

大学教育開発センター

年報

第10号

2018年3月

Contents

特 集

- ・学群長ヒアリング調査 (LA学群・BM学群・健康福祉学群)

論 考

- ・『Fact Book』にみる桜美林大学の入学状況・就職状況と教育条件

シンポジウム・研修会等報告

- ・第18回公開シンポジウム
「FDのさらなる発展を目指して—学生FD活動について考える—」
- ・第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミの開催(報告)
- ・桜美林大学・大正大学合同フォーラム
—大学職員のあるべき姿を考える—報告

セミナー・視察等報告

- ・武蔵野大学におけるクォーター制(4学期制)の運用について
—視察報告—
- ・学生FDサミット2017夏(於・金沢星稜大学)参加報告
- ・IRシンポジウム「日本型大学IRの進化」参加報告
- ・地域科学研究会「学修成果可視化の取組みと実際」
- ・全国高等教育研究所等協議会報告会・総会
ならびに公開講演会参加報告

書評・図書紹介

- ・木野茂編著『双方向型授業への挑戦—自分の頭で考える学生を—』

2017年度活動報告

- ・FD/SD部門の活動
- ・IR部門の活動
- ・全体の活動
- ・2017年度大学教育開発センター構成員

桜美林大学 大学教育開発センター

は し が き

大学教育開発センターは、本学の授業（大学院の研究指導を含む）の内容および方法の改善を図るための組織的な研修および研究を支援・推進すること、ならびに本学の教育活動等の状況を明らかにして、広く国内外の理解と支持を得るための諸施策を支援・推進することを目的として、2008年度に設置されました。したがって、今年度は10年目という節目の年でした。また、個人的にも、センター長を拝命して任期の2年目を終えることとなります。

センター長就任にあたり、運営方針として、①研究機能の強化、②活動の継続性、③学内の各教育組織および事務組織、他大学、他機関との連携の強化、の3つを掲げさせていただきました。もちろん、いずれも道半ばではありますが、この2年間を振り返ると、いくつかの成果を上げることができたのではないかと自負しています。

FD/SD部門では、昨年度は「SDの義務化」、今年度は「学生FD」を公開シンポジウムのテーマとして選び、部門内で議論を重ねることで魅力的なプログラムを策定し、結果的に学内・学外から多くの参加者を得ることができました。また、IR部門では、2年間にわたって『Fact Book』のデータを分析、検討し、学内シンポジウムを開催するとともに、『年報』に論考を掲載することができました。加えて今年度は、大学生基礎力レポートおよびGPAについても分析を行い、学内シンポジウムで問題提起をさせていただくことができました。明星大学との大学間交流についても、授業公開への参加、キャンパス見学、合同ゼミの実施、職員間の情報交換会の開催など、2年間を通じて有意義な成果を上げることができました。さらに、大正大学とも合同フォーラムを開催するなど、連携を深めています。学内の各教育組織との連携については、昨年度はビジネスマネジメント学群との共催でFD研修会を開催するとともに、今年度は学群長へのインタビューを行い、本誌に掲載させていただきました。

大学教育開発センターの10年間、そしてセンター長を務めさせていただいたこの2年間を通じてセンターの活動に関わった研究員の皆さんに感謝申し上げますとともに、ささやかなこの成果が来年度以降も引き継がれることを願っております。

2018年3月

大学教育開発センター長
鈴木 克夫

目 次

はしがき	i
鈴木 克夫	
特 集	
学群長ヒアリング調査（LA 学群・BM 学群・健康福祉学群）	1
田中 一孝	
論 考	
『Fact Book』にみる桜美林大学の入学状況・就職状況と教育条件	9
浦田 広朗	
シンポジウム・研修会等報告	
第18回公開シンポジウム「FDのさらなる発展を目指して —学生FD活動について考える—」	25
田中 一孝	
第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミの開催（報告）	64
大中 真	
桜美林大学・大正大学合同フォーラム —大学職員のあるべき姿を考える—報告	66
鈴木 克夫	
セミナー・視察等報告	
武蔵野大学におけるクォーター制（4学期制）の運用について—視察報告—	71
佐藤 誠治	
学生FDサミット2017夏（於・金沢星稜大学）参加報告	73
田中 一孝	
IRシンポジウム「日本型大学IRの進化」参加報告	75
浦田 広朗	
地域科学研究会「学修成果可視化の取組みと実際」	77
糸川 二郎	

全国高等教育研究所等協議会報告会・総会ならびに公開講演会参加報告	82
	鈴木 克夫
	浦田 広朗

書評・図書紹介

木野茂編著『双方向型授業への挑戦—自分の頭で考える学生を—』	87
	犬飼 佳宏

2017 年度活動報告

1. FD/SD 部門の活動	93
2. IR 部門の活動	94
3. 全体の活動	95
2017 年度大学教育開発センター構成員	96
編集後記	97
	鳥居 聖

【特 集】

学群長ヒアリング調査（LA 学群・BM 学群・健康福祉学群）

学群長ヒアリング調査

大学教育開発センターFD/SD 部門 研究員
人文学系／リベラルアーツ学群 講師
田中 一孝

桜美林大学教育開発センターは学内の各教育組織、および事務組織と連携を強化し、FD/SD 活動を組織的に推進することを運営方針の一つとして掲げています。他方、本学のFD/SD 活動については、教育組織である各学群もまた重要な役割を果たしています。そこで当センターFD/SD 部門では、各学群のFD/SD 活動の現状について学内で情報共有を進めるとともに、当センターへの要望を把握するため、各学群長にヒアリング調査を実施することにしました。本ヒアリング調査に協力していただいた学群長の先生方にはあらためて御礼を申し上げます。今年度は3学群の調査になりましたが、今後も全学的に教育改善の状況とニーズの把握に努めていきたいと思っております。

リベラルアーツ学群長ヒアリング調査

日 時：2017年6月26日（月）14:30-15:30

場 所：リベラルアーツ学群長室

出席者：矢野 文彦 リベラルアーツ学群長
鈴木 克夫 大学教育開発センター長
田中 一孝 同 研究員

2017年6月26日、学群長ヒアリング調査の第一弾としてリベラルアーツ学群長の矢野文彦教授にヒアリングをしました。矢野先生にはリベラルアーツ学群のFD/SD の状況を聞かせていただき、当センターの今後の活動についても貴重な意見を多くいただくことができました。以下ではその内容について記します。

I. FD 体制と活動内容

リベラルアーツ（LA）学群では5人の委員からなるFD委員会を組織しており、年平均5回のFD/SD ワークショップ、講演会などを企画しています。FD委員会を組織した当初は基礎教育改革が話題の中心で現行の学問基礎や専攻入門について議論がされていましたが、近年はアクティブラーニングや授業改善を扱った会合が多く開かれています。とりわけ毎年2月の会合では退職者の送別会も兼ねた懇親会も開いており、半日かけてのプログラムにもかかわらず大多数の教員が参加し、非常に盛況です。

課題の一つに、FD/SD 関連のイベントの開催の時期があります。学期中は委員会や授業が重なることで、必ずしも多くの教員が参加することができません。他方、夏季休暇や春季休暇中は研究会や入試などで多忙な教員が多くいます。そうした中で、少しでも多くの教員に参画してもらえるような FD/SD のプログラムを企画する必要があります。こうした活動を地道に重ねることで、LA 学群のあるべき教員像とは何か、常に問い直そうとしています。



II. 大学教育開発センターへの要望

教育改善は個々人の教員の努力に依るところが多く、そうしたノウハウを組織として蓄積していくことは困難です。また学生の様々な学修データは蓄積されてきてはいるものの、そうしたデータを利活用し、具体的な教育改善につなげることは容易ではありません。こうしたことについてセンターには積極的な知識の共有・情報提供をしてほしいと思います。

また本学では各学群が FD/SD に独自に取り組んでいるために、リソースが分散してしまっているかもしれません。センターには他学群との橋渡しやジョイントする機会を設けてもらい、より効率的かつ効果的な FD/SD 活動を進めることができたらと考えます。



ビジネスマネジメント学群長ヒアリング調査

日時：2017年12月14日（木）13:30-14:30

場所：ビジネスマネジメント学群長室

出席者：長濱 昭夫 ビジネスマネジメント学群長

鈴木 克夫 大学教育開発センター長

田中 一孝 同 研究員

兼田 麗子 同 研究員

2017年12月14日にはビジネスマネジメント（BM）学群長の長濱昭夫教授にヒアリング調査をしました。BM学群は2019年度より新宿キャンパスに移転する予定です。新しいキャンパスの環境を利用した教育方法も含めて多くの興味深いお話をさせていただきました。

I. BM学群の教育のポリシー

BM学群はFD委員会を設置してはいませんが、教務委員会が中心となって、教育改善することを学群の共通認識としています。我々は学生に対して一方的に教育をしていくのではなく、むしろ教員と学生が一緒になって、学生が思い描くことを実現していくことが重要だと考えています。BM学群は教員の人数は少ないので、密接な協力関係を築けています。それだけに、個々の教員がバラバラに活動するのではなく、言わば学群全体が一つの組織としてどのようなサービスを提供できるかという視点を大事にしています。具体的には、学群全体としてどのような学生を育て社会に送り出すかについて議論し、そのためにどのような学群の体制を築き、カリキュラムや入試制度を整えていくべきか、日々議論しています。大学生活は就職とともに終了しますが、卒業生は桜美林大学の代表として働き、企業は「この学生を採用してやはり良かった」などといった認識を持ちます。大学教員は学生をただ就職させるのではなく、その先も見据えて教育に携わる必要があります。BM学群の教員には多くの企業出身者がいるだけに、こういった視点も大事にしています。

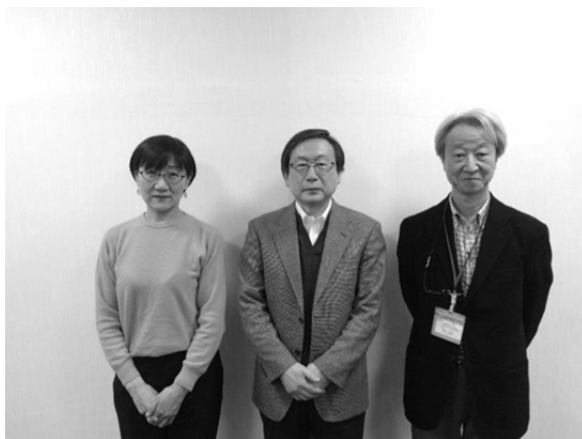
II. 教育カリキュラムと新宿キャンパス移転について

2019年度より新宿キャンパスに移転することになりますが、それによって大きく教育カリキュラムを変更することではなく、むしろ従来から取り組んできたことにメリハリをつけて学生にとってわかりやすい形で提示することが大事だと考えています。具体的には基礎教育科目において、これまで以上に評価、授業内容の統一を徹底し、共通テキストの利用をすすめていきます。2018年度からは「アカデミックリテラシー」「キャリアデザイン」の科目を設置する予定ですが、そこでは大学生の学修の基礎力を涵養することをより明確にし、早い段階から就職への意識を高めてもらいたいと考えています。インターンシップ等の実習演習科目を必修としていますが、これも学生に社会をできるだけ早く見てもらいたいからです。

現代の大学生はスマートフォンの利用を中心とした生活を送っています。新宿移転をきっかけに新しいテクノロジーに対応した情報環境を整えていきたいと考えています。まずは、ビーコンやe-campusのスマホアプリを積極的に利活用していく予定です。また学修ポートフォリオや、学修成果を可視化するためのディプロマサブリメントの導入も考えています。

III. 大学教育開発センターへの要望

他の大学がどのような取り組みをしているのかを知ることができるイベントを開催してもらいたいです。たとえば BM 学群ではクォーター科目（短期集中科目）を取り入れ、また 2019 年度からは 100 分授業を導入することになっています。こうした仕組みがどのような科目で大きな成果をあげ、学生にどのような影響を与えていくのかはこれから注視していく必要があります。またビーコンやモバイル機器を利用すれば、学生の学修行動について詳細なデータを取得できます。それを利用した学修活動分析（ラーニングアナリティクス）などの取り組みも知りたいと思います。



健康福祉学群長ヒアリング調査

日 時：2018 年 2 月 26 日（月）13:00-14:00

場 所：山口 一 研究室

出席者：山口 一 健康福祉学群長

福田 潤 大学教育開発センター 研究員

田中 一孝 同 研究員

2018 年 2 月 26 日には健康福祉学群長の山口一教授にヒアリング調査を行いました。健康福祉学群は少人数教育が重視されており、また多くの学生が国家資格の取得を目指していることが特徴的です。そういった健康福祉学群においてはどのような教育とその改善の取り組みが行われているのか、お話を聞くことができました。

I. FD 体制と活動内容

健康福祉学群には 4 つの専修がありますが、専修ごとに 1 人、合計 4 人の担当者が集まる形で FD 委員会を組織しています。FD 委員会の主な活動は年 2 回開催される FD に関連するイベントの企画で、FD として学内・学外の有識者を招いた講演会を行ったり、教

育について学群教員間でディスカッションする機会を設けたりしています。FD は教授会と同じ日に開催しておりますので、教員の参加率も高いです。最近ですと、障がいを抱えた学生への対応や、双方向授業の効果的な実施方法などをテーマに取り上げました。学群の他の FD 活動としては、まだ試行段階ではありますが公開授業を実施しています。

健康福祉学群の特徴は、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、保育士、保健体育科および幼稚園教員などをはじめ、資格取得を目指して入学している学生が多いということです。そういった学生のために演習、実習系の少人数授業が多いので、必然的に教員と学生の距離が近く、いわゆる双方向的な授業が実現できています。上記のような資格取得が可能な学校を中心に、各種の「養成校協会」が全国的に組織されています。養成校協会では教育指導に関する研修も多く、教員の多くはそうした研修に積極的に参加しています。

II. 教育上の課題

多くの教員は学生の主体性を促すような双方向的授業を行っていますが、そうした取り組みをお互いに学ぶ機会が少ないのが課題です。また各教員が個別に教育上の工夫・努力をしていますが、様々な教育方法を系統的に学習・修得する機会も必要だと考えています。

またカリキュラムの改善の努力を行っておりますが、資格制度が変更されるとそれに応じてカリキュラムを変更せざるをえないという難しさがあります。

III. 大学教育開発センターへの要望

FD イベントを企画する際は様々な学外の専門家をお呼びしていますが、大学教育開発センターがそういった専門家の情報をお持ちでしたら、ぜひ紹介して欲しいと思います。また他の学群でどのような教育改善の取り組みを行っているのか、そういった情報も共有していただきたいと思います。他学群の FD に関する企画を事前に知ることができれば、相互に参加することもできますし、場合によっては講演会やシンポジウムも共催することも可能です。桜美林大学全体で教育改善に関わる共通のリソースを蓄積できるような仕組みを整えていけたら、とても良いと思います。



【論 考】

『Fact Book』にみる桜美林大学の入学状況・就職状況と教育条件

『Fact Book』にみる桜美林大学の入学状況・就職状況と教育条件

大学教育開発センターIR部門 主任
心理・教育学系／大学アドミニストレーション研究科 教授
浦田 広朗

桜美林大学（以下、本学）は、1966年度に1学部2学科、入学定員80名（文学部英語英米文学科・中国語中文学科各40名）の大学として設置された。本学に先立って設置されていた桜美林短期大学の同年度の入学定員は200名（英語英文科・家政科各100名）であり、収容定員でみても短大の方が大規模であった。その後、本学は、学部・学科の増設・改組を経て、2005年度から段階的に学群制に移行した。現在（2017年度）は5学群を擁し、大学院課程を合わせた入学定員は2,343名となっている。

設置以来50余年にわたって拡大を続けてきた本学であるが、10年前の2007年度にリベラルアーツ学群（LA）を設置して学群計の入学定員をそれまでの1,695名から1,800名とした後、2014年度までの7年間は、入学定員増がなかった。その後、ビジネスマネジメント学群（BM）の入学定員増（2015年度）、グローバルコミュニケーション学群（GC）の設置（2016年度）を経て、2017年度の学群計の入学定員は2,130名となっている。

このように2007～2017年度は、入学定員の上ではそれほど大きくは拡大していない時期であるが、学年進行により学群制が完成し、2017年には翌年度からの入学定員増（芸術文化学群150名増、健康福祉学群100名増）が認可されるなど、次の段階の拡大が始まった時期でもある。この10年で本学の学生と教育にどのような変化が起こっただろうか。

本稿は、2008年度に設置された大学教育開発センターが当初から作成・刊行してきた大学基礎資料集『桜美林大学 Fact Book』（以下、Fact Book）に掲載されたデータを主な対象として分析することによって、最近10年の本学の変容を明らかにしようとするものである¹⁾。Fact Book 掲載データから明らかにし得るものとして、大学の入口に相当する入学状況と出口に相当する就職状況、および両者の間にある教育条件について検討したい。

1. 入学状況

(1) 入学定員充足率

まず、本学への入学状況をみてみよう。表1は、各年度の Fact Book から入学状況に関する基本データを整理したものである。表の開始年である2007年度までに既設学部の全てが募集停止となっている。すなわち同年度は、全ての志願者が学部ではなく、いずれかの学群へ出願した最初の年であり、志願者数が初めて1万人を越えた年である。その後、志願者数は減少を続け、上昇に転じるのは2015年度からである。

表 1 入学状況に関する基本データと入学定員充足率の分解

年度	入学定員	志願者数	合格者数	入学者数	入学定員充足率の分解			
					$\frac{\text{入学者数}}{\text{入学定員}}$	$\frac{\text{志願者数}}{\text{入学定員}}$	$\frac{\text{合格者数}}{\text{志願者数}}$	$\frac{\text{入学者数}}{\text{合格者数}}$
2007	1,800	10,380	3,346	2,123	1.18	5.77	0.32	0.63
2008	1,800	9,297	3,497	2,176	1.21	5.17	0.38	0.62
2009	1,800	9,190	3,336	2,111	1.17	5.11	0.36	0.63
2010	1,800	9,369	3,669	2,144	1.19	5.21	0.39	0.58
2011	1,800	8,127	3,733	2,173	1.21	4.52	0.46	0.58
2012	1,800	7,982	3,644	2,042	1.13	4.43	0.46	0.56
2013	1,800	7,685	3,697	1,987	1.10	4.27	0.48	0.54
2014	1,800	7,047	3,892	2,081	1.16	3.92	0.55	0.53
2015	1,880	7,465	4,241	2,276	1.21	3.97	0.57	0.54
2016	2,130	8,273	4,563	2,317	1.09	3.88	0.55	0.51
2017	2,130	10,269	4,445	2,151	1.01	4.82	0.43	0.48

注:『桜美林大学 Fact Book』各年版より。

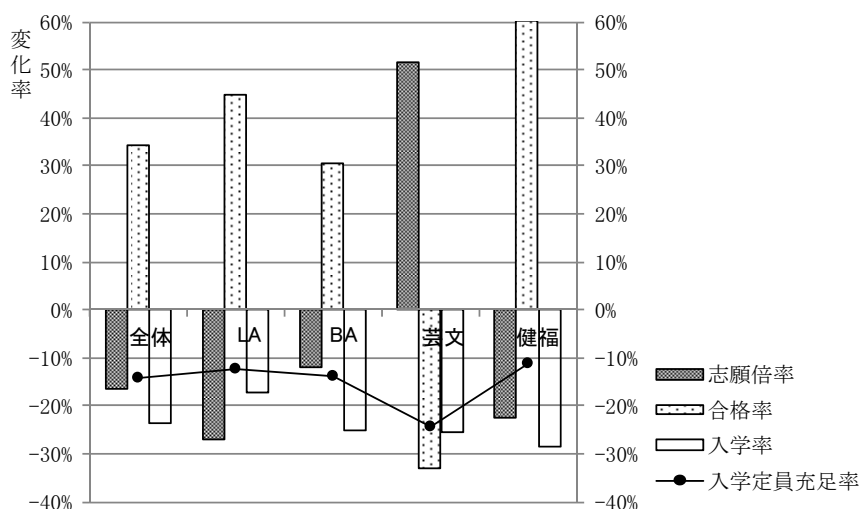
ただし、2015年度の志願倍率（志願者数÷入学定員）は、前年度と比較して大きく上昇しているわけではない。志願倍率の本格的上昇は、2017年度からである。同年度の志願者数は10年ぶりに1万人を超え、過去最高の2007年度に近いが、志願倍率は2007年度よりかなり低い。とはいえ、志願倍率が10年前よりも低いのは、本学専願者が中心となるAO選抜や推薦選抜の比重が高まったことの反映でもあるので、必ずしも本学への注目度や難易度が10年前と比べて低下したことを意味するわけではない。むしろ、大学経営および教育条件の上で重要な指標は、入学定員充足率（入学者数÷入学定員）である。入学定員充足率は、補助金不交付基準の厳格化もあって、この2年は連続して低下している。2017年度の値を2007年度と比較すると、0.17ポイント低い。1.2前後であった入学定員充足率が2017年に至って適正化したといえる。

入学定員充足率は、表1に示した志願倍率と合格率（合格者数÷志願者数）と入学率（入学者数÷合格者数）とに分解できるが、2007年度と比較した場合の2017年度の入学定員充足率の低下要因は、志願倍率と入学率であることが分かる。合格率は2011年度以降では最も低いが、2007年度よりは高い。すなわち2017年度は、入学定員充足率が適正化して良好な教育条件を生み出し得ることになったが、実質競争率（合格率の逆数）は10年前よりも低く、合格者の本学への志向度（入学率）も低い。

10年間の変化要因を学群別にみたものが図1である。入学定員充足率の低下要因が入学率と志願倍率の低下であることは、芸術文化学群を除く各学群に共通している。芸術文化学群は、志願倍率は10年前より上昇しているが、他の学群とは異なり合格率が低下して合格水準が厳しくなっており、一方で入学率は他の学群と同様に低下していることにより、入学定員充足率が低下している。

入学率の低下は、合格者の本学に対する志向度が低下したことを意味するので残念なことである。しかし、本学に上位で合格した者は他大学にも合格している確率が高いので、

図1 入学定員充足率の変化率の分解（学群別、2007～2017年度）



本学への入学率は低くなる。他大学との併願が多い一般選抜やセンター試験利用選抜の比率が高い場合も入学率は低くなる。志願者数がこの10年間では最小であった2014年度と比較すると、2017年度の志願者数は3,222人増加しているが、増分の67%は一般選抜、20%はセンター利用である。つまり、志願者数増分の9割近くは入学率が低い傾向にある選抜方式で占められている。これらの点を考えれば、入学率の低下は本学への志向度低下だけを反映しているわけではない。

このように入学率を左右する要因となっている選抜方式別の入学状況について、2014年度と2017年度を比較して示したものが表2である。まず、全体の入学定員充足率は1.16から1.01へと13%低下している。この変化率を分解してみると、合格率と入学率の低下によって入学定員充足率の低下がもたらされていることが分かる。すなわち、2014年度から2017年度にかけて志願倍率は23%上昇したが、合格率の低下に示されているように、この3年で選抜が厳しくなり、かつ、入学率が低下したため、入学定員に対する入学者数は減少したのである。このような全体の傾向は、特に一般選抜において顕著である。他方、AO選抜や推薦選抜では、入学定員充足率を下げた大きな要因が合格率の低下である点は一般選抜と共通しているが、志願倍率や入学率はほとんど変化していない。合格率の変化から判断する限り、一般・AO・推薦いずれの選抜方式においても2017年度の方が合格者の質は向上していると考えられるが、一般選抜の上位合格者が入学した確率は低い。

表2 選抜方式別入学状況 (2014~2017年度)

		募集人員	志願者数	合格者数	入学者数	$\frac{\text{入学者数}}{\text{募集人員}} = \frac{\text{志願者数}}{\text{募集人員}} \times \frac{\text{合格者数}}{\text{志願者数}} \times \frac{\text{入学者数}}{\text{合格者数}}$			
合計	2014	1,800	7,047	3,892	2,081	1.16	3.92	0.55	0.53
	2017	2,130	10,269	4,445	2,151	1.01	4.82	0.43	0.48
	変化率	18%	46%	14%	3%	-13%	23%	-22%	-9%
AO	2014	595	1,384	783	759	1.28	2.33	0.57	0.97
	2017	690	1,592	708	673	0.98	2.31	0.44	0.95
	変化率	16%	15%	-10%	-11%	-24%	-1%	-21%	-2%
推薦	2014	422	607	533	517	1.23	1.44	0.88	0.97
	2017	497	719	555	526	1.06	1.45	0.77	0.95
	変化率	18%	18%	4%	2%	-14%	1%	-12%	-2%
一般	2014	506	3,034	1,407	498	0.98	6.00	0.46	0.35
	2017	585	5,194	1,564	534	0.91	8.88	0.30	0.34
	変化率	16%	71%	11%	7%	-7%	48%	-35%	-4%
センター	2014	204	1,917	1,098	249	1.22	9.40	0.57	0.23
	2017	238	2,573	1,530	345	1.45	10.81	0.59	0.23
	変化率	17%	34%	39%	39%	19%	15%	4%	-1%
留学生	2014	73	90	56	43	0.59	1.23	0.62	0.77
	2017	120	191	88	73	0.61	1.59	0.46	0.83
	変化率	64%	112%	57%	70%	3%	29%	-26%	8%

注:『桜美林大学 Fact Book』各年版より。

(2) 入学者の地域別分布

こうして入学した者の地域別分布をみると、少なくとも表3に示した期間では大きな変化はない。表4によって2017年度についてみると、38%は神奈川出身者であり、神奈川県私立大学の入学者全体に占める神奈川出身者比率よりも高い。他方で東京出身者の比率も高く、両都県出身者は入学者の66%を占める。この比率は、東京・神奈川それぞれの私立大学の入学者全体に占める両都県出身者の比率より高い。本学入学者はそれだけ地元両都県に集中しているのである。しかし、隣県の埼玉・千葉出身者が相対的に少ないこともあって、これら以外の地域からの入学者が極端に少ないわけではない。特に、北海道出身者と「その他」出身者²⁾が相対的に多い。2019年度からのビジネスマネジメント学群の新宿移転により、埼玉・千葉から同学群への入学者増が期待できるが、他地域からの入学者増がどれほどの規模になるかは不明である。ビジネスマネジメント学群の新宿移転は、入学者を神奈川から埼玉・千葉にシフトさせる選択であるということ是可以する。

表 3 出身高校所在地別入学者数の推移

	入学者数							構成比(%)						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
北海道	37	25	26	37	46	61	53	1.7	1.2	1.3	1.8	2.0	2.6	2.5
東北	91	83	90	87	101	107	89	4.2	4.1	4.5	4.2	4.4	4.6	4.1
北関東	109	111	113	82	97	119	103	5.0	5.4	5.7	3.9	4.3	5.1	4.8
埼玉	55	50	47	49	69	49	57	2.5	2.4	2.4	2.4	3.0	2.1	2.6
千葉	51	43	51	40	57	47	40	2.3	2.1	2.6	1.9	2.5	2.0	1.9
東京	592	528	554	578	614	634	607	27.2	25.9	27.9	27.8	27.0	27.4	28.2
神奈川	854	848	755	827	880	865	822	39.3	41.5	38.0	39.7	38.7	37.3	38.2
甲信越	108	126	116	128	124	102	99	5.0	6.2	5.8	6.2	5.4	4.4	4.6
北陸	17	9	13	15	17	8	10	0.8	0.4	0.7	0.7	0.7	0.3	0.5
東海	94	78	77	82	90	97	76	4.3	3.8	3.9	3.9	4.0	4.2	3.5
近畿	9	14	21	18	20	15	19	0.4	0.7	1.1	0.9	0.9	0.6	0.9
中国	14	10	8	13	18	23	20	0.6	0.5	0.4	0.6	0.8	1.0	0.9
四国	14	6	8	6	18	16	13	0.6	0.3	0.4	0.3	0.8	0.7	0.6
九州	56	42	53	49	74	88	57	2.6	2.1	2.7	2.4	3.3	3.8	2.6
その他	72	68	55	70	51	86	86	3.3	3.3	2.8	3.4	2.2	3.7	4.0
合計	2,173	2,041	1,987	2,081	2,276	2,317	2,151	100	100	100	100	100	100	100

注:『桜美林大学 Fact Book』各年版より。

表 4 2017 年度入学者の出身高校所在地別構成比 (全体との比較)

	東京所在	神奈川所在	東京所在	神奈川所在	桜美林大学
	大学計	大学計	私大計	私大計	
北海道	1.4	1.4	1.4	1.3	2.5
東北	3.4	4.2	3.4	4.2	4.1
北関東	6.6	5.3	6.8	5.3	4.8
埼玉	11.6	4.1	12.0	4.2	2.6
千葉	8.8	4.3	9.1	4.4	1.9
東京	33.4	21.5	33.4	22.0	28.2
神奈川	14.4	36.4	14.6	36.5	38.2
甲信越	3.8	5.0	3.8	5.0	4.6
北陸	0.9	0.9	0.8	0.9	0.5
東海	4.4	6.6	4.2	6.4	3.5
近畿	2.2	1.9	1.9	1.8	0.9
中国	1.4	1.3	1.2	1.2	0.9
四国	0.9	0.8	0.8	0.7	0.6
九州	3.0	3.0	2.8	2.8	2.6
その他	3.7	3.3	3.8	3.3	4.0
合計	100	100	100	100	100

注:『桜美林大学 Fact Book 2017』および文部科学省「学校基本調査」より。

2. 教育条件

前節では入学状況を検討したが、入学後の教育条件について、基本的な指標である ST 比（専任教員 1 人当たり学生数）をみると、本学の教育条件は徐々に悪化していると言わざるを得ない（表 5）。特に最近 3 年間は悪化している。

表 5 学生数・専任教員数・ST 比の推移

	学群	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
学生数	リベラルアーツ	4,404	4,618	4,565	4,493	4,481	4,498	4,430	4,317
	ビジネスマネジメント	1,945	2,044	2,005	1,971	1,945	2,007	2,077	2,114
	芸術文化	1,143	1,117	1,064	1,024	1,013	1,032	1,096	1,097
	健康福祉	966	976	948	902	883	895	901	906
	グローバルコミュニケーション							283	524
	学群・学部計	8,638	8,800	8,595	8,393	8,324	8,432	8,787	8,958
教員数	リベラルアーツ	116	115	110	99	102	95	104	94
	ビジネスマネジメント	39	41	42	41	41	37	38	36
	芸術文化	34	35	34	33	34	32	29	32
	健康福祉	34	34	35	33	34	34	32	33
	グローバルコミュニケーション							30	30
	総計	288	287	289	276	277	258	255	258
ST 比	リベラルアーツ	38.0	40.2	41.5	45.4	43.9	47.3	42.6	45.9
	ビジネスマネジメント	49.9	49.9	47.7	48.1	47.4	54.2	54.7	58.7
	芸術文化	33.6	31.9	31.3	31.0	29.8	32.3	37.8	34.3
	健康福祉	28.4	28.7	27.1	27.3	26.0	26.3	28.2	27.5
	グローバルコミュニケーション							9.4	17.5
	全体	30.0	30.7	29.7	30.4	30.1	32.7	34.5	34.7
私立大学計	20.8	20.7	20.4	20.2	19.9	19.7	19.5	19.5	

注：『桜美林大学 Fact Book』各年版より。

ただし、学生数の学群・学部計と教員数総計、および私立大学計は「学校基本調査」による。

表 5 の最下行には私立大学全体の ST 比（大学院学生を含む学生数÷専任教員数）を示している。私立大学全体には、理工系や医療系など ST 比が小さい分野も含まれるから当然とはいえ、本学全体の ST 比³⁾よりかなり小さい。低下を続けている点も、本学とは対照的である。

本学全体の ST 比が上昇しているのは、この 10 年間（2007～2017 年度）に学生数が 18.4%増加したのに対して、専任教員数は 2010 年までは増加したものの、その後増減を繰り返し、2007 年度と 2017 年度を比較すると、わずか（0.4%）とはいえ減少しているためである。特に、この 3 年間における学生数の増加と教員数の減少・停滞は明瞭である（図 2）。

しかし、図 3 に示すように、実質的な ST 比とも言える授業当り履修者数は増加しておらず、30 人未満を維持している。履修者数別の授業分布をみても、2011 年以外は 20 人台の授業が最も多く、履修者 300 人以上の授業は 1%未満である⁴⁾。授業規模（クラスサイズ）のこのような小ささはどのようにして維持されているのだろうか。

図2 学生数と専任教員数の推移（2007年=100）

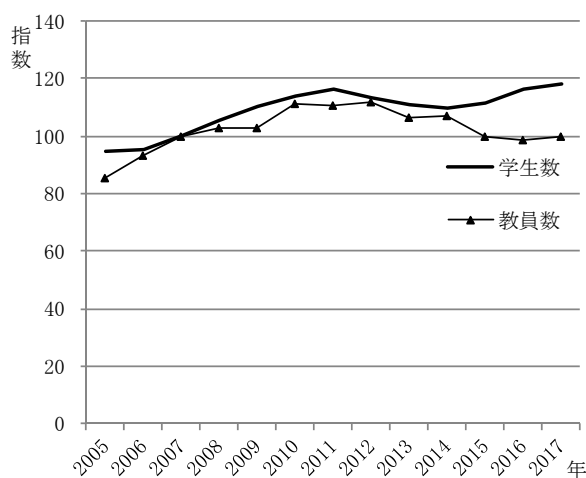
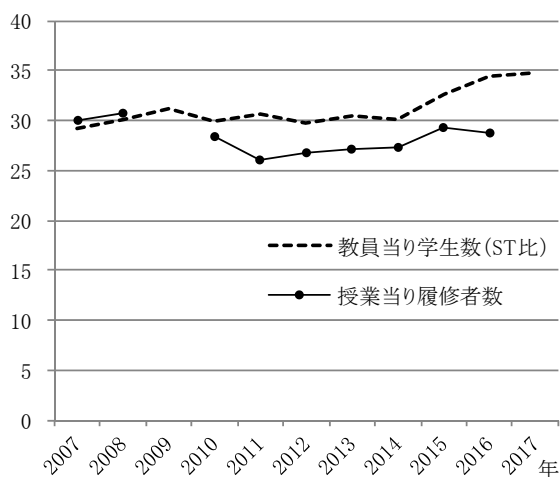


図3 ST比とクラスサイズの推移

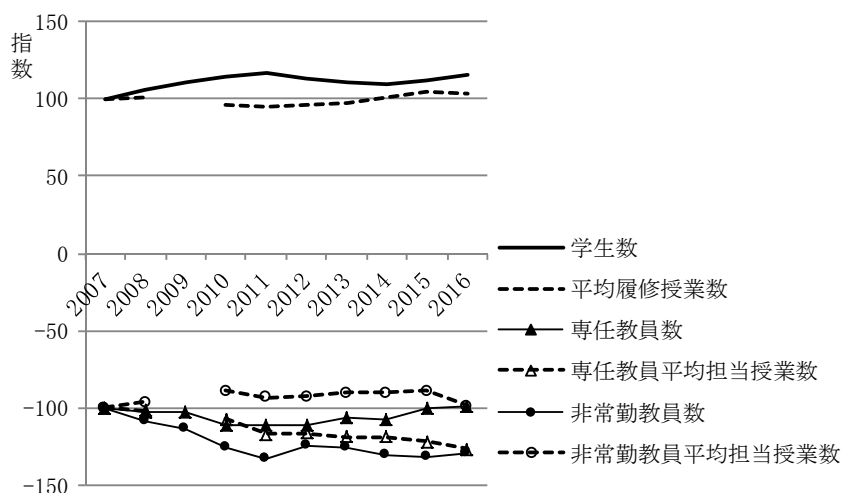


クラスサイズ（履修者延べ数÷開講授業数）は、次式のように分解できる。すなわち、学生数や学生の平均履修授業数の増加はクラスサイズを大きくする要因であり、専任教員数と非常勤教員数およびそれぞれの平均担当授業数はクラスサイズを小さくする要因である。次式に要因として示した変数については、いずれも各年の Fact Book から実測値を得ることができる。

$$\frac{\text{履修者延べ数}}{\text{開講授業数}} = \frac{\text{学生数} \times \text{平均履修授業数}}{\text{専任教員平均担当授業数} \times \text{専任教員数} + \text{非常勤教員平均担当授業数} \times \text{非常勤教員数}}$$

そこで図4では、クラスサイズを大きくする要因は上方に、小さくする要因はマイナスを付して下方に示している（いずれも2007年度を100とする指数）。学生数はクラスサイズを大きくする要因であるが、彼らは平均的には年間14科目（各学期7科目）履修しており、この9年間で大きな変化はない。専任教員数も大きくは変化していないが、専任教員の担当授業数の平均値は年間7.0クラス（各学期3.5クラス）から8.0クラス（各学期4.0クラス）へ9年間で14%増加した。この要因により授業249クラスが生み出されてクラスサイズ縮小に寄与したことになる。逆に、非常勤教員については、平均担当授業数は各学期1.6～1.8クラスで10年間ではほとんど変化しておらず、人数が29%増加した。この非常勤教員数の増加という要因により授業487クラスが生み出されてクラスサイズ縮小に寄与している。

図4 クラスサイズの要因分解



なお、授業の中には4単位科目のように週2コマ以上開講されているものがあり（2015年度は34%の授業が週2コマ以上開講）、これを考慮して専任教員の平均担当コマ数を推計すると、2007年度は各学期平均4.9コマであったのが2015年度は5.8コマへと8年間で18%増加している。このような平均担当コマ数の推移を私立大学全体の値（3年毎に実施されている文部科学省「学校教員統計調査」による）と比較して示したのが図5である。「学校教員統計調査」は授業60分を1時間とする担当授業時数を集計・公表しているのので、図5ではコマ数換算するために、私立大学計の公表値を1.5で除している⁵⁾。

図 5 担当授業コマ数平均値

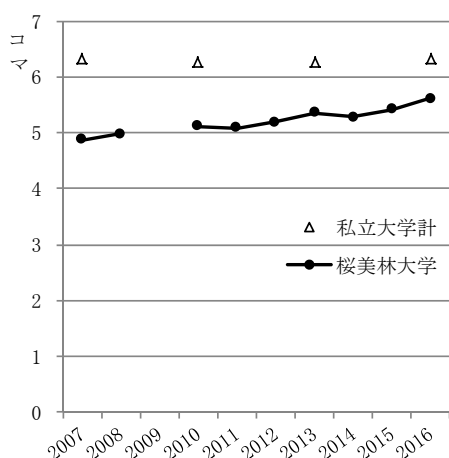
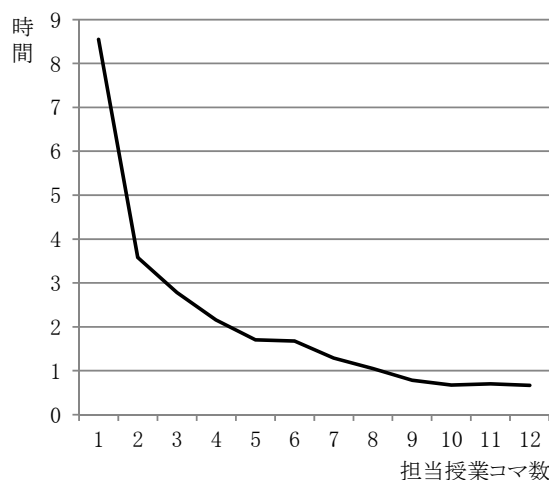


図 6 授業 1 コマ当り準備時間(担当コマ数別)



また、図 6 は東京大学大学経営・政策研究センター「全国大学教員調査」⁶⁾ から得られたもので、大学教員の授業 1 コマ当り準備時間平均値を担当授業コマ数別に算出した結果である。担当コマ数が増えると授業 1 コマ当り準備時間が減ることが示されている。図 6 によれば、担当コマ数が 5 コマになると、1 コマ当り準備時間は 2 時間を切り、9 コマ以上になれば 1 時間を切る。授業の質を確保するためには、教員が十分な準備をして授業を実施することが必要であり、担当コマ数を無闇に増やすことは適切ではない。上記のように、本学では過去 10 年間、専任教員の担当授業数・コマ数を増やす方法によってクラスサイズの小規模化を実現してきたが、授業の質の確保という観点からは、担当授業数・コマ数を増やすという方法を今後も続けることは適切とはいえないだろう。

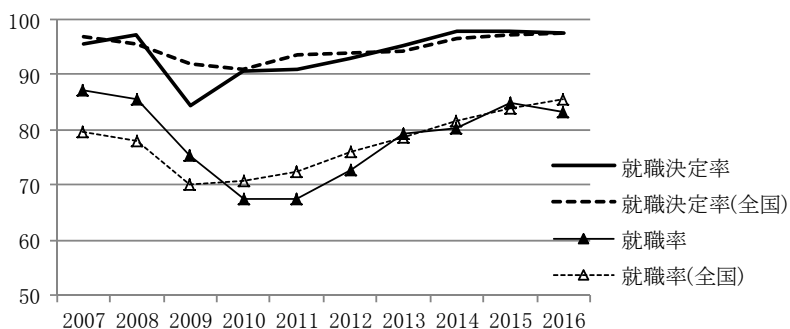
3. 就職状況

本節では、前節でみた教育条件の下でなされた教育の成果の一つである就職について検討しておきたい。就職状況の指標については、しばしば、就職者数を就職希望者数で除いた値が就職率として用いられることがある。この値は、就職希望者がどれだけ目標を達成しているかを把握する上では有用であるが、就職者数が多くなくても、卒業生数のうちの就職希望者数が少なければ高くなる。この「就職者数÷就職希望者数」は就職決定率と呼ぶのが適切であり、本稿では「就職者数÷進学者を除いた卒業生数」を就職率とする。

このように定義した就職決定率や就職率をみると、本学の就職決定率は 2010 年度以降、就職率は 2011 年度以降上昇傾向にある（図 7；就職データの年度は卒業年度）。ただし、本学の就職決定率は、2009 年度の落ち込みが大きいことを除けば、全国値とほぼ同じである。就職率も、2010 年度以降の回復がやや遅れたことと 2016 年度が僅かに低下していることを除けば、ほぼ全国と同様の動きを示している。男女別（図 8・図 9）にみても、2010～2011 年度卒業男子の就職率が落ち込んでいる点を除いて、本学と全国の間に大きな違い

はない。全国値が経済情勢の反映であるとする、本学の就職状況も同様に経済情勢の影響を受けている。

図7 就職決定率と就職率 (%)



注：全国値は文部科学省・厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」による（図8・図9も同様）。

図8 就職決定率（男女別）

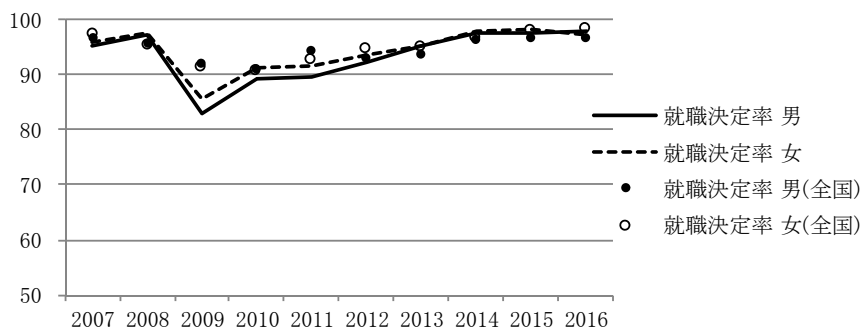
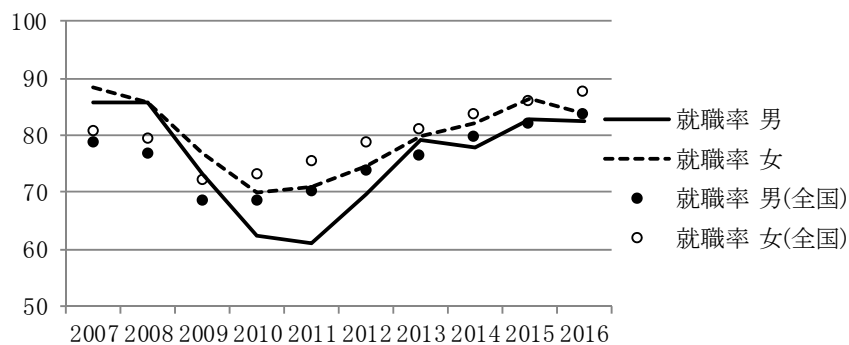


図9 就職率（男女別および全国計）

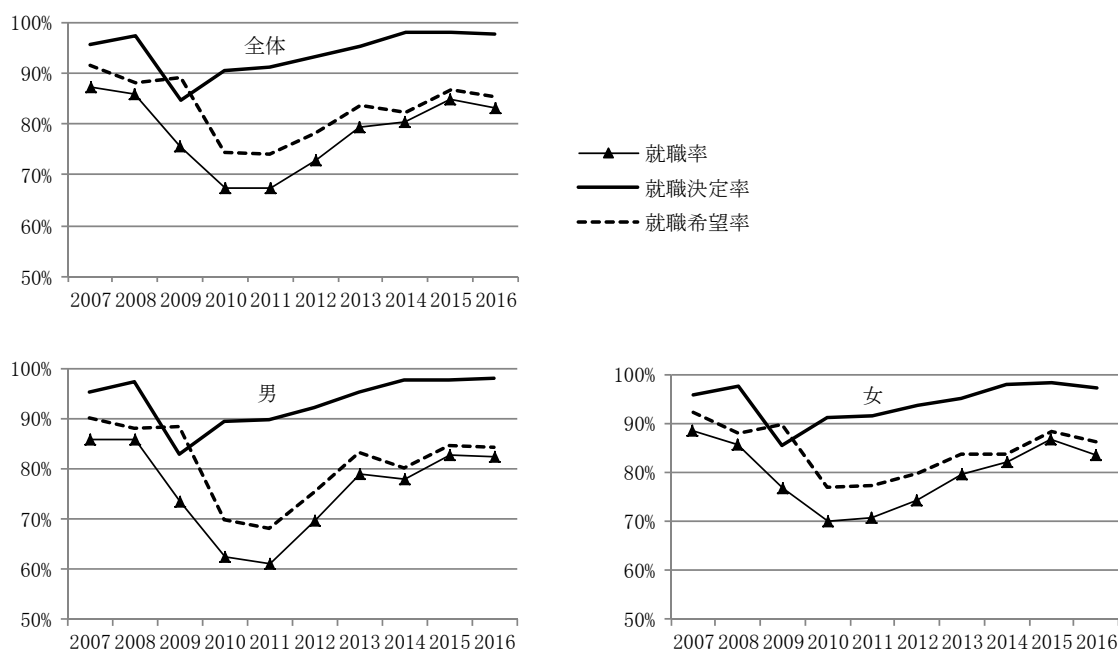


なお、上記のように就職率を卒業者（進学者を除く）に占める就職者の比率と定義すると、次式が成り立つ。

$$\frac{\text{就職者数}}{\text{卒業者数(進学者除く)}} = \frac{\text{就職希望者数}}{\text{卒業者数(進学者除く)}} \times \frac{\text{就職者数}}{\text{就職希望者数}}$$

すなわち、就職率＝就職希望者率×就職決定率である。この要因分解式により、就職率が就職希望者率と就職決定率のどちらに左右されているかをみると、特に 2010 年以降は就職決定率よりも就職希望者率によって左右されているといえる（図 10）。就職率が、就職決定率よりも就職希望者率によって規定されている点は、男女別にみた場合も同様である。

図 10 就職率の分解



つまり、就職希望者率が高ければ就職率も高い傾向にある。図 7～図 9 に示されているように、本学の就職状況は本学独自の要因というよりも国レベルの経済情勢に影響を受けていると考えられるが、学生が早期に就職決定に至らなかったとしても、諦めることなく就職希望状態を続ける（≒就職活動を続ける）ことによって、就職率は高まるといえることができる。2017 年 3 月大学卒業者について全国データをみても、2016 年 10 月時点の就職希望率は 79.7%であったが、同年 12 月は 78.0%、2017 年 2 月は 77.7%、同年 4 月は 74.7%と徐々に低下している。2017 年 3 月卒業者の場合は半年間で 5%ポイント低下したが、2010 年 3 月卒業者のように、この低下が 9.6%ポイントに及ぶ場合もある⁷⁾。元々就

職を希望していない者を無理に就職に向かわせる必要はないが、当初から就職希望であったのであれば、その意志を継続するよう支援して、就職希望率の低下傾向を避けることは有用であろう。

4. まとめ

本稿では、限られた範囲ではあるが、**Fact Book** 掲載データによって本学の入学状況・就職状況と教育条件の変化と現状を明らかにすることに努めた。その結果は以下のように要約することができる。

(1) 入学状況

本学への志願者数は 2017 年度には 10 年ぶりに 1 万人を超えた。志願倍率も 2016 年度より上昇したが、2007 年度と比較すると低い。合格率は 2011 年度以降では最も低い値で選抜が難化したといえるが、2007 年度よりは高くなっており、10 年間でみると合格が容易になっている。2017 年度入学率は 48% で、特に一般選抜合格者の本学への志向度の低下傾向は止まっていない。こうした中、2017 年度の入学定員充足率は 101% であり、教育条件を整える観点からみると適正な水準となっている。

2017 年度の入学状況を、この 10 年間では志願者数が最も少なかった 2014 年度と比較すると、全体として合格率が低下していることから 2014 年度よりは選抜が厳しくなったと言える。ただし、一般選抜では入学率も低下しており、上位合格者が入学しなかった可能性が高い。

入学者を地域別にみると、東京・神奈川の出身者の比率が両都県所在の私立大学の全体値より高い。同じ首都圏である千葉・埼玉出身者の比率は低く、その他の道府県出身者の比率が極端には低くなっていないという特徴があるが、2019 年度の新宿キャンパスへの一部移転は、この特徴を多少変える可能性がある。

(2) 教育条件

ST 比で示される教育条件は、特に最近 3 年間で悪化している。学生数が増加する中で教員数が減少・停滞しているためである。ただし、実質的な ST 比とも言える授業当り履修者数（クラスサイズ）平均値は増加しておらず、30 人未満を維持している。クラスサイズがこのように小規模で維持されている要因は、専任教員の平均担当授業数が増加したことと非常勤教員の人数が増加したことである。しかし、授業の質の確保を考慮すると、これまでのように専任教員の平均担当授業数を増やすことによって授業の小規模化を維持するという方略は望ましいとはいえない。

(3) 就職状況

就職率（進学者を除く卒業生数に占める就職者数の比率）でみた本学の就職状況は、全国とほぼ同様の動きを示しており、本学の就職状況にも国レベルの経済情勢が反映されている。就職率を就職決定率と就職希望者率に分解してみると、特に 2010 年度以降、就職率を左右する要因として就職希望者率の影響が大きい。このことは、学生が最後まで諦め

ずに就職活動を続けることが大切であることを示唆している。

<注>

- 1) 最初の Fact Book である『桜美林大学 Fact Book 2008』には、2007 年度データが多く掲載されている。本稿は、これを起点として 2007～2017 年度を主な分析対象期間とする。
- 2) その他は、具体的には高等学校卒業程度認定試験を経た者、専修学校高等課程や外国の学校等の出身者等である。
- 3) 本学全体の ST 比は「学群・学部学生数÷学群所属以外を含む専任教員数総計」によって算出している。私立大学全体の ST 比算出では含まれている大学院学生数は、本学の ST 比算出では分子に含めていない。
- 4) Fact Book に掲載されている履修者数別の授業分布表によれば、本学では、履修者数 30 人未満の授業の比率はこの 10 年では一貫して 70%以上であり、80%以上が履修者 40 人未満である。強いて本学の授業規模の問題を指摘すれば、2015 年以降、200 名以上の授業が 1%を超えるようになった点が挙げられる。なお、本学の場合、授業規模の状況は学群によって大きく異なるので、学群別の分析が必要である。入学状況についても同様だが、学群別の分析は今後の課題としたい。
- 5) 「学校教員統計調査」から大学教員の担当授業コマ数平均値を推計する場合、集計・公表されている担当授業時数を 1.5 で除す以外に、除す前の担当授業時数から調整値(教員数に対する各区分の授業「担当あり」の比率×0.25 時間)を減じる必要がある。その理由は次の通りである。同調査では、各教員の担当時数を分単位で合計した後に 60 で除し、1 時間未満を四捨五入して調査票に記入するよう求めている。ところで現在、多くの大学において 1 コマの授業の長さは 90 分であるため、担当授業コマ数が偶数の教員については四捨五入の必要は発生せず、実態に近い授業時数が調査票に記入される。これに対して、担当授業コマ数が奇数の教員については四捨五入の必要が発生し、端数が切り上げられて実態よりも 0.5 時間長い値が記入される。担当授業コマ数が偶数である者と奇数である者が半々であるとすれば、調査票に記入される授業時数の平均値は実態よりも 0.25 時間長いことになる。このため、「学校教員統計調査」に示されている平均週担当授業時数は、実態よりも「教員数に対する各区分の授業『担当あり』の比率×0.25」時間ほど多いと考えられる。そこで、公表されている平均週担当授業時数からこの調整値を減じた上で 1.5 で除して担当授業コマ数平均値を補正する必要がある。このようにして私立大学全体の平均値を補正すると、補正前よりも 0.15 コマほど小さい値となり、図 5 に示した期間では 6.1～6.2 コマとなる。
- 6) 「全国大学教員調査」は金子元久を主査として、東京大学大学経営・政策研究センターにより、無作為に抽出された国公立大学教員 16,991 名を対象として 2010 年 2 月に実施された。回収数は 5,311 件、回収率は 31.3%であった。なお、この調査で授業準備

時間は、大学教員の教育活動時間から授業そのものの時間と個別の学生指導・研究指導時間を除いたものとして集計されており、授業前の準備時間だけでなく、提出物等の添削・採点などの時間も含まれる。

- 7) 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」による新規大学卒業者の就職希望率の推移（2007年3月大学卒業者～2017年3月大学卒業者）を集約して「平成29年度全国キャリア・就職ガイダンス」（日本学生支援機構主催、2017年6月20日）で配布された厚生労働省資料による（<http://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/>）。

【シンポジウム・研修会等報告】

第18回公開シンポジウム「FDのさらなる発展を目指して
—学生FD活動について考える—」

第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミの開催（報告）

桜美林大学・大正大学合同フォーラム
—大学職員のあるべき姿を考える—報告

シンポジウム・研修会等報告

〈第 18 回桜美林大学 大学教育開発センター 公開シンポジウム〉

FD のさらなる発展を目指して

—学生 FD 活動について考える—

2017 年 9 月 12 日（火）14:00～17:00

於 桜美林大学 町田キャンパス 明々館 A408 教室

学生参加型の教育改善方策の導入は、喫緊の課題の一つです。学生自身が求める教育改善の課題に学生が主体となって取り組む活動を「学生 FD」と名付け、その活動を学生とともに進める FD として大学が支援する方式を確立したのは立命館大学が最初で、その後、この「学生 FD」は全国の大学に普及しています。

このシンポジウムでは、立命館大学で「学生 FD」を実践されるとともに、学生 FD サミット等の活動を通じて普及に尽力されてこられた木野茂元・立命館大学教授に基調講演を頂きます。パネルディスカッションでは、学生としてこの活動に参加された経験をお持ちのお二人、ならびに現役の大学生を加え、今後の「学生 FD」の方向性について、参加者の皆様とともに議論を深めたいと考えております。（案内チラシより）

司会：田中一孝氏（大学教育開発センター研究員）

本日は誠に忙しい中、第 18 回桜美林大学大学教育開発センター公開シンポジウム、FD のさらなる発展を目指して—学生 FD 活動について考える—にお集まりいただき、ありがとうございます。本日は、司会と全体の進行を務めさせていただきます、田中一孝と申します。どうぞよろしく申し上げます。

それでは早速ではありますが開会に移りたいと思います。開会のご挨拶は、鈴木克夫、桜美林大学大学教育開発センター長です。どうぞよろしく申し上げます。

開会挨拶：鈴木克夫氏（大学教育開発センター長）

桜美林大学の大学教育開発センター長の鈴木克夫と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日はちょっと天候が悪くて、特に午前中、雨がかなり降っておりましたので心配しておりました。今は小康状態なのかなと思っております。また、この町田の本学まで、遠路お越しくださいます、本当にありがとうございます。御礼を申し上げさせていただきます。

本学の大学教育開発センターは、2008 年に設置されまして、ちょうど今年が 10 年目となっております。当センターには二つの部門がございます、FD・SD 部門と IR 部門と

なっております。

FD・SD部門では、FD及びSDに関することを調査研究をすると同時に、年に3回ほど、このようなシンポジウムを開催しております。

IR部門では『FactBook』という、本学のさまざまなデータを集めたデータ集を、当センター設置の2008年から作り続けており、現在制作中のものが10冊目ということになっております。

本日のシンポジウムのテーマが、学生FDということで、既に学生FDサミット等、全国的にこの活動が長く続いていると伺っております。また、先日に行われた金沢星稜大学で開催された学生FDサミットに、本日司会の田中先生他を本学からも派遣をさせて頂いております。

本日、元立命館大学教授の木野先生に基調講演をお願いしております。木野先生の名刺の肩書きは学生FDの父となっております。というわけで、きょうはお父さんをお招きした次第でございます。

他にも、本日登壇していただくのは、学生時代に学生FDスタッフとして活動され、大学卒業後の現在は、教育の現場で教職員として活動されている平野さんと曾根さん。それから本学の学生、LA学群3年生の白井さん。お三方ともいろんな経歴をお持ちで、後ほど自己紹介がありますので、楽しみにしていただきたいと思っております。

本日は、公開シンポジウムということで、学内のみならず、他大学からこんなにたくさんお越しいただきまして、本当にありがたく思っております。併せて、後援は大学コンソーシアム八王子、そして麻布大学、恵泉女学園大学、大正大学、明星大学、そして和泉短期大学の協賛を得ております。ここであらためて御礼を申し上げます。また、これらの大学からはたくさんの方々の教職員の方々にも、本日おいでいただいております。

基調講演をお願いいたします木野先生について、簡単に経歴をご紹介させていただきます。学生FDの父、木野先生でございますが、1941年に大阪でお生まれになりまして、大阪市立大学の理学部・大学院を修了後に、同大学の理学部の教員となられ、さらに2005年からは、立命館大学教授ならびに教養教育センター副センター長等を務められて、双方向型の授業の開発、等をされてこられた方でございます。2015年に立命館大学を定年退職された後も、学生FDの父としてご活躍で、精力的に出版活動等もなされているところでございます。

本日はよろしく願いいたします。

田中：それでは基調講演に移らせていただきます。講師は、元立命館大学教授、木野茂先生です。基調講演のタイトルは、『学生FDのすゝめ』ということで、福沢諭吉の『学問のすゝめ』から取られたタイトルでいらっしゃいます。それでは木野先生、よろしく願いいたします。

■基調講演：木野茂氏（元立命館大学教授）「学生 FD のすゝめ」

今ご紹介いただきました、木野でございます。

ご紹介いただきましたように、最初の勤務校は大阪市立大学です。実は、学生・院生から教員と、長い間、ずっと同じ大学で過ごしてきました。そして教員になり、今度は学生を教える立場になりましたが、その間に、大学教育に関しても私の学生時代のときにはなかったようなことがいろいろ起こりました。その最たるものが、1991年の大学設置基準大綱化に始まる大学教育改革という、現在のFDにつながることであります。



私の出身は理学部の物理学ですから、教育の専門家ではないので、なんで今FDだとか、学生FDだとか、そういう教育絡みのことを行うことになったのか、ちょっと奇妙かもしれません。しかし、理学部の教員というのは、当時は、文学部と並んで、全学の学生を対象にした教養教育、今で言えば全学共通教育の責任学部だったんですね。自分の学部での専門教育だけでなく、全学の学生に対する一般教育をも担当する責任部局でもありました。したがって、理学部の教員というのは、大学教育全般の問題についての責任が他の学部よりも大きかったわけです。

それでいわゆる大学の教育改革というのが来たときに、それに対応する最前線の担当となり、最終的には、その旗振り役までやらされたというのが、もともとのいきさつでございます。

私の専門分野の出発点は先ほど申しましたように理学部の物理なのですが、教育改革の前後から、第二のわらじを履くようになりました。私は専門分野をわらじに例えて数えていますけれども、一足目が物理で、二足目が環境問題です。当時は公害問題と言われていましたが、その二足目にも足しげく通うようになりまして、次第にそれを自分の教育研究分野にも広げていきました。その中で、先ほども言いましたように、理学部の教員でもありましたから、FDや教育改革の委員会の責任ある立場に立たされる中で、だんだんといつの間にか、FDの先生と言われるようになり、大学教育学に三足目のわらじを履くことになったという次第です。

FDから学生FDへ

今日お話しするのは、学生FDということなのですが、実は私が教員になってからずっと考えてきたのは、学生を相手にして何ができるのかということなのです。

言うまでもなく、それは第一に教育ですよ。私は、その中でも教養教育を通して、全学の学生に対し、大学で学ぶとは何かということをお教える立場になったわけです。その立場になって取り組んできたのが、今から言えばFDということになります。当時はFDという言葉は普及していなくて、教員ですらよく分からなかった時代でしたが。

大綱化の後、私が最初に力を入れたのはもちろん授業でした。教育改革ですから、文

字どおり一番は、授業をどうするかですよね。私自身は学生時代にそんなに授業熱心な方ではなく普通の学生でした。大体授業には 3 分の 2 ぐらい出てればいい方で、試験の前になったら 1 週間ぐらい徹夜で缶詰になるという普通の学生スタイルでした。でもそれは、授業に出ても出ていなくても、自分で勉強すればできるということで反発していたということでもあります。

だけど、そんな私でも教員の立場になると、学生が来ないような授業をしていたのでは、全然つまらないわけですよね。学生が来てくれるような授業にするにはどうすればよいか、それを一生懸命考えました。その結果が双方向型授業という、私が 20 数年前に始めた授業です。双方向型授業という表現は、その後、10 年ぐらい前から文部科学省や中教審の答申の中でも出てくるようになり、今や、アクティブラーニングというアメリカから導入したキーワードにつながっています。ともかく、この授業への取り組みが私の最初の FD でした。

そして、次に始めたのが、今日のテーマである学生 FD という話です。というのは、双方向型授業というのは、自分の受講生との間ではやれるけども、他のクラスでは先生が違いますから無関係ですよね。私がいくら自分の授業で頑張っても、大学全体の学生に及ぼす力は当然少ないのです。

そこで、もっと多くの学生に主体的な学びというのを広げていくためにはどうすればいいんだろうかということで考えたのが、学生 FD 活動です。それはちょうど私が大阪市立大学を定年になって立命館大学に移ってからのことでしたが、さいわい、後で話をしてくれる平野くんや初期の頃の学生スタッフたちのおかげで立ち上げることができました。

その後、同じような学生 FD 活動を各大学でもやらないかと、大学が違ったらもっといろんなことができるんだよと、全国の学生に呼び掛けて学生 FD サミットを始めたのが 2009 年で、これ以後、学生 FD 活動の全国化という話になります。

日本の FD は欧米より 20 年遅れ

ところで、学生 FD の話をする上では、FD のことについて、一言押さえておかなければならないことがあります。それは、日本の FD の取り組みは欧米に比べてずいぶん遅いのだ、ということです。

日本の FD は、ご存じのように、ヨーロッパやアメリカで始まった FD が日本に入ってきたのですが、それは実は 20 年遅れだったのです。当時、私たちの世代の教員は FD をフロッピーディスクかと間違っただけ、FD が日本に入ってきたのは遅かったんですね。

しかし、その後、中教審や文部科学省が筆頭に立って FD の推進を呼びかけ、2008 年には全国の大学に FD の取り組みを義務化し、今や「大学教育の質的転換」という言葉がキーワードにもなっていますので、日本の FD もずいぶん進んでいるかのように思われています。

でも実は、質的転換というのは、英語で言えばパラダイムシフトですよね。しかし、実

はこれも、欧米では 20 年前に既に始まっていたことなんです。つまり、FD に関しては、全て日本は後追いだということ、最初に押さえておきたいと思います。

FD については、よく進学率の上昇との関係で説明されますよね。日本では 1970 年前後に進学率が急上昇しましたが、これは日本だけでなく、世界中でもそうでした。日本ではいわゆる大学大衆化と言われましたけど、私が大学に入ったときには 10% ぐらいの進学率でしたが、少し経つと、20%、30% と、まさに急激な大衆化時代でした。

また、その頃は Student Power と呼ばれる時代でもあり、学生たちの社会への発言が強まった時代です。この当時の学生たちが世界中で声を上げた Student Power を受けて、実は欧米では FD が登場したわけです。大学や社会に対する学生たちの声を受けて、大学も何とかしなきゃならんということ、を自覚したということですね。しかし日本では、20 年間、学生の声は闇に葬られ、やっと大綱化で FD が起こったのは、20 年ほど経ってからだったというわけです。

しかし、日本の大綱化の頃には、アメリカではすでにパラダイムシフトという、授業を教え込む教育ではなしに、学生が主体的に学ぶようにと、学生とともに作る授業へと転換していきました。日本では現在、再び 20 年遅れで、質的転換という名でそれを後追いしているということ、最初に理解しておいていただければと思います。

遅々として進まなかった日本の FD

今日お越しの方は、私のような年配の方は少ないように思います。大綱化が始まった数年後から、各大学とも、今のような Semester 制になりましたけども、それ以前の通年制の時代を過ごされた教員・職員の方々はどれぐらいおられますかね。ちょっと手を挙げてください。やはり少ないですね。そうすると、ここにおられる多くの方は、大綱化以後ということになりますよね。

日本の FD はその大綱化から始まりましたが、先ほども言いましたように、その後も日本の FD は遅々として進みませんでした。笛吹けど、なかなか各大学に浸透しないという時代が大綱化以後も続いたのです。各大学で FD をやりましょうと文部科学省が旗振りをしましたが、国立大学以外の私立大学ではほとんど進みませんでした。でも、これには理由があって、私立大学では、どこでも創立以来、大学の理念と目標が掲げられていて、その下に教育システムや授業内容が作られていました。だから FD というのはある意味、言われなくてもやっていたという自覚があったということがあります。

ただ文部科学省は、例えば授業アンケートだとかシラバスだとかを、全ての大学にやってほしいということだったのでしょ。しかし、なかなか進まないの、最後にやったのが 2008 年の FD の義務化でした。つまり全ての大学でやりなさいと。授業アンケートやシラバスはもちろん、さらに教育評価や教員の研修も始めてくださいと。それをやっているかないかで、国からのいろんな予算にも反映されると。そこまで言われると、やらざるを得なくなったというのが今の時代ですね。そして義務化から 4 年後に出された中教審答申が、先ほど言いました質的転換という答申ですが、大学教育の質的転換、アクティブ

ラーニングの推進をということですね。

このように、大学のFDがなかなか進まないのが現状です。私も最初に取り組んだのは、自分の授業を双方向型にして、それを広めていくということでしたが、これはまだ当時のFDでは重点課題になっていませんでしたから、個人的なアプローチの域を出ませんでした。

そこで、自分の授業の中だけではなく、学生とともに作る双方向型のFDという発想を広げられないかと考えました。ちょうどFD義務化の動きも耳にし始めました頃ですから、それなら学生の主体的な学びをキーワードにして、今までのような上意下達のFDではなく、学生からもアプローチできるようなFDをと、それが学生FDという発想でした。

欧米での学生の大学教育との関わり

ところで、学生の大学との関わりということですが、まず今まで海外ではどうなっていたのかということをご存じかもしれませんが、少しだけ復習してみます。

よく知られているのは、世界最初の大学と言われるボローニャ大学で、12世紀の世界で最初の大学ですよ。この大学では、大学の運営も自治も学生が担っていました。学生といっても、実は裕福な子弟なのです。だから教員は雇われた先生という感じも強かったのでしょうか。でも、パリ大学のように最初から今と同じように教員が中心という大学もありましたから、両方がヨーロッパで共存していた時代でした。でも、大学ができた最初の頃に、ボローニャ大学のように学生が大学の運営も担うような大学があったということは事実です。

次いで学生と大学の関わりで大きい出来事は、アメリカやヨーロッパ、さらに日本やアジアも含めてですけど、いわゆるStudent Powerです。学生たちが、教育はもちろんですが、社会の問題に対しても意見を発信したという時代ですね。1960年代末に、世界中で起こりました。

特にアメリカでは、いわゆる黒人差別問題やベトナム戦争とか、いろんな深刻な社会問題に学生が密に接しているわけですから、そういう問題に対して大学は何もやってないじゃないかということで学園闘争が起こり、大きな社会問題になりました。当時は、コロンビア大学を題材にした「いちご白書」という映画が有名になったぐらいです。

その後、海外でどうなったかですが、まずアメリカです。アメリカでは授業や教育のあり方が変わりました。人種や民族の問題など、いろんな問題が社会にあるとき、それをどう扱うのかということから、従来の教員が教え込む知識伝授型の授業から、学生とともに考えてつくる授業、学生自身が主体的に学ぶ授業へと、いわゆるパラダイム転換が行われました。今、文部科学省がしきりに言っている質的転換のことですが、アメリカでは1990年頃から、これが主流になって行きました。

一方、ヨーロッパでは、先ほど言いましたように、学生の大学への関わりという歴史的な伝統が今も残っています。とくにEUの時代になってからは、ヨーロッパの国々の間で、教育の統合という話も始まり、各国にある違いをどうするのかということが問題になって、

今話題の質保証という活動が熱心に行われるようになりました。1998—99年のソルボンヌ・ボローニャ宣言の中にも書かれてありますけども、それ以後、大学の質を保証するという活動の一環として、学生参加も再登場してきました。学生を大学の質保証活動の正式委員として加えるという大学も現れてきました。日本では、単なる学生参加と区別するために「学生参画」という表現をする人も多いかと思います。

日本における学生と大学教育の関わり

一方、それに対して日本ではどうかということですけども、日本で初めて学生の大学への関わりを表立って書いた国の文書は、2000年の廣中レポートです。

廣中平祐先生というのは、山口大学の学長だった方で、当時の文部省高等教育局が出した「大学における学生生活の充実方策について」と題する報告の研究会座長だったのですが、そのレポートの中に、「学生中心の大学へ」という、いわゆるパラダイム転換の日本語表現が登場しました。これ以後、キャリア教育をはじめ、部分的には学生参加の活動が活発になっていきますけども、実際の教室授業や大学教育の問題については、学生意見の反映は「慎重に」と釘を刺しています。ヨーロッパやアメリカでは授業の内容や方法にまで学生が口を出しているけども、日本ではまだまだというわけですね。

そういう時代に先進的な学生の関わりを実現した大学が現れました。2001年の岡山大学です。岡山大学は廣中レポートから始めたわけではないのですが、学内に学生と教職員が一緒になってFDを進めようという教員がおられて、FDのセンターの中に学生と教職員による委員会を作り、学生を委員長にするというふうなことまでやられました。これは、今も続いていますし、毎年学生と教職員によるFDの催しも続けておられます。ただ、他の大学では、とても真似のできることはないので、この方式は岡山大学だけです。

学生FDというのは、この後なのです。岡山大学の取り組みを知った私は、学生がもっと自由に自主的に動けるようなスタイルをつくれなかと考えて、立命館大学で始めたのが、学生FDです。この当時には、FDはもう教職員には周知されており、FDは教職員が進めるものと理解されていきました。これに対し私は、教職員だけで進めるのではなく、学生の人たち自身も教育の当事者なんだから、学生の人たちと一緒にできないかと考えました。しかし、岡山大学のように学生を正式メンバーとする委員会方式はとても無理なので、教育や授業を良くすることに関心のある学生スタッフを募り、同じ思いの教職員と一緒にやりませんかという呼び掛けをすることにしました。そして、賛同してくれた学生スタッフが中心になって始めた取り組みが、学生FDのスタートだったのです。それが2006年のことでした。

学生FDの三原則

そのとき以来、私は学生FDについて三原則という表現でまとめています。

一つ目は、「授業や教育の改善に関心を持つ学生であること」です。当然ですが、関心のない学生がいきなり学生FDに取り組むなんて考えられないですよ。もちろん、学生なら誰でも授業や教育に関心があるのは当然といえば当然なんですけども、今や18歳人口の

50%以上が入学してくる時代ですから、みんながそうかどうかは怪しいですよ。まして、その改善まで考える学生がどれだけいるかは私も自信がありませんでした。しかし、学生の中には4年間でこんなことを学びたいんだ、こういうことをやりたいんだという目標を持って入ってきてるがゆえに、大学の教育改善にも関心を持つ学生がやっぱりいるんですよ。

二つ目は、「学生自身が主体的に取り組む教育改善活動であること」です。学生FDでは、まず学生たちが自分たち自身で何とかできないかということを考えるということです。それは授業に関することはもちろんですが、教育システムでもよいのです。例えば時間割から施設から単位からカリキュラムまで、いろんな問題も含めて、4年間の自分たちの大学での学びを充実させたいと思えば、まず学生の手で何かできないかということを考える。大学や教員から言われてやるのではなく、主体的に自分たちで考えることが第一です。学生FDで一番大きいキーワードが主体的であるということですね。

それから三つ目は、「目的を共有する大学教職員との連携を求めること」です。これまでの、例えばサークル活動や自治会活動のように、学生だけでやる活動ではせいぜい顧問や窓口になってくれる教員しか思い付かないでしょうが、FDでは違ってきただけですね。それはFDの義務化が始まったからです。つまり、大学の教職員も、大学の教育目標達成のためにその改善に努力しなければならなくなりました。しかし、当然ですが、教職員の中にも改善に対する意欲は人によって大きな差があります。学生FDではそういう消極的な教職員への働きかけが不可欠となります。そのとき、本当に自分たちも努力したいと思ってる教職員がいれば一緒になってやろうというのが三つ目の原則です。自治会活動やサークル活動と違うのは、大学の教職員とも一緒にやれる状況が出てきたということです。FDのセンターがある大学なら、そういう先生方はおられるでしょうし、センターがなくても、それなりに関心を持つ教職員の方々とつながることができれば、学生だけの組織ではできなかったことが、日の目を見るかもしれないということです。

少し補足しますと、最初に、授業や教育の改善に関心を持つ学生と定義しましたが、ピアサポートや自治会やサークルとかの学生の活動と学生FDとの関係です。これらの団体の活動の主目標は当然別にあるはずですから、そのままでは学生FDではありませんが、もし、その活動と関連して教育や授業の改善にも関心を持つという場合には、私は学生FDの仲間としてウェルカムだと言っております。

それから、大学のプロジェクトへの学生参加や学生活用だけで終わってはならないということです。例えば、大学側の企画への動員とか、ピアサポートにありがちなシフト（交代勤務）活動など、学生活用だけで終わっているような場合は学生FDとは言えません。あくまで主体的ということで、学生自身が自分で考えて、自分で動くことが基本です。

学生FDの目標

それで学生FDを始めたのですが、学生FD自身は、実は日本独自の試みで、外国ではありません。

その理由は、先ほども言いましたが、日本の FD もパラダイムシフトも欧米より 20 年も遅れているということです。そして、大学運営はおろか、授業についても、学生が主体的に関わるという伝統も歴史も事実もほとんどないということです。

FD で 20 年遅れ、アクティブラーニングでも 20 年遅れているわけですから、このまま欧米の後追いでは、学生が教育や授業の改善に関わる「学生参画」も、また 20 年遅れになるでしょう。そんなとこまで待ってられないというのが、学生 FD の発想のきっかけです。今すぐにでも日本で学生が教育改善に関わるやり方が可能なのは、学生 FD という自主的な参加型活動であろうというのが、欧米とは異なる第三の道に歩み出した理由です。

10 年近くやってきた学生 FD の共通の目標ですが、第一は授業を良くしたい、第二は大学を良くしたいということです。では、具体的に学生 FD 活動というのは何をやるのでしょうか。

一つ目は、学生が何を考えているかを、教員や職員に伝えること、知ってもらうことです。教員や職員の多くは、教育の主体である学生のことを知らないままに FD をやったり授業をやっているのじゃないでしょうか。まずそれを知ってもらうことです。

二つ目は、そういう関心を持つ学生たち自身が考える視点を活かした教育改善活動です。こうすれば良くなるんじゃないでしょうかという学生の発案、提案、実践を活かそうということです。

三つ目は、一般の学生の人たちにも学びへの意欲を高めてほしいということで、つまり自分たちだけが自己満足する活動ではなく、みんなでこの大学を良くしたいということです。

学生 FD で取り組まれている活動を大きく分けるとこの三つだと思いますが、実際にどんなことをやっているのかを一つずつ紹介しましょう。

学生 FD 活動でやっていること

まず一つ目は学生の声を伝える活動ですが、最も代表的なのは「しゃべり場」というスタイルです。これは学生 FD よりも 10 年ぐらい前に、NHK の番組の中で、「真剣 10 代しゃべり場」という若者の討論番組があったのですが、それをベースにして、立命館大学の初期の学生 FD スタッフが考え出したものです。ただし、番組のような討論ではなく、お互いの考えをよく知った上で一緒に考えることを基本にした学生 FD のために考案したしゃべり場です。もちろん学生主体ですが、教員・職員とも肩書きを外して話し合います。このしゃべり場はその後、ラベルワークを取り入れたり、司会をファシリテーターと言い換えたり、グループ間の共有の時間を加えたりと、さらに改善を重ねています。テーマは授業や教育の中から何でもいいのですが、テーマを決めて自由に語り合う場です。そして、しゃべり場の後、その場に参加してない人たちにも伝える、いわゆる広報活動ですが、それが重要です。

学生の声を伝える活動としては、他にも、学内で学生が関心を持つシンポジウムなどがあれば、学生スタッフが意見発表をしたり、ディスカッションにも参加します。また大学

によっては、学長や教学の責任者の人たちと懇談会などを行い、学生 FD スタッフと直接コミュニケーションできる場を設けてもらったりしています。

二つ目は、実際に学生の視点で授業を良くすることができないかという活動です。

最もユニークなのは、学生がこんな授業があればいいなという学生発案型授業を実現するという取り組みです。学生の発案が元ですが、正規の授業ですから、学生が授業するわけにはいかないのと、当然成績評価もありますから、担当教員をお願いしなければなりません。とはいえ、学生発案型授業ですから、担当教員と一緒に作ることが基本です。

しかし、実際にこんなことができる大学とできない大学があります。多分、できない大学の方が多いかと思います。つまり、そんな学生発案型授業を可能にするような制度がないのですね。学生が言い出したからと言って、それを授業にまで持っていくという制度はありませんという大学の方が普通でしょうね。

それでも、その合間を縫って、何とかやりくりして、1科目でも2科目でも実現している大学が、いくつか出てきています。岡山大学以外にも、札幌大学、日本大学文理学部、広島経済大学、関西大学などです。

でも、そこまで行かなくてもいいのです。今ある授業を改善するというのも学生 FD 活動にとっては大きな取り組みです。学生たちが授業アンケートに書いても何も変わらないという苦情はどこの大学でも言われますが、実際に担当の先生と直に話し合えば、先生も耳を傾けてくれますよね。そうすると、すぐに授業を変えることもできますし、先生と一緒に授業改善計画を作ることもできます。実際にそういうことをやったのが京都文教大学でして、全学の学生が受ける初年次入門教育を、まさにそういうふうにして、学生が教職員と一緒にやってプログラムを作り、自分たちも中に入って実践しています。

授業に対する学生の声を聞くツールとしては大学のやる授業アンケートがありますが、いくら書いても改善されないということで学生の不満が大きいのはご存じの通りですけど、学生自身が自分たちでアンケートを取って、その結果をもとに大学側の教職員と議論するということまでやっている大学もあります。熊本学園大学では20年以上前から自治会が中心になってやっていますし、札幌大学や京都産業大学などでも行われています。

三つ目は、学びの意欲を一般学生にも高めるという活動ですね。この目的で最もよく行われているのは、学生 FD スタッフが良いと思った授業を選んで、先生になんでこんな授業やっているのですかと聞きに行くインタビュー活動で、それをまとめて紹介するという、グッドプラクティスと言うか、良い授業紹介ですね。これは、いろんな大学で行われています。

それから、上級生が1回生の履修相談に応じたり、下級生にゼミ紹介を行ったりしながら、一般学生の教育や学びに対する誤った考え方を直して意欲を喚起する、というような活動も行われています。

学生 FD サミットで学生 FD が全国化

この学生 FD という活動を全国に広げた大きなきっかけは2009年夏の「学生 FD サミ

ット」でした。このサミットの発想が生まれたのは、その前年度に行われた立命館大学と山形大学の学生交流の場で、このときの立命館の学生 FD スタッフが後で登場する平野君たちです。

山形大学には学生 FD はありませんでしたが、「学生が主役の大学創り」を掲げて当時の杉原真晃先生や小田隆治先生が学生とプロジェクトを立ち上げておられましたので、二大学の学生交流が実現したのですが、その成果発表会の場で立命館の学生 FD スタッフたちが発表したのが学生 FD サミットの構想でした。

二大学の交流から学んだことを、学生たちはこう表現しました。「他大学を知って、自大学を知る」と。他大学を知って当たり前ですよ。行くまで知らなかったのですから。しかし、他大学の学生との交流を通じて、自分の大学の良いところや足りないところを知ることができたという話は新鮮でした。

それからもう一つ驚いたのは、学生たちは授業や教育を良くするのを教職員と一緒にやれるなんて考えもしなかったというわけですね。学生からの不満はいっぱいあるけども、その改善と一緒に考えてくれる教職員がいるとは考えもしなかったというわけです。

そして、これらが二大学の交流だけでも分かったということは、もし全国のもっと多くの大学と交流すれば、もっとたくさんの他大学のことを知り、自大学のこともわかるだろうというのが、学生 FD サミットの発想になったのです。

この成果発表会は両大学の学長の前で行われましたが、当時の立命館大学の学長を始め関係者から強いサポートを得て、今の学生 FD サミットの実現にこぎつけました。

第 1 回のサミットは 2009 年の夏で、言い出した立命館大学で始めました。そのときは全員でも 100 人ぐらいで、学生と教職員がほぼ同じぐらいでした。当時の参加大学の中で、学生がグループで教育にかかわる何らかの活動をしている大学は、全国でまだ 7 大学ぐらいしかありませんでした。でも、この後、毎年 2 回のサミットを続ける中で、学生 FD を始める大学は急速に広がっていきました。

これまでで参加者数が最大になったのは、東京ということもありますが、日本大学で行ったときで、500 人を越えました。最近では都市部だけでなく、札幌大学や山口大学や金沢星稜大学など、できるだけ地方でもやっていただいております。サミットも今年の夏で 15 回を数えました。

学生 FD のしゃべり場とテーマ

このサミットでも、先ほど紹介したしゃべり場が常にプログラムの中心です。6~7 人ぐらいまででグループを組むわけですけど、その中に学生も教職員も一緒に入り、必ず大学を違えて編成します。つまり、全員他大学の人と組むわけですね。

しゃべり場でどんなことを話すのか、テーマですね。いくつか紹介しますと、例えば「どうして大学に来ているの?」。これは非常にプリミティブなテーマですが、みんなで話しやすいテーマでしょ。

「大学を良くするためには何ができるか」。これは大学にとってはうれしいテーマですが、

自分の大学を良くすることを学生も望んでいることを端的に表していますね。

「学生にとって主体的な学びとは?」。これは反対に固いテーマですが、このときはちょうど文部科学省が「主体的な学び」を言い出したときですから、じゃ、主体的な学びとは何なのかを自分たちで考えてみようかと、まさに学生が主体性を発揮したということです。

「学びのフィールドはどこにある?」。これは、大学での学びを教室の中だけではなくキャンパスを越えたフィールドまで考え始めたことを示しています。

「みんなで考える理想の授業—シラバスを創ろう」。これは今夏の金沢星稜大学でのサミットのテーマですが、学生の視点から授業を考えてみようということで、自校教育や地域連携も組み込みながらシラバスまで書き上げました。

この学生 FD サミットを通じて、学生 FD は全国に広がり、これまでに学生 FD 活動が見られた大学は北海道から九州まで、全国で 70 にも及んでいます。もちろん、学生 FD は学生の主体的な活動をモットーとしていますから、学生スタッフが続かなくなって活動が休止や停止になったところもありますが、新しく始める大学も後を絶ちません。

学生 FD 関係者へのアンケートから

立命館大学で学生 FD を始めてからもう 10 年にもなるわけですが、私が考えた学生 FD の三つの原則が今も当てはまっているのかどうかを確かめるために、最近、アンケートを取ってみました。

調査時期は、2015 年～16 年。学生 FD をやっている団体と、それをサポートしている教職員のキーパーソンに聞きました。調査項目は、学生 FD を始めた動機（学生団体）、学生 FD 支援の動機（支援教職員）、学生 FD 団体と支援教職員の関係（両方）、学生 FD に対する期待（支援教職員）です。

まず、学生 FD 団体に学生 FD を始めた動機を聞きましたが、「授業の在り方に関心があった」、「FD に関心があった」、「教員や職員と一緒にやれることに関心があった」、「大学の教育制度に関心があった」がほぼ同じくらいでした。したがって、三原則のうちの「授業や教育に関心を持つ学生」というのと大きく違っていません。

次は、支援する教職員に聞きました。学生 FD を支援する動機ですが、これは圧倒的に「教育改善に役立つと思ったから」が多く、次いで「学生が教育を真剣に考えているから」「学生の力を借りて FD を進めたいから」でした。学生 FD は学生が主体で教職員はそれをサポートする側ということが理解されていることがうかがえます。

では、学生 FD の学生たちと支援教職員とはどのような関係で行われているかということですが、これはやはり大学によって事情が違いますね。

学生団体の回答では、「活動を決める会議は学生だけで行い、後で教職員側に説明している」と、「助言役として会議に参加してもらい、最終的には学生側の責任で決めている」と、「対等の立場で会議に参加してもらい、一緒に進めている」の 3 つのケースがほぼ同じくらいです。支援教職員側の回答では、「活動は最終的に学生たちで決めているが、必要に応じて相談や助言に乗っている」が最も多いものの、大学によって様々です。各大学の学生

や教職員の状況に応じて適したやり方を取っていることがうかがえます。

最後の「支援されている学生 FD への期待は何か」という質問ですが、これは「学生 FD によって教育改善が少しでも進んでほしい」というのが多分一番多いと思ったのですが、それよりも「学生 FD に取り組む学生たちが活動を通じて自ら成長してほしい」というのがトップでした。また「学生 FD によって一般学生にも教育への関心を高めてほしい」というのも教育改善の推進に次いで多かったのも目立ちました。

このアンケート調査から分かった学生 FD の現在ですが、動機は両者とも教育改善で、支援教職員との関係は、今も学生主体であることには変わりはないが、サポートの仕方は大学によってさまざまということですね。それから、支援教職員が学生 FD に期待するものは、当初は教育改善の推進や一般学生の関心喚起だけでしたけども、進めるうちにそれは学生スタッフ自身の成長を期待する割合が大きくなっていったことがわかりました。

FD の三段階と学生の関わり

ところで、FD をよくご存じの先生はあちこちで聞かれたかもしれませんが、今の FD というのはよく三段階に分けて説明されることが多いですよ。マイクロ、ミドル、マクロというふうに、FD の対象別に区分されます。

まず、授業を中心にした FD 活動をマイクロの FD と区分します。大綱化以後、日本の FD でも授業改善として最初に取り組みされたものですよね。

それに対して、教育のシステム、制度、カリキュラムなどを対象にした FD をミドルの FD と表現します。日本でも、徐々に FD の中心になりました。

さらにその上の教学に関する今後の政策、方針、改革など、そういうプログラムやプロジェクトを考える組織的な教育改善の FD をマクロの FD というふうに言われます。これは公式な大学レベルや国家レベルの教育に関する意思決定の段階ですね。

問題は、これらの FD に対して学生がどう関われるかということです。

まずマイクロの FD ですが、授業に直接関われる学生の関与として一番代表的なものといえば、多くの大学に広がっているピアサポートでしょうね。新入生や留学生、図書館や ICT、キャリアやボランティアなど、支援の対象によって異なりますが、さまざまな学生同士のサポート組織がありますよね。ただこれは、教育や授業の一部を担っているとはいえ、教育全体に及ぼす影響はもともと部分的で限定的ですし、ピアサポート自体が大学によって組織されていることが多いので学生の主体的な活動とは言えないことが多いでしょう。

それに対して、もう一つの対極とも言えるマクロの FD ですが、こちらは大学の組織的な教育改革に学生が関わるということですよ。例えば先ほど話したヨーロッパの大学の「学生参画」というような制度が代表的ですが、大学の正式な教学政策を決定する意思決定の場に、学生代表を入れるというのがその典型です。彼らは vote も持っています。しかし、この方式はまだ日本ではとても考えられません。それに、例えば、学生代表といっても、教育や FD について専門的な力量があるのかとか、いろいろ難しい問題も指摘されています。

それに対して、学生 FD というのは、そういう難しいことを考えずに、目の前の授業から大学での教育全体まで含めて学生の視点で改善を考える学生の主体的な活動です。したがって、FD で言えばミドル・レベルが中心と言えます。しかし、授業にも積極的に取り組みますから、ミクロ・レベルの FD にも関与しています。また、今はまだほとんどありませんが、マクロ・レベルの大学の意思決定の過程に関与する可能性を否定するものではありません。

このように考えれば、学生 FD が FD のどのレベルにも関わることのできる柔軟な学生参加の形態であると言えるでしょう。

学生 FD の新たな展開

最後に、学生 FD の新たな展開についてお話しします。

学生 FD を始めてから、この 10 年ほどの間に、いろんな大学の取り組みを見聞きし、教えられましたが、その中で、最近起こっている話を三つ、紹介します。

まず一つは、小規模大学ならではの学生 FD ということですが、もともと学生 FD というのは、始めた当初から、小さい大学ほどやりやすいよねと言われました。立命館大学のような大きい大学では実はやりにくいのです。なぜなら、スタッフが同じ人数でも、大きい大学なら全学生の 0.1%以下でしょうが、小さい大学なら数%ということになり、学生 FD スタッフの認知度はずいぶん高いのです。活動自体は同じ人数なら同じような活動ができますが、学生 FD のように学内に影響を及ぼすためにはまず学生の中に知れ渡るといった認知度が重要なのです。さらに、何かすれば成果が出てきやすいというのも小さい大学ならではのことで、活動の機会が多いということですね。立命館ではそれを補うために様々な広報活動をフル活用しましたが、なにしろ 3 万人以上ものマンモス大学で 20 人くらいのスタッフでは限界があります。

それに比べて、例えば京都文教大学は学生総数が 1800 人ですから、20 人いれば 1%ですし、しかも 1 キャンパスですから、認知度も低くはないのですが、さらに新入生必修の「京都文教入門」という授業の改善に取り組んで一気に認知度を高めたという代表的な例です。大きい大学なら一つのクラスの授業だけ変えても影響はほとんどないでしょうが、全学の一回生必修なら認知度どころか、その影響は推して知るべしでしょう。それまでの学部長らによる持ち回り講義をやめ、学生スタッフの企画で対談やしゃべり場、学生の活動紹介フェスタをはじめ、ドキドキ・ワクワク・イキイキの入門科目に変え、学生も教職員も一緒になって授業をつくっています。まさに小規模ならではのことで、学生 FD が小規模の大学に広がったのはこのように成果がすぐに現れるからです。

学生発案型授業や学生による授業アンケートも小規模大学の方がやりやすいですね。例えば札幌大学は小規模大学ですが、学生たちは札大おこし隊という名前を付けて、両方ともやっています。他にも、北翔大学や、嘉悦大学、金沢星稜大学、下関市立大学、広島経済大学などでも、それぞれユニークな活動が行われています。

二つ目の新しい動きは、専門性を生かした学生 FD です。初期の頃の学生 FD は、立命

館でもそうでしたけども、まず教養教育というか全学共通教育が対象でした。なぜなら、学部を超えてみんなで一緒に考えられるからですね。問題はその次なんですけど、そこへなかなか進めないというのがジレンマでした。

しかし、学部や学科のレベルで学生 FD をやれば、それができるわけですね。学生 FD 以前からですが、例えば名古屋大学の理学部物理学科の中には、学生教育委員会というグループがあり、大学院生も入って物理学科という中で専門教育にも取り組んでいます。最近では、そういう学部学科レベルでの学生 FD 活動も活発になっています。

島根県立大学の看護学部の学生 FD グループは、私が講演に行ってからできたグループですけども、ここの女子学生たちが中心になって、自分たちのグループを『縁〜えにし〜』と名付けていますが、大学を好きになり、学びやすく、看護師として働きやすい環境をつくることという目標を立てて、そのために大学を良くする、授業を良くしようという学生 FD を目指しています。

その他にも、京都光華女子大学の短期大学部のライフデザイン学科では、学科の活動に特化して地域活性化や学生発案型授業などに取り組む D*Light (ディライト) というグループがありますけども、学生が活動しやすい大学内外の環境づくりを目的に、専門を活かした活動をしています。

そして三つ目の新しい動きは、大規模総合大学での学生 FD です。私も立命館にいた最後の頃にやろうとしたのですが、できなかったことを実現した大学が現れました。それも、日本で最も学生数の多い大規模大学の日本大学です。日大では、実は私が 2011 年に文理学部に講演に行ったのをきっかけに、文理学部の学生 FD が立ち上がり、現在まで活発な活動が続いています。その文理学部の学生 FD 活動と学生 FD サミットを見た日大の FD 推進センターの教職員の方々が、この学生 FD を全学に広げる計画を立ち上げられたのです。しかし、立命館以上に学部も学生数も多いばかりか、学部ごとにキャンパスが異なる日大では、立命館のように全学の学生 FD をいきなり作るのではなく、すでにある文理学部の学生 FD のように、一つ一つの学部で学生 FD を立ち上げようという方針を取られました。そのために、サミットと同じように、日大の中で教育に関心を持つ各学部の学生間の交流から始められました。日大 CHAmmiT と名付けて、各学部からスタッフと参加者を募り、2014 年から始めておられます。各学部での活動が今後期待されるところです。

こういう新しい動きを含めて、毎年さまざまな試みが学生 FD サミットの中で紹介されますので、それを知ること、自分たちの大学でもできないかなど、いろいろ考えることができます。これはいわば学生 FD の相互研修ですね。知った中から出来るものやってみればいいわけです。そして、その結果を次のサミットで報告すると、そういうサイクルがサミットでは出来ています。

先日の金沢星稜大学でのサミットには、桜美林大学からも田中先生と鳥居さんが参加してくださいました。来年の春は、関東の法政大学で行われますので、よろしかったら皆様もぜひどうぞご参加ください。

学生FDは学生の主体的な活動が基本

学生とともに進めるFDということでお話をしてきましたが、学生FDでは教員だけでなく職員の方々の支援と協働も非常に大きいというのを付け加えておかねばなりません。一般的に、学生と教員は授業で会ってるわけですから、日常的に近い仲ですけど、職員の方とは必要な時以外話すことはありませんよね。しかし、学生FDでは、日常的に職員の方ともつながることができます。職員の方にとってはそれが新鮮で職務の励みにもなりますし、学生FDの人たちにとっては大きなサポートになります。教員が何もできなくても、職員の方がやってくれたという話もよく聞くくらいです。

それからすでに10年も経つわけですから、初期の学生たちはだんだん社会に出て行き、今日の平野君や曾根君のように活躍し始める時代になってきました。これもこれからの期待ですね。

学生FDは学生の主体的な活動であるということはずっと言い続けてきましたが、言い換えれば、だからこそ、学生にとっても教職員にとっても楽しい活動なのです。つまり、上から言われた義務的な活動ではないということです。そういうと、主体的な学生がいなくなったら続けるのが難しいんじゃないですかと言われるのですが、それはその通りですが、できるだけ続けるように後輩につなぐのも学生FDスタッフの活動ですよと言っています。もちろん、駄目になったらそれはしょうがないですよ。無理やりやらせるっていうのもおかしいですから。学生FDを義務化する必要はないというのも、私の持論です。

今回、桜美林大学でも関心を持っていただいたようですので、これを機に、教育改善のための活動を学生の人たちと一緒に何かできないか、考えていただけるなら非常にうれしく思います。

ご清聴、どうもありがとうございます。ちょっと長い話でしたので、お疲れになったかと思えますけども、今ここでというご質問がありましたら、どうぞ。



桜美林大学教員：全国版の学生FDサミットという現在の様な段階に至れば、予算的な問題は起きてないかもしれませんが、各大学の取り組みの当初、具体的に言えば立命館と山形大学が実施した際、予算措置はどうされたのでしょうか。

木野：二大学の交流ということになると、これはサミットに一回だけ参加するよりは大きいですよね。立命と山形の大学間交流は、学生FDで行ったのではなく、大学間の交流と

いう別のプロジェクトで予算措置が先にありました。

立命の学生 FD はそれとは別に活動していましたが、そちらの予算は大した額ではないのです。教職員のプロジェクト活動とは違って、研究費はほとんど要りませんからね。学生に一番喜ばれるのは、一つは交通費の補助、もう一つは何かするときのための会場の手配とか準備ですね。あとは広報の手助けで、印刷費などの手当てと学生だけでは手が届かない広報のサポートです。ピアサポートなどでは謝金を出す場合もあるようですが、学生 FD ではそういうお金は要りません。

少し予算が要るとすれば、サミットを自大学でやるとなったときでしょうが、それでもそんなに大した額じゃないと思います。講師を何人も呼ぶなんてこともありませんからね。それに交通費は、みんな、自費か大学補助かで賄いますから、主催校が用意する必要は何もございません。

田中：木野先生、どうもありがとうございました。

■話題提供：平野優貴氏（法政大学職員／元立命館大学学生 FD スタッフ）「学生・職員視点での学生 FD のすゝめ」

平野です。先ほど木野先生から紹介のありました学生 FD スタッフの活動について、これが学生の目線から見たらどうなのか。あるいは今は大学職員なので、職員の立場で考えてみたらどういうふうな印象を持っているのか。2つの目線から学生 FD 活動をご紹介していきたいと思います。

まず、自己紹介です。2006年に立命館大学政策科学部に入学し、2007年2回生の秋から学生 FD スタッフになりました。このときは「学生目線で大学を良くしませんか」というメッセージを見つけて参加してみたことをきっかけに学生 FD 活動との出会いがありました。卒業後、2010年に新卒で法政大学に入職しまして現在8年目です。5年間、小金井キャンパスで理工学部の教務の仕事をし、その後市ヶ谷のキャリアセンターに異動しまして今年で3年目です。それから、今年度から法政大学の経営学研究科に入学しまして、夜は大学院生をやっております。もともと熱心な学生でもなかったですが、気づいたら働きながら学んでいるというのは恐らく学生 FD を通して大学教育について考える機会が多かったことの影響を大いに受けたと思っています。

まず学生目線の学生 FD ということで、そもそもなぜ私が「大学を学生の目線で良くしませんか」というメッセージに惹かれてしまったかということ、私は普通の学生で、何となく授業に出て、何となく学生生活を過ごしていました。学生は基本的に学費を払いながら大学に在籍しています。周りの学生を見た時に、また自分の学生としての過ごし方の反省も含め、その学費を取り戻すぐらいの勢いで大学を活用できているのかな、それぐらいの



勢いで学業に励めているのかなという疑問と反省がありました。さらにもっと根本的なところでは、高校までは生徒、大学からは学生に変わり、この違いってどこにあるのかなと漠然と考えていました。そんな時期にちょうど良いタイミングで「学生の目線で良くしませんか」という言葉に出会って、ちょっとフラフラと行ってみたらそこに木野先生がいて、気づいたら逃げられない状況になっていました(笑)。もともと教育なんて全然興味がなかったのに、気づいたらこの仕事をやっているという感じです。学生目線で見た時にまず、先ほどありました学生FDの三原則の一つ目「授業や教育の改善に関心を持つ学生である。」これが私に取ってはやはり大きかったです。生徒ではなく学生として、大学生を送るきっかけになりました。先ほど木野先生からもありました「主体性」をかなり意識する機会になりましたので、この三原則の一つにはまる部分かなと思います。

次に二つ目です。学生FDスタッフになって、大学公式のスタッフですので授業に対して、あるいは大学教育に対してすぐ変わるかどうかはともかくとして、自分たちの考えを表明できます。考えを表明するとなぜそれが実現できないのかとか、そもそもその問題は自分の学部だけの問題なのか、大学全体に目を向けたらもっと違う状況があるのか、いろいろな視点を知ることにもなりますし、またそうやって表明をするからには適当なことは言えません。やはり、しっかり学生なりに勉強してから教職員の皆さんに対して発言をするということになりますので、そこでも自分の学業についてしっかりと考える機会にもなります。それは学生自身が主体的に取り組むという学生FDの三原則の二番目に当てはまっているところなのかなと思います。

それから、課題設定や探求をして提案する経験にもなるのですが、教職員の皆さまに公式に関与していただき、実効性を伴わせていただきました。そのことにより、より現実に即した課題設定や提案につながります。そのこと自体が学生自身の自己肯定感にもつながるし、成功体験にもなります。当然、大学の公認となると強力なバックアップが期待でき、実現できる可能性が高いということにもなりますので、学生FDの三原則の3つ目、「目的を共有する大学教職員との連携を求める」というところにつながってきます。

さらに、特に職員の皆さんはサラリーマンなので、社会の組織というものを垣間見ました。上司・部下の関係であったり時間や予算など制約の中で成果を出さないといけない点などです。学生でありながら「働くというのはこういうことなんだ」と学べた効果もありました。

学生のときは主体的に学ぶ経験につながっていきましたが、続いて職員目線で学生FDというものを見てみたらどうだったかという話です。法政大学に入職して理工学部の教務担当に配属されました。学部のカリキュラムはもちろん決まっています。どの科目を何単位取らないといけない、あるいは何月何日までに履修登録をしないといけない。そうやって、「答え」が決まっているところでその状態に近づけるというのが教務の仕事の基本です。決まった答えに近づけるという仕事ですので、窓口での学生対応も決まったことを確実に伝える、行う仕事が多くなってきます。大学職員の仕事のこういった側面をもちろん否定

するつもりはありませんし、重要なことなのですが、一方で意欲的・主体的な学生と関わる機会もあります。この対比で考えたときに学生 FD の魅力を強く感じました。私の場合は、小金井キャンパスで開催するオープンキャンパスの企画や当日の運営をする学生スタッフを担当していました。このような活動にわざわざ来る学生というのは、意欲的で主体的だということと言えます。そういう学生と一緒にオープンキャンパスを作っていくという仕事をするには、やはり教務の決まった答えがある状況とは全然違います。適当な対応はもちろん教務の窓口でも駄目なのですが、決まった対応だけでも済ませることができない、自分でも考えなければならない、そういう経験を職員のキャリアの早い段階から与えてくれたのは学生 FD だということができます。それは事務作業だけではなく、大学人であるということを意識して学生と関わる機会でした。自分が学生の時に職員のみなさんをどういうふうに見ていたかを思い出すと、そういうふうにも見られているわけで、自覚をしないといけないですし、学生以上に私も成長しないといけないと感じさせてくれました。仕事に対して事務作業以外のそういった部分の意識を持つというきっかけにもなりました。実際、大学職員の先輩で、学生と関わる、例えば学生をファシリテートするという経験が職員の成長になる、あるいは職員への研修効果を持つという研究をされている方もいらっしゃいます。やはりそういう効果は私も職員として実感するところでした。

その後、異動しまして今はキャリアセンターにおります。キャリアセンターでは学生スタッフの担当はしていませんが、日常的に使うキーワードの中で、学生 FD の考え方に通じるものを感じる機会もあります。例えば社会人基礎力。これもかなり使い古された感もありますけれども、2006年に経済産業省で提唱されたものです。企業や社会が就職する学生に対して期待する、働く上で持っていてほしい能力を「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」としてあげられています。これを法政大学の事例に落とし込んでもう少し分かりやすく申しますと、法政大学では学生 FD スタッフもありますし、学生オープンキャンパススタッフもあります。その他にもいろんな「学生〇〇スタッフ」がありまして、それらを総称してピアネットと呼んでいます。その活動を通して身につく力、例えば「主体性」「完遂力」「チームワーク力」などをピア・ネット・コンピテンシーとして紹介しています。母校とは異なる大学であってもこのような活動に自らの学生 FD スタッフとしての経験が通じるところがあると非常に実感しています。学業とはまた違ったところで、教職員と関わりながら、社会人基礎力のようなこういった力を身につけるという機会に多くの学生が出会っているんだなというふうに感じております。

その他のキーワードとして、例えば「アクティブラーニング」もよく聞かれます。1年生、2年生の基礎入門の授業の1コマでキャリア講座の講義をする機会もあり、その中でワークをする際にやっぱり悩むのはこのアクティブラーニングなのです。「さあ、アクティブラーニングをやりましょう。ほら、じっとしていないでアクティブラーニングをやりましょう」。果たして、これはアクティブなのか、学生の姿勢はパッシブじゃないのかと非常に悩みます。もちろんいろんな学生がいますからそれはそれで仕方がないのですが、課外

活動で取り組む学生 FD 活動は学生がアクティブに考える機会でもあります。それもパッシブに与えられるアクティブラーニングではなく、本当に自分からアクティブになります。そのためには課題設定も必要でしょうし、先ほど述べたようないろんな力も必要でしょうし、知識とかいろんなものが必要になります。それらをちゃんと身につけて、活動していくということ自体が実はアクティブラーニングの素地なんじゃないかというふうに考えております。

それから、インターンシップも最近非常に流行っています。私はキャリアセンターでまさにインターンシップを担当しています。最近は事実上、就職活動の一環になっていて、あまり大きな声で早い時期から企業説明会ができないので、企業からするとインターンシップが会社のことを学生に知ってもらう機会だったりもするのですが、本来はインターンシップというと就業体験の機会とされています。こういった就業体験を通して知ることもちろん重要ですが、私も今振り返ってみると実は学生 FD の活動ってすごい大学職員インターンシップだったなと思います。インターンシップに行こうという決意をしたつもりはなかったのですが、結果的に大人の世界に触れました。キャリアセンターの職員という立場で思い返しても非常に有意義な経験をしてきたと思いますし、今学生 FD、あるいはその他の学生スタッフの活動をしている学生たちはこのようなことも日々学んでいるのではないかと思います。

このようにいろいろなキーワードがありましたけれども、基本は私が最初に持っていた疑問「学生が生徒ではなくいかに学生として過ごすか」というところにつながっていきます。特定の分野の例えばオープンキャンパスとか何でも良いのですけれども、そういうスタッフでしたらその専門性を得られるという喜びもあるでしょうし、学生 FD のように扱う分野が非常に幅広いスタッフであれば、まずは課題を見つける、課題を設定するということから始めていかないとはいけません。これもまた違った楽しさであります。これはもう良い悪いではなく、それぞれの良さがありますので、興味のある活動に学生が参加してくれれば良いと思いますし、こういった活動を通して本当に学生が生徒から学生になると思います。それも非常にアクティブな状態で学生が受け身ではなく主体的に行動できる機会なのではないかなと職員目線で考えております。またいろいろな意見交換が後ほどできると思いますのでよろしくお願いします。

田中：どうもありがとうございました。学生、職員の二つの立場から学生 FD に関わったということで、そこでの活動が学生のみならずスタッフの自己形成、成長につながるということをお教へいただきました。

それでは続けまして相模女子大学高等部教諭、元東洋大学学生 FD スタッフ・元関東圏 FD 学生連絡会代表の曾根健吾さんにご提題をいただきたいと思っております。よろしくお願いします。

■話題提供：曾根健吾氏（相模女子大学高等部教諭／元東洋大学学生 FD スタッフ・元関東圏 FD 学生連絡会学生代表）「学生 FD 活動の発展のために—これまでの経験から、これからを考える—」

皆さま、こんにちは。ただ今ご紹介に預かりました曾根です。本日は学生 FD 活動がテーマということで、これまでの私の経験を元にしまして、テーマについて話題提供をさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

僭越ながら、少しはじめに自己紹介をさせていただきます。私の出身は東洋大学で、文学部教育学科に入学しまして、学部生の時に学生参加による FD 活動の方に取り組み、立ち上げた経験があります。

その他にもこのあと説明いたしますが、関東圏の中で近隣の大学でこういった活動に取り組む学生、教職員の方々と一緒に連携して活動したり、あとは先ほど話が出ました学生 FD サミットを開催したり、一通り学生 FD に関わる活動については取り組んできたかなと思っております。その後、大学院修了後に横浜国立大学でメインの仕事は全学の FD とか IR とか、そういった仕事でしたが、その中で学生 FD スタッフの担当教員も務めました。この4月からまた学校の現場で学生と接する仕事をしたいということで今は学校教員として働いております。私の立ち位置としては学生として、学生 FD スタッフを経験しましたし、教員職としてそういった担当教員という立場も経験しました。そういう立場から話をさせていただきたいと思います。

具体的にどのようなことに取り組んだかは、だいたい大きく括るとこのような4つになります。

一つ目にこういった学生主体による教育改善ということで、具体的には授業やカリキュラムについて、学生と教職員と一緒に話し合ったり、声を集めたりといったようなことをしました。また、教職員の方々と協働して、このような教職員向けの研修会などで学生の立場から意見表明を行い、全学 FD 推進センターの委員会へは学生の立場からの改善提案をしました。また、学生と教職員の意識改革に向けて教員インタビューや学生向けのニューズレターを発行しました。さらに学生 FD スタッフとしてピアサポーター的な役割を担うということで、履修相談会を行うなど学生向けのスキルアップのイベント、支援等を行ってきました。本当に今振り返るといろいろなことをしてきたなと思うのですが、だいたいこのような活動に取り組んできた経験があります。

これは先ほどいろいろなところで紹介、話もあったとおり、これは私の出身大学で取り組んできたことですので、他の大学でも取り組みは多様ですが、このような形で取り組んできたというところです。

少し写真を説明しますと、最初にしゃべり場という話がありましたが、このように教員と学生が車座になって、このときはカリキュラムに関してこの真ん中の先生が教務部長だ



ったのですが、教務部長と学生が一緒になって今のカリキュラムの問題点は何か、カリキュラムについてどういうことを学生は考えているかというのを話し合ったりしました。また、学生が教員の研究室を訪ねて、このように教員にインタビューをして、その内容をニュースレターにまとめて学生に周知しました。あとは学生目線のシラバスと言っていますが、学生FDスタッフが学生にアンケートをとって、後輩にぜひおすすめしたいと思った授業をまとめて、学生目線シラバスという形で紹介して、学生にこういう良い授業があるよと周知するといった取り組みをしてきました。

2つ目に大学間連携による取り組みということで、情報交換を目的として当時私が所属していた東洋大学、あと幹事校の法政、青山学院、立教の4校で学生FD活動に携わるスタッフと教職員の連絡会を作りまして、一緒に勉強会やフォーラムを開催したりしました。関東圏、東京の良いところは大学の数も多いし、取り組んでいる大学も多いので気軽に行き交うことができるという利点があります。そういった地の利を活かして、情報交換をしながらお互いの活動を盛り上げていきたいと思いますということで、法政大学の川上忠重先生と私を中心として連絡会を設立し、活動自体は2013年度まで続けました。現在では、連絡会と形は異なりますが、東洋、法政、青山学院、立教の4大学以外の大学の学生FDスタッフ、教職員を巻き込みながら情報交換は続いています。関東圏で取り組んでいる大学の中には息長く活動が続いている大学もあって、個人的にも嬉しいなと思っています。こういった活動を通して色々取り組んできて、また教員の立場として学生FDスタッフの活動を支援してきた中で、いろいろ課題が見えてきたというところがあります。

その一つは、これはよく言われますが、こういう活動をしてどのような成果が生まれたのか、何が変わったのかということです。このような場で何度かお話をさせていただいたことがあるのですが、いろいろな方からたくさん質問を受けました。学生の立場からすると、学生の立場で大学の教育改善活動に取り組むにはすごく時間がかかります。学部は基本4年間ですから、4年間という時間の中でアクションを起こし活動を進めていくというのは非常に時間がかかるという課題があります。他の指摘としては私自身の経験でもあるのですが、教職員にこういうことを改善したほうが良いと提案し、意見を述べる。でもそのスタッフにどういう学生の代表性とか、どういう立ち位置があるのかという問題もあります。あとこういった活動をどのように後輩にバトンタッチしながら継続していくのか、そして、主にこのような課題をどういうふうに向き合っていくのかというところが非常に課題かなと思っています。

例えばですが、活動するのに時間がかかるということで、学生発案型授業という話がありましたが、例えばこれは当時学生FDサミットを開催したときに日本大学で学生発案型授業の開講に取り組んだ学生からの言葉ですが、学生発案型授業を計画するのにかなり時間がかかってしまって、やっと開講が決定した。けれども自分自身は卒業だ。つまり学生は卒業して、実際に開講した授業を見ることができないといったことがありました。あとは学生スタッフの声にどう教職員が納得できるような代表性を持たせ、内容の質を高め

るかというところですが、これは立命館大学の沖裕貴先生の指摘ですが、学生主体で学生 FD に取り組む大学は、多くの場合、その学生スタッフはボランティアの有志の集まりですので、学生自治会の代表といったような学生全体の代表性というのは持っていない。つまり学生の声は学生全体の声かというところ必ずしもそうではない。そういう人たちが、教職員の委員会などにこういうふうに変更したほうが良いと思うのですと発信した場合、教職員はどういうふうにもその声を扱えばいいか。もちろん学生からあがってきた声は重要なのですが、その意見を取り入れて改善するというところに、順序としてどうすればよいのかという課題でした。これは私自身が学生の時に自分の大学で履修制度の改善提案を学生 FD スタッフの活動として行った上で、課題となり指摘された事項でもあります。教職員がちゃんと汲み上げるのも大事だと思うのですが、学生も意見を述べ提案する際に、自分たちがあげる声について内容の質を担保しつつ、広く学生から集めた声ですなど声に量を持たせるということも重要になってくるのではと思っています。岡山大学の場合は、学生と教職員が委員会において対等なメンバーとして話し合いますし、岡山大学の学生のスタッフは学部から選出された委員ですので、対等な立場ではあるのですが、多くの大学の場合はそういうわけではありません。その声にどう量として出せるかというのが私自身は大事な課題かなと思っています。

では、課題はありますが、私自身はこういった活動にはすごく意味があると思っています。そもそも学生の大学生として、学びへの意識が変わらなければ、学生自身の大学での学び、生活は変わりません。でも教職員だけで多くの学生にそれを投げかけるということには少し限界がありますし、マンパワー的にもかなり難しい問題であると思います。だからこそ、より良い学びを実現するためには学生の意識も多様ですから、ピアである学生の目線、力が重要になってくるのではないかなと考えているところです。ですので FD 活動に学生が参加して、そこに学生の声を取り入れようとするのは個人的には重要だと思っています。

そしてこれは自分のいた大学も同じですが、今の日本の大学では多くの場合、学生 FD 活動が授業や教育の改善に対して教職員の方と話し合い協働しながら、意見や声を発信でき、一緒に取り組める少ない制度の一つだと思います。私のいた東洋大学は学生自治会がありませんでしたので、教職員と具体的に話し合えるという場がなかったというところで、やはり自治会が機能していないようなところでは、こういった場が数少ない制度の一つになるのではないかなと私自身は考えています。

平成 25 年ですので、少し前になりますが、大学評価・学位授与機構、今は名前が変わりましたが、そのフォーラムで高等教育の質保証と学生の役割というテーマで、質保証と学生の参画について議論するフォーラムがありました。私はそこで登壇してお話する機会があったのですがその中でまだまだその時も不勉強だったので、すごく関心を持ったのは、高等教育という学びの場の主人公はやはり学生主体である学生であり、ヨーロッパでは学生が質保証に参画し、いろいろな役割を果たしていることです。ヨーロッパではかな

りレベルの高いところまで進んでいます。でも日本はまだそこまでは進んでいない。ヨーロッパのようにするのがベストだといっているわけでないのですが、今なかなかそこまでいっていない日本としては、学生FD活動というフィールドは重要な場になっていると実感したという経験があります。

では、今後に向けてこれまでの経験から思ったことは、FD活動への学生参加、学生FD活動が活発な大学では、今も継続している大学でもそうですが、特定の教職員がコアとなって支援をしながら携わっている場合が多いということです。言い方を変えれば、属人的な活動になっている場合が多いということです。これはありがたいことなのですが、特定のメンバーだけですと、どうしてもその方が異動や退職したときに継続していくということに不安が残ります。それからより多くの教職員を巻き込みながら全学的に広めていくという点は少し未知数の部分のところがあると思います。やはり続けてきたノウハウやパッションを継続していくためにも、教職員がチームとして学生と協働することが重要だと思います。また協働する上では、教職員が楽しく学生と接しているということも重要です大変な活動だということを思わせてしまうと負担感を感じますので、あまり負担感を感じないように、楽しく和気あいあいとやりながら活動するというのも一つ大事かなと思います。

そしてこの活動には、どうしてもお金がかかります。活動するための場所も必要です。ですので、支援をするための予算とかスタッフなど体制の整備というのは欠かせないと思っています。

少しおこがましいですが、これからのことを考えて見た時に、まず一つは教育改善、学生と教職員の協働という学生FD活動の原点を忘れないことが重要だと思います。この二つこそが学生FD活動の持つアイデンティティーかと思っています。学生の声をしっかりできるだけ届けて、それを改善に結びつけて成果として出すためには、学生の目線を活かして、学生の声に学生からとったアンケートや、いろいろなやり方はありますが、意見の提案の仕方、やり方にしっかりと質を持たせる。質を高めるところをしっかりとやっていく必要があると思います。

そして活動を継承していくためには、自分たちは何のためにこういう活動をしているのかという目的と理念を忘れず、それを学生メンバー間、学生と教職員の間で共有して、それを後輩にも続いていくというのが大事だと思います。

先ほど、学生の声に量と質を確保すると言いましたが、そのためにある程度の勉強が必要です。学生スタッフがFDの専門家になる必要は全くないのですが、自分たちの活動をよりよいものにするために、より質の高いものにするために、学生スタッフ自身もこうしたシンポジウムや勉強会への参加を通して、自分たちの能力、質を高めていく。それが最終的には自分自身が活動していく上での武器になると個人的に思っています。

最後にこの活動では先ほども言いましたが、楽しい活動を心掛けましょう。楽しくなければ、活動は続かない。そして活動し続ければ、自ずと成長は生まれてくる。教職員もぜひ学生と一緒に楽しく取り組んでいただきたいと思います。そこで学生の成長を大事にすること

で、より良い協働関係が生まれてくると思います。

時間がきましたので、ここで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

田中：ありがとうございました。ご自身が関係された学生 FD スタッフとしての活動、あるいは教員として関わった活動が非常に充実した内容とまた多くの課題を提示していただき、またその解決策としてのアイデアもいただきました。

続きまして桜美林大学、リベラルアーツ学部 3 年の白井誠也さんにご登壇いただきたいと思います。今までの講演、あるいはご提題を受けて学生目線からいったいどういったことを感じるのか、白井さんにご意見を伺いたいと思います。白井さんはこの春の入学式の第二部、新入生の歓迎イベントの中で 2,000 人程の学生を前にして司会として堂々と仕切っていましたが、本学の教職員にとってはその姿をきっと思い出すことをできるかと思います。それでは白井さん、よろしくをお願いします。

■話題提供：白井誠也氏（桜美林大学リベラルアーツ学群 3 年）

こんにちは。桜美林大学、リベラルアーツ学群 3 年の白井誠也と申します。11 月で 26 歳になります。鈴木先生にご紹介いただいたように、華々しい経歴をお話したいと思います。本日は、以前からお世話になっている鳥居さんにお声がけいただき、なぜ私を選んだのだろうかと思いながらもお引き受けし、貴重な場でパネリストを努めさせていただくことになりました。ふつつか者ですがよろしくをお願いします。



実は今回のシンポジウムにお誘いいただくまで、学生 FD という言葉は、全く聞いたことがありませんでした。そんな私がなぜこんなところにいるかということも探りながら、お聞きいただければと思います。

最初に私の簡単な経歴をお話して、その後、本日見聞きした学生 FD について、稚拙ながら意見を申し上げたいと思います。はじめに私の経歴についてです。まず中学、高校と桜美林を卒業しました。桜美林大好き人間です。桜美林高校を卒業して、2010 年に東洋大学に入学しました。2010 年というと東洋大学でちょうど学生 FD が始まった年だと先ほど聞きましたが、当時は聞いたことがなかったです。2014 年 9 月に東洋大学を退学して、その翌年の 2015 年に桜美林大学に入りました。桜美林大学に入り直した理由というのが二つあります。一つ目が東洋大学を卒業できなかった悔しさを挽回しようということ、もう一つがとりあえず大卒を持っていないとこの先やばいだろうということ。もう笑うしかない理由ですよね。そのため授業の選択方法もシンプルそのものです。まずは卒業に必要な単位を揃える。なるべく少ない労力で単位を取れるような、いわゆる楽単の授業を取りまくって、3 年の時分で 110 単位を取るに至りました。東洋大学退学時は、17 単位しか持っていなかったにも関わらず、ですよ。

ところが一度、選択を誤ったことがありました。1年生の時に取ったとんでもない授業が1つありました。毎週4,000字の課題を書かされる授業だったのです。到底楽単とは言えませんが、選んだ以上は、ということで何とかやり切りました。大事なのは、その授業が私にとって良い出会いとなったことです。その授業を担当していたのは高橋真義先生。会場からも笑い声が聞こえますね。有名ですね。授業と先生が大好きになって、その授業を模したサークルを2016年4月に立ち上げました。学生として、この授業をなくすのはもったいない、まだ先生と一緒にいたい、後輩にも伝えなければいけないという思いが生まれた授業だったのです。どのような授業だったかという、木野先生のお話の中にあつた「学生発案型授業」、これが自然発生する授業だったのです。グループワークでメンバーの価値観を共有して認め合って、自分の知らなかったものを知るという楽しさを覚えしました。そうこうしているうちに、自分もみんなに対してこういうことをしてあげたい、こういうことをしてみたいという思いが生まれて、いつの間にか学生が発案する授業というのが出来上がっていました。その流れでサークルも出来上がったということです。サークルは2017年2月に解散してしまいましたが、10ヶ月の間に多彩な活動をしてきました。

毎週集まって、授業だった頃のカリキュラムを、変化を加えつつ実施して、学内で桜美林大学OGのシンガーソングライターのコンサートを企画、運営したこともありました。八王子の大学セミナーハウスに1泊2日で泊まり込み、多くの大学の教職員と、教員・職員・学生のあるべき関係について語り明かし、飲み明かし、有意義な時間を過ごしました。近隣の4大学合同でSD研修会というものが開かれ、参加しました。その時に参加されていた他大学の職員さんの一部は、その後サークルの活動に参加して下さるようになりました。ちなみにその方は本日会場にいらしています。さらに、福島県の東日本国際大学で行われた大学人サミットに参加し、全国の大学の教職員、学生も含めて人間力について語り合いました。大学に関するイベントはそれなりに参加してきたのかなという感じです。こうして振り返ると、私はFDというよりSD側の人間なのかなと思うのです。まさしくその通りで、登壇者のお話を聞いていると、どうしても教職員のスタンスが気になります。学生FDというのは確かに良い活動だとは思いますが、気づいた学生が自ら授業や大学のあり方について考えていけるという点では非常にいいと思います。

ただ、気づいた学生だけなんですよね。そこに巻き込むまでの道筋がないというか、それこそ私が引き込まれた授業のように、蟻地獄のようなものを各所に設けておいたほうがいいのではないかなと思っています。あとは、目的も少し分かりづらいです。授業方法の改革なのか、学生の意識改革なのか、両方なのか、あるいは全く違うのか。その辺が分かりづらいです。初めて学生FDと聞いた時にクエスチョンマークが出てしまうのです。その辺をよりオープンに、より具体的に活動していくと、更に学生FDの輪が広がるのではないかなと思っています。

平野さんのお話の最初の方にあつた、生徒ではなく学生として大学生活を送るという視線はすごくいい気づきだなと思います。高校までは受け身型の授業を受けてきて、その流

れで大学に入ったら、受け身型を当たり前として受け取ってしまうのは当然です。大学に入ってからというよりは、大学に入るまでの道筋の中にも双方向型の何かしらの方策を練り込み、制度化する事を考えても良いのではないかと思います。その意味では、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーという3つのポリシー、特に前者2つを見直してみる必要もあるのではないのでしょうか。

それと曾根さんのお話にあった、進めるには時間が掛かるというお話。学生4年間しか大学にいないので、その中で成果を残していくというのは難しいと思います何か形ができたと思ったらその場所からいなくなっている。熟成に携わるには限界があるということです。学生FDは、学生が主体的に活動するという点においては1つのゴールを迎えている印象を受けます。でも、それを続けていくには、学生よりも長く学校にいる教職員が、より積極的にサポートする必要があるのではないかと率直に思った次第です。ディスカッションではこの辺りを深めていければと思います。以上です。

田中：ありがとうございました。率直かつ本質的な批判的意見、建設的なご提案をいただきました。

■パネルディスカッション

田中：それでは、これからパネルディスカッションに移りたいと思います。

フロアから既に質問を頂いております。第一に学生FD活動の立ち上げについてです。学生FDの始まった経緯は学生から声があがってきたのか、それとも教員、職員からの働きかけなのでしょう。また立ち上げの際、その際に最も困難なことをあげるとすればどのようなことですかというご質問もありました。平野さん、学生の立場で立ち上げに関わった時にどういった経緯、きっかけでしたか？

平野：実は私が立ち上げようとしたというよりは、前身の活動もあって学生の意見をより取り入れて活動を進めていこうと、学生FDスタッフという形態になる頃に参加したという方が正確です。立命館のFDの定義として「学生の参画を得て」ということが明示されていまして、その参画を得る一環として学生FDスタッフが活動が本格化しようとしていました。それを私が偶然見つけたのです。大学の方針として木野先生を中心に学生FDを推進しようとしていたところでした。

田中：木野先生、最初声をあげるようなきっかけはどのようなものであり、またその際の大きな困難がございましたら教えてください。

木野：私が立命館に着任したのは2005年です。立命館にはそれ以前からいわゆるFDセンターというのはあったのですが、専任の教職員が就いたのはこの年からで、私もその一

人でした。今でも私学のFDセンターで専任の教員をおいているところは多くはないと思いますが。

学生FDのきっかけは、当時のセンターの課長や職員の方とFDの進め方について話をする中で「学生」というキーワードが出てきたのです。私も学生というのに大変思い入れがあったので、両者で一致して、学生をキーワードにしてFDをもっと面白くできることはないのかなという話になりました。そこで、すでに学生をFDの委員会の中に入れておられる岡山大学に話を聞きに行ったり、当時同大学でその中心になっておられた橋本勝先生に講演に来てもらったりした後、学生FDの前身となる学生スタッフを立ち上げたのが2006年です。

最初は私と職員の方との機動力から始めたのですが、センター内でも賛同を得て、イケドンドンという感じで活動を始めました。まず学生の人たちとやったのは、授業についての不満とどのようにしたらいいかというアンケート調査でしたが、やっている中でスタッフからもいろいろな意見が出てきて、どんどん活動が広がっていったという感じですね。そして、翌年から自分たちで「学生FDスタッフ」と名乗るようになりました。

田中：活動が軌道に乗るようなサポートは具体的にどのようなものがあったのでしょうか。

木野：その時はセンターの職員部門の方々から随分積極的にサポートしていただきました。まだ、その頃は活動のための予算も大して要りませんでした。学生が他大学を訪問する時に旅費を出してくれたり、ミーティングをするときにはちょっとしたお菓子とお茶を用意してくれたり、あるいは会議のための部屋をセットしてくれたりとか、学生だけではできない広報をしてくれたりですが、それはうれしかったですね。

田中：ありがとうございます。次の質問です。曾根さんと白井さんの提題とも深く関係しますが、学生や教職員が受け身な場合、どのように活動に巻き込めば良いかと考えますか？

曾根：非常に難しい質問で、むしろそのために活動をしているのではないかと思うところ。まずどちらかというと、主体的になれない学生を巻き込む何かきっかけを作る。それはやはりピアの学生な力できっかけを作るというのが自分的には重要だと思っています。私自身も東洋大学の中で学生FD活動を立ち上げはしましたが、最初は不本意入学で私の場合は横浜国大に落ちて仕方なく東洋大学に行きました。後には横浜国大で働きましたが、入学して不本意入学でかなり悶々していたときに、このような活動と出会ったことで自分自身はかなり変わることができたと思います。ただ何かそういったきっかけ、いろいろなきっかけといってもそれに反応するというのはまたいろいろな学生がいるので難しいと思います。多様なきっかけがあります。こういうのをやるから来てくださーいと難しいですね。こういうのをやりますから来てくださーいと、主体的ではない学生はやっぱりきてく

れないのです。なので、実際に工夫したのは FD 活動に理解のある先生の授業の中で学生に宣伝をさせてもらうことです。授業だといろいろな学生がいますので、こういう機会があるからというのを授業の最後 5 分ぐらい時間をもらって宣伝をさせてもらうことでできるだけ多くの学生にこういう活動があって、こういう機会があるよと周知することをしました。

もう一つは、教職員を巻き込むというのは難しい話なのですが、教職員に対してもただビラを貼って、ポスターを貼って来てくださいではきてくれない教職員が多いです。工夫したのは学生スタッフが教員の研究室にお邪魔して招待状を持っていくとか、関心のありそうな先生に直接行ってお願いして、話をさせてもらって招待をするといったような形で、できるだけ巻き込むというような活動は一応してきました。

田中：白井さん、学生の目線から見て、どういった形だったらそういうふうに巻き込まれていくのだろうか、想像できることはありますか？

白井：そうですね。私自身も受け身の学生の一人なので、あんまりそういうのは呼ばれて行くようなタイプではないので、すごく身近なところに大きなきっかけというのが必要なんじゃないですかね。そういう人にとっては、それこそ先ほどの蟻地獄のような授業じゃないですけど、やっぱりそういう畏みたいなものをバシバシ仕掛けて行って、かかった時にもうがちり離さないように何かできる。価値といいますか自分たちが持っていることが一つ重要なかなと思います。先ほども話に出たのですが、サークルの人集めには相当苦労しましたよ。それこそ授業の最後の数分に前立って、200 人ぐらいの前で紹介とかしましたけど、全然来てくれないのです。なので、やっぱり授業の中に蟻地獄を仕掛けるしかないのではないですか。

木野：今日、この中にも学生 FD をやっている大学の学生さんも来られていると思います。ちょっと、自分の大学ではどんなことをしているか話してくれませんか。

田中：学生 FD に参加するようなきっかけと皆さんがどういった活動に関わっていらっしゃるのか、教えていただけますか。

フロア：皆さん、はじめまして。私は 2 年前の学生 FD サミット、2016 年春の学生スタッフとしてサミットの運営を行いました。自大学では 200 人規模の学生、教職員の方々を集めてお話をするイベントのスタッフを今年もやることになっています。学生 FD に関わったきっかけは所属大学の教育改革についてのポスターを偶然見かけ、よし、だったらやろうと思って手をあげ、3 年間サミットのスタッフをしているという感じです。

フロア：僕が学生 FD に入ったきっかけはとても単純で北海道に無料で行けるということでした。予算の都合上、結果的にだいぶ自費の持ち出しとなったのですが、そこから始まって今ワーキンググループ内では、プロジェクト教育科目として恋愛論や日本トークなど、学生が先生に頼み込んで授業を作っています。そこでは職員さんたちとか先生方と話し合い、それがきっかけになってとても成長できています。先ほど「畏」っておっしゃられていましたが、私にとっての畏は確実に金銭面でした。

フロア：私がこの学生 FD を知ったのは、まさに今年、つい最近のことです。きっかけは就活のきっかけづくりになったらという気持ちでした。いろいろな企画を行い、ミーティングに参加することによってこんなにもいろいろな授業改革・大学改革を考えている学生がいることが驚きでした。教員と比較して、職員さんとは接する機会がほとんどなかったのも、いろいろなことに積極的な人がこんなにもいるのだと知りました。先日の金沢星稜大学のイベントにも行かせていただき、いろいろ知り得たことが本当に多いのですが、まだまだ課題は多いので、これから頑張っていきたいと思います。



司会：ありがとうございました。

平野：今、畏という話が出て、非常に面白い表現だなと思いました。私は職員という立場で法政大学だと毎年 6,000 人ぐらい新生が入ってきて、その時にきて、どうやって彼らを生徒から学生にするかと考えます。これは反省も含めて言うと、学生 FD とかそういう活動だけではなくて、初年次教育や、あるいは最初の 1 週間のガイダンスがやはり勝負だと思っています。大学のそれらの取り組みの中で恐らく学生にはいろいろな気づきがあると思うのです。当然、それぞれの思いや主体性には違いがあるので、全員が全員ではないのですが、ふと「こういうことに興味があるな」とか、「こういうことをやってみたいな」ということもあると思います。それを一から始めるのはかなりハードルが高いですが、様々な学生〇〇スタッフといった活動がされていることで、最初は小さな興味からでも学生自身の主体性というのを広げていく受け皿になれると思います。学生〇〇スタッフの活動が、新生がちょっと興味を持った分野でうまくフィットする可能性が高いという意味では「畏」なのかなとも思いますね。

田中：先生はそういった罫はたくさんこれまで作られてきたでしょうか。

木野：罫というと、何か私が学生を騙してきたような感じですね（笑）。罫かどうかは別として、とにかく集まってきた学生の反応は想像以上に良かったのですよ。これは私だけでなく、どこの大学でも、最初に始めた皆さんは同じように言われてますね。

田中：さて、学生 FD を進めていく中で、次のご質問があります。学生の質問や意見を受けつける体制を作り上げたとき、学生の側は言ったら何か改善されるのではないかと期待を持って関わってきます。しかし、大学教育というのは必ずしも何でも学生の意見を取り入れるというわけではないので、大学が変わることを期待して積極的に関わる学生たちを失望させてしまうことはあるのではないか、という質問です。その場合、どのような工夫、フォローが可能でしょうか。

木野：ご質問にも関連して、ちょっと話をしておきたいことがあります。

曾根君が先ほど学生 FD をする中で見えてきた主な課題という話をしていましたよね。学生 FD をこれから始めようとするときに、重たい話をするというのはどうかとも思うのですが、それに対する私のコメントを話させていただきます。

曾根君があげた課題は、今のご質問にも関連する成果という話と、時間という話と、代表性という話と、継続という話の 4 つでしたよね。これらを初めから課題として上げられると、見ただけでしんどいなと、そんなしんどい活動をできるのかな、ということにもなりかねませんよね。

まず、成果という話ですが、学生 FD という活動でどれだけの成果が出たかというのはよく問われます。しかし、「学生 FD」というのは、いわゆる「FD」とは違うのです。いわゆる FD とは教職員が大学教育を改善する活動で、今では各大学に義務化されている活動ですから、教員や大学側にとってはその実施とともに成果についても責任が伴うわけです。しかし、学生 FD というのは、学生が自主的にやっているのですから、もともと責任を問われるような話ではないわけです。教育改善をして欲しい、あるいは改善したいということで、学生が主体的に行っている活動なのです。しかし、教育改善というのは学生 FD の学生たちだけでできるようなものではありませんから、学生 FD にその責任を問うのはまったくお門違いなのです。学生 FD の活動を改善の成果に移せるのは、大学、教職員の側なのです。学生 FD の学生たちは、学生 FD をとにかく楽しく活動すればよいのです。その目的は第一に自分の成長です。自分が大学で学びたいことを学び、成長したいからやっているのだ、ということに尽きると思います。

それから、活動を進めるのに時間がかかるという話で、学生発案型授業の実現までの時間を例に挙げられていましたが、活動によってはそんなに時間がかからないものもたくさんあります。しゃべり場なんて、すぐにでもできます。1 年で出来る活動はいくらでもあ

と思います。また、たとえ時間がかかっても、それは後輩が継いでくれれば良いのです。自分たちが始めたものが後で実現して今も続いているよね、という話になれば、一番楽しいんじゃないでしょうか。

それから、学生FDスタッフに学生の代表性はあるのかという話ですけど、私はそんなことを気にしなくてよいと思います。自治会だったら代表性があるように思われがちですが、日本の大学で教学方針を決めるような場に自治会の代表を委員に入れているところがありますか。ヨーロッパ型のような「学生参画」が日本で実現するとしても、多分まだ10年や20年かかると思います。そういう中で、今でも学生がやれるとすれば、授業や教育に関心を持つ学生たちから声をあげて、それによって教職員の目を光らせることです。授業や教育に関心を持って学びたい学生が言っている声に耳を傾ける、これこそ本当の大学の教職員のやるべきことです。だから、自分は教育に関心を持っているのだという学生は、自分のその自覚と自信を誇りにしてほしいと思います。

それからどうやって活動を継続していくかという話ですが、学生FDは学生の主体性が基本なので、人に頼る話ではなく、自分たちで継続することが一番大事です。継続するということは後輩にバトンタッチすることですから、それは先輩の仕事なのです。継げなかったとすれば先輩が後輩にその楽しさとその意義を伝え切れなかったという自分たちの責任なのです。自分の背中を後輩に見せろというふうに表示する学生FDの先輩たちもいますけれど、その通りだと思います。

そういう意味で学生FDを継続するのも学生自身の主体的な活動ですが、ただ大学側がどれだけサポートしているかということで継続のやりやすさは大きく違います。大学が手を引いてしまったら、やっぱり難しいですよ。継続についても大学側のサポートは欠かせません。お金の話も先ほど聞かれましたけれど、サミットへ行く学生の旅費なんて、どれくらいかかりますかね。

田中：場所によって違うのですが、だいたい往復宿泊も含めて5万円くらいだと思います。

木野：そうですね。それなら10人送ったとして50万円ですね。他のプロジェクトのレベルからすれば、微々たるものでしょう。その半額でもサポートしてあげたら、学生たちは感謝感激するでしょう。ぜひ応援してあげて欲しいと思います。

司会：ありがとうございます。曾根さんが提案された大きな課題について、今木野先生からお考えを聞かせていただいたのですが、今のお話にあったことと関連している質問があります。

曾根：一点だけよろしいですか。誤解のないように言わせていただきます。今回あえて課題というのを私の方から示したというのは私自身もこの活動の意味がさっきも説明したと

おりあると思っていますし、多くの大学でこういった活動が発展して、このように変わる学生が増えれば良いというふうに思っています。

ただし、この活動は素晴らしいから、どんどんやりましょうというのは、私は絶対無責任だと思います。やるからにはこういう課題がある、というのを認識することが大事です。これまで取り組んできた者の責任だと思いましたが、あえて述べさせていただきました。大事な事は、私は学生スタッフの成長というのは活動する中で自ずと伴ってくるものだと思っており、成長したいというのが第一の目的なら私は学生 FD 活動ではない場で活動した方がよいと思います。一緒に活動していく中で、後になってこういう力が身についた、こういうことが良かったということが生まれますし、大事な事は自分たちの学びをより良くしたいという気持ちで、教職員の方々と一緒にどういうふうにしたらより良い学びの場にできるだろう、改善できるだろうと考えながら取り組むということが一番の目的ですし、そうでなくなったら学生 FD ではないと私自身はこれまでの経験から考えています。

学生スタッフの主体性はもちろん大事です。ですが学生スタッフの主体性に依存するのは、私は絶対に間違っていると思います。FD という名を冠している限りは、教職員の方がしっかりそれをサポートし継続していくことがとても大事です。学生の立場で継続してバトンをつないでいくのは、つなぎたく後輩を募集したけど集まらないということがあり後味が悪いです。そうならないためには、教職員が学生スタッフの主体性をもっと尊重しつつ適切にサポートし、このようなやり方があるよ、こういうふうにしてみたらと、いうふうにアドバイスすることも欠かせないです。学生スタッフがスタッフ集めに時間を使う、継続していくために学生が時間を使うというのは、本末転倒だと思います。そういう意味でも教職員と学生スタッフの関わり方という面で、教職員の方々がどのようにサポートし、関係したら学生の主体性を活かしながら改善に実際に結び付けられるかを考えることが重要です。でも成果がでないと大学からサポートしてもらえないし、予算も続かない。それも一つのジレンマだと思いますので、その点をどうしていくのかというのが大きな課題と思いましたが、あえて言わせていただきました。

平野：今のお二人の話で、いろいろな考え方がありますが「学生が大学教育に関心を持っている」ということと「大学教職員のサポートがある」ことがやはり共通すると思います。私もそこは非常に賛同する部分で、学生自身が一人で何かをやるというのであれば、それはやれば良いと思うのですけれども、そこに「授業」や「教育」というところが関連してくるとなれば、やっぱり教職員の組織が関わる方が効果は出やすいでしょうし、学生本人としても成功体験につながりやすいということもあるかなと思います。

先ほどの質問の「吸い上げるルートを作って期待に答えられない場合」も実際にあると思います。いろいろ学生の思い通りにいかないところもあります。学生がすぐに変えられるのだったら、多分もう教職員が変えているということもあると思います。それで何か変えたいことを挙げてみて、なぜそれが変えられないのかを知って、では、少しでも改善す

るためにはどうしたらいいのか…。そのプロセスを踏むということ自体が、学生自身の成長でもあります。大きな組織の中ですぐには変わらないけど少しずつ変えていくという作業の練習と言ってしまうえばそういう活動でもありますので、目指しているところが違うというのは当然あっていいのかなと思います。学生はやっぱり学生ですので、自分の成長が大事でしょうし、その学生があげてきた声を元に少しでも改善できる部分が例えば授業の中とか、大学の仕組みの中であるというのであれば、仮に完全解決は無理でも教職員が少しでも改善できれば良いと思います。学生の声によって少し大学が良くなった。それも一歩だと思えます。お二人の話を聞いていてそう思いました。

田中：ありがとうございました。それでは、フロアから直接ご意見・ご質問を受け付けたいと思います。フロアには大正大学で学生FDに関わっている方もいるそうですが、これまでの話を聞いたご感想をいただけますか。

フロア：皆さん、はじめまして私は学生ですが職員インターン生としても働いております。専攻としてFD、SDを勉強はしております。今のお話を聞き、学生FDをやっていると活発でない学生をどう巻き込むかとか問題なのかなとやはり思いました。組織として位置づけてしてしまうから一般の学生は近づきにくい一方、軽い気持ちで興味を持つ学生もいると思います。そういった学生は軽い気持ちで入っていいのかと抵抗を感じると思えます。しかし組織にしないと学生FDは成り立たないジレンマがある。大学のFDがしっかりしていれば学生FDは必要ないわけですし、はじめから大学が責任を持って教育をすべきという思いがあります。

木野：学生FDと言い出したのは私ですが、そのネーミングの良し悪しみたいなのは折りに触れよく言われます。今のお話でも学生FDという時のどこに力点をおいているのかということにも関係すると思うのですが、FDに力点を置くと学生FDの話は複雑になって、難しい話にもなってくると思うんです。

立命館で教育改善に関心を持つ学生たちと最初に話し合ったときは、学生の手で授業や教育や学生生活を充実させるためにはどうすればいいかということが発端だったわけです。その時、大学ではFDというのがあり、教職員がやっているのだから、それと結びつけば学生がやりたいことも実現できるんじゃないかということで、FDというのがその橋渡しのキーワードになるかなと思いき、学生FDと名付けたのです。しかし、それは教職員から見るとFDという言葉の方が先に飛び込んできてしまいます。とくに今はFDが義務化されているわけですから。そうすると、教職員の目から見ると、FDの中で学生がどれだけやれるのかという疑問が出てきたわけです。しかし、学生の側からすると、FDというのは教育の改善を目指す活動なんだから、学生が教育を良くしたいと思ってやることを学生FDと名付けても何もおかしくないんじゃないかということになります。

私も当初から「学生」の方に力点を置いて、「FD」というのは教職員とつなぐ共通用語として使ったのです。当然のことですが、教職員がやっているFDの全てを学生がやらなければならないわけではありません。教職員だったらFDでどれだけ成果をあげたかということ問われるわけですが、学生の場合はそんなところまで責任を問われる話ではありません。自分たち自身がどれだけ満足できたか、どれだけ成長できたかというところが原点なのです。ま、これは私の考え方ですが、お答えになったでしょうか。

曾根：自分自身はこれまでの経験から思うのは、やはりFDという言葉で全部をくくるというのが分かりづらいし、硬さを生むのかなと思っています。例えば立命館大学や法政大学ではいろいろなピアサポーターがいますし、私はできるだけ大学の中にいろいろな種類の学生スタッフがいるといいなと思っています。例えば教育改善に関心がある人は学生FDとスタッフとして頑張りたいですし、学習支援とか他の学生のサポートをしたいという場合はピアサポーターといったように、多様にあることで、教育改善もそうだし、学修支援もそうですし、学生の力がさらに活かせるのかなと思っています。

平野：先ほど木野先生からも紹介された考え方を共有しながら学生FDスタッフをしていた経験を踏まえると確かに「学生FD」の解釈は広がってきています。もう一周回って「FD」というよりも「学生としての活動」というのか、「大学としての活動」というのか、そういうことかなと思うようになりました。大学生なので当然学業に関わっていますし、自分の受けている授業の理解度を高めるためには授業に積極的に参加する、先生ともコミュニケーションを取る。これは学生としては当然のこととも言えて、その行動を広めることで学生の授業に対する意識を高めていこうと考えていました。授業の取り組み方を変えていこうという活動は、大学生としては非常に本来的なところでありますし、一方で教職員の方も制度を変えよう、仕組みを変えよう、あるいは先生でしたら、授業の中での伝え方をこうやったら学習理解度が高まるのではないかという工夫をしていただくということも大学の活動として行われるべきことです。共通するのは「より良くしていく」という考え方です。解釈が広がり、学生FDに参加する学生・教職員の活動フィールドが広がってもこの点は共通すると思います。学生として、大学として当たり前のことを当たり前にやる、そのきっかけとして「学生FD」という表現がされているということなのかなと思います。白井さん、どうですかね。学生さんとしては。

白井：やっぱり学生FDというネーミングからは教職員さんたちの思いというのはやっぱり伝わってこないですね。学生を見ていてナンジャラホイとか何やっているのだろうとか、難しそうとか大学を変えるなんて言われてもどうやって変えるのか、なんて思うんですけど、その思いの部分をもうちょっとうまく伝えられれば今後も人は増えていくと思うし、広がっていくんじゃないかなとは思っています。

田中：ありがとうございます。他にフロアからご質問、ご意見はありますか。

フロア：今日は貴重な話ありがとうございました。今白井さんが言ってくれたように、学生FDのとらまえ方というのは、教職員によってかなり違うと思います。学生FDというのは木野茂先生が考えられた登録商標だと私は思っていますので、とにかく難しいことは言わなくても、学生さんと職員と教員が一緒になって、何か一つでも二つでも大学に対して授業改善することができればいいかなという一つだと考えています。木野先生に一つ質問させていただきたいのですが、最後のところで小規模大学でも専門性を活かすやり方があり、総合大学でも学生FDをとというご提案がありました。各大学での学生FDを尊重しながら、最終的にはサミットのような情報交換の場で学生さんの交流をしてさらに活性化していくというイメージでよろしいでしょうか。

木野：全くその通りです。その中からそれぞれ自分の大学にあったものを取り入れていけばよいと思うのです。いいところ取りをしてやれば良いのではないのでしょうか。それがサミットの面白いところでもあり、有意義なところでもあると思います。各大学でこうやらなきゃならないというモデルがあるわけではありません。モデルがないとやりにくいというところもあるでしょうが、でもその自由度こそが学生FDの面白いところで、やらなければいけないという縛りはできるだけ外したいというのが私の思いです。

フロア：今木野先生のお話にあった、いいところ取りというので、私も安心しました。どうもありがとうございました。

田中：ありがとうございます。桜美林の教職員の方、本学の教職員の方で今、これまでの話を聞いて率直にどういったことを思われたでしょうか。

桜美林大学教員：桜美林大学のリベラルアーツ学群のFD委員長をさせていただいております。LA学群はかなり大きな組織ですので、いろいろな取り組みに非常に協力的であったり、ご研究にお忙しかったりと様々なタイプの先生がおられます。多様な先生方、職員の方がいらっしゃる中で具体的にどういうふうに学生FDを進めていけばいいのか。その第一歩の出し方を教えていただければと思います。

木野：第一歩ということですが、私が始めた時の最初の話し合いは、「何で大学に入ってきたの」という話をみんなですることからでした。それから平野君も言っていました、「学生と生徒とどう違うか」ということをみんなで考えてみることでした。その次は、だんだんと今度は中身に入って行って、半年以上経ってから「良かった授業は何？これ何とかして欲しいと思った授業は何？」とかいうことをフランクに話し合った後、「それはなぜ

なんだろうね」という辺りから、しゃべり場のような場にすれば良いと思いますね。

しゃべり場は、要するにグループワークと同じように 5~6 人ぐらいの少人数の話し合いの場で、それぞれのグループで出た話を後で交換してみんなで共有するという、いわゆるアクティブラーニング型ですね。そういうふうな場をつないでいけば、ずいぶん盛り上がってくると思いますね。フランクに自分が思ったことをお互いに共有し合うところから始め、次は「何ができるかな」をみんな考えます。「この授業のここを何とかしたいね」というようなことがあるかもしれないし、「このシステムを何とかして欲しいね」ということもあるかもしれない。あるいは「クラスメートの受講の態度を何とかしたいね」と思うかもしれないし、とにかくみんなで作ってみたいこと、やれることを考えていくというスタイルです。

そういうしゃべり場のようなものをどっかから仕掛けていくということでしょうね。今日のパネラーの白井君やその友達の人たちぐらいが一緒になってそういう場をセッティングし、広げていくというのができれば良いのではないのでしょうかね。

田中：白井さん、これまでの話を踏まえて、桜美林の教職員に対して率直な要望や意見はございますか。

白井：率直に申し上げますと、楽単を増やしていただきたいなど。大学生って授業だけが全てではないですし、かと言って課外活動をすることが全てでもないと思うのです。私が大事にしたいのは仲間です。実は今の学生ってそこで揺れる人が多いと思うのです。どこで友達作ったらいいのか分からないとかいう話、結構聞いています。私自身、大人数の教室だとだいたい一人で一番前に座っていて、特に会話とかもなく授業が終わったら速攻帰るみたいな感じになるんですけど、やっぱり同じ教室内で時間と空間を共有している人たちと楽しく意見交換できるというのは、仲間作りの観点からも大事です。あの蟻地獄の授業はまさしくそれだったんですよ。自分の価値観を全部出して、お互い認めあってすごくいい仲間になる。そこで知り合った人たちは今でもとても仲がいいんです。授業は授業、というのは分かるのですが、発言しやすい環境づくりとか、交流の場みたいな感じで、楽しい雰囲気のできたらいいなど。

あとは、職員さんが後ろに控えすぎているなという印象をずっと受けています。学生は大学に来て、授業には出るじゃないですか。教員の存在は認知するのですが、職員さんの存在ってなかなか認知できないんですよ。たまたま用事があって学生生活支援課みたいところに行って、ちょっと対応が悪いと「クソッ」って感



じになったりしますし、逆に良い対応をしていただければ「この人すげーいい人じゃん」と、職員さん大好きになるんです。本当ですよ。私がそうなんですから。職員さんが大学の職員になろうと思ったきっかけとして、学生のために何かしたいという思いが強いと思うのです。なのでその思いをもっと前面に出して、すれ違ったら元気よくあいさつして欲しいし、学生じゃなくて名前覚えて欲しいです。交流の場などができるといいなとも思っています。学生 FD は、学生のみならず、教職員の思いも実現する力を秘めていると思います。以上です。

田中：ありがとうございます。この会の議論を集約するような熱いメッセージをいただきました。実際もうお時間です。最後にパネラーの方々にお一言いただきたいと思います。

曾根：本日はどうもありがとうございました。いろいろありますが、学生同士、学生と教職員が力を合わせて大学教育と学生の学びをより良いものにしていくというのは、とても意義深くすごく楽しい活動だと思います。こういった活動が各大学でいろいろな形で取り組まればよいなと思います。これまでのいろいろな蓄積がありますので、こういった今までの蓄積、取り組まれたことを参考にしながら、先ほどの質問にもありましたが、自分の大学にあった独自の形を今までの交流や話の中から模索して、見つけていくというのが一番大事ななという気がします。私自身もそれは思いますので、面白い面もあるし、課題も当然あるんですけども学生 FD 活動というのは繰り返しになりますが、学生と教職員が教育改善に向けて協働できる数少ないフィールドの一つだと思いますので、学生 FD 活動を通して今後も学生のより良い学びの実現のために頑張っていただければと思います。どうもありがとうございました。

平野：本日はありがとうございました。大学職員がちょっと後ろに控え過ぎだということだったので、もっとガツガツやっていこうかなと思いました。学生 FD は私とかもちろん木野先生にとっては非常に長く関わっている言葉ですので、変化を感じつつも自分たちの中で「当然」になっている部分もあります。他の方の捉え方がまたいろいろあるというところで、あらためて勉強させていただきました。大切なのは「罨を仕掛ける」ことなのだというのはよく分かりました(笑)。桜美林の職員さんも他大学の職員さんも多数お越しいただき今日のお話を共有できたと思いますので、一緒に頑張っていきましょう。ありがとうございました。

木野：どうも今日はお招きいただき、ありがとうございました。学生 FD のシンポジウムを桜美林大学でやっていただけると聞いてびっくりしたのですが、これをきっかけにぜひ何か桜美林らしい学生さんと教職員との関わりが生まれることを期待したいと思います。学生 FD という名前をつけたのが良かったのか悪かったのか随分悩んで何年前には名前

を変えようかということも考えましたが、うまい名前が浮かびませんでした。**Fantastic Development**と誤魔化したり、不思議な団体だとか語呂合わせをしたりもしましたが、要するに大学を良くしたい、授業も教育も良くしたい、それから白井君が言うように自分の友だちとか自分自身のこれからの人生を良くしたいということで、そういう意味では広い意味なのです。広いがゆえに何をやっているのかよく分からないと言われることもありますが、何をやってもいいのです。今さっき言われた白井君の言うとおりの、ずばりそれでいいと思うのです。

それから職員のことを言われたのも正解だと思います。学生 **FD** が活発に行われているかなりのところでは、職員の方がサポーターの代表になっておられます。普段は職員の方と付き合うことは少ないかもしれないけれど、一緒にやれば、教員よりも職員の方が方が大学を思い、学生を思ってくれているのがすぐわかります。教員は、言っでは悪いですが、逆に自分のことしか思っていない人も多いのです。自分の業績を上げるとか、地位を守るとかね、そっちの方に縛られて、学生と付き合う時間がなかなかないという人が多いでしょう。それに比べて、職員の方が学生を自分の子どものように思ってくれている人が多いのです。そここのところをぜひ知って、一緒に頑張ってください。

田中：それは教員としても反省しなければいけません。

それでは木野先生、平野さん、曾根さん、白井さん、どうもありがとうございました。また学生 **FD** に実際に参加している方々にも積極的にご発言いただいてどうもありがとうございました。これにて、第 18 回桜美林大学 大学教育開発センター公開シンポジウム「**FD** のさらなる発展を目指してー学生 **FD** 活動について考えるー」を終了したいと思います。皆さま、本当にありがとうございました。

第2回 桜美林大学・明星大学合同ゼミの開催（報告）

大学教育開発センターIR 部門研究員
人文学系／リベラルアーツ学群 准教授
大中 真

昨年度から新たに始まったこの企画も2年目となった。今年は明星大学人文学部教授の勝又基先生のゼミを桜美林大学に迎え、リベラルアーツ学群人文学系准教授の大中真（IR部門研究員）のゼミとの合同大会が、2017年10月21日（土）に大平館A201教室で開催された。

当日は、勝又ゼミ一行16名を、大中ゼミ11名で迎え、人文学系長で博物館学専攻の浜田弘明教授自ら、桜美林資料展示室を案内していただいた。明星大学の学生たちも、桜美林の歴史を知ったのは貴重な経験になったと聞いた。次いで開催教室へ移動し、14時ちょうどから合同ゼミ大会が始まった。

最初は勝又ゼミから発表が始まり、ゼミ内の選抜により選ばれた3名の学生が、それぞれ「江戸時代の屋台」、「幕末志士の手紙」、「黄表紙」という題目のもと、20分ずつ報告を行った。勝又先生は日本近世文学を専門としており、ゼミ生の発表も江戸時代の文献に当たり、一次資料から読み解くという水準の高い内容であった。

休憩の後、大中ゼミの発表となったが、3-4人のチーム3つがそれぞれ「食糧難問題〜どう解決するか」、「北朝鮮問題と日本の対応」、「世界の教育について」と題する報告を20分ずつ行った。大中ゼミでは歴史学、国際関係に関わる幅広い内容の報告となったが、工夫したパワーポイントを用いて全員で役割分担して発表に臨んだ。

続けて全体での質疑応答があり、勝又ゼミ生、大中ゼミ生相互から次々と質問が出て、活発な討論となった。お互いの専門分野が異なるため、逆に知的好奇心から素朴で鋭い質問が出されたのが印象的であった。

最後に勝又先生と大中から講評がなされ、それぞれのゼミから最優秀の報告者と報告チームとにささやかな賞品（お互いの大学グッズ）が手渡された。合同ゼミが17時過ぎに終了した後、キリスト教センターのご厚意で、荊冠堂チャペルを短時間見学させていただき、特に明星大学の学生たちには印象に残ったようである。

今回の合同ゼミ大会でも、桜美林大学大学教育開発センター、明星大学地域交流センターが後援となり、両大学の関係者のご協力によって、成功裏に行事を終えることができた。また土曜日の午後という時間帯にもかかわらず、大学院大学アドミニストレーション研究科教授で大学教育開発センター長の鈴木克夫先生、同研究科教授でセンターのIR部門主任の浦田広朗先生、健康福祉学群教授でセンターのFD/SD部門研究員の福田潤先生、そ



れにリベラルアーツ学群教授で同学群 FD 委員長の浅井亜紀子先生が見学に訪れた。この場をお借りして、皆様に感謝申し上げたい。

昨年と今年と、主催校を替えて2年連続で合同ゼミ大会を行ってきたが、双方の学生同士の交流、教員や職員の相互訪問という点でも意義があると認められるので、来年度も舞台を明星大学に移して開催予定である。両ゼミはその後、多摩センターへ移動し、懇親会を行ったが、ここで双方のゼミ生の交流が大いに進んだことを最後に付言しておきたい。

(本稿は、『Newsletter No.25』(2017年12月31日)に掲載された記事の再録です。)

桜美林大学・大正大学合同フォーラム —大学職員のあるべき姿を考える—報告

大学教育開発センター長
心理・教育学系／大学アドミニストレーション研究科 教授
鈴木 克夫

桜美林大学と大正大学による合同フォーラム「大学職員のあるべき姿を考える—10年後、価値ある大学をめざして—」が、8月5日（土）、東京・巣鴨の大正大学5号館で開催された。

桜美林大学大学院の大学アドミニストレーション研究科と、大正大学の人間学部教育人間学科教育・学校経営マネジメントコースは、ともに大学職員（大学アドミニストレーター）を養成するという共通の目標を持つことから、教育・運営面での連携に関する協定が結ばれている。このフォーラムはその一環で開催されたもので、NPO 法人学校経理研究会および桜美林大学大学教育開発センターが共催した。両大学の在学学生、卒業・修了生のほか、全国から50名を超える大学職員が参加した。

大塚伸夫大正大学学長による開会挨拶、鈴木克夫桜美林大学教授および山本雅淑大正大学教授による両コースの概要紹介に続き、両大学の在学学生および卒業・修了生、合計4名による研究発表が行われ、糸川二郎大学教育開発センター研究員が、大学アドミニストレーション研究科在学学生として研究発表「学修の動機づけ支援という視点—モバイルアプリを利用した学修時間の可視化—」を行なった。



シンポジウムでは、まず山本眞一桜美林大学大学院大学アドミニストレーション研究科長から、大学の教職員数の日米比較に基づく日本の大学職員の役割と課題について提言があった。続いて、篠田道夫桜美林大学教授からは、SD の義務化よりも大学職員の役割や

位置づけを高めることの方が重要であること、上杉通世大正大学理事長特別補佐からは、大学は一般企業に比べて部署間の連携がなくタコ壺化しており、そこからの脱却が課題であるとの指摘があった。

また、両大学の卒業・修了生からは、大学職員の業務の現状と課題について発言があった。さらに、ファシリテーターである山本雅淑教授の進行により、10年後、価値ある大学作りをしていくために職員はどのように動くべきかについて、フロアーの参加者の質問や意見が多数引き出された。

なお、来年は桜美林大学を会場に開催される予定である。

(本稿は、『Newsletter No.24』(2017年9月30日)に掲載された記事の再録です。)

【セミナー・視察等報告】

武蔵野大学におけるクォーター制（4学期制）の運用について
—視察報告—

学生FDサミット2017夏（於・金沢星稜大学）参加報告

IRシンポジウム「日本型大学IRの進化」参加報告

地域科学研究会「学修成果可視化の取組みと実際」

全国高等教育研究所等協議会報告会・総会ならびに
公開講演会参加報告

武蔵野大学におけるクォーター制（4 学期制）の運用について —視察報告—

大学教育開発センターFD/SD 部門研究員
教育支援課
佐藤 誠治

訪問目的

2013 年 4 月から大学設置基準第 23 条が改正され、その後いくつかの大学でクォーター制を中心とした柔軟なアカデミック・カレンダーの運用が広がり見せた。このような先進的な取り組みに関する調査は、本学の今後の方向性を検討する際にも参考になると思われる、特に私立・同規模大学での取り組みが参考となると思われる。近年、学期制の運用について先進的な取り組みを行っているのが武蔵野大学であり、2017 年 7 月 11 日にクォーター制に関する訪問調査を行った。

武蔵野大学では 2015 年度からクォーター制を導入しており、昨年度には全学的に適用している。取り組みの成果や課題について、武蔵野大学事務局長山田英昭様、事務部学務課部長落合恒様、課長和賀信之様にお聞きした。本学からは、鈴木克夫センター長の他、教育支援課員 3 名で訪問した。

クォーター制導入の目的

導入目的は①「グローバルに活躍できる人材の育成」、②「より高い学習効果」が主である。グローバル社会で活躍する人材育成のために、4 学期のうち、第 2 学期には必修科目を可能な限り配置せず、海外語学研修プログラム等に参加しやすくするなどの工夫を行っていた。また、1 学期が 8 週間で完結され、履修登録上限単位数が定められていることから、履修科目数が減少し、集中的な学びによる効果的な学修を行えるような仕組みを整えている。

クォーター制導入の効果と今後の課題

クォーター制導入におけるメリットの一つが、学生の授業への理解が深まっていると思われる兆候が見られたことである。学期制変更の前後で同一科目の平均 GPA を比較したところ、クォーター変更後の方が高い数値となった科目が一部あったとのことである。科目の特性にもよるが、短期間での学修が一定の教育的効果が得られることを示唆している。

一方、課題は完全なクォーター制での運用の困難さであった。例としては語学科目等の非常勤講師への依存度が高い科目についてはセメスターで開講せざるを得ず、学外学習の学期と定めている第 2 学期にも必修科目を配置せざるを得ない場合があるとのことである。

た。

今回の訪問を通して、従来からの Semester 制下の仕組みと Quarter 制を効果的に結びつけていく方法を検討していく必要があると感じられた。

(本稿は、『Newsletter No.24』(2017年9月30日)に掲載された記事の再録です。)

学生 FD サミット 2017 夏（於・金沢星稜大学）参加報告

大学教育開発センターFD/SD 部門研究員
人文学系／リベラルアーツ学群講師
田中 一孝

2017年8月31日、9月1日に金沢星稜大学にて開催された「学生FDサミット2017夏」に参加しました。学生FDとは大学の授業改善を、大学機関や教職員の立場からではなく、学生が彼らの目線から主体的に行っていく活動を指します。我が国では岡山大学が学生・教職員FDの委員会を立ち上げたことがこうした活動の先駆けの一つとされ、2007年には立命館大学が学生FDスタッフを募集・組織化し、以後こうした応募形式による学生FDの組織化が全国的に広まっていったそうです。「学生FDサミット」は、学生FDを実施している全国約60大学の成果報告・発表のための集まりです。年に2回開催され、各大学の学生が互いの活動を学び合い、日本の高等教育の課題を議論する場ともなっています。本学では、9月12日に学生FDをテーマにした公開シンポジウムを開催いたしましたが、その直前の準備のための調査・視察もかねての参加でした。

今回開催された学生FDサミットのテーマは「みんなで考える理想の授業～温故知新！学生FDの今昔から～」というものでした。初日にはまず講演会が実施され、福井大学の鎌田康裕氏から「～大学を学びながら遊ぼう～」という主題で、鎌田氏が金沢大学の学生時代に関わった学生参加型授業の企画・立ち上げについてのお話がありました。学生参加型授業とは、学生たちが学びたい授業を学術的な意義を担保しながら、学生たち自らが企画実施していく取り組みのことです。鎌田氏は他の学生たちとともに、教職員と密にコミュニケーションを取り、授業の運営にも積極的に関わったそうです。新しい授業の企画運営はたいへんだが、仲間の学生との協働には他のものでは得がたい楽しさもあることを強調していました。実際の授業は大講義室に学生が座りきれないほど盛況だったそうです。

初日の講演後、そして2日目の時間の大半は「しゃべり場」と題した、グループディスカッションとプレゼンテーションのワークショップに費やされました。今回のしゃべり場のテーマは「みんなで考える理想の授業」であり、鎌田氏の講演を踏まえ、今回集まった学生・教職員たちで理想の授業のシラバスを模造紙で作成し、それを発表するというものでした。このワークショップは単に好きな授業を一から作るというのではなく、「地域」「地域連携」「自校理解」などの内容をシラバスの中心に据えることが求められており、今の高等教育の重要な課題に沿う形でデザインされていました。私も学生とともにシラバスづくりに参加しましたが、学生たちは教育改善への関心が非常に高く、学生サミットで経験したことを自校に持ち帰って活かそうというという熱意を強く持っていました。学生FDの経験者は社会に出た際、大学教職員あるいは教育関係者として働く方も少なくない

と聞きます。将来、こうした学生たちが我々と共に大学を運営していくことを想像すると、とても頼もしく思いました。

今回のサミットは37の大学から計212名の学生・教職員が参加しましたが、開催校の金沢星稜大学のスタッフの学生の運営が素晴らしく、会場全体が一体感を持っていたのが印象的です。私のような初参加の者でもアットホームな雰囲気ですごくばらんに議論をすることができました。非常に多くの参加者と彼らの熱量は特筆に値しますが、これが首都圏の開催となると数百人規模の集まりとなるそうです。次回は法政大学での開催です。学生FDサミットにご興味のある方は、ぜひご参加ください。そこには大学教育の改善につながる多くの気付きがあると思います。

(本稿は、『Newsletter No.24』(2017年9月30日)に掲載された記事の再録です。)

IR シンポジウム「日本型大学 IR の進化」参加報告

大学教育開発センターIR 部門主任
心理・教育学系／大学アドミニストレーション研究科教授
浦田 広朗

2017年12月5日、大学IRコンソーシアムの主催で開催されたIRシンポジウム「日本型大学IRの進化—IRコミュニティを活用した質保証システムの構築」に参加した（於：上智大学）。

高橋哲也氏（大阪府立大学）による報告「大学IRコンソーシアムの意義」でも紹介されたように、主催者である大学IRコンソーシアムは、文部科学省「大学教育のための戦略的大学連携支援プログラム」に2009年度に採択された取組「相互評価に基づく学士課程質保証システムの構築」を構成していた4大学（同志社大学・北海道大学・大阪府立大学・甲南大学）が、当該取組の発展・継承を目指して2012年に発足させた大学間ネットワークである。現時点で会員校は54校に達しており、2018年4月の法人化を予定しているという。コンソーシアムの事業目標は、学生調査ネットワークの構築と活用、IRネットワークを活用した相互評価とベンチマーキング、IR人材育成のためのワークショップ事業などであり、会員校は2種類の学生調査（1年生調査と上級生調査。今後、卒業生調査も実施予定）を実施し、同時に収集されるGPA等の教務データとあわせて、調査結果を会員校全体ないし特定大学と比較することができる（データは匿名化されている）。年会費は30万円であるが、調査の実施と結果の分析可能性を考えると安価である。

高橋報告に続いて、福島真司氏と日下田岳史氏（いずれも大正大学）による「大正大学のIR組織とEMIR」、浅野茂氏（山形大学）による「日本の大学におけるIRの現状と課題」、鎌田浩史氏（上智大学）による「上智大学における大学IRコンソーシアム学生調査の活用事例」という報告があり、その後、細川敏幸氏（北海道大学）をコーディネーターとし、報告者をパネリストとするパネルディスカッション「IRコミュニティを活用した質保証システムの構築」が行われた。

報告されたIRの事例は、それほど分析的なものではなく、学生の現状がどのようになっているか、それがどのように変化しているかといった、記述的なものが中心であった。シンポジウムでは「棒グラフ最強」というキーワードが飛び交い、大学執行部に現状や変化を理解してもらうには、簡明なプレゼンテーションが求められるというのが報告者らの共通認識であった。IRは研究のための研究ではなく、組織改善を目的とする研究であるから、妥当な認識といえるだろう。

他方、今回のシンポジウムは学生調査に重点を置き過ぎていたのではないかと感じた。学生がどこから来て、どのような教育を受け、どのように支援され、教育・支援をどのよ

うに受け止め、どのような活動をして大学を離れ、さらにその後どのようなようになったかを、個人を対象とする調査を中心に把握し、大学教育の改善に役立てることはもちろん重要である。この重要性の認識のもと、学生調査を軸とする IR コンソーシアムが発足したのだが、学生調査と同時に、組織（機関）としての大学自体のデータを蓄積し分析することも必要であろう。大学データの代表は財務データであるが、他にも学生数、教員数、開設・開講授業科目数、開講授業コマ数など、日常の教育・研究活動の中から多様なデータが自然に発生する。個人データの集積が大学データであるとも言える。その中の基本的なものは文部科学省「学校基本調査」や日本私立学校振興・共済事業団「学校法人基礎調査」などに対する回答にもなっているが、これらを外部に報告するだけでなく、学内で共有し分析することからも、大学教育の適正化にとって有益な情報を引き出すことができるはずである。この意味では、浅野報告において「学校基本調査」の「出身校の所在地県別大学入学者数」データ（いわゆる県県マトリクス）の活用法が説明されていたことは意義深く感じられた。

（本稿は、『Newsletter No.25』（2017年12月31日）に掲載された記事の再録です。）

地域科学研究会・高等教育情報センター主催セミナーメディア参加報告 教員教育責任と学生履修責任を結ぶ—学修成果可視化の取組みと実際 ～直接評価と間接評価／成績評価・判定とアセスメント／教学改善～ (2017年12月15日)

大学教育開発センターIR部門研究員
情報システム部
糸川 二郎

1. はじめに

本セミナーは地域科学研究会・高等教育情報センターが主催する「高等教育活性化シリーズ」として開催されたものであり、「学修成果の可視化」がテーマである。各90分の4つの講義から構成され、先進的な取組みを行っている4つの大学のキーパーソンが講師を務めた。今回、本セミナーにメディア参加^{*}した内容について、以下の通り報告する。なお、文中の学修／学習の表記は、講義で利用された資料での表記に基づくように留意した。

※冊子による講義資料と講義録音CDを元に受講する形式

2. 講義内容

1) 学習成果の可視化がめざすもの～可視化をめぐる混乱とその収束～

菊池 重雄 氏／(学)玉川学園 理事(高等教育担当) 玉川大学 経営学部 教授
そもそも「学修」成果とは何を指すのか。菊池氏の講義は次のように、その背景の説明から始められた。中教審の質的転換答申(平成24年)以降に大学での学びは「学修」と表記することが注目されるようになった。これは、大学における単位制度には授業外での主体的な学びの過程に要する時間が参入されており、授業時間のみが単位の参入時間とされている高校までの「学習」とは区別されるものであることが意図されている。すなわち「学修」成果は「主体的に行われたもの」でなければならず、大学には学習時間を確保する責任があるという。具体的にはCAP制度の必要性を挙げる。

また、どのような可視化の手段を用いるかは、可視化する大学側の解釈に基づいて選択されるべきであるという話は興味深いと感じた。例えばアンケート調査で可視化とした場合、大学毎に授業や学生、調査方法によって結果にバイアスが生じることは避けられない。従って、それをどう解釈するかを説明できることや、可視化手法の欠点を踏まえてそれを補う対策を立てておくことが重要だという。単に他大学の真似をすれば良いというわけではないと、熱く語っておられたのが印象的だった。

玉川大学では学習時間を確保するために、16単位のCAP制度やGPA制度(例えば卒業要件として累積2.00以上が必要、学期ごとのGPAが2.0未満で警告、警告4回で退学

など)を敷いているが、学生から「なぜ」そのような制度を取っているかを理解させることを重視しているという。学習成果の可視化はそうした「大学を取り巻く『なぜ』」に答えるために行うものであり、「大学で学び、何ができるようになったのか」(修得主義)をデータから示せるようにする事だという。

具体的な取組みのひとつとして玉川大学ではシステム化された「学生ポートフォリオ」の活用を義務化していることが紹介された。履修登録した全科目に対して、毎回の授業修了後に、ミニットペーパー、授業外学習の内容と費やした時間等を記載する。登録を義務化したのは、授業外で振り返りが生じることを狙いとしているためである。

また、玉川大学では「学士力」に基づき育成すべき13のコンピテンシーが定められており、それらをどの科目で修得するかが示されている。学生は、学期末に履修科目ごとに定められたコンピテンシー修得状況についての自己評価を5段階で入力し、実際の成績評価とシステム上で比較できるようになっている。結果はレーダーチャートでひとめで分かるように工夫されており、修得主義による学習の成果を確認できる。

コンピテンシーの中には、例えば、倫理観や社会的責任など、授業を通して育成し、測定するのが困難なものもあるという。しかし「可視化困難だからこそ意味がある」ということを社会に伝えようと努力することもまた、大学の責任だと述べられていた。

2) [産業能率大]「可視化」の3つの取組み～学習行動改善を目的としたプロセスと結果の可視化～

杉田 一真 氏／産業能率大学 学長補佐 教育支援センター長 准教授
産業能率大学に特徴的なのは「学生の学修成果」のみでなく、「学生の学習行動」や「教員の教授行動」の可視化にも取り組んでいるという点だ。

「学修成果の可視化」について、産能大ではGPAに偏っていた学修成果の把握を、知識・技能・態度の3側面からの把握に改めるために、PROGテストによるジェネリック・スキルの測定を始めた(厳密には対象を1年生のみから2,3年生まで拡大)。その結果をポートフォリオ上にアーカイブすることで、学生に自己の成長を実感させ、またアカデミック・アドバイザーとの面談時にGPAと併せて総合的な学習指導を行うことを可能とした。興味深いのは、ヒアリング調査の結果得られたという学生の反応である。学生は、PROGテストの結果を納得しており、また在学中の経験が結果に影響しているという実感があると感じていることが分かったという。杉田氏によれば学生は自らその結果得られた強み・弱みを活かした学習計画や就職活動を展開できているというが、それは可視化した結果が妥当なものだという認識が得られたことが大きな要因となっているのではないかと思われる。

次に学生の「学習行動の可視化」が試みられた。これまでも出席や課題など授業内での学習行動は把握していたが、特定の科目に絞って新たに授業外での学習行動に関する調査を行った。毎週の授業ごとに、授業外学習に関する「学習時間」「リーディング量」「ライ

ティング量」を、ポートフォリオを通して学生に入力させた。その結果、リーディング量（1週あたり平均 1011.9 字、以下同様）、ライティング量（498.4 字）は概ね目標を上回っていたが、授業外での学習時間（55.2 分）は目標を下回っていた。課題を熟慮して取り組んでいないためとみられ、対策を検討することになったという。

最後は教員の「教授行動の可視化」である。学生バイトを利用して、授業中の教員の教授行動を記録させ、フィードバックシートとして教員に提示するようにしたという。驚くべきはその項目の精緻さである。例えば、教室内の座席の位置を 3x3 の 9 区画に分類し、授業毎にどの区画にどの程度の学生が分布しているか、私語・居眠りがあった区画はどこかを記録した。また教員行動は「Lecture」「Activity Instruction」「Others」の 3 区分、19 項目に分け、数分ごとにどの行動をとっていたかを記録した。例えば「Lecture」には「説明」「振り返り」「板書」など、「Activity Instruction」には「発問・全体」「指示」「コメント・評価」などの項目があり、それらの授業中での割合（%）と時間（分）が示される。教員はフィードバックを元に、授業改善計画を「学習者行動改善シート」に記載し、学期に一度の学部長との面談でレビューを受ける。対象は専任教員のみで、各教員は 2 年に一度程度、このフィードバックの対象となるそうである。現在、学生の授業時間外での学習時間に明らかな向上がみられるという。

3) [金沢大]「学修成果の可視化」に向けた取り組み～「学生中心」の「学修成果の可視化」を目指して～

上畠 洋佑 氏 / (国) 金沢大学 国際基幹教育院 高等教育開発支援系 特任助教
講義では、上畠氏が金沢大学において取り組まれた学修過程・成果の可視化および学修評価の定量的評価（教学 IR）に関わる様々な仕事について紹介された。例えば、新潟大学と共同で実施した入試成績と入学後の成績の関係性に関する調査報告や、学生支援部署の職員に対するインタビュー調査から導いたバックアップ・ポリシー（学生支援ポリシー）の発案についての報告、学習支援施設に対する学生行動や意識の調査、授業の英語化に対する学生調査結果報告など、大学における多様な側面を調査データから可視化することで、多くの示唆が得られたことが示された。以降ではその中でも最も重点的に説明がなされた、学生の現状把握にかかる調査報告について紹介する。

上畠氏は、学修成果の可視化に取り組むにあたり、まず金沢大学の学生の学修環境や学修動機・認識・行動の促進要因と阻害要因等について明らかにすることから始めた。そのためにフォーカスグループインタビュー（以下、FGI）と呼ばれる調査手法を利用した。FGI とは、4～5 人のグループを対象としたインタビューを通して、人の意見や態度が、集団の中で形成される過程を把握することを重視した調査法である。日常の文脈でインタビューが自らの現状を語る事が可能となり、関係者の「なまの声」を収集できるという。調査は各学類、学年から各 5 名を抽出して複数のグループをつくり、それぞれのグループに対してインタビューを繰り返す形で行われた。総数は 187 名にのぼる。講義の中では

FGI 調査を通して明らかになった学生の特徴が複数紹介されていたが、私が特に重要だと感じたのは、学生はシラバスや履修ガイドを十分に理解しておらず、身近な友人やサークルの先輩を介した不確かな情報にもとづいて履修・コースを選択していることが明らかになった、という点だ。期待と異なる授業を履修することで、ますます学修動機を低下させる悪循環が生じているかもしれないと感じた。

上畠氏はこうした FGI 調査で得られた結果にもとづいて質問紙を設計し、学位記伝達式に出席している卒業生から、量的なデータを収集している。その結果、「約 3 割の学生が入学前に学びたいことを決めていないこと」、「やりたい仕事は入学後も見つけるのが難しいこと」、「研究室での学習・研究のあり方に確かな実感があり、学生自身も自らの能力が伸びたと実感していること」、などが明らかになったという。上畠氏は、同じデータによる可視化をする上でも、FGI のような質的調査と組み合わせることで「データの体温」を知ることにつながると述べられていた。可視化を「学生中心」に据えるためにもこうした手法は今後ますます重要となっていくのではないかと感じた。

4) [お茶の水女子大]学びの成果可視化と成績評価・成就のあと押し～学修行動調査／授業アンケート／ポートフォリオによる学びの検証および促進～

半田 智久 氏／（国）お茶の水女子大学 教育開発センター 教授

半田氏は講義の冒頭で、学びの成果を可視化することの目的は、学びの成就のあと押しをすること、にあると述べた。そして、それは「全学に及ぶ教学ガバナンスの強化」に通底するという。さらに印象深かったのは、学びの成果の可視化という、内部質保証や教学ガバナンス強化が求められるようになった今の時代背景を、大学にとってのチャンスと捉えるべきだ、と主張されていた点だ。これまでは国による行政的評価と財政の制約に縛られていたが、大学が自らの評価を示せるオートノミー（自律性）回復のチャンスであるという認識である。国立大と私立大で多少状況の違いはあるとしても、大学として取組みを進める上で欠かせない、重要な心構えであると言えるのではないだろうか。

半田氏は「教学比較 IR コモンズ」というお茶の水大学を含めて 12 大学が参加する教学 IR 調査のための協同連携の枠組みの世話人を務めており、講義ではその取組みの一環で実施された学修行動調査（「ALCS 学修行動調査 2017」）の結果について紹介された。半田氏は、大学設置基準における「学修」と「学習」の使い分けに基づいて、授業に関連した授業時間以外の学びを「学修」と、授業に直接関連しない授業時間以外の勉強を「学習」として区別している。そして本調査では、①授業出席時間、②学修時間、③学習時間、そして④アルバイトなど有給の仕事をしている勤労時間の 4 つを調査している。結果はそれぞれ 1 日あたり平均で、①199 分、②64 分、③51 分、④204 分であったという（3 年生の結果）。②～④を合計した 319 分は、単位の実質化で求められる 1 日あたりの授業外学修時間 372 分を 86%充足している計算になる。④勤労時間の多さに注目せざるを得ないことが示されている。また本調査のデータと GPA データの関係も調査している。GPA 上位群と

下位群を比較すると「提出期限までに授業課題を完成させる」「遅刻しない」といった学修行動に対する自己評価が有意に異なっていたという。これらは納期を守る姿勢、真面目な勤務態度という職業人としての基本素養「やり抜く力」を示していると考えられる。すなわち、GPAは「やり抜く力」を示しているとの分析が述べられた。いずれも興味ぶかい示唆だと感じた。

次に大学で独自開発した **nigala**（ニガーラ）という授業アンケートシステムについての報告があった。いわゆる学生による授業評価のためのシステムだが、通常のような段階評価ではなく、連続量（実際には100段階）で評価するリニア・ルーブリックと呼ぶ手法を用いている。微妙な差異の相違を読み取れたり、回答者に特有な評価の傾向を標準化するなど、より適切な評価を収集できるところに特徴がある。このシステムによる授業評価結果から、受講生20名未満の少クラス授業に対する評価はあきらかに高いことが示されたという。これまでは履修者数が多いということが、その授業の人気を示しており、良い授業の指標と見られていたが、今ではそのようにみならず教員は居なくなったという。

3. おわりに

少子高齢化による生産性向上への要求や知識基盤社会への変化を背景として、大学は今まで以上に自らの存在価値を示していくことが必要となっていると言われる。学修成果の可視化にはそうした社会的要請に応えるという文脈があるが、しかし今回受講したセミナーを振り返ると、4大学のスタンスはいずれもまず学生を中心に据えて取り組まれているということが強く印象に残った。各講師の方々の熱気溢れる話しぶりから、学生の学修を充実させ、教育の質を保証するために何が必要となるのかを真摯に追求していることが伺える。それこそが学修成果の可視化に取り組む上での王道であり、成功への近道なのかもしれないと感じた。

全国高等教育研究所等協議会報告会・総会 ならびに公開講演会参加報告 (2018年2月7日(水)・兵庫大学)

2018年2月7日(水)、兵庫大学・兵庫大学短期大学部にて開催された第9回全国高等教育研究所等協議会報告会・総会ならびに同協議会と兵庫大学・兵庫大学短期大学部高等教育研究センター主催による公開講演会に鈴木克夫センター長と浦田広朗 IR 部門主任の2名が参加した。

前半の同協議会の報告会ならびに総会については鈴木から、後半の公開講演会については浦田から報告する。

1. 第9回全国高等教育研究所等協議会報告会・総会参加報告

大学教育開発センター長
心理・教育学系/大学アドミニストレーション研究科 教授
鈴木 克夫

全国高等教育研究所等協議会(有本章会長)は、2008年7月、高等教育研究所等の全国的な教育研究ネットワークの形成を目指し、有本章氏(比治山大学高等教育研究所長・当時)を代表者とする5人の発起人によって設立され、2017年3月現在、12の私立大学が加盟している。事務局は、兵庫大学・兵庫大学短期大学部高等教育研究センター(有本章センター長)に置かれている。

報告会では、12校の加盟校中、当日参加の5大学からそれぞれ2017年度の活動報告が行われた。

本学からは、2017年度に実施した、①桜美林大学・大正大学合同フォーラム「大学職員のあるべき姿を考える—10年後、価値ある大学をめざして—」(8月5日、於・大正大学)、②第18回公開シンポジウム「FDのさらなる発展を目指して—学生FD活動について考える—」(9月12日、於・桜美林大学)、③第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミ(10月21日、於・桜美林大学)、④第19回学内シンポジウム「桜美林大学の学生と教育—10年間の変化と現状—」(2月21日、於・桜美林大学)、⑤視察訪問、セミナー等への参加、⑥『桜美林大学 Fact Book 2017』、『年報』、「Newsletter No.23-25」の刊行、等について報告した。

関西学院大学高等教育推進センター事務長の永井良二氏からは、同センターの沿革と目的のほか、2017年度の取組みとして、①記名式による「学修行動と授業に関する調査」、②学生調査(大学IRコンソーシアム学生調査)、③記名式による卒業生調査、④ポートフ

オリオの運用開始、⑤LMS の運用、⑥IR データベースのデータ集積、⑦研究助成、紀要の発行、⑧講演会、研修会等の開催、等について報告があった。

京都産業大学教育支援研究開発センター事務長補佐の津野十紫氏からは、同センターの概要のほか、2017 年度の活動として、①教員—学生間の授業に関する対話シートの実施、②学習成果実感調査および学部による公開授業&ワークショップの実施、③各種 FD/SD 研修会の実施、また来年度の重点事業として、①各科目、各教職員レベルの FD、②各学部・各教育プログラムレベルの FD を予定しているとの報告があった。

淑徳大学高等教育研究開発センター課長の黒澤伸夫氏からは、同センターの概要のほか、平成 29～31 年度の運営方針として、①3 つの方針に基づいた教育の諸活動を効果的に実施するための研究開発、②IR 推進室と連携を行い、教育の評価の開発、③学士課程教育の質向上の研究開発及び全学へ取組みを推進、ならびにこの方針に基づく平成 29 年度の活動について報告があった。

最後に、兵庫大学高等教育研究センター講師の黄文哲氏からは、同センターの組織概要・運営体制、学内における役割と機能のほか、主な活動内容として、①大学教育に関する基礎的・実践的研究、②大学教育の質保証と質の向上に関する研究・開発、③全学教育施策の提言・立案、④大学教育等に関する情報収集、⑤高等教育に関する各種講演会・セミナーの開催、⑥高等教育に関する研究成果の公表、⑦学術領域における国際交流、⑧学内 FD・SD 連携の答申への対応・連携、⑨その他研究センターに必要な活動、について報告があった。この他、龍谷大学学修支援・教育開発センター、佛教大学教育推進機構、帝京大学高等教育開発センター、関西国際大学高等教育研究開発センターからは、文書での活動報告があった。

続いて、加盟各校の報告を受け、質疑応答と総括が行われた。筆者からは、FD/SD 研修会等の参加率拡大の難しさの効果的な方策について問題提起を行った。

続く総会では、有本会長から、来年度の課題として、①10 周年事業の検討、②質保証への取組み、③日本私立大学協会との連携、④後任会長の検討、が提案された。

2. 公開講演会「ディープ・アクティブラーニングの現状と課題」参加報告

大学教育開発センターIR 部門 主任
心理・教育学系/大学アドミニストレーション研究科 教授
浦田 広朗

2018 年 2 月 7 日、兵庫大学で開催された公開講演会「ディープ・アクティブラーニングの現状と課題」に参加した。全国高等教育研究所等協議会と兵庫大学高等教育研究センターの共催であり、同日に開催された協議会の年次報告会・総会終了後に、兵庫大学の FD 活動も兼ねて開催された。

講師は、京都大学高等教育研究開発推進センター教授の松下佳代氏であった。松下氏の専門分野は教育方法学であり、前任校の群馬大学では初等・中等教育を主たる対象とされていたが、現在は高等教育も含めた学習論、能力論、評価論を研究し、大学教育学会や日本教育方法学会などを牽引しておられる方である。2017年には著書『ディープ・アクティブラーニング』の英語版を出版されるなど、国際的にも活躍されている。

この著作や講演のタイトルにも示されているように、「大学での学習は単にアクティブであるだけでなく、ディープでもあるべきだ」というのが松下氏の主張であり、講演では、アクティブラーニングへの違和感や「活動あって学びなし」といった批判を踏まえて、ディープ・アクティブラーニングのアイデアが展開された。そのポイントは、言うまでもなく「深さ」の概念であり、それは深い学習（単に授業で求められることをこなして再生産するのではなく、概念を自分で理解し意味を追求する）、深い理解（事実的知識や個別的技能から、原理や一般化に至る）、深い関与（非関与や浅い関与から、熱中・没入・忘我の状態に至る）という三つの系譜からなる。外的活動における能動性だけでなく、内的活動における能動性も重視するのがディープ・アクティブラーニングである。

筆者（浦田）は、わが国の特に初等教育では、大部分においてアクティブラーニングが実践されており、大学でも、演習や実習を中心に能動的学習は広く行われてきたと判断しているので、ことさらにアクティブラーニングを言い立てる風潮には違和感を持つ者であるが、講演では「学生が他者と関わりながら、対象世界を深く学び、自分のこれまでの知識や経験と結びつけると同時にこれからの人生につなげていけるような学習」という意味でのディープ・アクティブラーニングの必要性が説得的に示された。

松下氏によれば、ディープ・アクティブラーニングは必ずしもヘビーなものでもなくとも良い。比較的手軽にできるディープ・アクティブラーニングの例として、奇しくも講演会当日に逝去された板倉聖宣氏が提唱した「仮説実験授業」が紹介された。また、松下氏自身の実践例として、京都大学の初年次セミナー「学力・学校・社会」の取り組みが披露された。そこでは、学期の前半で講義、ディスカッション、およびスキルの学習により知識・能力の内化が図られ、後半では前半で取り上げられた学力に関する論点についてのプレゼンテーションとピアレスポンスにより知識の外化とリフレクションが図られる。特に前半で提示する素材とその内化プロセスを工夫すれば、いずれの大学でも十分に実践可能なものであった。

講演では「学修者の能動的な学修への参加を取り入れた授業・学習法の総称」としてのアクティブラーニングの様々な手法を、教授・学修の期間と目的という二つの要素を軸として整理したアクティブラーニング・スペクトラムも提示された。スペクトラム上に整理されている手法を参考にしつつ、多少なりとも「深さ」が得られる授業や指導の方法を工夫して、教育実践を改善し続けることが大学教員の責務であることを改めて認識する機会となった講演会であった。

【書評・図書紹介】

木野茂編著『双方向型授業への挑戦—自分の頭で考える学生を—』
(現代人文社刊／2017年)

木野茂編著

『双方向型授業への挑戦—自分の頭で考える学生を—』

(現代人文社刊／2017年)

大学教育開発センター 研究員
学生生活支援課 犬飼 佳宏

大学における学生の在り方や価値観は、この半世紀で大きく変化してきた。その変化を指摘したのは、マーチン・トロウだ。彼は、その変化を三段階に区分している。

- 1 段階目／エリート段階／大学進学率 15%未満
- 2 段階目／大衆（マス）段階／大学進学率 15%～50%
- 3 段階目／ユニバーサル段階／大学進学率 50%以上

この大学進学率の推移を見れば明らかだ。日本では、1960年頃までは10%止まりだった進学率だが、1970年代前半で40%近くに達し、現在では、60%に届こうとしている。マーチン・トロウの言うユニバーサル段階である。大学がエリート段階の時期は、知識と技能を備えたプロやインテリゲンチヤを育てる機関であった大学だが、ユニバーサル段階の現在は、「就職のため」、「なんとなく」、「親が言うから」、「当たり前だから」など、大学進学に対するモチベーションは大きく変わってきている。それは、学生という社会的な地位と社会経済や価値観の変化にも呼応しているのだろう。

そうした中、膨大な数の学生を抱えることにより、大学での教育はどうしても「講義」という形をとることが多くなる。そのため、学生個々人のモチベーションにより、教育の結果が大きく違ってくることは当然だろう。もちろん大学と義務教育では、その理念は違う。大学教育における学生個人の結果は、自己責任である、という論もあるが、よりよい教育の場を作ろうとする動きもある。大学教育における「教える教育」から「学生自らが学ぶ教育」へのパラダイムシフトだ。日本では、アメリカより20年遅れていると言われるが、そのような大学教育の過渡期ともいえる現代、大阪市立大学や立命館大学などで「双方向型授業」を実践してきた編著者木野茂の「記録」が本書である。

まず編著者木野茂自身が名付けた「双方向型授業」とは何か。それは、「学生とともに作る授業」であり、教授と学生双方が、講義・授業の中で具体的な対話をしながら展開する形態のことである。

その反対が、「一方向型授業」であり、双方向型授業とは異なり、教授が、板書したり、

学生に対して教科書に線を引かせたりするなど、教授から学生へと一方的に展開する形態だ。本書では双方向型授業が一方型授業と比べ、どのようなメリットがあり、そのメリットを十分に発揮するためにはどのように取り組むかが具体的に説かれている。

本書は、大きく3部で構成されている。

第一部では、「双方向型授業とは何か」ということを各大学での「自主講座」、「集中講義」、「300人規模での実例」、「ディベート・討論劇」などの具体的事例を豊富に用いて解説している。第二部では、双方向型授業の「実践」をその方法と共に紐解いていく。第三部は、双方向型授業に対する外部からの思いがつつられている。

本書の特色は、その事例の多さにある。著者がどのように双方向型授業に行き着き、それを実際の教育の場に落とし込み、活用してきたかが、その具体性のために強い説得力を持って理解を促す。その過程で教育者としての著者の悩みやジレンマを理解することで、教育の本質を読み解くことができるだろう。

「改革は一日にしてならず」

著者が20年かけてきた過程を理解することが第二部の「実践編」での理解につながる。自主講座から始まり、教養ゼミ、集中講義と後の双方向型授業につながる多様な試みを読むことで、著者がその都度何を問題にし、その問題点を次の試みにおいてどう取り組んできたかが明らかになる。そして、それが次第に具体的な形になっていき、「学生」という主体との関わりを考えることになる。その方法も、調査からアンケート、提言、へと自然につながっていくことに驚かされる。「学生主体の教育」という理想が、次第に眼前に現れてくることには、感動を覚えるだろう。

一方、ユニバーサル段階の現代では全ての学生がこうではない、という意見もあるだろう。大学と高校は違う。まして、義務教育ではない。しかし、だからこそ大学では、学生が主体にならなければならないという本質を突きつけている。

まず、第一部で、双方向型授業成立の流れを理解する。そして、双方向型授業での第一歩として、授業後のコミュニケーションから取り組むとする第二部の実践編は、教育者も学生も双方が試してみたいくなるような事例が並ぶ。オフィスアワーから交換会、コミュニケーションにおけるメール、インターネットの利用、そして、学生とのコミュニケーションに対しての評価付けなどだ。

次に、「講義を聴くだけ」という一方行授業にしないための工夫が解説される。教科書やテキストを作り、レジュメやスライドやプリントを工夫する。また、映像使用や特別ゲストを招聘するなど、教える側からのアプローチがあり、ここからが双方向型授業への発展となっていく。ワンポイントクエスチョンを導入し、学生が考えることのきっかけを与え、次にグループを作る。そのグループでは、最終的に研究発表という形を作らせるために、

自主的な学習が必要となるように誘導していく。そのグループ研究にも様々な形があり、それらを組み合わせることで学生の授業に対する主体性が伸長されることがわかる。

そうした取り組みの結果として、著者の授業を受けた学生の感想が紹介されている。このたくさんの感想を読むことで、双方向型授業の歴史と現在をあらためて理解できる構成となっている。

そして、それは、第三部へとつながり、学生側の感想だけではなく、双方向型授業に取り組んでいる他の教授の思いもつづられており、今後の展望へとつながっている。

もちろん、本書に紹介されている事例をそのまま全ての教育現場に置換すればうまくいくかと問われれば、疑問も出てくるだろう。それはなぜか。「双方向型授業」において最終的に最も必要とされるのはやはり学生のモチベーションの発揮だからだ。双方向型授業では、その最初のモチベーションを高め、表現させるために様々な工夫がみられる。そこで多くの学生がそれを発揮すれば、その後も学生と教授の相乗効果によりうまくいくはずだ。しかし、学生のモチベーションは、大学教育の転換と共におちていると言わざるを得ないのではないか。それは、現在が、ユニバーサル段階であることからわかる。母数が増えれば実際の効果は数字としては減るのは当たり前のことだ。しかし、そうした現状に対して前向きに取り組んでいるのが本書である。

勉強は、あくまでも自分自身のものである。その根本理念は、時代が変わっても、変わることはない。しかし、どのような時代でも、勉強が得意な学生もいれば、苦手な学生もいる。ユニバーサル段階の現代では、その苦手な学生の数が増えていることは間違いない。そうした現状に対して、教える側も豊かで大きなモチベーションを発揮することができるかどうか。

学生や教育論においては、悲観論に立つのではなく、「挑戦する」ということが大切なのだろう。それが本書の大きな主題になっている。

【2017 年度活動報告】

1. FD/SD 部門の活動
2. IR 部門の活動
3. 全体の活動

2017 年度大学教育開発センター構成員

2017 年度活動報告

1. FD/SD 部門の活動

FD/SD 部門では、以下の会議を通じて、本学における FD（教員能力開発）および SD（職員能力開発）に係る諸課題について理解を深めるとともに、公開シンポジウムの開催などを行なった。

- ・ **5月17日（水）** 第1回 FD/SD 部門会議
2017 年度の体制と会議日程、FD/SD 部門の活動計画、センター全体の活動計画について検討
- ・ **6月28日（水）** 第2回 FD/SD 部門会議
公開シンポジウムの企画（案）、FD に関する学群へのヒアリング、桜美林大学・大正大学合同フォーラムの開催、第7回大学コンソーシアム八王子 FD・SD フォーラム、NewsletterNo.23 の発行、武蔵野大学（有明キャンパス）への視察訪問について検討
- ・ **7月26日（水）** 第3回 FD/SD 部門会議
公開シンポジウムの企画（案）、FD に関する学群へのヒアリング、桜美林大学・大正大学合同フォーラムの開催、第7回大学コンソーシアム八王子 FD・SD フォーラムについて検討
- ・ **9月27日（水）** 第4回 FD/SD 部門会議
FD に関する学群へのヒアリング、学内シンポジウムの開催、第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミの開催、Newsletter No.24 の発行について検討
- ・ **10月25日（水）** 第5回 FD/SD 部門会議
第18回公開シンポジウム報告の『年報』への掲載準備、FD に関する学群へのヒアリング、学内シンポジウムの開催について検討
- ・ **11月22日（水）** 第6回 FD/SD 部門会議
第18回公開シンポジウム報告の『年報』への掲載準備、FD に関する学群へのヒアリング、学内シンポジウムの開催について検討
- ・ **1月24日（水）** 第7回 FD/SD 部門会議
FD に関する学群へのヒアリング、「学生 FD サミット 2018 春」での話題提供、学内シンポジウムの開催、『年報』の発行、「Newsletter No.26」の発行、大学コンソーシアム京都「第23回 FD フォーラム」への参加について検討
- ・ **2月28日（水）** 第8回 FD/SD 部門会議
「学生 FD サミット 2018 春」での話題提供、学群長へのヒアリング、『年報』の発行、「Newsletter No.26」の発行、大学コンソーシアム京都「第23回 FD フォーラム」への参加について検討

FD/SD 部門主任 鈴木克夫

2. IR 部門の活動

IR 部門では、以下の会議等を通じて、本学の諸データを分析して自己改善を図るための活動を進め、2018 年 2 月には『桜美林大学 Fact Book 2017』を発行した。

- ・ 5 月 10 日 (水) 第 1 回 IR 部門会議
今年度活動計画の検討、各研究員の探索課題の設定
- ・ 7 月 12 日 (水) 第 2 回 IR 部門会議
『Fact Book』作成日程の検討、各研究員の探索課題（学生データの整理・分析、学生データへのアクセスに関するルールの検討、「大学生基礎力レポート」を中心とする分析、他大学の情報公開状況調査、『Fact Book』掲載データなど機関データの整理・分析）の中間報告
- ・ 7 月 21 日 (金) 学内各部門へ『Fact Book』掲載データの提供依頼（浦田主任）
- ・ 9 月 13 日 (水) 第 3 回 IR 部門会議
『Fact Book』データ収集状況の報告、過年度『Fact Book』掲載データ分析の中間報告、桜美林大学・明星大学合同ゼミの打合せ
- ・ 10 月 11 日 (水) 第 4 回 IR 部門会議
『Fact Book』データ収集状況の報告、過年度『Fact Book』掲載データ分析の中間報告、桜美林大学・明星大学合同ゼミの最終打合せ
- ・ 12 月 1 日 (金) 『Fact Book』原稿化（データ転記作業）完了（糸川研究員）
- ・ 12 月 13 日 (水) 第 5 回 IR 部門会議
『Fact Book』作成状況の報告、過年度『Fact Book』掲載データ分析の中間報告、「大学生基礎力レポート」分析の中間報告
- ・ 1 月 10 日 (水) 第 6 回 IR 部門会議
『Fact Book』作成状況の報告、学内シンポジウムの内容検討、GPA 分析の中間報告
- ・ 1 月 25 日 (木) 『Fact Book』校正（全員）
- ・ 2 月 5 日 (月) 『Fact Book』再校正（全員）
- ・ 2 月 14 日 (水) 第 7 回 IR 部門会議
『Fact Book』作成状況の報告、学内シンポジウムの内容確認
- ・ 2 月 19 日 (月) 『Fact Book』納品確認（糸川研究員）
- ・ 2 月 21 日 (水) 第 19 回学内シンポジウム「桜美林大学の学生と教育—10 年間の変化と現状」で発表
「この 10 年で何が変わったのか？—Fact Book データの分析から」（浦田主任）
「学群別にみる 2017 年度入学生の傾向—大学生基礎力レポートからの分析」（藤川研究員）
「2013 年春学期の各学群 4 年生と 2017 年春学期の各学群 4 年生の 1 セメスター目の GPA と通算 GPA の比較について—GAKUEN データの分析から」（鳥居研究員）

IR 部門主任 浦田広朗

3. 全体の活動

大学教育開発センター全体の活動として、全体会議および主任・幹事会議の開催、学内・公開シンポジウム等の開催、大学間交流の推進、他大学への視察・訪問、セミナー・研修会等への参加を行った。

- ・ 4月12日（水） 第1回 主任・幹事会議
- ・ 4月26日（水） 第1回 全体会議
- ・ 5月17日（水） 第2回 主任・幹事会議
- ・ 6月21日（水） 第3回 主任・幹事会議
- ・ 7月5日（水） 第2回 全体会議
- ・ 7月11日（火） 武蔵野大学有明キャンパス訪問（研究員2名）
- ・ 7月19日（水） 第4回 主任・幹事会議
- ・ 8月5日（火） 桜美林大学・大正大学合同フォーラム開催（於・大正大学）（研究員3名）
- ・ 8月23日（水）・ 大学コンソーシアム八王子 第7回 FD・SD フォーラム参加
24日（木） （研究員1名）
- ・ 8月31日（木）・ 学生FDサミット2017夏（於・金沢星稜大学）参加（研究員2名）
9月1日（金）
- ・ 9月12日（火） 第18回 公開シンポジウム「FDのさらなる発展を目指して—学生FD活動について考える—」開催（研究員13名）
- ・ 9月20日（水） 第5回 主任・幹事会議
- ・ 10月4日（水） 第3回 全体会議
- ・ 10月21日（土） 第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミ開催（研究員4名）
- ・ 11月15日（水） 第6回 主任・幹事会議
- ・ 12月5日（火） 大学IRコンソーシアム主催IRシンポジウム「日本型大学IRの進化—IRコミュニティを活用した質保証システムの構築—」参加（研究員1名）
- ・ 12月6日（水） 第4回 全体会議
- ・ 12月18日（月） 大阪経済大学来訪（研究員3名）
第7回 主任・幹事会議
- ・ 1月17日（水） 第8回 主任・幹事会議
- ・ 2月7日（水） 第9回全国高等教育研究所等協議会報告会・総会、公開講演会参加（研究員2名）
- ・ 2月21日（水） 第19回 学内シンポジウム「桜美林大学の学生と教育—10年間の変化と現状—」開催（研究員12名）
第9回 主任・幹事会議

- ・ 3月3日(土)・ 大学コンソーシアム京都「第23回FDフォーラム」(於・京都産業
4日(日) 大学)参加(研究員1名)
- ・ 3月7日(水) 第5回全体会議
- ・ 3月8日(木) 「学生FDサミット2018春」(於・法政大学市谷キャンパス)参加・
話題提供(研究員3名)

センター長 鈴木克夫

2017年度大学教育開発センター構成員

センター長	鈴木 克夫(心理・教育学系/大学アドミニストレーション研究科)
FD/SD 部門主任	鈴木 克夫(兼任)
研究員	阿部 温子(法学・政治学系/リベラルアーツ学群)
同	兼田 麗子(経済・経営学系/ビジネスマネジメント学群)
同	田中 一孝(人文学系/リベラルアーツ学群)
同	福田 潤(総合科学系/健康福祉学群)
同	石川 将史(人事課)
同	犬飼 佳宏(学生生活支援課)
同	佐藤 誠治(教育支援課)
IR 部門主任	浦田 広朗(心理・教育学系/大学アドミニストレーション研究科)
研究員	大中 真(人文学系/リベラルアーツ学群)
同	藤川まなみ(総合科学系/リベラルアーツ学群)
同	岩井 瑞恵(財務部)
同	桑川 二郎(情報システム部)
同	鳥居 聖(人事部)
同	松井 麻紀(入試事務室)

編集後記

今回初めての企画（当センターへの要望把握）として、学群長インタビューが6月から2月にかけて行われました。積極的な知識の共有・情報提供をしてほしい、他学群との橋渡しやジョイントする機会を設けてもらいたい、他の大学がどういう取り組みをしているのかを知ることができるイベントを開催してもらいたい、モバイル機器を利用した学生の学修行動の諸データを利用した学修活動分析（ラーニングアナリティクス）などの取り組みも知りたい、他の学群での教育改善の取組み、FDに関する企画を前もって知ることができれば、参加・講演会・シンポジウムも共催することも可能である、桜美林大学全体で教育改善に関わる共通のリソースを蓄積できるような仕組みを整えて頂きたい、など、貴重なご意見を頂きました。

7月には、学期制の運用について先進的な取り組みを行っている武蔵野大学を訪問し、武蔵野大学におけるクォーター制（4学期制）の運用について調査させて頂きました。

8月には、桜美林大学・大正大学合同フォーラム「大学職員のあるべき姿を考える」が開催され、全国から50人を超える参加者があり、10年後、価値ある大学作りをしていくために職員はどのように動くべきかについて、フロアーの参加者の質問や意見が多数引き出されました。

8月末には、金沢星稜大学で行われた「学生FDサミット2017夏」に参加し、各参加大学の学生が互いの活動を学び合い、日本の高等教育の課題を議論する場を体感しました。また、9月の学生FDをテーマにした公開シンポジウムの準備のための調査・視察もかねての参加でした。

9月の第18回公開シンポジウムでは、「FDのさらなる発展を目指して—学生FD活動について考えます—」を開催しました。学生参加型の教育改善方策の導入は、喫緊の課題の一つでもあり、学生自身が求める教育改善の課題に学生が主体となって取り組む活動を「学生FD」と呼ばれており、この活動は全国の大学に普及しています。このシンポジウムでは、立命館大学で「学生FD」を実践されるとともに、学生FDサミット等の活動を通じて普及に尽力されてこられた木野茂元・立命館大学教授に基調講演をお願いし、この活動の経験者の元学生の二人と現役大学生から今後の「学生FD」の方向性について発表いただき、参加者の皆様と議論を深めることができました。

10月には、第2回桜美林大学・明星大学合同ゼミが開催され、双方で37人の参加がありました。互いに専門分野も異なる発表でしたが、逆に知的好奇心から素朴で鋭い質問が出されたのが印象的でした。

12月には、IRシンポジウム「日本型大学IRの進化」に参加し、大学執行部に現状や変化を理解してもらう為には、簡明なプレゼンテーションが必要であるとの認識で一致しました。

2月の学内シンポジウムに向けて、Fact Book 掲載データ（8カ年）によって本学の入学状況と教育条件の変化と現状を、①入学状況（一般選抜では入学率の低下、東京・神奈川の出身者の比率が高いです。）、②教育条件（実質的な ST 比とも言える授業当たり履修者数（クラスサイズ）平均値は増加していません。）、③就職状況（本学の就職状況は全国とはほぼ同様の動きで、国レベルの経済情勢が反映されています。最後まで諦めずに就職活動が続けることが大切です。）の観点から要約することができます、とまとめさせていただきました。

この他、「学修成果可視化の取組みと実際」（地域科学研究会主催）や全国高等教育研究所等協議会報告会・総会ならびに公開講演会に参加いたしました。

次年度以降も学内の教育改革の積極的な催しの実施と情報の共有化を続けて参りたいと考えております。

鳥 居 聖

『大学教育開発センター年報 第10号』

2018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 ホクシン
〒211-0021
神奈川県川崎市中原区木月住吉町 22-3
TEL 044-433-3251

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