

教職員の自覚を促しながら カリキュラムの実効性を高める

玉川大学

玉川大学は、学士力をベースに各学科のDPを策定し、カリキュラムの再編成を行った。教員同士の議論を活発化させることによって教育の質保証に対する意識を高める一方、職員の地位と能力の向上にも努めるなど、DPを実現するための全学的な体制を整備した。

DPの策定に伴い 科目を統廃合

玉川大学は2011年度に、学部・学科を基本単位とするディプロマ・ポリシー（DP）を策定した。同年度に認証評価の受審が決まっていたことに加え、2010年度に始動した長期計画「Tamagawa Vision 2020」の中で、教育の質保証を通じてステークホルダーや社会の要請に応えると打ち出していたことがきっかけである。

それ以前のDPは全学共通の抽象的な内容で、活用の仕方もはっきり定まっていなかった。「DPは、教育の基本的な方針を学外に示し、約束するもの。実現・検証が可能な文言にする必要があった」と、教学部長の菊池重雄教授は言う。

策定は各学科に任されたが、共通要件として中教審の「学士課程答申」に示された学士力をベースとすることを決めた。年々、社会から高度な知識が求められる現在、学部4年の教育ではその細部まで網羅できない。また、社会に出てからも常に新たな知識を修得し続けなければいけない。そのため、専門性より汎用的な能力の育成を重視した。

育成すべき能力が明確化されたことにより、科目の統廃合が行われ、「DPを構成する学士力をどの科目で実現するのか」を念頭にカリキュラムを再編。学科ごとに開講されていた同一内容の科目を全学共通科目としてまとめた他、1学科が開設できる科目は149単位を上限とした。総科目数は大幅に減少、教員は1科目に割けるパワーが増えた。学生から見ると、カリキュラムがシンプルでわかりやすくなった。

背景には、1990年代に採用されていたカフェテリア方式のカリキュラムに対する反省がある。菊池教授は、「大学で身に付ける能力の選択を学生に委ねる方式は、成果の検証がしづらく、人材育成機関としての責任の所在が曖昧だった」と振り返る。

科目の統廃合と並行して、各科目の担当教員が到達目標（授業を通して修得できる力）を策定した。観点として学士力を利用し、DPと科目の関係を見えやすくした。2013年度からはシラバスに、DPと併せて各科目の到達目標を掲載している（図表）。カリキュラム・マップとしての機能も果たしており、科目を通して修得した力が、DPの達成につながることを学生にも理解しやすくなっている。

教務主任を軸に 教員間の議論を促進

一連の教育プログラムを構築する過程で、DP策定まではスムーズに進んだが、その実現のためのカリキュラム再編成の段階からは、教員の理解・協力が簡単には得られず、難航した。特に専門科目の削減に対する学科の教員の反発が大きかったという。

菊池教授が、カリキュラムを再編成するにあたってキーパーソンに指名したのが、各学科の教務主任である。教務主任は、教員を指揮する幹部教員であり、学科主任と並んで学部長に次ぐ中間のポジションとして、学部トップと一般教員をつなぐジョイント役に適任だからだ。

教務主任に教育改善の大切さが浸透していなければ、教育プログラムは構築できない。そこで菊池教授は各教務主任との面談を重ねて、その大切さを説いた。教務主任の仕事はどう変えなければならないかに始まり、DPとカリキュラムの整合性の意義、それを検証するツールとしてのカリキュラム・マップやナンバリングの必要性と手法などを説明した。専門科目の存続を訴える声に対しては、「産業界は汎用的

な能力を持った人材を期待しており、そのニーズに応えることが大学の存在意義である」と説明し、理解を求めた。

併せて、これらの施策が玉川学園および大学の理念に基づくものである点を意識的に強調した。めざす方向性を共有することによって、カリキュラムの再編成が受け入れられやすくなったという。

「教務主任には、私の説明をそのまま教員に伝えるのではなく、相手の立場や性格を考えて「翻訳」してほしいと伝えた」と菊池教授は言う。

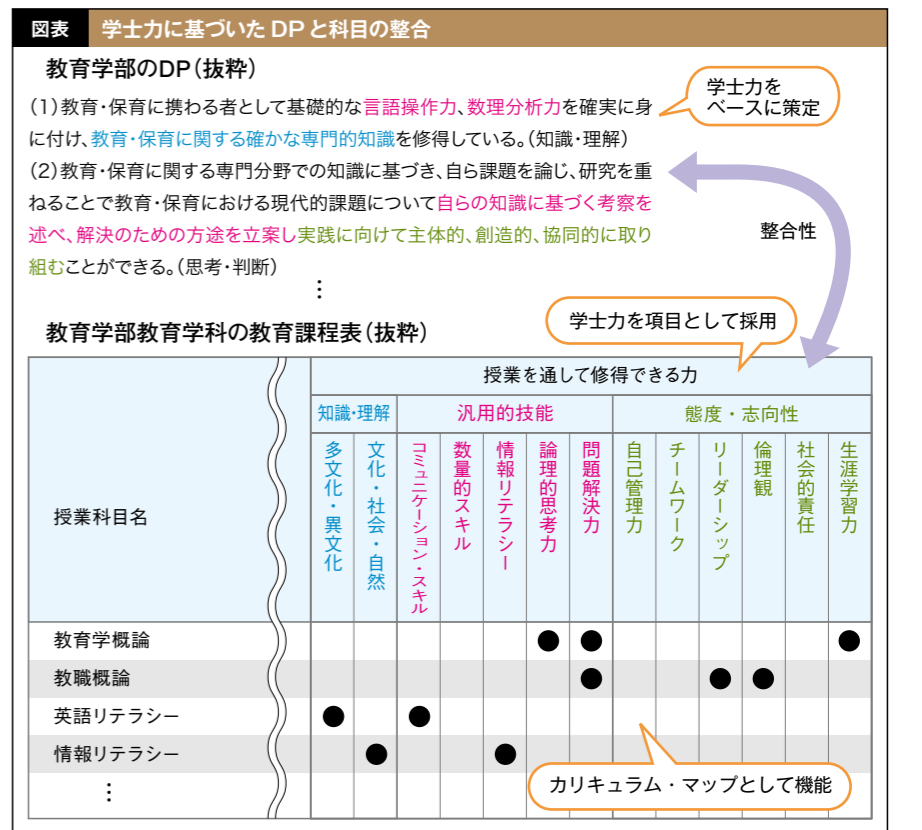
どの学科においても、教務主任と教授会の間では侃々諤々の議論が起こった。しかし、トップダウンによって強権的にカリキュラムを再編成するのではなく、ミドルアップダウンによる徹底的な話し合いをあえて経るようにしたことが、主体的に教育を改善する教員の姿勢を形づくったようである。

マネジメントの核となる 職員の能力を育成

教員の意識改革が行われる一方で、マネジメントの質の向上を目的に、職員の権限強化を図るための研修などにも力を入れている。「職員は基本的に就職した大学で職を全うする。また、自学の卒業生が多いこともあって、愛校心も強い。職員は運営や改革にもっと深く関わるべき」と菊池教授は述べる。

教務委員会では、教学部長の隣に事務部長が並ぶ。教職協働で教務をマネジメントする姿勢が明確だ。

2005年度からは、高等教育の最先端を学ばせる目的で、毎年数人の職員を海外の大学に派遣。アクレディテーションや図書館教育などについて学ばせている。加えて2012年度からは、新規採用の職員に、玉川大学の教育学研究科での修士の取得を義務付けた。



教育に関する学びを深めた職員が、教学マネジメントの中核を担うことを期待するからである。

科目単位の改善から 学科単位の組織的改善へ

教育プログラムが一応の完成をみた2012年度から、実効性の検証や科目や授業の改善が始まった。

検証に利用しているのがシラバスだ。シラバスには、授業を通して修得できる力（図表）、授業計画、成績評価方法（手段、割合、基準）が記される。その内容が妥当かどうかは、初年次教育やFDの推進機関である学士課程教育センターがチェックし、必要に応じて教員に授業内容を見直させている。これを毎年繰り返すことにより、授業内容と修得できる力、DPそれぞれの整合性が高められる。

2013年度からは、これに学生ポートフォリオが加わる。学生ポートフォリ

オは、授業ごとに、どんな力がどの程度身に付いたかを学生自身が評価するためのシステムだ。これにより教員は、自分の授業を受けることによって学生に身に付けさせたい能力と、実際に学生が身に付いたと感じている能力に差異がないかどうかを見ることができる。

現状の改善は科目単位で行われている。今後の課題は、学科ごとの組織的な改善体制の確立にある。現在は教学部が、学年ごとの科目数のバランスや学生のGPAの推移、就職状況などの資料を作成し、各学科に対してカリキュラムの改善点を指摘している。本来はこうした活動が各学科で、自主的に行われるのが理想である。

「学生も社会も変化し続けているので、前年度に策定した教育内容にずれが出るのは当然。毎年修正することが前提だ」と菊池教授は話す。各学科には、「教学部の業務量は気にせず、DPやカリキュラムを大いに変更してほしい」と伝えている。