

## FDを考える－大学教員の生涯学習課題として－

亜細亜大学教養部 教授 原 一 雄

初めまして。ただいまご紹介いただきました亜細亜大学の原一雄と申します。FDは、フロッピーディスクでもいいのですが、そこに何が入っているか、中身が問題です。そこに皆さんで宝物を入れていただきたいというふうに考えております。

私には、FDということを口にしますと、すぐ頭に浮かんでくるイラストレーションがあります。それは、どのようなものかと言いますと、教師と学生が力を合わせて畑を耕す図です。教育学の先生方は、「西洋諸国で教育（エデュケーション）と云えば、何か隠れた素質を引き出す作業のこと」とよくおっしゃいますけれど、同時にそれはカルチベーションであり、過去の文化遺産を大事に伝承しながら新しいものを育て創り上げていくということで、そこで私たち教員と学生とが、どういう共同作業が出来るだろうかという意味合いを表しているものだと考えています。

この図の出所はどこかと申しますと、1952年にマサチューセッツ工科大学（M.I.T.）の教授法委員会が作りました“YOU AND YOUR STUDENTS”というファカルティ・ハンドブックで、それを日本の関東工業教育協会の先生方が、「大学教授心得帳」としてお訳しになられたのです。これをもう少しなじみやすい表題に直したものが、皆さんご存じかと思えますけれども、民主教育協会（IDE）の「教師と学生」というパンフレットです。これは今でも市販されておりますし、我々のファカルティ・ハンドブックのモデルに必ず紹介されるものでございます。

「大学教授心得帳」にこんなことが書いてございます。「第一章 教育のチームワーク」として、「M.I.T.における四年間のアンダーグラデュエート・コース

において一般の学生は、予習時間と授業時間を含めて約6,000時間をカリキュラムの学習に費やしている」。この数字は欧米の先生達あるいは学生達の常識といましようか、頭に必ずあるものです。学部の4年間で6,000時間、1学年に1,500時間の学習をするのが大学生としての一応のノルマであるということです。これから、大学設置基準の、1単位45時間の学習をするという数のはじき出されています。年間35週でどうやってその1,500時間の学習をこなすかということから算出されたわけです。

少しとばしまして、「教育課程は、学生と教授陣との間の一つのチームワークである。すべての教師はまた絶えず一人の学生であるべきであり、またすべての学生は、後になって如何にして自分自身の教師になるかということを学ぶ必要がある」とあります。いずれ学生は一人前の自分自身に対しての教師、ひとつの立派な人格を持った人間に成長してもらわなければいけないんだということです。そこで先ほどのイラストレーションが出て参ります。その上に書いてあることが、「学生としての資格には、学ぶ「能力」と学ぶ「意欲」とが含まれていなければならない」。これはもう私たちもしょっちゅう口にするものですが、学生のやる気がなければ、そしてそれに相応しい能力が備わっていないければ学習はできないということです。また、「一方教師としての資格には相手を深く感動させる様な「指導者」としての能力、教える「意欲」、学科目に関する「知識」とそれに関係の深い他の分野に関する「知識」、又知識を生々として意義深い状態で学生に伝達する「能力」等が含まれていなければならない」とあります。即ち、専門ばかりでは大学の教師は勤まら

ないし、教師としての能力が含まれていなければならないということです。

ところで、先週の終わりに吉村先生と一緒した一般教育学会というものがごぞいます。去年の丁度今頃、その課題研究集会がごぞいまして、その時に武蔵大学の林義樹先生が、FDの話として一つの絵を持ち出されたのです。それは、教師と学生とがこれから学問という山を登っていくものですが、道しるべだとかテンツト、あるいはコンパスだとかピッケルだとか色々な小道具を、それが即ち教科書であつたりシラバスに相当するわけですが、そういうものを使いながら、それぞれが頂上に向かって一緒に歩いていくというイラストです。そうしましたら、会場の後ろの方から手が挙がりまして、「大事なものを忘れていないか」というコメントが出たわけです。何だというふうにお考えでしょうか。実は、「教育をするのに職員の存在を忘れちゃ困る」ということなんですね。すぐ林先生はそこに人物を書き足されまして、「そうだそうだ。教室で授業が出来るのも多くの職員の方達のおかげじゃないだろうか」というふうにおっしゃられました。そこで私が野次馬根性から、「大学という組織を引っ張っていくのは、やはり行政職の方達だから、その人たちのリーダーシップということも忘れてはいけない。それに、学生が勉強出来るのも親の脛をかじっているからで、両親のサポートがなくなっちゃならない。それに、私学といえども、ましてやこちらの国立大学は国の税金を頂いているのだから、一般市民の支持を忘れちゃならない。教師と学生の二者だけで授業というもの成り立っていくのではないんですよ。」とそんなお話をさせていただき、ついでに、「一体この山はなんなんだろう。富士山やエベレストだけが山でないはずで、それぞれの大学には、固有の建学の精神とか教育目標があり、学部によってそれぞれ山登りの仕方があり、高いところへ登るだけが能ではない。それを基にして独り立ちした学生が、どういう山を自分で見つけて登るか、そのために必要な訓練を我々は念頭において、一緒に山登りをしなければいけないのではないか」というようなお話をあわせていたしました。

そういうことで、先ほどの「FDとは何か」ということについては、色々な解釈があるのではないかと思

います。先ほど吉村先生から、広島大学の教育研究センターの有本先生が、こちらでお話しされたということをお聞きしましたが、この有本先生は、ファカルティ・デベロップメントの定義ということで、色々な国でどう解釈されているのかということをおまとめになり、論文をお書きになりました。

何といっても、一番流行っているアメリカでは、FDを口にする人の数ほど違った定義があるということで、いろんな言い方がされていますけれど、集約すると大体、「大学教員の資質の開発と改善」ということを共通して言っているというふうに書いていらっしゃる。「大学教員の資質の開発」ですから、このファカルティというのは「教員の資質」というふうな解釈だということです。

これがイギリスにまいりますと、「スタッフ・デベロップメント(SD)」という言葉がそれに代わって使われております。ご承知のとおり、イギリスでは大学の設置者は国王で、学長はVice Chancellorと呼ばれています。その他の行政職の方たちは、いわゆるAdministrative Staff、私たち教員はTeaching Staff、そして一般職員のGeneral Staffという三つのスタッフのグループから大学は成り立っています。先ほど林先生の絵に、後ろから手が挙がったのは無理もないことです。イギリスにおけるスタッフ・デベロップメントの歴史は、アメリカよりずっと古いわけですが、その定義に関しては、「大学における自助努力による人的資源(Human Resources)の開発と活性化」というものが一応定着しています。ですから、個人の資質の開発と同時に、大学全体の大きな三つのスタッフのグループが一緒になって、大学というものを活性化し、そこに働いている人間の資源を有効に用いようという形でプログラムが考えられています。

ドイツやフランスにまいりますと、これは先生方ご存じだと思いますけれども、昔から大学教授学といったような言葉もごぞいますし、継続教育ということで、教育という問題は、いわゆるゆりかごから墓場までが教育のプロセスで、その中の一部分が幼稚園、小学校に始まる学校教育であり、その後大学を出てからも、時代の変化、社会の要請に合うべく、私たちは一生涯、いわゆるリカレント・エデュケーション、継続して教

育をしていく必要があるということです。それは、大学の先生についても同じことで、教員の職に就く前には教員養成の訓練を受け、初任者研修を受け、現職訓練をし、そしてベテランの先生でも、刻々と変わる社会のニーズに応えるべく、このリカレント・エデュケーションを受けるべきだというのがフランス流の、必ずしも全員が賛成ではないと思いますけれども、心ある人たちはそういう意味合いでファカルティ・デベロップメントあるいはスタッフ・デベロップメントという言葉を使っているらしいです。

近隣のアジア諸国ではどうかと言いますと、韓国やフィリピンあたりでは、アメリカの影響を受け、こちらのファカルティ・デベロップメントという言葉を使っております。そこでは、いわゆる“teaching ability（教授能力の開発・改善）”ということで、良い先生になって欲しいという意味でFDという言葉が使われていますし、一方タイ、香港あたりでは、イギリス流のスタッフ・デベロップメントという言い方で、こちらのセンターと同じようなものが各大学に作られています。そういう点で、日本よりも早く近隣のアジア諸国では、FD（SD）が大学の先生達の中に浸透していたと言えると思います。

その他に、中国では何といわれているかと言いますと、「教師の陣容整備、良質化、能力水準の向上」ということになっています。私は、これを見て腹を立てない大学教員はいないと思ったのですけれども、一昨年でしたか西安に行きまして、現地の大学の先生に聞いたら、「恥ずかしいことながらそれは事実で、優秀な大学教員は皆企業にとられてしまう。だからよほどしっかりしないと学問水準を維持出来ないんです。」というようなお話がありました。そういう意味において、中国でもFDに該当する「陣容整備」が話題になっている。これも忘れずに一つ付け加えさせていただきたいと思います。

そういうことで、FDという問題が語られるようになって久しいのですけれども、私自身がそれについて最初に目をさまされたと申しましょうか、私自身今でも感謝しておりますが、そのことを教えられた時のことをお話ししたいと思います。

1961年にアメリカから帰ってきてまして、国際基督教

大学（ICU）の教員となり、4月の入学式の少し前だったと思いますが、学長湯浅八郎先生のところへご挨拶に参りました。「今度新任で採用された原一雄でございます。早くこの大学の伝統を身につけて…」なんてちょっと口をすべらした途端に、「原君、伝統はあなたがつくるものですよ。」とびしゃっとやられちゃったわけです。しかし、これからの大学をあなたたちでつくってくれというお気持ちを感じて、嬉しかったですね。次に、隣の学務副学長にご挨拶をと思ってドアを開けた途端に、“Dr. HARA, tell me what’s your credo.”という質問を投げかけられました。「原さん、あなたの信条を述べてみなさい。」と聞かれたわけです。まさかそんな質問がいきなりくるとは思いませんでしたから、もう立ち往生で、冷や汗をかいてしどろもどろ、何をお答えしたか覚えておりませんけれども、その時に副学長がおっしゃられたことは、指を5本立てて、「あなたは講師としてこの大学へ来ているわけだから、研究者として立派に一本立ちしてもらわなくては行けない。しっかり頑張ってください。しかし、大学は教育機関であるから、研究以上に授業というものを大切にしてもらわなくては行けない。そして、授業というものは、決して教室だけで行われるものではなくて、四六時中キャンパスライフを通して学生の人格形成に関わることだから、学生指導ということを忘れないでもらいたい。そして、あなたは若いから、今は軽い仕事しかお願いできないけれども、皆が助け合って一つの大学を作っていきたいと考えているから、経験を積み、大学行政の一翼を担えるよう勉強してもらいたい。ICUは私学であり、学生の授業料からだけでなく、多くの後援者のおかげで成立っているから、その感謝を社会奉仕という形で表して欲しい。あなたが講師から助教授、助教授から教授になるとときには、「研究」、「教育」、「学生指導」、「行政参加」、「社会奉仕」の五つについてチェックし、昇任を考えるから、今から心掛けておきなさい。」とこういうお話を聞かされたわけです。これが私にとって、FDということを考える非常に大きなきっかけになりました。

実はそれと同じような経験が、スタンフォード大学の助手時代にありました。それまでは、リサーチ・アシスタントという形でスカラシップみたいなものを

もらっていたのですけれども、大学に慣れてきた段階でティーチング・アシスタント、TAにしていただけたわけです。6月の終わりだったと思いますが、その時の指導教授が私に、「今度9月から始まる新しいタームのシラバスを書きなさい。」と言うわけです。さすがに腹が立ちまして、「この教授、自分でしなくてはならないことを助手の私に押しつけてけしからん。」と思いましたけれど、夏休み中に、生理学や心理学が今まで学部でどういうふうに教えられているかを知るために、他の先生たちのシラバスを集めたり、アメリカの授業科目には学習段階に応じたコースナンバーがついており、全国的にシステム化されておりますので、それぞれのレベルに相応しい教科書を集めて、最小限教えなくてはならないことを、いわゆる“minimum essentials”という言い方がありますが、どういうことを教えておけば、そこの大学を卒業した学生がよその大学院に進んだ時に、恥もかかなければ不自由もないという教科内容を調べ上げ、その先生の得意なところや大学にある施設、教材などを考慮に入れて、シラバス作りをしていったわけです。これは、私も大学教員としてのいわゆるオリエンテーションであり、またFDの本当に貴重な経験になりました。そのおかげで、Ph.DのQualifying Examinationの時、何を聞かれるかわからないので、幅広く準備していかなければならない時に、その分野の全体像というものがそれなりに理解出来たというのは、実はその時にシラバス作りをさせられたおかげだと何年か後になって初めて感謝した次第です。そのような、大学院生を将来の大学教授になる候補者として訓練するという意味でのTAを体験させていただいたことがあります。

そういうことで、FDというものが、決して今騒がれているような一つのはやり言葉ではなくて、絶えずなされていました。あるいは私の前任校のICUでは、先ほちょっとお話ししましたが、入ってくる先生の新任研修という意味でもなされていたわけです。私なりに言わせれば、FDというのは、教員生活の出発点だけではなく、一連の流れとして行方当然の作業だと思います。

今さかんに「大学の自己点検・評価」という言葉が用いられておりますが、そこでよく引きあいに出され

る言葉が、「plan-do-see」で、計画し、実施して、そして評価するという一連の作業のことを言っています。

大学の教育目標、私学の場合には殊更建学の精神などという言葉は必ず口にしますが、それに従ってそれぞれの学部が一つの方針を立て、授業体系、コース・プランニングをし、その中の一授業科目として、先生方が自分の授業計画を作ります。それを学生に分かりやすく示したのがシラバスで、そこまでが計画なんです。実際にそれを授業でやってみて、その結果を絶えず自分自身にフィードバックさせながら実施をし、最終的に学生がこちらの意図どおりに学習してくれたかどうかということをチェックするのが期末試験であり、これは、学生の学習効果をはかると同時に、こちらの教え方の善し悪しを自分自身で自己点検しているプロセスでもあるということです。

そうしますと、「plan-do-see」では終わらず、それを基に、次のサイクルをどう実施するかという「act」がその後に必ず出て来なければなりません。それがいわゆるFDではないだろうかと思います。自己点検しただけで終わらせず、その次の段階をどうするか。それをFDと考えれば、これは絶えずサイクルとして一生をかけていく作業ではないだろうかと思います。そういう意味において、自己点検とFDとは一体のものだと考えています。

こういうことを、おこがましくも人さまの前で言うようになったのは、私たちの世代には、いわゆる60年代後半の学園紛争という思い出というか、古傷が今でも疼くわけです。先生方は皆さんお若いですからご存知ないと思いますが、あの時にはICUで私も散々やられました。その時私が入試部長をやっておりまして、ICUにはICUの入学試験のやり方があるけれども、高等学校の内申書を評価するためには、高校に色々な格差があるから、その裏付けのために、いわゆる全国的な標準テストをもう一度受けてもらって評価の助けにしたいので、能力開発研究所の「能研テスト」を採用しようと教授会で申し上げ、賛成していただいたのです。けれども、日教組を後盾とした核マル派にはその論理は通りませんでした。また、他大学の人々からは自分の大学に入ってくる学生は自分たち

で選ぶのが当然のことであって、人さまに試験を任せるなんてとんでもないと言って反対され、孤立して、機動隊導入の直前までいったようなことがございました。

学生達が言っていることにはとんでもない間違いもあるけれども、いろいろな不満がついついて、大学教育に対する不信感があるという事実は否定できないから、どうやって我々はそれを克服するか、反省を込めて一緒に考えようということで、私のゼミで図1を基に話しあいました。「大学というのはどういう構成メンバー

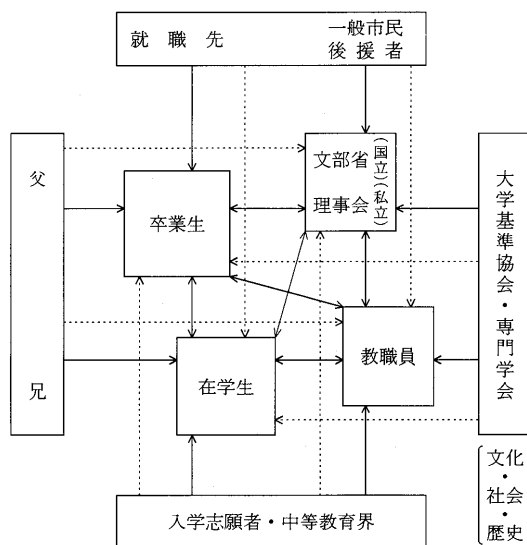


図1 大学構成員と関係者による相互評価

から成り立っているのかということを考えると、国立大学の場合は設置者が文部省で、私立大学の場合は理事会となる。そして教員、職員というファカルティあるいはスタッフがいて、その他に在学生、卒業生がいる。今まで評価というと、先生が学生に点をつけるという方向しかなかったけれども、今の学園紛争というのは、我々教職員が学生達から評価されている姿なんだ。だから学生と教職員とが両方で相互にチェックし合って、至らぬところをどうやって直したらいいかということで助け合わなくてはいけない。第一、我々は行政職の人達から勤務評定を受けるだけではなくて、学長や学部長が本当に良い教育・研究が出来るためしっかり働いてくれているかどうかということ、我々が評価したっておかしくないんじゃないか。そして、大

学生生活を4年間経験した卒業生からみて、どういうふうなコメントがもらえるのか、これも同じ仲間として考える必要がある。その他考えてみれば、学生の背景には中学、高校の先生達の指導があり、また入学志願者が、我々の教育活動あるいは先輩の学生生活を見守っている。もちろん、こういう学生の背景には、父母の方達の目があり、また、卒業生が社会に出ていけば、就職先の方達はどこの大学の卒業生かという形で私たちの営みをみているし、一般市民の方達も同じような目で見えています。我々の研究活動については、学会が評価するけれど、大学全体の機能をチェックするのは、大学基準協会（いわゆるアクレディテーション・ソサエティー）が行わなければならないんだ。我々は、そのような関係の中で、まずはお互いに自らを自己点検すると同時に、傷つけ合わない形で相互評価をすることが、いずれ外側の社会からの他者評価に応えられる道ではないだろうか。」というような話をしながら、それではどういうことをしたら、具体的に自己点検・評価を実施していくことが出来るだろうかということ、を学生達と一緒にゼミで話し合ったことがございます。

教員評価に関しては、1985年度の一般教育学会誌に網川正吉先生と私とで書いた「大学教員評価の視点」という文章が載っています。そこにも先程の5本の指にあたるものがございまして、「教育活動」、「学生のガイダンス」、「研究活動」、「社会的な活動」、「行政参加」の5つを挙げ、それを誰がどう評価するのが一番良いのかということの問題にしたわけです。

まずは本人がすべてをしなくてはなりません。それから本来ならば、同僚が、あるいは学部長、科長が、また同じ研究分野で同じ教育活動をしている経験者の先輩から我々は評価を受けるべきであろうと。それを補完する意味で、学生による授業評価というものも生きてくると思います。けれども、今流行の、「学生たちは消費者だから彼らのご機嫌をとらなくてはいけない」という意味でのFDには私は大反対で、それほど大学教育は成り下がった商売ではないはずだと思います。それはしかし、我々がプロの、教育者として勤める以上は、絶えず学生の意見は尊重して聞かなくてはいけない。けれど、それで支配されるようではだらしがないではないかということです。そういう

意味で、学生も参加させるし、その先輩の卒業生の意見も聞き、場合によっては学外者に大いに参加してもらえるような、そういう相対的な教員評価を考え、実施しようということなのです。

実際にこういうことについての試みも、ICUでいたしました。これが17年前の話です。やっと今任期制のことが話題になって、それでは具体的にどうやって教員を評価するのか、ということが今盛んに私たちの間で話題になってきているところですけど、一つの参考にしていただけたらというふうに思っております。

それでは、そのようなプロセスの中で、FDのどのような事が具体的に可能だったのかというお話をさせていただきます。

私立大学の教員が国立大学の先生方にお話をして、一体どこまで通じるんだろうかということで、不安でなりませんでしたが、吉村先生などとお話をしていると、設置者の違い、財政的な基盤、あるいは学生達の質の問題とか色々な違いはあっても、同じ大学教員として共通の問題は確かにあると感じました。

一般教育学会では、国公私立の先生方が集まって、色々なお話をさせていただいていますが、一番話が通じやすいのは、「今の学生はちょっと違うのではないか」という実感です。私達は、自分が学生であった時の先生のイメージや学生生活を頭に置いて、良い授業というものを考えるわけですけど、相手の学習者である学生が大幅変わってきたのです。ましてや平成9年4月からは、私たちが経験したことのない新しい学習指導要領による新カリキュラムで学んだの学生たちを迎え入れなければならない。これには相当の覚悟をしないと、今まで良い授業だと思っていたものががらりと変わってしまうかもしれない。そこで、一体どういうふうにFDを考えていったらいいのだろうかということなのです。

授業改善のための具体的方策として、8つのことをお話ししたいと思います。そのうちの7つまでは、アメリカ式大学教育を日本へ持ってきた場合の実験校の役割を担ったICUで試みたことで、最後の8番目は、亜細亜大学で今やろうとして四苦八苦していることです。

ICUでは、先ほどの絹川先生と私と讃岐先生とい

う教育哲学の先生とで、素人たちが自分の大学の授業をどうするかということの話し合いを始めたのが、FD研究会という仲間でした。それが段々広がって十数名になったときに、文部省の科研費もいただけたというようにいきさつがございます。

まず、出発点として「教員用自己診断表」というものを作りました。具体的には、I. カリキュラムについて、II. 教授法についての工夫、III. テストの作成と評価の方法、IV. 討論の技法、ディスカッションですね、V. 教授と学生との関係、VI. 研究活動の活性化、VII. その他、について、4つの選択肢、A: 研修に参加し、自分で試してみたい、B: 役立つ資料があれば検討してみたい、C: 多少関心はあるが、後回しにしたい、D: この課題に他人からの援助は要らない、の中から、1つ選んでもらい、どこがうまくいっており、どこが問題点か、自分でチェックをしてみようということで、そこから、教授会のメンバーが一番関心を持っている、あるいは自分で努力してみたいと思っている研究課題は何だろうかということを、あぶりだそうとしたわけです。

ICUでは3学期制で、70分授業を週に3回、月・水・金あるいは火・木・土に行うというのが、一般的な授業の時間割の方法です。しかも、月・水と講義をしたならば、金曜日は小グループに分かれてディスカッションをさせる。要するに講義で原理的な話をし、それを学生がディスカッションを通して自分で運用し、応用してみる。本当に理解していればそれが実際に使えるということですね。そういう授業を毎週繰り返していきます。そして10週間で1学期が完結する。こういう授業スタイルをしておりました。このディスカッションは、私たちにとっては非常に重要な意味を持っておりました。そういうことで、これから自分がどの点から出発したいと思っているかということ聞いてみたのが最初の試みでした。

その次に何をしたらかというと、それでは一体、去年一年間で自分が教師としてのエネルギーを、どの部分にどれくらい注いだかということで、「教育活動」にどれくらいのパーセンテージ、「研究活動」にどれくらい、「学生指導」、「行政参加」、「学会活動」、「社会活動」、「その他」について一年間を振り返っても

らいました。それによって、去年あまりに授業に一生懸命だったから、もう少し学者として自分の研究業績をあげなくてはいけないと思ったなら、来年はどういう形でその時間を捻り出すか、逆にあまりに研究ばかりに夢中で、授業がおろそかになっていたとしたら、そのところをどうしたら良いのだろうかということ自分で考えてもらうために、時間の配分表と教員用自己診断表というものも用意して、押しつけがましく先生達に考えていただいたんです。それは、結果を見るのではなくて、ご自身で考えていただくための診断表でした。

それから2番目は、「授業の公開とビデオ録画」です。「教室は聖域だ」ということで、「自分の授業を他の先生達に見てもらふことなどけしからん」とか、「それでは学問の自由は守れない」なんておっしゃる先生がおられますけれども、そもそも大学の教育自体が、社会に開かれていなければならない以上、授業というのは公開であるべきだと思います。しかし、まだそういう雰囲気が出ていない時に、無理強いして、いつでもどの先生の教室に入ってもかまわないというわけにはいかないから、何とかして1学期に1回でいいから公開授業を設けていただこうではないかということをやろうとしたわけです。

研究授業というものを設けて、同僚から色々な示唆を受けたり批判をしていただく。これは小学校、中学校、高校の先生には当然のことですけれど、なかなか抵抗が強くありました。そこで一般教育主任として私が取った手段は、予算をつけるから1学期に1回必ず学外者の方に授業を担当していただき、その授業を公開にして、全学の先生が誰でも学生と一緒に座ってただけという制度を設けました。それは、よその大学の先生、あるいは企業の方々、そういった方の授業振りを見ながら、自分の授業が少しでも改善出来たらというのがこの「授業の公開」の狙いです。その内に、これは決して強制したわけではございませんけれども、自分の授業も見たいという先生が段々出てきて、そういう雰囲気が生まれてまいりました。

一番無難なやり方は、自分の授業をビデオに撮り、それを見直していただくということで、そのためにお手伝いする学生が必要であれば、そのアルバイト代は

出しますということをやりました。しかし、大概の場合は、教室の隅にハンディカメラを一つ置いて、授業が始まる前にスイッチを入れ、授業が終わった時に自分で止めれば、何も他人の手を借りなくても出来ることなのです。授業を見直すと、自分ではきちんとやっているつもりでも、学生から見ると結構分りにくい授業になっている。そういうところをみなが自分で気をつければ一番良いのではないだろうかと考えています。

3番目は、「シラバスの活用法」ということです。先ほど、私のスタンフォード大学時代のお話をしましたが、シラバスが一番役に立つのは、書いている先生ご自身だと思います。それを学生や同僚に見てもらいながら、どのようにそれを実際に活用するのか。そして、そういうことも研究材料になりはしないだろうか。そういう意味において、私は学期中にしょっちゅうシラバスを書き換えるのです。学生とのやり取りの中で、この調子だったらここはスキップしても良いだろうか、これでは到底最終目標に到達出来そうもないからこの話題は抜きにして進もう。あるいは、次の学期にその学生達がどういう授業を受けるかということを考えると、何としてでもこれだけはやっぱり教えておかなければいけないというようなことで、学期中にどんどん手直しをしていかなければならない。ですから学生には、「今はこういうことでシナリオを書き、授業を進めていくからそのつもりで勉強して欲しいけれども、状況によっては、悪いけれどもシラバスは途中で書き換えることになるよ。だから、シラバスどおりでないと後で苦情を言わないでくれ。」とっております。

ただし、言い訳がましくなるのですけれども、勿論最初は、「これは学生との公約で、こういうふうに授業をするから受けたまえ」、あるいは「登録をした以上はその線で勉強してもらおうという契約を交わして授業をするのだから、契約違反にならないように」ということをしょっちゅう申しております。

ICUでは、一旦科目の履修登録をすると、全て単位数のカウントに入ります。つまり、期末試験を受けなかったり、あるいは受けても成績が不可であれば、大抵の大学ではそれは記録に残りませんけれども、成

績処理にそのまま載せますので、平均点のカウントをするときにも当然入ってきます。ですから、学生がむやみやたらと10何科目も登録するようなことはさせませんし、また学生もしません。私は先日ある学会で、新しい日本語を覚えました。「振り逃げ」という言い方があるそうですね。登録を沢山して最後には逃げちゃうという意味だそうです。ですからシラバスに、約束の内容という意味合いを持たす必要があると思います。

大きな、電話帳みたいなシラバスを作っている大学がありますけれど、あんなものを持って学生は通学出来るわけではなし、必要な時に必要な所だけを見れるような形で渡すべきだというのが私の持論です。ただ電話帳の良い所は、あれを家へ持ち帰りますと、息子や娘はこんな先生でこんなに勉強しているのだということがわかって、親が授業料を出してくれる。宣伝効果ですね。ですから、これから学生が少なくなって募集をしなくてはならないような時代になってきますと、宣伝効果として良いのかもかもしれませんけれど、本来シラバスというのは、そういうものではないはずだと私は考えております。

それから4番目は、これはもうどこでもおやりになっていらっしゃるんですが、「学生による授業評価」です。今日の資料の4枚目に、非常に熱心にFDに取り組まれている東海大学が発行している「FDニュース」というものがあり、私にも寄稿してほしいということで書きましたものをお付けしてありますが、先ほど申しましたように、本来授業評価というのは同じような立場にある同僚に自分の授業ぶりを評価してもらい、それを補充する意味で学生諸君の意見も聞き入れたいということであって、決して学生による授業評価だけで判断してもらっては困るということなのです。

この一番いい例が、アメリカでコンシューマーズ・ムーブメント、消費者運動がさかんになってきた時、学生にも消費者としての権利があるから、先生を評価することは当然だということから、授業評価が流行ったのですけれども、その結果何が起こったかということ、州などの教育予算がカットされ、先生をくびにしなければならなくなった時、一番無難なやり方は、学部長が、学生評価の悪い先生から順にくびにしていくというものです。本来ならば、ピア・アセスメントをし

て、同僚たちの意見を聞き、仮に学生の評判が悪い先生であっても、大学としてあるいは学部として、貴重な先生だから残さなくてはいけないという判断を学部長がしなくてはいけない場合があるのですけれども、それが出来ない時、学生のつけた点だけでくびを切ってしまう。私の友達にもその犠牲になった人が何人もおります。

それが何をもたらしたかと言うと、先生達がみんな学生におもねり、良い点をつけるというグレード・インフレーションがあらわれました。特に財政の厳しい州立大学でそれが起こりました。その結果、成績は皆AかBしかつけないということになり、卒業生を迎え入れる企業や大学院では、もうあの大学の成績は意味がない、信用出来ないということで、今度は大学全体の信頼を失ってしまったのです。そうしたことから、良い大学ほど、成績をもう一度厳しくつけなくては社会の期待に応えられないということで、風がまた反対の方に吹き、成績をきちんと厳しくつけてこそ初めてその大学の評価が維持出来るのだということになっております。企業の人達に言わせれば、合格か不合格かしかつけられない先生は、パスした人間の内、ぎりぎりではしかパス出来なかった人間と、非常に優秀な人間とを見分ける目がないということになるわけです。

ですから、合格か不合格の判定は、これは教科目によりますけれども、本当に学生の人格を尊重するならば、やはりそれなりの責任を持って教師が成績をつけるべきだと思います。しかしながら教育というものは、59点だから不合格で60点だから合格だとか、89点だからBで90点だからAだというようなつまらない点数の問題ではなくて、知識の量も大切ですけど、知識をどう運用するのか、理解力、洞察力、そして応用力やそれが他の領域とどういう関連があるかのという広い視野を持てるようにすることではないかと思います。

これも私の持論ですけども、教育とは、そもそも質的評価であるべきだと考えます。しかし、それを分かりやすく、相対的に示すために、例えば優を4、良を3というふうにグレードづけることも一つのインスティテュートとして止むを得ない方法であり、必要にせまられて数量化というものが起こってきたのではないだろうかとは私は考えております。教育学の先生た



ちは、すぐソーンダイクの「存在する物は、なんらかの量をもって存在する」といういわゆる教育測定学の話を持ち出しますが、これは、客観性をもつ評価をということで始まった点数評定の仕方なのですけど、今も申しましたように、教育効果あるいは学生の立場から言えば、学習した成果を評価してもらう時に、ただ点数を足し合わせて割る、そんなものであってはならないし、私たちはそのところをどう判断するかということだと考えます。しかも、それは独りよがりであってはないので、同業の先生たち、学部、あるいは全学の教授会の合意の下に、一体どのような分布で、どこを目安としておけばいいのか話し合い、そして学生の励みになるように、成績というものはつけないといけないのではないだろうかと考えています。

5番目に「研修ワークショップ」と書いておきましたが、いろいろな課題をワークショップでとりあげることができます。思いつくままに書いてみましたが、要点だけお話させていただきたいと思います。

まずは、どうやってカリキュラムを構築するかという問題です。これはお手元のプリントの図2を見ていただくとお分かりかと思いますが、大学というところは何をすべきなのか。そして学部には、どういう固有の教育方針があり、それに従ってカリキュラムがどう構築されているのか。また、そのカリキュラムの中のコースや専攻といった授業科目のグループの中で、一つ一つの授業の計画案がどういうふうにつくられていくのかということです。

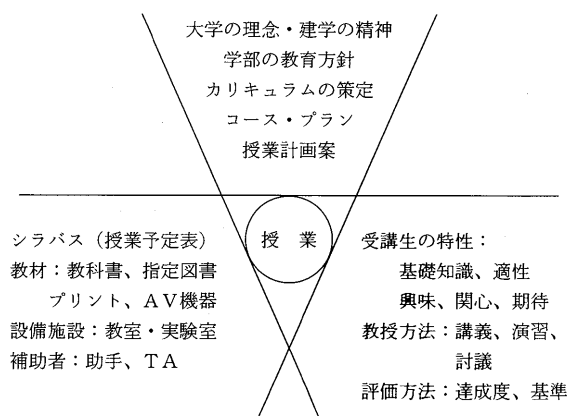


図2 授業改善に向けての視点

その実践活動が授業です。ここでは、主として物理的な条件をとりあげてみたのですが、果して学習しやすいような良いシラバスができていないのか、それにふさわしい教材、教科書などがあるのか、教室はどうか、あるいは支援をしてくれる補助者がいるのかどうか。そしてそこに入ってくる学生たちの基礎知識は一体どうだろうか。彼らの興味、関心、それから大学に対する期待はどうか。こういったようなことを勘案しながら、講義形式の授業がいいのか、あるいはゼミ形式の演習がいいのか、ディスカッションをどういうふうに導入したらいいのか。そして、こういう教授方法を考えながら、学習の成果を一体どういうふうに評価したらいいのか。どれだけ伸びたかという達成度をみるのか、あるいはどうしてもここまで達成しなくてはならないという基準に到達したかどうかをみるのか、絶対評価か相対評価なのか、というように、いろいろな問題がここへ出てきているのではないかと思います。そういうことをお互いに話し合ったり、研究するのがカリキュラムの問題で、それが教授法の改善などに引きつがれていくのではないかと思います。そこで、試験問題の作り方や成績のつけ方なども、話題の一つにとりあげたわけです。

そこで、このことだけは申し上げておきたいのですね。

授業をどう設定するかという時に、私もしょっちゅう失敗しているのですが、一つのカリキュラムにおいて、この学年のこの授業科目ではこういうことをしましょうと、その内容について同僚と打ち合わせをいたします。そこで、私が授業する番になった時に、ではどういうふうに自分流に、その方針を授業に展開させるのかそれなりの努力をするわけですが、なかなか自分の授業がカリキュラムどおりにはまいません。だんだんずれてまいります。場合によっては一人よがり、ほんの一部しか重複しない場合がある。そうしますと、そこに来ている学生がどういう学習をしてもらえるかが問題です。私の足りないところを補って、カリキュラムに基づき、教科書や参考書などで学習する努力をしてくれたならば、私のまづい授業も救われるわけですけど、下手をしますと、カリキュラムには無い、脱線した所に興味をもって、そこを一生懸命学習

するということも起こりうるわけです。そうすると、彼らが学んだことが、必ずしも大学のカリキュラムが目指したことでない場合が出てくる。そんなことも懸念されます。

重要なことは、いかにしてこの三者をうまく調和させていくかということで、そういう努力を学生もしなければいけないし、私たちもしなければいけない。そして、そもそも最初に作ったカリキュラム自体に無理がなかったのか、こういう検討も我々のFD活動に必要ではないかというふうに考えております。しかも、大学の授業というものは刻々と変わっていくものです。1週間に一度の授業ですと、先週何を勉強したかということをもう一度思い起こさせるのにちょっと時間がかかってしまいますので、ICUでは週3回の授業スケジュールを組んでいました。導入の重要性、すなわち本題に入る時に、学生一人一人が、今までの授業で得た成果を確かめ、そして今日の授業に対する心構えを理解させるか、これが私たちの腕のみせどころなんですね。今の学生に予習、復習をしろと言ってもなかなか無理なことですから、自分の授業の中でそれをしてやらなくてはならない。しかも、1学期の始めの方と終わりの方とではやり方がかなり違ってまいります。本来ならば、履修登録をする前に、シラバスであるとかアドバイザーのガイダンスを通して、きちんと指導されておれば、割合我々のシナリオどおり授業を展開させていけますけれども、それがなされていない学生を相手にした時、授業中にそういう軌道修正をすることは大変です。けれども、それをせざるを得ない。

そして、先ほどお話ししましたように、期末試験において、学生たちの学習効果がチェックされると同時に、私たちの授業の善し悪しもここで学生たちの目を通して評価されます。教えたはずの事柄が少しも身についていないということは、こちらの教え方がまずかったということです。そこで、どうやって彼らの誤りをフィードバックしてやるかが問題です。本来ならば、学期中に試験をして、最後のフィードバックをもって学期の終わりとしなくてはならないのですけれども、どうも日本の学期制度で期末試験の週というのは、もう学生と顔を合わすことがなく、その後のやり取りができないのです。

そこで、私どもは図3を基に、どういう事前の広報活動をして、その大学に相応しい志願者に選抜の機会を与えたのか。それから学生はゆくゆくは卒業し、同窓生として自分の学生生活を一生評価していくわけですが、それに対して、私たちは一体どのような配慮が必要なのだろうかと考えます。そして、今卒業していく学生たちが、実際に大学時代の学習を生かすのは、これから恐らく10年以上先のこと、紀元2010年～20年頃のことだと思いますが、その時にはもう役に立たないような授業をしていたのではいけないので、内容もさることながら、その時に通用するものの考え方であるとか、学問に対する姿勢といったものが教養教育の中核でなくてはならないということで、我々はカリキュラムを考えようではないかと思っています。

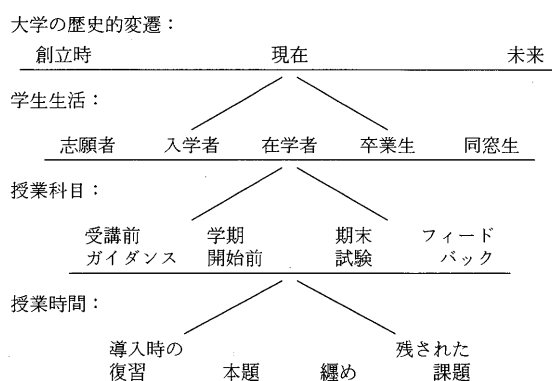


図3 授業分析研究課題の時系列

よくFDを口にしますと、「原という男はもう研究者として墮落した。他にすることが無いからFDなどに凝っちゃっている。」なんて悪口を言われますけれども、それに反論するためには、学会で、彼らに負けないだけの研究活動を示さなくては、このFDの話も説得力を失ってしまいます。そういう意味において、大学に勤めている以上は、やっぱり研究活動は大事です。それから、今申しましたように、入学者選抜についてや、新入生のオリエンテーションについても、忙しいなどおっしゃる先生がいたら、4年間預かる学生たちなのですから、最初がいかに大事かということをよく理解していただくために、今度は私たちがそういう先生たちのオリエンテーションをしなければいけ

ない。多少手遅れかもしれませんが、この点を新任の先生たちにしっかりと理解しておいていただければ、一番効果的だというふうに考えています。

私は次の点をちょっと強調したいのです。それは「学内行政への参加」についてですが、中には、キャンパス・ポリティクスと称して、誰を学長に選挙するかとか、あの人は我々の利益代表として都合がいいから学部長に推挙してやろうとか、そういうふうな受け取り方をする方もおられるのですけれども、一体私たちの教授会の権限とは何なんだという問題です。教授職あるいは教授団のメンバーが集まる教授会で、できることとできないことを我々がしっかりとわきまえているかどうかということです。これは、FDであまり話題になっておりませんが、是非取り上げていただきたいと考えております。

それから、こちらにはおありかどうか分かりませんが、教職員組合の仕事のことです。これも、組織として、あるいは同業者、すなわち一緒に働く仲間同士として、行政を少しでも民主化するために、どういう組合のあり方がこの大学に相応しいのかということも、論議すべきではないだろうかと思えます。場合によっては、不当な取り扱いを受けた時に、どういうところで苦情を処理してもらうか、いわゆるオンブズマン制度ですとか、あるいは学内での裁判という問題も出てきますし、学外にそれを持ち出すことの是非というようなことも、これからの大学教員としては、一応心掛けておかなくてはいけないことだと思います。そして、へんな意味での任期制というようなことが、もしも採用されたときには、この辺の問題をどう処理すべきかということを押さえずに、ただ一方的に賛成や反対するのはいかがかなと思っています。そういうことで、私は非常に関心をもっておりますし、このFDの内容を膨らませたいと考えております。

あとは、ちょっとはしょってお話ししていきたいと思えます。ICUで試みましたがFD活動の6番目は、「教授ガイドブック」です。これが先ほどのM.I.T.の“YOU AND YOUR STUDENTS”に当たるものですが、例えば新潟大学何々学部であるとか、それぞれの先生方が、ご自分の所属部局に合わせてお作りくだされば一番いいのではないかと思います。これに

モデルはありません。どこの大学にも通用するようなものはありませんので、当事者の方々が考えくださり、自分たちで作っていただく必要があるだろうと思います。

それから、7番目の「優秀教員の顕彰」は失敗いたしました。諸外国でいう“Teacher of the Year”のことで、その年に非常に良い研究業績をあげた方が、学会でその表彰を受け、評価を受けるというのですが、日本では素晴らしい授業をされた方が誉められる機会が無いのです。これが、諸外国ですと、学部長がボーナスに色をつけるとか、昇格を早めるとかいろんな手法をもって、いい授業をしていただくようにする手段がありますけれども、日本ではサラリー・スケールもかっちり決まっておりますし、一生懸命授業に努力された先生も報われる場所がございません。そこで、何とかしてそれを、我々同僚でもって励ましてやると言ひましょうか、それをきっかけとして、若手の先生たちに、努力すればこういうふうに認められるのだという機会を設けようということで試みました。しかし、どういうふうに学生側の代表と教授側の代表とが一緒になって該当者を選ぶのかというところで合意が得られず、結局成功しませんでした。

私が客員教授で教えるにしておりますコロラド大学では、教授会の先生方が、研究費の1%を拠出して、この“Teacher of the Year”という制度を毎年続けておられました。日本でそのまま通用するかどうかは別としても、我々は、ロコミでもいいから同僚の素晴らしい授業は誉めるように努力することがFDとして必要ではないだろうか、そういうふうに考えております。

最後に、「単位単価の導入」ということでお話しさせていただきます。これは、私学と国立とでは大分事情が違うかもしれません。学生たちに勉強する気を起こさせるために常々言っていることなのですが、彼らの全学費納付金を、卒業に必要な124単位で割って、1単位当たりの単価を出します。そうしますと、大体私学の平均的なところで毎年100万円ぐらいお金がかかりますから、4年間で400万円と考えますと、1単位が3万円ぐらいに当たるわけです。1単位という授業はあまりなくて、大抵2単位ですから、学生に「1

つの授業科目が6万円に当たるんだよ。10回の授業だと、1回6,000円で、授業をさぼってアルバイトへ行ったら、何の得になるのかい。」と言うんです。

国立大学では、そのところはもっと違うかも知れません。けれども、今度は逆に、先生方の場合はどうなのでしょう。各学部ごとに概算要求をなさっていらっしゃるんですけど、その総額を、履修している学生数で割る、あるいは、開講している授業科目数で割れば、授業で一体どれだけ税金をお使いかということがお分かりになるのではないのでしょうか。こんなことを言って甚だ失礼にあたるかもしれませんが、私たちはそんな手段を講じてでも、学生たちにも先生方に対しても、それぞれ意識を高めていただきたいと願っております。そうでないと、口では社会に対するアカウンタビリティとか、なんとか偉そうなことを言いますが、世間からは、なんと大学の先生ほど楽な仕事はないのではないかとよく云われます。学問という趣味と実益とを両立させている商売は他にないわけですから。そういう意味では、社会の風がこのままほっておくとは思えません。そこで、私たちはきちんとえりをただす必要があるのではないかと思います。

教員については授業負担の問題がありますので、私は授業量指数ということを提案しております。私学では大体、各学期6コマを持つというのが我々の常識になっております。そういうことから単純に担当する単位数と受講者数をそのまま掛け合わせますと、数百名が受講する講義と十数人のゼミを持っていらっしゃる方とでは、あまりにも違いが出てきますから、なんらかの係数を掛ける。そしてそこに、学生による授業評価を加えます。それは、教師としての資質を評価するものとみるのではなく、彼らが授業を受けて、どれだけ満足したかという満足感と受けとめれば、私たちは素直に彼らの意見を聞いてやれるのではないかと。そういう意味において、学生の満足度を係数に入れる。何も数字に直すことがいいことではありませんけれど、一体どれだけ私たちは、教育活動で仕事を果たしたかという一つの指標みたいなものを出してみようという試みを、今私は亜細亜大学でお勧めしているのですけれど、なかなかのってくださる方は少のうございます。恐らくこれも失敗でしょう。ですけれども、なぜ失敗するの

か。それについて『一般教育学会誌』に、FDを邪魔する原因はどこにあるのか、これを徹底的に究明することによって、できることは何かを見ていくことが可能ではないかということを書きました。

もう一言だけ申し上げますと、FDというのは、大げさに言えば一種の私たちの意識革命です。要するに、先生方は研究者としての意識を非常に強くお持ちだけれど、教育者としての、教育をする専門職としてのプロ意識は案外薄い。これは、小・中・高校の先生方と比べてみると、大学の先生には極めてそれが希薄です。ですから、やはり、FDというのは、「私たちは研究者であると同時に教育者だ」という意識を持つことだろうと思います。

それから、このFDを少しでも前進させるためには、いろいろな意味での環境整備が必要です。こちらは極めて素晴らしい自然環境に恵まれていますし、キャンパスなどの物理的な環境も素晴らしい。これは、他の大学の者にとってはうらやましい限りです。問題は、私たち教員の心理的な環境ですね。これを整備することが、FDの一つの要ではないだろうかというふうに思います。例えば、学長さんと会うことはめったにないかもしれませんが、学部長さんが廊下ですれちがった時、あるいは食堂で顔を合わせた時に、「誰々先生、学生から聞いたら、あなたの授業は面白いんだそうですね」なんて一言声を掛けてくだされば、その先生は、次の授業からものすごく頑張られるだろうと思うのです。そういったような、お互いに心のつながりをもつ環境作りが、授業をどうするかとかOHPの使い方がどうだというような小手先の問題以前に重要でないだろうかと思います。

そして最終的には、制度改革にまで持っていくという努力をしないといけないということです。そもそも大学設置基準の改正によって、いろんな試みが可能になった筈です。ですから、通年制からセメスター制にとか、あるいは時間割の編成にしても、それぞれの大学でいろいろな試みが少しずつ行われています。制度上の改革についても、FDの一つの目標として、是非試みて、うまく行かなければ何度やり直してもいい。私はそんなふうに楽天的に考えております。

そもそもFDなどということをお口にする自体、

他の職業であれば、まことに恥ずかしい次第ですね。今頃になって自己点検をして、そして自分たちの資質を磨きましょうなんていうことは、先生稼業だからこそそんな悠長なことがいえるので、本来ならば、そういうことは口に出すべきことでない。それならば、このようなことを自慢めいてお話しするのは、よほどの大馬鹿だと自分で承知しておりますけれども、いきなり何もかもうまくいくはずがありませんから、まずそういう意識を持つということで、私流の言い方をすれば、先ほど学問が趣味で、そして実の伴う大学教師になったんだから、今度は大学教師として必要とされている授業も趣味にして、一生涯かけて自分の趣味の幅

を広げよう。その意味で、何かできることをこつこつと改善していく。そういうボトムアップのFDということを考えれば、同僚が集まり、次いで教授団として、みんなで何かできそうなことを自発的に行うFDの運動になっていきはしないだろうかと思います。その前にお一人お一人の先生方が、みんな自分で何かできるか、そのことを考えていただくことから始めましょうというのが、私がおこがましくこういうことを口にする本当の気持ちでございます。

時間をオーバーしてしまいご迷惑をおかけしましたので、これで終わらせていただきます。御清聴ありがとうございました。