でも、小学校で行われていることが中学校で上手く連携できているのかというようなことを問い直した時に、総合的な学習の時間がある程度失敗してしまったという理由は、多分にその連携の不徹底にあるのではないかと思います。

先ほど私の報告の中でもちらっと言いましたが、同志社大学ではPBLというものが非常に活発に行われております。その報告会等に足を運ばばよくわかりますが、小学校・中学校の先生がよく報告をされます。小学校・中学校のレベルではこのように似たようなことを実際にやっていますよという報告をされます。ただ、そこで学んだ生徒達が大学生になった時に、スムーズにそれがつなげていけるのかどうかという部分では、非常に大きな断絶があるような感じがいたします。

その点から言うと、今出された問題提起は非常に大事で、連携をもっと進めていけばと思います。ただ、同時にこういう視点も重要なのです。岡山大学では私とは全く別に、塚本という教員が日本語教育を徹底してやっております。今の質問が工業系大学の先生でしたからご存じかもしれませんが、もともとはそういう道のプロでも何でもなくて、まさに工学分野のプロです。それは工学部生に合った、工学的な技術者に合った日本語教育です。そこを失敗すると、下手をすれば生命、そこまでいなくても怪我をする元になったりするという観点から、工業教育として日本語教育というのは重要なのだという意識を持っていて専門教育の中でそれを展開しているわけです。これは非常に重要な視点ではないかと思います。各大学のそれぞれの個性・条件の違いなどという話もありましたけれど、そういう中で改めて今の学生に何が求められているのか。学士力の話もありますが、いわゆる専門教育とは何なのかということに関して、固定観念を外して、もしかするとこういう部分も大学教育として展開しなければいけないのではないか、学生の実情に合わせたことが必要なのではないかというようなことを考えた時に、では小学校の先生の力を借りましょう、あるいは補習教育などで予備校の力を借りましょうというような「借りる」というだけではなく、教員自身に変化する。そういう意識改革の方が重要ではないかという気もいたします。以上です。

大塚 ありがとうございます。文章を書けないということは、社会に出ても問題になっていると、この前もテレビで報じられていました。初中等教育と社会の狭間にあって、お互いの情報交換をしつつ、大学からの発信もしていくというところで、大学教育がつかないでいく意味も出てくるのだらうと思います。

5時になりましたけれども、事務局から15分までは想定内だと言われております。もう一つ論点が残っていますので、木野先生からその辺のコメントをいただき、その後、また一言ずつ登壇者からお話いただいて締めたいと思います。木野先生お願いいたします。

木野 立命館大学の木野です。第2の論点として、企画検討委員会でも、学生をつなぐ、職員をつなぐ、教員をつなぐ、大学をつなぐという今日のテーマは、横をつなぐという話に終わってしまわないかということを懸念いたしました。それを縦に、それぞれがどうつながるのかというところに、ぜひ議論を持って行って欲しいという希望を出していました。各先生方が語られた横につなぐという話だけでも随分内容が豊富で、そこだけでも消化不良かもしれないと思うのですが。大学の中には、学生と職員と教員という三者がいるわけで、三位一体というふうに表現されますけれど、橋本さんの学生とFD、神保さんの職員とFD、圓月さんの教員とFDという話は、三者をどうつなぐのかという縦の発想が組み合わせられないと、全体として大学のFDをどうするのかということになりません。

大学教育学会では職員とFDの関わりを、立教大学の佐々木先生と愛媛大学の秦敬治先生がメインになってやっておられます。昨年でしたか、ラウンドテーブルで問題提起をして、今そういう方向で進んでいるようですが、職員のFDもやはり学生を軸にして職員がどう関わるのかという形で発想すると、新たな展望が出てくるのではないかとことを言いました。これは職員だけでなく、今の三者をどうつなぐのかという軸は、まさに学生でなければならないと思うのです。橋本先生のものも若干つながっているとは思いますが、もう少し明確に、学生FDとして取り組まれているのか、FDの中で学生をどう位置付けているのかについて確認できればと思います。

それともう一つは、そのつなぎ方が大学の中での三者だけではなく、小田さんの言われた大学間という視点を入れるとことで、状況・展望は随分と変わってくるのではないかと思います。

実は昨年の夏に立命館大学で、第1回「学生FDサミット」を呼び掛けてやりました。2週間前に、2回目の「学生FDサミット冬の陣」というのをやりました。最初100人ぐらいだったのですが、今回は180人ぐらい。全国の学生が120人、教職員が60人集まりました。この実態は、やはり学生達が関心を持っているということであり、教職員が学生と一緒に議論するという風土ができつつあるということです。そこに来た教職員は目を丸くします。教職員が学生と本当に肩を並べて、大学をよくするためにはどうするかということを考える。そういうスタイルが始まっているということを紹介しておきたいと思います。

ちなみに、我はそれを「しゃべり場」と名付けているのですが、大学教育や授業についてどうしようかということを、関心を持つ教職員と学生が一緒になって語り合う場をつくるということです。しゃべり場のテーマについて希望を出させましたが、15ほど挙げた中で学生からも教職員からも一番人気のあったテーマは、実は学生と教員と職員が一緒になって良い大学をつくるにはどうするのかというもので、それはずっと続いております。

こういう状況を考えれば、FDの中で学生を中心に、どのようにその三つをつなげていくのかという展望をお持ちかどうか。今日は、横の話は非常に詳しく、いろいろ示唆に富む話をしていただきました。横につないでいただいたシンポジストの方から、縦の方に何らかのコメントをいただけないかと思います。私自身は、学生が元気になれば大学は元気になる、FDも進むということを信じてやっております。

大塚 ありがとうございます。横か縦かというのは、圓月さんの図式からすると横につながっていますので、その辺は適当にご自身の図式の中で捉えていただければと思いますけれども、今は、第2の論点となっていますが、最後ですので、第1、第3の論点も含めて、まとめる形で一言ずついただければと思います。

橋本 今の木野先生の話に直接絡んだことで、岡山ではそういうことまでやっているのかという事例を一つ紹介します。岡山では木野先生が言われたような方向性ももちろん追求しておりますけれども、それとは別の、こういうこともあり得るということです。おそらく皆さま方、そういう発想はないのではないかと思いますので、ある意味、ショッキングな話なのですが。岡山大学では学生発案授業が正式授業になります。大体、構想を固めますと教員の公募をします。学生が教員を公募します。

この授業やったださる方はありませんかというわけですね。そこはそんなにショッキングじゃないかも知れませんが、問題はその先です。授業の中身によっては、学生達はこう考えます。学内にこんなことをやってくれる先生はいないのではないか、しかし、ひょっとしたら、職員だったらやってくれるのではないかと、ということで職員の授業担当者の公募にも踏み切っています。今、授業の中身によってはそういう授業もあります。全教職員に流れるメーリングリストに、これこれこういう授業を企画しているけれども、やってくれる教職員はいませんかという形で投げ掛けました。実際に職員が名乗り出たのです。教育とは直接関わっていない技官ですし、その専門とは全く関係のない内容なのですが、その授業内容だったら少し知識があるから、もし先生方の中で適切な方がおられないなら、私が担当しましょうかということで名乗りを挙げました。現実に今、開講しております。

ですから岡山大学では、授業の担当資格ということをしほども問いません。その授業に職員がフィットしているならば、職員にも授業を担当してもらうわけですね。その意味で、教職協働を掛け声だけではなく実践として展開しています。職員が授業を担当するというのも、少なくとも、それを試してみる価値はあるのではないかと考えた次第です。限られたマンパワーの中で、大学がどういう良い教育を行っていくかという時に、職員のパワー、特に教育に関心を持っている職員のパワーは非常に重要だと思います。

岡山大学ではいろいろ試行錯誤を重ねていると御理解下さい。試してみて、良いと思われたものは継続して発展させているというふうにお考えいただければと思います。

最後の発言だと思いますので次のことをお伝えしておきます。敢えて私は質問者の名前を申し述べました。名前を申し上げなかった人の中で、「私の質問には何にも答えていないではないか」という方は是非とも後で名刺だけお渡しください。ただ、お一人だけ名前も所属も書いてないという方がおられますが、この方がどうされるかはその方にお任せします。どうしても匿名でないとまずいのかも、ちょっと微妙なのです。実はあれは私だ、と名乗り出られれば、その方も含めて回答します。以上です。

大塚 ありがとうございます。では神保さん、お願いします。

神保 名城大学では学生と共に作るFDの事例として、授業アンケートの設問項目を学生と共に考えるという実践を行っていたこともあります。それから、大学で発行しているFDニュースです。大学が大学教育に対してどのように考えていて、どのような教育改善を行っているか、教員がどのように授業や教育に対して考えているか、そのような場を大学がどのようにつくっているかということや学生に伝えたいということで、学生に対するFDニュースを発行して配るという取り組みをしています。

学生、職員、教員が一緒になって行うFDというところに戻って考えてみると、「学生の主体的な学びを促すため」ということを、今年から2年間の活動方針の中につけています。学生、職員、教員という三者をつなぐテーマとかミッションが重要で、その場をどのようにつくるかが今後求められていくのではないかと個人的は思っていますので、これからのFD活動もその視点で進めていきたいと思っています。

大塚 ありがとうございます。圓月さん、お願いします。

圓月 いろいろな答え方があると思うのですが、橋本さんがわざわざ言及して下さったものは、同志社大学でプロジェクト科目と呼ばれているものです。これは担当者公募制の新たな大学授業の試みです。本日の「つなぐ」というテーマに関しては、大学と社会をいかにつなぐか、という話題が出てくるのですが、社会の方から科目提案などをしていただいて、専任教員とチームを組んで、プロジェクト科目という正課科目を提供していただくのです。大体1年間に25クラスぐらい設置しています。もう1本走っている取組は、キャリアセンターと全学共通センターとがやっている複合的キャリア形成支援プログラムです。こちらにも正課科目と正課外のインターシップなどを有機的に結び付けてやっています。ちなみに後者の方は、来週ささやかですけどシンポジウムがありますが、中心は学生にいろいろな発表をしていただき、そこに教員や職員が参加して、学生にどのような教育効果があったかということや学生とともに検討していこうというものであります。

学生中心という発想はもちろん基本的なもので、今後主流になるだろうということで力を入れていたのですが、なかなか難しい問題は、組織的になっていかないということや、非常に熱心な先生方の一代芸的なやり方でクラスが運営されていく。これもまたFDと同じく、熱心な先生がたまたま関わると、その先生の負

担がどんどん増えていってしまうというような問題もあります。それをどのように組織的に支援していくかというのはとても大事なことだと思っています。

私自身もこしばらく、こういう仕事をさせていたでいて、職員の方も本当にいろいろなノウハウを持っておられるので、それから学ぶというのは教員にとってもプラスになると思います。特に今、キャリアのことを言いましたのは、またキャリア・ガイダンスが非常に大きな注目を集め始めているからです。大学設置基準も来年の4月に改正されて、何らかの形で正課外と正課科目との連携体制というのを整えなさいと言われていました。学生の自律というキャリア教育の教育目標を中心に考えながら、もう一度SDとFDを考え直すべき時期に来ていると思います。

小田 ここに並んでいるテーマを輪切りという形で言いましたけれども、これを貫くかと言えば、程度の差はあっても各大学でやっていることなのだと思います。学生と職員とかいろいろな形は伝統的にやられている。これをされていない大学はなかったのだろうと思います。新しく付け加えられた大学間連携でありますけれども、個々の大学もそれぞれの大学間連携の姿で行っておられる。新しくは教育改善における学生との連携がありますけれども、木野先生が仰られているところは、自覚的にやっているかということで、自覚的ではなかったのだと思います。これを、どう自覚的にやりながら、よいシステムに持っていくか。新しい可能性はたくさんあるだろうと思います。そこら辺りを木野先生も問い直されているのであろうし、我々も自覚的に問い直さなければならぬということはあると思います。

また、立命館でやられている「しゃべり場」で、学生と教職員でいかに良い大学にするかというところが一番人気だと仰いました。確かにそうだろうと思います。我々がやっても、この良い大学というところを問い直されます。では、この良い大学というテーマにおいて、学生は授業改善に興味があるかという、実際はそれほど話題に出てきません。我々のところはです。面白かったのは、授業ではなく、通学の条件を良くしてくれというようなことが真っ先に出てくるのです。冬場、吹雪の中で死にそうだというわけです。他の大学は、風が強くて砂にまみれてバイクで倒れそうだと。こういう条件について声が挙るのが多いです。良い大学というテーマにした時、こういう形になってきます。冷静によく考えられたらよいと思います。授業を良くするというテーマにす

れば別ですよ。しかし、良い大学というところから、今置かれている状況に文句があると言えば、こういうところにもっていかれるのです。基本的には、各大学の学生は良い授業を受けている、という自覚があるのだと思います。そしてまた、自分が学生の時のことを考えたら、全員が授業改善に巻き込まれたら堪らないぞと思うのです。学生の時には、自己の存在とか哲学的な悩みとかあるわけですよ。そして勉強もしなくてはいけない。そしてまた、山登りをしたりいろいろな趣味もあります。それに忙しくて、学校で授業改善をするからその集まりに出てきてくれと言われたら、もう勝手にしてくれ、というふうには本当は思います。いいですか。冷静に考えてみたらよいのです。はっきり言えば、それは貴方達教員の仕事だろう。しかしながら、今まで加われなかったところに加われるという学生も、10人に1人ぐらいいはいるかもしれません。全か無かの法則でやっているわけではないのです。新しいことをやられている大学で、学生を加える、また積極的に発言させるという場が、今までゼロだったものが加われるようになった。これは新しい可能性の道です。そういうところを良く考えていただいて、決してこれを学生全員義務化するなどということをして下さいね。自分の学生時代を思い起こしていただきたいと思います。

それに関係しますが、おそらく最後の言葉になるでしょうから。例えば、週10コマやられている私学、この中にも10コマ以上ですよという先生もいると思います。私のように週5コマのところと、伝統的な1コマのところもあります。大学でFDなどをどうするかといった時、これらを同じ議論の俎上に乗せると大変です。例えば、ポートフォリオなどを毎週自分の授業に入れなさいと。そういうことを週10コマの人に言ったら、授業が悪くなります。冷静に考えた方がよいです。こういうところで、研究大学がやっていることとか、いろいろな流行り廃りをそのまま入れられない。きちんと担当者が考えて、自分の大学に合わせた方がよいと思います。そういうところにおいて、今置かれている状況で大事なことは、大学という一般論を評論家のように話すことではないと思っています。

自分の大学のことを、やはり固有のこととして問わなくては大学は良くならないのだと思います。それと同時に、自分の大学の利己的なものだけではなくて、大学全体を見渡しつつ、それぞれの人達が当事者能力を持って自分の大学を問い詰めることは、日本全体の発展になると思うし、間違いなく世界の高等教育の発展になると

思っています。それは決して自分の大学を鎖国状態にすることではなく、まさにこういう場所に来て学ぶことが自分の大学の発展になると思っています。

置かれている状況で問題なのは、既得権の擁護だと私は思っています。そうした時に、大学は生真面目なところで、すぐ制度化を求めてきます。制度化ということも、物事を長く継続することにおいては大事ですけれども、一番、大学で忘れてはいけないことは、大学は実験の場だということだと思います。橋本さんが岡山大学の例を出されたように、大学は実験の場だと思います。どういうことか言うと、いろいろな授業ができる、新しい試みがされ、それは100%の成功率ではないのだと。間違ったら、また次の年に改めてやっていけばいい。それは個々の授業でも同じことであって、我々は自由というものを大事にしていかななくてはならないと思っています。自由という場がなくなれば、大学というところは自然に消滅していくでしょう。自由の場なくして、授業改善が進んでいますというような馬鹿なことはないだろうというのが、私の最後の言葉です。以上です。

大塚 ありがとうございました。想定を5分も延びてしまって、事務局から、「もう過ぎてます！」というサインが出ました。このシンポジウムは、テープ起こしされたものが報告書に掲載されますので、私も一言まとめようと思っておりましたが、まとめは報告書に譲ろうと

思います。最後に、簡単に感想程度、述べさせていただいて閉じたいと思います。

最後に小田さんが仰って下さったように、FDというと、一人ひとりが頑張らなければいけないという部分がありますけれど、「つなぐ」という言葉をメッセージとしましたのは、2・6・2という言葉が多様な立場があることを象徴的に示す言葉になるのかと思うのですが、それぞれの多様性を生かしながら「つながる」ことで、教育全体を向上させていこうということが大切なのではないかと思います。ですから、むしろ、一人ひとりは楽になろうというメッセージを込めていきたいということですね。そういう部分でFDを評価するという視点も、もっと共有していけたらよいのではないかという思いがあります。まだまだ詰められていない部分や残された論点も多々ありますので、今後また機会に応じて皆さん方からのご意見もいただきながら、さらに学生の学びを支えるというところにつながるFDのあり方を我々自身の手によって創り上げていければと思います。

今日は20分以上オーバーする中、最後までフロアにお残りいただきまして本当にありがとうございます。また、お忙しい中、話題提供の先生方には、この場にご参加いただきまして、本当にありがとうございます。もう一度、先生方に拍手をお送りして締めたいと思います。

今日はどうもありがとうございました。



学生をつなぐFD

橋本 勝

§ つ. 組織でつなぐ

例えば、岡山大学の学生・教職員教育改善委員会 ⇒近年は類似組織が他大学にも…

●委員会の構成

1 1 学部から推薦された学生委員…残留委員を含めて約30名

※ 1年生の5月に各学部から1名ずつ推薦（任期2年）

※ 推薦方法は敢えて各学部に一任

・“半分が意欲的な委員なら十分やっつけていける体制”

・各学部から推薦された教員委員＋教育開発センター教員委員
…多くても15名程度→学生中心というカラーを明確に

・学務部から推薦された職員委員＋特色GP等による臨時職員

●総勢約50名を統括するのは学生委員長（原則として2年生）

初 代：経済学部3年／第2代：工学部2年（♀）／第3代：教育学部2年

第4代：薬学部2年／第5代：工学部2年／第6代：環境理工学部2年／

第7代：文学部2年／第8代：薬学部2年／第9代：（現）文学部2年

●月平均1回の全体会（教員の各種委員会と同等の扱い）

●週平均1回のWG（専用の委員会室を使用）

現在は、授業改善／システム改善／学生交流の3つ

全体、学生委員、各WG毎に構築されたMLも活用

●委員会室はWG以外の目的でも自由使用可（→サークルボックス化）

●主な活動実績

1）学生発案授業（学生がプランを練り教員を募集・決定する正式科目）

2）学生側に立ったシラバスの改善

3）授業評価アンケートのあり方を再検討し答える側から提案・試行

4）学生が全てを任される履修相談会

5）高校生の疑問に答える出張キャンパスライフ相談会

6）副学長も参加するフリーディスカッション

7）毎年、中身が変わる教育改善学生交流（i * S e e）

※i*SeeとはStudent exchange for an educational innovation (or improvement) のiを*により倒置したもの

8）学内外の全構成員型FDフォーラム等に積極的に参加・参画

※この大学コンソーシアム京都主催のFDフォーラムにも（毎回フレッシュメンバーを加えて）継続して学生参加

§ な. 授業でつなぐ

例えば、橋本メソッド ⇒他にも学生参加型・学生主体型授業実践は多数あり

●概要：チーム制による本格討論型授業

適正規模：120～150人

（数十人でも可能だが50人を下回るとやや学習効果が下がる。）

橋本勝氏 レジューメ

1 チーム：3～4人（原則として自由意志による自主的編成）

1 回 2 チームが発表

（但し、プレゼン[1 チーム 5～10分]よりその後の質疑応答[約 50分]を重視）

- ・ 社会人基礎力としてのコミュニケーション能力の育成に主眼
- ・ 社会的に有為な人材が持つべき主張力/批判力/判断力/行動力等も涵養
- ・ 主体的な学びを通じて深まる内容理解と学習意欲の自然な向上

● 3つのポイント

- ・ **競争原理**：学生同士の競争による自然なレベルアップ
- ・ **ゲーム感覚**：知的楽しさの中で自然な主体的学びの引き出し
- ・ **自由度の大きさ**：学習意欲の低い学生でも十分楽しめる自然な学びの時間

● 学生の相互に学びあう効果の活用

- ・ 私にはこんな力があったんだ！
（⇒自己再発見／潜在能力の開発）
- ・ あいつにできるんなら俺だって！
（⇒**相互集団教育力**）

● 橋本メソッドの隠れミソ

シャトルカードによる受講生と教員との1対1関係の確保

※いわゆるミニッツペーパーの一種。但し、何を書いても一人一人に合った丁寧な回答コメント（全授業分で毎週20～40時間が必要）
質問に対する回答／参考文献の紹介／就活や恋の悩み等の人生相談／
時事問題に対する議論／スポーツ談義／芸能談義／連続エッセイに対する評論家的批評 e t c .

§ ぐ. 心でつなぐ

例えば、橋本はこう考える

⇒特別変わった考え方とは思わないが…。

● 学生にもって欲しい3つの意識（“生徒から学生へ”）

- ① 学生集団の一員としての意識
《後輩の為に、仲間の為に》
- ② 大学のスタッフとしての意識
《知的共同体の最大構成員としての自覚》
- ③ 学びの主権者としての意識
《教育は受けるものではなく一緒に創り出すもの》

● 教職員にもって欲しい3つの意識（“大学らしさの追求”）

- ① 学生は社会に送り出す商品ではなく主体的・自立的存在という意識
《品質管理的発想への埋没を回避》
- ② 同じ大学を構成するパートナーとしての学生という意識
《顧客サービスの発想への埋没の回避》
- ③ 大学の良さを伝承する継承者としての学生という意識
《あなたの経験的財産を確実に後世へ》

大学コンソーシアム京都
第15回FDフォーラム
2010/3/6

学生をつなぐFD

岡山大学教育開発センター
(FD部門長) 橋本 勝

1

0-1. どうも、橋本です。

- また、橋本？！
 - ・そうです。また橋本です。
申し訳ありません。でも以前とは風貌が...
 - ・いつもの長めの前置きから入ります。
済みません。が、これが橋本の特徴です。
 - ・聞き慣れた内容の繰り返し面も強いです。
お詫びします。初めての人もいますので...
- いきなり、橋本??
 - ・アイスブレイキングのような前座です。
⇒大塚先生の人選を責めないで下さい。

2

0-2. スライドを配布しないのは...

第一の理由
あまりに詳しい内容を“てんこ盛り”にすると
スライドが見づらくなるから
(皆さんの手元にはレジューメを御用意)

第二の理由
きれいなスライド・凝ったスライドを作るの
が面倒だから(というより能力がないから)

第三の理由
予稿集の作成に間に合わなかったから
※スライドは全部で31枚

3

0-3. 確かこの前は...

「橋本派」と「反橋本派」という話から入りました。
もちろん政治の話ではありません。
世の中には橋本の独特の考え方に共鳴する
(どちらかといえば)変わった人と、とてもつい
ていけない(どちらかといえば)まともな人とい
う二通りのタイプがいるという話でした...。
⇒第12回FDフォーラム報告集参照

4

0-4. 3年経って...

- 学生参画型FDは各地で活発化しています。
- 本も出しました。なぜか好評です。もうすぐ
続編も出ます。



5

0-5. そろそろ本題に入らないと...

私に与えられたお題は
「学生をつなぐ」です。

6

0.5-1. 「学生をつなぐ」??

- なぜ学生をつなぐ必要があるのか
- 既にケータイその他でつながってるのでは?
- 今の学生はあまり深くはつながりたがらないのではないか?
- つないだその先に何が見えてくるのか?

7

0.5-2. 間違えました。

私に与えられたお題は
「学生をつなぐFD」です。

8

0.5-3. そう言えば...

3年前も学生参画型FDという概念そのものに違和感を持たれた方もおられたようですので、学生とFDがなぜ結びつくのかを説明しておく必要があります。



岡山大学は次のように考えます。
 (「橋本は」ではなく「岡山大学は」です!)

9

0.5-4. 岡山大学のFD観

「FDは本来、教員一人一人がどのように授業改善するかということに主眼があるのではなく、あくまで教育組織として、全体としての教育をどう改善し、発展させていくかという観点が重要である。本学では、この点で大学という知的共同体の構成員全体が、しっかり関わらなければ教育改善の実効性は上がらないと考えている。教員と職員の連携ももちろん重要であるが、教育サービスの受容者である学生たちがこの問題と真剣に向き合ってこそ、よりよい教育がなされるのである。」
 (「岡山大学が考えるFD」岡山大学ティーチングチップス)

10

0.5-5. 要するに...

FDの推進という観点から、学生をつなぐことの意味を考えようということなのです。



- 橋本の周辺では2つの話題があります。
- 1) 学生参画型FD
これは3年前も概要を紹介しました。
 - 2) 橋本メソッド
各地で講演もどきを展開中です。

11

というわけで、やっと本論です。

12

1-1. 組織でつなぐ...

- 岡山大学 学生・教職員教育改善委員会
(4月から「学生・教職員教育改善専門委員会」)
- ・教育開発センターFD部門の公的な委員会
 - ・決定事項は大学の正式決定ルートに乗る
 - ・審議/検討内容は大学教育改善全般
 - ・但し、委員長は学生。招集も学生名。
 - ・各学部代表からなる学生中心組織
 - ・もう10年目。

13

1-2. 「改善委員会」の概要

- 委員会メンバーの構成
- ・11学部から推薦された学生委員
...残留を含めて約30名
※1年生の5月に各学部から推薦(任期2年)
※推薦方法は敢えて各学部に一任
“半分が意欲的な学生ならやっていける体制”
- ・各学部等から推薦された教員委員
...15名程度→学生中心というカラー
- ・学務部等からの職員委員:若干名(現在4名)

14

1-3. 歴代の学生委員長

- 初代:経済学部3年
第2代:工学部2年(♀)
第3代:教育学部2年
第4代:薬学部2年
第5代:工学部2年
第6代:環境理工学部2年
第7代:文学部2年
第8代:薬学部2年
第9代:(現)文学部2年

15

1-4. 活動概要

- 月平均1回の全体会
(教職員の各種委員会と同等の扱い
:教職員委員の招集や議事録etc.)
- 週平均1回のWG
(専用の委員会室が確保され予約不要)
※現在は授業改善/システム改善/学生交流
※委員会室はサークルボックス化?
- 全体、学生委員、各WG毎に構築されたMLも活用

16

1-5. 組織的つながりの中で...

- 学生目線での様々なFD実績
例えば、
- 1)主体的な学びを誘発する学生発案授業
 - 2)使う側に立ったシラバス改善
 - 3)答える側からの授業評価アンケート見直し
 - 4)新入生サポートとしての履修相談会
 - 5)教員と一緒に議論するフォーラムへの参加
- etc.

17

1-6. もう少し具体的には...(1)

- 誕生した学生発案授業(全て教養教育科目)
- ・癒しの公園計画(→「公園を作る、庭園を楽しむ」に改称)
- ・ドラえものの科学
- ・大学授業改善論
- ・知ってるつもり?コンビニ
- ・This is Okayama ver.BASIC
- ・This is Okayama ver.SPECIAL
- ・君は頭が良くなりたいか〜発信力〜
- ・知らなきゃやばい、大人のマナー

18

1-7. もう少し具体的には... (2)

HPを御覧下さい。
 岡山大学のトップページ
 ↓
 教育開発センター
 ↓
 学生・教職員教育改善委員会
<http://cfid.cc.okayama-u.ac.jp/stfd/>
 紹介映像も配信中

19

2-1. 授業でつなぐ...

- 一例としての橋本メソッド
 《多人数の議論型授業》
 適正規模は120～150人
 (50人を下回るとやや効果が下がる)
 (最大規模は約240人、最小は10人)
 チーム制による本格討論型授業
 (1チームは3～4名、小規模クラスでは2名
 原則として自由意志による自主的編成)

20

2-2. 橋本メソッドの3つのポイント

- 競争原理
 →自然なレベルアップ
- ゲーム感覚
 →自然な主体的学びの引き出し
 “(つい乗せられて)学習してしまう”モード
- 自由度の大きさ
 →どんな学生でも自然体で臨める

21

2-3. 類似の学習との違い(1)

- ① せっかく苦労して調査・研究しても発表できるのはのべ24チーム
 (⇒安易な「公平性」より「敗者復活」)
- ② 発表できるかどうかは各自の成績評価に直結。2チームの勝ち負けも直結。
 (⇒本能的競争心と自己表現意欲の活用)

22

2-4. 類似の学習との違い(2)

- ③発表よりも質疑応答を重視。
 【発表5～10分、質疑応答50分が標準】
 (⇒公的な発言能力育成トレーニング)
 ※上手い発表・プレゼンより、質問力や応答力の自然習得・上達を目指す。
 ※教員の存在感をさりげなく示すことも重要

23

2-5. 学生が授業でつながると...

- お互いの刺激が知的成長につながる
 - ・ 私にはこんな力があったんだ！
 (⇒自己再発見／潜在能力の開発)
 - ・ あいつにできるんなら俺だって！
 (⇒相互集団教育力)
- 授業が楽しくなる
 - ・ 学生にとっても、教員にとっても

24

2-6. 橋本メソッドの隠れミソ

シャトルカード

いわゆるミニツッペーパーの一種

大学が用意した「意見・質問用紙」

但し、私の場合は、何を書いても丁寧に返答コメントするのが特徴です。

(授業内容の質問・感想、時事問題、スポーツ談義、芸能談義、人生相談、連続エッセイetc.)

25

2-7. 百聞は一見にしかず

- 橋本メソッドの授業は
最終試験を除き、全回参観自由です。
(毎年、学内外からのべ30人前後が参観)
来年度前期なら
 - ・木曜2限、金曜3限:現代日本の考究
 後期なら
 - ・月曜1限、金曜3限:大学授業改善論
 - ・月曜3限:経済学A
 - ・火曜7限:現代日本の考究

26

3-1. 心でつなぐ...

●学生に持って欲しい3つの意識

- ①学生集団としての意識
《後輩の為に、仲間の為に》
- ②スタッフとしての意識
《知的共同体の最大構成員》
- ③学びの主権者としての意識
《教育は受けるものではなく
学生と教職員と一緒に創り出すもの》

27

3-2. 心でつなぐ...(2)

●教職員にもって欲しい3つの学生観

- ①学生は社会に送り出す商品ではなく
主体的・自立的存在という意識
《品質管理的発想への埋没を回避》
- ②同じ大学を構成するパートナーという意識
《顧客サービスの発想への埋没の回避》
- ③大学の良さを伝承する継承者という意識
《知的財産を確実に後世へ》

28

目指すべきは

学生と一緒に
教育を創るという感覚



そのためには、学生をつなぐことが重要

29

おまけ

今年も本フォーラムに岡山大学の学生が参加しています。

(皆さん、もっと学生の参加を促しましょう!)

9月の「i*See2010」(立命館の「学生FDサミット」とは一味違う“元祖教育改善のための学生・教職員交流イベント”、昨年は34大学から参加)のPR目的です。

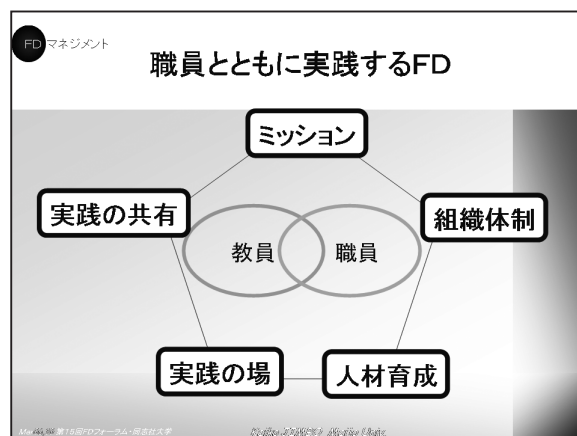
この機会に彼らと是非つながって下さい。

30

神保啓子氏 レジューメ



PPT1



PPT2

FDのミッション

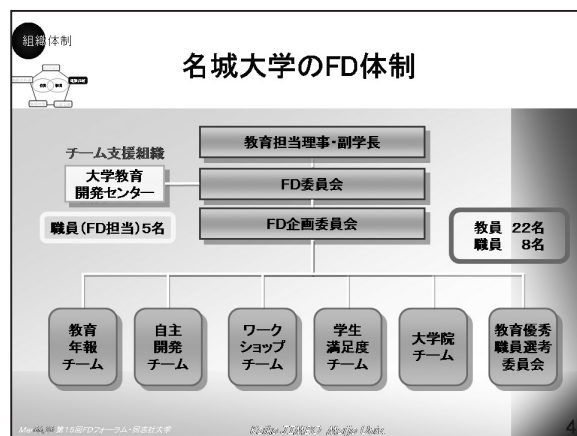
- FDのミッション

名城大学では、FD活動を通し、学生及び教職員のモチベーションを最大化する「名城教育力」を自主・自律の探求精神に基づき、持続的に創出する。

- 2009・2010年度のFD活動方針：

学生の主体的な学びを促すための、教育活動の探求・実践および蓄積を目指したFD環境構築

PPT3



PPT4

大学教育について語る場づくり

- 【授業参観/同僚に学ぶ】(H15~17)
- T&L (Teaching & Learning) CAFÉ (H20~)
- 授業見学会の実施・紹介 (H21~)
- FDフォーラムのワークショップ

PPT5

【授業参観/同僚に学ぶ】H15~17

NEWSPAPER

専任教員・非常勤講師・職員で授業について語り合う授業検討会

PPT6

神保啓子氏 レジューメ

実録の場

【授業参観/同僚に学ぶ】 H15~17

ある非常勤講師の声:

今まで他の先生の授業を見る機会がなく、
自分の授業と関係のある授業が
どのように行われているかを知る機会もなかった。
これまで授業について、ひとりで悩んでいたことは
他の先生も同じように課題に感じているのだということを知った。
授業について大いに話そうという場が大学の中にあり、
それぞれの先生の授業工夫が共有できる機会があることは
とても嬉しく思う。

7

PPT7

実録の場

第2回T&L(Teaching & Learning) CAFÉ
～授業の工夫を共有する～ H21.12.17

第2回 T&L CAFÉ
(Teaching & Learning CAFÉ)
～授業の工夫を共有する～
平成21年12月17日(木)
12:30～13:30(12:15受付開始)
会 場 文芸会館101 共通講義棟北(N) 2階 H214会議室
対象者 教員・教員准員

本学の教員は、授業の工夫について積極的に取り組んでいる。互いの授業工夫を
交流・共有し、授業について話し合う機会を設け、お互いに学び合っています。

※教員准員の先生は、本学の教員としての職務的なご参加をお願いしております。
※教員准員の先生は、本学の教員としての職務的なご参加をお願いしております。
※教員准員の先生は、本学の教員としての職務的なご参加をお願いしております。

授業について
気軽に話すことがで
きる場を通して
教育の工夫を共有

自分の授業について
考える機会を提供

8

PPT8

実録の場

第2回T&L(Teaching & Learning) CAFÉ
～授業の工夫を共有する～ H21.12.17



9

PPT9

実録の場

第2回T&L(Teaching & Learning) CAFÉ
～授業の工夫を共有する～ H21.12.17



10

PPT10

実録の場

第2回T&L(Teaching & Learning) CAFÉ
～授業の工夫を共有する～ H21.12.17



カフェが終わったあとも、飲み物を片手に数人で
立ち話ははじまる。

11

PPT11

実録の場

第2回T&L(Teaching & Learning) CAFÉ
～授業の工夫を共有する～ H21.12.17

T&L(Teaching & Learning) CAFÉ

目的	場づくり	期待する成果
授業や大学教育について気軽に話し合える場を創る	◆気軽に参加でき、 楽しく語れる雰囲気 に配慮 ◆FD委員会自主開 発チームの教員・職 員、大学教育開発セ ンター職員がともに T&LCAFÉの企画ア イディアを出し合う	◆他学部等の教 職員と名城大学の 教育について語り 合う機会となる ◆他者の授業工 夫からも学び、自 分の授業を客観的 に振り返る機会と する

12

PPT12

神保啓子氏 レジュメ

実務の場

授業見学会の実施・紹介



職員が授業を取材し、レポートをフィードバック・公開する。教員と職員の授業づくりへの一歩へ。

13

PPT13

実務の場

第11回FDフォーラム H21.11.6

～学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える～



教職員によるワークショップ
ワークショップでは、学生の学びについて考え・他者の意見を聞いて自分の考えを振り返る。

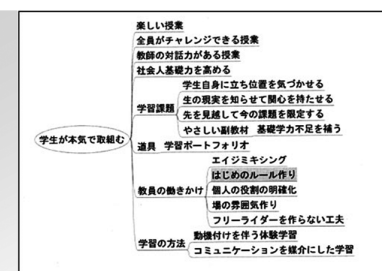
14

PPT14

実務の場

第11回FDフォーラム H21.11.6

～学生が本気で取り組む「学び」の方法論について考える～



ワークショップで出された意見

15

PPT15

実務の共有

名城大学教育年報

教育実践と教育研究の促進と蓄積



教員と職員がともに積み重ねた実践報告を共有

16

PPT16

実務の共有

名城大学教育年報

実践報告・教育研究論文の一例

- ・全学共通教育科目に自学自習中心の学習法 (Student-centered Learning System) を採り入れた経験
- ・多人数大規模クラスと中規模人数クラスとの比較
- ・参加型授業を受講した学生の満足度と学習意欲に関する考察

17

PPT17

人材育成

人材育成

- POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education) への派遣
(FD・SDコンソーシアム名古屋支援)
- 2008 教員1名 職員2名 (財政部・大学教育開発センター)
- 2009 職員3名 (学務センター・キャリアセンター・大学教育開発センター)
- 大学・学校づくり研究科への派遣制度
- 他大学・機関へのFD関係フォーラム参加支援

18

PPT18

神保啓子氏 レジューメ

人材育成

PODへの派遣 (FD・SDコンソーシアム名古屋支援)

POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education)



職員が積極的に大学教育に関わっている事例に触れる

19

PPT19

人材育成

大学・学校づくり研究科への派遣制度

名城大学 大学院
大学・学校づくり研究科
Graduate School of Professional Development for Educational Design and Management

修士生の研究テーマ <http://emspd.meijo-u.ac.jp/education/>
2007年度(例)

- 産学連携の強みをつくる大学マネジメントの現状と課題
- 大学におけるキャリア支援とキャリア教育の連繫システムに関する事例研究
- 小規模大学における共学と法人組織間での政策調整のあり方に関する事例研究
- 在学率向上につながる初年次学生支援プログラムの研究
- 大学経営における障害学生支援体制の構築
- WIN-WINの視点に立つ大学2年次キャリア準備プログラムの開発研究
- 価値創造FDマネジメントの方法-コミュニティ・オブ・プラクティスのモデル-

20

PPT20

人材育成

人材育成

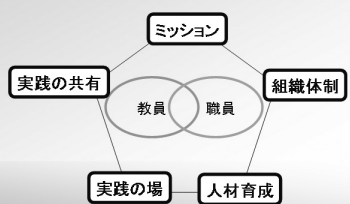
職員とともに実践するFDは
SDの充実が重要

21

PPT21

職員をつなぐFD

大学にいるすべての人が
大学教育について考える



22

PPT22

ありがとうございました。

神保啓子
名城大学 大学教育開発センター
kkondo@ccmails.meijo-u.ac.jp

23

PPT23

圓月勝博氏 レジューメ

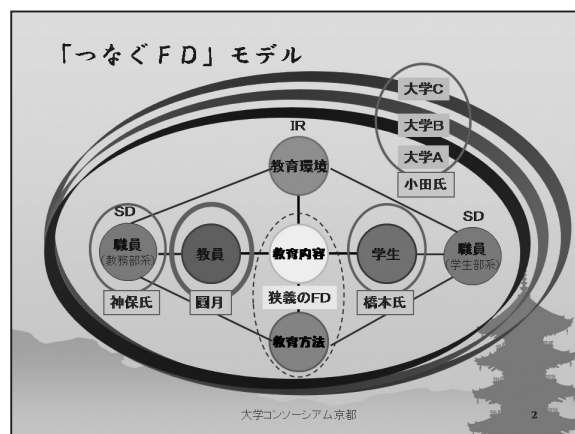
大学コンソーシアム京都
2009年度第15回FDフォーラム

学生の学びを支える
～つなぐFDの展開～

教員をつなぐFD

2010年3月6日(土)13時～17時
同志社大学 寒梅館ハーディ・ホール
シンポジスト: 圓月 勝博
(同志社大学教育支援機構長)

大学コンソーシアム京都

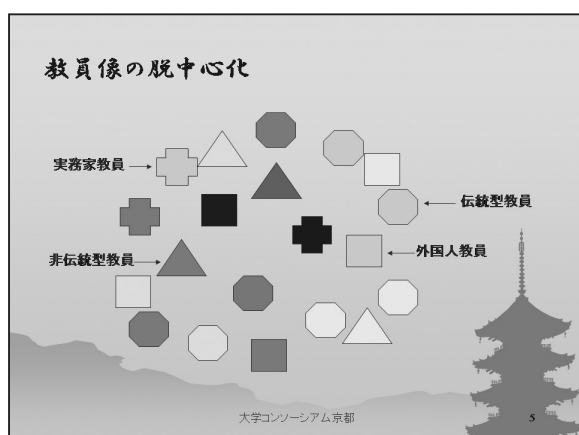


FD構成要素の変化の速度

速い $\longleftrightarrow$ 遅い

- ①学生(ユニバーサル化:「多様化」、「社会人教育」)
- ②教育環境(グローバル化、情報通信技術の発達)
- ③教育方法(「フルオンライン教育」、「双方向型授業」)
- ④教育内容(「初年次教育」、「キャリア教育」)
- ⑤職員(意識改革)
- ⑥教員(意識改革)

大学コンソーシアム京都



大学教員を「つなぐ」ための基礎知識

94%の大学教員が
自分は
同僚よりも優れていると感じている(出典不明)

- ①大学教員の自己評価基準の喪失
- ②大学教員のキャリア・パスの複雑化
- ③大学教員の専門分野のモジュール化
- ④大学の機能別分化の促進
- ⑤国際化の進展
- ⑥ジェネレーション・ギャップの加速化

大学コンソーシアム京都

圓月勝博氏 レジюме

卓越性の根拠（一）

①研究業績

- ・論文の本数が多い
- ・精選された高度な論文を発表している
- ・著書が多い
- ・代表的単著がある
- ・精力的に翻訳をしている
- ・国際的業績がある
- ・多額の外部資金を獲得している
- ・注目されている分野を専門としている
- ・注目されていない分野を専門としている
- ・所属学会で役職を務めている
- etc.

大学コンソーシアム京都

7

卓越性の根拠（二）

②教育業績

- ・受講生が多い
- ・目的意識が明確な受講生を集めている
- ・学生による授業評価が高い
- ・一般性が高い科目を担当できる
- ・特殊な科目を担当できる
- ・学生の面倒見がよい
- ・学生に厳しい
- ・学部科目に力を入れている
- ・大学院科目に力を入れている
- etc.

大学コンソーシアム京都

8

卓越性の根拠（三）

③社会貢献

- ・企業等とパイプを持っている
- ・公共団体の役職に就いている
- ・NPO活動等をしている
- ・公開講座を積極的に担当している
- ・マスコミ登場回数が多い
- etc.

大学コンソーシアム京都

9

卓越性の根拠（四）

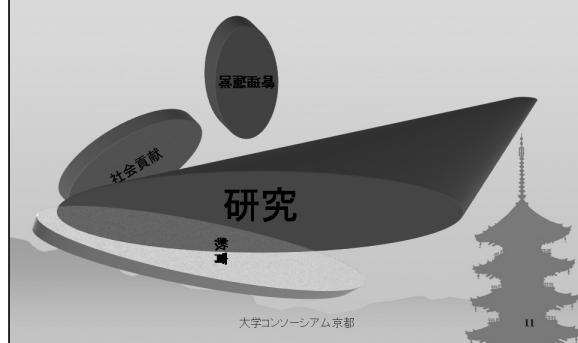
④管理運営

- ・学内要職経験がある
- ・所属学部等で影響力がある
- ・特定の使命・職務を担っている
- ・縁の下での力持ちである
- etc.

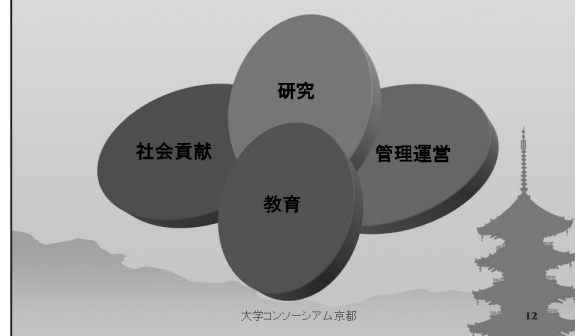
大学コンソーシアム京都

10

大学教員文化の現状



大学教員文化の理想像



圓月勝博氏 レジューメ

大学教員のつなぎ方

「2・6・2の法則」を心静かに受け入れる

とにかく賛成	2割
できるなら協力する	
よくわからない	6割
無理なら協力したくない	
とにかく反対	2割

大学コンソーシアム京都

13

「つなぐFD」の七つの心得

- ①怒らない
- ②自慢話をしない
- ③同僚の無知を罵倒しない
- ④執行部の無能を糾弾しない
- ⑤他大学や外国を過度に理想化しない
- ⑥FDを万能薬のごとく吹聴しない
- ⑦「不和をもって尊しとなす」を座右の銘として
目的を明確に絞った企画を立てて
できるなら協力したいと思っている人が
参加しやすい日時と場所等を設定して
中間層6割の支持拡大を任務と心得る

大学コンソーシアム京都

14

「つなぐFD」の学内事例紹介

ワークショップ開催

- トピック ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシー作成
 目的 教員ニーズと高等教育政策の接続
 参加者 各学部・研究科・センター主任を中心
 特徴 ①インフォーマルな学内意見交換の場の提供
 ②2回構成
 ・学内責任者による趣旨説明
 「三つの方針」・「キャリアガイダンスの整備」
 ・学外先進事例の紹介
 成果 ①計100名程度の参加者(専任教員数約700名)
 ②全学的共通理解の形成

大学コンソーシアム京都

15

「つなぐFD」の代表的方策

新任教員研修

「鉄は越いうちに打て」

- 目的 ①大学教員文化の刷新を図る
 ②教育機関としての社会的使命を明確にする
 ③大学教員が教育について語る機会を提供する
 ④大学教員の自己評価基準策定に着手する

大学コンソーシアム京都

16

2種類の新任教員研修

①単独大学学内企画

- ・トップ・マネジメントの方針表明
- ・建学の精神の確認と帰風意識の醸成
- ・各大学特有の方策に関する共通理解形成

②大学連携企画

- ・汎用的知識の共通理解形成

大学コンソーシアム京都

- 『まんがFDハンドブック』作成
 大学コンソーシアム京都「新任教員研修会」モデルの確立

大学コンソーシアム京都

17

ご清聴有難うございました

Festina lente(急がば回れ)

京都FD開発推進センター

<http://www.kyoto-fd.jp/>

同志社大学教育開発センター

<http://www.doshisha.ac.jp/academics/institute/kyouiku/index.php>

大学コンソーシアム京都

18

大学コンソーシアム京都
第15回FDフォーラム
シンポジウム

大学をつなぐFD

2010年3月6日
山形大学 高等教育研究企画センター
小田隆治

「競争」の時代から 「競争」と「協同」の調和の時代へ

- 従来は、「競争」を通じて個々の大学の特色化を進め、大学全体としての「多様性」を志向してきた。
- これからは、大学間の「協同」によって一定の教育の質の「標準性」を維持し、国際通用性を確保する。

中央教育審議会答申（2008年4月18日）
『教育振興基本計画について ―「教育立国」の実現に向けて―』

第3章 今後5年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

基本的方向3 教養と専門性を備えた知性豊かな人間を養成し、社会の発展を支える
社会の信頼に応える学士課程教育等(注7)を実現する

高等教育の大衆化が進行して同世代の過半数が進学する「ユニバーサル段階」、そして、少子化により18歳人口が減少し、いわゆる「大学全入」時代を迎える中で、大学等における教育の質の確保が重要な課題となっている。

このため、大学等が社会的ニーズや学習者の様々なニーズに的確に対応するとともに、それぞれの掲げる教育研究上の目的の下、教養と専門性を備えた人間を育成することができるよう、各学校の位置付けや期待される役割・機能を十分に踏まえた質の高い教育の展開を支援する。大学については、教学経営において特に重視すべき三つの方針、すなわち「学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「入学者受入れの方針」の統合的な運用による優れた実践の普及を促進する。その際、それぞれの個性・特色を一層明確にする教育や大学教員の教育力向上のための取組を促す。

【施策】

◇社会からの信頼に応え、求められる学習成果を確実に達成する学士課程教育等の質の向上

学士課程で身に付ける学習成果（「学士力」）の達成等を目指し、各大学等において教育内容・方法の改善を進めるとともに、卒業認定も含めた厳格な成績評価システムを導入するよう支援する。さらに、教育環境の改善・充実を図り、すべての大学等において教員の教育力の向上のための取組が実質化されるよう、教員の教育業績の評価、学生による授業評価の結果を改善へ反映させる組織的取組等を促すとともに、優れた取組を行っている大学等を支援する。

こうした各大学等における教育改善の取組を推進するため、**教員の教育力の向上のための拠点形成とネットワーク化を推進するなど、個別の大学等の枠を超えた質保証の体制や基盤の強化を支援する。**

さらに、ICTを活用した教員の教育力向上・教材作成や、国内外の教育コンテンツ等の情報収集・発信、海外の中核的機関との連携強化等を支援する。

大学設置基準の改定**■FDの義務化**

平成20年4月から実施

文科省の抱える問題

FDの義務化に規模の小さな大学や短大は対応できるか？

**■高等教育機関の
FDネットワーク形成****■拠点校の形成****モデル****■地域ネットワークFD“樹氷”****■山形大学****山形大学のFDの理念****相互研鑽****山形大学のFDの特徴****■公開性****■共有化**

山形大学の主なFD事業の開設年度

- 1999年
 - ・FDワークショップ
- 2000年
 - ・学生による授業評価
 - ・公開授業と検討会
- 2001年
 - ・FD合宿セミナー
 - ・学生主体型授業の研究
- 2004年
 - ・地域ネットワークFD“樹氷”（現代GP）
- 2006年
 - ・エリアキャンパスもがみ（現代GP）
- 2007年度
 - ・個別支援型FDの開始（FD・授業支援クリニック部門の新設）
 - ・ベストティーチャー賞とベストティーチャー新人賞の創設
- 2008年
 - ・FDネットワーク“つばさ”
 - ・学生主体型授業開発共有化FDプロジェクト（教育GP）
- 2009年
 - ・授業改善ビデオ『あっとおどろく大学授業NG集』

平成16年度
山形県内の6大学・短大を
連携する

地域ネットワークFD
“樹氷”



“つばさ”の目的

連携する大学・短大・高専のファカルティ・ディベロップメント（FD）の協同により、参加校の教育力の向上を図る。

「FDネットワーク“つばさ”」の構想

- ◆山形県内6大学・短大による「地域ネットワークFD“樹氷”」（平成16年度現代GP採択）で培ってきた大学間連携FDを県外の大学等に拡大する。
- ◆受験生確保が競合しない離れた大学間で協調できる。
- ◆大規模なネットワークによって、共有できる教育資源を増やすことができる。
- ◆専門性が合致する大学間でFDを発展させることができる。

「FDネットワーク“つばさ”」の事業

- ◆統一フォーマットによる「授業評価アンケート」
- ◆「FDワークショップ」や「FD合宿セミナー」の公開
- ◆「FDシンポジウム」の実施
- ◆「学生FD会議」の実施
- ◆「合同FD研修会」の実施
- ◆「ホームページ」の作成と公開
- ◆「報告書」の作成と配布

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(1)

- 3月28日 ホームページの開設
- 4月22日 第1回“つばさ”協議会開催
(於:山形大学)
- 4月28日 “つばさ”参加校(札幌大学)が山形
大学にFDの調査
- 4月末 メールングリストの開設

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(2)

授業評価アンケート

- 参加校 8校
- 24万7000枚
- @6.5円

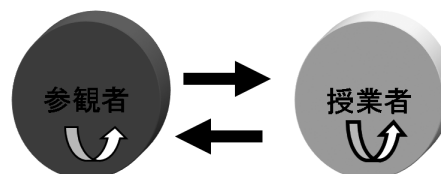
教養教育 授業改善アンケート集計結果(後期)

区分	領域	授業科目	履修登録者数 (a)	回答数 (b)	回答率 (b/a)%	動機	欠席数 平均	休講数 平均	意欲 平均	理解 平均	向上 平均	シラス 平均	熱意 平均	教授法 平均	コミュニケーション 平均	工夫 平均	話方 平均	情報 平均	資料 平均	環境 平均	設備 平均	総合 平均
一般教育科目	政経・社会	経済学	93	42	45.16(1)		0.62	0.90	4.13	3.95	4.00	3.95	4.39	4.23	3.30	3.72	4.27	3.88	4.00	3.90	4.09	4.20
			131	84	64.12(1)		0.67	0.90	4.08	3.94	4.14	4.08	4.24	4.12	3.05	3.56	4.18	3.63	4.00	4.54	4.11	4.21
			37	14	37.83(1)		1.00	0.16	3.38	3.14	3.78	3.71	4.00	3.92	3.42	3.64	4.07	3.64	3.50	3.64	3.92	3.92
			267	188	70.41(1)		0.69	0.13	4.02	3.85	4.15	4.28	4.32	4.22	3.48	3.76	4.37	4.21	4.11	4.03	4.23	4.38
			51																			
			74	58	78.37(1)		0.34	1.86	3.89	3.71	3.77	3.66	3.81	3.52	3.66	3.49	3.53	3.55	3.33	3.57	3.81	3.70
			70	50	71.42(1)		0.75	1.79	4.26	4.10	4.20	4.14	4.56	4.56	3.96	4.08	4.40	4.16	4.24	3.86	4.00	4.52
			46	31	67.39(1)		0.74	1.70	4.06	4.00	4.22	4.03	4.45	4.22	4.09	3.64	4.35	3.83	3.38	4.25	3.64	4.25
		小計	1053	630	59.82		0.67	0.75	3.83	3.67	3.91	3.86	4.11	3.88	3.34	3.51	3.99	3.66	3.60	3.92	3.93	3.99
		社会学	179	130	72.62(1)		0.45	0.00	3.47	3.41	3.47	3.56	3.81	3.06	2.76	2.96	3.23	3.26	3.30	4.00	3.78	3.45
			120	43	35.83(1)		0.86	0.06	4.13	3.67	3.88	3.97	4.23	4.00	3.23	3.46	4.39	3.79	4.02	4.60	3.95	4.13
		小計	299	173	57.85		0.65	0.03	3.80	3.54	3.68	3.77	4.02	3.53	2.95	3.21	3.81	3.52	3.66	4.30	3.86	3.79
		政治学	64	41	64.06(1)		0.43	1.42	3.58	2.95	3.80	3.65	4.07	3.26	2.97	3.29	4.04	3.90	3.07	3.85	3.82	3.73
			205	141	68.78(1)		0.34	1.32	3.47	3.29	3.53	3.46	3.52	3.31	3.05	3.07	3.54	3.66	2.99	3.26	3.73	3.44
			152	95	62.50(1)		0.67	0.05	3.76	3.40	3.77	4.00	3.69	3.23	2.92	3.27	3.68	3.55	3.38	3.37	3.93	3.64
			249	76	30.52(1)		0.67	1.97	3.92	3.50	3.94	3.82	3.77	3.78	3.53	3.38	4.36	3.77	3.50	3.53	3.52	4.00
		小計	670	353	52.68		0.53	1.19	3.68	3.28	3.76	3.73	3.76	3.39	3.12	3.25	3.91	3.72	3.23	3.50	3.75	3.70
中計	生命・環境	地理学	14																			
			43	27	62.79(1)		0.57	0.88	4.66	4.40	4.25	4.48	4.25	4.00	3.59	4.07	4.25	4.00	4.40	3.77	4.51	4.55
			17	10	58.82(1)		1.40	0.50	3.60	3.50	3.80	3.00	3.20	3.60	3.70	3.30	3.20	3.10	3.50	3.20	3.70	
		小計	74	37	50.00		0.98	0.69	4.13	3.95	4.02	3.74	3.72	3.80	3.64	3.68	3.97	3.60	3.75	3.63	3.85	4.12
		教養セミナー	41	30	73.17(1)		0.53	1.43	4.06	3.80	4.00	4.03	4.00	3.86	3.46	3.37	3.96	3.82	3.50	3.90	3.76	3.96
			6	5	83.33(1)		0.20	2.00	4.40	3.60	4.40	4.20	4.80	4.40	4.80	4.40	4.60	4.60	4.60	5.00	4.40	
			9																			
		小計	14	11	78.57(1)		0.63	0.81	4.36	4.00	4.45	4.27	4.63	4.45	4.45	4.09	4.36	4.36	4.36	4.45	4.18	4.45
		中計	70	46	65.71		0.45	1.41	4.27	3.80	4.28	4.16	4.47	4.24	4.24	3.95	4.31	4.26	4.15	4.31	4.31	4.27
		生命・環境	2411	1407	58.35		0.63	0.83	3.90	3.61	3.94	3.86	4.06	3.80	3.43	3.52	4.01	3.74	3.61	3.89	3.91	3.97
		生物科学	121	100	82.64(1)		0.46	1.22	3.92	3.50	3.97	3.98	4.32	3.74	3.43	3.97	4.17	3.79	3.79	3.67	3.74	4.06
			136	80	58.82(1)		0.44	0.01	3.72	3.65	3.56	3.85	3.76	3.55	2.53	2.91	3.61	3.06	3.39	3.40	3.82	3.70
			49	42	85.71(1)		0.35	0.10	4.40	4.02	4.16	4.33	4.30	4.23	3.19	3.92	4.11	4.07	4.33	4.23	3.80	4.45
			205	142	69.26(1)		0.41	1.29	4.07	3.77	3.87	3.94	4.04	3.88	2.96	3.77	4.25	3.69	4.09	3.52	3.93	4.21
			98	68	69.38(1)		0.57	0.86	3.88	2.88	3.69	3.85	4.20	3.38	3.08	4.10	4.05	3.75	3.92	3.43	4.10	3.88
			88	48	54.54(1)		0.51	1.80	3.46	3.18	3.40	3.34	3.63	2.95	3.52	3.34	3.53	3.10	3.61	3.83	3.37	
			107	64	59.81(1)		0.29	0.13	3.68	3.23	3.50	3.62	3.89	3.23	2.70	2.82	3.51	3.34	3.37	3.43	3.78	3.53
			149	93	62.41(1)		0.53	1.05	3.50	3.44	3.39	3.64	3.70	3.08	2.79	2.86	3.36	3.31	3.11	3.54	3.85	3.43
		小計	953	637	66.84		0.44	0.81	3.83	3.46	3.69	3.82	3.98	3.51	3.02	3.46	3.82	3.54	3.64	3.60	3.86	3.83
小計	地球環境学	地球環境学	26	22	84.61(1)		0.27	0.04	3.36	3.13	3.63	3.57	3.77	3.36	3.40	3.68	3.54	3.27	4.04	3.36	3.72	3.68
			44	28	63.63(1)		0.57	0.10	3.82	3.67	3.82	3.89	4.75	4.28	3.60	3.89	4.32	3.78	4.00	4.35	3.71	4.25
			133	99	74.43(1)		0.86	0.90	3.58	3.20	3.41	3.54	3.63	3.20	2.91	3.39	3.54	3.06	3.34	3.50	4.03	3.52
			34	23	67.64(1)		0.73	1.82	4.26	3.60	3.91	4.28	4.28	3.78	3.91	4.26	4.04	4.13	3.91	4.04	4.34	4.17
			49	47	95.91(1)		0.44	0.26	4.55	4.06	4.40	4.27	4.46	3.97	4.19	4.55	4.23	4.02	4.17	4.08	4.27	4.46
			190	148	77.89(1)		0.45	0.99	3.97	3.65	3.70	3.70	3.63	3.35	3.14	3.46	3.19	3.56	3.65	3.89	3.68	3.65
			167	136	81.43(1)		0.41	0.07	4.05	3.64	3.86	4.03	3.92	3.75	3.60	4.03	3.99	3.78	3.81	3.59	3.86	4.02
		小計	643	503	78.22		0.53	0.60	3.94	3.56	3.82	3.89	4.06	3.67	3.54	3.89	3.83	3.66	3.84	3.83	3.95	3.96
		教養セミナー	111	85	76.57(1)		0.38	0.00	4.15	4.01	4.31	4.17	4.30	4.12	3.37	3.91	4.22	3.85	4.17	3.70	4.07	4.36
			102	59	57.84(1)		0.46	0.64	3.79	3.32	3.89	3.86	4.25	3.50	4.15	3.84	4.05	3.37	3.71	3.69	4.10	3.84
			17	14	82.35(1)		0.28	0.92	4.64	4.50	4.35	3.78	5.00	4.57	4.92	4.71	4.92	4.00	3.85	3.78	4.14	4.92
			6																			
			34																			
		小計	270	158	58.51		0.37	0.52	4.19	3.94	4.19	3.94	4.52	4.06	4.15	4.15	4.40	3.74	3.91	3.72	4.10	4.38

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(3)

公開授業と検討会

- 6月4日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 6月11日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月4日 山形短期大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月10日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 7月14日 山形大学の「公開授業と検討会」に“つばさ”の参加校から参加
- 10月8日 札幌大学の第一回「公開授業と検討会」の実施

「公開授業&検討会」は「授業者&参観者」
双方の授業改善を目的とする

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(4)

FDワークショップ(山形大学主催)

- 8月7日(山形大学にて、講演会と分科会、10時から16時まで)
- 108名参加
- 41大学等参加
- 56名の学外者が参加

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(5)

FD合宿セミナー(山形大学主催)

- 8月4～6日(一泊二日2回実施、山形大学蔵王山寮にて)
- 104名参加
- 40大学等参加(北は北海道から南は沖縄まで)
- 63名の学外者が参加
- “つばさ”から11校、17名が参加
(札幌大1名、仙台大4名、石巻専修大1名、東北文化学園大1名、山形県立保健医療大2名、筑波技術大1名、茨城県立医療大1名、国際武道大1名、羽陽学園短大2名、一関高専1名、鶴岡高専2名)

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(6)

FDシンポジウム

学生FD会議

- 11月29日(土)
- 山形市
- 講演:岡山大学 橋本勝教授
- 各大学から教職員以外に1名以上の学生の参加を募る
- 参加校: 39校(“つばさ”24校)
- 参加者: 総数88名(“つばさ”65名)
学生32名(“つばさ”30名)

「FDネットワーク“つばさ”」の事業(7)

■2月14日 合同FD研修会

■3月末日 報告書の作成

FDの教材の作成

平成21年6月完成

ビデオ版

『あっとおどろく大学授業NG集』

平成21年度
「FDネットワーク“つばさ”」の新規事業

大学間連携SD研修会

日時：平成21年9月5日（土）10:00～21:00

場所：山形大学

内容：大学事務改善ビデオ「あっとおどろく大学事務NG集」の作成

目的：①事務職員の交流

②大学事務の改善

③企画能力の育成

④大学事務コミュニケーション能力の育成

⑤大学事務の大局的な視点の確立

⑥意識・意欲の向上

講師：小田隆治

定員：30名

平成21年度
「FDネットワーク“つばさ”」の新規事業

大学間連携SD研修会

内容：プログラムⅠ「大学の現状とSD」

プログラムⅡ「大学事務NG事例を考える」

プログラムⅢ「ビデオ版：あっとおどろく大学事務NG集の作成」

プログラムⅣ「優秀な大学事務職員になるための5つの鉄則」

研修会の形態：講演、グループ活動、発表

参加大学と参加者数：北は北海道から南は九州までの国公立の大学・短大・高専、多様な職種・職階・年齢構成、32大学39名の参加者（“つばさ”から12大学17名）

SDの教材の作成

平成21年12月完成

ビデオ版

『あっとおどろく大学事務NG集』

FDシンポジウム（平成20年度教育GP採択事業）

『学生主体型授業の探求』

日時：12月12日（土）13時30分～18時30分

会場：山形大学

講演：日本教育大学院大学 林 義樹 教授

北海道大学 鈴木 誠 教授

三重大学 森尾吉成 准教授

山形大学 杉原真晃 准教授

パネルディスカッション

司会：小田隆治

パネラー：同上

主催／山形大学高等教育研究企画センター

共催／FDネットワーク“つばさ”

平成22年3月完成予定

ビデオ版

『学生主体型授業のヒント（仮）』

まとめ

- 大学が競争だけをしていては、良い社会を生み出さない。
- 大学はFDやSDの部門でも知の共有化が大切である。
- 大学間連携によって、閉塞状況から脱出できるかもしれない。
- 大学間連携によって、多様な可能性が広がってくるかもしれない。

(しかし、大学が連携したからといって、自動的にそうしたことが起こることを保証してはいない)

fin.