

# AP/FD NEWS Letter

2016年2月 Vol.5

表紙：巻頭言「学ぶことを学ぶために」

P 2：学士力の可視化に向けて  
学生調査を中心としたIR活動の取り組み

P 3：他大学訪問調査報告（宇都宮大学）

P 4：就業力の可視化②

P 6：AP/FD Event Report  
平成27年度夏季FD・SD合宿研修会  
第1回YNU教育フォーラム  
平成27年度FDワークショップ

P 8：学部の取り組み紹介（経営学部）  
【AP/FD用語解説】「IR」とは

学習意欲をもち  
生涯学ぶ時として

## 巻頭言 「学ぶことを学ぶために」

副学長（教育担当） 小野 康男



昨年10月、試行的に行ったオンラインのIR (Institutional Research) 学生調査において、とくに1年生次に関し、学修支援の評価が他大学に比して著しく低い(10%程度)という結果が出て衝撃が走りました。学修支援のみならず、就職支援についても低評価であったことから、現在、大学教育総合センター、情報基盤センター、図書館が連携して、学修支援のありようを検討しています。

試行的な性格をもつものであったため、サンプルの適切性等、検討材料は多々あるものの、少なくとも、教職員が学生に対する支援と認識しているものと、学生が自らに対する支援と認識しているものの中で、少なからぬ

乖離があるのは確かだと思われます。

現在、ルーブリック導入による授業設計と成績評価の改善、全学一体改組と連動した全学教育の再編と並行して、大学教育総合センターを高大接続・全学教育推進センターに改組し、学修支援やキャリア形成の充実等、組織的な対応を行おうとしています。

生涯にわたって主体的かつ協働的に学んでいく態度を重視する観点から、今後いっそう、自律学修、アクティヴ・ラーニング、eラーニングといったコンセプトの重要性が増してくるでしょう。一方、これらにおいてこそ、教職員と学生との認識の乖離が際立ってくると思われます。学修素材に

飢餓感を抱いていたかつてと異なり、ネット上に文献・データ・音声といった自学・自修に利用可能な素材があふれ返っている現在、かえって学生における学習の意欲が減衰しているのではないか、という懸念もよく耳にします。教職員やTA等、学修支援者のありかたがますます問われてきます。授業で規定された特定の内容を学ぶことを支援するだけでなく、古めかしい言い方ですが、師の背中を通して、モチベーションをもつことを学ぶ、すなわち、学ぶことを学ぶ態度の育成を支援することが問われてくるはずで、今回の調査を奇貨として、いっそうAP/FD活動を充実させていきたいと思ひます。

# 学士力の可視化に向けて 学生調査を中心としたIR活動の取り組み

大学教育総合センター 曾根 健吾  
大学教育総合センター長 梅澤 修

## IR活動への関心の高まりと本学での動き

近年、大学の教育改革において学生の学修実態の把握など、学内における各種のデータおよびデータ収集、分析、活用を目的としてIR (Institutional Research) 活動が注目され、多くの大学が取り組むようになってきました。(※ IRについての解説は、本ニュースレターP8のAP/FD用語解説「IR」とはをご参照下さい。)

本学では、平成25年に当時の溝口理事・副学長(教育担当)のもとで教学IR活動をどのように進めていくかについて検討がはじまり、その後平成26年度に採択された文部科学省大学教育再生加速プログラム(テーマII:学修成果の可視化)を通じて、現在全学的なIR活動の体制整備に向けて大学教育総合センター中心となり取り組みを進めています。教育の内部質保証においては、学内にある直接評価データ、間接評価データを体系的に分析し、分析結果をもとにした提言を大学執行部や各部局への発信していくことが重要であると考えています。本学は採択された大学教育再生加速プログラムにおいて、学修成果の可視化を通して学生が自らの学びを主体的にデザインできるようにしていくことを目的として掲げていることから、学生の学修行動調査を重視するIR活動を志向し、IR活動を学生の学びの質向上、教育の質保証に役立てたいと考えています。すなわち、IR活動に基づく全学教育改革、部局の教育改善を支援する教学マネジメントの確立、学生の学びとキャリア形成を支援する学修支援体制の確立です。

## 本学での現在の取り組み状況

学内には直接評価データとして学生の成績、GPA、履修状況といった学務情報データが存在します。間接評価データとしては各種の学生調査、毎学期各科目で実施する学生による授業アンケート、教養教育アンケート、進路状況調査などの結果があり、これらの調査結果をどのように分析し本学の教育、学生の学びの質向上、学生支援に活用していくのかという点がこれまで特に大きな課題となっていました。

この中で学生の学修行動調査を重視するIR活動を志向する観点から、大学教育総合センターでは学生を対象に

行う学生調査に力を入れて取り組んでいます。平成26年度には約40の国公立大学、私立大学が加盟する大学IRコンソーシアム<sup>1)</sup>に本学も加盟し、コンソーシアムの共通調査票を用いた学生調査を行い、学生の学修行動の実態把握に取り組んでいます。それに加えて平成27年度春学期には、1年生、4年生を対象にした学修支援・学生生活に関する学生調査も実施しました。また就業力の可視化に向けて、希望する学生を対象とした就業力アセスメントを主に1年生、3年生を対象として平成25年度から実施しています。(※就業力アセスメントについての詳細な報告は、本ニュースレターP4-5をご参照下さい。)

これまでのIR活動から得られた具体的な知見として、平成26年度に実施した大学IRコンソーシアム共通学生調査からは初年次における教育プログラム、授業、履修人数について調査参加校と比較して課題があることが明らかになりました。また平成27年度春学期に実施した学修支援・学生生活に関する学生調査の結果分析から、本学では初年次教育における学生への学修支援体制に課題があることを示しました。これを受けて、大学教育総合センター、附属図書館、情報基盤センターの連携のもと、学修支援体制の充実にに向けた議論が始まりました。

## 今後に向けて

今後は、学生の成績などの学務情報と学生調査の結果などをマッピングして分析するなどの多角化を試み、分析結果をもとにして質の高い提言を発信していく必要があります。そして、得られた調査結果と分析による知見、提案を一部の関係者のみならず、多くの教職員に周知していくことが必要であると考えています。今後、大学教育総合センターホームページやAP/FDニュースレター、教職員を対象とした研修会などで積極的に取り上げ周知に努めていく予定です。

IR活動を通して、横国生の学び、学生生活の充実に役立てるべく尽力していきたいと考えておりますので、教員、職員、学生の皆さまの更なるご理解とご協力をお願いいたします。

<sup>1)</sup>大学IRコンソーシアム, <http://www.irnw.jp/>

# 宇都宮大学のアクティブ・ラーニング —ラーニング・コモンズ—



大学教育総合センターFD推進部門長 上野 誠也

宇都宮大学は「新たな地域社会を創造する3C人材の育成」をテーマとして大学教育再生加速プログラムの採択を受けています。そのプログラムの中で積極的にアクティブ・ラーニングの活用ならびに学修成果の可視化を努めています。3Cとは、主体的に挑戦するChallenge、自らを変えるChange、そして、社会に貢献するContributionであり、以前から宇都宮大学の教育改革の基本理念として掲げられていました。しかし、教員に新たなことを始めろというのではないところに特徴があります。現在行われています授業において、アクティブ・ラーニングが含まれていることに気付かせることから改革を始めています。そして、学生が「行動的知性」を身につけることを目標として、学生自らが自分の成長を評価できるシートを導入し、教員との面談で有効な活用が期待されています。

アクティブ・ラーニングを取り入れた授業の中には、授業時間内外に学生がグループとなってディスカッションできる場が必要となる科目があります。そのディスカッションが自由にできる「場」であるラーニング・コモンズを宇都宮大学は開設しています。学内のメインストリートに面した建物の1階に「ラーニング・コモンズ」と大きな文字が書かれているガラ

ス張りの部屋があります。その上の階に写真の教室があり、1階は学生が24時間自由に使えるフリースペースです。学生がディスカッションすることを目的とした「場」であり、ディスカッションに適した机や椅子、ホワイトボードの壁や様々な文具や備品が用意されています。そしてディスカッションを手助けする常駐の教職員と学生スタッフがいます。学びの「公民館」という説明が分かりやすい「場」です。

学生達はラーニング・コモンズを訪れて、グループで話し活きと議論や資料の整理を行っています。グループで話し合うことがラーニング・コモンズの目的です。個人が学修を行う図書館とは全く異なる発想です。宇都宮大学のラーニング・コモンズが学生に活用されているのは、スタッフが常駐しているからです。単なるおしゃべりを教育のレベルに引き上げるサポートをスタッフが行っています。ディスカッションの進め方のアドバイスや備品の使い方の説明、時には企画を立ててディスカッションする学生を集めています。学生スタッフはこのようなラーニング・コモンズ経験者から選ばれていると聞きました。空間を作るだけでは活きたラーニング・コモンズはできません。サポートするスタッフが重要な役割を担っていることを忘れてはならないと感じました。



ラーニング・コモンズ内のアクティブ・ラーニング対応教室（左：宇都宮大学蜂屋先生 右：筆者）

## 就業力の可視化②

### コンピテンシーが伸びる学生・伸び悩む学生に二極化している

大学教育総合センター 市村 光之

学生たちの就業力を可視化するため、本学ではH25年度より、就業力を測定するアセスメントとしてPROG(河合塾とリアセック社が共同開発)を希望者に実施しています。前号のニュースレターで、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力というコンピテンシーの3カテゴリーのうち、「対人基礎力」、言い換えるとコミュニケーション能力が就業力を伸ばすキーファクターであることを説明しました。今回は、3年間のアセスメントの結果を踏まえて、この点をさらに詳しく解説します。

### 学年進行に伴い、伸びる学生と伸び悩む学生に二極化する

就活の場で、熱心に活動する学生とそうでない学生の二極化が問題視されています。グローバル化の観点からも、留学など積極的に海外と係わる機会を求める学生とそうでない学生とに二極化していると言われています。残念ながら就業力においても、この《二極化》傾向が進行していることがわかりました。

アセスメントはリテラシーとコンピテンシーに大別して測定されます。《リテラシー》は、知識を習得し、それらを活用して課題を解決するためのスキルであり、学力に比例します。本学学生の測定値は全国平均を大幅に上回っていることは、前回レターの「就業力の可視化①」で紹介した通りです。一方、《コンピテンシー》は経験から身に付けた行動性向であり、学生生活を通じて学業のみならず、サークル活動やアルバイトなど社会集団における他者との関わり合いを通じて培われる能力です。1年生の測定結果を比べると、本学学生は全国平均よりややよい程度で、リテラシーほどの差はありません。つまり、社会人に求められる行動性向の到達度合いは、スタートラインでは学力に係らず全国的にほぼ同じであり、大学生活の4年間でどう伸ばすか、が問われているのです。

グラフ1は、H26(2014)年度のコンピテンシー測定結果を学年別に表したものです。棒グラフが本学、折れ線グラフが全国平均

均です。なお、コンピテンシーは7段階のレベルで表され、入学段階で持っているほしい能力がレベル3、卒業までの身に付けてほしい能力がレベル5です。

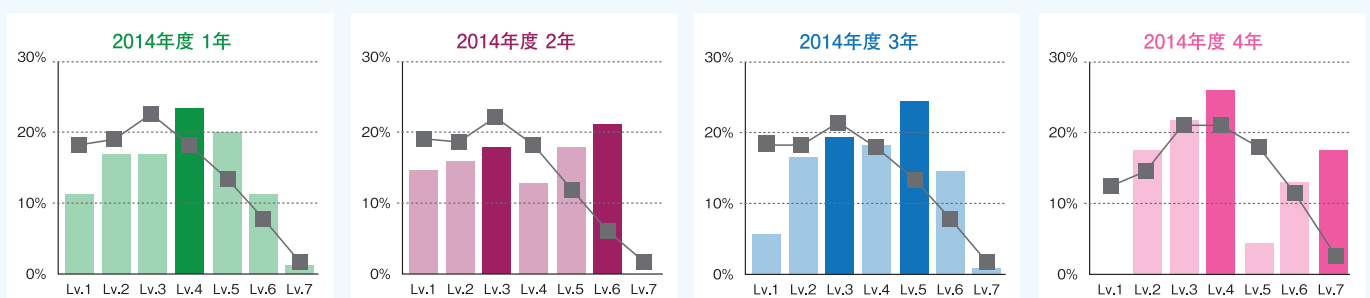
1年次のグラフを見ると全国平均よりややよい、レベル4を頂点に山形を形成しています。学年が進行するにつれ、徐々に右(上位レベル)に向上しているものの山形は崩れ、4年次ではレベル4とレベル7を頂点にした絶壁型、または双頂の山型に分化しています。潜在能力を開花できた学生と伸び悩む学生に、二極化が進んでいることがわかります。

### 伸び悩む学生は、対人基礎力が弱い

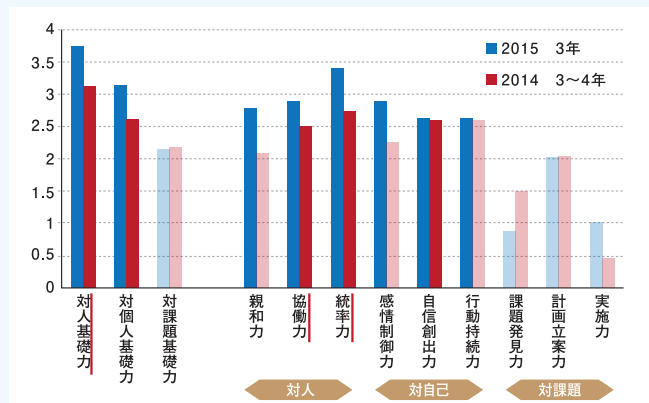
就業力が二極化する要因に関して、明らかになったことが2つあります。第一に、《対人基礎力》にコンピテンシー伸び悩みの原因がありそうということです。コンピテンシー上位層と下位層に分けて比べると、対人基礎力の差が最も大きく、対自己基礎力が続き、対課題基礎力の差はそれほどではありません。

グラフ2は3年生のコンピテンシー総合評価の上位層(レベル5以上)の平均スコアから下位層(レベル3以下)の平均スコアを引いた差を示しています。2015年の3年生の「対人基礎力」では、上位層が5.9、下位層が2.1で、その差は3.8です。対人基礎力の下位項目(グラフ中、右側の9項目)を見ると、統率力、協働力、親和力の順で差が大きくなっています。グループ活動

グラフ1:コンピテンシーの学年別分布



グラフ2:コンピテンシー上位層と下位層のスコア差



に参加(親和)はできても、積極的な参画(協働)や主体的な貢献(統率)ができないと解釈できます。その結果、自分の集団参加に自己効力感を高められず、「対自己基礎力」の下位項目である「自信創出力」なども向上しないのではないのでしょうか。「対課題基礎力」は頭を使うスキルであり、他者との係わりが不十分でも個人作業でカバーできる部分が多く、上位層との差が少ないのかもしれませんが。

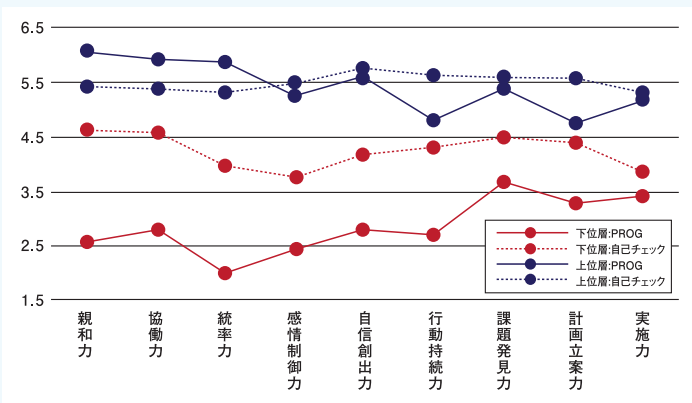
コンピテンシーは3カテゴリーのうち、①対人基礎力の向上を起点に②対自己基礎力が強化され、最後に③対課題基礎力が伸長する傾向にあります。①様々な人間関係の中で相対的に自分の課題を自覚し、②それらを克服する努力を進めることで、③グループ活動に主体的に参加できるようになるのでしょう。コンピテンシー向上のキーファクターは対人基礎力なのです。

### 自己認識が甘く、自分の改善課題を把握していないのが伸び悩みの原因

二極化要因として明らかになった第二の点は、コンピテンシー下位層は上位層に比べ、自分のコンピテンシーに関する自己評価が甘いことです。今年度はアセスメントに先立ち、新たに導入した「就業力自己チェックシート」にも回答してもらいました。グラフ3は、アセスメントのスコアと自己チェックのスコアの差を、コンピテンシー上位層と下位層に分けて表したものです。グラフの9項目の平均値(7段階評価)では、上位層はPROGより自己チェックが+0.1と近似値を示したのに対し、下位層は+1.4と乖離が見られました。「自己チェックシート」の内容が妥当である前提で解釈すると、上位層が自分の実力を適切に認識しているのに対し、下位層は実力以上に自分のスキルを評価している、または勘違いしていることになります。生真面目な本学の学生気質からすると、自分を過小評価しがちなのでは、と予測していましたので意外な結果でした。

コンピテンシー下位層でスコアの乖離が顕著なのは「対人基礎力(親和・協働・統率力)」で、「対自己基礎力(感情抑制・自信創出・行動持続力)」が続き、「対課題基礎力(課題発見・計画立案・実力力)」では乖離が少なくなっています。前述のスキル伸長の起点である対人基礎力がやはり課題ということになります。下位層は対人関係において自分に課題があるという

グラフ3:自己チェックとPROG結果の上位・下位層比較スコア差



自覚が希薄で、むしろできていると過大評価しているため自分の問題点を認識できず、その結果、スキルを改善できず伸び悩んでいることが窺えます。

社会人に求められる対人基礎力は、年齢・役割・バックグラウンドなどが異なる多様なメンバーと協業する際に発揮される主体性ある対人スキルです。一方、学生たちが慣れ親しんでいる人間関係は、学生同士を中心にして同質な仲間との係り合いであり、教員との関係では教育を受ける立場として受動的な係り合いになりがちです。この違いに、コンピテンシー下位層の自己評価とPROGとのずれの原因がありそうです。一方、上位層は学生生活を通じて社会人を含め多様な人間関係を経験し、客観的・相対的に自己分析し、自分の問題点を認識できるのでそれらを改善して、スキルを向上させていると推測できます。

### アクティブ・ラーニング、初年次教育で伸び悩む学生たちを覚醒させる

入学段階で、少なくとも学力方面では大きな差がないはずの学生たちが、なぜ二極化していくのでしょうか。何が伸びる学生と伸び悩む学生に分けるのでしょうか。社会人と真剣勝負で対峙する就活、ゼミ等での議論の深化、卒論やレポート作成での論理的・科学的思考の鍛錬、さらにはサークル活動やアルバイト、社会人や外国人を含め多様な人々との係わりなど学生生活全般での人間関係の差が成長度合いに影響することが考えられますが、因果関係は明らかではありません。今後、この《就業力の可視化》の取り組みの中で継続的に探っていきます。

いずれにしても、二極分化していく下位層の学生たちをいかにして浮上させるか、が急務であることは間違いありません。都合のよい特効薬はありませんが、大学教育の観点からは、やはりアクティブ・ラーニングの推進が求められます。教員と学生、学生同士の係り合いから自己を深く内省させ、改善を図るプロセスを通じて、学生たちは自己認識が深まり、二極化の原因となっている「対人基礎力」を向上させることができます。加えて、入学後の早い段階で、学生たちを《高校4年生》状態から大学生に覚醒させること、正解のない課題に主体的に挑む大学での学びの姿勢を身に着けさせることです。その意味で、初年次教育の意義はますます重要になっています。

## 平成27年度夏季FD・SD合宿研修会

テーマ

**ヨココ生をさらにアクティブラーナーにするために**  
—学生の学修成果の向上をめざして教員、職員ができること—

平成27年9月8日(火)・9日(水)  
マホロバ・マインズ三浦にて

平成27年度は、FD合宿研修会をFD・SD合宿研修会として教員、職員両者を対象としたプログラムとして開催しました。

1日目(9月8日)は、講師として関西大学教育推進部の三浦 真琴先生をお迎えし、「学生と楽しむ大学教育」をテーマに基調講演をいただきました。三浦先生は講演の中で学生とつくる授業、学生がつくる授業を取り上げられ、学部生のLA(Learning Assistant)の活用、科目提案学生委員会について具体的に紹介されました。

講演後の教員セッションでは、三浦先生によるグループワークを中心としたアクティブ・ラーニングに関するワークショップが行われ、グループの作り方、グループワークを実際に体験しました。職員セッションでは「学生のグローバル体験活動を推進するキャンパス環境を考える」をテーマとして千葉大学教育改革推進係長 吉田 友深氏より話題提供をいただきました。吉田氏からは、スーパーグローバル大学創成支援事業を中心とした千葉大学での取り組みについて紹介

いただき、本学の参加職員とともに予定時間を延長しての活発な質疑応答、意見交換が行われました。

2日目(9月9日)は、教育改善学生スタッフも参加してのセッションが行われました。教員セッションでは、教育改善学生スタッフから、主体的に学ぶための成績評価のあり方について意見表明があり、その意見を踏まえ学生の学修意欲を高める、下げる成績評価とはどのようなものかについてグループワークを行いました。午後は学生の学修成果の向上をめざし、教員、職員ができることをテーマにグループワークを行い、今後必要な取り組み提案を作成しました。最後に参加者全員が一人ずつ今後に向けての宣言をまとめ発表し閉会しました。

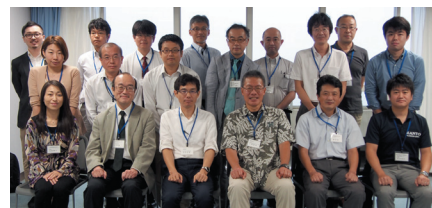
合宿研修会は密度の濃い議論と研修の場となっています。今後も参加者の方々からいただいた声を活かしてより充実した研修の場となるよう工夫を重ねていきたいと思っています。



三浦先生による講演



グループワークの様子



参加者(1日目)記念撮影

## 平成27年度FDワークショップ

テーマ

**シラバスを見直そう、ルーブリックを作成してみよう**  
—見える評価で学生が伸びる!学びが変わる!—

平成27年12月10日(木)・19日(土)  
本部棟第2会議室, 附属中央図書館にて

平成28年度開講授業のシラバス作成の前に多くの先生方にシラバスおよび授業別ルーブリックの作成について理解を深めていただくことを目的として、平成27年度FDワークショップを2回にわたり開催しました。

ワークショップでは、はじめに曾根 健吾大学教育総合センターFD推進部担当より授業設計と成績評価ガイドライン、シラバス改訂の概要とポイントについて説明がありました。

次に、上野 誠也大学教育総合センターFD推進部門長よりシラバスとルーブリックの書き方と活用をテーマとしたミニ講演があり、シラバスの使い方や到達目標・履修目標の概念、授業別ルーブリック作成マニュアルを活用した授業別ルーブリックの作成方法について、参加者同士のワークも交えつつ手順に沿って解説がありました。

後半はワークショップ形式とし、参加者

がパソコン上で授業別ルーブリックの作成を体験しました。パソコン上のワークシートに授業のねらいをもとにして履修目標と到達目標を記入し、それをもとにして評価項目を設定し授業別ルーブリックを作成するという流れです。作業の中で、評価基準の文言はどのようにすればよいかなど多くの質問があり、また参加された周囲の先生方と意見交換しながら作業を進められている様子が印象的でした。

ワークショップ終了後、「このような場で実際に作成を行ってみることは重要だと思った」「次年度以降も開催してほしい」などの声が聞かれました。

今後もこのような機会を通してより多くの教員の皆さまにシラバス、授業別ルーブリックについて理解、関心を深めていただけるよう努力してまいりますので、積極的なご参加をお待ちしております。



ワークショップタイムの様子



上野FD推進部門長によるミニ講演

## 第1回YNU教育フォーラム

テーマ

大学教育の質的転換、ネクストステージへ  
—YNUで理想の学びを実現するために—

平成27年10月30日(金)  
国際教育センター1階にて

大学教育総合センターFD推進部は、平成26年度まで毎年度FDシンポジウムを開催してきましたが、平成27年度からは教員、職員、そして学生も参加をしやすい形としてYNUの教育のあり方を考えるフォーラムにしようと、名称を「YNU教育フォーラム」に変更し第1回目のフォーラムを開催しました。

当日は、はじめに長谷部 勇一学長より学生調査の結果の感想などを踏まえたオープニングスピーチをいただきました。続いて宇都宮大学基盤教育センターの蜂屋 大八先生より、「宇都宮大学における3C人材の育成とアクティブ・ラーニング」をテーマに話題提供をいただきました。宇都宮大学は本学と同じく文部科学省大学教育再生加速プログラムに採択され、アクティブ・ラーニングの体系化とラーニング・コモンズを中心とした学修支援に取り組まれています。その概要を中心にして説明がされました。

続いて、清水 明理事・事務局長より、職員の立場から職員の役割についてミニスピーチをいただきました。その後、2つめの話題提供として、辻 忠博日本大学経済学部学務担当・FD推進センター副センター長より「大学全体の教学戦略と教職協働」をテーマに話題提供をいただきました。日本



長谷部学長によるオープニングスピーチ

大学における事例をテーマとして、大規模な大学ならではの教学運営の特徴、FDやカリキュラム開発における教職協働の取り組みについて紹介をいただきました。その上で、教職協働に必要な要素として信頼関係の構築、本音で語り合うことのできる関係、高い志をもつことの重要性を挙げられました。



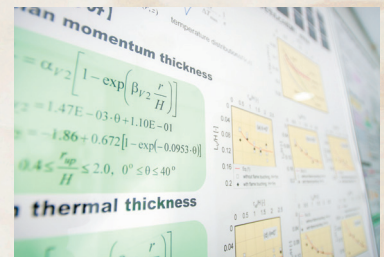
教員・職員・学生合同のグループディスカッション

後半は、参加者によるグループディスカッション「理想の学びを実現するために」を行いました。参加の学生・教員・職員の三者がグループに分かれ、理想の学びをYNUで実現するための課題と提案を検討しました。最後に課題と提案の検討をふまえて、参加者一人ひとりから理想の学びを実現するために今後どのように取り組んでいくか宣言があり、学生からは「積極的に下級生のサポートを行う」、教員からは「ふれあいを大事にした授業を行う」などの力強い宣言がされました。

参加者の方からは、他大学の取り組みを聞くことができ参考になった、学生の考えを聞くことができよかった、参加者同士のディスカッションの時間をもっと長くしてほしいなどの声をいただきました。いただいた声を次の開催のフォーラムにいかしてまいります。

## ▶▶ 公開授業を行いました

平成27年度公開授業を以下の通り行いました。公開授業は、ベストティーチャー賞を受賞された先生方を中心として毎年度春学期、秋学期に実施しているものです。公開授業の後は授業担当の先生を囲んで懇談会も行っています。ご協力いただき、ありがとうございました。



春学期	6月25日(木)2限	経済学部「経済政策」	西川 輝 先生
	6月30日(火)3限	理工学部「音・光と建築環境」	田中 稲子先生
	7月3日(金)1限	経営学部「産業分析」	貴志 奈央子 先生
	7月3日(金)4限	教育人間科学部「ドイツ語実習1b」	山本 泰生 先生
秋学期	12月11日(金)4限	経済学部「公共経済学」	熊野 太郎 先生
	12月14日(月)3限	教育人間科学部「思想と文化」	中川 克志 先生
	12月16日(水)1限	理工学部「ことばと論理」	藤井 友比呂 先生
	12月18日(金)3限	経済学部「金融システムと金融機関」	伊藤 有希 先生

# 経営学部FD推進部における FD活動への取り組み

国際社会科学研究院 青木 洋

本学でFD活動が始まってから、何年が経過したでしょうか。FD活動によって、授業はどれほど改善されたのでしょうか。授業アンケートや公開授業など、それ以前にはなかったことが、当たり前のように実施されるようになったことは、大きな変化と言えるでしょう。しかし、FD活動が目指す到達点は、その程度ではなかったはず…。

これまでの経営学部のFD活動といえば、とくに何か学部独自の活動を行っていたわけではなく、ただ大学本部の指示通りに動くだけでした。典型的な「指示待ち組織」です。なぜ、そうなるのでしょうか。おそらく、やりたくない理由があるのでしょう。最近感じるのは、「授業を改善する」とは、「教員の気持ちを変える」ということ。これには大きな心理的障害が伴う。また、FD活動には常に「教員の評価」という誤解がつきまとう。つまり、FD活動とは教員にとって「面倒で煩わしい」活動なのだと思います。

そのためか、授業アンケートを実施しても、すべては教員任せ。各教員が反省してそれで終わり、経営学部としては何も責任を取らない。公開授業は儀式と化し、参加者はまばら。本来のFD活動はもっと現場レベルでの、主体的で組織的な活動がなされるべきもの。ならば「何かを変える」必要があるのでは。そう思い、秋学期から開始したのが、経営学部内の公開授業「授業見学会」です。

これは全学の公開授業と並行して、経営学部内で独自に公開授業を実施する試みです。今期は5回実施し、その過程で学部の多くの同僚教員と議論することができました。しかし、そこで感じたのは、教員の授業改善に対する誤解があまりに多いということ。「授業で質問しても、発言するのは一部の決まった学生だけ」、「授業に出なくとも、期末試験さえできればいい」、「授業時間外学習なんて期待していない」といった「嘆き」の数々。「うーん、何と説明したら理解してもらえるのだろうか…」。

経営学部では大教室での授業が多いためか、授業見学会では写真でご覧のように「居眠り」「内職」「スマホいじり」が多く、気持ちがひどく落ち込みました。現在は「教員の気持ちを変える」ことを目的に、教員の誤解を解くための『授業改善のポイント』という文書を作成中です。これを教授会で周知し、新任教員の研修に取り入れたいと考えています。まだ活動は始まったばかりです。



## 【AP/FD用語解説】 「IR」とは

高等教育の世界で使われるIR(アイ・アール)という用語は、Institutional Research(インスティテューショナル・リサーチ)の略語です(企業活動におけるInvestor Relations [IR]とは異なります)。定義には様々なものがありますが、使用される頻度が多く、IRの本質を明示している、といわれている定義は次の通りです:「機関の計画立案、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われる調査研究」(Saupe, 1990)。ただ、「調査研究」といっても、いわゆる「学問志向の研究」というよりは「実践志向の研究」となります。この「実践」の内容は大学によって異なり、①外部評価への対応業務を重視したIR、②大学の

経営活動の改善を重視したIR、③大学の教育活動の改善を重視したIR、の3つの形態に分類できます。また、IRを担当する部署についても、IR室、評価室、IR担当部門といった名称で組織立てて活動している大学もあれば、既存の部署でいわゆるIR担当者が、各部署に散在しているデータを収集・分析しているケースもあります。収集・分析されたデータは執行部に報告され、各種改善活動に活かされます。

(中井俊樹、鳥居朋子、藤井都百編(2013)『大学のIR Q&A』 玉川大学出版を基に編集。IRの定義の典拠はSaupe, J.L. (1990) The Foundation of Institutional Research, 2nd Edition, Association for Institutional Research.)



横浜国立大学 AP/FDニュースレター第5号  
(通号31号)

発行:平成28(2016)年2月

編集・制作:大学教育総合センターFD推進部・大学教育再生加速プログラム支援室

E-mai:ynu-ap@ynu.ac.jp

HP:www.yap.ynu.ac.jp/(AP特設ページ)

www.yec.ynu.ac.jp/(大学教育総合センター)



大学教育再生加速プログラム