

教育機関においてよりインクルーシブな組織風土を作るためのSoTLの重要性

キャシーM. タカヤマ PhD
沖縄科学技術大学院大学

数十年に及ぶ研究により、多様性が創造性、生産性、革新、チームワークを向上・強化することがわかっている*。

しかし、多様性自体がインクルーシブな卓越性という組織風土を生み出すわけではない。

e.g. Freeman, R. B. & Huang, W., 2015, J. Labor Econ. 33, S289–S318; Hewlett, S.A., Marshall, M. & Sherbin, L., How Diversity Can Drive Innovation, Harvard Business Review, December 2013.

多様性:

- 教育機関の卓越性を実現するためには必要だが、まだ十分ではない。
- インクルージョンが実現されていなければ、多様性に意味はない。

インクルージョン: 価値観の肯定とエージェンシー

学生は「自分はここに属している」「成功することができる」「自分の貢献が重視されている」と「大学は自分が成功することを期待している」と感じている。

インクルーシブな卓越性へのチェンジエージェ
ントとしてのSoTL -

学生の所属意識を育てる教育機関の能力を
構築

インクルーシブな卓越性とは…

- 継続的な自省と学習のプロセスを約束するという教育機関のスタンス
- 最終地点ではない
- 教育機関は、グロースマインドセット(成長思考)を受け入れ、「学生を矯正する」という欠陥に基づくアプローチを拒否する必要がある
- 中心的な役割を果たすのは教員陣だが、教育機関全体が自分の課題として向き合うことが必要

インクルーシブな卓越性に向けた可能性を達成するために教育機関が備えているべき主要な前提条件

ビジョンが明確に伝えられ共有されている(「変化の理論」)

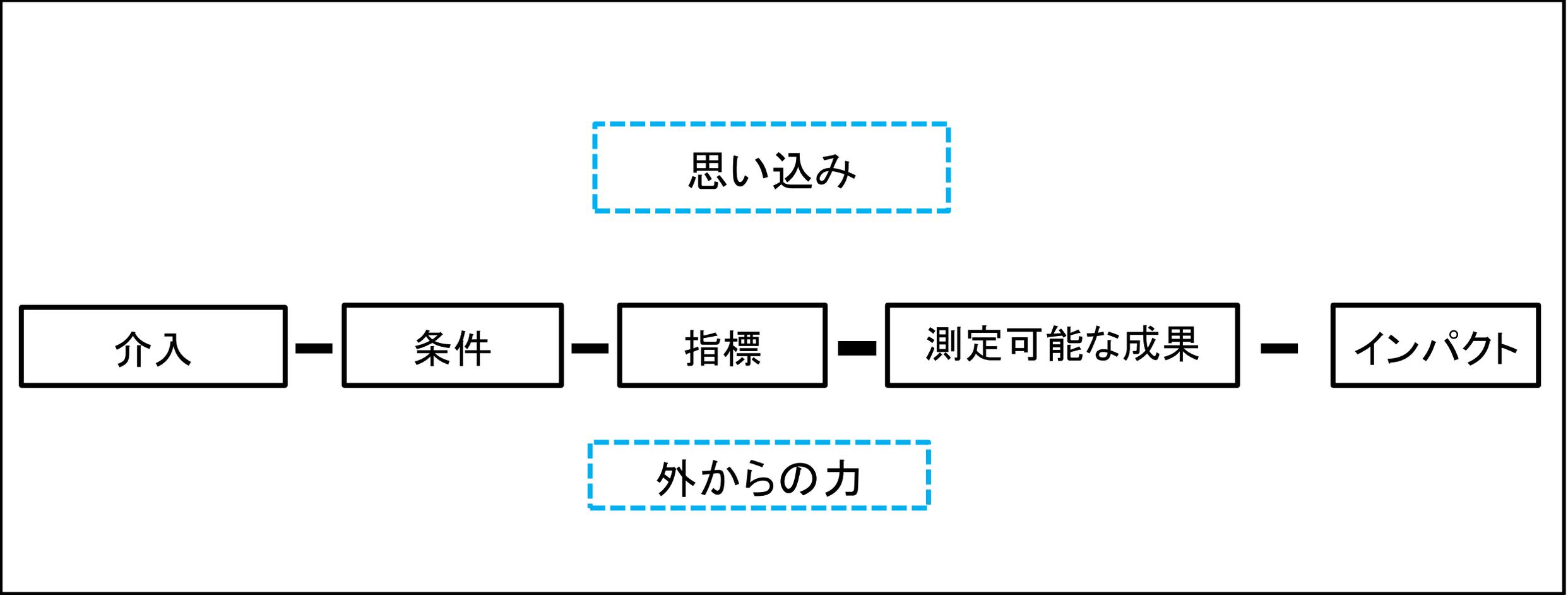
全員が常に自分の課題として向き合っている

準備ができていて、透明性が高い

持続可能性と能力育成が最重要

継続的評価 - インパクトは進行中のプロセスとみなされており、資金調達期間で終わることはない

変化の理論



達成したい目的



どんな感じか

(組織風土、対策、構造など)



どのような主要前提条件を満たす必要があるか

(教員陣/管理者の信条/価値観)



どのような前提条件を満たす必要があるか

(教員陣/管理者の信条/価値観)



どのようなプラクティス/プロセスを実践する必要があるか

「変化の理論」のプロセスを実践するためのチェンジエージェント

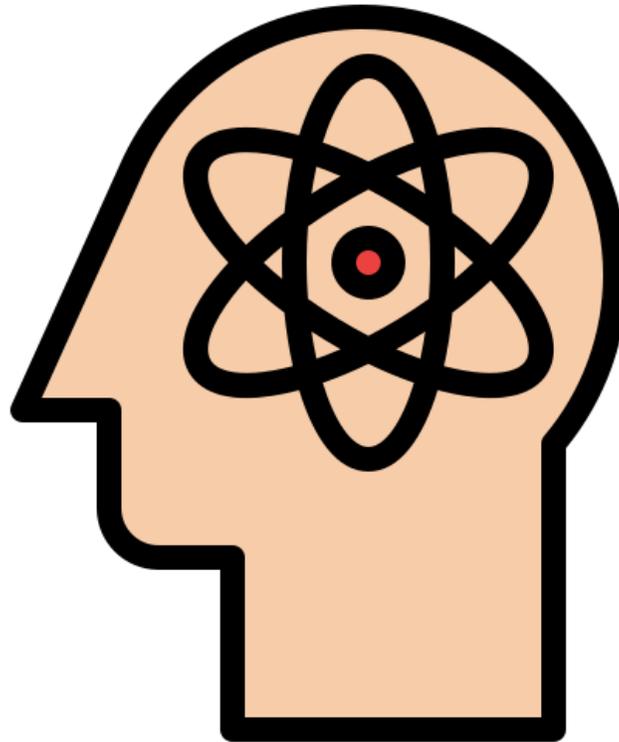
- チェンジエージェントは、その教育機関の複数レベルで機能する必要がある
- 黙示的な変化の理論
- → 明示的な変化の理論
- 価値観と信条の認識
- 課題、機会、パートナーシップ
- 持続可能性

SoTLを通してチェンジエージェントを支援する

SoTLの枠組み: 多様性とインクルージョンの前進に向けた変化の過程 [Kezar *et al.* 2015, *The Review of Higher Education*, 38(4), 479–506に基づく]

<p>範囲：このビジョンの実現に取り組む必要がある主要分野は何か</p>	<p>A. 変化とはどんなものか</p>	<p>B. 目標と測定可能な成果にはどのようなものがあるか</p>	<p>C. どのようにして成功していることがわかるか。どのようなベンチマークを使用するか。過程と成功をどのように記録するか</p>	<p>D. 差はどこにあるか（例：リーダーの能力、専門知識）。直面している課題は何か（例：駆け引き、同意、時間）</p>	<p>E. 目標とビジョンを達成するためにどのような措置を実施する必要があるか</p>	<p>F. 組織としてどのように活動し学ぶか</p>
<p>教育機関レベル</p>						
<p>大学/学校/学部レベルの取り組み</p>						
<p>個人 - 教員、学生</p>						
<p>外部関係者/パートナー（該当する場合）</p>						

チェンジエージェントとしてのSoTL: 女性と物理についてのストーリーと実験…



女性と物理についてのストーリーと実験*

15分のライティング練習

自分にとって最も重要な価値観を2つか3つ選んで丸をつけて、その理由を数行で説明してください。

アートが得意であること

音楽

キャリア

ユーモアのセンス

精神的または宗教的価値観

運動能力

社会的グループに属していること

創造性

家族や友人との関係

独立していること

学習と知識を得ること

政府または政治

**Miyake et al. (2010). Reducing the gender achievement gap in college science: A classroom study of values affirmation. Science 300, 1234–1237.*

女性の成績：CからBに上がった

男性の成績は影響を受けなかった

あなたの価値観は重要

あなたが信じていることは重視されている

あなたはここに属する

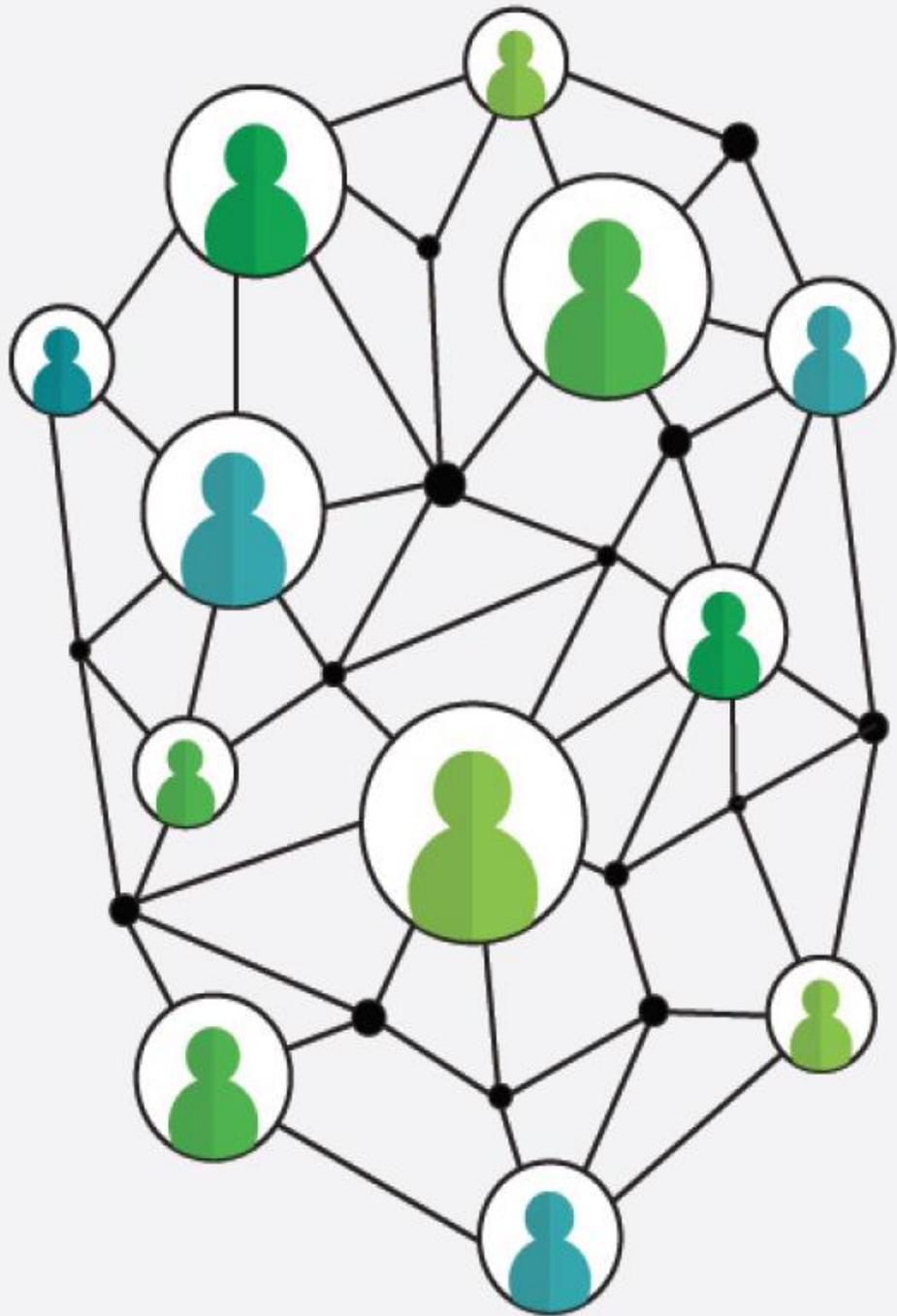
私はここに属して、貢献できることがある

- 価値観を肯定することで、成績や学びに関する男女間の違いが著しく減り、女性の平均的な成績がCからBに上がった
- これは、「男性の方が女性より物理が得意」という固定概念を支持する傾向のある女性において最も強く見られた

主要検討事項:

データとインパクト

- 変化の過程において役に立つ、包括的かつ関連性の高い教育機関に関するデータの収集
- データの倫理的な使用と普及 - 教員陣の偏見に対するインパクト? 規則対実践
- 実施の忠実さ: 様々な教育機関でモデルを伝達する、または、規模拡大を試みる
- *変化のインパクトと変化のプロセスの区別*: プロセスは同じでもインパクトはその教育機関全体では異なる可能性がある



そのほかの主要検討事項:

- 一部の教員は、教育と学習に関する研究やエビデンスを受け入れたり、それらと関わることに依然として抵抗している
- 「学生の成功」は、教員陣による能力開発のための努力から「生まれてくる」という間違っただ思い込み
- 変革を起こすためには、関連するステークホルダーを集めるとともに、既存の取り組みを見つけ出して、結びつけるというシステム・アプローチが必要である。

私は自分が担当する学生に「全体性や相互関連性を備えた教授法」を経験してほしい。

この教授法によって私たちは、内なる自分、仲間である人間、そして世界についてさらに深い真実を発見することができるからである。

Mays Imad 2019. Reimagining STEM education: Beauty, wonder, and connection. Liberal Education 105(2).

ありがとうございました

kathy.takayama@oist.jp