「自主自律の学び」を研究・支援する

TOKYO KASEI UNIVERSITY

東京家政大学 学修・教育開発センター

クレッド通信
2018.7

CRED通信 09

Center for Research and Educational Development

学生主体の活動紹介
学生の学生による学生のための
P. 2～7

家政大式
女性リーダーシップ教育に向けて
P. 8～9

IR 報告
家政大生、その誇れる力・伸ばしたい力
P. 10～11

平成 30 年度 SD のすすめ方
SD推進の方針と実施計画の策定
P. 12～13

平成31年度
カリキュラム改訂に向けて
P. 14～15

平成31年度
新カリキュラムに向けたポリシー策定について
P. 16

CRED TOPICS
クレッド トピックス

学生主体の活動紹介

――― 学生の学生による学生のための

いまから18年前の2000年6月、「大学における学生生活の充実方策について－学生の立場に立った大学づくりを目指して－」（文部省高等教育局・大学における学生生活の充実に関する調査研究会）という報告書（通称「廣中レポート」）が出ています。廣中レポートは、大学を巡る状況の大きな変化を指摘し、「学生が社会との接点を持つ機会を多く与えたり、学生の自主的な活動を支援するなど、各大学がそれぞれの理念や教育目標を踏まえ、個性化や多様化を進める中で適切に取り組んでいくことが期待される。」と述べています。廣中レポートの影響は大きく、これを契機として国内の多くの大学で、ピア・サポーターや学生FDなど、学生が大学教育に主体的に関わる活動が増えています。

本学でも学生主体の活動が始まっています。そうした活動の一端を知っていただきたくて、いくつかの取り組みについて、関わっている方（教員、職員、学生）に紹介文を書いていただきました。（井上俊哉／学修・教育開発センター 所長）

食リンピック　Hulip（ヒューマンライフ支援センター）

家政大生が主体となって地域住民を対象に毎年に大学で開催する食育競技イベントです。学内だけでなく「出張食リンピック」として、地域の小学校や食育イベントに出向いて開催もしています。

炊き出し　健康科学部看護学科１年

看護学科では、導入教育の位置づけで「炊き出し体験」を行っています。狭山キャンパスの学食前にはキャンプ場を彷彿させる木立があり、釜戸ベンチが設置されています。このような狭山キャンパスの資源を活用し、薪で湯を沸かし湯煎で米を炊き、ＢＢＱコンロで食材を調理します。火熾しから片付けまでの一連の体験は、楽しい時間でもあり交友を広げる場にもなっています。また、災害が起こってしまったとき、学生たちが逞しく生き抜く一助となることを願っています。

乙女サプライズParty 2017　保育科

保育科のスローガンである《豊かな表現とアクティブ保育》の実現を目指すべく、学生の出来る限りの可能性を模索していくための取組みとして、平成29年度の緑苑祭で「保育科乙女サプライズParty 2017」と銘打ち、保育科企画を立ち上げました。

Library Mates＆ピアサポーター　図書館

図書館ボランティア団体「Library Mates」は平成25年度に発足し、本年度は6年目となりました。学生と図書館を結ぶ役割を担うため、学生目線のアイデアによる活動を展開しています。班単位の活動のほか、オープンキャンパスでの図書館案内や選書ツアー、全国学生協働サミット等への参加をしています。「ピアサポーター」は平成29年度に活動を開始しました。学生同士による学びの深め合いを目指しています。

第２回 新入生歓迎交流会　CRED（学修・教育開発センター）

学生CRED は、「家政大を、自分たちの学生生活をより良くするために」をモットーに、様々な企画を考え、運営していくことを目的とした学生団体です。今回の通信では、「学科内の上級生・下級生の交流する機会の創出」を目的として５月末に企画・実施した新入生歓迎交流会を紹介いたします。
URL：http://www.tokyo-kasei.ac.jp/fd/tabid/3056/index.php

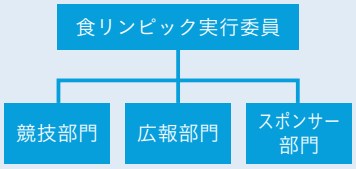
学生主体の活動紹介

異世代交流で学び合い・育て合い
食リンピック

「食リンピック」とは、「食」と「オリンピック・パラリンピック」を連動させた造語です。平成17年に食育基本法が施行された流れを受けて、翌年当時の栄養学科の学生が食育を楽しく学ぶためのイベントとして企画しました。参加することに意義のある食リンピックの競技は五感（味覚、視覚、聴覚、嗅覚、触覚）を使う体験型であり、食育に遊びと競技性をもたせたことで、毎年楽しみに継続して参加される地域の方も少なくありません。

10種類の競技は学生が発想し、デザインが得意な学生がポスターやパンフレットを制作します。イベントの資金面は学生が地域商店街を周ってスポンサー費用を集めます。予算0円で学生の創意工夫と連携力のみで実施するノウハウは、名誉教授中村信也先生の指導の賜物であり、コミュニティビジネスのモデルケースとなっています。

食リンピックのしくみ



「食リンピック」という名称は商標登録しており、東京家政大学は「食リンピック発祥の地」です。今年も第13回食リンピック開催（11月）へ向けて、大西先生の指導の元、学生が始動しています。学科を問わず自主的に参加した家政大生の企画力、連携力、試行錯誤力に脱帽しつつ、本番を楽しみに活動を見守っています。

食育イベントのモデルケースとして全国に発信

食育を通じて子どもから高齢者までが交流できるコミュニケーションツールとして評価された「食リンピック」は平成25年にNHKプロモーションによってパッケージ化されました。現在では、全国各地のイベントで「出張！食リンピック」として親しまれ、広く食育の推進に貢献しています。

参加した学生の声

【競技部門担当】
栄養学科２年生　山田 彩可

私が食リンピックの活動を通して感じたことは、完璧に近づける難しさです。昨年は予想を上回る、多くの人が食リンピックに参加してくださりました。当日までに何度も全体会を重ね、競技のデモンストレーションを行いましたが、終了したときにはたくさんの反省点が思い浮かびました。去年感じた、''次はもっと良くしたい"という思いを忘れず、先輩方が築き上げてくださった食リンピックを今年も成功させたいと思います。

【広報部門長】
造形表現学科３年生　廣井 美希

Illustratorを用いて、ポスター・チラシ・パンフレットの制作を行いました。何度もブラッシュアップを重ね、納得できるデザインに仕上げることができました。入稿するまでの全ての過程を経て、技術の向上を実感しました。当日は多くの方に来場していただき、自分のデザインが広く公開されたことを実感しました。授業で学んでいるグラフィックデザインを生かして学内活動に貢献でき、とても良い経験になりました。

【スポンサー部門長学生】
栄養学科２年　永島 かさね

家政大に入学してここでしかできないことをしたいと思い、参加を決めました。この活動は学生を中心にヒューリップや地域の方のご協力のもと続いています。そのため何をいつまでに、と計画性の大切さを感じました。学年学科異なる学生と話し合いをしてよいところは伝承し、改善すべきところは知恵を出し合うなど、コミュニケーション力や発想力を鍛えられる場でもあったと思います。また、当日は子どもとの交流を楽しめました。このような経験ができたことに感謝しています。地域の方々に愛されるような食リンピックになるよう、今年も頑張ります！

内野 美恵（うちの みえ）
博士（学術）・管理栄養士・公認スポーツ栄養士。東京家政大学ヒューマンライフ支援センター准教授。東京都食育推進委員会委員。日本障害者スポーツ協会日本パラリンピック委員会医科学情報サポート栄養担当。(株)チャイルドブック食育監修。子どもの居場所づくり支援キューピー未来たまご財団理事　他

学生主体の活動紹介

楽しく美味しく真剣に学んだ！

炊き出し体験

2018年5月19日（土） 10：00～15：00
参加者：健康科学部看護学科1年114名　教職員14人

2018年5月19日に、学生同士および学生と教員との人間関係を築き深める、また学生生活における安全と健康について意識を高める、という２つの目的のもとで「炊き出し体験」が行われました。

内容としては10人程度の学生＋１人の教職員を１グループとし、それぞれのグループごとに災害時の火熾しと食事作りを体験するといったもので、具体的には災害時でも実践できるやり方での炊飯やバーベキューのような形で焼肉を行ったり、また実行委員が考えた災害に関するクイズをグループ対抗のポイント制で行うといったものでした。

昨年の実施内容がベースとしてあったのですが、「学びつつ楽しめるイベント」をコンセプトとして決めたため、一から練らなければならない企画や様々な改善点がありました。そのため４月からクラス委員、クラス交流会担当、加えて有志の学生が実行委員として昼休みや放課後に集まり考えを出し合いました。なかでもクイズ企画に関しては、実行委員が災害や防災に関する専門書や雑誌、インターネットなどを活用して資料を集め、「災害時に最も重要となるものは何か」「災害用伝言ダイヤルはどれか」など、覚えておくと役立つ知識を問題にしました。出題形式を４択にし、フリップや景品なども自分たちで用意したため企画・運営の大変さを実感しました。〈ちなみに、正解は生き埋めになったときに所在を知らせることができる“笛”と“171”です〉

また災害時に実践できる炊飯というのはポリ袋を使用した方法であり、沸騰したお湯の中に、米と水を入れた袋を鍋のふちにつかないように入れ、４０分炊き出すと炊き上がるという簡単なものでした。袋に材料を入れた後、袋が裂けるのを防ぐためしっかりと空気を抜くというポイントを押さえるだけで、芯が残ることなく美味しく頂くことができました。

企画から実施まで多くの準備が必要でしたが、参加した多くの学生が楽しそうに火熾しや食事作りをし、クイズにも真剣に取り組み、笑顔溢れる交流がありました。先日発生した大阪での地震のように災害は本当にいつ起こるかわからないため、今回学んだ災害に関する知識や経験を活かせることが大切だと感じます。

最後に、多忙の中参加して頂いた教職員の皆様、積極的に盛り上げてくれた学生の皆様にこの場を借りて深く感謝申し上げます。

看護学科1年
阿左 美葵、草野 帆南、兒嶋 友紀菜、
佐野 莉栞、土屋 舞、中村 日郁、
西川 千晶、廣木 咲花、丸山 恵澪、
森本 菜々、渡邉 志津巴

担当教員　齋藤 麻子（さいとう あさこ）
文責　西川 千晶（にしかわ ちあき）

学生主体の活動紹介

アクティブな保育者をめざして！パフォーミング・アーツに挑む

保育科乙女サプライズ Party 2017

企画の立ち上げが決まってからの学生募集。保育科生の奥底に眠っている力をどうしたら発揮させる事が出来るのか、いったい何人の学生が手を挙げて参加してくれるのか。前例のない企画、学生は勿論、教員も手探り状態でした。そのきっかけを作って下さったのが、児童学科長の花輪先生でした。当時の保育科長であった金城先生とともに、学生たちの「やる気スイッチ」を入れてくれたのです。すると、次から次へと学生達の手が挙がり、気づけば総勢50名の大所帯となったのです。ここからが企画の本題。学生達の主体的な活動を引き出すためには、決して学生任せでは成り立ちません。教員側からのきっかけ作り、介入し過ぎない立ち位置など、我々も慎重に学生達と向き合いながら進めていきました。今回の演目の中でも、特にチアダンスは学生間で人気が高く、振付や衣装、フォーメーションなど、学生全員が関り、それぞれにこだわりを持ちながら意見交換する等、並々ならぬ盛り上がりを見せていました。グループワークによる創造的協働体験の積み重ねによって、満足のいくパフォーマンスが出来上がっていくことへの歓びを誰しもが噛みしめているようでした。そこには、「対話的思考によって創造性を活性化」する原点があったように思います。また、学生から挑戦したいと真っ先に手が挙がったパフォーマンスが、①ピアノ・アンサンブル、②アカペラ・ソング、③リーダース・シアター、④音楽劇でした。こまめにピアノレッスン室やML教室に通い、メンバー間でアイデアを出し合い、折り合いをつけあいながら作品作りに励む様子からは、「創造性—知識と実践を架橋する力」の獲得をめざす学生のアクティブな創造的姿勢と「グループワークによって創造的な問題解決の促進をはかる」学生の学びを目の当たりにすることができました。一方、ダンス以外の演目では、我々教員にアドバイスを求めてくることも多く、決して独りよがりにならず、アドバイスにも耳を傾ける姿勢には謙虚さと曖昧さを許さない心持が強く感じられました。また梁川が担当した、教員と協働して取り組んだゲーム大会では、臆せず怯まず、プログラムを楽しみ、面白がる学生たちの態度が印象的でした。それは「パフォーマンスの実践によって新たな学びを生み出す」絶好の機会であったとも理解できる一場面でした。やり終えた学生達の「忘れられない一生の思い出と感動」の声を今後も聞きたいと願ってやみません。

梁川 悦美(やながわ えつみ)
本学児童学科准教授（幼児体育研究室）
順天堂大学大学院 体育学研究科 修士課程修了（体育学修士）/2002年本学着任/担当科目：幼児体育、保育内容演習（健康）等

学生主体の活動紹介

図書館を愛し、図書館と共に生きる

Love Live Library

グッズ班によるしおりとビニール袋はオープンキャンパスでも大人気。

Library Mates

平成29年度の活動を紹介します。活動拠点：図書館別館

飾りつけ班による七夕飾りです。短冊にみんなの願いを載せて。

ポップ班。自分が好きな本のポップを作成中。

読み聞かせ班がみどりケ丘幼稚園に出向き、お昼のひとときを絵本の読み聞かせ。

選書ツアーに年1回大型書店を訪問。学生目線で大学図書館にほしい本を選びます。

毎年横浜で行われる図書館総合展のポスターセッションに参加。Library Matesの活動を紹介。

学生協働Workshop in Tokyoに参加し、他大学の学生団体と情報交換。

小学生の頃から培ってきた図書委員の経験を生かして、大学図書館の活動を盛り上げていきたいと思います。よろしくお願いします。

平成30年度リーダー
服飾美術学科1年

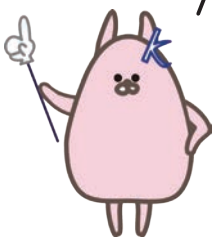
どうしたら図書館の事をもっと知ってもらえるか、メイツの活動をどのように発展させていくかについて考えてきました。今後のメイツには、図書館に興味を持ってもらえるような企画を考えてほしいと思っています。

平成29年度リーダー
造形表現学科2年

幅広いことに挑戦できた経験は、職場で意見や行動を求められた際に「私はこう思います。やってみてもいいですか？」と述べられる自信に繋がっていると思います。

平成27年度リーダー
栄養学科（平成30年3月卒）

リーダー・元リーダーより



私はバニー・ホンガスキー。初代メイツが考案した図書館のキャラクターです。

ピアサポーター

平成29年度後期より、ラーニングコモンズ運営委員会として活動開始しました。活動拠点：板橋図書館1F

サポートデスクでレポート・課題の悩み相談など受け付けます。

昼休みにプチ講座を開催しました。WordやExcelの使い方を情報交換。

ボランティアの学生と一緒に授業に関するお薦め本を展示しました。

鈴木 恵津子（すずき えつこ） 図書館

学生主体の活動紹介

集まれ新入生！

第2回 新入生歓迎交流会

第２回新入生歓迎交流会に携わらせていただきました、英語コミュニケーション学科２年の虎岩由華です。この会は、新入生に上級生とのコミュニケーションを通じて、不安や疑問を少しでも解消してほしいという願いから、昨年にひき続き開催されました。私自身、昨年の第一回新入生歓迎交流会に参加したことがきっかけで学生CREDに興味を持ち、今年は企画者として参加しました。

開催２度目となる今回は、前回の反省を生かし新しく挑戦したことがありました。１つ目は、事前に新入生に「上級生に聞きたい事」についてアンケートを実施したことです。これにより、実際に新入生の抱える不安や疑問について具体的に知ることができ、事前に準備がしやすくなりました。

２つ目に、会の構成を変更しました。「もっと学科内でお話しする時間がほしい」という意見を参考に、昨年の２部構成から、思い切って学科内交流のみに絞りました、これにより学科内交流の時間を十分にとることができ、より深くじっくりとお話しをすることができました。

３つ目はアイスブレイクの内容です。今回は「学科対抗クイズ大会」を行いました。学校の建物の名前、コンピューター室の数、人気の学食メニューや学長先生についてなど、さまざまなジャンルの問題を用意しました。もちろん、準備を担当してくださった方を除いて、ほとんどの上級生は当日まで問題の内容を知りません。新入生と一緒に、上級生も楽しむことができ、大変盛り上がりました。アイスブレイクを担当してくださった方々、ユーモアにあふれたクイズをありがとうございました。そして、見事優勝された環境教育学科のみなさん。おめでとうございます。

交流会後には学生の方々から「参加してよかった」「またこのような交流会に参加したい」という言葉をいただきました。企画者一同とてもうれしく思うと同時に、多くの方々に協力していただけたことが、交流会の成功につながったのだと強く感じました。また、学生CREDというチームで活動する上での課題も多く見られました。今回の反省を生かし、より多くの学生が気兼ねなく話し合えるような組織を目指していきたいと思います。

最後になりますが、事前準備の段階から積極的に参加していただいた上級生スタッフの皆様、いつも私たちを見守り、支えて下さる教職員の皆様、そして共に企画に携わった学生CREDのメンバーに深く感謝いたします。本当にありがとうございました。

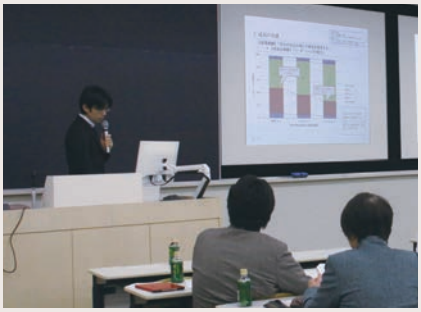
虎岩 由華（とらいわ ゆうか）
英語コミュニケーション学科2年

家政大式女性リーダーシップ教育に向けて

「インクルーシヴ・リーダーシップ」育成の提案

今年の2月21日（水曜日）に平成29年度FDフォーラムを開催した。今回からの新しいFDフォーラムの試みとして、学修・教育開発センター（CRED）、女性未来研究所、キャリア支援課が協働しながら本学生のリーダーシップ性を育成する「女子教育」を提案するシリーズ企画とした。同時に、女子大学の存在意義について考察することも企画の目的としている。「リーダーシップ」という言葉にはある種の強い語感があるため、本企画で提案する「インクルーシヴ・リーダーシップ[1)]」の意味が誤解されないように注意しながら書き進めていきたい。

FDフォーラムのなかで紹介した「インクルーシヴ・リーダーシップ」の概念は、マンモウス大学副学長時代のグロリア・ネメロウィッツGloria Nemerowiczを中心に考案され、パイン・マナー・カレッジにて女子教育の実戦プログラムとして応用されたものである1)。ここでいうリーダーシップとは、あるエリート個人の資質に委ねられる「伝統的（一般的）リーダーシップ」ではなく、「関係性」や「相互依存」の視点に立って教育の現場で育成されるような「抱合型（インクルーシヴ）リーダーシップ」を意味している。この理念では、自分の周りにいる価値観や文化的背景の異なる人びとを巻き込み、一緒に目の前の課題を認識し、情報を共有しながら協働的に解決を図っていく。その結果、個人の成長とともに集団として成長していけることになる。誰でもひとり一人に備わっている資質を活用しながら、時には集団の長として（リーダーシップ）、時にはメンバーのひとりとして（ファロアーシップ）、総体的にシーダーシップを発揮することを目指すことになる。



本学での「インクルーシヴ・リーダーシップ」を考えるとき、学問分野間の境界線を超え、周りの人びとを学際的に巻き込んでいける力と定義できる。そして、そうした力を育む授業として共通教育科目やキャリア教育科目の活かし方、加えてHulipでの活動、学生CREDなど授業外学修活動の活用について今後もFDフォーラムを通して継続的に検討していきたい。このことは本学における女子教育の意義、女子大学の存在意義についても同時に考えていくことになるので、次回以降のFDフォーラムにて活発な意見交換と情報共有が展開できる様に仕掛けて行く予定である。

女子学生にはこれからの将来やキャリア選択を考える上で、男子学生より請け負う課題が多くあることは普遍的な事実としてある。加速する社会変容の中で、女子学生が慣習的な性別役割とは異なる未知で多様な生き方を模索してみたいと思った時に、その想いを受け止める場の一つとして女子大学には一定の役割があると考えられる。心理学上の「女性性」[2)]という言葉には、「共感性」、「受容性」、「内包性」、「感性・芸術性」という要素が含まれる。こうした要素・資質を活用しながら自分と周りの「生（LIFE）を支える」生き方を生み出していける場が、女子大学なのかもしれない。2008年に「21世紀に生きる女子大学」シンポジウムから提案された“エンパワーメントの拠点”や“リーダーシップ育成”といういわば、「男性性」的な生き方とは違う生き方を提案することが家政大式女子教育ではないだろうか、と考える。

4年制大学のうち女子大学が占める割合を、2012~2016年のデータを基に橋本らが日・米・中・韓の4国で比較したところ、日本が9.9%（77校/779校）を占めるのに対して米国が1.3%（40校/3,011校）、中国が0.2%（3校/1,236校）、韓国では3.7%（7校/189校）と報告している[3)]。昨今女子大学への進学率は共学大学に比べて低下傾向にあるとはいえ、日本における女子大学の高い存在感は国際的にみて特異的である。その存続理由についての考察は日本人の特性や文化、社会的状況と照らし合わせて研究していくべきテーマと言える。大妻女子大学の井上の報告は、こうした研究テーマの調査と併せて本学学生の特徴を読み解く上でひとつの参考文献を紹介して本稿を終える[4)]。

（参考文献）
1）河見誠（2004）アメリカ女子大学の新たな展開：コア・プログラムの重要性，Bulletin of Cultural Research Institute, Aoyama Gakuen Women's Junior College（2004）12: 185-202.
2）湯浅泰雄（2004）哲学の誕生－男性性と女性性の心理学，人文書院.
3）橋本鉱市ら，（2017）現代女子大学の自己認識に関する一試論，名古屋高等教育研究 第17号: 81-99.
4）井上俊也（2014）女子大学のキャリア教育における参謀型人材の育成，人間生活文化研究 No.24: 1-24.

Report Part1

大西 淳之
（おおにし じゅんじ）

本学栄養学科教授（生化学研究室）、学修・教育開発センター参事。
北海道大学大学院理学研究科、東京医科歯科大学難治疾患研究所、財団法人国際科学振興財団バイオ研究所を経て、平成22年本学着任 / 研究分野：精神栄養学、健康生成論 / 著書：『レーヴン・ジョンソン生物学上・下』（培風館）

「家政大らしさ」を活かすキャリア・リーダーシップ教育に向けて

本年度FDフォーラムの講演では、「インクルーシブ・リーダーシップ」の概念を念頭に置き、 本学で現在行われているキャリア・リーダーシップ教育の現状を把握するため、いくつかの関連する授業を紹介した。

第一に、学修教育開発センター宮氏より、IR調査に見られる本学学生の傾向について報告があった。入学時には真面目で素直という特性がありながら、積極性・主体性の面では低い傾向が確認された。専門分野での学びを通して、自分のリーダーシップスキルの成長を実感していることもわかった。

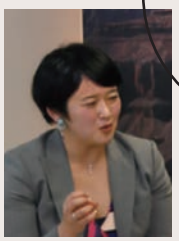
続いて、具体的な授業内の取組が２件紹介された。ひとつは、女性未来研究所が提供する共通教育科目「自立の探究（a）・ジェンダー論に学ぶ」で、報告者は保育科平野順子准教授である。この授業は、東京家政大学および女性未来研究所に特色的で、本学の強みを生かしたキャリア教育を目指して構想されている。授業作りの予備調査として1年生を中心とした受講生に行ったアンケートの結果判明したのは、家政大生は、「キャリアと資格に対する志向が強く、働く意欲もあるが、自尊感情が低めである」という特徴であり、IR調査の結果と合致していた。この結果を踏まえての授業は、第一に、キャリア選択において影響を与えている性別に関する社会的規範について把握し、言語化するための知識を与えること、第二に、自尊感情を上げるために自己省察のスキルと方略を与えることを目的としている。今後は、アクティブラーニングを取り入れるためのワークショップと、学生が気軽にロールモデルとなりうる女性からのフィードバックを得られるような、メンターシップ制度を確立することを目指している。

次に「自立の探究(a)Girls, be ambitious!」について、コーディネーターの服飾美術学科山田民子教授と環境教育学科吉原富子教授からの報告があった。この授業の到達目標は、本学の歴史と伝統を理解し、本学で学ぶことの意義を知ることを達成することで、そのために、社会で活躍する先輩の経験談を聞く授業である。各職業で実際に活躍している専門家を広くゲストに招き、学生に仕事の実際をイメージさせ、ロールモデルを持たせることに成功していた。紹介があった学生の授業アンケートは大変熱のこもったもので、就職に対する意識が高まったのみならず、生きて行く上で大切なことを教わったという学びの成果が見て取れた。コーディネーターの先生方よりの、「歴史をキャンバスとして、伝統の上に創造的な彩りを持った人生を描いてください」というメッセージが強く心に残った。

様々な方法で、本学の学生の良さである「真面目さ、真摯さ、協調性」を生かして、それらの能力を最大限活用するリーダーシップ教育を施すことで、本学のブランドイメージがより強固なものとなることを確信した。そのためには、本学の財産である女子教育の伝統と多数の卒業生の力を活かすことが必須であろう。全学体制で効果的な包括的キャリアサポート体制を作って行くことが大切であると考えた。女性未来研究所は、名誉教授樋口恵子先生のご指導の元、その一翼を担いたい。

Report Part2

並木 有希
（なみき ゆき）



本学英語コミュニケーション学科准教授（アメリカ文化研究室）、学修・教育開発センター専門委員。
平成24年本学着任 / 研究分野：近現代アメリカ小説、都市と文学 / 著書：平成26年度NHKラジオ講座『英語で読む村上春樹』テキスト解説

IR報告

家政大生、その誇れる力・伸ばしたい力

家政大の「教学IR」の現在

学修・教育開発センター（CRED）が「大学IRコンソーシアム」に参加して4年が経ちました。その「学生調査」によって、本学の1年生と3年生の学修状況が全国の他大学と比較可能になりました。また、本学学生支援センターキャリア支援課からは「卒業生追跡調査」「採用先ニーズ調査」のデータ、本学教育支援センターからはGPA値(Grade Point Average:成績の平均値）の提供を受け、多面的に家政大生の状況が把握できるようになってきました。このような、教育や学修の改善を目指したデータの収集・分析活動を「教学IR」(Institutional Research)と呼びます。本学ではCREDが担当しています。

データから見えてきたこと① ――「学生調査」より

「学生調査」で得られたデータを見てみます（図1）。高校時代を振り返ってもらうと、他大学に比べて、家政大生は真面目で素直です。一方で、積極性や主体性がやや低めです。これは家政大の教職員が日々感じていることとほぼ一致していると思われます。

大学入学後の「入学時点と比べて次の能力や知識はどのように変化しましたか」の問いを見てみましょう（図2）。「専門分野や学科の知識」の項目において、他大学に比べて家政大生は1年生（11月時）ですでに高く（「増えた」と感じている）、3年生（11月時）でも同様でした。これは本学が免許や資格を軸として、専門的な学びを提供しているとともに、学生自身もそのような自覚で学んでいることを示唆しています。一方、「分析力や問題解決能力」や「リーダーシップの能力」では、1年生（11月時）も3年生（11月時）も他大学に比べやや低い値でしたが、1年生から3年生にかけての伸びは大きいものでした（「増えた」と感じている）。真面目で素直な家政大生が、知識をきちんと身につけていくことは得意なことと思われます。それを活かして、分析力や問題解決能力やリーダーシップをさらに伸ばしてほしいと思います。

また、「学生が自分の考えや研究を発表」「授業中に学生同士が議論」するような授業に頻繁に触れるほど、自らのリーダーシップの能力の成長を感じているようです（図3）。今現在でも、家政大生は1年生から3年生にかけて、分析力や問題解決力、リーダーシップの能力が伸びていますので、教員が授業の中に、発表や議論の機会を積極的に加えていくだけでも、これらの項目に対して大きな伸びが現実的に期待できます。

図1. 高校時代の経験

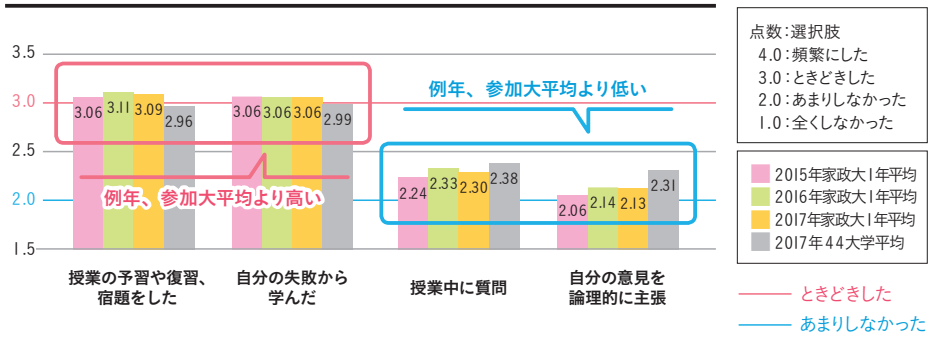


図2. 入学時点と比べて次の能力や知識はどのように変化しましたか

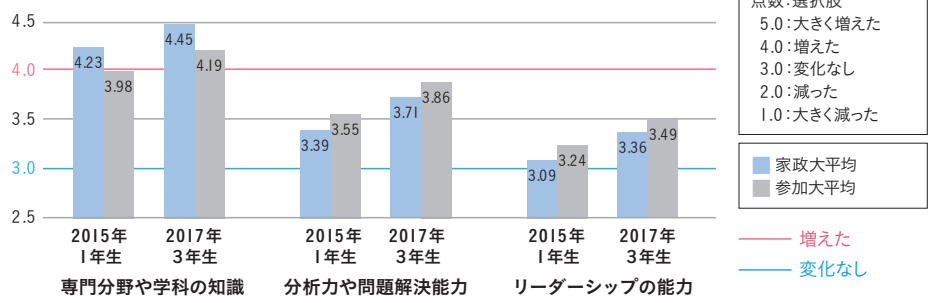
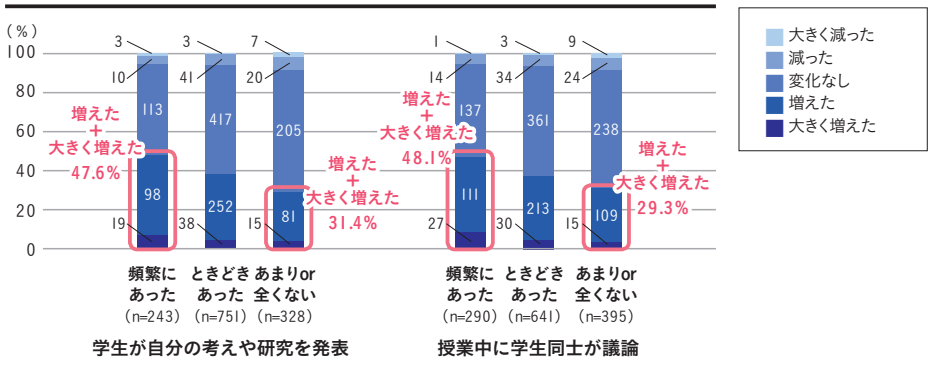


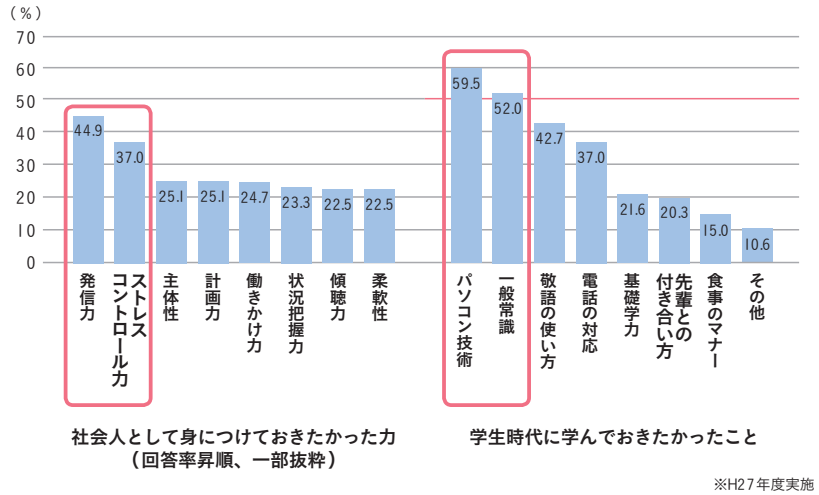
図3. リーダーシップの能力



データから見えてきたこと② ――「卒業生追跡調査」より

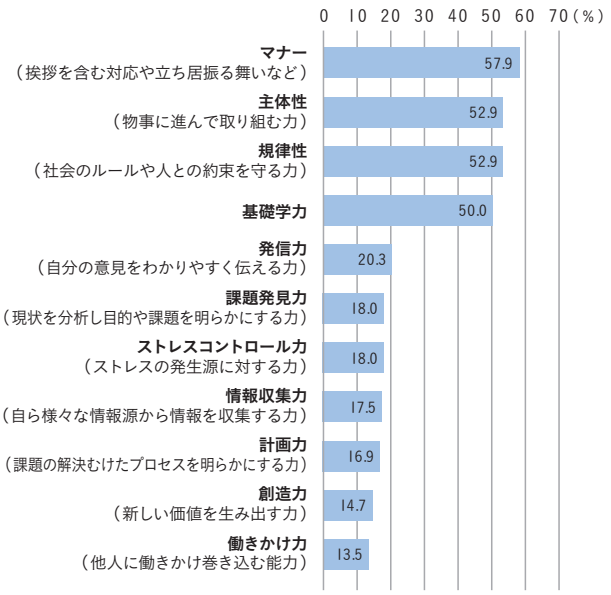
本学の「卒業生追跡調査」からは、卒業後2年目のOGの声が聞こえます。「発信力」「ストレスコントロール力」「パソコン技術」「一般常識」といった力に課題を感じているようです（図4）。「発信力」は発信する内容と方法の両者が課題です。まず発信したい何か（内容）を持たなければなりません。それがあれば、発信する力（方法）の学びはスムーズなはずです。大学生時代に何か「こだわり」のもてる内容に出会うことが大切だと思われます。「ストレスコントロール力」は現代人には必須の力です。そのほとんどは人間関係から生じます。したがって、大学時代の対話的な学びがそれを助けてくれるはずです。さらに、実習や留学、インターンシップでその力を磨いてもらいたいものです。「パソコン技術」はパソコン操作を学ぶ授業だけでは不十分なはずです。様々な授業の中で、種々の課題をこなしながら身に付けてほしいものです。「一般常識」についてはそれを教養と考えるならば、読書が効果的です。家政大図書館の上質な蔵書と熱心なスタッフの力を借りてください。

図4. 卒業生追跡調査



※H27年度実施

図5. 本学卒業生に対し、好評いただける項目



データから見えてきたこと③ ――「採用先ニーズ調査」より

就職先からの評価も本学の教育の改善に重要であることは言うまでもありません（図5）。「マナー」「主体性」「規律性」「基礎学力」は高い評価をいただいています。ここでいう「主体性」とは、物事に進んで取り組む力のことですので、家政大生の真面目さ・素直さによると思われます。一方、「発信力」と「ストレスコントロール力」は、卒業生の自覚と一致して、高い評価とはなっていません。「課題発見力」「情報収集力」「計画力」「創造力」「働きかけ力」も高める必要があります。しかし、これらは大学生一般に指摘されることでもあります。本学でも課題解決型の授業を増やしていくことにより、家政大生にそのような力をつけて、巣立ってもらいたいと考えています。

データをどう活かすか

データをグラフ化したり、クロス集計していると、面白い発見があったり、考察の難しい結果が出たりします。たとえば、「学生調査」の「異文化の人々と協力する能力」という項目では、英語コミュニケーション学科の1年生と3年生の値が他学科・他専攻および他大学に比べてかなり高い値となっており、納得させられます。また、「地域社会が直面する問題を理解する能力」では、児童学科育児支援専攻、教育福祉学科、子ども支援学科の伸びが大きくなっています。よく考えると、それらは福祉についてよく学ぶ学科であるので、「地域社会が直面する問題」に敏感であると推測できます。

しかし、データで語られる部分は現象の一面であることに留意する必要があります。継続的にデータを収集し、分析と考察を深めていかなければなりません。

今回は、『家政大生、その誇れる力・伸ばしたい力』というタイトルで教学IRの一面をご紹介しましたが、「伸ばしたい力」を伸ばすことに心を奪われて、「誇れる力」が減衰してはなりません。「角を矯めて牛を殺すなかれ」と肝に銘じ続けたいものです。

※今回の原稿は、宮東城が平成29年度FDフォーラム（平成30年2月21日）で「～家政大式女性リーダーシップ教育に向けたFD活動：第1弾～」として発表したものを元にしています。学内関係者に資料をお渡しできます。cred@tokyo-kasei.ac.jpまでお問い合わせください。

宮 東城（解析）・平山 祐一郎（文責）

スタッフ・ディベロップメント

平成30年度 SDのすすめ方
―― SD推進の方針と実施計画の策定

SD（Staff Development）とその義務化について、既にご存知の方も多いかと思いますが、改めてその内容を確認し、本学のこれまでとこれからの取組について教職員のみなさまに理解を深めて頂きたいと思います。

SDとは？義務化とは？

大学設置基準第四十二条の三では、SDについて以下のように定めています。

＜大学設置基準　第四十二条の三＞（平成28年3月31日公布、平成29年4月1日施行）

> 大学は、当該大学の教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、その職員に必要な知識及び技能を習得させ、並びにその能力及び資質を向上させるための研修(第二十五条の三に規定する研修に該当するものを除く。)の機会を設けることその他必要な取組を行うものとする。

大学設置基準は、学校教育法（昭和22年法律第26号）第3条、第8条及び第142条の規定に基づき、大学を設置するのに必要な最低の基準を定めた文部科学省の省令です。つまり、大学を設置し運営する上で必ず満たさなければならない基準にSDに関する条項が加えられ、平成29年度に施行されたことによりSDが義務化された、ということになります。

私たちは、SDにどのように取り組めばよいのでしょうか。大学設置基準改正に関する通知文書（27文科高第1186号）に留意事項が記載されております。抜粋したものを掲載します。

◆対象となる職員について

「職員」には，事務職員のほか，教授等の教員や学長等の大学執行部，技術職員等も含まれること。

◆「機会を設けること」について

1）今回の改正は，個々の職員全てに対して一律に研修の機会を設けることを義務付ける趣旨ではなく，SDの具体的な対象や内容，形態等については，各大学等において，その特性や実態を踏まえ，各職員のキャリアパスも見据えつつ，計画的・組織的に判断されるべきこと。

2）SDの機会については，各大学等が自ら企画して設けるほか，関連団体等が実施する研修に職員が参加する機会を設けることなどが考えられること。

◆「その他必要な取組」について

SDを効果的・効率的に実施する観点から，各大学等において，その実情に応じ，例えば職員の研修の実施方針・計画を全学的に策定するなどの取組を行うことが期待されること。

要約すると、「大学はSDに必ず取り組まなければならないが、何のためにどのような研修を行うのか、については各大学がそれぞれよく考えて実施してください。」ということです。

本学のSDの取組と課題

では本学のSDの取組はどうでしょうか。振り返りますと、平成28年度に内部質保証委員会の下部委員会として「SD推進のための専門小委員会（以下SD小委員会という）」が設置され、総務部人事課と学修・教育開発センターが協働し、本学の特色ある行事である教職員研究会とリサーチウィークスを結びつけた取組をSD実施の基本線にしました。具体的には、教職員研究会で得た知見を各部署に持ち帰り、各部署が抱える課題とその対応を検討し、取組成果をリサーチウィークス期間中に「部署別課題対応発表会」という形で各部署の取組担当者が発表する、というものです。職員の能力向上、部門内の業務改善・コミュニケーション促進、他部署の抱える課題や取組内容を知ることができるといった点で一定の効果は出ていますが、いくつか課題が出てきました。SD小委員会でのこれまでの議論・論点を整理する形で3つ挙げます。

＜1：運営について＞

部署別課題対応発表会は全部署を参加対象にしておりますが、部署間によって職員の人数が異なり、取組具合に差が出てしまいます。また発表の時期が繁忙期と重なり参加自体が困難な部署もあり、開催時期開催内容について、これまでの実施結果を検証し、全部署が取り組めるような仕組みの検討が必要です。

＜2：研修とSDの関連について＞

大学で職員が受ける研修は様々なものがあります。人事課が主催する階層別・目的別の研修、専門性を高めるため各部門が独自に実施している研修、外部機関主催のセミナーへの参加等があります。これらの研修と「SD」はどのように関係しているでしょうか。研修を受ける側の立場に立って、わかりやすく整理し、伝える必要があります。

＜3：最終的に職員が目指すところは？＞

個々の研修に参加することにより、研修目的に応じた知識やスキルの修得はできますが、研修を積み重ねることによって、最終的に本学の職員はどのような人材になればよいのでしょうか。大学が「職員に求める人材像」は何なのか、明確なメッセージを示した方が、研修を受ける側も主催する側も取り組みやすいのではないかという意見がSD小委員会の中で出されました。

SD推進の方針と実施計画の策定

以上、SDを実施して出てきた課題を踏まえ、SD小委員会では平成29年度後半より、SDを「推進」していくため、大枠の「方針」と「計画」を策定することを目指しました。

- 何のためにSDを行うのか、大きな目的を明確にする。
- 各研修を分類し、目的、対象者を明確にした全体像を把握してもらうことで、SD活動に取り組みやすくする。
- 最終的にどのような職員になってほしいのか、「求める人材像」を明確にする。

策定にあたっては、SDに先進的に取り組んでいる大学の事例を収集しました。また人事課が職員採用基準として策定していた「渡辺学園の求める人材像」を盛り込むことにしました。そして「東京家政大学」の実情に応じ、特色を活かしたSDは何か、検討を重ね、「東京家政大学のSD推進方針と実施計画」を平成30年5月に策定しました。

今後に向けて

「東京家政大学のSD推進方針と実施計画」はHPに公開され、学内外に周知されます。策定した内容を基に今後のSDを進めていきますが、具体的に進めていく上で今後も課題が出てくると思います。「求める人材像」と実際に行われる研修の関係はもう少し繋がりがわかるようにした方がよいかもしれません。

研修内容をよく考え、参加する個人、所属する部門、大学にとって有効なSDとなるよう、これからもSD小委員会で検討を重ねていきたいと考えております。ご意見がございましたら何なりとご連絡ください。

安積 和広(あづみ かずひろ)
学修・教育開発センター

平成31年度 カリキュラム改訂に向けて

学生にとっての最適な教育環境を目差して

平成28年度から授業改革検討委員会を立ち上げさせていただき、カリキュラム改定に向けて検討をして参りましたが、各学科のご協力を得ながら平成31年度に向けて全学部学科の新カリキュラムが出来上がってきております。（健康科学部は新学部設置のため除く） そこで、本寄稿では、そのカリキュラム改訂のそもそもの目的や今後の取り組みについて若干の再確認をいたしたいと思い纏めてみました。

まず、授業改革検討委員会でカリキュラム改訂を目指した理由にあげられることとしては、勿論、文科省の教育改革における「単位の実質化」「教育の質保証」、あるいは私学における建学の精神を生かした「自校教育」の指針があげられます。しかし、私見ではありますが長年、教育支援センターに所属をさせていただきながら、学生、先生方の支援を行っておりますと、とりわけ授業に関しては、授業のコマの多さと犇めく講義室、そしてそこには流れ作業のように授業を受けて多量の課題を背負い、戸惑う学生の姿、あるいは先生方の担当コマ数の増による大変なご苦労など、これら全般において、はたして学生は勉学の本当の意味、あるいは一つ一つの授業に対して掘り下げた探求が出来ているのか、あるいは先生方はご自身の研究時間が担保されているのか等々、いささか不安を持って見ておりました。

このようなことから、まずは機能的、且つ精選された授業の構築を行い、学生においてはそのナンバリングされた授業のマップを理解した上で、一つ一つの授業を掘り下げ探求出来るシステムをつくること（CAP制、授業時間）、また、自校教育の充実、先生方においては担当コマ数の減、あるいは学生に対して理解されやすいシラバス、なかでもアセスメントの具体的な提示、あるいは助手配当による支援の充実を図ることを具体的な作業としました。

そして、今後は文科省の施策を参考にカリキュラム改訂から授業改革へと視点を移していきたいと思っています。

下記に示したものは、今年度の共済事業団の解説資料ですが、機能的なカリキュラムと、さらに教育の質の向上が強調されており、アセスメントポリシーが設定されたことも新しいことと思われます。

従いまして、授業改革検討委員会では、CREDと協力しながら上記の指針を概観し、特に授業の中身、つまり授業外学修を含めた教授＝学習過程についての具体的な提示、例えば、授業方法の改善をテーマとした取り組みをなさっている本学の先生方の授業紹介や研修会の実施など積極的に行っていきたいと思います。

ただ、重要なことは授業改革が本当の意味で学生の立場に立った改革とならなければいけませんので、様々なエビデンスをもとに検討を深めていきたいと考えています。

先生方には、またさらにご意見を伺いながら勧めて参りたいと思っておりますので、変わらずご指導ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

笹井 邦彦（ささい くにひこ）
本学児童学科・保育科教授（音楽教育研究室）、教育支援センター所長
平成16年本学着任 / 担当科目：音楽表現、編曲・作曲ゼミ / 著書：「こどものうたの伴奏アイディア集（編曲・演奏）」ドレミ楽譜出版社　他

Ⅰ. 変更点等

Ⅰ．平成30年度の変更点等
ー教育の質に係る客観的指標による増減率の導入ー

財務省の予算執行調査において、今後の改善点・検討の方向性として、教育の質に係る客観的な指標の導入が示されたことにより、教育の質に係る客観的指標による増減率を導入。

1．概要
客観的指標については、平成29年度私立大学等改革総合支援事業（タイプⅠ）の「全学的な教学マネジメント体制の構築」、「学生の学修時間・学修行動の把握」、「GPA制度の導入、活用」などの調査項目を参考にしつつ、設定。

2．配分方法等について
教育の質に係る客観的指標を用いて、一般補助の補助金の基準となる額を、＋2%から▲2%の5段階程度で調整することを予定。

3．調査スケジュール（変更となる場合があります）
・調査票送付：7月～8月ごろ
・基本的な基準時点：10月1日（設問によって異なる場合があります）
・締切：10月下旬

※教育の質に係る客観的指標のすべての設問で点数が0点となった場合、私立大学等改革総合支援事業の全タイプに申請できない取扱いとする方向で検討中。

Ⅰ. 変更点等

Ⅰ．平成30年度の変更点等
ー教育の質に係る客観的指標による増減率の導入ー

（1）全学的チェック体制
- ●ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーを踏まえた取組の点検・評価：29年度改革総合支援事業タイプⅠの①参照
- ●全学的な教学マネジメント体制の構築：29年度改革総合支援事業タイプⅠの②参照
- ●IR機能の整備：29年度改革総合支援事業タイプⅠの③参照
- ●IR情報の公開：新規項目（29年度改革総合支援事業タイプⅠの③参照）
- ●教員の教育面の評価制度：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑨参照

（2）カリキュラムマネジメント体制
- ●履修系統図またはナンバリングの実施：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑫参照
- ●アセスメントポリシーの整備：新規項目
- ●GPA制度の導入、活用：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑭参照
- ●履修科目登録単位数の上限設定：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑯参照
- ●準備学修に必要な時間等のシラバスへの明記：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑤参照
- ●シラバス記載内容の第三者チェックの実施：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑥参照

（3）学生の学び保証体制
- ●学生の学修時間・学修行動の把握：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑦参照
- ●学生の学修成果の把握：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑮参照
- ●学生による授業評価結果の活用：29年度改革総合支援事業タイプⅠの⑧参照

※平成30年度 私立大学等経常費補助金説明会資料より一部抜粋

授業をよりよくする契機としてのキャップ制と100分授業の導入

東京家政大学では、2019年度からキャップ制および100分授業が導入されます。これらの改革は、単なる「制度的な変更」や「授業時間が90分から100分になる」だけなのではなく、その背後には「授業のさらなる質向上の契機とする」という目的があります。

では、そのためにどのように具体的な行動につなげていけばよいでしょうか。まず、これらの改革の本来の意味から考えてみましょう。

キャップ制とは、学生が1年間あるいは1学期間に履修登録できる単位の上限を設ける制度で、2015年の時点で全国公私立大学のうち663（約92%）の大学において導入されています（文部科学省 2018）。この制度の背景には「単位の実質化」があります。単位あたりの学修時間は大学設置基準において定められていますが、現実には、その学修時間が満たされなくとも単位認定が行われ、結果として過剰登録が可能になっており、この現状を改善するための方策がキャップ制なのです。厳密な表現ではありませんが、単位認定には、授業前後に授業時間と同じ授業時間外学修を行うだけの内容であることが必要です。たとえば、90分の授業であれば授業前後に90分ずつの予習復習時間が必要というわけです。

一方、100分授業の導入は、授業回数が1回分減り、1回の授業時間が10分間長くなるという変化をもたらします。これは、先の「単位の実質化」の観点から考えると、現実として、従来の15回という授業回数の確保が難しいため、授業回数を減らし、学修時間をより確保しやすくするための方策ととらえられます。（また、授業開講期間が短くなることから、学生の課外活動や教員の研究活動時間を確保するという目的もあります。）

以上のようにキャップ制、100分授業化のいずれも、学修時間を本来の基準にみあうように整えるための方策であることがわかります。しかし、「学修時間の確保」がすなわち「学生の学び」につながるわけではありません。本質的には、「学生が学ぶ授業を行うこと」が重要です。

そこで、今回の改革をきっかけとして授業改善を進めてみましょう。ポイントは、「目的・目標の見直し」と「アクティブラーニングの導入」です。

目的は平たくいえば「その授業の存在価値」、目標は「目的を具体化したもの」です。特に目標は「ジャンプすれば届く距離」として、さらにその授業の達成度の評価項目としても用いるように設定します。そもそも適切に目標が設定されているのか、そして、その目標を達成するための必要十分な内容になっているのか、という確認をしてみましょう。このとき授業内容の構成や関係性の吟味には、グラフィック・シラバス（Nilson 2009）の作成がおすすめです。グラフィック・シラバスは、授業内容の構造を図として表示するコンセプトマップの一種です。これにより、授業で扱う知識の体系性を整理することが出来、必要な項目あるいは不要な項目がうかびあがってきます。

さらに「いかに教えたか」から「いかに学んだか」という授業の視点の転換をもたらすアクティブラーニングの考えかたも授業改善の上での重要な視点です。アクティブラーニングを授業に取り入れるためには、大げさな方法が必要と考えてしまいがちですが、方法を変更することが目的ではありません。たとえば、教員が知識として伝達してしまっていることを問いにして学生になげかけ、考えてもらうところから始めると良いでしょう。つまり「教員が言いたいこと、言っていること」を質問にして「学生に言わせる、考えさせる」のです。そのときも挙手等によりただ一人が発言する形式よりも、「一人で考えてもらい、ペアで共有する」Think-Pair-Share（バークレイ他 2005）などの方法を使うほうが、学生一人ひとりが考えアウトプットするという行動を促せるため、効果的です。

今回の改革をぜひよりよい授業づくりのチャンスととらえてみましょう。

（参考文献）

1）文部科学省 (2018) 平成27年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要) 文部科学省(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/__icsFilesafieldfile/2017/12/13/1398426_1.pdf 参照日2018.06.13)

2）Nilson, L. B. (2009) The graphic syllabus and the outcomes map: Communicating your course (Vol.137) John Wiley & Sons.

3）バークレイ, E., クロス, P. & メジャー, C. 著 安永悟 監訳 (2005) 協同学習の技法 ナカニシヤ出版

栗田 佳代子（くりた かよこ）

東京大学大学総合教育研究センター准教授。東京大学教育学部、同大学院教育学研究科修了。博士（教育学）。大学評価・学位授与機構（現大学改革支援・学位授与機構）准教授などを経て現職。プレFDプログラム「東京大学フューチャーファカルティプログラム」担当。オンライン講座「インタラクティブ・ティーチング」主任講師。

平成31年度
新カリキュラムに向けたポリシー策定について

なぜ3つのポリシー？

ディプロマポリシー（学位授与方針）、カリキュラムポリシー（教育課程編成・実施方針）、アドミッションポリシー（入学者受入方針）。大学教職員の間で、おなじみとなった3ポリシーがはじめて示されたのは、2005年の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」においてです。その後、2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、各大学の自主的な改革を通じ、学士課程教育における3つの方針の明確化等を進める必要があるとされました（東京家政大学ではじめて3ポリシーが策定されたのは翌2009年で、当時の全学科の3ポリシーおよび大学のアドミッションポリシーが策定されています）。その後も、中央教育審議会答申などを通じて、大学が3つのポリシーを明示することの意義、3ポリシーにもとづいて大学教育改革を進めることの重要性が、繰り返し強調されてきました。

なぜ3つのポリシーは、こんなにも重要視されるのでしょう。その背景には、大学を巡る環境の大きな変化があります。1992年をピークに18歳人口が減り続ける一方で、大学進学率は大きく上がり、大学への入学者層が変わってきています。社会の変化の速度も速く、大学の卒業生に求められる能力・資質も変化しています。2016年3月31日に出された「『卒業認定・学位授与の方針』（ディプロマ・ポリシー）、『教育課程編成・実施の方針』（カリキュラム・ポリシー）及『入学者受入れの方針』（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」は、「先行きの予測が困難な複雑で変化の激しい現在の社会において、個人の充実した人生と社会の持続的発展を実現するためには、一人一人がこれまで以上に自らの能力を磨き、高めていくことが不可欠である。そのための鍵として特に重要なのは大学教育である。大学には、学術研究を通じて新たな知を創造するとともに、自らの教育理念に基づく充実した教育活動を展開することにより、生涯学び続け、主体的に考える力を持ち、未来を切り拓いていく人材を育成することが求められる。」と書き始められています。未来に向けて、大学は教育改革を進める必要があり、それぞれの大学の3ポリシーはそのための指針として極めて重要な役割を担うと位置付けられているのです。

本学が取り組むべきこと

本学では、来年度に多くの学科が新カリキュラムに移行するのに合わせて、新設のリハビリテーション学科を除く全学科のディプロマポリシー（DP）とカリキュラムポリシー（CP）を刷新することになりました。昨年度のうちに大学のDP、CPを策定していますので、来年度には、大学・短大・学部・学科・科の新しいDP、CPが揃うことになります。しかし、3ポリシーは策定すれば終わりではなく、むしろ策定したポリシーの運用こそが大切です。

ポリシーの策定単位である学部・学科等は、3つのポリシーを起点とするPDCAサイクルを回すこと、すなわち、「入学者選抜、教育の実施および学位授与の各段階における目標を各ポリシーで具体的に明示（Plan）」⇒「各ポリシーに基づいて、入学者選抜及び体系的で組織的な教育を実施（Do）」⇒「目標が達成されたかどうかを自己点検・評価（Check）」⇒「策定単位（学部・学科等）ごとに必要な改善・改革（Act）」という、教育に関する内部質保証システムを確立し、大学教育を充実させることが求められています。個々の教員も、DPやCPを踏まえながら授業科目レベルで授業改善に向けたPDCAを実践しなければなりません。

教育改革・改善のPDCAサイクルを機能させることは、学生の成長のためであり、大学の社会的責務でもあります。学修・教育開発センターは、大学、学部・学科等、個々の教員、それぞれのレベルでの自主自律的な取り組みを支援し続けます。

【スケジュール】

── 平成29年度 ──

- **10月12日協議会**…ポリシー見直しスケジュールを提示
- **11月9日協議会**…「大学のディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシー」および「ポリシー見直しのためのフレーム」を提示
- **12月6日科内会議**…「大学のディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシー」について、科内の意見の集約
- **12月14日協議会**…「大学のディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシー」について審議
- **1月11日協議会**…大学のディプロマポリシーおよびカリキュラムポリシーの決定。大学のDP、CP案とフレーム案に基づいて、各学科のDP、CPの見直しの開始
- **3月28日**…学科のポリシー共有・検討会

── 平成30年度 ──

- **5～8月**…学科：DPとCPの作成（継続）。カリキュラムツリーの作成／学部：DPとCPの作成／短大：DPとCPの作成／短大2科：DPとCPの作成。カリキュラムツリーの作成　※6月科内会議にてカリキュラムツリーの作成を依頼
- **8月末**…学部・学科・短大・科：DP、CP、カリキュラムツリーをCREDに提出
- **9月4日**…教職員研究会（ワークショップ）：学科・科のDPとシラバス到達目標の整合の検証。カリキュラムチェックリストの作成（予定）
- **10月**…CRED：ポリシーの形式やトーンを整えて、大学、学部、学科、短大、科に戻す
- **12月**…大学・学部・学科・短大・科：DP、CPの完成

── 平成31年度 ──

- **4月**…大学・学部・学科・短大・科：DP、CPの公表

井上 俊哉（いのうえ しゅんや）

本学心理カウンセリング学科教授（心理統計研究室）、学修・教育開発センター所長。 平成3年本学着任 / 研究分野：教育心理学、心理統計学 / 著書：『メタ分析入門』（東京大学出版会）、『心理検査法入門』（福村出版）、『心理統計の技法』（福村出版）

2018年7月発行　編集＆発行：東京家政大学 東京家政大学短期大学部　学修・教育開発センター
構成＆DTP：東京家政大学 ヒューマンライフ支援センター　坂本理恵
〒173-8602 東京都板橋区加賀1-18-1　TEL：03-3961-0284　E-mail：cred@tokyo-kasei.ac.jp