

(パネリスト)

中西浩 (大阪大学)  
岡本秀穂 (元・九州大学)  
齊藤芳子 (名古屋大学)  
白岩善博 (筑波大学)  
池田潤 (筑波大学)

(進行)

小林信一 (筑波大学)

【開講時間の工夫】

小林: 池田先生にパネルディスカッションのための問題提起となるお話をいただきました。その中で、例えば大学院共通科目のための時間帯を決めておくといいいのではないかと、学生の意見もありました。大阪大学の例を説明していただけますか。

中西: 大阪大学では、「水曜日の午後は、大学院共通科目のために空けておいて」と研究科にお願いしたりしています。また、授業を外れても、オレンジ・カフェ、サイエンス・カフェなど、夕方からある場所に集まったり、市民と一緒にある領域のことを学んだり、そこにコミュニケーション・デザイン・センターの教員が行って議論をするということを結構やっています。

小林: 科目そのものがいろいろな時間帯に開講されているのですか？

中西: 単位が発生する科目としては、コミュニケーション・デザイン科目は水曜の午後や夕方6限目に入れるなど、いろいろな工夫をしています。学生たちには、できるだけその時間帯は空けておいてもらい、水曜の午後や6限目には副専攻、副プログラム等の受講に来られるように呼びかけております。他の専門科目はその時間帯を外してもらうようにしています。指定された科目の中で取れないものがないように、場合によっては主専攻科目の時間を移してもらうこともしています。主専攻と副専攻の時間割を最適化するシステムを当センターで開発しております。

岡本: 九州大学では、平日の夜や土日に開講したこともありました。これが困るという学生さんの意見も一部あるが、やはり助かるということです。取れなかったら仕方がないと、そのあたりは割り切るといことです。ただ、キャンパスによってはあまり夜遅くなると教室の管理が難しくなって、大学に交渉しないと空けてくれないところもあります。基本的には平日の夜あるいは土日にしましたが、すべてはそうなるわけではありません。例えばアメリカとの遠隔授業などは現地との時差のため朝一番になりますが、そうするとクレームが出ます。

小林: 今日欠席された佐藤先生の早稲田大学でも海外との授業があつて、そのときも時間が大変だと聞いたことがあります。

池田: 時間帯に関しては、学生さんにとって夜はいいようです。朝はキツイと言っていました。

こういうタイプの授業だと、終わった後に食事や飲み会に行ってもっとコミュニケーションを深めたいという意見も出ていました。

#### 【履修方式の多様性とインセンティブ】

小林：大学院共通科目だけではないが、特に大阪大学のケースはかなりシステムティックで、**certificate**（履修証明）的なものからマイナー（副専攻）的なものまでやっている。九州大学も **certificate** 的な感じまでいっているのですか？

岡本：3つの共通基盤科目群ではある特定の単位が取れば修了証明書をあげることに なっています。

小林：筑波大学は国際交渉力強化プログラム（GNP）のプログラム修了証はあるが、大学院共通科目の中ではそういうシステムティックなことはやっていない状況です。

白岩：他にも、筑波大学には学生が企業へ行くときのために大学院共通科目の受講証明書を発行するシステムは作っていますが、認知されていないのかあまり利用はされていない状況です。

小林：システムティックにやると、大阪大学のようにかなり体制を作らないとできないという問題もあります。筑波大学だとなかなかそこまでいっていないというわけです。

中西：大阪大学では当初、副プログラムの実施組織の長あるいは研究科の科長名を連名にして証明書を発行していました。2008（平成 20）年度に副プログラム教育制度を作り、総長名も連名にして入れるようにしたら、学位記と **certificate** の両方に総長名があるのでいいという評価です。

小林：海外の例を見てみると、最近では **faculty** や **department**、**school** と関係なく学位 **program** や **certificate program** を提供するケースが増えている。それも似たような傾向かと思えます。修了証の発行などの問題は、学生から見てどうですか？

池田：学生さんから意見がありました。白岩先生からインセンティブという話がありましたが、ただ科目が並んでいるだけではインセンティブがないようです。資格が取れる、あるいは履修証明が出る、副専攻のような形でまとめると、スタンプラリーではないがここまで取ったらもう少し取るかという感じで、より多くの科目を取るモチベーションになるようです。その関係で中西先生への質問です。副プログラムの受講者は多いようですが、副専攻を取っている人数をお伺いできますか？

中西：プログラム申請者 730 名のうち副専攻は 150 名位が受けています。ですから学意欲の高い人は受講するのです。そういう学生を相手にしていますから、モチベーションの問題があるとはあまり聞きません。

池田：参考までに GNP（国際交渉力強化プログラム）の場合は 15 単位、GNP のビジネス科学研究科分は 10 単位です。エクストラの単位を取るにもかわらず、結構人気があります。受講者はそういう形でまとまっていて何かアウトカムが見えるともっと取りたいものなのかもしれません。

中西：こういう事例がありました。就職に苦戦していた学生が、高度副プログラムを取っていたことおもしろい人間だと評価され、専門でなく副プログラムのおかげで採用された例があります。それがいいことかどうかわかりませんが、博士の学生さんにとっては良い就職先が見つかったのでよかったかと思います。

小林：名古屋大学には大学院共通科目がありますか？

齋藤：名古屋大学でも考え始めてはいるのですが、現在提供しているのは英語のアカデミックライティングだけです。それ以外は私たちのセンターで院生向けのセミナーをするなどしています。

小林：要するに単位にならない活動をやっているわけですね。

齋藤：そうです。

小林：そのような場合、学生は来ないですか？

齋藤：PRの仕方次第です。やはり先生が許可しないと出席しにくいケースもあるようで、指導教員を通じて案内をするという形を併用しています。単位にならないセミナーでも30人、多いときには50人位が来てくれます。

岡本：単位については、単位がほしいから九州大学で大学院共通教育を受講しているという学生はほとんどいません(1割程度)。つまり、共通教育科目の単位は、ごみみたいな(小さな)ものです。修士・博士の修了要件の30単位をほとんど専門の科目で取れるわけで、普通は大学院共通教育プログラムを数単位取るわけです。一人で大学院共通教育プログラムで7科目位取っていた人もいますが、そんな人は稀です。その単位がほしいからとか、卒業したいからというのではなくて、その授業を受けたいから来ているわけで、単位について非常にシビアな人はあまりいませんでした。単位が要らないが授業を受けているという人も結構いました。

小林：この問題についてはここで答えを出す必要はありません。ただ、いろいろな学生がいて、単位がなくても来る学生はいます。一方でマイナー(副専攻)のような形で正式なものとして修了証を出すとは非常に有利になる面もあるし、certificateはcertificateでそれなりの価値があります。履修証明制度ができたとき、日本では意外に大学院certificateの側面については言われていなかったが、可能性としてはそういう方向へたぶん行くのだろうと思います。いわゆるgraduate certificateがイギリス初め各国では昔からよくあります。マイナーを履修したり、ましてやダブルメジャーとなると、とても大変ですが、certificateを取るということであれば、知られて来ればだんだん増えてくると思います。

#### 【リーディング大学院への発展】

小林：別の問題で大阪大学にお聞きします。この度、博士課程教育リーディングプログラム(リーディング大学院)のオールラウンド型プログラムを見事に採択されました。本日紹介していただいた副専攻プログラムなどと、内容が非常によく似ていますが、何か関係があるのでしょいか？

中西：リーディング大学院の提案を出すときに、分野の違う副プログラムを何個か、主専攻とも違うものを取るという案も検討しました。リーディング大学院で、主専攻に加えて、それと同じ位の単位を複数の副プログラムで取る構想です。最終的にはオールラウンド型にふさわしい独自のプログラムを作る必要があるということで、プログラム開発を進めています。

小林：今までの経験を踏まえて提案しファンドを獲得したけれども、ファンドを獲得した以上既存のものの上に何かを載せなくてはいけないという感じですか？

中西：この「超域イノベーション博士課程プログラム」の毎年 20 人の学生のために多くの教員が関わり、新しいプログラムを作っていきます。

小林：どうもありがとうございました。ここまででディスカッションを区切りたいのですが、これまででご意見ご質問はありますか？

フロア：今までの大学院共通教育ということで、議論は主にカリキュラムの在り方になっていたが、あえてカリキュラムでない部分で問題提起をさせていただきます。今日の論点の中で、**transferable skills** もしくは、人間力が一番守備範囲の広い言葉ではないかと思いますが、この種類の一般能力の獲得に焦点を当てて 2 つ問題提起をしたいと思います。一つは、人間力を育成する機会は大学にもあり、就職後の企業にもあるが、大学であることの良さを活かした人間力の育成とはどのようなもの、あるいはどの部分なのか？大学におけるコースワークや研究と親和性の高い人間力の育成とはどの部分なのかという議論が必要だと思ったことが一点です。もう一点は、大学教員が大学院生を指導する中で、まず日々の指導の中でさまざまに学生の人間力を具体的に求めていくことが必要だと思います。例えばリーダーシップというスキルをリーダーシップという見出しのついた講座で鍛えていくことも大事だと思いますが、やはり平常の授業や研究の活動の中で教員がそれを積極的に求めていく。そうすると教員側に学生の人間力欠如に気づく感知能力が必要になって、その感知能力を活かして実際に補ってみせるという教員側の能力の幅、バランスが必要になってくると感じました。それについて教員がどのように対応できるか議論しないとイケないと感じました。

白岩：非常に難しいご質問をありがとうございます。ご質問に対するピッタリの答えはないのですが、大学あるいは大学院で学ぶことの意味とは、まず一つの場所で提供される学びのメニューが非常に多いことを挙げることができます。社会に出たらなんでもあると思われるかもしれませんが、企業でも役所でも、大学で得られるほどの学びのメニューを、専門にせよ基礎的なものにせよ、人間力を養うプログラムにせよ、大学以外ではまとまって同時にかつ同じ場所で得られるケースはまずないと思います。だから、大学でそういうことをきちっとやるのが大事で、それは学部であっても大学院であっても同じです。そういう考え方に基づいて、筑波大学では大学院共通科目を学部生が受けてもいいというシステムにして共通のプラットフォームを造っています。その場合、単位は、その学生が筑波大学の

大学院に入ったら認定するという仕組みにしている。企業に行ってから現場でいろいろなことをやりながら学んでいくのが普通のパターンですが、大学院では世の中に出てからはできないことがたくさんあるということです。企業でも役所でも研究所でも大学ほどのメニューをそろえることができない。そこが大学の大学たる所以であると認識しています。

小林：中西先生と岡本先生は企業勤務をご経験されていますが、企業と大学の違いや役割分担についてどのようにお考えですか？

中西：大学院でも企業の研究所でも基本的には同じだと感じています。違いがあるとすれば研究所の中には、研究といいながら開発をやっているところもあり、そのような部分は違うと思います。アカデミックな論文を書いたりするのは、ほとんど同じではないかと思います。自分は何をやりたいのだ、こういうアプローチでやるのだということを、NTT の研究所は活発にやれた組織でした。研究開発の本部長であっても研究者としては同格なのだと言う風土であったので余計にそのような傾向があるのだけれども、基本的には、大学でも企業の研究所でもあまり変わるものではないと思います。それから、社会にどう貢献するかという点です。企業の研究では、「事業に貢献する」と言うが、事業が栄えるためには社会に貢献しないといけない。結局社会に対してどのように発信するか、どんなふうを受け止められるかということを考えないといけない。それは大学の先生方も考えていることだと思うので、ほとんど変わらないのではないかというのが私の思いです。

岡本：フロアから問題提起された「大学で人間力は育成されるか？」という問題。中西さんが言われたことと同じで、場所によって違うとは思いますが、企業でもそんなに変わらない。あえて言うならば、大学では思考が束縛されない環境にあるということ。企業では利潤を出さないといけないのでそう自由な発想はできない。そういう意味で非常に自由な発想ができるのが大学だと思います。私が企業にいて 40 歳位のときに、大学時代にはあまり好きでなかった政治学の授業で板書されたエリック・ホフファーの本を思い出して二冊買いました。そういうことを覚えているのは大学の自由な環境の中で新鮮で頭のどこかに入っていたからだと思います。二つ目の「リーダーシップ」に関して私は少し疑問です。リーダーシップをスキルと言われていましたが、これは本当にスキルなのでしょうか。九州大学でもリーダーシップ論という講義がいくつかありますが、私はかなり疑問を持っています。リーダーシップを教えてわかるものなら、そんな簡単なことはないと思います。リーダーシップをとれるかどうかは醸成されてくるもので、教えるスキルではないと考えますので、二つ目のスキルについて私はお答えできません。

小林：二つ目の質問のリーダーシップは一つの例えだと思います。確かにリーダーシップのトレーニングは大学院共通科目ではあまりやりません。むしろ研究活動その他の活動を通じてリーダーシップを養成することを目指すという考え方が多いのだらうと思います。もちろん、そうでないケースもあるとは思いますが、むしろご質問の中で重要なのは、そういった能力の育成を日々の指導の中でやらなくてはいけない、またそれを指導できるような教員がいなくてはいけない、あるいはそういった能力を見抜ける、判断できる教員がいなく

てはいけない、という指摘です。そちらの方がむしろ重要なポイントだったのではないかという気がします。

池田：「transferable」に関して齋藤先生からコンテキストの違うところにそれを持って行けるというお話があった際に、最後のところでアカデミックなところで育成されるスキルが現場に応用できるという方向が前面に出ていましたが、それだけではなく双方向な transfer が必要で、そういうジェネリックなものとして学んだリーダーシップがあるとすれば、それは研究におけるリーダーシップに戻ってこなくてはいけないのだろうと思います。教員の能力の問題については、非常に難しい問題です。そういう意味では私たち教員も共に学ばなければいけないと思います。

白岩：大学院共通科目を始めるにあたって基本に据えた考えは、筑波大学において担当できる教員はそれなりの認められた者であるべきだということに尽きます。したがって、誰でもこの科目を担当できるということにはなっていません。私を含めた委員会できちんと科目の中身を精査させていただきだけでなく、担当教員のリサーチをもやらせていただいております。私はこの役目に就いているので、コーディネーターをやっている科目は 10 科目位あるのですが、私が直接講義している科目は一つもありません。それは、私は自分が講義をする能力はなく、学外学内からふさわしい先生にお願いし、講義を担当していただいているということです。そのポリシーは一貫して 5 年間変わっていません。筑波大学ではこの 4 月からようやく大学院共通科目を担当した教員には特別手当を出すという決定がなされました。大学もその方向できちんと認めているということを私は理解しております。そのあたりの考え方、今ご質問があった点では、担当した人がすべて見本になるかということそれはあまりに重すぎる課題です。講義では、その内容とともに話をしている講師の先生を受講者は見ている、そのために大型の授業ではなくて受講者数を 30 人に区切っていいという限定をつけております。そのようにして双方向でディスカッションしてもらおう。学生側から質問がないということがないように、それは学生側の問題でもあり、話す側の問題でもあり、両方がそこを磨くということを望んでいるということです。

小林：十分に問題提起に答えられたわけではないと思いますが、時間が過ぎておりますので、議論をまとめるために最後に一言ずついただけますか。

池田：今まで教育企画室のワーキンググループなどでも考えてきたのですが、教育は教員だけのものではないということを改めて感じました。学生や社会の皆さんと一緒に頑張っていきたいと思います。

白岩：5 年間大学院共通科目をやってきて、何とかこのようなシンポジウムでお話しさせていただく機会が得られたことが一点です。有名な小説家の小説にはそれを研究する人が現れます。今日、池田先生が大学院共通科目を分析してくださいましたが、これがそのような対象になっていくのだとすればさらに進化が期待できると思います。感激するとともにそれを支えてくれた先生方に感謝申し上げたいと思います。

中西：私は、もう一つの専門領域をもつ副専攻教育と高度教養教育の二つに携わっているわけですが、両方とも繋がっていくのだらうと思います。特に、変革しなければいけない、変革しつつある状況の中で、これからの世の中こうあるべきだと、深く考えて、大胆に言い出せる人間、高度な専門知識に加えて複眼的視野を持つ人間をどれだけ多く大学院から出せるかということ、筑波大学さんなどとともに考えて進んでいきたいと思っています。

岡本：私はいま大学を離れていますので個人的な希望ですが、基本的には先ほどから言っている通り、ありあわせの知識でこれから未来に自分の全然知らない世界で意欲をもってやっていける、持続して開拓できるという人を育ててほしいと思います。大学には、流動性の高い、たくさん経験した先生、なるべくたくさんいろいろな分野を経験していろいろな環境を経験してきた人を採用してほしいと思います。

私から3つ質問があるので、後で教えてください。齋藤先生から **European Science Foundation** の話がありましたが、ボローニャ・プロセスとの関係がよくわかりません。まったく独立なものとして置いているのかどうか。二つ目は学生の古田島さんに対して。ほとんど質問が出なかったという話がありましたが、先日私が某大学で話をしたときも全然質問が出ませんでした。「わかっているのか？わかっていないのか？」と聞いたら、質問して自分がこういうことしかがわかっていないことを他の人に知られるのが恥ずかしいと言っていました。こういうことは問題で大学院共通教育科目の目標とは全く違うことなのです。三つ目は鈴木さんに対する質問です。私は最近理科教室をボランティアで手伝っていますが、あまり面白いからとかビジブルで見えてわかりやすいことでサイエンスのところに子供を引っ張り込むことは少し罪ではないかと感じています。(科学の世界に)入って見たらとても泥臭くてコツコツ作業をしないといけないことがあると思うのです。こんなに面白い面白いとバラ色のように言っておいて失望させるのだったら、真実を見せた方がいいと思うのです。

齋藤：ボローニャ・プロセスとは間接的にしか関係がないと思っています。私自身はこの大学院の共通教育は、今までの伝統的な研究指導とか研究室教育と相補的で相互補完的であるべきであると思いますし、そうなってほしいと思います。知識というのではなくて、スキル、態度を身に付けていく部分が非常に重視される中で、一つの科目の中ではどうしても成しえないことがたくさんあると考えています。その基礎的な部分が教育コースとして提供されていてそれがその後のさまざまな活動の中でうまく定着していくという、両輪になっていくのがいいのかと思います。その中で教員がどういうスキルを今身に付けさせたいと思っているのか、ということを確認するための一つのツールとして、スキルのリストというものをうまく使っていくことができるのではないかと思います。

吉武：お集まりいただきました方々、どうもありがとうございました。東京キャンパスの状況は少しそちらでも映像が流れているかもしれませんが、こちらは筑波大学以外の先生方が中心で最後まで熱心に聞かれておりました。筑波キャンパスと東京キャンパスがつながって

このような議論ができたことをとても嬉しく思います。感想として一つだけ申し上げると、古田島君が私の授業でTAを重視していたという話がありましたが、今年の授業ではそのときよりはるかに質問が出た、昨年は彼にかなり助けられたのですが今年は我々の工夫も功を奏し学生が黙っていただけでないということだけ申し上げたいと思います。先ほど白岩先生がおっしゃったように、私の副学長時代にノーベル賞を取られた江崎玲於奈元筑波大学学長から「インダストリーに貢献できるPh.D.を作ることがこれから筑波大学の役割ではないか。決して研究者にならないということではなく、研究者もよし、インダストリーもよし、あるいは政策立案もよしと、あらゆる分野に適用できる、そういったPh.D.を作ることをもっと真剣に考えなさい」と個人的にかなり強く言われました。そのときにじっくり考えて私の立場で何ができるのかと思い、「博士と企業」というテーマで授業をやったわけです。最終的にはやはり専門をきちんと極めるとのことだと思っています。専門の研究教育の中で徹底的に国際的に他流試合をしていく、あるいは考える力、議論する力、あるいは共同で研究するチームワークというものを学んでいけるのではないかという気がします。それをどういう形で重層的に共通教育によって補完していくかということでもあります。やはり最後は専門の分野でどこまできちんとした教育や研究ができるのかが課題であり、それを補完するのが共通教育の役割ではないかという気がいたします。今日ここにおられる先生方、外部から来られた先生方で私たちの取組みよりも素晴らしい事例をお持ちの先生方もいらっしゃると思います。そのような事例について議論する機会をまた是非持たせていただき、私たちも学ばせていただきたいと思います。本日は師が走っていないといけない、師走の忙しい中、長時間おつきあいくださいましたことを感謝申し上げます。

小林：今回は筑波と東京に分かれて、特に東京はテレビ中継にも関わらず多数の先生方に来ていただき、感謝いたします。以上で閉会とさせていただきます。パネルディスカッションの先生方ありがとうございました。