

組織的教育および組織的教育活動評価の必要性

安岡高志

目次

はじめに
大学教育の基本は単位制
単位の充実に必要な学修時間
終身雇用制度と社内教育制度の崩壊
組織的教育活動の必要性
欧米を越す組織的教育システムの構築は可能か
蜜蜂や蟻の社会から学ぼう
東海大学の事例
参考文献

組織的教育および組織的教育活動評価の必要性

安岡高志*

はじめに

大学設置基準の改正（1991年）以来大学社会には教育改革の嵐が吹き荒れているが、風の方向に対して右往左往するのみで、これと言った方向性を見出すことができない状況にある。このような状況において、「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」と題する中間まとめが大学審議会より、1998年6月30日付けで報告された¹⁾。この報告には、大学教員には研究重視の意識が強すぎて、教育活動に対する責任意識が低く、授業の内容・方法、成績などに多くの問題があることが指摘され、21世紀の社会状況、我が国発展の方向と高等教育の役割が述べられている。更に今後の改革方策において、国際的通用性のため卒業生の質の確保が謳われている。この卒業生の質の確保のためには組織的教育が欠かせず、また組織的教育を実りあるものにするためにはその活動評価が必要であることを以下に述べる。

大学教育の基本は単位制

大学設置基準には、卒業要件の一つとして4年制大学においては124単位、短期大学においては62単位以上の単位を取得することが明記されており、これ以外に卒業生の質を保証するための下りは明記されていない。したがって、卒業生の質を保証するためには、単位の質を保証する以外に方法はないと言えよう。

大学設置基準によれば、単位について次のように記述されている。

第21条 授業科目の単位数は、大学において定めるものとする。

2 前項の単位数を定めるに当たっては、1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、次の基準により、単位数を計算するものとする。一 講義及び演習については、15時間から30時間までの範囲で大学が定める授業をもって1単位とする。

これを受け、日本の大学では講義・演習のみを例に取ると、主に次のような方法を採用した。

単位の計算方法

(1) 通常の授業については、45時間の学修を必要とする内容を以て1単位の授業とすることを標準とし、原則として次の基準によって単位計算をする。

①講義・演習：15時間の授業を以て1単位とする。

* 広島大学大学教育研究センター学外研究員／東海大学理学部教授

「45時間の学修を必要とする内容」についてはさまざまな解釈があるであろうが、「45時間の学修を必要とする内容=45時間の勉強（学修）」と仮定すれば、教室内15時間の勉強に対して、教室外の30時間の勉強が必要となる。

欧米の学生はよく勉強し、日本の学生は勉強しないと言われるが、この状態を仮に欧米の学生は1単位につき45時間の勉強をしており、日本の学生は1単位につき半分の22.5時間勉強しているとすると、卒業時にどちらの学生が大学において付加価値を身につけ、実力を身につけているかと聞かれば、欧米の学生と答えることに異論がある大学人はそう多くはあるまい。勉強の方法、内容などによって例外はあろうが、平均値として半分の勉強時間では卒業時の実力の差は明らかである。ましてや欧米と日本の大学の教育力を比較した場合、日本の教育力が優れているとは考え難いことから、なおさらのことである。

単位の充実に必要な学修時間

学修内容を時間で表わすことができないことは百も承知であるが、それでも基礎知識の定着はもろろんのこと、問題発見・解決能力の修得ですら、ある程度の訓練が必要であることから、一定以上勉強時間の確保が必要であることは言うまでもない。したがって、日本の大卒の質を確保するための第一条件は1単位当たりの学修時間を欧米並みにすることである。すなわち、次元は異なるが質を保証するために欧米と比較して遜色のない勉強時間の確保が必要である。すなわち、授業に出席し、教室外で30時間学修した者に対してのみ1単位を与えると、単位の中身が充実したことになる、以降これを単位の充実と表現する。

日本の大学では「学生が勉強しない」に代表されるように、単位の充実している、すなわち、1単位につき45時間相当の学修をさせている大学は非常に少ないのが実状である。大学が大衆化して以来、学生が勉強しないと言って手をこまぬいてきたが、社会の要請はこれを許さない状況にある。何故なら、企業社会は規制緩和の方向であり、日本社会は金融ビッグバンを初めとして国際競争の渦中に置かれることは確実であり、1単位につき45時間の学修をしてきた者と競争をしなくてはならない。

したがって、今後は如何にして学生に単位に相当するだけの勉強をさせるかということが問題となる。まず、考えられることは、単位取得のための敷居値を高くすることである。しかし、敷居値を高くする、すなわち、難解な試験や大部なレポートを課するのみで、1単位につき45時間の学修を必要とする内容をこなして、単位を取得することのできる学生は極めて少数になってしまい、4年間で卒業する学生の割合が30~40%と米国並みになる可能性が大きい。このような状況が、日本社会に受け入れられるか、また、このような状況を構築することが日本社会にとって価値あることか、などについて考察してみることが必要である。大学の社会への教育に関する貢献度を「個々の学生への付加価値×卒業人数」と見るならば、精鋭主義が有利とは限らない。

終身雇用制度と社内教育制度の崩壊

日本文化には、転職をしないことをもってよき職業人とする風潮があり、終身雇用制度の社会であったと言える。しかし、近年、自らの希望により転職が多くなり、終身雇用制度が徐々に崩壊しつつある。これに、日本経済の不況による転職を余儀なくされる情勢が加わり、更に日本社会の終身雇用制度の崩壊が加速される状況にある。

日本を代表する大企業である日立製作所は1998年9月3日、1999年3月期に巨額赤字になることと同時に今期中に4000名もの社員を削減することを発表した。来期には更に大きな整理があることが予想されている。その他、さくら銀行は2000年までに行員3000名を削減、三菱電機は今年度から3年間で3000名削減、清水建設は現在9000名の管理職・総合職を3年間で45歳以上を中心に1000名削減……以上は『週刊現代』（9月26日発売）の「虐殺リストラの時代こう闘え」の書き出しの概要である。

日本の大学の現状は一部の学生を除けば、あまり勉強しないまま社会に巣立っているといえるが、日本に於いては社会も大学もこのような状態を容認していたわけである。この訳は終身雇用制度における社内教育が挙げられよう。日本の企業は「大学教育に何も期待しない。必要な人材は社内教育で育てる」と豪胆してきた。これは企業に社内教育を行う余力があり、なおかつ、終身雇用制度の基で、社内教育で育てた人材の十分な活用があったればこそであるが、この不況と終身雇用制度の崩壊で社内教育は成り立たなくなる。もし、社内教育を行っても、成長した社員が他社に転職すれば、社内教育が意味をなさなくなるのである。この時、企業社会は従来 of 社内教育を大学教育、それも国際社会に通用する教育に期待することとなる。したがって、教育の質もさることながら、まず単位の充実が必要である。なぜなら、先にも述べたように国際化は進み、1単位につき45時間相当の学修をした者とそうでない者が競争すれば、45時間相当の学修を行った者が勝つことを予測することは極自然なことである。

組織的教育活動の必要性

日本の大学が単位の充実を図らなくてはならないことが必至であることは以上に述べた通りである。単に敷居値を高くしたのでは、単位を修得できる学生が激減することも先に述べた通りである。したがって、単位の充実を図りながら、なおかつ、単位の取得率をあまり落としてはならない。このためにおよそ必要と思われる事項を羅列すると次のようになる。

1. 国際化の進む社会情勢や世界の学生の学修状況を理解できるカリキュラムを構築する（機会を与える）。
2. 大学における単位制度の意味するところを理解する機会を与える。
3. 社会からの要請を理解する機会を与える。
4. 社会の要請に対する各学部・学科の授業日標を明確にする。
5. 体系的カリキュラムを構築する。
6. シラバスを充実させ、特に単位取得に必要な学生の義務を明確にする。
7. 単位取得の敷居値低下の防止を図る。
8. 科目の取り過ぎによる消化不良を防

止する。9. 教室外でも勉強をする習慣を身につけさせる。10. 双方向の教授法を構築する。11. 教育目標に直結した単位充実のノウハウの開発を行う。12. 勉強する動機付けを与えるノウハウを開発する。13. 学生に分かりやすい成績評価方法を明示する。14. 授業の閉鎖性を無くす工夫をする。15. 成績評価に関する共通認識を形成する。16. 指導教員の役割を明確にする。17. 教員・事務職員の連携強化を図り、学生の指導体制を構築する。18. 授業科目・形態に応じて少人数クラスあるいは学力別クラスを設けるなど教育環境を整備する。

社会が期待する大学教育を行うための第一の条件は日本の学生に世界並みの学修時間を確保させることである。これには、単位を取得するための敷居値を高くするのみではなく、学生が敷居を越えられるような勉強方法を合わせて構築しなければ、社会への貢献度は先に述べたように増大しない。このためには「勉強の動機付けを与えるノウハウを開発する」、「シラバスを充実させ、特に単位取得に必要な学生の義務を明確にする」、「教室外でも勉強をする習慣を身につけさせる」ことも合わせて必要である。しかし、これらを実現するには個人的努力では限界があり、学部や学科が組織的に対応し全ての科目が教育目標に添った条件を整えていなければ本当の教育効果は望めない。具体例として、「単位取得の敷居値低下の防止を図る」ことを目的としても、単位を取り易い、いわゆる「楽勝」科目が存在しては目的を達成することはできない。この例でも分かるように、単位の充実を図るためには組織的に授業内容を検討し、その効果的運営に取り組まなければならない。

欧米を越す組織的教育システムの構築は可能か

米国を例にとれば、カリキュラム構造をはじめとして教育システムが日本に比較して著しく発達しており、教員評価に至っては比較することすらできないのが現状である。しかし、何故米国に教育システムや教員評価システムが発達し、日本において発達してこなかったかを考えれば、次のように推察される。社会が大学教育に何も期待しなかったことは既に述べた通りである。しかし、10年ほど前より聞かれるようになった社会の要求は社内教育が身につくような基礎の備わった学生を送り出してほしいということである。大学教育は社会で役立つ具体的知識や技能を身につけさせることは充分に行わなくても、知識や技能がすぐに身につく下地教育を行っていたと言える。したがって、日本の大学教育も企業社会の見方より、実は大きな教育効果をあげており、今日の豊かな日本経済は大学教育の下地教育に負うところが大きかったのである。何故今日まで十分な教育システムや教員評価が無くても下地教育に効果をあげることができたかといえば、日本社会が欧米に比較して組織的社会であったと言えよう。企業社会であれば、俗にいわれる会社人間的な者が多い社会であると言えよう。したがって、個よりも組織を大切にする風潮は、組織管理や人事管理が充分に発達していなくても、組織運営が効率よくなされるのである。一方、欧米が何故早くから、組織的教育システムや教員評価が発達したかと言えれば、欧米社会は組織よりも個が優先される社会であるため、組織的な管理運営システムが発達しなければ、組織運営を効率的に行うことができなかったためである。

今後、同じ組織的教育システム、教員評価の中で個を重んじる文化を持つ者と組織を重んじる文化を持つ者が働く場合、効果的な運営はどちらが可能かといえば、組織を重んじる文化を持つ者と言うことになるだろう。したがって、日本の大学教育は欧米の大学教育よりも効果的に運営される可能性を十分に持っていると言えよう。先に大学教育の充実の第一歩は、学生に欧米並みの学修をさせることであることは述べた。第二の条件は社会貢献を考慮すれば組織的に卒業率を現状から余り低下させないことであろう。

蜜蜂や蟻の社会から学ぼう

昨年からタイタニックが映画界で話題となっている。大学社会をタイタニックに例えると、日本の大学人が今後の教育改革に取り組む際に忘れてならないことは、タイタニックを沈没させてはならないことである。タイタニックの中でどのように素晴らしい部屋や位置を確保しようともタイタニック自体が沈没しては何の意味も持たなくなってしまう。すなわち、各大学の教育改革が大学社会内において優位な地位を確保するものであっても、その行為が大学の社会的地位を失墜させるものであってはならない。

ローランド・S・バースは、大学社会は仲間意識という概念の希薄な組織であり、この意識の欠如が大学教育のスムーズな運営と教育効果の低下を招いていると指摘している。更に、仲間意識で組織されている蜜蜂は個々の力は小さくてもあれだけの大きな仕事をしでかすのではないかと述べ、協力して行動すれば、共通の目的がやすやすと達成できることを学校関係者に教えてくれていると述べている²⁾。一般的に集団で行動している蜜蜂や蟻のような動物を社会性昆虫といい、外から観察すると実に協力的に仕事が進められているように見える。何故、蜜蜂や蟻が女王蜂や女王蟻を中心に子を産まない働き蜂や蟻が共同生活を送っているかは遺伝子レベルの繁栄を基に説明されている。例えば、子どもを沢山産む可能性のある妹がいた場合、姉はお金を稼いで妹に沢山子どもを産ませれば、姉が少数の子どもを産むよりも妹が共通して持っている姉の遺伝子が次世代に多く伝わるという現代進化論により、説明されている³⁾。現代進化論は別にして、ここでは力を合わせれば、大きなことができることのみを挙げておこう。人間に於いては、その行動の大部分が遺伝ではなく文化によって、つまり、学習によって決定されると言われている³⁾。したがって、蜜蜂や蟻の行動は遺伝に基づいたものであり、人間の行動は文化によるものであることから、そのまま適用することはできないが人間の行動が文化によるところが大きいことに注目する必要があるだろう。すなわち、先にも述べたように日本の文化は欧米に比較して組織依存型の文化であることから、組織的教育を行うためには有利であり、付加価値の高い学生を大量に社会に送り出すという目的を達成しうる可能性は非常に大きいものと推察される。しかし、組織的教育を行う場合、忘れてはならないことは、先にタイタニックの例で示したように各組織的教育目標が日本の大学の社会的地位を失墜させるものであってはならない。そして、目標に対しては必ず、評価を行うべきであるが、この評価は目標と一致したものでなくてはならないばかりでなく、得意な部分を評価すべきではないだろうか。したがって、日本の大学が組織的教育を重視する場合は組織の評価を同じく重視しなければならない。

もし、上述したように日本人が欧米人に比較して組織に依存的であるなら、組織評価を更に重視すべきである。この組織の評価と個人の評価のバランスが今後の日本の大学社会の浮沈を握っているものと推察される。

東海大学の事例

東海大学には学長の諮問機関として東海大学大学評価委員会がある。この大学評価委員会の1996年度答申では組織的教育に関して、次のように述べられている。「問題発見・解決型の人材の育成」を本学の教育目標とし、「単位の充実を図ることにより、学生の学習意欲や自己学習能力を育成する。」1997年度はこの目的を達成するために次の内容が答申された⁴⁾。

組織的教育活動の推進と評価システムの構築

1. 組織的教育の必要性と目的
 - 1) 授業における教育目標
 - 2) 単位の充実と組織的教育
2. 本学における組織的教育活動の実情把握
 - 1) 組織的教育活動の実情把握
 - 2) 組織的教育活動に対する大学執行部の姿勢
3. 組織的教育の評価システムの構築
 - 1) 組織的教育活動の評価を行う必要性
 - 2) 組織的教育活動の評価の視点
 - 3) 組織的教育の点検・評価に際して確保されるべき実施条件
4. タイムスケジュール

1998年度大学評価委員会は学長より速やかに答申の内容を実行にうつすよう依頼を受け、実行機関である評価室（学長室の下部組織）と協力の上、組織的教育への取り組みを開始した。最初の取り組みは計画書作成の依頼であり、その概要を示した。

組織的教育の取り組み計画書（計画期間：1998年9月～2000年3月）

1. 組織的教育活動の現状について
 2. 単位の充実に向けての組織的教育体制の構築について
 3. 問題発見・解決型の人材育成に向けての組織的対応について
 4. その他、学科等の個性を生かすために、独自に取り組んでいる組織的教育活動について
 5. 組織的教育活動の評価システムの構築について
- 2.～4.の項目は更に施策概要、実施方法、スケジュール、期待される効果などに分かれており、それぞれについて実情の把握や計画が記述されるようになっている。

本計画のタイムスケジュールは以下の通りである。

1998年7月 学部等評価委員会に「学科・課程等単位の組織的教育活動計画書（1998年秋季学期～1999年秋季学期）」の作成を依頼

- 1998年 9 月 学部等評価委員会は計画書を点検し、学科・課程等と協議調整の上、大学評価委員会に提出（大学評価委員会がこれを点検）
- 1998年12月 大学評価委員会による点検終了後、改善案等に関するコメントを付して学部等評価委員会に点検結果を通知
- 1999年 3 月 各学部等より、組織的教育に関する、1998年度実施経過報告書、および1999年度計画書の提出（大学評価委員会が点検）
- 1999年 5 月 大学評価委員会による点検・結果の提示と意見交換
- 2000年 3 月 組織的教育実施報告書の提出（大学評価委員会による点検・評価の結果を公表予定）
- 提出される計画書は約70通になる予定であり、これを評価する1998年度の評価委員は18名で内訳は大学評価委員会委員 5 名，教育評価部会（大学評価委員会の下部組織）委員 6 名，学部等評価委員会からの選出委員 7 名である。

以上が東海大学が組織的教育の必要性を認識し、活動として取り組み始めた概要である。

【参考文献】

- 1) 大学審議会 21世紀の大学像と今後の改革方策について ―競争的環境の中で個性が輝く大学―（中間まとめ）1998.6.30
- 2) L.B. バーンズ, C.R. クリステンセン, A.J. ハンセン（ハーバード大学ビジネススクール），高木晴夫訳（慶應義塾大学ビジネススクール）ケースメソッド実践原理，ダイヤモンド社 1997 280頁
- 3) 伊藤嘉昭 動物の社会：社会生物学・行動生態学入門 東海大学出版会 1997
- 4) 東海大学大学評価委員会 東海大学大学評価委員会答申（1997年度）1998.3.2

Necessity of Systematic Education and Evaluation for Teaching Efficiency

Takashi YASUOKA*

Because Japanese college society is becoming 'internationalised', Japanese colleges are required to make Japanese students study as hard as European and American students. The design of systematic education, professional development and the implementation of these techniques are necessary for the above requirement. Systematic education will be well managed by Japanese who value highly organized systems. There is little evaluation of education in Japanese college society. Faculty evaluation is necessary in order to enhance their motivation. The evaluation of education for people and organizations is required and a balance of both is important for the future of Japanese college society.

The management of organization education based on the above within Tokai University is described in the last chapter.

* Professor, Faculty of Science, Tokai University