

現場の声が伝えていること —インタビュー調査で見えてきた課題—

森 朋子

桐蔭横浜大学
学長/教育研究開発機構 教授

1. インタビュー調査の目的

本稿では、インタビュー調査により明らかになった教学マネジメントに関する個別の事例を報告する。大学における実態を把握する上で、質問紙調査で得られている幅広い意見に、個別事例における狭く深いリアルな現状を加えることにより、多面的な視点が得られるメリットがある。またインタビューという手法を用いて個人の語りを聞き取ることは、一人の個人が持つ文脈の中で教学マネジメントがどのように位置づけられているのかについて、明らかにすることが可能となる。

本インタビュー調査の目的は、質問紙では拾いきれていない個別事例に焦点を当て、対象となる個人が埋め込まれている文脈の中で、教学マネジメントが何をもたらすのか、語りの中で明らかにする。

2. 調査対象と調査枠組み

質問紙調査を実施した大学の中から、国公立の設置、地域性、学問領域という3つの観点に配慮し、表

1にある6大学にインタビュー調査を行った。各大学3名の対象者(教員2名程度、学生1名)で合計教員11名、学生6名にそれぞれ30分程度の半構造化インタビューを実施した。10項目程度ある中で、教員対象への質問項目は教学マネジメントを中心に①教育政策への理解度、②当該大学・学部における推進の状況を分析対象とした。また学生対象へは、学習成果を検証するために主にディプロマポリシーに沿ったカリキュラムでの成長感を中心に分析を行った。

3. 分析結果

聞き取った内容は、逐語録を作成し、質問項目ごとにデータを切片化しながら一覧に取りまとめた。それらを読み取りながら分析者3名で意見交換を行い、解釈を進めていった。

3.1 【教員】Q. 教学マネジメントは役に立っているか

教学マネジメントや内部質保証そのものの理念は、役職経験者でそれらに携わる機会があれば十分に理解が浸透していると言える。しかしその中で経験者以

表1 インタビュー対象となった大学と対応者情報一覧

大学名	分野	職階/身分		
A大学	人文社会科学系	教授(役職)	教授(役職)	大学4年生
B大学	〃	教授(役職)	准教授(役職)	〃
C大学	〃	教授(役職)	准教授(役職)	〃
D大学	自然科学工学系	助教		〃
E大学	自然科学工学系	教授(役職)	助教	〃
F大学	医学系	教授(役職)	教授(役職)	〃

外、またはキャリアが浅い教員は、その理念が十分に届いているとは言えず、単なる作業となり、その作業への負担を強く感じる傾向があることが改めて確認された。また教育の質の保証が高校生に届くメッセージとして機能していない現状を指摘する声もあった。

3.2 【教員】Q. DPに向かって組織的に教育がなされているか

教学マネジメントとして、教育集団が共通の目標や認識を持って学生を教育することが重要な観点である中で、ディプロマポリシーは直接的な人材育成目標であると同時に、組織文化を醸成するコミュニケーションツールとしても機能することが分かった。しかし組織的に動く、ということとディプロマポリシーに向かって教育が行われている、ということとを切り分けて考えなければならぬ現実も明らかになった。医学系ではその後に国家試験が控えていることから、教員団の意識もまとまりやすく、全体で動いていることが聞き取れている。しかしそれはディプロマポリシーに向かっていくということとは違うニュアンスが含まれている。同様に理系に関しても、ディプロマポリシーというよりも学術分野ごとの到達水準が上位概念として設定されている現状が見られた。またディプロマポリシーが前述のように目標やツールとして機能せず、形式的な作業にとどまってしまう危険性も指摘されている。

3.3 【学生】Q. 所属しているカリキュラムで成長感を得られているか

インタビュー調査を実施した大学が選出した6名の4年生は、いずれも優秀な成績を収め、順調に単位を取得していた。またこれまで学んできたカリキュラムの中で自身の成長を実感しており、満足度も高い。授業も必修が中心ではあるが、選択できる場合はシラバスも事前に確認しながら自身の興味に沿って選んでいる。しかしそのような優秀な学生たちをもってしても、学びの主体である学生のディプロマポリシーの認知度はとても低い実態が明らかになった。また理系、人社系、医学系にかかわらず、アクティブラーニング

への要望は高かった。また教員が考えている以上に、知識を活用する汎用的能力への要望が高い印象を受けた。

4. 総括と問題提起

本調査では限られた人数の調査ではあるが、そこから見えてきたものは3点にまとめる。

1点目は教学マネジメントの理念やその意義は、役職経験者か否か、どの職階か、どの学術分野かによってとらえ方が大きく違うということである。役職経験者には一定の理解がある中で、助教や入職してから間のない若手の教員にはその必要性はあまり届いていない。また学術分野という視点であれば教学マネジメントやガバナンスといった考え方が馴染みやすい学部とそうでない学部とが存在することが明らかになった。その中でも自然科学工学系や医学系は、マネジメントという観点では組織的に行われているものの、その到達目標が大学独自のディプロマポリシーであるというよりも、教員自身の経験に基づくものであったり、国が定めた課程認定であったりしている現実がある。三つのポリシーの策定等、どの大学も一定のルールにのっとって一律に作成したが、教学マネジメントの一層の実質化を図っていくために、今後は学術分野や大学の機能分化などを考慮に入れた多様な取組を模索することが必要になっているのではないかと。

2点目は、1点目が起因となり、結果として教学マネジメントが単なる作業となり、一部の教員に重い負担となっている現状が明らかになった。それらが教育課程の実際確認や見直しのきっかけとなり、それを通じて、学生たちの学習環境や学習姿勢、ひいては学習成果の向上へとつながる道筋をどうつけていけるかが課題である。視点は変わるが、例えば、教育の質保証が入学者確保につながることも、特に私立大学においては大きなモチベーションになる。しかし今のところは高校生には届くメッセージとして機能していないことがさらにその負担感を増している。

3点目はカリキュラムによって成長した実感を得ている学生らであるが、その到達目標であるディプロマポリシーを知っている学生は少ない事実である。学び

の主体である学生がどのような資質能力を身に着けるべくカリキュラムが組まれているのかわからないまま日々の学習に取り組んでいるのは大きな問題である。また学生自身は、社会では必要とされる汎用的能力の育成を求めており、まさにアクティブラーニングがその役割を果たす。しかし授業においては未だにコンテンツが中心である現状がある。研究者として生計

をなす教員と、転職の時代を生き抜くことになる学生との間で、コンピテンスの必要性への認識にずれがあるのではないか。

今後はこれらの問題意識にも取り組みながら、教学マネジメントが真に機能するあり方をさらに目指す必要がある。