

第4回

教育改善活動フォーラム (旧教育改善活動報告会)

記 録

2010年10月30日(土)開催

共 催

F D推進委員会・教務委員会



目 次

第4回 教育改善活動フォーラムの開催にあたって	学長 衛藤卓也	……	1
第4回 教育改善活動フォーラム記録		……	2
第一部 事例報告			
事例報告1 文理融合と産学連携によるキャリア教育 —学生によるプロジェクト活動報告—	経済学部教授 阿比留 正弘	……	3
事例報告2 学士力と就業力の育成に寄与する取組を目指して	言語教育研究センター長（人文学部教授） 大津 敦史	……	7
第二部 基調講演・パネルディスカッション			
・基調講演			
授業改善による教育効果の測定とは—PDCA サイクルを手がかりに—	立命館大学 教育開発推進機構教授 安岡 高志	……	14
・パネルディスカッション			
授業改善による教育効果の測定とは		……	26
パネリスト	立命館大学 教育開発推進機構教授 安岡 高志 経済学部教授 阿比留 正弘 言語教育研究センター長（人文学部教授） 大津 敦史		
コーディネータ	教務部長 今泉 博国		
閉会の辞	副学長 馬本 誠也	……	35
参加者からの質問に対する回答			
事例報告1: 文理融合と産学連携によるキャリア教育(阿比留)		……	36
事例報告2: 学士力と就業力の育成に寄与する取組を目指して(大津)		……	37
参加者数およびアンケート結果		……	39

第4回 教育改善活動フォーラムの開催にあたって

学長 衛藤卓也

本日は第4回教育改善活動フォーラムにご出席いただき、ありがとうございます。

福岡大学は教育・研究・医療という三つの高度機能を備えています。さらに、もう一つ昨今の潮流としては、社会的責任の領域でもある連携機能も加わります。つまり大学には四つの機能があると認識していただければいいと思います。

私はその中でも、当たり前のことですが、教育という機能が本学にとっても、また地域の中で生き残っていくためにも最も重要な軸であると思っています。

大学教育において、知識の面ではいわゆる「専門知」と「教養知」というものが大切だと従来から言われています。私はそれに加えて、学生の「精神知」や「生活知」というものが大切なのではないかと思っています。「精神知」や「生活知」がバランスよく身につくことによって、学生が感性溢れる素晴らしい人間になるのではないのでしょうか。

我々は、学生にそういった知識を身につけさせるために、責任ある教育を展開しなければなりません。本質的な意味での教育にいちばん注力すべきですが、同時に、教育改善活動がそういう知識を深く身につけた学生を育てていくための促進剤となっていけばいいのではないかと思います。

今日はみなさんにとって、実り多きフォーラムになるよう願っております。

第4回 教育改善活動フォーラム記録

平成22年10月30日(土)福岡大学A棟A201教室において、FD推進委員会と教務委員会の共催による「第4回教育改善活動フォーラム」を開催した。このフォーラムは昨年まで「教育改善活動報告会」として実施していたが、各組織が取り組んでいる教育改善を幅広く報告していただくと同時に基調講演を含めたフォーラムに変更し、更なるFD活動の深化を目指して、今年度から名称を変えて実施した。

このフォーラムは、各組織の具体的な取り組みや成果を相互に共有し、さらなる教育改善に生かすことを目的として開催し、今年は4回目である。今回は、1つの学部および1センターの教育改善の取り組みと成果の事例発表が行われた。また、授業改善による教育効果の測定についての基調講演の後、パネルディスカッションを行った。

第一部では以下の事例報告を行った。

第1報告 経済学部教授 阿比留 正弘

文理融合と産学連携によるキャリア教育

—学生によるプロジェクト活動報告—

第2報告 言語教育研究センター長(人文学部教授) 大津 敦史

学士力と就業力の育成に寄与する取組を目指して

第二部の基調講演では、立命館大学教育開発推進機構から安岡高志教授をお迎えして、「授業改善による教育効果の測定とは—PDCAサイクルを手がかりに—」をテーマに発表いただいた。

続いてのパネルディスカッションでは、今泉教務部長がコーディネータとなり、第二部の基調講演の安岡教授と第一部の報告者2名で、「**授業改善による教育効果の測定とは**」をテーマに活発な意見交換が行われた。

最後に教学担当の馬本副学長から、報告者・パネリストに対し謝辞が述べられ、「本学の教育力向上に向けて取り組むべき課題はたくさんあり、全学的な支援体制も含めて検討していきたい。また、現在取り組んでいる課題については、各組織において早急に対応して欲しい。」との閉会挨拶で報告会を終了した。

*この記録には、各事例報告の概要のほかパネリストからのコメント、当日の会場での質問及び質問票に対する回答を、報告者・パネリストの皆さんのご協力により掲載した。教育改善に役立てていただければ幸いです。

第一部 事例報告 1

文理融合と産学連携によるキャリア教育 —学生によるプロジェクト活動報告—

経済学部教授 阿比留 正弘

はじめに

私は、1999年からベンチャー起業論を開始した。通産省が始めた「若者会社を作ろう」という日本縦断のシンポジウムでたまたま私がコーディネータを行ったことがきっかけであった。当時の私にとって、講義中の学生の居眠りや私語が多いことは悩みの種だった。このような学生も、講義が終わり、クラブ活動になると全く変身し、生き生きとしている姿をみて、なんとか、講義中の教室にクラブ活動のような活気を導入できないものかと考えて、ベンチャー起業論を始めた。世の経営者たちが、とても元気に生き生きとしていたからだ。経営者がビジネスプランを作るように、学生にも自分の人生の主演としての人生設計をさせて、自分だけのビジネスプランを作る喜びを実感させたいという思いで、この講義を始めた。

しかしながら、私の思いとは異なり、学生は自分のビジネスプランの作成に苦戦していた。考えてみれば無理もない話だった。学生はご両親から愛情一杯で育てられ、特に不満や不便、不安などビジネスプランの芽となるような経験を持っていない人がほとんどだからだ。そこで、ゼロから1をつくるビジネスプランではなく、地元企業へのインターンシップを経験する中で、地元企業のビジネスプランがどのようなものであるかを現場での取材により再構成するプロジェクト活動を行うことにした。具体的には、「守破離」の実践である。約200名の学生は10人程度のグループを形成し、20のプロジェクトチームのメンバーとしてさまざまな地元企業を訪問する。最初の課題は「守」である。インターンシップ先の企業の現状を肯定的に受け入れることが課題である。そこで社長、従業員、顧客が何を求めているのか徹底的に現場で調査することとなる。次の課題は「破」である。いくら肯定的に受け入れても、社長、従業員、顧客の説明が自己矛盾していたり、相互矛盾していることも大いにありうる。また、学生の常識や理解を超えていることも少なくない。このような問題に対して、福岡大学が総合大学であるという利点を利用して、積極的に理系研究室の研究室を訪問して、問題解決のヒントをもとめる訳である。以上の「守」と「破」の活動が前期の目標であり、この成果発表の場が今年9月4日に、831教室で開催した「対決・理系研究室紹介」というイベントである。ちなみに「破」と「離」を目標にしたイベントは12月18日開催予定のビジネスプランコンテストである。



第4回教育改善活動フォーラムにおける発表は、ベンチャー起業論を開始してから12年目ではじめての学内の皆様向けの報告であり、とても感謝している。この報告会では、9月4日に前期のイベントとして学生が発表した取り組みの中から2つの取り組みを選択し紹介した。最初は、インターンシップ先の企業の経営者が直面している

課題を学生に対して提示していただいたケースであり、学生はこの課題の解決のために、福岡大学大学院工学研究科の教授に相談し、教授の指導のもとに学生が企業を訪問し、学生の発想でさまざまな実験を行う文理融合と産学連携の事例報告(サニックスプロジェクト)である。二つ目の発表は、中小企業向けのCIや企業ブランディング支援を行っている企業(株式会社ワイキューブ)にインターンシップに行った学生が、ブランディングに興味を持ち、自分たちもなにかブランディングしたいと思ったことによってスタートしたプロジェクトである。彼らは、自分たちが通う福岡大学をブランディングし、さらに進んで、大学のグッズの開発を目指している。

1. サニックスプロジェクトの概要

株式会社サニックスは福岡市博多区に本社を置く、創業1975年、資本金140億円の東証一部上場の会社である。この会社の代表取締役社長は宗政伸一氏であり、2000年東証一部上場の創業者利益の一部である一億円をベンチャー起業論に寄付していただいた。それ以来、ベンチャー起業論は物心両面で支援して頂いている。サニックスはシロアリ駆除事業、ビル・マンションの不動産管理事業、環境資源開発事業など大きく分けて3つの事業を行っている。この中でも、私たちの学生が関係しているのは環境資源開発事業である。この事業は、廃棄物となったプラスチック類の回収・資源化を行い売却したり、自社の発電所で電力として再利用を行っている。社長が悩んでいる問題は、回収した廃プラスチックの中に塩化ビニールが多く混入してしまい、炉の腐食の原因になったり、ダイオキシンを発生させてしまうことから、回収した廃プラスチックを高値で売却したり、再利用する際の障害になっているという問題がある。そこで、社長から頂いた課題は、現状の塩素含有率が0.7~0.8パーセントのところを0.3パーセント以下まで安定的に低減する機械・技術を提案して欲しいというものであった。

このような極めて技術的な問題に対して献身的な協力を頂いたのが、福岡大学大学院工学研究科の樋口壮太郎教授であった。樋口先生の研究テーマは廃プラスチックをリサイクルする研究、環境修復技術、副生塩類をリサイクルする研究、最終処分場安定化に関する研究などである。学生たちは、樋口先生の指導のもと、サニックス広島工場を訪問し、廃

プラスチックの資源化工場の現状を現場で体験しながら学んだ。そして手選別と機械選別による問題解決に着目した。学生と熟練の作業員による実験を行い手作業の作業効率を計測した。また、自動選別機を販売している国内外のメーカーにアンケートを送付し、実証実験の協力を呼びかけた。その結果、5社から回答があり、2社が実際にサニックスで回収した廃プラスチックを使った実証実験に協力してくれることになり、学生主導での実証実験を行い、その結果を塩素分析機関に依頼し実験結果を取りまとめた。

その結果、製紙会社向けの廃プラスチック(塩素含有率 0.7-0.8 パーセント)はほぼ 0.3 パーセント以下を達成していたが、セメント会社向けの廃プラに関しては目標値を達成できなかった。この結果をサニックス本社において、社長の前で発表したが、社長は「これまで知らなかった結果であり、この結果を仕事に生かす。今後はどんな廃プラスチックについても目標値を達成できるシステムの提案をして欲しい」と言われた。

2. ワイキューブ(福岡大学ブランディング)プロジェクトの概要

このチームは、9月4日に開催した「対決・理系研究室紹介」において優勝したチームである。株式会社ワイキューブは、平成2年の11月に設立され、中小企業支援を行う企業である。事業内容は人材事業、組織事業、ブランド事業であるが、学生が特に注目したのは、ブランド事業であった。ブランディングによって、同じものが違って見える。魅力的に見えたり、見えなかったりの不思議さでブランディングに惹きつけられた。そこで、昨年度から福岡大学のブランド化に取り掛かった。昨年度は、一年間福岡大学の魅力探しを行い学内の看板教授、部活やサークルで福岡大学が他大学に誇れるものを求めて、聞き取り調査を精力的に行ったが、福岡大学をブランドとして効果的にアピールするキーワードを見つけることはできなかった。その結果、昨年のビジネスプランコンテストにおいては、最下位と散々な成績に終わった。そこで、そもそもブランディングとは何かについて、出口のみえない議論にたいする焦燥感を募らせながらも、インターンシップ先のワイキューブ社員の方々とのブレインストーミングなどを経て、ブランディングのプロセスとして、理念、歴史、ビジョンがとても重要であることを知った。そこで、福岡大学の理念である積極進取、質実剛健、穩健中正、思想堅実が生まれてきた背景を歴史的に学び始めた。

現在4つの理念は、もともと4つの理念でスタートしたわけではない。1934年に福岡高等商業学校が設立された当初は、質実剛健だけだった。1949年に福岡大学商科大学が設立されたときに思想穩健が加わった。さらに1956年に福岡大学に改称したときに質実剛健、思想堅実、穩健中正になった。そして1967年にはこれに積極進取が加わった。

では、このような理念の変化の背後でどのような出来事があったのだろうか。76年の福岡大学の歴史の中で彼らが注目したのが、まず大学昇格運動である。1947年に学校教育法が施行されて、全国の658あった大学の統廃合が問題になった。福岡高等商業学校が大学に昇格するための条件として、図書館の蔵書10,000冊以上を保有する必要があったが、空襲で2万冊の本が全焼してこの条件が満たされていなかった。1年間のタイムリミット

の中で学生、職員が立ちあがった。夏休みを返上して、資金を集め、福岡外事専門学校と合併して、新制福岡商科大学を設立することができた。

もう一つの出来事は、1960年代から1970年代にかけての学生運動であった。学費値上げ反対から学生会館の自治要求など学生運動のうねりの中で、他大学などの運動家が大学に押し掛けたが、福岡大学は学生と職員がスクラムを組み、このような勢力を学内に入れることはしなかった。このような出来事から、誠実で責任感が強く何事にも屈しない人生を目指すという想いが質実剛健、新しいこと、困難なことに自ら進んで取り組んで行おうとするという想いが積極進取、考え方がしっかりしていて独断や偏見にとらわれないという想いが思想堅実、温和で包容力があり、バランス感覚にすぐれているという想いが穏健中正という理念に込められていることを知った。

彼らは、理念に込められた想いを知り、この想いを乗せた福大グッズを作りたいと思った。そこで、まず、他大学のグッズ調査を開始した。訪問したのは、九州大学、西南学院大学、中村学園大学、九州産業大学、また、今年の7月18日に紀伊国屋書店で全国の大学グッズを集めた学市学座というイベントにも参加した。そこで、他大学のグッズや福岡大学のグッズも“想い”が乗っていないことに気付いた。そこで、彼らが作るグッズには76年の歴史から生まれた理念に込められた“想い”を載せたいと考えた。

そこで、彼らが最初にやったのは、4つの理念を色分けしてみようと考えた。質実剛健は情熱的という意味で赤を、穏健中正は落ち着きという意味で青を、思想堅実は何色にも染まらないという意味で黒を、そして最後に積極進取は上昇志向・前向きという意味で黄色を割り当てた。そうすると全く予期しないことが起こったのだ。ある学生が、それらの色をすべて混ぜ合わせたらと提案した。混ぜ合わせて出てきた色を見て一同が感動した。なぜなら、ここでできた色がなんと福岡大学のスクールカラーのえんじ色だったからだ。

現在、福岡大学の理念を色に乗せて、さまざまな企業とのコラボレーションを通じて福大グッズを開発するために奔走している。この結果を、12月18日のビジネスプランコンテストにおいて発表する予定である。学生主導で開発した福大グッズをどのように世に出していくかの仕組み作りが出来れば良いと考えている。

事例報告 2

学士力と就業力の育成に寄与する取組を目指して

言語教育研究センター長
人文学部教授 大津 敦史

1. はじめに

本教育改善活動フォーラムでは、言語教育研究センターの取り組みについて、以下の 3 点から紹介し、可能な限りその成果まで報告した。

- 1) 学士課程教育へのスムーズな移行
- 2) 学士力の育成
- 3) 就業力の育成

2. 学士課程教育へのスムーズな移行

ベネッセの最近の調査報告によると、約 6 割の中学生が「英語の理解度が半分以下」であり、そのため中学 2 年生頃までに「英語嫌い」になる生徒が同じく約 6 割に上るそうである。このような中学生が高校に入学して英語力が著しくアップするとは考え難く、大学入学時の英語力についても多くは期待できない恐れがある。来年度から小学校での「外国語活動」が必修化されるが、小中の連携をよくよく考慮して、「英語嫌い」の割合をできる限り下げてもらいたいと願っている。

このような状況を背景に、本学へも多くの「英語嫌い」が入学して来る。本年度より、評定平均値 3.0 の下限を撤廃した附属大濠高校からの推薦入学者に、学士課程へスムーズに移行できるようなプログラムを入学前教育として提供することになった。

附属推薦入学予定者 95 名を対象に、「FU ステップアップセミナー」と称する全学一律の入学前教育において、大学入学前の不安を解消し、高校から大学へスムーズに学習の移行ができる多様なプログラムを準備した。その主な目的は、「学力の維持・発展と学習習慣の継続を図り、大学生活をより充実したものにする」ことである。平成 21 年 12 月 21 日（月）の事前説明会を皮切りに、平成 22 年 1 月 19 日（火）から 3 月 19 日（金）まで、延べ 30 日間、本学へ通学してもらい、以下の 3 点をコアカリキュラムとして学習してもらった。



- 1) 国語表現力の養成
- 2) 基礎的英語力の養成
- 3) 大学生・社会人として必要な知識とスキルの習得

本年度は、全体のプログラムに関しては、その開発から実施までエクステンションセンターが主管となったが、2) のプログラムについては言語教育研究センターで独自に開発し、人員配置も含めて全面的に協力することとなった。

平成 23 年度も継続実施することが決定されているが、主管は入学センターに移行する予定である。

以下が、基礎的英語力養成プログラム(「TOEIC チャレンジプログラム」)の詳細である。

- 1) TOEIC スコア 350 点を到達目標とする
- 2) **Beginner's TOEIC Training: Listening and Reading** (日本人教員 3 名で担当)
自作ワークシートを用いた集中的なトレーニングを実施、互いに支えあう雰囲気作りを心がけ「共同(協働)学習」を広く導入した。
- 3) **English E-learning** (日本人教員 1 名で担当)
テキスト付属の CD-ROM を活用し、各ユニットの応用問題を個人学習させ、毎回確認テストを実施した。加えて、当センターが保有する **Power Words** コースプラスという英単語学習ソフトを利用して単語力を補強した。
- 4) **Beginner's English Communication Skills** (ネイティブ教員 1 名で担当)
入学後履修が義務付けられている **Interactive English** というネイティブ教員による授業への導入を図り、基礎的な英語コミュニケーション・スキルの習得を目指した。

次に、プログラムの成果について触れたい。プログラムの前後で実施したプリテストとポストテストの平均点を比較し、t-検定を行った。その結果、両側検定で $p < .001$ という結果を得た。すなわち 99% の確率でスコアが伸びたことが証明された。到達目標 (TOEIC 350 点) の達成度については、ポストテストの A-SCORE (TOEIC 換算スコア) を利用した。その結果、ポストテストの A-SCORE の平均は 378.5 であり、到達目標の 350 をクリアしたことが判明した。その後、これに関して商学部の永星浩一教授よりいくつかの質問をいただいた。フォーラムでは即答できなかったため、後日再度データを点検し、メールで回答したが、ここで再度その回答を掲載すると共に、永星教授に対し心からお礼を申し述べたい。

相対的にスコアがアップした者：66名（69%）
相対的にスコアがダウンした者：29名（31%）
ポストテストのスコアが350未満の者：20名（21%）
プリテストのスコアが350未満でポストテストのスコアが350になった者：28名（29%）
プリテストのスコアが元々350以上の者：47名（49%）
（プリテストの平均点：366.1、ポストテストの平均点：378.5）

事前に教材を選定し、ワークシートを作成するため、プリテスト実施前に到達目標を設定する必要があった。TOEIC 350 という設定は、プリテストの平均点が366.1であったこと、元々350以上であった者が約半数いることを考慮すれば、本年度の入学者に対しては低過ぎる設定であった。恐らくは370辺りでもよかったかもしれない。しかしながら、毎年、被験者間で能力差はありと予想されるので、到達目標は今後プリテストの平均点を考慮した上で設定する必要がある。そのため、教材やワークシートの難易度には幾分幅を持たせる必要がある。

3. 学士力の育成

1) 授業アンケートの分析結果

現在、授業アンケートの分析結果はグループウェアの電子文書ライブラリーに掲載しているが、今後はセンターのHPにも掲載する予定である。センターではARCS理論（A=Attention 注意、R=Relevance 関連性、C=Confidence 自信、S=Satisfaction 満足）をベースにして、独自に17の質問項目を作成し、それぞれ5段階評価で実施している。

英語と第2外国語に分けて、平成20年と21年を比較したい。英語の場合、大きな変化は観測できないが、注目すべきは肯定的評価が常に低い「自信を持つことができた(30.0%)」と「授業を受けるうちに自分の目標を見定めることができた(32.2%)」の2項目であろう。今後は、テキストの難易度、授業方法、動機づけの各側面で充分検討を要する項目である。第2外国語の場合、総じて英語よりも肯定的評価が高いのが特徴であり、特に「好奇心をそそられた」、「実際に身についたものが多いと思う」、「学習内容を身につけようと意欲がわいた」、それに「やりがいを感じた」の項目では圧倒的にポイントが上である。本年度、第2外国語改革の基礎資料とするため、別紙の形で「第2外国語・追加アンケート」を実施し、現在分析中である。詳細な報告は、本年度のセンター紀要に掲載される予定である。

2) FEのカリキュラム変更

平成21年度より、FE（フレッシュマン・イングリッシュ）ではこれまでの「目的別クラス選択制」を廃止し、カリキュラムを固定した。その理由は、平成14年度より実施している英語能力テスト（プレイスメントテスト）の結果、英語基礎学力特に読解力が不足していることが判明したためである。そこで、以下のようにFEを再編し、カリキュラムを固定することにした：

- ・ **R&L**: リーディング&リスニング
読解力を身につけるため、入学後 1 年間は文法力や語彙力を育てながら文型の意識を高め、総合的な基礎力を養成する。
- ・ **IA**: インタラクティブ英語
ネイティブの授業をすべての学生に履修させ、コミュニケーションの楽しさに気づかせ、学習意欲を喚起させる。
- ・ **ESP**: 検定対策英語
テストテイキング・スキルを向上させる。

本年度が再編 2 年目で、現在昨年度の分も含めて、その成果を測定中である。

3) 第 2 外国語の改革

平成 21 年、センター運営委員会内に「第 2 外国語改革検討専門部会」（座長：永田善久 人文学部教授）を新設し、その後平成 22 年にはその専門部会の下部組織としてワーキンググループを新たに設け、具体的な検討を開始した。これまでの取り組みとしては、朝鮮語の履修制限の撤廃、中国語の同制限の撤廃に向けた履修枠の段階的な拡大、第 2 外国語間で齟齬を生じていた「ブロック分け」の是正などがあげられる。

4) 外国語教育（学習）環境の整備

平成 16 年～19 年と平成 20 年～23 年にかけて、福岡大学「特色ある教育」予算を得て、当センターの「CALL 部会」（座長：奥田裕司 人文学部教授）を中心に、以下のような CALL 施設をはじめとする教育（学習）環境の整備を実施してきた：

平成 16 年度：

- ① 他大学の CALL システムの視察
- ② コンテンツ（教材とプログラム）の選定
- ③ 小規模システムでの試行

平成 17 年度：

- ① CALL 教室を 2 教室開設
- ② 総合英語学習教材の導入計画
- ③ 教材作成・学習管理用オーサリングソフトの導入
- ④ 各種検定試験対策学習ソフトの導入計画

平成 18 年度：

- ① 総合英語学習教材の導入
- ② 教材作成・学習管理用オーサリングソフトの多言語化
- ③ センター専用 CALL ポータルサイト（F-CALL）の開発

平成 19 年度：

- ① TOEIC 対策学習ソフトの導入

② ネイティブ教員用教材オーサリング・LMS ソフトの開発

平成 20 年度：

① 大量の同時アクセスに向けてサーバーの追加とシステムの拡充

② ネイティブ教員用教材オーサリング・LMS ソフトの導入

平成 21 年度：

① 英語リメディアル教材の導入

② 携帯端末用英語 CALL 教材の研究・開発

平成 22 年度：

① 学習管理ソフトの修復

② 第 2 外国語学習教材の導入計画

おかげさまで九州圏内では最先端の CALL システムを確立することができた。今後の課題としては、本学の学生数と授業数に見合うだけの規模に拡大することと、運営するスタッフとソフト面での充実が必要となる。現在、第 4 の CALL 教室の設置に向けて努力している最中である。大学執行部のご協力で予算は確保できたが、設置場所に苦慮しているところである。

4. 就業力の育成

平成 21 年より、TOEIC IP をエクステンションセンターとは別枠で導入し、1 年次生と 2 年次生を対象に受験を奨励しており、徐々に受験率が高くなってきている。

本学の 1 年次生と 2 年次生の TOEIC IP のスコアの現状を理解していただくため、以下に平成 21 年 7 月と平成 22 年 7 月にセンターで実施した TOEIC IP のスコアの比較表（図 1）を掲載する。

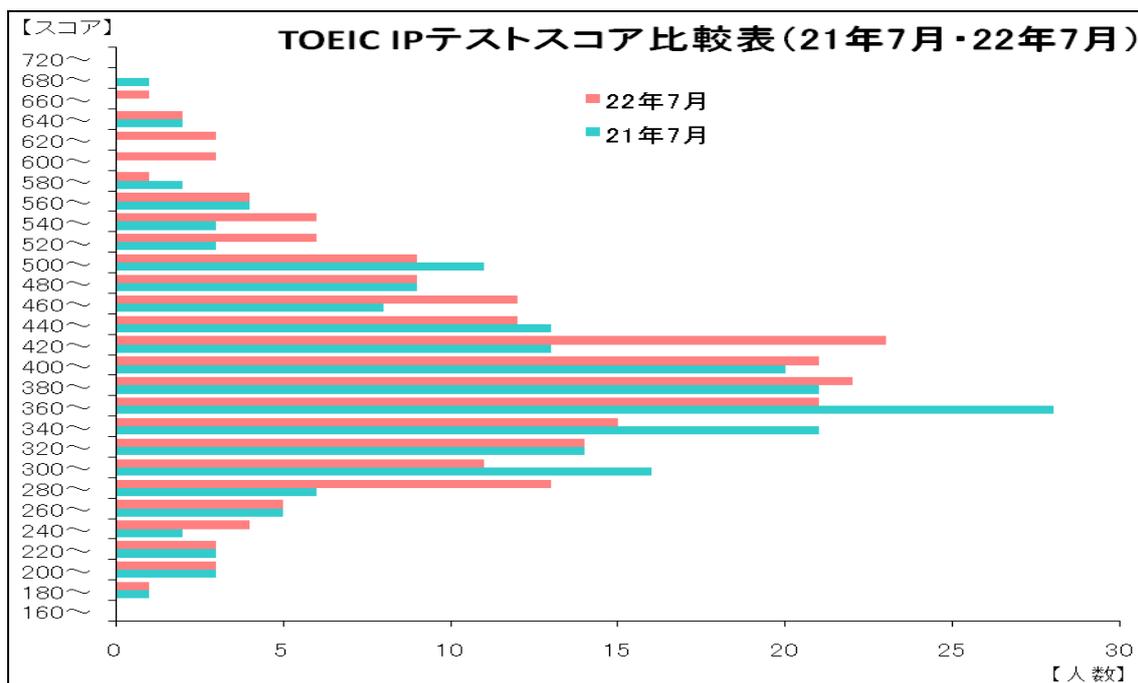


図1 TOEIC IP スコア比較表

平成 21 年（青）と 22 年（赤）を比較すると、360 点未満のスコア層が減少し、380 点以上のスコア層が増加していることがお分かりいただけると思う。

また、センターでは、平成 24 年度に 1 年次（平成 23 年度）に取得したスコアを 2 年次（24 年度）に単位化することを、平成 25 年度には 1 年次前期（25 年度）に取得したスコアを 1 年次後期（25 年度）に単位化することを、平成 26 年度には入学前（平成 25 年）に取得したスコアを 1 年次前期（平成 26 年）に単位化することを計画している。ただ、25 年度以降の改革に際しては学則の改定などが必要となるので、これまた一筋縄ではいかないと思われる。以下に掲載する表 1 が、TOEIC スコアと認定単位数および評語・評価の基準を示している。

認定授業科目(単位)	TOEIC 成績	認定上限 単位数	成績評語・評価
フレッシュマン・イングリッシュ I (1)	860 点 以上	4 単位	秀(A)・90 点
フレッシュマン・イングリッシュ II (1)			
フレッシュマン・イングリッシュ III (1)	730 点～859 点	3 単位	
フレッシュマン・イングリッシュ IV (1)			
インターミディエイト・イングリッシュ I (1)	600 点～729 点	2 単位	
インターミディエイト・イングリッシュ II (1)			
インターミディエイト・イングリッシュ III (1)	550 点～599 点	1 単位	
インターミディエイト・イングリッシュ IV (1)			

表 1 スコアと単位数と評語・評価の関係

5. 今後の課題

1) 英語再履修クラスの改革

平成 21 年度では、FE で 1,381 名（全体の 7.9%）、IE で 2,435 名（全体の 13%）、合計で 4,816 人が不合格になったり授業を放棄したりしている。これ以外に、スポーツ特別推薦クラスと留学生クラスで不合格になったり放棄した学生数や、再履修クラスで不合格になったり放棄した学生数をすべて加算すると、その数は 5,398 名となる。現在、このような再履修クラスを主に専任と外国語講師で担当しているが、クラスサイズは平均で 80 名を超えているのが現状である。動機づけと学習効果の両面から多くの問題を抱えているので、早急なる対応が必要となる。

2) International Cultural Series の開催

年間 4 回（春・夏・秋・冬）、学内外より講師を招聘し、英語圏文化に関する様々な講演やシンポジウムやワークショップを開催する。コーディネーターはセンター所属の 3 名の外国人教育職員を予定している。

3) Skill-Exchange Meeting の開催

授業に関するアイデアや経験を共有し、教員の指導技術向上を目指すことを目的としている。現在、各学期の最初の 3 ヶ月間、月に 1 回開催している。今後は日本人外国語講師や専任教員にも広く参加を呼びかけたい。

6. むすび

本年は、センター開設 10 周年の記念の年である。センター紀要も遅ればせながら ISSN (International Standard Serial Number) を取得し、12 月には「センター設立 10 周年記念号」を発行する。学長、副学長、歴代センター長にもご挨拶文を依頼しているところである。学内の皆様には、今後ともセンターの活動にご理解とご協力ならびにご助言を切にお願いする次第である。

第二部 基調講演

授業改善による教育効果の測定とは-PDCA サイクルを手がかりに-

立命館大学教育開発推進機構 教授 安岡 高志

おはようございます。ただいまご紹介にあずかりました立命館大学の安岡でございます。

今日は「授業改善による教育効果の測定とは」ということで、教育効果を測定するためにはどうすればいいかというお話をさせていただきます。

「授業改善による教育効果の測定」とは、学習成果の達成度を測るということであり、どういふ効果があるか、まず目標を定めてその目標に達したかどうかということ測ることで、大切なことは改善したことにより期待される学習成果ではありますが、その改善以前にその科目がどのような成果を期待しているかを明確にしておく必要があります。これがまさにシラバスに書く達成目標なのです。そして今大学では質保証ということが盛んに言われています。この質保証が学習成果ということなのですが、質保証の面での学習成果とは、単位を取得した、すなわちC評価を取った時に身につくことが保証されているという意味であるという点に焦点を合わせてシラバスを書かなければいけません。

従来は、おそらくA評価の学生が得る内容をシラバスに書いていたと思いますが、今言われている質保証とはC評価、つまり最低限の評価をとった学生がどんなことを身につけて単位を取るかということです。学習成果とは、プログラムやコースなど一定の学習期間終了時に学習者が知り、理解し、行い、実現できることを期待される内容を明言したもののことです。これは私が言っているわけではなく「学士課程教育の構築に向けて」という中教審の答申の中に書かれていて、学習成果という結果のことだと思っているかもしれませんが、そうではなく、「この授業を取ればこういうことが学生の身につきます。私の授業を取ればこういうことが身につきます。」ということを宣言すること、このこと自体を学習成果と言っております。学習成果を測定するとは、それをどのくらい実現したかということなのです。そしてもう一つ大切なことは、「学習成果は学習者が獲得すべき知識、スキル、態度などで示され、またそれぞれの学習成果は具体的で一定の期間内で達成可能であり、学習者にとって意味のある内容で、測定や評価が可能なものでなければならない。」ということです。つまり、測定できないものは達成目標にするなど書いてあるのです。

それでは教養教育はどうするのか。教養教育を定義できなければ、教養教育を測ることはできないという議論になりかねないのですが、そんなことを言っているわけではないのです。少なくとも教養教育の中のこの部分は絶対に外せないという部分は必ずあると思うのです。教養教育全体は定義できなくても、教養教育の中でこの部分は絶対外せないという部分を測るようにすればいいのです。そういう意味でこの答申に書いてあることは、必ず明確に測定できることを達成目標にしること、そしてそこまできちんと議論できていないものは達成目標にするなどということです。

立命館大学では、私が所属している教育開発支援センターが、特に初任者研修を中心にシラバスの書き方を指導しています。学生を主語にして書くという視点で研修を行った後、再度先生方に自分が書いたシラバスの内容を訂正していただくことをやっていますが、なかなか浸透しません。今まで書いていただいていたシラバスの到達度というのは非常に理想の高いことでしたが、ここで言うシラバスの到達度とは 60 点を取った学生の到達度なのです。このことが立命館大学ではまだまだ浸透していません。

では、学習成果中心にするとどのような利点があるかと申しますと、①従来の教員中心のアプローチから、学生中心のアプローチへと転換できること。②学生にとっては、到達目標が明確で学習への動機づけが高まること。つまりこの科目を履修すればこういうことが身につくのだということがわかるので、きちんと選択して科目を履修するようになるということ。③プログラムレベルでの学習成果の達成には、カリキュラムマップの作成が不可欠となり、そのため教員同士のコミュニケーションと教育への組織的取組みが促進されること。カリキュラムマップとはディプロマポリシー、つまり人材育成像に対してどの科目がその人材育成像をどのようにカバーしているかということを見るものです。そうすると、色々やっているうちに抜けているところが見えてくる。その抜けているところをカバーするのに教員が議論をせざるをえない状態になるということなのです。カリキュラムマップやカリキュラムツリーという、こういう順番で科目を履修していくとこんな力がつくということをきちんと学生に示さなくてはいけない。それを確立するためには、絶対に先生方のコミュニケーションがなくてはならないということです。

さて、今日はPDCA サイクルを基にお話をさせていただきます。まずPDCAサイクルとは何かと申しますと、計画に従って行動し、すなわちプランをきちんと決めておいて、そのプランに従って行動する、そしてプランに従って評価することです。

私は立命館大学に来てまだ二年ですが、私がPDCAサイクルの話をしますと、「立命館はずっと前からPDCAサイクルをやっています。あなたのような新米にPDCAサイクルの話なんて聞きたくない。」とおっしゃる先生も中にはいらっしゃいます。ではその先生方がPDCAサイクルをよく理解されているかということ、私から見るとPDCAサイクルのPも何も計画していない。そこで大切なのは、第一に決定すべきことは、具体的に何を達成したいのか、私立大学の場合具体的に達成するための基礎は何かということ、大学が発展する、社会的地位を得る、そのために一体何をすべきかということだと思います。この根本の発想がなければ、教育改革をしても私は無駄だと思っています。先ほどの学生さんの発表にもありましたように、理念をひも解くことは大変重要なことです。しかし、先生方には大変失礼ですが、あの理念を見て明日から何をすればいいかわかる先生はそういないでしょう。そういう意味で、まず、理念を具体的に明日から何をすればいいかという行動目標にブレイクダウンし、具体的な達成目標を定めることが必要です。次に大切なことは、行動目標を何にするか、それを達成するためにみんなでどんな気持ちでそれに取り組むかという共通認識です。この共通認識をつくるのがまさに私は福岡大学の文化をつくることだと思います。これがなくては絶対に他の大学と差別化ができる大学をつくることはできないと思います。そしてもう

一つ大切なことは、達成目標を何で測定するかという評価指標を決めておかなければならないということです。

もし「私たちは今までPDCAサイクルを行ってきた」というのであれば、達成目標を何で測定するかということを決めていたかどうかを見ていただくと、PDCAサイクルになっていたかどうかということがある程度判断できます。例えば先ほどの発表のようにTOEICやTOEFLで測るというのも、それでいいかどうかは別にして、一つの指標です。少なくとも「この成果はこの指標で測る」ということを決めておく。そして評価をする場合には、特別に何かの測定データを出すのではなく、日常業務の中で評価をするために必要なデータが必ず取れるようなシステムにしておかなければなりません。

では学習成果をPDCAサイクルのPに置き換えてみると、①学習成果を明確にする。②学習成果を達成するための共通認識や行動指針を明確にする。③学習成果の達成度をみる指標を決める。④達成度の基準を決める。ということになるわけです。

「学士課程教育の構築に向けて」という答申の中には「三つの柱」がくどいほど書かれています。「三つの柱」とは一体何かと申しますと、①ディプロマポリシー、すなわち人材育成像を明確にする。それを達成するために②カリキュラムポリシーを明確にする。すなわちこのカリキュラムできちんと人材育成像を達成できるのだというカリキュラムをつくること。そして、カリキュラムをきちんとなしてディプロマポリシーが身につくような人材の条件を明確にし、入学の条件を明確にする。これが③アドミッションポリシーです。ただしその三つの条件を決めるときに、社会のニーズと国際通用性を考慮してポリシーを明確にしなければなりません。

では、平成20年度（2008年度）の段階で一体どの程度ディプロマポリシーを大学全体で明確にしているかという、96パーセントの大学に及んでいます。私から見ると理念の域を出ていないような気がしますが、少なくとも96パーセントの大学がディプロマポリシーを明確にして、82パーセントがそれを公表しているということです。そしてそれが学部レベルになると、89パーセントが明確にしている、77パーセントが公表しています。また、カリキュラムポリシーを明確にしているのは55パーセント、そして、カリキュラムポリシーが55パーセントの大学でしか決まっていなくても関わらず、不思議なことにアドミッションポリシーが80パーセントもの大学で決まっているなんてことは本来あり得ないことです。ということは、アドミッションポリシーは、ディプロマポリシーやカリキュラムポリシーを考えた上で考えられてはならないということなのです。つまり、ここに書いてあることは本当に実現しようと思って書いてあるとは、私には思えないのです。答申には、本当に実現できる可能性があることを達成目標として学習成果としなさいと明確に書いてあるのです。

そこで、具体的にどんなことをするかというと、スライド（各専攻分野を通じて培う「学士力」）に書いてあるとおり、専攻分野を通して学士力を培うということですが、まず知識・理解、これは科目の理解ということです。そして次に汎用的技能、いふならば社会人力というものになると思うのですが、初めの学長の話ですと社会人力、生活力とおっしゃっていたスキル、このあたりを必ず目標に入れなさいと書いてあります。そして三番目が態度・志向性ということですが、私から言わ

せると知的発達に相当するのですが、すなわちこれらの三つ、①知識・理解、②スキル、③態度・志向、こういうことをきちんとカリキュラムの中にも入れなさいと書いてあります。そして、これまで獲得した知識・技能・態度などを総合的に活用して、自らが立てた課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力を持った、まさに問題発見解決型の人材を育成しなさいと、1998年の大学審議会答申と全く同じことが書いてあります。では、この答申で変わったところは何かということ、目標を達成する手法は何かということと、PDCAサイクルを機能させることが目標を達成することだということなのです。



さて、またこれは繰り返しになりますが、「学士課程教育の構築に向けて」の第二章「学士課程教育における方針の明確化」第一節中の(4)具体的な改善方策の部分で、大学に期待される取組みとして、学位授与の方針の策定にあたってはPDCAサイクルが稼働するようにする、つまり明確に達成できる具体的な目標を決めなさいということが書かれています。また、そのためには、学内の共通理解を確立すること、実践の段階に応じて目標を具体化すること、客観的に測定可能な指標によって予め目標を設定しておくこと等に留意するよう書いてあります。これも先ほどの繰り返しになりますが、明らかに達成できることをしなさいということは何度も繰り返し書いてあるのです。

今後の組織の発展はPDCAサイクルが機能するかどうかにかかっており、PDCAサイクルは将来に向かって努力するものであるということなのです。従来は、このPDCAサイクルというものは自己点検・自己評価にほとんど用いられてきました。自己点検・自己評価というと何となく過去に向かって点検・評価をするというイメージなのですが、PDCAサイクルに基づいて自己点検・自己評価をするということになりますと、将来に向かってやるということになるわけです。例えば具体的な達成目標を決める、共通認識を持って将来に向かって努力をするPDCAのD(Do)の部分のことです。そしてその結果を評価するということなのです。つまり、PDCAサイクルとは何かということ、計画したことを将来に向かって達成するように努力をすることなのです。これがないと絶対にうまくいきませんし、途中の努力を省いて結果を出そうと思っても結果は出ません。目標を定めたら将来に向かって努力するのがDで、努力をした結果を測るのがPDCAサイクルだということなのですが、理念・目標がなければ全てが始まりません。すなわち目標がなければ何に向かって考えればよいかわからない。何に向かって行動すればよいかわからない。何を評価すればよいかわからない。目標がなければ基準を立てようがない。ということで、大前提として、明確な目標がなければなりません。まず教育効果を測定したいのですが、測定する前に教育の目標を明確にすることがいかに大切かということです。すなわち明確な、これをやれば自分たちの所属している組織がよくなるというビジョンが描ける達成目標を立てれば、半分は達成したようなものだと思います。

さて、この達成目標の条件は、①組織がよくなるビジョンが描けること。②全組織員が目標達成の一翼を担えること。③日常の努力の積み重ねで達成できること。ですが、何かやれば、何かシステムをつくれれば飛躍的に組織がよくなるなんてことはないのです。それから、何か改革を行う時に手抜きでうまくいくなんてこともありえません。先ほど発表の中でも e ラーニングということをお話しましたが、e ラーニングを導入しさえすれば、いつでもどこでもアクセスできるからうまくいくのか。そんなことはありません。e ラーニングがうまく機能するためには、先生方によるメンタル的なサポートなど大変な努力があって初めてうまくいくのであって、新しいシステムを導入すれば必ず先生方の労力、負担は増えます。ですので、労力を惜しむのであれば改革はしないことです。実効を上げる何かをやろうとすれば、先生方の労力は必ず増えます。手抜きでうまくいくなんてことは絶対ありえません。

ということで、まず組織全体が目標達成に向けて自分たちで努力してみることが大事です。今、私が勤務しているところでは、様々な大学で設立されているライティングセンターを新しくつくろうとしています。ライティングセンターができればライティングはライティングセンターに任せればいいというイメージがあるようですが、ライティングセンターのスタッフが 10 人いたとして、10 人が必死になって頑張っても立命館大学 36,000 人の学生全員のライティングのレベルを上げるなんてことは到底できないでしょう。では、その 10 人のスタッフは何をするかということ、全教職員が立命館大学のライティングの能力を上げるために学生とどう接すればいいかということ発信するのです。センターのスタッフが一生懸命頑張ったとしても、たかだか 10 人で 36,000 人の学生に対して効果を上げるなどということは無理です。もし効果を上げようとするなら、全教職員がみんな分担すること以外に方法はあります。

今、文部科学省が大学の質保証ということで考えている三種類の保証が、スライド（三種類の大学教育の質保証について）の通りです。1、大学卒業者として必要と思われる一定水準の保証。ミニマムエッセシャルズの定義 (AHELO)、これは大学の卒業者として一定の質保証をしようということで、OECD（経済協力開発機構）は、大学を出るとみんなこれだけのことを知らないといけないというミニマムエッセンスを盛り込んだ AHELO (Assessment of Higher Education Learning Outcomes) という高等教育における学習成果を測る共通のテストをつくらうとしているのですが、はっきり言って偏差値 70 と偏差値 30 の大学が同じレベルになるなんてことはあり得ないわけです。ということで、例えばアメリカでは、教育省の長官が自己点検・自己評価にこの一定水準を入れるということで 2006 年に始まりましたが、実現が難しいということで取り止めになりました。2 の各大学の人材育成像をどの程度達成したかという項目ですが、本当はこれが一番大切なのですが、私はこれを達成するためには、PDCA サイクルを機能させるシステムを構築していれば、すなわち改善のサイクルを持っていれば、それを回していくうちに必ず目的を達成するから質保証になると言っているのです。私から見ると 2 が大切なのですが、2 を達成する手段としては 3 の PDCA サイクルを機能させるシステムを構築している、改善サイクルを持っていること、だと思います。

そこで大切なことは何かというと、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッショ

ンポリシーという三つの柱で答申には書いてあるわけですが、人材育成像があってカリキュラムマップができる、そして科目の役割が決まるわけですが、科目の役割であればシラバスに学習成果を書く、これをやらなくてははいけません。これをやらずして成果の上がる教育を行うことはできない。ご存じのように、カリキュラムとは元々競馬のコースのことを指すのですから、福岡大学のカリキュラムだとかこういう人材育成像に到達するという道標にあたります。これは私見になりますが、必修科目のない、または少ない学部学科は、私は勝手に思想のない学部学科だと思っています。必修科目がないなんてことはあり得ないと思います。そして、学習成果は多くの場合、学習者が獲得すべき知識、スキル、態度ですが、知識と一部のスキル以外は一つや二つの科目を取ったからといって、役に立ったり身についたりするものではないと私は思います。

このスライドはアメリカのコア科目を紹介しているのですが、アメリカでは教養科目にしかコア科目はありません。日本人はほとんど誤解しているのですが、専門科目をコア科目と思っているようです。そのようなものは、例えば私の専門は無機化学で二年前まで東海大学にいたのですが、東大だろうが東海大学だろうが立命館大学だろうが、無機化学といったらどこの大学も9割方同じことをやっているのです。そんなところで差別化なんて出来やしません。

では、差別化するなら何かというと、まさに教養科目です。ハーバード大学のコア科目というと、外国文化、歴史、文学、道徳、数学、化学、社会、これらが必要で、ハーバードを出たらこれらを必ず取っている必要があるということです。私の記憶では10年前までこれらの中には哲学が入っていました。この哲学を入れるか外すかということで大議論がありました。ハーバード大学で哲学をなくしていいかどうかを、それこそ卒業生全員にアンケートを取って、学生にも教職員にも聞いて、ハーバード大学のコア科目はこれらの科目になりました。コロンビア大学ではこのスライドの通りです。市民学や文学などがあります。ということで、他大学との差別化は教養科目にあるのです。ですので、大切なことは、福岡大学を卒業した学生は、知識はもちろんのこと、きちんと知的発達、共通スキルそういうところで、「ああ、やっぱり違うな」と思われるような差別化しないといけないということです。専門科目では、差別化はあり得ないと思います。そして先ほど学長もおっしゃった「生活力」。例えば、これを身につけさせることを福岡大学の特徴としようと思えば教職員全員が同意をして、全員がそれを講義の中などでひとかけらひとかけら実践した時に初めて福岡大学の文化ができて、差別化ができるのだと思います。

次のスライドは、学生が身につけるべき三つの目標ですが、一番大切なのは「知的発達」です。そして「社会人スキル」であり、「科目の目標」。「知的発達」というのはウィリアム・ペリーという人が1970年に発表しておりますが、四段階あり、第一段階の学生はAかBかという思考に支配され、教師は全てのことを知っていると思っていて、そんな段階で大学に入ってくるのです。私もそうでした。教員は何でも知っていると思っただけで尋ねてみると教員にも知らないことがある、世の中には知らないことも結構あるのだなと気がつくものです。ところが、卒業するまで、教員に聞けば何でも知っていると思っただけでこの第一段階の学生がいます。私が高校生頃、経済学部や経営学部の先生は皆お金儲けの研究をしていると思っただけで、皆金持ちだろうと思っただけで、大学に入ってみるとそうでもないのです。そこで、彼らのやっている学問はたいしたことないのではない

かと思ったのが、この第一段階を脱するきっかけだったのでしょ。そのことをある先生に話したら、先生は「みんなが金持ちになる研究をしているのではないんだよね。本当はしたいけど、できないんだよ。」なんてことをおっしゃっていました。第二段階になると、はっきりした答えがないテーマがあると気付く、そして第三段階になると自分が主張する際にきちんと証拠として用いることができるものとできないものを区別することができる、第四段階になると自分の価値観を持つことができるようになります。こういうことを身につけさせましょうと合意することが大切です。

教養人を育成する、リーダーシップの取れる人材を育成する、躰を身につけさせるなど、どこにターゲットを絞ればいいのかということはその組織が決めることですが、例えばリーダーシップだったらどうするか。リーダーシップの取れる人の条件は、①何をすべきかを示せる。②抽象的なことをわかりやすく説明できる。③評価指標を示し、評価を行うことができる。という三つだそうです。まさに問題を発見して解決する能力を身につけさせることなのですが、この問題とは何かという理想と現実のギャップ、あるべき姿と現実のギャップのことです。ということは、理想のないものにとっては、問題は絶対発見できない。そこで、福岡大学の学生にいつも理想を持って、理想を語り、あるべき姿を考えろということをして全ての科目で学生に伝えましょうということをもし合意し、そういうことをやると、リーダーシップの取れる学生が育つ可能性が増えるということなのです。まさに差別化するところは何かという、専門科目ではなく教養科目なのです。これを全てのところでやるべきだと私は思います。

では、三つの学習成果を何で測るかということですが、①試験などによる直接法 ②アンケートなどによる間接法 ③人が人を評価する直感法 などがあります。最後に測るのはやはり人が人ということなのです。ほとんどの大学では行っていませんが、先生方に「学生を見てよくなったと思いますか。」という質問を投げかければよいのです。はっきり申し上げて、大学基準協会は福岡大学が発展することを、学生が殺到することを保証するわけでないのです。大学基準協会のコメントは設置基準に反していないかどうかということが9割方書かれているだけで、あまり役には立たないのではないのでしょうか。自分たちがこれでいくということを明確に決めて、実践し、我々はこれを一生懸命やってこんな成果を出していますということを発信していれば、大学基準協会は何も言いません。先週の法政大学のシンポジウムで大学基準協会の生和先生がそうおっしゃっていましたので間違いありません。

さて、スライド(大学における教育内容等の改革状況)は、1998年に中教審が出した大学が改革すべき内容についてどの程度改革が進んでいるかを示したデータですが、これらの項目は、全て単位制をうまく機能させ、充実させるためのツールです。それを理解しないまま、これらを導入すること自体を目的としているから、日本の学生は全く勉強しない、先生方から見て学生が勉強するようになったかということそんなことはないでしょう。いかに目標をしっかり持つかということが大切だということです。

単位制度は一単位 45 時間ということが設置基準で決められております。では、いったい日本の学生は一単位あたりどのくらい勉強しているかといいますと、本来であれば大学の講義以外で 27.3 時間勉強しないとイケないところ、平均 5.2 時間しかしていない。いちばん勉強させているところ

でも 11.5 時間、最も勉強させていないところでは 1.8 時間しか勉強させていない。これが日本の現状なのです。ということで、システムを導入してもそのシステムを取り入れる本当の目的は何かということを忘れていては、ほとんど効果はありません。教育を世界水準に持っていくためには、学生に世界水準の学習時間を設けさせ、勉強させなくてはならない。

なぜ日本の学生は勉強しないかという、最後の試験さえできればそれでよいという戦前のドイツ式システムから来ているようです。戦後の単位制度の主旨は、こつこつと学生に勉強させて、最後の試験は最終的な成績の三分之一を超えるべきではないということです。こんなことまで大学でやるのか、これは家庭、これは中学、高校でやる、そんなことを考える必要はないのです。必要なことは全てやる、これが単位制度です。

では、立命館大学はどのようなことを考えているかという、成熟組織とって、スライド（立命館大学における教育改革総合指標の成熟度評価基準）の段階の第四段階（社会のニーズの変化に対して機敏に対応するための継続的、組織的な体制が整っているレベル）になること、これができるようになるというのはこういうシステムができるということではなく、こういうシステムを動かす人材を育成するということなのです。その人材をつくることを支援するのが、私のいる教育開発支援センターのミッションステートメントです。

立命館大学には「教育改革総合指標」（TER I）というものがあります。各学部が今どんな達成状況にあるかということを見るのがこの TER I というシステムで、きちんとこのスライドのように段階が決まっています。四段階あるのですが、形式的な検討である、もしくは検討が行われていないレベルが第一段階です。具体的な検討が行われたが、学部教員全体の合意が得られていないレベルが第二段階、整合性が検討され、合意が得られ、周知されているレベルが第三段階、社会のニーズの変化に対して機敏に対応するための継続的、組織的な体制が整っているレベルが第四段階です。私が立命館大学を素晴らしい大学だと思うのは、私が就任する前にこういう指標をきちんと決めていたからなのです。立命館大学は FD についても、「目的を達成するために、教職員、学生が協力して行う全ての活動を FD 活動とする。」と定義しています。そして先ほどもご紹介したように、立命館大学が将来達成しようとしている成熟組織とはこのような組織だということも定義しています。ですので、私が教育開発推進機構に来て、何をすればいいか迷ったことは一度もありません。この成熟組織とは何かという、何のことはない、PDCA サイクルが回ることそのものです。立命館大学に PDCA サイクルを導入することが私の仕事だと思っています。そこで、教育開発支援センターのミッションステートメントは先ほど申し上げたように、成熟組織となるように全学部・研究科・教学機関と協働し、学びのコミュニティーの成長を支援するということになるのです。「〇〇をしたい」と何かの依頼が来た時に、その仕事を直接は致しません。その学部学科、あるいは事務職員が、そのことを出来るように支援します。なかなかそれがうまくいっているわけではありませんが、少なくともこういう指針をきちんと持っているということは、我々も悩む必要がなくて仕事が非常にしやすいわけです。

それでは、企業はいったい何をやっているか。企業が存続して発展するために考えていることは、まず顧客は誰かということです。そして、どんな価値を提供できるかということを考えています。

そこで、青梅慶友病院という老人病院の例ですが、まず顧客は誰か、そんなことは考えなくても病院なのだから顧客は患者さんに決まっているのではないかとおっしゃるかもしれませんが、この青梅慶友病院では、もちろん患者さん自身もですが、それ以上に家族の方を顧客として考えているということです。そして、介護は自宅では無理であり、プロに任せた方が本人のために幸せだということを実感できるような価値を提供しているのだそうです。言い換えると、「おじいちゃん・おばあちゃん、お父さん・お母さんを老人病院に入れるという家族の後ろめたさを取り除く」という価値を提供するのです。そして、普通の病院と違ってこの病院の患者さんの 90 パーセントが紹介だそうですから、これが病院の利益につながっていくというわけです。余談ですが、この青梅慶友病院に入るためには四年間待たないといけないそうです。

この病院では先ほど申し上げた価値を提供するという理念を実現するために、品質評価委員会というものが病棟毎に毎月評価をして、その評価がボーナスに反映されるシステムになっています。もう一つ、老人病院ですから、裏表のある看護をされることが最も困ります。そこで、裏表のある看護をなくすためには、「この人はよい看護をしていますか。」というたった一つの項目を周りの人に聞くのだそうです。例えば、安岡が入職しました。安岡は新米ですから周りの 10 人しか知らなければ、10 人だけが安岡を評価するわけです。今泉部長は顔が広いから何百人もが評価する。この評価だけで、裏表のある看護をしているかどうか分かるそうです。つまり、いかに目標に合った指標を選ぶことが大切かということです。

しかし、それだけ決めればうまくいくかというところというわけではありません。何をしてもわからない人が多いわけですから、指針を決めているのです。すなわち、「お客様はいつも正しい。あらゆる要求にまず「イエス」と答えましょう。中には実現困難なこともあります。しかし、不可能を可能にするのが私たちの仕事です。ただ一つ、お客様の利益に反する場合にのみ、部署の責任者に相談しましょう。」ということです。これは、お客様の奴隷になれと言っているわけではありません。そこには必ず常識が存在するというわけです。

では、スターバックスはいったいどうしているかというところ、もちろん素晴らしいコーヒーメーカーとして世界に冠たる会社を存続させることがミッションステートメントでしょうが、では存在理由は何かというところ、「サードプレイス」になることだと言っているわけです。ファーストプレイスは家庭、セカンドプレイスは職場や学校、そして家庭でも職場でもない第三のリラックスできる所であるサードプレイスを提供するというのが、スターバックスのミッションステートメントです。スターバックスの社員が普段から心がけていることは、①パートナーを大切にしましょう。働きやすい環境にするためにお互いに尊敬し合ひましょう。②サードプレイスを提供しましょう。③JUST SAY YES、はい、わかりましたと言ひましょう。ということです。スターバックスは基本にお金の取り扱い以外にマニュアルは全くありません。お客様が満足することを考えて行動してくださいという指針だけなのです。では、スターバックスがこの指針をどのくらい達成していますかと尋ねても、おそらく 50 パーセントも達成していないと思います。しかし、社員いわく「我々はこの三つを信じてやるのが、スターバックスの発展につながると信じています。」ということでした。この信じるということが大切で、こういうことをやはり大学にも導入すべきだと私は思っています。

います。

そして、スターバックスがもう一つどんなことをしているかといいますと、各支店を覆面審査員が審査するそうです。面白いのは、審査の結果がほぼ100点になると、その後何カ月かするとその支店の売り上げは必ず伸びてくるのだそうです。ということは、つまりスターバックスは評価能力をきちんと持っているということです。そして100点がつくと、該当の支店にはその証としてバッジが与えられ、従業員はそのバッジをつけて働くことに誇りを持っているそうです。私は、教職員の方々に誇りを持って働いてもらうためにお金はいらないと思っています。なぜなら、社員みんながつけたがるそのバッジは1ドル以下です。そういうシステム、そういう文化をつくっていくことが、まさにこれからの大学に要求されることなのではないかと思います。

また、世界規模のホテルチェーンであるリッツ・カールトンでは、「紳士淑女をおもてなしするには、まず従業員が紳士淑女でなければならない。」という信条を掲げています。リッツ・カールトンのもう一つの特徴は、スターバックスと同じくマニュアルは全くなく、お客様の満足することを考えてくださいということだけだということです。ある時、リッツ・カールトンに行って、リッツ・カールトンのそのサービス精神やスキルはどうやって学ぶのですかと尋ねたところ、それは自分で考えますということでした。他の人も、また他の人も自分で考えますと言うのです。研修は全て自分で考えなさいという研修だそうです。そして、面白いのは、スタッフは2,000ドルまでの自由に使ってよいお金を持っているということです。その2,000ドルを使った方がリッツ・カールトンのためになるという場合に、それを使っていいのです。何か粗相をしたらそれを修復するためにその2,000ドルを使っていいし、それを使えばリッツ・カールトンのためになると思えば使っていいのです。以前、私が妻と大阪のリッツ・カールトンに行った時に、妻がウェルカムドリンクのリストにないコーヒーを頼んだところ、わざわざルームサービスでコーヒーを持ってきてくれました。あとで見ると1,500円相当のものでした。1,500円のコーヒーをサービスした方がリッツ・カールトンのためになるかどうかということ、そのスタッフは瞬時に判断したのです。妻はすっかりリッツ・カールトンが気に入り、私はその後三回もリッツ・カールトンに行くはめになりました。

そろそろ時間が迫ってまいりましたが、いかに自分が所属する組織のためになるかどうかということを考えることが大事だということです。そして、いつも全体のことを考えなければならないということです。「あなたは今何をしていますか。」と聞かれた時に、「はい、電卓を叩いています。」と答えるのか、「これは大学のこういう部分の計算をしているのです。」と答えるのかということです。私がいつも不思議に思っていたのは、妻が洗濯をした時に私も干すのを手伝うのですが、私が洗濯物を干す時はなるべくこぢんまりと、干す道具がいらないように干すのです。妻はたくさんの干す道具を使って干しています。何が私と妻と違うのかなと思っていたのですが、私は干すということ自体をいかに早く終わらせるかということばかりを気にしていたのです。洗濯物は乾かすために干すという全体像をわかっていれば、干すときにいかに乾くようにするかということを考えます。さらに言うと、妻は色あせを防ぐために色物は全部裏返して干しています。

全体像を知って自分の仕事をこなすのと、全体像が見えないまま仕事をするのとでは、積み重なるものの差がだんだん開いてきて、その大学が伸びていくかどうかの今後の境目になると思います。

大学の文化をつくるためには、共通認識を醸成するために皆で努力をすることが重要なのですが、本日、土曜日にも関わらずこのように多数の教職員の方々が出てこられたということは、私は素晴らしいことだと思います。

以上で終わります。

基調講演後に質疑応答の時間が設けられました。内容は以下のとおりです。

【寺田 理学部教授】

先生のお話は私大連盟の研修会に行かないとなかなか聴けないのですが、今日は本学で聴くことができ大変感謝しております。9月の研修会の時に先生はシラバスのあり方についてお話されましたが、シラバスは授業時間以外のことを書くのだというお話に私は目から鱗が落ちました。そのことについて再度ご紹介いただきたいと思います。また、本学では、来年度のPDCAサイクルを10月に提出するというようになっておりまして、Dの最中にCとAが検証されないまま次年度のPが決まるという状況なのですが、この状況は先生が採点されますと何点ぐらいになるのでしょうか。

【安岡氏】

シラバスは何月何日に何をするという授業計画を書いてあるというように日本では理解されているかもしれませんが、シラバスとは元々何を書くものかということ、学生の義務と教員が我が身を守るという意味での学生との契約を書くものなのです。

前任校の東海大学での話ですが、せっかくシラバスを配っても学生が読まないというのです。それは読む必要のないシラバスを配っているからです。シラバスに一回目〇〇、二回目〇〇と授業計画が書いてあって、授業に出てみればその通りのことをやっていて、聞いていればある程度わかる授業であれば、四回目からはシラバスなど読む必要はないでしょう。

そうではなく、まず学生が授業外で勉強しなくてはいけない義務を書く、すなわち単位制度に見合っただけの勉強をさせるためのツールであるということが、シラバスの第一目的だというわけです。

もう一つは、学生がどんな勉強をしなければいけないか。どのような努力をしないといけないかということを書くのがシラバスなのです。シラバスに平常点が10パーセントということが書いてあれば、いくら授業態度が積極的で平常点はよかったとしても、定期試験の点数が悪かければC評価しかつきません。学生もそれに対して納得せざるを得ません。

そしてもう一つ、質保証という意味では、60点を取った学生が身につける最低限のことを書くのがシラバスの到達目標だということです。

PDCAサイクルについてですが、結果が出ないうちに次年度のものを書くということは、何を達成したいかということを確認にするという意味では、それを毎年出すということは私は大変意味のあることだと思います。目標をきちんと決めておけば、結果が出なくても、日常業務の中でその

指標に対するデータをきちんと取っているかということだけでだいたいのことはわかります。私はそれが何点かどうかということまでは実際に見ていないのでわかりませんが。

来年度のPを出す時に、その中にきちんと指標が決まっていれば、私は日本の大学の中でおそらく上位10パーセント以内に入っていると思います。以上でございます。

【永星 商学部教授】

貴重なお話ありがとうございました。

一つお伺いしたいのは、最後の方で顧客満足の話が出たのですが、大学にとって学生は本当に顧客なのか、親御さん・学費負担者も顧客だとすると、学生と学費負担者の場合で顧客満足の内容は違うのではないかということです。我々は社会にも責任を負っており、社会の要請に応えるという意味での顧客満足というものもまた変わってくるのではないかと思うのです。そのあたりのことに関して教えていただければ幸いです。

【安岡氏】

ご指摘の通り、大学の顧客には学生も含まれます。福岡大学は「顧客」の対象をどこだと考えるかということ、福岡大学自身で決められるべきなのです。「これが顧客です。」などという絶対的な答えはないので、正解はありません。「将来のことを見据えると福岡大学はここをターゲットとして顧客と考えるのが妥当である」ということを福岡大学自身で決める、まさにここが大切なことであって、あそこがやっているからうちもやろうということではないのです。どこを顧客としたら福岡大学が発展していくか、社会的地位が上がるか、申し訳ありませんが私には答えようがありません。

パネルディスカッション

授業改善による教育効果の測定とは

パネリスト

立命館大学

教育開発支援機構教授

経済学部教授

言語教育研究センター長（人文学部教授）

コーディネータ

教務部長

安岡 高志

阿比留 正弘

大津 敦史

今泉 博国

（文中、敬称略）

【今泉】 それでは私から口火を切らせていただきます。

第一部で二つの報告がございました。第一報告では、うまく学生の能力を引き出すということで学生諸君にも登壇してもらったわけです。それから、第二報告では、効果の測定ということで客観的な指標を使ってされているということでした。また、安岡先生の方からも、到達可能な目標というのは測定可能なものでないといけないということでお話をいただきました。

これらの報告に関して質問がきております。

阿比留先生に対しては、「今日発表された学生のプロジェクトの内容は大変素晴らしいものだった。しかし、約 200 名が受講している科目とのことで、そうではないチームは、先生の中から見てどういう状況なのかということと、チームワークの良し悪し以外にもプロジェクト達成の障害になる要因があれば教えていただきたい。」とのご質問を寺田先生からいただきました。

それから、大津先生に対しては、「到達目標が TOEIC 350 点以上とのお話がありましたが、平均 378.5 点であることをもって目標をクリアしたというのはよくわからない部分がある。分散にもよると思うが、何パーセントが目標値を下回ったかなども評価に必要な要素だと思う。また、元々 350 点未満だった学生の何パーセントぐらいが受講後に 350 点以上という到達目標をクリアしたのか教えていただきたい。到達目標は明確だが、目標設定に関わる部分も含めてお話を伺いたい。」とのご質問を永星先生からいただきました。それぞれの先生方、お答えいただければと思います。

【阿比留】 寺田先生、ご質問ありがとうございました。

私の「ベンチャー起業論」では 20 のプロジェクトチームがありまして、200 人ほどの学生の面倒を見ております。全てのチームが積極的というわけではなく、やはりばらつきがあります。私が全て面倒を見るわけではなく、インターンシップ先の企業の経営者の方や社員の方が面倒を見る部分があります。私がきちんと説明できていないということもあって、企業側との意思疎通がうまく

いっていないという私の仕掛けに対する問題と、受け入れ企業の情熱の問題があるのですが、学生側の問題もあります。学生側の問題としては、コミュニケーションが下手で、例えば約束を守らないなど社会人としての最低限のことができていないということで、企業側が学生の面倒を見るにあたって疑問を感じられる要因にもなっているようです。

対策としては、私が言うのは何ですが、時間や約束を守るなどといった当たり前のことをきちんとするために、「自分との約束を守りなさい」ということを学生には言っています。自分との約束は守らなくてもばれない、しかし他人との約束の場合はばれるということで、まずは他人との約束をきちんと守れるようになると、自分との約束も守れるようになるのではないかと一息懸命伝えているつもりなのですが、必ずしもできているとは言えない状態で、私自身も何とかしていきたいと思っております。

それ以外の障害としては、本当に情熱を持っている学生は 24 時間体制で活動しておりますが、それ以外の学生はクラブ活動やアルバイトなどとの優先順位がきちんと決まっておらず、こういった活動に情熱を燃やせないということもあるようです。以上です。

【今泉】 それでは大津先生、お願いします。

【大津】 ご質問を整理しますと、学生の何パーセントが目標値である TOEIC 350 点まで届かなかったということ、元々 350 点未満だった学生がどれくらい 350 点をクリアしたのかということ、またそれ以外に元々 350 点を超えていた学生もいますので、その学生らがどのくらいの比率でスコアを伸ばしたのか、あるいはプレテスト、ポストテストのスコアを比較した結果、ポストテストの方が成績が悪いという学生も中にはいるのでそういう学生の比率など、これら全ての比率をお知らせしたいと思います。ただ、本日はデータを持ち合わせていないので、後日の報告書の中でお知らせしてもよろしいでしょうか。あるいは、明日にでも Eメール等でお知らせすることもできます。永星先生、よろしいでしょうか。

【今泉】 ではその件については、後日お知らせいただくということでよろしく願いいたします。
※大津教授より後日いただいた回答については、本報告書 8～9 ページに掲載しておりますので、ご参照ください。

【今泉】 今日は「授業改善による教育効果の測定とは」というテーマで安岡先生にお話をいただきました。さて、私からご質問したいことがあります。

先生のレジュメの一枚目の中にある学習成果に関することなのですが、一定の期間内で達成可能なものでなければいけないということが三枚目のスライドに書いてありました。

教育に関しては、よく教育の遅効性ということが言われています。教育の効果は何年も経って例えば自分が社会人になった時に初めて、良い教育をしてもらったということがわかるということもあるというのは私自身も実感していることなのですが、ある一定の限られた期間内で教育効果の測定

をするということについての問題点を、教育の遅効性という観点からお聞きできればと思います。

【安岡】 今ご指摘がありましたように、教育効果は短期では測れなくて、10年後、20年後に効果が表れるような教育をしているという先生も中にはいらっしゃいますので、そういうこともあるかもしれません。しかし、短期の目標を達成したかどうかということ測ってはいけないということではないと思います。短期の目標は短期の目標として定めて測定すべきですし、もし前述のように主張するのであれば、長期の目標も測ればいいのです。測ってデータに追加すればいいことであって、短期の目標を達成したかどうかということ測ってはいけないということ、測れないということにはならないと思います。そういうことを主張するのであれば、短期と長期両方の目標を測るシステムを作ればいいのです。

【今泉】 短期と長期という両側面がありますが、先ほど私は長期的なことだけを言いましたけれどもやはり両方のバランスをとる必要があると感じました。

【今泉】 安岡先生に対して、何かお聞きになりたいことがある方はこの機会にどうぞ。

【瓦林 副学長】 副学長の瓦林と申します。このパネルディスカッションのテーマとは若干離れるような気もいたしますが、安岡先生はご講演の中で、大学の差別化はまさに教養教育にあるということをおっしゃいましたが、福岡大学も全人教育という中で、キャパシティーの大きな学生たちをどう送り出すかということの一つの大きな目標になっております。大学の中でできる教養教育について、色々なカリキュラムを含めて具体的な方策を実際やろうとするのは難しいのですが、この件についてどのようにお考えかということ、福岡大学と立命館大学の現状もふまえてお聞きしたいと思います。

というのは、大学自体は教養教育を重視しながら、就業力の育成ということも含めて、社会や企業において即戦力となるような人を育てようという一面もあります。文部科学省の高等教育政策の中でそういうことを打ち出しているのですが、本来教養教育というのはもっと初等、中等教育からのスタートが大事なのです。ところが文部科学省には全くその連携についての施策がありません。そうであるにも関わらず、高等教育の中でそれをやろうというわけで、そこに大きな矛盾があるように思うのですが、そういった現状をふまえて、お考えをお伺いしたいと思います。

【安岡】 先ほど、初等中等教育と高等教育との連携がないということでしたが、単位制度というのは、講演の中でも申し上げたように、勉強したい人も勉強したくない人も何が何でも勉強させるシステムのことだと思っております。

そこで、教養教育でどのような差別化をするかということ、先ほど申し上げましたように、アメリカの大学では教養教育は全て必修となっております。例えばスライドにありました **University Writing** では、全ての先生方が、授業で学生の **Writing** 能力が良くなるということの一つでも実施

しましようということを合意すればよいと私は思っております。例えば全ての授業で学生の遅刻を注意するという合意をするのです。そういうことをして、文化をつくっていくことが教養教育だと思います。

私は今立命館大学で300人ほどの講義を受け持っておりますが、講義開始の起立礼をした後に遅れて入ってきた学生は必ず怒るようにしています。また、講義中に寝ている学生は必ず起こします。学生が文句を言った場合には、「立命館大学の学生が寝て卒業するのがいいのか、全員が勉強して卒業するのがいいのかと考えた時に、私は全員がきちんと勉強して卒業する方がいいと思うから、寝ている人は全員起こしているのです。」と説明しています。それは私が個人でやっていることなのですが、そういうことを先生方皆で実現することだと思います。

とある大学で行われたワークショップでのことですが、その大学の歯学部において大学をよくするためにはどうしたらいいかを議論していく過程で、歯科医師国家試験100パーセント合格を目指すということがまずすぐに出てきました。議論を重ねていく中で、国家試験100パーセントを目指すためには学生を元気にしないとイケないだろう、元気にするためにはどうすればいいだろう、そのためには結局学生一人一人を一人の人間として扱うことだろうということ、到達した明日からの作業は何かというと、学生の名前を全員覚えるということでした。小さなことかもしれませんが、そういうことを積み重ねていって文化をつくるのが大切だと思います。

日本で一番学生が勉強をする大学は、おそらく国際基督教大学（ICU）ですが、なぜICUの学生は勉強するかといいますと、ICUの門をくぐった途端に、ICUの学生として生き残るためにはこれだけ勉強しなければいけないという文化と雰囲気があるからだと思います。そういう独自の雰囲気をつくっていくことこそが、福岡大学の教養教育という文化をつくっていくことだと思います。直接的な回答になっておらず、申し訳ありません。

【藤原 副学長】 財務担当副学長の藤原と申します。

PDCAサイクルを実行していく際に、これからは教職協働がキーワードになってくると思います。そこで、これまではFDやSDといった別個に進んできた活動をもっと密着してやる必要があると思っています。その際の職員の役割を、現状も含めてご教授いただければと思います。

【安岡】 おっしゃるとおりだと思います。

今まで立命館大学を長く牽引してきたのは川本八郎氏という理事長で、この方は職員から理事長になったのですが、川本氏が東海大学で講演していただいた時に、帰属意識を持たせるためにはどうしたらいいですかと尋ねたところ、「教員という人種は本当に扱いにくい人種でなかなか帰属意識を持たせることは難しい。ただ一度全員が一定の方向を向いたのは、ラグビーの試合の時だけでしたよ。それ以外で全員が同じ方向を向いたのは一度も見たことがありません。」とおっしゃっていました。教員というのはそういう人種だろうと思っています。ですので、一定の方向性を築くのはやはり職員の仕事だろうと思います。すなわちその仕事に専念できる職員が行う仕事、その大学の方向性をほとんど決めるのではないのでしょうか。そういう意味では立命館大学の職員は大変優秀で、

全員がそう思っているかはわかりませんが、私が知っている職員の何人かは「教員と職員の違いは何ですか。」と尋ねると、「講義を受け持つか持たないかの違いだけであって、それ以外は全く同じです。」と答えました。そう考えている職員はかなり多いと思います。そういう意味で立命館はうまくいっているのだと考えています。

ご指摘のように、おそらくこれからの方向性を維持して示していくのは職員の方以外にはないと私は思っています。

【今泉】 ありがとうございます。

またちょっと私がこだわっているところに話を持っていきたいのですが、先ほど先生は受講態度のお話をされました。今、福岡大学では多くの先生方が、学生の受講態度が悪くなっていると感じております。全ての授業で先生方が一つのメッセージのようなものを発していただくような一つの方向性ができればいいと思っています。実際に講義を担当されている阿比留先生や大津先生、現状を教えてください。また、どのような対策があると思われますか。

【阿比留】 それが一番悩みの種です。一応、講義が始まると施錠して遅刻者を入れないようにしています。ですが200人もいると目が行きとどかないこともあります。そこで、出席情報をICカードリーダーで管理するだけでなく、プロジェクトチーム単位で固まって座り、そのリーダーがメンバーの出欠状況を把握するようにしています。また三回欠席すると講義への参加を受け付けないというシステムにしておりまして、あと一回でそうなる学生に対しては名前を出して警告するようにしております。また三回欠席した学生についても私と話して反省していることが認められれば、また講義に出られるようなシステムになっています。しかし、必ずしも成功しているとまでは言えないでしょう。私も苦勞しています。

【大津】 私は非常勤で西南学院大学にも行っているのですが、確かにどちらの大学でも、基本的に学生が講義中明るい顔をしていない、暗い顔をしています。この状況を変えるには一方通行の講義ではなく双方向的な講義をしなければいけないと思います。それも一対多数ではなく、学生同士の中でペア学習やグループ学習を行うといった共同学習の原理を私は非常に買っておりまして、至るところでこの共同学習を取り入れてやっておりますと、学生の目の色が変わってきます。英語の講義ですので、本当はグループ学習等も全て英語でやらせたいのですが、最初から英語では難しいので、最初は日本語も交え、だんだんと英語に慣らしていくようにしております。

今、私が教えているクラスの中で一番熱心なのは、留学生クラスです。特に能力別に二つに分けたうちの上のクラスが非常によいです。共同学習も含め全て英語で行っております。

【今泉】 私などは短絡的に、受講態度をきちんとさせるためには、シラバスに具体的なことを明記するといったことを考えます。福岡大学でも来年度からシラバスを公表するというので今準備を進めているのですが、その際にシラバスの中に受講態度についての注意などを明記するということになりますと、それが多くの方々の目に晒されるわけですので、それでいいのかという思いもあ

ります。そういった件に関しまして、安岡先生の知恵をお借りたいのですが、いかがでしょうか。

【安岡】 人の目に触れることで、「こんなことまで大学はやっているのか」と思われることを、私はあまり危惧しなくてもいいのではないかと思います。おそらく世の中の人には「こんなことまできちんとやっているのだ」と見てくれるのではないかと思います。大切なことは、シラバスに書くということと同時に、書いたら実行するということです。講義をうまく行うコツは、シラバスに書いたことを実行したいと思ったら最初の講義の日に約束をするということです。

例えば、私の講義では飲食禁止です。学生はいつでもどこでも飲み食いするのが当たり前になっているので、それが悪いことだとは全く思っていない。しかし、私の講義中に飲んだり、食べたりしていると必ず注意をします。最初にきちんと約束をしておき、ビシッと注意をするとそれが浸透していくと思います。では、そういう行為がなくなるかという、全くなくなるわけはありませんが。

【今泉】 では、もう一点。これは大津先生のお話とも関連しますが、具体的に教育効果を測定する時に、もちろん測定する中心は先生なのでしょうが、安岡先生のお話の中では間接測定ということも出てきました。誰がどのような方法で測定するかということについて、とりわけ学生が自分では選べない必修科目などで、複数の先生が同じ科目において先生毎にクラスを受け持つような際に統一した評価の基準を見出せないままに、それぞれ個々の先生がそれぞれの基準を持っているため、学生にとってみると不公平なこともあるという状況も出てきます。大津先生が担当される語学科目などは、まさしくそのような状況になろうかと思いますが、どうお考えでしょうか。

【大津】 よく言われるのは、英語の講義において同一科目には同一評価を導入してもらえないかということなのですが、これは非常に難しいことではあります。しかし、今年9月10日と11日に九州地区の一般教育連絡協議会というものをこの福岡大学で開催したのですが、その時の外国語部会での鹿児島大学の発表がよいヒントを与えてくれました。①担当の先生により異なる可能性がある教科内容に対する評価を50パーセント以下に抑えておく。②統一テスト、例えばプレイスメントテストの点数を30パーセントとする。③eラーニングを使った補強教材における学習進捗状況を20パーセントとする。この三つの条件をつかって評価を行うことで、同一科目の評価は担当教員が違ったとしてもかなり近くなってくるということでした。このような方法で考えてみたいという気持ちは今持っております。

【今泉】 それに関して、先ほど私が担当している科目についても申し上げましたが、教員間の十分なコミュニケーションを獲得できれば、また状況は違ってこようかと思うのですが、機械的に割り振られたクラスにおける学習の成果を測る際に、留意すべき点があれば教えてください。

【安岡】 私は、前任校の東海大学では理工学部の化学を担当しておりましたが、同一科目で複数

の先生が担当しており、お互いが連絡を取り合って評価のバランスは取るようにしておりました。そしてその結果は公表され、学科長宛てに送られるということになっていました。もちろん評価の高い先生とそうでない先生はいるわけですが、これはもう運ですね。人生何でもうまくいくことはないということで、いたしかたない面もあります。しかし、結果が公表されるということで、先生方は自分が評価したクラスの学生がどの位置にあるかわかるわけですので、自覚していただき、改善を期待するという以外にはないかと思います。無責任な発言で申し訳ありません。

【今泉】 私が気にしていることばかりお聞きして恐縮ですが、受講態度の改善につながった経験や、またあるいはやろうとしていることなどございましたら、ぜひフロアの先生方にもご紹介いただきたいと思います。

【永星 商学部教授】 その評価の問題ですが、平常点を重視するという通達の中教審から出たこともあって、そういう方向で私自身も変えてきたわけですが、学則には「成績評価は定期試験による」と書かれていて、来年度シラバスを公表するにあたって、定期試験の評価割合が 50 パーセントを下回るのはまずいだろうということに今なりかけています。果たしてそういう方向が正しいのか。

元々、定期試験の評価割合は最終的な成績の三分の一を超えるべきではないという基準が示されているわけですが、私もその通りだと思って、なるべく授業中に少しずつ評価していき、もちろん最終的な試験も三分の一程度評価に入れるべきだと思うのですが、そのあたりが福岡大学の現状として学則上の問題もあって、それがいいのかどうかという議論が進んでいないように感じています。そこで、お聞きしたいのですが、平常点を重視するという方向はある意味質の保証につながるかどうかと考えるとよろしいのでしょうか。

【今泉】 受講態度に関することとはまた違った重要なことが出てきたと思うのですが、それに関して「学士課程教育の構築にむけて」という答申で、具体的に講義回数 15 回プラス定期試験という表現があったのが一つと、先ほど永星先生がおっしゃったように福岡大学では「成績評価は定期試験による」という学則上の文言があるのですが、その二つを考慮した上で、シラバスには書いていただかなくてはならないと関連の委員会で議論しているところです。この 15 回プラス定期試験という基準や平常点について、先生方はいかがお考えですか。

【阿比留】 15 回プラス定期試験で評価するという点に関連して、私自身の活動は先ほどもご紹介しましたように、学生が対象するプロジェクトや企業は個々に違いますので、私の方から詳細なことまでは見えにくいわけです。つまり、定期試験で統一の問題を作ることができませんので、試験なし科目ということでやらせていただいております。

では、私がどういう評価をしているかと申しますと、ポートフォリオシステムを導入しております。各プロジェクトチームが、会議の記録や活動したこと等全ての活動履歴をそこに入力するこ

とで、各プロジェクトメンバーやリーダーが何をしているか、私に全てわかるようにしており、それを見て評価をしています。そういう意味では、評価は大変ですが、かなり実質的な評価ができていないのではないかと自負しております。それを定期試験でやらなければならないとなると非常に困ることになりますので、その点についてもお伺いしたいと思います。

【今泉】 当然科目の性質によって教育効果が高まる方法があるかと思いますが、先ほどの永星先生のお話のように学則という問題があります。学則を変えればいいという意見もあるかと思いますが、急激な変化が起こるといった問題もありますのでなかなか難しいところですね。ですので、教育効果をはっきり見えるようなかたちで出てくるのであれば、試験に寄らないということもあるかと思えます。そこで、どのようにそれをきちんと測るかということが大切だと思います。シラバスを公表するにあたって原稿を書く際にも、到達目標をきちんと測定可能なものにするということはやるべきだろうと改めて感じました。

では、お時間も迫ってまいりましたので、安岡先生から全体を通しての総括をお願いできればと思います。

【安岡】 教育効果の測定、定期試験の話が出ましたが、これらを考えるにあたっては、単位制度とはいったいどういうものかということを理解することが一番大切です。単位制度とはこういうものかということ私が一番実感したのは、西南学院大学で、ある事務職員の方と話した時です。その方はシドニー大学で学位を取ったそうですが、「私はたくさんの宿題をこなすのに精一杯でした。しかし、単位が取れる頃になるとその科目の全体像がわかってきて、ほとんどのことを説明できるようになっていました。」とおっしゃっていました。私はおそらくこれが単位制度の本来の趣旨ではないかと思うのです。

では、日本の大学生がどれくらい勉強しないかという、日本の四年間で使う教材はアメリカの大学で使う教材の半年分にしか相当しないそうです。そこで様々な先生に「アメリカの大学の一単位と日本の大学の一単位はどれくらいの重みですか。」と聞いてみたところ、日本の大学生の勉強量はアメリカの十分の一とおっしゃる先生もいました。また二十分の一とおっしゃる先生もいました。一単位を取るために、日本ではアメリカの十分の一から二十分の一しか勉強しなくていいということですね。

単位制度とは本来それだけ勉強させる制度なのですから、教室外の勉強をさせることができれば、履修する科目数は少なくともいいし、かなりのことが解決できると思います。では、明日からそれに見合うだけのことを実現できるかということそれはできないでしょう。

福岡大学の学生にできるだけ勉強させる方向で皆取組みましょう、さらに、今年よりも来年、来年よりも再来年と学生が一分でも余計に勉強する方向に持っていきましょうという合意をすることが必要だと思います。結局、手を抜けると思ったらアメリカの学生も勉強するわけではありません。勉強しないと単位が取れないから勉強するのです。

私事で恐縮ですが、東海大学にいる娘が以前アメリカに語学留学していて、また一年間留学する

のですが、身内の結婚式にも出られないかもしれないと言うのです。一度でも休むと単位がもらえないからです。その娘が東海大学で講義に真面目に出ているかというそういうわけでもないのです。つまり環境が学生をそのように変えるということです。

日本の学生は勉強しないのではなく、日本の大学が学生に勉強させるノウハウを持っていないという発想でなくてはならないと思います。とはいえ明日から急に学習時間を増やすことはできませんから、そうではなくそういうつもりで今後取り組むという合意を得ることが今後一番重要なのだと思います。

【今泉】 皆さま、ありがとうございました。

これでパネルディスカッションを終了いたします。



閉会の辞

副学長 馬本 誠也

本日は行楽シーズンの週末にも関わらず、多数の方々にご出席いただき、ありがとうございました。阿比留先生、大津先生、安岡先生、本当にありがとうございました。実りある議論ができたと思います。

英語教育は大津先生の発表の中にも表れていましたが、まだまだ色々な課題を抱えているというのが事実です。これも先生方、事務職員の方々の意見を聞きながら、次年度に向けてまた改善の方向に努力していきたいと思います。

今日の安岡先生の話は、非常に厳しい話もありましたが、私たち一人ひとりが重く受け止めて今後の教育活動に生かしていきたいと思います。中でも頭に残っているのが、「労力を惜しむのであれば、改革はしないこと。」という言葉です。痛烈な言葉ですが、まさにその通りだと思います。

総合大学の中で教育改善を図るというのは、簡単なことではないと思います。しかしながら、この教育改善活動報告会も今回で4回目になりました。毎回色々な方に活動報告していただいて議論を積み重ねていくわけですが、こういう地道な努力を重ねてこそ少しずつ変わっていくのではないかという希望を抱いております。今年までは先生方の活動報告でしたが、来年はぜひ事務職員の方にも報告していただいて、まさに教職協働というかたちを実現できればと願っております。

これもまた安岡先生の言葉ですが、先ほど瓦林副学長も言っておられましたけれども、「教養教育を通して大学の差別化を図りなさい。」という言葉にも非常に感銘を受けました。深い言葉だと思います。そう考えると、先ほど阿比留先生の報告の中で、学生が福大のブランド化を図る上で建学の精神を取り上げていましたが、やはりこの大学が今日ある、そして福岡大学がどういう人材を地域社会に送り出していくかというときに、やはりこの建学の精神、そして教養教育の意味を考えずに到底答えは出ないものだと考えております。これから日々の教育活動において、そういうことをそれぞれが考えながら、来年度に向けて努力していければと願っております。

本日は本当にありがとうございました。

第4回教育改善活動フォーラム

参加者からの質問に対する回答

会場では事例報告に対し多くの質問や意見が寄せられた。報告者からいただいた回答を掲載する。

第1 報告：【質問応答者】 経済学部教授 阿比留 正弘

Q.1 本日、発表された学生さんのプロジェクト内容は非常に素晴らしいものでしたが、そうでないチームの場合、学生同士のチームマネジメントなどの状況は先生からご覧になっていかがでしたでしょうか。チームワークの問題以外にも障害になる要因にはどのようなものがありますでしょうか。そしてそれにどのような対策を講じておられますか。(理学部教員)

【回答】

ありがとうございました。今回発表したのは、20のプロジェクトの中でも、最も優れたものでした。福大ブランディングのプロジェクトは、経済産業省が行う「社会人基礎力育成グランプリ2011」の九州大会に福岡大学の代表として12月13日に発表を行います。ご質問は、そうでないチームのチームマネジメントの問題ですが、ご指摘の通り、チームワークが問題になります。リーダーの下にまとまっているチームとそうでないチームでのパフォーマンスには極端な差が出ています。うまくいくチームの特徴としては、リーダーがメンバーをしっかり把握していますが、リーダーだけの力というより、インターンシップ先の社長や会社の雰囲気がよく、学生たちが大事にされているように思います。ですから、協力企業の学生に対する態度が温かくない企業は、成果が出ない傾向があります。ですから、コーディネータの私の仕事としては、学生を大切にしてくれそうな企業を選ぶことがとても大切であると思っております。

実際、すべてがうまくいっている訳ではなく、悩みも多いのですが、なんとか学生の心にスイッチが入るようなプロジェクトを準備したいと思っております。

Q.2 福大グッズの生産はどうなっているのか。職員、学生などに伝えて欲しい。(FUポータルなどを介して) (薬学部教員)

【回答】

ありがとうございます。まだ、生産の段階ではなく、学生の提案を12月18日のビジネスプランコンテストで執行部の前で発表させていただき、生産や販売にかかわる問題に対する検討委員会を作っていただきたいと思っております。そして、実際に販売の段階になれば、FUポータルなどで伝えることが出来ればとても嬉しいことだと思います。

第2 報告：【質問応答者】 言語教育研究センター長（人文学部教授） 大津 敦史

Q.1 先生の報告の中で、TOEIC到達目標350点に対して、平均378.5点であることをもって目標をクリアしたというのはよくわかりませんでした。分散にもよるとは思いますが、何パーセントが目標値350点を下回ったかなども評価に必要な要素だと思います。

元々350点未満だった学生の何パーセントが受講後350点をクリアしたのでしょうか。もしデータがあれば教えてください。（商学部教員）

【回答】

この質問は、パネルディスカッションの中でも取り上げられ、大津教授からは後日詳細をお知らせするとの回答をいただきました。回答内容については、本報告書8～9ページに掲載しておりますので、ご参照ください。

Q.2 薬学部での高学年（例えば、4、5、6年次生）向けの語学教育について、何か提案がありますでしょうか。（薬学部教員）

【回答】

薬学部のみを対象とした改革案ではありませんが、現在、センターでは法学部・経済学部・商学部が開講している「AE（アドバンスト・イングリッシュ）」を再編して、近い将来「FU トップ・イングリッシュ（仮称）」という上級クラスの開講を計画し、その準備に着手する予定にしています。まだ具体的なことは何も決まっておりませんが、上級クラスであるため、受講資格を設定したいと考えております。例えば、学内でも実施しているTOEIC IPスコアの上位者（〇〇〇点以上）に受講資格を与えるなど…。具体的なカリキュラム内容も未定ですが、1) 大学院進学者用に、英語論文を読んだり、書いたりできる人材、2) 就職希望者用には、英語でプレゼンテーションができるような人材を育成することを目標にしたいと考えています。

また、このような計画とは別に、来年度には、医学部看護学科4年次後期開講のIE（インターミディエイト・イングリッシュ）Ⅲ・Ⅳ（選択必修科目）におきまして、これまで国内外の他大学の医学部や看護学科で専門の英語（本来の意味でのESP）を教授した経験のある外国語講師を割り当てる予定です。薬学部からも同様に選択必修科目としてESPの担当をセンターの方に依頼されるのであれば、暫時（外国語講師採用の際に）そのような科目も担当できる人材を公募することは可能だと思われま

Q.3 附属大濠高校に限らず、入学前教育の必要性は大きいと思われます。今後、その対象が広がることを期待していますが、学内の体制は整備されていくのでしょうか。 (理学部教員)

【回答】

この質問は、一センター長の権限をいささかはみ出した内容ではありますが、個人的な見解を簡単に述べさせていただきます。現在、本学には附属高校が2校ございますが、附属若葉高校とは既に「一貫教育委員会」（委員長：馬本副学長）を通じて、高大連携教育について様々な問題を論じ、そのカリキュラムを整備してきました。2年後には「福大コース」の卒業生を中核として、多くの附属推薦入学者が入学して来ます。このような高大連携教育を経て入学する者たちには、特別な入学前教育が不要な程度の基礎学力を身につけさせるべきだと考えます。

第4回 教育改善活動フォーラム 参加者数およびアンケート結果

◆参加者数

報告会開催日	教育職員	事務職員	総計
10月30日(土)	61	64	125

◆参加状況(所属別の内訳)

所属	参加者数	所属	参加者数
人文学部	8	医学部	3
法学部	1	薬学部	24
経済学部	4	スポーツ科学部	1
商学部	6	言語教育研究センター	1
理学部	4	事務職員他	64
工学部	9	総計	125

アンケート集計結果

アンケート回答件数：66人

【質問1】あなたの職種について

回答	回答数	割合
1 教育職員	32	48.5%
2 事務職員	34	51.5%
3 その他	0	0%
総計	66	100.0%

【質問2】第一部「活動報告」は、今後の参考になる内容でしたか。

回答	回答数	割合
1 とても参考になった	13	19.7%
2 参考になった	40	60.6%
3 どちらともいえない	8	12.2%
4 あまり参考にならなかった	2	3.0%
5 参考にならなかった	1	1.5%
無回答	2	3.0%
総計	66	100.0%

【質問3】 第二部「基調講演」は、今後の参考になる内容でしたか。

回答		回答数	割合
1	とても参考になった	38	57.6%
2	参考になった	23	34.9%
3	どちらともいえない	1	1.5%
4	あまり参考にならなかった	1	1.5%
5	参考にならなかった	1	1.5%
無回答		2	3.0%
総計		66	100.0%

【質問4】 第三部「パネルディスカッション」は満足のいく内容でしたか。

回答		回答数	割合
1	とても満足である	14	21.2%
2	やや満足である	31	47.0%
3	どちらともいえない	8	12.1%
3	やや不満である	3	4.5%
4	とても不満である	1	1.5%
無回答		9	13.7%
総計		66	100.0%

【質問5】 プログラム（第一部：活動報告、第二部：基調講演、第三部：パネルディスカッション）の構成についてどう思われますか。

回答		回答数	割合
1	今回のほうがよい	36	54.6%
2	前回までのほうがよい(基調講演なし)	2	3.0%
3	どちらともいえない	22	33.3%
無回答		6	9.1%
総計		66	100.0%

<2. 前回までのほうがよいと回答した主な理由・意見>

- 本学独自の教育改善活動での議論・討論が大事。基調講演の内容・レベルにも左右されるので、「よい」かどうかは判断できないが、本学教員のみでのフォーラムでよいのではないかと。
- 安岡氏の言にもあったように、各教員が、学生が良くなったかを見る態度こそが大切である。人の話を聞いて満足するよりも、学生の顔を見つめて福大の事は福大で考える姿勢こそが必要である。

<質問5に対する意見>

- それぞれに良い点、やりやすい点があると思うので。学外の方の話が聞けるいい機会だと思う。
- 基調講演は普通最初にやるべきだと思う。
- 学外の方の話は必要。
- 今回のようにFD活動を積極的に進めている大学等の講師を呼んで話をしてもらいたい。

【質問6】 その他、ご希望の講演テーマ、ご意見・ご感想などありましたらご記入ください。(自由記述)

- 教育職員（講義担当者）は全て参加するべきではないでしょうか。学部毎開催などで対応できるのでは。むしろ、今後、講義を担当する若い人が参加するべきかも。大学教育職は教育の素人であることを認識すべき。
- 「活動報告」は、2つは不要ではないでしょうか。「基調講演」については、大変ためになりました。残念ながら教員が少ない。たくさん教員を集めないと。教育改善はそこからでは？
- 教育のことだけで話を進めても片手落ちではないのですか？研究の方はどうするのですか？福岡大学は両方を考えていないのですか？
- 教員・事務職員が一体となってFDに取り組んだ具体的な成功例についての講演。
- 教員の参加がない学部があるようだ。参加しない理由を聞き、公表してほしい。同時に、このような大学をあげてのFDへの取組に対するその学部の考え方を公表するべきではないか。
- 本学ではスポーツ（体育）が必修になっていますが、スポーツ科目では施設が必要となってくる。昔は本学は土地がいくらでもあったので、各スポーツの施設が整っている。しかし、運動で福大が全国に誇れるものがあるかというところでもない。スポーツ科学の今後のあり方、クラブの運営等について語れる方の講演を聞きたい。
- 教育改善に向けた事務職員の役割。
- シラバスについての理解ができた。教育的内容が高く、満足できた。
- 企業が求める即戦力学生像とは。
- 学習行動を引きだす環境づくり、風土づくりが必要ですが、教員の方向のむき方が大切なのが分かりました。日常の中で話すことができたらいいと思います。
- 年3～4回程度やってほしい。
- 教育職員にとって、単純な時間・エネルギー配分をみると、研究と教育はトレード・オフ関係

にある。しかし、これを相乗効果に結びつけ、教員個人のアウト・プット力を上げ、福岡大学の発展につなげるかというテーマでフォーラムを開催していただきたい。

- 興味深い内容の話が伺えて、大変ためになりました。
- 福岡大学の現状の共通認識が是非必要であろう。
- 学生にダラダラ報告させるような形式はおかしいと思う。学生には“何が勉強になった”かだけ短く報告させるなら良いと思うし、どのような事を行ったのかの紹介は先生がやるべきだと思う。
- 基調講演は大変参考になりました。もっと多くの教職員に聞いてほしい内容だと思いました。ご本人の了承を得て、ビデオなどで全学に公開することなどできないでしょうか？
- 安岡氏の話は3回目になるが、今回はかなり熟した内容であり、共感することが多かった。学生の目の輝きの変化が評価であるという従来からの自分の主張に自信を持った。
- このようなFD講演会を重ねて、貴重な提案が為されている。個人的にはアイデアを取り入れてはいるがトップの考えが明らかにされ、あるいは大学全体としての施策に反映されることがないように思える。強制は好ましくないが、トップのリードも必要ではないか。
- 福岡地区の大学の合同FDフォーラム（ワークショップ）を開催して欲しい。
- もっと教員を参加させる努力をして欲しい。
- 本学のメッセージ力が弱いことを改めて実感した。教職員協同で全学挙げて頑張りたい。貴重な機会を提供いただき有難うございました。
- 第二部の安岡先生の「基調講演」は業務に取り組む際の参考となりました。「木を見て森を見ず」にならないように、全体を把握する必要性を再認識しました。

第4回 教育改善活動フォーラム記録

(旧教育改善活動報告会記録)

2010年10月30日(土)開催

FD推進委員会・教務委員会

2010年12月

福岡大学