

## 第2分科会

# 学部・学科教育の改革・改善をいかに進めるか

### 報告者

- 松浦 京子** 京都橘大学 文学部 学部長／教授  
**山本 啓一** 北陸大学 経済経営学部 学部長／教授  
**平山 朋子** 藍野大学 医療保健学部 准教授  
**斎藤 有吾** 藍野大学 医療保健学部 助教

### コーディネーター

- 西野 毅朗** 京都橘大学 教育開発支援センター 講師

本分科会では、学部や学科という単位での教育改善をいかに進めるべきかというミドルレベルのFDについて議論を深めたい。登壇者の先生方に、人文科学（文学）、社会科学（経済・経営学）、自然科学（理学療法）という各領域において、実際に学部・学科単位の教育改善を進めてこられた事例をお話いただき、学部・学科レベルの教育改善は誰がどのように進めていけばよいのか、参加者と共に考える。



## 〈第2分科会〉

### 「学部・学科教育の改革・改善をいかに進めるか」 総括文

京都橋大学 教育開発支援センター 講師 西野 毅朗

#### 分科会のねらい

近年、学長のリーダーシップをはじめとする全学的な教育改革・改善が進められている。この背景には、強すぎる学部自治が教育改革や改善の妨げになっていることもあげられる。大学全体としてのガバナンスを強化し、全学的な改革・改善の足踏みをそろえていこうという意図はわかる。しかし、専門領域や部局ごとの文化によって目指す教育の在り方や改善・改革の進め方は異なるのではないだろうか。全学的な教育改革・改善の方向性は踏まえながらも、各部局が自律的に改革・改善を進めていくことで、それぞれの独自性や多様性が発揮され、それが大学全体の独自性へと昇華されていくというあり方も重要ではないだろうか。

FDというと、個々の教員の（教育）能力開発や授業改善というマイクロレベルの議論や、全学的な教育改善というマクロレベルの議論に注目されがちであるが、本分科会では学部や学科という単位での教育改善をいかに進めるべきかというミドルレベルのFDについて議論を深めたい。

#### 分科会の論点と進め方

本分科会では、3つの論点を設定した。第1に、学部・学科教育の改革・改善方向性にはどのようなものがあるか（What）である。第2に、学部・学科教育の組織的な改善を行うためには、どのようなマネジメントを行う必要があるか（How）である。第3に、学部・学科教育の改革・改善の将来展望はいかなるものか（So What）である。

これらの論点について考えるために、「第I部：事例報告」「第II部：パネルディスカッション」「第III部：グループディスカッション」の三部構成をとった。第1部では3つの事例報告をいただいた。まず京都橋大学文学部長の松浦京子先生からは、「文学部における基礎・キャリア教育改革」についてお話をいただいた。主に第1の論点を中心としたものである。2人目の報告は、北陸大学経済経営学部長の山本啓一先生から「学部マネジメント」をテーマに話いただいた。主に第2の論点を中心としたものである。最後のご報告は、藍野大学医療保健学部理学療法学科の平山朋子先生と斎藤有吾先生から、「専門実践力をはぐくむ理学療法教育の改革」事例としてパフォーマンス評価の組織的な導入と教学IRを活用した今後の展開についてお話いただいた。第1の論点から、第3の論点までを包括する内容であった。



#### 各論点別の整理

各報告内容については、先生方の資料をご覧いただきたい。その後のパネルディスカッションでは、オーディエンスからの膨大な質問に先生方から答えていただきつつ、3つの論点について意見をいただき、各報告も踏まえつつ西野がまとめた。

##### (1) 学部・学科教育の改革・改善方向性にはどのようなものがあるか（What）

本論点においては、「改革コンセプトの重要性」があげられる。すなわち、改革や改善をただ叫ぶのではなく、いったい学部や学科教育をどういうものにしたのかを明らかにすることの重要性である。そのためには、いったいどこに問題があるのかを明らかにする必要がある。そのためには、量的データと質的データの活用が有効だ。量的データとは、例えば志願者数、入学者数、学生の自己評価結果、学業成績、外部テストなどがある。いわば教学IRが扱うようなデータである。一方で質的データとは、教職員の声や学生の声があげられる。また大学や学部が掲げるミッションやディプロマポリシーなど、参照すべき文言もあげられる。これらの量的・質的データをもとに、改革コンセプトをあぶりだし、他の教員を説得していくのである。

では、教育改革とは何を改革すべきなのか。正課教育にも、初年次教育、基礎教育、キャリア教育、専

門教育といった柱がある。いったいどこに焦点をあてて改革を進めるのか。またこれらは相互に関わりあっているためその関係性も考慮にいれながら、改革案を策定していく必要がある。合わせて重要視されるのが、正課と正課外のつながりである。これらをきっちりわけのではなく、むしろ正課外の活動を正課教育と結びつけることによって相乗効果をもたらすような工夫が必要である。

さらに一步踏み込んだ教育改革をするためには、入試改革もあげられる。3つのポリシーにアドミッションポリシーが含まれているように入試は教育の入口として大変重要である一方、教務と入試が別々に機能していることから、必ずしも一貫した体系をとっているとは言い難い現実がある。いかにして入試改革も取り入れた教育改革を行っていくかは今後の学部・学科教育の課題になるであろう。

### (2) 学部・学科教育の組織的な改善を行うためには、どのようなマネジメントを行う必要があるか (How)

教育改革は、組織開発と表裏一体で行うべきである。いかに効果的な教育の仕組みを整えようとも、それを機能させるのは生身の人間である。特に学部・学科というミドルレベルの教育は、個人の努力によってなりたつというよりも、組織的な努力になりたつといっても過言ではない。個人をこえて組織で改革の道を歩むためには、定期的な対話の機会が重要となる。教育改善のための委員会を新設する、学部FDを外部講師を招いた講演会にするのではなく内部の教員同士の対話の機会にする、複数の教員が協働する科目をつくるといった方法が考えられる。

またこうした組織的活動を推進するためには、ミドルレベルの責任者やキーマンが鍵を握ることになる。学部長や学科主任、科目責任者がそれにあたる。教職員を巻き込みながら改革を進めるマネジメントスキルが求められるといえよう。そして教職員を巻き込むためには、教職員の働き方改革も求められるだろう。科目の削減や、外部委託の推進、教職員間における適切な役割分担を行うことで、教職員の負担感を軽減しつつ、教育や研究、学生対応に時間を使えるようにする必要がある。そして、教員の協力を得るためのもう1つのポイントが、教員採用と(着任前)研修である。このタイミングで学部教育への理解を獲得し、改革された状態が「当たり前」という認識をもってもらうことも1つのコツである。

### (3) 学部・学科教育の改革・改善の将来展望はいかなるものか (So What)

将来展望として挙げられることは、学部・学科レベルの取り組みと、全学的な取り組みとのつながりである。学部・学科レベルの取り組みも、全学的な取り組みと無縁ではいられない。学部・学科レベルの取り組みをいかに全学的に広めていくか、学部・学科横断型の教育の在り方も含めて検討すべき点は多くある。学部・学科の自治を大切にしつつも協働し、大学全体の取り組みへと昇華させていくことが、ひいては大学としてのブランド価値向上につながるだろう。

## まとめ

「学部・学科教育の改革・改善をいかに進めるか」をテーマとした本分科会であったが、このテーマには3つのサブテーマが内包されると考える。すなわち「教育開発」「組織開発」「大学開発」である。改革・改善を進めるためには、そもそも何を、どのように変えるのかを明らかにする必要がある。声、言葉、数字といった様々なデータをもとに教職員が対話しながら改革コンセプトをまとめ実行していく(教育開発)。実行していくためには、個人の力ではなく組織の力が必要になる。教職員を巻き込むための仕組みづくりと働き方改革(組織開発)は、改善や改革を進める上で考えるべきポイントになるだろう。そして、これらの改革・改善活動を単独の学部や学科にとどめるのではなく、他の学部や学科をも巻き込み、全学的な取り組みとして大きなムーブメントにしていくことができれば、それが大学としてのブランド力構築へとつながるのではないだろうか(大学開発)。

最後に、貴重なご報告をいただいた4名の先生と、有意義な議論の場を構成していただいた参加者の皆さまに厚く感謝申し上げます。個々の大学や学部・学科の事情は異なるはずだが、今回学んだエッセンスを元に、それぞれの状況に応じた改革や改善が進むことを切に願うばかりである。(もちろん、私も所属大学にて尽力する。)



第2分科会コーディネーター 西野 毅朗

# 京都橘大学文学部の取り組み

京都橘大学 文学部 学部長／教授 松浦 京子

## 京都橘大学文学部の取り組み

基礎力をはぐくむ文学部教育への改革

アセスメント、成長実感アンケート、学習行動調査を活用した実態および到達点の確認をもとに

文学部長 松浦京子

## 大学の沿革、概要

1967年 橘女子大学開学(文学部)  
1988年 京都橘女子大学に改称  
2005年 京都橘大学(男女共学化)

文学部(学年定員240名) 開設1967年  
日本語・日本文学科 / 歴史学科 / 歴史遺産学科

国際英語学部(学年定員90名) 開設2017年  
国際英語学科

発達教育学部(学年定員140名) 学科開設2007年、学部開設2010年  
児童教育学科

現代ビジネス学部(学年定員330名) 文化政策学部開設、名称変更2008年  
経営学科 / 都市環境デザイン学科

看護学部(学年定員95名) 開設2005年  
看護学科

健康科学部(学年定員326名) 開設2012年 2018年新学科  
心理学科 / 理学療法学科 / 作業療法学科 / 救急救命学科 / 臨床検査学科

## 文学部改革の経緯

2015年 文学部改革準備委員会発足  
学部長、学科主任、担当学務課長、課長補佐

アセスメント、成長実感アンケート、学習行動調査を活用した実態および到達点の確認をもとに骨子策定

11月 骨子報告・承認 教授会、部長会、評議会  
ワーキング・グループによる実施準備開始

2016年  
2017年 文学部改革新カリキュラム開始  
データからの方向性の確認

## 文学部改革の方向性

- \* 社会における活動の基礎力を身に着けた人材の育成  
幅広い知識と思考力(教養)、  
正確かつ柔軟な理解力や表現力(読み、書きの力)  
の涵養
- \* 文学部の当該学科で学ぶ自覚的な動機づけ
- \* 学習経験の不足を自覚し課題に対し  
積極的に対応する姿勢 の獲得・保持のための、  
学生への効果的な支援の実現
- \* 「京都」と関連させた「専門教育」「キャリア教育」

### 文学部改革における中期計画概要

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	準備	実行	改善・実行	改善・実行	検証・新準備	検証・新準備	取組成果の一次確定 新実行
新プログラム A領域科目 (キャリアゼミ・京都・科目・多読百選専門図書)	・新科目の設計、開講準備 ・講義収録活動	・「キャリアゼミ」開講 ・「京都産業文化論」開講 ・文学部全体での実行	・「キャリアゼミ」開講 ・「京都産業文化論」開講 ・「京都総合演習」開講	・「キャリアゼミ」開講 ・「京都総合演習」開講	・キャリアゼミの効果検証と課題整理 ・京都科目の効果検証と課題整理	・キャリアゼミの効果検証と課題整理 ・学業支援アプリの効果検証と課題整理	・キャリアゼミの効果検証と課題整理 ・学業支援アプリの効果検証と課題整理
正課外での 学習支援 (多読百選 教養キャリア アセスメント 学業支援アプリ・LA制度)	・多読百選 ・LA試行 ・多読百選 ・学業支援アプリ・LA試行	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援	・多読百選の実行(教養・キャリア分野課題図) ・LAによる学習支援
調査分析・ 学習成果の 可視化・ 広報活動など		・PRCの実施 ・学習行動記録の分析 ・在学生アンケートの実施 ・FDの実施	・学習行動記録の分析(SNS) ・アセスメントの実施(経年比較) ・FDの実施 ・SNSによる文学部各学科の教育内容発信	・学習行動記録の分析(SNS) ・アセスメントの実施(経年比較) ・FDの実施 ・SNSによる文学部各学科の教育内容発信	・新プログラム科目と、旧生成 ・学業支援アプリの活用状況の調査分析 ・取組成果の中間まとめと学外 報告 ・次の5年に向けたプランの策定	・新プログラム科目と、旧生成 ・学業支援アプリの活用状況の調査分析 ・取組成果の中間まとめと学外 報告 ・次の5年に向けたプランの策定	・新プログラム科目と、旧生成 ・学業支援アプリの活用状況の調査分析 ・取組成果の中間まとめと学外 報告 ・次の5年に向けたプランの策定

## 文学部改革がもたらした変化

- I 文学部における教育をとりまく動向
  - ・文部科学省の指導傾向
  - ・職業直結型 学部・学科の受験生人気
  - ・文学部における学修の前提条件と  
入学者の高校教育経験の乖離
- II 「在学生意識調査」から見える本学文学部学生  
の特徴と動向
  1. 入学動機と大学立地の高い相関性  
・「京都にある大学」
  2. 入学後の学習実態  
・文学部教育に対する学生の高い評価  
・学習面での自己評価の低さ

III 就職率の実態

1. 内定率における経営系学部との差
2. 就職企業からの評価

IV PROGテストなどから見える学生像

1. リテラシー面に比べて、弱いコンピテンシー面
2. リーダー格学生の減少

↓

V 文学部の特長を活かした教育活動による  
学生の基礎力の向上へ向けた改革を

2017年度：データから見える学修成果と課題確認

\* ■ 2016年度～入学性の基礎力アセスメントテストの全体傾向を見ると、リテラシーは全国平均を上回るも、コンピテンシー（特に対人・対自己基礎力）は低い。

⇒ コンピテンシー全般の育成に取り組むべき。

■ 成長実感アンケートならびにアセスメントテストから  
学内のピアサポート活動（オリターやキャリアメイトなど）に積極的に取り組んできた学生は、その中での困難体験を通じて、  
基礎力（特にコンピテンシー）をよく伸ばしている。

■ 学生インタビューから

ゼミでの経験（発表や議論、学生同士の関わり合いなど）は、  
学生の基礎力の育成に非常に効果的と考えられる。

■ 学生の基礎力を更に育成するために、

- ① PBL（課題解決型学習）等のアクティブラーニング型授業の活用
- ② 「ゼミ」を強化する（学生の基礎力育成も意識した指導）

2017年度からの文学部新カリキュラム

- ・ 社会における活動の基礎力を身に着けた人材の育成  
幅広い知識と思考力（教養）、正確かつ柔軟な理解力や表現力（読み、書きの力）の涵養  
多読百遍 LA（ピアサポート）の育成
- ・ 文学部独自の「キャリア教育」  
キャリア教育のためのゼミ キャリアゼミⅠ～Ⅳ
- ・ 「京都」と関連させた「専門教育」  
京都プログラム：産業文化論、観光論、総合演習
- ・ 学習記録の習慣化  
KT-Noteによる学習記録

多読百遍  
～文学部多読プログラム～

～ 趣旨 ～

- \* 文学部教育の基本として、専門分野の書籍や資料を多数読みこなし理解するとともに、文章や口頭で表現すること、そして、新たな課題意識を持つことが挙げられる。
- \* このような基本に立ち返り、低回生時からの多読によって、読書習慣・学習習慣を体得しながら、幅広い知見と教養を獲得する。
- \* また、専門分野以外の書籍も読むことで、社会に対する関心を高める。

多読百遍プログラム実施表

氏名: \_\_\_\_\_ 学号: \_\_\_\_\_

所属: \_\_\_\_\_

実施期間: \_\_\_\_\_

実施日	読書タイトル	読書内容	読後感
1/1	『1Q84』	...	...
1/2	『1Q84』	...	...
1/3	『1Q84』	...	...
1/4	『1Q84』	...	...
1/5	『1Q84』	...	...
1/6	『1Q84』	...	...
1/7	『1Q84』	...	...
1/8	『1Q84』	...	...
1/9	『1Q84』	...	...
1/10	『1Q84』	...	...

## 京都プログラムの科目構成

科目名称	科目概要	担当回生 (履修)	授業形態
産業文化論Ⅰ	京都の伝統産業・伝統文化について、各界の第一人者からの講演を聴講し、京都に息づく伝統について理解を深める。	1回生後期 (他学科可)	講義
京都観光論	京都の観光産業について、観光に関わる様々な業界の方からの講演を聴き、観光について立体的・複合的に考える。	2回生前期 (他学科可)	講義
産業文化論Ⅱ	京都には伝統産業が多く息づく一方で、現代的な産業も数多く生まれている。“現代産業”という切り口から、京都の産業について理解を深める。	2回生後期 (他学科可)	講義
京都総合演習	京都プログラムの集大成として、「京都の伝統文化・観光・産業」をテーマに、グループワークを中心に、課題解決に向けた演習を行う。	3回生前期 (文学部のみ)	演習

13

## 京都プログラム キャリア設計の一助として

- 京都観光論のポイント  
観光都市としての京都の価値と関連企業の取り組みを知ること  
で、観光産業とその価値を学ぶ科目
- 京都産業文化論Ⅰのポイント  
他大学における類似科目と差異として“京都の伝統文化・伝統産業”をベースに「働く人」「担い手」という部分に着目した科目
- 京都産業文化論Ⅱのポイント  
製造業を中心とする先端的な京都企業の活動を企業人自ら語ってもらい、京都経済と企業活動への関心を涵養させる科目
- 京都総合演習  
京都プログラムの集大成として、グループワークを中心にPBLスタイルで進める科目

14

## 京都観光論

**\*狙い:**  
京都産業文化論Ⅰ、Ⅱと異なる領域フィールドを通して、「産業としての京都観光」を学び、京都総合演習につなぐ

**\*ポイント:**  
観光都市としての京都の価値と関連企業の取り組みを知ること  
で、観光産業とその価値を学ぶ科目

**\*特色:** 講義とフィールドワーク一体型

15

## 京都観光論 担当

日曜	テーマ/企画	8/17	観光文化研究センターの発展途上者研修 /加藤文化センター企画・運営
1	4/12 文学部の学びと京都観光 /野村倫子教授	9	
2	4/26 観光学における京都 /谷口知司教授	10	若地勇行を体験「西陣の職人たちと出会う旅」(西陣地区) /旅行企画開発代表 西河豊治氏
3	6/14 京都観光におけるNPOの存在 /京都観光文化を考える会・部草 副理事長 高柳明彦氏	11	
4	7/5 京都における観光政策と課題 /京都府観光おもてなし課 課長 後田哲司氏	12	8/30 旅館の仕事と文化化(宿 旅館こころ) /代表取締役 北原達馬氏 旅館と結びつけた伝統系入館門在 /常務取締役 山内龍江氏
5	7/19 京都の旅行会社が取り組む京都観光の現状と対策 /旅行企画開発代表 西河豊治氏	13	
6	7/26 観光地清掃ボランティアの現場(千木入んま堂) /京都観光文化を考える会・部草	14	9/20 外国人からみた京都観光の魅力 /ROMA株式会社代表取締役 チャイタンニヤハンゲール氏
7		15	まとめ/野村倫子教授

## 京都産業文化論Ⅰ、Ⅱ

**\*狙い:**  
Ⅰでは、京都の伝統産業・伝統文化について、各界の第一人者からの講演を聴講し、京都に息づく伝統について理解を深める  
Ⅱでは、現代的な産業も数多く生まれている京都という観点の下、“現代産業”という切り口から、京都の産業について理解を深める

**\*ポイント:**  
Ⅰの場合 “京都の伝統文化・伝統産業”をベースに「働く人」「担い手」という部分に着目する  
Ⅱの場合 製造業を中心とする先端的な京都企業の活動を企業人自ら語ってもらい、京都経済と企業活動への関心を涵養させる

**\*特色:** 京都の産業をさせる人々(職人、企業人)のリアル講義

## 「産業文化論Ⅰ」2017年度概要

回	テーマ	概要(仮)
1	オリエンテーション	授業の進め方等
2	伝統産業行政	伝統産業の現状と課題
3	京菓子	京菓子にみる京文化
4	京町屋	京町屋の暮らしと保全
5	酒造	京都の酒造業の歴史
6	清水焼	清水焼の変遷と取組
7	金工・木工	伝統工芸品としての金工・木工
8	京織物	京織物の特徴と変遷
9	伝統建築	伝統建築の保全
10	京友禅	京友禅の特徴と変遷
11	香文化	香りからみる京文化
12	京料理	京料理にみる京文化
13	庭園	京都の庭園文化
14	京こま	伝統工芸品としての京こま
15	まとめ	授業のまとめ等

京都産業文化論Ⅱ 2018年度概要			
No	テーマ/企画	10/5	株式会社入場
10/4	株式会社渡利京	11/23	株式会社イシダ
10/11	NISSHA株式会社	11/29	京都中央卸売市場
10/18	京セラ株式会社	12/6	京都新聞社
10/25	株式会社PHP研究所	12/20	株式会社現場製作所
11/1	株式会社京都科学	1/10	株式会社東映京都スタジオ
11/8	株式会社アベロン	※期間中1回の学外授業を予定	

キャリアゼミ			
	キャリアゼミⅠ —目標設定と行動—	キャリアゼミⅡ —初級PBL—	キャリアゼミⅢ —学外体験プログラム—
開講	1回生前期	2回生前期	2回生後期
主題	大学生生活の目標および目標達成のためのプランをつくり、行動できる人になる	身近な課題を通じて他者と協働し成果を出すことを学ぶ	実社会での経験を通じ、大学での学修が社会で活かせることを体感して学ぶ。
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己理解を深める</li> <li>大学生生活の目標を掲げる</li> <li>卒業後の目標を掲げる</li> <li>主体的学習習慣の体得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他者と議論し、より良い結論を導き出せる</li> <li>他者と協力し、より良い成果を生み出せる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行動力を高める</li> <li>協働力を高める</li> <li>主体性を高める</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分史作成</li> <li>大学目標設定と計画立案</li> <li>先輩体験談</li> <li>卒業目標設定 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループディスカッション</li> <li>チームワーク演習</li> <li>ディベート</li> <li>問題解決提案演習 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種体験プログラム(海外体験、インターンシップ、ボランティア活動、課題解決型PBL 等)</li> </ul>

### キャリアゼミⅠのポイント

- 自己実現に向けた行動計画の意識化  
自分史作成やPROGの活用を通じての自己理解  
大学生生活や卒業後の目標設定と達成プロセスの設定  
これらを経ての自己理解に基づく行動計画の明確化
- KT-noteによる毎週の学修行動記録  
「自分自身」と対話し、「自分自身」を知る  
習慣的・自律的な学生生活の獲得

### 学生に提示される科目のポイント1

- \* その1 自分を知ること、他者を理解すること  
(自己理解と自己表現、他者理解)
- \* その2 目標を立て、その目標を見えるようにすること  
(目標設定)
- \* その3 具体的な手段を考え、実行していくこと  
(課題発見力、計画力)
- \* その4 少しずつでも毎日行動すること、記録し振り返ること  
(行動力、情報分析)
- \* その5 視点・視野を広げること  
(広い視野で物事を見ること、多角的に物事を見ること)

### 学生に提示される科目のポイント2

- \* KT-note による毎週の課題提出
- 学修を支援するシステムであること
- 「キャリアゼミⅠ」における、学修(課外なども含む)や、授業で設定した大学生生活の目標へのアクション状況などの記録・報告
- 授業で行うワークの成果の記録
- 提出された記録・レポートへの科目担当者からのコメントの確認、次週の行動計画への反映

1週間の学習行動に関する設問について、選択肢や短文で回答する。





### キャリアゼミⅡのポイント

学生の獲得・到達点

- 複数回のグループディスカッションを通じて、自分なりの考えをまとめ、表現する経験がある。
- アイデアをとおすには、それなりの理屈や根拠を準備しなければ通用しないことを体験している。
- 簡単なゲームを通じて、リーダーシップ・フォロワーシップについてある程度のイメージをもっている。
- ディベートの経験があり、主張を通すには、それなりの理屈や根拠を準備しなければ通用しないことを体験している。
- それらを踏まえ、グループで創造的にアイデアを考える経験がある。

### キャリアゼミⅢのポイント

学生の獲得・到達点

- インターンシップ・ボランティア活動に参加した経験がある学生が50名程度いる。
- 海外に行った経験のある学生が60名程度いる。
- 企業や行政、地域の課題解決についてグループで調査し、アイデアを考え、発表をした学生が140名程度いる。
- 次のステップにどう活かしていくかは学生次第だが、学業・アルバイト・サークル以外で大学生活で取り組んだ経験として就職活動で話せるネタを、全学生がもっている。

### キャリアゼミⅢの各プログラムの概要

#### 【地域インターンシップ】の概要1

17名参加 事業所名50音順

- ①株式会社京都企画/株式会社エープランニング京都...1名
- ②京都パナホーム株式会社...1名
- ③社会福祉法人香東園やましまし...3名
- ④滋賀ダイハツ販売株式会社...1名
- ⑤株式会社東洋...5名
- ⑥トクデン株式会社...1名
- ⑦株式会社ファームタケヤマ...1名
- ⑧株式会社フジタ...1名
- ⑨株式会社プレイ比良...1名
- ⑩有限会社丸重屋...2名

・実習期間 2018年7月末～9月上旬(多くの学生が8月末)の5日間  
 ・実習前後の活動  
 実習前...事前研修の実施  
 実習後...PPTを用いて報告会 レポート提出(KT-noteへの入力)

- ・課題 期間設定と他正課科目とのバッティング  
文学部の強み(学生のキャリア形成)とリンクした実習先の開拓
- ・成果 体験報告会より  
実習体験による成長 実習先からの評価→自信、意欲に

### キャリアゼミⅢの各プログラムの概要

#### 【ボランティア】の概要

31名

京都市児童館連盟/京都市ユースサービス協会《山青》  
 震災ボランティア/京都市文化財保護課/キッズプラザ大阪  
 吹田市立博物館  
 学内報告会: 1月26日(土)

課題 希望者に対応する受け入れ先の確保  
 新たな受け入れ先を開拓中 →公立図書館  
 京都市立東総合支援学校

成果 設定期間を越えて通年活動、今後も活動していく事例  
 受け入れ先からの評価、期待  
 (児童館学童連盟より報告会来席)

[PBLクラス]  
**概要**  
 <企業コース 47名>  
 企業が現実的に抱える課題や新規事業・新規商品開発等をテーマとし、チームで分析・調査を行い、解決策等を論理的に提案する

<公共コース 44名>  
 現実の公共問題をテーマとし、チームで分析・調査を行い、課題に対応する政策を論理的に提案する

<地域・総合コース 49名>  
 生活の中の身近な課題をテーマとし、チームで分析・調査を行い、課題解決に向けた取組等を論理的に提案する

### CS III 授業アンケートの状況①

積極的に授業に取り組みましたか。

企業コース	公共コース	地域・総合コース
<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組まなかった</li> <li>積極的に取り組まなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組まなかった</li> <li>積極的に取り組まなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組んだ</li> <li>どちらかといえば積極的に取り組まなかった</li> <li>積極的に取り組まなかった</li> </ul>

**授業への積極度は、いずれのコースでも95%以上**

### CS III 授業アンケートの状況②

授業の内容を理解できましたか。

企業コース	公共コース	地域・総合コース
<ul style="list-style-type: none"> <li>理解できた</li> <li>やや理解できた</li> <li>やや理解できなかった</li> <li>理解できなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解できた</li> <li>やや理解できた</li> <li>やや理解できなかった</li> <li>理解できなかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解できた</li> <li>やや理解できた</li> <li>やや理解できなかった</li> <li>理解できなかった</li> </ul>

**授業の理解度も、いずれのコースでも95%以上**

### キャリアゼミⅣのポイント

- 就職活動・社会人生活に向けた適応力を身につける。
- 将来を見通した適切な職業選択ができる力を養い、卒業後進路のミスマッチ解消にも役立てる。
- 就職活動・その後の社会人生活までを見通した職業観・仕事観の涵養。
- これまでのキャリアゼミ科目での成果やPROGテスト等との連続性を意識。それらを活用した自己分析や業界研究の方法論の修得。

### 改革推進のためのPDCA

\* 文学部新プログラム運営委員会(毎月1~2回)  
 学部長、学科主任、新カリキュラム担当教員  
 担当学務課長補佐 (CS担当者)

新カリキュラム実施状況確認、  
 科目内容のチェック、改善案協議→改善策

\* 学部FD学習会  
 2017年度 新カリキュラムの目的と意義の確認  
 2018年度 進捗状況、課題の確認

### まとめと展望

- ・ キャリアゼミ(アクティヴ・ラーニング)に対する好感触
- ・ 京都プログラムの浸透
- ・ 多読と、それについての記録化の難しさ
- ・ キャリアゼミ(必修科目)における要配慮学生への対応
- ・ キャリアゼミにおける到達点の専門教育課程での活用 (課題設定、学生指導)

第2分科会  
学部・学科教育の改革・改善をいかに進めるか

## 学部マネジメントの手法

北陸大学経済経営学部  
学部長 山本啓一



### 主な業績

- ・ 「学力に課題を抱える大学における就業力の育成と課題」『日本労働研究雑誌』629号,2012年。
- ・ 成田秀夫他著『大学生の日本語リテラシーをいかに高めるか (大学の授業をデザインする)』ひつじ書房、2014年。
- ・ 「学部マネジメントと学部長の役割」『大学マネジメント』2018年6月号。
- ・ 成田秀夫・山本啓一「初年次教育としてのライティング科目」『進化する初年次教育(初年次教育学会10周年記念論集)』世界思想社、2018年。
- ・ 大森 昭生・成田 秀夫・山本 啓一・吉村 充功・高見 大介『今選ぶなら、地方小規模私立大学! ~偏差値による進路選択からの脱却~』レゾンクリエイティブ、2018年。
- ・ 「教職協働と大学リーダーシップ」『教育学術新聞』平成31年2月20日号

1

『今選ぶなら、地方小規模私立大学!』発売中!



成田秀夫 河合文化教育研究所  
大森昭生 共愛学園前橋国際大学学長  
吉村充功 日本文理大学学長室長  
山本啓一 北陸大学経済経営学部長

大学の今後あるべき姿や従来の偏差値による大学選びからの脱却を提言するとともに、教育改革、入試改革に取り組む地方小規模私立大学の事例を具体的に紹介。北陸大学に関しては、AO入試改革・教員の組織づくりなどの改革や、学生の力を総合的に伸ばす教育プログラムなどを余すところなく紹介。

定価1800円+税  
→amazon.co.jp



2

## 学部長の仕事とはなにか

- ①教育改革
- ②組織開発

### 課題 1

学部の根幹となるミッション・存在価値を再定義し、学部の方向性として内外に打ち出す。目標人材像と育成方法を具体的に示す。

## 学部ミッションの再定義

- ・ 経済経営学部のミッション  
→「マネジメント力の育成」(DP)
- ・ 学部≠学問分野・科目名
- ・ 複合分野学部の方向性の設定
  - ・ 学士号にヒント
  - ・ 経済・経営・法律・会計・情報…  
「社会人に必要な5教科を横断的に学ぶ学部(CP)」
- ・ 目標人材像と育成方法を具体的に示す。
- ・ 3ポリと授業事例とその背景を重点的に広報

5

学部  
マネジメント

## 課題 2

- ・ 教員の業務を正課授業に集中させ、肥大化しがちな課外業務を絞り込む
- ・ 「やること」と「やらないこと」を明確にする。

### 正課教育への集中

- ・ 課外活動の整理・縮小
  - 正課教育の充実に集中…授業の質向上、組織的展開を再優先課題として設定
  - 教育活動以外の取組みの縮小…出張講義等
  - 正課外活動（入学前教育、オープンキャンパス、フレッシュマンセミナー、〇〇コンテスト）をイベントから教育プログラムへシフト
- ・ パーソナル支援の組織化
  - “担任制”の弊害…「困い込み」と「押し付け」
  - 教員協働による1対多の関係構築
- ・ カリキュラム改革
  - 教員数×負担コマ数 = 科目数の目標設定

### オープンキャンパスの「教育プログラム」化

学生スタッフが中心となって運営。経済経営学部は「チーム作りプログラム」を導入。

オープンキャンパスは「入学前教育」の始まり。模擬授業は毎回内容が変わる。

学部  
マネジメント

## 課題 3

**組織的な教育プログラムを導入し、学生の成長には、教員の協働が不可欠であることを示す。**

### 経済経営学部 授業改革事例紹介

- 1年ゼミ（90分、1年次配当必修科目）
  - 10クラス。「思考力・判断力・表現力」の育成が到達目標。スチューデントアシスタントが仲間づくりを支援。ゼミのサポートも実施。プレゼン大会を学期末に実施。
- キャリア科目（45分、「ライフプランニング論」）
  - 1年次配当キャリア科目2単位を分解し、通年でゼミの後に45分間実施。この方法により、ゼミが135分間で実施される。「経験の言語化（リフレクション）」や個別指導等が中心。
- 文章表現科目（1年次配当必修科目「未来創造論」）
  - 6クラス。前期・後期で実施。留学生向け5クラスも開講。「思考力・判断力・表現力」を中心とした文章表現能力を育成。
- 2年ゼミ+キャリア科目
  - 2017年度より導入。同一内容同一教材。経済・経営・法律・教育学等の分野の教材を協働で作成。共同実施。90分のゼミのあとに45分のキャリア科目を実施。

### ゼミナールI（2年専門基礎ゼミ）

1ユニット（4コマ）の授業設計

情報分析	■課題文読解（宿題）
課題発見	■ワークシートに沿って内容整理
構想	■レジュメづくり（グループワーク）
表現	■論点提示→ディスカッション
	■レポート作成
	■提出…添削して返却

**扱う分野**  
経済学・経営学・法学・教育学・スポーツマネジメント、という経済経営学部の主要科目を題材に、その分野の根本的な考え方がわかるテキストを選択

### 2年ゼミ（専門基礎ゼミ）

「資料読解(個人)」 → 「資料読解(レジュメづくり)」 → 「レジュメによる説明」

「論点をもとにディスカッション」 ← 「レジュメの相互評価・ピアレビュー」

12

### 2年ゼミの授業設計（前期）

経済経営学部2年生（220名）

授業進行	Aクラス	Bクラス	Cクラス	Dクラス	Eクラス	Fクラス
2回～5回	第1ユニット「テーマ①「教育学」家庭の教育力の変化」A教員作成					
6回～9回	第2ユニット「テーマ②「経営学・組織行動論」組織におけるコンフリクト」B教員作成					
10回～14回	第3ユニット「テーマ③「スポーツマネジメント」スポーツと勝利至上主義」C教員作成					
	ふりかえり					

13

### 2年ゼミの授業設計（後期）

経済経営学部2年生（220名）

授業進行	Aクラス	Bクラス	Cクラス	Dクラス	Eクラス	Fクラス
16回～19回	第4ユニット「テーマ④（経済学）人口減少と経済成長とイノベーション」D教員作成					
20回～23回	第5ユニット「テーマ⑤（法律学）法と道德の関係」					
24回～28回	プレゼン準備・クラス代表選出					
29回	プレゼン大会					
	ふりかえり					

14

### ゼミナールIのユニット教材

テキスト

読解用ワークシート

宿題用ワークシート

レポート用ワークシート

コマシラバス

15

## 課題4

学部  
マネジメント

**教員間のフラットな関係をつくり、結果を出しつつ、教員の余力を生み出す。**

### 教員協働を成立させる仕組み

- ① 教材の協働開発と授業の協働実施
  - レジュメ、教材、ワークシート、ワークシート模範例、評価基準（ルーブリック）、教案の1セットを協働開発
  - 教案…コマごとに、GIO（一般目標）・SBO（到達目標）・スケジュール進行（グループワークの手順等）を設定。「プロセスの設計」が授業の成否を決める。
- ②（ゼミ）複数科目の連続実施と打ち合わせ時間の確保
  - 学生を成績で均等割り、事前に履修登録。時間割も連続させる。
  - 「知識活用型学習」と「経験の言語化学習」をゼミ教員が両方担当。その後、打ち合わせ（教員の振り返りと共有）

ゼミナール(4単位) 90分×30回 「知識活用学習」	キャリア科目(2単位) 45分×30回 「リフレクション」	打ち合わせ (45分間)
1コマ目		2コマ目

17

## 担当教員の打ち合わせ（毎週）



基礎ゼミナールと文章表現科目、2年ゼミの3科目で実施。

- ・ 教材の協働作成
- ・ 授業の成果と課題のフィードバック
- ・ 学生情報の共有
- ・ 保護者への連絡

担任制の欠点を克服し、OJT型チームFDが進行。



18

## 学部主催FD

### ① 学部主催FD

- テーマ…シラバス、カリキュラムマネジメント、スポーツと言語技術、厳格な評価、未来の教育
- 原則4時間程度…ワークショップは不可欠。
- 懇親会あり。

### ② AO入試評価者研修

- 模擬入試を通じた観察評価の手法の検討、ルーブリックの検討

### ③ SA研修

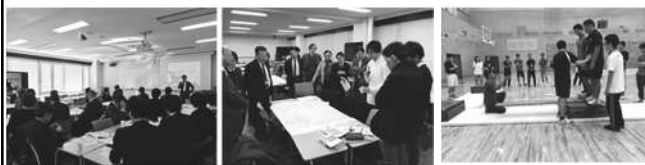
- 新入生の仲間づくりのファシリテーション・スキルの育成

### ④ 新規採用教員研修

- 入学前教育スクーリングの翌日に実施。スクーリングは見学。
- 新規採用教員・基礎ゼミ担当教員・基礎ゼミSAによる混成研修
- 新人教員のリフレクション、授業体験、基礎ゼミの設計

19

## 学部FD



①学部主催FD研修（+非常勤）

②AO入試評価者研修



④着任前教員研修（専任教員+SA）

③SA研修

20



## 課題5

### 高大接続時代を踏まえた高校との関係の再構築

## 高大接続時代における高校との関係

### ① 進学説明会

- 過去のテーマ…「学力の3要素を育成する初年次教育と授業設計」「職業の質的変化と大学教育・初年次教育のありかた」「アクティブラーニングの課題とその解決方法」

### ② 高校教員対象FD研修

- 過去のテーマ…「初年次教育プログラム体験」「大学入試改革の動向と資質・能力の評価法」「学力の3要素を育成する授業づくり」
- 学部FD研修も公開
- 「越境的アクティブラーニング研修による若手教員・地域人材の資質向上プログラム」
- 「未来の教室」

### ③ 授業公開（予定）

- 初年次教育・専門基礎教育の公開

### ④ 高校訪問

- 情報収集・説明責任のための高校訪問

22

## 高校教員対象研修



「越境型（教員・社会人・学生混成）AL研修」（教員研修機構）



愛媛

長野  
「未来の教室」（経産省）

金沢

23

## 学部マネジメントを 成立させる諸条件

「指示命令型」ではない学部長の強いリーダーシップ

### 学部マネジメントを成立させる諸条件

- 学部長の権限と責任の強化
  - 規程・手続き重視…規程整備
  - 教員と職員の役割の明確化
  - 学部長に窓口を一本化
  - 学部が学部教員に対する“傘”に
- 学内の分権型・分散型システムの構築
  - 学部の自律性・自主性が不可欠
- 学長のリーダーシップ
  - 「学長の下にあり、その統督を受ける」 = 「学長以外の統督を受けない」

25

### 学部マネジメントを成立させる諸条件

- 採用人事
  - 教員の入替わりのタイミングがチャンス
    - 現在27名（専任23名）→2021年には33名に拡大予定
    - 過去3年間で定年退職者6名、退職者・配置転換6名
    - 2017年度8名、2018年度4名を新規採用
    - 今後も10名程度採用予定
  - 採用したい人材像を明確に
    - 学部時代の授業・ゼミ経験
    - 専門性+コンピテンシーの高さ
  - 着任前研修がポイント
  - 協働授業に巻き込む
  - フラットで自由な雰囲気“染める”

26

# 学部・学科教育の改革・改善をいかにすすめるか

藍野大学 医療保健学部 准教授 平山 朋子  
藍野大学 医療保健学部 助教 斎藤 有吾

大学コンソーシアム京都  
2018年度 第24回FDフォーラム  
**学部・学科教育の改革・改善を  
いかにすすめるか**

藍野大学医療保健学部 理学療法学科 平山 朋子  
藍野大学医療保健学部 理学療法学科 斎藤 有吾  
2019.3.2@立命館大学

## 発表の主旨

- 藍野大学では、「理学療法版OSCEリフレクション法(OSCE-Reflection法:OSCE-R)」を開発し、実施している。本報告では、OSCE-Rを中心とした学習成果に基づいた授業改善とカリキュラム改定の過程と、協働的FD活動について紹介する。さらに、教育評価・高等教育論専門の教員を有する教学IR室との協働のもと、ミドルレベルで進められてきた実質的な教育改善の議論を形骸化させることなくマクロレベルの特色として打ちだしていく過程について紹介し、学部・学科教育の改革・改善をいかに進めるかについて検討する。

2

## 発表の構成

### I. これまでの教育改革・改善(平山)

- 本学科の紹介
- 臨床実習とOSCEリフレクション法
- 協働的FD活動 —授業改善・カリキュラム改定・OSCE-R検討

### II. これからの教育改革・改善(斎藤)

- マクロな視点:次期認証評価と学習成果の可視化
- 学習成果の可視化を基軸にしたFDと教学IR
- 教職員協働のワーキンググループの議論と取組

3

## I. これまでの教育改革・改善

藍野大学医療保健学部 理学療法学科  
平山 朋子

## 1. 本学科の紹介

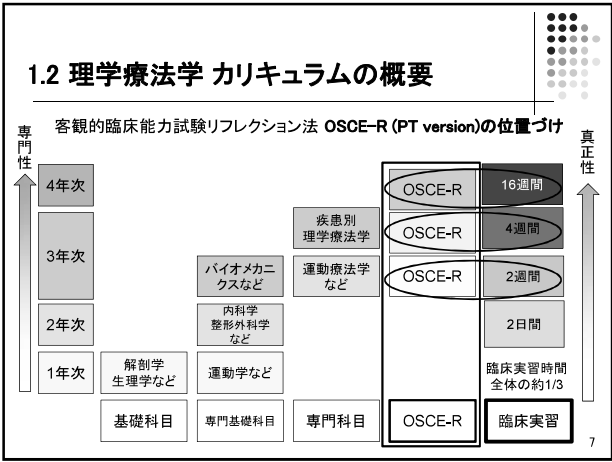
### 1.1 本学科の紹介

- 大阪府茨木市 2004年開学
- 医療保健学部(4学科で構成)  
理学療法学科・作業療法学科  
看護学科・臨床工学科
- 理学療法学科1学年定員 80名
- 教員数 24名



6





## 2. 臨床実習とOSCEリフレクション法

### 2.1 理学療法の定義

● 理学療法とは、心身の機能・身体構造に変調のある者に対し、それらの回復を図るため、運動、治療体操、徒手治療および電気、温熱などの物理的介入を適用して、活動と生活機能の向上を図るとともに健康を増進し、社会参加を支援することをいう

奈良勲(2010)「私の考える理学療法定義」『PTジャーナル』44, p. 686

9

### 2.2 臨床実習の場の特性

理学療法士養成において、臨床実習は重要な位置づけである

- 臨床実習＝日常的な実践の場  
→ここにはいくつかの制約がある(福島, 2010)
- 時間の制約
  - 「失敗」の生み出す損失
- 不良品の発生・事務手続きの混乱
  - 失敗のもたらす法的、倫理的側面の問題

⇒ 臨床の現場で失敗から学ぶことはできない  
⇒ 学内の模擬場面で学ぶ必要がある

⇒ 客観的臨床能力試験リフレクション法 OSCE-R (PT version)を開発

10

### 2.3 OSCE-Rの目的と方法

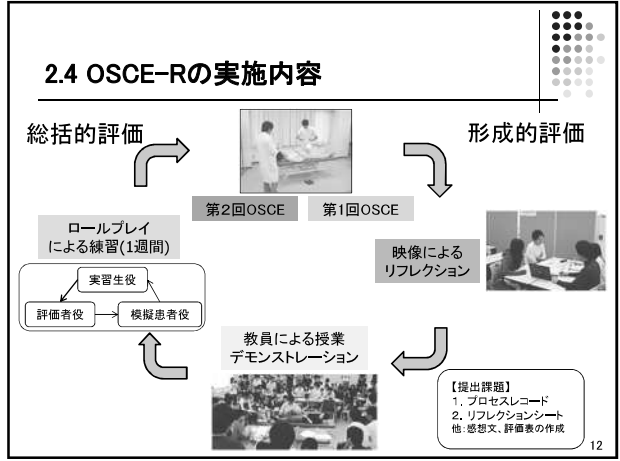
◆ OSCE-R(客観的臨床能力試験リフレクション法; Objective Structured Clinical Examination Reflection Method)

↓

真正のパフォーマンス評価 + リフレクション

→医療従事者としての態度(情意領域)・臨床技能(精神運動領域)・リスク管理などの試験と評価を行い、映像でリフレクションを行う

11






**客観的臨床能力試験 (OSCE-R)**  
 学内での臨床の模擬場面を設定した実技試験

**3. 協働的FD活動**  
 一授業改善・カリキュラム改定・OSCE-Rの検討

**3.1 授業改善** (2008年～)

OSCE-R:  
 科目を統合した課題での臨床能力試験



開始当初、各試験教室で、  
 教員:「なんでこんな簡単なことができないんだ!」  
 「誰が教えてるんだ! 学生が全然ダメじゃないか!」  
 実は、全試験会場の全学生ができていなかった

↓

重要な技術を「誰も教えていなかった!」ことが発覚

↓

どの授業で教えるのか、再検討

15

**3.2 カリキュラム改定** (2014年～)

- OSCE-Rの実施で発覚した、「誰も教えていない問題」を解決する
- OSCE-Rの実施で発覚した、「科目の学年配当の妥当性」について検討する

↓

- コースポートフォリオを活用したカリキュラム改定
  - 学生に必要な知識と技能について改めて議論
  - 全ての科目の内容をお互いに公開し、調整
  - 各学年で身につけさせたい知識と能力と、科目の構成の妥当性について検討

16

**3.3 OSCE-Rの課題の検討** (2013年～)

- OSCE-Rは、単なる技術の表面的な試験になっているのではないかと

検査技術の課題 ●技能の正確性を重視	変更	臨床推論を組み込んだ課題 ●臨床推論(思考)を重視
-----------------------	----	------------------------------

- 学生へのインパクト 深い学びへ  
 →臨床推論(思考)の探索と構成を促進する  
 理学療法士としての中核能力を意識させる

17

**4. まとめ**

#### 4.1 協働的FD活動

- 学習成果にもとづいた改善・改革
  - 科目を統合した評価を重要なタイミング(学年)で実施
  - 教員が協働で活動せざるを得ない状況
  - 授業の問題が明確になる
- ↓
- 授業改善の促進・カリキュラム改定の促進
  - 協働的FDの活発化→日常的なFD活動へ

19

## II. これからの教育改革・改善

藍野大学医療保健学部 理学療法学科  
齋藤 有吾

#### 概要

ミドルレベルで取り組まれてきた  
教育改革

教職員協働のワーキンググループ(WG)による接続

マクロレベルの教育改革の  
議論と取組、エビデンス蓄積への発展

21

### 1. マクロな視点:次期認証評価と 学習成果の可視化

大学基準協会(2018)第3期認証評価に向けた学部・研究科での取組,第21回法政大学 大学評価室セミナー, 2018.01.25 を参考に作成

#### 1.1 大学評価の基準

1. 理念・目的
2. 内部質保証(重視のため移動)
3. 教育研究組織
4. 教育課程・学習成果
5. 学生の受け入れ
6. 教員・教員組織
7. 学生支援
8. 教育研究等環境
9. 社会連携・社会貢献
10. 大学運営・財務

大学基準協会(2018)

23

#### 1.2 第2期認証評価の課題

- 大学基準協会第2期認証評価では
  - 内部質保証の問題点
    - 受審大学の3割強
  - 学位授与方針の学習成果の明示の問題点
    - 受審大学の5割強
- これを受けて第3期では**内部質保証の実質化**を重視

大学基準協会(2018)

24

### 1.3 第3期認証評価変更ポイント

- 大学基準協会第3期認証評価の変更ポイント
  - ① 内部質保証の一層の重視
  - ② 教育のPDCAの重視
  - ③ 教学マネジメントの重視

大学基準協会(2018)

25

### 1.3 第3期認証評価変更ポイント

1. 内部質保証の一層の重視
  - 内部質保証システムを有効に機能させる
  - システムが恒常的・継続的なプロセスとして学内に定着しているか？

大学基準協会(2018)

26

### 1.3 第3期認証評価変更ポイント

2. 教育のPDCAの重視
  - 3つの方針(：内部質保証の起点)に即した学位プログラムを体系的に編成しているか
    - 学位プログラムの適切な運用
    - 教育プロセスや学習成果の検証
    - その検証結果を活用した学位プログラムの改善・向上を重視

検証して改善していること  
まで挙証する必要がある

大学基準協会(2018)

27

### 1.3 第3期認証評価変更ポイント

3. 教学マネジメントの重視
  - 各学科等における教育のPDCAを基本としつつ
  - 全学的に運営・支援していく体制が重要
    - 執行部中心の全学的教育マネジメント

大学基準協会(2018)

28

### 1.4 学習成果の重視

- 学習成果に関する「基準」とその変化
  - 学習成果のより一層の重視を
    - 第3期はPDCAのCAが重視される
    - PDCAのCとして学習成果の可視化が必須

大学基準協会(2018)

29

### 教学IR担当者の気づき

理学療法学科においてボトムアップで  
取り組まれてきた教育改善

次期認証評価の重要ポイント  
を十分満たしているのでは？

こちらにつなげることは  
できないか？

マクロレベルの教育改善の  
議論と取組、エビデンス蓄積への発展

30

## 1.5 学習成果の可視化

- 学習成果 (Learning Outcomes)
  - 大学での学習の結果、得た知識・技術・態度などの成果(ここでしているのはプログラム・機関レベルの話)
  - DPは、学生に修得を期待する資質・能力などを示したものであり、「目標としての学習成果」
- その可視化
  - 学習成果を何らかの評価手法を用いてその修得度合いを数値化・言語化・図表化などして、見える化すること

アカウントビリティ・質保証や教育改善のために重要  
(これがないとそもそも議論が始まらない)

※「学習成果」は他にも多様な意味を内包する多義的な概念であり、その評価手法も多様。その整理の詳細は松下(2017)、概観するためには京都大学高等教育研究開発推進センターのウェブサイトがわかりやすい。  
• 松下佳代(2017)「学習成果とその可視化(特集高等教育研究のニューフロンティア)」『高等教育研究』20, 93-112.

31

## 1.6 補助金等で求められている取組

### • 「学習成果の可視化」はすべてに通じる



32

## 2. 学習成果の可視化を基軸にしたFDと教学IR

## 2.1 学習成果の可視化を基軸にした教育改善の議論

- よくきくFD
  - 教員側の視点から「教授・教育」を重視
  - どうしてもトップダウン、アライバイ作りのFDになりがち
- よくきく教学IR
  - 教務データや簡便に収集できるデータを統計学に明るい担当者が分析or外部に委託
  - 教育改善や学習支援にあまり活用されないものになりがち

34

## 2.1 学習成果の可視化を基軸にした教育改善の議論

- 藍野大学の文脈に合っていると教学IR担当者が思ったFDと教学IR
  - 学生側の視点から、学生の「学習」の質を向上させるためにどうしたらよいかを重視したFD  
ボトムアップで、実質的なFDが期待  
(森, 2018)
  - そのために必要な情報を提供する教学IR
- この視点では、大学のディプロマ・ポリシー (DP) に対応する学習成果の可視化が重要
- 学習成果の可視化を基軸にしたFDと教学IR

35

## 2.1 学習成果の可視化を基軸にした教育改善の議論

- (教学IR担当者が考えた) 今後の藍野大学で必要なことは...
  - 「DPで求める目標としての学習成果」に関して、各学年で段階的に学生の習得度合いを明らかにすること
    - 「どれだけ変容したか」が大学の教育の付加価値
    - 4年生だけでやってもPDCAは回しづらい学生の学習支援にならない(単純に、遅すぎる)
  - それを学科を超えて議論する場が必要
    - 全学的な教学マネジメントのため

36

## 2.2 藍野大学の医療保健学部のDP

- I (基盤的知識・技能)
  - 医療の基礎的知識や技能に加えて、人や文化、社会情勢、科学技術、環境等に関する基本的な教養を修得し、それらの素養を基盤に論理的に思考し、書き、話すことができる。
- II (応用・実践能力)
  - 専門的医療分野の知識、情報、データを活用する実践力を体得し、他者とのコミュニケーションを円滑に進められ、チーム医療の一員として職務を遂行できる。
- III (倫理観、行動力)
  - 医療人として必要な倫理観、対人愛、行動力を持ち、人間の多様性と共生についての理解ができています。
- IV (グローバル的思考力、判断力)
  - 21世紀に生きる市民として、グローバルな視点で創造的に思考、判断するための基盤(情報分析力やコミュニケーション能力)が備わっている。
- V (生涯にわたる専門性の練磨)
  - 医療専門職として生涯学び続け、常に日進月歩の知識を取り入れ職務に反映しようとする心構えができています。

・ 客観式テスト・アンケートで測りやすい    ・ 客観式テスト・アンケートで測りづらい

37

## 2.3 学習成果の評価の多様性

- 学習成果の評価はさまざまな形態をとる
  - 分類
    - 直接評価と間接評価
      - 何ができるか vs. 何ができているか
    - 量的評価と質的評価
      - 量的データ vs. 質的評価
    - 科目レベル・プログラムレベル・機関レベルの評価
  - ポイントはプログラムレベルの評価

松下(2018)

38

## 2.3 学習成果の評価の分類

これまでの高等教育(研究)で多用

量的評価

質的評価

OSCE-R

間接評価

直接評価

出典: 松下(2018)

39

## 2.4 多用されている学習成果の指標の問題点

- 学生調査用のアンケート(「あなたは〇〇の能力がどれほど身についていますか」)
- 教育関連企業が開発した汎用的技能を測定するためのテスト(PROGなど)
  - 重大な問題
  - 測定できるもの(測定しようとしているもの)と、DPとの間に齟齬や乖離
  - 特に真正性が高く、複雑な状況において、既有的知識やスキルを用いて問題解決をするような高次の統合的な能力は...
    - まだ初学者である学生には自己評価できない可能性
    - 多肢選択式のような客観的テストでは測定が困難である可能性

PDCAで使えるのか甚だ疑問

40

## 2.5 代替案1

- カリキュラム・マップに基づいた全科目の評価情報の利用
  - 新潟大学学士力アセスメントシステム(NBAS)
  - 山口大学能力基盤型カリキュラムシステム(YU CoB CuS)
    - 全ての科目の成績情報(グレードポイント)を利用し、CMIに基づいて重み付けの上で配分し、DPIに対応する学習成果を合成得点によって指標とする手法
  - 簡便
  - しかし教育改善の議論に発展するか? 妥当性がある指標なのか?

(当日に投影)

41

## 2.6 代替案2

- 重要科目の評価情報の利用
- Matsushita, et al. (2018) が提案するPEPA
  - 「重要科目での埋め込み型パフォーマンス評価」(Pivotal Embedded Performance Assessment: PEPA)
    - 簡単に言えば、当該カリキュラムにおける重要科目の評価をプログラムレベルの学習成果の可視化に利用しようというもの
  - 埋め込み型評価(対比されるのは追加型評価)
    - プログラム・機関レベルの目標に関する評価を科目レベルの評価に埋め込んだもの
    - 科目レベルの評価でありながら、プログラム・機関レベルの目標の達成度合いについても同時に調べるという二重の機能をもつ

42

### 2.7 新潟大学歯学部PEPA実践例

- 重要科目におけるパフォーマンス評価を、プログラムレベルの学習成果の可視化に利用
- その評価に、ディプロマ・ポリシーと整合性のある採点用ルーブリックを使用

(当日に投影)

43

### 教学IR担当者の気付き

44

### 2.8 OSCE-RのようなPEPAを全学的に考えていくことはできないか？

- 現行のカリキュラムと評価を利用
  - いたずらに評価を増やさない
  - ただし重要科目の評価に関しては、学部・学科作成のルーブリックの特定の観点を統合的に評価できるように再検討して貰う必要
- シムメディカル論、OSCE-Rはまさにその可能性を秘めている
  - 特にシムメディカル論は前回の認証評価で高評価であり藤野大学の教育理念を醸成する科目なので中核に位置づけることが自然
- DPを妥当性のあるかたちで捉える現実的な方法
  - ルーブリックを意味のあるかたちで利用できる
- 教学の議論の有力なエビデンスになる
  - 具体的にどこをどう伸ばせばよいかなどの学生への指導が可能になる(本来、そのための質的評価)
  - それに関連する教育的支援も検討可能になるし、エビデンスも蓄積できる

45

### 3. 教職員協働のワーキンググループの議論と取組

46

### 3.1 教職員協働のWG

- 学習成果の可視化を軸にしたFDと教学IRを進める上で担当者が必要と考えたこと
- 学生の学習成果をどのように捉え、促すのかを議論したうえでFDと教学IRを進めていく体制の構築
  - プロパー教員+総務+教務+入試広報担当の職員+教学IR室(教育評価専門教員)の協働
  - 教員: 学生の現状と今後は踏まえた学習成果の可視化
  - 職員: 補助金や認証評価、広報、予算の対応
  - 教学IR室: テスト理論を基盤とした教育支援・学習改善に有用なデータ収集・分析

→ 形骸的ではない実質的なFDと教学IR (および次期認証評価や補助金獲得への対応)

47

### 3.1 教職員協働のWG

- WGが進めてきた議論と教学マネジメントとの関係

48

## 3.2 教職員協働のWGの議論と取組

- 学習成果の可視化を教員・職員と議論し現状を分析・整理
  - 必要な諸変数の整理
  - 認知面・情意面で整理しそれぞれのどのような評価手法で捉えるべきか(妥当か)を検討
- PEPA実施のための議論
  - webページの調査で捉えられないもの
- 学習行動調査の開発と実施
- メディカルラーニングスキルテストの開発と実施
  - webページの調査で捉えられるもの

49

## 3.2 教職員協働のWGの議論と取組

- 学科のPEPAと学部のPEPA
  - 理学療法学科のOSCE-R
    - 医療従事者、特に理学療法士としての態度・臨床技能・リスク管理などの評価
    - 学科のDPIに対応:学科のPEPA
- 全学科横断科目シンメディカル論での評価(議論中)
  - 藍野大学が教育理念として掲げる、シンメディカル(複数専門職の調和による実質的なチーム医療)に必要な資質・能力の評価
  - 学部のDPIに対応:学部のPEPA

50

## 3.2 教職員協働のWGの議論と取組

- 学習行動調査の開発と実施
  - 成長的マインドセット、メタ認知、動機づけ、適応感、授業外学修時間などの測定
    - アンケートで捉えても差し支えないと考えられ、かつ学生の学習支援に有用だと考えられる変数
  - 各学科にフィードバック



51

## 3.2 教職員協働のWGの議論と取組

- メディカルラーニングスキルテストの開発と実施(議論中・データ収集中)
  - 医療系学生として藍野大学のカリキュラムで学習を進めていく上で必要なスキル
    - 特に初年次教育の改善を進めるうえで有用な情報を
  - 例)リーディングスキルテスト
  - ライティングスキルテスト

52

## 3.2 教職員協働のWGの議論と取組

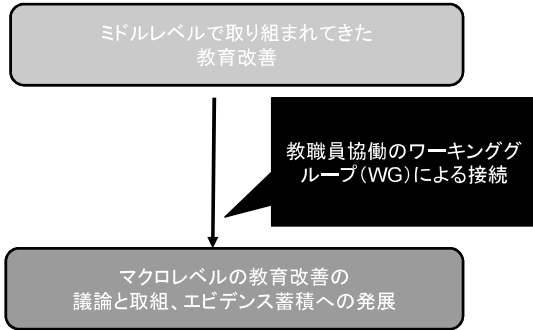
- 学習成果の可視化を基軸として高校前の学習→AP→CP→DPを一貫させるための取組
  - 入試改革に合わせて藍野大学の求める人材像とその評価方法を明確化
    - FD・SD公開研修会
  - 学習成果を意識したカリキュラム・マップの作成
  - 学習成果を意識したシラバスの作成
    - FD・SD公開研修会
  - 学習成果を意識した授業改善に有用な授業評価アンケートの作成

53

## 4. まとめと今後の課題



#### 4.1 まとめ



55

#### 4.2 今後の課題

- 理学療法学科の取り組み(ミドルレベル)を参考に教職員協働のWGが様々な議論
- 学習成果を可視化しエビデンスベースで教育支援・学生改善の議論を進めていく素地が整いつつある
  - ただしデータの収集中、あるいは議論中であるものもいくつかある
- 全学的な取り組み(マクロレベル)へ発展させていく

56