

# 職員出身の教員が授業設計を支援 全学の教育力向上を図る

## 愛媛大学

効果的な授業の設計をサポートする愛媛大学の「教育デザイン室」は、

利用する教員の数が増加しており、今や教員にとって不可欠の存在だ。

室長を務めるのは私立大学の職員から教員に転身した仲道雅輝氏。

職員時代に修得したインストラクショナル・デザインのスキル、

および全学的な視野を武器に、教職員の意識改革に挑んでいる。

### 教え方がわからない教員に 授業方法の見直しを提案

教育デザイン室は2013年度、学内の情報基盤を統括する総合情報メディアセンターの下に設置された。主な業務は、教員に対する授業設計支援、教材開発支援、eラーニング授業の運用サポート、ICTに関する研修・普及活動の実施などだ。対面授業を含むあらゆる授業の課題について相談を受け付け、コンサルティング、教材開発、研修などを一つの組織が総合的に提供している点が特徴といえる。

スタッフは室長の仲道雅輝講師のほか、他部局と兼務の教員が2人、ウェブ制作やネットワークに精通した職員が5人（兼務・有期雇用含む）、業務を補助する技術補佐職員2人、学生アルバイト7、8人からなる。

仲道氏は日本福祉大学の職員を経て、2011年に愛媛大学の教員となった。教育効果を高めるための最適な教育手法やカリキュラムを設計する専門家、インストラクショナル・デザイナー\*だ。「大学教員は授業『内容』の専門家ではあるが、授業『設計』については経験が少なく、慣れていない。授業

を通して自立した学習者を育てることが求められる現在、教え方を教える存在は必要不可欠だ」という考えから教育デザイン室の開設を提案した。

仲道氏は、FD、SD、学生の能力開発などを行う教育企画室の室員も兼務している。教育企画室は授業改善に関する研修を年間約60講座提供しており、教員はその必要性を理解している。しかし、いざ実践するとなると手法に迷ったり、準備に時間を要したりと負担が大きく、改善に至らない例も多い。教育デザイン室はそのような教員に対し、「一緒に授業を変えましょう」と相談に乗り、成功体験を得るまで伴走する役割を務めている。

### 全学を見回し連携を図る 職員時代に培った視点

仲道氏は日本福祉大学を卒業後、同大学に職員として入職。図書館課、通信教育部事務室などを経て、2006年度に情報ネットワーク課に異動、eラーニングの開発、普及を担当することになった。

通信教育部で教務に携わったことはあったものの、授業方法やICTに関し



仲道雅輝氏

て深い知識は持ち合わせていない。そこで専門性を身に付けようと、上司の紹介で知った熊本大学大学院社会文化科学研究科の教授システム学専攻に入学。職務に就きながら2年間のオンラインによる遠隔学習によってインストラクショナル・デザインを学び、修士およびeラーニングコンサルタント、eラーニングデザイナーなど5つの資格を取得した。

大学院在学中に、eラーニングの教材開発を行う教育デザイン研究室を開室して以降は、授業改善によるFD、職員による教育支援の側面からSDにも深く関わるようになる。「役職に就いていなくても、常に『君は大学をどうしたいんだ』と問われ、指示を待つのではなく提案を求められた。職員が大学を動

\*インストラクショナル・デザイン (ID) とは、教育・研修の効果・効率・魅力を高めるための体系的なアプローチに関する方法論であり、人材開発や教育活動における課題解決をめざしたものである。

かす一員であるという意識付けがされていた」と、仲道氏は当時の環境を振り返る。

複数大学の連携事業としてSDの指導教材を作製した際、当時、愛媛大学に在籍していた秦敬治准教授（現、追手門学院大学副学長。p.4参照）から教員公募の情報を得た。学部時代に教職免許を取得するなど、もともと「勉強の苦手な子どもの気持ちがわかる教員になりたい」という思いがあったこと、愛媛大学はFD、SDの実績があり、能力を伸ばせる環境であったことから、迷った末に応募。教員として採用された。

職員時代の経験は、現在の職務に大いに生かされている。仲道氏はその例の一つとして、「事務部門の各部署がどのような仕事をするかを把握しているため、大学全体を見通したうえで提案ができる」ことを挙げる。教育デザイン室の手がけたことが、例えば初年次教育、学生募集、広報など、他部署の業務にどのように影響を与えるか、また生かせるかを考え、連携を図ることができるというわけだ。実際、同氏はIRやポートフォリオの開発に関する委員会にも参加し、eラーニングと連携した取り組みを提案している。

職員業務の「現場感」を理解していることも大きい。教育デザイン室で実作業を担うのは主に職員であるため、人材の配置、職務領域や目標の設定、他部署との関係づくりなどがスムーズに進むという。

こうした職務について仲道氏は、「大学が持つ文化によって難易度は異なるかもしれないが、職員の立場だけ

らこそできることがある」と考える。自身が教員になったのは学生を指導する機会を増やしたかったからであり、職員の立場では教育に参加できなかったからではない。「学生への指導、論文の執筆など、教員ならではの仕事がプラスされたが、eラーニングをどう普及させて、教員の意識をどう変えていくかという本質的な役割は、職員時代と変わらない。自分が教員でも職員でも、在籍大学が国立でも私立でも変わらない」と述べる。

## 職員が主体的に関わる環境を整える

愛媛大学の中で教育デザイン室の存在感は日に日に増しており、Moodle\*の利用度合いはこの数年で急激に上昇している（図表）。2015年度は10月時点で既に389人、割合にして約4割の教員が利用。5～6月に行われた調査では、「授業改善の相談先として、教育デザイン室が必要」と答えた教員が

全回答者の8割を超えた。

仲道氏が着任した当初、eラーニングは一部の教員が自主的に利用するのみだった。仲道氏は、まずパソコンが苦手な人が多い文系の教員から授業運営上の課題について相談を受け、ICTを使った解決方法を提案。その後、全6学部で1人ずつ成功事例をつくることを目標に提案型のコンサルティングを進め、成果を事例集にまとめて学内に配付した。

「科目担当者以外の教員や職員に授業運営を相談することに最初は抵抗があったかもしれないが、一度効果が広まると、続々と依頼が舞い込んだ」と仲道氏。不得手な人や導入に反対している人の中から成功事例をつくるのが普及させるカギだという。

利用者数の増加に従って、教育デザイン室の職員の意識にも変化が生じている。仲道氏はインストラクショナル・デザインの手法をできるだけマニュアル化し、経験が少ない職員でも教員にヒアリングができるようにしたり、各職

員に得意な分野があればそれを生かせるように職務を広げたりして、受け身の作業になることを防いだ。

「おかげでよい授業ができた」などと教員からお礼を言われることが増え、職員のモチベーションは向上している。業務を通じて授業設計に興味を持ち、熊本大学大学院の科目履修生になった職員も複数いる。

これまで利用者数の増加をめざし

てきた教育デザイン室は、業務が第2フェーズに入ったと捉えており、今後は授業の質向上をめざす。教員へのアドバイスの内容を、「いかにして導入するか」から「いかにして効果を挙げるか」に徐々にシフトするとともに、ニーズに応じた研修会を開くなど、教員が主体的に学べる環境を整備する。補助金事業を契機に雇用され任期を迎える職員もいるため、スタッフの人員

を確保しつつ、業務レベルを上げることも課題だ。

並行して仲道氏は、eラーニングによって蓄積する学修成果を、学修ポートフォリオと統合する試みなど、他部署との連携にも力を入れる。こうした取り組みを通じて、全学の教員・職員に、インストラクショナル・デザインの「授業を設計する」視点を拡大したいという。

## ●大学職員が集う学び場

——熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻

### ウェブ上の学習のみで完結場所を問わず受講可能

eラーニングの専門スキルを身に付けられる大学院として、全国から大学職員が集まる大学院が、熊本大学社会文化科学研究科教授システム学専攻だ。教授システム学は、インストラクショナル・デザインを中心に、ICT、知的財産権、マネジメントなどを学ぶ学問。2006年度に修士課程、2008年度に博士課程が設置された。同研究科は独立専攻であり、学部はない。

教授システム学専攻の特徴は、eラーニングのみで学位が取得できるインターネット大学院であること。VOD教材、掲示板を利用したディスカッション、Skypeを利用したグループ学習等を活用して、夜間や休日を利用した学習が可能となっている。ほかにも、前期課程2年分の学費で3年間在学できる長期履修制度や、2年よりも短期で修了できる制度、科目等履修生制度など、社会人に配慮した柔軟な履修制度を設けている。

2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、大学職員に今後求められる人材として「インストラクショナル・デザイナー」が挙げられている。専攻長の鈴木克明教授は「大学職員がeラーニングを活用した授業設計法を身に付け、授業内容の専門家である教員との協働を進めてほしいという願いもあり開設した。答申が後から追いついてきた形だ」と話す。

### 卒業後も大学に残り職員として活躍する人が多い

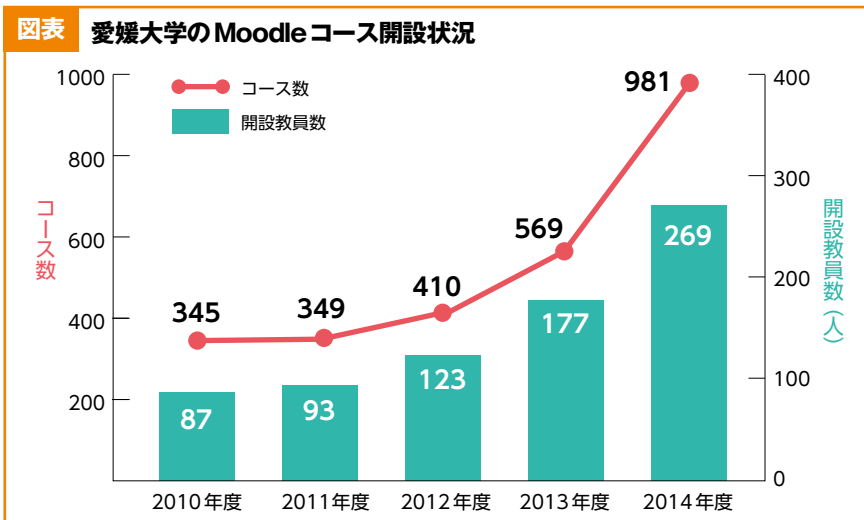
募集定員は修士課程15人、博士課程3人。入学者のほとんどは30～40代の社会人で、例年、数人の大学職員が入学する。eラーニングの整備、教職協働や職員の立場からの大学改革の推進などに課題を感じたことが動機となっているようだ。

それ以外の入学者は大学教員、専門学校の教職員、一般企業社員、自治体職員など。職場研修、社員の能力開発など

も含め、広い意味での教育に携わっている人が多数を占める。さまざまな立場の職業人が集うことによって、ウェブ上、また集中講義（対面授業。欠席しても補講を受ければ卒業できる）によるディスカッションでは、それぞれの職場ならではの課題や見解が飛び交い、「刺激を受けた」との感想が多く聞かれる。

卒業後は、在籍している職場にそのまま残り、学んだ能力を発揮する人が多い。仲道氏のように、職員から教員に転身する人は今のところ少数派のようだ。レアケースながら金融系の企業の社員として入学し、卒業後に大学職員になったという例がある。

2014年度からは文部科学省の特別経費プロジェクト「教授システム学の研究普及拠点の形成」が進められている。鈴木教授によると、日本には教授システム学を総合的に学べる大学はほかにない。大学院としては受け入れられる人数に限界があるため、インターネットで受講できるコンパクトな授業パッケージを作製し、他大学に提供する考えだ。



\* eラーニングの学習管理システムの一つ。基本的に1科目に対し1コースを開設し、コース上に教材をアップロードする。