

# ーカリキュラム改革を例に見るー 教員間調整重視の教育デザイン

大学は、何を起点に、どのようなプロセスでカリキュラム改革をしているのか。そこに、ステークホルダーとの議論や協働は介在しているのか。カリキュラム改革を例に、教学マネジメントのプロセスの実態を、ベネッセ教育総合研究所が日本高等教育開発協会と共同で行った調査から探る。そのうえで、教育プログラムの開発・改善全般に共通する問題を考えてみたい。

## 企業の要請を意識するも 意見や評価は仰がず

ベネッセ教育総研と日本高等教育開発協会による「大学生の主体的な学習を促すカリキュラムに関する調査」では、大学の課題解決のプロセスという観点からカリキュラム改革に着目。PDCAの実態を検証する目的で、2013

年2～3月、全大学の学科長を対象に実施した。

その結果によると、カリキュラム改革のきっかけ（複数回答）は、「学部・学科の改編に合わせて」（29.5%）、「不定期だが、以前から予定された見直し時期が来て」（25.2%）、「学部・学科の新設に合わせて」（17.9%）、「定期的な見直し時期が来て」（15.6%）

など。続く「外部評価に合わせて」「教員配置見直しに合わせて」がいずれも6%前後だった。編集部の取材では「前回の改革から4年間の1サイクルが回ったとき」「中教審等の答申を受けて」などが挙がり、「志願者数の減少を受けて」というケースも多いようだ。

おおよそ「大学が決めた時期に」「行政から示される方向性や制度に対応するため」「学内の事情をふまえて」、カリキュラムが見直されており、ステークホルダーのニーズや期待といった視点は読み取りにくい。

社会や企業のニーズに対する大学の意識と行動

のギャップは、次のようなデータに表れている。カリキュラム改革の狙いの中で、「地域社会や企業等の人材ニーズに定める」は5割を超える（図表1）。しかし、改革において実際に重視したこと（意見の反映）は、教員への配慮がめだつ一方で、「企業など学外の意見をできるだけ取り入れる」は2割ほど（図表2）。さらに、カリキュラムの成果や効果を評価するための指標の中で、「卒業生に対する企業等の評価」は1割にすぎない（図表3）。

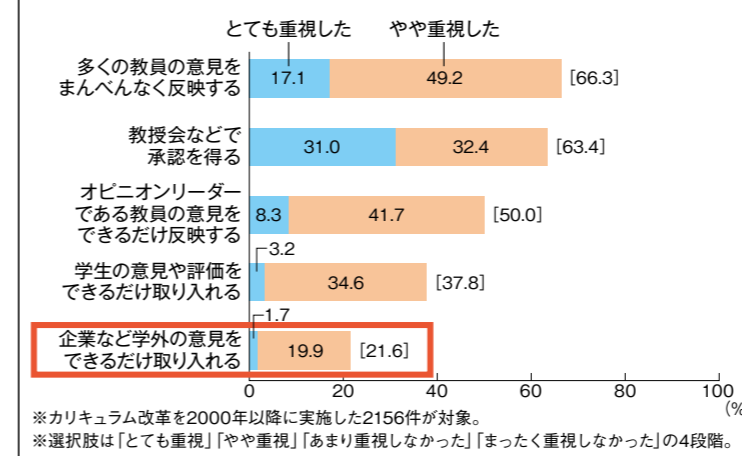
企業等のニーズに対応する必要性を認識しつつ、実際に意見を反映したり評価を仰いだりということは少なく、教員間の意見の調整や集約のほうが重視されている実態が浮かび上がる。

## 危機感から出発した グッドプラクティスも

ベネッセ教育総研高等教育研究室の主任研究員・樋口健氏は、「大学の教学マネジメントの最大の問題は、科目や授業が各教員に従属する不可侵のものになっていること」と指摘する。「外部の環境変化に対応しながら事業体として成長していくという、企業などでは当たり前のロジックが弱い」。

カリキュラム改革のきっかけについては、「その他」の自由記述に「社会や

図表2 カリキュラム改革で重視したこと（意見の反映）



時代のニーズ、学生の変化に合わせて」という回答もあった。しかし、その後のヒアリングでは、「これら、具体的な変化をきっかけに、『では、自学に何が求められているか』を明らかにする方法論に乏しい」というのが、同氏の実感だという。企業等、ステークホルダーとのコミュニケーションを通して「ニーズ」を客観的に把握・分析する例はほとんど見当たらないようだ。

同氏はさらに、PDCAのCだけが欠けているケースがめだつ点も指摘、「学内での検証はしていても、外部の客観的な視点に基づく検証が圧倒的に弱い」と話す。

そうした中で、グッドプラクティスとして同氏が注目するのが、ある地方大学の資格系学部の取り組みだ。この学部は10年ほど前、資格と直結する専門職の就職実績が大きく落ち込み、危機感を強めた。そこで、教育の中身と手法を客観的な視点で見直そうと、関連業界の関係者で構成する第三者評価委員会を設置。これがGP申請における強みになるとの判断もあったようだ。シラバスと実際の授業を見比べてもらい、齟齬や改善点について指摘や助言を得たうえで、それらを実際にカリキュラム改革に反映している。

さらに、教員同士の授業参観も行い、同様のプロセスでカリキュラム、

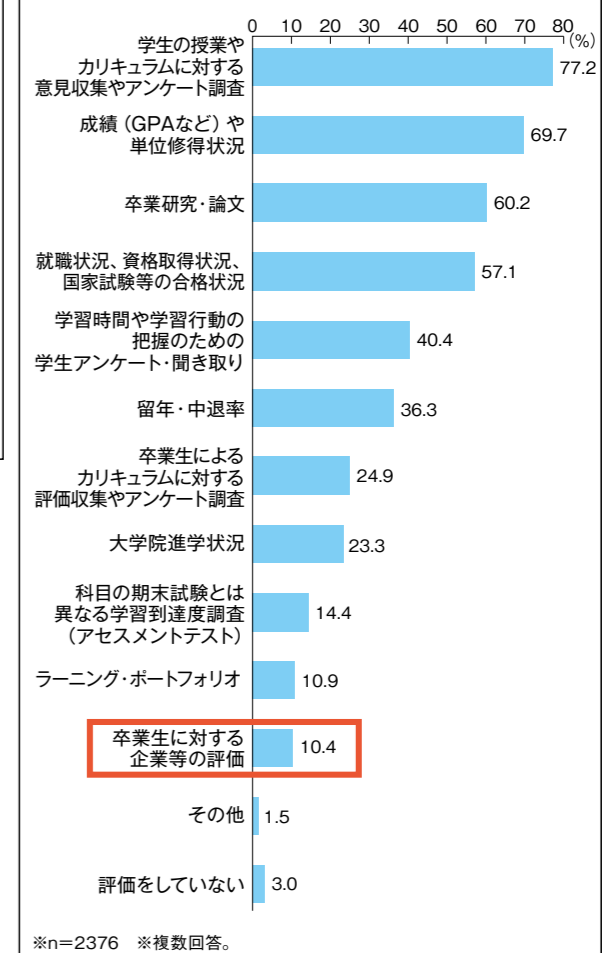
各科目、さらに個々の授業の見直しにつなげている。内と外、両方向からの検証によってPDCAのCを実質化し、各教員に従属しがちな教育プログラムの要素を体系的にマネジメントする取り組みは、数年後、前述の就職実績が全国上位に好転する形で実を結んだ。

## 「教育は誰のもの？」との 問いから始まる関係構築

ここではカリキュラム改革に関するデータを基に考えてみたが、新設・改組から個々の科目や授業の改善に至るまで、ステークホルダーとの協働は、大学にとっての課題と言える。高等教育のユニバーサル化の下、開かれた議論によって教育をデザインし、展開し、ブラッシュアップするという発想が求められている。

言うまでもなく、教育は大学と教員のためのものではなく学生のためのものであり、地域社会にとっての公共財とも言える。生徒を送り出す高校、人材を生かす企業等とつながる連続体の重要な位置にある。大学の事情、教員の都合ではなく、これらステークホル

図表3 カリキュラムの評価で参考にする指標



ダーの期待・要請と大学の理念・機能とを調和させて特色ある教育をつくり上げる力が問われる。

大学のステークホルダーは多様で、目的や時期、局面に応じて協働すべき相手は異なり、全方位の視野が必要だ。それぞれのステークホルダーの中に、自学の理念や姿勢に共鳴して力を貸してくれるパートナーを見いだし、良好な関係を確立するという中長期的な目標の下、まずは確実な一歩を踏み出すことが大切と言える。

そうした問題意識の下、本特集では高校や学生、地域など、特定のステークホルダーとの関係の構築に取り組んでいる大学の例を紹介する。

調査概要：医歯薬獣医系、大学院大学を除く全大学の学科長に質問紙を郵送。5196件配付し、回収率は45.7%。