

ITL NEWS

2016年度立命館大学の教学政策上の課題について

-R2020中期計画および全学協議会の議論を踏まえて-

教育開発推進機構長 徳川 信治

2015年度において立命館大学は、学費政策を含む大学全体の政策を、4年に一度開催される全学協議会(及び代表者会議等)という場において、学生・院生とともに議論してきた。このしくみは、立命館大学において伝統的に存在する内部質保証の取り組みの一つである。全学協議会そのものの開催は、2016年度に延期されたが、数度にわたる全学協議会代表者会議及び事務折衝、さらには教学懇談会などを通じて、学生・院生との間において立命館大学の教学の課題を深めることができたと考えている。

立命館大学は、「学びを創る。コモンズで学ぶ」学園創造を目指して、2020年までの立命館大学を創造するR2020後半期計画における学生育成と学習支援の検討をおこなってきた。そのなかで、本学での学習支援の考え方については、一人ひとりの学生の目標に応じて学習をすすめていくことを掲げつつ、それとともに、学生が相互に学びあうことや、組織的学習の支援をおこなうこと、正課・授業外学修・課外活動の枠を超える学び(Beyond Borders)をすすめることを通して主体的に学ぶ力を形成していくモデル(学びの立命館モデル)を示してきた。さらに、社会的要請とともに学生からの要望が強い、グローバル化に対応した教学展開を視野に入れた、学びの環境の創出を検討してきた。

学生からは、学生の実態を踏まえ、学びの動機付けを行うしくみ、低回生時からのキャリア教育・キャリア形成支援の充実、他者との学びあい、異なる文化・価値観を受け入れる機会の創出、「使える」外国語能力の向上、海外経験の促進など、が要望として出された。大規模私学である本学では個別学生の要望すべてに応えることは容易ではないが、こうした要望は真摯に受止めなければならない。そこで本学では、こうした要望には、個と集団それぞれの支援策を念頭に置きながら、効果的な包括的学習者支援施策の検討及び実施を行うことが求められていると考え、これまで蓄積してきたデータから、学生の学習行動様式の類型化を試みた。この類型は、学部毎で特長を持つこと、さらに固定的なものとしてとらえるべきものではないことを留保しつつ、各学部、関連する部門においては、学生の実態にそくして、さらに伸ばす課題、克服していく課題を明確にするため、それぞれに学習上の特性と成長にむけた課題の抽出をおこなった。

今年度は、以上のような作業の成果を踏まえつつ、新図書館の開設などラーニング・コモンズをはじめとする学びの場の整備(ICT活用を含む教育情報環境の整理・再整備を含む)、教育・学習支援体制のあり方を整理しつつ、学生自身が学習の到達点の確認、ふりかえりを行いながら主体的に学習をすすめていくための取り組みや学習アドバイジング、それを支援するための教職員の役割と部門を越えた連携・プラットフォームづくり、実践をふまえた学びあいと交流(FD活動)、SD活動の推進などを、各学部・教学機関の具体的な施策として落とし込み、さらに大学全体また本機構としていかなる支援ができるのかを立案・体制整備・実施に移す予定である。こうした取り組みを踏まえながら、大学として学生・院生の要望に応え、学生の学びと成長を促進できる施策を明確にして、2016年度の全学協議会の開催を迎えたいと考えている。

CONTENTS

- 01…………… 2016年度立命館大学の教学政策上の課題について -R2020中期計画および全学協議会の議論を踏まえて-
- 02-03…………… センター報告 2016年度教育・学修支援センターの重点課題・支援メニューについて
- 04…………… 新任教員FDプログラム修了者の声

R2020後半期(2016-2020)の幕開けとなり、立命館大学はR2020に示された目的を達成すべく、学生・教職員が一丸となって取り組みを継続しているところです。R2020はグローバル社会をリードしていくことのできる人材、主体性を持って社会づくりに取り組むことのできる人材の育成を目指しており、これらの目的を達成するために各学部・研究科等は3ポリシーの明確化をはじめ、教育スキルの開発等果敢に取り組んでいるのが現状です。

一方、教育開発推進機構は学部・研究科等への教学支援を目的に設置された組織です。そのため、本機構ではR2020の目的や高等教育に対する国内外の社会のニーズを把握しながら、立命館大学にとって必要な教学上の課題を特定しつつ、求められる支援を提供するためにいくつかのプロジェクトを立ち上げております。以下、中心的な3つのプロジェクトとともにそれらの重点課題を紹介させていただきます。

FD活動の推進・支援プロジェクト

新任教員対象FDプログラム

本学のR2020後半期や学びの立命館モデルにおいて共通していることは、主体的・能動的に取り組むことのできる人材を育成するために主体的・積極的に学ぶ力を身につけるといことです。そして、このことを実現するために各学部等は教育目標、教育課程編成・実施方針、学位授与方針を定め、体系的なカリキュラム(教育課程)を編成し、目的に合った授業を展開することが求められています。

このような目的・目標を具体的に実現し、教育目標や各方針を適切に設定するために設けられた本学の制度の一つが新任教員対象FDプログラムです。名称としては新任教員対象となっていますが、全教員が身に付けることが期待される内容となっています。

本プログラムは英国の高等教育専門性基準枠組を参考にしながら、本学と連携する他大学が共同(JPFF*)して検討・提案されたもので、大学教員として身に付けておくべき教育力量を養い、各自の授業を省察することができる知識、技能、態度、特にアクティブ・ラーニングを実践する能力を養うプログラムです。このアクティブ・ラーニングを実践する能力は本学の主体的・能動的に学ぶ力を身につける方法の一つとして欠かすことのできないものです。本プログラムの構成は主に三つに分かれています。一つ目はオンデマンドの講義であり、教育学を初めとする基礎知識の習得を目指すものです。二つ目はワークショップで授業技術やコミュニケーションスキルなどの実践的スキルの習得を目指すものです。三つ目は個々の教員のニーズに対応する教育コンサルテーションです。

本プログラムが保証する内容として、授業の設計、授業の展開、授業の質の保証、効果的な学習環境の開発、専門性の継続的な発展、大学特有の必要とされる力の6項目を挙げております。例えば、最初の3項目にはアクティブ・ラーニングを取り入れた授業設計と計画ができる力、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の実施ができる力、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の評価ができる力などが含まれています。

これらはほんの一部であり、全体像を見ていただくためには2016年度新任教員対象FDプログラム受講ガイドブックをご参照願います。新任教員に限らず、本学の教職員であればオンデマンドの講義もワークショップもご利用が可能ですので、是非ご活用ください。特に教育開発推進機構の教員が担当しておりますビデオの内容につきましてはライブでお話をさせていただきますので、オンデマンドの講義をご覧いただければ幸いです。ワークショップにつきましても対応が可能です。ご利用いただけることを期待いたしております。

*全国私立大学FD連携フォーラム(Japan Private Universities FD Coalition Forum) <http://www.fd-forum.org/fd-forum/>

自己評価・教学改善プロジェクト

教学改善に資するデータの収集・分析と3つのポリシーなどの整備支援

近年、日本の大学は、自己点検・評価を適切に実施し、教学を自ら改善していく内部質保証がますます強く求められています。自己評価・教学改善プロジェクトでは、各学部あるいは全学におけるこうした内部質保証のための取り組みの支援を行っています。プロジェクト活動の主要な柱は、自己点検・評価とその後の教学改善に資するデータの収集・分析・報告、点検・評価の際の指針となる3つのポリシー、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、科目概要の確認・整備の支援の2点です。

まず、1つ目の柱であるデータ収集・分析・報告に関わっては、2016年度から実施されることになった「学びと成長調査」が主な対象となります。昨年度までに実施した「学びの実態調査」のデータを各学部が有効に活用できるように提供するというコンセプトを残しつつ、全学



部の全学年の学生を調査対象とすることで、学部間での優良事例の共有や全学的な教学課題の抽出、さらにはその解決のヒントとなるデータの提供までが可能になります。

本プロジェクトの活動の2つ目の柱は、3ポリシー、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、科目概要の確認・整備に対する支援です。各学部では既に、教授会等での丁寧な議論に基づき3つのポリシーが策定されています。その一方で、ポリシー間の関係性や関連する人材育成目的や教育目標との関係性は、必ずしも明確に表現されていません。一体的に策定された3つのポリシーは、教職員が学部の目的を共有しやすくするだけでなく、各々の取り組みの指針としても機能します。さらに、1つ目の柱とも関わり、自己点検・評価を行う際の指針ともなるため、3つのポリシーが、その関連性も含めて明確に示されることで、教学改善もより円滑に進むことが期待されます。

カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリーは、文章で表現された教育課程編成・実施方針を視覚的に把握しやすくするためのものです。カリキュラム・マップは、各科目や科目群と教育目標との対応関係を示したものであり、カリキュラム・ツリーはカリキュラム・マップに学年進行という時間軸を加えつつ、科目間の関係性も合わせて示したものになります。これらを整備していくことで、科目の内容や教育方法を見直す機会が得られます。また、カリキュラム・ツリーは、学生が4/6年の学びをどのように進めていくかを考える際の履修モデルとして提示することも可能です。

一体的に策定されたポリシーや、カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、科目概要は、教学改善を組織的に進めていくうえで非常に有用です。こうした学部として組織的に検討された事柄を基盤として、1つ目の柱にある「学びと成長調査」という学生の主観データと、実際に学生と接している中で見えてくる、言わば教員の主観データ、そして成績評価結果やTOEIC等のテスト結果、留学経験の有無、就職活動実態といった学生の客観的なデータを組み合わせて、各学部および全学で内部質保証を機能させるお手伝いをしていきたいと考えています。

授業方法・教授法の改善、開発プロジェクト

多人数授業で受講生を惹きつけるためのサブリメントの開発

担当教員のみなさんは、学生の既習度や技能、興味関心などに配慮しながら、さまざまな形で教授活動を行っておられます。本来授業は、教員と学生間のコミュニケーションが密となる少人数形式が理想かもしれませんが、本学のように大規模な総合大学では、教養科目など特定の科目に受講生が集中し、数百人規模の多人数授業になるケースがたびたび見られます。このような授業では、一方向的・画一的な授業になりやすく、教員からの働きかけにも限界があります。学生にとっても教員との間に距離を感じて受動的な学習態度に陥り学ぶ目的や意識を忘れ、私語や遅刻、飲食、居眠りなどをしてしまいやすくなります。それがまた、教員の教える意欲の低減に繋がってしまいます。立命館大学では、R2020に挙げられている教育へのICT活用による授業改善や、主体的な学びに繋がる授業方法としてのアクティブ・ラーニングが明記されています。

このような本学の状況を踏まえ、本プロジェクトは、100名を超える多人数授業を対象に、学ぶ側の学生、教える側の教員それぞれの立場からみた問題点を洗い出し、授業改善に寄与するテクニックや考え方を収録したサブリメントを開発し、教員が共有、活用できるシステムの構築を目指します。具体的には、「受講生を惹きつける講義」にするために必要な考え方や、板書、配布レジュメ作成、学生への働きかけなど基本テクニックに加え、授業でのmanaba+RやスマホなどのICT活用のテクニックなどが挙げられます。

本プロジェクトは2016年度の基礎研究、2017年度の研修・実践活動、2018年度の効果性検証という3年計画で進行します。基礎研究フェイズにあたる2016年度は、以下の3点について重点的に取り組みます。

- (1) 1000人規模の質問紙調査により、多人数授業に対する学生の要望を明らかにする。
- (2) 主体的な学びを育成するアクティブ・ラーニングに対する考え方やテクニックをクリティカルな観点から分析し、再整理する。
- (3) 本学で実践している「多人数授業に対する取り組み」に関してFD報告書などから抽出し、教員の悩みなどを把握する。

本プロジェクトの評価は、学生の要望の解明、アクティブ・ラーニングの再整理、教員の悩みの把握の重点課題とそれらの広報からなる4項目の達成目標で行います。

これらの成果を本学機構紀要に投稿するとともに、概要をITLニュースにて報告します。さらに、FD教員研修、本機構主催の実践フォーラムでの紹介などを通して周知、共有します。

新任教員FDプログラム修了者の声

新任教員対象実践的FDプログラムを終えて



文学部
日本文学研究学域
藤原 享和

私は今までに「新採」を4回経験しています。

大学法学部在学中に「京都市職員採用試験(上級甲種)」を受験し、卒業と同時に京都市上下水道部局に採用されました。1982年、22歳でした。終日みっちり2週間の新採研修を受けました。社会人としての心構えはすべてこの研修で修得したといっても過言ではありません。

水道局で働きながら出身大学の夜間部聴講生として文学の勉強を始め、教員採用試験を経て京都府立北嵯峨高等学校の国語科教員となりました。1985年、25歳でした。ほんの数日の質、量ともに簡素な新採研修を終えた後は、授業、ホームルーム、掃除監督、遠足、球技大会、体育祭、文化祭、合宿、修学旅行、保護者面談、家庭訪問、補習授業、クラブ指導等々という立ち止まることの許されない日々が待っていました。

その後3度目の採用試験を受け、職場を同志社高等学校に移しました。1989年、29歳でした。新採研修は全くありませんでしたが、この学校は教員の専門性を高めるための自己研鑽に対して管理職や同僚教員が快く後押しをしてくれるという雰囲気満ちており、在職のままの大学院進学や大学への出講も可能でした。ここでの25年間はすべて自己の専門性を高めるための研修期間だったように思います。

2014年4月、立命館大学採用時は54歳でした。「今から2年間も研修か。この歳で耐えられるだろうか?」という当初の思いは全くの杞憂でした。「イス・バラ法」や「模擬授業」などは少しばかりの恥ずかしさを乗り越えれば実に楽しいのです。若い同期の先生方と一緒にグループワークをしているときは心が解き放たれたように感じました。また、オンデマンド講義は毎日の授業に役立つものから、大学の経営、更には大学の社会的機能に至るまで多彩な内容が用意されており、オプション講義も含めて全講義を視聴しました。すべてのプログラムを終えた今、大学が本気で構築した研修とはこれほどまでにシステマチックで有効なものと感服しております。

そして何より有り難かったのは、教育開発推進機構の先生方が馬齢を重ねた私を若い先生方と分け隔てなく受け入れて下さり、また、若い先生方も「同期生」として私と接して下さったこと、学部を超えて多くの先生方と知遇を得たことでした。

実践的FDプログラムという名の通り、最も「実践的」な恩恵を受けたのはシラバス作成の技術です。教育開発推進機構長の沖裕貴先生が「ワークショップの前後ではシラバスが劇的に変わりますよ」とおっしゃった通りでした。2016年度のシラバス作成ほど迷わず作業ができたことはなく、非常勤講師時代も含め過去15年余呻吟してシラバス作成にあたったのは全くの我流だったからだと感じました。

この素晴らしいプログラムを提供して下さったスタッフの先生方や事務職員の方々、ワークショップで一緒にさせていただいた同期の先生方に心より感謝申し上げます。

新任教員FD研修を振り返って



理工学部
建築都市デザイン学科
持田 泰秀

私は、25年間の民間企業勤務から、高専、現在の立命館大学へと移り、教育の場が大きく変化しました。その変化の中で、タイムリーに立命館大学の新任教員FD研修の機会を与えて頂いた事を大変感謝しています。それまでは、自分の教育方法に疑問や不安を感じながら、主に直近の日常課題をこなす教育活動でした。2年間の新任教員FD研修では、教育者としての自分の生き方をじっくりと考え、教育への確固たる信念を私なりに持てたと満足しています。

私がかつて経験した建築産業は、現在耐震偽装問題などを契機に、これまでのon the job trainingから集合教育中心に、原則として初歩の技術者に一切のミス許さない方向に大きく変化しています。研修では、私のこれまでの経験を鑑みますと、このような社会の変化やニーズを敏感に感じ取り、それを大学教育に生かすことが私のすべきことだと考えました。学科カリキュラムにおける建築士の実務経験年数の軽減制度も、同様に、教育の成果を求めるものと考えました。

このような私が、新任教員FD研修で以下の教育の理念を作成しました。『自らの夢を抱き、同時に社会に貢献できる人材を育てる。』夢と現実を踏まえ、社会において継続して役に立つ人材を育てる。授業では、知識人、更には社会での専門家としても必要とされる事柄を、十分条件まで満足させるレベルに留めず、基礎的な知識・考え方・取組み姿勢まで教育を進める。正直、この研修の機会がなければ、このような痴がましい理念を作成する事は無かったと思います。行動指針は、継続は力、体感し忘れない様に繰り返し学習を行うなどを挙げました。

現在も、教育をしながら、「本当にこれで良いのか。」と反省する事もありますが、自分が掲げた理念や行動指針を心髓にして、遅く教育活動をしています。

最後に、研修では、教育理念や行動指針に基づき、具体的に授業のFairnessな環境作りに取り組みました。学習時間にも拘り、成果も得たと自負しています。一方、昨今のWeb入力、manaba+R活用、文書電子化等、益々IT化、ICT、IoTの発展、情報量の増加の中で、学習時間などの時間軸をどの様に評価すべきかを日々考えています。これも、2年間の研修を通じて、教育活動に興味を持ち「学生のために、どうすれば良いのか。」と第一に考える習慣を身につけた成果だと思います。



立命館大学教育開発推進機構

〒603-8577 京都市北区等持院北町56-1

TEL: 075-465-8304 FAX: 075-465-8318 email: fd71cer@st.ritsumei.ac.jp <http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/it/>