

# IDEセミナー「学部教育の改革」に参加して

大学教育センター 佐藤 勝昭

ことし50周年を迎えるIDE（民主教育協会）は、36年にわたり全国地区の国公私大教員による意見交換の場としてのセミナーを開催し、大学、教員、学生に関する諸問題を討議してきました。国立大学の法人化、18歳人口の急減などの大きな転機を迎えた2004年の9月10日、「学部教育の改革」をテーマとして討議が行われました。参加者は、話題提供者、セミナー実行委員を含め54名でした。この中には、本学名誉教授でフェリス女子大の学長を務めておられる本間先生の姿もありました。

参加者は、口の字型に並べられたテーブルに着席して、互いが討議できるようなスタイルがとられました。議論は活発に行われました。

話題提供者と題目は、下記の通りでした。

① 午前10:00-12:00(質疑を含む)

山崎秀保（文科省高等教育局大学振興課）「特色ある大学教育支援プログラム」

② 午後1:30-3:30(質疑を含む)

吉田研作（上智大学教授）「外国語教育の改革－上智大学の試み」

③ 午後4:00-6:00(質疑を含む)

大江淳良（ユニバーシティ・アクティブ）「キャリア支援教育」

以下に、各講演の概要と質疑応答の一部を紹介します。

① 山崎秀保（文科省高等教育局大学振興課）「特色ある大学教育支援プログラム」

〔山崎さんは文科省で大学教育の政策を立案し進めているキャリアです。現在、矢継ぎ早に打ち出されているさまざまな大学教育に対する新しい施策は、決して急に出てきたのではなく、十数年にわたって検討されてきた改革の一環であることを熟っぽく語っておられ、今後の企画に重要な示唆を与えるものでした。〕

昨年から特色ある大学教育支援プログラム（いわゆる教育版COE）が始まった。これは、決して突然出てきたのではなく、文科省が十数年来進めてきた大学改革の一環として捉えるべきである。

歴史的に見ると日本においては、過去に2度の大きな高等教育改革を経験した。1つは、明治政府による帝国大学を設置を初めとする改革、2度目が第2次大戦後の教育基本法、学校教育法にもとづく大学改革である。第3の改革のスタートは、中曽根内閣のときに設置された臨教審（3年間）に遡る。4つの答申が出され、そこでは、「個性重視」「生涯教育」「変化への対応（科学技術、国際化）」という3つのキーワードがあった。現在の文科行政はこれが基本となっている。

臨教審の答申がでた翌月のS62.9、「大学審」が発足、いわゆる「包括的答申」（多様化、高度化、活性化を骨子）が出された。そして、H3にいわゆる「設置基準の大綱化」答申によって、大学教育が弾力化された。この年が大学改革元年といえよう。引き続いて、自己点検評価制度、大学院の質的量的整備（国立大の大学院重点化）と進んだ。学部関係では、カリキュラム改革、シラバス整備、学生による授業評価、厳格な成績評価（GPAなど）が、ほとんどの大学で実施され、着実に改革が進展したが、まだまだ改革の余地がある。

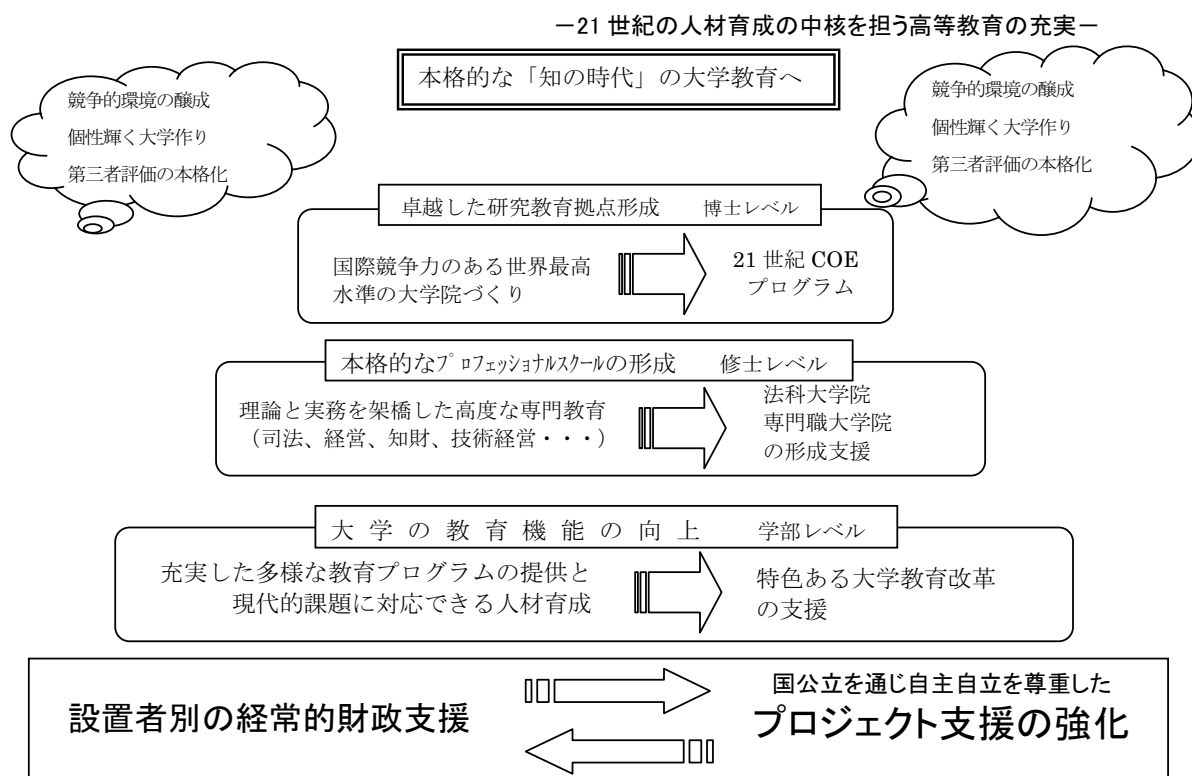
文科省の発足とともに、大学審は中央教育審議会に吸収されその中の「大学分科会」となった。H13当時の遠山文科大臣がいわゆる遠山プランを提案、国立大学の構造改革（再編統合、法人化、第三者評価による競争原理に基づく活性化）などが打ち出され、H14に21世紀COEがスタートした。

最近では、従来通り（国立大学法人運営費交付金1兆2千億、私学助成3千億）を進めるとともに設置形態を超えて競争的にプロジェクトを進める方向でやや誘導的に政策を進めている。また、事前規制型から、事後評価型に大幅な規制緩和を進めており、学位の変更をとまなわなものは「届け出」でよいようになるなど、設置認可は緩やかに評価は厳格にという方向が出された。さらに、財務大臣の諮問機関である「財政制度審議会」はH15に基幹補助を見直すべしという答申をしており、経済財政諮問委員会もH16予算で、いわゆる骨太方針で同様の趣旨をうたっており、競争原理にシフトせよと言う強い方向が打ち出されている。文科省としては設置者別の経常的財政支援も充実していく方針であるが、現実には運営費交付金も私学助成も前年度維持が精一杯である。このため、国公立を通じた支援を大幅に拡充したいと考えている。

下の図に示すように、博士レベルは21世紀COE、学部レベルは特色GP、修士レベルで

## 国公立大学を通じた大学教育改革の支援

平成16年度予算額  
450億円



は専門職大学院の充実などの施策を打ち出しているが、これらは大学のあり方と関連しており、中教審大学分科会で審議している。審議の概要はHPに掲載されている。18歳人口の急減、進学率の頭打ち、学部入学生の多様化のなか、「個性輝く」大学にしていく必要がある。COEに採択されるような高度な研究、高度職業人養成、総合的教養教育、生涯教育、地域貢献など全部でなく一部でも大学によりウェートのかけ方を違えて個性・特色を出す必要がある。大学の機能別分化、特色に基づいた種別化を誘導している。

現代GP（現代的教育ニーズ）では、地域・知財・仕事に役立つ英語・他大学との協調・人材交流・IT活用の6テーマを公募し559件の申請があった。テーマ設定は、政策課題に沿ったテーマ、法律に規定あるもの、政府全体の方針、閣議レベルなどで大学で取り組むべき内容を選定している。従来政策誘導には批判があったが、最近の施策に対しそのような声はほとんどなくなっている。

特色GPは実績重視であるが、現代GPは実績なくても評価により選ばれる。今後地域活性化のため、大学間総合連携等に予算措置をしていくが、1500万以上大きいタイプの支援となる。

来年度の概算要求では、GPは引き続き、PS（専門職）は立ち上がりを支援、COEは新規公募を行わないで単価増、間接経費要求など内容の充実に当てる。新ニーズとして、国際化としては従来の在外研究を改め公立私立まで含め、個々人の資質向上にとどまらず大学の組織としての教育改善のプロジェクトの1つとして位置づける。また国際連携の支援、地域医療の拡充、創造的大学院教育、大学院版GP、資質の高い教員養成などの新施策を打ち出している。

## 質疑（一部紹介）

- Q. 特色GPにおいて同種のもので既に採択されているとき新たに出しても採択される可能性はあるか→A. 特色GPは新規性がなくても積み上げの実績が評価されれば採択される。
- Q. 審査員は何人か。公正性はどう確保？→A. 30人くらい。1グループ3人の審査員、全部で1000人くらい。
- Q. 特色GPの単位はどこまで小さく？→A. すべて、組織的取り組みを求めている。対象になる学生が特定の学科のみであっても、学部の取り組みとして位置づけられていれば対象になる。
- Q. 特色GPが他大学の参考になる取り組みの紹介という当初の路線から、予算がらみになったため大学の経営戦略に変質したのでは？現代GPでは政策重点になり知らないうちに大学教育が歪んでいくのでは？→A. 従来から文科省は大学の自治に心を遣っている。これまでも国立大学には特別会計を通じて大学の自治を損なわない範囲で政策的誘導を行っていたが、各大学からは、法人化後もむしろテーマを明確にして欲しいとの意思表示がある。
- Q. 他大学に参考になる事例を紹介し、未採択の大学が参考にしていくための公開を考えて欲しい→A. 2年目なので他大学への参考を示すのは時期尚早。しかし広く情報開示は必要。大学基準協会では全国4箇所でシンポジウムを開催する予定である。
- Q. 評価の枠組みが問題。実績重視のため応募が限られるし、採択数が少ないので落胆感がある。広く採択して活性化をすすめるべきでは？→A. 公募上10%の採択率となっている。1-80にナンバリングしていないで、オンリーワンを80個選んでいる。評価委で点数化しているが「優れた」の

質を確保するため採択率を1割にとどめている。コンペに参加すること自体が活性化や意識改革につながると考えている。

- Q. 来年度の概算で、COEではなく、若手研究者の育成の範囲をもっと広げて欲しい。大学院修士課程は、実際は研究者というより高度職業人の育成の度合いがよい。→ A. 要望は承知しているがメリハリが大切。高度職業人は、特色GPで参加できる。

このほか、GPに採択された複数の私立大学から、その取り組みが紹介されましたが、ここでは省略します。

## ② 吉田研作（上智大学教授）「外国語教育の改革－上智大学の試み」

〔吉田氏は、上智大学の一般外国語教育センター長です。このセンターは、正式な組織ではなく、教員群が運用で行っているものです。上智といえば、ICUと並んで外国語教育の老舗ですが、そこでも「一般外国語教育」となると難しい問題を抱えていました。吉田氏はその改革のための旗振り役として努力されています。その経験談です。〕

一般外国語教育センターは、1999年に設立された。それまでは、一般外国語主事が1人でプログラムを組んでいたが、明確なカリキュラムがない、シラバスがない、教え方の基準がない、テキストがない、学生の能力の個人差がバラバラなのにレベル分けがない、学生は単位を取得するのみが目的で勉強しない、外国語教育の専任教員がいないなど、問題が多かった。何度か改革の動きがあったが放置されていた。一般外国語の教育には、外国語学部教員、文学部教員、嘱託、非常勤（110名）の計160名があたっていた。

1999年に当時の学長の意向を受けて組織作りをした。それまで17言語をサポートしていたが、10言語にしぼった。センターには、センター長と幹事（2年交替）をおいた。各学部の代表者からなる運営会議をおき、人事・予算の議決を行うほか、幹事会議（全体の運営方針決定）、教育会議（幹事＋嘱託）をおいた。また、プレースメント委員会、調査委員会、図書委員会、HP委員会をおいてプログラムの評価をおこなった。このほか言語別委員会も組織された。

理念・目標は、① 総合的コミュニケーション能力、② 専門分野を外国語で学ぶ基礎、③ 多文化世界への対応能力、という3つの能力の涵養にある。理念・目標を達成する方策として、① 総合コミュニケーション能力：基礎から上級まで英語で教える。週2回授業とする。短期留学を勧める。② 専門分野との接続：比較文化学部は全部英語で講義のコース設置（約30%が受講）、専門英語の授業を設置。③ 多文化との接触：短期語学留学の推進、をおこなっている。

改革の要点は、① クラス指定制の廃止、② ブロック制の導入（1-2年生で必修の入っていない時間を調べ上げて空いている時間を集めてブロックを作る）、③ ブロック内の人数の平準化（英のみ6ブロック、その他別ブロック）→ これによりレベル分けが可能に、④ プレースメントテスト作成、⑤ 短期留学の単位認定制度（世界十数校と交換留学協定；2単位）、⑥ 上級2においてTOEFL570点以上で4単位認定、である。また、ブロック制を採用；学部・学科・学年横断的。プレースメントテストにより英語力でクラス分け。基、初、中1、中2、上1、上2。留学生をTAとして使っている。独、仏、西：プレースメントなし、学部横断ブロック制。

その他言語ブロックなし、となっている。

プレースメントテストは、委員会を設け独自テストを開発し、妥当性をTOEFL,TOEICによりチェックした。89%の信頼性がある。3年目からは過去問を出している。1 / 3 ずつ更新しているが問題は公開していない。わざと低いレベルを装う学生については、各種検定の点数を見てクラスを上げている。テストの実施体制は全学的で、入試とほぼ同じ体制をとっている。

短期語学留学は、提携各大学でやっている語学プログラムに入ってもらおう。上智のための特別コースを設けていない。単位認定：合否は向こうにお願いしている。TOEFL：到達した学生には、英語の専門科目をとらせている。8単位中4単位を認定している。

学生アンケートによりプログラム評価を行い、満足度をチェックしている。満足度は60-70%である。

教員マニュアルを作って、全担当教員に配布している。また、一般外国語に関する講演会を実施、教員向け、学生向けに対して別を開いている。出席率は80%を確保している。

## 質疑

- Q. 信州大でもプレースメントテストやTOEIC単位認定、教科書指定などの改革がなされたが、使える英語になっていない、依然として黒板で説明するような講義が行われている、片手間で教えている感じ、高等教育システムセンターで統一テスト、統一カリ、課題・・・をすべて企画する体制にしたい。統一テキストは使っているか？→A. 英語は使っていない。学生のレベルが違い興味も違う。リストを作って先生方に渡しているのみ。非常勤はこちらのを押しつけても無理。他の外国語では初習は統一とりやすいので使っている。
- Q. 先生のやり方を改めさせるのは？→A. 専門教員は初級が教えられない。専任が投げ出し、非常勤が増えている。
- Q. 単位の一貫性、厳格性はどのように確保しているか？→A. 大変難しい。やはり問題がある。
- Q. 理工系でも別クラスにしていないのか？→A. ブロック制で理工系も文系も区別していない。
- Q. 外国語センターを作りたいのだが、英語学科の教員が反対している。センターをつくると、非常勤管理が大きくなって、専任のスタッフが必要。施設も問題。→A. 上智でも、外国語学部の各学科は、文学系が教えるのが当然という姿勢。質の点で問題。片手間ではできない。上智のセンターも専任のスタッフが不可欠である。
- Q. 上のクラスの英語は何をやっているのか？→A. 上級1：アカデミックイングリッシュ、ディスカッション・プレゼンテーションリサーチ、内容はそれぞれの先生の得意に任せる。時事英語・演劇もOKとしている。上級2：内容的にリサーチペーパーが書けるように。
- Q. 英語以外の言語の取り方、必修の割合は？他大学では、英語以外の言語を軽視する傾向がある→A. 多文化、多言語は大原則。英語必修16単位、あと8単位何語でもよい。しかし、独語を中心に受講者が減っている。
- Q. 教員の資格審査が業績至上主義のためnativeがとれない。→Q. 資格審査は同じく厳しい。教授会に出る。外国人・日本人の区別は考えていない。その言語で教えられるかのみが重要。
- Q. クラスサイズは？→A. 40名原則であるが、教員の裁量で60人もある。ライティングは30名。中級のリスニング・スピーキングは選べるが毎年大混乱している。

●Q. プレースメントテストは1年のみか→A. YES. 2年で伸びる可能性はない。学年の終わりに力のある学生に上のクラスにいくよう指導している。2/3横滑り、1/3上級へ。

このほか、4年間一貫制のこと、教員負担のこと、セミスター制のこと、副専攻のことなど多岐にわたる熱心な討議がありましたが、ここでは省略します。

### ③ 大江淳良 (ユニバーシティ・アクティブ) 「キャリア支援教育」

[大江さんはリクルートで「キャリアガイダンス」「カレッジマネジメント」の編集にあたった経験を活かし「ユニバーシティアクティブ」という会社を主宰し、大学の活性化のお手伝いをしておられます。特に、武蔵野大学、ICUなどでキャリア開発教育を実践しておられます。その経験にもとづくお話しでした。]

大学は厳しい競争にさらされており、「明日はまだ大丈夫」と思っているとのおたれ死にする。従来、学生の進路への大学の関わりは、「就職の斡旋」であったが、これからは「就職指導」へと変わっていかなければならない。バブル経済期に、学生が自ら行動するようになり学生部機能の内就職部機能のみが後退した。求人開拓も急速にインターネットにシフトしたため、就職部の責務でなくなってきた。高い離職率の問題もあり、「学生の主体的選択の支援」としての就職指導が全学の重要課題になってきている。3年後の離職率は5%以下ですといえる環境を整えるのが大学の責務である。インターンシップを取り入れて離職率10%以下をうたっている大学もある。

武蔵野(女子)大学では2年次生に通年の講義「キャリアインフォメーション」を開講、3年次生に演習「キャリア開発セミナー」をオーガナイズ。地域からキャリアカウンセラーを公募・選考・教育して使う。7人のカウンセラーと1人のコーディネータ。

講義「キャリアインフォメーション」では、アンケート「10年後の私」を行い、それについて学生が発表、ミニレポートを作成。次に、講義「女性のライフスタイル」、レポート、「働く女性の現状」、レポート。「卒業後の進路についての現在の考え方」のミニレポートにつき、グループ討議と発表、講義、アンケート「過去の経験を振り返る」etc.、講義「男女機会均等法」、「資格と就職」、「働く女性の体験談」・・・というように、講義・レポート・発表・討議で構成されている。最後に「私の未来」発表と講評。「一言メッセージ」。

演習「キャリア開発セミナー」では、学生とカウンセラーの対話を重視し、生きること・働くことへの動機付けをしている。カウンセラー(講師)は一般公募の定年退職男性2人、現役女性ワーカー5人。女性がリード。一般に男性は頭が固い、会社の影を色濃く引きずっている。カウンセラーは、コーディネータの主導で授業の前後にミーティングをして均質性を確保。

ICUの「キャリア開発」は、9週から成り、産業や雇用の状況、企業が求める人材、就職の実態などをテーマに講義・討議・まとめ・レポートで構成。

反省点は、1科目設定の効果に限界：他の科目や生活の中でのコミットメントが必要。学科、学部における絶えざるコミュニケーションが必要(丸投げにしない)。モチベーションの低い教員を含めてやる姿勢が重要。

最後に、「教職員は学生の最も近くにいる職業人である、学生に「あの程度でよいのか」と思われぬ執務姿勢を示すことが重要。サービス業従事者としての一流の職業人たれ。」と結ばれたが、耳の痛いせりふであった。

質疑・コメントは、同様のキャリア教育を行っている大学からが多かった。個別の話題や悩みが多く語られた。ここでは省略する。なお、「大学教育自体がキャリア支援教育ではないのか」という声もあった。