

名古屋大学 高等教育研究センター

外部評価報告書 2008-2014

はじめに

名古屋大学高等教育研究センター（以下、本センターと略す）は、特定部局に属さない学内共同教育研究施設として1998年4月に創設され、現在に至ります。このうち2008年度から2014年度までの7年間の活動を対象に、今回の外部評価を実施しました。当該期間は、「FD・SDコンソーシアム名古屋」を創設して事務局を務め、また2010年からは文部科学省教育関係共同利用拠点「FD・SD教育改善支援拠点」の認定を受けました。それまで以上に、研究開発成果の他大学への普及展開に注力を求められた期間であったと思います。

今回の外部評価にあたり、山本眞一先生（桜美林大学教授）、杉山寛行先生（岐阜市立女子短期大学学長）、飯吉透先生（京都大学理事補・教授）の3人の方々に委員をお務めいただきました。山本先生は、筑波大学大学研究センター長、広島大学高等教育研究開発センター長、高等教育学会会長を歴任されており、本センターの役割を幅広い角度から捉え直すことのできる立場から、高等教育研究を目的とする本センターの組織の在り方についてご意見・ご助言をいただきました。杉山先生は、名古屋大学在職中は、理事（教育担当、総務担当）として本センターの運営について直接にご指導いただきました。その後も複数の大学で副学長および学長の要職についておられ、その立場から、本センターの役割・組織の在り方についてご意見・ご助言をいただきました。飯吉先生は、京都大学高等教育研究開発推進センター長として、また理事補として京都大学の教育改善に取り組んでおられ、その両立場から当センターの今後の運営についてご意見・ご助言いただきました。

3人の先生方には、ご多忙の中、本センターの自己評価報告書に目を通していただいた上、9月14日に名古屋大学にお越しいただき、熱心に議論していただきました。この場をお借りして、改めて厚く御礼申し上げます。

本センターは、数年間続いたFD・SD教育改善支援拠点としての活動にピリオドを打ち、次の活動に向けて方向を模索している最中です。大学のガバナンス、教育・研究、社会貢献等の面での改革は、これまで以上に大規模かつ急速に進められようとしています。政府サイドから提起される政策に囚われることなく、大学が本来の果たすべき役割を考慮しつつ、必要かつ実現可能な改革方策を提起することが、本センターに求められていると考えています。今回、3人の先生方から頂戴したご意見・ご助言をふまえて、今後の本センターが進むべき方向、学内外で展開すべき活動内容について、議論を深める所存です。

多くの大学関係者が本報告書に目を通してくださること、本センターが従来行ってきた活動、今後に予定している取組について率直なご意見をお寄せくださればと願っています。

平成28年1月

名古屋大学高等教育研究センター長 水谷 法美

目 次

はじめに	1
目次	3
I. 外部評価の概要	5
II. 外部評価委員からいただいた事前コメント	7
III. 外部評価委員会会合における提言概要	13
IV. センターの今後の方針	16
[資料] 外部評価委員会会合（2015/9/14 開催）質疑内容	21
奥付	

I. 外部評価の概要

1. 外部評価の実施について

名古屋大学高等教育研究センター（以下、センターと略す）は、1998年4月に創設されて以降2回にわたり活動内容についての評価を行ってきた。第1回は創設から2002年3月までの4年間の活動について、第2回は2002年4月から2008年3月までの6年間の活動について、それぞれ評価を行った。

今回は第3回の評価である。第2回は自己評価にとどめたため、外部評価としては第2回となる。今回対象とする期間は2008年4月から2015年3月までの7年間である。

外部評価を受けるに先立ち、自己評価報告書を作成した。この報告書は、7年間にセンターが進めてきた活動についてセンターの立場からの評価結果を示したものである。評価項目は以下の6点である。すなわち、①教育（FD・SD）、②教育（授業関係）、③研究、④名古屋大学および社会への貢献、⑤管理と運営、⑥総合評価・今後の計画である。

外部評価委員の方々には、自己評価報告書の内容を事前にお送りし、事前コメントをいただいた上で委員会会合に臨んでいただいた。会合は2015年9月14日に高等教育研究センターにおいて開催した。上記6項目のそれぞれについて、センター側からの補足説明を行った上で、外部評価委員からの質問にセンター側から回答したり、議論を行ったりしたのち、各委員からご意見を伺う形で進めた。各項目について、外部評価委員の方々からは、それぞれのお立場・ご経験をふまえたご意見をいただくことができた。

以上をふまえてセンターの今後の方針を作成し、各委員にも目を通していただいた。

2. 外部評価委員

委員長 山本 眞一 氏
桜美林大学心理・教育学系 教授

委員 杉山 寛行 氏
岐阜市立女子短期大学 学長

委員 飯吉 透 氏
京都大学 理事補（教育担当）／高等教育研究開発推進センター長・教授

3. 委員会会合の議事次第

外部評価委員会の議事次第は以下（次頁）の通りであった。

名古屋大学高等教育研究センター 外部評価委員会会合

日 時： 2015年9月14日(月) 13時～17時

場 所： 高等教育研究センター会議室

出席者： 山本眞一 委員長、杉山寛行 委員、飯吉透 委員、
水谷法美 センター長、夏目達也 教授、中島英博 准教授、齋藤芳子 助教、
室屋守男 教育推進部教育企画課長、河口正樹 同課長補佐、長谷川文代 同係長

プログラム：

1. 開会挨拶	水谷センター長	13:00～13:05
2. 自己紹介		13:05～13:15
・ センタースタッフ		
・ 外部評価委員		
3. 外部評価の趣旨・目的について	夏目教授	13:15～13:20
4. 審議		
4.1 自己評価報告書の項目 I～V の各々につき①～③を行う		13:20～15:20
① センター側から概要説明		
② 質疑応答・議論		
③ 外部評価委員からのコメント		
(休 憩)		15:20～15:50
4.2 項目 VI について上記①～③を行う		15:50～16:30
5. 全体の講評	各委員	16:30～16:50
6. まとめ	山本委員長	16:50～16:55
7. 閉会挨拶	水谷センター長	16:55～17:00

以上

II. 外部評価委員からいただいた事前コメント

○ 山本眞一委員

1. 教育 (FD・SD 活動)

- ・ センターの目的に沿って、活発な活動が行われている。教員メンタープログラムや FD 教材の開発など、特色あるプログラムも豊富であり、活動の財源として外部資金の獲得に成功していることも評価できる。
- ・ FD と SD との有機的連携は、教職協働の観点から望まれる。また、SD 活動の効果を確認することも必要である。

2. 教育 (授業関係等)

- ・ 学生向け学修支援としての学習ガイドは、このセンターが早くから着手してきたもので、その着実な改良・発展が期待される。
- ・ 教育発達科学研究科の講座担当は、センターの教育活動としても必要なものであるが、学生をさらに多く受入れる努力をすることが必要であろう。
- ・ センター教員が少人数であるにもかかわらず、全学の教育の質向上にさまざまな努力をしていることは高く評価されるべきである。

3. 研究

- ・ センター所属の教員のそれぞれの研究、および同分野の学外の研究者との共同研究活動は活発であると判断される。このことを前提としつつも、センターとしての共同研究をさらに活発に行い、内外へのプレゼンスを高めることが重要である。
- ・ 個々の専門分野の深い研究に加えて、センター活動の活発化に向けて、センター教員には他の部局所属の教員以上に、高等教育全般にわたる豊富な知見が必要であり、日々努力をされることが望まれる。

4. 名古屋大学および社会への貢献

- ・ 限られた教員数の中で、各方面への貢献活動を盛んに行っているものと判断される。その上に、大学本部をはじめ学内各部署とのコミュニケーションを密にしつつ、相互の役割を理解し合うことが重要である。

5. 管理と運営

- ・ 予算と人員との適切なバランスの中での管理・運営が行われているものと推測する。事務補佐員の採用状況も、他の同種のセンターに比べて遜色ないものである。

-
- ・ 少ない教員数の中でも、教員の異動は活発であり、このことは大いに評価しつつも、活動の連続性を維持するために細心の注意を払うことが重要であろう。

6. 総合自己評価

センターによる総合自己評価は、概ね適切と考えられるが、若干の留意点について以下に記す。

- ・ センターの目的は「高等教育に関する研究・調査を行い、高等教育の質的向上に資する」（センター規程第1条）ところにあることに鑑み、研究活動を第一優先にし、これをベースとして学内外の諸活動を展開するという基本的スキームを確立することが望ましい。これは、国立大学にある類似の名称をもつセンターと、名古屋大学ならではの差別化を図るためにも重要である。
- ・ 大学改革や教育改善は全学的課題であるので、センターの存在およびセンターの諸活動を大学本部はじめ各部署に十分理解してもらうことが重要である。このためには、センターからだけではなく学内のすべての関係者との相互理解が求められる。
- ・ 学内貢献の態様は、センターに所属する4名が教員であることに鑑み、競争的資金の獲得等に必要な「業務支援」よりも、大学の教学経営に関する企画立案への参画や内外情勢の分析等の「知的支援」を重視することが必要である。アドミッション・オフィスに関してのさまざまな動きがあることが、自己評価報告書に記載されているが、とくにこのことには留意することが、センターのプレゼンスを高めるためには必要である。

以上

○ 杉山寛行委員

1. 教育 (FD・SD 活動)

活動が、「FD・SD コンソーシアム名古屋」「FD・SD 教育改善支援拠点」という競争的資金を獲得し、財政的裏づけをもって、計画的に展開され、成果を収めている。

活動を「教員の授業改善を側面から支援する活動」と位置づけ、教育の実施体制・方法の点検を、組織的な情報収集から始め、教育の質改善の支援に結び付けてゆく、一連の過程が有効であったことがうかがわれる。大学、学部、専攻の各レベルで教育環境が異なり、伝統的な教育方法も継承されているなかで、「教育改善」を提言することはきわめて困難であったと思われるが、行き届いた配慮のもとに実施されたことが確認できる。

とりわけ環境を異にする他大学とのコンソーシアムや、多数の研究会方式がとられたことは、成果が、狭く限られた分野を対象としてのみ有効であることから免れている。

大学の教育において「職員」のもつ役割は非常に重要であるにもかかわらず、大学での位置づけ、職員の人員数の違いなどによって、それを一般的に議論し、研修活動などに結び付けてゆくことが困難でもある。しかし、この点のある程度克服し、教材開発などの成果に結実させている。

ただ FD 活動に比較して、SD 活動の困難性克服の課題は残されているようであり、名古屋大学の各部署の職員、他大学の職員との連携を強め、課題に対応されることが望まれる。

2. 教育 (授業関係)

全学教育については、大学執行部の方針決定に対して、どういう位置づけで、どの程度参画するか (センターの現状の人員との関係も含め)、再度検証する必要がある。

大学院教育については、独立したセンターとしての理念と教育発達科学研究科の理念とのすりあわせをおこなって、位置づけを明確にする必要があるだろう。

3. 研究

特定部署に属さない学内共同研究施設としての性格上、自由な研究活動がおこなえる反面、財政的な基盤が弱くなりがちであろうと推測される。外部資金や学内の諸経費の獲得は順調に見えるものの、センター全体としての活動方針に即した大型科学研究費獲得が今後も望まれる。

個別研究においては成果がみられるものの、センターとしての特色ある国際的な研究成果を目指すための組織づくり、方法論がつくられる必要がある。

4. 名古屋大学および社会への貢献

教育については、大学全体の方針づくりの段階から参画する必要性があるだろう。便利屋的に部分として貢献を要請され、その都度それに応える姿は望ましくはない。

5. 管理と運営

限られたリソースのなかでの運営は順調といえる。また人材育成という面でも他機関への転出などあり、順調であったといえる。

ただセンターに要請される課題の大きさを考えると、外国人客員研究員など外部研究者との研究の組織化など、もっと活発であってもよいのではないか。

6. 今後の課題

- ・ 独立した研究活動と、学内での教育実践支援という当面の実践活動とをどのように結びつけるか、そこでのセンターの役割を明確にする必要がある。
- ・ 名古屋大学は「キャンパス・アジア」「留学生 3000 人計画」や「スーパーグローバル大学創生」など「国際化」への方針を掲げ、教育改革に取り組んでいる。本センターが「大学教育の改革・改善」に貢献する、ということであれば、大学執行部などと緊密な連携交流をもち、計画立ちあげ当初から参画して、全体像をつくりあげてゆくべきであろう。
- ・ アドミッション・オフィスの設置などについても、センターの追求してきた課題と密接に関係するはずで、形ができあがってからの部分的な要請にこたえるのでは、大学・センター両面から問題が生ずるのではないか。

以上

○ 飯吉透委員

1. 教育 (FD・SD 活動)

- ・ プログラム実施や教材開発を中心に行われてきた名古屋大学高等教育研究センター (以下、センター) の FD・SD 活動が、特に 2000 年代の日本国内の FD の牽引力となり重要な役割を果たしてきたという点は、さらに強調してもよいのではないか。
- ・ 「教員の授業改善を側面から支援する活動」と総括しているが、各大学において FD が整備され定着してきた中で、このような「側方支援」の FD・SD は、今後センターとしてどの程度継続が必要だと考えるか。
- ・ FD と SD の一層の有機的関連づけが必要とされる中で、より主体的 (例えばプロジェクトベース、チーム・コミュニティーベース) な FD・SD の在り方・展開を、センターは提案・推進できないか。
- ・ 今後もこれまでと同様、主として直接的な FD・SD に関する競争的資金 (例えば拠点関連) の獲得を目指していくのか。その方向性と関連して、今後、学内・学外への FD・SD 支援のバランスをどのように考えるか。特に、学内で各部局のニーズに合った FD・SD 支援をどのようにおこなえるかについて、さらなる検討が必要と考えられる。

2. 教育 (授業関係等)

- ・ センターの教員数が限られているにもかかわらず、学士課程教育・大学院教育の双方を担当してきた実績と努力は、大いに評価できる。しかし、自己評価でも指摘されているように、これらの教育活動が、教育の質向上や改革推進にどのように貢献し、成果を上げられるかについて示すことができればより望ましい。
- ・ 全学教育については、委員会等を通じての活動が中心ということであるが、これらは他部局もおこなっていることを勘案すれば、年 1 回開催となった全学 FD 以外に、センターとして全学教育にどのようなユニークな貢献ができるかを考えていく必要があるのではないか。
- ・ 「高等教育学講座」を担当するにあたって、活動・貢献の範囲や程度が限定されているのであれば、同講座のカリキュラムの中で、センター教員がどのような教育的役割を果たしているのかを、積極的にアピールすることが重要ではないか。

3. 研究

- ・ センターにおける『名古屋高等教育研究』の発行、各種報告書・書籍を刊行されていることや、科研費や総長裁量経費など学内外の研究資金獲得に努力し一定の実績を上げてきたことは、大いに評価できる。
- ・ その一方で、指摘されているように、センターに所属する教員の個人ベースの共同研究以外にも、センターとしての研究業績を積み重ねるために、外部研究資金による研究開発プロジェクト

トを進め、その研究成果を国内外に発信していくというような試みも必要であろう。

- ・ 特に、「センターの個々の教員の主要研究テーマの集大成という形で、学内における教育改善・教育改革のニーズに応えられているか」という観点から、センターにおける取組・研究テーマについて考えていくことは、今後重要だと考えられる。

4. 名古屋大学および社会への貢献

- ・ 学内において、より積極的な貢献をおこなうために、各種委員会への委員派遣だけに留まらず、委員会等の活動そのものをセンターが支援するような形を、今後検討することは可能か。
- ・ 社会貢献については、拠点認定の有無と、学外からのセンターもしくはセンターの教員個人に対する協力要請への対応の程度との関連について、ある程度、方針や考え方を示しておいた方がいいのではないか。

5. 管理と運営

- ・ センターの限られた人的リソースに加え、国内外から客員教授を招聘することで、研究テーマや活動内容をより充実させ共同研究や取組を推進させてきたことは、大いに評価できる。
- ・ このような仕組みや方法が、センターに対する学内外のニーズにどのように応えているのか、ということについて言及できれば、なお良いのではないか。
- ・ 加えて、拠点認定の有無と今後のセンターの在り方を、特に管理・運営の観点から検討することは有意義であろう。

6. 総合自己評価

- ・ これまでのセンター活動の特徴づけと振り返りについては、十分であると考えられる。
- ・ 今後の課題・活動方針については、スーパーグローバル大学創成支援事業の目的とニーズに則したFD・SD支援、さらにその関連領域（教育制度改革や教育の国際化等）における、センターの具体的・効果的な支援提供の可能性の検討が望まれる。
- ・ 活動資金については、学内外からセンターへの直接的資金獲得の努力を継続することは言うまでもないが、時流や現状に鑑み、学内外の様々なプロジェクト・取組への積極的な参加・支援を通じ、財政的・人的支援を得ることも戦略的に考えていくべきであろう。
- ・ さらに、名古屋大学の大学入試改革・高大接続等の取組において、今後センターがどのような役割を担っていけるかを、発展的・包括的な観点から検討していくことも重要だと考えられる。

以上

III. 外部評価委員会会合における提言概要

外部評価委員会会合においてご指摘、ご助言いただいた内容について以下に概要を記す。一部に事前コメント（II.参照）と重複する内容が含まれる。会合における議論の詳細は本報告書に掲載の資料「外部評価委員会会合（2015/9/14開催）質疑内容」を参照されたい。

1. 教育（FD・SD活動）

- ・ 伝統的徒弟制の分野もまだあって、センターのサポートは必要とされているのではないか。
- ・ 専門分野の教え方には貢献しづらく、センター不要論になりやすい。

2. 教育（授業関係等）

- ・ 関連する分野の学内教員を客員等で取り込めないか。
- ・ 大学院生をどのようにリクルートし、何を教えるかが課題。
- ・ 教養教育におけるセンター提供科目の在り方の再考を。

3. 研究

- ・ 外の研究者と協働してやる場合、センターの教員がリーダーシップをとるほうがよい。
- ・ センター共通のテーマを常に（研究費獲得に関わらず）設定してはどうか。
- ・ 「FDの御旗」はもう輝いていない中で、どのようにセンターの存在意義を出していくかが大切。
- ・ 守備範囲はなるべく広くしておき、高等教育全体のことがわかっていて質問にいつでも答えられる、いちばんよい処方箋が書けるというのが大事。
- ・ 便利屋にならないよう、研究センターとしての顔が学内にも学外にも見えるような形での組織化が必要。
- ・ 国際的なネットワークにおいて一目置かれるようなセンターの得意技・得意分野をもつ（大学が力点を置くところと重なればなおよい）。

4. 名古屋大学および社会への貢献

- ・ 資料収集保存は人手がかかるので、どれくらい単純化できるかが鍵。
- ・ 個々の教員ではなくセンターとしての貢献と見えるようにしていく。

5. 管理と運営

- ・ 理事に運営委員になってもらうなどして、接続をよくする。
- ・ 全学的な組織（FDという名称にこだわらない）を作って、センターの活躍の場にしていく。
- ・ 言われたことを引き受けるとか、まして言われたことから逃げ回るとかはよくないので、セン

ターから仕掛けていく。

- ・ 執行部に政策提言を行うことをセンターのミッションとする。
- ・ センター長人事や運営委員構成も、センターの意図が通るよう戦略的に。
- ・ FD の基礎が定着した今、具体的ノウハウを深めるプロダクトを指向するのか、リニューアルするのか、はっきりさせる。
- ・ 運営委員によい協力者になってもらう、部局の事情を教えてもらうなどの仕組みを。

6. 総合自己評価

- ・ センターを大きくするのか、現状の存続かで異なるが、後者であれば方針はほぼ（＝アドミッション以外は）妥当。
- ・ 業務支援ではなくて、知的支援や人材育成をするのが適正。
- ・ アドミッション関連については、組織を固める前段階から積極的に関わるのがよいが、そうでないならば何ができて何ができないか原理原則をはっきり決めてしまうこと。
- ・ 学内外の情報を取って、先手を打っていく（具体的提案をする、ミニプロジェクトを行って成果を執行部の戦略に取り込んでもらう）。
- ・ 現状の FD・SD の体系化はあまり意味がなく、拡大解釈（広義）が必要。
- ・ センターと執行部の感覚の違いをいかに繋ぐか、学内の課題に関わっていけるかが必要。
- ・ センターの方針をしっかり出さないと劣勢に回る、組織改革に巻き込まれる危険性がある。
- ・ 組織について考えるチャンスが巡ってくるのは幸いでもある。
- ・ 前向きな議論・改革にもっていけるかどうか。

7. 総括

[飯吉委員]

- ・ センターの新しい柱、新しいアイデンティティは何にするのか。
- ・ 自分たちの専門性を生かし、自分たちが成長できるような機会を作れるように。
- ・ 執行部との連絡を密にし、積極的に伝える。

[杉山委員]

- ・ この期間の FD については評価できる、今後その成功からどう展開するか判断のしどころ。
- ・ 研究成果がセンターの顔として見えるような研究を行う。
- ・ 大学が当面する問題、将来の課題を先取りして、専門家として具体的に提言していく。

[山本委員]

- ・ この7年間、少ない人数でこれだけやってこられたことは大いに評価してよい、とくに FD は高い評価を得ている。
- ・ 大学院生を多くリクルートする、学内でアドミニストレーター等を養成するなど、SD は課題がある。

-
- ・ 高等教育に関わりのある教員を動員して、分野の不足を補うことも大事。
 - ・ 学内貢献の在り方は慎重に考えて、将来も見据えて、執行部とのコミュニケーションを緊密にして、積極的に飛び込むほうがよい。
 - ・ 大学経営・大学政治を内側から科学的に研究してはどうか（名大センターの特徴になるかも）。
 - ・ 高等教育情勢は刻々と変化するので、修正をかけていく鋭い眼も必要。

以上

IV.センターの今後の方針

(2015年10月30日 夏目作成)

外部評価委員会会合における議論や外部評価委員によるコメントをふまえて、センターの今後の方針を以下のように定める。

1. 教育 (FD・SD 関係)

<センターの基本的な考え方>

まず、学内と学外の活動のバランスについてである。従来のFD・SD教育改善支援拠点活動では、学内だけでなく他大学のFD・SD活動やそれを通じた教育改革への支援を行ってきた。拠点活動が終了したことを受けて、今後は学内支援に重点を移す。FD・SD活動については、学内のニーズを把握した上で、それに的確に対応した内容と方法で展開することが必要と考える。

SDについては、センターの立場から行えることには一定の限界がある。大学職員の職務内容は所属部署や役職によりきわめて多様であること、教員の立場ではそれらを理解することは難しいこと等が理由である。しかし、大学教育に関わる職業人の能力開発という点、とくにそのためのプログラム開発という点では共通点も多い。また、センター教員は、教育発達科学研究科の高等教育学講座・高度専門職業人養成コースで大学職員の教育・研究指導を担当している。この点でも、職員の能力開発はセンターの重要な業務の一つと考える。

FDとの有機的な連携や効果の検証にも十分に留意しつつ、今後もSD活動への取組を継続する。

<センターの方針>

学内の教育課題に対応したFD・SDを企画・実施する。従来は、拠点としての認定を得たこともあり、他大学(全国・地域)の教育改革への支援に相当のエネルギーを割いてきたが、今後は学内貢献を重視して活動を行う。

当面の課題として、以下の課題に取り組む。

- ① 英語による授業の促進・普及に向けた教員向けFDの企画・実施
- ② 新任教員研修の充実(プログラムの充実と年間複数回の実施)
- ③ 授業等で困難を抱える教員の支援(メンタープログラム)の充実
- ④ 大学院生向けのプレFDのプログラムの充実
- ⑤ 大学院教育発達科学研究科でセンターが担当している高等教育学講座を通じた大学職員の能力開発の充実
- ⑥ 学内で実施される各種SDの企画・実施への協力

その際、外部評価委員から指摘されているように、FDとSDの有機的な関連づけに留意する。

2. 教育（授業関係等）

<センターの基本的な考え方>

全学教育については、学生にとって在学全期間にわたる教育の基礎をなすものであり、その重要性は改めて指摘するまでもない。しかし、多くの矛盾が全学教育に集中的に表出していることも確かである。センターは高等教育研究を行う立場から、この矛盾の克服に挑み、教育の質向上に貢献することが求められている。

そのための具体的な方策としては、教養教育院の執行部、専任教員、教務委員会委員等と連携して、具体的な改革プランを考案することがまず考えられる。また、全学FDが年1回に削減されたことの影響等の検証をすること、その結果をふまえて年2回の復活を働きかけること等も検討すべきである。

大学院教育の改革についても、従来から多様な形で取り組んできた。たとえば、「大学教員準備講座」は、大学院初年次教育として位置づけて取り組んできた。大学院教育は各専門領域の専門教育を通じて研究能力の形成を目指している。ただし、大学院生の学力や進学目的が多様化する中で、専門教育に先だって、教育を受けるための準備機会を提供することが必要になっている。修了後の進路展望をもつこと、それとの関係で専門教育の意義を検討することを促す必要がある。同講座は高等教育の多様な側面について基礎的知識を教授することを通じて、この機会を院生に提供している。その意味で、大学院教育改革に向けた問題提起という意味をもつ。問題は、この点での提起を全学・各研究科に対して十分にできていないことである。

教育発達科学研究科の協力講座としてセンター教員が担当する高等教育学講座については、現在専任教員4名中2名のみが担当になっている。上記のセンターの問題提起のほか、学生の教育・研究指導を充実させるためにも、研究科の関連領域の教員に協力を求めることが必要と考えている。

<センターの方針>

教養教育院の運営にあたっては、全学の各部局が責任を負っている。センターはとりわけ高等教育研究の専門組織として、本来、大きな役割が期待されている。現在、全学教養科目に分類される授業の在り方の見直しが予定されている。センター教員が全学教養科目部会主査を務めていることもあり、同改革に積極的に参画する。また、TAの職務遂行を支援するツールであるハンドブックの制作も予定されている。これらの活動に取り組む。同時に、これらの活動を通じて明らかになる諸課題について、具体的な取組内容を全学の担当組織に向けて提案する。

教養教育院の全学教育科目の担当コマ数を増やす。現在、年間4科目（集中を含む）を担当しているが、これを5科目に増やす。大学院の授業については、年間4科目（集中を含む）から6科目に増やす。大学院進学者の増加、とりわけSDとの連動という観点から、大学職員の進学者増に取り組む。

さらに、学士課程・大学院の学生の学修を支援するために、これまでの活動実績をふまえて多様な活動に取り組む。

3. 研究

<センターの基本的な考え方>

センター外部の研究者・実践家等との共同研究を優先するという方針は、専任教員定員4名という小規模組織の体制で高等教育の多様な課題に応えるために必要であり、一定程度の有効性をもちえたと考える。

しかし、センターとしての独自性を打ち出す上で、個人研究と併行して共同研究を行うこと、後者について対外的に注目される研究成果を発表することが必要という点では、外部評価委員のご意見を真摯に受け止める。とくに、学内の教育改善に関するニーズに的確にこたえるような研究をセンターとして行うこと、その上で研究センターとしての性格を学内外で認知されるためにさまざまな外部資金に積極的に挑戦すること等が重要であると考えます。

<センターの方針>

研究センターという位置づけをより強く自覚すること、この自覚に基づいて研究機能の充実に努める。センターの共同研究をさらに活発に行い、学内外でのセンターのプレゼンスを高める。

学内においては、大学改革・教育改革で学内をリードする立場になることが必要であることから、大学教学経営に関する企画立案への参画、内外情勢分析等の「知的支援」等に取り組む。

センターとしての研究業績を積み重ねるため、外部研究資金による研究開発プロジェクトに向けて、センター内での協議を十分に行い挑戦する。これらの活動を展開する上で、研究成果を学内に見えるような形で発信することにも留意する。

4. 名古屋大学および社会への貢献

<センターの基本的な考え方>

センターは、競争的資金の獲得や、これに関連する諸課題の達成に努めてきた。資金の趣旨に沿って成果をあげるために、学外の大学等への貢献を重視せざるを得なかった。その結果、学内への貢献を十分に行えなかった面もある。今後は、学内での活動を活発化させることと同時に、多様な取組の成果を学内に確実に還元すること、そのためにもセンターの活動内容が学内で認知されるよう広報活動にも積極的に取り組むことが必要と考える。

また、各種委員会での活動については、委員会内だけでなく委員会を設置する親組織に対しても、改善提案を積極的に行うことが必要と考える。

＜センターの方針＞

名古屋大学内への貢献を重視する。本部・各部署とのコミュニケーションを従来以上に緊密化する。とくに執行部との関係強化を重視する。独立した研究センターとしての性格、短期的課題だけでなく中長期的な課題への取組もセンターの活動の発展には不可欠であることに留意する。

学内への貢献に関しては、センターの活動内容等の情報を、多様な手段を用いて各部局に対して積極的に発信する。また、学内各種委員会への委員派遣は従来から行ってきたが、より積極的な貢献を行うために、委員会等の活動の改善をセンターが積極的に支援する。また、全学に関する改革については、方針づくりの段階から参画することに留意する。

5. 管理と運営

＜センターの基本的な考え方＞

教員異動は、組織の活性化のために必要であると同時に、教授ポスト1に対して准教授ポスト2という組織の現状からも不可避でもある。問題は異動による「新陳代謝」を実現しつつ、多方面にわたってセンターの活動パフォーマンスをいかに維持・向上させるかである。それを実現するための有効な方策をより具体的に追求することが必要である。

客員教授制度は、センターの研究・教育活動の視野を広げる上で、これまで有効に活用してきた。従来は任期期間中を中心に共同研究を行ってきたが、今後はさらに有効な運用が必要と考える。

＜センターの方針＞

国内外の客員教授制度の有効な活用方法を検討する。たとえば、任期中だけでなく任期終了後にも継続的に共同研究・情報交換等の交流を活発化させ、さらに客員教授だけでなく所属先の大学・機関等との組織としての交流にも努める。

学内で高等教育研究に従事する教員、高等教育に関心をもつ教員との連携を強化し、恒常的にセンターの研究活動や運営に参加・協力を要請する。さらに近隣の大学の教員に対しても同様の働きかけを行う。

6. 総合評価

＜センターの基本的な考え方＞

私立大学を含め、多くの大学で類似のセンターが設置されている中で、当センターが一定の地位を保つために達成すべき課題は多い。従来から研究面では、先行するセンターと差別化を図るために、教育実践の改善、とりわけ授業の改善に直接に役立つ実践的・実際的な研究を志向してきた。これをコアとしつつも、今後は学内外の教育課題に対応するために、多様な研究テーマに取り組む。学術的価値の面からも評価されるような研究を志向する。

学内からの要請については、センターの教員の専門性や従来からの研究の蓄積等をふまえて、確実に貢献できるような内容と方法で対応することが重要と考える。

<センターの方針>

FD・SDについては、FD・SD教育改善支援拠点の認定を得られなかったことから、センターの活動としての優先順位を下げ、活動の規模も見直しを行う。ただし、名古屋大学が現在全学的に取り組んでいるスーパーグローバル大学創成事業との関係で、全学から要請のあるFD・SDについては引き続き取り組む。英語による授業を展開するためのノウハウを学ぶFD、授業により直接に関与するTAが必要な知識・スキルを学ぶ研修等は、その一例である。

高大接続やアドミッション関係は、センターがこれまで着手してこなかった領域である。執行部からはこの領域での貢献を求められており、何らかの貢献を示すことがセンターの今後の運営に必要である。その点を考慮して、当面、以下のような活動に取り組む。

- ① アドミッション業務に従事する教職員を対象に業務遂行に必要な知識・スキルを教授する
FD・SDの企画・実施
- ② 多様な入試・経路で入学した学生向けの修学指導・支援等に関する研究

以上

[資料] 外部評価委員会会合（2015/9/14 開催）質疑内容

〔以下、敬称略〕

外部評価の主旨・目的についての説明

夏目：

それでは私のほうから今回の外部評価の主旨等をご説明申し上げます。

私ども名古屋大学高等教育研究センターは 1998 年 4 月に創設されました。ミッションは「国際的視野のもとに高等教育機関の戦略的課題の解決に貢献する」というものでした。学内での位置づけは、特定の部署に属さない学内共同教育研究施設です。大学教育を改革・改善することを目標に、高等教育に関する研究・開発等の活動、とくに大学教育のコアともいべき教授方法の改善について研究を行い、数多くの成果を発表してきました。

先発の広島大学・筑波大学も研究志向のセンターですが、後発の名古屋大学としては、そういう先輩にあたるようなセンターとの差別化をどうやって図るのか、純然たるアカデミックなところで勝負するのは規模的にもなかなか難しく、「教授法の改善」に焦点を絞っていかねばと考えるところでした。

2003 年に第 1 回、2008 年に第 2 回と過去 2 回活動に対する評価を行ってきました。第 1 回の対象期間は、1998 年の創設から 2002 年 3 月までの 4 年間で、自己評価報告書に基づき外部評価をしていただきました。第 2 回の対象期間は 2002 年 4 月から 2008 年 3 月までの 6 年間で、この時は自己評価のみにとどめました。今回は第 3 回目となりますが、対象期間は 2008 年 4 月から 2014 年 3 月までの 7 年間で、初回と同じように外部評価をお願いする次第です。

今回外部評価をお願いしようと思った理由として、競争的資金による取り組みが今年 3 月に終了したことがあります。これは全国の教育改善支援拠点として我々の活動が文科省から認められた「FD・SD 教育改善支援拠点」というものでした。こちらの事業にずっと取り組んでまいりましたが、その大きな取り組みが終わってさて次は何をするか、いろんなことを考えてはいるものの、今考えているような内容で本当にいいのか、先生方のご意見を頂戴しながら調整を図っていこうという主旨で、今回外部評価をお願いいたしました。

外部評価をお願いする前提として、自己評価報告書を作成いたしました。今回の活動報告はこの報告書に基づいています。自己評価報告書は 24 ページが本文、それ以降は本文の内容を裏付ける資料で 178 ページあります。附録という形で、今回の自己評価報告書の対象となる期間にセンター長を務められた 3 人の先生方のコメントを付させていただいております。

審議内容は大きく 5 点あります。「Ⅰ. 教育 (FD・SD 活動)」「Ⅱ. 教育 (授業関係等)」「Ⅲ. 研究」「Ⅳ. 名古屋大学および社会への貢献」「Ⅴ. 管理と運営」の審議ののちに「Ⅵ. 総合自己評価・今後の計画 (について)」、最後に全体の統括 (全体の講評とまとめ) というようお願いいたします。

Ⅰ. 教育 (FD・SD 活動) についての審議

夏目：

「Ⅰ. 教育 (FD・SD 活動)」に関して簡単にご説明申し上げます。センターはいろいろな活動を展開する中、FD・SD 活動をその中心に据えてまいりました。そういう状況下で競争的資金を獲得し、学内学外に向けて FD・SD を提案するという活動を展開してまいりました。

水谷：

それではお一人ずつご意見をいただきながら進めていきたいと思っております。答えられるところはこの場で答えし、きちんと調べてご回答申し上げたほうがいいことにつきましては、まとめたものをあとでお送りいたします。

山本：

一ついいですか。FD、SD、最近どちらも重要であって、かつ有機的に関連づけながら、ということをよく

言われています。

全学FDとありますが、部局あるいはもっと小さな単位で、けっこうFDは行われているような気がするのですが、名古屋大学の場合もそうですか。

夏目：

全学FDというのは、全学教育の企画実施をする教養教育院が開催しているものです。

山本：

全学教育の担当教員が対象ということですね。

夏目：

はい。2年ほど前までは春と秋に年2回行っていたのですが、今は春の1回だけです。

水谷：

工学部に関して言えば、教授会は2ヶ月か3ヶ月に1回開催しており、その時々合ったテーマを取り上げています。FDよりもSDに近いですね。メンタルなところをどうするかとか、そういった話を専門の方に聞く機会を教授会の冒頭に設けたりしています。学科について、たまたま私のいる土木建築はJABEEの認証を受けており、その関係でFDが求められ、定期的にやっております。JABEEに関わっていない他の学科・専攻がどのような活動をしているかについては、各部局に聞いてみないとわかりません。

山本：

要するにFDは全体として先生たちの能力アップにつながればいいわけです。どこの大学でもみんなそれぞれやっている感じがしますが、センターならではの役割がやはりあると思います。センターならではのFD・SDは、どういうところに特色があるのでしょうか。

夏目：

新任教員研修について説明させていただきます。これは全学に向けて、執行部に提案し、認められて毎年開催しています。けっこうニーズが高くて。新任の先生が勝手がわからない中で、歓迎を伝えるという意味も込めてやっております。ただ、そういう場においても、一方的に話をしておしまいにはしないで、ご希望の先生方には出版物を渡し、メッセージを伝えたりしています。

また、メンタープログラムという形でのFD・SDもやっております。個々の先生が非常に多様な悩みをお持ちなので、全体研修だけでは不十分なこともあり、先輩にあたる教員に個別に引き合わせて相談にに応ずるというものです。

それからまた、各研究科から課題に応じてFDのリクエストがあれば、出向いてお話をさせていただいております。

山本：

SDはどんな感じですか？

夏目：

名古屋大学内に関して言えば、教育企画課、旧学務企画課の教務関係の職員の研修会の講師として話をしたり、あるいは全体の新任職員研修でちょっとした時間を担当したりという活動を継続しています。

近隣の大学の方々にも向けたSDとしては月1回ぐらいのセミナーを開催しています。毎年3月にやや規模の大きめなフォーラムを開催していて、そこには職員の方々にご参加いただいています。

担当している大学院の授業にも職員の方々が結構いらっしゃいます。そういった形のSDをやっているところですよ。

出発物では『ティップス先生からの7つの提案<教務学生担当職員編>』というのがあります。もともと<教員編>から始まったシリーズですが、職員の方々もちょっとしたこと [=工夫] で(教育改善に)貢献できると、作らせていただきました。

山本：

SD って、教員が教えたほうがいいのか、職員の管理職とか専門職的な人が教えたほうがいいのか。結局どちらがよいのですかね。

夏目：

難しいですね。本職でない我々が偉そうなことを言うなというのが本音でしょう。それでテキストも基本的には職員の方に作っていただいて、我々はそのお手伝いをするというコンセプトでやってきました。けっこう熱心な職員もいらっしゃるので、そういった方々に中心になっていただいて、我々はそこで勉強させていただくというような感じでやっていました。

山本：

筑波では今から 15 年前にセミナーを呼びかけて、年間 10 日くらいやっていたのですが、すごく人が集まるんですよ。150～160 人ぐらい集まって、大教室がいっぱいになりました。講師陣は教員だけだと関心がズレるんじゃないかと思って、私学の職員の管理職の方を含め職員の人にも話してもらいました。どちらのほうが効果があったのかはわかりませんが。

つまり、職員も何のために研修を受けたいのかというところで、自分の今の仕事をもっと上手にやりたいから受けたいという人もいれば、そうじゃなくて少し能力をあげて早く上のほうにいきたい人もいれば、もっと専門職的な仕事をしたいんだとかいう人もいます。今の仕事を上手にやりたいという人と、キャリアアップのようなことを考えている人では、かなり関心が違う気がするんですよ。

名古屋には名古屋の事情があるでしょうが、主にどんな中身をお話しされたり研修されたりしてこられたのですか。

夏目：

山本先生がおっしゃる通りで、思惑は非常に多様だと思うんですよ。大学院は尚更です。ただ我々としてはいろいろプログラムを用意して、ニーズにお応えしていこうというスタンスでやっております。

杉山：

このセンターのスタッフの人数的な問題もあるし、一方で各研究科・学部それぞれ教育についてある種伝統みたいなものを持っていて。職員の方についても非常に積極的に企画みたいなものに参加していきたいという要求があったり、その一方で小さな部局では研修にも出かけられない、みたいな個別の事情がある。センターとしてそういう個別の多様な要求に対して、どういう立ち位置を持っておられるのか。ある種のヒントを提供しながら、自律的なそれぞれの部局の特殊性を生かして前に進む、たとえば教育改革なり職員の方へのやり方を展開する。そのあたりについて、再確認になるかもしれませんけど。

夏目：

基本的には先生がおっしゃった通りで、それぞれ部局のお考えがあります。そういったものを無視して偉そうに知ったかぶりで話すことは無理ですし、もちろんやっていません。こういう出版物を作る時、我々がいつも言っていたのは、お説教調はやめよう、あくまでご提案申し上げようと。こういうふうにしてみたらいかがですか、きっと上手くいくんじゃないでしょうか、そういうスタンスにしようかと常に確認してまいりました。それは FD・SD とともに共通しています。成人、社会人ですから、そういう方々の学びは上からどうこう言われても効果がありませんので、それよりはむしろ皆様のご経験や知識に基づいて、新たに付加するものをご提案するという形がいいだろうと考えて常々やってきています。

杉山：

そういう時に中心になるのは各部局の独自性とそこにいる人の組織化ですよ。さらには他大学も含めて、組織化の問題についてはどういうふうに考えていますか。

夏目：

まさにそこは本当に難しいところで、いつも悩むところですね。当たり前の話ですけど、我々は落下傘

部隊で、たまにお声をかけていただいて、そこにお邪魔して、ほんの2、3時間お話しをさせていただきただけなので、そんなものでどうこうなるはずもないんです。組織の中で意識的な先生方が企画されて、その一時的なお手伝いという位置づけがたぶん一番スムーズだし自然な形だと考えております。

そういうふうに見た時に、名古屋大学の学内一つとっても非常に大きな差異がある感じがいたします。たとえば文学研究科は比較的そういう組織がしっかりしています。意識的な先生が多く、我々はゲストとして招かれて、ちょっとお話しをさせていただくという感じですね。別の部局で、研究科長がものすごく熱心で新任教員への説明に何かよい資料はないかという形でお尋ねいただいて、私どものほうで作った資料をご提供したということもありました。差異が大きいというのが実情で、他の大学でもまったく同じような状況が見受けられます。

飯吉：

全学教育の担当教員のFDは、何人ぐらいいらっしゃるのですか。

夏目：

だいたい毎年300名ぐらいです。

飯吉：

各部局から、担当の先生が何名か選ばれて来るわけですね。

夏目：

そうです。全学教育を担当している教員は基本的に受けてくださいということなんです。

飯吉：

全学FD担当の先生はわりと代わるんですか。毎年とか。

夏目：

けっこう代わりますね。

飯吉：

するとそこがローテーションしていくことで、各部局の中の先生方がFDをやっていくということにはなっているんですね。

夏目：

理屈の上ではそうですね。理屈にとどまっているところが難しいところなんですけど。

飯吉：

新任教員（研修）をやられているということですが、大学院教育も含めて一番ガチにやっている専門教育の先生にはどれくらい浸透しているのかなど。初年次のことや、1、2年生が中心の全学教育、そこらへんは一生懸命先生方も教えますよね。その上になるとどうですか。3、4年や大学院教育、ここらへんの先生方にFDが届いているとお感じになりますか。

夏目：

率直に言うと難しいというところですね。先生がおっしゃったように専門教育のところではどれだけ咬めるかが一つの勝負だと私どもも自覚しております。

最初にそういう観点で取り組み始めたのは大学院の指導、そのところで何かお手伝いできないかと考えました。メルボルン大学の研究指導のヒント集を担当の先生と連携を取りながら翻訳して、全学そして他大学に普及するというようなことをやりました。研究ベースではうちのジャーナルを使って、大学教育の組織化や改善に関して若干の研究をしている感じです。ただ、非常に効果は限定的です。

飯吉：

名古屋大学は研究大学ですよ。そこで教育のことをやるのは非常にしんどいですし、教育に熱心で一生懸命やっている先生ほど FD をやりたがらないという傾向がありますが、そのところの工夫はされてきましたか。

夏目：

いろいろ工夫はしてきたつもりなんです、非常に広がりにくく、難しいですね。

飯吉：

ご存知だと思いますが、うちはプレ FD をやっているんです。これは文学部なんかが一生懸命やっています。就職がよくなって、逆に大学に就職する時には教育力が問われてくる、自分の研究でポジションを取るなんて夢のまた夢という感じで、研究科の先生方が一生懸命プレ FD につきあっているのですが、そういう事例はありますか。

夏目：

実は、今お話がありましたプレ FD、私どもも京大と同じ時期に独立してやり始めました。私も京大が始めたということを全然知らなくて、京大に呼ばれた時に「名古屋が始めました」と言ったら京大の先生に「うちでもやってるぞ」と、そんな感じだったわけです。

うち [=センター] でも将来大学教員を志す大学院生にプレ FD をやっております。京大は非常に優れていると思います。今先生がおっしゃったように文学研究科はさらにステップアップして、高度なものを開催している気がしますけれど、我々はそのままでいかなかったです。

飯吉：

そこは我々が手出しできないところなんです。専門教育が入ったプレ FD。一般的にうまく教えるっていうのには慣れていて、PD [=ポスドク] とか大学院生向けのセミナーとかワークショップはできるんですが。その分野の専門家としてやっていく人に教えようとしても、その部局の専門のメンターの先生でないとうしてもできない部分がある。しかも通年で研究科がやっているというのは、やっぱり必要だからかと。

ただし、京大のようにわりと進んでいる部局があると、うちみたいに一般的なことだけをやるセンターっていうのはミッション終了と言われてしまう。つまり、教授会に FD・SD で講師の先生を呼んで話してもらうなら、別にどこの大学から呼んだっていいじゃないかと。置屋っていうかね。そういう状況ではもうセンターはいらないというようなことを言われます。なので、同じようなことが起こっておられるのかなと想像したのですが。

夏目：

そこまで厳しくは言われていませんが、広がりという点で限定的なんですね。京大なんかをみていると、非常に多くの院生が集まってワイワイやっていますよね。私どもは大学院の共通科目として全学にオープンという形をとっているものですから、広がりが出てこない。それを部局の先生方がどうご覧になっているのかですよ。中には熱心に受けるよう言うてくださる先生もいらっしゃるんですけども、数は少ないですね。

飯吉：

FD・SD を今後も続けていかれるのですか。とくに SD のほうですね。うちのセンターはやっていないわけです。拠点の時に今度はそれをやらないとダメと言われて、すみませんできません、やりたくないですと、それで結局袂を分けたという経緯があるのですが。名古屋のセンターは今後も SD は取り組んでいかれるという方針でおられますか。

夏目：

基本的にはやっていきたいと考えています。ただ私どもは、10月から1人増えても計4人と数が少ない中で行うというのは難しい。基本的に外部の方とネットワークを作って、職員の方がメインで私どもは後方支

援という形であれば難しくないかなと考えています。

山本：

置屋の話は、みんな昔から好きなんですよ。40年前になりますが、筑波大学でも学系は置屋で、学部は座敷だなんてことを真面目に堂々と議論してたんです。

夏目：

わかりやすいですけどね。

飯吉：

僕は全然なんのことかわからなくて目を白黒させてたんです、置屋と言われても。アメリカに20年いましたから。

山本：

知識を持った置屋だったらいいと思うんです。そこに行くとどんな人が優れた講師か、この問題だったら誰かということがすぐわかって、頼みに行けば講師を派遣してくれるということであればね。

一つだけ短い質問いいですか。最近の新任教員には、企業あるいは官庁で仕事をして、かなりの歳になってから教授で再就職という人もいると思うのですが、そういう人たちは教育の経験も研究の経験もほとんどない。そういう人に大学教授として仕事をしてもらうために最低限これが必要であるというようなFDはないのですか。

夏目：

こんなことがありました。省庁から名大に移り、英語で授業をやらなければならなくなったので、なんとかしてくれという要望が新任教員研修の時に出されたんです。非常にリアルな要求だったのですが、こっちが教えて欲しいぐらいで。しかし真面目に答えなければならぬ。それでテキストを作りました。第一声をどうするか、「後ろから課題送って」などの慣用文集ですが、そういったことを確認しておけばラクにできるんじゃないかと。

山本：

自らの体験を語るだけでなく、その中から意味あることを抽出して学生に教えましょう、みたいな基本的なことはないのですか。

夏目：

それは我々の経験ではちょっと…ないです。

山本：

そういう意味での社会人教員はなんとなく文系を連想するのですが、実際は工学系なんてずいぶんいらっしゃるんじゃないですか。

水谷：

そうですね、とくに最近は産学連携で増えて。

山本：

そういう人によい授業をしてもらうには何か…。

水谷：

そういう先生方は研究をかなり期待されているので、授業の負担は少ないかもしれないです。キャリアの中でいろんなところでプレゼンなどされてきた経験がおりで、講義も理系は知識中心で比較的やりやすいかもしれない。そこで不満が出るという話は聞こえてこないですね。たまたまかもしれませんが。どうです

か、齋藤先生。

齋藤：

企業から来たからどうというのはあまり聞きません。理系では助教レベルは演習を手伝うぐらいで授業はしませんので、皆さんある程度（の年齢）になってから授業をするという同じ状況かと思います。

山本：

もともと母校の大学院出てどこかに行ってまた戻ってくる人とかがいるから、大学院経験の共有があるんですかね。

文系の場合は大学院を経験しないで来る人が多いから、研究とは何か、あるいはインテンシブな大学の授業は何かということ必ずしも理解していただけない方がけっこういらっしゃる。そういう人たちに何か鈴をつけるような役割はどうですか。

杉山：

私自身、文系の古典学という非常に隅のほうにある学問でして。私の経験だと大学院教育なんてほしい1対1に近いような状態で、完全に徒弟制度で。そうすると教員の側も今まで自分が鞭打たれてきたのと同じように鞭を打つ、そういうことの繰り返しでした。10年に1度ぐらい自分の後継者が養成されればよしみたいな気風のところで、大学院重点化や、その将来のことも考えよというようなことを言われて、教育の在り方にもものすごく悩みがあって。専門の最先端のところでどういう教育システムでやっていくのか。徒弟制ですので、教育とはシステムだから研究科全部で支えようといっても、それは口先だけのことで。依然としてある種のサポートやディスカッションが必要になっていて、そういう要請が内在的にあるのだろうと考えるのですが。高等教育研究センターみたいなところがサポートするようなシステムがあると、大学内部としても非常に有意義だという気がします。

夏目：

文学研究科は先端を行っているような感じがしますね。文学研究科はマスター1年で入った時に共通科目を設定していて、なるべく幅広くとれるように想定されていらっしゃる。

杉山：

そこにおりましたのでよくわかります。徹底的なタコソボ型になっていましたから。しかも以前は教授1助教授1助手1で、大学院生が来なくてもいいか、今年は来たか。来ても1対1で、先生が何かやれと言って1コマじゅう何もしゃべらないで、というのが昔からの状況ですから。そうなると研究科全体としてどういうふうに大学院生を教育するのか、各専攻ではどうするかという悩ましい問題があって。しかも研究の対象が先鋭化していると同時に、幅広い意識も持たないといけないという非常に難しい形式になっていったので、大きな悩みだったと思います。センターからのヒント、当時一番ティップス先生から遠い授業形態でしたから、みんなあの頃ショックが大きかったと思います。

そういう点でのやり取りは今も現実に必要だと思います。

II. 教育（授業関係等）についての審議

水谷：

次にうつらせていただきます。

夏目：

それでは「II. 教育（授業関係等）」の説明をさせていただきます。

私ども全員が学士課程教育と大学院教育を担当しています。学士課程教育でセンターが担当しているのは全学教育です。全学教育に関しては教養教育院が運営する統括会議、あるいは教養教育院の各種委員会の委員として教養教育に参加しています。しかし委員会での活動が主で、貢献は限られており、教養教育院の中

でも教務委員会のようなものの中に委員として入っていけばもう少し違う展開もあったかと思います。下部委員会の委員、あるいはその責任者になっています。大きなマターを拾っていかなければというところですよ。

それから大学院教育ですが、これは教育学部の大学院である教育発達科学研究科の協力講座である高等教育学講座を担当しています。教授会に参加して同研究科の運営にも参加していますが、同研究科の都合もあり、教授と准教授各1名の参加にとどまっています。

水谷：

いかがでしょうか。

山本：

報告書に昨年度の授業科目名が書いてありますが、過去もだいたいこんな感じなんですか？「大学でどう学ぶか」とか、「若者論」とか、「技術／職業教育学演習」とか。

夏目：

だいたいこんなところですよ。「技術／職業教育学演習」は年によってあったりなかったりです。学部の専門、3年次4年次はまったく関与できていません。

山本：

高等教育論の基礎みたいところは別の先生が教育（発達科）学研究科でやっておられるのですか。

夏目：

そうですね。教育社会学の先生方が担当しておられます。これで、大学院で高等教育学を学びにアカデミックな学生がなかなか来ないように思いますね。

山本：

大学院のほうは他の教育社会学の先生と一緒にやって、全体としては高等教育を幅広く学べるということですね。

学部の専門教育や大学院のその他の高等教育論のところは守備範囲になっていないから、やや一部分という印象がありますね。そういう方々を客員研究員とか客員なんとなかっていう形でセンターに取り込んだりできないんですか。

夏目：

その必要性はありますし、実際そのご担当の教育学部の先生にセンターの運営委員になって協力してもらっています。直接にタッチするというのは難しいですね。

初年次ももちろん大事なのですが、案外3年、4年次でどう巻き直すかが大事で。

山本：

大学院に自校出身の人を取り入れようとするれば、どうしても3年4年次は大事になりますよね。私がいた広島センターは学部足を持っていないから、学部の多少の授業をやっていますが、あとは教育学部の他の先生ががっちり学生を握っていますから、よい学生を寄越してくれないということになります。残念ながら。そこをなんとかしないと。たとえば名古屋出身で、将来高等教育研究者になりたいというような人はなかなか呼んでこられない。

飯吉：

高等教育学講座というのはセンターの先生方のみで構成されるのですか。

修士と博士は何人ぐらいおられるのですか。

夏目：

去年は10名ぐらいいました。今年はだいぶ減りまして5名です。マスター2名、博士が3名です。

飯吉：

今の山本先生の話とも関係するのですが、学内から上がってこられる学生さんが過半数ですか、それとも少数ですか。

夏目：

ごく少数です。名古屋大学の学部から上がってきた人は高等教育学（講座）ではないんじゃないかな、残念ながら。

山本：

広島もまれですね。よそも同じような…。

飯吉：

うちもそうですよ。危機感があるところですよ。そもそも高等教育というのは下から上がってくる人を育てるべきなのかどうか。社会人や、大学職員をやっていた人が入ってくると、よい意味でプログラムの質や特性が変わってくる気がします。実地のいろいろなことがわかっている人たちなので。学部からいきなり来た学生に大学論とか高等教育論とか、現場のいろいろ厳しい状況はピンとこないし、そもそも興味が出ないと思うんです、視点として。そこの在り方については名古屋だけじゃなくて、あちらこちらで似たような状況は発生していると思受けられます。日本の中で全体として考えていかなければいけないのかなと。人は育たないし、ヒーヒー言っているだけで、あまりいいことにならない。

夏目：

広島は工夫しておられたのですか。

山本：

広島も工夫のしようがなく。たまたまセンターに興味がある学生にこっちに来たらと言うことはありましたが、最終的にはこれまで卒論指導を受けていた先生のところでやったほうがみんな安心なんじゃないかな。なかなかそこを飛び越えて来ないんですね。よその大学からは、広島大で勉強したいというアカデミックな人が来るんです。もちろんアカデミックな人ばかりじゃなく大学職員の人もあります。アカデミックの場合は、自分のところの大学院が弱いような大学から来る学生がけっこう多いと思います。

杉山：

学士課程、とくに教養教育院での授業について、受講者の対象は学部を越えていますよね。

やっぱり全学出動のほうが各学部を説得しやすいのだろうけれど、そういう人たちを集めたところで、どういう教育システムになるのか。別の言い方をすれば、高等教育研究センターという部署から、どういう教育内容で、どういう責務と立場で全学の教育システムに参画するのかということもなかなか明確でなくて。学生が一般教養のことを少し悪い言葉でパンキョーとか言っているけれど、その一つとして興味があればつまみ食いするという形になっている気がします。その点はセンターの問題ではないとは思いますが。教養教育院全体で教養教育というものをどう位置づけるかという議論が起こる中で、センターとしての立場でどういうふうにそこに参画していくかということをもう一度考えるといい。教養教育というものが問題になっているんじゃないかなと。

水谷：

理事からも見直しをやらなければならないということはちよくちよく聞きますけれども、具体的な動きにはなっていないです。なんらかの動きが出てくる気はしています。そこでセンターの役割を果たすべきと。

飯吉：

うちのセンターでも、教育講座でその教員につきたいっていう学生が外部から来ることがあります。（そのうち）半分くらい、センターのやっている仕事を手伝いたい、修士での研究のテーマに近いという学生が、センターのジュニアスタッフとしてやってくれます。そこらへんはいかがですか。いわゆる手足ということ

だけでなく、実際センターの活動で院生をどれだけ起用していますか。そういうのも一種の教育活動、プロジェクトベース的なところと思うのですが。

夏目：

その点に関しては、院生の特性で分かれてしまいます。簡単に言えば社会人院生とアカデミックな全日制の学生とは全然違いますね。社会人は来てもらうだけで精一杯。こちらが声をかけるのも気の毒だし、実際声をかけてもまず無理です。

アカデミックな学生で関心を持っている学生はいました。高等教育をやりたいという学生がいて、多少なりともそういうところを理解していますから、全学教育の TA をやってもらいながら一緒に授業をつくっていく、あるいはセミナーを手伝ってもらっていました。ただ彼もドクターに行くか行かないかですいぶん悩んでいましたが、結果的には大学職員になって、大学職員の立場で大学教育に関わっていくということになりました。彼なんかは我々としてもよい学生だったなという印象です。

山本：

社会人とストレート（に進学したよう）な人、全部含めても人数的には 2 人入学、後期課程（入学）ゼロなんですか。高等教育専攻のドクターの就職は他の教育学部の分野に比べていいと思うのですが。そういうことはあまり知られていないのですか。

夏目：

私の講座ではないけれど、連合を組んでやっているコース [=高等教育マネジメント] では少なくとも 3 人が教員になりました。大学職員で入ってきて、大学の教員として出ていく、そういう人たちです。

山本：

今はなりやすいですよ。国立大はみんなセンターを持っていて、若手の教員を探し回っている。

夏目：

ただやはり…。

山本：

難しいですよ。センター協議会が出る愚痴の一つに、センターと伝統的な研究科とは扱いが違うんだということがあって。そうはいつても、これからの大学改革でこういうセンターの役割というのはいろいろあって、需要があるし、そういう中で意味のある仕事をするのはすごくやりがいがあると思う人が増えてくるのではと思うんですけどね。

夏目：

実際そうだと思います。そのまま（ドクターへ）行く人もいるし、マスターだけで辞めていく人もいるし。科目等履修生が自分なりに学んで論文を投稿したというような例もあります。なかなか複雑です。

III. 研究についての審議

水谷：

よろしいですか。では研究のほうに移りたいと思います。

夏目：

センターへの基盤的経費配分、授業料などは固定された経費（支出）でほとんどが占められており、研究費を確保するのが極めて困難な状況です。なので、競争的資金の獲得が不可欠になっています。ここは私どもの努力が不足しておりまして、科研費の申請を行うぐらいです。これまでは拠点の経費が 4 年間ありましたので、開発経費として研究に使うことができました。これがなくなったのでますます科研費への依存が大

きくなってまいります。

それからセンターの研究スタイルという問題です。以前は少ないメンバーみんなで集まって一つのテーマを作る、開発物もみんなで協力してやっていく、合宿なんかもやっていたのですが、ある時期からそれだけではなかなか広がりがないということになりました。それなら個々の人間が中心になってネットワークを組んで、それぞれのテーマに果敢に挑戦していこうという方針で臨んでまいりました。それで成功した部分もありますが、一方でそちら中心になりすぎるとセンターの中でシナジー効果が生まれてこない。いろいろ悩みながら活動しているというのが実情です。

水谷：

いかがでしょうか。

山本：

現状はセンターの教員が、センターの外の同じ分野の教員と協働するのが多いのですか。センター共通のテーマというのは毎年設定されてはいないのですか。

夏目：

毎年科研費を採ってやれていればいいですが、時に本命のところが外れて別のテーマの場合もあります。一時期は大学教育の組織化だったり、また副学長職だったりのテーマでやったことがありました。若手については自分の業績づくりも気になるものですから、自分の名前が出るようなものがやりやすいですね。

山本：

外の研究者と協働してやる場合、できるだけセンターの教員がリーダーシップをとって外の研究者を引っ張ってくるほうがいいですね。外の研究者のグループに入れてもらって外で活動するとすると、中が空洞化しますから。

夏目：

おっしゃる通りです。

山本：

研究費がなくてもテーマを決めて何かやってもいいのではないですか。安い費用でもできる共通研究テーマもけっこうありますよ。毎年一つや二つはセンターとしての研究テーマがあってもいいのではないのでしょうか。そのあたりどうですか。ご専門でなくてもセンター長がリーダーになった共同研究とか。

夏目：

おっしゃる通りです。名古屋大学の学内をとっても課題はいっぱいあります。それは今言われたようにお金だけの問題じゃなくて、我々の感度の問題ですね。参考になります。

飯吉：

コメントにも書きましたが、センター教員の個々の主要研究テーマを集めるという形態で、学内貢献にあたる教育改善や教育改革にえられるのかということですね。我々京大のセンターでもこのプロセスはやったわけですが、答えは NO です。アクティブラーニングとか学生の主体性とか、重箱の隅とまでは言いませんが、自分の好きなおとこだけをつまみ食いしている。自分が所属している大学のニーズや問題点、視点とズレてしまっている現状があるんです。大学としては、高等教育という研究業界ではそれでいいかもしれないけど、となる。

今、タダでも（お金がなくても）やるべきという話がありましたけれど、そこの設定ですよ。それによってセンターの学内での評価、執行部からの評価が決まってくる。要はそれで飯の種にできるかです。外からいろんなネットワークで、なんていうと聞こえはいいけれども、個別分散型になっていく、しかも人数が多くなると、非常に危険ではないかと思えます。

人の出入りも時々ありますよね。その出入りが必ずしも何かのニーズに合っているわけでもない。うちの

センターはここ3年間こういうことに取り組むからこの人が来たというわけではない。新しく来た人は、研究テーマの設定においてセンターの3分の1あるいは4分の1の影響があるわけですから、センターとしてはそれを越えてメタなところでやったほうがいいのではないかと。おそらく拠点をやっていた頃はその気運が非常にあって、名古屋大のセンターの個性が非常に外からでもよく見えたと思うんです。今はかなり失われてきている。自分のセンターのことを棚に上げて言っていますが、そういった新しい個性づくり、この手のセンターの「FDの御旗」というのはもう輝いていないこの時期において、これからどういうふうにセンターの存在意義を出していくのが大切になっています。とくに研究部分においては、分厚い専門の本を出したってやはり執行部は読みませんよ。いかに実践と研究をつなげていくかです。

夏目：

ありがとうございます。ほんとうにおっしゃる通りですね。

山本：

教員の数も少ないから、守備範囲はなるべく広いほうがいいですよ。高等教育のなんとかという分野のなんとかを研究しているのではなくて、高等教育全体のことがわかる、そうすると研究テーマもすぐに見つかる、そういう日頃からの態度が大事なかと。私がこれまで経験した筑波も広島もそうですが、言うは易く、行うは難しくて。

私はセンター長の時に皆さん必修科目を忘れないでねっていつも言っていたんです。みんなセンター科目ばかり一生懸命やるものですから、必修科目である高等教育全体のことを誰かに聞かれたら必ず答えられるように勉強しておいてくださいねと頼んではいたのですが、なかなかその通りにはいかなかったです。

飯吉：

僕なんかアメリカで無理矢理やらされました。ナンバリング担当とか。そんなの知らないと言っても、3ヶ月で専門家になってくださいと。それぐらいしていかないと新しいことを勉強しないですよ。よい意味でのジェネラリストになっていかないと、お呼びもかからなくなるし。大学の中だけでもいっぱい教育的な課題があるわけですから。そういうものを研究のネタにしていける力が、とくに若い先生方には必要だと思う。自分のものだけを掘り下げていくのではなく、与えられたお題でいかにそれを料理するか。そういうことにセンターのリーダーシップが大事なんじゃないのかなと思います。

杉山：

名古屋大学の研究センターとしての顔が学内にも学外にも見えるような形での組織化が必要です。言いにくいのですが、学内にいる人間からすると、今ちょっとした教育についての伺いがあるからセンターの人に便利屋として行ってもらおうというような顔に見えてしまうのは、研究センターとしての在り方からすると非常に不利な状態だと思う。その点について意識して、違う顔を作っていけるといいんじゃないかなと。とくに研究センターとしての研究の顔ですね。

飯吉：

少し卑下して言えば、高等教育のセンター（研究）をやっているでもノーベル賞をとれるわけでもないし、国際的な賞をとれることもないわけですよ。いろんな研究センターの中で、そういう目で見られていると。ただ、広島のセンターは、今よりセンターの数が少なかった黎明期ということもあり、有本先生時代にカーネギーでも「広島」「広島」と言われていたということは聞いています。

こういうセンターが増えてきた、提案できるセンター的なものがね、そういう中で国際的ネットワークにどういうふうにもう一度入っていくのか問われるところだし、SGUなんか関係ありますし。グローバルという点で、国内でいろいろやってもにっちもさっちもいかない感があるわけなんです。国際的にどういうふうネットワークをつくって、そこで自分たちも上がるか、引っ張り上げてもらうかということなんです。新しいチャレンジになるかもしれないけれど。センターのどの部分が世界でも比肩できるか、力を出せるかということを考えていくといいかと。うちはズルしてMOOCをやって、すぐにグローバルに入っていけると。うちはそういう体制があったのでできる。それぞれのセンターに、うちの得意技はここだというのがあったほうがいいと思うんですね。とくに旧帝大の大学のセンターはね。どこもきついと聞きますが。

山本：

東大だっていろいろ問題あるって聞きますよ。みんな青色吐息で。

それでも高等教育に関しては、学内のどの部局のどの先生にも負けない力が（センターに）あるんだということを皆が知るということが大事です。他の学内の構成員の先生のほうが大学論をよく知っているというのはよくないことです。大学に関する理論・制度はセンターの先生が一番よく知っていて、一番よく理解していて、一番よく処方箋が書けると、皆が認めてくれるというのが大事だと思うんです。どこのセンターもそこまではいっていませんが、できれば目標にして欲しい。

夏目：

今、処方箋とおっしゃいましたが、まさにポイントの一つですよ。私がセンターに来た時はみんなで IR にどう関係していくかというところでした。前任の池田さんは IR の立ち上げからいて両方やっていたのですが、私が来た時にそこはちょっと切り離そうという時だったのです。それが正しかったどうか、ちょっとわかりません。

山本：

何もかも引き受けるととても人手が足りませんからね。どんどん組織を大きくしていくようなセンターもあるから、大きくするっていうのは一つの手。栄養をどんどん取り込んで、わーっと大きくするというのもありかもしれませんが、そんなことをしていると本末がわからなくなることもあるし、それよりもかちっとしっかりした研究をしているほうがいいかもしれない。そこは難しいですね。

飯吉：

IR については間違った判断ではないと思います。当時は FD ブームが来ていたわけですから、それに乗らない手はなかったでしょう。ただ、今 FD ブームは終わったので、それでどうするのか。ここで FD 研究を中心にやっても、学問業界的にも日本ではもう熱くないと思うんです。高等教育全体の中でももう終わったものとして見られがちなんです。そこで、今はもしかして IR を取り戻したほうがいいかもしれない。アドミッションも手伝ってくれと言われているのならありかもしれない。次の大きな狙いとして何があるのかは、名古屋大学自体の戦略と関係してきます。SGU [=TGU (スーパーグローバル大学創成支援)] なんて、大きなところは皆やっていて、皆似たような組成になっている。でも本学はこういうところに力を入れてやっているんだというようなところがあると思うんです。そこにどう咬んでいけるかということが大きいんじゃないですかね。

IV. 名古屋大学および社会への貢献についての審議

水谷：

次に社会貢献、大学内外への貢献についてです。

夏目：

こちらのほうは主旨を別枠で囲んでおらず、非常に短いものです。大きく分けて、名古屋大学への貢献と社会一般の貢献の二部立てになっています。名古屋大学への貢献につきましては、一つは教養教育院への貢献ですね。それから名古屋大学には全学の各種委員会がありますので、そこに委員を派遣するという形です。また理事等から直接依頼される業務もありますので、それに積極的に応えていくという形で活動してまいりました。社会貢献については拠点活動としていろいろな大学の要請に応じて FD・SD に出かけましたし、行政あるいはその関連の組織からの協力要請というのもありました。そういったところで我々も及ばずながら貢献してきたというところですよ。

水谷：

この内容についてまたお願いしたいと思います。

山本：

事務補佐員は30時間の方が一人で、あとの人はもうちょっと短い時間なのですか。

夏目：

30時間は一人です。あとはアシスタントで、制作物の手伝いなどしてもらっています。

30時間の人は1人、アシスタントは今は2人ですね。全部で3人。多い時はもっといたのですが。

山本：

じゃあ広島と一緒に。広島は大体6人ぐらいで回しているんですよね。教員が12人ほどいるから、広島に比べると多いのかなと思いましたが。

夏目：

広島は30時間の方が相当多くいらっしゃるのでは。

山本：

そうですね、みんな30時間ぐらいやっていますね。ただし、今年から専任職員が1人もいないんですよ。去年までは1人いたのですが。ですが、なんとか回しています。まあどこも同じ悩みがあると思いますが、それでも教育学部より多いじゃないかとよく言われます。教育学部は教員3人につき1人ぐらいしか職員がいないから。だからかなり教員の事務負担があるのだけれど、センターはそのところを職員の方が支えていると思うんです。

夏目：

ここにきて教員の仕事は増えていますね。

山本：

図書資料はとくに蓄積されていないのですか。

夏目：

もちろん集めています。ただですね、広島のセンターのように専任のスタッフを置く余裕はまったくありません。一部屋スペースを作ってそこにに入れてあります。

山本：

広島も正職員ではなくて、常勤的非常勤のような方ですけどね。

夏目：

でもすごくしっかりした方ですよ。歴史が違いますかね。

山本：

ずっと継続してお願いしている人ですからね。

夏目：

そういう点では（センターは）すごく手薄ですね。

山本：

筑波はそれをやらなかったのが、残念ながら資料整理ができなかったのです。初期には億単位でお金がついたからバーツと資料を入れたのだけれども、そのあと人を配置しなかったのが資料も維持ができなかった。資料で勝負するのって人手がかかって大変だから、どのくらい単純化できるかでしょうね。京大はしっかりと資料は管理されているのでしょうか。

飯吉：

自分たちの周りのものはやっていますが、だんだんスペースが足りなくなっているの、今は電子化で主にやっています。

コメントには書かなかったのですが、報告書のこのセクションが薄いというのが非常に懸念されることです。社会貢献もセンターの貢献というよりは、構成員の先生方にお呼びがかかって行くというようなことでしょう。それは学内でも同様で、お呼びがかかるのは委員としての役職の部分で、センターの貢献としては伝わってこない。組織全体としての社会貢献であるとか学内の貢献、とくに学内の貢献が大事なのが次の第三期（中期目標・中期計画期間）だと思うので、次の報告書ではここがもう少し厚くなるといいと思います。

夏目：

FD・SD セミナーを毎月のようにやってはいるのです。なるべく学内の方に来ていただきたいというつもりでやっていたのですが、なかなか学内の方は来ないですね。学外の方がいらっしゃってます。それも職員の方が非常に熱心でいらっしゃる。

飯吉：

拠点であった時はそれでいいと思うんです。ただうちのセンターも同じですけど、もはや拠点ではないという状態で、どれくらいそのことが評価されるのかってことです。四国みたいに SPOD みたいな形だと互助的にうまく動いている。それなりに大変だとは聞きますけれど。どうしても個人タクシーの組合みたいになりがちなんですよ。教育のところも研究のところも同じ議論があったと思うんですけど、個別分散的になっていくことの危機ですね、社会貢献とか学内貢献に関してもね。そこのところをどういうふうに締め直すかが大事なんじゃないかなと思います。

V. 管理と運営についての審議

水谷：

次に管理と運営についてです。

夏目：

センターは規模の小さな組織ということで、リソースも人的にも物的にも極めて限られています。その中で成果を上げるためには、持っているリソースを最大限に活用するというのが当然であり、その一つは国内外の客員教授制度です。新たな研究課題の発見や共同研究による研究成果の創出、研究者ネットワークの構築・拡大等で、これまで客員教授制度が果たしたものは大きく、小さな組織であるわりにはこういった制度を設けていただいており、今後とも最大限活用していきたいと考えております。

山本：

センター会議は月に 1 回ぐらいですか。

夏目：

センター会議は月 1 回で、これは公式の教授会という位置づけです。同日に企画会議、インフォーマルな会議を行っております。全学規模となるのは運営委員会で、これは年 3、4 回開催しております。

山本：

これは教員人事なんかもあるんですね。

教員人事は、例えば定員の確保、後任補充はやはり 1 件ごとに学長サイドに打診するんですか、それとも運営委員会で決まればそれで人事を動かしていいという扱いなんですか。

夏目：

規程上は運営委員会で決めればとなっておりますが、理事には相談に行っております。

山本：

かなり自主性は保証されているという感じですか。

夏目：

そうですね。

山本：

センターによっては、研究科の定数は研究科に任すけどセンターは学内の理事会でいちいち判断すると言われたりして。広島も実はそんなふうに言われてまして。

飯吉：

運営委員会の構成員は学内各部局からですか。

夏目：

そうです。全部局ではなくて、いくつかグループを組んでそこから選出します。

飯吉：

どれくらいの規模で。

齋藤：

それにつきましては、資料の 62 ページをご覧ください。

飯吉：

うちは協議委員会というものがあって、かなり大きくて、全学入れて 25 人以上です。センターの教員はマイノリティーである感が我々にあります。教員人事なんかに関しては、協力的な方をできるだけ選出するようにはしているんですけども、かなり厳しいですね。今度は改組の話が進んでいて、センターがなくなるという話にはなっていないんですが、理事をその協議委員会に入れようかという話です。我々も、全学組織ができて、それになろうと踏み絵を踏んだというか…うちの事情ですけど。ただそういう状況に名古屋はないにしても、気持ち的にはそういうところに入っていくかいかないかを決めていくことは大事で。執行部との距離感を取っていくということですね。

うちは拠点 1 回目はギリギリの折衝で SD とかいくつかやりたくないことを明示した結果、落とされた。2 回目、今年を出してないわけです。それはもうセンターの総意、教員の総意としてこれはやりたくない。文科省から出ているこういう拠点のやり方だと、我々の目指している方向とは違うと。執行部は当然大喜びして、だったら我々の大学のために汗をかいてくれという話です。

それは意味があることで、今新しい形でやり直そうということで。FD ほぼ一本でやってきたセンターであったわけですが、柱を 3 本 4 本に増やして、その中に [=で] IR や教育制度改革のサポートをしていく。個々の先生の研究分野でないし、そんなにみんな熱があるわけでもないし、その専門家がいないわけでもないけど、それをやっぱり被っていきこう (と)。

それを被っていくことを担保にして、個々の研究者がやりたいことを一定程度やることを担保してもらう。執行部にかけることになるわけですけど。そこらへんのバランスを如何にとっていくかがすごく大事なんじゃないかと。やりたいことだけをやっていては多分いかん、そこが難しいとこですね。これから管理運営というものをお考えになっていく上で、理事を協議員に入れるっていうのは、そこを外せないように組み込んでいくということです。そこには当然、自由に操られてしまうんじゃないかという懸念もあるわけですけど、一協議員です。執行部との接続性をよくするということ。

あと、うちには田中前々センター長がお作りになった、FD 研究検討委員会という全学組織があって、各部局の先生方が出てきて。学内的な FD の組織なんです。そういうのは名古屋にもあるんでしょうか。

夏目

いや、ございません。

飯吉：

そうですか。

これは、一時、盛り上がってたわけですが、ブームが過ぎて今死に体となっています。ただ組織として解体してしまうと、FD 拠点をやってないってことにもなるし、だからといってアリバイ的に残しておくもなんだかなというので、それをどういうふうこれから活用していくかという話になっています。ですから、そういう全学的な部局がやってくれるような組織は、何かあったほうがいいと思うんです。

我々の組織改革は各部局とのパイプ、これを再強化していくということと、執行部とのパイプも強化していくということで、その中で自分たちのアイデンティティを確立していくものです。ただそういうふうに行くかどうかはそれぞれのリーダーシップが決めることだと思うんですけどね。

夏目：

今おっしゃった FD 研究検討委員会というのは。

飯吉：

これも微妙な名前ですね、FD 研究検討委員会。推進委員会とかでなく、研究検討という、歯にモノが挟まったような。研究が入ってますね。ただこれは田中先生時代に、相互研修型 FD という、僕がカーネギーでやっていた Scholarship of Teaching and Learning に非常に近く、お互いに切磋琢磨しながら研究的視点で教育を捉えながら改善していくという理念であった。それを部局単位でもやろうということで、そういう委員会を作った。個人の教員の相互研修も意味があるが、部局単位での相互研修的な、風通しをよくしてお互いどういう悩みがあって、どういうことをやってんだっていうことを見えるようにしてあげたい。

夏目：

委員長はセンターの人ですか。

飯吉：

最初は田中先生だったんですが、それからかなり各部局に浸透してきたので、今度は農学研究科の先生に委員長になっていただいた。つまりセンター外から出るということが大事だと。今度また僕になったんですね。それはやっぱり仕切り直しが必要だと。ある一定の取り組みというのは持続的にやられているが、FD 熱が冷めてるから、もう新規開発はないと各部局も見ている。仕切り直しということで、いくつか再起動のアイデアがある。

新しくお作りになるのであれば、今の時代に合わせた形で。だから FD という名前をつけるのもいいのかわからないですね。そこらへんからお考えになって、できるだけ元気が出るような学内組織を作って、そこをセンターが梃にして、センター活躍の場を広げていく。パッシブにお声がかかって呼ばれていくという置屋ではなく、何か仕掛けていくことが大事かと思います。うちは仕掛けていって。喜ばれるように仕掛けていくということなんですね。

夏目：

なるほど。

山本：

仕掛けていく、大事ですね。言われたことを引き受けるとか、まして言われたことから逃げ回るのはいい政策ではない。やっぱりこっちから、相手が考える前に仕掛けていくのが大事かもしれません。

杉山：

運営委員会の委員は各学部で選出ですよ。

夏目：

はい、基本的にそうです。

杉山：

さっきのお話でいくと、人事は運営委員会で選考会議を作って、そこで決めて、それを全学のセンター協議会に持って行って、報告して確認する。それでほぼ最終ですよ。

どこのセンターでもそうですが、各学部から来ておられる先生の温度というのが、なかなか…。センターが熱いところはガンと引っ張って行って（運営委員のことは）お客さんとか言って。そうでないと、全体はよくわからんけど学部で選ばれちゃった（から運営委員をしている）、みたいな話になる。名古屋大学全体の問題として、どこが運営に関しての責任を持って意見のやりとりをしていくのか、（センター等の個別組織の）生き生きさをどこが保証するか。形式的にちゃんと通しましたよって言って、センターのほうでガンとやっていかれるのであれば、それはそれでいいのかと思うんですけど。そのあたり、戦略的に位置づけて委員会構成を。センター協議会で人事に質問が出ることは今までなかったから機能するのだろうとは思いますが。下のところで、センター長人事も含めて戦略が必要という気がする。執行部に政策提案というセンターミッションでないと、どこかで勝手にお金取りに行く話で、これがあるといいな、おまえのところでやれよ、みたいに受動的になりがちで。ある程度、政策提案を前段階でもっていく組織的な位置づけが必要だと思います。

夏目：

ありがとうございます。

水谷：

ぜひそうしたいです。

飯吉：

一つだけ。明らかにこのセンターは、ティップス先生はじめ、非常に具体的にわかりやすくいろんなこと伝えていくことが持ち味とFD業界でも見られてるし、そういう自負が大きいと思うんです。ただ、今、多様性ということになると、そのレベルに落とし込んでいくと、もう回らない、人手が足りない、キャパシティーが足りないということになっていくので、どう対応するか。FD立ち上げ期、みんなイロハのイもわからなかった時期には、ありがたがられたし、役に立ったと思うんですね。今は基盤は一応できた。本当にできたかどうかは別としても、みんなはそう思ってるし、実際こういうリソースはお作りくださっていっぱい回っていますから、勉強できます。

その上に立って、持ち味として引き続き出していきたいのであれば、どうするのかと。英語で教えるというのは一つの出し方だったかもしれないですけど、やっぱり限定的だと思うんですね、大学全体から見ると。そこを利点として生かしていくのであれば、次はそこをどう使うか、ワザというかですね。もしくはいつそさっぱりリニューアル、捨てるというかですね。そこは達成しましたということで、違ったことを売りにしていく。それはセンターのリーダーシップの問題だと思うんです。暖簾というかブランドとしては、そこが今までは大きかったと思うので、そのブランドをどうするか。ブランド作りですね。

夏目：

そのことに関しては、やはり成功体験があり、どうしても引きずられてしまう。それをどう乗り越えて新たなものを作っていかと、そう受け止めているんですけど。

飯吉：

この運営委員の方はふだん接触は多いのですか。会議の時だけですか。

夏目：

これは人によりけりですね。教育学部から来ているのは気心知れてるので、よく話はしますが、その他の方は必ずしもそうではなくちょっと距離がありますね。

山本：

いい協力者になってもらえれば、本当はいいんですね。あるいはその所属している部局の事情をいろいろとちゃんと教えてくれる人とか。

夏目：

はい、そうです。

実際、ジャーナルの特集を学内の部局の先生にご執筆をいただくようにしておりまして、運営委員に（執筆者を）推薦いただくという形にはしております。ただ、杉山先生からもご指摘をいただきましたけども、もうちょっと活性化して緊張感を持つには、もうちょっと関係を深めていくことは当然必要だと思います。

山本：

そうですね。大きな大学で、ここにいたら全学のことはすぐにはわからないわけだから、できるだけいろんなところにアンテナをはるのは大事です。

夏目：

そうですね。

京大の場合は二十何人と、それは全部局から1人ずつ出ていらっしゃる？

飯吉：

学部を持っている部局は確か全部入っています。他の研究所も若干入っているという感じです。教育部局は全部、国際高等教育院という全学教育系のところも入ってますし。そこは2人入っています。教育を大切にする度合いに応じて部局は選ばれてる感じです。

夏目：

そういう先生方にもセンターの運営に積極的に関わっていただいたのですか。

飯吉：

積極的かどうかはわからないんですけど。少なくともそこはセンターが何をしてるかということ共有する場で。教員人事とかも必須ですけども、時々、今度概算でこういう方向性でいきたいというような報告を出していくことは結構ありました。

VI. 総合自己評価・今後の計画について

水谷：

総合自己評価と今後の計画について論じていただきたいと思います。まず説明させていただきます。

夏目：

総合自己評価は大きく二つに分かれており、一つがこれまでの活動の特徴と、2番目として今後の課題・活動方針に分けて記述しております。まず活動の特徴ですが、この評価の対象となる期間での活動の特徴は、4点ぐらい考えております。一つは授業やFD・SD等、大学教育の改革・改善に資する実践的な研究を志向し着実に進めてきたと考えます。二つ目に、研究・開発の成果を具体的な出版物としてまとめ、名古屋大学内および他大学の教員・職員の利用に供してきたことです。3番目に、研究成果をふまえて、教員・職員のニーズに応えられるように、多様なFD・SDのプログラムの開発を行うとともに、その実施にも努めてまいりました。四つ目に、これらの活動の展開に必要な財源を確保するために、競争的資金の獲得に挑戦をいたしまして、それにある程度成功してきたと言えるものです。

次に今後の課題・活動方針です。こちらは大きく7点あります。

1点目はスーパーグローバル大学創成支援事業への貢献です。現在までのところは、教育改革ワーキング・グループを中心に、改革のための具体的施策が検討され、その結果が全学に提案される形ですが、そこにセ

ンターから委員を送り、事業に参加するとともに、いくつかの調査・資料作成等で参画しています。今後も、クォーター制の導入や高度な授業補助を行うティーチング・アシスタントの養成等、多くの課題が残されており、引き続き努力して貢献したいと思います。

2番目は、FD・SDに関わる内容で、引き続き取り組んでいきます。今後は、FD・SDの焦点を絞り込み、例えばスーパーグローバルの事業と関連する形で行っていく。アクティブラーニング関連の活動、IT活用の教材開発・カリキュラム開発。SDに関しても同様です。また、FD・SDのプログラムの体系化として、今後整理して段階的な目安を示します。さらに、学内外の研究者・職員との連携を強化しながら、FD・SDを進めていきます。

授業関係ですが、これまで全学教育の低年次と大学院を引き続き担当しますが、とくに大学院のほうは、大学職員向けのSDプログラムの一環としての位置づけをより明確にして取り組んでいきます。

研究はFD・SD活動のテーマを絞り込んだ内容にしますので、その前提となるような研究をします。その中の一つとして、専攻領域ごとの教授方法、アクティブラーニングの手法、研究大学にふさわしいアクティブラーニングの方法・内容、学生の学びの実態に関する調査、それをふまえた学習支援の在り方の研究が、今後必要と考えております。

社会貢献はこれまでも取り組んできましたが、これからも積極的に応える形で取り組んでいきます。

管理・運営ですが、予算が厳しい中、持てる資源の有効活用と、科研費や総長裁量経費（教育奨励費）に積極的に挑戦をしていきます。

最後に、アドミッション関係です。ここは一番新しいところで、名古屋大学が来年度の概算要求でアドミッション関係の要求を行っており、総長からもしっかりやるようご指示をいただきました。学生の教育や学修支援に取り組んできた立場から、アドミッションも十分守備範囲に入ると考え、前向きに考えていきたいということです。入試の選抜方法は、専門外で得意ではないものの、入ってきた後、学生を入学から卒業までどうやって一貫して学習を支援していくのか、キャリア形成を図っていくのか、そういう方向で研究を進めていく必要があると話しています。私からは以上です。

水谷：

それでは今後の活動について先生方のご意見を頂戴できればと思います。

山本：

いろいろな考えがあつて、前提如何によつてはずいぶん方針も変わるわけです。ここに書かれていることは、今のようなセンターを存続させつつ、その中でできることをやっつていこうという考えですね。これはこれでいいと思うんです。一番最後のところがちょっと問題で、あとはいいと思うんです。

組織を大きくするとか、別の組織に改組するということになると、話は全然違ってくるわけです。そこは、飯吉先生がおっしゃったように、攻めの姿勢で行くかどうかによつてはまた変わってくるかもしれないです。攻めの姿勢、要するに、自分たちがイニシアティブ取つて、組織をどんどん雪だるま式に大きくしていくという手法もないわけじゃない。でも、そうでなくて今程度でやっつていこうとすれば、こういうメニューがあるということかなと思います。しかし、最後のところは、アドミッションの概算要求を見てないからよくわからないんですけど、どういう組織を想定してるかによつて変わってきますよね。

夏目：

おっしゃる通りです。

山本：

ですから、ある部門としての役割を果たすということになると、非常に大変な話だし、そうでなくて知恵を出せという程度であればあまり変わらない。私も意見 [=事前コメント] を書いたんですけど、業務支援やるよりは、知的支援で知恵を出すぐらいが適当だと思うんです。ただ、組織を巻き込んでもっと大きくするのであれば話は違ってきますよね。それは非常に学内ポリシーに精通していないと、下手すると大怪我することになるから、難しいところですよ。

水谷：

申請書でこんなイメージというのは聞いているんですけど、概算要求の結果次第で学内の方針や見直しが当然かかるでしょうし、今どういう状況かに関しては、本部がこれから詰めていくのかと思います。我々も具体の形を十分につかみきれないところで、確定した段階で我々はやらないといけないことをしっかりと理解して全学に協力する形になると思います。センターをこれ以上大きくしていくということに関しては厳しい。全学の財源的なところもありますし、厳しいだろうと思います。一応、この組織を維持しつつ、いかに積極的にやれるかということ以外にないのかと。

飯吉先生のご発言にもあったんですけど、やっぱり研究センターですので研究の中で新しいものを我々がつかんで、それを大学に提案しながら大学のこれからに反映していただけるようなものをどんどん出せるというのは大切だと思います。大学からもそちらを期待されていると思いますので、FD・SD もそちらのほうに少しずつシフトしていけるようにしたいと思います。

山本：

先手必勝というのか、学内の構想が固まった段階で協力するかしないかを定めるよりは、むしろ本気で協力するのだったら、組織を固める前のドロドロした段階で飛び込まないとダメなんでしょうね、おそらく。

水谷：

それは理想的だと思うんですけども…。

山本：

それをしないのであれば、やや守りかもしれませんが原理原則を決めてこれだけはできる、これはできないというのをはっきり決めてしまうか。どちらかなんですかね。

水谷：

そうですね。そこらへんがどういう段階で、どこで少しずつ具体化してくるのか、我々のところに情報が来るのがどの段階か、まだわからないところがあります。そこらへんは少しずつ情報を取りに行く、もらいに行くのではなく取りに行くようにしたいところです。

山本：

これはやっぱり中教審で議論している高大連携とかに関わったアドミッションなんですね。

夏目：

そうですね。だからこそ文科省のほうも積極的になっているようなんです。

山本：

すごい積極的な手を打つんだったら、人が必要だから文科から教授を1人採りたいとか、ポスト一つ寄せとかね。

夏目：

総長の話では、他の国立大で手を挙げたところがなかったということで。東北（大）は大きな概算を出したという話は聞いたんですけど。

山本：

あまり筋のいい話ではないですね、このアドミッションは。どこまで乗ったらいいのかよくわからない。でも、どこもやらないで名古屋だけやるんだったら、いいのかもしれませんがね。新しい形態、入学者選抜でみんな記述式で個別に丁寧に判断して、あるいは推薦を大幅に取り入れるとか、そういう話。全面的に政策に協力するというのであればそれはそれで。その代わり沢山もらわないと損ですよ。

夏目：

おっしゃる通りです。今のところ大型の予算のようですけれども。しかし他が手を挙げなかったというのはよくわかるような気がします。

山本：

もっといい話が他にないか、各大学が考えてるんじゃないですか。

まあ、あまり詳しくないところで積極的に出ると危ないかもしれないから。なんとも言えませんけどね。

飯吉：

結局、第三期中期（目標・計画）で戦略とかいってパッケージを作らされていく。その中で、執行部も具体的、明確には（考えが）ないことが多いわけです。そこで彼らがいつも欲しいのは、具体的なアイデアとか指針とか、大きなものでなくてよくて、使えそうなパーツです。オプションというか。例えば戦略で大きいのがあったら、その中にこれとこれとこれは入れられるというものセンターで出していく。全体の大きな戦略が決まってからそれに合わせていったら、ごみのようなものしか来ないですから。どこもできない、やりたくない仕事だけが、回ってくるわけです。そんなの受けていたら、それこそアイデンティティもないし、大変なことになるわけです。

まずは先手を打つ。とはいっても情報は完全に取れないし、取るべき情報は実はなかったりするけれど。周りの状況や他の大学がどうやってるかも、センターとして自分たちのルートで取りつつ、いくつか具体的な形で提案していく。あるいは、自分たちのミニプロジェクトみたいな形でとりあえず始めてみる。それが上手くいくと、執行部に伝えることになるから、そうすると戦略みたいなことにそれが取り込まれていく。そうすると自分たちがもともと発案していたことだから、それなりにやる気は出ますよね。

京大は、入試は、考える力とかいろいろ測ってきたんで、ここをあんまりいじりたくないというのが本音としてあるわけです。じゃあ高大接続をどうするのかということ、やっぱり中長期的にその学生を少し見て、京大の授業を受けさせてやらせるであるとかね。これはFDになるんじゃないのかと、PD [=ポストドク]とかそういう人にやらせていくと。繋げていくという発想。そうしないと結局、アドミッション・オフィスといってもこれはもう特色入試とかに限定されてくると思うので。できるだけ型に入れられない前 [=うち]に、自分たちが専門家集団として得意としてきたことを拡大していく。

もっというと、FD・SDの体系化って書いてありますけど、今までのFDとSDを体系化してもしょうがないと思うんですね。FDの拡大解釈。FDって今まで授業とか教育力というところに特化されてきた。狭義のFDです。大学もやることがあり過ぎるので、中退率を減らすとかもっと具体的な指標があって、それに効くものやっていきたいということなんです。

京大特異かもしれないですけど、教授会でちゃぶ台返しがあって、せっかく執行部でいろいろまとまっても各部局の教授会でひっくり返されたりということが。なぜ教育改革・制度改革が必要なのか、GPAを入れるとどういいういこと・悪いことがあるのかを、1人1人の教員に理解してもらうということなんです。そうしないと大学全体の教育制度改革は全然進んでいかない。そっちのほうが実はよっぽど大事で、GPAが入った、学事歴が変わった、いろんなものが変わっていく中で、全体像として本当に教育がよくなるのかというと、みんなわからないわけです。だけど、そこから漏れているものはたくさんある。教育の本質とか学習の本質的なところをまさにやるべき仕事とする。

つまり制度改革の先を読んでいくことをしないと、今までのFD・SDは埋もれていくし、こんなのはeラーニングでいいんじゃないのみたいな話になっていきやすい。一番執行部が苦しんでいる、悶々としている部分をどう助けていけるかということですね。センターの側では大したことはないと思っけていても、執行部としてはこんなに頭の痛い問題はないんだと思うようなことがあったりする。その感覚の違いはできるだけ詰めていかないと。

僕は幸い、執行部に入った。ジュニアアドミニストレーターとして。だから手に取るようにわかるようになった。こういう目で今までセンター見られてたのかと、愕然とする。もの見方の違いがあるんですね。日本の場合は、素人の先生たちが執行部になるわけですよ。そういう中で、一生懸命、情報集めていろいろ考えてやろうとされている。なのにこっちのほうでは、芸術家の集団みたいな人たちが高等教育を論じていて、具体的な話が進んでいる時になんで抽象的なことを言っているのだろうって。だから潰してしまえみたいな話が出てくるわけですよ。そこをいかに繋いであげるかだと思うんですね。そのためには、やらなく

ちやいけないことはやりましょうっていうことです。それも効果的に効率的に、できるだけ貢献していきましょうという。

その意味でアドミッションっていうのは魔物なので、これがどういうふうに入っていくかによって、出口なして可能性もあるし、そこにセンターが引きずられる可能性もあるので、自分たちの立ち位置だとか、こういう点だったらお手伝いしますっていうようなことを、ある程度考えておかれたほうがよろしいと思います。

山本：

臨時のお手伝いだったらまだいいかもしれない。何かデータとか欲しいんじゃないですか、本部は。データ分析とかあるいはこれからアドミッション・センター立ち上がった段階で確かなデータを取りたいとかね。そういう時に協力してもらいたいとか、というのであればね。

夏目：

我々がやってきたことと、アドミッションの間には若干距離があるということは、改革を進めていく先生方はご理解されているので、今のところは…。

山本：

プロのアドミッションオフィサーのようなものを置きますとか、概算要求にあるんですか。

夏目：

どうでしょう。この業界、私が見る限り人手不足だと思います。決定的に。

山本：

私学はとくにね。でも国立はどうなんですかね。定員割れのはるか上のほうのレベルでやってるわけだから、切実な課題として捉えてる中下流の私立とはだいぶ違いますでしょ。そういうところのアドミッションと、国立のアドミッションと、まったく違いますよね。

夏目：

まったく違いますね。テスト学会を見ていると、とても狭いところを徹底的に掘り下げてやっている。こういう人たちがアドミッションを担ったとしても、それは執行部が求めるものとはだいぶ違うような感じがします。

山本：

そうですね。国立は国立の事があるから、全然違うでしょうね。

夏目：

違うでしょうね。おそらく国立といえども、ほんとに欲しい人材は専門のところを掘り下げた人よりは、もうちょっと汎用性がある人なんでしょう。

山本：

私も行政経験があるのでこう言うと不誠実だけれども、名古屋のようないわゆる一流の国立大学のやること（文科省に）拒絶（される）か、そうでなければ、文科省の事務当局が描いてる姿をそのまま忠実に学内に実現してあげれば非常に喜ばれるわけですよ。それが効果があるかないかなんていうのは、あんまり問題ではないような感じもありますよね。むしろ切実なのは、定員割れに苦しんでいる私学のほうですよ。いかに少ないエネルギーで効率的に学生が取れるかとね。

今、国立大は、旧帝大といえどもなかなか拒絶する力が不足してるから、乗っかる場合は画を忠実に描いてあげるといことなんですかね。また数年後には描き換ええないといけないけど。

杉山：

もとに戻って、特定の部署に属さない学内（共同）教育研究施設の在り方の利点と弱点、そこをもう一度見直して考えてみることは必要になってくるのでは。弱点としては、独立しているのだから自由の問題設定できるわりには、学内的な問題とかけ離れていて、今のアドミッションオフィスの話もそうですが、案外やっていることが違うというような。ここで議論すべきことは、例えばクォーター制みたいなこと。情報学部の新しいコースを見ていたら、クォーター制入れるんですよ。

水谷：

確定かどうかはわからないですけど。

杉山：

カリキュラムを作っている。そこだけ勉強した感じで、専門家集団としてのある知恵がそこに入った形跡がない気がします。そういう意味では先取りしながら問題を学内に還元できるような体制を。

大型な概算要求を取りに行く時は、学内の細かい問題を検討しないで作ってしまう。そしたら金が来た、当初のお金より少なかった、じゃあここは組織改革をしましょうみたいな形に旧来よくなりましたよね。そうした危険性は十分あるので、前もって、もしアドミッションオフィスを建てるとすれば予算を請求する、学内の組織についてどうするみたいなことを議論しておかないと。修正して確定の書類を出せみたいな時に、数週間で学内組織をいじる話になるのはやはりセンターとしてもまずいんじゃないかという気がします。

部局から独立しているの、財政的な基盤は外部資金に頼らないといけないし。人材育成にしてもどうやっていくのか、教育発達科学研究科との（関係の）中でどうやるのか。これが、少し庇貸してあげるから頑張るってね、みたいな、そういう使われ方をするのはセンターとしては迷走する原因になる可能性がある。

センターとしての研究（と）学内貢献、かなり密接な関係があるが、センターとして当面、この中期計画の間はこの方針で行くというのを、前もって積極的に出さないと、組織改革でこうするよと言われてかねないような気がするの、ぜひそこを。

山本：

強い教授会のない組織だから、風向きが急に変われば大きく変えさせられるということもありえますよね。その場合（センターに）どう協力をしてもらいたいかを想像すると、一つは専門家集団として知恵を欲しいかもしれない。もう一つは、有能なアドミニストレーターとして働いてもらいたいかもしれない。でも、大学院でアドミニストレーターを養成してるわけだから、それはセンターの主旨に反しますね。自らがアドミニストレーターになるよりは、アドミニストレーターを養成すると言う仕事があるわけです。だから、今学内に使える人が少なければ、もっと学外も含めて院生を取って、どんどん育てていかないといけないですよ。即戦力になりそうな人を皆探してるのかもしれませんが、上のほうの人は、教育の中身も知っている教員のほうが使いやすいと思っている人もいるかもしれない。

飯吉：

一本釣りにしてね。（執行部が）人を引き抜いてセンター潰すって話なんです。だから断乎として、センターとしてやる仕事がある、と。でも、両先生が言われたことは、執行部としてはかなりの確度で起こりえる。なので、そこに対する防衛策はそれなりに考え、積極的に出ていくことだと思うんです。受け身でやっていると、どんどん劣勢に回っていく時代だと思うので、とくにこういう小さい組織は。まずセンターの中の先生の意識改革は大事だと思ってセンター長をやったんですけど。この人たちがいないとダメなんだと頼りになるセンター、頼りになる個人じゃないわけですよ。何かあった時に、そこに行けばなんとかしてくれるんじゃないかっていう期待感を持っている組織だったらなんとかなるわけです。それがないと、結局、人刈場になっていく可能性のほうが高いです。

また教員を削減していく流れになってますから、その意味でも危ないですね、小さい組織は。だから政治的なことに、嫌ですけども入っていかない限りは、生きる道はほとんどないんです。仮に、闊外協力みたいな形でも自分たちはどういう形で協力できるのかっていうのを鮮明にしないと、もう野党ってことになりそうですからね。それが、山本先生が言われたような独立したセンターとしてやっていける唯一の道なんです。それがもしできない場合には、こういうセンターはどこの旧帝大も、機構になってないところは難しいんじ

やないかと。今後はですね。

山本：

今、私学の多くはそうだけど、確たる組織を持たないで、普段は研究科の教員だけでもアドホック的にセンターとしての役割を果たすというのがあります。その場合はセンター独自の予算は一切ないから、本部がどれくらい出すかはわかりませんが、もっと教育研究に専念して、必要な時だけセンターとしての活動をする。私立は結構そういうタイプが多いですね。

夏目：

連続的に物事をやっていくとか積み上げてやらなきゃいけないというのは、ちょっと…。

山本：

ちょっとできないですよ。だから残念ながらほんとに空き時間を利用して研究して、何か高等教育のことを研究して発表しましたという程度のことでありますけどね。

飯吉：

間違いなく国立は、これからそういう道を辿っていきますよ。だから、私立で今起こっていることは、国立でも似たような形で起こってくるという備えは必要だと思う。

山本：

従来の研究科の仕事を主にやるというのも、個々の教員にとっては悪いことじゃないかもしれませんが。広島だってよく言われるんですよ。教育学研究科と一緒になれって。私がセンター長の時も何回か言われました。でもそうすると研究時間が減るのが皆わかってるから、全員一致して反対しました。私も反対って。そういうことはもう言わないで欲しいと何回も本部と掛け合いました。

夏目：

それは執行部もそういう方針、そういう方向で、っていうことでしたか。

山本：

執行部はなんとなくそういう方向だし、私が広島大学（を）去ってからそういうことを言われた時もあるらしいです。センターにいるほうが研究時間は多いから、センターの教員は今の状態のほうが嬉しいわけです。教育学研究科にどっぷり入っちゃうと学部生も教育しないといけないし、そのほうが教員としては本望なんだろうと僕は思うんですけど、なぜか負担が増えるのをものすごく嫌がるので。

飯吉：

今、山本先生が言われたようなこと、まさにちょっと前までうちのセンターがなっていたわけですよ。教育学研究科になるのか、それとも本部機能のほうに近くなっていくのか。昔は教育負担が増えるだけって話で終わってたと思うんですけど、今はどっちに転んでもやりたくないことはある程度やらなくちゃいけない。

センターの先生たちに考えてって言ったのは、やりたくないことをどうせやるならどっちのほうがいいのかと。つまり学部の授業をもっといっぱい教えるほうがいいのか、それとも京大の教育改革のために汗をかくほうがいいのか。皆で話し合った結果、教えるんだったらセンターである必要はないんだから、やっぱりセンターであるアイデンティティを残すためには、京大の教育改革できちんと成果を出していこうという判断になったわけです。

それが無い状況だっていうのは、今幸いかもしいんですけど、ある意味で不幸かもしれない。つまり考えるチャンスを与えられないというか、ギリギリそこで追い詰められていないということ。ただ杉山先生が言われたように、ある日突然そういう状況になった時に、数週間で非常に厳しい判断を迫られる状況に陥る可能性があると思う。だからそこは、皆で考えていかないといけないところですね。

もう一つは、教育学研究科とは一時、三角関係みたいになったんです。本部と教育学研究科が、こっち来いよ。我々としては、もし本部のほうに寄っていったら、教育学研究科と関係が冷めるんじゃないかとか

いろいろな懸念があった。結局上手くまとめたのは、教育学研究科の先生たちだって大学の教育改革の重要なリソースで、センターはその仲介というか、両方に所属することで、必要に応じてバーチャルでグループを作ったりしながら、手伝えるんじゃないかって。まあ、上手くいっただけかもしれないですけど。

あと、本部が、研究科に行くと教員の定員削減に関わってくるとか、いろいろ脅すわけです。そうしたら逆に、協力講座の先生が全学のほうに行くのであれば、そこは聖域で定員削減はかからないところなんで、そこに分派を置いておくのもいいんじゃないかみたいな戦略も出てくる。そうなってくると面白くなっていくわけで、つまり前向きになってくるわけです。そういうとこに持っていくのかどうかですね。

水谷：

いろいろ貴重なご意見でした。ありがとうございました。

全体の講評とまとめ

水谷：

全体の講評ということで、プログラムにありますように、飯吉先生、杉山先生、山本先生の順で、最後に山本先生にはまとめもお願いできればと思います。

飯吉：

滔々と放言してたような気がしてるんですが。

まず新しいアイデンティティを。今までこのセンターが築き上げてきた伝統と実績があるので、それを手放したくないっていうところはあると思うんです。それを手放したくないのであれば、どういう形でそれを守っていくかを考えるべきで、今までのやり方がまずかったから、それを効率化していくとか少しきれいに輸出していくぐらいではダメだと思うんです。だから、新しいとこに乗り出していくのかということ。

あと、大学にどれだけ貢献できるのかということです。できるだけ自分たちが元気でいられるような形、というところとちょっと変なんですけど、自分たちの専門性と自分たちの成長も視野に入れて、成長の機会だと思ってそれを生かすということです。それをしっかり執行部に伝えていく、連絡を密にして。決して執行部から何か来るのを待って受動的なところでやっているといいことはない。うちはこれも出来ますし、こういうことも興味ありますと、できるだけ簡単な文章でもいいので、伝えていくというのは執行部としてはありがたいと思います。以上です。

水谷：

ありがとうございました。杉山先生。

杉山：

私も今まで言ったことに尽きると思います。SDについては、若干課題も残ったかもしれない。FDについては、財政基盤もきちっとあり、この間の活動としては評価できるのではないかと。ただその成功体験が次にどう展開するのか、質的な問題として変えていくのか、FDとSDを連結する展開なのか、今後の判断のしどころかと。

研究については、名古屋大学は研究大学ということで、個人も組織もアカデミズムについて評価される。日々の研究の成果がセンターとしての顔として見えるような研究を位置づけられるとよい。

3番目としては、広く日本の大学一般についての、ある問題に対する政策提言をどういう形でしていくのか。名古屋大学の問題として言えば、将来に向かっての問題や、大学が当面している問題について先取りし、執行部との関係をはっきりさせながら、具体的な提言をしていかないと。

アドミッションオフィスの話は、危ない話に大学が手を出し始めているという感じが非常にする。予算に手を挙げているという感じ、教育的な考え方や大学の在り方全体よりも、当面の課題について手を挙げたという感じが強い。そこには専門家としてのセンターとしての役割、提言は必要なのではないかと。

積極的にリードする、までは（言わない）ですけど、この問題についてはこうだ、こうあるべきだと言う。そういう貢献ができればと。以上です。

山本：

今日は長時間にわたり、いろんな話、意見交換ができ、私どもも大変意義があったと思います。飯吉先生は、今センターやっておられますけど、私ももう20年センターやってまして。センターの悩みは結構深いんですよね。どういう解決があるのかなと常々考えてもきました。今、世の中が一段と変わりましたから、昔の経験だけに頼るのも難しい時代で、これからのセンターの在り方については、過去の経験だけではとてもやっていけないということですから、新しい発想は必要なのは事実です。評価期間である7年間の活動を見れば、少ない人数でよくこれだけやってこられたという感じです。それは大いに評価していいと思います。自己点検評価の通りだと思います。

とりわけFDは、大変活発だと思います。それと研究部分もいろいろとやられています。外から見ると、教育学部の先生とセンターの先生がごっちゃになってるんだけど、もう一緒にしてセンターの協力者にしちゃえばいいんじゃないかと思えます。そういう意味で、高等教育研究という点でも相当な成果をあげられたと思います。問題はむしろ教育面とSD、それと社会貢献のあたりでしょうか。SDは本格的にやるのであれば、大学院にもっと学生をたくさん入れて。今は、昼間やってるんですか、夜もやってるんですか。

夏目：

夜です。

山本：

もっとたくさんの人を入れてもいいんじゃないかと思えます。まして、名城 [=名城大学学校・人間づくり研究科] がやめられたわけだから、行きたい学生は多いんじゃないかと思うんです。そういう人も受け入れて、現職教育をどんどんやって、名前を売るとするのは非常に大事なことだと思います。それと、学内のアドミニストレーターをもっと養成する。自らがアドミニストレーターやられないように、どんどん代わりの優秀な人を育てていくのは大事ですよ。そういう意味で、SDはまだ課題が多いような気がします。

それと教育学研究科との関係ですね、高等教育を本当の意味で完全な形でやるのであれば、ここの先生だけだと分野が不足しているから、教育社会学、教育行政学、その他高等教育に関わりのある先生をもっといろんな形で動員して、センターの研究活動を少し大きく見せるということも大事かもしれません。

最後に、アドミッション関係は典型的なものですけど、学内貢献の在り方はよほど慎重に考えなければならなくて、慎重に考えているつもりでも攻め込まれたらあつという間に変わってしまうという関係ですから、できれば積極的に飛び込んで、将来のことをもっと考えたほうがいい。そのためには、相当な知識も経験も必要です。高等教育研究の一つの分野に高等教育政策があり、高等教育政策は政府の政策もあれば、大学の経営方針もある。大学経営を内側からリアルに眺めるという研究も必要です。だから丁度いい機会じゃないですかね。学内政治の現実を高等教育研究でしっかりとやれる、積極的に発表されるというもの。まあ、難しいですけど、学外の人と共同研究して、学外の人に言わせるとか。何らかの形で高等教育研究の一分野としての大学経営・大学のアドミニストレーション・大学政治を育てていかなきゃなりません。

こんなに大学改革が盛んになって、大学がどんどん動いているのに、そのメカニズムをまともに科学的に研究するという態度はまったくないような気がするんです。そういった分野も、他ではあまりやってないから、名古屋大の一つの特色になるかもしれません。少し積極的に動くことは、これから大事になってくるんじゃないですか。守っていればどんどん小さくなって、やがては3人 [=10月採用を含めて4人] の定員も守れなくなってくるかもしれませんよね。

ですから、積極的に出る方策を考えていかなきゃならない。そのためには、ただものを言っているだけではなくて、成果も出さないといけない。そこは同時並行ですけど、執行部とコミュニケーションを緊密にして、危ないけど仲よくなって、それからのセンターの在り方をより積極的に考えるほうがいいと思います。黙っていたらよくなることは絶対ない、長期的には悪い方向しか考えられないわけだから。

でも、今の時点でそうなのであって、高等教育の情勢はもう刻々と変化してますから。今年決めたことでずっとやっていくんじゃないかと、修正していく必要があります。そういう鋭い目も必要だと思います。とりとめの話で申し訳ありません。あとは書いたもの [=事前コメント] を見ていただきたいと思います。ありがとうございます。

閉会のあいさつ

水谷：

本日は大変長時間にわたり、大変貴重なご意見いただきましてどうもありがとうございました。成果についてはポジティブなご意見をいただき、もちろん見直す部分は随分ございます。それから、我々のやるべきことにつきましても、貴重なご意見をいただきました。我々もそれに向けて、引き続き努力してまいりたいと思います。とにかく積極的に出る、我々のほうから提案を出していくというのは、非常に大事なことだと思いますので、しっかりと自覚しながら、少しでもよい方向に大学に貢献できるようにと思います。

今日いただいたコメント、並びに先日お送りいただいたコメントにつきましては、我々の方で一度整理をさせていただきます、あらためて先生方にお送りしたいと思います。引き続き、我々のセンターにご指導いただきますようよろしくお願い申し上げます。これで挨拶にかえさせていただきます。ありがとうございました。

以上

註：文中の（ ）および [] 内は編集時に追記しました。

外部評価実行委員会

- 委員長 水谷 法美 (センター長)
- 委員 夏目 達也 (教授)
- 中島 英博 (准教授)
- 丸山 和昭 (准教授) ※2015年10月より
- 齋藤 芳子 (助教)
- 補助 岡田久樹子 (事務補佐員)
- 谷口 千佳 (事務補佐員)
- 協力 教育推進部教育企画課・基盤運営課

名古屋大学高等教育研究センター

外部評価報告書 2008-2014

2016年2月

- 発行 名古屋大学高等教育研究センター
- 〒464-8601
- 名古屋市千種区不老町
- 電話 052-789-5696 FAX 052-789-5695
- E-mail info@cshe.nagoya-u.ac.jp
- 印刷 石川特殊特急製本株式会社

