

かわらばん



名古屋大学
高等教育研究センター
ニュースレター第87号

組織変革を駆動するモデル

よりよい教育を組織的に担保しようという流れの中で、教育の現場に近い学部・学科等の役割が今後ますます重要になるうとしています。大学基準協会が2023年3月に公表した『教学マネジメントに関する調査研究報告書』では、全国の大学教員を対象に実施した調査結果に基づき、教学マネジメントに係わる改善（たとえば、教授・学習活動における能動的学習への転換）を試みる際には、学部等が変革の主体となる新たな教学マネジメントが必要になるとの見方を示しています。ただし、学部等にすべて任せてしまうのではなく、大学執行部には、変革志向の前向きで協働的な組織文化を学内に醸成することが求められています。では、学部等が教学マネジメントの主体となるとき、その変革を駆動できるような組織文化を作り出すためには何が必要なのでしょう。本稿では、その条件を考えるきっかけとして、米物理学会シニア・プログラム・マネージャーのLau氏らの研究グループが2024年に発表した一つのモデルをご紹介します*。

Lau氏は、米国の大学16学部の教員27人を対象に実施したインタビュー調査の結果に基づき、理工系入門科目でアクティブ・ラーニング（以下、AL）の導入率が高い学部には相互に関連する4つの特徴があるとしました。①ALを推進する意欲のある教員が一人以上いて、②その意欲的な教員がALに関する知識を持つており、③ALの導入を促進する機会を活用している、④その学部に、ALの活用を支援する文化や仕組みがある。このような特徴をもつ学部では、意欲的な教員が文化や仕組みを作り出し、その文化や仕組みが意欲的な教員の人数や関与の度合いをさらに増やすという好循環が続いている。これが先に述べた組織文化の一つのモデルです。

Lau氏らの調査によれば、意欲的な教員の属性として最も多いのは当該学部に所属する一般の理工系教員であり、次に多いのが学部長・学

科長です。そして、米国の特徴として、三番目に理工系学部

に所属する教育学研究者が挙げられているのは興味深いところ。このような教育学研究者は、いわゆる分野別教育方法論(Discipline Based Education Research、以下DBER)を専門とする研究者で、たとえば、物理教育の場合、全米の90以上の大学に研究室があり、12以上の大学で学位授与プログラムがあるなど、DBER研究者の養成システムが確立しています。②の条件に関しては、一般の理工系教員は身近な教育学研究者との協働や、学内の教授・学習支援センターの研修を通じてALに関する知識を習得することが多いようです。また、意欲的な教員の中には、大学院生の頃にTAとしてDBER研究者の授業を補助した経験からALに関する知識を得た人も一定数いるそうです。

ALの導入を促進する機会としては、大学内部の補助金による支援や大学からのAL推進の働きかけが挙げられており、これは日本でもお馴染みの状況でしょう。ALの活

用を支援する文化や仕組みとしては、授業に関して学内で協力し合う文化や、新たな教授法を継続的に試行・導入しようとする文化などが挙げられています。このモデルは理工系入門科目のAL導入率に関する仮説として提示されたものですが、ALの導入に限らず、より一般的な組織変革に必要な要素を説明するモデルにもなりうることをLau氏は示唆しています。

さて、さまざまな文脈の違いはありますが、前述のモデルは、日本の大学教育において、学部等が変革の主体となる教学マネジメントの在り方を検討する際に、一つの参考となりそうです。たとえば、ALの導入に意欲的な教員が継続的に現れる仕組み作りや、そうした意欲的な教員がALの知識を深め、興味に応じて新しい教授法を開発・試行できるような支援体制の整備が検討の対象となるでしょう。DBER人材の育成・活用については日本学術会議が2020年に公表した提言『物理学における学問分野に基づく教育研究(DBER)の推進』等で取りあげられており、今後進展する可能性にも期待したいところです。

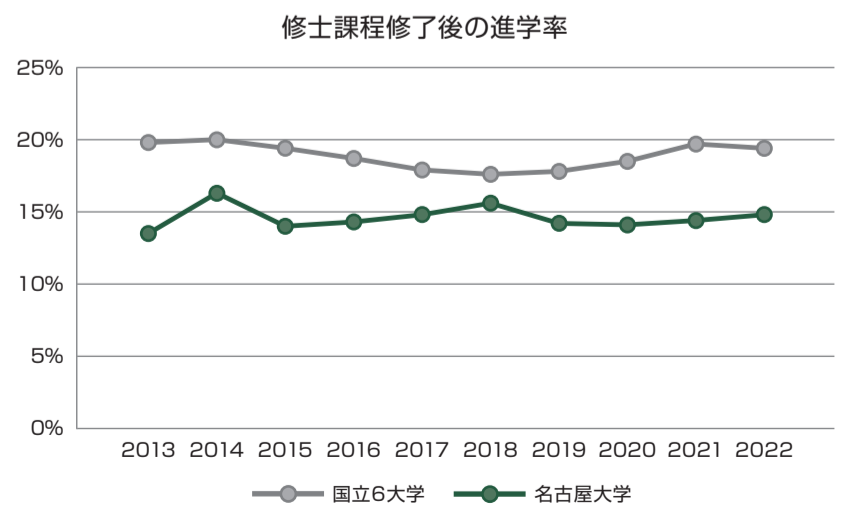
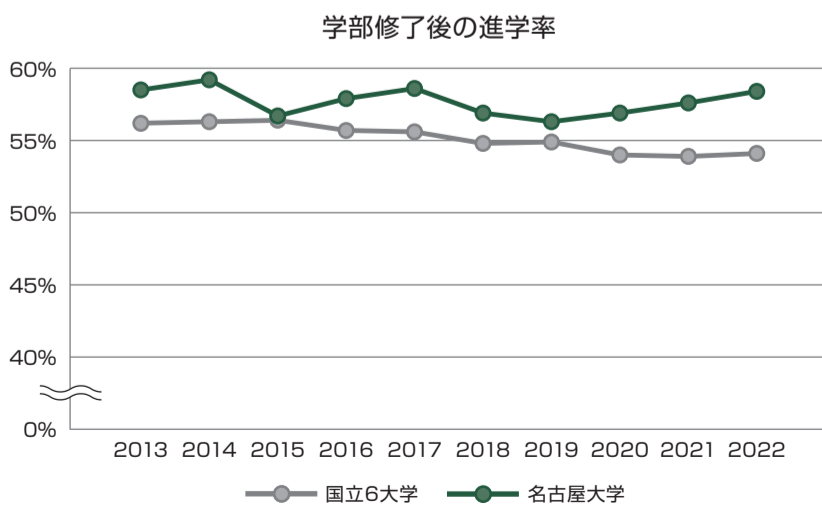
(安田淳一郎)

*Lau氏らの論文は、オープンアクセス
Jup. Lau, A.C. et al. J STEM Ed 11, 10 (2024).

グラフで見る名大生 [22] 大学院への進学状況

近年の社会の複雑化に対応するために、高度な専門知識の重要性が高まっています。高度な専門知識の獲得方法の最有力な方法として、大学院で学ぶことがあげられるのではないのでしょうか。そこで、大学院への進学状況について、名古屋大学と国立6大学（北海道大学、東北大学、東京大学、京都大学、大阪大学、九州大学）の進学状況を比較してみました。学部卒業後の大学院進学率に注目すると、名古屋大学も国立6大学も共に約55%前後で推移しています。名古屋大学の方が若干高いです。

一方、修士課程修了後の大学院進学率については、国立6大学が17%~20%で推移しているのに対して、名古屋大学は13%~16%の範囲で推移しており、名古屋大学の方が若干低いことが分かります。国立6大学それぞれの状況や他の国公立大学の状況は、こちらのサイト(<https://web.cshe.nagoya-u.ac.jp/research/ir/16/>)から確認することができます。ぜひご興味のある大学の状況もご確認ください。(和嶋雄一郎)



【データ】大学改革支援・学位授与機構「大学基本情報」(<https://portal.niad.ac.jp/prtr/table.html>)にある30go_2_1を加工して作成。

かわらばんへの意見・感想をお待ちしております。センターWEBページのフォームよりお寄せください。

大学教育における生成AI 「人が生成AIか」を超えて

2024年1月18日、

OpenAI社と提携を結ぶ大学が初めて登場しました。アリゾナ州立大学が、一定の条件を満たした学内の構成員が無料でChatGPT-4を使用できるようにしたのです。

『Chronicle of Higher Education』誌はこの出来事を「ChatPhD」の誕生か?と皮肉を交えて取り上げました。大学における生成AIの利用が広がりを見せている一方で、これまでは人が行っていた学内の活動を生成AIに代えることへの懸念が示されています。

香港科技大学では、AIによって生成された講師が授業の一部を担当する試みが

始まりました。学生は、AI

講師による授業を、教室のスクリーン上か、VRヘッドセットを装着して受講します。この試みのプロジェクトリーダーは、AI講師を導入することによって教育負担が減り、教員たちが研究などの他の業務に集中できるようになることを期待している

と述べています。他方、生成AIが教育を代替することによる問題も生じています。ボストン大学では、ティーチング・アシスタント(TA)等が待遇改善を求めてストライキを行うなか、彼らに代えて生成AIを用いて学生の学習支援を行うことが提案されました。これ

は文理学部長が教員に対して通達したもので、大学の労働組合からは「生成AIを利用するのはなく、大学にとって不可欠な人々へ適切な報酬を与えるべきだ」との反発を招いています。

冒頭にあげたアリゾナ州立大学にて提案されているのは、ChatGPTをカウンセリングに利用することで

るまでは限定的な使用にとどめるとしています。

生成AIが人に取って代わって大学内の活動を行うこと

のリスクは検討すべきです。しかし、社会の趨勢は「リスクがあるから規制する」だけでなく、「リスクを踏まえた上で共存する」ことにあります。このどちらの点においても、大学での議論は遅れを取っています。2024年3月の『Studies in Higher Education』誌には高等教育

における生成AIについての特集が組まれました。こうした研究を通じて生成AIのリスクと可能性を検討しつつ、「生成AIは人に取って代わるのか」の先の議論を行うことが、大学人には求められるのではないのでしょうか。

(東岡達也)

Higher Education Glossary 高等教育にまつわる用語集

ファカルティ・ラーニング・コミュニティ Faculty Learning Communities

ファカルティ・ラーニング・コミュニティ(FLC)は大学教育の向上を目的とした、教職員による学びのコミュニティです。その定義は、「自発的に組織され、6人から12人程度の分野横断的な教職員から成り、年間を通じて教育向上を実践するためのコミュニティ」を基本としつつ、時流とともに少しずつ変わっています。FLCの活動に対しては16の提案があり、その中には大学での役割や専門分野が異なるメンバーを含めることや、楽しく継続的に行えるように食事を共にするなど参加者間の交流を深めることが含まれています(Cox 2024)。

1979年にマイアミ大学で開発されてから45年が過ぎ、FLCは多くの機関で多様な形で取り組まれています。例えば、当初は北米の初期キャリア大学教員を対象としましたが、韓国やシンガポールなどアジアの大学も含めた世界中の高等教育機関にて多様な職階の教員に対して実施されるようになりました。現在ではオンラインで活動するヴァーチャルFLCもあります。

FLCは、大学組織内の連携を阻む縦割りの壁を取り除き、コミュニティ意識を醸成するのに役立つとされます。例えばオクラホマ大学では、カリキュラム全体に芸術と創造性を浸透させることを目的とした大学イニシアチブを達成するためにFLCが用いられ、タフツ大学では学問分野に即した教育改善プロジェクトがFLC活動を通じて複数立ち上がっているそうです。

日本の大学関係者がFLCに積極的に取り組む可能性はあるのでしょうか。大学教職員の抱えるストレスや逼迫している研究・業務時間は、FLCの中心地である米国のみならず世界的に共通する課題です。これらは日本でも看過できない状況にあり、成功事例の文脈を十分に考慮しない矢継ぎ早の新たな活動提案には慎重にならざるを得ません。他方で、教職員にとっても意義のある「学び」を促すには他者との繋がりが重要です。学習のための共同体である実践コミュニティ(Communities of practice: Cops)も広がる中で、FLCというアプローチはよりよい大学環境を作るための一定の可能性を持つように思います。(加藤真紀)

センターによる各種セミナーや新刊などの情報をメールでお知らせしています。本サービスへのご登録は、センターWEBページの「情報配信サービス登録はこちら」よりお申込ください。



読んでおきたい

この1冊

Great Books on University

『大学と教養教育：戦後日本における模索』

吉田 文 著 岩波書店 2013年

本書は、戦後日本の大学に「一般教育」が導入されて以降60年間にわたる、教養教育カリキュラムと組織の変遷過程を丹念に追いかけたものです。序章では、米国大学の教養教育の成り立ち、現在のカリキュラム構成や課題について解説しながら、「教養教育カリキュラム」を理解するための枠組みを提示しています。この序章を読んだだけで、著者の米国の学

士課程教育のカリキュラム制度、教養教育に対する造詣の深さ、分析視点の緻密さに圧倒されます。(それでもまだ本論は始まっていないのです!)

第一章からは、いよいよ、日本の教養教育カリキュラムの導入時期から現代にいたるまでの挑戦と葛藤が描かれます。かつて日本の大学では専門教育が主体でした。そこへ「一般教育」を導入するという「世

界に例を見ないユニークな実験(290頁)」が行われたのです。理念的な合意も曖昧なままに始まった教養教育は、大学の一部を構成するものとして、今やしっかり根を下ろす存在になっています。

導入時期の「とりわけ日本の実験で困難をきわめたのが、担当組織と担当教員の問題であった(292頁)」ことは、現代でも全く解決に至っていないことが第四章で明かされています。本書を読み終えたとき、「カリキュラムは組織と人の問題である」ことが深く理解できます。私自身の学生時代、特に博論執筆よりも前に出会っていた一冊です。

(安部有紀子)

高等教育研究センタースタッフ(2024年7月現在〔 〕内は専門領域)

Table with staff information including roles (Center Director, Professor, etc.), names, and specialized fields.