

オピニオン

# 教学マネジメントの起点は 大学が育成をめざす人材像

立命館大学教育開発推進機構教授  
教育開発支援センター長

## 沖 裕貴

おき・ひろたか

名古屋大学理学部数学科卒業、京都教育大学大学院教育学研究科修了。2002年から山口大学教育センター助教授(2003年から教授)として学士課程教育の一貫性構築等に取り組む。2006年に立命館大学に異動。専門は高等教育学、教育学。



傾向が見られた国立大学ではDPが共有されていない例もある。周知を徹底したい。各学部・学科、研究科が策定したDPは図表1の形で実現される。

まず、全学的な理念・目的に沿って育成をめざす人材像を、具体的な教育目標(DP)にブレークダウンする(図表1の①に該当。以下同様)。教育内容の違いから、学部・学科、研究科ごとに定めるのが妥当だ。次に、DPを実現するための教育課程(カリキュラム)を構築(②)し、それに沿って授業を設計・実施(③)。成績評価(④)を経て、授業、教育課程とさかのぼりながら、DPが達成されているかを検証(⑤)する。さらに、DP自体が、大学の理念・目的に合致し、大学の進むべき方向性に沿って妥当だったのかを検証(⑥)。これらの検証結果を基に、DPから順に改善する工程を繰り返す。

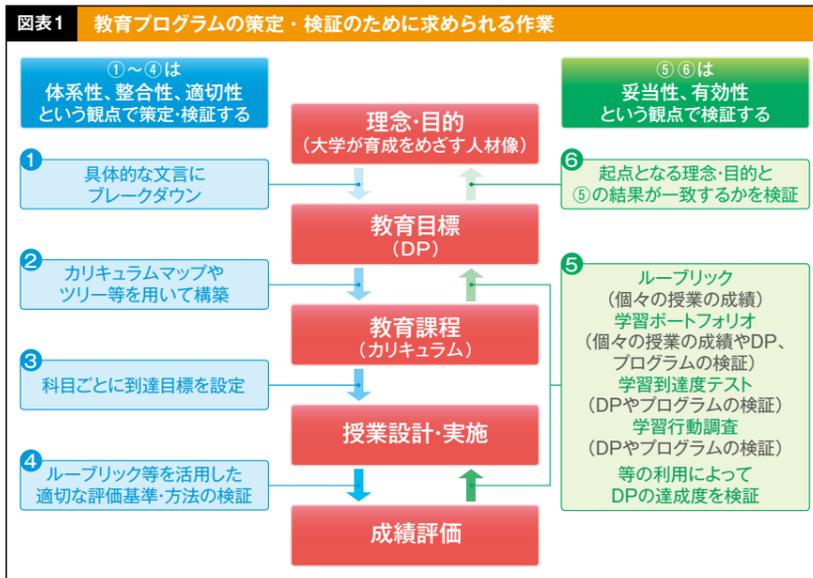
めざす人材像に学生を育成することが、大学の存在目的の一つだ。しかし、全ての教育プログラムに育成をめざす人材像が反映されている大学は少ないのではないかと。めざす人材像に基づく教育プログラムはいかにして構築されるのか、FDや教育改革の研究の第一人者に聞いた。

### 大学が掲げる人材像は 学内で共有されているか

日本の大学は国内外の二重の競争にさらされている。国内を見ると、18歳人口の減少による大学間競争の激化、中高生の勉強嫌いによる学力の低下と、厳しい状況だ。国外に関しては、各国で進む国境を越えた質保証の取り組みにおいて、日本は大きな後れを取っている。自学の学位の価値を客観的に示すために、全学的な教学マネジメントを早急に機能させる必要がある。

教学マネジメントの方向性を示すのが、建学の精神、学是、ミッションステートメント等に掲げられた、大学の理念・目的だ。入学した学生をこの理念・目的に沿って育て上げることが、教育機関である大学のミッションである。そして、ディプロマ・ポリシー(=DP)は、その理念・目的に沿って各学部・学科、研究科が具体的に策定した

教育目標である。カリキュラム、授業内容などのプログラムの全ては、DPを達成するために構築されるべきだ。従って、DPを学内で共有することが、教学マネジメントの第一歩だ。特に法人化以前、理念・目的が不明瞭な



図表2 カリキュラムマップの例

科目名	DP	DP1	DP2	DP3	DP4
科目1			●		●
科目2		●			
科目3		●	●		
科目4		●	●		●

科目1の到達目標により、DPの2と4を実現することを表す。

### DPは検証可能が 必須条件

図表1のDPは、「正課教育を通して学生に保証する最低限備えられる能力」と言い換えられる。質保証の「質」を規定する部分であり、社会に対する大学の約束事だと言える。そのため、学生がこれを達成できたかどうかを検証できなくてはならない。

学生の能力がどうなればDPを達成したことになるのかを検証しやすくするために、DPの文言は学生を主語にして「～することができる」と、行為を表す表現で結ぶとよい。複数の観点に分けて作成するのも良い方法だ。観点は、大学ごとに自由に設定して構わない。立命館大学では、学士力の表記などに用いられている5つの観点「知識・理解」「関心・意欲」「技能・表現」「思考・判断」「態度」を採用した。

またDPは、学位を取得するための「最低限」の要件だ。トップレベルの卒業生を想定した理想像や、教員自身の学問水準を反映したものではないことに注意したい。

### カリキュラムの不備を 発見するためのツール

カリキュラムがDPを実現できるものになっているかどうかを検証するには、カリキュラムマップやカリキュラ

ムツリーなどのツールを用いる。

カリキュラムマップは、横軸にDPを、縦軸に科目名をとった表だ(図表2)。あらかじめ科目ごとに学生を主語にした5つの観点ごとの到達目標を定めておき、科目修了時に達成できるDPに印をつける。この作業によって、「DPを実現するために必要な科目が盛り込まれていない」「1つのDPに科目が集中している」といったカリキュラムの整合性を検証できる。

カリキュラムツリーは、カリキュラムの体系性を検証するために用いる。各科目をどんな順序で履修し、どの観点を身に付けさせるのかを表したフローチャートのようなものだ。

マップやツリーを作成してみると、ほとんどの大学で不備が見つかるはずだ。カリキュラム、到達目標、授業内容・方法、場合によってはDPを適宜、検証・改善しなくてはならない。その過程で、教員が互いに何を教えているのかを知り、DPの達成に向けて役割を自覚することが、マップやツリーを作成する効用の一つだ。DPとの関連が不明確、もしくは到達目標の書き方が不明瞭な科目、同一名称の科目にもかかわらず担当教員ごとに概要や到達目標が異なるといった内容の改善に役立つはずだ。

マップやツリーによる可視化によって、教職員のみならず他のステークホルダーも、DPとカリキュラムとの整合性、体系性を理解しやすくなる。

### 検証と改善を繰り返し 質の向上を図る

カリキュラム策定後は、内部質保証システムを機能させる、つまり、PDCAを回す段階になる。問題は「C」、学生

の到達度を測る方法だろう。

観点は2つ。1つは成績だ。科目の到達目標に対する達成度を客観的に測る方法でなければ意味がない。ペーパーテストで測れる目標ならばよいが、例えば「関心・意欲」「思考・判断」といった観点の到達目標は、厳密な評価がしにくい。この場合は、ルーブリックを用いて学習成果を数段階に分けて判断する方法が有効である。求める達成度を段階別に公開することによって、学生はなすべきことが明確になり、より適切な対策がとれるようになる。その結果、能力の向上につながる例も多いようだ。

もう一つの観点は、カリキュラム自体の検証だ。カリキュラムを修了した学生が本当にDPを達成しているか、どのような能力を獲得したかを確かめなければならない。海外では、批判的思考力や問題解決力などの汎用的能力を測るCLA(アメリカ)やGSA(オーストラリア)などの直接指標を用いたり、学生行動調査を基に獲得した能力を分析するCSS(アメリカ)やCEQ、GDS(オーストラリア)といった間接指標が実用化されたりしている。日本でも共通に使用できる直接指標や間接指標の開発が望まれるが、対外的な公表については多くの課題がある。

成績、カリキュラムの検証はどちらも、結果が数値で表れるため、明確な改善目標を設定できる。こうして検証、改善することによって内部質保証システムが確立される。このシステムのもとで構築したカリキュラムは、育成をめざす人材像と整合し、かつ体系的な教育プログラムと言える。

入学する学生の資質、社会のニーズは変化する。絶えずカリキュラムを見直し、学生の能力をより高められる教育プログラムを模索し続けることが、教学マネジメントの本質である。