



東邦大学

第5回理学部FDワークショップ報告書

2008年8月27日・28日

ウイシュトンホテル・ユーカーリ

東邦大学第5回理学部FDワークショップ報告書目次

巻頭言(学部長)	1
タイムスケジュール	2
参加者のセッション配置	3
参加状況	4
学長挨拶	6
基調講演	7
◆教育実践例の報告	
朝倉暁生(生命圏環境科学科)	14
酒井康弘(物理学科)	20
高橋哲也(教養科)	32
◆各セッション報告	
第1セッション 大学院教育(大島 茂)	38
第2セッション 自己評価(佐藤研二・杉本雅純)	47
第3セッション キャリア教育(長谷川博・長谷川匡俊)	62
第4セッション 初年次教育(高木祥示)	69
第5セッション 将来構想(アンダー50)(千葉康樹)	80
第6セッション 将来構想(オーバー50)(戎野棟一)	84
学部長総括	93
理学部第5回FDワークショップと今後の課題(小林 芳郎)	94

巻頭言

理学部長 小野 嘉之

理学部の FD ワークショップは、今回で通算 5 回目、毎年開催となつてから 3 回目を迎えました。

今回は、基調講演に名城大学副学長の池田輝正先生をお招きし、名古屋大学高等教育研究センター在職中に手がけられた「ティップス先生の 7 つの提案」を中心に、教育改革のあり方をお話しして頂きました。ご講演の中で、FD を実施することに意義についても触れて頂き、教育改革を目指して教員が議論するというこの他に、意識改革や教員のコミュニティ形成の重要性についてもご指摘を頂きました。全教員が教育改善を目指して、同じ方向に進もうとするのは当然のことですが、そのような作業がスムーズに進行するためには、議論の場としてもコミュニティが形成されていなければならないと言うことも、よく理解できました。池田先生は、本学のように合宿形式で行われる FD を名城大でも実施したいと提案したが、様々の抵抗にあつて実施できていないとおっしゃっておられました。

セッション数は大学院に関するものを含めて 6 で、昨年より少なくなっています。課題となる問題がそれだけ絞られてきているということでしょうか。今年の特徴は、将来構想に関するセッションが 2 つ設けられたことで、比較的若い層と比較的高齢者層とに分かれて、目の前にある危機（受験者減、偏差値低下）を睨んだ活発な議論が行われました。これらの議論も含め、各セッションからの報告と提言は、企画調整委員会を中心とした諸委員会で検討し、実現可能なものから取りかかるという従来からの方針で処理する積もりです。

今年も、事務方からの参加者が数人おられ、幾つかのセッションで議論に参加して頂きました。大学の運営が教員だけでは出来ないことは明白ですので、このような連携が、一層進行し、事務方を中心とした SD (Staff Development) へ発展することを期待したいと思います。

世話人の方々、並びに教務事務を中心とした裏方の皆様のご尽力には深く感謝致します。次年度は 9 月の月上旬に設定する予定ですので、またご協力をよろしくお願い致します。

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ
 2008年8月27・28日 於:ウィッシュトンホテル・ユーカーリ
 タイムテーブル

2008/10/9

1日目 8月27日(水)		会場	2日目 8月28日(木)		会場
※10:00～受付開始		5F ロビー	7:30	朝食	4F フォレスト
			8:30		
				5F ロビーにて鍵回収	
			9:00	教育実践例の報告 (プレゼン30分+質疑10分)	5F イースト
				生命圏環境科学科:朝倉先生 物理学科:酒井先生 教養科:高橋先生	
10:30	学長・学部長挨拶 説明会(趣旨説明・スケジュール確認等)	5F イースト			
10:50	基調講演 「ティーチング・ティップスの実践法」 (名城大学副学長 池田輝政先生)			11:00	分科会③
12:00	昼食	4F ジャルダン	12:00	昼食	4F フォレスト
13:00	分科会①	5F イースト 5F ウェスト	13:00	分科会(発表準備)	5F イースト 5F ウェスト
			14:00	全体会(各分科会発表・総括) 1分科会15分×6 統括:学部長	5F イースト
15:00	休憩(コーヒーブレイク・宿泊者鍵配布)	5F ロビー			
15:20	分科会②	5F イースト 5F ウェスト	16:00		
18:00	夕食	4F ジャルダン			
19:00	全体会(将来構想)	5F イースト			
20:30					
21:00	自由討論	4F ジャルダン			

①大学院(11)	世話人	丸田
		大島(茂)
	化学	桑原
	生物	高橋(秀)
	生物分子	渡辺(直)
	物理	梶田
		小川
	情報	小林
		古谷
	生命圏環境	尾関
オプザーバー 学事課	佐谷	

②自己評価(15)	世話人	佐藤(研)
		杉本
	化学	田巻
		北澤
	生物	瀧本
	生物分子	渡邊(総)
		細井
		永田
	物理	後藤(哲)
		箕輪
情報	並木	
	小田	
生命圏環境	鏡味	
教養	湯田	
オプサーバー 学事統括部	五月女(27日のみ)	

③キャリア教育(19)	世話人	古田(27日午後から)
		鈴木
	化学	高松
		長谷川(匡)
	生物	谷本
		丹羽
		長谷川(博)
	生物分子	岸本
	物理	金
		酒井
	情報	日紫喜
		白石
		新谷
	生命圏環境	朝倉
	教養	山方
新保		
オプザーバー 学事統括部	佐藤(27日のみ)	
オプザーバー キャリアセンター	高崎	
オプザーバー キャリアセンター	勝負	

④初年次教育(15)	世話人	高木
		佐藤(文)
	化学	高橋(正)
	生物	今井
		宮地
		吉崎(誠)
	生物分子	中山
	物理	上村
	情報	山内
	生命圏環境	渡辺(恒)
教養	志村	
	高橋(哲)	
	三輪	
オプザーバー 名誉教授	大西	
オプザーバー 外部講師	池田先生(27日のみ)	

⑤将来構想(Under50)(14)	世話人	千葉
		久保田
	化学	加知
		斉藤(良)
	生物	長谷川(雅)
	生物分子	藤崎
	物理	河原林
		北山
	情報	松島
		吉田
生命圏環境	齋藤(敦)	
教養	野田	
オプザーバー 学事統括部	桑垣(27日のみ)	
オプザーバー 経営企画部	塩澤(27日のみ)	

⑥将来構想(Over50)(12)	世話人	戎野
		齋藤(敏)
	化学	森山
	生物	大塚
		吉崎(文)
	生物分子	大島(範)
		大富(28日午前まで)
	物理	渋谷
	情報	金子(27日のみ)
		白木
生命圏環境	風呂田	
教養	長	

参加状況

化学科			生物学科			生物分子科学科			物理学科		
氏名	1日目	2日目		1日目	2日目	氏名	1日目	2日目	氏名	1日目	2日目
戎野 棟一	○	○	今井 利夫	○	○	内田 朗	欠席		小野 嘉之	○	○
高橋 正	○	○	大塚 輝彌	○	○	大島 範子	○	○	梶田 晃示	○	○
高松 信樹	○	○	長谷川 博	○	○	小林 芳郎	○	○	上村 潔	○	○
田巻 誠	○	○	長谷川 雅美	○	○	中山 克己	○	○	後藤 哲二	○	○
幅田 揚一	欠席		丸田 恵美子	○	○	古田 寿昭	○	○	齋藤 敏明	○	○
森山 廣思	○	○	吉崎 文則	○	○	渡辺 直子	○	○	渋谷 寛	○	○
北澤 孝史	○	○	吉崎 誠	○	○	大富 美智子	○	○	西尾 豊	欠席	
菅井 俊樹	欠席		岩室 祥一	○	○	岸本 利彦	○	○	小川 了	○	○
長谷川 匡俊	○	○	川田 健文	欠席		佐藤 浩之	欠席		河原林 透	○	○
吉池 雄蔵	欠席		久保田 宗一郎	○	○	杉本 雅純	○	○	北山 哲	○	○
岡村 忍	欠席		丹羽 和紀	○	○	永田 喜三郎	○	○	金 衛国	○	○
加知 千裕	○	○	宮地 和幸	○	○	藤崎 真吾	○	○	酒井 康弘	○	○
桑原 俊介	○	○	高橋 秀典	○	○	柳内 和幸	欠席		高木 祥示	○	○
齋藤 良太	○	○	瀧本 岳	○	○	渡邊 総一郎	○	○	箕輪 達哉	○	○
			谷本 さとみ	○	○	細井 晴子	○	○			
						後藤 勝	欠席				

情報科学科			生命圏環境科学科			教養科					
氏名	1日目	2日目		1日目	2日目		1日目	2日目		1日目	2日目
伊藤 登	欠席		大島 茂	○	○	秋田 信也	欠席		池田先生	○	×
海野 修	欠席		金田 博彰	欠席		志村 道夫	○	○	青木学長	○	×
金子 博	○	×	佐藤 研二	○	○	高橋 哲也	○	○	大西名誉教授	○	○
小林 ゆう治	○	○	鈴木 実	○	○	長 利一	○	○	高崎室長	○	○
佐藤 文明	○	○	風呂田 利夫	○	○	東條 賢一	欠席		勝見先生	○	○
新谷 幹夫	○	○	渡辺 恒夫	○	○	新保 幸洋	○	○	学事統括 佐藤	○	×
白木 善尚	○	○	朝倉 暁生	○	○	千葉 康樹	○	○	学事統括 桑垣	○	×
塚田 真	欠席		尾関 博之	×	○	畑中 敏伸	欠席		経営企画部 塩澤	○	×
古谷 立美	○	○	鏡味 麻衣子	○	○	湯田 秀行	○	○	杉崎部長	○	×
牧野 武則	欠席		齋藤 敦子	○	○	野田 健夫	○	○	清田	×	○
松島 俊明	○	○				三輪 恭子	○	○	高橋	○	×
山内 長承	○	○				山方 竜二	○	○	佐谷	○	○
足立 智子	欠席								中野	○	○
菊地 賢一	欠席								木戸	○	○
並木 誠	○	○									
日紫喜 光良	○	○									
吉田 明正	○	○									
小田 弘良	○	○									
白石 路雄	○	○									

出席者数(教員)

8月27日・・・ 79 人

8月28日・・・ 79 人

◆ 基調講演 ◆

第5回東邦大学理学部教育ワークショップの成果に期待する

学長 青木 継稔

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ（以下、WSと略す）は、平成20年8月27日（水）・28日（木）の両日（1泊2日、ウィシュトンホテル・ユーカリ）にわたって開催されました。モデレーターは、理学部副学長の小林芳郎教授が務められました。今回のWSは、①大学院（世話人：丸田・大島（茂）両先生）、②自己評価（世話人：佐藤（研）・杉本両先生）、③キャリア教育（世話人：古田・鈴木両先生）、④初年次教育（世話人：高木・佐藤（文）両先生）、⑤将来構想（Under 50）（世話人：千葉・久保田両先生）、⑥将来構想（Over 50）（世話人：戎野・齋藤（敏）両先生）の6つのセッションが用意され、それぞれグループ討論およびグループ・プロダクトがなされ、全体討論・総括がなされました。さらに、WS導入部分の基調講演は、名城大学副学長池田輝政先生による「ティーチング・ティップスの実践法」と題して、学生教育に対する7つの提言を分かり易くお話下さいました。また、2日目午前中には、3名の先生（生命圏環境科学科・朝倉先生、物理学科・酒井先生、教養科・高橋先生）による「教育実践例の報告（プレゼンテーション各30分・質疑各10分）」がなされ、WSを盛り上げていただいたことと思います。

私自身は初日の参加のみでしたので、各セッションのグループ・プロダクトに対する全体討論に参加できませんでしたが、それぞれのテーマは極めて興味ある内容ですので『結果とまとめ』の報告に大きな期待を寄せています。

文部科学省は、大学院研究科および学部についてFD（faculty development）の実施を義務づけ、各大学院や学部の教育・研究等における改革および発展・向上、さらには国際間競争力の向上等に資することを求めています。FDは、教育のみならず、各学部の抱える多くの教育・研究上の問題点を抽出して、改革を図るための問題解決を行っていくことが手段として重要な位置づけになります。教育、研究および社会貢献が大学の使命といわれていますが、大学や学部のブランド力の向上、知名度アップのための戦略などもFDに取り上げててもよい課題です。さらに、FDだけではなくSD（staff development）も必要な時代に入りました。FDおよびSDを発展させて、より良い大学・学部・学科にして行かねばなりません。今回のWSは、理学部長小野嘉之先生、副理学部長小林芳郎先生はじめ、各グループの世話人および参加教員・職員の熱意と努力により盛会裡に終了しましたことに感謝します。また、お世話下さいました事務の方々に深謝いたします。

2008（平成20）年9月吉日

基調講演要旨

「東邦大学平成 20 年度 FD：ティーチング・ティップスの実践法」
名城大学副学長、人間学部（社会・教育系）教授 池田輝政 氏

今年の FD 基調講演は、酒井准教授のご推薦により、大学教員のための授業デザイン秘訣集『成長するティップス先生』（玉川大学出版局刊）で知られる池田輝政先生にお願いした。先生は教育学がご専門で、名城大学に移られる前は名古屋大学高等教育研究センターにおられ、そこで『成長するティップス先生』を出版された。またその前には名古屋大学評価情報分析室にて、さまざまな指標を使って『名大の強み』を表現し、その分析を通して、強みを伸ばすための戦略を立てるといふ仕事をされた。

さて、授業を改善するには、教員だけでなく、学生、職員のそれぞれの協力が必要であるというのが池田先生の基本的なお考えである。しかし世話人（小林芳）としては「教員サイドにたった授業改善法」の解説を先生にお願いしたいと思った。また毎年新任の教員が複数名採用されていることもあり、「FD とは何か」ということも話していただこうと思った。小林芳は当初不勉強にも、FD は学部のかかえる諸問題を多くの教員で討議する場であると思っていて、授業改善はその一部であり、まさか授業改善と FD が密接な関係にあるとは予想していなかったのである。

以下、池田先生のご講演を小林芳なりにまとめてみた。

授業改善と戦略

授業を改善するには、戦略が必要だ。戦略とは、教室内外で取り組み学習材料を準備し、目標達成へのシナリオを構想すること。別の言い方をすると、これまで多くの教員が暗黙の前提としてきたことを、「戦略」のなかに落とし込むこと。教材を教科書だけに頼ることはよくないし、教科書と問題集で「理解させる」やりかたも今の学生には通用しづらい。（小林芳：池田先生は文系の先生だ。先生の方法は理系の科目にはあてはまらないのではないかと。しかしこの疑問は質疑の中で見事にうちやぶられた。）

「FD」とは何か

FD はやることになっている。しかし抵抗を感じる。それはなぜか。

大学教員は専門職で、「自由」な職だ。FD は教員をしばるものなのではないか。

そうではない。FD は自主的、創造的に行われるべきで、一歩でも前進することが大切である。教員が実践して、それから学生にも授業に自主的、創造的に取り組ませる。そうでなければ、「やれと言われなければ今の学生は何もやらない」と言えないのではないかと。

FD の出発点と帰着点は授業の中にある（小林芳：これは驚きだった！）。

FDを通して、大学の中に、授業を語り合う場、協同できるしくみ、としてのコミュニティの形成を目指す（小林芳：これも驚きだった！）。コミュニティはFDを推進する。教員は学会や研究会というコミュニティをもっているが、大学の中にコミュニティがない。だからといって、個人営業では専門職はなりたないはず。授業参観をさせないというのは、自分の中で閉じていることだ。教員は「自由」な専門職だといっているが、専門職の意味を忘れ、専門職としての自覚がないのではないか？

教員はそれぞれの年齢に応じて課題を設定するべきである。たとえば30代は研究に打ち込む。40代は先が見えてくる。50代は新しい研究は若い人に譲り、わかりやすく学生に伝えることを目指すといった具合に。（小林芳：理系教員は、形はかわってもいつまでも研究に関わるものだと思っていた。）こうして設定された課題が、（教員が専門職として成長する上での）土台となる。一方、組織は教員の自己成長を促し、支援する。

「授業改善法：教員編」

- （1）学生に接する機会をふやす：挨拶したりして、学生に「care」していますよというシグナルを送る。
- （2）学生間で協力させて学習させる：今の学生は孤立しているので、学生にコミュニティを形成させる。
- （3）主体的に学習させる：学生に授業中寝させない。もしもし、と声をかける。覚えさせるのはだめ。問題演習もだめ。学生を「のせる」。発表させる。
- （4）進み具合を振り返らせる：小テストだけでは不十分。全体としての意味づけ、位置づけが大切。
- （5）学習に要する時間を大切にす
- （6）学生に高い期待を寄せる：学生を respect する。学生の心の窓が閉じてしまわないように努める。
- （7）学生の多様性を尊重する：少人数教育の工夫（理系でも文系でも）

これらを「戦略」にしていく。授業設計はすでにシラバスに記載されているので、授業を始める前に、授業**研究のための**設計をする。

最後に、この後期から始まる先生自身の授業「人材育成学」（約370名受講）を例にとって、具体的な説明をされた。この大規模授業では、2人のスタッフ（非常勤講師、FD担当事務系職員）の助けを借りて、学力レベル（自己申告に基づく）のちがう学生集団を約10名ずつの小集団にわけ、それぞれに深さと内容の異なる教材を与えて集団別に課題学習をさせ、結果を発表させ全体で共有しようとされている。また学生の評価も中間と最終の2度を予定されている。（文責：小林）

東邦大学平成20年度FD ティーチング・ティップスの実践法

池田輝政
名城大学津
日時:平成20年度8月27日
会場:ウィシュトンホテルユーカリ(千葉県)

FDに抵抗感をもつ人が
まだ多いのはなぜですか？



東邦大学もそうですか？

IDE現代の高等教育
2008年8-9月号の
『進展する大学のFD』
は皆さん必読です。

先達も悩んでいますよ！

FD義務の新状況への
先達の本音は？

寺崎 昌男
立教学院

FD活動は各大学で自主的・
創造的に行われて然るべき

FD試論—その理解と課題をめぐって

井下 理
慶應大学

FDの出発点と帰着点は常に
「大学の授業の中」にある

FDの多義性と活動の課題

細川 敏幸
北海道大学

FDの推進には多くの先生方
と共同できる仕組みがあるこ
とが重要である

FDの実践—北海道大学


F D 受容には皆さんまだ悩んでいますか？

悩むより仮説的に行動しよう！
F D は二つの立場から位置づけましょう！

一つは、
(1) 教師の責務である専門職としての自己成長


二つは、
(2) 組織の責務である教師の自己成長に対する
促進と支援


で、今日は、
「専門職の自己成長」
を実現する方法論
を考えましょう！








まずは、
名古屋大学高等教育研究センター
が開発した **F D 教材**
「ティップス先生からの7つの提案」
を確認しましょう！

その後で、
恥ずかしながら、
実践法の具体例
を示します



 ティップス先生からの7つの提案
Seven Suggestions for Good Teaching and Learning at Nagoya University

 教員編  学生編  大学編

 IT活用
授業編  教務学生
担当職員編

ようこそティップス先生からの7つの提案サイトへ

このサイトは、名古屋大学の学生・教員・職員がよりよい教育を実現するための提案と具体的なアイデアをまとめたものです。

名古屋大学では、さまざまな優れた教育活動が実践されています。本サイトは、主に学内での調査を通じて収集した教育実践例をデータベース化し、教授法研究や学習理論研究の成果に基づいて、それらを整理し、簡潔な表現にまとめて提供しています。

なお、「ティップス先生からの7つの提案」は冊子版でも公開しております。名古屋大学の教職員の方には配布しておりますのでご連絡ください。また学外で冊子版を希望される方は、出版業者（タイテック、連絡先:062-932-5788）まで直接ご連絡ください。

ティップス先生からの7つの提案 教員編

教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

IT活用 授業編
 学生編
 教務学生 担当職員編
 大学編

提案1: 学生と接する機会を増やす

集団の中の一人として見なされるときよりも、一人の個人として見なされるときの方が、学生は授業に対する帰属意識や責任感を持つものです。授業への参加度を高めるためにも、学生と接する機会を増やしてみよう。学生にとって自ら積極的に教員に接することは勇気がいる行為なので、教員からきっかけをつけてあげることも大切です。

- ・ クラスの学生に出会ったら声をかける
- ・ 学生にオフィスアワーを積極的に利用するようにすすめる
- ・ 学生に自分のメールアドレスを公開し、eメールによる質問を受けつける
- ・ 授業終了後しばらく教室に残り、学生の質問に答える
- ・ 自分の研究内容について話す
- ・ 学生が教員に残したための懇談会を開く
- ・ 学生が主催する勉強会やイベントに参加する



ティップス先生からの7つの提案 教員編

教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

IT活用 授業編
 学生編
 教務学生 担当職員編
 大学編
 TOPページ

提案2: 学生間で協力して学習させる

クラスメイトが仲間になれば、学生は授業に参加しやすくなります。さらに、それぞれの学習方法や考え方の違いを認め合いに補い合うことで、授業内容をより深く理解することが期待できます。ただし、協力的な関係を持った学習活動は自然にはなかなか起こりにくいため、協力して学びやすい雰囲気や仕組みづくりを心がけましょう。

- ・ 学生同士で協力して学ぶことの重要性を伝える
- ・ 初回の授業では学生がお互いに知り合える活動を取り入れる
- ・ 授業時間の内外において 共同で行う課題を出す
- ・ 少人数のグループに分けてディスカッションを行う
- ・ 学生のグループで利用できるメール・リストや電子掲示板を設定する
- ・ 学生が提出したレポートや答案の内容を受講生全体で共有する
- ・ 学生間でそれぞれの課題を評価し合う活動を取り入れる



ティップス先生からの7つの提案 教員編

教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

IT活用 授業編
 学生編
 教務学生 担当職員編
 大学編

提案3: 学生を主体的に学習させる

受身の学習では高い学習効果を期待することはできません。また、大学教育においては、主体的に学習する姿勢を学生に身につけさせることが重要です。授業を担当するにあたっては、授業の内容を充実させるだけでなく、その内容をどのように主体的に学ばせるのかについても配慮してみましょう。

- ・ 主体的に授業に参加することの重要性を伝える
- ・ 授業ではすべての学生に発言・質問する機会を与える
- ・ 授業の中で学生の課題を発表させる
- ・ 学んだことを他の学生に教える活動を取り入れる
- ・ 学生が個別に研究活動をする機会を設ける
- ・ 授業をよりよくなるための学生の提案・アイデアを歓迎する
- ・ 授業内容に関連する研究会やインターンシップなどを紹介する



ティップス先生からの7つの提案 教員編


教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

提案4: 学習の進み具合をふりかえらせる

学生にとって、どこまで学習目標に近づいているかを確認することは、その後の学習を進める上で貴重な情報です。また同時に、教員にとっても授業の進め方をチェックするよい機会となります。学期の途中で大事な内容を教えた直後に、リテストなどによって学習の進み具合をふりかえる機会を与えましょう。

- 授業の内容が理解できないときは教員に伝えるように促す
- リテストや宿題を課すことで学生の進捗状況を常に確認する
- 良かった点を褒め、同時に建設的なコメントを与える
- 出席簿に質問や意見を書かせ、次回の授業で回答する
- 試験の答案やレポートを一通り以内に返却する
- テスト終了直後に解答例を学生に配布する
- 学期中に1回以上、個々の学習成果に対して詳細なコメントを与える



ティップス先生からの7つの提案 教員編


教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

提案5: 学習に要する時間を大切に

授業時間外の学習の大切さは広く理解されてきたようですが、どのよう
に学習時間をやりいしたらよいかにとまどう学生も少なくありません。
時間を有効に活用することは、学生の学習成果を左右するきわめて
大切な要素です。教員は、授業への取り組み方の指導や課題を通して、
学生に学習時間を管理する方法を身に付けさせましょう。

- 日常的な学習や学習計画の重要性を伝える
- 授業は時間通りに始め、時間通りに終了する
- 授業の学習・復習や課題に取り組むために必要な学習時間量を伝える
- 授業には毎回出席して、学習に集中するように求める
- 大きな課題の場合には、段階的な親切をいくつか設定する
- 学生に発表させる時は、事前にルーティンをするように求める
- 重要な文獻は教材集などの形で早、時期に学生に渡しておく



ティップス先生からの7つの提案 教員編

教員編 ————— IT 学生 職員 大学

教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP
 ・ 教員編TOP

提案6: 学生に高い期待を寄せる

学生は、教員や周りの期待に対し敏感に反応するものです。学生は期待されたい。とわかって、学ぶ意欲を養って、結果として学習効果は低下するでしょう。授業のさまざまな場面で学生に対して期待していることを伝えたり、努力すれば手に届く具体的な目標を設定したりすることで、学生の学ぶ意欲を刺激してあげましょう。

- 学習する内容が学生の将来において持つ意味を考えさせる
- 毎回の授業の始めにその日の学習目標を板書し、口頭でも説明する
- がんばって取り組まなければ達成できない課題を用意する
- 意欲的な学生向けに発展的・内容的な文獻や課題を用意する
- 大学院の授業を見学する機会を与える
- 授業内容の延長上にある最先端の研究を紹介する
- 優れた答案やレポートの例を紹介し、どの点が優れているか説明する



教員編

教員編 ————— IT 学生 職員 大学

[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)
[教員編TOP](#)

IT活用 授業編

学生編

教務学生 担当職員編


大学編

TOPページ

提案7: 学生の多様性を尊重する

大学はさまざまな学習スタイルや個性を持った学生を受け入れることで活力を生み出しています。教員は、そうした多様性を尊重するとともに、学生にもそのことを伝えていく必要があります。また、学生の多様性は授業を阻害する要因と見なすのではなく、学生の理解を助け教育効果を高める一手段としてとらえてみてはいかがでしょうか。

- 自分と異なる考え方や背景を尊重することの重要性を学生に伝える
- 学生間の経験、興味・関心、学習スタイルの違いについて知る努力をする
- 予備知識が足りない、学生のために補習教材を用意する
- 障害をもった学生のために補助器具や教授法の工夫などの使役をはかる
- 映像教材、ディスカッション、グループ学習などの多様な学習活動を用意する
- 他の学生に対する差別的発言や攻撃的な言動をしないように求める
- 教員自身が持つバイアスやステレオタイプに敏感になる

授業のティップスを受けられるだけでは、専門職としての私の成長はない・・・と思う

そこで、やっとなのですが・・・

授業研究設計を試みようという段階に移ります



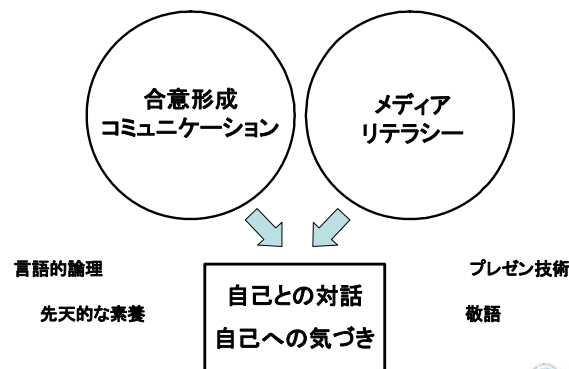
教育実践報告

～コミュニケーション I・II～

生命圏環境科学科

朝倉暁生

コミュニケーション I・II の対象とする領域



合意形成コミュニケーション

・「ミカンの分配」問題

- 「分配者」としての適切性
 - ・ 自らの価値観(常識)から離れるのは難しい
 - ・ paternalismの問題
- 異なる立場や価値観への理解
- 多様な「選択肢」を用意し、比較検討により決定すること(合理的なプロセス)の重要性

合意形成コミュニケーション

・「社会的ジレンマ」への対処

マクロな視点で見ると、協力したほうが良いが、
ミクロな視点で見ると、非協力の方が個人的利得が多い状況

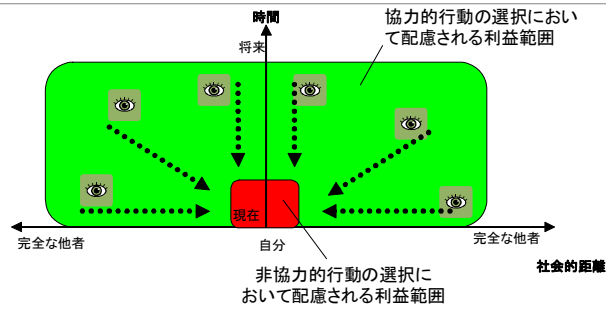
- 多くの環境問題がこのような状況にある
- 多様な立場や価値観を理解することで、社会的ジレンマ状況の解決が図られる可能性

Uslaner(2002、2003)、藤井(2003)など



3

多様な立場や価値観への理解



第1段階:様々な立場や価値観を体験することで「全域的空間認識」を促す

第2段階:他者の「まなざし」から自己の立場や価値観を確認する
(客観的な局所的空間認識)

藤井(2003)に加筆



4

メディアリテラシー

発祥:カナダ

目的:メディアの情報を**批判的**に読み解く

- カナダでは「**国語**」のカリキュラムとして展開

日本では1990年代後半に始まった。

- 背景にはメディアの影響と考えられる犯罪の増加
- わが国では、「メディア非難(?)」が中心となった

その後、「情報」「メディア」の不完全性を理解し、
不完全なものどう付き合っていくか、を考えさせる

- 多様な情報発信の担い手づくり(メディアピオトーブ)



5

「メディア・ビオトープ」の狙い

◆多様性のあるメディア生態系の形成

「杉の木だけが生えていても“杉林”にはならない。大樹の根元に多種多様な生物が共生しているからこそ、大樹も生きられるのであり、それが健全な森の姿である。」

- ・小さなメディアへの着目
- ・それらのネットワークが生み出す地域の情報空間形成

→ メディア空間の隙間や穴に棲む力と技術としてのメディア・リテラシーの位置づけ

→ 自らの持つ「バイアス」を取り去ろうとするのではなく、バイアスを前提とした情報発信



6

これまでの実践事例 その1

ドキュメンタリーの制作による 多様な世代理解の実践

<目的>

- 1) 多様な主体が自分の世代の日常をとったドキュメンタリー作品を題材として、異なる世代の交流を試みる。
- 2) 自分とは違う立場のドキュメンタリー作品づくりを通じ自らの立場や価値観を客観視する



7

これまでの実践事例 その2

ロールプレイング型ワークショップの実践

<目的>

- ・演劇などのロールプレイングを通じ、多様な立場や価値観の存在と、合意形成の困難さ・意義を理解する。
- ・教育（普及啓発）効果を把握する。

環境演劇の公演



シナリオづくりを通じて温暖化問題を考えるワークショップ



8

コミュニケーション I の概要

- ・コミュニケーションの理論（3回）
- ・グループディスカッション（6回）
→ KJ法を用いたブレインストーミング
- ・合意形成ワークショップ（6回）



9

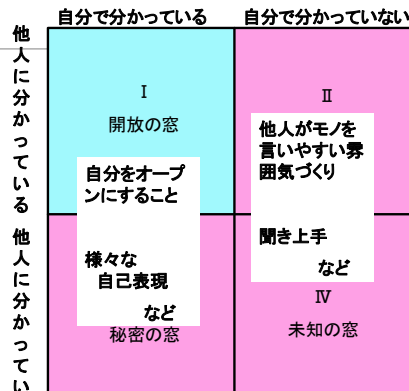
コミュニケーション II の概要

- ・イントロダクション(1回)
- ・取材計画(仮説づくり、3回)
- ・取材(2回)
- ・仮記事づくり(2回)
- ・テープ起こし(3回)
- ・記事作り(3回)
- ・発表



10

ジョハリの窓



サンフランシスコ州立大学のジョセフ・ルフト (Joseph Luft) と
ハリー・インガム (Harry Ingham) が提唱 (1955)



11

グループディスカッションの課題例

- ・環境税のあり方について
- ・大久保商店街の空き店舗で、資本金300万円で始める商売の企画
- ・津田沼駅周辺の犯罪(自転車泥棒、引ったくりなど)を減らす方法
- ・「赤ちゃんポスト」の是非

→ 最初は具体的な方法を提示せずにグループディスカッションをさせ、その後、KJ法などのブレインストーミングの方法を講義し、自分たちで効果的なディスカッションの方法について考えさせる。

→ グループディスカッションは「勝ち負け」でなく、「どれだけ多様な選択肢を用意できたか？」が価値であることを強調



12

合意形成ワークショップ

・廃棄物ゲームや宇宙船ワークショップなどを体験

あなたの乗った宇宙船が、月で不時着してしまいました。あなたは約300km離れた、陽のあたっている月面上にある母船とドッキングする予定でしたが宇宙船は壊れ、船の中の設備もほとんど壊れてしまいました。残されたものは、以下の15品目です。クルーの生死は母船に戻るかどうかにかかっています。陽のあたる月面上での約300kmの旅のために、最も重要な品物を選ばなくてはなりません。

あなたの仕事は、生存するための重要度順に15の品目にランク付けをすることです。一番重要なものから順に1、2、...と順番をつけてください。

残された15品目のリスト

A: マッチの入ったマッチ箱 B: 濃縮された食べ物 C: 15mのナイロンロープ
D: パラシュート E: 太陽熱利用の携帯暖房機 F: 45口径のピストル
G: 粉末ミルク1ケース H: 45kgの酸素タンク I: 月面上用の星座図
J: 自動膨張の救命用ボート K: 方位磁石 L: 水20リットル
M: 照明弾 N: 注射器の入った救急箱 O: 太陽電池のFM受信送信機

→ 自分たちでワークショップをデザインさせ、実施させる



13

理学部教員への取材

- 1) 今年度は長谷川(雅)先生、瀧本先生、永田先生にご協力戴きました。改めて御礼申し上げます。
- 2) 教員の研究(と周辺領域)に関する調査、仮説づくり、具体的な質問項目へのブレークダウン
→ fact と empirical factの違いに注意させる。
- 3) 取材メモに基づいた「仮記事」づくりとテーブル起こしに基づいた「本記事」づくりによる気づき



14

まとめ:重要な点(と考えていること)

- 1) ワーク → 振り返り(自己評価) → 改善
→ ワーク のループのデザイン
- 2) 専用のノートを作らせ、毎回提出すること
- 3) ビデオ機器などを用い、なるべく自分を客観視させること
→ 特に「テープ起こし」作業はインパクトがある

15



今後の課題

- 1) グループディスカッションはキャリア教育プログラムに
お願いし、本来やりたいことに近づけたい
- 2) 本来やりたいのは、リスクコミュニケーションを前提と
した、コンセンサス会議やDeliberative Polling
(討議型意識調査)のような取り組み
→(不確実な)科学技術の導入への合意形成など
- 3) 学生の満足度と中身についての「改善」

16



教育実践例の報告

- 1、はじめに JABEEって何？
- 2、なぜ JABEE？
- 3、JABEEへの取り組み —必要なこと—
- 4、授業実践例
- 5、まとめとして —これから—

物理学科 酒井康弘

私がしたことはシステム作りです

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

2



私たちの使命は.....



2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

3

1、はじめに JABEEって何？

2、なぜ JABEE？

3、JABEEへの取り組み —必要なこと—

4、授業実践例

5、まとめとして —これから—

1、はじめに JABEEって何？

・日本技術者教育認定機構

(Japan Accreditation Board for Engineering Education)

・大学等の学習プログラム(カリキュラム)が、技術者に期待される学士レベルの基礎教育として妥当かどうかの判断し認定

それは世界的に通用するもの(世界標準)で考えられている

＝技術者教育の質的同等性の承認→ワシントンアコード:WA

2005年6月正式加盟＝世界標準にマッチしたプログラム

米国、カナダ、英国(Engineering Council UK (ECUK))、オーストラリア、アイルランド、ニュージーランド、香港、南アフリカ、日本(JABEE)、シンガポール、韓国、台湾

暫定加盟5団体(ドイツ、ロシア、インド、マレーシア、スリランカ)

これまで、、、

〇〇大学△△学科卒

企業等による暗黙の評価

これから、、、

JABEE認定のプログラム修了

世界標準の絶対的な評価

入学を重視！

大学での教育に大きな期待をしていない

卒業を重視！

大学での教育に対する信頼

■ 大学側が卒業生につけた品質保証のようなもの

メリット

5大国家資格のひとつ技術士の1次試験免除(他の4つは、
医師、弁護士、弁理士、公認会計士)

留学時の単位認定、入学資格認定などがスムーズに進む

就職に有利、となつてほしいなあ

ところで技術士という資格は、、、

イギリスで言えば CE(Chartered Engineer)

アメリカで言えばPE(Professional Engineer)

そして現在、APECエンジニア

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

7

1、はじめに JABEEって何？

2、なぜ JABEE？

3、JABEEへの取り組み —必要なこと—

4、授業実践例

5、まとめとして —これから—

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

8

2、なぜ JABEE？

キャリア教育のひとつとしての位置づけ

理学部の物理学科がなぜ技術者教育

修士課程を修了した学生でも大半は企業へ→技術者

物理学の基礎をある程度修めている=技術者にとって必要な素養(電気電子、半導体、ナノテク、環境、情報等)

↓
そこで

基礎教育を重視しながら、技術者としての卒業生の国際的な水準を保証するJABEE認定プログラムを実施しよう

↓

どうせなら、物理・応用物理分野では日本で一番最初に

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

9

理学部で技術者？ 科学者ではないのか？

決まりごとでがんじがらめにならないか？

授業内容に柔軟性がなくなる

厳格な成績評価では、誰も通らない

留年者が増加するのでは？

自主性が失われるのではないか？

これ以上、教育に時間をとられるのか！

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

10

意識改革の必要性

技術者の定義

一握りの授業名人に頼らない教育

不透明な評価の排除

誇れる卒業＝本当にできる卒業生

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

11

1、はじめに JABEEって何？

2、なぜ JABEE？

3、JABEEへの取り組み —必要なこと—

4、授業実践例

5、まとめとして —これから—

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

12

3、JABEEへの取り組み —必要なこと—

日本技術者教育認定基準

- 基準1 学習・教育目標の設定と公開
- 基準2 学習・教育の量
- 基準3 教育手段
- 基準4 教育環境
- 基準5 学習・教育目標の達成
- 基準6 教育改善

お手元の資料をご覧ください

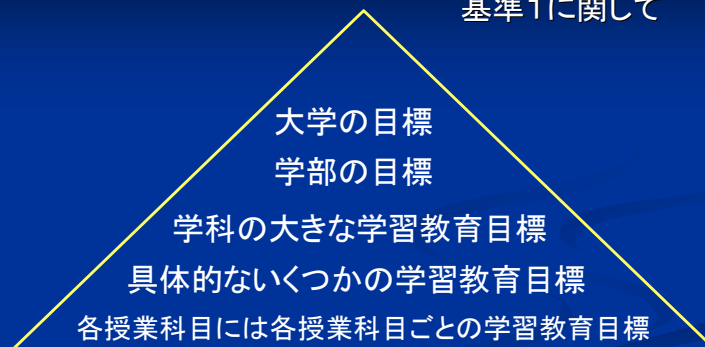
2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

13

1) 学習・教育目標の設定＋公開＋認識？

基準1に関して



2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

14

認定基準

- (a) 地球的視点から多面的に物事を考える能力とその素養
 - (b) 技術が社会や自然に及ぼす影響や効果、および技術者が社会に対して負っている責任に関する理解 (技術者倫理)
 - (c) 数学、自然科学および情報技術に関する知識とそれらを活用できる能力
 - (d) 該当する分野の専門技術に関する知識とそれらを活用して問題解決に活用できる能力
 - (e) 種々の科学、技術および情報を利用して社会の要求を解決するためのデザイン能力
 - (f) 日本語による論理的な記述力、口頭発表力、討論等のコミュニケーション能力および国際的に適用するコミュニケーション基礎能力
 - (g) 自主的、継続的に学習できる能力
 - (h) 与えられた制約の下で計画的に仕事を進め、まとめる能力
- (d) の基礎能力
- a) 数学 (微積分学、線形代数学、ベクトル解析、物理数学)、物理学 (力学、電磁気学、熱物理学、量子物理学)、基礎実験、情報科学に関する基礎知識および基礎技術
 - b) a) を駆使して課題を理解し、的確に解決して、それらを適切に表現し、その内容を正しく伝達できる基礎能力
- (d) の専門能力
- a) 本分野の主要領域のうち、物理・応用物理一般領域に関する下記の能力
各領域に対するプログラムの設定目標実現に必要な専門科目を系統的に修得した専門知識及び専門技術
 - b) a) の知識・技術を駆使して課題を探求し、的確に解決する能力
本分野に携わる専門技術者が経験する実務上の課題を理解し、的確に解決して、それら

設定 ← すればいい

公開 ← Webページ+シラバス+履修案内
認識

学生が学習教育目標を知っている

その存在、内容、そしてどのように判断されているのか？

担当教員が学習教育目標を知っている

その存在、内容、そしてどのように判断するのか？

社会が学習教育目標を知っている

その存在、内容、そしてどのように判断しているのか？

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

16

2) 基準に合致した内容であるか 基準2, 3, 5

時間数(量) 授業内容(手段) 評価方法(達成)



OKのはず？

？

試験を含めて15回の確保

1.5時間 × 14回 = 21時間 (単位の計算と異なる)

= 週1回の半期科目の授業時間

これが学習・保障時間

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

17

3) それは公開されているか？証明できるか？

公開

基準2, 3, 5

大学案内+webページ+シラバス+ガイダンス

証明

時間数: 各個人に関しては出席の記録？

できれば学則上の規定、「2/3以上の出席
でないと受験資格なし」を使いたい

内容: プリント、使用教材の保管、テキストの公開

あとは、シラバス、アンケート、面談に委ねる

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

18

内容 科目間のかかわりの明示、認識
 評価方法: 基本的にBとした秘密 ← 成績による証明

多くの科目で、試験7割、レポート、出席等3割として成績を算出している。この場合、試験の素点が60点でも残りの3割分が満点ならば72点となる。そこで、達成基準をB評価としておけば、概ね60点をきることはないであろうと基本的には考えた。

★再度履修制度

一度単位を取ってしまった科目でも、再度取得しなおすことができる。ただし、その場合以前に取得した記録は抹消される。

- ・学生にとってのモチベーションの維持
 - ・教員側の無意識の圧力の払拭
 - ・結果的に理解度が深まる
- } 等の効果がある

注) 実験、卒業研究には適用されない

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

19

評価方法: 実験科目、卒業研究の重視

← A評価限定

特に卒表研究は、、

JABEEの定める基準1の(1)の知識・能力のうち

多くの項目、特にデザイン能力、コミュニケーション能力、自主的、継続的に学習できる能力、与えられた制約の下で計画的に仕事を進め、まとめる能力、専門能力のうち本分野の携わる専門技術者が経験する実務上の課題を理解し、的確に解決し、適切に表現し、その内容を正しく伝達できる能力を、卒業研究に委ねている。

こともあり、4年間の総仕上げ的な位置付けとなる。

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

20

- ・週1回以上のゼミ、
 - ・週報(月報)の提出
 - ・中間発表(口頭)、中間報告など
 - ・卒業研究発表会
 - ・卒業論文
- } 今までも同等のことは行っていたが目に見える形にした
- } 物理学科創設以来ずっと行われてきた

・卒業研究発表会 → DVDでの記録
 複数教員(他研究室)による評価

・卒業論文 → 製本しての保管(図書館)
 2人以上の教員(1人は他研究室)による評価

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

21

4) 教育環境はどうか 基準4

<p>施設・設備</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>人はどうなのか？</p> <p>70人に対して14人！</p>	<p>財源</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>？</p>	<p>学生への支援態勢</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>さまざまなサポート体制</p> <p>再履修制度</p> <p>たてコン(学生企画)</p> <p>キャリア支援</p>	
--	---	--	--

2008/08/28 第5回東邦大学理学部教育ワークショップ 22

4) そして教育改善 基準6

<p>FDの実施</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>ワークショップはある</p> <p>学部(これ)+学科</p> <p>そのほかには？</p>	<p>学生の声</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>授業アンケート=学部統一で始まった</p> <p>物理学科独自のものも</p> <p>学部長への目安箱設置</p>		<p>教員に対する教育評価のシステム ？</p>
---	---	--	--------------------------

2008/08/28 第5回東邦大学理学部教育ワークショップ 23

- 1、はじめに JABEEって何？
- 2、なぜ JABEE？
- 3、JABEEへの取り組み —必要なこと—
- 4、授業実践例
- 5、まとめとして —これから—

2008/08/28 第5回東邦大学理学部教育ワークショップ 24



物理学概論 1年次生 春学期

1. 物理学の考え方
2. 技術の背骨としての物理学
3. 現代のハイテク生活を支える物理学

キャリア教育(業界研究)的な位置づけ

社会の中で物理学がどのように活かされていくのか?

↓

学生のモチベーションのアップ

企業からも多くの講師(OB含)を呼ぶオムニバス講義

2008/08/28 第5回東邦大学理学部教育ワークショップ 26

物理学概論 はじめの一歩

21世紀社会の技術課題と物理学& ナノテクノロジー

真空とその応用 - 真空はものづくりに不可欠です -

宇宙に挑む物理学 - 理論物理学 - ☆人気の宇宙論

半導体デバイス製造技術と国際分担 - 国際トレーディングと物理学 -

物理学のおきて - 実験物理学の視点から -

もう一つのアプローチ - 計算物理学 -

太陽エネルギーを利用する ☆本学博士コース修了生

医学への応用 ☆医学物理士を意識

ユビキタス社会で活躍するミューチップ

情報の記録 - 磁気記録・光応用記録 -

携帯電話の陰の人 - パワーLSI -

物理学と社会 (地球温暖化)

物理学概論 これからのために

2008/08/28 第5回東邦大学理学部教育ワークショップ 27

技術者倫理 3年次生 秋学期

学習教育目標:技術が社会や自然に及ぼす影響や効果、および技術者が社会に対して負っている責任に関して理解すること

特に、これから出会うかもしれない事例を引用して、グループでディスカッション。ディベート。個人でレポート

物理学科の専門科目なのに……

数式は出てこず、答えのない設問

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

28

内容

- (1) 技術者倫理概要
- (2) 技術者の社会的責任
- (3) ネット社会とセキュリティ
- (4) ネット倫理
- (5) 事例研究:技術者倫理を実感する
- (6) 技術活用の共通化
- (7) ISO
- (8) 製造者としての責任
- (9) 権利と競争力
- (10) グローバル化に向けて
- (11) 企業の中の技術者
- (12) 企業人の条件
- (13) 企業の社会的責任
- (14) ベンチャー起業
- (15) 組織と個人

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

29

事例研究の例 1

組織と技術者 —スペースシャトル・チャレンジャー号事故—
注意義務違反 —JCO東海事業所臨界事故—
技術者の能力と倫理 —N鉄工所ソフトウェア持ち出し事件—
技術者による設計不備の公表
ビル崩壊の危機回避
環境と技術者—開発と保護との共存—
治水事業におけるデ・レイケの功績
「もんじゅ」のナトリウム漏れ事故
原子力発電所点検記録の不正な取扱い
なぜ自然は保護される必要があるのか？

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

30

事例研究の例 2 ちょっと頭の冷えるお話

大学教授の青山氏は、ある研究を行うためにおおくの助成金を申し込んだ。その結果、5件申請したうちの3件が採択された。しかし、ここで困ったことがおきた。それぞれの申請で、A社の測定装置を買うことにしていたのである。使用するのは1台でいい。変更は認められそうにない。そこで、業者に頼んで、A社の測定装置を買ったことにし、別のものを購入した。もちろん研究に必要なものではある。

大学教授の赤井氏は、自分の講義のTAを学生に頼んだが、実際にはその仕事はしなくてよいと伝え、そのかわり、得られた給与はこちらに渡すよう命じた。赤井氏はそのお金をプールして、学生が学会などに行く時の補助として使うつもりである。

A県では毎年予算枠の中で県道の改良工事を進めている。堀川町の交差点は都市部にあり、1日約24,000台の車が通過する。湯川村吉田の交差点は山村部にあり、1日約600台の車が通過する。ここ数年、死亡事故発生件数はどちらもほぼ同じ2件である。今年の予算ではどちらか一方を改良する。どっち？

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

31

その行動は

1. 家族に胸を張って話せますか？
2. 見つからなければ大丈夫とっていませんか？
3. 第三者としてニュースで見たらどう思いますか？

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

32

- 1、はじめに JABEEって何？
- 2、なぜ JABEE？
- 3、JABEEへの取り組み —必要なこと—
- 4、授業実践例
- 5、まとめとして —これから—

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

33

5、まとめとして -これから-

意識改革はまだ必要

ただし、本当に一生懸命協力してもらっています

本来の意味でのFDが必要

授業参観、教材作り支援、Teachingの評価

学生の評価方法の検討

- ・試験だけでいいのか？
- ・レポートの評価方法
- ・文句の言えるシステム作り

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

34

謝辞

最初からいっしょにシステム作りの礎を築いてくれた桂川名誉教授
協力を惜しまなかった物理学科の先生方

献身的な協力をしてくれた教養科の先生方

面倒な事務仕事をいやな顔ひとつせず行ってくれた教務事務、
就職室(当時)の方

JABEEを理解してくれた本部の方

いろいろなことを教えていただいたJABEEの関係者(特に大中
先生=現JABEE副会長)、物理学会の方々

波田野先生、原先生、島田先生ほか物理学会JABEE委員会の方
どの方が抜けてもプログラムは認定されなかったと思います

本当にありがとうございました

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

35



認定証

東邦大学理学部物理学科
プログラム名: 物理エンジニアコース
物理・応用物理学関連分野

頭書の技術者教育プログラム審査の結果
JABEE認定基準に適合していることを認定
します

Since 1999
認定開始年度: 2004年度
(注)審査実施およびその結果については審査結果報告書に記載)

2005年5月12日
日本技術者教育認定機構
会長 吉川 弘

Accredited
by
JABEE
Since 2004
JAPAN ACCREDITATION BOARD
FOR ENGINEERING EDUCATION

2004年度からの修了者
47名 (卒業生303名中)

2008/08/28

第5回東邦大学理学部教育ワークショップ

36

私の授業紹介

「日本語表現法」

教養科 高橋哲也

「日本語表現法」

- 科目設置の背景 (1999年より開講)

日本語運用能力＝最重要基礎学力

この重要基礎学力が低下しつつある

全体的な学力低下と平行では？

他大学の動向

- 約3分の2の大学で開講
- 初年次教育関連の学会では、教育の重点項目に取り上げられている。

理学部における「日本語表現法」

- 現行(2008年)
生命圏では「選択必修科目」
それ以外では「選択科目」
- 来年(2009年)より
「化学」「生分」「物理」で「選択必修」の方向
- 未来・・・
「最重要基礎学力」だから「必修」に？

授業の目的

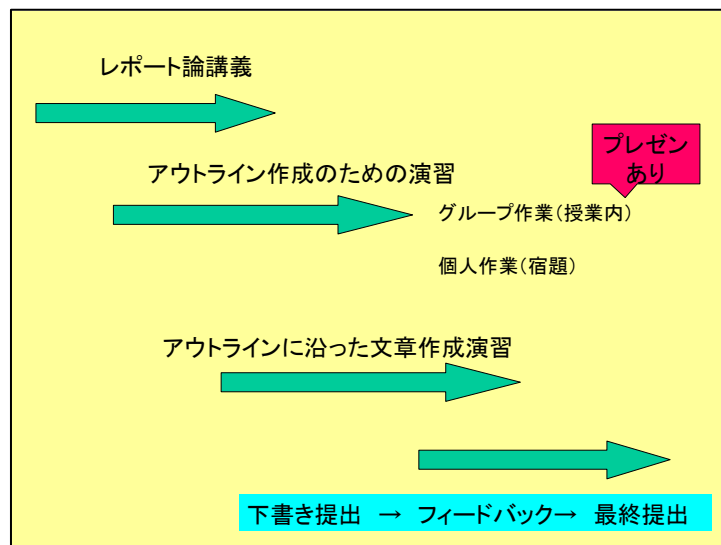
レポートの書き方を学び、各自ひとつのレポートを完成させる。

- ・ 問題提起能力
- ・ 問題解決能力
- ・ 問題に関する知識・理解
- ・ 論理的文章、分かりやすい文章

担当者の心構え

「文は人なり」——文章を通じて学生の問題意識や人格に触れることになる。

1. 名前と顔をできるだけ早く覚える。
2. 真剣に、真摯に学生と向き合う。
3. 学生が選ぶテーマに関して教員も学習する。
4. 提出物には必ずコメントを付けて返却する。



レポート論 1 (講義形式)

- 文章の構成
 - 起承転結
 - 導入→展開→結び
- レポートとは何か
 - 問題提起 資料調査
 - 論理的組み立て 問題解決
- レポートの書き方
 - テーマ設定 構成 文章・書式

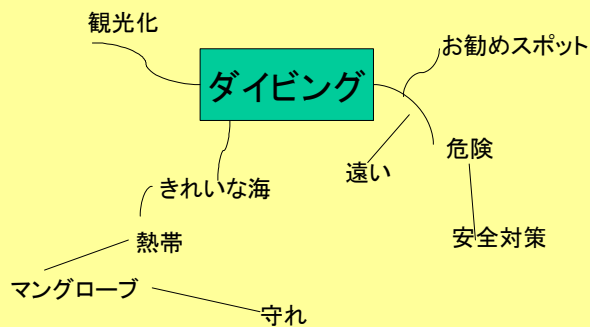
レポート論2: テーマ設定とアウトライン

- ・テーマ設定の例 (大テーマから小テーマへ)
 - 「環境問題」→「河川の汚染」→「手賀沼の汚染」
 - 「手賀沼の汚染とその改善策」
- ・アウトラインの作り方の例 (序論→本論→結論)
 1. テーマについての説明 (序論)
 2. 手賀沼の汚染の現状
 3. 原因の分析
 4. 対策の現状と課題
 5. 提言 まとめ(結論)

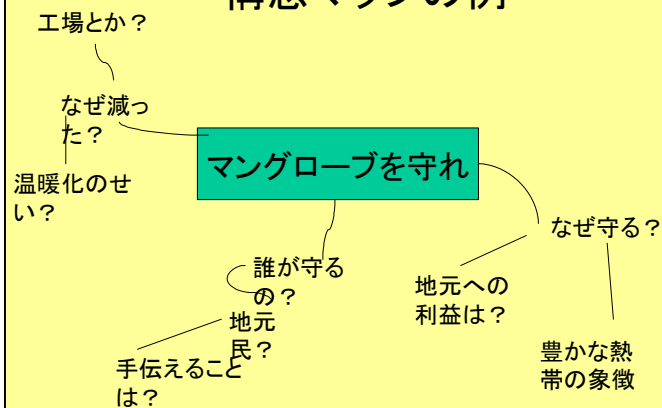
演習1 ブレインストーミングを通じて「テーマ設定」と「アウトライン作成」を行う

1. 5人のグループになる
2. グループのテーマを決定
3. 「思考マップ」作成
4. 「思考マップ」から具体的なテーマを絞る
5. そのテーマを核として「構想マップ」作成
6. 「構想マップ」を元にアウトラインを作る

思考マップの例



構想マップの例



演習2 構想マップからアウトラインを作成する

- テーマ:「マングローブをいかに守るか」
 - 序論: 1. はじめに(目標規定文)
 - 本論: 2. マングローブ減少の現状
 - 3. マングローブ減少の原因
 - 4. マングローブ減少の影響
 - 5. マングローブ保護の課題
 - 結論: 6. まとめ

演習3: パラグラフ・ライティング

1. パラグラフとは何か
2. ひとつのパラグラフの構成
 - 導入文ー展開文ーまとめの文
 - 中心文の位置
3. 複数のパラグラフから成る文章の構成
 - 導入部ー展開部ーまとめ
4. パラグラフ・ライティング実習

演習4: 実際にレポート文を書いてみる

下書き提出→ フィードバック→ 再提出

チェックポイント

1. 構成
2. 表現
3. 自分の意見と他人の意見
4. 資料の使い方

◆セッション報告◆

第1セッション:大学院

第2セッション:自己評価

第3セッション:キャリア教育

第4セッション:初年次教育

第5セッション:将来構想(Under50)

第6セッション:将来構想(Over50)

第1セッション「大学院」

テーマ：大学院教育改革－点検と課題の洗い出し

I. メンバーと役割

丸田恵美子（世話人、書記）、大島 茂（世話人、司会・報告書作成）、桑原俊介、高橋秀典、梶田晃示、小川 了（プレゼンテーション）、渡辺直子、小林ゆうじ、古谷立美、尾関博之、佐谷 裕

II. 目的

2007年4月から「大学院設置基準法の一部改正」（以下、「改正」）が施行され、大学院での教育研究目標の明確化、系統的な教育課程の実施、成績評価基準等の明示などが強く求められることになった。東邦大学大学院理学研究科ではこの「改正」に対応した教育改革を行うため、2006年10月に「大学院設置基準法の一部改正に関する検討委員会」（以下、大学院検討委員会）を設置し、その委員会を中心にして主に博士前期課程（修士課程）に関する教育改革の審議を進めてきた。その間、第三回および第四回FDワークショップでも討議され、いくつかの提言がなされた。最終的に教育改革案は大学院検討委員会でまとめられ、大学院規定の改正案と共に、2007年12月の研究科委員会で承認された。2008年4月から施行されている。

今回のFDワークショップ大学院セッションでは、7月20日の打合会での議論も踏まえ、今年度から施行されている教育改革の内容を「改正」と比較検討し、「改正」の趣旨が実質化されているかを点検すること、および残されている問題点を洗い出すことを目的とした。また、本研究科院生、特に生物系の院生への就職活動支援、大学院教育改革支援プログラム不採択の原因と今後の対応についても話し合うことにした。最後に、これまであまり取り上げられなかった博士課程の教育改革について、フリートーカー形式で意見を交わすことにした。

III. 討論内容

1. 理学研究科修士課程の教育改革の経緯

初めに世話人に一人（大島）から、配布資料（資料1）をもとに、今回のテーマ設定にいたった経緯の説明がなされた。上記「3.目的」で記した内容が紹介された後、今回のFDでは、大学院設置基準の改正（資料2）の趣旨と実際の実施状況がマッチしているかどうかの洗い出しと課題を検討することが確認された。この後直ちに討議、意見交換に入った。

2. 「大学院設置基準法の一部改正」と「本研究科の改正」との比較

（1）教育研究上の目的の明確化

「本研究科の改正」（資料3）における博士前期課程の目的、および各専攻が設定した教育研究目標に照らして、育成しようとする人材像と教育内容・方法が整合しているかをチェックした。その結果は以下のとおりであ

る。

- ・各専攻が育成しようとする人材像は、これまでの修士修了者の進路をほぼ踏まえた内容になっているので、かなり明確であり実現性も高い。なお、修士修了者の進路については、過去3年間のデータ（資料4）で確認した。
- ・修士修了者に保証しようとしている「高度な専門知識」については、従来、学士と修士の差別は明瞭なので、新カリキュラムにおいても充分期待できる。
- ・教育研究目標と教育内容・方法との整合性については、少なくとも2年の経過をみないと判断できない。教員や学生から出された「改正」に対する感想や意見は、3.で記す。

また、「教育研究上の目的や教育課程の特徴などの公表」については、今年度、大学院パンフレットを作成し、改正点はできる限り記載するようにした。しかし、パンフレットの配布先が限定されているとの指摘があり、今後は有効に配布するよう事務サイドに要望することにした。例えば、本研究科への関心を高めるため、学部3年生にガイダンスの際などに配布することが考えられる。

(2) 教員組織

本研究科の改正では、各学生に対して指導教員の他に副指導教員を定めることとし、さらに指導教員・副指導教員の資格を明確にした。副指導教員制については、各専攻から実施状況を報告してもらったが、全体としてまだ試行錯誤の状態であり、制度の趣旨を活かしていくにはかなりの工夫と努力が必要と思われる。各専攻から出された感想・意見は以下のとおりである。

生物：中間発表会以外はあまり機能していない。

生分：学生には秋のゼミで指導教員・副指導教員の前で発表させているが、別の視点からの指摘は有用である。専門の違う教員の前での発表になるので、学生も緊張感を持って臨んでいる。学際的な研究テーマの場合、有効に機能している。

物理：研究室内の教員が副指導教員になっているので、従来と改めて変わった点はない。今後、分野の違う教員が副指導教員となることは可能ではある。

情報：副指導教員に対して学生から研究内容の説明をさせるなどの工夫をしている教員もいる。活用するかどうかは、教員に任せてある。

化学：教室2名体制でその中で副指導教員を担当しているが、教員の研究分野が多少異なっているので、学生にとって刺激にはなる。教員の研究分野が離れている場合は、中間発表で指導できる。

大学院設置基準の改正では、「教員の適切な役割分担及び連携体制を確保し、組織的な教育が行われる」ことが求められているが、この点は本研究

科の改正で不十分であることが確認された。本研究科の教員は学部担当の教員が併任しているが、併任が認められる際、前期課程のみ担当か、前期・後期課程の両方を担当かの区別しかなされていらない。これでは上記の「役割分担及び連携体制」が確保されているとは言いがたい。今後、大学院担当教員の審査の際には、「研究指導」、「研究指導補助」、「授業のみ担当」などの区別を明確にして承認する必要がある。ただ、担当する講義科目については、具体的な科目名まで指定するのは難しい場合が多いのではないかと意見もあり、大学院人事委員会での判断に委ねることにした。

(3) 教育課程の編成方針

体系的な教育を実施するため、本研究科では、授業科目を研究科共通科目、専攻基礎科目、専攻専門科目、専攻共通科目の4つに大別し、授業科目は毎年開講することにした。これに関しても、新課程での授業は開始から半期しか立っていないこと、研究科共通科目はこの秋から一斉にスタートすることなどの理由により点検・評価は時期尚早と判断した。ただし、今年度の時間割や研究科共通科目の授業内容などについては問題点がいくつか指摘された。これについては3.で具体的に記す。

また、この秋から実施する「M0制度」についても話し合われた。「M0制度」は、本研究科博士前期課程に進学予定の学部4年生(修士ゼロ学年、すなわちM0生)が、科目等履修生として秋学期の大学院の授業を履修できる制度である。登録料・受講料などはいっさい無料で、研究科共通科目・専攻基礎科目の中から2科目4単位まで履修できる。本研究科に入学すれば修得した単位は修了所要単位として認められる。この制度を活用してもらうため、M0生にガイダンスや指導予定教員などをつうじて周知徹底させる必要がある。

(4) 一つの授業科目について二つ以上の方法の併用により行う場合の単位数の計算基準

本研究科規程の改正では、講義、演習、実験など各授業形態に対する単位数の規定が明記され、一つの授業科目を複数の形態(例えば講義と演習)で行う場合の単位数についても、各授業形態の単位数と時間数を基にして算出できるように計算式を明示した。実際に研究科共通科目や専攻基礎科目などで講義と演習、講義と実験の併用が行われることになっている。しかし、1.5単位の科目の大部分は秋学期からスタートするので、その様子を見ていくことになった。

(5) 成績評価基準等の明示

授業科目については従来からシラバスで成績評価基準がある程度示されていたが、より明確にするために第4回FDで、「評価はレポート70点、出席30点とする。レポートは、講義内容の理解度や考察の深さなどを総合的に判断して評価する」という例が示された。規定改正後は、それをひな形とした評価基準がシラバスに記載することになっているが、「2008年度シラバス」を見る限り、実行されているのは50%弱である。この点は改善していく必要がある。また、

上記のひな形の記述をもう一步深めて、「評価の優・良・可についても具体的な評価基準を示す必要がある」との意見も出され、今後の課題となった。

一方、学位論文の評価や修了認定に係る「特別研究」については、その指導計画・評価基準を学生に明示することが2007年度に試行された（「演習」の授業計画策定も同様）。その実践の度合いについては、ほぼ全教員が行っている専攻がある反面、実施に戸惑っている教員が多い専攻もあるなどかなりの違いがみられた。今後、専攻間で情報を交換し合い、運用を工夫（例えば、M2以上の学生には計画の原案を作らせ、それをもとに計画を詰めていくなど）して学生にとって有用なものとしていくことが確認された。

(6) 教育内容の改善のための組織的な研修等

本学理学部では、2006年度以降は年に一回FDワークショップを開催することになっており、そこに大学院教育改善のテーマも必ず含まれることになっている。授業の内容および方法をめぐって情報の交換、問題点の指摘、改善案の審議を行い、理学研究科として組織的に大学院担当教員の資質の維持と向上を図っているため現在のところ問題はないと思われる。

(7) 博士課程（前期）の修了要件

「理学分野における高度な専門知識を有して、技術職、教育職、行政職など社会的実務の中核を担う人材の養成を目指す」という修士課程の目的を踏まえて、修士論文の審査・試験に合格するか、あるいは特定の課題についての研究成果の審査・試験に合格することを博士課程（前期）の修了要件とした。これについても新教育課程での修了者が出てからでないとい具体的な点検・評価を行うことはできない。

3. 新カリキュラムに対する教員および大学院生の感想・意見

これまでに何度も記してきたように、新カリキュラムが施行されてまだ半年しかたっておらず、しかも研究科共通科目は後期に集中しているため、意見や感想はまだ集約することができない状況であった。それでも、各専攻からは以下のような報告があった。

生物：

- ・今までは講義内容に近い研究テーマの学生のみが受講していたが、今後は研究内容にとらわれずより多くの学生が受講すると期待される。
- ・教育研究目標は適切である。

物理：

- ・研究科共通科目が後期に偏っているとの学生の意見がある。
- ・改正が学生に伝わっていない。

生分：

- ・専攻基礎科目で生物との共同開講が実現できたが、化学との共同開講は実現しなかった。
- ・隔年開講を毎年開講にしたことは評価できるが、後期に偏っている。
- ・来年からは学部4年（M0）で受講させることが可能なため、後期に偏っていることの弊害には対処できる。

情報：

- ・専門に偏ることなく、最低限の知識を身につけることができるようなカリキュラムになっている。
- ・今後は教員・学生が趣旨を理解していくことが必要。
- ・1.5単位という科目は中途半端ではないか？
- ・ある学生は、「大学院では高度な内容を学べると期待していたのに、研究科共通科目や専門基礎科目などはレベルが低そうでがっかりした」と漏らしていた。分科会メンバーから、このような学生に対しては、MO制度を活用することで対処できるのではないかとの意見があった。

化学：

- ・講義科目は、必要な内容がすべて網羅されている。
- ・学部では基礎だけにとどまってしまうが、大学院では最先端の化学を教えることができる。
- ・専攻基礎は、学部と大学院とをつなぐ位置づけ。大学院生にはレベルが低いかもしれない。
- ・他学科との共同開催も可能だと思われる。

また、「科学英語特論Ⅰ・Ⅱ」と「企業講座」については、大学院での研究遂行に英語力が欠かせないことや生物系で就職状況の改善を図る必要があることを反映して活発なフリーディスカッションがなされた。その中で以下のような意見・要望が出された。

「科学英語特論Ⅰ・Ⅱ」（英語教育全般に関することも含む）

- ・英語を学びたいという学生の希望はかなりあるので、それに応えるような授業を開講する必要がある。ただし、理想（授業目標）と現実（学生の学力）のギャップがあることや、教員の負担も考慮しなければならない。
- ・授業内容としては、科学英語を書ける能力、プレゼンテーション能力を身につけさせるようなものが望ましい。
- ・ネイティブスピーカーに依頼することもあり得る。ただし内容が専門に偏らないことが必要である。
- ・非常勤講師だけに任せるのではなく、各専攻の教員が協力して開講できないか。
- ・平成20年度の「科学英語特論Ⅰ・Ⅱ」のシラバスでは、リーディング、ライティング、スピーキングの能力向上が掲げられているので、秋学期終了後に学生の感想を聞き、効果等を判断したい。

「企業講座」

企業に就職してからのことよりも、学生にとってはどうしたら就職できるかという内容の方が望ましい、という意見が多く出た。内容の例として以下のものがあげられた。

- ・就職についての意識づけを行い、考え方を整理させる。
- ・生物系は就職が難しいので、可能性のある就職先についての情報提供。
- ・面接のためにも、プレゼンテーション能力を高める訓練をする。
- ・秋には就職活動が始まるので、春学期に開講する必要がある。

4. キャリアセンターと連携する形での就職支援の検討

最初に就職状況について情報交換を行った。生物系の院生の就職は、国立大など他大学でも本学同様に厳しく、大学院で習得した専門知識・技術をいかそうとすると特に厳しい。これに対して、物理・化学系ではあまり心配する必要はなく、大学院修了のキャリアが活かされていることが多い。一方、情報系では、優秀な学生とコミュニケーション能力のない学生とに2極化しており、個人差がかなりある。

以上のような実情も踏まえて、就職状況を量・質ともに向上させていくには8月1日に改称、設立された「キャリアセンター」とより強く連携していくことが必要であると確認された。学生のコミュニケーション能力の向上、インターンシップ受け入れ先の開拓、企業情報の収集などにはキャリアセンターの協力が欠かせない。実際、旧就職室から紹介された企業の方が、インターネット情報で知った企業よりも質が良かった、との院生（物理学専攻）の感想も出ている。今後、キャリアセンターと教員とで連携できるシステムを作っていく必要があり、そのためにも、キャリアセンターの職員の増員が必要である。

5. 大学院教育改革支援プログラムについて

大学院教育改革支援プログラムは、大学院設置基準の改正を踏まえて組織的・体系的な大学院教育を実質化しようとする取組を支援するプログラムであり、採択された取組は社会に広く情報提供される。19年度から公募がスタートしている。本研究科では、そのプログラムの趣旨に沿った教育課程の改正を検討していたこともあり、19年度に「インタラクティブな修士課程授業の展開」と題したプログラムを作成し応募した。結果は不採択であった。不採択理由の中で更なる検討を要する点として、「カリキュラムの履修方法や内容等を具体化（例えば研究科共通科目を3科目必修とするなど）、キャリアパス形成のための教育システムを含めた学生に対する就学支援の方策等」が指摘されていた。大学院教育改革は継続して行うべきであるとして、20年度も応募することになった。その申請書の作成において、プログラム名は前年と同じにしたが、指摘された点は可能な限り改善するようにした（資料5）。しかし、結果はやはり不採択であった。

大学院セッションでは、以上のような経過を踏まえ、不採択に至った原因について意見を交わした。その際、採択された他大学のプログラム名なども参照した。その結果、何よりも、研究科全体として申請すると、インパクトが小さくなってしまふことが指摘された。5専攻の足並みが揃わない場合は、その公約数をとるか、あるいは並記するかにならざるを得ない。実際、検討すべき具体例としてあげられていた「研究科共通科目を3科目必修にする」などは、5専攻の統一がとれず、3専攻で「4.5単位以上」（実質3科目以上）、残り2専攻でそれぞれ「2単位以上」、「1単位以上」という表記にとどまった。しかもいずれも「選択必修」である。これでは説得力に欠け、アピール性も弱くなってしまふ。したがって、研究科全体での申請は再考せざるを得ない。それに代わり、単独の専攻、あるいは、生物系、物理・化学系、生物・

情報系など複数の専攻でポイントを絞った改革案を作成することを検討すべきである。また、これまで申請書は2回とも大学院検討委員会を中心に、締切り前の約1ヶ月間で慌ただしく作成していた。改革案を十分に検討する時間が少なかったことも問題であったと言える。応募の締切りは5月中旬なのでそれに向けて早めに準備を進める必要がある。

6. 「博士後期課程」の問題点と改善案

全国的に博士課程進学者が減り、博士課程修了者の就職は困難になっている(資料6)が、本理学研究科でもその傾向がより顕著になっている。実際、大部分の専攻で、在籍者は総数でも5~6名で定員の半分以下である。また、学位取得後はポスドク(海外も含む)として何年か過ごす、最終的には本人の当初の希望からはずれて企業等に就職するケースが多い。

博士課程のこのような問題について、フリーディスカッションを行った。博士課程進学者が研究科全体で減少していることについては、定員を満たせない状況が続くのは文部科学省からの補助金減額につながるのだから好ましくない、定員を減らすか、期限付き助教のポストを設置するなどの優遇措置を講じたりする必要があるのではないかなど意見が出された。ただし、期限付き助教のポストについては、ポスドクは他の研究機関に動いたほうが本人のためにはよいという意見もあった。また、博士課程修了者に対する企業側の見方として、資質・能力の伸びの点で修士修了者と同等である、博士号取得ということで優遇はしない、企業が求める博士課程修了者像と実態とはかなりギャップがあることなどが紹介された(資料6)。

本研究科では、博士課程の院生(満期退学者を含む)に対して、研究指導の他に、視野の拡大、コミュニケーション能力の向上など教育上努力できることは継続していかなければならないが、博士課程修了者の就職問題は社会全体の問題であって、国の支援や企業の協力が必要とされていると言える。

IV. 問題点の整理

以上の討議内容から、大学院教育改革の問題点として以下のことが指摘できる。

1. 本年度施行の教育課程改正の内容が大学院生のみならず教員にも周知されていない。この秋からスタートするM0制度については学部4年生が対象になるのでガイダンス等をつかって別個に説明する必要がある。
2. 教員組織の役割分担および連携体制が不明瞭である。
3. シラバスで成績評価基準が明示されている科目は、全体の半数にとどまっている。「特別研究」の研究計画・評価基準の提示についても、実施状況は専攻によりばらばらである。
4. 本年度の授業時間割では、M0制度施行に配慮したこともあるが、研究科共通科目が秋学期に集中している。英語の学習効果は継続した方が高まり、また、「企業講座」はM1の春学期に開講しないと就職活動支援につながりにくい。来年度からはこれらを考慮して時間割を作成すべきである。
5. 生物系の院生の就職状況は依然として厳しいので一層の支援が必要であ

る。また、化学、物理、情報の院生には、コミュニケーション能力を向上させる、企業情報を提供するなどしてよりよい就職状況を実現していく必要がある。このためにはキャリアセンターの協力が不可欠である。また、理学部および理学研究科では、キャリアセンターとの連携により系統的なキャリア教育を展開しようとしている。このようにキャリアセンターへの期待は大いに高まっているが、それに水を差すような形で今年度からセンター（旧就職室）の職員が減員されている。このことはぜひ改善すべきである。

6. 大学院教育改革支援プログラムが採択に至らない最大の理由として、これまでの改革案が5専攻の公約数をとることになってしまい、その分アピール性が弱くなり、説得力にも欠けてしまうことがあげられる。それをクリアするには、単独の専攻、あるいは、生物系、物理・化学系、生物・情報系など複数の専攻で改革案を作成することが考えられる。また、これまで申請書は2回とも締切り前の約1ヶ月間で慌ただしく作成しており、改革案を充分検討する時間が少ないことも問題である。

V. 提言

上記「V. 問題点の整理」を踏まえて、以下のことを提言する。

1. 大学院教育改革の内容について、学生に対してはガイダンスのとき、あるいは指導教員を介して知らせていく。特に学部4年生が対象になるMO制度については別個に説明する。また、教員に対しては、各専攻の教務主任が中心となって周知徹底させていく。
2. 大学院担当教員の審査は、「研究指導」、「研究指導補助」、「授業（演習も含む）のみ担当」などの区別を明確にして行う。
3. 授業科目の成績評価基準は、記載例を参考にしてシラバスで明示していく。また、「特別研究」の研究計画・評価基準の提示については、実施の状況や方法などについて専攻間で情報交換しながら進めていく。これらの実務は大学院教務主任会が主導してほしい。
4. 「科学英語特論Ⅰ・Ⅱ」のどちらか、および「企業講座」は春学期に開講する。
5. キャリアセンターと連携して、院生への就職支援、キャリア教育システムの構築を行っていくために、キャリアセンター職員を増員すべきである。
6. 大学院教育改革支援プログラムに申請する場合は、一つの専攻、あるいは、教育研究分野が近い複数の専攻で十分な時間をかけて改革案を作成する必要がある。

(資料1)

「大学院セッション」分科会討議内容（世話人作成、当日配布）

(資料2)

「大学院設置基準の改正」（平成19年4月1日施行、文部科学省）

(資料3)

「東邦大学大学院理学研究科規程の新旧対照表」

(資料 4)

東邦大学大学院理学研究科博士前期課程修了者の就職先（平成 17 年度から
19 年度）（キャリアセンターで集計）

(資料 5)

「平成 20 年度 大学院教育改革支援プログラム 計画調書」

(資料 6)

「国立大学協会第 6 回大学改革シンポジウム 平成 19 年 10 月 29 日 配布資
料」

第2セッション「自己評価」

メンバーと役割

世話人：佐藤研二、杉本雅純

発表者：永田喜三郎

書記：杉本雅純

メンバー：小田弘良、鏡味麻衣子、北澤孝史、後藤哲二、瀧本 岳、田巻誠、
並木 誠、細井晴子、

箕輪達哉、湯田秀行、渡邊総一郎

アドバイザー：早乙女実（学事統括部；欠席）

1. セッションの狙い

当セッションでは、FD世話人より、理学部において昨年度末にはじめて実施された「教員自己点検評価」と昨年度の試行を経て今年度春学期にやはりはじめて実施された「学生による授業評価アンケート」について「反省と私大連盟の方針との相違点」および「今後の方針」の2点を議論・検討することが、セッションの狙いとして課せられた。

2. 議論の過程の概要

わが国では、この数年の間に、大学における「自己評価」あるいは「自己点検評価」が急速に普及・定着しつつある。資料をもとに、これらの評価制度の導入が拓がった背景、大学の自己評価と教員評価などの関連を共通の認識として確認することから話し合いを開始した。資料の一部は事前に開いた準備会であらかじめ配布した。比較的網羅的に記載された私大連盟の資料（下記資料3）については、詳しく記述を追い内容の把握に努めた。

主要な議論・検討の内容は以下のようなになる。

- 1) 東邦大学の実施方式と私大連盟の評価モデルと比較検討
- 2) 教員評価、学生授業評価の改善など

私大連盟の考え方を認識した後、「教員自己点検評価」と「学生による授業評価」に対して、評価の意義と具体的な評価事項の双方にわたって議論することとした。これらの評価を実施した自己点検評価委員会の組織はこれからも継続されるはずであり、今後の評価方法の改善等の具体的方針は同委員会で改めて検討するのが筋と思われるので、本セッションではその際の参考となるようなことをいくつか提示できることを目指し議論を展開した。限られた時間の中で、評価の意義についての議論に時間を割いた結果、具体的項目の改善に関しては一部の限定された項目の検討にとどまった。

なお、本セッションのメンバーには田巻自己点検評価委員会委員長をはじめ

現在あるいは過去の同委員会委員が含まれており、理学部における「教員自己点検評価」および「学生による授業評価アンケート」の資料の提供ならびに立案・実施の経緯等の説明を得ることができた。

3. 配布資料

配布資料は以下の通りである。

事前配布（8月2日）

資料1 読売新聞記事：大学の實力「教育力向上への取り組み」調査（上、下）、2008年7月20日、21日

資料2 （社）日本私立大学連盟大学評価委員会教員分科会資料：(I活動記録、II自己評価シート（教員評価資料）、III授業評価シート（学生用））、2008年1月

資料3 （社）日本私立大学連盟：教員評価システム—実施のためのスタンダード・モデル—、2006年3月

資料4 理学部教員自己点検評価書類・評価シート一式（2007年度用）

当日配布

資料5 朝日新聞記事：教員にも通信簿、2008年8月25日

資料6 大学基準協会：大学評価のための「点検・評価項目」（一部抜粋）、2007年12月

資料7 理学部の「学生による授業評価アンケート」記入用紙（2008年度春学期用）

資料8 同アンケート実施データ

4. 自己評価の現状認識 —大学の自己評価の流れ

少子化を主たる原因とする大学全入時代となり、入学生の平均的な学力や質の変化に直面して多くの大学がその教育のあり方について苦心している。説明責任を重視する社会的な環境の変化ともあいまって、これらの変化に対応できる教育の質の保証を求める動きが高まっている。このような中で、読売新聞社は、「大学の實力」検討委員会を設け、ブランドや偏差値によらない大学の評価を50項目にして各大学に対して「大学の實力「教育力向上への取り組み」調査」のアンケートを実施した（資料1）。標準卒業年限、卒業率、退学率などの数値データに加え、学習支援策、FD取り組み、教育成果の確認などの実施状況／有効性に関する各大学の判断による自己評価（A～Dの5段階評価）の結果が、全国の国公立 499 大学から寄せられ公表されている。このアンケートでは学生による授業評価をFD取り組みの一環として捉えているが、アンケート回答大学における学生による授業評価の実施割合は9割以上に達している。これらを含め、アンケート結果からは何らかの形で自己評価の制度を導入し教育力向上に取り組む大学の姿がみえてくる。

一方、各教員の自己評価をもとにした個人評価制度を導入する動きが大学で広がっていることが、朝日新聞の教育欄で「教員にも通信簿」の題で紹介されている（資料2）。教員評価の制度自体は元々アメリカで先行して行われてきた

ものであるが、同記事では、「少子化やグローバル化を受け、学生サービス改善や教員資質の向上といった時代の要請に一斉に応え始めた格好だ」とし、評価項目の分野や評価制度の運用の形態、実施の拡がりについて解説をしている。教員の個人評価制度の一環として、各教員が行う教員自己点検評価が位置づけられている。教員の個人評価制度は国立大学での導入の方がより進んでおり（今年1月の調査で国立大学の87%で実施）、これは、多くの国立大学が法人化後、達成度を検証される中期計画の中に個人評価の検討を盛り込んだためであるとしている。個人評価結果を何に反映させているかとの同紙の国立大学対象のアンケートの結果（回答64大学）では、検討中41%、反映はしない9%、（以下複数回答）賞与20%、特別昇給16%、給与14%、研究経費9%、長期休暇5%、教育経費3%、昇進・昇任3%、任期制度3%、裁量経費3%となっている。制度導入にあたり障害・課題となった点については、51%の大学が労力・コストの増加をあげ、46%の大学が昇給・昇進への反映を挙げている。

私立大学関係では、(社)日本私立大学連盟(私大連盟)の中に2003年度に「教員評価委員会」が設置され、翌年度にかけて教員評価のあり方の検討がなされて結果が公開されている。各私立大学でも、この前後から教員の自己評価の動きが盛んになってきたとみられる。また、私大連盟の中では、教員評価委員会と並行する形で、大学評価委員会の教員評価分科会においても評価用記入シート等の資料が作成されている。私大連盟関連については次項以降で詳しく述べる。

なお、資料1の回答を寄せた499大学の中に本学が入っていなかったことについて、本学の姿勢が問われかねないのではとの意見がメンバーよりだされた。

5. 私大連盟の提唱する自己評価

5.1 教育評価委員会における教員評価に関する冊子

私大連盟においては教員評価委員会が前述のように2003年度に発足している。同委員会が2006年3月に発行した冊子「教員評価システム ―実施のためのスタンダード・モデル―」では、教員評価のあり方、教員評価項目、実施様式例とともに実施例等の資料が示されている。冊子の記述には不明瞭な箇所もあるが、同委員会としての考え方、要点の概要を以下にまとめてみる。私大連盟における教員評価の概念は、教員自己評価の範囲を超えた内容も包含すると解釈される。

(1) 教員評価のあり方 ―努力の報われる支援体制の構築のために

(a) 教員評価の位置づけ

- ・ 私立大学も、公の教育制度の一端を担う存在として位置づけられている以上、その使命は公教育を行う教育機関として社会的なものである。教員は、その社会的使命の中でもっとも重要な教育および研究を直接担うが、大学全体の組織としての運営に一定の役割を演じることも責務であり、さらに社会活動を通して教育研究活動の基礎である専門知識を社会に還元することも重要な社会的責務である。
- ・ 大学には、その使命を遂行していることを継続的に検証し、学生や卒業生だけでなく社会に対して示していく義務がある（説明責任）。

→ 大学評価： 大学は自己点検・評価の作業と第三者による評価を受け結果の公表が求められる。

- ・ 教員評価は、大学評価の一環であり、それは同時に「個々の教員の様々な領域における活動能力を高めることによって、大学全体の能力向上・活性化に資する」という目的のもとで行われる重要な活動（FD）の一環である。
- ・ 様々な側面において行われる「大学評価」の一つの大きな柱が、「大学全体の教育（力）評価」であり、教員評価はその中心にあるといってもよい。
- ・ 教員の努力に報いることは必要ではあるが、本来は、大学の教育力の充実は、組織全体の評価であり、組織全体の教育（力）の底上げが必要である。

(b) 教員評価の枠組みとその進め方

- ・ 評価の対象となる活動

対象は、教育面、研究面、大学運営面、社会的貢献活動とする。大学運営面はすべての教員に期待される性格のものではなく、年齢や職位によって、求められる質と量が異なる。その求められる質と量において、活動の実績について評価を受ける。同様に、社会的活動もすべての教員に同じように期待される性格のものではなく、期待され実行されているばあいに評価の対象とする。

- ・ 具体的な枠組みとその進め方

私立大学の教員は、実際には専攻領域・年齢・職位などに応じて、これらの活動のうちのどれを重視するかが異なる。したがって、以下の点に配慮する必要がある。1) 評価においても「重みづけ」が反映されなければならない。評価の基本的な姿勢は、各自が決定したウェイト配分に基づいて具体的に設定した目標をどのように達成したかという観点を重視するものでなければならない。2) 評価項目、評価基準および評価方法は、個々の教員の年齢や専攻領域などの特性を活かすものでなければならない。評価項目ごとの重点配分を可能なものとする。3) 教員評価は、自己評価、学生による評価、同僚による評価、職員による評価、上位者による評価、第三者による評価、その他できるだけ多角的な視点に基づく総合的な評価を可能とする。

(c) 評価結果のあり方

- ・ 評価結果は被評価者へのフィードバックが必要である。各貢献度に応じて、その処遇に反映させ次の努力の原動力とならなければならない。処遇とは、経済的側面だけでなく、研究環境や研究休暇、授業担当などの待遇を含む。
- ・ 評価結果の最も重要な利用方法は、大学という組織全体の教育（力）の向上に資するとの観点からFDの中での積極的利用である。評価結果の低い教員に対する組織的フォローが適切に行われることが不可欠である。

このほかに、教員評価の実施に関する諸意見に対しての同委員会の考え方がいくつか示されているが、ここでは省略する。

(2) 評価項目

評価作業においては、以下の3点が重要である。

- ・ 職階および専攻領域に応じて適切な評価項目を選択する。
- ・ 定期的反復的に行う。
- ・ 項目には、1回的なもの、反復的なもの、継続的なもの、職階に応じて達成

可能なものとそうでないものがあることに配慮すること。

なお、評価モデルにおける評価項目例として挙げられている項目のうち、興味深いものとして次のものが挙げられる。

・教育面： 正課外活動－国際交流（留学生指導）、就職支援（就職講座・推薦状）

・社会貢献活動評価： ステークホルダー（卒業生、保護者）、国家試験

実施様式例として、自己評価用のシートの案の一例が示されている（省略）。このシートの利用に関し、処遇にかかわる評価は複数年の評価結果に基づき行われるべきであるが、その前提となる活動シートの作成は毎年行われるべきであるとしている。

(3) 具体的実施例の紹介

教員評価の具体的な実施例として、京都産業大学における教員評価制度の組織図と、教員評価結果フィードバックの実施例が紹介されている。この例では、評価が教員評価委員会のもとで実施され、教員に評価結果が通知され、結果によっては指導・助言と改善計画書の提出が行われる等のスキームが示されている。

5.2 大学評価委員会教員評価分科会資料

2008年1月に私大連盟から本学に、同連盟大学評価委員会教員評価分科会作成の教員評価用の記入用紙の一例が学生用の授業評価シートの一例とともに送付されてきた。私大連盟内における前述の教育評価委員会の冊子との関係は不明であるが、教員は活動報告と自己評価を提出し、活動記録は特に問題がなければ評価しないとのとの考えが示されている。

活動記録の担当科目の欄では、履修登録学生数、試験受験者数、成績分布なども記入事項となっている。自己評価部分に関しては、教育面の授業関係の自己評価部分により踏み込んだ記述を求める内容がみられる。すなわち、「授業運営」との名称が用いられ、担当授業ごとに、学生による授業評価の各項目の結果と対応させる形で自己評価項目が設けられ、さらにほぼすべての評価項目に自由記述欄が付いたより具体性を求める形式となっている。学生用の授業評価シートにおいても、すべての項目に評価記入欄とともに自由記述欄が設けられている。

6. 東邦大学理学部における実施の概要と私大連盟の方針・評価モデルとの比較検討

東邦大学理学部（以下、理学部）においては、大学としての自己点検の一環としての教授会等の組織あるいは学科としての点検が他学部と歩調を合わせてあるいは理学部独自で以前より実施されてきたが、教員自己評価は、2005年に学部長諮問機関として金子教授を委員長とする教員評価検討委員会が設けられたのを皮切りに検討が進められた後2007年度から、また学生による授業評価は半年の施行期間を経て2008年度春学期から、ともに自己点検評価委員会のもとで実施が開始された。授業評価に関しては、現段階では個々のアンケート内容の集計が終了していないが、一部、実施割合などのデータが得られている（資料8）。セッションでは、教員自己点検評価と学生による授業評価に分けて、実

施の概要の確認と私大連盟の方針・評価モデルとの比較検討を行った。

6.1 教員自己点検評価

(1) 実施の概要

理学部では、2007年度は教授会での以下のコンセンサスのもとに教員自己点検評価が理学部に所属する全教員を対象に実施された。

<p style="text-align: center;">2007年度教員自己点検評価実施にかかわる理学部教授会でのコンセンサス</p> <p>教員評価について</p> <ul style="list-style-type: none">・ 人事には使用しない・ 公表しない。(平均評価点は公表する)ただし、促進研究など競争的研究採択の際の評価には使用する。・ I. 教育, II. 教育関連業務, III. 研究, IV. 学部運営, V 対外活動について各自で自己評価を行い、自己評価に対するコメント(今年度の評価を基に来年度から行う)を付けて年度末に学科主任に提出する。なお、必要に応じて学科主任は、学部長に提出する。・ 毎年 自己評価を行う。・ 複数年度(5年)の評価期間を設ける。ただし、初年度は3年間さかのぼって自己評価を行う。来年度は4年間、さらに次の年は5年間についての自己点検評価を行う。それ以降は毎年5年間についての自己評価を行う。・ 評価項目の点数などは3年に1回程度で見直す。・ 今年度から実施する。
--

2007年度は、自己点検評価シート(エクセル形式)に記入した評価点の電子データを3月に所属学科の学科主任に電子媒体で提出し、各学科主任は提出されたデータを取りまとめて学科内の評価分野別の平均評価点の印刷物を添えて理学部長室に提出し、自己点検委員会がこの各学科の平均値のデータをもとに理学部の平均評価点を教授会に報告する形で実施された。理学部長室ではデータの保管を行う。なお、学科別の平均は教授会全体には報告されない。

(2) 全体的な評価の枠組み、狙いの比較

この実施スキームにみられるように、理学部では、個人データについては教員自己点検評価を行った教員が、自分自身の過去とのあるいは公表された平均との比較で自分の活動内容の向上を図るのに活用することが狙いとなっている(ただし、促進研究など競争的研究採択の際の評価には使用)。私大連盟の評価モデルにおいては、各教員が行った自己点検評価シートの評価点に、他の観点からの評価も加えて組織として教員評価をし、場合によっては人事に反映させるなど何らかの形で教員の処遇に反映させることを組み合わせた形を提唱しており、この形での利用範囲は現在の理学部の自己評価データの利用範囲と異なっている。

また、私大連盟では、評価の実施にあたっては、専攻領域・年齢・職位などに応じて、活動のうちのどれを重視するかが異なることから、評価においても「重み付け」が反映されなければならないと、さらに評価の基本的な姿勢は、各自が決定したウェイト配分に基づいて具体的に設定した目標をどのように達成したかという観点を重視するものでなければならないとしている。その結果、評価結果のフィードバックにおいては活動状況の分布の把握と比較を職階ごとに行うモデルも示されている。一方、理学部においては、評価シートあるいは平均値の算出において重み付けの要素を含んでいない。この差異は、教員自己評

価と教員評価の間の狙いの違いに関連する部分もあると思われるが、大きな違いといえる。

セッションでは、このような違いを認識したうえで、理学部の教員自己点検評価についてその意義、狙いについて私大連盟との考え方との関連性について議論を行った。その中では、以下のような意見がだされた。

- ・理学部では人事委員会で各教員から提出された人事資料をもとに各教員に対する評価を詳細に行っており、昇格などの判断に自己点検評価の内容がわからなくても問題ないので、私大連盟の教員評価のスキームに対する考え方との差異があっても問題とはならない。ただし、人事委員会では欠点克服の積極的な奨励などはしていないので、自己点検評価は各教員が自己の向上を積極的に図るうえで実施の意義がある。
- ・教員自己点検評価あるいは教員評価の運用システムやスキームに関して、現状では私大連盟の提唱する形と理学部の実施状況との間で差異がみられるものの、いずれにおいても、根本的には大学に属する個々の教員が自己啓発および教育力の向上を図り、それによって組織としての教育力の底上げを図るということを大きな目的と考える点は一致している。

(3) 評価項目・評価シートの様態等の比較

評価項目・評価シートの様態等についての、理学部実施内容と私大連盟の二委員会のモデルとの間での主な比較を表1に示す。

表1 教員自己点検評価（教員評価）の評価項目・評価シートの様態等の比較

項目	理学部・教員自己点検評価における2007年度実施内容	私大連盟・教員評価のモデル		備考
		教育評価委員会	大学評価委員会教員評価分科会	
評価項目の大分類 (記載順)	<ul style="list-style-type: none"> ・教育業績評価 ・教育関連業務・正課外教育活動 ・研究業績 ・大学運営・活動 ・対外活動・社会貢献・大学知名度貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育評価 ・研究評価 ・大学運営評価 ・社会貢献活動評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育（授業、論文指導のほか、FD、教育用図書等開発も含む） ・研究 ・大学運営 ・学生支援 ・社会貢献 ・産学連携、知財、TLO ・啓蒙活動 ・ボランティア ・その他特記事項 	私大連盟大学評価委員会のモデルでは、教員自己評価シートと活動記録（教育、大学運営；通常評価対象外）も提出する。活動記録は、原則として評価の対象外。
評価シートの提出	毎年	毎年	毎年	
評価対象	5年			

期間	(初回の 2007 年度は 3 年間でスタート)	複数年	記述なし	
評価点の算出	各項目で、元の数値に配分点数をかけて点数を計算し、大分類ごとに点数を集計する形式。配分点数は全教員に共通。	記述なし	記述なし	私大連盟では、専攻年等たけ性指で、領域・職位応じ付要途され、の必別さる。のが摘いる。
記述欄	自己点検シートには記述欄はなく、別紙の自己点検表(2008年度から記入実施予定)に上記分野ごと自己評価結果を記述し、さらに総合評価も記述する。	上記分野ごとに特記事項がある場合には、最後の部分で大分類別にまとめて記述。記述欄は短め。	教育評価では、原則として各評価項目に記述欄を設けている。単純な記述欄、特記事項を記述する「特記事項」欄、および「自由記述」欄を原則的に使い分けている(共用もあり)。	
特徴	記入シートは、当該年度の評価点を過去 4 年間の評価点のデータの横に新たに付け加える形になっており、記入しながら変化が容易に把握できる。総合評価という形での記述欄があるのは特徴と思われる。	各評価項目に対して通し番号を付けている。項目数は 126 項目で、内容は比較的細分化されている。数値を記入する項目のほかに、Yes or No で記入する項目も多数設けられている。	教育評価の授業運営では、各担当各科目に学生評価結果も記載し、それに対応させる形で自己評価・記述を記載する形式となっている。	私大連盟の 2 案の中で、よる評価合形、の生業組た方授とわせは一方のみ。

評価の対象とする分野は、大きくみると、理学部、私大連盟のいずれも、教育、研究、管理・運営、社会貢献の 4 つとなっている。それらの一部をさらに詳しく分割するかどうかで、大分類のしかたに多少の差異が生じている。個々の評価項目については、詳しさを授業評価との関連性などに違いがみられる。

6.2 学生による授業評価

(1) 実施の概要

理学部共通の学生による授業評価アンケート(以下、授業評価アンケート)は、2007 年度の試行を経て 2008 年春学期に常勤および非常勤の持つ授業を対

象に実施された。さらに、このアンケート実施後、教員を対象に、「授業評価アンケートの実施についてのアンケート」が行われた。授業評価のアンケートの結果は、授業ごとに学事部理学部教務で集計された後に担当教員に通知される。FD当日現在まだ個々の集計は完了していないが、実施率等の集計データが得られている。

授業評価アンケートは、授業内容・方法に関するもの10問、学生の自己評価2問、満足度1問の計13の必須項目と各授業独自の質問（教員ごとに設定できるオプション；別紙で添付）で構成され、最後の授業2回のうちのどちらかで授業中に行われた。問1から問13は、5段階評価で回答する。自由記入欄については、ワープロで打ち直した後通知される。表2に、アンケートの集計概要を示す。

表2 理学部授業評価アンケート集計概要（資料8）

	アンケート実施	問14以降の実施	自由記入欄の実施
対象授業数	422	422	422
実施授業数	394 (0.934)	33 (0.078)	12 (0.028)
履修者数	22,382	1,716	1,098
回答者数	17,106 (0.764)	1,368 (0.797)	873 (0.795)
うち白紙提出者	178 (0.010)	5 (0.004)	6 (0.007)
自由記入者数	—	—	633 (0.725)

() 内数字は割合

アンケートの実施率が対象授業数の93%なのに対し、問14以降の各授業独自の項目の実施と自由記入欄の実施はそれぞれ7.8%と2.8%であり、差が大きい。履修者で回答していない学生には、履修登録をしたもののほとんど授業に出席していない学生、学期途中から継続的に欠席している学生も含まれる。回答者のうち白紙提出は1%以下であり、高い回答率となっている。自由記入欄の記入割合は72.5%と高く、多くの学生が記述式での回答に関して積極的であることを示す結果となっている。

(2) 全体的な評価の枠組み、狙いの比較

授業評価アンケートは、その結果を各教員の授業内容の向上に利用する点では、理学部と私大連盟連盟の考え方において大きな違いはないと考えられる。ただし、詳細は次項で触れるが、私大連盟の大学評価委員会（教員評価分科会）のモデルでは、質問事項の内容が理学部よりも大局的な内容になっているようにみえる。また、前述のように私大連盟では教員評価の中の自己評価部分に授業評価アンケートの結果を組み込むことも提案しており、利用の方法論もいくぶん違いがみられる。このような差異は、どのようなところに重点をおいて授業改善に望むかといった考え方に幅があるためと思われる。

(3) 評価項目等の比較

理学部での評価項目と私大連盟大学評価委員会教員評価分科会の評価モデルの評価項目等の比較を表3に示す。私大連盟の授業評価アンケートのモデルでは、すべての設問に自由記述欄がついている。

表3 学生による授業評価の評価項目等の比較

	理学部	私大連盟 (大学評価委員会)	備考
評価項目 (設問)	<p>授業内容・方法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 授業の開始および終了時刻は守られている。 2) 講義室(実習室)は受講生数に比較して狭い。 3) 授業はむずかしい。 4) 授業の進め方は速い。 5) 板書やパワーポイントのスライドは見やすい。 6) 授業のときの声は聞き取りやすい。 7) 授業や実験の内容を説明する教材はわかりやすい。 8) 質問しやすい。 9) 授業環境 (途中入室などが無い) はよかった。 10) この授業に対する教員の熱意を感じる。 <p>自己評価 (学生自身)</p> <ol style="list-style-type: none"> 11) 途中入室や途中退室することなしに、きちんと授業に出席した。 12) 授業に対して、自ら意欲的に取り組んだ。 <p>満足度</p> <ol style="list-style-type: none"> 13) この授業は総合的に良かった。 	<p>自身について</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) この授業に毎回出席しましたか。 2) この科目の目標を達成することができましたか。* 3) この科目を学ぶことで、自身の応用力が身についたと感じますか。* 4) この科目を学ぶことで、この科目あるいは関連学問分野への興味が一層高まりましたか。* 5) この科目で学んだことは、今後活かすことができると感じますか。 <p>担当教員について</p> <ol style="list-style-type: none"> 6) この科目の学習目標を達成するための教員のサポートは十分でしたか。* 7) 学期はじめに公表されたシラバスは、この科目の授業内容を適切に反映していましたか。 8) この科目は学期はじめに公表された授業計画等に基づき進められていましたか。 9) この科目の成績の評価基準は明確に示されていましたか。* 10) 授業を通じてよかった点、改善してほしい点等、とくに気になったことがあれば自由に記述してください (例: 声が聞き取りやすかった。板書が見にくかった。教材が適切でなかった。授業内容と試験内容の関係等)。[自由記述のみ] 	<p>掲載は各シートと同じ (理学部の項目は除く)。私大連盟モデルは全設問に自由記述欄が属。*の項目は、教員評価シートの「授業運営」に連動。</p>
各設問の評価段階	<p>4段階</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. そう思う 2. どちらかといえばそう 	<p>4段階</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (いいえ) 2. 	私大連盟モデルでは、

	思う 3. どちらかといえばそう 思わない 4. そう思わない	3. 4. (はい)	2、3につ いては ことば の記入 はない。
--	--	---------------	------------------------------------

項目を見比べてみると、理学部においては、学生が理解しやすく満足度の高い上手な授業（授業時間内）の教授法の技術の向上に力点を置いているのに対して、私大連盟のモデルでは、学生の予定した学習目標への到達の達成度、応用力の獲得、関連分野への関心の高まりを向上させるような授業への取り組みあるいはそれらを適切に確認するための成績確認の検証方法の向上を図ることに力点を置いているといった違いがみえる。学生自身の自己点検に該当する設問が教員評価の項目と連動しているところも、このようなことと関係があると考えられる。私大連盟のモデルでは、理学部でのアンケートにある質問事項の多くが最後の自由記述で回答する設問の中に集約された形になっている。また、私大連盟のモデルは、最後の設問において授業内容と試験内容との関係についても言及していることから、授業評価アンケートを試験の終了後に実施することを想定したものであることがわかる。

7. 自己点検評価、学生授業評価実施の反省と改善（課題）

理学部では、教員自己点検評価は昨年度末に、また学生授業評価は今年度春学期にいずれも1回実施されたただけである。したがって、現時点では、評価に基づく自己啓発や改善の効果・成果にもとづいて制度の効果や問題点を検証した上での本格的な反省と改善の提案を行う段階にはない。ここでは、それらを意識した上で、私大連盟の考え方との関係も含みながら議論を行った。

7.1 自己点検評価の反省と改善（課題）

データの取り扱いの周知

提出された自己点検評価表個人データの流れあるいはその保管方法について十分周知されていないので共通認識ができるようにすべきであるとの意見が多々された。これに関連して、学科の平均値表示の是非についても自己点検評価委員会で検討してほしいとの意見があった。

自己点検評価の目的

理学部での自己点検評価の目的と私大連盟での目的の関係について議論があった。主な意見は次のようなものである。

- ・自己点検評価委員会での教員自己点検評価は「教員の自己啓発」を直接的な目的としている。
- ・繰り返しになるが、私大連盟では、教員評価は大学の教育力評価の中心であり教員の評価を高めることで大学全体の評価向上につなげるとの考えが示されているが、理学部の教員自己点検評価も、全員が実施することで大学全体の教育力の向上に資する内容となっており、大きな目的では一致していると考えられる。

実施率の向上

学部あるいは大学全体での教育力の向上を図ることを大きな目的とすれば、

実施率 100%をめざすことが近々の重要課題と考えられるとの意見があり、メンバーの賛同を得た。

効果の確認

2年後に自己点検評価シートが（5年分）満たされたときに効果の有無を考えてはどうかとの意見があった。

評価結果の利用

現在は、教員の自己啓発を目的とした使い方が主眼となっていることを踏まえ意見交換を行った。主な意見を以下に示す。

- ・新聞社による国立大学へのアンケートでは実施結果の利用についてはまだ対象の41%の大学が検討中であり、まだ流動的と思われるので自己点検評価委員会ではその動きに注意を払うことが望まれる。
- ・自己啓発を促進するための利用法を考える。
- ・自己点検評価データを学部内で比較評価することを議論することは、時期尚早と考える。組織的なフォローについても時期尚早と考える。
- ・教員自己点検評価の現方法では学科間の比較はできない。また、合計点での比較も意味がない。

7.2 授業評価の反省と改善（課題）

授業評価アンケートに関しては、アンケートに関することと、アンケートの結果を受けて改善を図るためのサポートのあり方について議論がなされた。以下、話題となった項目ごとに議論の内容を記す。なお、自己点検評価委員会により授業担当全教員（非常勤も含む）に対して行われた「学生授業評価アンケート実施後教員アンケート」への回答とは別の立場で議論している。

アンケート実施時期と回数

現状（今回）のアンケートは最後の2週間の授業のいずれかに1回行うことになっているが、授業の間でも実施して回答した学生にも改善の結果を直接授業を通じてフィードバックできるようにしてはどうかとの意見があり議論した。これに対し、以下の意見があった。

- ・事務方の負担を考えると、現実にアンケートを実施できる回数は1学期あたり1回だけである。仮にこの1回を中間に実施するとすれば、授業期間全体としての評価ができなくなる。
- ・教員によっては、授業ごとにあるいは授業期間途中に、または試験時に独自に主に自由記述形式で学生にアンケートを行い、授業改善や学生の要望・質問への対応などに役立てている。学期途中にアンケートを行うとすれば、このような事務方の手を借りないで済む任意の形で十分ではないか。
- ・アンケート実施が1回だけに限るときには、試験も広い意味で授業の一部と考えると立場にたてば、実施を最後の2回の授業時のときよりも定期試験時または成績通知後にすることも意味があるのではないか、その利点は試験問題内容の評価および自分の理解度を確認したうえでの総合的評価が期待できることである。
- ・試験時に解答に続いてアンケートを実施することになると、冷静な回答できずに回答内容に悪い影響が生じる恐れもある。

自由記入欄の扱い

今回実施したアンケートで自由記述欄を設定した授業ではその回答率が高いことが目に留まった。このことから、自由記入欄を義務化の方向で検討をすべきであるとの意見がだされた。義務化を望む意見、またはその方法についての主な意見を以下に示す。

- ・ 教員としても自由記入欄での回答のほうが改善のために役立つ場合が多いのではないか。
 - ・ 義務化する場合、独自にアンケートを実施している教員は除いてもよいのではないか。
 - ・ 義務化する場合には、授業評価アンケートとは別枠の独自アンケート実施の形としてはどうか。
 - ・ 手間がかかるのを避けるために自由記述部分はワープロで打ち直さないでそのまま教員に渡してもよいのではないか。
 - ・ 記名制にすることも検討してはどうか。
- これらの意見に対して、義務化して実施する場合に考えられる問題点として以下の意見がだされた。
- ・ 現状と同じくワープロで打ち直すことにより匿名性を維持するとすれば、事務作業の負担が膨大となる。
 - ・ 匿名性が保てない場合、裁判に発展するような事態が発生する懸念がある。
 - ・ 自由記入では、そのまま教員に伝えると不具合が生じる恐れがある内容がでてくる可能性もある。このような場合、交通整理を行うべきか、行うとすればだれがどのように行うかも十分考える必要がある。

学生の意見を直接知ることができる自由記述の有用性はセッションのメンバー全員が認識したと考えられるが、義務化によって生じる可能性がある現実的な問題への対処法については調査・分析も含め十分議論をする必要があると考えられる。

設問内容

個々の設問の内容について、以下の意見がだされた。

- ・ 内容がポジティブな質問とネガティブな質問が混ざっているのは回答者にストレスを与える。
- ・ 問1は意味があるのか。教員自身は事実をわかっているのに、この設問のかたは他人からの評価に使用する目的に思われる。
- ・ 問3、問4の質問を、それぞれ「難しすぎる」、「速すぎる」に変更し、設問の意図を明確に示す。
- ・ 授業の出席、出席率の把握は評価の対象となるか。

実施方法

匿名性を厳格に維持するならアンケートの実施（配布、回収）を現状の授業担当の教員でなく事務方にするべきであるとの意見があった。

アンケート結果の公開

近年種々のアンケートにおいて結果を公開することが社会的に定着していることから、公開のありかたについて議論した。その結果、少なくとも回答した（受講した）学生に対しては公開することが必要との意見がだされた。公開の方法として **Live Campus** の利用が考えられる。なお、最近本人の名前を伏せな

がら自分の履修した科目の科目名、担当教員氏名、評価点の一覧をインターネット上に掲示する学生もいることから、学生に公開するアンケート結果の使用用途の限定などの必要性の有無の検討もしてもよいと思われる。

対社会的な公開事項に関しては、教員個人のデータではなく、学生アンケートの実施率の数字が重要なものになるとの意見がだされた。

なお、Live Campusに関連して、現在、理学部の学生はLive Campus上で受講した履修科目の成績分布を確かめることができるシステムになっているが、このようなLive Campusの機能が十分全教員に周知されていないのではないかとこの意見があった。

自己点検評価との関係

事項点検評価項目に授業アンケートの活用に関する項目を加えるべきではないかとの意見があった。

授業改善のためのサポート体制の整備

アンケートの結果をもとに授業の改善をめざす場合、現状では個々の教員が各自で努力をして改善することが期待されていると考えられる。しかし、多くの教員が教職課程を履修して教授法を学んだ経験がないために、アンケートの結果をたよりに個人の力だけで改善を図るには難しさが伴うことも起こりうる考えられる。したがって、個々の授業改善の取り組みを容易にするためには組織的な方策も望まれる。その方法等について話し合った。主な意見を以下に示す。

- ・FDワークショップに、授業に関する教育力向上に資するテーマと話し合いの場を積極的に設定してほしい。具体性のあるテーマの設定の方がより効果があると思われる。
- ・教育賞を受賞した教員の授業など参考にしたい授業を教員が参観できる制度の導入、あるいは教員対象の参観授業の実施などを学部レベルで検討してほしい。

8. おわりに

本セッションでは、理学部と私大連盟との比較をする中で、理学部で実施された教員自己点検評価と私大連盟の提唱する教員評価の内容との間で運用やスキームに関して差異が見られるものの、いずれも根本的には大学に属する個々の教員が自己啓発および教育力の向上を図りそれによって組織としての教育力の底上げを図るということを大きな目的としていると考える点では一致しているとの共通の認識が得られた。

しかしながら、評価のしかたでは両者の間にいくぶん違いがみられる。理学部教員自己点検評価においては、単純化して全教員共通のフォーマットのもとに評価を算出する方式になっている。一方、私大連盟の教員評価モデルにおいては、教員は専攻領域・年齢・職位などによって重視する活動内容が異なるので評価の際にそれらの重み付けを反映させることが重要で、評価項目、評価基準、評価方法は個々の教員の年齢や専攻領域などの特性を反映させることに配慮する必要があり、評価の基本的な姿勢は各自が決定したウエイト配分に基づいて具体的に設定した目標をどのように達成したかという観点を重視するので

なければならないとしている。これらの違いは評価結果の反映のさせ方の方法論の違いによって生じているとも思われるが、私大連盟の考え方は理学部の将来の評価制度の改善を考えるうえでの参考になると思われる。

授業評価アンケートでは、評価事項の比較から、授業技術の向上に力点を置く理学部の立場と授業技術に加え授業の狙いの的確さや達成度を含めてより総合的な評価を目指す私大連盟の立場の違いがあると考えられた。セッションでは、この違いについて具体的検討までは立ち入ることができなかったが、教育をJ A B E Eのように獲得目標を掲げよりシステム化したものとして捉えようとする時代の流れがあると思われる現在、私大連盟の示した考え方について自己点検評価委員会で分析を進めることが望まれる。

第一回目が行われたばかりの理学部の教員自己点検評価および学生授業評価アンケート実施に対する反省と改善に関しては、種々の意見がだされたものの時間の制約もあって最終的な合意に至らなかったものが多いが、大きな目的に向かって着実に進んでいくためにはともに実施率の向上を図ることが近々の最も大きな課題であるとの認識で一致した。

自己点検評価および授業評価の制度は教員の教育をはじめとする能力を高めることをめざしているが、教員個々の評価結果に対応するかどうかは別として、個々の教員の努力を期待するだけでなく教員の努力をサポートするための組織的なしくみの整備があってはじめてこれらの制度が円滑に運営され本格的な効果があがってくると思われる。自己点検評価委員会、および関連する教授会委員会、FDワークショップ等が協力しあってこれらのしくみの整備に取り組むことも期待したい。

今回のFDワークショップで示された様々な分析や意見等を参考に自己点検評価委員会において改善のためのさらなる議論をお願いしたい。

(文責：佐藤・杉本)

第3セッション「キャリア教育」

テーマ：理学部のキャリア教育とキャリア支援——キャリアセンターの役割

メンバーと役割

世話人：古田寿昭（進行・プレゼンテーション）・鈴木実（進行）

書記：日紫木光良・新保幸洋

報告書作成：長谷川博・長谷川匡俊

高松信樹、谷本さとみ、丹羽和紀、金 衛国、酒井康弘、岸本利彦、白石路雄、新谷幹夫、朝倉暁生、山方竜二

オブザーバー：佐藤信一（学事統括部、8月27日）、高崎正幸・勝見知恵子（キャリアセンター）

1. 議論の経緯と問題点や課題の整理

過去4回のFDでの議論と2008年1～3月に理学部就職委員会で行なわれた検討にもとづいて、東邦大学習志野就職室は、2008年8月1日に、「東邦大学キャリアセンター」と名称が変更された。これは、近年の社会情勢（少子化や高齢化など）や産業構造（情報化や環境ビジネスなど）、雇用環境（非正規雇用の拡大）の急激な変化に対応するため、産業界や行政、また学部の教務主任会と密接な連携を図ってキャリア教育を体系化し、学生のキャリア形成を積極的に支援する必要が生じたからであった。

このセッションに与えられた任務は、発足したばかりのキャリアセンターの役割を明確にするため、理学部キャリア教育の現状を分析し、以前にFDで行なわれた議論を総合して、他大学での事例を参考にしながら、今後、理学部キャリアセンターが取り組むべき方策を提言することである。

1) キャリア教育とは

キャリアとは、「専門的スキルや資格を取得して特別な職に就くこと」といった狭い意味ではなく、「仕事を通じて実現する自らの人生設計（キャリアデザイン）」というような広い意味で用いられる。これまで、基本的な勤労観・職業観は中学校や高等学校で養われてきたが、大学進学を主目的とする、いわゆる進学校ではキャリア教育が行なわれているとは考えがたい。そのため、新入生の基礎学力の低下に対応した「リメディアル教育」が必要なように、専門教育ではないが、低年次から人生のビジョンを考えるカリキュラムが大学において必要とされ、それによって学生の意識を刺激・改革し、実際に就職を支援するのが「キャリア教育」で、これを多くの大学が担わなければならなくなっている。

大学におけるキャリア教育は、専門職業教育科目（専門職の育成）、就職支援（実地的指導や情報提供）、キャリア教育科目（職業意識の明確化）に大別される。本来は、大学の教職員が一丸となってそれらを担わなければならないが、特殊な職業経歴を持ち、そのために職業観がやや偏っていることの多いことを

考慮すれば、教員（とくに理科系の）は、必ずしもキャリア教育に適任とはいえない。むしろ、広く目を配り、適切な指導や助言を行なうことができる、キャリア教育専門家がキャリアセンターには必要であろう。

2) 卒業生の進路

まず実際に卒業生の進路がどうであったか（就職した業種や大学院進学）、過去数年間の実績が各学科から報告された。既存 5 学科の就職率（就職希望者に対する内定者の割合）はここ数年間、ほぼ 100%を維持している。従って、希望者はほぼ全員、就職できたことになる。今後は数字だけではなく、どのような企業に就職できたか、というような「質」をも含めて評価する必要がある。

たとえば、生物学科には上記の就職率の分母から外れる「卒業のみ」という学生が 4 年次生のうち 1 割くらいいる。これには進路に迷う人とか精神的な悩みや病のある人が該当する。このような、ある意味で「落ちこぼれて」しまった学生を少しでも救済することが大切である。化学科では最近、金融関係に就職する人が増えている。生物分子化学科では、大学院進学が 3~4 割で、残念ながら、多くは他大学に移ってしまう。公務員・教員の志望は多いが、就職者は数人であり、公務員試験対策を行なえば、もっと増えるにちがいない。また、最近、情報関係は減少傾向で、むしろ医療関係が増えてきている。情報科学科は約 6 割が情報関係に就く（大手の子会社のシステム開発会社）。学部全体としてみると、情報関係は減少傾向にある。

今年度第 1 期生が卒業を迎える生命圏環境科学科では、現時点で、59 名中 23 名が就職内定し、14 人が大学院進学を、2 名が教員を志望し、残る 10 名が未定である。彼等を追跡しながら、第 2 期生以降につなげて行くつもりである。

また、教職課程からは理学部学生の約 2 割が教職課程に登録するが、最終的に教職に就く人数はその約 2 割に当たる 15~20 人である。最近、教員採用枠が拡大しているので、教職インターンシップ（就業研修）を履修するなど、教育現場での経験を積めば、現役の学生でも専任に採用され、そうではない場合でも、2、3 年で専任のポストに就けることが報告された。

3) 他大学でのキャリア教育の事例

昨年度、就職室の職員が関東と関西の数大学（中央、工学院、千葉工業、東京薬科、立命館、大阪産業）を訪問して、キャリア教育とキャリア支援の実施状況について、聴き取り調査を行なった。そのうち、中央大学と工学院大学の事例がくわしく報告された（時間が限られていたため、他は文書による報告。これらの資料はキャリアセンターに保管）。

中央大学は、2003 年にキャリアセンターを設置し、単位を認定するアカデミック科目と参加自由（単位認定なし）のキャリアデザインの 2 つを軸にキャリア教育を実施している。とくに注目されるのは、1 年生全員へのキャリアデザイン・ノートの配布である。これによって、低年次から学生に人生設計を意識するように誘導し、2、3 年生にもそれを活用するように仕組んでいる。これは、中央大学が独自に開発したもので、キャリアセンターの主導で生み出された。このような取り組みは参考に値する。

また、工学院大学は就職支援センターを設置して、独自ソフトウェアを開発し、6年前から求人情報をすべてデジタル・システム化し、それを学生が学内外から自由に閲覧できるようにしている。さらに、卒業生にもこのシステムを活用できるようにして、再就職の支援や卒業後の進路の把握につなげようとしている。

これらの取り組みは、東邦大学にとって大いに参考になる。

4) 理学部キャリア教育の現状

理学部では、能力開発、進路指導、業界研究、資格取得支援、個別相談・面談の5本の柱に沿って、キャリアセンターの企画する学部共通の取り組みや、各学科独自のキャリア教育が行なわれている（資料：東邦大学理学部におけるキャリア教育）。

キャリアセンターは、学生の意識を改革するために、2、3年生を対象に自己発見診断テスト（適性検査）を行なっている（理学部同窓会から経費の援助を受けて）。大部分の学生（約80%以上）がこのテストを受けるので、就職意識を刺激するはずで、将来、その効果があらわれるにちがいない。また、2年生向けのキャリア講座を行なっているが、残念ながら受講者数が少なく（2007年20名、2008年5名のみ）、現状では問題があり、たとえば講座の内容を学生に周知させるため広報を工夫するとか（教養科目の講義でアナウンスしてもらおう）、働く意義や業界研究などを含むようにする、などの改善が必要である。

また、全学科で「インターンシップ」（卒業単位認定）が取り組まれている。その説明会には今年約150名が参加したが、受け入れてくれる企業が30数社であったため、結局、実際には26名しかインターンシップに参加できなかった。中には自力で受け入れ先を見つけてくる学生もいる。そうした積極的な学生はまったく問題なく就職するが、インターンシップなどになかなか関心を示さない、消極的で閉じ籠りがちな学生にも目を配り、参加を促すことが必要である。

インターンシップの事前研修を充実することによって、学生に就職活動の予行演習を行なわせることができ、新たな就職先の開拓にもつながり、インターンシップはキャリア教育として非常に重要である。今後、この受け入れ企業枠の拡大が急務であり、それにはとくに教員から企業への働きかけが欠かせない。

別の問題は、現在、受け入れ企業の開拓と会社目録の作成はキャリアセンターで取り扱い、そのあと受け入れ先企業との交渉や事務手続きを教務係が担当していることである（単位認定事務）。そのため、学生に少なからず混乱が生じている。これを是正するためには、インターンシップ関係の事務を、教務係と協力しながら、キャリアセンターが一括して行なうことが必要である。その場合、現在のキャリアセンターの定員では不足、インターンシップ担当の増員（1名）が必要である。

各学科独自の取り組みとして、たとえば化学科では、1年次春学期の科目「化学セミナー」で卒業生（数人）による講演が行なわれ、入学当初からキャリア意識を刺激している。物理学科は国際基準の技術士認定カリキュラムであるJABEEコースの教育に努力してきた。情報科学科は3年次に新しい科目「キャリアデザイン」を開講する予定である。生命圏環境科学科はワークショップ形式

の授業で学生の取材・分析・発表の能力の向上に成果を上げている。これらの科目は卒業単位として認定されている。

5) 過去のFDでの議論

これまで5回行なわれた理学部FDのうち、4回、キャリア教育のセッションが開催された。それらのセッションで議論されたテーマは、就職支援体制の強化(2004年)、キャリア教育の改善・改革(2005年)、キャリア教育(2006年)、キャリア形成と授業改革(2007年)であった(内容は参考資料、過去のFDの議事録の抜粋)。

ここで議論され、実行に移されたことは、(1)学生の意識改革のために、キャリア講座を開設し、自己発見診断テストを導入すること、(2)社会に求められる人材の育成のために、学生のコミュニケーション能力の向上させること(実際にはインターンシップの拡充とキャリア教育科目の設置、さらにセミナーやワークショップ形式の少人数教育の充実)、(3)キャリア教育を体系的に推進するためにキャリアセンターを設立すること、である。

一方、議論されたものの、じゅうぶんに取り組まれてはいない課題は、教員による就職支援、卒業生への再就職支援、キャリア教育の核となる科目の目録化、定時制(夜間)資格取得専門学校設置の検討、などである。

6) キャリアセンターの取り組み

過去の理学部FDでの議論をもとに、今年8月に東邦大学キャリアセンターが発足した。このキャリアセンターが取り組む当面の課題は、自己発見診断テストの拡大(2、3年生対象)、キャリア講座の改善、インターンシップの拡充とそのための職員の増員、学科ごとのキャリア教育の推進(卒業生による講義など)、キャリア教育推進のための予算の拡充、などである。

また、将来の構想として、コミュニケーション能力の向上のためにグループ・ディスカッション講座の開設(2年次に学科横断的に編成する。このための授業枠を学部共通で確保することが困難であるが)、学生の意識改革のためにキャリアデザイン・シートの新生へへの配布(中央大学にならって)、などがあげられている。

7) 各学科が取り組む課題

学部共通教育の視点で、キャリア教育に関係する単位化された教養教育科目をみると、8科目、すなわち、日本語表現法Ⅰ・Ⅱ、総合科目Ⅲ(インターンシップ)、総合科目Ⅳ(キャリアエデュケーション)、総合文化セミナー(会計学入門)、エンドユーザー情報処理、情報処理資格科目Ⅰ・Ⅱがあるが、これらのうち5科目は、春夏の長期休暇期間に集中講義形式で実施されるため、学生に追加負担を強いる。これを是正するためには、キャリア教育に割り当てる学部共通の授業時間枠を設ける必要がある。また、キャリア教育の講座・科目には、単位化されていないもの、単位化されていても卒業認定に含まれないものなど、まちまちである。これも、キャリア教育科目として単位化する方向に議論を継続する必要がある。さらに、現在のキャリア教育は、キャリアセン

ターや教養科、各学科で個別に運営され、その情報も別個に伝達されている。そのため、とくに低年次の学生にとって、キャリア形成の道筋を思い描き、それに最適な科目を選択することが困難である。

したがって、キャリアセンターはキャリア教育を体系化し、それをわかりやすい形で学生に提供しなければならない。

キャリア教育に付随して、産業界が学生に求める能力について紹介された。それによると、学部卒の学生に対しては専門知識や実務能力よりも、一般的な能力である協調性や人間性、積極性、熱意・意欲、行動力、常識やマナーなどが重視される。大学院修了者に対しては、専門知識の比重がやや高くなるが、それでも協調性や行動力、意欲や熱意など、一般的な能力がやはり重視される。

これに対して、例えば挨拶の励行やお礼の言葉を述べるなど、人間としてもっとも基本的なマナーを躰けることが大切ではないかという意見がだされた。また、オープンキャンパスに参加した学生の反応や態度が変わるように、ものごとへの参加と行動が学生にとってプラスに作用するから、キャリア教育に学生を参加させ、学生主導の行事を行なうこともよいのではないかという意見が表明された。ともかく、学生の声を聞き、キャリア教育に反映（フィードバック）させることが大切である。

生命圏環境科学科からは、インターンシップが就職にいかに関与するかという実例が述べられた。初め、教員は海外インターンシップに参加する学生を心配したが、その経験によって学生は大きく成長し、いろいろな会社から内定を得ることができた。物理学科では JABEE コースが中心で、すでに体系化されている。3年次に技術者倫理を題材として取り上げ、起こりうる具体的な問題についてグループで議論をしている。これは、いわゆる答のない問題で、自分の頭で考えることが要求される。現在の課題は2年次の教育で、課題解決学習（Problem-based learning）をどう取り入れるか検討している。

生物学科では、これまで主に資格取得科目について学生に説明しただけで、学科独自のキャリア教育について議論をしたことはなく、取り組みが遅れている。しかし、インターンシップの拡大、とくに生態学・環境関連企業の開拓が必要であると認識されている。また、東邦大学バーチャル・ラボラトリーに開設されている BioLTop（東邦大学生物多様性学習プログラム）を利用して、学生が在学中に1000種の生物を識別できるようにし、野外調査・観察と e-learning によって「基礎生物力」を身に付け、その経験を就職に活かすことも推奨される。化学科ではあらかじめ休講がわかっている場合、その時間帯を利用して卒業生以外の人にもセミナーをしてもらい、業界研究や分析を学生に伝えている。

生物分子科学科の学生は、職業や企業についての知識が不足していて、コミュニケーション能力も不足している。それを克服するためのカリキュラムも整えられていない。また、おそらく専門知識も不足していると思われる。多くの学生は、キャリアプランを描けずに不安を感じているが、自分がなにをしたいのかさえなかなか思いつかない。このようなさまざまな問題をかかえているので、今後は就職活動に成功した学生とそうでない学生の違いを分析し、成功する学生を生み出す教育システムを創り出す必要がある。とくに、低年次から進路を考える機会をふやすようにし、体系的・戦略的に取り組む必要がある。

2. 問題解決のための提案

1) キャリア教育の成果（有効性）の評価

今後、キャリア教育を改善していくためには、キャリア教育の成果（有効性）を正當に評価することが必要である。上述したように、現在、4年生および大学院生（主に修士2年生）の就職活動期間中における内定率の経時変化および当該年度の最終的な内定率を各学科ごとにまとめているが、各学科とも、実質内定率がほぼ100%である実状を考えると、現在実施しているキャリア教育の成否を内定率データだけで判断することは困難であり、各学生がどの程度希望する就職につけたか即ち満足度について、当該学生による主観的立場、および客観的立場（賛否はあるが例えばどれくらい社会的に認知度の高い企業に就職できたか等）から評価することが今後求められる。完全ではないが、以下にこれを一部具現化するための方策について提案する。

就職活動を終えた学生全員へのアンケートおよび聞き取り調査の実施

- ・ 在校生（4年生とM2）からの評価を集約する。就職活動終了時または内定届けを出す時にもれなくアンケートをとる（現在は就職活動相談に訪れた一部の学生に対して個別に意見を聞いている状況）。アンケート調査の内容として例えば、内定先が第一希望であったか、希望職からはかなりずれているのか、内定取得の時期はいつか、キャリア教育のプログラムが、就職活動にどれくらい役立ったか等について調査する。アンケートは2008年度から学科別に実施する。今年度は就職主任に協力してもらう。
- ・ 卒業後1、2年程度経過した卒業生に対しても就職活動の結果やキャリア教育の役立ち度および満足度等について追跡調査を学科別や職種別に実施し、分析（可能であればなんらかの数値化）を行う。
- ・ 上記調査の実施・分析を遂行する際に必要な経費についての予算措置を行う

2) キャリア教育プログラムの改善

キャリアセンター主導でキャリア教育プログラムの改善を行う。実施可能な方策として以下のような項目を提案する。

- ・ インターンシップ担当の一元化（機能の拡大）を行う。必要があれば理学部キャリア開発委員会（仮称）を設置、
- ・ キャリア教育プロセスのモデルを作成する。また、リーフレットを作成する（2009年4月配布を目標）。
- ・ 学科で持っている個別情報の集約を行う。
- ・ キャリア教育科目の見直しを行う。例えば、2年次生秋学期か3年次生春学期に必修科目を各学科で1コマ確保することを検討する。例えば、業界研究やコミュニケーション能力アップを図る等の就職支援講座の開設を検討する。
- ・ 在校生だけでなく、卒業生の再就職、転職にも相談にのれる体制を整える。
- ・ SNS (social network service) のような Web を活用する。あるいは Web

上で本学学生および卒業生が就職活動や企業情報について自由に情報交換を行えるような就職関連のコミュニティを設置する。

3) 理学部キャリア支援組織の強化

現状のキャリア関連組織では入試広報組織に比べるとかなり手薄であり、就職活動支援やキャリア教育改善を遂行するため、キャリア支援組織の強化が必須である。以下の提案を行う。

- ・キャリアセンターが主体となり、就職支援およびキャリア教育支援を学部横断的に行うことができる委員会、「理学部キャリア開発（or 支援）委員会（仮称）」を設置する。当面のメンバーとしては、現在の就職委員会を拡張したもの（インターンシップ委員会も含む）とし、キャリアセンターのスタッフ、各学科の就職主任および教務主任の代表で構成する。
- ・アドバイザーボードをおく。例えば、卒業生、様々な業種の人、企業を退職した人等に幅広く依頼する。
- ・上記の就職支援およびキャリア教育支援に加えて、就職先の裾野を広げる外交活動の強化を図るため、事務的作業に係る予算措置も含め、キャリアセンターの専任職員の増員が強く求められる。

第4セッション「初年次教育」

メンバーと役割

世話人：高木祥示、佐藤文明

書記：佐藤文明

発表者：高橋 正

高橋 正、今井利夫、宮地和幸、吉崎 誠、中山克己、上村 潔、高木祥示、佐藤文明、山内長承、渡辺恒夫、志村道夫、高橋哲也、三輪恭子、大西 勲(東邦大学名誉教授)、池田輝政(名城大学副学長)

① セッションの役割

2007年度FDにより、“初年次教育の具体的な内容の実態”及び“初年次教育の組織的展開”について分析・議論され、初年次教育の役割を担うセンター設置のための準備委員会の設置が提言された。その提言を受け、初年次教育検討委員会が発足し、2008年6月に中間報告が提出された。2008年度FD初年次教育セッションはその中間報告を受けて行なわれた。したがって、初年次教育及びそれを担うセンターの必要性に関して、再度議論しセッションメンバーの合意が得られれば、センターの性格・役割・組織・問題点についてさらに具体的に詰め、センター実現に向け前進させることが本セッションの役割である。

② そのテーマについて議論・検討し、課題を絞っていく経緯

セッションを行なうにあたり、事前に、以下に示す文献をメンバー各位に読んでもらうとともに、他大学における教養教育の1例として千葉工業大学教育センター長中田昌宏先生から初年次教育と千葉工大の現状についての講演をしていただいた。

文献

- 1) 2007年度FDセッション1報告書「低年次教育・特に初年次教育の組織的展開」
- 2) 初年次教育検討委員会中間報告書
- 3) 新入生の学習マニュアル「なせば成る」(山形大学)
- 4) 教養部の学習マニュアルー有意義な大学生活のためにー(東京医科歯科大学)
- 5) 『教育の金沢工大』は“褒め殺し”。教育改革に一切気は抜けない」～さらば工学部(3)(日経ビジネスレポート)
- 6) 「存続できず、廃部に追い込まれた工学部」～さらば工学部(4)(日経ビジネスレポート)

文献3)は東京医科歯科大学で4)は地域ネットワーク“樹氷”により編集され幾つかの大学や短期大学で使われている新入生を対象としたテキストである。内容は大学での学び方、生活習慣、レポートの書き方、発表の仕方等が書かれており、大学教育・生活への橋渡しの役割を果たしている。

また、セッションを始めるに当たり、初年次教育検討委員会委員長である山

内先生から中間報告の内容を説明していただいた。この報告は本セッションにとって極めて重要な位置を占めるため、付録 1 に山内先生の使われたパワーポイント原稿を載せるとともに以下に簡単に概略を記載する。

東邦大学においても高校から大学への移行に起因する、「授業についていけない」「意欲が持てない」「自分がわからない」学生が目立ち始め、授業に支障が出る・退学者が増える状況が現れるとともに精神的な問題を抱えた学生、就職活動が困難な学生が出現している。委員会報告は現状とその背景を分析し、対策として導入教育を組織的に推進・調整する機関としてセンターの設立を提案している。導入教育にはいわゆる勉強的スタイルから自ら学び取る学習的スタイルへと学びの方法転換に伴うギャップを埋める役割及び自己認識・自己確立への意識と東邦大学への帰属意識を持たせる役割が含まれる。導入教育のコアとなる授業のイメージは次のようになる。

- 1) 初年次春秋学期各 1 コマとする。
- 2) 学び方に関する講義内容：高校との違い、授業を聞く・ノートをとる、本や文章を読む、書く・発表する。
- 3) 自己認識・帰属意識に関する講義内容：自己認識、仕事(面白い仕事・卒業生の仕事)、大学の理念、大学の各部門の紹介、他学科・学部で育てられた共通認識。

センター設立の必要性については以下の事項が挙げられている。

- 1) 導入教育に関する専門知識を有し授業や活動の内容作成に専従できる人が必要である。
- 2) 学科間・学部間・外部との幅広い調整が必要である。
- 3) 専門学科での同種の活動の芯となる組織が必要である。

導入科目の開講・運営の他に専門学科・教養科との補完を行う。

- 1) 既存のリメディアル教育を引き受ける。
- 2) フレッシュマンキャンプ、職業導入、勉強サポートについて今後センターで検討する。
- 3) 将来的には一般教養科目のあり方や自然科学系専門基礎科目の共通化について検討する。

以上の説明を受け、学生の学業状況に関する話合いから始めた。学生の学業レベルは 2 極化もしくは多極化しており同一クラスで授業を行う形式では対応できない現状が認識された。以下に示す意見・議論を通して、学力レベルの向上のみならず勉学意欲を喚起する対策を講ずる必要性を認識しセンター設置の方向で検討することとなった。

- ・ 勉強に関する対策は既存のものでいいか。
- ・ 勉強以外の自己確立・帰属意識に関する教育をどうするか。
- ・ 授業以前の問題であり、各学科で行うか共通で行うか。
- ・ 自己認識やカウンセリング等の特別のスキルを持つ人も必要である。
- ・ 時間、仕事量などの必要性から専念できる専従の人が必要である。
- ・ 嘱託教員を充てることは、他の学務から時間制約を受けず時間が自由になるので良い。

- ・短期で済むのであれば、セミナー的に4月初旬～中旬など授業開始前に行うことも可能である。
- ・フレッシュマンキャンプによって大学と高校との相違や就職への意識付けを行うことも考えられる。
- ・学習習慣を身につけさせるためには早い時期での対応が必要である。
- ・学びの意識、態度を変えさせるためには実際に授業が始まってからでは遅い。
- ・学生の目を必要な方向に向けさせるきっかけになる。
- ・学生の多様性を考えると、個別ケアの充実が必要であり、センターで対応が可能か。
- ・本当に初年次教育にセンターは必要か。各学科または既存の組織でできないか。
- ・自己確立・組織適応の共通のコンセンサスが得られるか。
- ・学部教育の1部を大学院に移してでも、リメディアル・専門基礎教育を重点的に行う。
- ・リメディアル教育は専門教育を開始する前に行いたい。
- ・リメディアル、キャリア、教養、導入教育の調整等総合的にコントロールを行うシンボルとしての組織が必要である。
- ・センターとして学内外に可視化させ東邦大学の初年次教育に対する姿勢をアピールすることは大学にとって意義あることである。
- ・初年次教育についての情報交換、相談窓口、カリキュラムの調査開発する組織が必要である。また、教員の自己成長の場としての機能を持たせる。
- ・センターにすることで、企画から実行へとスピーディーに行える。また、理念が確立していれば担当者が交代しても持続性が失われない。委員会組織では継続性に不安がある。
- ・理科基礎科目については、各学科の理念が異なるため学科独自に行っており、話し合いの場さえないのが実情である。内容に共通化以前に、議論の場を設けること自体に意義が認められる。
- ・学内・学外で起きた事故・不祥事についての情報が学生部から入らないため詳細は分からないが、学生の資質低下が見受けられないか。
- ・学生相談室への相談件数は増えてはいるが、内容は複雑になっている。
- ・大学生としての生活習慣を確立させる必要がある。

以上の議論より、初年次教育に関するカリキュラムと具体的授業の調査・開発、各組織との情報交換及び相談窓口になるとともに、リメディアル教育・キャリア教育・教養教育・専門への導入教育との調整等総合的に学部共通教育をコントロールする役割を担う組織が必要であり、その組織には東邦大学の初年次教育(共通教育)に対する姿勢・理念を学内外に可視化するシンボルとしての意味合いも持たせる。そのため、委員会組織や各学科で対応するのではなく、センターとして組織を作ることが良いとの結論に達した。また、理念を持ったセンターは担当者が変更になってもその機能は変わらず、継続性・持続性に優れており、また企画から実施へと敏速な対応が期待できる。以後、このセンターを教育開発センター(仮称)と呼ぶ。昨年FD及び初年次教育検討委員会で考えられた[初年

次教育センター] [共通教育センター] を越えるものとして命名する。初年次教育を実行するのみならず、学部教育について考え、カリキュラムや教材の設計・開発にも参加・協同検討し、必要な調査を行う組織という位置づけ前提とした命名である。次項でセンターの活動内容と組織構成を議論する。

③ 絞られた課題についての議論の経緯

1) センターの活動内容

i) 初年次導入科目の実施

初年次教育検討委員会中間報告において、帰属意識・自己確立・学習スキルの紹介と演習と言った内容の初年次教育の核となる科目の新設が提示されている。新設科目の内容を検討し具体化するためには、他所（国内外の教育機関）の調査及び講義内容と教材の設計・開発が必要である。同様に、リメディアル教育、入学前学習支援（特に A0 入試と推薦入試入学生）、フレッシュマンキャンプ等についても教育内容を具体的に詰め教材開発を行わなければならない。従って、当センターは科目の運営のみを行うのではなく、初年次教育（あるいは学部共通教育）に関わる教育内容や方法を調査し、具体的な講義内容や教材の設計・開発、及びその授業評価を実施する組織である。センターの性格を表に出すためにセンター名に「開発」という用語を入れることにした。上述した初年次教育の核となる新設科目を以後導入科目（仮称）と呼ぶことにする。この科目は必修かほぼ必修に近い選択科目とし、教養科目ではなく、学部共通科目と位置づける。既に文献 2) で述べられているが、講義内容に大学全体及び理学部の理念を入れ、帰属意識・仲間意識の育成を意図するとともに、適性検査試験・自己診断プログラムの実施や、先輩や企業で活躍する人に講義をお願いするなどキャリア教育的要素を取り入れ自己確立への意識付けを行う。自己を知り将来への展望を持つこと（自己確立）ができれば大学 4 年間で有意義に過ごす一助となるはずである。後者についてはキャリアセンターとのすり合わせが必要となる。学習スキルの演習等内容によっては少人数での教育が必要となる。

ii) その他の活動内容

現在開講されている初年次的科目（日本語表現法、各学科の導入科目）とセンターでの科目との調整や各学科との情報交換・ノウハウの共有蓄積を行う。また初年時教育に関する相談や教員の自己成長を支援する。リメディアル教育の実施上の調整を行う。英語・数学についても開講を検討し、リメディアル教育の充実を図る。現在各学科の理念の下で実施されている専門教育への導入のための自然科学系基礎科目の将来像を検討する。例えば、「身近な現象を理学的な言葉で説明できるようにする。」など、目標・内容・レベルの合意が得られれば、一定部分を共通化できないか。キャリアセンターのみならず学生部とも連携した学生支援を検討する。活動内容の議論を初年次教育検討委員会報告と比較すると、自然科学系基礎科目に対するコメントも含まれており、共通教育化を意識する傾向がさらに強くなっている。また長期的には次項にあるように、教務主任会と蜜に連繫するこ

とによって各専門学科の教育との調和を図り、学部教育全体を見渡した教育開発を行うことが期待できる。

2) センター組織構成

教授会への議題提出・報告等を迅速に行うため、教育担当副学部長職を新設し副学部長をセンター長に充てる。初年次教育検討委員会報告ではセンター長に退職教員を充てる案になっているが、教授会への対応を考慮すると現職教員が望ましい。

実際の調査・企画・授業教材設計開発に専任教員1名以上を充てる。補佐役として嘱託教授を活用する可能性もある。

事務職員1名以上を充てる。学部長に本部との交渉をお願いする。専属職員が間に合わない設立初期には現有職員の兼任でまかなうことも考える。センター職員の短期での人事異動は避けてもらう。

できれば、大学カリキュラムの設計に関する知識・スキルを持った高等教育の専門家にアドバイザーをお願いする。

教務主任会との関係については、当初は教務主任会にセンターから特別メンバーとして参加するが、将来的には教育担当副学部長(教育開発センター長)が教務主任会を主催する。

3) スケジュール

2008年秋期引き続き初年次教育検討委員会で細部を詰める。次年度活動のための予算申請

2009年4月導入科目準備(講義内容・教材・人員手配)・リメディアル教育調整

2010年4月導入科目授業開始・他の活動も本格稼働

④ 問題点の整理

初年次教育・共通教育の必要性は、2007年度FD、検討委員会報告及び上記の議論より明らかにされたと考えられる。実施に至るまでの主要な問題点は既に挙げられており、東邦大学においてより成果が上げられる様に内容を詰めていく段階に来ている。検討している問題点を以下に示す。

1) 初年次教育・学部共通教育に関して、理学部共通の理念の下に持続的・迅速にその職務が行われ、学内外に組織の存在が見えるような組織形態を構築する。

2) 初年次教育・学部共通教育に関して、効率良く成果を上げられる活動内容を検討し、その活動を実施できる人員構成を考える。

3) 人と予算を含めた組織立ち上げまでの計画を立てる。

1)と2)については2007年度FD、初年次教育検討委員会を含めた今までの議論により、その方向性は明らかにされたと考えられる。

⑤ 問題解決のための提案

1) 2010年4月導入科目授業開始を目指し、初年次教育・共通教育のシンボル

- としての教育開発センターを2009年4月よりスタートさせる。
- 2) 教育担当副学部長職を新たにつくり教育開発センター長に充てる。
 - 3) 初年次教育検討委員会で細部とスケジュールを詰め教育開発センターの設立を教授会に提案する。

(文責 高木祥示)

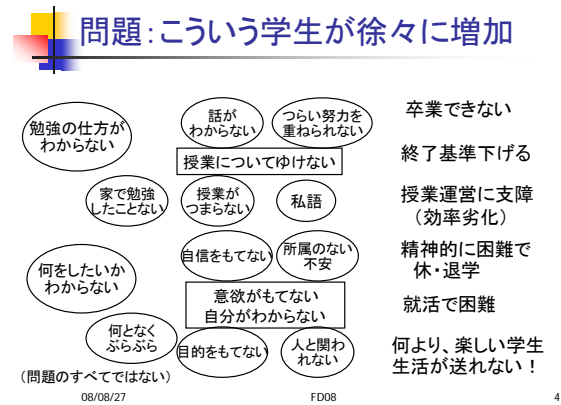
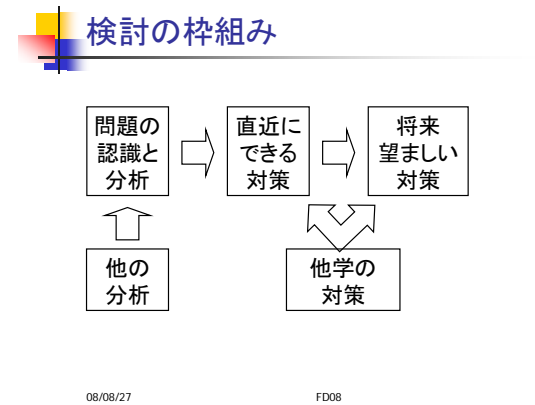
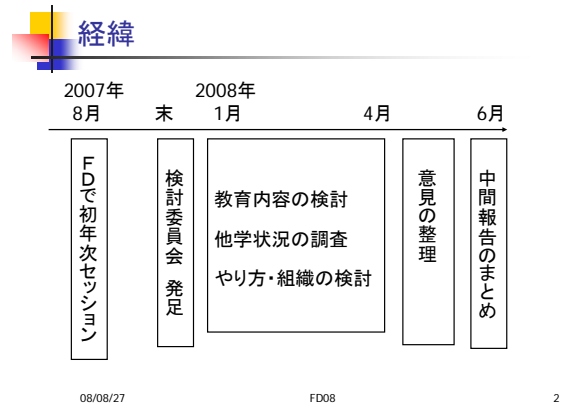
付録1 初年次教育検討委員会中間報告(山内先生)

初年次教育検討委員会 検討中間報告

2008/06/17

委員長 山内長承
委員 今井利夫・内田朗
高木祥示・千葉康樹

08/08/27 FD08 1



- ### 他学の状況
- 米国: 90年代。全入に対する問題
 - モチベーション維持、橋渡しの必要性
 - “Center for Freshman Studies” など次々設立
 - 日本: 最近。全入的⇒レベル低下
 - カリキュラム作成や、センター組織の設立
 - 学会やワークショップが開かれている
 - 中位校・文系が中心に見える？
(上位校は別の形で対応しているのか?)
- 08/08/27 FD08 5

- ### 理学部の現状
- 問題認識 ~ 少なくとも一部では認識
 - 対応
 - 学科カリキュラムでの対応: 初年次の実習や基礎科目の中で対応
 - 理科リメディアルクラス
 - フレッシュマンキャンプ: 一部の学科
 - 教養科での動き: 「日本語表現」など
- 08/08/27 FD08 6

対策の提案(中間報告段階)

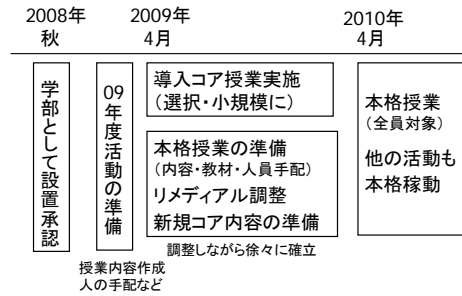
- 導入教育を「組織的に」考える時期
 - 高校教育からの橋渡し
 - 自己認識/確立、「帰属意識」
- 推進・調整機関としてのセンター設立
 - 授業や活動の内容作成に専従する人が必要
 - 専門知識・時間
 - 幅広い調整が必要(学科間・学部間・外部)
 - 専門学科での同種の活動の芯となる組織が必要

08/08/27

FD08

7

センター設立のイメージ



08/08/27

FD08

8

導入コア授業のイメージ

資料13ページ

- 初年次 春・秋 1コマ(教養枠を想定)
最初の年は選択として小規模に実施
- 学び方
 - 高校との違い 授業を聞く・ノートを取る
本や文章を読む 書く・発表する
- 自己認識・帰属意識
 - 自己認識 仕事(面白い仕事・卒業生の仕事)
大学の理念 大学の各部門の紹介
他学科・学部で育てられる共通認識

08/08/27

FD08

9

専門学科・教養科との補完

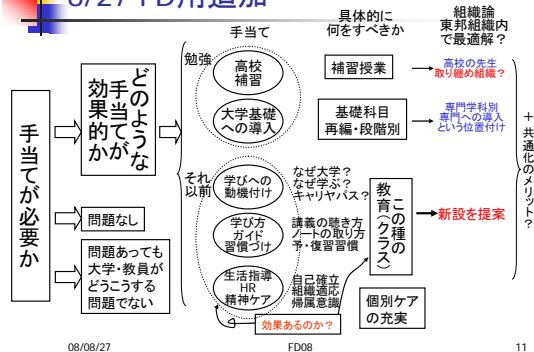
- 専門分野での学び方・基礎学力 ⇒ 専門
- 既存リメディアルクラス ⇒ 調整を引受け
- 一般教養科目(人文社会・語学) ⇒ 教養科
 - 将来 数学は? 理科は?
教養人文社会のあり方は?
- フレッシュマンキャンプ?
- 職業導入 ⇒ 専門学科とどう分担するか?
- 勉強サポート??

08/08/27

FD08

10

8/27 FD用追加



08/08/27

FD08

11

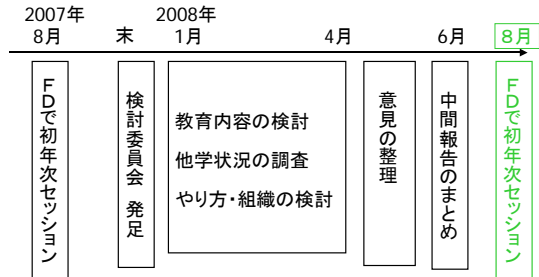


初年次教育セッション 報告

2008/08/28
世話人 高木(物理)、佐藤(情報)
メンバー 高橋(化学)、今井(生物)、宮地(生物)、
吉崎(生物)、中山(生分)、上村(物理)、
山内(情報)、渡辺(環境)、志村(教養)、
高橋(教養)、三輪(教養)、大西(名誉教授)、
池田先生(名城大)

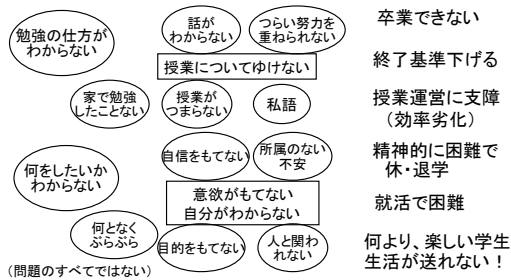


昨年度のFDからの経緯



検討委員会中間報告(1)

■昨年度FDでの問題意識



検討委員会中間報告(2)

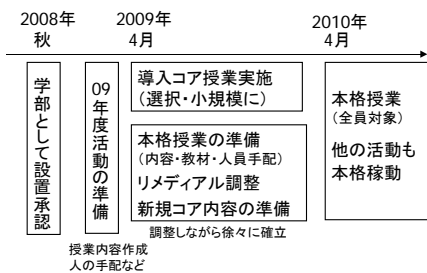
対策の提案

- 導入教育を「組織的に」考える時期
 - 高校教育からの橋渡し
 - 自己認識/確立、「帰属意識」
- 推進・調整機関としての
初年次教育センター設立
 - 授業や活動の内容作成に専従する人が必要
 - ・専門知識・時間
 - 幅広い調整が必要(学科間・学部間・外部)
 - 専門学科での同種の活動の芯となる組織が必要



検討委員会中間報告(3)

■スケジュール案



センターの存在意義

- 本当に初年次教育にセンターは必要か
 - 各学科で運営することも可能なのか
 - 既存の組織でできないのか
- ↓
- リメディアル、キャリア、教養教育、導入教育の調整、コントロールをする役割
 - 初年次教育についての情報交換、相談窓口、カリキュラムの調査開発(専門知識が必要)
 - シンボルとしての組織(学内外に可視化する)
 - 委員会組織より安定性、継続性の面で優れる

センター活動内容1



- センターの活動内容
 - 初年次教育の調査、設計と開発
 - 導入科目(仮称)の開設
 - 原案: 春秋1コマ
 - 大学での学び方(自主的な学習、態度、意欲)
 - 自己認識、帰属意識(動機付け)
 - 卒業後の将来像(社会との関わり)
 - 入学前学習支援・リメディアル教育
 - 学科で行われている初年次プログラムとの調整、情報交換、ノウハウの共有

センター活動内容2



- 導入科目(仮称)の位置づけ
 - キャリア教育の要素を含む→要キャリアセンターとのすりあわせ
 - 必修か、ほぼ必修に近い選択
 - 可能なかぎり少人数(負荷との関係)
 - 「学部共通科目」という位置づけ(教養ではない)
 - 大学全体および理学部の理念を説明する
 - 理念についてのコンセンサスが必要

センター活動内容3



- センターの名称案
 - 教育開発センター
- 初年次教育、共通教育の調査、設計、開発、評価を実施する組織(科目の運営のみを行うのではない)
- 学科個別の初年次教育のノウハウを集約して、共有する
- 国内、国外の他大学での教育方法の調査

センター組織構成1



- センター長
 - 副学部長(教育担当)をあてる
 - 教授会との連携、報告、指示のスピードが速い
- 専任教員1名以上
- センター兼任教員(各学科の意欲的な教員)
- 事務職員1名以上(学部長に本部と交渉をお願いする、少なくとも現有の職員の兼任を)
- 補佐役として嘱託教授を活用する可能性もある

センター組織構成2



- アドバイザー(できれば)
 - 高等教育の専門家(大学カリキュラムの設計に関する知識、スキル)
- 教務主任会との関係
 - 最初は初年度教育を主管する組織からの特別メンバーとして教務主任会に参加
 - 将来は副学部長(教育担当)が、教務主任会を主催する方向

初年次教育の課題1



- 各学科の現有初年次教育との調整
- キャリア教育との調整
- リメディアルの充実
 - 英語、数学
- 自然科学系の共通教育の将来像
 - 理学部の共通教育: 目標、内容、レベルの合意形成
 - 共通教育と専門基礎教育の分担
- 学生支援(学生部と連携)、学習支援

初年次教育の課題2



■開講時期の問題

- 学びの意識、態度を変えさせるのは、本当の初期に行いたい(実際の科目が始まってからでは遅い)
- リメディアルは、専門教育が開始する前に行いたい

■予算

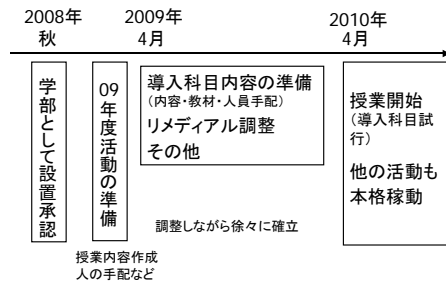
- 調査、授業に必要な機材に関する予算
- フレッシュマンキャンプ等の予算
- 来年度予算に間に合わせる＝早急に詰める必要

まとめ



- 初年次教育検討委員会の中間報告をたたき台として議論
- 池田先生(名城大学)のアドバイスをもらって、まずシンボルとしてのセンターを設置して、そこからスタートすることで合意
- 新たに抽出した課題をもとに、検討委員会でさらに議論を深めてもらい、教授会に提案してもらう

■スケジュール案



第5セッション 「将来構想 Under 50」

メンバーと役割

加知、斉藤（良）、長谷川（雅）、久保田【世話人】、藤崎【書記】、河原林、北山、松島、吉田、斉藤（敦）、千葉【世話人】、野田
オブザーバーとして（27日のみ） 塩澤（経営企画部）、桑垣（学事統括部）、岩室（FD世話人）

セッションの準備・導入

（1）FD以前

・「将来構想検討委員会」（小野学部長の諮問委員会）の過去の討議内容を確認

これまでの討議資料をセッションメンバーに配布

- ・それを踏まえて、セッションメンバーにレポートを書いてもらう。（テーマは、議論したい課題とそれについての意見）

（2）FD当日

FDセッションの冒頭、各人から提出されたレポート内容を概観。

「将来構想」に関して、メンバーが抱えている問題意識が大きく3つに集約されることを確認する。「生き残り対策」、「特色ある教育の構築」、「教員が研究・教育活動により専心できるようにするための支援体制づくり」の3点である。

セッションの討議内容

（1）「将来構想」の理念

それぞれの教育・研究の現場を担っている教員同士が所属学部の将来構想を議論するとはどういうことなのか。学部や大学との関係において、教員の役割はどう位置づけられるのか。「将来構想」というテーマは、そのような根源的な問いかけを伴うものである。われわれはまず、「大学教員とは研究と高等教育のスペシャリスト」であり、「研究と教育の充実を通じて学生・社会に貢献をし、魅力ある大学を創造していく役割を担う者」であると自己規定した。したがって、教員FDにおける「将来構想」の議論は、「将来、どのような形で研究と教育を充実させていくか」、また「そのためのどのような施策をとるべきか」についての議論となるべきであるとの結論に至った。

（2）「魅力ある研究・教育」の大前提としての「学部の安定的存続」

しかし、その方向で議論を深めていく大前提として、われわれは「理学部の安定的存続」という大きな課題があることを認識しないわけにはいかなかった。受験生・入学生の量と質を安定的に確保することは、魅力ある学部づくりのためには不可欠であり、その点で、理学部が現在大きな危機に直面していることはセッションメンバー共通の認識である。そこで本セッションでは、「どのような研究・教育の充実を目指すか」という「将来構想」本来の議論を迂回して、「理学部の生き残りのために何をすべきか」という点に関して「将来構想」を議論

することになった。

(3) 「生き残り」のための3つの課題

「生き残りのためには何をすべきか」という課題について、3つの観点から議論をした。

1. 受験生の質と量を確保するための即効性のある施策
2. 広報・入試体制の強化のための施策
3. 東邦大学の知名度、ブランド力をアップさせるための施策

1. 受験生の質と量を確保するための即効性のある施策

定員削減、改組などについて議論された。特に、情報科学科の吉田先生が提出した案について多く議論がさかれた。吉田案の概略は、情報科学科、物理学科の2学科をひとつの学群「情報・数理・物理学群（仮）」（定員170名）として入試を行い、学群への入学生は、1年次には学群で共通教育を受け、2年次からは3学科（「情報生命科学科」「数理システム学科」「天文・物理学科」）のいずれかに進級するというものである。しかし、この吉田案も含め、大規模な「生き残り案」に関しては意見の一致を見なかった。一方、入試に関する以下の2案については、実行可能な施策であると一致した評価が得られた。

〔1〕一部の入試を学部統一入試として行い、定員割れや過剰入学者への対策とする

具体例：センターB入試を学部統一で行い、それによって最終的な入学者数の調整を容易にする。

〔2〕合格者目標するの弾力的運用： 現在、各学科定員の110%を目標にして入学者を確保しているが、各学科が別々に110%を目指し、また110%を割り込むことを恐れて合否判定をする結果、学部全体としては常に110%を越える受験生が入学してくることになる。これを、学部全体で110%の数に絞り込むことができれば、入学者の平均学力はアップし、数の上でも十分な入学者を得ることになる。そのためにも、現在習慣化して行われている「各学科定員110%の入学者」という縛りを弾力化すべきである。

2. 広報・入試体制の強化のための施策

広報・入試体制の強化、および、広報・入試のスペシャリストの採用については、既に第1回FDや昨年のFD（第6セッション「理学部の将来構想を語る」）において要望されていた事柄である。

本セッションにおいても、過去のセッションと同じような結論に到達したが、その過程で今回は、オブザーバー参加された法人本部のお二方から、本部の体制について話を聞くことができた。本部の入試・広報体制、そして、医学科、看護学科の入試・広報体制も充実からはほど遠いものであり、東邦大学全体として入試・広報体制強化の必要性を認識して、早急に対策を取るべきとの結論に至った。もちろん、入試事務組織の強化には、相当の権限委譲が伴う。理学部入試委員会、各学科の入試委員に与えられている権限・業務のある部分は移

動することになるが（目標数の設定、合格ライン、補欠繰り上げの決定などが挙げられよう）、慎重かつ大胆に権限委譲を行いながら、東邦大学全体の入試・広報戦略を強力に推進することが、全体的な利益につながると考えた。

3. 東邦大学の知名度、ブランド力をアップさせるための施策

個別的にどんな施策を行おうとも、それは悪く言えば一時しのぎにしかすぎないのであって、東邦大学の知名度・ブランド力の向上こそが、東邦大学（そして理学部）の安定的存続には不可欠の条件となる。長期的目標として、ブランド力のアップは、何としても達成すべき目標なのである。

そこで理学部としては、東邦大学のブランドメッセージとリンクした独自のブランド作りを推進するべきだろう。「自然・生命・人間」「生命の科学で未来をつなぐ」といったスローガンに即しながら、理学部の持っている強みをアピールしていくとしたら、「環境」「自然」「まじめ」「のんびり」「地元とのつながり」などがキーワードとなってくるだろう。こうしたことを確認した上で、以下のようなさまざまなブランド構築案が出された。

- ・ 「自然・生命・人間」「生命の科学で未来をつなぐ」といったブランドメッセージを具体化したキャンパス作りを進める——緑あふれるキャンパス、壁面緑化、環境にやさしいことをアピールするキャンパス（ソーラーパネルキャンパスなど）。
- ・ 「自然・生命・人間」のシンボルとなる施設づくり——プラネタリウムや博物館のような施設を建てる（体育館と併設でよい）——さらには、複合的多目的のホールに発展してもよい。学外から大勢、人が訪れるようなキャンパスにする。
- ・ 「星と緑の憩いのキャンパス」といったトータルイメージを作り、売り込んでいく。
- ・ ブランドメッセージに合致するような、地域を巻き込んだ長期広報戦略を展開する。
- ・ ブランドメッセージを強く発信するための方策として、創立者である額田両先生の「偉人化」プログラムを立ち上げる。
- ・ ブランドメッセージと「千葉」を結びつけた諸活動を展開する。
- ・ 社会性の高い理科教育活動を通じてのブランドの強化——「科学教育センター」の活動の充実（理科教育、教員免許更新講習などに関して）をはかる。
- ・ 現在の各学科の学科名は対外的には分かり易い。安易に学科名を変えないのも一つの戦略である。

まとめ

このセッションでは、「学部生き残り対策」を中心として、短期的なアクション、中期的アクション、長期的アクションとして以下の3点を提言する。以下の提言には、理学部単体で実行できないものも含まれており、学部全体だけでなく、事務職員、大学本部にも同じ危機意識を共有してもらう必要がある。提言の実現には、まず、危機感の共有の環をどこまで広げられるかが鍵となる。

1. 短期的アクション

受験者の質と量の現状維持、ないし向上を目指して、具体的なアクションプランを早急に策定する（この秋から議論を開始し、一刻も早く結論を出し、アクションを起こす）。このセッションでの合意された施策案は、上記のような2案にとどまったが、それ以外に、より根本的な改革・方策が必要であるということで、意見の一致をみた。何らかのインパクトのあるプランを真剣に検討すべきである。

2. 中期的アクション

入試・広報担当部署の強化、並びに、入試・広報担当のスペシャリストの採用を進める（できるだけ早急に。遅くとも2，3年のうちに）。

3. 長期的アクション

東邦大学のブランディングと連動した「理学部ブランディング」「習志野キャンパスブランディング」を推進する。中核となるブランドイメージは「環境フレンドリーなキャンパス」「自然と憩いのあるキャンパス」「地域と結びついたキャンパス」である。このブランドイメージ沿ったキャンパス作りを推進するための組織づくりから、長期的なアクションを開始することが必要である。

（文責：千葉）

第6セッション「将来構想 Over50」

メンバーと役割

世話人：戎野、齊藤（敏）

司会・報告書：戎野（化学）

プレゼンテーション： 齊藤（敏）（物理）

書記 白木（情報）

戎野、森山（化学）、大塚、吉崎（文）（生物）、大島（範）、大富（生物分子）、齋藤（敏）、渋谷（物理）、金子（27日）、白木（情報）、風呂田（生命圏環境）、長（教養）

◎事前の打ち合わせ（7月30日）

出席者：戎野、森山、大塚、吉崎（文）、大富、齋藤（敏）、渋谷、

欠席者：校務出張：大島（範）、白木（海外）、長、（別の会議）風呂田

理学部の各学科の将来構想の相互理解、おかれている状況についての共通認識がえられるよう情報の共有が必要、特に危機意識の共有が重要ということで、各学科の将来構想を当日に発表してもらえよう学科主任にお願いすることとした。

当初計画の各学科の定員をある程度削減して、新学科設立（学生増を伴わない）という構想から、現在のような教員増なしの学生増になった経緯を考えると、受験生が減少する時代に、拡大路線に走ったことに、無理があったのではないか。その無理が顕在化してきているのではとの意見もあり、学生定員を60名あるいは80名削減した場合の理学部財政のシュミレーションを本部なり然るべきところにしてもらうことをお願いすることとした。

◎分科会 I（8月27日：13:00～14:20）

各学科の将来構想を、生物、物理、化学、生物分子科学、情報、生命圏環境科学、教養学科の順にそれぞれに準備し配布したレジュメにもとづいて紹介、説明。質疑応答。

- ・ 情報：3つの選択肢。学科分割、理学部全体の改組、学生定員削減（段階的）の順。
- ・ 生命圏環境：学生60名定員（現在80名）で実数70名に戻すか、教員定員を増員するか。
- ・ 生物分子：4つの部門は維持。80名1割増し目標では多めにとってしまうから、定員を70名として学生実数80名が望ましい（質の向上につながる）。段階的に減少でもいい。教員の定員減少はある程度やむをえない。
- ・ 化学：4系列。各系列2研究室（2名構成）なので $4 \times 4 = 16$ 教員。学生定員については学科全体の合意はないが現状80で良い。
- ・ 生物：研究、教育、人事について基本的構想をまとめた
人事：生物全般をカバーする。

学科で学生定員のことは検討していない。

- ・ 物理：物理学を学びたいという学生を対象とする物理学科を維持したい。そのためには現状の分野間のバランスを持った研究室構成が適切 7研究室 14名を維持。学生定員は減らすなら、段階的に減らしていくのが良い。学生定員と教員数の単純な比例関係は困る
- ・ 教養：少子化続く。どのように対応するか。教養基礎教育の改革が急務（リメディアルなど）他の専門学科同様に理学部のなかで責任を持てるシステムをどのように確立するか。

組織改編：共通教育センターなどの検討。

各学科の将来構想のまとめ

- ◆ほとんどの学科が現在の体制（大きな部門、系など）に近い体制維持を希望
- ◆学科分割、学部改組の話は情報学科から出た
- ◆ 学生定員については削減の可能性あり（ただし、生物学科未検討、化学科現状でOK）
- ◆教員数はできれば維持したい。

学生定員を60、あるいは80名削減した場合の学納金等の減収のシュミレーション資料の配布と説明を世話人が行う。また、理学部教員定員についての現行の申し合わせ（資料）の説明と学生60名削減した場合に、新学科設立前と同様の学生数／教員数とした場合に必要な教員削減数のシュミレーション（資料）を世話人が行う。生命圏環境科学科設立時、当初は各学科より10名ずつ削減し、生命圏環境科学科は60名（教員12名）としていた。しかし、その後、各学科の定員は変えずに、生命圏環境科学科の定員は80名（教員12名のまま）となった（文科省の基準が緩和したため？）。各学科の教員は1名ずつ出し（6名削減）、プロジェクト研究に1名ずつ出した（6名削減）。計12名削減している。そして、負担を軽減させるため、定員の2割増し目標を1割増し目標にした（生命圏環境科学科は80名のまま）

また、物理学科が問題としている教員定員の算定方法については、杉村学部長の時代には、教員定員数にミニマムのベースがあった。学生60名に教員？名。これに、定員数に応じて増していく方式であったが、岡田学部長の時代に完全比例方式の現行方式に変化した。（ただし、物理に関しては宇宙の1名をとるとき、+1名としている。）という事実関係を説明した。

また、セッション5：将来構想(under 50)の議論の進め方を紹介。

各学科毎の受験生数の推移、英語の入学時のプレースメント試験の平均点の推移などの資料が配布され、現状認識の共有（危機意識の共有）が必要であることが強調された。

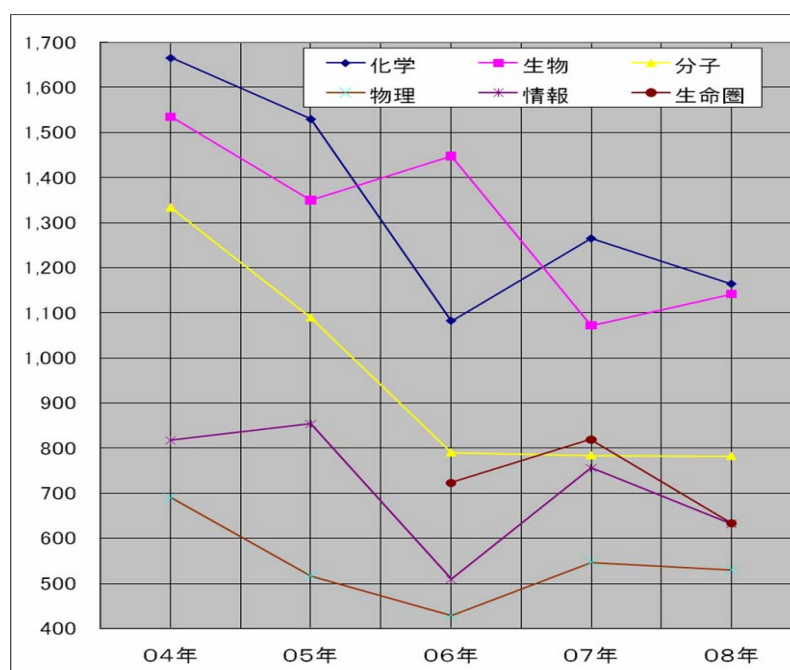
予備校のデータでは、志願者は減り、偏差値も減っている。理学部平均の偏差値は49と2008年には40台にまで低下。これで選ばれる大学になるだろうかとの強い危機意識が披露された。

- ◆全国の志願者数の減少率より理学部の志願者数の減少率の方が大きい。
- ◆ 偏差値が2004年：60、2005：60、2006：57、2007：52、2008：49と激減

40台の大学には魅力がない。

- ◆ 現実に定員割れの懸念が生じた。
- ◆ 入学者の成績悪化（プレースメントテスト）

年度	理学部平均偏差値
2004	60
2005	60
2006	57
2007	52
2008	49



こうした状況の中で、学部が存続できなければ夢のある将来構想も意味がなくなる。Under 50の夢のある構想を実現するためにも、理学部を魅力ある学部にして存続させる方策を考える必要がある。

分科会Ⅱにむけての問題点の絞り込み（学生の質と量を確保して、魅力ある理学部をつくりあげるにはどうしたらよいか）を考えることとした。

◎分科会Ⅱ（8月27日：15：20～18：00）

偏差値の低下→入りたい大学でなくなる→受験生減少→学力低下→偏差値の更なる低下→ といった負のスパイラルから抜け出し、魅力ある理学部にするためのひとつの方法として、理学部490名の学生定員を適正化して、偏差値を上げることが必要。これと同時に、受験生に魅力的な新しいカリキュラムなどのプログラムの提案する必要がある。直か、少し先かはともかく少なくとも4学科は学生定員の削減を視野にいれている。しかし、単純な定員減では、外部に大きな影響（マイナスのイメージ）を与える。

定員削減化と受験生に魅力的なシステムを模索

- 1) 入学生の中には将来の進む方向が見極められないうちに志望学科を選んで入学後ミスマッチに悩んで、転学科を希望したりする学生や退学する学生が多くなってきている。理学部として学生を入学させ、その後学科を選ばせる方式はどうか。国際基督教大学(ICU)等の試みが出てきている。そこで、化学科、生物学科のように目下受験生が1000名以上のところは現時点では一応現行学生定員として、残り4学科から40名定員を削減して、30名の学生プールを新たにつくり、その学生は2年生進学時に希望に応じ

て各学科にいけるようにする。

- 2) 別の案として、各学科10名、60名の学生定員を削減して。共通の学生プール30名を上記のようにつくる。

この方式が、単なる数合わせのシステムではうまくいかなくなる。この30名の学生に対する教育メニューを魅力的な物にして、各学科がそこからの学生を是非採りたいというようなシステムにする必要がある。複数の教員がチューターとして指導する体制など、このシステムの位置づけ、教育の方針（枠組み、未来志向）が重要である。どういう名称にするかも重要。

提案（「自然・生命・人間（教育）プログラム」 仮称）

- ◆理学部全体で学生定員を40～60名減。
- 各学科の教員の数は削減せずに可能？
- ◆共通学生プール（「自然・生命・人間（教育）プログラム」 仮称）を設ける（定員30名程度）。
- ◆このプールの学生は2年生の時点で希望学科へ進学（6学科どこでも所属できる。学科平均5～6名）。実質10～30名程度の理学部学生定員の削減になる。
- たとえば、物理のセンスを持って化学や生物をやる学生があっても良い。
- ◆共通学生プールに対して、魅力ある特別な教育システムを組む。
- チューター制などが必要。
- 学部長直属？ 学長の講義も？ 看板教員の講義？
- エリートコース？ 各学科がほしくなるようではなくてはならない。
- 将来的にはどの学科に属していても共通教育センターで低学年の教育を受けさせるのが良い。

大学院の問題（受験生減の問題）

- ◇大学院入試では外に逃げて、外からこない。議論が必要。
- できる子が他大学の大学院に行くようになり、受かってしまう。
- 大学のネームバリュー。他大学に行った方が有利と考える学生がいる。
- 大学でどんな研究をするかはあまり関係ない。
- 就職して研究関係に行きたいために他大学を選ぶ。
- 研究施設の充実や魅力ある研究をする大学院かという問題とも異なる。
- 他大学に行った方が良いキャリア教育を受けられることもある。他大学は大学院大学になっている。
- ◇ いかにも魅力的なものを作っていくか。対外的にアピールする。基本的な経営戦略が必要。
- ◇ 就職に関して、大学院生向けのキャリアセンターが必要（現在は教員に任されている場合がほとんど）。大学院出身のコンサルタントの導入。
- ◇ 博士課程の待遇改善：研究スペースと資金。ハイテク RA と同じように月十

万円払うようなシステムはどうか。(東大などではDCには給料)。TAの時給も上げるなどの学生支援のシステムを考える。

◎分科会Ⅲ(8月28日:11:00~12:00)

全体会(19:00~20:30)の議論を踏まえて、午後からの全体会(各セッション発表、総括)に向けての文書づくり。

◆は全体会での発言の主なもの

◆なぜ、定員の削減か。

一学生の質に対する危機感(複数の人から発言)。定員も含めた問題を検討しなければならない。すぐに対処しなければならない。高校時に自発的な学習習慣を身につけたレベルの学生の質を維持するのは必要。

一偏差値との関連(理学部49)。偏差値の低い大学に自分の子弟を入学させたいと思いますか。

◆定員減をすると本当に学生の質が良くなるのか(レベルアップするのか)?

一高校で偏差値の高い学生が傾向として学部でも高い傾向。

一志願者数は少子化数より減少している。負のスパイラル。危機感を共有してもらいたい。入学定員をスリム化してレベルを上げる必要がある。

◆(学部長)良い教育は良い研究から。そういう意味ではレベルの高い学生をとるのが良い。教員がやる気をなくするようではだめ。研究ができる大学にしたい。ただ、質が悪くなれば、すぐ定員を削減、というのも短絡的という気もする。危機感を述べるのはいいが、いまどきの若者は、というのはいいか。偏差値だけというの。under50にはロングレンジの話をお願いした。それも、学部が存続できなければ意味がないが。

提案1: 「自然・生命・人間(教育)プログラム」(仮称)学部定員を40~60名削減して30名の標記(仮称)のプログラムを立ち上げ、実質10~30名の定員削減を行い、学生の質の低下を食い止め、向上を目指す。

提案2: 大学院生対象のキャリアセンターの機能の充実。大学院出身のコンサルタントの採用等。また博士課程の大学院生の待遇改善策が必要。

資料：教員数

	平成18年度 教員に関する申し合わせ	平成20年度現員 (5月1日現在)
化学	15.7	14
生物	15.7	15
分子	15.7	14
物理	13.4	16
情報	20.4	19
環境	12	10
教養	14	12
プロジェクト	6	4
計	112.9	104

資料：学生数（参考）

	定員	1年	2年	3年	4年	合計
化学	80	134	94	90	85	403
生物	80	99	111	109	78	397
分子	80	86	106	104	82	378
物理	70	84	84	71	85	324
情報	100	124	116	121	112	473
環境	80	84	83	91	60	318
計	490	611	594	586	502	2,293

学納金シュミレーション

(単位:千円)

単価(平成20年度)	
授業料	992
教育充実費	500 (1年目は300)

<授業料収入・教育充実費・入学金収入の変化>

パターン1 学生定員60名/学年減の1割増(1学年473名)

	現在 (490×1.1=539名)	1年目 (473,539,539,539)	2年目 (473,473,539,539)	3年目 (473,473,473,539)	4年目(最終) (473,473,473,473)	現在-最終
学生数	2,156	2,090	2,024	1,958	1,892	-264
授業料収入 (学部)	2,138,752	2,073,280	2,007,808	1,942,336	1,876,864	-261,888
教育充実費	955,800	950,400	917,400	884,400	851,400	-104,400
入学金収入	202,200	177,300	177,300	177,300	177,300	-24,900
授業料収入 +教育充実費 +入学金収入	3,094,552	3,023,680	2,925,208	2,826,736	2,728,264	-391,188

パターン2 学生定員80名の学年減1割増(1学年451名)

	現在 (490×1.1=539名)	1年目 (451,539,539,539)	2年目 (451,451,539,539)	3年目 (451,451,451,539)	4年目(最終) (451,451,451,451)	現在-最終
学生数	2,156	2,068	1,980	1,892	1,804	-352
授業料収入 (学部)	2,138,752	2,051,456	1,964,160	1,876,864	1,789,568	-349,184
教育充実費	955,800	944,300	899,800	855,800	811,800	-144,000
入学金収入	202,200	169,200	169,200	169,200	169,200	-33,000
授業料収入 +教育充実費 +入学金収入	3,094,552	2,995,756	2,863,960	2,732,664	2,601,368	-526,184

※入学金収入 定員×1.1×1.25×300千円

資料（教員削減）

新学科（生命圏環境科学科）を発足させる際に、教員定員は増やさずに学生定員を増やした（410名から490名へ）。入学目標数は、1.2倍から1.1倍に減らした。

理学部教員定員は、113名が本部より認められている（平成20年度の現員は104名）。

・新学科発足前の目標数は、 $(80 + 80 + 80 + 70 + 100) \times 1.2 = 492$ であった。

目標数が492名の時、教員定員が113名であり、入学定員を現在の490名から60名減らし目標数を1.1倍とした際の教員定員は以下のように考えると考えられる。

$$(490 - 60) \times 1.1 = 473 \leftarrow \text{目標数}$$

$$113 : x = 492 : 473$$

$$x = 108.636 \dots \approx \underline{109 \text{ 名}}$$

※理学部教員定員の算出方法は、「平成15年度理学部教員に関する申し合わせ」で下記のとおり定められている。

$$(110 - 14) \times \text{学科定員} / (80 + 80 + 80 + 70 + 100) = 96 \times \text{学科定員} / 410$$

平成16年度以降は、教員に関する申し合わせに計算式は書かれていない

資料：(定員)

平成18年度理学部教員に関する申し合わせ

1. 理学部の教員定員は113である。
2. 専門学科の学生定員は化学（80）、生物（80）、物理（70）、生物分子（80）、情報科学科（100）、生命圏環境科学（80）である。
3. 17年度より既存5学科の入学生数は定員の1割増を目標に新学科は定員を目標とする。
4. 16年度より始まったプロジェクト研究及び17年度発足の新学科への教員枠移籍を考慮した経過定員を以下に示す。
5. 臨床検査技師課程専任教員枠については、今後検討する。
6. 6学科の教員の新規採用計画は、新学科の教員充足および今後の退職者も勘案し、教育・研究に支障をきたさないように、弾力的に行う。

H18.6.1 現在

学科	目標定員	17年度 初頭現員	18年度 現員	19年3月 退職予定	20年3月 退職予定
化学	15.7	15	16	3	1
生物	15.7	16+1 (補助員)	16+1 (補助員)	1	1
生物分子	15.7	17	15	2	0
物理	13.4	16	15	1	0
情報	20.4	17	18	0	0
生命圏	12.0	7	9	0	0
教養	14.0	14	14	0	3
プロジェクト	6	3	3		
臨検	(1)	(1)	(1)		
計	112.9	106	107	7	5

学部長統括

2008/08/28

2008FD総括

理学部長 小野嘉之

通算5回目(毎年開催3回目)
意識改革:FDは開催が当たり前



実施内容

- 基調講演:
 1. FD開催の意味(教員の自己改善、そのための組織的支援、**コミュニティ形成**)
 2. ティーチング・ティップス;教員・学生・職員・大学それぞれが教育効果の向上を目指す。
 3. 有用な部分は真摯に受け入れ。
- 事務系職員の参加拡大→SD実施へ向けて

実施内容(続き)

- 6セッション(うち2つは将来構想)、前年に比べて減少、問題点が絞られてきたか?
- 将来構想に関する全体会:危機感の共有→現象の共通認識○、分析結果の理解△or×
 - * 過去における定員増→その時点では「将来のために」→現時点では負担?→さらに将来では?(簡単に結論できない)
 - * 考えること、議論することは**重要・必要**、実施は慎重に、かつ慎重すぎないように!
- 教育実践例3件(去年は2件)

後処理

- 提言は例年通り、しかるべき部署で検討(部署の選択は企画調整委員会)。選択的に実施案を教授会に提案
- 今後も毎年開催は継続、形態は工夫が必要か。H21年度は→9月9日(水)、10(木)、臨時教授会を初日の最初に。(世話人と相談した原案)
- 世話人:田巻教授、岩室准教授、(小林(芳郎)教授がアドバイザー)
- 世話人、事務方の皆様、並びにすべての参加者の皆様、ご尽力、ご協力ありがとうございました。

理学部第5回FDワークショップの反省点

本年度のFDワークショップは、昨年と同様ウィシュトンホテル・ユーカリを会場として2日間の日程で行われた。

池田先生の講演はとても刺激に満ちていて、特にFDの意味について考えさせられた。授業改善とFDは密接につながっていたのだ。池田先生には初年次教育のセッションに1日目の最後まで参加していただき、様々な助言をいただいたと聞いている（感謝）。

今回のワークショップについての反省点は次のとおり。

(1) ワークショップの数が6つと、昨年よりもさらに一つ減ったため、セッションごとの人数がさらに増え、全員が討議に加わるという趣旨からはずれたきらいがあった。

(2) 将来構想のセッション以外の教員にも「危機意識」の共有をしていただくとの目論みで行った1日目の全体会は、その目論みは達成できた（と思われる）ものの、意思の疎通が十分には図れず、不満が残った。

(3) 最後のセッションごとの報告は、わりあて時間が少なすぎたかもしれない。

これらの点を改善して、来年度はさらによりワークショップが開かれることを期待したい。

なお泊まりがけのFDが必要かという声があるが、学科を超えてセッションで互いに話し合うことや1日目のセッション終了後などに自由に話し合うことも重要だという声もある。FDの意味を考えた時、泊まりがけには十分な意味があるのではないだろうか。

FDでなされた提言はしかるべき委員会で具体化に向けて努力されなければならない。来年までに具体化が進めば申し分ないが、予断はできない。また具体化が進んでも新たな問題が起こる可能性もある。このような意味で、今回の大学院のセッションがそうだったように、毎年、点検や洗い出しの作業をセッションで行うことは意味のあることだと考えるがどうだろうか。（文責：小林芳郎）