



## [Event Report]

## 第4回ヨコハマFDフォーラムを開催しました！ (2018.12.8)

 第4回ヨコハマFDフォーラム  
 アクティブ・ラーニングは大学教育をどう変えたか？  
 —学生のホンネ、教員のホンネ—

開催日 2018年12月8日(土)

時間 13:30~17:00

場所 横浜市立大学金沢八景キャンパスカメラホール

&lt;13:30~13:35&gt;

・開会あいさつ 横浜市立大学 副学長 重田 諭吉

&lt;13:35~14:15&gt;

・アクティブ・ラーニングの理論と実践

関東学院大学 高等教育研究・開発センター准教授 杉原亨

&lt;14:15~15:15&gt;

・横浜4大学による実践事例報告

横浜国立大学 大学院教育強化推進センター教授 市村 光之

神奈川大学 教務部長(工学部教授) 松澤和光

関東学院大学 高等教育研究・開発センター准教授 奈良 堂史

横浜市立大学 副共通教養長

(生命ナノシステム科学研究科教授) 大関 泰裕

&lt;15:25~16:55&gt;

・各大学の教員・学生によるパネルディスカッション

モデレーター:横浜市立大学教育推進課 学務准教授 菊池 芳明

パネリスト:【学生】

西澤 昇馬さん、青木 祐太さん(神奈川大学)

森高 正揮さん(関東学院大学)

金澤 由衣さん(横浜市立大学)

吉原 真美さん(横浜国立大学)

&lt;16:55~17:00&gt;

・閉会あいさつ

神奈川大学 教育支援センター所長(経済学部教授) 山本 博史

※役職は2018年12月8日当時のものです。

## 1. フォーラム開催の背景

神奈川大学・横浜市立大学・横浜国立大学・本学の4大学は「FD活動の連携に関する包括協定」を締結しております。ヨコハマFDフォーラムは、その中でも最大のイベントであり今回で4回目を迎えます。今回は「アクティブ・ラーニングは大学教育をどう変えたか？」をテーマにして、上記のプログラムで開催しました。背景として、近年政策的な面での後押しもあり、大学教育においてアクティブ・ラーニング(以下、AL)は急速に導入されているが、受講者である学生の「本音」のところを、把握できていないのではないかと問題意識がありました。また教員も知識伝授が求められるような場面で、どのようにALを導入したら良いか戸惑いの声もある状況です。このような状況を踏まえ、ALが大学教育でいかに教育成果に結びつくかについて、本フォーラムで考えていきました。

## 2. 当日のフォーラムの様子

参加者は教員・職員・学生で合計74名でした。はじめに、重田副学長の御挨拶の後、講師からALの基礎的な理論と手法について解説した後に、会場の参加者同士で、「アクティブ・ラーニングの課題」についてALの代表的な手法である「シンク・ペア・シェア(ペアワーク)」を行いました。10分程度の時間でしたが、想像以上に話し合いは活発な様子が見られました。その後、2名にワークの内容について発表して頂きました。



シンク・ペア・シェアの様子

次に横浜4大学からのAL実践事例の報告があり、市村光之教授からはキャリア教育、松澤和光教授から工学教育、大関泰裕教授からは授業内における手法、奈良堂史准教授からは全学での取り組みについて、事例を交えて説明して頂きました。

その後、各大学の教員と学生がパネリストを担当したパネルディスカッションが実施されました。学生からは、ALの良さとして、違う価値観の人と話し合える、楽しいなどの意見が挙がった一方で、良くない点として、コミュニケーションが苦手だと厳しい、毎回同じ人が頑張っているなどの意見が挙がりました。議論では留学経験から海外のAL授業から、日本人はアウトプットが苦手な様子という指摘や、プロジェクト学習などを本気で取り組むには授業時間外での学習が多分に必要であり、現行の制度的な課題についての言及もありました。



パネルディスカッションの様子

アンケートからは参加者同士のワークや、学生からの本音の意見が良かったという声もあり、今後も教育現場に貢献できる企画を実現していく所存です。(杉原 亨)

## 【学内におけるFD・SD活動紹介1】

## 【実施報告】2018年度の「教育実践力向上セミナー（兼・新任教員研修会）」が修了しました。

## ■2018年度の開催日程・テーマ・参加者

対象	回	日時	テーマ	参加人数			
				教員	職員	学外	計
教員 職員	必修 第1回	4月4日(水) 13:00~16:00	1. 学長講話 2. 教育実践力向上セミナーの全体像と全学FD活動の紹介 3. 教務関係案内 4. 特別な配慮を必要とする学生への接し方 5. 授業支援システムの活用方法	26	7	非公開	33
教員 職員	必修 第2回	5月9日(水) 13:00~16:00	1. 高等教育をめぐる現状の理解 2. データから見る本学学生の特徴	25	7	非公開	32
教員	選択必修 第1回	6月6日(水) 13:00~15:00	Active Learning の理解と導入	8	-	2 (※1)	10
教員	選択必修 第2回	6月27日(水) 13:00~15:00	学生の主体的な学びを促す成績評価とルーブリック	13	-	0	13
教員	選択必修 第3回	7月4日(水) 13:00~14:30	ゼミナールにおける指導・運営事例の紹介	16	-	非公開	16
教員	必修 第3回	9月26日(水) 13:00~16:00	授業設計・シラバスライティング	17	-	0	17
教員	選択必修 第4回	10月24日(水) 14:45~16:15	アカデミック・ライティングの指導法	6	-	0	6
教員	選択必修 第6回	11月28日(水) 13:00~14:30	ICTを活用した授業改善	11	-	0	11
教員	選択必修 第5回	11月28日(水) 14:45~16:15	大人数教室における効果的な授業運営を考える	13	-	0	13
教員	選択必修 第7回	12月8日(土) 9:30~11:00	グラフィックシラバスの作成と活用法	2	-	0	2
教員	選択必修 第8回	2月18日(月) 14:00~16:00	学習意欲を向上させる授業設計と技法	10	4	0	14
教員	必修 第4回	2月25日(月) 13:00~16:30	グループ形式による模擬授業実践講座	12	-	非公開	12
職員	第3回	11月7日(水) 12:20~16:30	「思考」の方法を学ぶ-論理的思考と水平思考-	-	20	非公開	20
職員	第4回	2月25日(月) 14:30~16:30	各グループ発表	-	18	非公開	18

※1 横浜市立大学(横浜4大学FD連携協定対象校)からの参加者

## ■本年度の修了者(掲載順不同)

教員の部・職員の部は、それぞれ以下の皆様が所定の時間を受講され、プログラムを修了されました。

以下の皆様には、規矩学長より本セミナーの修了証が授与されました。おめでとうございます。

【教員の部】	国際文化学部 入江識元 先生	経済学部 河内春人 先生	理工学部 山平多恵子 先生
	国際文化学部 松村聡子 先生	経済学部 豊田奈穂 先生	理工学部 大墨礼子 先生
	国際文化学部 角田麻里 先生	経営学部 松下将章 先生	理工学部 鳥澤一晃 先生
	国際文化学部 村岡美奈 先生	法学部 津軽石昭彦 先生	

【職員の部】	学部庶務課(経) 芥川叶思さん	教務課 望月翔太さん	総務部人事課 笹原佑星さん
	学部庶務課(法) 塚田亘平さん	学生生活課 鈴木元晶さん	国際交流推進課 笹岡宏美さん
	教務課 丸山のどかさん		

【学内におけるFD・SD活動紹介2】

## 2019年度「教育実践力向上セミナー（兼・新任教員研修会）」のプログラム

### 1. 本年度の主な変更点

高等研では、過去3年間にわたって、教育実践力向上セミナー（兼・新任教員研修会）を開催してきました。引き続き、19年度も開催しますので、受講対象となる新任の先生方はもちろん、在職者の皆様も積極的なご参加をお願いいたします。なお、過年度の受講者アンケートの結果やご参加いただいた方々のご意見等を踏まえ、19年度は、以下の3点について、前年度より内容等を変更いたします。

(1) 研修会のねらいと到達目標を一部変更します（以下の「2.」に記載の通り）。

改組から完成年度を迎える学部が増える中で、ほとんどの新任教員が前任校での教暦をもつ教員であることを踏まえ、変更しました。

(2) 初回を除き、開催日を「授業期間外」とし、「年3日開催」とします。

これまででも、可能な限り授業や会議との重複しない時間での開催を模索してきましたが、全てと重複しない時間が確保できないため、変更しました。

(3) 1回あたりのセミナーを「1日研修」とし、事前課題もお願いすることにしました。

年間の開催回数を減らす一方で、1回あたりの時間を長くしました。よって、前年度より総研修時間に大きな変更はありません。

### 2. 本研修会のねらい（到達目標）

(1) 本学のFDに関する数々の取り組みを利用しながら、担当する授業に関するPDCAサイクルを自ら廻すことができる（内部質保証“2重のPDCAサイクル”の1つ、教員個人のPDCAを廻す）。

(2) 本学の建学の精神・校訓、教育研究上の目的、学位授与方針に準拠しつつ、自らの教育理念、責務、教育方法、短期・長期の教育目標を語るができる。

(3) 教員・職員の枠を超えてピア（同僚）としての共体験や教職協働の機会を得る（前年と変更なし）。

### 3. 本年度のプログラム

回・日程	対象者	プログラム案【カッコ内は担当者】
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">第1回</div> <p>4月3日(水) 13:00～16:00</p>	<p>新任者のみ (教員・職員)</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">全体テーマ「関東学院大学の新任者に求められる基礎知識と心構え」</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆開会挨拶・礼拝</li> <li>◆学長講話(学長)</li> <li>◆参加者自己紹介</li> <li>◆FDの目的と意義、本学における取組紹介と本研修の全体像の説明(高等研)</li> <li>◆データにみる本学の学生像(大学経営課)</li> <li>◆特別な配慮を必要とする学生の現状と接し方(カウンセリングセンター)</li> <li>◆次回に向けた事前課題の説明～「公開授業レポート」について(高等研)</li> <li>◆閉会挨拶・次回の案内・受講者アンケート</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">第2回</div> <p>9月17日(火) 10:30～16:30</p>	<p>新任者(教員)と 希望する教職員</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">全体テーマ「1回ならびに15回の授業を設計・実施する」</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆礼拝</li> <li>◆午前：参加者による「公開授業レポート」の発表(休憩60分)</li> <li>◆午後：①15回の授業を設計する——シラバス・ライティング、ループリックの活用 ②1回の授業を設計する——クラスデザインの方法、授業時間外学習の設計</li> <li>◆学生による授業改善アンケートの活用方法</li> <li>◆次回のご案内・受講者アンケート</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">第3回</div> <p>2月3～4週 予定</p>	<p>新任者(教員)と 希望する教職員</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">全体テーマ：自らの教育活動を振り返り・課題を見つける ～ティーチングステートメントとTPチャートの作成～</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆礼拝</li> <li>◆午前：ティーチングステートメントとTPチャートの理解 (休憩60分)</li> <li>◆午後：執筆、ピアレビュー、全体共有、質疑応答など</li> <li>◆閉会挨拶・修了証授与</li> </ul>

(注1) 第2回と第3回については、FD活動の連携に関する包括協定を締結している3大学(神奈川大学、横浜国立大学、横浜市立大学)の教職員にも公開します(事前申込制)。

(注2) 第3回(日程は追って連絡します)のみ、学外より講師を招聘して開催する予定です。

## 【学内におけるFD・SD活動紹介3】

## 【教育実践力向上セミナー職員部の参加報告】

学部庶務課(経済学部・経営学部) 芥川 叶思

「教育実践力向上セミナー職員部」は、1年を通して全4回行われたが、今回は特に印象に残った、第3・4回のグループ発表について報告する。

セミナーでは、4つのグループに分かれて、それぞれのテーマについて約4ヶ月間議論し、発表した。我々のグループに与えられたのは、「近隣から寄せられる『クレーム』に職員として何が出来るか」というテーマであった。グループは入職3年目までの職員で構成されているため、新入職員にとっては、仕事をする上での考え方を先輩から学ぶ場でもあった。

グループの誰もが積極的に参加し、意見も数多く挙げられた。しかし、自分が良いと思った意見が、客観的に見ると欠点が多かったり、反対にこれは難しいと思ったものが、考えを深めれば案外現実的だったりして、自分の考えの甘さを実感した。こうした事から主観での考えだけでなく、客観的視点の重要性に気付かされた。

数多くの意見の中から、我々が選んだのは、「大学が学生に対して居場所を提供する」ことであった。学生が大学に帰属意識を持つことで、学生自身と大学の評価を同一視してもらおうと考えたのである。

その具体的施策として、ゼミやサークルとは異なった、新たなコミュ

ニティーである、「県人会」に注目し、地方から来た学生に居場所を作る事を目標とした。また、授業においても、自校史をより身近に感じてもらうべく、本学出身の著名人によるゲストトーク等の企画が挙げられた。意見が出ては却下の繰り返しであったが、全体の流れが出来てからは速く、発表用の原稿と、想定問答集を作成して本番に臨んだ。

しかし、他グループの発表や、講評を聴いて、客観的に考える事が出来たと思われていたものが、グループ外から見ると、まだまだ改善の余地があった事に気付かされた。実現の可能性や、効果が出るかどうかの検証が甘く、説得力に欠けてしまっていた。こうした改善点を踏まえて、数年後同じメンバーでもう一度議論したいと思える研修であった。

研修を終えて、反省点が沢山見えたが、その分有意義な研修であったといえる。意見を纏める先輩方の客観的視点や、発表を聴く側の視点に立った文章の練り方などを学び、今後の仕事でも活用していきたいと思う。

来年度、新任職員と研修をする際、今度は先輩として、今回の経験を活かしたい。

## 【連載】私の授業改善(第9回)

理工学部 筑 弘幸

これまで、理工学部理工学科電気学系の健康・スポーツ計測コースで展開されている、人間医工学分野の授業「生体工学」、「認知科学」、「医用工学」、「生体計測プログラミング」の担当を筆者は仰せつかっております。授業では主として数学、或いは物理学を基礎とした情報学的な内容を学んでもらうこととなりますが、人間の構造(解剖学)と機能(生理学)はもとより基礎的な生物学を学んだ経験のない工学系の学生らに、人間医工学のような境界領域での学問の本質を汲み取ってもらって本当の面白さを伝えることは、筆者にとって永遠の課題であります。

これらの授業では人間の身体について知ることが大事ですが、身体の中や、ましてや心は、目で見ることではできません。そもそも目に見えないものを教えなければならないところに無理があるのですが、そこで大事なことは、受講者にイメージを膨らませてもらうことではないかと常日頃より考えております。そのための材料として、予習にも利用できるmanabaで配布しているPDF資料に含まれる臓器や細胞の図、それらに対応する説明、及び授業中に閲覧する映像資料が活用されています。通常2-3週の授業で一つの単元を終えますが、各単元終了後に、PDFによる配布資料を参照しながら演習問題を解く課題が受講者に課されます。なお、「身体を使って繰り返し練習し覚えこむことが大事」との理念に基づいて、演習問題を取り組むように仕向けられています。

まずは自分自身のノートに図を描き構造を把握するとともにその機能を説明し、次に提出用のA4用紙にそれらを清書するつもりで改めてもう一度同じものを描き説明する、というような反復練習型の取り組みによって、一層理解を深めてもらうよう工夫されております。しなしながら、効果が十分に上がっていない場合も残念ながらしばしばみられます。

効果向上に向けた今後の課題としては、次の2点をあげたいと思います。

## 1. 演習課題(宿題)の回数の模索

米国の大学の授業では、毎回必ず宿題が課され、次回の講義までに宿題の提出が求められていることが普通なようで、宿題は院生のTAによって添削され、適宜、受講者にフィードバックされるようになっているようです。しかし、このような形態がこの土壤に適しているのかどうかはわかりません。なぜなら、毎回詰め込むことが知識の幅をひろげるとともに深められればよいのですが、一方で消化不良になってしまうのではないかと一抹の不安を覚えるからにはほかなりません。受講者の顔色をみながら、適切なさじ加減で対応していくスタンスがよいのかも知れません。

## 2. 演習課題(宿題)の提出方法の模索

現在、演習課題は紙媒体での提出を授業開始時に受け付けており、manabaが稼働しているにもかかわらず、至って原始的で、提出用のA4用紙をカメラで撮影したファイルやスキャナで読み取ったファイルをアップロードする方法もあるかも知れませんが、アドビのイラストレータなどの描画ツールでデジタル的に作図する方法に切り替えることも考えられますが、現段階では系統的な方法があるわけではありません。やはり本音を言えば、手書きによる方法は、身体に染みつく記憶と学習機能の向上の観点から、なかなか捨てきれません。ICTフル活用の時代ゆえ、手書きの図表などの提出方法に工夫が必要になるだろうと思います。

これらのような工夫、模索によって、次世代の若人らに人間医工学の本当の面白さを伝えることができたならこのうえない幸せであり、今後とも、永遠の課題に真摯に取り組む所存です。

**【教育の質保証に関する取り組み】**

**教育の質保証に関する調査・研究を推進しています。**

**1. 教育の質保証が重視される背景**

昨今、質保証が求められている背景について、高等教育の質保証に関する国際比較における専門家であり九州大学の深堀聰子先生は、学生が大学生活を通じてどのような知識・技能・態度を修得したかという、アウトカムの観点から大学教育改革が世界同時進行で展開している要因について、次の3つの社会的背景をあげています。それは①知識基盤社会-大学への期待の高まり、②緊縮財政-説明責任の強まり、③グローバル化-大学教育改革の推進圧力です。そして上記の要因は、日本における質保証に関する政策検討過程にも大きく影響を及ぼしていると指摘しています。

このような背景から、我が国においても3つのポリシー(DP/CP/AP)の策定や、認証評価制度の実施、私立大学改革総合支援事業など競争的補助金政策の導入が急速に推進されてきました。その中でも、教育研究活動の改善を継続的に行う仕組み、すなわち内部質保証はとりわけ重視されるようになり、推進の概念として、いわゆるPDCAサイクルが重視されるようになりました。FDの第一人者であります大阪大学の佐藤浩章先生は、文部科学省における教学マネジメント特別委員会にて、「教学マネジメントサイクルの4層モデル」を提案し、学習・ミクロ・ミドル・マクロの各教育レベルにおけるPDCAの概念を示しました。

**2. 教育の質保証に関する事例調査**

高等研では教育の質保証への取り組みを支援するために、外部の講習会に参加しております。直近では、高等教育質保証学会、松本大学第4回APフォーラム、名古屋大学セミナー、名城大学FDフォーラム、東京都市大学APシンポジウム、茨城大学APシンポジウム、玉川大学APフォーラムに参加しました。テーマは「学習成果の可視化」「大学（教育）の質保証」「ディプロマ・サプリメント」「教学マネジメント」などが取り上げられていました。

紙幅の関係で全てのセミナーの内容は紹介できませんが、特に印象に残ったのは、玉川大学のAPフォーラム（2019年3月13日実施）での講演でした。玉川大学では、「学修成果については卒業時に能力到達度テスト等の実施で把握するものではなく、個々の授業を通じて評価する考えに立脚しており、それらの集大成としてDPが担保される」という考えで推進しているとのことでした。取り組みとして挙げられていたのは、シラバスにDP（学士力：授業を通じて修得できる力）と、それに対応するコモン・ルーブリックを表示することなどです。また、ルーブリックの作成と活用を推進しており、学内調査によると、レポートとプレゼンテーションにルーブリックが多く活用されているそうです。活用の理由は学生に評価基準を示すため、適切な評価ができるからといったものが多く挙がっていました。

開催日	セミナー等名称	プログラム
8月25日(土) 8月26日(日)	高等教育質保証学会 第8回大会	基調講演「我が国大学改革と教育質保証の方向性」永田恭介氏（大学基準協会会長 筑波大学学長） 他
10月6日(土)	松本大学松商短期大学部 第4回APフォーラム「欧州の教育改革と日本～我が国におけるディプロマ・サプリメントの役割」	基調講演「大学教育の質保証の仕組みを支える相互承認・信頼・責任の文化」深堀聰子氏（九州大学教育改革推進本部 教授） 事例報告1「“知的たくましさ育てる”－分野別参照基準が機能していない世界で、高等教育の質保証とは何か」東日本国際大学 事例報告2「本学のディプロマ・サプリメントとその役割」松本大学松商短期大学部 他
10月31日(水)	名古屋大学高等教育研究センター第155回 招聘セミナー	講演「大学教育改善におけるアセスメントポリシーの役割とその活用方法」細川敏幸氏(北海道大学高等教育推進機構・副機構長) 他
11月1日(木)	名城大学FDフォーラム「学生の主体的な学びと学修ポートフォリオ」	基調講演「学修ポートフォリオによる学修・教育支援の取り組み」高橋哲也氏（大阪府立大学 高等教育推進機構教授・教育担当副学長）
11月13日(火)	東京都市大学 第2回APシンポジウム「改めて、学修成果の社会への提示とその意義を考える」	基調講演「学修成果に基づく学位プログラムの設計と教学マネジメントの在り方」深堀聰子氏（九州大学教育改革推進本部 教授） 「アクティブ・ラーニング及び学修成果の可視化の取り組み」稲葉興己氏（玉川大学学長） 他
12月14日(金) 12月17日(月)	茨城大学・東日本国際大学合同FD研修会	「学習成果とアセスメントと教育改善～国際的視点から」 「学習成果の測定と改善に関する日米比較研究会」
3月13日(水)	玉川大学APフォーラム2018「学修成果の可視化 何を、何によって、どのように測定するか」	基調講演「学修成果測定の可能性と陥穽」吉田 文氏（早稲田大学教育・総合科学学術院 教授） 事例報告「大阪府立大学における学修成果可視化の試み」畑野快氏（大阪府立大学 高等教育開発センター 准教授） 他

**3. 立命館大学と教育の質保証に関する勉強会を実施**

2019年3月8日(金)に立命館大学教育開発推進機構 鳥居朋子教授を始めとした立命館大学の質保証に関わる職員の皆様が本学に来校し、勉強会を実施しました。本学からも高等研、大学経営課、教務課から関係するメンバーが参加しました。テーマとしては教育の質保証、IRやLA（ラーニングアナリティクス）などについて忌憚の無い意見交換を行いました。

教育改革を先導している立命館大学の取り組みについて、参加者一同学ぶことが多い会となりました。鳥居先生を始め、立命館大学の皆様、本当にありがとうございました。今後とも様々な面で交流を深めていければと考えています。

**【参考文献】**

深堀聰子,2015,アウトカム重視の大学教育改革-その背景と概念の整理;深堀聰子編,アウトカムに基づく大学教育の質保証 -チューニングとアセスメントにみる世界の動向,東信堂  
佐藤浩章,2019,教学マネジメント特別委員会(第2回)会議資料資料5委員提出資料

(杉原 亨)

## 学務系職員SD研修参加レポート

「横浜4大学(神奈川大学、関東学院大学、横浜国立大学、横浜市立大学)におけるFD活動連携包括協定(2017年2月締結)」に基づく横浜4大学SD連携事業として、2018年度は各大学が主催するSD研修が連携大学に開放された。以下は、本学

職員が参加した神奈川大学主催「横浜4大学連携若手職員研修」および横浜国立大学主催「学務系職員SD研修」の参加レポートである。

### 神奈川大学SD研修参加報告

教務課 佐野 敬介

#### I. 研修の内容

##### 1. 各大学の現状と課題

(教育、研究及び地域貢献)についての発表

1番目の神奈川大学の発表では、大学の概要、現状を踏まえた上で2020年の新学部(国際日本学部)設置、2021年の「みなとみらいキャンパス」開設を中心に説明が行われた。

2番目の横浜市立大学の発表では、歴史や概要を踏まえた上で、「ディズニー・バレンシア国際カレッジプログラム」や「進級条件(TOEFL-ITP500点相当が最低達成基準)」といった独自の制度について説明が行われた。

3番目に行われた本学の発表では、これまでの歴史や現状、今後の「社会連携教育」の推進や2022年度開設の関内キャンパスについて説明を行った。そして、本学の課題として「新キャンパス開設準備に向けての懸念」を提示し、「キャンパスを問わず全学生に有益であり、効率化を目指した事務組織の体制・構築の検討の必要性」を挙げた。

##### 2. グループワーク

テーマ1「私の業務とその課題」では、自身の業務を述べた後、「業務の属人化」と「職員の育成や成長モデルの確立」を

課題として挙げた。他の参加者も同じような課題や悩みを持っており、課題や悩みを共有できた。

テーマ2「これからの横浜4大学連携研修」では、本研修を踏まえた上でのグループワークとなった。「泊り込みで濃密な研修にしたい」、「今回参加した若手職員が、次年度の研修の主催者となり、研修プログラムの組み立てを行うのはどうか」といった意見があった。

#### II. まとめ

本研修を通じ、日常業務に忙殺され、業務上機会が無ければなかなか意識できない他大学や自大学の動向、他大学の職員や事務体制について意識を向けることができた。

また、本研修の終了後には、研修に参加した他大学の職員より問い合わせがあり、実際に業務を進める上での他大学の課題や本学での現状・課題の解決方法について、情報共有を行えた。他大学との研修では、どうしてもその場限りの交流で終わってしまうことが多々あるが、折角の「横浜4大学におけるFD活動連携包括協定」という繋がりを活かしていくことも大切だと感じている。もしも今後同じような機会があれば、積極的に参加し他大学との連携を深めていきたい、そう思える研修であった。

### 学務系職員SD研修を終えて

入学課 本田 卓也

今回の研修では、学務系職員の分析スキルの向上を目的として、学生情報(学生生活や成績等)から学生の傾向や特徴を見出すワークを行いました。どういった学生の傾向や特徴を見出すか、という問題設定は与えられず、学生情報の入ったPCのみで、1から他大学(神奈川大学、横浜市立大学、宇都宮大学)の方々とグループワークを行い発表しました。研修を終えて感じたことは、「仮説と検証の反復の重要性」と「数字を使って物事を考える訓練の必要性」です。

グループワークの冒頭では、メンバー全員で学生情報を眺めながら、何を仮説とするか、を話し合いました。今回のワークでは課題が与えられていなかったため、この仮説設定が最も肝になると、メンバー間で共有したのですが、ここに多くの時間を割いてしまい、結果、検証の時間が十分に取れないまま発表に至ってしまいました。そもそも検証が可能な仮説なのか、ということはデータに触れて加工しながらでないと分からず、仮説と検証は小さく反復しながら固めていくことが大事であると、振り返って感じました。

また、検証の段階では、伝えたいことを数字で説得的に示

すことの難しさを強く感じました。たとえば、どの情報とどの情報が関係していれば根拠となるのか、その「関係」とは因果関係なのか相関関係なのか、といったデータに対する根本的な考え方の難しさです。グループワークでは、学業成績と学生生活の充実度の関係性について考え、どちらが原因で結果なのか、原因は別の要因で両データは及ぼされた結果なのか、そもそも抽象的すぎて検証が難しいのではないかなど、検証をめぐる様々な議論を行いました。

以上のことは一朝一夕で身につく力ではありませんが、数字を使って資料をつくる際に「何を伝えたい数字(表、グラフ)で、どうしてそう主張できるのか」ということを自問し、研鑽することが大事だと思います。また、数字を使って物事を考える難しさを理解した上で、データ分析の手法を学ぶことで、その用途や有効性、限界を実感できることも新たな発見でした。教学IRについては多くの議論がありますが、こういった研修からデータに向き合う姿勢を学んでいくこともとても大切だと感じた研修でした。

## 【職員の相互派遣制度で沖縄大学に出向して参りました。

教務課 釜井 翼

昨年10月～12月の三ヶ月間、職員の相互派遣制度で沖縄大学に出向して参りました。

関東学院大学では教務課に所属しているため、沖縄大学においても教務課員として業務に従事させていただきましたが、その他にも国際交流室のイベントや入試の実施等、様々な行事に参加させていただきました。

正直なところを言うと、両大学にとって初めての職員相互派遣であるため、三ヶ月間の出向というのはおそらく様子見や、研修に近いものであろうという甘い考えもありました。しかし、いざ業務開始となると、履修登録、単位認定、成績管理、教員免許状一括申請の仕事など、基本的にはほとんどの業務を一人で任せていただきました。着任当初は、秋学期スタートの履修登録時期と会計検査院の实地検査の対応準備が重なり、周囲の流れについていくことは楽ではありませんでした。そのおかげで緊張感と責任感をもって三ヶ月間を過ごすことができたと思います。

また、他大学からのお客としてではなく、課員として職務に従事することで、本学との仕事の仕方の違いや、見本とすべきところ、課題点について考える良い機会にもなりました。



教務の業務に携ることで、参考になったことの一つに学生ポータルがあります。沖縄大学では、成績が入力された翌日から学生自身のポータル画面で最新の成績情報を確認することが可能となっております。成績訂正や外部試験合格による単位認定等についても、会議で審議をすることがなく、成績訂正は科目担当教員に一任され、外部試験合格の単位認定については学科長が規程を確認した上で認定を許可することとなっているため、成績評価の反映までに何日も時間を要することがありません。これは、計画的な履修登録や卒業までの学生生活を考える上で非常に大きなメリットであると思います。

三ヶ月間、沖縄大学の職員として勤務した中で、もっとも強く魅力に感じたことは、「組織力」です。特に会計検査院の対応や入試実施、大学祭の運営、学長選などの大学全体で実施するような行事の際に、その組織力の強さを感じました。入試日の前日に会場の設営をするとなれば、事前に各部署から何名という指名がなくとも、当日、入試課長より「何時から入試会場の設営をするから手が空いている人は手伝ってください」というメールが一通発信されるだけで自然と必要な人数が集まり、そこから会場準備をしつつ他部署の職員同士で入試当日の動き等の簡単な打合せができてしまっ

たりもします。大学祭の際にも、誰に言われずとも自ら警備の見回りをする職員がいたり、学生ブースに空きが出たならば職員自ら出し物をだし、そしてその様子をLINEグループで共有し、学生、教職員全体でイベントを盛り上げているのは印象的でした。



これらはほんの一例であり、様々な場面で部署や役職に囚われず、教職員全体が協力し合って運営をしているため、極端にどの部署の負担が大きく忙しいという様な話しを聞くことはありませんでした。



そのためか、教職員が全体的に心にゆとりを持ちながら業務を行なっているようにも感じました。その心のゆとりは、教務で言えば学生対応にも現れていたのではないかと思います。マニュアル通りの対応は、公平性を保つためにも大切なことではありますが、日々多くの学生の対応をする上では、それだけでは通用しないことも少なくありません。相談に来た学生により良いアドバイスや指導をするには、教職員側の心のゆとりというのも大切な要素なのだ気付かせていただきました。

今回の出向は初の職員相互派遣ということで、三ヶ月間の短い期間でしたが、上記以外にも非常に多くのことを学ばせていただきました。自身の出向は終了しましたが、今後も沖縄大学と本学の提携の一助となれるような活動を続け、双方の大学の発展に繋げられたらと思います。



## 【連載】FD図書紹介(第9回)『大学生白書2018—いまの大学教育では学生を変えられない』

溝上慎一 著、東信堂、2018年

## 目次(抜粋)

- はじめに 「大学生のキャリア意識調査」質問リスト
- 第1章 「大学生のキャリア意識調査」の結果を読み解くために(解説)
- 第2章 「大学生のキャリア意識調査」の結果
- 第3章 高等学校の卒業生調査、大学の数学IRのベンチマークとして
- 巻末資料1 『大学生のキャリア意識調査2016』調査票
- 巻末資料2 『大学生のキャリア意識調査2016』属性別の結果

本書は、2007年より3年ごとに著者らによって実施されている「大学生のキャリア意識調査」から得られた結果と知見をまとめたものであり、教育学・青年心理学を専門とし、わが国の高等教育研究の最前線で活躍する著者の提言の書でもある。

紹介者が本書を手にとった最大の理由は、衝撃的なサブタイトル「いまの大学教育では学生を変えられない」に強い関心と反感を惹き立てたからである。しかし、“反感”と書いたものの、本書を読了した現在は納得せざるを得ない部分が多く、自身の授業やFD活動の成果を内省している。詳しくは本書を手にとってもらいたいが、本調査によって示された結論は、およそ次のようなものである(以下、はじめに〔i~iii頁〕より抜粋し、引用。カッコ内は紹介者が加筆)。

- (1) 授業外学習は依然として4~5時間程度であり、日本の大学生は教室を離れた場では学習をしない、できないという実態が垣間見える。
- (2) 就職や将来に向けての不安が、学び成長する学生の自律のエンジンとも言える2つのライフ(将来の見通しと日常での理解実行)につながらず、むしろ落ちている。
- (3) ボランティアやインターンシップの参加率は高くなく、10年の経年変化を見ても、大学生の多くが参加する活動に至っていない。

- (4) 社会に開かれた活動よりも、自分の興味を第一に置いた大学生生活や、仕事よりも余暇の中に生きがいを求める個人志向のライフスタイルが、すでに大学生の段階で増加してきている。

紹介者が特に衝撃を受けたのは、(1)にあるように、「学生の授業外学習時間」が、この10年でほとんど増えていないという事実である。本調査が行われた2007年からの10年は、政府ないし文科省を中心とした高等教育改革の10年でもあった(08年学士力答申、12年質的転換答申、14年高大接続答申など)。この間、教育の質保証(内部質保証と認証評価)、キャリアガイダンスの実施義務化、アクティブラーニングの推進、高大・大社接続教育など、さまざまな取り組みが政策的に推奨・誘導されており、その出発点は「単位の実質化(学習時間の確保)」だったはずである。そのため、各大学においても反転授業や学習支援システム、学習ポートフォリオなど、さまざまな手段を用いて学習時間の増加を目指してきた。しかし、本書の結果からは、その成果を確認することはできないようである。ただ、著者も指摘するように、この現状に失望して改革を諦めるわけにもいかない。サブタイトルに「いまの…」の一言が付いているのは、その意味である。

本書は、現行の大学教育に再考をせまるデータ・知見を多く提供してくれる良書である。教員・職員の別の問わず、大学教育に関わる多くの人に読まれることを期待したい。なお、本書に掲載されている「大学生のキャリア意識調査(2007~2016年)」の調査報告書は、「電通育英会」のウェブサイト<<https://www.dentsu-ikueikai.or.jp/transmission/investigation/about/>>に公開されているので、併せて参照されるとよいだろう (奈良 堂史)



(書影) 出版社提供

## 告知 『高等教育研究・開発センター年報』5号の原稿を募集します!

内外の優れた教育実践の事例および学術研究の成果等を周知・共有化するため、高等研の『年報』を発行しております。本学の教員・職員・非常勤、各位の積極的なご投稿および外部有識者のご寄稿・ご推薦お待ちしております。

[投稿要領(略)]

- (1) 書式は、A4版用紙を縦位置、横書きで使用し、ワープロ(PC)で作成。Wordによって読み取り可能な文書ファイル形式とする。
- (2) 分量は、40字×30行を1頁とし、研究論文は15頁以内、実践報告は

10頁以内、文献紹介は1頁以内とする。

(図表、注および参考文献等を含む)

(3) 図表は、本文中の適切な箇所に自らレイアウトして記載する。

(4) 注および参考文献等は、原稿末尾に一括して記載する。

※投稿締切: 2019年8月末日、下記メール宛・添付。

※採否は高等研センター員会議の審議により決定。

(詳細は、高等研までお気軽にお問い合わせ下さい!)

## 高等教育研究・開発センター NEWS LETTERの原稿を募集します!

高等教育研究・開発センター NEWS LETTERでは本学の教員・職員・非常勤、各位の積極的なご投稿をお待ちしております。

[投稿記事内容例] ■私の授業改善 ■FD・SD活動紹介 ■FD図書紹介 ■コラム ほか(詳細は、高等研までお気軽にお問い合わせ下さい!)