

教育力の基準枠組みの作成とその意義

David Baume (PhD FSEDA FHEA)

監訳：加藤かおり

要旨

この論文は、新潟大学における教育の基準枠組み作成の取り組みが、より広義な国際的文脈の中に、いかに位置づけられるかを示すものである。まず、この位置づけのために、本論は、全英の大学教員のための専門職基準の作成経過の要約を提示する。更に、新潟大学と、より広範な日本の高等教育レベルにおいて、英国の経験からなんらかの激励とおそらくはいくばかりかの教訓をどのようにしたら得られるかについて提示する。また、新潟の枠組みが、教育の基準枠組みが取り組むべきより広義の国際的評価に、いかに関連しているかについても考察する。結びとして、この論文は、新潟における実行可能な方法に関するいくつかの考えを提示する。

この論文は、2009年5月2日新潟大学の上級職員に対して行った発表に基づいており、新潟大学の加藤かおり准教授による新潟の教育枠組みに関する発表と共に行われたものである。

英国の昔と今

私が1970年に初めて高等教育の教員になった当時、3日間の教授法に関するコースを受けた。これは極めてすばらしい内容のものではなかったが、当時としては珍しいことだった。

2006年以降、すべての英国の大学の新任教員は、大学におけるティーチングに関する全国的に認定された課程を履修することが求められ、可能であればそれを修了することが望ましいとされた。

- ・なぜこのような変化が起きたのか。
- ・その意義は何であったか。
- ・新潟大学、さらに広い意味での日本の高等教育にとって、その意義は何であろうか。

大学教育の専門化—ある国の例

1990年頃の英国では、大学におけるティーチングの質に対する懸念と、研究に多くの関心が寄せられすぎていて、教育にはほとんど注目が集まらないということに関する懸念があった。英国スタッフ教育開発協会 (SEDA - www.seda.ac.uk) は、良い教師の力量に関する考え方と良いティーチングの背後にある価値観に

関して調査した。この調査の結果から、SEDA は大学教員のための共通する全英の専門職基準を考案した (Baume, 2003年)。

SEDA は、この基準を満たした研修コースに対し公的な認定を行った。認定手続きには、各大学数百ポンドの費用がかかった。5年間 (2001-2006年) に、英国とその他の国において、約60のコースと約3000人の教員が認定された。

コースの認定は、全く自主的なもので、政府の関与はなく、SEDA はこれらの認定にあたって第三者からの許可を必要としなかった。ただ単に、SEDA が認定しただけだった。

ディベロッパーたちは、この基準をもとに、上司の管理運営者たちに「我々もこういう研修コースが必要なのだ。他の多くの大学が既にこうしたコースを実施しており、我々も遅れをとりたくない。」と言った。

ディベロッパーたちは、また、この基準を用いて自分の大学の研修コースを設計していった。これらの研修コースは、それぞれ全く異なっており、かつ彼らの所属する大学の需要に合致するものであった。しかし、異なった方法で、どれも SEDA の基準を満たしていた。これらのコースのリーダーたちは、貴重なネットワークとなって、考えや経験を共有していった。

スタッフ教育開発協会 (SEDA) とは何者か？

SEDA は、アカデミック・ディベロッパーの専門職協会であり、1980年代に創設された。現在、英国のほとんどの大学がメンバーになっている。論文や書籍の発行、会議・ワークショップの開催、スタッフや教育ディベロッパーのための研修や資格付与、大学スタッフへの幅広い専門職資格の付与を行なっている。(2009年11月バーミンガムにおける会議では、日本各地から13人の参加者を迎えている。)

大学教員に対する専門職認定の仕事において、我々はある1つの原則—教授学習の改善の必要性という原則に突き動かされた。

我々はまた実用主義的でもあった。可能なかぎり政策や実践に影響を及ぼした。

SEDA は政府の政策に重要な影響を与えた。

1996年、英国政府によって、国家高等教育調査委員会 (NCIHE) が設立された。SEDA はその委員会に証拠資料を提出し、大学教員の研修と専門職認定を行うことを主張した。その際、「学生は皆、良い教育を受ける権利がある」という論拠を用いた。

1997年、委員会はその報告書において、次のことを提言した。「…教育責任のあるすべての新任で常勤の大学教員は、試用期間を無事修了するために、高等教育学習教授研究所 (ILTHE) の少なくとも準会員の資格を得ることが必要である…」 (NCIHE 1997)

この認定を付与するために、全英レベルの高等教育における学習教授研究所 (ILTHE) が設立された。認定は必要条件ではなかったが、殆どの英国の大学が、その大学の新任教員のための教育課程を開発し実施した。SEDA は、ILTHE が設定した基準と、その基準を用いての認定手続きの方法に対して、有意義な情報提供を行った。

約十年後、政府がその報告書の中で「すべての学生が質の高いティーチングを受ける権利がある」と繰り返し、「高等教育におけるティーチングに関する新しい全英の専門職基準が、すべての職員のために認定された研修の基盤として設立されること、2006年までに、すべての新任のティーチングスタッフが認定された研修を受けるようになること」を提唱した (DFES, 2003年)。このことは実質的に、新しい国家的な機関である高等教育アカデミーによって進められている。

— www.heacademy.ac.uk.

2009年、高等教育調査のための特別議員委員会が発足した。SEDA は、証拠説明のために招聘された。SEDA は、新任のみならず全大学教員に対する研修と認定の実施を提言した。SEDA にとって、多くの専門職者の訓練と教育を行う大学教員自身が、研修も受けず教授の認定を受けないというのは奇妙なことであった (下院、2009年)。議員委員会は、SEDA の提言を受け入れた。このことが今後必要条件となるかどうかは、明らかではない。

結果並びに影響

現在、すべての新任の大学教員が大学におけるティーチングに関する国家レベルで認定された課程を履修し、修了する事が期待されている。すでに実績や経験のある教員達からは、研修に対する要望はあまり多くなかったが、新任講師の多くは、研修を受けることを歓迎した。15年前に研修を受けた新任講師の中には、今では学科長や学部長となっている者もいる。ティーチングは、ゆっくりと改善しつつある。

高等教育は変化している。より多くの学生が大学に進学する。退学する学生は、その半数になろうとしている。この学生数の増加により、教育に対する新しい取り組みが必要になる。これらの変化には、新しい学

生たちの様々な願望や能力が反映されなければならない。また、教育コストの削減も必要となる。ティーチングはますます価値を増し、教育と研究との間に新しい相乗効果が見出され、また、作り出されていくのである。しかしながら、多くの大学教員や大学にとってはまだ、教育よりも研究の方が昇進への最善の道と見られているのである。

教育の基準枠組みは、各大学がそれぞれのスタッフの必要性に応じた教育課程を設計することを許容する。これは重要なことであり、枠組みをより受け入れ可能なものにする。枠組みは、教育課程の運営や評価がどのようになされるべきかについては、明言しない。大学教員にどのような教育能力の育成と実証が必要か、どのような価値観や知識の情報が与えられ実践されるべきか、それだけを述べている。

英国教育専門職基準枠組みは、残念ながら学問の教え方にはほとんど留意していない。 (<http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/institutions/ProfessionalStandardsFramework.pdf>) このことが枠組みの効果を狭めている。高等教育アカデミーによって運営されている分野別センターの全国的ネットワークが特定の学問分野の教育に関するサポートを行なっている (www.heacademy.ac.uk からアクセス可能)。

また残念なことに、教員は一度認定を受けると、注目が高まっているにもかかわらず、専門職能の継続的開発に十分な注意を払わなくなる。

大学教員であるということはどういうことか？

研究、出版、実践の推進やティーチングを通じて、自身の職業や専門分野の未来に貢献することは、大学教員の責任の一端なのか。

そしてまた、それらのことを専門的に行うこと、つまり、技能や配慮、専門職業人としての自主性を持ち、偏見なく、そして理論と最も良い現代的な実践に詳しいということは、教員の義務なのだろうか。

基準枠組みで達成し、留意すべきこととは何か？

基準枠組みとその適切な実践は、以下のことを達成する。

- 初期及び継続的な専門職能開発を支えるとともに、高等教育において教育および学習支援を行う全ての人の認定を支援するための明確で、魅力的で、柔軟性があり、实际的でそして厳密な基盤を提供できる。
- 同様に、経験があるが研修を受けていない教員が、自分たちも十分に良いティーチングをしていると、納得がいく主張ができるようになる。

- 教員の役割と業務における正当な自尊心を、研究者・管理者・実践者などといった他の役割との相乗効果をもたせつつ、支えることができる。
- 学生が優れた教員によって十分に教育を受け、効果的に学ぼう支えられている、という根拠に基づいた自信を、皆にもたす。

ティーチングの基準枠組みとその実践は、次の点に留意しなければならない：

1. 個々の教員とその教育の役割－特に彼らのティーチングの責任は何か。
2. 教育の文脈－どのような科目が取り上げられるのか。どのような国や大学の政策が関連しているか。
3. 教育の目的－学生が学習成果として達成すべきことは何か。
4. 必要とされる知識－教員が学習やティーチングについて知るべきことは何か。
5. 基本理念、価値観、徳－どのような原則等を彼らのティーチングの特徴とすべきか。
6. 教員の力量または能力－そのようなティーチング能力が教員に必要か。

(このリストは Baume による欧州連合のためになされた作業 (2008年) に基づく)

新潟大学の教育基準枠組みとその実施は、これらの6項目を網羅することにより、国際的に優れた実践のあり方を包括できる。

1. 個々の教員とその教育の役割－新潟版枠組みの実施は、各教師が彼等自身の教育に合致するように、自分たちのために、自分達自身で採用すること。
2. 教育の文脈－教員は自分が担当する科目の教育について研究する。また、教育のためのより広範な政策背景に焦点が当てられること。
3. 教育の目的－枠組みが、教育によって学生のた

めに達成すべきことは何かを、教員が考えられるよう励ますものであること。

4. 必要とされる知識－枠組みが、教育課程設計のために必要とされる多くの知識について言及するものであること。
5. 基本理念、価値、美徳－尊敬、義務、責任、そして自主性が明記されていること。
6. 教員の力量または能力－これらが幅広く説得力のある見出しの中に記述されていること。

各々の項目を更に詳細に検討すると、次のようになる。

1. 個々の教員とその教育の役割

1. 考えられる教育的役割－講師、教科課程の指導者、科目の指導者、オンライン指導者、学習関連の技術者、個別指導者、教育設計者、大学院生の教育助手……
2. その他の専門的役割－研究、経営、コンサルタント……
3. 各々の学問分野もしくは専門職業、並びに可能性としては高等教育での教育においても、その研修と適正
4. 大学教員としての現代特有の能力、熱意そして成長願望

これら1つ1つは、各教員の成長と教員である資格、そして彼らにとって良い教員であることの意味と明らかに関連する。

2. 高等教育の背景

背景には以下が含まれる：

- 全国／地域の高等教育システム
- 大学、教科課程、講座、学習環境、クラスそして個別の学習者
- 学問分野あるいは専門、及び学習した特定のテーマ
- 教育と学習サポートにおける教員の特定の役割

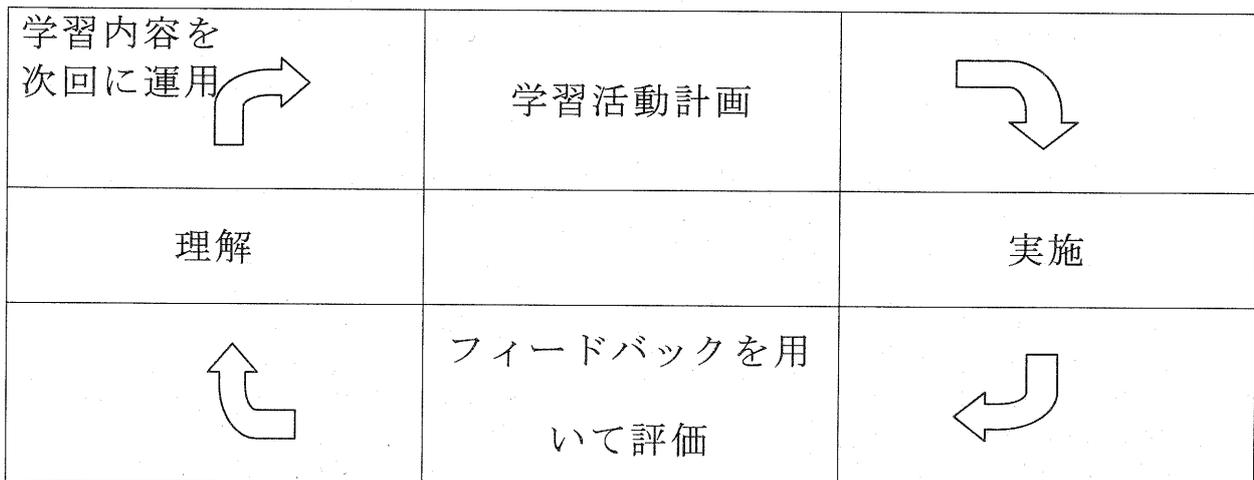


図1：Kolbによる教育・学習モデル

同じくまた、これら1つ1つは、各教員の成長と教員である資格、そして彼らにとって良い教員であることの意味と明らかに関連する。

学習モデル

ティーチングの枠組みが明確な教育・学習モデルにより実証されることは重要である。Kolbによるモデルは広く受け入れられ使われている：図1

このモデルは我々が、教えられることからよりも、経験からどのように学ぶのかについて研究している。それ故、教育課程、ティーチングや学習支援の計画の指針として役に立つ。

3. 教育の目的

教育の目的を明確に示すことは有用である。

学習者が以下を成すことは重要である：

1. 学習の目標と学習や教授の方法の両方を理解し、受け入れ、重視する。
2. 学習達成のために適切な活動を行なう。
3. 学習進度を知り、次に何をすべきかを知る。
4. 学習方法の効果を評価する。
5. 自分の学習方法とあるいは学習目標のいくつかもまた、修正する。

学生は、これらのどの段階においても教員からサポートを受ける。

これらの学習活動の形式は、科目ごとに異なる。

4. 必要とされる知識

最小限、教員は次のことを知っている必要がある：

1. 学習者の能力と期待
2. 教える科目内容
3. 特定の学習と教育に関連した理論と実践
4. 科目に関する専門的、地域もしくは全国の基準
5. 質の保証も含めて、国、大学または専門分野の規範と必要条件

教員がこのような知識を課程の設計、教育、成績評価等に適用することは大切である。これらのことを単に知っている、というだけでは十分ではない。

5. 基本理念、価値、美德；例えば、以下に対する係わり合い：

1. 学識がある；専門分野、教育課程の設計、教育や成績評価において
2. 大学の教育理念
3. 同僚及び学習者への尊敬、及び彼らとの協力
4. 多様性に対処し包括性を促進する事
5. 実施に対する継続的反省と改善
6. 専門分野と学習への熱意
7. 職業的な自主性、及び、教員・評価者の役割に

付随する権限の適切な行使

これらは支持されるべき信念ではない。それらは美德であって、良い教員の実務において目に見える形で存在するものである。

6. 教員の力量または能力

教員には最小限、次の能力が必要である：

1. プログラム、学習目標、学習方法、学習支援の方法の計画を立てる。
2. 学習活動（教育）で学習者をサポートする。
3. 学習者がフィードバックを受け理解できるようにし、必要に応じて点数や評価をつける。
4. 学習者が自分の学習と受けている教育の両方を評価できるよう手助けをする。
5. 学習者が新しい学習法を展開する手助けをする。
6. 新しい教育法を開発する。

研修によって、新任教員が知識と価値に支えられたこれらの能力を開発できるよう支援すべきである。

全ての教員はその業務の中で、これらをどのように行っているのか示さなければならない。

新潟大学の基本的教育力の基準枠組みの運用

そのメリットは次の事柄に見られる：

1. 学部や分野ごとに、枠組みについて自分たち自身の解釈を行うことができる。
2. 新任教員を枠組みに基づいて研修することができる。
3. ポートフォリオを用いて枠組みをどの程度実現したかを示し、自己評価、同僚間評価を行う。
4. シニアの教員もまた、教育ポートフォリオを作成することができる。

また、以下にもメリットが見られる：

5. これらのプロセスを、全学のおよび部局ごとのFD活動によって支援できる。
6. 枠組みを継続的な職能開発に用いることができる。
7. 成功報酬の授与や表彰ができる。
8. その結果、新潟大学の教育の質を証明し、賞賛することができる。

新潟大学の基本的教育力の基準枠組みの意義

1. 高等教育における教育活動を、1つの専門職業として成立させることができる。特定の専門職、我々が研究、実践し、そして教える学問分野の一部として、もしくはそれらと並んで。
2. 我々教員が、自分の教育力の根拠や証拠を用意できるようになる。
3. 研究と同時に、教育の価値を高めることに役立つ。

4. 我々教員の専門職業人としての自律性、そしてアカデミアとしての自律性を保持することに役立つ。
5. 政府や経営者が不適切な外部の基準を我々の業務に押し付けにくくする。
6. 枠組みは、大学が優れた学生やスタッフの獲得競争に首尾よく勝利するのを助ける。
7. 大学教員の専門職業化(プロフェッショナル化)は国際的な動向である。日本の高等教育もその一員となることを願っているのでは。

結論

新潟大学は、そのティーチングの枠組みを通じて、大学の教育の質が良いという高い評判を急速に発展させようとするとても良い状況にある。

最後に、私の2009年5月の新潟大学訪問に際し、同大学の多くの教職員の方から受けた温かいおもてなしに心から感謝する。

David Baume

adbaume@aol.com

2009年11月

参考文献

Baume, D. (2003). Far too successful? Case Studies in Staff and Educational Development. H. Edwards and D. Baume. London, Kogan Page: 153-161.

Baume, D. (2008). A Reference Framework for Teaching in Tertiary Education. Southampton, NETTLE: 13.

Department for Education and Skills (2003). The future of higher education. London, Department for Education and Skills.

House of Commons Innovation, U., Science and Skills Committee (2009). Students and Universities - Eleventh Report of Session 2008-09 - Volume I - HC 170-I. London, HM Government.

NCIHE (1997). Higher Education in the Learning Society (The Dearing Report). London, HMSO.