

オーストラリアの大学視察旅行報告及び省察

－その1 SDプログラムについて－

尾 鼻 靖 子

教育システム研究開発センター

内線 7134 yakopoo@gipac.shinshu-u.ac.jp

要 旨

2003年11月にオーストラリアの大学を訪問し、SDプログラムについて調査をしてきた。オーストラリアの大学では、SDプログラムを一手に引き受ける（主に事務上のことや集計の処理など）Instituteが大学内に設置してあることが多い。それでそのInstituteを訪ね、資料をもらったりそのスタッフの人に質問をして、訪問した三大学に共通の項目については、詳しく尋ねた。本稿はその調査旅行の報告、及び筆者自身がオーストラリアの大学で勤めていた時のSDプログラムとを重ねて述べた省察である。

キーワード

SDプログラム, 教育, 研究, 運営, 大学の向上

1. はじめに

2003年11月26日より12月9日まで、オーストラリアの大学を訪ね（クィーンズランド大学、シドニー大学、モナッシュ大学）、語学教育関係及びSDプログラムを調査した。本稿では、後者のSDプログラムについて述べる。

SDとはStaff Development, つまり教職員のために運営、教育、研究に関してさまざまなプログラムを大学が用意し、教職員の自己啓発を促し、教育の改善、運営の能率化を図り、ひいては大学全体の質の向上を目指すプログラム全てを示す。Faculty Development (FD) と米国系の大学で呼ぶこともあるが、本稿ではSDという用語で通すことにする。

SDという用語は日本の大学ではまだまだ浸透していないようであるが、信州大学で現在行われている授業評価、ピアレビューなどもSDプログラムの一部をなす。教員が研究のために学会に出席するのも、研究に関するSDを自ら実行しているのである。つまりSDとは教職員を訓練するとか、大学が押し付けるといったものではなく、仕事をより効果的に、また教育や研究の向上を図るために必要な刺激剤、肥料、新鮮な空気の役割をする、教職員自身のために役立つ開発機構のことである。

筆者自身、オーストラリアで14年間勤めている間、年に2つ3つのSDプログラムに参加し、また学科内でも語学教育関係に関して教師が集まり、ワークショップやセミナーを開きお互いに啓発しあって、さまざまなことを学んだ。その中には日本の大学に沿わないものもあるが（たとえば、助教授以上になるとリーダーシップについてのセミナーに3日間参加というのがあった）、教育に関しては自分では気がつかなかったことを学び、自己啓発に役立つ

ったと思っている。今回の視察旅行では、SDプログラムを作成する側から話を聞き、はからずも自分の過去の経験をもう一度振り返ってみる機会にもなった。

2. SDプログラムの概要

オーストラリアでSDプログラムが充実している大学では、大体においてプログラムの構成はよく似ている。大きく分けると、教育向上のためのプログラム、運営の効率化をはかるためのもの、研究に関する情報や助言が、従来のSDプログラムの中核をなす。それに加えて、教員への直接的な利益となるもの、たとえば、キャリアアップのための助言（豪州では自動的に昇格はしない。業績をつんで調査の結果、昇進できるのである）、IT関係の情報や勉強会、退官前の教職員への助言、さらに仕事上における健康管理や安全性などに関して理解しておくべきことなど、これがSDの中に入るのか、というものまでさまざまな企画がある。さらに、クィーンズランド大学のSDプログラムの企画を一手に引き受けているTEDI（The Teaching and Educational Development Institute）では、各学部の要請により出張プログラム企画もする、ということである。また、筆者も参加したことがあるが、女性のためのプログラムもある。これは女性の教員のキャリアアップを図るプログラムで、男女の仕事に対する心理の差という抽象論から、子育てをしながらどのように仕事の充実を図るか、という細やかなセミナーもある。女性だけのための助成金（Fellowship Awardという）もあるくらいである。女性の参政権を世界で一番最初に獲得した国ならではの企画だと言えよう。

TEDIのスタッフは企画ごとにその道の専門家を招聘したり、また大学内で経験豊かな教職員に声をかけてパネルに出てもらうよう要請し、企画の実行までの事務関係を引き受ける（この機構のありかたは他大学でも同様である）。以下では、訪問した三大学に共通したプログラムの概要を述べる。

(A) 教育に関して

教育に関しては、大きく分けると次の項目が主となる。

1. 授業評価
2. カリキュラム作成、編成に関すること
3. 学生とのコミュニケーション
4. 大学院生の指導
5. 大人数クラスの授業

そのほかに、オンライン教育法や教員の自己反省表、英語能力に問題のある留学生への対処など細かいものもあるが、これらは各大学で、上記の項目の下位項目としてあげていたりいなかったりする。限られたアポイントの時間内では詳しいことが調査できなかったこともあり、この報告書では、上記のはじめの三点について述べることにする。

ここでは三大学に共通して提供されているプログラムを紹介する。また英語能力がおぼつかない留学生や移民の学生をどのように指導するかというのものもあるが、調査でも詳しく尋ね

なかったなのでこの報告書では割愛する。

(1) 授業評価

これは主に学生が無記名で行う授業評価のことである。本学でも定着しつつあるが、本学と異なる点は、評価の項目の半分が項目バンク（ネット上でダウンロードできる）から、各教官が選択できるようになっている点である。たとえば、語学教育関係の科目に関しては、ネット上でその項目バンクに行き、その中から評価してほしい項目を10-15項目選べるのである。科目によって学ぶ内容や、クラスでの授業の進め方など異なるので、この分別法は適切だと思われる。

授業評価は、各項目に対して、学生が点をつける。その集計はSDプログラムを引き受けている Institute が行い、学生のコメントと一緒に、各教官の元に送られてくる。基本的には授業評価は各教官自身にしか知らされないが、毎年行われる Staff Appraisal（教官の業績評価）という各学部長との面談の場では、授業評価表を併せて提出することになり、また昇進の評価にも大きなポイントとなる。

もちろん授業評価といっても、学生の評価が万能的だとはいいいにくい。学生のなかには気に入らないというだけで、全てを悪く評価し、評価表の平均点を下げてしまうものもいる。コメントのところでも、教官の悪口で終始するのもある。この点について、SDプログラムの企画長にあたる Directors に聞いてみた。彼らの言葉をまとめてみると、「授業評価は各教官の授業のあり方を考え直すための機会であり、決して評価そのものに重点がおかれるわけではない。授業を学生の立場から見たときに（それは全てにおいて客観化されたものでないにせよ）教官の授業がどのように映るのかという異なる観点を教官に知らせること、そしてそこから教官が各自の授業をどのようにすれば改善できるのかを考えるためのいい機会である、と捉えてくれれば、そのプログラムは成功した、といえる」となる。つまり、評価のひとつひとつにこだわるのではなく、評価から学生の眼に映る各自の授業の全体像を捉え、そこから改善すべき点を考慮していくための触発剤として捉えてもらうためのプログラムということになる。

授業は結局は誰のためにあるのか、といえば、学生のためである。その学生がいやいや出てくる授業で何が学べるだろうか。知識だけなら本からでも得られる。対面授業の醍醐味は、教師との人間関係からもっと精神的なものまで学ぶところにある。平均点が極度に低い評価は、授業再考の余地があると思われる。

筆者自身も授業評価を毎年行ったが、学生のコメントを受け入れるのに時間がかかるものもあった。「近づきにくい教師」と言われて、自分はそんなつもりはなく熱心に教えようとしているのに、と抵抗する気持ちが強く沸き起こるのである。しかし、日本で受けたスパルタ式教育しか知らなかった日本人教師が、オーストラリア式教育しか知らない学生にどう映るのか、と客観視でき始めると、評価は一気に高くなった。そしてそれは学生とのコミュニケーションが円滑になるという結果も招いた。また、教材についてもコメントをする項目を選択すると（特に教材は自家製が多かったので）教材改定に役立つことも多かった。教えることで学ぶという姿勢は、この授業評価を通じて実感したと思う。

(2) カリキュラム作成、編成に関して

SDプログラムの中にこの項目があるとはいえ、学科や科目によってカリキュラムの編成は著しく異なる。SDに関しては、大学教育とはどういう方向があるべきか、という点を大まかに捉えてそれを教官に知らせる形を取っているようである。たとえば、学生の自主性を促すようなカリキュラムとはどういうものか、また一年次から卒業時までの統一性を持たせたカリキュラムを目指すにはどのように学科ごとで工夫すべきか、学生が落伍しないようにどのようなバックアップが必要か、さらにいい教材とはどんなものか、という一般論をSDプログラムに組み込んでいるようである。

オーストラリアの大学では、人文系は3年で、理工系及び法学は5年で学士号が取得できる。そして、一年次から専門の科目だけをこなしていく。そこで、各学部では1年生から卒業時まで一環したカリキュラムを編成する。それは各学部には任されているが、SDプログラムでは、カリキュラムの充実を図ってもらうために、上記のプログラムを用意しているようである。

筆者は大学でこのプログラムに参加したことはないが、浦和で行われた日本語教師のための研修で（一ヶ月の奨学金を授与されて参加）カリキュラムについて全世界から集まった日本語教師とともにいろいろ学んだ。教科書の判定法、語学教授法、カリキュラムデザイン法、授業の進め方など、多面に渡って日本語国際センターが企画準備してくださった。一ヶ月の集中研修を終えて心に残ったことは、カリキュラムの大切さである。カリキュラムは、限られた教育期間で最大の効果をあげること、学習者が何を学んでいるのか明瞭に示すことのできるものであること、あるいは学習の目標、最終的に到達するものが明確にされていること、と学んだが、今回の調査でもカリキュラムとは目標が学習者にもはっきり分かるものであること、という同じ言葉を聞いた。語学教育に限らず、大学教育全てに通じるのだろう。

(3) 学生とのコミュニケーション

このプログラムのなかには、Course Outline（シラバスにあたる）の作成法 ―学生とのコンタクト法（たとえば、Consultation Hoursを設ける、メールアドレス、電話番号を与えるなど、またその利用法）、教材及び科目の充実化、成績のつけ方（Assessmentsをどれくらいどのように組み込むか）―をはじめとし、教師向けに「学習心理」「学習ストラテジー」「Feedbackの仕方」「オンライン使用」など、授業にともなって必要となる学生とのコミュニケーションに役立つ項目も含まれている。次にあげるものは、これらのうち詳しく内容を聞いたものである。

シラバスについて

先日、信州大学で共通教育科目に関するシラバスの改定が提案された。その改定案の前に高等教育システムセンター主催でシラバスについてのパネルディスカッションが開かれた。その中で「シラバスとは、教師と学生との間で約束される授業科目に関する契約である」というシラバスの定義があった。もう少し踏み込めば、シラバスとはこれから半年間の授業の予告編であり、また学生の自主的参加を促すものだといえる。たとえば、語学教育では毎週のようにテストやプレゼンテーション、エッセイの提出などがある。それらを全て

Course Outline に書いておくのである。だから学生が欠席しようが、遅刻しようが、その予定表どおりに教師は授業や Assessments を進めていく。学生も責任を持ってその予定表についていく、という暗黙の契約が成立するのである。

Consultation Hours (信州大学では、オフィスアワーとして義務付けている学部もある) は、もともと教官の仕事が増え、また学生数が増えたことが原因で設けられたものであるが (オーストラリアでも昔はのんびりとして、水曜日の午後には学生とゴルフに行ったという退官前の教官から話を聞いたことがある)、学生側にとってもこの時間に行けば快く相談にのってくれるという安心もあるらしい。教師によっては、学生の人生相談などもこの時間に扱うことがある、ということである。

また、Course Outlines には成績の基準も載せる。どこまでできれば「優」「良」「可」がもらえるのか、という基準を科目ごとに書くのである。

しかしながら、Course Outlines にどれだけ詳しい項目を掲げるのか、というのは大学によって、また学科ごとでも異なるようである。ただ、公開性を重視して、Course Outlines も URL に載せるのが普通となっているようである。筆者自身この Course Outlines をアジア言語科目全てを受け取る窓口係になったことがあるが、10ページに渡るかなり詳細なものもあれば、4ページでまとめてしまっている科目もあった。一度、SD 関係からチェックリストが来て、それが100項目以上に渡ったので教官の不評を買い、取りやめになったこともあった。Course Outlines に載せる項目はまだ標準化されていないのが現状のようである。

学生の心理、教育心理

どの大学でも教育心理学に関連するプログラムは設けてあるようだが、果たしてどれほどの教官が参加し、またどれくらい役に立っているのかは、調査には表れてこなかった。ただ、教師と学生との人間関係をどのくらい深く保っているのか、という疑問に対して、SD プログラムに携わった教官の話によれば、場合による、という応えが返ってきた。国によって国民性が違うように、また同国でも地方ごとに人間関係のありかたが異なるように、オーストラリアでは移民と留学生が多いし、また州によっても人間関係が異なるので (たとえば、ブリスベンとメルボルンを比べても地方都市と大都市ぐらい異なる)、こうであるべきという方程式はないのだろう。ただし、いわゆる Professional Relationship と言われる、公私を混同しないプロとしての態度については、新任教官の研修のときにセミナーで話し合いをするという。

学生とはどんな存在なのであろう。あるセミナーで、「大学生は大人であるが、子供でもある」という言葉で始まり、どういう面を大人として扱い、どういう面を子供として考慮するべきか、というプレゼンテーションがあった。「大人」として扱うとは、同じレベルに立って、相手を尊重した形で学生にアプローチするということである。教師は「経験」と「教授」資格はあるが、優位に立っているわけでも、絶対的権利を持っているわけでもない。相手を同じ人間として接することが「大人」として遇することである、というのである。くだけていえば、教師だからといっていばるな、ということであろう。しかし、一方で教師は「指導していく」義務がある。学生は専門知識も得ていないし、実社会も経験していないという点で子供なのである。将来性があるとは、まだこれから教育次第でどのような型の人間

にでもなる、柔らかい粘土状態が大学生である、という。ここに教育の意義があり、怖さもある。教師の責任が多にあるからである。

学生を大人として扱い、教師はプロとしてふるまう。そのプロ意識を向上させるために、授業は公の場であるという自覚を持ってもらうためのセミナーもいくつかある。たとえば、差別用語に気をつける、授業に持ち込む話題に気をつける（人種、国、文化の上下をつけたり、それらの自己判断に基づく意見を言ったり批判したりするなど）、男女差別をしない、など。特にセクハラに関してはそれだけが議題のプログラムもある。

又、学生が障害者であろうと健常者であろうと、能力さえあれば大学が受け入れてくれる、というシステムは優れたものである。聴覚障害者が日本語を学習する、視覚障害者が修士論文を書く、身体障害者が音楽部で楽器を手にする。そういう光景があたりまえになると、「差別」とは何なのかと改めて考えなくてもよくなる。ただし障害者ひとりを引き受けるとき、事務官と教官が協力していろいろな便宜を図らなければならないし、また専門のアドバイザーが常にチェックして、スムーズに勉学ができるように、各教官に要請することもあるので、受け入れ側は大変な労力が要る。筆者にも経験があるが、視覚障害者のために講義ノートを拡大して与えるように、OHTは使わない、黒板に手を広げたぐらいの文字を書けという指示、聴覚障害者のためには、特別なマイクロフォンを取り付ける、試験は別の部屋でする、後ろで他の学生がクラスで発言したら、それを障害者の前で教師が繰り返す（その学生が読唇するからである）、など細やかな指示がアドバイザーからなされる。さらに健常者である学生ひとりが選ばれて、教室では絶えず一緒にすわる、という指示も来るのである。指示通りに従うのは慣れないうちは大変であったが、気がつくと、障害者のいるクラスのほうがパフォーマンスがいつも高かった。スピードを落としたり、噛み含めるように説明をし、黒板もじょうずに使うからだろう、健常者にも役立つらしい。

(B) 運営に関して

運営に関してもSDプログラムを推進する大学は力を入れている。昔、研究さえやっていたら、Forgettable Professorと言われてもそれがご愛嬌であった時代は過ぎた。教官も運営に参加し、積極的に大学の機構を整えるために協力することがあたりまえになってきた。運営にまつわる一種の「能力」が問われるようになった。それでSDプログラムでは、教官のために様々な企画を提供している。各大学で共通しているプログラムとしては次のものが代表的である。

1. コミュニケーションスキル
2. 能率のよい仕事の計画
3. 良きリーダーになるために

コミュニケーションスキルとは、同僚との連絡、学外での交渉、公文書の作成、チームの一員としての態度、など仕事の上での人間関係を円滑にするためのプロとしての態度を総称して言う。最近ではE-メールにおけるスキル（特に礼儀上のこと）についてもパンフレットを出している大学もある。ただし企業と異なって、大学でこのコミュニケーションスキルがそれほど巧みでなくともそれが昇格やお引き立てに影響があるわけではないので、個人の選択にまかされていることが多い。職場としては、大学が一番個人的なふるまいができること

ろである（制服を着るわけでも、定時出勤というわけでもない、また運営に参加しなくても首になるわけでもない）。それでコミュニケーションスキルが一番なおざりになっている、とあるSDプログラムの係りの人が言っていた。どうも片腹痛い話であった。

能率のよい仕事の計画というのは、いわゆる Time management や、ファイリングの仕方、書類保存などの整理法などを含む。新任教員のためには運営、研究、教育へのエネルギー及び時間の配分の仕方などもある。この中には、上記のスキルと合わせて、健康的な仕事の方法と題し、協力体制を作る、ストレスへの対処、扱いにくい人の扱い方、なども含まれることもある。

良きリーダーになるために、というのは Senior Lecturer 以上になると参加が義務付けられるプログラムである。日本の大学では教官はかなり孤立しているところがあり、学部長も持ち回りであり、リーダーというコンセプトはあまり無いようである。しかし、オーストラリアでは School ごとの Head を先頭にエグゼクティブがさまざまな責任あるコーディネーターのポジションにつく。運営上いろいろなチームを作ってコーディネーターがリーダーシップを取っていくのである。たとえば、大学院に関する組織、学部生の教育に関する組織、研究関係の組織、そして各教育プログラムごとの集まり、などそれぞれの目的に応じて、コーディネーターがリーダーシップをとって運営にあたる。それに関連するSDプログラムが用意されているのである。リーダーとはどういう意味か、マネージメントとリーダーシップは違うのか、といった一般論にはじまり、具体的な対処法もプログラムに含まれている。たとえば、会議の進め方、コミュニケーションの仕方、ジュニアスタッフへの業績評価の懇談の進め方など。筆者が参加したプログラムに所属学科のパフォーマンスのモニターの仕方というのもあった。ここまでくると、大学もいよいよ企業化してきたような印象を受けるほど、少なくとも運営に関して力を入れている大学は多い。

(C) 研究に関して

このプログラムは、特に新任の教官でまだ研究経歴の浅い人向けに作られているものであるが、研究費の申し込み方、というプログラムに関しては、全教官をターゲットにしている。筆者は著書の出版に関してのセミナーに参加したことがあるが、出版社の探し方、どこまで書き上げて出版社にコンタクトするか、契約の結び方、改訂版の出し方、など順を追ってこまやかに説明してもらって、役に立ったと思う。

オーストラリアの大学で研究成果として認められるのは、公共の研究費取得（Australian Research Council の研究費は日本の科研費にあたる）、査読論文（紀要は考慮されない）及び著書（出版社のランクもある）を指す。芸術関係の場合はコンサートや展示出品、医学では手術なども研究成果として成績表に記入する。研究成果が昇格の大きな要素になる。しかも、どのジャーナルに掲載されたか、まで考慮に入れるということである。また、各学科の運営費も教育成果とともにこの研究成果が点数制で考慮され、額が決定されるのである。またひいては全大学が政府から支給される運営費に関連するので、研究に対する思い入れは非常に大きい。

3. SDプログラムの利用、普及度

最後にSDプログラムを教職員がどれぐらい利用し、大学全体に普及しているのかについてであるが、これらの具体的な数字は調査上表れてこなかったが、話を伺った限りでは、新任のためのプログラム（3日間のセミナー、ワークショップ）およびリーダーシップに関するプログラムを除けば、教官の自由意志に任されているようである。授業評価は、各学部からの要請があるので、70%から85%ぐらいの参加率を得ている。ウィークエンドの二日間を利用した（食事も付けてくれるのであるが）大きなセミナーになると、各学部から最低一人は参加するように、と大学側から強い要請が出ることもあるが、筆者の経験では、それでも全大学から30人しか集まらなかったという時もあった。ただ、SDプログラムは全ての教職員に絶えず開放されているのだから、必要に応じて参加していけばいい、ひとりでも改善を考える機会があればいいのではないかと、という主旨で続けるのだ、とあるDirectorが述べていた。プログラムに参加すると、昇格審査の項目（SDへの態度という項目があって、公のセミナーやワークショップに参加した経験を書くことになっている）が増え、昇格のチャンスも大きくなる、という背景があるにもかかわらず、まだまだ参加者は少ない、とプログラム関係者は言っていた。

クィーンズランド大学は他の大学に先駆けて40年の歴史を持つのだが、全てのプログラムが盛況であるわけではない。教官の直接的利益となる研究費申し込みのためのセミナーとか、各学部で毎年行われる教官の業績評価（Staff Appraisalという）に必要な授業評価とかは、かなりの参加者があるが、長年続けてきた教育のありかたを見直すとか、指導の仕方のアドバイスを受けるのは笑止である、という教官もいる。実際、語学教育関係の教官にインタビューをしたときに、SDプログラムの利用についても最初に聞いたのであるが、12人中4人が「SDプログラムが役立つとは思わないし、役立ったこともない」と言い切ったのである。この12人はいずれも教育に熱心で、さまざまな運営にも活躍している人たちばかりである。参加する人とならない人との後の活動はどのように違うのだろうか？このような資料はどの大学にも存在しない。

これは、筆者の経験から感じただけのことであるが、SDプログラムは大学の組織化を図る目的にはなかなか役立つものだ、と思う。個々の教官の教育、運営、研究の向上を図ることが第一目的ではあるが、その後SDプログラムを経験した教官がリーダーとして組織の長となったとき、大学の方向、組織のあり方、というものが分かり、全体をどのように運営していくべきか、というのがよく分かる人間として仕事を推し進められるのではないかと。もちろんそこには個人の性格や度量や能率の良さなども影響するが、SDプログラムの「洗礼」はある意味で大学という組織に合った人間を作る。これは悪い意味でも良い意味でもどちらでもない。我々がかつて学問を始めた時、専門分野の原理や本質を理解しそれを土台に思考できるように専門分野の「洗礼」を受けたように、SDプログラムも大学教育、運営の方向や原理を教職員に浸透させるという意味である。

信州大学でもSDを広めようという動きがあるが、SDを信じている人には簡単に受け入れてもらえるだろうが、そうでない教官にはどのように接していけばよいだろう。また信州大学には現在、SDプログラムを一手に引き受ける機関が独立してあるわけでもない。こ

れをどのように克服していきながら、大学の向上を図ることができるのだろう。また、海外のSDプログラムをただ真似をして取り入れる盲目的なやりかたも良くはないだろう。また、SDだけが大学全体の向上につながるという短絡的な考え方も危険だと思う。法人化に向けて大学が変わっていく。これを良い機会と捉えられるような方向をみんなで考えていきたいものである。