

週刊センターニュース No.257



第257号(2009年5月1日)金曜日発行
発行: 金沢大学 大学教育開発・支援センター
URL: http://www.kanazawa-u.ac.jp/faculty/daikyou_rche/index.htm

○●○ 共同学習会のご案内 ○●○

第229回 ※曜日・会場が通常と異なりますので、ご注意ください。

主催: 大学教育開発・支援センター

企画: 教育企画会議就職支援部会

日時: 5月8日(金) 16時30分～

会場: 角間キャンパス事務局棟2階第2会議室

テーマ: 「自宅待機を読み解く～企業人事の立場からの視点: 就職支援力を高めるために3～」

報告者 山本 均(就職支援室長)

内容 教育企画会議就職支援部会では、現在の経済状況等を背景に、大学として、また個々の教職員が学生の就職活動をどのように支援していくべきか、学内外からの情報をもとに、継続的に議論の場を設けることとした。シリーズとしての第3回は、本年4月1日に着任された山本就職支援室長に、新入社員自宅待機から見てくる企業の新卒採用戦略について、企業人事畑を長く歩んでこられたご経験に基づき分析していただく。

第230回

日時: 5月14日(木) 16時30分～18時

会場: 角間キャンパス総合教育1号館2階会議室

企画: 西山宣昭(大学教育開発・支援センター)

テーマ: 「履修シミュレータの開発状況と今後の運用に向けて」

報告者: 西山宣昭(大学教育開発・支援センター)

内容: 全学生PC必携を前提とした各学生が自身の卒業要件単位修得状況を把握することができる「履修シミュレータ」の企画、開発については、学域・学類制への移行前から全学カリキュラムWGにおいて進められ、現在、カリキュラム検討委員会、FD・ICT教育推進室が連携してその運用に向けて作業を行っている。このような経緯については昨年度の教育企画会議で報告を行った。今回は、その作業の進捗状況を報告するとともに、運用に当たってどのような問題や課題が存在するかについて参加者と議論したい。

○●○「授業評価からFD評価へ」(関西地区FD連絡協議会公開研究会)参加報告 ○●○

2009年3月19日(木)に京都大学で開催された標記研究会に参加した。研究会では、下記4件の話題提供が行われた。

- ✓ 「授業評価の性質と今後の活用」安岡高志(立命館大学教育開発推進機構教授)
- ✓ 「大学間連携による授業評価研究の意義」米谷淳(神戸大学大学教育推進機構教授)

✓ 「自らの教育活動にとっての授業評価の価値」 栗田佳代子（大学評価・学位授与機構評価研究部准教授）

✓ 「研究能力と教育能力の相互転移性」 羽田貴史（東北大学高等教育開発推進センター教授）

本稿では、これらの中から、特に興味深かった羽田氏の報告について簡単に紹介させていただく。報告の骨子を配付された資料から引用させていただくと以下の2点である。

- 大学教育改善・改革は、様々な要因と条件によって促進させるものであり、FD（教員の能力の全面的な開発）は重要であるが、唯一最大ではない。教員の授業改善だけに目を奪われるのではなく、大学・学部・学科など教育単位での教育改善の見取り図を作ることが重要である。そのためには、FD 概念の見直しが必要であり、また、そもそも大学教員の教育能力の定義を明確にする必要がある。
- 評価によって教育を改善するには、ロジックモデルの構築が最優先課題である。しかし、評価を成果測定ととらえ、成果を競い合って改善する風土がある。評価を正しく位置づけるためには、評価の概念の見直しが必要である。

要するに「FD の概念」、「評価という言葉の理解」がともに歪んでいるのではないかという問題提起である。アメリカから FD という概念が入ってきたときに、日本では、教員個人の教育改善の部分ばかりが取り上げられ、授業改善だけでなく、研究を含む専門的能力全体、さらにカリキュラムなど組織的な教育改革を総称していたアメリカでの用法とは異なるものとなってしまった。その結果、日本では、個人レベルでの教育実践は豊かになったが、サバティカル、授業負担の設定と管理、クラスサイズ、施設・設備、カリキュラムなどの組織、教員、授業という異なる層への目配りが弱くなってしまった。その結果として、大学全体のマネジメントが教育改革に責任を持たなくなる恐れさえ出てきているのが、現在の日本の問題であり、FD を大学全体の活動に関わる全学的、組織的な活動と捉え直す必要がある。また、教育評価に関する研究としては、アメリカにおいても、個人の研究活動（論文数）と教育活動（授業評価アンケート）の相関研究がほとんどであり、活動的な研究者が学士課程教育を担当しないアメリカの研究大学での実状と合わない部分がある。このことから、業績評価だけでは改善に役立たない可能性があり、評価を行うためには各段階での測定が重要となる。そのため、測定する対象となる FD を評価するためには、まず、大学教員の教育能力とは何かを定義しないといけない。しかし、その研究はまだ不十分であり、この点の研究を進めていかないと、FD 活動や教育能力をきちんと評価するのは難しい。だからといって、評価しないままにすまされる問題ではない。

さらに、教育と研究の関連についての「教育と研究の関係は内在的であると共に、制度や組織の構造でも変わりうるもの、大学教育として何が望ましいか、どのような能力を持った学生を育てるかによって決定すべき」というコメントや、「教員の能力にはステージ毎の構造があり、平均的に発展しない。特に、入職後 10 年間、40 歳までが重要であり、あまりに授業遂行能力に特化した FD は生涯にわたってポテンシャルを維持できる力を育てるか疑わしい」との大学教員キャリア・ステージ論、「FD はまず教員の立場に立ち、教員の力を伸ばすことが重要。教育力を強くする力は教員組織にしかない。教員が元気にならないと教育力は強くない」とのコメントも興味深いものであった。

羽田氏の報告を聞き、教員に納得してもらえる FD 活動およびその評価、教員評価が重要であるという認識を改めて強くした。

（文責 評価システム研究部門 堀井祐介）