

N

NEWS
LETTER芝浦工業大学
教育イノベーション推進センター
ニュースレター

VOL. 5

発行 / 芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター

Contents

2

電子工学科におけるJABEEの取り組み
土木工学科JABEE本審査結果報告
と当面の対応

3

教職で熱心にe-ポートフォリオの議論
— 2回のワークショップで見た課題 —

FD・SDフォローアップ研修 報告

4-5

「授業における創意工夫」実践事例シリーズ
第3回

反転授業

システム理工学部 電子情報システム学科
教授 三好 匠 相場 亮

6-7



リーダーシップ養成講座

大学教育再生加速プログラムと本講座の位置づけ
「知識」を「行動」に繋げるスキルを育成
リーダーシップ養成講座を受講して得られた気づき

7



芝浦工業大学職員研修体系について

8



私立大学フォーラム

「グローバル教育とは？」に参加して
「学生FDサミット」に参加して

各国の工学教育について

教育イノベーション推進センター長 米田 隆志

本年度、日本工学教育協会国際委員長として全米工学教育学会年次大会、アジア太平洋の工学教育会議、韓国工学教育協会年次大会に参加する機会を得た。これらの会議を通じて感じた共通の認識、各国が抱える工学教育の課題等について触れる。

(1) 第122回全米工学教育学会年次大会
(2015 ASEE: American Society of Engineering Education)

6月にシアトルで開催された。参加者は4000人以上で、機器展示会場も大きなスペースに100社以上の出展があり、休憩時間には来場者で混雑して熱気を帯びていた。開会式でHubby Mudd Universityの女性学長であるMaria Klawe氏が行った特別講演は、男女だけでなく、人種に対してのダイバーシティについても取り上げた。アメリカでも女性を工学部に入れることが課題で、Hubby Mudd Universityで昨年度入学者の56%が女性だったとの説明に会場から歓声が上がった。女子学生の増加には、早期に工学に触れさせることとロールモデルの提示が重要との話があり、日本での考え方と変わらないと感じた。セッションは分野別に開催され、私の参加した学生評価のセッションでは、新しいプロジェクトの前後で学生の成長に対する評価の事例報告が主体であった。主な調査方法はインタビューだが、中にはプロジェクトが終わると学生たちはインタビューに興味がなく、十分な解析ができないという報告もあった。ただ、新しい試みに対して自分たちで評価する、PDCAサイクルが構築されている点にアメリカらしさを感じた。

(2) 東アジア・東南アジア・太平洋工学教育会議
(AESEAP: Association for Engineering Education in Southeast and East Asia and the Pacific)

AESEAPはアジア太平洋の14の国と地域が参加している。今回は8月にインドネシア・バンドンで開催され、韓国、日本、中国、インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポールの7か国が参加した。昨年度、インドネシアがIABEEと呼ばれる工学教育の認証制度を開始し、2020年までにワシントンアコードメンバーとなることを目指しているため、認証制度の今後の進め方についての講演と議論があった。インドネシアにある4000以上の工学系学科を持つ大学の認証を

どのように進めていくかが課題で、すでに認証機関を持っている国からどのように進めるのが良いのかのアドバイスを求められた。インドネシアとしては大学のクラス分けによる認証レベルの設定を検討しているようである。各国の工学教育の現状を報告するカントリーレポートでは、シンガポール国立大学の全学生の長期インターシップ派遣、マレーシア・マラヤ大学の企業とコラボした学生教育等の先進的な取り組みが紹介された。また、中国からは毎年200万人が工学系を卒業するため、就職競争が非常に激しく、各大学が学生のスキルアップや就職支援に力を入れていることが報告された。

(3) 韓国工学教育協会年次大会
(KSEE: Korean Society of Engineering Education)

9月に韓国済州島で開催された。120の口頭発表演題と23のポスター発表があり、約400名の参加者であった。一般セッションは8つの部屋に分かれて並行開催され、質疑は比較的活発に行われていた。日本工学教育協会年次大会とは異なり、各大学の学長や学部長クラスの方々が多数参加して意見交換されていた。

各大会で、共通していたのが1) 情報社会とグローバル化対応、2) 産業界とのコラボレーション、3) 理工系学部での女子学生比率の向上であった。これらは、本学が目指している方向と一致している。また、12月に開催された世界工学会議(WECC2015)でも同じ観点からの議論があり、全世界の大学が同じ方向で競い合っている。本学の教育改革が大幅に遅れているとは思わないが、少しでも慢心があるとすぐに追い越されることは間違いない。これからも教育のイノベーションへの協力をお願いしたい。

▼ 4,000人以上収容のASEEメイン会場



電子工学科におけるJABEEの取り組み

工学部 電子工学科 主任

横井 秀樹

電子工学科では、急速な技術の進歩に対応できる基礎学力と創造力を身につけた実践的な人材の育成と、人間文化、英語、技術者倫理などの幅広い教養を身につけ、創造性豊かで高い倫理観を持ち、社会の要求や発展に柔軟に対応できる人材の育成を教育目標とした教育活動をより活性化する目的で、2010年4月よりJABEE対応カリキュラムを開始しました。学科の体制としてJABEE小委員会として、学科JABEE委員会(小林(2014.3退職)、本間、六車、石川)、カリキュラム検討委員会(横井、六車、山口、オブザーバーとして石川)、シラバス検討委員会(六車、須藤(2015.3退職)、石川)、教育プログラム実施委員会(石川、杉山)、アンケート委員会(本間、小池)、就職関連委員会(小林、須藤、杉山)を発足し、小委員会ごとに教育活動に関するテーマを絞って検討する体制を確立しました。それぞれのテーマで方向性が定まってきたことを受けて、2013年4月より、電子工学科JABEE委員会(石川、本間、六車、横井、オブザーバーとして小池、須藤)、カリキュラム検討委員会(横井、六車、山口、オブザーバーとして石川、小池、須藤)の2委員会に統合すると共に、点検・改善に関する内規を策定、学科内委員会で点検し、改善案を学科会議に提案するような体制と致しました。学科構成員全員の活動の下、教育プログラムの改善を進める体制を整えたことになります。

JABEE認定審査に関しましては、小林、石川、小池が中心となって自己点検書の準備を行い、2013年7月にJABEE個別相談・助言会で指摘を受けた事項を学科全員で分担して詳細を詰め、2014年3月にJABEE審査を申請し、同年7月に自己点検書を提出しました。同年11月の実地審査までにJABEE委員会5回、実地審査打合わせ7回を重ね、実地審査当日はプログラム責任者の他、学科構成員全員で審査員に対し真摯に対応し、2015年3月にJABEE認定を受けることができました。2015年4月より、さらなる改善として、第三者に点検されることを意識したスケジュールベースのカリキュラム活動を行っています。JABEE認定に向けた活動を通し、学科の教育ポリシーの整理・明確化、学科および関連部署との協力強化という実効果の他、全教員が一体となって学科の教育水準向上に取り組んだ経験を得たことも大きな成果であり、今後も来年度に実施される予定のJABEE再審査にむけて、継続して教育活動の更なる改善に努めていきます。



工学部電子工学科JABEE認定証

土木工学科JABEE本審査結果報告と当面の対応

工学部 土木工学科JABEE担当

岡本 敏郎

土木工学科はJABEE申請することを2010年度に決定し、カリキュラムの見直し、学習・教育到達目標の設定、自己点検書の作成、既認可学科の検討状況の情報収集を開始した。決定した理由は、工学系学科の多くがJABEE認証を得ており土木工学分野では全大学の2/3近い状況であること、芝浦工業大学では認可学科が少ないが社会の趨勢から取り残される可能性があること、工学部ではJABEEの考えを尊重し運営に取り入れていること、などである。研究や大学院に重点を置いている大学以外は、むしろ認証申請しない理由はないのであり、学科が大学の教育機関として第三者から認知されることが第一目標である。

2011年度試行開始、2015年度新規申請が決定し、全員で対応していく方針としたが、学科内にJABEE申請経験者はおらず、作業が一部の教員に限定され、多くの学科教員が傍観者のようになってしまった。このため、審査に関して不安があり、2014年度予備審査を受審した。

予備審査結果では、社会の要求や学生の要望の配慮、講義内容と単位評価方法など国際的な同等性を含め評価の妥当性、教員のネットワーク組織の充実など、学部点検システムだけでなくプログラム独自の自己点検、教育改善における工夫が指摘され、学科規則の新設、土木学会資格試験の内容と合格水準の点検、卒業要件を満たすと同時にJABEE基準を満たすために必修科目の増設、学部・学科レベルでの教育改善事例

のまとめなど改善を行った。

2015年度本審査では、2015年度修了生が本審査の対象であるが、さらに1年遡ってすなわち2014年度修了生の認証を追加申請した。専任教員12名が全員出席し、就職時以来という個人面談にも対応した。最終結果は来年3月に伝達されるが、最終面談時結果は以下のものであった。基準2教育手段に関し、卒業研究を除く全科目が1つの目標を持つことが無理としてC、基準3学習・教育到達目標の達成に関し、達成度を総合的に評価する方法と基準を明文化との指摘でW、および学生がJABEE達成や変更箇所の理解混乱でWであった。ただ改善報告書を提出したところ、WはCとなる可能性が出てきた。(評価はA、C、W、Dで、Aは満足しそれ以上、Cはほとんど満足、Wは弱く、Dは欠陥あり、Dが一つでもあると認証されない)

本審査後改善報告書を提出したので、最終結果は、2014年度修了生から6年の認証の可能性はある。本学科だけでなく、芝浦工業大学既認証学科の評価結果は厳しいようで、芝浦工業大学の構造的問題を抱えている可能性が高く、単に学科の認証だけでなく大学全体での今後の分析が必要と思われます。

工学部JABEE推進委員会、とりわけ資料収集や学科からのお願い先であった学事課、自己点検書の貸与をいただいた機械機能学科および電子工学科には大変お世話になりました。紙面を借りお礼申し上げます。

教職学で熱心にe-ポートフォリオの議論 —— 2回のワークショップで見た課題 ——

教育イノベーション推進センター

中西 佳世子

AP事業の大きな柱である「学修成果の可視化」とは、各種の指標を用いて学修の到達度や時間を把握すること。その中心となるツールがe-ポートフォリオである。これは、学生がパソコンから入力したデータや、既に学内DBに蓄積されている情報を基に、学生の学修活動の履歴と成果をパソコン画面上に表示するシステムである。

学修成果を正しく把握するには、e-ポートフォリオに適切な機能が実装されているだけでなく、その操作性が良いことが必須。では、学生、教員、職員にとってどんなシステムが使いやすいのか。それを議論するために、IR部門とe-ポートフォリオWGが合同で、6月と10月の2回にわたって教職学協働のワークショップ(WS)を開催した。

学生からの率直な意見に大きな気づき

6月27日に豊洲で開催した第1回WSの目的は、e-ポートフォリオを周知することと、利用者のニーズを把握することである。WSは教職学の参加者50名を7グループに分けて議論を進めた。特に学生の声を聞くために各グループに学生を配置し、またJABEEには個別の議論が必要という観点から、JABEE関係者のグループを2つ設けた。

どのグループからも出た意見は、データの「入力」に関すること。現在すでにCASTやS'gsotが稼働している上に、さらに別システムができれば、学生にとって負担が増えるのは必定。各システムを統合して1か所でログインできないか、スマホで入力できないか…などは、そのまま学生たちのホンネである。

次に多かったのは、「画面表示」に対する要望だ。自己目標や単位取得状況や成績が見たい、JABEEの達成度をレーダーチャートで見たい、ロールモデルとなる先輩の情報を見たい…など。卒業後も使いたいという意見も出た。



第1503回 教職学ワークショップの参加者

実際に体験して出た厳しい意見

10月24日に大宮で開催した第2回は、e-ポートフォリオの機能のうち、すでに実装されている「授業外学修時間の入力」を試用する実習型WSである。LSM(学習マネジメントシステム)も併用して、参加者が交互に学生役あるいは教員役となって、課題を提出したり、掲示板に意見を投稿したりして、使い勝手を体験した。

実際に使ってみて、授業外学修時間の入力には学生から厳しい意見が続出した。直感的に入力できない、毎日入力するのはめんどろだし、週単位だと忘れてしまう、学生が自主的に使う仕掛けがない、予習復習時間など誰もまじめに入力しないから実態を反映した情報にならない、大学院生は予習復習というより常に学んでいる、そもそも授業外学修時間の定義は何なのか…。

この2回のWSを通して、特に学生の要望を直接聞くことができた意義は大きい。e-ポートフォリオで扱うデータの多くが個人情報のため、セキュリティ上の制約から、できることとできないことがある。また、技術上や運用上の問題もある。これらの課題を明確化し、教職学の知恵を集めて課題解決に取り組んでいきたい。

FD・SDフォローアップ研修 報告

Report

教育イノベーション推進センター事務課 長嶋 美代子

着任3年以内の教職員を対象とした2015年度FD・SDフォローアップ研修会を、9月8日(火)10時～17時に本学・豊洲キャンパスで開催しました。この研修会は、4月に実施している新任者研修に続き、本学における組織的FD・SD活動の一環として毎年9月初旬に開催しています。今年度の研修受講者は、学外の教職員3名を含めた27名でした。

4月の新任研修が主に大学組織について理解を深めるための研修であるのに対し、フォローアップ研修会では、授業に関連する「シラバスの書き方」・「授業デザイン」について学びます。また、参加者間で経験や教育に対する考えを共有することで、学科・課を越えた教職員コミュニティとしての一体感を構築することも目的としています。

アンケート結果：抜粋

- ・シラバスに記載すべき事項が具体的に分かった
- ・学生目線に立って、「分かりやすいシラバス」、「学生の意欲を引き出す授業」になるかを考えることができました
- ・授業で使ってみようテクニックを入手することができたと考える(ミニッツペーパーなど)
- ・アットホームな雰囲気です非常に有意義な研修となりました



FD・SDフォローアップ研修会の様子

反転授業

システム理工学部 電子情報システム学科 教授 三好 匠 相場 亮



相場教授

三好教授

反転授業とは

反転授業は、学生の主体的な学修を促進する「アクティブラーニング」の一つです。大学での講義は知識の伝達が主な目的であると考えられていたため、これまでの授業では教室で教授から学生に向けて一方的に与えられる教授法が中心でした。学生は必要に応じて予習や復習をする必要があるので、復習はともかくとして予習をする学生は非常に少ないのが現実です。大学設置に関する日本の法律である「大学設置基準」にも、予習と復習を行うことが謳われているにも関わらずです。

一方、反転授業では、教室で行われていた知識伝達にあたる部分を学生の主体的な学修へと転換します。すなわち、授業外の時間（とりわけ授業前）に自宅や図書館など教室外の場所で、学生自らが知識のインプットを行うわけです。それでは教室では何をするのか。授業中は、知識をすでに身につけているという前提で、講義の重要なポイントや応用的な部分の解説を

行ったり、演習問題を解くことで知識の確実な定着を行います。このように、これまで教室で行ってきた内容（講義）と教室外で行ってきた内容（授業外学習）が入れ替わることから、反転授業（Flip teaching、またはFlipped classroom）と呼ばれています。

反転授業に適したプログラミング教育

プログラム言語の習得は、情報系の学科にとって必須の課題であり、電子情報システム学科においても1年次よりC言語に関する必修科目が配置されています。具体的には、1年後期の共通科目として「情報処理II」（講義）、「情報処理演習II」（演習）が、2年前期の専門科目として「データ構造とアルゴリズムI」（講義）、「プログラミング演習I」（演習）が用意されています。「情報処理II」はC言語の文法や構造などを学修する導入科目、「データ構造とアルゴリズムI」はソフトウェア開発につながるプログラム構造を学修する科目で、どちらも必修科目となっています。

これらの講義科目では、これまで教員が黒板やスライド、書画カメラなどを用いて講義を行い、学生への知識の伝達を行ってきました。しかし、プログラミング教育は英語などの語学教育と同じで、文法や構文を講義で教えただけでは身につかないのです。実際に学生が自らの手でプログラムを作成し、試行錯誤を繰り返しながら覚えていかなければなりません。この後半の部分、すなわちアクティブラーニングこそがプログラミング能力を身につける唯一の道と言えます。

反転授業は、このようなプログラミング教育に非常に適しています。文法や構文、アルゴリズムの学修など、知識の伝達部分をあらかじめビデオに録画して提供します。ビデオですので、学生は自分の理解度に応じて学修を進めることができます。つまり、分かるまで何回でも再生できますし、忘れたらいつでも見直すことができます。そして、授業中にはビデオで見てきた内容に応じた演習問題に対して、自らの手を動かしてプログラムの作成を行うことで、知識を確かなものにすることができます。通常の講義授業



反転授業の講義時間中の様子

とは異なり、友達同士で議論したり、ティーチング・アシスタント(TA)に相談しながらプログラムの作成を行うこともできます。

反転授業の実施

電子情報システム学科では、情報処理IIでは2014年度から、データ構造とアルゴリズムIでは2015年度から、反転授業をスタートしました。予習教材として、1回につき約30分程度のビデオ教材を毎週作成し、講義の1週間前からSgsotで閲覧可能にしています。学生は、自宅やPC教室などインターネットに接続できる場所からビデオを閲覧し、基礎知識をつけてから授業に臨みます。授業中には演習問題が用意され、問題の内容や難易度に応じてさまざまな方法で演習課題に取り組めます。時には1人で、時には複数人のグループで、プログラムを作成したり、アルゴリズムのフローチャートを考えたりします(写真参照)。なお、約130人のクラスに8名のTAを配置していますので、これまでの講義科目

や演習科目よりも相談しやすい環境を整えています。

反転授業の反響

反転授業の効果を測定するため、2015年度のデータ構造とアルゴリズムIを履修している学生を対象にアンケート調査を実施しました(回答数116)。図に示すとおり、全12回分の予習ビデオ全てを視聴した学生は48%、8回以上視聴した学生は74%で、1回あたりの平均視聴時間は21分以上が70%を占めました。77%の学生が予習ビデオを予習以外の用途に使用しており、演習課題や試験勉強のための復習教材として活用していることが分かりました。また、47%の学生が普通の講義授業より学習意欲が湧いたと答えており、65%の学生が他の科目でもこのような反転授業を取り入れてほしいと答えました。

反転授業の正確な評価のためには、履修者の最終的な成績評価に対する分析を行う必要がありますが、少なくとも学生たちには好意的に受け入れ

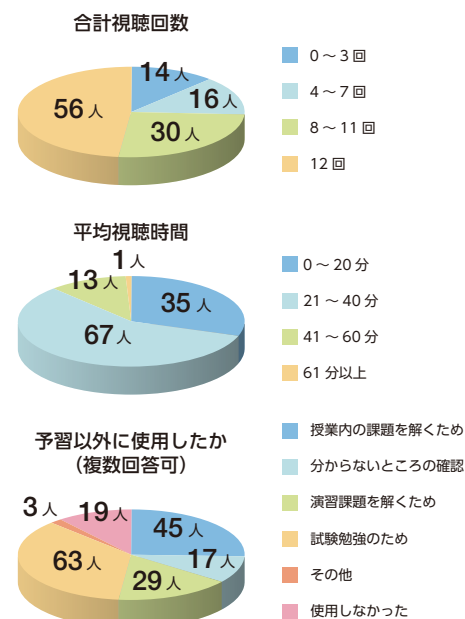


図 反転授業に対するアンケート集計結果

られたと判断しています。

運営上の課題

反転授業を実施することで、学生は予習せざるを得ないため、自主的な学習が進む一方で授業外学習時間が長くなります。そのため、他の科目を考慮したトータルの授業外学習時間がどの程度であるか把握しておく必要が今後出てくるでしょう。

また、反転授業を行う教員側の負担についても十分に理解しておく必要があります。予習ビデオの教材準備や撮影と編集の負担が増加するだけでなく、反転授業に適した授業内容を十分に検討したり、新しい教材を開発する必要も出てきます。今後、反転授業の実施ノウハウを多数蓄積し、新たに反転授業を行いたい先生方をサポートする体制の整備が望まれます。



リーダーシップ養成講座

大学教育再生加速プログラム(AP)事業として、平成27年9月から3ヶ月間、学生・若手職員を対象にリーダーシップを習得させる目的で「リーダーシップ養成講座」を企画・実施しました。

大学教育再生加速プログラムと本講座の位置づけ

システム理工学部 電子情報システム学科 井上 雅裕

本学の大学教育再生加速プログラム (AP) は、テーマⅠ：「アクティブ・ラーニング」とテーマⅡ：「学修成果の可視化」の複合型として採択されています。本学では、APの実施項目として、**1. 体系的なアクティブ・ラーニング改革、2. 学修成果の可視化と学修時間の保証、3. 教職学協働による教育改革推進体制**を計画しています。

今回の講座は、**3**を中心に据え、**1、2**を含め同時にプログラムを推進することを目的に実施しました。教職学協働による教育改革を推進するためには、その中心となる職員と学生の育成が不可欠です。職員、学生個人の能力向上と教育改革への寄与の両面でのカリキュラム構築を行いました。また、本講座自体を、職員・教員の協働で企画・計画し、実施しています。

さらに、本講座は、**1. 体系的なアクティブ・ラーニング改革、2. 学修成果の可視化と学修時間の保証**を行う、APの先

行事例となるように実施しました。e-ポートフォリオやルーブリック (学修成果水準表) を導入することで、受講生の学修の振り返りの促進、学修成果の可視化や講座外の学修時間の把握を実施しました。職員にとってはこれからAPで全学に導入するポートフォリオを学習者の立場で体験する貴重な機会になりました。さらに、本講座では、シミュレータ、ディスカッション、プレゼンテーションなど多様かつ体系的なアクティブ・ラーニングを取り入れています。

教職学協働を推進する人材育成の場所として実施した本講座は、他に例のない斬新なものであり、本学のAP事業を特徴づけ、プログラムを推進する力になることを期待しています。業務、教育・研究で多忙な中、次世代のリーダーとなる部下、学生を本講座に派遣いただいた所属長、指導教授の皆様へ感謝します。

「知識」を「行動」に繋げるスキルを育成

講師 愛媛大学 丸山 智子

本リーダーシップ養成講座は、学生、職員、教員が協働して作り上げた、他にあまり類を見ない先駆的な取り組みであったといえます。掲げられた3つの目標を達成するためには、受動的な学習方法だけでは十分ではありません。知識習得にとどまらず、実践的で息の長い学習効果を得るには、目的を明確にし「演習、振り返り、演習」という学習を時間をかけて地道にこなすしかありません。

本講座全体のプロセスは、まず初回で講座の目標を伝え、リーダーシップ原理の講義を行ないました。学生と職員がペアになり、ディスカッションをしながらシミュレータを活用したリーダーシップ演習を行ないました。講座後は、自宅学習として個人でシミュレーション演習を行ない、さらに、その疑似体験を学生は研究室や課外活動、職員は自分の部署において実際の行動へ移していきました。シミュレータ演習や実際の行動の結果はe-ポートフォリオに入力し、受講者同士で閲覧ができ、お互いにコメントし合える仕組みを導入しました。この取り組みは、期間中受講者のモチベーションを維持し、新たな行動へチャレンジしようとする気持ちへプラスに作用しました。自己学習としてこのサイクルを回し、2～3週間後の講座では、職員と学生混合の4、5人のグループで疑似体験、実行動について振り返りを行ない、発表をして全体で共有をしました。以上のようなプロセスを、2ヶ月間繰り返しました。

学修成果のアセスメント方法として、ラーニング・ポートフォリオに加え、講座4回毎のルーブリック評価を導入しました。これらの結果、及び最終回の発表を踏まえ、知識にとどま

らず、現場における新しい行動の実践が確認できました。また、私が一番の成果として感じたことは、受講者が、リーダーシップ行動ができるようになるまでには、本気で身につけたいという強い意志を持って、主体的に継続的に実践しなければならないことを認識できたことです。最後に、受講者の皆様が、大学内のそれぞれのポジションで周りに良い影響を及ぼすリーダーシップを発揮し、自らの成長と共に大学をより良き状況へ導くチェンジメーカーになっていただきたいと願っています。

講座全体のプロセス

初回

リーダーシップ原理の習得・操作練習

シミュレータのシナリオ実行
(2、3人で討議しながら)

1

シミュレータ
トレーニング

2

実行動
実体験

2ヶ月間

4

行動の改善

3

行動の
振り返り

ポート
フォリオ
相互
コメント

2～3週間後にシナリオ振り返り、
現場での実践について討議・発表

最終回

総合振り返り、ディスカッション、成果発表

リーダーシップ養成講座を受講して得られた気づき

システム理工学部 数理科学科4年 林 愛彩香

平成27年度後期に合計4回にわたって「リーダーシップ養成講座」が開催されました。

事前にシミュレータが配布され、宿題という形で、話し合いにおける自分の癖を確認しました。講義のときは毎回グループに分かれて、シミュレータでの気づきを実体験に基づいて振り返り、次の行動目標を考えました。私の場合、場の緊張度が高いままだと話し合いがうまく進められないことが分かりました。一度、場の緊張度を緩めてリラックスさせた方が自分のペースに持ち込みやすいということが分かりました。

また、講座では、e-ポートフォリオで毎週のシミュレーション

の結果を記録し、振り返りをしました。このe-ポートフォリオを受講者で読みあい、コメントを書きあいました。学生生活において、会議を経験することはさほどなく、次の目標が机上の空論となってしまうことも少なくありません。同じ受講者である本学職員の方のコメントは現実的であり、これもまた新たな気づきの場でした。

総合研究と並行しての受講だったこともあり、毎週の宿題をこなすのは大変でしたが、講師の丸山智子先生や受講者からのコメントが励みになりました。ここで得られた気づきを大切に、これからもリーダーシップを実践していきたいと思ひます。

芝浦工業大学職員研修体系について

総務部 山下智子



近年、FD・SDという言葉が大学関係者の会話の中でよく耳にするようになってきました。B.C.Mathis によるFD (Faculty Development) に関する狭義の定義では、教授団の能力開発、教員開発を指し、「個々の大学教員が所属大学における種々の義務(教育・研究・管理・社会奉仕等)を達成するために必要な専門的能力を維持し、改善するためのあらゆる方策や活動」とされています。「授業内容の改善」や「教える技術や方法の向上」の意味で使われることもあります。2008年に大学設置基準第25条の3において、「大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする」とFD実施を明確な義務規程としたため、大学関係者の間では話題に上るようになってきました。

一方、SD (Staff Development) という言葉がFDと対比して使われる場合には、事務職員や技術職員などを対象とした、大学などの管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取り組みを指します。しかし、職員と教員、さらには大学組織全体の資質向上すべてを含めてSDという名称を使う大学も増えてきました。本学では、教育イノベーション推進センター内にFD・SD推進部門を設置していることから、今回の報告では、本学のSDの進捗状況として、職員研修の体系的な説明をさせていただきます。

1991年から導入している学校法人芝浦工業大学の職員(教育職員を除く)に適用している人事制度は、職能資格制度を中心とした人事トータル・システムです。人事トータル・システムは、以下7つの制度から構成されており、それぞれの制度が有機的に関連し合いながら、それぞれの目的を果たすために機能しています。

- ①職能資格制度 ②目標管理制度 ③教育研修制度
- ④ローテーション制度 ⑤人事考課制度⑥管理職制度
- ⑦職能給制度

③教育研修制度は、職場内研修(OJT)と職場外研修(Off-JT)に大きく分類され、職場外研修には、部門別研修と階層別研修(個別テーマ研修を含む)があります。特に階層別研修については、主に総務部人事課が企画し、参加者を指定する形式で実施しています。この研修制度の目的は、人事トータル・システムの目的である総合的な人材育成を計画

的に行うことです。そのため、毎年人事課より発信している「職員研修体系図」において、下記の「本学が求める職員像」を具体的に示し、参加する研修でどのような能力の向上を期待しているのかを提示しています。

【本学が求める職員像】

基本理念：学校法人芝浦工業大学と学生・生徒を愛せる職員
法人と学生・生徒のために自ら考え、課題を解決するために主体的に行動できるタフな職員

- ①経営方針を理解し、建学の精神に基づいた法人運営に資することのできる職員
- ②情熱を持って自分の仕事に取り組み、自らの立場と役割を自覚して行動できる職員
- ③高度な専門知識と国際感覚を磨き、新たな付加価値を創造できる職員
- ④社会の変化に適応でき、差別化を図るための戦略的な企画を立案し、実行できる職員
- ⑤組織の一員として、バランス感覚に優れしっかりとコミュニケーションが図れる職員

本学は昨年、スーパーグローバル大学創成支援事業に採択され、現在、教職学協働で事業に取り組んでおります。一方でこの事業には数値目標も課せられており、更なる学内協力体制のもと事業に取り組んでいく必要があります。そこで、教育イノベーション推進センターが主管するSD活動の一環である今年度の専任職員全体研修(11月4日実施)では、昨年度に引き続きスーパーグローバル大学創成支援事業を取り上げ、まずはその数値目標と現状の概要説明を行い、その後、目標を達成するためにそれぞれの立場で何をすべきかを考えるグループ討議を実施いたしました。研修中には、今年度に行われた海外研修および出張の報告も行われ、その報告を全て英語でされたことも参加職員全体に対して刺激を与えたようで、その後のグループ討議も関連に行われました。

「組織はひとり、人こそ、組織の宝である」とは、人によって組織は発展・成長し、人の成長なくして、組織の成長はないということを意味しております。総合的な人材育成を計画的に行う研修制度を充実させることにより、職員各人の成長と芝浦工業大学自体の発展を目指し、主管部署として今後もSD活動(教育研修制度)を進めていく所存であります。

私立大学フォーラム「グローバル教育とは？」に参加して

デザイン工学科
梁 元碩

10月17日(土)に福岡の西南学院大学で開催された私立大学フォーラム「グローバル教育とは？」に参加しました。

日々学生のグローバル化に向けて悩みながら取り組んでいるので、他大学や企業の取り組みに関して学ぶ良い機会となりました。土曜日にも関わらず参加者が多く、大学関係者のグローバル教育に対する強い熱意を感じました。

講師として政治経済評論家であり、翻訳家の徳川家広氏、明治大学政治経済学部教授大六野耕作先生、株式会社リクルートホールディングスの大久保幸夫氏が登壇しました。

徳川氏の基調講演では国際社会における日本の強さと弱さを歴史的な観点から分かりやすく説明し、これからの若者たちはグローバル社会において、より積極的に世界と向き合うべきだと述べました。また、日本人がグローバルになることも重要だが、外国人に対して日本の文化や良さをより分かりやすく伝える取り組みも必要であるという話がありました。私も外国人教員として学生を教えながら、日本語でしか学べないものが多いことを強く感じているので、この意見には共感できました。

次に意見発表1として、明治大学教授の大六野耕作先生から、明治大学経済学部のグローバル教育への取り組みについて具体的な事例が紹介されました。学部の中で様々なグロー

バルプログラムが動いていながら、有機的に連関されていない問題について率直な話がありました。本学でもグローバル教育に関する様々なプログラムが提供されていますが、連携性や学生の意見などが反映されていない印象があります。明治大学経済学部が失敗を経験として活かし、学生のニーズに合わせたプログラムを提供するために行った工夫も紹介され、参考になりました。

意見発表2の大久保氏からは、企業が求めるグローバルビジネスの舞台で活躍できる人材像が20～30年前とは大きく変化しているが、新入社員は海外派遣に積極的ではないという話がありました。また、海外で生活する際に必要な能力として、語学力以外に現地社員とのコミュニケーション能力や異文化での適応力、リーダーシップなどが挙げられました。学生がそれらの能力を身につけるために、グローバル教育の方向性として、どんな環境や状況でも適応できる力を教えることの重要性を感じました。

最後に講演者3人によるディスカッションと質疑時間と情報交流会も行い、様々な分野の方とグローバル教育について情報交換もでき、とても有意義な時間になりました。

「学生FDサミット」に参加して

システム理工学部 生命科学科4年
織田 美里



今年の夏、追手門学院大で学生FDサミットが開催され、SCOT代表として私と中村君が参加し発表しました。今回のFDサミットは、様々なプログラムを通して各々の団体の活動の位置づけや目的を考え、学生FD活動のこれからを議論することが目的でした。何故なら、学生FD団体の急速な増加に伴い、学生FD活動が多様化してしまい、「FD」の元々の意味である「教員の能力開発」とはかけ離れてしまっているからです。その点では、SCOTの活動がFDの元々の意味に近い活動であるので、どの様に発表すれば効果的なのか、興味を持ってもらえるのか悩みました。また、就活もまだ終わっていない状況での資料作成や、SCOTの代表という責任重大な役を担うプレッシャーで押し潰されそうになりました。発表当日も約400人の前で発表で完全にあがってしまい、自分が何を言っているのかもわからない状況でした。しかし、スタッフや追手門学院大のSCOTが冗談を言い、場を和ませてくれたので無事に終えることが出来ました。その後の懇親会で沢

山の方々が、「SCOTについてもう少し詳しく教えてくれないか」等と声をかけてくれました。私たちの発表に関心を持ってもらったのだと実感し、今後、SCOTの活動が沢山の大学で取り組まれていくきっかけになったらいいなと思いました。

今回のFDサミットでの登壇や、他大学の学生や教職員の方々との交流といった経験は、普通の大学生活では出来ないことだと思います。FDサミットに参加して沢山の方々と知りあうことが出来ましたし、今でも交流がある方もいます。また、以前からSCOTについてもっと知ってもらいたいと思っていたので、このような機会があって本当に良かったと思いました。

私は来年から社会人ですので、FDサミットへの参加はもうないかと思っています。だから、今後は後輩たちがFDサミットの様なイベントに参加してSCOTを広めるとともに、他大学の学生や教職員の方々との交流から多くの良いものを吸収し、活かしていってもらいたいと思っています。