

F&D report

2022.3 vol.15

Doshisha Women's College of Liberal Arts, Founded in 1876.

同志社女子大学

CONTENTS

◆ 巻頭言 ◆

学習観の変化と組織的対応

学長 飯田 毅 ◆01

◆ 2021年度FD講習会 ◆

講演「AI時代に求められる新しいリテラシー：大学教育の再設計をめざして」

北陸大学 杉森 公一 氏 ◆03

◆ アクティブ・ラーニング研究会 ◆

第16回「教えて Respon!! ～ Change, Challenge, Chances ～」医療薬学科事例

医療薬学科 尾崎 恵一 ◆16

第16回「教えて Respon!! ～ Change, Challenge, Chances ～」英語英文学科事例

英語英文学科 福島 祥一郎 ◆23

◆ アクティブ・ラーニング ワークショップ ◆

「respon操作説明会」

株式会社朝日ネット ◆26

◆ 教育開発実践報告 ◆

◇ 学部

「学芸学部FD活動報告」

学芸学部長 森 公一 ◆27

「〈学部の多様性を協働の力へ〉～現代社会学部のFD活動」

現代社会学部長 塘 利枝子 ◆29

「薬学部FD活動報告」

薬学部長 芝田 信人 ◆31

「看護基礎教育のこれからを考える」

看護学部看護学科主任 小松 光代 ◆33

「表象文化Caféの実践について」

表象文化学部長 森山 由紀子 ◆34

「コロナ禍における管理栄養士専攻の臨地・校外実習の対応」

生活科学部 今井 具子 ◆36

◇ 研究科

「文学研究科FD懇談会」

文学研究科長 森山 由紀子 ◆38

「〈多様な大学院生の状態の把握に努めて〉～国際社会システム研究科のFD活動」

国際社会システム研究科長 塘 利枝子 ◆39

「大学院FD・大学院教育への取り組み・研究室紹介：臨床薬剤学研究室」

薬学研究科長 芝田 信人 ◆40

「FD研修 看護研究への質的統合法の活用」

看護学研究科看護学専攻主任 小松 光代 ◆42

「生活科学研究科における2021年度FD活動報告」

生活科学研究科長 川崎 祐子 ◆43

◆ 2021年度春学期 授業に関するアンケート 総評 ◆

「次なる授業アンケートへ(Next)」

教育開発支援センター長 若本 夏美 ◆44

◆ ラーニング・コモンズ 利用報告 ◆

◆61

◆ FD活動報告(2021年度) ◆

◆69

◆巻頭言◆

学習観の変化と組織的対応

学長 飯田 毅

文部科学省は2018年に「2040年度に向けた高等教育のグランドデザイン答申」を発表している。その中心的メッセージは「何を教えたかよりも、何を学び、身につけることができるのか」である。このメッセージは、教師中心から学生中心への授業の変化、そして、教師が知識を伝えるのではなく、学生自身が知識を構成し、創造し、獲得するものであるという学習観の変化を示している。果たしてこのような変化は大学の実際の教育にどのように反映されているだろうか。

大学評価研究所による「達成度評価のあり方に関する研究報告書」(2021)によれば、学習成果の修得状況を測定するために採用された方法として、多くの大学が「定期試験」「学生の意識・活動調査」「課題の評価」「小テスト」「卒業研究・卒業論文」「卒業後の進路状況」「卒業生調査」を用いていることがわかる。本学も同様である。しかし、「測定・評価に当たってルーブリックの活用」は大学の一部で実施しているものを含めて、全体の6割弱である。本学では現在各学部・学科でルーブリックの活用に取り組んでいる段階ではあるが、既にルーブリックを有効に使って、レポートや卒業論文の評価を行っている先駆者は存在する。

ただし、ルーブリックの使用は学びの変化に対する形式的な対応であってはならない。確かにルーブリックは一度作成すると、作っていない時よりも評価の信頼性が向上し、評価に時間がかからないという利点がある。ただ、ルーブリックを使うことが目的ではなく、ルーブリックによる評価の結果から授業の目標を再度問い直すことが大切である。目標と評価はお互い密接に関わっている。学習観の変化は評価項目に具体的にどのように反映されているだろうか。目標と評価項目の中に、学生中心の授業の展開に関する項目が入っているだろうか。学生自身が知識を構成し、創造し、獲得することに関連する項目が入っているだろうか。たとえどんなにりっぱな教育理念、斬新な教育方法や評価方法であっても、それを形だけ採用したのでは学習観の変化には対応できない。

「グランドデザイン答申」以前はすべて教師中心の学習観であったか、と言うと必ずしもそうではない。日本ばかりでなく諸外国において優れた教師は、学習者中心の教育観を既に持って実践していたはずである。例えば、Chikering & Gamson (1987)によれば、学部学生に対する教育のより優れた実践として以下の7つの原則を取り上げている。

- 1 学生と教師との連絡を密にする。
- 2 学生の間にお互いを尊重し協力する機会を増やす。

- 4 即時にフィードバックをする。
- 5 課題に要する時間の重要性を強調する。
- 6 学生に強い期待を伝える。
- 7 学生のさまざまな才能と学習方法を尊重する。

上記の7つの原則は今から30年以上前にアメリカで唱えられたものではあるが、現在の日本でも当てはまる授業の基本原則ではないだろうか。ただ、過去と現在の原則をめぐる環境の違いは、現在の日本ではこのような原則の実践が教員個人だけではなく、大学全体で組織的に取り組むことが求められている点にある。いかに大学全体で組織的に原則を実践につなげるかが鍵となっている。

その意味で、このFDレポートは個人の実践を越えて、大学全体の取り組みの一つとして位置付けられる。今後の本学のFDが学習観の変化に対応でき、より組織的な取り組みに発展することを願いたい。

◆2021年度 FD 講習会◆

日時：2021年9月10日（金）14：00～15：30

開催：Microsoft Teams にてオンライン開催

司会：若本夏美 教育開発支援センター長

- | | |
|--------|--|
| 1 開会挨拶 | 若本夏美 教育開発支援センター長 |
| 2 講演 | 「AI時代に求められる新しいリテラシー：大学教育の再設計をめざして」
北陸大学 杉森 公一 氏 |
| 3 質疑応答 | |
| 4 閉会挨拶 | 飯田毅 学長 |

講演「AI時代に求められる新しいリテラシー：大学教育の再設計をめざして」

北陸大学 高等教育推進センター センター長・教授 杉森 公一

はじめに

ただいまご紹介にあずかりました北陸大学の杉森公一と申します。過分な紹介を若本先生に頂いて大変恐縮しているところです。もともとは化学者です。化学を専攻としていたのですが、縁がありまして、金沢大学に、大学院の母校ではありますけれども、戻ったのが8年前です。それ以降はファカルティ・ディベロップメントの専任、専従としてずっと暮らしております。

本日は「AI時代に求められる新しいリテラシー」ということで、大学教育を再設計するというちょっと大仰なテーマで話をすることになりますけれども、ぜひ皆さんめいめいの場所でリラックスしてお聞きいただけたらと思っております。

本講演の構成といたしまして、最初に新しいリテラシー。リテラシーというのは文字・識字ということですが、それが求められる時代の背景を述べましてから、四つの認知的能力、そして経験学習、生涯学習につながるための新しいカリキュラム、そして再設計の指針となるような、オンライン、対面、それらを組み合わせた実際の実例。教育方法に特化するところがありますけれども、さまざまな方とともに学ぶ大学の在り方の事例みたいなものをお伝えしようと思います。

チャットは私、ずっと開きっぱなしにしておりますので、声が聞こえる、聞こえないということもあるかと思います。もしトラブルがあるようでしたら、遠慮なくチャット機能を使って私にお伝えいただければと思います。前半、この1番、2番を終えたところで、前半の部分ずっと聞きっぱなしだとつらいものですから、皆さんからのコメント、チャットを頂いたものに対して事実確認、簡単なものはお答えして、答えきれない部分は最後の質疑応答に回していこうと思っています。気軽にチャットに感想や質問があれば、途中でもいいですので、入れていただけたらと思います。

1. 新しいリテラシーが求められる背景

それでは、まずは前半のその1です。新しいリテラシーが求められる背景ということで、本の紹介になってしまっている恐縮ですが、『ROBOT-PROOF』の中から、前半の部分、少しでも紹介しながら進めていこうかなと思います。

まず自己紹介も、先ほど講師紹介いただいたわけですが、化学者のつもりではおりますが、この2008年、具体的には2012年ぐらいから、大学教育開発を一つの分野にしております。私立大学で研究員や助手・助教としては、福祉情報工学、それから理学療法の養成課程の情報の教員で6年間勤めておりました。縁がありまして、FDセンターに転出・異動します。年間20件から50件のワークショップ、教員研修を担当してありまして、アクティブラーニングやルーブリックなどの、特に医学教育の方と組むことが多くて、北陸大学も薬学部があるのですが、今も一緒に働いているところです。

そして、教育関係共同利用拠点、それからFDセンターの再構成に興味を持ちまして、ボストンのタフツ大学に、留学というよりは、家族で半年、向こうのアクティブラーニングとFDの実情を知りたいと思ひまして、修行に出かけてみました。



ROBOT-PROOF: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence
ジョセフ・E・アウン著、杉森公一ら共訳（森北出版、2020年1月）

はじめに	人間ならではの教育
第1章	ロボットがもたらす未来への懸念
第2章	経営幹部からの視点：雇用者は何を求めているか
第3章	未来の学びのモデル
第4章	経験がもたらす違い
第5章	人生を通じた学び
おわりに	雇用者の役割／世界での取り組み／誤った選択肢と、本当の選択肢

結果、金沢大学を辞めることになってしまったわけです。恩が本当はあったのですが、タフツ大学のFDセンター、教育学習センターの調査・研究をした結果、自分で北米型のセンターを作りたいという気持ちがあるところに、今、私立大学、4000人規模のそれほど大きくない大学なんですけれども、新しくセンターを立ち上げて、センター長教授として勤務をしているということです。

（１）2020年から2021 年を振り返って

さて、昨年2020年から2021年、どんな年だったでしょうか。苦しい年が今でも続いております。石川県もまん延防止が9月の末まで延びてしまいました。この前期も北陸大学では4回キャンパスを閉鎖してオンラインに切り替え、また対面を復活させ、そういったことをしました。私も6科目臨床検査・臨床工学の学科で教えておるのですが、6つの授業がオンラインになったり対面になったりということで、苦しんだ感じもありました。

その中では、緊急遠隔授業。デジタル化やオンライン化がもたらされてしまいましたので、大学教職員が史上空前のFD研修への参加者数を経験し、テクノロジーと授業づくり。つまり、全員がLMSやZoom、Teamsを使うことを余儀なくされました。大学教職員と学生にとっては対面の価値が、今回もそうですけれども、オンラインで出会うことはできても、私は同志社女子大学に出かけることはできません。一斉に孤立をしてしまったというところで、対面の価値が問い直されています。授業や学生生活、教育、研究に関わるすべての、もともと持っていた課題が顕在化し、そして可視化された時代なのかなと思います。

そのことは『ROBOT-PROOF』の中でもすでに予見されていた部分があります。特に、ロボットというのは知能機械や自動機械のことですけれども、AIに代表される産業の第4次化、情報化になっていきますと、この「デジタルとロボット」革命の時代は、ビッグデータ、AIと密接になっておりまして、例えばIBMのワトソンというAIは、聞いたことあるかもしれません。スローン・ケタリング病院での腫瘍専門医です。レントゲンの画像を機械学習して、普通のがん専門医以上に発見ができてしまう。教育の分野でも、ニューヨーク市公立学校システムで教師役を務めるなど、進展がありました。

代表的な論説では、フレイやオズボーンが言っているのは、20年以内にアメリカでの仕事の半分が自動化。10年で金融分野でロボット・アルゴリズムが、もうすでにやっていますが、3分の1から2分の1がもう売り買いしているわけですね。人間が行っている有償の仕事の約半分が自動化され、2兆ドル以上の人件費が支払われなくなる。

こちらが「消える職業」「なくなる仕事」ということで週刊誌に出ているものです。

どうでしょう。電話のオペレーターとかパラリーガルがなくなるなんて掲げられています。大学教員は一応この中にはなさそうです。ですけれども、こういった時代に、2020年代以降生きる子どもたちと私たちが、少子化・グローバル化に加えて、ロボット化。直面する時代です。

こういった中で、新しい産業を創生する高等教育の役割が再提議されてきています。これは第4次革命だということですが、技術革命の時代にもすでにこれはあったんですね。情報化時代には、製造業が一斉に転換を行っています。高等教育は、複雑化するテクノロジー分野の産業やキャリアとのギャップを埋める役割がこれから求められていますし、この『ROBOT-PROOF』という本の中では、ボストンにあるノースイースタン大学の学長が書いている。ジョセフ・アウンは言語学者です。理論言語学者ですけれども、人文系のレンズでもって、または大学運営のレンズ、ものの見方でもって言いますのは、学生を専門家にするだけではない、クリエイターとして育てるべきだと。知能機械がルーティーンから解放して、経済社会をデジタル時代に転換する中でも、耐ロボット性、ウォータープルーフをもじってロボット・プルーフといいますけれども、それを保証する新しいカリキュラムが必

フレイ & オズボーン(2013)『雇用の未来』

APPENDIX

The table below ranks occupations according to their probability of computerisation (from least-to-most-computerisable). Those occupations used as training data are labelled as either '0' (not computerisable) or '1' (computerisable), respectively. There are 70 such occupations, 10 percent of the total number of occupations.

Computerisable					Computerisable				
Rank	Probability	Label	SOC code	Occupation	Rank	Probability	Label	SOC code	Occupation
1.	0.0028		29-1125	Recreational Therapists	687.	0.98		43-4151	Order Clerks
2.	0.003		49-1011	First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers	688.	0.98		43-4011	Brokerage Clerks
3.	0.003		11-9181	Emergency Management Directors	689.	0.98		43-9041	Insurance Claims and Policy Processing Clerks
4.	0.0031		21-1023	Mental Health and Substance Abuse Social Workers	690.	0.98		51-2093	Timing Device Assemblers and Adjusters
5.	0.0033		29-1181	Audiologists	691.	0.99	1	43-9021	Data Entry Keyers
6.	0.0035		29-1122	Occupational Therapists	692.	0.99		25-4031	Library Technicians
7.	0.0035		29-2091	Orthotists and Prosthetists	693.	0.99		43-4141	New Accounts Clerks
8.	0.0035		21-1022	Healthcare Social Workers	694.	0.99		51-9151	Photographic Process Workers and Processing Machine Operators
9.	0.0036		29-1022	Oral and Maxillofacial Surgeons	695.	0.99		13-2082	Tax Preparers
10.	0.0036		33-1021	First-Line Supervisors of Production and Crafts Occupations	696.	0.99		43-5011	Cargo and Freight Agents
11.	0.0039		29-1031	Dietitians and Nutritionists	697.	0.99		49-9064	Watch Repairers
12.	0.0039		11-9081	Lodging Managers	698.	0.99	1	13-2053	Insurance Underwriters
13.	0.004		27-2032	Cartographers	699.	0.99		15-2091	Mathematical Technicians
14.	0.0041		41-9031	Sales Engineers	700.	0.99		51-6051	Sewers, Hand
15.	0.0042	0	29-1060	Physicians and Surgeons, General	701.	0.99		23-2093	Title Examiners, Abstractors, and Searchers
16.	0.0042		25-9031	Instructional Coordinators	702.	0.99		41-9041	Telemarketers
17.	0.0043		19-3039	Psychologists, All Other					

702の職業リスト
から、消える確率の
高い職業として

電話オペレーター、クレジットカード申込者の承認・調査作業員、手芸・縫製
データ入力作業員、時計修理工、パラリーガルなどが挙げられている

2020年代以降を
生きることもたち
(と私たち)は

少子化
グローバル化
に加えて、
ロボット(AI)化
に直面する

要だと論じます。

人間特有の創造性と柔軟性の育成を目指す学問分野のことを、ヒューマニクス。これは人文学とちょっと違うんですね。ヒューマニクスという新しい枠組みを、経験学習プラス生涯学習でもっていく必要があると論じるわけです。

(2) AI・ロボットにできないことは？

AIやロボットにできないことってなんでしょう。私たちがいろいろなことを、知識を集めて再生産していくということは、ロボットに最もうまくできる部分です。新しい三つのリテラシーは、AIやロボットというのは機械でできているわけですが、技術について知ること、そしてそこから生まれるデータについて知ること。そして人間だからこそできるヒューマンリテラシー。そういった三つのリテラシーを新しい人材養成の目標とした上に、コアカリキュラムとしては、四つの認知能力。批判的思考、システム思考。アントレプレナーシップはわかりやすいですね、起業家精神です。そして四つ目はわかりづらいのですが、異文化アジリティ。異文化に対する対応能力をアジリティといいます、俊敏性です。そういったものが求められると予言をしています。2017年です。

2. 3つの新しいリテラシー、4つの認知能力

さて、新しい三つのリテラシーとはなんなのか、四つの認知能力とはなんなのか。それを、うまくカリキュラムにのせるにはどうしたらいいのでしょうか。

ジャーナリストのマイケル・フォードは、『ロボットの脅威』という中で、産業構造が変わったときにどんなことが起こったのかを論じます。ラッダイトという運動があったんですね。これは、ジェニー紡績機という織機が登場して、トヨタもその織機の生産拠点だったわけでしょうけども、職を奪われた職工たちが役割を転換したり、または情報化時代に多くの製造業が一掃されたように、ラッダイト運動は、機械が仕事を破壊するから、機械を破壊しようという運動だったわけですが、それが現代でも起こってきています。テクノロジーが人間の仕事を置き換えようとする中では、自動化、グローバル化、スキルの高い少数労働者の生産性向上が労働価値を抑制し続けるということで、大変な状態なわけです。

アメリカの19世紀、その昔起こったことは、公立小学校は読み書きのできないアメリカ人を引き上げました。日本でも明治期に何が起こったかといいますと、学校ができて、北から南まで標準語が話せるようになりました。ラジオやテレビ、新聞で、私たちは全員が読み書きができるようになったんですね。第二次世界大戦以降は、公立カレッジや大学がその役割を果たします。高度な知識やスキルを教えてきました。そしてさらに今は、創造性が要求

されてきています。

ギルフォードという方が、この創造性というときのヒントとして、二つの思考方法を述べています。収束と発散です。収束的思考というのは、正しい答えを見つけることに集中する。多肢選択式というのはマークシートだと思ってください。それから、白か黒かを選ぶような知的活動。国家試験があるような学部ですと、国家試験がわりと、X2問題とかは二つの解答を選ぶということもあつたりしますけれども、基本的には収束的思考で、知識が得られたかどうかを判断することがあるかもしれません。

一方で発散的思考は自由なアイデアです。複数の回答を創造的に生み出すということで、アクティブ・ラーニング型授業に代表されるようなブレインストーミングやKJ法、それからディスカッション、ペアワーク。いろいろなやり方があると思いますけれども、遊び心や好奇心、リスクをとるということに関係するといわれています。

この間亡くなってしまったケン・ロビンソンは、学校教育は創造性を殺してしまっているという有名なTEDトーク、TEDトークというのはYouTubeのビデオですけれども、伝統的なK-12、キンダーガーデンから12学年までで小中学校教育のことをいいますが、それと大学教育は主に収束的思考であって、創造性を殺してきたんじゃないかということを、強く警鐘していました。

そこで創造性を育むためのカリキュラムということですね。アメリカ教育のDNAは産業経済のニーズに対応してきました。19世紀は、工場・官僚組織・金融に有用なスキルとして、数学、語学、科学を教えるハードスキルに特化してきました。

そしてリベラルアーツ。創造的な分野、音楽や芸術などを含むリベラルアーツも一応やってきたのですが、ソフトスキルのようなメタ認知、メタ認知というのは自分がどう学んでいたかという学び方を俯瞰的に見る。自分がどういうふうに生きればいいのかとか、そういうことも含みます。メタ認知が必要だったわけですがけれども、そのスキルはまだ重視されてこなかったわけです。

アラムという人の『漂流する大学教育』、原著では『academically adrift』というのですが、これは約10年前の論考です。学部生の45%が大学2年までの間、先ほどのソフトスキル、批判的な思考や複雑な推論など、ライティング能力も非常に低い。さらに、4年生になっても36%に全く改善がみられないということを発見してしまいます。

これから求められる創造性というのは、ロボット・ブルーな思考方法として、より高度な、高次な認知能力です。人間固有の心的・知的な特性を育む学習モデルとして、ヒューマニクスが必要だということがいわれます。

三つのリテラシーがここで出てきます。もう一度戻って話をしますと、リテラシーの語源、リテラというのは文字のことです。読み書きそろばんの能力。そろばんというのは、計算能力も最近を含みます。文字や数字も、口頭での表現を記号で表して保存することで、ほかの人へ伝達することを可能とする、原初のヴァーチャル・リアリティだともいえます。私たちが文学作品を読んだときに、頭にありありと想像してその情景が浮かぶわけですね。このリテラシーというのは、識字能力を大きく超えて、情報を伝達して創造性に火をつける道具であると思うんですね。そのことを拡張させて、文字や数字を乗り越えて、〇〇リテラシーというふうに、何とかリテラシーってつけるんですね。

データサイエンス教育で目指すのは、データリテラシー。そのデータがなんであるかを知ること。その背景にはハードの情報がありますので、ハードウェア、技術リテラシー。そして人間こそができるということ。この三つのリテラシーを合わせると、他者だけではなくて、機械ともデータとも、それから新しい産業をするような新しい知恵ともネットワークを構築することが可能になるだろう。そうすると、デジタル世界を最大限に活用できるようになるんじゃないか、ということです。

順番に三つのリテラシーについて押さえていきたいと思います。

さて、技術リテラシーですが、数学、プログラミング、工学の基礎的な原理に関する知識ということで、量子力学からそれが要かというところちょっと難しいところですが、デジタルネイティブと呼ばれる、生まれたころからパソコンやスマートフォンを持っている世代は、使い方はすごく上手です。でもそのデバイスや、機械がどんなふうには作用しているとか、どうやってできているかということは、理解していません。デバイスの背後にある基本的な原則を理解する。工学部の教育に近いとは思いますが、文科系の人間でも医療系の人間でも、こういったことを知る必要があるんですね。ソフトウェアとハードウェアを最大限に活用するため、成功と創造する力を最大限に発揮するベースとしては、ハードの技術の理解が必要になるかと思っています。

その上で、二つ目のリテラシーです。データリテラシー。これは、統計学教育が本当に言われていますけれども、分析を通じて、機械が生み出した情報の海、ビッグデータを理解し活用する能力のことです。情報の解釈、文脈の理解を助けて、機械群からあふれてくる圧倒的な情報の洪水から意味を見出すことができるのは、人間の本当は得意とするところです。

これ以降、モノのインターネット、Internet of Things、IoTが、推定500億のスマートオブジェクト。スマートオブジェクトというのはスマートフォンだけのことを言っていません。冷蔵庫などの家電や自動車もそうです。い

ろいろなものにデータを生み出す小さなコンピューターが内蔵されるようになってきていまして、すべてネットワークにつながります。

情報エコシステム、情報の新しい生態系が生まれます。集積された大量のデータから、本当に意味のあるデータ。全部ごみのようなデータです。ノイズが多いです。相関関係を見出して、本当に何が起きているかという意味を理解することが必要。その予測を導いたり、相互につながりあっている関係性の全体を見るということです。これが、おそらくは統計教育がデータサイエンスで見る。誤解を恐れずに言えば、私は計算科学者の一人でありませけれども、高度な検定とか分析、推測統計が必要というわけではなくて、相関関係をきちんと探索をして解釈ができる能力がこの中には必要になってきます。

さて、こういったデータサイエンスだけでいいんでしょうか。ヒューマンリテラシーです。これ、ちょっと難しいことを言っていますが、「社会的環境に入る備えを提供し、コミュニケーションの力、他者と関わる力、愛と美に関する人間の能力を活用する」と定義づけられています。

リベラルアーツといいますと昔の一般教育や教養を思われるかもしれませんが、伝統的な人文学にこの中には入っています。美学とか芸術学とか、そういったことも入っているんですね。最近ではデザイン教育が本当によく言われます。

STEAM といいます。STEM に対して、Art を含む。ヒューマンリテラシーは芸術の要素を含むということですが、職場はこれまで以上に人間関係を重視し、協働的になっていきます。知的な作業だけではなくて、効果的な関係性を築けるかがチームの成功の鍵。そのときには日本人だけではないですね。異なる背景、アイデンティティ、信条を持つ人々。今は分断を生む時代になってきています。人種の分断だけではなく、考え方の分断です。完全に敬意をもって、包摂というのはインクルージョンといいますけれども、お互いの信頼関係の上で、学び、協力し、その中で能力を、勝つか負けるかではなくて新しい価値を生み出すためには、お互いに新しい価値を発見していくような能力を最大限に引き出すような、そういった力が必要になります。

倫理の教育の中ではジレンマ問題がよくありますけれども、人間の死につながる状況で、どう機械を使っていくのか。それから、格差を助長させていきます。データを使うとか、機械化されて情報化されている時代では、知っているか知らないかが大きな鍵になってしまう。

その中で、四つの能力です。こういった三つのリテラシーを基盤として、コアカリキュラムとして、高度技術社会。別の言い方をすればピーター・ドラッカーが、知識経済とかナレッジソサエティと予測して、大学がオンライン化になって溶けていくんだということは、69年の予言になっています。インターネットがない時代ですよ。そういうのを高度技術社会というわけですが、四つの「高次の認知能力」が出てくるんですね。先ほどのデータリテラシーとも関わってきますが、アイデアを分析し応用し、複雑な系を理解して制御していくというメタスキル。批判的思考とシステム思考です。

そして、ロボットに打ち勝つための力を助けるということで、オリジナルの方法で価値を創造して、いろいろな社会問題を解決する企業を作ったり、企業だけではなくて NPO を作ったりする、それはアントレプレナーシップですね。

そして四つ目が、グローバルな社会の環境で器用に立ち回り、異なる文化の人々がいろいろ持っている課題や状況に持ち込まれるような、多様な理解と価値を正しく認識するというのが、異文化アジリティです。

順番に見ていきたいと思います。批判的思考、これは有名ですね。批判的思考、クリティカルシンキングというのは、ちょっとミスリードされている訳です。クリティカルというのは日本語でいう「批判」ではありません。総合的、多面的にものを見ようということで、「総合的判断思考」というのが科学教育の中では言われていたんですね。

アイデアを分析して効果的な形で適用する。機械、AI たちは、要素で見ればこういう批判的な思考能力を持って高めていると思うんですけども、なぜその結果が生まれたかを想像する力はありません。いくつもの階層や種類から、こういう批判的思考はあるのですが、事実を理解して問いへ適用する、定量化可能な形式の思考であるともいえます。ただ単純化してデータが整理できたとしても、それ以外の要因、感情とか文化的な反応は考慮できない。

人間だけが、分析して文脈を判断する、両面を評価する能力を持っています。この批判的思考の成功と失敗を分けるのは、仮定を疑えるかどうか。別の言葉で言いますと、問いを立てられるか。問いを問い直すことができるかという、哲学者の考え方かもしれません。

システム思考は、なじみのない考え方です。機械、AI のことだと思ってください。複雑なシステムの要素は理解していて、影響がどんなふうに関わり合っているかは熟知していると思いますが、異なる文脈、違う状況に適用するのは得意ではありません。

デイビット・ストローという方によりますと、システム思考は「望ましい目的を達成するように要素間の相互のつながりを理解する能力」ということで、これは、ピーター・センゲのワークショップを受けたときの本人のメモ

を写真に撮ってきました。問題解決をするときに対症療法を繰り返していくと、副作用が生まれます。根源的な問題は見えなくなってしまう。なんで私たちはこんな現代社会で、いろいろなことを解決しようと思っても、また新しい問題を生んでしまうんだろうか。

『ROBOT-PROOF』の中では、気候変動の課題に取り組む都市計画とか、飲料水汚染、ジカウイルスと闘う生物学者などが例示されているのですが、例えば都市計画でシステム思考を使ったらどうなるか。オルトウイスさんという人の都市計画はすごくデザインにあふれています。地球温暖化を防ぐためにいろいろな工業的なものを解決するのではなくて、発想の転換ですね。水位が上がっても水没しない都市を作る。どうでしょう。こういったウォータースタジオみたいな図が載っていますけれども、水上都市を建設していったら、旧都市がなくなってしまうとしても、しっかりと人間が生き残っていく。こういった考え方は、発想の転換からしか生まれないでしょうかね。

これは、5歳からでもできるということで、例えばいじめとか、なぜ対症療法的な行動をとれるんだろうか、とってしまうんだろうかということ、5歳から先ほどのループ図を描くことは、活動としてされていたりします。

さて、アントレプレナーシップです。デジタル化した職場で差別化戦略をとっていく必要があります。小学校に入学する子どもの現在の65%は、存在しない仕事で働くということですから、発見と発明、それから仕事を破壊するんじゃないで、潜在的な仕事を作り出す。学校にいるうちに早く失敗して、たくさん失敗する。学生が在学中に破産したり、壊れた人間関係の痛みを被る前に、失敗の教訓を学ぶような機会を大学教育の中で。または、これって研究が一番そうかもしれませんね。研究プロジェクトというのは卒業研究やゼミですけども、そういった中でアントレプレナーシップは育まれていくだろうと思います。

最後は異文化アジリティ。これが一番難しいところです。経験を積んでいくという経験学習の中でも、異なる文化に機敏に適応するという。アジリティというのは本当に訳しづらくて、「専門家が異文化に置かれた状況でうまく仕事をこなすための超重要スキル」なんていわれていますけれども、グローバル化したときに、思ってもみない背景を持った人たちと。今の日本人の上司や同僚は、たしか中国人とインド人になるといわれています。アジア圏になりますので。今の中国人、インド人の給与体系はほとんど日本と変わりません。こういった背景の人々を理解して、共感をする。言外の意味や暗黙の意味、文化的前提、こういったことを解決するときに、アジリティ、異文化コミュニケーションは必要かなと思うんですね。

さて、ずっと走ってきましたけども、どうやって教えればいいんでしょうか。経験学習です。この、どうやって教えるかということですが、セミナーやレポート課題や試験、さまざまなことを私たちは用いてきたのですが、学問領域を横断するようなテーマ学習や、プロジェクト・ベースド・ラーニング、現実社会との接続ですね。これは、セーターをもらうじゃなくて、セーターを裏返しにする。セーターを編み直すという言い方もいいかもしれません。いろいろな授業の中で、目的と手段を明示しながら練習し、獲得していくのかを説明していく。シラバスには学習方法、ディスカッション、演習、試験、模擬実習。さまざまな段階で、先ほど見せた四つの能力がどんなふうに発達するかを記載していきます。各科目を教えるのではなくて、各科目で教える。そういったハンズオンプロジェクトなんかをもっていくんですね。

さて、ここまですが前半部分になりました。また抽象的な話になっていますけれども、ここまでのところで、もし追加の解説が必要だったり、質問がありましたら、どうかチャットのほうに入れていただけたらと思います。若本先生に、せっかくビデオをオンにされておられますので、異文化アジリティということが一番ちょっと難しいという話がありました。どうでしょう。私たちが異文化アジリティを感じる瞬間とか、教える瞬間ってあるんでしょうか。

-----質疑応答-----

若本 そうですね、今、お話を聞いていて、ずいぶんアジリティという言葉の難しさもあるんですけども、先生の話で少しわかる場所もあったんですけども、例えば留学生を教えているとやっぱりそういうことは感じますよね。私も大学院で留学生を去年教えていたんですけども、まったく発想も違うし、授業のやり方という部分についても、常識が通用しないこともあります。教員が学生をよく理解するということは、日本人学生でももちろんそうなんですけれども、文化的背景が違っていると、特にそれは大事なのではないかなということを感じましたね。

あとやっぱり、私が今所属しているのは英語英文学科なんですけども、3分の1がいわゆる外国人の先生方という形で、アメリカ、カナダ、イギリスという国々のご出身ですので、やはり話をうまくコミュニケーションしていくということについては、お互いに深く理解しなければ、会議なんかでもうまく話を進めることができないと思いますので、同僚との関係においても、今おっしゃった異文化アジリティについて感じる部分はありますね。

杉森 なるほどですね。また、私たち教員にとって今一番異文化に感じているのは、対面授業で通じないオンライン授業の文化。私たち今、異なる状況に置かれちゃったんです。この1年半、すごい対応能力だったんじゃないですか。全員 Teams や Zoom を使えるようになったって、すごくアジリティがあると思います。

それから、薬学と看護の先生方もいらっしゃいますので、他職種連携教育については押さえていく必要があらうかと思います。私も理学療法で教えていたこともありまして、インタープロフェッショナル・エデュケーション、インタープロフェッションについてはずっと追いかけております。

職種が違ったら、例えば医者の方のヒエラルキー、医師困難多発事例っていうんですけれども、医師が正しいと言ったことが正しくないことがあったりします。多職種が一緒になって、小児の、子どもの死亡率を下げるという取り組みがイギリスから始まりました。イギリスでは医師が医師の文化で、看護師、周りの文化の違う専門職同士が対立してしまった結果、乳幼児死亡率がとんでもなく上がったそうです。その反省の中でチーム医療という言葉が生まれ、違う文脈、文化を持った人たちが病院を作っていく。

もっとも変わりにくいのは、学校、自治体、官僚組織、病院。この四つです。文化が違う人たちが交じり合わないという中で、看護についても、今はコアカリキュラム、指定規則が変わりまして、多職種連携教育というのが、今特に入ってきている。これは異文化や国際化の話ではなくて、私たちがさまざまな専門性を持ってしまったがために、たこつばや、サイロというのは小麦を貯蓄する、もみ殻を入れておく塔ですけれども、あんなふうに分かれてしまった大変な分断の時代だと思うんですね。Black Lives Matter のことを言わずしても、私たちの、日本の中ではそういったことがあるかと思っています。

やりとりをありがとうございます。

3. 経験学習（コーオブ教育）から生涯学習へ

それでは後半にいきたいと思います。さまざまな人たちを交えていって、異文化アジリティを含めたものを教えていくときに、こういったハンズオンとか PBL というのは、むしろ医療系の科目なんかでとても進んでいるといわれています。

では、経験学習です。さまざまな方を入れていくということで、コーオブを紹介していきたいと思います。

経験がもたらす違いということなのですが、経験学習というのはどういうことかと言いますと、昔のアメリカの哲学者でジョン・デューイという人がいました。その方が提唱したものなのですが、教室の中に現実世界を持ち込みます。伝統的な学習形態とは異なります。これを現代では、世界全体を潜在的な教室や図書館、実験室に見立てます。学生はインターンシップ、企業実習、それから病院、学校での教育実習、医療実習も含むでしょう。コーオブ、企業と一緒にカリキュラムを作る。ワークスタディ。さまざまなところで働きながら学ぶ。それから留学経験ですね。独自の研究課題というのは、卒業研究を含む独自の研究プロジェクトに取り組む。日本で対応する概念としては、職業統合型学習、Work Integrated Learning という言い方がありますが、目的を持ってデザインされたカリキュラムの中で、理論と職業実践を統合する。まさに実習に出かけていく、フィールドワークをするというのは、こういったものなんですね。意識的に行われてきたかといわれれば、職業と統合されるという考え方はあまりない部分もあったかと思っています。

有名などころでは、経験学習サイクルがあります。具体的な経験をしてみて、まずやってみて、何が起こったのかを振り返って、それを理論化し、新しいところに持ち込む。PDCA とちょっと違うのですが、経験学習というのは振り返りのことです。例としてこういうふうに書いていますが、実際コーオブで何をやっているかです。株価の上昇を知る、それに気づく、6か月以内に計画して株価を上げるかもしれない、株価が上がるかどうかを確かめようとする、みたいなことが書かれていますけど、これ実際に学生がその企業に行ってやるわけですね。これは訳書の中で紹介されているものとはちょっと違うのですが、ほぼ同じものです。

なぜ経験学習が効果的かといいますと、学習科学の文脈です。要素技術を獲得しても、うまく実社会、実生活に役立つとは言い難い。与えられた文脈に統合し、さまざまな文脈に適用するというのは、転移の原理といわれています。

自転車の運転を想像してください。無意識的無能というのは、私たちは自転車に乗ることが分からないという。どうすればうまく乗れるのか分からないというのは、Unconscious Incompetency と書いていますが、無意識のうちにできない。ところがだんだん、サドルがどこ、ハンドルがどこ、と意識しなくても、うまく有能感があふれていって、最後は歌いながらというんですかね。車の運転とか自転車の運転なんかも、意識せずにまっすぐ動いているじゃないですか。なので、自然にできるというときには、試行錯誤を繰り返しながら実際にやってみないといけないということなんですね。自転車の運転でたとえられます。

そして、そのときには失敗を恐れてはいけなくて、マインドセットと呼ばれるのが、失敗したら罰せられるとかっていう、硬直、カチカチ、コチコチマインドセットというものから、失敗したら自分がよくなるという、しな

やかな、レジリエントという言い方をしてもいいかもしれませんが、しなやかなマインドセットに広げていくということが、この中で生まれます。

コーオプというプログラムは100年の伝統があるということですが、フルタイムでの職場学習と大学での学習を交互に行います。ノースイースタン大学に実際に見学に行ったのですが、コーオププログラムのアドバイザーの部屋があって、アカデミックアドバイザーやコーディネーターが全部差配していました。130か国以上、3300社と一緒にパートナーシップを組んでいるそうです。南極大陸もその一つのフィールドです。観測地に学生、行っているんですね。

有給インターンシップです。ほとんどの学部生が、1回コーオプに取り組むそうです。実際には、2回、3回行くらしいです。マッチングのためには本当に企業の方を招いて、コーディネーターとして雇用して、キャリア支援も含めてやっている。大学に戻ってきて、レポート、ディスカッションによってより深めていく。雇用主たちは、企業の人事担当や社長さんたちへの科学調査をしたときも、卒業生を高く評価しています。全米調査をされたそうですが、96%が教育と実践の統合を重視するという結果だったそうです。

コーオプ実践の事例です。「キャサリンの場合」と実例を挙げています。はじめ数学を目指していたそうですが、道に合っていないということで、アクチュアリーとして保険会社で働いた。そうすると面白かったそうです。そのあと、カタストロフィボンドというリスク証券のプロジェクトに、批判的思考と数学のスキルを応用してみた。要は、数学を学んだので応用できたそうなんですね。で、保険会社でもコーオプを経た結果、今何をやっているかという、アナリストになったわけです。コンピューターモデルからの結果を解釈するためのシステム思考を学んで、データ読み取り、読み出し、解釈して、重要なのか、そういった役割を担っている。初めのキャリアとずいぶん違いますね。企業での体験を通してこういったことが進んでいくわけです。

ほかにも、寄宿型大学では寮生活だとか、学生独自の研究テーマを持つといったことも、経験学習に含まれるでしょう。

これを総称して、「経験的リベラルアーツ」というわけです。準正課経験というのは、教室で学ぶ以外のものすべてです。こういう、寮生活、学外実習も含めて、カリキュラムに融合していく。そこに新しい分野を混ぜます。先ほどヒューマニクスの話がありました。デジタルとヒューマニティーズ、人文学を掛け合わせたものを、デジタルヒューマニティーズ。社会科学にコンピューターサイエンスを取り入れたものを、計算社会科学。こういった学際的な学位プログラムを作っていくわけです。

既存の学部、学科はあるんだけど、研究プロジェクトとして複数教員、複数企業が入ってきて、こういった分野を立てていくわけです。IBM、Microsoft、ゼネラルエレクトロニクスもそうですが、大企業はここに注目をして、人文学の成果をちゃんと入れていくということなんですね。

この経験の評価は、ポートフォリオとしても集められています。SAILというアプリ、これは検索してもらうと、ログインはできませんが、どんなことをやっているかが見えます。

eポートフォリオとして、自分の経験を全部このアプリに入れてしまうわけです。人間関係のスキルとか、自己

経験の評価

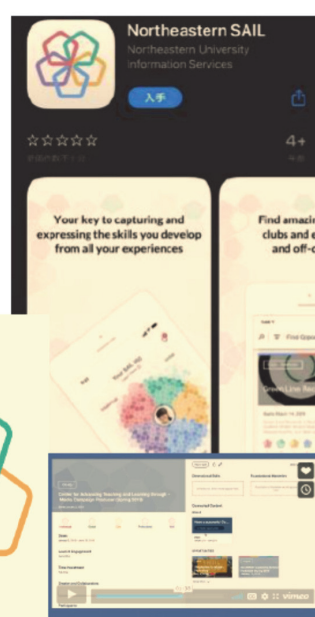
• SAIL

Self-Authored Integrated Learning (自己記述型統合学習) アプリとして 経験を記録するeポートフォリオ

Foundational Masteries

The five overlapping learning dimensions build upon a set of foundational masteries. Foundational masteries are those skills and attributes that are critical across all five SAIL dimensions.

Intrapersonal Skills	Interpersonal Skills	Attributes	Strategic Toolkit
Help-Seeking	Collaboration/Teamwork	Comfort with Ambiguity	Creative Thinking/Innovation
Independence/Autonomy	Communication	Humility	Critical Thinking
Initiative	Empathy	Integrity	Decision-Making
Perseverance/Resiliency	Leadership	Mindfulness	Ethical Reasoning
Resourcefulness		Open-Mindedness	Inquiry & Analysis
Self-Directed Learning			Problem Solving
Self-Efficacy/Confidence			



内の経験ですね。態度とか戦略性など、五つの色がついていますが、SAIL と名付けるように学生がいろいろなことを知り、経験し、羽ばたける。その船の帆になるように、それを支えていくような仕組みをとっているわけです。

さて、それが経験学習ですが、高等教育はこんなふうに個別化・カスタマイズできるのか。していかなければいけない、と思うわけです。大学4年間の断片的な期間だけではなくて、現代のキャリア全体では、生まれてから、ゆりかごから墓場まで絶え間ない技術変化にさらされていきますので、その中の4年間、医学薬学は6年間、それを前後する部分もうまく考えながら、生涯学習にもっていくわけです。

日本は2%ですが、アメリカの場合は25歳以上の学生は、2000万人中820万人います。これが970万人まで増加するそうです。

アメリカはすでにリカレント教育、生涯学習に舵をきっています。学部生、大学院生だけではなくて、企業の方とともに、または25歳以上の非伝統的學生を大学で一緒に学んでいく。生涯学習が二流のものになってはいけないということです。

そのことが社会人の学び直しというところに、このデータサイエンスプログラムやSTEAM プログラムは注目を浴びていきます。AI、ロボット工学、ハイテク技術。営利大学の登場です。企業内大学の登場ですね。日本ではほとんどないですが、世界中では推定5000の社内プログラム、営利大学が生まれています。専門職大学が生まれてくるのは、ここに近いかもしれません。

「つくれば奴はやってくる」と言われている、大学で研究してさえいれば、学位授与証明があればいい企業に勤められるといったモデルは破綻しています。大学が中心ではなくて、学習者が中心です。学習者がデータサイエンスの力を身につけるプログラム、カリキュラムを求めています。自分たちだけというのは、大学人だけでカリキュラム設計してきたんですね。企業や学習者というのは生涯学習も含むので、私たちを含むすべての学生候補者たちと協力し、ともに設計する。職業ニーズや成果を練って、意見を交わして、職場の変化に対応していくということです。

カスタマイズの事例です。もしこれが2022年度からのカリキュラムに役に立つということがあればありがたいです。アメリカの事例で恐縮ですが、ちょっと解説をしておきたいと思います。

メリーランド州です。サイバーセキュリティ人材の育成として、大学、産業界、政府機関の多重連携教育がなされています。産業界の代表者と共同開発した特別教育課程、オナーズ・プログラムといいまして、選抜された学生に奨学金を与えていくというのがオナーズといいます。正規カリキュラムと並行してオナーズが用意されています。

ここは、IBM とカーネギーメロン、UC バークレーなどとの提携で、認知計算科学の教育課程です。データ分析専門家、先ほどアナリストの話が出ていましたが、これはデータサイエンティストです。教室にIBM のワトソンと呼ばれる AI エンジンが使えるようになっています。学生と企業がペアになって「技術的メンター」についてもらって、AI 技術を使いながら教育をしていく。

ここには企業の学生がたくさん入ってきていて、労働時間の一部を学習に費やす必要がありますので、従業員にメリーランド州大学に行ってもいいですよという報酬やインセンティブ、それを得た学生が例えばIBM に雇用されるとか、企業間移動も柔軟にできるような企業集団の連携がなされています。コンソーシアム組織があると考えていただいていいと思います。

カスタマイズのその2です。情報伝達の事例です。オンラインプログラムだけでは知識の伝達になってしまいますので、オンラインと対面型を混ぜたハイブリッド学習が、オンラインだけ、対面型だけよりも、効果が高いことがわかっています。もう1回注意しますが、これはコロナの前の話です。

なぜかという、年配の学習者にとっては、本当に仕事しながら教育を受けるのは大変なんですね。自動化の影響を受けているので、その中にオンラインと対面を混ぜながら、短縮型の学位プログラムを入れていくわけです。そうすると、従業員の経験が生かされながら、ハイブリッドで課題解決を行っていった、時間が足りなくてもオンラインシステムで学ぶことができる。

そういった生涯学習者の学位プログラムをどうしたらいいのか。年間40万とか100万とか、なかなか払えないかもしれません。そういった中で、余裕ないのですが、必要なんだという教育経験。自分の雇用の中で、人生の中で、特定の知識・スキル・コンピテンシーのセットを効率的に取得し、迅速・効果的に運用していきたいという気持ちが出てくる。

その中で例えば、プログラミングのブートキャンプが流行っています。ブートキャンプというのは1週間プログラム、2週間プログラム。例えば東京大学の松尾先生がAI人材のブートキャンプをやっていますね。ああいったところに登録して、社会人であっても学ぶ見直しができるわけです。

学部課程や大学院課程にはめ込まずに、モジュール化していきます。全部を教えるわけではありません。すべてを総花的に教えるのではなくて、直ちに実用可能な知識を重視することが、このモジュール化されたものには可能になっていきます。

教員、学生はどうでしょうか。150万人の大学教職員のうち、アメリカでは120万人近くが教育専念教員になってきています。日本ですと20万人が大学教員なんですが、その中で研究専業は6万5000人しかいないそうです。こういったモジュールの教育型に行くにしたがって、教員同士の協力、それから教員自身の生涯教育、伝統的じゃない教育スキルの把握というか、FDが大切になっていきます。

それから卒業生にとっても、母校が新しい就職活動の場になっていく、斡旋になっていくこともあります。おそらくは大学はそういう就職ネットワークへのクラブに変わっていくということでしょうし、MITが提供しているオンライン学習プログラム、一番喜んでいるのは卒業生だそうです。自分が受けた授業がすべてオープンコースウェアという形でオンライン化されているのですが、オンライン教育によって、私はあんなに質の高いプログラムを受けてきたんだと自慢ができるのは卒業生なんだそうです。

大学相互についても変化が促されていくでしょう。自動化、AIによってほぼすべての者が先端技術を学ぶ必要がありますので、生涯学習者に転換されていく。今度は生涯学習者が存在するところまで大学が出向くことになりますので、州、国家、県境を越えてネットワークを組む必要があるでしょう。

日本はわりと見過ごされているというか、価値がないと思われているふしがあって、すでに日本以外のあらゆる拠点には、各大学は拠点校をアジア圏にもう置いています。ニューヨーク大学もアブダビやシンガポールにありますけども、日本にはないんですよ。日本を除いたところはもうグローバルなコミュニティを作り始めています。学際的なプログラムですね。異分野のアジリティ、鋭敏なシステム思考が必要になってくるということでした。

4. 大学教育の再設計

ハイブリッド学習について出てきましたので、最後に簡単ではありますが、再設計の指針と事例についてお伝えしておきたいと思います。

学びの方法の変化は、アクティブラーニング型授業やタブレット利用の学習ということで、高校や大学でもさまざま生まれてきていると思います。ただ、一方的に聞いている状態ではなくなってきたでしょう。

個人が学ぶことから、ペアやグループで学ぶ。これは協働学習のことですが、教室の中に社会が入っていく。社会で学んだものが、また教室の中に戻ってきて、アクティブラーナーになっていく。社会を自らが形成できる主体になることを、アクティブラーナーといいます。こういったアクティブラーナー、生涯学習者を生み出すのが実はアクティブラーニング型授業だったということを前提の上で、参考ですけれども、私たち教師がこの仲立ちになっていく。企業と一緒に作っていったり、社会と一緒に作っていったりします。

『ROBOT-PROOF』の示唆ですけれども、AI時代、第4の変革の時代に直面する状況だったのですが、コロナ禍によって一斉にデジタルツールを使うようになりました。ただし、先ほど、オンラインのみ、対面のみの学習は

学びの方法の変化 (杉森公一2016)

ICT活用(高校)



効果は高くないという話がありました。さらには格差の助長が加速されます。オンライン教育のみの場合は修了率が5%だけというのも有名な話です。

さらには多様性を考えたり、学生のエンゲージメント、学生が熱中したり意欲を持って、エンゲージメントは婚約ですので、自分の学びとしっかりと結びつけられていくというミッションを掲げない大学は見放されるようになってきていますし、知の創造を行うエンジン、「知識革命の時代」に向かう触媒に、大学はなっていくでしょう。

先ほど見てきた四つの高次の能力を備えたカリキュラムを作れる大学。それを私たち大学教員が作れるかどうか、それは大学自身の経験学習ですね。やってみて、それがなんだったのかを知って、またトライしていくという経験学習の体裁をとります。

技術リテラシーはハードウェアの理解。データリテラシーはソフトウェアの理解。そして、ヒューマンリテラシーはヒューマンウェアに対応します。大学構成員の新しい役割につながっていくかもしれません。

非対面型に伴っては、教育技法は変化していきます。先ほど、学生エンゲージメントという見慣れない言葉をお話ししましたが、Teaching with Technology というのは、技術を使って教育をよくしていくという活動です。この二つの事業設計。Learning with Technology は、いろいろな場所でいろいろな学び方を学生が選択できるということで、ユニバーサル・アクセスや、ハイフレックス。ハイフレックスを翻訳して紹介したのは私ですけれども、対面とオンラインを同時に行うことができる形態の一つです。そのためには、人の構成や共同体づくりが大変です。オンラインでも TA や SA、チューターの養成が大切になってきます。

ハイフレックスの理学療法の大学院の事例です。

大学院講義(理学療法士・作業療法士)「教育方法論」 対面教室でのグループ オンライン側のグループ



← 対面(6名) iPad でもオンラインの
発言者の顔を見せている

オンライン(15名) カメラを切り替えて、
教室の様子を見せている →



病院勤務の社会人大学院生たちが、大学に出てこれなくなりました。対面では6名、オンラインでは15名がカメラを切り替えながら教室の外にいます。

どうやったかといいますと、iPadを立てて、スピーカーフォンで討論をしている様子です。幸運なことに、iPadの大きさがちょうど顔の大きさなんです。うまくファシリテーションしていきますと、ちゃんと対面と教室は混ざっていきます。この様子を世界中、日本中の人が聴講している状態です。

FD研修もいろいろなオンライン化を生みました。私もFDの人間だという話をしましたが、授業設計のためのFD研修を年15回、のべ1000名。これをオンデマンド録画にしておいたのですが、年8500の視聴が金沢大学の中でした。100倍の規模です。こんな時代になるとは私、とても思っていなかったですけれども、多くの教員が新しい技術を学ぶために対面、オンライン、オンデマンド、全部組み合わせ受講したんですね。TA研修もオンデマンド化しましたし、図書館のラーニングサポートもオンライン化されました。

ハイフレックスの実技試験です。医学教育では、社会人の模擬患者を含めたOSCEと呼ばれる試験が必要なのですが、附属病院での実施のためにiPadを100台かき集めてきて、1週間で設営しました。来週もやると聞いてい

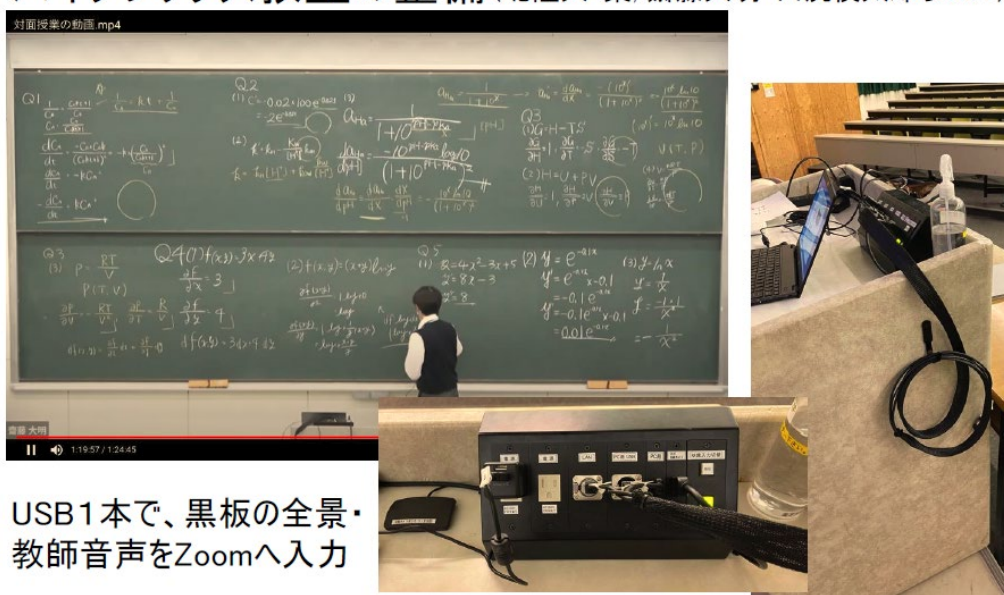
ます。突貫工事ですべてネットワークを這わせて、模擬患者さんが画面の向こうに、マネキンがこちらに。それに向いたiPadがブレイクアウト・セッションを同時に20と40、60同時に並行ですると、何が起きたかといいますと、感染予防しながら、模擬的なことなんですけれども、これまでと同等の成果が得られただけではなくて、これを体験した学生は、遠隔診療をする最初のお医者さんたちになるでしょう。

医学教育はほとんどオンライン化しなかったんです。一昨年までは、LMS、貴学でいう manaba を使っている学生1名ぐらいでした。わかります？ 臨床医を含めた教員は、LMS を使ったことがある、オンライン上に PDF 資料が載っている授業が一つだけだったんですって。これをきっかけにして、すべての臨床医を含めて？ 7・8 回研修を行って、全部オンライン化できました。1 年間ですごい対応です。

そのためには BYOD が大切になります。教室・自宅を選ばないデバイスを用意し、教育クラウド、Google、Microsoft、LMS を整備し、オンラインツールを組み合わせながら相互補完します。オンラインホワイトボードや投票ツールなんかもよく使います。

さらには、こちらは本学の薬学部の教室なのですが、ハイフレックス教室です。

ハイフレックス教室の整備(北陸大・薬 齋藤大明・田尻慎太郎ら2021)



ノートパソコンを持って行って、USB をつなぐだけで、画面切り替え。これ見えますかね。黒板の文字がつかれないんです。そして、4 K カメラをつないでいますけれども、もう全然設備の、自分の設営が必要ありません。すべての授業がオンライン配信され、オンデマンド録画され、効率も視認性も高めながらやっていった。これは年度末にできましたけれども、オンラインに4 回切り替わった薬学部教育も、これですべて復習も、そして反転授業も込み、全教員がこの環境で進められるように変わったんですね。

おわりに

さて、最後5分、もう終わりますけれども、これからの大学教育の実像を結ぶ。これまで対面でしかできなかったと思われていたことが、さまざまな工夫がとれるようになりました。私たち自身の経験学習という話をしましたが、虚像であったのは、そういった高次の認知能力、改善がみられなかったわけですね。ところが、学生の学びを中心に据える。それからオンデマンドもできるようになりましたし、オンラインもできるようになった。それに新しいカリキュラムを組み合わせ、さらには学びを支える専門職、教材作成や学生相談といった学生支援も含みます。私たち教職員の役割も転換されていくのではないのでしょうか。

デジタル・バグダジーという言葉があります。私たちが緊急遠隔授業の対応をしていく中で、あるいはデータサイエンスの社会的ニーズのために、STEAM、それからデータリテラシーレベルに準じたカリキュラムをどんどんやっていかなければいけないと要請されてきています。新しい大学の日常を構成するためには、デジタル時代の教育学をもっていかなければいけないですね。

講演全体の振り返りになりますが、これは「データやテクノロジーを理解すると同時に、技術リテラシーとデー

タリテラシーと同様に、人間の知性とリテラシーを涵養する教育の在り方に改めて焦点を当てること」といわれます。私たちがものを知ったり考えられるということは、自由な思考と翼を手に入れる。リベラルアーツの考え方そのものはずなんですね。

注意していただきたいのは、デジタルツールを使ったり、新しいカリキュラムに私たちが使われるということではありません。デジタルツールやデジタル化で新しいカリキュラムにアプローチすること、熟考してそれを使おうとすることと同じぐらい、あえてツールを使わない。これはシステム思考ですが、あえてそのカリキュラムの本質とか、求められていることを問い直せるのは私たちだけなので、そのツールや新しいものが学習に与える影響に注意を払っていくことがまた求められていくのではないかなと思います。

皆様が新しい教育に向かわれるということへの応援として、今日の講演の内容が、部分的に生きていただけたらなと思っています。抽象的な話が多くなりましたけれども、以上になります。ご静聴ありがとうございました。

◇第 16 回アクティブ・ラーニング研究会◇

テーマ：教えて Respon!! ～ Change, Challenge, Chances ～
日 時：2021 年 11 月 1 日（月）10:00 より視聴可
開 催：オンデマンド配信
報告者：医療薬学科 尾崎恵一、英語英文学科 福島祥一郎
司 会：若本 夏美 教育開発支援センター長

「レスポンのすすめ」

薬学部医療薬学科 尾崎 恵一



はじめに

双方向コミュニケーションツールとしてのレスポンは、前任の大阪薬科大学時代から使用しており、今回はその使用例も含めて薬学部における事例についてお話ししました。特に、大阪薬科大学における私のレスポン使用事例は、後述の YouTube サイトにおいてもご覧になれますので、参照して頂ければ幸いです。

大阪薬科大学薬学部の場合

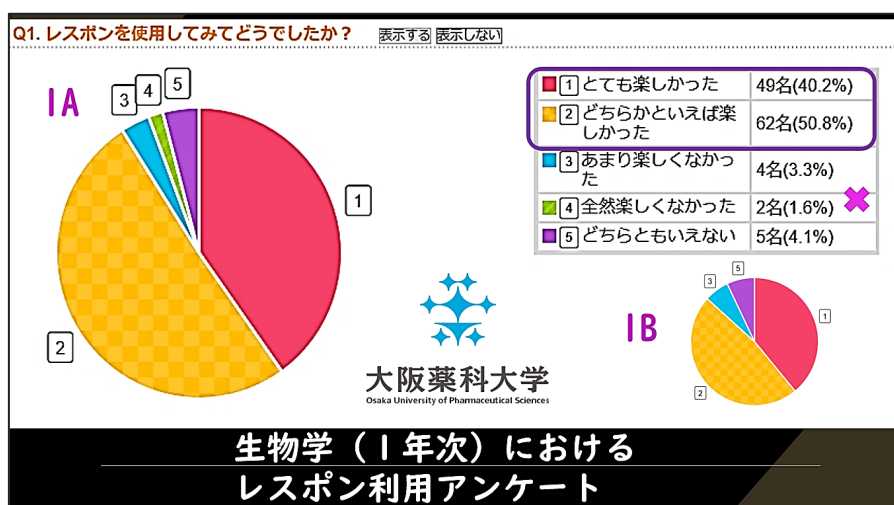
[大阪薬科大学 尾崎恵一先生 - respon を活用したアクティブラーニング - YouTube](#)

～考える習慣が身に付き、より学生の積極性が増す「レスポнтаイム」の実現～

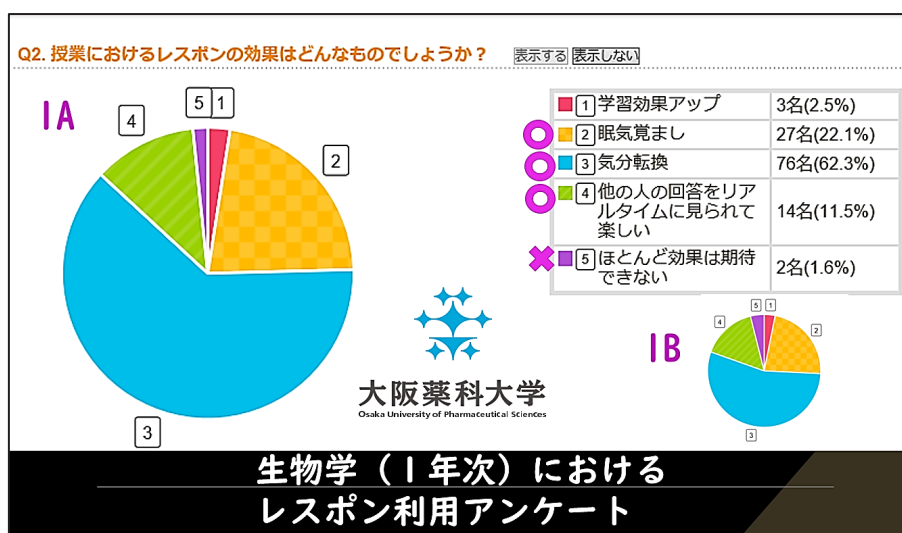
[大阪薬科大学 尾崎恵一先生 が実践する “中間”授業評価 とは - YouTube](#)

～学期末ではなく、学期中に授業評価を行うことで、その学期中に授業改善を実践する～

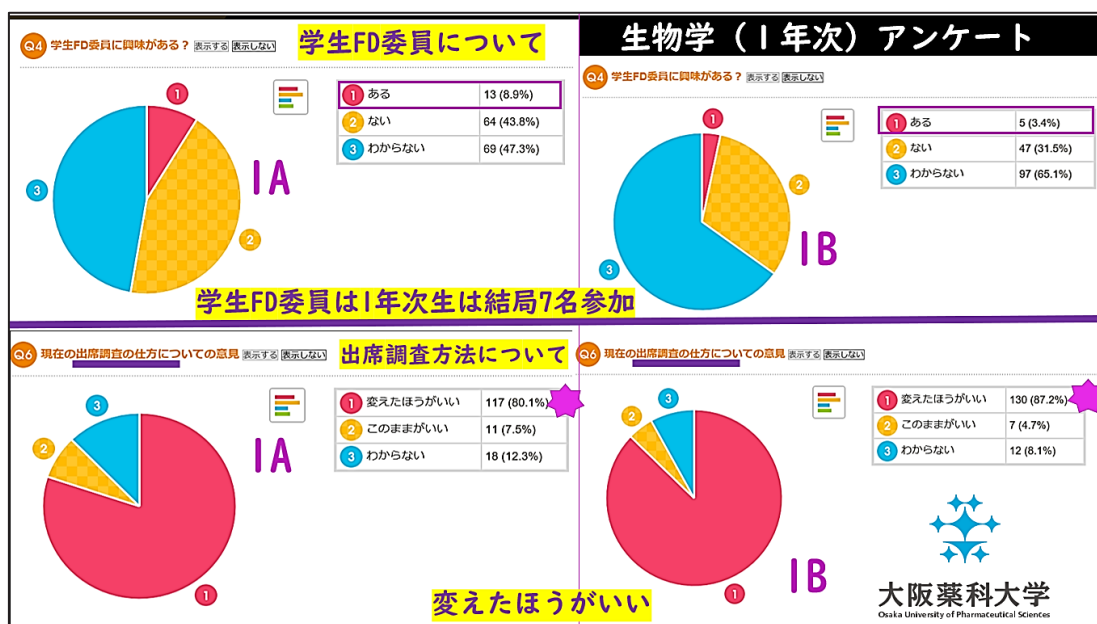
上記二つのことを中心に、大阪薬科大学ではレスポンを活用してきました。大阪薬科大学では1学年320名を2クラス（A&B）に分けて、同じ講義を2回実施します。授業中にレスポんで質問して回答してもらいますが、私が担当した1年次生の「生物学」では次のスライドに示しますように、両クラスとも90%以上の学生がレスポンの使用を楽しく感じていました。もちろん、ネガティブな少数派も存在しました。



また、授業の途中に入るレスポンスタイムは、1)気分転換 2)眠気覚まし 3)他の学生の回答をリアルタイムに共有できて楽しいなど、集中力の低下を防ぐ効果があると考えられました。



当時、私はFD委員長として「学生FD委員会」を新しく組織して「学生FD委員」を募っていました。次のスライドにあるように、レスポンス調査で興味のある学生が少なかったことはわかりましたが、何人かは集まってくれました。また、大阪薬科大学の出席調査は、授業の途中に教室に入ってくる調査員が持参した携帯型ICカードリーダーで行っていました。これは、授業改善を目指すFD委員長の私にとっては、明らかに授業の妨げになると感じられました。そこで、学生にも出席調査方法の是非について意見をレスポンスで求めました。変えた方がいい、授業妨害との意見が多く、レスポンスによる出席調査への変更を求める声も多かったです。残念ながら、大阪薬科大学ではこれ以上のことはできませんでしたが、これらの経験が現在の同志社女子大学薬学部における授業でのレスポンス活用に役立っています。

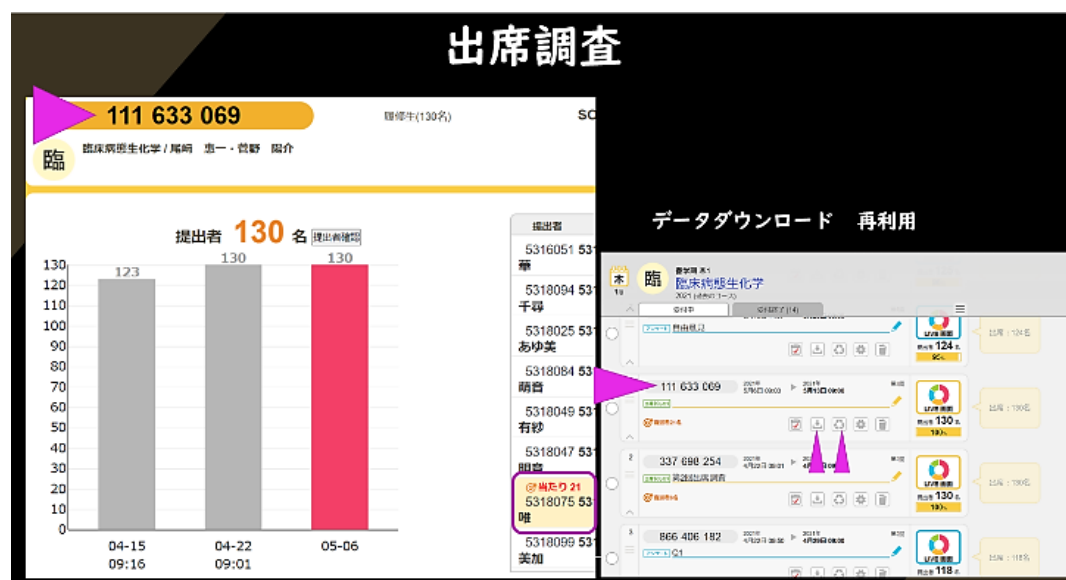


本学薬学部医療薬学科の場合

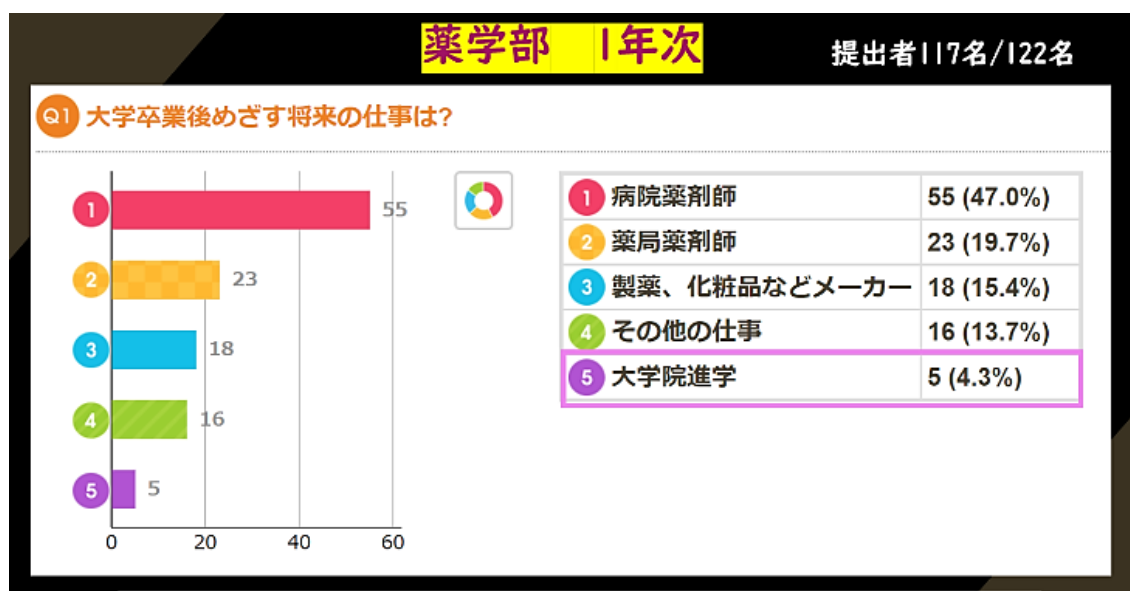
本学では、皆さんお使いのマナビーから簡単にレスポンスサイトに入れます。質問カードを作ると、9桁の番号が割り当てられ、それを学生に伝えてスマホのアプリで答えてもらいます。マイページからの私の例を次のスライドに示しますが、担当科目ごとにまとめられており、1年次生の対面授業では出席者も多いですし、質問に対する回答率もかなり高水準です。一方、6年次生の国家試験対策の配信授業におけるレスポンス回答率は低くなっています。



出席調査も、レスポンスで簡単に行うことができます。最近、くじ付き出席調査も行うことができ、当たり人数を教員が設定し多目的に活用できそうです。次のスライド左のように、各回の出席者数がグラフ化されて表示されます。さらに、右に示す矢頭の場所から、出席データは簡単にダウンロードできますし、質問の再利用も可能です。



今年は本学レスポンス元年です。1年次生は、入学当初からレスポンスを使える初めての学生ですので、フレッシュマンの時点での就職・進路希望調査を行ってみました。病院・薬局薬剤師希望者が6割以上であるのは想定内でしたが、大学院博士課程進学を希望している学生が一定数いるのには驚きでした。本学の将来に希望がもてました。



講義内容で、どのような講義が興味深かったかを自由記述で質問してみました。これらの結果は、教員にとって今後の授業計画の参考になりますし、非常に役立ちます。また、今の学生はチャット形式に書き込むことが好き？慣れていることもあり、質問して話してもらうより自由記述で書き込んでもらう方が、明らかにスムーズにいきます。

自由記述

受付終了

提出者 **116名**

Q1. 今回の講義...

Q2. 今後取り上...

938 734 706

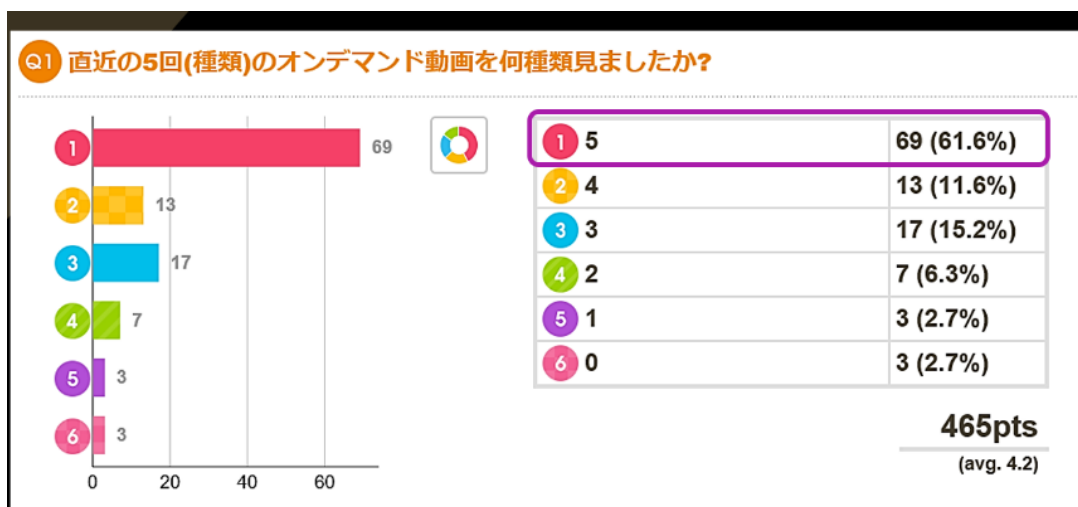
臨床病態生化学 / 尾崎 恵一・菅野 陽介

SOUND: **OFF** ON

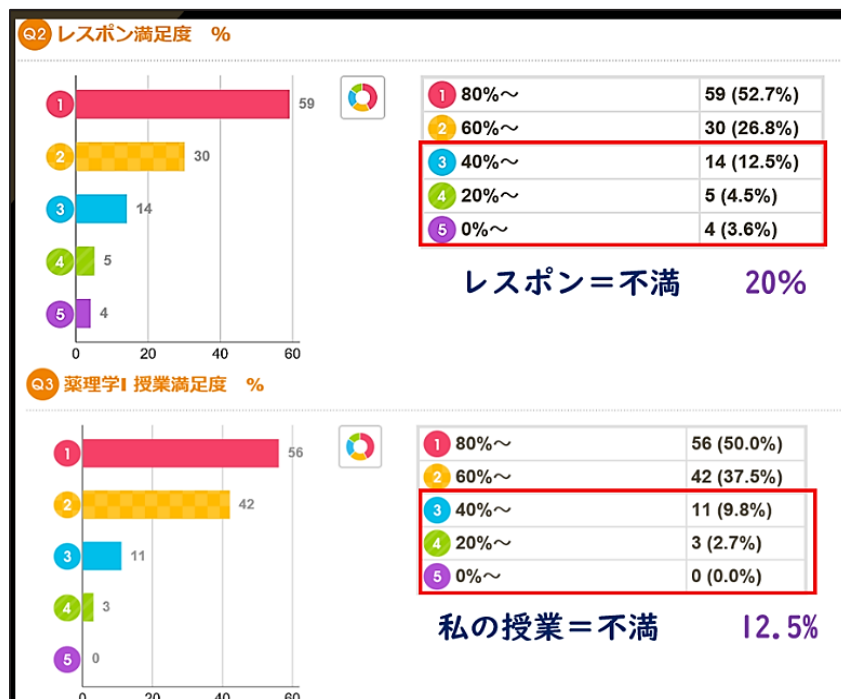
Q1 今回の講義内容で最も印象に残ったテーマは？

- 116 がんの話が印象に残りました。日本のワクチンの接種率の低さとか気になりました。
- 115 タクロリムスの命名の由来 開発時にコードナンバーがついていたのは知っていたがタクロリムスの名前の由来までは知らなかった。
- 114 ABO式血液型、MHC = HLA配偶者選択
- 113 I 型アレルギーの即時相と遅発相について
- 112 最も印象に残ったテーマはNSAIDs過敏症についてです。今まで花粉症や食物アレルギーなどについては身近に感じるが多かったですが、薬剤アレルギーについては身近に感じる事が少なかったため、改めて薬に対するアレルギーがあることを認識する機会になりました。薬剤アレルギーについてももっと学ぶとともに、その点について気付くことができる薬剤師になればと考えました。
- 111 抗体薬について
- 110 アスピリン喘息が起こる仕組みについて
- 109 アレルギー検査の試験方法の多さ

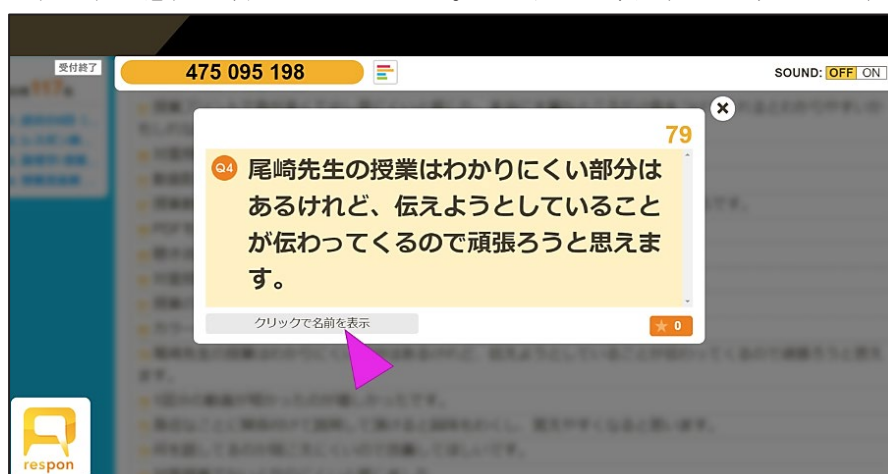
コロナ禍で配信オンデマンド授業の多い昨今ですが、動画の視聴回数だけをみても、どれだけの学生が実際に見ているのかわからなかったのが、次のような質問をしました。5回(種)配信の動画を、何種類見ましたかという質問です。各動画の視聴回数はそれぞれ100回くらいになっていましたが、実際に見ているのは70人くらいであることがわかりました。同じ動画を複数回見る人はいますが、全く見ない人も一定数います。配布物だけを見て、ほとんど動画を見ないという人の数は最終的に改善できませんでした。



2 年次生にレスポンスと私の授業の満足度について質問してみました。レスポンスに満足（60%以上）している学生は 80%と、大阪薬科大学と比べてやや低めでした。一方、私の授業満足度は、それ以上に高く、喜ばしい結果となりました。これは、教員にとって良いモチベーションとなります。不満とする学生が 12.5%ほどいましたので、逆にどのような点を私は改善すべきか学生にレスポンスで質問して、自由記述で書いてもらいました。



学生目線の授業改善方法について知りたかったのですが、あまり一般的ではなく個人的な希望が多かったです。次のスライドに示しますが、「まあ、一応は通じているのかな？」というような意見も書いてくれました。クリックで、回答した学生の氏名もご覧になれます。



最近、「今日の講義で質問ある？」というカードが、なかなか良いと感じています。これは、学生にレスポンス使用法についてアンケート調査をして得られたアイデアです。授業を始める時に、このレスポンスカードを提示し、毎回いくつかの質問が、講義中や講義終了後に

出てきます。次回の講義の初めに、復習用に解説できる質問もあり好都合です。中には、私自身が調べなおし、勉強しないとイケないような難しい質問もあり結構楽しんでいます。このように、教員と学生の双方向コミュニケーションを可能にするのがレスポンドといえます。

おわりに

12月に入って、本動画の視聴回数も遂に200回を超えました。皆様ご視聴ありがとうございました。今後の皆様の授業におけるレスポンド活用に、今回の動画が少しでもお役に立ちますよう心から願っております。まずは出席調査と簡単な質問からスタートしましょう！！

「respon の文学ゼミにおける活用例」

表象文化学部英語英文学科 福島祥一郎

respon は、多人数が集まる場所において参加者の意見をリアルタイムに集計し、それをグラフ化して共有することができるアンケートシステムである。同志社女子大学においては今年度（2021 年度）より導入され、その活用が図られてきた。しかしながら、現時点においては、利用している教員の数に限られ、その利用方法も限定的であるのは否めない。

こうした状況を改善していくには、respon に関する知識を深めることはもちろんだが、respon を使うことを妨げている要因を探り、現実に応じた使い方を模索することが大変重要であるように思われる。そうした観点から、研究会ではまず筆者が感じた「respon の使いにくさ」について情報を共有し、問題の所在がどこにあるのかを探った。その後、respon の優れている点を確認し、筆者自身が春学期に行った実践例を紹介した。

■ respon の使いにくさとは？

respon は「多人数の参加者」向けということもあり、クラスサイズの小さな授業では、使用実践アイデアが直感的に生まれにくいように思われる。実際に筆者が感じた respon の使いにくさは以下の通りである。

- ▶ 少人数クラスでは、マス情報よりも個別の情報を知りたいケースが多い
- ▶ マナビーの方が学生情報と紐づけられているのでフィードバックがしやすい
- ▶ 匿名アンケートを取りたい場合は Google Form の方が多角的な分析が可能である
- ▶ 出席者のみリストアップされる respon の表示画面は、欠席者だけを知りたい少人数クラスの場合、使い勝手が悪い

■ respon の良さ

一方で、以下の点では respon は大変優れているよう思われる。

- ▶ （当然ではあるが、）多人数クラスでの双方向授業において、大いに効果を発揮する
- ▶ 学生のアクセスのしやすさ（Google Form では QR コードを示す手間がかかり、重複して投票する行為を制限するためにはメールアドレスを入力してもらわなければならない）
- ▶ （即興の）クエスチョンを学生に投げかけやすい

このことを踏まえ、ゼミにおける二つの実践例を紹介した。

■ 活用例①：意見が二つに割れると予想される時

文学作品を読んでいると解釈が二つに割れるような場合がある。その際、どの程度意見が対立しているのかをグラフによって可視化すると、自らの解釈と異なる解釈をしている人がどの程度いるのか知る契機となり、その後のディスカッションへの良き導入となる。図1はW・フォークナーの「エミリーにバラを」という短編の結末についての解釈を問うたものである（研究会での発表の際には物語のあらすじ等も紹介したが、ここでは紙幅の関係で割愛する）。

図1：「エミリーにバラを」の結末についてのクエスチョン



図2：学生アンケート結果

Q1 エミリーは最後気がくるっていたのか？



■ 活用例②：意見の割れる物語に対し、教員の説明によってその意見が変わったかを測ってみる

学生の中には、教員の文学作品解説になると途端に集中力が途切れ、耳を閉ざしてしまう者がいる。そうした学生の注意を喚起する意味で、最初に作品解釈のアンケートを取り、それが教員の解説によってどの程度変化したのか、解説後にもアンケートを取ってみるという実践を行った。もちろん、これは「遊び」の要素が多分にあるが、学生は教員が「実験台」になっているという点で興味を惹かれる上、副次的な効果として、教員の話を

熱心に聞きとろうとする。なぜなら、自分の意見が変わるのか否かがアンケート結果に影響を与えるという意味で、それが「主体的」な活動となるからである。

データを簡単にグラフ化してくれる respon のヴィジュアル特性は、クラスサイズの小さな授業においても、学生が退屈を感じる授業中盤や、授業の流れに「アクセント」を加えたいケースで使うと、その活性化に大いに寄与してくれるように思われる。このほか、「くじ付き出欠」も何かを決定する際には非常に役に立つ機能である。

◇アクティブ・ラーニング ワークショップ 報告◇

日 時 4月7日(水) 10時00分～11時30分

テーマ 「respon 操作説明会」

講 師 株式会社朝日ネット 山崎 祥平

開 催 Microsoft Teams

教育開発支援センター

はじめに

2021年度より、オンラインでの出席管理システムとして respon を導入するにあたり、本学教職員・嘱託講師を対象に、「アクティブ・ラーニング ワークショップ」として操作説明会を実施した。

これまで、コロナ禍において紙を媒介した接触を避ける目的や、オンライン授業等での出欠を取る目的から、オンラインシステムでの出席管理ツールの導入要望が寄せられていた。

既存の出席用紙や OMR マークシート用紙による出欠管理は、用紙の配付や出欠情報の登録に教職員いずれもの負担が発生しており、受講者数の多いクラスでは出欠確認のための作業時間がより多く必要であり、そのため授業に費やすべき時間が少なくなる、あるいはそもそも出欠管理が非常に困難な状況であった。

また、退学する学生の防止や高等教育の修学支援新制度への対応等のためなど、出席管理の必要性は様々な面においてより高まってきているといえる。

こうした中で、本学でもこれまでいくつもの「出席管理」のための手法やツールについて検討してきたが、設備投資の費用や機器のメンテナンス性、集めたデータの使いやすさなどの点から、2021年度より「respon」を導入するに至った。

ワークショップ概要

本ワークショップでは、「respon」と機能連携をしている本学授業支援システム manaba (マナビー) の管理・運用を行っている朝日ネットの山崎祥平氏を講師として招聘した。まずは、概要説明として、3つの機能(「出席管理」「クリッカー」「アンケート」)について説明を受けた。その後、それぞれの機能の使用方法について、manaba の画面でデモ操作を行って具体的な点を確認する形で進められた。最後に、教員からの質疑応答を行った。

おわりに

春学期の授業開始前という多忙な時期ではあったが、約130名の教員が出席していた。出席管理を目的として導入した respon だが、クリッカー機能を活用すれば、受講者数の多い授業においても、少人数のアクティブ・ラーニングに匹敵するような活発な対話型の授業展開を可能にすることができると考えられ、それ以外にも多くの活用の可能性を秘めていると思われる。

また、実施後のアンケートも、専任教員、嘱託講師いずれも「丁寧な説明だった」等好評であり、来年度も引き続き、より多くの授業で respon を活用してもらえるような仕組みづくりを検討したい。

◆教育開発実践報告◆

◇学芸学部

「学芸学部 FD 活動報告」

学芸学部長 森 公一

2019 年末に発生が報告された新型コロナウイルス感染症は、瞬く間に世界各地に拡大し本学の教育活動にも甚大な影響を与えることになった。2020 年度の授業運営においては、半ばパニックのような状況下において、対面を控えてオンラインでの授業を行うことが余儀なくされたが、なんとかこの難局を乗り越えることができた。こうした状況を経て、感染拡大の第 3 波が収束し小康状態であった 2021 年 3 月に、学芸学部第 6 回 FD 研究会が開催された。「大学授業における ICT の多角的活用」をテーマとし、メディア創造学科の余田義彦教授による発表が行われた。

好むと好まざるに関わらず、全ての教員が ICT を活用したオンライン授業を行わざるを得ない状況に直面し、1 年間の試行錯誤を経た時期であったため、IT・ネットワーク関連分野を専門とされる余田教授の報告はタイムリーな内容であった。発表内容は次の三点、1 その後の「志プロジェクト」、2 ハイフレックス授業、3 マナビー活用のアイデアである。

1 のその後の「志プロジェクト」は、2020 年 3 月の学芸学部第 5 回 FD 研究会において、メディア創造学科の村木美紀准教授によって行われた PBL による教育実践のその後の経過報告である。2020 年度のコロナ禍にあって、本プロジェクトがいかに実行され、どのような学びへと繋がったのかという点について、共同担当者である余田教授から報告があった。「志プロジェクト」の各プロセスにおいて ICT が有効に活用され、コロナ禍であっても例年通りの成果を上げることができた。また社会人基礎力などの基礎的スキルが養われたとの報告であった。

2 のハイフレックス授業については、「オンデマンド、オンラインライブ、対面」を組み合わせた授業形態の多様性と拡張性が示された。オンデマンドとオンラインライブのブレンド（反転オンライン）やオンデマンドと対面のブレンド（反転授業）に加え、対面とオンラインライブの相互活用（ハイフレックス）が示された。とりわけハイフレックス授業については、学外からの授業参加、ゲストティーチャーのオンライン招聘、学外者参加型の授業、地理的に離れた 2 教室をつなぐ授業などへの対応の可能性が示された。

3 のマナビー活用のアイデアについては、リマインダ設定、コンテンツの更新、個別指導コレクション、アンケートを使った出欠管理などについての報告があった。余田教授によれば、マナビーの活用の際に必要によりもまず行うべきはリマインダ設定であること、次にマナビーのエクスポートやインポートの機能を有効に活用し、コンテンツを一から作成するのではなく、前年のものをアップデートし少しずつ充実させることが便利であること、さらにコレクションを使った個別指導が使いやすいことが示された。加えてアンケートを使っ

た出席管理の具体的な活用方法を教示いただいた。

2020 年度はコロナ禍への緊急対応こそが、意図せず実践的な FD となった。この経験を通じて、本学の学習サポートシステム（マナビーや office365 など）の機能が豊富であり、授業の内容や特性に合わせてうまく活用できれば、極めて有効なツール類であることに気が付かされたように思う。やがて訪れるであろうアフターコロナにおいても、こうした学習サポートシステムを有効活用する探究を続けるべきであろう。引き続き学生にとって魅力的な学びの場を創造するために、また時代の変化にしなやかに対応するために、規定等によって安易に ICT 活用のフレームを固定せず、各方面において様々なトライアルが行われることが推奨されることを期待したい。

◇現代社会学部

「〈学部の多様性を協働の力へ〉～現代社会学部の FD 活動」

現代社会学部長 塘 利枝子

現代社会学部では、「チョコッと FD」という名称で、学部教員会議の開始直前に 10 分間の FD 研修を 2017 年度から始めて 5 年目になる。学部教員が毎回 1 名ずつ、自分の授業について、実践報告を行って来た。以前は対面で行っていたが、Microsoft Teams の「共有」画面を通して発表が行われ、聞き手の教員が発表者に対してチャットでコメントを送る。最初はチャットの送り方が分からず戸惑っていたが、回を重ねる度にチャットによるコメント送信にも慣れてきた。Microsoft Teams を利用するようになってからは包装紙に応援メッセージを書くチョコレートがその場で配られることはなくなったが、発表者にはささやかなご褒美としてメールボックスにチョコレートが届く仕組みである。短い時間の「ちょっと」と、「チョコレート」を意味する「チョコッと FD」はオンラインになってからも継続して行われている。5 年間も継続してくると、まさに「継続は力なり」でほぼ全教員の授業の取り組みの様子がわかり、それぞれの個性とともに、学部内での授業同士の関連性も見えてくる。

2021 年度は、ゼミでの取り組みを研修のテーマにすると共に、2020 年度と 2021 年度に現代社会学部に着任された新任教員の授業の取り組みについての FD 研修を行った。春学期は主としてゼミ運営の工夫や重視していることについて 4 人の教員に話してもらった。その中ではゼミの学生同士が協働する環境を構成する教員の役割の重要性や、コア・グループの活用などの指摘がなされた。多分野にわたるゼミが開催されている現代社会学部では、学生の興味関心もさまざまであるが、その中でもゼミ運営の共通性を見つけることができた。

秋学期は新任教員の授業の取り組みについての発表であった。教職歴の長い教員の発表においては、理論、計画、実践・省察など PDCA サイクルを学生の中にいかに根付かせるかについて、理論と実践を踏まえた授業が紹介された。教職歴の短い若手の教員からも、社会とのつながりを意識させた授業の実践例が紹介されるとともに、学生の意欲に応じた臨機応変な授業内容の工夫やその難しさが紹介された。それらに対しては、聞き手の教員がチャットで新任教員にアドバイスのコメントを送るなど、それぞれにとって有意義な FD 研修になったと思われる。

さらに秋学期には「チョコッと FD」に加えてコンプライアンス研修が開かれ、学生に対する研究倫理教育の取り組みと研究費の不正をテーマにした。各自の取り組みや疑問点などについて Microsoft Teams のブレイクアウトルームを活用して少人数で話し合いながら、各教員が授業の中で取り組んできた事例の紹介をしたり、研究費の不正を起こさないための方法を考えた。その後、全体会では各グループのディスカッションの内容についての紹介があった。

現代社会学部の特徴の一つとして、多分野の教員から構成されていることがあげられる。今年度の FD 研修の発表者の分野を見ても、語学、多文化、福祉、ジェンダー、メディア、

体育、保育、法律など多岐にわたる。その中で月に1度開かれる「チョコッとFD」は、互いの分野を知り、互いを理解する上でも重要であった。また学科やコースのそれぞれの特性はあるものの、自分の授業や取り組みが学部全体にどう位置付けられているかを理解しながら、学生の教育の方向性を見つけていくためにもこの月1度のFD研修は活用できると考えている。今後とも Microsoft Teams を利用した月に1度の「チョコッとFD」を現代社会学部の中では続けていき、学部の多様性を協働の力へと発展させていきたい。

◇薬学部

「2021 年度 薬学部 FD 活動報告」

薬学部長 芝田 信人

Ⅰ. 2021 年度 薬学部コンプライアンス教育・啓発活動

2021/10/27、薬学部教員会議において、研究倫理に関連する事例（不正事例報告）についてその内容を紹介し共有した。

事例 1）京都新聞 2021 年 1 月 30 日（土） 国立循環器病研究センター（大阪府吹田市）におけるがん関連論文 2 報に不正を認定。同調査委員会は、元室長らが発表したがん関連研究論文 2 本に、図表の捏造や改ざんに基づく不正があったとし、センターの元室長と名誉研究所長の 2 人の処分を検討する。また、元室長が医員を兼ねていた大阪大病院は、問題の論文を根拠に、肺がんの手術を受けた 160 人に臨床試験を実施していたが、手術後 30 日以内に重大な有害事象が 20 件あり、10 件は論文を根拠としたこととの因果関係が否定できないとされ、臨床試験は中止となった。

事例 2）毎日新聞 2021 年 5 月 29 日（土） 昭和大学医学部麻酔科元講師による 142 本の論文不正（データの捏造や改ざん）が発覚。このうち 117 本の論文を撤回する元講師に勧告し、懲戒解雇した。元講師を指導する立場だった教授も降格処分とした。論文不正を監視するリトラクションウォッチによると、117 本の論文が撤回は、1 人の研究者が関与した論文の撤回数としては世界で 3 番目に多いとのこと。不正は、元講師が論文を投稿した学術誌の編集者から同大に対して疑義が寄せられたことで発覚したとのこと。

事例 3）朝日新聞 2021 年 9 月 29 日（水） 京都大学理学研究科元教授が発表した熊本地震（2016 年）に関連した論文 4 本について、合計 37 ヶ所の大量コピペやデータの捏造や改ざんの不正があったと発表した。京大は同氏に論文の撤回を求め、28 日付で懲戒解雇相当とする処分を出した。

事例 4）京都新聞 2021 年 10 月 15 日（金） 京都大学霊長類研究所の元教授の 4 論文が捏造と認定。元教授は 4 本の論文に対する調査に研究データを提示しないなど、いずれも協力をしなかったことから、京大は故意による捏造があったと判断した。また、霊長研を巡っては、チンパンジー飼育施設の整備などで約 5 億円に上る不正支出があったとし、京大は霊長類研究所を事実上解体する方針。

Ⅱ. 薬学部 医療薬学科 尾崎恵一先生による「レスポンのすすめ」

第 16 回アクティブ・ラーニング研究会（11/1 オンデマンド配信）において、薬学部 尾崎恵一教授により 「教えて Respon!! ～ Change, Challenge, Chances ～」と題してご講演をいただき、尾崎先生の前任校である大阪薬科大学での使用経験や本学での使用経験等を交え、そのメリットを余すところなく示していただいた。授業中にレスポんカードを提示することにより、毎回いくつかの質問が、講義中や講義終了後に出て来ることで、教員もさらに勉強しなければいけないことに気づくという先生の使用経験は、まさに、講義における

教員と学生の双方向コミュニケーションを具現化しているものと言える。

◇看護学部

「看護基礎教育のこれからを考える」

看護学科主任 小松 光代

看護学部は、来年度より新しい看護基礎教育カリキュラムが開始されることから、FD 研修のテーマを第 5 次看護基礎教育カリキュラム改正における「看護基礎教育のこれからを考える」として継続的に取り組んでいる。

新カリキュラム編成セミナー

医学書院主催の 5 回のセミナー（各回約 2～3 時間）をオンデマンドにより受講した（受講期間 7 月～3 月）。昨年度の内容は、カリキュラム編成の準備、多様な場での看護実践や多職種連携教育が中心であったが、今年度は新カリキュラムに準じて試行的に実践された ICT 活用教育や臨床判断力の基盤となる能力の養成等、看護基礎教育の実践事例が紹介されていた。テーマは、第 1 回「昨年度セミナーの補足」、第 2 回「カリキュラム・授業設計に ICT を組み込むポイント」と「ICT 活用の導入・活用の実践例」、第 3 回「カリキュラム導入とシミュレーション教育を担う組織・教員のあり方」と「シミュレーション教育実践例」、第 4 回「新たなカリキュラムにむけて教育の枠組みをとらえなおすー講義・演習・実習の再構築ー」や「第 5 次カリキュラム改正に向けたプレ実施～」、「コンセプト学習の成人看護学実習 I への導入」、第 5 回「基礎看護学で看護過程と併せて臨床判断を伝えるには」、「基礎看護学で臨床判断を育む方法」等であった。

受講後のアンケートから 24 名の教員がいずれかのセミナーを受講していた（2022 年 1 月 7 日時点）。第 1～5 回全てにおいて 80%以上が「理解できた～まあ理解できた」、約 90%が「今後の教育・授業設計にまあ役立つ～役立つ」と回答し、今後の教育への活用が期待できる。自由記載においても、今後役立つそうである、講義のボリュームが多かったが、オンデマンドで自分の予定に合わせて視聴できた、長期間設定は受講しやすかった等の感想があった。今後希望するテーマは、「ICT の活用について、実践例から学べる機会」、「リクレーション」、「シミュレーション」、「ループリック」について等であった。

来年度より、看護基礎教育の新カリキュラムを展開する上で、有益な示唆を得る機会となった。

◇表象文化学部

「表象文化 Café の実践について」

表象文化学部長 森山 由紀子

表象文化学部では、2021 年秋学期より、「表象文化 Café」の取り組みを実施している。「表象文化 Café」とは、「表象文化学部（英語英文学科と日本語日本文学科）の教員が話題提供をする自由な語り合いの場」で、概ね月 1 回開催する。時間や場所は担当する教員が選定するが、ランチタイムにラーニングコモンズで開催することを標準としている。

表象文化学部の教員は全員出席することになっているが、特に出席を取るなどしなくとも、授業を終えた教員も急いで駆けつけ、互いに談笑しながら開催を待つ光景が恒例となっている。また各回のプレゼンターも、今年度開催分はすべて立候補によるものであり、来年度の候補もすでに複数回エントリーされている状態である。このように、この実践の特徴は、教員が主体的に、かつ、楽しんで参加しているというところにあると言える。

この取り組みの実施に向けては、学部会議における複数回の活発な議論が行われた。その中で合意されたのは、「教員同士が楽しんで自由に学び合う」ことを原則とする、すなわち、教員自身が「面白い」と思えることを大切に運営しようということであった。また、主な会場をラーニングコモンズに設定し、時間帯も学生が多く集まるランチタイムを基本としたのは、そこに居合わせた学生たちが、学科や専門を越えて研究上の話題を共有して楽しむ教員たちの姿を自然に目にし、学生たち自身も同じ立場でその話題に参加する場としたい、ということを目指したものである。これら、「楽しむ」「自由である」「開かれている」というあり方を第一とすることは、結果として、生き生きした学びの雰囲気を学内に醸成することにつながり、教員・学生の相互理解を深め、研究教育上の協働のきっかけを効果的・継続的に提供する、FD活動すべての重要な基盤となると考える。

2021 年度の秋学期に実施されたプログラムは下記の通りである

第 1 回 2021 年 11 月 4 日 大津直子先生（日本語日本文学科）

「谷崎源氏 許されざる〈表象〉—なぜ、どんな点が、誰の手によって—」

第 2 回 2021 年 11 月 26 日 辻英子先生（英語英文学科）

「シェイクスピアをどう演じるか—「夏の夜の夢」のボトムとティターニアの関係性について—」

第 3 回 2021 年 12 月 16 日 中井精一先生（日本語日本文学科）

「お雑煮と日本語学」

第 4 回 2022 年 1 月 14 日 若本夏美先生（英語英文学科）×高橋幸平先生

（日本語日本文学科）

「英語学習 ホントのところ—若本先生に聞きたいこと—」

会場は、学生たちが談笑したり昼ご飯をとったり勉強したりしているラーニングコモンズなので、参加人数は不明であるが、プレゼンテーションが進行する中、談笑していた学生たちがスライドに注目しはじめ、ラーニングコモンズ全体が静まりかえる様子は壮観であった。また、ポスターやフライヤーを見てそのために集まってきたらしい学生も確実に一定数いるようであり、回を重ねごとに、教員と学生の間で話題になることも多くなってきた。

FD活動の観点からの本実践の効果としては、次の三点が挙げられる。

第一に、教員間の対話の促進である。プレゼンテーションをきっかけに、あちこちで教員同士が意見交換する姿が頻繁に見られるようになった。その中には、英語英文学科の教員と日本語日本文学科の教員が、話題になったテーマを巡って盛り上がる姿もあり、専門の壁、学科の壁を越えたコミュニケーションは確実に促進された。これは、2019 年度に実施した「表象文化フェス」の成果を発展させるものでもある。また、京田辺にも広報を行っていることで、京田辺キャンパスの先生から、テーマに関連する差し入れと情報提供をいただくなど、その輪はキャンパスをも越えかけている。

第二に、授業改善に直結する技術の情報交換である。日頃目にすることのない、他の教員のプレゼンテーションの技法やスライド作成の技術が大変参考になるという教員の声が寄せられており、実際にスライドの作成方法について質問する姿も見られる。

第三に、教員自身の教育研究内容の客観視という効果である。授業という枠組みがない中で、一般の学生と、身近でかつ専門外、あるいは、近接領域教員が混在する聴衆を対象に、短時間に興味をひくプレゼンテーションを行うことは、担当者が自分の研究の社会的意義や面白さを見直す上で大変効果的である。過去4回のプレゼンテーションは、いずれも大変中身の濃い、質の高いものであり、なおかつ、聞いていてとても楽しいものであった。まだ担当していない教員も、それぞれに良い意味でのプレッシャーを感じつつ、自分はどんな話題提供をしようかということを楽しく考えるようになっている。

その他表立っては見えない効果も含め、現時点で、本実践は、FD活動として効果的に作用しているといえる。ただし、義務として形骸化してしまえば弊害も出て来るであろうと予測される。そのためにも「楽しむ」「自由である」「開かれている」という原則を大切に、構成員の意見を十分に反映させながら、当面、この実践を継続して行きたいと考えている。

◇生活科学部

「コロナ禍における管理栄養士専攻の臨地・校外実習の対応」

生活科学部食物栄養科学科 今井 具子

今年度も大学の授業はコロナ禍の影響を受けている。実験実習が多い本学科は、学生の学びを深めるため、極力対面での授業を実施してきた。配慮学生には対面授業と平行して遠隔授業を実施する等のハイブリッド型も採用し、授業を進めている。

本学科の管理栄養士専攻は管理栄養士養成校として、4週間の臨地・校外実習が求められる。従来は3年次の秋学期に事前指導を含む演習科目を実施し、4年次に進級する前の2月に臨床分野（病院）2週間、給食分野（高齢者福祉施設・保育所・事業所の給食施設等）1週間、4年次の6月に保健所臨地実習（保健所分野）1週間分の、合計3施設で4週間の臨地・校外実習を行っている。

2020年度は対面で臨地・校外実習の事前指導等の演習を行い、79名の学生を20の病院（29グループ）、30の給食施設（40グループ）に配当した。しかし、2021年1月以降、緊急事態宣言が順次発令され、4月の段階では臨床分野は44名を1週間の学内実習に切り替え、23名は4月以降に実習を延期した。給食分野では34名を学内実習に切り替え、2名は実習延期を余儀なくされた。配当前より実習生受け入れ中止の連絡を受ける施設も多く、実習延期後の日程設定にも苦慮したが、各分野に担当教員を複数配置し、臨地・校外実習を中心に行う事務担当を置く体制により、コロナ禍により刻々と事情が変わる中で煩雑な日程交渉作業を続けることができ、全実習生に少なくとも1週間は臨床分野の実地実習を確保できた。また実習生には感染症予防管理について事前指導で徹底し「検温・体調点検表」、「行動記録」を遵守させるように準備し実施する一方、実習先の理解を得るために本学での感染症対策についての学生指導の取り組みをまとめ、学部長名で実習先の施設長に理解を求めることができたことによるものとする。

2020年2月末には、文部科学省・厚生労働省からの事務連絡として、管理栄養士養成のための臨地・校外実習もコロナ禍の実情を踏まえ年度をまたいでの実習や、学内実習の実施に差し替えても良いとされた。本学では学科内の同意を得て、臨床分野では9月に学内実習を行うこととし、臨床分野の教員を中心に1週間の実習内容を組み立てた。振り替え実習では、遠隔授業システムを使って第一線で活躍する病院の管理栄養士9名による近年注目されるホットなテーマの講義を配信した。実習生は講義に関連したグループワーク及び成果発表を行い、講師より助言を得た。また、web上に仮想病院を立ち上げ、医療機関で活用されている栄養管理システムと同等の環境を導入した。実習生は、このシステムを通じて実践に近い病院給食や臨床栄養管理を疑似体験した。振り替え実習でも臨地実習で体験する核心の部分を担保できるように設定できたのは、学科の理解を得て準備期間を設け、マンパワーや媒体の準備ができたことが大きい。給食分野では、日本給食経営管理学会プログラムをもとに1週間の学内実習を行った。

また、6月の保健所実習は、事前の調整会議では少なくとも実習1日分は対面で実施する計画だったが、蔓延防止法により京都市で実習を行う12グループ59名は全て遠隔で実施することになった。しかし、前年度の全遠隔での臨地実習での問題点を踏まえ、本来は行くはずであった保健所と実習生を遠隔で繋ぎ、実地の管理栄養士等から、保健所管轄内の地域特性や健康問題等の講義を受け、管轄地域にあった実習課題を提供いただいた。実習生は実習3日分の時間を各グループで確保して課題に取り組み、適宜実地の管理栄養士から遠隔で指導を受け、実習課題を完成させた。実習1日目は対面、5日目は通常は対面で行う内容を遠隔で行った。京都市での実地実習は叶わなかったが、行政機関がコロナ禍でも実習を受け入れる判断材料となったのは、前述の本学での感染症対策についての学生指導の取り組みをまとめた文書の提出によると思われる。また、本学が京都府内の保健所臨地実習の年度最初の実習校となることから、本学の実績により他4校の臨地実習が対面で実施される判断材料となった部分もある。9月に行われた京都地区栄養士養成校の連絡会議で、臨地・校外実習の学内振り替え実習についての情報交換が行われた。臨地・校外実習担当教員が症例検討を行った、施設の管理栄養士による対面授業と演習を行った等が多く、本学の栄養管理システムに多くの養成校が興味を示された。

コロナ禍でも一定の臨地・校外実習の学びを確保できたのは、本学科の臨地・校外実習担当者を始め、学科の教員の賛同と協力を得て、知識と知恵を集結させ、臨機応変に対応できたことによるものと思う。2021年度の臨地・校外実習は、2022年2月から実施される。オミクロン株の蔓延により実施の可否は不確かである。昨年度と同様、「オール学科」として学生の学びの質を落とすことのない対応をしていく覚悟である。

◆教育開発実践報告◆

◇文学研究科

「文学研究科 FD 懇談会」

文学研究科長 森山 由紀子

昨年度に引き続き、年度末の総括の時期である2月9日（木）に、研究科委員会において、大学院教育の今後の方向性についての懇談会を行った。研究科委員会は、比較的少人数で学部や専攻の組織を越えた教員が顔を合わせて情報交換することができる貴重な機会である。今年度は、次の3点をテーマとして取り上げた。

1. 大学院生へのアンケートの共有 2. 遠隔授業について 3. その他

1については、評議会で公表されたアンケートについて研究科委員会内で再度共有し、問題点を確認した。

2について、まず、2021年11月に定められた、「2022年度大学院科目における遠隔授業の実施について」の文書を研究科内で共有した。その上で、大学院教育において遠隔授業を用いることによって、今後開かれ得るであろう可能性について、ブレインストーミングの形で自由な意見交換と懇談を行った。提供された主な話題は以下の通りである。

- ・夜間遠隔授業の整備により、勤務しながら大学院で研究することができるような環境の提供が実現すれば、向学心の高い、学科卒業生である現職中高教員（40代・50代）の入学者を確保することができるのではないか。

- ・メディア創造学科はそれぞれの教員が様々なバリエーションでオンラインを活用しているが、その一例として、スミスカレッジの日本語クラスの学生と共同研究を行っている。会話パートナーを作り、異文化体験や大学を超えたコラボレーションが実現している。

- ・大学院はできる限り「なんでもあり」の体制であるべき。オンラインの可能性は無限にある。自由度を確保し、互いに刺激し合って新たなアイデアを出し合える雰囲気づくりが不可欠だ。

3について、研究科の抱える問題について活発な意見が欲しかったところではあるが、コロナ感染状況を勘案し、遠隔の実施になったため、十分な意見交換に至らなかった。

◇国際社会システム研究科

「〈多様な大学院生の状態の把握に努めて〉～国際社会システム研究科のFD活動」

国際社会システム研究科長 塘 利枝子

国際社会システム研究科では、2019年度から研究科委員会の会議直後の春と秋の2回、FD研修会を行ってきた。2021年度は新入生も多かったことから、大学院生のそれぞれの状況を把握して指導に活かすために、直接の指導教員だけではなく全教員で大学院生のこれまでの経歴や研究の進捗状況について情報共有を行った。2021年度の春学期における遠隔授業の際にも、昨年度から取り組んでいるFD研修会が効を奏して、大学院の授業においてはおおむね順調に行われた。

大学院生は、国籍、年齢、学歴や職歴など学部学生とは異なり様々である。現代社会学部卒業後すぐに本研究科に入学した者、社会に出て教員等の職業を経験した後に本研究科に入学した者、他国からの留学生、日本国籍を持っているが日本以外の国に長期滞在していた者など多様な構成となっている。卒業後の進路も公務員、教員、一般企業、海外での就職など多様である。したがって各大学院生が持っている経験値や在籍年数も異なり、修士論文のテーマも様々である。また研究分野や方法論もそれぞれ異なる。これまでも修士論文の中間報告会、最終報告会、修士論文の査定等を通して、各大学院生のテーマ、方法論、内容などを各教員は把握してきた。また指導教員はそれらの点に加えて、各大学院生の生活・健康状況や論文進捗状況について細かく把握しながら指導を行ってきた。しかし国際社会システム研究科に関わる全教員が、大学院生の詳細な状況まで把握しているとは言えなかった。

そこで各教員が担当する授業の中でも、各大学院生の状況を全教員が細かく把握することで、よりよい指導につなげることができるのではないかと、毎年春秋学期開始時にFD研修会の中で院生に対する情報交換を行ってきた。特に特別支援の配慮が必要な院生の状況については、個人情報に配慮しつつ情報共有したり、緊急事態宣言下での遠隔授業の方法について情報交換を行ったりした。教員によっても大学院生の見方が異なり、情報を交換することで、新たな指導方法の観点を見出すことができ、有意義なFD研修会となった。

さらに大学院生の研究進捗状況をより細かく把握するために、中間報告会に加えて、2020年度より毎年1月に「研究進捗状況報告書」を大学院生に提出させている。この報告書に基づき、全教員がすべての在学生の研究内容を把握することができ、それぞれの指導の質を高めることにつながっている。国際社会システム研究科は、指導教員の研究方法論も多様であるため、今後は修士論文提出時における研究科共通の形式を整えていくことが課題である。

2022年度には日本語を母語としない大学院生が入学してくることとなっている。国際社会システム研究科としては、上記の「研究進捗状況報告書」も活用しながら、FD研修会を継続することで、学生のニーズや状況に合わせた丁寧な指導を今後とも行っていく予定である。

◇薬学研究科

「大学院 FD・大学院教育への取り組み・研究室紹介：臨床薬剤学研究室」

薬学研究科長 芝田 信人

薬学研究科医療薬学専攻（4 年制課程）は 2012 年に開設され、現代の高度化した薬物治療と創薬科学をつなぐ研究の実践を通して、難病の克服や医薬品の適正使用の推進など多角的な面での社会的要請に応え、大学・研究所、医療機関、民間企業や地方自治体で先進的な医療薬学の実践者として、また指導者として貢献できる人材の育成を目指しています。

薬学研究科では、これまでに 7 名の博士（薬学）を輩出しておりますが、そのうちの 1 名は当研究科初の社会人大学院生として入学された病院薬剤師の方で、彼女を皮切りにその後も現役薬剤師の方々の社会人入学が続いており、2021 年 12 月現在、2 名の社会人大学院生が臨床薬剤学研究室の森田邦彦特任教授のもとで研究を続けています。

当該研究室の主要研究テーマは、各種感染症治療薬や造血幹細胞移植の前処置に用いられる抗悪性腫瘍薬を対象に、それらの投与を受けている患者の体内動態（pharmacokinetics, PK）と薬効あるいは毒性（pharmacodynamics, PD）の関係（PK/PD）解析を通して患者個々への最適な投与設計法の構築を目指したもので、当該研究領域では全国の臨床医の先生方からの熱い視線を集める存在です。今回は、森田邦彦先生が臨床薬剤学研究室で実践されている日々の大学院生への研究指導に関してお話を伺います。

<Q1：臨床薬剤学研究室でのモットー（研究信条）は何ですか>

当研究室は、「研究者は薬剤師でなくてもよいが、薬剤師は研究者でなければならない」をモットーにしています。薬学研究科開設と同時に入学した第 1 期生以降、現在までに受け入れた院生 3 名はいずれも現役薬剤師の方々ですので、彼女たちの存在はまさに「薬剤師は研究者でなければならない」を実践中の理想的な姿として、後輩の学部生たちの目にも映っているように思います。

<Q2：大学院生の研究テーマの決定はどのように行われていますか>

先述したように、当研究室の院生はいずれも社会人、それも現役の薬剤師の方々ですので、その特色とキャリアを存分に活かすべく各自の医療現場で山積する医療薬学領域の課題にまず気づいていただき、そのなかから重要度や解決に向けた研究遂行の見通しの立ちそうなテーマを絞り込んでいくやり方で決定しています。

<Q3：大学院生との研究に関するディスカッションはどのように行われていますか>

いずれも本務先のある社会人の方々ですから、実際に対面してディスカッションする機会はかなり制約され、おのずとメールでのやり取りが多くなります。ただ、例えば当研究室に在籍する学部生の研究発表や抄読会などにはなるべく仕事の都合をつけて駆けつけ、ディスカッションに加わってもらうことで、後進の育成にも貢献していただいています。

<Q4：大学院生は、より能動的に研究活動をする必要がありますが、そのためにはどのような指導が必要とお考えでしょうか>

まずは、学会発表を経験させることです。その発表に向けて、知識面はもとよりプレゼン

テーションのスキルも高めるべく、自分には何が不足していて、どう行動することが必要とされるのかをおのずと体得してもらいます。さらに、どんなささやかな研究成果であっても論文文化に挑んでももらいます。こういった過程を繰り返し経験させることで、達成感とともに研究上のひらめき、さらには自発性（能動性）が育まれるものと確信しています。

<Q5：その他、先生のお考えの大学院教育についてお聞かせください>

先述の「能動的な研究活動がどうあるべきか」という命題に博士（後期）課程の院生が初めて直面すること自体、以前では考えられないことでした。そのような入門的な事柄は従来、修士（博士前期）課程の2年間で修得済みのはずだったからです。研究のイロハから博士論文作成までを前後期合わせて事実上4年しかない中で完遂するには、学部生5～6年次の段階で学生の意識やスキルを何処まで高揚させ得るかにかかっていると考えます。

<あとがき>

今回の取材を通じて最も印象深かったことは、森田先生の、「研究者は薬剤師でなくても良いが薬剤師は研究者でなければならない」という研究信条です。すなわち臨床薬理学研究室では、薬剤師は常に研究的思考の中で業務を行い臨床現場に山積する多様な諸問題を解決する医療人であることを念頭に、大学院教育が実践されています。また、今後の医療はモダリティ多様化時代と呼ばれ、個別化医療がより発展して行きます。全国臨床医の先生方から熱い視線を集めている森田先生の研究テーマ、PK/PD解析には、薬剤師がそのような医療に関与するための羅針盤が備えられていると、取材を通じて感じた次第です。

◇看護学研究科

「FD 研修 看護研究への質的統合法の活用」

看護学研究科看護学専攻主任 小松 光代

大学院看護学研究科が開設され4年目を迎えた。大学院のFD研修は、教員の研究能力に重きを置いて企画し積み上げていく予定である。

今年度は、昨年度に引き続きKJ法を基盤とした質的統合法を取り上げ、「質的統合法(KJ法)の実際－分析手法とコツ－」をテーマに四天王寺大学看護学研究科、小林裕美特任教授を講師に、講義と演習からなるプログラムを9月に計画した。内容は、川喜田二郎氏の発想法、W型問題解決モデルによる3つの科学や3つの推論法に関する短時間の講義、事前に提示された模擬データを用いて自己学習した後、グループで①ラベル広げ、②ラベル集め、③表札作りの感覚を体験し発表する演習を行う計画であった。9月の開催が都合により延期し、3月中旬に実施予定である。

今後も、教員の研究能力の向上に向けた研修を計画する予定である。

◇生活科学研究科

「生活科学研究科における 2021 年度 FD 活動報告」

生活科学研究科長 川崎 祐子

生活科学研究科（修士課程）には2つの専攻があり、このうち食物栄養科学専攻にはさらに食物栄養科学コースと臨床栄養学コースがある。現行の臨床栄養学コースでは、管理栄養士としての職場を持たない学部新卒の学生は、本学と連携する病院で管理栄養士として1年間のインターンシップを行い、2年目に病院での課題を修論にまとめる。そのため、入学には国家試験合格が前提となる。また、現職管理栄養士が入学する場合は、自身の職場での課題について研究を行う。本コースは2001年に開設された全国でも先駆的な課程であるが、設置後20年が経過し、その間に日本の栄養関連分野の状況は大きく変化した。医療だけでなくさまざまな職域で、高度な教育を受けた管理栄養士が求められていることへの社会的ニーズに応えられていないことが課題であった。

そこで、昨年3月に管理栄養士または医師免許を持つ教員7名によるワーキンググループ（座長：小切間美保教授）を立ち上げ、精力的に議論を重ねた。研究科教授だけでなく、これから担う学部准教授も参加し、現状分析と問題点の抽出、解決のための具体策の検討が行われた。その結果、インターンシップ先を医療・保健・福祉・学校現場などの実践現場に拡大し、コース名称を「実践栄養管理学コース」に変更することとした。また、グローバル社会に対応する科目の新設や、900時間のインターンシップに見合う単位数の設定、夜間開講のリレー式科目群のセメスター化など、抜本的なカリキュラムの見直しとDP・CP・APの改正を行い、2023年度からスタートする運びとなった。関係諸氏に感謝を申し上げる。本改正により、幅広い分野の管理栄養士に、確かなエビデンスを創出できる高い研究能力を養成する体制作りができたと同時に、入学定員増にもつながるものと期待している。

一方、生活デザイン専攻も、その母体となる人間生活学科のカリキュラムが2022年度より大幅に改正されるのに従い、新しい学修の3つの柱に連動した学びができるようカリキュラムの見直しが迫られている。学部の完成年次を待たずして改正できるよう、作業部会立上げの準備を始めたところである。

（本稿は2022年1月末に執筆）

◆2021 年度春学期 授業に関するアンケート総評◆

次なる授業アンケートへ(Next)

教育開発支援センター長 若本夏美

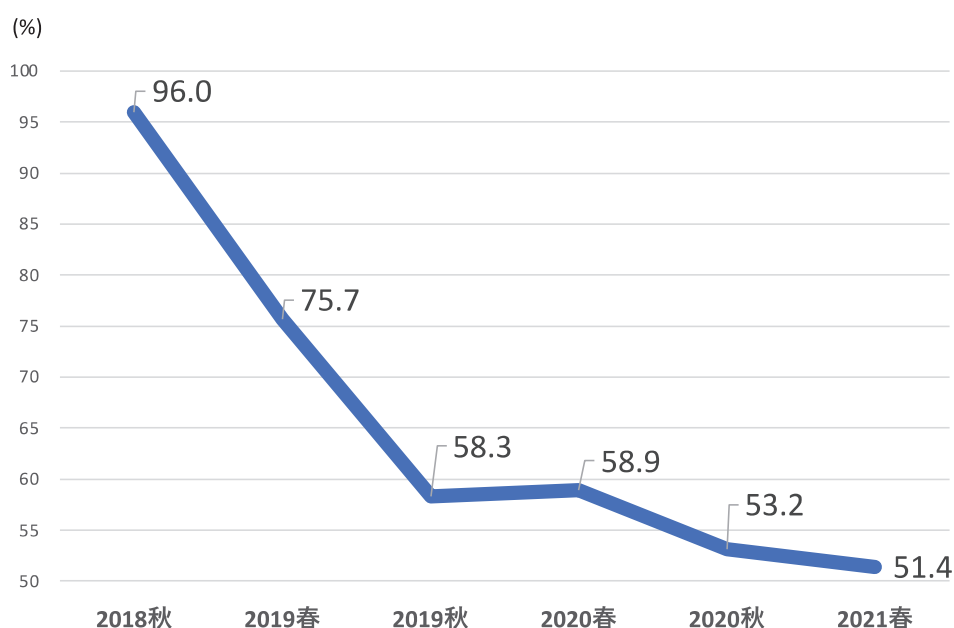
はじめに

こんにちは。このページをめくって頂きありがとうございます。

同志社女子大学の2021年度春学期は前年度に引き続き、苦難と緊張感を強いられる状況でした。4月は対面授業で順調にスタートいたしましたが、5月～ほぼ6月一杯は遠隔授業、7月に対面授業に戻るといった変則的な授業形態となりました。新型コロナウイルス感染症の影響により全面的に遠隔授業をせざるを得なかった前年度(2020年)春学期と比較し、教員も学生も遠隔授業のスタイルや手順には慣れてきている感があったものの、昨年度の秋学期、ほぼ対面授業(一部オンデマンド型授業がありました)に戻り、もう全面的に遠隔授業になることはないだろうと希望的観測を持っていた教員・学生諸姉には、二度目の遠隔授業による心理的損傷は少なくなかったと思います。長期的な展望を持つことの重要性を再認識するところです(英・ケンブリッジ大学は2020年の早い段階で対面授業に戻るのは2021年秋からと決定していたようです)。

このような状況であるからこそ、授業アンケートを通して、遠隔授業と対面授業の組み合わせ方など、2020年代の授業の在り方の資料としたいと、本年度春学期授業アンケートに向けての教育開発支援センターの意気込みは並々ならぬものでした。

図1. 授業アンケート回答率の推移(過去6回)



前回（2020 年度秋学期）の状況を踏まえ、教育開発支援センター運営委員会では回答率向上の対策として数回の運営委員会を費やし議論を重ねました。映画に例えるなら、これまでのペーパー・ベースの授業アンケート（2018 年度秋学期まで）が希望に満ちた「スターウォーズ、新たなる希望（第一作）」だったとすると、デジタルベース（manaba 上）の過去 2 年間 4 回のアンケートは、暗闇を彷徨う「帝国の逆襲（第二作）」という位置づけになるでしょうか。映画ならここで「ジェダイの復讐（完結編）」となりハッピーエンドとなるはずだったのですが、現実にはジョージ・ルーカスが描いた映画 3 部作とは異なり、厳しい結果となりました（図 1 参照）。

回答率向上のための対策

ここで、備忘録も兼ねて、運営委員会で議論された案を列挙しておきたいと思います。

- アンケート回収期間の延長（2 週間を 4 週間へ）
- 教員への周知徹底（特別のハンドアウトの作成、配布）
- 学生（受講生）への周知徹底

教員への周知徹底については、授業アンケート実施前に 2 ページからなる実施要項をメールで送付しました。回答率向上にむけた意識向上のために、過去 5 回の回答率をグラフにしたものも文書に含めました（図 2 参照）。またアンケート結果確認のためのマニュアルもこれまで通り添付しています（図 3 参照）。

図 2. 教員向け案内

2021 年 7 月

科目担当者 各位

同志社女子大学 教育開発支援センター長
若本 夏美

2021 年度春学期 授業に関するアンケートの実施について（お願い）

平素は本学の教育にご尽力賜りありがとうございます。
標記アンケートを、下記のとおり実施いたしますので、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

記

- 授業アンケートは「マナビー」（本学授業支援システム）にて実施します。
- 実施期間は **2021 年 7 月 9 日（金）～ 8 月 5 日（木）**です。
当該期間内に、学生にスマートフォンから授業アンケートに回答するよう指示してください。（回答時間目安：10 分程度）

回答率向上にご協力ください

- 2019 年度より授業アンケートは紙での回答を廃止し、マナビーにて実施しておりますが、大変残念ながら、回答率は著しく下降しております。
授業アンケートに回答するよう、学生に対する周知および授業内での実施にご協力を賜りますようお願い申し上げます。
- どの学生が未回答であるかを確認することはできませんが、回答速報でその時点の回答者数を確認することができます。回答者数が少ないような場合は、できるだけ授業やマナビーで、未回答者は速やかに回答するよう促してください。
- なお、2021 年度より嘱託講師の皆様におかれましては「授業振り返りシート」のご提出にご協力をお願いしております。授業振り返りシートの中で、授業アンケートの結果をご確認いただく項目もございますので、ご留意いただきますようお願いいたします。



図 3. 教員向けマニュアル

マナビー上での授業に関するアンケート結果確認マニュアル（教員向け）

「授業に関するアンケート」の回答速報は、マナビー上に即時反映されます。教員の皆様は、マナビーにログインして結果を閲覧することができます。また、すべての回答期間が終了してから一定期間を経ると、アンケートの科目（クラス）別集計結果をマナビー上から確認することができます。なお、マナビーログイン後の画面下部「マニュアル」ボタンから、このマニュアルに類似のマニュアルを表示することができます。

■アンケート結果確認方法

同志社女子大学ホームページ「教職員の方へ」から授業支援システム「マナビー」にログインしてください。
※<https://manabi.dwc.doshisha.ac.jp/cf/login>から表示可能です。
※ユーザID/パスワードを忘れた場合は、ヘルプデスクにお越しいただくか、教務課もしくは嘱託講師授業へお申し出ください。

1. マナビーの「大学からの課題・アンケート」からアンケートのタイトルをクリックします **(A)**。
2. 結果を確認したいコース名（授業科目名）を選択します **(B)**。
3. 「集計シート」ボタン **(C)** をクリックすると、集計途中の生データ（速報）をExcelでダウンロードできます。※自由記述欄への回答も含まれます。
4. 「グラフ表示」ボタン **(D)** をクリックすると、集計途中のグラフが表示されます。

【注意事項】

- 集計シートには、回答者のユーザIDや氏名、学籍番号などは表示されません。
- スマートフォン画面からは集計シートはダウンロードできません。
- 集計シート、グラフおよび自由記述は、教員のみ確認できます。学生には表示されません。

■アンケートの科目（クラス）別集計結果返却
（回答期間終了後）※自由記述速報への回答は含まれません。

マナビーの「大学からの課題・アンケート」から、アンケートのタイトルをクリックし、確認したいコース名（授業科目名）を選択します **(E)**。集計結果が公開されていれば、「結果・フィードバック」欄にファイルが添付されています **(F)**。

■フィードバックコメント記入方法（任意）

集計結果に関して、当該科目受講生全員に向けてフィードバックコメントを記入することも可能です。課題集計画面で「結果・フィードバック」の「編集」ボタン **(G)** をクリックします。本文を入力して、「更新」ボタン **(H)** をクリックすると、登録完了です。
※下書き保存はできません。
※「更新」ボタンをクリックすると、即公開となります。ご注意ください。

また嘱託講師控室には、授業アンケート促進掲示物二種を、授業アンケート実施前に設置しました（図4、5）。

図4. アンケート促進掲示 A

**2021年度春学期
授業に関するアンケート
実施のご協力をお願い**

授業改善のための資料として活用します！

2019年度より授業アンケートは紙での実施からマナビーへの実施へと変更されました。それまで95%以上の回答率だったのが、マナビーに移行してからは回答率が下がり、2020年度は50%まで落ち込んでいます。授業アンケートは、授業の改善を図るために学生の皆さんの率直なご意見を聞かせてもらう貴重な機会です。
より良い授業を作っていくためにも、ぜひ回答いただくようお願いいたします。
このアンケートは匿名にて実施されます。

実施期間
2021年7月9日(金)～ 8月5日(木)

回答方法
アンケートが開始されると、マナビーの「マイページ」上部に「大学からの課題・アンケート」が表示されます。学生へ回答するようお声がけください。

注意事項 同志社女子大学 教育開発支援センター

学生は教員からの指示を待ってアンケートに回答するため、必ず回答するように声をかけてください。

任意の質問を1つ設けることができます。その場合は、7月22日(木)までにマナビー等を通して質問と回答項目を学生に指示してください。

7月23日(金)以降は学生が自分の判断でアンケートに回答します。

今年度より記入いただく「授業振り返りシート」には授業アンケートの結果に関する項目があります。

図5. アンケート促進掲示（卓上）

**2021年度春学期
授業に関するアンケート
実施のご協力をお願い**

授業改善のための資料として活用します！

2019年度より授業アンケートは紙での実施からマナビーへの実施へと変更されました。それまで95%以上の回答率だったのが、マナビーに移行してからは回答率が下がり、2020年度は50%まで落ち込んでいます。授業アンケートは、授業の改善を図るために学生の皆さんの率直なご意見を聞かせてもらう貴重な機会です。
より良い授業を作っていくためにも、ぜひ回答いただくようお願いいたします。
このアンケートは匿名にて実施されます。

実施期間
2021年7月9日(金)～ 8月5日(木)

回答方法
アンケートが開始されると、マナビーの「マイページ」上部に「大学からの課題・アンケート」が表示されます。学生へ回答するようお声がけください。

注意事項 同志社女子大学 教育開発支援センター

学生は教員からの指示を待ってアンケートに回答するため、必ず回答するように声をかけてください。

任意の質問を1つ設けることができます。その場合は、7月22日(木)までにマナビー等を通して質問と回答項目を学生に指示してください。

7月23日(金)以降は学生が自分の判断でアンケートに回答します。

今年度より記入いただく「授業振り返りシート」には授業アンケートの結果に関する項目があります。

学生に向けては、授業アンケートが「より良い授業を作るためには必要である」ことを学生に訴求する内容や、教員が授業内での実施できなかった状況を想定し、7月23日以降には自由にアンケートに回答してほしい旨の内容を大立て看板およびデジタルサイネージにて掲示し、またマナビーのログイン後のニュースにも掲載しました（図6）。教育開発支援センターとしては運営委員会の議論をもとに万全の広報体制を敷いたと自負していました。

図 6. アンケート促進掲示物（学生向け）

**2021年度春学期
授業に関するアンケート
回答のお願い**

授業を受けた皆さんの率直な声を聞かせてください

2019年度より授業アンケートは紙での実施からマナビーへの実施へと変更されました。それまで95%以上の回答率だったのが、マナビーに移行してからは回答率が下がり、2020年度は50%まで落ち込んでいます。授業アンケートは、授業の改善を図るために学生の皆さんの率直なご意見を聞かせてもらう貴重な機会です。皆さんにとってより良い授業を作っていくためにも、ぜひ回答いただくようお願いいたします。匿名のアンケートですので、忌憚のないご意見をお願いします。

実施期間
2021年7月9日(金)～ 8月5日(木)
※一部、早期に実施している科目あり※

回答方法
アンケート回答可能期間になると、マナビーの「マイページ」上部に「大学からの課題・アンケート」が表示されます。科目ごとに回答してください。

注意事項 同志社女子大学 教育開発支援センター

- 無記名での回答であり、回答者の情報は一切教員には伝わりません。
- アンケートの質問について、教員から個別の指示がある場合があります。7月22日(木)までは教員から指示があるまで回答しないでください。
- 一度提出したアンケートは、再提出できません。
- 7月23日(金)以降は自由にアンケートに回答してください。

一方、運営委員会では質問紙の信頼性と妥当性を高め、教員にとっても学生にとってもより有用性の高いものに変革していくべきであるという議論が継続的にあります。その観点から、2021 年度春学期は広報体制に留まらず、アンケート内容についても改善を加えています。

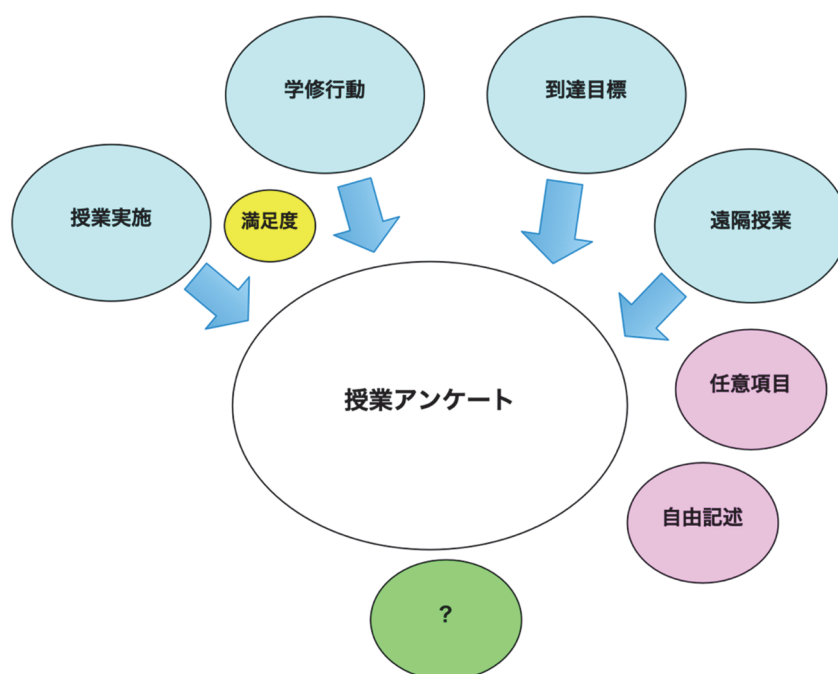
まず尺度の問題があります。2019 年度春学期に紙ベースの授業アンケートからオンライン（朝日ネット社 manaba 利用）でのアンケートに切り替わった際、これまで通り「4 件法」（そう思う、ややそう思う、あまりそう思わない、そう思わない）を維持し、教員への配付する結果個票では、グラフ作成の利便性から得点を 4→1、3→2 などと逆転化して表示していました。しかし、この個票は manaba のシステム上、回答が 5 段階に固定されてしまっており、2019 年度春学期～2020 年度秋学期の 4 回に渡っては、個票に表示された尺度は「そう思う Agree→5、ややそう思う Somewhat Agree→4、あまりそう思わない Somewhat Disagree→3、そう思わない Disagree→2、未回答→1」となっていました。「未回答」は平均得点から除外して別基準とすべき（「授業アンケート総評 2019 年度春学期」）でしたが、これまで実現していませんでした。この点については、朝日ネットとも交渉し、この 2020 年度春学期より未回答は「その他」項目にカウントし平均点から除外することになりました（図 7、個票の関係上、表示上は「1」という欄は存在します。また DWCLA10 など他の項目で必要な場合もあります）。

図 7. 尺度のカウント方法の改良

そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	未回答
5	4	3	2	1
				
そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	未回答
5	4	3	2	その他

更に、授業への満足度を尋ねる項目（Q9「この授業は全体として満足できる内容でしたか」）を追加しています。これは到達目標を尋ねる項目（Q15、「あなたは到達目標を達成できたと思いますか」）はあっても、授業全体を包括的に評価する項目がこれまで不足していたためです。現在の授業アンケートは4つの構成概念（「授業実施に関する質問」「この授業のための学修行動に関する質問」「この授業の到達目標に関する質問」「遠隔授業に関する質問」）から成り立っていますが（図8）、この満足度をどの部分に関連付けるのか又は新たな構成概念としてとらえるのかは、今後の議論を待ちたいと思います。

図 8. 授業アンケートの構成概念（現行）



回答率（全体・各学科別）

さて、ここで、回答率について、学科毎の動向を探ってみましょう。

図 9. 授業アンケートの実施率推移（春学期：2020 年-2021 年：
グラフ中の各学科・科目区分は p. 16 に表示）

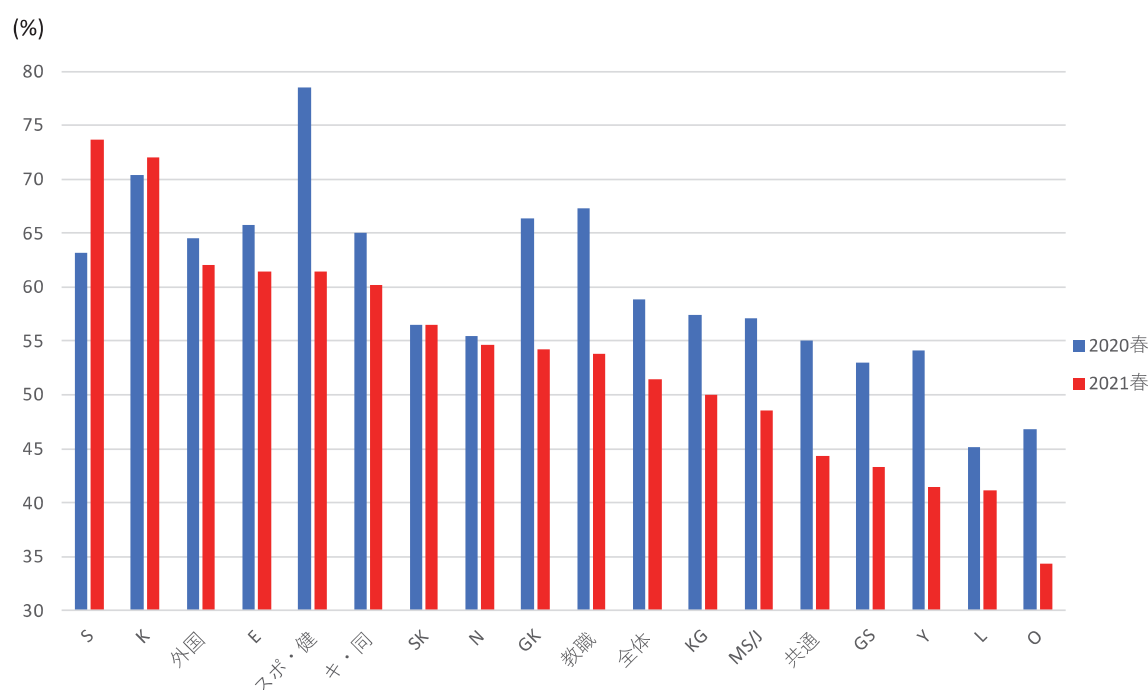


図 9 に示すように、前年度の春学期と比較してみると、全 17 区分の中で 50%を上回ったのは 11 区分。最も回答率の高いのは「食物科学専攻」(73.7%)、次いで「国際教養学科」(72.0%)、「外国語科目」(62.0%)、「英語英文学科」(61.4%)と続きます。

1 年前の春学期と比較して回答率が向上したのは「食物科学専攻」(+10.5%)、国際教養学科」(+1.6%) の 2 学科です。逆に下がってしまったのは「スポーツ・健康科目」(-17.1%)、「教職に関する科目」(-13.5%)、「医療薬学科」(-12.6%)、「音楽学科」(-12.4%)、「現代こども学科」(-12.2%)、「共通学芸科目」(-10.7%)、「社会システム学科」(-9.7%)、「メディア創造学科」(-8.5%)、「看護学科」(-7.4%)、「基督教・同志社関係科目」(-4.8%)、「英語英文学科」(-4.4%)、「人間生活学科」(-4.0%)、「外国語科目」(-2.5%)、「日本語日本文学科」(-0.9%)、「管理栄養士専攻」(増減なし)、という結果でした。

図 10 では直近の学期(2020 年度秋学期)との増減率を示しています。前学期と比較すると回答率が増加している学科が多くあります。「食物科学専攻」(+11.4%)、「外国語科目」(+7.8%)、「日本語日本文学科」(+6.6%)、「基督教・同志社関係科目」(+6.4%)、国際教養学科」(+3.4%)、「メディア創造学科」(+1.84%)、「英語英文学科」(+0.4%)。

図 10. 授業アンケートの実施率推移（2020 年秋学期-2021 年春学期：
グラフ中の各学科・科目区分は p. 16 に表示）

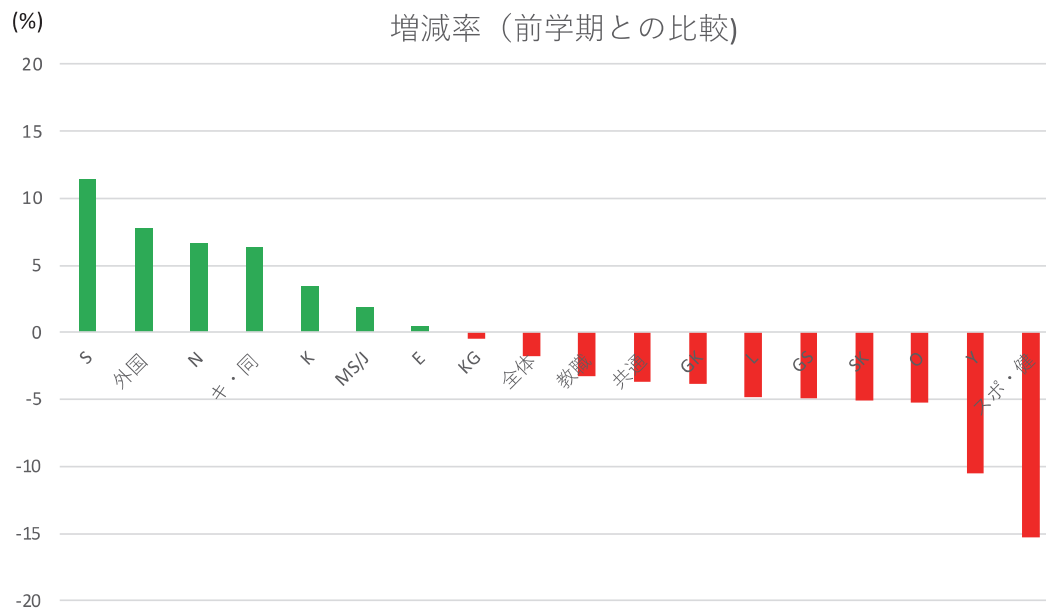


図 10 が示すように、全ての学科が低落傾向にあるわけではなく、上昇傾向にある学科にも注目してゆく必要があると思います。この総評を機に、各学部・学科会議等でこの授業アンケート回答率を議題として取り上げて頂き、2021 年度秋学期にはどの学科も 50%以上の回答率、前学期又は前年度同学期比での好転を念願するところです。

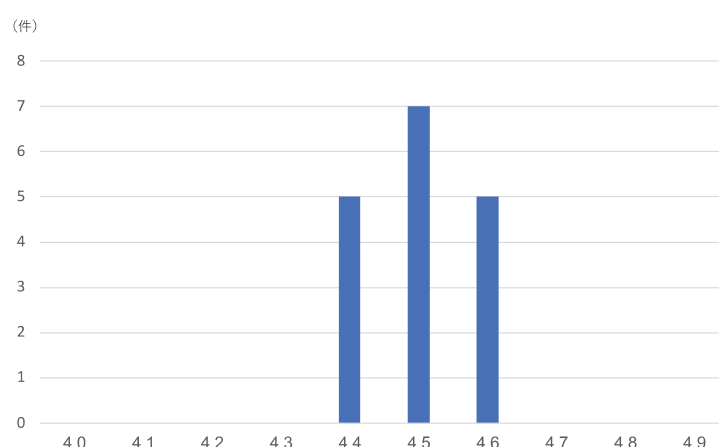
各項目の比較

さて、本年度の結果について、これまで蓄積してきた授業アンケートとも比較しながら、以下、概観してみたいと思います。この総評は、既に教務部で分析された「報告書」をもとに総括することを意図しています。まず、2021年度の授業アンケートより導入された満足度についての質問項目から検討を始めたいと思います。

Q9. 満足度

「この授業は全体として満足できる内容でしたか。」

図 11. 遠隔授業実施 (Q 9, 2021 春)



4 件法で分岐点が 3.5 (3.5 以下は否定的、3.5 以上は肯定的) であることを考慮に入れると、2021 年度春学期の授業はどの学科・科目区分とも授業に対する満足度は非常に高いと言えます。図 11 が示すようにほぼ 4.5 に回答の平均点が集中しています。これは本学としては喜ばしい結果と言えます。次は各学部・学科で科目による満足度を検討し、満足度の非常に高い科目からはその秘けつを学び、仮に満足度の低い科目(群)があれば改善策を検討する必要があると思います。授業に対する包括的な満足度は、いわば他の項目を総括する究極の授業アンケート項目であり、各学部や学科、ひいては大学の盛衰を占う重要項目です。

Q14. 到達目標達成

「あなたは到達目標を達成できたと思いますか。」

図 12. 到達目標達成 (Q15, 2021 春)

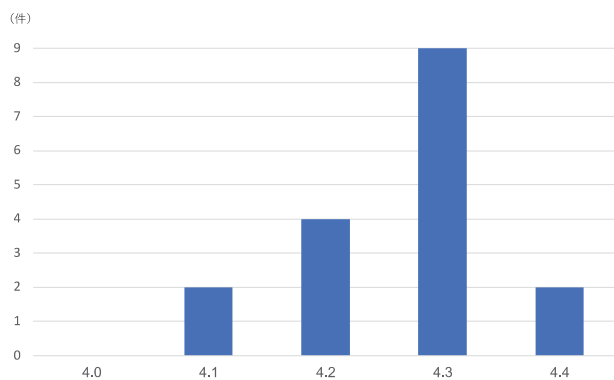
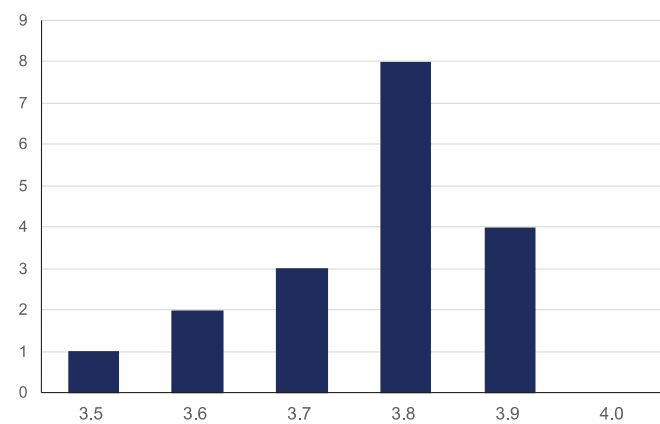


図 13. 到達目標達成 (Q14, 2020 春)



同じ区分の平均値が 3.8 (2019 年度春学期) → 3.8 (2020 年度春学期) → 3.9 (2020 年度秋学期) → 4.2 (2021 年度春学期) と向上しています。また前年度と比較すると各学科・科目群の相違が小さくなっているのも特徴です。このあたりにも対面授業・遠隔授業への受講生諸姉の適応能力の高さが到達目標の達成につながっているのかもしれません。

Q18. 遠隔授業

「遠隔での授業は滞りなく行われましたか?」

2021 年度春学期はどの授業もほぼ半数の回数が遠隔授業、また一定数の科目が全て遠隔授業になったことを考え合わせると、この項目も最も注目すべきものの一つとなります。

図 14. 遠隔授業実施 (Q18, 2021 春)

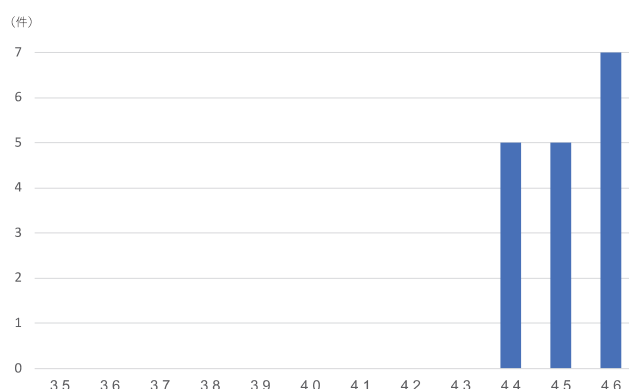


図 15. 遠隔授業実施 (Q17, 2020 春)

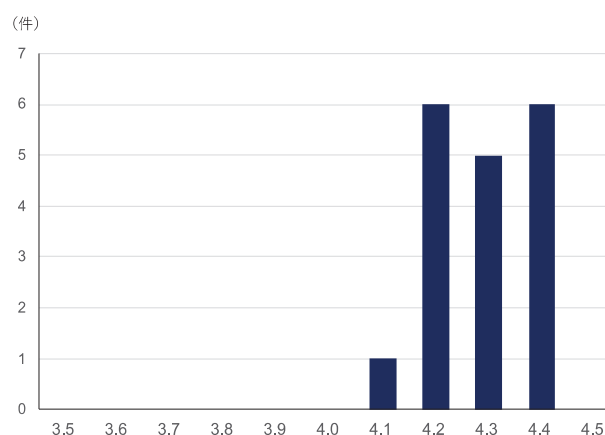
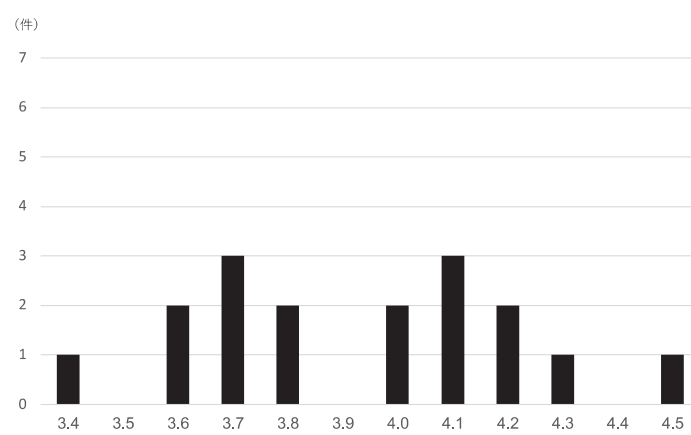


図 16. 遠隔授業実施 (Q17, 2020 秋)



2021 年度春学期の遠隔授業の結果（項目追加により Q18 となっている）をこれまでの結果と比較すると興味深い事実が浮かびあがってきます。2020 年度春学期は多くの教員にとって初めての遠隔授業であったのにも関わらず概ねスムーズに実施されている（図 15）。前年度秋学期、多くが対面授業に移り遠隔授業として実施されたものはほぼオンデマンド型のものでした。そのせいか、遠隔授業の実施は困難を極めたように映ります（図 16）。2021 年度春学期、学期の半分を再び遠隔授業（双方向・オンデマンド型）に移行しましたが、過去 2 つの学期と比較してその評価は明らかに向上しています（図 14）。これにはいくつかの解釈の方法があるでしょうが、最も妥当な説明は「熟達」だと考えられます。教員も学生諸姉も遠隔授業の方法に慣れ、教員は前年度よりも自信をもって授業を行い、学

生諸姉も遠隔授業の特徴を理解して効果的に授業を受けたのではないのでしょうか。この点は更なるデータの集積が必要ですが、本学教学にとっては明るい兆候といえると思います。

Q16. DWCLA10

「DWCLA10 の内、この授業の履修を通してその獲得や向上に役立ったと感じられるものをすべて選んでください」

図 17. 学科・科目区分の分布 (DWCLA 10, 2021 春)

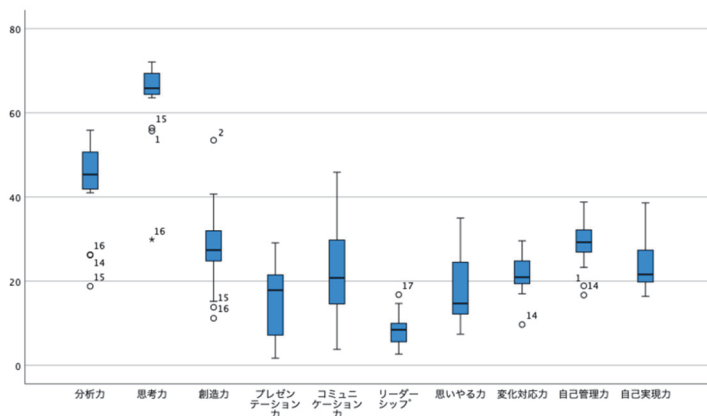
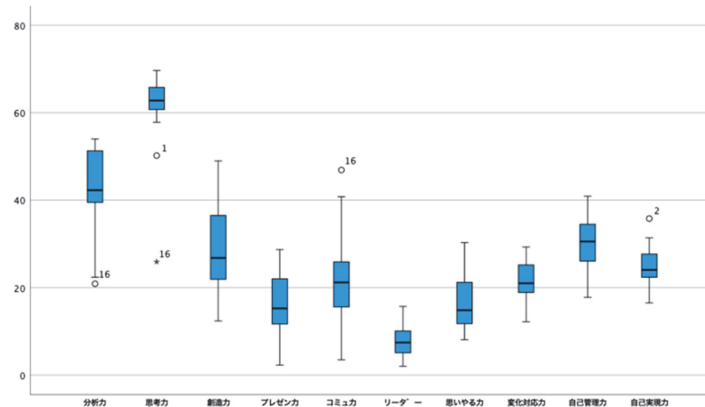


図 18. 学科・科目区分の分布 (DWCLA 10, 2020 秋)



2020 年度秋学期と比較してみると (図 17 と 18)、その結果は非常に似通ったものであることに気づきます。DWCLA10 の中で最も選択率の高かった項目という点では、1 位) 思考力 (平均、64.0%)、2 位) 分析力 (43.6%)、3 位) 自己管理能力 (29.2%)、逆に低かった項目は、10 位) リーダーシップ (8.5%)、9 位) プレゼンテーション力 (16.2%)、3 位)、思いやる力 (17.9%) でした。この順位は前年と全く同じで、数値にも大きな変動はないように見えます。平均値の低い 3 項目について少し考えてみたいと思います。まず、リーダーシップと思いやる力ですが、これはもともと DWCLA10 で意図されている概念とこの表現の乖離に数値の低い原因があるように思われます。DWCLA10 が制定された当時の資料を参照すると、思いやる力でもともと期待されていたのは「違いを尊重する能力」であり「相手の気持ちになって行動する力」です。具体的には協働的に行動する力であって、この思いやる力という表現からは、本来の意図された趣旨はくみ取ることが困難なのではないでしょうか。もし、「思いやる力」から趣旨に現在の教育状況を加味し「コラボレーション力」に表現を変更するとアクティブラーニングを目指す授業内容と合致し、選択率も高まる可能性があります。リーダーシップに関しても同様です。ゼミナール科目や PBL (Project Based Learning) では確かにリーダーシップを取ることができる場面があるかもしれませんが、講義科目など広範な授業に目を向けるなら「ファシリテーター力」とするほうが妥当かもしれません。アクティブラーニングの中核は授業内ディスカッションであり、そのディスカッションをどのように活性化するかが大きな課題になっています。議論の中でリーダーシップを取るとはディスカッションを活性化しいろいろな議論を引き出す力といえます。そもそもこの項目のみ「力」という言葉が付いていないところにも 10 項目の一貫性を損なう側面を持ってしまっているように見えます。これまでの総評でも提案されていますが、このような部分を含め、2020 年度の同志社女子大学の目

指すべき授業、現在のアクティブラーニングの動向なども踏まえ、DWCLA10 の見直しの時期に来ているのではないのでしょうか。

最後に授業アンケートの各項目の結果の中で注目すべきものを検討しておきたいと思います。この総評では大学全体の傾向を議論することを主目的とし、従来の学科・科目区分別の結果分析については各学科で御議論いただく方がよいと考え、今回も省略します。

Q10. 自主学習

「この授業について、授業時間、予習、復習、自主学習すべて含めて1週当たり平均どれくらい時間をかけましたか。」

図 19. 授業外学習時間 (Q10, 2021 春)

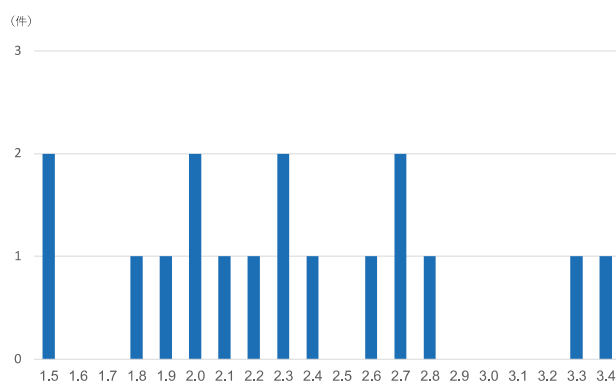
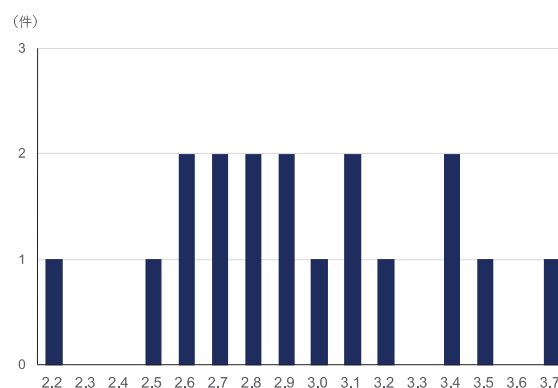


図 20. 授業外学習時間 (Q9, 2020 春)



同じ区分の平均値が 1.9 (2019 年度春学期) → 3.0 (2020 年度春学期) → 2.5 (2020 年度秋学期) → 2.3 (2020 年度春学期) と今学期に限って、下降傾向を示しています。これまでになかった 1 点台の学科・科目区分が 4 つ出現しています (図 19 と 20 を対比)。1 = 30 分未満、2 = 1 時間未満であることを考え合わせると、2 点未満は課外学習がせいぜい 1 時間にも満たないことを示しています。授業外学習の低下は学習への興味関心の低下と捉えられます。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で学習だけでなく大学生活全般に対する倦怠感が蔓延しているのかもしれません。これは本学としても危険な徴候として注視する必要があります。

Q7. 自主学習

「自主学習を促す工夫がなされていましたか。」

同じ区分の平均値が 4.0（2019 年度春学期）→ 4.2（2020 年度春学期）→ 4.1（2020 年度秋学期）→ 4.3（2021 年度春学期）と順調に伸びています（もちろん、今学期より尺度の修正を行っていますので、この影響でこれまでよりも高い目の数値が出ている可能性があります）。

図 21. 自主学習（Q7, 2020 秋）

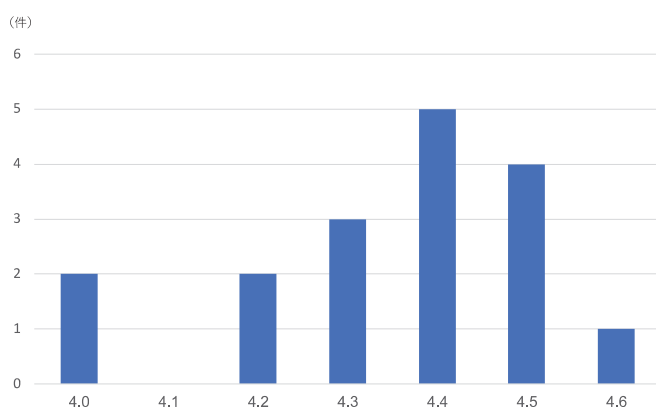
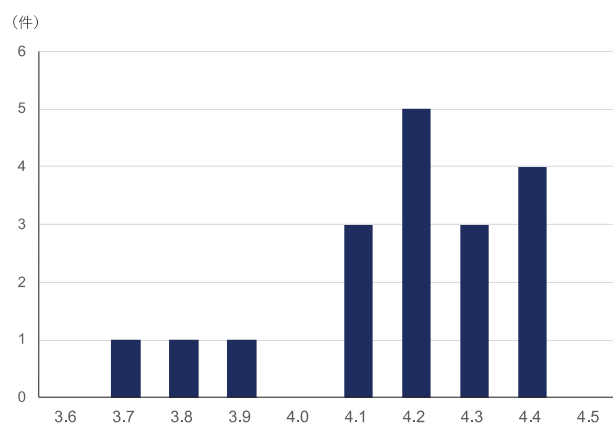


図 22. 自主学習（Q7, 2020 春）



しかし、度数分布が示すように（図 21、22）、全ての学科・科目区分で 4 以上となり、教員から学生への自主学習を促す工夫はより精緻になされているようです。であれば余計に自主学習時間が少なくなってしまう事の問題の深刻さが浮かびあがってきます。すなわち、教員からの働きかけだけでは十分ではないことを示しているからです。今後は、吉見（2021）が主張するように、抜本的な改革、例えば、2 学期制から 4 学期（クォーター制）などへ移行することによって海外の大学のように受講科目数を減らしその代わり、週 2 回や 2 時間連続などの時間割により、より集中して学ぶ方法などを検討する必要があります。

まとめ

30,594 名（2020 年度春学期は 28,902 名）という膨大な授業アンケートへの参加者数が示す通り、本学にとって貴重なリソースとなった授業アンケート。結果分析を見られてどのような感想を持たれたでしょうか？

冒頭でも述べたとおり、対同年度春学期比で、回答者が 7.5%、人数で約 3600 名（延べ）も減少している危機的な状況にあるのには変わりはありません。教育開発支援センターとしては万全と思った対策を講じたにも関わらず回答率の減少に歯止めをかけることができなかったことには多少の無力感と抜本的な改革をする必要を感じる所です。3つの方向性があると思います。

一つの方法性は実施の自律性です。現在は全学として共通項目の授業アンケートを実施しています。一方で、学部・学科のカリキュラム向上にはその学部・学科に特化した質問項目が必要となると思います。例えば、私は現在英語英文学科に所属していますので、学科の科目を通して「英語の運用能力が向上したかどうか」尋ねてみたい気持ちになります。もちろん、これは満足度や到達目標達成度からうかがい知ることができますが、カリキュラムを変える次のステップにはなりにくいのが実情です。もし、学部・学科の独自質問項目を含めるようにすれば、そのための議論も沸き起こると思いますし、結果についてもより一層多くの教職員が興味関心を持って頂けるようになると思います。

二つめの方向性は DWCLA10 に象徴されるような本学の教学にとって極めて重要な項目を定期的に見直すことです。STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) など近年よく目にする言葉に踊らされる必要はないと思いますが、2021 年同志社女子大学 FD 講習会で講演をして頂いた杉森公一先生が紹介されておられたような「4つの認知能力」（アウン、2020）などを参考に「New DWCLA10」に発展させてゆくことが肝要であろうと思います。DWCLA10 は教員にとっても学生諸姉にとってもいわば学びの灯台ともいえるべきものです。分かりやすくかつ未来を切り拓くキーワードが大切だと思います。

三つ目の方向性はビッグデータの活用です。IR (Institutional Research) や DX (Digital Transformation) という言葉をよく耳にしますが、この授業アンケートの結果を AI を使いまは専門職のデータサイエンティストによってより詳細かつ有効に分析する必要があると思います。教育開発支援センターには専任教職員は存在しません。兼担の中で職員の皆さんには規定の仕事以上の創造的な活動をして頂いています。今こそ未来を見据えて授業アンケートという貴重なデータを有効に活用するより組織的活動を始める時期です。教員のみに振り返りシートの作成を依頼するのではなく、大学としての振り返りとしてのデータ分析が必要となると思います。カリキュラムとしては来年 2022 年度に「(仮称) データサイエンス基礎」を全学共通科目として新設することが検討されています。これは学生の数理・データサイエンス・AI への関心を高め、それを活用する基礎的な能力を育成することを目的とするものですが、それと同時に教職員にもまた本学の教学にもこのデータサイエンスの視点が必要であると思います。

教育開発支援センターの構成メンバー（教員・職員）は年々変わってゆきます。しかし、メンバーが変わろうとも、変わらないものがあります。それは同志社教育の原点である「良心教育」を大切にしようとする姿勢です。更に、良心教育が発展し「教員の授業内

容や方法の改善および教育に対する意識の向上に向けて」、教育開発支援センターはこれからも「教員と学生の上に立つ組織として」組織的な取り組みを続けてまいります。今後とも、センターへの変わらぬご支援・ご協力をお願いして、今回の総評を終わりたいと思います。最後まで読み進めていただき、ありがとうございました。

Q1. シラバスとの合致

Q2. 受講生の理解度

Q3. 授業レベル

Q6. 理解を促進する工夫

Q10. 積極性

Q11. 授業や関連分野への意欲

Q13. 到達目標達成への指導

<凡例>

掲載グラフにおける各学科・科目区分の略称は以下の学科等を表している。

O	音楽学科科目
MS/J	メディア創造学科/情報メディア学科科目
K	国際教養学科科目
G S	社会システム学科科目
G K	現代こども学科科目
Y	医療薬学科科目
K G	看護学科科目
E	英語英文学科科目
N	日本語日本文学科科目
L	人間生活学科科目
S	食物栄養科学科食物科学専攻科目
S K	食物栄養科学科管理栄養士専攻科目
共通	共通学芸科目
キ・同	キリスト教・同志社関係科目
外国	外国語科目
スポ・健	スポーツ・健康科目
教職	教職科目

参考文献：

アウン、ジョゼフ・E・. (2020). 「Robot Proof: AI 時代の大学教育」 (杉森公一他, Trans.). 森北出版.

吉見俊哉. (2021). 「大学は何処へ：未来への設計」. 岩波新書.

◆ラーニング・コモンズ 利用報告◆

2021 年度は新型コロナウイルス感染の急激な拡大にともなう緊急事態宣言が発令されたことに鑑み、4 月 28 日（水）～6 月 22 日（火）および 9 月 27 日（月）～10 月 1 日（金）の期間の授業形態について、臨時的に原則全ての科目を遠隔授業で実施することを決定した。しかし上記期間中、ラーニング・コモンズに関しては、原則個人利用に限定しながら、平日と土曜日はコロナ禍以前の開館時間を変更することなく開館した（ただし、日曜日は閉館）。

（2022 年 3 月現在）

1. 2021 年度 イベント実施状況

◇京田辺キャンパス 聡恵館ラーニング・コモンズ

月	イベント名
4 月	キャリア・資格取得支援講座 説明・相談会
	新入生のための図書館オリエンテーション（現代社会学部）（薬学部）
	図書館オリエンテーション（音楽学科）
	看護学部 3 年次生「卒業研究Ⅰ」図書館オリエンテーション
	図書館オリエンテーション（音楽学科）
6 月	新入生のための図書館オリエンテーション（薬学部）
	看護学部 1 年次生「看護実践総合演習Ⅰ」図書館オリエンテーション
	新入生のための図書館オリエンテーション（薬学部）
	シェアダイニング講演会
	社会システム学科「基礎演習」図書館オリエンテーション
	社会システム学科「応用演習」図書館オリエンテーション
	現代社会学部「マーケティング論」ディスカッション
	同志社女子大学栄光会総会後の自由見学
	社会システム学科「基礎演習」図書館オリエンテーション
7 月	社会システム学科「応用演習Ⅰ」図書館オリエンテーション
	現代社会学部「マーケティング論」ディスカッション
	社会システム学科「基礎演習」図書館オリエンテーション
	「Be NATURAL」ワークショップ
	現代こども学科「卒業研究Ⅰ」図書館オリエンテーション
	現代こども学科「情報活用実習Ⅲ」図書館オリエンテーション

月	イベント名
9 月	キャリア資格支援講座 説明・相談会
10 月	キャリア資格支援講座 説明・相談会
	2021 年度 LC 新規 staff 募集説明会
	Ethical Fashion FES
11 月	Overseas Study Preparation II/留学事前指導 II
	クリスマスツリー点灯式（ウィンクルムの庭にて）
12 月	Overseas Study Preparation II/留学事前指導 II
	国際教養留学説明会
	サステイナブル研究会/フードドライブ
	2022 年度 A0 方式入学者選抜合格者集合学習
	日下ゼミ課外活動
1 月	現代社会学部 サステイナブル研究会「カイロプロジェクト」、「ブックトレード」
	現代社会学部 サステイナブル研究会「ブックトレード」
	メディア創造学科「志プロジェクト」最終報告会
	メディア創造学科 川田ゼミ「ゼミ卒論発表会」
2 月	メディア創造学科進級制作展
3 月	オープンキャンパス開催予定

◇今出川キャンパス 楽真館ラーニング・コモンズ

月	イベント名
4 月	新入生オリエンテーション（学科別オリエンテーション）
	新入生オリエンテーション（クラブ紹介）
	キャリア・資格取得支援講座 説明・相談会
	絵本展示
5 月	リビングデザインウィーク
6 月	修士論文中間発表（大学院）
7 月	同志社女子大学生活科学会第 55 回大会（総会・講演会）
	ホワイトワーク展
9 月	2021 年度 春学期 卒業式・学位授与式
10 月	LC STAFF 募集説明会
	キャリア・資格取得支援講座 説明・相談会
	ホームカミングデー2021
	LC STAFF 募集説明会

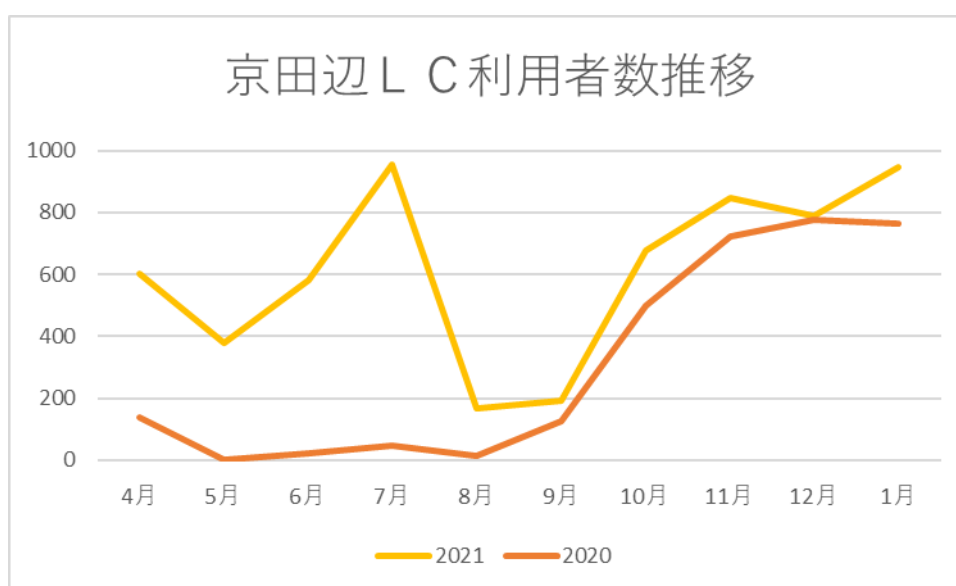
月	イベント名
11 月	表象文化 café 「谷崎源氏 許されざる〈表象〉—なぜ、どんな点が、誰の手によって—」 大津 直子
	若本ゼミ冬合宿
	146th EVE
	表象文化 café「シェイクスピアをどう演じるか—『夏の夜の夢』のボトムとティターニアの関係性について—」 辻 英子
	表象文化 café 「谷崎源氏 許されざる〈表象〉—なぜ、どんな点が、誰の手によって—」 大津 直子
12 月	Speak! Share! Inspire!
	表象文化 café「お雑煮の日本語学」 中井精一
1 月	食品開発プロジェクト報告会
	HIHUKU 展
	表象文化 café 「英語学習 ホントのところ—若本先生に聞きたいこと—」 若本夏美・高橋幸平
	「制作上映会」CM 上映
	メドロックゼミ（4 年次）発表会
	花畑大学新聞部 一日本語日本文学科表象と表現科目「制作」上映会—
	「博物館実習」展示
	住居計画研究室 卒業制作展 2021
	メドロックゼミ 卒業研究発表
3 月	Senior Seminar 2022 Spring Intensive Program

2. 2021 年度 月ごとの平均利用者数

ラーニング・コモンズでは、1 時間ごとに各エリアにいる利用者数を確認している。以下の表は、その利用者数の合計を月ごとに算出したものである。月ごとの利用者合計数を開館日数で割ることにより、各月の平均利用者数を算出した。

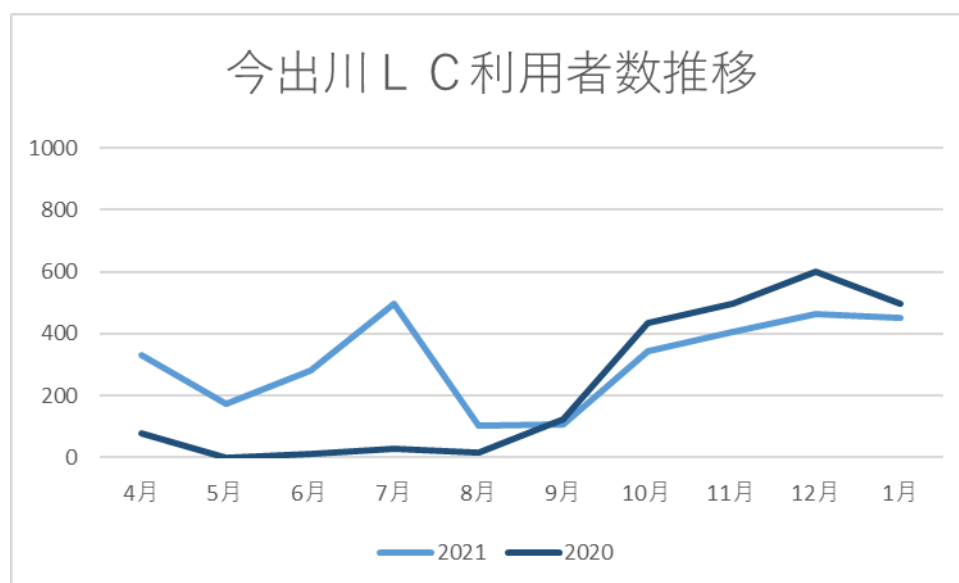
◇京田辺キャンパス 聡恵館ラーニング・コモンズ

	2021 年度			2020 年度		
	開館 日数	月利用者 合計数	利用者数平均 ／日	開館 日数	月利用者 合計数	利用者数平均 ／日
4 月	24	14,502	604.25	6	830	138.33
5 月	22	8,335	378.86	0	0	0.00
6 月	26	15,138	582.23	22	482	21.91
7 月	27	25,830	956.67	23	1,037	45.09
8 月	16	2,648	165.5	12	170	14.17
9 月	20	3,840	192	21	2,657	126.52
10 月	26	17,605	677.12	26	13,006	500.23
11 月	22	18,631	846.86	23	16,670	724.78
12 月	22	17,328	787.64	19	14,741	775.84
1 月	16	15,135	945.94	16	12,258	766.13



◇今出川キャンパス 楽真館ラーニング・コモンズ

	2021 年度			2020 年度		
	開館 日数	月利用者 合計数	利用者数平均 ／日	開館 日数	月利用者 合計数	利用者数平均 ／日
4 月	23	7,570	329.13	5	397	79.40
5 月	22	3,781	171.86	0	0	0.00
6 月	26	7,276	279.85	22	276	12.55
7 月	27	13,383	495.67	23	665	28.91
8 月	16	1,623	101.44	15	249	16.60
9 月	20	2,162	108.1	21	2,569	122.33
10 月	26	8,954	344.38	26	11,293	434.35
11 月	23	9,346	406.35	24	11,970	498.75
12 月	22	10,161	461.86	19	11,407	600.37
1 月	21	9,455	450.24	21	10,439	497.10



※2021 年度は、日曜日を閉館とする以外は開館日数に大きな変更点なく開館。

2. 2021 年度 ICT 機器貸出件数集計

◇京田辺キャンパス 聡恵館ラーニング・commons

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月
ノート PC	812	313	797	904	107	155	712	738	700	539
マウスセット	155	86	130	163	29	42	130	156	141	137
タッチペン	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
ヘッドホン	214	129	166	201	4	43	223	203	182	116
ヘッドセット	9	11	5	11	0	10	5	5	3	1
HDMI ケーブル	2	0	2	9	4	11	12	12	8	19
HDMI アダプター	1	0	1	4	20	12	12	13	6	18
HyperDrive	2	1	0	3	0	0	2	0	1	0
プロジェクター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
レーザーポインター	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
スクリーン（大）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
スクリーン（小）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教材提示装置	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
デジタル一眼レフカメラ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
microSD（カメラ用）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ビデオカメラ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
microSD（ビデオカメラ用）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ビデオカメラ用マイク	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SD カードリーダー	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
三脚	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PC 用 DVD ドライブ	1	2	0	0	0	0	0	1	1	0
Blu-ray Disc/DVD プレイヤー	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
デジタルペーパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e-黒板セット	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IC レコーダー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
延長コード 5m	2	3	3	1	0	2	10	3	7	1
延長コード 10m	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VGA ケーブル（D-sub）	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
音声プラグ	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
リモコン&タッチペンセット (BIG PAD 用)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
・1階インフォダイナ用 B・C・D・E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
・2階グループスタディールーム E	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
リモコン (プロジェクター用) 1階 インフォダイナー A・F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	1	0	0	0	6	7	5

◇今出川キャンパス 楽真館ラーニング・commons

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
ノートPC	168	74	125	256	21	34	129	189	151	100
PC用マウス	111	52	87	176	14	23	95	123	110	79
ヘッドホン	21	7	20	37	2	5	24	26	20	11
ヘッドセット	6	10	9	5	0	2	6	2	0	0
レーザーポインター	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Blu-ray Disc/DVDプレイヤー	1	1	2	0	0	1	2	1	0	1
教材提示装置	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
延長コード	1	0	0	2	4	3	2	0	2	2
インフラワイヤレスセット（プロジェクター用）	0	0	1	4	2	2	1	0	0	2
グループステディフォーカスセット（プロジェクター用）	0	0	0	3	1	0	0	3	2	2
プロジェクター（大）No.1～4 ※SONY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
プロジェクター（小）No.5～6 ※EPSON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
スクリーン（大）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
スクリーン（小）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ビデオカメラ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ビデオカメラ用マイク（コンデンサーステレオマイクホン）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ICレコーダー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
デジタル一眼レフカメラ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
三脚	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PC用DVDドライブ	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
ポインター（クリッカー）Canon	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
デジタルペーパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HDMIケーブル	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
SDカード／microSDカード	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
（特例）デジタルサイネージ	0	0	0	2	4	2	2	0	2	0
（特例）PC電源コード	0	0	0	5	5	6	1	10	1	1
その他：（品名：舞台スカート（大））	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
その他：（品名：Mac変換ケーブル）	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

◆ F D 活動報告（2021 年度）◆

1. 本学 F D 関連事業

月	内 容
4 月	・ アクティブ・ラーニング ワークショップ 開催 [教員（専任 121 名、嘱託 55 名） 参加]
5 月	・ 2021 年度春学期授業に関するアンケート実施案内
6 月	・ 2020 年度秋学期成績統計資料配布 ・ 2020 年度秋学期 授業振り返りシート まとめ資料 科目代表者送付
7 月	・ 2021 年度春学期（授業期間内開講科目）授業に関するアンケート実施 【実施期間：7 月 9 日（金）～8 月 5 日（木）】
8 月	・ 2021 年度春学期（夏期集中講義科目）授業に関するアンケート実施 【実施期間：8 月 9 日（月）～9 月 12 日（日）】 ・ 2021 年度春学期授業に関するアンケート実施結果個票配付・公開
9 月	・ 2021 年度春学期授業振り返りシートの提出 ・ 2021 年度 F D 講習会 開催 [教員 195 名 参加]
10 月	・ 2021 年度秋学期授業に関するアンケート実施案内 ・ 2021 年度春学期成績統計資料配布
11 月	・ 2021 年度春学期 授業振り返りシート まとめ資料 科目代表者送付 ・ 第 16 回アクティブ・ラーニング研究会 オンデマンド開催 [教員 177 名、職員 3 名 参加]
1 月	・ 2021 年度秋学期授業に関するアンケート実施 【実施機関：2022 年 1 月 6 日（木）～2 月 10 日（木）】
2 月	・ 第 17 回アクティブ・ラーニング研究会 開催 [教員 165 名、職員 6 名 参加] ・ 2021 年度秋学期授業に関するアンケート実施結果配付
3 月	・ 2021 年度秋学期授業振り返りシートの提出 ・ 2021 年度 F D レポート第 15 号発行 ・ 2021 年度春学期授業に関するアンケート総評 公開

2. 学外におけるFD関連セミナー等案内及び参加者一覧

2021年度は、新型コロナウイルスにより、例年対面形式にて開催されていた多くのセミナーがオンライン開催となりました。以下のとおり学外で開催されたFD関連セミナー等について教職員に向けて周知を行いました。

月	セミナー名・テーマ	主催	参加者
4月	「授業の基本」研修会 ー授業の基本と授業づくりー	滋賀県立大学	—
5月	manaba ウェビナー（講習会）	株式会社朝日ネット	—
6月	manaba ウェビナー（講習会）	株式会社朝日ネット	—
7月	manaba ウェビナー（講習会）	株式会社朝日ネット	—
8月	SPOD フォーラム 2021	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）／高知大学	—
	Works Online Symposium	リクルートワークス研究所	—
	manaba ウェビナー（講習会）	株式会社朝日ネット	—
	FD 推進ワークショップ	日本私立大学連盟	—
	第1回京都FD交流会	大学コンソーシアム京都	—
	ICT 利用による教育改善研究発表会	公益社団法人 私立大学情報教育協会	—
9月	2021年度 FD 合同研修プログラム・テーマ別研修（第1回）	大学コンソーシアム京都	教員2名
	令和3年度大学質保証フォーラム オンライン教育の支援と質保証ーコロナ時代を越えて	独立行政法人大学改革支援・学位授与機構	—
	2021年度 私情協 教育イノベーション大会	公益社団法人 私立大学情報教育協会	—
	第8回「能動的学修の教員研修リーダー講座」	一般財団法人全国大学実務教育協会	—

月	セミナー名・テーマ	主催	参加者
10 月	第 8 回「能動的学修の教員研修リーダー講座」	一般財団法人全国大学実務教育協会	—
	2021 年度 FD 合同研修プログラム・テーマ別研修（第 3 回）	大学コンソーシアム京都	—
	ファカルティ・ディベロッパー（FDer）養成講座	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室（教職員能力開発拠点） 芝浦工業大学教育イノベーション推進センター（理工学教育共同利用拠点）	—
11 月	2021 年度分野連携アクティブ・ラーニング対話集会	私立大学情報教育協会	—
	2021 年度 FD 合同研修プログラム・テーマ別研修（第 4 回）	大学コンソーシアム京都	—
	2021 年度京都 FD 交流会（第 2 回）	大学コンソーシアム京都	—
1 月	2021 年度 FD 合同研修プログラム・テーマ別研修（第 6 回）	大学コンソーシアム京都	—
2 月	第 26 回 FD フォーラム	大学コンソーシアム京都	教員 27 名、職員 3 名
	2021 年度 FD のための情報技術研究講習会	公益社団法人 私立大学情報教育協会	—
3 月	第 28 回大学教育研究フォーラム	大学教育研究フォーラム実行委員会	教員 1 名

F D レポート 第 15 号

2022 年 3 月 発行

同志社女子大学 教務部 教育開発支援センター

〒610-0395 京都府京田辺市興戸

TEL (0774) 65-8413 FAX (0774) 65-8418

E-mail : kyoiku-t@dw.doshisha.ac.jp

ホームページ : <https://www.dwc.doshisha.ac.jp/>

