

教育改善に生かすには？

チェックだけで終わらせない 連携、きっかけ、立ち回りを

スモールスタートでOK、まずは改善の経験を

内部質保証のしくみはあっても、教育改善につながらないと悩む大学にありがちなことを挙げてみましょう。

① **教学マネジメントと別々に行っている**：教学マネジメントの一環として作成したアセスメントプランを、自己点検・評価には使っていない、といったことはありませんか。

② **改善のアクションを想定していない**：よくあるのは可視化に腐心して、データを出したところで止まってしまうケースです。

③ **想定するアクションが大きすぎる**：カリキュラム改革などの大規模な取り組みは現場にとって現実味がなく、他人事になりがちです。

④ **学部間の意識に差がある**：複数の学部がある場合、背景事情の違いや質保証への意識や知見に差があることが多く、一律のアプローチでは改善に至りにくい学部・学科もあるようです。

⑤ **キーパーソンが不在**：執行部と現場の連携役がいないと、執行部は現場の状況を、現場は執行部の意図をくみ取れません。

それぞれに対して、どんな解決策があるでしょうか。

① → **教学マネジメントを生かす**：自己点検・評価にもアセスメン

(株)ベネッセi-キャリア
教育事業本部

木村 英司

きむらえいじ ● 2013年(株)ベネッセコーポレーション入社。高校教育支援に携わった後、2016年より大学の教育改革支援を担当。教学領域におけるPDCA設計支援を多数実施。



トプランを使い、FDを通じて課題解決の手法などを身に付け、教育改善につなげましょう。

② → **改善アクションの仮説と見通しを持つ**：データ収集前に、見つかるであろう課題の仮説と対応策の見通しを立てておきます。検証や対応を行う責任部署をアセスメントプランと共に設定しておくとういでしょう。

③ → **小さな改善アクションから始める**：まずは、現場の課題意識に沿う小さな改善を積み上げます。全て全学共通にする必要はなく、学生の成長をキーワードに現場の関心が高いものから実行するほうが、学部・学科の主体性を引き出せます。

④ → **教育の質を考える機会を設ける**：進まない学部については、教育や人材の質について、第三者(地域や卒業生の就職先等)に課題を指摘してもらおうと、取り組む意識が高まります。

⑤ → **キーパーソンをつくる**：学長室やIR室の職員は、執行部と現場、学部・学科、取り組みをつなぐキーパーソンに適しています。求められるのはスキルや専門性よりも、「立ち回り」。この「立ち回り」能力こそが、執行部・現場双方からの信頼獲得にもつながり、結果として内部質保証を推進する原動力にもなります。