



教育改革総合指標 (TERI) の開発の背景とその2つの意義



沖 裕貴 (大学教育開発・支援センター教授)

1 教育改革総合指標 (TERI) の開発

本学では、2007年9月、約1年間をかけて取り組んできた教育改革総合指標 (Total Educational Reform Indicator: 以下TERI) の開発に一定の目処をつけた。本年度後期より、人材養成像の明示化を含めた大学設置基準の改正への対応とともに、教育力強化予算の配分や大学基準協会からの助言事項、全学協議会の議論を踏まえてTERIの運用を開始した。

TERIは高等教育の質を保証し、大学の個性化や競争力強化、説明責任、コンプライアンス等の社会的要請に応えるための取組をPDCAサイクルの中で適切に企画・実施し、評価する指標である。ま

た、TERIはすべての教育改革活動、すなわちFD活動を「成熟度 (maturity)」として包括的に評価する指標でもある。その設計思想には研修の効果検証指標として広く利用されているカークパトリック・モデル (D.L.Kirkpatrick, 1959) の第4レベル (Results:組織変容、業績向上) と併せて、米国のマルコム・ボルドリッジ国家品質賞にも用いられる、組織のマネジメント能力を評価するCMM (Capability Maturity Model) を採用した。さらにTERIは、成熟度レベルという定性的評価に加えて、卒業生調査や授業アンケート、CSS (College Student Survey) などの定量的評価をIR (Institutional Research) として具備するとともに、成熟度レベルを向上させるための4年間の行動計画も併せ持つ総合システムである。

CONTENTS

- P1 ▶ 教育改革総合指標 (TERI) の開発の背景とその2つの意義
- P3 ▶ トピック 川口学長のFD通信
- P4 ▶ ES/TAと授業づくりを進めよう
シラバス執筆期間がスタートしました!
新着図書を紹介

- P5 ▶ 本学教育に対する第三者の意見紹介
学部・教学機関の学術的取組紹介
- P6 ▶ 第4回・第5回 教育実践フォーラムを開催しました
- P7 ▶ 新任教員対象「ランチタイムFDサロン」を開催しました
- P8 ▶ 学外FDフォーラム探訪記

本稿では本学におけるTERI開発の背景とその中心となる2つの意義について述べる。

2 大学設置基準の改正の意味するものとTERIの第一の意義

学士課程教育に関する大学設置基準が一部改訂され、2008年4月1日から施行される。同基準の改正点の骨子は「①養成する人材像の明確化」、「②養成する人材像と総合的なカリキュラムの整備」、「③成績評価基準等の明示と客観的かつ厳格な成績評価の実施」、「④授業内容・方法の改善のための組織的な研修・研究の実施」と要約されるだろう。

これら4点の改正点の意味するところは、1991年大学設置基準の大綱化以来の各大学での取組を追認するものというよりは、むしろそれらの活動を認証評価で求められる水準に即して厳格に執行することを迫っていると考える方が適切である。なぜならば、認証評価では上記の内容に関して「体系的」「整合性」「適切性」や「妥当性」「有効性」の挙証が求められるのに対して、今回の改訂が単に教育目標の提示やシラバスの執筆・公開、FD講演会の実施等の形式的な内容にとどまるとは考えにくいからである。

「養成する人材像の明示」とは「大学が教育活動の成果として学生に保証する最低限の基本的な資質の明示」であり、各学習活動の修了時もしくは卒業時に効果検証がなされなければならない。したがって人材像の叙述方法についても多くの国々で行われているように教育目標分類学(B.S.Bloom, 1956)の枠組みを援用し、領域(観点)別行動目標を用いるのが適切だろう。同様に「人材養成像と総合的なカリキュラム」や「客観的かつ厳格な成績評価」についても、その整合性や有効性の挙証を前提で考えるならば、必然的に個々の授業の到達目標を領域(観点)別行動目標で明確化し、人材像との関連性を明示する仕組み(カリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー)を構築することや、個々の授業の成果を客観的かつ厳格に測定する活動を想定しなければならない。

そして、これらの活動を含め、認証評価に求められる高等教育の質の保証に関するさまざまな施策を適切に企画し、実施し、評価していくことが今回のTERIに求められる第一の意義である。

3 本学のFDの定義の歴史的位置付けとTERIの第二の意義

今回の設置基準の改定に示されたFDの定義は、「努力義務」から「義務化」への変化を除いて、一見1999年の大学設置基準の一部改訂に見られるものと変わらない(図1)。

しかし、義務化を契機にFDを巡る情勢は急速に変化しつつある。京都大学高等教育研究開発推進センターの田中毎実氏によれば、今後のFD活動の方向性を『大学教員集団の日常的な教育改善活動を通じての、教育する集団への自己組織化』であると述べている(「FD義務化をどう捉え、これに向き合うか」、大学コンソーシアム京都主催高等教育政策研究セミナー、2007.1.27)。田中氏はFD義務化が実施されれば、これまでの研修会・講演会への参加や学生授業評価の実施などの「イベント的・制度化型」のものから、学部や研究科で日常的に行われるすべての教育改革活動を組織化した「相互研修型」に転換していかざるをえないと言う。

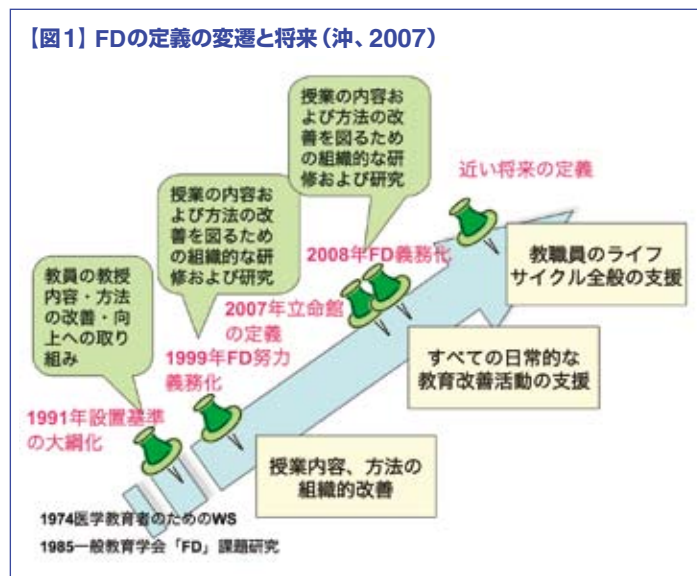
また、2007年9月には中央教育審議会大学分科会の制度・教育部会における学士課程教育の在り方に関する小委員会が審議経過報告をまとめ、その中でFDの実質化に関して次のように述べている。『FDを単なる授業改善のための研修と狭く解するのではなく、我が国の学士課程教育の改革が目指すもの、各大学が掲げる教育目標を実現することを目的とする、教員団の職能開発として幅広く捉えていくことが適当である。～中略～教員の個人的・集团的な日常的な教育改善の努力を促進・支援し、多様なアプローチを組織的にすすめていく必要がある。』

田中氏や中教審小委員会で議論されたFDの解釈は、本学において2006年度に設置された「授業改善の支援に向けた調査・検討WG」で検討され、2007年5月の教学対策会議に提案されたFDの定義、すなわち『建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善に活かしていく活動』と正しく合致していると言えるだろう。

この定義に見られるように、本学では学部や研究科で日常的に行われているすべての教育改革活動をFDとして認知し、組織的に支援することにより、実質的なFD活動に育て上げていくことを目指している。そしてそれこそが、新たなFD活動の評価の枠組み、すなわちTERIの第二の意義が求められる所以である。大学教職員が日々取り組む教育改革活動を包括的に評価し、新たな活動の方向性を示唆すること。そのために組織のマネジメント能力に着目し、FD活動を通して成果を生み出す組織の成熟度を示す設計がTERIにはなされているのである。

しかし、今回開発したTERIは、主に企業で採用されてきたCMMをモデルとしているため、大学の固有の文化や教育に十分に適合していない部分もあることが予想される。また、運用面でもITによるシステム開発が未着手となっている。今後も本学の教職員を始め、多くの方々の協力を得て、本指標の改良と普及に努めたいと考える。関係諸方面からの忌憚のない意見を期待してやまない。

【図1】FDの定義の変遷と将来(沖、2007)



TOPICS 1

川口学長のFD通信

ここでは、川口学長が本学の教学改革についてどのように構想し、学外に発信しているかを紹介することを目的に、最近おこなわれた講演内容等をお伝えしていきます。

早稲田大学創立125周年記念 世界学長会議 (2007年10月20日)

私学の特性を活かした立命館大学の学士課程教育
—グローバル化時代における大学の新しいあり方—



転換期にある日本の大学制度

現在、日本の大学は、大きな転換期にあります。明治維新以降、ドイツ型モデルを導入した日本の大学は、研究指向型大学として発展してきました。しかし、学生の価値観や学力が多様化するユニバーサル段階に入り、大学教育のあり方そのものが大きく変化しています。

立命館大学の学部教育目標

私は、学部教育を通じて育成すべき学生像は、「地球市民」としての自覚を持ち、「職業人」としての資質を有する人材であると考えています。本学では、「地球市民」を「平和・自由・人権・民主主義など人類の普遍的価値を継承・発展させるとともに、個性を尊重し合う市民的権利の自覚を兼ね備えた人材であり、人類が蓄積してきた知的財産を継承し活用するとともに、文化・芸術・スポーツなどを含めた豊かな個性を涵養し、オリジナリティあふれる創造性とリーダーシップを発揮出来る人材」と位置づけています。さらに、「職業人」とは学士課程教育を通じて、特定分野の専門性に加えて、外国語運用能力、情報活用能力、コミュニケーション能力などを身に付け、義務や責任を果たしていく公共性や倫理観を持った人材であると考えています。

教育目標を具現するシステム

学生が多様化する中では、これまでの取り組みだけでは、学生の学ぶ意欲を高めることは困難になってきました。このため、入学時、学部教育課程、卒業時という「3つの段階」を意識した教育の質保証が必要になっています。入学段階における学力基盤形成のためのリメディアル教育が不可欠になっているとともに、4年間の教育課程において、学生ひとり一人の成長を把握し、学生に学びの到達点を実感させることが重要です。学生自らが、到達目標を段階ごとに定めて、目標を達成出来ない場合には、次のステップに進めない仕組みを作り、メリハリのある「学生の成長プロセス管理」を進めたいと考えています。そのためには、教員自らが教育のプロフェッショナルとして、教育力を高めることが必要なことは言うまでもありません。

さらに、「教育改革総合指標」に基づきPDCAマネジメントサイクルを運用し、各学部が立てた教育目標の実現に向けた取り組みを進めています。また、教学理念・目標から成績評価までを体系化したカリキュラム・マップも作成します。

本学では、今後も私学の特性を活かして、「多様性こそ創造性の源泉」であるとの考え方のもと、学習者が中心となる教育を進めていきたいと思っています。

第4回 北京フォーラム (2007年11月2日)

社会変動と大学改革

社会変動と大学の使命

大学の使命が一般的に、教育（人材養成）、研究、さらに大学にある資源を生かした社会貢献にあることは言を待ちません。その中で、グローバル化の進展と知識基盤社会への移行は、大学教育の使命をエリート養成から地球市民、知識基盤社会の担い手作りへと転換させました。

大学進学率の上昇として現れる大学の大衆化とは、まず、市民教育の基本的担い手を中等教育から大学へとかえることを意味します。しかもグローバル化はその内容をグローバルなものに、すなわちグローバルな視点と知識を持つ市民の要請をその役割とします。さらに、大学の持つ資源を生かした社会貢献についても新しい課題が浮かび上がってきています。それはカリキュラム編成や制度づくり、運営への援助、さらには大学教員の養成等、多様に展開されています。大学のミッションは可能な限りその構成員に共有され、日常の大学運営の基礎となることが望まれます。我々はそれを2年にわたる全学論議の上、「立命館憲章」（2006年制定）として明らかにすることができました。

文化的多様性と人的資源開発

文化的多様性を理解し、それを受容する人間を創り出していくことは、地球市民の育成という観点からも、グローバルなビジネス世界における職業人基礎教育という観点からも、大学におけるミッションの具体化ということができます。留学生受け入れ、送り出し政策を大学の基本政策として位置づける必要があります。学生交換をより大規模に、組織的に行っていくためには、成績評価の国際的標準化、あるいはデュアルディグリー、ジョイントディグリーなど、学びの多様性を評価する仕組みづくりの整備が必要です。

立命館学園はこの文化的多様性を備えた人材開発を早くからそのミッションとして認識し、立命館アジア太平洋大学（APU）を創立しました。日本の経済産業省と文部科学省は、このAPUでの経験を参考に、アジアの留学生が日本で学び、日本の企業で働くスキームを大学と企業の連携で作成し、来年から実施します。大学と産業界、そして関連官庁との協力によって、大きな可能性が開かれることが期待されます。



ES/TAと授業づくりを進めよう

深川 良一 (理工学部都市システム工学科教授)

ここでの報告の中心は、自身の関係している環境都市工学実験I、IIという実験系科目におけるTAである。受講生は多くても40名程度である。実験では土質力学、地盤工学という分野に関して12課題程度設定し、その課題に対する理解を実験を通して深める。現在、専任教員1名、非常勤講師(COE特別研究員およびCOEポスドク)2名およびTA(M1およびM2)3名が担当している。

この科目でのTAに関する最大の工夫は、TA自身が事前に必ず実験課題を復習してから臨んでいるということであろう。復習といっても単に実験マニュアルを読むということではなく、実験そのものを事前に自身で体験するということを徹底している。実験の復習の際には、院生同士が教えあったり、教員や非常勤講師が直接立ち会うこともある。また、分野の近い博士後期課程の院生がボランティアで指導してくれることもある。

以上のようなTAに対する事前指導体制をとるようになってから数年は経過しているが、TAと教員団の意思疎通がスムーズになり、実験がより円滑に運営出来るようになった。受講生との関係においても、TAがかなりの自信をもって実験に臨むため、より適切なアドバイスが

期待できる状態となっている。したがって通り一遍のアドバイスではなく、より高い理解を可能にするようなレベルに到達している。実験は1グループ数名程度のグループに分割され、それぞれのグループに対して基本的に一人の教員かTAが割り当てられて担当する。時間が経過するにつれ、TAとグループメンバー間に信頼感が醸成され、何でも気楽に相談できるような関係が出来る場合もあり、TAの副次的な効果といえるだろう。

ESについては、残念ながら効果的な事例を報告できないが、1つ試みてみようと思っていることがある。勿論講義担当教員の管理下という条件付きではあるが、ESに大人数講義などでのレポートに対して彼らなりのアドバイスを考えてもらうというものである。教えるという立場に立つことで彼らが飛躍的に伸びる可能性がある。ES自身に理解に苦労したところについては効果的なアドバイスが出来るはずだし、一方逆に教えられる場合もあるかもしれない。

ES/TAは、単に講義などを効果的に進めるためだけに導入されるのではなく、彼らを成長させるという視点も重要だと今更ながら思う今日この頃である。

2008年度版 シラバス執筆期間がスタートしました! ~2008年1月24日(木)まで

本学では、シラバスを「各学部が育成する学生像と教育目標を達成するために、それぞれの科目の到達目標を教育目標との関係で明らかにするもの」と位置づけ、教学上、非常に重要なものであると考えています。シラバスにおいて授業の到達目標や概要を分かりやすく示すことは、学生の授業へのモチベーションを維持し、積極的な学習を継続させるための必要条件です。

本学のシラバスはオンライン上での入力になります。『シラバス執筆にあたって(2008年度版)』が出講照会とともに先生方のお手元に届きますので、ご一読いただき、丁寧なシラバスの執筆をお願いいたします。

※ 本学では、教育の質保証と単位制度の実質化を目指すため、1セメスター15回授業を確保します。ご協力をお願いいたします。

BOOK 新着図書情報



大学の教育力: 何を教え、学ぶか (ちくま新書679)
金子元久 (著)
筑摩書房
2007.9
978-4-480-06384-7



大学改革: その先を読む: 立教大学「大学教育開発・支援センター」連続セミナー講演記録
寺崎昌男 (著)
東信堂
2007.10
978-4-88713-788-2



大学教育を変える教育業績記録: ティーチング・ポートフォリオ作成の手引
ピーター・セルティン (著); 独立行政法人大学評価・学位授与機構 (監訳); 栗田佳代子 (訳)
玉川大学出版部
2007.10
978-4-472-40354-5



ティーチング・ポートフォリオ: 授業改善の秘訣
土持ゲリー法一 (著)
東信堂
2007.7
978-4-88713-759-2

学内の教職員の方を対象に書籍の貸出を行っています。

センターに直接お越しになるか、または、ホームページに蔵書リストを掲載していますので、ご希望の書籍があればメールまたはお電話でご連絡下さい。学内便でお届けします。

本学教育に対する第三者の意見紹介

王道としての立命館方式 ― その意義と限界 ―

橋本 勝 (岡山大学 教育開発センター教授)

はるか昔、私が初めて衣笠キャンパスに足を運んだとき、学生に勢いのある大学だなあ、という思いが強かったのを今でもよく覚えています。当時は、学生運動がやや下火となり、オイルショックから構造不況に向かう社会状況でしたが、まだ大学のありようについては、旧来の雰囲気の色濃く残っていて、多くの大学では、学生自治が十分息づいていたという時代でした。時が移り、社会的要請として大学が変化せざるを得ない状況の中で、最も顕著な変化を見せた大学の一つが立命館大学であることは衆目の一致するところですが、その大きな変化の中で、私がかつて感じた「学生の勢い」はどうなったのかといえば、残念ながら年とともに弱まっているという印象は否めません。

なるほど、立命館にはまだ自治会もありますし、学生が全学協議会のメンバーであるという伝統も引き継いでいます。活発な部活・サークル活動はもちろん、オリター活動やESなど特徴的な学生自主活動も目を見張るものがあります。最近、活動し始めた「授業改善に向けた学生FDスタッフ」も特筆されますし、個別に見れば、学生の主体的学習を積極的に展開している優れた教育実践も数多くあります。また、こうした活動を支える大学教育開発・支援センター

の存在感も大きいと思います。しかし、何かが足りないのです。

岡山大学は今、「学生参画型教育改善のパイオニア」を名乗っています。こうした面での先輩格である立命館を差し置いて、です。なぜ、臆面もなくこの表現をとるのかと言えば、私たちの目指しているものが、完全なる学生の主体性ではなく、学生と教職員の協働に力点があるからで、立命館が伝統的に追求していたものとは異質であるという意識が強いからです。無論、私たちのやり方が優れているとか、立命館も私たちのようにすべきだなどと主張するつもりは全くありません。むしろ、立命館方式の方が学生にとっては居心地がいいのではないかという気持ちもありますし、立命館方式の方が、真の自主性・主体性が育つのではないか、という思いも捨てきれません。但し、それでもなお、私たちが岡山方式にこだわるのは「大学としての一体感」を意識するからに他なりません。

立命館の学生参画はいわば王道ですから、自信を持って進めばよいと思います。但し、それが十分な結果を残すためにはこの「大学としての一体感」が不可欠ではないでしょうか。私を感じた「何か」はひよっとするとこれかも知れません。この部分が強化され、「学生の勢い」を取り戻した立命館の姿を私も見てみたいものです。

学部・教学機関の教学的取組紹介

教育改革総合指標を踏まえた文学部の教学改革

米山 裕 (文学部副学部長・教授)

文学部では、教学の根幹に伝統的な学問分野(ディシプリン)を据えながら、学際的、国際的、総合的な教育もあわせておこなうことによって、人類が築き上げてきた英知を受けついで洞察力と新しい未来を切り開く力を持った学生を育てようとしている。ここ数年の教学改革では総合的な教育の開発を中心におこない、テーマリサーチ型ゼミナールや学部副専攻などの専攻横断的な学びのシステムを設置し、海外留学・派遣プログラムを充実させ、諸学科を統合してひとつの人文学科とした。その一方、文学部では、10の専攻と3のプログラムが教学上のさまざまな面において意志決定をする責任主体として動いている。実際、入学生の選抜、カリキュラムの編成と実施、就職指導や卒業論文の作成・評価に至るまでのすべての過程において、各専攻・プログラム独自の教学の必然性と学部全体の教学のあり方を調整しながら進めている。

今次の教育改革総合指標(TERI)を使用した改革は、学部や学科に対して独自の教学目標の提示とそれを達成するための過程の可視化・タスク化を求めるものである。しかし、改革を進めるには、執行部を中心とした学部全体の取り組みだけでは

全く不十分であり、10専攻・3プログラムが改革の主体にならないといけない。むしろ、専攻教学の独自性を尊重してきた文学部では、それぞれの専攻・プログラムが教学目的を見直し、カリキュラムを再検討し、より充実した教学体系を構築するためのツール、ガイドラインとしてTERIは有効なものだと考えている。

文学部では、学生に対する履修・研究・論文作成指導ツールとして専攻・プログラムごとに「教学の手引き」を配布している。来年度版への改訂工程に、教学目標と観点別の人材育成目標、4年間の履修のしかた、コア科目、専攻・プログラムが提供する全専門科目の概要の4項目を明記する作業を組み込み、主任会議で草稿を共有しながら進めている。教学目標と科目概要を確認できたので、来年度のシラバスチェックを執行部と専攻・プログラムの共同作業として実施することも可能となった。来年度は、カリキュラム・ツリー、カリキュラム・マップの作成に入る予定である。もちろん、新たな負担が生じるが、最終的には各教員が強いコミットメントを持っている専攻・プログラムの教学をより良いものとして体系化することができるという理解を、学部で共有できるように今後も取り組みを進めたいと考えている。

教育実践フォーラムを開催しました

第4回「北米・イギリス調査報告会」

- ◇日時：10月12日(金) 18:00～20:00
- ◇報告：中村 正先生(大学教育開発・支援センター長)
金剛 理恵(教育開発支援課職員)
新野 豊(教育開発支援課職員)
岡本 香織(大学院課職員)
- ◇司会：樋爪 誠先生(大学教育開発・支援センター事務局長)

大学教育開発・支援センターでは、①教学課題に関する目的と目標を明確に定めた評価・検証指標を設定すること、②教員の教育力量向上に向けた教員研修の体系的・組織的実施に向けた検討を進めることを目的として、北米とイギリスの先進校を訪問・調査してきました。

- 北米訪問先：カリフォルニア大学バークレー校、ワシントン大学
ブリティッシュコロンビア大学
- 英国訪問先：レスター大学、サセックス大学、ロンドン大学
オックスフォード大学、バース大学

調査結果から、北米・イギリスともに「学習者中心の教育活動」を基本的考え方としていることが見えてきました。また、北米では教育

成果をはじめとした様々なデータ主導による教育改善を行う文化も根付いており、専門的なデータ分析をおこない有益な情報を各組織に還元するIR (Institutional Research) 機能は、本学においても参考とする必要があります。

また、イギリスでは教員の新規任用3年間を仮採用期間として、その間にプログラム化された教員研修をおこなっています。本学の新任教員研修については、対象となる新任教員から一定の評価を得られているものの、単発の企画であるため、研修内容の継続性や体系性が十分でなく、対象教員への支援も十分に提供できていない状況があります。教育の質の保証が重視される動きが急速に高まり、その取り組みの1つとして教育者としての教員の力量向上に向けた取り組みが重要になっている今、イギリスの系統的プログラムを見習い、年間を通したコース設計をおこなうことを本学でも検討しなくてはなりません。

本フォーラムでは、調査報告をおこなうとともに、次年度以降の到達点や進め方等を検討する上で、参加者を交えて活発な意見交換を行ないました。

第5回「授業アンケート結果から、教養教育の今後を探る」

- ◇日時：【BKC】11月27日(火) 18:00～20:00
【衣笠】11月28日(水) 18:00～20:00
- ◇報告：慈道 裕治先生(教養教育センター長)
木野 茂先生(大学教育開発・支援センター教授)
松本 保宣先生(教養教育センター員／文学部教授)
服部 文夫先生(教養教育センター員／情報理工学部教授)
学生FDスタッフ
- ◇司会：樋爪 誠先生(大学教育開発・支援センター事務局長)

本学では、2003年度全学協議会において「確かな学力と豊かな個性」を目指す教学の実践を提起し、教養教育は「豊かな個性」の中心的役割を担うカリキュラムとして位置づけられました。2004年度から開始された新たな教養教育は今年で4年目を迎え、この間、学部専門教育との連携や授業規模の適正化といった課題に取り組んでいます。

木野茂先生からの報告では、講義系科目と比較して教養教育は理解度が低いにも関わらず学習時間が少ないこと、学生が教員とのコミュニケーションを望んでいること、クラス規模と学生の意見を反映した授業運営をしているか否かにはほぼ関係がないこと等の教養科目アンケート分析結果が紹介されました。



学生からは、「教養教育と聞いてもイメージが湧かない」、「単位の取りやすさを最優先して科目を選んでいる実態がある」、「教員からの一方的な授業が多い」ため、学生の注意力が散漫してしまう、「受講したことにより習得できる能力が分かりづらい」といった、教養教育への率直な意見が出されました。教養教育を受講する目的を理解できないまま、定められた単位数を取得する学生が多く存在するようです。

実際に教養科目を担当する学部教員からは、教員が感じる教養教育の課題と授業での学生の反応などについて報告がありました。ディスカッションでは、「現行の新入生オリエンテーションで行なわれている履修の仕組みをはじめとした事務的なガイダンスのみでは不十分であり、授業や教養教育の意義を伝える場の設定が必要である」、「教養教育はすぐに役立つ性格のものではないが、どのような能力が身に付くかについて分かりやすく学生に示す必要がある」、「1回生が多く受講する教養教育では、大学で学ぶことの楽しさを実感できるような仕組みを教員が演出することにより、学生に学習する習慣を身に付けさせることができるだろう」といった今後の展望についても議論が及び、有意義なものとなりました。



新任教員対象「ランチタイムFDサロン」を開催しました

- ◇日時：11月20日(火) 12:30~13:50
 ◇テーマ：効果的な授業実践を考える
 ◇場所：BKC エポック308会議室

各先生方がより良い授業を行うために、授業の様子について実践交流する機会としてランチタイムFDサロンを開催しました。ワンポイント・アドバイスとして、木野茂先生から2007年度前期授業アンケート結果個票をもとに、「受講生の声を反映させた授業改善」についてお話いただきました。その後、立命館大学での授業実践について活発な意見交換をおこないました。

■ 学生とのコミュニケーション

学生とのコミュニケーションを密にとっている授業ほど、学生の授業満足度や授業理解度が高いことが授業アンケートの結果から紹介がありました。それを受け、各先生方からは、WebCTやコミュニケーションペーパー、インタラクティブシート等を用いた多様なコミュニケーション方法について実践交流がありました。

■ 学生同士のコミュニケーション

「授業中に全体討論会をおこなったが、学生の発言が少なく、活発な議論にはならなかった」という報告について、木野先生から「はじめからクラス全体で討論をおこなうということでは学生が萎縮してしまう。はじめは7人程度の小グループに分けて開始し、学生が慣れてきたところで全体討論会をするとうまくいこう」とのアドバイスがありました。

■ 授業中の私語や居眠り

授業中の私語と居眠りについて、「いつも注意しているが、しばらくすると再発してしまう」との相談に、他の先生から「話題を変えたり、教材ツールを変更したりするなど、授業にメリハリをつけると学生はそちらに注目するようだ」という実践例の紹介がされた場面もありました。

■ 授業外学習の指示

「高校では学んだことのない法律の授業を担当したことで、授業後の復習に力を入れるよう指導することの重要性を感じている」との報告について、木野先生からも「授業中にすべてを教え込もうとして苦労している先生が多いが、授業は学生に学ばせるきっかけと捉えるべきである。そのため、授業外での学びを促す教材づくりや学習指導に重点を置いてはどうだろうか」との提案がありました。

■ 学生の成績評価

学生の成績評価について、定期試験や最終レポートだけの一発勝負の良し悪しが話題となりました。センター教員からは、学生の学習到達度を把握しながら授業を進めるためにも、中間レポートや小テストなどの日常評価を成績評価にある程度含める方が良いのではとの提案がなされました。また、成績の評価基準については、後で学生から説明を求められたときに対応できるよう、事前に明確にしておくべきとのアドバイスもありました。

■ 授業欠席者への対応

試合出場や就職活動のために授業を欠席する学生が多く、その対応に悩んでいるとの話に対しては、事務局から、スポーツ強化センターやキャリアセンターで発行する配慮願いが無い口頭申出については、安易に欠席を認めるべきではないとの説明がありました。また、その日の授業に代わる何らかの課題を別途与えて補充学習をさせたほうが、学生の学びにもつながるとのアドバイスがありました。

先生方の中には、立命館大学ではじめて授業を持つだけでなく、大学での教育経験が初めてという先生も少なからず存在するものの、皆さん、学生とのコミュニケーション方法や成績評価方法、授業実践方法に多くの工夫や試みをされており、それらについて紹介し合うことで、非常に有意義なサロンとなりました。



●日本私立大学連盟 自己改革推進評価システム修得プログラム

報告1

日本私立大学連盟主催の自己改革推進評価システム修得プログラム(第1回9月11日~13日、第2回10月28日)に参加しました。「大学改革を実行あるものとするために、大学改革を担う教職員がマネジメントサイクル(PDCA)を構築する手法を実践的に修得し、これを大学現場において日々機能させること」を目的としたプログラムです。

各大学の自己点検・評価報告書を題材に、大学改革のPDCAが十分に機能しているか、といった点から検証を行います。いわば、大学改革を実現するまでのシナリオ(計画)を明確に描くことが求められています。他大学からの参加者は、学部長や教学部門の役職者などが多数で、実際に所属大学にて自己点検・評価を行っている方と意見交換できたことは、参考となりました。

自己点検・評価報告書を評価すること自体は、難しいものではないのですが、自ら大学における改革の計画を、PDCAを念頭において作成することは、多大な時間を要します。1つの目的の実現に向けて複数の行動目標を設定し、この構造を念頭に入れつつ、達成度を測ることができる基準を設定することは容易ではありません。実際、本学や他大学の報告書には不十分な点が多く見られました。

そして重要なのは、計画を立案したことに安心してしまいうのではなく、実行、検証そして改善のシステムサイクルにつなげることです。研修では、大学改革という大きなテーマが題材となりましたが、修得目標であるPDCAを自らの業務に組み込むことが必要だと感じました。

(大学院課 岡本)

報告2

高等教育をめぐる環境が絶えず変化し続けるなかにあつて、大学は、その時代に即した自律的な運営を行い、実りある改革を持続的に続けていかなければなりません。それは、具体的な目標設定と、それにもとづく行動を実践・評価・改善するという一連のサイクルを永続的に繰り返すことで実現されるといえる訳ですが、このプログラムでは、大学改革の担い手である教職員がこのような改革のプロセスをより実効的に遂行するため、マネジメントサイクル(PDCA)を構築する思考法や手法を実践的に修得することがねらいとなっています。第1回は9月11日~13日(2泊3日)、第2回は10月28日に行われました。

このプログラムを通して、マネジメントサイクルの構築に必要な観点

や思考法(目的、達成目標、行動目標、評価指標・基準の設定やその考え方)や、それらを視覚的・論理的に整理するツールである「ロジックツリー」の設計手法について、グループ討議や個人演習を交えた形で学びました。様々な自己点検・評価報告書のサンプルが多用され、その構造分析や評価の視点をわかりやすく理解することができました。企画立案業務や自己点検・評価業務に携わっている人はもちろん、そうでない人にとっても有意義で実効性の高いプログラムだと感じました。ここで学んだ思考法や手法を、日々の業務に活かしたいと考えています。

(教職教育課 高尾)

●メディア教育開発センター 国際シンポジウム2007

10月17日、日本科学未来館で開催されたメディア教育開発センターの「高等教育における教員のICT活用による教育力向上に向けて」と題する国際シンポジウムに参加しました。

大学教育におけるICTの活用が進んでいるアメリカ、カナダ、イギリス、オーストラリア、韓国から有識者を招き、ICT活用による教育力向上に向けての諸外国における教員への組織的な取り組みの紹介があり、今後の課題についても議論がありました。

ICT活用というと、すぐにICTを授業にどう活用するかというツールと使い方の方に意識が先行しがちですが、大事なことはICTの活用によって教育の質がどう向上するかということです。今回のシンポジウムで印象的だったのは、シドニー大学のK. Trigwell氏の学

習におけるDeep ApproachとSurface ApproachをICT活用に当たってもよく考えねばならないという指摘でした。ICT活用教育がとすればいかにわかりやすく、いかに多様な情報を伝えるかという表層的学習の流れがちですが、重要なのは学生のどのような力を伸ばしたいのかを考えた深層的学習を促すようなICT教育方法だということでした。

ICTの活用とは教育方法の技術的な問題ではなく、まず学生にどんな力をつけたいかを明確にし、そのためにICTがどう活用できるかを教員の間でよく話し合い、それに応える組織的な支援を行うということだと思います。

(木野)