

# 高等教育の多様化ニーズと 短期大学の課題

### 報 告 者

鳥丸佐知子（京都文教短期大学幼児教育学科 准教授）

新島 陽子（京都文教短期大学教務部教育研究支援課 係長）

塚本 泰造（宮崎学園短期大学 FD 推進委員長 准教授）

佐藤 清彦（湘北短期大学事務局次長・教務部長）

### コーディネーター

今井 薫（京都産業大学リエゾンオフィス長・法務研究科 教授）

### 概 要

明治以来、欧米型（当初はドイツ型、その後アメリカ型）の高等教育を受容したわが国も、多様化した職業や社会のニーズに適合した、あるべき高等教育の姿を自ら模索する時代に入ったといえよう。かつて、ヨーロッパで高等商業学校や高等工業学校が、またアメリカでも工学分野の諸学校が、社会の進展に伴っていわゆる大学（university）に編入され、あるいは新しい大学の中核となっていったように、変容する社会の新たな担い手を養成する役割は、既存の4年制大学の外延部にこそあるように思われる。その意味で、高等教育の単線化は、わが国の置かれている少子高齢化社会状況を固定化し、社会や高等教育の多様な可能性を奪うことにもなりかねない。そこで、4年制大学よりも社会とのアクセスが迅速できめ細かいFDの実績もある短期大学の活動事例を参考に、複線型高等教育の一方を担うべき短期大学の「あり方」について、活発な意見交換を行いたい。



## 【第8分科会】

# 高等教育の多様化ニーズと短期大学の課題

参加者数 43名

## 分科会報告者

第1報告者	烏丸佐知子（京都文教短期大学幼児教育学科 准教授） 新島 陽子（京都文教短期大学教務部教育研究支援課 係長）
第2報告者	塚本 泰造（宮崎学園短期大学 FD 推進委員長 准教授）
第3報告者	佐藤 清彦（湘北短期大学事務局 次長・教務部長）
コーディネーター	今井 薫（京都産業大学リエゾンオフィス長・法務研究科 教授）

## 1. 分科会設定の趣旨

### (1) 問題の所在

我が国の高等教育政策の戦後のスタートに当たって、短期大学が置かれた地位は非常に明確を欠くものであったが、それでも今日までに果たした役割が決して少なくなかったことは、とくに女子教育の上に占める卒業生の数に表れているところである。しかし、18歳年齢の減少という社会の構造的変化の中で、短期大学の存立そのものが危機に立たされ、短期大学やその卒業生が減少の一途をたどっている。このような中で、短期大学は生き残りのために、たとえば幼児教育や栄養士など資格教育に特化したコース設定の大学が増加し、結果的に短期大学といえは資格教育といわれるような状況が現出している。

たしかに、それ自体を誤りであると断じることはできないし、またそれによって名声を獲得し、地域の高等教育の核としての地歩を築いた短期大学も少なくない。だが、専門教育への過度の特化は、短期大学生の生活をゆとりのないものとし、若い学生の多様な才能発見の機会を、短期大学自らが閉ざしてしまっている側面も否定できない。あるいは、それによって競争関係にあるといわれる専門学校との違いや優位性を放棄してしまっているかにも見える。そもそも、アメリカのコミュニティ・カレッジに倣い地域の高等教育の拠点として期待された短期大学ではあるが、これではその期待にもこたえることは困難であるといわざるを得ない。



### (2) 大学の進化

しかし、翻って考えるに、短期大学から4年制大学へと雪崩をうって衣替えを急ぐ状況は、一国の高等教育を考える上で正常なものといえたのであろうか。確かに、我が国の高等教育はヴィルヘルム・フォン・フンボルトの理想を体現して、研究と教育の両者を一元的に担うこととした1810年創設のベルリン大学に範を求めた帝国大学からスタートしたことは事実である。しかし、ときに政府が容認するかいなかはともかく、そのスタイルだけが当初からあったわけではない。福沢諭吉による慶応義塾は措くとしても、教養教育を標榜するアマースト大学をモデルとした同志社や、高等職業教育でも、フライベルク高等鉱山学校をモデルとしたこんにちの秋田大学、アントワープの高等商業をモデルとしたといわれるこんにちの一橋大学など、それぞれ異なる理念・淵源をもちながら我が国の高等教育はスタートしているのである。

ヨーロッパでは、およそこの20年の間にエラスムス・プログラムなどに端を発する多国間での学生移動の推進を端緒とする国際競争の時代に入っている。社会や大学

進学年齢の人々に受容される高等教育とは何かを真剣に模索しなければ、学生を容易に隣国に奪われるという状況にあるのである。高等教育の多様化ニーズは、このようなどころにあるといわねばならないであろう。

大学は不動の権威と歴史をたどってきたものではない。ドイツ圏で4番目に古い伝統と、アルベルトゥス・マグヌスの創設という榮譽を誇るこんにちのケルン大学も、復活の母体は20世紀初頭の小さな高等商業学校である。スイスの科学技術教育の伝統と、アインシュタインを卒業生に持つことでも知られるチューリッヒ工科大学（ノーベル賞受賞者は同大学関係者では21人に上るといふ）は、実際の名称はこんにちでも高等工業学校だし、そもそもアインシュタインの時代には学位授与権もなかった。かくのごとく、高等教育は多様性の中から実績と名声を得てきたと言って過言ではない。したがって、現状の実を固定化するステレオタイプのな高等教育の理念と、形態における単線化は、一国の教育・研究の魅力を相当に減殺してしまうようにも思われる。われわれは、このような基本的認識の下に、我が国の高等教育の在り方を、危機の時代を迎えている短期大学の課題をテーマとして考察しようとするものである。

## 2. 報告の概要

当分科会では、今回神奈川県厚木市の湘北短期大学、宮崎県宮崎市の宮崎学園短期大学と、本財団加盟の京都文教短期大学から3つの報告を頂戴した。

湘北短期大学からは、「本学におけるF/S D活動について」というタイトルで学園事務局の佐藤清彦氏から報告がなされた。同大学では、ともすれば不明確になりがちな大学のスタンディングポイントを、明確に「社会人基礎力の養成」というかたちで打ち出すとともに、それに即して教育内容と教育手法を徹底するべくF D、S D活動を行うことを提言された。そして、ともすれば個としての「授業スキルの改善」とは別に①組織目標と軌を一にする教育機能の効率化と、教育目標として設定した社会人基礎力・人間力の育成に適合した、②学業や就業に必要な「気づき」を涵養するF Dへの取り組みが紹介された。とくに、①では、トップダウン的な組織原理にもとづくスタンスが、②では、ボトムアップ的活動の奨励支援が重要とされるが、①では、それが単なる押しつけに終わらないような仕掛けや、②でも教員自身の自己変革につながるような大胆な支援の方法や成果が示され、その過程で、職員も学生に対する教育者と位置づけるなど

のさまざまな試みなどが、松本大学・松商短期大学部との相互評価の実施という刺激的取り組みとともに紹介された。設置者がソニーという我が国を代表する国際的企業であることを反映して、求めるだけではないサポートの実際が紹介されてきわめて興味深い報告であった。

京都文教短期大学からは、幼児教育科の鳥丸佐知子氏、教務部教育研究支援課の新島陽子氏による「F D活動の経緯と課題」というテーマで報告がなされた。同学園は、明示37年の高等家政女学校の設立以来100年以上の伝統を有し、短期大学設置からも50年を数える伝統ある大学であるが、教職共同で取り組む授業改善や、主体的に学ぶ学生の育成に焦点を当てた取り組みへの努力が、専任教員のみならず非常勤教員も含めて全学的に行っている。その中で、とくに学生は実践に結びつく百マス計算や絵本タイムなど学生自身が実際に参加する演習などは関心が高いため充実させていくことが求められてはいるが、反面ではそれを支えるはずの理論的講義には学生の興味が乏しいことが紹介され、両者を架橋する授業力の涵養を行うための授業研究会の具体的事例が、「板書の力」など示唆に富む実践的成果として報告された。

最後に、昭和40年に設立され、F D活動で特色ある教育支援プログラムに採択されて著名な宮崎学園短期大学からは、塚本泰造氏により「『勉強』できる主体の構築へ」というテーマで、とくに低意欲の学生層をいかに勉学に主体的に向かわせることができるかが短期大学F Dの課題なのだという切り口から報告がなされた。

地方の短期大学という地理的ハンデから、学生数確保が喫緊の課題ではあるが、一方でF D活動により学生を出口につながる学勢力アップを図ることができれば、投資効果や学生満足度の点からも学生確保につながるのだと指摘される。

そこで、通年にわたって、授業改善のみならず、学生力の主体的向上へ向けた取り組みが、F Dミーティング、公開授業／授業参観／授業研究会、授業評価アンケート、授業評価報告集、F D S D合同研修会、入学満足度アンケートなどの取り組みを、卒業後の受け入れ先企業のアンケート記述も紹介されるなど、全体を巻き込んだ目的の実現に向けて効果あるF Dの姿を提示された。ここまでの実績から、説得力のみならず、力強い自信に満ちた報告で参加者をバックアップする報告となった。

### 3. 分科会での討論と今後の課題

報告終了後、フロアとの討論となった。北は北海道から南は九州までの短期大学の教職員の方々が参加されていたため、非常に熱心に質問がなされ、担当者が丁寧に説明されていたが、同時に各大学からの事例の紹介が興味をひいた。

司会者の立場からは、現在の短期大学のFD活動は、おそらく我が国の高等教育機関のそれとしてはもっとも進んでいるものと感じた。これは、多様で必ずしも主体的な学習の受け手とはいえないう学生に、いかに学力をつけさせ、かつまたそれを自覚させるかということをはっきりとした視座に据えているからであろう。

フロアからの紹介にもあったように、学生の希望と教員の認識は必ずしも一致しない、あるいはまったくすれ違うものですらあるが、しかしそれに向き合うことなく双方とも推移していることが少なくない。とくに4年制大学では、短期大学よりも多様な目的をもつ学生を受け入れているだけに、学生の視線が多様で、それにかまけて（あるいは、それを引き受けることに躊躇して）教員側が学生の希望に向き合うことが十分にできていないこともあるかと思われる。しかし、こんにちの短期大学ではこの点には明らかなミッションがあり、学生や社会の負託こたえるためのFDあるいはSDであると認識している。現在の短期大学の多くは、明確な出口戦略を好むと好まざるとにかかわらず明確に持っている。もちろん、そのために一定の出口へと過剰適応している側面はあるのではあるが、4年制大学の教員の側からすれば、

短期大学における学生の就職や自己実現目的のサポートへの正面からの取り組みは非常に参考になる。湘北短期大学の佐藤氏の指摘にもあったとおり、FD活動はそのままでは教員の個人的努力、しかも「解」のない空しい努力へと向かいがちである。しかし、短期大学の多くでは、これがすでに教職共同の委員会等の力で、明確に組織化されつつある。あとは、出口である受け入れ先との協力・連携により、高いレベルでシステム化がなされ到達目標が提示されるならば、短期大学モデルとして新たな地平が築かれるように思われる。そして、これが貫徹されるならば、高等教育における比較優位な教育機関を形成していくことが可能になるようにも思われる。

かつて筆者は、留学先の教授からつぎのような批判を受けた。

「日本の学者は、著名教授が在籍した大学にいつまでも留学するものがあとを絶たない。しかし、このような教授もひとたび大学を去ればその余香はすみやかに失われる。ドイツの大学は、日本人が考えるよりはるかに流動的存在でもある。いつまでも過去の栄光にとどまることはできないのだ」と。

いずれの短期大学であれ、そこでの教育や、そのサポート・システムが一般の4年制大学に対して優位な仕組みとして呈示でき、さらに実行できるのであれば、教育機関としての比較優位の実現も夢ではないはずだ。もちろん、その時点で、それはすでに短期大学という範疇を超える存在になっているかもしれないが、社会の負託にこたえうる教育機関の未来のひとつのモデルがそこにあるように思われた。



# 京都文教短期大学〈FD活動の経緯と課題〉

京都文教短期大学幼児教育学科 准教授  
京都文教短期大学教務部教育研究支援課 係長

烏丸佐知子  
新島 陽子

## はじめに

昨年度のFDフォーラム（第7分科会）では、「高等教育におけるオルタナティブとしての短期大学」と題して活発な意見交換が行われた。そして今年、「高等教育の多様化ニーズと短期大学の課題」をテーマに、変容する社会の中で短期大学が担うべき役割、短期大学独自の「あり方」について、再び意見交換の場が設けられることになった。本学は、2010年に短期大学開学50周年を迎える。決して特別な活動を行ってきたわけではない、本学のFD活動だが、その主な経緯や抱えている課題等について、具体例も含めながら紹介することで、本分科会の意見交換のたたき台になれば幸いである。

## 〈FD活動の経緯と課題〉

教員 × 教員 and 職員



～ 420の授業から学び合うFD  
“学生とともに教員も職員も育つ”～

京都文教短期大学

## 京都文教短期大学の概要

学校法人 京都文教学園

短期大学所在地 京都府宇治市

学科構成 家政学科

健康生活デザイン専攻（共学）70名

食物栄養専攻（女子）100名

幼児教育学科

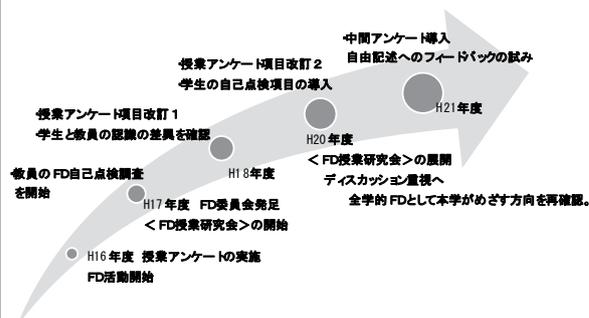
幼児教育専攻（女子）250名

○平成21年度在学学生数 886名 H21.5.現在

## 本学の歴史

- ・ 明治37年（1904）高等家政女学校設立認可。  
下京区烏丸松原幡菜師に開校。  
京都文教学園のスタートを切る。
- ・ 昭和35年（1960）家政学園短期大学設置認可。  
家政学科開講。以降、幼稚園、  
小学校、中高等学校、大学、大学院  
を開設する
- ・ 平成16年（2004）学園創立100周年。
- ・ 平成21年（2010）短期大学開学50周年を迎える

## FD活動の経緯





## 1. 授業改善 事例

- 幼児教育学科における講義より  
授業方法の工夫・改善事例
- \* 講義科目である「教育心理学」から  
『授業前課題導入の試み  
～「絵本タイム」を中心に～』

## 保育士養成校での 「教育心理学」の位置づけは？

(発達心理学と異なり)なぜ必要なの？  
「心理学」という言葉の響き

↓  
なんか難しそう・とっつきにくい！

理論は現場で役に立たない  
もっと即現場で役に立つ知識を！

食わず嫌い？でも授業を聴きたくない！

## 授業前課題の導入

講義を静かにスタートさせるには？

↓

\* H20年度の試み \*

軽い体操・呼吸法・百マス計算  
記憶課題・カルタ作り  
概念地図法・物語作成etc.

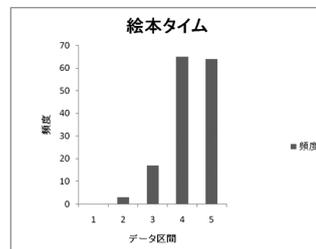
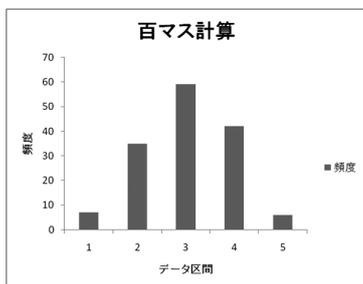
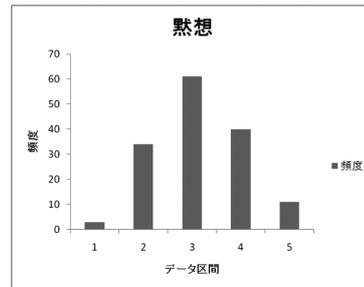
## \*H21年度の試み

試行錯誤の結果？生き残ったのは・・・  
百マス計算・呼吸法

新たな試みとして・・・  
黙想・発声練習・絵本タイム

## 前期の授業風景から





キーワード	出現頻度
絵本	45
なる	44
思う	38
見る	28
座席	26
手遊び	26
みんな	26
前	25
寝た	22
いるいる	22
できる	19
知る	19
楽しかった	16
良かった	16
良い	14
グループ	14
寝静	13
する	13
機室	13
くる	12
ある	11
楽習	11
やる	11
いい	11
子ども	10
聞く	10

#### \* 彼女らの関心はどこに？

- ・「教育心理学」と保育の接点はどこ？
- ・どうすれば、こちらを向いてくれる？
- ・大型講義の管理の難しさ・・・

\* でも伝えたいことは伝えたい！

ここまでの結果では・・・

- 「黙想」については全学的な試みになりつつある？
- 「百マス計算」は賛否両論
- 「絵本タイム」はおおむね好評

## 2. 非常勤講師との課題の共有

- ・専任と非常勤を分けず、意見交換を活発に。
- ・非常勤講師教務説明会の開催（主に新任対象）  
FD推薦図書情報の周知  
学外セミナー等の資料閲覧・複写  
授業研究会への参加促進

### 3. 教育環境(施設・設備)の改善 備品等修理・交換依頼書の設置

### 4. 職員側の対応 FDからSDへの拡がり

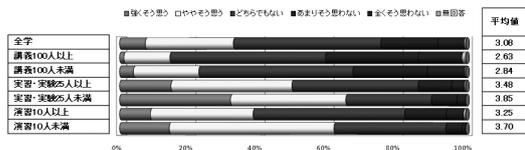
## 5. 学生の学ぶ姿勢の改善

本学が直面する最大の難問！  
本学の学生は講義が嫌い？

2009前期FD授業アンケート「学生による授業をよりよくするための調査」結果より

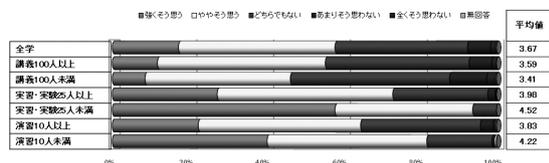
### 授業アンケートより①

<あなた自身について>質問したり、調べたりする努力をしましたか。



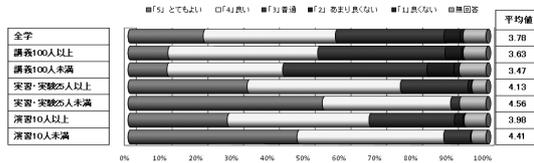
### 授業アンケートより②

<授業科目について>授業のねらいや内容を理解できましたか。



### 授業アンケートより③

<総合評価>



2009前期 開講授業数412 アンケート実施授業数386(通年ゼミ科目を除く)  
回収率99.0%

## FD活動から浮かび上がる 現在の課題

- 教職協同体制をとるFDを発展させるには？
- 非常勤講師への対応
- 授業改善の前に・・・  
全学的に取り組むべき「学生への受講指導」
- 学生の自己点検継続、学習記録との関連
- 授業アンケートを超えて「本学がめざすFD」

ご清聴ありがとうございました。

京都文教短期大学  
FD委員会 / 教育研究支援課 e-mail: t-edus@po.kbu.ac.jp

## おわりに

全入時代に入り、多様化する学生といかに向き合っていくかは大きな課題である。本学の学科の中には、資格取得と深い関わりを持つものもあり、そのために必要な知識を身につけさせながら、学生が充実感を得る授業を展開する時、様々な困難が生じる。ここには初年次教育とも関係のある、基本的な文章能力等も含まれる。また授業改善以前の問題（例えば基本的なマナーなど）でも、非常勤の先生方との話し合いや協力のもと、全学的に取り組むべき課題も見えてきた。全学的体制には教職協同も重要な位置を占める。

学生の学習意欲低下が感じられる中で、授業時間のみにとどまらず「主体的に」学ぶ学生を育てるにはどうすればよいのか。即実践に結びつく「演習」などは今後も充実させていくべき分野ではあるが、同時に形としては目に見えにくい「理論」を伝える「講義」形式の授業の意味をどう学生に伝えるかは、現在本学における大きな課題の一つである。「授業アンケートでの評価＝担当教員の評価」ではないことは、これまでの取り組みからも明らかである。問題は、自由記述も含めたアンケート結果をどう授業に反映させていくかであろう。

2年間という短い時間の中で、だからこそ可能かもしれないより濃密な学生生活を送るためにはどうすればいいのか。おそらくこの問題は、教師側からの一方的な働きかけでは難しい問題も多く、学生側が「自ら取り組んだ」と感じられるような工夫を、授業の中でもほどこすことが必要となるのかもしれない。そう思わせるものは何なのか。学生と教員の「距離の近さ」が本学の良さである。それを原動力に今後も授業改善に取り組んでいきたい。

# 「勉強」できる主体の構築へ

## 本学 FD 活動の進化に向けて

宮崎学園短期大学 FD 推進委員長 准教授 塚本 泰造

### はじめに

この分科会のテーマは「具体的な短期大学の FD 活動を通して今の状況における短期大学の存在意義を再確認する」といったところであろうかと思えます。

昨年度、同じ分科会で私どもの試みを紹介する機会をいただきました。今回は重複する部分もありますが、その後の活動成果を加えたいと思います。分科会のテーマに関わるところは、最後にまとめて述べてみます。

### 1 FD 活動と私立短大の存続が重なる部分

現在、短期大学の FD 活動は、勉学などに対する低意欲の学生層が一般化する中で、どう高等教育としての質を保つかという時代の問いに答えなくてはなりません。しかも特に私立の場合ですと、そもそも FD 活動の対象である学生の数自体をいかに確保するかという量の問題にも向き合わなくてはなりません。

FD 活動をきちんとやっているからといって、学生数の増加なり確保なりにすぐつながるわけではないのも事実です。しかしまた、全くつながらないのではなく、教育力の維持向上によって自分達の短期大学の可能性を広げられるのも確かだと思えます。

不景気の中で、2年間の投資で、ある水準にまで学生達が伸びる（≒出口につながる）システムを作り上げることが、短期大学の存続にとって必要です。そして、「伸びる」ということばは、以下に述べますように、短大の場合、四大や専門学校とは異なり、環境に受け入れられた安心感から、「自分一人で勉強できる」技術と習慣を身につけることを意味します。

### 2 GP/DP と連携する FD 活動

#### 2-1 本学の FD 活動

本学の FD 活動は対学生のマイクロ場面から、マクロ場面として、組織の一員としての方針と行動の策定にまで渡りますが、この両場面をつなぐのが以下の2つの原理です。

- ・ FD は行動と相互作用からなる
- ・ 行動には、全教職員の願い、ディプロマポリシーなどのイメージが必要

この原理に支えられて、全教員が図1に示す12の取組みを1年間の中で実行しています（詳しくは『大学と学生』61号を参照のこと）。

①の月ごとの目標は、授業での目標と学生とのコミュニケーションとの2本柱で成り立っており、公開し共有することを大枠として、ほぼ月に最低1回のペースで③～⑧が行われます。そして⑨～⑫がそれまでやってきたことの検証の試みをするわけです。⑫で入学満足度90%以上を得ることが大きな目標です。

図 1

4月	年度当初のFDミーティング					
	①FD目標	②FD宣言				オリエンテーション
	③FD/SDミーティング					⑦ガイダンスアワー
	④FDニュース					⑧教育カンファレンス
5月			⑤⑥【公開授業／授業参観→授業研究会】 * 現在参観は一人5回以上のノルマ			
6月			月1回のペース			
7月	(夏期研修会)			全員1回は研究授業を行う		夏期オリエンテーション
9月						
10月						後期オリエンテーション
11月						
12月	(冬期研修会)			⑨授業評価アンケート		
1月						
2月				⑩授業評価報告書集	⑪教育研究執筆	
				* 専任用と閲覧用/専任用は記名含む		
				自己点検評価報告書		
3月	FDSD合同研修会(自己点検相互交流会)				教育研究発刊	
	⑫(卒業式のあと) 入学満足度アンケート					
	FD活動アンケート					

これらに加えて、自己満足のサイクルに陥ることのないように、外部評価や就職先アンケートも行っています。

11年間の活動を続けながらこうした行動の型の群ができたのですが、2007年3月には入学満足度90.6%、また2010年3月に89.7%を達成しました。その要因は低満足層を減らせたことにあり、たとえば今年3月の結果では満足度40%以下は皆無でした。

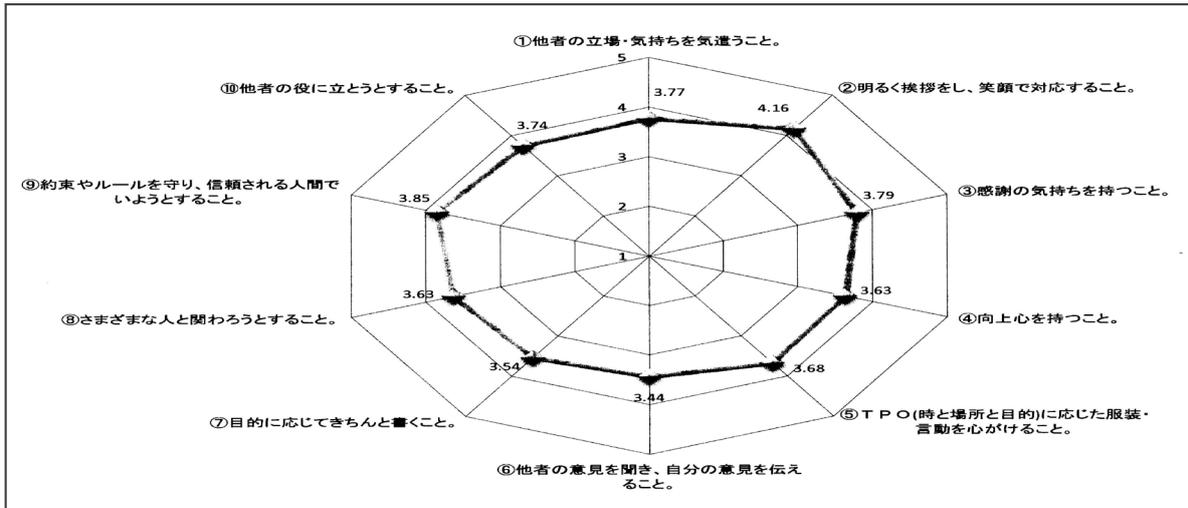
現在私たちは、低満足層をいかに減らすか(予防できるか)が基本であり、授業改善だけのFDでは不十分であるという確信を抱くに至っています。

ただし、学生たちが本学に入学したことを100%近く満足して卒業したとしても、はたして現場の社会から見て、期待に応えかつ困難を乗り越えられる人材になっているか、というと満足度だけでは見えてきません。

たとえば、今年度の就職先アンケート(平成16年に単発で行い、平成18年からは毎年継続中。対象者は去年の卒業生)の結果は以下のようなものです。項目は建学の精神「礼節と勤労」が身につけているとしたらどのような行動として現れるかという点から設定したものです。

ここ数年似たような結果が出ています。②⑨はやや高く、⑥⑦がやや低い、つまり人間性や笑顔の点では新人としてよくやっているが、コミュニケーションの力量では合格点ぎりぎりかそれ以下というところでしょう。さらに、記述欄では手厳しい意見をいただいています(「このような学生を推薦された貴校に疑問を感じます」「たった一度の面接ではダメですね」など)。多くは自分から動けないということがさまざまな記述からうかがえました。

図 2



私たちの FD 活動の限界は、学生達に主体性を、それも社会で伸びていくと周囲に思わせるような主体性を、まだ普く身につけさせることができていない、ということです。この限界を認識しそれを少しでも押しやるべく、2つの GP が動き出したのです。

## 2-2 2つの GP とその取組みに関わる課題

2つの GP というのは、一つは学生たちの授業内外の場面を含めた「質問力」の向上を目指すものであり、もう一つは学生たちの自己診断体制と、弱点を克服するサポート体制を構築するものです。学習支援と学生生活支援ということです。

ここは GP を詳しく紹介する場所ではありませんが、FD 活動の観点から、この2つの GP をどのように取り込んで実現化していったかを述べます。

というのも、短期大学の FD 活動は、四大と比べて人や資金の数量面で制限があるからです。GP を FD 活動に取り込んだときに直面した課題は大きく以下の2つでした。

- ・ 全体をどう巻き込むか=多忙な中でどう全員の協力を得られるような負荷を無理なくかけられるか
- ・ そもそも「主体性」が身につく「勉強」できるのか=日々学生と接する中で、「できない」という主観から離れ成長する筋道がイメージできるか

## 3 マクロの問い「全体を巻き込むには？」

全体を巻き込むために活用したのが、図1の③FD ミーティングと⑤⑥授業研究会という場でした。

図3に示すのは今年度の FD ミーティングのテーマです(2月は未開催。3月は自己点検も兼ねて FSDS ミーティングと就職支援 GP に関わる研修会となりました)。GP に関わるのは5、7、9、1月です。支援技術とさらに両 GP のサポートシステムであるポータルサイトについての講習と公開によって、具体的な共有関係ができました。

図 3

4月	FD宣言をしましょう
5月	対人支援の技術(外部講師)(SD兼)
6月	建学の精神に基づく人材育成目標の設定について
7月	もっと知ってほしい本学図書館の機能 対人支援についてII(SD兼)
9月	ポータルシステムに慣れよう
10月	「礼節」をもう一度振り返りましょう
11月	FD宣言の中間評価
12月	宮崎学園短期大学のDP作り(学習編)
1月	質問力向上の授業の提案
2月	* 学生支援GP関連
3月	

これらが現場で活かされたかどうかは、授業研究会や教育カンファレンスで定期的なチェックを経て、最後の入学満足度(6項目)とFDアンケートによって検証されたわけです。

図 4

7	学生の基礎的な力(読む・聞く・話す力)の育成	10月			大坪勝郎	在 任 教 員
		11月			宮崎賢二	
		7月	2日	3限目	松野隆	
		12月			橋口玄郎	
8	学生の主体的な学びを導く教材・資料の選択	9月	15日		三ヶ尻恭子	在 任 教 員
		1月			田中幸子	
		12月			片野郁子○	
		6月	25日	2限目	宗和太郎	
9	適切な助言・発問の工夫	7月	3日	3限目	野見山寿美○	在 任 教 員
		11月			後藤多津子	
		11月			伊東信一	
		12月			リチャード・ベイカー	
10	質問力を高める授業方法の開発	10月			飯干逸雄	在 任 教 員
		7月	3日	3限目	児玉暁子○	
		10月			原崎正司	
		12月			塚本泰造	
		9月	24日	4限目	山下亜紀子	在 任 教 員
		7月	3日	1限目	守川美輪	
		9月	10日	2限目	綾部友絵	
		10月			野崎秀正○	
		9月	4日	4限目	椋木香子	在 任 教 員
		7月	8日	3限目	米良栄州	

質問力の向上へ全学的に取り組むにあたっては、授業研究ユニットの中に発信チームを設けました(図4の最下部ユニット10)。そのユニットから質問力向上のための授業プログラムを複数考え、それらを12月に集中公開し協議することができました。授業評価アンケートに「先生の授業は質問しやすい雰囲気だった」を加えましたが、全学平均は5点満点で4.7でした。ほぼ全ての授業で下地は

できたところでは。

また、ディプロマポリシーの作成にあたって、ボトムアップの場を設けることができ、勉学面と人間性の面との2本柱で、行動目標型のリストができつつあるところです。

今年度の1年間のGPに関わった成果は以下の通りです。

- ①Webシステムに反映できたもの：質問/プログラム学習/カルテシステム
- ②質問力向上プログラムの公開授業
- ③支援スキル向上に関するワークショップ
- ④「自己開発I」スキルプログラム群
- ⑤入学前教育とそのスクーリング
- ⑥DP作成のためのボトムアップ など

また今年度は、FDやGPに関わる各種提出物の締め切りが、全教員よく守っていただいたという副産物も生まれました。一部の活動にとどまらず、全学的に活動の最低限は理解していただけたようです。

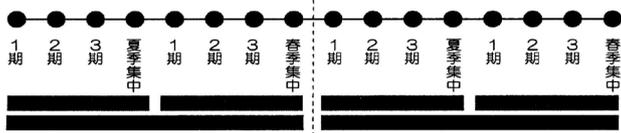
最後に、弱点克服のためのサポートプログラム「自己開発 I」の資料を図 5 に示しておきます。

図 5

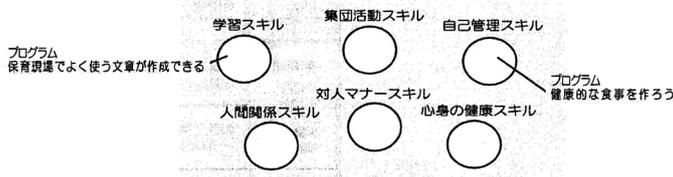
特徴～ここがふつうの選択科目とちがいます～

プログラム(90分×5回)を3セット修了すると「自己開発 I」(1単位)になります。

- ① 1年間に開講される沢山のプログラムの中から3つを選択・履修して1単位になります。
- ② 各プログラムが開講される時期は色々です。前期後期で6回の開講時期と夏季集中・春季集中の開講時期に複数のプログラムが並行して開設されます。



- ③ 各プログラムは、「自己管理スキル」「人間関係スキル」「対人マナースキル」「心身の健康スキル」「集団活動スキル」「学習スキル」の6領域の中にある1つのスキルが身に付くようになっています。例えば、それは「原簿用紙1枚が楽々書けるようになる」ことだったり、「ストレスを自分でうまく管理できる」ことだったりします。



後期開講予定プログラム一覧

時期	プログラム名	スキル領域
後期 I 10/2 10/9 10/16 10/30 11/6 11/13	質問力向上のための スキルトレーニング 174キ	学習
	保育現場でよく使う 文章が作成できる 174キ	学習
後期 II 11/20 12/4 12/11 12/18 1/8 1/15	健康的な食事を作ろう	自己管理
	図書館活用術 ～レポート作成の極意～	学習
後期 III 1/22 1/29 2/5 補講 補講	不器用から器用ヘクرافト を楽しむ	学習
	就活スキル・履歴書づくり (一般企業希望)	自己管理
春季集中	基本的な敬語をつかえる	対人マナー
	ストレスのメカニズムを 理解し、ストレスマネジメントが実践できる	身体の健康

4 ミクロの問い「勉強できるのか？」

現在の FD と GP への取組みから、私たちは、

交流する中からそのクラス(場)への安心感を培ったうえで

→「一人で」「勉強できる」へ

という大まかな筋道をイメージしています。

さらに、学生たちの成長していく姿は、ディプロマポリシーの諸目標群を設定することによって、具体的に全教員と各科目に共有されていく下地につながりつつあります。

ところで、私たちが考える「勉強」「主体性」というのは、研究者を育てるモデルから来たものではありません。低意欲層を「勉強できない」ととらえるのではなく、入学前に、人とのつきあい方や生活の管理も含め、身につけておくべきスキルの学習機会が不足していた存在なのだと考えています。その証左の一つ、あるいは参考として本学の入学前教育について述べてみたいと思います。

昨年度、学生支援 GP の取組みの一環として、入学前教育を始動しました。入学予定者(インタビュー/特待/推薦入試)に対して、2月に交流を目的にスクーリングを開催しました。友人作りにしぼって入学前の不安軽減をはかったのですが、年度途中からの企画にもかかわらず、60%ぐらいの121名の参加を得ることが出来ました。

入学してから3か月後に、参加者に対して効果測定を行いました。5点満点で「交流会に参加して良かった」が4.6、「交流会に参加したことで、入学後の友達作りにも役に立った」が4.3、「入学後の学習に役に立った」が3.8という結果でした。効果の持続がうかがえます。また、因果関係を実証できたわけではありませんが、今年度9月まで退学

者は皆無でした。

さて、今年度は交流だけでなく、学習面の不安軽減と合格後の学習習慣付けをねらって「自宅学習課題」を課すことにしました。課題は2種で、オンラインの日本語ドリル（選択肢型）と新聞記事のスクラップによる要約練習です。2回のスクーリングでその学習状況をチェックしかつアドバイスするわけですが（、参加者が前年を超えるかどうか危ぶむ意見もありました。

結果は、146名の参加（1回目）を得まして、入学前の学習面でのニーズも確かめられました。課題を十分にやっけていない高校生たちも、やっけてきているグループとのシェアリングができました。きちんとした数値結果はまだ出ていませんが、高い得点だったようです。アンケートの記述には「こういう機会がなかったら勉強しなかった」というのも見受けられました。

ただし、2回目が100名を若干切り、チューター役の学生のトレーニングとともに今後の課題が残されています。

学習面だけでは多くの参加が得られなかったかもしれませんが、合格して後、卒業まで授業に出ているからといって、勉強しているわけではないということも確かなのでしょう。

図6

平成 21 年 11 月

合格された皆さんへ  
保護者の方へ

宮崎学園短期大学  
学長 山下 忍

## 入学前教育のご案内

このたびは合格おめでとうございます。大学生としての新たな生活の始まりに胸を躍らせていらっしゃるものと存じます。

さて、本学では皆さんが元気に大学生活をスタートできるように、以下の入学前教育のプログラム（自宅学習課題＋スクーリング）を用意しています。ぜひ皆さんが積極的に課題に取り組み、スクーリングに参加され、入学までの時期を有意義に過ごされることを願っています。

▼プログラムは大きく2種類です。▼

I スクーリング前の自宅学習課題：新聞記事スクラップブック作成と日本語練習問題  
II スクーリング（交流会）：12月と2月に本学に集まり、交流します。

### I-(1) 自宅学習課題

① 新聞記事スクラップブック作成：1週間に見開き1枚以上のペースで  
配布されたスクラップブックに、新聞を読み、興味ある記事を見つけ、その部分を（コピーして）切り取り貼り付けます。そして記事の内容を他人に簡潔に伝えるつもりで要約（150～200字）します。そしてその記事から自分が思ったことを、感想（150～200字）としてまとめます。  
新聞を読むことで、自分の知らなかった世の中のことが分かり、興味を持てる世界が広がります。また、記事の内容を自分の言葉で整理することで考える力、文章を作る力が磨かれます。これらは、皆さんが学生として、社会人として活躍するための基礎になります。

② 日本語練習問題：1週間に20問（以上）のペースで  
本学は皆さんにIDとパスワードを発行しますので、皆さんの携帯ないしパソコンから本学の入学前教育ポータルサイトにログインしてください。そこで1回20問の日本語の練習問題（文字・語句の知識・運用／語句運用の法則／敬語／表現力）に取り組みます。練習問題ですから、辞書を使って解いてもかまいません。回答すれば、即座に正解と解説も与えられ、システムには学習状況が記録されていきます。  
ここで練習するのは、日常生活で使う日本語に慣れることです。知らなかった言葉や漢字、言い回しを知ること、日本語を話したり書いたりすることに自信が持てるようになります。どの学科に進むにしても、どの仕事に就くにしても、正しく日本語が使えることは大切です。

### I-(2) 学習成果の認定：①と②をクリアして③級認定テストにチャレンジ

## おわりに

急ぎ足で述べてきましたが、今回の活動報告から短大の存在意義と存続に関わることを以下に示します。

- 1 学習面、大学生活面におけるガイダンス性に長けているのが短期大学である
- 2 ガイダンス機能を発揮する時期は初年次ではなく、初期（入学前を含む）である
- 3 安心感が生まれることは勉強する芽ができることにつながりやすい

## 「勉強」できる主体の構築へ

### 本学FD活動の進化に向けて

宮崎学園短期大学 塚本泰造

1

- FD活動と私立短大の存続とが重なる部分
- GP/DPと連携するFD活動
- マクロの問い「全体を巻き込むには？」
- ミクロの問い「勉強できるのか？」

2

### FD活動と私立短大の存続とが重なる部分

短期大学  
安・短(近)

いかに学生を集めるか

いかに教育水準を保つか

不景気

低意欲層の一般化

学生・家庭/雇う側  
それぞれのニーズ

2年間の学費(投資)で、ある水準まで学生を伸ばす仕組み

4

### GP/DPと連携するFD活動

- 1) 本学のFD活動のスケールとフロー：12の取組み+α (GP/DP)
- 2) 2年間で「主体性」≡「一人で勉強できる」をどう育ませるか

4

### 本学FD活動のスケール

マクロ  
構成員としての運営

ミクロ  
対学生場面  
(授業/それ以外)

FDは行動と相互作用からなる  
行動にはイメージが必要(願い/DP)

5

### 年度当初のFDミーティング

4月	①FD目標 ③FDミーティング ④FDニュース	②FD宣言	オリエンテーション ⑦ガイダンスアワー ⑧教育カンファレンス
5月	⑤⑥【公開授業/授業参観→授業研究会】 *現在参観は一人5回以上のノルマ		
6月	(夏期研修会)	月1回のペー	夏期オリエンテーション
7月		全員1回は研究 業を行う	
8月			後期オリエンテーション
9月			
10月			
11月			
12月			
1月			
2月			
3月			

就職先アンケート  
外部評価  
ディプロマポリシー  
GPとの連携

FD活動アンケート

6

## • 入学満足度

入学満足度(%)

2004年3月	2005年3月	2006年3月	2007年3月	2008年3月	2009年3月
83.5	88.3	87.9	90.6	88.3	87.7

## • 就職先アンケート(平成16～)

7

## 本学のFD活動の焦点と課題

- ・低満足層をいかに減らすか
- ・授業面以外でも力を注ぐ

就職先の評判 離職率...

学生の「主体性」はまだ不十分  
学生たちが2年間で「勉強できる」には？  
↓  
この課題に向き合うには？

## 本学GP等とFDとの連携

### 1) GP 2つの焦点

- ①質問できる力「質問力の向上を目指した教育プログラムの開発」(教育GP)
- ②学生生活スキル「学生の総合的診断・ケア・サポートシステム」(学生支援GP)



9

## 「全体を巻き込むには？」 → 負荷の問題

原動力につながるイメージ

- ・全教職員の願い／入学満足度
- ・具体的な共有へ／DP (人間性と勉学)

FD活動と連動しやすい場

- ・FDミーティング
- ・授業研究ユニット

10

## 今年度の形となった成果

- ①Webシステム → 質問／プログラム学習  
／カルテシステム
- ②質問力向上プログラムの公開授業
- ③支援スキル向上に関するワークショップ
- ④「自己開発I」スキルプログラム群
- ⑤入学前教育とそのスクーリング
- ⑥DP作成のためのボトムアップ など

11

## 「勉強できるのか？」

「できない」という先入観から離れるには？

↓

交流する中から そのクラス(場)への  
安心感を培ったうえで

↓

「一人で」「勉強できる」へ

12

## 入学前教育と そのスクーリングから

課題を課してみたところ...

昨年度 の 参加者 1 2 1 名

今年度（第1回）の参加者 1 4 6 名

効果測定 より

13

## おわりに

- ◆「ガイダンスの大学」
- ◆×初年次→○初期（入学前を含む）
- ◆安心感が生まれる⇔勉強する芽ができる

14

# 本学における F/SD 活動について

湘北短期大学事務局次長・教務部長 佐藤 清彦

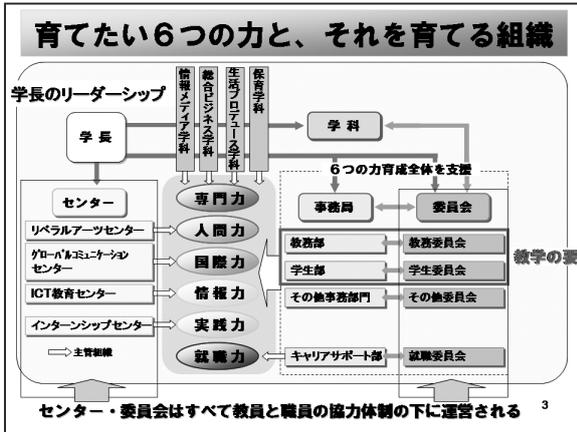
## 本学における F / S D 活動について

学校法人ソニー学園  
湘北短期大学  
佐藤 清彦

### 湘北短期大学の概要

- 学校法人ソニー学園 1974年開学(36年目)
- 所在地:神奈川県厚木市 (人口226,000人)<H21.12.1現在>  
神奈川工科大学、東京工芸大学、松蔭大学、東京農業大学  
ソニー/日産/NTT等の研究開発拠点
- 学科構成:( )内は、入学定員
 

・情報メディア学科 (100)	}	収容定員 1,035名 在籍者数 1,165名 (12.17現在)
・総合ビジネス学科 (140)		
・生活プロデュース学科 (140)→専攻科(35)		
・保育学科 (120)		
- 専任(教員45名、職員35名) 非常勤講師 約100名



### F / S D 活動の背景と考え方

- ◆「短期大学は、当該短期大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。」(短期大学設置基準 第十一条之三)
- ◆少子化 ⇒ 全入時代 ⇒ 大学淘汰の時代
- ◆大学教育に対する社会や学生/保護者のニーズの変化に的確に対応することが生き残りの条件となる。
- ◆短期大学教育には「高度な専門知識」よりも、「社会人としての基礎力」育成がより強く期待されている。
- ◆それに対応して教育内容を刷新すると同時に、教育手法も多様化する学生に即したものに変わる必要がある
- ◆そうした新しい教育に対処できるように教職員の切磋琢磨を奨励推進するのが「F/S D (Faculty/Staff Development) 活動」

**『効果的な』 F / S D 活動を行うことが必要**

### F / S D 活動の問題点

- ・ F / S D 活動に人が集まらない。
- ・ 活動は、いつも同じメンバー。
- ・ F / S D 活動の効果が見えない。
- ・ F / S D にかかわる専門スタッフがいない。

↓

### 効果的な F / S D 活動とは何か？

### F D 活動の考え方①

- F D 活動には2つの側面があると考えている

<p>① 組織のベクトル合わせ</p> <p>教員の個性を尊重しながらも、組織として目指すべき方向に軸を合わせ、教育機能効率化を図る</p> <p>教員と職員の一休感、協力体制を作る</p>	<p>② 教育の内容・手法の改善</p> <p>社会人基礎力・人間力を育成する教育</p> <p>学業や就業の必要性に対する「気づき」を引き出す教育 &lt;多様化する学生への対応&gt;</p>
---	--

F D 活動というと、②の「授業スキルの改善」を思い浮かべることが多いが、実はそれと並行して、①の組織人としての行動や、②の教育内容改善への取組も重要。

## FD活動の考え方②

### ① 組織のベクトル合わせ ② 教育の内容・手法の改善

- ①は必然的にトップダウン的な色彩が強いが、②は逆にボトムアップの活動を奨励支援すると効果的。
- ①は個人の責任と権限において行動することに慣れてきた教員に、組織としての方向性に沿うことを要求する難しさがある。
- ②についても、表面的なカリキュラムやスキルの問題だけに止まらず、教員の意識改革が大きな要素となる。

7

## 組織のベクトル合わせ①

- 「短大の定員割れ69%」<平成20年度>は、意識改革の好機
- 「社会で本当に役立つ人材の育成」という建学の理念を実現する教育の意識徹底
- 学科とセンターのマトリクス組織、事務局と学科をつなぐ委員会組織
- 情報共有化のための施策
  - 全学会同（年2回）：達成目標の明確化、達成度の確認
  - 事業計画発表会（年1回）：他部門の状況理解
  - 常動理事会（月1回）：全学科長、全センター長がメンバー
  - インターネット、グループウェアの活用
- 外部評価を基にしたマネジメント
  - GP応募、第三者評価受審、企業アンケート、高大連携の提言等

8

## 組織のベクトル合わせ②

- 自己点検・評価活動もそうであるが、F/SD活動も、明確な目的意識や切迫感がないと、ともすれば活動が形骸化し、立派な報告書を作るだけの作業になってしまう。
- 上から押し付けた活動では、真の効果が発揮されない。
- 大事なものは、教職員自らがその必要性を認識することである。
- 学業や就業の必要性への「気づき」が、学生の意欲を引き出すことと全く同じ。教員も新しい教育が学生に良い効果を及ぼすことを見ることで「気づき」を得て、自らを変える。
- そういふきっかけを作り、種を蒔くこと、そして出た芽を大切に育てることがマネジメントのなすべきこと。

## F/SD活動とGPプロジェクト

### GP関連の申請・実行そのものが、F/SD活動

- 社会ニーズを逸早く把握し、教育に反映する姿勢
  - 社会体験教育 (H15認定 特色GP) ・ 国際交流体験教育 (H16認定 特色GP)
- きめ細かい学生支援
  - 学生の主体的活動を奨励する支援環境の構築 (H19認定 学生支援GP)
  - 勇気づけ企業面接会による、仕事への意欲と社会人の基礎力の育成 (H21認定 学生支援推進プログラム【テーマB】)
- 新たな教育手法
  - 図書館を実践の場とする学科横断PBL教育 (H20認定 質の高い大学教育推進プログラム)
  - 現代型社会人教育を創成する入学前教育構築 (H21認定 大学教育推進プログラム【テーマA】)
- 地域社会との密接な連携
  - 27校との高大連携 (H18認定 特色GP)
  - 社会福祉法人設立一保有所開設
  - 地元商店のHP作成

10

## 授業&教育力強化の具体的施策 (FD①)

- 新入教職員研修 → 毎年度当初に実施
- 教員採用に新基準
- 「授業アンケート」→ 平成28年より実施
  - 全体平均、学科別平均とともに教員個人にフィードバック
  - 教員はアンケート結果に対するコメントを提出する
  - 実施時期を考慮（集中を防ぐ、受講学生に即時反映可能）
  - 個人データは学長、学科長、教務部長などが閲覧。評価の低い教員の面談実施。
- 「相互授業観覧週間」→ 前期・後期それぞれ期間を定めて、全授業を公開。
  - 教職員は、年間2回以上の授業参観とコメントシート(PCで入力)の提出が義務付け。
  - ①授業の様子 ②良かった点、良くなかった点 ③教育環境について
  - コメントは該当教員にフィードバック・教育環境は、即改善できるものと、予算措置をもって行うものを精査して実行。
- IT世代の学生に対応するための施策
  - 「授業におけるパワーポイント活用講座」
  - クリックカー、スクラッチカード等の授業改善ツールの導入。
  - 少人数、インタラクティブな授業の推進(固定椅子から移動椅子設置の教室へ改修)

11

## 授業&教育力強化の具体的施策 (FD②)

- 3ポリシーの制定  
アドミッション、カリキュラム、ディプロマ
- 全学教育課程編成方針に基づく、カリキュラムデザインの実行
- 教育課程審議会の実施  
(於：常動理事会)
- ファシリテーション研究会の実施  
(授業&課外活動)
- 教職員向けワークショップの開催



ファシリテーション研究会



教職員向けワークショップ

## 教育力強化の具体的施策（SD）

- 職員も学生に対する教育者として位置づけ
- 年度予算を計上して、実行。
- これまでの部署関連業務を中心とした研修会参加に加え、大学職員としての自己啓発やスキル向上を目指した研修会への参加を促進
  - ①既に参加している研修等の情報共有化
  - ②推奨する外部研修会のDB化
  - ③参加を希望する外部研修会の個人申告と発表の機会を設ける
  - ④学内教職員講師による研修会の継続実施  
＜財務、入試広報、教育法令、PC技能、ビジネスマナー等＞
  - ⑤学外講師による研修の実施
  - ⑥課外活動顧問等の指名による、職員の参画＜教育・指導力の向上＞



13

## 外部人材のノウハウ導入

- 異業種で、活躍する方を特別講師として招聘する、『全学講演会』を年間4回実施。
- キャリア教育の一環として、産業カウンセラーによる模擬面接会などを行っているが、その手法を教員が参観し、ノウハウを吸収している。
- 高校教員との交流を密にし、学生指導や教育手法についてのノウハウを共有している。



コミュニケーション研究会

14

## F / SD活動を再定義

- F / SD活動のためのF / SD活動にならないように留意（実質化）
- F / SD活動がどのように教育改善に役立ったかという「投入資源 vs. 成果」の評価が必要  
⇒学生が、どう変わったか！
- F / SD活動の成果を、Webサイトや印刷物として公表、また他短大との情報交換を促進（計画中）

15

## 相互点検・評価を教育に反映

- ・ 松本大学・松商短期大学部と実施。

- ①2001.3 報告書1回目発行 教務委員会関係
- ②2002.3 報告書2回目発行 学生委員会関係
- ③2004.3 報告書3回目発行 就職委員会関係
- ④2005.3 報告書4回目発行 広報委員会関係
- ⑤2006.3 報告書5回目発行 図書館関係
- ⑥2007.3 報告書6回目発行 情報教育関係
- ⑦2009.12. 5実施  
『相互点検・評価活動10周年記念フォーラム』  
最終報告書作成

\*相互点検・評価から得た有形無形の財産を今後の教育に活かす。



10周年記念フォーラム

16

ご質問は：sato@shohoku.ac.jp

17