

## 教育現場から見た教学マネジメント — 教員アンケートから —

両 角 亜希子

東京大学大学院教育学研究科教授

### 1. 問題関心

大学教育を向上させるために、政府主導で教学マネジメントが推進されているが、そうした政策の推進によって大学教育は良くなっているのであろうか。大学教育の現場で自発的で日常的な改善・工夫は積み重ねられており、そうした現場の改善努力と政策が示す方向性は合致しているのであろうか。こうした問いに答えるためにまずは教学マネジメント政策が教員にどのように受け止められ、評価をなされているのかという実態を明らかにすることが必要である。

### 2. 研究課題と方法・データ

本発表で以下の2つの課題を大学教員への質問紙調査から明らかにする。第一の課題は、教学マネジメント政策に対する教員の認識を明らかにすること、第二の課題は、教学マネジメント政策への認識の違いが何によって生じているのかを明らかにすることである。それを通じて、教学マネジメント政策が教員にどのようなインパクトを与えているのか、現在の教学マネジメント政策がどのような課題を抱えているのかを考察し、今後の望ましいあり方について検討したい。

以上の問いを明らかにするために、全国の大学教員への質問紙調査を実施した。具体的には、任意に抽出した560学部の教員各6名に回答を依頼した。役職経験により教学マネジメントに関する認識が異なることが想定されたため、6名のうち、1名は学部長、1名は学科長、残りの4名は一般教員(年齢、性別、役職で偏りなく配布)という構成で協力を依頼した。調査対

象3360名のうち、1721名の教員に回答を寄せてもらい(回答率51%)、内訳は学部長が278名(16%)、学科長が310名(18%)、一般教員1133名(66%)であった。調査の設計上、学部長、学科長の比重が高く、以下で示す数値は教員の平均的な姿ではない点に留意すべきである。

### 3. 教学マネジメント政策に対する教員の評価と認知度

教学マネジメント政策への評価を示したのが図1である。8割以上が教育評価のための業務に負担を感じている。教学マネジメント政策の目的は、現場の教育改善であるが、それに対する評価は割れている。「認証評価が役に立っている」と肯定的に回答した教員は61%、「教員の創意工夫を活かせるものになっている」は56%、「補助金で教育改善が進んだ」と考える教員は50%である。教学マネジメント政策の認知度を見たのが図2である。例えば、教学マネジメント指針について「内容を知っていて学内の議論で参考にした」は13%、「内容がある程度知っている」38%、「聞いたことがあるがよく知らない」36%、「聞いたことがない」14%であった。日本学術会議の分野別参照基準の認知度はさらに低い。

教学マネジメント政策の認知度と評価に着目し、両者の組み合わせから4類型を作成した(表1)。「A知っていて評価」は全体の29%、「B知っていて評価せず」は21%、「C知らないが評価」は21%、「D知らず評価もせず」が29%という分布になっている。現在、学部長であるかどうかでクロス分析をしたのが表2であ

図1 教学マネジメント政策への評価

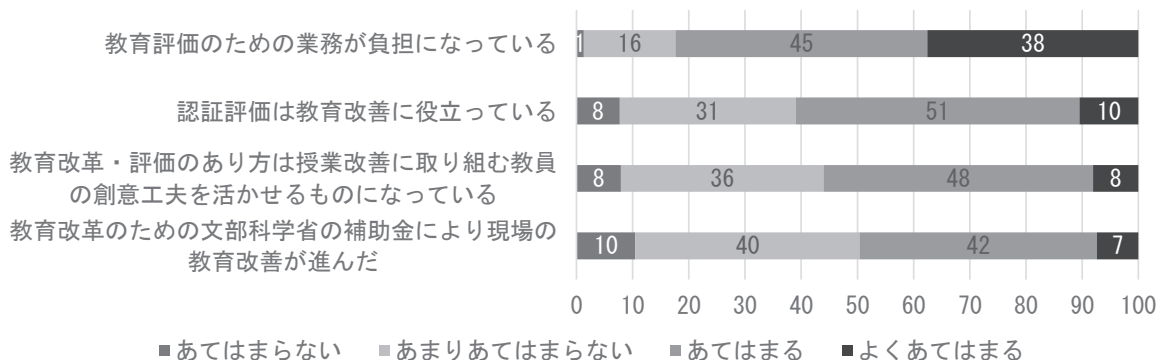


図2 教学マネジメント政策の認知度

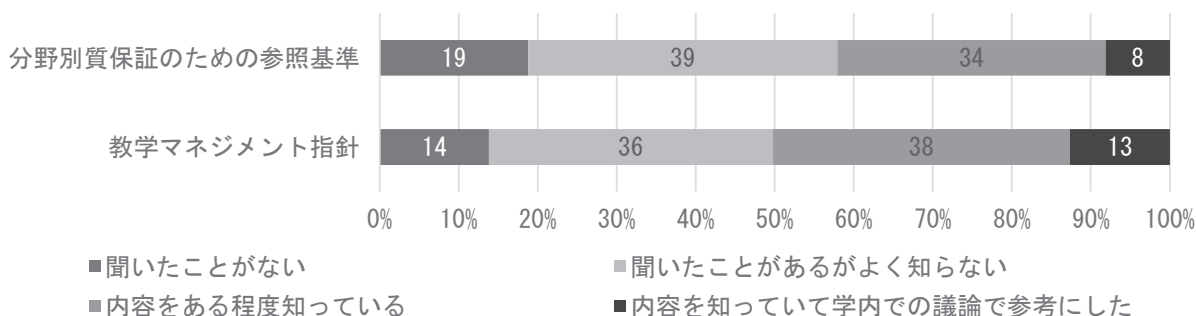


表1 政策の認知度と評価の4類型

		現場の教育改善進んだ				4類型	
		評価せず	評価	合計		D 知らず評価せず	C 知らないが評価
メ ン ト 指 針	知らない	28.9%	20.8%	49.7%	⇒	D 知らず評価せず	C 知らないが評価
	知ってる	21.4%	28.9%	50.3%		B 知って評価せず	A 知っていて評価
	合計	50.3%	49.7%	100.0%			

表2 4類型と現在の役職

	A 知っていて評価	B 知って評価せず	C 知らないが評価	D 知らず評価せず	合計
学部長	42%	30%	16%	12%	100%
それ以外	26%	20%	22%	32%	100%
合計	29%	21%	21%	29%	100%

る。現在、学部長であるにもかかわらず、28%が教学マネジメント指針を知らないのだが、一般教員の54%と比べれば、学部長の政策の認知度は高くなっている。他方で、教学政策への評価は学部長も一般教員

も割れており、認知度が高まることにより、その評価が必ずしも高まる関係にない。学部長以外の一般教員だけに着目すると、「A 知っていて評価」は26%、「B 知っていて評価せず」は20%、「C 知らないが評価」は

22%、「D知らず評価もせず」が32%と4つに比較的、均等に分布している。

#### 4. 政策への評価と認知度を分けるのは何か

表1で示した類型を分ける要因として、複数の仮説が考えられる。第一は、属性の違い（分野、年齢、設置形態）の影響、第二は、役職経験による影響、第三は、学部・学科での日常的な取り組みの違いの影響、第四は、本人の感じる負担度の影響、第五は、執行部のかかわり方の影響である。これらを検証するため

に、一般教員のみを対象とした多項ロジスティック分析を行った（表3）。それぞれの仮説に着目した説明は以下のとおりで、これらの仮説はほぼ検証されたといえる。

##### 仮説1（属性の影響）

- 年齢：40歳代と比べて50歳代の教員では「B知って評価せず」が1.5倍多い。
- 設置形態：私立に比べて、国立、公立で、「A知っていて評価」「C知らないが評価」が少ない。

表3 4類型の規定要因（多項ロジスティック分析）

	A知っていて評価			B知って評価せず			C知らないが評価		
	B	オッズ比	有意水準	B	オッズ比	有意水準	B	オッズ比	有意水準
切片	-8.709		***	-6.515		***	-3.601		***
年齢（基準：20-30歳代）	-0.015	0.985		-0.100	0.905		0.377	1.458	
40歳代	0.396	1.485		0.401	1.493	*	-0.156	0.855	
50歳代	0.384	1.468		0.237	1.268		-0.068	0.935	
60歳以上									
設置形態（基準：国立）	-1.000	0.368	***	-0.246	0.782		-0.779	0.459	**
私立）	-0.870	0.419	**	-0.026	0.974		-0.826	0.438	**
人文社会	-0.585	0.557	*	-0.331	0.718		-0.609	0.544	*
社会科学	-0.782	0.458	**	-0.258	0.772		-0.830	0.436	***
理学	-1.508	0.221	**	-0.818	0.441		-0.436	0.646	
工学	-0.491	0.612		-0.576	0.562		-0.507	0.602	
医療健康）	-0.726	0.484		-0.452	0.637		-0.157	0.855	
農学	-0.021	0.980		0.435	1.544		-0.761	0.467	*
教育	-0.786	0.455	*	-0.616	0.540		-0.646	0.524	
その他									
経験	0.457	1.580	*	0.551	1.736	**	-0.135	0.874	
全学共通科目の担当経験	0.719	2.053	***	0.476	1.610	**	0.330	1.391	
全学教務委員経験	0.161	1.174		0.421	1.524	*	-0.064	0.938	
学部の教務委員長経験	0.078	1.081		0.307	1.359		-0.096	0.908	
共通科目の調整役職経験	0.116	1.123		0.015	1.015		-0.048	0.953	
学科長経験									
学部学科の	0.147	1.159	***	0.036	1.036		0.095	1.099	***
教学マネジメントの	0.392	1.480	***	0.336	1.400	***	0.098	1.103	
取組み									
授業等に関する調整・対話	-0.470	0.625	***	0.138	1.148		-0.240	0.787	*
条件									
教育評価の業務が負担	0.634	1.886	***	0.500	1.648	***	0.183	1.201	
国の教育政策の内容を執行部が	0.277	1.319	*	0.099	1.105		0.323	1.382	**
一般教員に直接に伝えている	0.089	1.093		-0.185	0.831		0.145	1.156	
大学執行部の対応には学部や教員と対話的な姿勢がみられる									
学部長は学部の声を反映しようと執行部とよく調整している									
執行部の姿勢									
CoxとSnell	0.343			(注) *** 0.1%水準、** 1%水準、* 5%水準で有意					
Nagelkerke	0.366			基準 = 「D知らず、評価せず」					
McFadden	0.153								
モデル適合度	P=0.000								
N	1410								

つまり、知っているかどうかにかかわらず、教学マネジメント政策を評価しない教員が多い。

- 分野：医療健康を基準とした場合に、社会科学、人文科学の教員は、「A知っていて評価」「C知らないが評価」が少なく、教学マネジメント政策を評価しない教員が多い。理学の教員は「A知っていて評価」が少ない。教育分野の教員で「C知らないが評価」が少ない。

#### 仮説2 (役職経験の影響)

- 役職経験をすることで認知度は上がるが、政策を評価するかは役職によってわかれた。全学共通科目の授業の担当の経験は、それを経験していない場合よりも「A知っていて評価」は1.6倍、「B知って評価せず」は1.7倍であった。全学の学務・教務委員の経験は、「A知っていて評価」は2.1倍、「B知って評価せず」は1.6倍であった。
- 学部の学務・教務委員長については、「B知って評価せず」のみが増加しており、負担の重さが政策を評価しないことにつながっている。

#### 仮説3 (日常的な取り組みの影響)

- 学部学科で日常的に教学マネジメントの取り組みが行われることで教学マネジメント政策の評価を高めていた。教学マネジメント政策をよく知らなくても、様々な教育改善のための補助金等を通じて、教育改善が進みつつあることを感じていた。
- 学科・コース等で授業の内容や方法について互いに調整することは、教学マネジメント政策の認知度を高めることにはつながっているが、それを評価するかどうかは分かれていた。

#### 仮説4 (負担度の影響)

- 「教育評価のための業務が負担」と感じると、「A知っていて評価」「C知らないが評価」が減る、つまり教学マネジメント政策への評価を下げている。

#### 仮説5 (執行部の関わり方の影響)

- 「国の教育政策の内容を大学執行部が一般教員に直接に伝える」努力を行っている場合は、教学マネジメント政策の認知度を高めている。
- 「大学執行部の対応には学部や教員と対話的な姿勢がみられる」ほど、補助金等で教育改善が進んできていると評価する傾向がみられた。
- 「学部長は学部の声を反映しようと大学執行部とよく調整している」については特に影響は見られなかった。

## 5. まとめと含意

以上の分析からわかったこと、および分析からの含意をまとめておきたい。

第一は、専門分野によって教学マネジメント政策に対する考え方が大きく異なる。一律に全分野に一定の教育方法や考え方を押し付けるのではなく、それぞれの分野の即した内発的な議論と実践を高めていく方向で政策的な誘導やインセンティブが設計される必要がある。第二は、教育改善のための負担の大きさは深刻で、負担が大きすぎることが教育改善を感じられない、あるいは妨げる要因になっている。第三は、教育改善への評価を高めている経験とそうではない経験に分かれている。学部長などの役職、学部の教務委員長などを経験することは、教学マネジメント政策の認知度は高めているものの、政策への評価は必ずしも高まるわけではなかった。学部の教務委員長の経験は、政策の認知度を高めるが、評価を下げている。第四は、教育改善に向けた執行部の役割は大きい。適切な情報を学部や教員に提供し、自発的に取り組んでもらうことが必要であるし、分野等の特性などをふまえた対話的な姿勢も重要である。しかしながら、一般教員からみて「執行部が対話的」と感じるのは56%、「執行部が国の教育政策を直接伝える」を答えたのは53%と現状では必ずしも十分ではなく、工夫の余地が大きいのではないか。