

大学アイデンティティーの共有と教員・職員の役割

—個性の発見から独自性の展開へ—

寺 崎 昌 男

はじめに

想像を越える事態を前に

— 連携・連帯の大切さ

ますます必要となってきた「活力ある職場」

— 構成員の能力ディベロップメント（能力発達）が不
可欠

S D ・ F D の実践的な回顧をめざす

— 無力感から再生は生まれない

I F D への回顧的省察

1) 一部に生まれた危惧 — 新しい「勤務評定」(?)〔資料1〕

2) 一般教育学会の先駆性 — 1986 年の原一雄・絹川正吉論文

3) 何を目指し、どのような活動を通じ、いかなる内容をもって、行うのか

— 「授業改善」という唯一目標は狭すぎる〔資料2〕

4) アメリカの F D の歴史も長いものではない

— 闊達な定義と広い内容〔資料2〕

5) 大学教授職のプロフェッショナルリティー（専門職性）の確認

— そこから析出する〔資料3 A〕

II 今特に求められていること

1) 授業力量の不足を補うという問題

— 「ファシリテーション」の技能という課題

2) 専門領域を超えて「学問」を理解し、学生たちの意欲を呼び起こす力
〔資料3 B〕

— アメリカの教育哲学者、A. W. ウォードの言葉
〔資料4〕

3) 高まりつつある教養教育の重要性

— 教員にも教養が必要

II SD の承認という快挙

1) 中教審答申の画期性〔資料5〕

— お飾り部分のうさん臭さと隠れている重要提案と

2) 桜美林大学院での経験

— 「基本科目」と「応用科目」という思い込み

3) 開講後の体験

— 科目への院生のアプローチが違う！

III SD のミニマム・エッセンシャルズは何だろうか

1) 大学という組織の特質

— 大学論、内外法制論、組織論、比較高等教育論、etc.

3) 政策理解

- 一 最も煩瑣、しかし重要

1) 教員の間だけの問題、職員の間だけの問題を縮小する努力

- ## — C大学の「初年次クラス」問題

— プロジェクトの協働者として働く〔資料6〕

高年次者は？

— 本当の要求を聞き取ること、独自の役割を作ること

— 力量と帰属感、柔軟な知性

