

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-01-22

<報告>法政大学 第8回FDシンポジウム 「教員・職員の職務からみた教育改善：新 たな展開を目指して」

(出版者 / Publisher)

法政大学教育開発支援機構FD推進センター

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学教育研究 / Journal of Hosei Educational Research and Practice

(巻 / Volume)

2

(開始ページ / Start Page)

131

(終了ページ / End Page)

159

(発行年 / Year)

2011-03-31

「教員・職員の職務からみた教育改善 —新たな展開を目指して—」

2010年10月9日(土) 13:00~16:30

法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 5階S505教室

◆パートI 13:10~

基調講演

「教員・職員の職務からみた教育改善」
—新たな展開を目指して—

圓月 勝博 氏 (同志社大学、文学部教授)

司会 初めまして。法政大学の事務職員でFD推進センターFD推進プロジェクトメンバーの佛坂と申します。

さて、本日のシンポジウム、「教員・職員の職務からみた教育改善」というタイトルになっております。そのタイトル通り、パートIIでは、学内外で活躍されている教職員の方々にパネルディスカッションをお願いしております。

そこで、パートIでは、FDに造詣の深い同志社大学文学部教授圓月勝博先生をお招きし、基調講演へのご登壇をお願いしております。

圓月先生は現在、同志社大学で一貫教育委員会の委員長をお務めの他、日本私立大学連盟、大学基準協会、大学コンソーシアム京都、大学教育学会など、教育界において、数々の教育の要職に就かれご活躍中でございます。

また、本学FD推進センターでは、圓月先生が同志社大学の教育開発センターの所長をお務めの際に、2006年にFDシンポジウムにお招きしたことがあります。ずっとご縁をいただいております。

本日のご講演内容ですが、お手元のレジュメを拝見してもわかります通り、大学の理念、大学の教員像、職員像、学士課程の教育改善といった流れで、国際交流センターの職員である私から見ましても、大変興味深い内容となっております。

おります。

それでは圓月先生、ご講演、よろしくお願いいたします。

圓月 ただ今、過分のご紹介をいただきました圓月と申します。

本日は川上先生の方から「明るく実りのある企画にしたい」ということで、お呼びいただきました。勝手に、「明るく」の部分は私の担当で、「実りのある」方は沖先生以下と思っております。FDというと、ともすると構える方が多いのですが、日頃の仕事を笑って振り返るようなおつもりで、気軽に聞いていただければ幸いです。

先ほども紹介いただいた通り、タイトルとしては、「教員・職員の職務からみた教育改善」。FD(ファカルティ・ディベロップメント)とSD(スタッフ・ディベロップメント)の関係が話題の中心になりますが、本日は、職員の方もたくさん来ていただいているようですので嬉しく思っています。

本日の講演の内容、50分ほどいただいておりますけれども、おおまかに4部構成を考えています。

最初は、「大学の理念」という見出しをつけて、大上段に構えてみました。ご専門家の藤田先生などもおられますので、少し気がひけるのですが、学問的な話というよりは、アイスブレイキングと考えていただければ本望です。

2番目と3番目の話題は、「教員像の変容」と「職員像の変容」とペアにしてみました。私たちが持っている教員像や職員像が変革を求めら

れているということをお話したいと考えています。

最後は、月並みですけれども、2年前に出ました中教審の答申以来、大学改革のキーワードになっております「学士課程教育」についてお話をし、「実りのある」パネルディスカッションの露払いをできればと考えております。

「大学の理念」の歴史性

大学の理念というと、日本人は19世紀ドイツのフンボルト型を念頭に置いておられる場合が多いようです。

法政大学の起源は、本当は少し違うところもあるのだと思います。創立に大きな貢献をなさったボアソナード氏は、パリ大学、19世紀後半のフランスのパリ大学をモデルにしておられるからです。法曹や工学の専門家養成を目的とする大学の理念が背後にあります。大学の理念といっても、決して一枚岩ではないのです。

要するに、明治の日本には自前の大学の理念も制度もなかったもので、よくわからないままに、30年以上が過ぎていきました。一般には、1919年に施行された大学令によって、大学の法的根拠が規定されたと言われていています。それまでは、ドイツやフランスやイギリスやアメリカなどの西洋諸国から、異なった大学の理念を適当に継ぎはぎしながら移入していたわけです。

フンボルト型理念

その時に、一番大きな影響を持ったものがフンボルト型理念です。「学問の自由」と「研究と教育の一体化」というのがキーワードだといわれています。すなわち、大学は国家権力などに介入されることなく学問自体を追求するところなのであるという考えです。本当に国家権力から自由であったかどうかは、色々な議論があるところですが、学会発表ではないので、本日は深入りしないことにします。

明治維新後の日本が最も有効なモデルと考えた国は、新興国のドイツ（プロイセン）です。

その近代化の原動力となっているらしい大学の理念を日本も学ばなければということで、フンボルト型が大学の理念の基本となったと考えて、大きな間違いはないでしょう。

森鷗外などが行ったのも、フンボルト型の本家であるベルリン大学です。私は英文学が専門ですので、実は夏目漱石に大きな思い入れがあるのですが、近代日本の国際的知識人の一般的モデルとしては、やはり森鷗外にかなわないという感じがしています。

フンボルト型理念においては、ピラミッド型の頂点に教員が存在して、さながら研究をしています。学生は研究する教員の後姿を追いかけながら、自分自身も研究者を目指し、その上下関係自体が教育活動になっているというピラミッド型の図式です。

もちろん、職員もいるのですが、影のような存在として大学の運営等を裏方として支えていく存在です。社会もこのピラミッドを後ろで支えていて、大学は新興国ドイツの工業化や軍事化への人材供給源になっていました。にもかかわらず、「学問の自由」が旗印とされるという構造です。

日本の帝国大学等に関しても、「学問の自由」を謳いながら、近代日本の建設と密接な関係があったことは明らかです。もちろん、私の属している同志社大学や、法政大学のような私立大学に関しても、事情はほぼ同じでした。さきほど触れた大学令等の法令等による様々な規制と引き換えに、様々な優遇措置を受けて来たことは否定できません。

フンボルト型理念の特徴

フンボルト型理念において、教員は自由を保証される代償として孤立しがちです。「象牙の塔」という言葉に象徴されるように、俗人を寄せ付けない研究室が教員の世界になります。ある意味で、これは今でも大学教員理想であり、FDに対してアレルギー反応を示される方も多くは、この理念を大事になさっているのではな

いかと思います。学生や社会の意向に配慮しなければならぬことを屈辱のようにお感じになるのです。

しかし、学生の進学率が上がっていくと、大学自体が変質してきます。進学率が15%以下のときには、大学に行った時点で、エリートであることをほぼ約束されています。ですから、成績などにはあまり神経質になる必要はなくて、エリート文化の中に身を置くということに価値がありました。というものなんかを再生産していく。この考え方は、つい最近まで大学院教育においては一般的でした。しかし、大学院進学率も、近年、理工系を中心に急速に高まり、昔ながらのやり方では後継者養成がうまくいかなかったことは、多くの教員のストレスの原因の一つになっているように思います。

学部においては、状況はさらに激変しています。先ほどの加藤先生のお話にもあったように、学生自体が大きく変容しています。昨年、4年制大学だけでも進学率が50%を超えたことが話題になりました。つまり、18歳の二人に一人は大学に進学する時代になったのです。大学生は選ばれた人間という大前提そのものが成立しなくなっています。

このような状況に対して否定的な感情をお持ちの方もおられるのですが、私は基本的に肯定的な感情を持っています。私も生まれるのが30年早かったら、大学に進学したかどうか、ギリギリの階層かと思います。こうやって、とりあえず人さまの前で偉そうに話をさせていただいて、人生を楽しませていただけるようになったのも、大衆化のおかげと理解しています。

大学の大量化は、前向きに受け止めるというのが私の立場です。もちろんデメリットもたくさんあることは、十分承知していますが、むしろメリットを拡大することを考えてみようという姿勢を持っています。

このように、大学が変わってきた時、大学職員像というものも変わっていかねばならぬのではないかと考えております。フンボルト

型理念においては、職員は「見えない職員」であることが基本でしたが、これからは「見える職員」として、積極的に教育活動に関わる姿勢が必要になると考えています。本日の大きなテーマの一つとして、「職員像の変容」を挙げたのは、そのような問題意識を私が持っているからです。

ユニベルシタス（ボローニャ）型理念

大学理念は、一つではありません。理念を語るときには、その起源をどこまでさかのぼるかによって、さまざまな物語が創り出せます。本日、私は大学の起源を11世紀までさかのぼってみて、ボローニャ大学のユニベルシタス型理念を提出して、フンボルト型理念を相対化してみたいと考えています。

ユニベルシタスというラテン語は、法政大学と深い関係があります。人文系の学問を専門としている私にとって、法政大学出版局のユニベルシタス叢書は、若き日の憧れだったからです。学生だった頃、ユニベルシタス叢書には、綺羅星のごとき学術翻訳書がずらりと並んでおり、わずかな小遣いをはたいて購入して、自分の本棚に飾っていました。そして、いつの日か、自分も訳者として名前をつらねたいというのが一つの夢でした。

自慢話をしてはいけないという話を後ほどしますが、その前に自分の自慢話をしておきます。私の夢は見事に実現しまして、ユニベルシタス叢書には、共訳ですけれども四冊ほど訳書を出させていただいています。刺激的な世界の学術書を集めるユニベルシタス叢書人脈に加わることができたことは、研究者としての私の最大の誇りの一つであり、本家本元の法政大学の皆様にもユニベルシタス理念について、もう一度考えていただきたいと思って、本日の話を準備させていただいた次第です。

ユニベルシタス叢書の出版方針が、ジャンル・分野・国籍を問わず、知的な読者が求める学術書を提供するという柔軟なものであるよう

に、ユニベルシタスと呼ばれていた頃の大学にも、現在の私たちが信じているような枠組みはありませんでした。ユニベルシタス型理念について、想像力をめぐらしてみることは、大学に関する固定概念を疑ってみることにつながるでしょう。

ユニベルシタスと呼ばれる大学の起源について本気で語り始めると、話が長くなりそうなので、誤解を恐れず簡単に説明すれば、次のようになるでしょう。教会では語ることはできないことを語るために、教会の外で新たな知識を語り始めた人がいました。辻説法のようなものです。すると、知的好奇心にあふれた人たちが集まってきます。そして、話が終わったあと、帽子か何かを回すと、話がおもしろければ、お金を入れてくれる人がいたことでしょう。逆に、話がつまらなければ、誰もお金を入れてくれず、やじり倒されたり、時には殴られたりして、退散することになります。最近の学生が教えるににくいという方もおられますが、これに比べればかわいいものです。そして、固定客をつかんで、無傷で生き延びた者が場所を決めて、定期的に話をするようになったのが大学の起源なのです。

話が終わったあと、帽子を回してお金をいくら入れてもらえるか。これはひょっとすると、現在の授業評価アンケートと一緒にじゃないでしょうか。FDは大学のあるべき姿から外れているという方がおられるのですが、あまりしつこくおっしゃる方には、大学は授業評価アンケートから始まったのだと私は言うことにしています。

教会の中で言えないことを言って人を集めていると、教会などからいやがらせや弾圧を受けます。そこで、おもしろい話をしたり聞いたりする権利を守るために、話をしている者と話を聞いている者が団結します。ユニベルシタスは一般には「組合」と訳されたりすることもあるのは、このような事情によるものです。学問を語る権利を守るために、自主的に共同体を作っ

たのが大学の起源なのです。学説はいろいろあるのですが、ユニベルシタスが確立したのは、11世紀から12世紀あたりと言われます。やがて、神聖ローマ皇帝やローマ教皇もユニベルシタスを認めざるを得なくなって、大学という制度ができたのです。

ユニベルシタス型理念の特徴

ユニベルシタス型理念を持ち出してきた理由は、大学というものを原点に立ち戻って考えてみたかったからです。もともと、大学には、教員と職員と学生という区別はなかったのです。自分の力で客を集められる人物が教員です。学問に興味はあるけれども、自分の力では客を集めることができない人物は、客を集められる人物の世話役をしながら修業を積むこととなります。現在の准教授とか助手あるいは職員のような役割でしょう。世話役や聴衆の中で、「圓月なんかよりも面白い話ができる」と思う人物は自分で話を始めて、そちらの方がたしかに面白かったら、その人物が「先生」になっていく。すなわち、教員と職員の職業文化や、教職員と学生の社会的分化は、大学にはなかったわけです。

最近、〈学びの共同体〉という表現がよく使われますけれども、大学はたしかに教職員と学生が一体化した共同体だったのです。これに加えて、オックスフォード大学の起源を話すときには、「ガウン」と「タウン」の対立と野合もよく話題になります。大学に人が集まるようになると、教会という権威との取引に加えて、地域社会とのさまざまな駆け引きも避けられなくなります。要するに、大学の「学問の自由」と呼ばれるものは、聖俗両方の別種の共同体の介入を粘り強く押し返したり、巧みに利用したりしながら、微妙なバランスで創り上げられていったのです。決して、アプリアリなものとしてあったわけではないことを銘記しておきたいと思います。このあたりのイメージを図式化しておいたので、ご参考までにご覧下さい。

このあたりで、ユニベルシタス型の理念の特徴として、4点を挙げておきましょう。

1番目は「干渉する社会」です。現在の大学改革に反発を感じられておられる方は、本来、学問は社会に干渉されないものという前提をお持ちのようです。しかし、大学も社会の中で歴史的に形成されてきたものなのです。ですから、社会と丁々発止とやりあうことを放棄してはいけないと思います。

2番目は「離合集散する学生」です。現在の日本の大学は、講座制などに代表されるように同質学生囲い込み型で、あらかじめ明確な学問的動機と基礎学力を持った学生が4年間ずっと同一大学の同一学部にて在籍することを前提にしています。この前提自体を一度根本的に相対化してみないと、現在のグローバル化とユニバーサル化には対応できないでしょう。ちなみに、グローバル化とユニバーサル化については、後ほどもう一度説明をさせていただきます。

3番目は「学生のニーズに依存する教員」です。FDの主眼は、一言で表現するならば、学生の視点に立って大学教育を考え直してみることですが、このようなFDに対して屈辱感をお持ちの方は、結構多いようですが、学問も社会的需要があって成立するものです。需要と供給の利害調整をしたたかに行なうたくましさは求められています。

4番目は「学生および教員と不可分の職員」です。先ほども申し上げたように、学生と教員あるいは教員と職員の区別は、もともとあってないようなものだったのだと思います。教員と職員が協働することに反発する方も少なくありませんが、FDとSDがともにできることは、たくさんあるのだと私は考えています。

本日、ユニベルシタス型理念などを持ち出して長々と話をしたのは、大学の起源にはFDとSDがあるという新たな物語を語ってみたからです。私もポストモダニズムの洗礼を受けた文学批評家ですので、あらゆる物語が虚構であることは十分承知していますが、現在の大

学を考えるときには、フンボルト型理念の物語よりは、ユニベルシタス型理念の物語のほうが学ぶところが多いと確信しています。

大学教員像の変容

ここから、最後の「学士課程教育の構築に向けて」（中央教育審議会答申 平成20年12月24日）の話に移ります。これについては耳にタコができるほど既にお聞きでしょうから、内容について網羅的な話をするつもりはありません。この答申の目次を書いておきました。ご確認ください。

本日の企画が最も大きく関係するのは、第3章の「学内の教職員の職能開発」です。本日のテーマであるFDとSDが「学士課程教育の構築」に不可欠のものとして位置づけられています。基調講演者として、「FDとSDの目的とは何か」と問われたら、まず、「学士課程教育の充実に努めるということ」とお答えしたいと思います。

「学士課程教育の構築に向けて」を読みますと、大学教員像の変容について、なかなか洒落たことが書いてあるので、引用しておきます。

「ユニバーサル段階を迎え、大学が多様化し、大学とは何か問われるのと同様、大学教員とは何かも自明ではなくなっている」。

「自明性の喪失」という表現は、一昔前、現代文化のキーワードとして流行しました。中教審の委員あるいは文部科学省の官僚にも、現代思想にかぶれた人がいることを知って、ちょっと親しみを感じたわけです。中にもおられたようで。大学の教員も、“自明性を喪失”しているのだそうであります。既成の大学教員像をいったん白紙撤回してみることこそ、FDとSDの出発点であることを確認したいと思います。

大学教員像が急速に変容している背景には、中教審答申が指摘するように、グローバル化とユニバーサル化があります。これについては、

ユニバーシタス型理念の「離合集散する学生」に関連して先ほど少しだけ触れておきました。

グローバル化については、あらためて説明する必要はないでしょう。日本の大学改革を語る時、EUのボローニャ・プロセスあるいはエラスムス計画がよく参照されますが、あれも国境を越えた新たな高等教育システムを提案するものです。最近、「授業15回問題」が多くの大学で論じられていますが、あの問題の根底には、学習時間中心主義の単位制を整備して、学歴資本の通貨統合を行なおうという意図があります。日本でも、留学生30万人計画が大きな話題になりました。もっと身近なところでは、英語で授業をする必要性が話題になって、不安を感じておられる方もおられるでしょう。

大学のユニバーサル化とは、わかりやすく言えば、大学の大衆化のことです。大学教育論において、非常によく言及されるものにマーチン・トロウの図式というものがあります。進学率15%以下はエリート大学、15~50%はマス大学、そして、50%を超えるとユニバーサル大学という風に大学を3段階に分ける考え方です。2年前、日本の大学進学率は、4年制大学だけで50%を超えて、本格的なユニバーサル段階に入ったことは周知の事実かと思えます。

理想の大学教員像

これだけ大学進学率が変われば、大学教員の役割も変わります。そして、理想の大学教員像も知らぬ間に変わっていることを自覚したいと思います。

エリート大学の目的は、エリート文化の規範を提示することでした。したがって、理想の大学教員像は、エリートの知的リーダーでした。エリート大学における理想の大学教員像を鮮やかに示した最後の人物は、丸山真男だったと私は思います。戦後のリベラルな思想に大きな共感を示しながら、高邁な理想を格調高い文章で語り、政治的立場や学問分野を超えたカリスマ性を獲得しました。

日本の大学の歴史において、丸山真男の人生が面白いのは、彼がエリート段階からマス段階の過渡期にいたからです。すなわち、大学進学率が15%以下であった大学紛争初期には、理想の大学教員としてもはやされたのですが、大学進学率が15%を軽く超えた大学紛争後期になると、時代遅れの日和見主義的エリートとしてつるし上げられて、定年を待つことなく、大学を去りました。大学教員の一つの理想像の栄光と転落を一人で体現なさっている点に、私は歴史的興味を持っています。

マス大学の目的は、エリート文化の普及です。したがって、理想の大学教員像は、大衆の文化的リーダーでした。日本における代表的人物は、「ニューアカ」の代表的人物と認められている浅田彰であったと思います。難解な現代思想をわかりやすく図式化して、哲学や文学はもとより、映画や音楽や舞踏などを縦横無尽に語り、エリート文化と大衆文化の橋渡しを見事になさいました。

しかし、1990年代後半になると、「浅田彰は大衆文化を語ると言いながら、マンガやテレビをよく知らない」などという予想外の批判が新しい世代から飛び出してきました。生まれたときからマンガとテレビで育った大衆文化の申し子から見ると、言い方が気取っていておしつけがましく、結局、何を言いたいのかわからないので、仲間意識を持ってないというわけです。ご本人も執筆活動も公的な発言の意欲を若くして失われたようです。時代の空気は、驚くほど変わることを実感させられます。

ユニバーサル大学の目的は、「21世紀型市民」の育成ということになっています。しかし、21世紀型市民が何なのかというのは、その目撃情報がほとんどないので、いまだによくわかりません。10年経っても、まだ決定的な目撃情報がないというのは、いかがなものでしょうか。

大学の目的が定まらないので、当然、理想の大学教員像も定まりません。一般論としては、

大衆のサポーター的な役割が要求されているようですが、丸山真男や浅田彰に匹敵する代表的人物が現れていないので、具体的なイメージが持てません。今、多くの大学教員が漠然とした不安を持っているのは、自分が何をしたらいいのかがよくわからないからでしょう。現代の大学の混迷を象徴していますが、混迷から脱出するには、当事者が粘り強く語り合い続けることから始めるしかないでしょう。本日の企画もその一環と私は理解しています。

大学教員職能集団のユニバーサル化

そこで、現在の大学教員という職能集団について、少し考えてみましょう。まず、大学教員自体がユニバーサル化しています。

「学生が大衆化している」ということをおっしゃる方がよくおられますが、大学教員もさらに大衆化しています。学校調査を見てみると、大学教員の数は、平成4年度には11万人、10年度には12万人とあまり変わらないのですが、平成19年度には16万人にはねあがっています。平成4年と比べると、大学教員は37%増えているのです。この増加率は、大学生の増加率より高いのです。それに対して、横ばいなのが職員です。そこで、後から触れるSDの問題が注目されてくるわけです。

ちなみに、今、一番増加率が高いのは大学院生です。学部生に関しては、女子学生の進学率が急上昇していて、男子学生は驚くほどではありません。一昔前には、女子学生は優等生だから安心というイメージが強かったですが、最近はかなり変わってきています。別の機会に、学生の優劣に性別差がなくなってきたという最新の調査報告を聞き、実感と合致していて、とても納得しました。大衆化しているのは、大学院生と女子学生であることを覚えておかれたら、なるほどと納得なさる機会が多いことと思います。

大学教員自体が急速に増加しているのですから、その職能集団としての特質が変容すること

も不思議ではありません。ですから、その職業規範をみんなで考える必要が出てきていると思います。

大学教員の職業規範の理想像としては、「研究」と「教育」と「社会貢献」と「管理運営」がバランスしていることです。問題は、この4本柱をどのようにバランスさせるかということです。その比率は、大学や個人によって異なるでしょう。

全般的に言えることは、「教育」の比重が高まっているということです。その理由は、2人に1人が大学に進学するようになった今、大学生を社会に送り出すことが大学の不可欠の使命となったからです。

環境変化の速度

大学を取り巻く環境も急速に変化しています。しかし、環境要因によって変化の速度が違うので、さまざまな混乱や当惑が生じているように思います。10個の環境要因を挙げておきました。国際社会はものすごく変化の速度が速いです。産業界もそれに合わせて、否応なく速くならざるを得ません。学生も社会に順応するのが早いので、変化速度が速いです。教育環境・教育方法・教育内容の変化もかなり速いでしょう。高校やご父母もそれに引きずられている形です。

変化するのが一番遅いのが大学の教員と職員でしょう。「教員は遅れている」と言う職員の方がよくおられます。たしかに、大変熱心な職員の方を私は個人的にも知っていますが、大多数の方は改革に及び腰です。ただし、教務関係など一部の職員の方は、職務上の責任もあって、例外的に一生懸命取り組んでくださっているというのが正確なところだと思います。教員はフンボルト型理念へのノスタルジアがあって、変わらないように努力なさる方が圧倒的多数です。

FD活動七つの心得

環境要因によって、情報量も大きく異なります。国際社会や経済に関するニュースは、毎日、テレビや新聞で克明に報道されますが、大学教育については、あまり報道されません。たまに報道されると、ちょっと首をひねりたくなるような奇を衒った取組が紹介されたりするので、大学教職員は自分の職業のことが自分自身でよくわからなくなっているようです。

特にFDやSDに関しては、言葉だけが独り歩きしていますが、内容はよくわからないというのが多くの方の本音だと思います。そこで、不安を解消するために、「FD活動7つの心得」というものをまとめてみました。洒落として聞いてください。

まず、＜怒らない＞。FD関係者には、なぜか怒っている人が多いのです。とにかく、いきなり眉間に皺を寄せて、怒り始めるのです。FDに親しんでいる私でも、お付き合いするのがいやになることがよくあるのです。FDは怖いと印象をお持ちの方は結構多いのですが、それは間違ったFDです。

2番目は＜自慢話をしない＞。自慢話を延々となさる方がおられます。自分が出会ったきわめて少数の優れた学生を例に挙げて、それがすべて自分の手柄であるかのように延々とお話をなさるのです。FDは自慢話でもありません。

3番目は＜同僚の無知を罵倒しない＞。これもよくあります。自分のことは括弧にくくって、FDが進まないことをすべて同僚のせいになさるのです。その大学でFDが進展しない本当の理由は、その方にあると考えた方がずっと合理的でしょう。

4番目は＜執行部の無能を糾弾しない＞。他人に責任を転嫁するという点では、3番目の同僚批判と同工異曲です。FD関係者の役割は、現場の一般教員と執行部の基本方針を調整することにあるということをもっと理解しておられない点が大変残念です。また、他人に責任を

転嫁することばかりを考える人物が人望を得ることがないのは、FD以前の常識でしょう。

5番目は＜他大学や外国を過度に理想化しない＞。「隣の芝生は青い」という諺もあるように、他大学は美しく見えますが、その大学なりにも問題もあるものです。また、「欧米では」と口癖のようにおっしゃる方も少なくありません。個性豊かで自己主張の強い欧米の大学が一齐に同じ方向に動くことなどあり得ないことは、少し欧米文化を勉強したらわかりそうなものです。まして、ここは日本です。欧米の特殊な事例に全員が従う必要などありません。

6番目は＜FDを万能薬のごとく吹聴しない＞。FDに熱心であると自称する方には、FDさえ進展したら大学はよくなるかのような言い方をなさる方が少なくありません。これは誇大広告です。財政問題とか施設の問題とか、FDでは解決できない問題も大学にはたくさんあります。もう少し冷静に大学全体を見る目を養いたいものです。

最後は＜不和をもって尊しとなす＞。FDに熱心であると自称する方には、FDに協力しない人を認めない方がおられます。私はこれをFDファシズムと呼んでいます。対立する意見を許容するのが学問であり大学ではないでしょうか。FDに反対する教職員も包み込むような成熟したFDとSDがいつか実現することを願っています。

大学職員像の変容

ここから、職員についても触れておきます。「学士課程教育の構築に向けて」の中には、かなり及び腰ですが、職員像に関しても次のように書いてあります。

「高度化・複雑化する課題に対応する職員として一般的に求められる資質・能力には、例えば、コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力、複数の業務領域での知見などがあり、加えて、新たな職員業務として需要が生じてきているものとしては、インスト

ラクショナル・デザイナーといった教育方法の改革の実践を支える人材が挙げられる。」

例示ばかりが多くて、歯切れの悪い文章ですが、後半においては、これからの職員は、教育活動にもさらに積極的に参画しなければならないということを示唆しているようです。「見えない職員」から「見える職員」へ、というのが一つの方向性であると私は理解しています。

ここ数年、本務校で役職をさせていただいて、私の大きな財産になったものは、職員の方がどのような仕事をなさっているのかがかなり理解できたことです。ただし、裏を返せば、一般教員のときには、職員の仕事が見えませんでした。生意気なようですが、教員の仕事をよく見ている一方で、自分の仕事を隠してしまう職員の方も悪いと思うのであります。

例外は多数あるのですが、私がFDの仕事をしていた経験から言って、職員は一般に授業評価アンケート実施に熱心です。その理由をここ数年考えていました。おそらく、授業評価アンケートを支持することによって、自分は教育改革に熱心だが、同時に、当事者ではないことを自己確認なさっているのではないかと思うことがよくありました。ちょっと評論家気分でおられるのですね。この評論家意識を捨てないと、SDは始まらないと思います。

大学職員なくて七口癖

そこで、「大学職員なくて七癖」を挙げてみましょう。ここにおられる職員の方とは、無縁の話です。

まず、「教育のことを私に聞かれても…」。

銀行員が「金融のことを私に聞かれても…」と言ったら、リストラ対象者になります。これはアイデンティティの喪失と一般には言われま

ず、2番目は「それは私の担当ではありません」。

理由はわからないわけでもないのですが、職員の方は、とにかくテリトリー意識が強すぎる

ようです。これは守備的戦略思考と呼ばれます。

3番目は「前例がありません」。なぜ前例がないということを誰もがそれほど自信を持って即答なさるのか教員には理解できません。不思議な生物であります。これは破壊的記憶力と呼ばれます。

4番目は「そんなことしたことないです」。時代が変化しているのですから、したことがないことが出てくるのは当たり前です。これは「昔の名前で出ています主義」と呼ばれます。

5番目は「言ってくださればよかったのに」。教員のところでも見ましたが、職員の方にも責任を他人に転嫁しようという衝動が強いようです。これは仮定法過去完了的指示待ちと呼ばれます。

6番目は「みんな困っているんです」。職員の方は一般的に被害者意識が強いです。「みんな」というのは、多くの場合、ご自分だけの場合が多いようです。非人称化が起こっていますので、非人称化被害者意識と呼ばれます。

最後は「誰かがビシッと行ってくださるといいのですが」。英雄待望論です。これはファシズムの温床になるので気をつけましょう。

失礼しました。冗談はこの程度にして、真面目に話をまとめましょう。これからの大学にとって、職員の方もさらに積極的に教育活動に関して発言し、教員と職員が両輪となることが不可欠であることが言いたかったのです。教員と同じく、職員の方にも理想像を追求していただきたいと思います。

「学士課程教育の構築に向けて」の中でも、FDとSDの場を峻別する必要はないと提言されています。教員職員の連携こそがこれからの大学改革の基本になるのです。

キャリアガイダンスと学士力

最後に、教職員連携が最も切実に必要な領域として、キャリアガイダンスと学士力について、簡単なお話をして結論に代えさせていただきます。

きたいと思います。

来年度4月から施行されるキャリアガイダンスが大きな話題になっています。その法令には、「教育課程の実施及び厚生補導を通じて」と明記されています。正課教育と正課外教育の連携が求められているのです。するかということが問われていると理解するのが一番普通だと思います。

正課教育と正課外教員の連携は、教職員の協働関係なしには実現しません。ユニバーサル化した大学の使命であるキャリア形成に関してこそ、FDとSDの連携が必要なのです。

「学士力」もよく話題になりますが、この中核には、課題発見能力と問題解決能力というキャリア形成と密接な関係がある能力が想定されています。「学士力」について、中教審答申に従って、簡単な図を作成しておきましたのでご覧下さい。

人間の学力には、認知的領域、情動的領域、適応的領域の3領域があります。これまで、大学教員は、認知的領域に働きかけることだけに集中しすぎて、情動や適応（身体知）の重要性をおろそかにしてきたのかもしれませんが。学びとは何かを考えるために、やらせだったという説もありますが、数年前イギリスで話題になったピアノマンについて思い出してみましよう。記憶を失って、あらゆる知識と感情を失っているが、見事なピアノの演奏だけは行うことができるという人物の話です。身体的にプログラム化されていた知識が最も長期的に持続することを示す面白いエピソードでした。

大学教育においても、キャリア教育などを通して、学習支援型教育方法などを積極的に開発して、情動や適応の部分にも働きかけられるような教育を推進することが重要になるでしょう。

そのためには、教員の守備範囲も、職員の守備範囲も広げていかなければなりません。そこで、FDとSDが必須となるのです。

教員と職員の両者が、教育のプロとして、自

分の職業的理想像を明確に持ち、それを追求する姿勢を持つことが最も大事だと思います。そして、社会人の先輩として、学生にもその理想像を語れるようにしておかなければなりません。それができるようになれば、教員と職員と学生が一体化した21世紀のユニベルシタス型理念が実現すると思います。

具体的な実践例や方法論については、次のパネルディスカッションで「実り豊かな」お話が聞けることを確信しています。露払いとして雰囲気「明るく」することだけではできたと断言していただけることを願いながら、私の拙い話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

司会 圓月先生、どうもありがとうございました。改めまして、もう一度拍手をお願いいたします。

パネルディスカッション

◇シンポジスト・話題提供

圓月 勝博 氏 (同志社大学、文学部教授)
沖 裕貴 氏
(立命館大学 教育開発推進機構教授、機構長補佐)

今田 晶子 氏
(立教大学 大学教育開発・支援センター課長)

清水 栄子 氏 (公立大学協会 事務局主幹)

二關 学
(法政大学 多摩事務部現代福祉学部事務課担当職員)

川上 忠重
(法政大学 教育開発支援機構FD推進センター長、
理工学部教授)

◇パネルディスカッション司会

坂本 旬
(法政大学 教育開発支援機構FD推進センター学習・教育
支援プロジェクト・リーダー、キャリアデザイン学部教授)

◇総司会

川上 忠重 (法政大学 教育開発支援機構FD推進
センター長、理工学部教授)

話題提供

「FD／SDの観点からみた教員と 職員そして学生の関係」

沖 裕貴 氏
(立命館大学、教育開発推進機構教授、機構長補佐)

沖 みなさん、こんにちは。ただ今ご紹介に預かりました立命館の沖でございます。圓月先生の非常に面白いお話の後にやるのは非常に辛いのですが。圓月先生は、自分の話は「楽しく、明るく」、「実りのある部分」は私以降とおっしゃいましたけれども、実は私、前座でございます。今田さん以降が本当に「実りのある部分」だと思ってください。よろしく願いたします。

私は、「FD／SDの観点からみた教員と職員そして学生の関係」というタイトルでお話をさせていただきたいと思っています。

FDの定義を巡って

最初に、「FDの定義を巡って」ということで、FDに関してさまざまないい方が飛び交っているというのをザッとご覧いただければと思います。

FDの用語には地域性がございまして、最近ではDevelopmentという言葉自体がアメリカでは少し嫌われているというようなお話も伺っています。Teaching Excellenceみたいな言い方が最近流行っていると聞いています。

それからこれがFDのネットワークであるアメリカのPOD (The Professional and Organizational Development Network in Higher Education) のFDの定義です。

下に書いてある3つの内容(パワーポイント参照)、Faculty Developmentと、Instructional Development、それからOrganizational Development。こういったものをPODではFDの定義と考えているのだということです。

次に、これまでの、日本のFDの定義の変遷を簡単にみます。大学設置基準の大綱化のときには、法令の条文が「教員の教授内容・方法の改善への取り組み」ということになっていました。

その後、99年の設置基準の一部改正のときには、「授業の内容および方法の改善を図るための組織的な研修および研究」という言葉になっています。ところが、その解釈は、2008年まで「授業内容、方法の組織的改善」ということであつたわけです。

その後、スライドにクエスチョンマークが出ているのは、2008年の設置基準の改正の時の法令の解釈です。法令の条文には、99年の一部改正と同じ条文が書かれていますが、さきほど圓月先生のお話にも何回も出てきました「学士課程教育答申」では、法令の条文と少し違った解釈が書いてあるのです。

F Dの定義——大学設置基準と中教審答申

左側が大学設置基準、右側が学士課程答申です（パワーポイント参照）。学士課程答申の最初に、「F Dを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく」と書いてあります。設置基準には、F Dは“授業改善の研修”と書いてあるのですが、学士課程答申では、そうではないというところから始まっています。

そして黄色のところですが（パワーポイント参照）、「職能開発」。さきほど圓月先生のお話にもありました「職能開発」という言葉と「日常的教育改善」。これも圓月先生おっしゃったことですが、この二つのタームが解釈のなかに出てくるわけです。

立命館大学のF Dの定義

実は、立命館大学は2007年に、自前のF Dの定義というものを作っております。左側にはoriginal statementが書いてありますが、文章がグチャグチャ書いてありますので、右側にまとめたものを載せました。

そこにはまず、F Dの目的は自分の大学の「建学の精神、教学の理念や教育の目標の実現」と書いてあります。D P（Diploma Policy）の実現と言ってもいいと思いますが、F Dはそのためにあるのだということです。

次にF Dは何をやるのかというと、「すべての日常的な教育改善活動」と定義しています。これをF Dと捉えているということは、先ほどの学士課程答申でも述べていたF Dの内容とまさに符合しているので、我ながらたいしたものだったものだと思います。

法令の解釈

さきほどのスライドに戻りますと、そこには、「教員団の職能開発と日常的教育改善活動」が入るんですね。これが今回の設置基準の改正の法令の解釈になってくるだろうと思っております。

具体的にはこの下に書いてありますように（パワーポイント参照）、職能開発に関して、立命館大学では新任教員対象の「実践的なF Dプログラムの開発」を行い、実施しています。V O Dを見ていただいたり、ワークショップをやったり、あるいはコンサルテーションというのをやっているわけです。

それから、本学の教育開発推進機構が一番重視している活動は、ここにあるように「教職員の日々の教育改善活動を把握、支援」する活動です。「学部支援プロジェクト」と呼ばれていて、日常的に学部の中に入り込んで、執行部、あるいは教授会の中で講義やコンサルテーションをさせていただくというようなことをやっています。

そういう意味では今回の設置基準の改正でF Dの解釈にあたる部分は、本学はかなり出来上がっているかなというようなことを自負しております。

これからのF Dの定義

さらに、ここからが今日の話題になってくるのでしようが、今後F Dに関してProfessional DevelopmentとかPersonal Developmentといわれるような、いわゆる職能開発という部分が重視されてくるだろうと思います。東北大学の羽田先生がおっしゃっていましたが、日本ではF Dが「義務」だと捉えられてきました。でも、アメリカでは「権利」だというような意識の変容がすでに起こっているそうです。ただ、その背景には、大学のア krediteーションとか教員評価が前提にあるわけですが、その前提のもとにF Dは自分たちへの「支援」であり「サービス」であるという受け止められ方をしているというのがあると思います。

一方、本学のF Dの定義の3つ目に書いてある、だれがF Dを担うのかという部分が問題になってきます。

立命や法政さん、関大さんおっしゃっているのは、教員が主体なのですが、必ず出てくる言

葉として、“職員と協働”する。いわゆる、教職協働という言葉と、学生参画。この二つの考え方が、日本の大学ではかなり大きな潮流として始まっているわけです。

ただ、あまり欧米では聞かない。全く聞かないわけではないのですが、たとえばアメリカにはピアリーダーとか、ピアリーダーシップ、そういう取り組みもあります。ただ、アメリカでは学生団体をどちらかという労働組合的な見方をしています。ヨーロッパでは、欧州高等教育質保証協会（ENQA）というのがあって、そこでは「学生をステークホルダーとしてガバナンスに関わらせるべきだ」というようなことが書かれています。でも、それがFDという文脈なのかは明確ではありません。どうも学生参画という発想は日本独自のもののようです。

この職能開発ということと、学生参画、教職協働。こういったものが今後、どう進んでいくのだろうということが次の興味の対象になってきているだろう。また、今回のシンポジウムの大きな柱になっているのかなというふうに思っています。

ここに「近い将来の定義」と書きましたが（パワーポイント参照）、解釈の方ですが、“教職員のキャリア全般の開発支援”と“教職協働と学生参画”というタームが入って来る。今後はこういうことが考えられるのではないかと思っています。

学生参画の例

一方、これは法政大学さんもやっておられる「学生FDスタッフ」というものがありますね。“しゃべり場”というのは立命館大でやっているものです。学生さんが自分たちの問題として、FDや授業改善、あるいは大学の様々な政策に関していろんな議論をしているわけです。

これは、そのときの写真だけで、吹き出しはこのとき喋っていた内容ではないのですが、（パワーポイント参照）「そう言えば、マーチン・トロウも大学の管理者について、エリート

段階は、“アマチュアの大学人の兼任”」。まだ多いですね、こういうところは。

「マス段階、専任化した大学人+巨大な官僚スタッフ。ユニバーサル段階では、管理専門職と言っていた」。

「アマチュアの大学人の兼任はもう古いけれど、管理専門職って何？」

「FDにも専門職が現れるのかな？」

というのが一つの大きな関心になってくると思います。今日来ておられるのは私立大学の教職員の方が多いと思いますが、国立大学については少し様相を異にしているところがあります。

法人化前の国立大学の職員像

法人化前の国立大学の職員像と書きましたが、現在も大きくは変わっていない気がします。そこで言われたのは、羽田先生のまとめによると、“職員が教授会支配のもとで低位に置かれ、「ジム」と別称されてきた”。私、以前山口大学にいたのですが、職員さんのことを「ジム」と言うのは確かに多かったなと思います。立命館に来てからは、「ジム」ではなく、「職員」と言っているなという気がします。

“大学の自己責任が拡大し、経営能力の向上が必要になったが、教授会による意思決定プロセスが制約になっている”と。ガンだとは言いませんけれども、制約になっているということです。

“教員は経営のプロではなく、経営管理の専門家として、職員が大学経営の中心になるべき”。

“業務が高度化し、職員の専門性向上が重要なこと”。特に経営だけではなくて、先ほど圓月先生のお話にもありましたように、教育についても職員にプロ、専門性というものが求められていると思います。

“教員自治と対抗できるだけの専門性を職員が身につける”。このような議論が法人化以前にはなされていて、いろんな論文が出ています

が、法人化以降においても、いまだ大きな変革はみられていないというふうに考えています。

これまでのFD構造

それを考えますと、これまでのFDの構造というのは、まず、教員が研究、社会貢献、管理運営、そして教育を担っている。

職員さんの方には、管理運営と一部社会貢献がある。教育もある程度担っていた。この中で、先ほども議論しつつあった専門職というのが、教員側、職員側の双方から出てくるのかなというのが一点目の重要な点です。

それと、これまでの“組織的な研修と研究”というものは、この教員側の教育と一部専門職を取り込んで、この中で完結をしていた感があります。

これからのFD構造

ところが、先ほどのFDの方向性を見ますと、次は、教員、職員全体になる可能性があるのかなと思います。というのは、今職員の方々も、特に私立大学におきましては、研究費の出る方がいらっしゃいます。立命館でも年間10万円の研究費が出ています。

私、法人化直後の山口大学でもらえた個人研究費が10万円でした。立命館では職員の方が全く同じ額をもらっているわけです。

さらに高学歴化した職員の方も非常に多くなってきました。大学院、特にそこで高等教育を勉強した人が入ってきたり、戻ってきたりして、我々のような組織に入られるということも非常に多くなってきました。この部分（職員の研究）、知らない間にスライドに書いてあったように見えるかもしれませんが、今後、職員の方の中にも研究というのが当たり前のように出て来るというふうに考えております。そして教員、職員全体に対して、FDとして個人的な支援と評価が必要になってくるだろうと思います。今後はこのような構造になっていくのかなと思っています。

先ほど、圓月先生も言われたことなのですが、結局、FDとSDの融合は避けられないだろうと思います。教員も職員も同じことをやっているのですから。教員と職員でいったい何が違うのかと言ったら、もし違いを挙げるとしたら、授業を持っているか持っていないかということだけになってくるかもしれません。

さらに学生参画。これ、欧米にあまり見られず、日本独特のものかもしれませんが、このような取り組みというものも、今後日本では考えていく必要があるかもしれません。

それと研修会や講演会を開催する、ここでもやっていただいているのであまり大きなことは言えませんが、FDは、そういうやり方のみならず、コンサルテーション中心の支援サービスになってくる可能性があると思います。さらに職能開発ということに絡んで、個人のキャリア全般の開発支援になってくる。こういったことが今後考えられるのではないかと思います。

FDの組織的实施——学生参画の観点から

今、申し上げた中で、唯一、圓月先生のお話の中で触れられなかった部分としては、学生参画があります。かなり日本的なものです。今、どういう状態にあるのでしょうか。

学生参画には、学生参画型大学運営と学生参画型授業という分け方ができると思います。今日この会場に、法政大学さんをはじめとした学生スタッフ、FDスタッフの方がたくさん来ておられて、いろいろと手伝ってくださいますね。

学生参画型大学運営の方は、大学FD活動そのものへの学生の参画、意見の聴取等を行うもの、あるいはそれに伴う学生主体の企画、事業の実施ということです。

学生参画型授業は、日常の授業の中にピア・サポートが入ったり、あるいは、学生参加型の、学生主体型の授業を行ったりすることです。こういったものは、今後、FDとして

取り組んでいく必要があるだろうと思います。

具体的には、学生参画型大学運営では、さきほど申し上げたような、法政大学でやっておられるような学生FDスタッフという活動があります。あるいは、あとで他の先生方からのご紹介もありますが、北九大の学部執行部と学生代表との定期的な懇談会であるとか、あるいは有名なのは愛媛大学のStudent Campus Volunteerという活動などが挙げられます。岡山大学では、委員会組織の中で学生が委員長として入っている学生・教職員教育改善委員会というのがあるそうです。立命館大学でも、ピア・サポーターとして、ライブラリ・スタッフや学生広報スタッフ、レインボースタッフなどさまざまな活動がございます。こういった学生の活動がFDとして認知されてくるというようなことが考えられるわけです。

次に学生参画型授業の方は、関西大学さんのLearning Assistantであるとか、立命館ではオリター、エンターとかES (Educational Supporter) の活動などが相当します。

こういったものをどう組み込んで、日本型のFDを作っていく必要があるのかということをお話し、議論できればと思います。

そこでは、圓月先生もおっしゃいましたが、でも、「学びのコミュニティ」、Learning Communityですね。あるいは学習共同体という言葉を使いますが、学生も職員も同じ学習コミュニティ、Learning Communityに属しているのだという発想がたぶん基本になるだろうと思います。あるいは、愛媛の佐藤先生が言っていたSSP (Student Staff Partnership) というような考え方が中心になるのではないのでしょうか。

教育改善のキー

いずれにしても、今の時代は職員の方と一緒にFDするというのは当たり前。その次に学生さんを含めたFDがどう作れるかというのが重要になるかと思っています。

蛇足ですが、授業改善の中で、たとえば

Learning AssistantなりESが、どうFDと関係するのかわかるかと思われるかもしれませんが、端的な例を申しますと、私の授業にも実はESが入っています。それは、過年度に私の授業を取って、優秀な学生さんをお願いすることが多いのですが、お願いしなくて、公募をしても、既定の人数以上来て、面接をして決めないといけなくらい希望者が多いのです。それはなぜかということ、ESやオリター・エンターは、学生さん側にとっては非常にいい成長モデルになっているからです。同じ学生なのに、先輩は格好いいと思う、自分も来年はESやオリターをやりたいと思う。それが重要なのですね。あ、少し話がそれました。FDとの関連です。ESは私の授業の中で、授業のモニターをしてくれているのです。これはすごくいいです。授業アンケートもいいですが、ちゃんと私の授業を聞いてくれて、半分学生、半分教員の立場から私の授業を聞いてコメントしてくれるESは、非常にありがたいです。私にとっては最大の授業改善のための情報源になります。

そういった学生の活動をどう組み込めるかというようなことを議論できればと嬉しいなと思います。ご清聴ありがとうございました。

坂本 ありがとうございます。それでは次に今田晶子さんをご紹介します。立教大学、大学教育開発・支援センター課長で、それまで学生部文学部教務課、全学共通カリキュラム事務室、教務部調査役などを歴任なさっています。どうぞよろしくお願ひいたします。

話題提供

「教職員プロジェクトによる 教育改革の推進」

今田 晶子 氏

(立教大学大学教育開発・支援センター課長)

今田 みなさん、こんにちは。ただ今、ご紹介

介に預かりました立教大学の今田でございます。

法政大学さんでお話するのは2回目ですが、立教の話をしなくとも、法政大学さんではすでに、特にこのシンポを主催なさっているFD推進センターを中心に多様なプロジェクトを運営なさっていて、その中でたくさんの職員の方が先生方と一緒に活動を展開なさっているということで、立教大学と比べてはるかにすそ野の広い活動を繰り広げていらっしゃると思います。今後、立教大学でその話をさせていただきたいと思いますが、ともかくも本日は立教の例をご紹介しますと思います。

今日、用意して参りましたのは、まず、「教職員プロジェクトによる教育改革の推進」でございます。その内容は大きく分けて3つございます。それから2番目に、私は大学教育学会に関わっていますので、そこで教職員に協働のあり方等についてアンケートを実施いたしましたので、その内容を少しご紹介したいと思います。

立教大学の概要

お話する前提として、立教大学の規模ですが、学部学生数が今現在約19,000人で、学部は10学部です。この数は法政大学と同じかと思えます。キャンパスは2つございます。池袋がメインキャンパスで、7学部です。埼玉県の新座、池袋から40分ぐらいのところでございますが、そこにもう一つキャンパスがございます。3学部あります。

立教大学は15年くらい前までは5学部でしたが、この十数年間の間に2倍の10学部になってまいりました。その間、教員の数は1.5倍くらいに増えているかと思いますが、職員は微増という中で、たくさんの仕事をこなしている状態です。

3方針の策定

最初にご紹介するのは、3ポリシーの策定で

す。ここで、立教のHPをちょっとご紹介したいと思います。

ご覧頂いているように（立教大学HP、理念、「教育目的と三方針」より）、今年4月から、“教育目的”と、“学位授与方針”いわゆる“ディプロマ・ポリシー”、それから、教育課程編成 いわゆる“カリキュラム・ポリシー”。それから、“アドミッション・ポリシー”を公開しています。

たとえば、カリキュラム・ポリシーを見ていただきますと、各学部の教育課程編成の方針がございまして、（HP参照）、「学習成果と科目の関係」ということで、沖先生がご提唱なさっているカリキュラム・マップも見られるようになっています（HP参照、カリキュラム・マップ）。

カリキュラム・マップは、全ての学部学科が作っていますが、全ての学部が公開しているわけではありません。公開すると判断した、複数学部が掲載しています。

策定方法

3ポリシーは立教ではディプロマ・ポリシーから作り始めまして、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーという順にできていきました。始まりは、学内の必要性からでございます。教養教育を学士課程の中にどう位置付けるかということが課題となり、カリキュラムを作るにあたり、この議論をしないと次に進めないということがありました。2008年から学士課程教育検討が始まりました。大学全体につきまして、12月に答申が出まして、それを受けて、各学部が策定して、先ほどのようなものができました。

その翌年に、カリキュラム・マップに着手しました。学習成果と各科目がどのようにつながっているかという関係を明らかにしようということで、カリキュラム・マップの検討開始を始めたのです。

これを約1年かけてやるつもりだったのです

が、途中で外部環境が変わり、ちょっとアクセルがかかりました。1年間でカリキュラム・ポリシーの策定までやってしまったという状況です。

同時にアドミッション・ポリシーも、これは入試要項に、来年度募集分から載せなくてはいけないということで始めました。もともとは現行の入試制度にもかかわるので、時間をかけたということだったのですが、間に合うように作るということで始まりました。先ほど見ていただいたように、公開にまで至っています。

これらはいずれも、教職員混成チームのプロジェクトによって進めてまいりました。本日は時間がないので、構成メンバーや、進め方については割愛させていただきます。

各種教育調査

次にご紹介するのが、各種教育調査です。昨今、しばしばIRと言われていますが、IRの概念は大変に広くて、経営情報全般を含むと思いますが、その中で私が関連している部分といたしましては、教育に関わる情報について—これをIRと言うかどうか、ということはいち、取り扱っています。

こちらは（パワーポイント参照）、各種アンケート調査の一覧表でございまして、“1”が付いている番号が、学生に対してアンケート調査を行うものでございます。赤いアスタリスクが付いているのは、現在開発中ないしは企画予定のものですが、6番目の「卒業生アンケート」は将来やりたいと考えているものですが、まだ全然着手できていません。これらは、学生の生活全般、あるいは学びの状況を把握するものとして、ひとまとまりのものとして捉えられています。

下から3番目の“2”の、「授業評価アンケート」は、個々の授業について、教員あるいは学生が自分の学びを振り返るものとして位置づけられています。

“3”のナンバーが振ってあります。「英語プレイズメント・テスト分析」、それから「成績追跡調査」は大学が保有しております学生の成績関連データを様々に分類して把握しているというものです。

これらは一気にできたものではありません。先ほどの開発順にならべたものが、こちらの表でございまして、2004年度の「授業評価アンケート」から始まって、順次拡充してきました。昨年度立教生の「進路選択に関する調査」を実施いたしまして、こちらはキャリアセンターが中心に開発しました。学生の成長発達に注目して、能力観や、職業観などを調査しています。

昨年度はそれを3年次生に調査したのですが、来年度に向けては2年次生用のものを開発しようということで、現在開発中でございます。

ご覧頂いているのは、2008年度に実施した「カリキュラム・学習環境アンケート」というものの、学生フィードバック用のリーフレットでございます。こうした調査は、第一義的には学部あるいは事務部局にデータをまず戻すのですが、その中から、学生向けのメッセージとなるようなものを抽出して、協力してくれた学生たちにフィードバックする媒体としてこのようなものを作成しています。

以上は大学全体に関わるものとして、行っている活動ですが、これ以降は個別、大学教育開発・支援センターの活動について、少しご紹介したいと思います。

大学教育開発・支援センターの活動

シンポジウムも行っていますが、我々は、広く公開するシンポジウムということではなく、構成員である教員、職員、学生と一緒に、何かしら今課題となるようなことを考えてみようということでやっています。今年の前期には、「グローバル化に対応する大学教育の在り方」

という題名で、東アジアの高等教育の状況について取り上げ、翻って、立教のカリキュラムを考えてみました。

他にはアドミッション・ポリシーについて。あるいは、これから計画しているものとしましては、学術会議における教養教育の議論などを取り上げてシンポジウムを開催する予定です。

また、ワークショップ形式で、授業見学をやっています。各学部でも授業見学やチーム・ティーチング等をやっているらしいですが、全学に向けて我々のセンターで企画しています。それを集大成して見学した中から共通な知見として共有できる内容を「アクティブな学びをデザインする」という冊子にして先生方にお配りしています。

3番目はリーフレットの作成ですが、「レポートの書き方」に関しシリーズで順次作成しています。

引用と参考、メールのマナー等でございます。今後は資料の探し方、論理的に書く、パラグラフ・アウトライン等を計画しています。

法政大学ではもっと範囲が広い同種のものをお作りですけれども、我々の方はA41枚ものを単発で出していくという形で、今年の3月頃から配布を始めました。学生個人がピックアップするのに加え先生が授業で使ってくださいケースもございまして、No. 1、No. 2は3千枚以上利用されているという状況です。

その他にセンターといたしましては、4番目にあります調査・研究といたしまして、初年次教育がどのようになっているか、大学院教育にける課題は何か。あるいは各学部ではFDがどのように展開されているかということは今後考えていただくための調査研究をして、フィードバックしています。

大学教育学会でのアンケート

ここで、少し話を変えまして、大学教育学会でのアンケートについて触れたいと思います。私と、このあと話されます清水さんは、そのほ

かのメンバーとともに、学会の補助金をいただきながら課題研究「SDのあらたな地平」をやっております、そこでアンケートを実施しました。

学会員を対象に教員・職員それぞれに設問を作り、先生方に「授業や教育活動の充実・改善のために、どのような支援が必要か。それからどのような支援がすでにあるか」ということを聞きました。それと同じ質問を職員にも聞きました。

それから、「教職員の協働の在り方としてどんなものが考えられるか」ということも、尋ねてみました。

これが（パワーポイント、最後から2枚目参照）、「どのような支援が必要と感じていますか」というものの選択肢なのですけれども、上から「会議の準備、委員会の準備」、「試験監督の補助」、「教材作成の支援」、「機器の使い方サポート」等ございますが、7番目は「学生対応の強化」で、9番目には「カリキュラムの原案作成」というのが入っています。

私の予想といたしましては、9番は殆どないだろう、支援を先生方が職員に求めることはないだろう、あるいは、職員がこれを必要な支援というふうに考えることはないだろうと思っていたのですけれども、3つまで選んでもらったのですが、教員も職員もこの9番に、2割くらい確かマルがついていました。意外な結果でした。カリキュラムの原案作成という言葉で何がイメージされているのかは、今後具体的に聞いてみたいと思っているところです。さっき圓月先生のお話にありましたので、「私、教育のことは知りません」とは申し上げられませんが、“カリキュラムの原案は職員が作れるのか”というところが、ちょっと謎でございました。

以上、簡単なお紹介でしたが、内容から見ておわかりになったと思いますけれども、先生方の、あるいは職員が接する学生との接点となるところでの支援ということではなく、どちらかというところ、大きく動かしていくところでの支援

でございます。それが学内へどのように浸透していくのか。また、続けていくということが——教育調査のところもずっとプロジェクトでやっていますので、ちょっとメンバーが変わったりしますと、継続性が保てませんので——、2番目に挙げました「プロジェクトから恒常的な組織に切り替える」という、この切り替え方が今後の課題です。

繰り返しになりますが、各学部・学科レベルで実際に先生方が必要とされているようなサービス、職員と一緒にやるということに、どのようなことがあるのかというのは、これからまだまだ開発の余地があることではないかと思っています。

最後は、支援という時に、勝手な期待をお互いにはいけないと思っています。やはり、ちょっとズレているのです。さっきの学会アンケートもややズレがありますので、でき得れば私の大学でこういうことを一度検証してみたいと思っていますが、自分の近くでやるのは意外と難しいので、どのようにやろうかと思っています。これでお話を終わらせていただきます。

坂本 それでは、3番目に清水栄子さんをご紹介いたします。

現在、公立大学協会事務局主幹をなさっております。それまで安田女子大学にて大学職員として勤務なさり、2008年から現職をなさっております。では、よろしく願いいたします。

話題提供

「学生の学びを支援する公立大学の事例
～教員・職員・学長の職務の視点から～」
清水 栄子 氏（公立大学協会事務局主幹）

清水 みなさん、こんにちは。公立大学協会の清水と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。今回このテーマをいただきました

たが、私の立場は協会職員ですので、本日の御発表者である先生方あるいは今田さん、二關さんのように、所属大学の事例をご紹介するというわけにはまいりません。公立大学協会に入りまして、協会主催のシンポジウムや会議、その他の研修会等でお知り合いになった方からお伺いしたこと、あるいは、職業柄、全公立大学のHPを少なくともひと月に1回、必ず目を通しておりますので、その情報の中から私自身が興味を持ったことを基に、「学生の学びを支援する教員・職員・学長の職務の視点から」のテーマで、事例のご紹介をさせていただきます。その点、ご了承ください。

まず、公立大学の簡単な説明をさせていただき、その後、先ほど申しました教員・職員・学長というそれぞれの職務に着目した3大学の事例をご紹介いたします。

公立大学について

みなさん、よくご存知かと思いますが、公立大学数は全部で80大学でございます。ここ1～2年、公設民営大学の公立大学化ということが、新聞等で取り上げられているのをお読みになっておられる方もいらっしゃるのではないかと思います。公立大学のキャンパスは、日本地図に表してみますと、このように、北から南まで県庁所在地以外にも設立されております。

学部の設置傾向につきましては、医療系の大学が全体の34%を占め、もっとも多いことが、この図から理解できます。公立大学は地域に根ざした大学であり、医療系が地域で必要とされているのではないかと、この数字から推測いたしました。

法人化の状況については、国立大学は平成16年にすべてが法人化されました。一方、公立大学につきましては、全大学が法人化しているわけではなく、平成16年から徐々に法人化しており、平成22年現在では、54大学が法人化しています。各大学や文部科学省HPを参考として、簡単に公立大学についてご紹介させていただきます

した。公立大学は、地域における高等教育機会の重要な拠点として存在していると考えております。

教員による教育改善

本日、まず、教員による教育改善の事例として、公立はこだて未来大学の「プロジェクト学習」をご紹介します。

ここに掲載している写真ですが（P T A資料）、プロジェクト学習中の学生たちを撮らせていただきました。2008年に、公立はこだて未来大学で公立大学協会主催の「F Dミニセミナー」を開催させていただきました。このセミナーには、全国からF Dに関係している教職員の希望者が参加してくださいました。そのセミナーでご紹介いただいた事例についてご報告させていただきます。

公立はこだて未来大学は2000年に開学し、学生数が大学院生数を合わせて1199人であり、小規模の大学です。プロジェクト学習と申しますのは、「学習してきた知識を活用し、学生自らが実体験を通じてプロジェクト遂行に必要なノウハウ・技術を身につける」と説明されております。

具体的に申しますと、『システム情報科学実習Ⅰ、Ⅱ』という3年生の必修科目で、学生の自主的なプロジェクト活動を中心とし、教員がその活動のサポートをするというものです。人員構成が大変興味深いのですが、1つのプロジェクトは10名～15名の学生と2～3人の教員で構成されます。最初のテーマは教員が与えます。そのテーマに関して、学生たちが自分たちで課題を見つけ、その課題解決に向けて目標を設定し、プロジェクトで協議・創意工夫しながら目的達成するというものです。

こちらに（P P T資料）ございますように、「函館観光情報サイト“はこぶら”アップグレード」や「はこだての人にもっとロボットに親しんでもらおうプロジェクト」といったテーマで取り組んでいるようです。

プロジェクト学習の事例として“はこぶら”アップグレードという函館の情報を紹介している観光のウェブサイトに取り組んだプロジェクトを事例として紹介いたします。

学生たちは、プロジェクトの目標を「ウェブサイトを利用するユーザにとって有益な情報を与えよう」と設定しております。そのために、“はこぶら”のウェブサイトの利用状況を分析し、また他の観光情報や他の観光情報サイトの分析も行いました。このような分析結果、旅行者が自身で電車を利用して函館観光ができるサイトを作り、このウェブサイトに加えたようです。

このように、現実社会との接点を意識したテーマ、あるいは地域社会との連携というテーマが掲げられています。これらのプロジェクト学習の成果として、学内外で口頭発表や報告書が公表されております。今ご紹介いたしました“はこぶら”ウェブサイトについては、公立はこだて未来大学のHPでご覧いただけます。

先ほど申し上げましたが、このプロジェクト学習は2～3人の先生方が授業担当されております。この大学では“チーム・ティーチング”と呼んでいますけれども、この大学の特徴的な教育方法だと思っておりますのでこの点についてもご紹介しておきたいと思っております。

チーム・ティーチング

チーム・ティーチングは、プロジェクト学習だけではなくて、1、2年生の基礎科目についても専門分野や経験が異なる先生方が担当されているようです。複数教員による授業担当に関して、F Dに関するアンケートが実施されております。2002年と2007年に、同じ設問で実施されております。その結果を見ますと「話し合いに割く労力や負担が大きい」とか「自分の思い通りに授業できない」と回答されている方が、2002年にはそれぞれ、26%、11%とあるのですが、5年後には、それらが半分に減少しています。

「新たな講義方法・内容を思いつく」、「授

業や学生に関する問題が共有できる」や「研究上で刺激を受ける」という設問については、2002年も2007年も同様に90%、60%の回答でした。

この事例をご紹介いただいた美馬のゆり先生（公立はこだて未来大学教授）からは、「教員同士、授業の愚痴を飲み会などの席で言い合うことはよくあることです。チーム・ティーチングは、お互いが担当授業を改善していこうという前向きな取り組みなる一つのキッカケになっているのではないかと考えています」とおっしゃっていました。

この事例をご紹介いただいた際、私自身、このチーム・ティーチングという教育方法になじみがなく不思議な感覚がいたしました。今回の事例報告に先立ち、現在も続いているのだろうかと思ひまして、実は美馬先生に連絡を取ってみました。「今はどうなのですか？」と聞いてみましたら、「今ではチーム・ティーチングは、日常ですよ。チームの方が嬉しいこともありますよ」というお答えが返ってきました。

職員による教育改善

続きまして、職員による教育改善について、北九州市立大学の「学生プラザ」と「早期支援システム」についてご紹介をします。

北九州市立大学は、学生数が6642人と公立大学では比較的大規模な大学です。矢田俊文学長は、ご著書の中（『北九州市立大学改革物語—地域主権の時代をリードする』矢田俊文（2010））で、「法人化後の取り組みとして、『入学から就職までの一貫したシステム』を考えている」と書かれています。その目的は「学生が十分な教養と専門知識を身につけ、豊かな学生生活を送れるよう、弱い分野を補強していく」ということです。同大学では、ハード面とソフト面から取り組まれています。まずその一環として、2006年に入試センター、広報センターやキャリアセンターを設立し、2007年に学生プラザをオープンしています。

「学生プラザ」と「早期支援システム」

「学生プラザ」は5つの機能と学生相談のワンストップ化を目指しております。その機能とは、「キャリアセンター」、「学生なんでも相談室」、「カウンセリングルーム」、「保健室」、そして学生自らが課題を取り組むスペースである「プロジェクトルーム」です。そして、プラザを訪ねる学生の用件がワンストップできるような体制を採ろうという目的でできた、どちらかというハード面からの改革になるかと思ひます。

次にソフト面として、「早期支援システム」というのがございます。これはどういうものかと申しますと、「英語」や「情報」の授業など、1、2年生の必修授業や少人数授業を「センサー科目」として設定します。前期・後期のある一定期間、センサー科目に関して、3回連続して欠席した学生については、その担当教員から教務課に報告をする制度だそうです。教務課のカウンター上に鍵付きの箱が置いてあるようですが、そこに担当教員から報告が入ると、先ほどご紹介した「学生なんでも相談室」と、各学科に学長から指名されたサポート支援担当の先生が、該当の学生とコンタクトをとることです。そして、どうして欠席したのかという事情を訊かれるということでした。

この結果、たとえば、入学したばかりの1年生の場合、「アルバイトに精を出し過ぎて、朝起きられないのです」といった生活状況、あるいは健康・心の悩みが明らかになってきます。2年生の理由についてみてみますと、同じような生活状況や健康・心の悩みのほかに、修学上の問題が出てきています。たとえば、「授業についていけない」とか、「先生と相性が悪い」といった理由から欠席をしていることが、相談室の職員や支援担当教員と学生が話すことから分かってきます。

今までですと、学生本人が先生や事務局に対して何らかのコンタクトを取らない限りわから

なかったことだと考えられます。このようにサポート支援担当教員や相談室の職員が、学生とコミュニケーションをとることによって、学生が抱えている問題を早期に発見し、それぞれの問題に即した対応（たとえばカウンセリングを進めることや、他部署との連携による問題解決）により、3年進級時の留年数が減少しているという結果が出ています。

学生プラザと早期支援システムのこれらの活動のキー・ポイントは、「学生なんでも相談室」の職員の役割だと思いました。学生プラザに来た学生たち、あるいは早期支援システムで話をした学生の状況を受けて、“その学生にとって、何をすることが最善なのか”という判断をします。たとえば、先ほどの「先生との相性が悪い」という場合には、授業担当教員の変更や本人の履修科目変更を視野に入れて、学部長、副学長や学科長等の関係者に連絡を取って協議したり、カウンセラーや場合によっては保護者とも協議をされるそうです。“学生たちにとって最良なことは何か”を一番に考え、判断することによって、学生の大学生活の支援を行ってられる大学職員の方の事例をご紹介いたしました。

はばたきカフェ

最後になりますが、学長による教育改善事例として、静岡県立大学の「はばたきカフェ」をご紹介します。静岡県立大学の学生数は2897人で公立大学の中では、中規模大学に当たります。この「はばたきカフェ」は、学長発案により、今年から始まったものです。

どのような取組かと申しますと、テーマを決めて、月1回程度のフリーディスカッションの機会を持つというものです。その参加者は、学長・教員・職員・学生です。この取組の目的は、学生の意見を聞くこと、そして、教員・職員・学生による、より良い大学づくりのための意見交換を行うことだと伺いました。

今年の5月から現在までに3回実施されてい

ます。3回のメインテーマは、「サークル活動」、「留学・国際交流」、「大学院生」で、それぞれの参加人数は1回目、2回目が75名（うち学生50名）、3回目が95名（うち学生65名）となっています。出席者は、それぞれのテーマに関わっている、あるいはそれぞれのテーマに興味のある学生・教職員ということになっています。ある職員の方にこのカフェについてどのように感じておられるかを伺ってみました。「普段学生たちと話ができるのは、学生支援系の職員であり、自分たちのような学生と直接話をすることがない企画系や総務系、人事系の職員にとっては、この機会に学生や先生方と話をすることによって、自分たちの業務と結び付いて、いろんな意味で改善もできているのです」とお答えいただきました。

このカフェの発案者である木苗学長にも質問をしてみましたところ、「学生の意見を聞いて、それを全部どうにかしようと思っているわけではない。ただ、要望を受け入れられない時に、どのように別の発想や代替案を出していくかを考えている」というお答えでした。静岡県立大学では、お昼休みに学長と一緒にランチを取るなど他にも色々な取組をされています。

木苗学長は「自分たちの仕事というのは、“人をつくる”こと、それが教育だ。」とおっしゃっていて、「とにかくみんなにとって良い方法を一緒に考えている」という姿勢で臨まれているようです。

このお話を聞いて、なるほどと思いました。学長はこういう風に学生のことや大学のことを考えていらっしゃるのだということが何となくですが、理解できたような気がしました。

まとめにかえて

パワーポイントの最後ページは、「まとめにかえて」とさせていただきました。公立大学の特徴を活かす教育改善というのは、できるのではないかと思います。

本日、事例として取り上げましたはこだて未

来のように、公立大学には小規模な大学が多いです。ただし、地域の中に設立されている大学ですから、地域との連携も取れています。また、教員一人に対しての学生数が少ないので、先生方と学生とのコミュニケーションも取りやすいのではないかと考えています。

ただ、課題としては、教員の意識レベルは様々なところにあるようです。職員についての課題は、公立大学特有の課題がございます。2～3年ごとで異動する設置団体からの職員、いわゆる派遣職員といわれている方々。法人化により、法人固有採用の職員の方々。いろいろな職員のコンセンサスをどういうふうにとっていくかということがあります。最後に、財政難による予算減ということもございます。このことについては、学長のマネジメントにより、教員、職員、学生がお互いに理解し合って、より良い大学を作っていこうという気持ちになることが重要なキーであろうと感じております。

以上で私からの報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

坂本 それでは、4番目に本学の多摩事務部現代福祉学部事務課所属の二關学さんにご報告をお願いしたいと思います。それではどうぞよろしく願いいたします。

話題提供

「職員として取り組む『教育の質向上』」

二關 学

(法政大学多摩事務部現代福祉学部事務課担当職員)

二關 みなさま、こんにちは。私は法政大学多摩キャンパスにございます現代福祉学部の事務担当をしております二關と申します。基調講演をしてくださった圓月先生をはじめ、ご出席されておられます錚々たる方々の中におり、私は大変恐縮な限りなのですけれども、現在の部署に5年ほど勤務している中で感じたことや、

そこから学んだことを本日、僭越ながら「職員として取り組む『教育の質向上』」と題しまして、学部での取り組みについてもご紹介しながら、考えてみたいと思います。

教育環境整備と「教育の質」

本日お越しの皆様、職員の方や先生方の中には、毎年度、授業開始後の教室変更の掲示の多さを目の当たりにされている方もおられるかもしれません。

現代福祉学部では、教室は過年度の受講者数を中心に、前後や同時限の授業を勘案しながら設定しております。しかしながら、4月の初回授業の際には、スタッフが総出で授業開始前の全教室をまわり、教室収容人数を超えた教室の変更の通知と移動先への誘導を行います。

さしあたり、急な変更が難しい場合などにおいては補助椅子などで対応することがあります。それでも対応しきれない場合には、先生と相談の上、やむを得ず授業を中断して教室を移動することもあります。

このような事態、本日のシンポジウムと逆行するようなお話になってしまい、少々私も提起をためらったのですが、現実としてこういった場面を目の当たりにするたびに、私たちが提供しているファシリティによって学生さんたちのモチベーションが下がっているのだと思うと、授業改善はつくづく先生方の努力だけでなく、私たち職員も積極的に考えなければならない問題であると実感しています。

「教育の質」向上のために

哲学者であり、数学者、物理学者でもあるパスカルは、その著書パンセにおいて「人間はひと茎の葦にすぎない。自然のうちでもっとも弱いものである。だが、それは考える葦である」と記しました。葦がしっかりと日を受け、栄養を吸収し、まっすぐ背を伸ばすためには、ぬかるむ水辺にしっかりと根を張る必要があります。伸びる葦、つまり学生を育てるためには、

先の教室などの設備はもちろん、教育を支援する各種システムを整備し、肥沃な知識を効果的に吸収できるような環境を整えることが必要ではないでしょうか。

では、ここからは具体的に法政大学と多摩キャンパス、現代福祉学部における授業改善の支援、教育の質向上への取り組みをご紹介します。

情報システムの改善

まずは、情報システムを利用した環境の改善についてです。“net”と呼ばれるこのプロジェクトは、総合情報センターが中心となって、数年ごとに行われる全学的な情報ネットワークや授業環境の整備・改善のプロジェクトです。法政大学が抱える市ヶ谷の他に多摩、小金井と離れた3つのキャンパスをつなぐ遠隔講義システムや教卓で書画カメラの投影からブルーレイディスクの再生までを指一本で操作できる機能がこのプロジェクトで整備され、教材提示の効率化とさまざまなソースを使った授業スタイルを先生方に選択いただけるようになりました。

全学的なnetの他、各キャンパスでも同様のプロジェクトが進行しています。私の勤務する多摩キャンパスでも、“tedu”——このtは多摩のtです——というプロジェクトがあり、各キャンパス、各学部でのより細かいニーズに応えるよう、日々話し合いが重ねられています。

現代福祉学部棟のマルチメディア化

現代福祉学部では2010年度より、学部と全教室のマルチメディア化を行い、ゼミナールや語学、ソーシャルワーク関係の学部固有の実習関係の授業で、非常にニーズの多かった小規模教室のプロジェクターの常設などが実現しました。4月、5月は操作に不慣れな先生方からのご意見やご質問を担当のスタッフの中で共有し、対応を協議した上、操作マニュアルの改善など

を徹底したことで、解決へ務めました。

また、同プロジェクトにより、多摩キャンパスの各学部棟にオンデマンドプリンタが設置されました。学生が自宅等でプリントアウトを指示したデータをこれで出力することが可能になっております。現代福祉学部では、学生が登校し、最初に訪れる頻度の高い学生ラウンジ、いわゆるここに学食などもあるので、そこに設置をしております。学生の授業準備の効率化や履修登録の時期には、履修科目変更の申請内容などがすぐに確認できるようになりました。

教務システムのオンライン化

ソフト面では、数年前から教育システムの整備が進み、オンラインでのシラバスの閲覧や学生用のポータルサイトから、履修登録、その内容確認、単位修得状況の確認が瞬時に可能となりました。

シラバスは先生方がwebサイトにアクセスし、直接ご入力いただけるため、細かな訂正などが容易になりました。webでの履修登録は、かつてのOCRによる紙のものとは大きく異なり、学生がその場で履修登録内容を確認できることや、登録作業を事務室の業務時間に縛られず行えることは大きなメリットといえます。

これにより、事務職員の負担が軽減され、繁忙期の窓口業務などをより充実させることに役だっています。

現代福祉学部独自の取り組み

ここからは、現代福祉学部独自の取り組みについてご紹介して参ります。

現代福祉学部では、福祉・地域づくり・臨床心理の3分野を“すべての人の幸福=Well-Being”というコンセプトのもとに学生たちが学んでおります。創設から10周年を迎えました当学部では、設計にもWell-Beingを感じながら学べる仕掛けを用意しています。

教室には移動机を配置し、全ての教室で車い

すの学生が快適に授業を受けられるようになっていきます。また、教室の扉はほとんどが引き戸になっており、片手で容易に開け閉めできます。

講義の際は、全教室にピンマイクを配置しており、聴覚障がいをもつ学生にも口の動きが見やすいような配慮を先生方に出来る限りお願いしています。ちなみに現在、現代福祉学部には2名の聴覚障がい学生が学んでおります。

トイレにおいては、なおさら声を大にして、“すべての人の幸福=Well-Being”が不可欠といえます。各フロアにある多機能トイレ、3か所ございますが、このトイレについては、全てレイアウトや便器の形状が異なっています。これには、実際に使いながら、学生にバリアフリーのトイレのデザインを学んでもらおうという設計に携わった先生方の思いがあります。

その他、全フロア廊下に手すりを配置したり、看板の多くには点字を併記するなど、学生は学び舎で“Well-Being”を日々学んでおります。

学部を親しみやすく

学生生活のステージは、教室だけではありません。各種申請や履修相談に始まり、拾得物の問合せや、ミシュラン三つ星の高尾山麓という自然の多い多摩キャンパスの土地柄、「蜂が出た」、「蛙が出た」などの問い合わせに至るまで、事務室のスタッフの対応も大切なコミュニケーションの一つと私は考えております。

現代福祉学部事務課は、採光を考慮した明るい作りになっております。これによって、学生が入りやすいような雰囲気作りに努めております。

また、学部資料室は積極的に学部生の利用を奨励しているだけでなく、地域の方の利用が可能な開かれた知識の泉を目指しております。

余談ですが、先輩スタッフからこんな話を聞いたことがあります。一人暮らしの学生や、今では実家住まいの学生であっても、朝起きてか

ら寝るまで一言も声を出さない日があるということは珍しくないそうです。そのために、学生の中には、実際に朝、「おはようございます」と言って、事務室に何も用事がなかったかのように出ていき、帰りに「さようなら」と言って帰っていくとのことで、要するに、挨拶をするためにカウンターに来ている学生も実際には少なくないということでした。

ちなみに学部棟のエントランスには、教員名のプレートと並び、専任の事務スタッフも名前を並べさせていただいています。学生から突然、名前と呼ばれることも珍しくなく、コミュニケーションの大切さを日々実感しております。

現代福祉学部は本学でも小規模の学部であり、実際に卒業生のアンケートでは非常に高い満足度を学生さんからいただいたのですが、それはつまり、学生との距離の近さという要因が非常に大きいのではないかと考えています。だからこそ、そういった学生からの大変ありがたい声には、どんと応えていかなければならないと考えております。

教職員の協働

学部では、全学で行われている年6回の授業改善アンケートの他、数年ごとに独自のアンケートを行っております。カリキュラムの定着度や学部の生活、学習面などの満足度をはかるアンケートで、先生だけでなく、職員も教育ステージの改善に役立っています。

また、事務課では、教員、職員のコミュニケーションの在り方にも注目しています。たとえば、研究室の鍵を事務室でも管理していたり、資料室に教員の連絡ボックスを置いて、さまざまな場所で連絡事項やコミュニケーションをいち早くご出向した先生方と取るという工夫をしています。なにより、朝とお帰りの際、私たちが先生方に「お疲れ様でした」と一言お声がけできることは、非常にありがたい、また嬉しいことです。

また、先生方からのふとした気付きや、「学生がこんなことを言っていたんだけど」というような学生からの意見をすぐに事務職員がキャッチできることも、メリットであると考えています。

職員としての使命

では、大学職員は授業環境の改善や支援システムの改善を通して、何を目指していくべきでしょうか。まとめとして、大変僭越ながら、私の考えを述べさせていただきます。

まずは、学生が何を求めているかを把握して、客観的に解釈できる能力の開発。もちろん、カウンター越しに、最初から正直な意見をやり取りできることが到底難しいことは当然のこととっております。ただし、事務職員だからこそ、成績に関係なく、学生から本音に近い意見を聞く取り組みを積極的に行うべきではないでしょうか。

そして、FDとの関係をアンケートの整理、ただそれだけに止まらせない姿勢。アンケートの内容は、当然事務職員が知ることはあり得ません。しかしながら、FDを取り巻く状況を研究分析し、先生方の支援を行うことは、職員にしかできないことだと考えます。

また、私が今回、冒頭からお話した授業環境については、いわゆるファシリティマネジメントと呼ばれるものとも深い関係があると考えられます。授業改善の支援についても、情報システムやマルチメディアへの関心が不可欠だと考えます。それを踏まえ、次のことが大切だと私は考えます。

個人レベルでは、教務であれば、学生のモチベーションを高めるための、誠意ある対応。施設や情報系の部局であれば、現場との情報交換を密にして、常に問題意識を持って業務に取り組むこと。

部署レベルとしては、横の広がりを意識した部局横断的な情報交流や、ベンチマークシステムの構築。

全学レベルとしては、教学、法人に関わらず、全ての職員が大学教育ステージをよりよくするための人間であるという意識を浸透させるようなスタッフディベロップメントの機能が必要であると考えます。

短い時間ではございましたが、これで私のお話を終わらせていただきます。ご清聴どうもありがとうございました。

坂本 ありがとうございます。それでは、最後に当法政大学FD推進センター長の川上忠重先生にお話をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

話題提供

「法政大学におけるFDの取り組み」

川上 忠重 (法政大学教育開発支援機構FD推進センター長、理工学部教授)

川上 どうもご紹介ありがとうございます。FD推進センター長を仰せつかっております理工学部の川上と申します。

私の今日の役目は、次のシンポジウムに向けて、時間をいかに短縮して自分で喋るかということですので、簡単に法政大学のFDの取り組みの方、紹介させていただきたいと思います。

法政大学について

本日、法政大学におけるFDの取り組みとして、事例紹介を中心にお話させていただきます。まず、今日外部の方のご参加が多いので、簡単に法政大学の方、歴史を示させていただきます。

法政大学は創立1880年、「東京法学社」が前身です。

1920年私立大学となり、現在、慶應さん、中央さん、明治さん、早稲田さん、同志社さんと共に、日本で最も古い私立大学のひとつです。

当然、私立大学ですので、建学の精神として

「自由と進歩」、「進取の気象」があります。これは法政大学校歌の一節にもなっています。本日、この外濠校舎のもう一つ上のところで、詳しく説明のパネルが出ていますので、是非ご覧いただければと思います。

法政大学は学部生数約2万8千。教員数746名。文系、法学部から、スポーツ健康学部まで、理系が情報科学部、デザイン工学部、理工学部、生命科学部、この学部から成っています。

先ほど、「蛙が出る」というお話がありましたけれども、キャンパスは3キャンパスになっています。今日皆様が来られているのが市ヶ谷キャンパス。男女比6：4。学生数は約1万5千です。小金井キャンパスは理系中心。学部生数3千8百。男女比8：2。これ、正確には8.5：1.5くらい。かなり少ないです。それから多摩キャンパス。経済学部、社会学部、現代福祉学部、スポーツ健康学部。学部生数9千。男女比7：3です。

法政のFDやるにあたって、3キャンパス体制というのを是非、覚えておいていただければと思います。

教育開発支援機構

法政大学におきましては、新たに教育開発支援機構を設けました。教育開発支援機構は、FD推進センター、市ヶ谷リベラルアーツセンター、学習環境支援センター、この3センターから成っています。

FD推進センターは事業改善。市ヶ谷リベラルアーツセンターは学部教育の質保証。学習環境支援センターは学習環境の向上を目指した取り組みをしています。

FD推進センターにおける「FD」の定義

先ほど、沖先生の方からご紹介があったように、法政大学ではFD推進センターとしてFDの定義の方を定めています。これは昨年度からです。

紹介させていただいた「自由と進歩」の建学の精神に基づく教育理念と教育目標を達成するためになされる、教育および学びの質の向上を目的とした教員・職員・学生による組織的・継続的な取り組みをFDと定義しています。

下から3行目、「教員・職員・学生による」というところ、まだ始めたばかりです。今日のシンポジウムもその一環として、開催させていただきました。

FD推進センターの組織・運営

本学のFD推進センター、どのように運営しているかを簡単に説明いたします。本センターは施策開発プロジェクト、FD推進プロジェクト、サーベイ&フィードバックプロジェクト、コミュニケーションプロジェクト、学習・教育支援プロジェクト、この5つのプロジェクトから成っております。

各プロジェクトにはリーダーの先生方に配置していただいて、非常に精力的にやっております。

もう一つ特徴的なところといたしまして、各学部事務からもアドバイザー・ボードというのを出していただいております。これは各学部事務の方の意見を積極的に吸い上げるということです。年間、3回程度アドバイザー・ボード会議の方を開催しています。

GPAの導入

法政大学では2008年からGPAを導入しています。皆様良くご存知のように、90点以上、A+。60点未満をDとして、A+、A、B、C、Dの評価で実施しています。

学習支援ハンドブック

本日お手元の資料の中に、緑色の「学習支援ハンドブック」を入れさせていただきました。これは新入生向けの冊子です。法政大学の自校教育である歴史、大学での“学び”とは。本学の授業支援システム等いろいろな情報が入っ

て、新入生に向けて少しでも学びの質向上にむけた手助けになるということで、発行しています。あとで、中身の方ご確認いただければと思います。

F D学生の声コンクール

先ほど、「学生参加型」というキーワードが出ましたが、法政大学F D推進センターでは、学生さんの声、学生のF D意識向上という観点から、「F D学生の声コンクール」というのを実施しています。

本日、先ほどご紹介させていただいた「学習支援ハンドブック2010」の方に、最優秀作品「扉」、74頁から81頁。これは漫画の作品です。

「動学」のススメということで、82頁から83頁。これは両方とも学生さんからの視点から見た、どういう授業がいいのだろう、先生方が読まれても非常に参考になる事例でございますので、また後で見いただければと思います。

HART*コミュニティー

先ほどご紹介もあったように、本学ではHART*コミュニティースタッフとして、学生さん参加型のスタッフを募集しております。

これは大学間の学生交流を通して、大学の授業改善やキャンパスライフについて考えるものです。基本的にボランティア活動。現在17名です。

HARTの名前の由来ですが、青山大学学院さん、立教大学さん、東洋大学さん、それから法政大学の頭文字を取って、HARTと名付けさせていただきました。

今日、お手元の資料の中に、3月のF Dサミット。これは立命館大学さんでも、1回、2回目も継続的にされているということでございます。今回、法政大学で3月12日・13日に市ヶ谷キャンパスで開催予定です。HP等でご覧いただき、是非ご参加いただければと思います。

これがHART*コミュニティースタッフの

面々です（パワーポイント参照）。このピンクのポロシャツは私、最初色的にはすごく反対したのですが、これに押し通されてしまいました（笑）。

これがHART*コミュニティースタッフマークでございます。HARTというのは、基本的に牡鹿という意味があるらしくて、左側が牡鹿のマークを主体としたもの。右側の鹿さんのマークですが、下でF Dを蹴っ飛ばしているのですけれども、これは子ども、学生がそうです。なかなかF Dに理解がないということで、蹴っ飛ばしているという説明は受けています。

サマーフェスタ

学生参加型の一環として、今年8月ご参加いただいた方が多くいらっしゃいましたが、学生さんを巻き込んだ形でイベント、サマーフェスタの方開催させていただいております。これはアナウンス研究会による「学生の声コンクール」の例でございます。同じく、奇術愛好会のイベント。落語研究会の発表等もしております。

法政大学での「学生による授業改善アンケート」

先ほどから、授業改善アンケートに関しましては、かなりいい面、悪い面があるというお話があったのですけれども、本学でも学生には授業改善アンケートを実施させていただいております。ひとつ、特徴的ではありませんが、新たな試みとして2009年度より、期首アンケート、これは学期はじめであります。先生方、なかなか学生さんの意見が吸い出せない。途中の意見、すぐにフィードバックできるアンケートを何か考えてくれないかということで、最初、授業環境が変わった時用の期首アンケート。それから、途中途中、喋り方や板書の仕方、そういうものをチェックするための期中アンケートも設けています。

自由記述欄とGPAの関係

たとえば、アンケートの活用方法として、まだ、これは試みですが、自由記述欄とGPAの相関。

参考例として、「非常に丁寧に演習も多く、後期の必修の足がかりとできた」GPAの値でいうと2.74。

一番下のところ、「細かいところも丁寧に教えてもらったので良かった」GPA：3.01。

いいのばかりではありません。悪いのもあります。そういうのをGPAと相関を取りながら今後、情報提供していきたいと考えています。

今後のフォーラム

今後のFD推進センターのフォーラム関係ですが、12月11日。先ほど関西大学さんの池田先生の方から、自分のところとかぶっているというお話があったので、ちょっと紹介しにくいのですが、12月11日市ヶ谷キャンパス外濠校舎で「ICTを活用した教育支援改革」の方、開催させていただきたいと思います。

以上、駆け足で申し訳ありませんが、法政大学のFDの取り組みを紹介させていただきました。ご清聴ありがとうございました。