

●第 1 分科会 学生の説明能力の育成

1.現状の問題点

1.1 総論

学生の説明能力の要素として (a) 論理的批判的理解能力 (b) 技術的プレゼンテーション能力 (c) 相互コミュニケーション能力が挙げられる。このうち (a) (c) について、現在の学生の能力には問題があり、対策が必要だという認識で本分科会は一致した。(b) については、必ずしも現在の学生が以前より劣っているとは思わないという意見がある。但し、この能力の育成も大学教育の課題である。また、以上とやや位相を異にする問題として、内向的あるいは緊張癖等によって説明から逃避する学生の問題がある。

1.2 論理的批判的理解能力不足の原因

論理的批判的理解能力不足の原因として、(1) 引用文献を読んでおくなど、理解する労力・時間を惜んでいる (2) 起承転結などのストーリー性をもたせて説明したり、説明内容を幹と枝葉に分けたりすることができない (3) 問題に対して内発的な興味を持っていない (4) 理解の基礎となる共通知識の不足、物理的感覚・生活感覚などのリアリティの不足、共通経験の不足などがあげられた

1.3 コミュニケーション能力不足の問題

聞き手にどう理解されるかを考えていない発表が見られるという指摘があった。また「わかりません」でその場を逃れたり、その場しのぎの発言をくりかえしたりする傾向も見られる。これらは、コミュニケーションの「場」についての共通理解の不足ないし、「場」へのコミットメント不足によるものと考えられる。それとも関連して、学生の相互討論の場が圧倒的に不足しているのではないかと指摘された。

2 可能な対処

2.1 「場数」の重要性と少人数教育

まず、総論的に、説明能力の育成には、とにかく「場数を踏む」経験が重要であること、そのための少人数教育の必要性では意見が一致した。また、個別的指導のために TA 制度の充実が必要である。なお、複眼的視点を獲得するために、複数教員による指導が有効ではないかという意見があった。

2.2 技術的プレゼンテーション能力の育成

上記 (b) 技術的プレゼンテーション能力の育成のためには、単に少人数講義を導入するだけでなく、方法論的な模索も必要である。この点で、総合理工学府の「プレゼンテーション演習」の試みが注目される。特に、そこで教官による評価と学生による相互評価という形で評価のフィードバックが行われていること、評価の基準が示されていることが重要である。ただしこれは、院生段階に適した教育方法と考えられ、学部以下の学生には段階に応じた工夫が必要である。またここで、内向的・口下手な学生へのフォローのため、プレゼンだけでなくそのシナリオもあわせて評価の対象とするなどの工夫が提言された。

2.3 論理的批判的理解能力の育成

上記 (a) 論理的批判的理解能力の不足は、説明能力不足のもっとも根本的な問題である。しかし、この能力の育成のためには小人数教育が必要と考えられることもあって、それを低年次教育段階で行うか、高年次教育段階に期待するかについて意見が分かれた。個別のテーマから切り離して、この能力の習得自体に的を絞った講義を行うべきかについても意見が分かれた。

2.4 共通知識の不足への対処

「共通知識の不足」については、専門領域の知識を初年次教育で補うべきかについて意見が分かれた。論理的批判的理解能力さえ身に付いていれば、個別的知識不足は専門教育で十分対処できるという意見もあった。ただ、「共通知識」にはいわゆる「教養」が含まれるため、その習得は初年次教育において対処すべきであるという意見もあった。

2.5 教官自身の説明能力の育成

最後に、これら全ての問題を通じて、学生の説明能力の育成のためには、教官自身の説明能力の育成が重要であるということが確認された。

●第2分科会 学生の文章作成能力の育成

1. 現状認識（学生の実情や問題点等）

- ・レポートがまともに書けない、学術的な文章に習熟していない学生が増加しているという認識で一致（論理性の欠如したレポート・論文の増加）。
- ・理系の多くは日本語で書いた論文は評価されない等、専門分野における日本語の位置は必ずしも高くない。しかし、日本語で文構成がしっかりまとまっていなければまともな英文も書けない。

2. その背景

- ・小・中・高校を通して、書くことのスキルを含めた、体験的・課題探求・解決型の学習が不足している。
- ・客観的事実を正確に記し、自分の意見を的確に記述する教育の場が少ない。
- ・知識・技能等の内容知（見える学力）は国際的にも高いのだが、それを規定する興味・関心等の方法知（見えない学力）が低い。したがって若い生命力による書く意欲が湧いてこない。
- ・情報洪水に飲み込まれ、自己の意志を的確に表現する意欲が乏しくなる。

3. 教育組織としてどのような対応が必要か、等

- ・「知る」「知っている」という従来の学力に、「やってみる」「なってみる」という新しい学力を加味してこそ「ほんとうにわかった」という実感をもとに総合知を得ることが可能となる。こうした能動的知識の獲得が知性的な「生きる力」となり、すぐれた作文を作る内容を規定する力となる。そのためのカリキュラム開発が必要である。
- ・全学教育の場で文章作成能力を育成する必要性。その際、文学部が拠点校として関与した「コア・カリキュラム（文学分野）の研究・開発」プロジェクト報告書にあるアカデミック・ライティング、パブリック・スピーキングのためのカリキュラム案等がモデルとなるであろう。現在「全学教育」で行われている少人数ゼミナールA、あるいはそのバリエーションで実施するのが現実的。
- ・教官の個人的な努力も必要。学生による授業評価からみても、「学生の自発性の誘導」に対する教師側の努力不足は認めざるを得ない。論文やレポートの添削に労をいとわないことも必要。新たに得た客観的知識とそれに対する見解を的確に表現してそれを情報として公開する技術は今後ますます必要になってくるだろう。
- ・入試での言語系の科目の強化。対象に関する自らの認識について正確に記述し伝達する能力の向上に寄与するような出題。国語だけの問題ではなく、例えば数学における記述式解答も、文章としての完成度の高さを要求するべき。
- ・入学後、各専攻ごとに、学生の文章作成能力の現状を把握できるような研究開発を行う。

●第3分科会 学生の勉学意欲の育成

1) 学生の勉学意欲は入学後、さがっているのか、あがっていないのか？

- ・初年次学生には専門志向があるが、彼らの出会う専攻教育は、本来の専攻とは距離がある。
- ・講義内容が将来にどうつながるのか学生にはわからない。

2) 意欲は何によって測れるか？

- ・意欲は出席率によって測れるか？
- ・意欲は競争によって育成されるように見えるが、それは意欲なのか？ 測るのは難しい

3) 勉学意欲を育成するための要件

- ・教官の人柄（いい先生、初心を忘れない先生）
- ・教官が学習者であること（先生と10年呼ばれつづけると墮落する）

- ・学生のモチベーションは教官の授業への熱意と関係している。
- ・教官採用の際の教育業績の評価。←（組織としての対応）

- ・双方向授業
- ・講義の自己評価・点検の実施

- ・授業を選択するにあたって自由度が高いことが大切
- ・余裕のあるカリキュラム

- ・シラバスの作成
- ・教官の連携が大切（なぜ、それが実現しないか？）

- ・少人数教育（なぜ、実現できないか？）

- ・マルチメディアの活用

4) 提言：組織としての課題

学生の勉学意欲の育成は、教官のやる気が大切。そのためには、教育活動を点検・評価する仕組みを大学として構築することが必要。

教育にかかわる設備の充実。

体験入学、出前授業、大学説明会など、高校との接続を充実する。

低年次の間に意欲をなくする学生や、ネガティブな評価を与えられた学生をフォローアップしていく仕組みを確立する。

●第4分科会 学生の理解力を把握した授業

教育目的は、多様なので画一的なものはないが、標準的な問題として以下のものがあげられる。

I 組織の問題

a 教育の評価基準

- ・現在、具体的な評価基準がないことが問題である。
- ・教官の動機付けのため、教育実績を積極的に評価する。（学生、同僚、自己による評価）
- ・適切な評価項目と基準を採用することにより、学生の理解力の向上につながる。

b カリキュラム

- ・共通教育と専攻教育の有機的連携及び整合性
- ・学生のレベル・ニーズ、各部局の教学目标に合ったカリキュラムの編成及び再構築

- c クラス編成及びセメスター制
 - ・科目・教育目的によって、クラス編成を変える
 - ・クラスサイズを概論では大きく、各論では小さくして、効率よく講義を行う
 - ・科目に応じては、短期集中的に講義し、効率的に学習させる
 - ・オフィスアワー・チューター制の利用を組織として配慮

II 学生に対する教官の対応

- ・オリエンテーション（目的、成績の評価、講義への参加の仕方）
- ・学生のレベルやニーズに応じて受講資格のコントロール
- ・予備知識の確認、理解力の検証のために教師側からの質問、前回の内容を問いかけてスピーチさせる、
- ・小テスト

●第5分科会 双方向性授業の創出

1. 大人数講義

講義形式を基本とし、その中で取り入れることのできる方策としては以下が考えられる。

(A)個人レベル

- 1) ホームページの活用
シラバス、講義資料、質疑応答、学生の進捗に対する対応
- 2) 質問の促進
クラスの雰囲気作り、小テスト、演習、質問書の導入、解答(名誉教授の活用)
- 3) オフィスアワーの設置
場所として教官室とともに学生控室も、シラバスで開設時間を明示
- 4) 動機づけの方策
研究現場の見学

(B)組織レベル

- 1) 全学および部局レベルでの取り組みの明確化
- 2) 学生による授業評価の実施と、その分析結果の学生へのフィードバック
- 3) 基礎科学科目、言語文化科目等に関する質問コーナーの設置
ベテラン教官による対応
- 4) 講義室の整備
机・椅子の可動化、AV 機器の充実
- 5) 効果的な事例集の作成と公開
TA の活用例、シラバスの作成例、双方向授業の実践例

2. 少人数講義

(A)個人レベル

- 1) 取りうる形式
 - 学生参加型
学生による講義、発表、討議、討論の積極的な導入
 - 協調学習
 - グループ作業
 - 創造型
 - 対話型

(B)組織レベル

- 1) 双方向性教授法の開発と情報提供(ホームページへの掲載)

- 2) 教官の教育活動に対する評価システムの確立
- 3) 少人数教育の拡充
20名以下が望ましい

3. 講義以外で対応

意欲・学力・能力の不足により遅れている学生：自信喪失による精神的な問題を抱えている
→ 内面的なケアを積極的に行うシステムが必要

●第6分科会 成績評価

1 成績評価はなぜ重要か

- (1) 学生の勉学意欲の促進
- (2) 授業担当教官による学生の理解度のチェック
- (3) 社会的なアカウントビリティ
卒業生の成績評価点が社会から信用され、信頼されることが重要である。

2 成績評価の基準

- (1) シラバスに記載された内容を理解した達成度を基準とする。
- (2) 達成度評価の基準（A/B/C）は、可能な限り具体的にシラバスに記載する。
- (3) 評価の基準を含めてシラバスの記載内容は、組織として責任を持つ。
講義は担当教官のものではなく、組織のものであるとの共通認識に立ち、教官個人の恣意的な基準は排除することが重要である。

3 成績評価の方法

- (1) 同一科目が複数教官により講義が行われている場合は、統一試験による成績評価を積極的に推進する。
- (2) シラバスに従って、厳正に成績評価が実施されること。

4 成績評価の説明責任

- (1) 学生に答案を返却する。少なくとも採点答案の学生からの開示請求に応じる。
模範解答を準備する。
- (2) 外部への説明責任としては、シラバスで対応する。
- (3) 成績評価がシラバス通りに実施されているかどうかを組織によって点検評価する。

●第7分科会 学生の人格の尊重

本稿において、当日の分科会における議論の内容やプロセスのすべてを再現し紹介することは困難であるが、以下では、その一端を、まとめて紹介したい。

1、2、3に分けて整理をしているが、相互に密接な関係がある。

1. 現状と問題点

まず、本分科会では、「学生の人格」や「学生の人格の尊重」を一般的に論じるのは困難であるという前提から出発した。さらに、一般的な現状分析として、現在の大学においては、以前とは異なり、学生像が変化しており、また、教員像も変化していることも、共通認識として確認された。

「学生の人格の尊重」というテーマについてのアプローチの仕方について、教員の側から考えられ

ることは、「学生と教員との関係の作り方」であると考えられる。

一般に言えば、学生は、言うまでもなく人であり、他者に迷惑をかけない限り、「大人として」あるいは「一人の人間として」尊重されるべきである。それは、学生の自己責任の涵養や私事に属する事柄の自己決定の尊重にもつながると考えられる。

ただ、「モラル」（この定義が大変困難であることは確認されたが）に欠けた学生に対しては、教員の側から、一定の注意がなされねばならない。それは、大学という共同体の品格、あるいは、部局によっては大学外の社会との関係で、学生の私事に関する自己決定が制約されることもやむを得ないと考えられる。

例えば、部局（学部、学科等）によっては、授業等の一環として、学生は企業での実習や診療行為等を行うが、そのさいには、企業や一般市民等から、信頼と安心を獲得することが不可欠である。それゆえ、一般に、企業や一般市民のサイドに立ったものの考え方も要請され、事前に学生に一定の注意を行うべきであることなどが、具体的に事例を踏まえて、議論された。

一般に、学生を注意をするさいには、注意の仕方（方法）が問題となる。例えば、人前で見せしめを行うようなかたちで叱るのではなく、教員が学生と1対1で話し合える場を作り、学生の人格を傷つけないように、思いやりをもって、注意を行うことが望ましい。そのためには、教員が、その種の配慮ができるだけの技術を身につけることが、必要になるであろう。

特に、九大生は、高校時代トップ・グループを形成していたが、大学生になり、異なる世界に直面して、脆弱さが露になることがある。したがって、教員の側には、このような学生サイドの実情に配慮した応接の工夫が望まれることも、指摘された。

（ただ、以上は、基本的に教員・学生のいわば「垂直関係（上下関係）」を前提とした考え方が背景にあるとも考えられるが、後述のように、相互信頼を基礎とした緊張感溢れる「水平関係」の構築が、望ましい教育環境の基礎と考える場合には、上記とは異なる処方も考えられるであろう。）

2. 教員は自らどのように対応しているか

今日、学生とコミュニケーションをとることが、一般に困難になっている。

コミュニケーションの取り方としては、教員と学生とが対面してさしで話しができることが理想ではある。しかし、一般に、現代の学生気質から、教員の「投げたボール」を学生側が、なかなか「受け取ってくれなかったり」、「投げ返してくれなかったり」することも少なくない。教員側の技量によるという面もなくはないが、まず、教員が、学生と話すことができる機会を作る必要がある。

そのためには、次善の策ではあるが、例えば、Eメールや往復の文書等で、まず学生の心の扉を開け、コミュニケーションを行うためのひとつのきっかけをつくることも、考えられる。

学生・教員関係の前提問題として、相互のコミュニケーションが円滑に行えるためには、相互信頼が基盤になる。そのためには、プリミティブな事柄ではあるが重要なものとして、まず、教員が個々の学生の名前をきちんと覚え、学生の一人ひとりが大切にされているという感覚をもてるような状況を作り出すことが大切であると思われる。

それでも、いわゆる「ひきこもりの学生」にどのように応接するかは問題になる。

困難な課題ではあるが、例えば、教員が、「全人格的な対応」をし、「良き出会いの機会」を作ることが不可欠であるとも考えられる旨の指摘があった。さらに、そのさいには、学生の話をよく聞き、相手の人格を尊重しつつ対話を行うことが不可欠であろう。分科会での議論では、この点について、現場の声を聞くことができ、担当教員の様々な工夫と処方が紹介された。

ただ、一般に、教員側の処方としては、学生が抱えている問題点の整理にとどめるべきとも考えられる。なぜならば、教員が、例えば一定の「すべきこと」を強制したりして、学生＝他者の人生を決定するのは行過ぎであるとも思われるからである。

議論の過程で、例えば、ある学生が授業に4回連続休めば、その学生に「ラブ・コール」電話を入

れている教員の話が、披露された。学生が、教員から気にかけてもらっていることに、感動することも少なくない、とのことであった。ただ、「ラブ・コール」では、その学生を呼び出して叱るというのではなく、学生とじっくり話をし、授業に出席する方向に誘うことが大切であることが指摘された。これに対して、例えば、アルバイトで授業を休むような学生に対しては、厳しく接しているとのことであった。

つまり、個々の学生ごと、情況ごとに、教員が、硬軟織り交ぜて、臨機応変に対応するのが妥当であると考えられるのである。

一般には、大学における一期一会的なかわりあいの中で、教員は、「人間に対する温かい眼差し」で、一個の人格をもつ学生と接して行くことが大切であると考えられるであろう。ただ、これは、言うまでもなく困難な課題である。

このような学生との関係作り、コミュニケーションの取り方は、個々の教員のパーソナリティーに依存する面が少なくない。しかし、これからは、まず、個々の教員の様々な取組みを相互に紹介しあい、その技法を共有化し、さらに磨きをかけることができる場を作ることが必要であることも、確認された。

なお、伝統的な教官の考え方の中には、例えば、「大学での学問はやりたい学生だけがやればよい」といったものも見受けられる。このような「自由放任」は、教員にとってはいわば楽な処方であるが、しかし、国民の税金で設営されている大学の責務および説明責任の点からは、大いに疑問があると考えられる。自戒の念を込めて、敢えて付言すれば、現代社会における大学および大学教員のあるべき役割から考えると、「教官は論文を書いてなんぼ」といった時代は終焉を迎えた、と考えられるであろう。

3. 教育組織としてどのように対応すべきか

「学生の人格の尊重」のために、九州大学という教育組織としては、様々な対応策が考えられる。以下、分科会の議論の過程で出された方策を、順不同に挙げれば、次の通りである。

まず、授業のあり方としては、「少人数でかつ学生参加型の双方向的な授業」が、教師と学生の距離をちぢめ、学生の人格の尊重につながると思料される。

また、「教員相互授業参観」も有用であるとのことであった。時に、教員は、意図的ではなくとも思い上がりの心をもっていたり、無意識に他者＝学生の人格を傷つけたりしているかも知れないとも推測される。これに対して、前向きに相互チェックを行い、同僚による評価や批判を受け、教授の技法を相互に開示し、相互研鑽しつつ共有化を図ることが有用であると考えられるからである。

例えば、新任教員のために、また、5年に程度に一度、「ティーチング・オリエンテーション」を行うことも有効である。

ただ、「学生に近づかない教員（「確信犯」的な教官：周囲の教員から見ればおかしいと考えられるにもかかわらず、自分のやり方は間違っていないと確信をもっている教官）」をどうするのが、問題となる。つまるところ、この種の教員は、教員としては不適格者であり、一定の懲罰措置もあり得ることを、学則などで明文化する必要があると考えられる。教師の側も変わらねばならないのである。

一般に、「授業の客観的な評価」を行うことも不可欠であろう。教員の本務は、教育であることを再確認する必要があると考えられる。

学生側のニーズや要望等を絶えず把握するために、「アンケート調査」を実施すべきである。その成果は、教員の「魂を備えたスキル」の向上のために、不断に役立てるべきであろう。

よき授業を行った教員には、「ティーチング賞」を設けるのもよいであろう。また、「教員の研習機関」も組織化すべきであろう。

なお、「教員に近づかない学生」に対しては、「修学相談室」や「保健室」等の拡充も考えられてよいであろう。教育組織としては、学生が、このようなシステムの存在を知ることができ、かつ、それらにアクセスしやすい環境やチャンネルをつくるのが大切である。

<付記>

まず、議論の前提として、互いに、「先生」ではなく「さん」づけで呼び合うことを確認した。

議論の順序としては、各自が事前に提出した「作文」の発表後、問題点の洗い出しを行い、各問題点について、時に具体的な事例の検討を行いつつ、自由闊達な議論を行うことができた。特に、専門を異にする教員が、領域横断的に基礎的な問題を様々な背景と角度から議論することは、極めて有益であったと考えられる。

なお、本FDに先立ち議論の素材として挙げられた具体的な事例（ある授業担当者が各時間ごとに学生に対して「馬鹿」と発言した回数を記録して投書した学生がいたという事例）については、極めて極端なケースであり、「学生の人格の尊重」という点では、大きな問題を孕んでいると考えられる。ただ、そのように事例さえも、個別の文脈や状況により、評価の程度は異なる可能性がなくはないことにも、注意する必要がある。例えば、教員側の意識としては、故意に「学生の人格」を傷つけようとして、その種の言葉を遣ったのではなく、学生をエンカレッジするために遣ったという場合も考えられなくはない。しかしそれでも、目的はともかく、そのための手段としては、著しく適切さを欠くことは言うまでもない。

本分科会メンバーの中で、第1希望として「学生の人格の尊重」をテーマとする第7分会を希望した者は、必ずしも多くなかった。そのことは、決して、「学生の人格の尊重」についての教員サイドの意識の低さを示しているのではなく、むしろ、参加教員のすべてが「学生の人格の尊重」を全く当然のことと考えていることを示しており、また、個々の教員としてその種の問題に直面した経験がほとんどなかったという事情にもよるものと思われる。分科会では、すべての参加教員が積極的に議論に加わり、そのプロセスを通じて実り多い成果が得られたのではないかと推察される。

これに対して、翌日の全体会での議論にさいしても、時間の制約もあってか、本第7分会のテーマに関しては、何ら議論が行われなかった。このことは、本分科会のテーマとの関係では、ある種象徴的な出来事であった。それは、「学生の人格の尊重」が顕在化した事件がほとんどなく、教員の日々の職務遂行にさいして必ずしも切実な問題ではないことを示しているのか、それとも、この種の問題に対する教員サイドの意識の程度によるのか、については、必ずしも予断を許さない。ただ、現在の大学における教員には、教員からの知識伝授のあり方などといった教育の技法だけではなく、相互に人格を尊重しあえる教員・学生関係の再構築のあり方にも目を向け、かつ、日常的に実践できることも、要請されていると考えられるのである。

このように、大学の大量化の加速、学生および価値観の多様化・多元化などにともない、「学生の人格の尊重」は、大学教育の根幹に関わる基層的な課題として、今後、その重要性を増すことになるとも予測される。