

「First-Year Program の可能性：日米の初年次教育の現状と課題」

講師：山田 礼子氏（同志社大学社会学部教授）

日 時 2006年10月30日（月）15:00～17:00

場 所 コミュニケーションプラザ3F ラウンジ

■初年次教育研究のきっかけ

前任校が開放型の大学で、大阪のプール学院大学というところで、短期大学を四年制に変えた新大学だったんですけども、その初年度から4年間そこにいた時に、当時の学長が京都大学の教育学部にずっとおられた小林哲也先生っていう比較教育学の大家の先生で、京大を退官されて、英国の行政大学の副学長などをされた後に、プール学院大学を非常に学生と教員が密接な形の外国型で、という構想で作られたんですね。その中で自己の実現という、いわゆる First-Year Seminar の理念版みたいなものを、社会科学系の教員としてもたされたのがきっかけです。それが1996年から2000年までです。試行錯誤で大変で、スキル型にしてみたりいろいろしていく中で、そうしたらやっぱり研究していかなくてはいけないということで研究会を作って始めたのがきっかけなので、実践を入れてかれこれ10年です。

最初に山本先生からどうしてこういう研究教育に関わったのかというご質問をいただいて、よかったと思います。ここからお話しなければ、何故これか、というところにはいかなと思うんです。今はむしろ学生研究の一端として First-Year Seminar の効果などを測ったりしていますが、実際に研究目的だけでこれを行なっているとうまくいかないと思うんです。やはり実践をしつつ、その効果を確かめながら関わっていかなければ、良い First-Year Program は作れないんじゃないかなと、四年間の実践の中で今自分で感じていることなんですね。私にとっては1996年から新設大学の中で「自己の実現」という理念版の First-Year Program に関わったことが一番大きなことだったと思います。新設大学ですから、多様な学生さんが入ってきます。附属高校から来る質の高い学生さんもいる一方で、それまでは女子短期大学でそこそこの学生さんが来てた歴史を持っている短期大学だったんです

が、四年生の男女共学にしたことによって今までとは違う層がどんどん入ってくるようになった。そういう中でどう動機付けるかとかですね、理念的にどう引っ張っていくかというようなことを複数の教員でもったわけなんですね。それは自分にとっては大変な経験でして、自分の方でこう設計したいなと思っていても学生の方とコミュニケートがとれない限り、それは有効に、あるいは効果的に使えないわけで、担当者が5人おりましたけれども、毎年毎年試行錯誤で、5人で打合せをして、研究会をして・・・というような流れでした。その研究会の中で、それではアメリカではどうなのかというところにまず入って行って、アメリカの中では First-Year Seminar、First-Year Education が初年次教育、一年次教育の一つとして使われているということを知ったこと、そこを日本に応用できないかなと行き着いたのが、97年か98年だったと思います。それから98年には、私たちがこれだけ苦勞しているんだったら、全国ではどうなのか、ということで、どちらかと言いますと、新設学部系、「国際」がついたような学部、「国際文化学部」とか「国際情報」とかいわゆる四文字でできあがっている新しい学部を対象に、国公私立大学208校くらいに調査をしたのが98年です。この時点ではこういう研究に着手したグループっていなかったんだと思います。おそらく私たちプール学院の中のグループが初めてだったと思います。その後、母校に戻る形で2000年にプールから同志社大学に移りまして、一緒に担当していた教員達とはバラバラになりましたから、この研究をそれ以降なんとか続けてきているのは、その当時の仲間では私だけになってしまっています。その後他の先生たちともいろいろ研究しながら、この研究を続ける一方で、これは研究だけであるものではないなと。やはりプールの経験がありましたから、これを大学の中に活かしてこそ意味があるんだなと思うようになったわけで

す。

同志社大学は結構プライドの高い先生も非常に多い部分もありまして、一年生のための教育などはする必要がない、と。大学の理念が「自治自立」ですので、学生が主体的に学ぶだけで十分だという考え方が大半だったんです。そういう中で、それで学生が満足していれば私はそれでいいと思うんです。殆どの学生がその中で学んで成長していき、社会に出ていけば、それでいいと思いますが、同志社の場合は、実際には学生の不満っていうのが結構ありました。それをやっばり吸い上げなければいけないと思ったんです。それで当時の教育担当の副学長が、こういうお話をしていたら理解してくださいまして、元々FD委員会があったんですが、これを次年度から大きくして教育開発センターにするというところまでもってきてくださったんです。それで私はその副所長として2004年度から導入教育部会という部会を立ち上げて、その部会長として全学の **First-Year Seminar** あるいは **First-Year Program** を普及していく役目を担うことになりました。そういう中で先生方の意識を変える苦労ですとか、実際に変えるためにはどうすべきかということも、もしお聞きになりたいければ後で率直なところもお話できるかと思えます。そういう仕掛けなどもいろいろしていきまして、なんとか全学的に広がってきております。工学部などは、私の考えている **First-Year Program** に近いものをオファーするのは難しい部分があります。しかし、それでも全学的には6000人規模の新入生が入ってまいります、何らかの形で、**First-Year Program**、**First-Year Seminar**、あるいは **First-Year Education** を提供できるように現在はなっていると思います。そのように研究だけではこれはやっばり広がらない。現場におろしていくことで、学生のためにもなりますし、学生の教育と、大学の教育改善に繋がるというのが私の考え方であります。

■初年次教育の意味と意義

「初年次」にするか、「一年次」にするかということで、私は「一年次」を使っているんですが、特色GPで最初に **First-Year Education** をどう訳すかとい

う話が出たんです。その時に放送大学の丹保先生（元北海道大学総長）が、「初年次ですね」とおっしゃったことがきっかけで、それが「初年次」と公式にはなかったと思うんですが、私は今でも「初年次」あるいは「一年次」を使ったりしています。

いずれにしても、その意義と意味というものは、学士課程教育の一環としての位置づけということが必要だろうと思います。それがなければ、一体何をしたいのかかわからないとか、こんな内容に単位を与えるべきなのかという議論がどうしても浮上してくるかと思うんです。つまり学士課程教育の一環としての位置づけで、その大学に合った、初年次（一年次）教育を提供することと同時に、その大学の建学の精神や、こういう学生を育てたいということをはっきりさせた上で設計しますと、独自のその大学の初年次（一年次）教育ができると思います。ですから、建学の精神、そしてその大学の学生の特性、そしてその大学が持っている学生文化、これを把握することが大切ではないかなと10年間研究してきた中で思うわけです。つまり、いろんな大学があるわけですし、私が冒頭でお話した新設大学などは開放型の大学ですが、開放型の大学での初年次教育と東京大学での初年次教育は一緒であるべきではないかもしれませんし、中身も自ずと違ってくると思うんです。だからそこをどう作り上げるかっていう時に自分の大学の学生のことを本当に把握していないと、設計ができないというのが私の考え方です。

■問題の所在

初年次（一年次）教育の認識が教員間で共有されているかどうか、というのがやはり大事です。つまり、こんな内容に、とかいう認識を持っている先生達が殆どであればうまくいかないでしょうし、やはりそこでコンセンサスのある程度もっておかなければいけないと思います。それから学生のニーズはどこにあって、コンテンツの何が評価されるか、これがしばしば私どもの大学ではありませんでした。ニーズというものを把握できてませんでした。「自治自立」という同志社大学の理念、これは私は非常に大事な理念でそうならなければならないと思っていますが、そのために放り

っぱなしでいいということにはならない。ですから自大学のプロフィールを把握しているか、それと同時に教育評価をどうするか、というようなところも大事だろうと思います。

■カレッジ・インパクトの時代の到来

私が科研費などで行っている別の研究で「カレッジ・インパクト」という研究があります。これは、今でしたら国立大学財務・経営センターにおられる丸山文裕先生などが、このカレッジインパクト研究の日本での第一人者です。当時カレッジインパクトというのはそのまま訳しますと、大学の効果とか大学の影響という意味でありまして、私は UCL A で大学院生活を送ったのですが、その時の、指導教官ではないですけども、ずっと学ばせていただいたアレクサンダーアスティンという非常に著名な研究者がおられるんですが、この先生がまず初めに行った研究なんです。つまり、カレッジインパクトで、大学の中で、I と E と O というモデルがあって、I はインプットです。つまり学生が入学時にもってきたような背景、高校時代の成績、あるいは偏差値などもそうですし、家庭環境とかジェンダーとかそういうところが入ってまいります。それから E (Environment) があって、実際のアウトカムという O (Outcome) になるんですが、日本の中では丸山先生の研究の中でも、文献研究されて、実は日本の大学では E というよりも、I と O だけで済む、つまりブランドですね、チャーターというようなところが大事だというような結果が提示されています。それは日本の中で 80 年代から最近まで使われてきたチャーター効果、すなわち大学の評判や偏差値やブランド力志向の方が結局大学のアウトプットを決めてしまう、というような考え方と理論付けになったわけで、したがって日本の中でカレッジインパクト研究というのは停滞してきたような感じがありました。

私は一年次教育から、このカレッジインパクトということが非常に大事だと思っていますので、大学全体として学生研究の中で、どういうインパクトを与えることによって学生がアウトプットに繋げることができるかという研究を今しているところです。チャータ

一効果でしたら、大学の教育成果はそれほど重要でないというようなことにも繋がってきて、入学時の学力を潜在力として能力として評価するようなスクリーニング依存などにも繋がっていきます。おそらく、ずっと採用者側はこういう形で採用してきた部分がありますから、あまり大学での教育成果ということを考えずにきたし、大学の方もそれに甘えてきたのかなという感じもいたします。しかしこれはもう終わりつつあるし、すでに終わっているのかもしれない。採用者が教育成果を要求するようになったこと、社会が成果を要求するようになったこと、高等教育政策そのものがもう変わってしまっていて、結果をきちっと提示するということになりました。また、学生自体も、若い伝統的な学生さんの間ではそこまで浸透していませんが、社会人学生の間では、学生消費主義がもう入ってますね。むしろ学部よりも大学院の方がこの学生消費主義の厳しいプレッシャーを受けていると思います。ですから休講してはいけない、休講するともったいない、それだけ授業が抜けてしまう、だから必ず補講してほしいと社会人学生さんなどはおっしゃいますし、成果もなしに、例えば師弟関係などが大学などは残っているんですけども、師弟関係という形でくることができなくなっている。日本の場合は面白いことに大学院の方からそれが始まっているような気がします。このように環境が変わりますから、チャーター効果が発揮できる日本の大学は 1 校か 2 校程度で、おそらく東京大学はこの中に入るとは思いますが、それでもそれなりにカレッジインパクトということが、いろんな面で求められているのかもしれないのではないのでしょうか。これは今申し上げた環境の充実と教育成果への効果です。世界の殆どの高等教育機関はこの方向へ行っております。アメリカは最も早期ですし、イギリス、ドイツ、オーストラリアなどもそうです。先日 9 月の末はオーストラリアに学生研究の国際比較で行ってまいりましたけれども、まさしくオーストラリアなどもこの方向性へと今進んでいるようです。日本に比べますとやはり西洋諸国の場合は進み方が速いという特徴がありますから、長い年月をかけてじわじわと改革、改革かどうかわかりませんが、変化っていうのをあつという間にしな

ければならないというのが、アメリカやイギリスやオーストラリアなどの特徴ではないかなと思います。

■初年次教育の現状

初年次(一年次)教育の概念というのは、日本では、整理されているところもありますけど、まだあまりされていない部分もある。それが一つの混乱を生み出しているのは間違いはないかと思います。ですから先ほどのように教員の認識も様々です。そのためには、大学内、学会などで啓蒙活動をするのも大切で、特に大きな大学ではこの啓蒙活動っていうのは特に重要な意味を持つと思います。小さな大学でありますと学長のリーダーシップで浸透しやすいんですが、やはり大きな大学は他の国に行っても同じなんです。私はUCLAの出身なのでUCLAに行ってよく調査をしたんですが、日本と全く同じ部分を感じました。ある部署で非常に進んでいる部分が全体では共有されていない、つまり大きすぎて官僚化してますから横とのつながりがやっぱり大きな大学ではできてないんですね。そのあたりをしっかりとおさえておく必要があると思います。ですから小さな大学で行うようなリーダーシップのあり方と大きな大学でのリーダーシップはまた違うわけですからそれに合わせた形で啓蒙活動なども必要なんだろうと思います。

学部によっては補習教育も包摂することについて、本当は私どもの中では補習教育については、初年次(一年次)教育とは違うというように認識しておりますが、やはり工学部あたりですと、リメディアル的な要素は随分入ってこざる得ないんですね。それは、学問上の体系カリキュラムの中で最初にこれができていないと次に進めないですから、どうしても高校時代に履修していない科目があったりすると、初年次よりもまずその補習の部分から入っていかなければならないということも起こってまいります。そのあたりが学部によってやっぱり若干違うというのを、認識としておさえておく必要があるかなあと考えています。教育上どういう内容が効果的であるかというのは実は不透明です。アクティブラーニングが効果的っていいですが、本当にそうなのかっていうのは大学によって違うかもしれません。アクティブラーニングは多くは

すごく効果的だと私は思いますけれども、それでもそのアクティブラーニングが、ある学生には効果的であっても、そうでないケースって結構起こりうるんですね。それは学生向けにISFJという、竹中(平蔵)先生が慶応大学の先生であった時に作られて、経済学部や政策学部の政策関係の学生達を中心となって1年に一回大きな大会をして発表するんですね。その中で経済政策だとか教育政策とかいろんな部門に分かれていまして、私のゼミからもこの教育政策部門に参加して、今年度で2年目なんですけど、発表しているんです。その時に去年の学生達は、データがありましたから自分達のためのデータで、初年次(一年次)教育を広げていくっていう政策を提言して、現状分析をしたんですが、私たちが教員同士で研究したり発表したりするのは学生同士の反応って違うんですね。そういう政策関係の発表に出てくる学生さんたちですからやる気があるということもあるかもしれませんが、その時に多くの学生達が、「こんなアクティブラーニングみたいな授業はばかばかしくてやれない」という発言があったんです。つまりもっともっと高次のレベルで、昔ながらの知識ということを中心にお願いしないとやっぱり嫌だという学生さんたちがその中で10%いるんですね。その時に、私も聞いておまして、はっと思った部分があります。ですから、そこらへん、必要ないと思っている学生さんたち、あるいは必要ないとは思ってないにせよ、もっと動機付けを高次でしてほしいという学生さんたちにはどういう方法が必要なのかなあということが、今ちょっと自分の頭の中で整理できていない部分としてあります。勿論アクティブラーニングは大事ですし、それは非常に有効な効果的な方法であることは間違いありませんが、それプラス何かっていう時にどうするかっていうことも考えていく必要があるだろうと思います。

■私立大学全国学部長調査

これは、2001年に、私立大学だけですが、全国の1170学部を対象に行った調査です。この内容は、自分自身の科研でアメリカの大学にも全く同じものをさせていただきました。それが後半部分にでてきますので、一体日本とアメリカはどうなのかっていう比較

ができるかと思います。日本は2001年でアメリカ版は2002年に行いました。この時は結構回収率がよかったです。これは私学高等教育研究所の導入教育班というグループで行わせていただいたんですが、その時に回収率がト्रेसしなくても自然に54%くらい戻ってきましたので、やはり皆さん、学部長は初年次(一年次)教育に対する関心をお持ちだったのかなあという感じがしました。その時の私たちの問題意識はこういことです。学生の現状、つまり学力低下とか学習意欲の低下ってということがこの時期にはよくマスメディアで扱われていたんですけども、本当にその通りなのか。それが本当だとすれば、大学として学生をめぐる諸問題にはどういう対応をしているのかなというのも聞きたかったところでした。

結果は実に93.7%の回答者が初年次(一年次)教育を必要と回答していらっしやいました(「やや必要である」11.4%含む)。必要とする理由といたしましては、学力低下、学力格差が大学内で拡大していること、進学目的意識や動機付けの欠如、大学生活への不適応(不登校、留年、中退)という問題が表面化、顕在化していたというようなことになるかと思えます。

初年次(一年次)教育の実施状況は全体で80.9%でした。予定を含めると90.3%で、これには2つの特徴があります。一つは理系・社会系学部で先行していること。理系ははっきり言って学力が低下していることがすぐわかるからですね。この場合、医学部系統が結構答えてくださっていましたが、医学部はいろんなGP関係などで採択されることも多いんですが、実際に医学部の教育の改革は、一つの大学がモデルとして何かを作りますと、それがあつという間に他大学にも浸透していきます。それだけ資格と関連して成果が問われるということにもなるんですが、やはり医学部系統では初年次(一年次)教育を含めていろいろなタイプの教育改善の動きってというのは先行しているように思えます。

社会系学部はいわゆる法・経・商・政策・社会などが入りますが、基本的には普通科高校から進学してくる学生が多いとすれば、進路が決まっていない学生がこの系列の学部に入りやすいんです。ですから、学力というよりはモチベーションが非常に定まりにくい

学生さんたちがこの系列の学部には集中しているわけですね。特に経済学部については、ロースクールができて法学部のはっきりした位置付けによる法の人気にくらべて、かつての花形であった経済学部は不況の影響なども含めると、人気が下がってきている時代でした。そういう中で経済学部の中には非常にモチベーションのはっきりしない学生もいるし、中退率、留年率も高いという傾向があるんですね。そういうところで初年次(一年次)教育は先行して実施されてきた。もう一つは、入学難易度の低い学部で先行したということですね。

また、開始時期としては、85%が91年以降、大綱化以降に初年次教育を開始しています。50%以上が学力低下、学習意欲の低下が焦点化になった99年以降に開始したということになります。

この調査では、回答への影響といたしまして、補習的要素も定義の中に入れてあるので、その影響が入った可能性もあります。現在では私どもの研究グループでは初年次教育の中には補習教育は入れておりませんが2001年には入れました。入れたけれども補習教育的な一年次教育を提供しているという回答比率は非常に少なく、その時点でも補習教育という概念はあるけれども、初年次教育の定義としては既にそれほどなかったような気がします。初年次教育の定義としては、(1)スタディスキル、(2)チューデント・スキル、(3)専門教育への橋渡しとなるような基礎的知識・技能の教育、と定義させていただきました。これを「授業」として実施しているか、あるいは「授業以外」として実施しているかという比率が次になります。両方で実施している場合、既に2001年で67%近くで、「授業」としても「授業以外」でも実施しています。「授業以外」で最も典型的なのがFirst-Year CampとかFirst-Yearのオリエンテーションです。それをきめ細かく一週間だったら一週間、あるいは3日使ったり、それから全学で行なったり学部で行なったりというようなことが「授業以外」の方に含まれます。

「授業以外」としての実施内容については、(1)オリエンテーションやガイダンス81.2%、(2)合宿やオリエンテーションキャンプ42.3%、これは人文系にやや多いという特徴が見られます。(3)チュートリアル

やアドバイザー制度などの担任制度 39.1%、(4)入学前の指導・課題 34.6%、私学などでは、中央大学や同志社大学の商学部もそうですが、これを最近予備校などと提携して、入学前教育として課題を渡して入学前に課題を提出させたりしています。それは必ずしも補習ではなくて、商学部で行っている教育に早く慣れてほしいというようなところだろうと思います。

次に初年次（一年次）教育の科目名称としては、8割は、ゼミナール型基礎演習という名前を使ったり、基礎概論型、情報リテラシー型が中心です。オリエンテーション型は少数です。オリエンテーション型というのは移行期を支援するアメリカ型になります。科目名称からは補習教育型は僅かです。つまり専門基礎的要素が強いのが日本の初年次（一年次）教育科目である。言い換えれば、東京大学は教養学部ということで全然違いますけれども、日本的な学部構造を反映しているそのものになっているわけですね。

山本先生 ここで言っているオリエンテーション型というのと、前に出てきたオリエンテーションキャンプというのは違うものなんですか、同じものなんですか？

山田先生 この定義の中では違います。科目ですから、最初のオリエンテーションと申し上げたのはむしろ授業以外で、学部そのもの、例えば文学部の学生を1泊2日の First-Year Camp に連れて行くとか、そういうことです。

山本先生 キャンプというのは寮とか・・・。

山田先生 施設ですね。私共もやってます。私共は全学ベースと学部・学科ベースといくつかに分かれているんですけど、ちょっと余談ですがお話させていただくと、全学ベースは、施設が滋賀県の琵琶湖の傍に、琵琶湖リトリートセンターというところを作っているんで、こちらでだいたい 150 人収容なんです。ですから 6000 人規模の新入生の中で、150 人しか入れませんから、入学式の時に袋を渡しますよね、その中に First-Year Camp に参加したい人は・・・というようなチラシを入れているわけですね。それに申し込んできた学生を抽選で 2 回に分けて 300 人行けるようにしているのが、これが全学ベースです。その全学ベー

スで何をするかなんですけれども、実はこれは学生支援とすごく関わってきて、全部こういう企画をたてるのは上級生なんです。同志社が特色 GP で 2005 年に採択されたプログラムがありまして、これは学生支援のプログラムだったんです。学生支援センターが大学のコミュニティを作るというプログラムでありまして、この中で上級生が下級生の支援をするプログラムをいろいろ作っているわけなんですね。ですからそれは教務方でいえば、ピアアドバイザーという制度があって、オリエンテーション期間中に、ずっと学生相談にのるわけです。1 週間だったら 1 週間ずっとブースを持っていて、まさに移行期支援になるんですけれども、初めて親元離れて下宿する学生が多いですから、そういう学生達の相談、それから履修などで難しいところの相談にのります。勿論教務マターということは、こういうのが楽勝科目とかそういうことは言っはいけないんですね。学生達業は 30 時間の研修を受けて、ピアアドバイザーになるわけですから、言っはいいことと悪いことはきちっとそこで訓練を受けているわけです。勿論学生にお金は払います。そうすると立命館大学がやっているオリター制度に近い部分もあるんですけれども、First-Year Camp なども学生スタッフとしてそれにかかわって、むしろ学生スタッフが中心となって中のプログラムを組んでいくんですね。勿論学生支援センター、昔の同志社でしたら学生部ですが、ここの職員が何らかの学生支援のノウハウを学んで帰ってきてから、プログラムの開発を最初にしたわけです。それを学生に浸透させていって、今では学生が全部するようになってきているんですね。それを全学ベースでは行っています。

学科ベースでは各学科あるいは学部が、新入生の早いうちに 1 泊 2 日で琵琶湖の施設や他の施設に行っで学生と語り合うとか、そういうことをしつつ、私学ですからやっぱり大事なのは建学の理念なんですね。建学の理念って言ったら、創設者新島襄がどうして大学を作ったか、ということ、専門の先生がいますので学生に早いうちに講演していただくとやっぱり私学の特徴とか、同志社英学校から始まった意味ですか、そういうのを話して、不本意入学者も結構いるので、そういう中で私学にいる意味とかを早いうちに知

ってもら。いわゆる帰属意識へとつなげるというよ
うなことを考えています。学科でも全学でもそれです。

全学の First-Year Camp には常に学長は、懇親会
の席には来られて、学生さん達と話し合うというよ
うなことをしていらっしゃいます。教員も全学ベースは
仕方が無いですからその時の学生主任が担当で、全学
で交代で行きます。それから私共の大学はミッション
スクールですから、その牧師でもある先生が来られ
て、キリスト教のことをお話していただくという建学
の精神は入れておられる。

山本先生 それがオリエンテーションキャンプ？

山田先生 うちの場合は。大学によって全然違いま
すから…。

山本先生 東大はそれに相当するものって何もやっ
てないですよ。ですからすごくびっくりです。

川島先生、どこかやってます？

川島先生 金沢工大は全員それをやってます。

山本先生 京都大学はやってないでしょ。

川島先生 オプションにはありますよ。研修旅行み
たいなもの。

山本先生 東大は、クラスの先輩が観光バスに乗せて、
山中湖行ったり、それで、勉強しなくてもしけプリが
あるとかそういうことを教えたりするっていう裏文
化が…。

山田先生 そこが難しくてですね。かつてそうだった
んですよ。それはつまりサークルの勧誘が全部それで
すよね。楽勝科目と楽にできる単位の取り方を教える
かわりにサークルに入れていうようなことで。それ
はどこでもあると思うんですよ。それはそれとしまし
て別に、ピアアドバイザーという制度を作って、ちゃ
んと研修を受けた学生さんたちがそれに関わる、そう
するとそれがサイクルになりますね。やっぱり自分も
こういうことをしてもらったから、次の時に下級生に
もしてあげようというような風になっていきま
すし…。

山本先生 ピアアドバイザーって上級生が何人くら
い下級生をもっているんですか？

山田先生 担当制ではないです。そのときブースに来
た学生さん達を相手するという感じですから。ピアメ

ンターっていうのがありまして、こちらは院生なんで
すね。院生は本当にメンター制度になっているので、
多分3, 4人とか4, 5人を担当していると思います。

山本先生 ピアアドバイザーってというのはオフィス
みたいなところがあって、そこに行くとか常駐してい
るの？

山田先生 そうではないです。オリエンテーション期
間中とあるいは First-Year Camp。あとは連絡先をき
ちっと出してますから、そういうところで常に学生支
援センターを通して、連絡がとれるようにしている
と思います。

山本先生 学生が、「こういうことについて相談した
いんだけど。」とか言うとき会える？

山田先生 会えると思います。

山本先生 でも主に春にわっと盛り上がる？

山田先生 そうですね、基本的には最初を主体とした
活動だと思います。

山本先生 同志社って一学年 6000 人ですか？

山田先生 5500 人くらいです。

山本先生 そこでピアアドバイザーは何人くらい
いるのですか？

山田先生 最初は少なかったですけど今なら 100 人
くらいいると思います。いろんな形で。

新妻課長 キャンプの時は 150 人くらいを 2 回企画
なさって、その時にピアアドバイザーっていうの
は…。

山田先生 その時はピアアドバイザーではないです
ね。その時はキャンプのスタッフに関わってきますか
ら、その中にはピアアドバイザーも勿論いると思うん
ですけど、それだけに関わっている上級生もたくさん
いますので。学生スタッフという呼び方をしています。
学生スタッフが殆ど決めますから、学生スタッフと学
生支援センターの職員がものすごく密な連絡という
か企画会議をしているんですよ。

山本先生 同志社はそれで特色 GP をとっているく
らいだから、どこでもやっているというよりは、極め
て充実しているわけですね。

山田先生 これはしていると思います。これは教員が
作ったプログラムではないです。職員の方が信念を持
って作り上げたプログラムになりますので。

山本先生 それはエキストラカリキュラムとしての一つの例ですよ。カリキュラムの中の科目としてのオリエンテーション型っていうのはどういうことを言うんですか？

山田先生 いわゆるアメリカ型の **First-Year Seminar** になると思いますが、アメリカの場合は **First-Year Seminar** って言う名前を多くは使っているんですね。あるいは **Freshman Seminar**。

山本先生 ゼミナール型っていうのとは違うんですか？

山田先生 違います。ゼミナール型っていうのはどちらかというと専門の基礎演習という形ですね、日本の場合。 **First-Year Seminar** は例えば、学生が親元から離れて初めて入ってきて、そういう青年期の移行期だととらえているわけですから、友人の作り方とかですね…。

清水さん この前オレゴン州立大学の教育学部長のサム・スターン先生が来られて、その時に **Odessey Program** というのがあって、いろいろな生活の悩みとか、トランジションに関わる悩みとか日常的话题をディベートとかをしながら、ディスカッションの中でうまくリードしていくという話を…

山田先生 そういうタイプですね。

山本先生 それは学内に図書館とかいろいろなサポートとかリソースがありますよね。そういうものについて、どう利用したらいいとか、そういうソーシャルインテグレーションものを含めた…？

山田先生 そうです。含めたものです。これは本当に大学によると思うんですけども、一度行きましたノースキャロライナ州立大学アッシュビル校、ここは公立なんですけれどもリベラルアーツ大学で、公立のリベラルアーツ大学って少なくって、学費がそれだけ安いですから、アメリカではお買い得っていうようなことを言われているんですけども、ここの大学は多様な学生を受け入れておまして、オリエンテーション型キャンプの中での最初のシンポジウムを私がちょうど調査に行ったときにやってくださって見せてくださったんですけども、とにかくアメリカの大学ってパーティが多いですから、日本でも多いんですけど、日本で飲酒はそこまで問題にならないんですけど、む

こうは問題になるんですね。一年生が寮で生活するからパーティの勧誘がすごいわけですよ。参加しなければいけないですけどそこで飲みすぎた時の問題ですとか、ドラッグですよ。ドラッグの問題は日本ではないですけど、むこうでは当たり前のようにありますから、それに関わったことがどうなるかっていうことを上級生がシンポで下級生に教えるとかね、それから喫煙の問題、健康との関連など、かなり私のイメージと違っていたのは日本の大学の方が管理型かなと思っていましたけれど、結構管理をしているんですよ。管理を何故しているのかということにまたいろいろありまして、法律的に 21 歳未満は絶対に飲酒してはいけない、飲酒してドライブしてつかまったら大変だからとかそういう罰則規定が厳しいですから、そのあたりが管理せざる得ないところがあるんだろうと思います。日本の方がある意味では自由ですし、18 歳で入ってきてもサークルでは飲むことはありますし、それで気をつけなさいと大学はいうくらいで、罰則はそんなにしない大学が多いと思うんですけど。

山本先生 アメリカではそういうのも科目っていうかカリキュラムとして取り込んでいるという…？

山田先生 取り込んでます。先生との交流の仕方とかですね、バディっていうシステムを作っているんですよ。バディっていうのは仲間ですよ。ですから自分が例えば運転できないとしたら、大学とちょっと離れたところに住んでいたら、例えば食料品を買いに行くとかって言ったら大変ですから、バディである誰かがそれを支援して車に乗せて行ってくれる、そういうチームを作っていくような、そういうのも学生支援センターのプログラムとしてありますね。留学生のそういうバディシステムが UC なんかにはずごくあります。留学生は殆ど車とか買いませんし、免許とって運転したりはしないですから、留学生の支援としてのバディは生きてます。留学生のメンタリングとかアドバイザーングといったときにどう学生を関わらせるか、ということが東大版で面白いかもしれないですね。

私の共同研究者の青山学院大学の杉谷先生が授業科目の分類を作ってくれました。これで見るとオリエンテーション型が 5.5%で、補習教育型はわずか 2%

です。というように科目名を分類してみますと、日本的な要素は、b スキル・方法論型 (12.5%)、d ゼミナール型 (32.8%)、f 基礎・概論型(26.0%)というところでしょうか。

これを学部別にしますと、人文系は b スキル・方法論型の比率が高い。理系は f 基礎・概論型が多く d ゼミナール型が少ないというような特徴があります。

入学難易度別にこれを見てみました。これは偏差値で分けているわけですがけれども難易度の低い学部は d ゼミナール型が多い。難易度の高い学部は f 基礎概論型が多い。大教室で行なってしまうという形が日本的な特徴だろうと思います。

5年前と比較した学生の現状ですが(表1)、2001年の時点で4,5年前と比較した学生はどうかということ聞いてみますと、3の現状を維持している項目は一つも無いですね。全て悪化しているというように学部長先生はお答えになっています。やっぱり面白いのは、コミュニケーションを重視するというので、プレゼンテーションを含めて、いろんなところで何らかの形で授業の形に反映されているんですが、その結果として大学生に対してどうかというところでもないような結果がここからも見えてまいります。これは後でアメリカと比較させていただきますのでもう一度出ると思います。

1-5年前と比較した学生の現状
1~5点(1が低く5になるほど高くなる)

	度数	平均値	標準偏差
読解力	594	2.22	.77
文章表現力	595	2.20	.80
数理能力	588	2.25	.81
外国語能力	594	2.40	.89
学問への関心	592	2.45	.81
コミュニケーション能力	595	2.61	.84
一般常識	594	2.30	.74
礼儀マナー	595	2.36	.81
課外活動	594	2.53	.83
帰属意識	593	2.58	.71
プレゼンテーション力	592	2.70	.85
受講態度	594	2.64	.87
社会への関心	594	2.51	.79

<表 1>

次は学部別の卒業率です。先ほど私が社会系の学部が結構見えてないようで問題がありますよというのがここからもわかるわけで、卒業率が意外と社会系では80%以下というところが24.3%もあります。理工系についてははっきりとした基準がJABEEにしる

あつて、医学部・歯学部も卒業資格という形で到達目標が問われますので、卒業率が低いのは仕方が無いんですけど、社会系がやっぱり目立って悪いですよ。

山本先生 人文系よりも悪いですよ。

山田先生 そう。やはり就職とかそういうことを考えますと高校の進路指導の段階で、とりあえずやりたいことがなければ社会科学系に行けっていう進路指導をしますので、この学部系ではミスマッチが多いということだと思います。人文系はやはりミスマッチが少ないんだと思うんですよ。歴史を勉強したいとか英文学というようなのは、ある程度ミスマッチがデータから見る限りではないのかなあと。同じようなことがこの芸術教育にも言えるわけですから。

山本先生 女子学生が多くて女子学生が真面目だから？

山田先生 若干…。これはさっき言ったカレッジインパクト研究ではジェンダーの違いはデータで出ています。でもこれは学部長からの間接の答えなんでちょっとそのあたりはわからなかったですね。女性と男性の違いは聞いてないので。

大学として初年次(一年次)教育をどう評価しているのかっていうのは実施校のうち85%は教育効果を実感されています。より増強すべきと答えているのが87.6%で、45.3%は初年次(一年次)教育を大学教育に本来必要不可欠な正規の教育と認識しておられて、それは学部系統間に殆ど差はありません。ですからなんとなく足並みの揃わないというようなこともあるかもしれませんが、実際にはそういうことはなくなりつつあるのではないかなという印象を私はもっています。

次に、First-Year Seminarの成果とされる点は、これは自由記述ですけれども、「動機付けの向上」、「学生間、教員・学生の交流の促進」、「退学者の減少」ということになります。でもどうなんでしょうか。私も自分で言い出した手前 First Year Seminarを、自分の大学で、まあ研究材料にもできるということがあるので今度5年担当するんですけども、年齢とともに学生との距離を感じるようになってきて…。

山本先生 それは宿命ですよ。

山田先生 宿命ですかね。特に新入生に対して。だからこれいつまでやれるかなと思います。TAがいるからなんとかやれるようなところがありましてですね、新入生は院生のところにはよく聞きにきますけれども、やっぱり私のところには来てくれませんかね。

山本先生 退学者が減少しているっていうのはちゃんと数字の裏づけがあるんですか？

山田先生 これは自由記述なんで、**First Year Seminar** の効果っていうのはこの時点では自由記述としてしかとらえられてません。ですから、同志社でやっているキャンパスライフアンケート調査っていうのにはそのうちそれを入れようと思っています。毎年1年生が終わった段階で実施してるんですけども、例えば退学しようと考えたけれども一年終わってどうかというような項目を今は入れてないんです。いづれ入れてみようかなと思っています。

それで、**First-Year Seminar** で問題とされる点については、基本的にはやっぱり「教員の負担」とかそういうこともありますけれども、「少人数教育の効果」をどうするかっていうところにかかってきます。やっぱりコストがかかりますから、そのあたりの問題は大学としてどうするかということだと思います。特に大規模学部の場合、大変な問題があります。

先ほどの調査は教員側の調査で、こちらの方は実際の学生に聞いているものです。この調査対象大学をどういう選び方をしたかっていうところですが、学部長に初年次教育のアンケート調査をした時に、一緒にシラバスを送っていただきました。その中で特徴的な初年次(一年次教育)を提供している大学っていうのがいくつかわかりますので、そこに私共グループで訪問調査に行かせていただいたんです。それを引き受けてくださったところを対象に学生の側から初年次教育を受けて三ヶ月たった時点でどうなのか、ということを知りました。それからニーズですね。このあたりは実際の生の声ですからプログラムを設計していく上では私の大学では役に立ちました。

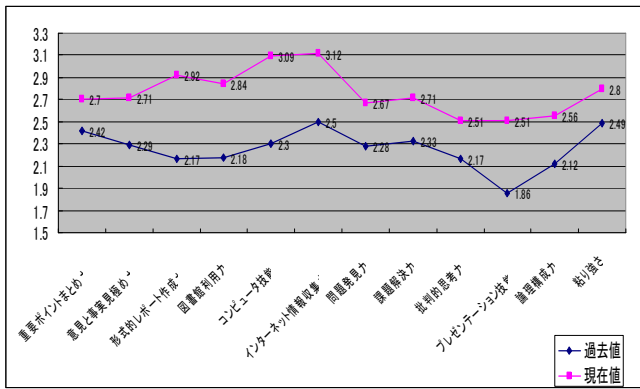
(休憩中－雑談)

山田先生 3日前に京都大学で学生支援のことで講演をお願いされたんですが、職員の方たちから頼まれたんです。つまり、職員の方たちが勉強会をずっとしていて、積極的に大学の学生支援とかプログラムに関わっていくっていう若手だけの研究会。だから同じなんだなあと思って。聞いていると法人化以降に入ってきた職員の方たちが多かったんですけども、やっぱり転勤がないからこの大学をよくしようっていうそういう気持ちがあるものすごく強いとかいう…。だからコミュニティ意識が強い。それで大学をよくしようっていう。30人くらい来られてたんですよ。

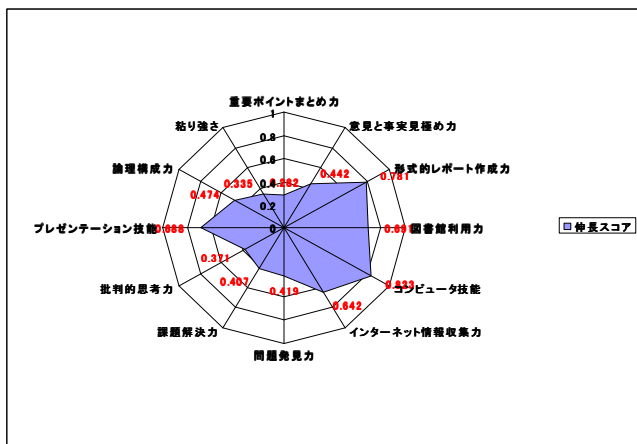
(再開)

■八大学調査

こちらの方は8大学の学生さんに3ヶ月半初年次教育を受けていただいた後と前を比較したものです(図1)。で、こちらの下のブルーの線が受ける前に身につけていたとする項目で、受けた後にどれだけ伸びた、3ヶ月半でこれだけの差があるというような項目と、それほどないという項目を表したのが右になります(図2)。ここから見えるのが、高校時代に殆どポイント要約力とかその他は身につけていると答えた学生さんが多く、大幅に改善力が見られたものとしたしまして、コンピューター技能とか形式的レポート作成力とか図書館利用力とかプレゼンテーション力等でして、技能系の項目は3ヶ月半で充分伸びるんじゃないかなという感覚をもっています。しかし論理的な、大学の根幹にある、伸ばしていかなければいけないものというのは3ヶ月半などというよりも、大学全体4年間で身につけていかなければいけないものですから、これは初年次教育としてはすぐ伸びるようなものではないというところです。



<図 1>



<図 2>

成績別で、受講前後で見た時に高校時代の成績が「中の上」や「中」や「下位から中の下」のグループが大学入学後身についた技能が高いと自己評価する率が上昇しています。これはデータで見ると先ほどの金沢工業大学などは典型的な例なんですけれども、高校に入るまでですね、成績はそれほど高校時代自己評価としては高い方じゃないんです。しかし初年次(一年次)教育を受けた後身についたという項目を自己評価すると他の7大学に比べて飛躍的に伸びていることがわかりました。金沢工業大学さんにはなんらかの特色があるんだろうと思います。C大学ですね。過去習得度が低いんですが、現在習得度が高い、比率がほぼ倍増になっています。過去習得度が高いグループの比率が大幅低下しているのがE大学とD大学でこれは同志社大学と立教大学の例です。この8大学の中ではこの2つの大学の学生が入ってくる時の学力っていうのは同じようなところなんですけれども、比較的高校までに身につけていたと自己評価が高かったんですね。ですから大学に入ってそれほど伸びないとい

うようなことはそのあたりの違いも出ているんだろうと思います。

こちらは態度の方です。態度の方もスケジュール管理をすることとか学習計画を立てることその他諸々の項目におきましても、3ヶ月半で改善がされます。したがってこのあたりも初年次(一年次)教育の中で学習計画を立てるっていうことをどちらかといいますが、目標管理として考えた場合、それは働いても一緒ですし、キャリア教育の中でも活かされることだと思いますし、学習計画を立てること、いわゆる目標をどうするか、卒論を書くまでにはどういうプロセスをつんでいかなければいけないかっていうことを一年生の時から教えていっても私はいいなあと思っています。

こちらはどんなところが身についたかっていうところですけども、First-Year Seminarは結局、特色はどうあるかっていうことですよ。そうするとこの8大学は基本的にアメリカ型の移行、トランジションも含めてFirst Yearとして必ず身につけなければいけないようなディスカッションであるとか文献を調べる図書館の使い方とか、それからディベートだとかプレゼンテーションだとかアカデミックスキルとしてレポートをどう書くかとかそういうところをちゃんと入れているFirst-Year Seminarなんです。その中で受講が一番役に立った項目として「多様な視野の獲得」、ディスカッションを通じて行われているところです。「社会問題への関心」も多くの8大学のうちの殆どが、その時の時事問題に関連したような項目や世界の問題とか、例えば私共の教育学科でしたら学力低下の問題とか小学校で英語を使うのがどうかとかそういう中身を入れてますから社会問題としてどう関心をもつかということに役に立ったと答えているようです。で、評価の低い項目は「リーダーシップ」とか「愛校精神の醸成」であって、「リーダーシップ」はこれはキャリア教育でも同じことが言えると思うんですけども、学校教育でうまく育成してこなかったものを大学教育でいきなりっていうのは至難の業だろうと考えます。

新妻課長 今のところでですね、効果あまりあがら

なかったということで「愛校精神の醸成」っていうのは、これは原因としてはどうですか？

山田先生 これは自分のところを例にとりますとそれは簡単で、殆どそれに触れなかったんですね。ですからその反省として現在は必ず **First-Year** キャンプを学科で行った時には最初に専門の先生に新島襄の建学の精神ということでお話ししてもらいんですけども、この 2003 年の時点ではそれを入れてなかったんです。**First-Year Seminar** としてそこまで必要じゃないんじゃないかなと考えたこともあって入れてなかったことが原因でした。立教大学は高かったんですけども立教大学は全カリの中で、寺崎先生は自校教育っておっしゃっているんですけども立教科目という科目の中で自校教育をされてますから、それが立教の学生の中には浸透しているんだと思います。あとの私立大学でも愛校精神をどう入れるか、大学コミュニティへの帰属意識を高めるかっていうのはあんまり **First-Year Seminar** では入れてなかった。教員自体が教えられないという事情もありまして、専門の、例えば立教科目などを教えられる先生がいたり、同志社の場合は人文研究所というところがありましてここに新島襄の研究をしている先生が何人かおられるんですね。この先生に **First-Year** キャンプの時には来ていただいてお話ししてもらっているんでそれができるんですけども、例えば私なんか教えろと言われても教えられませんからそういう問題もやっぱり…。

山本先生 そういう授業は学生に評判はどうですか？

山田先生 最初よくないと思ってたんですね。そして良かったんです。感想を書いてもらうと不思議ですよ。どうなんでしょうか、先生、教養担当の先生からすると、こちらの東大の昔の先生などで…

山本先生 東大だったら矢内原忠雄なんていうのを教えたりとかね。でも、「うーん、そんな古い話関係ねえよ」みたいなね。今の学生さんってすごく実学志向っていうか役に立たないことを教えないで下さいみたいなところがあるんですね、東大でも。だからちょっと浮くかなという気がして。そちらは浮かないのかなっていう…。

山田先生 浮くと思っただけでしなかつたんですけど

れどもしたらしたで、学生も何か求めているのかもしれないですけどね。そこらへんで、私くらいの年齢の教員が、学生がそういうのを好きと思わないのかなと思うと意外に評価したりとかズレがあるのかもしれないですね。意外に学生はそういうところは聞きたいと思っているかもしれませんね。

川島先生 自校教育の場合はコンプレックスを克服してくれるっていう効能があるんですよ。東大の場合コンプレックスなんてあり得ないから、自校教育はあんまり効かないんじゃないですかね。

山本先生 東大生は、エリート意識を粉砕することが重要なんで、そこであんまり自尊心をくすぐったりするところくなことにならない。

受講による知識・技能の獲得を成績別に見ると、高校時代の成績上位者が役に立ったと評価する率が高いことがわかって、これが私たちが考えていた仮説と反対だったところ。つまり初年次(一年次)教育は底上げ機能もあるから、やる気の高い学生にはどうかかなと思ったんですけども、実際に、より中身を役に立ったと評価して次につなげていく学生達はここだったっていうことですので、だからこういう学生を伸ばす事を考えていかなければならないですね。

First-Year Seminar の大きな課題は、何年かやってきて今つくづく感じるんですけども底上げだけじゃ絶対だめですね。だからモチベーションの高い学生をより伸ばすように **First-Year Seminar** でどう意識づけるか、それを作っていくプログラムが必要だと思います。

山本先生 うちなんかでちょっと **First-Year Experience** とか **First-Year Program** なんていう話をするとな、一番最初に返ってくる反応が、それは低い学生を、リテンションレートとかをあげるために、アメリカの大学とかはやっているわけで、東大みたいに学力も高いし、勉強する気っていうのもそれなりに子ども達にあるので、そんなものをやらなくてもいいんじゃないんですか、というそういう反論っていうのが必ず返ってくるわけです。

山田先生 返ってくるでしょうね。

山本先生 多分ここでおっしゃっていることは上の層にどちらかという効いているわけですね。効果があるという結果が出ているわけですね。

山田先生 これはね。勿論低い層も後で出てくると思うんですけども、上がったとしてますけれども、よりそれを自分の中に内面化して活かしていけるっていったら上の層だと思うんですね。この学生達を伸ばしていく方法っていうのが実は **First-Year Seminar** で抜け落ちている課題だと私は思っています。ぜひアメリカに研修に行かれるんだったら **First Year Program** でオナーズプログラムをしている大学がアメリカにはあります。それは見てこられた方がいいと思います。それは自動的に入学の時に **First-Year Seminar** に割り当てますから、高校時代に非常に成績の高い学生さんたちが **Honors First Program** に入ります。もちろんそれは大学から「あなたは **First-Year Program** の **Honors** に入れますよ」っていう通知が来て入れるんですけども結局インセンティブはどうかっていうことになるんですよ。そうすると中で教えられていることがやっぱり普通の **First-Year Program** より高い内容になるんですね。で、より同質な集団で行われているということがあります。ただこの難しさは日本で応用がきくかっていうとちょっと自信がなくて、立命館がよくやっているんですね、この **Honors** 系を。そうしたら日本社会の公平性の中では浮いてしまうっていう…。それがあから東大で学力の高い人をさらに **Honors** したらどうなるのかなっていうことを思いますので、そのあたりをぜひアメリカで聞いてこられたらいかがでしょうか。絶対底上げ機能だけで **First-Year Seminar** をひっぱっていくといつか破綻がくると思います。それは大学によります。それこそ大学の種別化の中でいろいろありますけれども、ある時期に来た時にいろんな大学が **First-Year Seminar** に参入していて、東京大学も参入しようとしているわけですから、そういう中で、「自大学に合った」という時に、やっぱり **Honors** を考えなければ…。

山本先生 ペンステートなんかでいうとね。 **Honors** っていうのは別のカレッジになってるわけでしょ。寮なんかも別に…。

山田先生 そういうところもありますね。

山本先生 授業料も違う？

山田先生 かもしれないです。

山本先生 そのかわり奨学金が篤いとか、いろいろ特待的なことを何のためにやるかっていうと、結構成績がいい、それからお金もあると。ハーバードとか行けるんだけど、親が自分の傍に置いておきたいということで、「よくできる、お金を持っている家庭」、それを取り込もうという…。だからペンステートとかはアイビーリーグ対策としてやっているところがあるんだよね。

山田先生 それはあるでしょうね。

清水さん 一般的に **Honors Program** っていうのはどういうことをやっているんですか？

山田先生 そうですね、例えば大衆的な大学においては、**First-Year Program** ってトランジションがメインですよ。もちろんその大衆的な大学の **Honors** で **First-Year** があってトランジションがあったとしても、その教える中身でディスカッションする中身がもっと難しい内容であるとか、読む文献が難しいものであるとか、ちょっとそういうところで内容を高くして、それとものすごく課題が多いです。だからその課題の多さについていける学生とかそういうように差別化しています。メリーランド大学の **First-Year** の **Honors** は追跡調査もしてるんです。そうするとですね、この **First-Year Honors** で入った学生は結局大学院進学率がものすごく高いんですが、メリーランドに行くわけではなくて他大学ハーバード、UC、それからスタンフォードとかアイビーリーグといったところに進学していくんですね。だからこういう学生用に作っているのかもしれないですね。 **Honors** で動機付けるといった一つの手段です。で一方でメリーランド大学はやっぱり、いい大学ですけども勿論大衆化した学生もたくさんいますから、そういう一般用の **First-Year Seminar** とよりハイリスクの学生用に三種類作ってますよね。

山本先生 ペンステートなんかを見てると **Honors** っていうのは4年を通した特待学部っていうか、そういう感じがするんだけど、今おっしゃっているのは **First-Year Program** で **Honors** 的な伸ばすことをや

っている、First-Year に限定してお話いただいたんですよね。

山田先生 そうです。今私がお話したのは First-Year だけに限った Honors です。

山本先生 そういうやつもある…。

山田先生 あります。

山本先生 そうのことだと 4 年間通しての分は別ですね。そこはそこで勿論…。

山田先生 ありますね。メリーランドは 1、2 年生だけです。あと、3、4 年生になったら、日本の卒業論文みたいなプログラムに Honors があるんですね。

山本先生 Individual Studies ?

山田先生 Individual Studies で、今名称をど忘れてしまいましたけれども、すごく一般的に使われてますよね。それなども Honors があります。

本田さん さっき言った立命館の Honors っていうのも初年次の…？

山田先生 ではないんです。立命館はよくできる学生用の特別プログラムを別に設けていて多分 3、4 年次とかの…1 年生じゃないと思います。あるんだけどちょっと浮いてて困るんだと…。

本田さん それは学士号をとった段階で、一つの学部で普通の学生と Honors 的なものがあつた時に、就職する時に企業とかがどういう風に評価するのかわつていうのは、難しい方にはインセンティブというか就職にいいとかそういったことは…？

山田先生 あんまりそれは日本でまだないようですね。

本田さん 認知されてない？

山田先生 認知されてないですよ。で、アメリカでも実際そこは不透明で、Honors が実際何になるんだという議論もあるんですね。結局学生の自己満足と奨学金とかそういうことはありますけれども就職とかにはそれほど関わってこないですから…。

山本先生 あ、そうなの。

山田先生 ただ卒業式の時には Honors は特別なふさをつけますから…。

本田さん そうすると確かに日本では浮きそうですよね。

山田先生 浮きますか。

松高さん そうすると先生どこかにお書きになったもので、結構授業が細かく設定されているじゃないですか。あれ見た時に大学側、教員側の負担や、お金の負担って、こんなに科目配置したらエネルギーかけなくちゃいけないのかなと思ったんですね。それだけかけたわりには、今の話からするとコストパフォーマンスからすると就職にも関係ないというようなことになると、大学のエネルギーをかけるコストパフォーマンスはどこに反映されてくるのかなと思いますね。

山田先生 やっぱりリテンションとかそういうところでじゃないですかね。オーストラリアの大学の場合はコストパフォーマンスっていうのはもっともっとはっきり政府がコントロールしてますから、例えば就職して 4 ヶ月以内に学生が進路を提出するっていう事が義務付けられているんですよ。そうするとそれこそコストパフォーマンスですから厳しく見ますけれども、アメリカの場合は今のところはそこまでは。でもこれは一橋大学の福留さんなんかはアクレディテーションで到達まではかるようになるのかということをおっしゃってましたから、変わっていくかもしれませんが、まだそこまではあまりされてませんから、むしろ大学の中でのコストパフォーマンスといえばリテンション率の低下とか卒業率のアップですよ。とにかく卒業率、4 年で卒業できるところって今殆どありませんから、せめて 5 年から 4 年の比率を高めるとか、そういうところじゃないかと思います。

山本先生 さっきのメリーランド大学の例だと、そこからスタンフォードとかそういうリサーチユニバーシティの大学院に何人進学してますっていうのはそれは充分…。

山田先生 大きなインセンティブではありますね。日本ほど就職に関してのパフォーマンスは意外に出してませんからね。大学院に進学の方が結局比率としては高くなってきているのと、もう一つは初職でずっといかず、初職からの移動が高いですからね。やっぱりそのあたりも関係していると思います。初職を信用してないっていったらおかしいですけども。

山本先生 日本は就職についても大学のアウトカムの一つとしてそういうものを指標とするというような学校は多いわけ？

山田先生 多いと思いますね。

ちょっと授業形態・指導方法の評価というところで見ますと、評価が高い方法は学生によるプレゼンテーションとか教員からの働きかけを求める部分・項目に対して高かった。一方でこのアクティブのグループプロジェクトとかフィールドワーク、体験学習などはそれほど高くなかったんですが、これはやっぱり教員の方がアクティブラーニングとしての方法を身につけてないこととかもあったのかもしれない。これからの課題ですね。

次に、指導内容の期待については、これは授業外と授業内が殆ど一致しています。最も高いのは履修制度とか履修登録方法などについて丁寧に教えてほしいというようなことがあるようで、アメリカ型の交友関係とか、教員の接し方、セクハラ相談方法というオリエンテーション型の **First-Year Seminar** に含まれている項目への期待っていうのはそれほどなかったように思います。

山本先生 今回の履修制度について授業でちゃんと教えてほしいってということ？

山田先生 授業の中でも教えてほしいし、授業の中で教えてくれなかったら外で教えてほしいという答えです。

で、こちらの方は7月における学習習慣を聞いていますが(表2)、「あまり実施されていない活動」として、教員が学生に期待する内容が殆どここに入っております。「学生同士の研究会に参加」、「教科書以外の英語の文献を読む」、「雑誌論文を読む」等ですね。「積極的に実施されている活動」には、教員が期待する項目はそれほどなく、高校時代と同じようにまじめな学生の姿が見えてくるかと思えます。

入学年度の7月における日常

■ あまり実施されていない活動	■ 積極的に実施されている活動
<ul style="list-style-type: none"> ■ 学生同士の研究会に参加する ■ ボランティア活動をする ■ 授業がない日も大学に来る ■ 教科書以外の英語の文献を読む ■ 雑誌論文などを読む ■ 授業のコンパには参加する 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 授業の課題はきちんと提出する ■ 先生や目上の人には敬語を使う ■ 約束時間を守る ■ 試験前に教科書・参考書を読む ■ 試験前に授業ノートを読む ■ 授業をアルバイト、サークルより優先する

<表2>

こちらは重回帰で、私どもは学習意欲や積極的学習活動がうまくいく学生は伸びる、というような仮説をたててそれを規定してる要因は何か、ていうのをちょっと調べてみましたら、下に表がありますが(表3)、これを解釈してみますと、過去・現在共に基本的に図書館を利用して文献を検索して自分でそれを利用することが最も大きな原因です。で、目標管理ができるかどうか、過去に身につけていた講義の重要ポイントをまとめる力、で、高校時代の成績や、4年制大学の進学実績といういわゆるインプットの要因というのは重要です。しかし、高校時代の成績や進学校出身であるかっていう要因は大きいわけですが、インプットで決まるわけではなくて大学入学後の積極的な自主的な図書館利用や目標管理能力を身につけることで向上することになるかと思えます。

学習意欲・積極的学習活動の規定要因

- 過去、現在ともに大きな図書館利用や文献の検索
- 現在の目標管理(スケジュール管理)能力
- 過去に身につけていた講義の重要ポイントをまとめる力
- 高校時代の成績や4年制大学進学実績
- 高校時代の成績や進学高要因は大きいものの、大学入学後の積極的な自主的な図書館の利用や目標管理能力を向上させることで挽回か？
- 日本においては第一世代問題は規定要因ではない？

	非標準化係数		標準化係数		有意水準
	B	t	B	t	
1	10.508			11.975	0.001
図書館の利用方法や文献検索力(過去)	1.727	323	4.706	0.002	
自分のスケジュール管理(現在)	1.179	200	3.167	0.001	
高校時代の成績	1.080	246	4.074	0.001	
図書館の利用方法や文献検索力(現在)	1.260	238	3.604	0.001	
講義の重要ポイント(過去)	1.292	221	3.259	0.001	
4年制大学進学実績	901	167	2.793	0.006	

* 従属変数: 学習意欲・積極的学習活動 R2乗: 547

<表3>

で、問題提起としてこういうことを掲げさせていただきました(表4)。

問題提起: 日本版初年次(一年次)教育カリキュラム・モデルは?

- アメリカ型一年次教育指導内容のニーズはそれほど高くなく、学習意欲・積極的学習活動喚起型モデルが有効か?
- 授業内初年次(一年次)教育カリキュラムと授業外学生支援サービスが両軸となることで学生は積極的な学生生活へと移行できる

<表 4>

■ 日米比較

初年次・一年次セミナーのアメリカ型の分類ではこうなっています(表5)。移行期支援型、トランジション、オリエンテーション自己管理技術などが入ってくる。学際テーマはオリエンテーションも入ってくるし、学習技術、これはラーニングコミュニティ形式で行われることが多いと思います。学問導入型、ハーバードはこれに近いと思います。但し、専門学部で入学してくるわけではありませんから、いろんな自然科学の分野や社会科学、人文科学のメニューを提供していて、先生とのセミナー形式で学問導入を行っていくのがハーバード型だろうと思います。こちらの補習学習技術は First-Year Seminar でもハイリスク型ですからコミュニティカレッジとか、先ほど言ったメリーランド大学でもハイリスク型と一般型、そして Honors 型というように3つあるわけですがけれども、退学しそうな危ない学生向けの First-Year Seminar のタイプになると思います。

初年次(一年次)セミナーの内容分類

- ・移行期支援型
オリエンテーション、学習技術、自己管理等
- ・学際テーマ型
オリエンテーション、学習技術
- ・学問導入型
特定の学問分野への導入
威信の高い大学に多い
- ・補習・学習技術支援型
ハイリスク学生への支援
開放型大学に多い

<表 5>

最近のアメリカの特徴といたしましてはデザイン、多様な手法があること、評価も確立していること、ラーニングコミュニティ形式、学習コミュニティ形式、アドバイジングがあったり、ポートフォリオ評価が使われていたり、それからもう一つは学生データの集積として IR オフィスと呼ばれるところと連携ができてること、で、エンロールマネジメントと呼ばれるオフィスがあってそことも連携ができています。これがおそらく職員の方たちにとっては重要なポイントだと思うんですけども、どう学生の教育をサポートするシステムが作られているかということを見てもらえるといいかなあと思います。

山本先生 IR って何ですか?

山田先生 Institutional Research.

清水さん どういう役割のオフィスなんですか?

山田先生 学生データとかを全部管理しているところで、ハイリスク学生も把握していてアドバイジングしたりとかですね。それだけではないです。基本的に教育改革に、教育プログラムが有効であるかっていうこともそういう学生のデータから評価する。結局私がやっているような学生調査を、研究者ではなく部門が活用するということです。データをとにかく持っている。それで、副学長や学部長から提示されるとそれを出すという形ですね。

山本先生 Registrar's Office はカリキュラムとか履修登録とか成績管理とかやってますよね。。

山田先生 Registrar's Office ではないです。

Institutional Office はデータをさわれる専門家ですね。

山本先生 これ例えばどこの大学にありますか?

山田先生 どこでもありますよ。

川島先生 日本では名古屋大学。

山田先生 それから九州大学もあります。でも日本の場合は残念ながら先生が関わっていて、職員主導にはなってないです。アメリカは、殆ど職員ですから。職員って言ってもマスターを持っていたり、PhD を持っている人たちがここで実際動かすわけです。

清水さん そうすると Register's Office とかが

Student Record を管理してますよね。そのデータを

IR 部に送って、それをその専門家が分析するとい
う…？

山田先生 そうですね。それから IR そのものが学生
調査なんかをする場合もありますけれども、

Registrar's Office とかは統計分析のプロはいません
から基本的に IR はそれができる人たち、あるいは高
等教育を学んできていますから、高等教育の問題がわ
かる人たちですよ。だから仮説をたててもそれを実
証する時にピンポイントだけでなく、非常に体系的に
分析できるっていう人たちです。非常に専門職ですよ
ね。

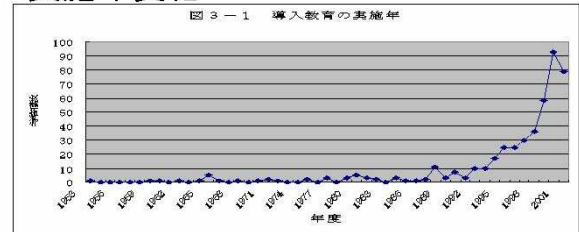
川島先生 自分の大学のために自分のところの大学
のデータを一生懸命集めている。

山田先生 そうそう、それが大事ですよ。だから職
員の方が本当に自分の大学をよくしていこうと思
うところというセクションがなければ難しいかなと。でも
難しいですね、そういうのを作りたいなと自分の大学
でも思いますけれど。

で、先ほどの大学難易度を学部別に見ていただきま
した。これを代々木ゼミナールの偏差値を使って分類
してみたのがこちらなんですけど、やっぱり非選別的な
大学では 30%近くが四年卒業率が 80%以下。しかし
非常に選別的な大学が 77 ありますが、こちらでも 19
校 25%が四年卒業率 80%以下というようになっています。
だから結構日本でも卒業率が低下してきている
んだろうと思います。で、一方でアメリカの方ですけ
れども、アメリカは私自分でデータをとりましたから
言えるわけなんですけれども、1356 校くらいに同じ
調査をしまして、460 校くらいから戻ってきた結果を
見ますと 4 年卒業率の平均はだいたい、48%です。で、
5 年平均の卒業率が 53%。そのうち Extensive
Research、ハーバード、スタンフォード、それから
UC その他アイビーリーグは 4 年生卒業率が 41%、5
年卒業率が 60%というような卒業率です。ですから
やっぱり軒並み 4 年から 5 年へとシフトしているこ
とは確かです。で、リテンション率はアメリカの場合、
Extensive では 85%。で、著名なリベラルアーツ系の
大学で 81%。で開放型になりますと 66%というよう
に下がってきます。ですからいかに 1 年から 2 年の

リテンション率をあげるかっていうことが重要にな
ってるところです。これは先ほどの日本の方のデー
タですが 91 年以降、あるいは 98 年以降、99 年以降
に増えたっていうグラフです。(図 3)

日本における初年次(一年次)教育の 実施年変化

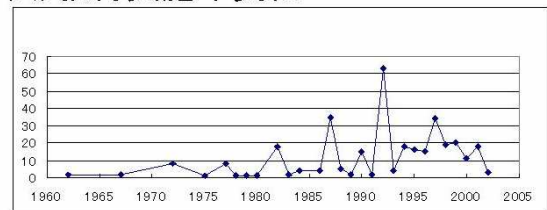


- 遅い導入時期
- 2つのピーク
 - 大綱化移行に増加
 - 学力低下論争に反応する形で急増

<図 3>

これをアメリカで同じように見てみますと、非常にば
らけています。やっぱり早い導入時期があるのと、2
つのピークは 87 年度と 93 年度くらいの First-Year
Education が浸透した時期だろうと思います。

アメリカの大学における初年次(一年 次)教育実施年変化



- 比較的早い導入時期
- 2つのピーク
 - 1987年度と1993年次

<図 4>

一年次セミナーの実施状況は、日本が 80%すると
アメリカの場合は 83.4%です。日本の場合、これを偏
差値ランクで見た時に、「非常に選別的である」「選抜
的である」というところも 80%を超えていますし、「非
選抜型」「開放型」で 86%、90.6%というように、や
っぱり実施しているところが、全般に高いですよ。こ
れをアメリカで見ますと同じように、平均 83%で
す。Extensive (トップランクのリサーチ大学) は「実
施している」で 84%近く、Intensive (セカンドラン

クの研究大学)は87%、で、リベラルアーツの bachelor で86%、これは著名な学士課程の大学ですから、アーモスト大学とかカールトン大学とかあいうところが入ってきます。やっぱり非常に First-Year Seminar の支持率は高いと思います。で、日米の実施状況から見ましても、両国とも80%以上にはなっています。で、日本の特徴は、より実施率が高いのは非選抜大学と開放型大学ですが、アメリカの方は逆に Intensive な大学、集約型研究大学とリベラルアーツ大学でもしっかりと First-Year Seminar、First-Year Education を提供しているという特徴があるかと思えます。

で、こちらは日本の学生の能力変化です(表6)。

日本の大学における学生の能力変化 (4~5年前との比較) (3が現状維持)

	度数	平均値	標準偏差
5年前より高い不登校率	591	2.93	0.78
高いプレゼンテーション力	592	2.70	0.45
より良い交渉技能	594	2.64	0.69
高いコミュニケーション力	595	2.61	0.37
高い帰属意識	593	2.58	0.71
活発な課外活動	594	2.53	0.34
高い学習関心	592	2.45	0.13
高い外国語能力	594	2.40	0.87
高い礼儀マナー	595	2.36	0.07
高い一般常識	594	2.30	0.44
高い理能力	588	2.25	0.15
高い読解力	594	2.22	0.75
高い文章表現力	595	2.20	0.98
有効なケースの数(リカゴ)	577		

- 全ての項目での評価が悪化している日本の大学
- 目立つ学習関連科目

<表6>

これをアメリカで見えます(表7)。全く同じ項目でプラスいくつかリテンション率とか入っております。

アメリカの大学における学生の能力変化 (4~5年前との比較) (3が現状維持)

	度数	平均値	標準偏差
5年前より高い1年次から2年次への残留率	347	3.71	0.98
高い5年卒業率	339	3.49	0.92
高い4年卒業率	340	3.44	0.93
クラブ・サークル活動への高い関心	337	3.38	0.84
高い大学への帰属意識	337	3.35	0.86
高い社会問題への関心	337	3.33	0.90
高い口頭コミュニケーション能力	337	3.22	0.88
高い学習への関心	337	3.20	0.88
高い口頭表現能力	337	3.15	0.87
高い文章力	337	3.10	1.03
高い読解力	336	3.07	0.91
豊富な一般常識	334	2.95	0.70
高い推理能力	336	2.85	0.93
高い社会性、よいマナー	335	2.82	0.80
高い外国語能力	332	2.75	1.01
有効なケースの数(リカゴ)	317		

- 大幅に改善された1年次から2年次への残留率
- 4年・5年卒業率も改善
- 全般的に多くの項目で改善されているアメリカの大学

<表7>

こちらアメリカは現状維持です。日本は平均値3より高いところは一つもなかったですよね。アメリカは逆

に現状維持よりも高いところの方が多いです。これはもしかすると文化的差異があってアメリカの先生達、これは Provost に聞いているんですけども、Provostの方がちょっと高めに評価する可能性はあるかもしれません。

山本先生 何年にやってるの？

山田先生 2002年です。日本は2001年。2002年はアメリカで同じ調査をしたんです。

山本先生 アメリカの90年代ってひどすぎた。

山田先生 だから良くなってきた頃だったのかもしれないね。

山本先生 アメリカが少し自信を回復した頃でしょ。90年代の教育っていうのは悲惨だった。

山田先生 まあ日本に負けてるっていうのがありましたしね。それはあるのかもしれませんが、しかし、First-Year Seminarによって改善された項目はリテンションと4年、5年の卒業率などではありますが、ただ外国語能力とかは低く・・・。

山本先生 これは入学時で比べてるわけですか？

山田先生 だいたい1年生終了時のことを聞いています。だから日本と同じように一年生を中心として、終了時くらいでどうなのかっていうことを聞いています。

山本先生 日本は高校卒業生の学力が低下しましたとかね、大学入学者、そこで見えますよね。

■同志社大学での取り組み

で、両者を見てもみると、やっぱりアメリカ型初年次・一年次教育そのままじゃなくて日本の大学構造に適用した導入教育・初年次教育モデルを構築することが必要だろうと思います。で、同志社の場合、これをするために、全新生が一年たってどうであったかということ把握することから始めています。もちろん全学に導入教育という名称で私の大学では使っているんですけどもそれを普及することから始めて、それを受けた学生が1年後にどう変化したか、そして受けてない学部の学生と受けている学部の学生との差はどうなっているかを測るようにしています。

導入教育の取り組みはこういう歴史で始まってい

ますが、私が所属していた文学部の文化学科の教育学専攻で、2003年に First-Year Seminar をし、2004年度から政策学部が 5 科目になり、より包括的な科目を展開するようになっていっています。で、その他 2005 年度からは以下の学部で導入教育という名称で広がっています。

導入教育の取り組み

- 導入教育科目の全学的展開へ
 - 2003年度 文学部文化学科教育学専攻
 - 2004年度 政策学部設置
包括的導入教育プログラム
 - 2005年度 より多くの学部での
導入教育科目の展開
- 文学部、社会学部、経済学部、商学部、法学部等

<表 8>

キャンパスライフアンケート調査を実施しておりまして、2004年度は 78.5% で 4171 人答えたんですが、2005年度は約 5000 人答えています。学部を作ったことによりちょっと学生が増えましたので。

教育成果の検証についてはこのホームページ (<http://www.doshisha.ac.jp/academics/institute/kyouiku/campuslife/cla2004.pdf>) に入っていただければ単純集計項目は全部公開してますので、もしご関心があれば見ていただければと思います。

山本先生 うちの大学ってこういう調査ってやってない・・・やっていると風にならなければいけません。が、学生生活実際調査っていうのは毎年やっていますが、こういうのをやろうっていう話がこの前あったので、参考にさせてもらいたいです。

山田先生 ここにはですね、調査の項目も入ってますから、別に私共は他の大学で使っていただいてもかまいませんし、そうして広げていただければありがたいと思ってますので。

山本先生 さっきの授業でどういうことを教えてるとかそういうこともその中に入ってるんですか？

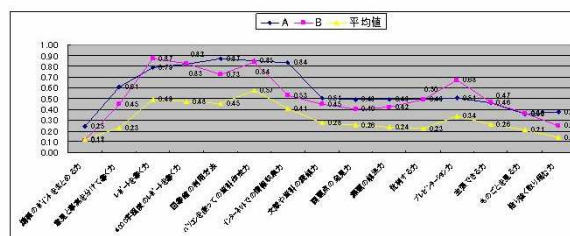
山田先生 入ってます。同志社版でディフォルメしたものをここに入れていますのでご参考にしてください。

ければと思います。

それで、同志社大生の一年後の自己評価は、全体で上がっていることは上がっています。これは学部別です。黄色いのが全学平均です (図 5)。で、A 学部、B 学科は First-Year Seminar あるいは導入教育という包括的なカリキュラムの形で導入しているところですが、全学平均と比べると高い。

導入教育受講後の学生の評価

- 伸び値から見る特徴
- 高い批判的思考力と主張力
- 形式的領域における高い伸び



<図 5>

これはどうやって広げていくかっていうことになるんですけども、報告書には、学部から学科から専攻から全部入れているんです。そうするとそこに戻しますので、実は他学部と比べて時に自分の学部・学科がどうかってことは一目瞭然でわかるようになっています。全教員には配ってないんですけども、執行部の先生、プラス学部の事務には配ってますので、それを見てどう使うかっていうことはおまかせしていますが、この結果はやっぱりシビアです。開発センターとしてこれを返した時に、やはりある学部などは本式に入れてなかったんで悪かったんですね。そうすると次の年に、任期付教員 5 人を全部この First-Year Seminar にお雇いになって強化されたりしました。ですから非常に難しいところなんですけれども、全教員に配ることはしません、学部に戻すことで学部間の競争意識っていうのは出てくるのかもしれないですね。B は教育学科ですけども、A は政策学部です。政策は本当にいい教育をしていると思います。2004年度に作った学部ですけども。ただ、先生達の負担がものすごい大変だそうです。だからちょっと縮小したいなというお話をされてます。5 科目で 1 学年 400

人それを全部先生方が担うわけですから、かなりなものになっています。

川島先生 5科目の中身は何なんですか？

山田先生 First-Year Experiment、アカデミックメソッド、コミュニケーションメソッド in English、コミュニケーションメソッド in Japanese、これで1年生。それから2年生でセカンドイヤーオリエンテーション。その5科目で完成されるというようなカリキュラムを作っておられるようです。

山本先生 セミナーみたいなものですね。

山田先生 はい。全部の科目を15人で。だから全教員が関わってらっしゃいますよね。

山本先生 それで学生にとっては必修なのね。

松高さん 政策学部は新設学部でそれを一つ売りにしてたっていうのが大きかったんですね。

山田先生 そうです。同志社みたいな官僚型の大学ではそうでなければできない。だから来られた先生はビックリされたかもしれないですよ。

こちらでも全学と比べてなんですけれども、2005年度はより多くの学科が First-Year Seminar を入れたんでもっとはつきりと出ましたね。でた結果をどう使うかっていうことで、この間もめてらっしゃいましたけれども。それで2年間にわたってこういう調査をした結果、振り返り振り返り PDCA サイクルをまわしているわけなんですけれども、その中で同志社にふさわしいのは何かっていうことを考えると、やはり基礎演習や専門基礎演習を中心とした学部構造に基づいたゼミナール型であるということと、先ほどご指摘いただいた学生支援センターのプログラム、あれとの横の連携をする。で、共通要素としてはアカデミックリテラシーの教科と高い目標を設置しておこうということで、モデルはここにどなたでもアクセスして見れるようにしています。全ての項目を入れておりますのでご覧下さればと思います。

山本先生 今のは導入教育モデルって書いてあるけど、初年次教育モデルではないの？

山田先生 うちの大学では、初年次教育という言葉は

使ってなくて導入教育と言っているの。だから導入教育部会なんです。初年次教育・一年次教育部会ではなくって導入教育部会にしている、その意味も導入ですから自分の専門の分野に導入していくっていう意味を込めているんです。

山本先生 専門分野にいかに入力していくか？

山田先生 つまりですね、必要な要素は全部共通要素です。それがモデルなんですね。学部縦割りになってますから専門分野に導入していくっていうことを目的として入れるんですが、共通要素っていうのはどの学部でも使えるところなんです。それは細かい項目で入れてますのでご覧いただければと思います。

(<http://www.doshisha.ac.jp/academics/institute/kyouiku/donyu/>) 例えばどういう方法で行うかとかどういうラーニング方式を使うかとかディスカッションとかディベートとかですね。そういうことは入れておりますので。

山本先生 アメリカで導入教育って言ったらトランジションっていうことだと思うんだけど、あれはハイスクールから大学へのトランジションと普通言ってますよね。日本での導入教育って専門への導入っていうのも含まれているわけ？

山田先生 私の大学ではそれをちょっと意識して使っています。

山本先生 そうすると専門の先生も一年生の教育に関心をもつ…？

山田先生 そうです。そうしないと動いてくれない。うちの大学で作っていかうと考えた時にですね、どれだけ専門の先生が関わってくれるかということをやっぱり考えたんです。トップダウンではいかないから。やはりボトムアップ式の大学の場合、その辺から入っていかないとマネージできないですよ。それでよりたくさんの先生達、より専門の先生達が関わってくださるということを考えたら、導入っていう方が抵抗感がないだろうと考えて導入教育部会という…。

山本先生 一般に導入教育の定義ってどういうものなんですか？文科省的にいうと？

川島先生 文科省は使っていないでしょ。導入教育という言葉は。

山田先生 使っていないです。文科省も初年次とかもま

だ使っているというわけでもないですから。

川島先生 一応新しい資料に初年次教育という言葉は出てきますけれども。だから専門教育獲得のゴールっていうのははっきりしてそこから逆算して何をするか。

山田先生 うちはそうですけれども。

山本先生 深い背景がわかりました。

山田先生 ICUのようにリベラルアーツ系だけでいくのであれば、十分 **First-Year Education**=初年次でいいと思うんですけれども。ただ解体して学士課程教育をどうするかっていう時に到達目標をジェネリックに掲げていくようなことができていって、学部関係なしになったら初年次教育で使えると思うんですけれども。

■質疑応答

遠藤さん 今の話なんですけど、初年次教育に対する教員のニーズが様々で、教員の意識付けをするのが大変でそういう策をとったということだったと思うんですけれども、その他に興味のない先生方をひっぱっていく策っていうのは？

山田先生 やっぱり **FD** だろうと思いますね。で、一つは成果を見せることで危機感をあおることもあると思いますが、やっぱり大学の先生って他の学部、例えば経済学部と商学部なんてライバル関係だろうと思うんですよね。でしたら、経済がこんななのに商学部は…っていうすごく競争意識が芽生えるんだろうと思うんですけどね。でもそればかりじゃだめだから、**FD** もしなければいけないんですけれども、それなどは名古屋大学とかものすごく力を入れておられますよね。ただ参加率という点ではどうかということです。ですから東京大学で **FD** は絶対していかなければならないとした時にどれだけ先生方が **FD** に参加して下さるのかっていうのはどんなものでしょうかね。

山本先生 まあ自分から進んで洗脳を受ける人はいないからね。でも英語の先生なら英語の先生のグループとか専任でいるわけですよ。その先生方がお互いに、その中でライバル意識っていうのはいいし、あなたの授業と他の人の授業とではあなたの方がだいぶ低

いですよとかいうとお互いに授業参観したりして、じゃあ教科書を作ろうとかいって、あなたのシラバスを見せてとかそういうことをかなり自発的にやっていて、時々こちらが材料を提供すると、みんなそれを持って返って、何かしら取り組むと。しばらくすると熱が冷めてくるから、またなんか刺激を与えると…そういう日常的なピアな制度を使ってやっていくっていうのが一つと、それから上からやるっていう面もあるけど、カリキュラム改革っていうのを定期的にやるんですね。新しい教科書を作りましょうとか新しい科目とかをいじくるわけです。そうすると何やったらいいんだとか、これまで何が悪かったのかということ先生達が議論せざるをえなくなる。そうすると10年やってるとちょっとマンネリになっていてだんだん学生の意欲とかさがってるなあってわかっているんだけど、そういうのを一回科目編成とかを変える事を出すんですよ。そうするとまた暫く続く。重層的にね、ここも独裁者がいませんので、いろんな仕掛けをどうするかっていうのがありますけど、それなりにここは先生達が言われなくてもやる。

山田先生 それはいいカルチャーですよ。

山本先生 そのかわりあんまり横の競争は…。今の学部間の競争っていうのはうまく使えばね。

山田先生 うまく使えばね。今まで2年間ではあんまりギスギスしたような競争意識ではなかったですね。やっぱり先生方も危機感をもってましたから、学生をどうやって動機付けたらとかいうことを考え出した時期だったから、丁度よかったのかもしれないです。だからこれをそういうことなしに競争意識をあおってたらうまくいってなかったかもしれないですけど、タイミングもあるかもしれないですよ。全学でこのままで昔ながらのやり方でやっていかなければいけない、というような時にしても何の意味もないんですけど、先生方がやっぱりこれではいけないっていう意識をお持ちだったからこういう開発センターもできたということになりますし。

山本先生 今日お話を聞いてね、だいぶ話を聞くたびに賢くなっていく。まだ弾性値が高いんですよ、我々。日本の大学の先生で **First-Year** とかいうと、言っちゃ悪いけどレスコンペティティブな大学で学力がつ

いてこない動機付けのない子のためにやるもので、なんでそんなもの東大がやらなきゃいけないのっていうのがだいたい先生のすぐ返ってくる答えなんです。そういう中でアメリカ行って見てくるとなった時にやっぱり上の子どもをどう伸ばすとか上の大学がやっているという部分を見てきて、ほらみろと、東大もやらなきゃだめだぞっていうその部分っていうのはポイントですよ。

山田先生 そうだと思います。だからぜひ Honors の…。

山本先生 東大の中の人を説得するっていうのが一つのポイントですよ。それともう一つは上のレベルの学生を伸ばすためにやっていることっていうのは、私の感じだとやっぱり学力をつけるとか表現力をつけるとかそういうようなこと、勉強の、広い意味でのツールみたいなことを教えているのかなと。そういう学生はそういうことを吸収する力があるからさ、教えてもらってありがたいと思うし役立てることもできますよね。それはそれでいいんだけど東大は文系は基礎演習とかそれから今年から方法基礎とか一年間を通して小人数のをやったりしてある程度のことはやっているんですよ。理系も本当はだから入門の実験みたいなのがあってもいいんだけど、これはカリキュラムとしてあまりうまくいってない部分もあるんだけど、まあ一応形はあるのでそれは一度きちっと再構築しないとイケない。それ以上に、東大としては、やっぱりアメリカの例なんかみたら、他の大学に対してコンペティティブな大学で学力の高い学生に対しても、やってる例があって効果が上がってるって言わなきゃいけない、これは一つ。もう一つはね何を身につけさせたいのかっていう到達目標みたいなものをちゃんと言えというわけですよ。その時にまあ学力をつけさせますっていうのは比較的あまりインパクトがないわけね。ある程度いろんなメニューを用意して既にやってるから。それは教養学部の授業の体系っていうのはまさにそういうもので、自由度が高くてかなり勉強したい子は相当なレベルまで勉強できるようなプログラムを持っているんですよ。だから持っていないことをやらなきゃいけない。それでよく言われるのは、東大っていうのはリーダーを養成する学校ってこと

になっているだろう、大学憲章にもそう書いてあるだろうと。そういうリーダーシップみたいなものをどうするのかっていうことを言うと、やっぱりさすがに東大がやる意味あるよねっていうようになると思うですね。そういう風にリーダーシップを養成するっていうのは本当に難しくてそれを最初の **First-Year** っていうか、僕は **First-Year** っていうのは教養学部っていうので2年間とか1年半とかもうちょっと広い概念で初年次と見てるんですけど、ここでリーダーシップを養う **First-Year** っていうのはどんなものを外国が考えていたり、可能性としてあるのか、ていうのがちょっと一つ東大では目玉だなと。リーダーシップ養成型で **First-Year** をやっているというそういう大学ってありますか？

山田先生 やっぱりハーバードくらいでしょうね。

清水さん ハーバードでチャレンジで面白いと思ったのが **First-Year Outdoor** プログラムと

First-Year Urban プログラムっていうのがあるんですね。アウトドアっていうのはキャンプで楽しい、そこで上級生と仲良くなるっていうのがあるんですけど、その **Urban** プログラムっていうのが社会奉仕的な **Habitat for Humanities** っていう世界的な NGO で、家を建設するっていうのをやっているんですね。そこで実際家を建てるんですね。そこで上級生と仲良く家を建てながらそのコミュニティにはどんな人がいてどういう…。

山本先生 北海道演習林でやろうか。

清水先生 それを授業が始まる前にやってるのがハーバード的に面白い…

山本先生 確かにさっきお勉強はいろいろなメニューを使ってやりますよって言ったんだけど、東大は教室でやることっていうのは比較的目が届いているんだけどさ、教室の外でね、それはカリキュラムであっていいんだけど、教室の外については殆ど目が届いていないんですよ。だからさっきオリエンテーションでどっかに行くとかいうのは教室の外でしょ。先生方は授業が始まる以前のところっていうのはオリエンテーションなんていうのは事務の方でどんどんやっていってもらって、どんな風にやっているかということを知っている人なんて学部で10人くらいしか

いないわけですよね。という現状で教室以外の時間や場所っていうのを、教育リソースとして組み立てるっていうのはこれは東大が決定的に遅れていると思いますね。教室でどうやって学生を伸ばそうとかか先生達はそういうことを考えている。だから教科書を作ろうとか教材を作ろうとかそういう風に行くんですよ。それは比較的放っておいても少し誘導するといくんですよね。それ以外のところはすごい遅れているよね。だからそういう風に職員、ここにいる人たちはみんな職員で教員は僕だけなんですから職員の人たちも見ててさ、そんな風に思いませんか？

川島先生 日本でだったら ICU のサービスラーニングですね。いろんなボランティアとか、あれは個人単位で授業で科目ですよ。科目の設計があるんですよ。自分がどんなプランで何やっていくということをプランを立ててそれが単位として認定される。

山本先生 そういうのって何か普遍的なキリスト教とかいう価値というものがあると、そういうことって比較的根付きやすいかもしれないけど、そのハウジングとかってというのは面白いからやっているのか何のためにやっているのか、大学の中でそういうものが定着するかっていうのが若干不安があって、この前工学部の藤原さんっていう先生とお話したんですけど工学部でも今度倉庫みたいなところを使って金沢工業大学みたいなことを始めたんですって。それでライダー作ったりレーシングカーを作ったりするんですって。そしたら藤原先生曰く工学教育だからハンズオンで物をつくるっていうのは安く作るとかそういうことが大切なわけじゃないですか。そういうことをやるたびに同僚にお前ら何を教えているんだと教育内容は何なんだ、と言われたら、やっぱりこれは学生は楽しんで学生が伸びて満足感を与えられてるだけじゃダメなんだった。何を教えているのかっていうようなことを、教科の内容は何なんだっていうことを東大では問われて結構批判的な人も多い。だからそのハウジングみたいなことをやるっていったって先生達は「教科の内容は何なんだ」と……。僕は昔は地域調査と称して1年生から大学院までの20人くらいのやりたい学生にとらせて、それを青森のとんでもない漁村に民宿かなんかさせてね、2週間くらいそこでおばあ

ちゃんの昔話聞いたり、車椅子を押して病院に連れて行ったり、生活でどういう不自由やさみしいことがあるとかかいうことをアンケート調査したりするっていうのをやってたんだよね。これは大変で、2週間そういうところに連れて行くんだけど、むこうの人だって生活してるんだから、そんなところに乗り込まれて、変なこと言われたら傷つくし、仲良くなりすぎるとさみしくてその学生がいないとノイローゼになっちゃおうおばあちゃんとか毎年りんごを3箱送ってくるおばあちゃんとかいるわけですね。それをマネージしていくっていうのはすごく大変なんだけど、まあ確かにリーダーシップを育成するっていうのはそういう自分と違う他者に対する共感とか、言われなくてもやるとかそういう行動力とかは、やっぱり人と接する中でしか育たないと思うわけよ。そういうのはやっぱり教室の中では育たない能力だと思うんだけどそれはすごく大変。

山田先生 そうですね。

山本先生 それを一学年3000人を対象にしてやるなんてね。

今日の話はいろいろ参考になりました。だいたいどの辺を見てきたらいいかっていうのが少しずつぼれてるわけで、みんながそれぞれ違うフォーカスを持っていること、多様性はもちろん必要だけれどもある程度みんなでも共有してるものもあった方がよくて、これからそういうことをやっていこうかなと。

(文責 吉本)