

事例④

大学コミュニティの力を生かす 相互評価文化の形成

創価大学

創価大学は、学生間、教員間の相互評価によって、アクティブラーニングの実質化を図る。学生は自分の学修成果を確認して目標や学び方を修正し、教員はその学修成果と授業内容・計画とを照らし合わせ、授業改善に生かす。それぞれのプロセスをファシリテートするリーダー役の学生、教員の養成など、大学コミュニティの力を最大化し、総合力で進める教学改革を紹介する。

全学の推進本部と 各学部のチームが連携

創価大学は、教育・学習支援センター（CETL）が中心となってアクティブラーニングの導入を進め、現在、8割以上の授業で能動的な学習の機会が提供されている。

知識とともに対人関係などの社会的スキルを身に付ける「協同学習」は、2000年度にCETLが発足した直後から推進してきたアクティブラーニングの手法だ。教員同士が能力を高め合う意識を形成しようと、公開授業参観やシラバスの相互点検を行う研修会なども開催している。

大学教育再生加速プログラム（AP）のテーマⅠ（アクティブ・ラーニング）、テーマⅡ（学修成果の可視化）の複合型に選定された2014年度からは、相互評価の取り組みをさらに推進。「アセスメント科目」（図表）を設定し、学生は成長度の相互評価を、教員は授業改善のための相互評価をそれぞれ行う。関田一彦センター長は、「AP事業の対象外の部分でも、自主的に仲間や同僚と話し合う文化を形成することが目標」と話す。

AP事業は学部ごとに段階的に実施する。まず、企業との関わりが多く、アクティブラーニングの導入に最も積極的な経営学部が2015年度から開始。2019年度には全8学部のカリキュラムにAP事業が反映されている状態をめざす。

具体的な取り組みは、それぞれ学長から委嘱された全学のAP推進本部と各学部の推進チームが連携して行う。AP推進本部は、寺西宏友学術担当副学長が責任者となり、CETLの関田センター長、総合学習支援センター（SPACe）の西浦昭雄センター長ら7人で構成。各学部の実施状況を把握するほか、学修成果、授業評価等のデータを収集する。各学部の推進チームには職員も加わり、学部が選出した教員メンバーをサポートする。

教員同士で 授業間の連携も議論

アセスメント科目は、各学部の授業のうち3科目が学年進行に合わせて設定される。4年間で3回に絞ったのは、学生は成果の評価に相応の労力がかかり、全科目で実施するのは現実的

ではないことに加え、蓄積した複数年のデータを比べやすいためでもある。経営学部は、アクティブラーニングを取り入れている科目のうち、1年次前期の「経営基礎演習」、2年次前期の「人間主義経営演習」、3年次前期の「専門基礎演習」（予定）をアセスメント科目に設定した。

成長度の評価はルーブリックに基づいて学生が自ら行う。アセスメント科目ではワークシートを配付し、学生はグループ活動の振り返り、文献等の調査結果、プレゼンテーションの練習記録などを記入。これをまとめたものが「学修ポートフォリオ」になる。中間および最後の授業で、ルーブリックと学修ポートフォリオを基に学修成果を学生同士で共有。他の学生は評価の妥当性、今後に向けたアドバイス等を伝え、報告者の目標の再設定を支援する。

「自身を客観視して学びの方向性を軌道修正する訓練を積みながら、仲間と共に成長する意義に気づける」。学生間の相互評価のメリットを、関田センター長はそう説明する。こうしたプロセスを卒業までに3回繰り返し、日常の行動として根付かせることが、他者への貢献、社会での価値創造という

建学の精神に基づく「創造的人間の育成」につながると考える。

アセスメント科目にはSAが配置されるが、評価のための振り返りをサポートするには、より高度な技術が必要だ。そこで、SAを支援するファシリテーション技術を持つ学生を「シニアSA」として養成。各学部のSAの中からリーダーの適性と意欲のある学生に、ラーニングコモンズでトレーニングを受けてもらう。

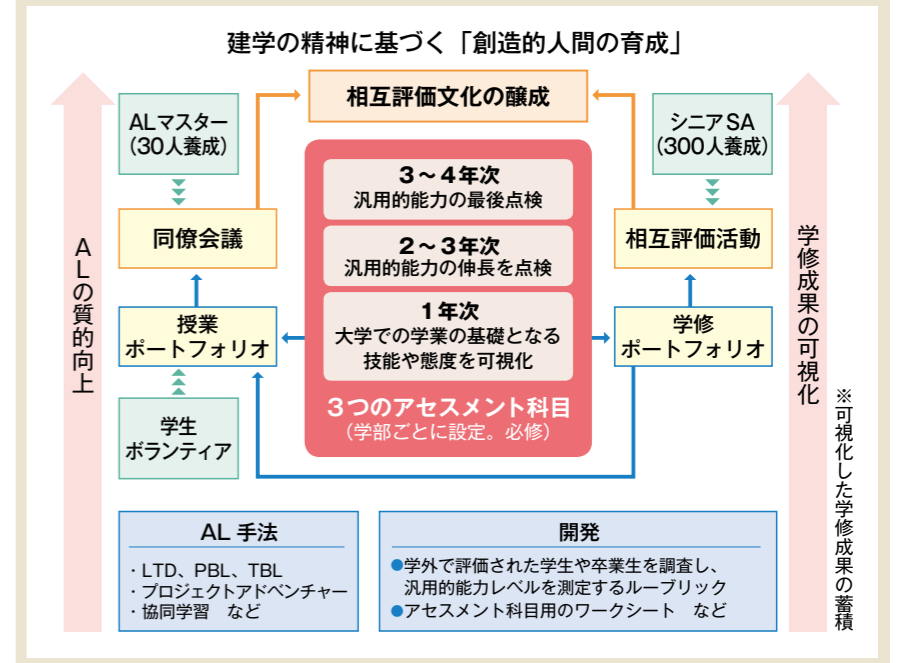
一方、教員はアセスメント科目を担当する時に、シラバスに記載した狙いや工夫の実行状況、学生の課題の出来や振り返り結果などを「授業ポートフォリオ」にまとめていく。授業中の学生の様子や授業後の感想など、目が行き届かない点は、CETLが養成する学生ボランティアに調査を依頼し、その結果を追記する。

教員の相互評価の場となるのが4、5人のグループで行う「同僚会議」だ。授業ポートフォリオと学生の学修成果を基に、授業が学生の成長にどう貢献したのかを振り返り、報告する。他の教員は、授業をよりよくするために意見を出し合う。過去に担当したことがある学生のその後の様子を知り、自身の指導がどのような影響を与えたのか確認することもできる。報告者の振り返りを基に、授業同士の関連、役割などを話し合ってもらい、カリキュラム改善につなげるのが狙いだ。

同僚会議には、「ALマスター」の教員がファシリテーターとして同席。「AL」は、組織の学習力を高める手法「アクションラーニング*」と「アクティブラーニング」の二重の意味がある。学部から選出された教員が、2日間の研修を受けてその役を務める。

* グループで現実の問題について解決策を検討、実践するというプロセス自体から学習効果を得て、個人・グループの学習する力を養成する手法。

【図表】3つのアセスメント科目を中心とするAP事業の概要



「アクションラーニングに精通したALマスター、リーダーシップを身に付けたシニアSAには、相互評価文化を学内に浸透させる役割を期待している。仲間との話し合いによって自身を成長させる姿勢が、彼らの支援によって草の根的に広がれば、アクティブラーニングをはじめとする教育の効果が飛躍的に高まる」と関田センター長は語る。

学部独自の指標開発を AP推進本部が支援

同大学ではジェネリックスキルを測定する外部の標準テストも導入しているが、それを指標とせず、アセスメント科目内で行う相互評価によって学修成果を確認する理由を、CETLの望月雅光副センター長はこう述べる。「標準テスト実施後は全学生と面談を行っているが、測定指標に対する学生の自己評価とこのテストの結果をうまく対

応させることができない。教員が学生の能力を定点観測するうえでは標準テストも有用だが、学生にとっては納得しにくく、その後の学びに生かしづらい。APでは学修成果を“半期15回の授業を通じ、学生が自身の変化を評価するもの”と捉えるほうが、より成長を促すと考えた」。

アセスメント科目内で学生が自己評価に使用する指標とルーブリックは、全学共通のものをAP推進本部が作成する。1年次の指標は「学びの計画性」「学習者としての自覚」「親和力」「協働性」の4つ。学部が独自に測りたい指標があれば追加できる。教員同士の話し合いを促進するため、共通指標の数をあえて絞るといふ。

AP推進本部は今後、就職先で評価の高い卒業生や学内で活躍する学生を対象に調査を行い、汎用的能力のレベルを測定。指標作成の参考資料として学部を提供する考えである。