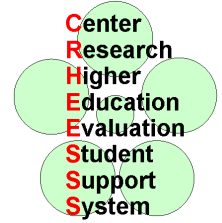


週刊センターニュース No.311



第311号（2010年6月7日）毎週月曜日発行
発行：金沢大学 大学教育開発・支援センター
URL：<http://www.rche-kanazawa-u.jp/>

○●○ 第1回カリキュラム・評価システム研究会開催のご案内 ○●○

日時：平成22年6月10日（木）16:30～18:00

場所：角間キャンパス 総合教育1号館2階大会議室

報告者：堀井祐介、渡辺達雄（大学教育開発・支援センター）

内容：金沢大学においても、中期計画、年度計画において、教育課程編成方針（カリキュラム・ポリシー、CP）および学位授与方針（ディプロマ・ポリシー、DP）策定作業に取りかかることは明記されている。そこで、CP・DP策定WGと合同開催となる本研究会では、CP、DPに関する高等教育政策、国内外大学における運用先進事例紹介、CP、DP策定プロセス、CP、DPに求められる要件等の解説を行い、大学構成員間での認識共有促進を目指す。

○●○ 地域科学研究会「日本型IRの部門の構築と機能強化策Ⅲ」、日本高等教育学会

第13回大会「教育改善にむけてのデータの開発：IRと学生調査」参加報告 ○●○

去る5月28日に、地域科学研究会主催の「日本型IR¹⁾の部門の構築と機能強化策Ⅲ」と、翌29日の日本高等教育学会第13回大会「教育改善にむけてのデータの開発：IRと学生調査」の両方に参加した。その内容報告を行う。

前者はIRに携わる大学職員を主たる対象とし、4つの大学でIRに携わる教職員から、それぞれの大学における事業内容とその問題点、またそこからみえてくるIRの課題について報告がなされた。高等教育学会では、3つの大学の研究者から、各大学における学生調査を実施したという報告がなされた。前者がIRの必要性について非常に地に足のついた議論をしていたのに対し、後者はまさに研究者がかかげる理想論を述べているにすぎず、まるで焦点も方向性も定まらない議論であった。現実的な議論のなされた地域科学研究会主催の研究会でさえも、IRの必要性を疑問視する意見もあった。現場からもその必要性が疑問視され、研究者が机上の空論を述べるその原因はどこにあるのか。その答えは、地域科学研究会の講演者が共通して述べた、以下の内容にある。

これらの問題の原因は、大学（または各部局）が組織として目指す方向性や抱える問題意識を十分に把握していないことをはじめ、政策立案能力から生じる問題を直視していない、いわゆる組織のガバナンスの不在と経営能力に問題があるにもかかわらず、「IRを行えば、または調査の専門家を雇用すれば、すべては魔法のように良くなる」と、問題の根本的な原因を直視せずにIRに過度に的外れな期待をかける組織そのものにある。結局は、組織の経営陣が、人を雇ったり調査を実施したりする以前に、自らのマネジメント能力に対処しなければならないのである。そのうえで、組織の経営のために必要な情報を把握し、その情報を適切な方法で収集するだけのことである。そして、目的意識が明確であれば、得られたデータをまとめる方向は自然と見出せるし、高度な分析技術を持った専門家でなくてもデータをまとめて解釈することは十分可能である。これは地域科学研究会主催の

研究会で、4名による講演すべてに共通していた点あり、私自身も金沢大学着任以来、何度も感じてきたことである。

金沢大学着任以来、調査の目的を実施者に尋ねたら答えが返ってこなかった経験は数知れない。「分析する」と「解釈する」ことが混同されていることを知り、データ解析はすべて明確な目的や仮説のもとで初めて成り立つことが理解されていないことも知った。そして、最も適切に結果を解釈することができるのは、自己の目的のもとに調査を立案する実施者のはずなのに、なぜその段階さえ人任せにしてもいいと思えるのか、理解に苦しんだ経験も多い。これらは、各自が目的や問題意識を明確化することなく調査を「とりあえず」行ってきたことの証ともいえるだろう（それが調査の結果を使えない原因なのだが）。そして、自分たちは何もしなくても、調査やデータ解析に長けた人間はすべてを魔法で解決してくれるという幻想が、金沢大学にも存在することの証とも考えられる。しかし、データ解析ができる人間が、「すべて」の中身について何も言わなくても理解できるわけではないし、そもそも魔法が使える人間などこの世には存在しない。このように少し距離を置いて考えれば、組織の内包する問題や、解決すべき点が見えてくるのではないだろうか。

地域科学研究会の講演内容とも重なるが、まず組織としてのビジョンと問題意識をまず組織として明確化すること、そしてそのビジョンを具体的な行動レベルに落とし込むこと、それが今の金沢大学にとって最も必要なことだと推察される。もちろん、組織がこのような能力を獲得するには時間を必要とする。ただ、短期的に何かを求め、やみくもに調査を実施しても、それを誰かに何とかしてもらおうという発想のままでは、これまでと何も変わらない。組織はそこに属する人々のものであり、組織の未来は、その組織の舵取りをする人々にかかっている。だからこそ、まずは組織のマネジメント能力の向上から始めることが重要になるだろう。

このように考えると、現在日本の大学で、各種調査に携わる人間の役目は、調査に携わるということより、大学組織にこうした現実の課題を提示することかもしれない。調査は、組織がなすべきことをした、その後の話になるだろう。（文責：大学教育開発・支援センター博士研究員 尾関美喜）

1) IRとは、Institutional Researchの略であり、組織における調査をさす。ただし、その内容に関する定義がなされていないことが問題となっている。

○●○「第3回授業改善とFDに関する教員アンケート」へのご協力のお願い ○●○

FDセンターたる当センターで、本学において必要なFD（授業内容・方法の改善のための研修・研究）とは何かを検討するため、専任の全教員に対して、「第3回授業改善とFDに関するアンケート」を実施させていただくこととしました。

今回は授業改善に必要な知識が教員のキャリア、所属や経験でどのように違いがあるかを検討するための設問を中心に行います。アンケートはアカンサスポータルを通じて行い、ご回答いただきます期間は5月26日から6月14日（月）です。アンケート結果は、当センターで分析した後、教育企画会議に報告します。また国内外での比較や調査研究に使用する可能性もあります。各部局におけるFD活動に活用して頂けるよう、アカンサスポータル内のアカンサスFDのコーナーにても確認出来るように致します。趣旨を踏まえ、ご協力のほどよろしくお願い致します。