

東京家政大学 学修・教育開発センター

クレッド CRED通信 16 2022.9

「自主自律の学び」を研究・支援します。

01 FEATURE:
東京家政大学の未来像

02 CRED REPORT
新入生ウェルカムパーティー

03 CRED TOPICS
アセスメントプラン策定



04 CRED REPORT
学長裁量研修

05 CRED COLUMN
今も覚えているあの言葉

06 CRED COLUMN
スチューデントアシスタント
という存在

東京家政大学の未来像 創立150周年へ向けて

令和4年度教職員研究会第一部（7月21日実施）では、井上俊哉学長が「東京家政大学の未来像」と題して全教職員に向けてオンライン講演をリアルタイムで配信しました。本ページではその内容をお届けします。

東京家政大学・東京家政大学短期大学部

学長 井上 俊哉

なぜ改革・改組なのか？

講演を始めるにあたって、教職員の皆さんへ次の2つの選択肢をお示しします。

- A) 東京家政大学は、十分に素晴らしい大学である。
- B) 東京家政大学は、改革・改組すべきときである。

この2つの選択肢は、どちらか二者択一ではなくAとBは矛盾せずともに正しい、このことをまずは皆さんと確認させてください。本学は素晴らしい大学です。これまでそうでしたし、現在もそうです。ただし、将来にわたって素晴らしい大学であり続けるためには、改革・改組が必要だとわたしは認識しています。改革・改組の必要性を強調すると、今でも十分に良い何が良くないのかと思われる方もいるかもしれませんが、もちろん教職員一人ひとりには非常に頑張っているのですが、この講演の直前に配信された教職員研究会第一部の株式会社リクルート君島氏による基調講演でも繰り返し語られていたように、大学をとりまく環境が変わってきている、それに合わせて本学の取り組みも変えていくことが必要であると考えています。

そこで、改革・改組の必要性や目的について、必要に迫られている側面と、積極的な側面の二つに整理して次のように考えてみました。

待ったなしの劇的な変化

必要に迫られている側面としては、次の4つが考えられるでしょう。

- ① 入学定員を確保し続けなければならない。
- ② 大学を巡る環境の変化（少子高齢化、産

業構造の変化、Z世代、…）

- ③ 他大学（ライバル校）の動向
- ④ 近い将来に施行される大学設置基準改正への備え

①の入学定員は、その確保が難しくなると予想される学問領域の存在を受け止め、近隣領域の開拓や多様性が必要になります。そして、大学を巡る環境の変化はいつの時代も常にあったものですが、②のカッコ書きに示したような近年の劇的な変化への対応は待ったなしの状況です。この変化を捉え、変革を遂げた他大学に受験生が引き寄せられていることは見過ごせない現実です。さらに、大学設置基準改正に向けて制度面の見直しや強化も進めなければなりません。これは細分化された数多くの対応が必要になりますので別途勉強会などの実施を想定しています。

資格系と非資格系

次に、改革・改組を実行するにあたって、これを好機と捉えて積極的な側面を考えると、次の4つになります。

- ① 東京家政大学の特長・個性の再確認
 - ② 全学的に、建学の精神である自主自律、及び家政学の目的のより高いレベルでの達成へ向けて、資格取得にプラスアルファの実力、専門を生かし社会で活躍できる力の育成
 - ③ 本学の伝統に即し、時代のニーズに合致する新しい領域の開拓、教育・研究力の強化
 - ④ 「資格系学科」、「非資格系学科」の2輪で駆動する大学へ（非資格系学科の強化）
- 学内の色々な関係者から意見をお聞きしながら、それと並行して他の手法も駆使しな

がらデータ収集の努力を日々続けています。その中で個人的に最も衝撃を受けたのが、「企業から見た東京家政大学」です。規模の大きい企業で人事を担当した経験がある約200人を対象として本学について質問したところ、「専門知識・技術」は評価されていますが、「論理的に問題を解決する力」「データを活用する力」「文章や図を使って表現する能力」などは弱いと思われるという結果でした。本学出身者や在学生のそれらの力が本当に弱いかどうかは別として、弱いと思われるのです。しかも、企業などはそれらの力を重視しているわけです。これについては、より踏み込んだ分析を行い、そういったイメージを払拭し、弱くはないことを伝えていかなければなりません。そのためにも、学生に身につけて欲しい力を全教職員が目標として共有し、共通教育や改組などを通じて具現化し、広報活動にもより一層の力を入れて東京家政大学はこういう大学なのだメッセージを発信することが不可欠だと認識しています。

さらに、本学はずっと「資格系」に強い大学として存在し、これは伝統でもありますが、若者にとって資格に対する魅力が少しずつ弱まっていることにも目を背けずに向き合ねばなりません。資格系と非資格系の浮き沈みは、時代の景気などに左右され、資格系が優勢になる時期もあるでしょうし、かえって非資格系の強みが発揮される時期もあるでしょう。したがって、資格系と非資格系の2輪で駆動することで、どんな時代にも入学定員を確保できる大学でありたいと考えているところです。



絶えず「教育力の強化」

この講演の題目である「未来像」がいつまでの未来であるかにかかわりなく、いつもどんなときでも絶えず中核として考えなければならないのは「教育力の強化」に他なりません。「専門を生かし社会で活躍する力の育成」を強化することです。その推進力のひとつとして、副専攻を令和5年度から開始し、他学科とも相談しながら順次拡大していく構想です。主とする学科の専門分野に加えて、社会で必要な力を別の角度からもしっかりと補強できる教育プログラムを確立する狙いです。

あわせて、データサイエンス基礎が本年度に開設されたように共通教育の充実化を図りながら、キャリア教育・グローバル教育もさらに拡充させ、他大学にはない個性としての「自主自律」や「家政学」をキーワードにした教育プログラムも作っていかねばならないと考えています。

現在、中期計画に基づきこれらの取り組みを順次進めています。既存の教育プログラムを遂行しながら、新規であればこれも同時に進めるのは実際の現場では厳しいといった現実問題に直面しているのも事実です。優先順位付けはもとより、教育改革を推進する体制の構築・強化が今年度の後半における喫緊の課題であります。

研究力の底上げ

ここまで述べてきた教育以外の事柄にも言及しておきたいのですが、まずは研究力の底上げ、特に若手研究者への支援に力を注ぐ予定です。「大学のため、学生のため、教員個人のために」と資料スライドに

示しました。教員一人ひとりがしっかり研究業績を積んで、あくまでも例えばの話ですが、他大学へ移れるくらいの実力をつける、そういった教員には本学で働き続けて欲しいのは言うまでもありませんが、そのくらいの力を持った教員たちに本学で力を発揮していただくのが最も理想的だと思っています。目指すべきは教育と研究を両輪とする東京家政大学です。

「前例がない」禁句に

教育、研究、そして社会貢献や産学連携も含めて、大学には担うべき数々の責務があります。それらの成果をきちんと社会に示していくには「ガバナンス改革」がその決め手であると強く思っています。そして、この改革の担い手は、教職員一人ひとりに他なりません。これまで述べてきたような変革を起こしていくわけですから、東京家政大学には、今までにない新しい取り組みが次々と続くことになります。何はともあれ「前例がありません」を禁句に、「できない」理由よりも「どうすればできるか」を皆さんと考えていきたいのです。加えて「こう思う」というのはもちろん大事ですが、それだけでは前進できませんから、データや根拠に基づく議論を重ねていきたいと思っています。これが、わたしが望む東京家政大学の組織風土です。

目標の共有こそ

最後に、ここまで述べてきた内容は、そもそも「目標の共有」がなされていることが前提となります。現在推進している中期計画は令和2年3月に理事会で承認されていますが、その共有は不十分でしたし、計

画遂行の担い手も曖昧でした。そこで、誰が何をいつまでにやるのかを昨年度の後半に明確化し、その実行を今年度から本格化させています。複数部署の連携や保留中事案の存在、人員確保などが中期計画を推進する中で見えてきた今の課題です。しかしながら、焦って外形だけを整えるよりも、コミュニケーションを丁寧に取りながら目標を共有して進めていくことを大切にしたいと考えています。

ここまで色々述べさせていただきましたが、最後に皆さんへの問いかけです。東京家政大学をどのような大学にしていきたいですか？どのような学生を育てたいですか？

「目標の共有」はこの問いに尽きるのではないかと思っています。この問いについて、わたしがどのようなことを考えているのか、この講演である程度は伝えられたらと思っていますが、いかがでしょうか。共感していただけたか、あるいは納得できないことがあったか、そういった忌憚のない意見を是非お寄せください。こうすれば良いのではないかという建設的で前向きな意見や提案も大歓迎です。わたし自身もパーフェクトではありませんし、色々と感じていないためにうまくいかないこともあると思います。そういったときはぜひご指摘いただき、前進させるためのフォローアップをお願いします。目標を共有し、皆さんと共に教育力の強化を進めていきたい、これがわたしからのメッセージです。

令和4～6年度の3ヶ年計画策定 全24部署とのヒアリングを通じて感じたこと 中期計画はあらゆるシーンで“使える”資料

大学の目指す方向を明確に指し示し、それを全構成員が共有できる「中期計画」。その作成は令和3年9月の教職員研究会を皮切りに全学的に進みました。中期計画は「到達目標」とそれに向けた「令和4～6年度の年度計画」で構成され、項目ごとに割り振られた部署が策定していきました。

中期計画推進委員会のBチーム（当時）はその最終仕上げに向けて、年度計画を策定した全24部署とのヒアリングを実施。そのミッションは主に①到達目標と整合性が取れた計画になるように調整すること②具体的かつ実行可能な計画にすること③第三者の視点から読んで内容が理解できるようにすることでした。

今回は、そのBチーム（当時）のメンバーであったお二人に中期計画にかかる年度計画の策定過程で感じたこと、今後の展望について聞きました。



Q:部署とのミーティングで感じたことを教えてください。

(小林) ミーティングを通じて、各部署が苦勞して悩みながら年度計画を立案したことがひしひしと伝わりました。ミーティング

の場は緊張感が漂いやすかったので、困ったことはありませんか？例えばこんな修正案はどうですか？などというように、Bチームを「使ってください」ということも伝えながら、同じ目線で一緒に進める姿勢で臨んでいました。

一つひとつの到達目標に対する実行可能な計画立案というのがBチームのミッションでしたが、あるとき「他部署に断りなくこの計画を書いて良いのですか？」と質問を受けたことがありました。自部門が動けば他部門にも影響が出ますが、その件についての重要度やスピード感は当然ながら部署ごとに異なりますので、大学全体として包括的な優先順位付けの必要性を感じました。また、管理を徹底する部署と革新的に物事を進められる部署といった特性もあると今回改めて実感しましたから、全学的な重点テーマの設定があると部署間の連携がより円滑になるのではと思いました。

(田頭) 学外にも公表する資料であることから、部署から提出された年度計画の素案を第三者の視点で読むところから始めました。わからないところをミーティングの場で部署に伝え、誰が読んでみてもわかるように年度計画の内容を記述するにはどう表現すべきか、その協議に最も時間を費やしました。そして、年度計画には可能な限り数値を使い、何をいつまでにどこまでやる、というように具体的に書きましようとなびがてりました。これは、定量的に書いておいた方が、その後の評価を受けるときに、その部署のためになるという意図があったためです。何かをするつもりです、何かを検討しますというような曖昧な表現では、年度終了時にそもそも評価することが難しくなります。数値もしくは定性的であっても具体的な記載であれば、できたのか／できなかったのかという評価も容易にできますし、その根拠も裏付けやすくなります。さらに、その目標数値の設定につ

いても、部署が実現できそうな範囲で設定するお手伝いをしました。現在ほどのくらいですか？次はどのくらいならプラスできそうですか？ではこのくらい加算してみましようか？などといった具合です。

Q:中期計画の意義や活用をどう考えていますか？

(田頭) 中期計画と言うと大風呂敷を広げるかのような印象を持たれがちですが、実はそんなに大袈裟なことではなくて、今までやってきた業務とこれからのゴールを文章化し整理したもの、とも表現することができます。これまで実態があったけれども明文化されていない業務について、定期的にチェックができるように、そして今後さらに成長させていくために、文章にするプロセスと捉えることができます。ですから、この中期計画はあらゆるシーンで使える資料になるはずですよ。本学の構成員全員が立ち返れる場所であり、抛り所になります。各部署での業務が属人的になるのを防ぐこともできますし、メンバーがゴールを共有することで求心力も高まります。そして何より、向こう3年間の業務がリスト化され、とにかくこれをやるのだという行動ベースに落とし込むことで、あれこれ考えたり立ち止まったりする時間が減り、シンプルかつスリムな業務遂行に繋がるのではないのでしょうか。

(小林) 各部署でどこに向かうべきかの地図をみんなが持てたというのは意義深いことです。仕事をしているうちにあつという間に時間が経過するのは違って、能動的に時間を使うことができる職場は成長の度合いが確実に大きくなるはずですよ。その一方で、言うまでもありませんが中期計画はその形式を整えることが重要なのではなくて、その実現です。それには、目標と行動計画、そしてマインドが一定の範囲内でまとまっていることが必要だと実感してい

て、特にマインドの変化が肝になると思います。そのためにもきちんと正当に評価される仕組みを整えるべく、田頭先生も言及されていたように、評価を受ける段階で困らないように具体的な数値をできる限り使い、実現可能な計画というのを設定するように各部署と話し合ってきました。

Q: 事務部署に対する考えに変化はありましたか?

(田頭) 教員の立場では、各部署がどんなことをしているのか、その細部までは把握できていませんでしたが、部署との沢山のミーティングを通じてその理解が深まったことは言うまでもありません。何よりも驚いたのは、情熱的で熱い思いを聞く場面が多々あり、職員の皆さんがそこまで深く考えて業務にあたっているのだと、胸を打たれることもしばしばありました。そして、今回中期計画ができたことで、職員の皆さんが持っている能力がより発揮しやすく、加えて評価されやすくなることで、革新的で機動力ある職場に繋がれば良いなど

思います。

(小林) リスペクトする気持ちが強くなりました。教員の世界しか知りませんでしたから、今回事務部署の職員と話を重ねてみて、教職協働の名の通り、両者が車の両輪となって大学を運営していかなければならないと痛感しました。そして、教育を支援する側はこれだけ整備を進めているのだから、教育をする側である私たち教員もそこに追隨して、学部や学科といった教育面での中期計画にあたるものが必要ではないかとも感じました。

Q: 今後への展望を聞かせてください。

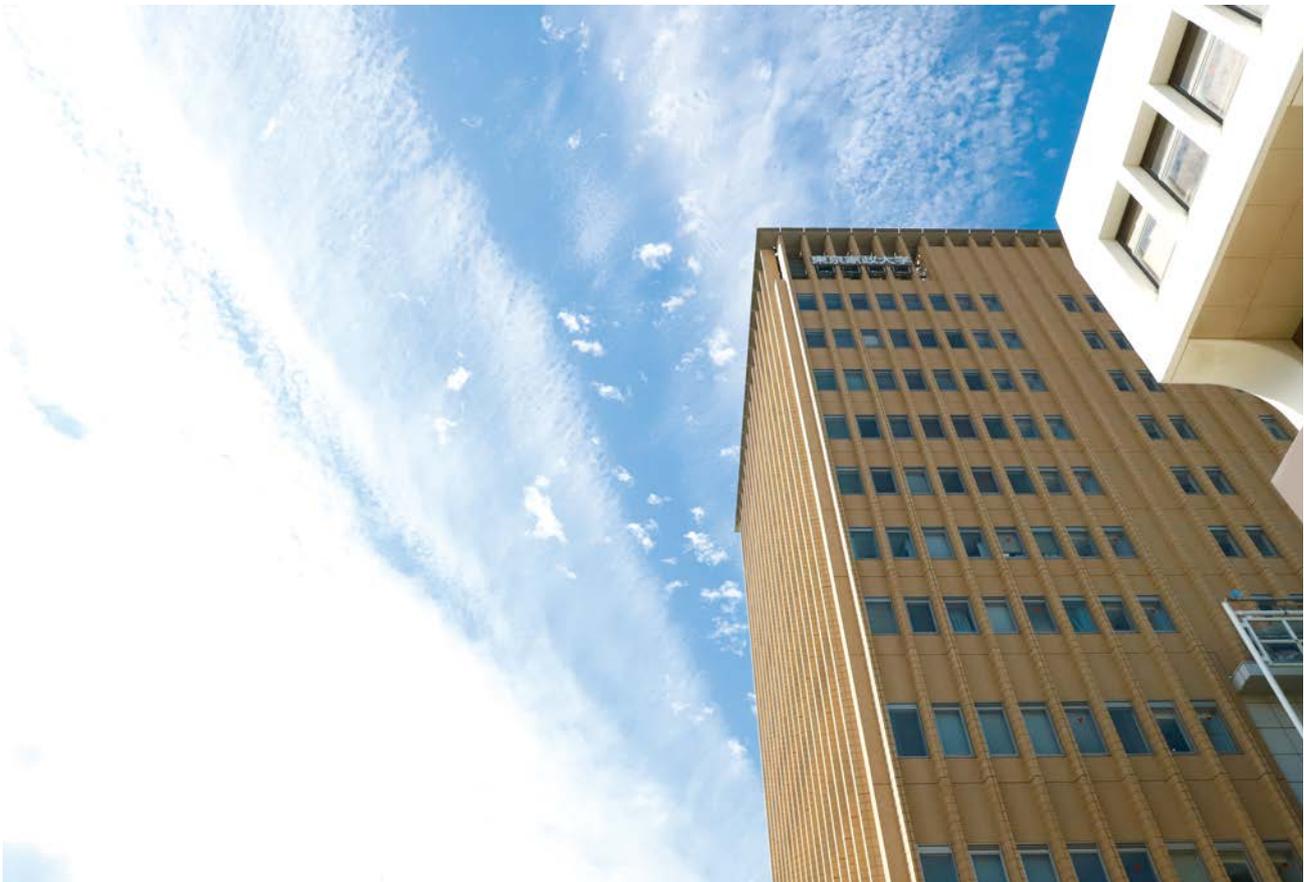
(田頭) 今回の中期計画は部署ごとに内容を記入していましたが、1つの到達目標には複数部署が関わるものが多くあります。ですから、部署間の連携や協力というのが今後の鍵になってくるでしょうし、最も期待を寄せるところです。部署間の横断的な取り組みが進化すれば、学生サービスの全体像を学生も捉えやすくなりますし、より質の高い学生サービスが提供されるだろう

と思います。

令和4年度から中期計画の具現化に着手し、それらが評価されるのはその先です。中期計画は実はまだ始まったばかり、いよいよここからがスタートではないでしょうか。

(小林) 令和5年3月には、各部署で令和4年度に何ができたのか、その結果がクリアに出ます。中期計画のおかげで、成果が見えやすくなっているはずですから、楽しみでもあります。また、その成果や評価を大学は学外に説明責任を果たさなければなりませんから、それらを学外にどう公表していくのかについても丁寧な議論が求められていると思います。

本学の教職員全員が向かうべきゴールを共有し、同じベクトルに向かえることが中期計画の価値ですが、その価値を最大限に引き出すためには、どの部署が何をしようとしているのか、各々の教職員が興味関心を持つことから始まるはずですが、まずは中期計画全体に目を通してみる、それが第一歩ではないでしょうか。





- PROGRAM ①東京家政大学に関するクイズ
②上級生が自作の資料で大学生活を紹介
③新入生から上級生への質疑応答

4/14
THU

- 17:20 ・児童学専攻 ・育児支援専攻 ・児童教育学科 ・栄養学科
・管理栄養学科 ・服飾美術学科 ・環境教育学科
19:00 終了

4/28
THU

- 17:20 ・造形表現学科 ・英語コミュニケーション学科 ・心理カウンセリング学科
・教育福祉学科 ・短大保育科 ・短大栄養科
19:00 終了

令和4年春

新入生ウェルカムパーティー

DATA 120周年記念館 多目的ホール
学生288名（上級生39名、新入生249名）、教員6名、職員5名

対面での開催が復活 新入生目線で工夫を凝らした上級生の説明が好評

中島 菜南子
家政学部環境教育学科4年

毎年恒例の新入生と上級生の交流会である『新入生ウェルカムパーティー』（以下「交流会」と称する）を今年も開催しました。昨年はCovid-19の影響から惜しくもオンラインの開催でしたが、今年は感染症対策を講じ対面での開催ができました。

交流会は1月頃に企画運営を開始しました。交流会の各学科の上級生スタッフ（以下「上級生」と称する）は2月に募集をかけ、32名の上級生（学生CREDメンバーの7名除く）が有志で集まりました。上級生には、事前に交流会で使用する学科の資料作成をお願いしました。学科資料は各学科の魅力を感じることができ、新入生目線で工夫を凝らした資料を作成してくださいました。

今年の交流会は、Covid-19の影響を受けて対面の開催ができなかった場合の代替案としてオンライン開催の準備を同時に行う必要があったため、学生CREDメンバー同士で役割を分担しながら、企画運営を進めてきました。対面での交流会開催にあたり感染症対策を講じるため、例年対面の交流会で使用していた会場よりも大きな



会場で開催しました。学生CREDのイベント開催では初めて使用する会場であったため、事前に会場の視察を行った上で、会場のレイアウト図を作製しました。

新入生の募集人数は予定を大きく上回る約550名の新入生が応募してくださいました。多くの新入生が、在学生から大学生活についての話を聞きたいと思っており、大学生活に対する不安や悩みがある事を改めて実感しました。私自身も、新入生の時にこの交流会に参加したことで、大学生活における悩みを相談した経験があり、新入生の役に立つ交流会であると自負していました。そのため、交流会の新入生の応募人数を見た時は、交流会の成功に向けて更に身が引き締まる思いになりました。感染症対策上、定員が上限を超えてしまった学科は抽選を行いました。

当日の交流会の流れは、始めに大学に関するクイズでアイスブレイクを行い、交流会の前半は上級生が自身で作成した資料を基に大学生活について紹介をしました。交流会の後半は上級生が新入生からの質問に答える時間を設けました。交流会が終了す

るにつれて、最初は緊張した様子であった新入生も、上級生と会話が弾んでいる様子も見られました。

交流会の終了後のアンケートでは、多くの新入生が交流会への満足度が高く、「今後も学生CREDの主催するイベントに参加したい」と回答してくださり、新入生にとって有意義な時間になったのだと思うと非常に嬉しく思いました。

交流会では上級生、教職員の方々には大変お世話になりました。学生CRED一同、心より感謝申し上げます。



新入生から多かった質問

- テスト形式、勉強方法、レポートの書き方
- 授業の選び方、時間割の組み方
- 就活、インターンシップ（時期や種類、準備の仕方）
- サークル、ボランティア（多くて選べない、決め方）

新入生の多くが不安に思っていること

- 授業についていけるか（100分授業が高校と比較して長い、難易度に不安）
- アルバイトやサークルと学修が両立できるか
- 各学科の資格を取ったほうが良いか



令和4年度 教職員研究会 第一部

令和4年7月21日(木)、教職員研究会第一部を実施しました。基調講演①では、株式会社リクルート・君島氏に講演いただき、Z世代の傾向を知る全般的なトピックを皮切りに、「大学ランキング」等の多様なデータをもとに客観的に本学の立ち位置や外部から持たれているイメージ、他大学の動向等を解説していただきました。参加教職員からは以下の感想が寄せられました。

●高校生が大学を選択する際に、資格取得の優先度が下がっていることに驚いた。

資格取得後、どのように社会に貢献していくのかを教育で伝える必要があると感じた。

●他大学との比較のなかで本学のポジションを改めて確認することができ、現状維持ではなくZ世代の学生のニーズを踏まえ、改善していくことが必要であると強く感じた。

基調講演②では「東京家政大学の未来像」と題して井上学長が講演を行いました。(P2-3参照) 参加教職員からは以下の感想が寄せられました。

●未来を広げていく努力は、教職員一人ひとりの義務であるということを再認識して、業務を遂行していく必要がある。

●井上学長先生の思いが伝わった。魅力的な大学創りに向けて中長期計画の重要性を再認識した。

教職員研究会第二部については、別途ご報告させていただきます。

Writer 川島 直子
Naoko Kawashima
学修・教育開発センター

GPS-Academic 結果報告会

平成31(2019)年4月より、本学では(株)ベネッセi-キャリアのGPS-Academicを導入し、学生の思考力や学修成果の把握に活用しています。当テストは、大学1,3年生と短大1年生が受験対象で、学生はオンラインで受験後すぐに結果を確認することができます。

今年度の受験結果報告会が、教員向けに

以下の日程で行われました。

◆家政学部・短期大学部・栄養学部・人文学部：7月27日(水)教授会後(オンライン)

◆健康科学部：7月28日(木)15時20分～(オンライン)

◆子ども学部：8月1日(月)10時～(オンライン)

入試形態や経年変化からみえる特徴について説明があり、参加者は熱心に聞き入っていました。

Writer 宮 東城
Haruki Miya
学修・教育開発センター

学生調査から見える「学習時間」 過去3ヶ年の変化

アセスメントの1指標となる学習時間について、毎年11月に実施している学生調査から結果を報告します。週当たりの活動時間のうち「授業時間外に、授業課題や準備学習、復習をする」時間について、授業がオンラインで行われた令和2(2020)年度とその前後をグラフ化しました。

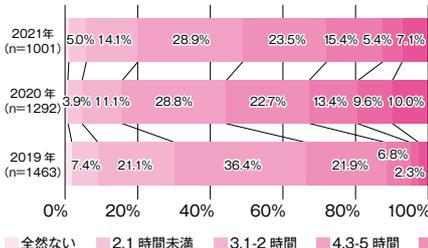
令和元(2019)年度と比較し、令和2

(2020)年度はどの学年も学習時間が増加しました。令和3(2021)年度は大学3年生以外は減少傾向にありますが、以前の水準には戻っていません。これは、令和3(2021)年度は引き続き多くの授業がオンラインで行われたためと思われます。今年度は、原則対面での授業実施となりました。このことが学習時間の実態に変化を及

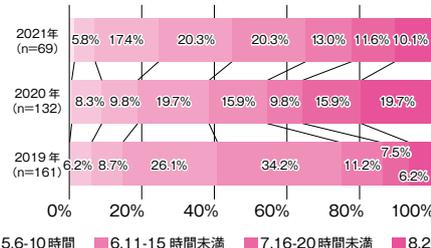
ぼすのでしょうか。授業においては先生方の工夫や努力は続いております。今後も調査を継続し、随時報告してまいります。

Writer 宮 東城
Haruki Miya
学修・教育開発センター

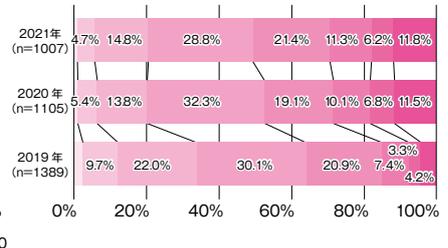
大学1年生



短大1年生



大学3年生



アセスメントプランの重要性とその意義

具体的なプランを立ててこそ、 評価データを有効に活用できる

急速に変化する社会に対応できる人材を育成するために、大学には教育改革が求められている。中央教育審議会は「質的転換答申」（平成24年）や「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年）で、主体的に考える力の育成、学修者本位への教育の転換、教育の質保証など、大学における教育改革の目標を示した。さらに令和2年には、これらを集約した「教学マネジメント指針」を公表している。

「教学マネジメント」とは、大学が教育目標を達成するための管理運営のことである。この指針において特に重視されているのが、「学修成果の可視化」や「情報の公表」である。すなわち、学生が自身の学びの成果を把握できるようにすること、学修成果・教育成果に基づいた授業改革の仕組みを作ること、大学で何を学び、何を身につけられるのかなどの情報を明示・公開することなどである。このような取り組みは、学修者本位の教育体制を構築することはもちろん、受験生や保護者、高校、そして、学生の就職先である企業などへの情報提供にも関わる。選ばれる大学であり続けるためにも、教学マネジメントを進めていくことは重要である。

これまでに本学でも教育改善の一環として、アドミッション・ポリシー（AP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、ディプロ

マ・ポリシー（DP）の3ポリシーの策定、カリキュラムチェックリストの作成、DPと各科目の到達目標との対応の明記、アセスメント科目の設定などに取り組んできた。教学マネジメントを進めるには上記3ポリシーの達成度を評価し、それに基づく教育改善を計画的に進める必要がある。しかし、これらの達成状況をどう評価するのかについては、3ポリシー内には具体的に示すことができない。

そこで必要になってくるのが「アセスメントプラン」である。教学マネジメント指針においてアセスメントプランは、「学生の学修成果の評価（アセスメント）について、その目的、学位プログラム共通の考え方や尺度、達成すべき質的水準及び具体的実施方法などについて定めた学内の方針」とされている。従来これは「アセスメントポリシー」と呼ばれていたが、最近になり「アセスメントプラン」の用語が提案された。

本学でも、平成30年度にアセスメントポリシーが定められている。しかし、これは文字通り「方針（policy）」であり、具体的な「計画（plan）」にはなっていない。実際、本学の現状としては学内でさまざまな学生向けアンケートなどが実施されているものの、それらをどのように教育改善に活かしていくのかに関する具体的な計画は、まだ十分に整っていないように思われ

る。評価の実効性を高めるためにも、具体的な評価方法はもちろん、その活用法についても明文化する必要がある。

アセスメントプランの策定についても少し具体的に説明するならば、学修目標の達成状況について、どのタイミングで、誰が、どのようにして（どんな評価方法で）測定するのかを定めるということである。これをきちんとしておかないと、学修成果を可視化しようとデータを集めても、それをうまく活用することができない事態に陥る。具体的なプランを立ててこそ、各種の評価データを有効に活用できる。アセスメントプランの策定にはそれなりの時間や労力がかかるので、これに取り組むことに少し躊躇するかもしれない。しかし、ここで明確なプランを立てることは、教育改善に向けたこれまでの本学の取り組みをより効果的にする上でも、非常に意義があることといえるだろう。



Writer 佐藤 隆弘
Takahiro Sato

家政学部児童学科（短期大学部保育科）／人間生活学総合研究科 教育福祉学専攻 准教授、学修・教育開発センター 副所長
担当科目：「教育心理学」「子ども家庭支援の心理学」他、主な著書：「教育心理学 言語力からみた学び」培風館、専門分野：実験心理学、教育心理学、行動分析学

令和4年度アセスメントプラン策定のロードマップ



アセスメントプラン策定のためのミニFD

本学では、「中長期計画の実質化」および「教学マネジメントの確立」に向け、PDCAサイクルを実践する取組を進めています。令和4年度には各学科・科単位でアセスメントプランを策定するとともに、そのプランを実施・推進する組織を立ち上げ、学科・科の教育目標の達成度について、点検・可視化することを目標としています。

今回、教学マネジメントへの理解を深め、「そもそも何を目的としているのか」・「何をすればよいのか」といった実施のための具体的な内容を理解するために、各学科・科のアセスメントプラン推進組織の構成メンバーを対象として、ミニFDを実施しました。

5月26日には第1回ミニFD『アセスメントプラン策定』と『教学マネジメント』の情報整理～現状の整理から今年度

の目的・役割・推進方法を考える～」として、株式会社ベネッセi-キャリア・木村様を講師にお迎えし、他大学事例を含めながら、①「教学マネジメント指針」上でのアセスメントプランの位置づけ、②アセスメントプランを取り巻く論点・取り組みの整理、③アセスメントプラン整理の視点、アセスメントの分類の整理、④アセスメントプランに基づくデータ分析例、⑤推進のうえでのポイントや留意点、の5テーマについて解説頂きました。

各学科・科のアセスメントプランが固まってから実施した7月28日の第2回ミニFD「効能や効果、改善のアクションを見据えたデータ分析の事例について～学科アセスメントプラン（案）に基づく可視化の方法や分析のヒントを知る～」では、各ポリシーで定めた学修成果をどのように測定し、評価を行うか。実作業の流れがイ

メージできるように、アセスメントプランに沿った仮説や議論に基づき①データを選ぶ、②可視化を試す、③結果を基に議論する、④施策を実行する、との標準的な検討順序に沿う形で他大学事例を紹介・解説頂きました。

今後は、各学科・科でアセスメントプランに基づいた分析を実施し、得られた結果を9月6日の教職員研究会第2部で発表しました。学科・科間で多様な取り組みを共有し、分析手法やデータ評価の観点のアップデートを行うことにより、全学的な質保証へつなげていくことを期待しています。

Writer

神保 正典
Masanori Jimbo
学修・教育開発センター

IR情報の提供方法が新しくなります！

これまで、PDFファイルにて展開してきましたIR情報を、今回よりIRシステム(QlikSense: クリックセンスと読みます。)から提供するようにいたします。

従来のIR情報の発行方法では、前年度の教育成果をExcelなどで集計しPDFファイルに仕上げるまで手作業の工程が多く、学内への展開に4か月程度かかっておりました。教育成果の点検・評価(アセスメント)を迅速に行うためには、エビデンスとなるIR情報の速やかな展開が求められ、課題となっていました。

QlikSenseを導入することにより、データ投入後からグラフ化までの工程が自動化され、閲覧者は学内のネットワーク環境から許可されたアカウントで認証を行うことで、Webブラウザを利用してグラフなどの内容を閲覧することができます。QlikSenseでの展開が初回となる今年度

は、例年と同時期の展開となりましたが、今後はスピーディーに展開してまいります。

その他、Qlik Senseでは、閲覧者は画面上で学科や学年などの

学生の属性や、ある間で特定の選択肢を回答したグループで絞り込み操作を行い、関係する他のグラフの表示を変えが、気になる事柄を深掘りすることが可能です。この点は、PDFで作成した静的な資料にはないメリットといえます。

現在、本学でのQlikSenseの利用は限定的と想定しているため、用意してあるアカウントには限りがございます。今後の利



用状況や利用者からの要望によって、利用者の範囲を現実に即したものに直してまいります。みなさまからの貴重なご意見をお待ちしております。

Writer

宮 東城
Haruki Miya
学修・教育開発センター



令和3年度 教育改革推進(学長裁量)経費予算による研究・開発シリーズ

オンデマンドFD研修 令和4年3月22日(火)～5月21日(土) 配信

学生のモチベーションを維持するメディア教材作成およびオンデマンド型授業の心理的効果

新型コロナウイルスの感染拡大により、令和2年度の授業は対面授業の代替としてオンデマンド型での実施を余儀なくされることとなりました。私自身、オンデマンド型授業の経験がない中で戸惑いながらの実施となったものの、結果として、対面授業にはないプラスの成果や示唆を得ることができました。本研究は、これらの成果・示唆をベースにしつつ、今後に向けてオンデマンド型授業の優位性を検討することを目的に、令和3年度学長裁量経費による研究として取り組んだものです(「オンデマンド型授業における学生の心理的効果の検証及びモチベーションを維持するメディア教材作成の検討」、児童教育学科走井教授との共同研究)。そして、研修(動画配信)では、メディア教材(マイクの性能による聞き取りやすさの差異、顔表示の有無による好ましさの差異)とオンデマンド型授業の心理的影響・効果(満足度、不安度等)に関する研究成果の一部を、オンデマンド型授業の「質」を担保するという観点からまとめなおし、報告させていただきました。

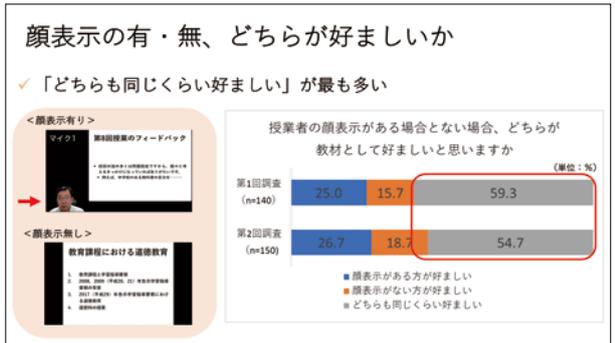
研修動画に関していただいたコメントを拝見すると、メディア教材の質を高めるための検討・努力をすでにされている教員が多く、また、オンデマンド型授業に限らない「効果的な授業方法」

を模索されている教員の声も複数みられたため、メディア教材の効果的な作成方法に関して一定のニーズがあったことがわかりました。今回の研修で何かしらのヒントを提供できたのであれば、嬉しく思います。

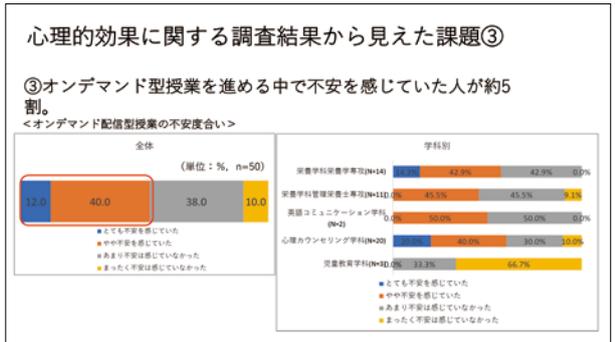
また、学生対象のアンケート調査の結果を知ることができてよかった、というコメントも多数いただきました。研修ではアンケート調査項目の一部の結果報告にとどまり、また、分析も詳細な分析には至っていませんでしたので、十分な結果をお示しできなかったことが反省点です。

ほか、データ分析に関するアドバイスや、新たな研究テーマにつながるような(アイデアのヒントとなるような)ご質問も頂戴しました。私自身、オンデマンド型授業についてはさらに探究していきたいと考えているほか、「家政大の学生に適した教育の方法」に関心があるため、いただいたアドバイスやアイデアを今後これらの研究に活かし、還元できればと考えております。

最後に、学長裁量経費による研究として採択していただいたこと、また、研修の機会を頂戴し、多くの方々にご視聴およびご意見等いただいたことに、心より感謝申し上げます。



- 【視聴者の感想など】
- オンデマンド授業の良かった点を「自分のペースで学修すること」と感じている学生は、授業内容を「あまり理解できなかった」と回答した比率が高い傾向にある結果が興味深かったです。
 - 授業動画内で説明をしている担当教員の顔表示はあるほうがよいのかと思っていましたが、一律にこれがよいという訳ではないことがわかり意外でした。
 - 学生の反応が読み取れない／学生から夜遅くに質問が届いている／複数の授業動画を同時に視聴するといった問題が、オンデマンド授業の心配なところ。今回の研修から、視聴環境や語り方の工夫など、できるところから改善していきたいと思っております。



令和4年度 オンデマンド研修 (予定)	
令和4年 9月～10月	COVID-19パンデミックを契機とした 実習教育改革 岡部 拓大 (リハビリテーション学科 准教授)
令和4年 11月～12月	施設実習におけるルーブリックの開発 尾崎 司 (児童学科 / 保育科 教授)
令和5年 1月～2月	自律的学習者を育てるプログラムの開発 酒井 亮征 (グローバル教育センター 特任講師)

今も覚えているあの言葉

兵藤 亜久理(総務部人事課)〈取材・文〉川島 直子(学修・教育開発センター)

SD(スタッフディベロップメント)には、①大学運営に関する専門性、②仕事を適切かつ円滑に遂行するスキルという、二つの側面からのアプローチが求められる。特に②に関して、その人なりに積んできた経験が現在の仕事ぶりの土台となり、ふいに「そうだ、あの時…」と過去の記憶がよみがえる瞬間が誰しもに訪れるのではないだろうか。悩みもがいた日々、若かりし頃の赤面の至りetc…。それぞれに思い起こされるこれらの記憶を共有できたら、ある人は部下だった頃の自分を目の前に座る若い世代に投影するかもしれないし、ある人は先輩たちも同じように泣き笑いしてきたのだと気持ちが軽くなるかもしれない。そんな思いで今回「今も覚えているあの言葉」と題して、本年度に発足した「大学改革SD推進小委員会」メンバーである兵藤副課長(人事課)に自身に影響を与えた言葉とエピソードを聞いた。

“わたしはミスを見つける係ではないよね？”

文字にするとシビアに映るこの言葉は、8年ほど前にチームで作成した資料を上司へ確認した時に言われたという。「ケアレスミスも含めた間違いがその資料に数多く見つかって、上司が確認できるレベルに至っていないかったのが、この言葉を投げかけられた事の真相です。そんな粗悪な資料を上司に朱書きしてくださいというのだから、今思い返しても恥ずかしい限りです。自分では頑張っているつもりだったけど、全く不十分でした。何となく形にするのではなく、自分が担当する仕事にきちんと責任を持ちなさいというメッセージだと受け止めました」

この言葉は資料作成に関わったチーム全員に投げられたというが「これはわたしに言われているなとズッシリ響きました。この言葉を我がこととして受け止められたのが、このエピソードで唯一の救いかもしれません」この後にどれだけ改善できているかは怪しいところ…と本人は謙遜していたが、常に頭の中にある言葉で今も意識し続けているという。

“まずは僕を説得して欲しいんだよ”

次に、非常に勉強になったと振り返ったのは当時30代で進路支援センター(当時)に配属されていた頃。何かを提案するたびに上司から言われ続けたというこの言葉について『『こういう学生がいるので今後の対応はこう変えた方がいいのではないか』と提案することが多くありました。その際に上司から『何人中何人の学生から同様の申し出があったのか』など明確な根拠を求められました。学生対応をしていると感情が揺さぶられがちですが、まずは落ち着いて冷静に考え、根拠を集めようと指南されまし

た」他の職員とも同様のやり取りをしている場面をよく目にしたそうで「時には感情的に主張する人もいましたが、気持ちで人を説得するのは非常に難しいというのを体感しました。根拠を基に上司を説得できれば、盤石な提案となって成果に繋がりがやすい。何度も繰り返した末にそのことがわかりました」

そして、人事異動で他部署へ配属になった時にもその重要性を噛みしめたと続けます。「例えば、何でこの手順が必要なのだろうと疑問が湧いた時に、根拠がきちんと残っていると、その後の対応がスムーズに運びます。現状維持でいくか、変えるべきか、根拠がどちらを選択すべきか教えてくれます」

キャリアコンサルタント取得時に知った思考

上司から辛辣な言葉を言われてしまった。自分に非があるかわかっていても、自分だったらネガティブな感情が芽生えるなど思うのは筆者だけではなく。そこで、これらの言葉をどう受け止めてきたのかを最後に聞いてみた。「何か起きた時にそれが良かろうと悪かろうと、どう生かすかは自分次第、という理論をキャリアコンサルタントの資格を取得する際に知ったのが大きいですね。上司から厳しい言葉を投げかけられた時は、正直に言って面倒だなど思うこともありましたが(笑)、これはチャンスと考えることができました。この思考を知っているのは自分にとって役立っていますし、キャリアコンサルタントの資格を取得したのは2009年ですが、その時のノートを今でも見返すことがよくあります」

職場以外のフィールドで修得した知識や経験が、業務だけでなく自らのセルフコントロールにも繋がっているようだ。

大学改革SD推進小委員会

SDの全体計画をはじめ、教職員研究会の立案、専門研修や学外研修の充実に努め、令和4年5月に発足しました。

【委員】CRED副所長：佐藤(隆)、CRED：神保・川島、人事課：兵藤、学務課：前田

令和4年度 事務職員向け主な学内研修	
7/21(木)	教職員研究会 第一部
7/19(火)・22(金)・28(木)	ハラスメント防止対策研修(職位別)
9/12(月)	キャリアデザイン研修
9/20(火)	後輩育成・支援研修
10月以降に予定	教職員研究会 第二部

※この他、部下育成・支援研修、管理職(部長・次長)研修、ハラスメント防止対策研修(役員・部長)を年度内に実施予定。

スチューデントアシスタントという存在

後輩の学びサポート、教員と協働で授業運営

大学1年生全員が必修で履修する共通教育科目「スタートアップセミナー 自主自律」は、1クラス約40名の学生に対して、教員1名とSAと呼ばれるスチューデントアシスタント1名で授業が運営されます。学科混在の授業であり、協同学習（アクティブラーニング）に重点を置き、グループワークの時間が多く割かれています。

先輩学生であるSAが各クラスに配置されていることが、この授業の特徴の一つでもあります。このSAについて、担当教員と履修学生という双方の視点から、両者にとってどのような存在なのかを探ってみました。



教員から見たSA

授業運営

- SAが履修したときの授業の様子を教えてもらうなど、授業運営に役立っている。さらに彼女なりの授業に対する感想を聞くこともでき、とても参考になった。
- 昨年度の履修経験で各回の授業に向けた事前準備等をよく知っていることから、学修で困難が予想される点や、通常よりも丁寧なフォローが必要な点を予め共有してくれる点など、大変助かった。
- グループワークに参加していない学生がいたときに、SAが教室を観察して把握してくれているので頼もしい。また、この伝え方で学生が理解できるかどうかとSAに相談したことが何度もあり、学生目線からのリアルな助言を聞くこともできている。
- 授業は教員とSAで最近のニュースなどを話題にしたかけ合いで始め、教室内の雰囲気づくりにも一役買ってくれている。

1年生にとっての存在

- SA自身の体験を語る場面などは教員が話すよりも説得力があり、1年生は目を輝かせて聞き入っていた。
- 教員よりも気軽に質問できるのか、グループワークの際にはSAへ質問している姿が目立つ。教員よりもSAからのアドバイスをより真剣に聞いている場面すらある。
- 授業後に履修学生と共通の趣味の話題で盛り上がり、仲良くなるなど、異学年の交流にもなっているようだ。



履修学生から見たSA

SAの発表を聞いて

※第4回の授業ではSAが自分自身や大学生活などについてプレゼンテーションを実施しました。

- 普段関わることのできない他学科の先輩の話が聞いて良かった。授業が忙しくて大変なこともあるけれど、コロナでオンデマンド配信を余儀なくされた先輩の話聞いて、自分はこの程度であたふたしている場合じゃないと思った。
- 本学にある施設の活用方法が聞けた。入学したばかりで、学校にどんな施設があるのか把握してなかったので、知ることができて良かった。
- SAさんのプレゼンは要点がパワーポイントにまとめられていて、とても見やすく、分かりやすかった。大勢の前での発表は緊張すると思うので、わたしも先輩のように堂々とプレゼンができるようになりたいと思った。
- 先輩の話聞いて、自分から積極的に行動しなければ何も進まず、あっという間に一年が過ぎてしまうと感じた。定期的に自分の行動を振り返ったり、目標を確認したり、モチベーションを保ちながら何事にも挑戦していきたい。
- SAさんから失敗も含めてリアルな体験談が聞いて、大学生活に参考になることが多かった。例えば、自分の時間を作るために何かを辞めたり、将来に生かせるように新しいことにチャレンジしたり、見習いたいことが多かった。

授業でのサポートに対して

- 人見知りや意見交換が苦手な、この授業が不安でした。SAがいてくれたおかげで、わからないことを質問しやすく、発言する機会が自然にできました。
- 1年前に同じ授業を受けているからこそ分かる視点で、グループの発表ごとにSAが丁寧な感想を述べてくれ、興味深かったです。

自分が履修した授業に関する経験を担当教員へ、自分が過ごした学生生活の経験を後輩の1年生へ。SAたちは教員にも後輩にもバトンを渡しています。言うまでもなく、SA自身も先輩学生のSAからバトンを受け継いだひとり。この目に見えないバトンは、これから先も受け継がれていきます。

令和5年度 SA(スチューデントアシスタント)募集

11月下旬を目途に令和5年度の募集を開始します。学生への案内など、ご協力をお願いいたします。