

令和6年度 FD・SD 実施報告書



宮 城 大 学

目次

令和6年度FD・SD	・・・1
第1部 マクロレベルFD・SD	・・・2
宮城大学全学	
第1部	
講演：講演「学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～」	
第2部	
パネルディスカッション： 「学修者本位の教育を実現するための課題と方略」	
1. 開催概要	・・・3
2. 講演記録、資料集	・・・5
3. アンケート結果	・・・68
第2部 ミドルレベルFD・SD	・・・72
1. 看護学群	・・・73
2. 事業構想学群	・・・76
3. 食産業学群	・・・78
4. 基盤教育群	・・・81
5. 看護学研究科	・・・83
6. 食産業学研究科	・・・86
7. カリキュラムセンター	・・・88
8. キャリア・インターンシップセンター、スチューデントサービスセンター	・・・90
9. アドミッションセンター、高大連携推進室	・・・92
10. 事業構想学研究科	
第3部 ミクロレベルFD・SD	・・・96
1. 基盤教育群グローバルコミュニケーション部門	・・・97
2. 事業構想学群地域創生学類	・・・100
3. 看護学群実習ワーキンググループ	・・・102
4. 情報戦略推進室	・・・106
5. 事務局 OJT研修「業務の成功・失敗体験について」	・・・108
6. 事務局 主事・主査向け「レジリエンス研修」	・・・109
7. 事務局 令和6年度新規採用職員研修	・・・111
8. 事務局 令和6年度事務職員SD研修	・・・113
9. 事務局 事務職員による自主企画研修 ～業務改善をテーマに～	・・・115
10. 東北大学職員との業務に関する意見交換	・・・117
令和5年度度実施分	
1. 宮城大学出版会（学術情報センター）	・・・121

巻頭言

宮城大学では、平成 29 年度から大学運営・教育活動の充実につながる FD (Faculty Development)・SD (Staff Development) 活動を推進してきました。本学の FD・SD は、マクロレベル、ミドルレベル、ミクロレベルの 3 層の実施レベルに分け、組織的に実施しています。カリキュラムセンターは、マクロレベルの企画・運営を行うとともに、ミドルレベル・ミクロレベルの企画・予算補助・運営・評価を推進・支援し、その成果を本報告書にまとめ、FD・SD 評価と改善につなげています。

令和 6 年度は、学修成果・教育成果の把握・可視化の検討に不断に取り組み、マクロレベル FD・SD では、「宮城大学における学修者本位の教育の実現に向けて～学修者の変化を捉え、学生が学修成果を実感できるための方策を考える～」をテーマに、教職員がともに学修者理解や学生への教育・支援を考える機会となりました。ミドル・ミクロレベル FD・SD では、カリキュラムの構造や教育方法に関する資質や能力向上を目指した FD・SD、特別な配慮を必要とする学生への支援方法に関する能力向上を目指した FD・SD 等が開催され、教職員の知識・技術の向上につながったと考えます。

令和 6 年度は、宮城大学が求める教職員像が定まり、今後は、宮城大学が目指す教育の実施のため、専門性の高い教職員の育成を充実するための FD・SD の展開が必要となります。また、学修者本位の教育の充実を目指し、引き続き、組織的かつ体系的な FD・SD の実施に組んでいきたいと考えております。

令和 6 年度 FD・SD 開催概要

マクロレベル：宮城大学 3 学群の全教員と全職員 200 名の規模
令和 6 年 8 月 6 日実施
宮城大学における学修者本位の教育の実現に向けて
～学修者の変化を捉え、学生が学修成果を実感できるための方策を考える～
ミドルレベル：各学群・センターで企画実施、20～50 名の規模
令和 6 年 4 月～令和 7 年 3 月 各学群・センターからの実施報告 10 件
ミクロレベル：各科目・小委員会等で企画実施、10 名程度の規模
令和 6 年 4 月～令和 7 年 3 月 各科目・小委員会からの実施報告 10 件

第1部 マクロレベルFD・SD

宮城大学全学

第1部

講演：「学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～」

第2部

パネルディスカッション：

「学修者本位の教育を実現するための課題と方略」

1. 開催概要	・・・ 3
2. 講演記録、資料集	・・・ 5
3. アンケート結果	・・・ 6 8

令和6年度 宮城大学全学FD・SD

日時：令和6年8月6日（火）13：00～16：00

場所：大和キャンパス講堂+オンデマンド配信

開催概要

「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（H30.11）では、少子高齢社会において学修者が「何を学び、身につけることができるのか」を明確にし、学習の成果を学修者が実感できる「学修者本位の教育実現」を掲げている。令和5年2月に、「学修者本位の大学教育の実現に向けた今後の振興方策」と共に「教学マネジメント指針」も追補されている。これは、学修成果を調査し、可視化することが目的となることへの警鐘であり、可視化されたデータを一元管理・分析し、それを基に教育改善・改革し、それを学修者へ還元（情報公開）することが課題になっている。これらを実現している、学生自身が成長実感を伴う授業評価が適切にできるような仕組みや、学生参画型（教職学協働）の内部質保証システム・大学づくりの好事例も報告されている。

令和5年度全学FD・SDにおいて「エンrollment・マネジメント」をテーマにし、本学が有する多種多様な入試、教務、学生支援、キャリア、卒業生の地域貢献に関する実データを、系統的かつ組織的にモニタリング・アセスメント・マネジメントを行う課題が整理され、取組を開始している。しかし、学生の授業評価への記述内容や学修成果の自己評価をみると、何を学びどう成長したか、その実感が伴わない評価や、学生の学びの行動やニーズの変化も全教員が認識しており、授業改善に向けた真剣な議論も行われている。

そこで、令和6年度全学FD・SDでは、「学修者本位の教育の実現」のための具体的なアクションを推進するためには、まず、今一度、教職員が最近の学修者を理解し、学生のニーズを共通認識することが必要である。その上で、学生が学習成果を実感できるための教育や支援への一歩を踏み出す具体的なアクションを明確化する機会としたい。

プログラム

1. 開会挨拶

2. 【第1部】

講演「学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～」

講師：村山 和生 氏（株式会社ベネッセi-キャリア まなぶとはたらくをつなぐ研究所 所主席研究員）

3. 【第2部】

パネルディスカッション

「学修者本位の教育を実現するための課題と方略」

座長： カリキュラムセンター 石内 鉄平 准教授 三上 千佳子 教授

話題提供： カリキュラムセンター 齊藤 奈緒 教授
基盤教育群 小島 さつき 准教授
看護学群 竹本 由香里 准教授
事業構想学群 澁田 一夫 教授
食産業学群 中村 聡 教授 中村茂雄 教授

コメンテーター： 招聘講師 村山 和生 氏
副学長 蒔苗 耕司 教授
カリキュラムセンター長 齊藤 奈緒 教授
教務課 菅野 司 主任主査

4. 閉会挨拶

実施報告

令和6年8月6日、宮城大学大和キャンパス講堂にて、対面形式にて全学FD・SDを実施し、役員・教職員合計191名が参加した。

佐々木啓一学長の開会挨拶の後、第1部では、株式会社ベネッセi-キャリアの村山和生氏を招聘し、「学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～」をテーマにご講演頂いた。

第2部では、「学修者本位の教育を実現するための課題と方略」をテーマにパネルディスカッションを行った。各部局の教員に、現在の取組や課題について話題提供いただいた。そして、事務局、カリキュラムセンター長、村山招聘講師をコメンテーターに交えてディスカッションを行い、これからの宮城大学が取り組むべき課題について共有した。最後に、佐野好昭理事長の挨拶をもって、閉会した。

講演：学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～

株式会社ベネッセ i-キャリア まなぶとはたらくをつなぐ研究所
主席研究員 村山 和生 氏

それでは、改めまして失礼いたします。ベネッセ i-キャリアの村山と申します。本日、貴重なお時間いただいておりますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

本日はすけれども、前半、「学修者が成長を実感できる大学～学修者の変化と社会での活躍から考える～」ということで、話題の提供をさせていただければと思っております。

今私が所属しておりますのが、株式会社ベネッセ i-キャリアという会社です（スライド-3）。この会社は、進研ゼミや進研模試という言い方をしたほうがお分かりいただける方が多いかと思いますが、ベネッセコーポレーションという会社と、デュエダという、最近よくテレビCMなんかでもご覧いただいた方が多いかと思うのですが、採用や人材開発の専門会社であるパーソルという会社、この会社は昔インテリジェンスという名前だったので、ベネッセ i-キャリアの i は、実はインテリジェンスの i なんですけれども、その2つの会社がジョイントベンチャーとして成立させた会社です。大学までの学びと、大学に入ってから学び、また社会に出てからの学びということも一貫して、データ等も含めてご紹介できる会社ですので、今日もできるだけ具体的なデータや事例などもご紹介しながら、話題の方をお届けしたいと思っています。

先ほどご紹介いただいた「Between」というのがございまして、高等教育に関する専門誌をベネッセグループとして出しております、私が一応その編集委員もしているというところがございます。実はちょっと前に出しました号なのですが、「学修者本位の大学の作り方」という冊子が、たまたま公立大学協会様のお目に留まりまして、昨年度末、この内容に基づいて私からご報告させていただき、そのご縁で今日ここに出させていただきます。なので、バックナンバーということでWebを見ていただくと、全ページご覧いただけますので、今日お時間の関係で細かいご説明ができないところにつきましても、Webでご覧いただけますと、なるほど村山が言っていたのはこういうことなんだなということでご理解いただけるんじゃないかなと思っています。

配付資料に入れていなかったのですが、実は2023年の309号「教育改革と学生募集」ということで貴学のこともご紹介をさせていただいております、このとき私は取材担当ではなかったのですが、佐々木学長に大変重要なお話をいただいております。

本日の構成ですが、なぜ今「学修者本位の教育」なのか（スライド-5）、この辺りはもうご存じの先生方が多いかと思いますが、目線合わせのために今の事実をざっとまとめさせていただいて、「学修者本位」の「学修成果の可視化」とはという整理を

した後、学修者の変化と社会での活躍や社会での状況などもご覧いただきながら、最終的にどうやったらそれが実現できるのかというところを皆様と一緒に考えていきたいと思っています。

まず、なぜ今学修者本位の教育なのかというところなんですけれども、これ（スライド-7）が先ほどもご紹介がありましたが、今の中教審の大学分科会の中で議論されている、諮問に対しての答申をまとめている高等教育の在り方に関する特別部会の内容ということになっています。細かいところは割愛させていただくのですが、一時期、この諮問が出たときに、いよいよ国が大学を潰す議論をし始めたというので、新聞が騒ぎ始めたのですが、当然これから少子化が進んでいく中で、再編統合の議論もされているのですが、一丁目一番地で何を議論しているかというところ、「2040年度以降の社会を見据えた高等教育が目指すべき姿」、これから大学がどうあるべきかというところを、私もずっと傍聴はさせていただいておりますが、本気でご議論されておられるなという内容になっています。字が小さくて見えにくいかと思うのですが、ここで2040年以降の社会を見据えた高等教育が目指すべき姿の冒頭に、グランドデザイン答申で示されたことが書いてあります。なので、要は下敷きになっているのは、グランドデザイン答申ということなので、ちょっとここでグランドデザイン答申なるものを見ていきたいと思っています。

これ（スライド-8）自体は2018年に出されたものですが、これも細かいところは、もしご興味があれば、お読み取りをいただければと思うのですが、本当に今の高等教育政策なんかを見ていると、ここがベースになっていろんなことが決まっていると思うのですが、ここで出てきたのが「学修者本位の教育」というキーワードになります。この答申の中で、学修者本位の教育というのが何で説明されているかというところ、先ほど佐々木学長からのお話の中にもありましたけれども、何を学び、身につけることができたのか。加えて、個々人の学修成果の可視化、これを進めていくことが重要なのであるという指摘がなされたわけです。

このグランドデザイン答申の本文の中に、具体的にはどういうことなのかということがつらつら文章で書かれていまして（スライド-9）、赤字にしてあるところの2つ目、「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」への転換云々というようなことが書いてあります。これを実現していくために、いろいろ大学改革をしていきたいと思いますというところが議論なされているわけです。答申出して、はい、皆さん、見てくださいますではなくて、具体的にこういうことをやってくださいというのを結構矢継ぎ早にやっていたのが、ここ最近の行政の動き方の特徴的な流れなのかなと思っています。

これに加えて、いろんなことを変えているのですが、令和4年度に大学設置基準

も大幅に改定されました。今日の趣旨とは必ずしも一致しませんので、この一つ一つの解説はいたしませんけれども、（スライド-11）例えば左の上から3つ目、基幹教員制度みたいな話だとか、授業期間についてもかなり弾力化されたりですとか、単位の考え方だとか、卒業要件に対しての考え方が設置基準レベルから変えにきているというところでは、平たく申し上げれば、設置基準はかなり緩和の方向に行っています。要はどんどん大学でぜひ自由にやってください。そのために、足かせになっている部分は緩めていきますよというところが、今の法的な部分での国の考え方なのかなと思っています。

今、ちょっとご参考ということで、第4期（スライド-13）のところをご紹介させていただきますと、学修成果を基軸に据えた内部質保証の重視、またその実質性を問う評価ということで、これまでは割とその仕組みをどうつくるか、それが回っているかというところを見ていくというような流れになっていたかと思いますが、第4期から、来年度から始まるものについては、やはりここでも学修成果なるものがかなり重視されている。さらに、実質性ということですので、可視化されただけではなくて、実際それで例えば学生がどう変わっているのかだとか、教学の内容がどう変わっていったのかというところを、かなりしっかり評価していくというような話になっています。

これを支える意味でということでもないのですけれども、いわゆる細目省令も変わっています。これも細かいところはよろしいかなと思うのですが、今赤字にさせていただいた部分です。細目省令の中で、認証評価の中で、学修成果の適切な把握及び評価、これは必ずやりなさいということで明文化された。これまでも見てなかったわけでは当然ないのですけれども、文章として明文化された形で載ってきているということですから、本腰入れて今後の認証評価のところでもきちんと見られる部分であるという辺りはお伝えできるのかなと思っています。

そして、ひょっとしたら本筋から外れちゃうかもしれないんですけれども、先月、7月19日に、いわゆる高等教育の在り方に関する特別部会で今議論が進んでいますというお話をさせていただきましたけれども、その中間まとめが出されました。これ（スライド-14）はまだ中間まとめ案なので、具体的な文言等はここから変わっていくかと思いますが、一応整理の仕方としては、これからの日本社会を支えるにおいて、知の総和、いわゆる高等教育で育むような専門性だったり、その結果生み出されるイノベーション的な能力も含め、その知の総和はもう決して変えないんだということを前提にしたときに、大学として質と規模とアクセスをしっかり維持していきましょうと。これからの18歳人口減のことを考えながら、適切な規模というものがどういったものなのか。これ、単純に例えば、東京都市部と地方部では同じ議論にはならないということが前提になりますので、各地区、各地区での求められる高等教育の在り方で、必要な学部、学科、さらにはそこで求められる募集人員も含めて議論していきましょうねという話です。単純

計算でいけば、このエリアはこの内容要らないじゃないかみたいな話になりかねないんですけれども、例えばこれはもう貴学にも少し関わるところかもしれませんが、今例えば仙台のような大都市部は別にしても、本当の地方部に行きますと、看護系も含めて、募集に苦慮されているところも多いです。ただ、定員を割っているから、なくせばいいじゃないかという、本当にその地方で医療系を支える人がいなくなっちゃうということなので、単純に定員を満たしているから丸だね、満たしていないからバツだねという話ではないです。その地域に必要なアクセス、これを学びたいと思った学修者がいたときに、自分の地元できちんと学べるような状況にしていきたいと思いますということも議論されているということです。

これが最終的にどうまとまるかは、年度末まで待たなければいけないんですけれども、ここの質のところでも、実はここでも改めて学修者本位の教育のさらなる推進みたいなものが再定義されているわけですので、この辺りというのはずっと通底するキーワードとして流れているんだなと思っています。

これも最終的にどうまとまるかというのはまた別なんですけれども、機関別、設置者別の役割や連携の在り方についても整理していきましょうというような話になっています。

今日の話とずれてしまうのかもしれないんですけれども、設置者別の役割ということで、国立大学と公立大学と私立大学について、こんなことが考えられるんじゃないですかということで部会の人たちは整理をしています。貴学のような公立大学については、研究もしっかりやってください、地域で活躍してください、さらに教育もしっかりやってくださいということで、個人的な感想なんですけれども、この答申でまとめようとしていることに対して、公立大学は全部やってくださいという話になっているので、ご期待も非常に多いんですけれども、これ本当に全部やろうとすると、結構大変なことになるかと思えますから、これにどう対応していくかというのは、公立大学様として検討していく必要性もあるのかなと思います。単純に研究に振り切ります、教育に振り切りますという話だけでもないところが求められていることは、ぜひご注目いただきたいと思っています。

ここから先なんですけれども、それを踏まえて、学修者本位の学修成果の可視化とはというところを皆様と考えていきたいと思っています。（スライド-16）

ここまで私は、ずっと国がこうですか、こんな議論をしているということをお伝えしてきました。当然今後の大学の成長を考えていくときに、行政の動向や国の意向というのは、注目していく必要性はあると思っていますんですけれども、ただお国がこう言っているので、こっちに行きましょうというのは、僕は個人的に間違っていると思っています。

ただ、学修者に注目していくことで、学修者本位の教育を実践していくことというのは、私どもがお預かりしているデータで拝見しても、本当に彼ら、彼女たちのためになるなというところが見えてまいりましたので、国が言っているからということよりかは、全国傾向としてこうなのだ、他大学がこうなんだというところの観点で、ここから先のお話を聞いていただけると嬉しいなと思っています。

ただ、そうは言いながら、もう1回ここで学修者本位の学修成果の可視化とはどういうのを、一応国のグランドデザイン答申の文章と、教学マネジメント指針の中に用語集というのがくっついていまして、国としてはこう考えていますよということを明示してくれていますから、つらつら長く書いてある文章を私なりにまとめ直してみると、こんな表現になるのかなと思っています。学修者本位の学修成果の可視化というのは、学修者が学修の成果を実感できるよう、様々な情報を活用し、第三者でも分かるように表現することということが、これからの大学にとっては非常に重要なことなのかなと理解しています。もう一段かみ砕いてみると、何を学んだか、何を身につけたか、これを学内データに加えて、客観データなども活用しながら可視化して行って、学生への還元、さらには学外への発信を行っていくこと、これが結構大事なのかなと思っています。

これとちょっと似た考え方で少しご紹介をさせていただきますと、以前私どもでまとめさせていただいた、教学マネジメント推進の7つのSTEPということで、ちょうど教学マネジメントって何だみたいなご質問をたくさんいただいたときに、「Between」のほうで整理させていただいたものです。（スライド-18）

DPを起点に具体的な学修目標を設定するということから、情報公表まで大体7つぐらいのステップに整理ができるんじゃないかということでご提示したものです。大学関係者の方にこれをお見せしても、分かりやすいとご評価をいただいているので、ここで掲載させていただいているのですが、一応これまでは私もこういった場でお話をさせていただくときに、テーマとして多かったのが、学修成果をどう可視化していきましょうか。そのための、例えば有効なツールって何がありますかねとか、それをどう学内で実現するといいいんでしょうかというところが議論の中心だったかなと思っています。

ただ、ここについては、貴学もそうだと思うのですが、全く学修成果が見えませんかとか、何もデータがありませんという大学様はほとんどない状況になっています。直近、どういったテーマでいただくことが多いかというところ、もう調査で終わってしまっていますとか、データはあるんだけど、これがなかなか学内に流通しませんというところのご相談が多くなっているようです。可視化したデータを、調査で終わらせるのではなくて、どうアクションにつなげていくのか、こういったことでご相談をいただくことが多いように感じています。

その際に、意外とこの情報公表の部分について、なるほど募集広報をすればいいのね

ということでご指摘いただくことが多いのですが、当然、募集広報は重要ですし、学生にもっともっと宮城大学に来てほしいということを考えれば、重要なテーマではあるのですが、実際にこの宮城大学で学んでおられる学生の方々に、どう還元していくのかということが結構重要なのかなということでご提示させていただいております。

可視化したデータが、いま一つ活用に繋がらない大学様の特徴というものを、私どもなりに、全国の大学にお伺いしている中で整理させていただくと、大体4つぐらいポイントがあるのかなと思っています。(スライド-19) 1つ目が、可視化すること自体が自己目的化しているパターンです。例えば認証評価があるからとか、国の補助金取らなきゃいけないからということでやってしまうと、取れたら終わりという話になってしまうパターンですね。あと、データの活用法を事前に決めていないパターンというのもよくお見受けいたします。取りあえず十分なデータはあるんだけど、例えば学生の学修成果をどのタイミングでどの指標を使ってみようか、またそれをどこの部署がまとめるんだっけ、どういった会議体を通じて共有するんだっけ、こんなところが不明確な大学様ですと、せっかくのデータが生かし切れない。また、貴学はこれには当てはまらないと思うのですが、執行部と学部で温度差がある大学様ですと、やっぱりこれがなかなか流通しない。特に学修者への還元という観点に立ちますと、実際にデータを使って還元されるのは、学部・学科の皆様ですので、ここの意向に反映されないデータというのは、なかなか使われないなと思っていますし、あとは学生のためという視点がないという書き方、これ学生にデータを返していない大学様というのも少ないのですが、割とよくお伺いするのが、返却してるんだけども見てくれないんだよねとか、見てくれているんだけども、あまりその後の調査やっても学修行動が変わらないんだよねということが、結構あつたりするようにお見受けしています。

逆に、この活用が進む3つのコツとして、全国の大学様を拝見していると、1つは、小さくPDCAを回しておられる大学様。全学そろって全学的にやりましょうという流れでも結構なんですけれども、それがそろい切るまで回さないという大学様で、結構前に進んでおられないところもありますので、ひょっとするとまずはできるところから回してみるというところも重要なのかなということと、先ほどとちょっと裏返しの話にもなりますけれども、自己点検なども含めた、既存の仕組みにうまく入れ込んでいく。また、執行部と現場をつなぐキーマンをきちんと置いておかれる大学様というのが結構うまくいっておられるのかなと思っています。

この観点に立って、1つ事例をご紹介できればと思うのですが、ご存じの先生方も多いかと思うのですが、1つ目は茨城大学様です。(スライド-20) もともとかなり学修成果の可視化も進んでおられる大学様ですし、DPを基軸にしたIRについても先進

的な取組をされておられた大学様です。

何をデータとして指標にしていくのかということについて、いろいろデータを見ていた結果、茨城大学様については、学生本人の成長実感でいいんじゃないかということで腹をくくっておられるというのが大きな特徴かなと思います。

一部の議論では、例えば学生ができると言ってることと、実際にできることは別じゃないかというご議論もあると思いますし、もっと別の科学的な分析をすることが重要なのではないかということをご指摘される先生もいらっしゃいます。実際そのとおりだとは思いますが、茨城大学様としては、先ほどの学修者本意ではないんですけれども、学生自身が成長できた、この実感が持てるということが決定的に重要なんじゃないかということで、ここを1つの基軸として回しておられる。その成長実感をきちんと持てるように、いわゆる茨城大学として、この力を育てますよ、あなた方は4年間かけてこういった能力を育成していくのですよ、大学としてここをちゃんと育成していきますというコミットメント、約束事を入学時にしておられる。それをずっと4年間継続して見ておられるというような形なので、それが都度都度学生に返っていくというサイクルになっています。

なので、大学としてお約束をされているというところもそうなのですが、DPに繋がる教育であるというのを、一部入学前も入るのですけれども、入学時から意識し続けているので、学生本人も、なるほど自分が学んでいるこの授業は、こういった力に繋がるんだな、この例えば実習で身につくのはここに加えて、こういったところでも応用できるということを意識できているということなので、私は個人的に学修者本位の学修成果を可視化しておられる事例かなと感じましたので、ご紹介させていただいております。

このときになんですけれども、先ほど茨城大学様では、その成長実感というものをお使いになられていましたけれども、当然貴学であれば、成長実感でもいいと思いますし、ほかの指標でも全然いいと思っています。

これ(スライド-21)は以前、私と一緒に研究していた岡田という者と一緒にまとめたものなんですけれども、学修成果の可視化のステップの中で、左側の部分です。育成したい人物像と「成長」の定義から始まって、④の評価の実施、それから⑤結果の検証まで、これは多くの大学様で、非常にやられている大学も多いのですが、問題なのは、結構評価のための評価で終わってしまっているパターンというのが非常に多いかなとお見受けしています。うまくいっている大学様は、一番右側のところ、検証・評価した結果を、実際教育実践の中に落とし込んでみる。それを共通言語化できている大学様というのがすごい大きいのかなと。

右側に書かせていただいているのですが、何をもちって成長とするか以上に、先生方にとっての腹落ち感、確かにこのデータを見ていくと、うちの学生のことをよく見

れるよねというものであったり、肌感覚、実際こういう指導をしていくと、確かに学生の顔色よくなった、ぐっと目の輝きがよくなった、つまり先生方の日々のご指導の感覚と合っているかどうか。そして、役立ち感ですね。そういったデータを返すことで、ご自身の授業がしやすくなった。この辺り、先生方とのご実感とのすり合わせというのが、私は決定的に重要なのかなと。お国がこの指標を見なさいと言っているからとか、他大学がこれがいいと言っているからということではないんだろうなと思いますので、ぜひこの辺りについては、先生方にとっての腹落ち感とか、肌感覚みたいなところを、ご協議いただくご議論があってもいいのかなと思っています。

さらにもう1つご紹介したい事例ということでいきますと、同じ公立大学でいらっしゃる広島市立大学様のお取組です。ここで何をしておられるかということ、いわゆる3つの方針を定めて、教育課程の中でそれを実践し、学修成果の把握・可視化、プラン、ドゥー、チェックのところまでは普通どおり回すのですけれども、この過程のチェックの中に、学生評価、カリキュラム・コンサルティングという仕組みを入れておられるということです。これ自体の細かいやり方等は、先ほどご紹介した「Between」の中に掲載させていただいておりますので、もしご興味、ご関心をお持ちいただけるようでしたら、そちらでご覧いただければと思うのですけれども、実際責任ある立場で学生を参画させて、単に不平不満を聞くだけではなくて、例えば改善案としてはどんなことがあるんだろうかということも含めて、カリキュラム検証をしていただく。4年間実際に学んできた学生に対しての評価ですから、それに基づいて先生方が教育の見直しをしていかれるという辺りです。

この辺りなんかを見ていくと、やはり学生としてもっとこういうことを成長したかったとか、こういう経験が欲しかったというリアルな声が集まりますし、それ以上にその行為の中で学生自身がさらに成長していると。単なる評価のための評価ではなくて、学生自身が4年間自分の大学で学んできたカリキュラムを俯瞰して眺めてみると、こういう構成であったのだな。なので、自分は今この力が身についているんだなということが実感できるというところもございますので、この辺りなんかはこの形がベスト、かなり先進的なお取組ではあるのですけれども、これじゃないと駄目ですということではないんですけれども、学生の成長や教育改善のためにも、こういった学生の評価というものを積極的に取り入れていくというのは、今後あってもいい論点なのかなと思っています。

この号の取材のときに、そういった学生FD的なお取組をしておられる大学の学生の声を拾ってみたのです。ここでは、例えば日本大学だとか、関西大学ですとか、北海道医療大学、それから成城大学のそれぞれの学生の声を聞いてみたのですけれども、びっくりするぐらい、かなり前向きな学生たちでした。文句だけ言ってやるぞみたいな学生はまずいなかったという状況です。

この辺り、ひょっとするとニュースなんかでもお聞きになった先生方もいらっしゃるのではないかと思いますのですけれども、例えば今の若者の特徴として、入社1社目の企業を3年以内にやめてしまう率というのが非常に高いと。それも昔だったら、上司が厳しいからとか、ノルマがきつからみたいな、ブラックな理由で辞める方が多かったんですけども、ホワイト企業でも辞めていくというようなニュースを聞かれた方も多んじゃないかなと思います。何でホワイト企業で辞めるのかというと、理由は1つで、このままここにも自分は成長できないからという理由らしいのです。その判断が合っているかどうかは別として、今の若い方々、学生の方含めて、自分が成長できること、自分の成長に役立つことに対しては、かなり積極的に関わってくる、ポジティブに意見を出してくるという傾向があるのかなとお見受けしていますから、恐らくこういった取組をやってみると、本当に学生集まるのかなとか、本当に何かポジティブな意見出てくるのかなとご心配の向きも多いかと思うのですが、意外と集まりますというところは、お伝えできるかなと思います。

もう1つの事例なんですけれども、これは東京の成蹊大学様という私立大学です。この事例のすごいところは、実は成長する成蹊大生の図鑑というのがあって、これもWebで公開されていますので、ご興味、ご関心あれば、実際に見てみてください。かなりよくできたページでして、どういったページになっているかという、まず学生一人一人のストーリーがあって、そのインタビューに基づいているのですね、学生一人一人のことについて。4年間通して、何が、どんな力が成長できたんだ、どういった課程の中でどういった学びがあって、だから今これができるようになったんだということをビジュアルにまとめています。なので、今どきの学生って、ひょっとすると皆様も授業のときにご体験されたかもしれませんが、ずっとこうやっているじゃないですか、スマホで。インスタグラムとかでも、目に留まって5秒見て、自分に関係ないと思ったら、すっく行ってしまいますよね。いくら素敵な文章があっても、目に留まらないとなかなか読んでもらえないと。なので、まずはビジュアルのところから引きつけて、そこに興味持ったところに対して、具体的にこういうことだったんだよというインタビュー結果の流れがあって、学生1人の成長がちゃんと見えるようになっているというところですよ。

ただ、こういった学生インタビューですとか、優秀な学生のストーリーというのをホームページ等で掲載されている大学は少なくない中で、この成蹊大学のすごいところというのは、それを読んだときに多くの大学生が感じる、これは優秀な、非常にキラキラした、あの先輩だからできることなんですよ、僕には、私には関係ないわということを感じさせないために、それぞれの学生の先輩たちが言っている、自分たちは例えば論理的に考える力が伸びたということに対して、実際それが成蹊大学の授業の中で身につけているのか、それが例えば全国と比較しても優れているのかどうなのかというのを具体

的なデータで検証して、この学生に特異的なことではなくて、ちゃんと学びを深めていけば、こういった成長ができますよということをストーリーとして示しているところだと思います。

なので、こういったところをきちんと見せていくことで、そのまま募集広報にも使えるものであると思うのですけれども、今年度からお始めになっているのが、1冊の本にまとめて、入学時に全学生に配布されておられます。なかなか入学して、自分が何を学んだっけとか、この大学でどんな力が成長できるんだっけという不安を抱えている学生にこういったものも見せて、具体的なデータに基づいて、ここからの学びの中でこういった力を身につけられるんだよという意識づけをしていかれるという形でお使いになっているので、これはある意味学生還元としては非常に面白いお取組なのかなと思いましたので、ご紹介させていただきました。

そのときのちょっとしたコツなんですけれども、情報公表のあり方に関して、高めるためのキーワードとしては、3つのEというものがあるのかなと思っています。(スライド-25)

1つ目は、エビデンスです。例えば、なぜ成長できたのか。単にいいところに就職できましただけではなくて、例えば宮城大学でこういった教育を受けたから、実際こういうふうに力が伸びているからという成果と背景を語るという辺り。

2つ目は、それを単にデータを見せるだけではなくてエピソード、いわゆる学生が目線でいったときに、彼ら、彼女たちの言葉で分かりやすいような宮城大学での4年間、ないしはそれ以上の学年がイメージできるようなエピソードとしてまとめていくという辺り。

さらに、3つ目はエクステンションです。今後の発展まで語る。これが例えば、貴学であれば、宮城という地域に出て行ったときに、看護というフィールドに出たときに、食という分野に打って出たときに、こういった役に立つのだ。こんなところまでセットしていくと、彼ら、彼女たちが読んでくれると。

3つそろえるのはなかなか難しいのですけれども、この中でもできれば2つぐらい、例えばエビデンスとエピソードだとか、エピソードとエクステンション、例えば実際卒業された先輩たちが、宮城大学での学びを通じてこんな活躍をしていますみたいな、2つぐらい重なると、かなり説得力が出るのかなということでご注目いただければと思っています。

学修者の変化と社会での活躍ということに話題を移していきたいと思っています。

1つ目が、私どもの、貴学でご受検いただいておりますGPS-Academicの全国集計の分析結果についてのご紹介です。これ(スライド-27)、実は去年やった調査でして、最新版のデータは明日弊社のイベントでご報告する予定です。一応去年の段階で見てたことが、今年度のデータでも検証できたので、少しご紹介をしたいと思っています。

貴学でもご受検いただいているGPS-Academicというのが(スライド-28)、思考スキル、それから姿勢・態度、またどんな経験をしていて、大学に関してのアンケートも含めて一括的に取っているのので、いわゆる能力評価、プラス主観評価、それから学生のアンケートの部分まで含めてトータルで見ただけのものということになっています。

このときに(スライド-29)、これ去年のデータと今年も同じ傾向だったので、このままお見せして問題ないと思うのですけれども、特徴的だなと思ったのが、大学志望度です。濃い青が第1志望ですけれども、見ていただいて分かるとおおり、年々第1志望の数は全国的にトータルしていくと増えているという状況です。これで話が終わると、第1志望増えているので、皆希望進路に入れたのですね、よかったですねの話で終わるのですが、もう1個のデータを重ね合わせてみると、例えば大学納得度、これはあなたの大学に入ってよかったですかという設問なんですけど、ここに肯定的に回答する率、肯定回答率そのものは高いんですけども、これは別に高まってないという結果なんです。第1志望なのだと思うわけです。

同じような観点で、第1志望増えています。あなたが通う大学で、自分の将来に必要な学びを得ることができると思うか。これについては、やっぱり増えていない。何なら、ちょっと減っているというような状況でした。第1志望なのに。何か変だなと感じたわけです。

さらに見ていくと、これ(スライド-31)左側のちょっとピンクっぽい色が、あまり興味がなくても単位を楽に取れる授業がよいと、いわゆる楽単思考と呼ばれる取り方か、青い方、単位を取るのが難しくても自分の興味がある授業がよいと、いわゆるしっかり学びたい方のAとBで分けたときに、あなたどっちですかと聞くと、コロナ禍で1回学びに向かった学生たちが、去年一気に楽単思考に移っちゃったと。実は今年度も全面的に楽単志向の傾向というのが続いています。なので、あれ、第1志望にいっぱい入っているはずなのに、何となく学びから逃げているのかなというところがちょっと見て取れたわけです。

ご専門の先生もいらっしゃると思いますので、細かい説明は割愛させていただきますけれども、結局何が原因なんだろうということで、GPS-Academicで取った全部の項目を機械学習に突っ込んで、さっきの言っていた高納得度、あなたの入った大学に入れてよかったですかと思う、これを非常にそう思うと取るか、それ以外になっちゃうかを、決定木分析という手法でちょっと見てみたのがこちらです。

ざっくり言うと、左側のこの(スライド-32)青いラインというのが、このラインに載っているパターンだと、高納得度の学生になる可能性が高いということです。逆に右側のオレンジのルートに行くと、全くそう思わないルートという形になるのですが、一番上のところなんです。最初に何で分岐しているか、何が分かれ目になっているかというところ、

将来必要な学びを得られると思う。これに対して、ただそう思うではなくて、非常にそう思う、強く思っているかどうかというのが決定的に重要で、以下、退学の不安がないとか、興味関心がそろっているとか、アドミッションポリシーをきちんと理解している、これが高納得度のどうも要因になっていたようです。

GPS-Academicはいろんな項目を取っているので、例えば第1志望であるとか、思考力が高いとか、アクセスがよいだとか、いろんな項目があるのですが、納得度に関しては、将来必要な学びを得られると強く思えるかどうかということが、結構大きな要素になっていたんだなというところが、私も分析していて思ったところです。

右上のところに、全体としてございますけれども、ちなみに、一般入試、総合型選抜、学校推薦型選抜、いろんなパターンでやってみたのですが、ほぼ出方一緒でした。第1層に出てくるのは、やっぱり将来必要な学びを得られると強く思えるかどうかというところなので、多分大学選びの基準で、そうは言っても、例えばキャンパスが綺麗とか、アクセスがいいとか、多分いろんな要素はあるのですが、学び続けられる大学生になり得るかどうか、また大学に入ってからちゃんと学びに向かえるかどうかというところについては、将来必要な学びを得られると、彼ら、彼女たちが実感できるようなところ、これは多分入学前のコミュニケーションから図っていく必要性があるんだろうなと見ていて感じたところでございます。

実はこの話が、私の前の前の所属でありましたベネッセ教育総合研究所と、パーソル総合研究所、それから立教大学の中原先生と一緒にやった、若手社会人に対する調査でも同じようなことが言えたので、少しご紹介をさせていただきます。

これまでも、いわゆる人材開発、HRの領域なんかだと、よくハイパーフォーマー分析みたいな形で、活躍している社会人というのはどういう人なのかという分析がいくらかもあるのですが、横軸が活躍しているかどうかの軸なんですけど、これだけだともったいないので、あまり実相を捉えないので、幸せを感じているとか、いわゆるウェルビーイングというところも掛け合わせたときに、この右上の象限のところ、活躍していて、かつ幸せを感じている、ある種理想的な活躍をしている層にとって特徴的なところが何なのかというものを調査してみました。

これ（スライド-34）、うちの会社が絡んでいるからということでは全くなくて、普通に分析した結果、何が一番差がついたかというと、幸せな活躍している層と全体平均でガーンと差がついたのは学習意欲でした。学びや学習に前向きに取り組んでいる。これは社会人の調査ですので、社会に出てからもちゃんと学び続けられているかどうかというところなので、右側を見ていただいても、やっぱり幸せの活躍層というのが、いろんな機会を捉まえて、社会に出てからも学び続けているというところがありますので、やっぱりこの学ぶ力というのは、非常に社会での活躍にも繋がっているんだなというのを

再確認させていただいたところです。

さらにということで、上のところに学びのスタイルというのをいろいろ整理させていただいて、下に身につけた資質・能力、いろんなものを整理させていただいたんですけども、いわゆるパス解析という手法を使って、平たく言えば、上のいろんな学び方から、いっぱい矢印が出てれば出てるほど、矢印が太ければ太いほど、こういった資質・能力の習得に役立つという図になります。例えば領域を超えたカリキュラムとか能動的な学び方からもいろんな線が出ていますのですけども、いっぱい線が出ていて、太いのがいっぱいあるのが、ラーニング・クラフティングという考え方でした。(スライド-35) これは私どもの勝手な造語でして、もともと、それこそHR領域の中のジョブ・クラフティング、いわゆる働くことの意義づけだとか、その労働の価値なんかを自分の中で見いだしていくというような考え方なのですが、これを学びに当てはめていったときに、自分のその考えを深めて、学びや社会との関連づける行為で、学びの意義づけ、意味づけをしていく。こういったことをできている人というのが、多くの資質・能力を身につけているという辺りです。なので、ただ受動的に学ぶだけではなくて、なぜそれを学ぶのかという辺りについて、しっかり考察できるかどうかというところは、社会に出てからの活躍にも非常に大きな貢献をしているのかなと思っています。

これ結構私いろんなところでお話ししているのですが、大体3校に2校ぐらい、質疑のときに怒られることがあります。何を怒られるかというのと、指導の手厚さから一本も線が出てないと。うちの大学の教育を否定するのかと、うちの大学は指導の手厚さで売っているのだと。けんか売っているのかということで怒られることがあるのですが、これはそうではありません。確かに線は出てないのですけども、単独の効果を見ているので、指導が手厚いだけでは線が出ませんというだけです。今の学生たちを見ていると、指導が手厚いことというのは、もう前提条件になりつつあって、ほっといても学習しますという方は、なかなかいらないのかなと思いますから、指導の手厚さが要りませんというわけではないんですけども、手厚さだけを積み上げていっても、なかなか能力習得に繋がらない。手厚い指導をした上で、学ぶ意味づけをしていけるかどうかというところが大事なのかなということで、お読み取りいただけると嬉しいなと思います。なので、この後質疑の時間でこの質問いただいても私は回答いたしませんので、その点をご容赦いただければと思います。

あとは、こういった(スライド-37)ラーニング・クラフティングだとか、能動的な学び方含めて、非認知能力の領域についても星がついていれば、貢献度が高いと見ていただければと思うのんですけども、ここも非常に関係性が強かったという辺り。さらに、身につけた資質・能力と、大学時代どういった活動に力を入れていたかということについて見てみたものですけども、これも非常に特徴的な結果が出たかなと思っています。

一般に、就活のときに学生の方々がよくおっしゃるのが、こういった資質・能力は、大学の授業では身につかないのであると。掃いて捨てるほどいるスターバックスの副店長ストーリーというやつですね。就活のときに、やったこともないスターバックスのない役職である副店長と名乗り、自分の担当した店舗で売上げを3倍にしました。お客さんから感謝の言葉をもらえてうれしかったですみたいなストーリーなんですけれども、これ、アルバイトの欄ですね。これを見ていただくと、どこにも星がついていないということですから、アルバイトだけをやっていても、こういった資質・能力というのは、なかなか身につかないという結果になっていたというのがおもしろいなと思っています。

どこにいっぱい星がついているかというところを見ていくと、一番上のところですね。大学の授業のところいっぱい星がついている。さらには、その一つ下のところ、卒論ですとか、卒研、また課題解決型の学習だったり、フィールドワーク、こういったところに星がついているということですから、多分学生の意識と先生方のご指導実感のギャップが一番大きいところと思っています。

宮城大学の学びを通じて、こういった資質・能力というのがしっかり身についているというところを可視化して、彼ら、彼女たちに分からせてあげることが大事というところで、この辺りが社会人のデータでも見てとることができましたので、ご紹介をしております。

ちなみに、実は調査設計上の至らないところもありまして、これも毎回お叱りをいただくのですが、ゼミ研究室活動に星がついてないのは何だと、うちはゼミが売りなんだと、ゼミを否定するのかと。これも3校中3校で怒られるのですが、これもゼミだけの効果でいくと星がつきませんというだけです。ゼミが重要ではないというわけではなくて、卒業論文とか卒業研究を分けたというのが、失敗したところなんですけれども、ゼミに所属しながら卒論卒研のような形でアウトプットしていく。ゼミに所属しながら、フィールドワークの中で何かしら自分がゼミで身につけたことを外に出していくということとセットになって出てくる。選択肢の中で、卒研とかフィールドワークというのを外出しにしてしまったので、回答者がこの辺りに集中したということでご理解いただければと思いますが、ゼミ、研究室活動が役に立たないということではなくて、こういったアウトプットとセットに考えたときに、ゼミも十分に役に立つという解釈だということでご理解いただければと思います。

さらに、振り返り調査の中で（スライド-38）、高校や大学、社会人の学びについて全部聞いていたんですけれども、最終的に一番下のところ、社会人としての幸せ&活躍というところについて、これに寄与度が高いのは、社会人での学び特性で、1個1個の解釈を今日はいたしませんけれども、3つぐらい、どうも大事なものがありそうだというところが見えています。

この大事な3つのものに対して、大学時代の学び、中でもラーニング・クラフティングと能動的な学び方というのがしっかり繋がっている。大学時代の2つのことに対して、実は高校時代にちゃんと学ぶ意義の理解ができているか、探求的な学びを深められたかどうか、真面目な学習態度を取っていたかどうか繋がっていると。これを見ていきますと、やはり社会での幸せ&活躍というのが、何か社会だけで形づくられるものでもなく、社会人になってから急に頑張るということだけでもなく、それを支えるものとして大学時代の学びがあり、その効果をより高めるものとして高校時代の学びがあるということで、これが一貫して繋がっているということですから、やはり大学時代での学びというのが、社会での幸せ&活躍にも繋がっているんだなというところをお示ししたくて、ご紹介させていただいております。

今まで、ここまでいろいろと皆様と見てまいりましたけれども、最後のまとめとして学修者本位の大学の作り方ということでご紹介させていただければと思います。(スライド-39)

これも「Between」本誌の中でまとめてございますので、お手元の資料、もしくはウェブサイトでバックナンバーをご覧いただければと思うのですが、これまでの供給者本位の大学から、学修者本位の大学として、大学像とか学生像の認識を改めていくこと、大学の作り手として学生を意識すること、また学生の意見や実態の把握方法についても工夫を重ねていく辺り。さらには、学生の教育や運営への関与を高めていき、卒業生とのコミュニケーションを取っていく。こんなところも大事なのかなとは思っております。

シンプルな図にまとめると、この(スライド-42)絵になるのかなと思っています。これまで大学というのは、先生方または教職員の方々のものであって、その先生方、教職員の方々がおつくりになった場に学生が来て、一方的に教育を提供される立場であると思っています。別にこの像を否定するものでもありませんし、これで実際人材が育成されていったわけですから、このこと自体が駄目というわけではないと思っています。ただ、これからを考えていきますと、大学というのが教職員の皆様と学生とでつくり続けていくものというようなイメージと思っています。

これも恐らくこの後のディスカッションのポイントの1つにもなりますけれども、学生自身が、自分は何ができるようになったのかということ自分の言葉で語れるようになることも決定的に重要ですが、その中で受けた教育をうまく言えるようになるということではなくて、彼ら自身にも当事者として、大学の教育の在り方とか、運営のところに積極的に入ってきてもらう。それを通じて、彼ら、彼女たちの言葉の中で、宮城大学の教育というのはこういう強みがあって、だから自分はこういうフィールドで活躍できるのだと自信を持って語れるようになってもらう。卒業してからも、自分は宮城

大学で学べてよかったんだなと思えるようなところ、こういったつくり上げていく大学というのが学修者本位の大学であり、学修者が成長を実感できる大学の在り方なのかなと思っておりますので、最後に少しご紹介させていただきました。

以上で私からのご報告は終わらせていただきます。ご清聴いただきまして、ありがとうございました。

質疑応答

○食産業学群 木村 和彦 教授

食産業の木村と申します。今、1年生にも初年次教育ということで教えているのですが、非認知能力、非認知スキルと認知スキルという話をして、非認知スキルは、もうちょっとしか大学生では伸びないよという話をしていまして、もうあまり伸びないのかなという気も若干して、ただ1年生にそれを言うわけにいかない、二十歳の朝飯前まで伸びるから、1年生のうちはこのように、まだまだ伸びるから頑張れよと。認知スキルのほうは、多分残念ながらそんなに伸びないので、それを使って維持して、伸びるところがあったら伸ばそうぐらいでしています。

それで、こういうのを見ると、あと高校生での学びなんかもそうなんですけど、非認知能力って、大学生や当然人生においても重要なんだけど、大学教育でどのくらい伸びるでしょうかというご実感とか、もし調査したようなものがあれば、教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○株式会社ベネッセ i-キャリア 主席研究員 村山 和生 氏

ご質問ありがとうございます。大変重要なご指摘かと思えます。

まず1点、ちょっと私の説明が不足しておりましたので、補足させていただきますと、これ自体はアンケート調査ですので、実際この非認知能力が伸びたか、伸びないかというものは計測できておりません。あくまで回答者の方が、自分はこういったものが伸びた、ないしは身についたという回答をもって、身についたと一応定義させていただいておりますので、実態として伸びたかどうかというのは、一旦この調査では別ですということをご理解いただければと思っています。

実際、大学に入ってから伸びるのか、伸びないのかというところについては、これはいろんな多分学術的なご議論あるかと思うのですが、私がこれまで学生のデータやいろんな取組とかを見ていると、個人的には伸びるなと思っています。特にこの項目の中でいけば、例えば主体性の部分だったりとか、レジリエンスの部分だったりとか、あとは明日の発表の中でも少し触れるのですが、自己調整・メタ認知の辺りです。これ、ちょうど今高校の新課程のところでも自己調整学習というのがかなり重視されていますけれども、この辺りについては伸びるなという実感を持っています。

なぜこれを言うかという、私どもやって大分長くなるのですけれども、Future Skills Projectという取組がございまして、もう今では当たり前になってしまいましたけれども、企業から大学生にお題を出して、それを学生の中で例えば何か、それこそうちの売上げ3倍にしてくださいとか、新商品を出したいんですけれどもどうしたらいいですかとか、この商品がある特定の顧客群に売りたいんですけども、こういったマーケティング戦略がいいですかというのを出すという辺りがあるのですが、これをやって、参加企業の方をお願いしているのが、もう本気で自分のところの若手社員を怒るぐらいのテンションで駄目出ししてくださいということをお願いしています。

最初は綺麗にまとめてくるのですけれども、スカスカのものが出てくるわけです。めたくそに駄目出しをします。ここで終わっちゃうと、学生の心が折れて終わってしまうのです。Future Skills Projectで何をやっているかという、それを踏まえて、もう1回リベンジの機会を学年の中で与えています。駄目出しをされた結果に対して、それを生かしながら、こうやっていくということに対してやっていくと、彼ら、彼女らはぐっどできるようになっているというところが見て取れます。

先ほど、主体性とレジリエンスと自己調整という話をさせていただいたのですけれども、この3つに関しては、特にコロナ禍になってからその傾向が顕著なような気がするのですけれども、意外と今の学生たちが高校まであまり経験してないこと、プラス、本当はできているんだけど、自覚できてないことと理解しています。なので、実際この前の打合せでもちょっと先生方と議論になったんですけれども、今の子達ってめちゃめちゃグループワークとか得意じゃないですか。多分何か発言してと言ったら、きっと発言してくれるのです。ただ、他の学生の発言に対して批判したりということが多分しないと思うのです。よかった、誰々さんもいい、誰々さんもいい、何かみんないいみたいな、ある種幸せな議論ではあるのですけれども、徹底的な駄目出しをしていくと、自らそこに関わって行って、他者とのコンフリクトがありながらも、成長していかなければいけないのだ。そのためには、多少きついこと言われても回復しなきゃいけないんだ。それを、単に怒られて嫌ということではなくて、一步俯瞰した形で見たときに、自分に何が足りなかったんだということに気づくと、ひょっとしたらそれまで涵養されてきた力が自覚的に発揮できるようになるので、実は伸びたのではなくて、もともとあったものが発現したという形なのかもしれないですが、そういったところで変わっていく学生というのを随分拝見したなと思っています。

なので、今いろんな形で、高校時代までの経験がうまく大学で消化できていない、省察できてない学生が多いようにお見受けしていますので、そういった意味では、大学において非認知能力は伸びるのではないかと私は理解しております。

○看護学群 武田 和久 教授

看護の武田といいます。今先生の話聞いていて、ラーニング・クラブティンクが非常に大事だという話はよく分かって、私も皆さんも、自分自身に変えれば当然だと思うのですけれども、具体的なデータがあるかどうか知りたい点は、この横並びの独立エッセンス。ラーニング・クラブティンクや能動的な学び方とか、デジタルを活用した学びというのが並んでいますけれども、それがお互いに、一方への従属変数になっているのではないのというところがあって、例えば個人的に考えれば、ラーニング・クラブティンクがあれば、能動的学びを誘導しているよねとかありますよね。だから、そういうデータがあるかとか、デジタルを活用した学びという、今デジタル化が進んでいるのでかなり入ってくるのですけれども、これってほかの変数に対してどう絡んでいるのかよく分からない。例えばこれ（スライド-36）、星印あるのが責任感、誠実さというところにあるけれども、これがどう結びついているのか全然分かりません。だから、そこら辺ちょっと、横並びにしてある独立変数の相互関係という話で、データがあれば教えていただけませんか。

○株式会社ベネッセ i-キャリア 主席研究員 村山 和生 氏

ご質問ありがとうございます。今ご指摘いただいたところ、右下に「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」ということで、Webを見ていただきますと、今ご指摘いただいたようなデータというのは、ご覧いただけるものがありますので、ぜひご覧いただければと思います。

ただ、先生のご指摘のとおりでして、一部のところで、それぞれの項目間の関係性がちょっと出ているなというのもありましたので、これは次回以降の調査の反省課題にもしたいなとは思っていますが、ただ多分それを割り引いて考えてみても、ラーニング・クラブティンクというのが大事だということは、きちんと言えるのではないかなということで、今回ご紹介をさせていただいております。十分な回答になってなくて申し訳ないのですけれども、調査の全データは一応掲載させていただいておりますので。

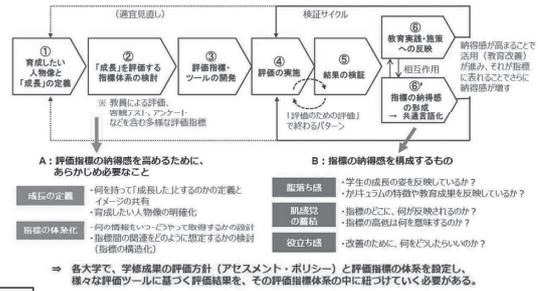
学修成果の活用が進まない4つの理由

- 「可視化」することが自己目的化している
 - 文科省の政策対応のため「とりあえず」可視化
- データの活用方法を事前に決めていない
 - データを何に「評価」するのか不明確
 - ✓ 診断的評価/形成的評価/総括的評価
- 執行部と学部と温度差がある
 - 最終的にデータを使う/学生に還元するのは「学部・学科」
- 「学生のため」の視点が無い
 - データを学生に還元しても「学生の行動変容につながるしかな」がない

学修成果の活用が進む3つのコツ

- 小さくPDCAを回す
 - 可視化・活用に興味を持った一部の学部から実践事例を作り、FD等で横展開
- 既存のしくみに入れる
 - 自己点検など、既存の仕組みの中に活用を盛り込む
- 執行部と現場をつなぐキーマンを置く
 - 学長室や11室の職員など、全学視点で動ける職員が担う

スライド-19



スライド-21



スライド-25

	高校3年間	大学1年生
2019年度入学生	通常授業	通常授業
2020年度入学生	通常授業	コロナ禍
2023年度入学生	コロナ禍	コロナ緩和

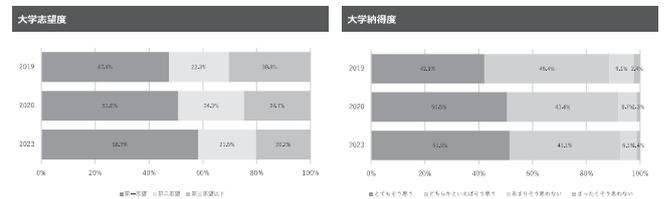
高校時代の過ごし方や、大学入学時の環境によって、大学に対する期待などが変化するのはないか

- 入学時にコロナ禍の影響を受けなかった学生(2019年度)との比較
- 入学時にコロナ禍の影響を受けた学生(2020年度)との比較
- 高校3年間すべてコロナ禍だった学生(2023年度)は、それまでの学生との違いはあるか

スライド-27

大項目	測定項目	下位項目	内容	測定時間	新・社会人基礎力	学力の要素
直接評価 (スコア)	考え抜く力 思考スキル	思考力総合スコア (問題を解決する思考スキル)	批判的思考力 論理的思考力 創造的思考力	45分	考え抜く力	思考、判断、実行力
	物事と関わり合いながら 動く力 姿勢・態度	レジリエンス リーダーシップ コラボレーション	レジリエンス リーダーシップ コラボレーション	10分	チームで働く力	基礎力をもって 学修や入学 準備を進める力
	前に進みながら 経験	経験総合 (知識・技能・態度)	知識・技能 態度	60分	前に進み出す力	主体的に 学修を進める力
何を学ぶか、どのように学ぶか と決断する力 アンケート	学生意識調査 公開アンケート	何の学部 学ぶ理由	10分			

スライド-28

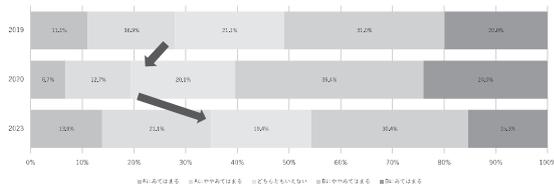


「第一志望」の比率は上昇するも、「大学納得度」には変化なし

- 【検証すべき観点】2023年度の「第一志望」はどのような学生か?進学先を何で決めたか?など
- 【仮説】2023年度新入生は、大学に対する理解度が不十分なまま進学先を決めたのではないかと
- (例:オープンキャンパスに満足できていない、など)

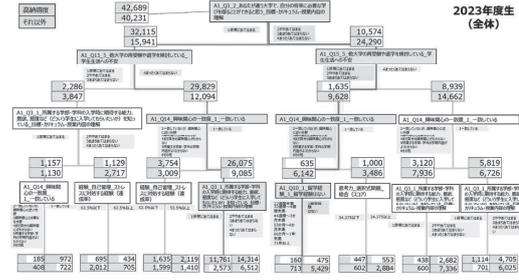
スライド-29

A. あまり興味なくとも、単位を楽に取れる授業がよい
B. 単位を取るのが難しくても、自分の興味のある授業がよい



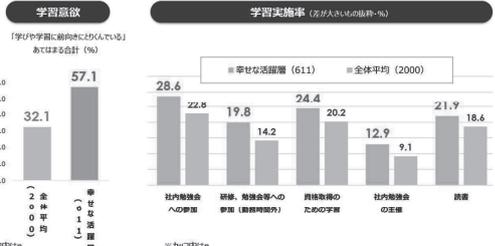
2020年度で「楽単志向」が弱まるものの、2023年度で「楽単志向」が強まる
→【検証すべき観点】2023年度生の履修目的の変化（進年度との比較）…など
→【仮説】2023年度生は、学修よりも大学生活の充実を優先したかっているのではないかと
（第一志望で、教育目標を理解していたとしても、「コスバ」を高めて友人との活動などに時間をあてる）

スライド-31

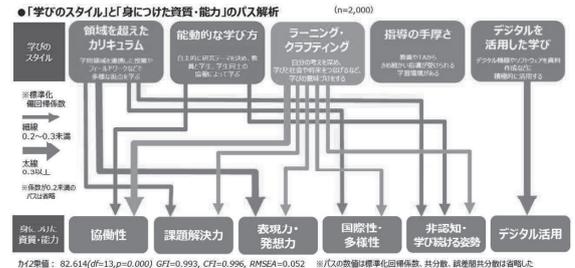


「高納得度の学生」= ① 将来必要な学びを得られると強く思う→② 退学の不安がまったくない
→③ 興味関心が一致→④ APをしっかりと理解

スライド-32



スライド-34



スライド-35



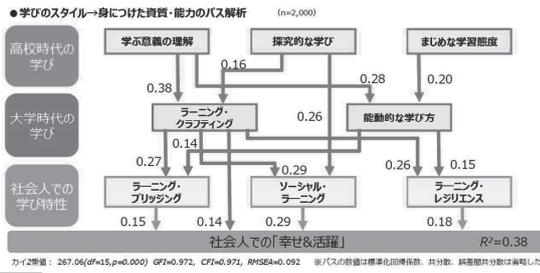
スライド-36

●それぞれの「身に付けた資質・能力」を従属変数にした重回帰分析の結果

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05

活動	「力を入れた」の比率 (n=157)	身に付けた資質・能力					
		協働性	課題解決力	表現力・発想力	国際性・多様性	非認知・学びの粘り強さ	デジタル活用
大学の授業	67.8	***	***	***	***	***	***
ゼミ・研究発表	36.6	***	***	***	***	***	***
卒業論文や卒業研究	39.7	***	***	***	***	***	***
課題解決型の学習、フィールドワーク (地域課題の解決など)	6.2	**	*	*	*	*	*
授業以外の自主的な勉強 (資格試験など)	18.6	*	*	*	*	*	*
留学	6.7	*	*	*	*	*	*
サークルや部活動	33.2	**	**	*	*	*	*
社会活動 (NPO活動、ボランティアなど)	7.1	*	*	*	*	*	*
大学の自治活動 (学生自治会、学園祭など)	6.7	*	*	*	*	*	*
授業で講義を習得するための自主的な活動	5.6	*	*	*	*	*	*
アルバイト	48.0						
就職活動	37.5					*	
短期 (1日~1週間) 長期 (5日程度) インターンシップ	9.3						
卒業・留学期間 (NPO 設けなど含む)	1.3						

スライド-37



スライド-38

※ パール銀合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中務淳「若年卒業生のウェルビーイングと学びに関する定量的調査」(2021年11月)

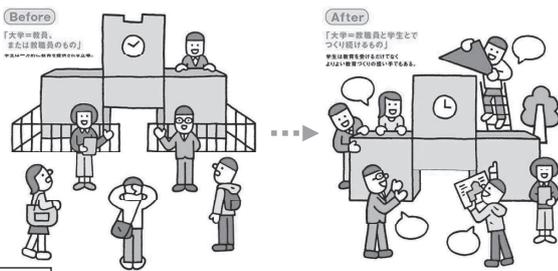
38

- 1.なぜいま「学修者本位の教育」なのか
- 2.「学修者本位」の「学修成果の可視化」とは
- 3.「学修者」の変化と社会での活躍
- 4.学修者本位の大学のつくり方

スライド-39

© Benesse i-Career Co., Ltd., All Rights Reserved,

39



スライド-42

© Benesse i-Career Co., Ltd., All Rights Reserved,

42

パネルディスカッション

○カリキュラムセンター長 齊藤 奈緒 教授

カリキュラムセンターでは、3年ほどですか、教学アセスメントプランに沿って、学修成果を評価してアセスメントすることを積み重ねてきました。そのアセスメント結果を皆様と共有いたしまして、各学群の学生たちの学びの特徴と、第1部でご講演いただきましたように、本学が学修者本位の教育を実現するために、こういった課題があるのかについて、私見にはなりますけれども、お話しさせていただきます。

(スライド1-2)は、皆様ご存じのように、本学が定めた教学アセスメントプランの学群部分の表です。本学は、大学全体レベルと各学群レベル、そして科目レベルで、A P、C P、D Pに基づいて、学生たちの学びと教育の質を評価するための多くの指標を持っております。

カリキュラムセンターでは、ディプロマ・ポリシーに基づいた学生の卒業時の学修評価に関して調査し、各学群でアセスメントいただいています。また、カリキュラム・ポリシーに基づく評価としては、全学年に、毎年前期から後期初めにかけて実施しております学生調査（本学はALCSの学修行動比較調査）と行い、同様にアセスメントしております。今日は、特に学群に焦点を当てて、これらのアセスメントサマリーを整理させていただきました。

ちなみに、これ（スライド1-3）は研究科で、研究科も同様にアセスメントをしていますが、今回は学群のみのお話をさせていただきます。

まず、卒業時の学修成果の評価（スライド1-4）ですが、本学の5つのディプロマ・ポリシーである、知識・技術、思考力・判断力、表現力、主体性、そして協働性、に関して、それぞれSからDの5段階評価をしております。この評価結果について、これまで、3つの視点で、各学群でアセスメントしていただいております。

まず1つ目は、こちらの学修成果は学生の自己評価、及び、主に卒業研究を指導した教員評価という形で、学生と教員両方の視点から評価しております。その学生評価と教員評価の差についてアセスメントしています。そして、2つ目に、学群間、そして事業構想と食産は学類間で、比較し、最後に、経年変化をアセスメントしております。

これら3つの視点でアセスメントしたサマリーは、これまで各教授会で年度末等に報告して先生方と共有しまして、その共有したものを、卒業している学生向けにはなりませんけれども、本学ホームページ、教育に関する公開情報として、結果を公表し、フィードバックしています。

こちらは（スライド1-5）、まず全学群の学生評価と教員評価の差を見てみました。なお、今日お示しするのは、2023年度卒業生の学修成果です。知識・技術、思考力・判断力、表現力、主体性、協働性、そしてこの5項目の平均値を「総合」という形で、レー

ダーチャートで示しております。緑色が学生の評価、オレンジ色が教員の評価を示しており、看護学群、事業構想学群、食産業学群と3つ並べてみました。

学生評価が低く、教員評価の方が高いということに関しては、どの学群も共通する結果と見て取れるかと思えます。これは、学生評価が低いから悪いということではなくて、学生は、自由記述回答を見てみますと、満足度といたしますか、達成感といたしますか、到達度よりはこれらの評価基準にして自己評価しているのではないかなと、各学群共通してアセスメントされておりました。看護学群に関しては、教員評価の方が、協働性と表現力が低く評価されているという特徴等も見えてくるかなと思えます。また、食産業学群が教員評価が学生評価よりもかなり低いという特徴も見えらると思えます。

では、各学群で見ます。

まず、こちら（スライド1-6）看護学群をお示ししております。左に全学群のもの、真ん中に看護学群の状況をお示ししております。看護学群では、他学群と比較して、表現力と主体性が最も高く、逆に知識と技術が低いという特徴が見えております。思考力・判断力が高評価となつてはすけれども、少し表現力と主体性に低下の傾向が認められているということがアセスメントされておりました。また、学生の評価と教員の評価というところを見てみますと、学生に関しては表現力とか、協働性、主体性というところの達成感が結構高く、教員はあまり高く評価していないというところも特徴として見えてきております。その理由は、自由記述にいろいろ学生たちが書いているのですけれども、学生は、看護は特に実習とか、グループワークとかが低学年から多く、学生間で協働的に学修したこと、また、課題に主体的に取り組んで学んだことを評価し、満足度も高くことが反映しているのかとアセスメントされています。

次に、こちらは（スライド1-7）事業構想学群です。3学類ございますので、学類ごとのデータもお示ししております。こちらはほかの学群と比べますと、事業構想学群全体で見ると、知識・技術が最も高く評価されては、逆に思考力・判断力、それから協働性が低いと評価されているところが特徴かなと見ております。また、学生評価の緑色を3学類で並べてみますと、少しこの緑のレーダーチャートの形が違うのが見て取れるかと思えますが、それぞれの学類の特徴として見えています。さらに、教員評価が学群全体としては、他学群よりも結構高く評価されているということも特徴として見えらると思えます。

そして、食産業になります。こちら（スライド1-8）食産業も、2学類と食産業全体という形でお示ししております。先ほど、最初にお示ししたのですけれども、全ての項目で教員評価が学生評価と比べても低いですし、参照までに経年変化をお見せしておりますが、オレンジが2023年度ですが、特に2023年度の評価が低いということも見えます。

といった形で、3学群の昨年度の学修成果の状況をお示しさせていただきました。学修成果の評価・アセスメントを、この数年間続けてきているのですが、第1部の講演も伺いまして、改めて、卒業時の学生のディプロマ・ポリシー達成度、到達度を、各カリ

キュラムや教育改善に具体的にもう少し実質化していくことが必要な時期に来ているのかなと思っております。2つ目に書いてありますのは、学生と教員の評価の差異があるということで、これは決して悪いことではないのですが、でも違いすぎるところも何となく見えてきています。その原因に関しては丁寧な分析が必要なのですが、学生自身が、実は卒業時までこのディプロマ・ポリシーをあまり認識しないような状況にあるのではないかということですか、学生もそれから教員もそれぞれ5段階評価していますが、評価基準が違うのではないかということも、問題として挙がるかと思います。

それから、本学では学生が卒業時にしかディプロマ・ポリシーに基づく評価を行っていませんが、例えば毎学年評価してみるとか、もう少し学生が卒業時のゴールとして、ディプロマ・ポリシーに向かって各授業で学んでいるということを認識できるような、そういう仕掛けというのも、そろそろ始めないといけないのかなと考えております。

続きまして、こちら（スライド1-10）が学修行動調査、カリキュラム・ポリシーに基づくアセスメントを行っているものになります。先ほど申しましたように、本学はALCSの調査を使っています、右側の図にあるように、5つの指標について、学生たちにこちらは毎年度、お答えいただいております。同様に、この3つの視点でアセスメントしたサマリーを、各学群の教授会等でご報告させていただいているかと思います。

まず、1つ目の指標の「経験」です。こちら（スライド1-11）の米印が逆転項目になっていて、何となく見にくいのですけれども、真ん中のゼロを基軸にして、プラス・マイナス3段階で評価されたものが示されております。色別で3学群と全学群というものが表示されているツールになっております。学生たちが、充実していると答えてくれた経験を、少し右側のほうに拡大して載せております。逆に、不足していると答えた学習経験というのが、教職員や授業中に質問して行う学や、学外での学習経験、がどの学群も少ない、ゼロよりも低いような形で見えています。

続いて、「成長」です。これは、学習による成長の変容の認識ということで、左側にある指標について聞いていますが、ほぼほぼ割といい成長の実感をしているのだなというところが見て取れるのですが、ちょっと下の方に行くと、紫色にしたものに関しては、学生たちの成長の実感が乏しいものとして挙がっていました。それは、リーダーシップ、国際性、そして読書です。この辺りが、学生の成長の実感が乏しい項目となっております。

続いて、「満足」です（スライド1-13）。左側の項目に関する満足度を答えていただいておりますが、そんなに学群ごとに大きな差はありません。唯一といいますか、縦にほぼほぼ真っ直ぐなんですけど、低いものというのが、学生の意見が大学生活に反映されている実感、この満足度が低いということが見て取れます。

そして、「希望」です。学修に関する望みについて尋ねているものですが、こちら（スライド1-14）もちょっと低いところに着目してみますと、起業とか、その意義形成に関

わる学びをすること、特にここは学群の差、看護が低いのですが、そういったことも見て取れます。また、留学、語学研修に関する希望は、あまり本学の学生たちは持ってないということも見えるかなと思います。

最後に、「時間」に関する調査の結果です。勉強の時間に関しては、まず、上の方は授業に関する勉強時間です。授業時間外に、どれくらい1日当たり勉強していますかという問いですが、（左から1年生、2年生、3年生、4年生になっています）。各学群でえらく差があるということは見とれます。下の方は、授業とは関係ない勉強時間で、看護の4年生が突出しているのは、国家試験の勉強時間を回答しているようです。どの学群も4年生に向かうほど、授業と直接関係のない勉強時間というものが増えているということも傾向として見られます。

こちら（スライド1-16）は、課外活動です。クラブ・サークル活動、1年生がほとんどです。学年が上がるごとに減っています。アルバイトに関しては、各学群で全然特徴が違うのですが、学生の学習行動を整理させていただきました。

（スライド1-17）学習行動の評価に関しは、本学は昨年度で7年間積み重ねて評価してきております。こちらもいわゆる教育評価の中でいうと、形成的な評価、カリキュラム・ポリシーに基づく評価ということになりますので、少し授業や学習環境改善にこれらの学生たちの学習行動の評価をつなげないといけない。この仕組み、それから、学生が「自分たちの意見が通っている満足度が低い」ということもあり、「学生の声を聞いていますよ、それを踏まえてこんなふうに改善していますよ」という学生へのメッセージ性のあるフィードバックの仕組みということも、こちらは教職学で協働して取り組んでいかないといけない課題なのかなと思っております。

最後に、どちらにも共通しますが、アセスメント指標が結構多いです。学生も評価疲れしています。それをアセスメントする我々も、結構いろんな視点で評価しようと思えばできますので、なかなか複雑化しているというところも大きな課題なのかなと思っております。もう少しアセスメントの視点を整理し、アセスメントしたことがきちんと教育改善等に生かされるような形、そういう仕組みをもう少し整えていかないといけないと考えているところです。

2024(R6)全学FD/SD パネルディスカッション
 学修者本位の教育を実現するための課題と方略

話題提供:宮城大学学生の学習/教育評価アセスメント

- 2023(R5)単指標アセスメントからみる各学群の学びの特徴
- 宮城大学が学修者本位の教育を実現するための 学習・教育評価の課題(私見)

スライド1-1

2024.08.06
 カリキュラムセンター長 齊藤 奈緒

宮城大学学生の学修評価: 教学アセスメントプラン(学群)

スライド1-2

各ポリシーの評価指標	入学時 (AP)	在学中 (CP)	卒業時 (DP)
大学志望 レベル	入学試験結果とその成績状況 ・各科目の成績 (GPA) の状況 (1年生) ・修得単位数 ・外国語検定の状況 (1年生・2年生) ・アセスメントテストの結果 (1年生) ・学球選択の状況 ・大学学生調査 (1年生)	各科目の成績 (GPA) の状況 ・修得単位数 ・外国語検定の状況 (1年生・2年生) ・アセスメントテストの結果 (1年生) ・進学率、修学率 ・卒業率 ・大学学生調査 (各学群)	学位授与率 ・就職率、大学院進学率 ・就職先満足度 ・卒業論文作成率 ・卒業生学修成果測定アンケート(教員・学生)
学群/教育プログラム レベル	入学試験結果とその成績状況 ・各科目の成績 (GPA) の状況 (1年生) ・修得単位数 (1年生) ・アセスメントテストの結果 (1年生) ・学球選択の状況 ・大学学生調査 (1年生)	各科目の成績 (GPA) の状況 ・修得単位数 ・外国語検定の状況 (1年生・2年生) ・卒業率、修学率 ・卒業論文、制作成績状況 ・進路選択状況 ・卒業生学修成果測定アンケート(教員・学生) ・大学学生調査 (各学群)	学位授与率 ・就職率、進学率 ・就職先満足度 ・卒業論文、制作成績状況 ・進路選択状況 ・卒業生学修成果測定アンケート(教員・学生) ・卒業生アンケート ・留学者数
科目レベル		各科目の成績 (GPA) の状況 ・修得単位数 ・授業評価アンケート	

学修成果評価

- 対象:卒業予定者
- 時期:卒業論文提出時期
- 学生自己評価(Forms)
- 教員評価(Sharepoint)
- DP5項目の達成度を5段階評価(S,A,B,C,D)
- 看護学群は、卒業判定参照資料(卒業研究成績と共に)

学修行動調査

- 対象:1~4年生全員(休学者除く)
- 時期:前期終わり~後期開始時
- 学生評価のみ
- ALCS学修行動比較調査(経歴・成長・満足・希望・時間)

スライド1-3

宮城大学学生の学修評価: 教学アセスメントプラン(研究科)

研究科	入学時 (AP)	在学中 (CP)	修了時 (DP)
大学志望 レベル	入学試験結果とその成績状況 ・修得単位数	修得単位数状況 ・進学率、休学率 ・長期滞学制度利用者数 ・利用率 ・留学者数	学位授与率 ・就職率、博士課程進学率 ・就職先満足度 ・卒業論文作成率 ・卒業生学修成果測定アンケート(卒業)
研究科(教育プログラム) レベル	入学試験結果とその成績状況 ・修得単位数	修得単位数状況 ・進学率、休学率 ・長期滞学制度利用者数 ・利用率 ・留学者数 ・教育内容等に関するアンケート	学位授与率 ・就職率、博士課程進学率 ・就職先満足度 ・卒業論文作成率 ・卒業生学修成果測定アンケート(卒業) ・修了生アンケート ・留学者数

学修成果評価

- 対象:修了予定者
- 時期:学位論文提出時期
- 学生自己評価(Forms)
- 教員評価(Sharepoint)
- DP5項目の達成度を5段階評価(S,A,B,C,D)
- 看護学群は、学位審査・最終試験で評価し、卒業判定参照資料

教育内容アンケート

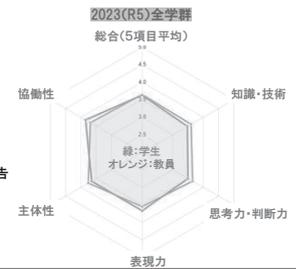
- 対象:全在学学生(休学者除く)
- 時期:後期授業終了頃
- 学生評価のみ
- 宮城大学オリジナル

*科目レベルの評価はしていない(履修者が少ない)
 *学群同様にアセスメントサマリを報告しているが 院生の背景・属性による特徴が強く表れていること
 対象者数が少なく 個人が特定されることから公開はしていない

宮城大学学生の学修成果評価

2020年度から評価実施・アセスメントサマリは2022年度から順次報告実施

- 各学群のDP 5項目(知識・技術 思考力・判断力 表現力 主体性 協働性)&自由記述
 - S-Dの5段階評価
 - 5:S:特に優秀な水準でDPIに達している
 - 4:A:優秀な水準でDPIに達している
 - 3:B:良好な水準でDPIに達している
 - 2:C:DPIに達している
 - 1:D:明らかにDPIに達していない
 - アセスメント
 - 学生評価と教員評価の差
 - 学群・学類間比較
 - 経年変化
- 以上3視点でアセスメントしたサマリを教授会・CC報告

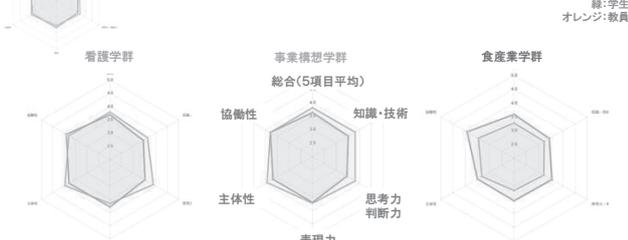


スライド1-4

2023(R5)全学群

2023年度 宮城大学学生の学修成果評価

~学生評価と教員評価の差~



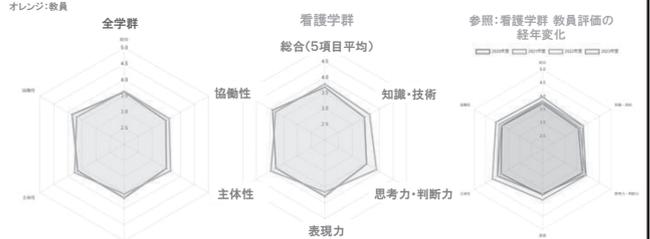
スライド1-5

学生評価が低く教員評価が高いことが通例(学生は満足度で自己評価するに至るため)
 ・看護学群の教員評価は、「協働性」と「表現力」が低い
 ・食産業学群の教員評価が全体的に低く、学生評価と教員評価の差も大きい

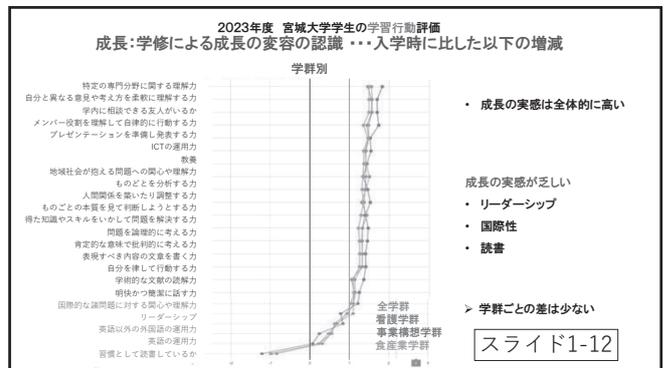
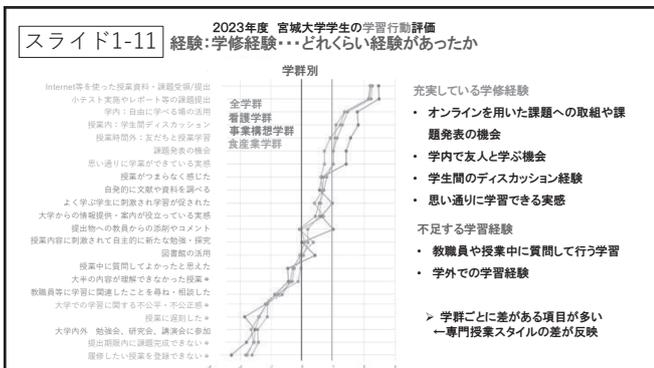
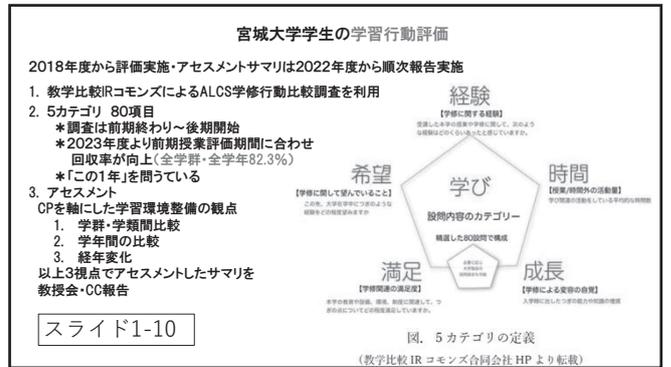
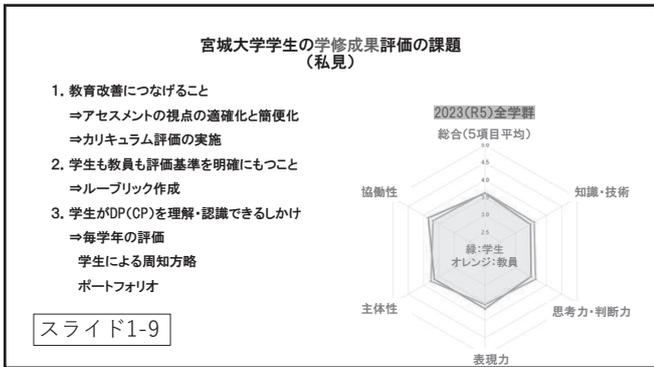
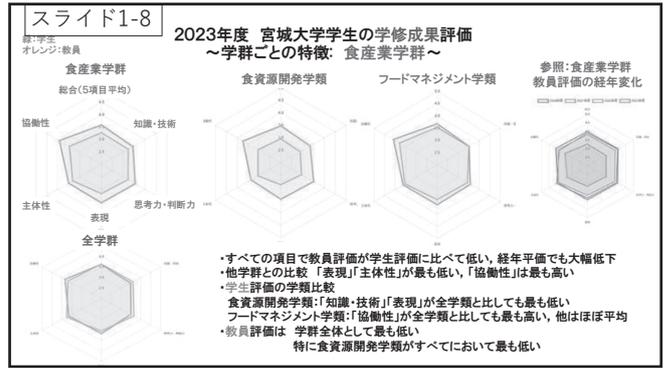
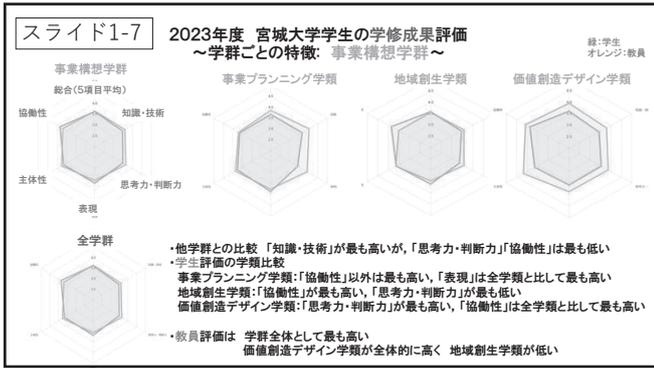
スライド1-6

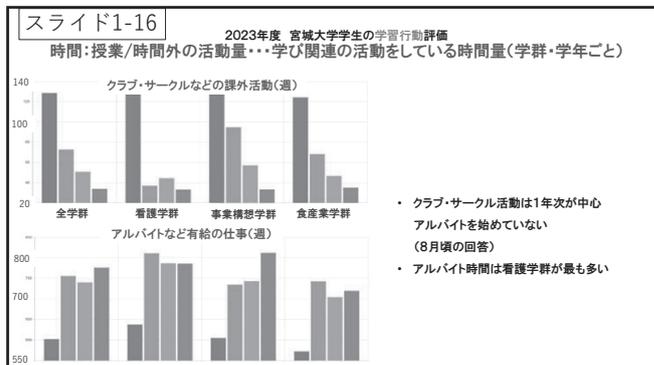
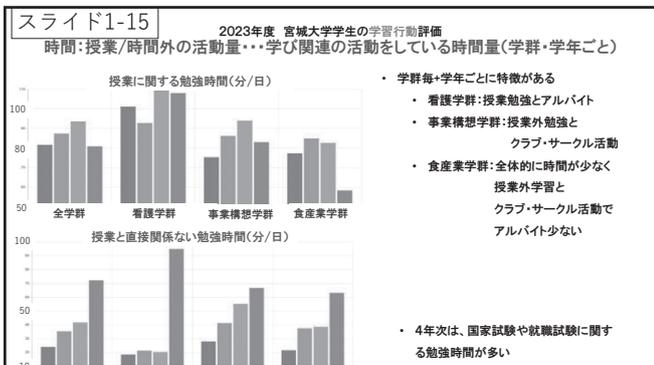
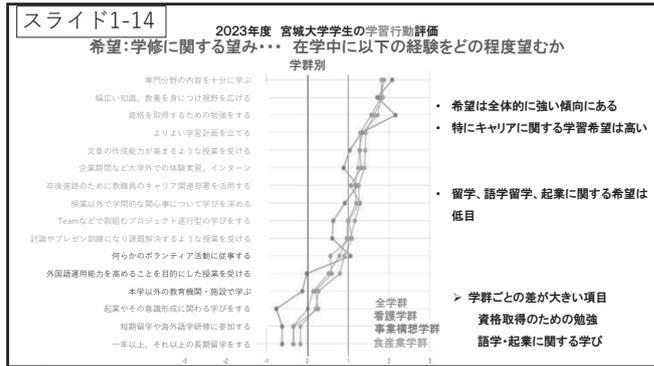
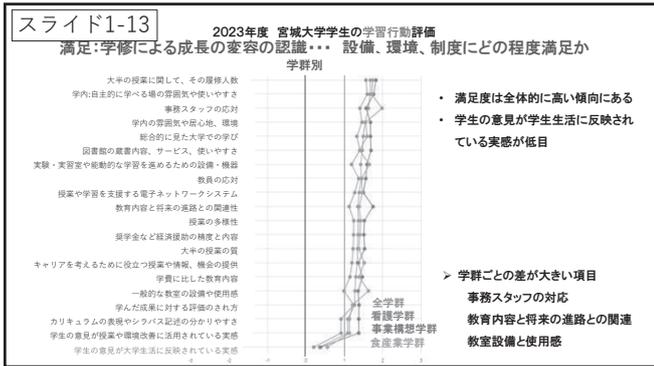
2023年度 宮城大学学生の学修成果評価

~学群ごとの特徴: 看護学群~



・他学群と比べて「表現力」と「主体性」が最も高い、「知識・技術」が低い
 ・「思考力・判断力」が高評価となり強化されているが、「表現力」と「主体性」が顕著な低下、「知識・技術」も低下傾向
 ・学生の「表現力」「協働性」「主体性」の達成感が高いが、教員による到達度評価の低下が顕著
 ・学生は主体的(自主的)に協働的に学習したことを評価していることが伺える(自由記述)





スライド1-17 宮城大学学生の学習行動評価の課題(私見)

2018年度から評価実施・アセスメントサマリは2022年度から順次報告実施

1. 授業や環境改善につなげることと学生へのフィードバック
 - ⇒事務局アセスメントの実施もすすみ
 - 事務局内で環境改善へ取組開始
 - 学生へのメッセージ性のあるフィードバックの仕組み
2. 簡便な調査とアセスメントの視点の明確化
 - ⇒他大学との比較ができる反面、項目数が多く学生の負担減の検討が必要
 - 専門性による差が大きいことから
 - 経年比較での評価と改善への取組が必要

図 5 カテゴリーの定義 (教学比較 IR コモンズ合同会社 HP より転載)

2024(R6)全学FD/SD パネルディスカッション 学修者本位の教育を実現するための課題と方略

話題提供:宮城大学学生の学習/教育評価アセスメント

宮城大学が学修本位の教育を実現するための 学習・教育評価の課題 (私見)

1. 学生自身が主体的に学び 成長し そのことを実感できる評価取組み・仕組み
 - 学生/教員が 何を指して 学習/教育しているか を理解し 評価基準をもって評価できる (現状は 学生は満足度 教員は到達/達成度 を反映している)
 - 主体的に学ぶことの意味を学生・教員共に理解する
2. 統合的で簡潔な教学アセスメントの体系化と 学生へのフィードバック&授業/環境改善へ実動化
 - 数多くある評価指標と3つのレベルの個別評価をこえて統合評価する仕組み
 - 授業評価(科目)&授業改善計画(群・学群)各センターの学習評価・満足度評価が分断
 - 特に全学的アセスメントが行われていない
 - 授業や環境改善へ実動を客観的に評価しづらい(学生が実感しにくい)
3. 上記を実現するための 教職学協働による学習/教育の質改善の取組 が必要

スライド1-18

パネルディスカッション

○基盤教育群 小島 さつき 准教授

皆さん、こんにちは。基盤教育群の小島です。今日はよろしくお願いします。

基盤には、様々な専門分野の教員が所属しておりますが、今日は英語担当の私の方から、英語の課題への学生の取組から、本学の学生の特徴について、少し簡単ですがお話ししたいと思います。

今日紹介するのは、授業外課題、Xreadingです。最初にXreadingについて紹介し、その後、Xreadingにどのような工夫をして学生に取り組ませたのか、そこから見えた本学の1年生の課題への取り組み、1年生の特徴についてお話し、その後、学生がもっと学ぶために我々がどのような支援をしたか、さらにそこから見えた課題などについてお話ししたいと思います。先生方の思い描いている1年生の特徴と英語学習をしている学生の特徴が、同じかどうかというところを、最後答え合わせしてもらえればと思います。

では、この(スライド2-3) Xreadingですが、これは授業外の課題として学生に、実は本年度4月から取り入れたものです。これまで担当教員それぞれがバラバラに、授業外の課題に関しては、先生方の裁量でやっておりました。よって、この先生は課題がちょっと多いとかという不満が多々ありました。そこで、それを解消するためというのが、このXreadingの課題を導入した1つの理由でもあります。

これ(スライド2-5)は多読のオンライン教材で、あちら側は、これまでペーパーベースで図書館にあるものです。多読本は、先生方も英語の授業で、ペンギンブックスなんかを読んだことがあるかと思うのですが、実際は、なかなか継続が難しく、どうやって読んでいいかわからなく終わった方がおられるかもしれません。でも多読本を見たことがある方はいるのではないかと思います。そのオンラインバージョンがXreadingです。よって、学生が自分のレベルに合わせて、好きな本をいつでもどこでも読めるというシステムです。

また、これまでは学生がどれだけ読んだかは自己申告で、紙に記載してもらったり、ワードに書いたり、私は何万語読みました、何冊読みましたというのを、自己申告でするので、本当に読んでいるかどうかは、実際にははっきり分からなかったのですが、Xreadingは、それが学生が今日どれくらい読んだのか、何万語読んだのか、何冊読んだのか、何分くらいかけたのか、クイズは何点だったのか、細かいところを教員が見られるようなシステムになっていて、教員としてはとても使いやすいものなのかなと思います導入しました。

また、多読には効果があるというのは皆さん分かっていらっしゃると思いますし、本をたくさん読まなければいけないというのはお分かりだと思います。多読は、ごく簡単に、自分のレベルよりちょっと下がった簡単なものを膨大にたくさん読むことにより、

英単語、文法、発音の3つの知識が自動に脳内で促進されるですとか、リーディングではあるけれど、スピーキングが伸びるとか、他の技能が伸びるという研究結果もあります。もちろん語彙力も強化できますし、ある研究ではTOEICの点数が、最初400点ぐらいだったのが、卒業時までには800点ぐらいになり、いい企業に就職したという学生の事例もあります。

このような背景から、学生の全体的な英語力を伸ばしたいという気持ちで、この多読を本年度4月より取り入れました。まだ半年ですので、はっきりした効果というのはお話しできませんが、どんなものかというところを今日はお話しします。

さて、どのような工夫がされているかといいますと、学期末に締め切り、10万語読んでくださいといっても、なかなか皆人間同じようなものですが、継続して読むのではなく、締め切りに間に合うように最後にまとめて終わらせることになるかと思いません。しかし、そのようにならないように、1週間に大体1時間ぐらい勉強してほしいなということで学期末ではなく、月末締めにして、4月に3万語、5月に4万語のように目標を決めてやらせてみました。また、きちんと読んだかどうかを確認するために、最後にクイズを設けました。といっても、あまりハードルを上げると学生がやりたがらないかと思ひ、40%当たればいいよと易し目にしました。

また、読解スピードが大体ネイティブで1分間に200から250語ということでしたので、200語よりも早く読むというのはほぼ有り得ないかなと思ひ、それ以上早いスピードで読んだ学生には、赤く表示がでて、カウントされない設定にしました。

さらに、大体30万語を読むと、1回の伸びが来るという研究が、文教大学の千葉先生の実践研究からありましたので、先生から少しお話を聞いて、それを参考にし、実は9月にFDで来ていただくのですけれども、半年で15万語、1年間で30万語ぐらいを目指そうかなと思ひ、15万語を一応起点にして、今学期やらせてみました。

学生は、ログインしますと好きなジャンル、ノンフィクションとか、ファンタジーとか、カルチャーとか、好きなものを自分の好きなレベルで選ぶことができます。読みますと、下のほうにどれぐらい読んだか、そして真っ赤になっている(スライド2-9)のが、クイズの点数が足りない、もしくは1分間に200語以上のスピードで読んでいたことを示しているため、それはカウントされないというような感じになっています。

さて、では半年たったのですが、宮城大学の1年生はどんな感じで読んだのかなと気になると思ひのですけれども、ここから半期の間で見えてきた特徴をちょっとお話ししたいと思ひます。

7月末締めにし、一番読んでくれた学生は47万語で、1年間に想定した語をはるかに超えました。そして、最も多く読んだ学生は228冊読んでくれました。

このように、結構みんな真面目だな、もともと真面目な学生が多いとほかの大学から比べると思っていたのですけれども、真面目に取り組んでくれました。

しかし、途中で、月末締めとしましたので、6月1日から6月22日、5月1日から5月15日を見ますと、全く読まない学生が軒並み出てきて、これは大変だということになり、先生方と検討し、いろいろな対策をその後取ってきました。

ここまでで、ざっとはつきりこんなことしか言えませんが、基本的に学生は結構真面目だなと我々は感じました。しかし問題としては、継続して成し遂げるのがちょっと困難なのかなと。継続して毎日やるということが、ちょっと困難。ただ、真面目ということは分かったような気がしました。

学生にアンケートも取りましたが、真面目に読んだのが3割ぐらい、これは3クラス分ですので、全部の回答ではありませんが、語数目的で読んだというのが40%、合わせると70%、これらの学生が多分10万語ぐらい読んでくれたのかなということです。よって、継続してできないけれど、何となく月末に何とかやっつけたというのが、合わせて7割だったのかなという感想です。

そこで、途中経過がゼロの学生が多かったため、我々教員も定期的に、学生をいろいろと励ましたり、支援をしたりというのを途中で何度か入れ、そのおかげで最終的には読んでくれることになりましたので、このようなことが本学の学生には大事なのかなと思いました。

また、何でこれをやっているのか、最初の、どうしてこれをやっているのかという導入の理由を定期的に学生に伝えました。英語の力を伸ばすために、簡単でいいので毎日継続して読んでほしいと再三伝えました。

また、学生の意見を聞いて、みんなどうかな、ちょっと多過ぎますかねとか、柔軟に学生の意見を聞いて調整したり、様々な学生からの意見を聞いたりしながら、今試行錯誤しているというところです。

この結果というのは(スライド2-16)、実は11月にTOEICの1年生の試験がありまして、その際に結果が出るのですが、乞うご期待というところで、どれほど学生が点数取ってくれるのかなというのを、私も多分これだけ筋トレして筋肉がつかないということは有り得ませんので、多少は英語ができるようになるのかなと思っているところです。

まとめますと、本学の学生は大変真面目で何とか課題をこなそうという気持ちがあります。しかし、継続的に成し遂げて、ストイックにずっとやり続けるということが困難ですので、我々教員としては、定期的に面倒を少しずつ見てあげることで、最終的に何かしら成し遂げてくれる本質はあるのかなというのが、今期半期、このXreadingを取り入れて感じたことです。先生方も肌でそのようなことは感じているかとは思いますが、2年生になるとまた大幅に性格が変わってしまうということも実はありますが、本年度の1年生にはこのような特徴がみられたということです。以上です。



英語課題への取り組みからみえた本学学生の特徴

基盤教育群
小島 さつき
kojimasa@myu.ac.jp

スライド2-1

目次

01 授業外課題 (Xreading) について	02 学びを実感してもらおう工夫	03 本学学生 (1年生) の特徴	04 学生の学びのための課題/支援
-----------------------------	---------------------	----------------------	----------------------

スライド2-2



授業外課題 (X READING) について

- ・ X reading: オンライン多読教材
- ・ 2024年4月より本学で全学1年生に導入

スライド2-3

授業外課題 (x reading) について

- ・ 各レベルに合わせた本をいつでもどこでも提供できるオンラインバーチャルライブラリーによる管理システム



スライド2-4

授業外課題 (x reading) について

- ・ 教員は、各生徒がどの本を読破したのかを知るのみだけではなく、どれだけの語数を、どれだけの時間をかけて読んだのかも知ることが可能。また、クイズがあり、理解度も測定できる。



スライド2-5

授業外課題 (x reading) について

多読学習の効果

- ・ 単語・文法・発音の3つの知識の「自動化」の促進
- ・ リーディングだけでなく、英語の4技能の向上
- ・ 語彙力強化
- ・ TOEICの点数の向上

全体的な英語力の向上を目指して

スライド2-6

学びのための工夫・設定

- 月末を締め切りとして、30000語から40000語を目標とした(1週間に1時間)
 →締めを学期末としないことで、継続して学習
- クイズを設けた(40%の正解が必要)
 →適度に語数だけを稼がないように
- 読解スピードを200語/minとした
 →きちんと読んでいるかを把握するため
- 30万語で一つの目の伸び(文教大 千葉教授 実践研究より)
 →半期で15万語、1年で30万語を目指す

スライド2-7

スライド2-8

スライド2-8

総語数

スライド2-9

宮城大学の学生の特徴 (1年生 前期)

スライド2-10

- 約7割が10万語を超える多読をこなした
- 最も多く読んだ学生で47万語!

スライド2-11

- 6月1日から6月22日
- 65名が0冊

スライド2-12

学生の特徴（1年生前期）

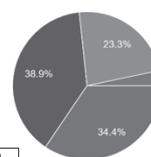
基本的に大半の学生が真面目

継続的に成し遂げることが少し困難

スライド2-13

三つのクラスのアンケートより

多読学習について
90件の回答



- かなり真面目に読んだ、Enjoy redading した
- 語数目的で読んだ
- あまりやらなかった
- 必要ない

スライド2-14

(Google forms / 匿名 回答数90 回答率 86% (90/105) 15回目終了時)

学びとなるための支援



教員の定期的な支援・励まし

課題の目的の定期的な提示

学生の意見を聞き、柔軟に調整する

スライド2-15

11月に行われる1年生のTOEICに期待！！



スライド2-16

まとめ：学生の特徴（1年生前期）

基本的に大半の学生が真面目

継続的に成し遂げることが少し困難

スライド2-17

THANK YOU FOR LISTENING

基盤教育群

小島 さつき

kojimasa@myu.ac.jp



スライド2-18

パネルディスカッション

○看護学群 竹本 由香里 准教授

看護学群の竹本です。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、看護学群での1、2年次学生の講義演習での取組について発表させていただきます。

ちょっと小さいのですが、看護学群での4年間の学びということが左上に書いてあります。今日お話をさせていただく科目は1年生と2年生の科目になっております。

私は、基礎看護学を専門としておりますので、1年前期、入学から2年生の後期までの科目、ここに書いてある科目を担当しております。今日はこの中でも2年生の前期の4科目についてお話をさせていただきます。

これ(スライド4-3)が、各論と各論演習という科目構成で、この講義演習の進め方になります。まず、各論が講義科目なので、こちらで知識を学び、これが先行した後で演習をやっていきます。学生には、講義の事前学習を出しており、その中で講義を受けてレスポンスカードを出し、講義の事後学習とその翌週の演習の事前学習が兼ねている形で、課題を出し、演習をし、事後学習をするという形になっています。この黄色いところがそれぞれの授業評価のコメントであったり、教員が捉えている学習状況の評価ということをしなが、少しずつ修正、改善を加えながら授業を進めてまいります。

これ(スライド4-4)が1つのクールとして授業を進めているのですけれども、1つのクールが終わるごとに繰り返すというよりは、このような形で重なりながら学生は学習を進めていくということになります。月曜日にこの科目の授業があるのですけれども、月曜日に授業し、その翌週の月曜日の間に演習の事後学習をし、それが終わったら翌週の準備をするという形で、かなり学生としてはタイトなスケジュールかなとは思っております。この間、学生が課題を出しているものに対しては、教員も毎週それを確認し、フィードバックをし、ということを繰り返しながら授業を進めております。

学生の学習状況などを見ながら、少しずつ工夫とか改善しながら授業を進めているのですけれども、ここではループリックを少し紹介させていただきます。

各論Ⅱというのは、授業科目なんですけれども、評価方法としては筆記試験とレスポンスカードの2種類で評価しております。レスポンスカードは、感想ではなく、学生に講義で重要と考えたこととその根拠を自分で考えて書いてもらうものとしております。なぜこのような形にしたかといいますと、学生の授業評価のコメントからは、資料が多過ぎて大事なことが分からないというものと、その一方では、ポイントが整理されていて分かりやすかったということがありましたので、学生に能動的に、自分たちでどこが重要なポイントかということを考えながら授業を受けて、レスポンスカードとして出してもらうという形とするために、このようなループリックにしております。

こちら(スライド4-6)は、演習科目のループリックなのですけれども、演習科目は演

習への取組を50%、レポートと技術試験という形で評価しております。こちらは演習の取組についてのルーブリックになっております。特にこの赤枠で囲っているところが、今年度改善したところになっております。やはり学生の学習状況を見ていると、できたという評価はするのですけれども、なぜできたかというところが具体的に書かれていないということがあります。教員のほうで見ていると、できてはいないのです。ですので、その部分（評価の根拠）をしっかりと書いて欲しいということで、演習項目の部分に関しては項目を細分化して、1つ1つしっかりと振り返りをして評価をしましょうということを書いてあります。

教員がとらえている課題ということでは、最初のスライドで看護実践論という科目もしているのですけれども、そこでもリフレクション、振り返りということに取り組んでおります。それをして分かったこととしては、学生が自分の経験したことを具体的に書くことができないということです。自分の取った行動と、その前には必ず先行する思考があるはずなんですけれども、なぜそうしたのかということや、なかなか説明できなかったり、書けないということがあります。そうすることで、やはり自己評価に客観性が無いということがわかりました。

学生の状況を見ていると、頑張ったからできたとか、あとは演習であれば、その演習時間の中にやるべき項目があるのですけれども、それが一通り最後までできたから、できたというような評価になっています。つまり、成果というよりは自己満足のような形での評価なのかなと思っていますところがあります。あと、コミュニケーション力の低さということを書いておりますけれども、こちら先ほど村山先生のお話の最後のほうにもあった、グループワークで自分の思ったこととか、それを表出する、発表するということはできるのですけれども、ほかの学生が言った意見に対して質問したりとか、疑問を持ったりということがないので、なかなかディスカッションとか、意見交換ができないところがあります。そのようなことから、疑問を持たないとか、そのまま受けとめるということを課題として捉えているところがあります。

これは、学生へのフィードバックの仕方としての紹介になるのですけれども、学生はmoodleに演習の評価、事後課題を出してきます。学生が書いてきたものに対して、アンダーラインを引いて、あとコメントをつけたり、あとはフィードバックコメントで、またこのコメントとは別に全体的なコメントを返したりもしています。

これはできたかという評価なのですが、なぜできたかが分からないので、もっと到達度を明確にしましょうとか、どのような内容から実施することができたか判断したのかを具体的に書きましょうということをコメントしています。

これはできなかったという評価なので、なぜできなかったのかという、その理由についても考えましょうということをコメントしています。

これは比較的よく書けているほうなので、自分でできているところとできていないと

ころ、そういうところが書けていてよいですねということなどを、こちらのコメントでも書いていますし、このようなスマイルマークをつけたりとすることで、できていることはできているということをフィードバックしています。

こちら（スライド4-11）は、先日終わったばかりの演習の様子です。事例検討ということで、学生たちは基本グループで学習をするのですが、事前の取組をグループで行い、実際にこのスキルラボに行って、実践して、それをほかの学生も様子を見て、その後また講義室に戻ってグループワークをするということをしていきます。ここでも適宜教員がフィードバックしながら、学生の学修を促しているという形になります。

成果と今後の課題ということでは、フィードバックを繰り返したことで学生と教員間の評価の乖離は少なくなってきましたが、その取組というところはまだまだ期待する到達度には至っていないなと思っております。今後は、DPの主体性とか、協働性、この部分をもっと伸ばしていきたいと思っておりますので、その部分については方略を検討して取り組んでいきたいと考えております。

最後になりますけれども、看護学群では4年間の学修成果を見るということで、学びの振り返りというものを作っており、学生は半期ごとに自己評価をするということになっております。これに加えて、私はキャリアの方も担当しておりますので、やはり大学で学んだものは卒業後のキャリアに繋がっていくものでなければいけないと思っておりますので、キャリア・ポートフォリオを導入に向けて検討しているところです。私からは以上になります。

2024年度宮城大学全学FD・SD
宮城大学における学修者本位の教育の実現に向けて
「学修者本位の教育を実現するための課題と方略」

看護学群での1・2年次学生への 講義・演習での取り組み

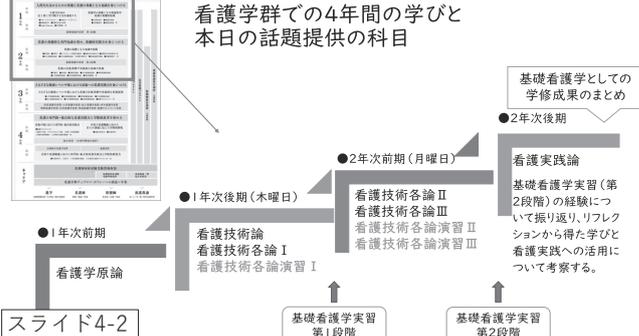


話題提供：看護学群 竹本由香里

スライド4-1

1

看護学群での4年間の学びと 本日の話題提供の科目



基礎看護学としての学修成果のまとめ

●2年次後期
看護実践論
基礎看護学実習(第2段階)の経験について振り返り、リフレクションから得た学びと看護実践への活用について考察する。

●2年次前期(月曜日)
看護技術各論Ⅱ
看護技術各論Ⅲ
看護技術各論演習Ⅱ
看護技術各論演習Ⅲ

●1年次後期(木曜日)
看護技術論
看護技術各論Ⅰ
看護技術各論演習Ⅰ

●1年次前期
看護学原論

基礎看護学実習 第1段階

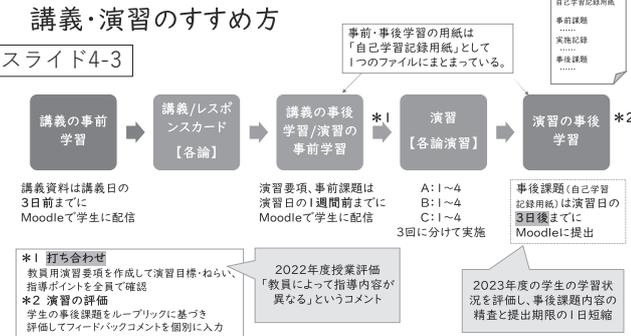
基礎看護学実習 第2段階

スライド4-2

2

講義・演習のすすめ方

スライド4-3



事前・事後学習の用紙は「自己学習記録用紙」として1つのファイルにまとめています。

自己学習記録用紙
事前課題
……
実施記録
……
事後課題
……

講義の事前学習 → 講義/レスポンスカード【各論】 → 講義の事後学習/演習の事前学習 → 演習【各論演習】 → 演習の事後学習

講義資料は講義日の3日前までにMoodleで学生に配信

演習要項、事前課題は演習日の1週間前までにMoodleで学生に配信

A:1~4
B:1~4
C:1~4
3回に分けて実施

事後課題(自己学習記録用紙)は演習日の翌日後までにMoodleに提出

2022年度授業評価「教員によって指導内容が異なる」というコメント

2023年度の学生の学習状況を確認し、事後課題内容の精査と提出期限の1日短縮

【打ち合わせ】
教員用演習要項を作成して演習目標・ねらい、指導ポイントを全員で確認

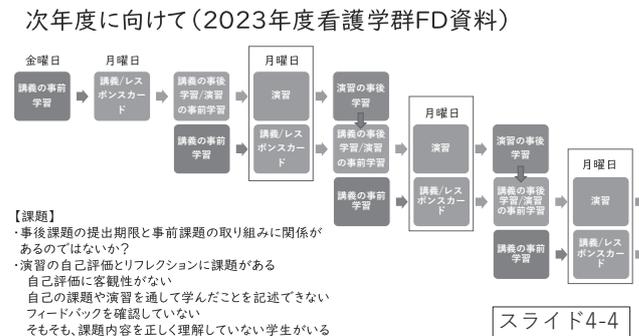
【演習の評価】
学生の事後課題をルーブリックに基づき評価してフィードバックコメントを個別に入力

スライド4-3

3

次年度に向けて(2023年度看護学群FD資料)

スライド4-4



【課題】
事後課題の提出期限と事前課題の取り組みに関係があるのではないか?
演習の自己評価とリフレクションに課題がある
自己評価に客観性がない
演習の課題や演習を通して学んだことを記述できない
フィードバックを確認していない
そもそも、課題内容を正しく理解していない学生がいる

スライド4-4

4

評価基準

スライド4-5

●看護技術各論Ⅱ

2023年度授業評価の学生からのコメント
「資料が多すぎて大事なことがわからない」
「ポイントが整理されていてわかりやすかった」

評価方法	A(すばらしい)	B(できている)	C(努力が必要)
筆記試験(80%)	「感染防止の技術」「栄養」「排泄」「創傷管理」に関する基礎的知識を理解し、正答率が80%以上である。	「感染防止の技術」「栄養」「排泄」「創傷管理」に関する基礎的知識を理解し、正答率が70~79%である。	「感染防止の技術」「栄養」「排泄」「創傷管理」に関する基礎的知識を理解し、正答率が60~69%である。
評価方法	A(すばらしい)	B(できている)	C(努力が必要)
毎回の授業のレスポンスカード(20%)	講義で重要と考えたこととその根拠を記述している(根拠として自分の考えを明記している)	講義で重要と考えていることを記述しているが根拠が示されていない(または根拠が抽象的すぎる)	講義で重要と考えたことを記述していない、または未提出

*「大切だと思った」、「重要だと思った」は根拠ではない

スライド4-5

5

評価基準

スライド4-6

●看護技術各論演習Ⅱ(演習への取り組み)

評価項目	A(すばらしい) 2点
参加態度(主体的・協調性)	□演習目標に沿って主体的に取り組んでいる。 □グループメンバーと積極的な意見交換しながら取り組んでいる。 □疑問点やうまく実施できない手技について主体的に周囲(教員やグループメンバー)に助言を求めている。
事後学習(リフレクション)	□演習目標に対する到達度を明確に記述することができる。 □評価の根拠となる演習で経験した内容(自身の実施状況)を具体的に記述することができる。 □演習を通して学んだことと自身の課題を具体的に記述することができる。
課題提出	□提出期限までに指定された方法で課題を提出することができる。 □誤字脱字が少ない(1種類まで)。

2023年度の学生の学習状況から
・「できた」と評価しているが、その根拠が不明
・自身の実施状況を具体的に記述できない
・学んだことは「教科書に書いてあること」
・課題と今後の取り組みには「事前学習不足」「ラボで練習する」と書いているがいつも同じ

事前学習を行うのは当たり前(評価項目から削除)
演習の学修成果として何を求めているかを明確に伝える ⇒ 評価項目の細分化と口頭での説明

□演習目標に対する到達を記述することができない。
□評価の根拠となる演習で経験した内容(自身の実施状況)を記述することができない。
□演習を通して学んだこと、自身の課題が記述されていない。

□提出期限までに指定された方法で課題を提出することができない。
□誤字脱字がある(3種類まで)。
□誤字脱字がある(4種類以上)。

スライド4-6

6

教員がとらえている課題

- 自分のとった行動とそれに先行する思考を意識していないため、自分の経験を説明できない・記述できない
- 自己評価に客観性がない
「がんばった」「一通りやった」⇒「目標は達成できた？」
成果というよりは自己満足なのか？
- コミュニケーション力の低さ（表出する力よりも、他者の意見や考えを聞き、応答しながら他者を理解しようとする力）
- 疑問を持たない、そのまま受け止める

スライド4-7

7

事例検討

事前の取り組み
アセスメントに必要な情報は何か？
どのような方法で収集するか？



・教員から情報提供はない
・学生からのアクションを待つ
・技術が修得できていないと正しい情報を得ることができないことを気づかせる

フィードバック

事後の取り組み
得た情報から考えられることは？
患者の状態は？ 日常生活への影響は？



病室での実施
・問診
・視診、触診、聴診
(実際に血圧測定、呼吸音、腸蠕動音の聴診ができる)

既習の知識・技術を統合しながら自分たちで情報を収集する。



実施者以外は一掃に観察

スライド4-11

8

成果と今後の課題

- 授業評価と学生の学修成果を確認しながら授業内容の改善、フィードバックを繰り返したことで、学生と教員間の評価の乖離は少なくなってきた。
- しかし、課題が明確になってもそれに対する取り組みを実行する段階には至っていない学生が多い。
- 今後は「知識・技術」「思考力・判断力」以外にも、「主体性」「協働性」(学生同士のディスカッション、協同して自ら学習していく力)を伸ばすための方略を検討し、取り組んでいきたい。
- 学生自身の言葉として「そういうことか」と実感してもらえるような授業を目指す。

スライド4-12

9

4年間の学修成果とキャリアのつながり

「学びの振り返り」

本学のDPと看護師教育課程(学士)で身につけることが望まれる6群のコアコンピテンシー

コアコンピテンシー	説明
1. 知識・技術	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。
2. 思考力・判断力	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。
3. 主体性	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。
4. 協働性	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。
5. 職業倫理	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。
6. 国際性	看護学に関する基礎知識・技術を習得し、臨床現場で実践できる能力を身につける。

「半期ごとに自己評価」

- ① 卒業時の到達目標を把握すること
- ② 学習の履修と成果を記録すること
- ③ 学習の履修と成果を評価すること
- ④ 学習の目標と課題を認識すること

キャリア・ポートフォリオ
導入予定

- 大学での学修成果は卒業後のキャリアにつながるもの
- 卒業のための単位修得ではなく、自身の目標を実現するために必要な能力の獲得
- キャリアを展望しながら様々な活動を蓄積し、学修成果を実感できるようなツールを目指す

スライド4-13

10

パネルディスカッション

○事業構想学群 澁田 一夫 教授

事業構想学群の澁田です。どうぞよろしく申し上げます。私からは、事業構想学群ということですが、キャリアも担当していますので、キャリアに繋がるという点で少しお話をしたいと思います。

これ（スライド5-2）はVUCAと、私のゼミに希望する生徒に説明しているものなんですけれども、VUCAの時代ということで、企業や組織も迅速な意思決定やパースの定義をちゃんとしなきゃいけなかったりとか、アジャイルな組織の変更、そういうものが、組織開発ですね、そういうものが求められてると同時に、個人としても客観的な認識力や思考の習得、内発的な欲求や当事者意識、こういったものを向上させないと、こういう時代にはついていけませんよという話をしています。

事業構想学群の話にちょっと戻りますけれども、事業構想学群は1年生でフレッシュマンコアを中心とした基盤教育をやっていたいただいた後に、3学類に2年から分かれてコースを学ぶこととなります。その中で、私の担当している事業プランニングのところなんですけれども、2年生の一番最初に「ビジネスと情報」という講義があります。事業プランニングだけではなくて、ほかの学類の学生もかなり履修してくれていますので、ここでどんなことをやっているかという話をしたいと思います。

実は、これ動画生成AIというのをやっているのですが、この授業の中では、今、世の中でどういう動きがあるかという技術的な話や世の中の動向を踏まえて、ビジネスに情報とかデジタル、ITの技術がどういうことに使えるかということをお伝えしながら、実際にはグループに分かれてもらって、例えば今、皆さん分かりますように、生成AIが使えるようになって世の中変わろうとしていますので、その生成AIを使って作品を作ってください。作品というか、ビジネスに役立つ物を作ってくださいというような、そういうお題を出してグループワークをしたりします。その中で、生成AIですから、生成AIがどんな仕組みで動いているのか、画像とかテキスト系ですよ、それからどんな情報を学習しているのかというのを自分たちで調べて、この生成AIの状況というのは、今まさに刻々と変わっている状況なので、知識としてこれですよとかっさりしたことを教えられないので、学生自ら、自分で調べて、自分で判断して、何に使える、何が問題なのかを把握するというグループワークを行っています。まさに前期でやった授業ですので、今日2つ、そのグループワークの結果を紹介したいと思うのですが、1週間前に提出してくれた成果です。

ちょっと見ていただきますと、こんなグループを組んでやっていただいて、どんなAIを使ったのかとか、どういうふうにつくっていったのか、課題は何なのかというのを自分たちで調べて考えるという講義にしてあります。例えばこれは、こういう画像生成

AI を使いましたよという話なんですけれども、見てもらった方がいいと思いますので、ちょっと見てもらいたいと思います。（動画上映）

こういった形で、これ生成AIに全部作らせたものです、学生が自ら学んでですね。生成AIのための、どんな生成AIを選ぶのかという選定をしたりとか、素材を集めてくる、これホームページから画像持ってきて、それを生成AIに食わせてというか、やるのですけれども、そういうことをやったりとか、動画を作成する、あれ全部動画も生成AIで作っているわけなので、途中で人間の絵が変になってしまったりというのも、全部生成AIが作ったものなんですけれども、そうなります。

ただ、与えられた動画作成の生成AIだけではできないというのが分かったので、例えば原稿案はChatGPTというテキスト系のAIで作らせたりとか、あとは音読さんと書いてありますけれども、ナレーション用の生成AIですね。そういうものを使ったり、今まさに世の中に出てきている生成AIのアプリケーションを組み合わせさせて使っているということです。

さらに課題としては、短いものしかまだできませんよとか、人がいない画像に人を作り出すことができない、現状で何ができて何ができないというのを学習しながらやっているという形です。

これが1つの事例なんですけれども、もう1つ紹介したいと思います。こちら、別のチームなんですけれども、これちょっと最初に説明から入りますけれども、こちらは新入生向けの大学生活のガイド動画を作りましたよという話になっています。

ここでもいろんな生成AIを使っています。言語系のものから、画像を作るものから、それからそれを動画にするもの、そういうものを組み合わせさせてやっています。例えばChatGPTでやると、こんなことをやっているのですけれども、宮城大学の内容が全然反映されてないですよという話が出たり、Claudeだとそういうところもちゃんと出てきます。これ、学習する元が違うからなんですけれども、そういうことを学生たちは判断したりします。こちらはClaudeを使いましょうとか、画像生成AIはこんなものもいいですねと言って作らせると、例えば一番左がすずめ踊りですけれども、すずめ踊りのところがやっぱりなかなかうまく作れませんでしたと。一般的なものではないので、一般的なものしか学習していないAIだと作れませんよということをやったりします。最終的には、これを組み合わせさせて動画を作るみたいなことをやっています。ちょっとこれもせっかくですので、動画を紹介したいと思います。（動画上映）

こんな感じで、実は原稿もAIで作らせて、絵もAIに作らせて、動画の全体もAIに作らせるということをやっています。その中で、今どんなものが使えて、どんなものが使えないのかという検討をしたり、どこが問題だよねというのをグループワークの発表の段階では議論させたりしています。これは私でなくて、非常勤講師としてIBMのビジネスコンサルタントの方に非常勤で来てもらって一緒にやっているのですけれども、

まさにこの数か月でどんどん技術が進歩してるので、A I のバージョンが上がったので、前はできなかったことができるようになったとか、新しいA I のアプリが出てきたとかいうのを、学生が調べながらやるということをやっています。

こんな感じで、VUCAの時代はどんどん時代、状況が変わっていく中で、知識を教えるだけではなくて、どう調べてどう組み立てるのかということをやらせています。これ、一例なんですけれども、最初はすごくおとなしい学生が、やっているうちにちゃんとチームで役割分担してやっていくのを見ると、かなりおとなしく見えるのですけれども、潜在能力はすごく高いんだなということに気づかされました。

話を戻しますけれども、こういった事業構想学群、3学類あって、いろいろ学ぶことは違うと思うのですけれども、卒業後の進路を見てみると、やはりこんな感じ（スライド5-8）でいろんな企業、業種に行っています。なので、一概にどういうところに行っているから、どういう生徒がいて、どういう教育をしたらいいということとは言えないと思うのですけれども、一つ、大学案内に記載された卒業生を見てみると、この方は会社を起こしているということです。就労支援事業をメインにした会社を起こしているということですけれども、ここに書いてあるのが、「宮城大学は起業に必要な事業構想が学べる点が魅力です。課題を発見し解決していく力を身につけられます」と。起業を目指す人だけでなく、新しいことに挑戦して社会に貢献したい人にはぴったりですみたいな、そういうコメントを残してくれたりしています。

これ（スライド5-10）、事業プランニングの教育目標ですけれども、やはりこういった事業計画や経営に関する知識を教えるということだったりと、それから実際に問題解決力、こういうところが重要なんですよということをまさに体現して、今仕事につなげているんじゃないかなと思います。

それから、もう1つなんですけれども、これ（スライド5-11）は地域創生学類の卒業生で、釣りアイドルと出ていますけれども、書いてあるところはここですね。「在学中はひとつの問いや、地域課題に対して様々な視点から考えを出し、他学生の考えを知る機会も多くありました。いわば答えのない問いに向き合う時間が多かったように思います。」こんなことを残してくれています。

これ（スライド5-12）は地域創生の教育目標ですけれども、やはり地域の分析という意味で、こういう知識・技術のところもありますし、それからこの協働性のところですよ。他者との関係を意識しながらチームで行うみたいな、まさにこういうところの目標に沿ったことを仕事の中で生かしてくれているのではないかと思います。

これ（スライド5-13）は、価値創造デザインの卒業生なんですけれども、この方は建設事務所を起こしております。「宮城大学では、デザインにまつわる様々な分野のプロフェッショナルが集結し、貴重な学びを得ることができます。特に在学中に全ての事業の発端となる背景や事業性を意識しながら学べたことが今に繋がっています。」こんな

ことを書かれています。最後もそうですね。また、ヒト、モノ、コトを俯瞰的に捉えて、適切な解を出す、仕事のプロセスの根幹を学べたことが大きいですと答えてくれています。

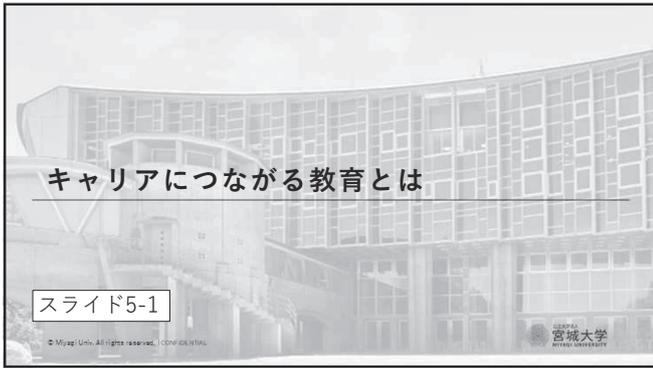
ここもまさに、デザイン系のいろんな知識を学習するという知識のほかに、主体性ですよ。実際にこういうことを行う、プロセスを行うということがよかったとコメントとして残してくれています。こういう教育目標に沿ったことが、キャリアにつながっているのではないかと思うところあります。

さらに別のところを見ますと、例えばこの方（スライド5-15）は、「宮城大学では社会人と接する機会が多く、その経験が後の自信につながりました」とか、「それから宮城大学の特徴は、事業プランニングなどの専攻に関係なく講義を受けられることだと思います」と答えてくれています。

こういったところは、なかなかこの教育目標には表現できてないのですけれども、実際に個々の先生方や学生自身が、自分でこういうところをよいと思ってやっているのだと思います。

ただ1つ問題なのは、これが仕組みとしてなっているかどうかということなので、ほかの学類の勉強できる方とか、それから社会との繋がりを増やせるような勉強ができるというのを、学群全体の仕組みとしてつくるのが大事なのではないかと思いました。

それから、最後にキャリアのほうを担当していますと、やはり就職の段階になって、今日ここで紹介したのは活躍している卒業生たちだし、それから広報宣伝部の方が多分インタビューで聞き出してくれていると思うので、こういったことが出てくるのですけれども、実際に就職活動の中では、自分の長所とかそういうところをなかなか表現するのが苦手と聞いたりします。なので、せっかくいいカリキュラムでこういうことを身につけているのですけれども、それが自分の長所になっているとか、大学はどういうところがいいんだということを表現する、もしくは自分がどれだけ成長したかを、可視化ではないのですけれども、それを把握するというところが、まだ少し足りないところなのではないかと思って、話題提供として持って来させていただきました。以上になります。



1

Volatility (変動性)

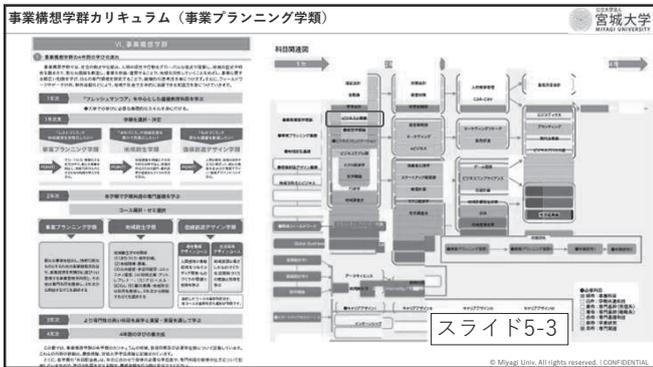
Complexity (複雑性)

VUCA

スライド5-2

朝日デジタル 2022.07.10 (最終更新: 2023.07.15)
 VUCAとは? 予測困難な時代に必要な組織のあり方とスキルを解説
<https://www.asahi.com/sdgs/article/14663680>

2



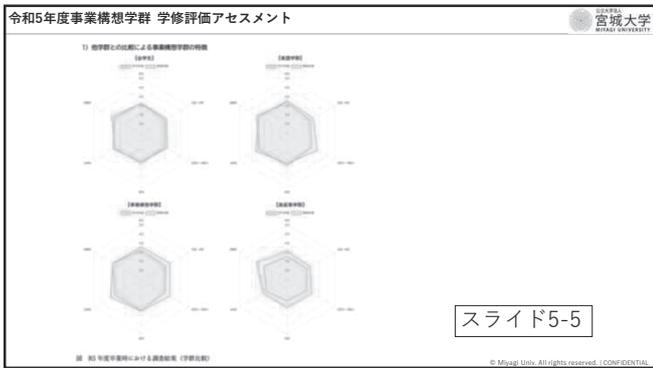
3

令和5年度事業構想学群 学修評価アセスメント

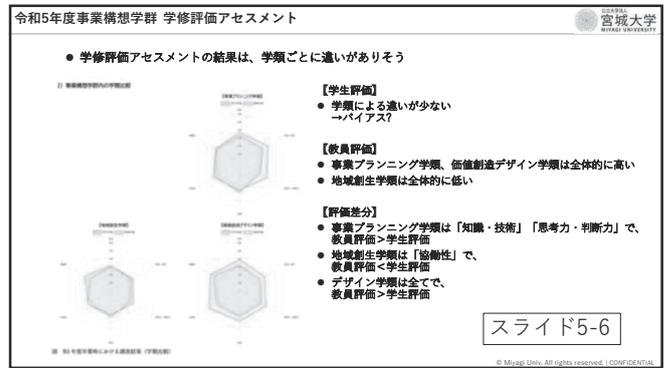
学部	学類	学生評価					教員評価					評価差分 (学生評価 - 教員評価)				
		総合	知識	思考力	実務	主体的	総合	知識	思考力	実務	主体的	総合	知識	思考力	実務	主体的
法学部	法学	3.61	3.68	3.70	3.67	3.61	3.45	3.40	3.43	3.35	3.76	0.02	-0.12	-0.15	-0.11	0.16
経済学部	経済学	3.65	3.65	3.70	3.70	3.65	3.70	3.66	3.66	3.66	3.67	0.02	-0.19	-0.06	-0.12	-0.16
経営学部	経営学	3.68	3.68	3.70	3.70	3.67	3.70	3.66	3.66	3.67	0.02	-0.16	-0.19	-0.15	-0.16	0.17
工学部	工学	3.62	3.62	3.66	3.70	3.66	3.70	3.67	3.67	3.70	0.08	-0.16	-0.19	-0.15	-0.20	0.02
理学部	理学	3.66	3.67	3.65	3.66	3.70	3.66	3.66	3.66	3.67	0.07	-0.16	-0.16	-0.16	-0.11	-0.15
薬学部	薬学	3.59	3.60	3.67	3.63	3.63	3.66	3.58	3.58	3.67	0.05	0.01	-0.12	-0.21	-0.14	-0.02
看護学部	看護学	3.62	3.63	3.64	3.59	3.64	3.67	3.66	3.70	3.67	0.05	-0.21	-0.26	-0.23	-0.28	-0.04
健康学部	健康学	3.59	3.64	3.65	3.54	3.50	3.62	3.28	3.22	3.17	0.32	0.46	0.21	0.21	0.23	0.18
生活学部	生活学	3.66	3.65	3.61	3.66	3.67	3.74	3.66	3.66	3.65	0.05	0.32	0.46	0.36	0.36	0.22
芸術学部	芸術学	3.68	3.62	3.68	3.62	3.62	4.08	3.54	3.61	3.64	0.41	0.58	0.79	0.58	0.61	0.28

スライド5-4

4



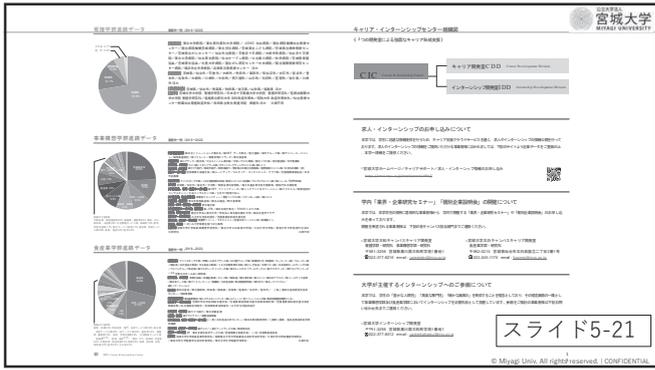
5



6



19



20

パネルディスカッション

○食産業学群 中村 茂雄 教授

食産業学群の中村茂雄です。代理で紹介させていただきます。聡先生がお作りいただいたファイルを使ってご説明いたします。

作物、栽培系の科目を担当されていますので、このように（スライド3-2）1年生から卒業研究まで、このような科目がご担当で並んでいます。2年次からは、学類の、より専門的な内容になりますけれども、今日は学類決定前の全員の必修科目であります食材生産・加工実習について、話題提供いたします。

この科目（スライド3-3）は、複数の教員が担当するオムニバスの科目でございまして、140人を2つに分けて、週に2回実施するといったような履修の仕方になっております。前期では、主に作物などの生産分野、後期は主に加工分野を実習する内容になっております。前期のⅠでは作物分野が8回、畜産分野4回、施設見学1回と。今回は、聡先生が担当されております作物分野についてのお話をいたします。

作物分野の実習は、2つの農場、坪沼と旗立で行っております。坪沼農場では、水稻の播種、種まきと移植を行いまして、サツマイモの苗の移植を行います。いずれも収穫は後期のⅡの科目の方で収穫いたします。

旗立農場では、1つの班当たり、5人から6人のグループの実習としておりまして、班ごとにトウモロコシ、エダマメ、ジャガイモ、ミニトマトといったようなものを栽培しまして、その前期期間中、7月中に収穫できるようにしております。また、農産物の認証に関する講義を1回行いまして、本学で取得しております国際認証でありますグローバルGAP、それから有機農産物、特別栽培農産物について解説しております。この中では、これからの食料の生産の方向性を示しております「みどりの食料システム戦略」についても触れております。

ここ（スライド3-5）で、まだ行かれたことがない方もいらっしゃると思いますので、坪沼農場についてご説明します。太白のキャンパスから南西に約20分、スクールバスで送迎しております。坪沼地区にありまして、旗立農場では飼育できない乳牛、肉牛、それから豚の実習を行っております。また、乗用の田植え機、コンバイン、ロールベラー等の大型機械もありまして、実習で使用しております。ここに採草地、畑地、GAPで使用しているハウスもございまして、

講義棟には、事務室のほかに、60人程度入る講義室、現在の70名ぐらいは全員入り切れないのですが、こういった講義室やシャワールーム、2階には宿泊できるようなフローリングの部屋と畳の部屋がございまして、かつては宿泊実習もございました。5、6年前に改装された牛舎、パドック、それから畑圃場などがございまして、

ここ（スライド3-8）におきまして、坪沼農場では水稻の栽培実習を行っております、

入学してすぐになりますけれども、実習でまず種まき、それからそれをハウス内で育苗したものを5月のゴールデンウィーク明けには、このように並んで、田植えの実習がごさいます。課題としましては、実習のコマ数が限られておりますので、前期は種まきと田植え、収穫は後期になってということで、前期はたった2回しかこの水田に行くことができません。そのために大学の实習で収穫したお米というのが大学で販売されておりますけれども、どうも学生たちには、自分たちが栽培したお米というような実感があまりないようです。

そこで、今後の対策ですけれども、作物分野では、今後は導入が当たり前となるであろう遠隔カメラ等のICTを使って、学生がいつでもその苗の様子、成長を観察することができるように、そういうことが実現すれば、植えた後のものについて、より関心が高まって、学びが深められるのではないかと考えております。

一方、旗立では、実習の初めに1時間程度いろいろレクチャーをしまして、その後、圃場で作業をするというような流れをとっております。旗立農場は、太白キャンパスの講義棟などのすぐ裏手にございますので、徒歩で圃場に行けることから、栽培実習がない日でも、週に1回程度、個人で作物の生育を観察させるというようなことをしております。また、これはグループ実習にしておりますので、協力しながら栽培管理するというこゝで、コミュニケーション能力の醸成を期待しております。

ここで問題、課題としてありますのは、140人からの実習となります。最終レポートで個人に書かせたものを、それによって実習で学んだことの確認をしておるのですが、各回の実施内容の確認まではなかなか難しいということで、対応としましては、主体的な取り組みを促すためには、各回の実施内容をチェックできるような体制を充実させる必要があろうかと考えております。

また、食産の学生というのは、非常に進路が幅広くなっております。例えば、既にもう食品関係に進路を決めているような学生に、食材の生産、そういったものに興味を持たせるというのがなかなか難しいというのがあります。その1つの対応としましては、生活に身近な食材をなるべく取り上げて栽培することによって、それを例えば事務局に、この（スライド3-10）トウモロコシのようにパッケージングして、出荷することによって、マーケットを意識するようなことをさせるというようなことに取り組んでおります。

さらに、これは1年生の実習ですけれども、今後専門科目に入ると、特定の学生が植物の実習とかをするわけですけれども、さらに学生が学んだこと、成長したことを、自信を持って表現できるようになるために、科目外の取組としましては、1つ目が農業技術検定という全国統一の試験がございます。3級、2級、1級がございますけれども、2021年度と2023年度、団体受験3級の受験を推奨しまして、2回行って、2回とも全員合格ということで、大学で学んだこと、作物栽培、これ作物の栽培だけではなくて、食品、畜産、環境系の選択科目もございます。こういったものの、自分が学んだことをどれだけ身につ

いたかというのを、ちょっと力試しすることができるというようなことも推奨しておりますし、先ほど述べました国際認証のGAPの審査に向けて、資料の整理等を一緒に行いながら、農産物認証に対する理解を深めるというようなことも進めております。また、作田先生の研究室でイオン・チアーズ農園といったような取組に自主的に取り組んでいる学生もごございます。

こういったことが作物、実際の圃場分野での1年生の圃場、それから発展の支援の内容になります。非常に多様な学生が入っている中で、学生の学びたいというモチベーションと申しますか、主体性をどのように引き出したらいいかというのが、なかなか難しいなと感じているところでございます。

聡先生に代わりまして、発表させていただきました。私からは以上でございます。

宮城大学全学FD・SD

学修者本意の教育を実現するための課題と方略

食産業学群 生物生産学類
中村 聡
2024.8.6

スライド3-1

担当科目(生物生産学類)

↑ 専門	4年次	卒業研究Ⅰ(前期必修) 卒業研究Ⅱ(後期必修)	作物学・栽培学分野担当
	3年次	暮らしと作物(後期選択) 食産業学専門ゼミ(後期必修) 卒業研究サーベイ(後期必修)	
	2年次	食農素材化学(前期必修) 食用作物学(前期選択) 植物生産実験実習Ⅰ(前期選択) 植物生産実験実習Ⅱ(後期選択) 食産業学基礎演習(前期必修)	学類決定
↑ 基礎	1年次	食産業学概論(前期必修) 食材生産概論(後期必修) 食材生産・加工実習Ⅰ(前期必修) 食材生産・加工実習Ⅱ(後期必修)	学類決定前

← 今日の話題提供

スライド3-2

【食材生産・加工実習】(1年次-学類選択前/私バズ科目) 70名+70名/週

・農産物や畜産物の生産から加工までの流れを学ぶ

到達目標
 [1]食材生産の主要な技術やプロセスを説明できる。
 [2]農作物や家畜の生産される現場を「食」と結びつけて説明できる。
 [3]食材の食味、農産物の加工を通じて、食材の特徴を説明できる。

◆**食材生産・加工実習Ⅰ(前期)**—主に生産分野

- ・作物分野—8回 ←
- ・畜産分野—4回
- ・加工分野—2回(食品工場見学/コカ・コーラ蔵王工場、理研食品)
- ・生産施設見学—1回(ルーツパーク仙台あらはま、村上牧場)

◆**食材生産・加工実習Ⅱ(後期)**—主に加工分野

- ・作物分野—3回(稲刈り、施設見学含む)
- ・畜産分野—1回(施設見学)
- ・加工分野—11回(施設見学含む)

スライド3-3

・作物分野(2024年度)

◆**作物生産(7回)**

坪沼農場(スクールバスで移動)

- ・水稻(播種、移植) →後期のⅡで収穫
- ・野菜(サマイ) →後期のⅡで収穫

旗立農場(太白キャンパス)

- ・野菜(トケロシ、イダマ(マメ類)、ジャガイモ(芋類)、ミニトマト(果菜類)) →7月下旬収穫
- ※5~6名/班 × 12班 × 2回/週

◆**農産物認証(1回-講義形式)**

- ・グローバルGAP(農産物の国際認証制度) ←2018年より6年連続認証取得(坪沼農場社)
- ※GAP(Good Agricultural Practices): 農業生産工程管理
- ・有機農産物(3年以上無農薬・無化学肥料、要認証等)
- ・特別栽培農産物(慣行栽培の5割以下の減農薬・減化学肥料)
- ・有機農産物の制度を知っている学生は1割弱
- ・特別栽培農産物はほぼ皆無

※「みどりの食料システム戦略」：令和3年5月策定(農林水産省)
 将来にわたって日本の食料の安定供給を図るため
 食料・農林水産省の生産力向上と持続性の両立をイノベーションで実現する

← これからの日本の食料生産の方向性

スライド3-4

坪沼農場

スライド3-5

坪沼農場

管理・講義棟

講義室

宿泊室1

宿泊室2

スライド3-6

坪沼農場

牛舎 パドック(牛の運動場)

畑圃場 畑圃場

スライド3-7

坪沼農場

水稲栽培実習
・播種作業(4月第1回) → 田植え(5月上旬) → 収穫(9月下旬)

【課題】
●田植えから収穫までの間の栽培管理の体験がなく、生長過程を把握できず「自分達が栽培した米」という実感が少ない

【今後の対策】
●ソーラー型遠隔カメラ等のICT技術の活用により、学生がスマホで水稻の生育状況を把握できれば、食材生産に対して興味、関心が高まり、学びを深められる？

スライド3-8

旗立農場

野菜栽培実習(1年生-グループ実習)

- ・実習の始め1時間程度、作物栽培に関するレク(肥料計算、作物の形態・生育特性等)、作業の内容や意義を説明してから、圃場で作業。
- ・週に1度、個人ごとに作物の生育を観察。
- ・班ごとに、メンバーで協力しながら播種～収穫までを体験。

スライド3-9

旗立農場

【課題】

1. 最終レポート課題(個人)を課し栽培実習で学んだことを確認しているが、各回ごとの確認までは難しい。
2. 食産の学生は進路先が多様で、食品関係に進路を決めている学生には食材生産に興味をもたせるのが難しい。

※現在は露地栽培の実習のみ。
※最近の夏季の高温化で、長時間の屋外での実習に難しさ。

【対応・工夫】

1. 主体的な取組を促すため、毎回チェックできる指導体制を充実させる必要がある。
2. 生活に身近な食材を栽培し、自家消費だけでなく事務局にも出荷させることで、食材からマーケットの流れを意識させる。

※ビニルハウスを設置し、次年度から露地に加えて施設での実習も可能。
※室内での実習の説明を少し長く取り、屋外での作業を効率的に進める。

出荷されたトウモロコシ

スライド3-10

◆学生が学んだことや成長したことを自信をもって表現できるようになるために必要な学生への支援や教育 (科目外-在学中)

- 日本農業技術検定試験(全国統一)の団体受験(3級)の推奨
(共通+選択: 栽培系、食品系、畜産系、環境系)
2021年度第2回目 食産8名受験し全員合格
2023年度第2回目 食産18名受験し全員合格
※2級(合格率20%)の実地試験免除には専任農場職員が必要
※3級合格率60%
- GAPクラブ(有志)の活動
審査に向けて資料整理等
2019年度立上げ→コロナで活動自粛
→2024年度再開(3名)
- ※イオン・チアーズ農園(作田研)
実習を経験した学生有志が
こども達に栽培指導

スライド3-11

学生の「学びたい」というモチベーション(主体性)をどのようにしたら引き出せるか、、、

スライド3-12

意見交換

○司会（石内）

意見交換の座長をさせていただきます事業構想学群の石内と申します。よろしくお願
いします。

今回、パネリストの中に、事務局から教務員の菅野さんにここから参加していただい
ております。菅野さんにつきましては、これまでの第1部、あとは各学群の発表を受けて、
事務局として、学修者本位の教育という観点から、事務局として何かお気づきの点です
とか、課題ですとか、そういったことがありましたら、ご紹介いただければと思います。
お願いします。

○事務局 教務課 菅野 司 主任主査

ご紹介に与りました事務局の菅野です。

私の方で、今回こういう題材をいただいたときに、ちょっと数値化したら面白いかな
と思ったものが、まず先生たちの発表とは少し話がずれてしまうかもしれないのですが、
卒業要件単位数ぴったりで卒業している人が一体どれぐらいいるのかというのを調べて
みました。要件を超えて単位修得している学生というのは、主体的にいろんな学類を超
えた幅広い学びをやっている子なのかなというような認識から調べてみました。

ざっくり結論から言いますと、看護が、去年の旧カリの学生なので、卒業要件126に対
して、128まで取って卒業した人というのは、実際8%ぐらい、ほとんどの学生が卒業要
件からプラスして、受験資格とかの関係もあって、みんな多めに取っているのかなとい
うような状況でした。最大が170単位ぐらい取って卒業している方もいて、すごく頑張っ
ているなという印象でした。

事業構想に関しましては、125に対して、プラス2ですから、127まで取って卒業してい
る人というのが、大体約51%ぐらいで、約半数の人がぴったりぐらいの単位を取って卒
業しているのかなといったところです。事業構想ですと、提供している科目単位数が大
体390単位ぐらい、ものすごくいろんなことを学ぶことが可能な学群なので、学生のみんな
な、もっといろんなこと学べるよとPRできる部分があるのかなというところを感じた
ところでした。

食産に関しましては、127に対して129まで取って卒業してる人というのが43%ですの
で、半数以上が、多分学類を超えて取っている学生が多いのかなというような印象で、
最大143単位を取って卒業しているというのが昨年状況だったので、科目提供してい
るのが大体食産ですと270単位ぐらいですので、そのうち143、半分ぐらい取っている子
もいるというのが現状だと。

まとめてみて思ったのは、予想より卒業要件単位数ぴったりの学生は少ないなというの
が印象でした。何か自分のことを考えると、結構ぴったり計算して卒業していたなんて
いうところもあるので、うちの学生は基盤の小島先生がおっしゃっていましたが、

真面目な子が多いというので、ぴったりだと多少不安な部分があるので多めに取っている学生、プラス、主体的にしっかりいろんなものを学びたいという学生が多いのかなという印象を受けました。私からは以上でございます。

○司会（石内）

菅野さん、ありがとうございます。続いて、菅野さんの今回お示しいただいた内容も含めて、先生方から今回講演いただいた内容を踏まえて、簡単にでございますが、課題、特に学修者本位の課題というところで、どういったところに課題があるかというところがパワーポイントにも含まれていましたので、ちょっと私の方でまとめさせていただいた上で、村山先生にお伺いしたいと思います。

看護では、すごく緻密に学生へフィードバックされているというような発表がされていましたが、それはすごく手間もかかりますし、なかなか難しいと、人数の問題もあります。

事業構想では、活躍する卒業生の話、教員評価や学生との差、特に卒業するとき、特にその前、就職活動するとき、内定を取るために自身の長所とか短所、学生で学んできたことは何かというところが、本当はあるはずなのに書けない。そして、それを自分の長所として言えないということが、カリキュラムセンターの中でも課題として上がっているということが挙げられました。

食産につきましては、1学群2学類制ということで、特に1年生はどちらの学類に進むかわからないけれども、特に田んぼとか畑に興味がない学生が田植えをしたりとかということがあったところで、そういったカリキュラム上の問題もあるかもしれませんが、そういったことが挙げられます。

その中で、学びの評価ということで、どのように捉えたらいいか。この授業は、君には興味がないかもしれないけれども、こういう位置付けなんだよということを伝えるということは重要だけれども、それも課題であると。

基盤教育群では、群の特性上、1人当たり200名から300名の学生を対象にしているということで、個別対応の大切さというのはすごく理解しているものの、マンパワーの問題ですとか、というようなところからなかなか対応が難しいというところがありました。

各学群で事情は異なっておりまして、先ほどもお話しさせていただいたとおり、需要が異なるのですが、こういった状況の中で他大学の事例ですとか、あとこういった困り事に対して、こういったような解決策で今臨んでいる大学がある等のアドバイス等ございましたら、ご教示いただければと思います。

○株式会社ベネッセ i-キャリア 主席研究員 村山 和生 氏

ありがとうございます。今、非常に多様な論点をいただいたと理解しておりますが、私が今のお話をお伺いしてお伝えすべきは3点かなと思っています。

まずは、フィードバック制の中で、そうは言いながら、多くの学生に返さなきゃいけ

ないというときに、全国の大学様の中で、正直教職員の皆様がこれ以上手をかけるというのは現実的ではないので、いかに学生たち自らが見に行くようにしているかという工夫をされている大学が多いなど。例えば同じような帳票を返すにしても、ただ数字で見せるのか。麻布大学なんかがそうだと思うのですけれども、それぞれ診断結果にキャラクターをつけて、動物診断みたいな形で、君カワウソなんだみたいな形でやると、結構学生同士でそれをコミュニケーション取ったりするようにお伺いするのですね。なので、割とそういった仕掛けで、学生自身が楽しめるような形、今の学生たちは結構性格診断とかお好きなので、そんな形で仕掛けをしていくという可能性が1つあるのかなと思っています。

もう一方で、先ほどの長所、短所がうまく語れないですとかいうところについては、割と交ぜる教育をされている大学が非常に多いのかなと思っています。これは別に文理横断をしましょうとか、そういう話ではなくて、特に貴学のように特色ある学群であればあるほど、一緒に学んだときに、自分にとっては当たり前ところが、他の学群の子から見ると、すげえってことになったりとか、逆に自分がすごいと思っていたことが、もっとすごい人がいるというのに気づく場面が多いと伺っています。

なので意外と、多分この辺りも先生方ご実感だと思うのですけれども、先生方が、これは君の強みだよと言っても、なかなかうんと言ってくれないのが、ほかの学生と学んでみると、うちの学群はこんな強みがあると気づく場面も多いので、主には初年時で設計される大学様が多いようではございますけれども、いろんな形のプログラムで交ぜることが、これは貴学の強みがあればこそ、効果を発することなのかなと思います。

3点目については、評価のところに関して、いろんなやり方あるのですけれども、1個だけ、全国の大学様にお伺いしている中で印象的なのは、最初に指標の話をしないというのは結構大事なのかなと。多分各学群様で大事にされている、うちであればこの指標だとか、うちはこのスコアを見ているというのがあるのですけれども、指標でやっちゃうとまず議論がまとまらないというか、表現よくないのですけれども、宗教論争になっちゃって、多分解を見ないという形になるのです。

他の大学様ですと、理想の学生像調査みたいな言い方があるのですけれども、先生方が理想と思われる学生をストーリーで展開して、ナラティブで共有していく。その学生のストーリーですと、多分先生方、ご共感できる部分があって、その中から抽出される指標は何なんだという順でいくと、割とご議論がしやすいのかなというところもありましたので、ちょっとどこまでお答えできているか自信がないんですけれども、一応3つご提示させていただければと思います。

○司会（石内）

ありがとうございます。今、いろいろと各大学の取組等の最先端の事例を挙げていただきました。私どものほうでも、学修成果を学生に実感させるということは、先ほどの

質問の内容ということで、どうしたら学生に学修成果を、私たちはこれを学んで、このために卒業するんだ、こういうカリキュラムを取るんだと実感させるかですとか、本学もP D C Aのサイクルでアンケートを取ったりして、そちらを一般公開しているところもあるのですが、そうした可視化したものにどう取り組むかということと、先ほどお話を挙げていただきました学生の評価というところで、その到達感ですね。学生がこれを身につけたと思ってもらうというところで、ちょっと先ほどと重複しているところもあるかと思うのですが、その辺お伺いできればありがたいと思います。

○株式会社ベネッセ i ーキャリア 主席研究員 村山 和生 氏

ありがとうございます。これも、もうごく端的にご紹介をさせていただきますと、実は大学様よりも、今は高校教育なんかでよく行われているのですけれども、なかなか成績のスコアで返しても、到達感というのが実感できないと。割と晴れ舞台をご準備される高校様が多いかなと思っています。要は、そのスコアを高く取った人たちにプレゼンをさせて、そのプレゼンした結果を生徒に見せて、その生徒たちからのフィードバックで自分の成長を実感している。やっぱり同じ学舎で同じように学んだほかの生徒たちからのフィードバックだと、結構素直に受け入れられるような取組もお伺いしています。なので、実は大学様の中でも、ゼミごとのプレゼン大会みたいなことをしたりだとか、何か学んだ成果として、成績評価以外のことで、ちょっとした演出で学生同士のフィードバックが得られるような場というところも、あってもいいのかなと感じております。

○司会（石内）

ありがとうございます。今、村山先生から、いろいろ他大学の事例ですとか、本学の課題に対する解決策の一案をお示しいただいたのですけれども、こういった内容を本学の中に、授業の内容の中に取り入れるというところについて、すぐ取り入れられそうなものなのか、それとも取り入れようとしたときにどのような課題があるかということについてお伺いしたいなと思っています。

○看護学群 竹本 由香里 准教授

看護のほうは、ほかの学群の先生方からは、学生たちが明確な志望動機や目標を持って取り組んでいるからというようなお話があるのですけれども、看護ではそのために必修科目で全てが構成されているような形になるので、学生が自ら学びたいと思ってその科目を選び学んでいるという状況では、正直ないようなところがあります。ですので、その中で学ぶ意義でありますとか、そういうところをいかに実感してもらうかが大事なかなと思っていますことと、あと今、先生から、学生の達成感というところでは、教員からの成績評価ではなくて、生徒からのフィードバックというようなお話ありましたけれども、実は実習のところでそういうことを取り入れておまして、学生1人が取り組んでいるところをみんなで見ていて、そこで完遂したところによかったこと、あと改善したところを、学生からフィードバックしてもらっているのですけれども、そうすると教員か

ら言われるよりは、自分はいったことができていたんだとか、こういうところがちょっと足りないのかなというところは、素直に受けとめているようなところを実感しておりますので、科目単位ではありますけれども、そういうところを少し取り入れながらということと、あとはやはり理想の学生像というところがありましたけれども、そういうところが多分看護の方では、齊藤先生からの発表にありました、主体性とか協働性というところが、教員の評価が低いというところがありましたけれども、教員がどういうところを目指しているのか、やはりもうちょっと具体的に学生に提示していき、それが実践できているというところに、ちょっと難しいのですけれども、持っていけるといいのかなと思って、伺いました。

○事業構想学群 澁田 一夫 教授

ありがとうございます。今お話聞いて、到達感、スコアよりもお互いの評価、まさに私もそのとおりだと思って、先ほどお見せしたグループワークの発表ではお互いに投票させて、それで順位を決めるようなことをやっています。やっぱりそういうのって、すごく納得性が上がるかなと。教師が言うよりも納得性が上がるかなというのがありまして、やっています。

また、自分の強みをやるときに、交ぜて教育するというのはそのとおりだと思っただけで、実は先ほどの例で、一番最初の例は事業プランニングだけだったので、他のチームだとほかの学類の生徒も交ざっていて、例えば私はプログラミングをやりまうとか、私は調査をやりまうとか、私はシナリオ書きますとか、みんな分かれてやるのです。そうすると、専門が違ったりするので、デザインが得意な子だったり、プログラミングが得意な子だったり、マーケティングが得意な子だったり、全部違うので、そういうところで互いに評価し合うというのはすごく分かる気がしました。

ただ一方、事業構想学群もそうなのですから、学類に分かれていたり、またその中でコースに分かれていたりすると、教育する側はどうしてもきちんとやりたいので、きっちりコースを考えてしまうのです。そうすると、学生もまだ何を学ぶべきかが分からないので、そのコースに沿ったところしか行かなくなってしまうというのがすごく問題だと感じていて、一部卒業生の中では、違うところを学ぶことが経験になったんだよと言ってくれたりしていますので、もう少し仕組みとかを後押しするという点で、そういうことができたらいいいのではないかと考えております。ありがとうございます。

○食産業学群 中村 茂雄 教授

先ほど村山先生から、ゼミごとのプレゼン大会みたいな、科目ごとにそういった科目があるかどうか私ちょっと把握できてないので、やはり最終的な目標を卒業研究というので目指してカリキュラムを組んでいるわけです。そこに行くよう、到達できるようにシラバスがあつて、カリキュラムマップがあつてと。ところが、あまりにも食産の場合は非常に範囲が広いんですね。学生たちがそれをきちんと見て、うまく到

達、自分の将来を踏まえて科目を選択しているかというのが、なかなかちょっと把握し切れないところあるのですけれども、そういったところで実際は研究がだんだん細分化されていて、そうなると思えば、だんだん狭い範囲しか見なくなってしまうのです。

本来、食産業のいいところは、やはり川上から川下まで、例えば食品の加工流通とか、ビジネスに行く学生でも、まず種まきして、田植えして、お米が何からどうできるか、そういうところも、あるいは搾乳、畜産の内容とか、そういったところまでちゃんと見て、その中で食産業を理解した上で、それぞれの目指す方向に行ってほしいのですけれども、なかなかカリキュラムに細かく入れれば入るほど、学生の興味がだんだん狭くなってしまおうという、そこが専門になればなるほどそういった傾向が強くなるので、できるだけ学生には、ほかの部門に興味を持ってやってほしいんですけれども、ですから深くやることと、それから広く知って、その中で自分たちの目指すものの価値とか、意味を見出していく、そのバランスといいますか、その辺がちょっと難しいなと感じました。

○基盤教育群 小島 さつき 准教授

本学で取り入れられるところが何かという点ですけれども、先ほど申しましたが、宮城大学の学生というのは、これまでいろいろ調べたところで、主体性がないとか、カラーがない、あまり目立たない。真面目ですので、言われたことはやるのですけれど、それ以上のところには踏み込まない。やれと言ったらやるのですよね。

先ほどのお話の中で、大学というのはつくり上げていくものだというお話がすごくぐっときたのですけれども、あとは最初の方に入学時から意識できている目標や成長をつくるということでしたので、宮城大学に入ったら、これをやるんだぞ、こういう方に行くんだよというカラーみたいなもの、もともとカラーがなく卒業していきますので、何かそういうものができたらいいのかなとお話を聞いていて感じたところです。

○司会（石内）

ありがとうございます。各学群でご事情が異なって課題も異なるかと思いますが、本学ではこういったような多種多様な課題があって、学修者本位の教育を目指すこと、それを念頭にこれから各学群で進んでいくと、あと各教員も進んでいくというような方向で考えております。

今回、この後意見交換会ということで、フロアの皆様から多くの意見をいただいて、こちらで回答するというような時間を設けておりましたが、時間の都合上、こちらにつきましては今回のアンケートでご質問いただければありがたいと思います。こちらの時間の配分がうまくいかず、申し訳ございませんでした。

こちら、パネルディスカッションの最後になりますが、蒔苗副学長より、これまでの1部、2部、パネルディスカッションの内容も踏まえて、コメント等いただければありがたいと思います。よろしく申し上げます。

○副学長(評価、カリキュラム担当) 蒔苗 耕司 教授

石内先生、どうもありがとうございます。副学長を務めております蒔苗です。

今日、第1部では学修者が成長を実感できる大学ということで、ベネッセ i-キャリアの村山さんに非常に有意義な講義いただきました。どうもありがとうございます。

後半では、パネルディスカッションということで、各学群、あと事務局も含めて意見交換いただきました。全体含めてコメントということですが、学修者が成長を実感できるというテーマ、学修者本位の教育の実現ということで、本学の学生において、まだ欠けているところ、自分が何を学んだか、あるいは自分が何を得たか十分に理解していないのではないかということで皆さんから意見ももらっていて、私自身もそうではないかというところで、そこには納得するところがありました。

その部分、どう改善に結びつけていくかということで、それぞれの教育組織の取組を紹介していただきましたが、まず能動的に学んでいく学習態度を身につけるというところで、事業構想からも生成AIの取組など紹介されていましたが、そういうところで学生にどう動機づけするかというところ、非常に重要なところだと思います。ベネッセさんのほうからは、ラーニング・クラフティングという言葉でいただいていたのですが、そういう動機づけをどうするかというところ、まずきっかけとしてつくり上げていく。

あとは、理解したことについて、どうやって学生にそれをかみ砕いて、外に発信していくかというところが大切なのかなと思いました。まず第一は可視化していくというところで、基盤の取組では単語数という分かりやすい指標が出ていましたが、それらなど、より学生が学修を実感できるような指標があるといいのかなというところ。

あとはそれを、理解したことを外部に発信していくということで、ほかの学生だけではなくて、学外にも発信していくというところで、その実感を高めていくということが必要かなというところではあります。

あともう1つ、振り返りをさせるということで、これは看護学群がかなり前から学びの振り返りなどを行っているところで、ほかの学群でも見習わなければと思っているところですが、実際に個々の授業でレスポンスカードでも重要なポイントなど書いてくださいということで論点を明確にして回答を求めるなど非常によい取組がされていて、その辺うまく含めていくと、学習したことの実感、それぞれの授業の中で取組ができてくるのではと思っています。

そういうところでうまくそれぞれの授業、皆さんも行っているかと思いますが、うまくフィードバックを繰り返すというところで、知識、技術だけではなくて主体性、協働性などの観点もより向上させていけるのではと考えるところではあります。なかなか労力がどうしても教員の、石内先生からマンパワーという話でいただいていたのですが、その辺手間がかかるところですが、基盤のほうのeラーニングのシステム、Xreadingのシステムの取り入れとか、非常にある意味効率的でよい取組かなと思いました。その辺、全学的に

もうまく考えていければと思います。

あと、大学全体の仕組みとして、今日の前半の講義でもいただいていたのですが、学修成果の可視化の話で、可視化することが自己目的化しているというところ、前回の認証評価を基準協会を受けたときに、ちょうどこの学修成果の可視化という項目が加わって、それに合わせて慌ててこちらでもつくったシステムになっていますが、その辺の振り返りというものが、まだまだ未熟なところがあると実感しています。その分、まだ教員、学生それぞれの視点から、学修成果がどうであったかということは評価できていますが、それからどう改善していくかとか、そういうところはこれまであまり十分にしていないところもあって、ようやく最近カリキュラムセンターの方、齊藤先生中心になって、その辺アセスメントしてもらって、課題が明らかになってきていますが、うまく教育にフィードバックしていければよいのではと思っていますところ。

それにおいても、学生のための視点がないというところで、学生からの評価あるいは卒業生からの評価などの観点もちょっと付け加えて、問題を明らかにした上で改善していければと考えているところ。

あと、それらをどう大学全体の仕組みに結びつけていくかというところで、やはりカリキュラムの話も重要になっていて、今カリキュラム改革に関する検討、それぞれの学群などでも行っている状況かと思いますが、今回明らかになってきたような問題、これは最終的には大学全体の仕組み、教育の仕組みに反映させていくということも必要かと思っています。

そういうところで、これは大学全体、教職員全体で取り組んでいかなければいけない事項ではないかと思っています。それぞれ、今相当苦勞されているかと思いますが、引き続き大学教職員で進めていければと思っていますところ。

以上、私からのコメントになりますが、今日こういう議論のきっかけをいただいた村山さんには、本当に感謝の言葉を申し上げたいと思います。以上で私からのコメントとしたいと思います。

○司会（三上）

蒔苗先生、ありがとうございました。それでは、これで意見交換は終了とさせていただきます。以上で、本日のFD・SDの一切について終了いたしました。本日ご講演いただきました村山先生、そしてパネルディスカッションにご登壇いただきました先生方に改めて御礼申し上げます。

閉 会

○司会（三上） 閉会のご挨拶を本法人理事長の佐野好昭より申し上げます。

○理事長 佐野 好昭

理事長の佐野でございます。今日は、宮城大学における学修者本位の教育の実現に向

けてというFD・SDですね、長時間にわたり大変皆様ご苦勞様でございました。

また、村山様には基調講演と、それから意見交換という最初から最後までお付き合いいただき、ありがとうございました。

この研修のまとめについてはもう、今蒔苗副学長から詳しくやっていたきましたので、私からはこの中身に入るといことはいたしません。

外から来た私から見ると、学修者本位の教育というのが、なぜ今言われているのか、非常に不思議な気がします。大学ですから学修者本位、学生が主役というのは当たり前ではないかということが、まずありました。学修者本位というのは、今日初めて聞いた言葉ではないのですけれども、ここに来てから、そういう言葉がまずあるということ自体、不思議だなという気がして、これまでもちよっとは勉強してきたのですけれども、今日村山様からかみ砕いていただいて、それは何なのかと、これから目指す方向は何なのかというの、何を学んだか、何を身につけたかというのを、学内データとか客観データで可視化して、それを学生への還元とか、学外への発信を行うことだと、なるほどそういう方向性で行うことだということであれば、よく理解できるのかなと思ったところでした。

それから、今日はFD・SDですので、教員だけではなくて、職員の研修ということでもありました。菅野さんには前に出ていただいていますけれども、これは教務課だけでなく、全職員がやはり共通認識として学んでおくべきことだろうと思います。

今日の研修も、3学群、プラス、基盤学群、全体の先生方に出てきて研修するということが、これも大事なことだと思います。やはり全体をみんなで共通認識で見ながら、その上で個別のところに戻ってアクションを起こすということになると思いますので、個別、全体、個別、全体というのは繰り返しやっていかなければいけないことだと思います。

今日の研修を経て、趣旨の最後にありますように、今後の具体的なアクションを明確化する機会となるように期待して、今日は大変お疲れ様でした。以上でございます。

○司会（三上）

佐野理事長、ありがとうございました。それでは、最後にアンケートについて簡単に説明いたします。先日ご案内しているforms URLからご回答をお願いいたします。アンケートは今後のFD・SDの取組の参考として活用しますので、閉会后、お早めにご回答いただきますよう、皆様のご協力をお願いいたします。

なお、本日第1部でご講演いただきました村山先生へのご質問等ございましたら、全てにお答えできないかもしれませんが、可能な範囲でお答えいただけるとのことですので、ぜひ併せてご記入いただければと思います。

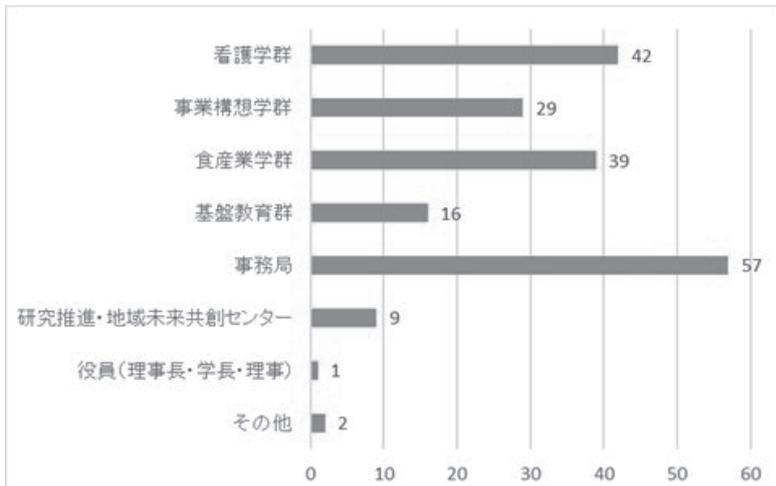
それでは、以上で本日のFDを終了いたします。皆さん、大変ありがとうございました。お疲れ様でした。

令和6年度 全学FD・SD アンケート結果から 【回答者数：195名】

記入者：高橋葉子、齊藤祐輔、日渡祐二、三上千佳子

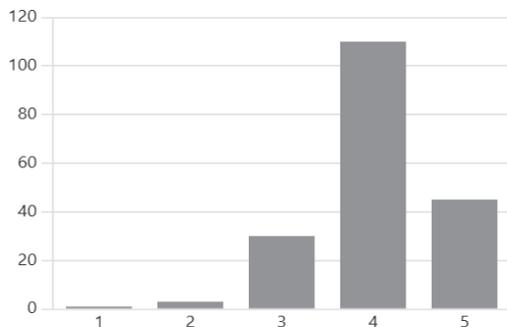
1. 出席

当日参加は155名、後日視聴は36名、計191名（97.9%）が出席した。なお、アンケートの回答数は189名（99.0%）であった。内訳は以下のとおりだった。



2. 第1部の講演は今後の授業や業務に役立つものでしたか。

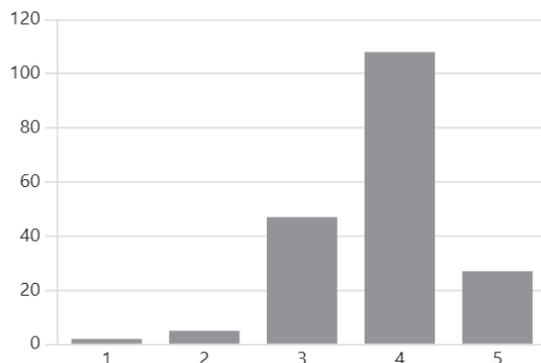
5：とても役に立つ講演だった 4：役に立つ講演だった 3：どちらとも言えない 2：役に立つ講演ではなかった
1：全く役に立つ講演ではなかった



平均評価は4.03であった。8割を超える教職員が4または5と評価しており、講演による学修者本位の教育・大学についての他大学の取組みやGPS-Academicの分析結果の提示等から、授業や業務に活用可能な示唆を得られたものと考えられる。

3. 第2部のパネルディスカッションは授業や業務の課題を明確にできる内容でしたか。

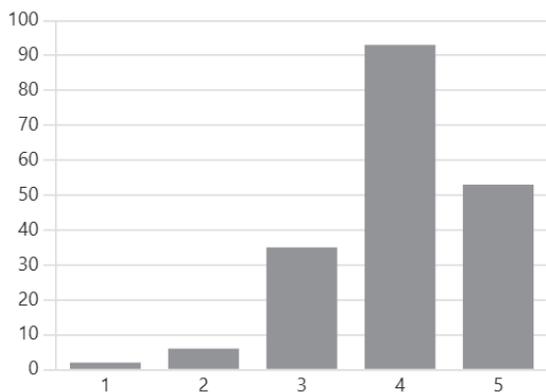
5：課題を明確にできた 4：気づきがあった 3：どちらとも言えない 2：課題を見出せなかった 1：論点がずれていた



平均評価は3.81であった。学修者本位の教育を実現するための課題と方略について、パネリストからの話題提供によって、本学学生の特徴や課題の共有、学修者本位の教育実現のための具体的方略についての検討に取り組むことができた。しかし、ディスカッションの時間を十分確保することができず、アクションプランの明確化に向けた成熟した議論に至らなかったことが課題である。

4. 全学 FD・SD の全体構成は適切でしたか。

5：適切だった 4：まあ適切だった 3：どちらとも言えない 2：やや適切ではなかった 1：適切ではなかった



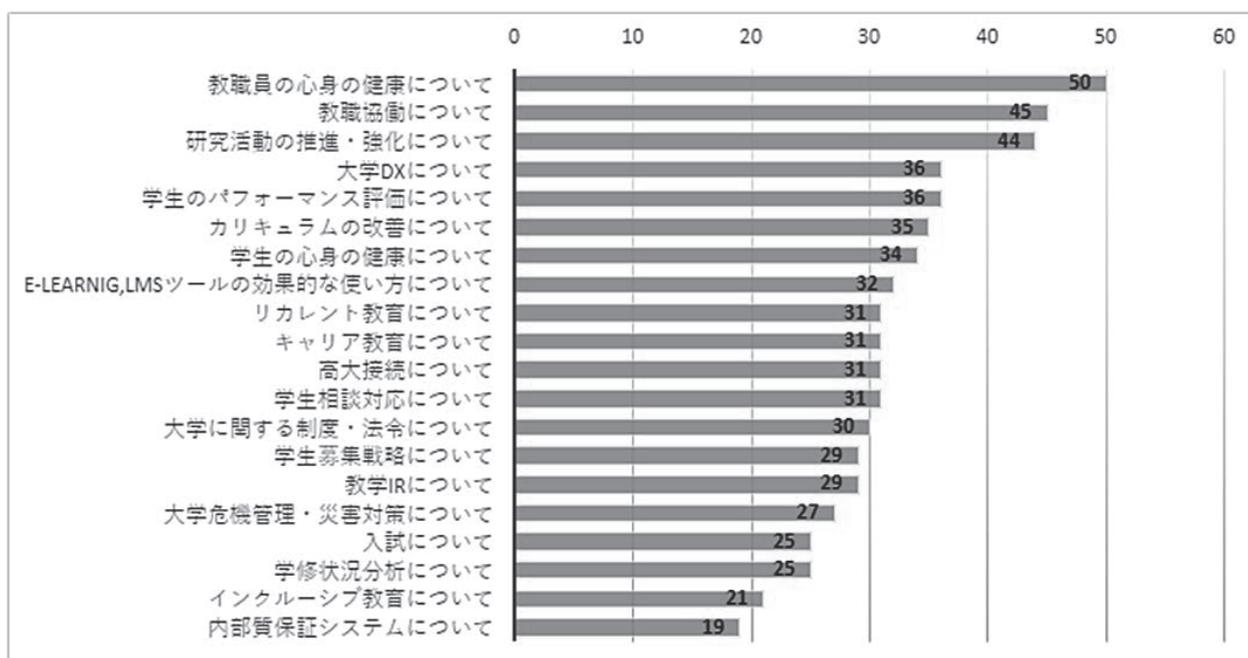
平均評価は 4.00 であった。本 FD・SD は、宮城大学における学修者本位の教育の実現に向けて、第 1 部の基調講演と第 2 部のパネルディスカッションで構成した。パネルディスカッションの時間が不足したことで、ディスカッサーならびに FD・SD 参加者を含めた議論に至らなかった。そのため、議論の深化に見合った時間設定・時間配分が次年度に向けての課題である。

5. FD・SD を受けて、あなたが今後「学修者本位の教育の実現」のための授業運営や学生対応において、活かしたいことや意識したいこと、取り組みたいと考えたこと等、記載してください。

主体的な学びの場の設計	<ul style="list-style-type: none"> 標準化や画一的なものでなく、学生が選択でき、その選択に責任を持てるような取り組み。 学生が自身の立ち位置を明確にするために、学生が大学に入ってきたときに描いていたこと、大学で実際に取り組んできたこと、これから取り組みたいことなどについて、ゼミ等で披露しあう。 プロジェクト・講義を自分ごとにするために、どう考えさせるかをより意識する。 「学習者本位の教育の実現」に近づくため、フィールドワーク先の選定やグループワークの進め方を検討するときに、学生を参加させて行う。
講義の意図・位置づけの明確化	<ul style="list-style-type: none"> 全体的に授業、科目の位置付けを明確にする。 講義でのプレゼン課題における意図や範囲の明確化する。 講義内容が学修者のためにあることを学生に理解してもらえよう、講義の構成を整える。
学習成果の可視化	<ul style="list-style-type: none"> 担当科目や研究指導、コース運営などの日々の教育活動に、学生の振り返りやピアレビューなど、学生本人が達成度を確認実感できる機会を設ける。 学修者に何を学んだ（学んでいる）かを言語化できるような仕組み、学修者同士が学びを支えあう／励ましあう仕組みを意識的に取り入れる。 効率的なフィードバックの手法を用いた学生の理解度の把握と可視化。
学生ニーズの把握とフィードバックの強化	<ul style="list-style-type: none"> アンケートだけでなく、学生本人から直接生の声を聞く（学生の目的意識やニーズを知る）機会を作る。 学生のグループワークでは、お互いの良いところだけを共有することに偏らず、互いに改善が必要だと感じたところなども共有し合えるような働きかけを今後も意識して取り組む。 フィードバックをより具体的、丁寧に行う。
研究・教育の両輪の重要性	<ul style="list-style-type: none"> 現在の担当業務では、直接授業運営や学生対応に関わる機会がないが、教育と研究は両輪であることから、教員の研究時間や研究費の確保等に寄与し、学生への教育の質向上に繋がるようにしたい。 先端的な研究無くして教育は不可能なので、教員の意識改革の重要性も感じた。
多様な学習機会の創出	<ul style="list-style-type: none"> 社会人や他大学の学生など多様な人との交流機会を作る。 これまで以上に、学生が学びたいと思えることを見つけることができる課外も含めた学習の機会を作る。 卒業生を見ると在学生の中に「ゴール＝自分もあなれる」が見えてその足取りがしっかりしてくる。ここで学べば自分はこうなれるという意識を持たせる。
人材育成ビジョンの再検討	<ul style="list-style-type: none"> 適切な 3 ポリシーと教育の質保証について、不断の点検・改善・改正の取組を行う必要性。 学生の個性を活かしたキャリアデザインと AP/CP/DP の連続性の設計。 学生をどのような人材に育てるのか、あるいは育てられるのかについて考える必要性。

システムの充実化	<ul style="list-style-type: none"> ・事務職員としてスムーズなシステムの運用や、DX化などに繋げていきたい。 ・学生がより主体性をはぐくむことが出来るような初年次（入学前）からの事務局からの情報発信など。 ・認知スキルの向上のための問題集のe-learning化。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・「学修者本位の教育の実現」に寄与できるように、満足度調査の質問項目等についてブラッシュアップを図っていきたい。 ・学群を超えて（専門分野を超えて）広い視野を持てるよう教育を進めていきたい。 ・教育者が生き生きと専門性について様々な機会を捉えながら語る。

6. 今後「全学の」マクロFD・SD等でとりあげてほしいテーマについて（複数回答）

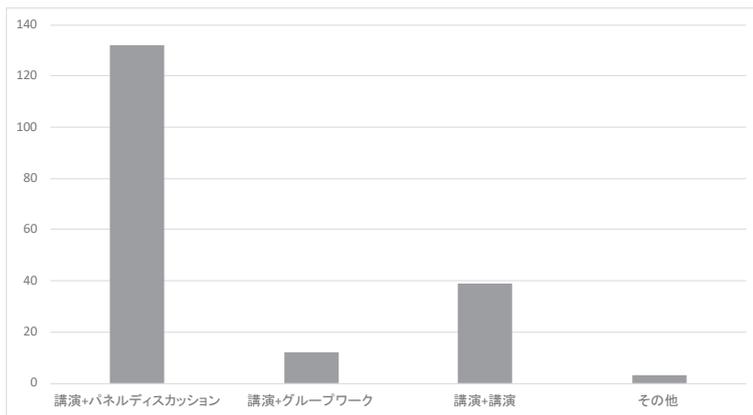


7. 今後「全学の」マクロFD・SD等で取りあげてほしいテーマについて（その他）

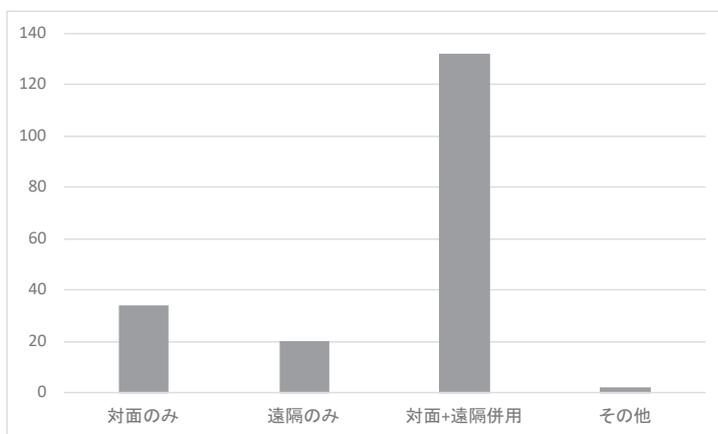
大学運営	<ul style="list-style-type: none"> ・国際化の推進やキャンパス内の環境整備、制度の改善。 ・大学業務のデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進。 ・宮城大学のイメージ戦略立案。 ・大学における多様性の推進とLGBTQ対応を含むダイバーシティ・マネジメント。
教育	<ul style="list-style-type: none"> ・各大学における卒業研究の取り組みについて。 ・現在の高校教育や進路指導において、課題や追加指導が必要な生徒に対する対応や高パフォーマンスの学生への支援。 ・学力低下についての議論。
働き方と能力開発	<ul style="list-style-type: none"> ・教員のライフバランスや働き方改革の推進。 ・教職員の人材育成。 ・教職協働の在り方。
研究	<ul style="list-style-type: none"> ・大学における研究活動の意義・役割。
入試	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的な大学入試の動向と宮城大学の強みを最大限に活かした入試戦略。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・災害対策についての取り組み。 ・文部科学省の最新政策や予算情報。

今後のマクロFD・SDのテーマについて、教職員の心身の健康や教職員のライフバランスや働き方改革、教職協働に関するものの他、本学の教育や業務におけるDXの導入にも関心が高く、多様な希望が寄せられた。これらの点を今後のテーマの検討の参考になりたい。

8. 今後「全学の」マクロ FD・SD の全体構成の希望を教えてください。



9. 今後「全学の」マクロ FD・SD の開催方式の希望を教えてください。



10. その他、コメント（自由記述）

運営方法	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の時間が短かった。 ・先生方の講演についても、基調講演のように資料を手元で見られる環境が欲しかった。 ・スライドが配布されない場合、文字や数字を参加者が読めるサイズにしてほしい。 ・今回の内容であれば、太白から遠隔で参加したかった。
講演内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ベネッセ以外の業者の話や、学修者本位の教育を推進している先進的な大学の話も聞きたい。
話題提供とパネルディスカッション	<ul style="list-style-type: none"> ・宮城大学の各学群の状況を知ることができ、宮城大学の方向性や所属学群の課題を考える機会となった。 ・これまでの登壇者とは異なる先生方がプレゼンターとなり、新たな先生の話を受けて、今後の教育のあり方について刺激を受けた。 ・学群の事例紹介が、現状を把握するうえで参考になった。 ・事務局の話が良かった。事務局職員の話聞く機会がもっと増えるとよい。 ・ディスカッションの時間が不足、ディスカッションの内容や意見交換について、もう少し聞きたいと感じた。 ・議論が予定調和的であり、もう少し厳しい議論が必要ではないかを感じる。 ・人数が多く、時間が少なかったため、コメントのような印象を受けた。

以上

第2部 ミドルレベルFD・SD

1. 看護学群	・・・ 73
2. 事業構想学群	・・・ 76
3. 食産業学群	・・・ 78
4. 基盤教育群	・・・ 81
5. 看護学研究科	・・・ 83
6. 食産業学研究科	・・・ 86
7. カリキュラムセンター	・・・ 88
8. キャリア・インターンシップセンター、スチューデントサービスセンター	・・・ 90
9. アドミッションセンター、高大連携推進室	・・・ 92

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 高橋 葉子

主催者（組織）	看護学群
タイトル	学生の主体的な学習を引き出すIBL (Inquiry Based Learning) の体験と活用
実施の趣旨	<p>看護基礎教育検討会報告書では、「実習前後の講義や演習、振り返り等を積極的に活用し、学生が主体的に学ぶことができる教育方法の推進」「療養の場の多様化等を勘案した多様な実習施設における実習の推進を図るための一部要件の緩和」「情報通信技術（ICT）の進展等の変化に伴い、遠隔授業等の実施が可能であることの明示」等が教育体制・教育環境等の見直し内容として示された。</p> <p>本学で実施したR5年度 看護学群学修評価アセスメントによると、「主体性」と「協働性」は、学生評価は上昇しているが、教員評価は過去最低値または、最低値に近い低下をしていたことから、学生と教員に乖離がある実情が認められた。これらのことから、実習前後の講義や演習、振り返り等を積極的に活用し、学生が主体的に学ぶことができる教育方法の推進という見直し内容と一致しており、看護専門職に必要な主体性や協働性、表現力（コミュニケーション力、倫理観に基づく思考や判断過程）を強化する教育を改めて検討する必要性が示唆される。</p> <p>上記、看護学群の実情に対応するため、アクティブ・ラーニングの方法の1つであるInquiry Based Learning（以下IBL）について深める機会としたい。IBLは与えられた情報から仮説を立て、それを証明するための方策を学習することを目的としているため、教員主導の受動的学習ではなく、学生主導の主体的・能動的学習である。IBLでは、教員はファシリテーターの役割をとるが学生の意見や仮説に対しコメントや指示を控える。教員が1グループ5～6人の学生を2～3グループを担当し、自由にIBLを進めるようにプロセスを支援する。成人看護学、小児看護学、母性看護学、精神看護学等多くの領域で取り入れられている報告もあるため、領域を選ばずに取り入れることができると考える。</p> <p>以上より、IBLという教授法に知見のある講師を招き、IBLを実施する際のポイントおよび実際に教員役割と学生役割を体験し、本学群の教育にどのように活用していけるかを考える機会とする。</p>
参加者	看護学群全教員
日時	11月8日（金） 13:00～15:30
場所	宮城大学 大和キャンパス本部棟 301 講義室
プログラム	<p>【導入（5分）】 趣旨説明：司会 江角伸吾准教授 挨拶：看護学群長 菅原よしえ</p> <p>【講演 Inquiry Based Learning の基本とその評価 45分】 講師：西園貞子教授（奈良学園大学、保健医療学部、教授）</p>

	<p>【ワークショップ】 「教師役と学生役になり IBL を体験してみよう」(80 分) 講師：西園貞子教授 (奈良学園大学、保健医療学部、教授) 【全体質疑 15 分】 【閉会 (5 分)】 挨拶：教務 WG 長 齊藤奈緒</p>
招聘講師	西園貞子教授 (奈良学園大学、保健医療学部、教授)

【内容】

今回の FD は「学生の主体的な学習を引き出す IBL (Inquiry Based Learning) の体験と活用」をテーマに、奈良学園大学保健医療学部の西園貞子教授を招聘し、講義とグループワークを行った。

1. 講義

西園教授より、高等教育におけるアウトカム基盤型教育へのシフトにあたり、柔軟な発想力や論理的な思考力の育成が求められていること、そのためには IBL (Inquiry Based Learning) の活用が必要であること、および IBL の活用方法についてご講義いただいた。

2. グループワーク

学群教員はあらかじめグループ分けしていた 4 名～6 名のグループに分かれ、グループワークを行った。グループワークは講師側が想定した患者設定がある事例検討であり、2 部構成になっていた。

1 部では、まず 5 行程度に患者情報が示された事例の紙が各グループに配布された。参加者はその限られた情報をもとに、①事実、②仮説、③必要な情報、④調べる項目に 4 分画されたワークシート (壁に貼り付けられたシート) に、ブレインストーミング的にメンバーが思いついたことを次々と記載していった。

2 部では、同じ事例の追加情報が 5 行程度書かれた紙が各グループに配布された。1 部と同様に、参加者は、追加された情報を加えて、1 回目と同様な方法でさらに事例理解を深めていった。

まとめとして西園教授より IBL を活用した授業方法について解説があった。その後質疑応答が行われ、IBL の取り入れ方や活用のポイントなどについて活発なやり取りが行われた。

なお、西園教授の講義部分は Teams で録画され、参加できなかった教員にも共有できるようにした。



【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

今回、学生の主体的な学習を引き出す IBL (Inquiry Based Learning) の講義と体験を経て、

各教員は学生の主体性を引き出すことの重要性と方法論のエッセンスを学んだ。この学びを活かし、教員各自が講義や演習、実習等で必要時に BL 的アプローチを取り入れる工夫をし、学生の主体的な学習につなげていくことである。

<参考資料（ある場合）>

なし

以上

令和6年度学群FD・SD実施報告書

記入者：石内鉄平・齊藤祐輔

主催者（組織）	事業構想学群
タイトル	事業構想学群における学修者本位の教育の実現に向けて －学生が学修成果を実感できるための方策について－
実施の趣旨	学習の成果を学修者が実感できる「学修者本位の教育実現」がもたれている。そのような中、事業構想学群の学生が、自身の学習成果を実感できるための教育内容や支援において、教職員の多様な考え方やアイデア、具体的な方策等を共有し、今後の教育改善や他部局との協力体制など実践する際のアクションに関する明確化を目的とする。
参加者	事業構想学群全教員および職員希望者
日時	令和7年1月15日（水）16:30－17:50
場所	大会議室
プログラム構成	下記、次第や内容等をご参照ください。
招聘講師	なし

【学群FD・SD 次第】

<プログラム> 【石内CCセンター委員（司会）】

1) 開会および趣旨説明【蒔苗学群長】

本学群FD・SDの企画趣旨として、「学修者本位の教育実現」に向けて全学FDSDでの講話をもとに、キャリアインターンシップから学生の動向調査の報告を受けて実際に学群・学類・教員個人として実施可能な方策やアイデアについて検討・情報共有することを目的とする旨、周知・確認された。

<第1部>

2) 話題提供（1）【石内CCセンター委員】

全学FD・SDで示された「学修成果の学類別可視化等報告(教授会資料)」および「学習行動比較調査2024」の結果を踏まえ、学生自身は「年次進行に伴い学びが深められている感覚が持っている」「自身の成長を強く実感している」等の傾向について共有された。

3) 話題提供（2）【澁田CIC長】

学生の就職近況・面接等、ESのチェックや志望理由添削面から、学生自身が大学で何を学んだか、そしてどのような能力を身につけたか、自己PRにて内容に乏しく、具体的に記載できていない事例が紹介された。

※上記2点の話題提供から、学生自身は「年次進行に伴い学びが深められている感覚が持っている」「自身の成長を強く実感している」傾向が見られるが、ESシート作成においては、その部分の記載について記述できていない学生が多いことが共有された。

<第2部>

4) ディスカッション【石内 CC センター委員 (司会)】

学修成果の調査では学生の学びは深められているとされているが、ES ではそれが具体的に記載されていないことから、今後取り組むべき対応やアイデアについて挙げられた意見について記載する。

- ・ ES の書き方についての確に教える必要がある
- ・ 学生がそれを学んだと実感できるようにするためにできることはあるのかについて、今後 CIC とも積極的に協力体制を築いていきたい
- ・ 積極的に課外活動をしている学生が減っている傾向があるのではないか
- ・ 志望動機などは、フォーマットを作り書く必要がある
- ・ 自分の言葉ではなく、学問の言葉で書く必要がある
- ・ ES の書き方だけでなく、書く内容について学生が学びを可視化できていないところに問題があるのではないか
- ・ 建築士の資格を取ることができる事業構想学群”に所属していることをアピールできることが重要
- ・ 学内の規模が小さいため、サークルなども少ない。具体性のある体験をさせるためのアイデアが必要
- ・ もう少し早く選考分野を語れるようにしてあげる必要があるのではないか
- ・ ベネッセのエンゲージメントはスクールエンゲージメント。本学の調査でも満足度調査ではなく、スクールエンゲージメントで学生の評価ができるとよいのではないかなど

5) 閉会【蒔苗学群長】

蒔苗教授から、学修者本位の大学教育の実現に対して、カリキュラム改変も含めどのような改革ができるのか、今後も考えていく必要がある旨共有された。

<参考資料>



以上

食産業学群ミドルFD 報告書

安西文衛先生から「開かれた大学・研究室に向けて～アカハラとは何か？気を付けるポイント～」について講演をいただいた。開催日は11月13日、管理棟2階大会議室、対面方式で、参加者は教員26名、職員3名で、司会は早川紘平助教がおこなった。

開会に先立ち食産業学群 学群長 井上達志教授からのご挨拶があった。

講師の安西先生は、本学の顧問弁護士事務所の松坂法律事務所に所属され、仙台弁護士会副会長や地元学校法人や金融機関の非常勤監事等を歴任され、顧問弁護士で、学校内のトラブルについても詳しい方である。FD講習の内容は以下の通りである。



1. 本研修で重要なこと

まず、講演に先立って、安西先生から大切なことについての注意があった。講習後、「日常業務の中で、何かありそう」と感じられるようになること、つまり、違和感を持つことが重要で、そして、一旦立ち止まって悩むこと、最後に基本的な考え方を踏まえて、しかるべき結論が出せるよう調査できるようになることが重要であるとのこと。

大学でのトラブルなどで怖いのは、問題点に気づかずに突っ走り、取り返しがつかない結果となることのこと。つまり、知らずに地雷原を走り抜けるような行為で考えることが重要であるとの注意があった。



2. ハラスメントについて

ハラスメントの判断の性質がある。ハラスメント行為後トラブルが生じた際という事後の時点で(②)、判断者が当時の事実関係を基に(①)、評価を加えて(③)、当該行為の当否を判断される。つまり「事後に、第三者が、評価する。」とするとのこと。

ハラスメントの判断で重要なのは、「ハラスメントとは、社会通念上許容される程度を逸脱している行為」という捉え方とのこと。個々のハラスメントに共通した概念を抽出した上で、個々のハラスメントの特質について検討するのが妥当とのこと。

重要なのは、1 必要性(その行為をする必要があったか、あったとしてその程度)と2 相当性(その行為は、必要性との関係で社会的に許容されるか)という2点で判断されると

のこと。これら事例について芸能人や具体例を含めたセクハラ、パワハラ、アカハラについての説明して頂いた。

3. セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントについては、「相手の意に反する不快な性的言動」とされることが多く、セクハラ事案の場合は、業務上の関連性が乏しいため、パワハラの場合より緩やかに認められるとのこと。そのため、業務上の必要性が認められにくく、行為の性質が重視される。行為の性質上、通常、相手方の性的羞恥心を害するようなものであれば、セクハラ（相手方の意に反する）との強い推定が及ぶ。さらに、相手方の真摯な同意を行為者が証明できなければセクハラと認定されるとの解説があった。また、飲酒の有無なども重要視されるとのことであった

4. パワーハラスメント

パワーハラスメントについての説明があり、様々な解釈などがあるが「優越的な関係を背景にした社会的に許されない行為」といった程度の理解でよい。ただし、パワハラが問題となる事案では、業務の遂行上必要との考えの下、世代間のギャップもあって、ついついやり過ぎてしまうことがあり得るとのことであった。



5. アカデミックハラスメント

本FDでも中心の話題であるアカデミックハラスメントについてのお話が合った。アカデミックハラスメント（アカハラ）の定義も論者により微妙に異なり、あまり定義に拘泥（こうでい）しすぎると他のハラスメント防止に支障が生じうる。そこで、本研修では、アカデミックハラスメントについて、「教育・研究の現場（主として大学や大学院）において行われるハラスメント」というように、広い概念で扱い、教授など指導的立場にある者から、学生（大学院生）に対する言動を主として扱うことにした。

・事例紹介

教員（指導担当）と学生（大学院生）は、単位認定を行い、一定単位を取得することが卒業の要件となっている以上、学生らに対して優越的關係が存在するとのこと。しかし、裁判例上、研究指導は原則として司法審査の対象とはならず、指導教員の裁量が尊重されている（いわゆる「部分社会の法理」）。

最高裁の判例である富山大学事件を例に大学での単位認定などの事案は司法審査の対象にならないなどの説明があった。また、岡山地方裁判所の例によっても、自死した学生の遺族（原告）側の大学への請求は棄却されたとのこと。ただし、「部分社会の法理」についての判例変更もあり、今後は司法審査の対

象になりうるとのことであった。

6. 事前に受けた質問に対する回答

FDにあたり、事前に教員からの質問を受けて、先生に回答いただく形式をとった。

①「土日祝日、深夜のメールなどの連絡」にたいし、すぐに回答を要求するものでなければOKとのこと。

②「研究活動による学生への行動制限について」に対し、学生にシラバスに示すなど学生にあらかじめ周知させる。

③「学会など宿泊を伴う活動について」に対し、周囲にどのように映るかを考える必要があるなど、ケースバイケースで難しいが、本人の意思による。

上記以外にも多くの質問があり、回答いただいた。

最後に、安西先生から他のハラスメントと同様に重要なのは、最初に説明いただいた必要性（その行為をする必要があったか、あったとしてその程度）と相当性（その行為は、必要性との関係で社会的に許容されるか）という観点で判断されるのが良いとのアドバイスもあった。

先生の講演は、事例を芸能人にするなどわかりやすかった。また、最後の質問に対する回答は、時間超過したにも関わらず、大変熱心に対応いただき、概ね参加者全員が満足いったものであった。

FD終了にあたり食産業学群 学群長 森田明教授より、安西先生へのお礼のあいさつがあり、閉会となった。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 基盤教育群 三浦 幸平

主催者（組織）	基盤教育群
タイトル	令和6年度新入生アセスメント結果報告
実施の趣旨	進研アド社の保有する入試結果と受験生動向分析（6月模試含む）についての報告および、令和6年度新入生に実施した「GPS-Academic」のベネッセiキャリア社による分析結果を受け、学群の学生の傾向、大学受験の志向、入試の影響等についての教職員の情報共有の場とし、今後の学生への学びのフォローや本学の制度改革等について検討する契機とする。
参加者	教員：27名，職員：7名 参加対象：全教職員（周知範囲）
日時	令和6年9月4日（水）14:00～15:30
場所	遠隔開催：遠隔会議システム（Zoom）による。 対面会場：411 講義室
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 2. 第1部 14:00～14:40 「2024年度入試結果・受験生動向分析 6月共通テスト模試分析」のご報告 説明者：株式会社進研アド 宮原 優太 様 質疑応答 3. 第2部 14:45～15:25 「2024年度新入生アセスメント「大学生基礎力調査（GPS-Academic）」のご報告 説明者：株式会社ベネッセiキャリア 黒田 紀夫 様 質疑応答 4. 基盤教務WGから報告（学内者のみ） 5. 閉会
招聘講師	株式会社進研アド 宮原優太氏 株式会社ベネッセiキャリア 黒田 紀夫氏

【内容】

令和6年度、前期1年生必修科目「スタートアップセミナー1(SUS1)」内で実施したGPS-Academic、進研アドによる入試データ(6月模試、模試の結果と本学の合否結果の比較など)、入学直後に実施した学習状況診断テストの分析結果の報告を行った。

第1部は「進研模試」の志望者の動向と実際の入試における受験者数の関係、偏差値に関する分析が報告された。例年通りであるが、6月模試の結果が毎年の受験生の動向に影響があるとの仮説の下、報告された。特に、令和7年度入学者選抜より、共通テストで「情報」を課すことの影響など、本年度入試で特異な観点での状況報告については、関心の高い内容であった。少なくとも6月共通テスト模試の受験者数は例年と著しい変化などは確認されなかった。入学選抜受験者の併願校に関して、誤差とは考えにくい事象が見られ、来年の同報告など、継続的な観察が必要である。さらに、本報告外の多角的な観点も検証の上、今後の入試・教育改革上の資料作成の一部を構成することを期待したい。

第2部は、必修科目SUS1内で実施された「大学生基礎力調査(GPS-Academic)」に関する分析結果が報告された。各学群の入試区分による新入生の状況についての情報共有がなされた。例年通りの結果として、本学の入試区分のうち、総合型選抜による入学者が高得点帯を占める結果などが確認され、経年の変化として特異な事象は確認されなかった。

第3部は3年度目を迎えた「学習状況診断テスト(内製問題)」の結果データの要約により本年度入学生の状況を確認した。全体として大きな変化は見られないものの、学群別に異なる挙動も散見された。単年度の事象であるか、学群別の状況変化が生じているかについて、次年度以降の継続的な観察が必要と思われる。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

基盤教育科目の1・2学年生へ適切に配当される工夫として、教科提供の環境改善とその指標化など、基盤教育群の運営上の判断基準の開発が必要である。また、多様な入試形式で入学してくる学生への適切な対応を行う上で、各科目で即時性の高い効果測定が必要である。

FD自体の課題として「前期・後期の成績(GPA)」の可視化に関する蓄積について、本年度中の学内状況共有を実現に至らなかった。

以 上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 江角伸吾

主催者（組織）	看護学研究科（教務ワーキンググループ）
タイトル	博士前期課程における人材養成とその教育を構想する
実施の趣旨	<p>「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11月）において、大学が多様な学生を受け入れるためにリカレント教育を推進すること及び大学が時代の変化に応じ多様な教育プログラムを迅速かつ柔軟に編成できるようにすることなどが提言された。これを踏まえ、リカレント教育の推進や、大学院における高度な専門教育に関し、より多くの人々がアクセスしやすい取組の促進に向けた「大学院設置基準等の一部を改正する省令」（令和4年3月）が公布・施行された。</p> <p>大学院における多様な学生の受入れが推進されている状況の中、大学院には自らの強み・特色・教育理念や社会のニーズ等を踏まえて、学生が身に付けるべき能力を意識しながら、大学院教育の実質化を図ることが求められている。</p> <p>大学院教育の実質化の中核は、①「どのような人材を養成するか」を明確化する、②「何を学ばせ身に付けさせるか」を軸に最適な教育の姿を具体的に構想すること、③限られた資源を必要な事項に効果的に投入する、という意図的なプロセスを踏むこととされている。</p> <p>本学研究科においては、博士前期課程のDPの見直しに着手され、さらに看護学研究科では指導體制の検討の途上であり、大学院教育体制の改編の過渡期にある。そこで本FDでは、今後の大学院教育体制の基盤構築のために、博士前期課程の大学院生について、どのような人材を養成し、目指す人材養成に向けてどのような教育が必要か意見交換を行う。</p>
参加者	菅原 よしえ、谷津 裕子、花里 陽子、高橋 和子、金子 さゆり、齊藤 奈緒、三上 千佳子、風間 逸郎、武田 和久、沼山 博、木村 三香、名古屋 祐子、後藤 篤、霜山 真、平泉 拓、江角 伸吾、計16名（木村 眞子、竹本 由香里、沢田 淳子、小松 容子）4名はアンケートのみ参加
日時	2024年8月30日（金）10:30～12:00
場所	宮城大学大和キャンパス 301講義室
プログラム構成	<p>1. 開会 挨拶 看護学研究科 副研究科長 谷津 裕子先生</p> <p>2. 趣旨の説明と司会 江角先生、三上</p>

	<p>3. グループワーク（55分）＆発表（20分）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3グループ（1グループ5名）に分かれ、以下について意見交換を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・宮城大学の特色・強みを踏まえ、博士前期課程においてどのような人材を養成するか ・目指すべき人材養成に向けて、「何を学ばせ身に付けさせるか」の観点から、どのような教育が必要か ● 発表は1グループ5分とし、すべてのグループ発表終了後、質疑応答とディスカッションを行う。 <p>4. 閉会</p> <p>挨拶 看護学研究科 研究科長 菅原 よしえ先生</p>
招聘講師	なし

【内容】

〈宮城大学の特色・強みを踏まえ、博士前期課程においてどのような人材を養成するか〉というテーマに対して、【博士前期課程の修了生として求められる人材】には、「実践力と研究力を兼ね備えた人材」「現場へ成果を還元できる実践家や研究者」「社会に還元する姿勢を持つ人材」があげられた。

また、【CNS 課程の修了生として求められる人材】には、「質の高い看護実践を牽引できる人材」「看護研究の助言ができる基礎的能力を持つ人材」があげられた。

この求められる人材に関連することとして、【博士前期課程として求められる研究】としては、「看護現場に密着した研究」「人間の生涯を対象とした研究」があげられた。【本学の研究科の強みと特徴】では、「社会人経験の豊富な看護職が多く入学している」「看護管理者として卒業生が増え、現場の底上げに貢献している」があげられるが、【本学研究科の課題】には、「実践に還元できる成果が結びつかないことがある」「研究方法が高度化し、適応力が求められる」「看護管理経験者が多く、研究課題の焦点化が難しい」「研究経験が少なく、ロジカルな思考力が不足」「看護管理者の下の世代（次世代）の育成が滞っている現状」「東北という地方にあり、関東との集客のしやすさの違い」があげられた。

〈目指すべき人材養成に向けて、「何を学ばせ身に付けさせるか」の観点から、どのような教育が必要か〉というテーマに対して、何を身に付けさせるかについては、「看護の意味や意図を表現する力」「社会全体を俯瞰し、論理的に考え述べる力」「看護倫理の課題解決と倫理的思考力」「対立する意見や構造を捉え、解決に導く問題解決能力・批判的思考力」があげられた。

どのような教育が必要かについては、「領域横断・異分野連携型の学修が必要」「デュアル

ディグリーや他研究科のプログラム活用の検討」「事業構想学群と食産業学群を活用した教育」などの【領域横断・学際的な連携をした教育】、【IT化を進め、距離を縮め多様な価値観に触れる機会を提供する教育】があげられた。

また、上記の教育を進めるために、【他領域との連携や風通しの良い教育環境の整備の必要性】があげられた。



【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本FDにより、宮城大学大学院看護学研究科博士前期課程として求める人材には、実践力・研究力・社会還元ができる人材であることを共有認識することができた。また社会的観点、看護の観点から理解・表現するための批判的・論理的・倫理的思考力について身につけさせるために、領域横断・学際的な連携をした教育、IT化を進め、距離を縮め多様な価値観に触れる機会を提供する教育を目指していくべきではないかという考えを共有した。本FDを踏まえ、臨時教務WG、看護科学研究科教授会にて、DP/CPの議論を深めていく。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 岩井孝尚

主催者（組織）	食産業学研究科（教務委員会）
タイトル	今後の食産業学研究科の教員組織、カリキュラムについて考える。
実施の趣旨	食産業を取り巻く環境は地球温暖化やインバウンドの増加等で年々変化していると共に、食産業学研究科では、今後、長年にわたって毎年複数名の教員が定年退官を迎える時期に来ている。食産業学研究科の教員組織は大講座制に近い形態で、1分野1名の教員が担当しているため、定年退官によって教員が抜けた分野は即座に新規採用を行わないと、カリキュラムの実施が困難な状況に陥ることが予想される。 そこで、次年度から5年間の教員組織の変化を示して教員組織の問題点の共有化を行い、今後の食産業学研究科で実施する教育分野、科目等について議論を行う。
参加者	食産業学研究科所属教員
日時	12月11日（水）、16:00頃から（教授会終了後）
場所	太白キャンパス 大会議室
プログラム構成	1. FD開催に当たって（井上研究科長） 2. 今後の食産業学研究科の教員組織について（岩井） 食産業学研究科を構成する研究領域、研究分野ごとに分かれて、今後の教育内容、科目等について議論を行う。
招聘講師	無

【内容】

食産業学研究科では、R7年度からの5年間で少なくとも十数名の教員の退官が予定されている。本研究科FDにおいては、今後数年間の教員組織の変化を示し、食産業学研究科を構成する2つの研究領域・4つの研究分野ごとに分かれて、今後の教育内容や科目等について議論を行った。以下に各領域/分野で出た意見をまとめた。



1. 食品イノベーション領域

①食品ビジネスマネジメント分野

<前期課程>：食品ビジネスマネジメント分野での教育の柱となるのは、経済・経営・マーケティング・食産業政策なのでこれらに該当する科目は外せない。そこで対応は以下の通り。
[フードシステム特論、食品マーケティング特論]は現在の教員の世代交代で対応する。

[食品企業経営戦略特論、食料経済特論、食産業政策特論]については、専任の後任を探す必要あり。
[投資・企業評価特論]は2026年度の廃止を検討する。

<後期課程>：[食産業とグローバル特論]を廃止し、代わりに教育範囲を広くとれる応用フ

ードシステム特論の新設を検討する。[食産業経済経営特論]と[食産業経済経営演習]の統合を検討する。

②食品技術開発分野

教員退職後への対応のほかにも、社会人院生へのスクリーニングも問題となっている。これらへの解決のために、科目の統合・再編により数を減らす方向にする。

<前期課程>

・科目の統合、再編については、[食感性工学科学特論]と[食品開発学特論]、[調理科学特論]と[フードサービス特論]の統合を検討する。[栄養機能科学特論]は領域横断の科目のため、食品イノベーション領域としては後任を探す。

・食産業研究特論のようなオムニバスは教員により実施方法が異なるため、社会人にはハードルが高い。遠隔での実施を検討する。

<後期課程>：食品加工特論の名称・講義内容の変更を検討する。また、●●特論と●●演習で、同じ名前のもので並ぶことから、統合して内容変更をすることを検討する。

2. 農・環境イノベーション領域

①植物関連分野

・植物関連の科目のほとんどは現状維持が可能であるが、[植物生産環境特論]は後任の教員を探す必要がある。

・修了要件の選択科目数を減らす議論をしてはどうか。必修科目（博士課程前期として必要な基本的な学修内容を想定）を増やし、選択で学ぶ主分野外の専門的内容の単位数を減らしても良いとの意見が多かった。また、多数の講義科目により[食産業学特別研究]等で実施する研究活動が制限されているとの意見も多かった。

②動物関連分野

<前期課程>：[アニマルサイエンス]、[資源循環型畜産特論]は担当者も含めてシラバスの再構築を行う予定である。[動物生理機能特論]は「生理機能特論」としてヒトを対象とした内容への変更を検討する。[栄養機能科学特論]については後任の採用を検討する。

<後期課程>：[食産業学研究法]は発表を中心とした内容から講義中心の内容（研究デザイン、論文の書き方、投稿先をどう選ぶか、投稿、その他）への見直しの必要性があるとの意見があった。[食材生産特論]は廃止、科目の入れ替えを検討する。

③生産環境分野

・[農地水利環境特論]および[多面的機能特論]は、学部から学群への移行時に学群科目との接続性が無くなったこと、現担当教員の退官等の理由から科目廃止の見込みとなっている。

・[生産環境情報特論]および[資源循環システム特論]は統合の上、講義内容を検討する。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

R6年度に挙げられた分野ごとの様々な問題点をもとに、次年度は研究科全体で今後のカリキュラム改編について議論を進める予定である。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者：三上 千佳子（カリキュラムセンター副センター長）

主催者（組織）	カリキュラムセンター
タイトル	カリキュラムの構造化と学修成果の可視化
実施の趣旨	<p>昨今、学習成果や教育体制など教育面での質保証が重視されており、共通テストや授業法など様々な試みがされています。一方、教育体系の方針として3ポリシーがありますが、到達目標、教育構造、入学者の質の管理がバラバラに検討され、有機的に機能していません。</p> <p>そこで、今回は、大学教育が実質的に成果を上げ、学生、教員、社会ともに認識できる教育体系はどのようにしたら実現可能なのか、教育体系の構造化の手法について勉強会を開催します。</p> <p>大学の3ポリシーが機能していない構造的な問題点を把握し、学習成果の可視化と連動するカリキュラム構造化の手法について説明します。話題提供の後、意見交換の時間を設けます。</p>
参加者	カリキュラムセンター、群・学群の教務に関わる教職員、参加を希望される教職員
日時	9月13日（金）16：10～17：40
場所	301講義室+Teams ライブ会議+オンデマンド配信
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 挨拶・趣旨説明 カリキュラムセンター長 齊藤 奈緒先生 2. 話題提供「カリキュラムの構造化と学修成果の可視化の連動」 講師 田中 智麻先生（研究推進・地域未来共創センター） 3. 意見交換 4. 閉会

【内容】

- I. 「カリキュラムの構造化と学修成果の可視化の連動」では、以下の内容について話題提供があった。
 - ・大学に対する教育ニーズ
 - ・大学教育の現状と課題
 - ・コアコンピテンシー（汎用性能力）涵養に対する大学教育
 - ・教育体系再構築に向けた具体策
- II. 話題提供を受けて、学生がコアコンピテンシーを獲得するための教育要素を明確にした授業ならびに教育体系の再構築に伴う課題について、意見交換を行った。

- Ⅲ. 参加者：対面・オンライン・オンデマンド 計 64 名
学長、理事 3 名、看護学群 16 名、事業構想学群 11 名、食産業学群 14 名、
基盤教育群 5 名、研究推進・未来共創センター 2 名、事務局職員 12 名
- Ⅳ. 実施後アンケートによる評価（回答者 21 名）
1. 内容・全体構成に関する評価
 - ・話題提供は今後の授業や業務に役立つものだったか（5段階評価）：平均 3.81
 - ・意見交換は授業や業務の課題を明確にできる内容だったか（5段階評価）：平均 3.86
 - ・全体構成は適切だったか（5段階評価）：平均 4.00
 2. FD に内容を受けて、今後カリキュラムの検討や学習成果の可視化において、活かしたいことや意識したいこと、取り組みたいと考えたこと。
 - ・コアコンピテンシーを意識した授業づくり。
 - ・コアコンピテンシーを念頭に置いたカリキュラム体系の構築。
 - ・学生が修得したスキルを実感できるための方策の検討。
 - ・学生が本学での学びの状況を把握できるシステムの構築。
 - ・学生の DP の修得状況を可視化できるシステムの構築。
 - ・本学で提供する教育についての説明責任や提示責任、学習機会の保証についての検討。
 - ・知識を社会実践に活かすための授業の充実と、同じ目標をもつ教育者の組織作り。
 - ・コアコンピテンシーの構成要素の可視化、分析。
 3. 今後カリキュラムセンターFD・SD で取り上げてほしいテーマ
 - ・今回の FD の内容に引き続き、本学学群の科目体系の構造改革のシミュレーション。
 - ・今回の FD の内容に引き続き、コアコンピテンシーの構成要素の可視化を実践している大学の工夫・苦勞、効果と損失。
 - ・R 4 年度新カリキュラム生の入学から卒業までの DP 評価方法。
 - ・他大学の先進的な教育の実際。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

学生が本学での学びや DP の修得状況を把握できるシステムの構築について、検討を継続していく。また、意見交換では、学生自身が大学で身に付けたいスキルを理解し授業選択できるためには、コアコンピテンシーの構成要素を可視化し、大学の教育体系を明確に示すことや、学生の授業選択を支援するシステムの必要性が議論された。今後は、これらの具体的方策についての検討が必要である。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 澁田 一夫

主催者（組織）	キャリア・インターンシップセンター スチューデントサービスセンター
タイトル	障害のある学生の支援について
実施の趣旨	障害のある学生については、年々増加傾向にあるといわれており、こうした学生に対する修学支援やキャリア支援のあり方を検討していくにあたり、先進的な取組を行っている富山大学から講師をお招きし、講演・ディスカッションを通じて知見を共有いただくもの。
参加者	教員 20 名、職員 16 名
日 時	令和6年11月25日（月）午後3時から午後4時30分まで
場 所	大和キャンパス PLUS ULTRA – Teams 会議（ハイブリット形式）
プログラム構成	1 開会挨拶 西川 SSC 長 2 講演 富山大学 栗林特命准教授 3 パネルディスカッション（質疑応答） 富山大学 栗林特命准教授 キャリア開発室長 須田教授 健康支援室長 花里教授 4 閉会挨拶 澁田 CIC 長 ※ 進行 竹本准教授
招聘講師	富山大学教育・学生支援機構学生支援センター アクセシビリティ・コミュニケーション支援室 特命准教授 栗林 睦美氏（Teams 参加）

【内容】

富山大学の栗林氏を講師としてお招きし、富山大学の障害学生支援について御講演いただいた。概要は以下のとおり。

- ・ 富山大学では、障害学生支援組織として、2007年からアクセシビリティ・コミュニケーション支援室を設けており、同室を中心に、修学の面では学部教員等と、キャリアの面では学内の就職・キャリア支援センター等と、メンタルの面では学内の保健管理センター等と連携し、学生了解のもと情報を共有しながら、様々な取組を実施することで、学生に対して合理的配慮を迅速かつ適切に供給するための体制を構築している。
- ・ 発達障害学生に対し、入学直後から卒業後までの各段階において、新しい環境（社会）へ参入するプロセスを一貫して支援している。修学支援としては、個別面談（スケジュ

ール確認・思考の整理・生活状況の聴取等)や支援者支援(教員との情報共有や保護者面談等)、合理的配慮の探求などを行っている。日々の個別面談で養えるキャリアの要素を就職支援につなげている。就職支援としては、就職活動全体のナビゲートやスケジュール管理、個別面談を通じた学生の自己理解の促進、企業への情報提供などを行っている。これらの支援にあたっては、学内外の組織間で連携して取り組むことで、学生の戸惑いや混乱を最小限に抑えている。

パネルディスカッション(質疑応答)の概要は以下のとおり。

(以下、Q 本学教員、A 富山大学 栗林氏)

Q 富山大学では何人の相談を担当されているか。面談日時の決定方法は。

A 約100人程度の学生を4人の相談員で分担している。学生の時間割や負担を考慮し、学生と相談して面談日時を決めている。

Q 相談員の方の職種等は。

A 福祉の資格を有している方もいる。障害特性を理解しながら実行支援につなげていける力が必要だと考えている。

Q 診断のない学生やその保護者の対応はどうされているか。教員の関わりはどうか。

A 障害の有無に関わらず学生・保護者が相談しやすいように組織名を「アクセシビリティ・コミュニケーション支援室」としている。教員が学生に支援室を紹介することもあるほか、FD・SDを通じて教職員も理解を深めており、学部でも対応が行われている。

Q 就職支援において考慮している点は。

A 学生の自己理解と意思を尊重し、必要に応じて障害者雇用の情報も提供している。

Q 大学で学んでいる専門性にこだわらず自己理解を進めるには。

A 学生の学ぶ権利を尊重しつつ、学生が自分の将来や適性を考える機会があるとよい。

Q 教員の対応に「温度差」はあるか。

A 学生から希望・申出があり、学生・関係部局の教職員・支援室との面談・協議を通じ、合意が得られて支援を開始する。基本的に教員の「温度差」はないが、仮に不都合があれば調整が必要になる。

Q 事務職員との連携はどうか。

A 長年の取組もあり連携できているが、引き続き連携の維持に努めていきたい。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

学生の支援にあたっては、様々な機会を通じて学生の現状やニーズを把握し、きめ細やかに対応していくことが必要であり、今回のFDで共有いただいた障害のある学生支援に関する知見も参考にしながら、CIC・SSCとしても連携・協力して取り組んでいきたい。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 笠原 紳

主催者（組織）	アドミッションセンター、高大連携推進室
タイトル	高大連携と大学入試 ～高校の立場から、大学の立場から～
実施の趣旨	宮城大学が高大連携推進室を立ち上げて5年が経過した。その間、大学見学や出前講義への対応、探究学習支援やアカデミック・インターンシップの実施等、さまざまな形で活動を展開してきた。高校側では、探究学習を中心とする高大連携の担当者と、大学進学をはじめとする進路指導の担当者は別であることが多く、高大連携から大学進学指導に直接展開する流れは見えづらい。あえて両者を切り分けて扱う向きもあるように思われる。一方、大学側は「大学での学びの一端を体験してもらい、ゆくゆくはその大学への進学に結びつくような高大連携」が実現できれば理想的であると考えている。全国的に、高大連携を基軸とする新たな入試の可能性も議論され始めている中で、高大連携と大学入試のつながりについて現状を確認し、その先の展開を考えていく機会とする。
参加者	教職員参加希望者
日時	8月28日（水） 13:00～（90分）
場所	大和キャンパス本部棟 401 講義室
プログラム構成	<ul style="list-style-type: none"> ・開会（13:00） ・本会の趣旨および背景説明 ・講演① 招聘講師 2名 ・講演② 高大連携推進室長 高山 純人 アドミッションセンター長 笠原 紳 ・討論・意見交換 ・まとめ・講評 ・閉会（14:30）
招聘講師	宮城県教育庁高校教育課 教育指導第一班 主幹 菅野 準 教諭 教育指導第二班 主幹 田畑 洋行 教諭

【内容】

学内出席者は33名であった。冒頭の高山純人高大連携推進室長の挨拶に引き続いて、講師の田畑教諭から、高校の新指導要領下での探究学習の指導法および評価について、事例に基づく解説があった。これまでの指導要領と比較して、全ての学習場面において探究学習的

要素が多分に含まれるようになったこと、特に理科だけでなく地歴、公民や数学などでも探究をキーワードに科目や単元の再構成が行われ、科目間や単元間の壁もなくなりつつあって、生徒個人ごとの学びの自由度が増していることなどの説明がなされた。また、菅野教諭からも、高校の探究指導の現場で認識されている課題等について、総括的な話があった。典型的な従来型科目（国語や数学、理科など）とは異なり学校ごと、教員ごと、そして生徒ごとに取り組みが変わってくること、そもそもテーマの設定からして統一的な扱いが難しい（統一しないことを是とする）といった状況が報告された。そして、両教員からは、入試で探究学習の成果を見ることの重要性について語られたものの、そのような入試に対応する指導上の難しさ、高校側の戸惑い等が語られた。特に進学校と呼ばれる高学力校の一部では、こうした背景から探究学習の推進には消極的な傾向が見られるとのことであった。

高大連携から大学進学への展開についても、高校生が自身の適性を見出してミスマッチのない進路選択が期待できることから、概ね肯定的に捉えられているとのことであった。高校教員の多くは、高大連携から大学入試への展開にはまだ慣れていないものの、一方で今後期待する部分は大きいとの考えが示された。



引き続き、高山高大連携推進室長からは、高大連携推進室の活動と成果について報告があった。昨今の活動により高校からのニーズが把握しやすくなり、具体的には学習に対する意識喚起や探究型学習の支援に対してニーズが高いことが確認され、その対応としてテクノロジーを駆使したアントレプレナーシップ教育プログラムの提供などを新たに実施したこ

などが述べられた。

さらに、笠原アドミッションセンター長から、アドミッションセンターと高大連携推進室の設置理念と具体的役割、そしてこれまでの事業実績について概略説明があり、さらに2017年度入試から本学で導入されている、探究学習で身につけた能力を評価する総合型選抜入試（旧AO入試）と一般選抜入試の論説について、それぞれがどのようなコンセプトの下でどのような内容構成になっているのか解説があった。また、この入試により選抜された者について、自発性の高さや学びへの積極性が見られる一方で、英語や理数系科目の基礎学力がやや弱い等の特性が所感的に述べられた。



【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本学ではこれまで探究学習（探究学習支援）を高大連携のキーワードとしてきた。そして、総合型選抜入試と一般選抜入試の論説が、探究学習で身につけた力を評価するもので先進的な取り組みであるとの評価を受け、いずれも文部科学省高等教育局から「大学入学者選抜における好事例」に選ばれた。さらに、高大連携で構築された学習環境がこうした入試の下支えになっていることが好事例に選定された理由の一つとされた。一方で、新学習指導要領が発動してからは、本学が先行的に行ってきた取り組みがより一般化され、後発の大学が追いついてきたことで新鮮味が薄れてきたことも確かである。今後、他学に先んじて取り組んできた経験を活かし、数年にわたり蓄積してきた多くの情報をもとに必要な改善を加えた上で、その先へと大きく展開できる取り組みが重要となるであろう。

また、高大連携を大学広報の一部として進めていくことは、高大連携推進室立上げ直後の段階では意図的に避けていたのだが、IR が進んだことでアカデミック・インターンシップの受講者のうちのどのくらいが本学の入試に出願してきているのか、また出前型の探究学習支援を実施した高校からどのくらいの出願があったのか等も系統的に分析できるようになったため、こうした情報を活用して「大学進学に結びつく高大連携」の方針をより明確に打ち出す段階にきていると感じた。

以上

第3部 ミクロレベルFD・SD

1. 基盤教育群グローバルコミュニケーション部門	・・・97
2. 事業構想学群地域創生学類	・・・100
3. 看護学群実習ワーキンググループ	・・・102
4. 情報戦略推進室	・・・106
5. 事務局 OJT研修「業務の成功・失敗体験について」	・・・108
6. 事務局 主事・主査向け「レジリエンス研修」	・・・109
7. 事務局 令和6年度新規採用職員研修	・・・111
8. 事務局 令和6年度事務職員SD研修	・・・113
9. 事務局 事務職員による自主企画研修 ～業務改善をテーマに～	・・・115
10. 東北大学職員との業務に関する意見交換	・・・117
11. 宮城大学出版会（学術情報センター）	・・・121

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者：小島さつき

主催者（組織）	基盤教育群グローバルコミュニケーション部門
タイトル	大学における英語多読学習の効果—脳活動のデータから—
実施の趣旨	① 現行の英語科目（必修・選択）の課題を明確化し、第三者の目から指摘をもらい、改善点を特定し、さらに、②他大学の取り組みやベストプラクティスを参考に、有益な知見を得る。そして、③学生のニーズを掴み、彼らの英語学習の動機付けを維持しながら、英語コミュニケーション能力と国際的な競争力をつけるための英語力の強化のために、どのようなカリキュラムを構築すべきか、新カリキュラムの開始に向けて準備を行なうために、このFDを開催した。
参加者	英語の専任教員と非常勤講師（合計7名）
日時	9月19日（木）13:00 - 15:30
場所	オンラインと401教室
プログラム構成	<p>会：司会 カリキュラムセンター 小島さつき</p> <p><第1部>レクチャー（講演45分+質疑応答15分）</p> <p>「大学における英語多読学習の効果—脳活動のデータから—」</p> <p>講師 文教大学 千葉 克裕教授</p> <p><休憩> 5分</p> <p><第2部> グループディスカッション（90分）</p> <p>「宮城大学における多読の取り組みの問題点と改善法」</p> <p>講師からの宮城大学の多読教育へのコメントと意見交換、後期の多読の取り組みへの反映方法について</p> <p>まとめ：小島さつき</p>
招聘講師	文教大学 千葉 克裕 教授

【内容】

FDの第一部は、講師の千葉克裕氏に、多読の原則、多読授業の事例、文教大学でのうまくいった取り組み、授業内多読と授業外多読の違い、脳の血流量からの多読の効果などについて講演をいただいた。

多読ってなに？

- (1) 楽しんで、
- (2) すごく簡単な本を、
- (3) 自分の好みで、
- (4) 大量に読むこと

15

次に、参加者から千葉氏へ、多読方法に関する質問やその効果検証の仕方などに関して情報交換を行った。

Zipf's Law

- ジップの法則あるいはジフの法則とは、出現頻度が k 番目に大きい要素が、1位のものの頻度と比較して $1/k$ に比例するという経験則である
- テキストの長さに関係なく、どんなテキストであっても、そのテキストに出てくる単語の半分は1回しか出てこない
- 難しい単語の文章を読むとそこに出てくる単語の多くが学習者の現在の知識の段階では全く役に立たない単語であることが多い。

12

その後、5分の休憩を挟み、第二部では、実際、何万語読むことが、効果があるのか、TOEICの点数が伸びない事例、宮城大学の多読の問題点など、様々な質問に講師の千葉氏が返答し、議論を深めることができた。本学での多読の取り組みの問題点が明らかになっただけでなく、後期からどのように多読を進めていくことが、学生達にとって有益となるのかを考える

ことのできる有意義な時間となった。また、英語の多読が、学生達の読書週間の構築へと繋がっていくかもしれないと千葉氏から提案があり、英語授業の今後の可能性をみいだすことができた。さらに、教員間で、新カリキュラムにおける多読授業の前向きな導入に関しても話し合いをすることができた。

新幹線の運転見合わせのため、急遽オンラインとなったが、活発な話し合いがなされ、有意義な時間となった。

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 齊藤祐輔・中沢峻

主催者（組織）	事業構想学群 地域創生学類
タイトル	「新しい地域学」の構造化に向けた可視化戦略
実施の趣旨	<p>事業構想学群においては、2017年の大学改革に伴い、地域創生学類を新設し、グローバルなエリアを想定しながら、地域課題の解決手法の検討に取り組んできた。その過程で地域創生学類によって示されたのが「新しい地域学」の構築である。これまでに、地域創生のキーマンを招聘してのセミナーや、学類におけるDXの取り組みを紹介したパンフレットの作成を行ってきた。本企画では、この間の事業展開を小括する形で、今後の戦略に関する議論およびワークショップを実施する。</p> <p>これらの背景には、全国的に地域系の学部・学科が数多く設置されてきた中、立地自治体の特性を活かした、それぞれの強みや取り組みの方向性の明確化が求められていることがある。学生からみた地域創生の魅力は何なのか、そのことを踏まえながら、「新しい地域学」の具体的な提示方法に関する研修会を実施する。</p>
参加者	事業構想学群地域創生学類所属教員（9名）
日時	令和6年9月4日（水）13:00-14:15
場所	401 会議室
プログラム構成	<ul style="list-style-type: none"> ・開会 ・話題提示： 「新しい地域学」検討の現状と課題（佐々木秀之准教授、学類長） ・話題提供： 地域創生学の魅力の可視化のために（宮崎義久准教授） ・グループワーク ・閉会
招聘講師	なし

<プログラム概要>

- ・話題提示：「新しい地域学」検討の現状と課題（佐々木秀之准教授、学類長）

学類長の佐々木准教授から、本FDの企画趣旨が説明され、「新しい地域学」の可視化に向けた方向性について話題提起がなされた。

まず、「新しい地域学」の可視化に向けて、その検討材料として、「地域学」を冠する書籍や国内の地域系学部で発刊されているテキストの概要と特徴について共有がなされた。

次いで、地域学の構造的な整理について原案が示された。具体的には「地域学の展開」「2010年代以降における地域創生」「データで見る地域の現況」「地域資源ごとの事例」「実践者による地方創生事例の考察」等が主要な要素として挙げられた。

・話題提供：地域創生学の魅力の可視化のために（宮崎義久准教授）

続いて宮崎准教授から、新しい地域学の構造化に際して、これまで地域創生学類で作成されたテキストの位置付けを整理することや、学生の実践事例等の発信、現代の地域課題・社会課題を踏まえたモデル化の必要性について話題提供がなされた。

・グループワーク

グループワークでは、「地域学」を冠する書籍や、国内の地域系学部で発刊されているテキストを参加者で回覧した上で、以下の点についてディスカッションを行った。

- ・各教員の専門性と各地域資源との関連性
- ・現代の文脈を踏まえた地域資源のアップデート（災害情報・防災等の観点の必要性）
- ・教員の共同作業によって体系化・可視化することの意義や価値
- ・各教員が考察対象とする事例の選定方法

グループワークを踏まえて、新しい地域学の構造化に向けた方向性と、今後取り組むべき具体的な作業スケジュールが共有された。

【参加者の知識・能力の向上や資質醸成に関する成果】

他大学の事例も含め、これまで形作られてきた地域学と、今後目指すべき地域学のあり方に対する理解が深まった。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

「新しい地域学」の構造化に向けて、地域資源に基づくモデルケースの調査・考察が必要である。

<参考資料>

- ・山下祐介（2021），『地域学入門』，ちくま新書。
- ・柳原邦光・光多長温・家中茂・仲野誠編著（2011），『地域学入門』，ミネルヴァ書房。
- ・宮町良広・田原裕子・小林知・井口梓・小長谷有紀（2024），『地域学—地域を可視化し，地域を創る』，古今書院。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 坂東 志乃

主催者（組織）	看護学群実習ワーキンググループ
タイトル	令和6年度実習指導教員研修会 テーマ：「合理的配慮を要する学生への実習指導について」
実施の趣旨	<p><研修会の実施背景></p> <ul style="list-style-type: none"> • 例年、実習指導教員の実習指導能力の向上を目的に表記研修会を行っている。 • 実習指導教員には、学生が学習目標を達成できるように、修得した知識・技術・態度を統合した看護ケアが提供できるように、支援することが求められる。 • 実習指導教員がその責務を十分に果たすには、大学側として学修環境の整備や、実習施設との十分な調整、連携・協働による指導体制の確立が求められている(看護学実習ガイドライン,2020年3月) <p><企画趣旨></p> <p>近年、多様な学生が学ぶ大学教育において、合理的配慮を要する学生への適切な指導と支援は重要課題である。特に2024年4月から合理的配慮の提供が法的に義務化されたことを受け、教育機関は具体的な対応策を講じる必要がある。看護学群においても、身体的・精神的・学習的な多様性を持つ学生が増えており、これらの学生がスムーズに実習を遂行し、学びを深められるような環境整備が急務である。</p> <p>しかし、実習指導教員は、その専門的知識をもってしても、合理的配慮の具体的な方法や対応策に対して戸惑うことがある。これは、学生が適切な実習経験を積むことに影響し、結果として看護学生としての成長に支障が生じる可能性がある。</p> <p>本研修会の目的は、実習指導教員が合理的配慮に関する具体的な方法や実践例を学び、自信を持って対応できるようにすることである。</p> <p>講演では、看護師養成課程において合理的配慮を要する学生への支援のあり方について第一線で研究を遂行されているRANS (Reasonable/Rational Accommodation in Nursing Schools) 研究グループメンバー日高先生より、「合理的配慮を要する学生への実習指導」に関するご講演をいただく。講演内容から得た知見を踏まえ、参加者グループワークでは、実際のケース（これまでの経験）を基に、課題や実践的な対応策を共有するとともに、今後の指導体制について検討を行う。</p> <p>本研修会を通じて、合理的配慮の理解と対応能力の向上を図り、全ての学生が平等に学び成長できる環境整備を目指す機会とする。</p>
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・看護学実習指導教員（非常勤含/助手・助教・講師）：24名 ・看護学群の准教授・教授：11名
日時	2024年8月1日（木）12：50～14：20
場所	Zoom ウェブミーティング

プログラム構成	<p>1).開会：12:50～12:55 (5分) 趣旨説明 実習 WG 長 小松容子先生 講師紹介 (司会より)</p> <p>2).講演：12:55～13:25 (30分) 「合理的配慮を要する学生への実習指導について」 聖マリア学院大学 provost ロイアカデミア看護学研究センター センター長 日高艶子先生</p> <p>3).グループワーク: 13:25～13:55 (30分) テーマ「合理的配慮が必要な学生への指導経験の共有と今後の指導体制について」</p> <p>4).発表(グループ) 13:55～14:15 (20分)</p> <p>5). 講評：14:15～14:20 (5分) 講師より講評</p> <p>6) 閉会 ※当日参加できなかった教員のためにオンデマンド配信を行った</p>
招聘講師	<p>聖マリア学院大学 provost ロイアカデミア看護学研究センター センター長 日高艶子先生</p>

【内容】(1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください)

本研修会は、実習指導教員の実習指導能力向上を目的として実施した。特に今回は、2024年4月からの合理的配慮提供の法的義務化を受け、多様な学生に対する適切な指導と支援に焦点を当てた。

研修会では、RANS 研究グループメンバーの日高艶子先生による「合理的配慮を要する学生への実習指導について」の講演が行われた。講演では、合理的配慮の本質的な意味や、聖マリア学院大学での具体的な取り組み、支援事例が紹介された。

続くグループワークでは、「合理的配慮が必要な学生への指導経験の共有と今後の指導体制について」をテーマに、参加者間で活発な議論が交わされた。実際の経験を基に、課題や実践的対応策が共有され、今後の指導体制についての検討が行われた。

終了後アンケート結果からは、参加者の高い満足度が伺えた。講演内容については94%が満足以上と回答し、グループワークでの経験共有や学生の特性理解、実践的な対応策の検討についても、全員が肯定的な評価を示した。

参加者からは、「発達障害傾向にある看護学生の支援ガイドライン」の理解が深まり、適切な支援の重要性を再認識したという声や、合理的配慮の本質への気づきが得られたという感想が寄せられた。また、組織的で一貫した対応体制の必要性や、学生の自己理解を促す支援の重要性についても言及があった。

全体として、本研修会は合理的配慮に関する理解を深め、実践的な対応策を考える貴重な機会となった。参加者は新たな視点を得て、今後の指導に活かせる具体的なアイデアを持ち帰ることができたと評価できる。

【グループワーク成果】

1G：伊藤、東、成澤、千葉（朱）、渋谷

①合理的配慮が必要な学生への指導経験の共有

- ・曖昧な指示で混乱
- ・情報過多で混乱

グループワークで出た意見等も視覚的に認識できる形に対応（グループメンバーの協力も得た）
学生の思考を教員と一緒に確認しながら、整理した内容をその場で学生自身が記述

→学生の反応：思考や口頭での情報を可視化したことで理解の促進がはかられた様子がうかがえた

- ・患者との関わり方（対象者が疲れやすい）や思考の整理が分からない
関わる時間や記録内容（記録様式の工夫）などを具体的に指示（一緒に検討）
臨地指導者との状況の共有と対策の事前検討
- ・学生が疲れやすい（刺激が要因）
他者の視界に入らなくて済む環境
自宅の環境（人的）要因にも配慮
- ・他メンバーへの影響（他学生の指導中に割り込み相談等）：グループダイナミクスの形成阻害
相談のタイミングの取り方の指導

②今後の指導体制について

- ・領域間での情報を共有できる体制の構築
共有すべき情報等の基準の設定
各領域の担当教員が一同に会して共有できる機会の設定

令和6年度実習指導教員研修会

テーマ：「合理的配慮が必要な学生への指導経験の共有と今後の指導体制について」

2G 内海史子, 大槻文
大橋幸恵, 庄子美智子

【経験の共有】

- ・合理的配慮申請がされていない段階での支援が必要とされそうな学生への対応も踏まえての共有
→大学に合理的配慮申請がなされる前の段階での関わりで感じたことは、日々の学内での学生の状況を共有していくことが重要となる。
- ・事前に関わっていた教員からの情報提供があることで、具体的な対応や調整につながる。一方デメリットとして、学生の特性が過度に強調されてしまう可能性がある。
- ・より密な支援が必要となるので、教員がマンツーマンで指導する体制をとることで対応が可能であった領域の実習もあった。
- ・同一の学生であっても、実習の領域によっては、安定していたりなど状況が変わることもあるため、学生自身が事前アンケートに支援してほしい点を回答していることも踏まえて、その申し出に合わせて指導体制を検討していくことも必要である。
- ・学生を支援するために、学生の家族や教員の支援が重要となることを理解したが、実際に、家族が学生を支援できる状況ではない場合もあり家族も含めて対応が必要な場合もある。
→学群組織としてどのように対応するのか、具体的な体制を整備する必要がある。
- ・支援する側の教員の支援の必要性、自身の関わりが良かったのかなど悩むことが多い。目標達成度が明確化がさらに検討されるべきである。
→支援計画を立案してもそれを実行できるのか、状況的な適応の難しい場面などが生じる可能性があるため、相談先があることが安心して指導することにつながる。
- ・学生の特性を知ることが重要であり、学生の強みを生かす。
→教員の見方や捉え方など、教員の先入観につながりやすい部分を共有し、学生への理解を深めることが必要である。
- ・学生自身も努力している部分がある。例えば忘れ物が多いということへの対応をしていた。学生自身の対応を知ることによって、支援の糸口を見つけ出せる可能性もある。
- ・合理的な配慮が必要な学生の支援を検討することは、教育活動の目標をより明確にすることにつながり、教育全体への質の向上につながることを感じた。

【疑問点】

- ・指導体制を調整することがどこまで可能となるか マンツーマンの指導体制にも限界がある。

【まとめ】

- ・学ぶ機会の確保が重要となるため、本人がどのような支援を必要としているのかを踏まえつつ、支援内容と教育目標達成に向けて関わるのが重要となる。

令和6年度実習指導教員研修会グループワーク 「テーマ：合理的配慮が必要な学生への指導経験の共有と今後の指導体制について」

3G 勝沼 阿部 菅野 徳永 園部

1. 指導経験の共有

- ・配慮が必要な学生は緊張が高まるとその場に居続けることが苦痛になる様子があり、教員が当該学生に常時対応せざるを得ず、他の学生への指導が十分にできなかった。
【対応】領域内の教員と相談し、配慮が必要な学生を含め複数の教員で対応した。連日複数での対応は難しい領域もあった。
合理的配慮が必要な学生が実習で望む支援について、事前に臨地実習指導者と共有した。
- ・配慮が必要な学生への対応を行うにあたっての他の学生への説明
【対応】オリエンテーションで教員が複数体制であることを伝えた。
カンファレンスでは、当該学生の考えがまとまらない場合に学生全員に対してスキップしてよいこと伝えた。
- ・配慮が必要な学生の中には、記録が書けない様子の学生もおり、学生が記録を書けない理由を知ることが重要と感じた。
【対応】学生に対し項目ごとに記載する内容の説明、記載方法の例示を示した。
他の領域から、事前に情報を得ていたため注力できた。
- ・配慮が必要な学生への指導方法について、学内に戻ってから別の教員に相談したり、臨地ではチャットやメールで相談しながら進めていた。

2. 今後の指導体制について

- ・学生の特性理解に時間を要するため、実習開始前に必要な支援内容を明確にする（複数教員の指導体制の必要性の判断）
- ・各領域実習の引き継ぎに際し、指導体制に応じて領域教員全員への共有も必要である（学生を担当する教員の負担軽減）
- ・患者への個別性のある支援をパターンで教えるのは難しく、到達目標は変えずに、教員と一緒に考えて指導する。
- ・同じグループの学生への配慮や公平な指導体制も検討する必要と考えられる。

4 グループ 千葉洋子、金子健太郎、小野寺、桑名、針生、(花里)

【実践内容】合理的配慮の学生の実習 (R5)

- ・ 前の実習担当教員との情報共有
- ・ 担当教員一人で引き継ぐのではなく、関係教員全員で情報提供を受けた (良かったこと)
- ・ 本人との対話を重ねた
得意なこと、不得意なこと、大変になってしまう状況・要因
- ・ 事前の実習施設への情報提供

合理的配慮の申請前の状況

対象学生本人の「情報」の収集が不十分な中で、手探りに対応していた。

- ・ 教員一名がつきっきりで対応
- ・ 服薬管理の確認方法
- ・ 実習記録の方針検討

3週間のうち2週間は何か進められ、ラスト週は不調になってしまったが、事前の対応と状況を知ることができたことで、連携しながら対応できた。

【課題】

- ・ 細かいやりとりをくりかえす姿勢と、それを実施する環境の調整
- ・ 当該学生との関係性の構築 (継続できることと、できないことがある)
- ・ 代弁の方法 (必要かどうかも含めて)、タイミングをどうするか

- ・ 他の学生への学習の質の担保
- ・ 他の学生への情報提供・開示

(必要なこと)

- ・ 実習科目以外での関わり
- ・ 情報提供と、他との支援網の構築
- ・ 教育資源の適正な配分と確認
- ・ 当事者のみならず、関わる教員および同じグループ学生への配慮・協力
- ・ 教員だけではなく学生もまきこんだ「チームワーク」づくり

5G：菅原亜希、坂東志乃、籠恵太、中込沙織、山田薫子

【合理的配慮が必要な学生への指導経験】

◆うつ症状のある学生

多重課題の優先順位がつけられずパニックになる傾向があるため、計画外のことを勧めないよう指導者と事前に調整していたが指導者にとっては「この程度は大丈夫だろう」という判断があり、学生の反応を共有しながら繰り返し調整を行った

◆グループメンバーへの影響

- ・ 要配慮学生に教員がつきっきりになってしまうとグループの他の学生は学べたはずのことが学べないことがあるしかも、4年次の発言からは、それを不満に思う学生ばかりでなく、学べていないことに気づいていない学生もいることがわかった。基本的に、要配慮学生ではないからといって、臨地で学ぶことに支援を必要としない学生はいないと思う
- ・ 他の学生が教員から指導してもらえない状況となり、遠慮や不満が表出された。要配慮学生以外の学生が、学生同士で解決を試みようとする学生が支援することでも負担がなかった。要配慮学生と半年間一緒にいるグループになる場合もあり、フォローし続けることがグループ学生の負担となる場合も多い

◆領域別実習第1クールに対象学生の実習記録が進まない状況を経験した2週目まで様子を見て学生に提出目途を確認していたが、結局「出来ませんでした」という反応であった。

- 1週目で早期に具体的な指示を出し、領域内の教員に相談ができればよかった。
- ・ 教員が提示した期限にできるか確認するのではなく、学生自身に「いつまでに、どのレベルまでなら課題を達成できるか」を表明してもらったらよかったかもしれない。

【対応策および指導体制】

- ◆ 学生自身が必要な支援がわからない場合も多い。実習での躓きについて振り返り「なぜできなかったのか、どうすればできそうか」を教員が学生とともに考え、学生の自己理解を促す必要がある。教員や指導者間で検討し、学生に提示してみることもするが、学生が決定できるように支援することも必要である
- ◆ 要配慮学生が実習目標を達成するために必要な手段として使用するアセスメントツール(実習記録の枠組み等)を変えることも一案と講演内容から新しい視点を得たが、実現するためには段階が必要であり、早期に学生の状況を把握する必要がある
- ◆ 要配慮学生への支援の難しさや学生が少し成長した部分な教員が指導者へ吐露したり共有したりすることでできることはやっとなどお互いに思えて心理的負担が緩和されると指導者から言われたことから、指導する者同士が話し合う時間を作ることは大切である

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

1. 研修会の時間配分の見直し：特にグループワークの時間を拡充し、より深い議論と経験共有を可能にする。
2. 開催時期の調整：試験期間を避け、より多くの教員が参加しやすい日程を設定する。
3. フォローアップの機会：研修会での学びを実践し、その過程で生じた課題や成果を、領域別実習後にアンケートを通じて把握し、次年度の研修に活かす。
- (4. 組織的な支援体制について：大学全体で一貫した合理的配慮の提供を実現するための体制を構築する必要性が議論された。)

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 高橋 信人

主催者（組織）	情報戦略推進室
タイトル	教学IRレポートの作成方法・分析のフローおよび今後の方針の検討
実施の趣旨	<p>本年度、情報戦略推進室では、教学IR関係のデータを各部局から収集して整形・加工し、Microsoft Power BIによる可視化、すなわち教学IRレポートの発行をおこなった。このレポートは、2025年度から毎年データが更新され、各部局等（センターや学群等）で活用されるものとなる。本FDでは参加者により、主に次の2点について検討をおこなう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部局で部局横断的なデータ活用を通じた分析を実施する際のフローと推進室のかかわりかた ・教学IRレポートの作成方法・表現方法・今後の作成方針
参加者	高橋信人（室長）、金子浩一（副室長）、須田義人、三浦幸平、金子健太郎、藤田信治、嶋原啓倫、萩野俊輔、松村洋志（計9名）
日時	2024年12月26日（木）10：40～12：05
場所	大和キャンパス 4F 401 会議室
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 2. FDの概要説明（室長より） 3. データ活用・分析フローについての確認と検討 <ul style="list-style-type: none"> ・教学IRレポート発行手順の確認 ・推進室および部局が実施する分析内容とフローの検討 4. 教学IRレポートの内容検討 <ul style="list-style-type: none"> ・レポートの統一フォーマットの検討 5. 今後の方針について 6. 閉会
招聘講師	なし

【内容】

1. 背景とFDの概要

2022年8月に情報戦略推進会議および推進室が設置され、本年度で3年目をむかえた。活動目的の一つである「教学に関する戦略的な意思決定の支援及びその実現に必要な学内情報のデジタル化と可視化」を推進するため、本年度は各部局等（主にセンター）が保有するデータを収集し、整形・変換をおこない、受験番号や学籍番号を暗号化した上で、Microsoft Power BI上でデータを結合させるシステムを構築した。さらに、このシステムを通して、15の教学IRレポート（Power BIレポート）の発行と情報戦略推進会議への公開を達成した。

一方で、教学 IR レポートの表現方法については十分に検討されてこなかったことから、教学 IR レポート発行・公開までの手順の精査とレポートの表現方法（具体的には Power BI レポートの統一フォーマット）の検討をおこなう必要があった。また、全学でのデータ活用および分析にあたり、情報戦略推進会議および推進室がどのように関与するのかについて明確になっていないため、推進室としての見解をまとめる必要があった。本 FD ではこれらのことから中心に議論をおこなった。

2. データ活用・分析のフローについて

教学 IR レポートの作成から公開までの手順の改善案（室員によるブラウザ上でのレポート内容確認を経て公開する流れ）を検討した。また、分析の内容により分析 A（教学 IR レポートの発行）と分析 B（より深い分析）に分けたとき、情報戦略推進室は分析 A の充実を図っていくことが確認された。分析 A については、これまでおこなってきた学生情報に紐づく形での各データの可視化に続き、データ間の関係性の可視化についての内容および方法の検討、新たに取り入れる指標の検討を要することなど、今後の課題と方針を室員で共有した。分析 B のあり方については、室長から提案された各部局等がデータ分析を実施する際のフローに基づいて議論がおこなわれた。部局間でデータのやり取りをおこなう場合に、情報戦略推進会議および推進室が関与するのか否かについても議論がおこなわれた。

3. 教学 IR レポートの内容検討

教学 IR レポートの作成にあたって、室長から提案された表紙を統一フォーマットとしていくことが確認された。また、データ読み取りの誤りを避けるために、表紙にある注記にデータ作成の背景や表現が意味することを掲載していくことが確認された。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

各部局がデータやその分析結果に基づく意思決定をおこなう際に、情報戦略推進会議および推進室がどこまで関与・サポートしていくのか、ということについて、分析内容による担当範囲の仕分けをおこない、それぞれのフローを決めていく必要があることを確認した。教学 IR レポートについては、情報戦略推進会議や各部局の意見・要望を受けつつ、毎年の発行に向けてさらに充実させていくことになる。レポートの改善や新たなレポートの作成、指標の作成、そしてそれらを支える室員のレポート作成スキルの向上が当面の課題となる。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主査 平塚 真依

主催者（組織）	事務局
タイトル	OJT研修「業務の成功・失敗体験について」
実施の趣旨	新卒採用で入職した採用2年目から4年目の事務職員が先輩職員から大学職員に必要な知識とスキルを習得し、効率的かつ効果的な業務遂行能力の養成を目的として、事務局職員（原則、サブリーダー級までの職員）が、所属グループの業務概要や担当業務、仕事の進め方等について説明するとともに、採用2年目から4年目の事務職員が日常直面する業務上の課題等についてアドバイスを行う研修を実施する。
参加者	採用2年目から4年目の事務職員 2名
日時	令和6年9月27日（金）午後3時
場所	大和キャンパス4階401会議室
プログラム構成	<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 先輩職員の経験談 3 質疑応答・グループワーク 4 発表・共有 5 閉会
招聘講師	先輩職員 3名

【内容】

・先輩職員の経験談

他部署の先輩職員3名が「日々の業務スケジュールの管理方法」や、「仕事の進め方」、「20代のうちにやっておいた方がよいこと」等を説明した。

・質疑応答・グループワーク

先輩職員の経験談を聞いた上で、全体での質疑応答・グループワークを行った。

・発表・共有

2年目から4年目の職員が気づいたことや今後に活かしたいこと等、感想を発表した。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

参加した職員からは「他部署の先輩職員と話す貴重な機会となった。少人数での研修でざっくばらんに話せて良かった」「教えていただいた20代のうちにやっておいた方がよいことを無駄にせず、意識して取り組みたい」等の意見があり、大変好評であった。

他部署の職員から業務に関するアドバイスをもらうことのできる貴重な機会であるため、今後も引き続き実施していく。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主査 平塚 真依

主催者（組織）	事務局
タイトル	主事・主査向け「レジリエンス研修」
実施の趣旨	ストレスと上手に付き合い、困難を乗り越え成長するために不可欠なレジリエンスについて学び、感情のコントロールの仕方や自尊感情・自己効力感の高め方の習得を図るもの。
参加者	主事及び主査の職員25名（2班に分かれて実施）
日時	1班：令和6年11月28日 2班：令和6年12月3日
場所	大和キャンパス4階416講義室
プログラム構成	<ul style="list-style-type: none"> ・レジリエンスとは ・捉え方を変え、気持ちを切り替える ～感情コントロール ・自信を持ち、強みを活かす ～自尊感情 ・自分の成長を感じ、成長チャンスを増やす ～自己効力感
招聘講師	株式会社インソース 長澤 敦志

【内容】

以下について講義、個人ワーク、グループワークを行った。

1. レジリエンスとは
 - (1) レジリエンスとは ～「精神的回復力」
 - (2) レジリエンスを鍛える目的
 - (3) レジリエンスを向上させるためのポイント
2. 捉え方を変え、気持ちを切り替える ～感情コントロール
 - (1) 「切り替え力」を身につけ、感情をコントロールする
 - (2) ABCDE理論を活用し、切り替える
 - (3) 自分の思考の傾向を洗い出す
3. 自信を持ち、強みを活かす ～自尊感情
 - (1) 自尊感情とは ～「自分には価値がある」と感じる
 - (2) 自尊感情は自分で育てる
 - (3) 自分の強みを知り、自尊感情を高める
4. 自分の成長を感じ、成長チャンスを増やす ～自己効力感
 - (1) 自己効力感とは ～「私はできる」という自信を持つ
 - (2) 自己効力感とは成長チャンスを増やす
 - (3) 自分の成長を感じる

(4) 身近な人の成功体験を観察する ～モデリング

【参考】良好な人間関係はレジリエンスを高める

5. まとめ

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

階層別研修として今年度は主事及び主査向けの研修を実施した。研修内容は事前に対象者へアンケートを取り、最も受講希望の多かった「レジリエンス」をテーマとした。

レジリエンスとは、困難をチャンスに変えて成長するために必要な精神的回復力であり、今回は若手職員向けの内容で実施した。

レジリエンスを高めるためには「心理的安全性の高い職場」であることが必要であり、「心理的安全性の高い職場」とは、メンバー一人ひとりがチームに対して気兼ねなく発言でき、自然体の自分でいられる環境・雰囲気のことを指す。

研修終了後のアンケートでは「『働きやすい職場づくり』『心理的安全性』に関する研修を本学で実施するべき」「職位を混ぜた研修があると良い」等の意見があった。

今後は「心理的安全性の高い職場」づくりのために、他の階層職員に対しても必要な研修の実施が求められる。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 事務局総務課 主査 平塚 真依

主催者（組織）	事務局
タイトル	令和6年度新規採用職員研修
実施の趣旨	新規採用職員が大学を取り巻く環境や業務の運営体系などを早期に学ぶことにより、大学運営等の基礎となる知識を習得することを目的とする。また、講師となる職員についても、根拠の再確認による知識の精緻化、業務改善への意識付けの機会とし、職員全体の能力の底上げを図る。
参加者	令和6年度新規採用職員 2名
日時	令和6年11月 1日（金）10時10分～11時30分 13時30分～14時30分 令和6年11月 5日（火）14時～15時 令和6年11月14日（木）15時～17時 令和6年11月15日（金）14時～15時40分 令和6年11月18日（月）13時30分～16時
場所	大和キャンパス及び太白キャンパス
プログラム構成	1. 宮城大学概要について 2. 服務関係について 3. 図書関係について 4. 情報・施設関係について 5. 各グループ及びセンター業務について 6. 農場等現場視察
招聘講師	各グループ及びセンター担当職員

【内容】

上記プログラム構成の題材について、各担当職員が研修資料を作成・使用し、各回10分～40分の座学形式により、業務を所管する部門の先輩職員からのレクチャーを実施。本研修では新規採用職員にターゲットを絞り、早期に実施することで、大学運営の基礎となる知識の習得を図り且つ、自身のキャリアビジョン構築の一助とすることを目的に、他業務への理解と興味の創出を図りながら、大学運営の全体像を把握できるような内容を企画し実施した。

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

本研修において大学運営の全体像の把握と他業務への理解と興味の創出を得る目的を一定

程度達成することができたと考えられる。

今後は、時代に即した内容を取り入れた研修を題材とするなど、大学職員として求められる能力を身につけるべく研修内容の見直しを適宜行い、よりよい研修へと発展させていきたい。

以上

▶ 国立・公立大学の基礎知識

公立大学教職員が履修する「各機関の組織・制度・沿革・社会的役割」を学ぶ

新編 公立大学概説と概観 (2024年度版)

編者 藤原 隆 公立大学教職員研修センター 研修部長
 編集 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日
 発行部数 140部
 価格 2,000円(税別)

各論1-1 平明期の公立大学の発端

講師 藤原 隆 / 編者 藤原 隆 (Shinshu) / 発行 2024年度版
 発行 2024年4月15日

各論2 公立大学法人制度

講師 藤原 隆 / 編者 藤原 隆 (Shinshu) / 発行 2024年度版
 発行 2024年4月15日

各論3 公立大学の現状

講師 藤原 隆 / 編者 藤原 隆 (Shinshu) / 発行 2024年度版
 発行 2024年4月15日

各論4 公立大学の保証

講師 藤原 隆 / 編者 藤原 隆 (Shinshu) / 発行 2024年度版
 発行 2024年4月15日

各論5 公立大学の取組活動

講師 藤原 隆 / 編者 藤原 隆 (Shinshu) / 発行 2024年度版
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

▶ 訂 公立大学の業務知識

業務的スキルを身に付け、組織の発展に貢献する

新編 公立大学の業務知識

編者 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論1-1 公立大学法人会計セミナー入門コース

本コースは、財務・会計の基礎から法人会計の基礎までを学ぶための入門コースです。
 発行 2024年4月15日

各論1-2 公立大学法人会計セミナー初級コース

本コースは、初級レベルの法人会計の基礎から中級レベルまでを学ぶためのコースです。
 発行 2024年4月15日

各論1-3 公立大学法人会計セミナー中級コース

本コースは、中級レベルの法人会計の基礎から上級レベルまでを学ぶためのコースです。
 発行 2024年4月15日

各論2-1 大規模なハラスメントの防止対策について (2024年度版)

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論2-2 オンラインプラットフォームに関する研修

講師 MGAADY (オンラインプラットフォーム) 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論2-3 安全管理体制構築の取組

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

各論2-4 大規模なハラスメントの防止対策に関する事例

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論3-1 大規模なハラスメントの防止対策に関する事例

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論3-2 公立大学法人に係る法令の基礎知識

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論3-3 教育の質保証の観点から見た業務改善

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論3-4 公立大学に対する外部評価機関の対応

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論3-5 個人情報保護法改正に伴う業務対応

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

各論4-1 公立大学における大学業務の進め方(基本編)

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-1 研究の最新動向

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-2 研究申請・採択の最新動向

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-3 公立大学が活用できる外部資金制度について

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-4 研究取組・業務の連携に向けたガイドラインの取組

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-5 学術国際交流事業の取組

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

各論5-6 海外からの研究・教員招聘 実践編

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-7 研究費の最新動向

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論5-8 教員研修で求められる学力の確保

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論6-2 大規模なハラスメント 新編 事例集

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論7-1 教員研修を支援する情報システム

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論7-2 教員研修におけるGoogle Workspaceの活用事例

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

各論7-3 教員研修を活用した内部質保証の取組事例

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論7-4 教員研修の実践に向けて「教員」2「各論」

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論7-5 教員研修の最新動向

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

各論7-6 教員研修の最新動向

講師 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆 藤原 隆
 発行 2024年4月15日

印刷物の複製等は法律禁止事項となります。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

受講した職員からは「各自の都合に合わせて研修システムを利用できることは有意義であった」「ハラスメント研修は教員にも受講いただきたい」「各自がカスタマイズできるSDで画期的だと思った」等の意見があり、研修システムを利用して事務局指定講座と職務関連講座を受講することで、業務の合間にそれぞれのタイミングで受講でき、1講座は選択制とすることで職員の業務内容に応じた内容を受講することができた。

今後はさらに幅広い分野を学ぶことのできる研修システムの利用を検討していく。また、教員との合同研修の実施や、研修システムでの受講とグループワークを併用する方法などを検討する必要がある。

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 研究推進・地域未来共創センター 主査 岸根 大輔

主催者（組織）	事務局
タイトル	事務職員による自主企画研修 ～業務改善をテーマに～
実施の趣旨	大学業務のDX化が叫ばれる中、国立大学や私立大学と比べて国の政策的な影響を受けにくい公立大学にあっては、設置自治体や近隣大学等の関係性を有効に活用しながら、大学自ら取組みを推進していく力が問われる状況にある。本学においては昨年度から東北大学が主催する「東北地区業務DXチーム」に複数の職員が参画し、業務改善に資するためのノウハウ等情報収集に努めており、主宰する東北大学の視察研修と意見交換を実施した。その後、東北地域を中心とした公立大学間での取組み共有を通じて、各分野の業務改善の方策を探るとともに、職員ネットワークの拡大に努めた。
参加者	延べ16名
日時	①令和6年8月1日（木） ②令和7年1月11日（土）
場所	①東北大学片平キャンパス ②宮城大学サテライトキャンパス
プログラム構成	①東北大学DX化の取組みに関する意見交換 ②東北地域公立大学間のDX化の取組みに関する意見交換
招聘講師	①東北大学情報部デジタル変革推進課 課長 藤本一之氏 ②東京都立大学理系管理課 課長 宮林 常崇氏

【内容】（1～2ページ程度。写真や図表がある場合は添付してください）



5. 学内でDXを進めていくために

2. 実体験をもとに。。。 ～MYUmedia完成！！～（学内者のみアクセス可）

・項目を増やし過ぎず「大分類」「中分類」に分けて表示することで、情報が散在しないよう、本学に必要な最低限の項目を表示させた「お知らせ」「よく利用される項目」「授業・履修」「次学期学生向け」「学生生活」「情報」「施設」「センター」「福祉系（履修・学生生活）」

・チェックボックスをまとめ込み、MYUmedia内での情報検索を容易かつ学校感染症に関する申請をスムーズにした

・落とし物リストを掲載し、落とし物に関する電話やメールの問い合わせや落とし物確認のための来学を無くした

3. 実際の運用

紙で回していたものを電子上で置き換えただけの作業なので、直感的でわかりやすい

【FD・SDを受けて次年度に向けての課題等】

東北大学藤本課長からの取組の概要説明では、少子化の中で業務の難局を乗り越えるにはデジタルの活用が必須であり、経営層、IT部門、業務部門の3者の連携が重要であるとの説明があり、本学における業務改善体制を工夫する必要性を実感した。また、部門横断のプロジェクトの設置にあたっては、参加した職員が変化を恐れずに挑戦し、失敗も許容できる組織づくりの配慮を行い、また職員がしっかりと取り組んだ結果を表彰や給与反映などで評価する仕組みを構築しているとのことであり、組織風土の改善・人事労務上の課題についても目を向けていく必要があることを実感した。

また、東京都立大学宮林課長からも、業務改善というテーマは「総論賛成各論反対」になりがちであり、各職員が得た知識や情報を活用する道筋が非常に難関であることが話題に上がった。即実現を目指すことも大事であるが、関係部署間の懸念を解消しながら持続的な実現の方策を探ることが公立大学の業務改善には欠かせない。一方で、知識や情報を積極的に得た職員が疲弊しモチベーションが低下することにもなりかねないため、組織内でのフォローアップ、協力体制の構築が必要であることも話題となった。

企画者は長年ミクロレベルのSD研修を企画しており、毎回自己点検と内容の改善に努めているが、今回の研修においても参加者は固定された少数のメンバーに限られてしまった。管理職・グループリーダーの参加が少ないこと、また最もDX化・業務改善の余地がある人事・財務分野からの参画者も少ないことは、本学の長年の課題であると自己評価している。

マネジメント層、バックオフィス分野が主体的に業務改善というテーマに取り組んでいかなければ、組織の持続的発展は望めない。次年度は認証評価受審の年であるが、ミクロレベルでの自主研修には限界もある。事務組織の内部質保証についてはトップマネジメントの課題として組織的に取り組んでいただくことに一職員としては期待をしたい。

<参考資料（ある場合）>

【掲載記事】東北大学DXナビゲーション「宮城大学と意見交換会を行いました」

https://www.dx.tohoku.ac.jp/news_20240808-2/

以上

令和6年度FD・SD実施報告書

記入者： 総務課 主事 山崎 拓哉

主催者（組織）	総務課
タイトル	東北大学職員との業務に関する意見交換
実施の趣旨	令和5年度から東北大学DXアライアンスに本学も参画し、本学で希望する職員が参加して東北大学をはじめとする参加大学間で業務に関する情報交換や情報収集を行っている。今回は東北大学の職員をお呼びして、一方的なインプットのみではなく、本学が今年度から試行的に始めた電子決裁の事例紹介を始め、各人が今年度までに取り組んできた業務や業務改善に関して意見交換を行い、両大学にとって学びあう機会とする。
参加者	教務課：1人、太白事務室：1人、企画・入試課：3人 研究推進・地域未来共創センター：3人、財務課：1人 総務課（役員室秘書）：1人、総務課（出向者）：1人
日時	令和7年2月17日(月) 14:00～15:30
場所	大和キャンパス本部棟4階454講義室
プログラム構成	14:00～ 開会・自己紹介 14:10～ 宮城大学の事例紹介「DocuWorksを活用した電子決裁」 14:30～ 意見交換
招聘講師	国立大学法人東北大学 情報部デジタル変革推進課 課長 藤本一之 氏 課長補佐 佐藤卓 氏 情報系一般職員 木村紗友里 氏

【本SDのねらい】

1. 他大学職員との交流を図り、交流の幅を広げる動機付けの好機にする
2. 意見交換を通じて本学の業務改善に資するヒントを得る
3. 両大学にとって学び合える機会にする

【内容】

1. 宮城大学の事例

太白事務室の久米主査から、本学で今年度から試行的に開始した電子決裁の事例についてご紹介いただいた。令和6年8月の職員用業務PCの更新時に、DocuWorksの導入仕様にDocuworksトレイが含まれており、埼玉県立大学の実施事例を参考にしつつ試験運用を開始した。できるだけ業務負荷が増えない形で移行できるよう、これまでの決裁文書の様式

はそのままに、登録しておいた電子印鑑をドラッグ&ドロップで押印し、タイムスタンプが残る形とした。現時点で遡及決裁の対応や導入していない他課を含む決裁時の課題は残るが、DocuWorks 内に文書が残るので検索が容易で、印刷して保管することも無くなり、物理的な文書保管場所を削減することが可能となった。それに加えて、太白事務室内での各種庶務業務を洗い出し、必要な業務の効率化を図った内容が共有された。

2. 意見交換

以下のような内容で活発な意見交換がなされた。

●本学では「ハンコ第一主義」「文書主義」から脱却できないところに様々な働き方の変革を阻んでいると感じています。ポトムアップも限界があり、貴学ではどのようにその初めの一步を突破されたのかお聞きしたいです。

→新型コロナウイルス感染症感染拡大が大きなきっかけであり、これを逃していたら実現できていなかった可能性あり。

●電子決裁を導入するにあたっての規程整備についてご意見を伺いたいです。いずれ事務決裁規程、公印規程等を運用と合うように直していく必要があるかと考えています。

東北大学では公印省略文書、電子署名文書等の定めがあるようですが、本学では未整備の状況です。運用状況なども教えていただけるとありがたいです。

→本部内や各部局内で決裁項目を洗い出し、要否や専決事項を見直した。以降人事異動や組織改編ごとに継続して実施している。

●直近の業務改善の具体事例（特に事務手続き等の効率化）を教えてくださいたいです。

→直近だと研究科長等選挙で使用する電子投票アプリが挙げられた。各部局での要望に応じて開発したもので、一同を介して実施することも集計の手間も無く、アプリの開発者や管理者にも投票内容の詳細が見えない形で運用できるとのこと。

●PBX（電話交換機）について、本学では物理 PBX を電話交換機室に設置し、有線の構内電話網を構築していますが、事務職員の席替えや教員室の配置換えなどの都度、電話線の引き直しの手間が生じています。貴学で導入されたクラウド PBX について使用感や課題などを伺えればと思います。

→東北大学内でも次期クラウド PBX が検討中であること、病院等大学外の施設等で特有の事情があること、WiFi 通信を使用するものだと通話品質が安定しないこと等共有された。

●役員のスケジュール管理について、宮城大学の行事予定表 excel について

→学内 NAS での共有は見直した方が良い。Outlook の予定表や、Google カレンダー等の予定表アプリでの管理や、Excel の予定表をファイルとして共有ではなく、Excel オンライン

のリンクを共有して、同時共有や学外での確認を可能にするといよ。

【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

企画時期と実施の時期が年度末の業務多忙時期となり、参加者に偏りもあったため、もう少し早い段階で企画し、より多くの職員の皆様にご参加いただけるよう配慮が必要であった。その中でも、企画者除く 10 名の方々にご参加をいただき、全職員の約 15%を占めたのは大きく、各人が自職場に持ち帰り、展開いただければと考える。

意見交換の際にも共有されたが、電子決裁等デジタルを活用したツールやシステムは手段に過ぎない。東北大学はこれまで新型コロナウイルス感染症感染拡大をきっかけにオンライン事務化宣言を総長名で発出され、トップダウンで変革を遂げて来たが、本部や各部局においても最初に決裁事項と専決事項を洗い出して選別し、関連規程を改正してというように進めてきて、現在も定期的に継続している。このように電子決裁に限らず、現状の課題を整理して試行しながら導入後の基盤（規程等）を整備し、有事問わず継続していくことが重要と考える。新型コロナウイルス感染症第 5 類感染症移行後もテレワークやフレックス勤務制度は継続され、有事対応から職員ひとりひとりのワークライフバランスに合わせた働き方を選択できるようになっている。今後も手法のみではなく、現状と課題を共有したうえで何が必要かを考えながら業務や業務改善へと進めていきたい。

アンケート結果から見ても、5 段階で 4 あるいは 5 の評価のみとなり、中には今後の研修の企画に協力いただける職員も見られた。また、本研修でざっくばらんに意見交換できたことでの気づきや、翌日からの業務や業務課題に向けて励みになったというコメントがあった。今後は小集団で課題を共有しながら企画して、自己研鑽のみではなく、大学運営の改善や変革の一助になるよう取り組んでいきたい。

< 参考資料（ある場合） >



東北大学		宮城大学	
藤本一之	デジタル変革推進課 課長	吉川隆大	教授課 課長
佐藤卓	デジタル変革推進課 課長補佐	嶋原啓倫	公衆・入試課企画・広報グループ 主幹(グループリーダー)
木村紗友里	デジタル変革推進課 デジタルイノベーション推進課 総務員	工藤建博	教務課 地域グループ 主任(グループリーダー)
山崎拓哉	宮城大学総務課 主任 東北大学デジタル変革推進課 専任一級職員	中木亨	公衆・入試課企画・広報グループ 主任(グループリーダー)
		岸根大輔	研究推進・地域連携共創センター 主査
		久米宏紀	本館事務室 事務・学生支援グループ 主査
		松村洋志	企画・入試課企画・広報グループ 主査
		高橋美聡	研究推進・地域連携共創センター 主査
		早坂明子	教務課総務グループ 秘書

質問事項 MYU

本学では「ハンコ第一主義」「文書主義」から脱却できないところに様々な働き方の変革を阻んでいると感じています。
 ボトムアップも限界があり、貴学ではどのようにその初めの一歩を突破されたのかお聞きしてみたいです。

質問事項 MYU

電子決裁を導入するにあたっての規程整備についてご意見を伺いたいです。いずれ事務決裁規程、公印規程等を運用と合うように直していく必要があるかと考えています。

貴学では公印省略文書、電子署名文書等の定めがあるようですが、本学では未整備の状況です。運用状況なども教えていただけるとありがたいです。

質問事項 MYU

直近の業務改善の具体事例(特に事務手続き等の効率化)を教えてください。

<https://case.dx.tohoku.ac.jp/category/tohoku/>

質問事項 MYU

PBX(電話交換機)について、本学では物理PBXを電話交換機室に設置し、有線の構内電話網を構築していますが、事務職員の席替えや教員室の配置換えなどの都度、電話線の引き直しの手間が生じています。貴学で導入されたクラウドPBXについて使用感や課題などを伺えればと思います。

<https://www.tohknet.co.jp/casestudy/casestudy41.html>



以上

令和5年度FD・SD実施報告書

記入者：事務局学務課学術情報グループ 名取 秀明

主催者（組織）	宮城大学出版会（学術情報センター）
タイトル	宮城大学から本を出すことについて考える
実施の趣旨	宮城大学出版会では、将来的な本の出版の可能性を検討していくにあたり、どのような課題が出てくるのか、また、他大学出版会の運営状況等について先進事例をお聞きし、ディスカッションする機会とした。
参加者	19名 風見昭三理事・副学長（研究、学術情報、産学地域連携、国際交流担当）、茅原拓朗出版会長 教職員（50音順、敬称略） 看護学群：萩原潤 事業構想学群：宮崎義久 食産業学群：齊藤秀幸、三上浩司 基盤教育群：小川直人、菅原謙、仲宗根卓 事務局：安藤美保、岸根大輔、今野佳之、佐藤憲治、平知香、名取秀明、萩野俊輔、村上靖、山崎拓哉、吉川陽大
日時	令和6年1月29日（月） 14：30～16：30
場所	大和キャンパス交流棟2F PLUS-ULTRA-（プルスウルトラ）
プログラム構成	第1部 講演 「大学出版会の運営 ～東北大学出版会を事例に～」 第2部 ディスカッション
招聘講師	東北大学出版会事務局長 小林直之氏
その他	希望者へのオンデマンド配信を別途実施

【内容】

第一部では、「大学出版会の運営 ～東北大学出版会を事例に～」と題して、東北大学出版会事務局長 小林直之氏よりご講演をいただいた。

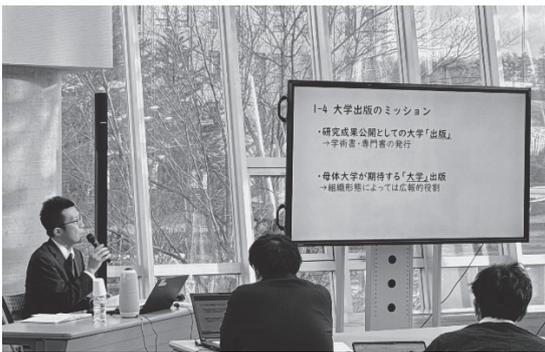
前半は、大学出版の歴史、国内大学出版会の組織形態、大学出版のミッション、国内の出版業界の現状など、出版会を考えるうえでの基礎的な知識をご教示いただいた。

また、後半は講師の勤務先である東北大学出版会を事例として、組織体制、事務局体制、稼働体制と実務、ミッションについてご教示いただいた。

補論として「これからの大学出版に必要なこと」についてお話があり、①教育のかたちにマッチすること、②研究者のニーズにマッチすること、③持続可能な組織形態を挙げられた。特に、③持続可能な組織形態では、人財の重要性を強調された。これは東北大学出版会で言えば編集委員の先生方であり、事務局職員でもあるとのことであった。大学出版としてたしかかな判断をして方針を立てられるブレンと、それを実行できる稼働体制、これはいずれも「人」に大きく左右されるため、例えば3年に1回の定期異動で事務局職員がローテーションするようなことは望ましくないとのことであった。

多くの既存事産業がそうであるように、大学出版も生き残り戦略でなんとか続けている時代である。勝ち負けで言えば、勝つことが大切ではあるものの、負けないことのほうが重要。出版という産業はこれからも降り坂かもしれないが、生き残り戦略次第ではまだまだ生きていけると思っているし、まだまだ必要とされると思っている。そんなアイデアやニーズをつぶさに見続けていくことが、大学出版にとってこれからも必要であり続けるであろう、と講演をまとめられた。

第二部では、第一部の講演を受けて、対面と遠隔で参加していた教職員から質問が寄せられ、小林氏にざっくばらんにお答えいただいた。



【FD・SD を受けて次年度に向けての課題等】

歴史と伝統のある東北大学とは異なり、本学は開学からの歴史も浅く、小規模な大学ではあるものの、「出版会」を組織し、研究ジャーナルという電子媒体の発行を基本活動としている本出版会にとっては、今後の活動を検討するうえで、大きな一歩を進める好機となった。

以上

令和6年度宮城大学FD・SD実施報告書

発行：令和6年3月

発行者：宮城大学カリキュラムセンター

TEL: 022-377-8318 FAX: 022-377-8282

WEB: <http://www.myu.ac.jp>

E-mail: kyoumu1@myu.ac.jp



宮城大学
MIYAGI UNIVERSITY