

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2024-12-30

<報告>法政大学 第6回新任教員FDセミナー「私の授業の工夫」

(出版者 / Publisher)

法政大学教育開発支援機構FD推進センター

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学教育研究 / Journal of Hosei Educational Research and Practice

(巻 / Volume)

9

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

78

(発行年 / Year)

2018-10-01

「私の授業の工夫」

2017年7月8日(土) 14:00～16:00
法政大学市ヶ谷キャンパス 外濠校舎5階 S505 教室

◇話題提供

「FD推進センターの取り組み-FD計画プロジェクトの活動内容の紹介-」

林 容市

(FD推進センターFD計画プロジェクトリーダー 文学部専任講師)

「大教室の講義でも可能な相互参加型デザイン」

田澤 実

(法政大学 キャリアデザイン学部 准教授)

「社会学部のFDと教員の連携：
「社会を変えるための実践論」のケースなどから」

吉村 真子

(法政大学 社会学部 教授)

「日本技術者教育認定に対応した授業改善例」

森 猛

(法政大学 デザイン工学部 教授)

司会：岡松 暁子

(法政大学 FD推進プロジェクトリーダー 人間環境学部 教授)

開会の挨拶

廣瀬 克哉

(法政大学 副学長/常務理事・教育支援本部担当 法学部 教授)

岡松

こんにちは。定刻になりましたので、第6回新任教員FDセミナーを開催したいと思います。本日、司会と後ほどの質疑応答のファシリテーターを務めますFD推進プロジェクト・リーダーで、人間環境学部の岡松暁子でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、会の開催にあたり、教育支援本部担当常務理事・法学部の廣瀬克哉先生にご挨拶をいただきます。

廣瀬

皆さん、こんにちは。きょうはこの夏の中で

も特に暑い、外へ出るだけで非人間的な環境という感じの1日です。その土曜の午後、お集まりいただき、ありがとうございます。今回は第6回目となる新任教員FDセミナーですが、学内の教員は誰でも参加可ということで、学内のいろいろな授業の工夫やさまざまな授業改善のための取り組みについて共有を広げていく場です。

法政大学というのは非常に多様な大学です。例えば15の学部の中には定員がざっくり言えば100人から1000人までの幅があります。15の学部それぞれの中には、学科が極めて自立性の高い、極端に言えば別のディシプリンを扱っている複数の学科で構成されるところもあれば、かなり共通性の高い、学びのテーマによって一定の学科分けをしているところもあります。

その意味では、法政大学の教育・授業と言っても非常に多様ですが、どちらかと言えば、きょうは比較的大きな規模の授業の中でどういうふう工夫が可能であるかを取りあげます。少人数でフィールドワーク等による実践的な授業の在り方については、最近大学教育の議論の中でもよく扱われるようになってきています。大規模な学部でもそういう授業に力を入れるという要素は出てきています。ただ、かなりのコマ数、かなりの比率は、特に規模の大きい学部では大規模な教室授業が、学生が受ける教育の中では相当な比重を占めていることは否定できないところです。

その中で典型的なステレオタイプ的に言えば、10年前から変わらない講義ノートを淡々と一人の教員が教壇の上でただ読み上げている。いまパフォーマンスとしてこういう授業をやればかえって受けるかもしれないと思いますが、それ

はほとんど現実には存在しないのだろうと思います。ならば、それをそれぞれの先生方が工夫なさる中で、どんな試みがあり、何が効果的と手応えを感じていらっしゃるか。そういうことをできるだけ多くの教員が共有していくことに大きな意義があるのではないかと思います。

きょうの発表を聞かせていただくことを楽しみにしているとともに、その後のディスカッション等が実り多いものになるように期待しています。どうぞよろしくお願いいたします。

岡松

ありがとうございます。

それでは、早速始めたいと思いますが、その前に3点ほどお願いがあります。本日写真撮影をいたします。ホームページに掲載することになるかと思いますので、あらかじめご了承ください。それから、最後にアンケートを回収させていただきます。ご協力いただければありがたく存じます。質疑応答の前に舞台を準備している間に、質問票をお出しいただければと思います。時間の制約がございますので、できる限り事前に質問をお寄せいただければと思います。もちろん途中で挙手の上、ご質問いただいても構いません。

それでは、始めたいと思います。最初の話題提供1ですが、FD推進センターFD計画プロジェクト・リーダーの文学部・林容市先生より、FD推進センターの今年度の取り組みについてお話をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

話題提供

「FD推進センターの取り組み-FD計画プロジェクトの活動内容の紹介-」

林 容市

(FD推進センターFD計画プロジェクト・リーダー
文学部 専任講師)

皆さん、こんにちは。私はFD推進センターのFD計画プロジェクトのリーダーを務めさせ

ていただいています、文学部の林と申します。本日はよろしくお願いいたします。

早速ですが、本日は計画プロジェクトが何をしているのかという活動内容をご紹介しますということでテーマをいただいているので、順を追って紹介する形になってしまいますが、何かお役に立てればと思います。

まず、4月のフォーラムでも話があったかと思いますが、FD推進センターのプロジェクトは5つあり、FD計画プロジェクトはその1つに当てはまります。計画というと、全体的な総括するようなイメージがあるかもしれませんが、5つのプロジェクトは並列のものとなっています。

こちら4月にご紹介いただいたかと思いますが、学生向け、教職員向け、いろいろなFDセンター取り組みがあります。赤字で示したものが主にわれわれのFD計画プロジェクトで扱っているものになります。皆さんは新任ということで、これから授業改善アンケートなどを実施していただけたと思いますが、シラバスへの記載内容も含めて、意外とすんなり通らないものが多く、私には荷が重いところもありますが、これらのプロジェクトを進めています。

これはこのプロジェクトができてからの活動目的になります。「教員ならびに教育の質向上を図るための方策および恒常的な検証を推進するための全学的なFD活動推進に資する関連情報を、学内外を問わず集積し、分析を行う。これに基づいてFD活動推進に向けた諸施策を主として学内関連科内で提案を行う」ということで、FD活動について考えたことをいろいろ普及させていくことが目的になっています。

今年度はこのようなメンバーで進めています。各学部がある場所をご覧いただくと分かるのですが、3キャンパスからほぼ満遍なくメンバーが選出されています。

近年、主にこのような活動をずっとしてきました。私が関わったものもあれば、私がプロジェクトに入る前から行われているものもあり、

実は詳しくないところもありますが、こういう活動をしてきました。

今日はこの6つのプロジェクトについて、順を追ってお話しさせていただきたいと思いますが、5番や6番は現在検討中で、皆さんのプリントには載せておらずスライド上でのみお示しするものもあるので、その点はご了承くださいければと思います。

まず、1番の「シラバスガイドラインの改訂」です。シラバスについては、現在はかなりきっちり書かなければいけないことになっています。到達目標も明確に書いてくださいという指示がなされており、そのために各領域、知識・態度・技能それぞれの項目について表現をいろいろ工夫して頂いていると思います。そこでどういう動詞を使って表現すればいいかという事例を一覧にする作業の取りまとめを行いました。「そんなことは分かっている」という方もいらっしゃるかと思いますが、法政大学は15学部あります。文系、理系、それが融合する学部などいろいろあり、なかなか相互理解が進まないところもあり、こういう動詞の事例の一覧を作成しました。

もう一つ、シラバスにおいては授業内容だけではなく、「評価のパーセンテージ」を必ず示してくださいという指示があったかと思います。これからは「何ができたらこの成績を出します」ということを示していく必要が出てきます。現在考えているのは、C評価（60点以上）に該当する「この授業の単位を取得するためにはこれができないといけない」という基準を具体的に明記しましょうという方向で考えています。トータル目標の達成度に適応した単位取得条件を示すことが、近未来的な学内目標として提案したいと考えています。

シラバスのスペースの問題もあるので、「これ以上だとAです」ということまで詳しく書けるかどうか分からないため、「まずはC評価の基準を必ず示していきましょう」という形で進んでいくと思います。この辺りをどのように表

現していくか、どういう形で示していくのかということも含めて、われわれのプロジェクトの課題になっていくと考えています。

続いて2番、Webシラバスです。さきほどシラバスにおける評価の基準の話をしました。法政大学では小金井キャンパスの学部ではWebシラバスしかなく、紙媒体のシラバスはないということで、Webシラバスをうまく使ってもらわないと、せっかくシラバスを整備しても意味がなくなってしまいますのでそのWebシラバスの閲覧状況について調べました。そこで少し前のデータになるのですが、2012年度のデータを示します。

このスライドを見ていただきたいのですが、この山が高いほどたくさんシラバス見ているということです。簡単にまとめると、学生は学期の最初とテスト前しか見ていないということが推察できます。

これは単純にページビューですが、シラバスについては180万ページ見られているということになります。この年度は春が4000ちょっと、秋が3500ぐらい計7500ぐらいの授業がありますので、実際に一つの授業当たりシラバスを見ている人は240人ということになります。それをどう捉えるかはなかなか難しく、一つのコマ当たり240人が見て、自分はこの授業を取ろうと決定する参考にしてくれればいいのですが、年間を通じて240回なので、例えば1人が最初とテスト前の2回見ている場合には120人しかみていないということになります。

まあ、ここには学生と書いてありますが、アクセスポイントから割り出しているのも、教員がアクセスしている可能性もあります。例えば、私は成績を付けるときに、「評価基準はなんだったかな」と自分のシラバスを見返したりするのですが、そういうものも含めてカウントされているので、実質的にシラバスが学生の授業選択に役に立っているのかということは、この数字単独ではよく分からないということになります。

もう一つ、みなさんは法政大学のWebシラバスをご覧になったことはありますか。トップページから入り、「教育研究」のところからWebシラバスのページに入っていくのですが、そこに入ってから出ていくまで1回当たり平均6分40秒というデータがあります。これも平均なので、長く見ている人もいれば、ちょっと見て、「この授業は出席を取らないからこれにしよう」という感じで決めている学生もいると思います。この時間も長いのか短いのか、解釈しにくいのですが、少なくとも1年生が最初に授業を選ぶ上では少し短いと考えられます。授業が初年度教育なのか、専門なのかということに分けて分析していくと、少し何か見えてくるのではないかと思います。ただ、この分析にはお金がかかってしまうため、我々だけでは進行するかどうか決められないところがあり、現在は止まっている状況です。Webシラバスの閲覧は履修科目の選択のためになされると思いますが、秋学期の最初に多いことと、平日の昼間、そして学内閲覧が比較的多いところまでは分かったのですが、それ以降はこれから検討していかなければいけないこととなります。個人的に面白いデータであると思っているのですが、使い方がなかなか難しいデータではないかと思います。

続いて3番です。現在ホームページに載っていますし、チラシをかなり渡していると思いますが、「学生による授業改善アンケート」に関する検討もわれわれのプロジェクトで行っています。現在Webアンケートを行っているのですが、2014年度の春学期まではマークシートを使って実施していました。

実施本部に授業前に行ってマークシートをもらい、授業中にアンケートを配布・記入させ学生の代表者が取りまとめて本部へ提出するという方法を用いていたのですが、予算やフィードバックの迅速化、負担軽減などを考えてWeb化されました。皆さんも予想されていると思いますが、回答率と教員がそれをちゃんと見るか

どうかというところに課題があります。これを踏まえて、期末アンケート、期首・期中、期を問わず全ての期間に行うアンケートについて全面的に見直し、方法やデータの信頼度の担保などを考えたという作業も行いました。

具体的に言うと、まず期首アンケートについては熱心に使っていただいた先生方はいらっしゃったのですが、廃止させていただきました。期中アンケートについても任意とし、ミニッツペーパー、コメントシートの部分を重視して、必要に応じてフィードバックに使ってもらうということで、これは残しました。皆さん、チャンスがあればぜひ期中アンケートを使っていたいただきたいと思います。FD推進センターに申し込めば使用できるのですので、ぜひご利用ください。

最後に期末アンケートですが、いろいろ審議した結果、マークシート方式を学生の負担を軽減するために、改善します。皆さんお聞きになっていると思いますが、実は回答率は一桁にとどまっているため、それを何とか半分以上、できれば6割、7割ぐらいの学生に回答して欲しいということで、授業内での実施を基本とし、回答時間は5分以内を目指して項目を選定しました。皆さんが初めて行って頂く授業改善アンケートは、基本的には番号を選ぶ項目が四つと自由記述が一つということで、かなり簡便化されたものになっていますので、ぜひご協力をお願いします。

次は4番、「学生による授業モニター制度」についても計画プロジェクトで担当しています。これは何かというと、学生が申し込んだ先生の授業に出席し、「こういうところがよかったとか」、「ここは学生にとってはちょっと分かりにくかった」などモニターした結果をフィードバックしてくれるという制度です。授業参観のような感じで、教員同士は他の授業を見に行ったりするチャンスはあると思いますが、受講生ではない学生の目線で授業を見てもらって、授業を受ける側からの授業改善のための気づきを得るということを目的に行っています。半期で

はなく原則1コマのみが対象となりますが、板書方法、話し方、教授方法で気づいた内容などを用意されたチェックシートに書いてもらって、それを教員が受け取ることになっています。

モニターする学生はふらっと来て、見て帰っていくのではないかという心配があるかもしれませんが、事前研修をしっかり行い、担当教員と授業内容に関する面談もした上で、しっかり見てくれるようにしています。昨年度に学生モニターを利用した先生方のコメントを見ると、かなり好意的で、非常にありがたかったというコメントが多くありました。私はまだお願いしたことはないのですが、非常に有益で、来年もやってほしいという声も多く頂いています。ただ、春学期分は終わってしまったので、秋学期にあらためて募集を行う予定です。興味のある方はぜひFD推進センターまで問い合わせをよろしくお願いします。ここまでが過去に携わってきたプロジェクトの内容になります。

ここから5番、6番になりますが、現在進めているプロジェクトのご紹介ということでお話をさせていただきたいと思います。まず、昨年度から進めているものですが、「学びの質向上に向けたマトリクス」の作成を進めています。これは、カリキュラム・マネジメントに寄与するものとして、授業の目的に応じた授業規模や授業形態を検討し、マトリクス上にカリキュラムを考える立ち位置の方に見ていただいて参考にして頂くことを目的としたものになります。マトリクスについては客観的な統計的手法を用いた分析に基づいています。

手続きの話を少しさせていただきたいのですが、まず分析対象は2010年度の春学期から2015年度の秋学期までの12期、4万7000コマ分の授業改善アンケートの結果を使っています。これをFD推進センターの事務の方に処理して頂き、さらにこれを市ケ谷の教養、市ケ谷専門、多摩教養、多摩専門、小金井教養、小金井専門、その他7つに分類しました。その他にはESOPやSSIの授業が含まれます。

たとえば受講人数ごとに「25人未満」、「25～49人」という形で分類し、このクラスサイズごとに各アンケート項目の回答を集計します。例えば、「問1この授業を履修してよかったですか。」に対してはい・いいえと回答があったとすると、「はい」と答えた人の中で、市ケ谷教養の人は何パーセント「はい」と言っているか、市ケ谷専門では何パーセントいるか、という感じで、全ての質問項目を分析しました。これはクラスサイズの結果です。例えば、「知識は身に付きましたか」という質問に対して、講義人数が「25人未満」のクラスは、講義人数が「25～49人」のクラスと比較すると差はないのですが、「50人以上」のクラスとは統計的な有意な差をもって「知識が身に付いた」という回答が非常に多かったという結果になります。

これらを踏まえ、いま原案をつくっています。これが仮の案です。例えば、「知識・理解」を主に授業目的にしている授業においては、全キャンパス・全科目において「25人未満」はかなり適しています。小金井においては25人を超えてしまうと評価が下がっていくという傾向が見られました。逆に言うと、市ケ谷教養と市ケ谷専門は200人までは受講者の「知識・理解」の評価があまり変わらないことになります。

これらをうまく使うと、例えば各学部・学科で開設できる授業数は決まっていますので、「ゼミ形式の授業を増やしたいけれどもコマが足りない」というときに、「知識・理解」を主に行う50人の授業が2クラスあったとしたら、それを100人の1クラスにして、ゼミのクラスを増やせばいいのではないかと、そういう形で授業を構成するときにこういう表が役立つのではないかと考えています。もちろん、これは強制するものではなく、参考に見ていただければという立ち位置ではありますが、うまく進めばかなり有効ではないかと思っています。

ただ、これはあくまでも学生目線の授業改善アンケートの意見なので、FD調査プロジェクトが進めている「どういうGPAの学生がどう

いう評価をしているのか」、さらには「教員がどういう配分で成績を出しているのか」、などを踏まえて検討していくことで、学生が満足するだけではなく、実際の学習内容に応じてカリキュラム・マネジメントができていくのではないかと予想しています。

少し早口で申し訳ありません。最後になります。もう一つ、今年度から始めたのですが、ループリックというものを考えていこうというプロジェクトがあります。ループリックはご存じの方もいらっしゃるかと思いますが、今回は特に「ゼミ活動」と付けています。もともとは学生のパフォーマンスを評価するためのツールで、数字の点数ではなく、記述語から評価基準を設定しているものになります。

資料にも示していますが、これはPBLの学習プロセスです。問題発見に対して、ある課題ができればレベル1、授業の成績に当てはめればC評価、次にこれができればB評価という形で、評価の基準が言葉で示してあるものです。ゼミ活動はAとかA+がすごく多く平均成績が高いのですが、ゼミ活動において授業のまとめ役を積極的にやってくれている学生にしっかり評価を付けることができるような基準を設けたら、より厳密な評価ができるのではないかとこのことを考え、ゼミ活動に向けたループリックを考えています。

資料の最後のページになりますが、ループリック作成の目的が示してあります。これまで教育課題や観点、評価基準の設定対象となりにくかったゼミナール形式の授業に焦点を当て、適切な授業の評価に寄与するものとしてループリックを提案していこうというものです。ループリックは実際に学生に示したり、教員がそれを見ながら評価をするという使い方があるのですが、学生に提示して、学生自身が評価をするという使い方もあり、実際に学生が見て、「自分はここまでできているのではないか」と認識した上で、教員が見てフィードバックするという形を取れば、より学習効率は上がるのではな

いかと考えています。

教員にとっても、「自分はちゃんと教えているつもりだけれども、学生は全然分かっていない」、という気づきにつながったり、教員側では全然できていないと思っていたのに、学生はすごくできているという評価をした場合には、そのギャップを明確化してフィードバックできればよりいい教育ができるのではないかと考えています。学生が自己評価をして教員に出し、教員がそれを見て自分が思っていたのと学生の認識にはこういう違いがあるということを確認した上でフィードバック、もしくは指導することは有益であると考えています。

学生にとっては、「自分はできていたと思っていたけれども、先生はできていないという評価をしている」という形で、自分の理解度を再度理解した上で、また授業に取り組むというループを考えています。このループリックは今回の資料では皆さんには示していないのですが、こういうイメージ、質問項目に対して4段階ぐらいでコメントを書いて、評価できるような形にできたらと考えています。

このループリックについては今年度2回会議で検討しています。しかし、どういう評価基準を使ったらいいかというところまでは下案が出ているものの、「どの項目」「どれだけできた」から「どの評価になる」のかということはかなり難しい検討課題になってくると思いますので、そこをいろいろな方の意見をお聞きしながら決めていきたいと思っています。

本日は早口でお話してしまったので、どこまでご理解頂けたか分かりませんが、FD活動全体に対して深くは難しくとも、広く役立つものをこれからも考えていきたいと思っています。プロジェクトメンバーは上限が決まっていないようですから、ぜひ積極的にこのプロジェクトにも参加していただければと思います。

時間になりましたので、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

岡松

どうもありがとうございます。本日、林先生はこのまま退席されますが、センター長の竹口先生と評価室長の川上先生がいらっしゃるのので、質問がありましたら、どうぞお書きいただければと思います。

それでは、今回のテーマである「私の授業の工夫」ということで、具体的に先生方の体験、工夫されている点などについてお話をいただきたいと思います。最初はキャリアデザイン学部准教授の田澤実先生です。よろしくお願いたします。

話題提供

「大教室の講義でも可能な相互参加型デザイン」

田澤 実

(法政大学 キャリアデザイン学部 准教授)

キャリアデザイン学部の田澤と申します。よろしくお願いたします。本日は新任教員FDセミナー「私の授業の工夫」ということで、こちらのタイトルにさせていただきました。「大教室の講義でも可能な相互参加型デザイン」ということで、かなり王道の話になると思いますが、ぜひお耳を貸していただければと思います。よろしくお願いたします。

私はキャリアデザイン学部にも所属しているのですが、独自項目というものがシラバスにあります。法政大学のシラバスは全国の中でもかなり書く項目が多い大学ですが、独自項目を設けてもいいという特徴もあります。

学部では、授業で求められる学習活動はAからIまでの特徴があります。ゼミは除きます。AからHまで、より能動的・協働的であるか、より伝統的・個人的活動であるかということで、一次元的に並べたものがあります。文献講読からレポート・小論文の執筆、教員の短い応答、リアクションペーパー、学生同士のディスカッション、学生同士のグループワーク、プレゼン

テーション、調査・実践等です。

このようなことを16年度に導入したのは、キャリアデザイン学部は教職科目も結構多くあり、アクティブラーニングの導入か分かりませんが、とにかくにも双方向的な授業をすることについて学部のシラバスにおいて示そうではないかということで昨年度より入れています。各科目において自分の科目がどれに該当するか。例えば、C、D、Eということを入れていくというものです。

演習では参加型のスタイルは確立しやすいと思います。問題は講義です。来年から100分授業です。新任教員の先生方がいらっしゃるということで、よし、今年1年で授業ができたぞと思ったら、それが10分長くなるのが来年出てきます。10分というのは短いようで、意外に長いです。では、内容をガンガンに増やしてやるかということ、今度は学生の集中力が続かないという悩みも出てくると思います。そのようなこともあり、対話的とか相互参加型の授業をやりたいと思う先生もいらっしゃると思いますが、今回そのことに関連したことについてお話しさせていただければと思います。

相互参加型はいろいろな表現があります。教員がベラベラしゃべっているだけではなく、学生の反応を見ながら、学生と対話を通して相互参加しながら進めていくものです。実はこれは新しい言葉を使わなくても、伝統的というか、もともとあったものです。リアクションペーパーの紹介、中間レポートのフィードバック、事前課題、発問、グループディスカッションの導入等とあります。

どうしてもグループディスカッションの導入ばかりが目立って、どうやってやろうかということもありますが、広く相互参加型を考えたときには、やりようはいくつかあります。私は教育心理学や教育相談というような学校の先生を目指す学生をこれぐらいの教室で100名から200名の学生を持つことが春学期と秋学期にあります。そのときに使ったものを、これから紹介し

ていきたいと思えます。

まず、リアクションペーパーの紹介ですが、最もポピュラーなものだと思います。実はこの紹介の仕方は先生方により、いろいろ悩ましいところがあるのではないのでしょうか。むしろ私のほうが、皆さん、どうやっていますかと聞きたいぐらいです。

例えば、感想を打ち込むか、コピーして配布するか、スキャンして投影するか、教員のコメントを書き込むか、その場で話すだけにするか。どちらもメリット・デメリットがあると思えます。私は今年11年目になるのですが、このようにやってきたという推移を紹介したいと思えます。

私は初年度、2007年は感想を打ち込みました。筆跡を気にしなくていいようにと思ってやったのです。教員のコメント入りで配布もしていました。その一部はこんな感じでした。要望や質問とかいくつか見出しを設けた後に、Qを書き、それに対する回答を配ったのです。当時1限だったのです。学生が遅刻してなかなか来なかったのです。その時間稼ぎということもあったのですが、見ればいいじゃないかという学生を生んだのも事実です。

よかれと思ってやっているのですが、聞いていないとか、一番端的に分かるのは、学生の私語はずいぶん減りましたが、「いいから授業をしろよ」みたいなザワザワもありました。そこで、これはやめることにしました。もちろんこれがピタッと当てはまるベテランの先生方もいると思えますが、10年前の私では、これをやるとふさわしくないと感じましたので、この方式を私はやめたということです。

現在、感想はスキャンして、教員コメントは当日の口頭のみで、配布なしという形を取っています。例えば、いつも授業の始まりには、前回のまとめのスライドを示した後に、感想を紹介するという形でこういうものを流します。例えば、このような形で見出しを先に紹介します。皆さんの感想の中で、今回このような感想

がありました。

一つひとつ紹介していきたいと思えます。まず、不良がおだてられているのを見るといやな気分ということで、「私の中学校にもいわゆる不良は……」、これは学生の感想をスキャンしたもので、名前の部分を削除したものをここに載せています。タイトルはこちらが付けました。学生の言葉をそのまま使ったほうがいいのか、こちらがタイトルを付けるほうがいいのか、どちらもメリット・デメリットはあるのですが、私はタイトルは自分で付けることにしました。これを読んだ後に、こうこうかもねということで次に行くという流れです。

こういうスタイルを確立したときに、世間のニュースは参考になると思いました。自分の感想を読まれるかなと思って集中してくる学生もいるのですが、これがいつまで続くのだろうかという感じで見ている学生もいるので、先にバンとアウトラインを示した後に、できればタイトルは1行になるようにしました。ヤフーのヘッドラインは13～15文字らしいのですが、文字数も工夫しながらこういう形に至りました。これはメリット・デメリットがありますが、個人的には学生が書いた文字のほうがリアリティがあるということもあってこのようにしています。

ちなみに、教員会議室のコピー機を使ってPDF作成は可能です。昔はScanSnapを自前で買ってやっていたのですが、最近は大学で作成しています。学生の感想をここでスキャンして、その後にペイントで貼り付けています。昔はPhotoshopなどを使っていましたが、最近はペイントだけで十分という感じでやっています。どのパソコンでもできます。

ちなみに用紙は、出席調査票と法政大学試験用紙があります。私は2年目になるまでこれがあるのを知らなかったのです。自前で感想用紙をつくって配っていたのですが、こんなものがありますよと2年目に初めて教えてもらいました。

ふと思ったのですが、出席調査票と法政大学試験用紙です。これはFD推進センターの仕事

かどうかわからないのですが、来年に合わせてリアクションペーパーのようなものを紙でつくれないでしょうか。それだけで宣伝になると思います。個人的には、これとこれのちょうど中間サイズ、B6の京大式カードの大きさがベストです。先ほどのデメリットは文字が小さくなるのです。読み上げればいいのですが、感想を書く時間をくれという学生もいるので、少し授業の時間が短くなるのも事実です。ですから、これとこれの間の大きさの感想用紙というか、リアクションペーパーがあるといいなと個人的には思っています。

中間レポートのフィードバックです。なぜこれをやっているのかというと、私は授業支援システムに教科書をアップしています。レジュメではありません。何かというと、第1回から第14回までの授業レジュメを全部くっつけ、全部で150ページぐらいあるのですが、テキストとしてアップします。昔は毎週毎週アップしていたのですが、アップが遅いと学生から言われることがありました。そこで事前にアップしてしまえということで、全部事前課題も載せています。

ただ、学生は大学での印刷が有料になってしまったので、それを気にする学生もでてきました。各自で印刷して持参してくださいという形です。事前課題を毎回設けているのですが、毎回チェックしているわけでもありません。

一方で、教科書をいつまでも印刷してこない学生や、授業レジュメをアップしてもいつまでも見ていない学生とか、授業支援システムは何ですかという学生もいるので、中間レポートを設けました。非常にシンプルなものですが、アップしたときにこういう課題です。心理学なので、アイデンティティに関連する曲を1曲出して、その歌詞をアップしなさい。それを中間レポートで送りたいというものです。

もちろん、それを出したものについては学生がこれもありましたねということで、これもアイデンティティに関係しますよねということでより理解を深めるという一種の対話です。中間

レポートが一番つらいのは、フィードバックができないからやらないということです。短いものを集め、そのうちのいくつかを返すだけでもちょっとしたフィードバックになりますし、双方向的になるし、授業支援システムを使いましたという前提にもなるということで、全体のデザインの中でも考えています。

事前課題ですが、いろいろやっています。教員養成系の科目でもあるので、ニュースを探しなさい、漢和辞典を調べてきてくださいというようなことです。

発問、授業支援システムにも立派なものがあります。これは放送大学のREASです。いくつかツールはありますが、全員が使えるわけでもないし、使うことが望ましいわけでもなく、多様です。私の授業の場合は非常にシンプルですが、ケイタイでメールを送ってくださいということをやっています。その後出てきた回答を黒板に書いていくというアナログなものも合わせているのですが、希望者のみです。1人、2人出さない人はいますが、99%です。もちろん趣旨に賛同してくれた人だけと言っていますが、感想用紙でも出席を確認する二重システムです。

これはとある大学の衝撃の調査出席票です。これは何かというと、QRコードを示し、この番号も入れて送りなさいということをやっている大学があります。37という数字が大量に送られても、出席の管理はできて何面白くないです。合っている数字ならいいということですが、発問すればいいのです。あなたが20代後半から30代後半の間にしたいことは何ですか。これは発達段階の成人期の回でやったものですが、それを送ってもらってやったものです。

非常にシンプルですが、件名と学籍番号と名前前でやってください。本当はその年が終わったら、メールアカウントごと消してしまうのがいいと思いますが、全くのフリーアドレスの、これは本当にあなたのアドレスですかと示すものでもないの、どのメールアドレスにするか迷うのですが、こういう形を取っています。送ら

れてきたものをこうやって、なるほどねということ
 ことで対話しながら次に進むことをしています。

ディスカッションです。皆さん、ご存じのと
 おり、全然知識が深まらないとか、それなら
 私が講義したほうがましだと思うことがあると
 思います。関心を高めるためにグループディス
 カッションをやることもあると思いますし、知
 識を活用したいという場合もあります。もし知
 識の活用を狙うのであれば後ろのほうです。そ
 のときに連動するものは必要だと思しますので、
 私の授業の場合は自学自習のためというワーク
 シートも設けています。

教員養成とか教職に関わる科目なので、ある
 程度単語を覚えなければいけない科目でもあるの
 で、そのための資料も提示するわけです。例え
 ば、教育相談の授業ですが、1、2行でこれを
 説明しなさいということもテキストに載せてい
 ます。これらの単語をやっておきなさい、これ
 は集めませんが、定期試験に向けてこういうこ
 とをやっておきなさいと言った後に、このキー
 ワードを使いながらグループディスカッション
 をやるわけです。

クロスグループインタビューという資料を用
 意させていただきました。A4・1枚のクロスグ
 ループインタビューというものがあります。こ
 の正式名称は何というのか。いろいろな呼び方
 があるらしいのです。学生が4×4で16人ですが、
 16×10で160人でもいけます。160人近くでも
 できないことはないのですが、問題はきれいに揃
 わないときもあるので、その場でいろいろアレ
 ンジを加えながらやることがあります。要はグ
 ループをつくった後に発表するということです。
 これでさせることがあります。

例えば、どんなことをするかというと、以下
 について付箋を一つずつ書き、似ているもの
 は近いものとしてまとめてくださいということ
 で、何々を妨害する要因は何か、何々を促進
 する要因は何かということ付箋に書いてまと
 めてくださいというものです。それを実際にグ
 ループでやらせる。4人でA3の用紙と小さな付

箋でもできるのです。ただ、現状、備品は自腹
 です。もしアクティブラーニングを導入するこ
 ということならば、各講義1回は付箋をご用意し
 ますのでご検討ください。ただ毎回やると予算が
 足りませんのでということやっていたら
 と、やってくれる先生は増えるのではないかと
 思います。これはどこにお願いしていいか分か
 りません。

A4に4名連名で名前書いてくださいとやると、
 それが出席の代わりですねと学生は身構えて
 やってくれるので、意外とやってくれたりしま
 す。最終的に何かというと、ほとんどそれに近
 い論述試験を出したりするわけです。これは毎
 年続けるかどうかという議論はありますが、そ
 こで話し合った要因も含めた論述問題を1題出
 すことにしています。これはイメージ図ですが、
 学生がこのようにやってみて、頭の中で整理
 するならばちゃんと解けているかどうかという
 ことが連動しています。もちろんこれを言うと、
 もう1問つくらないとテストの差がつかないの
 いろいろ工夫は必要ですが、このようなことを
 しています。

もちろん今回は全部使えばB、C、D、E、F、
 Gまでやることになってますが、私の授業のとき
 にやる年とやらない年があります。これは参加
 型デザインを用いるというのは講義の一部です。
 だから、参加型デザインがいいというのではな
 く、自分の持っている前期なら前期、後期なら
 後期の全部のデザインの中の一部なので、どこ
 に持ってくるか。私の例でいうと、なかなかテ
 キストを印刷して持ってこないという事情が
 ありましたので、あえて早めに中間レポートを
 連動するという形を取りました。

各先生方でいろいろなやり方があると思いま
 すが、何らかの参考になれば幸いです。ご清聴
 ありがとうございました。(拍手)

岡松

どうもありがとうございました。

続きまして、社会学部の吉村真子先生、よろ

しくお願いいたします。

話題提供

「社会学部のFDと教員の連携:「社会を変えるための実践論」のケースなどから」

吉村 真子

(法政大学 社会学部 教授)

皆さん、こんにちは。社会学部の吉村真子です。私は昨年度社会学部の執行部として、広報担当の主任をやっていました。ですから、今日は社会学部における学びの特徴や学部のイメージをご紹介します上で、社会学部のFD、そして「社会を変えるための実践論」の事例を中心に授業の工夫という構成でお話しさせていただければと思います。

まず最初に社会学部のパンフレットをご覧ください。社会学部のパンフレットは表紙に写真も何もない非常にシンプルな形になっています。これが社会学部のイメージです。要するに社会学部としてはここ数年、対外的な広報にあたり、どういうふうに自分たちの学部のアイデンティティを考えていくかということ学部全体で議論してきました。そして「社会課題を解決しよう。」という明快なメッセージを前面に押し出し、少しざらついた表紙の紙を使ったり、にっこり学生が笑っていて楽しいことができるよというよりは、手応えのある学部なのだ、そこでしっかり勉強しようということが基調になっています。

今日は「社会学部のFDと教員の連携」ということで、特に教員たちがそうした学部のアイデンティティについて、自覚をもって、どういうふうに連携、協力しながらやっていったか。そして、社会学部のFDの全体と、一つの事例としての「社会を変えるための実践論」の授業での取り組みについてお話ししたいと思います。

社会学部の特徴としては、少人数教育が充実していることがあげられます。ゼミ教育が充実している。そして、実習が充実している。多彩

な講師陣、2018年度から新しいカリキュラムで学科ごとのコース制で、じっくり深く学べる。1年から基礎演習をやっていて、2年以降は専門ゼミというのは、比較的今はどこの学部でもやっていることかと思います。

社会学部はまだ他の大学や学部でも一般的でなかった時期から1年生の基礎演習に取り組んでいました。基礎演習を位置づけることで、1年生がゼミとは何かを学び、問題意識や目的意識をもって専門のゼミに行くというのはとても大切です。また、高校から大学にやってきて、急に時間割りも自分で組み、履修も自分です。次の教室はどこに行くかも自分でやる。それまでは教室に担任の先生が来て、各科目の先生が教室に来てくれたのに、自分から決めて動いていかなければいけない。そうした非常に迷うところをソフトランディングするようなクラスや仲間づくりの場としても重要です。そして2年以降の専門のゼミ、もしくは研究が学部においては中心になるということを基本として認識させることが基礎演習の位置付けになります。

実際は、そうした社会学部の取り組みに対しては、大変いいではないかということでも多摩キャンパスではほかの学部もやっていますし、市ヶ谷のほうでも、どういう形でやっていますかと聞かれることも早期の段階ではございました。

社会学部は今回の新カリキュラムでは、学科におけるコース制を特徴としています。社会学部ではさまざまなことが幅広く学べるのが利点ですが、そういう中でじっくりテーマを選んで勉強するにはどうしたらいいかということを考えています。しかしながら、社会学部のよさというのは学科やコースを超えて、教員が多様な専門分野を生かしながら議論を一緒にやっていくところにあると思います。特に私たちはそういう社会学部の特性、一番の魅力を「アカデミック・コミュニティ」という言葉で示しています。

要するに、少人数のゼミや実習でこまやかな

指導や教員との距離の近さがある。それだけではなく、大教室の講義でも議論やコメントカードのやりとりをする授業もあり、学生との質疑応答や議論など双方向のやりとりがある。特に社会学部は定員が1学年700名以上となっています。そして、昨年、一昨年は900名、800名の学生が入ってきています。そういう大きな学部というイメージがあります。

そういう中で、社会学部の一番の特徴として学生も教員も自覚をもっているのは、ゼミや実習などの少人数の議論の雰囲気、もしくは大授業であっても、そういうグループディスカッションを取り入れたり、教員に気軽に話を聞きに行ける。場合によっては、「先生、研究室に行ってもいいですか」「お昼休みに時間を取ってください。一緒にランチしたいです」というようなことが本当に1年生から言えるような雰囲気があるということも言えます。

そして、「アカデミック・コミュニティ」というのは学生と教員だけではなく、大学院生も学部教育にも参加し、また学部と大学院と教員、場合によっては職員たちもバックアップをしてくれる。そういう理解があるからこそ、教員もアカデミック・コミュニティの中での連携と協力をしていけます。

例えば、社会学部に関わる全ての人々で形成するアカデミック・コミュニティの例として、大学院が中心となってやっていたのですが、今は学部のほうに移していますが、学部コロキウムというものがあります。教員や大学院生の最新の研究報告を行い、教員や学生も加わって議論をし、茶話会をする。

そして、社会学アカデミックランチ、特に回数が多かったのは2011年、12年、13年ですが、小規模でオープンな研究会には地域の人たちも議論に参加するという形で、非常に特徴のあるものでした。ただ、やはり昼休みということでちょっと時間が少ないということで、何か大きな話題があったときに公開講演会を行ったり、シンポジウムを行ったり、もしくは従来からあ

る社会学コロキウムを生かしたりという形でやっています。

社会学部のFDについて簡単に紹介します。カリキュラム改革はどこの学部でもやっていらっしゃると思いますが、本学部の今回の改革の大きな変更は7コース8プログラム制から、学科コース制への移行です。それから、学部のFDの取り組みとしては、FD委員会、FD懇談会、科目別打ち合わせ会、受験授業、企画提案方式で2005年から実施、後ほどご紹介する授業の事例もそれに当たります。

そして、基礎演習、学生アシスタント、学習サポート他、社会学カフェ、学部研究発表会、交流会、そしてゼミ紹介パンフレットの刊行、ゼミ紹介ブース、オープンゼミ、公開ゼミ授業、説明会、相談会、学部ホームページの運用、広報の冊子やDVDの制作、社会学コロキウム、優秀卒業論文集の刊行、社会学アカデミックランチ、ゼミ成果の収集、FD推進センターへの参加、卒業祝賀会、授業改善アンケート、そのほかがあります。

そのように考えると、うちの学部もやっていると思われるかもしれませんが、ちょっと自慢をさせていただくと、社会学部は非常に早い段階から、さまざまなFDに取り組んでおり、80年代、90年代、ある意味世の中でFD (Faculty Development) という言葉が出る前にすでにさまざまなことをやっていました。

ですから、FDという言葉が出たときに、社会学部の先生方は、「FDって何？ FDって何の略？ Faculty Developmentって何？」と言って、実際にさまざまな大学の実践ケースを見て、うちの学部ではもうやっているじゃないかということで、全国の私学、もしくは全国の大学でのFDの会議やシンポジウムで社会学部の教員が実践例を言うと、「そこまでやるのは大変ではないですか」と言われ、「いや、社会学部ではある意味当たり前です。逆に言うと、職員がそれに全部付き合ってくれて、しかもその重要性を分かってくれているということが大

変ありがたい」というような話をさせていただくことがあります。

それでは、社会学部のFDのケースをさらに少し紹介します。学部での学びのコアとしてのゼミの充実化ということでは、先ほどご紹介しましたように、1年基礎演習で学び、専門の演習へ行くということで、特に最近では基礎演習の改革、要するにセメスター化への対応と、それぞれ先生方にある程度お任せしながら、毎年担当教員の懇談会や会議なども行ってきましたが、内容の標準化、最低限ここまでは教えてくださいます、最低限ここまでは連携を取ってやっていきたいと思いますという形で進めています。

また、専門演習や実践での連携も重要視しています。学部研究発表会においては、学生の実行委員会による開催で、毎年11月に専門演習や実習の研究成果を発表しています。テーマごとにセクション分けがされ、報告、質疑応答、議論、複数ゼミでの交流などを学生の実行委員会を中心に、各ゼミからの委員が参加して開催しています。

ゼミ紹介Weeksでは、毎年11月から12月にゼミ紹介パンフレットの刊行と、ゼミ室などでのゼミ紹介やオープンゼミ、ゼミ制作のドキュメンタリーや討論会などのイベントが行われています。いわゆる屋台などが無い文化祭、ゼミや実習を中心として、メディア系のゼミは制作のドキュメンタリー映画を上映したりしながら、ゼミ紹介Weeksは非常に華やかに行われます。内容も非常に充実しており、対外的に公開してもいいのではないか という声がある程度です。ほかにもFDの実践となるさまざまな講義もあります。

そういう社会学部のFDの特色としては、FDに対する早期からの取り組みだけではなく、先ほどもご紹介したように教員同士の議論と協力と連携、学生・院生の連携や参加、社会学部における制度化、実験的な思考に対する学部の理解と支援、そして職員の理解と協力、バックアップが不可欠で実践が進められています。

ここでは「社会を変えるための実践論」という授業を実践の一つの事例としてご紹介したいと思います。先ほど申し上げたように、当初は実験授業として行われ、何年かたち学部の中で根付いてきたため、単なる実験授業、いわゆる特講という形ではなく、視野形成の科目として1年生はこういう授業もあるのかと参加し、4年生になったら、こういう議論こそに参加したいといった位置づけでできないかということで、現在は教養科目、視野形成という科目で社会学部に位置付けられています。

「社会を変えるための実践論」の特徴としては、2011年度からの開始から、毎年いろいろなメンバーが入れ替わったり、出たり入ったりも多少はありますが、毎年複数の教員が関わるといった形で運営や議論を進め、授業ではディスカッションを中心に行っています。一般に、オムニバスの授業などで、何々紹介という形で、今回はA先生、今回はB先生、次はC先生、D先生というやり方はどこの学部でもやっていると思いますが、この授業についてはコーディネーターとなる先生が担当教員として名前を出しますが、実際の運営は複数の教員で協議して進めています。

もう一つ、シラバスを印刷していただいたものがありますが、こちらを見ていただくと分かりますが、2ページ目に授業に関わっている先生方の名前が出ています。2017年度においては9名の先生が参加していますが、実はあと数名、今年は忙しくて行けないけれども、来年また戻るということでおっしゃっている先生も含め、十数名の先生方が開始当初から関わっています。いま総長をしている田中優子先生も総長に就かれるまでは毎年関わっていました。それこそ学部長をやって非常に忙しいときでも結構授業に来て、きょうはディスカッションに入る教員が足りなければ私が行くからという形で協力してくださったことも、教員が大切に運営している授業であることが分かると思います。

複数の教員が関わるところでは、全員がどう

いう形で学生に議論をさせるかということを中心として位置付けながら、そのとき担当になっている数名の先生だけではなく、あとの何人かも必ず参加する形で、大教室で実施しながらも少人数のグループディスカッションを行ない、教員も入っていく。通常300名以上の大規模授業には学生のアシスタントが付きませんが、それにプラスして学部の学生アシスタントを付ける。通常は予算の関係で言うと1授業につき1人ですが、予算の余裕がある場合に、もう1名、あと2名どうでしょうという形で、例年2～3人分は学部の予算と一緒に確保しながら、学生と教員と一緒にグループディスカッションに入り、一緒に授業を運営していく形でやっています。

当初特講だったのが現在は正規の授業ですが、大教室での講義でも、少人数のグループディスカッション—「バズセッション」と担当の荒井容子先生は呼んでいます、そのバズセッションが特徴となっています。開講当初は特講というタイトルだったこともあります、2011年度を受講生は100名弱だったので、非常によかったのです。中規模の200人ぐらいの教室を取り、100人ぐらいで、4～7人のグループになってくださいという形で余裕をもってやっていました。そして、そこに教員や学生アシスタントが回っていくやり方をしていました。

ところが、正規の授業にして「視野形成」にした途端、1年生が大量に集中してしまいました。それでどうなったかということ、500人から600人を超すような人数になりました。その大人数でグループディスカッションをするというのは結構大変です。700人近くなった年もありますが、大教室のB301教室は多摩では一番大きな教室です。700名ぐらいが最大収容人数だと思います。

実際の授業の写真をご覧ください。最初にゲストスピーカーの先生をお呼びして話を聞いて、その後ディスカッションをやりますが、最初はこんな感じです。

大教室は学生でいっぱいになっています。

これで500～600人出席しています。これで先ほど出した課題に対してそれぞれディスカッションをしていきましょうという形で4～6名ということになると、隣にもいる、後ろにもいるというみっちりとした状態の中で議論をする点では非常に集中力が要ということで、2014年、2015年は大変でした。それでもできました。

それは、「社会を変えるための実践論」ではバズセッションをするのだ、そういう授業なのだ、みんなで議論をすることが基本なのだということをお大切にしてきたからだと思います。

特に、ただ少人数で議論をすればいいのではなく、事前に課題を出して、それについて考えて書いてくる。そして、授業のゲストスピーカーや私たち教員の問題提起を受けながら、さらに書いていく。そして、さらに書き込んだものをもとにバズセッションで、グループで議論をして、それを報告してもらう。そうした点では手間ヒマはかなりかかりますが、それだけの価値と意義がある授業です。

ただ、趣旨から言うと、基本的には大教室で500人、600人でやる授業ではありません。授業のテーマや内容は、自分たちがどのように生きていくのかということ、社会を変えていくというよりも、自分たちが生きることを学んでいく。何か問題に直面したときに、それをどのように解決するかということを考えていくことが中心です。そのため、2016年度からは受講生を制限して150名以下にする形でやっています。

「社会を変えるための実践論」の講義の目的としては、まず第一にさまざまな問題に当事者として直面したときに、その解決に向けて行動する方法を学ぶ。そして2番目としては、自分を取り巻く社会と自分との関わりを知り、どのようにこの世界に能動的に関わっていくべきかを学ぶことです。この二つを考え議論していくということで、2014年には共同執筆のテキストも刊行しています。これは明石書店から出していただいたのですが、田中優子先生と授業に関わっている教員たちがみんな編者となり、議論

しながらつくっていったのが『そろそろ「社会運動」の話をしよう—他人ゴトから自分ゴトへ。社会を変えるための実践論』（明石書店、2014年）です。その内容について少し紹介していきます。

まず、その位置付けとしてあるものは、社会学部で「社会を変えるための実践論」がつけられた経緯は、実は各学部でキャリア教育をどのように考えるのかということが問題提起されたときでした。一般に、キャリア教育もしくはキャリア形成支援科目を各学部で考えるときに、当然考えられるのはキャリアデザイン論や職業社会論、インターンシップですが、これはすでに社会学部にありました。その上で、キャリア形成を社会学部でみんなが議論して考えていくのは、単に、キャリア支援です、職業を考えましょう、就活を考えましょうというものではないのかということが、社会学部の教員が議論した結論でした。

要するに、仕事・職場、社会で問題に直面したときにどうするか。自分がキャリアを築いていく上でいろいろな問題に直面していく。例えば、職場の労働問題や最低賃金、解雇、ブラックバイト、当然家族を持って子どもができれば保育所の問題、そしていろいろな世界に関わるということではグローバル市民社会や国際社会を見る視点、そうした社会で生きていく力を身に付けることこそ、重要ではないか。職場で何か不当な対応をされた、上司にパワハラを受けた、もしくはサービス残業をどんどんやれと言われて過労死しそうだ、そういう状況でどのように生きていくのかということが、社会学部の教員が学生とともに議論できるキャリア支援科目ではないかということです。ですから、社会学部における学問や考え方が大きく反映しています。

これはお手元にあるこの授業のシラバスでも分かる通り、奨学金問題、ブラックバイト、最低賃金の問題、児童労働の問題や選挙の問題、政治への参加、教師の不当解雇や裁判の問題な

どさまざまな具体的なケースを入れながら、テキストにもそういう事例を入れながら、教員が実際に関わったケースなどを中心に議論していきます。また、ジェンダーの問題や民族や人種差別という権利の問題、貧困・格差の問題、国際社会との関わり方、ソーシャルメディアを生かす、現代を生き抜くために必要な力とは何かといったさまざまなことが、この授業の中心になっていきます。

それでは、授業の工夫についてですが、すでにほかの学部の先生がご報告なさったところでもあります。それだけの大規模授業でどのようにするのかということになりますが、いわゆる授業支援システムを全面的に活用しています。前の週の授業でもアナウンスしますが、授業の支援システムでも受講する学生には各回の授業前に課題が提示されます。そして、課題についてのレポートを準備してもらいます。前の週に用紙を配ることもあれば、授業支援システムでプリントアウトをすればいい形で、課題も具体的な形でみんなが項目を埋めていくような形でやる場合もあります。

そして、それをもとに当日教員やゲストの話聞いた上でバズセッション、4～7名、大体5～6名の小グループに分かれて討論をします。その際には司会と記録係を決めてもらい、バズセッション用のグループ討論の用紙も提示します。そして、討論後に全体で学生たちに報告をしてもらいます。グループごとのバズセッションの記録も提出してもらいますし、個別に事前に書いたレポートも講義や討論を受けてのコメントを加えて提出します。そして、中間総括や最終総括でテーマを決めて、グループで議論していく形になります。

ですから、かなり複数の教員の参加も前年度の準備段階から、今年はどうだったね、来年度はどういうふうにしようか。この先生はサバティカルだから、その分のトピックは抜くとしても、あの先生に入ってもらおうということで、こちらからお願いすることもあります。

そういう形である程度教授会でも参加を呼びかける形でお願いしたりして、授業の運営や担当、授業の前後での打ち合わせや議論、フィードバック、レポートや試験での準備なども全面的に協力して進めていきます。授業支援システムを全面的に活用し、複数の学生アシスタントの活用と主体的な参加、複数のゲストスピーカーを呼びます。それは学部の予算を活用していますので、授講生だけでなくオープン形にして学部の教員や学生にも広報していきます。

最後に、この授業の重要性、もしくは社会学部におけるファカルティ・ディベロップメントの大きな特徴としては、教員の協力と連携の大切さ、それをみんなが認識して相互理解していることだと思います。参加していない教員も理解して支援してくれていますし、社会学部はこういうふうにするのだという形での予算の振り分けについても協力してもらっています。

そして、コーディネーター担当教員を中心としてさまざま議論をしていくときにも、やはり授業支援システムの活用、そして他人ゴトではなく自分ゴトとしての問題への視点と解決に向けて議論する力を学生に身に付けさせるということで、学生の授業というだけではなく、やはり議論に対する主体的な参加と具体的な解決に向けての姿勢が重要であるという点では、参加する学生も具体的に協力していく、認識していくことを学んでいく。それが授業を通しての学びと連携と協力だろうと思います。

こうした取り組みが社会学部ならでのFDと教育実践のケースかと思いますが、ぜひ知っていただきたいと思い、本日は社会学部のFDの取り組みと「社会を変えるための実戦論」の事例を中心にご紹介しました。ありがとうございました。(拍手)

岡松

どうもありがとうございました。

それでは、3人目で本日最後の話題提供となります。デザイン工学部教授の森猛先生にお願

いいたします。よろしくお願いいたします。

話題提供

「技術者教育認定に対応した授業改善」

森 猛

(法政大学 デザイン工学部 教授)

デザイン工学部都市環境デザイン工学科の森と申します。よろしくお願いいたします。「私の授業の工夫」ということで、経験豊かで授業が上手な人が担当するようにとのことでしたが、私の授業評価は低いのでふさわしくないのではないかと思います。ただし、経験だけは28年になるので、経験豊かなという点だけは満たしているのではないかと思います。

日本技術者教育認定機構（JABEE）というものがあります。それは大学で取り組んでいるFD支援を先駆けて行なっている組織です。その認定を都市環境デザイン工学科として受けています。今日は日本技術者教育認定機構（JABEE）とはどういうものか、その認定を受けるために学科としてどう取り組んだのか、そしてそれを利用して私がどういう授業改善をしたのかというお話をさせていただきたいと思えます。

JABEEの設置目的は、大学などの高等教育機関の工農理系学科で行われている教育の認定を通じて、国際的に通用する技術者の育成を支援するということです。具体には、各高等教育機関の教育プログラムが社会の要求水準を満たしているのかどうかをチェックすることになっています。この組織ができたのが1999年で、実際には2001年度から審査が開始されました。

現在の認定プログラム数は約500です。理系農といってもいろいろな学科、分野がありますが、これは国立・私立別で区別したのですが、やはり国立が一番多くて227、私立大学152の大学がこの認定を受けているということです。どういう分野かというと、一番の多いのは機械で80です。次に土木で65です。都市環境デザイ

工学学科は土木系の学科です。わが大学としては都市環境デザイン工学学科が2004年から、建築学科が2013年から認定を受けています。

審査項目ですが、よく言うアウトカムベースの教育への改革、PDCAサイクルによる教育改善、および技術者教育で特に重要なエンジニアリングデザイン教育、チームワーク力などです。こういう項目の審査を通じて教育の改善がなされるということがメリットです。

最近、よくアウトカムベースと言いますが、結局授業を受けた学生がどれだけの能力を身に付けたか、それを何で保証するか、一番簡単なのは試験です。試験でこれだけ点数を取ったから知識を身に付けた。アウトカムの定義は難しいかもしれません。それを満たしたことを、何をもって証明するか。私どもは正直言って点数ベースからまだ離れられませんけれども、それ以外の評価の仕方も出てくるかもしれません。

次が国際的同等性です。ワシントン・アコードというものがあり、いろいろな国が加盟しています。JABEEも加盟しています。ですから、JABEEの認定を受けた教育プログラムは世界でも通用することになっています。

次に、技術士補の取得ということがあります。ここの認定プログラム修了生は技術士補の資格がもらえます。技術士というのは皆さんあまりご存じないかと思いますが、一級建築士は有名です。その数は二十数万人だそうです。警察官の数より多いそうです。技術士というのは5万人程度ですが、これを持っていると、例えばあるプロジェクトの責任者ができるという資格です。あるいは建設コンサルタントを立ち上げることができる資格です。これは建築だけではなく、土木系、機械系、電気系など、多くの分野で同じです。

次は産業界のニーズです。先ほどの繰り返しになりますが、デザイン能力、チームワーク力、コミュニケーション能力が、産業界が求めていることですが、そういうことが身に付くようなプログラムにしようということです。

デザイン能力とは何かということですが、必ずしも解が一つではない課題に対し種々の学問、技術を利用して実現可能な解を見つけ出す能力です。解がいくつもあるとしたら、自分が今まで身に付けた知識を使って最適な解を出しているというものです。

次はチームワーク力です。これは難しいのですが、1番目は他分野の人を含む他者と協働するための能力です。私たちが審査を受けてよく言われるのは、学科内では一応こういうことを目指してやっていますが、他者というのは他学科・他学部といった分野の違う人とどうやって協働するかが求められています。社会に出たらもちろん必要でしょう。

2番目は私たちがよく理解できるチームワーク力ですが、他者と協働する際に自己のなすべき行動を的確に判断し、実行する能力。要するに、自分が何をなすべきかが分かって、それができる能力、メンバーの1人としての能力ということです。もう一つがリーダーです。協働する際に他者の取るべき行動を判断し、適切に働きかける能力です。上手な表現をしますね。角が立たずに、非常にいい表現だと感心しました。

JABEEでどういうことを審査されるかということですが、学習・教育到達目標の設定と公開です。いま大学で取り組んでいる三つのポリシーと同じことです。それを公開しなければいけない。それから、教育手段、どういう教育をしているのかが審査されます。3番目は学習・教育目標をどうやって達成しているか、どうやって保証しているかが審査されます。

最後に教育改善ということで、1から3までやってきたことをどうやって点検していますか。そういう組織がありますか。そして、それが継続的に改善されていますかということです。よくPDCAと言いますが、言ってみれば基準1・2がPlan、基準2・3がDoで、Checkが4-1、Actionが4-2ということになるかと思います。

その中の教育点検ですが、これをどうやるか。基準1から3に即してプログラムの教育活動を点

検する仕組みがあり、それが当該プログラムに関わる教員に開示されていて、その活動がなされていること。2番目が大事ですが、社会の要求や学生の要望にも配慮する仕組みになっていますか。また、その仕組み自体を点検できるように組織が構成されていますかということが審査されます。

継続的改善ですが、教育点検の結果に基づき、プログラムの教育活動を継続的に改善する仕組みがあり、それに関する活動が行われている。ここはやっていて私どもが感じたのは、チェックまではできます。外部評価委員が来て、いろいろチェックしてもらいます。こうやったほうがいいですよ、ああやったほうがいいですよ。ところが、言われたことをチェックされた、あるいは自分でチェックしただけで満足してしまい、その後の行動に移すことを忘れがちです。1回やったとしても、次にまたチェックしなければいけないのに、もういいということになりがちです。

審査の方法ですが、自己点検書、実施審査と続きます。大学基準協会も同じでしょうか。各審査項目の評価はAからDまであって、Dだと認定はだめということです。Wがあれば中間審査でもう1回見ましょう。もしC以上であれば、次は6年後に受ければいい仕組みになっています。

当学科ですが、2004年に新規審査を受けました。評価W項目が11、ひどいことをたくさん書かれました。学習教育目標は根拠に乏しい、周知ができていない、学生や社会からの要望が反映されていないので改善が必要。学生の受け入れ、能力不足の学生に対するケアが不十分。入学前教育のこと、リメディアル教育というのでしょうか。教育方法、学習教育目標と各科目との対応が不明確、学生自身による達成度の評価が不十分、教育組織としては、教員の教育に対する評価が不十分、科目間のネットワークが不十分ということでした。

そのときに教育組織として感じたことは、選

任の教員は普段から話をする機会はあるのですが、たくさんいらっしゃる兼任講師の方たちとの関係、コミュニケーションをどうするか。そういうことをきちんとしなければいけないことを強く感じました。教育点検、点検のための組織はあるものの、活動が不十分、教育改善、システムも活動も不十分ということで、このようなひどい評価になりました。その後、全面見直しをして、改善すべき事項をあげ、みんなで改善に取り組みました。

その後、2006年中間審査を受け、2009年に継続審査を受けました。そうしたら評価がだいぶよくなりました。Wが1個だけになりました。教室会議を中心としてやっていますが、PDCAのAがうまくいっていないのではないかと。システムを作っても、それがちゃんとできていないのではないかと。その項目だけがWということになりました。対応としては、学習教育プログラムに関わる組織を見直し、各組織の役割を明確にしました。それを学科の内規として整備しました。

2015年の継続審査では、もう少しよくなりましたWが1個でAが増えました。これは認識の違いですが、先ほどの対応で、達成度自己確認システムを当学科でやって、学生がどれだけ学習教育目標を達成しているかということをやっているのですが、それをやっているのが分かる。学生もちゃんとやっているのが分かる。しかし、やった結果を学生が今後の方針に生かしていないのではないかと。ここがWということです。来年度は中間審査です。対応としては自己達成度、自己評価システムの改善ということで、今やっているところです。

今のところをもう一回申し上げますが、2011年ごろより学生による達成度自己点検・評価システムを運用しています。この目的は、学習教育目標をチェック時点でどの程度満たしているか。私たちはこれを授業時間数で数えていました。進級・卒業のために必要となる科目、あと何単位取れば卒業できる。それから資格取得の

ために必要となる科目は何と何です。これを取れば受験資格がありますとか、例えば測量士の資格が取得できるというようなことをやっています。

こういう指摘がありましたので、2016年度から始めたのですが、上記のほかに教員が点検結果をチェックし、学生に伝える仕組みを追加しました。それから、学生の希望や要望等を入力できる項目を追加しました。科目一覧表を用意しておいて、受講予定科目にチェックを入れると、時間割が自動的にできるような仕組みを昨年度作成しました。

ただ、いま言っているのは試行中のもので、これだけを頼りにするなと言っています。これが違っていたから卒業できなかったではないかと言われると困るので、きちんとできるまでは試行ということでやっています。今年度から各学科で試行して、学部としてさらにシステムの改善を、委員会をつくってやっているところです。

これからがプログラム改善の例です。私を例にしてお話ししていきたいと思います。こういう講義記録をつくっています。いつ、どのような授業を行ったかの記録です。後で例をお見せします。次が採点評価結果報告書ということで、その授業の試験の結果、評価の結果を残す。優秀授業賞、教員のモチベーションの向上、教育に対する教員の貢献度の評価、大学でもベストティーチャー賞をやっていますが、あまりにも規模が大きすぎ、学科ぐらいでやるのがいいのではないかといいことでやっているものです。

それから、これがやっているととても面白く、FDには最高だと思うのですが、授業のビデオ撮影です。人の授業を見るのもいいのですが、最初の5分でも10分でもいいのですが、ビデオ撮影して、それを自分で見るとよく分かります。私は語尾がはっきりしないことが分かり、きちんとしゃべらなければと思いました。後で私のビデオを見ていただきます。

あとは次期授業改善計画書ということで、授

業評価アンケート結果から次の授業をやる時にどういうことを直していきますという簡単なものですが、そういうものをつくっておくと、その授業の中でPDCAが上手に回っていきたくらうということで、こういうことをやっています。

その例ですが、小さくて見えないかもしれませんが、こういうことをやりましたという講義記録です。学生にはこういうプリントを配りました。例えば、クラス制の授業であれば、その先生とどういふ打ち合わせをいつやりました。これを持っていると、次年度にやる時も、ああ、この時期にきたなということで、こういう資料を使ったことが分かると思います。

次が採点評価結果です。これも私の授業の例ですが、ここにあるように90点から100点、12人うんぬん。うちは学科独自で追試をやっているの、最終的に見るのはこの欄です。A+が12人、Aが15人、Bが10人、Cがうんぬんというものです。こういう記録を取っておくと、毎年の移り変わりが分かってきます。

これも学科独自のアンケートですが、授業に興味を持てたかうんぬんとあるのですが、結局評価しているのは科目内容にもよるので、教え方に熱意を感じたか、分かりやすく工夫されていたか、統合的に見て満足できたか。この3項目を取って、その平均点が高い授業を優秀授業賞としています。先ほど私の授業の評価は低いと言いましたが、右が学科の平均で、この科目はこれです。恥ずかしいのですが、こんな感じです。

優秀授業賞ですが、どうやっているかという、優秀授業を掲示しています。平均が4以上のものでありますが、このように毎年2016年度の授業評価アンケートの結果、評価が高かった科目を以下に示します。ここに記されていない科目についても学生諸君の高い評価を得られるよう授業改善に取り組んでいきますということで、いつもこういうことをやっています。この赤くなっているのが優秀授業賞です。アンケート回収数、受講数が少ないと評価が高くなるので、

20以上であれば資格があるということでやっています。

次がビデオ撮影です。

(ビデオ上映)

語尾がはっきりしない私の声が聞こえませんが、こんな感じで見ていると、黒板の字の大きさがどうか、話し方がどうか、そういうことをチェックするのに非常にいいです。1人が、途中5分でも10分でも撮影していればいいわけですから、手間もあまりかかりません。

戻ります。ここはゆっくりしゃべりたかったのですが、時間がないので省きますけれども、実は2007年度に新しくデザイン工学部ができ、そこから物理や数学は専任の教員が持とう。そのほうがよいだろうということで、物理を担当しました。慌ててノートをつくり、当時はよく海外出張に行っていたのですが、飛行機の乗り換えのときにノートをつくったりしていました。このような態度がよくなかったせいか、ひどい評価を受けました。ここに書いてあり、ここが面白かったのですが、省きます。そして、反省してやったらよくなりましたという例です。

まとめです。JABEE認定に関連して感じたことですが、いろいろなことを準備、整理しなければいけない。面倒です。しかし、だいぶルーチン化できました。これをやればいいとルーチン化でき、だいぶ楽になります。あと、休講がなくなりました。授業回数を確実に守るようになりました。

今は違うと思いますが、昔は学協会の委員会があると休講にしていました。学生も喜ぶ、教員も楽ということでよかったのですが、今は授業優先に変わってきています。あとは教員の授業に対する取り組みが何となく変わってきました。例えば、前は5分遅れ、ひどい先生は20分遅れで教室に行っていたのが、私たちはみんなすぐ始められるようにキンコンと鳴る前に教室にいます。

最後ですが、私たちは教員資格を持っていません。授業の教え方なんて教えてもらったこと

はありません。それでやっているわけです。だから、そういうことを肝に銘じて授業に力を入れなければいけないと、28年間いて、感じているところです。

ご清聴ありがとうございました。(拍手)

岡松

どうもありがとうございました。時間の制約で割愛された部分については、質疑応答のときに適宜触れていただければと思います。どうもありがとうございました。