

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第22回会合 議事録

【日時】 2012年8月30日(木) 13:00~15:00

【場所】 大阪大学豊中キャンパス OSIPP棟6階 プロジェクト研究室

【内容】 授業・教育改善における学生参加についてのご報告
服部憲児先生(大阪大学全学教育推進機構 准教授)

【配布物】

- ・アジェンダ
- ・服部憲児先生のご報告資料
「授業・教育改善における学生参加」
「学生参加型FDの現状と実践上の課題」

【参加者】(五十音順・敬称略)

大澤恒夫(弁護士/大阪大学大学院国際公共政策研究科 招聘教授)

高橋健治(株式会社東レ経営研究所 特別研究員/大阪大学大学院国際公共政策研究科
招聘教授)

多胡圭一(大阪大学名誉教授/大阪大学大学院国際公共政策研究科 特任教授)

根岸和政(大阪大学光科学センター 特任研究員)

野村美明(大阪大学大学院国際公共政策研究科・高等司法研究科 教授)

服部憲児(大阪大学全学教育推進機構 准教授)

【授業・教育改善における学生参加についてのご報告】

(野村) グローバルリーダーシップ・プログラムで取り組んでいる学生主体の授業や科目
に関連して、服部先生がされた実験や取り組みのご報告をしていただく。なお、本日は招
聘教授の高橋先生においでいただいた。

(服部)(資料「授業・教育改善における学生参加」スライド1ページ)

タイトルは「授業・教育改善における学生参加」として、資料にそって報告を行う。私が
全学教育推進機構で何をしてきたか、何をしているかは主に以下の2点である。

- ・授業の開発

Discovery Seminar (DS) など、学生参加・学生の主体性を引き出す授業の開発

- ・FD (Faculty Development)

学生を巻き込んだFDの実施

(同資料スライド2ページ)

授業や授業の改善に学生を巻き込むことを行っている。

その背景は、2つの政策文書である。

・2000年の廣中レポート

教員中心の大学から学生中心の大学へ

・2008年学士課程答申

teaching から learning へ

「教員が何を教えたか」から「学生が何を学んだか」へ

また、大学設置基準の改正でFDの実施義務化された。その延長線上に、学生参加型のFDがある。

(同資料スライド3ページ)

学生参加にもさまざまなレベルがある。

授業の一部としての学生参加は日常的に行われている。学生参加を全面に押し出した授業や授業外での教育活動への学生参加はいくつかの取り組みがある。

今回の報告では、「教育」は「授業」だけではないという視点から、授業での参加から教育改善への参加という点について述べる。

(同資料スライド4ページ)

1. 学生参加型の授業

① 通常の授業である大人数(150人~200人規模)での学生参加

橋本メソッドは150人規模でゲーム方式を導入。グループをつくり、競わせる。1テーマについて1グループが発表する。また、質問時間の前に3分間設ける。このとき先生は何も言わず、学生が自由に話す。そうすることでたくさんの質問があった。効果があるかもしれない。

木野先生の「大人数双方向型授業」においてもテーマを与えて報告していく。橋本メソッドに近い。

大門先生の授業では、学生が勉強し、大門先生のかわりにミニ授業を行う。学生は教えるために必死に勉強する。

鈴木先生は授業にクリッカーをもちい、クイズ番組の要素も取り入れて物理学を教える。学生の集中力がきれない。またクイズの質がとわれる。ネガティブな意見もある。

以上の共通点は、学生が主体的・能動的に授業に参加することである。伝達量は減るが、定着率が増す。

(同資料スライド5ページ)

その定着率についてもととなっているのが学習ピラミッドである。講義形式の授業の定着率は5%。講義はたくさん伝達できそうだが、残るのは5%のみ。グループディスカッションや学生が講義をすることでより定着する。「教える方がどれほど教えることができるか」から「学ぶ方がどれほど学ぶか」への切り替え。

(同資料スライド6ページ)

- ② これまで多くは教養科目の授業を工夫して学生参加としたが、もともと学生参加を基本とした授業をつくる。それが、学生がテーマを設定し、自発的に研究し、教員が支援する授業である。和歌山大学では、工学部中心に学生グループがこのようなことをしたいと考え、指導してもらえる先生を自分でさがす。そして、マッチしたら自主演習が成立する。また、大阪大学のDSは和歌山大学の自主演習を参考につくる。何かやりたい学生を集め、集まった中で議論してテーマを決める。1年半は試行のため単位なしで行った。テーマ例は伊丹空港の廃止の是非など。DSではインタビューなど行い、足で稼いだ。しかし、単位化すると講義回数が15回に限られ難しくなる。試行の際は15回に限らず、テーマ決めや追究することに時間をかけることができた。15回だとテーマ設定も中途半端なものになり、自分のまわりの関心にかぎられ、社会問題のようなテーマやひろがりのあるテーマがない。例えば、朝起きるためにはどうすればいいのかというテーマがあった。学生の自主性にまかせすぎたためと考えられる。介入も必要か。単位化して3年。木川田先生のように負荷を与える必要も感じている。

(同資料スライド7ページ)

2. 学生提案の授業

学生提案の授業として、他大学の取り組みを紹介する。これまで紹介した授業では、枠自体は教員がつくっている。和歌山大学も大阪大学もこういうことをしたいと思っている学生が集まるが、学生提案の授業ではない。

岡山大学では、こういう授業をしたいと学生が考え、学生から、この授業をしてくれる先生を募集する。5人くらいは手を挙げ、先生一人ずつを学生が面談する。選ばれた一人の先生が講義を担当する。授業を提案したひとは授業を受けることができず、後輩のために授業を残すことになる。

京都文教大学では、「京都文教入門」という全員必修の授業がある。大阪大学の「知性への誘い」のように毎回研究科長がでてきてお話をする方式だった。その授業では学生の私語が多く授業として成立しなかったため、学生と職員の有志が副学長と学部長と対談することを提案した。その対談のテーマは学生が決めた。その後ツイッターを

導入し、リアルタイムで学生の反応をみることを試す。

以上のように、授業の中身を学生が変えていたり、先輩が後輩のために講義をつくらしたりした。

大阪大学でも「パンキョー革命」として学生のための教育改善を行う。大阪大学では、学生のアイデアを教員が引き受け、教員が担当していく講義が行われる。「双方向型シラバスを作ろう」は3年で限界と思い終わった。授業外で学生と教員がインタラクティブに関われないかと思いつくた授業だった。

どの例でも学生発案の授業づくりや授業改善が行われている。

(同資料スライド8ページ)

3. 学生参加によるFD・教育改善

授業枠外の学生参加は個々の授業よりも授業の仕組み、先生の意識を変えようという思いから始まる。

岡山大学は組織的に行った。各学部からの学生委員2名が委員会を構成する。授業づくりや大学の交流イベント、ハード面の環境整備などを行う。学生と教職員が一緒につくっていく。

(同資料スライド9、10ページ)

リーダーシップの観点から考えると、学生が教育改善に主体的に関わる時(3)リーダーシップが育つ可能性が高いと考えられる。学生が授業に参加するとき(1)や、学生が授業づくりに参加するとき(2)もやり方次第でリーダーシップが育つだろう。授業の場合、単位の切れ目が縁の切れ目となる。授業を系統立てて一連のものとしようとすると学生が教育改善に主体的に関わるものとなる。学生は思いつきで言ったのでは相手にされないことはわかっている。議論したり、問題点を整理したり、目標を設定しないと空中分解してしまうこともわかっている。教育改善に関わっていく中で、課外活動の中で解決や相手の説得、調整が必要となる。「阪大生活」では、阪大で活躍している学生を特集した。特に新生向けにつくっており、積極的にすれば何でもできることを知らせることを目的とした。また、木川田先生の3ヶ月間のシラバス改善プロジェクトにも同じ要素が含まれている。しかし、木川田先生のプロジェクトにはもともと素養のある人々が集まったと考えられる。そのため、必ずしも3のときリーダーシップが育つ可能性が高いとは言えないかもしれない。一方で、3と思った理由には背景がある。名古屋大学の物理学教室の学生教育委員会の検証から、自ら主体的に行動するためにはだいたい3年かかることがわかった。リーダーシップを将来発揮するという側面からは1も2もよいが、セットで行わないと育たない。半期や1年では厳しい。

(同資料スライド11ページ)

リーダーシップから外れるが、学生を巻き込む教育改善で難しいと感じることを述べる。
まずは、学生参加型FDの3法則である。

① 呼応の法則

先生だけでなく、学生もしたいという気持ちがないとスタートしない

② 高比熱の法則

ブレストなどで盛り上がったあと、ルーティンワークなどで冷めやすい。

③ 低感染力の法則

まわりで盛り上がるが、そこから広がらない。授業に不満はあるが、時間をさいてまで参加するとまではならない。一部の学生しかのらず、残りは思いはあるがのらない。

次に、参加学生の3法則である。

① 刹那の法則

学生は目の前のことしか頭にない。教員は後継者を育てる必要がある。最近是他大との交流で学生もこのことに気づくようになる。

② 親不孝の法則

教員の思いと学生の思いがずれる。また、やっているうちに一緒にしている教員との意思疎通が上手く図れなくなることもある。

③ 自由人の法則

授業だと単位というのが縛りになる。課外の活動はしようがしまいが卒業に関係ない。いつでも離脱可能。教員主導が増えてきている。のった学生組織ができた瞬間から、教員は学生の離脱の危機に晒される。

(同資料スライド12ページ)

最後に学生参加型FD・教育改善の全体的な課題について述べる

① スタッフの確保

学生がかかわってくれないことには成り立たない。学生や教職員をどのように確保していくか。学部指定で必ず数名出すということも可能だが、趣旨からすると主体的かどうかは疑問なため、その方法がよいかはわからない。安定はする。立候補制にするとやる気のあるひとは来るが、来ない可能性や来てもやめてしまう可能性がある。教員が異動した場合は活動がしずむ。職員もかわりが増えているが、勤務管理が教員と異なるため、関係が難しく関わりにくい。

② 活動の広がりにくさ

いい活動をしていると思ってのものってこない。いらだち、横とのつながりのためのイベントでの愚痴り合いによるいらだちの増幅から怒りへと変化する。気持ちをな

だめながら行う方法をさがさなければいけない。

③ 学生の主体性と教職員の関与

どこまで学生にまかせ、どこから教員が介入するか。教員が入りすぎると学生が圧倒されてしまうが、教員がずっと黙っていることも不気味。教員のキャラクターにもよる。

【質疑応答】

(多胡) 学生参加、学生と一緒に授業をつくっていくという手立て、手法が出てきた際の大学教育のあり方に対する状況認識、服部先生の根っこの思いは何か。学生参加が課題になってきた背景は何か。

(服部) 私自身は教育学の教員。教育の効果が一番発揮されるのは学生に自発性があるとき。単位のために受講した講義の内容は覚えていない。おもしろいと思って受講した講義の内容は説明できる。その違いはおもしろい、つまらないと思って受けていたかどうか。おもしろいと思ってもらって授業をきいてもらう。そうすると効果が上がる。90分間上手に話す先生もおられるが少数。自分自身も話せるときと話せないときがある。また、自分の担当している講義は教養科目で、どのように位置づけるかは考えどころ。知り方を知ってもらうために講義を行い、考えてもらう。自分のことから考えてもらう。それを組織的に行ったのがDS。いかに面白いと思ってもらい、主体的に参加してもらうかというのが根底にある。

(大澤) このようなことを組織的に永続的にやっていくのはすごいこと。自分のことを考えると、中央大学のコジマタケン教授のゼミ。そのゼミは自分自身が実務家になってから始まったが、OBが関与する。夏の合宿や平日の空いている日または年に一度集まってOBを紹介。30年以上続いたが、教授が退職し、いまはOBだけで活動。人的なもの組織だっていくものではなく、永続性はない。やわらかいつながり。OBに来てもらうのが単発的におき、何年も続いていく。OBを活用していくのもあり。OBは社会との接点となり、「おもしろそう」という気持ちや自分の生き方とも結びつけていくことができる。

(服部) OBのお話をききたいという需要は大きい。ゴールデンウィーク前まで1年生はとまどうため、基礎セミナーで1年生のための企画を考えた。そこで出てきたのがOB。10年くらい上の先輩、30歳くらい先輩のお話ききたい。時期を指定するとむずかしいが、~~ふわんと~~できるときに、年に3回くらいそのような日があるというのはあり。~~組織なし~~

そのような OB は社会に出ているため、手の抜き方などよくないことは教えない。いずれそのような講義もしてみたい。

(多胡) 廣中レポートが出てきた背景には、国際化への対応と戦後の大学教育に欠けていた、考えることの啓発。自ら考えることの重要性にあったと思う。しかし、考えろと言うが、その手だてでは提供しない。どういう手だてが教員としてあるのか？それがずっと問題となる。まず教員の方が講義・授業の方法を考える。例えば、かつて導入された「知性への誘い」、学生からのアンケートはおもしろかった。私は「アジアとは」、というテーマで行った。教員の方で講義の内容を変えていこうといのはとても大変。教育にかかわる訓練を受けず、研究だけをしてきているため。教員は専門知識を教授してきただけ。学生が自ら考える習慣をどうしたら身につけるのか。一人一人にまかせていてもだめだから、ある種、組織的な形で実践していかなければいけないと思う。

(服部) ひとの授業をみるのが一番の勉強になる。少し時間を割いて、1回でも2回でも評判の先生の講義をみて、少しでも取り入れてほしい。こちらもそのようにしてもらうのが難しい。考える力はやると難しい。教養の授業は話し手も考えた気になり、じっくり考えることはない。そのとき考えさせることは問いかけ、テーマ設定、ファシリテーションでできるが、考える力として定着させることは半期の講義だけでは難しい。同じ講義をする仲間が何人かいて、同じような講義を3、4経験すれば専門にも応用してもらうことができるかもしれない。

(多胡) 橋本メソッドがおもしろい。グループを作ってグループで競う。

(服部) 橋本先生はサボり好きな先生だったが FD 委員長になって変わったらしい。授業の準備がたいへんなのでどうしたら楽できるかと考え、事前準備ではなく事後に時間をかけることにした。アドバイスやフォローをする。かけている時間と労力は同じだけれど、準備でなく、フォローに時間をかける。

(多胡) NHK の番組で放射性廃棄物処理問題について、小学6年生が同じようなことを行っていた様子が紹介されていた。

(服部) 番組では小学生だからできたのだろう。中学生は難しい。小学生ができるレベルにテーマをもっていく技術も必要。チームでの議論は経験しているだけで、将来どこかで

活かされる。橋本メソッドは議論して意見が出てきても、そのテーマについて発表できるかどうかわからないというところがみそ。魅力のないテーマは競合なしで発表できることもある。

(大澤) ひとつのテーマについて 3 チームが発表したいとなったとき、どのチームが発表するかはどのように決めるのか。

(服部) 正確なところは分からないが、書面などで先生が決めるのではないか。DS では、教員の評価と学生の自己評価、学生の他者評価、TA の評価をとるが、だいたい一致する。私も教養の授業では 2 回分使って、授業の文句を言ってもらい、それをもとにリフォームプランをつくる。学生も勉強する義務があるということも考慮してつくる。結果は学生の投票で決める。先生や TA の評価の高いところと投票の結果はだいたい一致する。学生もちゃんと見ることはできる。

(大澤) 教員も学生も主体的に参加するということはプロセスを重視している。ロースクールもプロセスとしての教育、学んで実務に活かすことを取り入れる。しかし、今の司法試験の在り方はプロセスがおざなり。アウトプットのペーパー試験が評価される。FD にもとづく教育をロースクールで取り入れる。

(服部) 教養科目だからやりやすい。資格とからむと難しい。

(大澤) ペーパー試験はどのような教育を受けてきたのかということをはかることができるのか。ペーパー試験には限界があるからプロセスとしての教育をしようという合意があったが、結局ペーパー試験で評価している。評価できるのか。

(服部) ペーパー試験ではかかれることができる知識をはかっている。設問によってはプロセスもはかれる。フランスのバカロレア試験(~~IB~~)と日本のセンター試験の比較をすると、日本は細かすぎる。秒針まで合わせて試験を行う。公平の基準が違う。フランスの哲学の試験は採点する人によって評価が異なる採点方法。日本は模範解答があり、それにあっているかで採点を行う。そこがペーパー試験での評価が厳しい理由。

(大澤) 試験の在り方についての文献等あるか。

(多胡) 今の大学入学試験制度が、いまの教育問題の根本にある重要な要素のひとつではないか。

(服部) 知識をはかると公平性とのバランスが難しい。

(多胡) 入学試験で絶対的な公平性という基準を取り入れている限り教育の問題はなかなか改善しないだろう。IBのように審査員の主観で決めることもあっていいのでは。もちろん最低限の知識をはかった上で。

(服部) 本来はセンター試験が最低限の知識をはかる役割をはたすはずだ。

(大澤) 試験が考える力や主体性を損なうことになっている。

(服部) 入試は難しい。進学率があがっていくにつれ、大学院も大学試験のようになっていくのだろう。

(高橋) 学生参加型ということで自分自身の経験を考えた。大学1年のとき、先生がたまたまロシア語の先生だったため、ソ連のことで自分の関心のあることを発表することになった。私はたまたま政治について調べることになり、自分自身で調べ、政治経済に大変興味がわくようになった。課題を与えられ、自分でさがしたことが印象に残っている。また、中学3年のとき、社会科の授業で先生に質問した。先生も知らないことがあり、より社会科に興味があった。毎週毎週質問するようになった。そのうち自分自身が講義をすることになり、とても勉強になった。この2つの経験が自分の基礎になった。興味がなくても体験して発表することで興味をもつようになった。専門課程に入って興味のなかったことも、その後自分自身が先輩として教えることがあった。私も先生ではなく、先輩が教えてもらっていたら興味をもっていただろう。

(服部) 響くところはひとによって違う。機会をたくさん用意しておくことが必要。今までの一方通行スタイルでない講義が増えると、ひっかかる講義が増えることになる。そのスタイルの講義を増やしていきたい。

(根岸) コミュニケーションを教えているため、お手本をみせて体験してもらおうということでないとなかなか身につかないということを実感している。学習ピラミッドもまさにこのプロセ

ス。ひとに教えることができ始めて身につく。このことはある精神科のドクターから学んだ。彼は、みること、やること、ひとに教えることで次につながると考え、そのことをふまえて精神医学教育を考えている。近畿大学でも、理論を発表してもらおう際、フィードバックをしてもらおうが、否定的なコメントを一切しないというルールを設けている。私もコメントをする。最終的にはこの講義に参加したもの同士でよかったことをシェアする。そうすることでお互いにつながっていく。そうすると、だんだんいろんな人が集まってくる。そうすることで実践的に身につく。たのしいし、私自身も手間がかからない。どの科目でもできるかわからないが、たのしくてためになるというのが授業の最高のものだと考えると、入っていないと、どこまで教える立場が体得できているかというふうにとられてしまう。

(服部) カリキュラムを根本的に見直さなければ行けない。今は漫然と授業がならんでいく。この授業はこのようなことを意図していて、こういう力を身につけてもらいたい、これが派生して応用できると説明できればいい。しかしそうっていない。私はこれが教えられるからこれを担当しますだけでなく、私はこれが担当できるので、このカリキュラムの中でここまでできますよというふうにもっていかなければいけない。教員にこういうところ意識してくださいと細か←言わなければいけない。阪大はカリキュラムの基本枠組みは昔から変わっていないのではないか。

(多胡) 大学の構成員が大学の教育課程について関心が薄いのでは。教員の都合でカリキュラムがつくられている。本末転倒のような気がする。

(服部) 4年通してのカリキュラムの中でここを教えているのだということを先生にわかってもらうだけでもぜんぜん違う。今は教養教育が時間の浪費になってしまっている。これは汎用性のある力を身につける科目群、専門の基礎を身につけるための科目群と教員がこれを意識する。そうすれば、学生も一方方向でも納得して受けるだろう。説明できるようにする

(高橋) 高校までは知識編重。大学に入ったら自分で見つけなければいけないのだというところが大学教育。その違いをはっきりと教えることができるように。

(服部) 先生がたの専門を活かしつつそのようなことを意識して提供すると学問の楽しみをわかってもらえるのではないだろうか。

(根岸) 教養のない学生が日本に多い。それにも関わらずなぜ教養がないがしろにされているのか。大学1年から授業がびっしりある。人間としてなにが大事なのかという話がない。教育で考えると、先生の都合の教育で偏った教育。プロセスを重視していない。学位のことにしか目がない。何を学んだか、自分にとってどうであったかを説明できない学生が多い。

(服部) 専門を活かしながら人間性を育てていくというときに、ルールをつくることは可能だが、やるという人がいなくなる。もともと教養がいやなひが多い。専門を活かしながら人間性を育てていくということをわかってもらいながらするのは難しい。あるべき姿と現実としていくというのは違う。

(根岸) 教員養成の問題がある。

(服部) 中堅若手は教育に意識のある先生も多い。時間をかけて入れ替えていく。

(大澤) 教員は研究をしてきて、教育というものがわかっていない。教育としての授業の運営を学ぶ講座があってもいいのではないか。アメリカ・ハーバードに教員のための講座のためのケースブックがある。それをもとに教員同士がディスカッションして学び合っている。

(服部) 日本にもあるが、参加していただきたい先生に参加していただけない。そのプログラムを開発することはできるが専属FDセンターの設置や、博士課程からの育成、助教のプログラム、准教授のプログラム、教授のプログラム、官職のプログラムを行っていく必要あり。このようなプログラム、東北大学にある。全学機構の一部門としてある。外国のプログラムに若手を送るプログラムもある。北大も熱心。意識のある先生にプログラムを提供していくことでしか始まらない。悩むということはそのような意識があるということだから。取り込んでいく。負担が大きいので、後で得られることが大きいのだということを示していかなければいけない。

(根岸) 工学研究科での相談で、こういう学生に対してどうしたら伝わるかというのがある。真剣に考えられている先生もおられる。

(大澤) ケースブックにはまさにそのようなケースが書かれていて、その対応をみんなで話し合う。

(多胡) 大学全体で改革・組織化する必要がある。その際、誰がリーダーシップを担うかが大事な要素としてある。

(服部) 立命館大学は大学目標を学生主語で書き換えることを各学部、学科で行っている。その作業を行う際にアシストする人もいる。教育開発機構から提案したものを執行部が承認する形で始めたと聞いている。ほとんどの学部研究科で行い、カリキュラムマップもつくる。仕組みとしてできている。立命ができていいるから規模としては阪大もできる。いつまでも学生の素質に甘えていてはだめ。

(大澤)

全体の体系だったあるべきカリキュラムを策定する方々はだれか。

(服部)

研究科による。トップダウンの場合や教授会のあとに決めることもある。教育開発機構の先生が出向いてアドバイスをを行う。他大学でもファシリテーターとして講演している。

(高橋) 人材開発部で教えていることを学生に教えればいいのではと考えている。こういう人がほしいのに、そういう人が大学にいない。こういうことを教えることを考えている。

(服部) 4月5月に余裕があれば、高校生を大学生に切り替えるプログラムも入れ込むことができる。レポートの書き方についてもほとんどの学生が知らないままている。

(多胡) 定年後に学長としてついた大学で、大学とは何か、高校との違い、大学との学びとは何かという講義をした。授業料の話もした。

(服部) 大阪大学にもあったら効率が良い。学生は大学に入ることを目標にしてきているため。

(野村) 次回は2、3ヶ月後。せっかくいろんな企業の協力を得て、リーダーシップ関係の授業を7、8科目くらい提供しているため、その改革を考えていきたい。だいぶ改善し、リーダーシップの話をきくというのは充実してきた。リーダーシップの話をきくだけでは主体性は身につかない。そこに学生参加や学生がつくっていくというのを取り入れてきて

いる。それでも不十分のことがあるかもしれない。実践されていることからいいところ取りしたい。幸いなことに、グローバルリーダーシップ連携分野として、講座として独立しており、自由なことができる。連携協定を結んでいる企業と対等の立場で教育をつくっていくことを全面に出していきたい。今年から経済的な支援も念頭に話をしている。企業によっては自分の会社でできなかったことを大学と一緒にやらないと人材が全く確保できないといっているところもあれば、現状に満足しているところもある。企業によってもすごく差がある。学生の意見をきかなければいけないのは企業側も同じ。たくさん内定をとった学生がなぜ別の企業を選んだか、理由があるはず。企業は気がついていない。なぜ逃げられたかわからない。人事担当役員や部長が旧態以前の考え方をしていたりすることをみている。企業は大学で何も教えていただかなくてもうちで教育すると言うが、実際は教育できていない。一流企業でもどんどんだめになっていく。ファシリテーションセミナーやワークショップを大澤先生、根岸先生、木川田先生にいただいた。気がつかないのは企業も教員も同じ。企業のトップもえらそうなことを言っているが、そのように言っていたところが今だめになっている。トップの方に来ていただいてお話するが、それは絶対ではなく、今はいいけれど、あと2、3年したら外資との提携に一生懸命になっているかもしれない。企業との連携も見直して、お金を払ってもいいから大学と一緒にしていきたいという企業を厳選していきたい。今は関西系の企業が少ない。私が関西を行脚していかなければいけない。私も最後の仕事として、この2、3年をかけて本気で大学教育を考えてくれるような企業といろいろな協力や連携関係に発展させたい。この研究会は分野をこえたもの。自主的に行っていきたい。学生からおもしろいといわれた講義に出て行く方が健全。

(服部) それも **FD**。組織的にするか自発的にするかに関わらず、教員の力量を高めるものはすべて **FD**。

(野村) こういう自主的な研究会をやっていく方がわりとスキルがあって職人気質の先生にも参加していただける確率が高いのではないかと。特にロースクールの **FD** は何回か行ったが、スキルの意識が低い。知識はきちっと教えている。われわれ半分ロースクールに入っている。

(大澤) 私もあるロースクールの **FD** 委員長をしているが、内実はだめ。やっても何も変わらない。授業参観もプログラムはあるが誰も参加しない。参加もされたくもないし、参加して自分を変えようという気もない。

(服部) 日常的にやっていることをFDと意識して行ってくださいということをお願いしたい。気になる学生のことを情報交換する。これも広い意味でFD。日常的にしていることが多い。それをFDだと意識して行ってほしい。記録だけはとる。そうすると、それをお互いに情報交換できる。FDだからとかまえなくてよいのだということを2、3年で広めたい。

(野村) 私はこういう研究会の方がずっと役に立つと思う。授業参観だけでなくこういうのもぜんぶ義務の中にいれてしまえばもう少し楽になるのでは。ロースクールでは橋の上げ下げまですべて書いてある。それだけで時間をとってしまう。私もいろんな企業に連携してもらって、教員も教育のことと研究のことだけを考えていけばいいという体制が一番いい。やる気のある人はどんどん自由にできると夢見ている。どこまで残りの大学人生の中でできるかわからないが、最終的には改革ありき、どのような学生を育てるかそのために改革を進める連携分野の独立国家を利用しているいろいろとやりたい。またご意見おきかせ願えればありがたい。

(多胡) 今日の服部先生のご報告に敬意を表します。経験的に感得したことを3つ、参考になればと思い。

- ① 大きな組織のなかで改革をするとき、トップの人が誰であるかが大事。
- ② 大学の教育は専門性を通じての教育。専門を通じて大学教育を行うということ。大学教育といわれるものが、それだけで一般的に存在しているのではない。例の、白熱教室についての私の見方・解釈は、サンデル教授の専門、政治哲学を通して、学生に対してものを考えてもらうキッカケを提供したものだと思う。教育の手法のひとつとして受け止めた。専門を通じて考えてもらう教育。
- ③ すぐれた研究者は必ずしもすぐれた教育者ではないが、すぐれた教育者はおしなべて優れた研究をしている。

(野村) 忙しすぎる。自由に実験できる体制を実現させたい。