

大学院におけるアドヴァイジングの課題と対応策

アドヴァイジングと精神面での支援	1
各専攻での専門指導の実態から	9
座談会を終えて／佐々木 輝美	16

新任教員の紹介

ロバート・エスキルドセン 19／松下 佳世 19／峰島 知芳 20／ステイーブン・ナギ 20／
大川 洋 21／徐 載晶 21

FDセミナー報告

新任教員・若手教員に対して有効なメンタリング・プログラムについて／西納 由紀 22

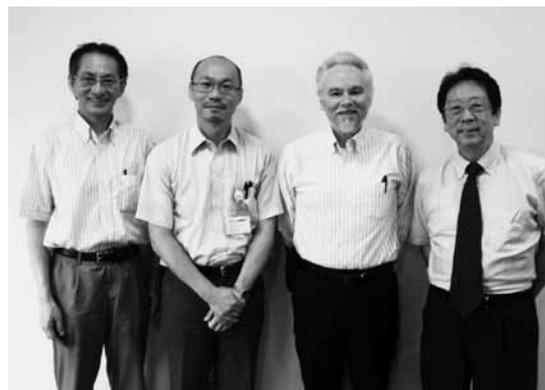
❖ 大学院におけるアドヴァイジングの課題と対応策

アドヴァイジングと精神面での支援

前号のFD Newsletter (Vol. 18, No. 2, 2014年5月発行) に引き続き、大学院におけるアドヴァイジングに関する課題と対応策について考えるため、座談会を行った。「メンタル面に弱い学生に対するアドヴァイジングの工夫」、「多様な文化背景を持つ大学院生に対するアドヴァイジングの工夫」、「ICUの良さを実感できるカウンセリングの手法も取り入れたアドヴァイジングとはなにか」をトピックに、座長として本学の佐々木大学院部長、長年教育・研究に携わってこられた立場からウィルソン特任教授¹と大西特任教授、そして学生および教員の両方の悩みに向き合っ
てこられた立場から寺島カウンセリングセンター長の4名に出席いただいた。

〈出席者〉

座長：佐々木輝美教授（大学院部長）
リチャード・ウィルソン特任教授
大西直樹特任教授
寺島吉彦氏（カウンセリングセンター長）
2014年9月9日（於：ダイアログハウス小会議室）



左から佐々木教授、寺島氏、ウィルソン特任教授、大西特任教授

1 「特任教授」とは、本学の専任の教授が定年退職後に、本学の教育・研究の維持・充実のため再任用され、専任教育職員として従事する者。

院生は精神面で弱くなっているのか

佐々木 まず「メンタル面に弱い学生に対するアドヴァイジングの工夫」というトピックからはじめたいと思います。最近の院生は本当にメンタル面で弱くなっていると思いますでしょうか。それぞれのご感想をおっしゃってください。

ウィルソン 全体的に見て、僕は院生がメンタル面に弱くなっているとは思いません。ケースバイケースです。精神面で問題のない院生もいるし、そうでない院生もいます。

大西 僕もそう思います。ICUはユニークであることを奨励しますから、ユニークな学生がいて、やりたいこともとてもユニークで面白い。そのために一所懸命になっているわけで、メンタル面で弱いとは思わない。しかし人によっては、自分のそのような研究がどういうふう将来花が咲くか、社会的にどこに落ち着けるかがわからないので、非常に不安を感じている人もいることは確かです。

寺島 カウンセリングセンターに来る学生には、院生はあまり多くはないです。もともと院生の総数が多くないですが、そのことを考慮しても学部生より来談率は低いです。それがいいのか、悪いのかというのは別問題ですが。学部生に関しては、もしかしたら打たれ弱い学生さんの割合が増えてきているかもしれません。というのは、少子化により、今まで大学に来なかつ

た、あるいは来られなかった学生もどこかの大学には入学できる時代になっているため、ICUの学部生にもそのような影響が及んでいる可能性があるかもしれません。学生が就職できないからという理由で大学院に進学してしまうと、大学院生のなかにも意識が高い学生と、行き先がないから何となく大学院に行ってしまった学生が混じることになります。そうすると、その中の一部は打たれ弱い学生になってしまう可能性はあるとは思いますが。

学生の状況をよく見ることが大切

大西 僕自身が歳をとってまろくなってきたこともあると思いますが、あまり厳しいことを言わなくなってきました。昔は、かなり叱りつけたこともありましたが、最近はそれはできない感じがします。昔は「あなた大学生でしょう、大学に来たんでしょ」などと言って怒っていましたが、最近は「仕方がないな、クラブ活動も忙しいよね」と言っています。

佐々木 それは面白いですね。先生方はそれぞれ叱り方の工夫をなさっているんじゃないでしょうか。

ウィルソン 叱り方ではないですが、欧米の大学院教育のブログなどを見ると、いちばん悪いアドヴァイザーは“nice”とだけ言う人のようです。単に、甘やかしてばかりでは、競争の激しいjob marketやtenure trackに入った後にうまくいかなくなってしまいます。プロになって振り返ってみると、何回も先生の研究室で泣いたことがあるけれども、それは結果的に良かったという声は結構あるようです。ただ、“strict”と“abusive”には微妙な違いがあります。相手によって厳しい指導になる、abuseになる場合もある。我々も常に注意しないとイケません。

よい指導のためにはまず本人を見ないとイケないと思います。若い頃は、自分自身の経験から判断して指導していましたが、それは良くないとわかりました。歳をとって経験が多くなると、その学生のメンタルヘルス、体調、あるいは経済的な状況などについて、とにかく話してもらうことが大切だと思ようになりました。状況を見てから指導する、それがいろんな失敗



カウンセリングセンター

学生からの相談だけでなく、ICU生のことであれば教職員・家族からの相談にも応じる。金曜日の午前中には精神科の顧問医の相談も受けられる。受付時間は月一金 9:30-16:30、電話0422-33-3499 (原則として予約が必要)。

から学んだことです。

佐々木 闇雲に“nice, nice”とは言わず、厳しく言いたいことは言葉を変えて言うということですね。本人を観察してから、というのはカウンセリングではよくある手法ではないですか。

寺島 特に個人カウンセリングは、その人に合わせて進めていくオーダーメイドのものなので、学生さんを見てからということになります。我々は基本的にはその学生に合ったことを、その学生との間で行えばいいのですが、先生方が難しいのは、他の学生との兼ね合いや公平性の問題が生じることです。この学生には優しくしたいし、この学生には厳しくすべき。けれど、傍から見ると不公平に見えてしまう。先生方はそのあたりが難しいのではないかなと思っています。

大西 オフィスに来る人に対してはいろいろサポートをしますが、積極的に来ない人に対しても公平性を保つかというと、それはそっとしておきますね。そういう機会を他の人も積極的に使えばいいのに来ないんです。僕は、こちらからは追いかけてない主義です。

学生を叱ることができるのは教員だけ

佐々木 叱り方の工夫について、カウンセリング上の極意などはありますか。

寺島 カウンセラーとしては先生方には、先生として動いていただきたいと思っています。我々が学問的なことで指導したり、叱ったりするわけにはいけないので、叱るのはむしろ先生方にやっていただいて、必要ならこちらでフォローを引き受けるということにしたいのかなと思っています。先生方に叱っていただかないと、他に叱ってくれる人がいませんし、事務で叱るにしても、カウンセリングセンターで叱るにしても限界があるので。学生の特徴などを見ていただいたうえで、必要な指導を行い、場合によっては越えなければいけない壁として立ちふさがっていただけたらいいのかなと思います。ウィルソン先生が、先ほど「niceと言うのが必ずしもいいわけではない」とおっしゃいましたが、やはり「それじゃだめだ」と言っていたのは先生方の役割で、その結果、学生が

精神的にふさぎこんでしまった場合は、こちらでお手伝いできることがあるかと思います。たいていの場合は、先生方のご経験の中で対応できると思うのですが、ときどき扱いが難しい学生さんが混じっている場合があるかもしれません。そういうときは、今までの指導だとどうも埒が明かないのだけれども、どうしたらいいのかな、と声をかけていただくとこちらがお役に立てる場合もあると思います。

同じ分野に同輩が少ない院生の孤独に考慮する

ウィルソン 少人数や学科専攻のユニークさのために、ICU生が孤立することがあります。院生も孤立しがちに見えます。それは、同じ分野の同級生が非常に少ないということです。ひとつの分野の中で一人だけが活動するケースが多いと思います。学生の9割程度がそうなのではないでしょうか。同じ同輩にぶつかったり、意見を聞いたりすることはとても大切ですが、その機会がないんです。我々の大学院生時代を振り返ってみると、ひとつの分野に10人院生がいるケースもありました。充分いろんな友達できて、その意見を聞いたり、先生とうまくいかない時にどうすればいいのか聞いたりしました。今のICUではそういうことがやりにくいかもしれない。だから、isolationに我々は注意しないといけないと思います。

大西 寮に入っている人は、いろいろ情報交換しているし、孤独ではないと思います。地方から



ICUキャンパス内の櫛寮

学部生寮内の大学院生用居室に11名、大学院生用の学生寮「シブレーハウス」に15名が居住する。大学院生に占める寮生の割合は15.6%。(学部生に占める寮生の割合は18.9%。)国籍や習慣、専攻の異なる学生同士のコミュニケーションの場となっている。(数値は2014年5月1日現在)

ICUに来て下宿している人たちが問題です。地方では優秀な人が東京へ出て行った。だから、どういうふうに故郷に錦を飾るかが課題となる。そのままでは帰れないんですよ。あるケースでは、年の暮に地元に戻ったものの、地元の駅まで行っても自分の家に帰れなくて、そのまま東京に戻ってきてしまった。私はこんなことをして、将来はこうなりますと家族や親戚に言えないわけです。地方であればあるほど、いろんな人の話題になっている可能性があります。あんなに優秀だった子が、いったいどんなになって故郷に戻ってくるのかと思われている。だから、故郷には戻れない。

ウィルソン 学生が大学院に行くことを親に説得できていないというケースもあると思います。そういう院生たちも非常に精神的な負担が重いですね。

大西 片方でやりたいことがあっても、それは就職にはつながらない。そういうジレンマですね。私の場合は専攻はアメリカ文学で英語を使うので、英語がきちんとできて、博士号を取ればどこかには必ず就職できる可能性が高いと思います。そういう意味ではつぶしが効くのですが、そうではない学問ですとかなり難しいですね。

佐々木 学生の中でも地方から出てきた下宿生で、親から理解されていなくて、就職も不安で、という学生が要注意ということですね。

大西 閉じこもりがちです。食生活や生活リズムも乱れがちです。

ウィルソン アルバイトをする学生も多いですね。

佐々木 そういう学生は根本的にどうしたらいいんでしょうね。昔だったら研究室の学生が仲良く「今日メシ行くぞ」とか「お前、そろそろ報告書出したか」とか言ってくれたのですが、そのようなコミュニティーも無くなってきています。

大西 専攻によって学生がよく使う部屋があり、割合そこで情報交換をしたり、食事に行ったり、昼飯に行ったりということがあるようです。そのような院生同士の交流ということが大事だと思います。比較文化専攻の場合は交流が割とできていて、誰が何をやっているのか、みんな知っていると思います。ただ、ウィルソン先生がおっしゃったように、それぞれ別個のテーマ

を研究しているのでそこでシェアするものが少ないと思います。

背景の異なる院生の存在が大学を活気づける

佐々木 次に「多様な文化背景をもつ院生に対するアドヴァイジングの工夫」について話しましょう。いろんな文化背景が異なることでアドヴァイジングに問題が生じたことはあるでしょうか、あるいは生じることが予想されるでしょうか。

大西 そんなに深刻な問題ではないと思います。イスラム教徒の学生が増えてきた場合に、きちんと礼拝ができる場所がないといけないのか、などという問題が今後起きてくると予想していますが、クラスで問題だなど思うことは、あまりないですね。むしろ、いろんな違いがあることが面白くておかしくて、「えーお宅ではそうなんですか」というような話をみんなで話し合うことは、とてもわくわくしますね。特に我々は比較文化専攻なので、お互いをどう見るかを知ることが面白いわけですよ。

寺島 中には日本での生活に馴染めなくてとか、あまりにも日本が寒くて鬱になるとか、そんな学生もいます。またご家族を自国に残して、違う文化のなかで研究している学生は、その人なりに抱えている問題があると思います。けれども文化的な背景がそれ程問題を生じさせているという感じは今のところしていません。

佐々木 学生が異文化の背景をもつというのは、ポジティブな意味でICUではよく機能しているということですね。

大西 変わった人が入ってくることが活力になっています。

学生とカウンセリングセンターをつなぐ工夫

佐々木 では次のトピックに移ってICUで学んで良かったと思ってもらえるようなカウンセリングの手法を教員も取り入れたほうがいいのか、アドヴァイジングとは何かということについて取り上げます。教員がある程度のカウンセリングの知識をもつことは必要でしょうか、あるいはできるでしょうか。

大西 若い頃、「どうして頑張れないの」と学生

に言ったものです。しかし、そう言われることが非常に辛い人がいました。メンタル面で落ち込んでいる人に対してそのように言うのは非常にまずかったなと今は思っています。やはりメンタル面でのサポートはプロにお任せした方がよくて、教員は徹底的に聞くことに徹した方がいいと思います。電話1本でカウンセリングセンターを紹介できるというのは肩の荷が下りていいですね。

佐々木 カウンセリングセンターに行くように仕向けても学生が行きたがらないということもありますよね。そういう場合は何か良い方法はないでしょうか。

寺島 カウンセリングセンターに行くことはそん

なに珍しいことではない、特別なところではないということを経験していただくと、自分も行ってもいいかなと思ってもらえるかもしれないです。学部の卒業生を調べると、ICUに在籍中にカウンセリングセンターを訪れる学生は20%～25%くらい、4人か5人に1人という割合です。友達同士連れ立ってカウンセリングセンターに来たり、私が担当している学生同士が友達だったりすることもあります。学生が先生の前にいる時に「紹介するから電話かけちゃうね」と言って電話をかけていただいて、こちらの方でも予約を取って、という風にとると来談率は高くなります。また少し難しい学生の場合は先生に同行をお願いできると助かります。初回に来ていただくと次につながる率が高いです。そのような手続きをしていただくとスムーズなパターンが多いです。

佐々木 先生が積極的に学生の代わりに予約を取ってあげるといことですね。

リラックスした雰囲気をつくり、よく学生の話聞き、期待しすぎない

ウィルソン 私も教員がカウンセリングの知識を持つ必要はないと思いますが、ある程度の聞く耳を持ち、状況を認識する努力が必要だと思います。“It is not my problem”という姿勢はダメだと思います。まず“Listen.” “Open your ears. Open your eyes. Open your heart. Don't project your values into the person.”この20年間大変な時もありましたが、そこから学んだことの一つは“Listen”です。

大西 ただ話してくれない、話さない問題もあります。プライベートな問題など、話されるとかえって大変ということもあります。そういう意味ではその辺りは察知してプロに渡した方が良いでしょうと思います。

ウィルソン “Willingness”、そういう意欲を見せることが大事です。内容というより effort が大事です。それ自体がコミュニケーションのバリアを壊すことができると思います。研究室で2人で見合って話しても実りがないこともある。でも「ちょっと外を歩きましょう」と場を変えると話しができることも。少しの工夫で次のス

大学院生の出身国 / 地域
(2014年5月現在)

Country / Region	Number
AUSTRALIA	1
CANADA	1
CHINA	8
COLOMBIA	2
EGYPT	1
FRANCE	1
GERMANY	1
GREECE	1
HUNGARY	1
INDIA	1
INDONESIA	1
ITALY	1
JAPAN	85
KOREA	3
LAOS	2
LITHUANIA	2
MEXICO	1
MYANMAR	6
NEPAL	1
PAKISTAN	1
PHILIPPINES	6
RUSSIA	1
RWANDA	1
SINGAPORE	1
SRI LANKA	6
SWEDEN	2
TANZANIA	1
THAILAND	2
UGANDA	1
UK	1
USA	15
VENEZUELA	2
VIETNAM	5
ZIMBABWE	1
TOTAL	166

大学院生166名の国籍は34カ国/地域に及ぶ。様々な文化的背景や関心をもった学生が集っている。

テップに行く。そうすると行き詰ることはありません。また「こういうスタッフがいいますから相談してみたらいかがですか」とつなぐこともできます。

佐々木 ウィルソン先生が長年かけて得た工夫というのは真剣に聞いてあげるといことですね。問題は解決しないけれどもたまには場所を変えてみるなどの工夫が必要ということですね。

ウィルソン 真剣になりすぎずにリラックスするという事です。Waiting for a window to open. Waiting and watching です。

佐々木 あまり結果を求めないということですね。

ウィルソン そうです。英語では hope と expectation との間に違いがあります。Hopeはオープンエンドです。Expectationは多くの場合は固有のものです。

佐々木 これは厳しすぎる親と一緒にしょうか。あまり子供に期待してしまうと、子供がつぶれてしまうといえますね。

ウィルソン Expectationが望ましくないというのは、先生自身の背景に原因があります。粗い言い方ですけども、先生方は自分が best wayを知っているという思いがどこかにあります。極端に言えば、“I have been successful. Therefore you should follow my way. Why can't you?”ということ。アドヴァイザー自身の期待を常にアドヴァイジーに適用することはできません。

大西 その背景には自分が習った先生がいるんです。FD (Faculty Development) のモデルは自分の先生です。それが必ずしも正しいとは限らない。でも自分の学生にはそれを伝えようとしてしまうんです。しかし、本来はその先生のやり方ではないものも取り入れないといけない。

佐々木 習いごとなどで「守破離」という言葉が使われることがあります。師の教えを受け入れて守りながらもそれを消化して、今度は師の教えを破って、最終的には師の教えから離れて一人前になる。学生に対する適切な指導についても同じことなのかもしれませんね。

カウンセリングセンターを紹介することは、サポートを追加すること

佐々木 なかなか示唆に富むご意見をいただきま

した。リラックスしてよく学生の話聞いてあげる。でも解決できないことは解決できないので、そこはカウンセリングセンターにお任せするという連携が必要ですね。カウンセリングセンターに行かせることは難しいと私自身も思っていたのですが、先生がアシストして予約を取ってあげるということはやった方がいいでしょうね。しかし、この学生が鬱状態かどうかという判断は我々には難しいですね。勝手に先生が（この学生は）鬱だと思いこんで対応するのも良くないでしょうね。

寺島 基本的には今この学生がどういう状況にあるのか、何を訴えているのか、というスタンスで話を聞いていただければそれでいいと思います。勿論その際にカウンセラー的な技法が役に立つようでしたら学んでいただけたら良いかと思いますが、基本的には先生として話を聞いていただくということで良いと思います。原因が良くわからないけど状況が改善しないという状況であれば「じゃ、もう一人ヘルプを付けようか」「専門的な気がするから、僕のところには来続けた上でカウンセリングセンターも行ってみようよ」という形にさせていただけるとスムーズです。そうしないと「君、良くわからないからカウンセリングセンターに行って」となってしまう。そうすると学生は、放り出された、見捨てられたと感じてしまいます。カウンセリングセンターに行くということはサポートを追加することである、ということに学生に伝わるようにされたらよいと思います。そうしていただけたらこちらもやりやすいです。先生方のお立場、ご経験だからこそ出来るサポートがたくさんあると思っています。教員とカウンセラーの役割は違いますので、教員は教員として学生をサポートし、カウンセラーはカウンセラーとしてサポートするという形が良いと思います。先生方にカウンセリングの知識やテクニックについて関心を持っていただくのはとても心強いのですが、先生方がカウンセラー役割を取ろうとすると、学生に対して教員とカウンセラーという二重の関わりを持つことになるので、それは避けた方が良く、というのが印象です。

佐々木 基本的には先生方に求めるカウンセリングは、あえて言えばよく聞いてあげるというこ

とですか。

寺島 そうですね。学生の立場に立った上で、何故この学生がこういう状況に陥っているのかということがわかるように質問をしていただくと、学生を傷つけることはないと思います。そういう形で聞いていただいて、それでもよくわからないとか、手に負えなくなってきたなという場合は、カウンセリングセンターや場合によってはクリニック等に紹介していただくのが良いと思います。事情がわからないまま「何だかわからないけど頑張りなさい」では学生はたぶん頑張れないと思います。いろいろ話を聞いてくれて必要なところにつないでくれた、となれば、それが力になると思います。ただ大西先生もおっしゃったように聞いても喋らない学生も結構いまして、何を言っても「はあ」「普通です」などと言うばかりという場合もあります。そういう難しい学生については、カウンセリングセンターにどう紹介するかということも含めて、こちらにご相談いただくと助かります。

ユニークな研究が生まれる強みと既存の 学問や社会にマッチできない弱み

佐々木 最後に皆さんから感想をお聞きしたいと思います。

大西 今この歳になって日本全体を見渡してみると、ICUという大学は、改めてすごく変わった大学だと思います。そして大学院はもっと変わっています。その特異性は素晴らしい面と日本の社会の中でうまくマッチングできない弱さと両方抱えています。大学院では非常にユニークな研究がどんどん出てきます。それを面白がって受け容れてくれる大学が日本ではなかなか見当たらない、あまりユニークすぎて伝統的な学問の枠に入っていないということがあります。特に学者や研究者を志望する大学院生は学会に引っ張り出して学会誌に論文を出すなどどんどん刺激していかなければならないだろうと思います。そういう意味で考えるとICUは修士／博士論文は段階を踏んできちんと作成できる、立派なシステムを持っています。これほど論文を順調に書けるシステムを持っている大学院も珍しいと思います。それは大変な売り

です。教員の仲間意識がとても強く、他の教員の足を引っ張るといことはしないことも日本でユニークな強みだと思います。そういうところをもっと学生が理解してくればICUに来る人も増えるのではないのでしょうか。いずれにせよ、強みと弱みの両方を持ってユニークであるという点を踏まえて、いろいろ考えながらこれからやって行かないといけないと思っています。

Self-criticismによってより良いアドバイザーに

ウィルソン 座談会を前に、アドヴァイジングというテーマについて考えていると、自分はどういうアドバイザーなのだろうか、自然とそういう課題意識が浮かび上がりました。世界の良いアドバイザーと悪いアドバイザーを調べる中で、自分の悪い点もわかりました。ICUの大学院がより良くなるためには教員がself-criticismする必要があると思います。良いアドバイザーとはどういうものか見る機会があれば少しずつそういう方向に行くのではないかと思います。そういう意味でこのような座談会は良かったと思います。勉強になりました。

佐々木 先生方が10人いればそれぞれのアドヴァイスの仕方があるのでしょう。そういうことを知りながら自分自身に照らしself-criticizeするという、そういう機会を持つことが大切なのですね。

ウィルソン 革命的に自分を変えなければならぬという話ではありませんが、少しでもそういう認識があれば随分良い方向に行くことができると思います。Just the right words at right time really help graduate students. それを学ぶことですね。

ICUの良さを未来に継承していく

寺島 ICUは良くやっていると思います。私自身はICUの卒業生で、他大学で仕事をしていたこともあるのですが、このような座談会は他大学ではなかなか考えられないです。大学院生のためにどういう風に指導したら良いか、どういう風に学生の力を伸ばすことができるかと

いう観点で先生方が集まって、しかもカウンセラーにも声をかけていただいて、こういう機会を持てること自体がかなり珍しいことだと思います。大学院生を助手のように使い、とにかく研究者として自分の業績を上げる、というスタンスの先生方がいる大学もたくさんある中、教員は研究者でもあり教育者でもあるということがICUの文化として根付いているのではないのでしょうか。それがこういう形で結実し、努力として残っているというのはカウンセラーとしてはとてもやりやすいと感じます。学生を紹介していただく率も高いですし、連携もとりやすく、日頃とても感謝しています。

大西 今おっしゃったように、他大学からするとICUは珍しいところです。ところがICUは教員を他大学からも多く採用します。他大学のシステムを抱えて持ってくると、ICUがこんなことをやっているということに自分がなかなか

フィットできないし、前の大学はこうだったからICUもこうでなければいけない、ここはおかしい、と言う人も随分います。教員と職員と学生がはっきり別れていて交わりが全くない大学も多いけれど、ICUはそうではないです。学生と教員と職員との関係が他の大学とは異なっています。ですから大学院生だけではなくて、教員のためのアドヴァイジングが必要です。それがなかなか出来ていません。新任教員にはオリエンテーションはありますが、どういう風にICUが違うかということをはっきり意識して教え始めていかなければならないのに、そうはなっていません。こういうところをしっかりとれないとせっかくここまで守ってきたものが崩れていく危険性もあるのではないのでしょうか。良い意味でICU風が変わっていただきたいと私は思っています。



新任教員オリエンテーションの様子 (2014年10月1日)

新任教員オリエンテーションでは、カウンセリングセンターやアカデミックプランニング・センターからスタッフを招いて、様々な学生への対応方法について学ぶ機会を提供している。2014年度からはアドヴァイジングに特化したセッションを別途設け、新任教員がアドヴァイジングに対する理解をより深めることができるようサポートを行っている。



ファカルティ・リトリートで行われた
プレゼンテーションの様子
(2014年3月18日)

アカデミックプランニング・センターがファカルティ・リトリートの一部として行ったプレゼンテーション「アドヴァイジングの実践」では、履修登録日の学部生と教員のやりとりを再現したスキットに解説を織り交ぜながらアドヴァイジングのコツを解説。ICUのアドヴァイジングの特長を将来にわたって継承していくためには、このような地道な、かつ実践的な取り組みの積み重ねが求められている。

各専攻での専門指導の実態から

前号のFD Newsletterでは、大学院でのアドヴァイジングにおける問題点について、教員アンケートの結果や異なる専攻での現状が報告された。それを受けて今号では、各専攻から1名ずつ教員を招き、大学院生の基礎学力や学習意欲、使用言語に係る問題、学生増のための5年プログラムを始めとするICU大学院の特徴の宣伝と卒業後の進路、専攻を超えた教育や研究協力の可能性、学生や教員の相互関係などについて座談会を行った。

〈出席者〉

座長：佐々木輝美教授（大学院部長）

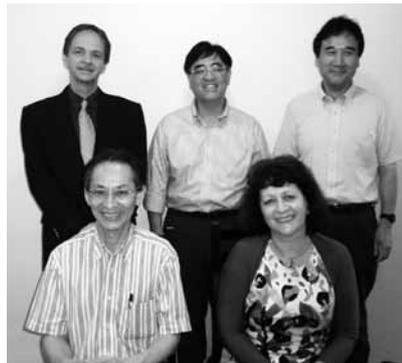
教育・心理学専攻：マーク・ランガガー上級准教授

公共政策・社会研究専攻：海蔵寺大成教授（専攻主任）

比較文化専攻：ツベタナ・クリステワ教授（専攻主任）

理学専攻：久保謙哉教授（専攻主任）

2014年9月10日（於：ダイアログハウス小会議室）



一列目左から佐々木教授、クリステワ教授、
二列目左からランガガー上級准教授、
海蔵寺教授、久保教授

大学院生の基礎学力は低下しているか

佐々木 前号のFD Newsletterでは、いくつかの問題提起を行いました。その中でいくつかの課題について、自由に討論していただきたいと思っています。議論の途中、新たなテーマを出していただいてもよいと思います。

最初のテーマは基礎学力です。大学院生の基礎学力が落ちていると感じていますか？ それは事実なのでしょう。

久保 理学専攻では、以前は大学院入試で筆記試験を行っていたのですが、今は面接だけになっています。筆記試験をすとなれば、試験勉強をして受けに来ますが、面接での口頭諮問では筆記試験に匹敵する内容を満遍なく聞くわけにもいきません。学部レベルの学問はしっかり取り組み、これから研究することについてはよく勉強しているけれど、他大学の大学院に行く時のような試験勉強をしていません。実は大学院の試験準備というのは自分の専門について一番集中して勉強する時期なのですが、そういった

勉強をして来ない学生が多くなってきており、全体的に基礎学力が少し低下してきていると思います。

佐々木 なるほど、理学専攻は積み重ねの学問なので、数ヶ月の試験勉強でも差が出るわけですね。他にいかがですか。

海蔵寺 留学生に関しては、学力の差にだいぶバラエティーがあります。できる学生もいますので、そういう学生にあたれば非常にハッピーだと思いますけれど、コミュニケーション能力からして充分でない学生もいるので、コミュニケーションを取るところから教えなければならぬような場合もあります。千差万別というところですね。

佐々木 2つのパターンに分けられるような感じがします。入試の時の学びのチャンスがなくなり、基礎的な知識がないというのは、具体的にカバーできそうな気がしますが。

久保 それはもうは入学後に一生懸命やるしかないですね。人によりますが、アドヴァイザーがいろいろ課題を与えて、それで進めていくとい

うことでしょうか。

佐々木 理系のようにメイクアップをしているところと、そうでないところがあるかもしれませんね。こちらについては、入学後に課題を明らかにするといった対策が一応あるということでしょうか。もう1つは、留学生、あるいは一般の学生でも基礎学力差があるということですが……。

クリステワ 比較文化の学生について言いますと、一般的に基礎知識が落ちているという印象はあまりありません。ただ、これからどうなるかという心配もないわけではありません。今の学部生は、発想と創造力が、以前の学部生より落ちている気がします。必要なのは勉強力だけでなく、創造力と発想なんですね。比較文化専攻に話を戻すと、おそらく人文科学の面白い現象として、ICUを卒業して社会人になってから、もう一度勉強し直すという傾向が見られます。これらの学生たちは基礎学力が落ちている場合もあるけれど、代わりに意欲が極めて強いので、ご自分で知識不足を補おうとしています。

研究を充分に行うには日英いずれかの一定の語学力が必要

クリステワ 一方、先ほど留学生が話題になりましたが、比較文化専攻の場合はいわゆる国費留学生が多く、抜群にレベルが高いです。とにかく、比較文化専攻では学力的に問題のある学生は、留学生も日本人も、いないと言えます。理由の一つは、私たちが truly bilingual であるからでしょう。日本語か英語のどちらかを全く知らなければ、やはり十分な研究ができません。デリケートな問題ですが、バイリンガルという、ICUの原則を守れば、コミュニケーションや学力不足などのような問題ももっと少なくなるのではないかと思います。

海蔵寺先生がコミュニケーション・スキルについてお話しになりましたが、たとえ授業やアドヴァイジングを英語で行っていても、日本語が全くできなければ、コミュニケーションができなくなると思います。以前は日本語のできない学生たちは、入学前の夏休みは日本語の履修が必須となっていましたが、なぜか今はその条件

はなくなっています。日本で生活して日本で勉強するのであれば、少くらの日本語能力がなければ、先生たちがどんなに頑張っても無理なことが多々あるのではないのでしょうか。比較文化専攻の留学生は、主として英語も日本語もできますが、日本語の知識が足りない学生は、東京外国語大学で集中的に勉強していますので、コミュニケーションやアドヴァイジングの問題が生じていないといえます。

ランガガー 問題は学生の日本語能力だけではありません。例えば、JDS (Japanese Grant Aid for Human Resource Development Scholarship) プログラムに関してですが、日本語ができなくても、英語だけで勉強して卒業できますよと、JDSに申し出ているのではないのでしょうか。そうすると大学院としては英語でできるカリキュラムを作る義務があると思います。しかし、カリキュラムだけではなく、TA (Teaching Assistant) を務めるために、サポートデスクやヘルプデスクに行って英語だけで対応してもらえるかというところできないのです。日本語ができない限り、アクセスできない情報も多いという大学なのに、英語だけで勉強できるという立場を大学院が取っているということに、やや矛盾があります。

クリステワ もしバイリンガルを徹底的に追求しようと思えば、日本語か英語、どちらかある程度できるというような条件にしなければならないでしょう。最近、アラブ諸国やアフリカなどにおいても日本語の教育がかなり普及してい



JDSプログラムのFarewell Symposiumの様子
(2014年6月17日)

全国の約20の受け入れ大学の一つとして、ICUは日本政府の人材育成支援無償事業に参加し、中国、フィリピン、ベトナム、スリランカ、ミャンマーなどの有望な若手行政官、研究者などを受け入れている。

ようなので、英語はできないけれど、日本語ができる人も現れるかもしれません。

入学者の水準がアドヴァイジングにも影響する

佐々木 ここまでまとめますと、入試の制度とも関わってきますが、どういう能力のある学生を入学させるかということで、今は日本語を要求することもなく、英語能力の目安も明確に決めていないので、さまざまなレベルの学生が入ってくる。それをアドヴァイジングしなければならぬというところからくる問題ですね。

ランガガー アドヴァイジングの話は入試から始まると思います。志願者が増えなければどうなるかということ、我々は真剣に受け止めるべきですね。志願者が少なければ水準を下げて補うということではなく、水準を一切下げずに、募集活動を一生懸命するというのが、大きなポイントだとは思いますが。

海蔵寺 付け加えると、不十分な部分のある学生たちは、基本的に非常にやる気はあるということです。こちら側の受け皿の態勢として、学生に対してどういうことを要求するかとか、学生の要望を満たすようなプログラムなどを検討することが必要かと思えます。

博士前期課程入学前に語学力を身につける

機会が必要

海蔵寺 JDSの場合、彼らは国のトップレベルの人たちで基本的にはエリートです。ミャンマーやキルギスから来ているのですが、最初の年はやはり苦労します。こちらも彼らの話している英語が聞き取れない。だから果たしてほんとうにきちんと意思疎通できているか、最初の半年くらいは、分からないということがありますね。2年目になればかなり状況は良くなります。

クリステワ こういった学生のためには、博士前期課程に入る前に、例えば半年ぐらい集中的に日本語か英語を学ぶというシステムにすればいいのではないのでしょうか。

海蔵寺 120%賛成です。JDSの場合には、競合する大学院があります。政治・国際研究であれば明治大学、立命館大学ですし、経済や公共経

済であれば一橋大学、国際大学といったところが競合相手です。こういうところでは、まさにツベタナ先生がおっしゃったように渡日前に英語なりを勉強させるということをするで行っているんです。大学の language institution を現地に持って行くということですから、大学としての取り組みが必要となります。けれども学生がそれを望んでいるという状況があります。

佐々木 アドヴァイジングというよりは、制度上の問題があるということですね。

進学希望の学生と就職希望の学生には異なるサポートを提供する

佐々木 次のテーマとして、やる気のある学生とない学生、学習意欲に差があるということがあります。学習意欲が低下している学生がいるということが言われていますが、いかがでしょうか。

ランガガー 能力と意欲の絡み合いがあると思います。能力がないことで壁にぶつかって、これ以上できないと感じる学生はいると思うので、いくら学生数が少なくても、能力が不十分と分かれば、入試で選ぶべきではないと思う。能力をもっと識別すべきだと思います。

佐々木 能力が低い学生を入学させると、すぐに壁にぶつかって、その後に意欲もなくなるということですね。

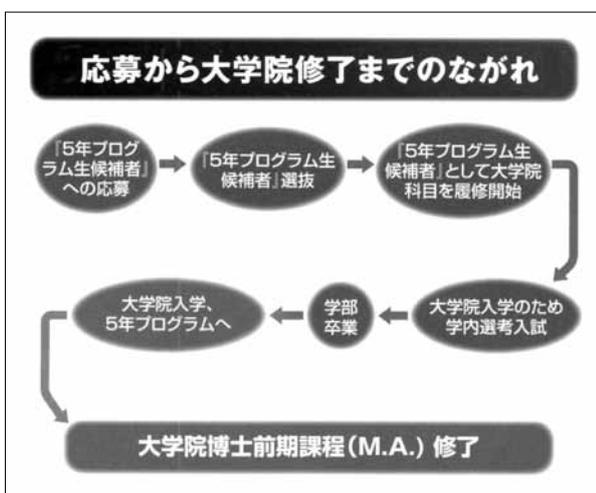
久保 博士前期課程であれば、理学専攻でも2通り、研究者になりたい人とそうでない人がいる。理系の博士前期課程は、大部分が進学するのがあたりまえのようになり、今では昔の学部教育のレベルに相当するようになってきているので、そんなに研究者を目指すことを強調しなくてもいいと思います。ICUの5年プログラムもそれと関連してきますが、とにかく世の中もしいに就職のためにも修士の学位が必要になってくるのではないのでしょうか。アドヴァイジングの問題とも深く関わっています。修士の学位が一般的なものになってくれば、学生をよく見て、その人が研究者になり得るのであれば、それなりに先まで続くようなレベルアップした課題を与えて、なるべく進学させる方針でアドヴァイジングしていく。そうでない学生は、学生ともよく話し合っ、もっとプラク

ティカルな課題で、就職してから役に立つような課題をアドバイスすればいい。分けて考える必要があります。

実際、理学専攻では以前から、博士前期課程まで出てから就職するという学生がほとんどなので、学部の理系学生はICUの大学院に進学しなくても他の大学の大学院に進学しています。70%以上が進学し、大学院を出て初めて就職する。それも理系の研究者になるわけではなく、証券会社や銀行などの一般の企業に就職する、そういう道が拓けています。

進学・就職など卒業後の選択肢を学生に対して提示する

海蔵寺 僕の経験では、昔は学部生でこの人は本当に優秀だという人は、ICU、他大にかかわらず大学院に進学していました。しかし最近、本当にトップレベルの人たちが大学院に残らなくなった。そのような状況の中、5年プログラムで、その層をなんとか大学院に取り込もうとすると、入り口だけでなく出口も作る必要があると思います。研究者になる人は、それをステップに今度は海外の大学院に留学するなどがありますが、働くという人は、学部入学後4年で仕事を始めるのと、大学院にもう1年行った後に仕事をするのと、どちらが有利か考えます。その出口のところを大学側が、どういう選択肢があるかということをしっかり示していく必要があるのではないのでしょうか。



5年プログラム

成績優秀な教養学部の学生を対象とした制度。学部と合わせて5年間で大学院博士前期課程を修了し、修士の学位を取得できる。

佐々木 理学専攻では企業からサポートをもらったりして、その関係で仕事を見つけてあげるといったことはないのですか？

久保 ないですね。企業と関係のある先生もいらっしゃるんですが、普通にICU生は大学院も就職がいいですからね。とは言え、就職で時々困る例もありますので、放っておいていいということではありません。まずは就職活動を認めるということが必要です。本来的には大学に来て授業を取るなり、研究活動をするのが本分だけれども、就職活動に時間を割かないといけないことを認めることですね。

佐々木 良いポイントですね。大学院でも就職ありなんだという意識でアドバイジングをしていくということですね。

クリステワ 久保先生が理学専攻の大学院生について指摘されたことは、ある程度で比較文化専攻にも当てはまると思います。進学は、学生の能力を考慮して、意思を確かめてからお勧めするのです。進学するかしないかによって修士論文のテーマや内容が変わりますので、アドバイジングも変わってきます。やはり進学はアドバイジングと密接につながっていますね。

ランガガー 研究者になるか、ならないかの区別がよく分からないです。実践研究と理論研究があって、いずれにしても大学院は研究する場所だと思っています。しかし、今の話を伺うと専門学校みたいに職業教育を与える場にしようではないかという話に聞こえてしまう。

クリステワ いいえ、専門学校のようなものではありません。そもそも、すべての分野の研究を実践研究と理論研究という二つに分けることはできません。たとえば、比較文化専攻の場合、分野によって違いがあるものの、必ず理論を踏まえることが求められています。言いたかったのは別のことです。研究のレベルです。どこまで研究を進めていくかということです。たとえば、歌麿の浮世絵を研究する二人の学生のうち、一人は進学を考えている、もう一人は博士前期課程を終えて学芸員になりたいというようなケースを想像しましょう。前者には広がりのあるテーマをお勧めして、後者には二年以内に完成できるテーマをお勧めするのです。つまり、研究対象が同じであっても、研究の目的や

学生の能力に対応して、具体的なテーマや内容が異なります。それを見分けるのは、アドヴァイジングの大きな課題の一つだと思います。ちょっと大げさに言いますと、この学生がいつかノーベル賞を受賞するかもしれないと思ったら、積極的に進学をお勧めしなければなりません。そうではない場合、就職に繋がるような研究をお勧めした方がよいと思います。学問の畑は広いです。異なる能力の研究者のための居場所が十分にあります。

ランガガー 研究を研修のために犠牲にするような話だと思ったのですが、そうではないんですね。ならば実践研究ができる人材を最初から選ぶべきだと思います。教員は学生の能力に期待をもてないと、研究活動もできないと思います。教員は学生に対して、何をしてあげるか、というより、何を見せてもらえるか、という姿勢で臨むことが大切だと思います。

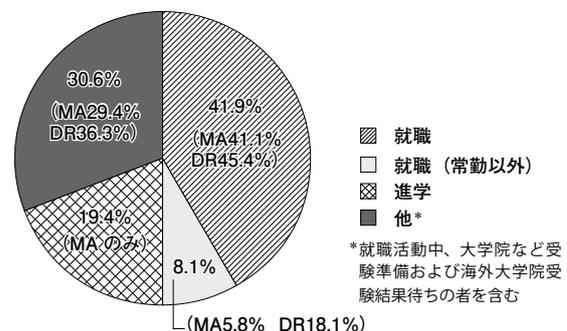
大学院を卒業するメリットを学生にアピールする

海蔵寺 優秀な人たちを大学院に残すひとつの方法として、5年プログラムはありだと思います。実はこの前、優秀な大学院生を対象とした奨学金選考の対象となったのが、5年プログラムで入学した学生だったのですが、素晴らしいんですよ。10本くらいパブリケーションがあるのです。5年プログラムでこれだけパブリックで優れているというので、みんな驚きました。そういう人がたまにはいますが、ICUに来ずに、他の大学院に行ってしまうというのが残念なのです。

ランガガー 教育でも同様に存在する問題だと思います。せっかく開発教育の研究をやってきたけれども、就職する…と。でも、それはそれでいいのかもしれないと僕は思います。

クリステワ それはおそらく、分野によって異なると思います。比較文化専攻においてもこの問題がないわけではありませんが、大きな理由の一つは、授業料だと思います。だから、5年プログラムの可能性を一年生のときからもっと積極的に宣伝しなければならないと思います。一方、先ほど言ったように、最近比較文化専攻では、経済的な理由があっても、社会に出てお金をためてから戻るケースも増えています。モ

ティベーションの問題ですね。とにかく、優秀な学生に残ってもらうためには、やはり出口を意味づける必要があるでしょう。公共政策・社会研究専攻の場合はこの問題が特に重要でしょう。つまり、就職してお金をもらうよりも、さらに授業料を支払って大学院で勉強していくことには、どんなメリットがあるかについてアピールする必要があると思います。ちょっと皮肉になるのですが、理学専攻や比較文化専攻のように、すぐにお金にならない分野の場合、大学院のメリットがもっと明瞭に見えてくるかもしれません。



大学院修了生の進路
2013年6月、2014年3月、計62名
(うち博士後期課程修了者11名)

大学院生の進路は就職が最も多い。就職先は、一般企業以外では、教育関連、公務関連が多い。

学生・教員の交流活動に大学側のサポートが必要

佐々木 学習意欲の問題から少し離れて、でも核心的な問題だと思いますが、研究者育成の指導をするのか、就職のことを含めてアドヴァイスするのかというところの話をしてきました。

次のテーマは、学生同士の相互関係、あるいは学生と教員の関係です。先輩の知識が後輩に伝わらないために、先生が同じことを毎年新入生に教えなくてはならないという声があるのですが、そのように感じることはありませんか？

クリステワ 比較文化専攻では人間関係がとてもいいと思います。しかし、アカデミック関係の面においてはまだまだ改善できるところが色々あります。比較文化専攻では、比較文化研究会という学生たちだけの組織があって、毎年発表会も行っています。しかし、それは報告だけになっていて、コラボレーションにはあまりなっていません。現在、カリキュラム計画が進んでい

て、学生同士の共同研究プロジェクトの可能性を検討しています。他の人とともにチームで研究をすることは、研究者として必要な経験であって、大学院教育ならでは問題だと思えます。

一方、アドヴァイザーのシステムについて付け加えたいことが一つあります。アドヴァイザーの仕事の評価です。現状にはかなり不公平なところがあります。仕事をして、しなくても、同じ。教員の努力と成果が認められていないのです。アドヴァイジングのレベルを高めるためには、アドヴァイザーのモチベーションを強める必要もあるのではないのでしょうか。

ランガガー 教育では、教員と学生が混ざり合っ
て発表会をする joint meeting というのを気楽
に開催しています。発表する人は緊張するの
ですけれど。大学からのサポートがないので、ボ
ランティア活動ですね。

クリステワ ランガガー先生たちがされている
ことを聞いて感動しました。私たち教員も、お互
いの研究を知らなければならぬと確信してい
るからです。これはとても大事ですね。ICUで
は、私たちがとても忙しいからでしょうか、教
員の横の繋がりはきわめて弱いんです。一研究
科になったので、それぞれのプログラムの境界
も越境すべきです。たとえば、比較文化専攻で
は、オムニバス式の授業を導入しました。「比



ロータリー世界平和フェローらの広島研修旅行の様子
(2014年4月6日)

ICUは、アジアで唯一のロータリー平和センター指定校と
なっていて、毎年約20名の留学生が平和研究を学んでいる。

較文化研究論」といった必須科目を四人のチ
ームで開講しています。毎年、チームメンバ
ーとテーマを変えて。この試みをアーツ・サイ
エンス研究科全体の枠組みで実現してみたい
かがでしょう。現在の必須科目は、ライティ
ング、コンピューターなど、研究活動に必要な
実践的な知識に関わるものばかりで、研究の
内容と関わる科目はありません。つまり、言
いたいのは、アーツ・サイエンス研究科に四
つのプログラムがあるので、同じように、毎
年、四人のチームを組んで、学問や人間にか
かわる重要性の高いテーマを選んで、それ
ぞれの視点から取り上げる、というような
必須科目を設けることができます。リベラ
ルアーツ教育の伝統を活かすことにもな
りますので、是非このような可能性を
検討してみましょう。学生だけでなく、私
たちの視野も広がりますし、一人一人の
研究の刺激にもなると思います。

海蔵寺 公共政策・社会研究専攻は、分野が
すごくバラエティーがあるので、全体でとい
うのはなかなか難しいです。グループで、た
とえばロータリーで行うというのありま
す。だからそこは課題ですね。是非そう
したいと思っていますが。

佐々木 先生たちは、新しい学生がきたら、一
から新たに教えてあげないといけない。先
輩から教わりなさい、というようなこと
はできないですね。理学専攻はいかが
ですか？

久保 研究室によりますね。学生が続いて
いるところは、先輩後輩とも繋がって
いますね。理学専攻の学生は毎日来て
いますから、毎日顔を合わせて、一緒
にご飯を食べに行つてということ
をしています。同学年は10人もい
ないですから。みんなお互いに名前も
顔も知っていて、理学専攻の基礎
科目、科学教育論とかはみんな一
緒にグループの作業をしています。
そういう面で横の繋がりは非常に
強く、情報の交換もして、次は
こういう書類を出す時期だ、とい
ったことをみんなでシェアしてい
るようです。

教員が楽になる面もありますね。例
えば大学院生たちはオープンキャン
パスなどで教員をよく手伝ってく
れるので、コミュニケーションは
とれていると思います。

佐々木 他の大学に比べると、ICUの先生たちは

比較的、交流していると思うのですが。交流が増えればアドバイジングも楽になる。でも交流の場所造りのサポートも大学側から必要ということですね。

教員間の平等な負担と正当な評価が求められる

佐々木 教員集団・大学側の問題点というテーマに移ります。大学側に理解してもらいたいということにもなるかもしれませんが、忙しくて十分なアドバイジングできない、あるいは、先ほども意見として出てきましたが、アドバイジングしていることを評価してもらえないということもあるかと思います。

クリステワ 頑張れば頑張るほど学生が来てくれる、仕事が増える。一方では、リラックスしてあまり努力しなければ、学生が来ないので、自由な時間が増えます。大学院のティーチング・ロードを考え直す必要があります。現在のシステムは平等ではないですね。努力する人を差別することになっています。先ほど提案したオムニバス式のコースなど、教育のレベルを高めて、学際的な教育を進めるためにも、努力の評価やティーチング・ロードの考え直しが必要です。大学院教育と学部教育の違いを認めることから始めるべきだと思います。こうした再評価はアドバイジングのレベルを高めるためにも必要ですが、それ以前の問題にもなっています。つまり、私たちがレベルの高い研究者を育てるため、まず自分のレベルを常に高めなければなりません。さらに、かなり多様なテーマの研究を指導しなければならないので、自分の知識を常に広げなければなりません。だから、ゼミ生を持つかどうかだけでなく、何人持っているかをも考慮する必要があります。また、博士課程のレベルでは、アドバイジングだけでなく、コアドバイジング (co-advising) も考慮しなければなりません。評価の完璧なシステムはありませんが、たとえば、大学院教育の仕事を細かく分析して、主要な仕事に対してポイントを付けて、ティーチング・ロードの計算にはそのポイントをも考慮すれば、少しばかり改善できるのではないのでしょうか。

佐々木 正当な評価ということですね。

リベラルアーツ教育の特色を大学院でも強化する

佐々木 最後に何かご意見があればどうぞ。

海蔵寺 僕は違う観点で話したいと思います。例え留学生であろうと国内の学生であろうと、大学院は学部よりも高度な知識を教えますという看板を掲げているのですから、入学してきた学生が見て、このプログラムでいいと思えるようにカリキュラムを揃えることが、看板を掲げた大学の義務であると思います。履修者がゼロで何年も継続というのはおかしいけれど、各分野でどうしても開講しなければならないコースは、大学院としてちゃんと整備しなければならない。もし、それも切るのであれば、大学院としてやっていくこと自体を考え直す必要があると思います。

それから、たくさん専攻があるから、みんなで授業をやるという話もあったけれど、先生方はみな忙しいのですよね。多くの先生方の声としては、研究プロジェクトのようなもの、例えば、21世紀COEプログラムのように平和研究に特化したものであれば、授業とは違うかもしれないけれど、大学院生も巻き込んで発表すれば、先生の成果となります。そういう形であればICUにマッチした広い範囲のテーマ、我々のところならば“平和”というものがそれにあたるかと思いますが、プロジェクトを立ち上げて、授業もその中で行う。そういう形ならリーズナブルだし、みんなもやる気が生まれやすい。そこで働けばちゃんとした成果になるということであれば、忙しい先生たちも協力して下さるだろうし、補助金が付くから外部からも人を呼んでくることもできます。教員個人でするとなると、どうしても他分野のことは難しいです。ただ、コーディネーターになるような先生を、大学側が特別に認めてくださるといったマネジメント、オーガナイゼーションの部分が必要ではないかと思います。

久保 私からは、前の話題に戻って研究者を育てるか、そうでないかの問題です。ICUの大学院に来ている学生も、それぞれ実は科学コミュニケーターになりたいとか、理科の先生になりたいといった学生たちが結構たくさんいるのです。今の日本全体としても理科の教員は、修士レベ

ルの教育を受けた人に教えて欲しいということもあるし、この時代、サイエンスを社会に伝えるのは重要なので、そういう意味でICUの理系学生は、社会科学とか比較文化の授業も履修できると言って、非常に喜んでいるのです。

そうすると逆に、バリバリの研究者を育てるには、実は向いていないという話になります。ICUの大学院に来るより、他の大学院に行ってしまう人がたくさんいますし、現状では研究の環境としては他大学院に行った方がいい場合もあると言っていいと思います。ICUとしては、研究者だけを育てることに特化するのではなく、やはりリベラルアーツの上にある大学院、博士前期課程を主として、強化したいと思っています。

もっと他分野の先生たちと協力して、広い視野を持ち、理系で博士前期課程まで研究の経験を持った人が社会に出て行ってほしいというのが僕の考えです。博士後期課程もできましたが、まだ一人しか巣立っていません。今も一人しかいませんが、そういう人たちを育てるのも結構大変です。理系では研究者を育てるということをしないと、先生たち自身も研究を続けられないです。理系は一人ではできない分野です。
ランガガー アッシジの聖フランシスコがおっ

しゃった通り「少ない営みを、巧みにやれ」、そういうふうにするべきだと思います。何もかもやろうとせず、絞って絞って、やるべきことは巧みに行うということです。学生を選ぶ時、指導する時も、この学生とはうまくやっていけるという意識を持って、一緒にやっていくべき。理論分野にしても、実践分野にしても、データを分析して、その分析に基づいた結論を導きだす、こういうことが私たちの大学院としての十八番だと思います。実践分野でも、活躍するためには修士の学位を取った方が就職しやすいということであれば、就職先がこれを大事に思っているからではないでしょうか。研究者になるか、ならないかよりも、研究が分かるかどうか、実証研究が使えるかどうか、研究論文を読んでその結果を応用できるかどうかということが、実践分野に必要な能力であり、その能力を博士前期課程の中で身につけさせるということをや巧みに行っていくことが必要だと思います。

クリステワ もう一言加えると、焦点を絞って専門的知識を極める一方、視野を広げて学際的なアプローチを目指すのも重要です。これこそ、リベラルアーツ教育の特色なのではないでしょうか。

座談会を終えて

佐々木 輝 美

大学院部長

今回の座談会の内容を私なりに簡潔にまとめると表1のようになる。

座談会パート1では、カウンセリングセンター長の寺島さんにもご参加いただき、主に次の課題について話し合った。

1. メンタル、体調、経済状況などは院生によって異なる

院生の状況は個々によって異なるので、院生に合った対応を考える必要がある。しかしながら、

あまりに対応を変えすぎると公平性が損なわれるので注意しなければならない。

2. 叱ることは避けられない

院生に対して常に“Nice”と言い続けることは簡単だが、それでは院生は育たない。アカデミックな指導において叱ることができるのは教員だけであり、カウンセラーや職員は院生を叱ることができない。教員は叱ることを避けて通ることはできず、院生は叱られて落ち込むかもしれないが、そのような場合は教員とカウンセラーと職員との

チームワークが必要である。

3. 院生の孤立化

他大学の学部から ICU の大学院に入学した学生、地方や国外から来た学生、あるいは研究テーマが他の院生と異なる学生などは孤立化の可能性があるので、院生同士の交流を活性化する工夫が必要。

4. 教員はカウンセリングスキルを持つべきか

教員は院生の話を聞く耳を持つ必要があるが、カウンセリングの知識を持つ必要はない。院生にカウンセリングが必要だと感じたら、教員自ら院生の目の前でカウンセリングセンターに電話連絡したりして、カウンセリングセンターと密な連携をとりながら役割分担をした方がよい。しかしながら、経験豊かな特任教授は、気分転換のために院生と散歩をしたり、院生への過剰な期待を避けながら本人が気づくまで待ってあげたりするなど、院生の心理状態に配慮した行動をとっており、見習う点がある。

5. 自分流のアドヴァイジング方法から

脱却できない

教員が院生の頃に指導教授から学んだアドヴァイジング以外の方法を知らないため、そのアドヴァイジングから脱却できない傾向にある。その対策として、新任教員に対してメンターをつけることが必要である。また、アドヴァイジングについての情報交換をしながら、教員自らのアドヴァイジングについて self-criticism をする必要がある。

座談会パート2では、主に次の課題について話し合った。

1. 院生の基礎学力低下

これについては、二つの側面が話し合われた。

ひとつは、入試において筆記試験がなくなったために、専門に関する基礎知識不足が生じていること。これは理学専攻の先生からの指摘であるが、対策としては、入学後に院生に対して課題を与えることが考えられる。

もう一つの側面は、英語力不足の問題である。これについては、アドヴァイジングというよりも、制度的な整備が必要で、とくに JDS 院生に対しては渡日前の英語プログラムの設置が求められる。

2. 就職希望の院生も存在する

院生の中には研究者を目指す者と実務家を目指す者がいるので、アドヴァイジングにおいては、院生の就職活動も認める必要がある。

3. 学生・教員の交流の不足

昔と違って、院生の先輩 - 後輩の関係が希薄になっている。そのため、新入生に対して、基本的なことを全て教員が一から教える必要がある。そこで、院生同士、あるいは院生と教員が交流できる学内発表会を設ければ、そのような問題も解決できるのではないか。

4. 教員負担の問題

教員が熱心に教えれば教えるほど、そして学部生を大学院に呼び込めば呼び込むほど、自分が忙しくなり、自分の首を絞めることになる。そこで、院生が多い教員を評価し、教員の負担を軽減する工夫が必要なのではないか。

以上、私なりに今回の座談会をまとめてみたが、この原稿をまとめる過程において、自分のアドヴァイジングについて反省すべき点が多々あった。今回、座談会にご参加いただいた方々はもとより、この企画をサポートしていただいた全ての人に心よりの感謝の意を表したい。ありがとうございました。

表1 アドヴァイジングの課題とその対策例

アドヴァイジングの課題	課題への対策例
【座談会パート1】	
1. メンタル、体調、経済状況などは院生によって異なる	・学生に合った対応が必要 (しかし、公平性が必要)
2. 叱ることは避けられない	・“Nice”という言葉だけでは院生は育たない
3. 院生の孤立化	・院生同士の交流を活性化する
4. 教員はカウンセリングスキルを持つべきか	・カウンセリングセンターとの役割分担
	・教員が院生とカウンセリングセンターをつなぐ (指導教員以外にもう一人ヘルプをつける)
	・院生の話を聞いてあげる態度をもつことは大事
	・時には院生と散歩などをして場を変える工夫を
5. 自分流のアドヴァイジング方法から脱却できない	・教員自らのアドヴァイジングについて self-criticism する必要
	・新任教員に対してメンターをつける必要
【座談会パート2】	
1. 院生の基礎学力の低下	・入学後に課題を与える
	・渡日前の英語プログラムが必要 (特にJDS生の場合)
2. 就職希望の院生も存在する	・院生の就職活動を認めてあげる
3. 学生・教員交流の不足	・院生と教員を含めた発表会の促進
4. 教員負担の問題	・院生を多く指導する教員を評価し、負担を軽減する工夫が必要

❖ FD セミナー報告

Implementing a strong mentoring program for new and junior faculty

新任教員・若手教員に対して 有効なメンタリング・プログラムについて

講 師：Heather M. Fitz Gibbon 教授

Dean for Faculty Development, Professor of Sociology, The College of Wooster

日 時：2014年5月19日(月) 16:50～17:50

会 場：本部棟 206 会議室

ウースター大学 (The College of Wooster) は、本学の「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」の一環として、理系学生の海外留学促進と卒業研究の共同実施を目指し交流を進めている大学である。今回のセミナーは、来日した同大の Heather M. Fitz Gibbon 教授を講師に迎え、開催された。講演では、ウースター大学の事例を紹介しながら、大きく分けて、テニュア制度と、テニュアを得る前の教員 (pre-tenure faculty) を対象としたメンターの仕組みについて、ご講演いただいた。

ウースター大学では、新任教員は2年間の契約を3回更新して、2・4・6年目に計3回の審査を受け、その結果により、テニュアトラックに乗ることができるかどうかが決まる。一人の新任教員に対して、所属外のデパートメントからシニアの教員と若手教員の二人のメンターが就く。

2014年度新たにテニュア制度を導入した本学に対して、ウースター大学は数十年間制度を運用してきた実績のある大学だが、テニュア審査に関しては、同じような課題や懸念を共有していることも分かった。例えば、教員が行う活動の全てを評価することの困難さ、評価の区分間 (研究・教育・サービス) の適切なバランスの模索、適切な評価指標をたてることの難しさなど

である。Gibbon 教授は、これらは難しい課題だと認めた上で、教員間で大いに議論を続け、率直にフィードバックし合うことが大切だと述べた。また Gibbon 教授自身、FD 主任 (Dean for Faculty Development) の役割の一環として、テニュア審査委員会に投票権を持たない陪席者として出席し、中立的な立場で、審査する側・される側の双方とコミュニケーションをとり、アドバイスを行っているようだ。

セミナーの最後にテニュア制度に関する大切なこととして、3点が挙げられた。1点目は、大学にとって教員は最も重要な存在であると認識すること、2点目はテニュア制度を「適者生存 (fittest model)」の制度にはしないこと、3点目は、世代とデパートメントを超えた mentor/mentee の関係が大学のコミュニティをより強くするということだ。

本学で導入されたばかりのテニュア制度も、そのように人を育て、コミュニティを育てる仕組みとして成熟させていくことができれば、という希望を抱くことのできたセミナーだった。

西納由紀

学事部 教養学部事務グループ

編集後記 / Editor's Note

今号では2件の座談会収録を行いました。いずれの座談会でも終了後に「とても面白かったです」「この話し合い、またやりたいですね」などという言葉が出席者の間で交わされていました。研究や授業の現場から離れて、先生方が教育者として存分に語り合った座談会のひととき。その熱気が誌面を通して伝わればと思います。

学事部 教養学部事務グループ 西納 由紀

For this issue of FD newsletter, we held two discussions. Participants said they enjoyed the dialogue with colleague saying, "We would love to have another discussion in the future." I hope you enjoyed reading this issue in feeling the fervor of our faculty as educators.

Yuki Nishinoh

College of Liberal Arts Group
Academic Affairs Division

