



学修者本位 の 「勘所」

教学マネジメント入門
ー 学修者本位で捉えなおす教育活動 ー

@ SPODフォーラム2022



教学マネジメント入門

— 学修者本位で捉えなおす教育活動 —

到達目標

- 1 教学マネジメントの5つの柱を説明することができる。
- 2 学修者本位とは何かを説明することができる。
- 3 所属組織における教学マネジメントの課題を抽出することができる。
- 4 教学マネジメント上の課題の解決案を提案することができる。

アシスタントの
むすぶくんです



京都産業大学
SNS公式キャラクター



「学修者本位の教育の実現」。

教学マネジメント指針の冒頭に書かれていることばです。

定義は何？なぜ重要？いつから言われている？ポイントはどこ？

このセッションでは、これらの問いを考えながら、学修者本位について理解を深めていくことを目指します。





こんな教育は学修者本位じゃない！それってどんなの？

- お題に対して、あなたの自由な意見を聴かせてください。学修の目標は？カリキュラムは？学修の成果は？教職員の能力や意識は？どんな観点でもオッケーです。
- ご自身を学生だと仮定して、「オレ、ワタシのこと考えてくれてないじゃん…」という観点から考えてみるのもよいかもしれません。
- **2分間お考えいただき、もしよければその時間内にチャットに書き込んでください。随時取り上げさせていただきます。**



2分間をはかるしかけです



スタート！

30秒経過

1分経過

90秒経過

終了！



2018年、グランドデザイン答申に登場。



学修者が「何を学び、身に付けることができるのか」を

明確にし、学修の成果を学修者が実感できる教育

- 「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」への転換が必要となる～（中略）～教育課程の編成においては、学位を与える課程全体としてのカリキュラム全体の構成や、学修者の知的習熟過程等を考慮し、単に個々の教員が教えた内容ではなく、学修者自らが学んで身に付けたことを社会に対し説明し納得が得られる体系的な内容となるよう構成することが必要となる。（グランドデザイン答申P.6）
- 学修者本位の教育の実現とは、各高等教育機関の既存のシステムを前提とした「供給者目線」を脱却し、**学位を与える課程（学位プログラム）が、学生が必要な資質・能力を身に付ける観点から最適化されているか**という「学修者目線」で教育を捉え直すという根本的かつ包括的な変化を各機関に求めているものである。（教学マネジメント指針P.1）

「何を学び、身に付けることができるのか・できたのか」が学修者本位のキーワード。

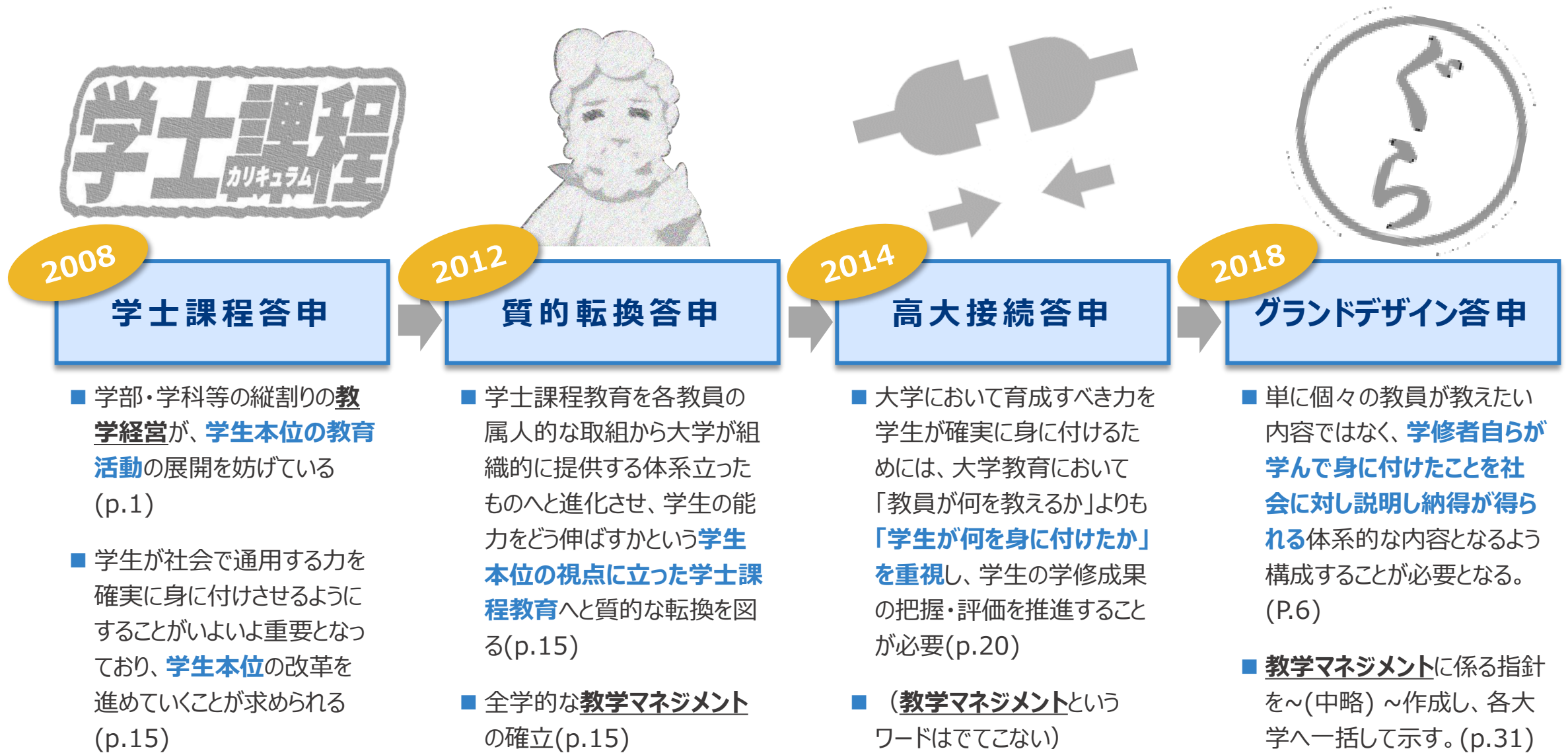
学修者本位じゃない教育とはなにか



- 1 学修の目標が具体的に定まっていない。どこに向かって学修するのか、教育するのか、わからない。
- 2 個々の教員が教えたい授業をしている。学修者の知的習熟課程が考慮されていない。
- 3 学修者が成長していない、学修の成果も出ていない。あるいは成長してるか、成果が出ているかわからない。
- 4 教職員が学修者のことを考えていない。学修者の成長を可視化できる人材がいない。
- 5 学修者が自ら学んで身に付けたことを社会に説明できない。大学もその情報を公表していない。

組織や構成員が「何を学び、身に付けることができたのか」にこだわっていない教育、こんなかんじ。

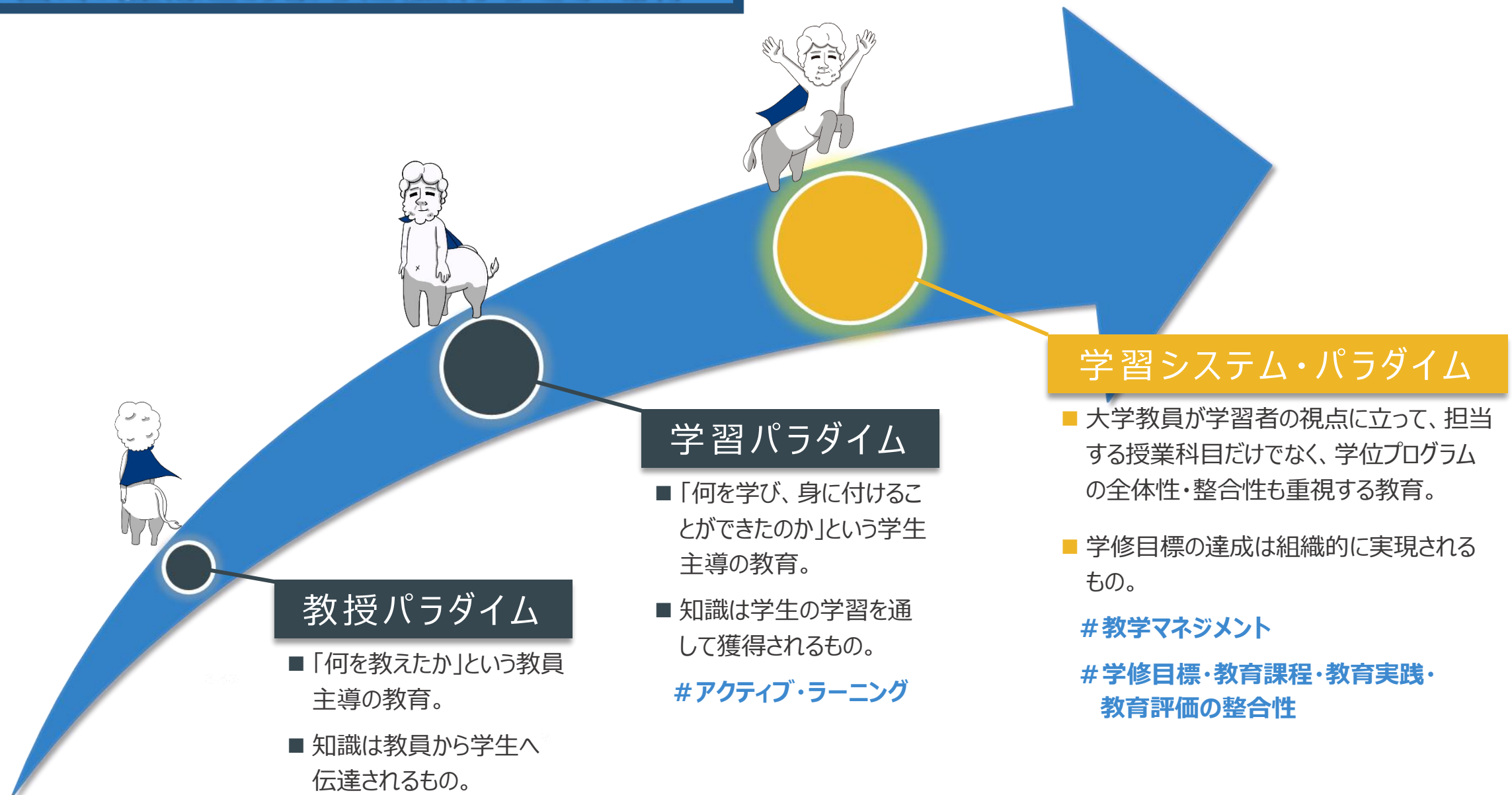
学修者本位の課題意識はいつからか



「何を教えたか」という教員主導の教育に対する課題認識は、10年以上にわたって示され続けている。

学修者本位はどのように変わっているか

※ 深堀（2020）を参考に作成



「何を学び、身に付けることができたのか」を組織的に達成するフェーズへ。

学修者本位と類似する概念はあるか



- 個人レベルの志向性と組織レベルの志向性は、異なる概念として研究の蓄積がなされている。それぞれの志向性を有することで得られる価値が異なる。
 - ✓ 個人レベルの志向性が高いと、職務満足度が高くなる傾向にある。
 - ✓ 組織レベルの志向性が高いと、財務内容や組織改革等のパフォーマンスが向上する傾向にある。
 - ✓ 個人レベルの志向性と組織レベルの志向性の両方が高い（≡両者が適合している）と、組織への帰属意識が高まる傾向にある。

※ 櫻井（2021）を参考に作成

顧客志向・患者志向には、個人レベルと組織レベルとが存在する。学修者志向も同じかも？

教学マネジメント入門 ー学修者本位で捉えなおす教育活動ー

このセッション「学修者本位の勘所」のまとめ



学修者本位の教育とは、学修者が「何を学び、身に付けることができたのか」を明確にし、学修の成果を学修者が実感できる教育。



「何を教えたか」という供給者目線からのパラダイムシフトの考え方が重要。
学修目標の達成を、組織で支えようとする考え方もまた重要。個人戦からチーム戦へ。



顧客志向や患者志向と類似の概念と考えることができる。個人レベルの学修者志向、組織レベルの学修者志向の両方を高めていく必要がある。両者の適合も大事かも。

学修者が「何を学び、身に付けることができたのか」にこだわっていますか？あなたは？あなたの組織は？

参考文献・引用文献



- 櫻井秀彦（2021）：医療提供組織における患者志向と職務満足ならびに組織コミットメントの関連性、日本医療・病院管理学会誌、58(2)、pp35-49
- 中央教育審議会（2008）：学士課程教育の構築に向けて（答申）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm、閲覧日2022年6月30日
- 中央教育審議会（2012）：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm、閲覧日2022年6月30日
- 中央教育審議会（2014）：新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm、閲覧日2022年6月30日
- 中央教育審議会（2018）：2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360.htm、閲覧日2022年6月30日
- 中央教育審議会大学分科会（2020）：教学マネジメント指針、
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00001.html、閲覧日2022年6月30日
- 深堀聰子（2020）：課題研究シンポジウム 大学教員の「エキスパート・ジャッジメントの涵養」と大学組織の「学習システム・パラダイムへの転換」：研究課題と概念整理、大学教育学会誌＝ Journal of Japan Association for College and University Education、42(1)、pp63-67