

組織としての 教学改革事例

FAQ

大学組織としてどのような体制や経緯で改革を進めていったのかにフォーカスし、改革に臨む際に抱きやすい疑問（FAQ）に答えていく連載企画。

3回目となる今回は、青山学院大学法学部が、他大学の法学部との差別化を図るために行った教育改革と、摂南大学薬学部が、薬剤師育成のためのカリキュラムの制約がある中でアクティブラーニングを取り入れた事例を紹介する。

事例 1

青山学院大学法学部

目指す育成人材像とカリキュラムを連動させる取り組みとは？

教育目標や教育内容があいまいであり、このままでは他大学の法学部との差別化がされずに存在が埋もれてしまうという危機感を抱き、今、改革をしなければという思いからスタートしたカリキュラム改革の全容を追う。

▶ P. 32

事例 2

摂南大学薬学部

カリキュラム編成に制約がある中 主体性育成の手法をどう取り入れたか？

薬剤師国家試験の合格という目標があり、カリキュラムが規定されている中で、全教職員参加のワークショップで「どう学ぶか」について議論し、主体性を引き出す仕掛けを組み入れるまでの経緯を紹介する。

▶ P. 36

青山学院大学法学部

目指す育成人材像とカリキュラムを連動させる取り組みとは？

青山学院大学法学部では、2013年度、学部のコース編成から見直して再編したカリキュラムをスタートさせた。2009年から始めた議論では、アドミッション、カリキュラム、ディプロマの三つのポリシーの再定義から行ったが、そのような抜本的な改革を行った思いとは何か。カリキュラム構築の考え方、合意形成の過程などを聞いた。

概要 4コースを設置し、国際性、専門性、先端性を併せ持つ人材を育成

◎教員と学生が一体となって改革に取り組む

青山学院大学法学部は、2013年で創設54年を迎える、学内でも伝統のある学部の一つだ。教員は37人、1学年の定員は約500人。卒業後の進路は、ロースクールや大学院への進学、公務員、金融・保険やサービス分野の企業への就職など幅広い。

同学部は、2013年度、従来の「総合法律」「企業法務」「公共政策」「法曹」「隣接法曹」「国際涉外法」の6コースを、「ビジネス法」「公共政策」「司法」「ヒューマンライツ」の4コースに再編し（表1）、新たなカリキュラムを導入した。「国際性」「専門性」「先端性」をキーワードとし、知識、法的思考、コミュニケーションに優れた「専門的職業人」養成の強化をするためだ。

同時に、1年を前期と後期に分けるセメスター制も導入。1年生は「法学入門」などの必修科目や、全学共通の「青山スタンダード科目」を学び、幅広い教養を身に付ける。2年生でコースに分かれ、少人数制の「入門演習（導入ゼミ）」で各コースの専門教育科目を学ぶための知的基盤を構築する。3、4年生は法学や政治学などの「演習（専門ゼミ）」を履修し、特定の分野について深く学習するとともに、選択科目で専門分野に関連する知識を身に付ける。

今回のカリキュラム改編には、三つの特徴がある。

一つは、全ての学生が、「国際性（日本と少なくとももう一つの国の法律とそれにかかわる語学）」と同時に、六法などの基本的な法律知識を身に付けることを前提とする点だ。その上で、各コースの専門分野を深められるようにカリキュラムを編成している。

二つめは、「自分の頭で考えて自分の言葉で話せる人材」の育成に力点を置いている点だ。演習では、ディベートやプレゼンテーションなどのアクティブラーニングを積極的に取り入れた。

三つめは、社会の現実的な課題の解決に寄与できる人材の育成を目指し、大学院と連携して分野融合型の研究分野やカリキュラムの開発にも着手したことだ。例えば、「知的財産」「安全・安心」「医療」などの分野で学部や大学の枠を超えた専門家が連携して研究を進め、その研究成果を大学教育に還元する仕組みを整えた。

学部に、大学院やロースクールも含めた新しい法学教育を「AOYAMA LAW」と定めて、学生の質と出口を保証し、更に第三者にも広く発信していく考えだ。

表1 新しく設置した4コースの内容

ビジネス法コース	将来、日本と世界のビジネスの最前線で活躍したい学生向けのコース。民法や商法を出発点として、ビジネスの現場で要求されるさまざまな法知識を習得する。
公共政策コース	公務員、政治家など公共政策のプロフェッショナルを志望する学生向けのコース。行政法や政治学を出発点として、政策の立案・実施・評価にかかわる幅広い法知識を習得する。
司法コース	法曹や隣接法曹（司法書士、行政書士など）を目指す学生向けのコース。法律のプロフェッショナルが備えるべき広範な法知識を習得する。
ヒューマンライツコース	NPO、マスメディア、国際機関、CSR（企業の社会的責任）などでの業務において必要となるヒューマンライツ（人権）の法を学びたい学生向けのコース。グローバルな視野と現場の感覚を結ぶ、新領域の知識を習得する。

*同大学の資料を基に編集部で作成

法学部の存在が埋もれてしまうという危機感

榊原 2013年度のカリキュラム改編は、法学部のコース編成から見直す大掛かりなものでしたが、何が改革のきっかけとなったのでしょうか。

菊池 一言で言って「危機感」です。これまでは、本学の法学部がどのような教育によって、どのような人材を育成するのかという位置付けが不明確で、第三者の目から見て、カリキュラムや出口が分かりづらいという課題がありました。このままでは、国内に約100もある法学部の中に埋もれてしまうという危機感が学部全体にありました。更に、2018年以降、18歳人口は減少の一途をたどると推計されています。そうした状況で、入学者数の確保はもちろん、学生の質保証も大きな課題でした。

これらの課題を乗り越えるためには、既存の法学教育の枠を超える、抜本的な改革をする必要がありました。そこで、学部だけではなく大学院やロースクールを含めた本学の法学教育を「AOYAMA LAW」として発信し、周知させようと考えたのです。

榊原 まず、どのようなことに着手されたのでしょうか。

菊池 2009年にワーキンググループを立ち上げ、法学部の教員10人程度が中心となり、カリキュラム改編に取り組み始めました。

最初に、法学教育の方針として①大学院と大学の連携カリキュラム、②オンザプラネット（国際性）、③融合分野の定着という三つの「基幹構想」を打ち出しました。それを基に「中長期計画」を立て、「課題プログラム」を組み、実行レベルである「プロジェクト」にまで落とし込みました(図1)。

榊原 まず、改革の全体像を示して、

中・長期的な視点で戦略的に改革を進めていったのですね。

菊池 物事を大きく変えていく時には、批判を受けることが少なくありません。それを乗り越えていくためには、方針を明確にし、戦略的に進めていくことが大切だと思います。

「育成したい人材像」を各コースでも明確に定義

榊原 アドミッション・ポリシー（AP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、ディプロマ・ポリシー（DP）も再定義されたのはなぜでしょうか。

菊池 第三者に本学部の教育内容を分かりやすく示すという命題があったので、まずは三つのポリシーを明確にすることから始めました。

カリキュラム改編で最も重視したのはDPです。本学部の目指す人材は、大きくいうと「日本ともう一つの国の法律制度が分かる国際感覚を持つ人材」「基礎的な法律の知識に加え、専門領域をアピールできる人材」、そして、「自分の頭で考えて自分の言葉で話し、社会の現実的な課題に立ち向かっていける人材」の三点です。

これまで、各教員の研究にはほとんど関連性がありませんでした。それを全て洗い出し、どのように組み合わせればどのような教育が出来るのかを考え、DPと照らし合わせながら四つのコースに絞りました。

榊原 DPとCPを連動させるのが難しいという悩みをよくうかがいますが、貴学部ではDPを明確にし、更にコースごとに育成を目指す人材



法学部長
菊池純一

さくち・じゅんいち
◎慶應義塾大学大学院経済学研究科経済学専攻単位取得退学。専門は知的財産法、技術追跡評価。青山学院女子短期大学教養学科教授などを経て、2009年から現職。



Interviewer

ベネッセ教育総合研究所
高等教育研究室
シニアアナリスト

榊原広幸

さかきばら・ひろゆき

◎1988年(株)福武書店(現(株)ベネッセコーポレーション)入社。高校事業部にて、高校教員の進学指導支援にかかわる業務などに従事。2012年4月から現職。

像を示しています。中間的なアウトカムを置き、それに向けたカリキュラムを構築することによってDPとCPを連動させている点が注目すべきだと思います。

菊池 コースの絞り込みでは、ワーキンググループが中心となって卒業生にアンケートを取り、既存のコースでの成果や科目選択が進路にどう影響したかなどを分析しました。そして、目指す人材像を育成するためにどのようなカリキュラムが必要かというモデルケースを複数つくりました。そうした過程で、「総合」という言葉は出口が曖昧になるので使わない、「国際性」はコースとして打ち出さなくても、全ての学生が身に付けるべきものであるなど、本学部で目指すべき教育が明確になっていきました。

図1 カリキュラム改編の手順

基幹構想 → 中長期計画 → 課題プログラム → プロジェクト

*同大学の資料を基に編集部で作成

大学院での分野融合型研究を学部教育に生かす

榊原 改編の特徴の一つに、大学院と連携した分野融合型のカリキュラム開発があります。これはどのような内容でしょうか。

菊池 法学は実学です。社会の課題を解決するためには、例えば、医療分野ならば、法学の枠を超えて医学や薬学とも連携する必要があります。「知的財産」「安全・安心」など、これまでの法学にない切り口であっても、今の社会の課題に直結する分野を充実させることが、「AOYAMA LAW」の趣旨を第三者に分かりやすく発信するために必要だと考えました。

しかし、例えば高齢者問題を扱った場合、その分野に精通した教員が1人しかいなければ、学部として「学べる」とはいえません。そこで、大学院で分野融合型の「アカデミックワークショップ」を立ち上げ、本学の他学部の教員や、他大学の教員にも参加してもらっています。

榊原 大学院での研究成果を学部教育に生かす、ということですね。

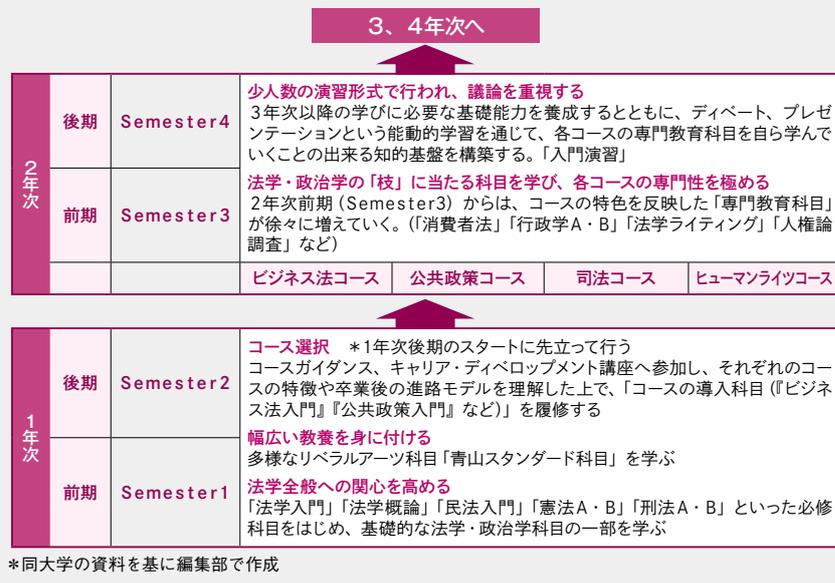
菊池 各コースにはゲストスピーカーを招き、各分野の最先端の研究を聞く科目があります。専門科目で扱うテーマも、先端性の高いものが増えました。

座学とアクティブラーニングを組み合わせたカリキュラム

榊原 1年生のカリキュラムで工夫をされていることはありますか。

菊池 1年生の教育はとても重要だと捉えています。本学部では、近年、4年間で卒業できない学生が増えています。原因を調査したところ、1年生での学びに課題があることが分

図2 1、2年次の履修プロセス



かりました。1年生で卒業までの見通しが立てられていないために、「気付いたら4年生になっていた」という学生が増えていたのです。

そこで、1年生の「法学入門」では、2年生以降にゼミを担当する教員が、前・後期各1回、自分のゼミや研究分野を紹介しています。学生にとっては自分の興味・関心や、2年次からのコース選択について考える際の良い機会に、教員にとっては1年生をよく知る機会になっています。

榊原 自分の頭で考え、自分の言葉で話せる人材の育成も目指されています。

菊池 2年生から少人数の演習形式の授業を設け、ディベートやプレゼンテーション、グループ学習によるディスカッションなどのアクティブラーニングを多く取り入れ、学生が考え、発言する機会を増やしました。法学部は系統立った科目選択による積み上げ型の学問というイメージが根強くあり、アクティブラーニングが本当に必要なのかという議論は十分に重ねました。もちろん、憲法や民法など、教科書を丁寧に解説する

座学も、法学に関する基礎的な知識を獲得するためには不可欠です。座学と演習形式の授業をバランスよく行うことが必要だと考えます(図2)。

複数の教員が担当し指導法を学び合う

榊原 カリキュラムの実効性を高めるために、工夫されたことはありますか。

菊池 1年生に卒業までの見通しを立てさせるため、「キャリア・ディベロップメント講座」を開講しました。警察官、弁護士などさまざまな進路を選んだ卒業生に、仕事内容や学生時代の話などをしてもらっています。

また、1年生だけが対象ではありませんが、4～6月と9月の履修登録の期間には、法学部の教職員が「AOYAMA LAW」の文字が背中に入った青いジャンパーを着て学内を歩き、学生の相談にいつでも応えられるようにしています。学生にも好評で、科目選択の悩みなどを早い段階で収集できるようになりました。

榊原 学内の人材活用といった観点

ではいかがでしょうか。

菊池 下級生の授業にSA*1として上級生に入ってもらったり、大人数の授業では大学院生のTA*2が複数入り、学生を支援してもらっています。学生にとっては教員には聞きづらくてもSAやTAには聞きやすいということがありますし、上級生や大学院生にとっては、授業に参加することで学び取れることは多いと思います。また、複数教員での授業も推進しています。例えば、「グローバル・スキーム論」の担当教員は、30代の若手の専任教員と、70代で企業経験もある豊富な知見を持った非常勤講師の2人です。このように、若手とベテランがペアを組むことで、授業に厚みを持たせられるだけでなく、教員同士の学び合いの機会にもなっています。

プロジェクト型課題解決で教員間の合意形成を図る

榊原 カリキュラム改革についての学内の合意形成はどのように進められたのでしょうか。

菊池 臨時教授会を何度も開き、本学部の課題を説明し、打開策が必要であることを強調し、更に教員一人ひとりに何度も粘り強く説明しました。そして、課題解決を図るプロジェクトを立ち上げながら、教員を徐々に巻き込んでいきました。時には、激しく意見がぶつかり合うこともありましたが、そこからより良い案が生まれることもありました。

異論を超えていくには、明確な方針を立てること、具体的なたたき台を用意することが重要だと痛感しています。基となる案があれば、物事

を考えやすくなりますし、議論も深まっていくからです。合意形成は大変でしたが、一度理解してもらえれば、その後はスムーズに進みました。

榊原 最後に今後のビジョンをお聞かせください。

菊池 改革のワーキンググループを常設化したので、改革の骨子を守りつつ、調整を重ねたいと思います。

今回の改編では、キャッチフレーズとして「AOYAMA LAW」を全面に打ち出しました。些細なことかもしれないかもしれませんが、看板が変われば、その中にいる人の意識も変わっていきます。教職員だけでなく学生も含めて、「AOYAMA LAW」の新しい歴史を築く意識を持てるようにしていきたいと考えています。

榊原 本日は示唆に富んだお話をありがとうございました。

FDer が読み解くポイント

全学的な協力体制の構築を可能にした改革イメージの共有

カリキュラム改革に踏み出す理由は大学によってさまざまですが、多くの担当者が口にする言葉に「危機感」があります。少子化による受験者数の減少はもとより、変化が速く先行き不透明な時代にあって、社会からの大学に対する期待や要請は多様化しているだけでなく、その教育の質に対する目も厳しくなっています。更に、これまでの「大学生」というイメージの枠に当てはまらないような価値観を持って行動する学生も増えてきている中、危機感を大学全体で共有し改革を進めるためには、教職員の意識改革と学内事情だけでなく社会の変化までも見通した戦略性が鍵となります。

ここで紹介されている青山学院大学法学部におけるカリキュラム改革の事例は、学部長自らがリーダーシップを発揮して改革を推し進めていること、「AOYAMA

LAW」という特徴あるキャッチフレーズを掲げ、「国際性」「専門性」「先端性」をキーワードとした改革の趣旨を、教職員だけでなく学生にも浸透させていることなどが、成功要因として挙げられるでしょう。

企業では、社員に共通の目標や協働意識を持たせたり商品イメージを浸透させたりする際に、象徴的なキャッチフレーズやスローガンを設定する手法がしばしば用いられます。「AOYAMA LAW」はまさにそのような手法に則ったものであり、大学院やロースクールまでも含んだ大学としての法学教育全体を表す言葉として学内外で定着しつつあります。このことが学部内に一体感をもたらし、改革をよりスムーズに進めるための土壌づくりにも役立ったと考えられます。

カリキュラム改革では、多くの大学で教職員の合意形成や全学的な協力体制の構築に苦慮していると聞きます。長年築いてきたマインドセットを転換させるには、本事例のような既存のルールや教育観にとらわれない新たな発想が求められるのではないのでしょうか。

日本高等教育開発協会正会員、帝京大学高等教育開発センター主任・准教授 **井上史子**

* 1 Student Assistant * 2 Teaching Assistant

摂南大学薬学部

カリキュラム編成に制約がある中 主体性育成の手法をどう取り入れたか？

摂南大学薬学部は、6年制課程となって初めての卒業生を送り出したタイミングでカリキュラムを見直し、改訂した。新たなカリキュラムの狙いは、学生の主体性を引き出すこと。薬剤師の資格取得のためにカリキュラムが規定されている中で、学び方を工夫して、その目的を達成しようとしている。

概要 学生の主体性を引き出すために、1年生にTBLを導入

◎6年制課程の完成年度に、カリキュラムを見直す

摂南大学薬学部は、1983年の設置以来、実践的な能力に加え、医療人としての高いマインドを備えた薬剤師育成に取り組んでいる。学部定員は220人。卒業生の薬剤師国家試験の合格率は約98.7%と、全国トップクラスを誇る。

社会や医療環境の変化に伴い、薬剤師に求められる役割が広がっていることから、同学部はカリキュラムの改訂などを通して教育内容を変化させてきた。薬学教育の6年制課程スタートに伴い、2006年度にカリキュラムを大幅に改訂。6年制課程となって初めて卒業生が出るタイミングでカリキュラムを点検し、2012年度に再び改訂した。この改訂を検討する際には、薬学部の全教職員が参加するワークショップを開いた。教職員が課題を共有するとともに、学生の実態や社会の要請を踏まえて意見を出し合い、合意形成をしながら新しいカリキュラムを練り上げていった。

カリキュラムの大きな変更点は、学生の主体性を引き出すために1年生にTBL（Team-Based Learning、チーム基盤型学習）を導入したことだ。更に、2012年度に設置された看護学部との合同授業を行うなど、医療の高度化・専門化に伴って主流になりつつある「チーム医療」を重視した教育活動を充実させている。2年生から「キャリア科目群」を必修化したことも、大きな変更点だ。

2013年度には、三つのポリシーを見直し、8項目から成る新たなディプロマ・ポリシーを打ち出した。薬剤師に求められる八つの「資質」をディプロマ・ポリ

シーとし（表1）、それぞれの資質を構成する具体的な42の「能力」を定義している。また、ディプロマ・ポリシーを基に全科目の学習目標を見直し、42の能力がどの科目を通して身に付くのかを網羅的にまとめた「卒業目標マトリックス」を作成した。学生が各科目を独立して学習するのではなく、八つの資質を意識しながら学びを積み上げられるようにした。

カリキュラム改訂から2年が経ち、学生の学びの姿勢は次第に変化しつつある。

表1 薬学部のディプロマ・ポリシー

社会的責任と使命	医療を提供する者としての社会的責任と使命を強く自覚し、常に人々の生命、健康、尊厳を守る意思を示す。
コミュニケーション	情報を的確に伝達できる説明及び表現能力を身に付けているとともに、コミュニケーションを通じて豊かな人間関係を構築する能力を有している。
科学の知識	薬剤師に必要な医薬品の性質を理解し、薬物治療を支える科学の知識を有している。
情報の収集と評価	薬物治療の実践に必要な科学に裏付けられた情報及び患者からの身体的情報を収集し、評価する技能を有している。
地域及び他職種との連携	地域の中で、住民及び他職種と連携し、健康と福祉の維持・増進、生活環境の保全、科学知識の啓蒙を司る専門家としての基本的な能力を有している。
薬物療法における実践的能力	患者の様々な病態における薬物療法を総合的に評価し、医薬品の供給、調剤、服薬指導、処方設計の提案、安全性や有効性を担保する等の薬学的管理を実践する能力を有している。
多角的な観察と解析	医療の進歩の一端を担うため、多角的な視野で医療を含む自然現象を観察し、解析する基本的な能力を有している。
生涯にわたる自己研鑽とキャリア形成	医療の進歩を知り、薬剤師に対する社会の要請に応えるため、自らの適性に応じた職業を選択し、生涯にわたって自己研鑽する意欲を有している。

*同大学のホームページを基に編集部で作成

合目的な学びの枠を超えた 主体性の引き出しに課題

橋本 2012年度のカリキュラム改訂に至った課題意識は何でしょうか。

河野薬学科長（以下、河野） 4年制課程でのカリキュラムは薬剤師の資格取得のための科目だけでぎっしりでしたが、2006年度に6年制課程となると多少余裕が生まれ、学生が自由に学べる科目を入れることが出来ました。そこで、社会への視野を広げてほしいと考え、キャリアガイダンスやインターンシップなど、社会にふれる選択科目を充実させたのです。ところが、学生は国家試験に必要な科目を履修しようとして、余った時間をアルバイトなどに費やす傾向にありました。そのため、6年制課程の完成年度に課題を洗い出し、学生に科目選択の余地を残しながらも演習科目を中心に必修科目を増やしたカリキュラムに改訂したのです。

橋本 目先にある資格取得の目標から外れると、途端に、学生に主体的に学ぶ姿勢が見られなくなったということですか。

河野 学生の学習意欲の低下はどの大学・学部にも共通する課題だと思いますが、薬学部でも例外ではありません。ただし、6年制課程の1期生である2006年度の入学生は熱心に学び、緊張感を持ったまま卒業しました。意識さえ高まれば、学生はきちんと学びに向かうのです。ところが、2期生以降は、「国家試験に合格するためには、これくらいで大丈夫」と考える学生が増えていました。

「学ぶ内容」は変えずに 「学び方」を工夫

橋本 薬学部のカリキュラムは、文

部科学省による「薬学教育モデル・コアカリキュラム（以下、コアカリキュラム）」に基づいてつくるため、大学の独自性を発揮しづらいと思います。新カリキュラムの具体的な方向性をお聞かせください。

河野 本学部では、2013年度、これからの薬学人材に求められる要件を踏まえ、ディプロマ・ポリシーとしての八つの資質、およびそれらを構成する42の能力を具体的に定義しました。これらの達成には学生の主体性が不可欠でもありました。

安原准教授（以下、安原） カリキュラム改訂の主眼は、学生の主体性をいかに引き出すかにありました。コアカリキュラムは「何を学ぶか」を規定していますが、「どう学ぶか」までには言及されていません。「学び方」を工夫する余地は大きいと考え、学生に主体的な学習を促す手法であるTBL（Team-Based Learning）、チーム基盤型学習を導入したのです。

橋本 TBLについて教えてください。

安原 TBLはアメリカの大学で生まれた手法で、PBLとは進め方が違います（表2）。教員1、2人で100～200人を指導できるため、カリキュラムの枠組みを変えずに行えます。また、PBLでは課題設定を行うのが学生であるのに対し、TBLでは教員となるため、学習内容が決まっているコアカリキュラムを遵守できます。学生の課題発見能力は育ちにくいかもしれませんが、まずは授業の狙いを達成することを重視してTBLにしました。

橋本 TBLを行う科目はどのようなお考えで決められたのでしょうか。



薬学部教授・薬学科長
河野武幸

こうの・たけゆき

◎大阪大学薬学研究科応用薬学専攻修了。宮崎医科大学講師、摂南大学助教などを経て、現職。専門は、病態生化学・免疫学。2012年から薬学科長。



薬学部准教授
安原智久

やすはら・ともひさ

◎京都大学薬学研究科創薬科学専攻修了。専門は、薬学教育、化学系薬学。2013年から現職。



Interviewer

ベネッセ教育総合研究所
高等教育研究室
シニアコンサルタント

橋本博喜

はしもと・ひろき

◎1991年野村総合研究所入社。地域計画、経営コンサルティングに従事。2004年ベネッセコーポレーションに移籍、キャリア教育事業開発の後、ベネッセホールディングスを経て現職。

安原 授業の進め方を一気に大きく変えると、学生も教員も混乱してしまいます。まず、2012年度は1年

表2 薬学部におけるTBLの評価

	TBL (Team-Based Learning)	PBL (Problem-Based Learning)
名称	チーム基盤型学習	課題解決型学習
課題設定者	教員	学習者
進度制御	容易	困難
知識量	多い(教員次第)	一部分に偏りがち
教員1人が対応可能な学習者数	100～200人	8～10人
介入	少ない	常時
TA [*] の活用	可能	難しい
評価	個人・グループテスト	観察記録、プレゼンテーション内容
能力開発	知識の獲得、論理的思考能力、問題解決能力	課題発見力、資料調査力、論理的思考力、問題解決能力

TBLは、上記の特徴から、薬学部においては評価の公平性が高く、その保障も残る点が特に注目された

*同大学の資料を基に編集部で作成

生の「基盤演習Ⅰ・Ⅲ」と前後期各1科目で行い、1クラス約100人の学生を、教員2人で指導しました。2013年度には2年生の科目「薬理学総論」の一部でも実施しています。講義形式の科目で時々TBLを行い、学生に常に新鮮な気持ちで学んでもらいたいと考えました。

河野 教育においては、知識と経験のバランスが大切です。座学もきちんと実施し、TBLと並存する形が望ましいと考えました。

議論を重ねるうちに合意形成の意味に気付く

橋本 学生はどのように学びを深めていますか。

安原 TBLは、個人学習（予習）、個人テスト、グループテスト、アピール、教員からの解説、グループ課題、ピア評価、という流れで進みます（図1）。授業では、まず個人テストを行い、5人のグループで同じテストに取り組みます。いきなりテストを受けても解答できないので、学生は自ずと予習をするようになります。

テストは、成績が良い学生でも満点を取れないレベルに設定します。「成績が優秀な学生でも分からない問題がある」という経験を繰り返すうちに、本人には「自分の答えが絶対ではない」、他の学生には「自分の考えを言いたい」という意識が生まれ、合意形成のプロセスを大切にするようになります。また、グループでテスト内容について検討し、教員に異議申し立てをする「アピール」の時間を設けています。妥当な意見を発表したグループには加点します。そして、教員の解説の後、グループ課題として、学習内容の応用的な課題に取り組みます。

図1 薬学部におけるTBLを取り入れた授業の進め方



最後に、学生が相互評価をする「ピア評価」を行います。メンバーのチームへの貢献を称えるとともに、グループ活動に参加しない学生に不満を言う場にもなります。発言もせずに、成果だけ得るようなフリーライダーへの抑止効果が大きい評価方法です。また、教員は学生個々のピア評価に目を通してフィードバックします。

学生の変化を知ってTBLを導入する教員も

橋本 TBLに取り組む学生の姿勢に変化はありますか。

安原 学生全体の雰囲気はかなり変わり、どの教員からも「今の1、2年生はよく勉強している」という声が聞かれます。最初はTBLに関心を示さなかった教員が、学生の変化を知って自分の授業に取り入れ、「とても良かった」と言っていました。確かな成果を感じたため、今後は上級学年対象の科目でも取り入れる予定です。ただし、一斉に導入するのではなく、先生方が自分の授業でも取り入れてみようと思った時に支援する形にしたいと考えています。

橋本 TBLを授業に数回取り入れ、講義と並存させるのですね。それなら教員1人で授業を全て担当できますし、無理なく取り入れられると思います。TBLでは学生の「グループに貢献したい」という気持ちが学習意欲に結び付いているのだと思いますが、その意欲を各人の主体性に

う結び付けているのでしょうか。

河野 本来はそのような方向に促したいのですが、まだ1年生ですのでそこまで求めていません。まず、みんなと一緒に頑張ったり、自分で調べることにきちんと取り組んだりする状態になることを目指しています。今後、上級学年で実施する中で、学生一人ひとりの主体性につなげていきたいと考えています。

改革を担う若手教員を中心にまず素案をつくる

橋本 カリキュラムの検討は、全教職員参加のワークショップで進められたとうかがいました。どのような方法だったのでしょうか。

河野 少人数グループでの話し合いをメンバーを替えながら数回行い、参加意識を高めながら議論を進展させて、最後にグループ発表を行う「ワールド・カフェ」の手法を用いました。ワークショップのテーマは「講義への出席率が低いことへの対応」と「留年者を減らすための対策」で、「早期の段階で学習習慣を付ける」「学生が学生を教えるようなシステムをつくる」「スタートアップゼミを充実させる」などが提案されました。それらの案を基に、具体的に検討していきました。

橋本 ワークショップで自由な発言を促す工夫をお聞かせください。

安原 ディプロマ・ポリシーの検討では、参加者の発言をその場で文章

化してプロジェクターに映し、話し合いを深めました。この方法の良さは、発言が可視化されるため、参加者は発言者の考えを理解しやすく、発言者にとっても自分の考えが話し合いの中でどう反映され、生かされているかが実感しやすいことです。

河野 これからの本学部を担う若手教員の意見を尊重しようと、学部長や学科長は基本的に話し合いには参加せず、文部科学省の方針との整合性などを確認して決裁する役割に徹しました。また、2006年に薬学教育の新たな手法を開発する目的で教育センター（現・薬学教育研究室）を設置しました。ここには安原准教授や本学の教育改革を担う先生方が所属しています。こうした下地を整えてきたことが、若手教員の発言力が高まった理由でしょう。

安原 話し合いでは、過去の検討の記録から関連する発言などを集め、思考が継続するようにしました。例えば、八つの資質を構成する42の能力を検討する際は、ディプロマ・ポリシーを決めるための議論で各資質が必要な理由を考えましたが、能力に関する言及も多かったため、それを土台として話し合いを進めました。

汎用的な力を備えた 薬剤師を育てるために

橋本 新しいディプロマ・ポリシーとカリキュラムの下、学生や教員がどう変化したと実感されていますか。

河野 カリキュラム・ポリシーは「学習成果基盤型教育」の考え方を基に作成しており、学生には「常に八つの資質を意識しながら学習しよう」

と伝えていきます。目的意識が高まってくるとよいのですが、まだ始まったばかりですので、浸透はこれからです。ただ、教員には確かな変化があり、自分の授業の位置付けを明確に意識するようになっていきます。

橋本 最後に、教学改革を通し、実現したい教育とは何でしょうか。

河野 薬剤師は、今以上にもっと広い分野で活躍できる存在だと考えています。そのような汎用的な力を育てるために、単に国家試験に合格するための授業だけではなく、社会の要請を踏まえた多様な教育を提供し続けるつもりです。そのことを広く社会にアピールし、薬剤師の認知度の向上につなげたいと考えています。

橋本 工夫をしながら改革を進めている様子が印象的でした。本日はありがとうございました。

FDer が読み解くポイント

主体的な学びを推進する鍵は カリキュラムの組織的な検証・改善

本事例は、6年制課程になって初めての卒業生を出した薬学教育の分野において、組織的にカリキュラムの点検・改善が行われたケースです。注目すべきポイントは、次の3点です。薬学教育の分野だけでなく、他の分野にも大いに参考になると思われます。

1点目はTBLの採用です。TBLは医療専門職教育の分野で広まっている教育手法で、授業前の予習、個人テスト、グループテスト、アピールとフィードバック、グループ課題への取り組み、評価という流れで授業が展開します。学生は十分な予習を行い、授業ではその知識の確認が行われるとともに、1人では解決困難な課題にチームで取り組みます。本事例では1年生の専門科目にTBLを取り入れ、学習意欲の喚起や課題探求能力の育成を目指しています。大学教育へのスムーズ

な移行、専門基礎の確実な習得、汎用的能力の育成など多様な効果を兼ね備えた取り組みといえます。

2点目は、カリキュラムの検討に当たり、「ワールド・カフェ方式」を採用したことです。これは、参加者が少人数グループに分かれ、メンバーを変えながらディスカッションを繰り返す手法であり、普段とは異なった雰囲気の中で自由な意見を出し合うことが可能です。本事例では、この点検作業から課題が発見され、カリキュラム改訂へと発展しています。構成員の意見をうまく引き出して改革につなげていく手法として参考になります。

3点目は、教育改革を担う若手教員の育成に力を入れていることです。ディプロマ・ポリシーの検討会では学部長・学科長は基本的に話し合いには参加せず、若手教員を中心に素案が作成されています。若手を積極的に登用し、マネジメント人材として育成していく方略は、今後の大学の生き残りの鍵を握っているといっても過言ではありません。

日本高等教育開発協会正会員、広島大学教養教育本部准教授 **吉田香奈**