

教育プログラムに実効性をもたらす5つの条件

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、教育工学。



大学が掲げる「育成をめざす人材像」を実現する教育プログラムには、何が必要とされるのか。FDや教育改革の研究の第一人者である沖裕貴教授が、実現のための条件と、多くの大学に共通する課題を語る。

「体系性」である。

カリキュラムの整合性、体系性を整えると、科目の精選が必要になることもある。教育プログラムを構築するうえで一番の難題である。なぜなら、科目を自身の所有物だと考える教員が少なからず存在し、どの大学においても科目を精選することへの一定の反発は必至だからだ。

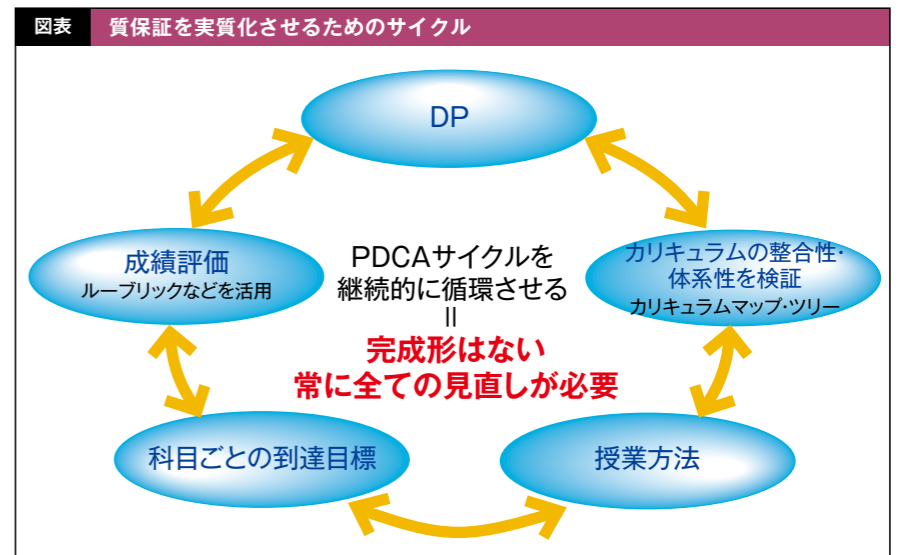
これを成し遂げるには、何としても質を保証し、自学の存在意義を確保するというトップの強い意志が必要である。ただし、強引なトップダウンはさらなる反発を招く。全ての教員が納得しなければDPを実現する教育は不可能である。DPを浸透させ、科目を精選するには、現代における質保証の重要性と、保証できない場合の危機感を繰り返し訴えるしかない。

「学習者中心」の考え方を持つ大学では、科目の精選が比較的順調に進む。意見が食い違ったときは、「全ては学生のため」という共通の価値観に戻り、それを実現する方法論を冷静に議論できるからである。即効性はないが、教職員を新規採用する際に、自学の教育方針、教職員それぞれの役割などについて深く理解させる取り組みは、将来に向けて教育プログラムの質を向上させる大きな意味を持つ。

カリキュラムに整合性、体系性があっても、それを実質化する授業と成績評価方法がなければDPは実現できない。そこで必要なのが④と⑤の条件である。

例えばDPで「国際性」を掲げている場合、学生に国際性を修得させられる資質、経験を持った教員が必要だ。④に挙げたように、適材適所の配置を行い、授業の質を向上させる活動、すなわちFDが継続的に図れる環境を整備すべきである。

アメリカの大学教員は、到達目標の



達成率や授業評価を高めるためにFD研修を受けることは当然の権利と考えている。しかし日本の大学教員は、FDへの参加は不名誉と感じる者が多く、消極的である。支援とともに教員の意識改革も求められる。

つくって終わりではなく 検証と改善を続ける

⑤の条件は、大きく2つの段階に分けられる。1つ目は、科目履修後の学生が、その授業で育成すべき力を身に付けたかどうかを確かめる段階だ。これは、到達目標の設定と、適切な成績評価によって実現する。到達目標は、教員の学問への思い入れや学生の実態によって高すぎたり低すぎたりすることのないようにしなければならない。

到達目標の達成度を、定期試験やレポート、プレゼンテーションなどによって測るのが成績評価であるが、先に述べたようにDPは各科目の到達目標の集合なので、教員によって成績評価の基準がまちまちでは、DPで規定した教育の質を保証できない。成績評価は客観的かつ厳格に行う必要がある。シラバスに掲載した到達目標ごとに、どのような手段で、どういった割

合で評価するかを明示することが重要だ。また、必要に応じて、どのようなパフォーマンスができればどんな評価が得られるかを明示したルーブリック等を提示することも求められる。

2つ目の段階が、構築した一連の教育プログラムによって本当にDPが達成されているかどうかを検証し、改善策を検討する局面である。

認証評価やDP策定の義務化をきっかけに、受け身で教育プログラムを構築した大学は、一度形が整うとそこで活動をストップさせてしまうことが非常に多い。DPを社会やステークホルダーに示した以上は、約束を守るために不断の検証と改善が求められる。

教育プログラムの全ての構成要素は密接に関連し合っているので、1つが見直されれば他の要素も見直しが必要だ。全ての要素を更新し続け、質の向上を図ることが学内に定着するようなマネジメントが行われるべきである。

PDCAが順調に回り出すまでの過程には、確かに苦難は多い。しかし、全学が教学マネジメントの意義を共有し、自学に合った工程が定着すれば、労力が減り、めざす人材像を実現するための教学改善の効率は格段に上がるはずである。

理念と一貫した DPを策定する

人材像を実現する教育プログラムは、以下の条件が整っている必要がある。

- ①めざす人材像を、学生を主語に箇条書きで表現したディプロマ・ポリシー(DP)がある
- ②教職員がDPを理解して、教育プログラムに参画している
- ③カリキュラムとDPに整合性・体系性がある
- ④教員が適切に配置され、資質の向上が図られている
- ⑤客観的で厳格な成績評価方法があり、PDCAサイクルを回している

①はDPの策定過程に関する条件だ。DPは「策定が義務化されたから」「認証評価の要件だから」といった受動的な理由だけではなく、教育機関の当然の行いとして、自学の特色やスタンスを打ち出すためにも策定しなくてはならない。

DPは自学が行う教育の質を規定するものであるため、全学的な理念や建学の精神との一貫性が必要である。質保証がなされているかどうかを検証できるように、具体的な文言にブレークダウンして表現する。

全学に周知させ 意義を浸透させる

DP策定の作業自体は困難なものではないが、教職員や学生にいかにして周知させるかが難しい。教育プログラムの構築は一部のトップが指令を出して成し得るものではなく、全構成員がその意義と各自の果たす役割を理解してこそ、意味をなすものだからだ。そのため②が必要条件となる。

教員間にDPが周知されていないケースは、学長や学部長ら幹部教員だけで策定し、教授会で形だけの承認を得た場合に多い。策定過程において肝要なのが教員間の徹底した話し合いだ。議論することによって、学生がどんな力を身に付けるのかが明確化され、同時に自分の授業の役割をあらためて考え、全ての教員がベクトルを同じくして授業を行えるようになる。

その結果、質保証がなされる。DPの上位概念である全学的な理念や建学の精神に対する認識が弱いと活発な議論はできないので、周知を徹底したい。

職員も教学マネジメントのPDCAサイクルを回すために不可欠な存在であり、当然ながらDPが周知されていなければならない。障壁となるのは、

「教学は教員以外が手を出すべき領域ではない」という教員の意識である。教職協働の風土を根付かせるために、職員を実務の専門家として教学運営に積極的に参画させるマネジメントが望まれる。

目標を知らなければ何をどれだけ努力すればいいのかわからないので、DPは学生への周知も必須である。学生にも理解できる言葉で書かれていることが前提となる。教職員が周知させる意識を持って行動を起こせば、学生は理解し、達成に向けて学習するようになる。履修要項やオリエンテーション等を中心に、あらゆる機会に説明し、周知を徹底したい。

カリキュラムを整備し 授業の質を上げる

各科目の担当教員が好き勝手に授業を行っていても、DPは達成できない。③に挙げたように、カリキュラムには「整合性」と「体系性」が必要だ。各科目の到達目標の集合がDPで掲げた能力と合致しているという意味での「整合性」、および指定された順序や組み合わせで科目を履修すればDPで掲げた能力に到達できるという意味での