

## Journal of Hosei Educational Research and Practice 8th volume

### Foreword

On the Occasion of the Publication of "Journal of Hosei Education Research and Practice 8th Volume" Keisuke Takeguchi,  
Director of Faculty Development Center at Hosei University

### Research Notes

Oral testing for admission to the university: Baccaalaureate French proficiency

### Report

The 5th Hosei Faculty Development Seminar for New Teaching Staff

Tips for Motivating University Students in the Classroom.

The 16th Hosei Faculty Development Workshop

The Potential of University Staff in the Management of Teaching and Learning: What Qualities, Skills and Capabilities Should They Have?

The 17th Hosei Faculty Development Workshop

A Collaborative Approach to Education among Students, Staff and Faculty

The 13th Hosei Faculty Development Symposium

Thoughts on Globalization and Online Education

Faculty Development Center Report 2016

Event Photographs

Rules regarding submissions to Journal of Hosei Educational Research and Practice



法政大学  
教育研究

# 法政大学教育研究

第八号

二〇一七

法政大学  
教育開発支援機構FD推進センター

第八号

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』 第八号発刊にあたり

法政大学教育開発支援機構FD推進センター長 竹口 圭輔

2017年4月よりスタッフ・ディベロップメント(SD)の義務化も始まり、大学が提供する教育の質保証をめぐる、ますます組織的な取り組みが求められるようになってきています。周知の通り、本学ではFDを『『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、教育及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・継続的な取組み』と定義しています。このように、われわれはSDの義務化に先駆けて、学生と教職員が一体となった組織的な取り組みをこれまでも続けてきています。

教育の質を改善するにあたっては、一人ひとりの教員が自身の授業や教育内容・手法を振り返って改善していくことは言うまでもありません。しかし、組織に埋もれがちな個々の取り組みや知見を集約・共有することで、より効果的・効率的に授業改善を行えることも事実でしょう。教育開発支援機構FD推進センターでは、そうした組織的な授業改善活動を支援すべく様々な取り組みを行っています。本紀要もその一つであり、本学における最新の教育研究およびFD活動の成果をまとめた情報共有のツールとして位置づけられるものです。

第八号では、口述試験のあり方をめぐるフランスの事例に関する研究ノートを1件、2016年度にFD推進センターが開催した第5回新任教員FDセミナー「私の授業の工夫」、第16回FDワークショップ「教学マネジメントが担う大学職員の可能性—大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か—」、第17回FDワークショップ「学生、職員、教員の協同による『大学教育』への取組み」、第13回FDシンポジウム「グローバル化とオンライン教育について考える」、その他、FD推進センターの活動報告を掲載しています。

今回も授業や教育の質を改善していくためのヒントや事例が溢れていますので、ぜひご一読、ご活用ください。本紀要が皆様の授業改善、さらには教授会を始めとする各教学単位でのFD活動の活性化に資することはもちろんですが、FD活動の促進に資するリソースの一つとして皆様の間で共有され、今後の活発な議論や取り組みのきっかけとなること、さらにはそれらFD活動の成果を次号以降で紹介できることを切に願っています。



---

# 目次

---

## 巻頭言

- 『法政大学教育研究』第八号 発刊にあたり 竹口圭輔…………… 1

## 研究ノート

- フランスのバカロレア（国語）に見る口述試験実施のあり方について  
近江屋志穂 …………… 5

## 報告

- 法政大学 第5回新任教員FDセミナー  
「私の授業の工夫」……………19
- 法政大学 第16回FDワークショップ  
「教学マネジメントを担う大学職員の可能性  
—大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か—」……………29
- 法政大学 第17回FDワークショップ  
「学生、職員、教員の協働による『大学教育』への取組み」……………47
- 法政大学 第13回FDシンポジウム  
「グローバル化とオンライン教育について考える」……………61
- 2016年度FD推進センター活動報告……………89
- イベント写真…………… 118
- 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…………… 121



# フランスのバカロレア (国語) に見る口述試験実施のあり方について

近江屋 志穂 (法学部教授)

---

## キーワード

大学入試、口述試験、バカロレア

## 要旨

大学入試改革に向けて議論が進む中、日本の教育現場の参考とすべく、フランスのバカロレアに注目し、国語の口述試験と高校教員の学習指導内容について詳しく述べる。試験は課題文の分析と試験官との質疑応答で構成されており、受験者への要求水準は高い。そして受験者全員が同一条件の下に同一課題に取り組むという体制ではないにもかかわらず、受験者・採点者双方で評価の公平性が了解されている。

---

## I. はじめに

### 1) バカロレア概要

フランスのバカロレアは国家試験であり、「大学入学資格試験」と訳される。その名の通り、大学に入学するために必要な資格である。全国一斉に実施されるという意味では日本の「センター試験」と似ているが、その性質は大きく異なる。

まず、この試験に合格すると、基本的にどこの大学にも入学することができる。この他に各大学が「二次試験」を行うわけではない。また、この試験は大学入学資格の付与だけでなく、中等教育修了（高等学校卒業レベル）の認定を兼ねる。バカロレアは履歴書に記すことのできる国家資格の一つであるとともに、高等学校までの学習事項の総括という役割をもつのである。合格者全員が大学に進学するとは限らず、高校卒業後ただちに社会人となる者もいる<sup>1</sup>。

また、センター試験を含めた日本の大学入試が大学主導で実施されるのに対し、バカロレアは高校が主体となる。試験会場は主に高校校舎であり<sup>2</sup>、責任者は高校長、試験監督や採点者や試験官は現役の高校教員である。

### 2) 本論目的

このように、バカロレアは日本の大学入試と完全に一致するわけではない。しかし大学入学に必要な試験であるという点は同じであり、その意味で日本の教育関係者にとって大いに参考になる。とりわけ強調したいのは、この試験が全問記述式であるということ、教科によっては口述試験も課されるということである。採点・評価はコンピューターによって処理されるのではなく、採点者もしくは試験官が手作業で行う。2016年6月のバカロレアでは、70万人あまりの受験者の答案採点および面接を、17万人の採点者・試験官が担当した<sup>3</sup>。

日本の大学入試における記述式問題導入や口述試験実施に向けて議論が交わされている現在、とりわけ採点の公平性の問題を考える上で、フランスのバカロレアは注目に値する。バカロレアは200年以上の歴史をもつ試験制度である。フランスとはコンテキストが全く異なる日本で同じような試験を実施するのは困難であり、たとえ可能であったとしても有意義であるかどうかさえ未知である。本論の目的はそのような議論をすることではなく、まずは関係者の関心を喚起することである。それに

よって公平性への懸念から根本的な入試改革に至らない現在の状況の改善につながられればと思う。そのために、実際の試験内容を具体的に紹介したい。

とは言え全科目を扱うことは筆者の能力を超えるため、筆者の専門に近い国語<sup>4</sup>のみ取り上げる。国語の試験は筆記と口述で構成される。筆記は4時間で2種類の論述文を作成するというものである。そのうち一つは必修であり、もう一つは3種類の問題からの選択課題である。つまり筆記の問題は合計4種類にのぼる。その全てについて詳しく語るのは紙面の都合上不可能である。そこで国語の全問題の中から口述試験のみ取り上げる。口述試験に焦点を当てるもう一つの理由は、一般に筆記試験よりも一層評価の公平性が問題になるからである。それがフランスでは一体どう捉えられているのかについて、日本の多くの教育関係者は関心があるのではないか。しかもバカロレアの口述は筆記と同じ配点（それぞれ20点満点<sup>5</sup>）であり、決して「参考程度」に評価されるわけではない。もちろん「人物考査」、「モチベーション」審査の機会などではない。

### 3) 本論内容

口述試験は二段階にわたって行われる。ここでは初めに口述試験第1部の課題について、次に第2部の課題について、その内容を具体的に述べる。その後口述試験実施の背景を解説する。すなわち受験に向けた高校教員の指導内容と受験者の学習内容、そして試験官の役割を説明する。

## II. 口述試験第1部

口述試験第1部は「発表」であり、その主な内容は試験官が指定した課題文の「分析的読解」である。試験時間は10分間であり、30分の準備時間が与えられる。配点は10点である。

### 1) 試験の流れ

受験者はまず、高校2年次<sup>6</sup>の学習テキストと授業活動が記載された「作品・活動リスト」を試験官に渡す（詳細は第IV章）。試験官はその中から口述試験の課題文を選ぶ。課題文の長さは半ページから1ページ半である。戯曲の場合は2ページに及ぶこともある。

次に、試験官から課題文についての問が渡される。受験者は準備室に移動し、その間に答えるべく発表を準備する。準備室に持ち込むことができるのは、課題文、問題文、筆記用具、下書用紙、「作品・活動リスト」である。事前に書き込みをしたノートやテキストの類は持ち込み禁止である。書き込みの有無は試験官が確認する。

10分間の発表の構成は、課題文およびその作者の紹介／課題文の音読／発表の章立てと内容の予告／課題文の解釈（分析的読解）である。ところで30分の準備時間内に発表内容をすべて紙に記すことは難しい。第一メモしたことを読み上げるのでは「発表」にならず、減点の対象となる。そこで通常は序論と結論、およびプランだけ書いておき、引用箇所については課題文の用紙に印をつけておく。そして発表中はプランと課題文を見ながら話すようにする。

### 2) 面接映像

より具体的に面接の場面をイメージできるよう、試験の流れを映像で確認する。もっとも実際の試験の撮影や録音は禁止されているため、（答案用紙が残る筆記試験とは異なり）口述試験の記録は存在しない。そこで教科書会社が作成したweb教材上<sup>7</sup>のシミュレーション映像に依拠する。これは試験内容を生徒に理解させるために現場の教員が用いる教材の一つである。映像中の試験官役は現役の高校教員であり、最後に講評も述べている。

初めに課題文に指定されたテキストを引用する。課題文はラ・フォンテーヌの『寓話』の「ライオン王の妃の葬儀」である。

## 資料 1. 口述試験課題文例

ライオン王の妃の葬儀<sup>8</sup>

ライオン王の妃がおかぐれになった。  
ただちにだれもかれもがかけつけて、  
さらに悲しみをそそる  
型どおりの慰めのことばを  
国王に言上する務めを果たした。  
王は、これこれの日に、これこれの場所で  
葬儀がとりおこなわれる旨を  
領国に告知させた。さらに、奉行らがそのとき  
儀式の進行をつかさどり、  
会葬者の席を定めるであろう、と。  
だれもかれも参列したにちがいないことは、考えてもみられよ。  
王はわれを忘れて号泣し、  
ために洞窟は轟音を立てた。  
ライオンにはそれと別の神殿はない。  
かれにならって宮廷に伺候する方がたが  
そのお国なまりで吼えたてるのが聞こえた。  
わたしは宮廷を定義する、そこでは人々が  
悲しみ、喜び、なんでもする用意をととのえ、なんでもかまわずに、  
王の気にいるようにする、もしそれができなければ、  
とにかくそう見せかけるように努力する、そういう国のことである、と。  
カメレオン国民、主人の猿まねをする国民、  
ひとつの精神が千の肉体を動かしているともいえよう。  
そこでこそ人々はたんなる機械になっている。  
わたしたちの話にもどることにすれば、  
シカは涙を流さなかった。どうして涙なんか流せたろう。  
王妃の死はかれの仇をうってくれたのだ。王妃はかつて  
かれの妻と息子を殺していた。  
とにかく、かれは涙を流さなかった。あるへつらい者がそれを言いつけにいて、  
シカが笑っているのを見たとき証言した。  
王者の怒りは、ソロモンが言っているように、  
恐るべきもの。ライオン王の怒りはとりわけ。  
しかし、そのシカは書物を読む習慣をもっていなかった。  
王はかれにむかって言った。「森のつまらぬ住民よ、  
おまえは笑っている、みんなとともに嘆き悲しむことをしない。  
われらはおまえのけがらわしいからだに、われらの  
神聖な爪をもちいはしない。来たれ、オオカミよ、  
王妃の復讐をせよ。みなもの者、この裏切り者を  
王妃の尊い霊に捧げよ。」  
そのときシカは答えた。「陛下、涙を流すべきときは  
過ぎ去ったのでございます。悲しむことはいまは無用でございませう。  
あなたさまにふさわしいお妃は、花のあいだにおん身を横たえ、  
ついこの先で、わたくしの目にお姿を現わされました。  
わたくしにはすぐにお妃さまとわかったのでございませう。  
友よ、とお妃さまはおっしゃいました、わたしは神々の住居へ行くのです。  
ですからおまえは、このたびの葬儀で涙を流すようなことをしなくともよい。  
極楽浄土でわたしはさまざまな楽しみを味わいました、  
わたしと同じように清らかな方がたと語り合って。  
しばらくのあいだ国王の深い悲しみをそっとしておきなさい。  
わたしにはそれがうれしいのです。」これを聞くと、たちまち  
みんなは叫んだ、奇跡だ、王妃は神になったのだ、と。  
シカは、罰せられるどころではなく、褒美を頂戴した。  
夢みたいなことで王さまたちを喜ばせるがいい。  
かれらのごきげんをとり、うれしいうそを聞かせるがいい。  
どんな烈しい憤りを心に感じていても、  
彼らは餌を呑みこんで、あなたがたはかれらの友人ということになる。

この課題文についての問は「この寓話の演劇的活気とその風刺的側面を考察しなさい」である。以下枠内にシミュレーション映像の内容を翻訳する。(【 】内の語句は筆者による。)

## 資料2. 口述試験第1部シミュレーション

試験官－受験票、身分証明書、作品・活動リストを出して下さい。そしてこちらにサインして下さい。

【受験者が書類にサインする間、試験官は作品・活動リストに目を通す。】

それではラ・フォンテーヌの『寓話』の「ライオン王の妃の葬儀」を分析的読解の課題とします。「学習テーマ」の「人間の問題（と論述）」に属するテキストです。問は「この寓話の演劇的活気とその風刺的側面を考察しなさい」です。問の意味は分かりましたか。

受験者1－はい。「風刺的に」とは「揶揄しながら批判する」という意味ですか。

試験官－その通りです。それでは筆記用具、質問文、書き込みのないテキストを持って、あちらの部屋で準備して下さい。準備時間は30分です。

【ここまで1分40秒経過】

【30分経過後、試験官が準備室に受験者を迎えに行く。】

試験官－時間です。こちらから移動して下さい。発表時間は10分です。

【受験者が試験官とともに準備室から面接室へ移動する。】

試験官－では始めて下さい。

受験者1－はい。

17世紀は演劇とモラリストの時代です。明晰な精神をもち、学識のあったラ・フォンテーヌは、寓話を作品創造のジャンルに選びました。寓話はそれまでマイナーなジャンルと見なされてきましたが、ラ・フォンテーヌはそれを流行させました。彼は人間の行動の特徴、長所、欠点を研究し、社会と権力を観察します。「ライオン王の妃の葬儀」の中では、雌ライオンの葬式の物語を通して、ルイ14世時代の宮廷生活を批判しています。尚、「ライオン王の妃の葬儀」は『寓話』の第二巻に収められています。

【ここまで50秒経過】

ではテキストを読みます。

【受験者の課題文音読：映像では省略（音読にかかる時間は1～2分と想定される）】

問は「この寓話の演劇的活気とその風刺的側面を考察しなさい」でした。初めにこの生き生きとした物語がどのような点で短い演劇に似ているのかということの説明をします。次に、この物語にはラ・フォンテーヌの明晰な風刺が利いていることを示します。

この寓話は長い物語であり、二部に分かれています。第一部は葬儀に関してであり、1行目から16行目までです。第二部は24行目から51行目までのシカの物語です。第一部と第二部の間の17行目から23行目に幕間のようなものがあり、ラ・フォンテーヌが宮廷についてコメントをしています。

また、この寓話にはサスペンスとどんでん返しが見られます。不穏分子は「涙を流さなかった」シカです。この文章は二度繰り返されます。そしてこの否定文は、否定文が存在しないテキスト冒頭と対立します。それはシカの態度が尋常でないことを示しますから、不穏分子なのです。

サスペンスの一つはライオンの脅しです。ライオンはシカを生贄にするようオオカミたちに命じます。そして状況の逆転、つまりどんでん返しがあります。最終的にシカはこの危機的状況を脱することができます。そして皆が「奇跡だ、王妃は神になったのだ。」と叫びます。シカの物語の最終行では、シカは罰せられるどころか褒美を与えられます。つまり起こり得たことと、実際には起こらなかったこととの対立があります。

さらに、演劇のように様々な登場人物がおり、しばしば詩行の初めあるいは終わりに登場します。その特徴を強調するためです。まず主要登場人物のライオンとシカがいます。それからより補助的な役を演じるライオン王の妃、へつらい者。そして端役の奉行、宮廷に伺候する方がた、オオカミ。演劇のように、これら様々な登場人物は言葉を発します。初めにライオンが命令します（「奉行らがそのとき儀式の進行をつかさどり」）。それから「われを忘れて号泣し」ます。演劇的な特徴です。そして「宮廷に伺候する方がたがそのお国なまりで吼えたり」、「へつらい者が言いつけ」ます。そして再度ライオンが発言し、シカが発言し、シカの言葉の中にライオン王の妃の言葉が挿入され、最後に皆が叫びます。

こうしたことからこの寓話が演劇に似ていると言うことができるのです。

【ここまで2分30秒経過】

ここまでが分析的読解の前半であり、およそ5分間経過している。映像では後半の「風刺的側面」の展開は省略されている。

### 3) 講評

続いて試験官の講評を紹介する。

#### 資料3. 口述試験第1部シミュレーションに関する試験官の講評

まず、序論（導入部）が良かったです。決まった手順に従っており、適切な内容でした。問と関連付けられており、課題文が収められている作品、次いで課題文を紹介していました。内容は正確で簡潔でした。

次に音読が良くできていました。間違いなく加点の対象となります。音読が良くできるということは、内容を良く理解しているということを示すからです。この後優れた分析を行うことが予想できます。

さらに問の内容を良く理解していました。授業で習ったテキスト分析を暗唱するのではなく、問に沿って分析的読解を行い、問の中にあつた言葉を用いていました。また、第一部を展開させる際、単なるパラフレーズに陥ることなく、パラグラフを使って上手に分析を構成していました。そして何かを主張するときは必ずテキストに基づいていました。つまり主張のための証拠を示しており、それらの証拠を手短ながら適切に説明し、特徴づけ、解釈していました。

最後に、これは口述試験で大事なことですが、彼の身なりはきちんとしており、にこやかな様子であり、私の目を見て話していました。試験官の顔はちゃんと見なければなりません。そして私を説得したいという印象を与えていました。後半もこの調子で続ければ高得点が望めると思います。

### 4) 分析的読解<sup>9</sup>

口述試験第1部の課題は冒頭から度々言及してきた「分析的読解」である。そのメソッドについては別の論文で紹介している<sup>10</sup>ため、ここでは簡単に述べるだけにとどめる。すなわち分析的読解とは課題文を分析し、決まった手順に従って自分の解釈を表現することである<sup>11</sup>。分析的読解には問が伴い、その問に基づいて「課題文の正確な観察に基づいた解釈」を行うことが求められる<sup>12</sup>。問の内容は、「学習テーマ」（第IV章参照）の枠内における、ジャンル、テーマ、文体に関してなど、課題文の主な特徴についてである。解釈は二部か三部にまとめ、序論と結論を加える<sup>13</sup>。準備時間内にどうしても章立てが思いつかなければ、課題文の文章を一文ずつ順番に解説していく「線的読解」という方法が残されているが、得点は低くなる。最も重要なことは、発表の内容が「常にテキストに基づいている」ことである。ただし「単に引用を並べるだけ」であってはならない<sup>14</sup>。

バカロレアの筆記試験には、これと同様の手順で解答する「テキスト解釈」という論述文の課題がある。しかしこちらは分析的読解を3時間かけて完成させるというものであり、それに比べれば口述試験のテキスト分析は大まかで良い。また、筆記試験の課題文が事前に知らされ

ないのに対し、口述試験では高校の授業で学習したテキストの範囲内から出題される。ただし問は事前に分からない。従って試験当日に試験官が出題した問に沿ってテキストを分析しなければならない。つまり習得した分析方法をその場で応用できるかが試されるのである。

## Ⅲ. 口述試験第2部

口述試験第1部に続けて第2部が行われる。第2部は試験官との質疑応答である。試験官がいくつかの質問をし、受験者はそれに答える。第1部と同様、試験時間は10分間、配点は10点である。

### 1) 試験の内容

質問の内容は、第1部で指定された課題文について、考察を深め、かつ広げるようなものである。第1部の発表内容そのものに関してではない。国民教育省は、第2部で評価すべき事柄を次のように定めている。

- － 課題文あるいは課題文が収められている作品についての受験者の知識
- － 課題文が属する「学習テーマ」に関する受験者の知識
- － 課題文と並行して「速読」を行ったテキスト

に対する受験者の関心  
- 課題文と関連して受験者が個人的に行った読書や活動

すなわち受験者がこれまでに得た知識、身につけた能力の全体を評価するのである。試験官は提出された「作品・課題リスト」に基づき、受験者の反応を見ながら質問をする。その際、受験者が授業ノートの内容を「暗唱」すること

に終始しないよう気を配る。尚、受験者は質問に答える際、持参した「作品・課題リスト」を見ても良い。

## 2) 面接映像

以下枠内に、口述試験第2部のシミュレーション映像の内容（受験者は別の者）を翻訳する。（【 】内の語句は筆者による。）

### 資料4. 口述試験第2部シミュレーション

試験官：「教訓話」とは何かを説明してください。  
受験者2：「教訓話」とは、詩または散文で書かれた物語です。象徴的な意味を含み、読者はそこから教訓を読み取ることが求められます。  
試験官：もう少し具体的に説明して下さい。  
受験者2：と言いますと？  
試験官：例を挙げて下さい。  
受験者2：はい。たとえば「ライオン王の妃の葬儀」のように伝統的な寓話があります。哲学的コントもあります。  
試験官：そうですね。でももっと具体例を挙げて下さい。  
受験者2：はい。ヴォルテールの『カンディード』や『自然児』です。  
試験官：分かりました。では教訓話の論拠は直接的ですか。それとも間接的ですか。  
受験者2：間接的です。  
試験官：それでは間接的論拠の切り札がどういうものを簡潔に説明してください。  
受験者2：「切り札」ですか？  
試験官：切り札とはつまり利点です。  
受験者2：はい。たくさん利点があります。たとえば物語が多様であり、読者の様々な好み-話の展開のしかた、脱出への憧れなど-に応えるという点です。『カンディード』は皆が知っていますが、「ベストにかかった動物たち」のような寓話もあります。主題はもっと深刻ですので大人向けですが、登場人物の数が多く、動物もたくさん出てきますので子供も大好きです。  
試験官：間接的論拠の切り札をもう一つ挙げてもらえますか。  
受験者2：読者が自分で物語の象徴的意味を見つけなければならないという点です。たとえば「ライオン王の妃の葬儀」では、ライオンは王様を表していますが、現実には権力をもつ人たち全体を指します。この物語は困難な状況からどのように脱するのかを示すお手本でもあります。『カンディード』の中の「われわれの庭を耕さなければならない」のように、作者が手がかりを与えてくれる場合もあります。つまり作者はヒントを与えてくれますが、最終的には読者がそのメタファを分析しなければなりませんから、読者にもすべきことが残っています。読者はそれによってより良く教訓を理解することができるのです。  
試験官：あなたの作品リストには「ロベール・ウィルソン演出によるラ・フォンテーヌの『寓話』の鑑賞」とありますが、どこで鑑賞したのですか。  
受験者2：パリだったと思います。正確には覚えていません。  
試験官：コメディ・フランセーズのはずです。それでこの演出についてどう思いましたか。  
受験者2：曖昧だと思いました。衣装は良いと思ったのですが。画像を持ってきましたのでお見せします。  
【試験官に見せる。】雰囲気も悪くなく、美的観点からも良いと思いました。ラ・フォンテーヌの登場人物は動物ですが、人間的でもあり、その両義性を良く表していたと思います。しかしライオン王の妃の演出のしかたにがっかりしました。少し間延びしていました。『寓話』の敏捷さと軽快さをうまく表現していませんでした。これは私が残念に思った点です。その一方で、俳優の演技が気に入った寓話もいくつかあります。たとえば「ニワトリとキツネ」の中では俳優がニワトリの役を完璧に演じていました。軽妙さがありました。最終的には、この演出はラ・フォンテーヌの『寓話』の演劇性をよく見せていたと思います。『寓話』は舞台で演じられるために書かれたのかと思わせたほどですから。

ここまでで3分30秒経過している。つまりこれで口述試験第2部全体の3分の1程度の分量

である。質問内容は課題文の文学ジャンルについて、および授業外で行った活動（観劇）につ

いてであった。

### 3) 講評

続いて試験官の講評を紹介する。

#### 資料5. 口述試験第2部シミュレーションに関する試験官の講評

全体的に良く出来ていたと思います。ですがいくつかの反省点もあります。

一つ目の質問についてですが、彼女の答えは正しかったです。授業で習ったことを理解していました。授業内容を理解しているかどうか、これは口述試験で最初に確認する事柄です。しかし試験官の方から「教訓話」の例を挙げるよう指示しなければなりませんでしたが。彼女は質問に答えるための知識は持っていたと思います。最終的には答えを言いましたし、彼女が持ってきた資料には年代順に作品情報が整理されていたからです。ですが試験官の方から例を挙げるよう促さなければなりませんでしたが。本当は言われる前に彼女が言うべきでした。

次に二つ目の質問について。一つ目の質問よりも思考力を必要とした質問であったにもかかわらず、彼女はちゃんと具体例によって主張を補っていました。皆さんもそうですが、何かを主張するときには必ず証拠を述べなければなりません。すなわち分析的読解を行ったテキストや補足資料の中に例を見つけなければなりません。また、彼女の答えはきちんと構成されており、明確でした。

三つ目の質問は、年間に行われたその他の活動に関するものでした。彼女の返答には説得力がありました。何故なら彼女は鑑賞した芝居をよく覚えていたからです。また、自分の意見を良く説明していたからです。これは有名な芝居なのですが、率直な批評を行っていました。彼女は自分の意見を述べていました。皆さんもこのようにして下さい。

さらに彼女の親しみやすく自然な態度、自信をもった様子が良いと思いました。しかし注意点があります。初めのうち、おそらくストレスによるものかもしれませんが、彼女は何度も髪の毛を耳にかける仕草をしていました。ストレスを鎮めるための癖だと思いますが、こういう癖は最小限に抑えて下さい。ですがお気づきの通り、彼女が自信を取り戻し、リラックスし始めてからこの癖は出なくなりました。その後は話がより説得力を持つようになりました。

### 4) 口述試験第1部および第2部総括：評価のポイント

国民教育省は二種類の口述試験において評価

すべき能力を「表現」「思考」「知識」と定めている。次の表は評価ポイントを翻訳したものである。

表1. 口述試験評価ポイント (国民教育省)

	発表 (口述試験第1部)	質疑応答 (口述試験第2部)
表現とコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正しく表現力豊かな音読</li> <li>・ 言葉の適切な運用</li> <li>・ 正確な伝達と確信をもった解答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人と会話をする能力</li> <li>・ 言葉の適切な運用</li> <li>・ 正確な伝達と確信をもった解答</li> </ul>
思考と分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ テキストの正確な理解</li> <li>・ 問に沿った解答</li> <li>・ 根拠に基づいた解釈、順序立てた解答</li> <li>・ テキストへの正確な依拠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 質問に対して適切に対応する能力</li> <li>・ 論理的な解答</li> <li>・ 関連づける能力と考察を広げる能力</li> </ul>
知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言語と文学の知識</li> <li>・ テキストと関連する文化的知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 抜粋テキスト、作品、学習テーマに関する知識</li> <li>・ 文化的コンテキストに関する知識</li> </ul>

このように口述試験で評価されるのは、知識に基づいて思考した事柄を表現する能力である。

口述試験第1部「発表」で一番重要な点は、「根拠に基づいた解釈、順序立てた解答」と「テキストへの正確な依拠」であろう。テキストを解釈する際はその根拠を述べなければなら

ないのである。根拠はテキスト中に求め、その部分を正確に引用する。そして解釈は順序立てて行う。これらは筆記試験に解答する際も同様に守るべき基本的事柄である。第2部の「論理的な解答」も意味することは同じであり、主張するときは根拠を示さなければならないという

ことである。映像中の試験官の講評－「何かを主張するときは必ずテキストに基づいていました」（資料3）、「何かを主張するときには必ず証拠を述べなければなりません。すなわち分析的読解を行ったテキストや補足資料の中に例を見つけなければなりません」（資料5）－もやはり同じ基本を確認したものである。

また、「確信をもった解答」（第1部・第2部の両方）という項目にも注意したい。映像中の試験官は、第1部の受験者については「にこやかな様子」と「試験官の顔をちゃんと見」ながら話し、相手を「説得したいという印象を与えていた」ことを、第2部の受験者については「親しみやすく自然な態度」、「説得力を持っている様子」、「自信を持っている様子」を評価している。面接時の態度がどれほど点数に反映されるのかは不明だが、このようなコメントはレトリック重視の時代の名残を感じさせる<sup>15</sup>。

尚、細かい評価基準は一般に公開されていない。国民教育省が公に指導している事柄は次の通りである。

- －評価に際しては、悪い部分について減点するよりも良い部分に加点すること。
- －受験者の教養がコンテキストに沿って適切にアピールされたときは加点すること。

これらの指示を見る限り、受験者の能力を広い視点から積極的に評価するよう配慮されていることが分かる。

#### IV. 口述試験実施まで

以上のような試験がどのような背景のもとに実施されているのかを知るには、高校教員の指導内容、受験者の試験対策、試験官の役割を理解する必要がある。

##### 1) 教材

教員の指導内容に触れる前に、高校の教材について述べなければならない。フランスでは日本のように国による「検定済教科書」というものがない。ただし国民教育省が全国共通の「学

習テーマ」を定めている。高2では「詩のエクリチュールと意味の探求」、「人間の問題と論述」、「小説の登場人物」、「戯曲のテキストとその上演」という4つのテーマが設定されている<sup>16</sup>。高1は「19世紀の小説と短編小説：レアリスムと自然主義」、「17世紀の悲劇と喜劇：古典主義」、「17・18世紀の論述文のジャンルと形式」、「19・20世紀の詩：ロマン主義とシュールレアリスム」の4つである。

各出版社はこれらの「学習テーマ」に従って教科書を編成する<sup>17</sup>。いずれの出版社のものを用いるかは教員同士が話し合って決める。しかし教員は必ずしもその教科書を使う必要がない。しばしばいくつかの教科書から抜粋したり<sup>18</sup>、小説や戯曲などの文学作品を一冊買うよう生徒に指示したりする<sup>19</sup>。別の言い方をすれば、同じ高校内であっても担当教員によって使用するテキストが異なる場合がある。

##### 2) 教員の役割：単元と「作品・活動リスト」<sup>20</sup>

要するに教員に求められるのは、一冊の共通教科書を一年間で終わらせることではない。全国の国語教員が共通に考慮すべき事柄は、国民教育省が定める「学習テーマ」である。それに従って一人一人の教員が自分の責任で教材の構成を考えるのである。より具体的には、「学習テーマ」に基づいていくつかの「単元」を作る。単元とはいわば詳細な学習計画<sup>21</sup>である。単元ごとに「問題提起<sup>22</sup>」を設定し、授業で扱うテキストと補足資料をリストアップする。一つの単元につき、3～4種類の分析的読解対象テキストおよび4～8種類の補足テキストを決定する。単元は年度初めに固定する必要はなく、生徒の理解度によってその数や使用テキストを途中で変更してもよい。いずれにしても上記4つのテーマを万遍なく学習するためには、最低でも年間4種類の単元を作る必要がある。

ところで口述試験当日に受験者が試験官に渡すのは、「作品・活動リスト」という資料である。そこには授業で扱われた教材すべて及び授

業活動が單元ごとに記載されている。一例を示そう。以下は国語教員のカミーユ・チボー<sup>23</sup>氏が2015年度分として作成したリストの一部で

ある。原文は合計6種類の単元で構成されている。そのうちの単元n°1と単元n°2を翻訳する。

表2. 「作品・活動リスト」 単元n°1

単元 n° 1	「小説の主人公：進化する登場人物？」
問題提起：小説の主人公の概念は世紀を追うごとにどのように変化したか。 学習テーマ：17世紀から今日までの小説の主人公	
抜粋テキスト群 n° 1	分析的読解 テキストn° 1：『クレヴの奥方』（ラファイエット夫人）の抜粋 テキストn° 2：『ペルシャ人の手紙』（モンテスキュー）、第XLVIIIの手紙の抜粋 テキストn° 3：『ゴリオ爺さん』（バルザック）の結末部分 テキストn° 4：『楽しみのない王様』（ジオノ）の結末部分
補足資料	資料n° 1：『イーリアス』（ホメロス）のヘクトールとアキレウスの闘い 資料n° 2：『ロランの歌』の抜粋 資料n° 3：『ガルガンチュア』（ラブレール）、XXVII章の抜粋 資料n° 4：『ペルシャ人の手紙』（モンテスキュー）、第XLVIIIの手紙 資料n° 5：画像；テーマ「18世紀の小説の主人公たち」；『ジル・ブラス』のための版画、モロー・ル・ジュヌによる『カンディード』の挿絵、モロー・ル・ジュヌによる『新エロイーズ』の挿絵、フラゴナールの『門』 資料n° 6：『ベルスヴァル』（クレチアン・ド・トロワ）の抜粋
速読n° 1	騎士道物語を一冊あるいはシュミットの『私が芸術作品であったとき』

表3. 「作品・活動リスト」 単元n°2

単元 n° 2	イヨネスコの『犀』（フォリオプラスシリーズn° 73）
問題提起：『犀』は悲劇的ファルスと形容されうるだろうか。 学習テーマ：17世紀から今日までの戯曲とその上演	
一冊の作品全体n° 1	分析的読解 抜粋テキストn° 1：導入部「舞台 [...] ジャンとベランジェは座っている。」(pp.9-11) 抜粋テキストn° 2：ジャンの変身「医者と呼ばせてくれ [...] ドアの抵抗にもかかわらず」(pp.105-108) 抜粋テキストn° 3：ベランジェの最後の独白「ベランジェはずっと鏡を見ている [...] 私は降伏しない！」(pp.159-162)
補足資料	資料n° 1：「過去の現在・現在の過去」および「ノート・反ノート」（イヨネスコ）の抜粋 資料n° 2：映像；『犀』の導入部（ドマルシ＝モタ演出、2006年） 資料n° 3：『プリタニキウス』（ラシーヌ、I. 1） 資料n° 4：画像；犀への変身 資料n° 5：映像；変身の場面（ドマルシ＝モタ演出） 資料n° 6：映像；不条理演劇—『捕縛されたユビュ』（ジャリ）、『禿の女歌手』（イヨネスコ）、『勝負の終わり』（ベケット）の一部 資料n° 7：「他人と同じように考えない勇気」、『解毒薬』（イヨネスコ）序文の抜粋 資料n° 8：イヨネスコのインタビュー、「Ina」（芝居の解釈部分）
研究と発表n° 1	・速読：イヨネスコの中編小説『犀』（戯曲との比較） ・個人で視聴：『アート』（ヤスミナ・レザ）

これが「作品・活動リスト」である。翻訳部分は全体の3分の1にあたる。つまり実際のリストにはおよそこの3倍分のテキストが記載さ

れており、その内訳は「抜粋テキスト群」2種類、「一冊の作品全体」3種類、「速読」3種類、「研究と発表」3種類である。尚、どの単元に

も「分析的読解」の練習が含まれる。

「作品・活動リスト」の書式は自由だが、必須事項は決まっている。すなわち次の要素が含まれていなければならない。

- 各単元のタイトル／問題提起／どの「学習テーマ」に属するか
- 扱ったテキスト（抜粋／作品全体／補足資料）
- テキストの読解方法（分析的読解／速読／作品全体の場合は全体の指針）
- 教科書使用の場合は教科書名／一冊の作品全体を扱った場合は版名／抜粋の場合は参照テキストの出版社名・章・頁・抜粋の初めと終わりの文章
- 授業内活動（発表・研究など）
- 授業外活動（授業課題と関係のあるもの）
- 高校名と住所、授業担当教員名と校長名、それぞれのサイン

高2担当の国語教員は、バカロレア試験当日前に最終的なリストを生徒に配布するとともに、試験運営委員会に提出する<sup>24</sup>。

尚、「作品・活動リスト」は筆記試験対策にも対応している。筆記試験準備のための教材が別に存在するわけではない。

### 3) 受験者の試験対策

口述試験当日、受験者は教員から受け取った「作品・活動リスト」を携行する。さらに授業で扱った抜粋テキストのコピーを2部ずつ、一冊の作品全体を扱った場合はそれらの本を2冊ずつ、教科書を使用した場合はそれを2部ずつ持っていく。すなわち受験者はひと揃いの資料、コピー、本を抱えてくる。そして試験官に課題文を通知されると、ただちに荷物の中からそれを取り出し、準備室に向かう。

口述試験第1部では、「作品・活動リスト」中の「分析的読解」欄にあるテキストが課題文に指定される。「抜粋テキスト群」から選ばれ

る場合は授業中に分析したテキストと同じものだが、「一冊の作品全体」から選ばれる場合はその限りではなく、同じ本の中の別の箇所が指定されることもある。作品全体を読んでいる受験者にとってテキストは初見ではないものの、当然難易度は上がる。その点は評価の際に考慮される。いずれにしても、筆記試験と異なり、口述試験は出題されるテキストの範囲が事前に分かっている。従って受験者の試験対策は一年間の授業内容の復習ということになる。ただしもし授業で分析したテキストと同じテキストが課題文に指定されたとしても、与えられる問は同じではない。つまり授業ノートの丸暗記では対応できない。教員から教わった分析的読解の要素を使用しても構わないが、与えられた問に即して解答しなければならないのである。

「作品・活動リスト」は受験者が一年間でどのくらいの本を読んだのか、このような試験に対応するためにどのような勉強をしてきたのかを知る目安になる。カミーユ・チボー氏のリストに従えば、21種類のテキストを使って分析的読解の練習を行い、年間最低4冊の本を読み、30以上の補足資料に目を通してしている。その他にグループ研究や発表を行っている。

### 4) 試験官の役割

試験官は現役の高校教員が担当する。試験官に任命された教員は、面接時期の3～4週間前にいくつかの高校から提出された「作品・活動リスト」および試験運営委員から受け取った「評価基準表」を熟読した上で面接に臨む。「学習テーマ」は全国共通だが、学習テキストや授業活動は高校ごと、そして教員ごとに異なるため、複数のリスト（一人あたり4～6種類）に目を通し、それぞれについて質問を考えておかなければならない。また、リスト中に自分の知らない作品が含まれる場合は事前に読んでおく必要がある<sup>25</sup>。

試験当日、試験官はすべての「作品・活動リスト」およびリストにある抜粋テキスト、本類

を会場に持参する。そして一日12人から15人ほどの受験者と面接する。月曜から金曜までの5日間、時間は8時～12時と13時30分～17時30分である<sup>26</sup>。評価にかけられる時間は受験者一人あたり10分間である<sup>27</sup>。評価は試験前に関係者全員に配布される「評価基準表」に従う。そして記入すべき書類は二種類ある。まず、「評価シート<sup>28</sup>」に試験第1部と第2部それぞれの点数を記し、コメントを添える。得点発表後に保護者などから問い合わせがあった場合に備えるため、コメントはなるべく客観的に記す。そして「得点シート<sup>29</sup>」に第1部と第2部の合計点を記す。また、その日に自分が担当した受験者の平均点を計算し、前年度の同学区内受験者全体の平均点との差をチェックし、大きく離れる場合は調整を行う。得点シートを試験会場から持ち出すことは禁止されているため、その日のうちにこうした処理を完了させる。

全日程終了後に担当受験者全員の点数をパソコンに入力する<sup>30</sup>。それから会議を開き、総括を行う。

## V. 終わりに

完全公平性にこだわり、マークシート式に頼る試験方法を容易には変えられない日本の大学入試の現状からすると、二種類の論述文を課す筆記試験だけでも信じがたいのだが、口述試験はさらに現実離れしているように感じられよう。このような試験の実施体制においてはどこに公平性が存在するのかという疑問が浮かぶのではなからうか。

第一に、全ての受験者が同じ課題に取り組むわけではない。第IV章で見たように、試験当日、受験者は年間の学習内容・テキストが示された「作品・活動リスト」を持参し、試験官に渡す。試験官はその中から課題文のテキストを一つ選び、それについて問を与える。この「作品・活動リスト」は出身高校によって、さらには担当教員によって異なる。つまり受験者全員に同じ課題文が与えられるわけではなく、問も同じで

はない。また、当たり前だがすべての受験者が同じ時間に試験を受けるわけではない。口述試験は筆記試験の数日後から始まり、受験者ごとに日時が指定される。さらに30分の準備時間中に、隣室で行われている口述試験のやり取りが聞こえてくることもあるという。そこで集中力を失わないよう耳栓の持参をアドバイスする試験対策サイトまである。つまり「全員同一条件の下に一斉受験」とはかけ離れている。

第二に、試験官は受験者一人の評価に10分弱しか時間をかけることができない。確かに試験官は試験を知り尽くし、評価に慣れた現役の高校教員が担当している。彼らは普段から試験対策の授業を高校で行っており、模擬試験も実施している。しかしこれだけの時間で公平な評価を行っていると言えるのか。その日の疲労の度合いや受験者から受ける印象といった要素によって自分の中の評価基準がぶれるということは起きないのか。

実際、試験結果に疑問を抱く受験者やその保護者からの問合せは年々増え、全教科の照会件数の中で国語が占める割合は決して小さくないという。それでも最終的に受験者は納得する。第一の問題は共通の「学習テーマ」(第IV章)を遵守することで解決すると考えられている。また、課題文も問も受験者によって異なるという条件は全員共通であり、その意味で公平であると言えるかもしれない。そもそも全受験者に同じ課題文を読ませ、同じ時間に同じ質問に答えさせるという意味での完全公平性を実現しようとするのであれば、初めから口述試験実施など不可能である。

第二の公平性については、関係者全員が共有する「評価基準表」と評価後に行われる「点数調整」によって保たれるという。第IV章で述べたように、前者は試験運営委員会が定めたものであり、事前に関係者に配布される。後者は一人一人の試験官が自分の面接した受験者につけた点数の平均点と前年度の同学区内受験者全体の平均点との差、もしくは試験官間の平均点

の差が開かないように行われるものである。

選抜試験ではないバカロレアは日本の大学入試ほど公平性に配慮する必要がなく、だからこそのような試験の実施が可能であるという見方もあるかもしれない。しかしグランゼコール入学のための選抜試験<sup>31</sup>もマークシート式ではない。筆記とあわせて口述試験も行われ、一点の差で合否が決まるシビアな試験である。それでも採点者は自信をもって採点し、受験者も最終的には結果に納得する。

バカロレアの受験者数は年々増え（2016年は前年に比べて1.59%増の71万5千人余り）、合格率は上昇し続けている（2016年の合格率は前年に比べて0.7ポイント増の88.5%）。そのことが意味するのは大衆化であり、よほど怠けた者以外は合格するということである<sup>32</sup>。実際レベル低下が著しい、取得しても就職に結びつかない、費用がかかりすぎる（受験者一人あたり80€のコストがかかり、全額国の負担である）といった批判が寄せられている。2016年6月の会見で、ナジャ・ヴァロー＝ベルカセム国民教育大臣自らポール・ヴァレリー（1871－1945）のバカロレア批判－「バカロレアとは国が付与する証書であり、合格した若者が何の能力もないということ」を皆に証明するものである－を引用した

り、バカロレアの取得者数が同世代人口の3%未満であった1947年の時点で既にバカロレアのレベル低下が指摘されている（『ル・モンド』紙）ことに言及したりしている。だがそれでもバカロレアは存続し、受験者の増加を食い止めることはなかったと続ける。つまりバカロレア批判はバカロレアの歴史と同じくらい古いことに注意を向け、今後もバカロレアを重視する方針を伝えているのである<sup>33</sup>。

確かにバカロレアの取得は以前よりも容易になったと言われる。しかし国語に限って言えば、相変わらず高いレベルの学力が要求され、知識だけでなく「スキル」を身につけることが求められている。もちろん満点近くで合格する者と、一旦不合格になり、再試験でようやく合格に至った者のレベルは同じではない<sup>34</sup>。それでも合格者全員がテキストの分析方法の基本を学び、口述試験という試練を乗り越えたことの意味は大きい。

だからと言って日本の入試制度もフランスを見ならうべきであると主張したいのではない。だが高いレベルの能力を公平に評価するための仕組みが確立しており、このような試験が当たり前のように社会に受け入れられている国もあるということに注目すべきであろう。

---

本論は、フランスのオート・サヴォア県アンヌマス市グリエール高校国語教員であるカミーユ・チボー氏の協力を得て実現した。この場を借りて謝意を表す。（Cet article a été réalisé en collaboration avec Madame Camille Thibault, professeur de lettres modernes au lycée des Glières à Annemasse en Haute-Savoie. Je tiens ici à la remercier pour toute l'aide qu'elle m'a apportée.）

## 注

- 1 大学に進学する意思をもたず、高校卒業後ただちに社会人となる者たちには「職業バカロレア」（1985年、フランソワ・ミッテラン大統領による創設）が用意されている。
- 2 フランス本土の会場数は4,500あまり。
- 3 国民教育省の公式サイトより。URLは参考文献の「バカロレア全体について」に記載。国民教育省とは日本の文部科学省にあたる機関。原語で « Ministère de l'Éducation nationale »。
- 4 日本の「国語」に相当する科目は原語で « français », すなわち「フランス語」という。だが「フランス語」と記すと、フランス語を母語としない者が学ぶ「外国語としてのフランス語」と混同されやすいため、本論では「国語」に統一した。
- 5 フランスの試験は一般に100点満点ではなく20点満点で数える。
- 6 バカロレアの国語の試験は高3の学年末ではなく高2の学年末に実施される。2015－2016年度はフランス本土では6月17日（金）に行われた。試験結果は夏期休暇前に発表される。原語で « Épreuve anticipée » と言う。実施時期を考慮すると「卒業前年試験」のように訳せるか。3年生になると、文学コース選択者のみ国語の授業を受け、彼らは高3学年末にまた別の試験（試験科目名は「国語」ではなく「文学」になる）を受験する。ここでは

- 文学コース選択者の試験については言及せず、全受験者に共通の「卒業前年試験」についてのみ述べる。
- 7 Hatier社制作。URLは参考文献の「口述試験第1部シミュレーション」に記載。
- 8 今野一雄訳『寓話』下、岩波文庫、1972年、pp.109-112。
- 9 原語は « lecture analytique »。
- 10 「夏目漱石『ころも』の学習例－フランスの高校国語教育を参考に」、『言語と文化』、第14号、法政大学言語文化センター、2017年
- 11 国語教科書には「テキストの解釈を組み立て、それを言葉にすることである」と定義されている。原文は « La lecture analytique consiste à construire et à formuler une interprétation du texte. » (*L'écume des lettres, Français seconde, livre unique*, Hachette, 2011, p.414.)
- 12 « Une question écrite [...] appelle une interprétation, fondée sur l'observation précise du texte. » (国民教育省)
- 13 国民教育省は「プレゼンテーションは秩序立っていなければならない」(« L'exposé est ordonné. ») と指示している。
- 14 « Il prend constamment appui sur le texte proposé mais ne peut consister en un simple relevé. » (国民教育省)
- 15 古代ギリシアでは、レトリックとは「説得の技術」であり、討論に勝つための技術であった。そこには①何を、②どのような順序で、③いかなる表現で、④いかに記憶し、⑤いかなる仕種とともに語るか、という五つの部分が含まれていた。(講評で言及されている、試験官と話をするときの態度はこの五つ目の項目にあたる。) レトリックは古代ローマからヨーロッパへ伝えられ、中世の大学における進級・学位取得にあつては、討論による説得が最大の決め手であったという。(佐藤信夫『レトリック感覚』より)
- 16 文学コース選択者には「ヨーロッパのルネッサンスとヒューマニズム」が加わる。
- 17 国語の教科書を出版している主な出版社はHatier, Nathan, Hachetteなど。
- 18 授業で小説全体を扱うときは、いくつかの箇所を抜粋して分析し、残りは各自で読むようにさせる。
- 19 書店には解説・練習問題・関連資料付きで編まれた作品が(とりわけ古典については)いくつも並んでいる。授業で一冊の作品を扱う場合のポイントが示されており、教員の授業準備の参考になるとともに、生徒の自習にも役立つと思われる。
- 20 原語で « descriptif des lectures et activités »。
- 21 原語で単元は « séquence »という。その具体例(つまり学習計画の内容)については『言語と文化』第14号(本論注10)に詳述した。
- 22 原語で « problématique »。
- 23 オート・サヴォア県アンヌマス市グリエール高校勤務。注上参照。
- 24 通常の学校教育課程を経ていない者も同じ条件で口述試験を受ける。その場合は受験者本人がリストを作成する。
- 25 その上リストの書式は決まっていない。そのすべてに目を通すのは大きな負担に違いない。
- 26 国から時給9.60€の報酬が支給される。
- 27 受験者との面接時間が合計20分であり、その他に10分間与えられるという意味である。その10分には評価時間の他、受験者を迎え、送り出す時間も含まれる。シミュレーション映像にある通り、受験者を迎えるだけで1分40秒かかっている。従って評価にかけられる時間は8分程度しかない。試験官によっては昼休みと夕方を使ってコメントを清書し、評価シートを完成させるという。
- 28 原語で « Fiche d'évaluation »。
- 29 原語で « Bordereau de notation »。
- 30 評価シートの方はコピーを取り、各試験官の責任で一年間保管する。
- 31 バカロレアをきわめて優秀な成績で取得した者には、一般の大学とは別に、ごく少数のエリートを養成するための高等教育機関、「グランゼコール」に進む道が開かれている。ENA, HEC, Ecole polytechniqueなどが有名である。各校で厳しい選抜試験を実施する。
- 32 ただしバカロレア取得点数によって能力のより高い者とそうでない者との差異化が図られている。たとえばバカロレアの点数が一定以上に達しない者は、グランゼコール(注31参照)受験のための準備学級(原語で « classe préparatoire »)に受け入れられない。「準備学級」とは高校に設置された課程であり、高校3年間の課程終了後に開始する。準備学級2年目終了時にグランゼコール選抜試験を受ける。合格できなかった場合、一般の大学の3年生に編入することができる。
- 33 バカロレア批判は止むことがない。とりわけ費用の面で国に負担がかかるため、別のかたちの試験に変えるべきという声も上がっている。しかし簡単にはその廃止に至らないであろう。それは長年続いてきた伝統を廃止することを意味するからである。バカロレアは受験者にとって一種の通過儀礼と化している感がある。家族など周囲の者たちも巻き込む一大イベントである。
- 34 すべての試験科目の平均点が10点未満だった者は不合格となるが、8点以上であった者には7月第1週目に再試験(原語で « les épreuves de rattrapage »)受験のチャンスが与えられる。それらの者の中には試験当日に体調不良などの理由で実力を発揮できなかった者も含まれる。つまり再試験は一発勝負による不合格という入試の不条理を救うための施策であると言うこともできる。また、病気や事故等正当な理由により6月の試験を受験でき

なかった者は、証明書の提出により、9月に代替試験（原語で « les épreuves de remplacement »）を受けることができる。

#### 参考文献

- ・フランス国民教育省の公式サイト  
－バカロレア全体について  
<http://www.education.gouv.fr/cid103211/baccalaureat-2016.html&xtmc=oralbaccalaureacuateat&xtnp=1&xtcr=6>  
－口述試験全体について  
[http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=57488](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=57488)
- ・口述試験第1部シミュレーション  
<https://www.annabac.com/cours-video/les-tutos-du-bac-de-francais-l-epreuve-orale-la-presentation>
- ・口述試験第2部シミュレーション  
<https://www.annabac.com/cours-video/les-tutos-du-bac-de-francais-l-epreuve-orale-l-entretien>
- ・ *L'écume des lettres, Français seconde, livre unique*, Hachette, 2011（高校国語教科書）
- ・細尾萌子、「第3部第1章 バカロレア試験制度」、『フランス教育の伝統と革新』、フランス教育学会編、大学教育出版、2009年、152-160頁
- ・ジャン・ド・ラフォンテーヌ著、今野一雄訳『寓話』下、岩波文庫、1972年、pp.109-112

## 私の授業の工夫

2016年7月9日(土) 14:00～16:00  
市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S407 教室

### ◇話題提供

「FD推進センターの取り組み」

**竹口 圭輔**

(FD広報プロジェクト・リーダー 経済学部 教授)

「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」

**川崎 貴子**

(法政大学 文学部 教授)

「保健体育課教員養成—教育実習経験者・  
未経験者における相互参加型演習の試み—」

**林 園子**

(法政大学 スポーツ健康学部 助教)

「Webテストを活用した基礎学力の向上」

**廣津 登志夫**

(法政大学 情報科学部 教授)

例年、各キャンパスから1名ずつの先生を招いて各先生方の工夫を紹介しておりますが、本日は話題提供として4人の先生のお話をうかがいたいと思います。はじめに、FD推進センター広報プロジェクト・リーダーの竹口先生の方からFD推進センターの取り組みについてお話いただき、次いで文学部の川崎先生、スポーツ健康学部の林先生、情報科学部の廣津先生の各先生から「私の授業の工夫」と題して話題を提供いただきたいと思います。では、まず竹口先生、お願いいたします。

### 開会の挨拶

**川上 忠重**

(法政大学 FD推進センター FD推進プロジェクト・リーダー)

本日はご多忙のなか、たくさんの新任教員の方にお集まりいただき、誠にありがとうございます。私、本日の司会進行役を担当させていただきます法政大学FD推進センターFD推進プロジェクト・リーダーの理工学部川上忠重と申します。

さて、新任教員FDセミナーは2012年、FDセミナーの取り組みの一環としてスタートしました。昨今、反転授業を始めとした多様化した授業に教員としても対応していかなければいけなくなっています。このような状況のなかで、法政大学では、どのような工夫のもとに、どんな取り組みの授業が行われているのかを教員間で共有するのがこのセミナーの目的であります。

### 話題提供

「FD推進センターの取り組み」

**竹口 圭輔**

(FD広報プロジェクト・リーダー 経済学部 教授)

FD広報プロジェクトのリーダーを務めております竹口です。FD推進センターという組織のなかには「計画」「調査」「開発」「推進」「広報」の5つのプロジェクトがあり、それぞれのプロジェクトが連携しながら、法政大学のFD活動を推進・サポートしています。授業を通して学びの質を改善し、向上させていくというのがFD活動の狙いですが、これに学生・教員・職員が三位一体となって取り組むというのが本学FDの大きな特徴です。

### 学生サイドからの取り組み

FD推進センターの取り組みですが、まず学生サイドに立った取り組みから述べていきます。この時期、キャンパスのあちらこちらに「えこ

ぴょん」という本学のマスコット・キャラクターが描かれたポスターが貼られていることにお気づきかと思います。これは、皆さんの授業に対して学生が行う授業改善アンケートを告知するものです。同アンケートは8年ほど前から実施してきておりますが、紙媒体による実施からWebアンケートに移行したことで、実は回答率が急激に悪化しました。特に、私が所属する経済学部では回答率が5%を切っているという状態です。ぜひ、皆さんも授業を通じて学生にアンケートに答えるように呼びかけていただきたいと思います。

授業改善アンケートは、授業に対する学生の意見や要望を集める一つのツールとして位置付けられますが、FD推進センターではその他にも学生の声を集めるためのさまざまな試みを行っています。その一つが「FD学生の声コンクール」です。今年で9回目となる同コンクールは毎年テーマとなるキーワードを設定し、それに関する作品をエッセイや俳句などさまざまな表現形態で創作してもらおうというものです。すでに公表しているように、今年のテーマは「出会い」と「教室」となっています。最優秀賞を受賞した学生には、賞金のほか、総長から直々に賞状を手渡されるという栄誉も与えられます。

また今年度からは、新たに「FD川柳」という企画もスタートします。FD学生の声コンクールは、その名の通り学生しか応募できませんが、FD川柳では教職員にもエントリーを認めています。皆様も日頃感じられている授業に対する思いや悩みなどを、17文字に込めて積極的にエントリーしていただけないでしょうか。

また、今年で3回目になりますが、「学生が選ぶベストティーチャー賞」というコンクールも開催しています。そのほか、「学生FDスタッフ」という学生が主体的に本学の授業を改善していくような活動も進めています。

さらに、新入生向けに「学習支援ハンドブック」という冊子を毎年改訂し、発行しておりま

す。同ハンドブックは法政大学の設立の経緯や歴史的背景などを解説した「法政学」をはじめ、授業の受け方や調べ物の仕方、さらにレポートのまとめ方やディスカッションの方法などをガイドした「大学での学びの入門書」と言える内容になっています。他にも、成績評価や授業改善アンケートの案内など、大学での学びにまつわる情報が豊富に盛り込まれています。様々な使い方が想定されますが、例えば経済学部では、初年次教育の一環として開講している「入門ゼミ」という必修のクラスの授業で利用しています。このハンドブックを用いてレポートの書き方や議論の仕方を学ぶとともに、論理的な文章を書くためのアカデミックライティングの指導なども行っています。

今年度版から掲載している項目に「学習ポートフォリオ」があります。これは、いわゆる「PDCA (Plan, Do, Check, Action)」を学生自らに実践させようというものです。もちろん、いきなり実践しようとしてもなかなかハードルが高いでしょうから、まずは「目標管理カード」を作ってみましょうというような内容になっています。実際に私のゼミでも、年度初めにゼミ生一人ひとりに、1年間の目標を立てさせています。なぜその目標を設定したのか、どのような方法でいつまでに達成するのかといったことをまとめさせています。そして、タイムカプセルのように私が預かり、1年後に返却しています。その際、目標が達成できたかどうかはもちろんですが、「1年前の自分がこんなことを書いていたのか!」と多くのゼミ生がショックを受けます。裏返せば、そのショックこそが、成長の証だと理解しています。時間軸のなかで、学生は自身の成長の過程を把握し、効果的に次につなげていけるのではないのでしょうか。とりわけ、こうした作業を積み重ねることは、就職活動の際などにもかなり役立つようです。もちろん、私自身もこのカードを通して、ゼミ生一人ひとりの考えや直面している課題を知ることができるというメリットもあります。

このように、学習ポートフォリオには、ゼミや授業単位などさまざまな使い方ができるものです。

### 教員サイドからの取り組み

一方、教員側からの取り組みとしては、まず「法政教員の輪」というWebコンテンツが挙げられます。FD推進センターのHPに月一度くらいのペースで「私の授業のひと工夫」というコラムがアップされます。授業を改善するためのいろいろな仕掛けが紹介されているので、ぜひ皆さまもご覧になってください。

また、「FD推進センター Newsletter」というチラシを年8回程度発行し、FD推進センター主催のイベントやプログラムなどを告知しています。Web版のみですが、シラバスの書き方や授業の改善方法などを紹介した「FDハンドブック」も発行しています。また、FD推進センターの開発プロジェクトでは、現在、この内容を刷新・拡充する方向で動いています。授業を実施するにあたって、さまざまなテンプレートやツールがあるかと思いますが、それらが教員間で必ずしも共有されているわけではありません。そこで、FDハンドブックを通じて、情報共有を進めていこうというわけです。こんなものがほしいという要望があればぜひお声がけいただければ有難いです。例えば、本学には授業のレジュメやスライドなどをつくる際に利用できるテンプレートがありませんので、例えば、法政のロゴが入ったパワーポイントのファイルをつくったり、ツールを創ったりする作業を進めていく予定です。

さらに、「アカデミック・サポートサービス」という、英語での授業をサポートする仕組みもあります。市ヶ谷・小金井・多摩の各キャンパスで、ネイティブの外部スタッフがさまざまな観点からアドバイスしてくれます。

そのほか、イベントのアーカイブということで、FD推進センターが実施するイベントを中心に、動画コンテンツという形でもセンターの

HPに掲載しています。まだあまり普及していませんが、学生によるプレゼンテーションを学生がスマホを使って相互に評価することを支援する「PEAS」というシステムも開発プロジェクトで制作しています。評価結果をリアルタイムで集計し、可視化できるばかりではなく、学生が匿名ではなく記名式で自由にコメントできる機能もあります。もちろん、評価結果に対して、プレゼンを行った当事者の学生もアクセスできるようになっています。さらに、IT系のツールとしては、経済学部で活用しているゼミの募集システムなど、複雑な業務をITによって効率化したり、テストを採点し、その結果がリアルタイムで出てきたりするようなシステムも構築しています。

今回ご紹介した内容はFD推進センターのHPにも掲載しておりますので、ぜひWebにもアクセスしてください。要望や改善すべき点などがありましたら、ぜひご指摘いただきたいと思います。ありがとうございました。

### 司会

竹口先生、有難うございました。学習支援ハンドブックはラーニングポートフォリオ、つまり、学生が記入する形式になっています。それを教員が見ることで、ティーチングポートフォリオとして、どう教えれば学生が理解でき、到達目標に達するかなどのヒントにもなると思います。私のゼミでは、学生の声コンクールを3年生のプレゼミで授業中に応募してもらっています。理系の学生なので、なかなか文章を書く機会も少なく、書くこともあまり得意ではありませんが、違う視点から新しいものに取り組んでもらうということで、教育の一環として活用していければと考えています。

次に、文学部の川崎先生から「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」についてお話いただきます。では、川崎先生、よろしくお願い致します。

話題提供

「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」

川崎 貴子

(文学部 教授)

文学部の川崎と申します。私自身はデジタル好きで、新しいガジェットなどすぐ欲しくなってしまうのですが、本日話す取り組みはアナログなもので、目新しさはないかもしれません。ただ、即実践できるものなのでハードルは低いと思います。授業の工夫といっても、講義とゼミでは異なります。今日は、私が担当している講義で、どのような工夫を行っているかお話したいと思います。

私が法政に着任した16年前、授業で問題だったのは学生が“授業に出席しない”ということでした。最初と最後の講義だけ出席して、テスト前にノートを友だちから借り、何とか「C」が取れば良しとする学生が多かった。その対策として出席を取るわけですが、そうすると今度は授業に来て寝る、おしゃべりをする、内職する（笑）。

これに対して、最近の学生は、授業の出席率は比較的高く、話も聞いています。ところが、教室の端の方の席で、ただ私の話をテレビを見るように聞き流している学生が多い。それでわかったつもりでいる、もしくはわからなくても質問するでもなく、ただ聞き流しているというケースが目立つようになってきました。つまり、「受け身」なのです。深く考えたり、本当に理解できているか自分に問いかけたりするという行為をほとんどしない。これでは彼らのなかに知識が蓄積しません。知識というものは積み上げていって、しっかり自分のなかで固めていく必要があります。そうして積み上げた知識を後に発展的に応用していくのですから、授業はきちんと出席すべきです。休むと次はわからなくなってしまう。積み上げて、応用してこそわかる面白さがあるということを学生に知ってほしい。そのた

めにも、何か工夫をしなければと痛感した次第です。

参加型の雰囲気をつくり、復習の重要性に気づかせる

では、どんな工夫をしたかですが、まずは最初、すなわち1年次の講義科目、それも初めの2～3週間が肝心だと考えました。ここで学生の学びに対するモチベーションを上げ、授業を受ける姿勢も身に付けることが重要だと考えたのです。残念なことに、私の教える学科では、第一志望で入学したが学生は少なく、「これから授業頑張るぞ!」という入学生ばかりではありません。彼らのモチベーションを上げるにはどうしたらいいか。私の専門は言語学ですが、言語学には覚えなければならない基礎事項が多くあります。そしてそのような基礎事項は正直あまり面白くない（笑）。なので、初めは彼らの興味を引き、モチベーションを上げるためにそのような話はしないようにしています。そして、私の持ちネタのなかで「鉄板」だと思われるものを最初に紹介し、この分野は面白い、次の授業も聞き逃せないと思ってもらえるよう努力します。私自身もテンションを上げ、授業に臨みます。

次が、参加型の雰囲気づくりです。私の担当する講義は90-150人が履修していますが、この規模だと参加型といっても、何か問いかけてすぐにレスポンスがあるわけではありません。しかし出来るだけ学生とのやりとりが出来るようにしています。例えば私の担当している科目に『英語音声学』という科目では、必ず学生に声に出して発音させるようにしています。たとえ大きな教室であろうと、皆が発音する、声を出すという雰囲気を最初の2～3週間の間につくりあげることが重要だと思っています。1年次に授業で声を出す、発言するという雰囲気に慣れた学生は、3・4年生でも講義やゼミでも積極的にディスカッションできる学生が多いように思います。

先ほど知識は積み上げだとお話ししましたが、授業内容の復習をさせるような課題を取り入れることも多いです。私が英語音声学の最初の方に紹介する、“ghoti”という有名な「無意味語」の話があります（バーナード・ショウが言った話だとも言われていますが定かではありません）。まずこの語をどう読むか、学生に問いかけます。無意味語なので正しい読み方があるわけではないのですが、これは「フィッシュ」と読めるということである有名な語なのです。“ghoti”の“gh”は“enough”の“gh”から[f]の発音。“ghoti”の“o”は“women”という語の“o”の発音で、[ɪ]と読めます。“ti”は“nation”の“ti”のように[j]と読める。だから、“ghoti”は「フィッシュ」と読めるのだと。これは英語のスペリングから発音は必ずしもわかるわけではないということを表す話です。ここで私が学生に伝えたいのは、この話の面白さと同時に、音声表記の記号を覚えるのは面倒ですが、それを学ぶ必要があるのだということです。このような話を学期の最初の方にした後で、その日に学んだことを帰ったら家族や友だちにわかりやすく話し、それを聞いた人のリアクションを書いて提出するという宿題を出すことがあります。これが復習への取っ掛かりになるのです。なぜなら、わかりやすく説明するには、そしてこの面白さを伝えるには、まず自分自身がきちんと理解し、学んだことを整理できていなければならないからです。授業をしっかりと聞き、その内容をきちんと理解しているか、家族や友だちに話す前に確認する必要があるからです。この宿題の結果、話を聞いた友だちが翌年、この科目を履修してみたいと思うようになった、という意外な効果も生まれました。

### 講義内で問題を解かせ、知識を積み上げる

理解し、知識を積み上げるための工夫として、私の授業では、講義のなかにたくさんの問題を埋め込むようにしています。頭で理解したよう

な気になっていても、実際に問題を解くとわかっていないことに気付くのです。学生同士で話し合うことで、お互いに教え合い、議論しようという、後のゼミに通じる学習態度も生まれてきます。教員である私にとっても、学生の誰がどこをわかっていないかを把握でき、もう少し説明が必要な部分は詳しく話すというように、授業での説明をリアルタイムに修正できるというメリットもあります。

次にご紹介する工夫は、「授業を超えて知識をリンクさせる」ためのものです。文学部の学生には、学んでいることが社会の役には立たないと思っている学生が少なからずいます。そして、自分が今、履修している授業の内容が、さらに先の授業にリンクしているということにも気づかない学生も居ます。今学んでいることがどのように発展し得るのか、そして社会に出てどういさせるのかを認識させることは重要です。その授業を越えた知識のリンクの手段の1つとして、テストを“持ち込み可”にしました。ただし、「A4片面手書きのシート1枚のみ持ち込み可」という条件付きです。この持ち込みシートには次のような3つの効果があります。①講義の途中でわからないことがあっても、学生は持ち込み可のテストなので、あきらめずに頑張る意欲を持ち続けることができる、②持ち込みシートをつくるために学期末に再度学んだ内容を復習する、③A4片面手書きという制限があるので、学生は要点を要領よくまとめるためにどれが必要でどれを削るべきかを真剣に考える。学生のなかには、3年次以降の発展的な科目においてもこのシートを持ち歩いて役立てる者も多いですし、卒業後、教員になった学生が自分の授業に生かすために使っているという話も聞きます。積み上げた知識を発展的に使ったり、社会に出て学んだことを役立てることができていると聞き、とてもうれしく思っています。

今後は、授業で学んだことが日常生活のさまざまな場面でどう活かしていけるのかを知らしめるため、私自身も日頃から実際の生活でいろ

いろなことに注意を払い、その成果を授業改善に活かしていけたらと考えています。

## 司会

川崎先生、貴重なお話、どうも有り難うございました。知識の積み上げでは、最初が肝心だということですが、1年生ではなかなか難しい面もあると思います。理解し積み上げる。今の学生は聞いているだけになって、本当に理解したかどうか把握するのは教員でも難しいことです。授業を超えてリンクさせることも、持ち込みシートの工夫が最終的に知識の発展につながるという話も興味深いものでした。では、次はスポーツ健康学部の林先生に「保健体育課教員養成—教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み—」というテーマでお話いただきます。では、林先生、よろしくお願い致します。

### 話題提供

「保健体育課教員養成—教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み—」

林 園子

(スポーツ健康学部 助教)

今回、授業の工夫として紹介するのは、保健体育の教員免許取得に当たっての授業の取り組みについてです。その前に、まず本学全体の教員免許取得状況についてお話しすると、2014年度の取得者は約315人で、社会科が最も多く、英語、数学、保健体育と続いています。本学部は一学年170人前後の小規模な学部ですが、そのなかで毎年40-50人が教員免許状を取得しており、他学部に比べて高い割合となっています。

## 実習現場から上がってきたさまざまな指摘

4年次に学校現場で行われる教育実習は教員免許取得のためには必須で、学生にとっては最大の山場でもあります。教育実習では、これ

まで授業を受ける側だった学生が“教える”立場になります。初めての体験だけに、学校現場の指導担当教員の先生方からさまざまな指摘を受けることも多く、トラブルも発生しています。主な指摘として、①実習時の規律が守れない：時間や提出物が遅れる、指導教員の指示、先生方への連絡・確認などを忘れてしまうなど。②教科の指導力量不足：なかには運動部活動の指導をしたいので教育実習に行くという学生もあり、肝心の教科に関する指導の力を身に付けることがおろそかになっているなど。③他の就職活動との調整ができていない：実習期間中にはほかの企業などの面接が重なってしまい、実習を欠勤したり、欠勤したいと申し出てトラブルになったりというケースなど。④誠実さ・熱意の不足：そもそも教員免許取得の目的が履歴書の取得免許の欄に書けるから、といった目的意識の薄い学生もいて、真剣に教員を目指す態度が見られないなど。といったことが挙げられています。

本学では、教育実習に関する科目として、実習の準備をさせる、教員免許を取得する理由を再確認させることなどを狙いとした『教育実習事前指導』、実習を振り返り、教員免許状取得に活かす『教育実習事後指導』、それに『教育実習』を一括りにして単位化しています。今回ご紹介するのは、この『事前指導』『事後指導』で実践している取り組みです。

## 3年生・4年生、ともにメリットが大きい

3年次秋学期の『事前指導』は1クラス20～25人ほどで、毎回2人の学生が先生役となって模擬授業を行います。また、教育実習の計画書に当たる「学習指導案」の書き方をマスターするのも大きな目的です。一方、先ほどお話ししたように『事後指導』は、実際に経験した教育実習を振り返り、今後活かすのが狙いですが、その振り返りの方法として、これから教育実習を迎える3年生の準備をサポートさせてはどうかと考えました。というのも、私自身、公

立高校で9年間、保健体育の教員をしていたが、その経験で得た偏ったノウハウというものを伝えて、私の色に染めることは絶対にしたくないと思っていたのです。私の経験やケースを話すよりも、数か月前に経験した4年生のフレッシュな内容、直に実習先の先生から学んだ授業づくりの工夫、指導案の書き方などを4年生から3年生に伝えてもらったほうが明らかに3年生にとって刺激になるのではないかと考え、こうした場を設定したのです。実習経験者と未経験者が関わることで、3年生は教育実習の重要性を再認識し、来たるべき実習への意識を高めることができる。一方、4年生は3年生の手伝いを通して改めて教員としての資質・能力を確認し、実習経験を今後の教員採用試験や教員となった後の生活に、より効果的に活かすことができるといったように、双方にとってメリットが大きいと考えたのです。

まず、3・4年生は事前指導・事後指導が行われる秋学期の前の7月に、90分ほどかけて顔合わせし、これからの流れを確認します。3年生は夏休み中に学習指導案を作成するという課題があるので、その立案ポイントを4年生からアドバイスしてもらい、夏休み期間中に作成し、指導役の4年生に送ります。4年生は秋学期の事前指導の初回までにチェックし、訂正すべき点は赤を入れておきます。事前指導の初回と2回目は、それを基に班ごとに指導案添削が行われます。夏休み中に作成した指導案は頭のなかでのイメージをそのまま文章化したものが大半なので、4年生と共に実際に担当するグラウンドやフィールド、プール、柔剣道場などに足を運び、自分の目や手で教場の広さ、ボールやマットといった用具の個数・大きさなどを確認することで、指導案に無理がないか、修正すべき点はどこかを再度チェックしていきます。

3回目以降は体育実技8回、保健の授業4回程度のペースで模擬実習を行っていきます。授業担当日には4年生はその場で授業を観察し、終了後、直ちに全員の前で講評を述べます。自

分の担当日以外には3年生は全員、4年生も一部生徒役となって授業に参加しますが、ここで4年生にはよりリアルな生徒役を演じてもらうようにしています。というのも、そもそも本学部の学生たちは皆運動が得意で、先生役になるべく負担がかからないように真面目な生徒役を演じようとはしますが、実際には学校には運動が得意・不得意、好き・嫌い、体力がある・ない、落ち着きがある・ないなど多様な生徒がおり、それぞれに臨機応変に対応していかなければ授業が成り立ちません。そこで、4年生には自分が実習先で出会った、特に目に留まった生徒、苦勞した生徒などを演じてもらうよう頼んでいるわけです。模擬授業終了後には、その日の授業の指導案と授業を見た感想やアドバイスを記入する評価シートを渡し、率直に評価してもらうように図っています。では、ここで、実際の模擬授業の様子をご覧ください。

この相互参加型演習に参加して、3年生は「教育実習は生徒と触れ合える楽しい機会だと思っていたが、そんな甘い認識では務まらないと実感した」、「4年生の厳しい指導のおかげで教育実習を乗り切る覚悟ができた」という感想が寄せられ、4年生からは「もっと意欲や謙虚さを持って取り組んでもらいたい」という要望や、「3年生の意欲を喚起させるためにどうすべきか真剣に考え、自分にとってもいい勉強になった」といった感想がありました。彼らは、実習時間だけでなく、プライベートでもいろいろな場面で交流を深めているようで、この試みは概ね成功だったと思っています。そして、学生同士が互いに教え合い、学び合うことは、法政大学の教育の質向上に寄与するものと自負しています。これからも、情熱のある教員を数多く送り出すべく、私自身も学生の力を借りながら、よりよい授業を形成していきたいと思えます。

## 司会

林先生、少ない時間のなか、有難うございました。文系・理系問わず、多くの学生が教育実

習に行きます。その現場での事前指導・事後指導のなかで、3年生・4年生の相互参加型のメリット、これは法政大学の教育の質の改善を含めたところのピア、仲間同士の教え合い、学び合いに通じると思います。では、最後に話題提供の4つ目として「Webテストを活用した基礎学力の向上」を廣津先生にお願いしたいと思えます。廣津先生は、今年度学部長でご多忙のため、お願いしづらかったのですが、快く引き受けてくださいました。理系ならではの取り組みを、私も楽しみに聴かせていただきたいと思っております。では、廣津先生、お願いします。

#### 話題提供

#### 「Webテストを活用した基礎学力の向上」

廣津 登志夫

(情報科学部 教授)

情報科学部の廣津と申します。今日は「Webテストを活用した基礎学力の向上」ということについてお話したいと思えますが、先ほどの川崎先生のお話も、本学部と共通する点が多いと興味深く伺っていました。

情報科学部は2000年に開設され、教員は24人で学生が650人くらいの小さい学部。学力層は中の上か中くらいのところ。開設当初は優秀だったが、2000年代の半ばに急速に学力が落ち、最近では必死になって回復しようとしているという状況です。

さて、情報科学部では2009年から2011年までの2年間、文部科学省の教育GPを取得した「高度情報処理技術者をめざす学習力の育成」というプログラムに取り組んできました。それに加え、2014・2015年にはカリキュラム改革を行い、新カリキュラムによる教育がスタートしました。ここでは、それに伴って始めた授業の工夫を紹介していきたいと思えます。

#### 「ゆとり教育」と「用意され過ぎた教育」の弊害

情報科学部でも、知識がなかなか定着しないという悩みを抱えていました。基礎知識の欠落は、高学年次で学ぶ後段科目を学ぶための基礎ができていないという深刻な問題につながります。先ほど、川崎先生からも積み上げが重要だというお話がありましたが、理系学部は特に低学年次の前段科目で後段が決まってくるため、積み上げがとりわけ重要で、基礎知識の不足は致命傷になりかねません。同時に、中の上・中クラスは同じことを教えた時に理解度が極端に違い、扱いが非常に難しいという問題もありました。基礎知識の定着の悪さを、ある教員は「すべてにおいてボンヤリとした理解をしている」と表現していました。これでは後段科目へとスムーズに進むことができないため、必然的に授業に対する満足度も上がってこないことになります。さらに困ったのは、理解不足のため、どの科目をどう体系づけて学んだから知識が得られたという達成感がないということです。そのため、時間割を組むにしても、この日を開きたいからこの授業は取らないといった後ろ向きの組み方をすることになってしまう。カリキュラムというものは、ある体系を持って組んでいるわけで、前段の知識なしに後段の科目を取っても理解できるわけがないため、さらに満足度が下がってしまうという負のスパイラルに陥ってしまうことになるわけです。プログラミングの試験を行っても、情報科学部なのでプログラミングへの関心は高いと思われるかもしれませんが、合格ラインの60%に到達しない学生が少なくなかったのです。

こうした状況を何とか打破しなければならないと教員同士で話し合った結果、導き出されたのは「この科目を何のために学ぶのかわかっていない」学生が多いのではないかとしたことでした。特に、基礎科目は高学年で作成するCGやさまざまなアプリケーション、ネットワーキ

ングサービスなどとの関連がよく見えない授業もあるので、よけいに学ぶ目的が理解できないのではないかと。もう一つ考えられたのは、基本概念を理解して、それを積み上げて何か問題を解こうという姿勢ではなく、とりあえず覚えておこうという意識がかなり強いのではないかと。ということでした。これは、ゆとり教育の弊害ではないか、知識を“詰め込まない”を、“訓練しない”と読み違えてしまった結果ではないかと思われたのです。理系の基礎科目はトレーニング的要素が不可欠なため、これでは知識が蓄積されていきません。さらに、“用意され過ぎた教育”ということも問題になりました。最近の小中高校では先生がプリントを用意し、それをノートに張り付けて、そこに先生の話した内容を書き込むというスタイルが取られているケースが多くなっています。プリントをもらってそこに何かを埋めたことでわかったように気になってしまい、自分で基礎から理解して知識を積み上げていくプロセスが欠如しているために、理解が進まないのではないかと。ということでした。

### カリキュラムマップと基礎力認定試験の導入

このような学生の現状に対応するため、情報科学部では、まず学ぶ意義を理解させるために体系的なカリキュラムマップを作成しました。また、知識の定着を図るトレーニングとして「基礎力認定試験」を導入することにしました。また、授業についても、情報科学部だから情報機器を駆使していると思われがちですが、私の授業ではあえてノートを取らせるようにしています。資料も配らないし、レジュメも渡しません。この作業を怠ると、自分のなかで習ったこと、覚えたことを消化して理解するというプロセスが回らなくなるからです。

さて、基礎力認定試験ですが、この学部にご10年間に着任した教員が中心になって取り組んでいるものです。先ほどお話しした教育GP

が2009-2011年度まで行われたわけですが、情報科学部では学生サポートのピアサポートシステムをずっと走らせていて、今日話すMTという試験はこの取り組みの中で出てきたものです。当初はMRと呼んでいましたが、最近はMT（マスタリーテスト）と呼んでいます。目的は、各々の科目で最低限身に付けるべき内容をしっかり理解し、知識の定着を図ることにあります。合格点は高めに設定し、標準の6割ではなく、85-90%得点できなければ次に進めないようにしています。ぼんやりわかっているだけでは、とても合格点は取れません。この試験を行ったことで、期末試験ではある程度レベルの高い問題を出せるようになりました。ただ、このような試験を導入するには学部レベルのサポートが必要です。情報科学部では、FDという時間を設けて、ここに認定試験を組み入れたり、個別の学生指導に充てたりしています。

試験を導入するには、当然のことながら授業計画を練り直す必要があります。試験前までには、これだけは理解しておいてほしいという内容をすべて終えていなければなりませんし、試験終了後は速やかに結果を出さないといけません。スタートした年は紙で行っていたのですが、教員だけでなく、院生のTAをフルに動員しても、採点結果を出したり、各設問の理解度を測るために統計を取ったりするのに相当な時間がかかる。そこで、翌年から授業支援システムを使用することにしました。現在は、MoodleというCMSを学部で運用しており、それを活用して試験を実施しています。これだと、採点が自動で行えるうえ、統計もすぐに取りれるので、負担はかなり軽減されました。想定される欠点としては、まず今時の学生はSNSやPCが使えるし、いろいろな参照ができてしまうのでそこをどう守るか。ここは我々専門なのでどうにかしよう。もう一つは、選択式のテストにして本当に理解が測れるのか懸念したが、いろいろなレベルの問題を用意したうえでWebテストをやって似た傾向の結果が出ることを確認した

のであまり困っていません。選択肢の中に正しいものがないという答えを含めておいて、それが本当に答えになるものをたまに入れておくと、学生が本当に理解しなければ正答が導き出せないで、紙ペーパーテストと大差ない結果を得ることができました。その後、プログラムの自動採点システムを採り入れたりもしています。

小金井の情報センターの端末はネットブートといって、起動サーバからすべてブートするようになっています。そこに試験用のOSイメージを用意してあって、このイメージには特定のサーバしかアクセスできない、特定のアプリケーションしか動かないという設定がかけられています。そのために、例えばマトラボやマセマを使って試験をやりたいという先生がいらっしゃったら、それを入れそれだけ動くようなイメージも用意してあります。

この試験は、一番多い時は5科目くらいやっていたんですが、今は1年生通期で4科目、2年生が1科目くらいで落ち着いています。現在は、MTの試験だけで合格レベルと認定しないことにしています。というのも、MTに合格したらもう勉強しないという学生も見られるからです。期末試験と連携したり、試験回数を多様化したりするなど、さまざまな形のアプローチをすることで、多面的に学生の知識の定着度を測り、知識の抜け落ちがないように配慮しています。

## 司会

すべてにおいて「ぼんやりとした理解」というのは、教員として非常に心苦しいところだと思います。その原因として、私も普段思っていることですが、廣津先生が御指摘された「用意され過ぎた教育」というのは現在、さまざまな高等教育現場で問題になっていることの一つだと思います。こうした状況を踏まえての情報科学部のお話はとても参考になりました。廣津先生、有難うございました。

## 教学マネジメントを担う大学職員の可能性 — 大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か —

2016年9月2日（金） 13:00～17:00  
法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S407 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)

今日は、あえて逆説的に「なぜ？」と思わせるような、言い方をします。途中で怒る人がいるかもしれませんが、それは僕の意図で、変に曲解しないでください、と、はじめから言い訳をしておきます。

本日設定されたテーマはご覧の通り、「教学マネジメントを担う大学職員の可能性 — 大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か —」というものです。提示された問いというのが「教学マネジメント推進のために職員に期待される役割とは何か、求められる資質やスキルとは何か」です。これについて、これから話し合って研修しようということになっているわけです。このテーマを私なりに捉え直した時にどういう問いに言い直されるかということを考えました。結局は「大学は誰のものか」ということになると思います。これはどういう意味かということ、「大学という組織は会社か？」と問われたとき、当然、いろいろな答えがある。一面では「イエスだし、一面ではノーだと。ただし、大学イコール会社」と100%と思っている人は、ここにはほとんどいないだろうと思っています。“yes and/or no”という時の“and/or”をどう考えるかが、今日の研修の眼目なのではないかというのが私の考えです。

会社の理屈とは何かを改めて考えてみると、利益、利潤追求を主目的にして効率を上げ、生

産性を上げるということを目指して会社は成り立っている。まったく同じように大学をとらえることができるかという、とらえることはできないし、とらえてはいけないというのが私の立場です。

### マネジメントという言葉で思考が制約される!?

「つかまされた言葉で思考が制約される!？」。これは、初めに言ったように、皆さんから反感をもたれるかもしれないということの一つがここにあります。「つかまされた言葉」とは何を指しているかということ、「マネジメント」という言葉を使った途端に、その言葉によって思考が制約されるということです。通常、マネジメントというと、それと共に使われる言葉として「パーソナルマネジメント」とか「タイムマネジメント」等々、管理する、あるいは人間のグループがあったときに階層づけるという発想がある。このように、マネジメントをとらえてしまうと、それによって思考が制約されてしまうのではないか。そんなことはないという人もいますが、あえて言いました。大学経営やFD云々をすすめる人の間では、総じて「教学マネジメント」という言い方が当たり前になっている。ネットで調べればたくさんのページが出て来るし、今回のチラシの最初のところに、中教審の一部が引用されていて、そこでも大学経営という言葉が使われている。それを全面的に否定するということを行っているわけではなく、そこからどういう問題を引き出すかということが研修の眼目ではないかと考

えていますし、考えてみましょうということ  
 です。私の大好きなアップルのコピー“Think  
 Different”。「考えを変える」ということをし  
 なければいけないのではないかというメッセ  
 ージです。

法人組織・大学職員・肩書・担当業務・性  
 別・年齢という与件がある。これらは皆さんが  
 身にまとっているものですが、これらに制約さ  
 れて日々の業務を行っており、そのことで批判  
 されるべきことは一切ない。当然、本来すべき  
 ことであるし、それを100%、120%遂行する  
 ということは素晴らしいことですが、そのよう  
 に制約してしまっているのでしょうか。私も今、  
 常務理事という肩書がついていますが、私は二  
 重人格です。つまり、この組織のなかの人間で  
 あると同時に、外側の人間でもある。大学でも  
 法人と教学という言い方をしますが、私は経済  
 学部の教員なので経済学部の教員であると同  
 時に、常務理事という仕事もしているという  
 ことがあります。この2つの間に存在する壁とい  
 うのはかなり強固だ、というのが二年半の経験  
 から私が実感としていただいていることです。大  
 げさにいえばこれをいかに突き崩すかという試  
 みを私なりにやってきたつもりですが、かなり  
 きつい思いもしました。

### 「大学でしかできないこと」を考える

その時に、マネジメントという言葉が意に  
 そまないであれば、どういう言い方をするの  
 か、ということをお断りされると思います。い  
 ろいろなアイデアがありますが、私が選び取  
 ったのは「デザイン」という言葉です。あえて対  
 比するのであれば候補に上がってくるのではと  
 思いました。デザインという時に、教学という  
 ことで言うと、アカデミックということをお考  
 へたうえでデザインというものを皆さんの頭  
 に置いてもらう方が思考の制約でなく、広が  
 りが出るのではないかということです。その  
 際に、どういう風に、あるいは何を基礎とし  
 てということになるわけですが、2つの言葉を

出しました。一つは“Development”。もう一  
 つは“Dignity”です。“Development”とい  
 う時に、当然、職員だけでなく、教員も学生も生  
 徒もさまざまな人が発達する。誰が、何を、な  
 ぜ、どのようにということをおすべて包み込む  
 形で“Development”という言葉をお出しまし  
 ました。そうしたものをデザインすることが、マネジ  
 メントに代わる言葉として選り取る方が、広が  
 りが出るのではないかということです。そのさら  
 に下に“Dignity”とお置いたのは、人間を対  
 象とする以上は人間の根本中の根本は何かとい  
 うことですが、私が40年以上経済学をおやっ  
 ている、最終的に選り取った言葉が「尊厳」=“Dignity”  
 です。つまり、経済システムの在り様をお考  
 へにしても、それが基本中の基本にある。それ  
 を中心に置きながら“Development”をお考  
 へするようなアカデミックなデザインをおする  
 ことが、皆さんがお考へすべきことないのでは  
 ないか、とお定義づけました。その際に、「大  
 学イコール会社」かという言い方をしましたが、  
 そうでないとお考へすると、お考へなければ  
 ならないことは、「大学でしかできないこと」、  
 あるいは「大学だからできること」をお考  
 へするということです。会社の基本原則が競  
 争、利潤原理だとおするならば、それに沿  
 ってお考へするのでなく、あえて同じ言葉  
 で言うと、協力して創造するという意味での  
 競争、コンペティションではないものを原  
 理とおおかなければならないのではないかと  
 いうことです。

### カルチャーに基づいたコアを持って協働する

今回の研修のキーワードとして「教職、協  
 働」が謳われています。近藤部長がおつく  
 った、皆さんにお配布されている3ページ  
 つぶりのレジюмеがありますが、それを仔細  
 に読むと、他大学の状況を知らせている文  
 書のなかに「教職、協働」という言葉が3  
 回出てきており、キーワードだということ  
 がわかる。その際に、先ほど皆さんをお制  
 約している壁が強固だと言いましたが、  
 それをお壊さなければいけないと

ということです。そこに風穴を開けていかない限り、両者が協働することなどあり得ない。それがなぜ必要なのか。境界を超える、越境するアスピレーション (Aspiration)、つまり熱意を皆さんがどれだけ持っているかということです。日常業務をきちんとかなすということだけに終始するのであれば、こういう発想は出てきません。こうした発想を持てるかどうかを試金石だと思います。

その時に何が必要か。私は「コア」と「カルチャー」という言葉を選びました。「コア」というのは、今は大学職員という立場ですが、人としてこれだけは自分の中心に置きたいもの、それは全員に等しく適用されるものもあるかもしれないが、基本的にはそれぞれ持っているコアは違うはずです。そうしたコアを持つことが、アスピレーションにつながる。ただし、そのコアは思い付きのものではあってはいけません。あくまでも、幅広く深い教養に支えられたコアであることが求められている。さらに具体的に言うと、今はショートメールというものが流行りですが、あのようなものを使っている限りは文章を書く力や構想する力は全く身に付かない。日々、文章を書くということを意図的に、繰り返し練習することがコアの形成に役立つということです。その時にそこで得たものを自分の知覚のなかに閉じ込めるだけではダメで、あくまでも express、外に押し出す、表現することが、カルチャーに支えられたコアでもって生み出されたものを共有することの意味がある。共有するためには外に押し出さなければいけない。表現する必要があるということです。ただ、言わばなしでは意味がない。併せて求められるものとして「アカウントビリティ (Accountability)」がある。それは自分が話したことに対する責任を負うという意味もあるし、話されたことに対してどのように答えるかという意味での「アカウントビリティ」もあるはず。両方の意味での「アカウントビリティ」を確保しながら express することが今、皆さん

に求められています。教員、職員、学生、生徒、校友を中心として、あらゆる人々が共同して新たな社会を創り上げていくというアスピレーションを持つことが〈支え合い〉を創り上げていくための必要条件ではないかということです。

ただ、その際、今回も「教職、協働」ということが前面に出ていますが、「大学イコール会社ではない」という立場からすると、そのような考えでは狭すぎる。それをどのように社会につなげるかということが重要です。大学という場を考えてみても、研究の場があって、学ぶ場があって、職員が働く場があるわけですが、一歩外に出ると、大学を包み込む市民と呼ばれるさまざまな人がいて、彼らとの交流ということもあるし、これら三者の交流もあるかもしれません。これらを社会の縮図というように考えるのであれば、「教職、協働」の関係を社会に広げていくことを考えるべきではないかということです。今回の研修において定義された問いに対してどう答えるか、それは期待される役割だったり、求められる資質ということなわけですが、私なりの答えは大学はあくまで〈社会的存在〉である。そのなかで将来の社会を展望するときのあるべき人と人の関係というものがある。その関係というのは決してディバイド (Divide)、分断されるものではなく、コーペレーション (Cooperation)、支え合い、分かち合いというものが基本としてなければならない。「教職、協働」と言うように語るとき、単なる大学という場での協働関係ではなく、社会全体を包み込む人と人の関係を示すくらいの気概でこの「教職、協働」という概念を位置付け直さなければいけないのではないのでしょうか。単なるスローガンとしての「教職、協働」ではなく、実のあるものにするためには、揺るぎないコアを一人ひとりが持つことが求められるということです。

私が考えているキーワードとしてアスピレーション、アカウントビリティ、境界という意味でのバウンダリイ、カルチャー、ディベロップ

メント、ディグニティ、エクスペリション、さらに続けていくとフレキシビリティ、フェアネス、フリーダムという言葉が出てくるはずですが、それらを勘案しながら自分のコアが何なのかを考えることが重要だということです。私が好きな言葉で、僕が敬愛する経済学者の宇沢弘文さんが「人々が人間的な尊厳を失って惨めな生活をしなければならないような状況に追いやられているのを見て、それを何とかして救済し、あるいはそういうものを生み出す制度を変えていく。それを考えるのが経済学の任務であるはずですが、それは同時に社会的正義だからです」といっていますが、この「経済学」を「大学」に置き換えることもできるし、他の言葉に置き換えることもできるはずですが、ここに述べられていることをしっかり受け止めることがとても重要だということです。

無意識に、あるいは意識的に引いている境界線を越える試み、そして、知らず知らずに自分を閉じ込めてしまっている思考枠を破壊し、試みに挑戦する。先ほどデザインという言葉を使いましたが、創造するというのが今日の研修の目的ではないかということです。最後に、この2年間「教職、協働」を私なりに試みてきた経験から判断すれば“You Can Do It”、皆さんには成し遂げられるという確信があります。ただし、それは今の段階ではポテンシャルティに過ぎないので、それをリアリティに変えていくためには日々さまざまな努力をしていくことが大事だと考えています。本日はそのための重要な時間だと思しますので、夕方まで長い時間になりますがいねいに過ごしていただければと思います。

続きまして基調講演となります。本日も講演いただきますのは、加藤毅先生です。加藤毅先生は、平成3年3月、東京工業大学大学院修士課程修了後、東京工業大学でのご勤務を経て、平成9年4月、筑波大学にご着任。現在、筑波大学 大学研究センター准教授を務めていらっしゃいます。ご専門は高等教育、特に大学マネ

ジメント、高等教育政策、社会調査法で現在、筑波大学の履修証明プログラム。こちらは社会人向けのプログラムとなりますが、大学マネジメント人材養成において、大学のマネジメント、業務創造関連など多くの科目をご担当されています。本日も講演いただくテーマは「教学マネジメントの課題・アウトカム・基盤」です。それでは、加藤先生、限られた時間ではございますが、よろしくご挨拶申し上げます。

## 第1部 基調講演

### 「教学マネジメントの課題・ アウトカム・基盤」

加藤 毅 氏

(筑波大学 大学研究センター准教授)

筑波大学の加藤と申します。本日はどうぞよろしくご挨拶申し上げます。日頃から御校の近藤部長にはいろいろとお世話になっていまして、御校に何う度、お話を何う度に新しい発見がありました、非常に刺激的な機会を持たせていただいております。今回、こちらで話をするようにとのご依頼を受け、喜んで参上させていただきました。

先ほどご紹介いただいた通り、もう少し補足で説明すると同時に、本日の結論をあらかじめ言ってしまった方がわかりやすいと思われるので、最初にご説明してしまおうかと思っております。

## 自分の仕事の足元を見つめてみる

私は高等教育や大学マネジメントの研究をしていますが、研究するには何らかの方法的な基盤が必要で、それは『教育社会学』という社会学の一つです。社会学とは何かというと、あまりに拡散しすぎていて人によって言うことが違うと思っております。そのなかの一つでしかありませんが、結局「事実は小説よりも奇なり」ということなのですね。世の中でこういうことが起きているのではないか、こうではないのか、ということ想像をたくましくすればいろいろな可

能性を構想できるわけですが、いろいろと事前に調べて考えていって実際に世の中で何が起きているか見てみると、想像を超えた非常に面白いこと、変わったこと、深いことが起きており、現実の出来事は想像を超えているということが多々ある。だからこそ、現実には起きている創造を超える出来事をいかに描写するか、いかに理解するか、社会学はそこが学問として問われるところではないかという構造になっているのではないかと思います。

なぜ、こういうことを申し上げるかということ、そうした社会学の観点から大学の職員の方が今、どのような状況に置かれているのか、どういう仕事をしているのかということについて、これまでかなりの数のインタビューや訪問調査をしてみました。そこで、いろいろなことがわかってのですが、皆さんの立場に立って申し上げると、一番大事なことは恐らくいろいろな難しい状況にあって、これから大学が一体どうなるのかとか、自分の仕事がどうなるのだろうかとか、自分のキャリアをどのように形成していけばよいのかといったことを真面目に考えれば考えるほど隘路にはまるという状況におられる方も少なからずいらっしゃると思います。私の感想、ほぼ確信ですが、皆さんが仕事をするなかで、何がしか自分なりに考えて、自分なりに工夫をして行動しようということを必ずやられていると思います。結局、自分の仕事の足元を見つめることだと思います。自分の行っている仕事の見方を少し変えてみたり、考え方を変えたり、アプローチの仕方を変えてみたり、といったちょっとしたことを積み上げていくと、気がついたらすごいことか出来ていた、すごい仕掛けが組み立てていたといったことが多々あります。その部分にうまく取り組んでいけば、いくらでも価値を生み出すことができるし、結果的に教職、協働につながることも少なくありません。今取り組んでいる仕事の延長上で、少し考え方を変える、工夫することで、いくらでも道は開けていきます。というのが私の結論なのですが、

それだけだと説明不足なので、その中身をこれから説明していきたいと思います。

### ますます多忙になっている大学職員

理論編、実践編と少し硬い表現になっていますが、あまり気にしないでください。最初に今、大学で何が起きているかということですが、最も言えることは、かつてと比べると大学の職員の方がすさまじい勢いで多忙になっているということです。若い方のなかはこういうものだと思っている方もいらっしゃるかもしれませんが、5年、10年刻みで見ると、相当な勢いで忙しくなっていると思います。そのために、どうしても疲弊してしまうケースが起きている。本日の教学マネジメントということに関して述べると、矢継ぎ早にこれをしなさい、あれをしなさいというリクエストが次々に来ていて、それをキャッチアップするだけで忙殺されてしまう。何かをしようと思うと、関連していろいろな形で、いろいろなところで調整しなければならない作業が沢山ある。しかも、それは今までやっていない新しいことだったりすると、さらに大変で、本当に仕事に追われてしまうということになります。

忙しさにかまけて状況に溺れてしまうということであれば、まず自分はどこにいて、何をしているのか、溺れている自分を鳥瞰することで、なぜ溺れているのかわかれば少し次の活路が見えてくるのではないか。なぜ混乱しているのか、なぜわからないのか、その辺りをまず解いていきましょう、というのが理論編です。今の大学職員の方の仕事をめぐる環境を見ると、溺れてしまうことも無理からぬところも少なからずあるのですが、その構図がわかれば泳ぎ切ることができるだろうということです。

理論編ですが、5つの視点ということでここに掲げている通り、総長というのは非常に多面的であると。質保証(?)やバランスの議論が一体どうなっているのかということですが、実際にはねじれています。そのねじれがわかり

にくくしているのです。であれば、どこがどう  
ねじれているかがわかれば、よくわからなかつた、そのわからなさが氷解する。理事会と学長  
の関係性、これも非常にわかりにくい形で出て  
きているんですね。しかし、問題のある程度大  
きな枠組みがわかってしまえば、難しい問題で  
はありますが、実は混乱するようなことではな  
い。何が難しいのかがわからないというのが今  
の状況だと思えますが、そこは解けるだろうと。  
そして、教学マネジメントの意味が恐らく変  
わってきているだろうというところも見ておく  
必要があるでしょうし、最後に外的な条件整備  
と自律的な達成、この辺りも混乱しているところ  
があるのではと思えますが、こうした混乱  
を解くことができると、なぜ今、何をやって  
いるのかわからないという状況を少し落ち着いて  
整理して見て、自分が今どこに立っているの  
かわかるのではないかと思います。それが2番  
目の理論編でやりたいところです。3番目の実  
践編では、最近IRという言葉がよく言われて  
いて、聞いたことのある方もいらっしゃると思  
いますが、IRには問題もたくさんあって、SD、  
職員がこれからどうやって成長していくかとい  
うことがかなり大きな問題になっているにも関  
わらず、今、日本の大学の職員がどういう状況  
にあるのかということが、ほとんどきちんとし  
た形で調査されていないんですね。そこを少し  
調べると、いろいろなことがわかってきました。  
それで何ができるかという、現状がどうなっ  
ているかを整理したうえで、現状の延長上にど  
ういう形で活路を開くことができるか、という  
議論ができるのではないかと、というのが実践編  
の眼目です。

### マイクロマネジメントが職員を疲弊させる!?

まず、「疲弊する現場」ということで6点挙  
げました。実際に皆さんのなかでこうした業務  
を直接担当している人もいれば、周りで見  
ている人、遠いところにあるという方もいら  
っしゃると思いますが、1つ目は「大学のガバナン

ス」です。大変大きなテーマで、このことに関  
して非常に多くの仕事が発生して、ここに  
関わる方は大変な目にあわれているのではない  
かと思えます。審議のまとめということで大学  
へのメッセージということが出ていると思  
います。こうしたものは既にご覧になっている  
と思えますが、このメッセージにはいろいろな  
ことが書いてありますが、ここには学長と理  
事会の位置づけが難しいといったことも書  
いてあります。理事会と学長だけではなく、  
教授会と理事会、教授会と学長といった  
辺りについても、そんなに簡単にスムーズに  
いくわけではなく、重要なことを決めたり、  
状況が変わったりするときには、両者の  
間で難しいことが起こるだろうとい  
うことは当然書いてあります。しかし、い  
ろいろな答申が出ていて、さまざまなこと  
が言われているが、それは遠い世界であ  
まり関係ない事柄なのですが、こうした  
ものを受けて、内部規則の総点検や見直  
しといった業務をするようにという指示  
が降りてくる。そこからが大変になる  
わけです。

多くの大学で規則の見直しを担当した  
方が非常に大変だという話を聞きます。  
非常に細かい指示がくるわけで、これを  
担当しなければならぬ。これが実際の  
業務に反映してくる事柄なわけ  
です。大きな答申の話があり、理念的  
な話はあるのですが、実際に降りて  
くる仕事は非常に細かい指示に  
対応するというのが大きな仕事  
になっていて、それで非常に  
大変な目にあっていると。たぶん、  
このなかにもそうした業務を  
なされた方がいらっしゃると思  
いますが、これが非常に難しい  
事柄を生んでいるのではない  
かということです。「マイクロ  
マネジメント」という言葉が  
ありまして、非常に細かい事柄  
を指示してくるということ  
ですが、なかなか良い日本語  
の定義がなかったので、  
ウィキペディアから持  
ってききましたが、「監督者  
である上司が部下の業務  
に強い監督・干渉を行う  
ことで、否定的な意味で  
用いられる。それを  
することによって、  
意思決定について  
部下に任せないで、とに

かく部下としては細かい事柄を指示されてそれをやれという形になってくる」と。今の状況を見ると、規程の見直しであれば、「ここをこう直せ、この文言はどうだ？」という細かい話にばかりなってしまう、大きな話は飛んでしまうわけです。しかも、細かい上に仕事量も多くて大変になってくる。ベースにはガバナンスという大きな話はあったが、実際に仕事としてくるのは、非常に細かく、膨大な、しかも面倒な話だったりする。その結果、何が起きるかという、細部に及ぶ具体的な指示があり、それに対応しなければならない。これはかなり大変なことであります。そうすると、本来、なぜそれをしなければならないか、目的は何か、という本質的な問題を考える余裕がなくなってしまい、考える仕事からだんだん遠ざかっていって、マイクロマネジメント、指示から細かい事柄をこなすという仕事が、これから教学マネジメントでは増えてくると思われますが、既に実際にはこうしたことが起きています。

### 見方を変えれば自分の仕事の位置づけができる

これで終わってしまうと、何をしているかよくわからないということになってしまうわけですが、もう少し大きな目で見ると、これは当然ながら今に始まったことではなく、大学ができた時から起きている本質的な問題が、たまたま今日的な文脈のなかに現れているに過ぎないということなのです。学長、教授会、理事会という構図は大学が存続する限り常にあるわけで、このなかでいろいろな問題が発生します。今、起きている規程の見直しは何かというと、形を変えて定期的に現れる定番の問題の一つのバリエーションに過ぎないということです。これは大きな枠組みのなかで起こるべくして起きている事柄だと見ていくと、何が起きているかという見通しが立つのではないかと。今、自分がしている仕事の位置づけができるのではないかと。ここまで見えてくると、とりあ

えず学長と教授会の関係について議論しかしてないが、本来は規程の見直しというのはそこだけではない。複雑な関係のなかで常に緊張関係というものがはらんでいて、状況が変われば、学長と教授会にとどまらずに見直さなければならないことで、もう少し視野を広げて、規程の見直し以外に、余力があれば、ほかにも改訂しなければいけない規程があるのではないかと。このように見えてくるわけです。何かの機会に教授会と理事会の関係が話題になれば、たぶんその時に規程を見直せという話がピンポイントで降りてくるはず。その時に、いずれそうした指示が来るだろうということが予測できるので、今回見直しに従事していたら、その辺りについても、余力があれば見ておけば簡単に対応できるわけです。このように、今行っている仕事の見方を変えれば、いずれしなければいけない重要な仕事があることがわかり、今から少しずつでも対応しておく、後々、非常に役立つということ。ということです。

### 疑問を持って仕事に向かう姿勢が重要

次に、毎年行われている「大学における教育内容との改革状況について」という調査で、8月末くらいに発送するものなので、今年度はまだ到着していないということですが、中身を見ると、30枚のワークシートに回答しなければいけない大変な、細かい調査です。この調査を見ていくと、疑問に思われるさまざまな点があり、いろいろな問題があるのですが、例えば、当然ですが、IRに関する質問が6のCに「IRに関する取り組みの状況」という質問項目があります。それを見ると、IRに関する説明があり、IRの担当部署が大学内の組織でなく、法人直属の組織として位置付けられている場合に本設問の回答、つまり“IRがありますか?”という質問に対して、「設けていない」という整理になるのですかということ、”その通りです”と書いてあるわけです。これは何を言っているかということ、IRは大学のなかの組織でなければIRで

はありません。法人直属の組織であれば、それがいかにIR的なことをやってもそれはIR組織としては認めませんと書いてあります。これを見て「あれ」と思う人も多いと思われます。こういうことは多々あつたりします。この特に、忙しくてそのまま流してしまうのか、「ちょっと待てよ」と思うか。ここが重要なことだと思います。あるいは実際のIRの中身として、ここには学内の意思決定、認証評価対応、自己点検対応等々AからKまで書かれています。これらを全部見るとわかりますが、ここに書かれているのはいわゆる「教学IR」といわれるものです。教学IR以外のものは事実上IRとみなしていない。そういう調査になっているわけです。少し勉強すればわかりますが、IRは教学に限るわけではないのに、なぜかこういう言葉が入ってしまっている。そこで、少し考えていただきたいわけです。これも「マイクロマネジメントの完成」と書きましたが、「細部に及ぶ具体的な指示が含意する前提条件」、すなわち、この調査にある細かい説明に書かれていることは何か？ IRは事実上ですが、法人直属でなく、大学内の組織でなければいけないという調査になっているところがあります。IR=教学IRであると言わんばかりの調査になってしまっているわけです。これを真に受けてはいけないのではないかと。細かい調査のなかに出てきている説明、その前提はそういうものだと鵜呑みにしてしまうと大変なことになる。IRの定義というのは、ある種の特定の政策的な議論のなかでされているものでしかなく、限定的なものでしかない。議論の立て方が変わればIRの定義も変わるわけで、真に受けてはまずいわけです。逆に言うと、こうしたものが出た時に、なぜ今、教学IRだけが、あるいは法人直属のIRを除外したIRだけが取り上げられているのだろうか、という視点で見ていくと、いろいろなことがわかってくるのです。このように、いろいろなヒントがこの調査のなかにはあるのです。

## シラバスの内容を吟味する

シラバスについても、こと細かに指示があり、それに対応する方は大変な目にあっているのではないかと思います。シラバスというのは、各授業科目の詳細な授業計画、一般に授業名、担当教員名、講義名称、各回ごとの授業内容、評価方法基準、学習等について具体的に指示するものです。シラバスの機能として言われているのが、事務的な連絡文書と法的な契約書、レファレンス文書、学習指導書ということが言われています。これらについて知っておけばシラバスについて細かい指示がきても、対応していけるが、それだとなかなか仕事の仕方を変えられない、先につながっていきません。逆に、少し見方を変えるだけでかなり違ってきます。具体的に言うと、これからのシラバスは先に述べたような役割だけではなく、新しい役割を果たさなければいけないということが、少しずつ議論されているということが答申などを見るとわかります。何をしなければいけないか？ 言われているのが、学習指導における貢献、カリキュラムの体系性を高めるといった観点から、シラバスをより発展させていかなければいけないのではないかという議論がなされているのです。こうした枠組みが出た時に、年度が変わって、新しくシラバスにこのようなことを書き加えるようにという指示が振られてきた時に、それはどう位置づけられるか。図のように、綺麗に位置付けられるわけです。例えば、「他の教員によるチェックを受けましょう」とか、「学生に対するフィードバックがなされていますか」「学生の評価がありますか」ということがあつた時に、それはここに書かれているような新しい狙いがあつて、それを実行するためにシラバスの内容についても発展させていこうということになっているわけですね。つまり、これを見ると、何のためにしなければいけないかという目的がわかるわけです。教育の充実に向けた課題を実現するために有効な手段として考え

られるシラバスの機能の拡張、それをするために、こうした新しいことをしなければいけないということがわかれば、単にシラバスの項目が付け加わって、それを先生方に変えてもらわなければいけない、ということから一歩踏み出して仕事ができるようになっていくのではないかとことです。新しい仕事の意味がわかっていることか非常に重要で、それによって仕事が変わってくると思います。これは「マイクロマネジメント」ということだと思います。こういうことがわかると、教育の質向上という本来の目的に向けて、状況が改善したのか、成果が上がったのか、という評価をすることで、自分なりにどういう方向で仕事をすればいいのかが見えてくると思います。

「私立大学等改革総合支援事業調査票」という非常に細かい調査には、それぞれ点数がついていて、これも毎年、調査項目が変わっていきます。平成25年と比べて、28年度はタイプ1の位置づけが変わり、タイプ4が新設されたというようなことがあるわけですが、もう少し細かく見ると、平成27年から28年かけて、かなりいろいろ細かい部分で変化が起きてきた。この調査で「これができていますか？」という質問があったとしたら、それは「これに対応しなさい」という意味に近いものですから、ここに書かれているように、調査票を通じて、指示されたあるべき方向性に向けて対応しなければいけないということが、毎年次々に出てくるわけです。新しいことをしなければならぬということは、いろいろな人にさまざまな負担を強いるわけなので、簡単にできるわけではない。ということで、本来の大きな目的から切り離された細かい指示が振られてきて、それに忙殺されることになってしまうわけです。それをやっていると、本来の目的に意図が届かないという状況下で、指示された外形的な整備の対応に追われてしまい、マネジメントを担ううえで、本来であれば仕事をするうえで考えてほしいことには届かない。そうした循環に吞まれずに、自分な

りの足場を立てて、仕事の見方を変える、位置付けを考えるとというようなことができるかどうか、それが先につながる仕事になるか、流す仕事で終わってしまうのかの分水嶺になると思います。

### 3つのポリシー、SDなど難題が山積

3つのポリシーというのも非常に大変な話で、来年までのガイドラインが出されました。ご覧になった方もいるかと思いますが、非常に細かいことが書いてあります。これもあまりよくわからないもので、この説明でもって一定の作業をしろ、ポリシーをつくれと言われても、そう簡単にはいかない。いくら読んでも、本当のところよくわかりません。例えば、教育課程ごとに策定するのか、大学全体で策定するのか、どちらでもいいと書いてあるが、それではよくわかりませんよね。大学のコースや特色を活かすのか、社会に求められる能力というものを担保するのか、2つは全く違う。専門能力を問われているのか、汎用能力を問われているのか、これも書かれている箇所や文章が違うことが書かれています。出てくるタイミングや媒体によって事実上違うことが書いてあります。知識そのものが変わりつつある、何が社会にとって価値ある知なのかが変わっているなかでそれを定義しろ、というのはかなり無理難題だと言えますが、それについては全く触れていない。質的転換と質の保証もまったく違う事柄です。質的転換、変えることはいくらでもできますが、保証というのはまったく意味が違う。その辺りがどのように使い分けられているのかかが、どうもよくわからない。ある時は転換、転換と言い、ある時は保証、保証と言っている。本来すべきは質の保証だったはずですが、いつの間にか転換に切り替わっていてよくわからないという状況です。質の保証についても、大学が独自にするのか、分野別に行うのか、それとも外部の資格試験、わかりやすい例で言うと、医師や看護師の国家試験がありますが、何を持って保証す

るのかということもかなり多岐にわたります。どの段階で保証するかということについても、そう簡単ではない。教育研究環境が整備されているか、従来の質保証はこればかりでした。そのほかにも、教育のプロセスが管理されているか、最近はこちらが多くなっています。GPAなどの評価もありますし、社会からの評価（典型的なのは、就職活動で学生がどれくらい評価されるか）等々、一体どの評価なのでしょう。また、「学長のリーダーシップの下に質の転換、質の保証をしろ」ということですが、いくら学長が優れた能力の高い方であっても、個々の細かい専門分野の中身について判断できるかどうかは、今日のように細分化したサイエンスの下では無理な話です。そうすると、個別の専門性のなかでされている保証について、学長が一体どう関わっているのかもよくわからない。そして、この議論のなかでは、少なくとも私学においては最終責任者は理事会であるはずですが、学長しか出てきていない。このように、よくわからないことがいろいろあって、どれも基本的には簡単に解けない問題なのですが、こういう状況のなかで細かいポリシー、具体的なポリシーを書けとなると、もう勢いで書くしかなくなってしまいます。そういうことをしていると、思考停止状態を強いられてしまうということになってしまいます。本来であれば、どれも簡単に答えは出ませんが、仕事の質を高め、大学を発展させていくためには、考え続けていかなければならないはずの問題なのですが、これらを真剣に考えていると具体的な作業が進まなくなってしまうわけです。具体的なポリシーの文言を言われた通りに書けという圧力をかけられると、本来考えていかなければいけない、問い続けていくべき事柄が置き去りにされてしまうわけです。そういう厳しい状況にあるわけです。これも言ってみればマイクロマネジメントの一つで、実質的な内容について消化不良のまま、とにかく形だけ整えるということになるわけで、そうすると、今の大学の質保証のなかで

出てきている一つの重要なキーワードは、「大学の自主性」ということであるはずですが、自主性はないがしろにされてしまいかねないわけです。よほど意識的に仕事の仕方を変えない限り、次々に降ってくる仕事に何とか必死に対応していると、悪い方向、悪い方向に向かってしまうという厳しい状況に大学職員の方は置かれているし、この傾向はますます強まるのではないかと危惧されています。

SD（スタッフディベロップメント）についてもそうで、来年から義務化されますが、これもなかなか問題が多いのが事実です。文科省は、SDとは何かと言うと、例えば調査を通じてこういうことをしなさいと例示してくるわけです（コミュニケーション能力や戦略的企画力、マネジメント能力の向上）。それに合わせて、皆さんは今、プログラムを組まなければならない状況になっているわけです。本来であれば、どのようにすればこれから職員の方たちがキャリアを開いていけるか、大学を支えていくことができるかということがよくわからないので模索してみようということでのいろいろなことに取り組んでいるはずなのですが、それらとは無関係にこういうSDをやりなさいという指示が来ると、何が起こるか。これも「マイクロマネジメントの完成」と書きましたが、細部に及ぶ具体的な指示の対応に追われてしまって、地に足の付いた取り組みのプロセスのなかで、一定の知識や実績が積み上がっているはずなのが、そうしたものは一時的に棚上げにされて、とにかく例示やガイドラインに沿った形をつくるという作業、作業のための作業をしなければならないという状況に追い込まれてしまうことなるわけです。そうすると、一体何をやっているのかということになってしまいます。せっかく良いことをしていても、文科省が細かい指示を出してきたら、今までしてきたことにこだわってはいとも時間的に対応できないし、そう簡単には脇においてその作業に忙殺されることになっ

てしまうわけです。このなかで、キャリアをどう切り開き、仕事の質を高めていくか、価値を生んでいくか、非常に大変な問題です。教学マネジメントでは、今後、この状態が悪化するのではないかと危惧されています。同時に、学生の対応も大変になっているわけです。

某大学の例を見ても、今までどのようなことをやってきたかはびっしりと年表に書き込まれるように、毎年新しいことに取り組んでいるわけです。新しい仕組みを採り入れて、何とか回していこうと思ったら、次の年にまた新しい仕組みをやりなさいと来る。この繰り返しです。毎年、カンフル剤を打たれて走り続けさせられているという状態です。このように、毎年、文科省からのマイクロマネジメントが増えていくなかで、どうやって自分たちの仕事をしていくのか、非常に難しいわけですが、何とかしていかなければならない。

## 理論編

### マネジメントの範囲が変化

以上が第一部で、現状何が起きているのか、どこに問題があるのか、もし活路を開くならどのような可能性があるのか、いくつか見えてきましたが、第二部の理論編に進めていきたいと思えます。

日々仕事に追われて混乱状態にあるときに大事なことは、自分がどのような混乱状態にあるのかを客観視できるかどうか、これによって変わってきますので、どうすれば混乱状態を解きほぐすことができるか、ということで5つの視点を設定しました。

質の保証が多面的だとか、理事会と学長とといったことは、先ほど見た通り、基本的にどれも決着がつかない、解けない問題ですが、こうした問題を常に考え続けながら仕事をしていくなかで、少しずつ仕事の質を上げることができるのではないかと。こうしたことなかで、特定の問題だけがフォーカスされて降ってきている

わけですが、それはたくさんある大きな問題の一つがたまたま出てきただけのことであってそれに振り回される必要はないということは先ほどお話ししました。客観視すれば、混乱状態を脱し、かなり頭のなか整理されるのではないかといいことですね。

また、マネジメントの範囲も変わってきました。かつては教学マネジメントという言葉一本でしたが、最近では教育マネジメントという言葉が徐々に言われ始めています。かつて戦前に、教学刷新ということで、教育・学問・思想の統制の政策があったわけですが、この時代の教学とは、教育研究をしているのは教員で、その教員をどうやって統制するかという時代だった。教学マネジメントというのは事実上、教育研究を行う教員のマネジメントという意味でした。現在は、教員のマネジメントではなく、教育活動のマネジメントになっているところが多々あるわけです。これは非常に大きな変化だと思います。マネジメントの範囲が決定的に変わっているのだと思います。ただ、そこに至るまでにはいくつか段階を踏んだ変化があって、例えば教育のパフォーマンスというものについて、従来は各授業科目で教員が先見的に成績をつけるということをしてきたわけですが、社会からの評価というようなことが徐々に言われるようになってきて、大学もそれを無視できなくなっています。課外教育、ボランティアなどが典型的な例ですが、これも徐々に正規の教育という位置づけがなされるようになっていく。教育自身が教員だけがするものから広がってきたのです。そうすると、教員を統制することと、教育に関与することが同じではなくなるわけです。従来の教学マネジメントは教員に対してどのように関与するかという話だったのが、今のマネジメントは教育活動にどう関与するかという話が変わっているということです。3つのポリシーを起点とするPDCAサイクルをポリシーの策定単位ごとに確立し、教育に関する内部保証を確立するというようなことが書かれていま

すが、これはどういうことかと言いますと、3つのポリシーに関わることを通じて職員が教育内容、教育のマネジメントに直接関わるということがむしろ政策的に奨励されているということになっているわけです。教学マネジメントから教育マネジメントへということで、マネジメントのスコープがかなり大きく変わったのではないかということです。この辺りが整理されているだけで、かなり違ってくると思います。教育は教員だけがするものではなくなった。実施する人も、評価する人も、計画する人も、あらゆる場面において教員だけが行うものではなくなってきたのです。これは非常に大きな変化でといえます。

## 改革を進めている大学、進めない大学に二極化

そして、外形的な最低条件整備と実質的な高度の達成と書きましたが、これは例えば文科省があれこれと細かい指示を出していますが、あれは何なのかを考えてみると、簡単にわかると思うのですが、世の中にはさまざまな大学があり、教育の質的向上に向けて熱心に取り組んでいて、次々と新しい試みを重ねて自発的に質を高めていく、改善・改革を進めている大学がある一方で、なかなか取り組まない大学もある。政策的には「ここまでは最低ラインとしてやってください」というものがあるわけですが、そうしたことはどうしても大学にある種の強制力を持って迫ることも必要になってくるでしょう。それが、恐らく細かい指示なのです。マイクロマネジメントの形でいろいろと指示を出してくるのは、もうこの段階に来たので、これくらいは日本の大学である以上はやってほしいという、ミニマムな要請なわけです。一方で、それとは別に、個々の大学が自分たちの問題意識や関心、裏面に即して、独自に高い達成目標を立ててトライしている取り組みも当然少なくありません。この両者は異なるものですが、その関係について、ここに書いたように、細部に及ぶ具

体的な指示の対応に追われて、指示されたある種最低限の外形的な整備をやらなければならないわけですが、それを終えて安心してしまうのでは困るわけですし、当該施策には本来と目的するところがあり、もしかしたらそうした施策について、自分たちの大学はより先に進んだことをしているのかもしれないけれど、多忙なために、そうしたことに関心を持たず、ただ言われた制度を整えるのか。それとも、足元を見てみると、自分たちの大学はもっと進んだ良いことをしているということ掘り起こして、それをしっかりと位置づけることができるか、両者は決定的に違うと思います。どの大学も、それぞれ歴史的な経緯もあれば、文化もあるわけで、それに基づいて新しいこと、先進的なことに取り組んでいるのです。しかし、なかなかそれに気付いていない場合が多い。良いことをやっているにも拘らず、自分たちがそれを理解していない。こうした状況がいかに多いかということです。それでは困るわけで、文科省が最低限の要件を満たしてくださいと言ってきたときに、形は異なるが、それよりもはるかに高いレベルでの取り組みをしており、達成できているということを探せばたくさんあると思います。それらを探して位置づけることができれば、非常に大きい。それができるかどうかがキーポイントだと思います。

最後に、アジェンダセッティング、議題設定と書きました。メディア論のなかで言われている話ですが、流通する情報の範囲や頻度によって、受け手のなかにその情報を議論するときの文脈、枠組みが習得されている。つまり、マスコミが何を報道したかによって世論が変わることです。マスコミの情報の取捨選択に応じて世論が形成される。そこで、その情報が隠されている場合に世論は喚起されないということがさまざまな場面で起きています。それと同じことが、大学の職員の仕事で起きてしまっているのではないかということです。「政策的に大きく採り上げられることで、数あるなかの

一つでしかない課題、施策が重要であるというように錯覚させられてしまう」ということが起きています。同時に、その課題を色づける特殊な文脈、例えば答申のなかの強調点などによって政策が色づけられるわけですが、そうしたものに惑わされる場合がよくあります。それによって、我々の考え方が強く規定されてしまって、自分たちが積み上げてきた高い親和性を有する知見や成果との有意義な関係性を見失ってしまうことも多いということです。つまり、文科省が出す答申には答申ごとにテーマがありますが、それに応じてさまざまな施策が打ち出されるわけで、そこでは施策はある方向性を持って書かれる。しかし、その施策について、別の観点から良いことをいろいろやってきたということがあったとしても、その施策が我々の視点を強く規定しまった時、それが見えなくなってしまうことがしばしば起きてしまう。せっかく良いことをやっているのに、それでは困るわけで、時々の政策関心、政策の流行のようなものがあって、それを反映して見てみると、振ってくる政策に対して必ずしも整合性があるとは言えません。これらに余り振り回される必要はないということです。簡単には解けない数多くの難問があり、限られた資源で対応していかなければならないわけで、そこで問題の全体構造を俯瞰することができれば、落ち着いて対処することができます。①長期的な視野から取り組んでいかなければならない根本的な問題、②緊急に対応しなければいけない顕在化している深刻な問題、③時々の政策関心を反映して部分的に切り取られて、そこだけが過度に強調された問題、といった3つに分けられるというところがわかれば、何を言われても驚く必要はないし、惑わされたり、混乱したりすることもないということです。

#### 実践編

#### 簡単に習熟できる業務が大半

最後に第三部、実践編に参ります。5点挙げましたが、マネジメントのスコープについては先ほどお話ししました。次に、大学職員を知るために必要なIRということで、そもそも一般的な大学の職員はどのような仕事をしているのかということです。法政大学といった個別の大学の話ではありませんが、恐らくそれほど外れてはいないと思います。調査をして見えてきた職員の現状をお話していきたいと思います。そこからどのような仕事の仕方が可能なのか、現状を踏まえたうえで、どこをどう伸ばしていけばいいのか、という話ができるのではないかと思います。

総合職的に働いている方がほとんどだと思います。異動を繰り返しながら仕事を覚えて初級管理職になっていく。日本企業の総合職はそのような働き方をしていると思われます。その仕事について理解する、継続するときの枠組みとして何が可能か、ということで立てたのがこの枠組みです。仕事を6つに分類し、その構成比率を見ることによってその人がどういう働き方をしているかについて把握することができる枠組みになっています。「こんなの当たり前ではないか」と思ってもらえれば私の勝ちで、これは実態に即している枠組みということになるのですが、説明しますと、横に二行あるのが定型的標準化された業務か、それとも手順化されていない創造的業務なのかということです。列を見ていきますと、まず業務内で通常業務と通常業務外ということですね。通常業務の範囲内には、とにかく定型的な単純な作業なのか、2-3年で習熟できる軽度の習熟業務なのか、4-5年かかるも少し重い習熟を要する業務なのか。その先にあるのは定型化されていない、例えば何らかの課題に対応するといった仕事が出てくるでしょうし、さらにもう少し責任を負う立場になってくると、部署を超えた業務、通常業務を外れたような業務が徐々に増えてくるでしょう。ほかに、業務外の自発的な取り組みもあるでしょう。この6つの構成比率を見た時にどう

なっているか見たのが、図の1です。これをどう読むかということですが、予想通り大変に困った状況にあります。一般職員や初級管理職を見ますと、定型的な作業が仕事の半分以上を占めています。2-3年で習熟できる軽度の習熟業務を含めて7割、もう少し習熟を要するが、所詮は習熟してしまえば終わりという作業を含めて仕事の8割を占めてしまっているわけです。要するに、普通に覚えればできてしまう仕事しかしていないという状態にあって、企業で働いている人から見るとビックリするわけです。つまり、簡単に習熟できるような仕事しかさせてもらえていないということが、日本の大学現場の多くで起きているということです。さらに困ったのは、一般職員について経験年数別に見た時に、驚くべきことに、5年未満、10年未満であれば仕事の8割が習熟できてしまう業務でもいいだろうと。しかし、実際はそれほど甘くなく、10年、20年を超えても依然として習熟業務が大半を占めるという形になっているわけです。仕事をさせてもらえていないという状態にあるということです。この職場でどうやって成長するのか、価値を生むのか、そもそもそうした仕事をさせてもらえない、先が見えないという困った状況にあるということが、調査を通じて予想通りの結果が出てきました。ただし、その一方で、こうした厳しい現実はあるものの、漫然と働いているわけではなく、自分なりの創意工夫をしているのは日本人らしいところです。正確迅速はもちろん、何かあったら積極的に相談するというのをやりましょうと。多少でも迷うことがあれば、なるべく柔軟に対応しましょう。仕事に積極的に情報収集していきましょう、仕事でも工夫の余地があれば簡素化・明確化していきましょう、可能であれば積極的に改善していきましょう、といったように皆さん、自発的な取り組みをやっていらっしゃるんですね。働き方について、本人の裁量の範囲でできる工夫をやっていらっしゃるわけです。ここが、大きなブレークスルーの手がかりとな

る理想的な結果を示していると思います。定型業務だけでなく、軽度習熟業務でも同じようにいろいろ工夫されています。

### 新しい課題に自主的な工夫で向き合う

手順がまだ確定していない、何らかの創造的な工夫をしないと解けない新しい課題への取り組みが課されたときに、工夫をしている人の比率が跳ね上がり、8割の方が情報収集、相談、専門的な内容の学習、さらには部内にとどまらず他の部署に行って相談するといった行動を起こしているのです。難しい仕事を与えられれば、より積極的にいろいろな取り組みを行うということを示唆していると思います。働く意欲、いい仕事をしたいという意欲はあるが、なかなかそれが与えられずに困っているのだらうと思われれます。これは、これから大学が職員のSDをどうするか考えた時に、とても意味のある、明るい兆候なのではないでしょうか。

与えられたとごとの難易度を見ても、残念ながら、低い難度で自分としてはいかんともしたが、自分なりに努力していますという人が25%くらいいるわけです。難しい仕事を与えられているという人はあまりいませんが、そうした仕事があれば必死になって工夫しているわけなので、もう少し仕事の与え方を変えれば、いくらかでも良い方向に変わっていくのではないかと示唆しているデータではないかと思えます。

### 外部とコラボしながら新たな課題に取り組む

もう一つだけ見ておきますと、図の13、「継続性のある業務への望ましい対応」ということですが、これは何を聞いたかといいますと、最近の政策的な議論のなかで、大学に専門職、専門的な人材を入れようという議論がさまざまな形でなされていますが、あの議論にはまったくエビデンスのベースはありません。それではまずいということで、その議論がどれほど実態に即しているのかということを検証しようと呼

た調査がこれです。継続性のある高難度の業務が生じた時に、これがもし専門職というものが必要であれば、こうした状況下で求められるのだろうと思いますが、その時にどういう対応をするのが望ましいかということを行いました。解答の選択肢は、第一が「管理職が主導して取り組み、必要に応じて外部の知識・人材を活用する」、第二は「一般の職員主導で対応し、必要に応じて外部の知識・人材を活用する」、第三は「一般職員が勉強して高度化することで、このくらいの業務は対応する」、これが約一割、第四は「常勤の専門職の採用・育成」、これも予想通りせいぜい1割くらいしかないという結果でした。つまり、継続性のある高難度の業務が発生した時に、何も内部に専門職を持つ必要はなく、外部の人材・知識を動員すれば、総合職である職員でいくらかでも対応できるし、そうしていけばいいということですね。まさに、こうしたことができるようになるように仕事を通じて成長できれば、それは一つの望ましい姿であると言えます。調査結果は、ここに書いてある通り、大学職員の一部は特定の狭い領域に特化したスペシャリストではなく、高度な専門組織や専門家の力を借りることで、積極的に彼らと協働することで、自分たちの組織が直面する難度の高い問題群であっても、それを自分たちで解決することをしている総合職として働いているし、そのやり方で行きたいと考えているということですね。そこでは、特定の専門職に閉じこもるということではなく、高度で複雑な課題に専門を超えて取り組んでいくという意欲が見られるということですね。ただ、その一方で、実際の仕事の環境は従事する仕事の大半は定型業務、軽い習熟業務になっていて、勤務経験を重ねていっても、なかなかこの構造は変わらず、そこで成長するという観点から言うと、あまり良い環境にはまだなっていないのではないか、ということがわかりました。ただ、そうした環境にあっても、少しでも良い仕事をしたいと、さまざまな工夫・改善に取り組んで

いるという高いモチベーションを持った職員が相当数いるという結果でした。

## 「フロントランナー型作文」とは？

次に、私が昨日創った言葉なのですが、「フロントランナー型作文」というものがあるのではないかと。これは何かというと、先ほどからシラバスや3つのポリシーなどについてのマイクロマネジメントについて話しましたが、これを図式化したものがご覧の通りです。高度化する文科省等による施策・要求に対応するパターンは3つくらい想定できるのではないかと作ってみたものがこれです。下から行きますと、まず「底上げ型モデル」。日本の大学であれば最低限これだけはやってほしいというものができていないのであれば、それはある程度権力的であってやらわらないと学生の質が保証されないということで、ギリギリのラインで追いかけている大学があるでしょう。第二が「連続的改革モデル」。文科省に合わせてやっという。昔の護送船団方式はこういうことだったのだろうと思います。それに対して、「先導的改革型モデル」というものが想定できる。これは、文科省がいつくるようなボトムラインのはるかに上をいっている大学。これがかなりあるのではないかとということです。大学教育の充実や質的転換に向けて高度な目標を独自に設定し、それに向けてさまざまな方針や仕組みを自分たちで立て、試行錯誤している。そうした状況であれば、文科省からボトムラインの要求が来た時に、単にそれを形として入れるのではなく、それらは過去に既にできてしまっているので、それを少し読み替える、作文することによって終わりだろうと。過去に自分たちがしてきたことが、やっと今になって文科省が評価するところまで来たのだということです。あるいは、より高い到達目標の場合は、少し落として書く、作文というか、再評価ですね。先方から降りてきた枠組みに沿って、自分たちがやってきたことを少し表現し直すということもできる

のではない。言われるままに形をつくるのではなく、こういう仕事ができれば大学の個性も生きるし、自分たちがやってきたことを位置付けるとても良い機会にもなる。自分たちがやってきたことが、時代を先導していたということがわかるわけです。そうした例は、たくさんあります。それを改めて価値づけることによって全く違う景色が見えてくるはず。先ほどのマイクロマネジメントの完成に形だけ対応するのでなく、遅れて提示される政策要求に応えるために、過去の実績や既に実行しているより高い達成目標を想定した取り組みとの関連性に着目し、うまく要求されている枠組みに即して書き直せばよいでしょう。それができれば、自分たちがやってきたことも確認できるし、その先の展望も開けるでしょう。そして、次にどんな策を打っておけば、次に来る要求の先をいくことができるかわかるわけです。このように先手先手を打つことができる大学は発展していきますよね。そうしたことを、自分たちの仕事の延長線上で何らかの形で試行錯誤できれば、とても良い仕事になるはず。まず、先に見た、仕事のなかでいろいろ工夫している、それはまさにそこなのですね。どうして工夫しているのか。もちろん効率化もあるでしょうが、やはり仕事の質を上げましょうとか、いい仕事をしましょうということで取り組んでいる。そうした工夫のなかから、時代の先を行く試みが生まれてくるはずで、そうしたものがたくさん生まれれば大学は活性化するし、そのプロセスに関わった職員の人たちは成長するし、周りからの評価も上がっていくでしょう。

このように仕事上の工夫を、時代を先駆けるような、いわば“イノベーションのタネ”のようなものにつなげることができればよいのではないのでしょうか。

そろそろ時間ですので、最後に、どういう形で成長していくのかということを中心に図式化しましたので、これについて説明します。垂直方向が習熟、横が業務範囲の幅を示していま

す。最初に初心者が入職します。2-3年で習熟します。そして中級者になります。中級者がローテーションして仕事の幅を広げていくことによって総合職として成長していくわけですね、日本の場合、不思議なことに中級者を専門職と言ったりするので、多くの場合、専門職の真の正体はこれです。さらに、管理職となっていくわけですが、欧米では専門職の上に上級専門職がありますが、この中身をよく見てみると、やっていることはマネジメントなんですね。そこは日本も実は変わりません。IRに関するマネジメント業務を行っている人たちが、上級のIRの中身なんですね。専門職という言葉の使い方については、少しおかしいということは知っておいた方がよいと思います。

ただ、これだけでは済まなくて、普通に仕事をしているだけでは解けない、高度な難問というものが出てきます。先ほど見た通り、こうした状況になったとき、専門職がどうするかというと、外部のプロフェッショナルを呼んできて、彼らとコラボレートすることによって問題を解決するという形、それを今後もやりたいというのが先ほどの調査の結果でした。最近、こうした図式のなかで起きているのが、外部から高度のスキルを持った中途採用の人が来ているということです。特に広報や就職関係、これらの人たちは非常に高いスキルを持っているので、彼らは大きな成果を挙げている。彼らが来ることによって、外部のプロとのコラボレーションのクオリティが跳ね上がり、大きな成果を生んでいます。それはさておき、管理職の業務的には、何らかの問題が解けた時に、そこで専門職ということで凍結せず、業務を再構築して誰でもできるように落とし込むということだと思います。

## 問題解決に向けたアプローチこそがIR

次に、IRとは何かということですが、先ほど見た通り、文科省の教学IRの定義を見ると、認証評価、自己点検評価、学習の把握と評価、学生の募集と管理などがIRだと具体的に例示

されています。これを先ほどの図式のなかに位置付けてみると、右下の2-3年で習熟できるような狭い範囲の仕事、ひとまとまりになった狭い範囲の新しい習熟業務、これを持って文科省が最近やるかといっているという状況があります。しかしながら、ほんとうにそれだけかという、本当のIRというのはそうではないのです。何か新しい問題が起きた時に、何が起きているのかを研究的なアプローチで解決を図ろうということで、業務ではないのですね、問題解決のための研究的なアプローチ、これがIRなわけですね。したがって、IRの理念は何かというと、自組織を知ることによってマネジメントを強化するということになります。これは先ほどの図式で言えば、「難しい問題が起きた時に何とかしなければいけない。その時に、自分たちでうまくいかなければ外部の力を借りても何とか解いていく。リサーチ的な要素も入れることによって、何とか新しい、難しい問題を解いていく」。これが本来のIRになるのだらうと思います。この2つのIRを比較すると、業務としてのIRと、本来の理念のIRという位置づけになります。ここで、多くの職員の方は先ほど見た通り、いろいろな形で、たとえ定型的な業務であっても、さまざまな改善の工夫に取り組んでいます。その時にもどこを向くか。何とか課題ごとの質を上げるというところにとどまらず、せっかくこうした大きな問題があるわけなので、それに関連付けることができないか、問題にアプローチすることもできるのではないか。こうしたことができれば、仕事の質は飛躍的に向上します。改善業務を重要な経営課題に結びつけることができれば、それは立派なIRだということです。恐らく、そうした試みの延長線上に、先ほど見てきたような時代を先取りする新しいイノベーションのタネを蒔くことが可能になってくるし、それに向けた改善は既になされているので、これをもうすこしうまく方向づければ、その延長線上でいくらでも成果が期待できるし、それに関わる職員も成長できる

でしょう。それは職場の総合力で対応できると思われまます。

私がインタビューした数多くの大学職員の方は既にこうしたことを行っているわけので、先行世代が切り拓いてきたことがその方向が選択肢として十分考えられると思います。

これで私が準備してきた話は終わりです。ご清聴、有難うございました。

## 第2部 学務部職員研修会 全員参加によるワークショップ

第2部は職員研修の為、掲載省略



## 学生、職員、教員の協働による 「大学教育」への取組み

2016年10月29日(土) 14:00～17:05

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

### 開会の挨拶

小林 一行 教授

(FD推進センター長)

本日、お忙しい中、法政大学にお越しいただきまして誠にありがとうございます。本日ワークショップは学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取組みと題しまして、芝浦工業大学 教育イノベーション推進センターの榊原先生よりご講演いただきます。

本学、法政大学のFDの定義は、いわゆる広い意味でのFDであり、FD+SD (Faculty Development + Staff Development)、さらに教職員だけでなく、学生参加型FDも入っているのが特徴です。現在では多くの大学もこの学生FD活動への取組みが盛んに行われており、例えば、学生FDサミットや関東圏の学生フォーラム等も開催されています。

これらの活動において、「学生発案型授業」、「ベストティーチャー賞」、「新入生ガイダンス」を含む成果も得られつつあります。本ワークショップでは、さらなる活性化及び新しい方向性の検討による「学生FD」の質向上を目指して、今回のワークショップを開催いたしました。

榊原先生より提供された話題を元に、後半のグループワークこれからの「学生FD」の在り方、学生・職員・教員のスキルアップ（ファシリテーション及びコミュニケーション能力等）を目指した合同のグループワークとなります。限られた時間ではございますが、よろしくお願ひ致します。

### 話題提供

授業支援プログラム「SCOT」の  
役割と狙い

榊原 暢久 教授

芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター(理工系教育共同利用拠点)

芝浦工大では授業を実施するためのいくつかの体系的FDプログラムを用意しています。Planにあたる部分としては「授業外学習を促すシラバスの書き方WS」および「授業デザインWS」です。授業のファシリテーション方法に関するWSとしては、企業のコーチをトレーニングする立場の方に来ていただいて、大学の授業を実施する場合にカスタマイズしたワークショップを行っています。これはDoの段階です。SCOTが威力を発揮するのは次のチェックの段階です。計画をして、授業をどう進めていくかをやって、実際に授業を行ったら何が起こったかを知りたいわけですね。その何が起こったかを知るための一つの術がSCOTです。SCOTは授業観察をしたり、情報収集をしたりして、それを先生にフィードバックし、そのフィードバックを以て先生はアクションの段階で授業改訂をして次年度のサイクルに回していく。こういう考え方で、学内のプログラムは成立しています。

一番上にあるTPというのはティーチングポートフォリオのことですが、ティーチングポートフォリオのワークショップというのは、Plan→Do→Check→Actionという授業の回し方

よりも、もっと大きなところ、なぜ先生方は教員という仕事をしているのか、ということをもう一度考えてもらうワークショップです。なぜそれを考えるのかというと、大学の先生方、特に理工系の先生方は非常に忙しい。日頃、自分がなぜ教員であるのかということを考える時間はどんどん後回しになってしまいます。なぜ自分は教員なのか、何を大事にしているのかということが、自分のなかで自覚されないと、授業内で行っているさまざまなことが、自分のなかで整理できず、理論づけできないことになりま。整理ができないと、場当たりの「これがよくないからこれをやる」というアクションになりやすいのですが、ティーチングポートフォリオを書いて整理することで、もしかするとある効果を見越してやっているのに、重なってやっているものがあるかもしれません。もしかしたら、先生が大事にしていることに対して、時間を割けていないことがあるかもしれません。自分のポリシーに従ってやっていることを整理していただいて、重なっているところはもしかしたら省くことができ、足りないところに時間を回すことで、結果的にご自身のなかで教育活動を整理して腑に落ちてもらう、というのがティーチングポートフォリオなのです。ティーチングポートフォリオのワークショップを行うと、自分のなかの良いところや改善した方が良いところ、足りないところなどを意識下に収めることができます。それができれば、それは人から言われたことではないので、人は何か新しいことをしたいというように変わっていき易い。皆さん、ご自身のことをかんがえてみてください。親からでも先生からでも同僚からでもいいのですが、「あなたにはこれが足りない」と言われたときに、なかなか素直にやろうとは思わないですよ。しかし、ティーチングポートフォリオを書くことで、自分で口にしたことは人間はそれをしたくなるものであり、何となく気になるものです。行動変異をすることのハードルが低くなるわけです。その目的のために、

全体を見渡すためのものとして、私はティーチングポートフォリオを支援プログラムとして行っています。

Checkの段階のSCOTによる授業観察・情報収集ですが、授業を新しく変えた時に、新しく変わった状況を把握する方法は、SCOT以外にもあります。典型的な例が3つくらいあり、一つは初等・中等教育、小学校・中学校・高等学校で、伝統的に日本では授業研究会が行われています。教員相互で授業を見学して、授業検討会のようなことをしている。これは旧・大同工業大学、現在の大同大学ではずっと行われています。本学（芝浦工業大学）でもJABEEに認定されている学科では、JABEE認定の一つのエクスキューズとして学科ごとにやっているところもある。第二は、私のようなFDのデベロッパーが授業に実際に入ってコンサルティングをするタイプ。これは愛媛大、徳島大など四国の大学で主に行われています。SCOTは第三の選択で、研修を受けた学生が実際に行う。国内だと帝京大学、芝浦工業大学、さらにはここに記されているような北米の大学が採り入れています。

### SCOT採用の決め手は学生主体のプログラムだから！

なぜ、本学がSCOTを選択したと思われますか？ 選択肢としてはどれもありません。なぜかということ、私が忙しかったからです。半分冗談ですが(笑)、教員相互の参観はかなりハードルが高いものです。他の先生の授業に他の先生が入っていくというのは、綿密に授業検討会を設定しないと、粗探し、非難の応酬になりかねない。授業コンサルティングは本学もできますが、本学には3名のデベロッパーがいますが3名で1学期にできることはそんなに多くありません。では、学生はどうか。学生は先生方の授業に実際に出ているわけで、それがたまたまSCOTということになれば、先生方のハードルは少し低くなるかと考えて選択しました。しかし、

SCOTですらハードルが高いと感じられている先生もいます。恐らく、授業参観やコンサルティングはもっとハードルは高いでしょう。

経緯を少しだけお話すると、PODというアメリカの我々のようなデベロッパーがあつまる年次大会があり、そこに我々が行き、SCOTというプログラムがあることを知りました。帝京大学がその1年後、即座にSCOT研修を始めました。帝京大学の第一期生の研修に私ともう一人のデベロッパーが参加し、すべての研修を見させていただきました。ただ、帝京大学の研修は八王子キャンパスで行われたため、研修生全員が文系学部の学生でした。本学は理工系の大学なので、そのままの形で導入することはできませんから、少しカスタマイズして半年遅れでSCOTの研修をスタートしました。その時受けてくれたのが樋口君です。一期生は8人で、そのうち樋口君一人だけがSCOTになってくれました。研修は何期か行っていて、昨年4月から、学内的にはStudent Job制度下にTAやSAとともに規程化され、SCOTが学内制度として確立しています。学内の規程のなかにSCOTが入るといえるのはどういう意味かということ、学内的に正式な仕事として認知されるだけでなく、SCOTという制度があるからにはそれを回すための予算が裏側についてくるわけです。こうした組織を維持し続けるのはなかなか難しいと思います。予算を維持し続けるのはもっと難しい。常に、予算削減のプレッシャーは感じるので、規定化されたことでそれが少しでも和らいだという面はあります。ここまでのSCOTの講義のようなものです。

### 座学と実施研修で構成されるSCOTの研修プログラム

では、SCOT研修について説明します。配布資料を閉じてください。グループのフリーのディスカッションで構いません。SCOTを担ううえで、必要な知識・スキル・姿勢、どんなものがあるかをグループ内でフリーにディスカッ

ションしてみてください。3分くらい差し上げます（この後、グループごとにディスカッション）。

（3分後）どんな意見が出ましたか。このグループではどんな意見が出たか、聞かせてください。

#### グループ①

最初に、学生がまず先入観を持たずに授業をフラットな目線で見ることが大事だと思いました。見るポイントを伝える時に報告をしなればいけないので、ダラダラと見たままを書くというよりも、見る時のポイントを絞り、端的にまとめて伝えられることが大事だと思いました。

#### グループ②

授業の粗探しではなく、改善策を立てること、それと、クラス全体としてその授業がどう動いていくか、さらにマナーとして先生にどう伝えるかという伝え方、などが意見として出ました。

いろいろな意見がありますよね。案外、スキルのようなものは座学4回の研修と実施研修2回で、表面的には身に付くが、すぐに何かが上達するわけではありません。どちらかということ、我々が研修をするなかでうるさく言うのは、姿勢の部分が多いかもしれません。最初にも言いましたが、先生の授業を評価するといった仕事では決してないということを徹底的に学んでもらいます。その先に、大事なキーワードは「学生目線で」ということなのですが、我々のようなデベロッパーが言えるようなことは実際に学ぶ時間がそれほど多くないので、限られてきます。取って付けたようなことを学生が言っても、それは薄っぺらになってしまうので、学生だからこそ見えること、学生だからこそ感じられることで、尚且つ先生が感心するようなことが言えれば一番いいわけです。

それでは、それに対してどのような研修をするかということ、100%それに合うような研修と

いうのはなかなか難しいのですが、研修の様子を少しお知らせします。

まず、そもそも研修生がいないと研修は始まりません。研修生の募集には毎回、非常に苦労します。募集ビラはたぶん2,000枚くらい配布しています。このほか、学バスにポスターを張ったり、学生が受ける講義棟の入り口にポスターを張ったり、研修を担当している3人が持つ授業でビラを配布したりしています。ただ、10期までやってわかったことは、ビラを配布するだけでは研修生は集まりません。ビラを配布した後、SCOTにはこんなにいいことがたくさんあるということはある程度伝えないとなかなか来てくれない。後はSCOT生同士でビラを配布してもらう。9期生までは増減があって、一番少ないときは3名くらいでした。それまで最も多かったのが12名だったのですが、今期(10期)は24名来て、うれしい悲鳴を上げていますが、このようにまずSCOT研修生の募集をします。

到達目標は、「授業コンサルティングに必要な基礎的技術の習得」。本当に基礎的な部分です。どちらかというと、(2)のSCOTとしての責任感や態度を身につけることが大きい。これまで行ってきてわかったのは、「常に自らの活動を省察し」という部分、理工系の学生は特にそうだと思いますが、自らの活動を振り返り、それを文章にすることが非常に苦手です。

半期の研修の流れを大まかに述べますと、2時間の座学の研修が4回あります。ここで毎回、A4判の振り返りシートを書いてもらいます。それをメーリングリストで流してもらい、我々が添削をして戻した後、再提出してもらい、ダメならもう一度それを繰り返し再提出してもらうということを全研修生に課しています。それが終わると、実施研修として、実際の業務とまったく同じ流れの教育実習のようなものを2セット行います。まず、教員と事前面談をする日程調整をしたうえで日程を決め、事前面談を行い、授業観察に入り、報告書を作成し

て、それを基に事后面談をするという一連の流れを2セットやります。そして、最後に卒業発表会のような「課題発表会」というものを行い、グループごとに15分くらいで発表し、それに対して質疑応答が45分、最近は45分では収まらなくなり1時間程度になることもありますが、発表後、現役のSCOT生と我々がいろいろなコメントを述べながら発表が終わる。それが終わると、研修で書いたものをすべてまとめたポートフォリオを作成し、登録申請書を提出してもらいます。それを持って審査を行うのですが、最近は審査1回で登録されるSCOT生はあまりおらず、資料の不備といった理由で1回は書き直しとなり、それで通る学生もいます。まだSCOTとしてやっていくには不安だという学生には、追加の研修や面談があり、何度かやっているうちに登録という流れになります。これが半期の研修の流れです。

次に1回ごとの研修の話をしていきましょう。まず座学の1・2回目では、1回目はそもそもSCOTとは何かがわからないので、SCOTについて理解してもらい、SCOTの業務と責任についてしっかり理解してもらいます。後は、研修をどう受けるべきか、振り返りシートを書かなければいけないし、4回の座学は必ず受けなければいけない。アルバイトや部活で来られないということは許されません。万が一そのようなことがあると、次期の研修を受けることになります。また、研修生同士の仲間意識づくりもそうだが、上級生との仲間意識もここでつくられます。実は、毎回の研修に我々が講師として立つ以外に、現役のSCOT生が研修補助として入っていて、そこで顔合わせをして仲間意識づくりをするということがあります。新米のSCOT生にとって、そこが人前で話をするなど練習の場になります。2回目はSCOTのことはわかったが、まだ業務に入るにはずいぶん話は遠くて、大学は何を基に動いているか、すべてはわからなくても、例えばFDとは何か、組織的なFDはなぜ義務化されたかといった大まかな話をしま

す。時々、研修のなかで芝浦工業大学の歴史と建学の精神をなぜ知らなければいけないのかといった質問が出るのですが、芝浦工大の臨時職員として働くからには芝浦工大について知ってもらわなければなりません。建学の精神からブレイクダウンしていろいろな学内のポリシーやシラバスが決まっているのでその大本である建学の精神を知っておく必要があるわけです。

それから単位制。週1回、半期科目2単位、授業が15回あると思いますが、一つの授業を大まかに2時間の授業だとして30時間受講します。30時間授業を受けた結果、2単位が出て来ると思う人、手を挙げてください。実は、単位は授業時間2時間×15回=30時間、プラス60時間の授業外の時間がセットになって2単位なのです。学生はこれをあまり聞く機会がない。授業外の時間が必要だという前提で業務に入ってもらわないと、授業のなかだけですべてを終えて授業外学習時間はいらないという先生が、実際はいないが、もしいた時にちょっと困るわけで、単位制の意味とか、なぜGPA制度が入って来たかといった話はすこしだけでも理解をしておかなければなりません。

1回目でSCOTとは何だろうという話があって、大学の制度はどんなものを基盤に動いているのかという話があり、3回目には、では授業はどのような風に動いているのかというブレイクダウンした話があります。3回目は学びについてということで、深い学習・浅い学習の話。皆さん、どのような学習をしていますか、例えば、先ほど知識をひたすら注入する先生がいると言いましたよね。学生によっては、特に理工系の学生に多いのですが、先生がただひたすら話をして、テストに出そうなところを効率的に教えてくればよいという学生がいるんですね。しかし、それは本来の大学生の学びなのかどうか。といったことで深い学習・浅い学習の話をします。また、アクティブラーニングはなぜ必要なのか、アクティブラーニングにはどんな種類があるのか、そもそもシラバスは何のためにある

のか、といった学びに関する話が3回目にあります。

## SCOT業務のキーは教員とのコミュニケーション

ここまでやって、初めて業務に入る話になるのですが、業務に入るときに一番問題なのは、教員とコミュニケーションを取ることです。箇条書きになったノウハウに従って行えば、業務が進むわけでは決してありません。教員とうまくコミュニケーションが取れなければ業務は進んでいかないわけですね。コミュニケーションとは何か、それを知ってコミュニケーションのためのトレーニングを行うのが4回目の研修です。このように、大きな話から徐々に業務の話にブレイクダウンしていくのが座学です。

この後、イヌバラ法というのを体験してもらいますから。自分の深層心理が見えるかもしれません(笑)。イヌバラ法というのは、カウンセリングの研修などで用いられるロールプレイです。2人1組になっていただくのですが、やり方はこれからお話しします。各自がイヌ、ネコ、庭のバラ、道端の雑草になりきってお話をします。話してはその立場になりきって悩みを話します。聞き手はいくつかの方法で聞いてもらうという研修の一つです。3段になったシートをお出してください。まずは個人作業ですが、三回同じ話をしますので、1回目は何になるか、1回目はバラ、2回目はイヌ、3回目は雑草というように、自分の立場を決めてください。マルをつけてくだされば大丈夫です。では、これから5分間差し上げますので、イヌならイヌの悩みをザーッと書いてください。一つ注意があるのですが、一つ目の立場の悩みばかりザーッと書いていくと、2つ目、3つ目の立場の悩みが書けなくなります。そうすると、後から話すときに台本なしでひたすら悩みを話し続けなければなりませんので、3つともある程度均等に悩みを書いてください。では、悩みを書くタイムにします。どうぞ悩みを書いてください。

2分間で語れる悩みを書いてください。

## イヌバラ法を実際に体験

(5分後)では、イヌバラ法の研修をやりません。始める前に説明をします。まず2人ずつペアになってください。ペアと握手をして頂けますか。まず、立場1の悩みを語るのですが、立場1のときは悩みを語る方は悩みをどんどん喋っていただいて構いません。聞き手側は相槌しか打てません。言葉は一切発することができません。相槌だけです。これを立場を変えて相互に行います。これが1パターン目。2パターン目は方は悩みを語る方は同じく何の制約もありません。聞き手は相槌を打つことができません。できることは、相手が言ったことのある部分を切り取ってオウム返しにすることしかできません。うなずいてはダメですよ。これを交代で行います。3パターン目は、聞き手は相槌も言葉の繰り返しもすることができます。これを交互に2分間ずつ行います。恐らく、すぐに用意した悩みはなくなります。なくなっても、2分間、頭に浮かんだ悩みを話し続けなければなりません。もし悩みがなくなっても、その立場になりきって悩みを話し続けてください。では、ペアの先に話し始める方を決めましょう。タイマーをかけますので、「どうぞ」と言ったら始めてください。では、行きますよ。立場1はうなずきしかできません。スタート。(立場1始まる)。

はい、では立場を変えて同じことをやりません。うなずきしかできません。スタート。

はい。結構2分間は長いですね。では、また元に戻って今度は同じ言葉の繰り返ししかできません。うなずいてはいけません。ではどうぞ。

はい。では立場を変えて同じことをやりません。うなずいてはいけませんよ。どうぞ。

はい。では最後のセットです。今度はうなずきも言葉の繰り返しもして構いません。ただし、質問は出来ません。ではどうぞ。

はい。では立場を変えて最後のセッションです。はい、どうぞ。

はい。よろしいですか。では今、ペアで考えましょうと書いてありますが、まず個人作業として、3つの場面で自分の気持ちが受け取られた感じがしたか。相槌、言葉の繰り返しの両方がうまくできたか。この2つについて個人作業で考えてみてください。では、途中で構いませんので、今お書きになった最初の2つについて、ペアでシェアしてみてください。2分間ほど差し上げます。

はい。どうでしょう。割と3番目の方法が話しやすいとか、受け入れられたという方もいるのですが、皆が皆、3番目がいいというわけではなかったりするんですけど、3番目が一番話しやすかったという方はどれくらいいらっしゃいますか？ 1番目は？ 2番目は？ 2番目は少し難しくてよくSCOTの研修で言われるのは「小馬鹿にされている気がした」という意見でした。言葉の切り取り具合に実は微妙に問題があって、何も考えずに切り取ると相手から響きを買いがちです。では、またグループ全体で3番目のSCOT業務を行うに当たって、本日学んだことはなぜ必要なのかについてフリーで話し合いをしてみてください。3分間くらい時間を差し上げます。どうぞ。

まだ、時間がほしい方、では2分追加します。

はい。ではこのテーブルの方にお聞きしましょうか。SCOT業務を行うにあたって、なぜこの研修が必要なのか、学生の方に伝えていただきましょう。

「今、グループで話したのですが、今回のペアで考える3つのパターンの意味なのですが、繰り返し答えるという部分で、先ほど馬鹿にされている感があるというお話がありましたが、それは相手の話の要点をきちんと捉えて言わないと馬鹿にされている感が出てしまうと思うので、授業を聞く時なども、話を聞きながら特に重要な点などを使うための練習になると思うことが一つと、単純に話して聞くという行為

で意思疎通が必要で、先生との信頼関係がないと、フィードバックなどに活かせないと思うので、そうしたことのためにも必要な訓練なのではないかと思いました」。

有難うございます。では次の方。

「この立場3のときに、相槌や相手の言葉を繰り返して話を聞いたわけですが、教授との打ち合わせのときにも、自分たちの聴く姿勢によって先生も話やすくなるのでは、と思いました。より話やすくなることで、授業をどのように進めるかをきちんと話し合えると思いました」。

有難うございます。SCOTに入ったときに、先程どの観点から業務に入ってみるのかということがありましたが、どの観点で見るかというのは基本的なパターンはいくつか確かにあるのですが、あくまでこれは先生の授業改善のための支援プログラムとして動いている話なので、見てほしい観点は先生の中にあります。依頼された先生が何をみてほしいかをSCOTが事前面談でうまく引き出さなければいけないわけですね。引き出すときに先生に気持ちよく、何を悩んでいるのかを言っていたかないと、恐らく授業観察は何に焦点を当てて見るべきかわからなくなるので平板になってしまいます。その点で、事前面談・事後面談のコミュニケーションスキルというのは非常に重要です。今の研修は、どちらかという聞き手側のスキルがより求められている。今、あまり例の中にありませんでしたが、相槌と言葉の繰り返しの両方なのですが、ただ相槌であってもその仕方は千差万別です。相槌の仕方によって、深く共感しているとか、単に「わかった」ということなのか、いろいろな意思表示ができます。非言語のコミュニケーションということですが、それも学生は気づくかもしれません。これはコミュニケーションを取るうえで必要なことですね。共感しないと、人間はなかなか話したいことを話してはくれない。繰り返しの言葉の使い方も先ほど申し上げたようです。それと、皆さんを見ていて

そうだったのですが、(座る位置を示して) こうだと割と話しやすい、(また位置を示しながら) 聞き手側もこうやって聞くのと、こうやって聞くのとではかなり話す側も違ってくる。それも研修生の様子を見ながら、「こうやって聞かれた感じはどうだった?」とか「これはないよね」といったように細かく研修のなかで言います。実際に先生方のところに学生2人だけが入って行って話をしなければいけないので、最大限に聞きたいことが聞ける、先生が話しやすい状況を創り出さなければいけないわけですね。ほぼ初対面なので、SCOTとしても怖い場面です。なので、なるべく安全で安心な環境を創り出せた方がいい仕事ができる。そのための研修という意味合いがあります。

### 登録申請から審査、承認へ

グループのメンバーはお戻りですか? では、あと30分ほど話を進めていきたいと思います。座学研修が4回終わった後、実地研修があります。研修生の実地研修先に限りがあるので、研修生全体の人数に依存するのですが、望ましいのは3人くらいのグループに分けて私もしくは他のデベロッパーの授業に実際に入ってまず日程調査をし、日時面談場所を決め、その後、事前面談を1時間半くらい行い、授業で特に何を観察してほしいか話し合います。授業観察を実際に行ったとき、学生が作る報告書の3点セットというのがあり、一つは報告書、もう一つはタイムテーブル、これには授業が1分刻みでどのように進んでいったのか、その進み具合のなかで学生や教員がどういう振る舞いをし、どういう言動をしたか、SCOTがどういう気づきがあったかなど、すべての情報が含まれます。それから教員が教室内でどういう動線で動いたか、極端な例では、教員によっては教卓のところにしかいなかったり、一方向ばかりに動く教員がいたり、視線もこちら側だけ見るといった傾向があったりなど、教員によっていろいろな癖があります。それを客観的な情報として知らせるも

の、以上の3点セットです。事後面談でその報告書を基に、教員と話し合う。学生の視点で見ると、例えばこういう提案があります、といった話し合いをします。これが実地研修で、これを2セット行います。最後に課題発表会と称して、「ティップス先生からの7つの提案」というのがありますが、この7つの提案から1つで題材を選んで、それに関してどのような発表をしても良い。例えば、学生に調査をした結果、こんな結果が出た、それについて我々はこのように思いますというように、テーマだけが決められていて後は自由です、そこにSCOT生や我々がいて、フィードバックしたり、意見交換をしたりして一連の研修が終わることになります。

SCOT登録申請、審査、承認というのは研修ポートフォリオ、毎回の資料と振り返りシート、実地研修の報告書、課題発表会資料などを綴じたポートフォリオがあるので、それとSCOT登録の申請書をつけて登録申請をします。我々デベロッパ3人でその登録申請書を読んで、まだSCOTとしてやっていくには何か足りないとこがあればもう一度戻しますし、良ければそのまま承認され、次学期からSCOTとして活動できます。ここに来る前に数えたのですが、9期の研修まで研修を受けた学生が62名いました。そのうち、SCOT登録をしてSCOTの仕事をしたのは29名とおよそ半分です。今現在、21名が活動中で8名は卒業しました。10期性が24名、今研修中なので、このなかから10数人がSCOTになってくれれば有難いと思っています。

登録申請したうち、半数くらいしかSCOTになれないので、申請を却下することがあるのですか？とよく聞かれます。今まで却下したことは一度もありません。却下はしませんが、申請して足りないところがあれば戻してもう一度書いてもらう、あるいは面談する、あるいは追加研修を行うというように、追加のルーティンが発生していきます。その過程で、やはり自分はSCOTに向かないと判断して辞める学生はい

ます。しかし、我々から「君はなれません」といってシャットアウトした学生は今のところ1人もいません。そうしたとき、例えば追加の研修が発生して3月に研修が終わったのに、5月になっても、6月になっても登録できないとなるとモチベーションか下がってきますね。そうしたとき、学生はすごくすまなそうに「モチベーションが下がってきたので辞めようと思います」と言ってきます。その時に、我々が必ず言うのは「大丈夫だ。研修を受けたことで、キミは、あなたは、普通の学生よりもたくさん良いことを勉強したよね。今の段階ではなくても、半年後などにまたSCOTとしてやってみたいと思ったら、その時点でもう一度申請すればいいじゃないか」と伝えます。学生にとっては、決してマイナスになるという話ではなく、研修を受けるだけで、普通の学生が受ける以上のことを学び、それが必ず進学や就職の時にプラスになるはずなので、それを最大限褒めるようにして送り出します。これが研修ですね。

### SCOT経験者の体験に基づいた業務の実際

次に業務の話ですが、先ほど実地研修のときにあったように、業務の流れは図のような形で進みます。私が話すより実際にやったOGに話してもらった方が良いと思うので、林さんにお話をお願いします。

#### 林

ここから数分間、私からSCOTの業務について、それと経験を通じて何を学んだかを話させて頂きます。初めに、お配りしたリーフレットを開けてまず顔写真が出てきますが、これは私です(笑)。現役中は、かなり業務回数が多かったこともあってメディアへの露出が高かったと自負しています。このなかにSCOTについてかなり詳しく書かれているので、ゆっくり読んでいただけたらと思います。SCOTはまず業務に入る前に、依頼された先生と事前面談を行います。事前面談で何を話しているのか、ざっ

くり挙げるとこの5つになります。最初に面談を始める前に、チーフが相手の先生と何回かメール交換をしているのですが、とは言え、顔を合わせるのはここが初めてなので、まず自己紹介をします。自己紹介では「SCOTで来ました。〇〇学部の何年生です」というような話をします。挨拶のついでに観察授業の確認ということで、「今回依頼された授業は何曜日の何限で、どこの場所で行われているこの授業で間違いないですか？」ということを確認します。間違いないということが確認されたら、次にSCOTの説明をします。SCOTを利用したいと思われている先生は、そこはそんなに聞かなくてもいい、とおっしゃる先生もいらっしゃいますし、何回目なのであなた方のことは良く知っていますので、説明はいいですという先生もいらっしゃいます。これとは逆に、もう少し詳しく説明してほしいという先生もいらっしゃいます。

ここから先は先生にお話いただくことなのですが、観察する授業の概要を説明していただきます。ここでは、授業の規模、受講生は何人で、何年生を対象としているのか、さらにシラバスを持参していくのですが、観察する授業はシラバスの何回目の授業に当たるのか、それはどのような内容で行われるのかを確認しておきます。私たちは、基本的に自分が所属している学科の先生の授業は観察しません。したがって、必ず違う学科の先生の授業を観察することになるのですが、一応内容はしっかり確認しておきます。最後に、内容を理解したうえで、観察事項の確認—先生が何に困っていて、何をSCOTに求めるのかを確認します。今まではそういうことはなかったのですが、SCOTにできないこともありますので、「それはさすがに我々の手には負えません」とお答えする場合がありますし、「一回、センターの榊原先生に確認します」と返事を保留する場合があります。最後に、面談の締めとして、今後の確認—いつ何の授業を観察するのか、その後の事後面談をいつ行う

のかもこの段階で決めておきます。事前面談で気を付けたことは、一番上のひと言が一番大事で、依頼された先生も、業務を担当する学生も忙しいので、事前面談の日程を組むのがかなり大変なのです。事前面談の日にちとして2週間くらい候補を挙げたのに、1日のそれも30分間だけというようなケースがかなり起こるんですね。そうすると、限られた時間のなかでいろいろな情報を引き出さないといけないので、大事なのは聞く姿勢になってきます。先ほどのイヌバラ法がここで威力を発揮することになります。もう一つ大事なことは、できるだけ自分たちの情報を開示するようにすることです。SCOTの業務に関しては言えないことも多いのですが、自分たちがどういう人間かをしっかり説明しないと相手はなかなか信頼してくれないので、信頼してもらうためにできるだけ多くの情報を伝えます。芝浦工大の学生は結構まじめで、先生と2対1で面談するとなると、かなり緊張している学生が多い。過去の事例なのですが、私の相手の学生がかなり緊張していて、事前面談の際に決められた通りのやり取りで、イエス・ノーでしか情報が集められないので、他のチームで必要な情報を補完するようにしたのですが、これだとまじめな印象は持っていただけるのですが、必要な情報は得にくい。役割分担も進めていて、面談前にまずこの面談を取り仕切る担当SCOTを決めます。大体はメールを出しているチーフが取り仕切る場合が多いのですが、若い学生にも経験させたいというベテランの思惑もあって、意識的に新米に投げる場合も少なくありませんでした。その新人が少しヘマをしたときに、我々ベテランが上手くフォローできればそれでいいので……。面談を終えた後に、こういう依頼が起きたので、誰が何を担当するかを分担します。同じ業務を2人でやることもありますし、分けた方がいいと思ったときは分担します。

面談が終わると、次に授業観察に入るわけですが、観察で注意することは、観察しなければ

いけない授業は基本的に普通の授業であって授業参観ではない、というのが大事なポイントです。普段どういう授業をしていて、どういう問いかけがあって、どういうアクションがあるのかというのを観察します。ここで大事なことは、我々は観察をしているだけで評価はしないということです。こうした方がいい、ああした方がベターだといった感情は基本的に抱かずに、何時何分何秒に先生がどういうことをしたかとか、どのタイミングで学生が何を始めたのかといったことを基本的に見ています。こう話すと、SCOTというのはかなり怪しい人たちの集まりだと思われるかもしれませんが、できるだけ教室内では目立たないようにしています。普通に教室のなかで座って授業を受けているようなふりをしてメモを取るといったことはよくあります。芝浦ならでの少し困ったことなのですが、男女比がアンバランスで、一つの授業で女子が一人しかいないという授業を観察するときに、女子のSCOTが入ると明らかに目立つので、そういう場合は事前に先生の方から今日はこういうわけで新しい学生が入っているが気にしないでください」と注意されたことはありました。ともあれ、できるだけ、目立たない工夫をするようにしています。また、他に私自身が一番気をつけたのは、先ほど自分の学科以外の授業を観察すると言いましたが、極力授業内容についていこうとしていました。というのも、学生の視点でというポイントがあるので、授業内容がさっぱりわからないというのは、我々が専門外なのでわからないのか、専門なのにわからないというのは質が違うと思うので、ある程度事前面談でこういう内容の授業をすると聞いたときに、先生には授業内容をできるだけ細かく説明していただいて授業内容をイメージできるように心がけました。受講者としての感覚をできるだけ持つことが大切だと思ったからです。

授業観察が終わると、事後面談を行います。事後面談は事前面談よりも時間がかかるので、綿密に準備をして取り掛かります。最初にタイ

ムテーブルや報告書をまとめた資料を相手の先生にお渡しして、その報告書を基に説明していきますとお話します。面談の流れの確認として、我々が説明した後にディスカッションしたいので、何か質問があれば教えてくださいと伝えます。最後に事務手続きがあるのでご協力下さいと最初に申し上げて面談に入っていきます。結果報告では、見てほしいと言われたことに対して「これについてはこうでした」と報告する時間になります。その後のディスカッションが結構盛り上がるのですが、この報告に対して、先生がどう思ったのか書いてもらって、それに対して誤解があるようだったら説明したりして誤解を解くと共に、先生自身のなかで答えを見つけていただくということを大事にするために、このような話し合いの時間を設けています。それが一段落した後に業務終了書に先生の印鑑をいただいて業務が終了します。我々はその後に、事後面談をこう行いましたという報告書を書いて、それと業務依頼書を合わせて事務課に提出して終わりになります。事後面談で気を付けたことは、もう一度言いますが先生もSCOT生も忙しいので、限られた時間で今度は情報を伝える工夫をしなければいけないわけです。そのときに何を考えたかという、どういう面談の流れなら一番スムーズに進むのかというのをSCOTのなかでまず話し合いました。それと、見やすい資料づくり、パッと見ただけで書いてある内容がわかるように注意しました。報告書は作文のように文章で書くのではなく、基本的に箇条書きにして作成しました。一つの項目について2文程度で収まるように心掛けました。解放感から、事務手続きを忘れて業務から戻ってくる学生もいるのですが、事務手続きが終わらないと業務は終わらないので、先生から印鑑をいただくことを忘れないということにも注意を払いました。

ここから先は、我々がどういう依頼をされて、どういうアドバイスをしたのかを少し簡単に説明します。

## コミュニケーション力、責任感、マナーが確実に身に付いた

提案内容1として、よくある話かもしれないのですが、授業の後半で学生が寝てしまうのですが、どうしたらいいかというのを事前面談でお話いただいたときに、観察していると、寝てしまう学生が増えるタイミングというのがあることを発見しました。それがどういう時かというのと、スライドを使った授業だったのですが、一枚のスライドで5分以上話していると学生が飽きてきて次々と寝ていくんですね。その後、スライドが変わるとパッと起きる学生もいるのですが、寝始めてからさらに2～3分間同じスライドで話していると、そのまま寝続けているという状態が見られたので、我々は時間がかかっていたスライドを二枚に分けた方がメリハリがつくのではと提案しました。

次に、これもスライドを使う授業だったのですが、学生にメモを取ってほしいのに取ってくれないと。先生も「メモを取りなさい」と言っているのに全然その様子がないということだったので、観察してみると、その場面は式変形を追っていくという、理工系ならではの部分だったのです。スライドを使って式変形を説明していくと、かなり理解するのに時間がかかるんですね。私自身、学部の際は数学科に所属していたので式変形がパッとできないということは経験済みで、私が3年間かけてできるようになったことを、初めて見た学生がパッとできるわけがないと感じました。途中式の計算が教科書に書いてあるのでそれでよいだろうと思っていて彼らは飛ばしているというのがわかったので、式の計算は先生が実際に黒板を使って書いていく速度でないといけないとアドバイスしました。

3つ目は、かなり多い案件で、毎年授業アンケートに「はっきり話してほしい」と書かれると。しかし、その先生は毎年書かれるので、毎年ゆっくり話しているつもりだと。それでも毎

年こう書かれるのは何がいけないのだろうという依頼でした。実際に授業にいて観察してみると、確かに聞き取れない箇所はあったのですが、それは早く話していたから聞き取れないのではなく、実は聞き取れない言葉の特徴というのがあって、この先生の場合は、ナ行で始まる単語が出てくると聞きにくかったのです。その先生に対しては「ナ行を意識して話すといふ印象が変わります」とお伝えしました。

最後に、これは気持ちの問題なのですが、授業中の先生の印象と、面談中の印象が違う先生がいらっしゃるのです。授業中の表情が硬くて、まじめな先生であることは間違いありませんが、それでも硬すぎるくらいだったので、「授業中、もう少しリラックスして微笑む感じでも学生は大丈夫だと思います」と話したら、「そのやり方がわからない」とおっしゃったので、事後面談では冗談を交えたりして笑顔が見られたので、「我々と話している今のような感覚で授業に臨めば、もっとリラックスしてできるのではないのでしょうか」と提案しました。これらが具体的な提案の例です。

SCOTとして身に付いた力ということで、先日、SCOT内で勉強会を開いたときに話し合ったのですが、コミュニケーション力は確実に身に付いていて、なかでも特に対話の力、相手にただしゃべらせるのではなく、こちらからもレスポンスするという意味での対話力がすごく付いたという実感がありました。次に、議論をまとめる能力、グループワークなどいろいろな意見が出るところでどうやって意見をまとめていくかというスキルなのですが、これがSCOTという業務を通じて、事前・事後面談で話した内容をまとめるということもそうですし、授業を観察した結果を先生にお伝えするときにどうやってまとめるか必死に考えたことで、身に付いたと現役生は話していました。そして、責任感が非常に付いたこと。さらに、報告書を出すときに、誤字脱字や間違った表現は許されないので、非常に気を遣ったことで文書作成能力も身に付

いたと思います。これは、奨学金の申請書など普段の学生生活で作成する書類を書く時にも意識が働くようになりました。Word、Excelもきちんと使えるようになりました。また、先生との事前の連絡手段としてメールを使っているので、メール上の礼儀作法というのを非常に大事にするようになり、SCOT内でも勉強会の連絡などは基本的にメーリングリストで流すのですが、きちんと宛名を書く、CCに入れる場合は誰なのか書く、どういう目的でメールを送っているのかを書くという練習を徹底しているので、メールでの礼儀作法が身に付き、自分が受けている先生に対してメールで質問するときなどに心理的なハードルが下がったという意見もありました。行動力がついた、前向きになったという意見もありました。授業を受ける態度というののもかなり変わってきていて、授業観察の時などに学生がきちんと授業に臨んでいないのを見て自己反省する場面も少なくなっているので、自分も授業を受ける時に気をつけようという気持ちになり、授業態度が改善されるという学生もいました。

最後にOGとしてひと言。SCOTとしての活動を終えた今、自分にとってSCOTとは何だったのだろうと考えてみると、やってみないとわからないということが多くて、SCOTにチャレンジしてみようというのが取っ掛かりとしてはあったのですが、学部2年生の4月から正式にSCOTとして採用されたのですが、1年生の間に研修を受けたことで、物事に対して物怖じしないという態度が身に付いてきたのです。ただ、その反面で、忙しくなることは事実で、どこで何を失敗するとこういうことが起きるので、それを防ごうとか、こういう時期に自分にこういうタスクが降ってくるのでそれまでにやることは済ませておこうといった、リスクマネジメントができるようになりました。それと、人を信頼するようになったこと。新しくSCOTに入ってきた学生は、経験を重ねている自分と比べて頼りないことは間違いないわけです。最初の

うちは、取り返しのつかない失敗をされたら困るという気持ちがあったのですが、研修を通して彼らも成長しているし、個人的に若手のミスフォローできないベテランは問題ありという気持ちがあって、失敗されることを恐れるのではなく、失敗をどうフォローしてあげるのかをすぐ考えるようになりました。そうすると、失敗するかもしれないが、ここは彼らを信じてやらせてみようという気持ちになりました。そして、自分一人でやる方が作業的に早いことがわかっていても、できるだけ人に頼るようにしました。周りにチャンスを与えるだけでなく、自分の仕事も軽減できますし、人を信頼して頼るということをSCOTを通じて学びました。まとまりがない話で申し訳ありませんでした。私からは以上です。

## 現状と今後の課題

頼りになるでしょう(笑)。彼女がいた頃は、ほとんど任せきりということがたくさんありました。実際にSCOTがつくった報告書は守秘義務があるのでお見せできないのですが、例えばということで、研修生が私の授業に入った報告書の一部をお見せします。報告書は、学生に強く言うのですが、まず良かった点を書きなさいと。どんな人間も、いきなりダメな点、直すべき点を指摘されては、新しいことを始める気は起きませんよね。そこで、ここはよかった、あそこは良かったということをもまず報告書に書きなさいと言います。研修生も、私の授業から良いところを何とか探し出して書くわけです。良いことを書いた後で、提案したいこと、個々がもう少しよくなったらいいという点を優先度の高いものから、良いことより少ない数で伝えなさいと言います。3つくらいしか良いことがなくて、悪いことを100くらい書かれては先生は凹んでしまいます(笑)。例えば、研修生は2つの提案をしてきました。「挙手で学生から先生にわからないところを聞く際に、質問者の学生の声が小さくて他の学生に質問内容が聞こえ

ていないときがありました。質問者以外の学生は先生の説明を聞かずに、学生同士で話をしたり、手元を見たりと集中力が切れている面がありました」というのが、学生が見つけた気になった点。もう一つは「目線については、学生が座っている席の後ろの方を見る回数が多かったように思います。また、先生は学生とあまり目を合わさないように感じました」。この2つに対して、初めの意見だと、「質問者の質問を他の学生も共有するようにもう一度言ってから話すと、他の学生も集中力が途切れず、他のことをしなくなるのでは」といったように、なるべく具体的な提案をなさいと話しています。そのときに言うのが、先生がその提案を聞いて「わかった。次から直す」というのは、割とスキル面のものが多いので、先生としてはそれほど有難くない提案になります。本学には授業自動収録システムがあるので、授業収録して自分の動画を見ればわかることもあるでしょう。そうではなくて、「どうしようかな?」と思うような提案をなさいと話しています。どうしてもスキル面に目が行きがちになるのですが、スキル面に偏ることなく、学生が提案して「どうしたらいい」と学生にアイデアを求めるような提案をなさいと。難しいのはわかっています。研修生は初めはそういう提案はできません。ただ、そこで何か一つひねり出して1~2つ提案なさいと指導します。これが報告書です。ベテランになると割といい報告書をつくるようになりますが、新米は当然、まだまだ内容の浅い報告書しかできないので、業務にはベテランと新米が組んで先輩から学んでいくような状況なるべくつくるようにしています。

次にタイムテーブルですが、教員側が何をした、学生側が何をした、気になる点などを書いています。ひたすら実際の授業の様子を書きとっていき、まとめたものになります。これはすべての研修生ではありませんが、ある研修生が1コマ、90分がどういうパーセンテージで進んでいったかをまとめたものがある、これは

非常に役に立ちました。1時間のなかで私の授業がどのような流れで進んでいったかを示したものです。人間は短期記憶のなかで、何かを考え続けられるのは20分以上はできませんと検証されていますので、できれば授業は20分のブロックで進んでいった方がいいという話をしています。したがって、このときの私の授業は割とうまくいった回で、最後の小テストを除くとすべて1桁台ですよ。10分以内の塊で授業が進んでいったわけです。短期記憶に残したまま、いろいろな作業が進んでいったと。小テストを25分ほど行っていますが、これは学生同士が話し合いをしながら小テストを受けていいとしているので、25分間、集中力が途切れずに済んでいるわけです。このようなデータをSCOTが出してきた。これは自分以外がデータとして起こしてくれないとわからないことです。次に動線図。授業内に私がどう動いたかを示す図です。この3点セットが基本的に学生がつくる報告書になります。後は必要なデータを先生が依頼すれば、可能な限りつくる。これが業務です。

おおよそ1学期に5名前後の先生がSCOTを使われています。5名前後ということは、SCOT10名前後が業務にはりっているということになります。先ほど21名いると申し上げましたが、4年生や就職を控えた学生は忙しく、今は21名中12ないし13名が業務に入れる状態なので、入れる学生は大体毎学期業務に入っている状態です。これまでに延べ39名の先生がSCOTを使われました。これは、先ほどお配りしたパンフレットの最後に書かれているものの抜粋です。後ほど、さらに詳しいことは樋口君に直接お聞きください。

最後に今後の課題ですが、研修生の募集は非常に大きな課題で、学期によって人数の多寡が起きます。これは何ともし難いので、なるべくいろいろなところにチャンネルを増やして研修生が集まるように図っています。また、先ほど林さんが勉強会の話をしてくれましたが、SCOT生は半期に1回は集まって自主的に勉強

会を開いてくれています。どれだけ自主的な運営を任せられるか、活性化できるかというのは、我々の問題もありますが、SCOT側の問題もあって、SCOTの学生としての組織がどれだけ活発に動いていくためにはどうしたらいいのか、いつも試行錯誤があります。先ほど、事前に予定調整をすると30分しか取れないという話がありましたが、SCOTは基本的に大宮キャンパスにいる学生が多いのですが、大宮にいるSCOTが大宮に授業に来る豊洲の先生と事前面談をしたいと思うと、顔を合わせて面談するには、大宮に来るその一日のどこかで面談スケジュールを組まなければなりません。それはかなり難しいことなのです。学内のテレビ会議システムで行うことは可能ですが、顔と顔を合わせないと、うまく意思疎通ができないことは少なくないと思います。特に、最初の関わり合いをつくる事前面談などはテレビ会議システムでカバーできない部分が多いので、あまりテレビ会議システムは大っぴらにはしていません。最後の手段として使うことはあります。また、守秘義務と情報共有というのは、SCOTの能力開発をしていくときに、過去の経験で学んでいくことは必要ですが、過去の経験をどれだけ共有すべきか、非常に悩ましい問題があります。業務に入った先生が特定されるようなことは決して言えませんし、特定の事項も話すことはできない。しかし、そういうところに能力開発の種というものはあるものなので、それをどれくらい、どのように共有するか、そもそも共有していいのか、といった問題があります。これも試行錯誤が続いています。以上です。有難うございました。

## グローバル化とオンライン教育について考える

2017年3月18日(土) 13:30～16:15  
法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 5階 S505 教室

### 司会

法政大学第13回FDシンポジウム「グローバル化とオンライン教育について考える」を開催したいと思います。私、本日の司会・進行コーディネーターを仰せつかりました法政大学FDプロジェクトリーダーの川上と申します。どうぞよろしくお願い致します(拍手)。

では、まず開会のご挨拶を教育開発支援機構長の中釜先生に頂きたいと思います。

### 開会の挨拶

中釜 浩一

(法政大学 教育開発支援機構長)

皆さん、こんにちは。本学の教育開発支援機構長を務めております中釜と申します。今回は第13回FDシンポジウムということで、「グローバル化とオンライン教育について考える」というテーマで、講演と話題提供、質疑応答というプログラムで行う予定となっています。ご承知の通り、本学はSGU(スーパーグローバルユニバーシティ)に選定されて以降、さまざまな試みをしておりますが、具体的なプログラムが今、動き出しているところです。やはり、実際に動き出してみると、思ってもいなかったような問題点などが出てまいります。そうしたことについて、忌憚なく現状をお話するとともに、さまざまなことを皆様に教えていただければ、本学にとっても、他大学にとっても参考になるようなことがいろいろとあるのではないかと思います。

オンライン教育についても、本学はJMOOCに参加させていただいてから、既に田中総長、法学部の杉田先生がプログラムをアップして多数の受講者を集めております。第3番目の計画も具体的に進んでいます。では、オンライン教育、オンデマンド教育を具体的に正規のカリキュラムのなかはどうやって位置付けていくのか、どうやって活用していくのかということについてはまだ手探りの状態です。実際にやってみればいろいろな問題点も出てくるでしょうし、効果も出てくると思います。そうしたこと

#### ◇基調講演

「法政大学におけるグローバル化とオンライン教育について  
—HOSEI2030の観点から—」

田中 優子

(法政大学 総長)

#### ◇話題提供1

「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」

福原 美三 氏

(一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会  
(JMOOC) 常務理事・事務局長、明治大学学長特任補佐)

#### ◇話題提供2

「高等教育の国際動向と我が国の政策について」

河本 達毅 氏

(文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室改革  
支援第二係長)

#### ◇話題提供3

「法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望」

八名 和夫

(法政大学副学長・理工学部 教授)

についても、やはりある程度経験を積んでいかなければ本当に適切な形にはなっていないと思います。そして、その成果をいろいろなところで公開し、問題点を指摘し合うことで、法政大学はもちろん。他大学にとっても実りある教育が少しずつ成長していくことになるのかと思います。今回のシンポジウムがそうした今後のグローバル化、オンライン教育の発展の手がかりになっていくことを祈念しております。長時間になりますが、充実したシンポジウムになることを祈っております。本日はよろしくお願ひ致します。

## 司会

中釜機構長、有難うございました。

では、さっそく基調講演を始めさせていただきます。「法政大学におけるグローバル化とオンライン教育について—HOSEI2030の観点から—」。田中総長、よろしくお願ひ致します。

### 基調講演

#### 「法政大学におけるグローバル化と オンライン教育について

—HOSEI2030の観点から—

田中 優子

(法政大学総長)

## 法政の将来像を見据えたHOSEI2030

本日はHOSEI2030の観点からお話させていただきます。HOSEI2030は、私が総長に就任した2014年から策定を始めた長期ビジョンです。長期ビジョンを必要としているのは法政大学だけではなく、少子化に向けてどこの大学でも必要なことなのですが、やっているところとやっていないところがある。しかしとにかく、目の前にあることを解決していくだけでは足りないわけです。何十年先までも考えて、そこから逆算して今何をすべきかを私たちは考えなければなりません。財政的にもそうですし、授業をどう

組み立てていくかという方法についてもそのようなのです。2030年を焦点に据えたのは、法政大学が150周年を迎えるということがあります。それからすでに少子化に向かっていますが、2030年から2040年にかけて18歳人口が大きく減少します。現在、120万人と言われている18歳人口が、2040年時点で80万人まで減少します。これは日本人についてですが、日本人が減っていくという現実はどう直面していくか。ある意味では、学生の人数が減ることは悪くはない。つまり、少人数教室もつくれますし、教員の数が確保できれば非常にいいことなのです。しかし、何といても、私立大学は授業料によって成り立っていますので、学生が来なくなってしまった場合には、成立しなくなってしまうという問題を抱えています。しかも、質を高めなければならない。大学の質は12-13世紀と今の大学は全く違う。時代によって大学の質の意味が違います。その時代における、高い質を保っていく。そして、その時代に必要とされる能力を学生たちが身に付けて卒業していくことが望ましいわけで、そのような大学を保っていくためにはやはりある程度の財政力も必要で、何より新しい教育体制が必要になってきます。そういう意味で、HOSEI2030は多くのプロジェクトで策定を進めてきました。

## 2050年、アジアの人口は急増する

まず、どういう世界になるかというお話をしたいと思います。これは、人口増加のグラフなのですが、ある時に横の線が縦になってしまうくらい極端な人口増加をしているのかがわかると思います。江戸時代が終わった頃から、横線が縦線になっていきます。世界全体がそうやっていきます。さらに、2050年までに93億から97億、2100年までに約112億という人口増になります。ところが、その割合は国によってずいぶん違います。ご覧になってお分かりになるように、2050年時点で、アフリカで急激に人口が増えていきます。インドも増えます。中国は伸び

がだんだん緩やかになっていくことがわかります。日本とそれ以外の世界の国ではずいぶん大きな現象の違いが現れます。これを地域別に見ると、面白いことがわかります。アジア、インド、中国、アセアン諸国などすべて含めたところと、それ以外のところを見てみると、アジアの人口が2050年辺りで非常に多くなっている。つまり、日本だけのことを考えるわけにはいかない。これは大学の財政的なことだけではないのです。世界全体の安定性や秩序ということでお話しているのです。教育がなぜ必要なのかを考えてみますと、教育は教えると書いていますが、実際には学ぶことですよね。一人ひとりの人間が学ぶことがなぜ必要なのか。文字が読めるということ、情報を獲得することができる、世界のことを知っていることがなぜ必要なのか。それは皆さんお一人お一人がおわかりになるように、それを知って、論理的に考え、表現することによって人とコミュニケーションできる、自分の立場を正確に捉えることができる、冷静に課題を解決できることにつながっていきます。つまり、戦争に依存しない社会を構築していくためには、やはり教育環境が必要です。そうすると、アジアがこれだけの人口を抱えていくのであれば、私たちは、アジアの教育にも責任を持たなければならなくなるのです。それが世界の安定につながっていく。

### 持続可能なグローバル化が不可欠

法政大学はサステナビリティ＝持続可能性ということ、グローバル化の主軸に据えています。グローバル化は単に英語ができて外にどんどん出ていきなさいという意味ではなく、持続可能な世界を創ることが目的なのであって、そのための教育・研究を法政大学はします、ということを約束しているんですね。アジアのなかの持続可能性ということが、これから非常に重要になります。環境政策をはじめ、社会の安定、経済の安定ということです。そのために、法政大学には人間環境学部があるほか、社会学

部のなかに環境学もありますし、サステナビリティを専門に研究する大学院組織もあるなど、非常に重要な研究組織があります。そうした価値観を持って臨んでいます。

真に必要なグローバル化とは何か。私は今、第4次グローバル化と呼んでいます。グローバル化は今に始まったことではなく、大航海時代から始まっています。地球が一体化するという意味ですから。そうすると、江戸時代より前にグローバル化を迎えていて、日本の場合は江戸時代に第1次グローバル化の時代があり、それに対応するためにできたのが江戸時代という社会なのです。第2次グローバル化は明治維新なのですが、これはヨーロッパを基準とした。第3次グローバル化は戦後社会です。アメリカのようになるという方法を取ったわけです。しかし現在は、モデルがどこにもないのです。日本は独自のグローバル化を進めていかなければならない。しかも、全世界に先んじて大変な高齢化社会・少子化社会を迎える。日本は原子力や核の被害を今まで最も受けてきて、問題も抱えている国であるということは皆さんご存知の通りです。つまり、世界の抱えている問題のほとんどを日本も抱えているといつてよいと思います。しかも、先んじて抱えている。これを課題先進国というのです。その課題を先進的に解決していく国であることが求められています。そうした意味で、法政大学のグローバル化は、サステナブルという理想を持っているわけです。

### 他大学に先んじてグローバル化を進めた法政大学

グローバル化のことをまずお話してから、オンライン化のことをお話ししようと思うのですが、法政大学はそもそも、創立されてから中国からの留学生を大量に迎えて法律学を勉強してもらったということがあります。それでアジアが近代化に入っていくわけですね。1970年代に非

常に早く国際交流センターができて、留学生を世界に出し始めます。その後、国際文化学部が設置され、全員が留学するという体制が出来上がります。それが出来上がると、他学部もそれに倣うようになります。さらに、グローバル教養学部という、英語で講義を受けて卒業できる学部が早くも設立されます。こうして今に至るわけですが、このように法政大学ではグローバル化を非常に早く進めてきたとあってよいと思います。そして、スーパーグローバルユニバーシティとなり、今はグローバル教養学部だけでなく、経営学部や人間環境学部、2018年度には経済学部も英語で授業を受けて卒業するというコースが次々にできてきました。つまり、日本語のできない留学生がキャンパスのなかにいるという環境がもう始まりつつあります。

### 課題解決先進国からグローバル大学を創生する

このように、グローバル化が進み、多くの学部がSA(スタディアブロード)制度を採用して海外留学する学生が増えているという環境にあります。そうした試みの結果として、スーパーグローバル大学創成支援の時の申請のタイトルは「課題解決先進国日本からサステナブル社会を構築するグローバル大学の創成」となりました。これが法政大学のグローバル化の目的です。スーパーグローバル大学創成支援に採用された大学は全大学の4.7%しかありません。本学の海外派遣学生数は右肩上がりです。海外からの受け入れ学生数も増えています。ここで、最初に申し上げたこと、非常に大事なことなのですが、中国・韓国からの留学生がいるのはもう当然のことで、その次に今、ベトナムをはじめとするアセアン諸国から留学生が入り始めています。東南アジア諸国連合のアセアンコミュニティというものができていて、日本・中国・韓国プラスアセアンの協議体がさまざまところで立ち上がっています。先ほど申し上げたように、アジアの人口が膨れ上がっていくなかで

教育をどうしていくかを、アジア全体で一緒に考えていく時代に入ったということなんですね。法政もアジアの大学として、ベトナムで法政大学の日本語スピーチコンテストを行っています。「さくらサイエンスプラン」という、小金井キャンパスでベトナムからの学生たちを迎えて授業を受けてもらっているという試みも行っています。多くの留学生が日本語の短期留学にも来ています。日本語教育プログラムも始まります。これは日本語を学びながら科目等履修生として単位を取得して出ていく学生がキャンパスのなかに増えていく、ということです。

### オンライン化はグローバル化に対応する

それを前提としてオンライン化をどのように考えればよいか。つまり、オンライン化、オンデマンド化は大学のなかだけの課題として捉えることもできるのですが、本当はグローバル化に対応した課題なのです。先ほど、冒頭に申し上げましたが、HOSEI2030のなかにそれがどう位置づけられているか。「大規模授業のオンライン化システム構築」をアクションプランの作業部会で進めてきました。

### 時間・空間を超えた学習機会の提供

オンライン化の有効性ということを考えています。時間・空間を超えた教育機会の提供、つまり空間で言うと、地球の裏側に住んでいる人でも授業を受けられるということになります。これは、インターネットの時代に入ったからこそできるわけですね。履修機会の増大のなかには時間という問題もあります。時差があっても学べる必要がある。そうした教育機会の提供、曜日・時限に縛られない科目履修が実現できる。例えば、仕事をしながら大学に来ているという人たちにとって、その時間に来られなくても履修が可能になるということです。履修授業の重複も回避できる。就職活動期の学生、体育会の学生、社会人学生に対するフレキシブル

な授業機会の提供もできます。教育資源の相互活用・有効活用もできるのではないかと思います。

### オンライン化の基盤となる通信教育部

ところで、オンライン授業という、いきなりそんなことができるのかと考えてしまうのですが、法政大学は通信教育部を持っています。しかも、非常に歴史が古く、戦後すぐ1947年に設立された日本で最初の通信教育部です。しかも、スクーリング（夏休みの一定期間、まとめて1週間程度、大学に来て授業を受ける制度）が充実していることで知られています。私も通信教育部で教えたことがあります。そうした機会に通信教育部の学生たちと交流します。通信教育部の学生は日本のいろいろなところに暮らしていますので、そこに行って交流するというのもしてきました。つまり、大学と通信教育部の学生は空間的な隔りがあるにも関わらず交流を今までもしてきましたし、これからも可能です。そうしたなかで新しく起こってきたこと、それがメディアスクーリング、eラーニングですね。これは今、実際に行っています。通信教育部のなかでブロードバンドのネットワークを利用してオンデマンド配信しています。すべての授業ではありませんが、開講期間中であれば何度も繰り返して受講が可能です。一講義90分、15講で構成されていて小テストなども実施されています。つまり、そうした基盤が既にあるということです。

### ダブルディグリーにオンライン化を活用

それを海外に広げることができないだろうかと私は思っています。不特定多数のMOOC型ではなく、特定の大学や高校と共有する場合、例えばどんなことが可能なのかということ、ダブルディグリーというものがあります。これは、既に大学院ではいくつかについては実施していて、大学院や学部で学位が2つ取れるという制度です。学位を2つ取ることによって自分

の専門性を広げることができます。しかも、そのためには8年間いなくても短い時間で2つの学位を取る方法がある。海外の大学との協定のダブルディグリーは、日本と中国の大学の学位や、修士号を取ることができる仕組みです。実際に始まっているのですが、これを円滑に行うためには、行ったり来たりの時間は惜しい。しかも、中国と日本ならまだしもアメリカや南米、アフリカなどということになると往復できません。こうした環境でダブルディグリーを実施するにはどうしたらいいか。それにオンライン化が対応できそうです。日本語教育についても、こちらに来てもらう前にあらかじめ日本語を勉強する、あるいは帰国してから日本語を勉強し続けることができる。渡日前入試も今やっています。留学生がわざわざ日本に来なくても、自分の国で入試を受けられるシステムです。私は国際日本学インスティテュートの教員でもあるのですが、そこではこちらから教員が現地に行き、中国のいくつかの大学で入試を行っています。オンライン化はそうしたことの準備に使えるのではないかと。また、通信教育部の学生募集を世界に広げることも有り得るのではないかと。

例えば、海外在住日本人の社会人教育。これは実際にパリで出会った日本人女性から聞いた話です。法政大学にはまだそうした仕組みがないので、残念ながら他の大学の通信教育で修士号を取った、という話でした。最後に1度だけ日本に来て教員とディスカッションするだけで済んだということです。インターネットでフランスに居ながら勉強できたわけですね。彼女の場合は日本人ですから日本語で勉強していたわけですが、逆も可能なわけですね。こちらが英語のコンテンツをすべて持っていれば海外に居ながら英語で学位を取れる。もう一つ考えられるのは、こちらに来てもらわなくても、一斉に同じコンテンツを流すのではなく、1対1のやり取りを、スカイプを使ってできるので、そうした方法も可能なんです。そうすると、大学院教育、社会人教育の世界化ということも念頭に置

いておかなければならないわけです。

## 法政大学の教育・研究を世界に発信する。 デジタルミュージアムも構想

今申し上げたのは特定の大学や高校との連携のなかで行うことです。もう少し広げるMOOC型の可能性は、法政大学の教育・研究の特色を、講義を通して世界に発信することです。お金を取るのではなく、常に発信している。法政大学とはどういうところであり、どんな教員が何をやっているのかということ、いつでもどこでもアクセスできるようにして、こういう大学なら行きたいと感じてもらおうということです。

もう一つ、エクステンションカレッジの充実につなげるということです。法政大学エクステンションカレッジには社会人の方はなかなか来られないし、聴きたい授業があまりないとよく言われます。ところが、実際には世界中、日本中に法政の授業を聴きたいという人はいるわけです。エクステンションカレッジというのは授業外の社会人向けのカレッジで、学位にはつながりませんが、いつでも学ぶことができます。これはオンラインに相応しいです。

さらに、デジタルミュージアムとも連携していく。法政大学は2019年に法政大学ミュージアムを開設します。2年も3年もかけてこの計画を練ってきました。これは私が総長になるときの当初からの考えの一つです。市ヶ谷校舎にはもはや博物館などつukれないんです(笑)。だからデジタルミュージアムなんです。モノを実際に触ったり、見たりすることは大事です。そのモノはどこに行けば見られるのか。いろいろなところに展示できるんです。展示する場所があります。しかしそれは一カ所でなくてもいい。それを補足するのがデジタルミュージアムです。展示物をできるだけデジタル化して行って、こちらに来なくても世界中から見られる。ご存知のように今、世界的な美術館は皆デジタル化しており、インターネット画面のなかで歩きなが

ら美術品を見ることができます。もちろん、実際に触れるのとは違いますが、どんなものがあり、何をしていた、どんな情報が得られるのかといったことは少なくともわかるわけです。そのデジタルミュージアムのなかに、法政大学が今まで持っている資源を発信することができる。こうしたこともインターネット型の非常に重要な働きです。

## 2018年度から100分授業に移行

通信教育部のコンテンツと学部授業のコンテンツを共有化することが可能になってきます。ディスカッション授業の事前学習にも使えます。既に社会学部ではNHKと提携して授業に出る前にNHKのアーカイブを見る。具体的に言うと、水俣病事件についてのアーカイブでしたが、小林直毅先生の授業では、ビデオを見てきて授業でディスカッションする。この授業の履修者しか見られないわけですね。履修者だけにパスワードが与えられるので、権利を侵すようなことにはならない。この方法がNHKとの提携でできるわけなので、コンテンツを持っているところと提携できるという実例が既にあるのです。フィールドワークの事前・事後資料に使うことも可能になってきます。

2018年からは100分授業になりますが、なぜ100分にしたかということ、一方的な講義ではなく、半分なり3分の1ずつに授業を分け、例えば3分の1だけ先生が話し、後はプレゼンテーションやディスカッションをおこなう。私は大量のパワーポイントを使って授業を行っていましたが、この時間をもったいないと思うことがよくありました。真っ暗になってしまうし、非常に授業がやりにくい。予め見てもらった方が本当はいいんです。そうやって授業を分けていくということができる。

さらに100分授業になるとサマーセッション、スプリングセッションという、夏や春に特別な授業を行って単位を取ることができるようになります。そういう時にもオンラインは活用でき

る。著作権や制作コスト、教師のメディア対応能力、ルールといった課題はありますが、それらは緩和される方向に今、向かっています。私は実際にJMOOCで昨年流していました。「低成長時代を生き抜くための江戸文化入門」というテーマで行っていたのですが、これは著作権問題が大変でした。まだそれらがクリアできていなくて、資料を例えば国立国会図書館のものを使っているのが、所蔵を書くわけなのですが、ただ書くだけでなく許可を取っていかなければならない。所蔵先によってはお金を払わなくてはならない。これがものすごく大変です。教室ではパワーポイントで使っていましたが、JMOOCではそうはいかない。そうやってインターネット環境のなかでも、こうしたことができるようにしていくというのが非常に重要で、今はそういう動きになっています。

### 授業の可能性を広げるオンライン化

大学設置基準というのがあり、設置基準第25条で「大学は多様なメディアを高度に利用して当該授業を行う教室等以外の場所で履修させることができる」と書いてあります。外国において履修させることができるということも書いてあります。ただし、条件が付いており、「授業計画をあらかじめ告知する」「成績基準をあらかじめ明示する」「試験などを行ってきちんと単位を取得できるようにする」という条件さえ守れば、外国であろうと、どこであろうと、教室以外のところで授業を受けて卒業できる仕組みにはなっているのです。法律上、何の問題もないわけです。そうしたことを物理的にクリアしていくことが非常に重要になってきます。早稲田大学は、かなり早くから進めているのですが、早稲田からのヒアリングで見えてきたことがあります。学生とこまめにコミュニケーションを取り、テストができるので履修後には対面授業で行っていた時よりも学生のレベルが上がったという結果が出たということです。教室で多くの学生たちに一方的に話していると

いうだけではなく、インターネット上で質問に答えることができる。私の授業の場合は、リアクシオンペーパーを配ってそれに最後に質問を書いたりして出してもらおう。何か書かなければ出席したことにならないという方法をとっていました。そうすると、紙でもらってそれを全部読んで、次の週の授業でそこからピックアップして答えるんですね。すごく時間がかかります。学生からはその時間があったくないという感想が出たりもするんですね。しかし、それしか大教室授業で学生に対応する方法はありませんでした。それがインターネット上で行えるとなると、質問が来たらすぐその場で答える、それを皆で共有してもらおうということができるんです。それができれば、もっとコミュニケーションができます。先生は授業以外の時間を使っていることをやることになりませんが、必要なことであれば、その方がいいわけですね。そうしてオンデマンド授業は、今までの授業のやり方をさらに広くして、新しい可能性を拡大していくと思っています。

オンデマンド化はオープン化とも言いまして、授業を広く社会に開放するという意味もあります。ですから、今お話してきたような社会に向かって何を発信するかということと同時に考えていく方法でもあります。グローバル化の問題をより進めて、法政大学が世界の大学になるためにどうしても必要である。ご存知のように、法政大学は受験生数が日本で2番目になりましたので、日本のなかでは非常に大きな大学であり、社会的信用を確立した大学と言ってよいと思うのですが、世界の大学としてはまだまだです。日本の大学は押しなべてそうですが、それは一つには英語で世界中に発信する力がまだ弱いからなんですね。さらに、その方向に向けて法政大学の教育力と研究力を伝えていく方法でオンラインを使って探っていきたいと考えております。

## 司会

田中総長、どうも有難うございました。HOSEI2030の観点から真のグローバル化の意味、そしてグローバル化に対応したオンライン化、そしてキーワードとしてアジアの連携をつくることでの質の向上、メディアスクーリングの可能性、エクステンションカレッジの可能性と今後のオンデマンド授業を含めてお話をいただきました。では、続きまして話題提供1として、「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」について、一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC)常務理事・事務局長、明治大学学長特任補佐の福原美三先生、よろしくお願ひ致します。

### 話題提供1

#### 「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」

福原 美三 氏

(一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC) 常務理事・事務局長、明治大学学長特任補佐)

## MOOCの学習登録者は5,800万人以上

「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」というテーマをいただきまして、一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC)の常務理事・事務局長をしております福原でございます。明治大学の学長特任補佐という役目も仰せつかっていまして、ICTと次世代教育について学長のサポートをしています。本日は、MOOCの活用と展開を中心としてということで、お話をさせていただきたいと思ひます。

初めに、世界のMOOCの動向、アジアのMOOCについてですね。そして、アジアのなかで今後連携を深めていこうということを始めつつあります。これについてもお話しします。それから、現在のJMOOCの近況とか最近の特徴についてもお話しさせていただこうと思ひております。

まず、おさらいとしてMOOCとはということですが、皆さんご存知の通り、Massive Open Online Course、大規模公開講座ですね。2012年、アメリカで大ブレイクしましたが、最初は数週間で学べるきわめて短期のものが多かったのですが、大学の先生が中心となってオンライン講座を行い、それを無料で誰でもどこでも見られる形で公開する。MOOCについてのレポートを定期的に出しているサイトがありますが、その昨年末のデータによりますと、学習登録者5,800万人以上というデータがあります。オンライン登録で誰でも無料で好きな講座が受講できますと。事前に登録してスケジュールリングしたオンライン上で学習するわけですね。スケジュール通り、課題や宿題に答えていけば最終的にコース修了認定基準を満たした人には修了証が提示されるという仕組みなわけですが、端的にどんな特徴かということ、大学・企業が講義を提供する。それがプラットフォーム上に登録されて、公開されるわけですね。その公開されている公開時期に学習者がその講座にアクセスする。学習者の履歴はすべてデジタル的に蓄積されるという構造になっているわけですが、学習者から見ると、オンラインで無料だということ、高品質の講義が提供されている。最近、スマホやタブレットを皆さん積極的に使われていますが、それらを学習にも使えらる。電車に乗っていると、最近ほとんど皆スマホを見ているか。どうも見ているとゲームが多いのですが、もう少し学習する人が増えたら、日本全体の力は上がるのと思ひながら私もあまり学習していませんが(笑)。重要な要素は「学び合い」だということなんですね。デジタル講座に一人ひとりが黙々とアクセスして勝手に学習するというのでは、そうした人も、もちろんいますが、それではもったいなくて、一緒に学習している人たちがたくさんいて、その人たちの間で情報交換やディスカッションが行われ、質問したらすぐに誰かが答えるという、いわばソー

シャルネットワークを使ったソーシャルラーニングの枠組みだというのが重要な要素です。

## アクティブラーニングにも活用できるMOOC

講義を提供する側、大学から見れば多数の学習者、極端に言えば世界中の学習者に広く提供できる。学習者の学習履歴が蓄積されて、この活用については世界的にもまだ端緒についたところですが、本質的には学習履歴をしっかり分析することで、新たな学習上の知見、ないしは学習者そのものの学習履歴について、しっかりと分析できるという特徴があります。学習評価についても多量に分析できる。AIの発展によって、より学習履歴の分析は緻密に、個々人向けになってくるだろうと思います。これは将来課題でもあります。

それから、先ほど田中先生のお話でもいくつか示唆がありましたが、事前にこうした学習機会が提供されていれば、実際の対面の機会を一方通行の講義に使う必要はなく、積極的なディスカッションや課題解決のために使うという、いわゆる反転授業、アクティブラーニングを積極的に活用するためにMOOCを利用しようということがあるわけですね。

MOOCを一度つくっていただければ、しっかりとした講座の体系的な整理ができますので、実はハーバードなどはこれが積極的に推進されてくると、最終的には大学講座をカスタマイズして個別カリキュラム提供にまでできるだろうというようなことをイメージとして描いているようです。

## 欧米のMOOCに日本の大学も参加

世界的に2大MOOCという大きな枠組みがありますが、どちらも2012年スタートの老舗で、西海岸のCourseraと東海岸のedxがあります。Courseraはスタンフォード大学の先生がベンチャーキャピタルから200億円くらいの運用資金を調達しているのではないかと

います。世界中から230万人以上が登録。147の機関が2,000講座くらい出ていると言われていています。東海岸のedxはMITとハーバードが最初の設立資金を拠出してつくったコンソーシアムが中心になっている。こちらでも1,000万人以上が登録しています。100以上の大学が1,300クラスの講座を提供している。日本の大学も京都大や東京大、大阪大、東京工業大、早稲田大がこのedxに参加しているという状況です。2013年以降、続々とヨーロッパでもMOOCが立ち上がっています。有名なのはイギリスのFuture Learnで、500万人以上登録。日本では慶應大が講座を提供しています。フランスは国がやっていて、スペインでも200-300万人規模の学習者がいます。アメリカのグローバルなMOOCと異なる特徴は、どちらかというとも積極的に講座を公開しているのは英連邦系の国が多いですね。フランスは典型的でフランス語の講座を出していこうと。スペインはスペイン語が中心ですが、ポルトガル語も一部あります。スペイン語・ポルトガル語圏に対する学習機会を提供しています。

先ほどお話したレポートサイト、これはクラスセントラルというサイトですが、昨年暮れに世界のMOOCの現状というレポートが出ました。5,800万人以上、700以上の大学、7,000近い講座が出ていると。講座を出しているトップ5のプロバイダというのがCourseraが2,300万人、edxが1,000万人、それから漢字で「学童」と書く中国、メインランドの中国のサイトが中国が人口が非常に多いことを反映していると思います。600万人の登録があると。イギリスのFuture Learnが530万人、アメリカ第3のMOOCであるUdacityが400万人というデータがありました。これが主な世界のMOOCですが、半分シリアスな問題がここに入っていますが、ちょっと面白いデータがあって、世界最大のMOOCであるCourseraが1,800万人の登録だった時にこういうデータを出してきました。1,800万人がどこから来ているという情報なん

ですね。これを見ますと、1位がアメリカなのは当然ですが、2位が中国、3位はインドです。インドは英語ですからね。4位はブラジル、5位はUK、6位メキシコ、7位カナダ、8位スペイン、9位ロシアというように、10位のなかに非英語圏が半分以上を占め、しかも驚くべきことは非英語圏の国々の方が伸び率が高いことです。ブラジル82%、コロンビア92%、メキシコ96%といった具合です。アメリカは45%、UK46%に比べると倍以上伸びています。中国も69%、インドも70%。典型的にBRICSの人たちが非常に多く学習し、かつ学習者の伸びも高いというデータが出ています。

### モバイルラーニングのトップ10に入っていない日本

この次にショッキングなデータがあります、モバイルラーニングですね。モバイルで学習している人が28%いました。モバイルだけでやっている人も13%います。モバイルの学習ということで出ているデータのなかで国のランキングのトップ10があります。一位が中国、二位が韓国、三位がシンガポール、四位がイタリア、以下、UK、オランダ、メキシコ、オーストラリア、台湾、アメリカと続き日本はいません。あんなにたくさん電車のなかでスマホをやっているのにベスト10に入っていない。中国は人口が多いので当然でしょうが、韓国は日本の人口の半分です。シンガポールに至っては英語圏とは言え、韓国と台湾がここにいて、何で日本がないんでしょうか。

一つ問題提起をしたということで、最近の状況をお話すると、アメリカ第3のMOOC、UdacityとトップのCoursera、edx、イギリスのFuture Learnだけを取り出しましたが、2012年くらいにスタートし、最初は無料に修了証というのがそれぞれに共通の特徴でしたが、だんだんいろいろなことが始まっています。試験会場でもより信頼性の高い試験を提供すると、より修了証の価値が高まる。それから、Udacityは

企業とタイアップして、企業から講座を出してもらったものに対して、一定の、これは“勝手学位”なんですね。Udacityと企業が連携して勝手に学位を出しますよと。ナノディグリーと言っていますが、大学は関係ないと。しかし、これに対して、このUdacityに登録しているリクルーティングパートナーという企業がありますが、そこはこのナノディグリーの修了者のうち成績優秀者に積極的に就職機会を提供しようというモデルをつくっています。一方で、その枠組みをジョージア工科大学のコンピュータサイエンスのプログラムは終始プログラムとしても活用していて修士号が出ます。Courseraも同じような形で、個人認証付きのほか、まとまった修了認定に対してスペシャリゼーションという認定をしています。さらに、それに対して、イリノイ大学が修士プログラムをCoursera上で提供するような形も動いています。edxは、試験会場での試験を有料化する。まとまった修了認定、Xシリーズという認定を行っている。さらに、アリゾナ州立大学がプロフレッシュマンアカデミーということで、1年生の科目を、まだ全部ではないと思いますが、基本的にはすべてオンラインで提供しよう。世界中どこにいても1年の科目についてはアリゾナに来なくても取れますよと。かつ、修了した後でお金を払えばよいと。お金を払った後、アリゾナに来たいと思ったら、そこから初めてアリゾナの単位として認定しましょう。来た時には2年生から編入できるという枠組みになっています。このアリゾナ州立大の単位を他の大学も認定したいというところもいくつか出ていて、同じような枠組みで2年生からアメリカに留学できる。1年分ショートカットできるわけですね。もう一つは、edxでMITが始めたのですが、マイクロマスターという名前でMITが認定しますと。ただし、オンラインで取った修士号なので実際の通学のものとは少し名前を変えておこうということで、マイクロを頭に付けているんですね。しかし、認定物は

あくまでMITです。MITの学位として出てくる。このマイクロマスターを取った人が、一定のすごく短い期間、MITの通学の方に入ればマイクロが取れた正式のマスターとして認めますというプログラムを始めています。Future Learnも同じようなプログラムを採り入れており、全体として見ると、フォーマルなラーニングとの連携がどんどん進みつつあるというのが、海外のトップMOOCの最近の傾向です。先ほどのMITのマイクロマスターに対しても、他の大学も積極的に右に倣えをしているということで、非常に増えてきています。

### アジア各国が参加したサミットを開催

では、アジアはどういう状況なのか。個別の事例はさておき、実は昨年3月に、アジアリージョナルMOOCステイクホルダーズサミットというのを明治大学で開催して、各国のMOOCの組織の責任者を呼んで、今後、アジアでMOOCをどうしていこうか、どう連携していけるか、という議論をする場を設けました。韓国、インドネシア、マレーシア、台湾、タイ、そしてユネスコからも呼び、日本を含め参加者150名で行いました。

非常に実のある議論ができたのですが、そのなかの一つの成果として、こういう枠組みを続けていこうということを最後に合意しました。合意の結果として今年、3月の2・3日、タイのバンコクで敢えて2回目ですが、The Firstとし、本格的な会議の第一回目ということで会議を開きました。アジアリージョナルMOOCとしてですが、名称は「アジアパシフィックMOOCステイクホルダーズサミット」としました。これは、開会の挨拶をタイMOOCのディレクターがしているところですが、タイMOOCというのは政府が推進していて、タイ・サイバーユニバーシティがサポートしていますが、タイの教育省も連携しています。このタイ・サイバーユニバーシティ(TCU)とユネスコがメインのホストですが、JMOOCと韓

国、ここも国の組織、ナショナル・インスティテュート・フォー・ライフ・ロング・エデュケーションという組織がありまして、そのなかでKMOOCというのが推進されていますが、JMOOCとKMOOCがこれを共催するという形で開催しました。

### 質保証、ブランディッドラーニング、単位認定がキーワード

そのなかで、いろいろ出てきた話について少し触れます。議論としては、質保証の話、ブランディッドラーニングを積極的にMOOCと連携させて進めていこう、そして、先ほど海外の話で出ていた単位の認定、こうした話がキーワードとして採り上げられました。

そのキーワードのなかから象徴的な話をいくつか紹介します。質保証の話ですが、韓国のKMOOCは国が行っているのですが、KMOOCのなかに出ているすべてのMOOCのコンテンツは100%単位認定の前提となって提供されています。このMOOCを提供したら、大学のなかで単位として認められるという形です。そのために、質の認定をする枠組みをつくっていますというのが、KMOOCからの話としてありました。質保証委員会でしっかり講座を認定していくと。この認定を経たものが公開されて、それを学習し、修了した人は正規の単位として位置付けられるというわけです。

ブランディッドラーニングについては、これは非常に有名な大学である香港科技大学、ここはJAVAのプログラミングが数万人レベルの学習者を集めたものですが(edxで提供されているものです)、それを実際に反転授業で活用するパイロットトライアルをやりましたと。その結果として、MOOCを受講してアセスメントをして対面サマーセッションを2週間やりますと。最終的にそれをベースとして単位認定の試験をするという枠組みを提供しましたというわけです。対象としたのは香港と中国本土の学生で、結果については、学生からのフィードバック

クを見ると非常に高い評価を得たということでした。MOOCを交換留学プログラムの拡大や高校生への？（聞き取り不能）として拡大するモデルとして位置付けているということです。積極的にこういうものをどんどん広げていこうというのが香港科技大の発表としてありました。MOOCはキャンパスでの学習改善のためのカタリストであるという位置付けで展開しているということでした。

単位認定の話もそのなかで少し出てきました。韓国のポストエックのケースですが、基本的に社会貢献、幅広い学習機会の提供、学内の教育改革としてこれを位置付けていますと。このポストエックでMOOCを出すために極めて高い絶対条件があります。担当教員は90%以上の学生評価を得た優れた教授能力を持つ教員でなければならない。科目としてはポストエックの特徴的な分野、科学技術の普及に寄与するものを出しますと。これは単位認定をしますということ、韓国で初めてMOOC修了証を通常単位として認定しました。成績証明書にMOOC修了書を記載します。有料で取った場合には単位認定の時にかけた金額の半額を大学が支援するという枠組みを提供しています。彼らは今後、MOOCベースのコンピュータサイエンスを学位プログラムの提供として広げていくということをお話していました。

同じような位置付けで、コリアユニバーシティ・オブ・サイエンス&テクノロジー(UST)も同じような枠組みで提供しているという発表がありました。目的は似ていますが、最新の研究機関への共有というところもこの目的に位置付けていると。具体的な中身は聞けませんでした。教員の授業負担をより軽減させていこうと。MOOCにすることで、実際の授業の回数を減らすというようなことをやっているのだと思いますが、正確なデータは聞けませんでした。当然、大学の認知度アップにも使いたいと。選択基準は、やはり90%以上の学生評価を得た優れた教授能力を持つ教員を選んでいきますと。こ

ちらは科目としては学術・ビジネス分野で実用性のあるものを出しますということです。成績証明書にMOOCの修了証を記載する、単位認定として認めるというのは同じなのですが、こちらは全額大学がサポートするということがでした。

USTのなかで、もう一つ、積極的にMOOCを使っているという面白い発表がありました。リメディアル教育、リメディアルのプログラムとしてMOOCを使う例で、通常のあるカリキュラムがあります。普通は、これを受ける時に個人差、さまざまなレベルがあって授業が成立しにくい。そこをしっかりとレベル合わせをしたいというわけですね。レベルを満たしていない学生に対してどうするか。満たすまで、キャッチアップするためのMOOCを勉強してほしいというリコmendがあるのだと。そのためには、いくつかのカリキュラムに相当する前提知識を満たすためのMOOC群がここにありますと。これを学習したうえで、初めて満たしたとしてこのコースを受けたうえで通常カリキュラムを受けましょうというプログラムをスタートさせているということでした。実際の結果はどうだったかまでは聞いていませんが、こうした使い方を始めているという話がありました。

バンコクでの会議のなかで、連携していこうということで、KMOOCとタイMOOC、JMOOCの間で覚書の調印をしました。JMOOCの白井理事長、KMOOCのキ所長、タイの高等教育局の局長の3人で調印しました。今後、アジアにおけるMOOC拡大を相互に協力していくために互いに交流していこうと。技術協力・技術交流、ノウハウの交流、実際の講座の相互交換といったことを、これから積極的にやっていこうとスタートしました。これ自身は3か国でスタートしていますが、共通のコンセンサスとして、次年度に向けてもっと他の国々にも呼び掛けていこうということになりました。

## JMOOCの延べ学習者数は70万人。講座数は約170

JMOOCの話も少しさせていただこうと思いますが、今までの講座の数は170強ございます。学習者数ですが、34万ちょっとです。総学習者数・延べ学習者数が70万弱というのが現状です。

最近の特徴的な話として、大学の皆さんにMOOCを出していただくことは引き続きお願いしているわけですが、まとまった体系的なものをJMOOCとしても積極的に出していこうとしています。典型的な理工系の基礎科目、政府の施策のなかで理工系人材の育成に関する産学官円卓会議というものがあまして、そのなかでもっと理工系人材を効果的かつ積極的に育成していくための議論や課題がありました。

その課題解決の一つとして、実際に就職してみても基礎的な技術がまだまだ足りない、もう一度学び直しているという実態が浮かび上がってきました。我々も経団連と共同調査をして、若手の技術者に実際に学び直しをした時に、どんな科目を学びましたか、と聞いてみると、1人当たり10科目も学んだという人がたくさん出てきました。この調査をベースに、たくさんの方が学び直した科目をMOOCで出していこうというわけです。

大学基礎レベルのもの、ここには一つの例として金属材料学を示しましたが、今進めているのは機械系、電気系の科目で国立高専機構と長岡技術科学大学に協力いただいてこうした講座群を集めています。この講座群は各大学が勝手に決めているのではなく、JMOOCから依頼をしてアンケート結果で上位のもの、ニーズの高いものを選んで講座を提供していただいています。今、国立高専機構の4科目分はスタートしていますが、4月から残り8科目が始まります。これは少し今までのものとは違って、学び直しのためにということで、例えば制御工学、こういう単元構成だとすると、どこから学習していてもよいですと。一つ終わるごとにバッジ

が修得できます。全部にバッジがついたら修了証が出ます。期間も一定の開講期間があるのですが、次に第2クールに残りのものを取り直してもよいという、履歴を引き継ぐ型の運用をします。さらに、ここに情報系のプログラム、化学系のプログラムを入れていくことを予定しています。これについては、大手のメーカーのなかでの研修や大学のほか、長岡技術科学大のケースですが、ベトナムからの留学生に積極的に見てもらおうという計画を持っておられるようです。さらには中小企業で活用していただくということで今、品川区を核に呼びかけをして各自治体から各事業所に案内いただくという流れになっています。

## アジアのコンソーシアム設立を提案

先ほどの海外の話は、次年度に向けて実は来年も決まっています。今度は韓国・ソウルでやりましょうと。ここへ向けて、私の方からの提案で皆さん乗ってきたのですが、アジアパシフィックMOOCコンソーシアムという組織をつくりましょうという話をしています。ユネスコ、JMOOC、KMOOC、タイMOOC、そして香港とマレーシアが賛同を表明していますので、もう少し拡大すると思いますが、こうしたコンソーシアムを通じて講座交流、研究交流、および積極的な企業の人材マッチングのようなものも絡んでくる話だと思います。そうした流れにつながっていきたいと考えているところです。国内もまだまだ講座の数が大変少ない。法政大学も、その他の大学も3講座、4講座出していただけと数百講座に早く近づくのですが、もう少し講座提供のスピードがほしいと正直なところ思っております。やはり海外の例を聞きますと、500講座くらいまとまっていないと学習する側にとってメリットにならないということです。先ほど出ました質保証、ブランディッドラーニング、単位認定、この辺りも積極的に日本のなかでも議論につなげていきたいと思っています。ちょうど時間になりましたので、私

のお話は以上とさせていただきます。どうもご清聴有難うございました。

## 司会

福原先生、どうも有り難うございました。MOOCの概要、世界のMOOCの動向、Coursera、edx、それからモバイル活用のランキング、日本が入っていないところも指摘していただきました。アジアのMOOCの動向のところでも3つのキーワード、最後にも出てきましたが質保証、昨今非常に話題になっているブランディッドラーニング、単位認定についてもお話いただきました。では、次の話題提供といたしまして、「高等教育の国際動向と我が国の政策について」。文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室改革支援第二係長の河本達毅様、よろしくお願ひ致します。

### 話題提供2

#### 「高等教育の国際動向と 我が国の政策について」

河本 達毅 氏

(文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室改革支援第二係長)

## 内部質保証をどう充実させていくか

皆様こんにちは。ご紹介に預かりました文部科学省の河本でございます。こうしたお時間を頂戴してうれしく思っています。

「グローバル化とオンライン教育について考える」ということで大きなお題をいただきおりました。タイトルを設定しろというお話をいただいたときに、恐らくグローバル化のお話は、こんなにグローバル化が進んでいる法政大学にお話することはあえて言うことはないと思われました。オンライン教育についても、福原先生の前でお話すると恥をかくということもありましたので、少し毛色を変えて話題のご提供ができればと考え、このようなテーマを設定いたしました。

最近、高等教育・大学教育というところで、一番ホットな 이슈が「内部質保証」というものです。聞き慣れない方もいらっしゃるかもしれませんが、こちらをどう充実させていくか、ほとんどこの政策に尽きるといっても過言ではないというように考えています。それを進めて、各大学が取り組んでいただくに際して議論がかなり分かれるんですね。それは、これだけ大学が数多くあって多様な先生方・職員の方々・学生さんがいらっしゃるのでいろいろな議論が、この内部質保証というテーマについて起こっていくのは好ましいことでもあります。ただ、ドメスティックな議論になっているところが多い。実は大学教育の内部質保証というのは、国際動向、グローバルという視点抜きでは語れないという構成で本日、お話させていただければと思います、ですので、私がお話させていただいた後に、「全然オンラインの話がないではないか」。グローバルの視点がないじゃないか」という話になるかもしれませんが、考えとしてはそういうところですよ。

## 軽視できない労働市場のグローバル化

示したデータは、日本に来る留学生で、日本に就職する人が増えているという話です。よく言われる話ですね。次が、企業の方も留学生の採用を希望するところが増加している。話題提供ですので、それが良いか悪いかはいろいろと議論があると思います。ただ、こうした傾向が見られるということがあります。これは多分世界各国で見られるのであろうと。グローバルというなかで、教育のグローバル、英語教育を強化していくことは非常に重要ですが、それだけではなく、ひょっとしたら労働市場の方がボーダーレス化してきているということですね。オンライン教育もボーダーレス化していくのですが、学生が大学で学んだ後、社会に出ていく労働市場というのが無視できないほどグローバル化しているという現状は踏まえないといけないのではないかと考えます。特に高等教育ですね。

そうなったときに、一番上のタイトルと中身が合っているかどうかは自信がないのですが、しかもデータは古いのですが、最近、文部科学省では「知識基盤社会」という言葉を使うことが多いのですが、これから社会に出ていくときに、知識・能力・スキル・コンピテンス等いろいろな言い方があるかもしれませんが、それが基盤、当たり前になってくるという社会が、既に世界では起こっている。GDPがこういう伸び方をしている、日本は最近伸びていない。田中総長がおっしゃった低成長社会ですね。

### 日本の大学は本当に多すぎるのか？

こちらが日本の課題になっているのですが、大学進学率というのを見てきたときに、諸外国はこういう動きをしているというところですね。これも正解はないと思うので、いろいろなところで議論していただければ私も参加したいのですが、日本は大学の数が多すぎるという世論はまだまだ強いと思います。このときは進学率50%ですが、最近は60%、専門学校を含めると70-80%になってきたときに、そんなに大学はあるのかということはよく言われます。あれを言い出したのは恐らく田中真紀子大臣だったのだと思うのですが、メディアでもセンセーショナルに報じられ、「確かにそうだ」と。国の財政が縮小していくなか、私立大学に助成させていただく私学助成の補助金はずっと横ばいなんです。ただ、私立大学の数は増えていくので、1校当たりに行きわたる補助金はどんどん減っているという大学の現場から見ても、大学の方も大学数が多すぎるというようになっていく。それは確かに一つの事実としてあるかもしれませんが、言葉は悪いですが、Fランク大学と言われたり、漢字が書けない、分数計算ができない大学生がいるとか言われたり。それは教育して頑張らなければいけません、だからといって大学が多いのか、少ないのかというのはまた違う議論なのかなと。これを見た時に、あ

えて中国のところだけカッコ書きで人数を書いてみたのですが、日本の場合、専門学校を入れて進学率は70-80%ですが、中国は100万人を少し超えるくらいです。中国の進学率はこの時点で17%、今はもう少し増えているかもしれませんが、既に260万人に達している。それで、先ほどの話に戻ったときに、海外に留学して留学先で就職していくという労働市場のボーダーレス化が起こってきたときに、世界で毎年中国の大卒者、知識を獲得して大卒というステータスを獲得した人が260万人出てきている。日本は100万人。では、果たして日本は大学が多いのかというグローバルな視点、ドメスティックで考えると8割も高等教育に進むことが必要なのかどうかという意見はあると思いますが、グローバルな目を見た時に、日本の大学進学率は果たして高いのか、という一つの問題提起です。オーストラリアは90%、韓国も日本と制度は似ていますが、少し違うところもあり、最近は日本でも取り組もうとしている専門職業大学というのが韓国をモデルとしたケースが多いのですが、大体70%ではあるものの、専門職大学を含めるともう少し高くなってくのかかもしれません。といった一つの問題提起があります。高等教育の大学進学率もグローバルな状況という背景で考えた時にどうなるのか。

### 進む高等教育の国境を超えた自由化

そして、先ほど申し上げた内部質保証という話ですが、これも大学のシステムとして無視できないというところがあります。これは有名な1999年のボローニャ宣言で、EUで高等教育というものを各国バラバラだったヨーロッパの高等教育システムをなるべくチューニングして合わせていこうと。EU間の、国を超えた労働市場のボーダーレス化がここで意識されたということなんですね。例えば、フランスの学位をドイツでどう見ていくか、雇用可能性とか、労働者として、訓練を受けた人間として、社会人と

してドイツでどう評価するのかといったことを各国でそれぞれの高等教育システムをチューニングし、それぞれの高等教育システムを認め合いつつ、実はそこから競争が生まれていく。こうしたことを1999年のボローニャ宣言から動いていったということです。

ヨーロッパがこういうことをし出しますと、これはWTOと書いてありますが、2000年、アメリカの動きです。WTOとはアメリカらしいと思うのですが、高等教育サービスの自由化ということをWTOで提言します。ヨーロッパでこういうことをやったので、アメリカの大学システム、高等教育システムを国境を越えて自由化する。つまり、アメリカの大学システムを海外展開していきこうと。だからWTOに訴えるんですね。

こうしたアメリカの動き、すぐにカウンターパンチが入った。2004年にはエラスムス・スミンドゥスという、ヨーロッパ圏にいかにか留学生を呼び込むかという政策をヨーロッパがやり返します。さらに、このエラスムス・スミンドゥスに関係する動きかどうかは研究者によって意見が分かれるでしょうが、例えばカタール・ドーハにパリの大学が出来るなど、ヨーロッパの大学システムがアジアに出ていく。先ほどのオンラインの話のように、ロンドン大学の学位を諸外国から取りに行くという動きも見えてくる。2005年には、「国境を超えて提供される高等教育の質の保証に関するガイドライン」というのがユネスコ OECD で設定されたというところで、どんどん自国の教育システムを海外に展開していく。ひょっとしたら、敢えて言いますが、アメリカの大学を出た方が日本の大学を出るより質が高いということ、アメリカが仕掛けてきているということですね。逆もやらなければいけないというわけで、高等教育システムのデファクトスタンダード争いとも言えますか、そうした形で、自国の教育システムが優れているから留学生を呼び込む、労働者も呼び込む、そして経済力を上げてい

くということが行われたわけです。そのなかで、日本の今の大学教育改革を考えていくというグローバルな視点が必要です。

## 大学間の競争を促したドイツ

では、各国がグローバルな視点でどういう動きを取っているのか。例えばドイツですが、ドイツの大学というのはご承知の先生もいらっしゃるかと思いますが、もともと国家施設型、国がガチガチに管理していて、州が創るのですが、国が管理する国の施設で大学に格差はないんですね。入学も入学試験という競争ではないんですね。入学者を学籍割り当てと言いまして割り振る。大学はすべて平等で、一定の質で、すべてそれはドイツという国のシステムというのが特徴的だったのですが、2004年以降、2005年でエクセレンス・イニシアティブという徹底した規制緩和を行ったのです。大学間の競争を促していく。学籍配分という比率も少なくしていった入学者の希望する大学に行かせるべきだと。大学間で競争していくべきということをやりはめたのは、ドイツではかなり注目される動きです。何が言いたいかですが、世界的に各国の大学教育、高等教育システムの競争環境は国と国との争いではなく、国の中のそれぞれ大学に権限を移して、大学同士で競争してもらおうという、徹底した規制緩和をしているわけなんですね。それが特徴的なのがドイツだということです。ですので、国の法律、教育法やシステム、補助金に守られた大学で世界と果たして戦えるのか、世界の動きを見るとそうなっているということなのですね。

よくタイムズ・ハイヤー・エデュケーションとか、大学ランキングというもの世の中を騒がせていて、どんな指標とKPIでランキングが付けられているのかというところで、いろいろ議論がありますが、これはアメリカのランキングですが、日本でも最近、ベネッセさん辺りを中心に、日本の大学の特徴を生かすようなランキングをつくらないといけないという動きがあ

りますが、日本の場合ですと教育者の皆さん、先生方が学生の教育に携わったときに数値で大学を序列化するのはいかがなものかという反応が見られ、私もそれはそれで適切な反応だと思うのですが、ドイツの場合は国家主導型で、自分たちでランキングをつくって競争を促していった。もともとドイツの大学をモデルとして世界の大学は発展してきたという歴史があるのですが、もう一度ドイツの大学が世界を席卷しようという動きがあるということです。

### 日本型の教育を世界に発信しようという動き

では、日本はどうかということですが、資料を一つ持ってきましたが、EDU-Port日本という動きがあります。これは、簡単に言うと、日本型教育を外に出していこうという動きなんです。いろいろな国が日本の教育システムを評価してくれているので、日本の教育を輸出していこうという試みを日本でもやっています。ただ、インドは小中学校制度、UAEは日本人学校、エジプトは道德教育、ベトナムは専門学校、ペルーやタイは先ほど福原先生のお話にもあった高専というモデルが面白いのではないかと。ブラジルのところでやっと高等教育、職業教育が入ってくる。マレーシアでも高等教育が入ってくるということなのですが、主に初等・中等教育システムです。例えば、日本の〇〇大学のシステムがすごくいいので海外に積極展開しようという話には残念ながらまだなっていないという状況です。法政大学で取り組んでいただいているスーパーグローバルユニバーシティというのは、まさにこうしたことをどんどん促していきたいという思いがあってつくられた事業なのではないかと思います。すごく頑張っていたという認識ですが、日本もこういうことをやっているというのが一つあります。

### 徹底した規制緩和で大学に権限を委譲したこの25年間の流れ

こうした動きを踏まえて、今申し上げた国際

的な競争環境に日本の大学が対峙していくときにどうなっていくのかとなると、国も頑張らなければいけないのですが、各大学にできるだけ権限を委譲して頑張っていただかないと世界と戦えないということで、こういう流れでまとめることができるのではないかと。

一番象徴的なのは1991年、この時点でそこまで考えてやっていたのかはわかりませんが、大学設置基準が大綱化されました。要は規制緩和ですね。徹底した規制緩和をしました。それまでは「こういう科目はこのように置きなさい」とか「講座制はこうで」といったいろいろな縛りがあったのですが、この時の一番特徴的な文言は「必要な科目を大学は自ら開設して授業を行う」ということです。法政大学がこういう学生を育てて、このような学生を社会に出したければ、どういう科目を設置してカリキュラムをつくるのか、大学で自ら考えましょうという決まりになった。それ以降、示したような流れになっていくのですか、こうして規制を緩和すると、質を保証・担保するには別のやり方が必要だということになってくるのですね。ですので、自己点検というものをしっかりやりましょうということを努力義務化します。今までは大学設置基準という文部科学省令に従っていれば、国の大学システムは保証されているという建前があったのですが、そうではなくて、そこは緩めて各大学に権限を委譲するので、その代わりに自分たちで点検評価し、改善してくださいということを義務化していくわけですね。そして、8年経って自己点検・自己評価を義務化します。

もう一つが、努力義務化ということですが、自己点検してくださいというだけではなく、質の保証というのはやはり外部の視点が重要だと。アカウントビリティをしっかりと果たしてもらおうということですね。そのためには、大学はしっかりやらなければいけないということになりますよねという話で、規制というよりは、皆さんが行っている活動を公表してくださいと。大学の取り組み・プランは自由にやってもらい

つつ、どういう成果が出て、どういう動きになっているかを公表してくださいという話なんですね。さらに、2003年には大学・学部・学科等の設置認可の審査が緩やかになり、学部・学科がつくりやすくなった、改組・転換がしやすくなったというように、より規制緩和を進めたわけです。2004年にはかなり大きな動きがありまして、大学人の皆さんはこの言葉を聞くと虫唾が走るかもしれませんが(笑)、認証評価制度、外部評価が入ってきます。自己点検評価だけでなく、外部の評価も入れていくということです。いわゆる外部質保証という話ですが、規制が増えたように見えますが、質を保証するための外からのアプローチなんですね。ですので、大学内部の取り組みと大学の方向性・考え方というにはまだ手をつけていないのです。

ここに並んでいるように国立大学の法人化、私学法改正、法人化は公務員ではなくなり、国の施設ではなくなり、それぞれの大学に権限を渡すので切磋琢磨してくださいというものです。私学法改正は、法人の監事の権限や理事会のあり方を明確化して、法人としてのチェック体制をしっかり固め、アカウンタビリティをしっかり果たしてくださいということです。私立大学にも国立と同じような動きということです。

2010年には、いよいよ教育研究活動情報の公開、要はアカウンタビリティ、情報公開を義務化していきます。違う観点から見れば規制が増えているというかもしれませんが、あくまで大学の中の活動には手を付けていない。

### 学長のリーダーシップを強化し、改革から内部質保証へ

ここで、学長のリーダーシップというガバナンス改革が入ってくるわけです。これは、経済界の要望があったように、あのような改革が必要なのか、私立大学はこれはどうか、などいろいろ議論はありますが、この流れで見た時にガバナンス改革がどういう意味を持つかということのを改めて捉えていただくと、ガバナンスの議

論というのは実は面白いのかなと思います。あえて私の思いは言わないでおきます。昨年ですが、この流れで3つのポリシーというものを義務化しました。認証評価制度というものが少し変わってきたということで、一貫して大学の自主・自律を91年に大きく拡大して、そこを担保しながら日本の大学システムというものを保証していこうという動きでずっと来ているということです。

「改革から内部質保証へ」ということですが、大学改革というものを国の政策として推進しているわけですが、実は改革ではなくて、各大学の内部質保証なのです。大学改革という言葉は実は違うのではないかという研究者の先生もいらっしゃいます。というのも、こうした主要な3つの中央教育審議会の答申を見ても、それが見えてくると。2005年の「我が国の高等教育の将来像」答申では、大学の自主・自律が必要で、個性が必要で、それぞれの大学がどういう機能を強化していくのかというのは見ていくべきだし、先ほど申し上げた評価は必要だし、学生が卒業してどうなっていくのかという出口の管理が必要だという確認なんですね。

### 現在の答申は大学へのメッセージ

それまでの中央教育審議会答申というのは、大臣にこうなさいというと、大学設置基準が大きく変えられて規制が変わっていくという話だったんですが、この主要な3つの答申は、大学関係者へのメッセージのような感じなんですね。この答申が出たから何かが変わったということは実はあまりないのです。2004年には国立大学も法人化されていますから、大学に権限がさらに委譲されて規制が緩和されたときに、我が国の高等教育は将来的にどう考えていくべきかがこの時に言われたと。

その3年後に、これは有名な答申で学士課程答申といわれるものですが、ここでラーニングアウトカム、学習成果とか、GPAなどいろいろなツールが、海外の動きなどを見ながら紹介

された。今回行われたFDとか、職員の皆さんのSDとか、国際的に日本の大学の学位がどれだけ通用するのかという視点も必要だとこの時言われました。ただし、GPAというものを法律で義務化したわけではありませんし、ただ紹介されたというものなのですね。そういうことで、学士課程教育・学部教育というものを再構築する必要がありますねという、大学関係者に向けた中央教育審議会の有識者の方々からのメッセージだったと。

その4年後に、質的転換答申と言われるものなのですが、さらにそれが突っ込んだ形で、教育プログラムとしての学部教育が必要だと。各先生がバラバラに授業を行うのではなく、カリキュラムをプログラムとして見ていく必要があると。そのなかに、アクティブ・ラーニングという学生の主体性を促すことが必要だし、学生がどれだけ力が身に付いたのかをアセスメントしていきましょうと。しっかりアセスメントして、大学の教育プログラムがよいものになっているのかを点検し、改善していきましょうということが公然と言われたということです。

一つ、これは私の今の持論を裏付ける象徴的な事例なのですが、先ほどの「学士課程教育の構築に向けて」で審議まとめというものが1回出ています。左側です。右側は実際の答申、最後の報告なのですが、1回目に出た時の書きぶり（特に青字のところ）と右側の赤字のところを比べていただければおわかりと思いますが、自主性・自律性は少し入っているのですが、要請とか、必要、目指すという、国が何かやるというような書き方なんですね。そうではないだろうと。我が国の将来像答申の時に、そもそも大学の自主・自律が必要だと言っていたのにこの書きぶりはないだろうということで、実は答申の時は各大学の自主的な改革を通してというように、大学の自主・自律というのは今後も担保していくのだろうということが、この経緯を見てもわかっていただけるだろうと思います。

## 学生が何を身に付けたか、質保証していくことが重要

そうした流れを踏まえると、高大接続改革というのは一体どうなのかということですね。学生の力がどれだけついたか、大学が自分たちの質を保証していくという狙いのなかで高大接続改革というものがあると。その背景には国際化・情報化があると。極めて日本的な文脈ではありませんが、その学生の力とはどういうものなのかは各界で言われていると。よく言われるのは社会人基礎力ですが、キーコンピテンシーという言葉も最近よく聞かれるようになりましたが、文部科学省としては学士力が必要なのではないかと。ただ、いろいろな団体がさまざまなことを言うのですが、学生が最終的にこういう力を身につけるというのを規定して、それに対して大学がいろいろなプログラムをつくって活動し、学生はどのような力を身につけることができたのかを証明していく。質の保証をしていくというところですね。これはキャリアデザイン学部を持っておられる貴学の前で言うのも何ですが、キャリア教育としてもこうしたことが言われているということです。

各国もやはり同じようなことになっていまして、例えばドイツ・フランス・アイルランド、ヨーロッパ系は緩やかな標準制、単位や学位の互換性・等価性を保証するということです。アメリカや韓国、ひょっとしたら日本もこちらかと思いますが、多様性・自律性を強調して、こういうカリキュラムがあれば、こういうカリキュラムがこうした考え方で出来ていればその大学の質が保証できるというタイプですね。いろいろなタイプがあるのですが、全世界的に学習成果というもので大学の質を説明していくという動きに変わりはないと思います。

日本もそうした参照基準というものですね。いろいろな分野で、こういう考え方でこうやっていけばいいのではないかとということが議論されている。これはホームページなどで見ていた

だけるのでご覧ください。ただ、これらはあくまで参照基準ですので、各大学に押し付けるものではありません。

もう一つは3つのポリシー。学生が身につけるべき資質・能力というのを掲げて、それを達成できるための教育が行われているか、改善サイクルを大学の中で回して行ってくださいというメッセージです。質の保証です。3つのポリシーというのは極めて日本的なやり方ですが、実は国際的な高等教育の考え方と非常にマッチしていますし、これから日本の大学が国際社会に打って出る時にやはり必要な考え方なのではないかと。もう一つは、認証評価制度の改善ということですが、外側の視点でも大学が内部で3つのポリシーを定めて、常に改善し、質を保証していく活動をしていることを、外部からの認証評価でも評価していきましようということと制度改正が行われているということと。

ですので、最終的に先生方が何を教えるのかということが非常に重要だと私は思っているのですが、一旦、学生が何が身に付いたのかということを見るためにサイクルを回していく、そして、教育を不断に改革して質を高め、世界に打って出ていくということが国際的な動向なのかなということ、論点としましては、国としての、日本の大学システムとしての学位を今後、国際的にどう保証していくのか、それを支える各大学の単位、授業の質をどう保証していくのかという話で、学生が最終的にどのような学習成果を得るのかというのが、大学教育にとって、最も重要なことなので、そこをどう保証していくのか。そのために、今申し上げた内部質保証ということ、大学の中でしっかり議論していく、加えて、大学の自主・自律を高めつつ、誇りを持って大学の運営に当たっていくということが、今後ますます必要ですし、国際的な流れにも沿っているのだと思います。

今月、新しい中教審への諮問が出ています。こうしたことを議論してくださいという大臣か

らの諮問文が出ています。ホームページでも見ていただけますので、お読みいただければと思います。このなかにも、国際化、ICTといった言葉も出てきますので、グローバル化とオンライン教育という観点は今後、日本の大学教育でも不可欠、田中総長が当たり前なので計画に入っていないと言われていましたが、当たり前で、それを前提でバックグラウンドを共有して日本の大学教育改革に取り組んでいただければと思います。有難うございました。

## 司会

河本様、どうも有り難うございました。内部質保証の実質化に向けて高等教育のグローバル化、大学教育の質保証システムをめぐる国際競争等の観点からお話いただきました。では、続きまして「法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望」と題しまして、法政大学副学長・理工学部教授の八名先生、お願い致します。

### 話題提供3

#### 「法政大学理工系教育における グローバル化の現状と展望」

八名 和夫

(法政大学 副学長・理工学部 教授)

## 留学生3,000人受け入れへの貢献

ご紹介いただきました、法政大学理工系教育・研究プログラムを担当しております副学長の八名と申します。今日は、本学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望についてお話をさせていただきたいと思います。

まず、グローバル化の現状と現在の取り組みについてお話をさせていただきます。続いて、今回のテーマがオンライン教育ということですので、以前文科省オープンリサーチセンター整備事業の補助を受けてオンライン教育に携わった経験をお話させて頂くことによって将来につな

げられればと思います。

法政大学は4つの柱からなるグローバルポリシーを掲げ国際化に積極的に取り組んでいます。それらは「世界のどこでも生き抜く力をもったグローバル人材の育成」「留学生の受け入れと派遣の拡大によるキャンパスのグローバル化の実現（留学生3,000人を目指す）」「教育・研究体制の高度化・グローバル化の推進」「グローバルネットワーク（卒業生、高校生など）構築」の4つです。理工系教育・研究分野においては、グローバルポリシーにそって英語の学位コースを充実させる、留学生の受け入れ3,000名への貢献、先進的教育・研究拠点の整備とグローバル化といった点の実現が重要になってくるかと思えます。こうした点について、どのような取り組みをしているかについてお話しさせていただきます。

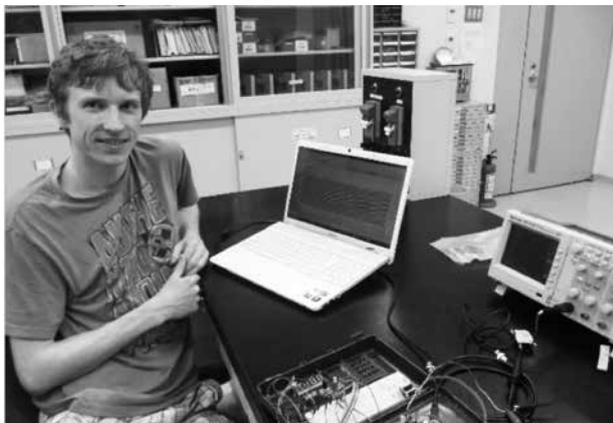
本学全体で学部受験者数が増える傾向にあり、特に本年度は東日本でトップに立ったというお話が先ほどありましたが、理工系留学生志願者数も本年度急増し3桁を超えました。留学生の増加については日本に来なくても海外で入試を受けられるようにした、という入試改革が功を奏したこともあります。年々増加のトレンドを示しています。志願者は増えているのですが、その分入学基準をシビアにして、入学者数は微増で頭打ちという状況にあります。留学生の質

を適正に評価し、質を落とさないように留意しながら留学生志願者数増加に見合う入学者増に向けた取り組みを進める必要があると考えています。

大学院では、総長からもご紹介がありましたが、情報科学研究科がダブルディグリープログラムを採用しています。これは中国の大学のグループと協定し毎年約10名前後の修士課程の受け入れを実施しています。今年は、そのなかから2名の学生が博士課程に進学しました。

### グローバル化を先行して進めている情報科学研究科

情報科学研究科では英語の講義が整備されていて、通常の大学院課程で留学生受け入れの実績があります。短期の交換留学生、今もフランスからの留学生がいますが、も受け入れており、かなり先行してグローバル化を進めています。理工学研究科は、従来英語による学位プログラムは提供していませんでしたが、大学院の場合は研究指導が主なので、日本語が話せない留学生も受け入れの実績はありました。最近では、中国からの博士課程学生、ドミニクからの国費研修生、チェコから短期間のインターンシップ生などを受け入れています。



インターンシップ学生の受け入れ

さて、昨年9月から、大学院の英語学位プログラムをスタートさせ、情報科学研究科と理工学研究科が共同して、総合理工学研究イン

スティテュート、IISTをスタート致しました。昨年9月入学は7名。定員は15名となっており、目標を達成すべく現在鋭意努力しているところ

です。

海外への送り出しの状況ですが、本学が主催する奨学金留学生について、理工系の学生はやはり少し英語力が落ちるということでこれまであまり採用例がないのですが、徐々にグローバル志向を持つ学生も出てきており、今年採用された奨学金留学生のなかでは理工系の学生がトップの評価を得ています。徐々に奨学金留学生で海外に留学する学生も増えてくるものと期待しています。また、ここ5年間、理工学部・生命科学部が主催する短期の語学研修プログラムをカリフォルニア大学デービス校とアイルランド、リムリック大学で行っており、毎年、30-40名程度の参加があります。夏休み・春休みに1ヵ月間の語学の研修プログラムで単位認定を行っています。

先ほどグローバル志向の学生が増えてきたというお話をしましたが、日欧産業協力センター

など経産省の団体のインターンシッププログラムを利用して1年間研修をする学生も2年続けて出ています。また、文科省のトビタテ！留学JAPANプログラムを利用した海外研修・留学への応募、採用実績もあります。

海外送り出しに関して、学部はこのような現状ですが、大学院については研究成果を国際会議で発表させるということを奨励し、補助を出しています。年間70-80件、国際会議での発表が出ておりますので、理工系大学院生はアクティブに研究活動していると言えると思います。教員レベルでは、海外の研究者と活発な研究交流が行われています。

国際会議の主催も、昨年機械工学のチャピ教授がゼネラルチェアを務め、小金井キャンパスでロボット工学のIRIS2016という国際会議を実施しました。



小金井キャンパスで開催したIRIS2016参加学生

併設して、ロボットのアイデアコンテスト、高校生から大学生までの学生がロボットのアイデアを競うコンテストも実施。附属校の学生を招待しグローバル体験の機会も設けました。このように、キャンパス内で国際会議があると大学院生には大いに刺激になるため、日本人の院生も参加する学術イベントを積極的に学内で開催したいと考えています。2006年には私も生体工学の国際会議BSI2006を企画しボアノナードタワーで開催した経験があります。

国際化という時、理工系では優れた研究成果

を発信してゆくことが肝要です。小金井キャンパスには附置研究所（イオンビーム工学研究所、情報メディア研究センター）、私立大学高度化推進事業の補助を得たマイクロ・ナノテクノロジー研究センター、などを置き個々の教員の研究成果とともに世界に向けた情報発信を行っています。研究所で海外からポスドクを迎えるなどの国際化を進め、マイクロ・ナノテクノロジー研究センターにチェコから客員研究員を迎えた実績があります。その他、HIFの招聘研究員など若手の研究者を招聘、客員教授として

ベトナムUETからビン教授をお迎えするなど、教員・研究者の交流も進めています。

### 最先端の研究成果をグローバルに発信

ここで、先ほど少しお話させていただきました英語学位プログラムについて概要をご紹介します。理工系大学院のプログラムでInstitute for Integrated Science and Technologyの頭文字をとりIISTと称しております。情報科学研究科と理工学研究科が協働して組織した英語による理工系の修士・博士プログラムで、優れた大学院教育を実践するとともに、最先端の研究成果をグローバルに発信することを目指しています。さらに、日本人学生に対しても留学生との交流を通じてグローバル市民としての自覚を涵養したいと考えています。スーパーグローバル創生支援事業の構想に、英語学位プログラムが市ヶ谷・多摩で4学部、大学院で3つのプログラムの設置が盛り込まれており、その一つが小金井のプログラムとなっています。カリキュラムは各大学院の専攻ほぼすべてに対応しています。修士課程について若干まだ対応できていない専攻はありますが、徐々に対応していきたいと考えています。特徴として、専攻に加えて、専攻横断的な分野を設け、横断的な学びができるカリキュラムになっています。所属専攻の深い専門性に加えて、経営システムの講義を情報科学の学生が受けるといったような横断的な学びを可能としました。

もう一つは、日本で就職しようという学生が増えてきた時に、企業側としては、留学生は取りたいが日本語ができないと難しいという実情があります。留学生の日本での就職ニーズに応えるため、日本語の科目を週2回、4セメスター設けています。日本語習得は修了要件ではありませんが、現在すべてのIIST学生が受講する非常に人気の高い科目となっています。留学生の日本語教育については海外の大学における日本語教育が参考になります。昨年ネブラスカ大学で教員のFD研修に参加した折に米国の

優れた日本語教育の実例を目の当たりにする機会がありました。ネブラスカ大学で日本語を学んでいる学生、エンジニアリングの学生も非常に多いということでしたが、専門を勉強しながら日本語を学んでいました。全く日本語の素養の無い学生に対する2年間の学習成果として漢字仮名混じり文の日本語の文章を見せられ、非常に驚きました。IIST学生についても、専門の研究を遂行することが第一義の目的ではありますが、日本語の技術コミュニケーション力を2年間の修士課程在学中に身に付けさせることは、あながち不可能な目標ではないと感じています。

ここで現在受け入れているIIST学生についてご紹介します。まず、文科省やJICAなどの奨学金制度による学生がいます。現在、JICAの奨学制度ABEイニシアティブを利用してケニアの学生が2人在籍しています。次に各国の政府の奨学金、ベトナムですと911やメコン1000といった奨学金がありますが、IISTにはメコン1000奨学生を受け入れています。その他の学生は中国、ベトナムからの私費の留学生です。私費の留学生に対しては現在30%の学費減免がありますが、経済的な支援をいかに充実させてゆくかが優秀な留学生を増やしてゆく鍵となります。実績はありませんが、需要という面で考えると、ベトナム等アジア諸国においては修士課程や学部を卒業してすぐに大学教員になるというケースがかなりあり、博士号取得をめざす大学教員の教育も求められているように感じています。実際2018年度秋を目途に入学希望の教員から打診が来ています。

今回受け入れた学生の研究テーマのいくつかをご紹介します。ベトナム、カントー大学出身のホン・ハン氏は同大学副学長ユン先生のご紹介を得て、本学生命機能学専攻で博士課程に在学、植物病の病理の研究をしています。それから、ホーチミン市情報技術大学出身のキャップ・クアン氏は人工知能技術(AI)を使って葉の画像処理によって植物のウイルス病を診

断する研究を行っています。このような農業をテーマとしてITと植物医科学を融合した研究について、今後大学間の研究協力にまで結び付けていきたいと考えています。

教職員のグローバル化も一つの大きな課題で、FDセンターで企画していただいたオマハ大学のFD研修は、小金井からの参加者は比較的多いのではないかと思います。2回目に私も参加させて頂きましたが、残念ながらその後、継続が難しいと聞いています。こうした機会を利用して、特に若手の先生には英語による講義に慣れて頂きたいと感じています。

### インターネット立ち上がりの頃からオンライン化を推進

本シンポジウムの主題であるオンライン教育について、以前2002年から5年間、オープンリサーチセンター整備事業に採択され、米国の大

学と単位互換のオンライン授業を行った経験がありますのでここでご紹介させて頂き、将来につながられるヒントが得られれば幸いと存じます。時期としてはインターネットがやっと立ち上がったくらいの頃に15年くらい前にこうした取り組みを致しました。法政大学とアメリカの提携大学の間をインターネットで接続し、ビデオ画像の双方向配信、パワーポイントを共有してオンラインの授業を実施しました。コンテンツをアーカイブして、さらにオンデマンドの教材をつくる基にするといったシステムも構築し、いくつかオンラインコースを実現しました。その一つとしてプレMBAというプログラムをカリフォルニア州立大学との協働授業があります。1年間日本で遠隔講義を受け、残り1年間現地でMBAの講義を受け修士号を取得するというプログラムです。



カリフォルニア州立大学教員の遠隔講義を市ヶ谷で受講

この他、韓国のKAIST,スタンフォード大学と協働して福祉工学という授業を実施しました。市ヶ谷・多摩・小金井の3キャンパスと韓国、あるいはスタンフォードを結んだ授業でMCUという装置を介して多地点と接続した遠隔授業を行いました。

さらにカリフォルニア大学デービス校とeクラスエクスチェンジというプログラムを実施しました。これは双方向で、アメリカの文化などを米国から発信して頂き、法政からは日本文化に関するコンテンツを発信し、単位互換の遠隔講義を実施しました。法政からのコンテンツで

一番興味をもたれたのが、国際文化学部の栃木先生が行った日本のポップカルチャーの講義でした。

このほか、さまざまな支援システム、日本人学生が英語の授業を理解するための支援システムの開発なども行いました。同時通訳ブースを

教室に設置、またコストを削減するため自動的な字幕システムの開発も行いました。以下の写真は講師の音声を聞きながら機械翻訳機に受け入れやすいイントネーションと明瞭な発音で言い直すスタッフを介した自動字幕生成システムの実施時の写真です。



リトーカーを介した自動字幕生成システム

### さらなるグローバル化に向けた今後の構想

留学生3,000人という目標に向けて、どのようなことが問題になるでしょうか。3,000というのは象徴的な数で、キャンパスをこれからグローバル化していくための指針と考えられます。まず、英語学位プログラムを充実させるということで、3,000人というのは全学生の1割ということになるかと思います。小金井の場合は1教員が10人くらいのゼミを担当していますので、各ゼミに1-2名くらいの留学生がいる状況なのかと考えています。大学院の全専攻がまだ英語学位プログラムに対応していないので、早急に対応させることが必要と思われます。学部の英語授業ということでは、小金井の学部でグローバルオープン科目12単位をスタートすることになりました。124単位の学部教育プログラム整備まではまだかなり道のりがありますが、グ

ローバルオープン科目実施の経験を生かして理工系学部の目標にすべきと考えています。

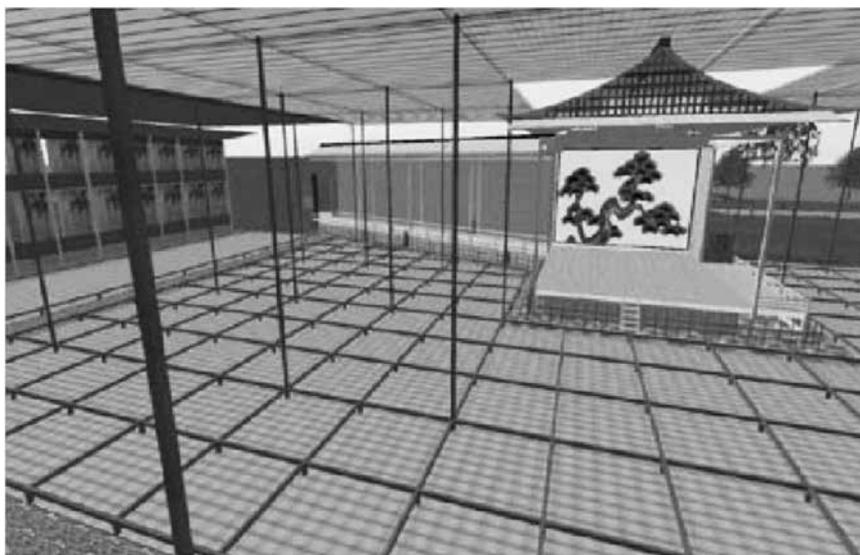
さらに、正規の留学生の受け入れ、そのためには日本語教育も重要になると思います。国際連携について、教育・研究両面にわたる企画の必要性を感じます。海外大学からダブル・スーパーバイザー制度、共同指導体制を組むなどの提案を受けることも少なくありません。

オンライン教育については、国際通用性のあるコンテンツを蓄積するということが重要です。理工系の取り組みの一例として、最近本学OB若林氏に取りまとめ役を務め半導体理工学工研究センターが蓄積した組込みシステムの教育コンテンツの英語翻訳権を得ました。こういった優れた教育コンテンツを教育資源として活用することが考えられます。理工系以外の特色あるコンテンツ、先ほどご紹介したカリフォルニア大学デービス校の学生に好評だったポップカル

チャー、法政大学が誇る能の研究、江戸学、サステナビリティ研究といった特色ある優れたコンテンツを蓄積していくことが重要だと考えています。

総長からもお話があったリアルタイムとオンデマンドを組み合わせたハイブリッドのオンラインプログラムが今後重要ではないかと思いません。時間と空間の制約を超えるという一つの例ですが、空間を超えたりリアルタイム授業では、ネットを利用して1日のうち朝はアメリカ各国との共同授業ができますし、時間が経って、昼

間はアジア。夕方になるとヨーロッパの大学とを結んで、1日中、講義が展開できることになります。オンデマンドを併用することによって、時間の制約も受けない教育が可能となります。先ほど総長からデジタルミュージアムの話がありましたが、例えばサイバー空間上に能の舞台をつくって、そこで大学の授業を展開していくことがVRなどの技術によって現実的になってきています。先にご紹介したオープンリサーチセンター整備事業においても、そのようなシステム開発を行った経験があります。



サイバー空間上の能舞台

また、国際シンポジウムをサイバー空間上で行い、参加者がインターネット上の仮想空間のなかに入って議論するという実験も実施した経験があります。現在ではこのような仕組みが容易に実現され、臨場感の高いオンライン教育が可能であると思われます。

以上、雑駁ですが、理工系のグローバル化の取り組みとオンライン教育の展望についてお話をさせていただきました。どうも有り難うございました。

## 司会

八名副学長、どうも有り難うございました。理工系の海外派遣状況、国際会議、研究の高度化・国際化、IISIの取り組み等をご紹介いただ

きました。最後のハイブリッドオンラインのプログラムはとても重要な観点の一つだと思いますので、また理工系の方でぜひ取り組んでいただけたらと思います。

では、最後になりましたが、閉会のご挨拶をFD推進センター長の小林先生にお願いしたいと思います。

## 閉会の挨拶

小林 一行

(FD推進センター長)

FD推進センター長の小林と申します。世間的には3連休で、しかも年度末のお忙しい中お越しいただきまして本当に有難うございました。

今回のFDシンポジウムでは「グローバル化とオンライン教育について考える」ということで、基調講演して田中総長、話題提供者としてJMOOCの常務理事の福原様、文部科学省の河本様、法政大学副学長の八名先生から貴重な話題提供をいただきました。お忙しい中、本当に有難うございました。

恐縮ですが、FD推進センター長として、FD推進センターの紹介をさせていただきます。当センターは2003年に発足した全学FD推進委員会を前身としまして、2005年から現在の名称になり、現在に至っております。法政大学のFD推進センターの特徴としましては、FDということ、ファカルティデベロップメントということで、普通は教員中心ということですが、法政大学では、教員以外にも職員、そして学生も含めた形での広い意味でのFDということで活動しております。そのような活動のなかで、FDの広報活動の一環としまして、作成した資料がそちらの方にあります。学習支援ハンドブック、FD学生の声コンクールなどがありますので、ぜひともお持ち帰りいただき、お読みいただいて、FD推進センターへのご理解の程、よろしくお願い致します。

今回のFDシンポジウムでは、最初に田中総長から話がありました通り、本学では2014年にSGUの事業が採択されまして、さらに現在進行中ですが、HOSEI2030のプランニングが大体終わりました、これからは実行に向け策定している段階にあります。そのなかで、今回のテーマとなったグローバル化、オンライン化というのは、FD推進センターとしても重要な課題になると考えております。学外でのグローバル化とオンライン教育についての話、話題提供を通じて、これからのサステイナブル社会に向けた大学教育の方向性、さらにはHOSEI2030の道筋に向けての意見交換ができたのではないかと考えています。本日は、ご参加いただきまして本当にありがとうございました。

## 司会

小林センター長、有難うございました。では、これで第13回FDシンポジウム「グローバル化とオンライン教育について考える」を閉会させていただきます。どうもご協力有難うございました。



# 2016年度FD推進センター活動報告

## 〈センター全体〉

### 1. 2016年度の歩み

- 4月 2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  
7日 第1回学部長会議にて
- (1) 2016年度FD推進センターの体制について（審議）
  - (2) 2015年度FD推進センター活動報告について（報告）
  - (3) 2016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）
  - (4) 2016年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」学部・研究科等独自質問について（報告）
  - (5) 2016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）
  - (6) 2015年度授業相互参観実施状況報告書について（最終報告）
- 8日 第1回調査プロジェクト・メンバー会議  
18日 第1回推進プロジェクト・メンバー会議  
19日 第1回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2016年度FD推進センター プロジェクト・メンバー一覧（4月19日現在）について
  - ② 2016年度FD推進センター アドバイザリー・ボード一覧（4月19日現在）について
  - ③ 2016年度FD推進センター（全体）プロジェクト活動について
  - ④ 2016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 2016年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施について（再検討）
  - ⑥ 第1回学部長会議提出済議題について
  - ⑦ 第2回学部長会議提出予定議題について
  - ⑧ 各プロジェクト活動報告
  - ⑨ 2016年度SGU事業について
  - ⑩ 多摩キャンパスにおけるアカデミック・サポートサービス学部出張サービスの導入について
  - ⑪ 2015年度FD関連セミナー等への参加後の報告書について
  - ⑫ 日本私立大学連盟 平成28年度FD推進ワークショップのご案内
  - ⑬ 大学の世界展開力強化事業補助金申請について
  - ⑭ 2017年度に向けた学年暦の編成及び授業時間の在り方について

- ⑮ 学校教育法施行規則の一部改正及びポリシー策定・運用に関するガイドラインの概要の報告およびポリシー見直しに関する意見聴取のお願い
- 21日 第2回学部長会議にて
- (1) 2016年度教員による授業相互参観の実施について（各学部等における実施と実施状況報告書提出のお願い）
  - (2) 2016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）
  - (3) 2016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）
- 26日 第2回調査プロジェクト・メンバー会議
- 28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
- 〃日 第1回広報プロジェクト・メンバー会議
- 5月 12日 第3回学部長会議にて
- (1) 2016年度FD推進センターの体制について（メンバーの変更、アドバイザー・ボードの報告）（報告）
  - (2) 2016年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施に向けた新機能の導入について（報告）
- 14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) 学生による授業改善アンケートの取り組みについて
  - (3) 2016年度教育開発支援機構FD推進センタープロジェクト活動計画について
- 18日 第1回開発プロジェクト・メンバー会議
- 19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
- 24日 第3回調査プロジェクト・メンバー会議
- 25日 第2回推進プロジェクト・メンバー会議
- 26日 第4回学部長会議にて
- (1) 2015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）
  - (2) 2015年度秋学期GPCA平均集計表（学部・研究科等別）について（報告）
  - (3) 2015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）
  - (4) 『法政大学教育研究』第8号（紀要）について（資料配付）（再掲）
- 27日 第2回広報プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第1回計画プロジェクト・メンバー会議
- 31日 第2回プロジェクト・リーダー会議
- ① 「学生による授業改善アンケート」に関する提案
  - ② 「学生による授業改善アンケート」に関する提案（5/14第1回アドバイザー・ボード会議提出資料）
  - ③ 第2回学部長会議提出済議題について
  - ④ 第3回学部長会議提出済議題について

- ⑤ 第4回学部長会議提出済議題について
  - ⑥ 各プロジェクト活動報告
  - ⑦ 多摩キャンパスにおけるアカデミック・サポートサービス学部出張サービスの導入について
  - ⑧ 2016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）
- 6月 9日 第5回学部長会議にて
- (1) G P C A集計表の説明について（報告）
  - (2) 2016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）
  - (3) 第5回新任教員FDセミナーのご案内（資料配付）
  - (4) FD推進センター Newsletter第16号の発行について（資料配付）
  - (5) 第15回FDワークショップのご案内（資料配布）
- 10日 第4回調査プロジェクト・メンバー会議
- 15日 第2回計画プロジェクト・メンバー会議
- 〃日 第2回開発プロジェクト・メンバー会議
- 16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
- 17日 第3回推進プロジェクト・メンバー会議
- 21日 第3回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2016年度第2回プロジェクト・リーダー会議議事メモの確認について
  - ② 2016年度春学期期末「学生による授業改善アンケート（Web）」新機能の導入状況について
  - ③ 2017年度「学生による授業改善アンケート」実施に関する提案（提案）
  - ④ 第5回学部長会議提出済議題について
  - ⑤ 第6回学部長会議提出予定議題について
  - ⑥ 各プロジェクト活動報告
  - ⑦ アカデミック・サポートサービスミニ講座の実施（案）について
  - ⑧ 2016年度FD関連セミナー等の応募状況について
  - ⑨ Webシラバスシステムガイドラインの記載内容修正について
- 23日 第3回広報プロジェクト・メンバー会議
- 24日 第3回計画プロジェクト・メンバー会議
- 29日 2016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
- 7月 1日 第4回プロジェクト・リーダー会議
- ① 2017年度「学生による授業改善アンケート」実施に関する提案（提案）
  - ② 第9回FD学生の声コンクールについて
- 7日 第7回学部長会議にて
- (1) 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更について（提案）
  - (2) 第9回FD学生の声コンクールの実施について（報告）
  - (3) 『法政大学教育研究』第7号（紀要）について（資料配布）

- (4) 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)
- 9日 第5回新任教員FDセミナー「私の授業の工夫」  
話題提供1：竹口圭輔 「FD推進センターの取り組み」  
話題提供2：川崎貴子 「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」  
話題提供3：林園子 「保健体育科教員養成－教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み－」  
話題提供4：廣津登志夫 「Webテストを活用した基礎学力の向上」
- 13日 第3回開発プロジェクト・メンバー会議
- 14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
- 15日 第4回計画プロジェクト・メンバー会議
- 16日 第15回FDワークショップ「カリキュラム・マップ作成ワークショップ」  
第1部：3つのポリシーの考え方と記述方法  
第2部：カリキュラム・マップ作成の為のワークショップ
- 19日 第4回推進プロジェクト・メンバー会議
- 21日 第8回学部長会議にて  
(1) 2017年度「学生による授業改善アンケート」実施に関する提案 (提案)  
(再掲)  
(2) 2016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5回新任教員FDセミナー実施報告 (報告)  
(4) 第16回FDワークショップの開催について (資料配付)
- 26日 第5回プロジェクト・リーダー会議  
① 第3回・第4回FD推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモの確認  
② 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」の実施に関する独自質問の追加について  
③ 2017年度期首・期中「学生による授業改善アンケート」に関する提案  
④ 第7回学部長会議提出済議題について  
⑤ 第8回学部長会議提出済議題について  
⑥ 各プロジェクト活動報告  
⑦ 2016年度春学期 学生授業モニター制度トライアル実施報告について  
⑧ 『法政大学教育研究 (紀要)』の冊数見直しおよび電子化について  
⑨ 100分授業への対応について  
⑩ TA向けセミナーについて  
⑪ (公) 私立大学情報教育協会 教育改革ICT戦略大会について
- 28日 第4回広報プロジェクト・メンバー会議
- 29日 第5回調査プロジェクト・メンバー会議
- 30日 ピアネット学生スタッフ合同研修会
- 8月 29日 2016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
- 9月 2日 第16回FDワークショップ「教学マネジメントを担う大学職員の可能性－大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か－」

基調講演：加藤毅 「教学マネジメントの課題・アウトカム・基盤」

学務部職員研修会：「大学職員によるバーチャル教学改革提案 -こうしたら法政  
大学は発展する-」

9日 第5回推進プロジェクト・メンバー会議

15日 第9回学部長会議にて

(1) シラバス作成ガイドラインの文言修正について (報告)

(2) 2016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)

(3) 2015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) 2016年度秋学期アカデミック・サポートサービスのご案内 (報告)

(5) 第9回FD学生の声コンクール (ポスター、FD川柳募集要項) について (報告)

20日 第6回プロジェクト・リーダー会議

① 第5回FD推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモの確認

② 第8回学部長会議提出済議題について

③ 第9回学部長会議提出済議題について

④ 第10回学部長会議提出予定議題について

⑤ 各プロジェクト活動報告

⑥ 2016年度秋学期期末アンケートの授業時間内トライアル実施について (提案)

⑦ 2016年度春学期アカデミック・サポートサービス実施報告について

22日 第4回開発プロジェクト・メンバー会議

〃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

29日 第10回学部長会議にて

(1) 2016年度FD推進センターの体制について (メンバーの変更) (報告)

(2) 2016年度春学期期末「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)

(3) 2016年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施に伴う機能等の追加について (報告)

(4) 第17回FDワークショップの開催について (報告)

30日 第6回調査プロジェクト・メンバー会議

10月 6日 第6回推進プロジェクト・メンバー会議

〃日 第5回広報プロジェクト・メンバー会議

10日 第5回計画プロジェクト・メンバー会議

13日 2016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

14日 第7回プロジェクト・リーダー会議

① 第6回FD推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモ

② 2016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)

③ 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施

形態の変更について

- ④ 第10回学部長会議提出済議題について
- ⑤ 各プロジェクト活動報告
- ⑥ 2016年度秋学期期末アンケートの授業時間内トライアル実施について（提案）
- ⑦ 2016年度秋学期アカデミック・サポートサービスミニ講座の実施について
- ⑧ 「法政教員の輪 私の授業のひと工夫」連載記事について
- ⑨ 2016年度春学期GPCA集計表項目欄記載の変更について
- 20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
- 22日 第5回開発プロジェクト・メンバー会議
- 27日 第12回学部長会議にて
  - (1) 2016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) 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更について（意見聴取結果報告）
  - (3) アカデミック・サポートサービスミニ講座のご案内（報告）
- 〃日 第6回計画プロジェクト・メンバー会議
- 29日 第17回FDワークショップ「学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取り組み」  
話題提供：榊原暢久 「組織的FDプログラムにおける学生関与の可能性～SCOTについて知ろう！」  
グループワーク・発表
- 11月 4日 第8回プロジェクト・リーダー会議
  - ① 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更について
- 〃日 第7回調査プロジェクト・メンバー会議
- 7日 第7回推進プロジェクト・メンバー会議
- 10日 第6回広報プロジェクト・メンバー会議
- 12日 第2回アドバイザー・ボード会議
  - (1) 2016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
- 12日 第9回プロジェクト・リーダー会議
  - ① 第7回・8回FD推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモの確認
  - ② 第12回学部長会議提出済議題について
  - ③ 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更に関する提案の意見聴取の結果について（回答・再提案）
  - ④ 各プロジェクト活動報告
  - ⑤ 2016年度秋学期学生授業モニター制度トライアル実施報告（途中経過）について
- 17日 第13回学部長会議にて
  - (1) 2016年度第9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)
- (2) 2016年度FD推進センターの体制について(メンバー所属の変更)  
(報告)
- (3) FD推進センター Newsletter第18号の発行について(資料配付)
- 24日 第6回開発プロジェクト・メンバー会議  
 ♪日 第7回計画プロジェクト・メンバー会議  
 ♪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
- 26日 2016年度「学生が選ぶベストティーチャー賞」選考会
- 12月 1日 第14回学部長会議にて  
 (1) 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更について(第二次提案)(審議)
- 3日 ピアネットシンポジウム
- 8日 第7回広報プロジェクト・メンバー会議
- 9日 第8回調査プロジェクト・メンバー会議
- 13日 2016年度「学生が選ぶベストティーチャー賞」ベストコメント賞選考会
- 14日 第8回計画プロジェクト・メンバー会議
- 15日 第15回学部長会議にて  
 (1) 2016年度秋学期期末「学生による授業改善アンケート(Web)」の実施について(報告)  
 (2) 2016年度春学期全学GPCA集計表(学部、大学院、専門職大学院)について(報告)  
 (3) 2016年度春学期GPCA集計表(学部・研究科等別)について(報告)  
 (4) 2016年度春学期GPCA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) FD推進センター Newsletter第19号の発行について(資料配付)
- 20日 第7回開発プロジェクト・メンバー会議
- 22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
- 24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
- 1月 10日 第8回推進プロジェクト・メンバー会議
- 17日 第10回プロジェクト・リーダー会議  
 ① 第9回FD推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモの確認  
 ② 第13回学部長会議提出済議題について  
 ③ 第14回学部長会議提出済議題および関連案件について  
 ④ 第15回学部長会議提出済議題について  
 ⑤ 第16回学部長会議提出予定議題について  
 ⑥ FD推進センター規程  
 ⑦ 学生FD関連の体制について  
 ⑧ 2016年度秋学期期末アンケートの実施について(現状報告)

- ⑨ 次期授業支援システムに向けた利用者アンケートの実施について
  - ⑩ 各プロジェクト活動報告
  - ⑪ 2016年度秋学期学生授業モニター制度トライアル実施報告について(最新版)
  - ⑫ 2017年度アカデミック・サポートサービスについて
  - ⑬ 2018年度100分授業実施にむけての教員向けガイドについて (+10分の活用事例集)
  - ⑭ 私立大学情報教育協会からの案内 (2件)
- 19日 第16回学部長会議にて
- (1) 2016年度教員による授業相互参観の実施について (再掲)
  - (2) F D推進センター Newsletter第20号の発行について (資料配付)
- 〃日 第8回広報プロジェクト・メンバー会議
- 26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
- 30日 第9回広報プロジェクト・メンバー会議
- 2月 1日 第9回計画プロジェクト・メンバー会議
- 2日 第17回学部長会議にて
- (1) 2017年度期末「学生による授業改善アンケート」アンケート項目及び実施形態の変更について (報告)
  - (2) 『法政大学教育研究』第9号(紀要)について (資料配布)
  - (3) 第13回F Dシンポジウムについてのご案内 (資料配付)
- 〃日 第8回開発プロジェクト・メンバー会議
- 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
- 21日 第9回推進プロジェクト・メンバー会議
- 22日 第10回計画プロジェクト・メンバー会議
- 23日 第18回学部長会議にて
- (1) 2016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) 2016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) 法政大学におけるF Dの取り組みへの協力をお願い (報告)
- 〃日 第9回調査プロジェクト・メンバー会議
- 27日 第11回プロジェクト・リーダー会議
- ① 第10回F D推進センタープロジェクト・リーダー会議議事メモの確認
  - ② 第17回学部長会議提出済議題について
  - ③ 第18回学部長会議提出済議題について
  - ④ 第19回学部長会議提出予定議題について
  - ⑤ 2017年度F D推進センター体制について
  - ⑥ 2016年度自己点検・評価シートについて
  - ⑦ 次期授業支援システムに向けた利用者アンケートの実施について
  - ⑧ 2016年度秋学期期末アンケートの授業時間内トライアル実施後のアンケートについて (報告)
  - ⑨ 2017年度春学期期末「学生による授業改善アンケート」の実施について (提案)

- ⑩ 各プロジェクト活動報告
- ⑪ TAの質的向上について
- 3月 9日 第19回学部長会議にて  
 (1) FD推進センター規程の改正について(審議事項)  
 (2) 2016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)
- 13日 第10回推進プロジェクト・メンバー会議
- 14日 第11回計画プロジェクト・メンバー会議
- 16日 第11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3回アドバイザー・ボード会議  
 (1) 2016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
- 18日 第13回FDシンポジウム「オンライン化とオンライン教員について考える」  
 基調講演：田中優子 「法政大学におけるグローバル化とオンライン教育について－HOSEI2030の観点から－」  
 話題提供1：福原美三 「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」  
 話題提供2：河本達毅 「高等教育の国際動向と我が国の政策について」  
 話題提供3：八名和夫 「法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望」
- 23日 第20回学部長会議にて  
 (1) 2016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)  
 (2) 2016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)  
 (3) 次期授業支援システム仕様検討にむけてのアンケート実施について(ご協力をお願い)(報告)  
 (4) FD推進センターNewsletter第21号の発行について(資料報告)
- 29日 第9回開発プロジェクト・メンバー会議)

## 2. FD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：7件

受給者：延べ19名(内、本センター外：延べ1名)

## 3. 他大学等との連携・協力

- 6月 5日 日本私立大学FD連携フォーラム総会(JPFF総会)  
 (会場 立命館大学) 小林センター長、川上リーダー、FD事務 参加
- 11～12日 第38回大学教育学会  
 (会場 立命館大学) 川上リーダー 参加
- 30日 関東圏FD連絡会  
 (会場 國學院大学) 小林センター長、FD事務 参加

- 9月 5～7日 学生FDサミット2016夏  
(会場 札幌大学) 川上リーダー、学生FDスタッフ 参加
- 11月 8日 関東圏FD連絡会  
(会場 立教大学) 小林センター長、FD事務 参加
- 1月 18日 日本私立大学FD連携フォーラム幹事校・会員校ミーティング・懇談会  
(会場 同志社大学東京キャンパス) 川上リーダー、FD事務 参加
- 2月 25～26日 「第2回学生による大学教育を考える勉強会」  
(会場 東洋大学河口湖セミナーハウス) 川上リーダー、学生FDスタッフ  
参加
- 3月 2～3日 学生FDサミット2017春  
(会場 山口大学) 川上リーダー、学生FDスタッフ FD事務参加
- 7日 関東圏FD連絡会  
(会場 青山学院大学) 小林センター長、FD事務 参加
- 19～20日 第23回大学教育研究フォーラム  
(会場 京都大学) 川上リーダー、FD開発プロジェクト・メンバー 参加

## 〈FD計画プロジェクト〉

### I 2016年度活動計画（2016年5月14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

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（継続）
- (2)「グローバル化に伴う授業の多様化」に関する情報収集及び検討（新規）
- (3)「HOSEI2030」に向けたFD活動についての検討（新規）

#### 3. プロジェクト・メンバー（五十音順、\*：プロジェクト・リーダー）

泉 重樹（スポーツ健康学部）、川上 忠重（理工学部）、鈴木 弘一（総長室・企画秘書課）、  
田中 優希（経済学部）、\*林（文学部）

### II 今年度の活動実績（アドバイザー・ボード会議への報告と意見聴取）

#### 1. 「学生による授業改善アンケート」に関する検討（継続）

- ・昨年度からFD調査プロジェクトと共同で進めてきた期末アンケート（Web）質問項目の見直しと実施方法について、アンケート回答率向上を優先した検討結果を踏まえて改善案をまとめ、提案した。

#### 2. シラバスシステムガイドラインの記載内容の修正（新規）

- ・現行のシラバスの執筆に向けた説明文について表現等の再検討を行い、修正案を提案した。

#### 3. 「グローバル化に伴う授業の多様化」に関する情報収集及び検討（新規）

- ・学生の「主体的学び」を意識し、学生・職員・教員の協働の形式で国内外の高等教育機関において開講・設置されている授業を対象に、各学部・学科におけるカリキュラム内での位置づけ、授業内容、運営方法、受講者の選抜及び評価等について情報を収集、解析を行った。
- ・アクティブ・ラーニング、大規模授業（100名以上）に関して、「HOSEI2030 アクティブ・ラーニング・実践値育成の学び作業部会」の調査結果も踏まえて検討し、「主体的な学びのための仕掛け（工夫）」（知識・技能の定着）としての発展の可能性、「ディープ」化、「ワイド」化についても引き続き情報を収集することとなった。
- ・総長室から「法政ブランディングの学内アンケート」に関する情報提供を受け、「知識・技能」、「思考力・判断力・表現力」、「意欲・態度」の教育三要素を踏まえた上で、キャリア教育の一部となり得る教育活動を推奨するため、今後の連携の可能性を検討していくこととなった。

#### 4. 「HOSEI2030」に向けたFD活動についての検討（新規）

### (1) 「学びの質向上」に向けたマトリクスの作成・提案

- ・学部・学科単位でのカリキュラム・マネジメントに寄与するものとして、授業の目的（知識定着型、能力育成型等）に応じた授業規模や授業形態（講義・実習・演習）について検討し、法政スタンダードとしての「学びの質向上」に向けたマトリクスを作成・提案することとした。
- ・マトリクスの作成に向けたエビデンスの一つとして、市ヶ谷、小金井、多摩のキャンパスごとに開講授業を「教養」と「専門」に分け、さらに「その他（SSI、ESOP等）」を加えた7区分で授業改善アンケートの結果を再分析し、授業目的に応じた適切な規模や形態の検討を進めた。
- ・学習意欲モデルであるARCS（Attention、Relevance、Confidence、Satisfaction）モデルを参考にマトリクスの大区分を決定し、各区分に関連するデータを選定した上で教育目標ごとに適切な受講者数（クラスサイズ）の提案を目指した。
- ・授業内容（教育目的）の類型化を目指し、大学全体の教育目標を主に、他大学の事例や大学基準協会等の資料を収集して分析・検討を行う予定である。
- ・今後は、FD調査プロジェクトと連携して成績評価・単位取得の観点からの情報を加え、マトリクスへの付加情報を検討する予定である。

## 5. プロジェクト会議

(1) 開催回数：11回（5/27、6/15、6/24、7/15、10/10、10/27、11/24、12/14、2/1、2/22、3/14）

(2) プロジェクト会議実施日及び議題（抜粋）

第1回：5月27日（金）「学生による授業改善アンケート」に関する検討

第2回：6月15日（水）「グローバル化に伴う授業の多様化」に関する大人数授におけるアクティブ・ラーニングの実施状況確認

第3回：6月24日（金）「グローバル化に伴う授業の多様化」に関する実践知教育の実践例調査・検討および今後の方向性の検討

第4回：7月15日（金）法政ブランディングプロジェクトからの大規模授業実践例の情報提供と今後の提携に関する検討

第5回：10月10日（月）「学びの質向上」に向けたマトリクス作成のためのデータ集約方針の検討

第6回：10月27日（木）「学びの質向上」に向けたマトリクス作成に向けた情報の集約とマトリクスに含める項目の検討

第7回：11月24日（木）「学びの質向上」に向けたマトリクスに含める項目の選定

第8回：12月14日（水）「学びの質向上」に向けたマトリクスに含める項目の決定と原案の作成

第9回：2月1日（水）「学びの質向上」に向けたマトリクス作成に向けた基礎データの評価および項目ごとの評価基準の検討

第10回：2月22日（水）「学びの質向上」に向けたマトリクスの各項目における評価基準の検討

第11回：3月14日（火）「学びの質向上」に向けたマトリクスにおける付加情報の検討（予定）

## Ⅲ 今後の活動予定

- ・「ゼミ活動を対象としたFD活動」の参考としての学生向けルーブリックの提案
- ・「学びの質向上」に向けた教員に向けたアンケートの項目・方法の検討

以上

## 〈FD調査プロジェクト〉

### I 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

FD推進へ貢献する事項の調査を目的とし、主に「学生による授業改善アンケート」の実施と集計結果および分析を行い、本学FD活動の現状把握と今後の課題を検討する。

#### 2. 活動計画

- (1) 「学生による授業改善アンケート」の企画と実施
- (2) 「学生による授業改善アンケート」結果の集計と分析
- (3) 2015年度「学生による授業改善アンケート」全学集計結果報告書の発行
- (4) 「学生による授業改善アンケート」各種集計を利用する各学部等への支援
- (5) FD調査プロジェクト中長期的目標の検討

#### 3. プロジェクト・メンバー（五十音順、\*：プロジェクト・リーダー）

客 夢璐（学務部教育支援課）、斎藤 利通（理工学部）、菅 幹雄（経済学部）、田中 良達（人事部人事課）、芳賀 瑛（情報メディア教育研究センター）、\*山本 兼由（生命科学部）

#### 4. その他

- \*月例会議を原則に、メーリングリストによる審議も利用

## II 2016年度活動実績

### 1. 「学生による授業改善アンケート」の企画と実施

- \* 期首・期中アンケートを実施した。
  - 春学期：利用回数16回、利用者4名、実施科目5科目
  - 秋学期：利用回数43回、利用者6名、実施科目12科目
  - ＜参考：2015年度＞
  - 春学期：利用回数17回、利用者4名、実施科目7科目
  - 秋学期：利用回数12回、利用者2名、実施科目2科目
- \* 期末アンケート（Web）を実施した。
  - 春学期：回答率8.3%（回答件数24,254件／回答対象件数292,718件）
  - 秋学期：回答率8.5%（回答件数23,066件／回答対象件数272,485件）
  - ＜参考：2015年度＞
  - 春学期：回答率9.7%（回答件数25,307件／回答対象件数261,957件）
  - 秋学期：回答率6.2%（回答件数16,119件／回答対象件数260,664件）
- \* 期末アンケート（Web）のアンケート回答率向上を中心に検討し、2017年度から実施する改善案をまとめ、またトライアルを実施した。トライアル実施から授業内実施によるアンケート回答率へある程度効果を認めた。
- \* 期首・期中アンケートの回答学生に対する効果的フィードバックに関して、「オンライン授業

改善ヒアリングサービス」をC-learningを用いたWebで実施を導入することとした。

## 2. 「学生による授業改善アンケート」結果の集計と分析

- \* 2015年度全学集計結果を分析した。
- \* 授業改善アンケートの全集計結果（2013年度～2015年度）について、「GPAに対する全集計結果の分析（全GPA分布を対象）」「取得単位数に対する全集計結果の分析（全取得単位数分布を対象）」「成績評価で分類する講義区分に対する全集計結果の分析（全講義区分を対象）」を統計的に行っており、それらの結果を取りまとめ報告することとした。

## 3. 2015年度「学生による授業改善アンケート」全学集計結果報告書の発行

- \* 学部の2015年度全学集計結果報告書を作成し、発行した。
- \* 大学院の2015年度全学集計結果報告書を作成し、発行した。

## 4. 「学生による授業改善アンケート」各種集計を利用する各学部等への支援（25件）

- \* 各学部等から要望される特別集計へ対応した。
- \* 各学部等から要望されるデータ提供へ対応した。

## 5. F D 調査プロジェクト中長期的目標の検討

- \* 本学F D推進活動の現状認識するために、「教員へのアンケート」の実施などを検討した。まずは、期末アンケート（Web）の小金井キャンパストライアルで実施した教員へのアンケート、期首・期中アンケートを利用した教員へアンケートを実施し、それらの結果を検討した。

## 6. プロジェクト会議

- \* 9回開催（4/8、4/26、5/24、6/10、7/29、9/30、11/4、12/9、2/23）

## **Ⅲ その他**

- \* F D 調査プロジェクト・メンバー選出について、次年度に継続検討することとした。
- \* F D 調査プロジェクト中長期的目標の設定について、次年度に継続検討することとした。

以上

## 〈FD開発プロジェクト〉

### I 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

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

##### (1) 教育方法の開発と展開

Active Learningおよび反転学習などの新たな教育方法を本学に適用するための検討を行い、成果を全学に展開する。

##### (2) 教育支援ツールの開発と展開

2015年度までに開発された各種教育支援ツールを全学に展開する。

##### (3) 教員用FDハンドブックの開発

本学教員が授業を改善するために必要となる情報を整理し公開する。

#### 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。

- ・新たな教育方法を実践した教員数および科目数の増加：(1)
- ・教育支援ツール利用教員数および科目数の増加：(2)
- ・教員用FDハンドブックWebサイト公開：(3)

#### 4. プロジェクト・メンバー（敬称略）と役割

坂本（キャリアデザイン学部）、野々部（デザイン工学部）、尾花（情報科学部）、宮崎（憲）（経済学部）、柴岡（入学センター）、芳賀、藤井、常盤（情報メディア教育研究センター）

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・開発し、それを学部所属のメンバーが評価あるいは実践し、事務職員のメンバーが事務的な視点から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）

#### 6. FD推進センター他プロジェクトとの連携

より効果的にプロジェクトを推進するために、FD推進プロジェクト、FD広報プロジェクトなどFD推進センター内のプロジェクトと連携する。

## II 2015年度活動実績（報告）

### 1. 活動目的の確認

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. メンバー（敬称略）と役割

坂本（キャリアデザイン学部）、野々部（デザイン工学部）、尾花（情報科学部）、宮崎憲治（経済学部）、矢野（教育支援課）、芳賀、藤井、常盤（情報メディア教育研究センター）

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。

### 3. プロジェクトMeeting

9回（5/18、6/15、7/13、9/22、10/22、11/24、12/20、2/2、3/29）

### 4. 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>Active Learningおよび反転学習などの新たな教育方法を本学に適用するための検討を行い、成果を全学に展開する。</p> <p>①反転授業をはじめとする Active Learningの成果報告及び全学展開</p> <p>②HOSEI2030-自由を生き抜く実践知-に対応した教育の検討</p> <p>③OERコンテンツの制作、学外公開</p>	<p>①ビデオを利用した授業は春学期：10科目、秋学期：26科目、計36科目にて実施できた。そのうち、反転授業は9科目で行われた。また、授業支援システムと紙文書を連携するjimonシステムを利用したアクティブ・ラーニングは通年で13名の教員が実施した。</p> <p>②教員が授業を通じて「自由を生き抜く実践知」を学生に伝えるための総長によるビデオメッセージをFDハンドブックに含めた。</p> <p>③SSIと共同で、中学校、高等学校における運動部活動顧問への啓蒙および指導改善のためのOERコンテンツを制作した。</p>
<p>(2) 教育支援ツールの開発と展開</p> <p>2015年度までに開発された各種教育支援ツールを全学に展開する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プレゼンテーション相互評価支援システムをデザイン工学部および経済学部にて利用した。</li> <li>● 経済学部にて開発したゼミ選考支援システムを機械工学科、創成科学科に展開した。</li> <li>● eラーニング標準を用いて機能を拡張した授業支援システムによって授業を実践できた。</li> </ul>

(3) FDハンドブックコンテンツの充実 本学教員が授業を改善するために必要となる情報を整理し公開する。	● 2017年4月の公開を目指して構築中である。
---	--------------------------

## 5. 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
新たな教育方法を実践した教員数および科目数の増加：(1)	ビデオを活用した授業は21人の教員が36科目にて実施できた。 jimonシステムについては、市ヶ谷地区の利用が1名に留まっている。キャリアデザイン学部の資料室に設置された複合機を講師室などに移動することが望まれる。
教育支援ツール利用教員数および科目数の増加：(2)	ゼミ募集システムについては、理工学部機械工学科、創生科学科、経営システム工学科（4月）への展開ができ、機械工学科では18名、創生科学科では21名の教員が利用した。プレゼンテーション相互評価支援システムは多摩キャンパスへの展開ができ、2名および3科目で新たに利用した。
教員用FDハンドブックWebサイト公開：(3)	2017年4月には予定通り公開の見込である。

## 6. 総評

教育方法および教育ツールについては、情報メディア教育研究センター所属のメンバーがそれらを提案し、学部所属のメンバーが評価し、事務部門所属のメンバーが事務的な手続きを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。

「(1) 教育方法の開発と展開」では、法政大学版 YouTube とも言える教育用ビデオシステム基盤の整備により、新しい教育方法として注目を集めている反転授業を含み36の授業科目でビデオを活用した授業が実施できた。「(2) 教育支援ツールの開発と展開」では、教員の利用が必須となるゼミ募集システムにて学科に所属するすべての教員が新たに構築したシステムを利用することになったが、こうした展開方法も今後一考の余地があろう。また、授業支援システムの機能を拡張するためのeラーニング標準に準拠した外部ツールを利用して授業を実施できたが、授業支援システムにない機能でも授業支援システム自体を改修することなく教員が希望するツールを授業支援システムに組み込める目処がついた。「(3) FDハンドブックコンテンツの充実」については、自由を生き抜く実践知を授業で学生に伝えるために総長によるビデオメッセージを含め、教員が授業を実施するための実践的なノウハウを網羅的にまとめたFDハンドブックを今年度中には稼働できる見込がついた。

添付資料：

- ・FD開発プロジェクト2016 WBS (2017年3月3日更新版)
- ・プロジェクトハイライト

以上

FD開発プロジェクト2016 WBS

2016.5.16 常盤 作成  
2017.3.3 常盤 更新

○:計画、●:完了

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> Active Learningおよび反転学習などの新たな教育を本学に適用するための検討を行い、成果を全学に展開する。	芳賀												
反転授業をはじめとするActive Learningの成果報告及び全学展開													
前年度成果まとめ	芳賀	●	●	●	●	●	●	●					
プロジェクトレビュー	P. Meeting												
学内展開に向けた環境整備学内調整	芳賀・常盤	●			●	●	●	●					
授業形態・教授方略検討、まとめ	芳賀	●	●	●	●				●	●			
プロジェクトレビュー	P. Meeting										●		
成果報告(論文投稿)	芳賀												○
プロジェクトレビュー	P. Meeting												○
<b>HOSEI2030 - 自由を生き抜く実践知 - に対応した教育の検討</b>													
実践知の定義・HOSEI2030の解釈 Brain Storming	P. Meeting		●										
実践知及びHOSEI2030に関連する教育内容の実戦例調査	芳賀			●									
HOSEI2030の教育適用箇所の特定	芳賀				●	●	●	●					
調査結果プロジェクトレビュー	P. Meeting							●					
HOSEI2030に対応した教育案の検討	芳賀							●	●	●			
検討結果プロジェクトレビュー	P. Meeting										●		
「HOSEI2030に対応した教育」提議書の作成	芳賀												○
提案書レビュー	P. Meeting												○
プロジェクトレビュー	P. Meeting												○
<b>OERコンテンツの制作、学外公開</b>													
制作コンテンツを使用した新規教育手法の検討	芳賀	●	●		●			●		●			
教育手法のレビュー	P. Meeting			●		●	●	●		●			
コンテンツ制作					●	●	●	●	●	●	●		
公開手続き検討	芳賀・常盤												○
公開手続きプロジェクトレビュー	P. Meeting												○
公開	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> 2015年度までに開発された各種教育支援ツールを全学に展開する。	藤井												
全学展開方針の検討	藤井	●	●										
方針案レビュー	P. Meeting			●									
情報メディア教育研究センターにおける開発管理(LTI対応)	藤井				●	●	●	●					
マニュアルの作成	藤井				●	●	●	●					
教育支援ツールの周知の準備	藤井				●	●	●	●					
ユーザへの導入支援	藤井						●	●	●	●	●		
ユーザレビューの収集	藤井										●		
プロジェクトレビュー	P. Meeting												○
<b>(3) 教員用FDハンドブックの開発</b> 本学教員が授業を改善するために必要となる情報を整理し公開する。	常盤												
方針検討	常盤	●											
掲載すべき項目のBrain Storming	P. Meeting		●										
目次案レビュー	P. Meeting			●									
FD Leader会議レビュー	FD Leader会議			●	○								
仕様書作成	常盤					○							
開発/管理	常盤					●	●	●	●	●			
プロトタイプレビュー	P. Meeting				●					●	●		
FD Leader会議レビュー	FD Leader会議									○	○		
サービスイン	常盤												○
プロジェクトレビュー	P. Meeting												○
Project Meeting 開催月日 (Actual)		-	5/16	6/15	7/13	-	9/22	10/22	11/24	12/20	2/2		3/29

## 〈FD推進プロジェクト〉

### I 2016年度活動計画（2016年5月14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

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、学生による授業モニター制度に関する検討等により、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 FD Coalition Forum

・日時 2016年6月5日（日）13：00～17：00（予定）

・場所 立命館大学大阪いばらきキャンパス

\*12：00～13：00 幹事校ミーティング（予定）

##### 学内新任教員対象（必須）

##### (2) 法政大学第5回新任教員FDセミナー

・日時 2016年7月9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 S407教室（予定）

・話題提供 外部講師及び各キャンパス1名（予定）

\*全学部共催

##### 学内講師（予定）

FD広報プロジェクト・リーダー

経済学部 竹口 圭輔

##### 学内話題提供学部

2012年度 人間環境学部、社会学部、デザイン工学部

2013年度 国際文化学部、経済学部、生命科学部、学務部教学企画課

2014年度 法学部、現代福祉学部、理工学部、学務部教学企画課

2015年度 経営学部、経済学部、理工学部

2016年度 文学部、スポーツ健康学部、情報科学部（依頼済み）

##### 学内教員・職員対象

##### (3) 法政大学第15回FDワークショップ

・日時 2016年9月2日（金）13：30～16：30（予定）

・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス ボアソナード・タワー 26階 スカイホール（予定）

\*学務部、人事部共催

内容については、学務部内にて検討予定

学内教員対象

(4) 法政大学第16回FDワークショップ

「カリキュラムの可視化マップ」について（仮題）

大阪大学 教育学習支援センター 佐藤 浩章氏（予定）

・日時 2016年10月20日（木）13：00～15：30（予定）

・場所 法政大学九段校舎 第二会議室（予定）

\*対象：学部長等（各学部2名以上参加）

学内外教職員・一般・学生対象

(5) 法政大学第13回FDシンポジウム

「HOSEI2030」に向けたグローバル化とオンライン教育について考える（仮題）

・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 S407教室

・基調講演1名、話題提供3名（オンデマンド授業の活用、通信教育におけるメディアスクリーニング学習、OCWによる市民教育の活性化等予定）

大学間連携

(6) 全国私立大学FD連携フォーラム総会（JPFF総会）

・日時 2016年12月12日（月）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9回FD学生の声コンクール授賞式及び座談会

・日時 2016年12月24日（土）10：00～16：00（予定）

・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（予定）

学内教員・職員・学生対象

(8) 法政大学第10回FDミーティング「私立大学に求められる合理的配慮とは？」

・日時 2017年1月18日（水）17：00～18：20

・場所 ボアソナード・タワー 19階 D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「教員・職員との協働による学生FDスタッフの役割と今後のあり方」について

・日時 2017年3月18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8号の発行

- ・投稿期限 2016年10月6日(木)
- ・発行予定 2017年3月31日(金)

(11) 学生による授業モニター制度の検討・実施

教員の自主的な授業方法の見直しに学生の視点を取り入れることにより、授業改善のための気づきを得ることを目的とし、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。2016年度よりトライアル実施し、その結果を踏まえたうえで、次年度以降の実施についての募集授業コマ数、研修及び実施法についての対応を行う。

## II 2016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

- ・日時 2016年6月5日(日) 13:00～17:00
- ・場所 立命館大学大阪いばらきキャンパス
- \*12:00～13:00 幹事校ミーティング

◆話題提供

- ・芝浦工業大学のグローバル化の取り組み  
芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター特任教授 橘 雅彦氏
- ・龍谷大学におけるグローバル化に向けた取り組み  
龍谷大学 グローバル教育推進センター事務部長 荒木 利雄氏
- ・創価大学のグローバル戦略とその実践  
創価大学 国際部長 国際教養学部教授 小山内 優氏
- ・京都産業大学のグローバル化についての取組—GGJプログラムを中心に—  
京都産業大学 教育支援研究開発センター長 外国語学部教授 大和 隆介氏

参加大学数25校、参加人数47名

学内新任教員対象(必須)

(2) 法政大学第5回新任教員FDセミナー

- ・日時 2016年7月9日(土) 14:00～16:00
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S407教室

\* 全学部共催

◆ 話題提供

- ・ F D 推進センターの取り組み  
F D 広報プロジェクト・リーダー 経済学部 竹口 圭輔 教授
  
- ・ 文学部生を対象とした授業の課題と工夫  
文学部 川崎 貴子 教授
  
- ・ 保健体育科教員養成—教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み—  
スポーツ健康学部 林 園子 助教
  
- ・ Webテストを活用した基礎学力の向上  
情報科学部 廣津 登志夫 教授

参加者数合計：27名

(内訳 新任教員18名、学内教員2名、関係者7名)

学内話題提供学部(2016年現在：実績)

2012年度 人間環境学部、社会学部、デザイン工学部

2013年度 国際文化学部、経済学部、生命科学部、学務部教学企画課

2014年度 法学部、現代福祉学部、理工学部、学務部教学企画課

2015年度 経営学部、経済学部、理工学部

2016年度 文学部、スポーツ健康学部、情報科学部

学内教員・職員対象

(3) 法政大学第15回 F D ワークショップ (2016年度計画では第16回ワークショップとして計画)

カリキュラム・マップ作成ワークショップ

- ・ 日時 2016年7月16日(土) 13:30～17:30
- ・ 場所 法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎6階 薩埵ホール

◆ 話題提供&ワークショップ

大阪大学全学教育推進機構准教授 佐藤 浩章氏

参加者数合計：79名

(内訳 学内理事1名、学内教員67名、学内職員2名、関係者9名)

学内教員・職員対象

(4) 法政大学第16回 F D ワークショップ (2016年度計画では第15回ワークショップとして計画)

教学マネジメントを担う大学職員の可能性

—大学職員の持つべき資質、技能、能力とは何か—

- ・日時 2016年9月2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 S407教室
- \*学務部、人事部共催

### 【第一部】

#### ◇基調講演

- ・教学マネジメントの課題・アウトカム・基盤  
筑波大学大学研究センター准教授 加藤 毅氏

### 【第二部】

#### ◇学務部職員研修会

- ・大学職員によるバーチャル教学改革提案 ―こうしたら法政大学は発展する―

参加者数合計：91名

(内訳 学内理事及び学部長9名、学内教員1名、学内職員72名、関係者9名)

学生FD関連

#### (5) 法政大学第17回FDワークショップ

学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取組み

- ・日時 2016年10月29日（土）14：00～17：05
- ・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

#### ◆話題提供&グループワーク

芝浦工業大学教育イノベーション推進センター 工学部 教授 榊原 暢久氏  
組織的FDプログラムにおける学生関与の可能性～SCOTについて知ろう！

参加者数合計：35名

(内訳 学内職員2名、学内学生4名、学外教員3名、学外職員3名、学外学生17名、関係者6名)

学生FD関連

#### (6) 法政大学第9回FD学生の声コンクール授賞式及び座談会

- ・日時 2016年12月24日（土）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

参加者数合計：66名

(内訳 学内教員26名、学内職員2名、学内学生30名、関係者8名)

大学間連携

#### (7) 全国私立大学FD連携フォーラム総会（JPFF総会）

- ・日時 2017年1月18日（水）13：00～16：30

- ・場所 同志社大学今出川キャンパス及び東京サテライトキャンパス
- \*13:00～13:30 幹事校ミーティング

◇懇談会企画

- ・テーマA 三つのポリシーの運用について
- ・テーマB 高大接続について

参加大学数25校、参加人数55名

(8) 法政大学第13回FDシンポジウム

グローバル化とオンライン教育について考える

- ・日時 2017年3月18日(土) 13:30～16:15
- ・場所 法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎5階 S505教室

◇基調講演 法政大学総長 田中 優子

法政大学におけるグローバル化とオンライン教育について—HOSEI2030の観点から—

◆話題提供

- ・アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化  
一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC) 常務理事 事務局長  
明治大学学長特任補佐 福原 美三氏
- ・高等教育の国際動向と我が国の政策について  
文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室  
改革支援第二係長 河本 達毅氏
- ・法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望  
法政大学 副学長 理工学部教授 八名 和夫

参加者数合計:54名

(内訳 学内教員3名、学内職員10名、学内学生2名、学外教員6名、学外職員3名、一般(学生を含む)16名、関係者14名)

(9) 「法政大学教育研究」(紀要)第8号の発行

- ・投稿期限 2016年10月6日(木)
- ・発行予定 2017年5月31日(水)

(10) 学生による授業モニター制度の検討・実施

教員の自主的な授業方法の見直しに学生の視点を取り入れることにより、授業改善のための気づきを得ることを目的とし、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。2016年度よりトライアルを実施した。なお、2017年度より、学生FD担当教員（特任）が、継続して対応を行う予定である。

トライアル実施科目 2016年度 春学期：4科目 秋学期：6科目

### Ⅲ その他

#### 1. FD推進プロジェクト・メンバー

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  
総務部総務課 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. プロジェクト会議

今年度のプロジェクト・メンバー会議は、計10回（4/18、5/25、6/17、7/19、9/9、10/6、11/7、1/10、2/21、3/13）開催した。

以上

参考：2016年度開催イベントチラシ一覧

\*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  
第5回 新任教員FDセミナー

日時：2016年7月9日（土）14:00～16:00  
会場：市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S407 教室

「私の授業の工夫」

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

14:00～14:05 開会挨拶

14:05～14:35 FD広報プロジェクトリーダー 経済学部 竹口 圭輔 教授  
「FD推進センターの取り組み」

14:35～14:55 文学部 川崎 貴子 教授  
「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」

14:55～15:15 スポーツ健康学部 林 園子 助教  
「保健体育科教員養成  
—教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み—」

15:15～15:35 情報科学部 廣津 登志夫 教授  
「Webテストを活用した基礎学力の向上」

15:35～15:55 質疑応答

15:55～16:00 閉会挨拶

2016年度新任専任教員の方は必須参加となりますので必ずお申し込みください。  
<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し込みください。

申込締切：2016年6月30日（木）

【P C】 <https://www.event-u.jp/fm/10661> [QRコード]

【携帯】 <https://www.event-u.jp/fm/m10661>

※定員になり次第締め切ります。個人情報に厳重に管理し、イベント開催通知以外の目的で使用いたしません。

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 [TEL] 03-3264-4268  
[URL] <http://www.hosei.ac.jp/fd/>

第15回FDワークショップのご案内  
—カリキュラム・マップ作成ワークショップ—

大学設置基準の改正により、3つのポリシーの策定と公開が義務化されます。これに向けて本学においても、全学的に充実し作業を開始することについて、先の学部長会議で案内いたしました。この度、3つのポリシーを履修し、とりわたりカリキュラム・ポリシーを基盤としてセットになるカリキュラム・マップ作成のワークショップを企画しました。学部・研究科の先生方におかれては是非ご出席いただきますようお願いいたします。

日時：2016年7月16日（土）13時30分～17時30分

場所：市ヶ谷キャンパス ポアゾナードタワー3階フロアホール  
会場変更しました 外濠校舎 6階 薩摩ホール

講師：大阪大学全学教育推進機構准教授 佐藤浩平氏

対象者：学部執行部・カリキュラム主任等を含む教員3名以上

独立研究科である、政策創造研究科、イノベーション・マネジメント研究科イノベーション・マネジメント専攻、法務研究科執行部の先生方は是非ご参加ください。また、上記以外の研究科の先生方もご参加いただけます。

<当日のスケジュール>

第1部（約1時間）  
「3つのポリシーの考え方と記述方法」

第2部（3時間）  
「カリキュラム・マップ作成のためのワークショップ」  
実際にカリキュラム・マップを作成する作業を行います。事前に作業する学科（あるいはコース）専攻を決めて、ご参加ください（事前準備は基本的にありません）。関連資料は準備いたします（履修の手引き等）。

備 考：各学部の作業を行う学科（あるいはコース）専攻を事前に講師に伝える必要があります。6月16日（水）までに教育支援機関に、ワークショップ当日に作業予定の学科（コース）専攻をご連絡頂きますようお願いいたします。  
また、会場準備の関係上、出席予定者のお名前を7月6日（火）までお知らせ願います（学部・研究科等所属単位でお申込みください）。  
※学部事務主任あるいは事務担当者も希望する場合は参加可能です。

<連絡先>  
教育開発支援機構FD推進センター事務局（学部教育支援課 FD 担当）  
fd-jimu@hosei.ac.jp 81-9298/4285  
主催：教育開発支援機構FD推進センター/学務部

**FD**

**学務部・人事部共催<学内教職員向け>**

**法政大学 第16回FDワークショップ**

**教学マネジメントを担う大学職員の可能性**

**—大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か—**

中核的「理工系職員の確保に向けて」の分野では、3ポリシーに基づく専攻力向上に対する組織的取り組みや教職員の能力開発、さら  
びに工学部組織の刷新と協働体制とを捉えた「教育マネジメント」の視点から取り組んでいきます。また、大学全体で「教育マネジメント」  
を推進するためには、全学一貫の組織や人材確保の取組が不可欠であり、そのためには学長へのリーダーシップと、それを推進するスタッフ層  
の教育マネジメント推進システムの構築が重要とされています。つまり、教育マネジメントを推進するには、教員の取組がはたさず、教員  
への期待の多岐にわたる準備が必要になっていきます。それらは、組織に期待される役割とは異様に異なるため、またそのために必要な資質やスキル  
と異なり、今回のFDワークショップでは、教育マネジメントを担うべき大学職員が備えなければならない資質、技能、能力について考え、長  
年が経って教育政策刷新を促してきます。

**日時**：2016年9月2日(金) 13:00~17:00

**会場**：法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎 4階 S407教室

**【第1部】基調講演(学内教職員対象)**

◆開会挨拶(13:00~13:10)  
教育支援本部担当学務課長 佐藤 良一

◆基調講演・質疑応答(13:10~14:40)  
**教学マネジメントの課題・アウトカム・基盤**  
筑波大学大学研究センター准教授 加藤 雅氏



教育改革を進展させるための手段として大学に求められている多様な取組において、  
蓄積されるべきスキルと知識を共に、積極的な成果達成に向けてその基盤となる  
人材と組織のあり方について議論する。

—休憩(14:40~15:00)—

**【第2部】学務部職員研修会(学内職員対象)**

司会：学務部学務課長 植村 雅介

◆全員参加によるグループワーク(15:00~16:00)  
**「大学職員によるバーチャル教育政策立案—こうしたら法政大学は発展する—」**

◆発表・総括(16:05~17:00)

※17:15~18:15ポアソナードタワー2階ラウンジにて情報交換会を開催します。

**申込方法**

本ワークショップの参加費は無料です。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、抽選の方に参加される場合は、お申込み後必ずお申し込みの受付番号を必ずお持ちください。  
<https://www.event-ulb/lm/10664> **申込締切：2016年8月24日(水)**

※ 抽選に当たらない場合は、個人情報は速に削除し、イベント開催直前にメールでお知らせいたします。

<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  
〒102-8100 東京都千代田区富士見2-1-17-1  
TEL) 03-3264-9040 E-mail) fd@fdhovel.jp URL) http://www.hocokyoika.jp/fd/

**FD**

**法政大学**

**第17回FDワークショップ**

**学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取組み**

学生FD活動が多くの大学で取り込まれるようになり、学生FDサミットや関東圏の学生フォーラム等も開催され  
ています。これらの活動において、「学生発表支援」、「ベストティーチャー賞」及び「新入生ガイダンス」を  
含む成果も得られていますが、さらなる活性化及び新しい方向性の検討による「学生FD」の質向上が重要と  
考えます。本ワークショップでは、講師による基調講演及び学生、職員、教員の合同のグループワークにより、こ  
れからの「学生FD」の在り方とスキルアップ(ファシリテーション及びコミュニケーション能力等)を目指しま  
す。皆様のご参加をお待ちしております。

**日時**  
2016年10月29日(土)  
14:00~17:05  
※受付開始 13:30~

**会場**  
法政大学 市ヶ谷キャンパス  
ポアソナード・タワー3F  
ピア・ラーニング・スペース

**申込方法**

以下のURLにアクセスし、指定の  
申込みフォームにてお申込み下さい。  
[PC] <https://www.event-ulb/lm/10668>  
[携帯] <https://www.mtl-ulb/lm/10668>

**申込締切**  
2016年10月21日(金)

※ 参加費(500円)に必ずお申込みください。  
※ 個人情報は速に削除し、イベント開催直前にメールでお知らせいたします。

**プログラム**

◆開会挨拶(14:00~14:05)

◆基調講演&グループワーク(14:05~16:05)  
芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター  
工学部 教授 柳原 純久氏

**組織的FDプログラムにおける学生関与の可能性  
～SCOTについて知ろう！**

◆発表(16:20~17:00)

◆閉会挨拶(17:00~17:05)

ワークショップ終了後(17:15~)ポアソナード・タワー25階ロビーにて  
1時間限定情報交換会を行います。  
<情報交換会にご参加される方は、会費1,000円(学生会員無料)をお願いします。>

[PC] <https://www.event-ulb/lm/10668>  
[携帯] <https://www.mtl-ulb/lm/10668>



<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  
〒102-8100 東京都千代田区富士見2-1-17-1  
TEL) 03-3264-9040 E-mail) fd@fdhovel.jp URL) http://www.hocokyoika.jp/fd/

**FD**

**法政大学 第13回FDシンポジウム**

**グローバル化と**

**オンライン教育について考える**

本シンポジウムは、学内外でのグローバル化とオンライン教育についての話題提供を通して、今後の「持続可能  
社会」に向けた教育の新たな方向性についての意見交換の場として、活用していただく企画しました。多く  
の方のご参加をお待ちしております。

**日時** 2017年3月18日(土) 13:30~16:15 (参加費無料)

**会場** 法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎5階 S505教室

**プログラム**

◆開会挨拶(13:30~13:35) 教育開発支援機構長 中道 浩一

◆基調講演(13:35~14:05)  
**「法政大学におけるグローバル化と  
オンライン教育について—HOSEI2030の観点から—」**  
法政大学総長 田中 優子

◆基調講演1(14:05~14:35)  
「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」  
一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協議会(JMOOC)  
専務理事・専務部長 筑波大学学術情報推進 福原 典三氏

◆基調講演2(14:35~15:05)  
「高等教育の国際化と我が国の政策について」  
文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室  
改革推進第二部長 河本 達哉氏

◆基調講演3(15:05~15:35)  
「法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望」  
法政大学副学長 理工学部長 八名 智夫

—休憩(15:35~16:05)—

◆質疑応答(16:05~16:10)

◆閉会挨拶(16:10~16:15) FD推進センター長 小林 一行

◆情報交換会(16:20~17:30)  
富士見校舎5階ロビーにて、1時間限定情報交換会を行います。(会費1,000円)  
抽選に当たらずとも、必ずお申込み

**申込方法**

以下のURLにアクセスし、指定の申込みフォームにてお申込み下さい。  
なお、抽選の方に参加される場合は、お申込み後必ずお申し込みの受付番号を必ずお持ちください。  
[PC] <https://www.event-ulb/lm/10662>  
[携帯] <https://www.mtl-ulb/lm/10662>

**申込締切**  
2017年3月6日(月)



<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  
TEL) 03-3264-4288 E-mail) fd@fdhovel.jp URL) http://www.hocokyoika.jp/fd/

## 〈FD広報プロジェクト〉

### I 2016年度活動目的と活動計画（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

- ・FD活動とその意義について、学内での認知度を高める。
- ・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

細井保（法学部）、小原文明（文学部）、坂上学（経営学部）、川口悠子（理工学部）、小屋多恵子（理工学部）、細川由佳（教育支援課）、竹口圭輔（経済学部）

#### 4. プロジェクト・メンバー会議

プロジェクト・ミーティングは全9回（4/28、5/27、6/23、7/28、10/6、11/10、12/8、1/19、1/30）実施し、本年度もほぼ計画通りに活動を行うことができた。

### II 2016年度活動実績（報告）

#### 1. FD学生の声コンクール・FD川柳

(1) テーマ・キーワード：「教室」and/or「出会い」

(2) FD川柳の新設

応募作品数の減少や、韻文作品から受賞作が出なくなっている傾向を踏まえ、「FD川柳」を新設した。また、「FD川柳」へは教職員による応募も認めた。

(3) 応募結果

応募総数は声コン30件、川柳136件の計166件（昨年度は53件）

(4) 審査結果

最優秀賞2作（文学部、理工学研究科）、優秀賞2作（文学部、国際文化学部）、佳作3作（文学部、国際文化学部、現代福祉学部）、えこぴょん賞10作9名、FD川柳大賞3句（法学部、文学部、人間環境学部）、FD川柳入選17句14名

(5) えこぴょん賞の新設

予算の範囲内で優秀な作品を少しでも多く表彰するために新設。本学のマスコットキャラクターである「えこぴょん」のグッズを授与。

(6) 授賞式・座談会

12月24日（土）に実施した。受賞作品と座談会の様子は新聞形式で3月末に発行。

(7) 次回テーマ

2017年度（第9回）声コンのテーマ・キーワードは、「時間」and/or「可能性」。今年度と同様に、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。

(8) 声コン新聞

業者変更に伴ってレイアウトの見直しを行い、タブロイド判8ページ・16,000部から4ページ・15,000部に変更し、コスト削減に努めた。

## 2. 学習支援ハンドブック2017

(1) 基本形式・発行部数

業者変更に伴い、2017年度版ではデザインが大幅に変更される。発行部数は2016年度版と同じ11,000部。ただし、内容の見直しを進めることでページ数を減らし、コスト削減に努めた。

(2) 主要改訂箇所

- ・「校正記号」に関する項目の追加
- ・「ソフトウェア・ステーション」の紹介
- ・「オンライン・データベース」の項目追加とアップデート

(3) 今後の進行

2017年4月1日刊行予定

## 3. FD広報活動

(1) FD推進センター Newsletter

第16号(6月1日)	学生による授業モニター制度の案内、2015年度授業相互参観の実施報告書の内容紹介、2016年度FD推進センター主催イベントの紹介
第17号(7月28日)	新任教員FDセミナーの紹介、2016年度春学期授業改善アンケートの告知、アカデミック・サポートの案内、FD川柳の告知
第18号(11月4日)	FDワークショップの開催報告、海外FD研修参加者へのインタビュー①、FD学生の声コンクール・FD川柳の応募作品数速報
第19号(12月12日)	FD学生の声コンクール・FD川柳の受賞作品発表、海外FD研修参加者へのインタビュー②
第20号(12月26日)	FD学生の声コンクール・FD川柳の授賞式・座談会の報告
第21号(3月23日)	2017年度FD推進センターの取り組み紹介 教員ハンドブック、学習支援ハンドブック（学生むけ）、授業改善アンケート、その他刊行物

(2) FD推進センターのHP改善

PDF版の「学習支援ハンドブック」へのアクセスの簡易化

### Ⅲ 次年度に向けた検討課題

- ・「FD川柳」の定着、声コン・川柳における重複受賞の扱い
- ・「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（授業改善アンケートの変更等）

以上

「私の授業の工夫」

\* 本学の専任・兼任教員は全て参加可能です。 **全学部 共通 学内教員限定 新任教員対象**

## 法政大学 第5回 新任教員FDセミナー

日時：2016年7月9日(土) 14:00~16:00  
会場：市ヶ谷キャンパス 外濠校舎4階 S407教室

### 「私の授業の工夫」

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

14:00~14:05	開会挨拶
話題提供	
14:05~14:35	FD広報プロジェクトリーダー 経済学部 竹口 圭輔 教授 「FD推進センターの取り組み」
14:35~14:55	文学部 川崎 貴子 教授 「文学部生を対象とした授業の課題と工夫」
14:55~15:15	スポーツ健康学部 林 園子 助教 「保健体育科教員養成 —教育実習経験者・未経験者における相互参加型演習の試み—」
15:15~15:35	情報科学部 廣津 登志夫 教授 「Webテストを活用した基礎学力の向上」
15:35~15:55	質疑応答
15:55~16:00	閉会挨拶

2016年度新任専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：2016年6月30日(木) [ORコード]

[P C] <https://www.event-u.jp/fm/10661>  
[携帯] <https://www.event-u.jp/fm/m10661>

※定員になり次第締め切ります。個人情報は厳重に管理し、イベント開催通知以外の目的で使用いたしません。

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.hoseikyoku.jp/fd/>



「一カリキュラム・マップ作成ワークショップ」

### 第15回FDワークショップのご案内 —カリキュラム・マップ作成ワークショップ—

大学設置基準の改正により、3つのポリシーの策定と公開が義務化されます。これに向けて本学においても、全学的に見直し作業を開始することについて、先の学部長会議で案内いたしました。この度、3つのポリシー見直し、とりわけカリキュラム・ポリシー見直しとセットになるカリキュラム・マップ作成のワークショップを企画しました。学部・研究科の先生方におかれは是非ご出席いただけますようお願いいたします。

日時：2016年7月16日(土) 13時30分~17時30分  
場所：市ヶ谷キャンパス **ポアソナードタワー9階 スカイホール**  
会場変更しました **外濠校舎 6階 産播ホール**

講師：大阪大学全学教育推進機構准教授 佐藤浩幸氏

対象者：学部執行部・カリキュラム主任等を含む教員3名以上  
独立研究科である、政策創造研究科、イノベーション・マネジメント研究科イノベーション・マネジメント専攻、法務研究科執行部の先生方は是非ご参加ください。また、上記以外の研究科の先生方もご参加いただけます。

<当日のスケジュール>

第1部(約1時間)  
「3つのポリシーの考え方と記述方法」

第2部(3時間)  
「カリキュラム・マップ作成のためのワークショップ」  
実際にカリキュラム・マップを作成する作業を行います。事前に作業する学科(あるいはコース)・専攻を決めて、ご参加ください(事前準備は基本的に必要ありません)。関連資料は準備いたします(履修の手引き等)。

備 考：各学部の作業を行う学科(あるいはコース)・専攻を事前に講師に伝える必要があります。6月16日(木)までに教育支援課に、ワークショップ当日に作業予定の学科(コース)・専攻をご連絡頂きますようお願いいたします。  
また、会場準備の関係上、出席予定者のお名前を7月5日(火)までにお知らせ願います(学部・研究科等所属単位でお申込みください)。  
※学部事務主任あるいは事務担当者も希望する場合は参加可能です。

<連絡先>  
教育開発支援機構FD推進センター事務局(学務部教育支援課 FD 担当)  
fd-jimu@hosei.ac.jp 81-9298/4285  
主催：教育開発支援機構FD推進センター/学務部



「数学マネジメントを担う大学職員の可能性」

**学務部・人事部共催 学内教職員向け**  
**法政大学 第16回FDワークショップ**  
**数学マネジメントを担う大学職員の可能性**  
 ～大学職員の持つべき資質、技能、能力は何か～

中堅層の「学士課程段階の課程に向けて」の枠では、3ポリシーに基づく教育向上に対する組織的な取り組みや教職員の能力開発、さらには学部・学域レベルでの推進体制として「数学マネジメント」の位置づけが図られています。また、大学全体で「数学マネジメント」を推進するためには、全学一帯の取組みや共通教育の取組が不可欠であり、そのためには学内のリーダーシップと、それを補佐するスタッフ職員の教育支援推進システムの構築が重要とされています。つまり、数学マネジメントを推進するには、教員の取り組みはもちろん、教員以外への働きかけが重要になっていきます。そのためには、組織に期待される責任は同時に期待の力、またその力に相応な資源やスキルとは何か、今後のFDワークショップでは、数学マネジメントを担う大学職員が果たすべき役割、役割、役割について考え、後半は実際に数学支援推進策を話し合います。

日時：2016年9月2日(金) 13:00～17:00  
 会場：法政大学 市ヶ谷キャンパス 外環校舎 4階 S407 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・質疑応答(13:10～14:40)  
**数学マネジメントの課題、アウトカム、基盤**  
 筑波大学大学研究センター 准教授 加藤 朝成

教育政策を推進させるための手段として大学に求められている多様な取組みについて、背景をふまえた上で改めて整理すると共に、健全な成果達成に向けてその基盤となる人材と組織のあり方について議論する。

～休憩(14:40～15:00)～

**【第2部】学務部職員研修会(学内職員対象)**  
 司会：学務部学務課課長 織沢 海介

◆全員参加によるグループワーク(15:00～16:00)  
**「大学職員によるバーチャル教学改革推進-こうしたら法政大学は変わる-」**

◆発表・質疑(16:05～17:00)

※17:15～18:15 ポアソナード・タワー2階 講義ラウンジにて情報交換会を開催します。

**申込方法**  
 学務部職員以外の職員が申込みを希望する方は、以下のURLにアクセスし、指定の申込み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ください。お申込みは下記URLから可能です。  
<https://www.event-4.jp/m/10684> **申込締切：2016年8月24日(水)**  
 ※ 定員に満たない場合はキャンセルとなります。キャンセル料は主催者の旨で取扱いいたします。

＜問合せ先＞法政大学 教育開発支援機構FD推進センター 〒102-8180 東京都千代田区富士見2-17-1  
 TEL:03-3284-9040 [E-mail] fd-jim@hosei.ac.jp [URL] http://www.hosei.ac.jp/fd/



「学生、職員、教員の協働による『大学教育』への取組み」

**《学内外教職員・学生向け》**

**法政大学**  
**第17回FDワークショップ**  
**学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取組み**

学生FD活動が多くの大学で取り込まれるようになり、学生FDサミットや関東圏の学生フォーラム等も開催されています。これらの活動において、「学生発案型授業」、「ベストティーチャー賞」及び「新入生ガイダンス」を含む成果も得られていますが、さらなる活性化及び新しい方向性の検討による「学生FD」の質向上が重要とされます。本ワークショップでは、講師による基調講演及び学生・職員・教員の参加によるグループワークにより、これからの「学生FD」の在り方とスキルアップ(ファシリテーション及びコミュニケーション能力等)を目指します。皆様のご参加をお待ちしております。

**プログラム**

◆開会挨拶(14:00～14:05)  
 ◆基調講演&グループワーク(14:05～16:05)  
 芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター 工学部 教授 榊原 健久氏

**組織的FDプログラムにおける学生関与の可能性～SCOTについて知ろう！**

◆発表(16:20～17:00)  
 ◆閉会挨拶(17:00～17:05)

※ワークショップ終了後(17:15～)ポアソナード・タワー2階B会議室にて情報交換会を開催いたします。  
 ※情報交換会にご参加される方は、会費1,000円(学生は無料)となります。>

◆日時  
 2016年10月29日(土)  
 14:00～17:05  
 ※受付開始 13:30～

◆会場  
 法政大学 市ヶ谷キャンパス  
 ポアソナード・タワー3F  
 ピア・ラーニング・スペース

**申込方法**  
 以下のURLにアクセスし、指定の申込みフォームにてお申込み下さい。  
 [PC] <https://www.event-4.jp/m/10686>  
 [携帯] <https://www.event-4.jp/m/10686>

**申込締切**  
 2016年10月21日(金)

※ 定員(50名)に達した時点で受付終了です。  
 ※ 席は先着順となります。キャンセル料は主催者の旨で取扱いいたします。

**お問い合わせ先** 法政大学 教育開発支援機構FD推進センター  
 〒102-8180 東京都千代田区富士見2-17-1  
 TEL: 03-3284-9040 [E-mail] fd-jim@hosei.ac.jp [URL] http://www.hosei.ac.jp/fd/



「グローバル化とオンライン教育について考える」

FD

## 法政大学 第13回FDシンポジウム

# グローバル化と オンライン教育について考える

本シンポジウムは、学内外でのグローバル化とオンライン教育についての話題提供を通して、今後の「持続可能な社会」に向けた教育の新たな方向性についての意見交換の場として、活用していただくことを目指しています。多くの方々のご参加をお待ちしております。

**日 時** 2017年 3月18日(土) 13:30~16:15 (参加費無料)

**会 場** 法政大学 市ヶ谷キャンパス 外濠校舎5階 S505教室

---

**プログラム**

- ◆ 開会の挨拶 (13:30~13:35) 教育開発支援機構長 中倉 浩一
- ◆ 基調講演 (13:35~14:05) 「法政大学におけるグローバル化とオンライン教育について—HOSE2030の観点から—」 法政大学総長 田中 優子
- ◆ 基調講演1 (14:05~14:35) 「アジアを中心としたオンライン教育のグローバル化」 一般社団法人日本オープンオンライン教育推進協会 (JMODOC) 常務理事・事務局長 法政大学学長特任補佐 福原 美三 氏
- ◆ 基調講演2 (14:35~15:05) 「高等教育の国際動向と我が国の政策について」 文部科学省 高等教育課 大学国際課長 大学改革推進室 改革支援第二係長 河本 達哉 氏
- ◆ 基調講演3 (15:05~15:35) 「法政大学理工系教育におけるグローバル化の現状と展望」 法政大学副学長 理工学部長 八名 和夫 氏
- ◆ 休憩 (15:35~15:45)
- ◆ 質疑応答 (15:45~16:10)
- ◆ 閉会の挨拶 (16:10~16:15) FD推進センター長 小林 一行

◆ 協賛金 (15:00~17:00) 協賛金1000円以上のご提供を希望いたします。(税別1,000円) 詳細はこちらをご覧ください。

**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  
 TEL) 03-3284-4268 E-mail) fd-jmu@hosei.ac.jp URL) http://www.hosei.ac.jp/fd/

**申込方法**

以下のURLから、申し込みコードをダウンロードし、申込書(申込フォーム)にてお申し込み下さい。申込書(申込フォーム)には必ずお名前を記入して下さい。申込書(申込フォーム)は必ずお名前を記入して下さい。イベント参加費は別途お支払いをお願いします。

【PC】 <http://www.event-8.jp/ta/10962>  
 【スマホ】 <http://www.event-8.jp/ta/10962>

**申込締切**

2017年 3月6日(月)

申し込みの受付は、申し込み締切日(2017年3月6日)の午後11時(11:00)までとなります。



# 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) kyoiku@hosei.ac.jp

(ホームページ) <http://www.hoseikyoiku.jp/fd/>













**法政大学教育研究 第八号**

2017年10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 竹口 圭輔  
〒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

