

目の前の学生たちに感じる課題を 指標づくりのきっかけに

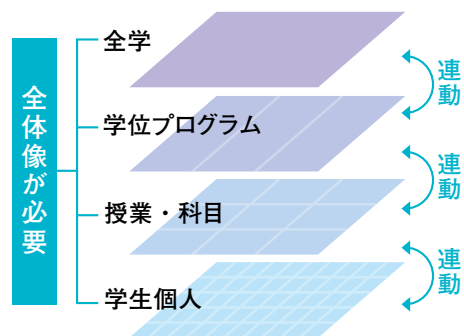
教員として授業を受け持つときに感じるの、いろいろと育てたい能力があるのに、半期15コマでは伸ばせる能力の種類にも幅にも限界があるということ。でもそのとき、「学部として伸ばしたい能力群」とはどのようなものか、そして自分や他の教員が受け持つ授業でその能力群のどの力をどこまで育成するのかが可視化されていたとしたら、授業設計や成績評価が飛躍的にやりやすくなります。

これが、組織的に学修成果の可視化を行うべき大きな理由の一つではないでしょうか。自分が種をまいたものが、誰かの授業を経て花を咲かせる。逆に他の教員からバトンを受け取ることで、自分の授業で大きく成長していく学生の姿を目にすることができる。担当する15コマにとどまらない、もっと大きな成果が見えるようになる。教育者としてワクワクできるような可視化です。学生にとっても、「卒業までにこれだけの能力を身に付ける。そのうち、この部分の能力を鍛えるために、今この授業を受けているんだ」と自覚できれば、学びに対する意欲が湧いていきます。

逆にこの視点がないと、教員にとっては「やらされ感」のある、学生にとっては自らを「調査対象」としか感じられない、楽しくない可視化になります。個々の教員、学生がおもしろいと感じるような取り組みでないと、大学全体で主体的に可視化を進めることは難しいと思います。

「育てたい能力」を規定することが難しければ、同じ科目やコースを受け持つ教員同士で、学生が抱えている課題を出し合うことから始めるといいかもしれません。「自分で問いを立てられない」「知識はあるけど、考えを伝えられない」といった共通の課題が出てくれば、科目／コースとしてそれをいかにして解決するかを考える際、必然的に育てたい能力やその評価方法を検討

可視化のレイヤー



教員と学生が日々の授業に対して ワクワク感を感じるような可視化とは？

東京工業大学
リベラルアーツ研究教育院
准教授

岡田 佐織

おかださおり ● 東京大学大学院教育学研究科博士課程満期退学。地方自治体職員、公立大学法人職員、ベネッセ教育総合研究所研究員を経て、2019年より現職。



することになります。「私以外の人も困っていたんだ」と共感し合うことによって、進んで可視化に取り組もうという意識も生まれるはずですよ。

言い方を変えると、科目やコースレベルの学修成果の可視化は、FDの性質を持っています。授業やカリキュラムの改善に結びつかない可視化は、意味がないとさえ言えるでしょう。

全てのレイヤーを連動させることにより 全学規模のPDCAが回り出す

学修成果の可視化は、指標や評価を共有する範囲の大きさによって、大学全体／学位プログラム／授業・科目／学生個人、といくつかのレイヤー（層）に分けられます。ここまで述べてきたのはコースや科目といった下位レイヤーの話ですが、プログラム、さらには全学という上位のレイヤーにおいても、「可視化→教育改善」のサイクルを回していく必要があります。第3期の認証評価で求められているのも、各レイヤーでの可視化とそれらの有機的な連動です。

小規模な学部・学科レベルであれば、カリキュラム設計に携わる教員を先のような議論に巻き込むことにより、下位レイヤーの延長線上で可視化に取り組むことができるかもしれません。ただ、大規模な学部・学科や全学レベルの可視化となると、下位レイヤーで出てきた成果や課題を集約して上位レイヤーに渡すしくみが必要です。それには、定量的な評価、あるいは定性情報の定量化が求められます。

例えば関西国際大学は「KUIS学修ベンチマーク」という全科目共通のルーブリックをつくり、質的な情報を量的に評価できるしくみを整えました。このような「共通言語」と定量化のツールがあれば、科目やコース単位で個々の教員が感じた成果や課題を集約することが容易です。ここまで大規模なものをいきなり実現するのは難しいとしても、「定性的な成果や課題を何らかの形で定量化したい」というニーズに対しては、FDやIR担当部署と連携できるとよいでしょう。

大学教育をもっと楽しく魅力的なものにするために——今問われているのは、「意志ある」可視化と教育改善ではないでしょうか。