



# 法政大学教育研究

第七号

法政大学 教育開発支援機構 F D推進センター

# 『法政大学教育研究』 第七号発刊にあたり

---

法政大学教育開発支援機構FD推進センター長 小林 一行

---

法政大学教育開発支援機構FD推進センターにおけるFDの定義は、「『自由と進歩』の建学の精神に基づく教育理念と教育目標を達成するためになされる、教育および学びの質の向上を目的とした教員・職員・学生による組織的・継続的な取り組みをFD（Faculty Development）と定義する」となっています。この定義のもと、法政大学教育開発支援機構FD推進センターでは、学内のFD活動を支援するための活動を行ってきています。

『法政大学教育研究』は、これら法政大学教育開発支援機構FD推進センターおよび学内FD活動の記録だけでなく、大学・大学院教育に関する論考またはそれに準ずるもの、大学・大学院教育に関するシンポジウムや講演等の記録および依頼原稿等をまとめ、刊行している紀要です。2009年に第一号を刊行して以来、定期的に発刊し、このたび、第七号を迎えることができました。ここに関係者各位のご協力に深く感謝申し上げます。

今回の第七号『法政大学教育研究』では、大学教育に関わる研究論考として、「学生スタッフ活動で伸びる能力 —法政大学ピア・ネットにおける教育目標の設定—」というタイトルで1件、書評として、「佐貫浩『道徳性の教育をどう進めるか 道徳の「教科化」批判』」を1件掲載いたしました。また、シンポジウムや講演等の記録として、2015年度のFD推進センターが開催した、第4回新任教員FDセミナー「身近な英語による授業のヒント集」、第14回FDワークショップ「大学のグローバル化を牽引する職員を目指して～教育の質的転換のために」、第10回FDフォーラム「大人数授業での工夫」、その他、FD推進センター全体および各プロジェクトの活動報告などを掲載しております。

FD推進センターが開催したシンポジウムや講演の記録および依頼原稿は、第一線で活躍している方々のご意見や討論を記録した貴重なものであります。また、論考や書評は、紀要編集委員会および外部査読者による査読を経て、厳選した内容のみを掲載しております。いずれも法政大学におけるFD研究に関する質の高い最新の成果および試みが書かれていると自負しております。本紀要が、組織的・継続的なFD活動への取り組み、特に法政大学のFDの定義にある教員・職員・学生よる、より活発なFD活動の展開の原動力となることを切に願って、巻頭言とさせていただきます。



---

# 目次

---

## 巻頭言

『法政大学教育研究』第七号 発刊にあたり 小林一行	1
---------------------------	---

## 研究ノート

学生スタッフ活動で伸びる能力 —法政大学ピア・ネットにおける教育目標の設定— 近藤清之、平山喜雄、矢野智樹、客夢璐、沖田吉史、安納隆介、土屋貴之 平田雄大、石坂恒太、南雲健介、奥田麗、木原章	5
---	---

## 書評・紹介

書評：佐貫浩『道徳性の教育をどう進めるか 道徳の「教科化」批判』 国吉秀樹	35
--	----

## 報告

法政大学 第4回新任教員FDセミナー 「身近な英語による授業のヒント集」	39
法政大学 第14回FDワークショップ 「大学のグローバル化を牽引する職員を目指して ～教育の質的転換のために」	65
法政大学 第10回FDフォーラム 「大人数授業での工夫」	83
2015年度FD推進センター活動報告	113
イベント写真	147
法政大学教育開発支援機構FD推進センター『法政大学教育研究』原稿投稿規程	151



# 学生スタッフ活動で伸びる能力

## －法政大学ピア・ネットにおける教育目標の設定－

近藤 清之 (法政大学 学務部)  
平山 喜雄 (法政大学 学務部)  
矢野 智樹 (法政大学 学務部)  
客 夢璐 (法政大学 学務部)  
沖田 吉史 (法政大学 グローバル教育センター事務部)  
安納 隆介 (法政大学 小金井事務部)  
土屋 貴之 (法政大学 小金井事務部)  
平田 雄大 (法政大学 入学センター)  
石坂 恒太 (法政大学 入学センター)  
南雲 健介 (法政大学 学生センター)  
奥田 麗 (法政大学 学生センター)  
木原 章 (法政大学 経営学部)

---

### キーワード

ピア・サポート、学生スタッフ、コンピテンシー、正課外教育、育成

### 要旨

本学ピア・ネットでは、学生スタッフが活動中で取得すべき能力を12種類の「ピア・ネット・コンピテンシー (PNC)」として設定し、ピア・ネットに所属する各ユニットの活動において、①学生スタッフの育成の工夫、②学生の特性の把握、③能力測定に基づいたフィードバック、を行っている。本稿では、各ユニットの現場の活動と、実際に測定された「ピア・ネット・コンピテンシー」のデータに基づいて、学生スタッフがその活動においてどのように成長したのかを考察した。

---

### はじめに

大学におけるピア・サポートには、3つの成長の種 (シーズ) が含まれている。それらは、「支援される学生の成長」、「支援する学生の成長」、「支援する学生を指導する教職員の成長」である (沖ら 2011)。法政大学におけるピア・サポートへの取り組みは、2007年度学生支援GPに採択された時点から大学の主要業務として位置づけられ (近藤ら 2013)、GP以降は「ピア・ネット」として組織だった運営を展開している (近藤ら 2014) ことは、すでに報告してきた。その間、ピア・サポート活動を通じて多

くの学生スタッフが成長し、また社会人として活躍していることは、自他共に多くの人に認められている事実である。

「学生スタッフの成長」という観点から見た場合、学生スタッフの数や、学生の人気は「成長」を保証しているわけではない。数が少なくても、学生スタッフがみるみる成長していくプロジェクトもある。学習ステーションでは、学生スタッフの成長を測定するための独自の効果測定を行ってきた (近藤ら 2014)。また、より客観的な成長の測定を目指して、業者が提供する各種能力テストを学生スタッフに課す試みも行ってきた。しかし、それらの結果、測定され

た能力と、実際のピア・サポート活動の相関性を見いだすことは困難であることが分かった。その原因は、各ピア・サポート活動において、学生スタッフに対するはっきりとした教育目標が設定されていないため、教育目標に向けた成長の検証ができないからである。そこで、ピア・ネット活動における学生スタッフの成長目標として「ピア・ネット・コンピテンシー」を設定した。

過去約8年間の学生スタッフ活動を、ユニットごとに見た場合、年度によって学生スタッフの数が大きく変動し、それが担当教職員の異動に起因するケースが多い。これは、上記の3つの「成長」のうち「支援する学生を指導する教職員の成長」によって「成長した教職員」の異動によって起きる必然的な「落差」がもたらす現象とも言うことができる。しかし、学生にとってみれば自分たちの活動に、教職員の異動が影響をもたらすことは必然とは言え、ありがたい現象である。考えてみれば、「教職員の成長」によって発生する「落差」とは、「成長」が職人的な暗黙知によって形成され、それが次の教職員に引き継がれない場合に発生するものである。「教職員の成長」を共有可能な形式知として体系づけることができれば、異動による「落差」の解消も可能になるはずである。そこで、これまでピア・ネットを担当してきた教職員の暗黙知を、学生の具体的な「成長モデル」として形式知化し、ピア・ネットを通じて教職員で共有化する試みも導入した。

本稿では、これらの取り組みについて、過去2年間に本学が行ってきた活動を紹介する。

## 第1章 ピア・ネット・コンピテンシーの設定 (木原 章)

ピア・ネット活動で学生スタッフが何を学び、どのように成長するのか？従来の、汎用チェックシート方式では、具体的な活動と測定される「能力」との関連性がつかみにくく、学生アン

ケートから得られた効果測定データを、実際の活動改善に反映させることは必ずしも容易ではない。そこで、まずピア・ネット全体として学生スタッフにどのような「能力」を付与することができるのか？或いは、どのような方向に学生を成長させるべきなのか？その解として、独自の教育目標「ピア・ネット・コンピテンシー(PNC)」を設定することとした。

PNCの設定作業は、2014年1～3月にかけて、本学教育開発支援機構学習環境支援センターに設置された「正課外教育プロジェクト」で行った。「正課外教育プロジェクト」は、本学学習ステーション及びピア・ネットにおける学生の成長を推進するために作られた、教職員協働の全学プロジェクトである。まず、既存の能力(コンピテンシー)体系をリストアップし、そこから、ピア・ネット活動の現場に対応できそうな能力をピックアップする作業。更に、それを法政独自の体系にまとめる作業。更には、学生が受容しやすいネーミング及びその解説文を作る作業、以上三段階で行った。

従来型の「能力体系」としては、以下の体系を参考に、100項目以上の「能力」をリストアップした。

- ① DoSeCoの「キー・コンピテンシー」
- ② PISAのリテラシー
- ③ 日経連の「エンプロイヤビリティ」
- ④ 厚生労働省の「就業基礎力」
- ⑤ 経済産業省の「社会人基礎力」
- ⑥ 文部科学省の「学士力」
- ⑦ 産業界の求める人材像としての「就業力」
- ⑧ 本学就業力育成3Dプログラムの能力リスト
- ⑨ 海外高等教育におけるジェネリックスキルの定義(DISCO社の資料を参照)
- ⑩ 市販の能力テストの指標(Z会「社会人コミュニケーション力テスト」、河合塾「PROG」、ベネッセ「自分の強み診断」など)

※①～⑦は松下佳代(2010)の著書を参考にした。

それらの候補から、実際のピア・ネット活動と関連性が深い項目を抜き出す作業を行う段階で、まず、正課外教育という視点で、大まかにどのような能力範囲が求められているかを検討した。図1に示した様に、能力領域を内向性から社会性、学術性から汎用性という2つの軸に分け、正課教育ではカバーしきれない社会性、

汎用性の方向で正課外教育の位置づけを行った。更に、多くの能力体系でも用いられている分類として「内的成長（パーソナリティ）」、「人間関係（コミュニケーション）」、「技術修得（スキル）」の3つの大分類項目を設定することとした。

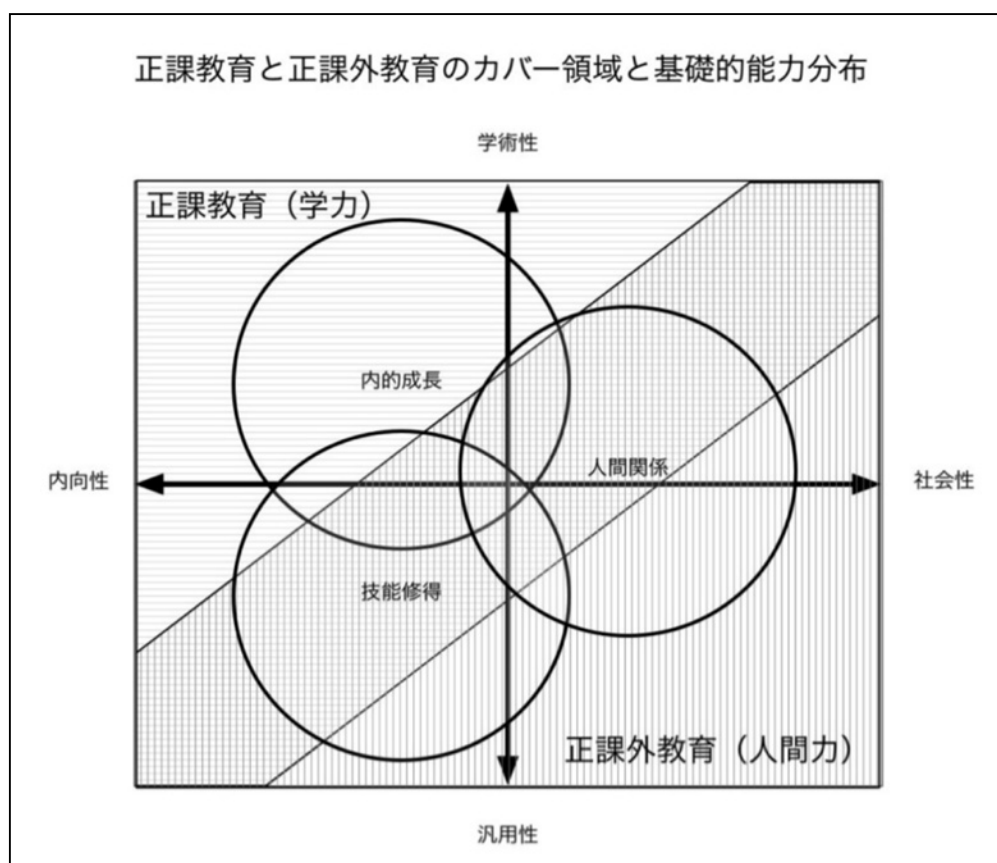


図1. 正課外教育の領域

ピア・ネットは、それぞれ目的の異なる学生スタッフがユニットとなって構成されている。そのユニット数は年によって変わるが、2013年度の時点では「課外教養プログラムプロジェクト (KYOPRO)」、「ボランティアセンター」、「キャリアセンター」、「ライブラリーサポーター」、「学生FDスタッフ」、「オープンキャンパス学生スタッフ」、「グローバルデイ学生スタッフ」、「学習ステーション」、「障がい学生支援室」、「授業支援アシスタント」、「自然科学セ

ンター」の11ユニットから構成されている。そのうち8つのユニットの運営に関連する教職員14名が集まり、各ユニットの活動に関係のある能力の候補を出し合い、上記3つの大分類に区分けして集計し、能力の集約と絞り込み作業を行った。その場では、活発な議論が行われたが、最終的に、大分類ごとに各4つの能力に落とし込み、さらに、ネーミングの調整を行い、合計12の能力からなる、ピア・ネット・コンピテンシー Ver.1 (表1) を完成させることができた。





図2. 教職員による絞り込み作業

表1. ピア・ネット・コンピテンシー Ver.1

属性	コンピテンシー
スキル	スケジュール管理能力
	情報発信力
	プレゼン・スキル
	ファシリテーション・スキル
ネットワーキング力	チームワーク力
	コミュニケーション力
	リーダーシップ力
	許容力
自己成長	チャレンジ精神
	完遂力
	主体性
	クリエイティビティー

これらの各「能力」について、学生が理解しやすいように解説を加え、2014年度の「ピア・ネット・ガイド」に掲載し（図3）、ユニット

ごとにそれぞれ特徴のある「能力育成」が行われていることをアピールすることができた。

# ピア・ネット・コンピテンシー



どんな能力を身につけたいか、  
自分でチェックしてみよう！

ピア・ネット活動を通じて、授業だけでは得られない「能力（コンピテンシー）」を身につけよう！

## ネットワーキング力

基本的に社会における活動はチームプレイになります。  
ピア・ネット活動においても、一人では身につかない「ネットワーキング力」を習得することができます。

### チームワーク力

チーム間での協働を行うためには、リーダーがチームを引っ張るだけでなく、メンバーが役割を認識して行動する必要がある。責任を分担して行動する能力が求められる。その中で、目的達成（チームワーク）が向上する。

### コミュニケーション力

コミュニケーションには、相手と意思を共有し、お互いの考えや感情を共有し、自分の気持ちを相手に伝える「基本的な能力」がある。基本的な能力から始めて、さらに高度な能力へと進んでいく。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、コミュニケーションの力を養う。

### リーダーシップ力

チームのリーダーは、一人というだけでなく、チームの目標を達成するために、他のメンバーを引っ張る必要がある。そのためには、責任を担って行動し、チームの目標を達成するために、他のメンバーを引っ張る必要がある。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、リーダーシップの力を養う。

### 許容力

チームプレイでは、個人だけでなく、チーム全体の目標を達成するために、他のメンバーを引っ張る必要がある。そのためには、責任を担って行動し、チームの目標を達成するために、他のメンバーを引っ張る必要がある。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、許容力の力を養う。

---

## 自己成長

自己の成長は、個人の利益であるだけでなく、チーム力の向上にもつながります。ピア・ネットでは、現在の自分に留まらずに、自らを高めて欲しいものです。

### チャレンジ精神

「挑戦」とは、簡単に言うのであれば、新しいことに取り組むことです。成功したときにはもちろん、失敗したときにはもちろん、チャレンジ精神が必要です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、チャレンジ精神を養う。

### 完遂力

「やりとげる力」が「完遂力」です。物事は、最後までやり遂げることで初めて「成功」を味わうことができます。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、完遂力を養う。

### スケジュール管理能力

スケジュール管理は、時間管理の重要な要素です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、スケジュール管理能力を養う。

### 情報発信力

情報発信力は、自分の考えや感情を他の人に伝える能力です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、情報発信力を養う。

### 主体性

主体性とは、自分の意思で行動する能力です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、主体性を養う。

### クリエイティビティー

クリエイティビティーとは、新しいアイデアを生み出す能力です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、クリエイティビティーを養う。

## スキル・アップ

社会では「得意科目」ではなく「得意スキル」が求められます。それが、あなたの活動の信頼性につながり、仕事をまかされていく道になります。

### プレゼン・スキル

ピア・ネット活動では、自分の考えや感情を他の人に伝える能力が必要です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、プレゼンスキルを養う。

### ファシリテーション力

ファシリテーション力とは、他の人を引っ張る能力です。ピア・ネット活動では、互いに自分の考えや感情を共有し、ファシリテーション力を養う。

図3. ピア・ネット・コンピテンシーの解説シート

## 第2章 PNCチェックシートの作成と活用

PNCの完成によってピア・ネットの教育目標が完成したわけだが、実際にその教育目標に向かって、どの程度活動の効果があがっているのかを検証するシステムが無ければ、教育目標は絵に描いた餅になってしまう。そこで、2014年度からはPNCの効果検証ルーティンの作成に着手した。

学習ステーションでは、2011～2013年度までは、独自に作成した20のチェック項目について、それぞれ学生が5段階（5：いつもできている、4：たいていできている、3：できているが不十分なきも、2：できていないことのほうが多い、1：全くできていない）の自己評価を記入する方式で学生の成長を測定してきた（近藤ら 2014）。この方式は、すでに前稿（近藤ら 2014）で分析したように、学生の成長によって判断基準が変化し、その結果、自

己評価が徐々に厳しくなるという結果をもたらした。つまり、学生が成長に伴って判断基準が変化することを考えた場合、例えPNCの12項目についても、ダイレクトに自己の成長を数値化させて記入させる方式では成長の測定には使えないことになる。

どのようにすれば学生の成長を客観的に判断することが可能かを調べる目的で、2013年度はZ会の「社会人コミュニケーション基礎力テスト」を、また、2014年度は河合塾の「PROG」を学生スタッフに受験してもらった。2013年度に行った「社会人コミュニケーション基礎力テスト」は、教室で実施するテスト方式のため学生の参加率が低く、24名の受験者数に留まった。また、その結果にあらわれた評価値は、すでにこちらが把握しているピア・ネット活動における学生のパフォーマンスとの相関性が低く、むしろ一般的な学力テスト的な傾向が強く感じられた。この反省に基づき、2014年度は

「PROG」をWebベースで行うこととした。その結果、延べ49名の学生が受験し、うち12名は年度初めと終わりの2回受験した(図4)。その結果を分析すると、平均値で見た場合、低学年(1、2年)と高学年(3、4年)で明らか

な差が見られた(図4-①)。

しかし、特定の学生について年間の成長を見ると、高まる能力と、逆に低くなる能力が表示される結果となった(図4-②)。

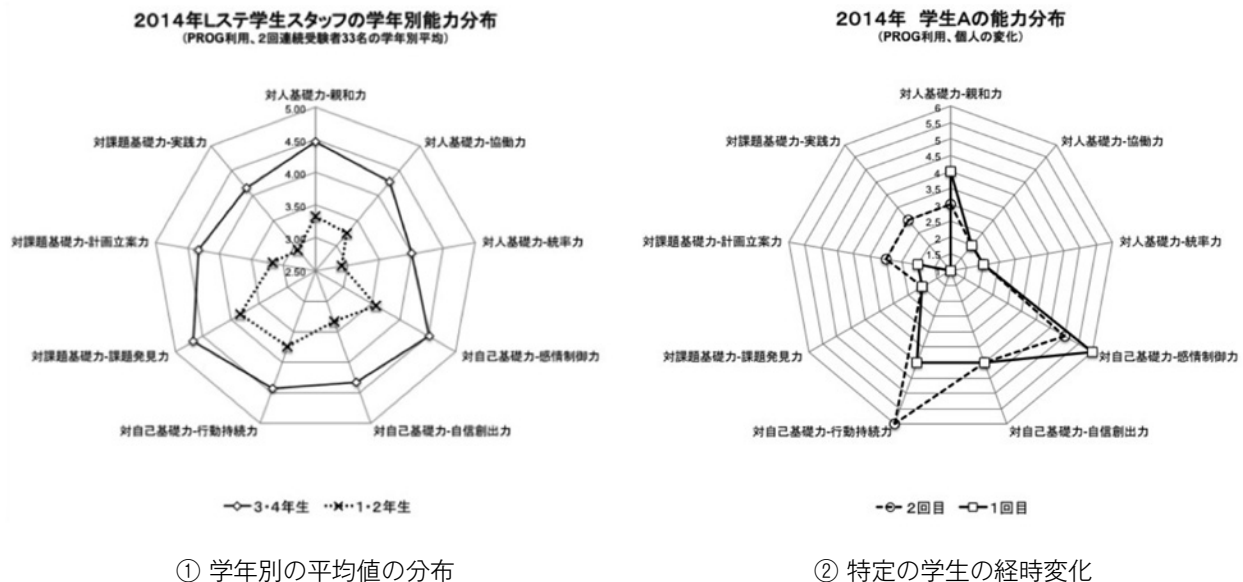


図4. 外部試験結果の分析

これらの、業者提供の「能力テスト」では、もともとその根拠となる成長モデルがブラックボックス化していることから、その結果をそのまま受け入れることしかできない。独自の教育モデルを持たずに、「外部診断」として妄信的に受け入れるとしたら、「楽」というメリットはあるが、その結果に基づいた学生の指導方針の決定にまではつながらない。また、すでに対象学生について、そのアクティビティのデータを持っている場合、そのデータと「外部診断」の結果には、しばしばずれが生じてしまう。更に、コストを考えると、正課外教育にそれだけのコストをかける意味も見だしにくい。以上の理由から、PNCという新たな教育目標を達成するための効果検証の仕組みは、内部でつくることに決定した。

すでに述べたように、学生の成長にともなって評価基準が変わることを考えれば、PNCの各項目について、ダイレクトに学生の自己評価

を問う方式は使えない。また、業者の提供する「能力テスト」に見られるような、判断の客観化を行うためには、一つの能力について最低でも複数の質問を用意して、その合計によって平準化する方式をとる必要がある。そのためには、たった12の能力に対しても膨大な質問を作成しなければならない。そこで、成長モデルの検証を目的として、12の能力に対して段階的な成長のチェックポイントを設定する「バリュー・ルーブリック」方式を導入することとした。

高等教育におけるバリュー・ルーブリックと言うと、かなり格調高くなるイメージがある(中央大学 C-COMPASSなど)。実際、前述の正課外教育プロジェクトのメンバーにバリュー・ルーブリックの試案の提出を求めたところ、かなり苦勞したあげく、比較的よく見かける抽象的な表現が頻出するバリュー・ルーブリックができあがった。例えば、「情報発信力 レベル2」では「自分の意見や必要な情報

を分かりやすく整理した上で、相手に伝えることができる。」という表現となる。しかし、これだと「分かりやすく」の判断基準の変化で回答が変わるといふ、従来の自己診断が抱えていた問題をそのまま引き継ぐことになる。そこで今回は、レベル設定基準を各能力の成長段階のチェックポイントと設定して、上記の「情報発信力 レベル2」については「ピア・ネット活動でやっていることを、友達や知り合いに会話やSNSを通じて積極的にアピールしている。」というように、実際の経験や行動特性に基づいて判定を下せるように設定したバリュー・ルーブリックを作成した(表2)。この場合、学生が自分で診断した場合でも、判断基準の変化が

起こりにくい。その一方で、例えばプレゼン能力のレベル4の「プレゼンを、与えられた時間内にほぼ終わることができる。」が出来ていたとしても、レベル2の「ピア・ネット活動において、事前に準備したプレゼンをしたことがある。」をクリアしていなければレベル4まで上がることはできない。つまり、学生がピア・ネット活動において、かなり厳密な成長モデルに従って成長することを前提として、このバリュー・ルーブリックは作られていることになる。

では、実際にこのバリュー・ルーブリックはどのように機能するのだろうか。2015年度前半に行った運用結果を以下の章に示す。

表2. PNCのバリュー・ルーブリックVer.1

属性	コンピテンシ	レベル5	レベル4	レベル3	レベル2	レベル1	レベル0
スキル	スケジュール管理能力	同時期に重複して行われている複数のタスクについて、それぞれの進捗状況を念頭に入れた上で優先順位をつけながらスケジュール管理を行っている。	タスク(プロジェクトや会議)で発生する複数のスケジュールを開始から終了までの「線」としてとらえ、終了に合わせ逆算する形でスケジュール管理を行っている。	複数のスケジュールが重複した場合、単に先約優先でなく、必要に応じた調整をしている。	スケジュール表を常に携帯し、スケジュールの重複が起きないようにしている。	スケジュール管理は、友人にたよることが多い。	これからピア・ネット活動を始める。
	情報発信力	自分が作成したピラ・ポスター・Webコンテンツ等が、どのような効果があったか、他人にどのような影響を与えたかを検証したことがある。	ピラ・ポスター・Webコンテンツ等を作成するにあたって、ターゲットと目的を意識し、自分の意見や必要な情報を分かりやすく整理した上で、情報を受け取った相手に理解してもらえよう工夫を加えて情報を発信するように心がけている。	ピア・ネット活動において、配布のためのチラシ、掲示のためのポスター、Webコンテンツのいずれかを作成したことがある。	ピア・ネット活動でやっていることを、友達や知り合いに会話やSNSを通じて積極的にアピールしている。	ピア・ネット活動のリアクションシートや活動報告を提出した事がある。	これからピア・ネット活動を始める。
	プレゼン・スキル	プレゼンの最中に、相手の反応を見ながら内容を臨機応変に修正することができる。	プレゼンで、与えられた時間内にほぼ終わることができる。	プレゼンでは、文字だけでなく、写真やグラフ等のビジュアル素材を使うようにしている。	ピア・ネット活動において、事前に準備したプレゼンをしている。	ピア・ネット活動において、自己紹介をしたことがある。	これからピア・ネット活動を始める。
	ファシリテーション・スキル	グループワークをしているときに、発言者がつまずいたら、声かけをして発言が続くようにサポートすることができる。	会議の雰囲気高め、参加者同士の交流が進むよう、アイスブレイクを行うようにしている。	司会をしているときに、できるだけ多くのメンバーのアイデアを引き出すよう、発言者を指名している。	ピア・ネット活動で、ミーティングの司会(或いは、その補助)をしたことがある。	人と話すときは、相手の方を見るようにし、相手の話にならずに心にかけている。また、相手の話が終わってから、自分が話し始めるように心がけている。	これからピア・ネット活動を始める。
ネットワーキング力	チームワーク力	チーム全体の活動に配慮し、うまく行っていないと感じたときには、自分から助言して解決をはかるようにしている。	チームの目が届かない場所でも、チームのために働くことが苦にならない。	リーダーの意志がわかりにくい場合は、冷静にコミュニケーションを取って、その意志を理解するように努めている。	仕事の配分は、各メンバーのパフォーマンスとその仕事の特性によって変わることが理解できる。	一人でやるより、複数でやった方が、高いパフォーマンスが発揮できる。	これからピア・ネット活動を始める。
	コミュニケーション力	コミュニケーションツール(メーリングリスト、LINEなどのグループ管理)により、グループでのコミュニケーションの場を設定することができる。	正確な日本語表現と敬語を利用して、見ず知らずの人や社会人相手にコミュニケーションすることができる。	業務連絡に関するメールを書くときには、必ずタイトルと署名を入れている。また、メールで業務連絡を受けたときには、必ず「了解」メールを書くようにしている。また、連絡内容に少しでも不安があった場合は、おっくうがらずに確認を取るようにしている。	相手に不愉快な感じを与えずに、自分の気持ちを伝えるように心がけている。	いつも挨拶を怠らない。	これからピア・ネット活動を始める。
	リーダーシップ力	過去の経験に基づき、また先輩の助言や本などから、リーダーとしての資質について学んだことがある。	リーダーとして、チームが思うように活動できない苦勞を味わった経験がある。	ピア・ネット活動において、リーダーやサプリーダーの役割を担ったことがある。	自分の責任範囲を完了するために、必要に応じてチームメートに働きかけるようにしている。	常に自分の責任範囲を意識するようにしている。	これからピア・ネット活動を始める。
	許容力	受け入れがたい他人の提案を「NO」と言わずに対応する許容力を持っていると感じた経験がある。	相手に非があるとは思っていないが、それに対する非礼な行動をした場合に、謝罪することができる。	自分を許容してくれている相手がいると感じたことがある。	多少嫌なことでも、ゴールを見据えて我慢することができる。	「世の中には思い通りにならない事がある」と言う事を理解している。	これからピア・ネット活動を始める。
自己向上	チャレンジ精神	ピア・ネット活動において、自分ではできない自信が無かったが、自ら調べて挑戦した経験がある。	ピア・ネットのイベントでは、毎回必ず新しいことをとり入れるように心がけている。	毎回ルーチンワークをこなしているのと、いつしか手抜きになっていることに気づいた経験がある。	新しいと思うことは、積極的に調べるようにしている。	他人がやっていることに興味を持ち、しばしばマネをしてみる。	これからピア・ネット活動を始める。
	達成力	締め切りまでに一応完成させた提出物や企画について、納得できない点がある場合、締め切り後に更に作業を追加して、完成度を高めることを心がけている。	他人がやり残したことで、最後まで終わらせたことがある。	予定した時間内に作業が終わらない場合、単に作業時間を引き延ばすだけでなく、それを終わらせるためプランを練り直すことができる。	提出物は、質も重要だが、提出期限までに完成することが最も重要だと考え、いつもそのように行動している。	ピア・ネット活動では、できるだけ最後まで参加するように心がけている。	これからピア・ネット活動を始める。
	主体性	チーム活動において、自分の役割を認識し、自ら考えて決断し、行動を起こすように心がけている。	ピア・ネット活動において、自分が他の学生をどのようにサポートしているか、常に意識している。	ピア・ネット活動において、自分がやりたいことがはっきりとわかっている。	他人から頼まれたことも、自分で納得した方法で対応している。	「指示待ち状態」にならないように、普段から心がけている。	これからピア・ネット活動を始める。
	クリエイティブ	ピア・ネット活動において、ここだけは自分独自のコンテンツだと言える要素がある。	何かをやるときには、自分でその完成形をイメージして、それに近づけるための努力をしている。	ピア・ネットの活動では、先輩のデータを参考にしながら、自分なりの改良を加えてイベントを行うようにしている。	ピア・ネットの別のユニットの活動に参加してみたことがある。	ピア・ネットの別のユニットの活動が、気になることがある。	これからピア・ネット活動を始める。

### 第3章 PNCチェックシートの結果分析

(木原 章、矢野 智樹)

2015年4月からピア・ネットではeポートフォリオ「Manaba」を導入し、PNCチェック

シートをwebで実施する体制を構築した(図5)。

※正課外教育におけるeポートフォリオの活用については、別稿で報告する予定なので、ここでは詳細を省く。

**|(スキル系) 情報発信力 (選択必須)**

情報処理能力が、様々な局面で重要であることは確かですが、ピア・ネット活動では多くの学生に対するメッセージの発信力が求められます。単に、ITスキルに優れていると言うだけでなく、きちんとターゲットを定めた情報発信ができるかどうか等、マーケティングの発想も取り入れた情報発信力を身につけていきます。

1.  **【レベル0】これからピア・ネット活動始める。**
2.  **【レベル1】 (参加者レベル)**  
ピア・ネット活動のリアクションシートや活動報告を提出した事がある。
3.  **【レベル2】 (主催者としての自覚)**  
ピア・ネット活動でやっていることを、友達や知り合いに会話やSNSを通じて積極的にアピールしている。
4.  **【レベル3】 (主催者としての役割分担)**  
ピア・ネット活動において、配布のためのチラシ、掲示のためのポスター、Webコンテンツのいずれかを作成したことがある。
5.  **【レベル4】 (情報発信スキルの自覚)**  
ピラ・ポスター・Webコンテンツ等を作成するにあたって、ターゲットと目的を意識し、自分の意見や必要な情報を分かりやすく整理した上で、情報を受け取った相手に理解してもらえるような工夫を加えて情報を発信するように心がけている。
6.  **【レベル5】 (情報発信の検証)**  
自分が作成したピラ・ポスター・Webコンテンツ等が、どのような効果があったか・他人にどのような影響を与えたかを検証したことがある。

図5. Manabaの入力画面

2015年4月にeポートフォリオによるPNCチェックシートの運用を開始してから7月27日までの間に131名の学生がチェックシートを記入した。その結果をユニットごとに示した(表3)。回答率は、ユニットごとにバラツキがあるが、業者ベースの能力テストに比べて高い回答率が得られた。その理由は2つ考えられる。第一に今回のチェックシートは、約5分で完了する極めて簡単な設定になっているためである。業者提供の能力テストでは、何のために聞かれているのかが分かりにくい質問に延々

と答え、20分以上かかるケースが多い。実は、PNCチェックシートも12の能力について、それぞれ6つの選択肢をあげているので、合計72項目の記載を読む必要がある。しかし、実際には12回の択一問題形式なので、学生にとっての負荷は小さい。更に、それぞれの選択項目の判断基準も、できるだけ客観的にできるように設定した。このように、学生の負荷を減らしたことが回答率を上げた一つの要因と考えられる。第二に、eポートフォリオへのアクセスの動機づけを行っていることである。詳細は別稿に回

すが、今回導入したeポートフォリオでは、単にPNCチェックシートの利用以外に、学生スタッフと事務局との様々な連絡を行うことにし

ている。この環境も、回答率を向上させる一因になっていると考えられる。

表3. 2015年春季PNC測定結果

	回答数	登録数	回答率	スケジュール管理	情報発信	プレゼン	ファシリテーション	チームワーク	コミュニケーション	リーダーシップ	許容力	チャレンジ精神	完遂力	主体性	クリエイティビティ
Lステ	50	54	93%	3.48	2.24	2.54	2.62	2.92	3.40	2.66	3.80	3.26	3.06	2.98	2.26
教プロ	10	33	30%	3.80	3.20	3.10	3.20	3.60	4.00	3.80	3.90	3.10	3.10	3.30	3.50
HGC	7	23	30%	3.14	1.29	2.14	1.86	2.00	2.43	2.14	2.43	2.57	2.14	2.14	1.57
TOR	15	53	28%	3.53	3.20	2.67	2.73	3.53	3.60	2.40	3.93	2.93	3.00	4.07	2.53
VSP	7	18	39%	3.29	3.00	2.86	2.71	3.43	3.57	2.86	3.43	3.43	3.00	3.14	3.14
FDS	6	8	75%	3.50	2.67	3.00	2.67	2.67	3.33	2.50	4.50	3.33	2.33	3.17	2.67
OPC	36	270	13%	3.67	2.39	2.92	2.75	3.61	3.86	3.00	3.89	3.06	3.31	3.25	2.50
全体	131	459	29%	3.5	2.45	2.65	2.64	3.22	3.56	2.78	3.78	3.15	3.07	3.21	2.48

※上記表のユニット略称は以下を指す。

Lステ = 「学習ステーション」

教プロ = 「課外教養プログラムプロジェクト」

HGC = 「法政グローバルディスタッフ」

TOR = 「ボランティアセンター (チームオレンジ)」

VSP = 「ボランティアセンター (ボランティア支援プロジェクト)」

FDS = 「学生FDスタッフ」

OPC = 「オープンキャンパス学生スタッフ」

今回得られたPNCチェックシートのデータから、単に学生の平均的な能力のレベルだけでなく、各ユニットの学生スタッフの特性や、PNCの伸び悩みのポイントを明らかにすることが可能である。

### 各ユニットの特徴を示すレーダーチャート

12の能力のレベル分布を視覚的に把握するために、12軸のレーダーチャートを作ってユニット間、提出時期による比較を行った(図6)。ユニットごとのレーダーチャートと、全体のレーダーチャートを比較することで、ユニットの特徴を把握することができる。「教プロ(KYOPRO)」では全体平均に比べて全般的に優れているが、特にリーダーシップにおいて高

いレベルである事が分かる。「Lステ(学習ステーション)」では、4月と7月に同一学生に対して2回の提出を求め、その間の成長を測定した。その結果、レーダーチャートの形が比較的維持されたまま拡大していることが判明した。しかし、「リーダーシップ」については、もともと全体平均より低く、かつ顕著な成長も見られない項目となっている。

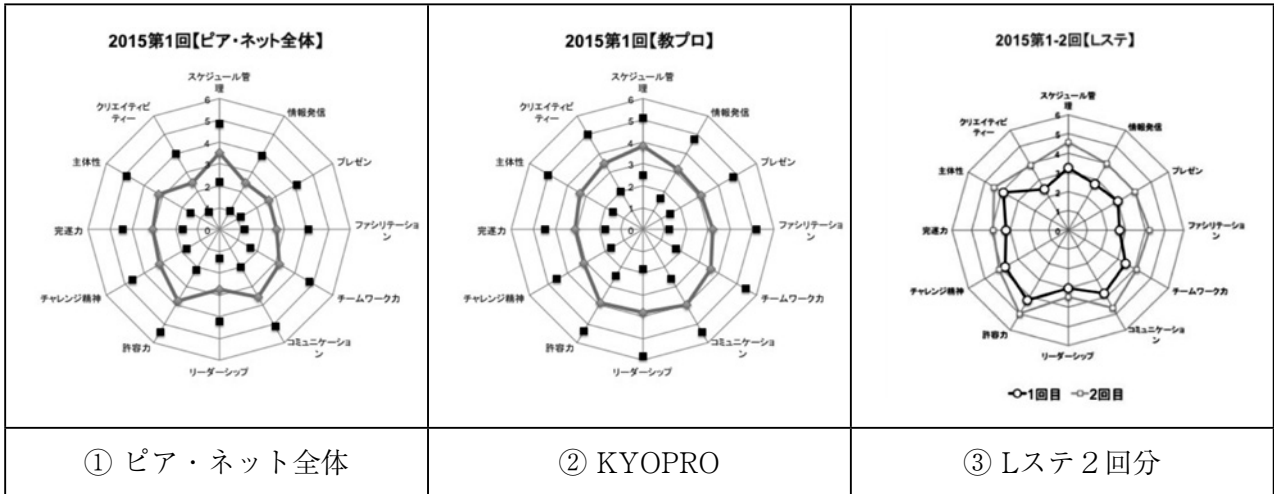


図6. PNCのレーダーチャート

### 伸び悩みの要因を探るヒストグラム

各能力の回答の頻度分布図（ヒストグラム）を描くと、各能力のどのレベルで学生が行き詰まっているかを知ることができる（図7）。例えば、図7の「ファシリテーション」のグラフを見ると、2番（レベル1）にピークがあり3番（レベル2）で大きく落ち込んでいる。これは、PNCの成長モデルにおいて学生が「レベル2」に進めずに「レベル1」に停滞していることを示している。このレベル2とは「ピア・ネット活動で、ミーティングの司会（或いは、その補助）をしたことがある」となっている。

つまり、活動においてミーティングの司会をするチャンスが与えられない限り、この能力の成長ができないわけである。

この問題は、学生スタッフ活動の運営方法で解決可能なケースだと考えている。しかし、この状況がいつまでも続くようだと、成長モデルそのものを見直し、新たなレベル設定を行う必要もあろう。つまり、このヒストグラムを利用することで、成長モデルに則して運営方法を改善するか、或いは成長モデルを改善することでより現実的な成長モデルを設定する、と言った具体的な「対応」が見えてくるのである。

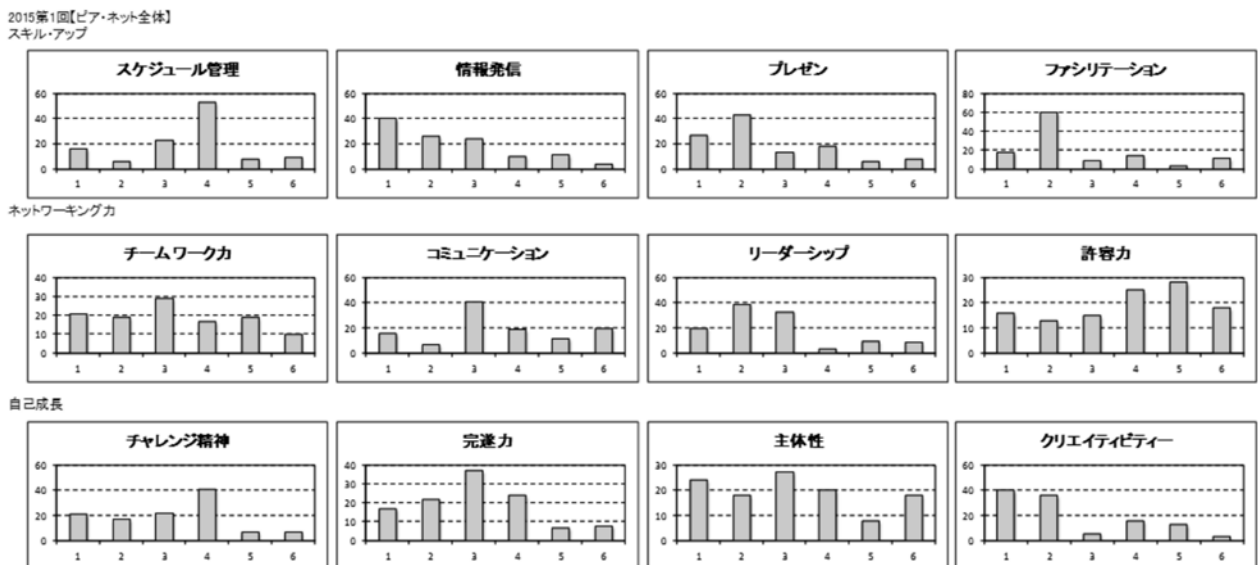


図7. 各項目のヒストグラム

## 解析ツールの開発

次章では、各ユニットの担当者にデータ分析結果の評価と活動へのフィードバックの可能性について論じてもらう。そのために、ユニットごとにデータ解析ができるように、Excel®のワークシートを利用した簡単な解析ツールを作成した。使用法は、まず、eポートフォリオ(Manaba)からレポート回収機能を利用して、

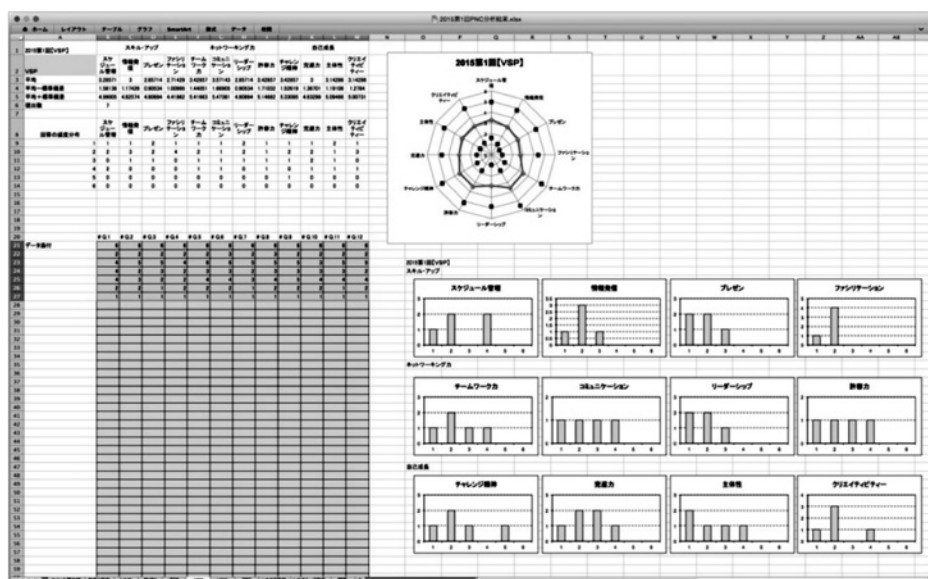
PNCチェックシートの回答データを得る(図8-①)。レポート回答には、学生のユニット属性データが無いので、別途名簿データをダウンロードしてユニット属性データ列をレポート回収データに追加する(図8-②)。自分の関与するユニットに属する学生に絞り込んで、回答データをコピーして、ワークシートの所定の箇所にペーストすると、12能力のレーダーチャートと、回答のヒストグラムが作成される。

Figure 8-1: Excel spreadsheet showing data imported from an e-portfolio. The spreadsheet has columns for student ID, name, and 12 assessment items (EQ1 to EQ12).

① eポートフォリオから回収したデータ

Figure 8-2: Excel spreadsheet showing student roster data with unit attributes. Columns include name, unit, and other student information.

② 名簿データのユニット属性データ



③ データ解析機能を埋め込んだEXCELのワークシート名簿データのユニット属性データ

図8. PNCデータ解析の手順



上記のようにPNCチェックシートのデータ分析は、学生の成長の段階を把握するだけでなく、成長モデルの問題点の発見にも必要なツールで、いわば、PDCAサイクルの「C（チェック）」に相当する手続きである。これを標準ツール化することで、「C（チェック）」により多くの教職員の視点を取り込み、より高いレベルでの学生成長モデルを構築したいと考えている。

## 第4章 各ユニットの学生の成長

第1章で述べたように、PNCは複数ユニットの意見を統合して作られた「能力リスト」である。その統合は、最大公約数ではなく、最小公倍数として行っている。すなわち、全てのユニットが12の能力を均一に育成するわけではなく、それぞれが特徴ある能力育成を行っている。そこで、今回、特に多くの学生スタッフがPNCチェックシートに参加した6つのユニットについて、活動の特徴と効果測定結果との関係について検討した。

### 4.1 課外教養プログラムプロジェクト (KYOPRO) (土屋 貴之、奥田 麗)

#### 4.1.1 活動概要

KYOPROは本学の学生を対象にした「課外教養プログラム」の企画・運営により、学生と教職員協働のピア・サポートを実現している。課外教養プログラムとは、学生センターが学部生に提供するサービスの呼称で、正課授業の補完的役割を担うべく1993年から開始した。学生スタッフは週1～2回程度のミーティング、必要に応じたサブミーティング、毎月3キャンパス合同で実施する全体ミーティングを活動の基礎とし、継続的に行っている。

#### 4.1.2 分析結果についての所見

KYOPROのPNCレーダーチャートは円形を描いており、ピア・ネット全体と比較して、ほとんどの項目で平均値を上回る。とくに「リーダーシップ」の値差は1.02で著しい。プログラムごとに主担当を変える運営方法が各人のリーダー経験につながっていると見える。

「クリエイティビティー」の値差も同様に1.02と大きい。他ユニット（ボランティアセンターやオープンキャンパス学生スタッフなど）への参加も相乗効果を生み、常に改善しながら取り組む姿勢が表れている。

一方、「チャレンジ精神」は唯一平均値を0.05割り込む。今後はハードルの高い課題を設定するなど挑戦意欲を喚起させるような働きかけをしたい。

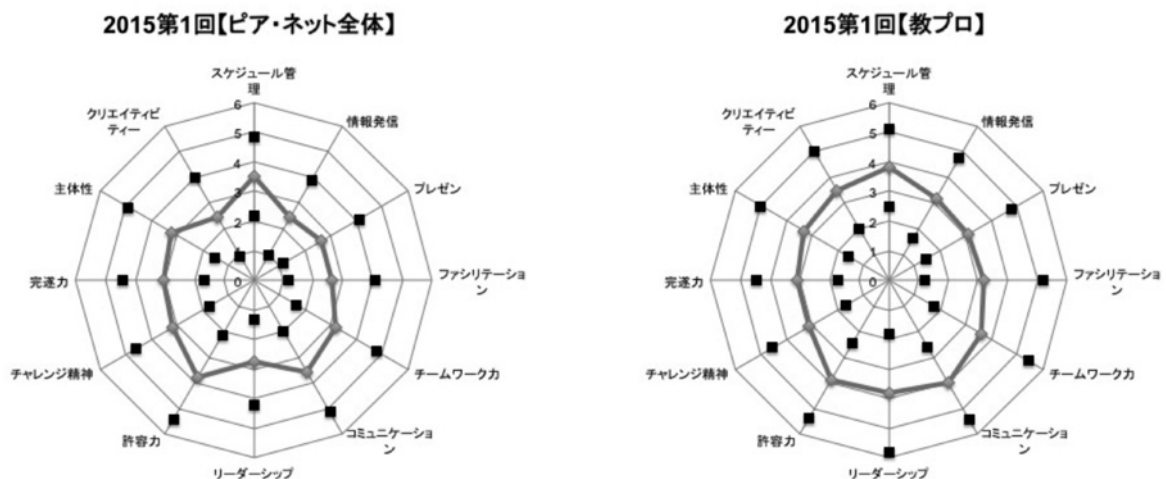


図9. ピア・ネット全体とKYOPROのPNCレーダーチャートの比較

### 4.1.3 学生スタッフ育成の改善点・成長モデルの改善

KYOPROスタッフに求める能力の1つ「ファシリテーション力」については、自己評価をバリュー・ループリックのレベル1（頻度分布図2番）とする学生が多い。「ピア・ネット活動でミーティングの司会（或いはその補助）をしたことがある」という経験レベルにも達していない結果を受けて、ミーティングリーダーを交代制にするとともに、レベル5（同6番）の学生のサポートによりファシリテーターの経験を

積めるような工夫に着手した。

また「リーダーシップ力」については高いレベルを有していながらも、実際にリーダーなどを経験していない学生も少なくない。リーダーを経験することで、同じ立場の学生リーダーの悩みや気苦労に直面する。学年に依らず「リーダー」を経験する仕組みづくりが急務である。

KYOPROでは、コミュニティとしての居心地の良さや成長の実感から卒業まで活動を続ける学生が多い。中にはレベル5に到達する項目も散見されるため、上級者向けの更なる成長モデルの構築も必要であろう。

2015第1回【数プロ】  
スキル・アップ

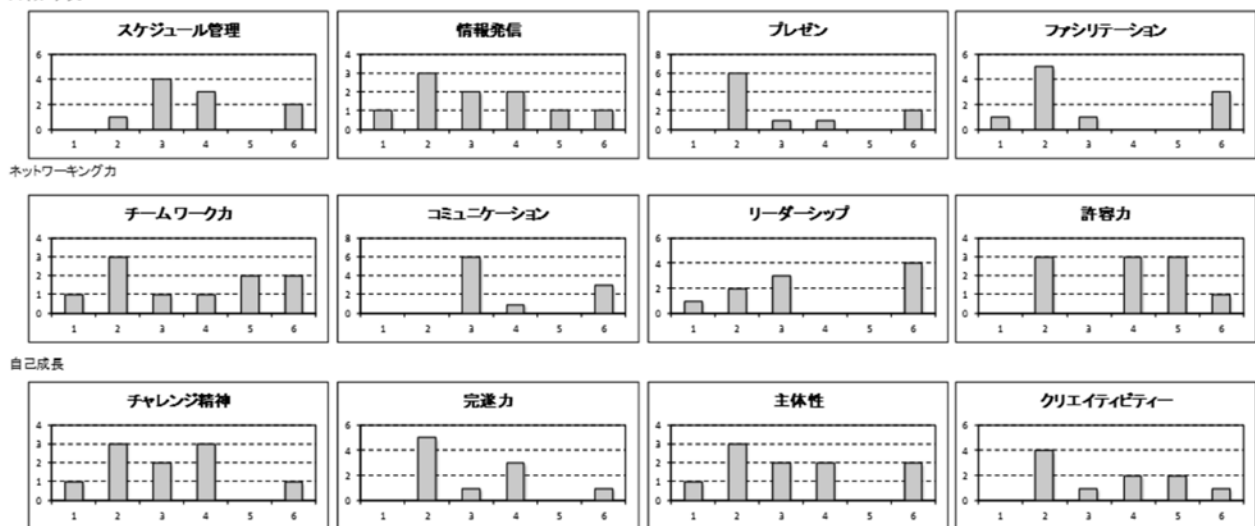


図10. KYOPROスタッフの頻度分布図

## 4.2 ボランティアセンター（南雲 健介）

### 4.2.1 活動概要

(1) ボランティア支援プロジェクト (VSP)  
VSPとは、「ボランティア支援プロジェクト」の略称で、ボランティアセンター学生スタッフのことである。学部生のボランティア活動促進のために、教職員とともに学生のボランティア活動を支援している。同時に、自らも学内を拠点とし、月1回のキャンパス周辺清掃や、学部生を対象とした今後のボランティア活動の「きっかけ」となるようなプログラムの企画・

運営を行っている。

### (2) チーム・オレンジ

チーム・オレンジとは、2011年3月11日に起きた東日本大震災を契機に発足した市ヶ谷ボランティアセンターの学生団体である。活動内容は、被災地支援ボランティア活動の実施と参加学生のサポート、その他東京にいてもできる被災地支援（物産展、付属校と合同の3.11募金活動など）や、防災について幅広く活動を行っている。

### 4.2.2 分析結果についての所見

(1) ボランティア支援プロジェクト (VSP)

図11にピア・ネット全体とVSPのPNCのレーダーチャートの比較を示す。

ピア・ネット全体とVSPのPNCのレーダーチャートを比較すると、VSPのレーダーチャートは、円形に近い形状であり、際立った長所、短所がなかった。更に、最もレベルの高い

能力値 (3.57) と、最もレベルの低い能力値 (2.71) の差が0.86であり、ピア・ネット全体の最もレベルの高い能力値 (3.78) と、最もレベルの低い能力値 (2.45) の差である1.33と比較すると約65%程度であり、際立った長所、短所がないことが表れている。

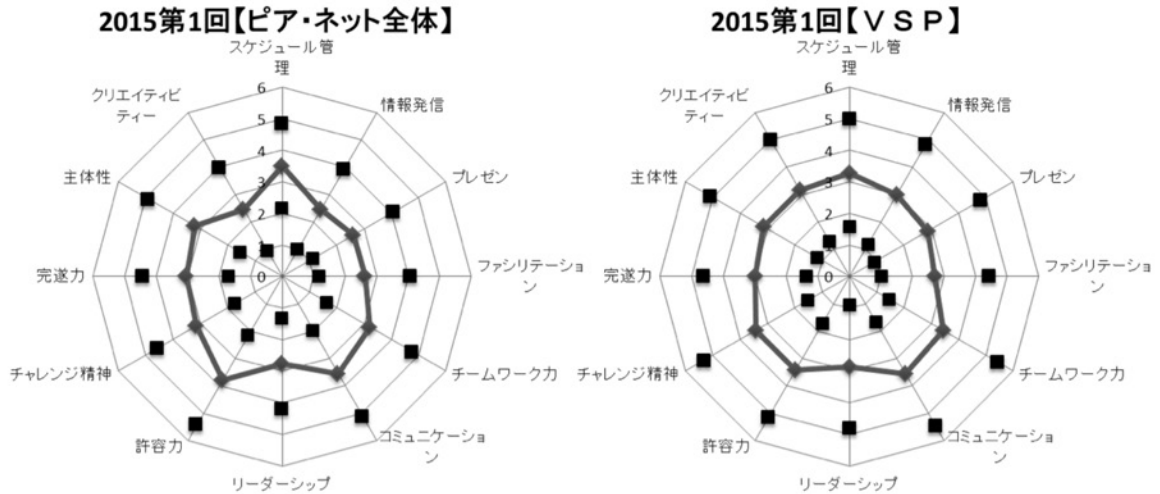


図11. ピア・ネット全体とVSPのPNCのレーダーチャートの比較

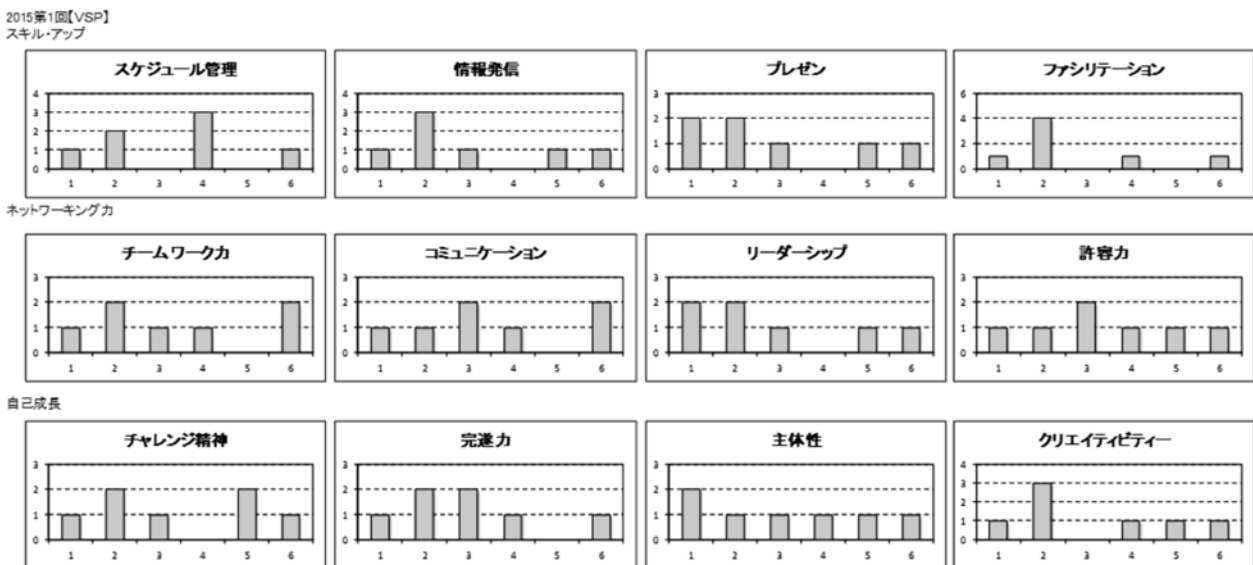


図12. VSPの頻度分布図

(2) チーム・オレンジ

チーム・オレンジはVSPと対比的に長所と短所が際立っている。長所である主体性の能力値は4.07であり、全ユニットの中で最も高い値であった。これはチーム・オレンジメンバーの多くが活動的であり、物産展、スタディーツアーなどのプログラムを主体的に取り組み、プログ

ラムのアイデアを得るために、自主的に被災地に赴き、ボランティア活動を実施していることのものである。チーム・オレンジの活動メンバーは約50名であることから、他のユニットと比較するとメンバー数が多いため、プロジェクトリーダーになる機会が少ないことから、リーダーシップが最も低い能力となっていた。

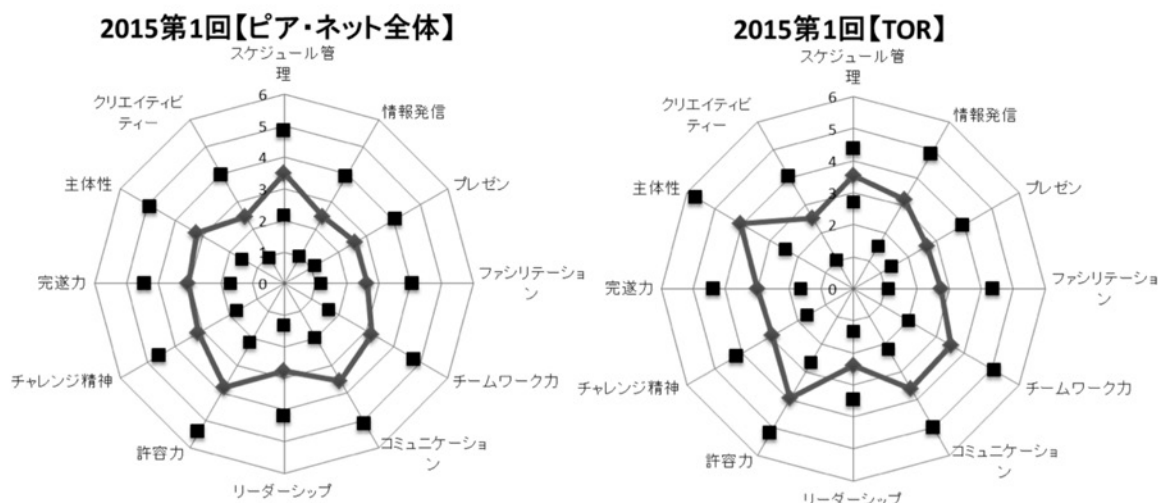


図13. ピア・ネット全体とチーム・オレンジのPNCのレーダーチャートの比較

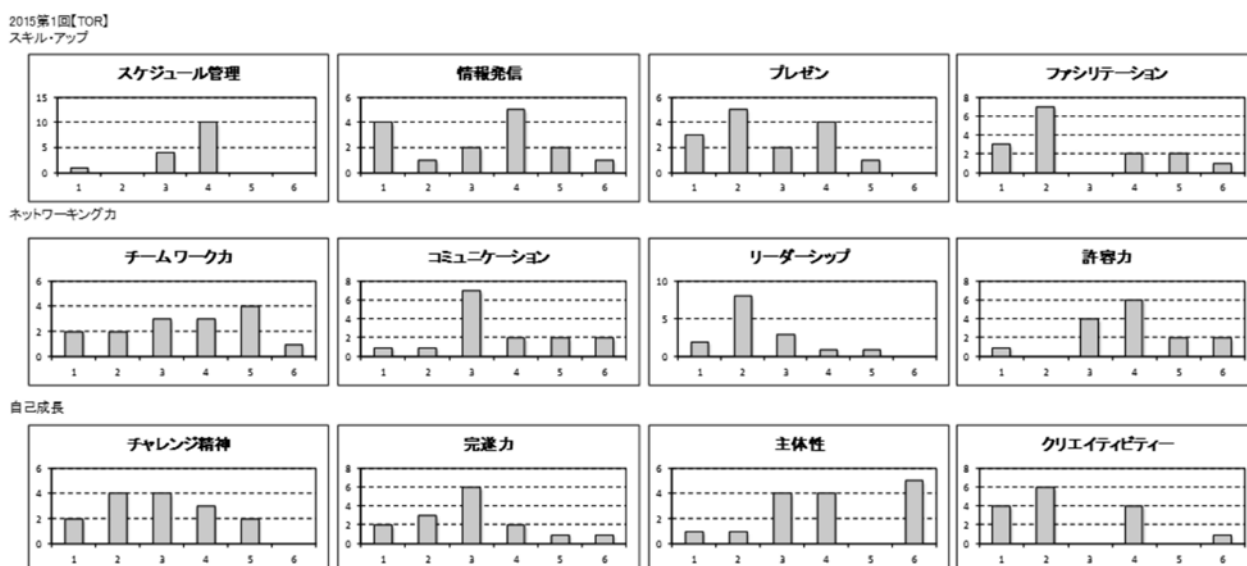


図14. チーム・オレンジの頻度分布図

#### 4.2.3 学生スタッフの育成の改善点・成長モデルの改善点

ボランティアセンターでは、学生スタッフが主体性を身につけることに注力しているため、VSPについては長所がないことから、主体性を伸ばすように育成したい。VSPの主体性の能力値は3.14であり、PNCのバリュー・ルーブリックでは、レベル3の「ピア・ネット活動において、自分がやりたいことがはっきりわかっている」にもっとも近い。これはVSPの現状を表しており、実施したいプログラムのアイデアは色々と頭の中にあるにも関わらず、自ら

が考え決断し、行動を起こすことが出来ていない。VSPは企画の立案、プログラムの準備に至るまで、全て全員で実施したがる傾向にあるため、各学生スタッフに役割を与え、役割を認識させるように教職員の積極的な働きかけが必須である。

またチーム・オレンジは長所である主体性の値を維持しつつも、短所であるリーダーシップの能力を向上させたい。チーム・オレンジのリーダーシップの能力値は、2.40であり、また半数以上の学生がレベル2を選択している。バリュー・ルーブリックのレベル3である「ピア・ネット活動において、リーダーやサブリーダーの役割を担ったことある」に達していない

ため、1、2年生のみで実施するプロジェクトを考案するなど、リーダーの役割を担ったことがない学生に機会を与えるよう改善する必要がある。

今後、上記の課題が改善されたかを確認するため、活動によって伸びた能力を再測定する必要があるが、ボランティアセンターの学生スタッフは4月に多くの新生が入り、11月に活動の中心である3年生が引退してしまうため、実施時期を考慮する必要がある。

また最後に、実施した学生に対して、PNCチェックシートの意義を説明し、フィードバックすることも欠かせない点である。

### 4.3 学生FDスタッフ

(平山 喜雄、客 梦璐)

#### 4.3.1 活動概要

学生FDスタッフは、教育開発支援機構FD推進センターのもとで活動している学生スタッフであり、「授業の質の向上」を目的として様々な活動を行っている。学生の声をきちんと教職員に伝え、学生・教職員の間架け橋となり、より多くの学生が「この授業を受けてよかった」、「後輩や新生に薦めたい」と思える授業を増やすため、学内外の学生、教職員との交流をはじめ、「学生が選ぶベストティーチャー賞」など、授業や学びについて考える取り組みを企画・実施している。

#### 4.3.2 分析結果についての所見

学生FDスタッフの結果のレーダーチャートをピア・ネット全体の平均と比較すると、学生FDスタッフの特徴として「許容力」が突出しており、また、「プレゼン力」、「情報発信」は比較的高い。一方で「チームワーク力」、「完遂力」が低い傾向が見て取れる。

この結果を踏まえて、実際の活動を振り返ってみると、普段の活動では、学内の学生、教職員はもちろん、他大学のイベントへの参加など他人と交流する機会が多く、また、そこでの発表の機会も多いため、「プレゼン力」、「情報発信」の能力が高くなっていると思われる。また、そういう場での活動において、自分の意見に固執しては物事が進まないということやさらに相手が学生同士だけでなく、教員や組織を相手にする場合、自分の思い通りにならないという経験もしているだろう。そういった経験を通じて調整力の重要性を学び、それが結果的に「許容力」というかたちで出ていると思われる。

なお、今期の学生スタッフ8名は、5名が2014年度に、3名が2015年度に新たに参加したため、活動歴はそれほど長くない。そのことが「チームワーク力」に影響している可能性はある。また、他の学生スタッフと兼務している学生も数人おり、その影響が出ているかどうかは厳密には分析できていないことを付記する。

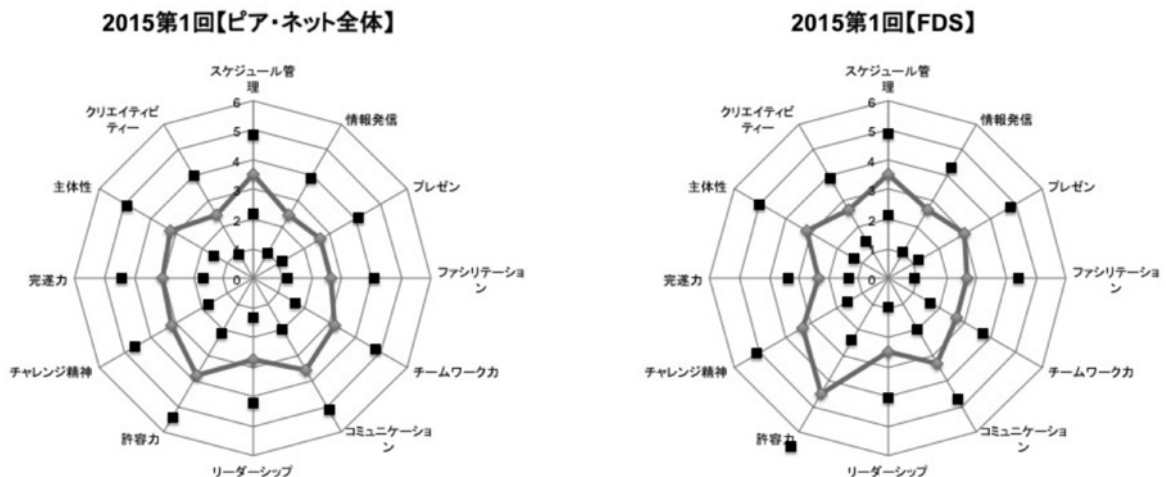


図15. ピア・ネット全体と学生FDスタッフのPNCレーダーチャートの比較

2019第1回【FDS】  
スキル・アップ

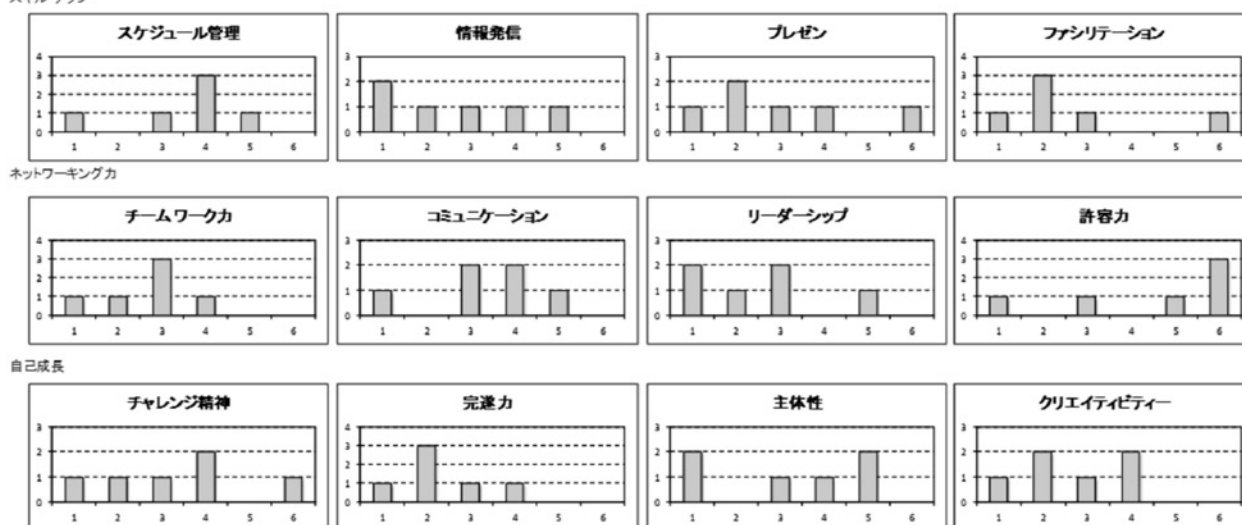


図16. 学生FDスタッフの頻度分布図

### 4.3.3 学生スタッフ育成の改善点・成長モデルの改善点

リーダーチャートおよび各能力の回答の頻度分布図（ヒストグラム）から、今後の活動のポイントは「主体性」と「完遂力」を向上させる経験をいかに積ませるかということではないかと思う。「主体性」については、例えば昨年度は初の「学生が選ぶベストティーチャー賞」の企画・実施を行ったが、教職員に依頼されたことはしっかり行えたが、それ以上のことを自ら要求しなかったり、会議の運営や記録を教職員の方で担ってしまったりなど、学生の「主体性」を育てる意識が学生、教職員双方に不足していた。また、「完遂力」においては、レベル3が1ポイント、レベル4以上はないという状況で、これも最後は教職員任せという意識がどこかで働き、学生自身が最後まで「やり遂げた」という感じを持てなかったためと推測される。

FD学生スタッフ活動の性格上、どうしても教職員と一体の活動が多くなるため、学生が主体性を発揮できる要素が少ないのは事実であるが、もともと学生FDスタッフは「授業の質の向上」というFDの目的をしっかりとって主体的に参加している学生なので、教職員の関与を減らしながら学生主体のプログラムを並行して

実施していくことが有効と考えられる。

なお、今回の調査後に、学生FDスタッフが主体となり、他大学の学生FDスタッフ等との交流会を実施した。そこではグループワークでのファシリテーションから全体のスケジュール管理まで、スタッフ一人ひとりが自分の役割を認識しながら運営した。このような機会を増やしていければ「主体性」や「完遂力」も向上につながっていくと思われる。次回以降の調査に期待したい。

## 4.4 グローバルデイ学生スタッフ

(沖田 吉史)

### 4.4.1 活動概要

本学グローバル教育センターでは、「国際ボランティア」、「国際インターンシップ」プログラムの取り組みを紹介するとともに、本学の学生に対して、国際協力や国際的なビジネス分野への興味喚起や同プログラムへの参加の動機付けを行うことを目的として、毎年5月に「法政グローバルデイ」を開催している。グローバルデイ学生スタッフは、学生の視点からこの催しの企画を行い、より魅力的なプログラムを構築するとともに、当日の運営を担う中心スタッフ

と位置づけられている。

#### 4.4.2 分析結果についての所見

5月に「法政グローバルデイ」を開催するにあたり、グローバルデイ学生スタッフの実質的な活動は前年度2月から開始している。eポートフォリオ上でPNCをチェックする時点で、すでに活動の中間点を過ぎており、催しの最終的な準備作業に追われる時期と重なってしまった。このためPNCをチェックすることの意義が学生スタッフに十分に伝わらず、今年度のグローバルデイ学生スタッフとして23名がeポートフォリオ上に登録されているにもかかわらず、結果として、PNCチェックシートに回答した者が7名（回答率30%）にとどまったのではないかと考えられる。また、活動が終了した時点で、PNCチェックシートの回答を促したが、「法政グローバルデイ」の企画実施という、学生スタッフにとって最も大きな目標が果たされた後でもあり、やり遂げた「達成感」に飲み込まれてしまい、一切の回答が得られず、この活動を通じて、学生スタッフが何を得たのかを明確にすることができなかつたことは極めて残念な結果であった。

グローバルデイ学生スタッフは教職員スタッフとの実行委員会（計6回）の他に、ほぼ毎週、学生スタッフ会議や役割別打ち合わせなどを行っており、それらの活動の結果として、スケジュール管理能力とコミュニケーション力に関しては比較的高い評価が得られた。あわせて、プログラムの企画を練る段階では、新しい発想を取り入れる重要性を常に意識する必要があるため、チャレンジ精神では高いレベルに達していると感じる学生スタッフが多い結果となった。一方で、チェックシート回答時点において、未だ広報活動を行っていなかったため、情報発信力については低い評価となった。また、イベントの企画を担ったスタッフの割には、クリエイティビティが他のコンピテンシーに比べて低く評価されている。この点についての理由は明確

ではないが、クリエイティビティに対する選択肢が、レベル0「これからピア・ネット活動を始める」、レベル1「ピア・ネットの別のユニットの活動が、気になることがある」、レベル2「ピア・ネットの別のユニットの活動に参加してみたことがある」、レベル3「ピア・ネットの活動では、先輩のデータを参考にしながら、自分なりの改良を加えてイベントを行うようにしている」、レベル4「何かをやる時には、自分でその完成形をイメージして、それに近づけるための努力をしている」、レベル5「ピア・ネット活動において、ここだけは自分独自のコンテンツだと言える要素がある」となっており、レベル4以外の選択肢が、ピア・ネット活動への理解を前提としたものであったことから、グローバルデイ学生スタッフのピア・ネット活動への理解不足が要因であったとも推測される。しかしながら、要因の詳細は不明であり、今後の調査を通じて明らかにしていきたい。

なお、全体のレーダーチャートとの比較では、いずれのコンピテンシーも全体よりも低くなっており、グローバルデイ学生スタッフとしての活動を通じて得られた能力は他のユニットよりも劣るよう見受けられる。しかし、実際の活動と照合してみると、ファシリテーションやリーダーシップ、クリエイティビティ、主体性などのコンピテンシーは、もう少し高く評価できるような印象を持っている。しかし、定められた期間内に、一つの催しの企画運営のために集結した学生スタッフにとって、PNCのバリューは感じられないのが現実なのかもしれない。

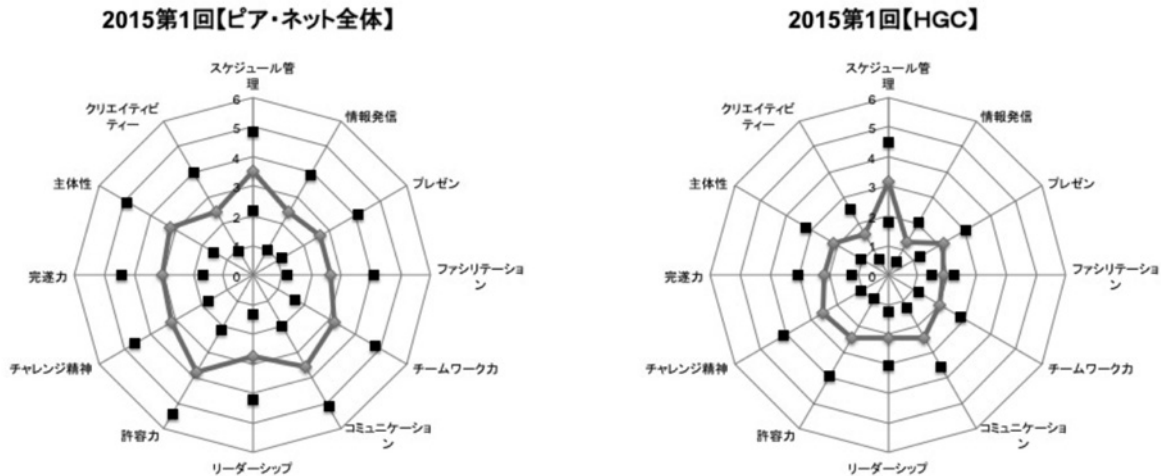


図17. ピア・ネット全体とグローバルデイ学生スタッフのPNCのレーダーチャートの比較

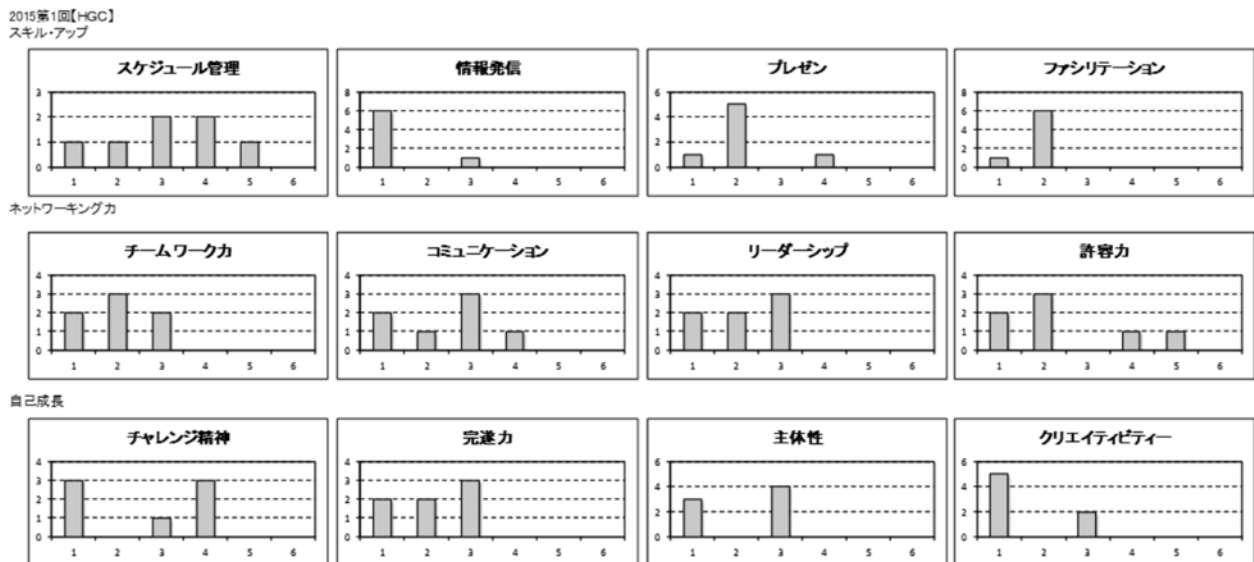


図18. グローバルデイ学生スタッフの頻度分布図

#### 4.4.3 学生スタッフ育成の改善点・成長モデルの改善点

今年度の「法政グローバルデイ」では、学内外から参加者が300名近くあり、実施後のアンケートには、多くの参加者からイベントに参加して大変参考になったとの声が寄せられ<sup>1)</sup>、催事としては大成功であった。また、学生スタッフの企画によるパネルディスカッションには、学外から年長の社会人をパネリストとして招くこととなっており、事前の打ち合わせから当日の進行調整にいたるまで、学生スタッフが中心となって担っていた。これらの活動を通じて得られたスキルや能力は決して小さくないと

思われるが、今回のPNCによる評価では大きな成果は見られなかった。これには、上述のように提出時期や実施率の問題もあるが、「法政グローバルデイ」という1日で完結する催事の企画運営であるため、直接的に参加した学生を支援するという意識を持ちにくく、「ピア・サポートの効果検証」であるPNCの価値観に共感しにくかったのではないかと考えられる。あわせて、一過性のイベントの企画運営を担う学生スタッフであり、短期間に集中して、主に準備作業を行うことから、長いスパンで学生の成長を促進させ、能力やスキルを涵養していく他のユニットと異なり、PNCを用いた能力測定には無理があったのかもしれない。しかしなが



ら、初年度の試みであったこともあり、適切な実施時期の検討や回答率の向上に向けた取り組みなどの改善策を図りながら、引き続きPNCを用いた効果検証を行っていききたい。

- 1) 「法政グローバルデイ2015」実施後のアンケート回収84件のうち「参加して良かった」との回答が81件あった。  
(法政グローバルデイ2015アンケート結果)

#### 4.5 オープンキャンパススタッフ

(平田 雄大、石坂 恒太)

##### 4.5.1 活動概要

オープンキャンパスでは、学生が主体的に企画立案を行い、当日の運営を担っている。

学生スタッフの募集は、毎年4月より開始し、週1～2回のミーティング（各キャンパスにより異なる）を経て、オープンキャンパス当日を迎えている。なお、現在の3キャンパスの学生スタッフ総数は、400名以上にのぼる。

学生スタッフが主体的に企画・運営を担っているとはいえ、学生スタッフに活動を一任するのではなく、職員がミーティング等に参加し、企画の内容を精査している。多くの学生スタッフが新しい企画を積極的に提案するため、その際に、なぜその企画が必要なのか、来場者にど

ういったメリットがあるかを考えさせるように努めている。

また、オープンキャンパスはクラブやサークル活動と違い、大学の入試広報活動であるため、学生スタッフの採用面接やミーティングの際に、意識づけを行っている。現在の学生スタッフの多くは4年間継続的に活動を行っており、オープンキャンパスの目的・方向性が浸透していると感じているが、今後も継続的に学生と密なコミュニケーションをとる必要があると考えている。

##### 4.5.2 分析結果についての所見

今回のコンピテンシー・チェックシートについては、提出時期がオープンキャンパス開催前であることから、準備の段階での自己評価となっているため、「情報発信」、「完遂力」、「チャレンジ精神」などの項目については、最高レベルまで評価していない学生がほとんどである。この部分においては、終了後の自己評価が高くなるのが十分期待できる。

また最近では、高校生時代にオープンキャンパスへ足を運んだことがきっかけとなって入学後にスタッフとなる学生が多いという傾向がある。強い志を持ってエントリーする学生については、実施前においても、毎週実施されるミーティングの中で「主体性」、「許容力」、「コミュニケーション能力」、「チームワーク力」を十分

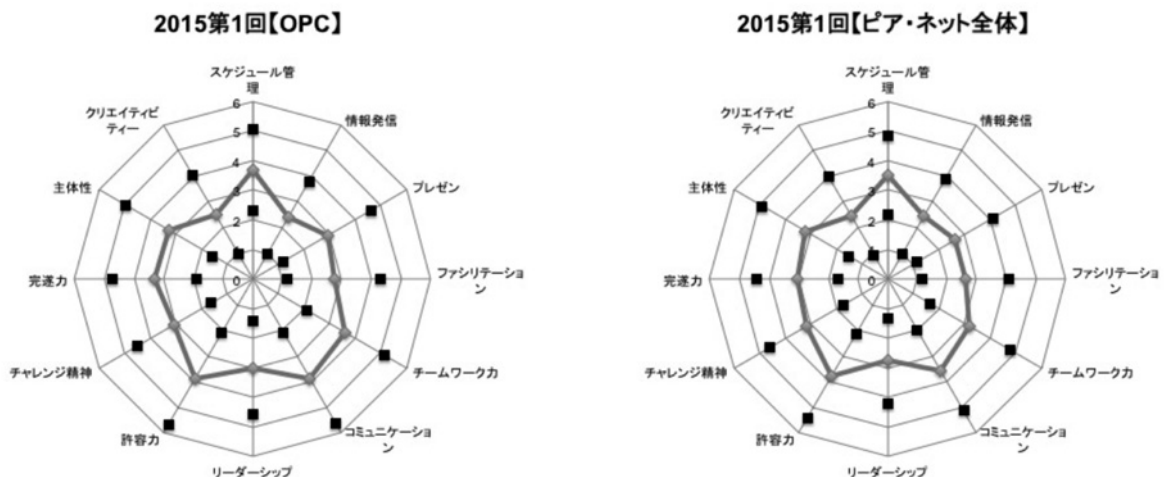


図19. ピア・ネット全体とオープンキャンパススタッフのPNCのレーダーチャートの比較

2019第1回【OPC】  
スキル・アップ

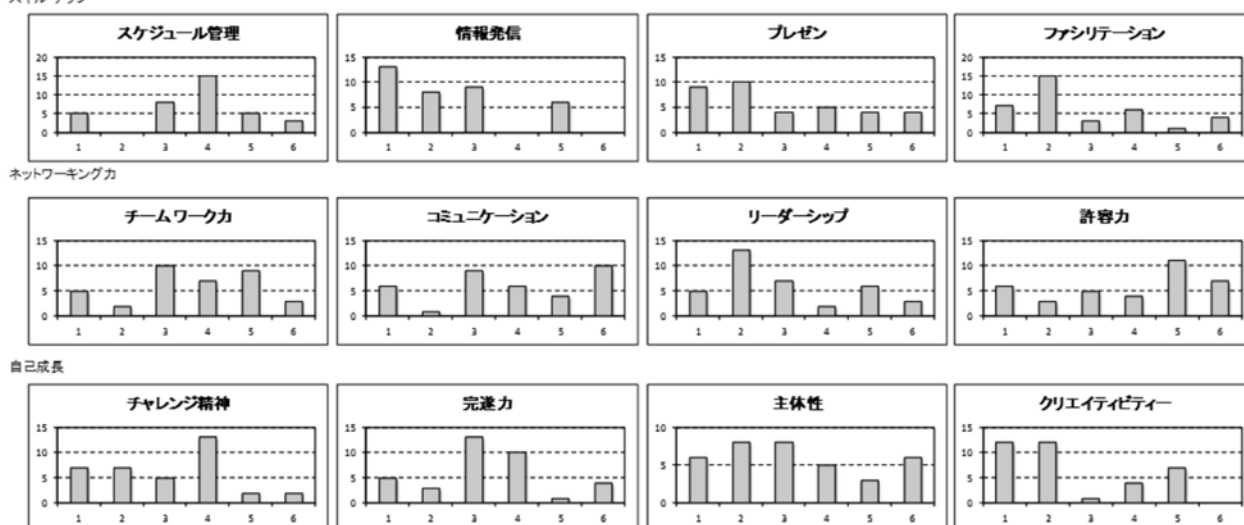


図20. オープンキャンパススタッフの頻度分布図

に発揮していると思われる。

#### 4.5.3 学生スタッフ育成の改善点・ 成長モデルの改善点

400名以上のスタッフが活動しているため、相対的にみると、この活動の中でリーダーやサブリーダーの役割を担うスタッフは少ない。全スタッフに同一のチェックシートを提供しているため、自己評価を行う各個人の入力結果（平均）にばらつきが出てしまう点が課題となろう。その点の調整が鍵になるとと思われる。

### 4.6 Lステ（学習ステーション）学生スタッフ （安納 隆介、矢野 智樹）

#### 4.6.1 活動概要

Lステ（学習ステーション）では、学生スタッフが自分たちで作ったプログラムを中心に、他の学生の「学び」をサポートするピア・サポート活動を行っている。学生スタッフは、プログラム参加学生と共に自らも学び、コミュニケーション能力などさまざまな能力をアップさせている。

#### 4.6.2 分析結果についての所見

全体平均とLステを比べると、「チャレンジ精神」の項目が高い数値となっている。これは、自分たちでプログラムを1からつくり上げるという活動内容が関係していると考えられる。

「チームワーク力」、「リーダーシップ」、「情報発信」などの他者との関わりが深い項目は全体平均と比べ、低い数値となっている。これは、担当ごと（曜日時限）にグループ編成（2～3名）を行っていることが影響していると考えられる。現在のスタッフ全体の活動としては、主に研修会や隔週に開催しているプログラム会議となるため、個々の学生スタッフがLステの活動全体を意識することができない状況となっている。

また、「リーダーシップ」については、Lステの活動は業務性が高く、仕事を依頼されて行うような感覚が広く根付いているためだと考えられる。

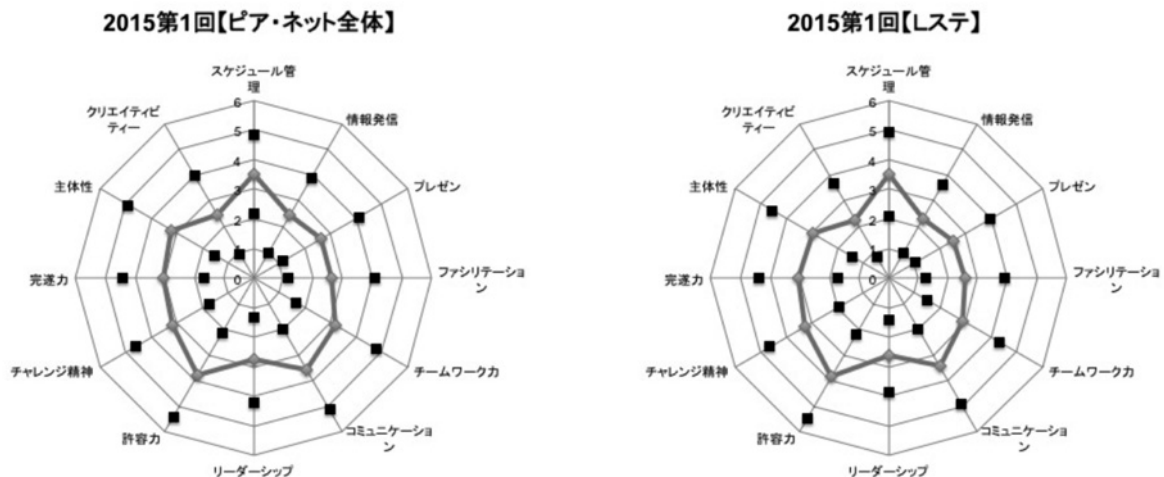


図21. ピア・ネット全体とLステ（学習ステーション）学生スタッフのPNCのレーダーチャートの比較

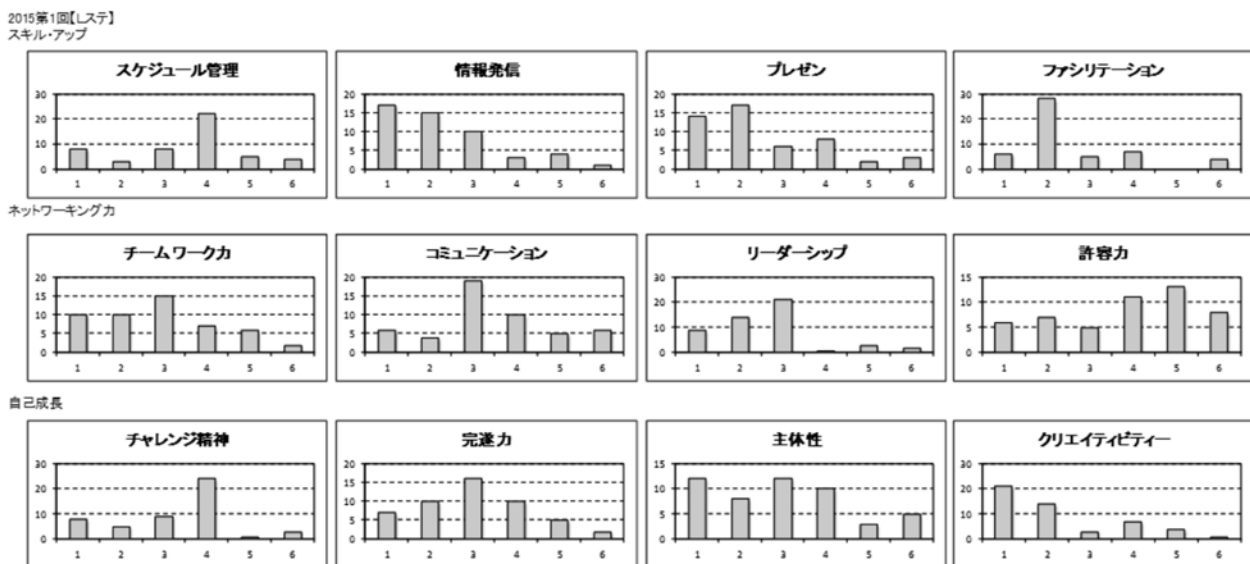


図22. Lステ（学習ステーション）学生スタッフの頻度分布図

#### 4.6.3 学生スタッフ育成の改善点・成長モデルの改善点

「チームワーク力」、「リーダーシップ」、「情報発信」などの他者との関わりが深い項目については、スタッフ全体で行うプログラムの実施や研修会を開催し、スタッフ全体が集まる機会を増やしていくことで改善していきたい。集団

の中で切磋琢磨することによって、幅広い視点をもつことができると考えられる。とくに、「リーダーシップ」については、スタッフ間のより明確な役割分担の設定などを考えていきたい。

Lステスタッフは半期ごとに活動を行っているため、チェックシートの実施時期や年間の実施回数について、今後検討していきたい。

## 第5章 学生スタッフで伸びる能力

(近藤 清之)

本学のピア・サポート活動は、2000年代初頭に始まった新入生合宿およびオープン・キャンパスの学生スタッフ活動をベースにして、2007年度「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（通称「学生支援GP」）に、ピア・サポートを全学的に展開する体制を整える計画が採択されたことにより、大きな発展を見せることになった。学生支援GPに申請する際に掲げたキーワード「第3のコミュニティ創出」、「支援される側から支援する側へ」、「校内インターンシップの展開」、「大学・学生協働体制の構築」は、現在においてもその精神

は連綿と受け継がれ、ピア・ネットとして組織的な拡大を見せ、本学の大きな特徴になったと言えよう。

取り組み当初のピア・サポート活動は、学内で居場所のない学生を正課授業でもなく、サークルなどの課外活動でもない第3のコミュニティ創出により場所を確保し（居場所、活動場所、語り合いの場所、悩みの相談場所等）、彼らの悩みの解決や学生の成長を支援する仕組みを作り上げようというものであった。その成果はすでに発表済みである（近藤ら 2013）。本章では各ユニットで「支援する側」で活躍する学生、つまり学生スタッフの伸びる力について考えてみた。

### 5.1 学内で行われる学生スタッフ活動の概観

第4章で紹介した各ユニットの学生スタッフ以外にも学生スタッフ活動は現在学内各部署で展開されており、その活動について以下概観してみた。

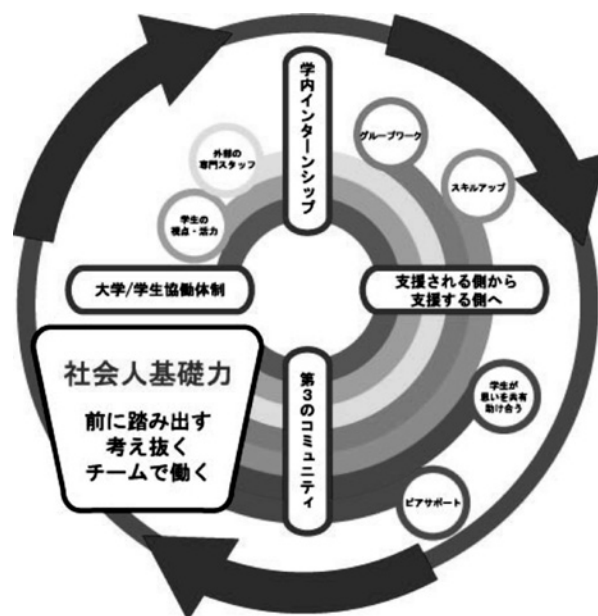


図23. ピア・サポートの概念図

ユニット名	スタート	主な活動	スタッフ数 (2014年度)	主な活動時期
課外教養プログラム (KYOPRO)	2007年度	各種学生支援講座の企画・運営	30人	通年
ボランティアセンター (ボランティア サポート プロジェクト)	2009年度	ボランティア総合講座の企画、ボランティアWEEK等の企画・運営	20人 (市ヶ谷キャンパス)	通年
ボランティアセンター (チーム・オレンジ)	2011年度	夏期・春期休暇中の被災地支援および都内での被災地支援企画の運営	40人	夏期・春期休暇中を中心に通年
学生FDスタッフ	2009年度	学生が選ぶベストティーチャー賞の企画等学内FD活動の支援	16人	通年
グローバルデイ学生スタッフ	2013年度	法政グローバルデイ（5月）の企画および運営	17人	2月～5月
オープンキャンパス学生スタッフ	2000年度	オープンキャンパス運営支援	420人	4月～8月

表4. ピア・ネット各ユニットの主な活動内容と活動時期

学習ステーション学生スタッフ	2011年度	学習ステーションの常駐、学生企画の運営	26人	通年
キャリアセンター学生サポーター	2007年度	キャリアセンターの案内、1～3年生の進路相談、イベントの企画・運営	43人	11月～1月
ライブラリーサポーター（図書館）	2008年度	選書ツアー、懇談会、図書館業務体験、テーマ展示	各キャンパス 5～20人	5月～1月
障がい学生サポートスタッフ	2008年度	ノートテイク、パソコンテイク等の授業サポート	市ヶ谷：50人 多摩：51人	通年
授業支援アシスタント	2008年度	教材配布・回収、出欠確認、授業機器の運搬、操作など	約250人	通年
サイエンスコミュニケーションスタッフ	2011年度	オープンキャンパス・法政フェアでの企画の実施など	15人	通年

この他にも人数が把握できていないが、環境センタースタッフ、グローバル教育センターのランゲージバディ等も活動しており、およそ1,000人超の学生スタッフが毎年学内で活躍していることになる。

こうした学生スタッフ活動は様々な形で区分することができるが、試みに支援の対象により大きく3つに区分してみた。個々の活動の詳細を見ていくと必ずしも厳密に3区分に分けられるものでなく、複数の領域に跨るユニットがあることは承知のうえで以下に支援の対象による区分と、学生スタッフに求められる力について考えてみた。

- ① 支援の対象が学生  
課外教養プログラムスタッフ、学習ステーション学生スタッフ、キャリアセンター学生サポーター、障がい学生サポートスタッフ等
- ② 支援の対象がイベント（企画）  
ボランティアセンター（VSP）、グローバルデイ学生スタッフ、オープンキャンパススタッフ、サイエンスコミュニケーションスタッフ
- ③ 支援の対象が大学業務  
学生FDスタッフ、ライブラリーサポー

ター、授業支援アシスタント等

※下線を付したユニットは第3章でPNCチェックシートの分析報告があるユニット。

- ① 支援の対象が学生となるユニットは、所謂「ピア・サポート」活動によって、学生支援を充実化することを目標とした取り組みである。ここで学生に求められる力は、コミュニケーション力がまずは求められるのはもちろんであるが、相手の話をきちんと聞くことが出来る傾聴力や、自分自身の経験や知識を正確に他者に伝えることができる表現力が求められるであろう。また、学生個人を相手にしているときは1対1の関係であるが、取り組み自体はチームによるものなのでチームワーク、協調性といった力が求められることになる。
- ② 支援の対象がイベント（企画）のユニットは、たちまち1対1の学生との関係が生じるものではないが、コミュニケーション力や、チーム活動に必要な協調性は当然に求められる。しかし、この取り組みで優先されなければならない力は企画能力とそれを表現するプレゼン能力であろう。オープンキャンパス学生スタッフのような大きい所帯のユニットにおいては、中に小ユニッ

トを内包して成りたっているのです、リーダー層が多数存在しており、彼らにはリーダーシップが求められるのは当然である。

- ③ 支援の対象が大学業務のユニットは、自らピア・サポート活動を希望して参加した訳ではない学生が存在しているはずであるが、結果として他の学生の支援に繋がる活動となっているので、広い意味でピア・サポートと捉えることが出来よう。主な活動が大学業務に関わる提案となる場合が多くなるので、本学だけでなく他大学の状況を調査し、理解したうえで改善提案やアイデアを生み出す企画力が求められることになろう。また、大学に対して物言う場面もあることや、教・職・学協働の傾向が他の2区分より強いことを考えると、“大人（教職員）”と話をするチャレンジングな気持ちが求められる。

このような支援の対象により求められる学生スタッフの力が違うことを念頭に置きながら、次項ではPNC測定結果から、学生スタッフ自身が得られたと考える力とユニットとの相関について考えてみた。

## 5.2 ユニットとPNC測定結果の相関

学生スタッフ活動はユニットにより活動内容はもちろん、活動時期と形態がそれぞれであり、その違いにより各ユニットにより得られる能力（コンピテンシー）は違って当然である。その違いは第3章で紹介した通りである。こうした前提で多少乱暴かもしれないが、ユニット間で出てくるPNC測定結果の特徴を以下に考えてみた。

第3章の表3で紹介している通り、2015年度前期PNC測定結果をみると、全体でポイントの高い項目は、①許容力（3.78）、②コミュニケーション（3.56）、③スケジュール管理（3.5）の順となっている。

一方、各ユニットのポイントを見てみると、どのユニットもほぼこの傾向を同様に示しながら

らも、ユニットによっては若干の違いを呈している例がある。各ユニットのポイント上位3項目の比較で、全体との違いを示しているユニットは以下の通りである。

### 課外教養プログラムプロジェクト

- ① コミュニケーション（4.00）
- ② 許容力（3.90）
- ③ スケジュール管理（3.80）
- ③ リーダーシップ（3.80）

### 法政グローバルデイ学生スタッフ

- ① スケジュール管理（3.14）
- ② チャレンジ精神（2.57）
- ③ 許容力（2.43）
- ③ コミュニケーション（2.43）

### ボランティアセンター（チーム・オレンジ）

- ① 主体性（4.07）
- ② 許容力（3.93）
- ③ コミュニケーション（3.60）

### ボランティアセンター

#### （ボランティア支援プロジェクト）

- ① コミュニケーション（3.57）
- ② チームワーク（3.43）
- ② 許容力（3.43）
- ② チャレンジ精神（3.43）

### 学生FDスタッフ

- ① 許容力（4.50）
- ② スケジュール管理（3.50）
- ③ コミュニケーション（3.33）
- ③ チャレンジ精神（3.33）

※下線を付した項目が全体傾向と相違を見せている項目

スタッフ入れ替え時期や活動時期の違いにより、ユニット間のPNCデータの特徴を掴みにくいことは第3章、第4章で説明されているが、上記のポイント上位3項目の傾向の違いは、ユニットの成り立ちの違いに由来するかもしれないと考えさせるものである。

① 課外教養プログラムプロジェクトの特徴

教プロは、2007年度に学生支援GPに採択された際に一番早く動き出したユニットである。つまり、本稿で紹介しているユニットの中では一番歴史を持つピア・サポート・ユニットと言える。ピア・サポートを行うために支援企画を考え、自ら運営していくことを主な活動としている。年によりスタッフ人数の変動はあるものの、20人～30人がコンスタントに毎年活動しており、一定程度コアメンバーが存在している。上級生が卒業とともに抜け、4月に下級生が入ってくる、ある意味オーソドックスなメンバーチェンジが行われるユニットと言える。ユニット内で行われる上級生による下級生へのアドバイスや、企画ごとにリーダー層が変わることができる運営方法などから「リーダーシップ」が他のユニットに比べて上位に位置づけられているのではないと思われる。

② 法政グローバルデイ学生スタッフの特徴

HGC（法政グローバルデイスタッフ）は、毎年5月に行われる「法政グローバルデイ」の企画、運営のために集まるスタッフである。そのメンバーの多くはグローバル・ラウンジで、日々ラウンジを訪れる一般学生に対して英語によるコミュニケーションに誘導したり、グローバルイベントへの参加を誘導する活動を行っている。従って完全に当該企画のためにテンポラリーに集まったメンバーで構成されている訳ではない。HGCの活動は2月から5月の4か月間にほぼ集約されてはいるものの、そのベースの活動は年間を通してのものとなっている。そうした活動を広く外部に発信する機会が「法政グローバルデイ」であるが、これは法政大学のグローバル化を世に発信することを目的に大学が主催する一大イベントである。このような大学行事の運営の一翼を担うHGCメンバーが「チャレンジ精神」を上位に位置づけることは頷けるものであろう。

③ チーム・オレンジと

ボランティア支援プロジェクトの特徴

TOR（チーム・オレンジ）とVSP（ボランティア・サポート・プロジェクト）はどちらもボランティアセンター傘下のユニットであるが、その成り立ちは別になっている。VSPは学生支援GPに採択された2007年度にボランティアセンターの立ち上げ支援と、校内でのボランティア活動を希望する学生のサポートを目的にスタートしたプロジェクトである。TORは2011年3月の東日本大震災の際に、被災地の支援を目的に学生有志が活動を開始したユニットである。それぞれの発足の経緯を念頭において見てみると、TORが「主体性」を第1位に位置づけ、VSPが「チームワーク」と「チャレンジ精神」を上位に位置づけていることは合点のいく結果であると思う。

④ 学生FDスタッフの特徴

FDSは大学が行うFD活動を支援するユニットで、その活動の一つである「学生が選ぶベストティーチャー賞」は、教・職・学協働の取り組みである。彼らが担っている部分は多く、この取り組みは学外からも高い評価を貰っている。FDへの学生の参画自体がチャレンジングであるが、学外から高い評価を得ている法政大学のFD企画の運営を担うことから、「チャレンジ精神」が上位に位置づけられるのであろう。

PNCの測定はまだ1回を経験しただけで、これをもって全てのユニットの学生スタッフ活動を分析するのは乱暴であることは承知であるが、今後定期的に継続していくことによりさらにユニット間の特徴や、活動時期による相違、リーダー層、スタッフ層による意識の違い等々の分析の広がりの可能性を期待させるものである。

### 5.3 学生スタッフの成長に関わる課題

本学で展開されているピア・ネットで活動する学生スタッフに期待される力（コンピテンシー）とその測定の試み、ユニットとの相関をここまで見てきたが、本稿の主題となる学生ス

タッフの成長に関する課題を以下に考えてみた。

### 5.3.1 学生スタッフ間の成長の課題

本学の学生スタッフ活動は、学内各部署で展開されるピア・ネットを舞台にして行われており、活動は正課外での活動を主にするものではあるが、正課＝授業時間内の学生支援活動における学生の成長メカニズムについて興味ある報告例（中里ら 2015）がある。

熊本県立大学で、学生スタッフが授業における学生支援活動への参加を通して、プログラム担当教員、学生スタッフリーダー、学生スタッフメンバー、地域の人、受講生のそれぞれのアクターからどの程度の支援を受けているかを考察したものである。学生スタッフが個人活動支援の獲得の源泉として支援度得点が最も高かったのが「学生スタッフリーダー」で、次いで「プログラム担当教員」、「学生スタッフメンバー」との報告となっている。受講生をサポートする学生スタッフも、自身の目標を設定し、支援活動に従事する。このとき学生スタッフは、他者から様々な情報や活動支援を受け、自身の学生支援活動に結びつけている。とくに学生スタッフリーダーをロールモデルとしているというもので、学生スタッフの上位のメンターの存在が学生スタッフ自身の成長に貢献することを示唆するものである。

このことは活動のほとんどが正課外で行われる本学のピア・ネットにおいても、常に念頭に置いておかなければならないだろう。本章の冒頭で本学ピア・サポートの最初のキーワードに「支援される側から支援する側への転化」により学生の成長発達を目論むものであることを記した。当然学生スタッフ活動を続けていくには、我々教職員がすべての活動を直接指導・監督するわけにいかないし、元来が彼ら自身の自主的な取り組みの過程で彼らが成長することを期待しているものである。教職員は意識してリーダー層を位置づけ、彼らのリーダーシップに期待して各種の取り組みを進めていくことが必

要であろう。

### 5.3.2 教職員と学生スタッフの関係

学生スタッフと我々教職員との関係において気を付けなければならない論考も幾つかあり（大石ら 2010等）、大石らは「ピア・サポーターが、指導スタッフとの関係においてクライアント化するという現象」を指摘している。ピア・サポーターは一定の経験と研修を経てきた上級生ではあるが、未熟な部分もあり、不得手な領域も持ち合わせている学生である。教職員は彼らを信頼する一方で、彼らに対するサポートも常に念頭においておかなければならないだろう。この点については、支援する側の学生スタッフがいつ何時支援を求めてくるかもしれない存在であることの報告と一致している（近藤ら 2013・2014）。

私たちが経験した具体的な事例を振り返ってみると、学生スタッフ活動で生じてくるトラブルは多種多様である。活動自体が思っていたような活動でなかったという情報共有の初歩的な問題もあるし、スタッフの思い込み、思い入れの違いから活動の方向がずれていった例もある。スタッフ個人の問題では、スキルの問題（文章作成、プレゼン等）、能力の問題（ファシリテーション、コミュニケーション等）、はたまたスタッフ間の人間関係のトラブル、時には男女間のトラブル等々多岐に渡っている。スタッフ活動で生じる多くの事象はスタッフ間のピア・サポートであったり、リーダー層のアドバイス等、スタッフの自主的な取り組みで解決できることが多い。その際には我々教職員は敢えて深く関与せず、しかしきちんと観察していることで、彼らスタッフも安心して取り組むことができる。しかし、事案によっては教職員が強い意志と理念をもって、深く関与していかなければ解決しない場合も生じてくる。スタッフ間の人間関係がこじれた場合のトラブルなどはその典型例である。

本学のピア・ネットで行われる学生スタッフ



活動は、学部混在のスタッフ構成であり、学生は必ずしも心理学やソーシャルワーク等の専門的な学習を経て参加する訳でないが、他者への支援に興味を持って参加してくる学生が圧倒的である。スタッフへの応募の垣根を低くすることにより、学生に成長の機会をより多く提供しようという目論見をもって取り組んでいること

が一つの理由であるが、それであるが故に我々教職員のサポートの重要性を教職員自身が共通認識を持って取り組む必要がある。

こうしたピア・ネット内の各ユニットで行われる学生の支援と学生スタッフの成長、そして教職員の関係を表すと、以下のようなイメージが成立すると考えている。

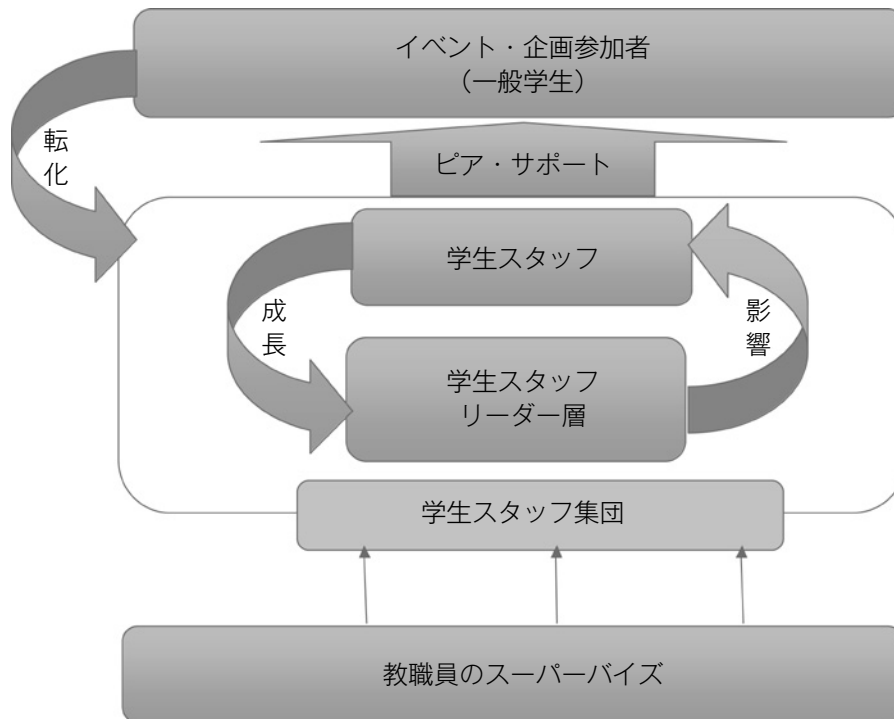


図24. 学生スタッフと教職員の関与のイメージ

### 5.3.3 教職協働による学生の成長の取り組みの課題

教職員内部の課題で言えば、教員のピア・ネットへの参画推進を挙げざるを得ないだろう。学内各署で展開するピア・ネットで、学生スタッフの日常活動を支えているのは多くの職員である。彼らが現場で得た経験と知見と、学生の成長に対する強い思いを持って取り組むことにより、学生スタッフは安心して活躍することが可能となっている。また、職員も学生とともに学ぶことにより自身も成長することができ、それが学生支援のレベルを上げていることは間違いない。だが、学生の成長を目標とする限り、教員の関わりが非常に重要になることは言うまでもない。

学生の成長・発達は正課授業と正課外教育の融合により成されるものである。大学教員は正課授業の担い手でありながらも、正課外教育においても積極的な関与が期待される存在である。教員自身にとっても授業で見る学生と、課外で見る学生は映る姿が違うはずで、それが新たな学生観を生み、正課授業へも良い影響を与えるはずである。また、学生にとっても職員だけでなく教員が関わることで良い意味の緊張感をもって取り組むことが出来、成果を高めていくことができることは言うまでもない。職員サイドでは、えてして教員が参入してくると自分たちの進めてきたことが出来なくなると考えがちであるが、それぞれの視点や役割を思う存分に発揮した協働体制により、目標は達成されるは

ずである。本当の意味での教職協働を実現していくことが必要であろう。

現場を支える職員のレベルアップも当然に必要なものである。職員は現場で多くの学生と様々な接触経験を持っており、かつ学生の成長に関する強い関心を教員以上に持っていることが多い。とは言いつつも専門的な知識を身に付けたいという取り組み職員は多くないのが実情である。青年期の学生の成長に深く関わる業務である限り、当然に職員も専門的な知識とスキルを身に付けていく必要があるだろう。基本的なコミュニケーション力を持つことはもちろんであり、学生のリーダー層が持っている以上のレベルのリーダーシップやファシリテーション力は現場の職員に求められる力である。学生の内面にコミットすることを考えれば、青年期の心理やカウンセリング等の専門知識やスキルを備えていくことも必要である。第1章で教職員の成長に若干触れているが、学生の成長が正課教育だけでなく、正課外教育に少なからず期待されている状況を鑑みれば、とりわけ職員の高度化は重要で、ピア・サポートを担当する職員の効果的なSDの推進を早急に強化していくことが必要である。

## おわりに

本稿は、主に学生支援窓口やサークル支援、ボランティア支援等の様々な取り組みの中で学生と直に接し、学生の悩みを聞き、一緒に考えたり悩んだりしながら学生を支え、そうした経験を通して自らも成長しているメンバーが執筆したものである。PNCデータについても現場の担当者自身が分析しているものなので、いわゆる研究者が行う分析とは違った見方をしていると思う。そういう意味で貴重な報告と言えるのではないかと考えている。

本学のピア・サポートは2007年度に細々と始まり、ピア・ネットで全学展開をするに至り、現在では多くの大学から新しい学生支援のスタイルとして注目される存在となっている。それをさらに進化させるためには名ばかりの教職協

働でなく、本当の意味での教職協働により学生の成長システムの体制を構築していくことが必須である。法政大学ピア・ネットの今後の展開に期待を持って注視して頂きたい。

## 【参考文献】

- ・ 沖裕貴・宮浦崇・林泰子・井上史子（2011）「高等教育における学生参画の制度－立命館大学の事例を中心に－」日本教育情報学会年会論文集 27：75-77頁
- ・ 松下佳代（2010）〈新しい能力〉概念と教育－その背景と系譜、「〈新しい能力〉は教育を変えるか」（松下佳代編）、P1-44（序章）、ミネルヴァ書房
- ・ 近藤清之・栗山豊太・土屋貴之・木原章・宮崎伸光（2013）「学生支援GP『学生の力』を活かした学生支援体制の構築」の検証と「学びのピア・サポート」への展開、『法政大学教育研究 第四号』法政大学教育開発支援機構FD推進センター、21-42頁
- ・ 近藤清之・手呂内秀則・土屋貴之・市川さやか・安納隆介・矢野智樹・木原章（2014）「法政大学におけるピア・サポーターとしての学生スタッフ育成の現状と課題」、『法政大学教育研究 第五号』法政大学教育開発支援機構FD推進センター、15-38頁
- ・ 中里陽子・吉村裕子・津曲隆（2015）「授業時間内の学生支援活動による学生の成長メカニズムに関する予備的研究」、『アドミニストレーション第21巻第2号』熊本県立大学、91-109頁
- ・ 大石由起子・林典子・稲永努（2010）「大学における新入生支援としてのピアサポート活動－立ち上げの2年間の考察－」、『山口県立大学学術情報第3号（社会福祉学部紀要）』山口県立大学、29-43頁



## 書評：佐貫浩『道徳性の教育をどう進めるか 道徳の「教科化」批判』

2015年6月 新日本出版社

国吉 秀樹（法政大学大学院人文科学研究科哲学専攻 修士）

本書は安倍政権の下で大きく変容しつつある道徳教育のありように対して、独自の立場から「道徳の教科化」を批判する。著者の佐貫浩氏は法政大学キャリアデザイン学部教授、教育科学研究会委員長であり、時事問題に対して明確なスタンスを持つこのような著作を世に問うた社会的意義は大きいと考えられる。大学教育においても著者が指摘するように「改定された学習指導要領道徳（科）の内容に縛られた大学の道徳科教育法などが導入される可能性もある」

（p.37）ことを含め、小中高の教員養成に携わる教職員および将来教員を目指す学生が考えを深めるきっかけとなるものである。本書は序章「道徳の「教科化」——問題はどこにあるか」から終章「私達の直面する道徳性形成の歴史的課題」までの五部構成からなる。まず各部の内容を紹介し、最後に評者の見解を述べる。

序章「道徳の「教科化」——問題はどこにあるか」で著者は、安倍政権の教育改革の最重点項目である「道徳の教科化」を批判的に検討する。学校教育における深刻ないじめ問題への対応として、第二次安倍内閣の下で「道徳教育の教科化」が決定された。しかしその背景を検討すると政権による道徳の教科化の意図は、いじめ問題への対応を超えるものである。すでに第一次安倍内閣は教育基本法の改正（2006年）において、その第二条「教育の目標」に「わが国と郷土を愛する」などの項目を規定しており、学校教育の内容を特定の方向に導いてきた。また昨今議論を呼んでいる憲法九条の解釈改憲問題についても、そのような国家戦略の変革が今

後次世代の国民から支持を得られるか否かに関して、学校教育は大きな鍵を握っている。しかしそのような危惧と批判は、「では、いじめ問題に対して教育者は無策でよいのか。道徳教育の強化はやはり必要ではないか」という再批判を招く。この状況を踏まえて著者は政府による恣意的な徳目の刷り込みに陥らずに、「現代を切り拓く道徳性」をもった市民を育てる構想を検討していく。序章で示されるメッセージは、道徳とは教師による徳目の一方的強制ではないということである。教師・大人はいじめなどで苦しむ子どもの声を聞き取り、個々の子どもの具体的ケースに合わせて解決策を考え、子どもの自信と生きる希望を取り戻していかなければならない。そのように他者の道徳性によって支えられた経験がなければ、子どもが心の底から納得して道徳性を獲得することは難しいだろう。このように著者は道徳の問題を、単に子どもの社会規範への順応の問題に押しとどめる傾向を批判し、道徳を社会正義と科学的認識を探究する次元に位置づけるべきことを主張する。

第一部「道徳の「教科化」批判」で著者は、第一章においてまず政府が1990年代以降「新自由主義」的政策によって個人の欲望を解放し、また雇用や福祉を切り詰める「自己責任」論へと進んだことを指摘し、この経緯を無視して「道徳規範の喪失」を嘆いてみせて、今度は国家と自己を一体化するナショナリズムを推進する「新自由主義」のマッチ・ポンプを批判する。

第二に道徳の「教科化」の批判的検討では、教科化による生徒に対する「評価」やPDCAサ

イクルによる目標管理の導入により国家・行政による価値誘導と統制が強化されること、また安倍政権による「歴史修正主義」や軍備増強の推進傾向と、このような管理教育が結びつくことがもたらす結果への懸念を示す。加えてこうした教育政策は「自己責任」論が生み出す社会問題への応答と根本的解決を回避しているとし、著者は社会科学的認識と「憲法に合意された基本的人権を承認し推進する生き方」(p.61)の教育を、安倍政権の教育政策に対する代案として主張する。ただし著者は憲法的価値であっても無条件に受容されるべき絶対的真理や徳目ではなく、それを相対化し、批判的に継承することを訴えている。

第二部「憲法・平和・人権・民主主義と道徳性」では、これまで道徳性の教育の基盤として主張してきた憲法や民主主義的価値の本質を検討する。民主主義は今日における道徳性の根幹をなす価値であるが、その本質はなによりも「声(Voice)」にある。民主主義の原点は、「一人ひとりが声を出し、その声が他者の中で、必死に生きようとする一人の人間として蘇る」(p.92)ことにある。それは他者に同調を強いて、争いを避ける空気が支配し、「同質的コミュニケーション」に陥ることとは異なる。「声を上げること＝表現は、全力の思考の中から新しい自己を創造し、他者とともに生きる新しい自分として、他者の前に再登場する宣言」(p.94)であり、言葉自体が持つ価値に頼り、それを磨くことである。著者は「道徳性とは他者とともに生き、他者に働きかける自分の方法と力を最も強力なものにするもの」、「自己実現のために欠かせない価値をエンパワーするもの」(p.100)ではないかという仮説を示す。もちろん自分の声を他者に聞いて貰えるという見通しを持つには、お互いへの信頼が必要である。そのための共同空間を形成するためには、自らも他者の声への共感力を高めなければならない。道徳は自己の声を普遍化し、他者に聞き届けられることで、子どもの力になるはずのも

のである。この普遍化は、科学的認識の基礎でもある。しかし現実はそのようになっているだろうか。憲法と民主主義的価値が次世代に伝達されるか否かは、これらが形骸化せずに、子どもの苦しみを解消し、生きる力となることにかかっている。

第三部「道徳性を育てる方法を考える」では、これまで述べてきた内容を受けて「道徳性」を二つの層に区別し、より立ち入った考察を行う。第一の層は、応答責任力やコミュニケーションの正義を担う力、共感力、つながらなければ生きていけない人間の共同的本質、関係性を担う力、自己と他者の同価値性の感覚などである。この道徳性は従来自我理論やアイデンティティ理論から光が当てられてきた。第二の層は、平等、博愛、人権、人間の尊厳、相互援助、正義などの価値規範や法的規範、慣習的規範を正義として実践する意識である。ピアジェやコールバーグの道徳理論はこの第二層を中心として道徳性を検討している。著者は第二の層だけでは今日の問題に対応できないと主張する。第一層が備わってこそ、個々の局面においていかなる行動が望ましいかを具体的に選択する認識・判断能力として第二層が現れてくる。道徳教育は二つの層の両者を必要とする。第一層が欠落する時、道徳教育は社会的規範に従う従順な主体を作る形式的な営為に墮落する。すなわち教師は子どもの持つ第一層の原初的なエネルギーを、上手く社会正義の探究へと繋げることが必要なのである。ナショナリズムは第一層の欠乏の結果として捉えることもできる。ナチズムへの共感ですら、「第一層の危機の直接的噴出」(p.160)であるとも言える。「第一層にあるエネルギーが、人間的なものとして賞賛され、励まされ、他者に受容される中でこそ、人間の本質が人間的なものとして祝福されるに必要な規範として道徳性を担う第二の層が獲得されていく」(p.161)のである。今日の道徳教育の問題は、第一層と切り離されて形骸化した道徳規範が子どもに強制されていることである。訓

練により「正しい規範」を叩き込むことでは問題は解決しない。それは今日の第一層の危機を無視した主張である。著者のこの道徳の二層構造論は教育学者ガート・ビースタのシティズンシップ教育の検討 (p.177) とも呼応している。このように理論的に捉える時、いじめ問題はまさに「第一層の危機の直接的噴出」である。第9・10章でも扱われるいじめ問題を検討する枠組みとして、著者の二層構造論は示唆に富んでいる。

終章「私達の直面する道徳性形成の歴史的課題」は本書の議論を概括する内容であるが、「平和・人権・民主主義」といった、ともすれば形式的なお題目となりがちな価値と、それぞれの生活を送る個人の「感覚」との乖離に焦点を当てる。この乖離が顕著に現れるのがいじめである。子どもがいじめに加担するのは、いじめは悪だという認識がないのではなく、それに加担することしか安全に生き残る戦略がないからではないか。「平和・人権・民主主義」は、生存戦略として子どもを支えることができているのではないか。著者はこのように考え「道徳教育を受けなければならないのは、まず第一に社会の側」(p.230) であるとする。平和、人権、民主主義、生存権保障などの大きく切り下げられ、無力化された概念が、人々の中で、子どもの中で、生きるための不可欠な方法と規範(戦略)として力を取り戻さなければ、こうした乖離はなくなる。そのためには道徳を「個人の心の持ち方の問題」(心理主義)に留めたり、道徳教育を社会から個人への社会規範の一方的注入と考えることを止めなければならない。個人の苦痛を共同体の問題として共感的に受け止めなければならない。個人の自己責任ではなく、個人に自己責任を強いる社会の歪みに責任を問わなければならない。著者のメッセージは明白である。

最後に評者の見解を述べる。本書の思想はリベラリズムとの親和性が高いが、教育の右傾化を批判する立場に立つことは、ともすれば逆の

立場の教条主義に陥りかねない。しかし佐貫氏は、立派で疑う余地のないとされる真理や価値といえども批判的に、科学的に検討を加えることの重要性を随所で訴えている。教条主義を批判することはどの立場に対しても批判と反省を促すことであり、普遍的な姿勢である。また民主主義の原点を「声」を発することと聞き取ることに置き、「道徳性の第一層」を重視するなど、根源的な感覚、思考の重要性を強調する氏のスタンスに、評者は哲学の徒として深く共感を抱いた。



## 身近な英語による授業のヒント集

2015年7月11日(土) 13:30～16:50

法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405教室

### ◇話題提供

「英語で効果的に教えるために  
～日本語での授業にも役立つコツ～」

**吉中 昌國 氏**

(株式会社 アルク教育社)

「英語による授業での工夫と気づきについて」

**鈴木 真奈美**

(法政大学 経営学部 教授)

「ネブラスカ大学オマハ校研修後の実践  
—日本語講義『簿記入門』before & after」

**田中 優希**

(法政大学 経済学部 准教授)

「“What the Best College Teachers Do”を読んで」

**藤井 章博**

(法政大学 理工学部 教授)

### 開会の挨拶

**佐藤 良一**

(法政大学 教育支援本部担当常務理事)

みなさん、こんにちは。学期末が近づきつつある、この忙しい時期に、今日はとても暑い日ですが、おいでいただきましてありがとうございます。

本日は、ここにもありますように第4回目を迎える新任教員FDセミナーです。今回掲げたテーマが、「身近な英語による授業のヒント集」ということです。改めて言うまでもありませんが、法政大学がスーパーグローバル大学に採択されて、今年2年目を迎えました。様々なプログラムを調書に書いたということばかりではありませんが、実現に向けて準備を進めているところです。

今回のテーマに関わって言えば、6つのコー

ス・プログラムを今準備しているところです。6つというのは、英語のみによって学位をとれるという意味での6つのコース・プログラムです。この秋には、先行してイノベーション・マネジメント研究科で、院生を迎えてスタートします。来年秋には、人間環境学部、経営学部、そして大学院では、小金井のISTと略称しているプログラム、それに続いて、デザイン工学部、さらには、多摩キャンパスを中心としたプログラムというように、今年、来年、その次くらいにかけて、6つのコースを完成させようということによって準備を進めているところです。

そういうこともありまして、今年13人の先生方にネブラスカ大学のセミナーに行っていただきました。そこで様々な経験を積んでいただけたと思います。今日に至るまでに、既に経営学部、ないし経済学部では、セミナーに参加された先生が、その学部の先生に対して、その時に得られた経験を共有するというねらいのもとに、セミナーが行われたと聞いております。

今日はそれをさらに、新任の先生方に向けてということになりますが、その経験を広く共有できればということの一つのねらいとして、今日のこの時間は設けています。とはいえ、堅苦しいという雰囲気ではなくて、軽いと言ってしまうと、話題提供の先生方に申し訳ないのですが、和気あいあいとした雰囲気の中で、日本語で議論したいと思います。

実は今日、「身近な英語による授業のヒント集」というテーマを掲げたものですから——最初にだいたい挨拶することになるのですが、もしかして、これを英語でやれと言われるのか



と思いましたが、多少準備しないとならないし、その間もなかったので、いつも通り日本語で喋らせていただきました。

これから、最初に吉中先生から話題提供を受けて、3人の先生から話題提供を受けるというプログラムになっています。ここにお集まりの先生方からは、遠慮なく質問をしていただき、活発な議論が展開されることを期待しながら、挨拶に代えたいと思います。よろしくお願いいたします。

## 司会

佐藤理事、どうもありがとうございました。新任教員研修は今回で4回目ですが、最初は、市ヶ谷キャンパス、それから多摩キャンパス、小金井キャンパスから、授業の工夫を先生方に紹介するというかたちで始まりました。

1回目の話題提供者としては、今回総長になられている田中先生、それからデザイン工学部の陣内先生、人間環境学部の根崎先生、そういった先生方に話題提供をいただきながら、今回で4回目になります。

初めての「身近な英語による授業のヒント集」ということで、私自身も楽しみにしていますので、是非よろしくお願いいたします。

では、早速話題提供1の方に移りたいと思います。お手元の資料の表紙の裏面のところをご覧ください。登壇者プロフィールというところで、吉中昌國先生です。吉中昌國先生はそこにあるように数々の大学、企業等で研修講師等をされている方です。

大学で「英語で教えるために」ということで、下のところにあるような、東北大学から数々の国立、私立等で講演されている先生です。是非、いろいろディスカッションしていただければと思います。では、吉中先生、よろしくお願いいたします。

## 話題提供

### 「英語で効果的に教えるために ～日本語での授業にも役立つコツ～」

吉中 昌國 氏

(株式会社 アルク教育社)

ありがとうございます。アルク教育社から参りました吉中昌國です。よろしくお願いいたします。

私は普段、まる二日の研修で、今まで日本語で授業していた先生方に英語に移行する際のいろんなコツを提供したり、練習する場を提供したりしています。4つのコツを2日間でカバーしています。お手元の資料の後ろの方に、私のほうで用意しました資料が何ページかありますが、その2ページに、この4つのコツを簡単にまとめておきました。

まず、1つ目が、デザインです。授業設計のところはどういう工夫があるかということで、ここでは、英語のシラバスに込められた思いなどを紹介しています。特に、ノン・ネイティブスピーカーの我々が英語で授業するときの工夫について、先生方と一緒にディスカッションしながら考えます。

2つ目が、モチベーション、やる気です。日本語から英語に移行しますと、先生方も大変ですが、学生も大変です。留学生もノン・ネイティブスピーカーが結構多いです。ですので、ノン・ネイティブ同士がどのようにすればお互いをしっかり理解できるのかという工夫を紹介しています。

英語に移行しますとやはり、やる気が低下しがちです。日本語の授業でも難しいのに、英語だとどうなるのだと。そこで学生のやる気を維持するためのいろいろな工夫、特に北米の大学の先生方がしている工夫を紹介しています。

3つ目が、学生を巻き込む工夫です。元々、英語の授業というのはインタラクティブなところがありますが、どのようにして質問を上手く使っていくのか、どのように学生を引き出す

のか、どのように褒めていけばいいのかということを考えています。

最後がダイバーシティです。多様な学生の対応ということで、やはり文化の違いというのが大きいです。留学生が持ってくる文化、文化的価値観が背景にあって、それがどんな行動に出ってくるのか、そういったことをカバーしています。

このような4つのコツを2日間でやっているのですが、この内容を90分でやって欲しいと法政大学さんからリクエストいただきまして、しかも、この4つのコツを必ず入れてほしいというリクエストで、私、3日ほど悩みました。

ということで、全国初です。90分で4つのコツを見ていきますが、それぞれのコツから、1つずつ、特に日本語での授業でも参考になりそうなことを中心に選んでみました。

そのページでいいますと、下線を引いているところです。さて、今回は先生方に、3人、あるいは4人で意見交換をしていただく時間が少しあります。グループ分けをしたいと思います。

まず、お一人30秒で自己紹介です。4人で向かい合っていて、30秒です。お願いします。

## 自己紹介

一応、自己紹介が一巡したようなので、私の方も、簡単に自己紹介しておきます。京都の出身です。高校まで京都にいまして、ふらっとカリフォルニアに行きました。パサデナ市のコミュニティ・カレッジで社会学を専攻し、カリフォルニア大学バークレー校の3年生に編入しまして、大学院にも行きました。日本に戻って来てからは、外国人講師のマネジメント、研修プログラムの制作、そして企業や大学での講師をしてきております。

## コツ1：Motivation

今日はモチベーションからいきます。みなさんが、今の専門分野に進まれたのには理由があ

ると思います。たとえば、理論とか知識に惚れたのでしょうか。その分野の素晴らしい先生に出会ったのでしょうか。あるいは、身近なところにそういう方が家族におられたのでしょうか。もしかしたら、天変地異に出会ったり、病気を体験して、モノの見方が変わって、今の専攻に進まれたのかもしれませんが。あるいは、その学問が持っている有効性、社会に役立つもの、応用、そこに魅力があったのか、もしかすると、その学問そのものが持っている喜び、そのワクワク感かもしれません。あるいは、その専門分野が持っているロジック、モノの見方、ウィズダム、知恵みたいなものに惹かれたのかもしれませんが。いろんな理由があります。それを語っていきましょう。

## 教員の情熱を開示する

お手元の資料の3ページをご覧ください。下にMy Reasonsという大きな箱があります。今の4人のグループの中でおひとり2分、どうしてその専門分野を選ばれたのか、進まれたのか、その理由を語ってください。今日は日本語でいいです。英語でやってみたい方は大歓迎ですが、日本語で大丈夫です。2分間の中で、できるだけ詳細に語ってください。

では、1番の方、お願いします。2分間です。語ってください（1番の人、発表）。次、2番手の方、始めてください（2番の人、発表）。では、3番手行きましょう。お願いします（3番の人、発表）。では、4番手の方、お願いします（4番の人、発表）。はい、約2分です。4番手の先生、ありがとうございました。

みなさん、いろんな思いがあると思います。熱い思いがあったり、すごく人生を変えてしまうような出来事があったり、学問に対する愛情が見えたりします。もう、既にやっている先生方も多いと思いますが、初回のレッスンでは、特に大事ですので、是非、その思いを語ってください。英語でも、日本語でもいいです。先生方が熱い気持ちを持って、その専門を選ばれた

理由を学生に語れば、学生のモチベーションは必ず上がります。

## コツ2：Design ——目的の明確化

次はデザインにいきます。英語で教えることになるコースを一つ想定していただいて、そのコースのタイトルを書き、対象学生がどんな人かも一応書いてください。例えば、学部生1年とか、3、4年、大学院生、留学生、いろいろあると思います。そして、ここです。“I want my students to :” のあとに、センテンスを続けていただきたいのです。例えば、英語で教えるコースのタイトルが、“Principles of Microeconomics” とします。ターゲットは、lower division undergraduatesです。次にくるセンテンス、作ってみました。この赤の部分がキーワードです。“I want my students to understand ….” です。“be able to explain…” “apply acquire…” ということです。このキーワード、お手元の資料の下の方にまとめてみました。これがすべてではありませんが、たくさんあります。この辺の動詞を選んでいただくと、表現しやすいと思います。

まだ英語で教える予定のない方は、今の日本語のクラスで結構ですが、1つコースを選んでいただいて、そのコースで「学生に何をして欲しいのか」という点で、いくつかセンテンスを作ってください。このあと、またグループの中でシェアしていきます。

英語で書いていただくのは大歓迎ですし、日本語でも、今日は構いません。日本語の場合でも、学生を主語にして、学生が何をするかという動詞を使ってみてください。「発見する」、「理解する」、「スキルを得る」、いろいろあると思います。

この後、またお一人2分です。みなさんが学生に何を学んで欲しいのか、それをお互いに語っていただきたいと思います。

日本の大学さん、あちこち行っていて、実感いたしましたのは、自分の専門分野以外の

先生との意見交換や交流の機会が思ったより少ないことです。今日は専門分野の専門用語をボンボン入れてください。結構面白いと思います。英語で書いた方は、これは英語で話すのが一番だと思います。

今日は気楽な情報交換ということで、できたところまで結構ですので、4人の中でお願いします。私の方で時間をみていきます。では、1番の方、よろしいでしょうか。では、お願いします（1番の人、発表）。では、2番手行きましょう。お願いします（2番の人、発表）。はい、では3人目の先生、お願いします。どうぞ（3番の人、発表）。では、最後、4番の先生、お願いします（4番の人、発表）。はい、4人目の先生、ありがとうございました。

違った専門分野の、違ったコースのこだわりが見えてきて、結構楽しいと思います。

## 学生中心の目標設定に

今回、学生を主語にして動詞を考えていただきましたが、どうしてそうかと言いますと、よく英語のシラバスに出てきます、“By the end of this course, you will…” です。今、みなさん選ばれた動詞をそのまま入れていただければ、英語のシラバスによく出てきます、学生中心の目標設定にそのままつながります。

もうすでにこの方向でシラバスを書いておられる大学さんも増えてきています。英語に移行する際に、今までやってきた日本語の授業をそのまま翻訳しても、なかなか難しい点があります。たくさん情報を与える必要がありますが、もしかすると、取捨しきれないかもしれません。“ここはどうしても残したい”、“ここは時間的に無理だ” というのが出てくると思うのです。そここのところで、学生を主語にして考えていただきますと、より効果的なデザインや骨組みが残るのではないかと思います。

知識を覚えて試験でいい点数を取ったとしても、卒業した後、残っていない、という研究データもあります。逆に、学生時代に自分の視

点からいろいろ考えて、ディスカッションして発見している学生は、学んだことがしっかり残ります。たとえば、みなさんの専門分野のものの見方です。証拠に対する厳しい姿勢だとか、発想の特徴とか、こういうものを学生が身に付けてくれれば、卒業してからでも、普通の会社に就職しても、その学生の中に残って、その学生の人生を助けてくれます。そういった意味では、“学生に何をしたいのか”という、このまとめ方は、結構いいと思います。

そこで、使われる英語表現を紹介していきますと、よくあるのが、“By the end of this course, you will…”です。バリエーションはいろいろあります。“By the end of this course, you should be able to…” ちょっと自信が低下します。3つ目、“By the end of this course, success for student well…” かなり慎重な表現です。この3つで、気に入ったものを使っただければと思います。

これが授業設計の例の一つになります。それでは、学生を巻き込むコツに行きたいと思いません。

### コツ3：Participation —— 学生を巻き込む

みなさんが英語の授業に移行して、ディスカッションも組み込み、学生に質問して答えてもらうことを始めたとしましょう。ところが、実際には、なかなか発言しない学生がいます。

どうして発言してくれないのかということで、理由を4つに分けて考えていきましょう。

1つ目、シャイであるということ。だから、なかなかクラスで発言してくれない。

2つ目、英語が苦手である。だから発言してくれない。

3つ目、言うべき意見がない。

4つ目、みなさんのクラスの中で、発言することが、重要だと思っていない。

このような、4つの大きな理由が想定できると思います。一人の学生が複数の理由で発言しないことがあります。今日は別々に分けてい

きましょう。分けていくことで、より明確なアプローチを考えたいのです。

例えば、このシャイな学生は、もしかしたら、英語も自信がないのかもしれませんが、でも、今日は、単にシャイだけである。つまり、英語は結構いいスキルを持っているし、言いたい意見もある。そして、みなさんのクラスで発言すると評価してもらえるとわかっている。にもかかわらず、シャイなので発言ができないという場合です。

同じように、2つ目、この子はシャイではないし、意見もあるし、参加することの重要性も知っている。でも、英語が苦手なのです。3つ目は、シャイではないし、英語もできるし、参加の重要性もわかっているけれども、言うべきことがない。No opinionなのです。4つ目の学生は単に参加することの重要性だけわかっていない。他は問題ないということです。

お手元のハンドアウトのほうに、4つの項目を書いておきました。このそれぞれの理由で発言しない学生に対して、“どうしていけば発言してくれるか”という工夫をブレインストーミングしてください。それぞれのグループでお願いします。

みなさん、いろいろといいアイデアが出てきているようですね。では、上から順番に考えを共有していきますが、最初のシャイな学生の対応を担当の方、お願いします。

## 発表—Shy personality

### グループ1

紙になら自分の意見を書けるのではないかと、紙に書いて、それを教員が紹介するという案がありました。

### グループ2

やはり、シャイな学生には当てるしかないので、当てて、とにかく何か言わせませう。何も言わなければ、こちらに同意を示すように、“こうだよ”と話して、うなずく、首を振るとい

うことはないとは思いますが、そのように、何かしら参加させるというふうにやって、だんだん慣れさせるしかないだろうという感じです。

### グループ3

このチームで出た意見としては、シャイな学生さんにはお隣同士でひとまず、話をさせてみて、その二人の中で意見をまとめてもらって、そこで、たとえば自信がなくて出せなかったことも、二人で“あ、いいね、いいね”となったら、話してくれるのではないかとか、自分だけがわからないのではなくて、隣の子もわからないとなれば、“これはじゃあ、質問してみよう”というふうに、プライドとか自信とかを保ちながら、意見を固められるのではないかという気になりました。

### グループ4

わたくしたちのグループでも、まず、シャイな学生さんには、答えるまで待ってあげるということと、ペアワーク、グループワークを活用してなるべく緊張感がない状態で参加できる環境を作ってあげることが出ました。

### 吉中

みなさん、ありがとうございます。私の方でも簡単なまとめを作っています。後でお渡しします。

まずは、シャイな学生が恥ずかしがらずに、発言できるような雰囲気作りです。学生同士が仲良くなっていると、結構みなさん発言しやすくなります。ということで、アイスブレイクです。いろんなアクティビティがインターネット上にもありますので、是非使っていただけたらと思います。それから、私は全く同感です。ペアから、3人、4人。このグループでまず発言してもらいますと、発言しやすいのです。最初は小グループで始めて、学期の後の方でだんだんと、数を大きくしていけば、最終的には、割と大きなクラスでも発言しやすくなります。

また、静かな学生にも、役割をしっかりと与えれば、結構頑張ってくれる子がいます。たとえば、「君、今回、しっかりとまとめておいて」、「発表のための準備をしておいて」、「この部分のプレゼンテーション、お願いね」です。

それでは、英語が苦手な学生の対応です。みなさん、よろしくお願いします。

## 発表—Difficulty in speaking in English

### グループ1

ここはいろいろと意見が出たのですが、質問が抽象的な質問ではなくて、答えやすいかたちでの質問にします。例えば、最悪、単語だけでも答えられるような質問にします。あとは、口頭で質問して、それでも出ないようだったら、今、画面に出したようなかたちで、重要になる単語のところだけあけておいて、「ここには何が入りますか」というかたちで、とにかく簡単な単語やフレーズだけで答えられるような質問にすればいいのではないかという意見が出ました。

### グループ2

私たちのグループで出たことは、やはり、英語は、実際ネイティブの方とコミュニケーションをとっても、単語である程度わかります。文法はなくても、ある程度単語でわかってしまうというところもあるので、まずは簡単な単語でコミュニケーションをとります。それを始めながら、その学生さんのレベルが少しずつ上がっていけば、そこから少しグラマーを足そうとか、そういうことをやっていったらいいのではないかと、まとめました。

### グループ3

こちらのグループで出た意見は、学生はどう答えていいのかわからないと思いますので、こう答えるといいよという定型文——先ほどのシラバスのところでもそういったものを出していただきました——をいくつか教える。あるいは、答えるときには、こういう文言を使うといいん

だよというリストを先に配ってしまうとか、というのも一つの助けになるのではないかという意見もありました。

#### グループ4

2つ目に関しては、私自身は全然英語でやったことがないので、まずは「日本語でもいいよ」と言ってあげて、「それは英語だったらこういう表現だよね」ぐらいのところから入ってあげるといふのがあると思います。

すでに、英語できちんとやっていらっしゃる先生からの意見としては、教材をしっかり作りこんでおいて、対応する日本語の部分というのをちゃんと準備しておいて、その時には日本語は使わないのだけれども、「ここをみておきなさい」というふうにして、流すという方法が紹介されました。以上です。

#### 吉中

はい、ありがとうございます。みなさん、沢山のいいアイデアをありがとうございました。私の方の簡単なまとめは後でお渡しします。まず、ちょっと書いてもらう時間を与えますと、割とみなさん話すことができるようになります。話すよりも、書く方が少しやりやすいという子がありますので。たとえば、I'm going to give you 2 minutes to write down your ideas, then I'll ask one of you to speak up.

それから、Don't worry about your English errors. I want to know what you are thinking. などと言って、コミュニケーションの重要性を強調しましょう。

“Look at me, I don't speak perfect English.” というのを先生方が言ってあげれば、学生はちょっと楽になります。

最後に、小さなグループで始めるということもここでも有効です。2、3人とか、4人まででしたら、割と英語でもなんとか話そうという気になってもらえると思います。

では、Nothing to sayという理由です。ここ

はいかがでしょうか。お願いいたします。

#### 発表—Nothing to say

##### グループ1

こちらのグループでは、身近なことや知っていきそうなことに学生を置かせて、あらかじめ講師の方は答えや例を用意して、それを選ばせるというかたちで話させようということになりました。

##### グループ2

これは、現に非常に困っているところです。自分の興味のないところだと、全く思考が働かないということなので、です。それでいくと、私自身も学生に「就活困るぞ」とよく言うのです。自分は興味がなくても、何か考えて、そして何か適当なことでもいいから、何かモノを言えと学生にはよく言っています。

##### グループ3

すごくいい例を先生に出していただいたのですが、答えが必ずある質問をするという話で、例えばリーダーシップについて云々という話をするのではなく、今まで人生の中で出会った一番いいリーダーとか、一番悪いリーダーとか、そういうことを言えば必ず何か言ってくるのではないかと思います。私がよく出すのは、YesかNoで答えられる質問を出します。そして、YesかNoを答えさせて、「なぜ？」という話をすれば、何かしらの答えが出るということをやっています。

##### グループ4

このグループで出たものとしては、前のグループの方もおっしゃっていたような、確実に答えられる問題にするというものが出ました。例えば、「身の回りにあるデバイスは何個ありますか」という数とか、もしくは、選択肢を示すということも出ました。5つぐらい選択肢を示してあげて、そこから選ばせるというものも有効

ではないかと思いました。最後にもう一つは、ディベートなどのような、たてつけにして、例えば、問題提起、それから賛成する、反対する、そういうかたちで役割を与えて、ゲームのようなかたちにしてはどうかという話もできました。

## 吉中

みなさん、ありがとうございます。私の方のまとめも結構似ています。まずは、今話せないのは、要は学生に十分な知識がないからだと思っていただいて、学生を信用して、とにかく意見を言うのに必要なbackground情報を与えていくという方向性です。工夫してなんとかリーディングをしてもらって、知識を与えて、それから意見へと導いていきます。

意見を持つことの重要さを何度も語っていただくといいと思います。就職もそうです。学問を続けられるにしても、やはり、It's so important for you to have you own opinions. If you don't have your opinions, you won't succeed in this field.

そして、褒めましょう。学生が何か言ったら、褒めましょう。これ、結構効きます。

では、最後です。発言することにあまり意味がないと思っている学生です。お願いいたします。

## 発表—Belief that participation is not important

### グループ1

これは、まず参加する環境を教員側で創出していくところが大事なのではないかという議論がありました。例えば、まず最初に、コースのday 1、day 2あたりに参加するということは、授業の評価にかなり関わっていくものであるということを徹底させることと、普段の授業においても全員に当てていくとか、ペアワーク、グループワークのようなものを行っていくという議論がこのグループの中では出ました。

### グループ2

なかなか難しい学生だと思います。こういう学生は、先ほどの解決策にもありますように、小さなグループにしたところで参加しないわけです。やはり、授業の中身ということではなくて、人と議論したり、人の意見を聞くことで、“自分の考えてきたことがちょっと違うな”とか、あるいは、“こういう見方で見ると、違うふうに見えるな”ということを経験の側が学生に伝えていきます。それは授業の中身ではない、その前提の部分だとは思いますが、そういう取り組みと仕掛けを作っていくことによって、その場では参加しなくても、彼、彼女の頭の中で、ブレイクスルーというか、何か考え方が変わってくるということがあれば、それもある意味では、参加できているのではないかという気がします。

### グループ3

この問題は、ウチのグループではあまり出ませんでした。先ほどの先生がおっしゃった、「就職活動に必要なのだよ」ということを具体的に。学生さんに少し強制してしまうのかもしれない。そのような意見が出ました。

### グループ4

最後のところですが、今の学生さんは、もう幼稚園の時からグループディスカッション、ペアワーク等をやっています。ある意味、それに慣れすぎているので、その重要性は一部分でわかっているにも関わらず、もう疲れたよという学生さんもいるのに間違いありません。そういう中で、どうやって大学の学生さんに対して、重要性を認識してもらうか。これはもう、“褒める”、この重要性を積極的に教員が情熱を持って、徹底的に褒めながらやっていくことです。競争原理を使いながらという意見が出ました。

## 吉中

ありがとうございます。みなさん、いいア

アイデアをシェアしていただいて、ありがとうございます。私のまとめもすごく似ています。

まずは、みなさん自身が学生にexpectすることを明確にすることです。シラバスに書くことも大事ですし、最初のクラスでclarifyすることも大事です。折々に触れることも大事です。この英語のexpectationはよく誤解されます。日本語の訳は「期待」とありますが、実は「やって当たり前だぞ」という、ちょっと厳しさが見えるのがexpectationです。

そして、発言したらポイントをあげるという方法も結構効きます。そして、やはり褒めることです。これは本当にポジティブなreinforcementですから、大事だと思います。

その褒め方ですが——通常はこここのところ、時間をかけてディスカッションしていくのですが——、今日は本当にアウトラインだけ紹介しますが、まずは先生がしっかり目を見てあげる。アイコンタクトです。それから、noddingです。そして、スマイルです。この3つ、効きます。

言葉としては、これもまた、あとでサンプルをお渡ししますが、まずは率直に褒めることです。それから、学生が言ったことが大事だよと言ってあげるのが、褒め言葉になります。That's an important point. それから、先生方が、Thank youとおっしゃると、これも褒め言葉です。Thank you for your input.

最後に、学生が言ったことのオリジナリティを認めてあげる。That's a new idea. I haven't thought about it.と先生方が言えば、学生は嬉しいです。これは、実際の表現の例も入れたものをあとでお配りしたいと思います。

#### コツ4 : Diversity

では、最後に、Diversityのところですか。まず、みなさんにこのSelf-Assessmentをやったいただきます。その間に、先ほどの資料をお配りしたいと思います。1～10までstatementがあります。強く同感する方は5の方に○です。そうではないと思う方は、1の方です。数字を選び

ましたら、合計の数字も書いておいてください。お願いします。

これはみなさんのコミュニケーションスタイルを簡単に判定してみるやり方なのですが、このセンテンスを見ながら、“相手は誰だろう”という想定で戸惑われた方は、すでにそのスタイルの切り替えをされているのです。それは素晴らしいことです。

今回紹介するのは、High-context communication styleとLow-context communication style。これはもう、よく知られたアイデアです。今日は、文化人類学の先生はいらっしゃいませんか。これは実は、ビジネスでも有効なカテゴリーなのです。企業さんでもよく紹介しています。

まず、前提は、“every message has two components”ということです。例えば、誰かがこう言いました。“I'll see you at the ticket gate around 7 o'clock.”これは、表現された情報です。contentといいます。でも、この発言を聞いて、もし、それが含んでいる他の情報がわかったならば、そこにはcontext情報があったのです。例えば、このstationというのは、市ヶ谷駅のことであって、北口の話であって、7 o'clockは夕方のことだろうと。これがわかれば、そこには、表現されていない情報があったわけです。それをしっかり受け取っているわけです。

表現されていない情報は何かといいますと、まずは、共有されている前提、common sense、values です。わかりやすい言葉でいいますと、空気です。空気にはいろんな意味があります。これが、contextです。

これから、この円の割合を変えます。こうしますと、2つのスタイルに分かれます。左上、contextの重要度が高いのです。空気にはいろいろ意味が込められている。右上、contextの重要度が低いのです。ですから、low-contextです。サンプルを出してみます。

The presentation by the professor the other day was very good!



これを聞いて、いつのプレゼンで、この先生が誰で、どうよかったのか、ピンときたら、それは High-Context Communication です。

では、Low-Contextは、The key-note presentation last Monday by Dr. Yamada of the scientist department was quite inspiring, because it expressed a clear vision.ここまで言えば、結構 low contextです。急にこの発言を聞いてもわかります。

我々はこの2つを使い分けています。例を挙げます。

Talking about memories of a trip taken together. という状況と Giving direction to a tourist.

これは明らかにスタイルが違います。1番のケースでしたら、「あの時の蕎麦、うまかったね」って、ピンとわかるわけです。2番のケースは、「ここをまっすぐ行って、3つ目の信号を右に曲がって3軒目ですよ」と言わないと通じない。そこで、「あの、とってもまずいチャイニーズの向かいだよ」と言ってもわかりません。ということで、我々は使い分けています。

あと4つ出します。それぞれどちらのスタイルが有効かちょっと頭の中で考えてください。

5番目は素人に対してみなさんの専門分野を語るという状況です。6番目は二人の専門家同士の会話ということです。みなさん、これは簡単に分けられると思います。

このスタイルに実は文化の違いがありまして、日本語はHigh-Contextの傾向が強いです。みなさん、ご存じだと思いますが、英語はLow-Contextの傾向が強いです。まとめていきます。地球上の地域でいいますと、High-Contextは、アジア、アフリカ、ラテンアメリカ、中東、南ヨーロッパなどで、わりと特徴的です。Low-Contextはもともと、北ヨーロッパ、スカンジナビア半島の文化がこの傾向が最も強いと言われていました。ドイツもそうです。同志社大学のドイツ人の先生が「私は言葉で明確に語れない人を尊敬できない」と、ズバツとおっ

しゃっていました。英語文化もその傾向がありまして、今では、北アメリカ、オーストラリア、ニュージーランドもこの傾向があります。

先ほども言いましたように、場面によっても違ってきます。よく知っている人同士の間では、以心伝心、阿吽の呼吸、ツーカーの仲でいいわけです。知らない人、共通項がない人に対してはやはり、Low-Context Styleを使っています。

特徴をまとめていきます。これも後でお配りします。High-Context Communication Styleでは、行間を読むことが必要です。行間を読まない、「アイツはKYだ」と批判されます。英語文化は言葉で明確に表現することが必要です。言わなければわかりません。High-Context Styleでは、空気を読みます。気持ちがわかります。だから、われわれは、配慮します。気を遣います。英語文化は空気をそれほど読みません。要は、相手の気持ちはわからない。“勝手に気持ちを読んでくるな”という思いがあります。逆に、言葉が増えます。文章量が増えます。だから、英語はロジックにこだわるのです。たくさんある言語情報をどのようにわかりやすく伝えていくかという工夫で、英語は clarity、logicが大事なわけなのです。みなさん、ご存じの paragraphの中にある topic sentence、あれはやはり、Low-Context Styleの工夫です。Emailで最初に書く opening sentenceもそうです。英語には、そういう工夫がたくさんあります。

High-Context Styleは、似たものを持っている者同士では、効率的です。「以心伝心」が可能ですが、「以心伝心」って、英語にならないです。無理をすれば、instantaneous communication、telepathyです。英語では以心伝心は理想ではありません。だから、そういう言葉はないのです。Low-Context Styleは、共通部分が少ない人とも、割とうまくいきます。自分の思い、理由、価値観まで含めて、明確に語るからです。

## High-Context Communicationの特徴

最後に、High-Context Communication Styleでは、情報の受け手に責任があります。例えば、相手が「前向きに対処します」と言った。どういう意味なんだろう。そこをしっかりと受け止めないと、日本ではなかなか生きづらいです。英語文化では、発信者に責任があります。いかにわかりやすく、簡潔に、ロジカルに伝えるか、その努力が問われます。ですので、英語はそういう工夫を元々いろいろ持っているわけです。

みなさんの数字の意味ですが、ご覧ください。こんな感じです。これもお配りしますが、今日はみなさん、内輪ですので、ちょっと4人で、あるいは5人で、数字を見せ合ってもらえますか。

では、手を挙げていただけますか。まさか、今日ここにはいらっしやらないと思えますが、10～15の方はいらっしやいますか？ 16～20の方は？ 前の先生方、もしかしたら相手によってはこの辺だったのではないのでしょうか。私が前にいました名古屋のオフィスに来たアメリカ人マネジャーにやってもらったら、17でした。“当たり前、それ以外何があるんだ”という感じでした。21～25の方は？では、真ん中あたり、26～35の方？ ああ、多いですね。真ん中のみなさんは、結構移行しやすいです。相手に合わせて、スタイルを変えることは比較的やりやすいですね。36～40は？ あ、ございますね。日本文化らしい、気持ちのこもったHigh-Context Communicationです。41～45は？ あ、ありますね。さらに素晴らしいです。尊敬されるコミュニケーションスタイルです。46～50は？ ——ある大学の心理学の先生にやっていただいたら、46だったのです。その先生には素晴らしいスキルです。東日本大震災の被害者のカウンセリングをボランティアでしておられました。そういう方は、トラウマがあって、出てくる言葉が本当にデリケートなのです。それをしっかりと聞いて、気持ちをわかる、

そういうコミュニケーションスタイルをこの先生はお持ちなのです。素晴らしいです。

## 最初は、言葉を尽くすこと

それぞれにいいところがあります。大事なものは、相手に合わせて変えることです。留学生は、KYです。日本の大学の常識はわかりません。ですので、伝えることが必要です。みなさんのクラスで、みなさんが何を期待しているのか、言葉にして明確にシラバスにも書き、口頭でも言う、そういう工夫が必要です。

われわれは、元々アジア系ですから、High-Context Communicationです。アジア圏の留学生もそうです。日本人が一番、この傾向があると言われてはいますが、同じアジア人ですから、結構空気を読みます。ただ、難しいのは、お互いの空気がわからないことです。われわれが中国文化の空気を理解しようと思ったら、時間がかかります。おそらく10年ではわからないのではないですか。われわれがアラブ文化の空気を読もうと思ったら、やはり10年単位の時間がかかります。ということは、もともとHigh-Context Styleの2人でも、最初は言葉を尽くす方がうまくいきます。

みなさんのクラスにネイティブスピーカー、英語圏の人が来ていますと、基本的にLow-Context Styleなのです。そういう子に、「空気読めよ」と言っても、無理なのです。そういう空気を読むスキルは、やはりHigh-Contextの社会で揉まれてこないと身に付きません。

ということで、みなさんの前にいるネイティブスピーカーは基本的にKYです。本人の努力に関わらず、空気を読むことが難しいです。ですから、先生方の方からLow-Context Styleでしっかり伝えていく方がいいと思います。

## Low-Context Communicationの例

最後に、Low-Context Communicationのしつこいやり取りの例を紹介いたします。わからなかったら、問いかけます。質問をします。そ

して説明を求めたり、こちらの理解を確認したりします。つまり、“私はこう理解しているのだけれども、それで正解か”とあえて聞きます。相手は答えてくれます。詳細に答えたり、明確に答えたり、あるいは、rephrase、言葉を変えて答えたりします。

例を出します。よくわからなかったら、訊きましょう。Do you love me? と、きいてください。

では、答えましょう。まずは、詳細に。I love you more than anyone else in my life. 頑張っていますね。

次にしたいのは、より明確な説明を求めることです。例えば、How much do you love me? と、聞きましょう。

今回は、明確に応えます。I cannot live without you. 「君なしでは生きていけない」。頑張っていますよね。

ここで、こちらの理解を確認しましょう。Do you mean you want me with you all the time? 「いつも一緒にいたいって、そう言っているの?」

最後はrephraseで答えます。What I'm saying is, I want you to marry me.

のような、くどいやり取りがLow-Contextの特徴です。みなさん、くどいと思って聞いておられたと思いますが、そういうやり取りが大事です。

留学生に対しても、もちろんですが、世代差にも有効です。みなさんから見られますと、新入生はたじろぐぐらいの若さがあって、かなり違いがあります。価値観も違ってきたりしていますので、そういう時でもやはり、言葉を尽くすスタイルがまずはお勧めです。

学生とじっくり、いろいろ話して、よく知るようになれば、High-Context Styleに移行していけます。ツーカーの仲で話ができるようになります。

大事なポイントは、「使い分け」ということになります。以上です。みなさん、どうもありがとうございました。

## 司会

吉中先生、どうもありがとうございました。今日のタイトルは、「身近な英語による授業のヒント集」だったのですが、普段の日本語の授業でも十分授業設計を含めたところで、やる気の出させ方、学生を巻き込む多様性、すべてに関して役立つヒント満載のご講演でした。改めて、どうもありがとうございました。

では、2つ目の話題提供といたしまして、「英語による授業での工夫と気づきについて」、経営学部の鈴木先生、お願いします。

### 話題提供

#### 「英語による授業での

#### 工夫と気づきについて」

鈴木 真奈美

(法政大学 経営学部 教授)

はじめに今回発表の機会を私に与えて下さったFD推進センターの皆様、特に、川上先生に御礼申し上げます。私の研究室はボアソナードタワーの19階にありまして、今日のようにお天気の日には、先ほども見たのですが、燕が飛んでいるのを見かけます。ここにいらっしゃる多くの皆様も、今年4月から研究、教育の場を法政大学に移られて、今は燕のようにのびのびと飛躍して御活躍されていることと存じます。燕というのは、渡り鳥で、インターナショナルな存在であると思うのですが、本日はインターナショナルランゲージである英語教育を専門としております私が、普段から英語による授業で工夫していることや、その実践の中で気づいたことに関して、説明させていただきたいと思います。

本日の発表の内容ですが、初めに、ある一つのテーマを目標言語で教授するということが英語でContent-Based Instructionと言うのですが、簡単にその種類と留意点についてご説明します。その後に、私の実践について「ペアワーク・グループワークの多用」、「視覚化できる教材の利用」、「事前準備の推奨と復習の重要性の

指導]、「shadowing、要約の指導]、「debateの活用]、また、「日本語の対訳の提示]、法政の「授業支援システムの利用]、「授業の目標の明確化]、「授業外の英語学習の推奨]、「summary writingの重要性の指導]、そして「まとめ」ということで、本日は発表させていただきたいと思えます。

## これまで実施したContent-Basedの授業

まず、私が主に教えている授業に関してですが、私は2010年から法政大学に勤めています。大学での専門は英語教育です。主に日本で教えていますが、すべて今まで英語で授業を行っています。

法政で主に行っている授業としては、法学部、文学部、経営学部の1年生の教養教育としての必修英語科目、「English 2」です。国際文化学部の2年生の英語圏留学準備のための「英語8」という授業、また、英語の授業ではありませんが、経営学部の1年生の、初年次教育の「入門演習」という授業を主に担当させていただいています。

## Content-Based Instructionの種類と留意点

最初に、Content-Based Instructionの種類についてです。学校全体がすべて1つのターゲットランゲージ（目標言語）、英語なら英語、フランス語ならフランス語で行われているプログラム、あるいは、法政のSGUプログラムのように、あるプログラムに、特定の分野を教えるために英語で授業がされているというもの、また、ある一つのクラス、たとえば法政学や、キャリアディベロップメントという内容を英語で教えるという種類があります。このような、Content-Based Instructionの留意点としては、必ず「内容」と「言語教育」、特に私は英語教育が専門ですので、それらのバランスをどのようにするかというのが問題になります。

私がイギリス人のEvelyn Joyce Naoumi先生とD大学で、英語で授業をコラボレイティブに

ネイティブとノン・ネイティブスピーカーが一つのクラスをone semesterで教える授業実践をして、論文を発表しています。ちょっと宣伝になってしまうのですが、こちらの論文も（スライドに）載せてみました。

最初に、私が現在担当している授業、「English 2」という授業ですが、こちらは、スピーキング、ライティング中心の1年生必修の授業で、現在文学部の学生さんを教えています。教科書はこちらの教科書を使用しています。それぞれのユニットの内容としては、たとえば、整形手術、あるいは環境問題、社会における女性の役割、剽窃などを扱っている教科書です。

## 授業での工夫

### (1) ペアワーク・グループワークの多用

私が工夫していることは、他の授業でもそうですが、ペアワークというものを多用しています。例えば、一つのユニットがダイアログになっているとすると、そのダイアログをlisteningした後に、ペアで要約をさせます。これはあまり英語が得意でない学生さんが一人でサマリー（要約）を書くのが難しいとしたら、そのlisteningの時に、ノートテイキングをしていいと指示します。それぞれのペアに、自分がノートを取ったものを合わせて、一つの要約を書かせます。その要約を私がチェックしたり、あるいは、クラス全体で、（ペアですべての要約ができない場合は）、まずはキーワードを出させて、キーワードをつなげて、要約を考えていくということをしています。

また、教科書で扱っているいろいろな問題に関して、ペアで、「何が今、問題としてディスカッションされていたのか」ということを整理させ、その解決策をペアで考えさせます。例えば手紙形式で、「この問題がある人に対して、あなただったら、どのようなアドバイスをするのか、二人で考えて手紙を書いてみましょう」という活動をさせています。

あるいは、テーマに関して英語でディスカッションさせて、「ディスカッションの後に、あなたの意見ではなくて、あなたのペアの考えを私は尋ねます。メモを取ってもいいですから、注意深くあなたのペアの意見を聞いてください。後で、私はあなたのペアの人の意見を聞きますよ」という指示を与えて、話し合いの活動をさせたりしています。

また、グループワークも多用しています。クラスを二つのグループに分けて——法政の語学というのは、少人数で行っていますので——、1クラス25名ぐらいなので、2つに分けると、12とか13ぐらいの一つのグループになります。「二人の大学生」というのは、私が設定させていただいているのですが、グループ内で順番に一つの物語（二人の大学生の物語）を一学期かけて作る writing の活動をさせています。その物語は、グループごとにファイルがあります。最初の学生が物語を始めて、自分の物語を印刷して、ファイルに入れ、そのファイルを次の学生に渡します。このように印刷した物語のファイルとともに、法政の「授業支援システム」を利用して、ワードのエレクトリックバージョン（電子版）も私の方に送ってもらいます。私がそれを法政の「授業支援システム」のところに、ポスティング（提示）しますので、学生は、自分のグループの物語も自由に読むことができ、つまり物語の進行を読むことができます。他のグループがどうなっているかというのも、強制ではありませんが、見ることはできるということにしています。

一週間で一つの物語の続きを書いていくのですが、私はそれぞれ、エレクトリックバージョン（電子版）の方にフィードバックをして、それぞれの学生にEmailで送るとともに、一つのグループに対して、学生が実際に書いた物語と、私がコレクション（訂正）して直した物語を両方、ポスティング（掲示）します。それは強制ではないので、学生が見ているかどうかわかりません。一応、reformulationという英語教授

法では、モデルになっているものを見ることによって、学ぶことができるという理論もあるので、文法（文法）など、学生さんが間違えた部分を直したのも「授業支援システム」にポスティング（掲示）しています。

学生さんは、一週間で自分のグループの物語を続けて書いていきますが、物語を書いた学生には、クラス内で、自分のグループの他の学生に自分で書いた物語を説明する際は、「単に物語を読み上げるのではなく、物語を英語で要約して発表して下さい。」という指導をしています。

そして、学期の最初に学生には伝えているのですが、学期末に、自分たちが一学期かけて作ったグループの物語を劇化して、英語劇を発表させています。この時、「ナレーター以外は読んではいけません。全部記憶して行うように」と言っているのですが、なかなか難しい様なので、「先生、朗読劇にした方が良いのではないですか」とある学生に言われて、今学期はどうしようかと思っているところです。

## （2）視覚化できる教材の利用

なるべく視覚化できる教材を利用するようにしています。みなさん、Show & Tellというプレゼンテーションをしたことがありますか。これは、アメリカなどの小学校で行っていることなのですが、自分の好きなものを持ってきて、学生によっては、iPhoneとか、女子学生でしたら、ぬいぐるみとか、そういうものを持ってきて、それをどこで買ったとか、誰にもらって、なぜ自分はそれが好きか、ということを英語で説明するプレゼンテーションをさせています。

私は北米とカナダの大学院で勉強したのですが、授業の最初に、アメリカ人やカナダ人の先生は、こういうイベントがあるからとフライヤー（案内のチラシ）を回覧したりするのです。それを参考に、授業の前に、法政のHPのイベントのところ——よく考えたら英語バージョンもあるのですが——、日本語で書かれている画

面を出して、例えば富士山のボランティアがあるとか、最近でしたら、働くアセスメントの測定の募集があるとか、そういうことが書かれているのを私は英語で説明して、「興味があったら、アプライしてみたら」みたいなことを授業の最初に言ったりしています。

この、Show & Tellなどをしている理由としては、学生さんにとっては現実の世界の教材を英語で表現した方が私が言っていることを理解しやすいのではないかと思います、このようなことをしています。

### (3) 事前準備の推奨と復習

次に、これは当然、当たり前なことだと思うのですが、予習、リハーサルをなるべくするようにという指導とともに、復習の機会も与えています。英語でプレゼンテーションやディスカッションをする際は、事前に準備をしておくように指導します。例えば、ディスカッションに関しては、「来週は、皆さんが今までどのように英語を勉強してきたか、クラスで発表してもらって、それぞれ意見交換をします。もし、このテーマで、英語で話すことに自信がない人は、家で練習してきて下さい。」とっています。プレゼンテーションはセメスターに1回は行っているのですが、最低3回は事前に練習しておくように指導しています。私も今回のプレゼンのために、3回は練習したのですが、3回は練習するようにとっています。復習については、必ず、次の授業で前回学習した内容について質問するようにしています。後で説明しますが、shadowingについて勉強したあとに、次の週に「shadowingのディフィニション、何でしたか？」という感じで必ず尋ねます。教員は一回説明すれば、学生はマスターしていると思ってしまうがちですが、あんなにビデオも観て、実践もしたのに、次の週に尋ねると、——英語であるということもあるかもしれませんが——、学生は答えられないことも多いです。今は、答えられなくても、期末テストでもう一度

同じことを質問するかもしれないから、その時までには覚えておいて下さいというふうにして、リハーサルと復習を重要視した指導を行っています。

### (4) Shadowing、要約の指導

今ちょうど春学期最後の授業が終わったところですが、秋学期から英語圏に行く、国際文化の学生も教えています。shadowingというものを他のクラス、特に英語圏で勉強する学生に教えていて、これは今、神田外語大学にいらっしゃるTim Murphey先生がかなり推奨している指導法です。例えば、同時通訳のトレーニングなどでは、complete shadowingで、会話や自分が英語で聞いたことをすべて繰り返します。それは口に出して言うのですが、特に第二言語で何か話を聞いたりする時は、“その会話や講義を聞きながら、頭の中でサイレントリーにもう一度その先生がおっしゃっていることを繰り返す”ということは、認知心理学上、記憶力も高まるし、理解力も高まるとされているのです。その方法を教えて、実践練習もしたりしています。2と3のselective shadowing、interactive shadowingというのは、日常会話、英会話で使えることですが、ネイティブスピーカーというのは、on and onで話してくるのです。なかなか、日本人にとって英語は第一言語ではありませんし、シャイということもあって、その中に入っていくことはできないのですが、selective shadowingというのは、キーワードになることだけでもちょっと言ったりすると、ノン・ネイティブでも入っていけるのです。特に、interactive shadowingが日常会話では良いのですが、それは、selective shadowingプラス、コメントや質問をすることです。ですから、キーワードを述べるだけではなく、もう少し高度な英語力が必要なのですが、自分から質問したり、何かを言ったり、コメントしたりということが出来る練習というのをいつも行っています。

あとは、会話でも、何かを読んで、Article

を読んだりしても、summarizingというのは、アカデミック・パフォーマンス（学業）にとってもとても大切なので、例えば会話では二人で会話した後に必ず、“Let me summarize what you say.”という、“Let me summarize.”という表現を教えて、必ず自分が聞いた後に、相手が言ったことを確認させるという指導をしています。

Articleの読解でしたら、summary writingというのをさせて、理解しているかどうかというのを確認するという指導もしています。

### (5) ディベートの活用

先ほどのディスカッションの指導でも、ご説明したのですが、debateというものも利用しています。みなさん、debateはされたことがありますか。最近では英語教育でも、かなりコミュニケーション重視で、文科省ではdebateを中高でも指導するようとしているので、今後、debateを習ってくる学生が増えてくると思います。debateというのは、ディスカッションのゲームなのです。1つのテーマ、例えば（このように）法政のキャンパス内の飲酒は、禁止されていますが、それは良いか、悪いかという2つのグループに分けて、それを討論することがdebateです。これはゲームなので、例えば自分は飲酒禁止賛成であっても、「あなたは、反対の方のチームで議論して下さい。」と言われたら、そちら（反対）の立場をいかに論理的に正当化して、議論していくかというゲームになっています。いろいろなやり方があるのですが、私は4人一組にして、最初の方がConstructive Speechで、まず主張します。次がQuestionsで、それに対して質問する。次がDefense、基本的に質問されたものに答えていきます。最後のスピーカーがSummary Speakerです。4人で「あなたは、最初のスピーカー、あなたはQuestions、あなたは相手のチームがQuestionしてきたことに答える人。あなたは、最後までめる人」というふうに決めて、時間も決めてい

ますので、シャイな学生でも、とりあえずその時間、話さなければいけないことになります。これはゲームですので、その場で相手の質問を聞いて、答えを考えるのではなくて、相手がどのような質問をしてくるのか、例えばあるトピックに関して、自分が相手の立場だったら、どのような質問をしてくるのかということ予想して、事前に答えを考えるということも重要になってきます。これらの過程で、ロジカルな考え方、論理的な考え方、また、多様な視点を勉強することができます。英語以外の授業でもcontroversialな問題というのはたくさんあると思うので、それを一つ取り上げて、二つの立場に分かれて、ディベートをさせるというのも一つのいい指導法ではないかと思います。

### (6) 日本語の対訳の提示

先ほどご説明したように、法政のイベントの紹介を日本語の画面を出して英語ですということもしているのですが、例えばアカデミックなwritingにおいて大切なことも——topic sentenceとか、thesis statementとか、plagiarism（剽窃）とか——、英語で説明しています。こちらは私が作ったものではなくて、国際文化学部の先生方が作ったもの（英作文のためのハンドブック）で、すべての国際文化学部の学生さんは持っているものなのですが、たとえば剽窃のことを勉強した時に、「今、私が説明したことは日本語でこのページに書かれていますので、わからない人は、これを後で見てください。」と述べて、ハンドブックを提示して、英語があまり得意でない学生さんに対する配慮をしています。

### (7) 授業支援システムの利用

先ほども出てきたのですが、法政の授業支援システムを使って、授業で使用したPower Pointのスライドをポスティングして、学生さんは自由にいつでも復習できるようにしています。例えば、復習したときに答えられなかった

ら、Power Pointのこのスライドをもう一度見ると、先週説明した内容が復習できるようにしています。

### (8) 授業の目標の明確化

先ほどのworkshopでも強調されていたのですが、「授業の目標の明確化」ということも行っています。例えば、国際文化の留学する学生のために行っている活動ですが、SAの国に関するテーマをそれぞれ、カナダ、オーストラリア、イギリスとあるのですが、一つ選び、そのテーマに関する本を——インターネットサーチではなく——3冊読みます。それにプラス、インターネットのリサーチを加えてもいいけれども、とにかく自分の興味のあるテーマを3冊読んで、レポートを作成してプレゼンテーションを行うということをしています。

レポートは、彼らがSAから帰ってきて書くSAのレポートに準拠しているので、この授業というのは、そのための準備の授業なのだということを強調しています。今学期——今ちょうど終わったのですが——、こちらはライブラリーリサーチをして、先行研究、literature reviewをして書くレポートですが、みなさんが来学期SAに行ったら、フィールドワークをして、例えば、オブザベーションしたり、自分で経験して写真を撮ったり、あるいはインタビューしたり、何かアンケート調査をして、実際に本で読んだことと、自分が研究したことや経験したことを比較して、SAレポートを書いたら、そのSAレポートは良いものになるのではないかと授業で話しています。学生さんはかなり熱心に取り組んでくれているのではないかと考えています。

### (9) 授業外の英語学習の推奨

私は、英語の教員ですが、残念ながら英語の授業だけで、英語力を上達させるというのはかなり難しいと感じます。最近はいろいろなリソースがYouTubeなどでもありますが、私は

NHKの英語番組を推薦していきまして、特にレベルの高い学生さんには、杉田先生のラジオの「実践ビジネス英語」とか、あるいは「ABC News Shower」——5分で一つのABCのニュースを「英語の字幕あり」、「日本語の字幕」、「字幕全くなし」、「英語の字幕あり」と、4回聴くことができ、(時間は5分)——、そういうものを聴くことを勧めています。今、入門演習で、行っていることなのですが、本学教授でいらっしゃる中谷先生が共著で書いていらっしゃるこちらの本を利用しています。こちらはビジネスマンがいろいろな困難に直面したときに、どのようにそれを乗り越えて、成功に導いたかというケーススタディがいくつか掲載されている本です。

### (10) Summary Writingの重要性の指導

こちらのsummary writingに関しては、それぞれのケースについて、summaryを書かせたり、それぞれの事例ごとに何の問題が起こったのか、そしてその問題をどのようにビジネスマンの人たちは解決したのか。その事例から何を学ぶことができたのかというのを話し合わせたり、書いて提出させたりしています。

#### まとめ

本日はこのようなことを、説明させていただき、これが本日のReferencesなのですが、こちらで私の発表を終わらせていただきます。ありがとうございました。

#### 司会

鈴木先生、ありがとうございました。ペアワーク・グループワークの多用の重要性、英語でディスカッションさせる、視覚化できる教材の利用、リハーサル・復習の重要性、「学生さん一回で説明わかってくれない」というのは、私、身を持って経験しているところですが、3回やる時間はないので、どうしようかと思っています。ディベート、それから、先ほどの吉中



先生の講演にもありましたが、シャイな学生さんへの対応等も含めて話題提供いただきました。どうもありがとうございました。

では、学内、2つ目の話題提供として、「ネブラスカ大学オマハ校研修後の実践—日本語講義『簿記入門』before & after」ということで、田中先生、よろしくお願いします。

### 話題提供

#### 「ネブラスカ大学オマハ校研修後の実践—日本語講義『簿記入門』before & after」

田中 優希

(法政大学 経済学部 准教授)

それでは、私の方からネブラスカ大学オマハ校研修後にどういう実践をしているかについて、お話をさせていただきます。

経済学部の田中です。会計を担当しております、日本語の講義しか今のところは担当していませんので、研修に行って得たものをどういうふうに今、日本語の講義に使っているかということをご紹介したいと思います。

本日の内容、このような形になっています。「会計についてやっています」と言うと、反応が2パターンです。「えー、すごいですね」とおっしゃる方と、「えっっ」って顔をしかめる方です。おそらくその背景には、“会計学というのは難しい”と、“自分の立ち位置からは遠い”と、思っている方が、残念ながら多いというのがあります。それは学生に対しても同じです。

### 講義内容の特徴

私がやっている簿記入門という講義は、初学者向けの、最初に受けてもらう会計科目です。ですので、ここで私がしくじると、その先の会計科目に進んでもらえなくなるという、大変責任の重い科目だと思っています。

演習をかなり中心にさせています。これは、今問題解いてもらっている様子ですが、授業の

3分の1は演習問題を解くために、割いています。通年30コマあって、今のところ私ともう一人の先生で2クラス開講しています。では、さぞかし人数が少ないのだろうと思われるかもしれませんが、毎年だいたい180名くらいの履修があります。多い時は300名、過去には360名の履修があったこともある、大規模な講義になっています。

ほとんどの学生は1年生です。なので、高校生に教えるという気持ちで、初めはやっていくというかたちです。

### オマハ研修前に行っていた工夫

オマハ研修前にもいくつか工夫は行っていました。まずは、身近な事例で興味を持ってもらうことは、おそらくほとんどの先生方がやっていらっしゃるのではないかと思います。

あとは、私の師匠からのスタイルなのですが、教室の中をかなりグルグル歩き回ります。その辺の隙間も縫って、歩いて回ります。

コメントカードに対して、返信を行うというのもやっていました。書いてもらったものに対して、次の回で返信するというのをやっていました。

演習中心にやるということです。やっていたのですが、オマハ研修でいろいろなアドバイスをいただいて、さまざまな改善を今、しているところです。+aというのも結構多いのですが、一つひとつご紹介さしあげたいと思います。

### オマハでいただいたアドバイスと研修後の変化

オマハでいただいたアドバイスで、大事な点、私が一番感銘を受けた点というのは、P、L、A、Yで講義の内容を構成するとよいということをお話いただきました。PがPersonalize、LがLecture、AがActivityもしくはApplication、YがYour ownという、頭文字を取っています。Typeというのは、学生さんのタイプに適しているという意味なので、このスライドでは意味

を成していません。Personalizeは、当事者意識を持たせるという意味になります。Lectureは新しい知識を提供して、学ぶことの楽しさを理解してもらい、感じてもらうこと。ActivityもしくはApplicationは、講義の中で手を動かしてもらいという意味です。最後に、Your ownというのは、講義外もしくは、講義の終盤において、何かを行わせる。じっくり自分の学びを振り返る機会を与えるという意味になっています。

はじめに、これは私がオマハに持って行ったスライドです。このスライドで発表しようと思って、持って行きました。すると、まず、向こうのインストラクターの方から、「わかりづらい」と言われてしまいました。そして、それを噛み砕いていくと、どうやら、いきなり数字が出ているのがよくないようです。向こうにいらしたインストラクターの方は当然教育学を教えていらっしゃる先生ですので、いきなり15ドルから費用を引いたら5ドルの利益だよと言われても、「それで？」という感じになってしまうということです。「数字の話をしなくて欲しい」と、とても強く言われました。仕方がないので、リンゴの例は変え、最初はこういうスライドから話すということに変えました。多摩キャンパスの先生方はおそらく見覚えのある場所ですが、多摩の大学生協の写真です。学生さんが普段行っている場所で、私が今から教える会計はこのように関わりがあるというところから話すようにしています。

もう一つ、アドバイスいただいたのは、「ヴィジュアルが弱い」ということです。確かにちょっと弱いので、「インパクトのある図をつくりなさい」ということで、こんな写真を出すようにしました。私は実は今、山梨に住んでいて、甲府から八王子へ行き、キャンパスに通っています。背景には、家族的な事情がいろいろあるのですが、せっかくなので、そのPersonalizeを生かさないとはいえませんでした。まず、富士山の話を出して、「きれいな

写真でしょう」と。「実はここにはいろいろな産業があって、ワインが有名で」と、その辺から利益だとか、仕入れだとか、モノを作るという話につなげるようにしています。これが一つ目の、「当事者意識を持たせる」というのは、学生さんの当事者意識プラス私もみんなと同じように生活しているのですよと、近づくための行為をしています。Visualizeです。

他にどんな改善をしたかということ、P=Personalizeに関しては、大学生協の例とか、他には歩いてまわって、学生さんに「どんなバイトしていますか」と聞いて、コンビニだったら、コンビニの品出しの話から、会計のような話につなげていったりとかしています。あとは、学生アシスタントの子にかなり協力してもらっています。あとで写真をみせます。

Lectureの方は、基礎的な話はもちろんやるのですが、発展的な知識も織り交ぜるようにしています。レベルを下げて、簡単な話ばかりだと飽きるのでは、学生さんを見くびってはいけないと思うのです。時々難しい話、「こんなの知らないでしょう」という話をしたりします。たとえば、国が違えば会計制度が違うという話で、中国のことです。専門的な話になるのですが、土地という資産があります。日本において土地は、会計上はよっぽどのことがない限り、価値は変えませんが、中国においては、土地というのはすべて国家が管理するのです。なので、企業は土地を借りている立場にあります。したがって、時間が経つにつれて、土地の価値が下がるのです。そういう話をしたりします。中国人の留学生がいるので、結構楽しく聞いてくれているようです。

Aですが、ActivityもしくはApplicationですが、これはオマハの研修を受けて結構変わりました。今までは新しいトピックを一通り話していました。ですから15分から20分聞いてから、問題を解かせていたのですが、今は新しいトピックを話したら、すぐ演習に移るといって、かなり頻繁な繰り返し演習をするようになりました。

た。これは結構好評で、コメントカードに「繰り返し演習、最高です」というコメントをもらって、手ごたえを感じているところです。

最後のYour ownですが、先生方何名かおっしゃっていたような、いわゆるグループワークです。演習をするときに、シーンとして演習するのではなく、相談に関しては私語OKということにして、教えたり、教えられたりという形をつくっています。この背景にあるのは、オマハ研修のときに、“人の長期的な記憶というのは、レクチャーでは10%ぐらいしか残らない。けれども人に教えると9割残る”という話をいただき、なるほど、じゃあ教える体験をしようということで、こういうことをしています。時間が多くあるほど、振り返る時間も取れますので、コメントカードに書く時間も多めにとっています。返信もしているのですが、実は返信を講義の中でやると、だんだん時間が足りなくなってきた、最近では、返信の内容をエクセルにまとめて、授業支援システムにupするようにしています。メールで通知がいくようにしています。メールの通知を見た学生さんが自分のコメント載っていないかと見に行きます。結構、専門的な質問もきます。たとえば「お菓子を会社が買ったら、消耗品費ですか」と。「面白い考え方だね。確かに消耗だけど、営業活動に関係ないから雑費なんだよ」とか、私、返したりします。あとは軽いものもあります。「旦那さんは何歳ですか」とか、そういうものに対しても答えたりしています。そういうちょっとしたものは、少しだけ入れたりしています。あまり入れすぎると授業の雰囲気が悪くなりますので、そこは難しいのですがやっています。

授業風景はこのような感じです。こうやってグルグル回るので。問題を解くときは、前は解答を配っていたのですが、HPを使って実際に解いていったほうが、学生の食いつきが全然違うのです。同じように、昔はスライドばかりでやっていたのですが、オマハの時にkineticsというか、動きに反応する学生がいるという話

を聞いて、“確かに動きがないな、私の授業”と思ったので、ああいう動きですとか、唐突にこの辺で板書し始めたりしています。やはり、板書の威力はあるなど考えているところです。こちらが先ほど話に出た学生アシスタントの子で、ウチのゼミ生の男の子にお願いしているのですが、2年生の男の子で去年同じ講義を受けていた子です。なので、すぐ上の先輩が目の前でコメントに返信をしてくれたりするところで、人気が出たりしています。ちょっと授業の雰囲気が悪れない程度にというのがかなり気を遣っているところなのです。そうはいつても、評価などは公明正大にするようにしています。学生アシスタントもこうやって回っている教えてくれています。

### 取り組み、事例の紹介

オマハでいただいたアドバイスの中で、先ほどの「P.L.A.Y method」というのもあるのですが、もう一つ、私の授業に足りないなと思ったのが、先ほど少し話しましたが、運動感覚に関して反応する学生さんがいる、そこは私全く関与できていなかったのです。理解するのが楽しいとか、問題を解いて答えが合うと楽しいとか、そういう学生さんにはたぶん、私の授業はアピーリングだったけれども、動いたり、話したりすることが好きな学生にはあまりアピーリングではなかったという反省があって、2つのことをやっています。

実際にやります。こんなことを前、話していたのです。「あーで、こーで、・・・。」いきなり言われてもやはり難しいのです。「じゃあ、これだけにするから、このフォーマットは絶対覚えて欲しい」と、「でもこれを丸覚えしろって、難しいよね」と言いながら、この辺の真ん中に立ちます。「こっちは資産、こっちは負債です。いいですか。いきますよ」と言って、「しさん!」、「ふさい!」と学生に言ってもらって、何回か繰り返したあとに、これを見せると、「何が入るかわかるでしょう?」という

ことをやっています。「何が入るか、今浮かぶよね」と。おそらくこれは学生からコメントもあったのですが、資産がどちらか考えるときに、先生から見て自分がどっちにいたか思い出すと言ってくれるのです。

これは何回もやってはいけません。何回もやるとたぶん混乱してくるので、1回しっかりやるというのが大事です。記憶に残ってくると、これ、簿記を解くうえでかなり重要なフォーマットなので、ここを覚えてもらうことをやっています。

それを出したうえで、こういう難しい数字を出して、——東京電力なのですが、「資産側の君たちが持っているのは、例えば核燃料だよ」とか、具体的なものを見せて、「これは資産なんだよ。発電設備だよ」とか、「負債側の君たちが持っているのは借入だよ。借金だよ」あるいは、「災害損失引当金だよ。東日本大震災の補償金だよ」と話をしています。

## 他の取り組み

他の取り組みとしては、今、お配りした——ちょうど今日、午前中にやってきたのですが、スライドをお見せする時間がありそうなので、お出ししますが、やはり体験してもらうというのが大事だと思いましたので、テーマとしてはこういう名前なのです。「キャッシュ・フロー計算書」という難しい名前です。伝えたいことは、黒字倒産する会社があるという話です。こういうフォーマットを一通り学んだあとに、これをいきなり学んでも難しいだろうから、モノポリーで考えてみようかということで、4人ぐらいでグループになってもらって、——よかったら、中を見ていただきたいのですが、紙幣と土地の権利書と家の模型とサイコロが入っています。いろいろルールを決めて、やってもらって実際に破産してもらうという体験をします。そうすると——ちょうど今日、ナマのがあるのですが——、キャッシュ・フローに関して、モノポリーをやって、お金の動きがよくわかったと

いう話です。「実際に、これが自分のお金だと思おうと、ぞっとしました」とか、感情というか、記憶に残るような学習になると思ってやっています。これ、他の講義でも2回目だったのですが、なかなか手ごたえはあると思う次第です。おそらく、このようなフォーマットを1から教えるよりは、よっぽど現金の動きというのがどれほど会社にとって重要かというのを体感してもらえるのではないかと考えているところです。

ここにも書いてありますが、「寝ている学生を無視しない」ようになりました。これも、インストラクターの方に、「学生は放っておかれると、どんどん離れていく」という話をいただきました。正直言って、グルグル回って、学生さんが寝ているところに、肩をたたいたりするのです。面倒なのですが、何回かやっていると、気配を感じるのか、私が近づいただけで起きるようになるのです。たぶん、無視されていないということは、学生にとっては、授業に来なくなる要因にはなりにくいか、「来ようかな」とはならないけど、「行かないでいいや」とはならないのではないかと考えていますので、寝ている学生さんを無視しないようになりました。

他のアドバイスとして、私がいただいたのは、まだ改善中なのですが、おそらく、女性だからかと思いますが、「声が高い」と、とても言われました。特に、興奮してくると声が高いので、声のトーンを下げなさいと言われました。下げるように話しています。おそらく、下げて、ゆっくり、何度も話すのがよいようです。

ボディ・ランゲージも注意されました。そして、身なりも気をつけなさいと言われました。まだ、若輩者ですので、なめられてしまわないように、「せめて第一回の講義はしっかり整えなさい。身なりを整えることの威力を知りなさい」と言われました。確かにそうです。よい見た目の先生の言うことはきこうかなと思うかもしれません。

繰り返しますが、ただし、評価は公正明大にしています。慣れ合いにならないように、仲の

いい学生だけが評価されるというのは、おそらく一番モチベーションが下がる話ですので、評価は完全にテストの点数、今学期から出席は難しくなりましたので、テストの点数で行っています。テストの点数も授業支援システムを通して、通知して、答案も返して、問題があれば言いに来なさいと伝えています。通年なので、春と秋で5割、5割としています。6割超えたら、単位が来ることにしています。そこは、気を付けているところです。一番、守らなければならないと思っています。

## 課題

現在、取り組んでいるところとしては、オマハの研修が3月に終わって、今学期、このような取り組みを始めたばかりなので、去年の簿記入門の講義と比べて、どれくらい成果があがるのかというのは見ていかないといけないと思っています。

もう一つは、私の教え方の癖と合わない学生さんがやはりいるのです。ちょこまか動き回る先生よりは、ここでドンと構えて話しているのを、後ろからそっと聞いておきたいという学生さんももちろんいるわけです。そういう学生さんに対して、どのように、対応しようかと思っています。たぶん、そういう学生さんは知らない間にいなくなってしまうかもしれません。そこは、まだ悩んでいるところです。

## 研修の成果

最後に、オマハの研修はこのような感じでやってまいりました。インストラクターの方に、スライドの指導をいただいたり、最後は最終講義、模擬講義を向こうの生徒さんの前でやります。この生徒さんたち、実はこの講義を聴きにくると1ポイント入るシステムになっています。なので、来てくれています。私、今回、そのシステムを使いました。冒頭出てきたいろいろな写真があったと思うのですが、私に採用されたら1点あげると言って、授業中に集めてもらっ

た写真です。1点なので、通年でなれば、0.5点ですから、たいしたものではないので、それぐらいはいいのではと思っています。

研修は結構、いろいろなメリットがあります。3月にまたやるそうなので、よろしければ他の先生方もご興味あれば、ご検討ください。以上です。ありがとうございました。

## 司会

田中先生、ありがとうございました。簿記入門を例にして、演習問題の重要性、身近な事例、コメントカードも活用されているということ、それから、P.L.A.YのPersonalize、Lecture、Activity、Your own等の視覚、聴覚、運動感覚を含めたところでの話をいただきました。

お話の中で、「寝ている学生を無視しない」というのは、私はとっても無視してしまうタイプなので、非常に感動しました。ありがとうございました。

では、学内3人目の話題提供ということで、理工学部の藤井先生に「“What the Best College Teachers Do” を読んで」という題目で、話題提供していただきたいと思います。

では、よろしく願いいたします。

### 話題提供

「“What the Best College Teachers Do”  
を読んで」

藤井 章博

(法政大学 理工学部 教授)

ネブラスカ大学FDセミナーに参加した報告ということで、「“What the Best College Teachers Do” という本を読んで」というタイトルにさせていただきました。

私の自己紹介から入らせていただきます。それは、経歴を披瀝したいわけではなく、私が授業に対してダメなマインドセットを持つに至った経歴を知っていただきたいからです。この本はFDセミナーに参加するための事前のアサイ

ンメントとして渡されたのですが、実は寸前まで半分ぐらいしか読めなくて、行っている最中は、ホテルで夜に読んだりしてフィニッシュしたのです。結構それが自分にとって、インパクトがあったので、それを紹介したいと思います。

それと、University of Nebraska Omaha、UNOというふうに言っていたのですが、そこでのセミナーの概要をお話ししたいと思います。

今、田中先生も概要、要点をお話いただいたのですが、なぜ、この二つなのかといいますと、もちろん、アサインメントがこの本だったというのがあるのですが、それは後でお話します。

私の模擬講義の概要も少しお話ししたいと思います。抱負になると思うのですが、授業に対してのマインドセットをリセットしたということで、それをお話ししたいと思います。

私がいかに、——川上先生の前で申し訳ないのですが——、FDに対する意識が低かったかということからお話ししたいと思います。

大学院から助手まで、いわゆる研究大学というところで、研究指導してまいりました。学生は総じて優秀ですので、意識も高かったと思います。

たまたま、新設大学に移りました時、カリキュラムの設計を任せられました。情報工学の分野は教えるべき内容について、世界的にもいろいろ議論されてかなり発展がありました。当時の最先端のカリキュラムを入れなければいけないというミッションを自分で担っているつもりになって、やったわけです。そのときに、一つ自慢できることは、たぶん今、法政でもやっていますし、世界中の大学で当たり前に行っていると思うのですが、学生が入学時にパソコンを全員所持するということです。それで授業に使っていくのですが、それをたぶん、私はここ日本で最初にやったことだと思います。

そのあとに、私は文部科学省で科学技術政策の分野の研究所に勤めまして、そこでは先端的な研究の動向調査というのに携わりました。とすると、付き合う先生方は、その分野の最先端

の人たちということになって、そういうことを仕事としていました。

法政に奉職して8年目になります。ですので、私の授業に対してのマインドセット、どのように、物事を見ているかということ、このように要約できるのではないかと思います。

学生に対しては、限られた許容量があって、それに対して努力する。教えるべき範囲というのは、学術的体系のある一定水準のものを教えて、伝えるべきだということです。評価というのは、その自分が設定した学術的体系の水準に対して理解度がどこまでいったか。低くてもしょうがないというマインド設定です。

さらに、FDというのは、私は、“授業の質を学生に評価させることなので、「アンケート調査」と呼べばいいではないか”、あるいは、“どうしてFDという英語を使うのだろう。「授業評価」って呼べばいいではないか”ぐらいにしか思っていなかったのです。さらにもっと悪く言えば、法人、大学の管理者側の経営ツールであって、査定のかたちをかえたものぐらいにしか思っていなかったのです。

私、これを白状してこう書くわけなのですが、多くの先生方はこういうふうに——このようなマインドセットをお持ちの方、実はそんなに少なくないのではないかと思います。それで、対象になった本ですが、“What the Best College Teachers Do”という、KEN BAINという人の本で、Harvard University Pressから出ている本です。現在、お年は70歳くらいの方で、ニューヨーク大学で教鞭とられていまして、teaching excellenceのセンターの所長で、本の中で書かれている内容をセミナーでお話になったりしていて、アメリカでは結構売れている本だと理解しています。

## 本の内容

この本の内容をまず、かいつまんでお話ししたいと思います。かなり意識ですが、目次は「知識獲得の多様なモデル」ということで、先ほど

田中先生の話の中でもkineticsという言葉が出てきました。あとで図をお見せしますが、人間には8つぐらいに分類できる知識習得のチャンネルというものがあるということです。それを理解したうえで、教育をしなればいけないという話です。

それから、授業への準備です。優れた先生方がどのように授業を準備しているか。教育対象である学生をどのように位置づけているのか。限られたキャパシティに詰め込むという発想ではないということです。

クラスをどうやって運営していくのか。学生とどう接するのかということです。学生の評価と自分の教育方法に対する評価というのをどのように考えるべきか。このようなことが、内容としては書かれています。

ご興味のある方は、是非読んでいただきたいのですが、限られた今日の時間の中で、いくつか私が印象に残った逸話を4つぐらいあげましたので、お話したいと思います。

## 印象に残った話

著者が物理学の授業に関して調査を实际やった事例を書いています。ニュートン力学だと思いのですが、A+を獲得した学生を対象にして、——中身は書いていなかったのですが、たぶん、こういうことだと思います、真空中で羽根と鉄の棒と鉄の球と、どっちが早く落ちるか。そうすると、きちんとニュートン力学で、試験でAを取った学生は、それは同じスピードで落ちるということを理解するはずなのですが、必ずしもそういうふうにはならない。つまり、試験でA+を取るということは、その学問体系、学問分野における理解が深いということは何れも言えないということです。言われてみれば、当たり前です。それを明確に説明しています。

次に図をお見せしますが、学習、知識の獲得の過程は多様であるということです。ここにお集まりのみなさん、多くは大学の先生だと思いのですが、自分が一番力を入れて教えていらっ

しゃることは、たぶん、学生の時代に自分が一番得意だった分野内容ではないですか。とすると、“私はこうやって学んだんだから”という考えがある。たぶん、前面に出ると思うのです。それは必ずしも、学習者の方で得意とする知識獲得のプロセスではないということ。これが3番目のお話です。

それから、Personalizeというお話がさっきもありましたが、「教師から個人的関係の構築の働きかけが、学習者の学習体系を豊かにする」、つまり、“自分はもうこの分野が苦手だから、ドロップアウトしようかと思っている”というふうに相談に来た学生に対して、「そんなことないよ。今、説明してみなよ」と、説明させる時間を取ったりするのです。そのようにすると、学生の試験に対しての結果も随分改善されるということを、エピソードとして書いています。つまり、人は学習マシンではなくて、人として扱われることによって違う側面の学習効果も上がるというようなことを強調したいのだと思います。

## オマハでのカリキュラム内容

私はこの本を、オマハで一週間の研修の間、だいたい真ん中ぐらいのところで読み終わり、「読み終わったよ。よかったよ」とインストラクターの人とお話する機会があって、「オマハでのカリキュラムはこの本に書かれているポイントが、オマハでのFDセミナーの骨子になっているんだね」と、ディレクターの先生とお話したら、“I'm glad to hear that”ということで、そのことがわかってもらえてうれしいと言っていました。内容は、public speakingとか、learning style、Intercultural teaching presentation、Interactive teaching、それから、classroom managementそういうものが講義としては入っています。

冒頭のところで、プレゼンテーションの自分の案というものを出すのですが、何度もリバイズされて、最後にファイナルプレゼンテーショ

ンをやるという流れになっています。

講義で知識が頭に残る割合が5%です。読書が10%、実際に自分で教えると90%残るのだということです。実施体験、討論するというものは70%とか50%とかそういう数字だということを、オマハの講習の中で語られたスライドから持ってきました。

もう一つは、教育学の分野では結構知られていることだと思うのですが、ガードナー(Howard Earl Gardner)という人の理論に基づいています。Multiple Intelligences Theoryというものです。人間は、“music smart”、“body smart”、“people smart”、“word smart”、“logic smart”、“nature smart”、“self smart”、“picture smart”ということです。

“self smart”というのは、多分、哲学とか内証に関しての思考力とかいうことだと思います。楽器の修得一つ取り上げても、理論も必要ですが、手を動かすということもあるかと思います。物理法則の理解も、ロジックや計算に加えて、手を動かして、キャッチボールやった人は、物体のエネルギーと運動に関して、やはり修得が早いのではないのでしょうか。そういうことがいろいろあるのではないかと思います。いろいろなチャンネルがあるということを理解しなさいということです。

## 模擬講義の内容

私の模擬講義の内容を少しご紹介したいと思います。What do you think this picture is about? これは、Atlantic Seaで、ここにA House for An Experiment、実験用の小屋があるのですが、これは1901年の話で、大西洋を初めて無線で通信を行った時の実験の時の写真です。この写真から導入して、インターネットの技術を講義することにしました。もう一つ、List up necessary functions to transfer this Packet. 「この小包を送るために、みなさん、どんな機能が世の中に必要だと思いますか」というふうに取り上げて、これをデジタル信号に

置き換えて、説明をしていくということにしました。

この図は、玄場先生がよく、ご存知だと思うのですが、インターネットの技術、特許のようなものなのですが、それがインターネットの出発点から、現在に至るまで、毎年どれくらい公開されたかということを表にしたものです。ある時期までに、インターネットの特許に類するものというのは、出尽くしたような感もあるのですが、ここで、インターネットにWebというものが登場し、それから携帯電話がインターネットに接続し、というふうになると、今でも新しい技術がいっぱい出てきているということです。これを授業の中のメインの話、つまり、インターネットは枯れた技術ではなくて、現在でも、現在進行の技術ですということを理解していただくというのを主眼としました。

アサインメントとしまして、実際にドキュメントを読んでみてください。それはインターネットの上に載っていますので、読んでみてくださいというアサインメントを与えるということにしました。

ここで、お伝えしたかったことは、自分の授業をこのように構成しますという案を出して、いろいろ意見をいただいて変更しました。

## 研修後の変化

今、実際にここでやったように、「注意を引くために問いかける」、「身近な例で説明する」ということを心掛けるようにしました。

田中先生、結構しっかり実践しておられるので、敬意をもってお聞きしていたのですが、私も授業をもっと改善しなければいけないというのを今学期は意識していました。限られた時間、能力——私自身の能力です——の中で、学生の側にできるだけ豊かな教育体験、先ほど、8つの異なる学習のモデルをお見せしましたが、“豊かな教育体験をして欲しい”ということ、今は意識してやっています。

豊かな教育体験はどう得られるかということ



で、多様な学習モデルを取り入れ、具体的には、問いかけや質問を前よりは増やして、私はそういうのはあまり得意ではなかったのですが、できるだけ増やすようにしました。また、DVDの教材を中で交えて——DVDの教材は放送大学の教材で、それも講義の形なのですが——、それを私の目から批判したり、「ここはいい説明ですよ」みたいな、第三者的に、劇場タイプに講義することによって、学生もこちらを見る度合いが結構上がったと感じています。そのようなことを今、心掛けています。

### まとめ

今日お話ししたことは、だいたいこの3つに要約できると思います。この本、“What the Best College Teachers Do”の概要は、アメリカでの広範囲にわたる、人気のある先生方のインタビューに基づいています。「学生の学習体験が大事である」ということです。それに対して、学術的な正確さや、専門分野としての到達性を重視する立場もあるのですが、そうではなくて、学生の学習体験が大事だということを私はこの本から読み取りました。

UNOのFDワークショップは、この本に書かれた内容が具体化した形で、トレーニングになっていると思います。

私はまだ、英語で授業をしたことがありません。これからスーパーグローバルの話で、授業を持つ予定にはなっています。そういう授業の中で、実際には実践していきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

### 司会

藤井先生、どうもありがとうございました。教育経験の重要性、多様性、準備、教育対象、クラス運営、どう学生と接するか、それからご紹介があったKEN BAIN先生の本は、大学のアカデミックサポートでも使われています。是非、まだお目通しのない方、一度手に取ってみてください。では、藤井先生、ありがとうございました。

いました。

新任教員研修の方、長い時間でしたが、一つでも二つでも今日の話提供の中から、先生方の授業に反映させていただきたいと思います。また、学部等でも是非、情報共有していただければと思います。本日はどうもありがとうございました。話題提供者の方に拍手をお願いいたします。

## 大学のグローバル化を牽引する職員を目指して ～教育の質的転換のために～

2015年9月4日（金） 13:00～17:00  
法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S406 教室

### 開会の挨拶

佐藤 良一

(法政大学 教育支援本部担当常務理事)

こんにちは、みなさん。ワークショップにお越しいただきありがとうございます。

スピーチをする機会を頂き大変うれしく思っています。このワークショップの目的が、グローバル化の時代における、大学職員の役割について考えるためのものだと理解しております。そのカギとなる2名の講演者をお招きしています。鮑さんとLoiさんです。鮑さんは広告社株式会社の北京事務所に在籍しておられ、Loiさんはハノイ国家大学外国語大学の元講師でいらっしゃいます。お二人が我々に有益な情報を与えてくださると思っております。お話いただく話題は、中国とベトナムの大学におけるグローバル化の様相の紹介となります。講演に移る前に、私から皆さんにいくつかアイデアを差し上げたいと思います。

「Think Different」についてお話したいと思います。「Think Different」はご存じのようにアップル社の広告のスローガン、キャッチコピーになっていますが、これからお話する内容は「考え方」についてです。紙とペンか鉛筆をご用意ください。紙にこのように9つの点を描いてください。書きましたか？では、まず、課題の一つ目は、「9つの点をすべて通ること」、二つ目は「4つの直線だけを使うこと」、三つ目は「一筆描きにすること」です。さあ、やってみましょう。皆さんに考える時間を30秒差し

上げます。答えを既にご存じの方もおられるかと思いますが、答えを言わないで黙っててくださいね。できましたか？ではスライドをご覧ください。この答えは一つ目の条件を満たしていません。なので、正解ではありません。皆さんが思いつくだろういくつかの解答例がここにあります。最初の3つはいずれも一つ目の条件を満たしていません。最後の解答例は二つ目の条件を満たしていません。これは真っ直ぐな線になっていませんね。そして、これが正しい解答になります。ここがスタートポイントで、1、2、3、4と線がすべての点を通っています。もし、3つの線だけなら、どのように答えを導きだしましょうか。答えをお教えしましょう。これで1、2、3と3つの線がすべての点を通っています。さて、皆さん、今、どう感じていますか？このクイズから学べることは、私達は今までの物の見方とは「違う考え方（Think Different）」をしなければならないということです。「9つの点」の課題では、解答を導くために、箱から抜け出した考え方をしなければいけないということがわかります。「Out of The Box Thinking」です。わかりますか？答えを導き出すために、思考の限界まで考えなければなりません。今までの慣れた思考パターンを壊さなければならないのです。そのためには自由にならなければなりません。結論を述べますが、ここから日本語に切り替えます。

### 創造的破壊

今、四角が上から落ちてきました。この四角

は、一応、私——誰でもいいのですが、みんなさんは自分自身だと思ってください——、それを制約しているBOXがあります。我々は常に自由に考えているつもりではいるけれども、知らず知らずの間に自分を制約しているものを持ち続けていることがあると思います。

途中で言いましたように、我々は、我々自身のway of thinkingを壊さなければいけないのです。その時に、ただ、destroyするだけではなくて、innovative、創造的破壊——創造的破壊という言葉聞いたときに、経済学部の学生であれば、常に名前を思い浮かべる経済学者がいるはず。そうです、シュンペーターです。シュンペーターが資本主義の動向を見据えるときに、そのキーワードとしてあげたものが、創造的破壊ということでした。これをみんなの、これからのさまざまについて考えるときの一つのキーワードにして欲しいと思います。

### 包括的思考と分析的思考

今、スクリーン上に3枚の写真を映しました。「バナナとサルとパンダ」です。“結びつきの深いものを2つ選びなさい”という「サルとバナナ」ですか。「サルとパンダ」ですか。「サルとバナナ」が3人で、「サルとパンダ」が1人でした。同じように、「草、ニワトリ、牛」といったときに、先ほど「サルとバナナ」と答えた人は、おそらくこれを見せられた時に「牛と草」と頭の中が動いていませんか。

今、何をやったかという、「2つの結びつきの違うものを選びましょう」というものです。最初の問いに対して、「パンダとサル」、こちらについては「牛とニワトリ」と答えた人と、「サルとバナナ」「牛と草」、と答えた人がいます。これは有名な話で、二つの思考パターンがあるということです。これは私がオリジナルで考えたのではなくて、こういうことを言う有名な先生がいます。一つがholistic mode of thought、包括的思考とよばれているもの、もう一つがanalytic mode of thought、分析的思

考とよばれているものです。そのキーワードは、relationship（関係）、あるいは、classification（分類）です。関係というのは、「サルとバナナ」という関係に着目するという考え方で、「サルとバナナ」と答えた人は、2枚目の絵においては、「牛と草」と答えないと首尾一貫しないのです。最初に「サルとパンダ」と答えた人は、当然2枚目では「牛とニワトリ」と答えます。つまり、分類するとき、動物と動物、が同じものであるという思考方法、それが分析的思考方法です。それに対して、関係や状況に応じて、それらの結びつきが決まっているという思考法をとる人がholistic mode of thoughtということです。概して、アジア系の人たちというのは、上の「関係」「サル」と言えば「バナナ」という思考法をとる人が多いと言われています。

### グローバルとは

それで、今日のワークショップのキーワードが「グローバル化」ないしは、「グローバリゼーション」ということです。

今日のハンドアウトには、「グローバル化＝英語化」、あるいは、「アメリカナイゼーション」というふうを考えるかどうか。Yes or Noということで、今は、Yesと言われている雰囲気があるのです。つまり、学生が特にそうですが、TOEICやTOEFLの試験を受けて何点取らなければいけないというように、いわば強迫観念を持たされているということがあります。それは確かに、一端ではあるけれども、全てかということ、そうではないということです。だから、完全にどちらが正しいということではないと私自身は考えています。とすると、どう考えるのか。Yesもあるとすると、正確な言い方をすれば、Conditional Yesとか、Conditional Noという、条件付きYesとか、Noです。では、“条件とはなんなのか”ということが、恐らく今日の、これからのグループディスカッションでも焦点になってくるだろうと考えています。

言葉として、グローバルという言葉を使う、その時のグローバルは、ローカルに対してのグローバルという言い方をする、それは、先ほどの「グローバル化＝英語化」に近いような発想方法だけれども、果たしてそういう発想方法でいいのかどうかということです。

ほんのしばらく前までは、グローバルと言わずに、インターナショナル、国際的、あるいは、国際化というように言っていたのです。いつの間にか、国際化という言葉は消えて、グローバル化というように言い方が変わってきたのです。それも、英語化の波がどんどん強くなるということの一つの反映だろうと考えています。

それに対して、ローカルとグローバルを対峙させるという発想法ではなくて、もう少し別のもの、それはなにかというと、ユニバーサルということを使った方が、より正確な事柄を把握することになるのではないかとということです。

ある本の引用をこれから紹介します。これはつい最近出た本で、『ポスト資本主義』といって広井さんが書いた本ですが、この一節が気に入ったのでみなさんにご紹介します。

「世界をマクドナルド的に均質化していくような方向——これはつまり、「グローバル化＝英語化」で考えるような方向です——が「グローバル」なのではなく、むしろ地球上のそれぞれの地域のもつ個性や風土的・文化的多様性に一次的な関心を向けながら、そうした多様性が生成する構造そのものを理解し、その全体を俯瞰的に把握していくことが本来の「グローバル」であるはずだ。」

ということです。つまり、ローカルと対されるべきは、グローバルではなく、ユニバーサルです。ユニバーサルというときに、年齢であったり、性別であったり、様々なものが、いろいろなことに決め手になるのではなくて、普遍的な価値を持つようなものをローカルに対して、対峙させる。それらを具体的に実現させる場が地球だということです。このように、グローバル化、あるいはインターナショナル化、あるいはユニバーサル、ローカルという言葉の意味を今一度考えることが、結局みなさんがこれから大学の中で仕事をしていくときの一つの重要な視座を与えるのではないかと考えています。

あるいはユニバーサル、ローカルという言葉の意味を今一度考えることが、結局みなさんがこれから大学の中で仕事をしていくときの一つの重要な視座を与えるのではないかと考えています。

## Innovative Destruction——Globalization

今日の、当初10分の予定が初めから長くなると言っていたので、もっとと言っても限界に近づいているかもしれませんが、言っておきたいことは、思考枠、つまりway of thinkingです。自分が当然だと思っている思考枠が知らず知らずのうちにある、それを破壊する。どう破壊するかというのが、キーワード、今日のワークショップの場合であれば「グローバリゼーション」であるかもしれません。その上で、単に壊すだけなら、誰でもできる。それはinnovativeということです。破壊したうえで、新たなアイデンティティを創造するというのが、今、我々に求められているのではないかとということです。

今日、最初にこの挨拶を私は、かなりbrokenな英語で始めました。みなさん、聞いたときに、「何始めたんだ？」と思ったはずですが、そこに違和感を感じたはずですが、それは当然です。ここにいるのは、法政大学の職員さんですから、外国の方もいらっしゃいますが、基本的には日本語で仕事している関係の中で、「なぜ英語喋らないとならないんだ」と思ったはずですが、でも、その違和感を今は持ちながらも、様々をやり続けなければいけない環境に我々はいるとということです。

ですから、「グローバル化＝英語化」ではないけれども、それに対して、一定の用意というものはやはりしておかなければいけないということです。十分条件ではないけれども、弱い意味での必要条件として、やはり自分で鍛錬することが今、必要なのではないかと考えています。そのようなメッセージを込めて、最初いい加減な英語で喋りましたが、そのようなこ

とも考えながら、これからの大学における仕事をしてもらったらいいと思います。

今日、これから二つのレクチャーを受けますが、そのレクチャーを受けた後での、ディスカッションにおいて、それぞれが果たすべき役割はどのようなものなのかをそれぞれの守備範囲に即して、今日の時間の中でいろいろ考えてもらえればいいと思っています。

これで、私のご挨拶という名前のトークは終わることにします。ありがとうございました。

## 司会

佐藤常務理事、ありがとうございました。続きまして基調講演「グローバル化するアジアの大学 中国・ベトナム」に移ります。ご存知の方もいらっしゃると思いますが、学務部では、今年5月からSGU研究会と題しましてアジア各国の高等教育の事情について、知識を深める企画を行っています。これまでに、韓国、オーストラリア、インドを取り上げてきました。

今回の基調講演ですが、この一環として、中国とベトナムをご紹介していただきます。この両国とも、学務部や入学センターが重点を置いている国です。今日出席の近藤部長も、明日朝からベトナムに行かれます。また、この8月は日本とアジアの青少年の交流事業である「さくらサイエンス」というものがあります。こちらの事業で、ベトナムの高校生のみなさんを招聘させていただきました。本日は中国とベトナムの高等教育事情に詳しいお二人をお招きしています。ご紹介させていただきます。

まず、中国についてご講演いただくのは、広告社株式会社、北京事務所所長の鮑（ホウ）碩（セキ）さんです。鮑さんは、天津外国語大学のご出身です。学生時代に日本語スピーチコンテスト全国大会で優勝されていますので、日本語はペラペラだと思います。広告社にお入りになったあと、中国での留学希望者向けのイベントや、短期留学のアテンドなど、多くの留学関連の業務に携わっていらっしゃいます。

続きまして、ベトナムについてご講演いただきますのは、Nguyen Minh Loi（グエン・ミン・ロイ）さんです。Loiさんは、現在、Loi Nguyen Trading Service社の代表を務めていらっしゃいます。出身大学は、ハノイ国家大学外国語大学で、日本の熊本学園大学や名古屋外国語大学の留学経験もお持ちです。これまでの経歴は、ハノイ国家大学外国語大学の講師を経て、現在に至っておられます。大変ベトナムの学校事情に精通されていて、今も日本の学校との交流に尽くされていると伺っております。

これから講演に移ります。最初に中国です。鮑さん、よろしくお願ひいたします。

### 第1部 基調講演

#### 「グローバル化するアジアの大学 中国・ベトナム」

### 基調講演

#### 「中国の教育事情」

鮑 碩 氏

（広告社株式会社 北京事務所所長）

広告社、北京事務所の鮑と申します。よろしくお願ひします。先ほど、佐藤理事の素晴らしい挨拶がありまして、私は感動しました。やはり留学関係の仕事をやっている、一番感じるのは、“自分が思ったルールが、この世界に共通したルールではない”ということで、とても大切だと思います。

たぶんこれからみなさんは、いろんな国の留学生と接する機会が多くなると思います。もちろん、留学生は日本に来て、日本のルールや日本の文化をちゃんと勉強しないといけないと思いますが、いろんな国にそれぞれの文化と習慣がありますので、それを理解したうえで、仕事をしたら多分スムーズだと思います。

私は基本的に中国の北京にいますが、これから中国の教育事情についてみなさんに紹介

したいと思います。

## 基本情報 1

これは中国の地図ですが、面積は約960万平方キロメートルで、東西の距離が5,200キロ、南北が5,500キロという、大きな国です。行政は23の省と4つの直轄市です。直轄市は北京と、上海、天津と重慶があります。ちなみに、私の故郷は天津です。そして、2つの特別行政区が、香港、マカオです。5つの自治区がありまして、チベットや、新疆などです。

中国から日本への距離ですが、北京や上海は東京まで飛行機でほしい3時間です。広州はちょっと南なのですが、4.5時間くらいです。この下に、北京、上海、広州、大連の写真があって、街の雰囲気がわかります。実際に行くと、大都会の場合は東京や大阪とあまり変わりがないと思います。ただ、中国は広いので沿海部の方は、経済が発展していて、都会はきれいに見えるのですが、内陸に移動すると、まだかなり貧しいところが多いです。私は旅行で、新疆のウイグル自治区や、もっと山の中に行っているのですが、まだ電気も水もないところもあります。やはり、そのぐらいの差があるということを理解いただけたらと思います。

## 基本情報 2

このような人口の線があるのです。この人口の線の下部分は全体の面積でいうと43%です。こちらは57%なのですが、人口の94%がこの線の下にあります。人口はほしいこの辺に集中しているという意味です。政府の統計で、人口は13億6782万人と言っていますが、実際には田舎に統計ができない人口もいると思いますので、全体で14億か15億くらいいると思います。

大学生の数は2468万人くらいいます。年間700万人以上の大学卒業者が出ます。一方、高校3年生の数ですが、毎年進学しようとしている高校3年生の数は750万人くらいです。

経済が年々発展しているのですが、例えば上

海や北京、この表を見ると分かるのですが、ほしいの月の収入ですが、上海の場合は14,000元くらいです。今のレートからいうと、日本円で27万円くらいです。でも、下へ行くと寧夏とか青海は6,000元しかなく、倍くらい違います。

例えば北京の場合は、13,000元ですが、本当にみんなが13,000元もらっているのかというのもあります。みなさん、ご存知のように、中国は格差があります。すごくお金を持っている人もいるし、あまりもらっていない人もいます。平均したら、13,000元になるのですが、よく、最近の中国の冗談で「平均された」と被害者気分と言う人がいるのです。

## 教育システム

中国の教育システムですが、日本とは大きな変わりはありません。義務教育があって、小学校6年、中学校3年です。あとは中等教育で高校3年、高等教育の大学が4年です。中学校を卒業して、高校に進学できない、あるいは、学力が足りない時には、中等職業学校があります。高校を卒業して、大学に進学する学力、あるいは学費が払えないというケースもありますので、その場合は高等職業学校へ進学することもあります。

昔、中国はずっと学歴社会という感じでした。学歴に対する考え方としては、ものすごく高学歴の方が就職しやすいし、初任給も高いというイメージなのですが、最近は大学を卒業する人がなかなか就職先が見つからないケースがあります。逆に、高等職業学校、日本でいうと専門学校に近いと思いますが、そこを卒業したら、何か確実に技術、テクニクを持っていれば、就職しやすいということもあります。

## 進学制度や試験

中国は戸籍制度があります。自分の生まれたところに戸籍があり、他の町や他の省に移動することが簡単ではありません。ほしい、戸籍所属の地域にそれぞれの学校があり、義務教育の

段階は戸籍所属地域の学校に入るのが基本的です。

例えば、親が仕事の関係で他の省へ行った場合は、子どもは親のいるところの学校に入学することができるのですが、その場合は、「借読(ジエドゥ)」という中国の言い方がありますが、とても稀なケースです。

中学校から高校に進学する場合は、日本で言ういわゆる「受験戦争」のように、みんなが勉強して非常に競争が激しいです。この受験戦争は、だいたい、中学から高校に進学する時からスタートします。やはり、優秀な高校に入学したら、将来的に大学に進学するのも、問題ないという考え方を持っていますし、一生懸命勉強して、希望の学校に出願して、それで合格したら、その高校に入れます。

大学の場合は、全国の統一試験があります。その統一試験の成績によって、どの大学に入るかを決めます。でも、各大学の合格点は、学生の所属の都市によって、ちょっと変わります。例えば、北京の大学であれば、北京に住んでいる学生たちは、わりと点数が低くても入れますが、山東省の学生が、同じ北京の大学に入るには、北京の学生よりも高い点数を取らなければいけないのです。そういう制度があります。

それから、大学の出願は、統一試験が終わって、成績の発表が出る前に出願します。試験問題の正解を政府が発表しますので、だいたい自分は何点なのかを予測し、その点数に基づいて、大学の出願をします。また、一部の都市では、テストの成績が分かってから、どの大学を選ぶかを決めます。

日本は4月入学ですが、中国はアメリカと同じ9月に新学期がスタートします。前半と後半があり、9月は新学期が始まって、1月の中旬ぐらいで期末テストをやって冬休みに入ります。その時に、中国で一番大きなイベントの旧正月があり、春節休みをします。

春節が終わって、2月下旬か3月上旬で、次の学期が始まります。旧暦ですから、確実に、

“2月の何日”というのがなく、毎年毎年、微妙に違います。

後半が終わってから、7月ぐらいで期末テストがあって、この学期が終わります。夏休みに入って、9月にまた、新学期がスタートします。この夏休みや冬休みの期間ですが、中国の場合、北に行けば行くほど、冬休みの期間が長く、南へ行けば行くほど、夏休みの期間が長いという傾向があります。

## 高等教育機関数

ここに表がありますが、どの省にどんな高等教育機関がどれだけあるのか、大学とか、私立も公立も含めて書いてあります。全国で合計2,845校の高等教育機関があります。毎年の大学の卒業生の数も出ています。2013年までには、約700万人の卒業生が出ています。

それだけの卒業生が出ていますから、就職は社会問題になっています。日本も同じだと思うのですが、大学本科、4年制大学を卒業した人たちの就職率は約65%です。その代り、大学院の就職率は、約84%です。やはり学歴社会で、高いところに行けば、就職しやすいということです。また、先ほど紹介したように、専科生——専門学校のようなところの学生——は、約78%が就職できるというデータがあります。

## 中国大学の国際交流

場所にもよりますが、先ほど地図で見ていたように、沿海部のように特に経済の発展しているところは、積極的に外国の大学と交流するケースが多いです。また、学長と上層部担当者の判断で、重点的に交流する相手国——日本と交流するのか、アメリカとするのか——の選択などが左右されやすいです。例えば、この前、法政大学の先生と一緒に訪問した天津外国語大学ですが、その学長が元々日本語学部の学部長ですので、やはり日本を重点的に見えています。日本に対して親近感を持っているので、日本と積極的に交流するということです。

交流の内容は、この表に書いてあるようにいろいろな方法があります。「ダブルディグリー」がありまして、両方の大学で、2年間ずつ勉強して、両方の学位が取れます。しかし、問題点としては、勉強している内容が大学によって違いますし、それをどうやってお互いに単位を認めるかということところです。

もう一つ、「3+1」があります。それは中国の大学で3年間勉強して、残りの1年は海外で勉強するということです。ただ、その場合は当然、海外の学位は取れないので、中国の学位だけを取ります。その場合は、交換留学生という制度を使って、「3+1」プログラムを扱う学生が多いです。問題点としては、海外の大学の学費と中国国内の学費は違いますので、だいたい相互、学費免除という条件で「3+1」をやりますが、その辺をどうするかということも、学校間でちゃんと話さないといけないということです。

あとは、「短期研修」です。これは、夏休みや冬休みの時間を使って、学生たちは、10日間から1ヶ月の間で参加する短期プログラムです。文化体験もあるし、例えば法政大学に来て、模擬授業を受けて、周辺の企業も見学して、日本語も少し勉強して、ディズニーランドも遊びに行ったりするようなコースもあります。この問題点としては、誰がプログラムを作るのか、誰が学生を募集するのか、ということですが、最近割と多くなってきています。これは、国の関係によって参加者が大きく左右されます。

あとは、2つの大学の間で協定ができれば、「教師の相互派遣」などもあります。実際に教師の研修や、お互いに勉強に行ったりもします。

最後に「孔子学院」というのは、ご存知の方もいると思いますが、中国語と中国文化を宣伝する拠点として、中国の国が補助金を出して、海外の大学と一緒に孔子学院を作るケースもあります。日本にも数多くの孔子学院があります。ここに書いてありますように桜美林大学、北陸大学、早稲田大学とか、いろいろあります。

今でも中国の大学には、日本の大学と一緒に

孔子学院を作りたいという気持ちを持っている大学もあります。

## 中国人の海外留学について

実際には教育部——日本でいう文科省のような組織です——が、公開したデータは、2014年は計46万人海外へ留学している。そのうち、私費留学生は42万人で約92%の比率です。そのうち、日本への留学者は約5%です。一番人気のある留学先はアメリカで30%、イギリス、オーストラリア、カナダの順です。日本が約5%というのは、言葉の問題もあります。中国の小学校、中学校でも、全部英語をメインで勉強しているの、やはりアメリカや英語圏の国へ留学するのが便利ということもあります。

実際に人気のある国へ留学するときに、どんな学部学科を選択するのかというページです。国によって違いますが、一番人気は、中国語で「商業管理」というのですが、日本でいうと経済、経営という学部学科です。あとは、「商学」、または「エンジニア」などが選ばれています。私の感覚では、周りの留学希望者に「あなたは何を勉強したいのか」と聞くと、だいたいみんな、経済とか経営を勉強したいと答える人が多いと思います。

それなりに、みんなが経済、経営を勉強して、将来本当に就職できるのかという問題にもなっています。経済、経営を勉強して帰国してもなかなか勉強したものを活用できず、違う分野の仕事をしている人がかなり多いです。

## 留学関係の傾向（全体）

留学関係の傾向は、ここ数年のデータを見ると、若い人がどんどん海外へ行きたくなっているようです。昔はまだ、大学を卒業して留学するというケースが多いのですが、今はどんどん大学生の時代に留学します。ここ数年になると、高校生の段階でもう留学したいという人がかなりいます。

このグラフを見ると、海外の大学と中国国内



の高校が一緒に作る「国際クラス」というのがここ数年、多くなっています。「国際クラス」というのは、高校に入った時点から、もう海外留学を決めて、高校の教育内容は、中国の統一試験——先ほどの大学の入学の統一試験——の内容ではなくて、海外の大学に進学するための知識や学問を勉強します。当然、それを勉強したあとに、海外の大学に受験するときに有利になります。

ここ数年、北京でも、南京でも「国際クラス」の数が増えています。

一方、それなりに留学に行っているのも、帰国する人も増えています。下のグラフを見ると、2013年では、38万人くらいの留学生が中国に戻るといことです。昔——15年くらい前は、留学してキラキラしているというか、帰国して、“この人エリートだ”と思われて、就職しやすい時代があったのですが、ここ数年は、“留学しても大したことじゃない”と思っている人が少なくないです。企業にとっても、留学して就職に有利なことがあるかという、そうでもないということが、ここ数年ありました。

### 留学関係の傾向（日本留学）

先ほど、アメリカ留学とか、イギリスとか、カナダと言っているのですが、日本はどうかというと、やはりまだ大学院留学のニーズがかなり強いです。その理由を考えると、日本語を勉強し始めるのが、だいたい大学に入ってからです。大学に入って、日本語学部に入って、日本語を4年間勉強して、“日本は面白そうだな”と思って、次、留学するというと、やはり大学院になるのです。

もう一つは、大学生が卒業した後で、“もう一度、留学に行きたい”と考えている人もいます。しかも、日本ではちょっと考えられないかもしれませんが、大卒でもう一度、日本の専門学校に入るケースもあります。特別な技術を学ばば、これから就職しやすいということと、プラス、自分の大学の学歴も持っているので就

職に有利になると考えている人もいます。

実際、私の周りにも同級生ではないですが、そのような友達もいます。大学卒業してから日本の専門学校に入るとか、あるいは、中国で実際に卒業して就職したが、仕事を辞めてもう一度留学するというケースもあります。

最近、ここ数年の中国国内の日本語学部の学生は減少傾向になっています。私が取材に行っている、日本語学部のある中国のいろんな大学の先生も、ほとんどみんな、そう言っています。定員割れまではいかないですが、募集が難しくなるとか、希望者が減少しているというのです。

その理由は、日本の経済の関係もあります。元々中国国内で日系企業はたくさんあるのですが、例えば人件費が高くなっているため等、いろいろな事情で撤退する企業もあるので、親が心配するのです。子どもが日本語を勉強して、将来、就職できるのかという心配です。それよりも英語を勉強した方が全世界どこへでも行けるのではないかという考えを持っている人は少なくないです。

若い人たちが日本に対して、興味がないということではないのです。ソフトパワーというか、日本の漫画とか、ファッションとか、その影響を受けて、「それ、好きだな」と思っている人は多いのですが、「それは将来の自分の仕事につながるか」と、親に言われます。やはり、親は心配して「日本はやめて、他の国にしてください。好きだったら、趣味としてやってください」という感じの人がかなり多いのです。

### 留学仲介会社について

中国国内の留学の仲介会社——エージェンシーです——について、話したいと思います。留学市場は、先ほどのグラフにもありますように、年々留学生が増えている、大きな市場になっています。それに伴い、仲介業者も増えています。利益を求めするために、元々、留学条件を満たさない学生に対して、偽造書類を作って留学させるというような問題も多々ありました。

報道されて、問題になり、今は政府の教育部が留学市場を正規化するために、各留学エージェントにライセンスを発行しています。国が認めるエージェンシーであるということです。その社名は、教育部のホームページで全部発表されています。もし、留学エージェンシーからの紹介であれば、仲介業者がちゃんとライセンスを持っているかどうかを確認したほうがいいと思います。

ここ数年、一つ問題になっているのは、今、留学の紹介会社はすでに、500社以上もあります。国の教育部としては、“新しいエージェンシーを作る——これ以上、ライセンスを発行する——必要はないだろう”という考えを持っているので、新規でライセンスを発行するのは非常に難しいのです。それでも、この業種でやりたい人はまだいるので、その場合はどうするかというと、既にライセンスを持っている留学の仲介会社から、年間でいくらというふうに、ライセンスをレンタルするという業者もいます。それは気を付けてください。

それから、留学の仲介業者が日本の大学だけではなくて、大学院にも、日本語学校にも紹介します。だいたい、学生から紹介料をもらうのが基本的に彼らのビジネスですが、紹介する教育機関によって、もらう金額が違うのです。だいたい日本語学校の場合は、8千元程度、日本円で約16万円です。大学の場合は1万5千元、30万円くらい、大学院の場合は70万円までもらうケースがあります。また、日本語学校に紹介した場合には、日本の日本語学校から謝礼のようなものを10万～15万円くらい仲介会社に支払うという仕組みになっています。

大学院の場合は、なぜそんなに高いのかというと、教育システムが若干違いますので、学生たちは日本の大学院へ行きたくても、どういう仕組みで、どういうふうに入ったらいいのか分かりません。特に、日本の場合は、研究計画書などを求められるので、作り方やフォーマットが分からないと仲介会社に相談します。会社に

はたぶん留学経験やそのようなノウハウを持っている人たちがいて、“研究計画書はこういうふうに作ったら、留学しやすいでしょう”というアドバイスをしてくれます。

それは別に問題ないのですが、問題になるのは——私が調べた範囲で、ですが——、その学生の代わりに、研究計画書を作るということです。要するに、“別にあなたは何も書かなくていいです。そこの大学に行きたいのなら、私が書いてあげます”ということです。当然、綺麗な文章で作って、フォーマットも綺麗ですし、日本の教授の方がそれを見て、「ああ、いい学生だな」と思って、実際OK入れたら、“違う”というケースもあります。ですから、そういう書類選考だけではなくて、実際に機会があれば学生さんと直接会って、あるいはスカイプでもいいのですが、ネットで会って、実際に話をした方がいいと思います。

## 実感情報

私の実感情報——自分の感覚——ですが、まずは、中国の大学と高校の先生の留学についての考え方についてです。

大学の場合は、海外の大学と協定を結んだ上で、自分の学生が海外に留学するとか、あるいは、自分の大学を卒業してから、海外の大学院へ進学するとか、それは特に抵抗感はなく、逆に応援する立場であるということです。

しかし、高校の場合は、先ほど言いました国際クラス以外の、いわゆる中国の一般的な高校へ取材すると、「高校教育の目的としては、自分の学生を海外の有名な大学へ進学させるというのが教育の目的ではありません」と。「中国国内の一流大学——北京大学とか、清華大学のようなところ——に進学させるのが高校教育の目的です」ということです。けれども、海外の知名度が高くブランドのある大学の方がもし来たら、相談次第で推薦校などの体制を慎重に作るかもしれません。高校を卒業した段階で学生を海外の大学に進学させるということは、でき

ないことはないですが、慎重な体制を取っているということです。

保護者の留学に対する意識についてです。中国の経済がまだ発展していない頃は、“留学してキラキラして帰ってくるのがみんなの憧れ”で、留学はお金がかかるので、高嶺の花という感じでした。最近では、経済発展に伴って、みんな豊かになって、留学も一般の家庭でもできるようになりました。

しかし、海外の行先、どこへ留学に行っているのかというのが問われます。みんな冷静になっているのです。昔は、「留学できればいいや」という感じでしたが、最近では、どこに留学して何を勉強したらいいのかというのを慎重に見るのです。

昔、教育部でも報道されたのですが、他の国の名前も聞いたことがない大学へ行ってしまう——日本ではないです——、実はあまりよくない大学で、結局は卒業できずに中国にそのまま戻ってきて、問題になったというケースもあります。

最近ではみんな慎重に、情報収集したうえで留学の行き先を選ぶ傾向になっています。

日本の留学の情報源というのは、まず一つは、みんなが日本語を教えてもらっている先生から情報を聞きます。どちらかというと、身内の人という感じで、しかも先生ですから、先生の言った情報は割と信憑性が高いと考えています。それから、自分がインターネットで検索して、大学のホームページを見ます。留学のポータルサイトもあって、いろいろ情報がありますので、そこから情報収集します。次は留学のエージェント、先ほど出ました仲介会社です。仲介会社へ行って、留学したいのですが、どこかいい大学はありませんかという話を相談に行きます。

その条件が合えば、自分の友だちや先輩、お兄さんなど、まわりの留学経験者に「どうですか」と、話を聞くのも一つの方法です。

## 日本語教育について

次のページは、中国国内の日本語教育について

です。中国は人口もそれなりにいますので、世界で一番日本語を勉強している人数が多い国です。

ここで見る通り、大半が真ん中の緑の部分ですが、高等教育、つまり大学に入ってから大学の日本語学部とかで日本語を勉強するケースが多いです。実際に、学生さんたちにいろいろ取材してみましたが、やはり日本語専攻の学生はその他専攻の学生より日本への留学希望が強いのです。これは当然な話ですが、実際に——小さい規模ですが——アンケートをしてみると、日本語学部の学生の約8割が、ちょっと日本へ留学に行ってみたいという気持ちを持っています。逆に、英語学部とか、他の学部の学生に聞いてみたら、「日本留学ってあまりピンとこない」し、実際に留学したいと思っている人も1割にもならないのが現状です。

全国の高等教育機関の中に、大学本科（4年）で日本語学部を開設している所は466校で、英語（935校）の次に、語学といえば日本語になっています。

大学の学部はたくさんあるのですが、英語、計算科学と技術、芸術デザイン、マーケティングなどの学部があり、全体的に見ると日本語という学部は第12位です。

## 各地日本語教育機関数（高等教育）

中国は広いので、これは、省や直轄市などの各地にある日本語学部を開設している大学の数です。北京が23、天津が16、河北省22、地域ごとに、どのくらいの大学が日本語をやっているのかという表です。各地で日本語を勉強する人がかなり多いです。遼寧省や、特に大連の方は日系企業も多く、そこで日本語を勉強したら、就職できるだろうと考えている人が多いので、日本語を勉強する人がそれなりに多いです。天津市も開発区の方にはトヨタとかありますので、日本語を勉強したら、何らかのかたちで就職できると考えています。これはやはり、経済の発展や、その地域の日本企業の数とか、その地域

の日本人の数にも影響されています。

### 対中国のグローバル展開①

これはあくまでも自分の考えですが、対中国についてのグローバル展開についてです。まずは「量」というか、数です。どうやって増やしたらいいのかということになると、

- ① 大学間交流協定を結ぶ学校数を増やしたほうが今後、定期的に交換留学生とか、ダブルディグリーで来られることができるので、その数を増やした方がいいのではないかと考えています。
- ② 国際クラスの高校、あるいは一般高校にちゃんと話を持って行って相談すれば、現地の入学推薦指定校数のような制度を作って、高校から学生を推薦してもらおうということも考えられると思っています。
- ③ それほど数は多くないですが、信頼ができる仲介会社です。推薦をもらおうということです。
- ④ 他には、夏休みや冬休みの短期留学プログラムです。その短期留学の数も、一応留学の数としてカウントされますので、一番手っ取り早くというか、簡単にできる項目の一つとして、法政大学に来る短期留学プログラムを、先ほどお話しにありました「さくらサイエンス」のようなかたちで、高校3年生の人が来るとか、高校生ではなくても例えば大学生が夏休みの期間で10人とか20人で一緒に来てここで短期交流するというのがあります。

「量」だけではなくて、レベルの高い学生——法政大学も優秀な日本の名門大学ですから——、単純に数だけではなくて、「質」も大事だと思います。

まず、先ほどの①の交流協定なのですが、最近の中国の大学のホームページを見ると、交流協定を持っている大学がたくさんあります。たぶん、日本の大学も10とか20とか並んでいます。実際に先生に聞いてみましたら、交流協定

を持っている学校と何をしていたのかというと、当時は、調印して作っていたのですが、最近あまり動いていないケースがかなり多いようです。紙だけではなくて、実際に何か活動したいと中国の学校は思っています。

交換留学や現地の高校の推薦もそうですが、推薦された学生のレベルを——実際に入学してきた学生を——みて、“この学校はたぶん大丈夫だ”、“この学校の学生はちょっとレベルが足りない”というところを見て、来年は交流協定をどうするか、毎年検討が必要だと思います。

あとは推薦だけではなくて、もちろんですが、留学生に対する筆記試験とか面接とか、実際にその人に会って話をして、大丈夫かどうか確認することも考えられます。

先ほど、そこに短期留学と書いてありますが、実際には短期留学の学生がこっちに来て、2週間とか3週間、模擬授業を受けます。短期留学に来た学生の中に、もしかして長期留学でまた来ると、考えている学生がいるかもしれませんし、その模擬授業をしている間に、「この子はちゃんと授業を聴いているんだな」、あるいは「この子は法政大学に大丈夫だな」というのも、一つの面接の方法ではないかと思っています。

あとは、実際に留学生が来たら、「サポート」がとても大事です。

- ① 在学中のフォロー、留学に来て、日本で将来的に就職したいなら、その就職活動の手伝いなどです。
- ② そして、やはり中国はものすごく大学のブランド力というか、有名かどうかを見ますので、全中国でそのような、展示会とか説明会など、実際に学校訪問して説明するとか、学校のブランド力を作るということです。
- ③ 今、あるかどうか分からないのですが、現地で実際に問い合わせがあると思うのです。例えば、法政に留学行きたいのですが、誰に連絡したらいいのかということもあって、日本に国際電話をかけなくても、現地の相

談窓口が学校としてあればいいと思います。

- ④ 最後は、留学した後のOB会など、その資源を活用して、また新たな展開ができるかと思います。

## 対中国のグローバル展開②

ここは、先ほども話しましたように、やはり日本語を勉強した人たちが日本留学希望が強いので、その人たちに対して力を入れたほうが効率的だと思います。

あとは、学校間の交流をするときに、先ほどお話したように、上の方がかなり権限を持っている方が多いですので、そのキーマンを把握することが大事です。

3番目は、知名度やランキングを見ますので、それをどういう形で海外で宣伝するのか。それで、みんなに“ああ、いい大学だ”と思われるようなかたちを作ればいいと思います。

ここでの話ですが、早稲田大学と慶應義塾大学という、日本ではあまり変わらないぐらいのレベルですが、中国へ行くと、認知度は断然に早稲田の方が上なのです。早稲田と東大が同じぐらいだろうと、日本に詳しくない中国人は思っています。たぶん、中国の昔の偉い方が早稲田へ留学したことがあるということも影響していると思うのですが、やはり十数年前から頻繁に早稲田が中国国内で活動しているということもあります。

私が高校時代の時にも——二十数年前の話ですが——、その時も早稲田がうちの高校まで来ています。高校を卒業したら、うちの大学でやりませんかという話もきています。ですから、そのように積極的に動くのもかなり大事だと思います。

あとは、交流校から学生を受け入れるだけでなく、教員の相互派遣も受け入れることが必要だと思います。

長期留学以外に、短期留学などを開発して、交流する頻度を増加させることです。

最後は、最近の日本の若者はひきこもりが多

くて、あまり海外へ行きたくないという人がかなり多いと聞いています。しかし、もちろん積極的な人もいますので、そういう学生さんたちを集めて受入れるだけではなく、短期間でも長期間でもどちらでもいいのですが、海外の学校へ送って、海外の学生と交流するとか、海外留学にするというのが大事かと思っています。

## 英語コースについて

この前、一緒に上海周辺を回ってきたときに、「法政大学はこれから、英語のコースを作る」という話を聞いて、いろいろ取材しました。これに関しての私の考えを書きました。

TOEFLやTOEICの成績を参考にするとか、見るというのは今のルールなのですが、中国の高校生は、あまりTOEFLやTOEICのためにわざわざ勉強することがありません。アメリカやイギリスに留学しようと思えば、それを勉強しますが、普通に中国の大学に進学する場合はその成績は必要ないし、受験も元々忙しいので——決して、彼らが英語能力がないというわけではなくて、その試験のために勉強したら、それなりに成績は高くなりますが——、今の高校生たちは一般的にその勉強はしません。根本的にその試験の成績が高かったら欧米留学にする人が少くないです。しかし、“英語だけで、日本留学を考えている人はいないのか”ときくと、そうでもなく、考えている人もいます。

全ての人がみな、日本語学部に入っているわけではないですし、大学に入ってから日本の漫画を読み始めて、日本のファッションなどに魅了されて、“日本面白いな”と思っている人はいますし、他の学部に入っていて、日本語の勉強をしていないのですが、それでも日本に留学したいと考えている人はいます。その人たちに対しては、英語コースが妥当かと思うし、英語で実際に単位が取れるのですが、実際に生活すると日本で生活する以上、日本語ができないと、いろいろと生活上不便なことがあります。その辺を大学はどう、フォローするのかというのも

一つの問題点だと思います。

私の知っている日本のある大学は、中国と交流していて、交流協定を持っています。もちろん、学生もお互いに交換していて、中国の教員も受け入れています。しかし、英語コースの学生さんもそうですが、教員も全く日本語が話せません。それで彼らは、最初は基本的な日本語教育をします。もちろん、中国語を話せる日本語の先生がいれば、学生に授業ができますが、学生たちは全く日本語がわからないし、こちらは日本語しか話せないのが教育するのはとても難しいし、不便なこともあるそうです。

せっかく、交流協定があるのなら、先生方を1年間に1名か2名、呼んで、その1名、2名が学生たちの面倒をみるというのも、一つの方法ではないかと思っています。以上です。ご清聴ありがとうございました。

## 司会

鮑さん、ありがとうございました。

続きまして、ベトナムに関して、Loiさんよろしく願いいたします。

### 基調講演

#### 「ベトナムの教育事情」

Nguyen Minh Loi 氏

(元ハノイ国家大学外国語大学専任講師)

みなさん、こんにちは。「Xin chào (シンチャオ)」ご存知でしょうか。ベトナム語の「Xin chào」朝もお昼も夜も同じ挨拶です。ベトナムから参りましたLoiと申します。よろしく願いいたします。これから、ベトナムの教育事情について、少しお話させていただきます。

ベトナム料理が最近日本で流行っているとお聞きしますが、みなさんはベトナムってどんなイメージを持っていますか。私を見て、ベトナム人だと思いますか。日本人に見えるとよく言われますが、100%ベトナム人です。

ベトナムは中国と東南アジアの混ざった国

とされています。文化だけではなく、たぶん、人も混ざった結果だと思います。教育についても、中国から一番影響されているのですが、100年間以上、フランスの植民地だったので、文字や教育・思考などはヨーロッパの影響を大きく受けています。

## 教育システムに関する概要

ご覧のように、ベトナムの教育システムに関する簡単な概要です。

ベトナムの学校制度は、5-4-3-4です。小学校は5年、中学校は4年、高校は3年、大学が4年、短期大学が2年か3年です。小学校と中学校は義務教育ですが、小学校は基本的には、学費が無料です。しかし、中学校は学費がかかるので、学費が払えず、中1か中2でやめる人も結構多いという現状です。

ベトナムの小学校、中学校、高校という呼び方は日本と違って、日本は「小1」、「小2」…と、呼びますが、ベトナムは1～12まで数えます。例えば、小学校1年生だったら、「1年」。高校3年生は「12年」という呼び方です。

学期も日本と違って、たぶん中国やヨーロッパに近いと思います。新学期はだいたい9月5日で、毎年決まっている入学式です。また、Tết (テト) という旧正月もありますので、旧正月の日にちによって2学期の始まりは毎年多少変わります。

これは、2013年のベトナムの就学率です。たぶん、日本ではあまり想像できないと思いますが、今のベトナムの就学率、96% (小学校) というのは、努力した結果なのです。長く戦争があったため、なかなか学校へ行けない地域もありました。特に、少数民族です。ベトナムは53の民族があります。私はその中で、京族または越族と言ってもいいのですが、その他は52の少数民族がいます。そして、識字率は93%となっています。

## 現行の学校教育体系

今現在のベトナムの学校教育体系ですが、日本と同じで6歳になったら小学校に入り、18歳で高校を卒業します。それから大学、大学院に進学という感じですが。

本日の話は、主にベトナムの高校、大学を中心にしていきたいと思います。

これはベトナムの教育訓練省で、日本の文部科学省と同じ役割をするところです。2013年の統計による学校数、あるいは学生数、講師数などです。

## 高校と大学の状況

今現在、全国で207の大学がありまして、国立と私立の割合には大きな差があります。大学の年間の日程も普通の教育と同じく9月から新学期が始まり、6月に終わります。だいたい、ベトナムは暑い国と知られていますが、夏休みが一番長いのです。旧正月は2週間の休みがあって、夏休みは丸々3ヶ月あります。

私が講師になった理由というのも、夏休みが長くたくさん遊べるからということでした。私は日本語の講師でした。

ベトナムはご存知のように細長い国ですが、大学、高校、あるいは、短期大学などの教育機関は、主に、ハノイ、ダナン、ホーチミンに集中しています。ハノイは首都で、ホーチミンは経済的に一番発展している都市です。ダナンは中部の中心都市です。

一方、山側や海側の地域、カンボジアに接している地域には、大学はまだありません。高校も非常に数が限られていて、ほとんどの人は、中学校教育までですが、中学校教育まで受けたら、素晴らしいことだとベトナム人は思っています。

ベトナムでは義務教育が終わると、必ず中学校の修了試験を受けなければなりません。その修了試験を受けたあと、また、高校に入るための試験があります。最近では——ここ5年ほど前

から——、高校は統一試験となっていますが、それ以前は、全国の高校でそれぞれ独自の入試問題で行っていました。

大学入試も同じで、最近、統一試験になりましたが、その他に、各大学——特に一流大学——でそれぞれの審査試験を受けなければなりません。また、今年2015年からは、教育訓練省（前述の日本の文部科学省のような機関）が新たな試験方法を実施しました。ちょうど1ヶ月ほど前のことですが、大学の統一入試が今年から廃止されて、高校の修了試験の結果に基づいた大学選抜となりました。1つの大学に入るために、学生は希望の4つの大学に願書を出せるのですが、その大学から最終発表される点数を見るまでは結果が分からないので、みんな非常に不安な状態になり各地で混乱が起きています。これからのベトナムの入試、特に大学の入試はどうなっていくのかという大きな課題が残りました。

## 大学について

ベトナムの大学ランキングは、国立と私立でははっきり分けられています。

国立の方は、各省というイメージですが、一番有名な大学はベトナム国家大学ハノイ校です。次は、ベトナム国家大学ホーチミン市校。こちらに書いてありますように、国家大学というのは直接政府に属しており、教育訓練省の所管ではありません。その次は、カントー大学です。カントー（Cần Thơ）というのはメコンデルタの方の地名です。

国家大学は直接政府に属しているので、その予算も政府から直接受けます。国家大学は現在7大学ですが、国家大学の所長というのは政府の大臣と同じ役割で、すべてを決定できる権利を持っています。

一方、政府に属していない、または教育訓練省の所管の大学は、教育訓練大臣が権利を持っています。

ベトナムの大学の国立と私立の学費も差があ

ります。日本円に換算すると、国立大学は年間、2万5千円ぐらいです。近年は高くなってきて、私の学生時代の15年くらい前は5千円くらいでした。私立大学は、約2倍の4万5千円くらいです。

### 社会主義国の大学の特徴

みなさんをご存知のように、ベトナムは社会主義国家ということで、大学も教育制度も非常に影響されています。大学の特徴として、こちらにいくつか挙げています。

まず、大学あるいは教育機関が様々な省庁に所管されています。というのは、教育訓練省以外、それから国家大のように政府に所管されている以外は、各省庁に直接管理されています。

例えば、ハノイ法科大学は法司省に、建築大学といえば、建設省に直接所管されていて、その大学自体の規則などは、教育訓練省にも、直接管理されている省庁にも従わなければいけません。そのために、喧嘩になる場合もあります。

2つ目として、今、ベトナム政府は各大学に、一定の基準——「研究志向」、「実践志向」、「応用志向」という3つのカテゴリー——に基づいて、予算を配分しています。これは何かというと、もし3つのカテゴリー以外の大学の設立、あるいは学部を作る場合は、許可をもらえないということです。

3つ目は、ベトナムでは共産党や政府の管理が非常に厳しいので、各大学の理事や運営委員——ベトナムで言えば学長たち——は、共産党員でないといけないという事実があります。大学の職員や教員たちは、年間定期的に政治理論、あるいはホーチミン思想という勉強会を受けなければいけません。もちろん、学生たちも普通の科目、専攻の科目以外は、政治理論、あるいは軍事訓練を受けなければいけない状況です。

最近、社会主義国家だからこそ、発展や時代に遅れているということを政府も意識していて、近年、国際化が強く推奨されています。これに伴い、大学もグローバル化になってきています。

### 大学のグローバル化

ここ10年ぐらい、「共同教育課程」が非常に流行っています。この共同教育というのは、先ほどの鮑さんと同じく、ダブルディグリー以外は3+1、あるいは、各大学との共同研究がよく行われています。

しかし、この共同教育課程の一つの特徴としては、ベトナムはみなさんをご存知のように経済的に他の国と比べてよくないので、この共同教育は、例えばダブルディグリーの場合、国内の学費と海外に行くときの学費は非常に差が出ていて、その場合、学生は自費で、学校からの支援も受けないとほとんどこの共同教育はできないという状況です。

つい最近、5、6年前、政府によって外資100%の大学の設立が認められました。今、現在、例えばオーストラリアの経営マネジメントのRMIT大学が一番人気です。このような外資大学というのは、その大学のカリキュラム、あるいは運営システムなどをそのままその国から持ってきています。学費も外国の大学と変わりません。RMIT大学の学費は、だいたい年間100万円くらいです。ベトナムの大学の学費はだいたい2万円くらいですが、その大学に希望する学生は年々増えています。5年経って今現在、2000人の学生が在学しているそうです。

それから、外国投資家と国内投資家の合併による大学の設立も最近認定されています。昨年、ハノイ校と日本のODAによって、越日大学が設立されることになりました。その大学ができたら、今後のベトナムの教育状況が大きく変わるだろうと予想しています。

また、さまざまな国際交流プログラムも、各大学で行っています。そのようなプログラムはほとんど交換留学生のかたちです。なぜかということ、先ほど申し上げたように、学生たちが自分から海外にインターンシップ、あるいは海外に研修に行くための旅費を出すのは非常に大変なことで、ほとんど交換留学生というかたちが



一番多いのです。

## 留学状況

こちらは、教育訓練省による2013年の留学統計です。今現在、49カ国にて、10万人くらいの留学生という数字です。これから年々、もっと増えていくという予測ですが、その中で私費留学は90%以上です。一番人気の留学先は、オーストラリア、その次はアメリカ、15%です。この表では、日本留学はたった4%しかありません。

## 戦略パートナーといった日本

日本とベトナムの友好関係は、昨年でちょうど40周年になりましたが、教育の交流などは、まだまだ手つかずという状況だと思います。その中で、最近ベトナムは日本に対して戦略パートナーとみています。教育においての特徴をご紹介します。

まず、日本語教育です。日本語教育は、ベトナムと日本の関係はまだ40周年にしかありませんが、実際に日本語教育は1943年から開始されていました。その時はちょうど戦争で、日本軍が入ってきて、ベトナム人対象だけではなく、アメリカ人対象の日本語教育も行っていたのです。60年～70年経って、今、日本語教育は全国で、大学だけでなく、高校、最近では中学校にまで普及されています。中学校の日本語教育は、2003年に日本の国際交流基金のプロジェクトで行われていて、今は全国で15校くらい行っています。

それから、日本の学校との国際関係は、先ほど申し上げたように、日本との留学促進、あるいは日本の大学との交換プログラム、インターンシップ、交換留学生、職員交換プログラムなども、最近非常に活発になっています。

日本への留学というのは、大学留学そして大学院留学もありますが、それは、先ほども申し上げましたように90%以上は私費留学です。

国費留学は非常に少なく、奨学金をいただけ

る学生たちは非常に頭が良いのですが、最近では問題も起こっています。国から奨学金をいただいて、日本に留学して、卒業したあとは国に帰らずに、日本に残って働く人が非常に増えているという問題です。

## 日本の大学に求めるアプローチ

このような事情の中で、日本の大学に求めるアプローチはいくつか考えられると思います。

まず、一つは「社会主義国の大学の特徴の理解」です。先ほど申し上げたように、各大学はさまざまな省庁に所管されているので、その大学自体だけではなく、教育訓練省だけではなく、省庁との関係づくりというのがとても大事なことです。

次は「日本への留学促進」、スキームあるいは促進するための工夫、配慮などが必要だと思います。今、日本に留学するための情報を、ほとんどの学生たちは主にインターネットを通じて、あるいは先輩を通じて得ています。しかし、今後ベトナムで、例えば“学生はここに行けば情報が得られる”という所があれば、非常に良いと思います。これに関しては、広告社によって、今年からハノイにあるVJCCというJICAのプロジェクトで人材育成促進センターの中で、広告社事務所を作ることになっていて、是非、日本の各大学がそこを活用して、日本への留学を促進できればいいと思っています。

日本の大学とベトナムの大学の関係を強化することが大事だと思いますが、私の経験では、必要な時に、説明会などを行って、もし結果がなければ、しばらくは連絡ややり取りがないという大学もあるので、それはとても残念だと思います。これからのグローバル化の中では、改善していったほうがいいのではないかと思います。それ以外は、先ほど佐藤先生のお話を聞いて、私の頭の中で一つ思いついたのは、各大学は、その点は線にならないと意味がないだろうと思います。2つの大学、1つの線では、グローバル化とは言えないと思います。ですから、

その線と線は、たくさん作らなければいけないと今強く思っています。そのたくさんの面ができると、きっとグローバル化、あるいは地球となるはずだと思います。

本日、この短時間で、私の話とその一つの点となるといいなと思います。みなさん、ご清聴ありがとうございました。

## 司会

Loiさん、ありがとうございました。

<p><b>第2部 学務部職員研修会</b> <b>全員参加によるワークショップ</b></p>
--

第2部は職員研修の為、掲載省略



## 大人数授業での工夫

2015年11月14日(土) 13:30～16:30  
法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S407教室

### ◇基調講演

「大人数講義型におけるライト・アクティブラーニング  
～低意欲学生の笑顔と目の輝きを求めて～」

#### 橋本 勝氏

(富山大学 教育・学生支援機構 教育推進センター  
副センター長 教授)

### ◇話題提供

「大人数授業での試行錯誤 ～追手門学院大学の場合～」

#### 梅村 修氏

(追手門学院大学 基盤教育機構長 教授)

「社会科学系授業におけるアクティブ・ラーニングの試み」

#### 佐渡友 哲氏

(日本大学 法学部 教授)

「大人数授業をよりアクティブにするために  
～事務職員にできること～」

#### 細田 泰博

(法政大学 小金井事務部学務課 課長)

### 開会の挨拶

#### 佐藤 良一

(法政大学 教育支援本部担当常務理事)

今、ご紹介に与りましたように、法政大学で教育支援本部を担当しております佐藤です。よろしく申し上げます。

本日はお忙しい中、FDフォーラムに足をお運びいただきまして、ありがとうございます。今日設定されているテーマは、お手元の資料にもございますように、「大人数授業での工夫」ということです。前文にもありますように、法政大学もその一つに数えられると思いますが、規模の大きな大学においては、どうしても大人数の授業を展開せざるを得ないということがあります。それをどのように克服をしていくのか

というのが課題になっているということについては、みなさんも共通の理解をお持ちだろうと思います。

個人的な経験をお話しますと、実は私が法政大学に参りましたのは今からちょうど20年ほど前です。その当時は、まだ2部の授業がありました。私は経済学部ですので、ここは違う多摩キャンパスに所属をしているわけです。1年目の時に、2部の授業を担当することになりました。法政大学では有名な511教室という教室がありまして、ここのおよそ3倍ないし、4倍くらいまであり、どこに人がいるのか、最初に教室に入った時に、「これは教室というよりは体育館ではないか」と思ったくらいに大きな教室がありました。

その大きな教室をどのように料理をするのかということが、いわば、教員に与えられた課題かなとその時思いました。大きな教室ということであると、しばらく前に話題になったマイケル・サンデルを思い起こします。非常に大きな、教室とは言えない講堂で講義をしながら、かつ、そこに参集している学生を惹きつけるということができているのです。

もう一つ、私の個人的な経験でいうと、アメリカの大学に行っているときに、やはり経済学関係の授業だと大人数の授業を展開せざるを得ないということがあります。その時に、大人数の授業だけで終わらせるということではなくて、仮にその授業が3桁を超える学生の授業だったとすると、それをクラスサイズに細分化して、大きなクラスの授業は先生が行います。終わった後に、小さなクラスに分けていわば大学院の

博士課程の学生がディスカッションセッションという形で、それを補うように先生の展開した議論を学生たちに周知させるというようなことが補われて、大人数の授業が組まれているということがありました。そういうことを考えますと、大人数の授業というのは、非常に力のある先生であるとするならば、その大きさをものともせず、そこに一つの集中力というものを生むことができるかもしれません。しかしそうでない場合であっても、それを補うようなかたちでの小さなサイズのものを、いわゆるコンビネーション、組み合わせることによって、大人数授業の持っているある種の欠点を克服できるのではないかと考えています。

今日、これから最初に橋本先生から基調講演をしていただいて、そのあと、話題提供として3本、梅村先生、佐渡友先生、それから細田課長も3番目のスピーカーとして登場してくれます。プログラムのテーマを見ますと、4名のうち、3名のテーマの中に“アクティブ”という言葉が見られます。それは、逆に言うならば、大人数の授業というのは、ややもすると、「アクティブさに欠ける」という、それをいかにアクティブにするかということが、今日設定されているテーマの「工夫」の中身になるのかなと想像しています。

今、お話ししたように、4本のお話を受けて、そのあとに予定されているディスカッションは、アクティブになることを期待しながら、私の開会の挨拶にしたいと思います。よろしくお願いたします。

## 司会

佐藤常務理事、どうもありがとうございます。さっそく基調講演の方に、移りたいと思います。本日の司会・進行コーディネーターをさせていただきます法政大学FD推進プロジェクト・リーダー、理工学部の川上と申します。どうぞよろしくお願いたします。

では、基調講演「大人数講義型におけるライ

ト・アクティブラーニング～低意欲学生の笑顔と目の輝きを求めて～」と題しまして、富山大学教育・学生支援機構教育推進センター副センター長の橋本先生にお願いしたいと思います。では、橋本先生お願いします。

### 基調講演

#### 「大人数講義型における

#### ライト・アクティブラーニング ～低意欲学生の笑顔と

#### 目の輝きを求めて～」

橋本 勝 氏

(富山大学 教育・学生支援機構 教育推進センター  
副センター長 教授)

失礼いたします、橋本でございます。顔なじみの方は、橋本が登壇したことによって、たぶん何かを期待しているのではないかと思います。その期待に応えられるかどうかはなんとも言えません。一方で、“こいつは誰なんだ”というふうに、私を初めて見る方は、私のこれからの話の展開に接して、「これで基調講演？」ということで、ある意味カルチャーショックを受けるかもしれません。そういう意味からいえば、どちらにとりましても、私が登壇したことは、果たしてプラスなのか、マイナスなのかやってみないとわからないというところがあります。

皆様方のお手元には、今日は珍しく、パワーポイントのスライドのハンドアウトをお配りしています。私は講演するときには、あまりハンドアウトを配りません。ただし、皆様方のお手元にお配りをしたのは、24枚バージョンです。これから前に映し出すのは34枚バージョンで、これは初めから——つまり皆様にお配りをするデータをこちらに届けたあとで、追加したのではなく——、先に34枚バージョンがあって、そのうち10枚を皆様方にはお配りしないという形で24枚バージョンにしたものです。従いまして、前の方の34枚バージョンのスライドを

中心に話をしていきますから前の方を注目していただければと思います。

基調講演などというものは、偉い先生がまず出てきますが、私は偉くありません。しかも、「きれいごと」を話す方が多いのです。私は、あまり「きれいごと」は話しません。「きれいごと」に期待を持っている方がおられなくはないので、“どうせこういう話だろう”とか、“よく知っている話だ”ということで、少なくともこの基調講演部分は、身体を休めたいという方がおられるかもしれないのですが、その期待には応えられませんことを、あらかじめ断っておきます。

教育学者ではありませんから、あるいはそもそも研究者タイプではございませんから、理論的な話はあまりやりません。教育学者はよく4象限に分けてどうのこうのなどとやるのですが、そんな話は全くやりません。私が自分から基調講演者になりたいと手を挙げたわけではないので、もし、文句があれば川上先生に言ってください。

今も言いました通り、私は教育学者ではありません。現在の肩書は、教育推進センター副センター長ということになりますから、教育学系の人だろうと思われがちなのですが、そうではなくて、専門は経済統計学です。正確に言うと、経済統計学でした、という、過去形の言い方になります。何をやっていたかという、日米貿易摩擦を研究したりしていました。成り行きからFDに首を突っ込むことになりまして、17年も経ってしまいました。…いつの間にか、傍から見ると専門は大学教育論のように見えるようになってしまいましたが、あくまで素人の延長に過ぎません。これは、控えめに言っている表現ですが、大事なポイントの一つだろうと思うのです。というのは、大学の教員というのは、大部分が素人として教壇に立っているからです。つまり、教育学をしっかり修めて、教育方法論をしっかり身につけて、あるいは青年心理学のようなことをちゃんとわかったうえで授業を

やっているという方は、いないこともないですが、かなり少数です。むしろ、専門分野によって大学に研究職を得、たまたま仕事として授業があるからということで授業を展開している方が大半です。そういう意味では、授業に関して素人が何を感じ、あるいは、何を発信していくかは大事なことだろうと思います。少なくとも私はその意識でこれまでやってきました。

4年半前まで岡山大学でFDを中心にやっていましたが、現在は富山大学に移っています。独特な視点から、日本の大学教育にいわゆる「ゆさぶり」をかけてきたというのが私の意識です。

1つは、今日お話をさせていただく「橋本メソッド」です。あらかじめ申し上げておきますと、「橋本メソッド」をどうぞみなさん、やってください、と主張するつもりはありません。もちろん、感化されて、やっていただいても結構なのですが、そういうことではなくて、むしろ私が果たすべき役割というのは、「橋本メソッド」をヒントにして皆様方に何かを考えていただくということにあるのだろうと思っています。

なお、もう一つは今日は話さないのですが、ご存知の方もおられると思います。私は岡山大学以来、「学生参画型FD」というのを同じ年数ぐらい進めてきています。富山に移ってからは、「学生参画型」というよりも、「学生・市民参画型」という形に更に発展していますが、とにかく今日はこの話はやりません。

### さて、まず最初に、

ここですでに何かゴチャゴチャ前置き的なことを話しているのですが、今しばらく前置きが続きます。もうほとんど賞味期限が切れてしまったような感じですし、ご存知の方にとっては「またか」という感じになるかもしれませんが、多くの方には新鮮なものとして映るはずの写真を1枚お見せします。

4年前に富山大学に着任して直後に行なった

授業風景です。読売新聞の全国版で載った写真です。4年前ですから、写っている学生はほとんど今年の春卒業した学生です。

これを話題にして、ご存知でない方は、つまりどういう場面かということがよくわからないという方は、わからないなりに話し合えると思いますので、基調講演なのですが、周囲の方で話し合ってみて下さい。時間は3分間です。今からお見せする写真をもとに自由にお話し下さい。お手元のハンドアウトにはございません。前のスライドをご覧ください。何を話し合っても結構です。知っている方は、これは実はこういう話だということを周りの方に話していただいても結構です。2011年7月6日の朝刊に出た写真です。こんな写真です。

では、どうぞ。3分間自由に喋ってください。

はい、お約束の3分経ちました。少し共有してみましょう。どういうお話になりましたでしょうか。

### 発言者1

いろいろ話題になりました。これは教室の風景ですが、寝ている学生がいないということ。あとは、共通して机の上にいろいろなものを持っているので、何かサジェスションを与えられて、自由に述べるというよりも、何か設問されて答えているのではないかということと、写っていない側が、もしかしたら、先生がもっと端にいて、学生が前の方に出て、何かを投げかけて答えているという、そういう状況かもしれないとかです。

### 固定机教室の260人でもこの雰囲気作りは可能

#### 橋本

非常に鋭いところをついておられますね。推測でそこまでというのはなかなか難しいのですが…。たしかに、私が教壇に立っているのではありません。別に、手を挙げている人たちは体

操しているわけではないですから、当ててもらいたいわけで、発言したいのですが、誰に対して発言しようとしているかということ、学生に対して発言しようとしています。ですから、ちゃんとそこをうまく推測していただきました。お見事です。

この授業、まさに授業なのですが、260人でやった授業です。固定机でやっています。

今もこの形でやっているかということ、そうではないのですが、260人でも作ろうと思えば、こういう雰囲気は作れます。そのことがおわかりいただけると思います。

もう一人ぐらいいかがでしょうか。

### 発言者2

パッと見たときに、みんなが前の方に関心を持っているということ、学生一人ひとりの表情が笑顔で、授業に対してとても楽しい感じで受けているというのを感じました。

### 非常に深刻な話題・問題をどういう表情でやるか

#### 橋本

これは、私が富山に移った年、つまり2011年です。服装を見ていただくとわかりますが、7月に載った写真なのですが、7月の服装ではないです。4月の授業です。2011年4月と言えば、ひと月前に東日本大震災が起こっています。中には、被災した人間も混じっています。ところが、扱っている中身は、東日本大震災なのです。「原発の責任問題はなんだ」というあたりを議論しています。あるいは、グループで話し合いをした後、発言したがつているのです。ただし、そういう深刻な話題をこの表情で議論するかどうか重要なポイントです。非常に深刻な話題、大事な問題、社会問題でも楽しそうな表情で議論してもらうことを私は目指しているとお考えいただけたらと思います。

他に発言したいという方いらっしゃいますか。では、先に進めます。

## アクティブラーニングとは

先ほどの佐藤先生のお話の中にもありますが、今日の演題3つはいずれもこの言葉を使っています。私も使っています。

アクティブラーニングとはどんなものか。言葉は確かに、今日の演題の中に入っています。それでは今度はこのことについて、また、話してみてください。「講演する気があるのか、ないのか」という反発もおありでしょうが、普通の講演ではないことは先刻断りました。少なくともここにお集まりの方は、講演タイトルを見た時に、“ああ、アクティブラーニングの話か”という程度の感覚をお持ちなのではないでしょうか。

また3分間です。また後で共有しましょう。メンバーは変えても結構ですし、そのままでも構いません。では、どうぞ。

## どういう形で進めるか———どういう材料を使うか

### 橋本

はい、3分経ちました。少し先へ進めましょう。この会場はスライドを送るためのリモコンがないので、私がこの辺に来るとスライドが送れないのですが、少しだけ共有してみましよう。

まず、感じとっていただきたいのは、3分というのは結構喋れます。この感覚を実感として持ってください。もし、皆さん方が学生の立場だったときに、3分という話し合いの時間で、結構喋れることを分かっているかどうかはとても重要です。ただし、それには大前提というか大事な条件があります。3分を最初から使うということです。最初の30秒とか1分、話し合いに入れないと十分な時間ではないのです。たとえば、この話題を今日の講演の最初に持ってきたら、たぶん、みなさん方は、そんなに活発には話さないのではないかと思います。その意味では、さっきのあの写真についての話し合いがアイスブレイクのような役割を果たしてい

ることにお気づきでしょう。ですから、話し合いをどういう形で進めるかという場合、どういう材料を使うかが重要になります。教材という言葉を使うとちょっとオーバーなのですが、ともかく、実は私が今やっていること自体にも少し意味があるわけです。私何か勝手にいい加減なことをやっているのではないということをお感じください。

さて、アクティブラーニングはどんなものでしょうか。少し共有してみましよう。

### 発言者3

一方的な授業ではなくて、双方向の授業といえますか、特にプレゼンとかそういったものが顕著な例かと思いました。

## 双方向が大事

### 橋本

一方的な授業ではない、双方向ということが大事であるということですね。他に何かありますか。

### 発言者4

アクティブラーニングというのは、一般的にいろいろところで耳にしたり、目にしたりはするのですが、結構学生さんが動いたり、喋ったりというところがクローズアップされがちなのですが、意識というか意欲の面が重要です。ある課題に対して学生さんがすごい関心を持っていると、一言も教えなくてもいろいろ考えたりとか、深い内容を書いたりします。極端な話、レポートを返却した後に、それを基にしてさらに自分で頑張ったりとかもします。そういうことも全部含めてのアクティブだと思いますので、喋るにしても、学生の意識の問題も含むのだと思います。

### 橋本

学生がその授業に対して、どういう意識で臨んでいるかが大事だということですね。必ずしも



喋るという行動だけではない。レポートと言えば、今まで従来の授業でもやってきたわけですが、そういう意味からいえば、これまでもアクティブ的なものは十分あるということなのでしょうが、それに取り組む学生の意識が重要だということでしょうか。他に何か発言はありますか。

## 発言者5

そういう意味では、アクティブラーニングをやるときに、先生だけがよくアクティブになるという、そういう状態で、つまりアクティブラーニングが今、バズワードになっている。それを無理矢理やらされて、先生はアクティブになるけれども、学生はやらされ感満載になってしまうというのがよくあるのでは、と思います。

## 大きな方向性を示すもの

### 橋本

アクティブラーニングという言葉が一人歩きするような感じで、実際のところは、アクティブラーニングではなくて、アクティブティーチングではないか、そういうご指摘だと思います。では、スライドを少し先に進めます。

よく言われることですが、アクティブラーニングというのは、一つの方法を指すわけではありません。むしろ、大きな方向性を示すものです。ここは、丁寧に説明するつもりはありませんが、皆様方もよく目にする文科省の説明があります。このように、文科省は言っています。要はいろいろなことが含まれるということです。スライドの青字の部分に注目しますと「学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称」とあります。ですから、それと整合させるために、後ろにいろんなことを書いてあるのですが、赤字にしましたように「等」がついています。いろんなことがあるが、これらはすべて例であるということです。グループディスカッション、グループワーク、調査とか、体験とか、そういうのはあるけれども、そうい

うことだけではなくて、趣旨が合っていれば、いろんなものがアクティブラーニングになりうるのです。

一方、識者の見解はどうでしょうか。

いつの間にかアクティブラーニングの第一人者になってしまったK大学のM上先生という方の定義もよく使われます。ほぼ文科省と同じとか、おそらく文科省がまとめるときに、M上先生と相談したという事情があるかもしれませんが、彼も「あらゆる能動的な学習のこと」であると言っています。説明ではやはり「など」という言葉を使っています。つまり、“学修者が能動的に学修すること全部がアクティブラーニング”だと言っているわけです。ただし、文科省の定義には注意する必要があります。青字にはしなかったのですが、文科省の定義の冒頭にはこう書いてあります。「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり」です。M上先生の説明の中にも似たような表現がありますが、要は、例えば、話が非常にうまくて、思わず身を乗り出して能動的に聞き入る、これはアクティブラーニングなのかというと、“ちょっと、それ違うだろう”ということです。最初の授業風景の写真を思い出してもらおうと、明らかに学生は発言したがっていましたね。あれは間違いなく能動的な行動なのですが…。

### 橋本メソッドとは

私は、大人数での授業をする時にはそこをうまく使うと何ができるかという発想をしています。大人数の中で、活発に議論するということは、日本人がよく苦手にしがちなことですから、それをトレーニングする場として、私は大人数授業を展開しているのです。

橋本メソッドでは——普通、教育学の世界ではどちらかというと邪道に属してしまうのですが——、競争原理やゲーム感覚もかなり使っています。

今日は時間が限られているのですが、少しだけ丁寧に説明してみましよう。そのために補充

資料をつけました。スライドのハンドアウトの後ろについているものをご覧ください。これは、学生には表裏の状態ではなくて、B4一枚のサイズで、授業の最初の時に配るものです。「橋本メソッド」とは何かがわからないという学生に対しての説明文になっていますから、皆様方が、もし初めてご覧になっていただきたいの概要が理解できるようになっています。初めて見る学生が理解できるように書いているつもりですから、皆様方がじっくりご覧になれば、だいたいイメージができるはずです。

### 「チーム作り」

丁寧に説明する時間はないのですが、まず、チームを作ります。「チーム作り」という、資料の真ん中の黒い丸があるところにご注目下さい。橋本メソッドでは、大体百数十人を——さきほどの260人は特殊な状況でした——30前後のチームに分けます。チームになると、その結成したチームで届を出すのですが、届の記入にあたって大事なのがテーマの選び方です。補充資料の裏をご覧ください。今年の前期分ですが各回のテーマをずらりと並べたエントリーテーマというものがございます。「日本の景気はよくなったのか」というテーマに始まり、今年の前半ですと、ISの問題などもかなり関心呼びましたから、そういう話題も含め、かなり日本人の印象強かったことが並び、バラエティに富んでいると思います。各チームはテーマ群の中から、チームとして2つ関心のあるものをうまく選び出してもらいますが、興味・関心のほか、日程的な都合や若干の駆け引きも絡んできます。

### 「レジュメ案作りとエントリー」

エントリーテーマ一覧表のすぐ下に「レジュメ案作りとエントリー」と書いてありますね。チームで協力して、授業外で発表のためのレジュメを作ってもらうわけです。この作業自体は、アクティブラーニング系の授業で、似たようなことをされているというのはよくあると思

うのですが、実際のレジュメ案として出されているものは、補充資料のチーム結成届、得点の入り方のあとに、実際に今年度後期に使っているレジュメの案を一つ示してあります。実際に使用したものです。

### 「発表チームの選抜」

先ほど申し上げたとおり、このグループ作業自体は、それほど珍しくはないと思います。違いはここからです。つまり、説明書きには、そのあと、「発表チームの選抜」と書いてあります。つまり、出てきたレジュメ案を私が選抜するのは、2チームだけを選抜します。2チームしか選抜しないというところがミソです。選ばれなかったチームは、レジュメは作るけれども発表はしません。これは教育学者が「そんなことはおかしい」というふうが一番文句をつけるところなのですが、私はこれでやってきて、間違いはないという実感を持っています。競争原理が働いて、非常にいいものが出てくるのです。今回の見本として付けたレジュメ例は、24時間営業の話題ですが、このテーマでもかなり深いところまで踏み込んでいます。丁寧にレジュメを見ていただくとわかりますが、違約金の話、つまりフランチャイズシステムのもとで、違約金が発生するという、かなり高レベルな話までちゃんと辿り着いています。一つの例としてご覧いただければ結構かと思います。

毎回の授業では選ばれた2チームがレジュメを基に発表しますが、2チームしか選ばないのは、単に競争原理の話だけではなくて、そのことによって、後の質疑応答の時間をたっぷりとする目的でもあります。他の一般的なプレゼンを主にした授業では、1回の授業の中で、例えば10チームぐらいが発表するために、次々に発表するだけになってしまっていて、十分な質疑応答ができないのですが、私の授業の場合は、1チームの発表は長くて10分ぐらいしかかかりませんから、2チームでも20分しか必要ありません。その後、1時間ぐらいたっぷり質疑応答時間が

確保できるわけです。

## 橋本メソッドの3つのポイント

ポイントは3つあります。

### ① 学生にとっての軽負担

先ほど、各チームは2つだけテーマを選んでレジュメを作ると言いました。このことは学生の側から見た時、それほど負担に感じないはずで、「あ、2つでいいんだ」と感じるのが普通です。しかもいろんなテーマがあり、その中から2つを選ぶことは比較的容易です。そうした状況で、そのあと、出席すること、発言することが楽しみになってくるような仕掛けをいろいろ用意していくのです。重い負担を伴ってはいはそれをこなすことだけで疲れてしまいかねません。

### ② 無理なく主体性を引き出す

実際に授業を展開していくとよくわかるのですが、「こんなに頑張るつもりはなかった」という学生が、ついつい、頑張ってしまう学生が続出します。そういう雰囲気はどうやって作り出すかが重要なのです。「頑張れ、頑張れ」というふうにするのは、私から言わせれば、逆効果だと思います。頑張るつもりがなかった学生をどうやって頑張らせるか、それが一番大事な点ではないかと思えます。

### ③ 学生と一緒に授業を創っていく

これは学生同士という意味もありますし、教員と一緒にという意味でもあります。私の造語なのですが、「相互集団教育力」と呼んでいます。全体が知的成長をしていくということです。

ついでながら案内しておきますと、私の授業は全ての回を公開しています。最後の試験の回も公開しています。試験なんか観てどうするんだと思われがちですが、試験も独特ですから、一見の価値はあります。新幹線開業で東京からは2時間で富山まで来れるようになっていきますから、都合がつけば富山までお気軽にお越し下さい。岡山大・富山大を通じて計300人以上が

私の授業を参観されています。

## 質的転換の必要性

時間が限られていますから、少し進めます。一つの考え方として、こういう時代なのだからアクティブラーニングも必要だろうが、それはたとえばゼミや初年次教育など特定の授業でしっかりやれば、それでいいのではないかというものがあり、多くの人が「そうだ、そうだ」と共感を覚えるかもしれません。

ただ、私はそうは思いません。伝統的にやってきた講義型授業も何らかの質的転換が求められているという、そういう考え方が強くなってきたと世の中を（あるいは大学界を）読む方が自然な気がします。私は先ほどのような授業の形態を初めからやっていたわけではありません。1997～98年頃までは、ごく普通に一方的な授業——それこそ、さっき佐藤先生のお話の中に、「この3倍もの大きさの…」というお話がありました。私も600人を相手に授業していたということもあります。普通の一方的な講義型授業をしていたのです。しかし私は今、完全に変わっています。

もっとも、あらゆる科目で「橋本メソッド」がそのまま利用できるわけではありませんし、そういう事態になれば、逆に面白くありません。そもそも私の存在意義(?)が急降下します。「橋本だからできる」みたいなところがあった方が、私としては都合がいいとも言えます。

## なぜアクティブラーニングが必要か

やはり大学の授業というのは多様性がポイントだろうと思います。この点を頭に置きつつ、それではなぜアクティブラーニングが必要なのかを改めて考えてみましょう。

方法的には色々なものがあるけれども、とにかく、学生の能動的学びということが必要なんだと、しきりに言われているわけですが、これがなぜ必要なのでしょう。

大学の方針だから、あるいは大学のディプロ

マポリシーに関わるから大学がそういうふう  
にアクティブラーニングを推進するのだと  
言えば、それは表面的な理由になります  
が、では、なぜ大学はそういう方針を  
立てたのでしょうか。

国（文科省）の方針だから、あるいは、  
中教審答申等で書いてあるからという  
のが次の段階の理由になりますね。つ  
まり、「これからは、アクティブラー  
ニングが必要です」ということを外圧  
的にしきりに言われ続けているから  
です。では、なぜ国はそういう方針を  
立てたのでしょうか。だんだん突き詰  
めて考えていきましょう。

たとえば、グローバル社会への対応の  
必要があるからでしょうか。さきほど  
日本人はそういう発言能力が弱いとい  
うことを指摘しましたが、それも含め  
て、世の中のグローバル化が進んで  
いるから、大学教育の場でそれに対  
応するような力、これを身につけさせ  
るために、アクティブラーニング系  
の授業が必要なんだというわけです。

あるいは、少し観点を変えた時に、「学  
生からのニーズ」が、あるいは、その  
背後にいる保護者からのニーズが出  
ているとも考えられます。そういうニ  
ーズが高まってきたから、大学はそ  
れに答えざるを得ない。だから、ア  
クティブラーニングを推進している  
んだというわけです。ただし、私は特  
に後者については大きな疑問を感  
じます。

他のところでも使ったデータですが、  
ベネッセの調査資料をみますと、教  
員が知識・技術を一方的に教える講  
義形式の多いほうがいいという学  
生のほうが圧倒的です。アクティ  
ブ系の授業がどんどん増えてくるよ  
りも、旧来型の授業のほうがいい  
と思っている学生は8割以上いるの  
です。2012年の段階でも8割以  
上いたのに、アクティブラーニン  
グがだんだん増えてくるとさらに  
その割合は上がっています。こう  
いう数字を見る限り、保護者はと  
もかくとして学生のニーズがあ  
るとはちょっと言いにくいでは  
ないでしょうか。学生は、本音の  
部分では、アク

ティブラーニングなんか歓迎してい  
ないと考えたほうが自然でしょう。

### 講義型授業にもアクティブラーニングを

そこでまた話し合いです。時間は3  
分しかとらないのですが、なぜ、た  
とえば初年次教育など特定の授業  
だけではなく、普通の講義型授業  
の中にも、アクティブラーニング  
的要素を入れる必要があるのでは  
しょうか。私自身は、少なくとも  
あと2つ、別の理由があるのでは  
ないかと思えます。

今度話し合う中身は、スライドで  
アンダーラインを引いてあるところ  
です。

なぜ講義型授業でも、つまり大学  
授業の全体の中にアクティブラー  
ニング系が必要なのか。  
どうも学生は、必ずしもそういう  
ニーズを持っていない。グローバ  
ル化のほうは、そこまで否定し  
ませんが、とにかくそういうこと  
とは違う理由があつたと私は考  
えているので、それを当てて下さ  
いということです。

では、どうぞ。

3分経ちました。2つとも当てて  
いただく必要はないのですが、こ  
れではないかという理由を思いつ  
かれた方おられますか。発言の  
手が挙がらなければ、仕方があ  
りませんが…。

### 発言者6

先生方との相談で出たのは、一つ  
は、集中力を保つために、一方  
的に話すだけではなくて、アウト  
プットさせるということで、意  
識の切り替えをする。ダレさせ  
ないというのが一つと、私自身  
もスポーツのコーチをやっている  
のですが、see one, do one, teach one  
と言って、「見せる、やらせる、  
実際に説明させる」というのを  
やっていて、小中学生でも定着  
量がよく、家に帰るとき、「家の  
人に今日あったことを説明しな  
さい」と言うと、きちんとやっ  
ている子というのは、翌週、全  
然プレーが違ふというのがあ  
りますので、アウトプットする  
ことによって、

知識を与えるという目的を達成することができるのではないか、という、この2点です。

## 学習という行為に「楽しさ」を感じるか

### 橋本

シナリオができていくような方に、マイクが渡ったような感じですね。今の発言、つまり後半の話は学習効果の話です。ほぼ同じスライドが私の後の講演者のスライドの中にも出てきます。10年ぐらい前に講演したときには、私以外にはこれを使っている人はほとんどいなかったのですが、最近は多くの方がこれに触られます。要するに、どんな教育方法を採用かによって、知識の定着度が違うということです。橋本メソッドでは、この学習ピラミッドでは「グループ討論」という、下から3段目くらいのところが当てはまりますが、それをするとう一方的な講義よりも10倍くらい知識の定着度が高いというデータです。よく皆さん方もどこかで見られる図だと思います。最初はこのピラミッドの形ではなかったデータなのですが、途中から、「学習ピラミッド」と言われるようになりました。

さて、もう一つはなんでしょう。もう一つあるのです。先ほどの発言の前半部分、つまり、「集中力を高める」、「メリハリをつける」そういうことも理由かもしれません。

本当はここで、もう1分話し合ってもらってもりだったのですが、もう時間がありません。実は答えは既に出ているのです。あるいは、私が既に示しています。

どういうことかという、最初の写真をもう一度思い出してください。学生たちの多くはどんな表情でしたか。つまり、こういうやり方をすると、楽しくなってくるのです。つまり、「学習を楽しく行わせるため」というのがもう一つの理由です。知識の定着も大事なだけでなく、学習という行動自体に「楽しさ」を感じるかどうかは、私はとても大事な部分ではないかと考えます。中教審答申を丁寧に見ていくと

よくわかることなのですが、文科省の方針の中に、「楽しさ」という言葉はほとんど出てきません。ですから、ある意味、盲点なのです。私の実際の授業をみるとよくわかりますし、他の方のアクティブラーニング系の授業でも大抵、学生はイキイキして楽しそうです。笑顔とか、目の輝きとか、そういうものが実感として伝わります。皆様に今日は3分×3で9分喋ってもらっているのですが、みんなで議論すると楽しくなりますね。ですから、授業だけではなくこれはFDの世界でも大事ではないかと思えます。加えて、今日は学生さんも参加者に少し入っています。いろんな方が加わると、いろんな多様な考え方というか、多角的な検討ができますから、その分、得られるものも大きくなると私は考えます。

### ディープ・アクティブラーニング

さて、この言葉も最近よく使われるようになりました。単にアクティブラーニングではなくて、前にディープを付けました。K大学がK都大学に更に変更されており、だんだん匿名ではなくなっていますが、そこにはよく御存じの通り、M上先生の他に、M下先生という方もおられて、このあたりが、アクティブラーニングをするなら、意味のある内容・方法、そういうものをしっかり練ってやるべきだとしきりに主張されています。つまり、「ディープさ」が必要だと言っています。学修としての深さ、あるいは、何の、知識を身につけさせるか。そこのところをしっかりと考えないといけないというわけです。アクティブラーニングはただ動き回るだけ、ただ、話すだけということになりがちで、それではだめだ、言わば釘を刺しています。

### ライト・アクティブラーニング

これに対して、私が最近使い始めたことは、ライト・アクティブラーニングです。今日のタイトルにも付けました。多人数講義の場合にもアクティブラーニング系の要素を入れるという

ことは大事だという点は既に述べた通りですが、ただしそれは、ライト・アクティブラーニングでいいのではないかというのが私の考えです。

ライトとは何か。三重の意味が入っています。

- ① **light**……学生が「軽いノリ」でそれに応じてくれる、あまり負担を感じない、教員も比較的軽負担である。笑顔溢れる明るい雰囲気、これがライト・アクティブラーニングです。
- ② **write**……外国人には怒られるような気もしますが、日本人にはどちらもライトなのです。話すのは苦手でも、書くということだったら、まあまあできる。これも大事な部分ではないかと思えます。
- ③ **right**……さらに、wの取れたほうのライト。別に右翼になれとかではなくて、「正しい」という意味でライトを考えます。これこそが正しいアクティブラーニングの姿ではないかという思いが私の中にはあります。

## これも双方向

今日の参考資料、先ほどの授業の説明の最後ぐらいのところに、シャトルカードを付けました。この話をやり出すと、この話があまりにも衝撃的で、そっちにばかり気が行ってしまう人がいるので、あくまで参考までにご覧いただきたいのが、授業ツールとしてのミニッツペーパーすなわちシャトルカードです。そもそも最後に感想や質問を書くミニッツペーパーは既に多くの方が取り入れられているでしょう。但し、このツールでは教員のリアクションの仕方が重要です。別に私と同じ対応をする必要はありませんが、そのやり方を今一度再考してみてください。

あるいは今日の講演のように、話し合いをいれることも有効です。こういうことを提案すると、よく「理系の授業で、教えることが多すぎて時間的に余裕がないし、もし話し合いをやらせても、とても話し合いにならない」と言われる先生がいるのですが、本当に3分の余裕もあ

りませんか。たとえば、そこまで教員が15分ぐらい説明したことを隣同士で教え合うとか、理解の程度を確認し合う、こういうことでも結構効果はあるのです。さらに今日はリモコンがないために、どちらかという演台にいる時間が長かったのですが、リモコンを用意してスライドをどこからでも送れるようにしておけば、教員が教室の色々な場所で授業を展開できます。教員が自分の近くで話すというだけでも学生の学ぶ姿勢は変わってきます。これなどもわりと大事な要素になります。

ですから、そういうことを含めたライト・アクティブラーニングなら、今までの授業のやり方を大きく変えることなく取り入れられるのではないかと思うのです。

そんなことでいいのかという疑問・反論も出てくるかもしれませんが、それでいいと思います。そういうのが出てきた段階で、では自分が求めるアクティブラーニングはどういうものにするべきかということを考え出したり、話し合ったりする。そういうことにつながれば、非常に好ましいのではないかと思うのです。

一方で、「橋本メソッド」を実際にされている方、あるいは私も含めて、こっちの方がいい、いやいやこっちだというような話で、いろいろせめぎあうということが、ある意味、発展に繋がるのではないかとも思います。

ちょうどお時間です。積極的なご参加、ありがとうございました。以上です。

## 司会

橋本先生、どうもありがとうございました。まさに、アクティブ基調講演を今日はいただいたと思います。17年間の振り返りから、橋本メソッドの紹介、3つのポイントとして、学生の負担、無理のない主体性、一緒に授業を作る、授業の多様性の重要性、アクティブラーニングの保護者のニーズというところにも着目していただきました。そして、学生の本音の部分、知識定着、最後のところのライト・アクティブ

ラーニング、私の授業でも「わからないところ、教えていいよ」というと、学生さん勝手に立って歩いてくれます。その方が、学修の定着率は間違いなく上がりました。また、こういうところも、ライト・アクティブラーニングでヒントにさせていただきたいと思います。シャトルカード、資料で入っていましたが、私、東北大学で橋本先生が実際に書かれているのを見ました。本当に少ないお昼の時間を利用して、このシャトルカード、書かれています。そういう点も是非覚えておいていただきたいと思います。改めて、どうもありがとうございました。

では、続きまして一つ目の話題提供に移らせていただきます。「大人数授業での試行錯誤～追手門学院大学の場合～」と題しまして、追手門学院大学基盤教育機構長でいらっしゃいます梅村 修先生、よろしくお願ひいたします。

#### 話題提供

#### 「大人数授業での試行錯誤 ～追手門学院大学の場合～」

梅村 修氏

(追手門学院大学 基盤教育機構長 教授)

橋本先生の大変面白い深い、そこはかたないユーモアの漂う講演、私はとてもできそうになるので、気が重いのですが、話題提供ということで、「大人数授業での試行錯誤～追手門学院大学の場合～」と題しまして、話をさせていただきます。追手門学院大学の梅村と申します。よろしくお願ひいたします。

さて、「おおにんずう」なのか、「だいにんずう」なのか、よくわからないのですが、同じものを指しています。クラスサイズの大変大きい授業というのは、皆さんもご経験あると思いますが、授業のマネジメントがやりにくいです。その結果、クラスが崩壊したり、また、途中で学生が来なくなったり、果ては退学してしまうという、そんな事態が本学でも起きています。

追手門学院大学では、現在、共通科目を中心

にしまして、79科目168クラスもの大人数授業が行われています。大変な数のクラスが大人数授業で行われていまして、先生方、苦慮なさっています。たぶん、どこの大学でも同じ事情があるのではないのでしょうか。このような大人数授業をまともにするのは大変至難の業です。授業崩壊の温床と言ってもいい。なんとかならないかという、そういう共通認識を我々は持っているのだと思います。古くて新しい大事なテーマだと思います。

さて、今日は、このような話の流れで参ります。大変シンプルでして、3つの試行錯誤を過去、現在、未来に分けてお話したいと思います。

### 3つの試行錯誤

本学における最初の試行錯誤ですが、「伝統的な講義法を見直す」ということです。少人数双方向、参加体験型の協働学習、これは現今、大変もてはやされています。それに対して、伝統的な大人数を対象とした講義、これは目の敵にされているようなところもあります。しかし、大学の教員たるもの、きちんと講義ができなくてどうします。私は上手に学生を惹きつける、魅力的な講義ができるようになれば、いけないと思います。

アクティブラーニングの手法とか、様々な小道具、そういうものを使わなくても、アクティブで、双方向な授業というのは可能であると私は信じていますので、この試行錯誤を最初にお話しさせていただきます。

2つ目の試行錯誤は、現在我々が取り組んでいることですが、「大人数には、大人数で当たる」ということです。大学は今、ユニバーサル段階に入ったなどと言われまして、もはやエリートだけが通うところではございません。学力も学習習慣も意欲もまちまち、等質でない学生を相手に我々は授業をしなければなりません。そういう学生がたくさん集まった大人数授業、多様な学生が集まる教室でいい授業をしようと思うなら、教員集団もチームで臨まなければな

らないと思います。ただ一人の教員では、すべての学生を満足させるような講義は難しくなってきたと私は思っています。ということで、2番目の試行錯誤としては、「大人数には大人数で当たる」、大人数の学生には、教員のチームを組んで当たる、こういう話をさせていただきたいと思います。

3番目の試行錯誤、これはまだ手がけたばかりで何の成果も上がっておりませんが、「笑い」を活用した教育プログラムです。追手門学院大学の学長は坂井東洋男と申します。9年間、京都産業大学の学長をしていましたが、坂井学長は人前に立つだけで、笑いを誘う、そういうお人柄の方です。「笑い」というのは、「楽しさ」につながります。先ほども、橋本先生のお話にありましたが、大人数の講義の中で、アクティブラーニングを行う一つの効用として、楽しさがある。楽しさは、まさに笑いとつながっています。笑いに何かヒントがあるのではないか。こういう話をさせていただきたいと思っているわけです。

これから順番にお話させていただきますが、今、いろいろな大学の人数授業、双方向の授業の中で、さまざまなアクティブラーニングの手法や小道具が使われています。

最初に挙げましたのは、クリッカーです。大変な優れもので、学生の回答に対して、即時にフィードバックができる。学生は正解のみならず、自分のクラスにおける位置を確かめることができます。それがクラスの一体感の醸成にもつながっていて、大変いいです。時間を区切ってやれば、ゲーミフィケーション的な要素も加味できます。

こちらは、コミュニケーションカードです。2択の問題にまず個人で答えさせる。そして二人ペアになって、意見をシェアさせる。そのあと発表させる。私も時々やっています。

こちらは、先ほども橋本先生の話に出て参りましたが、シャトルカードです。私も橋本先生に負けず劣らず、赤ペンで一生懸命、毎日毎日、

170人の学生にコメントを書いて、返しています。こういうものは、学生にとっては、ラーニングポートフォリオにもなるのです。自分の学びを振り返るいい機会になります。私は面白いコメントがありましたら、それを授業新聞のような形にして、まとめて学生に配布するというのも長らく続けています。

こちらは、グループワークをしています。付箋と模造紙を出して学生がいろいろ議論しています。この写真は、たまたま、高校生と大学生がいて、こちらに歌手のアグネス・チャンさんがいますが、グループワークにビジターセッションを入れ込んで、異種混合試合を仕組みと大変面白くなります。一つの議論に深まりと広がりが出てきます。この時には、アグネス・チャンさんが「夢と理想」という話をなさったので、「では夢と理想はどこが違うのだろうか」というテーマで高校生と大学生が議論をして、発表して、共有しました。

これは今、流行りの反転学習、逆転授業です。いわゆる従来の講義を自宅で宿題にし、演習を教室の中で行うということです。

こういったアクティブラーニングと言われるもの、私もイヤと言うほどやっています。

## その1 伝統的な講義法を見直す

今日お話しするのはそういう話ではありません。まず、最初の試行錯誤の1ですが、「伝統的な講義法を見直す」。講義法というのは、改めて申すまでもありません。講義法は、今、目の敵にされていると言いましたけれども、一度にたくさんの情報を多くの人間に伝えることができる、極めて効率的な授業の方法です。反面、学生たちは受け身になりますから、睡眠とか私語を誘発しやすい。長時間に渡る場合は非常に高度な技術が要求されます。

私は伝統的な講義法でも、充分アクティブで双方向な授業はできるのではないかと考えています。アクティブで双方向な授業といいますが、必ずしもアクティブラーニングの手法とか



小道具を使うこととイコールではないと私は思っているのです。

さて、この法政大学でも盛んに行われていますが、追手門学院大学は、学生FD活動と言われる、学生参加型FDの拠点校です。私は2009年からこの活動を学生と共に、進めて参りました。その学生たちが2010年から、やっている企画の一つに「Best Teacher Award」というのがあります。先ほど、この外濠校舎を入ろうとしましたら、なんと法政大学でも「ベストティーチャー賞」というのをやってらっしゃるのですね。川上先生、いつからやっていらっしゃるのですか。昨年ですか。では、我々の方が早いです。この「Best Teacher Award」というのは、学生たちが全学アンケートをやりまして、ピカールの先生を一人選んでもらいます。そして、そのピカールの先生をランキングして、大学内のwebサイトにあげます。キャンパスレポートというのですけれども、このようなQRコードを作りまして、スマホからいくらでも結果がみられるようにします。これは、エレベーターの中に貼ったポスターです。

この「Best Teacher Award」に選ばれた先生方の授業を、私はできる限り参観させていただいています。そうすると、一つ気付くことがあります。決してアクティブラーニングの手法や小道具が乱れ飛んでいるような授業ではないのです。ほとんど大人数授業の担当者ばかりです。中には、少人数で双方向・参加体験型の授業をやっている方も見られますが、ほとんどが大人数授業です。当然ながら、伝統的な講義法による科目である場合が多いのです。

学生の集中度は極めて高いです。静穏な教室環境がきちんと保たれています。ですが、一見したところ、全然、双方向ではありません。

つまり、クリッカーが打ち鳴らされているわけでもなく、シャトルカードが行き交っているわけでもなく、グループワークがなされているわけでもないのです。一見したところ、全然双方向ではない、にも関わらず、一体感がありま

した。

ここで私は、こんなふうに思ったのです。アクティブラーニングの小道具や手法が使われているからと言って、インタラクティブな授業が成立するわけではない。また、逆に、一方的な知識注入型の授業だからといって、双方向の関係性が成り立たないわけでもない、と。

## 仮説

私は次のような仮説を立てました。「学生の集中力を維持して、前向きな意欲を賦活する大人数授業、能動的・主体的な学びを引き出すような大人数授業というのは、コンテンツを差し出す、つまり講義をする教師の教える内容、コンテンツを差し出す『教師のマナー』となんらかの関係があるのではないか？」

つまり、魅力的な講義法の授業には、聴き手——講義の場合、学生——に対する、なんらかの配慮や気配りが蔵されているのではないか。こういう仮説を立ててみたのです。これはどういうことかといいますと、大人数授業の場合、前で先生が話をして、学生たち聞いていますが、この間に目に見えない、いわゆるメッセージのキャッチボールのようなものが行き交っているのではないかということなのです。

たとえば、「私の声が届いていますか」と、隠れたメッセージを教師が発信する。もちろん、あからさまにそういう発言するわけではありません。そういうメッセージを言外に含んだ言い振り、素振りをすることです。さて、それに対して、学生は「はい、きちんと届いていますよ」と、やはり言外に伝える。教師：「回路つながっていますか」、学生：「つながっていますよ」。教師：「みんな、ついてきていますか?」、学生：「ついてきてますよ」というような、無言のキャッチボールが教室の中を飛び交っているのではないか。

つまり、双方向が成立する大人数授業には、学生を等閑にしない、「きめ細かい講師の慮り」が、講義談話の中に隠されているのではな

いかと私は思ったのです。

### 言葉の「交話的機能」

ロシアの言語学者に、ローマン・ヤコブソンさんという人がいます。この人が、言葉の交話的機能ということを行っています。

「……メッセージの中には、伝達を開始したり、延長したり、打ち切ったり、あるいはまた回路が働いているかどうか確認したり、(たとえば、電話で「もしもし、聞こえますか」)、話し相手の注意を惹いたり、相手の注意の持続を確認したり(「ねえ、聞いているんですか?」とかシェークスピア風に言えば「お耳をお貸しください」、先方の電話口では「はい、はい」という、コンテンツの外側にあるもの)するの役に立つものもある。これはまた小児が獲得する最初の言語機能であって、小児は情報をもったメッセージの発信や受信ができるようになる以前に、すでに伝達を行おうとしたがるのである」こんなことを言っているのです。

### 講義談話に現れる「メタ言語的表現」——調査

ということで、私はこの「講義談話の中におけるメタ言語的表現の種類と頻度の調査」という研究を試みたことがあります。配慮とか、気配りとか、極めて情緒的なものですので、定量的に把握するのが難しいのですが、講義談話に現れるメタ言語的表現の種類、そしてその頻度の調査をしたことがあります。このような方法です。

授業アンケートで、「学生の反応や理解を見ながら授業を進めていてわかりやすい」という評価を受けた授業を、全部、録音・録画しました。そして全編、文字におこしました。そしてその講義談話に現れるメタ言語的表現の種類と頻度を調べたのです。

ところで、メタ言語的表現とは耳慣れない言葉だと思うのですが、談話や講義の聞き手(学生)が行わなければならない情報整理の負荷を、

話し手(教師)が、聞き手(学生)に代わって行う言語表現のことです。

もう少し具体的に申し上げます。たくさん、あるのです。たとえば、代表的なもので、「自己発話焦点化」というのがあります。

講義の中の先行発話(授業の中で述べた事柄、前回の講義内容、視聴したVTRなど)に焦点を当てて、話題展開のきっかけにしたり、聞き手に以前の内容をリマインドさせたりする表現です。みなさんもしょっちゅう使っていると思います。

「この前もお話ししたように」

「最初に言いましたように」

「今言ったことを念頭において」

このような言葉——メタ言語的表現です。

それから、「後方照応型総括」という言い方があります。これから述べる内容の要旨、トピック、機能、様態を先に挙げ、後にその説明が続くことを示す表現です。例えば、

「ひとつ、大問題があります」

「次のような関税率を考えることができます」

「お～、こんな風にまとめられるかと思えますね」

「さて、えー、…教師のほうとしては、こうまとめます」

という感じです。これから述べる事柄について、前触れする、予告する、このような言い方です。

それから「サブポイント提示」と言ひまして、これから言うこと、もしくは既に述べたことを箇条書きに述べる表現です。

「この売り方を3つ言います」

「有名な人の名前を二人挙げました」

「私の場合は2つに分けて考えているということです」

という感じです。「アナロジー」とか「保留」という言い方もあります。これを全て説明していると、全く時間がないので、先に行きますが、こういったように、学生からわかりやすいという評価を受けている授業を全て書き出し

てメタ言語的表現の種類と数を数え上げて、このような形で表にまとめました。

### 調査結果——教師の語り口のあり方

ここに7人の先生の結果がまとめてあります。グラフの横軸は、メタ言語的表現の種類をあらわしています。1番から23番まであります。縦軸は、メタ言語的表現の講義の中での現れた回数を指しています。詳しく一人ひとりについてみていく余裕はないのですが、みなさん、お分かりのように、「わかりやすい講義談話」というものは、非常に多種多様なのです。メタ言語的表現がたくさん使われていることは、間違いないのですが、人によって現れ方が非常に違います。ですから、この棒グラフのスカイラインみていただくと、非常にまちまちだということがお分かりになると思います。

たとえば、講義Aは、経営学部の先生です。際立った特徴は、22番と23番が突出していることです。22番は発問で、23番は指示です。そういうメタ言語的表現が多く使われています。この先生は、大教室をマイク片手に歩き回り、学生にクイズ形式で質問して正解・不正解を明快に示していきます。学生の集中力を一時も逸らしません。教室は水を打ったように静まり返っています。

次に、講義Cをご覧ください。こちらは、講義Aとは違って変わって22番、23番の表現は一切ないのです。つまり、発問と指示は全く使われていない。それに対して、目立つのは、5番の前方照応型総括と、6番の後方照応型総括の機能、つまり、ひとまとまりの話段の終結と共に、必ずと言ってよいほど、一呼吸おいて、語ってきたこと、またはこれから語ることを概括するのです。学生の前で、「今まで、こうやってきましたね」とか「これから、こういうことを言いますよ」という予告、もしくは総括をします。

そして、講義Dにも著しい特徴があります。それは照応表現の偏りです。「4番の自己発話

焦点化」、「5番の前方照応型総括」、「10番の敷衍・換言」のような、今述べた、もしくは述べてきた事柄を取り上げて、その基盤の上に新しい談話を積み上げていく語り口をなさる方です。

少し早口でわかりにくかったかと思いますが、このように、大人数授業の教室で双方向型授業が成り立つには、何よりも話し手の「教師の語り口のあり方」が大事ではないかと、私は思っています。講義談話では、コンテンツの質と同等、または、それ以上に、「コンテンツを差し出すマナーのあり方」が問われるのです。これも、この調査を通じて明らかになったことです。

ただ、メタ言語的な表現の現われから、どの講義は優れていて、どの講義は劣っていると決め付けることはできません。また、講義に要した時間も、話の内容も、学生も違いますから、優劣つけるのは正しくありません。それに、「わかりにくい」と評判のよくない授業にも、同じ調査をして、比較・対象することが必要なのですが、まだそこまで手が回らないというのが実情です。

### 双方向とは対人関係のあり方

それはさておいて、「わかりやすい」という授業、双方向が成り立っているというような授業には、必ず教員の学生に向けた配慮があるということがわかります。考えてみれば、大人数授業であろうと、なかろうと、対人関係は常に双方向であるべきです。双方向とは、技法のことではなく、対人関係のあり方のことではないか。もう少し言えば、聞き手、つまり学生に対する話し手、つまり教師の、興味とか敬意とかといったものの表れが、メタ言語的表現になって出てきているのではないかと私は思います。

ということで、「聞き手を置き去りにした授業」、あるいは「学生の理解を顧慮しない授業」、「自己満足で独りよがりな授業」、こういったものは、双方向授業の対極にあるものだと私は思うわけです。

## その2 大人数には大人数で当たる

あと2つ、試行錯誤の話をしなければなりません。あと2つは非常に簡単ですので、すぐにおわかりになります。今、一つ目の講義談話の話をしました。次は、「大人数には大人数で当たる」という話をさせていただきたいと思えます。

私は今、「追手門UI論」という自校教育講座を受け持っています。こちらは、月曜日から金曜日まで、毎日3時間目に開講しています。

1800人の新生を10クラスに分けます。1クラス180人になります。大人数授業のパイロット型の授業です。

対象は初年次生で、ほとんどの学生が不本意入学、偶然入学で入ってきた学生です。追手門学院のことをご存知の方は少ないと思えますが、関関同立に落ちた、もしくは産近甲龍に入れず、不本意な思いを抱いて入学する学生がほとんどです。または、大人や教師の言うまま、たまたまこの大学を選んだ、いわゆる偶然学生がとても多いのです。当然、彼らには追手門に対する帰属意識はなくて、自己肯定感に乏しい。こういった学生たちに、なんとか半年間の自校教育講座を受けさせて、「この大学でいいんだ」という安心感を抱かせたい。できれば自信を身につけさせて、「追手門で頑張ろう」という気にさせなくてはなりません。こういう授業を私は担当しています。

そこで、追手門UI論では、在校生、教員、職員、卒業生、理事長、学長が、入れ代わり立ち代わり、登壇して、新生にメッセージを発信するということをやっています。教職員チームで大人数授業に対処しているのです。

### 追手門UI論とは——「一步、踏み出せ」

こちらが、私がこの春先に行った15回の授業の一覧表なのですが、5人の先生がいて、月曜日、火曜日、水曜日、木曜日、金曜日、5人の先生が、15回、チームを組んでやっています。

この詳しい内容を説明する時間はないのですが、例えば、学院の歴史を研究している人たちに登壇してもらい日ごろの研究成果を語ってもらう、また、この学校で意欲的に活動しているピアサポーターの学生、学生FDスタッフ、企画広報スタッフ、そういった学生たちに自分の成長について語らせる、また、追手門学院大学の発祥の地・大阪城三の丸までバスツアーを敢行して、生き字引と言われている小学校の校長先生の話をお聞かせ、など多彩な授業を展開しています。

こちらは、追手門学院大学で、世界一になった学生、もしくは日本一になった学生です。こんな学生たちが、後輩の新生に圧倒的なパフォーマンスをみせています。こちらは、校友会の偉大な先輩たち。彼らに、大学の過去、そして現在を語ってもらう。最後に学院歌と一緒に歌う、こんなことをやっています。

こちらは大学の職員さんです。いろいろな部署で自分たちがなぜ、この大学で働いているのか、そういった想いを語ってもらいます。大学の職員というのは、今、学生にとって大変人気の職種です。でも、何をしているかわからない。どうしてこの大学で、この人たちは働いているのだろうか。自らのアイデンティティについて、肉声を持って語ってもらう。

そして、教員にも登壇してもらいます。さまざまな先生に「なぜあなたは追手門学院で教鞭をとっていらっしゃるのですか」と問います。そして最後に、学長と理事長にきてもらって、学生たちにメッセージを発信してもらう。

詳しくご紹介する時間はありませんが、この15回の追手門UI論～自校教育講座に、いろいろな人に登壇してもらいました。彼らが発信したメッセージは、たった一言です。「一步、踏み出せ」ということなのです。「追手門に入って、ウジウジするな」、「新しいことをやってみよう」、「なんとかこの大学で頑張ろう」こういうメッセージを15回の授業を通じて、一貫して発信し続けました。

## 学生の反応

これは、ある学生さんが書いてくれた手記です。別にいいものを選んで持ってきたわけではありません。せっかくですから、読んでみたいと思います。

「僕は今まで追手門学院大学にはあまりいい印象は持っていませんでした。最初は摂南大学を目指していたのですが、試験に落ちてしまい、仕方なく追手門に來ました。授業にもあまり身が入らず、何かしたいという気力もおきず、つまらないと思っていました。しかし、この追手門UI論を受けているうちに、いつの間にかこの授業が楽しみになっていました。授業の中でいろいろな人々の話を聞き、興味を持ち、どんどん惹かれていきました。僕もこの授業を必修にするのは大賛成です。きっとこの授業を受けていないと、他の学生さんたちは自分がどんなに素晴らしい大学にいるのか分からないと思います！よりたくさんの方が自分の通っている大学がどんなに素晴らしく、魅力的な大学なのか知るべきだと思います。貴重な体験をさせていただいて本当にありがとうございました。」

という、涙が出るような手記を寄せてくれたわけです。こういう手記が40枚、50枚、100枚とあるのです。

### その3 「笑い」を活用した教育プログラム

最後に、3番目の試行錯誤、これは今、やり始めたところですから、簡単にお話が可能です。「笑い」を活用したプログラムです。

こちらをご覧ください。先ほどの橋本先生の教室風景みたいですが、大人数のオーディエンス、学生たちが、声を揃えて一斉に笑う、そして微笑む。講義を聞いている学生がどっと沸くという、こういう授業。こういう授業こそ理想的な大人数授業の一つのあり方だと私は思っているのです。このように、学生が笑う。みんなと体を同調させ、共振させて笑うということが起きるには、一つ、条件があると思うのです。

それは、前に立っている先生の話や学生の話を中心して聴いている、もしくは見つめているということです。その集中がはじけた時に、笑いとなります。

「緊張と緩和」が笑いを誘発するなんて、よく言いますが、なんとかして大人数授業で、「集中と緩和」を作り出すことはできないかと考えているのです。

## 笑学研究所設立

それで、10月9日、追手門学院大学はお笑いの研究所を作りました。みなさんのお手元に、このようなチラシと、笑学研究所のパンフレットがあると思います。来る11月26日、来週の木曜日ですが、この笑学研究所の記念シンポジウムがあります。大変な人気で、もう残席はわずかしかないのですが、まだ、大丈夫です。もし、ご興味のある方、是非とも追手門学院大学までいらしてください。お笑いユニットのロザンも参ります。この笑学研究所の規程はこのようなになっています。主な事業の一つとして、「笑いを活用した教育プログラムの研究」ということが打ち出してあります。実際にもう、始まっています。このロザンのお二人、左側が菅さんです。右側が宇治原さんです。左側がボケ、右側がツッコミです。このお二人、客員教授になって、追手門学院大学のさまざまな行事、オープンキャンパスや、模擬授業や、そういう企画に出演してくださっています。入学式の時には、ビデオレターも寄せていただきました。

社会学部のパンフレットにもお二人の姿が掲げられています。

ということで、今、笑いをなんとか大人数授業の中に、上手く組み込むことができないか。笑いの研究というのを始めているところです。

こちらにもメールアドレス書いておきました。もし、もう少し詳しい資料がお入り用の方は、是非ともアクセスしていただきたいと思います。

ありがとうございました。

## 司会

梅村先生、ありがとうございました。3つの試行錯誤ということで、「伝統的な講義法を見直す」、「大人数には大人数で当たる」、「“笑い”を活用した教育プログラム」、無言のキャッチボール、それから、語り口のあり方の大切さ、自己教育講座の取り組みとして、「一步、踏み出せ」は、是非うちの学生さんにも言って欲しい一言だと思います。

そして、最後の笑いは、やはり楽しいところにつながると思います。どうもありがとうございました。

続きまして、二つ目の話題提供に移りたいと思います。「社会科学系授業におけるアクティブ・ラーニングの試み」と題しまして、日本大学法学部教授でいらっしゃいます佐渡友哲先生、よろしくお願ひいたします。

### 話題提供

#### 「社会科学系授業におけるアクティブ・ラーニングの試み」

佐渡友 哲 氏

(日本大学 法学部 教授)

みなさま、こんにちは。日本大学の佐渡友と申します。

お二人からお話を伺って、橋本先生からは、実戦でやられている「橋本メソッド」が大変勉強になりました。梅村先生のお話も、かなり実践的で“笑いをとる”ことの大切さを指摘されました。私も笑いをとることは、かなり努力しているのですが、大体オヤジギャグになってしまうのです。なので、なるべく避けようと今は考えているところです。

先ほど、橋本先生からは、ライト・アクティブラーニングというのがありましたので、私は、ディープという方を紹介したいと思います。

大人数教室ということで今日お話するのは、私の授業の「国際関係論」での試みです。およそ300人収容の講堂で、150人くらいの学生を対

象に授業をしています。椅子は動きません。そういうところで、アクティブラーニングはどのようにできるのか。私の工夫をお話したいと思います。「大教室でも、それなりに対話ができる」ということを、具体的な事例を基に、ご紹介したいと思います。

## 学習のピラミッド

まずスライドにあります「学習のピラミッド」をご覧ください。これは米国の研究所で作成されたもので、最近では日本でもアクティブラーニングの効果を説明するときに使用され、私たちの大学のFD推進センターでも、基本的な共通理解となっています。三角形の頂点に講義型の授業があり、下へ行くほど参加型・体験型の授業が示されています。学生の学習定着率の向上にはアクティブラーニングが効果的であることを示しています。ピラミッドの底辺には「教える」とあります。まさに「教えることは学ぶこと」を物語っています。この指摘が事実とすれば、教員は、教えながら、自ら学んで知識を持続可能にして、給料をもらっていることになります。

学生はやはり、討論したり体験したりして、学習の効果が上がり、興味がわきます。それ以後、学生はかなり積極的になります。資料を読み、ネットの情報を検索し、討論して。プレゼンも非常にうまくなります。私のゼミでは毎年15人くらいの学生を海外に連れていくのですが、海外から帰ってくると学習の姿勢がかなり変わります。いろんな資料を自分で検索し、グループで研究に向かっていろんなことを主体的にやり始めます。最後は非常にうまいプレゼンをするようになります。

体験というのはすごく大事です。それから、もちろんプレゼンというのは、みんなの前で自分の考えを報告することですから、大事なスキルです。授業では視聴覚も私は使います。DVDを使って、そのあと議論したりするので。これも、効果的だと思います。映像はピラ

ミッドの上半部分にあります。私はこれをもっと下にさげてもいいと思っています。半年前に観たDVDの内容を覚えていて質問してくる学生もいます。私たちは昔ながらの講義をして、学生が顔をあげてみんなまじめに静かに聞いていると、それで教員は満足することがあります。自分が話したことを100%理解してくれたと、思っていたのです。何十年も大学の先生はそう思っていたのです。本当はそうではないのです。このピラミッドでよくわかります。

### 3つのキーワードの学修

次のスライドです。これはもう、みなさんご存知のとおり、今、大学で求められているのは、初年次教育、反転授業、能動的学修（アクティブラーニング）です。

アクティブラーニングというのは、教員が知識を教える、一方的な教育ではないということです。教員はむしろ、ファシリテーターになる。ファシリテーターというのは、自分の知識を与えるのではなくて、進行役なのです。意見を引き出す人です。それから、学生の自主性に期待する人なのです。30年間も一方的な講義をやってきた教員には、これがなかなかできないのです。このような手法は、時間の無駄だと思ったり、あるいは、教えたいことが教えられなくなってしまう、と感じてしまうのです。ところが、ファシリテーター役になると、実はおもしろいことがいっぱいできます。学生も主体的に話しますし、教員もそこから学ぶことが出てくるのです。あとで、実践のところで紹介します。

私が担当している「国際関係論」とか「平和学」は、社会科学系の学問分野です。自然科学と違って答えが一つではないのです。多様性を認めることが大切なのです。いろいろな価値観があることを認めるというのが、前提だと思うのです。したがって、多様性を尊重する精神を身につけるとするのがアクティブラーニングではないかと私は思っています。

私はよく「学生に必要な5つのK」と自ら言っ

ているのですが、「好奇心」、「向上心」、「観察力」、この3Kがその核心です。それにプラスして、「行動力」、「謙虚さ」があったら、素晴らしい学生になるだろうと考えています。こうした態度は、アクティブラーニングを通して身につけるのではないかと思います。同時に教員も、アクティブラーニングの現場で、学生たちの5Kを評価できるのではないかと考えます。

### 開発教育について

実は私は、アクティブラーニングという言い方が文科省から大学に伝わってくるずっと以前から「参加型学習」という言い方でやっていました。大学でやることは少なく、地方公務員やNGO職員の研修会などで実施することが多かったのです。

英国のDevelopment Educationという運動が日本にもやってきて、「開発教育」と呼ばれるようになりました。これは、アフリカやアジアの途上国で起きている貧困、開発、格差、人権などの問題を先進国の人々に伝え、公正な地球社会を実現するために共に考え行動するための教育の普及を目的としています。NGOによる教育・啓蒙運動であります。

ここでは、最初から参加型の学習方法が使われ、いわゆるワークショップの手法が中心となります。ですから、私は長い間、2～3時間、あるいは半日かけて行うワークショップを大学でどうやって実現しようか考えてきました。ここ数年、大学にもアクティブラーニングという言葉が導入され、私もいろいろと工夫する機会が多くなりました。

### 社会科学系授業におけるALの方法

私たちがやってきたワークショップというのは、具体的にいろいろなモデルがあるのです。モデルを簡単に紹介してみます。

1つは、「アイスブレイキング」。これは、初めてその教室に集まった人たちが初対面であるため非常にそよそしく、その凍りついたよ

うな気持ちをちょっと分解するために行うアクティビティーです。ゲームも含めたくさん方法があります。時間の都合で、ご紹介できないのが残念です。

2つ目は、「シミュレーション」です。大勢が集まって、「貿易ゲーム」や「模擬国連」します。「難民体験」というものもあります。要するに実際の社会で起こっていることを教室の中で疑似体験するゲームなのです。ただ、時間の制約がある場合や大人数の教室では限界があります。したがって、私は「貿易ゲーム」を毎年ゼミの合宿でやるのですが、3時間くらいかけて行います。5～6人のグループに分かれて。それぞれが国家になります。与えられた資源（紙）と道具（はさみや定規など）で商品を作りグローバル市場に売って利益を上げるというゲームです。実際には各国がもつ資源や道具の数にばらつきがあり、先進国と途上国の現実を体験することになります。各国には大統領や外務大臣がいて他国との交渉や援助、そして策略があります。これは90分の授業ではほぼできませんので、現在大人数の教室ではやっていません。

3つ目は「ロールプレイ」。これは、ある問題解決のために、いろいろな立場の人になりきってセリフを述べ合って、問題の本質を理解しようとするワークショップです。例えば、原発問題について、日本の政府と企業がベトナムに原発を作るとします。討論の場に、日本政治家や役人、日本の環境保護団体の代表、ベトナムの原発予定地近くに住む農民、ベトナムの政治家や役人など、それぞれの立場になりきって主張をします。あらかじめ各自のシナリオを文章化してそれを読みながら実施することもできます。これは大人数ではちょっとやりにくいのですが、不可能ではありません。教壇の上に数名の役者が並び、その討論を会場にいる百数十名の学生が聴き、その後、会場の学生から意見を聴取し、新たな討論につなげることもできます。

4つ目は「ディベート」ですが、これは、ご存知の通りですので割愛させていただきます。

5つ目に紹介できるのは、「フォトランゲージ」です。写真や絵などを見ながら、その写真や絵が物語ることはなんだろうかとグループ別に討論するワークショップです。これはあとで紹介します。

6つ目は、「ブレインストーミング」。これは割と普及していますので、紹介する必要はないと思います。

7つ目の「KJ法」も、普段、やられている方が多いと思いますので割愛します。

8つ目に「ランキング」を紹介します。私はいろいろな場面で、20年間ぐらい、この手法を利用しています。ある問題を解決するために9つの選択肢を提供し、各グループでそれらの中から優先順位を考えてもらうワークショップです。例えば、インドの農村の映像を見てもらった後に、「私たちにできること」について9項目の選択肢を提供します。例えば、「日本のODAをもっと増やす」とか、「現地の農村青年を日本に招いて農業研修する」、「NGOでお金を集めて、現地に寄付をする」など、与えられたいろいろな選択肢・手段をグループの人たちで話し合っ、何を優先順位にするか、ランキングをします。ダイヤモンドの図表に、最も大事なこと、役立つものを上に置きます。そして2番目、3番目と数字を挙げていきます。

これは90分くらいでできると思います。討論の前に、インドの農村の写真やDVDを観ることがポイントです。現地の様子を理解した上で、みんなでグループ討論をします。これは意外とやりやすいです。初めての方でもすぐできると思います。最近私は、大人数教室、固定席で、地球温暖化防止のための9つの選択肢を提供し、実施しました。

### 固定席教室でのグループの作り方

スライドにありますように、私の教室は、このような固定席です。固定席の場合は、グルー



プを作るのが難しいと思われやすいのですが、例えば隣の席の2人とか3人でグループを組みます。これが一番簡単です。それからもう一つは、5～6人で組むという場合は、前の人は斜め後ろ向くのです。ここで6人のグループができるわけです。顔と声は全部一体となりますから思った以上に話し合いができるものです。そういうやり方でグループを作ってもらい、ひとり30秒で自己紹介をしてから、30～40分のグループ討論を行っています。準備や予習が必要のないランキングはかなり盛り上がります。個人的な意見を率直に述べることができるからです。

## アイスブレイキング

それでは4月の最初の授業で行うアイスブレイキングを紹介します。2列、3列で大体5～6人のグループを作ります。そしてA4の紙を渡し、それを4つに折ってもらいます。この4か所にそれぞれ、「自分の名前」、「なぜこの講義を受講したのか」、「大学生活は楽しいか」、「今一番興味のある国際問題は」について記入してもらいます。そして5～6人の中で自己紹介してもらいます。そして、名前のところを上にして、こうやって置いてもらい名札のように利用します。大体5分くらいです。

次に「外国から来た物を見つけよう」というワークをします。あなたが身につけている物、家に持っている物の中で、外国から来た物がどのくらいありますか。配布されたリスト用紙に商品の名前とそれが作られた国名を書いてもらいます。そして、これは誰かにもらったとか、記憶にあることを備考欄に書いてもらいます。そうすると、面白いほど、商品の数が集まります。用紙には20項目あるのですが、20はすぐ埋まります。そして、みなさん初めて気が付くことがあるのです。文房具から、衣類、靴などほとんどが外国製品であることです。

これは、グローバル化の時代、もう当たり前のことなのですが、学生たちはあまり確認する

ことがないのです。どこで作られたかということも、わからない人が多いのです。例えば、文房具。最近では日本のブランドでも、ベトナムで消しゴムが作られ、インドネシアでノートが作られたりしています。一通り記入できたら、グループでリーダーがこれを紹介します。次第に携帯電話、電子辞書、Tシャツ、靴などがどこで作られたものかが明らかにされます。

第一グループで、話題が出なかった商品を、次のグループの人が手を挙げで言ってもらう。これはアイスブレイキングですので、あまり時間をかけません。詳しく説明を入れると40分くらいは必要としますが、そんなに時間をかけずに、2～3のグループに限った発言をしてもらえば15分くらいで終了できます。

## マイケル・サンデルのやり方

マイケル・サンデルの『白熱教室』は日本でも有名になりました。私も前期が終わったあと、学生にアンケートを取りますと、ある学生がこういうことを書いていました。「先生は、何かサンデル教授に影響を受けていますか」。私は、マイケル・サンデルのやり方は、講義型という大きな枠の中の対話をするという手法だと思うのです。したがって、これはアクティブラーニングとは言えない、ライト・アクティブラーニングではないかと思います。

私の場合は非常にディープなこともやりますし、もっと双方向でグループの討論をやるので、『白熱教室』とはちょっと違うと思います。ただ、この『白熱教室』には、裏があるのです。私にはできない仕掛けがあります。まず、数百人から千人規模です。同じことは私にはできないかもしれません。なぜかということ、これは、非常に学習意欲のある大学院生が履修していて、かなり予習をしているのです。文献を読んでいます。マイケル・サンデルの授業では、ジョン・ロックやジョン・ロールズの原著をみな読んできています。要するに、前もってかなり反転授業をやっているのです。た

くさんの助手がいて、別なところでやっているのです。それで当日やってきて、対話をするわけです。TAが協力していますので、これが実現しているのです。私もTAが一人いるのですが、前もって予習するという作業はほとんどできません。

### 大人数教室における私の試み

そこで、最後は私の試みを具体的にご説明します。先ほど言いました授業中の対話、個人の学生と対話するというのを基本にしています。

例えば、ある課題について「どなたか意見ありますか」と聞くと、必ず手を挙げる人が出てきます。でも、数は少ないです。大きな教室ほど手を挙げる学生は少なくなります。ほとんどの人は積極的に発言しませんね。これはやはり大勢の前で個人が発言するという慣習が教室の中に根付いてないからだと思います。

そこで、グループを作ります。先ほど言いましたとおり、5～6人のグループを前と後ろの席で、「ここでグループを作ってください」と指名して歩きます。そこで、フォトランゲージとか、ランキングとか企画制作とか、このようなアクティビティーをするのです。グループ討論の中で、学生たちが様々な意見を述べますが、それぞれの意見を否定してはいけません。いろいろな意見があるということを示すことが大事なのです。先ほど言いました通り、社会科学では、一つの答えというのはないのです。多様なままにしておくこと。様々な意見がやり取りされ収斂されていくプロセスが大切なのであります。これは学生アンケートにもありました。「私はこの授業に出て、他の学生がいろんなことを考えているということが勉強になりました。今まで、こういう授業はありませんでした」と書いた人がいました。つまり、同じ教室で100人、200人がみんなシーンとしていると、学生たちが何を考えているか全然わからないのです。ところが、グループ討論をする、発表する、質問すると、その学生がどんなことを考えてい

るか、“自分と違うな”とわかります。「あの、ああいうことを考えているのか、すごいな」、これはお互いの刺激になるのです。これはアクティブラーニングで非常に重要なことではないかと思います。

それから、私はスライドを使っていますが、前もってそれを大学のファイルの中に入れておきます。そうすると家に帰って、あるいは、図書館で検索できますので、課題を出すこともできます。それで、「来週はこれについて議論するので、みなさん、このスライドをよく理解するように」と説明します。

このようなことをやっていますが、グループを作るというのは、大教室では非常に意味があることで、グループになると必ず一人ひとことは喋っています。先ほど自己紹介の話をしましたが、必ず喋りますので、全員に発言する機会を持たせるということがグループ討論の有意義なところではないかと思います。

### フォトランゲージの例

これがフォトランゲージです。スライドにあるこの写真「コンテナ船」を見て、みなさん何を連想しますか。私は国際関係、国際理解を促進するために、いろいろな写真を持っていますので、こうした写真に基づいて考えてもらいます。これは、おそらく1時間話しても話し切れないほどの情報が詰まっていると思います。

### コンテナの場合

みなさん、コンテナというのは港に行って直接ご覧になったことはありますか。学生はほとんど知らないようです。驚くほど。我々のグローバルな生活というのは、ほとんどこれに依存しているのです。我々が安い服を外国から輸入して、それを購入している。生鮮食料から、花から、冷凍品、半冷凍品、いろいろなものがこれです。

1950年代、アメリカの海運王がこれを発明して以来、瞬く間に世界に広まりました。経済の

グローバルゼーションというのは、このコンテナ船が支えているのです。

ところが、その実態というのはあまり知られていないのです。例えば、「この船員たちはどこの国の人なのか」、「船長は誰なのか」、「船籍はどこなのか」。これが今、どんどん大型化しています。「どれくらいのエネルギーを使っているのか」、「地球環境にどのような影響を及ぼしているのか」もう、いろいろなことを考えます。

この写真からは、現代の社会が見えてくるのです。こういうことをグループで討論してもらいます。そうすると、一つのグループでいくつもの意見が出ます。でも、それでは足りない。そうすると他のグループが別のことを指摘する。こういうことができるのです。これは、すごくいい教育材料になるのではないかと考えています。

フォトランゲージというのは、一つの絵や写真からいろいろなことを考えてもらおうという、アクティビティーで、私たちはよくこれを利用します。

余談ですが、これらのスライドはみんなコンテナです。コンテナというのは、日本の物流にとって非常に重要なのですが、実は韓国のプサンに新しくできたコンテナヤードは、アジアでトップクラスなのです。コンテナ取扱量では世界で第5位です。昨年、念願の新プサン港を視察してきましたのでご紹介したくなりました。

## 世界の食卓

次のスライドをご覧ください。これは別のフォトランゲージなのですが、世界のいろいろな家庭の写真が三十数枚あります。いずれも各家庭の1週間分の食料が家族とともに写真に納まっています。この中で、「この家庭はどんな家庭だろうか。一体どこの国なのだろうか」、こういうことをみんなで考えてもらうのです。

このスライドはどこの国だと思いますか。商品を見るとわかるかもしれません。世界一豊か

な国です。アメリカ、カリフォルニアの家庭です。

これはどこですか。これも豊かな国です。ピザやバーガーキングがあります。これもアメリカです。ノースカロライナ州の家庭です。なにかスーパーで買ったような品物が多いです。

次のスライドはどうでしょうか。だんだんスーパーで買うものが少なくなってきます。これはインドです。インドの家庭です。

次のスライドの家庭は、非常に質素です。ここにテントがありますから、難民キャンプということがわかります。これも10分くらいグループで討論して、「なぜこういう生活をしているのか。食べているのはなんだろうか。どうしてこういう状況になったのか」ということをみなさんに議論してもらいます。これはアフリカのチャドです。チャドのスーダン難民の家庭です。

次のスライドもチャドです。しかし難民ではありません。普通の生活をしている人です。

これはどこかわかりますか。これは簡単ですね。日本の家庭です。これは東京の小平市に住んでいる浮田さんという家庭なのです。いかにスーパーで買い物したもの、工場で作られたものが多いかということがわかります。

このワークショップは、実は90分では終わらないのです。すごく長い時間かかるのです。なぜかといいますと、この中から貧富の格差だけではなく、環境問題、栄養や健康の問題などが出てくるのです。輸入品がどのくらいあるかという、トレーサビリティの問題も出てきます。どのくらい外国から我々は食料を輸入しているのかという食料自給率の課題も議論できます。

次のスライドはどこでしょうか。同じアジアでも、野菜、根菜のようなものが多いですね。「ブータンです」。その通りです。

このように、フォトランゲージというのは、一つの写真から、いろいろなことを考えて、世界の文化を理解する、食生活を理解する、グローバルゼーションを理解する。予習なしにいろんな議論ができます。これには、大学1年生

でも中学生でもいいですし、50代でも60代の方々でも楽しく参加できます。いろんな方が参加できるワークショップなのです。

### 開発教育協会——DEARについて

私のゼミでは、8月に南インドへ出かけ、ガンディグラム大学の大学院生たちと一緒に、このワークショップをやりました。ただ、1時間半しかありませんでしたので、環境に特化して、環境に優しい国はどこだろうというテーマでグループ討論しました。今使用した写真ですが、これは私も関わっている開発教育協会、(通称DEAR)が製作した「世界の食卓」という教材から写真を選びました。この教材はテキストと写真三十数枚をセットにして販売されています。私はこの団体に長く関わっています。団体創立30周年の時に、会員から寄付を集め、世界中にプロのカメラマンを送って100万円ぐらいの予算で作りました。こういう手法に関心のある方は、検索してみてください。「開発教育協会」でもDEARでも検索できます

ここでは、いろいろなワークショップの手法を公開していますし、教材の作製、提供、また研修会も行っています。全国にたくさんの会員がいて、学校の先生、自治体職員とか、NPOスタッフ、いろいろな方がいます。ぜひご参考にしてください。

### ワークショップ——プロジェクト設立提案書

最後に、学生約40名で行っていますが、私の「平和学」の授業で実施しているワークショップを一つだけ紹介させてください。「プロジェクト設立提案書」というのを、15回の授業で一度やるのですが、これは最初からグループに分けてやります。テーマは北東アジアです。今、日中韓の関係がようやくサミットができるという段階にきましたが、あまり関係がよろしくない。「北東アジアの平和実現のために、あなたは何ができますか」というプロジェクトをグループで実施するものです。プロジェクトの名

称から設立の趣旨や目的、設立母体、時と場所、資金など、グループのメンバーで考えて立案するのです。前もって課題を出しておけば90分授業で、5つのグループ発表ができます。今年度実施した3つのプロジェクトを紹介します。

あるグループは、「日中韓で学生のスポーツ大会」を企画しようとするものです。これはどうも、大学側から資金が出るのではないかと期待しているのです。

次のグループには中国や韓国の留学生も入っていたのです。面白い名前を付けました。「NKC料理フェスティバル」で、NKCというのは、日本と韓国と中国の頭文字らしいのですが、それぞれの国の放送局が協力し合って、この料理大会をやるということです。7500万円の予算で企業のスポンサーを募る計画です。

これらは、夢物語かもしれませんが、学生が主体的に自分の周りの北東アジアの平和にどう貢献できるだろうか。何か交流しなければいけない。こういう情熱があれば、いろんな案を出してくるのです。グループで、2つ、3つ案が出るのです。それを1つに調整する。この作業もまた、勉強になるわけです。

3つ目のグループは、「ホームステイしよう」という、非常に身近なプロジェクトでした。

### おわりに

以上、私は開発教育のいろいろな手法やモデルを使って、実際のアクティビティを紹介してきました。準備や予習が必要なもの、長い時間が必要なもの、30～40分でできる簡単なもの、10分でできるアイスブレイキングなど、様々です。そうした一つひとつの手法、モデルが理解できれば、あとは応用と工夫です。アクティブラーニングは簡単なものから始めて、各自が経験の中から工夫を積み重ねて、オリジナルなものへと進化するのではないかと考えております。ご清聴どうもありがとうございました。

## 司会

佐渡友先生、ありがとうございました。大学教育を考える3つのキーワード、初年次教育、反転授業、能動的学修、それから、フォトランゲージを中心としてディベートによる方法、そして話題提供の中で、「質問の答えは一つではなく多様なままにしておく」という、多くのヒントをいただきました。どうもありがとうございました。

では、3つ目の話題提供として、「大人数授業をよりアクティブにするために～事務職員にできること～」と題しまして、法政大学小金井事務部学務課課長の細田より発表させていただきます。では、よろしくお願ひします。

### 話題提供

#### 「大人数授業をよりアクティブにするために～事務職員にできること～」

細田 泰博

(法政大学 小金井事務部学務課 課長)

ご紹介いただきました細田です。初めて、このようなところに登壇してお話させていただく機会をいただきました。一生に一度ぐらいのことだろうと思ってお話をさせていただきます。

本日のアクティブラーニングについてのFDの催し、メインディッシュはたっぷりいただいたかなと思います。どうかデザートだと思って事務職員の間から見ましたアクティブラーニング、「アクティブラーニング ザ ビヨンド」裏側は、こうなっているのかと思ってお聞きいただければと思います。

### はじめに～私が関わった内容とその背景～

さっそく、本題に入ります。今日私がお話し上げる中身ですが、「法政学への招待」という授業に関わり大人数授業の中でアクティブラーニングのいろいろな仕掛けについて、どんなふうに事務職員として関わったかというエピソードを紹介したいと思います。

先程、先生方の講演の中で、私が説明しようと思っていたポイント——例えば、「自校教育」の話、そしてクリッカーの話など“あの話もこの話も出てしまったー！”というところがあるので、逆にここらへんは説明を割愛しながら進めて大丈夫だと考えています。できるだけ、ビヨンドで起こったエピソードを紹介したいと思いますので、もし、何かわかりにくいことがありましたら、後ほどお訊きいただければと思います。

なお、私は先生方と違って、授業の内容を説明する立場にはありませんのでご了承ください。「法政学への招待」という授業は今年で5年目で、昨年度に4年間の総括を兼ねて雑誌「法政」で特集を組んでいただきました。私に訊くより、これを読んでいただいた方がわかるかと思ひます。

### 「明日の法政を作る」審議会での提言

中教審の答申「学士課程教育の構築に向けて」、これを受けて法政大学では、「明日の法政を作る」という審議会を作って、いろいろな施策を考えたのですが、その中でも、大学特有の大規模授業は学習効果が薄いのではないか、これはなんとかしないといけないだろうと、これに対する施策がいろいろと出されました。

今日、お話しする「法政学への招待」のほかにも、法政大学の取り組みであげておきたいのが、「学生アシスタント制度」と、「授業資料の印刷代行サービス」です。何も法政大学が初めてというわけではないのですが。

大規模授業に限ってこういうことを行った背景というのは、やはり大人数授業での学習効果というか、受講する学生に対する「何かをしなければいけない」というものがありまして、そのためには教員に何か考えて欲しい、新しい工夫をして欲しいという、その手助けとして“このような学生アシスタントが大規模授業に付きますよ”、“印刷資料があるのだったら、原稿があればこちらで刷っておきますよ”、“配るのは

学生アシスタントがしますよ”と、裏を返せば、先生、その余った時間で先生の授業なんとかしてくださいという、そんな理由があったわけです。

さて施策の中の一つ、本学でも自校教育——これは、大学のことを知って欲しいというよりも、初年次教育で、こういうことを学ぶことによって4年間大学で学ぶ指針、きっかけ、想い、そういうものを受講者に持ってもらいたいということで、この授業が設けられることになりました。

2011年よりこの授業を開講するというので、前年の2010年に運営委員会が立ち上がりました。そのとき私も事務局として加わりました。事務局といっても、私一人だけだったのですが。そこでこんなことをやりましたというお話をさせていただきます。

### 「法政学への招待」事務局としての心構え

この「法政学への招待」、先ほど追手門の自校教育のほうも見せてもらいましたが、やはり似ていると思います。各回の授業にいろいろなテーマを設けて、専門の方を呼んで講義していただくといういわゆるオムニバス授業です。オムニバス授業というのはこれまでも本学の中でもいくつかありますし、どこでも似たような仕掛けをやっていると思うのですが、やはり単なる輪講になってしまうリスクがあります。受講生からすると、“各回おもしろくてバラエティに富んでいたが、この授業の趣旨はなんだったのかわからない”というのはオムニバス授業でよく聞かれることです。

この「法政学への招待」という授業は先ほど申し上げた趣旨があり、日本の法制度や教育史そういう歴史の中で、法政大学もしくは法政大学の人々がどういう立場にあったかを見せていこうとしたものでした。

例えば大隈重信が創った大学とか福澤諭吉が創った大学というのは、みなさんご存知です。うちに入学してくる者も、それはみんな知って

います。では、法政大学は誰が創ったのか。私は職員なので全然知らなかったとは言いませんが、実をいうとあまりよく把握はしていませんでした。ボアソナード博士は、創ったわけではなく講義をしていたということです。そこらへんをきちんと知る、またそれよりも、無名の人が創った大学ということを入れてきた学生に知ってもらって、“知恵と勇気”を与えたい。この趣旨を果たしてこの授業を通して伝えることができるか。ここが肝だと思いました。

そのために、運営委員会の委員つまり教員から全部の授業にずっと出ていただくコーディネーターを2人選びました。コーディネーターに選ばれた方も、別に法政学という授業の専門家というわけではありません。それぞれ他に専門のある方で、「頼みますよ、半年間」ということでやっていただいています。私はこの方々のモチベーションがカギになると考えました。この方々のスタンスによって、やはり単なる輪講になって終わってしまうか、趣旨を受講者に伝えることができるか。事務局は授業に関わると言っても、前に出て喋るわけではないですから、コーディネーターのモチベーションを上げるために何ができるのだろうということを私は考えました。

オムニバス授業の大変さというのは、簡単にいうと面倒くさいということです。とにかく、各回の人をまず、選ばなければいけない。選んだら、オファーをしなければいけない。オファーをして「ちょっとこの日はダメなんだよねー」と言われたときの日程や人の入れ替えをどうするか。資料やパソコンは使うのかも確認して、使うものを用意しなければいけない。最後に、時間になっても来ないというような、こういった時間と心理面での負担もあります。ここを肩代わりできればもっとコーディネーターの方に別な何か工夫をしていただけたと考えました。逆に言う「これらの負担は私にも負うことができる」そう考えました。

まず、考えたのが授業実施の段取りのための

事務作業です。事務職員を26～7年続けていると、その教員の特性というのを大体掴んでいますから、他の学校の先生を呼ぶにしても、これくらいのスパンで言うておけば、あともう一回ここでリマインド出せば、こういうことをやっておけば大丈夫だろうというのがわかります。ここを肩代わりすることで、コーディネーターの二人の先生により深く、例えばその回にお呼びする方のことを調べていただく、授業の中で単に紹介するだけではなくて、対話をしていただく、こういうことで授業が深まるのではないかと考えました。

## 事務局がしたこと

事務局がしたことと具体的なエピソードをいくつか挙げさせていただきます。

新設科目を作るときは今ある時間割に割り込んでいくので、どこへ時間を入れるかと同時に教室の確保をしなければなりません。受講者数が未定での教室確保の場合には、万が一、受講者が教室に入りきれないで溢れるのではないかという心配があります。それで、薩埵ホールという800人入る部屋を押さえました。先生方は「そんなに」とおっしゃいましたが、溢れたら困るのです。それでも心配なので、予備抽選をすることにしました。法政学の受講希望者の抽選を1週間前の昼休みに行いました。結果的には、抽選には全然人が来なくて、2年目から抽選はやめました。その後も受講者は大体200人弱くらいで推移しています。薩埵ホールでは授業時に臨場感がないということで、3年目からは普通の教室へ移動しました。

そして、クリッカー。私はFDの担当もしていたので、業者に勧められてこれを買いました。しかし事務職員がこんなものを買っても使い途がありません。そこで、法政学の講義で使っていただくよう提案しました。使ったことのある先生もいました。しかし、仕込みが面倒くさいという欠点もあるのです。クリッカーのインストールや映し出す画面を作るという環境設定を

しなければなりませんし、レシーバーをパソコンにきちんと差さないと作動しないなど、操作にもちょっと気を遣います。

クリッカーの使い方としては、各回の授業で最後に「振り返り」というかたちで、今日の授業でのポイントのクイズ——あらかじめ先生に設問をいただいて、私が4択をつくりました——をしました。

クリッカーによるクイズを、眠気覚ましになるというだけでなく、楽しみにしてくれた学生もいるようです。この授業では、リアクションペーパーを使っているのですが、操作をミスしたりするとリアクションペーパーに「クリッカーもうちょっとしっかりやってください」と書かれたりしました。

この授業の特徴のひとつにグループワークがあります。先生方の中には、少人数の授業しかやったことがないという先生もいらっしゃいます。そういう先生方からすると「200人でのグループワークってどうやってやるの?」、「そんなことできるの?」と思うわけです。この中で「やるぞ」と言ってくれた小林ふみ子先生は、ガールスカウトの経験もあるため「大丈夫、大丈夫。やれるから」とおっしゃるのですが、他の先生は結構心配していました。

ここで私が思ったのは、他の先生方の心配を払拭するためにも、“小林先生のやりたいことを何としてでも実現しなければならない”ということでした。できれば、小林先生がやりたいことを先に感じ取って、十二分に実現させてあげたいと考えました。

私が具体的にやったのは別段大したことではありません。例えば、グループ分けで、このグループワークは、グループ分けを前日に決めるということはありません。当日欠席の人もいるかもしれないからです。グループ分けの方法は、カードを作っておいて、当日教室の入り口で一人一枚ずつ配ります。カードには番号が書かれていて、教室の中に入ると、その番号のテーブルに分かれて座ります。この方法にすると、仲

良しグループで一緒に教室に来た場合、違う番号のカードを渡されるので教室内では違うグループになります。このやり方は、私が考えたのではなく、他の授業で使っている方法を聞いたものでした。ここはミソなので、この中に事務の方がいらっしゃるならお伝えしたいのですが、先生方に「こうやったらいいですよ」と言っても「やるのはいいけど、それを私がやるの?」となりますから、「先生、こういうやり方があるので、作ってきましたからやっていいですか」とここまで言うと、先生はイヤとは言いません。「痒いところに手が届く」というスタンスが大事だと思います。

また先生に「描くものと描かれるものを用意してください」と言われたら、スケッチブックと色マーカーを用意しました。この方が楽しいからです。学生に、自分の筆記具と白い紙を使ってくれというより、スケッチブックと色マーカーがある方が楽しい感じが与えられると、裏方ではこんなことを考えていました。こうやって、お膳立てしたことで、学生も盛り上がったかもしれないし、何よりも先生が「ここまでやってくれたんだったら、もう少し頑張ろうかな」となったのではないかな、と思います。

このほか「応援団が授業に登場」は、この授業の中で一度、“校歌をちゃんと覚えよう”という回があります。校歌を覚えたら野球の応援とかいろんなスポーツの応援で歌うことがありますので、実際に授業でその通りにやってみましょうと応援団を呼びました。1年目の授業でのリアクションペーパーに「応援団に歌ってもらったのはよかったのですが、もっと歌えるまで歌唱指導して欲しかった」と書かれまして、先生に「細田さん、これ、できませんか」と言われ、いやいやマイクを持って歌唱指導をしました。合唱のOBの職員にもお願いして二人でやったのですが、ものすごく嫌な汗をかきました。職員は、みなさんの前に出て教えるというのは本業ではありません。もう二度とやりたくないと思いました。

## 教員のポテンシャルを信じる

私が思うに、教員というのは業の深いいきものだと思います。知らないことがあると、調べずにはいられない。調べたら、人に教えずにはいられないのです。教えて、相手の反応がないと、わかるまで追っかけていく——追っかけていくというのは変かもしれませんが、どうやったら、わかるのだろうと悩むのです。我々からすると、その執拗さというのは、とにかく感心します。そういう業が深いところをつかんでみると、何をバックアップしたらいいかというのがわかってくるのです。先ほども言いましたが、他の教員から得たものをこちらの先生に手渡す、「こういった手法がありますよ」というようにやっていくと、だんだん伝わっていく、どんどん使ってくれる、そういう教員のポテンシャルを信じて、それを引き出すということが職員の務めだと思っています。

## 職員の役割

実際に授業の中で、そういう役割と自分を位置づけてやってきて、気付いたというか、結論付けたところがあります。これを最後にまとめとしてお話しします。

よく教員と職員は「車輛の両輪」だと言われています。ちょっと、私は“違う”とは言い切れないのですが、少し違う言い方があると考えました。私、職員はキャタピラだと思っています。教員は駆動輪だと思っています。駆動輪がいっぱいついたものをキャタピラでつなげると、ブルドーザーとか、戦車とか、ものすごい馬力を持ちます。駆動輪が1個や2個欠けたり、サボタージュしても、キャタピラがあると、ちゃんと車両は動きます。教員と職員の関係はそういうものだと思うのです。

キャタピラがついている車両は、切り返しをしないで180度転回とかできます。だから、いろんな意見を持っている先生方がいても、うまく職員がキャタピラになって動かしてあげれば、



小回りが効いたり、方向転換したりできて、とりあえず動かなくなったり、穴に落ちたりしないで済みます。キャタピラだったら、穴に落ちても、上がってきます。私はかねてからそういう関係になりたいと思っていました。

複数の教員の力をうまくコーディネートして、我々職員が先生方と先生方の間に立って、情報を共有してもらい、複数の教員の力を合わせることができる場をつくる、そういうことによって、何か大きなことができ、それが最終的には、やはり学生のためになるのだと思います。

私はある上司からこんなことを言われました。「大学というのは、学生に何か付加価値を与えて送り出す。これに尽きるんだよ」と。では、この付加価値を付けられるものは何かと言ったら、やはり授業だと思うのです。授業が一番だと思うのです。その授業を、うまく付加価値を与えられるようなものにするには、学生をこっちに向かせなければいけません。また、先生方にもいろんな工夫をしてもらうためにいろんな情報を交換、交流してもらい。これができる、先生の苦勞が報われたところを見る、すなわち学生が成長していくところを目の当たりにさせてもらったことが、この4年間で非常に幸せに感じたところです。これが、これからも職員としての仕事のモチベーションになっていくのだと思っています。

きちんとした結論はないのですが、ちょっと授業の裏で“こんなことが行われていた”ということを知っていただければありがたく思います。ご清聴ありがとうございました。

## 司会

細田課長、どうもありがとうございました。「法政学への招待」設置の背景、それから事務局としての心構え、事務局がしたこと、クリッカーでの工夫——FD推進センターでもクリッカー非常に汎用的に利用させていただいています。それから、教員としては非常に頭が痛い、「教員の痒いところに手が届く」、これは教員

にとっては、非常にしてほしいですが、なかなか難しい相互のことがあると思いました。「応援団が授業に登場」というところで、私は授業に潜ったことはありませんでしたが、応援団が出るということで、初めて授業に潜ってみました。非常にわかりやすい内容でした。最後のところで、「職員の役割」、キャタピラという話もありました。どうもありがとうございました。

本日、「大人数授業での工夫」ということで、4名の方々にお話いただきました。各先生方、事務方の職員、裏方の仕事も含めまして、非常に参考になったと思います。是非、各大学に持って帰っていただいて、また、自分の授業、各大学での「大人数授業」の工夫に役立てていただければと思います。改めまして、4人の方に拍手をもって感謝を示したいと思います。どうもありがとうございました。

# 2015年度FD推進センター活動報告

## 〈センター全体〉

### 1. 2015年度の歩み

- 4月 4日 新任教員研修会「法政大学におけるFDの取り組み」小林センター長 講演  
9日 第1回学部長会議にて
- ① 2014年度FD推進センター活動報告について（報告）
  - ② 2015年度春学期期首・期中「学生による授業改善アンケート」のご案内（報告）
  - ③ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」実施期間について（報告）
  - ④ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」における非実施科目等の届け出について（依頼）
  - ⑤ 2014年度授業相互参観実施状況報告書（市ヶ谷リベラルアーツセンター分）について（報告）
- 15日 第1回学生FDミーティング  
20日 第1回推進プロジェクト・メンバー会議  
22日 第1回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2015年度FD推進センター プロジェクト・メンバー一覧（4月22日現在）について
  - ② 2015年度FD推進センター アドバイザリー・ボード一覧（4月22日現在）について
  - ③ 2015年度FD推進センター（全体）プロジェクト活動計画（案）について
  - ④ 2015年度自己点検現状分析シート（FD推進センター）と年度目標、達成指標について
  - ⑤ 2014年度FD推進センター活動報告について（報告）
  - ⑥ 2015年度春学期期首・期中「学生による授業改善アンケート」のご案内（報告）
  - ⑦ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」実施期間について（報告）
  - ⑧ 2015年度春学期期末における非実施科目等の届け出について（依頼）（報告）
  - ⑨ 教員による授業相互参観の実施について 市ヶ谷リベラルアーツセンター分（報告）
  - ⑩ 2015年度FD推進センターの体制について（審議）
  - ⑪ 2015年度教員による授業相互参観の実施について（報告）
  - ⑫ 2015年度アカデミック・サポートサービスの実施について（報告）
  - ⑬ 2015年度期末「学生による授業改善アンケート」の集計、フィードバックについて（報告）
  - ⑭ J P F F 総会について（2015年6月13日（土）開催予定）

- ⑮ 2015年度各プロジェクト活動計画
- ⑯ 2015年度S G U事業について
- ⑰ 2014年度秋学期期末授業改善アンケート（Web）における回答傾向について（報告）
- 23日 第2回学部長会議にて
  - ① 2015年度F D推進センターの体制について（審議）
  - ② 2015年度教員による授業相互参観の実施について（報告）
  - ③ 2015年度アカデミック・サポートサービスの実施について（報告）
  - ④ 2015年度期末「学生による授業改善アンケート」の集計、フィードバックについて（報告）
- 〃日 第1回広報プロジェクト・メンバー会議
- 30日 第1回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 5月 7日 第1回開発プロジェクト・メンバー会議
- 11日 第2回推進プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第1回計画プロジェクト・メンバー会議
- 12日 第1回調査プロジェクト・メンバー会議
- 13日 第2回プロジェクト・リーダー会議
  - ① 2015年度F D推進センターの体制について
  - ② 2015年度F D推進センターアドバイザー・ボード一覧（報告）
  - ③ 2014年度W e b アンケート回答数よりみる傾向について（報告）
  - ④ 第4回新任教員F Dセミナーのご案内（報告）
  - ⑤ F D推進センター Newsletter第9号の発行について（資料配布）
  - ⑥ 2014年度秋学期全学G P C A集計表（学部、大学院、専門職大学院）について
  - ⑦ 2014年度秋学期G P C A平均集計表（学部・研究科等別）について
  - ⑧ 2014年度秋学期G P C A平均集計表（全学及び学部・研究科等別 学期毎平均値グラフ）について
  - ⑨ 『法政大学教育研究』第7号（紀要）について（資料配布）
  - ⑩ 各プロジェクト活動報告
  - ⑪ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」へのご協力について（お願い）
  - ⑫ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」実施における教員への案内文書について
- 14日 第3回学部長会議にて
  - ① 2015年度F D推進センターアドバイザー・ボード一覧（報告）
  - ② 2014年度秋学期期末授業改善アンケート（W e b）における回答傾向について（報告）
  - ③ 第4回新任教員F Dセミナーのご案内（報告）
  - ④ F D推進センター Newsletter第9号の発行について（資料配付）
- 〃日 第2回広報プロジェクト・メンバー会議

- 16日 第1回アドバイザー・ボード会議  
 ① FD推進センターにおけるアドバイザー・ボードの役割について  
 ② 2015年度教育開発支援機構FD推進センター活動計画（センター全体、各プロジェクト）
- 21日 第2回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 28日 第4回学部長会議にて  
 ① 2015年度FD推進センターの体制について（審議）  
 ② 2014年度秋学期全学GPCA集計表（学部、大学院、専門職大学院）について（報告）  
 ③ 2014年度秋学期GPCA平均集計表（学部・研究科等別）について（報告）  
 ④ 2014年度秋学期GPCA平均集計表（全学及び学部・研究科等別 学期毎平均値グラフ）について（報告）  
 ⑤ 『法政大学教育研究』第7号（紀要）について（資料配付）
- 6月 11日 第5回学部長会議にて  
 ① アカデミック・サポートサービス ミニ講座実施のご案内（資料配付）
- 〃日 第2回開発プロジェクト・メンバー会議
- 13日 日本私立大学FD連携フォーラム総会（JPFF総会）@法政大学  
 「私立大学における今後のFDの展開－学内外連携と教育情報の公開を軸に－」  
 基調講演：佐藤良一「私立大学における高等教育開発組織について  
 －法政大学の教育ビジョンと組織運営を例にして－」  
 話題提供1：百合野正博「学習支援をめぐる学内組織連携とFD改善の試み  
 －ラーニング・コモンズ開設を契機として－」  
 話題提供2：長谷川岳史「建学の精神、長期計画および自己点検・評価とFD」  
 話題提供3：劉文君「東洋大学におけるIR活動とFD改善」
- 〃日 2015年度 全国私立大学FD連携フォーラム  
 学生FDスタッフピア・サポーター交流会
- 15日 第3回推進プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第2回計画プロジェクト・メンバー会議
- 18日 第3回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 19日 2015年度第1回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 24日 第3回プロジェクト・リーダー会議  
 ① 期末「学生による授業改善アンケート」について  
 ② ETS講師によるPropell<sup>®</sup> Teacher Workshop開催の共催について  
 ③ アカデミック・サポートサービス ミニ講座実施のご案内  
 ④ 第8回FD学生の声コンクール（ポスター・募集要項・応募用紙）について（報告）  
 ⑤ FD推進センターNewsletter第10号の発行について（資料報告）  
 ⑥ 各プロジェクト活動報告
- 25日 第6回学部長会議にて  
 ① 第8回FD学生の声コンクール（ポスター・募集要項・応募用紙）について

(報告)

- 7月 1日 ② F D推進センター Newsletter第10号の発行について (資料配付)  
1日 第2回調査プロジェクト・メンバー会議  
9日 第7回学部長会議にて  
① 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート (Web)」の実施について (依頼)  
② 『法政大学教育研究』第6号 (紀要) について (資料配布)  
③ アカデミック・サポートサービス7月開催ミニ講座のご案内 (資料配布)  
〃日 第3回広報プロジェクト・メンバー会議  
10日 第3回開発プロジェクト・メンバー会議  
11日 第4回新任教員F Dセミナー「身近な英語による授業のヒント集」  
話題提供1：吉中昌國 「英語で効果的に教えるために～日本語での授業にも役立つコツ～」  
話題提供2：鈴木真奈美 「英語による授業での工夫と気づきについて」  
話題提供3：田中優希 「ネブラスカ大学オマハ校研修後の実践－日本語講義『簿記入門』before & after」  
話題提供4：藤井章博 「“What the Best College Teachers Do”を読んで」  
20日 第3回計画プロジェクト・メンバー会議  
21日 第4回推進プロジェクト・メンバー会議  
23日 第4回プロジェクト・リーダー会議  
① 2015年度秋学期「学生による授業改善アンケート」学部・研究科独自質問について  
② 2015年度秋学期「学生による授業改善アンケート」実施に関する提案について  
③ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート (Web)」の実施について (依頼)  
④ 『法政大学教育研究』第6号 (紀要) について (現物配付)  
⑤ アカデミック・サポートサービス7月開催ミニ講座のご案内  
⑥ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」実施期間について  
⑦ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」における非実施科目等の届け出について  
⑧ 第4回新任教員F Dセミナー実施報告 (報告)  
⑨ 第14回F Dワークショップの開催について (配付資料)  
⑩ 各プロジェクト活動報告  
⑪ 研修費補助の状況報告  
⑫ 2015年度春学期アカデミック・サポートサービス実施報告  
⑬ 2015年度Webシラバスシステムの改修について  
23日 第8回学部長会議にて  
① 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」実施期間について (報告)  
② 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」における非実施科

- 目等の届け出について（報告）
- ③ 第4回新任教員FDセミナー実施報告（報告）
- ④ 第14回FDワークショップの開催について（資料配付）
- 8月 30日 第4回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 8月 3日 ピア・ネット合同研修会
- 7日 第4回開発プロジェクト・メンバー会議
- 11日 第3回調査プロジェクト・メンバー会議
- 9月 4日 第14回FDワークショップ
- 「大学のグローバル化を牽引する職員を目指して」～教育の質的転換のために～  
基調講演：鮑碩、Nguyen Minh Loi
- 「グローバル化するアジアの大学 中国・ベトナム」  
学務部職員研修会：「大学職員の国際化とは - 語学力向上が国際化? -」
- 17日 第9回学部長会議にて
- ① Webシラバスシステムにおける項目名の変更について（審議）
- ② 2015年度秋学期「学生による授業改善アンケート」学部・研究科独自質問  
について（報告）
- ③ 2015年度秋学期 期首（学期初め）・期中（学期中）「学生による授業改善  
アンケート」のご案内（報告）
- ④ 2015年度秋学期アカデミック・サポートサービスの実施について（報告）
- ⑤ FD推進センター Newsletter第11号の発行について（資料配付）
- 〃日 第5回開発プロジェクト・メンバー会議
- 22日 第5回推進プロジェクト・メンバー会議
- 23日 第4回計画プロジェクト・メンバー会議
- 24日 第5回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 〃日 第4回広報プロジェクト・メンバー会議
- 29日 2015年度第2回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 30日 第5回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート（Web）」の実施結果  
について
- ② Webシラバスシステムにおける項目名の変更について（審議）
- ③ 2015年度秋学期「学生による授業改善アンケート」学部・研究科独自質問  
について（報告）
- ④ 2015年度秋学期期首（学期初め）・期中（学期中）「学生による授業改善ア  
ンケート」のご案内（報告）
- ⑤ 2015年度秋学期アカデミック・サポートサービスの実施について（報告）
- ⑥ FD推進センター Newsletter第11号の発行について（資料報告）
- ⑦ 各プロジェクト活動報告
- ⑧ 研修費補助の状況報告
- ⑨ 「学生が選ぶベストティーチャー賞」について
- 10月 1日 第4回調査プロジェクト・メンバー会議

- 8日 第10回学部長会議にて
- ① 第10回FDフォーラムについてのご案内（資料配付）
  - ② 2014年度期末「学生による授業改善アンケート」全学集計結果報告書について（現物資料配付）
- 14日 2015年度第3回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 21日 2015年度第4回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 22日 第5回広報プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第11回学部長会議にて
- ① 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施結果について（報告）
  - ② 第9回FDミーティングについてのご案内（資料配付）
- 23日 第6回推進プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第5回計画プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第6回開発プロジェクト・メンバー会議
- 28日 2015年度第5回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 29日 2015年度第6回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会
- 〃日 第6回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 11月 2～20日 2015年度「学生が選ぶベストティーチャー賞」の実施
- 4日 第6回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート（Web）」実施に向けての提案について
  - ② 第10回FDフォーラムについてのご案内（資料報告）
  - ③ 2014年度期末「学生による授業改善アンケート」全学集計結果報告書について（報告）
  - ④ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施結果について（報告）
  - ⑤ 第9回FDミーティングについてのご案内（資料報告）
  - ⑥ 第8回FD学生の声コンクール応募状況・審査結果等について
  - ⑦ 各プロジェクト活動報告
- 5日 第12回学部長会議にて
- ① 2015年度第8回FD学生の声コンクール応募状況・審査結果等について（報告）
- 14日 第2回アドバイザー・ボード会議
- ① 2015年度法政大学におけるFDへの取り組み（現状）報告
  - ② 教育開発支援機構FD推進センタープロジェクト活動報告
  - ③ その他
- 〃日 第9回FDミーティング
- 「英語で効果的に教えるために～日本語での授業にも役立つコツ～」
- 〃日 第10回FDフォーラム 「大人数授業での工夫」
- 基調講演：橋本勝「大人数講義型におけるライト・アクティブラーニング～低意欲学生の笑顔と目の輝きを求めて～」

話題提供1：梅村 修「大人数授業での試行錯誤～追手門学院大学の場合～」  
 話題提供2：佐渡友哲「社会科学系授業におけるアクティブ・ラーニングの試み」  
 話題提供3：細田泰博「大人数授業をよりアクティブにするために～事務職員  
 にできること～」

- 17日 第7回開発プロジェクト・メンバー会議  
 〃日 第7回広報プロジェクト・メンバー会議  
 19日 第13回学部長会議にて  
 ①「学生による授業改善アンケート（Web）」回答学生への集計結果の公開について（提案）  
 ② 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（提案）  
 ③ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施期間の変更について（報告）  
 ④ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の自由記述欄の回答（抜粋）について（封入配布）（報告）  
 ⑤ 2015年度春学期全学G P C A集計表（学部、大学院、専門職大学院）について（報告）  
 ⑥ 2015年度春学期G P C A平均集計表（学部・研究科等別）について（報告）  
 ⑦ 2015年度春学期G P C A平均集計表（全学及び学部・研究科等別 学期毎平均値グラフ）について（報告）  
 19日 第6回広報プロジェクト・メンバー会議  
 23日 第5回調査プロジェクト・メンバー会議  
 28日 2015年度「学生が選ぶベストティーチャー賞」選考会  
 12月 2日 2015年度第7回「学生が選ぶベストティーチャー賞」企画実行委員会  
 3日 第14回学部長会議にて  
 ① 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（再提案）  
 ② 2015年度F D推進センター アドバイザリー・ボード委員の変更について（報告）  
 ③ F D推進センター Newsletter第12号の発行について（資料配布）  
 〃日 第7回推進プロジェクト・メンバー会議  
 〃日 第6回計画プロジェクト・メンバー会議  
 5日 ピア・ネット合同研修会  
 9日 第7回プロジェクト・リーダー会議  
 ① 授業改善アンケート関連  
 ② 2016年度のF D推進センターの体制について  
 ③「学生による授業改善アンケート（Web）」回答学生への集計結果の公開について（提案）  
 ④ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（提案）



- ⑤ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施期間の変更について
- ⑥ 2015年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の自由記述欄の回答（抜粋）について
- ⑦ 2015年度春学期全学G P C A集計表（学部、大学院、専門職大学院）について
- ⑧ 2015年度春学期G P C A平均集計表（学部・研究科等別）について
- ⑨ 2015年度春学期G P C A平均集計表（全学及び学部・研究科等別 学期毎平均値グラフ）について
- ⑩ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（再提案）
- ⑪ 2015年度FD推進センターアドバイザー・ボード委員の変更について（報告）
- ⑫ F D推進センター Newsletter第12号の発行について（資料報告）
- ⑬ 各プロジェクト活動報告
- ⑭ 2016年度MV予算報告
- ⑮ アカデミック・サポートサービス ミニ講座チラシ
- 10日 第7回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 11日 第8回開発プロジェクト・メンバー会議
- 17日 第15回学部長会議にて
  - ① 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（再々提案）
  - ② 「学生による授業改善アンケート（Web）」回答学生への集計結果の公開について（意見集約）
- 25日 学生の声コンクール・デジタルコンテンツ・コンテスト受賞式、祝賀会  
学生が選ぶベストティーチャー賞表彰式、祝賀会
- 〃日 学生の声コンクール受賞者座談会  
学生が選ぶベストティーチャー賞受賞教員と学生スタッフによる座談会
- 1月 14日 第8回広報プロジェクト・メンバー会議
- 15日 第6回調査プロジェクト・メンバー会議
- 18日 第7回計画プロジェクト・メンバー会議
- 19日 第8回推進プロジェクト・メンバー会議
- 21日 第16回学部長会議にて
  - ① 2015年度教員による授業相互参観実施状況報告書提出のお願い（再掲）
  - ② F D推進センター Newsletter第13号の発行について（資料配付）
- 27日 第8回プロジェクト・リーダー会議
  - ① 授業改善アンケート関連
  - ② 2016年度のF D推進センターの体制について
  - ③ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」のフィードバック資料の提示方法の変更について（再々提案）

- ④「学生による授業改善アンケート（Web）」回答学生への集計結果の公開について（提案）
- ⑤ 2015年度教員による授業相互参観実施状況報告書提出のお願い【再掲】（報告）
- ⑥ FD推進センター Newsletter第13号の発行について（資料報告）
- ⑦ 各プロジェクト活動報告
- ⑧ FD推進センター規程の改定について
- 2月 〃日 第9回開発プロジェクト・メンバー会議
- 28日 第8回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 1日 第7回調査プロジェクト・メンバー会議
- 4日 第9回広報プロジェクト・メンバー会議
- 11日 第17回学部長会議にて
- ①『法政大学教育研究』第8号（紀要）について（資料配布）
- 18日 第9回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加
- 24日 第10回開発プロジェクト・メンバー会議
- 25日 第18回学部長会議にて
- ① 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施について（速報）（報告）
- ② 2015年度アカデミック・サポートサービス実施報告について（報告）
- ③ FD推進センター Newsletter第14号の発行について（資料配付）
- 28日 第8回計画プロジェクト・メンバー会議
- 29日 第9回推進プロジェクト・メンバー会議
- 3月 3日 FD計画・FD調査プロジェクト合同会議  
（第9回計画プロジェクト・メンバー会議、第8回調査プロジェクト・メンバー会議）
- 7日 第9回プロジェクト・リーダー会議
- ① 授業改善アンケート関連
- ② 2016年度のFD推進センターの体制について
- ③『法政大学教育研究』第8号（紀要）について（資料配布）
- ④ 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施結果（速報）について（報告）
- ⑤ 2015年度アカデミック・サポートサービス実施報告について（報告）
- ⑥ FD推進センター Newsletter第14号の発行について（資料報告）
- ⑦ 2015年度教員による授業相互参観実施状況報告書とりまとめ結果について（報告）
- ⑧ FD推進センター Newsletter第15号の発行について（資料報告）
- ⑨ 各プロジェクト活動報告
- ⑩ T・Aハンドブックの増刷について
- ⑪ 2015年度アカデミック・サポートサービス実施報告について
- ⑫ 平成28年度教員の資質向上のための研修プログラム開発事業公募について
- 10日 第19回学部長会議にて
- ① 2015年度教員による授業相互参観実施状況報告書とりまとめ結果について

(報告)

② F D推進センター Newsletter第15号の発行について (資料報告)

〃日 第10回推進プロジェクト・メンバー会議

15日 第3回アドバイザー・ボード会議

17日 第10回教育開発支援機構・企画委員会 小林センター長 参加

22日 学生ピア・ワークショップ

「理想のシラバスを書いてみよう！ -こんなのが欲しかった！-」

25日 第20回学部長会議にて

① 2015年度教員による授業相互参観実施状況報告書とりまとめ結果について  
(続報)

② 2015年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施結果について  
(報告)

③ 学生による授業モニター制度のトライアル実施への協力について (依頼)

## 2. F D関連セミナー等への参加費等補助

補助を行なったセミナー等：8件

受給者：延べ16名 (内、本センター外：延べ4名)

## 3. 他大学等との連携・協力

6月 6～7日 第37回大学教育学会

(会場 長崎大学) 川上リーダー 参加

13日 日本私立大学F D連携フォーラム総会 (JPFF総会)

「私立大学における今後のF Dの展開 -学内外連携と教育情報の公開を軸に-」

〃日 2015年度 全国私立大学F D連携フォーラム

学生F Dスタッフ ピア・サポーター交流会

23日 関東圏F D連絡会

(会場 青山学院大学) 小林センター長、F D事務 参加

8月 27～28日 i\*see2015夏 「Let's Think about Globalization!

～学生にとって本当に必要なグローバル化とは～」

(会場 岡山大学) 川上リーダー、学生F Dスタッフ、F D事務 参加

9月 2～3日 学生F Dサミット2015夏

「学生F Dしていますか？ -本当に大学が“よく”なっている!?-」

(会場 追手門学院大学) 川上リーダー、学生F Dスタッフ、F D事務 参加

26日 J A E D臨時総会

(会場 大阪大学) 川上リーダー 参加

10月 24日 関東圏F Dの集い

(会場 東洋大学) 川上リーダー、学生F Dスタッフ、F D事務 参加

11月 25日 関東圏F D連絡会

12月 21日 日本私立大学F D連携フォーラム幹事校・会員校ミーティング・懇談会

(会場 立命館大学東京キャンパス) 川上リーダー、F D事務 参加

- 2月 23日 関東圏FD連絡会  
(会場 東洋大学) 小林センター長、FD事務 参加
- 3月 12～13日 学生FDサミット2016春 「キャンパスを彩る三原色」  
(会場 日本大学) 川上リーダー、学生FDスタッフ、FD事務 参加
- 17～18日 大学教育研究フォーラム  
(会場 京都大学) 川上リーダー 参加

## 〈FD計画プロジェクト〉

### I 2015年度活動計画（2015年5月16日のアドバイザリー・ボード会議で報告された内容）

#### 1. 活動目的

教員ならびに教育の質的向上を図るための方策及び恒常的な検証を推進するための全学的なFD活動推進に資する関連情報を、学内学外を問わず収集し分析を行う。これらに基づき、FD活動推進にむけた諸施策を主として学内関連会議などへ提案を行う。

#### 2. 活動計画

##### (1) 「学生による授業改善アンケート」に関する検討（新規）

2014年度の秋学期から、「学生による授業改善アンケート」のWebによる実施が導入され、各教員へのアンケート結果のフィードバックの迅速化が図られ、また、アンケートの教員・学生の負担軽減が図られた。一方、アンケートの実施率に関しては、回答科目数は、ある程度担保されたが、学生の回答率及び教員のシステムへのアクセス数（アンケート結果の閲覧）に関しては、今後の検討課題の1つである。

2015年度は、すでに多くの高等教育機関で取り組まれている「授業評価アンケート」の実施方法、実施科目、実施時期、質問項目、集計方法、教員・学生へ情報開示及び授業改善に向けた取り組み等の情報収集を、全国私立大学FD連携フォーラム（JPFF）等の協力を得ながら行い、より実効性のある「授業改善アンケート」に関する検討を、FD調査プロジェクト及びFD推進プロジェクトと連携しながら、施策検討を行う。

##### (2) 「教員による授業相互参観」に関する施策及び情報提供（新規）

2013年度から各学部等を主体とした「教員による授業相互参観」が実施され、2014年度から、公開科目数及び実施科目数及び次年度への課題等に関する報告が行われている。これらの有益な情報を、より効果的に解析及び情報提供を行うことにより、学部・学科の「教育の質」向上に向けた「教員による授業相互参観」のあり方等に関して、教育のオンデマンド化・オープン化を視野にいれながら、施策について検討を行う。

##### (3) 「中長期的なFD活動」についての検討（継続）

2014年度FD計画プロジェクト活動報告（2015年3月12日：第3回アドバイザリー・ボード会議）に基づき、未実施の組織的な全学的中長期のFDに関する情報収集を行う。2015年度は特に、教員へのFDサポートとして一部実施されているアカデミック・サポートのキャンパス間連携、関連部局との協働システムの構築及び昨年度の重点検討項目のWebシラバスの活用について、継続的に検討する。

## Ⅱ 2015年度活動実績（アドバイザー・ボード会議への報告と意見聴取）

### 「学生による授業改善アンケート」に関する検討

#### 1. 目的

「学生による授業改善アンケート」の基本コンセプト、アンケート項目及び実施方法の見直しによる、実効性の向上、実施率向上に伴うデータ信頼度の担保（期首アンケート及び期中アンケート及びWeb方式メリットの活用）及び授業改善意識の向上（教員、学生）

#### 2. アンケート種別及び実施目的

- ・期首アンケート：廃止
- ・期中アンケート：受講学生に対するフィードバック及び履修理解不足学生及び内容の把握  
\* ミニツツペーパー、コメントシート等の部分を重視
- ・期末アンケート：自己点検及び質保証を含めた授業全体に関する情報

#### 3. 実施時期

- ・期中アンケート：各授業形態により必要に応じて任意に実施
- ・期末アンケート：春学期末4週間以内程度、秋学期末4週間以内程度

#### 4. 実施方法

期中アンケート：任意

任意ではあるが、受講学生へのフィードバックは、学生からのニーズも高く、その効果や活用方法をFD推進センターとして積極的に広報し、多くの専任、兼任講師の先生方にも実施していただけるよう施策する。また、学生による授業コンサルティングの活用についても広報を実施する。

期末アンケート：必須

全科目をアンケート対象とし、授業内での実施を基本とする。但し、大人数授業については、データ通信容量の問題があるため、期間内実施も併用する（受講学生数は各教室200名程度が目安）。また、学生証番号記入方式及びアンケートコンテンツの工夫により、1科目あたりの回答時間は5分以内を目安とする。

#### 5. アンケート質問項目

期中アンケート

- a. この授業で感じたことを書いてください（自由記述：板書の方法、授業の進め方、教員の熱意）。
- b. 授業担当者の判断により、講義内容、出席状況及び理解度等の質問を任意に設定する。  
\* 多くの質問及び活用例を提示する。

期末アンケート

- a. この授業を履修して、よかった点や改善してほしい点等を記入してください。例えば、授業内容、教材資料、授業環境（私語等）、課題及び教員との交流など。

- b. この授業の担当教員は、積極的に授業改善の工夫をしていましたか？  
(熱意、授業方法、板書方法、スクリーンの見やすさ、話し方、課題や主体的な学びへの促し)。  
1) 大変工夫していた 2) 工夫していた 3) ふつう 4) あまり工夫していない 5) 工夫していない
- c. この授業に関しては、授業時間につき(90分)、平均してどれくらいの授業外学習をしていますか？  
(予習・復習、課題、授業内容に関する図書・情報収集や、友人や教員との討論や質問も含む)  
1) 週3時間以上 2) 週2時間以上3時間未満 3) 週1時間以上2時間未満 4) 週30分以上1時間未満 5) ほとんど行っていない
- d. この授業内容を理解できましたか？  
1) 大変理解できた 2) 理解できた 3) ふつう 4) あまり理解できなかった 5) 理解できなかった
- e. この授業を履修してよかったと思いますか？  
1) 大変よかった 2) よかった 3) ふつう 4) あまりよくなかった 5) よくなかった

\*学部独自質問は、上記の共通質問に2問程度を目安として追加可能とするが、基本的に共通質問項目のみとする。なお、変更時期は、2016年度秋学期を目途とする。

### 学生による授業モニター制度に関する検討

#### 1. 目的

教員の自主的な授業方法の見直しに学生の視線を取り入れることにより、授業を受ける側からの授業改善のための気づきを得ることを目的として、学生による授業モニター制度を導入し、授業参観による教育の質向上をはかる。

#### 2. 実施開始：2016年4月～トライアルとして実施予定

#### 3 実施内容

- ・事前研修をうけた学生授業モニターによる、授業参観(1コマ)を実施する。学生授業モニターは、該当授業の担当教員の板書方法、しゃべり方や授業方法等で気づいた内容を、チェックシートに記入し、授業後に担当教員へのフィードバックを行う。教員は、学生授業モニターからのフィードバックを受け、授業改善に向けた気づきを得る機会として活用する。
- ・学生授業モニターは、原則として公募制とする。
- ・学生授業モニターが使用するチェックシートは、期首、期中アンケート項目を中心とした授業方法に関するものを、FD推進センターで準備する。また、必要な場合は、担当教員と学生授業モニターの事前打ち合わせで、授業参観でのチェック内容を決めることもできることとする。
- ・実施後、担当教員は、報告書を教育開発支援機構に提出する。

#### 4 授業改善学生授業モニターについて

- (1) 業務内容 授業参観を行い、チェックシートをもとに気が付いた部分を記入し、教員にフィードバックを行う。1回の授業参観にあたっては、以下のa～dまでの工程を実施する。
- a 事前研修 (90分)
  - b 担当教員との事前打ち合わせ (60分)
  - c 授業参観 (90分)
  - d チェックシートを用いた担当教員へのフィードバックおよび意見交換 (60分)
- (2) 募集 学生授業モニターは公募制とし、決定者に対して90分1コマ程度の事前研修を教育開発支援機構FD推進センターで行う。
- (3) 割り当て 授業への割り当てについては、学生の対応可能時間等をもとに事務局で行う。但し、1コマにつき2名以内の割り当てとする。
- (4) 謝礼 図書カード5000円/1コマあたり(教育開発支援機構負担)とする。  
交通費の支給は、学生自身の通っているキャンパス以外において担当する場合のみ支給とする。なお、その場合の支給対象は、定期券の範囲外のみの実費分とする。  
交通費支給対象は、タクシー等を除く公共交通機関とする。事前研修への謝礼支給は行わない。
- 5 募集授業 学部・大学院は問わず、実施希望授業を対象とする。2016年度は、トライアルとして、新任教員の数コマ程度を対象に募集したい。
- 6 その他 2016年度のトライアル実施結果を検討のうえ、次年度以降の実施についての募集授業コマ数の再検討や、予算化を含めた対応を行う。

### Ⅲ 次年度に向けた検討課題

#### 1. 「学生による授業改善アンケート」に関する検討(継続)

2015年度の春学期及び秋学期に行われた「学生による授業改善アンケート」の回答率及び教員のシステムへのアクセス数(アンケート結果の閲覧)を踏まえて、実施率向上及びより実効性のあるアンケートに向けての具体的な提案を行う。2016年度秋学期の変更を目標として検討を進めていきたい。

#### 2. 「中長期的なFD活動」についての検討(継続)

2015年度に行われたFDフォーラム、FDミーティング及びFDワークショップ等のアンケート結果及び全国私立大学FD連携フォーラム(JPFF)等の資料を踏まえ、2016年度に向けた具体的な中長期的なFD活動の骨子について、検討を実施する。また、授業相互参観及び新任教員研修のあり方についても、FD推進プロジェクトと合同で検討を実施する。



### 3. 学生による授業モニター制度のトライアル実施と制度検討

2016年度にトライアル実施を行い、その結果を踏まえて、本格的な制度設計を検討する。

## IV その他

### 1. プロジェクト・メンバー

理工学部 川上 忠重（プロジェクト・リーダー）、経済学部 小沢 和浩、  
理工学部 伊藤 一之、文学部 林 容市、総長室企画・秘書課 鈴木 弘一

### 2. プロジェクト会議実施日及び議題（抜粋）

- 第一回：5月11日（月）「学生による授業改善アンケート」に関する検討について
- 第二回：6月15日（月）「学生による授業改善アンケート」の実施率向上に関するヒアリングについて
- 第三回：7月20日（月）「学生による授業改善アンケート」に関する提案について
- 第四回：9月23日（水）「教員による授業相互参観」に関する施策について
- 第五回：10月23日（金）学部別「学生による授業コンサルティング  
（Student Consulting on Teaching：SCOT）」に関する提案 ver.1について
- 第六回：12月 3日（木）「学生による授業改善アンケート」に関する提案 ver.4について、  
「教員による授業相互参観」に関する施策について
- 第七回：1月18日（月）「授業改善学生モニター」について
- 第八回：2月28日（日）2016年度FD計画プロジェクト・リーダーについて
- 第九回：3月 3日（木）FD調査プロジェクトとの合同会議  
「学生による授業改善アンケート」に関する合同提案について

以上

## 〈FD調査プロジェクト〉

### I 2015年度活動計画（2015年度5月16日のアドバイザリー・ボード会議で報告された内容）

#### 1. 活動目的

「学生による授業改善アンケート」各種集計の企画・実施、集計・分析・評価及び集計結果に基づく提案、各種集計に関する各学部等の取り組みへの支援などを行う。

#### 2. 活動計画

##### (1) 期首・期中「学生による授業改善アンケート」

- ・実施状況に基づく改善案の検討
- ・実施方法・質問項目への見直し

2009年度より実施してきた期首・期中「学生による授業改善アンケート」は、期末アンケートと比べて、より短期的なサイクルで学生の声を聞くことで、教員が自らの授業の改善に役立てるために行っているが、利用率が極めて低いとの課題を抱えている。活用事例の調査や利用者へのヒアリング等を行い、改善案の検討を行う。

参考（2013、2014年度実績）：

- 2013年度春学期：利用回数21回、利用者7名、実施科目7科目
- 2013年度秋学期：利用回数17回、利用者4名、実施科目6科目
- 2014年度春学期：利用回数14回、利用者7名、実施科目13科目
- 2014年度秋学期：利用回数22回、利用者5名、実施科目7科目

##### (2) 期末「学生による授業改善アンケート」(Web)

- ・2014年度春学期～2015年度春学期全学集計結果報告書の発行
- ・Web移行後の回答傾向の変化等を調査し、集計方法の見直しと質問項目見直しの検討と提案
- ・回答結果/自由記述回答とGPA等のクロス集計方法の検討
- ・学生へのフィードバック方法の検討
- ・特別集計、データ提供の対応

2014年度秋学期より、期末「学生による授業改善アンケート」は従来のマークシート方式よりWeb方式に変更となった。Web化による学生の回答傾向の変化や回答学生の質の変化の有無を分析し、その影響について検討する。そのために回答学生のGPA等とのクロス集計を利用した分析や、集計方法の見直しを行い、適切な質問項目の設定について検討し、提案を行う。

また、分析結果を「学生による授業改善アンケート全学集計結果報告書」にまとめ、発行する。さらにアンケート回答結果の学生へのフィードバック方法に関する検討を行う。

前年度に引き続き、各学部・研究科からの特別集計・データ提供に対応し、その情報に基づき、事例紹介や有効活用の方法を検討する。

## II 2015年度活動実績

### 1. 2014年度「学生による授業改善アンケート」全学集計報告書の作成・発行

2014年度秋学期より期末「学生による授業改善アンケート」がWeb方式に移行した。その移行に伴う変化等について、学部および大学院の全学集計に基づいた分析ならびに文案執筆をメンバーで分担し、全員で読み合わせを含む全体検討を経て、2014年度春学期・秋学期分を全学集計報告書として一冊にまとめ、7月末に発行した。

2015年度分の全学集計報告書について、2014年度分に合わせて、2015年度秋学期アンケート回答結果の集計が出来次第、分析ならびに文案執筆を行う。

### 2. 期首・期中・期末「学生による授業改善アンケート」の実施方法・質問項目への見直し

プロジェクト内で、以下の議論・検討を行った上で、2016年3月3日にはFD計画プロジェクトとの合同会議を開催し、2016年度秋学期の実施を目指した、実施方法・質問項目の改正の素案を作成した。

- (1) 他大学のアンケート質問項目および学部・研究科の独自質問を参考にし、期末アンケートの質問項目見直し案を検討した
- (2) アンケートに回答した学生の累積GPAの分布および各設問に回答した学生の累積GPAの分布の分析を行った。
- (3) 期末アンケート（Web）回答率の向上を含めた実施方法の改善に関する検討を行った。
- (4) 期首・期中アンケートの実施状況から、次年度以後の実施案に関する検討を行った。
- (5) 期中・期末アンケートの位置付けに関する検討を行った。
- (6) 学生モニター実施報告を基に、アンケートの質問項目の見直しを行った。

## III その他

### 1. プロジェクトリーダー・メンバー

プロジェクト・メンバー

理工学部 小林 一行（プロジェクト・リーダー）、

生命科学部 山本 兼由、理工学部 斎藤 利通、経営学部 長谷川 翔平、人事部人事課 田中 良達、学務部教育支援課 客 夢路

次年度のプロジェクトの体制について：今年度は、プロジェクト・リーダー不在ということで、センター長が兼任し運営してきたが、来年度は、生命科学部の山本先生がプロジェクト・リーダーとして、さらに情報メディア研究センターの芳賀先生がメンバーとして参加することになった。

### 2. プロジェクト会議

今年度のプロジェクト・メンバー会議は、計8回（5月12日、7月1日\*、8月11日、10月1日\*、11月23日、1月15日\*、2月1日\*、3月3日）開催した。

（\*プロジェクトメーリングリストを通じて、報告・検討を行った。）

以上

## 〈FD開発プロジェクト〉

### I 2015年度活動計画（2015年5月16日のアドバイザリー・ボード会議で報告された内容）

#### 1. 活動目的

教育および学びの質の向上を目的とし、すべての教員が使える教育方法および教育支援ツールの展開を行う。

#### 2. 活動計画

詳細なスケジュールは添付WBSに記載する。

##### (1) 教育方法の開発と展開

- ① eポートフォリオシステムを用いた教育の実践を支援し、その教育方法の展開を行う。
- ② “手書き” ツールを用いた教育方法の実証実験を行う。
- ③ 2014年度に開発したIT基礎教育支援ツールの実証実験を行う。
- ④ 2014年度に開発した反転授業環境の実証実験を行う。

##### (2) 教育支援ツールの開発と展開

- ① JMOOCに向けたコンテンツを開発し、それを用いた教育方法を開発する。

##### (3) FDハンドブックコンテンツの充実

- ① FD推進センターが開催するイベントの記録ビデオを制作し、FDハンドブックで公開する。
- ② 「教員の輪」コンテンツの制作を継続する。

#### 3. 期待される状態

「2. 活動計画」の成果として次の状態を目指す。

- ・教員による教育実践：(1)①②③④
- ・JMOOC対応コンテンツの開発：(2)①
- ・FDハンドブックWebサイトのアクセス数増加：(3)①②

#### 4. プロジェクトメンバー（敬称略）と役割

キャリアデザイン学部 坂本 旬、デザイン工学部 野々部 宏司、情報科学部 尾花 賢、経済学部 宮崎 憲治、入学センター 柴岡 義則、情報メディア教育研究センター 芳賀 瑛、藤井 聡一郎、常盤 祐司

情報メディア教育研究センター所属のメンバーが教育方法および教育ツールを提案し、それを学部所属のメンバーが実践して評価を行い、事務職員のメンバーが事務的な手続きをレビューするという役割分担とする。

#### 5. コミュニケーション

- ・月例会
- ・メーリングリスト（fdde@ml.hosei.ac.jp）

以上

FD開発プロジェクト2015 WBS

2015.5.7 常盤 作成  
2015.5.8 常盤 更新

○:計画、●:完了

戦略/施策/実行計画	担当																
<b>1. 教育方法の開発と展開</b>																	
① eポートフォリオシステムを用いた教育方法を開発し、そこで得られた知見の学内への展開をはかる。	藤井	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
ゼミにおける利用を検討する。	宮崎・藤井・常盤		○														
ゼミにおける利用を提案する。	宮崎・藤井・常盤			○													
ゼミにて利用を実践する。	宮崎・藤井・常盤			○	○	○	○	○	○	○							
ゼミ募集にてeポートフォリオ制作を支援する。	藤井							○	○	○							○
結果を取りまとめる。	宮崎・藤井・常盤																○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○
② “手書き”ツールを用いた教育方法の実証実験を行う。	常盤	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
各キャンパスにて講習会を実施する。	常盤		○				○										
教育の場で利用を実践する。	宮崎・坂本・常盤			○	○			○	○	○	○						
評価を行う。	P. Meeting					○											○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○
③ 2014年度に開発したIT基礎教育支援ツールの実証実験を行う。	藤井	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
自習用コンテンツを作成する。	藤井	○	○	○	○												
理工学部の授業にて実証実験を行う。	藤井	○	○	○	○												
評価を行う。	藤井					○											
評価を元にしたシステムの改良を行う。	藤井						○	○	○	○	○						
SaaS形式でのサービス提供環境の構築を行う。	藤井						○	○	○	○	○						
評価を行う。	藤井																○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○
④ 2014年度に開発した反転授業環境の実証実験を行う。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
反転授業実験ラインを確定する。	芳賀			○													
システムを改良する。	芳賀				○	○											
実証実験を行う。	芳賀						○	○	○	○							
データの解析を行う。	芳賀											○					
解析結果をまとめ報告する。	芳賀																○
評価を行う。	芳賀																○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○
<b>2. 教育支援ツールの開発と展開</b>																	
① JMOOCに向けたコンテンツを開発し、それを用いた教育方法を開発する。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
先行コンテンツを調査し、ニーズと対象層を確定する。	芳賀		○														
コンテンツシナリオ、必要資料、制作スケジュールを確定する。	芳賀			○													
収録、編集作業を行う。	芳賀				○	○	○	○	○								
完成コンテンツのレビューを行い、改善点を修正する。	芳賀										○	○					
JMOOC(gacco)側と開講について協議する。	芳賀				○	○	○	○	○								
レビュー及び総括	P. Meeting																○
次年度に向けての改善作業	芳賀																○
<b>3. FDハンドブックコンテンツの充実</b>																	
① FD推進センターが開催するイベントの記録ビデオを制作し、FDハンドブックで公開する。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
イベントを撮影する。(7/11 新任教員FD 세미나、11/14 FDフォーラム、12/25 学生の声コンクール授賞式/座談会 など)	芳賀				○					○	○						
ビデオページを開発する。	芳賀		○														
Webサイトをレビューする。	P. Meeting			○													
ビデオをFDハンドブックに掲載する。	芳賀				○					○	○						
評価を行う。	芳賀																○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○
② 「教員の輪」コンテンツの制作を継続する。	常盤	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
記事をFDハンドブックに掲載する。	常盤	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
Webサイトをレビューする。	P. Meeting				○												
システムの改善を行う。	常盤					○						○					
評価を行う。	常盤																○
プロジェクトレビュー	P. Meeting																○

II 2015年度活動実績（報告）

1. 活動目的

教育および学びの質の向上を目的とし、すべての教員が使える教育方法および教育ツールの展開を行う。

## 2. 活動計画レビュー

計画	レビュー
<p>(1)教育方法の開発と展開</p> <p>① eポートフォリオシステムを用いた教育の実践を支援し、その教育方法の展開を行う。</p> <p>② “手書き” ツールを用いた教育方法の実証実験を行う。</p> <p>③ 2014年度に開発したIT基礎教育支援ツールの実証実験を行う。</p> <p>④ 2014年度に開発した反転授業環境の実証実験を行う。</p>	<p>① 経済学部におけるゼミ募集システムのエントリーシートでゼミ募集に関わる学生および教員がeポートフォリオシステムMaharaを利用した。このMahara環境を利用したゼミにおけるアセスメント型eポートフォリオについては、ゼミ活動に対してループバックを適用することが難しく、結果として全学的な展開ができなかった。</p> <p>② 手書きの紙教材と授業支援システムを連携するjimonプロジェクトは理工学部、情報科学部、経済学部で利用されるようになった。研究ノートにDigital Paperに置き換えるd-labonoteプロジェクトは年度を通じて理工学部機械工学科ゼミにて実施できた。</p> <p>③ 2014年度に開発したIT基礎教育支援ツールmax+を藤井の担当する理工学部の授業「プログラミング言語JAVA」で利用し、実証実験を行った。実験結果からツールの有用性や今後の課題を確認できた。</p> <p>④ 文学部心理学科、演習Ⅱの授業で教員が反転授業環境を利用して実証実験を行った。実証実験の結果を踏まえ、全学的な動画配信環境を整備し、予習時間の拡大について準備を行った。</p>
<p>(2)教育支援ツールの開発と展開</p> <p>① JMOOCに向けたコンテンツを開発し、それを用いた教育方法を開発する。</p>	<p>① 学外へのコンテンツ出展、及び教員からの動画教材作成の依頼への対応を目的とした学内常駐の教材制作サービスの構築を行った。制作スタッフについて学内で公募を行い、JMOOC出展コンテンツの制作及び反転授業用教材の制作に着手した。</p>
<p>(3)FDハンドブックコンテンツの充実</p> <p>① FD推進センターが開催するイベントの記録ビデオを制作し、FDハンドブックで公開する。</p> <p>② 「教員の輪」コンテンツの制作を継続する。</p>	<p>① 2015年度よりFDフォーラム、FDセミナー等のイベントについて収録を行い、FDハンドブック上で公開を行った。</p> <p>② 第5回から第15回まで11回分の記事を掲載した。</p>

### 3. 期待される状態に関するレビュー

期待値	現状とアクションプラン																																																								
<p>学部教員による教育実践：(1)①②③④</p>	<p>①経済学部等での利用を通じてプレゼンテーション型eポートフォリオについてはゼミ募集システムにて全教員が利用したが、ループリックを用いるアセスメント型eポートフォリオについてはプロジェクトを終了する。</p> <p>②jimonプロジェクトについては9名の教員が19科目にて利用した。2016年度は複合機の最適配置を検討し、より多くの教員利用を展開する。d-labonoteプロジェクトは検索機能などを充実し、2016年度も継続する。</p> <p>③実証実験は藤井が担当した授業で実施したため、学部教員による教育実践はできなかった。今回開発したツールは用途が限られ一般教員による教育実践の敷居が高いため、2016年度は様々な教員の要求を元に複数のツールを開発し、学部教員による教育実践を目指す。</p> <p>④反転授業環境を用いて5名の教員が反転授業を実施し、前年度に続き高い課題提出率を達成した。2016年度は4月より導入される全学的動画配信システムの導入により、反転授業実施クラスの増加、及び予習時間の拡大を行う。</p>																																																								
<p>JMOOC対応コンテンツの開発：(2)①</p>	<p>①コンテンツの開発については、3月末までに反転授業用動画教材2本、及びJMOOC出展用コンテンツ1本の制作を目標に作業を行っており、2016年も継続して制作を行う。</p>																																																								
<p>FDハンドブックWebサイトのアクセス数増加：(3)①②</p>	<p>Webサイトは2014年末にサービスを開始したためアクセス数の年度比較はできないが、訪問者数は増加傾向にあり10月には1000を超える訪問者数を記録した。</p> <table border="1" data-bbox="992 1603 1407 2029"> <thead> <tr> <th>年月</th> <th>訪問者数</th> <th>訪問数</th> <th>ページ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2015/1</td><td>166</td><td>273</td><td>4,272</td></tr> <tr><td>2015/2</td><td>315</td><td>525</td><td>2,334</td></tr> <tr><td>2015/3</td><td>166</td><td>309</td><td>1,902</td></tr> <tr><td>2015/4</td><td>292</td><td>421</td><td>1,592</td></tr> <tr><td>2015/5</td><td>247</td><td>398</td><td>2,497</td></tr> <tr><td>2015/6</td><td>191</td><td>260</td><td>1,005</td></tr> <tr><td>2015/7</td><td>211</td><td>308</td><td>5,360</td></tr> <tr><td>2015/8</td><td>132</td><td>180</td><td>629</td></tr> <tr><td>2015/9</td><td>416</td><td>482</td><td>1,373</td></tr> <tr><td>2015/10</td><td>1,018</td><td>1,276</td><td>3,415</td></tr> <tr><td>2015/11</td><td>977</td><td>1,567</td><td>4,451</td></tr> <tr><td>2015/12</td><td>351</td><td>802</td><td>4,054</td></tr> <tr><td>2016/1</td><td>200</td><td>303</td><td>2,765</td></tr> </tbody> </table>	年月	訪問者数	訪問数	ページ	2015/1	166	273	4,272	2015/2	315	525	2,334	2015/3	166	309	1,902	2015/4	292	421	1,592	2015/5	247	398	2,497	2015/6	191	260	1,005	2015/7	211	308	5,360	2015/8	132	180	629	2015/9	416	482	1,373	2015/10	1,018	1,276	3,415	2015/11	977	1,567	4,451	2015/12	351	802	4,054	2016/1	200	303	2,765
年月	訪問者数	訪問数	ページ																																																						
2015/1	166	273	4,272																																																						
2015/2	315	525	2,334																																																						
2015/3	166	309	1,902																																																						
2015/4	292	421	1,592																																																						
2015/5	247	398	2,497																																																						
2015/6	191	260	1,005																																																						
2015/7	211	308	5,360																																																						
2015/8	132	180	629																																																						
2015/9	416	482	1,373																																																						
2015/10	1,018	1,276	3,415																																																						
2015/11	977	1,567	4,451																																																						
2015/12	351	802	4,054																																																						
2016/1	200	303	2,765																																																						

#### 4. 総評

2013年度以降、教育方法および教育ツールについて情報メディア教育研究センター所属のメンバーが提案し、それらを学部所属のメンバーが実践して評価を行い、事務所属のメンバーが事務の視点からレビューするという体制で年間を通じて様々な活動を行えた。

「eポートフォリオシステム」、「手書きツール」、「プログラミング教育支援システム」、「反転授業支援システム」といったITを活用した教育ツールを教育の場で実践し、本学での具体的な適用について議論できた。また、緩やかではあるが着実に教育の場にそれぞれの教育ツールが適用され、評価ができる状況になった。

また、FD広報プロジェクトと連携した「教員の輪」プログラムを継続でき、さらに各種イベントを収録したビデオ配信を取り入れることによって、WebサイトによるFD活動の広報の可能性が拓けた年度であった。

添付資料：

- ・2015年度FD開発プロジェクト活動計画（2015年5月16日版）
- ・2015年度活動報告説明資料

### Ⅲ その他

#### 1. プロジェクト・メンバー（敬称略）

キャリアデザイン学部 坂本 旬、デザイン工学部 野々部 宏司、情報科学部 尾花 賢、経済学部 宮崎 憲治、入学センター 柴岡 義則、情報メディア教育研究センター 芳賀 瑛、藤井 聡一郎、常盤 祐司

#### 2. プロジェクトMeeting

今年度のプロジェクト・メンバー会議は、計10回（5月7日、6月11日、7月10日、8月7日、9月17日、10月23日、11月17日、12月11日、1月27日、2月24日）開催した。

以上



FD開発プロジェクト2015 WBS

2015.5.7 常盤 作成  
2016.3.10 常盤 更新

○:計画、●:完了、△:予定

戦略/施策/実行計画	担当	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
<b>1. 教育方法の開発と展開</b>													
① eポートフォリオシステムを用いた教育方法を開発し、そこで得られた知見の学内への展開をはかる。	藤井	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
ゼミにおける利用を検討する。	宮崎・藤井・常盤		●	●									
ゼミにおける利用を提案する。	宮崎・藤井・常盤			●									
ゼミにて利用を実践する。	宮崎・藤井・常盤			○	○	○	○	○	○	○			
ゼミ募集にてeポートフォリオ制作を支援する。	藤井							●	●	○			○
結果を取りまとめる	宮崎・藤井・常盤											●	
プロジェクトレビュー	P. Meeting			●								●	
② “手書き”ツールを用いた教育方法の実証実験を行う。	常盤	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
各キャンパスにて講習会を実施する。	常盤		●				○	●	●				
教育の場で利用を実践する。	宮崎・坂本・常盤		●	●	●			●	●	●	●		
評価を行う。	P. Meeting					●							
プロジェクトレビュー	P. Meeting											●	
③ 2014年度に開発したIT基礎教育支援ツールの実証実験を行う。	藤井	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
自習用コンテンツを作成する。	藤井	●	●	●	●								
理工学部の授業にて実証実験を行う。	藤井	●	●	●	●								
評価を行う。	藤井					●							
自習用コンテンツに対する実証実験の準備を行う。	藤井						●	●	●	●			
改良したシステムの実証実験を行う。	藤井							●	●	●	○	○	△
評価を元にしたシステムの改良を行う。	藤井							○	○	●	●	○	○
SaaS形式でのサービス提供環境の構築を行う。	藤井							○	○	●	●	○	○
授業支援システム運用会議への承認依頼	藤井										●	●	△
全学授業支援システムへのLTI導入	藤井										●	●	△
評価を行う。	藤井										●	●	
プロジェクトレビュー	P. Meeting											●	
④ 2014年度に開発した反転授業環境の実証実験を行う。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
反転授業実験ラインを確定する。	芳賀					●							
システムを改良する。	芳賀						●						
実証実験を行う。	芳賀						●	●	●	●			
データの解析を行う。	芳賀							●			●	●	●
解析結果をまとめ報告する。	芳賀										○	○	●
評価を行う。	芳賀										●	●	●
プロジェクトレビュー	P. Meeting											●	
<b>2. 教育支援ツールの開発と展開</b>													
① JMOOCに向けたコンテンツを開発し、それを用いた教育方法を開発する。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
先行コンテンツを調査し、ニーズと対象層を確定する。	芳賀			●									
コンテンツシナリオ、必要資料、制作スケジュールを確定する。	芳賀				●	●	●		●	●			
収録、編集作業を行う。	芳賀									○	○	○	○
完成コンテンツのレビューを行い、改善点を修正する。	芳賀												△
JMOOC (gacco) 側と開講について協議する。	芳賀									○			
レビュー及び総括	P. Meeting											●	
次年度に向けての改善作業	芳賀											●	
<b>3. FDハンドブックコンテンツの充実</b>													
① FD推進センターが開催するイベントの記録ビデオを制作し、FDハンドブックで公開する。	芳賀	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
イベントを撮影する。(7/11 新任教員FD 세미나、11/14 FDフォーラム、12/25 学生の声コンクール授賞式/座談会 など)	芳賀				●	●		●	●	●			
ビデオページを開発する。	芳賀		●	●			●	●	●				
Webサイトをレビューする。	P. Meeting												
ビデオをFDハンドブックに掲載する。	芳賀							●	●	●			
評価を行う。	芳賀											●	
プロジェクトレビュー	P. Meeting											●	
② 「教員の輪」コンテンツの制作を継続する。	常盤	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
記事をFDハンドブックに掲載する。	常盤	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	
Webサイトをレビューする。	P. Meeting				●					○			
システムの改善を行う。	常盤					○					○		
評価を行う。	常盤											●	
プロジェクトレビュー	P. Meeting											●	
Puroject Meeting 開催月日 (Actual)		-	5/7	6/11	7/10	8/7	9/17	10/23	11/17	12/11	1/27	2/24	

2016年度に延期

説明資料

15年度活動報告説明資料

### (1)①経済学部ゼミ募集システムエントリーシート

●「ゼミでやりたいこと」および「自己PR」をeポートフォリオシステムMaharaを使って登録している。

**HOPS**

経済学部 経済学部ゼミエントリーシート(第1次募集)

プロフィール

- ゼミでやりたいこと/目標
- 自己PR (500文字以内)

ファイル (アップロード/ダウンロード)

### (1)②Digital Paperの活用

実験記録事例 (書きが手書き)

研究ノート事例

### (1)②jimon事例

● 授業支援システムでは採点したレポートの返却に手数料がかかるが、jimonによって少ない手数料で返却できる。

Digital Paperによる採点事例

jimonによる教員用採点一覧表事例

### (1)③max+事例

● Sakaiと連携して動作するツール。プログラミング課題の自動採点機能を持つ。

問題文の画面

提出結果の画面

### (1)④説明資料

(反転授業における課題提出率)  
平均課題提出率 **92.2%**(前年度92.9%)  
前年度と同年度の高い課題提出率を推移している

(全学動画配信システム)  
● マルチデバイス対応  
● 学習ログ取得可能  
● コメントによる相互評価が可能  
● 大人数対応(400人以上)  
⇒2016年4月サービスイン予定

### (2)①説明資料

#### [JMOCコンテンツ制作]

制作体制の確立

**【学内公募スタッフ】**

- イラストレーター 12名
- アニメーションスタッフ 3名
- 音響スタッフ 6名
- プログラマー 4名
- +業者スタッフ 3名

情報メディア教育センター内コンテンツ制作設備整備状況

◆教員制作サポートサービス 概念図

3月末までに  
反転授業用コンテンツ3本  
JMOC出展用コンテンツ1本  
を制作予定

### (3)①②FDハンドブック

●「教員の輪」記事も15回目となり、FD関連イベントビデオも公開している。

FDハンドブック

ホームページ

ビデオコンテンツ

## 〈FD推進プロジェクト〉

### I 2015年度活動計画（2015年5月16日のアドバイザー・ボード会議で報告された内容）

#### 1. 活動目的

継続的なFD活動の活性化及び実質化を重視するとともに、シンポジウム、フォーラム、セミナーなどの参加型FD活動、関連部局・センターとの共同シンポジウム及びワークショップの実施、学部、大学院に特化したミーティングの開催、大学間連携や学生・職員・教員の協働によるFD推進、「法政大学教育研究」の発行等により、FD活動の共有化、業績化、広報化を図り、教育および学びの質の向上に向けたFD推進を実施する。

#### 2. 活動計画（時系列順）

大学間連携

##### (1) 全国私立大学FD連携フォーラム総会（JPFF総会）

JPFF：Japan Private Universities F D Coalition Forum

- ・テーマ 「私立大学における今後のFDの展開 -学内外連携と教育情報の公開を軸に-」
- ・日時 2015年6月13日（土）14：00～17：00（予定）
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405、S406教室
- ・共催 全国私立大学FD連携フォーラム
- ・話題提供 法政大学、同志社大学、早稲田大学、東洋大学（各30分程度）

学内新任教員対象（必須）

##### (2) 法政大学第4回新任教員FDセミナー「身近な英語による授業のヒント集」（仮題）

- ・日時 2015年7月11日（土）13：30～16：00（予定）
  - ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405教室
  - ・話題提供 外部講師及び各キャンパス1名（FD研修参加者：3名）
- \*全学部共催

学内教員・職員対象

##### (3) 法政大学第14回FDワークショップ

「教員・職員によるピア・サポートの効果測定」（仮題）

－大学の自己満足に陥らないために－ \*後日、学務課と内容検討

- ・日時 2015年9月11日（金）13：30～16：30（予定）\*9/4も実施可
  - ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S406教室
  - ・話題提供 1名 立命館大学における「ぴあら」の取り組み（仮題）
- 教育・学修支援センター
- \*学務部、人事部共催

学内教員対象

##### (4) 法政大学第15回FDワークショップ

「英語による授業のためのFD講座」（仮題）

- ・日時 2015年10月24日（土）13：00～17：30（予定）
- ・場所 飯田橋研修センター（外部）等検討中（未定）

学内外教職員・一般・学生対象

(5) 法政大学第10回FDフォーラム

「反転授業ってなに？－身近な取り組み事例から授業改善－」（仮題）

- ・日時 2015年11月14日（土）13：30～16：30（予定）
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 S407教室
- ・話題提供4名：学内から1名（予定）

大学間連携

(6) 全国私立大学FD連携フォーラム総会（JPF総会）

- ・日時 2015年12月19日（土）15：00～17：00（予定）
- ・場所 立命館大学衣笠キャンパス及び東京キャンパス
- \*14：00～15：00 幹事校ミーティング（予定）

学生FD関連

(7) 法政大学第8回FD学生の声コンクール2015授賞式及び座談会

- ・日時 2015年12月25日（金）10：00～16：00（予定）
- ・場所 市ヶ谷キャンパス スカイホール、A会議室
- ・共催 学生相談室

学内教員・職員・学生対象

(8) 法政大学第9回FDミーティング「アスペルガー・発達障がい学生への支援とは」（仮題）

- ・日時 2016年1月20日（水）17：00～18：20
- ・場所 ボアソナード・タワー 25階 C会議室
- ・話題提供者1名（予定）
- ・共催 学生相談室

学生FD関連

(9) 学生ピア・ワークショップ「理想のシラバスを書いてみよう！－こんなのが欲しかった！－」

- ・日時 2016年3月19日（土）13：30～16：30
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 S406教室
- ・共催 学習支援センター

(10) 「法政大学教育研究」（紀要）第7号の発行

- ・投稿期限 2015年10月8日（木）
- ・発行予定 2016年3月31日（木）

## II 2015年度活動実績（報告）

### 大学間連携

#### (1) 全国私立大学FD連携フォーラム総会（JPFF総会）

JPFF：Japan Private Universities F D Coalition Forum

- ・テーマ 「私立大学における今後のFDの展開 -学内外連携と教育情報の公開を軸に-」
- ・日時 2015年6月13日（土）13：30～17：15
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405教室
- ・共催 全国私立大学FD連携フォーラム
- ・話題提供 法政大学、同志社大学、龍谷大学、東洋大学（各30分程度）

#### ◇基調講演

私立大学における高等教育開発組織について -法政大学の教育ビジョンと組織運営を例にして-  
法政大学 教育支援本部担当常務理事 佐藤 良一氏

#### ◆話題提供

- ・学習支援をめぐる学内組織連携とFD改善の試み -ラーニング・コモンズ開設を契機として-  
同志社大学 商学部 教授 百合野 正博氏
- ・建学の精神、長期計画および自己点検・評価とFD  
龍谷大学 学修支援・教育開発センター長 長谷川 岳史氏
- ・東洋大学におけるIR活動とFD改善  
東洋大学 IR室 准教授 劉 文君氏

参加大学数 39校（その他2社）、参加人数80名

### 学内新任教員対象（必須）

#### (2) 法政大学第4回新任教員FDセミナー「身近な英語による授業のヒント集」

- ・日時 2015年7月11日（土）13：30～16：50
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405教室

#### ◆話題提供

- ・英語で効果的に教えるために～日本語での授業にも役立つコツ～  
（株）アルク教育社 吉中 昌國氏
- ・英語による授業での工夫と気づきについて  
経営学部 教授 鈴木 眞奈美氏
- ・ネブラスカ大学オマハ校研修後の実践 -日本語講義「簿記入門」before&after  
経済学部 准教授 田中 優希氏

- ・“What the Best College Teachers Do” を読んで  
理工学部 教授 藤井 章博氏  
参加者数合計：43名  
(内訳 新任教員：28名、学内教員3名、関係者12名)

学内教員・職員対象

(3) 法政大学第14回FDワークショップ

「大学のグローバル化を牽引する職員を目指して」～教育の質的転換のために～

- ・日時 2015年9月4日(金) 13:00～17:00
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S406教室
- \*学務部、人事部共催

【第一部】

◇基調講演

「グローバル化するアジアの大学 中国・ベトナム」

廣告株式会社 北京事務所 鮑 碩氏

元ハノイ国家大学外国語大学専任講師 Nguyen Minh Loi氏

【第二部】学務部職員研修会(発表・評価・講評含む)

「大学職員の国際化とは - 語学力向上が国際化? -」

参加人数合計：79名

(内訳 学内理事及び教員：2名、学内職員：68名、関係者：9名)

学内教員対象

(4) 法政大学第9回FDミーティング

英語で効果的に教えるために～日本語での授業にも役立つコツ～

- ・日時 2015年11月14日(土) 12:00～18:00
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス外濠校舎4階 S401教室
- ・講師 (株)アルク教育社 吉中 昌國氏

参加人数合計：8名

(内訳 学内教員：8名)

学内外教職員・一般・学生対象

(5) 法政大学第10回FDフォーラム

大人数授業での工夫

- ・日時 2015年11月14日(土) 13:30～16:30
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S407教室

◇基調講演

大人数講義型におけるライト・アクティブラーニング

～低意欲学生の笑顔と目の輝きを求めて～

富山大学 教育・学生支援機構 教育推進センター副センター長 教授 橋本 勝氏

◆話題提供

・大人数授業での試行錯誤 ～追手門学院大学の場合～

追手門学院大学 基盤教育機構長 教授 梅村 修氏

・社会科学系授業におけるアクティブ・ラーニングの試み

日本大学 法学部 教授 佐渡友 哲氏

・大人数授業をよりアクティブにするために～事務職員にできること～

法政大学 小金井事務部学務課 課長 細田 泰博氏

参加者数合計：57名

(内訳 学内教員：4名、学外教員：15名、学内職員：1名、学外職員：20名、その他：7名、関係者：10名)

大学間連携

(6) 全国私立大学FD連携フォーラム幹事校・会員校ミーティング・懇談会

・日時 2015年12月21日(月) 12:30～16:30

・場所 立命館大学衣笠キャンパス及び東京キャンパス

参加大学数：24校、参加人数：44名

学生FD関連

(7) 2015年度「学生が選ぶベストティーチャー賞」表彰式・座談会

・日時 2015年12月25日(金) 10:00～16:00

・場所 市ヶ谷キャンパス ボアソナードタワー 26階 A会議室、3階ピア・ラーニング・スペース

学内教員・職員・学生対象

\* (4) 法政大学第9回FDミーティング実施により振替とする。

学生FD関連

(8) 学生ピア・ワークショップ「理想のシラバスを書いてみよう！ -こんなのが欲しかった！-

・日時 2016年3月22日(火) 14:30～17:00

・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス ボアソナードタワー 3階ピア・ラーニング・スペース

(9) 「法政大学教育研究」(紀要) 第7号の発行

研究ノート：1件

書評：1件

・投稿期限 2015年10月8日（木）

・発行 2016年5月31日（火）

### Ⅲ 今後の活動予定

#### 1. 「法政大学教育研究」(紀要) 第8号の論文募集

・募集中

・締切：2016年10月6日（木）

### Ⅳ その他

#### 1. FD推進プロジェクト・メンバー（2016年度継続）

理工学部 川上 忠重（プロジェクト・リーダー）、国際文化学部 宇治谷 義英、人間環境学部 岡松 暁子、キャリアデザイン学部 酒井 理、現代福祉学部 水野 雅男、理工学部 平原 誠、学務部教学企画課学務企画担当 伊藤 学、キャリアセンター市ヶ谷事務課研修担当 平野 優貴

#### 2. プロジェクト・メンバー会議

今年度のプロジェクト・メンバー会議は、計10回（4月20日、5月11日、6月15日、7月21日、9月22日、10月23日、12月03日、1月19日、2月29日、3月10日）開催した。

以上





## 〈FD広報プロジェクト〉

### I 2015年度活動計画（2015年5月16日のアドバイザリー・ボード会議で報告された内容）

#### 1. 活動目的

- ・学生に対して、学習支援関連の情報を提供するとともに、コンクールを通じてFDに対する関心を喚起する。
- ・教員に対して、授業改善に役立つ情報や資料を提供する。

#### 2. 活動計画

- ・FD学生の声コンクールの実施
- ・学習支援ハンドブックの編集、活用事例の収集、告知等
- ・FD広報活動の充実化

#### 3. プロジェクト・メンバー

法学部 細井 保、文学部 小林 ふみ子、経営学部 坂上 学、理工学 川口 悠子、理工学部 小屋 多恵子、教育支援課 細川 由佳、経済学部 竹口 圭輔

### II 2015年度活動実績（報告）

#### 1. FD学生の声コンクール

(1) テーマ 「心がうごいた、あの瞬間」

(2) 応募条件の変更

今年度より複数名での応募を不可とする一方で、応募形式を自由とした。

(3) 応募結果

応募総数は53件（昨年度は66件）

(4) 審査結果

最優秀賞1名（文）、優秀賞4名（文2、国際文化、キャリアデザイン）、佳作16名

(5) 授賞式・座談会

12月25日（金）に実施した。受賞作品と座談会の様子はタブロイド判の新聞形式で3月末に発行。

(6) 次回テーマ

座談会で寄せられた学生からの提案を受け、2016年度（第9回）声コンではキーワード式のテーマを導入することにした。下記キーワードのいずれか、あるいは両方から連想する大学での学びや学外での活動など、自らの成長に関わった経験などを自由に表現してもらう。

・キーワードは「出会い」and/or「教室」

なお、上記テーマは3月末に発行する声コン新聞に掲載し、学生向けに早めに周知する。

#### 2. 学習支援ハンドブック2016

(1) 基本形式・発行部数

デザイン・内容ともに2015年度版を踏襲した。発行部数は11,000部。

(2) 主要改訂箇所

・「法政大学憲章」と「大学史」の内容の整合化

- ・「成績評価を受ける -GPA-」と「授業改善アンケート」を独立した見出しに移行
- ・「学習ポートフォリオ」、「GPT」を追加

(3) 今後の進行

3月8日校了・3月末刊行予定

### 3. FD広報活動

(1) FD推進センター Newsletter

第9号(5月14日)	小林センター長の抱負、第8回FDミーティングの報告、教員の輪の取り組み紹介
第10号(6月25日)	第4回新任教員セミナーの紹介、アカデミック・サポートの案内、経営学部でのFD研修会の実施報告
第11号(8月11日)	理工学部のFDへの取り組み紹介、春学期アカデミック・サポートの実施報告、事務室移転の案内
第12号(11月30日)	第10回FDフォーラムの報告、第9回FDミーティングの報告、第8回FD学生の声コンクール受賞者の決定
第13号(1月21日)	学生モニター制度による学生の声の紹介、授業改善アンケートの告知、第8回FD学生の声コンクール授賞式の報告
第14号(2月25日)	プレゼン相互評価ツールの紹介、「法政教員の輪」のインデックス化
第15号(3月10日)	FD推進センターからの刊行物の紹介、2015年度FD学生スタッフの思いを聴く

(2) FD推進センターのHP改善

リンクのミス等について対応済み

### Ⅲ 次年度に向けた検討課題

- ・「FD学生の声コンクール」の活性化
- ・「学習支援ハンドブック」の活用
- ・他プロジェクトとのさらなる連携

### Ⅳ その他

今年度のプロジェクト・メンバー会議は、計10回（4月20日、5月11日、6月15日、7月21日、9月22日、10月23日、12月03日、1月19日、2月29日、3月10日）開催した。

以上

「身近な英語による授業のヒント集」

\* 本学の専任・兼任教員は全て参加可能です。 **全学部 共催 学内教員限定 新任教員対象**

**法政大学【SGU 事業】**  
**第4回 新任教員FDセミナー**  
**「身近な英語による授業のヒント集」**

日時：2015年7月11日(土) 13:30~16:50 (終了予定)  
 会場：市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S405 教室

ファシリテーター FD推進プロジェクトリーダー・理工学部 川上 忠重 教授

【開会挨拶】13:30~13:35 法政大学 教育支援本部担当常務理事 佐藤 良一 教授  
 【話題提供】13:35~15:05 謝アルク教育社 吉中昌國 氏

「英語で効果的に教えるために〜日本語での授業にも役立つコツ〜」  
 (1) 授業設計のコツ (2) 学生を引き込む授業のコツ  
 (3) 学生の多様性に対応するコツ (4) 学生のやる気を維持するコツ

～休憩～

15:15~15:40 経営学部 鈴木 真奈美 教授  
 「英語による授業での工夫と気づきについて」

15:40~16:05 経済学部 田中 優希 准教授  
 「本プラスカ大学オマハ校研修後の実践〜日本語講義「簿記入門」before&after」

16:05~16:30 理工学部 藤井 章博 教授  
 「What the Best College Teachers Do」を読んで」

16:30~16:45 質疑応答  
 【閉会挨拶】16:45~16:50

◆セミナー終了後に情報交換会(会費無料)を富士乳坂校舎地下1階食堂にて1時間程度行います。どうぞお気軽にご参加ください。

2015年度新任教員の方は必須参加となりますので必ずお申込みください。  
 <申込方法>以下のURL、またはQRコードにアクセスし、指定の申込フォームにてお申込みください。

申込締切：2015年6月30日(火) 【QRコード】

【P C】 <https://www.event-u.jp/fm/10533>  
 【携帯】 <https://www.event-u.jp/fm/10533>

※定員になり次第締め切ります。個人情報は厳重に管理し、イベント開催後30日以内を目途で削除いたします。

主催/法政大学 教育開発支援機構FD推進センター  
 [E-mail] [fd-jimu@hosei.ac.jp](mailto:fd-jimu@hosei.ac.jp) [TEL] 03-3264-4268  
 [URL] <http://www.hoseiyoiku.jp/fd/>



「大学のグローバル化を牽引する職員を目指して ~教育の質的転換のために」

学務部・人事部共催<学内教職員向け・SGU事業>

**法政大学 第14回FDワークショップ**  
**大学のグローバル化を牽引する職員を目指して**  
**~教育の質的転換のために**

日時：2015年9月4日(金) 13:00~17:00 (予定)

会場：法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S405 教室

**【第1部】基調講演(学内教職員対象)**

◆開会挨拶(13:00~13:10)  
 教育支援本部担当常務理事 佐藤 良一

◆基調講演(13:10~14:45)  
**「グローバル化するアジアの大学 中国・ベトナム」**  
 廣告社株式会社 北京事務所 熊 碩氏  
 元ハノイ国家大学外国語大学専任講師 Nguyen Minh Loi氏

◆質疑応答  
 一休廊(14:45~15:00)

**【第2部】学務部職員研修会(学内職員対象)** 司会：学務部学務専務課長 戸部 寿夫

◆全員参加によるグループワーク(15:00~16:00)  
**「大学職員の国際化とは 一語学力向上が国際化?」**

◆発表・評価(16:00~16:50)  
 ◆最終講評(16:50~17:00) 学務部長 近藤 瑞之

※17:00~18:00 4F 77号~79号 2階9号にて情報交換会を開催します。

**申込方法**  
 学務部所属の職員以外で申込みを希望する方は、以下のURLにアクセスし、指定の申込フォームにてお申込みください。なお、職員の方につきましては、お申込み前に必ず所属長の許可を得てから、お申込みください。

申込締切：2015年8月25日(火)  
 【P C】 <https://www.event-u.jp/fm/10535>  
 【携帯】 <https://www.event-u.jp/fm/10535>

※定員になり次第締め切ります。個人情報は厳重に管理し、イベント開催後30日以内を目途で削除いたします。  
 <問合せ先>法政大学 教育開発支援機構 FD推進センター 〒102-8190 東京都千代田区本郷2-17-1  
 [TEL] 303-4264-4268 [E-mail] [fd-jimu@hosei.ac.jp](mailto:fd-jimu@hosei.ac.jp) [URL] <http://www.hoseiyoiku.jp/fd/>



「英語で効果的に教えるために～日本語での授業にも役立つコツ～」

**法政大学第9回FDミーティング**  
**英語で効果的に教えるために**  
 ～日本語での授業にも役立つコツ～

2015年7月に開催した第4回新任教員FDセミナーで好評をいただきました英アルク教育社の吉中昌國講師による講座の続編を行います。今回は、受講者を限定8名とした講座で、さらに内容の濃い講座となっています。この機会に、他大学・他企業でも人気の本講座をどうぞご体験ください。

講師： 英アルク教育社 吉中昌國氏

日程： 2015年11月14日(土)12:00～18:00  
 場所： 法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S401教室

内容： 英語で効果的に教えるための工夫について、参加者と一緒に考えながら進めるワークショップ型の講座です。受講前の期間に、電話によるスピーキングテスト(15分程度)と、簡単なアンケート(5分程度)に回答していただき、その内容をもとに講師が参加者に合わせたカスタマイズの講座をご提供します。  
 【スピーキングテスト受講期間：11月1日(日)0:00～11月7日(土)18:00】

対象： 本学教員(専任・兼任は問いません)  
 人数： 8名(定員を超えた場合は、恐れ入りますが抽選とさせていただきます。)

申込方法： 以下のURLにアクセスし、10月28日(水)PM12時までに指定の申込フォームにてお申し込み下さい。定員を超えた場合は、抽選とさせていただきます。  
 【PC】<https://www.event-u.jp/fm/10537>  
 【携帯】<https://www.event-u.jp/fm/m10537>  
 抽選は、10月30日(金)までにEメールにてご連絡いたします。

【結果発表】 10/30 (Fri)  
 【スピーキングテスト】 11/1(Sun)～11/7(Sat)  
 【講座実施】 11/14 (Sat)

【申込締切】 10/28 (Wed) PM12:00

＜開会先＞ 法政大学 教育開発支援機構 FD推進センター  
 〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1 TEL:03-3264-9040  
 [E-mail]fd-jimu@hosei.ac.jp [URL]<http://www.hoseikyoku.jp/fd/>



「大人数授業での工夫」

《学内教職員・一般向け》

**法政大学 第10回FDフォーラム**  
**「大人数授業での工夫」**

2015年 11月14日(土) 13:30～16:30  
 法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S407  
 コーディネーター 法政大学 FD推進プロジェクト・リーダー 川上 忠重  
 ・開会挨拶 法政大学 教育支援本部担当常務理事 佐藤 良一

基講演 大人数講義型における  
**ライト・アクティブラーニング**  
 ～低意欲学生の笑顔と目の輝きを求めて～  
 富山大学 教育・学生支援機構 教育推進センター副センター長  
 教授 橋本 勝 氏

申込締切 2015年10月31日(土)

【申込方法】 以下のURLまたはQRコードにアクセスし、指定の申込フォームからお申し込み下さい。先着順で定員(100名)に達次第受付終了となります。情報交換会への出席についても入力をお願いします。

OR-P

【PC】 <https://www.event-u.jp/fm/10538>  
 【携帯】 <https://www.event-u.jp/fm/m10538>

フォーラム終了後に、ボアゾード・タワー2-5階日会館で1時間ほど情報交換会を行います。(会費：1,000円)

＜開会先＞ 法政大学 教育開発支援機構FD推進センター  
 〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1 TEL:03-3264-4289 [E-mail]fd-jimu@hosei.ac.jp [URL]<http://www.hoseikyoku.jp/fd/>

・販促提供1 大人数授業での試行錯誤 ～追手門学院大学の場合～  
 追手門学院大学 教育開発部長 教授 梅村 修 氏

・販促提供2 社会科学系授業における アクティブ・ラーニングの試み  
 日本大学 法学部 教授 佐藤友 彦 氏

・販促提供3 大人数授業をよりアクティブにするために ～事務職員にできること～  
 法政大学 小倉弁事務部学務課 課長 緒田 泰博



「理想のシラバスを書いてみよう！－こんなのが欲しかった！－」

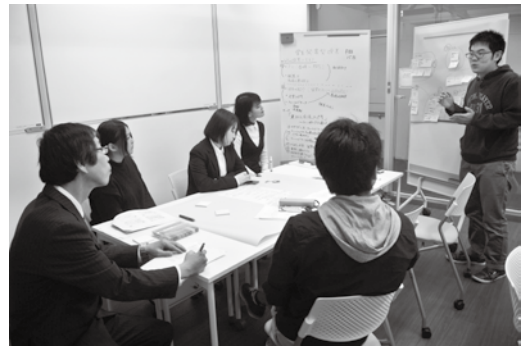
**法政大学 学生ピア・ワークショップ**  
**理想のシラバスを書いてみよう！**  
**－こんなのが欲しかった！－**

コーディネーター：法政大学 FD推進プロジェクトリーダー  
**川上 忠重**

**日時：2016年3月22日(火) 14:30～17:00**  
**会場：法政大学市ヶ谷キャンパスポアソナードタワー3階 ピア・ラーニング・スペース**

当日プログラム	申込方法
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 開会挨拶 (14:30～14:35)</li> <li>◆ 各大学シラバスの紹介・質疑応答 (14:35～15:25)</li> <li>◆ グループワーク(15:30～16:30)</li> <li>◆ 発表 (16:30～16:50)</li> <li>◆ 閉会挨拶 (16:50～17:00)</li> </ul> <p>※ワークショップ終了後に、ポアソナードタワー25階スタッフクラブで、懇親会を行います。(会費無料)</p>	<p>以下の情報をメールにて <a href="mailto:fd-jimu@hosei.ac.jp">fd-jimu@hosei.ac.jp</a> までご連絡ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・件名(学生ピア・ワークショップ参加申込)</li> <li>・氏名(カナ氏名)</li> <li>・所属・学年</li> <li>・連絡先</li> <li>・懇親会参加の有無</li> </ul> <p><b>申込締切：</b> 2016年3月16(水)</p>

<問い合わせ先> 法政大学 教育開発支援機構FD推進センター  
 〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1 【TEL】03-3264-9040  
 【MAIL】[fd-jimu@hosei.ac.jp](mailto:fd-jimu@hosei.ac.jp) 【URL】<http://www.hoseiyoiku.jp/fd/>





# 法政大学教育開発支援機構FD推進センター

## 『法政大学教育研究』原稿投稿規程

2008年5月17日／一部改正2010年1月26日／一部改正2010年10月28日／一部改正2011年1月19日／一部改正2015年1月27日

### 1 掲載誌名 『法政大学教育研究』

### 2 投稿資格（第一著者となれる者の資格）

- (1) 法政大学の学部、大学院・研究所、センター、附属校の専任教員ならびに兼任教員
- (2) 法政大学の専任職員ならびに非常勤職員
- (3) 法政大学の学部生、大学院生、通信教育部生

※第一著者は、投稿時に上記(1)～(3)のいずれかの所属とする。ただし、第一著者がそのいずれかの所属であれば、上記以外の所属者との共著を認める。

※学部生が第一著者として投稿する場合は、本学専任教員の推薦を得る。

### 3 原稿の内容

- (1) 大学・大学院教育に関する論考またはそれに準ずるもの
- (2) 大学・大学院教育に関するシンポジウムや講演会等の記録および依頼原稿等
- (3) 法政大学教育開発支援機構FD推進センターおよび学内FD活動の記録

※高大連携に関係する研究所・附属校独自の取組みの原稿も投稿可とする。

※原稿は未発表のものに限り、他誌への重複投稿は認めない。また、本誌に投稿した原稿の採否が決定するまで、同内容の原稿は他誌に投稿できないものとする。

### 4 原稿の種類および枚数

- |                                  |                    |
|----------------------------------|--------------------|
| (1) 論文（研究成果の発表）                  | 400字詰め原稿用紙換算で50枚以内 |
| (2) 研究ノート（試論的報告、資料の提供等）          | 同50枚以内             |
| (3) 書評論文（書評の形式をとった論考）            | 同50枚以内             |
| (4) 実践記録（大学・附属校における授業実践の記録および分析） | 同50枚以内             |
| (5) 研究展望（研究分野または学界全体の動向の展望）      | 同50枚以内             |
| (6) 書評・紹介（新刊書・資料・研究活動等の紹介）       | 同10枚以内             |

### 5 投稿期限および発行

投稿期限は、原則として毎年10月とする。本誌は原則として年一回、当該年度3月末日に発行する。

詳細は、前年度3月までに教育開発支援機構FD推進センターのホームページに掲載する投稿要領を参照する。



## 6 原稿作成上の注意

- (1) 原稿の作成にあたっては、原則としてパソコンを使用し、横書き、1段組とする。Microsoft Wordによって読取可能な文書ファイル形式とする。
- (2) 使用言語は原則として日本語とする。
- (3) 「書評・紹介」以外の原稿には、英文タイトルおよび3～5のキーワード（和文）と約200字以内の要旨（和文）をつける。
- (4) 欧文原稿、特殊文字の含まれる原稿、写真、図版の掲載については、投稿前に紀要編集委員会に相談する。

## 7 投稿の手続き

- (1) 原稿等は以下のとおり、投稿期限までに紀要編集委員会に提出する。
  - a 郵送：「投稿申請書」およびプリント・アウトした原稿（2部）  
※「投稿申請書」はFD推進センターのホームページより入手できる。
  - b 学内メール便（重要便扱い）：「投稿申請書」およびプリント・アウトした原稿（2部）
- (2) 投稿された原稿等（図版、写真、CDなどを含む）は原則として返却しない。
- (3) 投稿原稿は、紀要編集委員会（外部査読依頼の可否含む）及び原則として2名の査読者（レフェリー）による査読の上、紀要編集委員会がその採否ならびに分類を決定する。
- (4) 採用決定後は、郵送または学内メール便（重要便扱い）でプリント・アウトした最終原稿（2部）及びword形式データをメールにて紀要編集委員会に提出する。
- (5) 本誌の編集は、紀要編集委員会が行う。著者による校正は原則として初校のみとし、誤植以外の変更は必要最低限とする。
- (6) 採用された原稿については、各原稿の第一著者に本誌10部を贈呈する。
- (7) 掲載料は無料とする。採用決定後、掲載者（第一著者）に別に定める執筆料を支払う。

## 8 著作権について

掲載者は、採用原稿における著作権のうち、複製権、翻訳・翻案権、公衆送信・伝達権について、法政大学教育開発支援機構FD推進センターに帰属し、法政大学図書館の機関リポジトリにて公開することを了承する。

以上

担当【問合せおよび原稿提出先】

〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1

法政大学教育開発支援機構FD推進センター 紀要編集委員会

(E-mail) fd-jimu@hosei.ac.jp

(ホームページ) <http://www.hoseikyoiku.jp/fd/>













**法政大学教育研究 第七号**

2016年5月31日 発行

発行者 法政大学 教育開発支援機構FD推進センター  
センター長 小林 一行  
〒102-8160 東京都千代田区富士見2-17-1  
TEL: 03-3264-9040 / FAX: 03-3264-9876

印刷所 株式会社毎栄

再生紙使用





# Journal of Hosei Educational Research and Practice 7th volume

## Foreword

On the Occasion of the Publication of “Journal of Hosei Educational Research and Practice 7th Volume”

Kazuyuki Kobayashi, Director of Faculty Development Center at Hosei University

## Research Notes

Improving one's Ability by Working as a Student Staff Member of the University

—Educational Goal Setting in the Hosei Peer Network System—

Kiyoyuki Kondo, Yoshio Hirayama, Tomoki Yano, Muro Kyaku, Yoshifumi Okita, Ryusuke Annoh,  
Takayuki Tsuchiya, Kazuhiro Hirata, Kohta Ishizaka, Kensuke Nagumo, Rei Okuda, Akira Kihara

## Book Review • Introduction

### Report

The 4th Hosei Faculty Development Seminar for New Teaching Staff

Useful Tips for Giving Lectures in Simple English

The 14th Hosei Faculty Development Workshop

Toward Becoming a Staff Member Leading University Globalization ~ Improve the Educational Environment ~

The 10th Hosei Faculty Development Forum

How to Manage Large Classes

Faculty Development Center Report 2015

Event Photographs

Rules regarding submissions to Journal of Hosei Educational Research and Practice