

大学教育開発センター

年報

第6号

2014年3月

Contents

基調講演

- ・第8回公開シンポジウム基調講演「近年の大学改革と数学経営」
- ・資料

活動の記録

- ・教員・職員能力開発 (FD・SD) 部門 活動報告
- ・情報評価・分析 (IR) 部門 活動報告
- ・Fact Bookから読み取れること
- ・第9回シンポジウム速報
〔桜美林大学の教育—現状と課題〕から考える本学教育のあり方
〔ピア・サポート〕システムを桜美林の教育現場に〕

出張報告

- ・日本福祉大学調査出張報告
- ・平成25年度教育改革FD/ICT理事長・学長等会議 出張報告
- ・大学改革フォーラム「大学教育の本来を探る」出張報告

著者・図書紹介

- ・著者紹介
山本眞一／著『大学事務職員のための高等教育システム論(新版)
—より良い大学経営専門職となるために』(東信堂、2012年)
- ・図書紹介
山本眞一著『質保証時代の高等教育(上・下)』

資料編

- ・2013春学期の学年毎・学群毎のGPAの状況
- ・2013春学期の全学群生の住居状況
(参考)
- ・2013.1現在の住居基本台帳による人口(町田市、相模原市)の抜粋

は し が き

本学の大学教育開発センターは2008年度に設立され、2012年度に大幅な改組があつて2年近くが経過した。その間にも、我が国の高等教育を巡る諸環境はダイナミックな変化を続けている。大学教育の大衆化段階を超えた「ユニバーサル化」や、日々の活動が世界の動きと直結する「グローバル化」などのキーワードで語られる大きな社会変化の更なる進行は言うに及ばず、これに対応するかのように政策面でも顕著な動きがあつた。すなわち、大学改革の方向性を指し示す文部科学省の「大学改革実行プラン」(2012年6月)、学修時間の過少等を指摘し大学教育の質的転換を提唱した中央教育審議会答申(2012年8月)、大学のガバナンスや教育機能の強化、新たな入試制度の導入を柱とする政府の教育再生実行会議による大学教育改革の提言(2013年5月及び10月)など、高等教育政策に関わる新たな方針が矢継ぎ早に打ち出されている。また、大学関係者にとって頭痛の種である18歳人口は、昨年度に比べ今年度は5万人減となり、多くの大学にショックを与えている。この先、2018年からの本格的長期減少期への対処が迫られており、各大学の長期的経営戦略策定にも大きな影響があることであろう。

桜美林大学で働く教職員の皆さんの中には、このような大学外の変化は、さしあたり自分たちには直接の関係がないと思っておられる方がいるかも知れない。日々の教育・研究が進行し、大学事務がスムーズに動いている限り、それで満足である、あるいは日々の仕事に手一杯で、それ以上のことを眺める余裕がないと考えておられる方もいるだろう。しかし実は、本学の教育・研究そして学生に関わるさまざまな事象は、徐々にしかし確実に変化を遂げているのである。本学の授業の改善が求められ、多様化する学生への対応もますます必要となり、また個々具体的な問題が常に生起している現実、実はそのような外部変化に深く関わっている。

大学教育開発センターは、そのような変化を皆さんよりも一歩でも二歩でも先駆けて捉え、学内の関係者に問題の所在を明らかにし、かつ必要な対応を提言することを使命としている。具体的には、大学院を含む本学の授業の内容及び方法の改善のための組織的な研修及び研究を行うこと、本学の教育・研究活動等の状況を明らかにし、広く内外の理解と支援を得ることが、当センターの主要な目的である。このため、学内の教員及び職員の中から研究員を委嘱し、学内業務の多忙な中、FD(教員能力開発)、SD(職員能力開発)、IR(本学の諸活動の情報・データの集積と分析)の各分野にわたって、精力的に活動を続けている。この年報でも触れられている研修会や調査活動は、それらの活動の一端を示すものである。

本センターは、引き続き本学の教育改善のために活発な活動を展開していきたい。しかし、それには学内の皆様のご理解とご支援が必要不可欠である。今後ともさらなるご協力をお願いする次第である。

2014年3月

大学教育開発センター次長

山本 眞一

(大学アドミニストレーション研究科教授)

目 次

はしがき	i
大学教育開発センター次長 山本 眞一	

基調講演

・第8回公開シンポジウム基調講演「近年の大学改革と数学経営」	1
・資料	38

活動の記録

・教員・職員能力開発（FD・SD）部門 活動報告	51
・情報評価・分析（IR）部門 活動報告	53
・Fact Book から読み取れること	54

IR 部門研究員分担

・第9回シンポジウム速報	
（「桜美林大学の教育－現状と課題」から考える本学教育のあり方）	63
山口 創	
（「ピア・サポート」システムを桜美林の教育現場に）	64
多々良 直弘	

出張報告

・日本福祉大学調査出張報告	67
中島、松ノ下、井上、和久田	
・平成25年度教育改革FD/ICT理事長・学長等会議 出張報告	75
大中 真	
・大学改革フォーラム「大学教育の本来を探る」出張報告	77
大中、田中	

著者・図書紹介

・著者紹介	
山本眞一／著『大学事務職員のための高等教育システム論（新版）	
一より良い大学経営専門職となるために』（東信堂、2012年）	79
小林 幸枝	

・ 図書紹介	
山本眞一著『質保証時代の高等教育（上・下）』	84
	中島 吉弘

資料編

・ 2013 春学期の学年毎・学群毎の GPA の状況	89
・ 2013 春学期の全学群生の住居状況	93
(参考)	
・ 2013.1 現在の住居基本台帳による人口（町田市、相模原市）の抜粋	94

この資料編の資料は GAKUEN データを基に鳥居 聖が担当した。

編集後記	95
	鳥居 聖

【基調講演】

- ・第8回公開シンポジウム基調講演「近年の大学改革と教学経営」

- ・資料

第8回 桜美林大学 大学教育開発センター 公開シンポジウム

近年の大学改革と教学経営

－教職員への期待と能力開発の在り方－

2013年9月19日（木）15:00～17:00

桜美林大学 町田キャンパス 明々館4階 A-408教室

大学教育開発センターはセンター長以下、新たに次長を配置し3期、6年目を迎えました。第8回となる今回のシンポジウムはでは、近年の大学改革と教学経営と題するシンポジウムを開催することとし、広く世間にも公開するという位置づけから公開シンポジウムといたしました。

講師には、関西国際大学長・学校法人濱名学院理事長で在られる濱名篤先生をお招きし、近年の大学改革と教学経営というテーマで教職員への期待と能力開発の在り方についてお話を伺うこととしておりました。

質疑応答まで含めると約2時間にもわたる講演では、日本の学士課程教育の課題、中央教育審議会の審議の流れ、それを踏まえたなかで教職員は何を期待されているのかを、参加者とのやり取りを踏まえて、先生のお考えを十二分に詳らかにして頂くことができましたことは、今後の本学での取り組みに多いに役立つ事と考えております。

当日は60名を超える学内外からの参加者が集い、全体討論の時間には活発な意見交換が行われました。

プログラム

15:00	開会挨拶：小池 一夫 副学長（大学教育開発センター長） （司会）田中暁龍：（大学教育開発センターIR部門主任）
15:05～16:15	講演 講師：濱名 篤 関西国際大学長・学校法人濱名学院理事長 「近年の大学改革と教学経営」 －教職員への期待と能力開発の在り方－
16:15～16:55	質疑応答および全体討論
16:55	閉会挨拶：山本 眞一（大学教育開発センター次長、FD・SD部門主任）

主催：桜美林大学 大学教育開発センター（J.F.Oberlin Faculty Development Center）

基調講演

近年の大学改革と教学経営

～教職員への期待と能力開発の在り方～

田中暁龍（桜美林大学大学教育開発センター）：定刻になりましたので、第8回桜美林大学大学教育開発センター公開シンポジウム、「近年の大学改革と教学経営～教職員への期待と能力開発の在り方～」を始めたいと思います。私は本学教育開発センターの田中でございます。不慣れではございますが、本日司会をさせていただきます。よろしくお願いいたします。まず開会に際しまして、本学副学長で大学教育開発センター長でございます小池一夫先生に、開会のご挨拶を頂戴いたします。小池先生お願いします。



挨拶：小池副学長

小池一夫（桜美林大学副学長、大学教育開発センター長）：皆様、こんにちは。小池でございます。本日は大学教育開発センター主催で公開シンポジウムを催しましたところ、学内外の多くの皆様にご参加いただきまして、心より厚く御礼申し上げます。大学教育開発センターは2008年に、本学の教育の充実、それから今後の教育の推進における様々な支援を行うという目的で設立されました。

年2回、学内、あるいは学外で、FD、SDを行うその企画の中で、可能な限り外部の先生方をお招きして、今、他大学ではどんな活動をしているのか、どのような工夫をしているのか、それを照らして本学では一体何をすべきなのか、どのようなテーマを研究、検討しなければいけないのか、そのような課題に取り組むために、私流に言いますと、他所の風を本学に入れることで、本学を内から外から、色々な角度から見直しをして、少しでも質の高い教育、魅力のある教育を実践するという意図のもとに、このような会を催しております。

本日は関西国際大学学長で学校法人濱名学院理事長の濱名篤先生にお越しいただきました。濱名篤先生がすばらしい学長先生であられることは以前から聞き及んでおります。非常に数少ない高等教育の専門家、研究者であり、先生自らが大学の経営にあたっておられます。また中央教育審議会等の重要な委員を勤めておられ、日本における教育の在り方、

今後の進むべき道といったことにつきまして、非常に積極的な提言をされておられます。本日はこの多方面に渡りご活躍の濱名先生をお招きすることができましたことを、心より嬉しく思うのと同時に、ご快諾いただきました濱名先生に心より厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

大学を取り巻く環境は、年々厳しさを増していると感じておりますし、実際に大事な学生たちを私たちは預かって、そしてその期待に添うことができるような教育を施すということが私たちの責務でございます。そうしますとその教育内容もさることながら、教育方法等について、常に私たちは振り返りをしながら、自分たちが歩んできた足跡を今後どのように前に進めていくのかという、その点について考えながら学生たちと接していくことが、非常に大事なことだと思っております。

昨日、関西国際大学様のホームページを開いて私なりに勉強させていただきました。第一印象として、非常に品の良いホームページであり、非常に見やすい。そしてわかりやすい。これが私の第一印象でございます。それも濱名先生のご努力と、教育に対する思い入れ、学生を大切にするという思いが、そのホームページ上にも表れているのではないかと私なりに理解いたしました。

そこには3つほど教育指針というものが挙げられておりますが、その中に人に対する思いやりや等しく人を受け入れる人間愛を育むという、つまり、人間教育ということに非常に重きを置いて、その上に立って専門知識を学生たちに学ばせようとする、その様な姿勢で臨んでおられますが、非常に素晴らしいことであると思っております。よくPDCAと申しますけれども、特に難しいのは“C”のチェックのところ、そしてその後のACT、“A”の部分ですが、それを濱名先生のところでは、ホームページを拝見する限りにおいて、非常にきちんと実施しておられます。

また初年次教育に特に力を入れておられ、学生たち自らが自分の成長、あるいは残されている課題を明確にするために、振り返りができるような制度を整えているというところに、私は痛く感銘を受けました。そしてアクティブ・ラーニングを導入しながら、ラーニング・イン・ティーチングという授業の中で学生参加型、つまり、学生一人ひとりの知識、能力それから才能を十分に生かし、育むような教育に力を入れているということを実感いたしました。本日、先生のご講演をお伺いして、情報を得て、私たちの大学の教育にわずかでも生かすことができますような、そのような努力を私たちはしていかなければいけないと思っております。

改革というものは、教職員全員が一致団結して、理解して、初めて実現するものだと思いますので、どうか引き続き、大学教育開発センターの活動にご協力、ご理解いただくと共に、本日お集まりの学内外の皆様には、本学の思いをしっかりと受け止めていただきまして、引き続きご愛顧、ご協力をいただきたいと思いますと思っております。

濱名先生、本日は本当にありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。以上、私の挨拶とさせていただきます。

田中暁龍：小池先生、ありがとうございます。本日のシンポジウムは濱名先生にご講演をしていただきまして、その後質疑応答、または全体討論をしていきたいと思います。後ほどフロアからも積極的にご発言いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。なお講演会終了後、一階のファカルティークラブにて、講師の先生を囲みまして茶話会を予定しておりますので、皆様も奮ってご参加いただきますようお願い申し上げたいと思います。

それではまず、ご講演をお願いいたしました濱名篤先生についてご紹介させていただきます。濱名先生は現在、関西国際大学学長、学校法人濱名学院理事長でいらっしゃいます。国立教育政策研究所評議員、文部科学省中央教育審議会臨時委員、文部科学省学校法人運営調査委員他、多くの役職を兼任され、大学教育学会常任理事、初年次教育学会常任理事、日本高等教育学会理事等を勤めながら多くの学会でもご活躍されておられます。

またご専門は教育社会学、高等教育論と伺っております。高等教育における初年次教育と学修支援や、ユニバーサル段階における学士課程教育の構造化と評価等の教育課題に取り組まれておられます。ご著書には、世界思想社から『知識伝達の構造－教育社会学の現在』、丸善から『初年次教育－歴史・理論・実践と世界の動向』、私学高等教育研究所から『私立大学と学費・奨学金』等を出版され、他にも多数のご著書をお持ちです。本日は様々なご活躍を背景にしまして、最新の大学改革の動向をご紹介いただくと共に、教学経営のあり方や教職員の能力開発についてご教授いただけるものと、大いに期待申し上げます。では濱名先生、ご講演の方を、よろしくお願いいたします。

濱名篤（関西国際大学学長）：ご紹介いただきました濱名でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。山本センター次長からご連絡を頂戴いたしまして、学会元会長が今日は2人もおられ、私は非常に緊張しております。本日は、最近の大学改革と教学マネジメントの話、教職員の能力開発の問題をということでしたのでお話をさせていただきます。

まず私はアクティブ・ラーニングとっておりますけれども、時間の関係で教義を配って持ち時間75分で57枚という、大変ボリュームのある情報量ではございますが、皆様方にも少しご参加いただきながら進めたいと思っております。

まず本日の構成はこのような形で、中央教育審議会で使いましたデータを見ていただき、今の日本の学士課程教育の課題、近年の中央教育審議会答申の流れと、その辺を大分けをした上で、教学マネジメントで教職員にこういう流れのこういう時代の中で何が期待されているのかということと、私が最近自分の大学でもそうですが、力を入れているのは、アセスメントの問題です。中央教育審議会の議論でも、大体大学教育は役に立っていない、というようなご批判が非常に強いわけです。それに対してどのようなスタンスで大学教育がアセスメントの価値を可視化していくのかという、これを1つの関心事にしております。それを踏まえて教学マネジメントの組織的改善という流れで進めたいと思います。

まずは皆様方に手を挙げていただきたいのですが、桜美林大学以外の方もおられるかと

思います。事務局、事務職員の方々、少し手を挙げにくいかもしれませんが、大体自分の見ておられる範囲で結構ですので、お答えいただければと思います。



講師：濱名篤先生

5つありますが、まずご自分の資料で1から5で当てはまるものに丸をつけていただけますか。本学、ご自分の所属大学の学生がこの1番から5番にいくつ当てはまるか、どれに当てはまるかというチェックをしていただいでよろしいでしょうか。

はい、では少し伺いますが、丸の数を教えていただけますでしょうか。丸が全部、5つついた方。結構いらっしゃいます。4つついた方。3つの方。2つ。1つ。0の方。1人おられますね。大体見ると4つとか、中間値を取ると4から3、3.5ぐらいのところ、あるいはほぼ4に近いのかなというところですよ。

これを見ていきたいのですが、学生の基礎学力にばらつきが大きくて困る、これに丸をつけた方いらっしゃいますか。かなりおられますね。本学や学部・学科に入学した目的が明確でない学生が目につくというところに丸をつけた方。かなり重なっていますね。学習意欲が十分ではない学生が多いと思われる方。これも結構ありますね。高校までに学習習慣が身につけていない学生が多いと思われる方。はい。職員の方も結構手を挙げていらっしゃいますね。就職活動で「動かない」、あるいは「動けなくなる」学生が少なくない。これが一番少ないですね。比較的意欲とか入り口段階での問題というのを、桜美林大学も例外ではなく実感をされておられるということかと思えます。

それではデータから少し見ていきたいと思えます。データからいえることを、先にまとめて概略を申し上げますと、学修成果の社会的通用性に大学関係者自身が結構疑問を持っている。教室内学修はしても、教室外での学びは不十分だ。それに、教員にとっての教育のウェイトは拡大していますが、大人数講義は実はもうそんなに多くなっている、それと教員はやはり専門重視で、“学位プログラム”という、今言われている並びとはかなり乖離している、それに入学時から準備不足の学生への対応というのが非常に大きな課題、とこういう流れでございます。

まず、これは中央教育審議会でも、東大の大学経営・政策研究センターの4万人調査の結果で、今でもこれが一番良く使われますが、この丸がついているのは私がつけたのではな

くて、中央教育審議会で配られた資料にも丸がついています。それで教育成果について、これは論理的に文章を書く力、人にわかりやすく話す力、外国語、コミュニケーション能力というのが役立っていないということを強調して中央教育審議会で言ったのですが、私は多少見方が違うのではないかと思います。こうしてみると、この上が専門です。学生たちは大体7割ぐらいいは役に立っていると言っているのです。この論理的文章のところは少しネガティブですが、ものの見方だとか、従来の教養教育の中で考えていた分析力、問題解決とか幅広い知識とかというのも、大体5割以上、過半数の学生は一応役立っているという評価をしています。

ところが、自分の実力はどういうところになると、途端に自信がない。例えば物事の見方であるとか幅広い知識も6割ぐらいいは自信がない。自分の実力の内、専門知識になってくると、8割とか4分の3、75パーセントは自信がない、授業を聞いて多少役に立つ知識を学んだ気持ちにはなっているけれども、自分はその力はないということ。つまり、役に立つ話は聞いたけれども、できるようにはなっていないという見方が多いということ。

逆に言うと、コミュニケーション能力に関わるところの実力が不十分だという部分が際立っているというわけではないのです。この辺りは、授業の内容にあまり満足はしていないけれど、一切コミュニケーション能力が低いわけではないです。

中央教育審議会の議論の最中に、全国学長・学部長調査を実施するという話がでました。最初、原案を見せられたときは、あまりにひどい状態でしたので手を加えて、もう少しまともな調査をやってくださいと注文をつけた記憶があります。これは回収率が非常にいいですね。実際の集計分析を行ったのは広島大学ですが、授業への出席は、学長と学部長がぴったり一致しています。要するに84パーセント、きちんと今時の学生は授業に出ているという評価です。

授業外の学修、これも意見は一致しています。不十分で4分の3。ぴったり一致しているのです。つまり、今時の学生は授業には出るが、授業外の学修はしませんということで、ほぼ全国の大学の動向が一致した見方になっているということです。こういう話をすると、多くの大学ではどうせうちの大学に入ってくる学生は第1志望ではないからと言うのです。私共の大学でもやってみました。

今年、保健医療学部看護学科を設置しましたが、そこが一番偏差値が高いのですが、第1志望入学率2割、8割は第2志望以下です。どうせ第1志望ではないからとか、うちは偏差値低いからという、自虐的な賛同をされる大学が多いのです。このデータをどういう風に使うかということだと思のですが、この東大のデータでいうと、ここに学校名がAからDまであって、偏差値が高いものから低いものまで、高中低と書いてあって、これが学修時間です。授業出席率です。こうして見ると、確かに一番良く学修しているA大学は偏差値は高いですが、C大学は偏差値が低い学修時間は多い。R大学は偏差値は高いが学修時間は少ない。それで、授業出席率と学修時間は必ずしも対応しているわけではない。

ということなので、入ってくる段階で学生が学修するかしないかという話ではなく、大学の教学マネジメントのあり方によっては変わるのかもしれない、可能性を示すデータではないかと思います。

他方、目的となりますと、これは私共私学高等教育研究所が2009年に行った調査ですが、学科の教育目標を聞くとずらっと上の方に、専門知識の習得、ものの考え方、専門分野に特有の技能・技術の習得というのが、目標の大体7割から8割です。従来教養教育の目標とされていたような、この6番や7番は、大体4割ぐらいしかない。そして昨今、産業界、社会からいわれる汎用的な能力というのは、対人能力、認知的能力、自己学習力。この辺についていえば、やはり専門知識より低い。ですから教員の意識としては、自分たちは専門を教える教育を行うというのに、ある目的意識を持っているということです。

このような状況の中で、学生たちはどういう状態に入ってくるのかというと、これは学長調査からですが、学修の阻害要因は何ですかというもので、これは私も回答しましたが、多いのは自ら考える習慣の不足というのが大きな課題というものでした。これが82パーセント。一番多いですね。従来言われていたのは、今時の学生はアルバイト等色々なことをやっているから、学修に集中できない。何とこれは50パーセントで、この中で一番低い。自ら考える習慣の不足、基礎的な知識技能の不足、これが7割近くです。学修に対する意欲不足63パーセント。こんなことをすると世間はどう思うかと言うと、入れたあなたたちが悪いのだろうと、やはり思われるのです。つまり、準備不足の学生を入れているのは大学であり、入ってからアルバイトがどうこう言うのではなくて、やはり教育のやり方に問題があるのではないかという呼び水になるような結果になっています。

さて、ここまでの話はいかがでしょう。少し伺ってみましょう。学生の現状は全国の動向と共通しているか。1、2、3あります。本学ではクリッカーを使います。全国と共通していると思われる方。結構多いです。はい。では、全国よりも悪いと思われた方。全国よりはましかなと思われた方。お1人。2人。はい。ということで多数意見はほぼ共通ですね。

学生の学修時間についてはいかがでしょう。先程詳しく数字は言わなかったのですが、十分だと思われる、あるいはどちらかといえば十分という、1、2、3を2つに分けましょう。1、2だと思われる方、手を挙げていただけますか？ 1人。ではどちらかといえば、ほとんどの方、不十分だと思われる方。桜美林大学の教員は、専門教育に著しく関心が偏っている、1、2のどちらかに入ると思われる方。これはない。ひょっとして、仕組みが違うのですね。3、4のどちらもそうではないという方。半分ぐらいはノーコメントの方がいらっしゃいます。

本学の教育はうまくいっているか、いっていないか。4つありますが、相対的に考えて1、2のうまくいっている方だと思われる方。はい。うまくいっていない、3番4番だと思われる方。3番4番だそうですので、副学長も手を挙げていらっしゃるので、問題は十分あるということかと思えます。

それで、近年の中央教育審議会の流れについてですが、本当は将来像答申から3つの答申全部フォローしておいたほうがいいのです。私自身は、学士力答申の段階から審議に参加していたので、こういうのを読んでいますか？と聞くと、本当に皆さん読んでいらっしやらない。念のため聞いてみましょう。最初から最後まで読まれたことのある方。数名。ありがとうございます。2008年の学士力答申といわれるのは、大体このように3つのポリシー、特にこの学位授与のポリシーというのを重視していました。教育課程編成のポリシー、これはカリキュラムポリシー、そしてアドミッションポリシー、この3つのポリシーを改正していきましょうというのが1つの大きなポイントでした。

それと各大学で教育の質を保証してさらに向上させる取り組みが推進されるということで、この辺りで出てきたのが教育目的の明示を学則等に明記しなさい、ということでした。ただこのときに実は、明記を求められたのは学部学科の目的でありまして、大学教育の目的ではないのです。従いまして全学のディプロマ・ポリシーというのはなくとも、現状では法令違反でもない。シラバスの公表とか成績評価の客観性厳格化ということがありました。それと教員の教育面での業績評価、それと外部評価、認証評価の実施をさらに進め、国がインセンティブを色々作りなさいということです。このような話が学士力答申で、アウトカムとして、到達目標としての例示として出て、参考事例として学士力というのが出てきました。そのような内容だったろうと思います。

それで今回の質的転換として昨年の8月に出たのですが、この表示は少し見にくいのですが、見ていきたいと思います。運営委員の一部に、これに大変こだわる方がおられまして、学修時間の不足、私はどちらかというとそれに対してはネガティブだったのですが、こういうことはわかりやすくなければいけないということで、非常に強調されました。決してこれはゴールではない。学修時間が増えるようなものにしていかなくていけない。そういう学位プログラムにし、学修環境を整える、そのために大学は3つのポリシーを明確にする、私が先程お伝えしましたアセスメントの話はもう少し後に出てきますが、この3つがあって、ステークホルダーから信頼・支援され、卒業生や情報を発信していく。

そしてステークホルダーは文句を言うだけではなく、きちんと参加すべしというようなことを書いています。この学位プログラムの学修成果の把握に力を入れる。それで学修到達度を測る方法、学修行動調査、そしてループリックなる言葉が入ってきました。それでこういう成果の把握をするためには、教員の教育力を上げていかなければいけない、そのために教育方法を改善しなければいけない、カリキュラムの体系化もしなければいけない、ナンバリングの問題等が出てきました。

他方、海外に対して国際通用性と信用されるようなことをやっていかなければいけない。こういう仕組み全体を支えるのが教学マネジメントであります。学生たちは高校教育と高等教育を通じた学びの質的転換をしなければいけない。それで教育が良くなっていく、こういう循環を作るのだというような話でした。

さて、その問題意識はどこにあったのかということ、到達目標は学修成果の質向上、そう

いう流れであることは審議に参加された人の中では共通理解はあったと思います。ただこれをどう実現するのか、どう測るのか、どう見せるのか、そういうところで色々な意見の違いもあったわけです。

それで出てきたのが、こんなことを言うと自分たちがわからないことを人に解決しようというのは無責任だという声もあるのですが、予測困難な時代であり、グローバル化、少子高齢化、成熟社会化、これから大学教育、あるいは少なくとも私は学生のことを責められない向きがあるとすれば、我々の時代というのは、我々の年齢層はかなり減っていますが、三丁目の夕日を見ると郷愁を感じる世代の方は、あの頃はよかったです。今度はおそらくオリンピックがもう一回 50 年振りに来ると、ああなってくればいいですが、東京タワーが建ち、新幹線が走る、という状態を見るのです。明日は今日より良くなるかもしれないという時代だったわけです。

ところが今の学生は、逆三丁目の夕日症候群、明日は今日より悪くなるかもしれない、という風に思って、明日が今日より良くなると必ずしも彼らは思っていないわけですから、その状況の中で答えのない問題を発見し、解決できる主体的な学びができるという風になっても、実は普通にやることができるというような話ではないのです。

さらに言うと、私は審議の途中でこういう表をもつごく使われる意味がわからないのですが、最後の最後で学士力はまだ出して数年しか経っていないから、学士力との繋がりをつけなければ、少し説明不足だと言って、現代の学士力と言い換えていましたが、認知的能力と汎用的能力を合わせて作っていく。その中で議論をしてきたのは、仕組みを作らないとだめだ。それで、要するに先生方が悔い改めるとか、あるいははたと膝を打って、多くの大学教員が心を1つにして突然動き始める等ということは考えられないという前提です。基本的にはその仕組みを作っていないとできない。

では、その仕組みというのは議論としては、例えばシラバスとかルーブリックを、小道具、小道具と言われるのです。私は非常に反発しまして、小道具というとならなくなると舞台裏に転がっているものだけれども、舞台装置にしないとやはり使わない。常にあるものであるならば使うし、あったら効果的だということがわかるけど、小道具ではだめです。仕組みだという話を私は個人的には何度も発言したという記憶があります。こういう問題意識だったのです。

その中で中央教育審議会がというより、中央教育審議会の後ろに文部科学省がついていて、昨今、それに留まらず政界が色々と言ってくる。あるいは教育改革実行会議など、中央教育審議会を下請けなのかと言いたくなるような状態が出てきていますが、その中で言われていることは何か。基本的な視点は大学教育の質量における充実をはかるしかない。

今後の話としては、人材養成で大学の役割の問題、社会人の学び直しの問題、留学生の受け入れ拡大、機能別分化、これもすごくぶれています。何か少し文句を言っていました。京都大学が大学 COC 事業に採択された。違和感を覚えます。京都大学は大学コンソーシアム京都にも会費を全額納入しないで腰が引けているのに、地域の中核となる大学、

と言われても勘弁してくれと言いたくなるからです。そんなことがあるのでお題目通り政策が実行されるとは必ずしも限らない。

個別の視点としては大学教育の質的な転換、ここに書いてあるようなことです。教学マネジメント、全体的なシステム、あるいは明日大学教育部会があるのですけれども、大学設置基準、どちらかというとな善説に至った仕組みではだめだと、もっと性悪説、こちらの理事長が中心でいらっしゃいますけれども、そういうような話が出てきます。

それと学修成果を重視した評価、あるいは大学が果たすべき機能に見合った形の仕組みになっているか、その評価をどう作っていくか、こんなことが視点になってきています。さらにグローバル化の話、今日こちらはあまりしませんので、グローバル・ジョイント・ディグリーでありますとか、海外拠点作りであるとか、社会人の学び直しとか、ガバナンス、大学院、こういう課題が出てきています。それで何からどうしていくのか。私はここでもかなり重要な役割を果たすのは、すべての大学で同じように機能するわけではない。

特に前回の質的転換答申でも、大手大学になればなるほどガバナンスの話が好きなのです。ガバナンスの話というと、そういうことを採り上げたい方の視野の中には、学長への権限集中なのです。これは産業界然り。学部自治の強い大学然りです。学長に権限を集中させると問題が解決するという幻想を持っているのです。それでアメリカの大学は良く引き合いに出て、アメリカの大学は確かに、ボードを選んで学長には権限がある。しかし、アメリカの大学を色々見ていると、アメリカの大学は学長がトップダウンで決めたら、その通り動いているかという、動いていないのです。大学の教員というのは、アメリカも日本も似たところがあるのです。そんなに上の言うことを素直に聞くとは限らない。そういう点ではやはり似ているので、そこだけに問題の解決の方法論なり、理由があるわけではないという風に私は思います。

その中で私共が前回質的転換答申でガバナンスより優先して話し合おうとしたのは、教学マネジメント、仕組みの方だったのです。学生から見た場合は、学長が決めようが教授会が決めようが、いい教育をしてくれればそれでいいのです。それは大学のタイプによって違う。ガバナンスで原因が消失すれば問題解決するか？ 私共も色々な仕事を文部科学省から仰せつかって実施しておりますが、学長に権限が集中し過ぎて上手くいっていない。

つまり、学長が問題になっているケースが中にはあるのです。学長がわかっていないというような場合もあるわけです。そういう点から言うと、どういう風にして職員が参画してもらえるのか、色々調べてみますとこういうものが出てきました。R・P・ドーアさんが1970年のOECD教育使節団の報告書のときにこのようなことを書いています。「国立を頂点とするピラミッド構造の一番下に、さらにピラミッド構造を持つ日本の私立大学のその下の方の大学であれば、金さえ払えば、静かな、暴れないチンパンジーでさえも入れる。」これを1970年、今から50年近く前、40数年前に言っています。今は進学率が上昇したから、私立大学の教育の質がどうか言われていますが、こんなことはもう昔に言われていたのです。

それと上智大学の中興の祖でありますヨゼフ・ピタウさんが 1980 年にこんなことを言っています。「頭の良い学生ばかりでなく、平凡な学生も大学に入れるのは、少しも悪いことではない。むしろ、相当数の学生が、頭が良かろうと悪かろうと、たいした努力もなく、成長もなく、目標もなしに漠然と大学を通り抜けることの方が悪い。これこそ、多くの大学の本当の恥と、また犯罪とすべきことである」とかなりセンセーショナルなことをこの先生が今から 30 数年前におっしゃっているのです。ですから今、色々議論されている話というのは、もしかすると 30 年、40 年前にすでに兆候があつて、有識者の中にはこうした問題提起をしていたのですが、それがまともに採り上げられず、問題解決もされない状態で来ていたのだということだろうと思います。

昨今の状況を考えて、大学は研究をしていけばいいという形でなく、教育のウェイトが高くなっていて、その中で私共、初中等教育でいうと“学びのイノベーション”という言葉を使いますが、“学びのイノベーション”の現状と促進ということについては、概ね中央教育審議会に限ったことではなくて、こういう風にしなければいけないという総論的な知見は大体、安定してきているのではないかと思います。

1 つは教授方法としてはアクティブ・ラーニング、双方向型の授業。双方向型の授業という、こんなことを言うと専門学校の悪口になるのですが、色々周っていると、看護とか…本学も看護学科ができたので、各大学で学生インタビューをすると、うちの学校の教育は専門学校みたいなのですと。専門学校は、すぐに役立つ教育だと思いますよね。ところが話を聞いていると、分野によっては保健医療系でいうと、キラーテキストというのがあって、つまり、国試、国家試験の対応としてはものすごく評価が定まっているテキストを、授業中にひたすら読むのだそうです。覚えるようにと。そういう授業のことを保健医療系の一部では専門学校のような教育、と呼ぶのだそうですが、それではだめです。今時大学で、色々な学生に聞くと、そういう授業があるという大学も多いです。

アクティブ・ラーニングで学生参加型、手を挙げていただくということは、アクティブ・ラーニングの初歩の初歩です。それから、経験学習。つまり、様々な学生たちにただ話を聞かせるだけじゃなくて、多様な経験をさせなければいけない。教室の中もそう、外もそう、そういう形で、アメリカの AAC&U という団体がありますが、そこが主唱し始めて、今年カリフォルニア大学ロサンゼルス校、UCLA の NSSE (National Survey of Student Engagement) など、項目も変わって、ハイ・インパクト・プラクティスをどれだけ経験したかというような項目に大幅に変えたという事実がありますが、こういう方法が一番学生にインパクトを与えるような経験重視で、初年次教育とかキャリア教育とかありますが、それからスタートしているということです。しかし、この導入状況は、専門分野とか大学の規模とか、学力ベースによってかなり違いがあるということは事実です。

総論としてはワンウェイの教育はだめです。手をかけなくてはだめ、双方向だ、経験だという風になるのですが、では何をすればいいのか。1 つは私なりに考えていきますと、学位プログラム。しかし学位プログラムは、またこの言葉がわからない。どうもこれにつ

いては、どこまで明確なコンセンサスがあるのか。私は私なりに言い換えたときに、さっきの学生から見るときに学生は124単位ワンパッケージで、授業料を払って大学での教育を買うのです。ところが先ほどの話ではないですけども、桜美林大学はよくわかりませんが、数字は頭に残っていませんが、教養教育も何単位か取らなければならないのですか。どなたか、教えていただけませんか。俗にいう教養教育で何単位ぐらい取らなくてはいけませんか。学部によって異なる。ミニマムな共通項はありますか？一番少ないところでどれぐらいですか？20数単位。20数単位ということは、大体100単位弱ぐらいは自分のメジャーであるとか、マイナーである、そういうのを取るわけですが、ところが桜美林で上手くいってれば申し分ないのですが、普通の大学でいうと、共通教養教育というのは学科の専門の先生の関心の外にあるわけです。

色々ポリシーを見ていると、ディプロマ・ポリシーで有名な大手大学の例で見ると、ここの部分は全学共通を読んでくれと飛ばす大学すらあるわけです。ところが学生たちは、とにかく124単位取らなくてはいけなくて、ワンパッケージ、これが学位プログラムという考え方です。つまり、必要なものを組み合わせて作られている1つのセットになっているものが学位プログラムだとすれば、その単位で教育目標が設定されて、役割分担が作られているはずですが、そうはなっていない。視野に入っているのは、ほとんど専門教育だけかもしれません。それでカリキュラム・マップとシラバスを作っていますけれども、その設計思想の中に124単位を1つのシステムとして組んでいるかということ、組んでいないという場合が多い。それを組まなくてはいけなくていいのではないかと思うわけです。

2つ目は教育内容のタテ・ヨコの構造化と分担ができてきているかということです。そういう状態にする、これは、キャン・ドゥー式にしていますから、何々することができる、何ていうかどうかという事実をチェックシートにしていますけれども、ナンバリングというのは、やっているのですか？ やってらっしゃいますよね？ ナンバリング、本学も行ったのですが、鈴木典比古先生はナンバリングについて毎回必ず1回は言われます。ここは根負けするような形で、自分のところでやってみてわかりました。ナンバリングというのは…実施されていかがですか？ ナンバリングのメリットを教えてくださいませんか？私は、ナンバリングすると教職員の他所の大学と科目に対する教職員の意識が変わると思ったことがあるのですが、皆さんお感じになりませんでしたか？感じたことのある方、教えてくださいませんか？あまり感じない？積極的なご発言がない？副学長がいらっしゃるとしゃべりにくい？というわけではないでしょうが、あまりないですか？

私の考えをお話ししてもよろしいですか？ あまりアクティブにならないのは少し残念ですが、科目が教員個人の所有物とか学科の所有物でなくなる、ということに気がついたのです。つまり、今までは、これは大手の大学でよくある話、同じ学部で同じ科目名があるのに学部自治、学科自治、専修自治等で、隣の学科の授業はだめということがあるので。東京の有名な大学でもあります。要するに、学科の所有物です。科目名は同じでも中身は違うかもわからない。

ところがナンバリングをしていくと、大学共通のプロパティとしての授業科目が成立する、成立しやすい。まあ、そうなっているか、なっていないか、それを使うかどうかですが。例えばナンバリングを行うとき、アメリカの大学でナンバリングというのは大体3桁。例えば初年次教育は University101 とあります。大体100の位で科目数は足りる。大きい大学で千の位。ところが、日本の大学で一番科目数が多い大学はどこかご存知ですか？大阪大学が一番多いです。合併を繰り返しているから。それで大阪大学の某先生に聞くと、1万を超えるそうです。開講していないものを含めて、残っているものは1万を越す。それだけあるとわからないです。

こういう状態で構造化も連携もできているのかということが、大きな問題になってきます。本来はカリキュラム・マップとかシラバスというのは、分担関係に基づいてできているはずですがけれども、それは怪しい。タテとヨコの構造化の分担ができていないか。ナンバリングというのは実はタテの構造化です。ヨコの構造化というのは後ほど少し申し上げますけれども、課題マップという、本学でも少し始めたのがあります。後、アメリカの大学で言うと、大体授業科目数は少ないですが、それでもラーニング・コミュニティ、複数の科目間の連携、あるいは受講者同士の連携ということを組み込んだティーチング・スタイルがありますが、それができているか。

それと3つ目、学位プログラム・学年単位で活用するハイ・インパクト・プラクティスやアクティブ・ラーニングの手法が共有分担されているか、つまり、例えば、方法としてプレゼンテーションのやり方にしましょう。A先生とB先生は全く別の方法で行います。それで効果があるかということですが、では少し聞いてみましょう。今、先生方はどうですか？自分が主たるアドバイザーとか、ケアをしている学生はおられますか？おられる方、手を挙げてみてください。私はそういう学生を抱えているという方。自分のゼミ生など。

学生が今、週何コマ授業を取っているかおわかりになる方。前期で結構です。いらっしやらない。個別に色々なバリエーションはあるでしょうね。普通でいうと124単位、大体20単位ぐらいとしましょうか。20単位であれば10コマぐらい取ります。多いところだと12コマぐらい取っていたりする。10コマというような状態ですが、その中で10人の先生が関係しているわけです。その人たちがナンバリングも共有もしなかつたら、まったくその教育方法もばらばらですし、アクティブ・ラーニングの方法もばらばらだという、要するに大したウェイト付けではないです。

教員はみんな、自分の授業をきちんとするようにとよく学生に言います。課題を出していたら、課題を提出しなさいと言いますが、学生から見たら、たかが10分の1ですよ。エフォート率でいうと、8パーセントから9パーセントの科目のために、何をしてくれるのか。よほどこちらがウェル・デザインしなければ、そんな学生たちが先生方が少し言ったことで反応して変わるはずがないと私は思うのですが、いかがでしょうか。

それでもう1つのポイントは科目の到達目標に即した教育内容・教育方法を取っている

かどうか。これはシラバスを見ても授業評価を見ても実はわかるのです。私共の大学でも大きな課題です。目標を書くことはできるのです。シラバスに多くの大学で到達目標とか、目標を書いています。でも目標に、達成に相応しい内容や方法になっているかどうかを、誰がどう提言しているのですか。効果が上がらないとしたら、やはりその辺が1つの課題なのだろうと思います。

さらに教育目標の達成度を測るのに適した評価プランができているのか。方法もそうですし、頻度、あるいは複数の方法、例えば授業評価で点数が高かったから、うちはうまくいっているって話では、今時はもう通用しない。学生の満足度が高いから問題ない。そんなこともない。公正で隔たりのない、偏りのない評価方法になっているかどうか、これも非常に疑問です。これは後ほど取り上げたいと思います。

それと形成的評価と総括的な評価の両方を含んでいるか。例えば先生方の中で、学期の途中に行ったレポートの中間評価を、学生にフィードバックされている方、手を挙げていただけますか？7人。7人しかいない。10パーセント行かない、というような状態かもしれません。これも1つ、形成的評価としては不十分なのでしょう。

さらに学生たちに対するフィードバックや助言・指導・支援を継続的に行っているか。なかなかこれもできないですね。躓きかけている学生に対して、大学・学科・教員の持つ支援に誘導できるか。自分で解決しなくてはいけないわけですがけれども、こういう学生はここに行ったらいいよ、という助言がシステマチックに埋め込まれているか。熱心な先生、親切な先生はやってくれるけれど、先生によっては全くという大学が非常に多いです。後は学生の背景・特徴にあった効果的な支援策、つまり、分析してA君とB君と同じ方法を教えればいいのかという風には括れないかもしれない。実は多様性を包含する日本の高等教育は、こうした意味では仕組みはシンプルな仕組みではないのです。ある意味で多元的、あるいはセーフティーネットを組み合わせたような仕組みにしないと、中々自分たちが掲げた目標の達成はできないはずなのです。

それでハイ・インパクト・プラクティス、これは経験の少ない学生にインパクトがある、そして現実社会にレリバンスを感じさせる教育方法を採用していくものです。特徴としては、アクティブ、Hands-on、体験型、集団型、調査型。アメリカでこういうのが注目されるようになった。個人主義の国アメリカで、こういうことをやらなくてはだめだと、集団作業をさせなくてはだめだと、経験させないとだめだという。

例えば日本でもモンスター・ペアレンツというのが中等教育で話題になったとき、アメリカではヘリコプター・ペアレンツ、ほとんど近似した言葉に出会えた。まったくその辺と同じことでもあります。

ハイ・インパクト・プラクティスはどんなものを含んでいるのか。ジョージ・クーがまとめています。初年次教育もあれば、コモン・リーディング、入学時に学生たちに共通の本を読ませて…井下先生たちがやっていたのもこんな感じだと思いますが、こんな最初の共通体験が、知的な作業から始まるのが効果的だというわけです。

それにラーニング・コミュニティ、共同履修、ライティングのインテンシブ・コース、あるいはグループ・プロジェクト、あるいはフィールド調査、海外プログラム、サービス・ラーニング、インターンシップ、日本では当たり前だと思われているのですが、キャップストーンが対象を広げていく、つまり、多くの学生に総合的な学修成果としてのキャップストーン、日本でいう卒業研究ですね。こういうことをやらせていこうという。これはハイ・インパクト・プラクティスの具体的な例であります。

学修目標を達成するための方略としての授業プランということですが、これは先ほども少し言いました、エフォート率。科学研究費申請書を書くとき、エフォート率も書きますよね。10パーセントとか8パーセントとかのエフォート率のウェイトでは、中々厳しいかもしれない。学生たちが皆さんの1科目に使っているエフォート率はそれぐらいですから、学生を学びに集中させ、効率的に学ばせるためには学科、あるいは学位プログラム単位での方略がないと、実は学生はやれない。集中したくてもできないという状態ではないかということなんです。

ですから私は、設置基準の大綱化等々の中で大きなミスを犯したと思っています。 Semester制を導入するときに、通年4単位のものを、本科を二つ折りにして半期に履修数を変えれば、日本の大学教育はよくなっていたのに、それを単純にはさみで切って1と2という番号を付けただけという、それがものすごく今となっては大きなつけになっているのではと思います。

それで科目間連携と教員間連携による教育の構造化。日本の高等教育はなぜ初・中等教育と比べて、特に初等教育と比べて評価が低いのか。これはいかがでしょうか。答のない問題を考えるという、またそんな作業だとは思いますがけれども。どなたか、ご意見ありますか？ 何で日本の初等教育の方が高等教育よりも評価が高いのか。はい、どうぞ。

参加者：本質的なことを問わないから。

濱名篤：はい。本質的なことを問わないから初等教育の方がいいと。

参加者 A：日本は本質的になぜかということをお問わないけれども、アメリカはなぜかという本質的なことを問うからだと思います。

濱名篤：ありがとうございます。はい。他にいらっしゃいますか。どうぞ。

参加者 B：教員当たりの学生数が、初等中等教育の方が少ない。

濱名篤：ありがとうございました。色々な意見がありますね。私の見立ては、先生方と少し違っていて、初等教育とは、1人の先生がほとんど全部教えるのです。ということは、

科目間の繋がりを学生たちに伝えやすいです。算数でやったことを国語の中で例に引っ張ってこられるとか。こっちはエフォート率ばらばらだから、学びの深さもさることながら、ミッシング・リンクということを教えることがしやすい。だからよく言われるのは、先生が外れたと言われると、保護者から苦情が来るわけです。つまり、その担当がひどいと、全体の学習が落ちるということです。



シンポジウムの会場風景

しかし、大学で1人そんなひどい先生に当たったとしても、そんなに被害は甚大ではないですから、多分そのところにあるのではないかと思います。先生方がおっしゃるのも、多分理由の中には入ってくるのだと思います。エフォート率の問題です。その状況の中で、その状況に対する自覚がない状態で、先生方が教育熱心になるとどういう状況が起こるか。年に2回しか試験勉強をしなかった学生たちが、中間も試験をやれという、みんな一斉に中間試験をやる。中間試験をいつ頃やるかという、前期で言えば、5月の頭の連休明けに、中間試験をやってくれるわけです。ほとんどの人は6週目か7週目でいいだろうと考えるわけです。そうするとその時期に、一斉に中間レポートが出る。学生にとりましては年に2回だけ勉強しなければいけなかったが、年に4回に変わっただけです。それでもすごい勉強をした気になるけれども、10科目のレポートを同時進行で行うと、密度の薄いものでコピー・アンド・ペーストが出てくるのは当然というか、そういうような状況を作っているということです。

あるいはグループワーク課題。出している方いらっしゃいますか？自分の教科の中でグループワーク。これはどれくらいの期間を出すか。私も、来週までにやってくるようにとか2週間後までにやらせようとか昔考えたのですが、絶対無理ですね。アルバイトなど、色々なことやっていますから。それで終わったら帰ってしまう。そうすると、グループワークを自然にやるかという、グループワークで課題を出す、真面目な学生に負荷がかかるだけで、フリーライダー、ただ乗りする者が必ず出てきます。そうするとどのぐらいかという、1ヶ月に1つの課題を出すだけでも結構大変です。真面目にやろうとしたら、そういうことができていないということです。

それと教育目標、あるいは学修目標を教員任せでやると、例えば桜美林大学は副学長、

チェックはされています？シラバスに書かれた目標のチェックとか、おやりになっていませんか？やっておられます。はい。大変結構でございます。これもやっていない大学が多い。そうするともう、ばらばらです。

すごく面白いのが、目標の中で時々出てきます。それで、本当は科目間とか教員間の連携の集約はマップの中に出てくるはずですが、どうも形式的にマップを作ることが目標になっていて、実際にそれが使いこなされているか、使われているかという、色々な大学で聞くのですが、正しく使っている大学というのを私は今までほとんど見たことがない。宣伝には使われます。

それで、科目間のタテとヨコをどう繋いでいくかというのが、実は国際通用性でナンバリング、全国统一でという話があり、それは無理ではないかと思えます。まず学内ですら機能していないものを、他所の大学とレベルを揃えるなんて、元々不可能だと私は思いましたが、まだ学内でそこまで行っていないというのが、日本の大学の多くの状況だと思います。

学修目標を達成するための方略としての授業プランということを考えていかなければいけない、目標にあった内容・方法になっているか、15週にふさわしいスケジュールになっているかということです。多くの場合、例えば私共、現実にある話です。例えばプレゼンテーションとグループワークの成果と最終レポートで、30パーセントずつで配点をすると、シラバスに書いてあるとします。

ところがそれをいつ評価するのかということと、評価する時期に応じた内容を埋め込んでいないと、同じようなこと、つまり、プレゼンテーションの内容で気付いたことのレポートを書きなさいというのが、時期が近いと何も建設的評価のフィードバックにならない状態で書かせてしまったりすると、要するに、「もう最初で決まってしまう」というような状況がでてくる。だから科目の狙いとか狙いを達成するための手段になっているかどうかというようなことを、かなり検証していかなければいけませんし、やはりハイ・インパクト・プラクティスというのは、その場とか経験からインパクトがあることもありますが、問題の設定から学べることが多い。経験は誰でもできますが、経験値にしようと思うとそれまでに教えられた内容とか、隣接科目でやっている内容とかを取り込んでやれるかどうかというのが非常に大きいのだらうと思えますが、そういう授業プランになっているかどうか。

おそらく、日本の大学は非常にやりにくい。なぜかという、お持ちになっている授業科目が多い。私の知り合いの桜美林大学の某教員は週 11 コマ授業を教えているそうなので、それはできないと思えます。やはりその辺をどういう風に組み合わせるか。それも 11 種類の内容を同時に教えようとする、多分難しいのだらうと思えます。そういう状態の中で、自分たちの教育活動はきちんと目的通り進んでいるのか、あるいは学生が、先生方が、思っていらっしゃるような達成目標に近づいているかどうかのアセスメントというのは非常に重要なことなのですね。というのは自分たちがやっていることが正当性を持つ

ていると、つまり、社会からなぜあんな風に大学教育がけなされなければならないのかということに対して、我々が反論できるかどうかということです。そのためにこういう問いをご用意しました。

まず問い1。時間がもったいないので、1、2と3、4で分けていきます。大学での成績評価は社会で通用していると思うか思わないか。思う方。2人。思わない方。圧倒的です。学生は成績評価を信頼していると思う方、どちらかといえばそう思う方。これは4割ぐらいです。はい。どちらかといえばそう思わない方、そう思わない方。これは3割ぐらいです。ではご自分の成績のつけ方に自信があるという方。学生が異議申し立ててきても、十分対応できるという方。3名ですね。そう思わない方。これは少ない。桜美林大学では割と少ないですね。初年次教育学会でこの問いをなげかけたとき、成績のつけ方に自信がないと答えた方は、6割おられました。大体、自信のある人が少数です。

それだけではなく、次のものを見ていただきましょう。リクルートが実施した採用試験のときのウェイトを用いた方法です。面接92パーセント。2番目エントリーシート、履歴書。3番目が適性検査、4番目が筆記試験、5番目に大学の成績。ところが最も重視した方法ということになりますと、大学での成績は0.6パーセント。ほとんど歯牙にもかけられない。ほとんど面接です。私は中央教育審議会で、民間から出ている某委員に、「日本の採用試験の形態は、世界の非常識ではないですか」と聞いたことがあるのです。「先進国では通常、大学の成績とインターンシップの経験に基づいて採用していると承知しているけれども、日本の企業は2億円の買い物をするのに、わずか10分から20分の面接でよく決めますね」と言ったら、「いや、一回の面接ではない。何回もくり返しているのだ」と。あんまり変わらないではないかと思うのですが、これぐらい信頼されていない。これはもう、何とかしないと。使ってもらえるようなものに変えていかないと、社会的通用性と大学教育に対する信頼感は増さないのではないかと。それで評価の話で言うと、これは中央教育審議会の資料の中に押し込んでもらったのです。評価、評価といいますけれども、大学の先生は人を評価するのは好きだけど、評価されるのは嫌い。これはまず、第一だと思います。

2番目は、評価は嫌なものだと思っている。評価という言葉の多義性で、話をすり替える。一応整理すると、こういう風になります。評価対象と評価の主体。学生を評価するのか授業科目を評価するのかプログラムなのか大学を評価するのか、教員組織がやるのか大学がやるのか評価機関がやるのかによって、違いがでてくる。普通やっているのは教員が行っている授業でのテスト・成績評価。これは我々が日常的にやっていることです。それが大学全体だと単位認定とか、学位授与というものになります。

他方、授業科目でいえば、教員組織は授業科目を評価するときには授業評価もあればティーチング・ポートフォリオもあれば、シラバス・チェックとか、単位認定の状況等で見えていきます。プログラムとして見るのも、それをダブルにしたものです。ところが大学が授業科目を見るときには、こうしたデータに基づいてティーチング・アワードの賞与に反

映させるのか。だから、誰が何を使って評価するのかによって、評価もアプローチも違うし、評価できる指標も違ってくるはず。その辺がどうも、混同しやすい。認証評価の方もおられますが、認証評価はここだということですね。

学修成果のとらえ方。大学の「成績」は社会から評価されていない。知識暗記型学力への社会からの不信。入試の話も完全にそうですね。日経新聞の記事によると、センター入試を5年で廃止するとのこと。その辺の会議はほとんど出ているのに、そんな話は唐突に出てきました。自民党サイドから出た話らしいのですが、10点でも入れるような試験だったら仕方がないだろう。なおかつ、暗記型の学力では使い物にならない。それは先ほどの、答えのない問題の解決方法を測ることがないということになってきました。

さらにいうと、専門知識は全然信頼されていない。汎用的なコンピテンシーの方が評価されている。学修成果の可視化が必要で、教員任せではできないので、そうすると組織として、桜美林大学の成績は信用できるというようなアセスメントにしていけないと、桜美林大学の卒業証書だけでは信用しないという話になる。そのためには直接的な捉え方と間接的な捉え方があります。直接的なのはテスト。外部テストもあります。TOEICやTOEFL。この後お話しするルーブリック、それにポートフォリオのようなものが、直接的に評価しようとするもの。

間接的なものは、学生行動調査、こういう経験をたくさんしましたかというような調査ですとか、学生の満足度も間接的な尺度だと思います。求められる評価プランというのは、先ほど言いましたように大学として学科として科目として、そして科目の場合は科目担当者の評価したいのか、あるいは履修学生としてきちんと習得できたかを測る、形成的評価と総括的评价がある。“可視化”というのはエビデンス・ベースで、社会なり受講者自身が納得できるようにしないと、主観的な評価ですと、先ほど皆さんが手を挙げていただいた結果の通りです。

それで学修成果の評価と活用については、学生の行動経験が学修成果の予見に有用であるという知見があります。パフォーマンス評価というのは可能だ。データから情報を共有することができて、部門別分析とか、優秀な教育から学ぶことができますし、データから読み出すことで色々改善することに持っていくことができますし、学生の声も聞けます。それと、一番いい方法は何かというシングルの尺度を探し続けるよりは、上手く組み合わせれば、自分たちの改善にも繋ぐことができるということです。

ルーブリックというのはその1つの方法。ルーブリック、そんなもの知らない、まったく知らないという人、手を挙げてみてください。初めての方。はい。日本語にしてくださいとよく言われます。評価の観点・基準表です。例えばどういう風になるかと言うと、まず概略、学修成果物とかパフォーマンスに対して、今まで先生方が普通にやってきたのはこの、包括的评价をする、良かったらどうかというので、5点満点で4とか3とか、これが普通的评价ですね。

それに対して分析的特性、つまり、評価の観点を1、2、3、4であらかじめ明らかにし

て、それぞれについてクライテリアを、基準をきちんと作って、その組み合わせで評価をしていこうというのが、ルーブリック評価です。例えば評価者というのは、通常使うグレーディングというのは、こういうのを組み合わせています。文法とアイデアを組み合わせ、ご自分の中に取り込まれたもので、通常のグレード評価ですね。

それに対して、文法だけに対するグレード評価をしていくと並び方が違ってくる。つまり、文法だけ評価する場合。あるいはアイデアだけに対するグレード評価もできる。それらによってそのウェイト付けを変えていく、その組み合わせをすることによって、ルーブリック評価は可能になるし、学生たちは、これは何がどう良かったから、点数がついたかはわかりませんが、こうして分解していくと何が評価されて何が評価されていないのかを理解することができる。通常は、包括的な認証評価はこういう正規分布になります。

ところが分析的評価で見ますと、先ほど言いました、例えば外国語会話のアクセントで見ますと、発音、イントネーション、文法、ボキャブラリー、流暢さ、意思の疎通という観点、この観点ごとに、初心者レベル、初級レベルという風に、これ具体的に記述語でどのレベルだと説明すれば一番いいわけですが、それで組み合わせていくのがルーブリックです。ルーブリックというのは目標に準拠した評価のための基準作りの方法論であると。評価基準、まあ、初中等教育はこういう用法は持っていますが、使いこなせているかどうかは別です。何を学修するかを示す評価、ノリジュン（規準）と業界の人は言います。到達しているレベルを示す評価基準、こちら、モトジュン（基準）と言いますけれども、これをマトリクス形式で示しまして、パフォーマンスに対する特徴を記述語で構成されています。

有名なのはアメリカのバリュー・ルーブリックというものです。なぜルーブリックが必要なのか？必要なのかというか、使わない自由もあります。テストで私はそんなものは使わない。大学として使わない。それは結構です。しかし使う場合、評価に対するプレッシャーが厳しくなって、説明責任を果たせと言われるときに、自分たちの心の中にあつた尺度だけでは皆さんが信用してくれないなら、それでは新しいものを作れというよりは、皆さんの中に内在しているものを可視化していくことは可能だろうということになるわけです。評価やグレード評価における一貫性ができる。それと指導する内容がはっきりわかってきます。

それとコース目標や指導内容を、その結果によっては出来ていることと出来てないことをチェックすることができます。FD とか協調性のある学風。同じ評価基準でやっているかはわかりませんが、同じ学校の教員だったとしても。そして学生側にとっては学習タスクについてできているかどうかを分析できますし、学生から見るといい成績って呼ばれるのは何が評価されたのかという成功の機会を得ることができますし、最終的には学生たちが自己評価能力を高めていくという効果があります。

これによってプログラム全体の評価もできますし、エビデンス・ベースで評価をきちっとしていくという、大学の雰囲気自体が変わってくるかもしれません。なぜ必要なのか。

ルーブリックというのは目標と基準をくり返して合致させるためのプロセスですし、包括的ルーブリック、つまり、桜美林大学の到達目標に対するルーブリックを作ると、もう少し一つひとつその階にぶら下がっていくメジャーであるとか、科目の目標が常に全体を意識したものになっていく。

そして特定課題のルーブリック、採点に使うルーブリックというのがありますね。例えば私共の大学のライティングのルーブリックといいますと、特定の学生のプロジェクトを評価することができる、つまり、学生のパフォーマンス全体を評価する場合でも個別のタスクの評価でもルーブリックは運営していくことができる。

私共の場合はこの AAC&U をベースにして、自分たちで全学的に使っていこうと、作っていこうと考えました。最初はばらばらでやっていたのですが、やはりこういうことというのは論理的かつボキャブラリーが豊富でないとできないことです。下手な先生がやると学生を混乱させると思ったので、ライティングとかプレゼンテーション、リサーチ、多様性理解の4つぐらいのものを作りました。元になるのはこのようなもので、これはナンバリングに繋がりますが、下級生用にライティングのルーブリックを作ると、テーマのたて方、これまでに明らかにされている知見の活用、研究方法と分析の視点、分析自体、それと結論というのを0から3でつけて、これを先に学生に配るわけです。学生はその課題に対して、本物は配点もしてあるのですが、これを見ながら自分のレポートを作るわけです。

それで、添付して提出してきますので、一つひとつのところに、例えばテーマのたて方は大変いい、だけど、分析は全然まとめられていないという風なチェックをしていって、線を引いたりして、学生たちにこれで返すのです。手がかかります。ものすごく手間がかかります。手間がかかるのですが、学生たちは何ができていて何ができていないのかというのを、途中で返せば形成的評価に使えますし、あるいはこのルーブリックにカスタマイズしてもいいのです。例えば、もっと違う点をもう1、2尺度、加えてもいいのですが、そうすると学生たちは基本形を続けて使っていくことで何がポイントかわかっていく。うちでも学科専攻によって温度差が若干あるのですけれども、ものすごくインテンシブにやっているところは半年ぐらいでライティングの能力が、ぐっと飛躍的に上がるという。入り口は偏差値が低くて定員割れしているのですが、そこはやはり一番熱心です。そんなことも可能になってまいります。

ちなみにバリュー・ルーブリックには既にこれだけの種類がすでにリリースされています。評価の多元性。実は大学全体のインスティテューショナルの評価というのは、「A先生、B先生にお任せします。評価室長にお任せします」という単純なことはできないですが、プログラム評価、あるいは自分の科目の評価というのは、個人の裁量権が元々大きいわけです。つまり、大学の評価は、個人が勝手にするのは困るけれども、科目の評価というのは裁量権が大きい。評価の方法もここにあるような色々な組み合わせ、自記式の質問表で、「実施前は、私は学習意欲が低かったけれど、この授業のおかげで学習意欲が高まりました」と、よく皆さんが使っています。

こういうものもありますし、スーパーバイザーとか学生の自己評価を共通ルーブリック、総合してやる場合も候補としてあります。つまり、これは実際にやってくればいいのですが、見てないですね。話は聞いたのですが。学生の最終レポートを30人でやるというのです。1週間かけてやるというのです。とにかくインテンシブにやる。そういう大学の中にはあります。さらに大学によっては共通ルーブリックを使ってはいるのだけれど、市販テストを組み合わせアセスメントや達成度を測るというやり方もありますし、プログラム評価者による評価と、第三者による評価を組み合わせる場合もあります。

アセスメントのやり方というのは、こういうやり方しかないということはない。目標、組織の大きさ、自分たちのテイスト、例えば客観テストでどんどんやればいいと思うのですが、例えばJABEEを例に取ったらよくわかるのです。JABEEに大阪大学は入っていません。東京大学も、確か京都大学も入っていないと思います。なぜかって、自分たちはそんなもので測られたくない。そう思う大学は、やはりアメリカでもCLA (Collegiate Learning Assessment) とか MAPP (Measure of Academic Proficiency and Progress) とかありますけれども、そんなところをメジャーリーグは受けません。なぜかという、自分たちの成績評価の方が、価値がある。それはアセスメント数だけじゃなくて、その大学がそのアセスメント数で何を生み出そうとするのかということによって違って来るのだらうと思います。

こういう評価を組み込んだ教学マネジメントをやろうとすると、どうしていけばいいのかということ。各大学が自らの使命や教育理念に基づいて掲げたディプロマ・ポリシーの達成を図るのがアセスメントですから、最初にDPやCPをきちんと測定可能な目標、キャン・ドゥー式になっているかどうか、私は〇〇できるといった形になっているかどうか。私は〇〇できるといった形に落とさない、中々できないだらうと思います。それと体系的な教育課程、つまり、到達目標に対する分業体制、分担体制、構造化ができていますか。

それと教員一人ひとりが、例えば汎用的能力を高めようとする、例えば考えてみてください、プレゼンテーション能力といいます、100人の授業でプレゼンテーション能力を自分の科目教科に入れるためにどうしますか。私はできないと思うのです。10人の授業だったらできる、15人の授業だったらできる、100人の授業に1人1分ずつやったら授業は終わらない。そうすると、そういう少人数科目でこの目標は分担してもらおうといったようなことを行い、なおかつそれができるようなスキルを先生方で共有していくしかない。それで教員間、科目間の連携を図る。分業体制。

例えば科目のエフォート率が10パーセントだったら、僕は一番いいのは科目を減らすことだと思っています。学内で言っているのは、ホチキスでくっつけなさいと。1と2をくっつける。そうすると、今までと比べて休講したときに楽です。色々申し上げますが、それでも良いということです。チームティーチングをやるのは良い。ところがそれができないような分野もあるのです。桜美林大学でも多分あると思いますが、厚生労働省などの

しがらみというのは、1 単位がないとだめとかということです。そうすると手がないかという、手はあるのです。

要するに共通の課題とか現象、例えば東日本大震災のときに、そういう素材を共通、トピックを共通することで相乗効果が上がっていくだろう。そういう連携の図り方がありません。それで学修成果を可視化するための測定方法を開発、決定される。そして組織的な教育を実現していく。教育課程の体系化及び科目間連携としては、日本の大学としては1学期に履修する科目としてはあまりに多い。桜美林大学は国際的な大学ですのでご存知かと思いますが、アメリカでは4科目か5科目がせいぜいです。3科目、4科目ぐらいいか取らない。4科目だと、エフォート率25パーセントですから。そもそもそこで負けてしまう。

先ほど申し上げたように、課題レポート、一時に集中して一つひとつの科目の内容が表面的なものになるのも、組み合わせて行きましょう。関連性があるプログラムを同時期に開講するとか、内容とか評価方法を統一するとか、あるいは知識と体系を総合化しながら理解を深化できるような、かなりホチキスとかのりをきちんと使って科目の繋がりを教えないと、学生たちが自然に学ぶものだといわれても、学べたらいいのですが、先ほど皆様方の状況認識は、学生は多様だと、上手くいっていないと思われるのであれば、やはり改善の必要があるのかなというように拝察いたしました。

それで私共の大学は、桜美林大学で多様でしたら、うちはもっと多様ですので、多様な学生に対してどうやるか、処方箋は1種類ではない。そこで学生支援型 IR という、少人数の大学でできることを考えようということで、学生個人のパネルデータにしています。学生満足度調査なんていうのは、名前を問わなかったら真面目に答えているかどうかなんてわからない。例えばアメリカでも、NSSE (National Survey of Student Engagement)、BCSSE (Beginning College Survey of Student Engagement) とかいう学習行動調査をやるときに、全員はやらないですね。サンプリングということになっていますが、実際はお金を払ってボランティアを募集するわけです。お金をもらってしている連中が真面目に答えているかどうかは疑問だと、アメリカの大学関係者は言うわけです。匿名ですし。匿名でやらずに個人を特定してやっていらっしゃる大学もあると思うのですが、やはり個人を特定して、きちんと変化を追いかけていく。

つまり、平均でものを見るだけではだめだということです。それで学修成果の評価にルーブリックや到達テスト、こういうデータを全部組み合わせて、個人のデータのための分析をしていくということです。それでハイ・インパクト・プラクティスを使った授業は効果があったのかどうか。こういうことをやっていく必要があるということで、私共大学間連携事業ということで、昨年から補助をいただいてやっております。これはもちろん、コンサルタントです。ハイ・インパクト・プラクティス、教育方法を変えていく、それと学修成果の評価方法を開発して、テストの方を開発しています。それと学生支援型 IR で学生一人ひとりの特性、あるいは効果がどうかということを分析して行って、主体的な学びをするような仕組みを作ろうということで、全国の3大学、この辺でいうと千葉の淑徳大

学、金沢の北陸学院大学、それと岡山のくらしき作陽大学と今一緒にやろうということで、やっております。

経営のためのデータ収集・分析もできますし、学生のためのデータ支援や分析にも使えますし、もちろん様々なレポートでデータを出さなければいけないときに、このデータが基礎になって、やっていくわけです。重視しているのはこの教育支援、学生支援のための方法論というところです。

今、評価室というところがありまして、既存の学籍データを使って、学年で作っている集計ソフトを使って、学長室などに戦略的な情報提供し、政策の構築をサポートしてもらっているという状態です。私たちは今までこのようなことを行っています。アメリカではCLA、CAPP (Collegiate Assessment of Academic Proficiency) が新しく出てきました。それと様々な定期的な学生調査、ポートフォリオ、レポート、欠席情報、GPA、こういうものに、教員の付加する質的なデータ等を加えていって、あるいは入学時のデータをリンクしてやっていこうとしております。

例えばこんな分析を今行っています。IRの分析事例として進路について、早く決まった子と遅く決まる、あるいは決まらない子を比較した場合に、要するにしんどいことをやっているような学生は早く決まる。しんどいことを避ける、自分の近辺であまり情報をきちんとやっていない、自分の身の回りのあまり質のよくないデータで行動している人たちは中々就職が決まらない、というような分析を最近してもらったりしました。

まとめとしては、学部学科の目標を達成するために、まず学位プログラムの目標の共有をしていかなければならない。そのためにそれに基づいて自分の担当科目の目標を確認して、科目目標にあった内容評価法を実践していかなければならない。

それと、タテとヨコの連携が大事。それと、我々教員は教育の専門家ですが、学習の専門家の学生という視点を持ちたいと思っております。つまり、我々は学び手としてはもう過去の存在で、自分たちが学んだ頃の経験と今の学び手の状況は違うので、やはり学生の成長にとってどうなのかということの、やはり学生の情報がある程度取り込むしかないという風に思っています。

私共も、大学によっては学生参加型で学生がむしろ主導するようなエクリームをやってらっしゃる大学もありますから、うちはそんなテイストはないです。ただし何回か学生を招待して、学生の目線から見たらそれはどう見えるのかということを確認するエクリームをしていかなければと思っております。学生の成長にとってハイ・インパクトなのか、あるいは深い学びに繋がっているのか、つまり、学生たちが卒業したときに主体的な学びができるようになっているのかどうかということのある程度確認しながらやっていくエクリーム(技術)が必要なかなと思っております。

結びに代えてということで、思いつきや断片的な改革ではだめだと思います。実感です。労を多くしないと中々結びつかない。競争的資金を取りに行こうとすると、昔は思いつきでGPとか、山本先生には申し訳ないですけど、効果があったかどうかは半分疑問など

ころがありまして、お金の切れ目が改革の切れ目というものがたくさんあったわけです。私はあえて、健康診断。今日皆様に手を挙げていただいたものを共有していただくと、例えば上手くいっていないと思っている人、結構多いと思う。少なくともFDに出て来るような人は問題を感じている。それでどのぐらいの人たちが成績評価について自信を持っていないのかという認識の共有から始めていかないと、それは誰かが、例えばトップが方針を決めてその通りにやったら、的を得た改革になり皆さんついてこられるかどうかはわからない。

やはりガバナンスの基本は全学DPです。これは今回の質的転換答申の中に埋め込んであります。それで見てみると選挙で争った大きな大学の新学長は、必ず前学長のやり方を否定するのです。そうすると学長の権限を許可するという事は、右に左に行ったりきたりする、だから錦の御旗がいる、それが全学DPだと私は考えます。これを作るまでは、侃々諤々やればいいのです。目標達成を図るアセスメント・ポリシー。アセスメント・プラントとも言いますが、目標をいつどういうデータを組み合わせるのかということ、先に決めておく。後から評価するのは無理なのです。そして「成果」を結実させるためにはポジティブ志向で、あり得る最高の状況を想定する。PDCAという、何か暗いのです。PDCA、本学もやります。むしろ、アプリシエイティブ・インクワイアリーというのですが、こういう状態にしたいというのに対してどうアプローチしていけばいいのかという発想を、少し入れていかないとPDCAだけだとしんどいと私は思います。

皆様方にとってみれば、何の話かと思われたかもしれませんが、私はおそらく、日本の大学の教員というのは、教員が嫌いであるから教員になっているという人は、そんなに多くないと思うのです。それなりに教えることの面白さや手ごたえを感じることはあるのだけれども、それがばらばらの状態であるものを組み合わせると、自分たちがやっている努力がもっと社会に評価されて学生にも伝わる、そのためにやるのなら意味がある。別に文科省のためにやるわけではない。それで学生のためにやるのですが、学生にも伝わるようなマネジメントのやり方をやると、もっと効果的になるのではないかと。私共のような小さい後発の大学は、そういう工夫をしていかないと、中々やはり効果として出てこない。まだ効果が出てないのかといえば、出ていません。私は公約しておきますが、関西国際大学の成績評価は信頼できると10年後に言ってもらえるように今からやっています。卒業生が出て行って、彼らが社会でそれを実証するまで10年ぐらいかかるだろう。10年計画で自分たちがやろうとしているのが単に、暗記型の学力を測っているようなテストではなく、自分たちが目標としてコンピテンシーを加味しながら教育をしていくというのなら、そういう方法と教科プランをきちんと持って、それに基づいた集積が学位プログラムの評価として、社会に出していった子は使えるなど、分野によってはそういうリアクションをいただき始めた学科もあるのですが、ぜひそういう形を作っていく。

そしておそらくこれは関西国際大学にとっての課題ではなく、日本の高等教育にとって我々がつけた成績表がごみ扱いされる状態から脱却するためにはそうしたことが必要では

ないかと思えます。5分ぐらい持ち時間をオーバーしたかとは思いますが、以上でございます。どうもご清聴ありがとうございました。

田中暁龍：濱名先生、ありがとうございました。本日は精力的に、アクティブにご講演いただきまして、大変わかりやすくお話いただきました。多少はしょって、急いで話していただいたり、それから少しレジュメの中でも多少文字が小さかったりするところもありますので、積極的にご質問いただければいいかと思えます。

これから、質疑応答に入りたいと思えます。ご講演いただいた内容や配布されました資料等について、まずご確認をいただけたらと思えます。なおご発言に当たっては恐縮ではございますが、ご所属とお名前を頂戴できればと思えます。ご協力のほどをお願いしたいと思えます。それでは今の濱名先生のご講演につきまして、何かご質問あればよろしくお願いたします。

西村：BM学群の西村と申します。具体的にページ数は8ページ、下の2コマですが、私、産業界に近いところの出身でございます。予想していたことではあるのですが、きわめてショックを受けました。大学の成績は社会で評価されていないと。極端に言いますと、共通的な試験で評価する場はどうでしょうか。具体的には、例えば英語であればTOEICやTOEFL等の流れがあるかと思えます。それから理数系であれば、SPIとかそういうことになりますか。そういった何か共通の尺度というものを、中央教育審議会で作って、大学に任せてはだめだと、産業界から評価されるように、そういった試験をやるのではないかと、というような動きはあるのでしょうか。ないのでしょうか。

濱名篤：中央教育審議会はそういう風には考えていません、おそらく。私も含めてですけれども。産業界の方と、一部の政治家がそういう風に考えていますけれども、例えば企業社会はそんな風になっていますかということなのです、実際には。それに、実際に英語の能力だけで能力評価していますかという話なのです。企業でコンピテンシー評価をやっているのを見ますと、自分のところで役に立っているタイプに、近いタイプの人を探す、似たもの探しをやっていて、すべての企業においてやはり企業のミッションによって違うというので、大学としては求められていて、例示としては使えると思えます。

例えばTOEFLができれば採用してくれるなら、それはそういう教育をするでしょうが、採用するときにはそうではない。実際は繋がってない。だからやはり、そこはそれぞれの大学なり事業所が、自らのアセスメントプランとか、自分たちが求める人材像とかを明らかにしてやっている。その掲げた旗どおりやっているかどうかの可視化までなければいけないし、というのは大学によって旗印が違って、知覚的にも違いがあることを皆さんご存知なので、それでいいのではないかと私は思えます。

西村：それに関連してですけれども、実際問題、国公立中心型で、序列はついているわけです。そうすると例を挙げれば、うちのような大学ですと、逆に中身は非常に彼らと伍する実力を持っている者もいるかと思えます。実際にいます。しかし、そういう人間は大学名ではねられてしまって、SPI だとか TOEIC、TOEFL といった資格で高得点で勝負せざるを得ないわけです。面接の時にはもう既に、大学名や何やで序列化されている、固定観念が採用側にありますから、それを払拭できるわけですね。という意味で、そういう非常に能力のある人間が、逆に救われるというようなメリットはあるのではないかと思いますけれども。どうでしょうか。

濱名篤：ですからそれは、桜美林大学が自らのミッションとしてお決めになることだろうと思うのです。今日データは出していないのですけれども、大学名を意識するという、こればかりは色々な調査があつて、本音はわからないです。今、先生がおっしゃるみたいに、本当は大学名ではねているという場合もあるのですけれども、データで見ると 30 パーセントぐらいです。大学名を重視しているというのは、ですから大学名だけで評価しているという形もないし、やはり同じ業種の中でもそれは伏せてチェックされる場所もある。それをだから、大学の特徴をどう思っているかという。やはり大学というのは多様であつていいのだと。

私の母校は上智大学ですが、上智大学の外国語学部って、死屍累々ですから。4 年で卒業する学生なんて 7 割もいないです。僕らの頃なんて卒業アルバム見ると、外国語学部が妙に少ないです。留学しているから少ないだけではなくて、どんどんこぼれていって、中退もいれば留年も。それでは外国語学部がそんなに悪い教育をしていたかという、多分そうは思われてなかったと思うので、そういう点では何をどう表現していくかが、自らの目標とか機能を果たしていくのかという、それがストラテジーで、上手いストラテジーの大学が逆にそれで浮上していく場合もあるし。学生たちは逆にそういう評価のプランであるとか、到達目標を掲げている大学であることを知った上で、今みたいにわけがわからない偏差値だけでプラス 1、こちらの方が高いから、低いからっていう、そこに問題があるのは事実なので、そこからの脱却を考えていかなければいけないというのは、中央教育審議会の意見として非常にあります。だけど一元的な尺度に何とかしていこうということに関しては、大学関係者は非常にネガティブ、というかも少し自分たちの良識で何とかできるのではないかという気持ちを持っています。

田中暁龍：ありがとうございます。濱名先生、ちょっと申し上げるのを忘れたのですが、本日会場にいらっしゃる方は教員が 3 分の 1 ぐらい、職員の方が 3 分の 2 ぐらいとなっています。それでは他に。

志村（桜美林学園、理事長室）：桜美林学園の理事長室の志村と申します。今日はありが

とうございました。色々と先生から教えていただいたと思っております。その中で色々、教員にしても職員にしても今取り組みをしている中で、先生の学校の事例という中で、もしお差支えのない範囲で教えていただきたいのですが、例えば目標の DP の共有だとか、あるいは色々な改革事項の共有だとか、こうしたことを、例えば考えられるのは IR を使って自分の学校のポジショニングだとか、そういったところをしっかりと構成員にわからせるだとか、そういうことをやっていらっしゃると思うのですが、つまり、何を申し上げたいかと申しますと、部課長は知っている、あるいは学部長、学科長は知っているけれども、どうしたら末端まで浸透させるかという、その辺の取り組みはどういう風にされているのかというのを伺いたいと思います。

濱名篤：現在法人の中期計画があり、大学の中期計画があり、それに基づいて毎年、今 12 月には、次年度の目標を学長として予算編成に合わせて示します。それに基づいて、それぞれの学部学科や部局は、自分たちの目標を大体 3 月までに大体構築していきます。それで例えば学科長等だと、学科の目標自体を達成することを自分の中でもかなりウェイト付けていきますけれども、それに基づいてうちは教職員も目標管理というものをやっておりますから、自分の評価にも関わってきます。

それに加えてうちの場合は、年に 3 回、延べ 5 日間、全学 FD を行っています。そこが一番大きい共有のポイントになると思います。それで 8 月に 2 日間、朝 9 時から 5 時までを 2 日間、今度は 9 月、今週 9 時から 5 時まで 1 日。後、2 月にまた 2 日間やります。出席率が低いときで 80 数パーセント。この前の 8 月は 98 パーセント。それはそういう目標を達成してくれとか、もちろん IR もデータ提供もやりますけども、やってくれてと言っても、しょうがないので、様々な分析したり、あるいは必要な方法、例えば今回やったのは、ベンチマークのチェックはやっているわけです。毎学期ごとにやっているわけですが、チェックしているのだけと思うように期待しているほどの結果がでない。要するにそうすると、学生のセルフチェックに任せるとするのは、これはだめなのではないかということで、客観性を高めて学生の自己評価能力を高めるためには、この自己評価を材料に学生と教員がきちんとカンバセーションする時間を取ろうと。それでどうするかというと、筋書きを作って、私が学生に成りすました教員に対して、インタビューをして、サンプルを映して、みんなにそれを見せて「どうでしたか？」と。そういうやり方を取って、ですから 1 つの全学の現状分析と、それに必要な情報を組織的に提供している。例えば多くの人にとにかく出してもらい、聞いてもらい、という風にしていく、それがまた自分の学科の目標等とリンクしているので、それで、大変な大学ですよ、うち (笑)。大変な大学だと思うのですけれども、それはそういう風にしていくタイプの、我々の教育力で勝負していくしかないし、そういう組織的な協力を作り上げる大学で、ハイ・インパクト・プラクティスに対応しているような大学としての個性で、やっていくしかないと思っていますし、そういう方々に残っていただいているのだらうと思っています。

田中暁龍：ありがとうございました。それでは続きます。



フロアからの質問：李副学長

李光一（桜美林大学、学生担当副学長）：学生担当副学長の李です。7月に引き続き、先生のパンチのある、非常に刺激的なご講演ありがとうございました。議論が深まる前に、初歩的な質問をさせていただきたいのですが、私も先生の示されるような、要するに座学中心の今までの授業から、体験重視型、経験重視型の学習へのパラダイム・シフトが必要だと思います。今の学生には必要だと思います。

ただ、振り返って考えますと、今までの日本の大学教育は、伝統的に非常に抽象的な、デカルト、カントやって、英単語やって、直訳やって、そういう人たちが非常に社会人基礎力がもう十分あるのですね。今の団塊の世代を見ましても。私も今色々こういう方向で、努力をしているのですが、今1つ先生方に協力を得られないのは、どうもそんなことやって力がつくのかと、そんなに必要かと、それはデータの収集がなぜそんなに必要なのかということなのです。

ですから今度は逆の方向で、今までの日本社会を割りと元気にしていた人たちは、こういう教育をされていないわけです。非常にどうしようもない授業でした。私も学生のときにほとんど大学に行かなかった。しかし今の子どもたちは多少タフだと思うのです。それで、これをどう説明するのかということをお尋ねしたい。

濱名篤：中々難しいですけども、まず1つは進学率自体が違う。大学に入ってくる段階でのモチベーションや、そこから得られる価値、今日は灘先生おられますけれども、学歴の持つ意味がどちらかといえばもっと大きかった時代、限られた人ばかりでなく、普通にやっていたら部長ぐらいまでにはなると思っていた時代と、もしかしたら管理職にならないかもしれないまま一生を終わるかもしれないという状態の中で、別にだから、そういうところで、大学にいる間は本当にほっとする瞬間だったかもしれないけれども、入った後はものすごく右肩上がりを支えていかなければいけない、その中でOJTで鍛えられ、あるいはそういう仕組みを作り上げていく中で成長した方と、今みたいに逆に、成長するかどうかはわからない、給料も上がるかどうかわからないという時代。だんだんもう、住宅ロ

ーンも組めないではないですか、今の若い人。そのあたりの状況の変化というのは大きいのかと思うのです。

ですから、それでやれていた時代はハッピーだったけれど、おそらく逆に言うと、今の途上国の教育を見ていると、途上国の中に別にアクティブ・ラーニングを特にしなくてもどんどん優秀な人材が出てくる国、それは成功したときの学歴の持つ付加価値の大きさを考えれば、十分計算できるからという、そこにもあるのではないかと思いますけれども。

田中暁：他にございますか。

猪俣（私学事業団）：学外からお邪魔しております、私学事業団の猪俣と申します。本日はありがとうございました。先ほど成績評価のお話ですけれど、単位とか学位とか、そうしたものを実質化していく、産業界に認めてもらうという立場で、単位とか学位とかを実質化していこうとすると、それ自体、インフレや価値の下落のようなものに対する懸念というのは必ずあるかと思うのですが、それに対しての抑制というのはやはりアセスメントに当たるのだと思っているのですが、アセスメントとして、今日、お話をうかがったルーブリックの効果ですが、アメリカではインフレ抑制としてルーブリックをどのように評価されているのかということについて、少しお話をいただければと思います。

濱名篤：アメリカではルーブリックは急速に使われるようになっていっているのですね。多くの大学では、要するに、象徴的なのはネッシーの項目の中で間接的な経験を尋ねていたクエスチョンイヤーはハイ・インパクト・プラクティスをどれだけ実際に経験しているかという方かなりシフトしているというのがまず1つです。

もう1つはこれまでどちらかという、アメリカの図式はこうなのです。アメリカの大学人とかアメリカの学長は、教育熱心だからというようなことではないと思います。ほとんどは連邦政府がアクレディテーション団体にプレッシャーをかけて、アクレディテーション団体は、あんたの大学こんなアセスメントだと連邦政府の奨学金の対象から外れるとプレッシャー掛けられるというのです。アセスメントを何とかしなくては行けない。ある意味、そんなに自発的に起こっていることではない。その中で今までポートフォリオに頼っていたのが、満足度に頼っていたとかいうところが、具体的に成果がどれだけ力がついたかというような、コンピテンシー評価型のことをやらなくては行けなくなって、教員の主観的な評価では足りないからというので、要するに定性的なものを可視化する方法として、ルーブリックは使えるということで使われるようになってきているという図式です。

それでとても上手くいくのかどうかはわかりませんが、大学の中には、大学の到達目標8項目挙げて、その8項目が一定レベルに達しなければ単位を取ってしようがGPAが高かろうが、卒業させないという政策で自分の大学の質保証をアピールする大学が出始めた。色々な動きはあります。ですから、ルーブリック評価というのは、テストが嫌いとい

うのが第一条件です。先ほどの先生のお話ではないですが、その外部化された標準化されたテストだけで、自分たちのアウトカムを図りたいという大学は、アメリカでもほとんどないです。それは入れています、あるいは、たとえば CLP とか、そういうテストを使っているのはほとんど州政府にプレッシャーをかけられて使っている。要するに、州立大学の比較をするのに標準化されたテストをやりたいとか。普通の大学はそんなテストで図られたくないと。私たちがやっているのはそんな浅い、1次元の尺度で測るものではないという意識があるので、複数のものを組み合わせてアセスメントを作っている。そういう方向だろうと思います。

田中暁龍：他にございますか。

灘：外部ですけれども、リアセックの灘と申します。このルーブリックをかなり使われているようですが、現実、学生に使わせるときに、動機付けというか、要は本を中々読みきったことがないというような学生がいる中、私の専修大学でも、ルーブリック自体も面倒くさくて真ん中辺りをつけてしまうというようなことがあるかもしれないのですが、何か企画で工夫されている点があれば教えていただきたいです。

濱名篤：今週松村さんが本学の FD でご講演いただきましたが、ルーブリックをセルフアセスメント的に使うというだけでは足りないところがあります。本学の学生がルーブリック使っているのは要するに、自分のトータルな力や目標としたもの、本学でいうとクイズ学習で1万、到達目標をどこまでできていますかという。それでは弱いので、先ほど申し上げたように教員がエビデンスを尋ねてみるとか、特にどういうところでそれを感じたのですかとやるようになった。つまり、そうしないとその後動かないです。さらにいうと、授業評価とそれが必ずしも連動していないケースがある。やはりそこは精度を上げなければいけない。それは就活のときに使えるとか、就活をやっているときに自分に何が武器になるか、どんな経験をしたかとか、そういうことをもつともつと我々も学生に話をしていかなければならない。

私共の大学は、リフレクション・デイと言って、もう来週ですけれども、前期と後期の終わりに成績表とか答案を返す日があるのですけれども、学長はその日、学年別にそれぞれ話をします。15分から20分ぐらい時間をもらい、テレビ会議で両方のキャンパスで話すのですけれども、その際、そういう意味であるとか、背景であるとか、そういうことも話をしていく。そういう形でやっていくしかありません。今の状態では私共でもベンチマークの達成度がないと、卒業させないとか、そこまではやっていませんし、そういうやり方が望ましいのかどうかもわかりません。ですから、それはおっしゃるように、ポートフォリオを作って上手いかない大多数の大学は、要するにモチベーションのかきたてかた。おそらくポートフォリオそのものよりは、多少楽なのです。究極の問題は学生たちにこうし

たアセスメントとか、アセスメントの中で図って社会で通用させるものは何であるかを理性的に理解してもらおうということしかないのかなと思います。

田中暁龍：他にありますか。もう少しお時間あります。

山本（桜美林大学、大学教育開発センター、次長）：こちらの大学教育開発センターで次長をしております山本と申します。今日はまたたくさんの有益な話を、たくさんの情報をコンパクトにまとめていただき、ありがとうございます。それで、こういう話は本当は今日ここに来るような教職員の方々でなく、来られなかった方々に聞かせるのが一番いいといつも感じるのですけれども、今日ここで聞いた我々が、周りの人にこういう改善改革をしないとだめだと言うためには、改善改革の理由を述べるよりも、むしろ改善改革をしないと、この次どうなるのかということを含めて情報共有するのも1つの手ではないかと思うのですが、そうなりますと濱名先生のご見解では、例えばこういう改革をわが国の大学全体がもし怠ったら、次のステップとしてどうなるのか。

もう1つそのバリエーションとして、こういう改革を熱心にやる大学と、やらない大学とでは、今後具体的にどのような差が出てくると思われるか。そういう、こういうことをやらないとこういう悪いことが起こるといって、少しわかりやすい例をご教授いただけますと、周りの人に伝えるときに大変役に立つと思うのですが、いかがでしょうか。

濱名篤：私学事業団おられますけども、ああいうところで働くでしょう。お金の撒き方、資源の…。まあ、文部科学省の考え方は明らかにそうです。インセンティブでまず動かして、動かなければ、認証評価にプレッシャーをかけて、認証団体ではだめなのは見えています。それでだめなら、法律とか書類とかで強いていこうという考え方があるわけです。審議会というのはそういうところで暴走させないように考えていかなければいけないし、逆に大学外部からの外圧に対して説明責任と、拙速な議論ということだけではだめだということをやっていかなければいけないと思うのですけれども、私共の大学はなんというのでしょうか、ここにおられる先生方が1人ずつ折伏していったらできるのかと、そんな風に私は思わなかったものですから、そういうことではなく大学の仕組みでやるしかない。学長に就任したときのFDの出席率は桜美林大学よりは高いですが、せいぜい6割ぐらい。もう根比べですね。僕が最初やったときには、欠席した人のために再セミナー、再々セミナー、つまり、みんな聞くまでやるという。ほとんど喧嘩を売っているような話だったので、当然のことながら反発する人もいますが、話を聞かないで反発されるよりは聞いて反発されたほうが対処の仕方もあるので、本気でやる大学はそういう形でやるようになっていくだろうと思いますし、やったら多分ご褒美が来るのだろう。まあ、それがいつまでも続くとも思わないです。そうしているうちに逆に言うと、大学に対する評価の仕組みが、今のようなあまり深みのないというか、一次元的な程度が低い評価に走って

いるような状態からあるいは脱却できるような状態になる、あるいはそのことでもう少し保護者とか高校とか受験生が、それが大学に対する評価と連動するようになってくればという期待と願望を持っています。だめな大学はどうなっているのかというと、それは市場退場というような方向へ追い込まれていく可能性はあるけれども、山本先生と見解が違うのは、そんなこと言っても、多分私の大学は大丈夫と、桜美林大学の先生は思っているから、その手は桜美林大学では使えないのではないかというようには思います。

田中暁龍：もう少し時間があります。あとお二人くらいお願いします。

内多（新化学技術推進協会）：外部から参加させていただきました。新化学技術推進協会、内多と申します。私自身は今大学の教壇には立っていないので、よくわからないので教えていただきたいのですが、学生さんの学修時間と言いますか、家庭での。それが今非常に少ないということが問題になっていて、今日の話でもまあそういうのが出て、授業には出席するけれども、自習するような時間すらない。こういうことに対して先生方は、もっと家庭での学習をするように先手を打たなければいかんと思っておられるのか、それに対して手を打っているのか、手を打っても学生さんが、レベルといいますか、勉強するという姿勢ができていないからまったくお手上げなのか、そのあたりの現状を少しお話いただけたらと思うのですが。

濱名篤：おそらく、多くの大学教員は、そんなこと言ってもやらないし、というような諦めの人の方が多いような気がします。なぜかと言えば、自分の科目の予習復習をやってくれてくれるという…考えてみれば高校までの段階で受験校は別にして、高校のときに宿題をやらなくても卒業はできているし、大学に進学できているわけですから、それでやってこなければ困ったことになるという実感を持っていない大学生がかなり多いわけです。それじゃどうしようもない。先ほどもちょっと課題マップと言って説明しなかったのですが、私が考えたのは15週の間中評価を同じ学科学年の中で時期をずらせという話をしました。つまり、すべての科目が6週目にあっても無駄だから、3週目と7週目と9週目とかにみんなに分ける。それで学生たちに、学生はアルバイトは1ヶ月先のシフトを入れるわけだから、いつどういうレポートが出るということマップにして配ってくれと言っているわけです。そうすると大体、均してやっていくことができまして、うちも上手くいつている学科は、やはり学修時間が増えているのです。

つまり、もう横の先生のことを全然考えないで出しても、みんなやらないのだったらやらなくてもこわくないわけです。ところがそういう課題マップを作られて、終始、四六時中課題があれば、それはできるのです。10科目のうち1科目か2科目は必ずあって、うちら英語教育という学科があるのですが、中退率もそんなに低くないのですが、偏差値40強ぐらいのところイングリッシュ・オンリーで授業をやるという無茶なことをやり始め

て。それはそれで TOEFL や TOEIC のスコアが爆発的に高いとかいうのではないのですが、やはり学修時間は増えているし、それについてくるのですね。それはやはりどう学位プログラムレベルで接近するかによって、やらせることはできるのですけれども、要するに何で今学修していないかという、教育の連携が取れていないから。それだけの教学マネジメントが成り立っていないので学習していないので、今の学生がまったく学習しないとは私は思わないですし、教員も諦めるのではなくて、やり方を工夫すればできるのだということがわかれば、日本の大学生は勉強しないということで諦めることはないのではないかと思います。

田中暁龍：あとお一人いらっしゃいますか。

矢野：大学アドミニストレーション研究科の矢野です。久しぶりにしっかり聞かせていただきました。ありがとうございました。講義の知識の定着率は 5 パーセントだということなので、たくさん教えてもらったけど、部屋を出るところには 95 パーセント忘れてしまうのかと思いますけれど、お話しはたくさんありすぎまして、大学教職員が達成すべきことというところだけで、10 個くらいあるのですけれども、ほとんど不可能です。やはり 2 つ、3 つぐらいこれをやれということをお話してもらわないと、聞いていて、勉強になりましたとは…まあ、95 パーセントは忘れてしまうという話なので、いささかどうかと。1 つ重要な問題だと私が思ったのは、要するに、1 週間 10 数科目授業を受けるという、学生から見れば、そんなものできるかと。この問題は私はとても大きな問題だと思う。そもそも私は 124 単位を真面目に取るというようなばかげた設計図は間違っていると思う。やはりそれぞれの各単位に確実に時間をどうこうという発想は、ほとんど何もわかっていない人の発想で、124 単位のうち 2、3 割ぐらいはわくわくする単位があれば、もうそれで OK だと。後はサボっていていいと思う。

その事の考え方として、私は本当にいいと思うのですが、10 パーセント問題というのは均等にすべてに 10 パーセントにする必要はまったくないと思うし、そういうことを考えないと、10 パーセント問題というのは解けないと思うし、教師は全員をわくわくさせる必要はないので、自分のクラスの 2、3 割がわくわくすればいいわけです。なぜならば全員の教員が違う学生をわくわくさせなければいけないという、そういう問題が私は教学マネジメントだと思う。今日の話の中の 10 パーセントの問題で、一斉に何かをやらせても、動き取れませんよというのは僕は非常に大事な問題だと思って聞きました。それでちょっと聞き逃してしまったところがあったのですが、濱名先生は結局、この問題はどうすればいいという提案でしょうか？

濱名篤：ありがとうございます。1 つは今言った課題マップみたいな形にしていく。少なくとも学生から見れば、教員集団自体が、いつどんな形で評価し、課題を出すのかという

のがあらかじめ示しておく。そうすると自分たちもそれに対応するスケジューリングをしていくことができる。それと、科目は基本的に減らそうとしているのです。科目を減らしていく。

矢野：科目を減らすというのはどういうことですか？

濱名篤：週複数回科目を増やし、週1回科目を減らしていくということです。週複数回科目の方が、課題が出しやすいのです。つまり、学生からすれば1科目に対するエフォート率は高くなりますね。10パーセントが週複数回になると20パーセントになっていくと、例えば週1回しか授業を取っていないよりも週複数回取っていたほうが課題の出し方も出しやすくなる。

矢野：全科目に20パーセントのエフォートを取得するという時間設計というのは、ちょっと意味がわからない。

濱名篤：いや、今やろうとしているのは、それぞれの学科の学年ごとに、中核となるような必修科目等をそういう形にしていくという、段階としては今そこをやっています。つまり、心理学の概論であるとか、教育学の概論であるとかは週複数回とミックスする。

またもう1つは、こういう間隔であれば、グループワーク課題が出せ、1ヶ月に1つぐらいが適量だと考えていますので、つまり、グループワーク課題が3つ、4つ、1回に出されたら十分そうなるので、今先生が言われたわくわくドキドキするような経験は、考えさせるようなものをやろうとしたらそれぐらいの時間というか、集中力を高めるような仕組みにしていかなければだめだろう。そういうことをとにかく実現するように。

その科目がセットできないような文部科学省のしがらみがあるものは、要するに内容や素材を共有していく。例えば、経営学科で、ユニクロの話を素材として取り上げよう。それでマーケティングでも経済論でもユニクロでも、そういう形で、学生から見たときに内容、あるいは科目の集中度を上げるような仕組みを作ろうとしています。

田中暁龍：ありがとうございます。お時間が参りました。本学大学教育開発センター次長で、大学アドミニストレーション研究科、山本眞一先生より閉会のご挨拶をいただきたいと思えます。

山本眞一（大学教育開発センター次長、大学アドミニストレーション研究科）：今日はお忙しいところ、濱名先生お越しいただきまして本当にありがとうございました。また皆様方もお忙しい時間を縫ってこうして多数ご出席いただき、また外部の方もいらっしやいまして、本当にありがとうございました。

先ほど、エフォートという話が最後に出ました。エフォートというと多くの研究員にとっては、科研費の申請でございます。教員には色々なことが期待されていまして、本日のお話にもあったように、教育を改善するというところで、例えば桜美林大学ですと、教育支援課や大学院事務室に参りますと確かに教育は大事だと思いますし、しかしながら隣の研究支援課に参りますと、やはり研究もしなくてはと、色々と忙しい用事がございます。

また職員の方も、伝統的な大学の伝統的な職務ではいわゆる事務をやっているだけでいい、後、先生たちが色々やることを時々ちらちらと見ながら、大学事務をやっておればそれでよかったという時代があったわけですが、今濱名先生のお話にもあったようなことを続けて円滑にやっていたら、教員だけの努力でなく職員も絡んで、いわゆる教職協働でやっていかなければならない。

ということで、教育改革あるいは事業改善はまさに我々の共通の課題です。しかもこれは桜美林大学だけの話ではなくて、今日ご出席の皆様方を含めて、全国の大学の共通の課題ではないかと思えます。本日は濱名先生には質疑応答のお時間を頂戴し、またいただいた時間、皆様からは目一杯、積極的なご発言が得られまして私としては喜んでおります。これを機会に我々はいっそう本学、そして全国の大学教育の方向や内容の改革改善を意識の中に置いて、具体的な活動を続けていきたいと思えます。

それでは改めまして、濱名先生に最後に大きな拍手を持って御礼を申し上げたいと思えます。ありがとうございました。

田中暁龍：ありがとうございました。本日は濱名先生をお迎えいたしまして、皆様とよりよい教育について討論させていただきました。大変実りの多いシンポジウムになったのではないかと思います。私もお聞きして、濱名先生がいくつかの方法で、日々実現できているかと、お聞きしながら、自分を振り返り、いっそう共鳴しました。

先生本当にどうもありがとうございました。これにてお開きにさせていただきたいと思えます。この後、一階のファカルティークラブにて、茶話会を開きたいと思えますので、ぜひ濱名先生を囲みまして、またもう少しお話をさせていただいたらと思えます。ご案内させていただいて、ぜひ、皆さんに後についてきていただいて、多くの方にこの後ご参加いただければと思えます。今日は本当にどうもありがとうございました。



茶話会での講師と参加者の懇談

(資料)

近年の大学改革と教学経営 ～教職員への期待と能力開発の在り方～

2013. 9. 19 於: 桜美林大学
関西国際大学 学長 濱名 篤

1

構成

1. データからみた学士課程教育の課題
2. 近年の中教審答申の流れ
3. 教学マネジメントで教職員に期待されること
4. アセスメントをどう考えるか
5. 教学マネジメントの組織的改善にむけて

2

Q1. 本学の学生について下記のような症状が当てはまりますか？

- 1) 学生の基礎学力にばらつきが大きくて困る
- 2) 本学や学部・学科に入学した目的が明確でない学生が目につく
- 3) 学習意欲が十分ではない学生が多い
- 4) 高校までに学習習慣が身につけていない学生が多い
- 5) 就職活動が始まっても「動かない」あるいは「動けなくなる」学生が少なくない

3

1. データからみた学士課程教育の課題

4

能動的でも主体的でもない 学生の学びの現状

- 学修成果の社会的通用性に疑問
- 教室内学修はしても、教室外での学びは不十分
- 教員にとっての教育のウェイト拡大、大人数講義は少数に
- 教員は専門重視で、“学位プログラム”とは乖離
- 入学時から準備不足の学生への対応が課題

5

学生の自己評価も低調（大学教育部会資料抜粋）

大学教育の成果に関する学生の自己認識

学生の5～6割が「論理的に文章を書く力」、「人にわかりやすく話す力」、「外国語の力」についての大学の授業の有効性を否定的に捉えている。

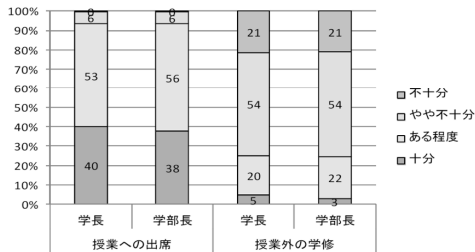
○大学の授業は、どのくらい役立っていると思いますか。また自分の実力はどの程度あると思いますか。

	これまでの授業経験は		自分の実力は					
	役立っていない	役立っている	十分	十分				
将来の職業に関連する知識や技能	9.5	29.6	42.4	17.2	30.0	50.6	15.4	1.3
専門分野での知識・理解	4.7	23.8	49.5	20.5	25.1	51.3	19.3	1.4
専門分野の基礎となるような理論的理解・知識	4.5	24.0	48.7	20.8	22.3	49.7	22.6	2.0
論理的に文章を書く力	16.6	38.9	32.3	10.6	28.3	42.2	23.2	3.3
人にわかりやすく話す力	20.2	40.5	29.2	8.6	28.5	43.1	21.7	3.8
外国語の力	25.7	36.6	26.5	9.7	44.0	35.7	15.0	2.5
ものを分析的・批判的に考える力	9.2	35.2	42.0	11.9	16.5	43.6	31.0	5.9
問題をみつめ、解決方法を考える力	9.9	37.7	40.5	10.2	18.1	47.0	27.6	4.4
幅広い知識、もののみかた	7.6	30.4	44.9	15.6	16.6	44.8	30.3	5.3

6

授業には出席するが授業外学修は不十分

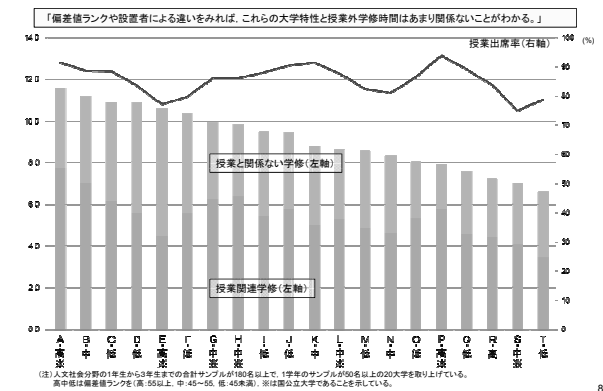
図表1 学修時間の現状について (%)



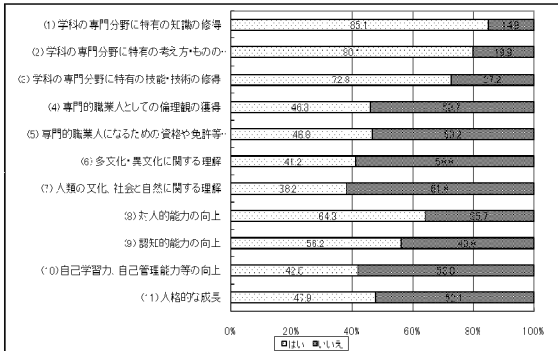
出典:文科省 全国学長・学部長調査 2012

偏差値ランクは学修時間と相関が低い (大学教育部会資料抜粋)

授業外学修時間と授業出席率 (大学別平均値)
(IDE現代の高等教育 No.515 2009年11月号 「学習行動と大学の個性」 興尚美希子 図表3を基に作成)



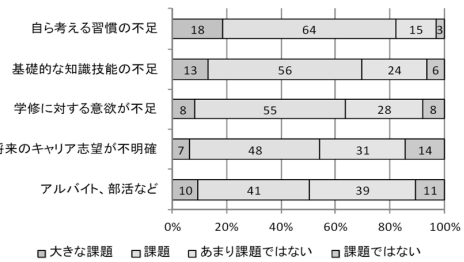
学科の教育・学習目標の内容は専門偏重



出典:私学高等教育研究所 学科長調査 2009

入学までの準備不足が阻害要因?

図表4 学修の阻害要因 (学長 %)



出典:文科省 全国学長調査 2012

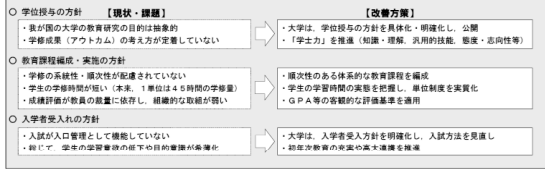
Q2. 本学の現状をどう思われますか

- 1) 学生の現状は全国の動向と共通しているか?
 - ① 共通している
 - ② 全国より悪い
 - ③ 全国よりは良い
- 2) 学生の学修時間は十分であるか?
 - ① 十分
 - ② どちらかといえば十分
 - ③ どちらかといえば不十分
 - ④ 不十分
- 3) 教員は専門教育に著しく関心が偏っている?
 - ① そう思う
 - ② どちらかといえばそう思う
 - ③ どちらかといえばそう思わない
 - ④ そう思わない
- 4) 本学の教育はうまくいっている?
 - ① そう思う
 - ② どちらかといえばそう思う
 - ③ どちらかといえばそう思わない
 - ④ そう思わない

2. 近年の中教審答申の流れ

中教審「学士力答申」2008年

①中央教育審議会では、各大学に、学士課程教育（学部教育）において、3つの方針の明確化を提言（平成20年）



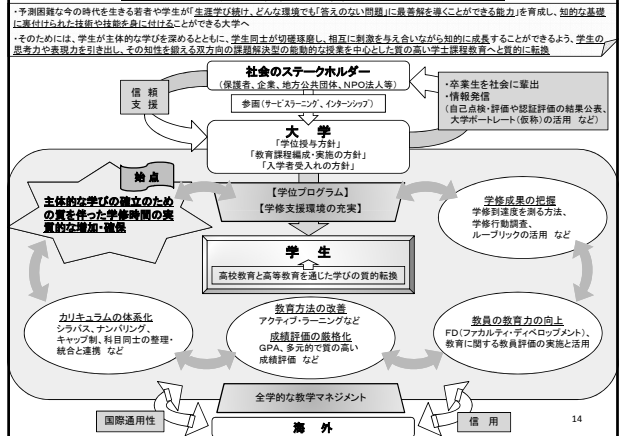
②各大学では、教育の質を確保し、さらに向上させる取組が推進

- (例)
- 学部・学科の教育研究目的の明示を義務化 (H20～)
 - 教育研究目的を定める大学：H16年 59%→H20 83%の大学
 - シラバスを公表、継続的・卒業認定の更新等、厳格性を確保するよう義務化 (H20～)
 - シラバスを作成・公表する大学：H20 96%
 - 教育の質を確保する取組が実施
 - 認定により厳格な成績判定を行う大学：H12年 10%→H20年 45%
 - 教員の教育の業績評価が実施
 - H16年 28% → H20年 47%の大学が実施
 - 7年ごとに全大学が外部評価（認証評価）を実施 (H16～)
 - H22年度までに、全大学が認証評価を受け、結果を公表

③国は、各大学の優れた事例を支援

- (例)
- 情報環境整備による成績評価の厳格化
 - eラーニングと対面授業によるブレンド学習
 - きめ細かい学生サポートの充実
 - 長学修期間による専門人材の育成
 - 体系的な教育課程に基づき、大学院教育の実現化
 - 学生の卒業後の自立の観点からの就業力の育成

学士課程教育の質的転換への対応の確立



中教審の問題意識

- ・「学修時間の短さ」は論議の「始点」、到達目標は学修成果の質向上
- ・個人にとっても社会にとっても、予測困難な時代（グローバル化、少子高齢化、成熟社会化）
- ・答えのない課題を発見し、解決できる主体的な学びができる学士課程教育への質的転換が急務！
- 認知的能力（知識・技能を活用して課題解決できる論理的、批判的思考力等）+汎用的能力（チームで行動できる能力、積極性、倫理性等）
- ・そのために必要な仕組みづくりが必要（教員任せ、学部教授会任せでは、間に合わない？できない？）

最近の大学改革を巡る動向から中教審が検討を求められる視点(1)

(基本的視点)

1 大学教育の質・量両面にわたる充実

- 知識基盤社会における大学の人材養成等の役割の充実
- 社会人の学び直しへの機会の充実、大学院教育の充実、留学生の受入拡大
- 機能別分化の促進(大学の多様性や地域の特性等を踏まえた各大学の持つ強みや個性・特色の発揮)

(個別の視点)

2 大学教育の質的転換

- 全学的な教学マネジメントの改善等、大学教育の質的転換の促進
- 大学の質保証に係る全体的なシステムの改善・充実
- 抽象的基準の明確化や基準の一覧性の向上の観点からの大学設置基準等の明確化
- 学修成果を重視した評価、大学が重点を置いている機能等に着目した評価等、大学教育の質的転換等を促進するための認証評価制度の改善充実

最近の大学改革を巡る動向から中教審が検討を求められる視点(2)

3 我が国の大学のグローバル化の促進

- 各大学の状況・課題や進捗する役割・機能が異なる中で、我が国全体のグローバル化を促進するため、それぞれの特色や方針等を踏まえた多様な取組の推進
- 外国人教員の積極的採用、英語による教育の充実等、教育環境及び教育内容の国際化の推
- 海外大学とのジョイント・ディグリーや教育組織の共同設置等、国際的な教育連携を充実するための環境整備
- 双方向の留学生交流の戦略的推進
- 留学費用の支援のための新たな仕組みづくりも含めた、意欲のある学生の海外留学を促進するための環境整備
- 海外拠点を活用した優秀な外国人留学生の戦略的な受入の推進
- 秋入学やクォーター制等、国際化に対応した学修環境の柔軟化

4 社会人の学び直し機会の強化

- 企業界や地方公共団体のニーズに対応した高度人材等の養成の充実
- 企業界等との協働による実践的な教育内容の確保
- 社会人が学びやすい環境の整備

5 大学のガバナンスの在り方

- 学長を補佐する専門的スタッフの育成や全学的な体制の整備、間接経費の拡大や学長裁量経費の充実、学長選考の在り方を含めた、学長のリーダーシップの確立
- 教授会の役割の明確化や副学長・学部長等の職務の見直しなど、学内組織の運営・連携体制の整備
- 各大学の状況・課題に応じた自主的・自律的な改革サイクルの確立、各大学のガバナンス改革に対する支援

6 大学院教育の在り方

- 高い専門性と幅広い視野等を備えた人材を養成するための体系的な大学院教育の展開
- 産学官の参画を得た世界を牽引するリーダーの養成
- 高度な技術や知識の習得を目指す社会人の学び直しを含めた、高度専門職業人の養成・確保

3. 教学マネジメントで教職員に期待されること

これまで解決を先送りしてきた大学教育の質

30年以上前からの宿題

- 1970年のOECD教育使節団の報告書の作成に参加したR・Dore教授は、国立を頂点とするピラミッド構造の一番下に、さらにピラミッド構造を持つ日本の私立大学の、その下の方の大学ならば「金さえ払えば、静かな、暴れないチンパンジーさえも入れる」と酷評(入試の難易度という一元尺度を前提)

- 「頭の良い学生ばかりでなく、平凡な学生も大学に入れるのは、少しも悪いことではない。むしろ、相当数の学生が、頭が良かろうと悪かろうと、たいした努力もなく、成長もなく、目標もなしに漠然と大学を通り抜けることの方が悪い。これこそ、多くの大学の本当の恥と、また犯罪とすべきことである(ヨゼフ・ピタウ 1980)

19

“学びのイノベーション”の現状とその促進

教育方法としては、

Active Learning、
経験学習重視という方向性

(例: High Impact Practice)が注目されているが、学習スキルを含めた初年次教育、キャリア教育の普及は進んだが……
導入状況の(専門分野、大学規模、学力)差は大きい

20

大学・教職員が達成すべきこと(1)

- (1) 学位プログラム(学科)単位で、教育目標(全学+学科)を共有し、科目ごとに目標が分担できている cf.カリキュラム・マップ、シラバス
- (2) 教育内容のタテ・ヨコの構造化と分担ができている cf. ナンバリング、課題マップ、Learning Community
- (3) 学位プログラム・学年単位で、活用するHIP(教室外プログラム)やアクティブ・ラーニングの手法が共有・分担されている cf. HIPの選択、PBL、アクティブラーニング
- (4) 科目の到達目標に即した教育内容や教育方法をとっている cf.シラバス、授業評価、適応度調査 21

大学・教職員が達成すべきこと(2)

- (5) 教育目標の達成度を測るのに適した、評価プラン(方法、頻度、多元性)になっている
- (6) 公正で偏りのない評価方法になっている
- (7) 形成的評価と総括的な評価の両方を含んでいる
- (8) 学生に対するフィードバックや助言・指導・支援を継続的に行っている
- (9) 躓いた(躓きかけている)学生に対し、大学・学科・教員のもつ支援に誘導できている
- (10) 学生の背景・特徴にあった効果的な支援策を提示・実施できている

22

HIP(High Impact Practice)型の教育方法

経験の少ない学生にインパクトのある、
現実社会とのレリバンス(繋がり)を感じさせる
教育方法の採用

- 能動的(active)
- 体験型(hands-on)
- 集団型(collaborative)
- 調査型(inquiry-based)

23

High Impact Practices by George D. Kuh (AAC&U, 2008)

- First-Year Seminars and Experiences (初年次セミナー)
- Common Intellectual Experiences (共通の学習経験。例: コモン・リーディング)
- Learning Communities (協同履修)
- Writing-Intensive Courses
- Collaborative Assignments and Projects (グループ単位での課題提出やグループ・プロジェクト学習)
- Undergraduate Research (フィールド調査)
- Diversity/Global Learning (海外プログラム)
- Service Learning, Community-Based Learning (サービスマーケティング)
- Internships (インターンシップ)
- Capstone Courses and Projects (卒業研究: 元々は優秀学生向けのプログラムを対象拡大)

24

学修目標を達成するための方略としての 授業プラン(組織)

- 1学期に学生が履修する科目が10科目なら1科目へのエフォート率は10%、12科目なら8%にすぎない
- 学生を学びに集中させ、効率的に学ばせるためには、学科(学位プログラム)単位での方略が必要【前提】

25

科目間連携と教員間連携による教育の構造化

- 日本の高等教育は何故、小中学校より国際的評価が低いのか?
- 12科目を同時に履修しているとすれば、1科目のエフォート率は平均8~9%にすぎない!?
- 「年2回だけ試験勉強」→「年4回だけ勉強」?
- グループワーク課題も毎週複数科目では協働機会がつかれない(cf.アルバイト回数・時間)
- 教育・学習目標も教員任せだと偏りが大きい
- **科目間・教員間連携の集約型がカリキュラム・マップ**
科目間の縦と横のつながりの可視化→実態化
→“ナンバリング”を求める
(学内→大学間連携→国際通用性)

26

学修目標を達成するための方略としての 授業プラン(教員)

- 目標にあった内容・方法になっているか
- 15週にふさわしい目標・スケジュール
- 教室外学修を視野に入れているか
- 連携するのは“目的”? “手段”?
- 学生に、科目のねらい、そのねらいを達成するための手段(内容、方法、課題)であることが伝わっているか?
- HIPについては、「場」から学べること+「問題設定」から学べること(専任教員の“力”)

27

4. アセスメントをどう考えるか

28

Q3.成績評価について

- 1) 大学での成績評価は社会で通用している
 - ① そう思う
 - ② どちらかといえばそう思う
 - ③ どちらかといえばそう思わない
 - ④ そう思わない
- 2) 学生は成績評価を信頼している
 - ① そう思う
 - ② どちらかといえばそう思う
 - ③ どちらかといえばそう思わない
 - ④ そう思わない
- 3) ご自分の成績のつけ方に自信がある
 - ① そう思う
 - ② どちらかといえばそう思う
 - ③ どちらかといえばそう思わない
 - ④ そう思わない

29

面接依存型選考の特性

○ 新卒者の選考手法

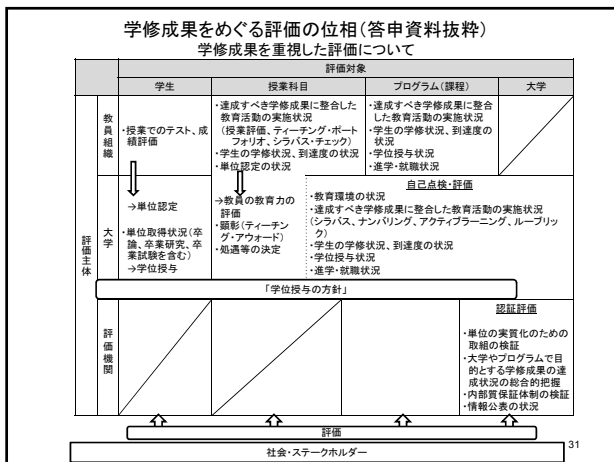
	用いた方法 (複数回答)	最も重視 した方法
面接(グループを含む)	91.8%	81.4%
適性検査	47.0%	4.1%
グループディスカッション、 グループワーク	10.7%	2.4%
大学名	10.8%	2.2%
筆記試験	46.7%	2.2%
推薦	12.7%	2.1%
エントリーシートや履歴書 などの書類	72.7%	0.9%
大学での専攻	23.3%	0.9%
大学での成績	43.2%	0.6%
縁故・紹介	15.5%	0.5%

○ 面接による選考の特性

- ① コミュニケーションスタイルが強調される
- ② 短期的に活躍できそうな人を選びやすい
- ③ 第一印象が決まる
- ④ 多く練習した人がよく見える

出所:リクルートワークス研究所「企業の採用状況と採用見直しに関する調査」(2012年2~3月調査実施)

30



学修成果のとらえ方

- 大学の「成績」は社会から評価されていない
- 知識暗記型学力への社会からの不信
- 専門知識重視→汎用的能力重視
cf. 社会人基礎力、学士力、コンピテンシー
- 学修成果の可視化の必要性
教員任せ?
→ 大学・学部・学科のアセスメントポリシー
直接的: 外部テスト、ルーブリック、ポートフォリオ etc
間接的: 学生行動調査、学生満足度調査 etc

求められる評価プラン

目標の達成を測る評価方法になっているか

- Institutional Level(大学として)
- Department Level(学科として)
- Program Level(科目として):
科目担当者として
履修学生として

形成的評価+総括的評価
“可視化”はエビデンスを、学生、社会を納得させるもの + 教育改善に有効活用

学修成果の評価と活用

- 学生の行動経験が学修成果の予見に有用
- データから情報共有、部門別分析、GP教員から学ぶ
- データから読み出す、仮説をつくってみる、学習を改善するヒントをえる
→ それに基づく「Action」は? 授業のやり方の改善
- 学生の声を聞くことの重要性、ピア観察、上級生活用
- データを探し続けるより、何かを変えてみることの重要性

ルーブリックとは?

構成的応答のアセスメントのために、採点方法を選択:
包摂的または分析的特性を選択

包摂的	分析的特性			
	特性1	特性2	特性3	特性4
5				
4	✓	✓		
3				
2				
1				✓

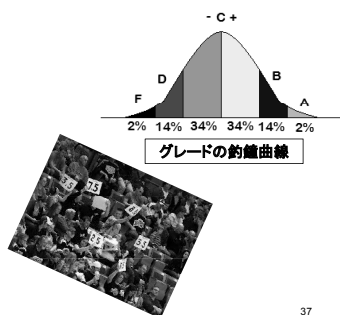
Arner および McIlhenny 著、2001年

評価者は、彼らが使用していると考えている
グレード評価基準を本当に使用しているのか?

文法 - 良 アイデア - 少	文法 - 良 アイデア - 多	文法 - 劣 アイデア - 少	文法 - 劣 アイデア - 多	通常行う グレード評価
文法 - 良 アイデア - 少	文法 - 良 アイデア - 多	文法 - 劣 アイデア - 少	文法 - 劣 アイデア - 多	文法だけに対する グレード評価
文法 - 良 アイデア - 少	文法 - 良 アイデア - 多	文法 - 劣 アイデア - 少	文法 - 劣 アイデア - 多	アイデアだけに対する グレード評価

包括的(総合印象)評価尺度

- 優秀
- 非常に良い
- 良い
- 普通
- 悪い



37

分析的評価尺度

外国語会話のアセスメント

基準	1=初心者	2=初級	3=中級	4=上級	5=ネイティブレベル
発音					
イントネーション					
文法					
ボキャブラリー					
流暢さ					
意思の疎通					

38

ルーブリックとは？

1)「目標に準拠した評価」のための「基準」つくりの方法論であり、学生が何を学習するのかを示す**評価規準**と学生が学習到達しているレベルを示す具体的な**評価基準**をマトリクス形式で示す評価指標である

2) 学習者の「パフォーマンスの成功の度合いを示す尺度と、それぞれの尺度に見られるパフォーマンスの特徴を説明する記述語で構成される、評価基準の記述形式」として定義される評価ツールのこと。

アメリカにおいて先進的に開発され、数多くの高等教育機関が導入・活用している(AAC&UのVALUE RUBRICが有名)。

39

なぜルーブリックが必要なのか？

1. 評価やグレード評価における一貫性
2. 指導する内容のテスト
3. コース目標や指導内容の再考
4. FDおよび協調性のある学風
5. 学生の学習
 - a. 学習タスクの分析
 - b. 成功の機会
 - c. 自己評価
6. プログラム全体の評価
7. 学風の改革

40

なぜルーブリックが必要なのか？

ルーブリックは、指導目標とアセスメントの合致を保証する。

繰り返しプロセス:

目標 ↔ 評価基準

包括的ルーブリックは、コース目標を反映する

特定課題ルーブリックは、特定の学生のプロジェクトの目標を反映する

41

関西国際大学版 コモンルーブリック

- 海外先進事例の参照
 - AAC&U(全米大学協会)等への視察
 - ルーブリック開発に向けた着想
- 学内での開発
 - 本学の課題を念頭に当初から全学導入を意図
 - 学士課程教育の多くの科目で共通して求められる基本的なスキルに焦点化
 1. ライティング
 2. プレゼンテーション
 3. リサーチ
 4. 多様性理解
 - 主にAAC&UのThe VALUE Rubricsを参照して開発

42

関西国際大学 コモンズブリック(リサーチ) 1年生春学期～2年生春学期 (下位学年用)				
	3	2	1	0
テーマのた て方 (調査目的 の設定)	実現可能なテーマが設定されており、それについての仮説や調査項目が示されている。	実現可能なテーマが設定されており、一般的な仮説や調査項目がたてられている。	テーマは設定されているが、仮説や調査項目が分りにくい。	テーマがはっきりしない。調査項目、および仮説が示されていない。
これまで 明らかにさ れている知 見の活用	複数の情報源からこれまでに明らかにした考え方や研究内容を参照している。	複数の情報源から、これまでに明らかにした考え方や研究内容を、部分的であっても参照している。	限られた情報源からであるが、これまでに明らかにした考え方や研究内容を、何から紹介しているが、テーマとの関係が乏しい。	これまでの先行研究について示されていない。
研究方法 と分析の視 点	目的とテーマに沿った研究方法を用い、分析の視点を示している。	研究方法と分析の視点について、必要なポイントを押さえている。	研究方法と分析の視点について示されているが、必要なポイントが捉えられていない。	研究方法と分析の視点が示されていない。
分析	リサーチで得られた情報をまとめ、傾向点・相違点・パターンなど何らかの法則性を検討している。	リサーチで得られた情報をまとめることができる。	リサーチで得られた情報を列挙しているが、まとめることができていない。	リサーチした内容をまとめられていない。
結論	リサーチから明らかになったことについて記述し、これまでに学んだ考え方や研究内容とある程度関連付けを説明できている。	リサーチから明らかになったことについて記述し、これまでに学んだ考え方や研究内容をいっしょに説明しようとしている。	リサーチから得られた情報についての記述はできているが、これまでに学んだ考え方や研究内容をいっしょに説明はできていない。	リサーチから得られた情報の記述もできず、これまでに学んだ考え方や研究内容も用いられていない。

43

VALUE Rubric 15項目

Intellectual and Practical Skills

- 研究・分析 Inquiry and analysis
- 批判的思考 Critical thinking
- 創造的思考 Creative thinking
- 記述コミュニケーション Written communication
- 口頭コミュニケーション Oral communication
- 講読力 Reading
- 定量的リテラシー Quantitative literacy
- 情報リテラシー Information literacy
- チームワーク Teamwork
- 問題解決 Problem solving

Personal and Social Responsibility

- 市民としての知識と参加 Civic knowledge and engagement—local and global
- 認知的知識とコンピテンシー Intercultural knowledge and competence
- 道徳的考察 Ethical reasoning
- 生涯学習のための基礎とスキル Foundations and skills for lifelong learning

Integrative and Applied Learning

- 学修の統合と応用力 Integrative and applied learning

44

評価の多元性

Institutional評価よりProgram評価の方が個人裁量権大きい

評価の方法の多元化とその組み合わせ

- 自記式質問票の実施前後の比較
 - スーパーバイザー&学生自己評価(事前・事後)の共通ループリックで照合し学生にインタビューし確認(インタビュー)
 - 共通ループリック(学生、スーパーバイザー)+市販テスト活用
 - プログラム評価者による評価+第3者による評価(rubric活用)
- アセスメントするだけでなく、そこから何を生み出すかが重要

45

5. 教学マネジメントの組織的改善にむけて

46

教学マネジメントの確立

各大学が自らの使命や教育理念に基づいて掲げたディプロマポリシー(学修到達目標)の達成に向けて、

1. DP、CPを見直す
2. 体系的な教育課程を構築
3. 教員一人ひとりの教授スキルを向上
4. 教員間・科目間連携を図る
5. 学修成果を可視化するため測定方法を開発
6. 組織的な教育を実現

47

教育課程の体系化及び科目間連携

《教学マネジメントの確立》

【日本の大学のカリキュラムの問題点】

- ・ 米国と比較して、1学期に履修する科目数が多い。
- ・ 課題レポートの提出時期が一時に集中。
- ・ 一つひとつの科目の内容理解が表面的なものに陥りやすい。



【改善策】科目統合・連携、1科目の学修時間増加、質的な充実

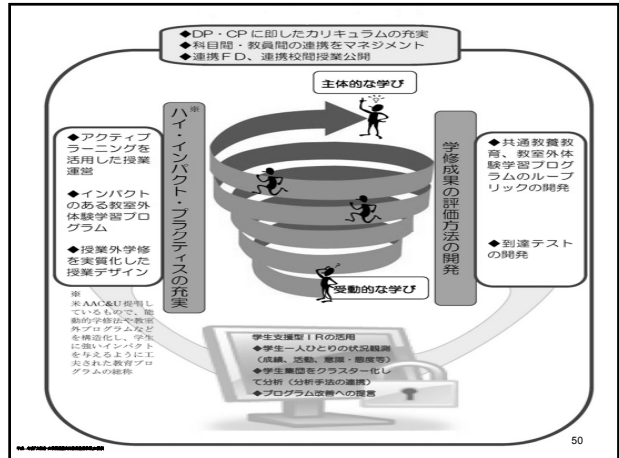
- ・ 関連性のある科目やプログラムを同時期に開講
 - ・ 担当者間で目標、内容、評価方法の連携(同一テーマなど)
 - ・ 知識と体験を総合化しながら理解を深化。
- ※学生の視点に立ち、相互に関連付け内容に

48

学生支援型IRの活用

- 学修成果、学業成績、学修活動状況や態度・意識を学生パネルデータとして定点観測し、状況を把握。
- 学修成果の評価には開発するルーブリックや到達テストのデータ、及びベンチマークチェックのデータを用いる。
- 本取組の主要な項目であるHIPを導入した授業やプログラムの評価、科目間連携の評価についても、学生パネルデータを用いて評価する。

⇒多様化する学生の特徴や背景に合致したプログラムの開発に活用可能



学生支援型IRの役割

- 経営のためのデータ収集と分析

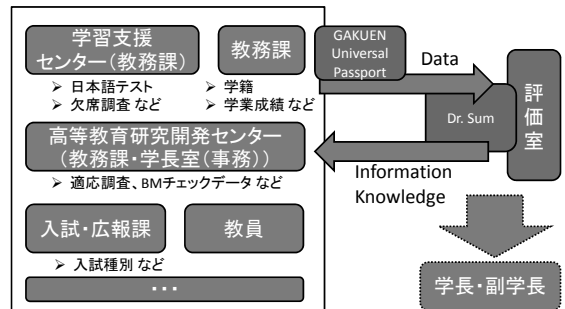
教育や学生・学習支援のためのデータ収集と分析

- 政府関係諸機関への報告

学生支援型IR

重要視

学生支援型IRのデータ集積イメージ



学生支援型の学生マネジメントの強化 (関西国際大学のIR情報)

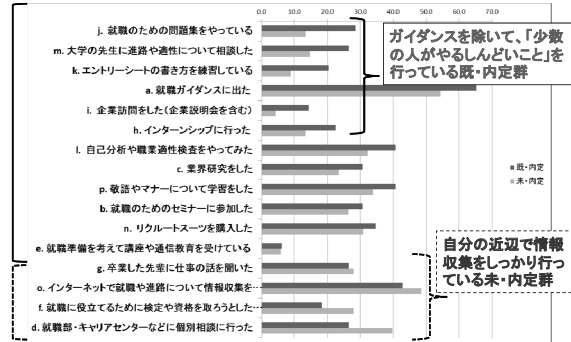
学生の各種成績、学習状況、生活、学修成果の個人情報の系統的な把握と活用 (学生支援型IR)

- 外部テスト(TOEIC TOEFL他 アメリカではCLA、ETSPP他)
- 定期的実施する学生調査(適応、学生生活等)
- eポートフォリオ(自らの目標と成長を記録)→就職時のエントリーシート材料にも活用可能
- レポート、プレゼン等のルーブリック評価結果
- 欠席状況
- GPA、取得単位数

【今後の課題】

- 担当アドバイザーの面談時助言・確認
- 適応調査の学生支援への活用
- 入学時の調査書の学生支援への活用

IRの分析事例:進路について 3年次(MA96)



ガイダンスを除いて、「少数の人がやるしんどいこと」を行っている既・内定群

自分の近辺で情報収集をしつかり行っている未・内定群

まとめ

- 学部・学科の目標を達成するには
- 学位プログラムの目標の共有
- 自分の担当科目の目標の確認
- 科目目標に応じた内容、方法、評価の実践
→HIP
- 協働・連携は効果を上げるための必要条件(相乗効果)
科目間連携 = ヨコ
ナンバリング、カリキュラム・マップ = タテ
- 教育の専門家 = 教員、学修の専門家 = 学生
学生の成長にとってハイ・インパクトであることの確認
Deep Learningをどう実現し、身につけてもらうのか
“主体的な学び”を身につけた学修到達目標の達成

55

結びに代えて

- “思いつき”や“断片的”な改革では効果はない
- 健康診断に基づく、現状認識の共有
- ガバナンスの基礎は全学DP
- 目標達成を測るアセスメント・ポリシー(プラン)
- 「成果」を結実させるには、ポジティブ志向で、あり得る最高の状況づくりを共有し、能動的、主体的に、現状でうまくいっていない点を、皆さんの協力で問題発見、問題解決していくこと =
AI(アブリシエイティブ・インクワイアリー)：問いや探求(インクワイアリー)により、個人の価値や強み、組織全体の真価を発見し認め(アブリシエイティブ)、それらの価値の可能性を最大限に活かした、最も効果的で能力を高く発揮する仕組みを生み出すプロセス

56

参考資料

中央教育審議会答申「新たな未来を築くための学士課程教育の質的転換に向けて」2012年8月

日本私立大学附置私学高等教育研究所

「学士課程教育の改革状況と現状認識に関する調査」調査期間：2009年9月～12月、調査対象：全国2000学科の学科長(研究代表者 濱名 篤)

ヨゼフ・ピタウ「1980年代の大学について」日本私学振興財団職員研修会講演録、1980

Terrel L.Rhodes(Eds) Assessing Outcomes and Improving Achievement – Tips and Tools for Using Rubrics AAC&U ,2009

Don. Rubin「高等教育における学習成果改善のためのルーブリック」関西国際大学FD資料、2013. 3. 26

57

【活動の記録】

2013 年度各部門活動報告

- ・ 教員・職員能力開発（FD・SD）部門
- ・ 情報評価・分析（IR）部門

桜美林データを読む

- ・ 『Fact Book』 から読み取れること

第 9 回シンポジウム速報

「桜美林大学の教育－現状と課題」から考える本学教育のあり方
「ピア・サポート」システムを桜美林の教育現場に

出張報告

- ・ 日本福祉大学調査出張報告
- ・ 「平成 25 年度教育改革 FD/ICT 理事長・学長等会議」出張報告
- ・ 大学改革フォーラム「大学教育の未来を探る」出張報告

著者・図書紹介

- ・ 著者紹介
- ・ 図書紹介

教員・職員能力開発（FD・SD）部門 活動報告

FD・SD 部門では、以下の会議を通じて、これまでに蓄積された知見をベースとしつつ、FD（教員能力開発）および SD（職員能力開発）に係る諸課題の理解を深めるとともに、本学授業評価委員会（加藤朗委員長）の依頼に基づく、授業評価アンケートの改善方策の検討、大学生基礎力調査（ベネッセ）の結果の再分析、他大学の FD・SD の現状に関する情報収集を行うとともに、9月19日の公開シンポジウムおよび2月13日の学内シンポジウムに向けて諸準備を行った。シンポジウムについては、講演内容に関する企画を行うとともに、IR 部門と連携して準備を行った。

- 4月24日 第1回大学教育開発センター会議（全体会議）
2013年度活動方針についての協議
SD・FD 部門および IR 部門の諸活動に関する協議
研究員の役割分担等
- 5月14日 第1回 FD・SD 部門会議（以下「部門会議」という）
2013年度事業計画について
本学の FD・SD 推進活動のあり方について
- 6月18日 第2回部門会議
9月実施の公開シンポジウムについて
本学の FD・SD 推進活動のあり方について
- 7月9日 第3回部門会議
9月実施の公開シンポジウムの実施計画について
- 7月24日 第2回全体会議
9月実施の公開シンポジウムの実施について
各部門の活動の進捗状況について
- 9月17日 第4回部門会議
公開シンポジウムの実施についての直前確認
本学の FD/SD 推進活動の在り方について
他大学の FD/SD/IR 活動状況の調査出張について
- 9月19日 公開シンポジウム開催（講師 濱名篤 関西国際大学長）
- 10月8日 第5回部門会議
本学の FD/SD 推進活動の在り方について
他大学の FD/SD/IR 活動状況の調査出張について
- 10月23日 第3回全体会議

- 9月実施の公開シンポジウムの総括
大学生基礎力調査（ベネッセ）結果の再分析について
他大学のFD/SD/IR活動状況の調査出張について
- 11月12日 第6回部門会議
次回のシンポジウムについて
授業アンケート調査の改善方策について
大学生基礎力調査（ベネッセ）結果の再分析について
他大学のFD/SD/IR活動状況の調査出張について
- 12月10日 第7回部門会議
次回の学内シンポジウムについて
授業アンケート調査の改善方策について
- 1月14日 第8回部門会議
2月13日の学内シンポジウムについて
授業アンケート調査の改善方策について
- 2月4日 第9回部門会議
2月13日の学内シンポジウムについて
授業アンケート調査の改善方策について
- 2月12日 第4回全体会議
2月13日の学内シンポジウム実施の直前確認
授業アンケート調査の改善方策について
次年度のセンター活動について
- 2月13日 学内シンポジウム「桜美林大学の教育～現状と課題」開催
- 3月11日 第10回部門会議
今年度の総括と次年度の活動のあり方

情報評価・分析（IR）部門 活動報告

IR 部門では、以下の会議を通じて、「Fact Book の作成」「年報の作成」「News Letter の作成」の3つに役割を分担し、Fact Book の内容・構成の検討などを行い、今年度の『Fact Book』及び『年報』の発行を行った。また、『年報』には、IR 部門研究員が6年間の Fact Book データから読み取れたことをもとに、その成果を年報に寄稿した。

- 5月8日 第1回情報分析・評価（IR）部門会議
役割分担と予算の確認、Fact Book の内容・構成及び IR 活動について討議
- 6月12日 第2回情報分析・評価（IR）部門会議
講演会や大学改革フォーラムの件を報告、
Fact Book の内容と構成についての討議、情報分析・評価の活動について討議
- 7月10日 第3回情報分析・評価（IR）部門会議
大学改革フォーラムの件を報告、シンポジウムの役割分担の確認
Fact Book の内容と構成についての討議、情報分析・評価の活動について討議
- 9月18日 第4回情報分析・評価（IR）部門会議
出張報告、シンポジウムの振り返り、情報分析・評価の活動について討議
- 10月9日 第5回情報分析・評価（IR）部門会議
Fact Book の進捗状況の確認、情報分析・評価の活動について討議
- 11月13日 第6回情報分析・評価（IR）部門会議
Fact Book の進捗状況の確認、情報分析・評価の活動について討議
- 12月11日 第7回情報分析・評価（IR）部門会議
Fact Book ・シンポジウムの確認、情報分析・評価の活動について討議
- 1月22日 第8回情報分析・評価（IR）部門会議
シンポジウムの確認、情報分析・評価の活動について討議
- 2月13日 第9回情報分析・評価（IR）部門会議
シンポジウムの確認、年報原稿（Fact Book から読み取れること）の討議
- 3月5日 第10回情報分析・評価（IR）部門会議
今年度の振り返りと次年度にむけた課題の討議

桜美林データを読む

— 『Fact Book』 から読み取れること —

大学教育開発センター情報評価・分析（IR）部門
有賀清一、井上久、大中真、
鈴木克夫、田中暁龍、寺田洋一、
鳥居聖、和久田史佳

大学教育開発センターの情報評価・分析（IR）部門では、2008～2013年度の過去6年間にわたり毎年『Fact Book』の発行を行ってきた。

編集の時期の関係で、中にはデータの重複がみられるが、そこには、ここ数年の大学をめぐる諸状況の変化にともない、桜美林の「変容の足跡」だけでなく、「桜美林の強み」、さらには今後の「大学運営の課題」等を検討する上で、貴重なデータを蔵しているものと考えられる。

IR部門としては、桜美林大学の諸データを、毎年集積することを一つの役割としてきたが、必ずしもそれら集積されたデータの分析にまで着手することができないという反省があった。そこで、今年度のIR部門では2013年中に当該年度のデータを集積し、『Fact Book』を作成した。そして、懸案となっていた情報分析の試みの第一歩として、6年間を一つのくくりとして、委員で分担し幾つかのテーマについて『Fact Book』データから読みとれること」を記述することにした。

本来はそうしたデータの分析に当たっては、各部署と相互に協議を重ね、そのデータの意味するところや背景・要因などを多角的に分析し、課題と提言を記すべきかと考えるが、現段階ではそこまでに至っていない。以下の原稿はあくまでも『Fact Book』から読み取れること」を前提に記述したもので、未だ「桜美林の強み」や「大学運営の課題」を追究するものには至っていない。

しかし、今後の学内の議論を活性化させる一助となることを念じてここに寄稿し、今後、皆様からのご批正またはご助言をさらに仰げれば幸いである。

1. 進路・就職状況

卒業者数は、2000年代前半が1500人～1800人、2000年代後半が1600人～1700人、2010年代に入り1879人（2010年度）、1980人（2011年度）、1957人（2012年度）と推移している。このうち早期卒業者数は、2007年度～09年度に100人を超えたが、2011年度に57人、2012年度に24人に減少した。この早期卒業者の減少の背景には、2010年度以降の成績評価のあり方の変化（相対的な評価の指標の導入）が大きな要因となっている。

卒業時の進学者は、「学内進学・学外進学」とともに10～20名前後で推移し、「留学」は10～30名程で推移し、「専門学校・各種学校」などへの進学は50～80人程で推移している。

卒業後の進路に関しては、「無業（家事手伝い・結婚他）」が10～20名程で推移しているが、「進路未定（活動停止、フリーター）」が2007・08年度で20～30人に対して、2009年度以降に150人を超え、2012年度は72人であった。「卒業時就職活動中」は、2008年度が22人に対して、2009年度に200人を超え、近年は100人を超えている状況にある。

「その他（公務員浪人等）」も、2008年度以降に100人を超え、近年は188人、181人、144人と推移している。「不就労者（進学者も含む）」の人数は、2007年度が302人であったのに対して、2012年度が606人にのぼっている。

2010～12年度の学群別就職状況では、LA学群が67%から72%へ伸び、BM学群が75%前後から84%へ伸び、健福学群が79%で横ばい、総文学群が40.9%・43%・49%で推移している。

資本金別求人・内定企業数にかかわる構成率（区分別内定届出者数÷内定届出者数）は、「100億円以上」が14%前後から7～8%へと減少し（2010年度は30.8%）、「10億円から100億円未満」が20%台から15%台へと減少し、「1億円～10億円未満」、「1億円未満」、「非営利団体／その他／不明」が、それぞれ20～30%で推移している。

2011・12年度就職の業種別割合は、LA学群が「流通」「商社」「建設・不動産」の順に占め、BM学群が「流通」「輸送」「商社」の順に占め、健福学群が「医療・福祉」「学校・塾」「流通」の順に占め、総文学群が「流通」「情報通信」「商社」の順に占めている。

2. 入学・学籍者状況

(1) 学群の募集

①志願者数

2009年度から2013年度の志願者数の推移（2009年度を基準とした2013年度の志願者数の割合）は以下の通りである。

リベラルアーツ学群：80.66%、ビジネスマネジメント学群：101.14%、総合文化／芸術文化学群：52.46%、健康福祉学群：100.84%、全学群合計：83.62%

②入学定員充足率

過去5年間の平均入学者数に対する各学群の入学定員充足率は以下の通りである。

リベラルアーツ学群：117.16%、ビジネスマネジメント学群：120.30%、総合文化／芸術文化学群：106.32%、健康福祉学群：115.70%、全学群合計：116.19%

(2) 在籍者数

2009年度から2013年度の人数は以下の通りである。

2009年度（8465名）、2010年度（8807名）、2011年度（8896名）、2012年度（8671

名)、2013年度(8448名)であり、5年間の平均は8657人である。

(3) 学群選抜方式別志願者数の推移

2009年度から2013年度の推移(2009年度を基準とした2013年度の学群選抜方式別志願者数の割合)は以下の通りである。

リベラルアーツ学群(AO:80.72%、推薦:87.23%、一般:65.97%、センター:112.85%、特別:78.00%)、ビジネスマネジメント学群(AO:73.92%、推薦:59.30%、一般:111.02%、センター:156.27%、特別:52.13%)、健康福祉学群(AO:95.15%、推薦:116.83%、一般:93.19%、センター:125.00%、特別:25.00%)、総合文化/芸術文化学群(AO:60.49%、推薦:62.79%、一般:42.89%、センター:61.02%、特別:14.29%)、全学群合計(AO:77.43%、推薦:81.78%、一般:73.82%、センター:116.77%、特別:55.42%)

総合文化/芸術文化学群を除き、過去5年間で大学入試センター試験利用入学者選抜の志願者数は増加傾向にあり、中でもビジネスマネジメント学群および健康福祉学群では大幅に増加している。2009年度から2012年度では全国のその志願者数も少ない数値ではあるが増加している影響もあると言える。その一方で、その他の選抜方式は80%以下に減少している。

(4) 学群の退学者数

2009年度から2013年度の合計、1年間の平均人数は以下の通りである。

リベラルアーツ学群(5年間合計:453名、1年間平均:213.8名)、ビジネスマネジメント学群(5年間合計:174名、1年間平均:34.8名)、健康福祉学群(5年間合計:103名、1年間平均:20.6名)、総合文化/芸術文化学群(5年間合計:206名、1年間平均:41.2名)、全学群合計:(5年間合計:1069名、1年間平均:213.8名)

2010年度から2011年度にかけて、健康福祉学群およびリベラルアーツ学群で大幅な人数増加も見られたことから、過去5年間で最も人数が多かったのは2011年度(合計:269名)である。1年間の平均退学者数は5年間の在籍者数の平均人数に対し、おおよそ2.5%に相当している。

(5) 出身都道府県別入試結果の推移(2011年度~2013年度)

2013年度、【東京(2280名)、神奈川(3095名)、2県合計5375名】は全体の出願者数の約70%に相当する。2011年度の4488名が全体の55%であった時点からは人数増加が見られる。東京と神奈川に次ぎ、100名以上の志願者数がある地域は、茨城(248名)、埼玉(216名)、千葉(185名)、静岡(177名)、長野(158名)、山梨(154名)、新潟(114名)、北海道(113名)の順となっている。

2011年度から2013年度にかけて大きく人数に変動が見られる地域は以下の通りである。

山梨県：102名→154名（52名増）、千葉県：241名→185名（56名減）
 静岡県：225名→177名（48名減）

(6) 大学院在籍者数

2009年度から2013年度の人数は以下の通りである。

2009年度（419名）、2010年度（421名）、2011年度（398名）、2012年度（368名）、
 2013年度（377名）であり、5年間の平均は937人である。

(7) 大学院研究科の募集人員・志願者数・受験者数・合格者数・入学者数

①志願者数

2009年度から2013年度の推移は以下の通りである。

・博士前期課程（修士課程）

国際学研究科：61.54%、国際協力専攻：150.00%、経営学専攻：131.58%、大学
 アドミネストレーション専攻：85.71%、日本語教育専攻：222.22%、英語教育専
 攻：33.33%、老年学専攻：100.00%、臨床心理学専攻：123.68%、健康心理学専
 攻：72.73%。

・博士後期課程

国際人文社会科学専攻：125.00%、老年学専攻：160.00%。

・大学アドミネストレーション（通信教育課程）：67.57%

全研究科合計：119.16%。

②入学定員充足率

過去5年間の平均入学者に対する各専攻の入学定員充足率は以下の通りである。

・博士前期課程（修士課程）

国際学研究科：42.00%、国際協力専攻：40.00%、経営学専攻：51.33%、大学ア
 ドミネストレーション専攻：31.00%、日本語教育専攻：63.33%、英語教育専攻：
 14.00%、老年学専攻：64.00%、臨床心理学専攻：95.38%、健康心理学専攻：43.53%。

・博士後期課程

国際人文社会科学専攻：50.00%、老年学専攻：126.67%。

・大学アドミネストレーション（通信教育課程）：68.50%。

全課程合計：55.21%。

博士後期課程を除き、過去5年間で充足率が100%を超えている専攻はない。

(8) まとめ

平成25年度（2013年度）の私立大学入試において、本学の位置する1500～3000人
 未満の入学定員である大学の志願者数倍率の平均は8.52倍であるのに対し、本学の
 2013年度入試では、4.27倍という結果に終わっている。入学定員こそ下回っていない

ものの健全な志願最低倍率とされる 5.0 倍を下回っている状況である。

3. 研究活動と研究環境

まず、研究室研究費は、2008 年以来過去 5 年間、教授・准教授・講師が 47 万円、助教が 24 万円に変化は見られない。次に具体的な研究室研究費の執行状況は、大学全体で 2007 年度 105,989 千円、2008 年度 108,531 千円、2009 年度 110,961 千円、2010 年度 109,751 千円、2011 年度 108,563 千円で、それほど大きな変化はない。

他方で学内共同研究費は、2007 年度 376 千円、2008 年度 709 千円、2009 年度 422 千円、2010 年度 444 千円、2011 年度 826 千円、2012 年度 2,087 千円で、その年度による変動が激しく、一般的傾向は見いだせない。

出版助成金に注目すると、2007 年度 7 人に 5,250 千円、2008 年度 5 人に 3,646 千円、2009 年度 1 人（人文学系）に 750 千円、2010 年度 1 人（経済・経営学系）に 750 千円、2011 年度 2 人（人文、経済・経営学系）に 1,500 千円、2012 年度 2 人（人文、経済・経営）に 1,500 千円と、助成額は減少傾向にある。

科研費採択状況は、申請数は 20 件（2004 年度）、20 件（2005 年度）、26 件（2006 年度）、34 件（2007 年度）、34 件（2008 年度）、33 件（2009 年度）、37 件（2010 年度）、19 件（2011 年度）、22 件（2012 年度）、33 件（2013 年度）となっている。ただ、採択率でみると、20%（2004 年度）、20%（2005 年度）、11.5%（2006 年度）、26.5%（2007 年度）、26.5%（2008 年度）、18.2%（2009 年度）、29.7%（2010 年度）、26.3%（2011 年度）、36.4%（2012 年度）、33.3%（2013 年度）と、近年は健闘しているといえる。

最後に、受託研究は件数でみると 6 件（2004 年度）、6 件（2005 年度）、4 件（2006 年度）、3 件（2007 年度）、5 件（2008 年度）、4 件（2009 年度）、3 件（2010 年度）、3 件（2011 年度）、6 件（2012 年度）と、年によって若干のばらつきはあるものの、比較的安定した件数で推移している。

4. 図書館

2007 年から 2012 年までの 5 年間に、図書館・室の専任職員は 11 名から 9 名へ、臨時職員は 6 名から 2 名へ減少している（合計 17 名から 11 名へ減少）。また、その内、司書資格保持者も専任が 9 名から 7 名に、臨時が 2 名から 0 名に減少している。業務委託が進んでいるためであると推察されるが、『Fact Book』からは読み取れない。

施設の総延面積に大きな変化はない。また、サービススペースのうち、閲覧スペースに変化はないが、視聴覚スペースが減少し、その他が増加している。閲覧座席数、書架収容力に変化はない。四谷キャンパス図書室に関しては、開室以来、変化はない。

2007 年から 2012 年までの 5 年間に、全所蔵冊数は、図書が 464,939 冊から 529,492 冊へ約 14%、雑誌が 5,088 種類から 10,296 種類へほぼ倍増している。雑誌は、和・洋どちらも倍増している。四谷キャンパス図書室では、全所蔵冊数は、図書が 6,272 冊から 8,732

冊へ約 40%、雑誌が 219 種類から 273 種類へ約 25%増加している（ただし、2012 年度の全所蔵冊数の数値に誤りがあると思われる）。一方、電子ジャーナルは、2007 年から 2012 年までの 5 年間に 4,708 種類から 14,620 種類へ約 3 倍に増加している。

2006 年度から 2011 年度まで、毎年の図書・雑誌受入数に大きな変化は見られない。

視聴覚資料所蔵数は、2007 年から 2012 年までの 5 年間に、カセットテープが 144 から 154 へ 6.9%、ビデオテープが 3,728 から 3,923 へ 5.2%の増加にとどまる一方、CD・LD・DVD は 1,136 から 3,837 へ約 3.4 倍に増加している。そのため、所蔵数は全体で 5,302 タイトルから 8,253 タイトルへ 55.7%増加している。その他の視聴覚資料の所蔵数は少なく、変化もほとんど見られない。一方、視聴覚機器保有数は 67 台から 36 台への漸減している。四谷キャンパスは大きな変化は見られない。

サービス状況については、本館の開館総日数・時間数に目立った変化は見られないが、四谷キャンパス図書室では、休日の開館総日数、開館総時間数、内時間外開館総時間数が倍増している。一方、長期休業期間中の開館日数は本館、四谷キャンパス図書室ともに減少している。館外貸出冊数は、年度によるバラツキがあって一定の傾向は見られないが、四谷キャンパス図書室では教職員、学生、学外者ともに増加傾向が見られる。レファレンス利用者は、教職員、学生、学外者ともに増加傾向が見られ、全体では 2006 年度の 1,998 件から 2011 年度の 3,063 件へ 53.3%増加している。一方、四谷キャンパス図書室では、利用者が半減している。業務内容別内訳は、文献所在調査、利用指導が減少し、その他が増加している。文献複写利用者は年度によるバラツキが大きい、学外の利用者の減少が目立つ。図書館間相互協力については、図書・雑誌の貸借に大きな変化は見られないが、文献複写に関しては、受付・依頼ともに漸減傾向が見られる。特に依頼は 2006 年度の 2,632 件から 2011 年度の 1,724 件へと約 35%の減少が見られる。

5. 学園の財務状況

学園の過去 5 年を振り返り、2008 年度～2012 年度を対象に、主要な消費収支計算書および貸借対照表から財務指標の推移を以下の表にまとめた。2011 年度の全国平均の欄に関しては、日本私立学校振興・共済事業団が「学校法人基礎調査」の財務関係について集計・分析したデータであり、医歯系大学を設置する法人を除外した数字である（参考：「平成 24 年度版今日の私学財政」の数字を計上）

(1) 消費収支計算の財務指標の推移

(%)

分類	比率名	2011年度 全国平均 (医歯系法人を除く) 501法人	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度
経営状況はどうか	帰属収支差額比率	3.4	0.1	3.4	5.3	3.7	4.1
収入構成はどうなっているか	学生生徒等納付金比率	72.7	80.7	81.2	81.0	81.0	80.5
	寄付金比率	2.3	0.3	0.3	0.7	0.3	0.4
	補助金比率	12.4	11.3	11.6	10.4	8.9	9.4
	人件費比率	54.0	55.8	55.3	53.1	54.3	55.1
	教育研究経費比率	30.9	33.6	31.6	30.5	30.8	28.9
	管理経費比率	8.7	9.2	8.2	9.7	10.0	10.4
	借入金等利息比率	0.4	1.2	1.1	1.2	1.1	1.1
	基本金組入率	11.6	14.7	11.6	22.1	11.8	5.7
収入と支出のバランスはとれているか	原価償却費比率	11.3	10.5	10.1	9.5	10.0	9.9
	人件費依存率	74.4	69.2	68.1	65.5	67.0	68.5
	消費収支比率	109.2	117.1	109.3	121.5	109.1	101.8

(2) 貸借対照表の財務指標の推移

(%)

分類	比率名	2011年度 全国平均 (医歯系法人を除く) 501法人	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度
自己資金は充実されているか	自己資金構成比率	86.9	71.5	70.3	69.3	70.7	71.9
	消費収支差額構成比率	△10.5	△23.3	△24.8	△28.5	△30.8	△31.3
	基本金比率	97.1	89.8	88.4	87.4	89.4	90.9
長期資金で固定資産は賅われているか	固定比率	100.1	128.5	131.3	134.2	130.2	125.9
	固定長期適合率	92.2	98.9	99.5	100.8	99.6	98.7
資産構成はどうなっているか	固定資産構成比率	87.0	91.9	92.3	93.0	92.1	90.5
	有形固定資産構成比率	61.2	78.9	79.2	82.1	81.1	79.5
	その他の固定資産構成比率	25.8	13.0	13.1	10.9	11.0	11.0
	流動資産構成比率	13.0	8.1	7.7	7.0	7.9	9.5
	減価償却比率	46.1	33.3	35.8	36.1	38.6	40.8
負債に備える資産が蓄積されているか	内部留保資産比率	25.7	△7.3	△8.9	△12.8	△10.4	△7.6
	運用資産余裕比率	1.8	8.9	2.1	△13.6	△4.5	6.5
	流動比率	230.3	114.5	106.0	90.3	104.8	114.7
	前受金保有率	311.7	178.2	169.4	163.1	192.6	229.8
	退職給与引当預金率	66.1	100.0	100.0	59.4	58.9	59.6
負債の割合はどうか	固定負債構成比率	7.5	21.4	22.4	23.0	21.7	19.8
	流動負債構成比率	5.6	7.1	7.3	7.7	7.5	8.3
	総負債比率	13.1	28.5	29.7	30.7	29.3	28.1
	負債比率	15.1	39.8	42.3	44.3	41.4	39.1

(3) 各年度の特徴

①2008年度

帰属収入は、13,098百万円と前年度に比べ308百万円増加した。消費支出は、教育研究経費の増加によって前年度に比べ210百万円増加し、13,087百万円であった。基本金組入額は、荊冠堂、理化学館、四谷キャンパスの建物に関する前期末未払金や借入金の返済に伴う組入を行った為、1,919百万円となり、また、新規に竣工した建物設備及び備品関係の減価償却費の増加したこともあり、結果として1,908百万円の支出超過であった。学群制年次進行に伴う教員人件費の増加に対して、選択定年制度廃止に伴う退職金減少ではあったが、人件費比率は55.8%と高い水準である。

②2009年度

帰属収入は、13,939百万円と前年度に比べ841百万円増加した。消費支出は、人件費の増加によって前年度に比べ372百万円増加し13,459百万円であった。基本金組入額は、前年度同様建物建設に伴う借入金返済による組入、新規に啐啄寮、国際寮の建設資金支払による組入を行った為、1,619百万円となり、また、帰属収支差額の収入超過であったものの基本金組入額を下回っていたこともあり、結果として1,139百万円の支出超過であった。大学の学生数・教職員増加による経常費補助金の増加した年度ではあったが、前年度同様、学群制年次進行に伴う教職員数増加に伴う人件費比率55.3%と高い水準であった。

③2010年度

帰属収入は、14,608百万円と前年度に比べ669百万円増加した。リベラルアーツ学群が完成年度を迎えたことによる学生数増により、学生生徒等納付金が3億円増であった。基本金組入額は、多摩アカデミーヒルズ等の土地・建物の取得、および借入金返済による組入等を行った為、3,221百万円となり、また消費支出の人件費、教育研究経費、管理経費の増加によって前年度に比べ374百万円増加の13,833百万円であったこともあり、結果として2,447百万円の支出超過であった。資運用収入や事業収入について、多摩アカデミーヒルズおよび国際寮の運用開始などにより、資産運用収入で144百万円増加した年度であった。

④2011年度

帰属収入は、14,767百万円と前年度に比べ158百万円増加した。基本金組入額は、1,741百万円となり、また消費支出の人件費、原価償却額の増加によって14,217百万円であったこともあり、結果として1,191百万円の支出超過であった。退職者数が前年度よりも多かった為、人件費が268百万円増の54.3%（前年度53.1%）とややたかくなかったが、教育研究経費比率は30%台、管理経費は10%前後で推移した年度となった。

⑤2012年度

帰属収入は、14,693百万円と前年度に比べ74百万円減少した。大学の教育充実費が導入3年目で収入増の要因であったが、少子化等の影響により学園全体として学生生徒

等納付金が138百万円減であった。基本金組入額は、841百万円となり、また消費支出の人件費、管理経費、資産処分差額が図書および備品等の処分によつての増加があつたものの、教育研究経費が300百万円減、前年度に比べ122百万円減の14,095百万円であつたこともあり、結果として243百万円の支出超過であつた。本来教育研究経費比率を30%程度と中期目標では設定していたが、28.9%と減少した年度であつた。

(4) まとめ

学園中期目標 CORNERSTONE10 にある、「帰属収支差額の確保」1) 消費収支計算における帰属収支差額10%を実現し、2) 帰属収入に対する人件費の比率を50%程度、教育研究経費の比率を30%程度、管理経費の比率を10%以下にすることを目指してきた。実際には中期目標を掲げた2010年度から見てみると、帰属収支差額比率は2008年度、2009年度に比べ5.3%と増加しているが、以降3.7%、4.1%と中期目標で掲げた10%の実現には未だほど遠い。特に2010年度は、大学のリベラルアーツ学群が完成年度を迎えたことによる学生数増による帰属収入の増加、学生生徒等納付金も300百万円増であり、多摩アカデミーヒルズおよび国際寮の運用開始などによる、資産運用収入で144百万円増、事業収入で39百万円増と収入増の要因もあつた。しかし支出の抑制は止まらず、過去5年相変わらず人件費比率も全国平均の水準と比べても55%前後と高い水準であり、教育研究経費も徐々に30%台を割り、その一方で管理経費比率が10%台へと上がっているのが現状である。

第9回シンポジウム速報

「桜美林大学の教育－現状と課題」から考える本学教育のあり方

大学教育開発センター FD・SD 部門研究員／リベラルアーツ学群 准教授
山口 創

シンポジウムに参加して考えさせられたことは多々あるが、本稿では特に2点について述べたい。第1は本学における学生との関わりに関する視座、第2は本学における教養教育のあり方についてである。

まず第1の学生との関わりに関する視座である。大道先生からのご発表により、本学の学生の特徴が浮き彫りにされた。特に喫緊の課題と考えられるのは、初年時からアルバイトに精を出す学生が多いことである。他大学の学生と比べ、2倍のバイト代を稼いでいるとのデータについては、全国のどのような大学と比べたデータであるのかは不確かであるが、筆者の受け持つ学生の話などを思い返してみると、かなり信憑性が高いデータであると考えられよう。

それに対する茂木先生からのご発表は、このようにアルバイトに勤しむ学生に対して、逆に肯定的な解釈をするものであり、非常に興味深いご意見であった。要約すると、本学に入学してくる学生はこれまで褒められたり認められたりといった肯定的な体験が少ないのであり、それがアルバイトによって社会的に受け入れられる認められる体験として、貴重なものとして受け取っている、というものである。もちろん、アルバイトに勤しむことを推奨するわけではないが、単にアルバイトを慎むように指導するのではなく、授業内でも学生たちを褒めたり認めたりする機会を積極的に取り入れることが、学生の学ぶことへの動機付けを高める手段として有効であるといえよう。

学生が年々変化していくことに呼応して、教員も彼らとの接し方を変えていく必要があり、それは教養教育以前の問題であるといえる。LA セミナーなどの初年次教育から、学ぶことのスキルの教授のみではなく、一人の人間として学生と向き合い、夢や学生生活について語り合うような場としていくことが期待されよう。

次に、教養教育のあり方についてである。LA 学群では将来構想委員会でも議論されているように、LA の理念に沿う形での教養教育の再編がされている途上である。LA 学群は幅広い教養に基づいた専門教育を謳っているため、現在の方向性で再編することに問題ないであろう。今後の課題としては、基盤教育員で行われている教養教育を、異なるプロフェッショナルアーツでの教養教育にどのように位置づけていくか、そもそも教養教育とは何か、なぜ必要なのか、といった根本的な点に遡って細かく議論していくことが必要であることが確認された。

「ピア・サポート」システムを桜美林の教育現場に

リベラルアーツ学群
多々良 直弘

大学教育開発センター主催のシンポジウム『桜美林大学の教育—現状と課題』では、学群制に移行してから初めて各学群の代表者と基盤教育委員長などがパネリストとして参加し、全学を挙げてのシンポジウムとなった。それに先行する形で2月7日（金）に行われたリベラルアーツ学群のFDでも、学群が抱える諸問題や基礎教育の改革案などが議論されたが、このシンポジウムでは改めて桜美林大学が直面している問題と今後の可能性が明らかになったように思える。

近年大学生の学力低下がいたるところで指摘されているが、今回のFDでも学生の基礎学力の不足、無思考、無意欲、無目的、無行動などの否定的な特徴が話題提供者に挙げられていた。このような学生の特徴は、我々教員も授業などを通じて実感することがある。

しかし、筆者が今回のシンポジウムで一番印象に残っている言葉は健康福祉学群の茂木俊彦教授による「教員が学生に対する信頼をいかにして持てるようにしていくのか、学生の潜在的な学びへの要求を捉えていないのではないのか、学びへの要求を力に転化していく工夫が不十分なのではないのか」という問いかけであった。

茂木教授も指摘していたが、専攻演習などの学生主導の授業では、大教室の座学では見られない学生の積極性を見ることがある。自分たちで研究テーマを設定し、調査分析をし、ピア・レビューをさせることで、学生たちは学びへの動機づけを得ることができ、予想以上の成果をあげ、自信を手にするをしばしば目にする。

桜美林の学生を見ていると、積極的に大学のため、後輩のため、受験生のため、また地域社会のため、被災地のために行動をしている姿が印象に残る。2011年に起きた東日本大震災以来、複数回にわたり被災地を訪れボランティア活動に参加している学生たち、福島県大熊町から強制避難をしてきた子供たちの学習支援を通して震災復興を行っている任意団体TEDIC東京支部のスタッフをしている学生たち（本学ホームページ参照）、国際関係の様々な活動やイベントをサポートするグローバル・サポーターズの学生たち（本学ホームページ参照）。このような学生たちの行動力は本当に目を見張るものがある。この桜美林生の力を、桜美林大学の学生の学びのためにもっと利用できないだろうか。

現在日本各地の様々な大学で、学習面におけるピア・サポート活動が取り入れられ、注目されている。大学によっては、大学一年生を学習や生活の様々な側面でフォローする手段として活用しているようである。明治大学の「学習支援室」、山口大学理学部「物理の寺子屋」や「化学のオアシス」、創価大学の「英語学習相談室 (English Consultation Room)」

の他、様々な大学が独自の学習支援制度を確立している。ここでは、慶應義塾大学におけるピア・サポートの実践を紹介してみたい。

慶應義塾大学は創設以来、「半学半教」の精神をもとに塾での学びが進められてきた。「半学半教」とは、慶應義塾大学ホームページにも掲載されているが、「教える者と学ぶ者の分を定めず、相互に教え合い学び合う仕組み」であり、「教員と塾生の別なく、先輩と後輩の別なく、率直に学び合い、自由闊達に意見を述べ合う」ものである。この精神をもとに各キャンパスが独自のピア・サポートのシステムを構築しようと取り組んでいる。ここでは基礎教育を行う日吉キャンパスと理工学部が置かれている矢上キャンパスの事例を紹介したい（詳細は慶應義塾大学教養研究センター発刊『CLA アーカイブズ 29 「学びの連携」プロジェクト公開セミナー 塾生による塾生のための半学半教の場作り—慶應義塾で展開されるピアサポートシステムの成果と今後』を参照）。

・日吉キャンパス：日吉学習相談アワー

日吉キャンパスは基礎教育を中心に学ぶキャンパスで各学部学科の1、2年生が所属している。教養研究センター開設の「アカデミック・スキルズ」という科目があり、ここで学生は少人数のセミナー形式で、大学での学び方、レポートの書き方、プレゼンテーションの仕方を学ぶ。この科目を修了した学生の有志が、相談員として塾生の学習に関する相談に対応している。この相談員は大学院生もいるが、学部の2、3年生が中心となっている。また大学もこの活動を積極的にサポートしており、教養研究センターと日吉メディアセンター（図書館）が学生スタッフと協働して、塾生の学習面や生活面の相談を受け付けている。

この取り組みは2008年度から実施されているが、2009年度より月曜日から金曜日まで毎日行われるようになり、窓口に足を運ぶ学生の数も年々増加している。特に注目すべきなのは1年生の春学期の相談件数が非常に多い点である。相談内容は、レポートの課題についての質問や参考文献の探し方や扱い方などの学習面から、日々の生活の「ちょっとしたこと」についてまで多岐にわたる。

また、このような相談事例を蓄積し、相談に来た学生の悩みやつまずきを分析し、展示を行う企画も行っている。相談に来た学生の相談内容を展示会として公開することで、大学生活において多くの学生が抱えている悩みや不安をその他の学生と共有する事が可能となる。

・矢上キャンパス：S-Circle

矢上キャンパスは理工学部と大学院理工学研究科の学生が所属しているキャンパスである。理工学部は1年次に学科分け、3年次に研究室分けという意思決定の時期がある。新入生は1年次の必修科目やこれらの意志決定に関する不安を抱いて大学生活を送っている。

このような不安を抱えている学生の相談役として、慶應義塾大学の未来先導基金の助成を受け S-Circle は結成された。S-Circle は「塾生の塾生による塾生のためのコミュニケーションスペース」をメディアセンター（図書館）につくることを目的とし、活動を進めている。

学生スタッフは学部4年生と大学院生の22名から構成され、学部生向けの履修相談や学習支援だけでなく、学生生活の相談や単なる雑談も受け付けている。相談件数も2011年には300件を超え、学生支援として定着しているようである。さらに、図書館を使用し、学生の交流の場としてのイベントや企画を計画実行している。

学生スタッフの情報提供の仕方や相談情報の共有も工夫されており、スタッフ間の情報ギャップを最小限にするために、「S-Circle スタッフ wiki」というスタッフのみが閲覧できるウェブ上のデータベースを作成し、相談に当たっている。

このようなピア・サポートの取り組みは、普段アドバイザーや教育支援課、学生支援課には相談しにくいことを、同じ立場の学生スタッフには話す事ができるという利点もある。またこの取り組みは、相談に来る学生だけにメリットがあるだけではない。学生スタッフである相談員も、相談者に教える、指導するために（再）勉強をするため、知識を再確認することができ、双方にとって非常に有益である。また普段は交流のない違う学年の学生や他の研究室やゼミの学生との交流も活発になり、授業や研究では味わえない達成感を得る事ができたという意見もある。

桜美林大学の建学の精神として「学而事人」があるが、このピア・サポートのシステムこそ今の桜美林に必要なのだろうか。自分のためだけに学ぶのではなく、学んだ事を他の仲間に還元し、相互に学んでいくこのシステムは、学生の学びへの要求を力に変える可能性があると言えるのではないだろうか。基盤教育院のサービ斯拉ーニングも徐々に軌道に乗り、様々な授業が提供されているが、各学群が学生の潜在能力を信じ、それぞれのピア・サポートシステムを構築すれば、学生の大学における学びの中で好循環を作り上げることにつながるのではないだろうか。

出張報告

日本福祉大学調査出張報告

中島 吉弘（リベラルアーツ学群）
松ノ下 昭人（教育支援課）
井上 久（経理課）
和久田 史佳（入試広報センター）

はじめに

2013年11月8日、本学大学教育開発センター研究員の中島、松ノ下、井上、和久田の4名で、愛知県知多郡にある日本福祉大学（美浜キャンパス）に赴き聞き取り調査を実施した。今回の調査では、理事長・学長室長の粉川玲子氏の進行により、はじめに常任理事の岡崎真芳氏より、同大学の歴史的な経緯とSDへのとりくみについて、障害学生支援センター（学生支援課）の福田由紀子氏より、障害を持つ学生への対応方法について、IR推進室課長・情報政策課課長の大崎博史氏より、IR活動と授業評価アンケートについて、入学広報部長の中村聡氏より、学生募集のとりくみ状況等について質疑応答を行う形式で実施した。

I 「職員主導大学」といわれる歴史的な経緯について【常任理事：岡崎氏より】

はじめに、「職員主導大学」といわれるようになった歴史的経緯について、岡崎常任理事よりお話を頂いた。

日本福祉大学が、「職員主導大学」といわれるようになった背景には、かつての大学民主化闘争のなかで三者自治（教授会、学生自治会、教職員労働組合）が目指され、大学自治の担い手である職員の役割が課題となり、とりくんだ闘争の歴史がある。自治機関としての職員会議が職員の研修機関の役割をも果たし、全職員が3泊4日の合宿研修をしつつ学園全体の方向に関する合意形成が目指されていた。そうしたなかで大きな転機となったのは、30年前に発生した正規の体育授業であるスキー実習に関連するバス事故（バス1台がダム湖に転落し、学生22人と教員1人、運転手2人が死亡）であった。当時、大学の母体は宗教法人法音寺の代表が学長兼理事長を務め、大学運営が行われていた。しかし、学内には自主的に責任を取れる体制はなく、この事故をきっかけに、学内組織の再構築が必然的に求められてきた。そうしたなかで専任の学長と理事長のポストが設置され、事務組織が主導して問題を解決するようになった。こうした経緯から現在では、「職員主導大学」といわれるまでになった。

また、自分たちのトップを自分たちで選んでいくという理念のもと、近年、理事長は2代つづけて職員出身者であり、事務局長を必ず理事へと選出できるようにしている。現在、

常任理事 8 名のうち、3 人が教員、5 人が職員という構成である。執行役員は半数以上が職員である。教学機関では、事務局長や総合企画局長など半数以上が職員である。このように職員の参画が果たされたとはいえ、目下、職員の意識をいかに維持し向上させていくかが課題となっている。組織間の融合が課題となるなか、われわれは一体何者なのか、過去の理念をふりかえりながら、新たな課題（例えば総務部での事務局建設課題など）となってきた。

II SD について【常任理事：岡崎氏より】

日本福祉大学では、研修機関でもある職員会議を定例で開催し、議長は選挙で選出している。以前は、3 泊 4 日で全職員参加の SD 研修も実施しており、職員が教学機関及び、経営機関の意思決定に対して、どう参画していくのかという課題を持ち、全職員が事務局の建設課題にとりこんでいた。

現在、新たな課題として若い職員世代に対し、歴史ある日本福祉大学をどう伝えていくかが課題となっており、理念を含めて固有の組織建設をもう一度ふりかえり、職員力を高めていくとくみを検討中である。

今年の 4 月から新しい理事長・学長体制となり、学園の将来構想のため「21 世紀ビジョン構想委員会」を立ちあげた。この委員会は、日常的には事業計画から事業報告までを PDCA サイクルとして捉え、進捗状況を管理している。そうしたなかで職員の人事制度を位置づけ、毎年、各部署から事業企画書を提出させている。この事業計画書は毎年約 100 本提出されており、担当理事の方針に基づいて、採択されたのち担当事務局が管理・運営を行っている。事業の評価は、できる限りダイレクトに職員人事考課へ反映させており、公平性を保ちながら運用している。昨年からは PDCA サイクルに基づき、理事も自ら事業計画を提出し、評価を受ける体制をとっている。

人事制度では、職員は①スタッフ、②ゼネラルスタッフ、③マネージャーの 3 階層に分かれ、給与等にも反映させる仕組みとなっている。人事異動は、約 3～5 年を理想としているが、完全には行われていない。経営と教学の両方を経験させることも重要視しているが、圧倒的に教学部門の職員が多くなってしまふ。できれば、教学・管理法人・事業部門と 3 つの領域を 3 年ずつぐらいで経験させていくことを目標としたい。

職員の雇用形態は、アウトソーシング（人材派遣・業務委託）をフルに活用しており、業務内容も明確にわけられている。アウトソーシング先は、出資子会社である株式会社エヌ・エフ・ユーがすべてを担っており、岡崎常任理事が代表取締役を兼務している。

III IR について【IR 推進室課長・情報政策課課長：大崎氏より】

IR 推進室の活動は、アメリカに似たとくみを行っており、定例的分析（非定例的分析を含む）に基づく報告を行っている。大学認証評価も活動の一つであり、大学基礎データを中心にして毎年継続的にデータを収集している。

定期的な報告としては、Fact Book の作成があり、大学基礎データの主要なポイントを抜き出して、5年間を目安にグラフ化している。

スタッフ構成は、情報政策課兼務課長、専任事務職員1名、研究員1名の計3名で構成されている。専任職員の方は、データウェアハウス（Data Warehouse：時系列に蓄積された大量の業務データのなかから、各項目間の関連性を分析するシステム）の構築、リレーショナルデータベース（relational database：リレーショナルモデルに沿ったデータ分析）の構築に関わっている。また、情報政策課でもデータベースを管理し、Fact Book の作成時にも数名、課内のメンバーが関わっている。

分析実績の一例は以下のとおりである。

- ① 推薦・AO入試で入学した学生のドロップアウト（中途退学者）分析
- ② 社会福祉士の資格試験合格率分析
- ③ 社会福祉士の資格試験に合格した学生、不合格となった学生の要因分析
- ④ 学内のバスルート分析
- ⑤ 学習時間と成績評価の分析

分析の内容は多岐にわたるが、正確なデータで示すことにより、間違った情報の伝達や先入観が解消された実績がある。

IV 障害を持つ学生への対応について【障害学生支援センター：福田氏より】

本学の建学の精神には、如我等無異：「我が如く等しくして異なること無からしめんと欲す」という釈尊の言葉があり、開学以来、障害学生を受け入れてきた経緯がある。具体的には、「ともに学び、ともに育つ」という理念に立脚して障害学生を受け入れ、彼らを学生や教職員の自主的な活動により支援してきた長い経験がある。そうしたなかで1998年には、障害学生支援センターが設置され、2005年には特色GP「学生とともにすすめる障害学生支援」にも採択されている。

主な受講上の配慮や支援としては、各障害別に、教科書（テキスト）の点訳、レジュメ・資料のデータ送信、講義の録音許可、ノートテイカーの配置、ビデオ教材の字幕付け・テープ起こしなど、さまざまな支援を実施している。障害学生数については、2013年度5月時点では、学部通学（美浜キャンパス 106名）、学部通学（半田キャンパス 21名）、通信教育（165名）、大学院（3名）、合計（295名）である。

日本福祉大学の障害学生支援の第1の特徴は、セルフコーディネートにある。つまり、本学では、サポート学生を見つける活動、受講上の配慮や試験の方法に関する教員との調整は、障害学生自身が行う形をとっている。具体的には、入学前に「障害のある方の学生生活調査票」という「自己カルテ」に自分の障害と必要な支援について書いてもらい、入学後に、「支援者募集」のチラシを本人が作成し、障害学生支援活動オリエンテーションの際に、自分の障害と必要な支援について自ら説明できるように準備してもらおう形となっている。

第2の特徴は、学生相互の支援である。点訳、リーディング、ガイドヘルプ、ノートテイク、パソコンテイク、字幕付け、生活介助などの支援はすべて学生ボランティアが担っている。ここで重要なのは、障害のある学生もできることをして、お互いに助け合う対等の関係を築くことである。この学生相互の支援は、支援学生にとっても学びの機会となる。2012年度のボランティア登録学生数は356名、2013年度は280名程度である。ノートテイク、パソコンテイクについては、37名の聴覚障害学生に対して、週100コマ以上、138名の学生が受講を支援している。支援活動をするサークルとしては、点訳、字幕付け、パソコンテイクのサークルがあり、学生相互で後輩にノウハウを伝え新たな支援学生を養成するサークルには、活動を通してのモチベーションの維持と技術伝達の役割を担ってもらっている。また学生スタッフを障害学生支援センターのアルバイトとして雇用し、学生支援者の養成や啓発事業を手伝ってもらっている。また、本学はこうした学生の活動を奨励すべく、支援活動の回数に応じて金券等を給付する制度（＝障害学生支援活動奨励金「キラット」）を設けている。この制度の目的は、ボランティア登録の動機づけであるが、同時に支援センターと接点をもつことによる活動の安定化でもある。

障害学生支援センターの役割としては、障害のある学生の相談・援助、支援する学生の募集、支援学生のコーディネーターや養成などである。また、障害学生支援センターは教員に対する助言、大学全体の仕組みや環境面の整備、教育システムに対する提案などを専門的な見地から行っている。

第3の特徴は、障害学生のエンパワメントである。入学前対応にも力を注いでおり、まずオープンキャンパスで面談し、試験での配慮を検討し、合格が決まった時点で改めて面談を行い、自己カルテ作成のための個別支援をしている。入学後も、随時相談に応じている。障害学生相互のピアサポート・グループもあり、それらへの支援も行っている。

第4の特徴は、大学教育のバリアフリー化である。本学には「ふくし」の大学として、教職員には配慮に関する機運・基本的な合意がみられ、かつ一定の障害学生数が継続して在籍していることから蓄積されたノウハウや経験がある。具体的には、専門的な職員がそれぞれの学部や各部署の窓口において主体的に支援にとりくんでいる。障害学生支援センターは、各学部や各部署の対応とは異なり、100人を超える障害学生とのやり取りを踏まえた「情報のハブ」としての役割を果たしている。

障害学生支援センターには運営委員会が設置され、障害学生支援センター長と同支援センター職員をはじめ、各学部から1名の教員が選出されて運営委員会メンバーとなり、さらに学生支援部、学事課やキャリア開発課といった学生支援にかかわる部署からも職員に参加してもらい、同支援センターの運営にかかわる意見や情報の共有化を行っている。入試問題の点訳、学内定期試験の点訳などの予算については、それぞれの所管部署が管理しており、すべてを障害学生支援センターが手配・管理するわけではない。施設についても、誰にとっても使いやすい施設という観点から、障害学生の使いやすい施設を考えている。障害学生支援センターは、美浜キャンパスの場合、専任の障害学生支援センター長1名、

同支援センター教員 1 名、専任の職員 1 名、委託のスタッフ 2 名という構成である。窓口にはつねに 4 名がいる態勢で対応している。

パーソナルサービス（1 人 1 人にきめ細かく対応するサービス）については、2008 年頃から入学前、入学後にこころの問題、発達障害や精神障害等の相談件数が増えはじめ、見えない・見えにくい障害を持った学生に対する対応を検討している。これまで身体障害学生の支援はセルフコーディネートが中心であったが、発達障害や精神障害のある学生の場合、セルフコーディネート自体が障害の特性上難しい。また、障害の自覚がなく人間関係自体を築くことが難しいため学生相互の支援も成立しがたく、基本的には個別対応が中心となっている。具体的には、学生相談や保健センターと連携しながら、要支援学生の状況を各部署で確認しつつ支援に結びつけている。学生相談室を利用する学生には、かなりの割合で発達障害がみられる。彼らのなかには、本人の同意を得て教員に障害をオープンにして支援を受けるケースもあれば、オープンにせず内々に個別対応するケースもある。

現在の事業実施状況としては、カンファレンスの定期的開催、サロンにおける居場所の提供とピアサポートのとりくみ、学習サポート・スペース（当該学生の学習障害特性を踏まえた上での先輩学生と臨床心理士による支援の場）の開設、個別学習支援計画の作成などを行っている。

今後の課題としては、個人情報共有、教員向けパンフレット等の作成、他の窓口との連携を意識したアセスメントツール（→一般の学生と発達特性のある学生を選別するための 100 項目のアンケート調査で、発達障害を専門とする臨床心理士の支援センター教員と学生相談室の臨床心理士の職員を中心とした）開発、学生相談保健センターと障害学生支援センターの統合などが検討されている。

なお、暴力的な行為したり奇声を発したりする発達障害学生が授業に出席する場合の対処方法については、特定の行為をした場合には教室から退席させる等の合意事項を作成し、約束をする。授業全体ないし他の学生の利益が損なわれるような支援をすることは、教育的配慮の合理性を欠くと思われ、また教員の授業運営も厳しくなるため、合意事項を書面等で作成し、当該学生と保護者に説明し対処している。

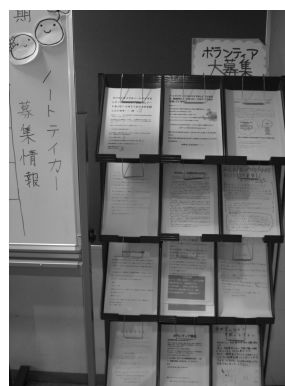
これらは当該学生が事象の因果関係を理解できず、いわゆる病識がないケースであって、当該学生の利益を考えれば、支援を受けずに卒業に至ることは、本人にとって不利益になる。大学生活のなかで本人の希望が叶わないことの経験によって、本人が自己の特性に気づくことは、教育的配慮のためにもやはり重要である。失敗経験は必ずしも本人にとって不利益ではなく、失敗にどう対処できたかが重要である。こうした通常の配慮を超えた配慮が必要とされる学生が偶然に履修登録した科目担当教員の負担については、専任であれ非常勤であれ、対処のための工夫や努力を当該教員（特に非常勤講師）に丸投げすることはなく、学生相談室や障害学生支援センターが随時相談に応じ、サポートする態勢を整えている。

通常の配慮を超えた配慮が必要であると判断される際には、個別に担当教員に連絡をす

る。場合によっては個別学習支援計画を作成し、当該学生の障害に配慮した具体的な目標や授業以外のサポートを設定するように対処する。さらに、こうした対処については、連絡先を明示して担当教員にも書面で渡すようにしている。非常勤講師は、問題がある場合には窓口の障害学生支援センターと連絡を取り、サポートを受けることができる。こうした態勢を取ることで、非常勤講師の不安やストレスは大きく解消されているようである。ソーシャルワークの観点から言えば、学生の発達障害をオープンにするメリットとデメリットを大学生活のなかで経験させながら、彼らの自己認識や行動特性をより積極的な方向へと変えていくための関わりをどうつくるかが、障害学生支援の重要なポイントである。



聞き取り調査の実施風景
(左前から粉川室長、福田氏)



障害学生支援センター
(学生ボランティア募集広告)

V 授業評価アンケートについて【IR推進室課長・情報政策課課長：大崎氏より】

授業評価アンケートは、全学ではなく各学部単位で実施している。その情報は公表していない。ただし、データを集計し、学長には提出されており、問題がある教員については、学部長から直接指導が行われている。

授業評価アンケートの方法としては、Webでアンケートを実施している。回収率は90%以上であるが、これは成績をWebで発表しており、事前に授業評価アンケートを行わないと成績が閲覧できない設定になっているからである。また、授業評価アンケートは教員評価ではなく、教員の人事考課には使用していない。

Webでアンケートを実施したことにより、学生の履修行動にミスマッチがあることに気づかされた。現在では、科目ガイダンス等をオンデマンドで配信するなど、授業の内容を事前に閲覧できる仕組みを構築している。また、特定の学部では、授業期間の途中でアンケートを実施し、結果をその後の授業に反映するなどの工夫もしている。

VI 学生募集・同窓会について【入学広報部長：中村氏より】

北海道から沖縄まで、幅広く学生募集活動を行っている。社会福祉を軸としている大学

でもあるので、全国にある福祉施設や自治体との連携により、全国各地にオフィスを設けている。また、東北エリアでは本来仙台を中心とした募集活動がメインとなるが、あえて、自治体との連携強化を目的として、最上町にオフィスを配置するなどの工夫も行っている。

募集活動については、部署を越えて全専任職員が携わり、相談会をはじめ、高校訪問等を積極的に行っている。

各都道府県には同窓会支部もあり、社会福祉の卒業生が中心となり運営されている。卒業生に関する情報管理は、事務組織のなかに同窓会事務局を設置しており、4年周期で全国にいる卒業生に対して、移動の調査を行っている。同窓会は、学生募集や就職活動等に繋げられる一つの財産として位置づけている。

おわりに

今回の調査報告の最後に、出張者たちが特に啓発された点として、以下の3点を挙げておきたい。

第1は、日本福祉大学にみられる職員主導型の教職協働に向けての持続する努力と実績に支えられた職員の意識と能力の高さであったように思われる。

第2は、「学生支援 IR」の一環として、「教員の協力を得て学生像の把握」が着手されている点である。特に注目したいのは、「従来は、学力を軸に学生像の分類を試みていたが、現在は学力以外の面から学生像を捉え、要支援学生を割り出そうとしている。大学に対する所属感、学習意欲、ストレス対処能力など7つの指標を設定、教育や学生支援に関する全学生対象のアンケート調査の項目にそれらを測る質問を追加した」(Between、2013年10-11月号、p.13)という点である。こうした試みは、本学を含むユニバーサル段階の学士課程の内実や学生の実像を見極め適切に対処する上で、極めて有効な手法といえよう。

第3は、建学の精神に立脚した「日本福祉大学スタンダード」を「所属する学部学科に関わりなく、すべての学生がみにつけて卒業してほしい4つの力」として学生にはっきりと示している点である。具体的には、「伝える力」(「自分の意見を持ち、他者にきちんと伝えるための基本的な能力」)、「見据える力」(「大学において理解すべき基本的な知識」)、「共感する力」(「他者の視点に立って感情や思考を推し量る」能力)、「関わる力」(「身につけた知識や経験を生かし」総合して、主体的に他者と関わり実践的に問題を解決する力)の4つである。これら4つの力の修得は、建学の精神を実現するために育成されるべき能力基準として示されている。

以上の第2と第3は、桜美林大学の建学の精神を実現するために育成されるべき能力基準(「桜美林大学スタンダード」)を効果的に示そうとする際に、極めて示唆深いものといえるだろう。

おわりに、今回の聞き取り調査に際して、貴重な資料や情報を提示して説明され、時間をかけて丁寧に私たちの質問にご応答いただいた日本福祉大学の関係各位には、深い敬意と感謝の意を表したい。



公益社団法人 私立大学情報教育協会主催

「平成 25 年度教育改革 FD/ICT 理事長・学長等会議」出張報告

(2013 年 8 月 1 日、工学院大学新宿キャンパス)

大学教育開発センターIR 部門研究員／リベラルアーツ学群准教授

大中 真

協会会長の向殿政男先生の挨拶、続いて会場校（工学院大学）理事長の高田貢先生の挨拶により、定刻に開始された。最初は、日本学術振興会理事長の安西祐一郎先生による「主体性を育む学びのイノベーション—PBL（問題発見解決型学修）の導入と課題」と題する講演が行われた。講演では、「主体性（self-agency）」が大切だと強調された。主体性とは「自分の目標と自分で見出し、実践する力」だという。また、そのために PBL（Problem-Based Learning）が必要だという。事例として、Future Skills Project (FSP) 研究会の取り組みが紹介された。複数企業と複数大学とが参加し、チームワークを作り提示された問題の解決をはかる実践的授業を行っているという。特徴は、大学1年生からこの実践が行われていることである。これまで高校教育と大学教育の両方が「受け身の教育」を提供してきたが、それを主体的学習力へと転換する必要がある。MOOCs (Massive Open Online Courses) が世界の教育を変えていく可能性についても触れられた。

続いて2番目の講演として、帝塚山大学学長の岩井洋先生から「自律的な学修の深化と教育成果の質保証を点検する学修ポートフォリオの活用と課題」が行われた。まず、学修ポートフォリオとは「学生自身が学修成果を継続的に収集・蓄積したもの」だという（ただし、あくまでツールである）。大切なことは、学生に定期的に「ふりかえり」をさせること、教員がコメントを付けること（フィードバック）である。学修到達目標を立てるにあたっては、大学で「何を学ぶか」ではなく、「何ができるようになるか」を明示する必要がある。この学修到達目標の作成プロセス自体が、FD なのだという。さらに、学びと教育の「見える化」の必要を強調された。「見える化」の定義は、「さまざまな現場の出来事を可視化・共有し、人々の具体的な行動に結びつけていく、業務改善の仕組み」を指すという。こうした学修ポートフォリオと「見える化」が、質保証につながる事が期待される。

休憩を取った後、後半のプログラムとして15時25分から全体討議「未来を切り拓く人材教育のイノベーションを考える」が進められた。最初に同志社大学の山田礼子先生が「学修過程の把握（IR）と教育改善への活用」と題した短い講演があり、この中でIRとは「自分の大学のデータを用いながら、自分の大学を客観的に把握すること」であると説明された。JCIRP 研究の実例、その結果と課題などが話された。

2人目に法政大学の林直嗣先生の「5年先を目指した教育改善モデルの提案（経済学の例）」が報告された。文科省が学士力として挙げた5つ、知育、技育、体育、徳育、総合

力のうち、特に最後の2つが大切である。例として、ICT(Information and Communication Technology：情報通信技術)を活用した経済学教育の統合型授業モデルが示された。

3人目に協会事務局長の井端正臣先生が「大学教員に求められる教育力の考察」と題して、過去の私情協の提言をもとに、問題提起がなされた。教員にはどのような専門性が期待されるか、求められる教育力とは何か、FD活性化に求められる大学の課題とは何か、などについて提言があった。

以上3名の話題提供を受けて、報告者3名に協会の会長、副会長、事務局長3名を加えた合計6名が登壇し、フロアとの質疑応答に入った。大学の質保証の問題、IRの問題、等々について議論が行われた。最後に、本日の議論の総括が、会長の向殿先生からなされ、半日に及ぶ会議は終了した。多くの出席者があり、報告された内容はどれも日本の大学が抱える問題点を浮き彫りにしたもので、大変有益であった。

大学改革フォーラム「大学教育の未来を探る」出張報告

(2013年8月9日、明治大学駿河台キャンパス)

大学教育開発センターIR部門研究員／リベラルアーツ学群准教授

大中 真

大学教育開発センターIR部門主任／教職センター准教授

田中 暁龍

第1分科会（教育方法）

コーディネータを愛媛大学の佐藤浩章先生が務め、「教育方法」をテーマに報告が行われた。まず、千歳科学技術大学の小松川浩先生から「理工系学部での学修トレーサビリティ～理工系知識共有のためのICT教育システムの構築と社会への質保証の取組」が、次いで関西大学の三浦真琴先生による「三者協働型アクティブ・ラーニングの展開」が、最後に金沢工業大学の藤本元啓先生による「学ぶ意欲を引き出すための教育実践～KITポートフォリオシステムを活用した目標づくり」が、それぞれ報告された。3つの、規模も地理的所在も研究分野も異なる大学で、いかに独自の教育改革が行われてきたかを比較検討することができ、大変有意義な分科会であった。最後にコーディネータの佐藤先生が、LA（ラーニング・アシスタント）活用の重要性、各大学独自の方法を探ることの大切さ、GPの今後の可能性等について総括が行われ、盛況のうちに終了した。

（文責：大中真）

第2分科会（学士課程のカリキュラム）

コーディネータを本学の山本眞一先生が務め、「学士課程のカリキュラム」をテーマに3名の専門家による問題提起が行われ、GPが果たした役割を振り返り、大学教育改革の発展方向を探るための議論が行われた。まず大学教育学会の小笠原正明先生による「教養教育から学士課程教育へ—GPプログラムと中教審答申との関係に注目して—」が、次いで金沢大学の堀井祐介先生による「認証評価は学士課程カリキュラムをどう見たのか—大学基準協会認証評価における事例—」が、最後に一橋大学の松塚ゆかり先生による「GPA、IR、チューニングとカリキュラム改革」が、それぞれ報告された。このうち、松塚先生の報告では、GPAの導入による教員・学生の動向の変化に触れられ、興味深かった。ここでは、GPAの導入の初期にはGPA値が下がり、かつ学年進行に従ってGPA値が甘くなり、修得が簡単な授業へと学生が流れる履修行動がみられ、教員が履修学生の増加を嫌ってGPA値を下げるなどの動向がみられたことが報告された。また、授業アンケートに関しては、評価が上昇傾向にあり、GPAとの相関がみられることが報告されるとともに、成績付与するにあたっての基準をどうしていくかということを検討する「チューニング」の設置

と機能化がはかられていることも発表された。

午後の部—基調講演・パネルディスカッション—

午後の部では、ファシリテーターを本学の山本眞一先生が務められ、国際教養大学の鈴木典比古先生の基調講演「大学改革支援プログラム（GP）の検証と展望」に続いて、各分科会からの報告とパネルディスカッション「大学教育の未来を探る～大学改革支援プログラム（GP）の検証と展望～」が行われた。GPのあり方が自由競争となっているところから、負荷が大きくやり通せないところがある、総括や議論が不足したのではないか、WEBで検索すると、広報に対する意識が低いのではないか、GPの審査の際にその大学が持っている地域における特性や学生のニーズをどう対応できていたか、などの課題が出された。GPの試みにおける苦労やバックグラウンドなどが開示され、様々な角度から学びを深めることができた。

（文責：田中暁龍）

著者紹介

山本眞一／著『大学事務職員のための高等教育システム論（新版）

―より良い大学経営専門職となるために』（東信堂、2012年）

大学教育開発センターFD・SD部門/人事課

小林 幸枝



本書は本学大学教育開発センター次長・本学大学院大学アドミニストレーション研究科教授である山本眞一先生（以降「著者」）が、過去に「大学経営専門職あるいは大学アドミニストレータ」（以降「大学アドミニストレータ」）を志す者が知っておくべき高等教育の基礎知識と心構えについて執筆された同名書籍（文葉社、2006年）を、その後の大学を取り巻く状況の変化に合わせて改訂されたものである。

第一章では導入として、著者が文部省時代に出向した先である「某有名国立大学」での大学職員としての職場体験から見えてくる、大学という職場に存在する「教員と職員という相容れない二つの世界」について描かれている。そして、そのような大学内部の状況に対し、近年、社会から大学に期待される役割が拡張しており、それに対応するためには職員の大学経営への参画が必要であることが語られている。

続く第二章、第三章は、いわば知識編である。第二章では、「高等教育システムとは何か」、その位置づけや、日本の高等教育システムの現状、また、大学の管理・運営組織の在り方などについて、第三章では、「大学の歴史として知っておくべきこと」として、中世ヨーロッパに端を発する、世界レベルでみた大学の歴史について、また、戦前・戦後の日本における大学の歴史と発展について説明されている。これらの部分は筆者（小林。以降、「筆者」）が主に苦手とする分野であり、正直、一番読み進めるのに苦勞した部分であるが、いずれ

も大学に勤める者が知っておくべき内容がコンパクトに分かり易く説明されている。他の章と比べると、自分への関係が薄いように思えてしまうかもしれないが、大学での職業経験と照らして、『なるほど!』と得心する部分もあり、新しい発見が得られることもある。例えば、筆者にとっては、University の語源である「ユニベルシタス」とは、「我々がつい想像しがちなユニバーサルという言葉とは異なるもので」、「それは今日ユニオンと呼ばれるもの」である、という部分に『なるほど!』と納得した。多くの大学の組織の在り方が、一般企業等と違い、極めて民主主義的で、ある意味ギルドのようであるのは、大学というものの起源に照らせば当然のものことであるかもしれない、と新しい発見があった。このように、苦手意識を持つ筆者でも、楽々とは言えないが、新たな発見を持って楽しく読み進むことができたので、同じようにこの分野に苦手意識を持つ方にも、是非あまり敬遠せずにお読みいただきたい。

第四章では、「変化する時代の中の大学経営」として、「冷戦構造の崩壊」、「構造改革」、そして「18歳人口の減少」「国立大学の法人化」「大学市場のグローバル化」という、現在大学に勤める私たちが見逃すことのできない、近年の大学をとりまくキーワードについて解説されている。この章の重要性については、もはや語るべくもないことである。

第五章では、「職員のプロフィール」として、大学職員の位置づけや、今までの職員の能力開発のあゆみ、そして、著者が平成13年、同15年に実施した職員の実態調査の結果から見られる、職員のキャリアや学歴などの傾向、自身の能力開発への意識に等に関するデータから、職員の実態についての分析がなされている。

最後に、第六章では、「すぐれた大学職員となるために」として、第一章から第五章を総括し、「大学アドミニストレータ」の必要性や、それを目指す者に求められる資質や心構えについて提言されている。

さて、このように、大学職員が当然持つべき知識が網羅的に紹介・解説されると同時に、これからの時代において求められる職員の在り方として「大学アドミニストレータ」が提唱されている本書であるが、この著書に込められているエッセンスともいえるべき著者の「大学アドミニストレータ」への思いや、その思いに至らしめた著者のご経験・エピソードについて語っていただいた。一部ではあるが、以下にそのインタビューの模様を紹介したい。本書を手取る方が本書やその著者についての理解を深める一助となれば幸いである。

<山本先生インタビュー記録・2014年2月12日>

小林：ご存知の方も多いかと思いますが、山本先生は、官僚・大学事務職員・教員という3つの立場をご経験されています。この本のもつリアルさと説得力は、そのご経験からく

るものなのであろうと感じさせられます。

さて、先生にとっては、某国立大学事務局の課長という立場で見聞きされたことが大学事務職員のあり方に関心を持たれるきっかけとなったということですが、そのきっかけについて、詳しくお話いただけますでしょうか。

山本：私は 30 歳そこそこの時、当時の文部省から、某有名国立大学の広報企画課の課長として赴任しました。そこで私は「職員」という立場で見る大学の教職員の姿は、文部省から見たそれとも、大学在学中に見えていたそれとも大きく違うことに驚きました。

大学には教員と職員という、二つの相容れない世界があり、職員の仕事は教員のための「下ごしらえ」をすることでした。実際に、当時私が所属していた広報企画課では、教員で組織される「広報委員会」によって決定されたことを遂行することが仕事であり、職員が自分で判断するようなことはありませんでした。さらに「部局長会議」など重要な会議で、会議中に雨が降ってきたら、本部に集まっている部局長先生がそれぞれの部署に「お帰りになる」ときに傘を用意するかどうか、ということに気を遣うのが事務局長の役割だ、とまで言われておりました。まあ、これはあくまでたとえ話の冗談ですが(笑)。とにかく、「意思決定は教員が行ない、職員はそのとおりに実行する。職員独自の判断など、ありえない」という形であったわけです。

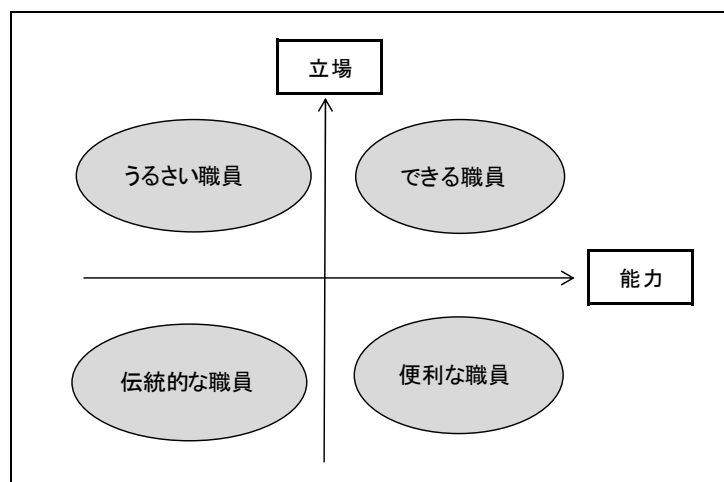
実際には、職員にも優秀な方は沢山おられたのですが、それにもかかわらず、それが活かされていないことを目の当たりにしたことが、一番のきっかけでした。その後、本学の高橋真義先生をはじめとした先生方との出会いもあり、活動を通じて私学にもそういった思いを持っている職員の方が多いのだと知りました。その後、本格的に職員の能力開発に携わるようになったのは 2000 年代から、筑波大学でのことです。

小林：筑波大学大学研究センターでの精力的な活動については、この本の中でも言及されていますね。2006 年までの 6 年間、茗荷谷にある東京キャンパスで年 2 回、各 5 日間ずつ研究会を行なわれていたということでしたね。

山本：当時は都内の私立大学からの参加者が多く、みなさん実に研究熱心でした。職員の能力開発に向かう動きが出てからは徐々に国立大学からの参加者も、増えてきていました。

小林：さて、そのように精力的に職員の能力開発に関わってこられた先生は、この著書の中で職員が教員と対等の立場に立ち、同じ大学の構成員として、ともすれば教員をリードする立場で大学経営に携わることの必要性について何度も言及されていますが、そのために必要なことは、職員自身に関する事、そして、それを取り巻く学内の環境に関する事など、多々あるかと思いますが、それらについて、今一度お聞かせください。

山本：これらの事柄（職員に関すること、学内の環境に関すること）について、よく表している図があります（下図）。



小林：なるほど、能力＝職員自身に関すること、立場＝学内の環境ということですね。

山本：そうです。まず、職員に関することでいうと、ひとつは「変化を恐れないこと」でしょう。変化を恐れて同じことばかりを行なっているのは発展の芽がありません。

また、「一つの専門にこだわらず、広く解決法を求めること」も重要です。存在し得る多数の解決法の中から最も良いものを選択するということです。これは「問題解決能力」という言葉で言い表すこともできるものです。広く解決法を求めるためには、当然多くの知識が必要です。修士を取る、ということも、極めて有効であると思います。これからは、教員と対等に話をするうえでも持っていたほうが良いでしょう。今は学部卒がスタンダードとなっていますが、実際に遠くない将来、10年20年先には、世間でも修士を持つことがスタンダードとなる時代が来るだろうと予想しています。

何よりも、一つの問題について、解決法を探ることもせず、すぐに「それはできません」と言ってしまうと、何の進歩もないまま終わってしまいます。職員のみなさんには、是非、そういったことをせず、勇気を持って問題解決に向かってほしいと思います。

小林：ありがとうございます。では、もう一方の職員を取り巻く学内の環境については、いかがでしょうか。

山本：方策としては、若い職員を管理職に登用すること、また、委員会に参加させるということも良いでしょう。ここでいう委員会とは、「ミニ教授会」のようなもので、何か特定のことにに関して意思決定をする委員会を指します。私が働いていた時代には、職員は全く委員会には参加せず、教員の出した決定事項のみ聞く、といったスタイルも多く見受けら

れました。最近は、オブザーバーのような立場で職員が参加する例も多いようです。

また、しばしば見受けられるのは、「20代のうちは意欲的であったが、だんだんと元気がなくなる」という状況です。これに対しては上に立つ者が、それを潰さないよう意識して育てることが重要だと思います。経験を積むと、いろいろと暗黙の了解のようなものを熟知してしまい、できるだけ波風を立てずに物事を着地させようと考えてしまいますが、それを知らない若者だからこそ、できることもあると思います。

小林：ありがとうございます。最後に、この記事をお読みいただいている、「大学アドミニストレータ」を目指す職員へ向けて、一言お願いいたします。

山本：みなさんは、大学の事務職員に対して「地味な職業」というイメージをお持ちかもしれません。しかし、大学は常に新しいことが起こる場であり、大学の事務職員という職業は、実際は大変クリエイティブな職業です。様々な仕事の種を探せば、仕事がおもしろくなります。大学とは、もはや安定した職場ではありません。ダイナミックな組織の中で、変化を恐れず、ぜひとも努力を重ねてください。

山本先生による推薦図書

- ・梅棹忠夫 著『知的生産の技術』（岩波書店、1969年）
- ・高根正昭 著『創造の方法学』（講談社、1979年）

図書紹介

山本眞一著『質保証時代の高等教育（上・下）』（ジアース教育新社、2013年）

変貌する高等教育の現状と課題

大学教育開発センターFD・SD 部門研究員/リベラルアーツ学群教授
中島 吉弘

今回紹介するのは、本学大学院・大学アドミニストレーション研究科教授であり、本センター次長である山本眞一氏の労作（上下2分冊、総ページ数670）である。本書は、山本氏の前著『転換期の高等教育—より良い大学づくりのために』（ジアース教育新社、2008年）刊行後の日本の高等教育を注視するなかで、高等教育システムの現状と将来への氏の問題関心に立脚して、「高等教育の制度や政策そしてこれを支える教職員のあり方」を経営・政策と教育・研究という多角的視座から分析・考察・論評したものである。なお、本書に収録された諸論稿は、2008年から2012年にかけて「文部科学教育通信」に執筆・掲載されたものである。

以下に、読者の便宜をはかるべく、山本氏の言説に即しつつ本労作の概要を示しておきたい。

まず上巻の「第1章 高等教育の役割を考える」では、「学士課程の質的改革に向けて」、政府は「大学自身が本来考えるべき教育の内容や方法にまで改革の手」を伸ばしてきている現状が確認される。氏によれば、こうした政府の意志の下にある大学には「原点に立ち戻って、目的や機能、存在意義」に関する本質的省察が求められている。「第2章 変化する諸環境」では、冒頭、1990年代初頭にみられた3つの大きな転換が確認される。つまり、世界システム・レベルでの転換である「東西冷戦構造の終結」、日本の「バブル経済の崩壊」、そして「18歳人口の急減」がそれである。言うまでもなく、これら大学をめぐる外部環境の構造変動は相互に作用しあって、大学というシステムに直接・間接に大きく作用することになる。就中、「18歳人口の急減」は、大学の定員割れや大学入試の容易化、学生の学力低下や多様化等々といったこれまでに経験したことのない新たな問題群を大学に突きつけている。

「第3章 高等教育政策の現状と課題」では、高等教育政策が「社会のさまざまな利害関係者・・・の思惑が重なり合い、せめぎ合う中で行う利害調整の結果でもある」という現実を踏まえた上で、「大学関係者は・・・今日の高等教育システムを当たり前ものと思うのではなく、常に政府や社会との緊張関係の中で維持発展させていくべきものであると、再認識することが必要」であるとのザッハリッヒな認識が示される。「第4章 経営改革に向けて」では、大学を取り巻く外部環境の構造変動を踏まえれば、「個々の大学は新たな発想で大学を経営していかなければならない」との認識が示される。ただしその際、忘れ

てならないのは、「大学経営改革は大学をより良くするための手段」である、という点である。つまるところ、大学には改革のための「自由かつ大胆な発想」が必要であり、大学経営はそれらを活かすべく「学内的には部局や専門分野、教員・職員の利害の調整、対外的には政府や社会との利害の調整という側面」を直視して対処しなければならない。

「第5章 職員の役割と能力開発」では、山本氏自身が「二の大学の事務局で仕事をした」経験から持つに至った「強烈な問題意識」、つまり「これからの大学経営は事務職員の役割拡大と能力向上を抜きに語ることはできない」との立場から、「職員の能力開発」、「大学職員のプロフェッショナル化」、「教職協働の課題」等が論じられている。「第6章 教員に求められるもの」の冒頭で確認されるのは、大学の主要な構成員である「教員を取り巻く環境変化は著しく、現在の大学教員に求められている資質には、単なる優秀な研究者であるだけでなく、教育活動や社会貢献活動に更なるエネルギーを注ぎ込むことができる人材としてのそれが期待されている」点である。そしてさらに、「これからの大学教員に何が必要か」が問われ、またそのための大学院教育のあり方が再検討されている。具体的には、「大学教育研究センターの役割」、「分野別に見る大学教員の属性」、「大学院教授」等が分析される。「第7章 これからの高等教育システム」では、「18歳人口の減少にともなう平均的学生の学力や学習意欲の低下、定員確保の困難化、国家財政の逼迫、家計の授業料負担の限界（私立）」などにみられるさまざまな環境変化と連動して、多様化・個性化の圧力にさらされている高等教育システムの将来が検討されている。具体的には、「固定したキャンパスと教員組織、若者だけの大学生という従来の高等教育システムはいつまで続くだろうか」との重要な問題提起がなされ、「高等教育システムの将来は、社会全体の将来をどのように描くかにかかっている」と総括されている。

次に下巻の「第8章 高等教育の拡大と多様化」では、大学の使命である研究、教育、社会貢献が「真に価値を発揮するには、・・・それらがいかなる事態にも応じられるような能力がなければ、せつかくの使命もあつという間に時代遅れになってしまう」と指摘され、さらにこう言われる。いわく、「その場しのぎの即席の対応に終始し続けていると、良質の教育や奥の深い研究がいつの間にか留守になってしまう。放電一方の短期的活動ではなく、充電をしつつそのパワーを活用するような仕掛けが必要である。」「第9章 大学教育の質保証と学修時間」では、大学の管理運営改革は、2005年の中教審将来像答申以降、「教育・研究そのものに移りつつある」点がまず確認される。つまり、1991年の「自己点検・評価」からはじまり、第三者評価制度を経て、2004年の認証評価制度に至る過程のなかで、「教員組織や学生支援を含め、教育・研究にかかわることがら」が問題の中心となっている。2012年の中教審答申にみられるように、「学士課程教育の質的転換」が求められるに至っているのである。こうした経緯を確認しつつ氏は言う、「大学はいずれこの問題に、これまでにないレベルで真剣に取り組まなければならないであろう」、と。

「第10章 学生数の変化から見えてくるもの」では、「18歳人口の減少に起因するさまざまな指標の経年変化は、次第に高等教育というものが危機に追い詰められつつあること

を示している」と述べ、私学事業団公表データ等につねに関心を払う必要性が強調される。

「第11章 学生と就職」では、「わが国の学士課程は制度が定める4年制ではなく、実質3年制の運用と化している」という現実を確認しつつ、「どの企業に『所属』するかが学生の長い一生に深くかかわる」と想定している大学と就職の関係を、「従来にない広い視野から」考え直す必要性が示される。「第12章 国際化を考える」では、「時は移り環境も変わって、今や国際化は受身から能動的な行為」へと進展しており、「わが国で生み出された知識・技術を外国に向けて発信することが、わが国の競争力を増すための必要不可欠の要件とみなされるようになってきている」と述べている。こうした文脈のなかで、「学位の国際通用性」とその「国際競争力の向上」をも考えなければならない、と氏は言う。つまり、地球規模で解決をしなければならない人類共通の課題がたくさんある中で、わが国の大学とそこに働く研究者がいかなる貢献をすることができるか、が、国際化状況のなかで問われている課題の本体である。

「第13章 大学院・科学技術」では、「大学の機能としての研究活動は、未知の知識・技術を発見・開発する・・・創造的な仕事である」とはいえ、その主たる担い手である日本の大学院は、「主要国に比べて規模においても質においても見劣りするもの」であり、大きな政策課題でありつづけている点が分析される。具体的には、大学院修了者を必ずしも歓迎しない企業や社会の意識改革と、「狭い専門知識」を増やすことはできても、「汎用的知識つまり応用力」をつけさせられない大学の改革努力とが同時に求められている。最後の「第14章 教育研究のこれから」では、「高等教育はグローバル化、知識社会化の大波のみ込まれ、かつこれらの社会・経済的变化に主体的にかかわっていかざるを得ないであろう」ことが指摘される。こうした状況は、東西冷戦構造の終結により世界システムが転換し、これと連動して日本の社会・経済システムが構造的に変化するなかで、「18歳人口の減少」にさらされる日本の大学には、これまでにない「新たな発想にもとづく改革・改善が必要である」と総括される。

以上、山本氏の労作の概要のみをまとめてみた。各章で語られる個々の論点の内容については、図書紹介の性格上、深く踏み込めないが、これを契機に本書をひもといて頂き、個々の分析や提言などを各自の立場から吟味されるよう希望したい。というのも、本書で議論される多彩な内容は、どの論点をとっても密接に関連しあったものであり、変貌する日本の高等教育の現状と課題を真剣に考えるための格好の手がかりとなるはずだからである。畢竟、本書は、現代日本の大学が組織環境として直面している新たな課題群を考えぬき、来たるべき将来像を描こうとする際に、大いに役立つものといえよう。大学関係者には本書の熟読玩味をお勧めしたい。

【資料編】

- ・ 2013 春学期の学年毎・学群毎の GPA の状況

- ・ 2013 春学期の全学群生の住居状況

(参考)

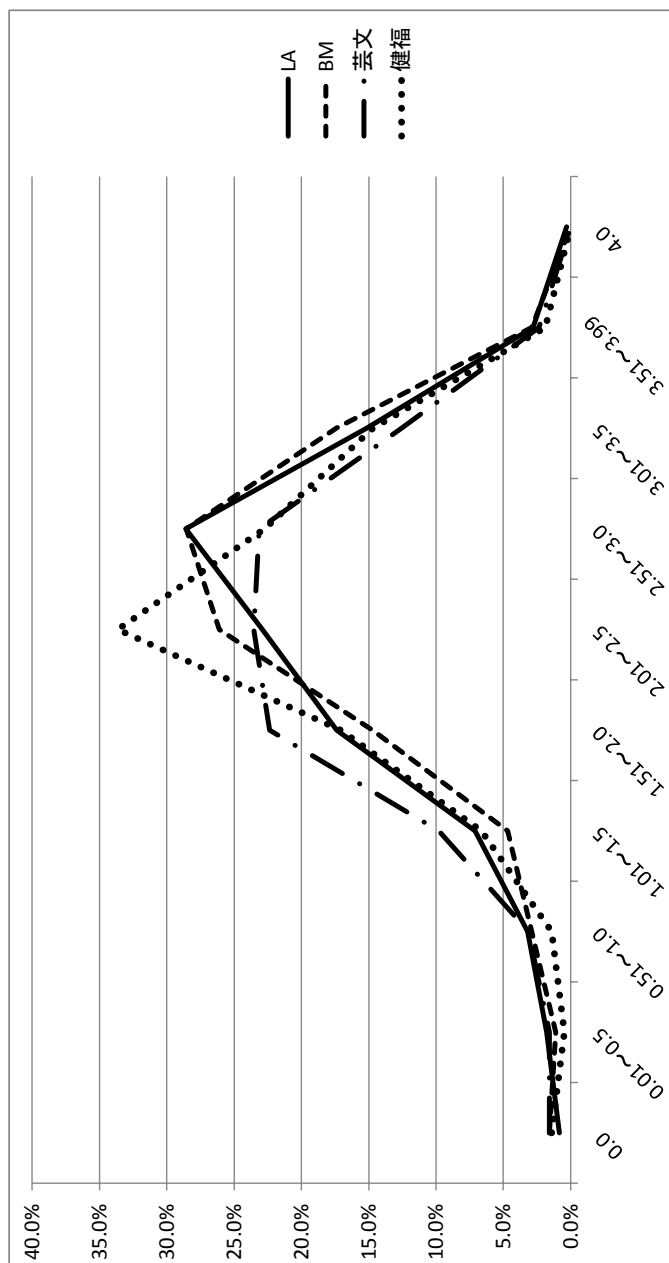
- ・ 2013.1 現在の住居基本台帳による人口（町田市、相模原市）の抜粋

この資料編の資料は GAKUEN データを基に鳥居 聖が担当した。

2013 春学期 学群 1 年生（新入生）の GPA の状況

2013. 4 入学者の2013春のGPA

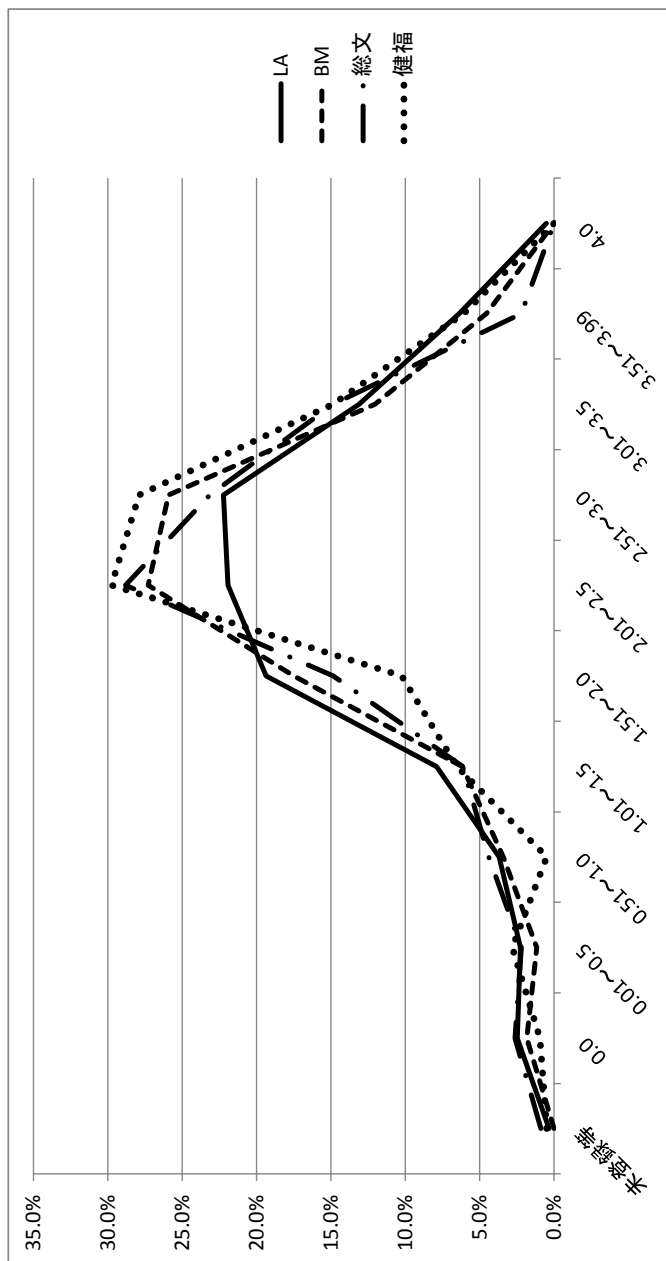
GPA	0.0	0.01~0.5	0.51~1.0	1.01~1.5	1.51~2.0	2.01~2.5	2.51~3.0	3.01~3.5	3.51~3.99	4.0
LA	1070	9	19	34	76	186	245	306	162	30
%	0.8%	1.8%	3.2%	7.1%	17.4%	22.9%	28.6%	15.1%	2.8%	0.3%
BM	448	7	5	13	21	66	117	128	78	13
%	1.6%	1.1%	2.9%	4.7%	14.7%	26.1%	28.6%	17.4%	2.9%	0.0%
芸文	255	4	4	8	25	57	60	59	32	6
%	1.6%	1.6%	3.1%	9.8%	22.4%	23.5%	23.1%	12.5%	2.4%	0.0%
健福	211	3	1	3	14	36	71	48	31	4
%	1.4%	0.5%	1.4%	6.6%	17.1%	33.6%	22.7%	14.7%	1.9%	0.0%



2013 春学期 学群2年生のGPAの状況

2013. 4 学群2年生 2013春のGPA

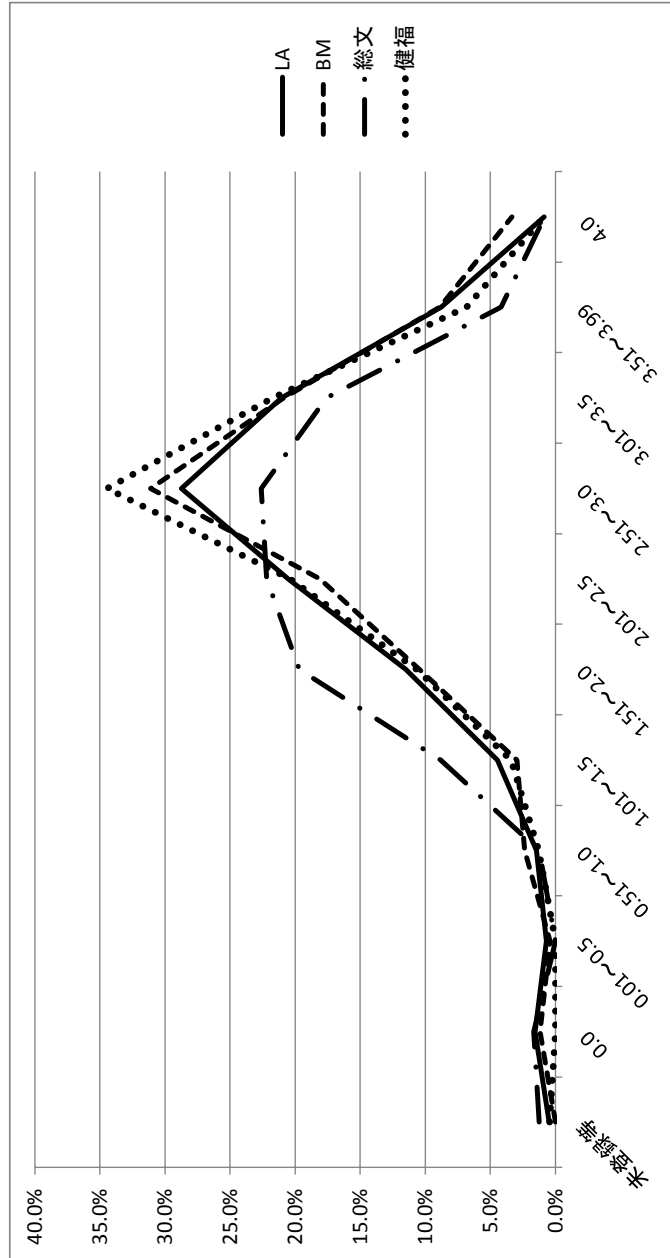
GPA	休学・留学未登録等	0.0	0.01~0.5	0.51~1.0	1.01~1.5	1.51~2.0	2.01~2.5	2.51~3.0	3.01~3.5	3.51~3.99	4.0
LA	1121	3	24	36	77	189	214	217	128	62	5
%		0.3%	2.5%	3.7%	7.9%	19.3%	21.9%	22.2%	13.1%	6.3%	0.5%
BM	444	4	8	15	27	77	120	114	53	20	0
%		0.0%	1.8%	3.4%	6.1%	17.5%	27.3%	25.9%	12.0%	4.5%	0.0%
総文	234	5	2	10	14	34	66	53	34	5	0
%		0.9%	2.6%	4.4%	6.1%	14.8%	28.8%	23.1%	14.8%	2.2%	0.0%
健福	215	0	1	1	14	22	64	60	32	13	0
%		0.5%	0.9%	0.5%	6.5%	10.2%	29.8%	27.9%	14.9%	6.0%	0.0%



2013 春学期 学群3年生のGPAの状況

2013. 4 学群3年生 2013春のGPA

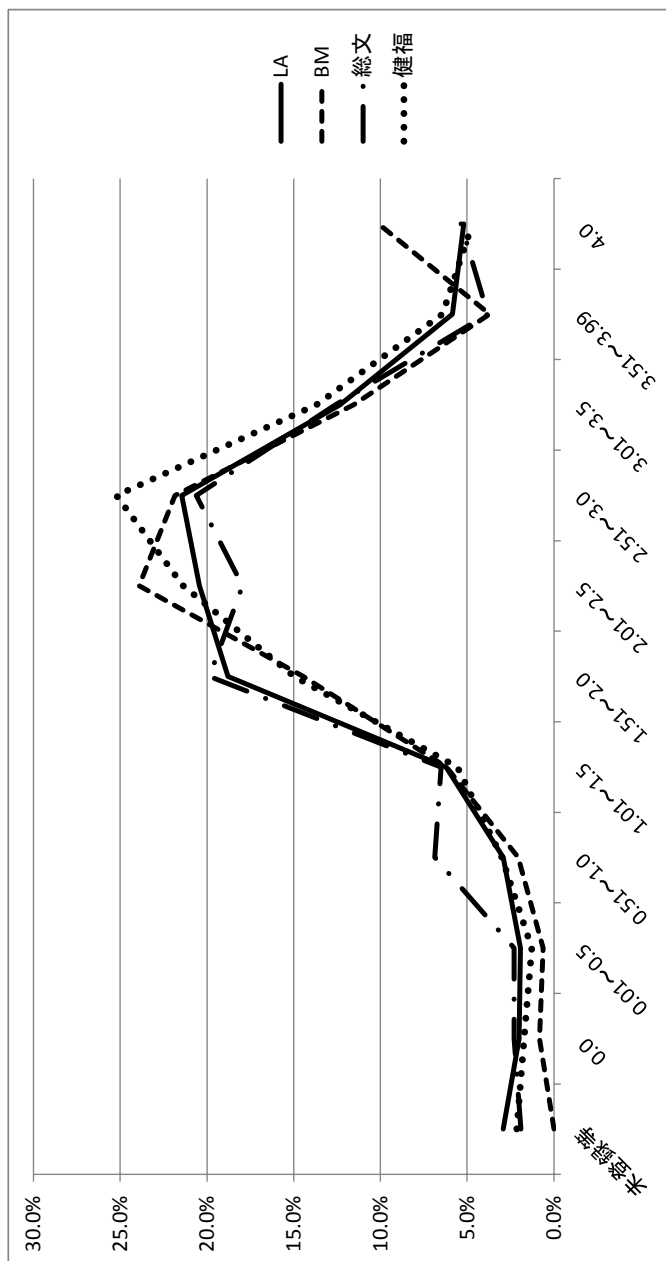
GPA	1088	51	5	16	7	15	46	119	213	298	218	91	4.0
LA			0.0	1.5%	0.7%	1.4%	4.4%	11.5%	20.5%	28.7%	21.0%	8.8%	0.9%
%			0.5%	1.5%	0.7%	1.4%	4.4%	11.5%	20.5%	28.7%	21.0%	8.8%	0.9%
BM	538	30	2	6	2	12	15	53	92	158	106	45	17
%			0.0%	1.2%	0.4%	2.4%	3.0%	10.4%	18.1%	31.1%	20.9%	8.9%	3.3%
総文	248	9	3	4	0	3	21	47	53	54	42	10	2
%			1.3%	1.7%	0.0%	1.3%	8.8%	19.7%	22.2%	22.6%	17.6%	4.2%	0.8%
健福	237	2	1	0	0	3	8	25	48	81	51	16	2
%			0.4%	0.0%	0.0%	1.3%	3.4%	10.6%	20.4%	34.5%	21.7%	6.8%	0.9%



2013 春学期 学群4年生のGPAの状況

2013. 4 学群4年生 2013春のGPA

GPA	0.0	0.01~0.5	0.51~1.0	1.01~1.5	1.51~2.0	2.01~2.5	2.51~3.0	3.01~3.5	3.51~3.99	4.0
LA	72	22	32	68	206	224	235	135	64	57
%	2.9%	1.9%	2.9%	6.2%	18.8%	20.4%	21.4%	12.3%	5.8%	5.2%
BM	38	4	10	30	70	116	106	56	18	49
%	0.0%	0.6%	2.1%	6.2%	14.4%	23.9%	21.9%	11.5%	3.7%	10.1%
総文	10	5	6	17	52	47	54	33	10	14
%	1.9%	2.3%	6.9%	6.5%	19.8%	17.9%	20.6%	12.6%	3.8%	5.3%
健福	1	5	7	13	35	50	59	32	15	11
%	2.1%	1.7%	3.0%	5.6%	15.0%	21.4%	25.2%	13.7%	6.4%	4.7%



2013. 春学期 全学群生の住居状況

	LA		BM		総文・芸文		健福			LA		BM		総文・芸文		健福	
	自宅	自宅外	自宅	自宅外	自宅	自宅外	自宅	自宅外		自宅	自宅外	自宅	自宅外	自宅	自宅外	自宅	自宅外
東京都千代田区	0	0	1	0	0	1	1	0	鶴見区	47	3	16	4	5	0	9	0
東京都中央区	2	0	1	0	0	0	2	0	神奈川区	49	4	15	3	8	0	9	0
東京都港区	4	1	4	1	2	0	0	0	西区	15	0	7	1	3	1	4	0
東京都新宿区	7	3	1	6	2	3	6	1	中区	21	0	8	1	2	0	1	0
東京都文京区	1	2	1	1	2	0	2	0	南区	31	0	20	0	5	0	9	0
東京都台東区	2	1	3	0	2	1	0	0	保土ヶ谷区	25	0	22	0	6	0	9	0
東京都墨田区	4	1	3	0	3	0	1	0	磯子区	30	0	15	0	11	1	7	0
東京都江東区	10	0	9	1	8	0	2	0	金沢区	35	1	22	0	5	1	7	1
東京都品川区	22	1	2	0	5	0	2	0	港北区	63	3	16	4	13	0	12	0
東京都目黒区	16	1	13	0	6	0	6	1	戸塚区	59	1	16	1	10	0	17	0
東京都大田区	45	0	20	1	9	1	11	0	港南区	52	1	13	0	2	0	7	0
東京都世田谷区	83	11	32	8	31	3	15	1	旭区	76	0	19	0	9	0	13	0
東京都渋谷区	7	2	3	2	5	1	1	1	緑区	56	12	25	2	12	3	14	1
東京都中野区	9	2	7	3	4	4	4	0	瀬谷区	31	0	10	0	5	0	3	0
東京都杉並区	13	2	10	5	13	0	9	2	栄区	22	0	11	1	4	0	5	0
東京都豊島区	2	2	1	2	1	0	2	1	泉区	35	1	10	0	4	0	2	1
東京都北区	9	2	1	0	5	1	2	0	青葉区	92	10	30	7	12	0	19	0
東京都荒川区	4	0	0	0	2	0	0	0	都筑区	59	0	32	0	9	0	7	0
東京都板橋区	9	1	5	1	6	1	1	0	横浜市小計	798	36	307	24	125	6	154	3
東京都練馬区	17	2	14	0	5	0	9	0	川崎区	22	0	14	1	5	0	3	0
東京都足立区	17	0	8	2	7	0	1	0	幸区	12	1	7	2	1	0	2	0
東京都葛飾区	3	0	4	1	5	1	2	0	中原区	34	1	16	2	4	1	8	0
東京都江戸川区	7	1	12	1	11	1	5	1	高津区	27	4	15	2	5	0	7	0
23区小計	293	35	155	35	134	18	84	8	多摩区	52	8	12	3	6	2	10	6
八王子市	135	18	47	13	18	7	42	2	宮前区	83	1	15	1	5	0	13	0
立川市	23	3	9	2	9	0	7	0	麻生区	39	6	15	6	5	1	10	2
武蔵野市	4	1	1	0	4	0	1	0	川崎市小計	269	21	94	17	31	4	53	8
三鷹市	15	1	2	0	6	0	2	0	横須賀市	48	0	25	0	10	0	8	0
青梅市	24	1	11	0	8	0	3	0	平塚市	53	0	12	0	8	0	12	0
府中市	37	1	14	3	3	0	10	1	鎌倉市	37	0	11	0	3	0	7	1
昭島市	12	1	4	1	2	0	2	0	藤沢市	95	1	35	2	22	0	19	1
調布市	30	8	7	8	9	4	11	1	小田原市	27	1	26	0	8	0	6	0
町田市	155	331	59	216	23	114	31	69	茅ヶ崎市	58	1	23	0	9	0	9	0
小金井市	10	2	2	0	1	0	4	0	逗子市	12	0	4	0	3	1	1	0
小平市	3	2	5	2	4	0	3	0	相模原市	380	586	102	337	43	204	76	89
日野市	41	3	10	2	9	2	10	0	三浦市	7	0	4	0	1	0	0	0
東村山市	13	1	1	0	4	0	1	0	秦野市	51	1	16	0	0	1	6	0
国分寺市	15	2	3	1	6	1	4	0	厚木市	61	3	24	1	1	0	9	0
国立市	7	1	7	0	2	0	0	0	大和市	79	1	24	2	7	0	12	2
福生市	10	0	4	1	1	0	3	0	伊勢原市	37	0	11	0	2	0	8	0
狛江市	14	4	2	1	4	0	2	2	海老名市	27	0	12	1	4	1	9	0
東大和市	9	0	1	0	3	0	3	0	座間市	64	6	12	0	2	0	5	0
清瀬市	3	0	0	0	2	0	0	0	南足柄市	7	0	3	0	3	0	4	0
東久留米市	4	0	1	0	1	1	3	0	綾瀬市	23	0	8	0	3	0	6	0
武蔵村山市	12	0	2	0	2	0	1	0	葉山町	4	0	7	0	2	0	2	0
多摩市	38	19	17	4	5	9	6	3	寒川町	13	0	10	0	2	0	0	0
稲城市	24	2	10	1	5	0	4	0	大磯町	6	0	3	0	0	0	3	0
羽村市	5	0	5	0	5	0	3	0	二宮町	8	0	3	0	0	0	2	0
あきる野市	15	1	5	0	3	0	2	0	中井町	1	0	0	0	0	0	0	0
西東京市	7	0	2	0	0	0	0	0	大井町	3	0	2	0	0	0	1	0
西多摩郡瑞穂町	2	0	1	0	0	0	2	0	松田町	3	0	0	0	1	0	0	0
西多摩郡日の出町	0	0	0	0	0	0	0	0	山北町	5	0	0	0	0	0	0	0
西多摩郡檜原町	1	0	0	0	0	0	0	0	開成町	5	0	1	0	0	0	1	0
西多摩郡奥多摩町	1	0	0	0	0	0	0	0	箱根町	1	0	1	0	0	0	1	0
島部	0	0	0	0	0	0	0	0	真鶴町	1	0	0	0	0	0	0	0
市町村小計	669	402	232	255	139	138	160	78	湯河原町	5	0	1	0	0	0	0	0
合計	962	437	387	290	273	156	244	86	愛川町	14	0	4	0	0	0	3	0
総合計	1399		677		429		330		清川村	0	0	0	0	0	0	0	0
									市町村小計	1135	600	384	343	134	207	210	93
									合計	2202	657	785	384	290	217	417	104
									総合計	2859		1169		507		521	

その他道府県	187	2	104	3	73	0	47	0
--------	-----	---	-----	---	----	---	----	---

	LA	BM	総文・芸文	健福		LA	BM	総文・芸文	健福			
東京・神奈川自宅	3164		1172		563	661		東京・神奈川自宅割合	71.15%	60.01%	55.80%	73.61%
東京・神奈川以外自宅		1283		781		446	237					
2013春学・学群生	4447		1953		1009		898		※各学群1年生は2013.春入学者のみ集計			

住民基本台帳による人口（年齢別）／平成25年1月の状況

(参考)

年齢	町田市			相模原市			計		
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
	421,015	207,567	213,448	720,111	361,580	358,531	1,141,126	569,147	571,979
0	3,040	1,579	1,461	5,845	2,969	2,876	8,885	4,548	4,337
1	3,282	1,702	1,580	5,984	3,091	2,893	9,266	4,793	4,473
2	3,634	1,868	1,766	6,013	3,023	2,990	9,647	4,891	4,756
3	3,681	1,916	1,765	5,993	3,005	2,988	9,674	4,921	4,753
4	3,792	1,936	1,856	5,988	3,082	2,906	9,780	5,018	4,762
5	3,853	1,966	1,887	6,098	3,164	2,934	9,951	5,130	4,821
6	3,941	2,010	1,931	6,025	3,098	2,927	9,966	5,108	4,858
7	3,869	1,994	1,875	5,882	2,985	2,897	9,751	4,979	4,772
8	3,939	2,047	1,892	5,856	3,023	2,833	9,795	5,070	4,725
9	4,109	2,176	1,933	6,156	3,203	2,953	10,265	5,379	4,886
10	4,165	2,137	2,028	6,220	3,204	3,016	10,385	5,341	5,044
11	4,249	2,163	2,086	6,410	3,273	3,137	10,659	5,436	5,223
12	4,224	2,168	2,056	6,506	3,275	3,231	10,730	5,443	5,287
13	4,171	2,158	2,013	6,477	3,325	3,152	10,648	5,483	5,165
14	4,036	2,069	1,967	6,578	3,377	3,201	10,614	5,446	5,168
15	4,060	2,083	1,977	6,496	3,399	3,097	10,556	5,482	5,074
16	3,937	2,009	1,928	6,549	3,369	3,180	10,486	5,378	5,108
17	3,973	2,005	1,968	6,688	3,322	3,366	10,661	5,327	5,334
18	3,917	2,020	1,897	7,200	3,732	3,468	11,117	5,752	5,365
19	4,061	2,066	1,995	7,134	3,635	3,499	11,195	5,701	5,494
20	4,077	2,085	1,992	8,012	4,136	3,876	12,089	6,221	5,868
21	4,080	2,090	1,990	9,383	4,749	4,634	13,463	6,839	6,624
22	4,176	2,168	2,008	9,228	4,652	4,576	13,404	6,820	6,584
23	4,186	2,128	2,058	9,196	4,605	4,591	13,382	6,733	6,649
24	4,328	2,203	2,125	9,321	4,710	4,611	13,649	6,913	6,736
25	4,318	2,244	2,074	8,323	4,318	4,005	12,641	6,562	6,079
26	4,327	2,223	2,104	8,284	4,276	4,008	12,611	6,499	6,112
27	4,342	2,230	2,112	8,538	4,392	4,146	12,880	6,622	6,258
28	4,691	2,367	2,324	8,761	4,563	4,198	13,452	6,930	6,522
29	4,543	2,281	2,262	8,703	4,453	4,250	13,246	6,734	6,512
30	4,686	2,454	2,232	8,876	4,569	4,307	13,562	7,023	6,539
31	4,885	2,515	2,370	9,004	4,745	4,259	13,889	7,260	6,629
32	4,966	2,601	2,365	9,249	4,823	4,426	14,215	7,424	6,791
33	5,229	2,638	2,591	9,563	4,971	4,592	14,792	7,609	7,183
34	5,471	2,761	2,710	10,170	5,283	4,887	15,641	8,044	7,597
35	5,883	3,021	2,862	10,310	5,338	4,972	16,193	8,359	7,834
36	6,165	3,138	3,027	10,644	5,738	4,906	16,809	8,876	7,933
37	6,484	3,225	3,259	11,006	5,774	5,232	17,490	8,999	8,491
38	7,009	3,581	3,428	11,985	6,296	5,689	18,994	9,877	9,117
39	7,391	3,774	3,617	12,516	6,558	5,958	19,907	10,332	9,575
40	7,528	3,876	3,652	12,468	6,571	5,897	19,996	10,447	9,549

編集後記

長年、大学教育開発センター勤務をしていた橋爪孝夫助手が 2012 年度末で任期満了退任となり、今年度から SD・FD 部門長の主任である山本眞一先生が次長も兼務する事になり、主任会議の名称も次長・主任会議となり、私もその会議に加わる事となりました。

9 月の公開シンポジウムでは、学校法人濱名学院理事長・関西国際大学長である濱名篤先生に「近年の大学改革と教学経営－教職員への期待と能力開発の在り方－」というテーマでご講演いただきました。

学内外から約 70 人の参加者があり、講演後に活発な質疑応答をしていただきました。その後の茶話会においても講師を囲み和やかに歓談する事ができました。

これだけ盛りだくさんのお話をさせていただくのであれば、もう少したくさんの方の学内の参加者にご参加いただく手立てがあったのではないかと存じております。

日本福祉大学に SD を兼ねて研究員の方々に訪問していただきました。日本福祉大学はあまたある私学の中で、先進的な取り組みを数々されており組織の在り方や障がい者の取り組みについて、いろいろとご教授いただきました。

8 月下旬に SPOD フォーラム 2013 に参加してきました。この SPOD は四国地区大学教職員能力開発ネットワーク略であり、愛媛大学教育企画室が企画・実施統括しています。その中で、秦教授は「人材育成ビジョンはなぜ必要か」とのお話の中で、人を動かすためには、ビジョンを示す必要がある。組織にビジョンがあるように、職員育成にもビジョンが必要不可欠であり、SD の大前提である事を再認識する事ができました。

今年度は、Fact Book を年度内に発行する事とし、関係諸部署にデータ提供の依頼をさせていただき、1 月初旬には皆様のお手元に届ける事ができました。改めてご協力ありがとうございました。

2 月には、学内シンポジウム「桜美林大学の教育-現状と課題」－より良い教育を目指して、われわれは今何をすべきか－を開催し約 60 人の方にご参加いただきました。次年度以降もこのような催しを続けて行い、学内の教育改革・情報の共有化などを図って参りたいと考えております。

大学教育開発センター
事務室部長 鳥居 聖

『大学教育開発センター年報 第6号』

2014年3月

発行 桜美林大学 大学教育開発センター
〒194-0294
東京都町田市常盤町 3758 桜美林大学 其中館 1階 101
TEL 042-797-6724
FAX 042-797-6398

印刷 株式会社リョーイン
〒252-5293
神奈川県相模原市中央区田名 3000 番地
TEL 042-761-7012

J. F. Oberlin Faculty Development Center Annual Report



J. F. OBERLIN

桜美林大学 大学教育開発センター