

大学教育センター等の現状把握とアイデアシェアリング —「日本版 CTL アセスメント基準 2.0」を活用して—

吉田 博¹⁾、西野毅朗²⁾、竹中喜一³⁾、杉森公一⁴⁾

- 1) 徳島大学 高等教育研究センター
- 3) 近畿大学 IR・教育支援センター

- 2) 京都橘大学 教育開発・学習支援室
- 4) 北陸大学 高等教育推進センター

1. はじめに

日本における大学教育センター等 (Center for Teaching and Learning: 以下、CTL) は、授業改善やカリキュラム開発、学修支援の充実など、教育の質保証や教学マネジメントに寄与しており、学習者本位の教育を実現するために重要な役割が期待されている¹⁾。筆者らは、2020年度より、CTLの現状や課題を理解し、今後の改善に向けた指針を提供するツールとして、センターを多面的にアセスメントできる「日本版 CTL アセスメント基準 (以下、基準)」の開発に取り組んできた²⁾。開発した基準は、米国の教育開発者ネットワーク POD (The Professional and Organizational Development Network in Higher Education) でも取り上げられ、ホームページ上で日本版 CTL アセスメント基準として紹介されている³⁾。

基準は、「組織構造」、「資源分配とインフラ」、「プログラムとサービス」の3つのカテゴリーのもとに、全部で35観点から構成されている。筆者らは、開発した基準を活用して、日本のCTLで教育開発に携わる教職員を対象に研究会を開催してきた。研究会では、参加者が所属する大学のCTLを評価し、それぞれのCTLの特徴や課題、今後の取組について、参加者同士で意見交換を行ってきた。研究会に参加した教職員を対象としたインタビュー調査では、基準を活用することで、「活動の振り返り」、「方向性の検討」、「変化への気づき」、「学外への特徴の広報」に活用できる可能性があることが明らかになった⁴⁾。しかし、参加者からは、基準は35観点から構成されていることで、評価の際の負担が大きく、簡易版を求める意見が挙げられていた。また、基準はCTL業務全般

を網羅していることから、参加者の所属するCTLの目的に合致していない観点についても、暗に取り組むことが求められていると捉えられてしまう危険性があるとの意見も挙げられた。

そこで、筆者らは、評価の負担を軽減するとともに、それぞれのCTLの特徴に応じて必要な項目を評価し、CTLの改善に役立てることができるよう「日本版 CTL アセスメント基準 2.0」の開発に着手した。

2. 日本版 CTL アセスメント基準 2.0

「日本版 CTL アセスメント基準 2.0 (以下、基準 2.0)」の主な開発手順は次の通りである。はじめに、基準の網羅性を出来るだけ担保しつつ、類似の観点について統合、整理を行った。記述語について、統合したことによって具体的な言葉を、抽象的な言葉に置き換え、ガイドラインの中でその具体を説明することとした。複数の評価基準を含む場合は、可能な範囲で分割し、箇条書きで提示することで、原案を作成した。この原案を用いて、筆者ら4名が自大学のCTLを評価し、基準と基準 2.0 の評価ギャップを確認しながら調整を行い、基準 2.0 を完成させた。また、CTLの構成員の職種の違い、活動の範囲 (学内・学外)、対象とするレベルの違い (ミクロ・ミドル・マクロ) による評価ができるように、オプション版を作成し、必要に応じて該当する観点のみ、より詳細な評価を行うことができるようにした。

開発した基準 2.0 は、16観点を構成されており、約10分程度で評価することができた (表1; 16観点のうち組織構造の7観点のみ抜粋)。

表1 日本版 CTL アセスメント基準 2.0 (組織構造のカテゴリーのみ抜粋)

カテゴリー	No.	立上期(1)/発達期(2)	熟達期(3)/機能期(4)	達成期(5)/模範期(6)
組織構造	1	組織的 位置づけ 教育開発に責任を持つ CTL や個人が現れた。	CTL は、教員をサポートするいくつかの学内機関の1つである。CTL の責任者は、教学担当理事や学長、学部長等への暗黙的な(口頭の)伝達ルートを持っている。	CTL は、主要な学内機関の1つである。CTL の責任者は、学長や教学担当副学長、学部長等への明示的な伝達ルートを持っている。
	2	方針 ・大学の方針と最低限一致した、CTL としての方針が不明瞭ながらも存在する。 ・戦略的な計画の作成途上である。	・大学の方針と一致した、CTL としてはっきりとした方針がある。 ・戦略的な計画が作成されている。	・大学の方針や諸活動と、CTL の方針や諸活動が強く結びついている。 ・大学および CTL の方針と諸活動を包括的に評価し改善するための仕組みが整備されている。
	3	組織力 CTL 関係者の誰かがリーダーシップを発揮し、マネジメントをしようとしている。	複数の CTL 員がリーダーシップを発揮し、マネジメントをしている。	各 CTL 員がそれぞれの立場でリーダーシップを発揮し、適切なマネジメントをしている。
	4	安定性 ・CTL 員の誰かが CTL の活動を推進するための最小限の時間が確保されている。 ・CTL 員の交代が頻繁にあり、安定的でない。	・複数の CTL 員は、活動を推進するための時間が確保されている。 ・一部の CTL 員は、交代が少なく、安定的である。	・CTL 員は活動を推進するための時間が確保されている。 ・多くの CTL 員は交代が少なく、安定的である。
	5	専門性 ・CTL 員の誰かは、教育開発のための最低限の知識を理解している。	・複数の CTL 員は、教育開発に関する知識を理解し、必要に応じて新しい知識を吸収している。 ・CTL 員の誰かは教育開発に関する専門性を有し、学内のニーズに応えるようにしている。	・複数の CTL 員は、教育開発に関する専門性を有しており、学内の多様なニーズに応えられている。また、教育開発に関する研究も行っている。
	6	連携・協働 ・CTL 員同士で、コミュニケーションを取り始めている。 ・CTL は、学内の他組織と連携・協働を始めようとしている。 ・FD 講師として学外者を招くなど、外部のリソースを活用することを意識している。	・一部の CTL 員は、積極的にコミュニケーションをとり、協働している。 ・CTL は、学内の一部の他組織と暗黙的に、連携・協働している。 ・CTL は、必要に応じて外部のリソースを活用できている。	・CTL 員の多くが、積極的にコミュニケーションをとり、協働して成果を高めている。 ・CTL は、学内の関係する多様な組織と明示的かつ円滑に連携・協働している。 ・CTL は、学外組織と協働してリソースを共有し、相互補完的に教育開発を推進できている。
	7	情報公開・規定 ・CTL では、組織運営に関する規定を策定し、各種活動を記録し公開する準備をしている。	・CTL には、組織運営に関するいくつかの規定がある。 ・各種活動の記録を不定期に、少なくとも内部には公開している。	・CTL には、組織運営のための十分な規定と手続きがある。 ・年次報告書等として活動記録を学内外に公開する仕組みが整っており、定期的に更新され、記録から状況の変遷も読み取ることができる。

3. 本ワークショップ

本ワークショップでは、基準 2.0 を活用して、参加者の所属する CTL の現状把握を行うことで、所属する CTL の取り組みや自身の活動を振り返るとともに、参加者同士の意見交換を通して、今後の CTL の開発に向けたアイデアを共有する。また、参加者へのヒアリングを通して、基準 2.0 の使用感について、妥当性、有効性、課題などの意見を挙げてもらい、基準 2.0 の改良につなげる。具体的なタイムラインは表 2 の通りである。なお、

本ワークショップは、会場から Zoom によるオンラインで配信し、オンラインでも参加することができるハイブリッド形式で実施する。

参考文献

- 1) 中央教育審議会 (2020) 「教学マネジメント指針」
- 2) 西野毅朗・杉森公一・吉田博・竹中喜一・佐藤浩章 (2022) 「日本版 CTL アセスメントツールの開発」、高等教育開発、1、46-54.
- 3) POD (2021) 「A Center for Teaching and Learning Matrix」 (<https://podnetwork.org/resources/center-for-teaching-and-learning-matrix/>) (2024 年 11 月 1 日閲覧).
- 4) 竹中喜一・杉森公一・西野毅朗・吉田博 (2024) 「日本の大学教育センター等の現状と課題」、高等教育開発、3、11-19.

表2 ワークショップの流れ

■趣旨・背景の説明 (15 分)
■基準 2.0 による評価 (20 分)
■グループ議論 (30 分)
感想、良かったこと、気づき、特徴(強み・弱み)
基準の使いづらい点、改善点など
■全体共有 (20 分)
■クロージング (5 分)