

東京都市大学の取り組み ～主体的学修と卒業時の質保証の実現に向けて～

特集

P.2～P.12

2018年度第2回教育支援センター 「FD・SD研修会」開催

■教育改革の方向性(P.2～P.9)

- 取り組みの背景(P.2)
- 輩出すべき人材の要件(P.3)
- 実態に関する素朴な疑問(P.3)
- 東京都市大学のAP事業全体像(P.4)
- 東京都市大学のディプロマポリシー策定(P.4)
- 改革の要点(P.5)
- 学士過程教育体系化の道程(P.6)
- 教育課程編成方針2020(P.6)
- 教育システムの変革(P.7)
- 学修教育システム変革へ(P.7)
- 初年次教育をスタートに、SD PBLを修め、「卒業研究」へつなぐ(P.8)
- SD PBLのルーブリック設計(P.8)
- 「卒業研究」ルーブリックの再整備(P.8)
- 学生協働による教育システム改善(P.8)

■ 質疑応答より(P.10～P.11)

■ アンケートより(P.12)

現在、東海大学の学園マスタープランにより、学部やセンター等の授業において、コンピテンシー等の汎用的技能の測定結果を活用することが注目されています。一方で、文部科学省や認証評価においては、3つのポリシーに基づく教育の質保証が求められており、本学でも今年度から教育目標である「4つの力」をPROGテストによって変換し、測定する試みを全学的に開始しました。

そこで今回は、東京都市大学 副学長(教育担当) 皆川 勝氏をお招きし、“主体的学修と卒業時の質保証の実現に向けて”と題し、ご講演いただきました。東京都市大学では「大学教育再生加速プログラム(以下AP)」において「卒業時における質保証の取り組みの強化」で採択されており、中間評価ではS評価を受ける素晴らしい成果をあげています。今回の講演内容である、学生の成長を育む仕組みや学修成果を示す仕組みが、本学の学修成果の可視化を推進する上で参考になるのではないかと考えております。今号では、今回のFD・SD研修会の内容を掲載いたします。



東京都市大学の取り組み

-主体的学修と卒業時の質保証の実現に向けて-

みながわ まさる

皆川 勝 氏 (東京都市大学 副学長(教育担当)・教育開発機構長)

2018年度第2回教育支援センターFD・SD研修会(2018年12月10日開催)より



教育支援センターは、2018年12月10日(月)に、東京都市大学副学長(教育担当) 皆川 勝 氏をお招きし、2018年度第2回FD・SD研修会“主体的学修と卒業時の質保証の実現に向けて”を開催しました。当日はテレビ会議システムで本学6キャンパス及び短期大学部に配信し、150名の教職員が参加しました。

ご紹介いただきました皆川でございます。先日、東京都市大学でAPのシンポジウムを行った際、御校職員の方においでいただき、その時の内容を話してほしいということでお話をいただきました。しかし、御校の先生方の前で、お話できるような内容ではないと思ったのですが、一方で大学は、様々な形で改革に追われており、待たなしの状況のため、率直に東京都市大学の現状を少しお話しさせていただき、意見交換をさせていただければ、両校にとって得るものが何かしらあるのではないかとということでお受けいたしました。

1. 教育改革の方向性

■取り組みの背景

まず初めに、東京都市大学は昭和4年に武蔵野工業大学という名で工学部から始まりました。その後、文理融合型の学部や文系の学部が増え、現在は6学部からなっております。この様な経緯から、6学部のうち2学部が理系学部ではあるのですが「卒業研究」を全学部必修として行っています。それから3年次には、前段階として、全学部全学科必修で「事例研究」という、少人数でのゼミ教育を行っており、その点については東京都市大学の教育の良さではないかと言われております。また、出口についても、就職率を含め高い評価を得ており、そういう意味では自信があるため、教育改革を行うという話になると、教員からは「我々はちゃんと教育をしています」「なぜ改革をしなければいけないのか」という声が出てきます。しかし、我々が今社会から求められているのは「その4年を経て、良い学生が出ているとすれば、それはなぜなのか?」「どういう教育システムで、どういう評価をして、どのような成果が出ているのか」ということを見えるようにしなければならぬということであり「結果がいいから良い」という話ではありません。

もうひとつは学生の立場です。主体的という話がありますが、自分自身がその成長を実感できなければなりません。これまでのように、先生方が必要だと思った科目を学生に教え、テストを行い、点数を与え「それで大丈夫」ということではなく、学生が主体的に自分自身のこととして捉え、問題が生じた場合に、その問題に対しどう改善していけばいいのか、問う必要があります。そういう意味でいうと、大学に入学し卒業するまで、シームレスに彼らが自身の成長を実感し「社会人として社会に貢献できる人間となり、それは大学4年間の学修の成果であった」ということを実感できるようにしなければなりません。そういうことで我々は最終的に、社会の変

革をリードできる人材の輩出というものをひとつの大きな目標としています。

■輩出すべき人材の要件

今後、東京都市大学がどういう改革をしたいかを考えたとき、

- ◇ どのような人材を輩出すべきか
- ◇ これまでどのような人材を輩出してきたか
- ◇ これまでどのような人材像を考えていたか
- ◇ 企業や社会はどのような人材を要求しているか
- ◇ 都市大の卒業生は、自分たちが受けた教育をどう評価しているか

ということが大事で、これまでどのような人を育ててきたかという「やらないといけないことはきちんとやる、きちんと努力する」「自分が最終成果を出すまで、きちんと考え行動し続ける」という面では自信があります。一方で、弱い部分も確かにあり

「自分をアピールする」「新しい枠組みを作る」「国際性」という部分が一步足りていないところではないかと思えます。このことから、強かった部分は更に伸ばし、弱い部分はどうやって強くしていくかを考えなければならないと思っています。

目で行われているが、入試で行っていない人もいる中で、本当に必修科目としてやらなければならないものなのか。卒業直後ではなく、10年後「大学の時に習った数学はどうですか？」と聞くと、「大して役に立っていない」という人も多い中で、入試で必修科目ではなかった学生に対し、補習を行い科目を必修にし、本当にそれでよいのだろうか。

3. 10年後をどのように捉えるか。うたい文句のように「持続可能な社会の発展に貢献する」と言うが東京都市大学も同じである。では、それをどのように4年間の実際のカリキュラムに組み込み、どのように将来のキャリアパスの中で持続させていくか。
4. 「卒業研究」では、説明できない先生は「研究室をやっているので大丈夫です」「相当ひどい成績を持ってきた学生でも、卒論でちゃんとやりまますので、ご心配なく」と言います。しかし、それではいけません。もしかしたら「卒業研究」をやらなくて卒業するというキャリアパスがあってもいいのかもしれない。
5. 東京都市大学では、教職員と学生のボーダーを超えるというキーワードをある時期に出し「ボーダーを超えるために、具体的に何をしていますか？」と聞くと「何もやっていません」という状況でありました。そういった、言葉遊びをやる時代は終わりにし、ボーダーを超えれば、超える仕組みを作らなければなりません。また、学生の意見を取り込まなければならないということも議論しました。

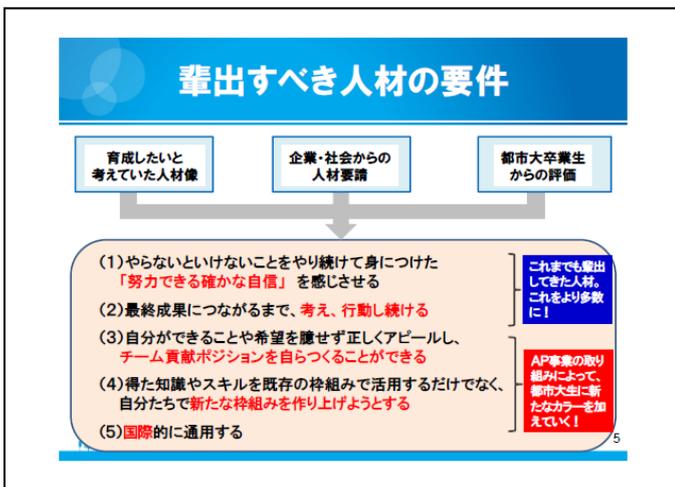


図1：輩出すべき人材の要件

■実態に関する素朴な疑問

このことについて、東京都市大学のいくつかの問題点を列挙します。

1. 学生は希望を持って東京都市大学に入り、1年の最初のときは目を輝かせているが、2年、3年になると希望がしぼんできているのではないだろうか。
2. 工学部の伝統から、基礎を重視する考えが徹底されており、例えば工学部だと物理・数学が必修科

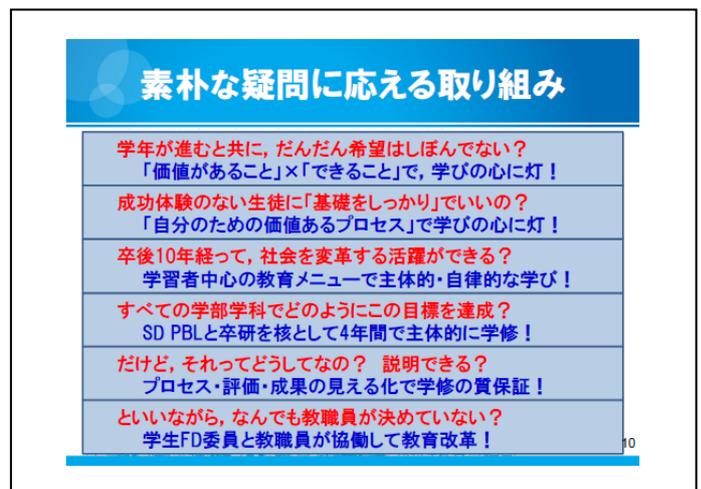


図2：素朴な疑問に答える取り組み

■東京都市大学のAP事業全体像

AP事業全体像のひとつとして、学生の成長を学生自身が見ながら成長していく仕組み作りが挙げられます。そのために、自分自身をしっかりと理解する。学びの成果を可視化する。教える側が持つ人材像を在学中に可視化していく仕組みを作ります。これを、プレ・ディプロマサプリメントといい、在学中に可視化を行うことが東京都市大学のひとつの特徴であり、その最終形として、卒業時にディプロマサプリメントという証明書を発行し、1年次から卒業まで成長の経過を可視化できるようにします。また、これらを社会（就職先など）に発行するという話にもなっています。

のになってしまいます。このような理由から教育改革プランが必要だということで、『教育改革プラン2020』を策定いたしました。



図4：東京都市大学のAP事業全体像

■東京都市大学のディプロマポリシー策定

東京都市大学のディプロマポリシーを策定し、中でもボーダーを超える力といった部分で、あえてグローバル、国際化ということを前面に打ち出さず、ボーダーはそれだけでなく、色んなボーダーを超えていくということを新たに打ち出しました。そして今後、社会から求められるものは学習者中心の教育で、教員が何をどのように教えるのかではなく、学生が何をできるようになるのかという、アウトプットからアウトカムズへの変更が必要となります。この変更の起点とし、ディプロマポリシーの策定を位置づけました。また、これから段階的に行っていくのですが、大学のディプロマポリシーを受け、現行の学部学科のディプロマポリシーを、新たに再度作り直してもらおうという段階に入っていきます。



図5：全学ディプロマポリシー策定

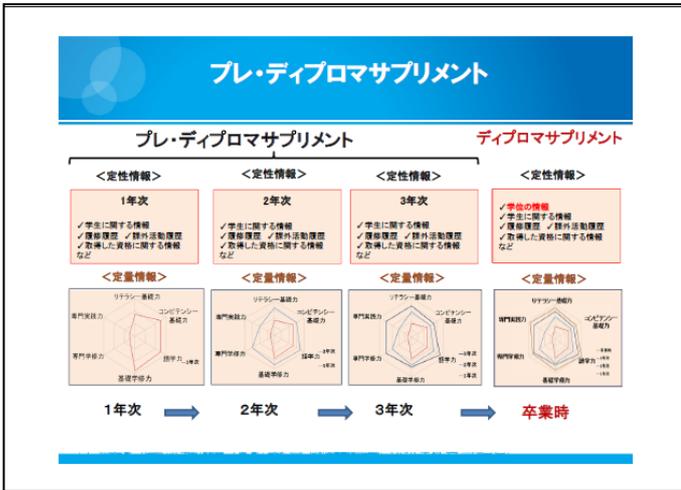


図3：プレ・ディプロマサプリメント

また、AP事業でS評価を受けましたが、細かく見ると、六角形のレーダーチャートで示しているところの多くは、教育の中身を変えなくても示すことができます。例えば、専門学修力というものは専門基礎科目や、グレードポイントを積算していけば出すことができ、何も変えなくてもこういうことはできるわけです。しかし、本当にそれでいいのでしょうか。

東京都市大学では、今後「卒業研究」を必須として扱わないかもしれません。「人間的には成長するが、それはどういうプロセスで、どういう能力が、どのようにして成長しているかが見えるのか」と先生方に聞くと「1年間見たら分かるはずだ」「秀・優・良というのは1年間見ている教員からすれば明らかなので、何の能力と言わなくても分かる」となるわけです。しかし、今の社会はそれでは認めてはくれません。そういう意味では、このAP事業で行っている可視化というのは、このまま放っておくと、外見としてはいいものですが、中身の無いも

■改革の要点

教育改革の要点をいくつかまとめました。

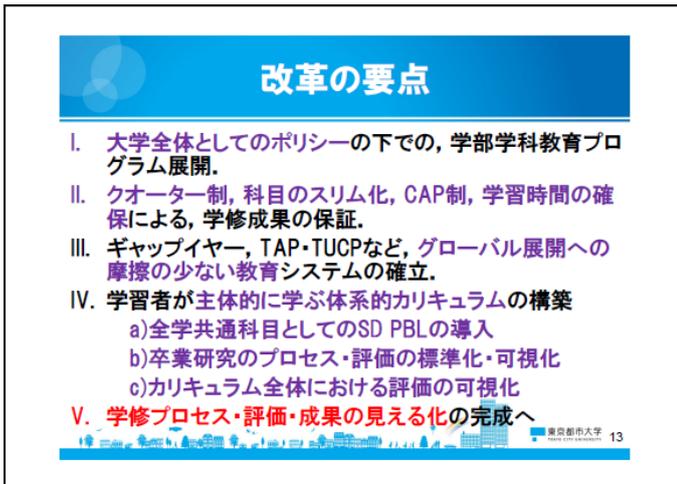


図6：改革の要点

1. AP事業が始まった頃、学部として3つのポリシーを作っていたものを、大学として3つのポリシーを作ることに決めました。これは非常に大きな問題で、これまで基本的に学部ごとにカリキュラムが作られており、学科がかなり強い力を持っていました。そのため、大学のポリシー、特にディプロマポリシーとカリキュラムポリシーを持つということは、学部学科の最終的なカリキュラムが変わってくるということを意味し、非常に大きなポイントでありました。
2. クォーター制、科目のスリム化、CAP制、学修時間の確保を行いました。学修の実質的な成果をあげるために非常に重要なこの4つをセットで取り組むことを決めました。
3. TAPというのは、学生がオーストラリアに留学するオーストラリアプログラム。TUCPというのは、カンタベリーというニュージーランドの大学に、高学年の学生が留学するプログラムのことです。年間100万円ほどかかりますが、1人につき何十万円というレベルで大学側が負担して行っています。
4. 主体的に学ぶということで、PBLを全学的に導入しています。
5. 「卒業研究」でのプロセスを通じ、全体の可視化や評価の標準化を完成させるという目標で行っています。

■学士課程教育体系化の道程

大学として3つのポリシーを作りましたが、一方でアウトカムズの保証ということで、CAP制の導入やアクティブラーニング等も行いました。ただし、これらを行ううえで大きな3つの阻害要因を出させていただきます。



図7：学士課程教育体系化の道程

1. 『教育改革プラン2020』と称し、全学部に基本的な方針として認め、学部学科ごとの教育改革案を出すよう、指示をしております。既に間接的な意見として「上の方々が色々なことを言いますが、施策を無力化するのは簡単である」「やったフリをし、形式的にやったことにすることは非常に簡単なことなので、心配することはない」ということが言われています。また、従来の教育システムへの信奉です。「今までやってきたことの何が間違っているのか」「我々はこれまでもよい人材を育てきたため、これからも変わらない」という考え方が非常に強く、施策の無力化への動きがもう既に始まっており、これをどうするかといったところであります。
2. 学生側であります。主体性を持たせると言うのは簡単ではありますが、現在 AP事業でやっているシステムを学生に使ってもらうとなると、彼らが自分自身のこととして、それらを使うとするには、非常に難しく、困難なことです。それからPROGも、彼らがすすんで受けなければ本来意味がありません。PROGというのは基本的に設問内容は変わらないため、同じ設問を受け学生が飽きてしまい、だんだん真剣度が低くなっていく傾向もあります。それから本来PROGをやってもやらなくても、教育現場が変わるわけではありませんので、その辺の問題もあります。

3. 推進する教職員側の人間です。だんだんくたびれてきますし「なんで私たちだけが、こんな苦勞しなければならぬのか」という風に、こちらも同じような意味で、アリバイ作りになるわけです。「学長に怒られなければいいかな」という風になってきてしまいます。それをどうやって打開するかということで、上の2つは一般的に言われていますが、3つめも我々が意識をして、考えながらやっていく必要があります。

■教育課程編成方針2020

今回の教育課程改革のポイントは次の4つです。

1. CAP制 (20単位)

現在24単位ですが、CAP制としての機能はあまりないと考えています。また、成績優秀者は緩和しており、その場合100単位が取れるわけで、3年次の前期に必要な単位数が取り終わるのはいかなものかというのが一つ課題です。

2. スリム化

学部によって異なりますが、元より科目が多いため、履修の選択と集中を今後行っていきます。

3. クォーター制

外国に行かせるプログラムがあるということもあり、セメスター制からクォーター制に変更しましたが、非常に抵抗が多くありました。理由としては「非常勤の先生に週2日来てもらわなければならない」などでしたが、あと2年で完全実施ということで指示を出しています。非常勤教員問題については「100分授業を週2日来ていただくことが非常に困難」という話ですが、それは教える側の都合であり、本来はどう学ぶべきかということが設計としてあり、それを行える教員が必要であるということなのです。

4. 講義演習形式

自学自習時間が不足しているということで、基本的科目で講義だけを行っている科目については、演習を行うということで検討してもらっています。しかし、その一方で全体的な懸念事項も考えられており、例えば、CAP制20単位にすると、既に父母からは非常に不満が高く「なぜ、CAP制を導入するのか。残り2単位履修すれば留年しなくて済むものを、なぜ上限を決めるか」というような苦情が定期的に職員の方にきています。それからスリム化の多様性が低下するのではないかとといったことや、クォーター制については、何か

しらの都合で1週間休むと、これまで1コマだったものが、2コマ潰れてしまい取り返しがつかないことになるということが言われています。それから講義演習についても、例えば週2コマだったものを、演習をつけて4コマにすると、1週間で開講できる科目数が半減以下となります。しかし、様々な懸念事項が言われていますが、基本的にそれを乗り越えるのは、学生の主体性や、学修の成果が目に見えて上がったという事実がないと最終的には難しいのではないかと考えています。

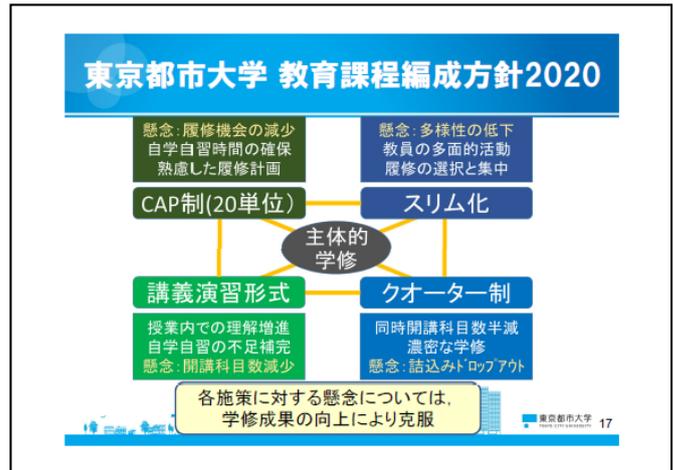


図8：東京都市大学 教育課程編成方針2020

■教育システムの変革

CAP制について、教員からは「現在、CAP制24単位ですが、今後20単位にすると留年生が増えますが、それを覚悟でやるのですね」という質問がありました。教育というのは、どういシステムを提供し、教員がそれをどう実践するのか。そして、学生がどう受け取るのかという話になります。CAP制での単位を更に削減するとなった場合は、教員が講義等のやり方を変えず、学生も変わらなければ、留年生が増えるわけです。そうではなく「CAP制での単位を更に削減する意味は、数少ない科目で濃密な学習をしてもらうために、教える側の教員も変わる必要があり、学ぶ側の学生も変わらなければならない」という意味で、教員の変革、学生の変革、学習の変革が必要であるということです。

うにしてください」という教員側の意見です。「現在24単位制なので、少なくとも2年次後期までには大型の科目を取り終えてもらいたい」。それには大きく2つの理由があり、いわゆるゼミ科目と就職活動の邪魔にならないようにしたいという理由です。4年次にはほとんどの学生が就職活動を行っているので、それらは全て無条件で活動させた方がいいという考えです。東京都市大学では基本的に、卒業研究着手条件として「4年次までに全必修科目を取っていること」という話でやっておりますが、原則として4年間で成長を育むのが基本であり、例えばですが、1 day インターンシップのような、インターンシップとは言えないような就職活動に参加し「インターンシップです」というのは、就職活動ではないと感じています。今の3年生には1ヶ月くらい海外に行くよう、海外インターンシップを勧めていますが、なかなか言うことを聞いてくれません。学生に話を聞くと「1 day インターンシップが色々な企業で行われており、いくつものインターンシップに参加する」と主張する人もいます。そして「海外へ行くと、それらに参加できないので、自分の就職口が見つからない」といった考えが蔓延しており、教員側も「1 day インターンシップに積極的に参加しなさい」という感じです。しかし基本的に「1 day インターンシップというものは学校としては行かせない」と宣言した方がいいのではないかと考えています。

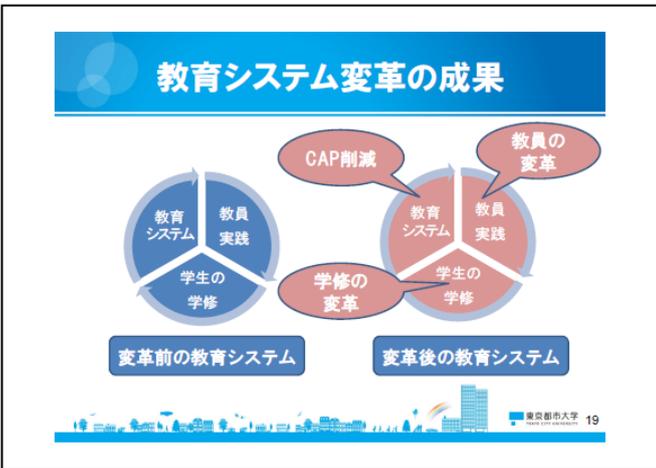


図9：教育システム変革の成果

■学修教育システム変革へ

東京都市大学の科目平均G P や学生のG P A が低く「もう少し上げる必要がある」と言われています。上げる方法は様々ですが、学修成果を上げるという事で考えています。しかし0.5上げるというのは相当大的な事で、従来のやり方では負荷が多いと言われていています。先生方に確認すると「学生のレベルが低いから仕方がない」「テストの点数が悪いので再履修」。それが負荷となり、CAP制での単位数が減るわけです。では、本当に「再履修」でないといけないのかという話なのですが、全体を完全にやることは無理ですが、そうなる前に授業の中で軌道修正し、彼らが自ら学修し合格できるよう教員側が導いていく必要があるのではないかとというのがひとつです。

学修教育システム変革へ

- 科目平均GPや学生のGPAが低い。
- 成績の不可が多い。

学生のレベルが低いから？

可否判定から、原則合格できる学修教育へ

- 科目学修は3年生前期まで
- 3年生後期から4年生まで事例研究・卒業研究

4年間しっかり学修。

図10：学修教育システム変革へ

それから「4年次の卒業研究の邪魔にならないよ

■初年次教育をスタートに、SD PBLを修め、「卒業研究」へつなぐ

初年次である入学直後に、4年間学ぶことの価値や重要性を、学科の専門内容の紹介といった話でなく、4年間で学ぶ学修カリキュラムとともに説明し、どういう学び方をすることが大事なのかということ

■SD PBLのルーブリック設計

(図11)の横軸には科目が並んでおり、最後に卒業研究があります。縦軸には学修目標が入っており、要するに何が出来るかという、例えば「既存科目a」では、学修目標1.2.5が養成され、能力が高まったという指標が各科目に出てきます。

■「卒業研究」ルーブリックの再整備

卒業研究の成績が学部学科によってどのくらい違うかということですが、大半の学科が“秀”と“優”をつけており、学科によって卒業研究の評価に違いがあります。しかし、学科によって評価の仕方が違うことがあってよいのだろうか

図12：卒業研究ルーブリックの再整備

■学生協働による教育システム改善

終わりになりますが、教職員と学生のボーダーを超えるというのをある時期に作りましたが、それには理由があり、学生のFDを作り、FD懇談会を始めました。私学は東海大学も含め、建学の精神から「それぞれの大学の教育は何ですか」ということが常に問われているわけですが、東京都市大学では「公正・自由・自治」というのが建学の精神です。

この間、マスコミやニュースなどで「Nothing about us without us」という文言が少し有名になったと思います。その時には「us」は「障害を持つ方」を意味し「障害を持つ方について何かをやる時

図11：SD PBLのルーブリック設計

には、必ず障害者の方の意見を聞きながらやりましょう」という話だったと思います。この「us」は、我々の場合は「学生」ということで「学生について何かを決める時には、必ず学生が入った形でやりましょう」「学生が入らないところで、何も決めないでください」と読み取り、今後行動していこうと思っています。大幅に割愛した部分もありますが、これで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

おわりに
学生協働による教育システム改善

- 授業評価アンケートの実施と活用に関して、学生の代表を学生FD委員を任命。
- 学生の直接的な意見を踏まえたFD, さらに進んで教学マネジメントへの学生参画も視野に。
- 教職員と学生との協働FD懇談会を実施。
- その結果の教育改革への反映を目指す。

建学の精神「公正・自由・自治」の下、「ボーダーを超えて学生と教職員が共に考え、学び、行動する」という教育理念を踏まえた取り組み

Students

“Nothing about us without us”

東京都市大学 75

図13：学生協働による教育システム改善

2. 質疑応答より

Q.卒業研究の評価の標準化というところで、なかなか各学部学科の先生方のお考えがあり、大学の目標を掲げて、学部学科の卒業研究の標準化というのは現実には難しいかと思うのですが、何か解決策やポイントのようなものがありましたら教えていただければと思います。

A.「現段階で9項目ほどの能力を育てているはずである」という話で「ディプロマポリシーでやっている」とお話しました。ただ、そのディプロマポリシー自体がわりとトップダウンで決めてきているわけです。そのため、まさに今言われているのが「9項目もやっつけられない」という意見が既に出ているわけです。落とすところとしては、学部の特性がありますので、項目の重みだと考えています。そういったものはある程度自由度を持たせてもいいというふうに思っています。

Q.本日はとても興味深いお話をありがとうございました。東京都市大学では、多くの学生をオーストラリアに送り出しておられるという話がありましたが、そうした留学の成果や、海外インターンシップの成果を、単に語学のスコアが上がったということ以外で、どういうふうに測っておられるのでしょうか。

A.今日は発表しませんが、見える化の加速プログラムで作っている、ディプロマサプリメントの中では、そういう活動の参加実態や、外部評価の点数などを、多面的に評価する形で設計しております。ただ、東京都市大学ではまだアセスメントポリシーが出来上がっておりませんので、科目を合格し、それで終わりとなっております。その

ため、どういう能力がどこで成長したかということを見せることができていません。ただ、インターンシップでは、約1ヶ月間現場に行って勉強するので、成長の度合いが非常に高いです。それからTAPも基本的には外国人の中に1人で入り込む形式のものです。例えば寮の設定なども、外国人のみの所に1人入るというのを基本ルールとしていますので、その成長は著しいと思います。今後可視化を行っていく中で、そういったところもきちんと見えてくるようにしたいと思っております。



Q.現在の海外インターンシップの促進についてですが、進めるために何か大学として取り組みはしておられますか。

A.OBにご紹介いただくというのがひとつ。あとは行き先です。それでかなりの人数が増えてきました。それからお金的には、半額助成をしております。そのため、例えば20万円かかるとすれば、10万円補助ということをやっていますので、学生は助かっているというふうに思っています。

Q.教育改革を何十年も東海大学で行っていますが、最終的に「卒業生が社会に出てどれだけ活躍するか」以外の評価はないというのが実感です。もちろん、外部評価や途中の過程を整合性をもって検証したのですが、そのあたりについて、何か工夫はありますか。東京都市大学も伝統のある大学ですので、OBの方々も多く活躍されておられると思いますので、そのあたり、データがあったら教えていただきたいと思っております。

A.卒業生からの評価は全体的にわりと良く、それなりに活躍しています。ただ、卒業生全体からの評価をきちんと評価できておりません。先日、他大



学の先生の講演を聞いていましたが、全卒業生からアンケートをとり「各年代ごとに、どのような教育を受け、今の教育に対してどう考えているか」ということを全部調べたというお話をされていました。東京都市大学では、卒業生が大学をどう評価しているかといった調査をしておりませんので、必ずしも全体を見ているわけではなく、代表的なところを見ているに過ぎないといった点が弱いところであると思っております。私の立場として、今の答えになっていないのですが、大事なことはトップダウンでやっても上手くいかず、ボトムアップが必要ということです。そういう意味でいうと全卒業生に対し、ちゃんと評価をしてもらうことでズレが少ないと感じています。学生にやっているアンケートも少し中途半端で、ちゃんとした評価になっていないと思っています。例えば、学生に対し「教育に満足していますか？」という質問をしているのですが、これだけでは不十分であり、「彼はどういう教育に対し、どういう志向性を持っているのか。勉強したいと思っているのか、思っていないのか」など。そういうことの文脈の中で「どういうことに満足し、今後どういうことに期待しているか」ということを調査しなければ、第1志望から第8志望まである人たちが入ってきている大学で、満足度が高まるはずがありません。また「東京都市大学を後輩に勧めますか？」と問うと、大方の人は「勧めない」と言うのを問題視しています。しかしそれは、第3志望、第4志望で入学してきた学生に向け「君と同じ道を歩ませたいか？」と言うと「第1志望のところに行ってほしい」と思うように、聞き方がおかしいのであって、そこをきちんとIRに生かし、徹底していかなければと思っております。



Q.先生のお話で二点ご質問させていただきます。まず一つ目は、卒業研究のルーブリックで9項目を挙げられていますが、客観性というのが私は重要だと思っております。この評価を外部評価（学内の教職員）で行うということはお考えになったことはございますか。それからもうひとつは、初年次教育とPBLについてです。初年次教育と教養教育という部分の関連性をどのようにお考えか、お伺いしたいと思います。

A.まず一つ、教員相互では、基本的に学科ごとの情報を、全学部学科を越えて開示するようにしましたので、ルーブリックの差なども含め全て共有し、そこからどうするかということを議論していますので、そういう意味での外部評価の視点は入っています。それは是非議論してもらいたいというふうに思っていて、色んな情報を開示するというのもその一環だと思っておりますので、内部的な外部評価はすでに実施しているとお答えしたいと思います。

そしてもう一つ、教養教育と初年次教育との関連性でいうと、教養教育というのは非常に重要で、広い確かな教養を持つということは、人間力にとって非常に大事です。しかしそれが、開講している教養科目で実現できているかという、また別の話になりますが、教養科目の先生方に今お願いしているのは、要するにアクティブな学習を教養教育でもやってもらいたいです。そして一番大事なのは、教養科目は全学部の共通科目になっているので、基本的には全学部学科の学生が受けられるので、色んな学部の学生たちが一緒に学修できる非常にいい機会となります。ただ、人数が多いので工夫が必要ですが、きちんと学生たちが授業の中でディスカッションや、問題意識を持ち、ただ与えられるだけでなく、学生自身が取り組んでいける形でやってほしい。そういうことで教養課程の先生方にはご了解をいただき、全教養科目の中で非常勤教員の科目を含め、アクティブラーニングを実施するというのを合意していただきました。そういう意味では初年次教育を含め、教養科目はどこの年次で学ぶかわかりませんので、それも含め、色んな人たちが一緒に学修するという場で、非常に重要なことというふうに考えています。

3. アンケートより

2018年度第2回教育支援センター「FD・SD研修会」アンケート

日時：2018年12月10日 17:15～
テーマ：「東京都市大学の取り組み ―主体的学修と卒業時の質保証の実現に向けて―」

本日は、ご参加いただきまして、ありがとうございました。
本日の研修会についての感想、改善点や良かった点、また今後取り上げてほしいテーマ、その他、何でも結構ですので、ご意見をいただければ幸いです。

◆Webでも回答できます◆
※ Web 回答の場合は□にチェックしてください。
 Web 回答した。⇒そのまま受付へご提出ください。

匿名方式。サインイン不要。 <https://goo.gl/K8FZfn>

※ この用紙で回答する場合は、ご記入の上、受付へご提出ください。

- 出席会場を選択(チェック)してください。
 湘南 代々木 高輪 清水 伊勢原 熊本 札幌 短期大学部
- 職種を選択(チェック)してください。
 教員(専任・特任) 教員(非常勤) 職員(専任・特任) 職員(非常勤・派遣等) その他
- 今回の研修会に対する全体的な評価を選択(チェック)してください。
 良かった まあまあ良かった ふつう あまり良くなかった 良くなかった
- 問3に対する具体的な内容をお聞かせください。
- 本研修会に対するご意見・感想、又は今後の企画や運営に向けてのご意見・ご要望等がありましたらお聞かせください。

ご参加並びにご回答ありがとうございました。 教育支援センター

改革に対する熱意を感じた。見せかけの成果を出すための改革と、本質に作用する改革という視点が大変刺激的だった。(教員)

多様な考えの先生方がいらっしゃるため、大きくカリキュラムを変更することは大変難しいことであろうと感じました。それでも、学生の成長につながるのであれば、何とかしてより良い方向へ広く(教職員や学生の)意見を聞きながら大学は進んでいく必要があると思いました。(教員)

他大学の取り組みを知れて良かった。学生にもFD研修会等に参加させ、教職員と学生とが協力して、学生の質を上げることを行うことで、学生の授業に対する取り組み方が変わってくると思われる。(教員)

学生協働による教育とシステム改善について、学生FD委員を任命して懇談会を実施するということが有効な具体策だと思った。(教員)

官庁や国際機関に勤めていた経験からすると、当たり前の話ではあるものの、意識の低い教員たちを叱咤激励して、成果の可視化をすすめている東京都市大学及び、皆川先生のご努力を、拝見・拝聴できたことは大変感動しました。ご講演の中で本音ベースのお話も多く、本学でも同意できることが多く、今後の本学の改革にも役立つことが多かったです。有難うございました。(教員)

教育改革の阻害要因は、改革を主導する立場と改革を受け入れる立場の違いから生じる主体性の有無に対して何をすべきかについて考える機会をいただきました。受け入れる側のための改革を模索したいと思います。(教員)

教育をより良くするためにはどうすれば良いか、自分自身が行なっている教育によって学生がより良いものになっているのかということに悩んでいたため、本研修会に参加した。今回のセミナーではとても具体的、実践的で建前抜きの話が聞けてとても良かった。建前の教育目標や「やったふり」が常態化しており、それが当たり前になっていることを改めて意識することができた。今回は大学全体としての教育方針に関する講演だったが、私個人がどのように教育を行っていけば良いかというヒントになった。(教員)



**FD・SD研修会を収録した動画を
視聴できます(T365経由で申請)**

問い合わせ先:教育支援センター教育支援課
fd-seminar@tsc.u-tokai.ac.jp