



大社連携
教授法の改善
PBL活動



実践的な教育の質的向上に向けた調査・研究

<特集> 教員による各分野における教授法改善への取り組み

公開 FD 研修会「大社連携の視点からみる PBL の価値

～企業にとって大学 PBL の学びがもたらすもの～」



Contents

2024年度年次報告に寄せて

教育開発研究所長 松尾 尚

1. 科目の境界を越え多様な教授法を学ぶ

経営学部 准教授 津木 裕子 . . . 1

2. 学びへの動機付け ～どうすれば学習意欲は高まるか～

経営学部 教授 加藤 肇 . . . 2

3. 「インターンシップⅠ」 & 「インターンシップⅡ」の授業内容向上をめざして

経営学部 教授 穂積 良浩 . . . 3

4. 大学院における修士論文指導

大学院研究科長 横溝 岳 . . . 4

5. 基礎ゼミの質改善に向けたFD活動の成果—シラバス改編を見据えて—

経営学部 講師 ヴァッド 郁代 . . . 5

6. 学生の「学習意欲喚起」を意識した授業法の共有

経営学部 教授 武内 千草 . . . 6

7. 実践的で学習効果が高い教授法～インストラクション技術の共有～

経営学部 教授 井田 知孝 . . . 7

8. 情報マネジメント学部でのゼミの運営について

情報マネジメント学部 准教授 矢田 木綿子 . . . 8

9. より良い社会人になるための教育的課題の検討

情報マネジメント学部 教授 椎野 睦 . . . 9

10. AI時代に求められる学びに関する検討

情報マネジメント学部 講師 中野 耕助 . . . 10

11. 読解力を主眼とした基礎学力の醸成に向けた方策に関する提言

情報マネジメント学部 准教授 兵頭 良純 . . . 11

12. 授業評価に見られる学生の意識と授業運営のヒント

情報マネジメント学部 教授 仁宮 裕 . . . 12

13. 「日本を再生するボリュームゾーン教育」を読み、大学教育について語り合う

情報マネジメント学部 教授 友寄 隆哉 . . . 13

14. 第10回 公開FD研修会「大社連携の視点からみるPBLの価値 ～企業にとって大学PBLの学びがもたらすもの～」

経営学部 教授 荒井 明
経営学部 教授 皆川 雅樹 . . . 14

15. 授業評価結果の最近の動向

経営学部 教授 田中 彰夫 . . . 15

16. 到達目標およびアクティブラーニングに関する実態調査（報告）

経営学部 教授 中島 智人 . . . 16

科目の境界を越え多様な教授法を学ぶ

経営学部 准教授 津木 裕子

1. はじめに

今回のFD研修会のワーキンググループ単位での研修会は、ベテランと若手の混合、専門分野が異なる教員同士を組み合わせたグループ構成であるため、テーマを「科目の境界を越え多様な教授法を学ぶ」とした。ワーキンググループ内に属する教員が、持ち回りで自身の担当科目の教授法を紹介した。全9名の教員で構成される。

発表内容は、自身の担当科目の教授法の紹介のほか、現状や課題、解決策など各教員が自由に設定し、一人15分の発表と意見交換を計4回実施した。回ごとのテーマは特定せず、1回あたり2名~3名の発表を行った。9例の発表内容を4つに分類して報告する。

2. 発表内容紹介

(1) 専門ゼミでの取り組み

①ゼミでの取り組み (荒井明 教授)

地域活性化プロジェクトでは、自分のキャリアは自分で創る、という方針のもと進めている。まず学生たちに何をするのか、何がしたいのかを考えさせ、提案が出てきたら実地調査し、「どこで」「なにを」「だれを」「どうする」などといった項目を決めていく。ゼミ活動では、自分の持ち場を探すことをテーマとしている。「これはできないけど、それはできる」といった自分にできることでチームに貢献する。リーダーなどの役割を持ち回りで体験することで、相手の立場を理解する力を身につけさせる。

②ゼミ運営の工夫 (川並剛 教授)

学外に目を向け、他流試合で自分たちの実力を知る、チームで動く、という目的を設定しビジネスコンテストにチャレンジしている。教員は懸賞論文やアイデアコンテストなど、主催者を判断して選定し、そのなかから学生が自分たちで何に応募するかを決めさせる。フリーライドの学生を生まないように1グループを3人とし、学生が主体となって活動する。最終報告としてmanabaへ原稿を提出させている。

③授業実践紹介 (藤岡慎二 教授)

地域創生ユニットでは、前半と後半で分けて授業実践している。前半は、成功事例(ジグソー法)と残念・失敗事例を学ぶ。地域の課題分析(システムシンキング・フィールドワークなど)をし、企業が地域の課題を解決していく観点で進めている。後半は、演習として、1つの地域を選び地域の課題を発見して提案、発表までを行う。自分だったらどうする?自分だったらどうできる?という意識をもって発表するよう指導している。

(2) 多様な科目での取り組み

①教授法の工夫 (野間健二 教授)

明確なアウトプットのない「ロジカルシンキング」や「コーチング」などの授業では、“就活力を高める”ことを目的としている。科目ごとに目標観を設定しており、自己アピール力、エントリーシートをロジカルに書く、様々な業界の最新トレンドの理解、仕事のモチベーションを高めるなどである。学生の学習レベルに差があり、履修学生全員の満足感が得られないという問題がある。それを解消するため、授業内にレポートを書かせている。これからは予習をメインにすることも視野に入れ、学習効果を高めていきたい。

②授業の進め方 (富沢日出夫 教授)

明確なアウトプットがあるパソコンスキルや統計などの授業では、理論理屈の講義を丁寧に行っても、理解してもらおうのが難しいという問題点がある。だが、学生は示された手順には従うことができる

め、結果や活用場面を教え、どのような手順を踏めば結果が得られるかについて丁寧に示している。具体例として、授業冒頭での前回の振り返り問題や授業最後に今回の振り返り問題を小テスト風に実施した。それ以外にも授業内で数多くの練習問題に取り組みさせた。この作業を繰り返すことで、学生は確実に手順を覚えることができる。

③Use it or Lose it! (イーイーパン 准教授)

授業でのスピーキング発表では、学期初めに学生にいくつかのヒントを与えて考えさせ、その後は徐々に教員からのヒントを減らし、学生に任せるといった工夫をしている。回数を重ねるごとに、少しずつ学生が教員の手を借りずに発表できるようになり、自分のスピーキングスキルに自信が持つことができる。英語に恐怖心や苦手意識を持つ学生に対して、「自信もって!必ずできる!」と励ましの声掛けを積極的に行っている。

(3) ツールの活用

①イメージ交換ゲームの紹介 (大神賢一郎 教授)

本学総合研究所社会人教育部門が開発したコミュニケーションゲーム(イメージ交換ゲーム)がある。第一印象でお互いの嗜好や考え方を推測し合うゲームで、初対面の時にアイスブレイクとして活用するとよい。コミュニケーションを活性化させ、自己理解を深める効果がある。いくつかのバージョンを体系的に用いることが望ましい。本学には、他にも過去に開発した教材がたくさんある。コミュニケーションを必要とする科目が多いことから活用を勧めたい。

②manaba 掲示板の活用 (津木裕子 准教授)

文章力を高めるトレーニングでは、学生に問題への解答を求めるとき、manaba 掲示板を活用している。問題をmanaba 掲示板に提示し、全員に解答を入力させ確認する。文章や表現の答えは一つではないため、さまざまな解を短時間でクラス全体に共有できるツールとして有効である。また、限られた学生だけでなく、全員に参加感を持たせることができる。ただし、manaba 掲示板に入力された内容は、誤答も含まれるため、できるだけ早く削除する配慮が必要である。

(4) 進級関門制度の問題点 (大橋真紀子 教授)

1979年度から現在までの本学の進級関門制度を見ると、2011年度からの現行制度である「1年次修了時、22単位取得、通算GPA1.5以上」が一番厳しい。

この制度にはいくつかの問題がある。1年次前期開講の必修科目や選択科目で後期開講していない科目が多く、前期開講科目の単位未取得の場合、F評価で残ってしまう。履修登録の登録期間や取消期間が短いこと、精神面への影響、学費面などもある。

進級できない学生は毎年20名ほどいる。そのうち次年度に進級できる学生は10名前後で、先の道が決まらないまま退学となる学生もいる。2年目で退学する人数は、在籍人数から見れば少ない。しかし、一人一人の人生を考えるとこの制度で良いのか、検討を提言したい。

3. おわりに

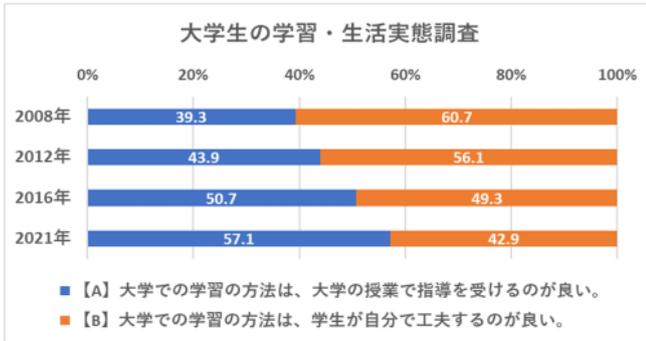
専門分野が異なる教員の発表と意見交換から、教授法を学び、TIPSや勘所を共有することができた。そのなかで学生へのキャリア支援や主体性の向上といった共通した目的や問題意識を確認することができた。

学びへの動機付け ～どうすれば学習意欲は高まるか～

経営学部 教授 加藤 肇

1. はじめに

私たちのワーキンググループ（以下、WG）では、学生が学びを自分で工夫する意欲が低下する傾向（下記グラフを参照）にある現状を考慮し“学びへの動機づけ”“学習意欲の向上策”をテーマとした。



出典：ベネッセ教育総合研究所「大学生の学習・生活実態調査」

各回のWGにて、代表者が学習意欲向上のための取り組み事例を発表し、その内容についてメンバー全員で議論を行った。実施日程と発表者は表の通りである。

	日程	発表者(敬称略)
第1回	2024.11.15	橋高正子、加藤肇
第2回	2024.12.06	池田るり子、赤羽治、小々馬敦
第3回	2025.01.24	劉ヨウ、都留信行
第4回	2025.02.14	関和之、横井真人

2. 動機付けに向けた取り組み

議論の結果を基に、取り組み内容を3つの方向性に分け、さらに6つのキーワードで整理をした。方向性の1つ目は「学生に対する全教員の共通する姿勢や行動」、2つ目は「工夫を凝らした授業づくり」、3つ目は「学ぶ環境への配慮」である。キーワードで示した具体的な内容は、以下に示す。

【学生への基本姿勢】

◆インタラクティブ/学生と教員、学生間の関係性強化

メンバーに共通する取り組みとして、インタラクティブなコミュニケーションが挙げられる。課題や質問に対する丁寧なフィードバックや声かけ、ペーパーやSNSを活用した多頻度の情報交換など、個々の学生に向けた「1対1」の取り組みが多くみられた。さらに、アイスブレイクを取り入れて学生間の関係性を強化することで、特に英語の授業を中心に、正否を気にせず気軽に発言できる雰囲気づくりを促進している事例が散見された。

◆ユーティリティ/ビジネス現場での学びの有用性の啓蒙

教員にビジネス経験者が多いためか、「大学での学びが社会でどのように役に立つのか」、この点を丁寧にかつ具体的に説明されているという意見が多数を占めた。経営学やマーケティングを学ぶことが将来の働き方や暮らしにどれくらい影響するのか、マーケティングをベースとするキャリア形成と学習内容の関係を明確にすることで、学習意欲向上につなげている事例が見られた。アカデミックアドバイザー面談を通じて履修の時点から学びの有用性の意識付けをしているという発言もあった。

【工夫を凝らした授業づくり】

◆ストーリーテリング/当事者意識を高める授業設計

授業の場を1つの会社と想定し、授業が進むごとに研修中の大学生から部門の責任者、危機管理の責任者、取締役、そして最高経営責任者（CEO）へと立場を変えながら危機管理を学ぶユニークな授業や、企業のマーケティング担当者になりきって、実際に行われたキャンペーンの企画書をシミュレーションする授業など、ストーリー性を重視し、学生たちの当事者意識を高めることで授業へのモチベーション向上を促進する事例が見られた。

◆ゲーミフィケーション/学びを面白くするゲーム性のある仕掛け

ゲームの要素を取り入れて学びを面白くし、授業と学生のエンゲージメントを高めていく工夫ある授業を行う事例が見られた。英語の授業においてシールを活用して成果を見る化し学習意欲の向上を促進、「ブンツクル（学研）」「エイゴダーケ（幻冬舎）」「アイラブユーなんてゆー？（幻冬舎）」など、カードゲームを活用し、対戦又はチームで英語を読み上げる練習を反復させていた。アートカード（国立美術館のアート作品が描かれたカード）を使ったグループワークの実践事例も見られた。

◆フィーリング・グロース/成長を実感させる繰り返し学習

敢えて同じ課題テーマを繰り返し行う。少しずつ難易度を高めながら反復することで学生が成長を実感できるように授業設計された事例が見られた。細かい成長・達成感が学習の動機付けにつながると言われているが、学生からは「1年間で設計力や論理的思考力が成長していることを実感できた」「スピーチを論理的で分かりやすく話すことができるようになった」「新聞記事を読む際に、企業視点から機会と脅威を抜き出すことや、背景を読み解くことができるようになった」など、成長を実感する声が上がっていた。

【学ぶ環境への配慮】

◆エンバイラメント/学びやすい場、環境づくり

物理的な環境はもちろん、心理面や使用ツールなどを含めて学びやすい場・環境への配慮を行っているという発言が頻出した。適切な広さの教室選択、PBL（Project Based Learning）でのグループ編成（親しい者同士か指定か）、グループワーク中のPCやスマートフォン、タブレットの使用の制限（議論の活性化への配慮）、課題提出の際の媒体選択（ペーパーかオンライン上での提出か）など、授業特性にあわせてきめ細かな選択が見られた。また、◆インタラクティブの中で紹介したアイスブレイクについては、学びやすい場・環境づくりの面からも有効だという指摘があった。

3. まとめ

以上、3つの方向性、6つのキーワードによりメンバーの取り組みを集約した。今回のWGを通じて、各教員の取り組みを帰納法的なアプローチによりある程度は体系化することができたのではないかと感じている。

学習の動機づけに関する見館、永井、北澤、上野（2008）らの先行研究「大学生の学習意欲、大学生生活の満足度を規定する要因について」では、学生と教員とのコミュニケーションが学習意欲を向上させ大学生生活の満足度を高めるという指摘がある。◆インタラクティブ/学生と教員、学生間の関係性強化は、この研究成果に合致していると言える。また、それ以外の5つのキーワードに目をやると、実践的な学びを重視する、かつアクティブラーニングを多用する本学の特長が動機付けに上手く生かされていることが理解できる。これが“学生を成長させる大学”として評価される本学の強みの源泉になっているのかもしれない。今回のWGでは、取り組みの効果について受益者である学生の意見を十分に取り入れることはできなかった。この点は今後の課題としたい。

「インターンシップⅠ」 & 「インターンシップⅡ」の 授業内容向上をめざして

経営学部 教授 穂積 良浩

1. はじめに

今年度のFD研修会は、ワーキンググループ単位での活動として授業科目「インターンシップⅠ」および「インターンシップⅡ」について今後の継続に向けての検討に加え授業内容向上を目標に取り組んだ。インターンシップⅠは2年次配当の2週間、インターンシップⅡは3年次配当の長期(1か月程度)の実習プログラムである。当ワーキンググループでは、9名の教員が対面形式で5会合にわたり実施した。

2. 本グループの活動概要

(1) 実施内容

「インターンシップⅠ」・「インターンシップⅡ」の現時点での実施内容、より良い授業運営に向けた課題の共有をテーマに以下の内容で5会合実施した。なお、会合スタート時からの検討課題(今後の継続)についても最終会合時に慎重に検討し結論に至った。

会合数	日時	テーマ・話題提供者
1	2024年 9月6日	キックオフミーティング：活動計画策定 「インターンシップⅠ」の現状、課題 (マーケティング学科：松尾 尚教授)
2	11月17日	就職活動におけるインターンシップの役割、重要性 (橋 賢聖自由が丘キャリアセンター長)
3	12月6日	「インターンシップⅠ」実施状況 (経営学科：井出 久美准教授)
4	2025年 1月24日	「インターンシップⅡ」実施状況 (経営学科：倉田 洋教授) (マーケティング学科：木村 剛教授)
5	2月14日	まとめ 「インターンシップⅠ」授業評価アンケート結果 (マーケティング学科：松尾 尚教授) 検討課題の決定 2025年度実施内容共有

図表1 会合別活動テーマ・話題提供者・スケジュール

(2) 実施方法

メンバー構成は、科目主務者2名(「インターンシップⅠ」：1名、「インターンシップⅡ」：1名)、「インターンシップⅠ」担当教員6名、「インターンシップⅡ」担当教員1名の計9名で5回の研修会はすべて対面形式にて実施した。なお、「インターンシップⅠ」については、最終会合時に「授業評価アンケート」の分析結果も共有した。

3. 活動の成果

(1) 各会合の実施テーマと成果

①-i 第1会合 活動計画策定

開催前の計画的な準備をふまえて図表1「会合別活動テーマ」とおり確定した。各会合での実施テーマが明確になったことで、今後の方向性および検討内容が明確になり今後の活動に集中できるようになった。

①-ii 第1会合「インターンシップⅠ」の現状、課題

「インターンシップⅠ」の現状、課題について3つの視点(本学学生ニーズ、本学教員ニーズ、外部企業姿勢)からの情報提供を受け、「インターンシップⅡ」担当教員を交えた議論を行い認識が共有で

きた点は今後の活動に向けて大きな成果となった。

②第2会合 就職活動におけるインターンシップの役割、重要性

自由が丘キャリアセンター長からの情報提供を踏まえグループメンバー間で共有した内容は以下のとおりである。

- ・4つのキャリア形成支援活動
- ・インターンシップの内容が4分類された背景
- ・就職活動とインターンシップのつながりと重要性
- ・自由が丘キャリアセンター所感

③第3会合「インターンシップⅠ」実施状況

「インターンシップⅠ」を直接担当する教員からの情報提供を踏まえグループメンバー間で共有した内容は以下のとおりである。

- ・「実習前」準備の実施状況
- ・「実習後」報告の実施状況
- ・運営上の工夫点

「インターンシップⅡ」担当教員を交えた議論を行い認識が共有できた点は今後の活動に向けて大きな成果となった。

④第4会合「インターンシップⅡ」実施状況

「インターンシップⅡ」を実際に担当している2名の教員からの情報提供を踏まえグループメンバー間で共有した内容は以下のとおりである。

- 【D社の事例】
 - ・D社の企業概要
 - ・参加学生の成果(3パターン)
 - ・D社から高評価を得た学生作成動画

- 【Y社の事例】
 - ・開発経緯
 - ・実際のスケジュール、進め方
 - ・参加学生の反応
 - ・今後の課題

「インターンシップⅠ」担当教員を交えた議論を行い認識が共有できた点は今後の活動に向けて大きな成果となった。

⑤-i 第5会合「インターンシップⅠ」授業評価アンケート結果

2024年度実施分の授業評価アンケート結果の分析内容を共有したことで「インターンシップⅠ」についての学生からの評価が高いことを改めて認識できた。

⑤-ii 第5会合検討課題の決定

「インターンシップⅠ」、「インターンシップⅡ」について次年度以降の開催に向けてメンバー間で議論した結果、「就業型インターンシップ」としての価値が高いため現状維持とすることを決定した。

⑤-iii 第5会合 2025年度の実施内容共有

2025年度のシラバス内容をふまえてメンバー間で実施内容を共有した。

4. まとめ

当ワーキンググループでは、授業科目「インターンシップⅠ」・「インターンシップⅡ」を題材に実際に履修した学生の声を忠実にくみ取りつつ、協力企業による実施内容の工夫・改善点、昨今のインターンシップ実施状況、他大学実施事例等多方面にわたる情報を客観的に分析、検討を行った。

その結果、両科目とも最近注目されつつある就職活動直結型インターンシップではなく、就業型インターンシップとしての価値はとも高く改めて認識できた点は極めて意義のある会合であった。将来的には担当教員が変更になった際の対応や実施プログラムの特色等を再考していく必要がある。

1. 序論

FD 研修大学院グループのテーマは「大学院における修士論文指導」である。その背景にある問題意識は「大学院修士課程における修士論文指導の在るべき姿を組織的に検討すべき」であった。修士論文指導については、教員の個人的な経験によるものであり、指導の進め方の大枠や提出物の形式など共通事項はあるが、実際の指導の考え方や方法は各教員に全面的に委ねられてきた。しかし、学生の価値観や学習姿勢の多様性は大きく高まり、学生の基礎的な学力格差も拡大する中で、教員の個人的な経験による指導方法では立ち行かなくなってきた。実際に修士論文のゼミにおいて、教員の指導方法などを要因とする学生との問題が複数発生している。従って、修士論文指導の在るべき姿を組織的に検討し、その要点を修士論文指導担当の教員と共有することの意義は極めて大きいと考えられる。

2. 本論：修士論文指導の要点

同グループの教員9名による発表と議論を定期的実施した中で、修士論文指導の要点として、「研究テーマの学生自身に自己決定させること」、「執筆前に論文全体の論理構成を考えさせること」、「相互啓発的な個別指導スタイルで授業を行うこと」の3点を導出し、教員間で共有化した

2. 1. 研究テーマの学生自身に自己決定させること

研究テーマは、学生が自らの問題意識から学生自身が自己決定すべきであり、教員は学生の自己決定過程を支援することが求められる。一般に学生は自らの意志で研究テーマを自己決定することに価値を置いている。研究テーマの自己決定が研究に取り組む学生の内発的な動機づけにもなる。従って、研究テーマの指導とは、教員が学生の自己決定が円滑に進むように問題意識の明確化、先行研究の確認、論証の進め方などの助言により間接的に支援することが求められる。

しかしながら、学生の中には、研究テーマを自己決定できない学生も存在する。研究テーマを自己決定できない学生とは、自分の問題関心や問題意識を持っていない学生である。また、先行研究が不十分のため、研究テーマのイメージを持っていない学生である。さらに、問題意識の形成と先行研究の調査など研究テーマを決定する準備が不十分な状態の学生に限って、感情的な思い込みが強くなり、実力に見合った研究テーマを合理的に検討ができなくなる。つまり研究に対する基本的な考え方や姿勢を保有していない学生である。

教員は研究テーマを自己決定できない学生には、自己決定過程を間接的に支援するだけでなく、直接的な支援と助言が必要となる。直接的な支援と助言とは、「学生の今までのキャリアに関係する研究テーマの紹介」、「書きやすい研究テーマの紹介」、「見本となる先行研究の提示」などである。要するに、研究テーマを自己決定できる材料を紹介・提示する指導が求められる。

2. 2. 執筆前に論文全体の論理構成を考えさせること

修士論文の執筆指導にあたって、学生に無暗に執筆させるよりも「執筆前に論文全体の論理構成を考えさせること」を行った上で執筆させた方が効率的である。学術論文は、論文アウトライン(章立て)に沿って、トピック(主題)を論理的に構成することから成り立つ。つまり、学術論文とは研究上の主張を論証していくものである。研究上の主張が全体とすれば、トピックは論証の過程に必要な部品である。どんな部品が必要なのかを見極め、どのような順番で部品を組み

立てるのかという骨組みが無ければ、学術論文は執筆できない。

一方で、「論文全体の論理構成」を考えずに、「まずは執筆しながら考えさせる」という指導方法も存在する。考える行為と書く行為は同義であり、頭の中のイメージを文字に変換することは考えることである。従って「まずは執筆しなさい」と指導することも在り得る。また、学生にとっても、5万字以上の修士論文を書き上げることに不安を感じているので、少しずつ書き溜めていくことは安心材料となる。教員にとっても、執筆した成果物が提出されれば添削の指導も行いやすい。従って、「まずは執筆しながら考えさせる」という指導方法が取られやすい。しかしながら、「まずは執筆しながら考えさせる」という指導方法は、地図を持たずに山に登らせることと同じであり、無事に登頂できる可能性は低いのである。

2. 3. 相互啓発的な個別指導スタイルで授業を行うこと

修士論文指導ゼミにおいて「相互啓発的な個別指導スタイルで授業を行うこと」は、学生の論文執筆を効果的、かつ効率的に促進させる。「相互啓発的な個別指導スタイル」とは、ゼミ全体での発表と質疑を通して学生個人の論文執筆を指導することである。教員と該当学生だけの個別指導ではなく、他学生も参加させた個別指導である。

学生の中には、ゼミ全体での発表や質疑に不満を持つ学生も存在する。時間的な制約がある学生からは、他ゼミ生の論文の発表を聞くのは時間の無駄であり、その時間を自分の論文執筆に充たしたいという意見もある。また、自分の研究領域と異なる研究内容の論文を読んでも理解が不十分なので、有用な批評をできないという意見もある。

しかしながら、学生は論文執筆に関する知識と技能を教員のみから学習するわけでない。学生は他学生の論文を読み、学生間で意見交換することを通して、自身の論文に関連する幅広い知識や論文の書き方を学習していく。学生間での意見交換は、知識の不完全性が在るがゆえに、多くの疑問や反論が起こりやすい。それらの疑問や反論に応えることによって、考えの幅が広がり深まり学習が促進される。

また、教員の立場では、学生ひとり一人を個別に指導するよりも、集団で共通の課題を指導した方が効率的でもある。修士論文の指導では、学生が躓く共通の課題が存在する。例えば、研究テーマの決定、先行研究のレビュー、調査・分析方法などである。それらの共通の課題を整理し、授業に落とし込めれば、学生ひとり一人に個別指導するよりも、圧倒的に効率的に論文執筆を指導できる。

3. 結論

FD 研修大学院グループのテーマは「大学院における修士論文指導」である。その背景にある問題意識は、「大学院修士課程における修士論文指導の在るべき姿を組織的に検討すべき」であり、同グループの教員との発表と議論を定期的実施した中で、修士論文指導の要点として、「研究テーマの学生自身に自己決定させること」、「執筆前に論文全体の論理構成を考えさせること」、「相互啓発的な個別指導スタイルで授業を行うこと」の3点を導出し、教員間で共有化してきた。今回の取組みは、修士論文指導を緩やかに標準化してするための第一歩となった。

基礎ゼミの質改善に向けたFD活動の成果—シラバス改編を見据えて—

経営学部 講師 ヲアッド 郁代

1. はじめに

本FDワーキンググループでは、経営学部「基礎ゼミⅠ（前学期）」「基礎ゼミⅡ（後学期）」（以下、「基礎ゼミ」とする。）における学びの質の向上をテーマとして、教員が知覚する基礎ゼミの学習効果や日々のゼミ運営において生じる課題意識を共有し、基礎ゼミの将来的・段階的なシラバス改編に繋がる知見を得ることを目的に活動した。

2. 本グループの活動概要

(1) 活動スケジュール

以下の内容で5回にわたって会合を実施した。

回次	実施日	ディスカッションテーマ
1	2024年 9月6日	基礎ゼミの位置づけと 社会人基礎力(ジェネリックスキル)
2	11月15日	提出課題・授業外学習に関する指導
3	12月6日	PBL活動に関する指導
4	2025年 1月24日	SAの育成および関与 学習に対するモチベーションの向上
5	2月14日	振り返り・まとめ

表 活動スケジュール

(2) 実施方法

本ワーキンググループは、「基礎ゼミⅠ・Ⅱ」科目主務者1名、科目担当教員9名（経営学科5名、マーケティング学科4名）で構成され、全5回の会合をすべて対面形式にて実施した。会合では、各回のテーマに関する半構造化ディスカッションを行い、教員の実践例や所見の共有を通じて、現行シラバスにおける改善点および課題の抽出を試みた。

3. 活動の成果

本ワーキンググループの全5回の会合を通して得られた主な成果について、ディスカッションの過程を踏まえながら以下に記載する。

(1) 基礎ゼミの位置づけとアクティブラーニングの機会拡大

第1回会合では、本ワーキンググループの目的と活動計画についての説明を踏まえて、基礎ゼミにおいて、教員の視点から学生の成長が感じられた点や、日々のゼミ運営における所見および課題に関する自由討議を行った。その中で、基礎ゼミは、学生が本学入学後に初めて獲得するホーム・コミュニティになり得る重要な役割を担っており、こうした大学生活における「居場所」の有無が、学生の学習意欲および主体的な学びの在り方に大きく影響する傾向があるとの意見が出された。

その観点から、初年次前学期の早い段階で、「基礎ゼミ＝授業」ではなく「基礎ゼミ＝チーム・組織」としてのゼミ生間の結束を強める方法について、メンバー間でアイデアを共有した。具体的には、ゼミ活動の一環として、ゼミの親和を深めるイベントの企画や学内行事への参画を、基礎ゼミで扱われる社会人基礎力に関わる演習内容と関連させることで、より積極的に推奨する可能性を検討すべきとの意見があった。

以上のことから、基礎ゼミの学びの質向上に向けた方策の検討方針として、学生が主体性を発揮し自由に挑戦できるホーム・コミュニ

ティとしての基礎ゼミの位置づけを最大限活用し、社会人基礎力を実学的に学び取る機会を提供する方法を再検討する必要性を抽出できた点は、本会合の成果であったと言える。

(2) SA制度の効果向上のための仕組みづくり

2・3回会合では、PBL活動およびSAのサポート体制についてディスカッションが行われた。基礎ゼミの運営を円滑に進めるうえで、SAの関与は要であると同時に、新入生にとって本学でのアカデミックパスのロールモデルを担うSAは、学生1人ひとりに対するサポートや、科目横断的な学習指導をより手厚く施す役割を担っている。ディスカッションの中で、前学期・後学期ともに実施するPBL活動に加え、個人学習形式で実施する各種提出課題においても、SAの関与を強化することで学生のモチベーションと学習効果を高めたという成功例が提示された。一方で、SAの関与の深さやその方法は、SA個人個人の力量に依存している面があり、それらを考慮して各ゼミの担当教員側で流動的に調整しているのが現状である。本ワーキンググループのメンバーからは、学生に対して肯定的効果のあった実践例として、毎回のゼミでSAが使用できるゼミ観察ノートや、SA面談の導入、および後期の前半6週を掛けて取り組む個人提出課題「企業研究レポート」のSAによる表彰・フィードバック制度の導入などを実施しているとのことであった。

ここから、本学におけるSA制度をより効果的に活用し、基礎ゼミの「面倒見の良さ」の底上げを図る目的として、全ゼミ共通の作業インフラないしシステムを整え、SAのスキルをサポートするツールを提供するといった具体的な改善策を把握することができたことは、本活動の大きな成果である。

(3) PBL活動に関する成績評価基準の再検討

第4回会合では、基礎ゼミの成績評価基準に対する見直しの必要性について検討した。とりわけ、PBL活動は、基礎ゼミのカリキュラム構成の中でも主軸となるプログラムであるが、それに係る評価基準は、活動グループでの成果を評価する項目が明記されているにとどまっている。しかし、当然のことながら学生個人のPBL活動への取り組み姿勢に対して適切な評価をすることは必須であり、これらは各担当教員の暗黙的な理解に依存しているのが現状である。

これに対する事態の改善策として、PBL活動に係る成績評価基準に関する表記を見直すことが提案された。会合におけるディスカッションを通して、学生各々のグループワークへの貢献度や成長も含めて総合的に評価する旨を明文化すること、また、社会人基礎力を踏まえた明確な評価基準を設けることで曖昧性を回避するなどといった、具体的な改善視点を導き出すことができた。

4. 今後の課題とまとめ

本FDワーキンググループでは、経営学部 基礎ゼミにおける学びの質の向上を視座にして活動した。FD活動を通して、基礎ゼミを担当する教員による実践例や課題意識を吸い上げることができた点で、今後の将来的かつ段階的なシラバス改編に繋がる有意義な成果が得られたと言える。

今後の課題として、今回は1年次基礎ゼミに焦点を当てて得られた成果を実装に繋げることと、本学の実践するアクティブラーニングの中で、基礎ゼミとその延長線上にある「2年次ゼミⅠ」を合わせた「1.5年間」という区分の特色を捉えた体系的な改編の可能性を検討していくことが挙げられる。

学生の「学習意欲喚起」を意識した授業法の共有

経営学部 教授 武内 千草

1. はじめに

2024年度FD研修は、ワーキンググループ（以下WG）単位での活動を主軸とし、優れた授業の共有・水平展開を目標として取り組んだ。当WGは語学を含む基礎教育科目、キャリア教育科目、専門科目、ゼミ科目といった専門分野が異なる、ベテランと若手教員から成る多様性を重視した構成となっている。

2. 活動概要

(1) 実施内容

多様な専門の教員から構成されているWGの特性を活かし、「学生に授業内容について興味関心を持ってもらえるための工夫」に焦点を当て、多方面に及ぶ分野の授業紹介を5回に渡り8科目実施した。授業紹介後は、教授法についてフリーディスカッション形式で議論や質疑応答を行い、TIPS等を共有することにより自らの授業に役立てることをWG内の達成目標とした。

会合回	日程	授業分野	紹介教員
1	9月6日	キックオフミーティング	
2	11月15日	経営系	新井 稲二
		キャリア系	新井 幸子
3	12月6日	専門ゼミ	櫻井 恵理子
		専門ゼミ	齊藤 弘道
4	1月24日	キャリア系	佐々木 順子
		語学	猪股 美帆
5	2月14日	経営系	中島 智人
		経営系	田中 彰夫

図表1 会合日程・紹介授業分野・紹介教員

3. 授業紹介

(1) 「中小企業の経営を考える」(新井稲) 2024. 11. 15

この科目は2年次配当、35人規模のクラスである。日本経営士会との連携等の前提条件があるが故に、学生にとって難しい内容も多く含まれる。必修科目である「ビジネスプランの作成」を意識した授業を行うことにより学生側のとっつき易さを実現したり、産能生の就職データを紹介することにより中小企業への就職に対する意識を醸成する。先行研究の紹介といった理論的な講義だけではなく、外部講師による講義や映像の活用により、学生の中小企業に対するマイナスイメージが変わり、起業や創業への偏見の解消に役立てている。

(2) 「キャリア設計と企業研究/キャリア設計と自己開発」(新井幸) 2024. 11. 15

3年次生が4ゼミ～5ゼミ合同で受講する100人～125人規模のクラスである。担当する学生が多く、課題のフィードバックが遅い、又は無いという点が問題として挙がっていたため、学生同士で考えさせるグループワーク形式のフィードバック時間を増やした。また、就職活動に対する意識や温度がゼミごとに異なるため、ゼミミックス方式で座らせる方法を取ったところ、他ゼミとの情報交換や情報共有が出来て有意義であったという学生からの声が聞かれた。

(3) 「2年次II、3年次ゼミI、II」(櫻井) 2024. 12. 6

櫻井ゼミはホスピタリティ・マネジメントを理解した人物の教育を目標とし、自律分散型をモットーとしている。多くのPBL(課題解決型学習)を並行して実践しているため、タスク管理、時間管理を含め、自ずとゼミ生達の自律性が養われる。就職活動支援を2年次

のサブゼミにて行っている。学生達にとっては忙しいゼミ活動となるが、外部アドバイザーによるコーチングが、学生達のモチベーションを維持する一助となっている。

(4) 「2年次II、3年次ゼミI、II、4年次ゼミI」(齊藤) 2024. 12. 6

齊藤ゼミは専門書の輪読から始まり、企業とコラボしたPBL活動を通してリサーチスキルを学習・修得することをゼミ活動の支柱としている。そのため、以下の点を意識して教育成果を上げている。PBLのテーマは教員が企業側と事前に協議し決定する、インタビュー調査等は教員が可能な限り関わる、仮説を必ず立てた上で行動観察の練習をする、企業に対して施策の提案は行わない、学生の発表に対して丁寧なフィードバックを心掛ける、将来の進路に活かせるかどうかを常に意識してゼミ活動を実施する。これらの工夫により、リサーチに関心を持ち、リサーチ会社に就職するゼミ生が増加した。

(5) 「英語I、II」(猪股) 2025. 1. 24

英語の発音を中心とした1年次の必修科目であるため、英語が得意な学生にも不得意な学生にも授業内容に関心を持ってもらうべく、以下の工夫を行っている。言葉をイメージ化するためにビジュアル教材を多用、授業前にアイスブレイクを実施し履修生同士の仲良い雰囲気を作る、ゲーム性を持たせた英語演習の実施、学生達を巻き込むための参画度ポイント制度の導入(挙手によるプレゼン、アイスブレイクアクティビティへの参画度等)。これらは、学生達の授業出席率や発音道場達成率アップに貢献している。

(6) 「ビジネスマナー」(佐々木) 2025. 1. 24

2年次から履修できる「インターンシップI」の前提科目であるため、多くの1、2年生が履修する科目である。アルバイト経験しかない学生に対して、自分で考えさせる、体感させる、コミュニケーション能力を上げることを意識して授業を行っている。例えば、第4回と第14回授業ではスーツ着用必須としたり、オフィスを再現している演習室でのリアルロールプレイング実施などを通じてビジネスの現場を体感させている。

(7) 「社会貢献とボランティア活動」(中島) 2025. 2. 14

様々な社会貢献活動やボランティア活動に対する理解を深め、学生が主体的に社会的課題に取り組むことが出来ることを目標とする科目である。そのためのキーワードは「多様性」であり、実践家であるゲストスピーカーによる体験紹介、映像・記事・ウェブサイトといった多種類の教材、そして様々な履修動機を持つ学生同士が相互関与することで生まれるシナジーこそが授業の多様性を担保している。

(8) 「消費者行動論」(田中) 2025. 2. 14

2年次配当の50人～80人規模の授業であるが、学生の関心を惹き、集中力を途切れさせないために様々な工夫をしている。画像を多用することにより言葉をイメージできるようにする、質問を選択式にすることにより学生のやる気を起こす(難しすぎると考えることを放棄するため)、グループワークのメンバー決めは学生の希望に沿うように行うことにより、履修学生が集中して授業を受講することが可能となり、定期試験の平均点が上がるという結果になった。

4. まとめ

今回の本WG研修会は、教育的ビジョンを明確に持つ教員がそれぞれの視点から様々な手法を実践している授業紹介であり、自分の授業内容や運営方法を見直す良い機会となった。

実践的で学習効果が高い教授法～インストラクション技術の共有～

経営学部 教授 井田 知孝

1. 会合目的と活動の概要

(1) 当ワーキンググループの会合目的

当ワーキンググループ (WG) は、教育開発研究所より「教授法」について研究するよう依頼を受け、今年度は各会合が対面にて分科会を実施出来るメリットを極力活かそうと考えた。

分科会でアイデアを出し合う際には、アカデミックで理論的な学会受けするような内容ではなく、毎週行われている各授業の場面で実践効果が高く、学生の評判も良い内容の案を重視した。

(2) 分科会の実施形式

メンバー各位が担当する各授業において実施し効果を上げていること、一方で課題だと思っていること等を忌憚なく出し合うため、分科会は毎回座談会のような円座を作り、リーダーのファシリテーションの元、毎週テーマに応じた話し合いを重ねた。具体的には以下の方法を試し、これらはメンバー各位にも好意的に受け止めてもらえた。

A. 研修ラベルを用いたアイデア出し

総合研究所派遣研修や公開セミナーにて使用する「研修ラベル」を用いて、メンバー各位の意見・見解やアイデアをブレインストーミングのように出し合う。

B. 研修ラベルの分類・整理による回答の導き出し

分科会で書かれたラベルは次回会合までにファシリテーターの力で分類・整理され、授業現場からの実践的な観点から「こうすべき」「こう改善されるべき」という実行可能解を導き出し共有する。

C. 総合研究所テキスト・コンテンツを軸にした教授法範囲の設定

長年に渡り企業から高い支持を集めている総合研究所公開セミナー人気コース「社内研修インストラクター養成」講座のテキストを参照し、受講者≒学生と仮定した上でインストラクション技術の理論的な背景や具体的な実施方法を確認し、それを授業の現場に置き換えて、効果的な教授法とはどうあるべきか、意見交換を重ねた。

(3) 分科会の実施内容・テーマ

回次	実施日	テーマ
キックオフ	2024年 9月6日	インストラクションの心得 企業や社会で通用する「人財」
第1回	11月15日	インストラクション技術の理論的背景
第2回	12月6日	説明、板書、演示、発問、指名
第3回	2025年 1月24日	助言、フィードバック、評価
第4回	2月14日	留意すべき言葉、用語、教材

2. 活動の成果

(0) キックオフ (第0会合)

①テーマ：インストラクションの心得、通用する「人財」

初会合にあたりメンバー各位の自己紹介を兼ねて、現在授業運営の際に心掛けていること、一方で企業や社会で通用し活躍出来る人財像について考察し、研修ラベルを記入・発表した。

②共有した成果

- ・インストラクションにあたっては授業設計・デザインをしっかりと構成し、雰囲気づくり、ライブ対応、就活視点を重視すること。
- ・社会で通用し活躍出来る人財は、各種リテラシーをベースにして周囲や組織を良い方向に発展させていこうとするコンピテンシ

一を備えた学生が該当する。

(1) 第1会合

①テーマ：インストラクションの理論的背景

成人教育学の観点から、成人(学生)の特性を活かした教育の理論と方法論を確認し、そこから授業運営に応用出来る各要素を見出す。加えてインストラクター(教授)の役割を認識し、役割ごとの行動を明らかにする。

②共有した成果

- ・成人教育学の観点から主体者は学生自身であり、内発的な動機付け、未来に向けた実践、問題解決、発見授業を中心におく。
- ・教授の役割は1 デザイナー 2 モティベーター 3 オーガナイザー 4 エバリエーター 5 コミュニケーター を兼務する。

(2) 第2会合

①テーマ：学びを促すインストラクションの技術-1

授業現場において活用出来る教授法の中で、「説明」「板書」「演示」「発問」「指名」の各要素について、具体的な技術と行動を明らかにする。

②共有した成果

- ・説明：マインド、事例活用、話し方、身振り、テクニック
- ・板書：PowerPointに移行したスライド作成の留意点、訴求点
- ・演示：ロールプレイング、デモンストレーションのポイント
- ・発問：答えを導く技法、効果的テクニック、ムードづくり
- ・指名：公平性、安心感、効果的テクニック

(3) 第3会合

①テーマ：学びを促すインストラクションの技術-2

授業現場において活用出来る教授法の中で、「助言」「フィードバック」「評価」および「集団のマネジメント」の各要素について具体的な技術と行動を明らかにする。

②共有した成果

- ・助言：軌道修正、視野拡大、ケース紹介、褒める、メタ認知
- ・フィードバック：大人数と少人数への対応、個別対応と添削
- ・評価：総合的評価の重視、授業外学習の効果、公平性の重視
- ・集団のマネジメント：時間軸を4つに分類したグループへの介入方法

(4) 第4会合

①テーマ：留意すべき言葉、用語、教材

授業運営や教材作成の上で好ましくない言葉、用語、教材に掲載する表現・イラスト等を確認する。

②共有した成果

- ・資料にリストアップされた具体的内容を差別表現、ジェンダー、グローバル対応等の観点から、好ましくないものとして確認し、言い換えや代替案について意見交換した。

3. おわりに

分科会全会合を終えてメンバー各位から「参加した感が強い」という感想が多く聞かれ、毎回研修ラベルを使用したアイデア出しと意見交換のスタイルが効果的だったと認識した。

共有した成果はそれぞれが授業現場で活用が可能なリアリティをもっているため、少し時間が経過した後に、成果報告などの機会を設けてみたいと思った。WG7では優れた教授法の実践を通じて、今後も学生の良い学びに貢献していきたいと考えている。

情報マネジメント学部 of ゼミの運営について

情報マネジメント学部 准教授 矢田 木綿子

1. はじめに

本グループでは、メンバーが担当する1年ゼミ・2年前期のゼミ・2年後期からのゼミについて、運営上の課題や、ゼミの学びの積み重ねについて議論を重ねた。1年ゼミ・2年前期のゼミの学びは、2年後期からのゼミの学びにつながっているのか。また、2年後期からのゼミで発生する問題や課題を1年・2年前期ゼミの運営から対応することはできないのか。ここからは、情報マネジメント学部のゼミの名称にあわせ、「1年ゼミ：学び方修得ゼミ」「2年前期のゼミ：チーム学習ゼミ」「2年後期からのゼミ：実践ゼミ」の名称を使用する。

2. 学び方修得ゼミの授業内容

(1) 矢田准教授

学び方修得ゼミでは、前期と後期、5つのセッションで構成される。

表1 学び方修得ゼミの学習内容（個人・GW）

時期	セッション	内容	形式
前期	1	ビブリオバトル	個人
	2	ジェネリックスキル養成	GW
	3	異なる視点を学ぶ	GW
後期	1	観察によって学ぶ（フィールドワーク）	GW
	2	ひとり探究型プロジェクト	個人

GW（グループワーク）の学習が多いが、前期の「ジェネリックスキル養成」は、グループでSPIを解きながら、自身の解答能力を知ることやスキルを高めることができるセッションである。「異なる視点を学ぶ」では図書館ガイダンスを実施し、個人の情報収集スキルを高めたうえでGWが実施される。学び方修得ゼミ全体として、個人スキルを向上する内容となっており、個々の力をつけたい一方で、協働力を向上する「チーム学習ゼミ」へと、繋がっているといえる。

3. チーム学習ゼミの運営上の工夫と課題

(1) 本村教授

チーム学習ゼミは協働力を向上させるゼミであるため、グループワーク中心で実施される。本村教授は、グループをつくる際、学生情報をもとに、偏りや重複がないようチーム分けをしている。学生の自主性や能力は年度によって異なるため、年度ごとに学生の様子をみて運営に変化を加えながら、実践ゼミへと繋げるようにしている。

(2) 本橋准教授

チーム学習ゼミの後半は、教員ごとに授業の実施内容が異なる。本橋准教授のクラスでは株式会社マイナビが主催する「課題解決プロジェクト」に取り組んだ。グループで取り組み、チームワークを学ぶことはもちろんのこと、課題を通じて教員の専門分野に触れ、「実践ゼミで学ぶということはどういうことか」を、学生が体験するきっかけとなっている。

4. 実践ゼミの歴史と役割

宮内教授により、本学における実践ゼミの歴史（表2）について振り返りを行った。また、現在の実践ゼミについて、到達目標をもとに、「大学における役割」は下記のように考えられるとし、メンバーで共有した。

- ・実践（科目で学んだ知識、能力を活用する機会）
- ・研究（テーマを設定して、活動・探求する）
- ・経験（学生個々が主体的に取り組む場）
- ・協働（ゼミの仲間、帰属意識、居場所）

- ・キャリア開発・進路支援（個々の学生にあわせたサポート）
- ・指導教員・アカデミックアドバイザーとしての役割

表2 情報マネジメント学部 実践ゼミの歴史

創立～	3年次演習（必修）・4年次演習（必修） 通年2単位 担任制
1989～	3年次演習（必修）・卒業研究（選択）
1991 大学設置基準の大綱化	
1993～	91入学生から3年次演習（選択）・卒業研究（選択）
2000～	2学部となる。経営学部のゼミがスタート
2009～	3年次専門ゼミ・4年次専門ゼミ（選択） 通年
2010入学生～	マネジメント実践ゼミⅠ～Ⅳ、卒業研究（2年後期から）
2015入学生～	マネジメント実践ゼミⅠ～Ⅳ、就業力プログラム
2019入学生～	実践ゼミⅠ～Ⅴ (実践ゼミⅤは卒業論文または卒業研究を必須とする)

5. 実践ゼミの運営上の工夫と課題

(1) 清水教授

清水教授の実践ゼミでは、「自分で考える」、「参加意識を持つ」「メリハリを持つ」ことを心掛けている。「参加意識を持つ」については、授業後半で班ごとの情報を共有することで、他班の様子を知ることや、プレゼンテーションで順位付けをするなど、「取り組まない危機感」を学生自ら感じることができるよう仕組みをつくらせている。プレゼンテーションの順位付けをすることは、学び方修得ゼミ・チーム学習ゼミで培った自己スキルの振り返りにもなり、さらなるスキル向上の動機づけにつながるほか、自己スキルの棚卸ができ、就職活動の準備にもなっている。

(2) 伊藤教授

伊藤教授の実践ゼミは、ゼミの学年が上がるにつれて、グループワークから個人ワークへと、段階的に切り替えながら実施している。2年次ゼミのグループワークでは、メンバーとの議論や制作活動における役割分担など、協調的な姿勢を学ぶ。4年次の個人ワークでは、学生が希望するテーマに個別に取り組む。1・2年次での、協働作業の経験や発表スキルの向上などが十分であると、4年次ゼミでの専門的な内容に集中できる。課題としては個人ワークの際に、他者の個人テーマへの関心が希薄になる点である。また学年間で異なるワークの形態で実施しているため、複数学年を含む活動が難しい。学園祭準備など、イベント以外での交流が少ない現状がある。

6. まとめと考察

今回、情報マネジメント学部のゼミの運営について話し合うことができた。学び方修得ゼミやチーム学習ゼミの担当教員は、「実践ゼミの学びに繋がっているか」と意識しながら授業を担当していることがわかった。今回の話し合いの結果、ゼミの学びの内容は繋がり、積み重ねていることがわかったが、一方で、実践ゼミ生のなかには、学び方修得ゼミやチーム学習ゼミの理解が不足し、実践ゼミの学習に追いつけない学生がいることもわかった。学生の能力ややる気の違いに対して教員ができることは、それぞれの学生と向き合い、話し、それぞれのゴールを設定することだ。学び方修得ゼミ・チーム学習ゼミにおいて、個々の学生に声掛けをしていくことが、実践ゼミに対応できない学生を減らし、実践ゼミにおける問題や課題を減らすことに繋がると考えることもできる。まずは、学び方修得ゼミの運営から担当の先生方と共有していきたい。

より良い社会人になるための教育的課題の検討

情報マネジメント学部 教授 椎野 睦

1. はじめに

(1) 目的と概要

大学卒業後、学生がより良い社会人になるために、現在どのような教育上の課題があるかを考察することを目的に検討が行われた。

具体的には各教員が日頃の授業運営・学生指導を通じて感じている「学生の課題」と「指導していく上で教員が大切にしていること」を各回に話題提供者を分けて共有した。また「学生の課題」は、社会人基礎力の12項目から1~3つ程度を併せて挙げてもらった。

※社会人基礎力12項目

「主体性」「働きかけ力」「実行力」「課題発見力」「計画力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」

(2) 各回のテーマと話題提供者

- 第1回 インTRODクシヨン
- 第2回 社会人教育の視点から (中根教授・山本教授)
- 第3回 英語教育と心の健康の視点から (森本教授・椎野)
- 第4回 コース志願状況の視点から (小柴教授)
- 第5回 まとめ

2. 活動結果

(1) 社会人教育の視点から

本学において社会人教育部門に長年のキャリアのある2名の教員から話題提供された。

中根教授からは、「前に踏み出す力(主体性・働きかけ力・実行力)」と「考え抜く力(課題発見力・計画力・創造性)」の一層の成長が重要であると示された。まず「前に踏み出す力」の背景には、学生の「大人と子どもの使い分け」「踏み出す方向の不明確さ」「自己認知に課題があるにもかかわらず成果主義・業績主義の企業で大きな成果を上げてキャリアを積みたいという過信」といった要因が挙げられた。

また「考え抜く力」の背景には「産業界の実態を知らないので表層的な思考に終始してしまう傾向」「情報の偏りと分析手法の欠如」「批判的精神の欠落」「柔軟性の欠如」「失敗への過剰反応」「正しいリスクテイクの欠如」などが挙げられた。

指導する上で大切にしていることとして「理論だけではなく事例を伝える」「産業界の実態、良い面、悪い面を客観的に伝える」「企業の管理者の実態、風土、仕組みの不完全さを如実に伝える」「メジャーな企業ではなくマイナーな企業を掘り起こす」などが示された。

山本教授からは、「課題発見力」と「創造力」の一層の成長が重要であると示された。その背景には、「思考プロセスの省略(考えることを放棄した答え探し)」「情報量の多さで満足する傾向(“知っている”ということに安住)」「文章を自分自身の言葉で書くことが苦手(コピペの文化)」といった要因が背景にあることが挙げられた。

指導する上で大切にしていることとして、企業が「主体的に行動できる自律型人材」を求めていることから、「自己決定感」と「自己効力感(自己有能感)」の育成を心掛けているとされ、授業上の運営では自己効力感向上のための「制御体験」や「代理体験」の重要性を大切にしていることも挙げられた。

(2) 英語教育の視点から

森本教授からは、「主体性」「課題発見力」「発信力」の一層の成長が本学(情報マネジメント学部)の英語教育において重要であること

が挙げられた。そして「主体性」が課題となる背景には、「能動的でなく受動的な学習姿勢」「恥ずかしがりやの学生が多い」「人前での発言やコミュニケーションをとることが苦手」「英会話に対して苦手意識があり、学習意欲が低い」といった要因が挙げられた。そして、その対応として、授業において「全学生に発言の機会を与える」「自分の意見を述べるための身近な話題例の設定」「ディスカッションの重視(学生同士の意見交換・教員との双方向コミュニケーション)」といったことを大切にしていることが挙げられた。「課題発見力」が課題となる背景には、「テストで合格点をとることや正答を求めだけの学習」「英語による情報収集能力の不足やリサーチ能力の低さ」が挙げられ、「問題意識の醸成」を意識した授業展開を大切にしていることが挙げられた。「発信力」については、「自分の考えや意見を伝えることに苦手意識がある」「異文化理解の不足と誤解を恐れる」といった背景要因が挙げられ、「どう話すかだけでなく何を話すかを意識させる英会話」「学生の関心を引くための体験談」「異文化体験の機会」を授業において大切にしていることが挙げられた。

(3) 心の健康の視点から

椎野からは「ストレスコントロール力」の一層の成長が重要であることが提唱された。近年、新卒社員の離職率の高さやメンタルヘルスの管理が社会問題となっている。またうつ病を中心とした複雑化・多様化する精神疾患も若者を中心としたものが多い。コロナ禍により少年期・青年期における集団生活の機会が失われた世代において、近年注目されている「レジリエンス」をどのように大学教育において育むかの重要性が提唱された。

(4) コース志願状況の視点から

小柴教授からは「コース志願者の傾向とそれによる課題」というテーマで話題提供された。近年のコース志願者の推移(全5コース:スポーツマネジメント、コンテンツビジネス、マーケティング企画、ビジネスマネジメント、デジタルビジネスデザイン)を概観すると、第一志望で志願するコースと、第二希望で志願する傾向が高いコースが明確に分かれていることが伺われた。またその数字にも明確な傾向が伺われた。そして、入学志願の段階で示されていた希望とその実際の志願者数には差異が生じていることも散見された。大学生のアイデンティティ形成はモラトリアム期であるとされるが、現代社会においてより良い自己を形成するためのコース設計の在り方、入学志願者への情報発信、コース内容の一層の充実など、コースマネジメントについて検討が行われた。

3. おわりに

本チームでは、学生がより良い社会人になるための教育的課題を、社会人基礎力を軸に専門性の異なる各教員が話題提供し検討した。

結論として「主体性」「課題発見力」「創造性」が共通して課題となっている可能性が示唆された。日本の青年は他の先進諸国の青年と比べて自信のなさや自己肯定感が低いという傾向があることが示されている。自己効力感を育みながらも、しっかりと現実と課題を受け止めることができ、その上で創造性を発揮していくことができる人材の教育が重要である可能性が伺われた。

また失敗を恐れず、失敗や挫折から立ち上がるレジリエンスを持ち合わせることも現代社会においては併せて重要であることも考えられる。

AI時代に求められる学びに関する検討

情報マネジメント学部 講師 中野 耕助

1. はじめに

AIの急速な進歩は教育現場にも変化をもたらしており、これまでの教育とは異なる新たなアプローチが求められるようになってくる。AIの急速な技術革新が進む中で、学習者がどのような知識やスキルを身につけるべきか、そのために教育者はどのような学びを提供するかを検討することは、初等教育機関から高等教育機関、さらには社会人教育までを含む教育全体の今後を考えるうえで欠かせない課題となっている。AIはもはや単なるツールにとどまらず、私たちの生活や仕事、さらには思考のあり方そのものを変革しつつある。従来の教科学習では、一定の知識を記憶・理解し、応用することが中心であったが、AI時代においては、単に知識を得るだけでなく、問題を提起し、AIやデジタルツールをどう活用し、問題を解決するかという力を養うことが更に重要になってきているのではないかと考える。本報告書では、AI時代においてどのような学びや人材育成が必要になってくるのか検討した結果をまとめる

2. AI時代の学びについて

(1) 検討方法

AI時代において学ぶべき内容の検討項目は、本ワーキンググループ所属の教員5名(川野邊誠、松岡俊、小野田哲弥、高橋ゆかり、中野耕助)によるディスカッション形式で抽出した。各教員の専門領域の視点から、今後必要なAI時代の学びについてフリーディスカッションを実施、その中から重要と思われるキーワードを抽出した上でカテゴリー化し、それぞれのカテゴリーを表す名称を設定した。

(2) 議論：AI時代に必要な学びの項目抽出

各教員の視点から、AI時代に必要な学びについて、以下の①～⑥に示す6項目を抽出した。結果として、6項目は以下の2因子に分類された。①と②は、これからのデジタル社会においてすべての分野で共通して求められる素養であることから「デジタル社会に必要なAI基礎力」とし、③～⑥は、デジタル技術を活用して社会や組織に価値を生み出すための実践的能力として「デジタル社会においてAIを活用するために必要な力」とした。

因子1：「デジタル社会に必要なAI基礎力」

- ①データリテラシー
- ②プログラミングおよびAI技術の基礎

因子2：「デジタル社会においてAIを活用するために必要な力」

- ③問題意識力(問を立てる力)と思考力
- ④業界・企業知識
- ⑤チームワークやコミュニケーション力

⑥継続的な学びを続ける力(DXを起こすために必要な力)(3)6つの項目についての概要説明

①データリテラシー

AI時代は大量のデータを活用して学習や予測をおこなうデータベースに意思決定するデータドリブン思考が強くなることから、データの基本的な分析や理解ができる学びが求められる。特に、データの収集方法、クリーニング、解析、視覚化のスキルが必要になる。AIやデジタル技術が加速度的に進むと、オープンデータなどの誰もが見て分析できるデータに価値が無くなる。逆に、アナログデータ(個別で取得するデータ)の取得方法や分析する方法に価値が出てくる事が予想されマーケティングの基礎となる学びは更に求められる。

②プログラミングおよびAI技術の基礎

伝統的なプログラミング学習が、基礎的なプログラミング言語やアルゴリズムの学習として重要であることは揺るぎない。しかし、昨今では生成AIにより基礎的なプログラムが組めるようになってき

ていることから、今後は基礎的なプログラムの組み方とソースコードの読み方を身につけた上で、任意のプログラムを生成AIにより作成し、出力されたソースコードを人間がチェックして実行するという方法も教えていく必要が出てくると考えられる。

③問題意識力(問を立てる力)と思考力

AIを活かし問題解決に応用するには、問題を的確に把握し目的を理解して分析する力が今後更に求められる。AIが出力する結果をそのまま活用するのではなく、異なる視点から検証する思考力や問を立てる力がこれまで以上に求められるようになり、量的データや質的データから真の課題を求める学びが必要になる。

④業界・企業知識

教育、食品、医療など特定の業界にAIを導入する場合、その分野特有の知識が必要になる。対象分野とAIの両方の知識が必要になり、2つの知識を掛け合わせることで具体的、かつ効果的なソリューションを生み出す事ができるような学びが必要と考える。

⑤チームワークやコミュニケーション力

AI時代に限らず、組織を作り目的達成する事は普遍的な能力として必要である。多くのプロジェクト型学習の場合、異なる分野を専門とする学生が関わり学習が進められることから、人に伝える力や人と協働できる力を養うアナログの学びが必要と考える。一方で、今後はAIを第三のメンバーとして取り込んだ、人対AI対人という形態でのプロジェクトマネジメントについての学びが必要となる。

⑥継続的な学びを続ける力(DXを起こすために必要な力)

AI分野は時々刻々と進化するため、新しい知識や技術を継続的に学び続ける力や鮮度の高い情報を収集するアンテナを高く広く持つ事が求められる。常に自分のスキルをアップデートしていく事が求められるため、自ら新しい情報を学ぶ習慣を身に付ける必要がある。

3. AI時代における社会での活躍に必要な学び

AI時代に求められる学びを検討するため、本学教員5名がフリーディスカッションを行い、今後重視すべき学びの要素として6項目を抽出した。これらを「デジタル社会に必要なAI基礎力」と「デジタル社会においてAIを活用するために必要な力」の2つの因子に分類した。因子1には「データリテラシー」と「プログラミングおよびAI技術の基礎」が含まれ、AIを使用したデータの収集・分析・視覚化といった基本的スキルの価値が更に高まると考えた。因子2はAIを活用する力としては「問題意識力と思考力」「業界・企業知識」「チームワークとコミュニケーション力」「継続的な学びの力」が含まれる。問題意識力では、本質的な課題を見出すための問いを立てる力、業界・企業知識ではAIとドメイン知識の融合による課題解決力が重視される。チームワークやコミュニケーション力は、他者やAIと協働する際に必要であり、技術的な内容を分かりやすく伝える力やマネジメント力が求められる。さらに、AI技術の進展に対応するためには継続的な学習力も不可欠である。

本ワーキンググループでは、単にデジタルスキルを身につけるだけでなく、それらを活かすための業界・企業知識が不可欠であると確認した。したがって、AI基礎力とAIを活用するために必要な業界・企業知識の2因子を兼ね備えた「両利き」の人材育成こそが、今後の社会で活躍する鍵であり、必要な学びと捉え、本活動成果として報告する。

読解力を主眼とした基礎学力の醸成に向けた方策に関する提言

情報マネジメント学部 准教授 兵頭 良純

1. はじめに

(1) 本ワーキンググループの構成とテーマの確認

本ワーキンググループにおいては、各教員が日頃の授業運営において改善すべきと考えている問題点を抽出し、当該課題について、より有効な解決策、指導方法を共有することを目的とした。各回の活動においてはフリーディスカッション形式を採用し、様々な視点からの考察に基づき、より具体的な提言を行うことを最終的な目的として設定した。

実施回	日時	検討内容
1	9月6日	キックオフミーティング
2	11月15日	検討(1) テーマ設定
3	12月6日	検討(2) 学生の基礎学力に関する実態の把握と解決策について
4	1月24日	検討(3) 前回のテーマをさらに掘り下げ、本グループとしての提言を検討・策定する
5	2月14日	まとめ

(2) 本ワーキンググループの運営方法と検討テーマ

ここでは各教員が日頃の授業において感じている問題点を抽出・共有することを出発点とし、産業能率大学情報マネジメント学部として、より質の高い教育サービスの提供するための方策に関する提言を行うことを目的として策定した。

初回会合において提示された最近の学生に見受けられる傾向・あるいは問題点として以下のものが挙げられた。

- ・ 課題の題意を捉えられない学生が見受けられる。
このような実情から学生の基礎学力としての読解力を確保する方策を講じる必要があるのではないかと。
- ・ 課題の作成にあたり、生成AIを用いたことが疑われる作成物をそのまま提出する学生が一部ではあるが見受けられる。
- ・ レポートに関する質の差が生じている。大学生としてのレベルには到達していないと言わざるを得ないものの割合が以前よりも高くなっており見受けられる。
- ・ 課題をそもそもどのように捉えればよいのかという点について理解していないと思われる成果物が散見される。
- ・ 大学という学びの場においては、文章力を鍛えることが重要である。この点、一部のメンバーから、その対策として添削を行っているとの報告もなされた。

以上のように、様々な問題点が挙げられたのであるが、時間的制約の関係上、本グループにおいてはいくつかの問題点に絞って議論・検討を行うこととした。

また、同時に、上記のような問題の対象となるのは一部の学生であり、学生間の学力の格差こそが問題であること、及び本学の大部分の学生は非常に真剣に日頃の大学における学修に取り組んでいることも確認された。

2. 具体的検討

(1) 基礎学力としての読解力・文章力の確保について

今回の本ワーキンググループの活動においては、学生の読解力を主眼とした基礎学力をどのように確保していくのかというテーマの検討に最も多くの時間を費やした。この点につき、各メンバーからは以下のような状況の報告がなされ、それに基づきディスカッションが

展開された。

- ・ 初年度教育科目である「学び方修得ゼミ」の履修学生を対象に文章の添削を実施（赤ペン先生的な指導）。ただし、提出されたレポートに対しての指導のみでは量的な問題として不足である。また、「句読点」とはいかなるものであるか、あるいは成果物の作成に当たり「話し言葉」ではなく「である調」の文章である必要性すら理解していない学生が一部ではあるが存在する。
- ・ 上記のような可能な限りきめ細やかな指導を行うことにより、個人差はあるが、少しずつ進歩が見られる場合が多いように感じることができる。
- ・ このような地道な指導は、教員の負担としては大きなものではあるが、学生の基礎学力としての文章力の向上を図る上では必要なものである。
- ・ 具体的な指導方法を考察するに、現状、本学部においては「文章力」に特化した科目の配置はなされていない。また、学生の間に「紙と鉛筆」という文化が見受けられない実情のもと、このような基礎学力確保のための方策としてはいかなるものが考えられるのか検討すべきである。

(2) 上記テーマに関する検討と本ワーキンググループの提言

本ワーキンググループにおいては、上記のような学生の基礎学力の醸成に向けた具体的な方策として以下のような提言を行いたいと考える。

- ① 読解力の向上を図ることを目的とし、SANNOSPI（言語分野）を用いた演習を課し、ポートフォリオへの回答を義務付ける。この点、現実的な視点に立ち、アプリを用いた学習スタイルであっても学生の文章力（論理的思考力）の醸成を図るための機会の提供を行うことがまずは重要であると考えます。
- ② 上記の学習方法の実効性を担保する手段として、アカデミックアドバイザー（AA）制度との連携を図り、学生の進捗状況の把握に努めることも検討すべきである。このような第2AA制度（仮称）を構築することにより、当該学生に関するより詳細な情報の共有も可能になるものであると考えます。

※②の補足として、例えば現状のAA制度に加え、第2AA制度（仮称）を構築することにより、より詳細な情報の共有も可能になるのではないかとこのメンバーからの意見もあった。

3. 終わりに

今回のFD研修会におけるワーキンググループにおいては、様々な視点から現状に関する報告・考察がなされた。その中で、他大学における対策等も含めたより深い検討ができたことは大変有意義な機会であった。最後に僭越ながら本ワーキンググループのリーダーを務めさせていただいた兵頭よりお礼を申し上げることをお許しいただきたい。今回の活動を通じて先輩教員の先生方のご指導のもと、貴重な勉強の機会をいただいたことに対して心より御礼を申し上げます。誠に有難うございました。

<注釈>

アカデミックアドバイザー制度：教員が各担当学生に対して、学習・学生生活について指導・助言を行う制度

SANNOSPI：SPI等就職試験対策支援システム

<出典>読売新聞「調査研究」

https://www.yomiuri.co.jp/choken/ki_jironko/cknews/20220214-0YT8150038/

授業評価に見られる学生の意識と授業運営のヒント

情報マネジメント学部 教授 仁宮 裕

1. はじめに

(1) 活動の要旨

大学教員が専門分野の垣根を越えて「良い授業運営の要点」について話し合う試みは、互いの知見を共有し、教育実践を豊かにするための貴重な機会となり得る。しかし、対話の場において、異なる専門分野ゆえの「議論すること自体の難しさ」がしばしば生じることは想像に難くない。本ワーキンググループは、担当科目や専門分野が異なるメンバーで構成されており、学習内容という側面での議論は困難であることが予想された。

そこで、毎学期ごとに最終週の授業で実施されている履修生対象の授業評価アンケートを材料に意見交換することにした。授業評価の中でも特に自由記述欄に記入された授業運営に関する意見から学生の意識を抽出し、効果的な授業運営のためのヒントを得ようという試みである。

(2) 本稿のテーマ

活動テーマを決めるキックオフミーティングを含む5回のワーキンググループ活動においては、さまざまなトピックが意見交換のテーマとなった。主だったものだけ挙げても、「学習への動機づけ」、「授業の進む速さや学習の負荷」、「授業外学習の課しかた」、「学習の障害となる要因の除去」、「教材の選定・作成・運用方法」、「学生間の理解度の差への配慮」、「学生に意見表出させるための工夫」、「学習環境の整備」等、さまざまである。

これらのトピックを全て採り上げて詳細に論じることは紙面の都合上、難しい。そこで、本レポートでは「授業のおもしろみ」「学生への寄り添い」という2つの観点で学生の意識を掘り上げて論じることとする。

2. 授業評価に見られる学生の意識

(1) 授業のおもしろみ

教える側として、学生が感じる「おもしろみ」と学習効果のバランスは、授業設計において極めて重要である。授業評価に書かれた意見からは、学生が「おもしろみ」を感じる要素として、将来役立つ実用的な内容やスキルを習得できる点、グループワークやチャット機能などを通じた主体的な参加や学生間の交流、そして学習コンテンツそのものが持つ興味深さや、自由な思考を促す内容といったことが抽出できた。

これらの要素は、単に授業を楽しいものにするだけでなく、学習効果を高めるための手段となり得る。例えば、実用性を意識した内容は、学生の学習意欲と集中力を高めるだろう。主体的な参加や交流は、受動的な聴講に比べて理解を深め、発言力を養い、多様な視点を獲得の機会を提供する。興味深いコンテンツや広い視野で考えさせる問いは、学生の好奇心を刺激し、内容への没入を促す。学生自身も、ワークや話し合いの機会があれば授業がより良くなると感じている。

逆に、課題量が多すぎたり内容が不明確だったりする場合や、授業スピードが速すぎてついていけない場合は、学生は負担感や分かりにくさを感じ、学習効果への疑問を持つ可能性がある。また、「つまらない」と感じる授業は、明らかに学習効果を阻害する。

したがって、教員は、学生が「おもしろい」と感じるこれらの要素を採り入れることに積極的になるべきである。具体的には、授業内容の社会的・個人的な関連性を明確に示す、学生参加型の活動を増やす、そして扱う学習コンテンツ自体の魅力を引き出す工夫を行うことだ。これらは学生の関心を引きつけつつ、深い理解、スキルの習得、そし

て主体的な学びを促進し、結果として学習効果を最大化することにつながるのである。

(2) 学生への寄り添い

授業における「おもしろみ」は学生の学習意欲を引き出す上で極めて重要である。一方で、14週に渡る授業でシラバスに掲げた所定の学習範囲を消化しなければならないという時間的な制約も存在する。闇雲に学生の「おもしろみ」だけを追求し、内容が薄れたり学習目標から外れたりすることは、単なる迎合になりかねない。

また、分かりやすさを増すために講義内容や教材を丁寧に作り込むことは重要ではあるが、これもやり過ぎると学生への迎合になる場合がある。特に、演習課題や授業外学習課題の出題において、どこまで回答の仕方を説明するか、記入例などを書き添えるか、という問題は、教員にとって悩ましい。

授業において、講義内容や教材の分かりやすさを追求することは、学生が内容を理解する上で重要な「寄り添い」である。特に難解なトピックや、複雑な手順を踏む演習課題に関しては、丁寧に説明や解法のガイドが学生が授業についていくために不可欠だという意見が授業評価の記述内容から読み取れる。また、教員が詳しく説明してから演習に入ることを評価する学生もいる。

しかし、詳細な説明をし過ぎると、学生が実際に考えたり、学んだことを適用したりする実践の余地が減ってしまう。学生は、説明を受けた後に問題を解く時間があることを良い点として挙げている。この「自分で考えてやってみる」機会こそが、「自ら考えて学ぶ力」を養う上で重要である。

教員に求められる匙加減は、必要な知識やスキル獲得の土台となる部分では丁寧に「寄り添う」こと、すなわち明確で分かりやすい解説を行うことだ。しかし、その後は学生が主体的に考え、実践する機会を意図的に設け「突き放す」必要がある。これには、実用的な課題設定、学生参加型の演習や議論、思考を促す問いかけなどが含まれる。これらは、単に詳細な情報を提供するだけでは得られない、応用力や問題解決能力を育むために不可欠な要素である。これにより、学生は受け身ではなく能動的に学び、限られた授業時間の中で最大限の学習効果を引き出すことが可能となるだろう。

3. まとめ

(1) 授業運営におけるバランス感覚

これまでの議論から、授業運営における教員のバランス感覚は、以下の二点に集約される。

第一に、「おもしろさ」と「ためになる」のバランスである。学生が感じる「おもしろみ」は、単なる楽しさではなく、学習意欲と効果を高める実用性や主体的な参加、思考を促す内容にある。これを単なる迎合ではなく、限られた時間内で学習目標を達成するための方略として、巧みに授業設計に組み込むことが重要となる。

第二に、「寄り添い」と「突き放し」のバランスである。必要な基礎知識やスキルの習得においては、丁寧に分かりやすい解説で「寄り添う」。しかし、それに終始せず、学んだことを自ら考え、応用し、実践する「突き放し」の機会を意図的に設ける必要がある。学生参加型の演習や議論はその有効な手段となる。

この二つのバランスを取ることで、学生が能動的に学び、深い理解とスキルの習得を達成できる可能性が高まる。言うは易く行うは難しで、常に最適バランスを維持し続けることは簡単ではないが、教員として、このバランス感覚を磨き続けていきたい。

「日本を再生するボリュームゾーン教育」を読み、大学教育について語り合う

情報マネジメント学部 教授 友寄 隆哉

1. はじめに



偏差値絶対主義から脱却し、
大学教育の新段階へ！

日本を再生する
ボリュームゾーン教育
カギを握る偏差値以下大学の躍進
森 朋子・河本 達毅・成田 秀夫
友野 伸一郎 監修

佐藤 (2015) は、FD の実践領域として、ミクロ、メゾ、マクロの3つを挙げている。ミクロとは教員個人の実践=授業レベル、メゾとは学部での実践=カリキュラムレベル、そしてマクロとは全学レベルでの実践=大学組織開発レベルの取り組みを指す。

これまで本学のFD研修会で取り上げられてきたテーマは、ミクロレベルのものが殆どであった。こうした活動も重要ではあるが、教員一人一人がよりマクロな視点で自らの所属組織が置かれた社会の現状を

認識した上で、ミクロな授業実践のあり方を再考することが重要ではないかと考え、今回のテーマを設定した。

2. 進め方

①会合前

事前に、書籍「日本を再生するボリュームゾーン教育」の指定された章を読み、共感した点、メンバーで話し合ってみたいテーマ、他大学と比較してみたい点等をメモ書きして持参する。

②会合中

各会合では、それらをもとにフリーディスカッションを実施する。

③全体まとめ

2月14日の最終会合では、本書の編集執筆にあたった友野伸一郎氏にお越しいただき意見交換を実施する。

No.	月/日	テーマ	事前学習章
2	11/15	偏差値とボリュームゾーン学生	序章、1章、2章
3	12/6	教育目標とカリキュラム	3章、4章
4	1/24	正課外活動と教職協働	5章、6章
5	2/14	著者と語ろう	なし

3. 偏差値とボリュームゾーン学生

・主体的に動く学生と受け身の学生の2極化現象があり、近年受け身の学生の増加傾向を感じる、主体的学習者をどう育てるか。喫緊の課題である(古賀)。

・手のかかる学生へのケアは声高に叫ばれるが、本来のボリュームゾーンである学生へのケアは手薄であるという現状がある。ボリュームゾーンヘリソースを集中させるべきではないか(橋本)。

・大学は、学びの場としてどのような学習内容を提供すべきか悩む。またSNSへの盲信現象への対応も必要。使用図書の提言する「ゆるいつながり」への疑問もある(勝間)。

・自己肯定観の低い学生が多いと感じる。自己肯定観の調査をもとに自律的学生の育成を考えたい。ゼミでの仲間作りがヒントになるのではないか(柴田)。

・「課題を出してもらわないと勉強できない」と言ってきた学生に衝撃を受けた。課題の出し過ぎが学生の自律的学習を阻害している可能性はないか(友寄)。

4. 教育目標とカリキュラム

・答申に「大学規模の適正化」が盛り込まれた。今後大学の閉鎖や統合が進むと予想する。また学生指導ではボリュームゾーンの学生への指導が行き届いていない。カリキュラム改善を通して対応すべきと考える(橋本)。

・学生の興味関心を維持しつつ、基礎学力も高め、効果的な探究学習を展開するためにはどうすべきか、悩む(勝間)。

・産能の学生に適した能力の伸ばし方があるはずだ。行動を基本とした活動的な産能オリジナルカリキュラムを構築が必要。またゼミ間留学のようなゼミの流動性を高める制度を検討すべき(柴田)。

・本学は授業評価を第14週で行うので、改善が次期のシラバスに間に合わないという現状がある。改善するかそうでなければ14週で行う意義を再考する必要がある(古賀)。

5. 正課活動と教職共同

・正課外活動で活躍する学生の報告(学習塾、畑作業、このようなものも面白いと思っている。(古賀)。

・「ゼミの授業化、授業のゼミ化」と思いき事態が大学教育全体で課題になっていると考えるが、ゼミのサークル化の現象もある。そうした事態では無関心層を正課外で育てるのは難しい。またカリキュラムマネージャーを活用すべき(橋本)。

・ゼミの運営が難しいと感じている。今は学生の希望を満たすのは難しい。サークルはそれをやりたい学生が集まっているので自発的な動きが見られる(勝間)。

・アイデンティティーの醸成(育成)のためにはディベートを活用すべき。ゼミを活用して「情マネオール」で効果を上げることができると思う(柴田)。

6. 著者と語ろう



著書等について語る友野氏

11/15~1/24 までの議論を踏まえ2/14に友野伸一郎氏を囲み意見交換を行った。60分の予定が90分と大幅に延長したが実りの多い時間となった。本学教員からは、多様な学生に対する具体的な取り組みや悩み等が語られた。また友野氏からは、大学に限らず中学や高校の教育現場などを含めた、より

大きな視点からの情報を提供していただいた。最終的にはボリュームゾーンの学生に限らず、すべての学生の自己肯定感を高めていく努力が教育の現場に求められており、これに忍耐強く応えていくことこそが教育に携わる者の使命であることを確認して終了した。

【参考文献】

森 朋子/河本 達毅/成田 秀夫【著】/友野 伸一郎【編集執筆】(2024)『日本を再生するボリュームゾーン教育』東信堂

佐藤浩章 (2015)「ファカルティ・ディベロップメントの構造と評価に関する研究」

北海道大学 博士論文 (<https://eprints.lib.hokudai.ac.jp/dspace/handle/2115/59191>)



2/14参加メンバー左から橋本氏、友野氏、古賀氏、勝間氏、写真外柴田氏、カメラマン友寄

第10回公開FD研修会「大社連携の視点からみるPBLの価値」 ～企業にとって大学PBLの学びがもたらすもの～

経営学部 教授 荒井 明・教授 皆川 雅樹

1. 第10回公開FD研修会

(1) 趣旨

本学では、「修得した知識や知見、理論を自己の枠内にとどめることなく、実践の場に移しうる能力を涵養すること」を教育理念として掲げている。また、世の中で実際に役に立つ能力を育成する「実学教育」を根幹としており、早期から「アクティブ・ラーニング型授業（AL）」や「企業とのコラボレーション授業（PBLなど）」に取り組んできた。日本における経営学の端緒を切り拓いた本学の矜持として、このような、先駆的な取り組みを外部の方と共有することを目的に開催してきた公開FD研修会であるが、2024年度で10回目の節目の年となった。

第10回目のテーマは、「PBL」にフォーカスした。課題解決型の学びであるPBLは、学生が培ってきた専門知に基づいた知的創造力を育む場としては最適な機会である。大学と社会・企業との連携（大社連携・産学連携）は、学生にとってのメリットは多々ある。一方で、共創プロジェクトとして多大なるご支援を賜っている企業様にとってのメリットは何か。今回の会では、後者について検証する場を企画・実施し、本学における2つの事例を紹介した。

第一の事例は、株式会社インテージ様と経営学部小々馬敦教授のゼミとの連携、第二の事例は、株式会社日刊スポーツ新聞社様と情報マネジメント学部川野邊誠教授が担当する「イベントプロデュース」の授業における連携について、それぞれ報告が行われた。両事例ともに、企業側にとっての成果・期待について具体的な説明がなされた（以下、企業様名については敬称略）。

(2) プログラムについて

開催日時：2025年3月7日（金） 15:00～17:00

場所：産業能率大学自由が丘キャンパスラーニングコモンズ
（5号館IVYホール）＋オンライン形式

参加者：対面96名（うち学外参加者6名）

オンライン30名（うち学外参加者17名） T126名

登壇者：

株式会社インテージ生活者研究センター センター長

田中 宏昌氏

株式会社日刊スポーツ PRESS 整理制作本部制作部制作一課

藤井 伸介氏

産業能率大学 経営学部

小々馬 敦 教授

産業能率大学 情報マネジメント学部

川野邊 誠 教授

2. 事例報告の内容

(1) 第一の事例：株式会社インテージと経営学部小々馬ゼミ

まず、本学の小々馬敦教授から2年次後期から4年次前期まで行う同ゼミの取り組み方針について紹介があった。小々馬ゼミの産学連携のアプローチは、「Purpose Based Learning」と題し、「学生と実務者が、より良い社会実現の想いでつながる価値共創プラットフォームを育み、次世代のマーケティングを切り拓く」というものである。そのために、①「学生の想いを叶える～ヒット商品をつくってみたい～」、②「学生の想いを高める～プレゼンテーションをしてみたい、研究レポート・論文を書いてみたい～」、③「学生の想いをキャリアにつなげる～企業の方と協働してみたい～」という3つのフェーズが用意されている。その中で、株式会社インテージとの連携も行われている。

次に、株式会社インテージの田中宏昌氏から「越境あるいは溶解がもたらす新しい社会へのヒント～産学連携生活者研究プロジェクト

の可能性～」と題して報告が行われた。同社の産学連携生活者研究プロジェクトでは、①「生活者理解」に関するアプローチの研究と確立、②「生活者理解」を核とした情報発信、③「生活者理解」を起点とするお客様への貢献」といった骨子に基づき、企業側が抱えている大きな課題を、企業と大学生（Z世代）とともに悩んだり、学んだり、創ったりする関係を結ぶ場をつくっている。企業側にとって大学生は、調査対象者（情報提供者）ではなく、ともに学ぶ仲間（open & flat）であるという。

今回の報告では、産業能率大学経営学部小々馬ゼミなどの大学とキッコーマン株式会社、株式会社ミツカンホールディングスとの連携について、株式会社インテージが縁を結んだ事例が紹介された。企業側にとっては、リアルな本音がきけたり、やわらかい視点・自由な発想が得られたりする。一方、大学生側にとっては、実務者を通じて実業を感じられたり、学びを実務の中で捉えなおしたりすることができる。まさに、「学生と実務者が、より良い社会実現の想いでつながる価値共創プラットフォーム」ができています。

(2) 第二の事例：株式会社日刊スポーツ新聞社と情報マネジメント学部「イベントプロデュース」

まず、本学の川野邊誠教授から「イベントプロデュース」の授業について紹介があった。同授業は、2年次の通年で行う株式会社日刊スポーツ新聞社とのタイアップ科目であり、教員およびプロの講義・指導（企画・現場のノウハウの習得）を前提に、大規模イベントでのイベント運営実習（8月上旬）を経験し、さらにオリジナルイベントの企画・運営（10月上旬）を行ったうえで、そのイベント内容を実際の新聞紙面に掲載（10月末）するものである。プロジェクトを通して、躓いたり、不甲斐なさに向き合ったり、できた自分たちを褒めたりする経験を積む。「大学という安全に転べる場で、社会に出る前にたくさん転んでおくこと」を学びの過程で大切にしている科目でもある。

次に、株式会社日刊スポーツ PRESSの藤井伸介氏から「産業能率大学×日刊スポーツ PBL コラボ授業」と題して報告が行われた。プロジェクトを進めていく過程で、①日刊スポーツ社員（イベント事業担当者、紙面製作レイアウト、広告部など）によるノウハウ伝授、②同社との連携のあるイベント関連団体・企業からの講師派遣、③同社が主催する神宮外苑花火大会の現場でイベント運営実習、④神奈川県下・東京都下の小学生対象のビーチバレーボール大会（SANNOCAP）の大会サポート（当日の運営や速報ニュース対応。事後の紙面作成・掲載）などを協働する。

このような取り組みによる企業側のメリットは、①イベント運営を志す向上意識が高い学生との協働、②Z世代・α世代やその関係者などへの企業プロモーション（日刊スポーツ新聞社や連携団体・企業）、③連携団体・企業との関係構築の強化、④新聞メディアの理解促進などがあげられた。

(3) 質疑応答・閉会

事例報告終了後の質疑応答では、「企業側、大学側それぞれからみた大学生の活動で困ったこと」「大社連携をうまく進められる理由」などの質問がなされ、活発な議論が展開された。



質疑応答の様子

授業評価結果の最近の動向

経営学部 教授 田中 彰夫

1. はじめに

FD 活動の一環として、本学では授業評価を 20 年以上にわたり実施している。本学ではこの授業評価の結果を踏まえた授業内容の検証と改善、FD 活動などにより、学生にとって有益かつ満足度の高い授業運営を展開している。図1「授業評価の総合評価の推移」にあるように、2020 年には COVID-19 の影響により一時的にその値が落ち込んでいるものの、総合評価は右肩上がりとなっている。

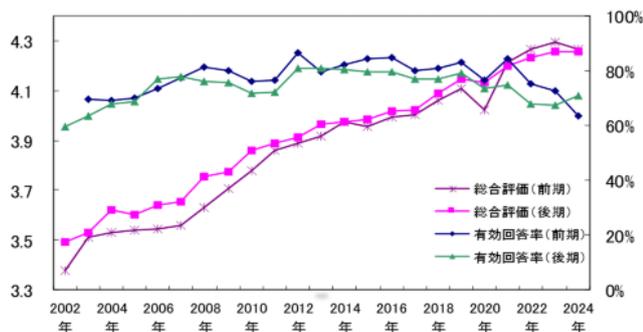


図1 授業評価の総合評価の推移

2. 授業方法と授業評価の推移

(1) 授業方法

2019 年まではすべての授業が対面形式であった。しかし、2020 年度前学期には、COVID-19 の影響により、社会状況を踏まえた授業方法の変更がなされた。具体的には、すべての授業を対面形式から、ライブ型もしくはオンデマンド型に変更した。2020 年度後学期に入ると、初年次ゼミなど一部の授業を対面型に戻したが、ほとんどの授業は引き続きライブ型かオンデマンド型で実施した（一部授業では、ライブ型とオンデマンド型を併用して実施した）。

翌年の 2021 年度前学期には対面型に戻す授業を増やし、80%以上の授業が対面で実施されるようになった。その際に、教室換気の徹底のほか、履修者数を教室定員の 1/2 以下に留め、学生にはマスク着用で、市松模様に着席するように指導した。一方で、本学は従来、PBL などのグループ学習の授業が多いことが特徴である。そこで、対面でのグループワークの実施にあたり、1 回あたりの時間を 15 分以内に抑えた。それ以上の時間がかかる場合には、15 分でいったん区切り、休憩をはさんでからの再開を徹底した。

2022 年度にはさらに対面に戻す授業を増やし、87%の授業が対面での実施になった。その後も残りの授業においても、少しずつ対面に戻している。しかし、ライブ型やオンデマンド型が一概に悪という訳でなく、科目特性によってライブ型やオンデマンド型のほうが望ましいものもあることがわかり、そうした科目は引き続きライブ型やオンデマンド型で実施している。

(2) 授業評価

授業評価の実施方法においても、2020 年度前学期から、それまでのマークシート方式から Web を利用する方式に変更した。また、授業評価の項目においても、新たな授業方法（ライブ型、オンデマンド型）に合わせた設問項目を検討し、変更と追加を行った。対面授業が開始された 2020 年度後学期からは、対面型、ライブ型、オンデマンド型の授業方法を踏まえた授業評価項目を検討し、授業評価を実施している。

3. 授業評価結果の推移

前述の通り授業評価の総合評価は右肩上がりでも推移している。

図2は授業ごとに「非常に良い」「良い」「普通」「あまり良くない」「良くない」を5段階で評価したものを集計したものである。「非常に良い」の割合は2020 年度に低くなっているが、2021 年度には「非常に良い」の割合が2020 年以前を上回るようになった。2021 年度は、まだ COVID-19 下であり、対面型に戻すにあたり、教職員がおかれた環境の中で、授業内容の検証と改善を行い、授業を滞りなく実施することができた。そして2023 年5月には、COVID-19 は「5 類感染症」へと移行したが、本学では対面でのグループワーク授業が多いことから、授業運営にあたっては、引き続ききめ細やかな配慮を継続している。「5 類感染症」に罹患した場合には出席停止を徹底するとともに、あわせて成績評価上の不利益が出ないように配慮を教員に通知している。さらに体調の回復を待ち、授業内課題や授業外学習の課題を別途提示する（必要により個別フォローを行う）などにより、その後の学習に影響が出ないように配慮している。そうしたことが、学生の安全安心、大学への信頼感に寄与していると思われる。

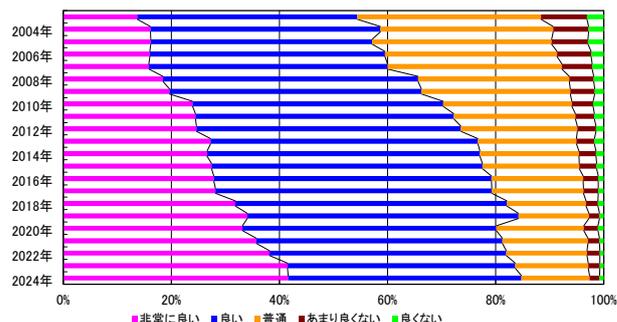


図2 総合評価の詳細の推移

4. まとめ（今後の課題）

最後に、今後の課題として、オンデマンド型授業の運営について触れたい。オンデマンド型の授業は、「自分のペースでじっくりと考えることができる」、「動画などの教材を繰り返して見ることができる」といった授業形式としてのメリットがある。そこで、オンデマンド型の方が対面型よりも効果があると考えられる授業（全授業科目の10%弱）については、COVID-19 の「5 類感染症」以降後も、オンデマンド型授業として継続している。

ところで、オンデマンド型授業は、学生にとっても「場所や時間にとらわれることなく受講できる」といったメリットがある。そのため、学生自身の専門性や興味関心とは関係なく、安易にオンデマンド授業の科目を履修して、結果として「こなすだけ」になりがちで学生も少なくない。教員間ではオンデマンド科目の授業ノウハウなどの共有を手掛けているものの、学生間の議論などが対面のようにはできないため、授業に対する満足感にも限界がある。そうした点で、授業評価の総合評価は、対面の平均値とオンデマンドの平均値では明らかな差が生じている。

大学側として学生に対して、オンデマンド型授業の科目を学ぶ意義について、対面授業やライブ型授業よりも、強調しすぎてもしすぎるといえることはないと思える。

到達目標およびアクティブラーニングに関する実態調査（報告）

経営学部 教授 中島 智人

1. 「到達目標」を学生に意識させる授業運営の実態調査

(1) 調査概要

本学では、2012年度より、各授業科目の「到達目標」を学生に意識させる授業運営の取り組みに関する実態調査を、全専任教員に対して、前・後学期の各学期末に実施している。質問項目は、次の6問である。質問①から⑤については、項目に該当する場合には「○」、しない場合には「×」を回答した。

- 質問①：担当科目における学生に対する「到達目標」の説明
- 質問②：「到達目標」と「ディプロマポリシー」との関係の説明
- 質問③：「到達目標」にもとづく学生の個人目標の設定
- 質問④：学習項目と「到達目標」との関係の説明
- 質問⑤：学習成果に対する「到達目標」を意識したフィードバック
- 質問⑥：上記以外の取り組みに対する自由記述

(2) 調査結果

図表1に、対象クラスの全回答における「○」の回答比率を、前後期を合わせた年度ごとの5年間の変化として、学部ごとに示した（ただし、自由記述の質問⑥を除く）。

全体として、それぞれの項目で回答数値は均衡化しているものの、特に、2024年度は、情報マネジメント学部目標の説明が100%となり、また、学習項目との関係の説明が向上した。

	経営学部				
	20年	21年	22年	23年	24年
対象クラス数	541	553	527	519	536
質問① 初回	98.5%	99.3%	99.8%	99.2%	99.6%
中間	73.2%	72.5%	78.4%	76.5%	78.2%
終盤	95.9%	93.9%	96.2%	97.5%	96.3%
質問② 初回	97.6%	98.2%	98.7%	95.6%	95.5%
中間	58.2%	59.5%	63.6%	67.4%	67.9%
終盤	81.3%	89.5%	87.3%	93.4%	91.6%
質問③	49.5%	47.7%	50.9%	60.9%	56.9%
質問④	84.5%	85.4%	86.3%	86.9%	87.7%
質問⑤	71.2%	72.5%	70.4%	80.0%	81.3%

	情報マネジメント学部				
	20年	21年	22年	23年	24年
対象クラス数	288	288	305	300	266
質問① 初回	99.3%	100.0%	100.0%	99.3%	100.0%
中間	52.4%	60.4%	68.2%	70.0%	73.7%
終盤	98.3%	97.2%	95.7%	98.3%	98.1%
質問② 初回	98.3%	98.6%	99.0%	99.3%	100.0%
中間	37.5%	48.6%	50.2%	53.7%	58.3%
終盤	87.5%	89.6%	90.5%	94.3%	94.7%
質問③	44.1%	51.0%	55.1%	52.3%	64.3%
質問④	82.3%	88.2%	91.1%	88.0%	91.7%
質問⑤	78.8%	84.7%	83.9%	86.7%	92.5%

図表1 各学部の回答の経年変化：「到達目標」

2. アクティブラーニングによる授業運営の実態調査

(1) 調査概要および結果

各授業科目の中で、アクティブラーニング的教育手法の導入・実践の現状についても、全専任教員を対象に2012年度から実施している。質問項目は、質問①：教員から学生への問いかけ、学生の考察返答、質問②：学生から教員への質問、教員の返答、質問③：学生の小レポート作成、質問④：学生の課題は小レポートに対する教員のフィードバック、質問⑤：グループワークの実施、質問⑥：フィールドワーク（アンケートなども含む）の実施、質問⑦：プレゼンテーションの実施、質問⑧：実習（演習）の実施、質問⑨：質問⑤～⑧に関する教員のフィードバック等、質問⑩：教員の質問、学生の授業外の考察、質問⑪：授業外のグループワーク・フィールドワークなどの実施、質問⑫：その他アクティブラーニングへの取り組み（自由記述）、である。各質問項目を実施した割合の、前後期を合わせた年度ごとの5年間の変化は、図表2の通りであった（2020年度は後学期のみ実施）。

	経営学部				
	20年	21年	22年	23年	24年
対象クラス数	272	554	526	519	536
質問①	81.6%	90.8%	92.2%	93.6%	94.0%
質問②	84.9%	89.2%	88.4%	89.8%	90.5%
質問③	75.0%	76.0%	70.7%	69.4%	70.1%
質問④	66.9%	74.7%	69.8%	74.4%	71.3%
質問⑤	67.3%	65.7%	72.2%	75.3%	79.1%
質問⑥	14.7%	18.4%	17.7%	16.8%	19.0%
質問⑦	41.5%	46.2%	46.8%	42.8%	46.5%
質問⑧	52.9%	50.7%	54.8%	47.2%	55.6%
質問⑨	61.8%	67.1%	67.3%	72.6%	75.0%
質問⑩	59.9%	53.8%	58.4%	56.1%	51.7%
質問⑪	29.8%	22.9%	28.3%	24.3%	28.4%

	情報マネジメント学部				
	20年	21年	22年	23年	24年
対象クラス数	142	288	304	300	266
質問①	90.1%	89.6%	91.4%	95.7%	96.2%
質問②	88.0%	91.7%	91.1%	88.3%	92.1%
質問③	85.9%	84.4%	79.9%	77.3%	81.6%
質問④	70.4%	79.5%	76.2%	79.7%	78.2%
質問⑤	57.0%	52.8%	55.3%	61.7%	62.8%
質問⑥	28.9%	29.2%	32.9%	34.3%	31.2%
質問⑦	40.1%	38.2%	42.4%	42.0%	44.7%
質問⑧	57.7%	59.4%	56.6%	54.7%	62.4%
質問⑨	66.2%	61.8%	71.0%	75.7%	75.2%
質問⑩	72.5%	73.3%	78.6%	72.3%	73.7%
質問⑪	45.8%	38.9%	45.4%	44.7%	43.6%

図表2 各学部の回答の経年変化：「アクティブラーニング」

~Memo~

研究所員 (※所属および職位は2024年度の活動時点、所属別50音順)

■教育開発研究所長

経営学部 教授 松尾 尚

■教育開発研究所員

経営学部 教授 荒井 明
経営学部 教授 杉田 一真
経営学部 教授 田中 彰夫
経営学部 教授 都留 信行
経営学部 教授 皆川 雅樹
情報マネジメント学部 教授 川野邊 誠
情報マネジメント学部 教授 椎野 睦
情報マネジメント学部 准教授 橋本 諭
経営管理研究所長 片山 和典

■事務局

大学事務部 教務課 藤掛 久美子
湘南事務部 湘南教務課 山本 大輔

2024年度 教育開発研究所年報 (17巻)

Annual Report of Education Development Research Center Vol.17

2025年7月4日発行

編集/発行 産業能率大学 教育開発研究所

住所：〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

TEL：03-3704-9955

<https://www.sanno.ac.jp/>

©産業能率大学