

AP/FD NEWS LETTER

横浜国立大学

高大接続・全学教育推進センター

2019.3
Vol. 11

CONTENTS

P1 巻頭言 外観患者 内在賢人 一外には患者と観えるも 内には賢人として在れ—
高大接続・全学教育推進センター センター長 上ノ山 周

P2 シリーズ「YNUリテラシー教育」の取組み ①
経営学部における「経営学リテラシー」の取組み 経営学部 大森 明

P4 主体的な学びを促進するアクティブラーニングとは？
—2018年度秋学期「FDセミナー」での反響を踏まえて
高大接続・全学教育推進センター 安野 舞子

P6 学修成果の可視化 ② 学生たちは《学生プロフィール》をどう受け止めたか
大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

P8 大学教育の質保証 ③ 理系卒業生・就職先インタビュー調査結果
大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

P10 CENTER NEWS



外観患者 内在賢人 一外には患者と観えるも 内には賢人として在れ—

高大接続・全学教育推進センター センター長 上ノ山 周

この3月末日をもって当センターのセンター長を退任致すに当たり、在任の2年間で簡単に振り返るとともに、日頃感じていますことにも触れ、最後の責を果したいと思います。

当方がセンター長に就任しました2年前の4月には、既に当センターが発足し、丁度1年が過ぎておりました。全学的な組織変更の枠組みのもと、旧大学教育総合センターから装いも新たに4部門体制での新センターとなりました。Institutional Research (IR) を看板にした学生IR統括部門があることから、その意気込みが感じられました。また Faculty Development (FD) を司る部門は、教育開発・学修支援部門となり、平成26年度に採択されました大学教育再生プログラム〈通称：AP (Acceleration Program)〉に対しましても、両部門が主体となって、「学士力」と「就業力」の可視化を2本柱としての成果を着実に上げつつあります。技術的には、授業アンケートのWeb化や、学生プロフィールの導入等、学生が学修研鑽に勤しみ、教員がこのことに寄り添う環境も格段に強化されつつあります。平成29年度から教養教育科目・専門教育科目は、全学教育科目・学部教育科目へと区分・整理され、いよいよ来年度からは全学教育科目の高年次履修システムの運用が開始されます。

大学院教育強化推進センターが昨年4月に開設されましたことも特筆すべきでしょう。各部署での独自性・専門性が、学部よりもさらに色濃い大学院ですが、全学的に協働する要としての役割が同センターには期待されていると考えます。

人・物・金・空間・時間のすべてに限りがあるところか、

縮小・減退気味であることに憤慨をしているだけでは何も始まらないでしょう。排すべき無駄をなくし、未利用のものを発掘し、一見無関係と思えることをつなぎ合せ新たなものを創発することが大切ではないでしょうか？

植生学の泰斗(たいと)、本学名誉教授の宮脇 昭先生が「共生」の大切さを説かれています。〇〇ファーストばかり声高に主張するのではなく、互いに1歩ずつ引き下がることで全体として5歩も10歩も前進することが可能ではないでしょうか？目先の利ばかりを漁る小賢しい人間だけでは、もはやこれからの社会は保たない気がします。外からは、愚かに観えても、内から賢さが滲み出るそんな人に惚れます。「自然に対する畏怖」「生命に対する畏敬」「他者への理解と寛容」「驚異を感じ取る力」そんなことが今一番、欠落しているのではないのでしょうか？アクセルをふかすだけでは、決して体得できるものではないでしょう。「教育は百年の計」であることを今一度、思い起こす必要があると考えます。

まずは「学生」・「教員」・「職員」の3者が、益々スクラムを固め、鼎足(ていそく)することが肝要でしょう。そして本センターがこれからも「誠意」・「熱意」・「創意」をもって、真の賢人を一人でも多く輩出するべく主導して行かれることを願わずにはおられません。

大過なくセンター長の任を全うできますのは、在任中に邂逅(かいこう)できました多くの本当に素晴らしい方々のお陰と存じます。末筆ながらこの紙面をお借りして深甚の謝意を表します。

シリーズ「YNUリテラシー教育」の取組み ①

本学では、2017年度より、全学部の新入生に対して「YNUリテラシー教育」が導入されました。これは、大学での学びのスタートにあたり、横浜国立大学の学生として最低限おさえておくべき事柄をアカデミック・リテラシー、シビック・リテラシー、情報リテラシーの3分野に分けて整理し、各学部教育科目の中で実施するものです。学部毎にその特徴を活かしてプログラムが行われていますが、今回は、第一弾として経営学部での取組みをご紹介します。

経営学部における「経営学リテラシー」の取組み

経営学部 2018年度「経営学リテラシー」運営委員長 大森 明

「経営学リテラシー」の意義

経営学部では2017（平成29）年度の改組の際に、1年生必修演習科目として「経営学リテラシー」（通年4単位）を設置しました。この科目は、経営学部1年生約300名を8クラスに分け、8名の教員が同一時間帯に同時並行で授業をしています¹。この科目の目的は、これから経営学を学び、将来のキャリア形成に必要となる基礎力を育成することにあります。そして、経営学の研究対象であるビジネスを巡る諸課題を、局所的にはなく総合的な視点から定義し、解決策を提案できる能力の養成を目指しています。実際のビジネスの場では、課題解決に向けて他者と協力して取り組みますので、この科目でもグループワークを多用し、他者との関わり合いの中でより質の高い成果を生み出し、発信するための能力を身に付けてもらうように努めています。

その一方で、従来の経営学部では、すべての1年生が所属する「クラス」のような枠組みは存在していませんでしたので、大学入学後にうまく大学での学修生活に入っていくことが難しい学生も散見されました。このことが多くの成績不良者を生み出す要因の一つと考えられました。そのため、「経営学リテラシー」では、各クラスの担当教員がコンタクト教員となり、週に1回必ず顔を合わせることで、1年生と教員とのコミュニケーションの促進を図りました。さらに、クラス運営においてグループワークなどのアクティブ・ラーニング手法を取り入れることにより、学生同士のコミュニケーションの円滑化も図りました。

「経営学リテラシー」のさらなる特徴として、全学で展開しているYNUリテラシーとの連携を図っていることも指摘できます。アカデミック・シビック・情報という3リテラシーからなるYNUリテラシーのうち、アカデミック・リテラシーについては各回（後述）の授業内容に組み込んで反映させる一方、シビックリテラシーの一部であるメンタルヘルスリテラシーと海外危機管理については、専門の先生にレクチャーを受ける回を設けるとともに、情報リテラシーについては別途本学部の教員でレクチャーする機会を設けました。

「経営学リテラシー」の内容

次頁の表は、2018（平成30）年度における「経営学リテラシー」の授業計画です。春学期（①～⑮）は、前半にYNUリテラシーのアカデミック・リテラシーに相当する内容を多く組み込みました。後半は、「課題①」および「課題②」において実践的なビジネス課題として加工食品会社（2018年度）の「優れた経営」について各グループで資料を収集し、データや証拠に基づいた論理的なプレゼンテーションを作成し発表しました。春学期最終回では各クラスの代表チームのプレゼン大会を実施しました。

春学期に培った基礎力を踏まえ、秋学期（⑯～⑳）はより実践的なビジネス課題に取り組むため、2017年度は（株）横浜赤レンガ様（課題は「第2のオクトーバーフェストを企画せよ」）、2018年度はキリンビバレッジ（株）様（課題は「横浜・湘南発の清涼飲料新商品を開発せよ」）のご協力を得て、経営層の方にご講演いただくとともにビジ

ネス課題（課題③・④）を提示していただきました。協力企業に関しては、横浜に関係の深い企業という観点から選定を行いました。最終回（③⑩）では、各クラスの代表チームのプレゼンテーションが行われ、課題提示された企業の方々から講評をいただきました。2018年度は優秀な企画（2本）に対してキリンビバレッジ(株)の開発担当者と議論し、試作品の試飲などを経験する機会をご提供いただきました。参加した学生によれば、企業の方々からの鋭いコメントなどとても勉強になったようです。

〈春学期〉

- ① ガイダンス：学修テーマの提示、履修指導とグループワーク実習
- ② 講義：パワーポイント資料の作り方と発表方法（全体教室）
- ③ 実習：ノートテイキングとノート作成
- ④ 講義：メンタルヘルスリテラシー／海外危機管理（全体教室）
- ⑤ 実習：情報検索と資料収集（課題①）
- ⑥ グループワーク：課題①の調査と資料作成
- ⑦ 発表：課題①の発表と振り返り（1）
- ⑧ 発表：課題①の発表と振り返り（2）
- ⑨ 講義：情報リテラシーについて（全体教室）
- ⑩ 実習：情報検索と資料収集（課題②）
- ⑪ グループワーク：課題②の調査と資料作成
- ⑫ 発表：課題②の発表と振り返り（1）
- ⑬ 発表：課題②の発表と振り返り（2）
- ⑭ 学修プランとキャリアプランの作成、履修指導
- ⑮ 課題②代表チーム発表会（全体教室）

〈秋学期〉

- ⑯ ガイダンス：学修テーマの提示、履修指導とグループワーク実習
- ⑰ 実習：質問の方法とレポートの書き方
- ⑱ 講義：ゲストスピーカー（実務家）による講演（全体教室）
- ⑲ 講義：フィールドワークの方法とルール（課題③）
- ⑳ 振り返り：提出レポートの評価と意見交換
- ㉑ 実習：情報検索と資料収集
- ㉒ グループワーク：課題③の調査と資料作成
- ㉓ 発表：課題③の発表と振り返り（1）
- ㉔ 発表：課題③の発表と振り返り（2）
- ㉕ グループワーク：課題④の調査と資料作成
- ㉖ グループワーク：課題④の調査と資料作成
- ㉗ 発表：課題④の発表と振り返り（1）
- ㉘ 発表：課題④の発表と振り返り（2）
- ㉙ 学修プランとキャリアプランの作成、履修指導
- ㉚ 課題④代表チーム発表会（全体教室）

「経営学リテラシー」の 成果、課題、展望

「経営学リテラシー」では、スチューデント・アシスタント（SA）として上級生に協力してもらっています。SAには授業毎の資料や出欠管理のほか、プレゼンテーションの見本をみせたり、学生にアドバイスを提供するなど、授業内容に積極的にコミットしてもらいました。

「経営学リテラシー」の学生からの評価²としては、9割以上の学生が基礎力を涵養できたと感じており、約85%がこの授業に満足していると回答しています。さらに、教員とSAからのサポートは順に約90%、約86%が好意的に評価しています。その一方でアクティブ・ラーニングを主体とする本科目は、極端に嫌う層が存在することも明らかにされました（不満が約5%）。なるべくこの数値を下げるように改善していきたいと考えています。

また、「経営学リテラシー」だけの成果とはいえませんが、2017・18年度とも改組前に比べて1年生の成績不良者割合が半減していることも指摘しておきたいと思います。

最後に、この授業の企画・運営に関しては、毎年8人の教員が担当になる数か月前から年度終了まで月に1～2回の頻度で会議を開き、教育内容について議論した上で確定していくとともに、反省点を持ち寄り、次年度担当者に引き継ぐという形を採っています。このように授業を展開するのは教員負担が大きいのですが、学生の教育効果が表れていることに加え教員間のコミュニケーションが円滑化したことも大きなメリットであったと考えています。2019年度は3年目を迎えますが、授業担当者間で会議がすでに何回も開催され、これまで2年間の授業内容をより良くするために尽力しています。このように「経営学リテラシー」は改善を重ねてより良いものへと進化中です。

1 ただし、経済学部・経営学部共同教育プログラム（GBEEP）向けに1クラス設けていますので、一般クラスの規模は一クラス40名程度となります。

2 この科目では8クラス別々ではなく総合して授業アンケート結果を把握したいこと、そして、独自項目が多岐にわたることから、独自の授業アンケートを実施しました。

学生の「主体的な学び」を促進するアクティブラーニングとは — 2018年度秋学期「FDセミナー」での反響を踏まえて —

高大接続・全学教育推進センター 安野 舞子

高大接続・全学教育推進センターでは、半期に一度、各部局の教授会等にお邪魔させていただき、「FDセミナー」を実施しています。2018年度秋学期は「主体的な学びを促進するアクティブラーニングとは」をテーマに、クリッカーやアクティブラーニング（以下、AL）の技法（シンク・ペア・シェア）を用いて会場の先生方に質問しながら行わせていただきました。

今回のFDセミナーの趣旨は、授業改善PDCAサイクルのD（授業の実施）にフォーカスし、先生方との意見交換を踏まえて、学生の「主体的な学び」、「深い学び」を促すALの授業デザインの可能性についてお話させていただくことでした。なお、FDセミナーで紹介したALの定義は、2012年8月に中央教育審議会の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（以下、質的転換答申。）に書かれていた「教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称」、および、溝上慎一氏が提唱する「一方向的な知識伝授型講義を聴くという（受動的）学習を乗り越える意味での、あらゆる能動的な学習のこと。能動的な学習には、書く・話す・発表するなどの活動への関与と、そこで生じる認知的プロセスの外化を伴う。」です。

アクティブラーニングを授業に取り入れる上での課題

「シンク・ペア・シェア」のAL技法を用いてお尋ねした「ALを授業に取り入れる上で課題と思われることは何ですか？」との質問に対しては、各部局において様々なご回答やご意見をお寄せいただきました。

先ず、「課題」として挙げられたこととしては、

- ・ 学生個々に違いがあり、特にメンタルヘルスの問題を抱える学生への配慮
- ・ 知識が十分でない状態でのアクティブな活動
- ・ 学生の「やる気」をどのように引き出すか
- ・ アクティブな活動を好まない学生への対応
- ・ 大人数クラスでの活動

がありました。一方、この質問に関連して、以下のようなお意見もいただきました。

- ・ そもそも「ALが効果的である」との実証を示さずに「ALを促進しよう」と言うのはいかがなものか
- ・ ALは（海外では）何百年も前から行われており、今更「ALをしよう」と言われることに疑問を感じる
- ・ 言われるまでもなく、すでに「演習＋講義」の形でALは実践している
- ・ 予習、復習で課題を出したり、授業時間外に学生たちが自主的に学び合うことはこれまでも行われてきており、（授業時間内に）グループワーク等の特別な技法を用いることだけがALではない

単なる「アクティブな活動」を超えた深い学びを促すアクティブラーニングに向けて

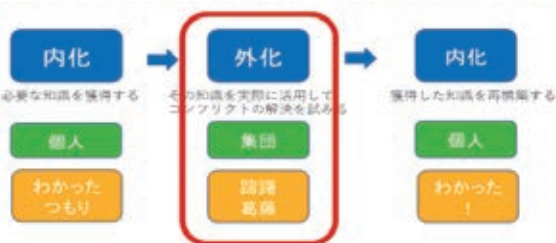
上記で挙げられた「課題」については、いずれも容易く解決できるようなものではなく、特に学生のメンタルヘルス（発達障害や精神疾患、精神的不調など）については、慎重になり過ぎないようにしつつも、担当教員として個々の学生に目を配る必要はあると考えます。しかし、それが大人数クラスとなると、全ての学生に目を向けることはなかなか難しく、（アクティブな）活動の運営という側面に留まらない問題であることも事実です。

ただ、ここで筆者が確認しておきたいことは、ALは学習者の能動性に着目した概念であるとしても、「単に活動をアクティブに行えばよい」という意味では決してない、ということです。確かに、特に日本の高等教育において、2012年の「質的転換答申」以降、ALが声高に叫ばれてきましたが、一方向的な知識伝達型講義に対するアンチテーゼとして登場してきたものが、いつしか「活動に焦点を当てた授業」にフォーカスされ過ぎてしまい、本質を見失うという弊害が生じたことも否めません。ALが持つべき本来の特徴は（溝上氏が提唱する

ように「認知的プロセスの外化（アウトプット）」であると考えますが、そのためには、前提として知識の習得や理解（＝内化）が不可欠です。よって、「内化」が伴わない「外化」（AL）は不毛であると共に、効果的に「内化」作業が行える講義は決して否定されるべきものでもありません。要は、講義とALは対立する関係ではなく、学習サイクル全体の中でのバランスの問題であると考えます。その意味で、前項で紹介した「すでに「演習＋講義」の形でALは実践している」という意見は尤もであり、このバランスが一つの科目において、また、学部・学科・EPのカリキュラム単位でどのようにバランスよく構成・実践されているかが重要であると考えます。よって、ALは毎回の授業でアクティブな活動を取り入れることでも決してありません。

FDセミナーでは、「深い学びを促すアクティブラーニングの授業デザイン」として、「わかったつもり」を「わかった」に導く「内化（インプット）と外化（アウトプット）の往還」という考え方についてご紹介させていただきました。

深い学びを促すアクティブラーニングの授業デザイン



外化(AL)の役割: 個人の「わかったつもり」を寄せ集め、最適解に向けてグループで葛藤し、個人の「わかった」へ落とし込む

ここで訴えたかったのは、「授業設計で大切なのは内化→外化→内化のプロセスを考えること」であり、「外化としてのALも重要だが、内化の質も重要であり、この内化の部分において主体的な学びの仕掛けができるのではないか」ということです。その例として、90分授業の中で「内化→外化→内化」の設計もできるが、最初の内化は予習として授業時間外に設定するのも効果的、として「反転授業」のことに軽く触れさせていただきました。

また、全学的（および全国的）に、学生の授業外学修時間の伸びや悩みが問題となっていますが、闇雲に予習・復習として課題を沢山出すのではなく、この内化→外化→内化のプロセスを考慮した授業設計とその実践により、適度な授業外学修時間が確保されるのではないかと考えます。

すでに実践しているものをより善いものに

「AL」という言葉を使わなくとも、多くの先生方はこれまで、学生の「能動的な学び」を取り入れた授業を行っておられると思います。その、すでに行っておられることを、より学生の学びの「深さ」を促進する授業としてご展開いただけることを念願しております。その学びの「深さ」とは、学生の「理解の深さ」と「関与の深さ」です。ここに「内化→外化→内化」の授業デザインをご提案する意図がありました。

今回のFDセミナーおよび本稿では、学生の「主体的な学び」「深い学び」を促すALの考え方についてご紹介させていただきました。今後は、それぞれの専門分野において実践されている効果的なALの事例や、特に大人数クラスで実践されているAL、またALの評価といったことについてもご紹介できればと思っております。

参考文献

- 松下佳代 (2015) 『ディープ・アクティブラーニング』 勁草書房
- 安永悟・関田一彦・水野正朗 (2016) 『アクティブラーニングの技法・授業デザイン』 東信堂

学修成果の可視化 ②

学生たちは《学生プロフィール》をどう受け止めたか

大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

2017年度秋学期よりYNU学生ポートフォリオに《学生プロフィール》を試行導入し、2018年度から留学生を含め、文字通り全学部生が春、秋の年2回、必ず入力するツールとして本格運用が始まりました。学生は毎学期、履修登録時に学生プロフィールの入力を済ませないと履修登録画面に進めません。このような形で学生に入力を強制することが妥当なのか、学生は主体的に学べるようになるのか、導入担当者として不安がないわけではない、と本ニュースレターの前月号（Vol.10）で書きました。

2019年1月にそれらを検証し、学生プロフィールをよりよい仕組みに改善する目的で、学生へのアンケート（82名）およびヒアリング（10名）調査を実施しました。

目的や活用法の周知徹底が 入力精度を上げるカギになる

秋学期の学生プロフィールについて、入力精度を確認した結果、誠実に入力した学生は3割に過ぎませんでした（図1）。真面目に入力しなかった理由を選ばせたところ、設問が多すぎて途中からいい加減になったとの回答が5割を占めました（図2）。

ヒアリングで詳細を訊ねると、学生プロフィールの入力意義がわからないことが根本的な理由で、そのため多くの設問に回答するのが途中で面倒になるとのことで、単純に設問を減らせば解決する課題ではないことがわかりました。新生には学部オリエンテーションやYNUリテラシー教材、上級生には学務情報システム上のお知

らせ文書で周知を図りましたが、徹底していなかったということです。

一方、入力結果を前年度との比較で確認したり、YNUリテラシー教材記載の活用法を改めて読み返すと、役立つツールであることがわかると言います。つまり、入力の目的や活用法が理解できれば、役立つ仕組みと学生たちの活用が進みそうです。入力を必須にしたことについては、本来なら自主的にすべきことだが定期的に強制されないと忘れるので、半年に1回、一斉に入力でよいとの受け止めでした。

学生プロフィールは、学生にとっては主体的な学びをデザインするツールであり、教職員にとっては学生の学修行動や学修成果を分析し、教育改善に結びつける学生IRのデータ収集ツールです。入力内容の精度が保証されなければ、それらの目的は達成できません。学生プロフィールの目的や活用法をさらに周知徹底し、正確な入力を促すことが、今後の改善のための最優先課題であることが確認できました。

学生にとって役立ち度は…

「学修・生活行動チェックシート」の役立ち度を4件法で測定したところ、平均は2.74（中間点が2.5）で、設問の削減を含め改善の余地があります。自分がどのように時間を過ごし、どれほど時間を無駄に使っているかを改めて確認することができた、と生活リズムを見直すきっかけになっています。

「就業力自己チェックシート」の役立ち度は、平均3.07と、導入段階としてはまずまずでした。自分のスキルを

図1：学生プロフィールを誠実に入力したか

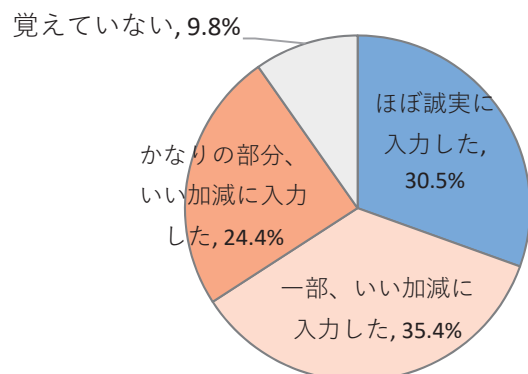
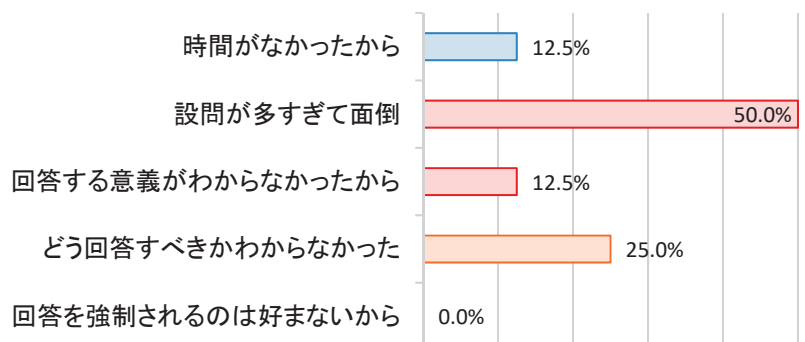


図2：学生プロフィールを誠実に入力しなかった理由



視覚的にとらえることができる、1～2年後に見返したときに参考になりそう、と学生は好意的に受け止めています。さらに活用法を周知することで効果が上がることを期待しています。

「振り返りシート」の役立ち度は、平均2.95でした。学期中に感じたことや興味関心は記録しておかないと忘れてしまう、新学期の履修を考える上で役立つと、意義を理解する学生がいる一方で、早く履修登録したい気持ちでいっぱいなので一言ずつしか書いていない、など形式的にしか活用が進んでいない面があります。振り返りの記録は就職活動でも活用できますので、そうしたメリットを含め記入を促す工夫が必要です。

これらアンケートのスコアの解釈さまざまですが、システムとしての使いやすさを含め改善の余地は大いにあり、今後とも改修を進めていきます。

学生は教員との交流を求めている

YNU学生ポートフォリオは、学生の記入内容を指導教員が閲覧し、必要に応じて学生にフィードバックできる機能がありますが、現在はほとんど活用されていません。フィードバックがあるほうが入力への励みになり、教員への相談ごともしやすいでしょう。しかし、教員が閲覧すると学生は当たり障りのないことしか書かなくなり、学業や学生生活を内省するツールではなくなる可能性があります。さらに、下級生の間は学生と指導教員との間のやり取りは少なく、どのような学生なのかよくわからない状況で、教員が学生に適切なフィードバックをするのは難しい面もあります。

そこで、ポートフォリオの記載内容を指導教員に開示することに関し、学生はどう思うか、訊ねてみました(図3)。学生の意見は開示(グラフの青)・どちらでもよい(緑)・非開示および部分開示等(赤)で意見が割れました。賛成派は、確認してもらえるほうが書くときの励みになり、教員からのアドバイスが貴重だと考えています。つまり、効果的な助言がもらえるなら開示してもよいとの意見です。反対派は、開示が前提では内省の記録として正直に書きにくい面があることに加え、そこまで管理されたくない意識があります。これら学生たちの意見も踏まえ、ポートフォリオの開示機能の活用法については、慎重に検討していきます。

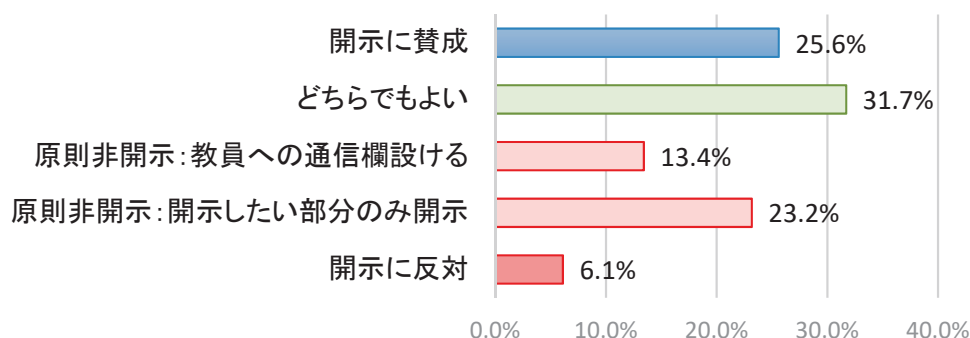
ポートフォリオの開示の是非はひとまず置くとして、「大学に入って急に教員との距離が離れ、話せる機会がないのでそういう機会があってもよい」など、特に1～2年生の間で、教員とのコミュニケーションの機会を求める声が多く聞かれました。高校までの担任やクラスがない分、研究室やゼミに所属する前の学生たちを各学部の教授団がいかにかサポートするか、これも大切な課題です。

なお、本件の詳細な報告書は下記より公開しています。ぜひご一読ください。

サイボウズのファイル管理を開く

高大接続・全学教育推進センター > 学生ポートフォリオ > 2018年と順に開く

図3：ポートフォリオの教員への開示に賛成か



大学教育の質保証 ③

理系卒業生・就職先インタビュー調査結果

大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センター 市村 光之

高大接続・全学教育推進センターでは、入学者選抜から卒業後まで学生にフォーカスした《学生IR》を推進しています。大学教育の質保証の施策として、2017年度より3年計画で卒業生および就職先の調査を企画・実施中です。昨年度は本学初の卒業生への大規模アンケート調査を実施し、その結果については本ニュースレター (Vol.9) で報告しました。

2018年度はその第二弾として、今年度発足した大学院教育強化推進センターと共同で、理系卒業生・就職先へのフォーカスグループ・インタビュー調査を実施しました。インタビュー対象者は理工系3学府の卒業生(修士卒)15名と、主要な就職先8社の技術系人事担当者または研究開発部門の管理職の方々です。本学からは理工学府4名、環境情報学府5名、都市イノベーション学府1名の教員を含む延べ18名の教職員が調査に立ち会い、対象者の皆さんの生の声を伺いました。

真面目で着実に仕事はできるが、目立たないのが本学出身者の特徴

本学の理系大学院卒業生の多くは、研究・開発部門に就職しています。そうした企業の人事担当者や研究・開発部門の管理職の方々に本学出身者の印象を伺ったところ挙げた意見は：

- コツコツと着実に仕事をこなす
- 責任感が強く仕事を任せるときに安心感がある
- 協調性を重んじ、人を押しつけてまでしない
- バランスが取れている

一方、本学出身者の物足りないところは：

- 突出したものが無い、特徴がない、積極性がない
- 自己アピール、働きかけ力、課題解決力が弱い
- 控えめなので管理職になりたい人も少ない
- 無難に国立大を出たというイメージ

まとめると、仕事を着実にこなせる点で優秀な人材との評価を得ているが、突出したものが無いというイメージです。「これまでの話で、どの会社でも評価が同じで驚いた」との対象者の発言のとおり、大方の評価・印象は一致していました。

職場での様子は、真面目にコツコツやるので指示するとききちんとできる。これでいいですかと上司に確認しな

がら進めるので、着実に成果も出せる。その反面、自ら進んで発言し、課題解決を実行する力が弱いようです。この辺の心境を卒業生対象者に確認したところ、「確証を持たないと発言しないのが横国出身者の真面目さ」との発言が象徴的で、間違いたくない、失敗したくない意識から、発信までのハードルを高く設定する傾向があります。大学の教室でも、指せばきちんと意見を言えるのに自発的に発言しない学生が多いですが、それと同じことが、就職後の職場でも起きているということです。

大学の立地上、学内と周辺エリアで生活が完結するため、都心部の私立大学に比べて外との交流が少なく、個性や積極性を出さなくても済んでしまうのではないかとの指摘も就職先対象者から挙がりました。単なる立地の問題ではありませんが、居心地のいい学内に留まり、外の刺激を求めない傾向があることは否めません。

課題は自己効力感・肯定感の低さと異分野交流機会の少なさ

一般に理系の人材はコミュニケーション力が弱いと言われます。2017年度実施の卒業生アンケート調査では就業力のうち主体性、発信力、働きかけ力などが弱い傾向がありました。それらを含め、本学出身者の課題について意見を伺いました。

主体性については、失敗を恐れる気持ち、相談したくても忙しそうと遠慮する気持ちが強く、自ら進んで前に出ていけないと卒業生は漏らします。就職先の方は、不本意入学のコンプレックスを引きずっている面もあるのではないかと指摘します。社内で自己紹介させると「私は東大に落ち横国に入りました」から始める人もいます。

大学内では専門家同士の会話でしたが、社会に出ると専門知識のない人にわかりやすく伝えることが求められます。たとえば建築系は、技術者だけでなく社内の営業担当、工事現場の職人、時に地域住民に説明することもあります。この知識やバックグラウンドがそれぞれ異なる人々に、相手に合わせて伝えることが、理系または開発技術者の発信力、働きかけ力の課題であり、大学内のやり取りだけではなかなか鍛えられません。

これらの根底には、自己効力感・肯定感の低さと、学外含めさまざまなバックグラウンドの人と交流する機会の

不十分さがあるのではないのでしょうか。学業と学生生活を通じて、これら2つの課題にどう対処するか、大学院教育強化推進センターとしても対策を検討していきます。

研究室活動、専門領域の知見が就職後も役立っている

大学教育の役立ち度に関して、2017年の卒業生アンケート調査では研究室活動や専門分野の知見が就職後も役だっているとの回答が目立ちました。今回のインタビューではその詳細を伺いました。

理系の研究室で仮説を立て、実験により立証し、結果をまとめる手順は、仕事でも基本的に同じで、まさにその経験が役立っていると多くの卒業生が実感しています。特に、仕事では結果を理解してもらわなければなりませんので、学会で発表するなど、専門外の分野に配属されたときに応用が利きます。しかし「周辺に拡げる」はあくまでも自分の専攻の範囲内でまんべんなく学ぶことで、異分野まで広げる余裕は学生時代にはない、というのが卒業生の実感です。たとえば電気専攻にも機械設計の基礎知識があるとよいのはわかるが、そこまで広げたら専攻が疎かになると言います。まして学部時代の教養科目は、社会人になって必要性を感じるものの、大学時代には関心がないし、必修で時間割が埋まり現実問題として選べないとの声もありました。

今後の理系・大学教育に求めること

専門分野の学業に関して、企業側からは、専門知見をどう活かすかというビジネス的発想の重要性が指摘されました。卒業生側は、理系の積み上げ式カリキュラムの意義は理解するが、学生当時はそのつながりが実感できない、特に低学年の頃は各科目の関わりが実感できず（後になってわかる）、モチベーションが上がらないのが課題です。

グローバル化や技術革新など、変化の激しい時代に適応して活躍するには専門外を含め幅広い知見が求められると、企業側は幅広い知識・教養の重要性を指摘しています。しかし学生側は専攻を超えて幅広く履修する余裕がないのが実情です。大学院センターで検討している大学院全学教育科目を履修する仕組みで対策を講じたいと考えています。

その他、バックグラウンドが異なる人々と議論する機会を増やす、企業との交流により学生に現場を見せるなど、示唆に富む意見をいただきました。

なお、本件の詳細な報告書は下記より公開しています。ぜひご一読ください。

サイボウズのファイル管理を開く

高大接続・全学教育推進センター > 産業界ニーズ調査 > 卒業生・就職先調査と順に開く

CENTER NEWS

開催報告 2018年度 横浜4大学 第4回ヨコハマFDフォーラム

2018年12月8日(土)、横浜市立大学金沢八景キャンパスにおいて「アクティブ・ラーニングは大学教育をどう変えたか? - 学生のホンネ・教員のホンネ -」をテーマに「第4回ヨコハマFDフォーラム」が開催されました。この「ヨコハマFDフォーラム」は、FD活動の連携に関する包括協定を締結している横浜市内4大学（神奈川県立大学、関東学院大学、横浜市立大学、および本学）が、その連携の一環として年に1度開催しているものです。第4回目となる今回は、横浜4大学を含め、全国から74名の教職員・学生の参加がありました。

当日は、第1部として、関東学院大学 高等教育研究・開発センター杉原亨准教授の基調講演「アクティブ・ラーニングの理論と実践」が行われ、その後、各大学から実践事例の紹介がありました（本学からは大学院教育強化推進センター／高大接続・全学教育推進センターの市村光之教授が登壇）。続く第2部では、第1部の報告者に4大学の学生5名が加わり、パネルディスカッションが行われました。このパネルディスカッションでは、アクティブ・ラーニング型授業について、学生・教員双方の立場からまさに「学生のホンネ・教員のホンネ」が語られ、会場からも様々な質疑・意見が寄せられました。



— 高大センターからのお知らせ —

2019年度春学期授業アンケートの実施について

第1ターム：2019年 5月24日(金) - 6月13日(木)

第2ターム／春セメスター：2019年 7月12日(金) - 8月2日(金)

卒業生・就職先フォーカスグループ・インタビュー調査の実施

2018年度の理系卒業生・就職先に続き、2019年度は人文・社会系学部を対象に卒業生・就職先調査を実施します。インタビュー対象となる卒業生や就職先の推薦を該当部局にお願いすることになりますので、その際にご協力をお願いいたします。

時期：7月下旬または8月上旬（予定）

■対象：教育学部、経済学部、経営学部の卒業生および就職先企業・教育機関

学生IR、FD活動の報告書類の公開

学生の学修・生活行動の分析結果や卒業生・就職先調査結果など、各種学生IRおよびFD関連の情報は、関連する会議体や教授会でのFDセミナーにおいて報告しておりますが、よりタイムリーに関係各部局に展開すべく、サイボーズ内に公開フォルダを設け、関係各部局にて適宜参照・入手できるようにいたしました。必要に応じて学生サポートや教育改善にご活用ください。

■格納先：サイボーズ > ファイル管理 > 高大接続・全学教育推進センター

■提供文書の取り扱い：学内限定公開（本学教職員のみ）を含みます。学内限定公開文書のダウンロード後の取り扱いについてはご配慮ください。

横浜国立大学 AP/FDニュースレター 第11号 (通号37号)

発行：平成31年(2019)年 3月 編集・制作：高大接続・全学教育推進センター

Email：yec.center@ynu.ac.jp

ホームページ：www.yap.ynu.ac.jp (AP特設ページ) www.yec.ynu.ac.jp (高大接続・全学教育推進センター)