

教育プログラム構築のために 既存の取り組みと新規施策を複合的に活用

中部大学

ここ数年の間にDPを策定した大学は多い。DPを「お題目」に終わらせないためには、既存の教育プログラムの検証・改善が求められる。教員が継続した教育改善の必要性を認識し、DPを実質化する教育プログラムを構築するために取り組んだ例を紹介する。

全学共通教育の導入を 意識共有の契機に

中部大学で、現在進められている教育改革は、建学の精神に基づいて基本理念、使命、教育目的を新たに制定した2006年度に端を発する。過去10年あまりの間に、学部・学科の新設、改組、専任教員の増加が続き、7学部29学科になった総合大学として、そのあり方を見直すために行われた。

2008年度には改革のため、従来の教養教育組織を抜本的に改編。「初年次教育科目」「キャリア教育科目」など、7つの区分からなる教育を専任教員が中心になって担当する「全学共通教育」を2011年度に発足させた。並行して、学科ごとに3つのポリシーを策定・公表。2012年度にはカリキュラム・ツリーを公開、またカリキュラム・マップ(学内資料)も作成している。

3つのポリシーを掲げたからには、達成をめざして教育プログラムを見直す必要がある。そこで、学内の意識共有が必要だ。教育の質保証の考え方を全学に広める重要な役割を担ったのが、全学共通教育だ。その基本方針は「学士課程教育=全学共通教育+学部学科教育」であり、「全ての教員は、学部学科教育と共に、全学共通教育および他学部の教育にも相互に協力する」という原則のもとに担当組織を編成した。学部学科教育に専従する意識の強かった教員が、全学共通教育にも力を注ぐようになることこそ、大学全体の教育目的に向かう第一歩となる。

現在、約500人の専任教員のうち、200人以上が全学共通教育の科目を担当する。授業実施にあたっては、科目ごとに、「カリキュラムにおける位置付け」が定められ、科目担当者はそれに基づいてシラバスを作成する。「担当教員の専門性を尊重しながらも、科目の位置付けは大学として責任を持って決めることにより、カリキュラムの体系性を保つアプローチになる」と大西直之教務部長は言う。

このような取り組みの中で、特に困難が大きかったのが、7つの区分の1つ「初年次教育科目」の核となる「スタートアップセミナー」の導入である。1年次春学期の必修科目であり、少人数制のクラスを全学科の専任教員が担当する。学科にとっては、1年次の科目の再編成を迫られ、マンパワーの面でも負担となる。意思統一のために、副学長が学科を個別に訪問して、科目の意義を説明。導入後も大西教務部長らが中心となり、担当者研修、担当者ミーティングなどを通じて教員の理解を深める努力をしている。

学科のマネジメントに 向けた準備が進行中

各学科のカリキュラム・マップおよびツリーは「現状に合わせて作成した」段階であり、DP、CP、カリキュラムに一貫性を持たせるための作業は、これから行われる予定である。

その下地として、カリキュラム検討時期の繰り上げが行われている。科目

編成の審議や時間割編成作業の開始時期を、これまでの1年前から半年以上早める計画で、2013年度中に段階的な移行措置が完了する。早期に検討を始めることによって、整合性、体系性を確認する時間を確保するためである。

「カリキュラム策定には人的要素が影響しがちだが、まずカリキュラムありき、という考え方の確認が教学マネジメントには必要だ」と川尻則夫大学事務局長は語る。早期の授業時間割公開により、学生が履修計画を考える期間が拡大するメリットもある。

全学共通教育以外に、改革について教職員に働き掛けるチャンネルとなり得るのが、40年以上続いている「教務モニター」制度だ。無作為に選んだ学生に授業の感想を聞き、教育の質向上に役立っている。これまで教員個人に伝えていた学生の声を、2012年度からは学科全体で共有するしくみに変更した。組織的に授業を改善する意識が根付くことが期待されている。頻出する意見については大学全体の共通課題として、教職員、学生に周知すると共に、制度そのものを「学生FD活動」に発展させる方策も検討されている。

「教員は、個々の授業改善にとどまらず、責任ある教員組織としてのあり方に目を向けるべき」と大西教務部長は述べる。各教員の努力の方向性がバラバラな状態では、組織としての目標であるDPは達成されない。組織として授業改善を考えることの重要性が共有されれば、DPの実質化をより早く成し遂げられるだろう。