公立大学
産業技術大学院大学
ADVANCED INSTITUTE OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY

AIIT FD レポート　第 27 号

2020年3月

https://aiit.ac.jp/

目　次

第27回FDフォーラム …… 1

2019年度前期「学生による授業評価」結果の概要報告 …… 79

2019年度第１クォータ　教員各自のアクションプラン …… 87

1　共通科目 …… 89

2　情報アーキテクチャ専攻科目 …… 95

3　創造技術専攻科目 …… 107

2019年度第２クォータ　教員各自のアクションプラン …… 115

1　共通科目 …… 117

2　情報アーキテクチャ専攻科目 …… 123

3　創造技術専攻科目 …… 133

2019年度前期　専攻ごとのアクションプラン …… 143

1　情報アーキテクチャ専攻PBL …… 145

2　創造技術専攻PBL …… 146

第27回ＦＤフォーラム

■第27回（2019年度第２回）FDフォーラム■

令和元年度２月20日
産業技術大学院大学にて開催

参加者

[招聘講師]

田中　義朗　氏
学校法人 桜美林大学 特命副学長

[産業技術大学院大学]

川田	誠一	学長	橋本	洋志	産業技術研究科長
小山	裕司	教授	吉田	敏	教授
板倉	宏昭	教授	池本	浩幸	教授
追川	修一	教授	越水	重臣	教授
嶋津	恵子	教授	前田	充浩	教授
瀬戸	洋一	教授　FD委員会委員長	三好	祐輔	教授　FD委員会委員
飛田	博章	教授	村越	英樹	教授
成田	雅彦	教授	内山	純	准教授
松尾	徳朗	教授	林	久志	准教授
中鉢	欣秀	准教授	廣瀬	雄大	准教授
細田	貴明	准教授	大久保友幸		助教
大﨑	理乃	助教	河西	大介	助教
木下	修司	助教	黄	緒平	助教
田部井賢一		助教	柴田	淳司	助教
張	晁逢	助教			

■開催内容：

14：00　FD委員会委員長 挨拶　瀬戸委員長
学長挨拶　川田学長
概要・講師紹介　瀬戸委員長
14：05　講演：田中　義朗　先生
「専門職大学院における大学マネジメント」講演
17：10　閉会

産業技術大学院大学　第27回FDフォーラム

令和２年２月20日（木）

○開　　会　　午後　２時00分

瀬戸FD委員長　それでは、時間になりましたので、第27回SD、FDの合同フォーラムを開催します。

本日は、桜美林大学の田中先生をお招きし、「専門職大学院における大学マネジメント」について講演をお願いします。

まず、川田学長よりご挨拶お願いします。

川田学長　皆さん、こんにちは。今日はSD研修も兼ねて事務局の職員の方も来ておりますので、いつもとちょっと雰囲気が違います。このたび田中義郎先生に来ていただいた経緯ですが、私が通勤途中で放送大学の講座を聞いていたときに、ちょうど先生が大学マネジメントについて講義をしていらっしゃいました。そのときに例えば日本の大学、それからアメリカの大学などで、一体大学は誰のものかというクエスチョンに対する色々なディスカッションをされていたのです。そのときにアメリカの企業と日本の企業の違い等を本当に分かりやすくご講義されておりました。私は教育学は専門ではございませんので、その後で戻ってから先生のことを少し勉強させていただきましたところ、アメリカのことや国際的な色々なことについてお詳しくて、色々なところでお仕事されていらっしゃる先生だということがわかりました。これはぜひ次FD企画するのであれば、田中義郎先生にお願いしようということを瀬戸先生に申し上げまして、本日の企画になってございます。

大学のマネジメントのお話については、皆さんご存じのように、我々のFDにはたくさんの先生に来ていただいています。例えば大学マネジメントについての本を最近出版された東北大学の羽田先生には、随分昔、来ていただいたり、金子元久先生にもここでご講義いただいたことがあります。ですが、羽田先生にはご専門のマネジメントの話をしていただいていませんでした。むしろ行動主義的な視点の大学のカリキュラムより、認知主義的なものがいいという、いわゆる基礎から応用という考え方ではなくて、認知科学的なものでアプローチしたらいいというご講義をされておりました。金子元久先生にはもう少しアカデミックな大学の歴史などのお話を伺ったということを記憶しております。全てFDレポートには記録が残っていますので、その当時のこと思い起こしたい方はダウンロードしていただければと思います。本日は田中先生におかれましてご多忙中のところ、我々の要望をお聞き頂きまして、本当にありがとうございます。この後ぜひみなさんで新しい知識を頭に入れたいと思っております。よろしくお願いします。

瀬戸FD委員長　ありがとうございました。

本日の予定は、90分ほど田中先生にご講演いただき、10分休憩の後、質疑応答に代えてパネルディスカッションを開催致します。

まず、始まる前に田中先生のご紹介を簡単にさせていただきます。田中先生は、学校法人桜美林学園常務理事、桜美林大学大学院教授、特命副学長でございます。1981年に南カリフォルニア大学大学院修士課程修了、1985年、カリフォルニア大学ロサンゼルス校UCLA大学大学院博士課程修了、PHDをお取りになっています。2005年より桜美林大学大学院教授、同大学大学院部長、2007年より総合研究機構長を経て現職となっています。放送大学大学院客員教授や大学入試センター入学者選抜研究機構、客員教授等、ご多忙な先生でおられます。そのほか大学経営協会ガバナンス委員会副委員長等を歴任されています。専門領域は、比較国際高等教育学でございます。UCLAのクレストの国際アドバイザー等も担当されています。以上でございます。

それでは先生、よろしくお願いします。

田中講師　田中でございます。よろしくお願いをいたします。

本日、本当は昨年末に頂戴をしていたのですが、ばたばたしておりまして。大学入試改革、特にセンター試験の改革だったり、専門職大学のところで考えれば、医学部の入試の問題だったり、そういったところに長いこと関わってきました。今回は、専門職大学院ということなので、専門職大学院というのは考えてみますと、私、最近ですと沖縄科学技術大学院大学（OIST）の評価を、チームを率いて昨年やりました。これはまたこれで、なかなかユニークな大学院でした。

日本の専門職大学院ということで言えば、大学基準協会がいわゆる専門職大学院の基準づくりを行った最初の頃、基準の素案づくりのメンバーをしたということがあります。その他、古い話ですが、1980年代の始めぐらいに日本で初めていわゆる専門職とまだついていませんが、大学院大学が単体で認められると、学部の上に大学院を乗せなくても、大学院単体でもって大学院をつくっていいという形でできたのが新潟の国際大学でした。当時経済界の重鎮であった中山素平さんが日本の経済界からお金を集めてつくり出した大学院大学ですけれども、そのときスタートのところで、特にビジネススクールをダートマス大学のエイモス・タック経営大学院の協力を得てお作りになったときに、少しばかりのお手伝いをさせていただいたことがあります。

今日、三好先生からディスカッションするのに、田中が出してきた資料にはFDのところはあるけども、SDのところがないぞというご指摘をいただいたんですが、私は、特段SD、FDを分けて考えていることはございません。

教職協働というのが最近日本ではよく言われますが、教職協働というのは日本が作り上げた大学を理解していない全く不適切な用語だろうと思っております。そもそも教員と職員を分けて考える発想だから教職協働という発想が出て

くるので、もともと別物ではないでしょう。世の中の諸事情、日本の事情はともかくとして、欧米の大学のこれまでの歴史をたどってみれば、特にアメリカも含めて大学組織がどうできているかといえば、あるのは、いわゆるラインとスタッフとアドミニストレーターの、この３つしかないでしょう。我々が欧米に出かけていくときに、どういう形でもって欧米の大学の人たちと会話をするのかといったときに、何も私は教員ですといって出てくるわけではありませんし、それぞれの役や機能の中でお考えをいただければいいんだろうというふうに思います。アドミニストレーターは、経営系の管理職と、それから教学系の管理職の２つ分かれているだけと。

教学系の管理職はアドミニストレーターになると、大概、アメリカのケースでいいますとアドミニストレーター・トラッックというところが分かれます。要するに、アカデミックなプロフェッサー・トラックとアドミニストレーターのトラックがありますから、本当は教員という形でプロフェッサーであっても、学部長だったりとか副学長だったりとか学長だったりというアドミニストレーターのトラックに入ると、アドミニストレーションのほうが教員のポストを買い取る、つまり管理運営に専念して相当の教育職を手当てするんです。その分あなたの教育はもうしなくていいから、このポストをやってくださいと、その間あなたがやってきた分のお金をつけるから、そこでもって非常勤を雇うなり新しい人材をそこで１人採用するなりというやり方をしてくださいという形で動きますから、アドミニストレーターのトラックと、それから教育のトラックというのは別トラックとして２つあると、こういうふうに考えていただければいいんだと思います。

ですから、よく教授会、教授会と日本では言いますけれども、その教授会組織の中にいるディーンと言われる学部長さんというのは、これはアドミニストレーターであって、教員の利益代表ではないということが構造上ははっきりしているわけです。ですから、必ずしもそこの中から選ばれるわけではなくて、別途リクルーティングをして、外に公募をして、そこで人を雇ってくるという、こういう構造になりますから、構造上の違いが基本的にございます。そういうようなところで考えれば、このいわゆる経営にかかわる管理職と、それから教学系の管理職、これはアドミニストレーターというトラックの中で考えると。

それから、もう一つ、スタッフと呼ばれている運営スタッフと教育スタッフとがおります。運営スタッフというのは、まさによく皆さんが言っているところの教学系のところで、様々な学生だったりとかカリキュラムだったりとか運用をするというところになりますから、そういう意味ではこの人たちというのは教務のスペシャリスト、マネジャーたちであると、こういうことになります。それに対して、教育スタッフというのは、教授、准教授、助教と、こういったような人たちが教育スタッフとして入っていると、こういうことになります。

ここにあえて研究が入っていないじゃないかと、こういうお話をしますが、これ研究に関しましては最近いろんなやりとりがあるのですが、私は慶應大学の元塾長をされた清家先生の説明が大変好きでございまして、清家先生は労働経済学のご専門ですけれども、慶應でそれを実践されているかどうかわかりませんが、私学でのという立ち位置でもってお話をされるときに、教員にとっての研究というのは、自分自身の力量を高めるため、自らの精進のためにやっているんでしょうと、研究は私的な営みであるのだから、ということであればそれに対してはわざわざ公的な研究費を別途支給するというのは、公的な貢献を当初から目的とする公的委託研究を除けばおかしいですねと。

研究費が何らかの形でそこに支給されるのであれば、その研究費が支給した側の意図に沿ってちゃんと成果が外に問われるということで、そのことによって組織に還元されるという、そのサイクルがきちんと成立したときに初めて支給研究費というのがあると、それは多分ファンディングという形で外から入ってくることもあるでしょうし、そうするともし普通に自分がプロフェッサーとして精進をするために、さらに高みを目指すために研究を続けるというのであれば、それはあくまでも自分自身のまさにリカレント、自分自身の研究活動をさらに高めていくための活動なのであってその見返りが一体どこに来るのかということとファンディングとの関係を考えなければならないというふうにしておしゃっていますけれども、私の理解が間違っていなければですが、この説明は私は大変にスッキリしている１つの考え方だというふうにして理解しております。なので、あえてちょっと研究というのは除きました。研究だけ出すと、研究というのは一体どういうふうにしてマネジメントされるべきなのかという話が別議論でもって、また１つ話が出来上がってしまいますので、ちょっとここでは避けたというふうにご理解をいただければと思います。

今日本だと教授、准教授、助教とありますけれども、英語だと今その中に幾つかございます。１つは、教授の中に３つのカテゴリーがあります。１つはリサーチ・プロフェッサーという、いわゆる研究教授という形で授業を持たないケースもありますが、研究だけに特化をして、それが何らかの形でもって組織にとって非常に有用だという形のリサーチ・プロフェッサーという言い方、それから通常皆さんがよくご存じのプロフェッサーと、これは研究もやるけれども、教育もやりますという言い方をどこかでしているんだと思います。もう一つは、クリニカル・プロフェッサーという言い方です。クリニカル・プロフェッサー、そのまま訳せば臨床教授と、こういうふうに訳しますけれども、研究には軸足置きませんと、教育に専念してください、という形で教育だけで評価をしますという形でのクリニカル・プロフェッサーという、こういう言い方の３つのカテゴリーが恐らくあるのだろうと思います。

同じように、それは准教授でも助教でも同じようなところがリサーチと、そ

れから普通の何もついていないケースと、それからクリニカルという3つがついていますけれども、助教さんのところはどうなのでしょう。クリニカルというと、日本だとどうでしょう、助教にテニュア（終身在職権）がついているケースが多いですから、テニュアがついていないとどうしてもテニュア、要するに終身在職権を取ろうとすると、その力量を何らかの形でもって証明しなければいけませんから、なかなかクリニカルという言い方は難しいのかもしれません。国立大学でよく時々ある講師という立ち位置が、そのクリニカル・アシスタントプロフェッサーとかという言い方に近いのかもしれません。それから、クラークと、こう言われるところの運営補助というのです。通常事務職と、こう言われているところですけれども、ここも何か幾つかの階層があるのでしょう。それから、教育補助の助手さんとか副手さんとかというところは、単位認定権は持たないけれども、何らかの形で組織の教育をヘルプするという形でもってある。

細かなことを言っていくともっと細分化されていきますけど、ざっくり分けると大体このラインとスタッフとアドミニストレーターというところの中で、大学に関わる全ての人たちが網羅されていくというのが基本であって、そこに出てくるのがいわゆる機能分化に支えられたプロフェッショナリズム、そうすると例えば教員の場合にはどういう準備をしたら教員になれるのかという話がありますけれども、じゃ一般事務とか職員をやられている方は一体どういう準備をしたらなれるのかという話があります。アメリカで、日本の場合には、私どものところも大学アドミニストレーション研究科とか東京大学も大学管理運営科とかというような形でもって、そういった人たちのアドミニストレーターの卵を育てましょうみたいなプログラムを持っていて、筑波も持っていたりしますけれども、そういったところと少し違った形で考えていくといったときに、アメリカでいうと、実はそういうのがないのです。なくて、一番多いのは大学でヒストリー（歴史）メジャーだった人たちが大学のスタッフになっていることが結構たくさんあります。

なぜかなと思うのですけど、ヒストリーメジャーは出口のところで適当な就職口があまりないからなのかなと思ったりしますけれども、なかなかその辺のところは十分に調べてみる価値があると思います。調べ方として、僕の学生が時々やったりしていますけれども、学生が私のところに聞いてくると、先生、そういうのをどうやって調べたらいいですかと言ったら、一番手がかりとしてお勧めするのは「クロニクル・オブ・ハイヤーエデュケーション」という英語の雑誌ですけれども、高等教育のいわゆるよく知られている業界誌があります。この業界誌の中に必ず採用の広告が出てきます。その採用の広告のときに、ここに教務のこういうポストなのだけども、こういう経験とこういう学位を持っている人が応募してくださいという、その要件が大体書いてありますから、そ

ういったものを見て整理をしていくと、大体こういう力量とこういう経験が求められているんだなということが大体わかるようになってくる。そのことによって自分は一体何を蓄えていったらいいのかということがわかってくるというところがこの基本だろうというふうに思います。

その意味において、FDでやられることもSDでやられることも、今日本でいうとスタッフに特化したものが大学の学びの中にあるのかというと、それは非常に微妙であると思います。それは知っておかなければいけないことはたくさんあるわけで、学生がどういうふうにして育つのかとか、カリキュラムはどうやってつくられるのかとか、そういったことも全部知っておかなければいけないわけですし、心理学の素養もそうですし、そのことからすれば個々の教員は専門の領域の中において特化したある程度タコつぼ型の学びでも専門性を高めていくことは可能ですけれども、スタッフの方々は大学というところがどういう生態で動いているのかということについての全般的な知識、学生はどのように育つのかといったようなことを全体として知っておく必要があるんだというふうに理解はしていいのだろうと理解をしております。

「イノベーティブ・ユニバーシティー」という、大学を革新的な方法で前進させるために必要な変化とはという、あるいは伝統を破ることによって伝統的な大学がどのように生き残るかということを著した結構ベストセラーになった本ですが、残念ながら日本ではまだ翻訳は出ておりません。ハーバード大学と、それからブリガミヤング大学という、これはモルモン教の聖都といいますか、ユタ州にある大学の事例等々を中心にしながら書いている本です。この本から出てきたときの発想の中に、大学というのはどういうところなのか、ひょっとしたらここに当てはまるかもしれないと思いましたので、ちょっとこの絵だけ持ってきました。１つの概念で、我々が最近使う概念でインベストメント・ユニバーシティーと言われる概念があります。インベストメント・ユニバーシティーという概念は、投資対象になり得る大学と、要するに外の企業でもどこでも、外の社会から見てこの大学に投資をしておいたらきっと世の中よくなると、いろんなものがいずれ返ってくるんだろうと、要するに投資家から見て投資してみたいと思う大学というのは一体どういう大学なのか、そこからファンドも集まってくるということになります。

この間、国立大学のある先生と話をしていたときに、もういっそのこと文科からの運営費交付金を期待するのはやめようじゃないかと、あるプログラムをニッチでも何でも出して、世界中に投資家を募ってみたらどうかと、私たちの大学はこんなことやっておりと宣伝し、そこはクラウドファンディングのように、世界中のいろんな投資家がいるわけですから、その人たちに我が大学のプログラムに投資しませんかと呼びかけ、こういう見返りがあります、そういう形でもってファンドを集めたほうが、はるかに新しいことをやっていくための

機会が創出できるのではないか、これはひょっとしたらここは大学院大学ですから、まさに出口のところが非常に分かりやすい構造になっているので、ひょっとしたらそういうお考えはおありになるのかなと思ってちょっと持ってきました。

ここからプロフェッショナル・スクールとグラデュエート。スクールについて少しお話しします。ちょうど数週間前ですか、教学マネジメント指針というのが出ました。これは文科省のホームページに載っておりますので、ご覧をいただければいいと思います。教学マネジメントをやりなさいと、別の言い方をすれば、こんなことを国から言われないとできないようなこの国の大学はもう終わりだね、なぜ自分たちのほうからそれができないのか。一方でいうと、これでいうと、こういう大きな風呂敷は広げるけれども、具体としてやるのはあなたたちで、うまくいかなかったときにも文句を言うなという言い方にもなります。

そこになって出てくるのは、大体4章立てになっています。3つの方針、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、それからディプロマポリシー、これを通じた学習目標の具体化というようなところが出ていますから、これ後でお話ししますけど、アドミッションポリシーっていいかげんですね。アドミッションポリシーどおりの人を本当に採ろうと思ったら、この国の大学は多分75％ぐらいは定員割れして潰れていますね。明確にしたらです。こういうふうな学生を欲しいなという気持ちは分かります。だけれども、そこで本当に線引きしたら、だって今の入試ってどうなっているか後で、点数の上から順番に採っているだけですから、上を決めていませんから、上のところに誰もいなかったら、80点以上のところに誰もいなかったら、もう採りませんではないから、志願者の上から順番に取っていくだけですから。ということは、基本的にアドミッションポリシーというのは、ほぼほぼ機能していないんです。

カリキュラムポリシーというのは、どうやって教えましょうかということですから、これは別の意味でほかのところでもう既にFDでおやりになっているかと思いますから、これは科目といいますか学問の体系性というのはとても大切になりますから、どのようにものをつくっていくか、後でちょっとお話ししますけども、これはマッピング、いわゆるナレッジマッピングだとかというようなことは、もう私が言うまでもなく皆さんがよくご存じのことだろうと思います。ただ、ナレッジマッピングを実際におやりになるのは、さっき言ったように教員ではなくて本来はスタッフの方です、その力を持っていなければいけないのは。先生方はご自分の授業をどういうふうにして組み立てていくかというところの専門においてナレッジマッピングはお持ちですけれども、全体のエリアの中でそれがどのようにマネジメントされるかということを理解し、それがやれなければいけないのはむしろ教員の方々ではなくて、職員の方々の中に

そういった知識をちゃんと持ってマネジメントができるということの人たちがちゃんと育っていなければならない。

学習成果と教育成果の把握というのもそうです。この間きついことを僕も言ったんですが、我が大学はGPAでこんなにあって、3.8をとっている学生がこんなにいると、こうやって言うんです。そうは言うけど、入り口のところで平均70で入ってきて同じですとやって、平均70で入ってきたところの、その集団の中で3.8と言うことでしょう。別の大学に行って、入ってきたときにもっと高いところの、同じ試験で平均90点という違う集団中で、集団の中でGPAは決まるわけですから、集団特性と連動して決めなかったら、あそこの大学行ったら、この4.0はここの大学の2.0だとかということが十分出てくるわけです。今でこそもうちょっと笑い話になっていますが、1970年ぐらいまで、私が初めてアメリカに出かけていった頃です。その頃アメリカに大分留学生が増えてきた時期で、ブルーブックと言われていましたが確か、インターナショナル・アドミッションのオフィスが利用していたように記憶しています。

何かというと、その中の一例です。日本の大学から、これこれの大学からうちの大学に留学をしてきたときに、うちの大学のAに対して、この大学はBだとか、成績の変換フォーミュラです。要するにあそこは8掛けしろとか、あそこは6掛けしろとか、あそこは9掛けするとか1.3ぐらい掛けていいと、自分の立ち位置から比べたときに、それでもって上がってくる成績表をもう一回算定し直すのです。そうすることによって、その両方の整合性をとるというやり方が比較的一般的でした。今は大分なくなってきたかもしれませんけれども、ただそれによってちょっと足りないところの子は付加的に、それによって出てきた発想が何かというと、例えばコンディショナル・アクセプタンスと、コンディショナル・アクセプタンスというのは入学許可するけれども条件つきだと、君はちょっとここが足りないから、入るけれども1学期間はこれを取りなさいと、そうして普通のところに認めて上げると、こういうようなやり方ができてくる。大学間移動が頻繁な国の知恵でしょう。

それから、教学マネジメントを支える基盤、FD、SDなんてここはやっていますけれども、IRというのもそういったデータを十分に持って考えていけばいいでしょうという考え方です。これ教学マネジメント、ちょっとだけ触れておきます。大学の教育目的を達成するための管理運営、各大学における内部質保証体制の確立、ここです。各大学における内部質保証ですから、情報は出すけれども、やるのは皆さんですと、それを使って、できたか、できなかったかは皆さんにかかっていますという、こういう言い方です。そこの中に、幸か不幸か皆さんの専門職大学院も網羅されていると、こういうことになります。それから、教学マネジメントとして想定される利用者、教学マネジメントの確立に当たっては現場で実際に教育やその支援に携わる一人一人の教職員が教学マ

ネジメントの重要性やその考え方を理解することも重要であるから、本指針は教職員も利用できるよう留意して作られているということですから、FD、SDをそういう分け方をすれば、両方とも網羅したものであるということですので、一度ホームページから落としてご一読をされることをお勧めいたします。

私の敬愛する恩師たちの名言ですからなのですけれども、クラーク・カーはカリフォルニア大学の著名な学長であったわけですけれども、彼は大学改革をやるときに、大学を改革するのは、これは学長先生にお話をするのがいいのかもしれない。大学改革というのは、墓地を移転するのと一緒だと、要するに中からの援助はほとんど得られないと思えと、中の人たちからの協力はないと、変わるということに対して、ということがここでの名言です。

ローレンス・サマーズとか、あるいはその前のデレック・ボックも同じようなことを言っています。「…famously compare the difficulty of reforming a curriculum with the difficult of moving a cemetery…」、よく知られ比べられることとして、カリキュラムの改革は墓地を移動するのと同じように困難であると、要するにこれは、ここはきっと違うのかもしれません。私のところも大変です。カリキュラムの改革をすると、僕の科目が何でなくなるんだと、こう言う。私の科目は次に誰かに渡すんだみたいなことが必ず起きてくる。もう全く動かないんです。だから、そういうようなことを自前、自分たちのところにちゃんと自認をした上で、物をどう考えていく、誰のための大学なんだというようなことをそこの中で考えていかなければならない。

それから、もう一つは何かというと、本来大学は全ての人々の入学を想定してつくられたものではないということです。そこはポイントで、今は全ての子供たちに大学教育をと言っていますけれども、そうするとデザインのところでそもそも問題が起きます。もともと大学は全ての子供たちが大学に来ることを想定してつくられたものではないので、そういうふうにはできていない。そこに全ての子供たちを入れましょうというところには当然無理があるわけですから、その無理が何であるのかということをよく理解をした上で進めなければいけないというところが、ここのもう一つの課題であるわけです。

今の研究大学のモデルになったベルリン大学があります。フンボルト・ユニバーシティーという、フンボルトモデルと言われています。そして、ピッツバーグにありますピッツバーグ大学ですけれども、ここの中の一番有名な建物、特にキャシードラル・オブ・ラーニングという、要するに学びの殿堂みたいな建物が建っています。こういう2つは、要するにアカデミック・シンボルという形でもってよく使われています。ところが、昨今はそういうふうにもなかなか物を考えられなくなってきている。

もう一つ、同じピッツバーグにカーネギーメロンという大学があります。アンドリュー・カーネギーという人物が、有名な鉄鋼王です。芸術の振興とかい

ろんなところに寄与貢献した人物ですが、彼が初めて大学、カーネギーメロン大学をつくったときに、アンドリュー・カーネギーと、要はメロンというのはメロン財団のメロンがつくったんですけれども、最初のこれエンジニアリング（工学部）の建物です。この建物、今も残っています。一説には、どこまで本当か分かりませんが、本人に聞いたことありませんが、カーネギーは鉄鋼王で、彼も大学出ていたわけではないので、大学経営に失敗したら工場にすぐさま転用できるように、そういう作りでエンジニアリング、工学部をつくったと、まことしやかに言われています。今や芸術とロボティクスのメッカですから、そういう意味にしてはここのところは十分なのかもしれません。

誰が専門職なのかというところは、アメリカの総労働力の41.2%が今プロフェッショナルというふうにして言われています。大体2018年の統計です。これアメリカのいわゆる労働局の統計ですけれども、専門職を管理職及び関連職種という形でしたときに、大体10ぐらいのカテゴリーに分けて、管理職から分け方はいろいろあると思いますけれども、2018年には6,400万の専門家がこれらの職業で働いていて、アメリカの総労働力の41.2%を占めていると、こういうふうにして出ている数値、統計の取り方によって若干あるだろうと思いますけれども、ということはこれだけの専門職を育てる機関がアメリカにはあるということでもあります。それがプロフェッショナル・スクールというところが、そこから送り出しているというふうにも言えます。

こうした男女の仕事というのは、社会に対して非常に重要な貢献をしていると、彼らがいかに有効であるかを評価する基準、水準、また逸話というのはほとんどないんですけれどもという、だけれども似通った教育、訓練とか実践を経験していて、文化や伝統、言語、さらには資格などの共通性を有しており、彼らのコミュニティを形成していると、これを支えているのは何かというと、プルフェッショナル・オーガニゼーションという専門職団体です。心理職であればAPAという、アメリカン・サイコロジカル・アソシエーションという巨大な組織があります。ここが臨床心理士だったり、いろんな心理専門職のいわゆる許認可権だったり資格の認定権だったり、大学の中でそういうプログラムをつくったときに、それの評価をするとかといったことを全部握っていますから、巨大な組織になります。同じように、様々なビジネスの世界でもそうですし、法務の世界ですけれども、そういったプログラムを握っています。

日本の場合には、今、第三者評価機関といっても機関評価がほぼほぼです。それに対して、これをプログラム評価というふうにして言っていますけれども、いわゆる中身のところで一体どういうここの似通った訓練とか教育、実践を経験させるかというところで、その共通性を有していると、こういうことになっております。当該プロフェッションにおける能力の問題とか分析とか決定都下提案とかといったようなところ、同時に思考のプロセスといったこと、あるい

は週間とか倫理とか職場の人間関係、そのた期待される行動様式、こういったところまでプログラムの中に組み込んでいるということになります。日本でも、こちらももちろん工学系の世界水準の基準をお持ちだろうと思いますけれども、ビジネススクールは全部ではありませんけれども、慶應だったり幾つかの学校が世界のアメリカのビジネススクールの、あのアソシエーションの認可を取っているというふうに、日本でもだんだんそういったところが出てきております。リクルーティングだとかプロフェッショナル・スクールの専門職行為における基準を設定しという、その維持を監督するといった構造ができていると、これらのところはメディカル・アソシエーションのところも含めて、お渡ししている資料にございますので、また見ておいていただければと思います。

アメリカにおける専門職教育がいつから始まったかといったら、大体、キングス・カレッジ、コロンビア・ユニバーシティーがもともと医学部を始めたというところがございます。それから、現在に至るまでそういったプログラムが出来上がってきた。ご存じのように、例えばこんなのを私が今さらなんですが、札幌農学校にクラーク博士を招いたときに、アメリカは明確にありましたが、、ヨーロッパにはこういったプロフェッショナル・スクールありませんでしたから、帝国大学大学モデルの創設に尽力された方々の中で、多くはヨーロッパ、クラーク博士だけがアメリカからやってきたと、そのときに基になったのはテキサスにあったＡ＆Ｍ大学のような、アグリカルチュアル・アンド・メカニカル（農工）ユニバーシティーという農工大学というのがございまして、これがもともとのプロフェッショナル・スクールエデュケーションの大きな形態のサンプルになったと事例になったというふうにご理解をいただいて、そう外れてはいないんだろうというふうに思います。Ph.D.が誕生したのはいつかというと、これはアメリカの1874年、ジョンズ・ホプキンスという大学がアメリカにできました。このときに初めてグラデュエート・スクールという考え方、グラデュエートとアンダーグラデュエートという考え方がこの時期に大体出来上がってくると、こういうことになります。それもそこに書いてございますので、見ておいていただければと思います。

法科大学院の目標というのは、成功する法務専門職を育てる、もう専門職領域と非常に深まっていますから、このことは何かというと、ある職業団体が自分たちの地位を、その社会の中で向上させていくということと非常によく似ているかと思います。日本のケースでもって比較で考えてみると、これは看護の世界がよくそれに充当されるかと思います。看護のところは、最初は看護学校があって、准看から正看にと行ったのに、ここ20年ぐらいの間でしょうか、聖路加に始まって大変多くの看護大学ができて、看護師さんたちが４年生大学を卒業をする。そして、その上に専門看護師というのができて、そしてだんだん最近はドクターまでできるようになってきて、その看護師さんの資格の地位と

ディグリートの向上と重なって、病院の中にける看護師さんの地位がだんだんお医者さんの地位と拮抗をしてくるという、こういう状況が生まれてくる。ほかの領域においても大変似通った状況がここの中では起きていると理解をしていただければいいんだろうと思います。

こういったところで、これは大学基準協会で、これも皆さんにお渡しをしてございます。専門職学位の認定基準というので、大学基準協会で専門職学位の認定基準を作ったときの大きな枠組みです。個別の領域に関しては、これとはまた別に細目立てをして作ってありますけれども、これが基本となるひな形です。そこの中に専門職大学院が認められたということは、補足ですけれども、スライド14は私立の新潟の国際大学の話ですので、またご覧いただければと思います。

専門職学位の課程基準、我が国においてですけれども、スライド15のとおり大体1から9まで入れ込んでありますから、今こちらは第三者評価はどちらですか。学位授与機構ですか。

川田学長　第1回目は学位授与機構で、今回は大学基準協会でした。

田中講師　基準協会でお受けになられたのは、その中に特化していると思いますが、その大本になるプラットフォームです。スライド16〜18のとおり、本文は、レベル1とレベル2に分かれていて、レベル1は専門職学位課程において必要とされる基本的な事項、レベル2は専門職顎位課程の一層の充実と質的向上のために点検・評価するということが求められている事項、大体2つに分かれていて、それを個々の領域において細目立てして落としているということになります。基準協会で全部網羅できているわけではなくて、例えばファッションの大学院がございます。このファッションの大学院は日本高等教育評価機構がファッション大学院という形で持っていたりしますので、少し幾つかの認証団体によって得意の領域が分かれているということにもなっているかと思います。

では先ほどの入試の話を絡めてお話をさせてください。実は我が国の中でとっても問題になっているというか、こちらの大学はどうでしょう。レディネス・ギャップという言葉がございます。レディネス・ギャップという言葉は、実は本当はアドミッション・ポリシーで、これくらいの力量がある子たちが欲しいんだけれども、様々な事情からその領域がとれない。だから、人数をいっぱいにするために、そのギャップのある子を承知で入れてしまうという話です。そうすると、入ってからそこの部分を手当てしなければいけない。学部でいうと初年次教育のあるものは多分そういったところをカバーするのに大変役に立つものとして理解をされていると理解をしたほうがいいんだろうと思います。そのときに意識的にゼロを作るという形で、日本の場合にはこれを入学試験というものを作ってやってきた。

ご存じのように、昔からよく言われている入学試験は日本の発明だ、と言わ

れることがあります。なぜかといったときに明治のころに政府がリーダーシップをとって、いわゆる旧制の国立大学をつくった時に、最初に学生を集めてきたときに、いろんな藩校から集めてきたんだけれども、実際入れてみたら余りにも、まさにレディネスです。力量がばらばらで、どうにもならなかったと、ちゃんと教えるためには学習者集団の整合性というか、統一が大変重要だということで次から入学試験をやるように、なぜ日本でそれが日本の発明だと言われるかというと、ヨーロッパは卒業試験の国です。ヨーロッパは卒業試験の国ですから、ドイツに行くとアビツアーという試験がギムナジウムの修了試験としてあります。フランスだとバカロレアという試験がリセの修了試験としてあります。そこで一定の点数をとると、大学にそのまま入学をさせてもらえるという、こういう状況がつくられています。

日本の場合には、積み上げてきていませんから、でも科挙のようなのは中国にあったじゃないかと、これについては科挙の場合は試験だけがあって、実は予科の課程がありませんから、何かを積み上げていった結果というものを見ているわけではありません。だから、日本の入学試験というのは入るほうが、お前入ってもいいかどうかということを試す試験、送り出すほうがもう保証するから、あなた入れてという卒業試験とは違う形でつくられてきたものだ。この間のギャップをどう埋めていくかということが大変な話題になるというのが昨今の入試事情ということになります。そこの中で出てくると、レディネス・ギャップを見ると大学進学を準備する、これカレッジ・レディネスと、こうやって言います。大学院進学を準備するのはグラデュエート・スクール・レディネスと、こうやって言います。専門職大学院進学を準備するのはプロフェッショナル・スクール・レディネスと、こうやって言うわけですけれども、実はこのレディネスの内容こそがアドミッション・ポリシーとリンクをしているということが重要で、レトリカル（修辞学的）な文章ではなくて、具体として一体どういうものが必要なのということになります。

レディネスとは　何々が期待されるレベルまで備わっている状態を指すわけで、１つは認知的な準備の知識と技能が必要ですけれども、もう一つはよく言われるノンコグニティブのレディネスと、ソフトスキルズという形で、動機づけだったりとか道徳性とか対人関係性とかというのが出てくる。これは何かというと、例えば専門職大学院は先ほどアメリカのことをお話ししましたけれども、２年とか３年で学位を取った後、実際に職業社会に入ります。そうすると、そこで期待されている行動様式とか物の考え方、思考のパターンとかがあるわけですから、そことの素養がちゃんとそろっているかどうかというところについてのレディネス・チェックというものは、当然ながら入ってくるということになります。いろんなレディネスがあります。ワークレディ、ジョブレディ、キャリアレディ、カレッジレディ、いろんな形でもってレディであるかどうか

ということが大変重要だということになってくるわけです。これが認知モデルの中で、これも書いてあるかと思いますが、こちらは比較的獲得しやすい、可視化しやすい部分です。こちらのアトリビュスト、性質とか適性のこちら側のほうは、どちらかというと可視化しにくいので、心理テストだったりとか面接だったりとかでもって、どうしても判断せざるを得ないものがこの中に入ってくるということになります。

これはもう大分前になりますけれども、私が外資系の人事担当者を対象にやって調査でもって上がってきたときの成果ですけれども、こういうことができるようになるといいねと、ノンコグのレベルだろうと思いますけれども、自分の考えと結びつけながら、要するに読んだり質問をしたり分析したりコミュニケートできたりと、こういうようなことが重要だねというようなことはずっと私的をされておりました。これを少し図に起こしたものがスライド24の社会人材に期待される非認知的諸要素という形でもってまとめたものでございます。メタ認知だったり人間関係の力だったり、感情を起こす、動機づけの力、改めて私がここでご説明をすることもなく、皆さんがよくご存じのことだろうと思います。ちょうど私の大先輩の荒井克弘先生が「ニッポンの憂鬱」と書いていいかどうかわかりせんけれども、何でこんなことになったんだ、この国はというようなことでもって入れてありますので、ちょっとだけご紹介をしておきます。

出典部分の高大接続の構造について、先ほど話をしたことです。日本の戦後改革とその固有性とか高大接続過程の欠落、入試に集約した選抜、大学存続の危機とかといったようなところをちょっとここで振り込んでみました。出典2枚目は英・独・仏の関係です。英・独・仏の関係でもってヨーロッパの大学で考えると、実は普通教育を終わった後に、ここで一般教育、教養教育という進学準備の過程と予科のプログラムがあって、それから大学の専門教育に入ってくるんですが、日本の場合にはいつの間にか、この予科の部分が欠落をしてしまった。ずっと足し算になっていきますから、ぎりぎり何かというと、戦前であればここのところが旧制の中学とか旧制の高等学校がある程度予科の部分を果たしていたと理論上は言えるわけですが、複線化でしたから、今は単線化になったことによって、下からずんずん、ずんずんと積み上げていきますから、なかなかここでの予科の部分ができないまま大学に送り出していくという構造が生まれてきたことに対する危惧ということになります。

ヨーロッパで、先ほど申し上げましたここの部分をどう考えるかというと、ドイツであればギムナジウムの教育、そしてその予科の修了のところの判定をアビツアーでやると、フランスであればバカロレアと、イギリスは何かというとシックスフォームという2年間の進学準備プログラムを持っていまして、これが予科の役割を果たします。大学に進学をする人たちがそこでもって大学に進学するための準備をする。そうすると、教育は上から下りてきますから、順

番に積み上げていくのではなくて、期待されるところから下ろしたところにということは、下から上がってくるものと上から下りてくるものの間に当然のことながら差ができますから、その差のところに入学試験なるものが存在をするという、こういう構造になります。

出典３枚目は日本です。日本の場合には、進学準備過程というのが、戦前は高等学校とか大学予科という形で用意をされていましたけれども、戦後はずっとそういう意味では申請になって、コンプリフェンスという総合性のハイスクールができたことによって、どんどん積み上げていくと。今の例えばセンター試験、あまり言いませんけれども、今のセンター試験は高等学校の学習指導要領に準拠するということになると、高等学校の修了は保証するけれども、大学の準備を保証するかどうかということは誰もわからない。これ恐らく大学によっては別の期待をしているところもたくさんあるわけで、その間をどうするかというと、もしそれを大学はそれだけじゃ高等学校は終わったけれども、大学は大学としてこういう人が欲しいんだとすると、２次試験とか個別試験を課さざるを得ないねという、こういう構造が生まれてくるということになります。

この出典４枚目が日本の大学の市場でもって、ほぼほぼ300万人でずっと一定しています。大体300万の椅子があるという構造の中で動いているということになります。この話は学部の話なんですが、実は大学院をおやりになる先生方は、あるいは職員の方々は、その前に子供たちがどう育ってきたかということについて、やっぱり知っておいていただきたい。大学院のことはとてもよくご存じでしょうから、そうではないこの国の、そこまで来る子たちがどういうプロセスでそこまで来たのかということについて、ちゃんと知っておいていただく必要があるというのが今日の私の大きなポイントでございます。

出典５枚目は1960年代は左の図で、ピラミッドとなっており、選抜が機能していた時代であると考えていただければいいと思います。結果どうなったかと、300万人となります。大学生だけじゃないです。大学の教員もどんどん、どんどん増えて今十何万人いるわけですから、それも同じように大学の教員も十分に大衆化しているんです。これは2019年です。今こういう状態になっていますけれども、この赤いところ、ここ何だと思います。書いてありますね、授業理解度です。小学生のうちの大体70％が６年終わったときに小学校の内容が理解できましたと、こうやって答えています。実際はもっと少ないんだと思うのです。中学校の子たちは中学校終わるときに50％ぐらいが中学の内容をほぼほぼ理解できましたと答えています、自分で。高等学校の卒業したときに大体３割ぐらいの子たちが同じように答えています。ところが、大学進学率ははるかにこの数を上回っていますから、五十数％、高等教育機関入れると70％ですから、大学生のうちのほぼほぼ半分は高等学校までの中身のことをあまり全部理解できたとは言えませんと自ら手を挙げた人たちが大学生になっているという、こ

ういう現状があるわけです。

スライド30はマーチン・トローという、エリート型、マス型、ユニバーサル型という形の高等教育の大衆化理論を唱えた学者です。私の敬愛する恩師の一人でもありますけれども、彼はいわゆる高等教育の進学率が15％までの頃から、マス型で15から59％、ユニバーサルで50％からとなったときに、大学そのものが実はそういう学生を受け止めるためには変革しなければいけないということが付け加わったにもかかわらず、器と中身が変わらないまま人だけが増えてきたという構造が、今のこの国の大きな問題にもなっている。

また入試の多様化でもって、私立大学での一般入試で入る子、推薦入試で入る子、AOの子の比として、半数以上が推薦とかAOでもって入ってきているという状況があります。国立大学の場合には、国立大学の状況があり、この状況をちゃんと理解をした上でプログラムを作らないと、作ってもこのプログラムはもう外国に来たのと同じだという状況になるわけですから、それをつなぐブリッジのようなプログラムをどう準備するか出口を補修するなら、入り口のつながりとどういうコミュニティ、どういう学生コミュニティを自分たちやつくりたいのかというところをよくよく吟味をするということになります。

スライド33も荒井克弘先生がお作りになったいい図なのでもらってきました。共通一次のころは、１次試験と同時に個別試験を必ずやっていたんです。そのところは共通一次の１次試験と各学校がやる２次試験って結構相関があったんです。ところが、その後だんだんセンター試験の状況により、そのときに荒井先生が書いた図がスライド34の図です。要するに高校教育やっても、ここで一旦入試をやって大学教育というところに切り替えないと、いわゆる高校の延長上に大学があるというのはなかなか難しい議論だねというのがこの図です。いい図なのかどうかわかりませんけれども、今こういうふうになっていますから、高校教育があって共通テストがあって大学教育がある。ということはどういうことかというと、大学１年生の大半は高校４年生だと、もっと言えば高校入試が形骸化していますから、大学１年生の大半は小学校の13年生だというふうにして、要するに育てられているといっても過言ではない状況がここの中であるということになります。

要するに本来やってきたところの高等学校までのところは理解できているという学生たちが大学に来れば、ギャップは少なくなるでしょうが、実際は異なっていますので、このギャップの間をとるのが大変難しい。そのときのレディネスとは何かというところを考えてみたときに、入学資格と学生集団の特性というものを定義して、その集団の学生たちをどうやって集めるのかということが大学入試においては一番重要になる。入ってきてしまった学生を育てるのではなくて、どういう集団を構成したら、その学生たちが自分たちのカリキュラムの最も適切な享受者になれるかどうかということを前提に、１年生プロフィー

ルというものを学生プロフィールというものをそこでもって作らなければいけない。こういうことをやるときに何が大事かというと、実は今出てきているIRというインステューショナル・リサーチといったような、いわゆる学生についての情報をつぶさに集めて、それが一体何を構成しているかをちゃんと見るということが大事になってくると。

トランジション・スキームと、進学準備、移行計画という形で１つの段階から次の段階に移行するときに一体何が必要なのかということをそこの中で見ることがある。１つは学部からの直接の進学のストレート・マスターというのはいいのかどうなのか。アメリカの事例でいいますと、アメリカは海外から来る子たちはお客さんだからという言い方をしますけれども、例えばMBAのプログラムは今少しぼやけているところもありますけれども、基本的にはMBAのプログラムはBA終わってすぐに受けてきた子は取りませんね。必ず３年とか４年の実業界でのその領域での経験があってから受けてきなさいと、こういう言い方をする。そうすると、その成熟度が実はそこの大学院での専門職の大学院での学習をより豊かなものにするし、それがお互いそこを学ぶということにおいて意味を持たせる。その中に出てくるプログラムの一つが、これはさっきのあれですけども、ここから始まると小学校16年生、ここから始まると中学の10年生、高校の７年生というような形で物が出てくることがある。入試改革の対象というのは、今この辺のところに置かれていますという、こういう話ですけれども、ちょっとこのところは待ちましょう。

トランジションのスキームという形でもって考えてくると、何かというと、先ほどのMBAのところでいえば、例えばここに来る工学のところの専門職の大学院に入ってくる子たちは、１年生集団としてどういう集団のプロフィールを想定されていますか。これはアドミッションポリシーとは別の議論として大変重要になるわけです。こんなにすばらしいプログラムを用意した。でも、そのプログラムを本当に享受してほしい、自分たちのものとして獲得できる子たちのレディネスは一体何なのかということが実はとっても重要なポイントになっていて、そのギャップが大きい、レディネスギャップが大きいと、その問題はうまく処理できないということになります。

スライド37はアメリカの図です。アメリカの図ですけれども、どういうふうにできているかというと、レディネスギャップのところがここは小さい、ここは大きい、ここは大変大きいと、ここの選抜が非常に厳しい、ハーバードとかイエールとかプリンストンとか皆さんがよく知っているような大学の場合には、ゼロではありませんけれども、いわゆるレディネス・ギャップがある子たちが数％はいますと、だけども選抜がどんどん緩やかになってくると、レディネスギャップの子たちがこんなにいますから、そういったようなところの中では初年時教育をやったり、あるいは補修教育をやらざるを得ないという状況がそこ

の中で生まれていると、こういうような状況の中で考えれば、当然のことですけれども、移行プログラムということを用意をせざるを得ないんだと、こういうことになります。

そういったMBA、エグゼクティブMBAって、日本のよく中堅の30代の後半ぐらいかな、40代もそうですけれども、課長ぐらいのレベルの人たちが会社から企業派遣でもってMITとかコロンビアのエグゼクティブMBAというところに行くことが多々あります。これは企業派遣で行きますけれども、このMBAは何かというと、もう既に管理職にある会社でついている人たちが、推薦を受けて、その人たち用の、それだけのレディネスがあるんだということを前提として、その人たちだけを集めてやるプログラムが底の中で機能をしていると、こういうことになります。

どのぐらいかかるか、結構高いんです若社員のを企業が行かせると、MITのスローンに１年行かせると。１年行かせると、どのぐらいかかると思います。2,000万円ぐらいかかります。授業料と生活費、授業料だけでもって1,200万円ぐらい取るんです。日本の企業はそういったところに送り出す。だけども、日本の大学院には送り出さない。なぜかということを考える。リスクも背負うんです。行って、向こうでもっていい人に出会うと、もう帰るのやめたといってアメリカの企業に就職しちゃったりします。そんなことしたら2,000万もたいないじゃないかというと、いやいや、損はしませんからというんです。そうすると、向こうのそれを採った企業が、お前がもともと日本で出してくれた企業のところにその2,000万こっちで補填するからといって、引き抜いていくという、こういう状況が生まれてくるのがビジネスの世界です。

アドミッションのテストスコアというのが、どのぐらい入学決定の重要な要因で利用されるかというところもあるかと思います。これは実は結構最初のスクリーニングでいいのは、コンピューター上でこれはUCといって、ユニバーシティーカリフォルニアのシステムですけれども、自分の高校のときの成績だとかいろんな出てくるランキングを点数とか、お試しで入れてみると、あなたはここを、例えばUCを受けると何％ぐらいの確率で合格できる可能性がありますというのをはじき出してくれるんです。そうすると、そこから会話が始まるといったようなシステムがこういうような形でアメリカだと一般的にはできております。これはコロラド大学のケースですけれども、SATとかACTとかカレッジ、高等学校でのクラスのラインとか、あるいはハイスクールのGPAとかを両側から寄せてきて、大体あなたは75ですから、75エリジビリティーとかって指標が出てきて、ここに入るためには103必要ですとか、ちょっと足りませんとかというようなところが出てくるような形のものできていますから、日本もだんだんこういうことが、ポートフォリオが出来上がっていくのと流れが同じような延長上で出来上がっていく可能性が高いだろうというふうには思

います。

特別なアドミッションのところは、タレントはどこにでもありますと、だけども機会はあまりないと、これはどんなときに言えるかというと、例えばよく欧米の、特にアメリカとイギリスの映画を見ると、小学生が大学院生になっていたりします。数学とか特別のレベルでもって、そのときにこの国だとなかなかリクワイアメントって要件、要するにマッチ・アビリティー（要するに相性）が十分でないとか、社会とか何とかが足りないと出さないということがあるんですが、多分ルールとしてはこういうことなんだと思います。天才は学士号がなくても博士号だけ取ればいいという考え方だというのが制度としてあるんだというふうに理解をすればいいんだと思います。要するに博士号と修士号と、例えば学士号というのは縦に必ずのっかっているものではなくて、それぞれの置かれている要求値が違うものなので、博士号のところは私が多分一番薄い博士論文を見たのは 3 ページだったと思います。表紙と裏表紙と真ん中１枚、数学でしたけど、何か天才らしいです。ある数式を解明したというんで、フィールズ賞クラスだというような話を聞いたことがありますけれども、そうなのかと思ったことがありますが、要するに国によって物の考え方が違う。

日本の大学は著しく学校化が進行した。ここで言いたいのは我々はディグリーというところのものを学校体系と年齢と連動させて、ずっと上に積み上げてくるけれども、必ずそういうものでもないんだということなんだと思います。そこをどういうふうにして自分たちの体系の中に生かしていくかということが実はとても重要なんだということになります。レガシーのアドミッション、プライス・オブ・アドミッションというんで、これはまさにトランプの息子さんのときに脚光を浴びた本ですけれども、アドミッションを買うとしたら、ハーバードで合格を買うとしたら幾ら出せばいいのという、こういう話が脚光を浴びたときの本ですね。ここの部分は先ほど学長先生からの、僕が放送大学で言った１つの事例だと思いますけれども、マックス・ウエーバーというアメリカの著名な社会学者がいます。このマックス・ウエーバーの言葉が、マックス・ウエーバーがアメリカの大学を訪問したときに、アメリカの大学は彼らの前に立ってる教員を父親の払った金と引き替えにその知識と方法論を自分たちに売る人であるというふうにして理解をしていると、有名なフレーズです。それ以上ではないと、だからさほど尊敬しているわけじゃない、こういう話です。

アメリカでは、制度上一般教養的な高等教育が可能であったし、商品としてカリキュラムを創造し、調整できる仕組みができて、マーケットが創出され、その郡脈での権威が存続し得たと。これは何を見るとよくわかるかというと、アメリカの大学院、ほぼほぼ今そうです。著名な大学院、そのほぼほぼそうですが、１単位幾らです。１年幾らとかではなくて、１単位幾らです。１単位幾らで、皆さんがご存じの著名な大学院の１単位の価格って今どのぐらいかご存

じですか。大体１単位優に2,000ドル超えています。2,500くらいかな。僕の時代、1970年代の後半って80年代の頭ぐらい、ぎりぎり引っかかるぐらいの頃で800ドルぐらいでした、１単位。ということは３単位科目を取ると、2,400ドルですけど僕のところで一番高かったときに１ドル270円ぐらいでしたから、ということはそれを終わって足し算すると、どのぐらいかと、それどんどんインフレでもって上がって、これもっともっと上がっていくと思います。ということは、１単位2,000ドル払うということで考えると、今の値段でいうと大体25万から30万というのが１単位です。ということは、その１単位25万から30万、３単位の科目であれば、１科目75万という価値があるかどうかということがグローバルな視点の中で、アセスメントの中で出てくるわけです。

そうすると、それは一体どういう価値があるかと。今ちょっと事例が変わりますけれども、全部やり仰せないですね。いけないことですけれども、私のところ、桜美林大学によそにはないプログラムでパイロットの養成プログラムあります。終わると４年間でもってパイロットの資格が取れます。学位というかBAも取れます、学士号も。これまではパイロットになる人たちは、多くの場合には航空大学校というところが宮崎にあって、そこに行く人が多かった。そこはパイロットになれるんだけれども、学士号取れません、大学校なのに。それが大学校でもって学士号が取れるような形にした。そうすると、うちでもって２年間の教養課程をやった後、あとの２年間の専門職トレーニングはアリゾナでやります。アメリカのパイロットの免許を取って、日本に持ってきて書き替えるという作業をします。

そうすると、当然のことながら年間の授業料というのは医学部に行くのとほぼほぼ同じぐらいになります。ところが、結構人が集まります。なぜかといったときに、１単位とすれば、アメリカの先ほどに比べられないぐらい安いんですが、そうすると、どのぐらいかかるかというと、大体４年間でもって1,500万円とか2,000万円とかというお金を払うんですけれども、今の航空事情からいうと、ほぼほぼ３年から５年勤めると、そのときの部分は全部返ってきます。今１期生が出て、ちょうど六、七年になりますから最初の機長が誕生しました、キャプテンが。今世界中パイロット不足ですから、そういう意味では大変にそういう状況が生まれてくる。だから、これは比重にドライな話ですけれども、アメリカあるいはヨーロッパのビジネスモデルというのは、このようにできているということは、それが回るためにはどういう組織づくりで、どういう執行部で、どういうマネジメントプランで、物を考えていくのか。

さっきの飛行機のときにちょっとおかしな話で、先生、工学者ですから、学長先生あれですけれども、最初はパイロットを養成するのに工学要らないのか。そうすると、なぜ飛んでいるかはわからなくても飛ぶんだからというやりとりがあるんです、どこかで。それは飛行機がなぜ飛ぶかではなくて、飛ばし方を

学べばいという話で、そうすると工学で飛ぶのか、だから同じようなことをやっているのは、例えば東海大学が始めました。東海大学は工学部の航空学科で始めました。うちはビジネスマネジメントという学部で始めました。やっていることのところには、ほぼほぼ同じですけれども、どちらにしても飛行機は飛ばせるという、こういう話になる。だから、プログラムというのの狙いをどこに据えていくのかというところを考えておくということは、こういうところから出てくる議論なのだろうというふうに思います。そうすると、そういうプログラムを動かしたときに、一体どういう役割の人が、それぞれの持ち場でどういう自分たちの知識と技能を備えて、それをチームとしてつくり上げていくかというのが、これが教職協働だというんであれば、僕は教職協働イエスだと、だけどもただ単に仲よくやりましょうという教職協働はこれはあり得ないでしょう。そうではなくて、それぞれの機能を自分たちが把握をして、それぞれの知識とか技能を磨いて、それぞれの持ち場でやるということが大事なんだと思う。

よくこれも笑い話ですけれども、言うのは卒業判定といって、これは教授会のマターなんですけどと、教授会で卒業判定してどうするのと、卒業できるかどうかはちゃんと単位が取れたかどうか見れば分かるんで、機械のほうがはるかによく判定してくれます。それに、こいつはいいやつだから卒業させようと、そういう話ではないでしょうと。入学のときにはいろんなものの考え方があるのかもしれないというところを、ちょっと言い過ぎかもしれません、日本であれば。ただ、アメリカであれば当たり前のことです。教員の会議体でもって卒業判定することはありませんね。レジストラーズオフィスという形でもって、履修登録を取り扱っている部署があって、そこが要するにリクワイヤメント、その学習履歴に基づいて全部チェックをして、全部要件が終わっていますから、あなたは卒業ですということが出てくるということになります。そのあたりのところはグローバルなスタンダードと比べて全てが海外がいいとは言いませんけれども、自分たちの仕事のありようというのをより専門職化していく流れの中で、意味のある議論だろうというふうに思います。

こういった物の考え方の中に、これはだからそういう意味からすると、スライド40はAAMCというアメリカのメディカルアソシエーションが作っている必要とされる、ここのエクセレンスというところをベースにして、メトリックスですからここが大体数字で表されるもの、それからもう一つ外に、これが資質だとか性格とかいう形でもって必要とされるものの詳細、それからもう一つ外側にあるのがエクスペリエンシスという形で、これまでどういう準備をしてきました、経験をしてきましたかと、それの総体でもって入り口を決めていきましょう、出口を決めていきましょうという形でなって入ってくるわけです。それでもって専門職が外に育っていくという構造がつくり上げられるというふうに理解をしていただいたらいいんだろうというふうに思います。そこに一体

何を盛り込むかというところが実は重要で、入り口のところで育てられない子を入れてもしようがないでしょう。でも、育ったら今後はこういうところに出ていくことができる、これのクオリティーを高めていくというのが、この専門職モデルの基本だろうと思います。どの専門職にもこういうものがあるというふうにして理解をしていただいたらいいんだろうと、もしなければこういうものを自分たちがちゃんと作れるかどうかということが実は自分たちのプログラムがちゃんとできているかどうかと、比較できるプログラムがこうやってできているかどうか、3つのところです。メトリックスとアトリビューツとエクスペリエンス、これでもって大体くくれるかどうかと、くくれるはずだというのが欧米的な考え方なんだろうと思います。

これはちょっとごめんなさい。横でだんだん時間がなくなってきましたんで、さっといきますけれども、これは寄附の事例ですから、さっき言ったインベストメント・ユニバーシティーという形ですれば、どのぐらい寄附を集めているのと、2017年ですみません、ハーバードは1,280億円、スタンフォードは1,130億円といった、こういったような寄附集めをしておりますので、日本だと寄附欲しいといってすぐに集まるのは慶應ぐらいだと聞いていますけれども、あともうちょっと別なところはお寺さんがやっている大学のようなところは、困ると何かお布施で賄えるとかというようなことがありますけど、大体うちはキリスト教の学校だと、キリスト教の学校は大体大変貧乏だというのが通常の流れですけれども、そんなような形の中でこうやって考える。

ここのところは、それだというと実はこれはちょっと見ておいてほしいんですが、ハーバード、プリンストン、イエールは高いのかというと、こっち側が額面上の授業料です。こっち側、赤いところは実際に学生が一人頭払っているお金です。何かというと、奨学金を出して連れてきますから、ネットテューションといって実際に払うお金はどのぐらいだということがこれでもって決まってきます。だから、日本の私立大学と比べてそう遜色のない金額になってくるということで、これを集めるためには世界中からこういういい人たちを集めるためには、どうしてもどこかからインベストメントをもらって、ファンドレイジングして、お金をプールして、そこに振り分けていくというやり方をしないと、その学校が成り立たないという、こういう構造が生まれてきます。こういうのがありますから、どこかで見てみてください。リーストバリアブル・カレッジメジャーズ、これは最も投資がいのない大学の専門、こういう話です。だから、逆ももちろんあります。モストポピュラー・メジャーズ・オブ・ザ・カレッジスチューデント、要するに最も受験生を集められる、要するに一般的にたくさん多くの子たちが入ってくる専門は何ですかというようなところもいっぱい出てきます。

スライド41は先ほどちょっと言いました。イギリスはシックスフォームで調

整と、ここにシックスフォームという予科を入れ込んでいますから、入るんです。これと似たようなところ、スライド42のとおりアメリカで医学部というのは基本的にはプロフェッショナルスクールで、大学の４年生の間ではやれません。ところが、医学部に入るためには単純に入学試験だけじゃなくてプリメッドというプログラムを取らなきゃいけなくできているんです。プリメッドというのは、化学だったり生物だったり、科目数と単位が決まっていて、うちを受けてくるためには、医学部を受けてくるためには学士課程のときにこういう科目を取っておかないとだめですと、これぐらいのレベルでということが決まっています。そういったものを盛り込むことによって、予科の部分を取り込んでいるので、私どもも今考えています。なかなかこちらが集められるような学生さんと同じような学生さんは、私どものようなところはなかなか難しいことがたくさんある。たくさん受けてくれるんだけれども、たくさん受けてくれるのはありがたいんだけれども、じゃ十分に大学院に行くだけの資質を最初から持っているかというと、いい子なんだけど準備ができているとは限らない。そうすると、どうしても大学の間の７年間の間にプリ何とかという形で事前のプログラムを夏やったりとか春やったりとかして、それをちゃんと終えてきたら受けてもいいじゃないのというようなプログラムをだんだんやらざるを得なくなっているのが現状だろうというふうに思います。

そんなようなことで、［…what should be assessed what should be learned…］、評価して、何を選ぶのかということについて、私たちはターゲットを明確に決めて、そのために一体何ができるのかということについて向き合わなければいけない。だから、やりたいこととこうやって育てるんだということは必ずしも一致しないということですから、どんどん、どんどん大きくするのではなくて、どういった数のものをそこ中に盛り込んでいくというのが重要になってくるというふうに思います。その意味では文部科学省があるのが日本の強さだかもしれないけれど、日本の弱さでもある。いわゆる護送船団方式という形でもって政府が守ってくれているから、アメリカの大学の多くは基本的には文科省がありませんので、何をやっているかというとインディペンデントスクールという、補助金もないですから自分たちでどうやって生き残っていくかということを考えていかなければならない。

日本の場合には、どうしても公共政策が最優先されますから、全ての人たちに高等教育をというんですが、本当にそれでこの国、これからやっていけるだろうかと、底辺が上がることとトップがもっと活躍できる状況になるという、ある一定の興味、関心を持った子の才能をどんどん、どんどん伸ばしていくというところに関しては、ほとんどファンディングが行われていないんです。その部分をどうやって行っていくのかということが、これからの課題なのだろうと思うし、喫緊の課題だろうというふうに思います。これはよく私が好んで使

う絵なんですが、三十三間堂の通し矢なんですが、この子の能力ってすごいですね。要するにあれだけの距離のところで風を一瞬に把握をして、いろんな要素をそこの中に組み込まないと、この矢は的には当たりません。ということからすると、そういった変数を読む力というのは一体どこで身につくんだろうかということをよく使うときにこれを使わせてもらいます。

そう考えると、日本の場合にはこのアチーブメントというところに非常に力が置かれてきて、選抜入試と、それから部分の完成課題の積という形でもって達成度を非常に大切にしてきた。だけど、その意味においては非常に優秀なスキルドワーカーが育ってきたとも言えますけど、じゃこちらのほうの俯瞰力だったりとかクリエイティビティーだったりといったところに、どのぐらいの力量を置いてきたのかと、政府がやるファンディングはほとんどここに流れてきた。だけども、ここのところにはほとんど個人の努力という形でもって行われてきたけれども、ちょっとこれから国に頼る必要はないけれども、もっと違うことを考える時期に来ているのではないかなと。これは古い話ですけれども、オバマとクリントンの会話の中に、日本のようにはなりたくないねという、これは経済の話ですけれども、ジャパン・アズ・ナンバーワンの時代があって、そこからまた日本はどんどん、どんどん停滞化している。今日本は本当に世界の中において先進国なのかと言われるところをもう一回見直さなければいけないというような時期に来ているときに、どうなんでしょうね。

そうすると、日本の場合には知識、技術の単なる流通ではなくて、価値の生産と、それをどうやって商品化するかとか、あるいはビジネスモデル化できない大学教育というのは、どうもやっぱり成功しにくいと、ビジネスモデル化できないところは何かというと、公的なファンディングでしか生き延びられない。そうではなくて、インベストメントをされるような価値のある大学になるということは一体どういうことなのかというところを考えていかなければいけない時期に来ているんだろうというのが昨今の課題でもあるわけです。では、大学は何％を開拓できているか、大学は伝統的に生産してきた知とは異なる新しいタイプの知を社会が求めて久しい、このたぐいの本は日本以外の国では山のように出ています。この国はこのたぐいの本が極めて少ない。なぜだろうかというところをやっぱり見ておかなければいけないんだと思います。グローバル化が進行をするということを、そういった意味の中でもって議論をしなきゃいけない。

財務のところで言えば、授業料が収入の大半を占める構造を変えない限り、この問題なかなかできない。むしろ外からはいってきたファンディング、インベストメントによって、学生の授業料をむしろさっきのようにネットプライスで下げてあげて、多くの人たちが興味、関心を持ってそこに来て、そしてまた出ていく。あるいはそこで学んだものが、それだけ投資をしても社会に出たら

どの分すぐに取り返せるという、そういう循環というか構造ができるような財務構造ができなければ、知というのはいわゆるサーキュレートしないという構造のところに来ていると。オープンコースウエアは、知識は無償で提供されるという状況の中でMIT等はやっていますが、どうでしょう、こちらはオープンコースウエアはやられているんでしょうか、ちょっと私が拝見をしたパンフレットを見ると、ほとんどいろんなことをたくさん、羨ましいほどにおやりになっているなと思うんですが、オープン・コースウエアに関してはあまり見てなかったんですが、そういう時代にはいるんでしょうねという、ミネルバのようなモデルというのもそこの中には出てくるんでしょうと。

グローバリゼーションと質保証が求めるプログラムとしての質をいかに持するか、グローバリゼーションとは視覚ビジネス、まずは視覚ビジネスのコモンコアを整えろと、学位を持たない者の学位審査の主査というのをどう考えるのかというところも、いろんなところで出ている議論です。学位審査というんですが、学位というのはこの国の学位はちょっと違っているんですね、世界の中で。どう違うのかというと、課程博士なのに課程がないんです。要するに5年間いましたという話なんだけど、要するにカリキュラムがコースになっていないので、結果的には課程博士といいながら、要するにずっといましたというだけで、授業料払っていましたというんで、コースワークないんです。

ちなみに、自分のことで恐縮なんですが、私がアメリカで南カリフォルニア大学のマスターに入ってからUCLAでドクター終わるまでトータルで6年ぐらいになりますけど、この間改めて自分の成績証明書を見たら、130単位ぐらい取っているんです。1つが大体4単位科目ですから、そうするとどのぐらいの科目数かわかる。ただ、修士のとき教育でしたから、博士のほうに行って、UCLAのほうで博士をやっているときに、そのプログラムは教育なんだけど、お前、教育でマスター取っていたんだったら、視野が狭いから別の領域でもう一回マスター取ってこなかったら入れてやらないって言われて、UCLAにいるんだけれども、ビジネススクールに行かされたんです、最初2年間。それで、別にビジネススクールじゃなくてもいいんです。ただ、別領域にとにかく行きなさいと、そしてその領域でもって出ることによって物が変わってくるということでもって、様々な広さをやるという形の中で、ブレスとかと言いますけども、幅、学びの体系性というのをどう作るかというのは、個々の大学によって違いがあるんだろうというふうには理解をしています。

そうすると、ノンプロフィットとしてのオーガニゼーションとしての大学組織の可能性ということをどこまで追及できるかということが出てくる。例えば選挙でマネジャーを選ぶシステムの妥当性とか、CEOとしての理事長とかCOOとしての学長とか、OOとしての学部長とか学科長、マネジャーとしての機能をさせるという話が出てきて、これがいいかどうかわかりせんけれども、今の

霞ヶ関を取り巻く私立大学で言えば私学法の改正だったりだとか、あるいは国立大学法人の法人改革の主眼に入って、もっと経営者は経営者らしくしろと、そして理事会の中に半分以上は外部の企業だとか何とかで社会をもっとよく知っている人たちをそこの中に入れ込んで、そして経営マインドをちゃんとそこの中に入れ込みなさいという法の改革につながっている議論だと理解をしていただければというふうに思います。

そこが出てくれば、大学教育であれば何があれば結果として十分な質的成果が得られるか、学習量と学習時間がゴールになる。目標としての量は幾つなのか、質の成果は結果であって、結果としての質は何か。それで、どこが議論をすべき課題なのかということについての中身をどんどん推し進めて考えていかざるを得ないと、このときに一番大事な、そろそろ時間ですが、あと何か余っている板もありますけれども、この辺で閉じさせていただきますけれども、大事なのは何かといったときに、やることはわかっているんです。やらなければいけないこともほぼほぼ見えてきた。ところが、一番困っているのは誰がやるかなんです。大学の中に、その一つ一つの機能を背負ってやれる人をこれまで育ててきていないんです。そのときに初めてFDだとかSDとかにやったときに、さっき僕がスタッフと言ったのは、だから教育支援というんだけども、支援じゃないでしょう、マネジメントでしょうというか、いろんな言い方をやりながらうちでもやります。

何を磨いて、どういうスキルをつけて、そしてちゃんとそれを回していけるような組織構造をつくっていくのかというのが、大学としては大変重要な課題なんだろうというふうに思います。そうしたら、自分は例えばIRであれば私は数字を使って、この大学の今の状況をつぶさに表現してみせますとか、この問題は一体どこに課題があって、それをちゃんと導き出して、それをどう解決するかというアルゴリズムをちゃんとつくれますとかというような人たちの力量をどうやってつくっていくかというのが多分今最も大切なところで、それをどこで訓練できるかといったときに、トレーニングを自らするということもそうだし、組織がそれを支援して、それをやれる人たちをつくるということもあるでしょうし、さまざま考えなければいけない課題が山のようにあるということだろうと理解をしています。

ちなみに、同じ工学系ですからあれですけど、この４月から千葉にある千葉工業大学という大学があります。学生数たくさん集めています。でも、必ずしもじゃここの学生集めているかというわけではないんですが、ロボットだとかいろんなプログラムを展開していますが、この４月から全ての授業を120分にすると、120分授業を１こまとして換算して全部を回していくと、そこの中にPBLだとか、そういったものを全部入れ込んで、120分あれば真ん中に休み時間をつくらないと、それでもって回していくんだと、それで13週でもって全体

を回すという、こういうプログラムを実施をされるようです。うちは今100分にしたところですけれども、いろんなところでもっていろんな工夫がなされていて、それは彼らからしてみると、いや、なかなか集まってくれるんだけど、その学生の力量がもう一つ上までいかないんだとしたら、それだけ面倒を見ようと思ったら、プログラムを分散しているのを集約させて一つにまとめ上げて、出口のところへ連れていくための方向性をトータルで学習を支援するプログラムを作りたいというのが彼らの発想だと思いますけれども、それをじゃ一体誰がやるんだといったときに、みんながそれをそれぞれの立場、機能のプロフェッショナル化を行って作っていかなければならないというのが実態なんだろうというふうに思います。

そんなようなところの中でこれからの大学の改革のありようというものを見ていくと、こういうことだと思います。これ以上というか、そろそろお時間でございまして、これじゃディスカッションの時間が、そっちのほうが多分大事だと思いますので、私の拙いご報告はここまでにさせていただきます。ありがとうございました。

瀬戸FD委員長　田中先生、どうもありがとうございました。

いろいろご質問あると思いますけども、今の田中先生のお話、大学マネジメントとは何かということを超えた、海外の大学を含めて大学とはどうあるべきかというようなお話をいただけたと思います。

前半は終わったので、後半のほうは10分、45分から質疑応答も含めてパネル形式で開催したいと思います。先生、後半もよろしくお願いいたします。

じゃ、45分から再開します。三好先生がファシリテーターをされます。

○休　　憩　　午後　3時35分

○再　　開　　午後　3時45分

三好FD委員　時間が参りましたので、始めさせていただきます。

まず、壇上の先生方を紹介してまいります。左から、桜美林大学の田中先生、真ん中に川田学長、右端日本学の黄先生です。そして、本日ファシリテーターを務めさせていただきます三好です。

パネリストとして登壇されている川田学長、田中先生、黄先生には大学マネジメントというテーマについて、先生方のお考えを伺ってまいりたいと思います。先ほど田中先生の講演で幾つか核となるキーワードが挙げられていましたが、議題は次のようにして進めさせていただきます。

１つ目は、専門職大学院と研究大学院の違いと類似点を踏まえ、本学の専門職教育における機能とその役割について、先生方からそれぞれのお立ち場でどのように考えられているのか、思われているのか、まずご意見を頂戴したいと思います。

そして、今回のフォーラムが教職員全体を対象としたものですので、２つ目

は教育マネジメントという観点かSD、FDとして大学ができることは何か、大学職員としてジェネラリストの育成かスペシャリストの育成をすべきかなどについてご意見を伺いたいと思います。

そして、最後に我が国の専門職大学院に未来はあるのかというテーマで締めくくらせていただきたいと思います。

では、初めに先ほどの田中先生の講演を踏まえ、川田学長から本学の専門職教育における取組を紹介していただき、これまで本学が担ってきた機能とその役割についてお話を聞かせていただきたいと思います。

川田学長、よろしくお願いします。

川田学長　田中先生、ありがとうございました。今日お話で最初の中心課題だったレディネスの話についてお聞きしたいと思います。我々が専門職大学院をスタートしてちょうど14年たちました。それまで私が都立大学の教授をしていたときに、学部学生というのはもう日本の大学は東京大学がトップで、偏差値でまさに輪切りにされた学生が入学してきました。都立大学に来る学生の偏差値というのはもうある幅って決まっていたのです。ですから、そのレディネスについて割と準備の良い学生が入ってきていましたが、その幅は決まっていました。ところがこの大学をスタートしたときに、びっくりするような、いわゆる都立大学時代には考えられない学生たちが入学してきました。東京大学の卒業生も入学してきましたし、京都大学から３人まとめて入学たこともありますけれども、じゃそういう人たちばかりかというとそうではなくて、物すごく幅があります。レディネスというと、もう超えた人たち、それからもう全然達していない人たち、そういう人たちを受け入れてスタートしたというのがございます。

そうするとそういう中で専門職教育という切り口の中で、我々が考えているのはやっぱり高度専門職業人という考え方で教育を実施します。基本的にはその分野でのマネジャークラス以上の人たちを育てたいと思ってきたわけです。

そのときに今日のお話でもう一つ、私桜美林大学の事例でパイロットのお話を伺いました。そのときにそれが工学なのかマネジメントというかビジネス系なのかというお話、これも非常に我々がこの専門職大学院の運営を初めたときの、スタートしたときの感覚と少し似ているんですね。IT分野でITのエンジニア、まさに大学の工学部の情報工学科などが育成している分野です。彼らはエンジニアリングを学んでいます。サイエンスも学んでいます。そういう人たちがITエンジニアだということで社会に出ていくのですが、実は世の中のITエンジニアに対する需要は、大学が輩出する卒業生の数をはるかに超えた、飛躍的な需要があって、それを満たしていない。満たしていないということは、どういうことが起こっているかというと、企業はサイエンスは知らなくてもITエンジニア育てられるという、そういうノウハウを持っていますから文系初心者をITエンジニアに仕立てて、会社は成り立っているのです。そういう

ITエンジニアたちが我々の大学院に最初の頃入ってきました。

ですから、半数のとは言いませんけれども、この専門職大学員でITエンジニアを最初入学させたときには、航空会社のCAの方も入ってきましたし、企業でプロジェクトマネジメントをやっているITエンジニアのなかには、出身は教育学部で美術だという方もいました。そういう人たちが社会ではプロフェッショナルとして、それもIT分野で仕事をしている。まさにパイロットの教育の中で工学の知識を活用してパイロット業務をしなければいけないのかという話になると、まさに飛行機を操縦できて、安定して運用できる、オペレーターを育成するという観点が重要であることに思い至りました。ちょうど我々がITエンジニアを育成するプログラムの設計の中でサイエンス寄りであったり、コンピュータターサイエンスをやる授業もありますが、そうじゃない部分の学びだけでも、かなりの方がちゃんと修了できている。もう一つのデザインエンジニアリングの分野も同じでして、今は私は授業をやっていませんけども、当時は大学の応用数学であるとか物理学を知らない、理解していないとわからない授業科目を私は講義していたのですが、入学の説明会などで「これらの前提知識がないと本学を終了できないのか？」などの質問が出ると、私の授業を受けなくとも修了できる、そういうカリキュラムを設計していますという話をしていました。それはなぜかというと、デザイナーの人が入ってきたときに、素養としてサイエンスとかエンジニアリングを学んでいない方が多いんです。そういう人たちがエンジニアリングを学ぶときに、我々の体系はそれを必須として設計していないことをお伝えするのです。

もう一つ重要な点は、社会人を主な対象としてこの大学はデザインしています。通常の大学院の修士課程は大体30単位を課しているところが多いんですが、この大学では40単位を課しています。これは専門職大学院として研究教育をしていなからこのようにしています。修士論文を必須としていないことからこのようにしています。そして、プロジェクト型の教育を通じて専門職大学院としての学位を出すということをやっています。ディプロマポリシーがそういうふうにできておりますので、それの体系に従って我々が修士の専門職学位を出しております。ですから、そういう意味でいうと、専門職教育における機能とその役割についてというこのクエスチョンについていうと、まさに学生、我々が対象とするマーケットとしての学生が学べる、まさにその内容を我々が提供できているかどうかということと、それから産業会が欲する人材を育成するという考え方は、表向きはそのように言っているのですが、実は産業会が欲する人材を単に輩出するということで大学を設計すると間違うことが多くて、その分野がすぐなくなったりすることもあります。例えば、我々が大学を設計したときには、産業界が欲しているとものを考える一方で、本来は学生が望むもの、学生がこれを学んでもう一度自分の仕事でそれを生かしたい、あるいはそれで

会社を興したいとか、そういった分野を我々が提供できるようにしたいと考えてきました。まさに社会人がキャリアをアップしたりチェンジしたりスタートアップする助けになる教育を、産業技術分野、工学分野をベースにして提供するというのが我々の大学の目的であり、機能であり役割だと考えています。

三好教授　川田学長、ありがとうございました。

学長のこれまでの取組、お考えに対し、大学マネジメントの専門家として、田中先生、いかがでしょうか。先生は、公衆衛生学などのメディカルスクールの専門職大学院を例に先ほど講演されていましたが、情報系の専門職大学院の実態を踏まえて説明していただければ幸甚です。

田中講師　ありがとうございます。まさに先生が私どものパイロットのお話をした事例をうまくご自分の領域の中でお使いになって、お話をいただけたらと、またそのとおりだと思うんですが、そのときに１つ思っておりました。先ほどのメディカルの話じゃないんですけれども、メトリックスとアトリビューツとエクスペリエンス、要するにメトリックスという数値でもってわかるもの、可視化できているもの、プラス専門職の場合には当然その資質だとか素養だとか、性格だとか育てられるものもあれば、そうでないものもあるでしょうし、それを発見して、そこのところに育んでいくということもあるでしょうし、それとあと経験といったようなものが当然そこの中には関わってくるものだろうと思いますので、そこを多分１つはポンチ絵といいますか、自分たちの中でともに皆で、別に教員だけじゃなくて職員も一緒になってつくってみるというのは、自分たちがどこに向かって人を育てているのかということとのまさに距離を確認する上で、そしてそのときにそれをもしギャップがあるとしたら、それを誰が埋めるのかというようなことの議論をするというのは大変に有効なことだろうというふうに思います。

もう一つ、これはお伺いも含めてなんですが、例えば今日本で私どものところもありがとうが、リベラルアーツという言い方をします。リベラルアーツというのは、ヨーロッパで高等教育ではなくて、中等教育なんです。もともとの伝統的な文脈からすれば、教養教育というのは、そういう意味では東大の教養部もそういう意味では駒場でやっている４年間のプログラムはヨーロッパに行けば中等教育の枠の中に入ると考えたほうがいいんだろうというふうに思います。もともとのいわゆるギムナジウムだったりとかリセだったりとか、そういったところでもって行われてきた教育、大学に入ると初めて専門をやると、ある日本の社会学者がおういった物言いをしましたね。大変機知に富んだ物言いだと思いますけれども、ヨーロッパの大学、特にドイツの大学には入学、中身はあるけれども、入り口も出口もないと、日本の大学は入り口と出口はあるが中身がないと、大変機知に富んだ物言いだというふうに思います。

要するにドイツの場合には、アビトワを取ると、あとアビトワ取った後いつ

入学してもいいし、卒業もしなくてもいいし、生涯学生でいてもいいと、今ちょっとアメリカ化の悪い影響ができて4年で終わらせましょうなんていうことの話が随分出ていますけれども、そういった伝統のところで初めて大学に入って専門をやると、そう考えると実は今の構造の中でいうと、実は今の構造の中でいうと、ここの専門職大学院とか大学院に来て初めて日本の学生も専門というものに出会うことになるんだろうと思うんです。それまで、じゃ今の日本の学部の中で、専門をやっているのかといったら、それは大変に難しい話で、どちらかというと総合教養のようなものを修めたに過ぎない。

そうすると、それをちょっとアメリカに飛ばします。スティーブ・ジョブズとか、あるいはザッカーバーグとか、彼らは教養派であったんだけども、専門なんか要らないといって袖にした人たちなんです。ザッカーバーグはちょうどあるフィリップスエグゼターアカデミーというニューハンプシャーにある大変すばらしいプレップスクールの卒業生ですけれども、ちょうど僕の古い友人の教え子なんですけど、彼がそこで学んだことはちょうどハーバードだとかイエールとかプリンストンという古いコロニアルという植民地の時代のときの中等教育がカレッジにもなれたし、高度な進学準備をするような予科の高校にもなれたそのときにどっちを選ぶかというときがあったときに、高校になること、いわゆる中等教育をやることを選んだところとカレッジになるところを選んだというところで分かれると思うんですが、大変良質ないわゆるリベラルアーツ教育をするんです。そのリベラルアーツ教育が終わった後に、専門は必要でないということによって、でも彼らはアントレプルヌアになったと要するに専門教育といったら何なんだろうかと、専門が通らないと、その専門を通れば今既成の職業領域には入っていけるけれども、専門を通らなかったらいわゆる企業的なというか、非常にクリエイティブな今までなかった職業、要するに今の専門教育は考えようによっては今ある職業と学びとの間をつないでいるのではないか。

だったら、全く新しい例えばアントレプルヌアのようなタイプの企業化して、こういう新しいものをつくっていこうというようなときは、これは自戒の念を込めて言うと、大学はむしろクリエイティビティーを阻害しているのではないかとか、あるいはむしろそれを促しているのかとしたらどうだろうかというと、MITでも多分思うのは、事業のほうはどうかなと、ラボラトリーのほうが、ラボのほうがそういったことは何か一生懸命やっているような気もするし、いろんなことを考えてみたときに、教養と専門と、それからこれから出ていくさらなる社会との関係、要するに新しい領域をクリエイトしていく、作っていくような人達に対しての教育をどう考えるのかという話と、今ある領域にはいっていくための教育を専門としてやるのかという話を両方合わせて大学院というのは考えてみなければいけない時期に来ているし、もう一つ言えるのは、この

国ほど世界の先進国の中で大学院の規模が小さい国もないと、もうその意味においては何でこんなに大学院というのが社会の中で受け入れられないのかという、そのことがひょっとしたらこの国にとっては大変将来に対して暗い展望をもたらす可能性があるというふうなことについての危惧を若干しているというようなところでございます。

三好教授　田中先生ありがとうございました。

では、お二人のマネジメントをする側の立場の先生のお話を受けて、マネジメントされる側の立場として黄先生、いかがでしょうか。ご自身の経験を照らしてお話し願えれば幸いです。

黄助教　わかりました。助教の黄と申します。本日は大学マネジメントの大御所の先生と同席させていただき大変恐縮ではございますが、教育現場でマネジメントされる側として、若手教員という形で少し知見でも共有させていただければと思います。

先ほどの話を拝聴したのですけれども、その中に非常に興味深いキーワードが２つございまして、１つはナレッジマッピングというのがあるんですけど、まさに学問の体系性と知的連鎖というようなものではあります。もう一つはイノベーティブ・ユニバーシティーですが、イノベーションを生み出す大学という解釈にもなるんですが、それぞれどのような意味解釈と、個人的な見解を申し上げたいと思います。

まず、ナレッジマッピングというところ、先ほど申し上げたように、学問の集大成というようなところになるんですけれども、じゃそういう知識のリソースをいかに利活用して多様な方にも誰にも公正、公平に教育を受ける権利、教育を受ける機会を与えるというのは非常に重要な部分かなとは思っております。本学は非常のダイバーシティー、多様化のある学生構成が非常に大きな特徴となっておりまして、入試のときに聞いた話では海外のシンガポールの経営課長や、あとアメリカで起業を終えて、また日本に戻ってITを勉強したいなど、様々な経験をお持ちでいらっしゃる学生さんが多くお見えです。そして私個人の経験もそうなんですけど、修士に入る前に日本に１年間留学して、またちょっと旅行も兼ねて、それを経験としてまたアメリカの大学に行こうかというような計画を立てたんですけども、実際にアメリカの大学卒業生が就職する前に、１年間を利用して社会経験をしたり、さらに旅行をしたりいろんな経験を経た後、大学院へ進学するというのが主流だったと思います。本学の大学院生の構成の中でもそうなんですけども、大学卒業してから何年か働いて、さらに大学院に進学というようなコースが一般的だと思いまして、我が大学が、様々な学生さんに向けて豊富なカリキュラムの提供、また多様な学びの形、学びの方式、柔軟な教育形式を提供しているのが本学の大きな特徴かなと個人的に思います。

もう一つのキーワードの中に、イノベーティブ・ユニバーシティーというよ

うなキーワードがあるんですけれども、その文字をそのまま解釈していきますと、研究と実践の両立というふうに私は理解しています。先日、本学のPBLの成果発表会もあったんですけども、社会のニーズを見据えた研究成果が結構多かったというような印象がありまして、ストレスの可視化とか保育園見守りロボットとか、そういった実際に社会に還元できるような研究が多くて、そこで成果発表でフィナーレを打つというか、終止符を打ってしまうとちょっと寂しいなというような考えがございまして、それでさらなる社会に還元できるよう産学連携というような形で、さらなる成果を開花させるというような制度があれば理想かなと思います。今現在多くの大学は産学連携を取り組んでいるのですけれども、産総研とか静岡大と東京大学、この3つの機関は産学連携に非常に力を入れているように思っています。どういうことをやっているかといいますと、場所を提供するんですね。やはりベンチャーを立ち上げ、大学発ベンチャーが立ち上がるために、資金の確保とビジネスモデルが成り立っているかどうか、そういうような面から最初に場所の確保をしてくれて、あと大学の組織ブランドの提供なんです。そして資材のサポート、そういったところから様々なところで産学連携をサポートしていただくというような形がよくありまして、本学でも期間限定で産学連携というような事業モデルをつくってはどうかなと個人的に思ってはいるんですが、いかがでしょうか。

以上です。

三好教授　黄先生、どうもありがとうございました。

では、次に教育マネジメントという観点からSD、FDとして大学ができること、さらに3人の先生方にはそれぞれのお立場から、大学職員、教職員から言えること、例えば大学の専門職である教員には体系的な研修修了証明書を課すことが進められてきていますが、それが教育資格を担保できるかとか、あるいは職員の場合だと最近では筑波大学を初めとする大学では、履修証明プログラムを活用して専門職の職員養成を進めている、そういった取組が行われていることですが、どのようにお考えでしょうか。川田学長からよろしくお願いしたいと思います。

川田学長　黄先生のさっきの投げかけについては、また後でお話しするとして、今モデレーターから話がありましたんで、SDとかFDとかについて、特に職員組織の話をしたいと思います。まず学校教育法の中で教授、准教授、助教については、明確にその資質であるとか、どういうふうなことをする人であるか、教員組織については国が基準を定めています、その大枠を。ですから法律に従って大学のいわゆる教学組織というのはどういうふうな構成でなければならないかと極めて明快になっています。ところが、職員についても学校教育法には書いてありますが、大学にはいわゆる事務職を置かなきゃならないと書いてあるだけです。事務職はある組織というか仕組みでなきゃならないと書いてあるだ

けです。

それだけということはどういうことかというと、スタッフディベロップメント、SDというところの国立大学の職員組織と、私立大学や公立大学の組織が全く違います。これは明快に違います。例えば私立大学で我々交流とか結構ある芝浦工業大学が近くにあります。芝浦工大の現学長は企業経験のある方です。彼が学内でSDの話をするときには、ここの大学の理事長は過去に2人か3人、職員の中から生まれたと話される。だから、皆さん将来ここの理事長になって、教員をマネジメントする立場に立つのだという教育ができるのです。ところが、国立大学ではまずそういう話にはなりません。ただ、国立大学の場合は文部科学省の職員ですから、もともと教育に特科した形で試験を受けて文部科学省に入って、その中で各大学に派遣されるわけです。ですから、そういうふうなある種の専門職として事務職員が機能しています。

ところが、公立大学は法人化したときに、法人化する前は全部都職員が大学の職員でした。我々も都職員として大学の教授でいたわけですけれども、法人化した後は、本法人の職員は固有職員と呼ばれます。そして今日ここにはかなりの方が固有職員が出席していますが、そこに座っている部長は、東京都から派遣された方です。法人組織が部長職を出すところまで担っていないことが理由です。もちろんそういうレベルの人を外から採用して法人の部長に据えるということはありますが、大筋はそういう組織であるのが現状です。

そうすると、公立大学のこの大学の事務局の構造からすれば芝浦工大のように法人職員の中から理事長が出てくるとか、そういうことは現時点では考えられない組織であるということです。少なくとも事務局長は都から派遣された局長級の職員ですが、なかなか本法人の職員が、自分たちが将来どういうふうになっていくかというものが全く見えないのが現状だと思います。

少なくとも教授、准教授、助教の体制の中で、大学はどうあるべきかという普遍的なものはある程度共有しているところがありますけども、職員については大学という普遍的な組織の中での位置づけを共有できていないと思います。我々もこの大学で職員に何を望むかという考えはあるのですが、彼らのキャリアを意識しておつき合いすることがなかなかできないのが現状です。このことは我々の公立大学法人がマネジメントしなきゃいけないところかなというふうに思っております。結局働く人が自分のキャリアというものを、その職場でビジョンも描けないような職場であることは良くないと思います。本当は描けるんだという反論があれば、そこはちょっとまたおかえしいただいたいんですけど、難しいのだろうと思っています。だから、そういうところから、何か仕組みを変えていくことが必要ではないかと今思っております。ちょっとすみません、何か公立大学というかここの特有な話をさせていただきました。

三好教授　川田学長、どうもありがとうございました。

今の学長の考えに対して、田中先生いかがでしょうか。

田中講師　個別固有な話です。ありがとうございます。

私もうここ１年、２年ぐらいかな、うちの職員という言葉はあまり好きな呼称ではないんですが、職員の人達によく言うのは先生と呼ぶなと、私は君の先生ではないと、そこのところは同僚という形でもって仕事をしているのだから、そこの距離感をつくるような呼称はやめろという形、みんななかなか使い分けても僕の顔見て「ん」という形でして「さん」と呼んだりしますけど、要はそういったところから、企業でもありますね、「さん」づけで呼びましょうなんてやっているようなところもありますけど、一つ一つのやっぱりあり方というか自分たちの立ち位置を互いに敬意を払いながらやっていくときに、どういうやり方が最も呼びやすいのかというのがあるのかなと思ったりしています。

それと、もう一つはどうしても国際化が進行してくると、日本の中での呼び方の呼称、部長とか課長とか係長とかという言い方が、なかなかその都度英語に直さなきゃいけなかったりとかというのがあって、じゃいっそのことディレクターとかマネジャーとかアシスタントマネジャーとか、外資系の企業がよくやっていますけれども、そういうふうな方からのほうに割合すぐさま英語と連動するような前に考えてしまおうかと、呼称を。という形でやっているようなこともあります。だから、そういう流れの中で風通しをよくすること、それとあとはもう一つ出てくるときに、我々がよく今考えているのは、ある職種に入ったら、自分はこのプロフェッショナルとして育ちたいんだというようなのがあるとき、例えば国際畑を行くときに、これはやっぱりある程度経験も重要だし、資質もあったりするので、入ったらここで最終的にどこまで行けるかは別だけれども、国際というところをずっと生涯精進していきたいという人たちもいるかもしれない。

同時に、その人たちがずっとそこにいることを念頭に置いていませんので、これは先ほどとちょっと関わりますけれども、職員だけではなくて、学生もそうなのですが、もう異動をすることは前提で物を考えたほうがいいだろうと、１つのところにいるわけじゃないと、それがいろんなところ渡り歩いていって、うちで例えば国際をやったら、その力を買われて別のところが引き抜いてくれたとか、その代わりここまでできていないんですけど、例えばポストに関しては年数がたったら上がるのではなくて、ポストがあったらそこをベイカンシーにして、中でも外でもいいからアプライできるようにしたらどうだと、そして斜めに動いたり、そこのところで自分の力を認めてもらって、そこにつくという形のところでものを考えていくと、そうしないと、だんだんこれからのいわゆる大学がますます自分たちのところで足かせを自分たちでつくっていくのではないかと。

もっとそういう意味では組織としての風通しと組織が一体どこに向かいたい

のかということを共有をできる、さっきの機能とかプロフェッショナルと言いましたけども、そういう形で進んでいくのが望ましいのではないかなというふうに思ったりはしております。海外の大学と接点の大変多い職員あるいは教員は、私の言うことを大変よく理解をしてくれます。そうでない人たちは「うーん」と言ったりするところもあるけれども、やっぱり教員からしてみると先生と呼ばれるのは気持ちがいいらしくて、そうかなと思っているんですが、議員さんが先生と呼ばれるのを喜ぶのと似たようなものかなと思ったりもしますけど、そういう意味では自分たちのありようというところを、どういうふうにして１つの枠組みの中で考えていくのかということは、とても大切なことだろうなというふうに思います。

せっかくですから、ちょっと一言だけ、さっきの黄さんの話のところで僕はこんなことできないかなと、専門職のところで思っているのは、１つは法務サービス、法務サービスというのは家のじゃなくて法的なサービスで、アメリカの大学で多分スタンフォードなんかよくやっていると思うんですが、学生が新しいアイデアを作って、要するに登録商標とか取りたいとかというようなときに、大学がお前まだ出世払いでいいからといって法務系のサービスを提供してくれるですね。そういうふうな形の中で、それを支援すると、こんなこともできる、あんなこともできるというようなことがあったりして、ここはうちと違って例えば首都大のほうに行けば法学部もあったりするし法科大学院もあったりしますから、何かそういうようなことがひょっとしてできると若い人たちは新しいことを作り出したときに、それをどういうふうにして世に出していったらいいのかとか、いわゆる弁理士的なサービスとかというようなところがあると、また違う次のステップが開けるのではないかなといったような、いわゆるガレージファクトリーから始めても、自分が新しい夢を追いかけられるような、言ったらガレージの提供だてできるかもしれないしという、そういったようなことも含めながら、さっきちょっとお話を伺いました。

三好教授　田中先生、ありがとうございました。

では、黄先生、先ほどの２人の先生のお考えに対して、どのようにお考えでしょうか。

黄助教　先ほど法務サービスという話で、知財サポートというのをしてくださることは、私自身も大変気になるところなんですけども、これから教学マネジメントについて話を展開させていただきます。

多くの大学の内部質評価というようなことをやってはいるんですけれども、ほとんどはカリキュラム及び教員の素質などを中心に評価してはいるんですけれども、これに関しては職員のことがあまり注視されていないという印象がございまして、もちろん皆さんプロなんですけれども、職員と教員の関係性についても、ふだん一体化して、我々が同じ職場をシェアして、共有して一緒に仕

事をさせていただいて、職員の方からいろんなサポートを受けている側なんですが、全体的からいいますと、連携はしているですけども、職員と教員が分断しているというような印象はなくはないです。その中に、職員と教員はどういうふうに一体化するか、また大学の教育についてどういうふうに融合させていくかというような話になりますと、私の前々職は私立大の専門職大学院なんですけれども、その中でやっている１つの非常に興味深いことは、職員が在職しながら大学の教育を受けて学位を取るというようなプログラムがございまして、希望者次第なんですけれども、結構職員がさまざまな職種がございまして、例えば広報の部署の方であれば、ホームページ構築のプログラミング技法とかクラウディングコンピューティングとか、そういった授業が結構役に立つという話は聞いております。

またデータのモデリング手法など結構専門職大学院のカリキュラムを実務につながるような授業設計が多いので、職員もこうした環境の中に在職しながら、こういった教育を受ける機会があればいいかなとは思いますが、公立ではさまざま制限があるだろうなとは思いますけども、今後そういった学籍を取るんじゃなくても例えばこういった授業モデルを学びたいときに単位認定等プログラムとか資格とか、そういうふうにつながっていけるようなシステムがあればいいかなとは個人的に思っています。

以上です。

三好教授　黄先生、ありがとうございました。

では、最後になりますが、我が国の専門職大学院に未来はあるのかというテーマですね。各先生方からお考えを頂戴したいと思います。

川田学長、よろしくお願いします。

川田学長　専門職大学院の未来の話をすると、この大学を設立した当時の状況でちょっと他大学の衰退の話もしなきゃいけなくなりました。あとで活字になるときにこの取り扱いが気にはなるのですが、この大学スタートするときに実はいろんなところから組み込みシステムの教育を重視してほしいという多くの要望がありました。そのときに私が調べたのは、組み込みエンジニアの当時の企業内の年収が最大800万円程度、これではそのような教育を辞しする大学院はやりたくないなと思いました。それはもう丁重にお断りし、正規のカリキュラム外のプログラムを作成しました。それは当時のルネサスの教育システムを導入したもので、開学から数年間組み込みシステムの履修証明プログラムを実施しました。しかした、受講者が少なくなり、そのプログラムの募集は停止しました。ですから、正規授業でそれを実施しなかったのはよかったなと思っています。その当時、別の大学は経団連の要望に応えて、私立大学ですけれども、組み込みシステムの専門職大学院を我々とほぼ同時期に開設しました。しかし、３年、４年で学生が集まらなくなり、教育プログラムは非常によくできていましたの

で、通常の大学の教育の中に吸収される形で、その教育のコアな部分は残りましたが、専門職大学院としては閉じてしまった事例がございます。

それから、専門職大学院の制度ができたときに、もともとは法科大学院をつくるというのが目的でスタートしましたが、その後いろいろなことがあり、技術系でいうと何に参入できるかなということを都立大学時代にも皆で議論したことがございました。その時は、MOTだということで、我々もMOTの設計を最初にしました。ところが、この大学院はMOTではない形で設計しました。ITだとか、それからその後はデザインエンジニアリングだとか、他大学とはもうかなり全く違うものをつくりました。MOTの専門職大学院は華々しくスタートしたんですけれども、やはり成功するところとしないところが本当に分かれました。特に私学はお金がかかる割にはなかなか収益が上がらないという問題があって、だんだん縮小していき、やめたところもかなりあります。成功しているのは、もう私の見る限りこの近辺では東京工業大学の田町にあるMOTでしょうか。これは成功しています。

そういう意味でいうと、今後の将来性でいうと学生を本当に集められるかどうかということに尽きると思っているのです。社会が要請しているから、この大学院が必要だということを言われて、その言葉に乗ってつくった大学院、正直に応えて実施したところは、うまくいっていないことが多いようです。この大学院を設計するときには、石島前学長といろんな議論をしました。社会の要請に応じるとは言っていますが、学生が集まる分野を狙うようにしてきました。ただ、デザインエンジニアリングが理解されるまで時間がかかってはいます。それでも安定的に学生が入学しています。情報系はあらゆる分野で情報技術を必要としていますので、普遍性が高い分野です。一方、会計専門の大学院でなどは本来の意味の専門職ですが、扱う領域が狭いです。ですから、対象とする分野の普遍性に乏しい専門職大学院というのは、なかなか発展しづらいと思います。マーケット規模がパワーですので、そこが重要だと思っています。

それから、この大学院をこれから発展させるときに、さきほど大学改革というのは墓場を移すような話で、もうあれは全くそうだと思いましたけれども、いろんな調査を実施しました。そのときに首都圏を対象とすると、我々の調査では、これはちゃんとしたマーケティング会社を使った調査ですけれども、10万人程度のマーケットがある、今この大学に来ているような属性を持った人たち、企業のかなり中堅で活躍している方、さらには取締役のような方たちが技術を学んで、そして新たなビジネスを興したいとか起業したい、そういった方たちが10万人いるということがデータとして出ております。ですから、我々はデータに基づいて分野を選んでいけば大学が存続できるのだけれども、社会や国が要請している分野でそれをやろうとしたら、それはうまくいかないこともあるというのが、私の今感じているところです。14年たって、そういうふうに

実感しております。すみません、ちょっと長くなりました。

三好教授　川田学長、どうもありがとうございました。

田中先生、よろしくお願いします。

田中講師　自分で言って自分で首絞めるような話なんですけど、私は可能性というよりは可能性が実際に成るようにしなきゃいけないんだろうというふうには思います。そのときにずっと課題になっているのは何かというと、大学院だけに限らないんですが、大学院という言い方、専門職大学院と、皆さん、おつくりになるとみんな学校をつくりたがるんです。学校をつくったらば、学校に行きたくない人も多いね、そうじゃなくてユニバーシティーをつくるんでしょうと、ユニバーシティーを学校だと思って、学校とユニバーシティーを重ねたらうまくいくんだろうか、なぜそんなことを思うかというと、1980年代の半ば、ちょっと過ぎた頃でしたか、カリフォルニアのちょうどスタフォードがある地域のちょっと北のところにクパチーノという町があります。そこで、新しい社屋を造るんだといって話していたのがスティーブ・ジョブズでした。

そのときにクパチーノの建物を、これはユニバーシティーなんだと、カンパニーじゃないんだと、ヘッドクオーターじゃなくてユニバーシティーなんだと、私はそのことのときの意味をどう理解したかというと、彼にとってのユニバーシティーは、要はそこでもって多くの知恵が生まれ、アイデアが刺激をされ合って、多分それは彼のユニバーシティーに対する夢なのかもしれないけれども、何か新しいものが創出される場あるいは洗練されて磨かれていく場、要するにこれまであったものを教え育てるとかという場とは違う意味でのユニバーシティーだろうなというふうにして思ったんです。そのときにユニバーシティーとはそういうものかというふうな思いを若い頃ですから新鮮に、大変に心地よく聞いた覚えがあります。

そのときに考えたのは、どうも私たちは改革、改革といっても、最終的には常に学校化を考える。でも、学校化では新しいものは生まれないだろうと、その過去をどうやってつなげていくかという話にはなるけれども、一切の過去のしがらみなくして、そこのところに思いついた発想だったり夢だったり、種がそこでもって急に花咲くことだってあっていいだろうし、そこが議論の場になって、どこでもっと物が生まれるという、そういう空間だったり、そういう場というのがあるんだろうなと、ピクサーの本社へ行ったら、何かそんなような感じがしたから、どうもあの辺のところはみんな似たようなことを考えているのかなと、こういうふうに思ったんです。そのころからカンパニーというか社屋の考え方が変わってきたかなという気が何となく個人的にはします、ほかにもあるんだろうと思いますけど。

それで、そのときに大学院の未来といったときに、その学校化でないとしたら何かといったら、全ての人がそこで学位を取って卒業することを想定しなく

たっていいだろうと、要するにFTEで物を考える。要するにFTE（フルタイム・イクイバレント）という形で、常に満杯になっているけれども、そこで学位をとる人が100％じゃなくたってよくて、世界中を回遊している人たちでいいじゃないかと、国内だけでもいいかもしれないけれども、ワンセメスターはここで取るけれども、ワンセメスターをボローニャで取るとか、ワンセメスターをハイデルベルグで取るとか、ワンセメスターはじゃケンブリッジへ行きましょうか。最終的にどこへ行くかといったら、ぐるぐる回ったところの中から、僕はこの人のところで取りたいと思う人を主査にして、そこのところで取るというような柔軟な枠組み、要するに人はもう世界を回遊するというか、いわゆる渡り鳥学生さんたちが、そこの中で、じゃそれをどうやってここのところで教えるんだと。教え子というのは、皆で共有すればいいという発想に立つこともとても大切なんだろう。

そのときにそういうことができるということを前提にしたときに、組織というのはどうならなければならないかとか、あるいはリクワイアメントとか機能はどうならなければならないか、あるいはそこで働く人はどういう意識改革を行わなければならないかというようなことをあわせて想定していくときに、自分たちのいわゆる専門職大学院の未来があるかということよりは、専門職大学院の未来をちゃんとつくっていくにはどうしたらいいかということが多分とても重要な課題なのではないかなと理解をしています。一つ一つのアイデアを言えば、私も山のようにあります。山のようにあるけれども、一つ一つを言うとこれまたすごい時間がかかりますので、僕なりのアイデアはたくさん持っていますけれども、恐らく皆さんもきっといろんなアイデアをお持ちなんだろうと思うので、そういったアイデアをちゃんと共有して、それが諦めになるのではなくて、前に向かってその花が咲けるようにする体制づくりというのが大事なのかなと理解はしています。

三好教授　ありがとうございました。

では、最後に黄先生、よろしくお願いします。

黄助教　専門職大学院大学の将来性についてなんですけれども、私自身が考えたのは２つのキーワードに絞って話をしていきたいと思います。

１つは、ICTのオンライン化、もう一つはグローバル化というような話になるんですが、ICTのオンライン化についてなんですけども、恐らくほとんどの授業は秋葉原サテライトへの遠隔配信を行いまして、さらに在学生は修了後に10年間で閲覧可能ということができて、それを反転学習及びオンデマンド視聴に非常に利活用されているというようなことになってはいるんですけれども、いろんな学生さんが入学して大学に来て勉強するのは、もちろん一番理想なんですけども、実際に大学院説明会に相談されているお悩みといいますか、仕事との両立と家庭との両立なんです。いわゆる夜間の授業がもうけられても、な

かなか仕事の職場または育児とか、そういったことで来校できないというようなケースもたくさんありました。

そうした場合に、どうすればよいのかといいますと、先ほど田中先生の中の話にもあったんですけど、アメリカの大学は単位ごとに学費を徴収するというような話は大変興味深いなのですけども、我々も専門職大学院も今までつくったオンラインの教育の教材は、結構皆さん対面授業じゃなくても非常に柔軟性の高い、勉強しやすいというようなコンテンツ作成に工夫されていたかと思いますが、学内だけではなく、外部の方にも限定的に公開して、その中に例えばそれぞれのスペシャリストの仕事に対応したカリキュラムとか、そうしたコースだけ履修して、学籍保有せずに自由自在に学べる環境を提供したり、そして単位ごとに学費を徴収する、また資格を付与するといった形でもいいかなとは個人的に思っています。もちろんそういった柔軟な形式を展開するには、文科省等様々な難関がございますが、そうした柔軟な形もICTが進んでいく中、そうした誰でも、どこでも自由に教育を受けられるというような形が実現されればいいかなと思います。

もう一つは、グローバル化というような話なんですが、私自身も外国人で、先ほど少し留学の話をしたんですけども、修士は日本なんですけど、大学修了後にアメリカとフランスとドイツの大学に短期的に訪問して、共同研究を経験したんですけども、個人的な経験からいいますと、この地に行って大学で教育を受けて、もちろんその場所の文化への理解が深まるんですけども、その国への親和性飛躍的に上がるということを実感しています。私、日本が大好きです。また、日本の現状としても労働者不足して大変深刻化しているんですけども、将来海外の労働者を受け入れるというのは必然性がございまして、そうした海外で専門職へのトレーニングを受けて入国するよりは、入国してから、こちらの専門教育、語学力も含めて専門知識、いわゆる日本の社会に合致した教育ができるんではないかと個人的に思っております。

今現在本学の海外との連携と実績の中に、エジプトのサマーコースがあるんですけども、そうしたところで集中講義という形で、海外の学生さんを受け入れて、我々も本学の現役の学生さんの海外派遣をしたり、そうしたかけ橋を築くことによって、海外の留学生にも本学の知名度が上がって、うちに来ていただくという形でも将来的には考えられるんではないかと思います。

以上です。

三好教授　黄先生、ありがとうございました。

では、会場の皆様の中で、これまでのパネラーの先生方に対する質問あるいはこの際意見を述べられたいという方はございませんでしょうか。挙手でお願いします。

芳村係長　先生、ありがとうございます。職員をしております芳村と申します。

今日は貴重なご意見ありがとうございます。私は職員という立場でのご質問になります。お話を伺っている中で、いわゆるプロフェッショナルとしての職員というようなお話が田中先生の中からあり、また、川田学長の中では、職員の目標みたいなものが今の法人の中には見えづらいということがあったかと思います。私自身の懸念として、自身が英語できるとか、そういうスキルがどうこうという話ではなく、職業としての大学職員は、本当に今後必要とされるのかどうかということが疑問であると思っております。実際その先生方、いわゆる教員の先生方では人に教えるということを設けるとなると、多分機械では100％できないことであろうという中で、先ほど田中先生がおっしゃっていましたけれど、職員は機械でもできてしまうことのほうがほとんどあるという中で、職員ってどういう付加価値を持って今後臨んでいくべきなのかなというのが疑問に思っておりまして、もしご意見があれば、そういうところお伺いできればなと思います。

三好教授　田中先生、お願いします。

田中講師　私は、これはこういう言い方は大変かえって失礼を顧みず物言いをしますので、ご容赦いただきたいんですが、教員は商品ですね。だから、その商品をどうやって売るかは職員の方々の仕事なんじゃないのかなと思っているんです。だから、要するにそれぞれに特科して、それぞれ光るものをたくさん漏っている財産を、どういう形でもって社会にプログラム化して打っていくかという、企業の中に営業があって、製造があってという、研究があってとか、いろんなところがあって、１つの企業のようにたとえてみれば、１つの企業の中で自分、それぞれの役割がそれぞれ担われているように、その意味では今これはうちでもよく最近言うんですが、教員が学生のこととか、よく雑務と言いますけど、あれは必要ないんじゃないのと、むしろ教員の数よりも職員の数のほうが多くないと回らないんじゃないの、本来はと、構造的には。それはずっと何か事務方、事務方と言ってお手伝いのようにしてきたけれど、本来は教員は自分の資質をもっともっと磨いて、本当にそこに教えてほしい、あるいは関わっていろんな発想を育てたいと思ってくる学生さんたちとの時間を、もっと質を高めて重要視して、プログラムをより良質なものにしていきたい。

であれば、それができる環境というのと、あるいはこういう人がいるのに、そのことがよく知られていないのであれば、そのことをどうやったらより多くの人たちに知ってもらえるかとか、そういう意味からすれば教員のほうがプロフェッサーシップを大事にするのであれば、先ほどの中でいえば、職員の方はディレクターシップというかマネジャーシップというものをきちっと磨いて、そしてそこの中で、この大学院がよりマーケットの中でというか、社会の中で立ち位置をきちんと、その存在を輝けるように見せる仕事というのはたくさんあるわけで、それをまさに中での質保証のところで関わっている人たちに、両

方やってください、お手伝いはしますからというのでは、ちょっと消極的な気が私はしますけど。だから、やれること、知恵を出すことが山のようにあって、もし教員の方がそんなにすばらしいことをやっているんなら、それは私がちゃんと外に行って宣伝しますって言えるような、学会だったら、それぞれご自身が行くでしょうけど、そうでないマーケットの関わりというのは、まさにその方々が調整をしたりできる範囲のことではないかなというふうには思います。

それと、あとはよくあるのは、私どものところも、ちょっと長くなりますけど、どうしても私もある部分教員で、最初ポジショントークをすると、教員の世界を離れちゃうことが多いんですが、どうしてもあれもやりたい、これもやりたい、こんなこともやってあげたいということが増える。だけれども、現実的には設置基準上で考えれば、必置教員数に対して掛ける専任こま数ですから、私立だと大体７こまぐらいを想定しますけれども、例えば60人の必置教員数がいて、それに対して７こまで専任でやれば420科目で、実はそのプログラムは動くはずなんです、最低。そうすると、あと何クラスぐらいを、何科目ぐらいが増やせるかというのは決まってくるんだけど、そういう部分を幾らチェックしないと、どんどん、どんどん増えていくだけで、そこの中で物が考えられて初めて結局カリキュラムであってもマッピングだってできてくるわけで、そのあたりのところのコミュニケーションを例えば法令と実際の活動との間をうまく詰めていくとか、その経営のいわゆるシーリングと予算のシーリングとベターなカリキュラムとの間をどういうふうにしてコミュニケーションをとるかとかというのは、まさに皆さんがおやりになれるというか、なるべき仕事だろうなというふうにして私は思うんですけど。

三好教授　ありがとうございました。

芳村係長　ありがとうございます。

三好教授　ほかにございませんでしょうか。

松尾教授　松尾と申します。今日はありがとうございました。非常に関心のある内容で、ためになりました。

先ほどの芳村さんの質問に関係して、例えばアメリカですとよく見られるケースですが、スタッフとしてのスーパープレイヤーが教授よりも給料が高いときがあるということがあります。日本ですとどんなに頑張って成果を出しても、翌年に上がる給料は5,000円、6,000円だったりするわけです。それから、アメリカのケースですと、それがモチベーションになって、次の年のサラリーアジャストメントではプラス100万円、200万円になるということがあると思います。このあたりが非常に日本の歴史と言いますか、制度的な部分のいい面もあれば悪い面もあると思います。このスタッフのモチベーションを維持していくという点において、ひとつ何か知見をご提供いただきたいです。

もう一点ございまして、専門職大学院におけるIRです。本学にはIRという

ものはなく、これに近いことを、様々な人が手分けをして行っているのが現状だと思います。これこそアメリアの話になりますが、学長室で学長に準ずる給料をもらっているIRのアナリストや、あるいは統計の専門家がいます。一方で、日本の多くの大学ですと、ほとんどがそうではなくて、制度上の問題で、なかなか就職がうまくいかず、仕方なくそこに行って働かれている方が非常に多くいらっしゃいます。本来はそうではなくて、統計あるいはデータ解析のスペシャリストが大学の経営あるいはその目標に向かっていく、製作材料を提供していくのだと思いますが、専門職大学院におけるIRの役割が必要なのかということをご教示いただければ非常に助かります。

田中講師　ありがとうございます。最初の件なんですけども、例えば今どうも川田学長に聞くとこちらは東京都から潤沢な資金が流れているようで、そういう感じがしますけれども、裕福な大学かなと思いますけれども、今地方国立大学大変ですね。運営費交付金がどんどん切られていて、それで私のところに届いてくるデータのほとんどは、教員評価をどこまで厳しくするかと、それでその評価の結果どんどん削っていますね。それで、急激に削った部分の費用をどうするかと、もう聞くところに、ある幾つかの大学では研究費はゼロと、もう次は給料を削るしかないといったようなところもたくさん出てきています。そして、とにかく全員を年俸制に切り替えろという形でもって、そのような形でもって切り替えていくところがたくさんあると。

その一方で、だからかといって全員に逃げられては困るので、インセンティブのプログラムをつくって成果を上げたところに関しては評価の結果として毎年インセンティブを提供するという形でもってのっけていくと、こういったようなところはいわゆるこれだけの教員評価の話ですけれども、あります。そういう意味からすれば、先ほどアメリカはという話でいえば、アメリカの考え方で多分アメリカで今おっしゃられるところで、最もそういう意味での高給取りはファンドレーザーだと思います。多くのファンドレーザーの要するに募金担当のディレクターの給与体系の多くは、集めたものの何%という、こういう契約の仕方をするでしょうから、例えば１億集めてくればその20%は頂戴とかという契約に基づいているんだろうと思いますので、そういう意味からすれば日本の中でひょっとしてこれから同じような影響が出てくるとすれば、通常のトラックとは別に若干リスキーというか、安定性は欠くかもしれないけれども、年俸制と、それから契約案件という形で何年の契約で、これだけの年報を保証しましょうと、だけどもその間に成果がなければ、次はありませんとかという、そういう専門職の構造というのは大学の中にも十分考えられる構造だろうというふうには思います。

それが教員なのか職員なのかというのは、どちらもあるんだろうと思いますし、例えばノーベル賞をとった方が教授でそのままいるけれども、授業は教え

ないと、研究てしていると、どうするかと、ご自分が、ご自分の給与で、それに相当する授業をする人をお雇いになって、そしてその方が教えているとか、それを自分が全体を要は網羅するとかというようなことの、これは給与体系とか職階のあり方とかという形でだんだん労働環境が変化をしてくる。コンペティティブになる。ただ、そうなってくると何かというと、そこで成果を上げた人たちは他大学にもよく知られますから、あいつはこれぐらい払ってもちゃんとすごく仕事をしてくれるだろうという形になれば、それなりに引き抜きがあってという形でもって異動をしていくという、まさに人が異動をするということです。だから、そういうことが重要になってくる。それをだから先ほどもっと紳士的にという形で私が申し上げたのは、職員の方々の中に次の上位のポストに行くときには、手を挙げて応募をして、ここに空きができそうだから、このポストに自分は適しているので、その適ポストをやらせてくださいというような形で応募をして、アプライでもって決めていくというやり方もありますねということはあるんだろうというふうに思います。

それはやっぱり組織論という文脈の中でお考えいただけると、そういう組織が最も活性化し、やりやすさがあるのか、それから、自分たちの立ち位置をどうやってアピールでできるのかというようなことを、そこの中で入れていくというのが１つの考え方の中にあるんだろうなと思って、教員の世界には割合そういうことは職員の世界よりはあるんだろうと思います。でも、職員の世界という意味からすれば、割合まだまだ少ないのかもしれないので、そういう意味での流れがあるんだろうなというふうには理解はしています。

これ大丈夫ですか。あと何かありましたか。

松尾教授　あと専門職大学院としてのIRについてお願い致します。

田中講師　IRですね。IRは大事だと思います。要は、さきのメトリックスじゃないですけど、自分たちの立ち位置を数字で把握するということは、大変重要なことなので、ただIRが主張する場所ではありませんので、依頼に基づいて数字を用意をしていくという、こういう部署ではありますので、自分たちでこういう数字つくりましたということを提供するということ守るけども、それでもってデシジョンメーキングをするわけではないので、デシジョンをするチームに対して必要なデータを常に用意をして、提供をするということがIRの一番大きな主眼だと理解はしています。

私1984年に、いまだに忘れもしません。IRの調査でアメリカに行ったときに、ワシントン, D. C. にあるジョージタウンという大学に、ここにIR担当副学長という学長がいまして、彼のところを訪ねてIRの仕事について何だと言っていたら、お前ちょうどいいといって、その彼の座っている部屋の外側を窓越しに１人のプロフェッサーが歩いていた。そして、僕の仕事を教えてあげると、彼はうちで最もコスパの悪い教員だと、要するに払っている給料の割に、その

還元率がとても低いと、そんなデータ持っているのといったら、持っているんだよ、これが。それが僕の仕事なんだといって、それが全てではありませんけれども、そういったようなことのデータの一つ一つを全部持っていて、それが結局執行部のほうにそれなりに知らされる。

学生に関しても、そういったものをつぶさに出して調整をしていくという、そのIRの立ち位置というのをそこでもって教えてもらった覚えがありますけれども、それ以来もう何十年もたちますけれども、そのころIRという日本では何も知られていなくて、IRがようやく知られるようになったのはここ数年の話ですので、それからすると随分遅いというか、だから日本に来る前にIRはアメリカのあとオーストラリアで大変盛んになって、それからようやく日本ですから、そういう意味では大分時間がかかっているなと思いますが、自分たちの立ち位置、プラットフォームを理解する上でも数字の把握というのはとても重要だなというふうには理解をしています。

松尾教授　ありがとうございました。

三好教授　ありがとうございました。

学長、何かございませんか。

川田学長　本当に今田中先生がお話されたことを、私のほうでまた違った視点でお話させていただけるとすれば、先ほどのスタッフというか職員のほうのスタッフのお話について触れたいと思います。私が経験した大学は国立と公立だけです。そうすると、先ほどのお話は私学の事例なので、私が経験した大学ではなかなかないだろうなというふうに思います。というのは、大阪大学にいたときに、ある日の教授会で何を決めるかというと、廊下にあるバケツ１つ買うか買わないか、教授会の議題なのです。絶対職員にそういうことを決定させない。大学の自治だということで、そういうことを教授会でやっていました。それから、入学試験のときに、当時まだ学生運動がありましたので、警備が必要でした。大学の警備担当を職員はしません。教授が、それも年老いた教授の方も含め、コートを着て寒空の中、大学を守るのは我々であるということで警備業務をやっておりました。そのころ大学の寮を過激派が占拠していました。その寮の運営費が国からストップされたときに、そこの寮母さんの給与は大学の教授がポケットマネーでお金を払って維持していました。大学の施設を守るのは教員だということで、彼らがポケットマネーで維持していた。そういう文化があったものですから、今でも事務局の人たちに決めるのは教員組織だというような話をして嫌がられています。そこにどうしても私学との大学運営に関する考え方についてのギャップがあるのかもしれません。

それは恐らく私学の場合、冒頭の芝浦工大の事例でお話をさせていただきましたけれども、結局職員の中から理事長が何人も生まれているとすると、やはりロールモデルが中にあるわけです、職員の皆さんの。それはとても幸せだと

思います。だから、そういうことが、法人化したこの大学ではひょっとしたらできる可能性があるのだと思っています。例えば、昔の東京都立大学時代、これは東京都の１級局でした。１級局ということは、事務局のトップは局長です。そういう仕組みの中で都立大学というのがあって、まさに役所の構造そのままがそこにありました。それは１級局なので、その局にいる職員の方は都と同じようなロールモデルがありました。今固有職員と、それから都派遣の職員、そして契約職員と３種類の職員の方がいらして、なかなかまだまとまったものができていないという状況をどこかでうまく解消していかないと難しいかなと思いました。

それから、先ほど松尾先生がアメリカの事例等をお話されたのですが、法人化したときに実は結構いろいろなインセンティブがありました。教員は全て年俸制に切り替えました。それで、毎年今でも形式的にはやっていますけれども、評価をして次年度の給与に反映するという仕組みをとっています。それから、助教の先生方は首都大のほうはもうテニュアをとるようになりましたけど、この大学は我々が当初設計したとおり、テニュアとれません。助教の方は５年、そして更新しても10年までというふうにしています。これは助教のまま長く定年まで過ごす方が都立大時代多かったので、その反省の意味をもって、この制度にしているのですが、そのおかげで助教の方はどんどん栄転していくという構造がここにはありますのでそれはよかったと思います。しかし、先生方の中で例えばある分野で突出したときに、給与に反映されるかというと、実はそれほどでもないということは皆さんのご経験の通りだと思います。

田中講師　いや、大事なことです。私どもも、その意味からすれば、今の大変貴重なお話を伺いまして、私どもはその意味では職員の責任範囲を広げたいということで、ここ２年ぐらい前からかな、始めたのは教務部長も学生部長も全て職員かという形で、理由や簡単なんです。先生方、ここは理工系だからずっといらっしゃる、住んでいらっしゃる方もいるかもしれませんけれども、研究室に。文系はいないんです、割合学校に。そんなにいない人たちが、学生はずっといるのにというんで、いる人にちゃんと責任を持ってもらおうという形で、少しずついろんなことを始めておりますが、ただ最終的にどこに終息するのが最もいいかというのは、皆の知恵の中で考えていかなきゃいけない。ただ、あまり悠長にしていられないかなと思うのは、今の18歳人口の問題もそうですけれども、このもっと大学が思う以上に早いスピードで、この産業社会がもっと低迷していく可能性も十分にありますで、そのあたりをちゃんと見ながら人材育成に関われる我々の立ち位置をどう考えるかと。

ちょっと一言だけ後で言うと、どういう文脈かわかりませんが、例えばミネルバ大学、今日お話出ませんでしたけど、ミネルバ大学の新しい試みだったりとか、あるいは細かなところで皆さんご存じかな、ユーデミーってご存じです

か。バイソンとか何とか、ああいったようなところは、まだクオリティーコントロールができていませんけれども、プラットフォームそのものは十分に大学院でも使えるプラットフォームですから、知恵を出せることは山のようにあるのかなというふうに思います。

三好教授　ありがとうございました。

今の先生方の話を頂戴いたしますと、学生に対して法務サービスなど、その支援を通じて提供していくとかあるいは学内だけでなく、学外にも柔軟なプログラムを提供する。そして、職員のキャリアパスの見通しをよくしたり、組織の風通しのよさにも気を配る。そして教職員ともども大学を売り込んでいく、そういった職務を担う、そういったことを通していけば、田中先生が使われていたインベストメント・ユニバーシティーに近づいていき、将来の展望も開けていくのではないかというふうに私は思っております。

長時間にわたり、皆様、今日はフォーラムに出席いただき、どうもありがとうございました。

会場の皆様には、登壇された先生方に盛大なる拍手をよろしくお願いします。では、閉会の言葉を学長、よろしくお願いします。

川田学長　田中先生、また引き続きいろんなことを教えていただきたいということもございます。本日はありがとうございました。

○閉　　会　　午後　5時10分

専門職大学院のマネジメント

産業技術大学院大学FD／SD研修会
・日時：２０２０年２月２０日（木）１４：００～１６：００
・場所：産業技術大学院大学
田中義郎　Yoshiro Tanaka, Ph.D.（桜美林大学）

- はじめに　ーProfessional School vs Graduate School

誰が専門職（プロフェッショナル）なのか？

- 現代社会の”Wellbeing”は、生活の質を維持し向上させる「サービス」専門職たちの熱意と能力の程度に著しく依存している。専門職の教育はそうしたサービスの質を決定づけることになる。
- 誰が専門職（プロフェッショナル）なのか？
- プロフェッショナルとは、職場においてもっとも高い教育を受け訓練された人たちのことである。アメリカには約１,２５０万人のプロフェッショナルがいる（Carnevale, 1989年）、約６,４２３万人（2018年、BLS統計）。アメリカの総労働力の41.2%。

アメリカ労働統計局（BLS）は、専門職を「管理職、専門職、および関連職種」グループのすべての労働者を含むと定義している

- BLSは、この広範なカテゴリを10の異なる職業グループに分けている。これらのグループ、および2018年にそれらで働く人々の数は次のとおり：

・管理職（18,263,000）
・ビジネス・金融業務の職業（7,587,000）
・コンピューターおよび数学の職業（5,126,000）
・建築およびエンジニアリングの職業（3,263,000）
・生命、物理、および社会科学の職業（1,529,000）
・コミュニティおよび社会サービス職業（2,680,000）
・法的職業（1,891,000）
・教育、訓練、および図書館の職業（9,313,000）
・芸術、デザイン、エンターテイメント、スポーツ、およびメディアの職業（3,362,000）
・医療従事者および技術職（9,420,000）

合計で、2018年には64,230,000人の専門家がこれらの職業で働いており、アメリカ総労働力の41.2%を占めている

- こうした男女は、仕事に従事しており、社会に対して非常に重要な貢献をしているが、彼らが如何に有効であるかを評価する基準、水準、また、逸話などはほとんどない。
- プロフェッショナルたちは、似通った教育や訓練、実践を経験しており、文化や伝統や言語、さらには資格などの共通性を有しており、彼らのコミュニティを形成している。
- こうした近似性は大部分、彼らが受けたプロフェッショナル教育の賜物である。実際、全員が少なくとも学士号を有している。ほとんどのプロフェッションでは、そうした世界に入る以前に、もしくは、入ってからでも、きちんとした大学院教育を受けていることを要求している。

- プロフェッショナル教育は、学生たちに当該プロフェッションにおける特定の能力、たとえば、分析したり、決定したり、提案したり、彼らが妥当な行動を取るのに必要な諸能力を獲得することを支援することを目的としている。
- プロフェッショナル教育は、また、プロフェッションにおける「思考プロセス」の中で学生を社会化することを望んでいる。
- また、習慣、倫理、職場の人間関係、そして、その世界の中で期待される行動様式を教えることである。プロフェッショナルは、職場の中で自律していることが期待されているし、最低限の管理指導の下で、自らの専門的能力を駆使して意志決定をすることが期待されているし、期待もしている。

- これらエリートのリクルーティング、教育、教化は、概して、社会の趨勢を決定する。
- プロフェッショナル・スクールは、単に、リクルーティングに留まらず、特定の専門職に対する教育や資格を提供しているし、同時に、新しい理論やテクノロジーの開発を担う主要な研究センターにもなっている。
- 学生を教育し、実務家を検討評価する授業の中で、プロフェッショナル・スクールは、専門職行為における基準を設定し、その維持を監督する。

- 社会的重要性および関心は州政府による監督と専門職免許資格の認定によって証明される。・・・・（アメリカでは）州政府によっては、免許資格の更新に際して継続的学習を義務づけたりしている。
- しかしながら、「プロフェッショナルたちは、その職業について大きな力を持っている。最も成功している場合（医者など）、彼らの仕事に関わる問題や諸内容の規定を作る権利を確立してきた。（Thorne, 1973, p.36）」　American Medical Associationなどの専門職団体の創設や運営(1897年法人化以降）を通して、
- 時代の変化に対応して、状況は変化している。

アメリカのプロフェッショナル教育は、

- アメリカにおける大学教育を通じての一般的なプロフェッショナル教育の歴史は、２００年足らずである。(Columbia University 、Kings College 1770年、アメリカで最初のM.D.授与）
- １９世紀の始め、極稀な事例を除いて、アメリカにおけるプロフェッショナルで、学校教育によって訓練された者は、ほとんどすべてヨーロッパの学校に通った。
- 当初、プロフェッショナル・スクールは自由に設置できた。そうした学校は大学などアカデミアからは「実業学校」として見られ、職工学校の一つ上位の学校といった理解であった。１９世紀末になってやっと、大学がプロフェッショナル・スクールを作るようになった。そして、２０世紀になって、これらの地位は、大学に以前からある他の学部と同等であると認識されるに至った。

ちなみに、Graduate School(研究大学院)は、

- 1876年、アメリカのジョンズ・ホプキンス大学に世界で初めてGraduate School(研究 大学院）が設置された。
  - ⇒ Ph.D. の誕生！

Johns Hopkins, founded in 1876, is America's first research university.

The first president, Daniel Coit Gilman:

"The encouragement of research（研究の奨励）. . . and the advancement of individual scholars, who by their excellence will advance the sciences they pursue, and the society where they dwell."

- 「法科大学院の言外の目標は成功する法務専門職を育てることにあり、法務サービスの合理的な配分提供にあるのではない。
- プロフェッション実務を行使する場合の先入観は、法科大学院のカリキュラムに反映され、教授方法に反映され、キャリアモデルに反映され、訓練それ自体の課程の中に組み込まれている。」ソーン(Thone, 1973,p.122)
- プロフェッショナル・スクールの目的が「成功」であるとともに社会の必要性であるべきだというソーンに賛同する一方で、もしこうした教育が専門職ではない人たちとに関係を含まないのであれば、ここで言う「成功」の定義が適切ではないのではないかと疑問に思う。社会の側から見て、専門職大学院における教育の目的と実践は当面の問題である。どのように、そして、どのくらい、学生は実践のために準備をするかは、重大な関心事である。

我が国では、

- 専門職大学院の機能と役割　ーアメリカの事例を軸に我が国の状況を問う？

我が国の専門職学位課程基準について（案）2006年（大学基準協会）

1、専門職学位課程基準は、専門職大学院が、その設置目的に基づき、専門職学位課程の適切な水準の維持・向上を図るための指針として、同時に、大学基準協会が行う大学評価の基準として設定されたものである。

＊文部科学省：専門職大学院設置基準、平成十五(2003)年三月三十一日、文部科学省令第十六号。
学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第三条、第八条、第八十八条の規定に基づき、専門職大学院設置基準を定める。

＊大学院大学とは、学校教育法（昭和22年法律第26号）の第68条に規定がある学部（学部以外の教育研究上の基本となる組織を含む）をおくことなく大学院をおく大学のことを指す。一般に、独立大学院大学、独立大学院と呼称される。

補足として、

- 1982年に財界が中心になって民間企業団体が主導して、私立国際大学（新潟県南魚沼市)を設立、日本初の大学院大学が誕生した。
- その後、2003年度に専門職大学院の設置が認められたことで、大学院は、単なる教育と研究のみを目的する組織に留まらず、高度専門職業人の養成を重視するという側面もつようになった。専門職大学院には、法科大学院、公共政策大学院、会計大学院などの設置が進んでおり、アメリカの制度を参考にしつつ新しい試みが行われた。
- 特に、2003年度以降においては、学部（相当組織を含む）をおくことなく大学院をおく大学が増加、近年では、大学院大学の意味は、「学部を持ちつつ大学院に重点をおく大学」のことではなく、「学部（学部以外の教育研究上の基本となる組織を含む）をおくことなく大学院をおく大学」こととされる例が増加している。

2、専門職学位課程基準は、以下の項目から構成されている。

（1）理念・目的ならびに教育目標
（2）教育の内容・方法・成果
（3）教員組織
（4）学生の受け入れ
（5）学生生活の支援
（6）教育・研究環境の整備
（7）管理運営
（8）点検・評価
（9）情報公開・説明責任

3、項目は、「本文」と「評価の視点」で構成されている。

「本文」は、専門職学位課程の趣旨を考慮した上で、それぞれの専門職大学院が自ら掲げる理念・目的を実現し、教育目標を達成するための重要な事項を大綱的に定めたものである。
「評価の視点」は、各項目についての評価を行う際の具体的な視点を示したものである。

「評価の視点」は、以下の２段階に分かれている。
・レベル Ⅰ：専門職学位課程において必要とされる基本的な事項
・レベルⅡ：専門職学位課程の一層の充実と質的向上のために点検・評価することが求められている事項

4、レベルⅠの評価の視点

ここでは、専門職学位課程の設置目的および各専門職大学院の理念・目的ならびに教育目標の実現のために、カリキュラム編成および授業科目の開設状況、入学定員に対する入学者数、専任教員数および専任教員一人当たりの学生数、施設・設備の充実度など、学生の教育環境や教員の教育研究条件等について、どのように整備し、どのような教育を提供しているかについて評価が行われる。

「レベルⅠの評価の視点」で示されているものは、学校教育法、大学設置基準、大学院設置基準、専門職学位課程設置基準など、高等教育に関する関係法令に根拠を求めることができるもので、専門職大学院の設置に当たり遵守することが強く求められている事項である。

5、レベルⅡの評価の視点

ここでは、理念・目的の実現と教育目標の達成のために、各専門職大学院が行っている特色ある取組み、学生の学修の活性化に向けての努力、効果的な教育指導方法の改善のための仕組み、教育目標の達成度や教育効果の測定方法の開発など、専門職学位課程の一層の充実と質的向上のために払っている努力や工夫について評価が行われる。

「レベルⅡの評価の視点」で示されているものは、大学基準協会が定めている大学基準、修士・博士課程基準を参考に、専門職大学院の教育課程としての質的向上と専門職学位課程の使命の実現に資するものとして期待される事項である。

• Visionの交代　ーLocalからGlobalへ、そして、Localへ。
GLocalな状況とは？

Readiness Gapの話

0(ゼロ)　Impact

高大接続から見える我が国の高等教育の実態

・大学進学を準備する　⇒　College Readiness

・大学院進学を準備する　⇒　Graduate School Readiness

・専門職大学院進学を準備する　⇒　Professional School Readiness

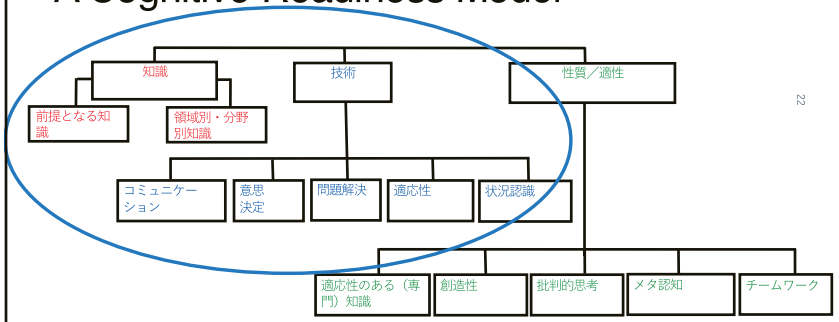
⇒　Readinessとは、〇〇が期待されるレベルまで備わっている状態を指す。
一般に、Cognitive Readiness(認知的準備:知識＋技能）と
Non-cognitive Readiness (Soft-skills的準備: 動機付け、道徳性、対人関係力）

いろいろなReadinessがある

- Work ready = 職場の行動や態度として基本的に期待されること
- Job ready = 仕事を始める最初の段階で必要とされる特定の訓練内容を獲得していること
- Career ready = キャリアパスの中で学びを始めるに足る重要な知識、学習のための技能や技術を獲得していること
- College ready = 大学入学後の教養課程の初期の段階で成功するのに必要な４つの重要なもの（Key Content Knowledge; Key Cognitive Strategies; Key Learning Skills & Techniques, Key Transition Knowledge & Skills）を準備しているか？

学びの体系化のためのモデル＞＞＞

A Cognitive Readiness Model



国際社会人材基礎力（多国籍企業を中心に）

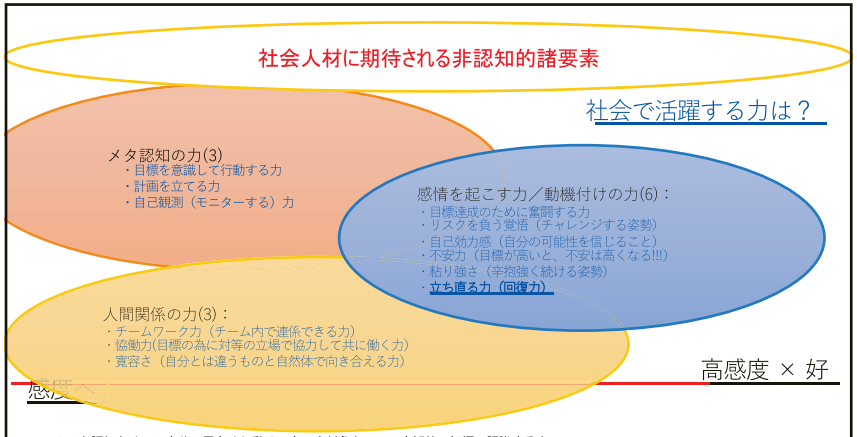
多国籍企業人事担当者が採用に際して期待する力：

Read（自分の考えと結びつけながら読む（鵜呑みにしない）ことができる。

Question(自分の考えとの違いに対して質問や疑問を適切に設定することができる。)

Analyze(自分の考えと他の考え・視点と比較して分析することができる。)

Communicate(比較や分析を通じて行った自分の判断を伝えることができる。



☆メタ認知とは？：自分の思考や行動そのものを対象として、客観的に把握し認識する力。

そう簡単でもない。ニッポンの憂鬱！

荒井克弘氏の資料を手がかりに、

高大接続の構造（英・独・仏）



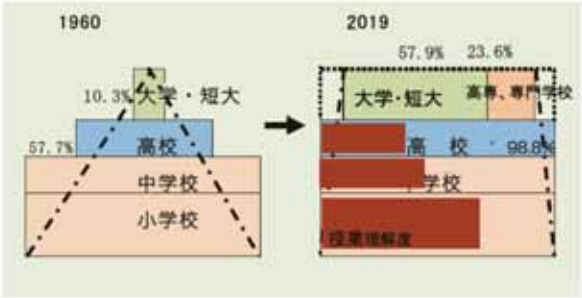
高大接続の構造（日本）



日本の大学市場の規模



学校制度から逸れていく学力



2 9

Trow 教授の高等教育段階モデル

高等教育モデル / 中等教育の拡大	エリート型 就学率 ～15%	マス型 15～50%	ユニバーサル型 50%～
エリート段階			
マス段階	能力主義選抜		
ユニバーサル段階		教育機会の均等化 教育配置の適正化	教育達成の均等化 教育配置の適正化

2020.02.20 30 ytanaka@obirin.ac.jp

高大接続改革の展望

1 制度的な課題
高大接続は教育課程の問題。試験は附属物にすぎない。
とはいえ、高校の学習指導要領を延長して大学教育が成立つわけではない。

2 技術的な問題：入学基準の下降に歯止めを
日本の大学は大半が私学セクターであり、学生を確保できなければ、経営を維持できない。学費の負担軽減政策は私学経営に貢献するか。

3 「大学の大衆化」を見直す。
大学を公共財とすることが教育の理想であるのか？大衆の叡智を大学に持ちこむことが「大学の大衆化」

202u.uz.zu ytanaka@obirin.ac.jp 31

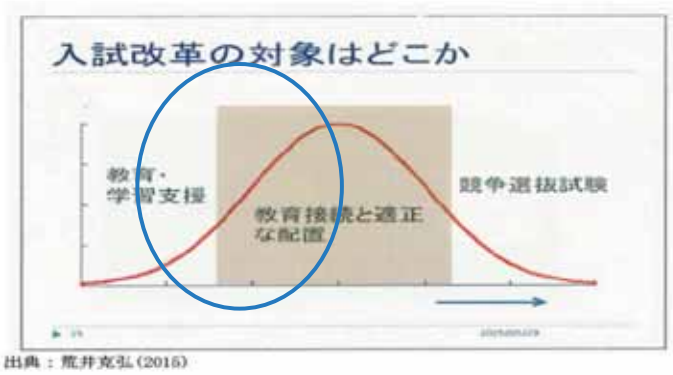
さて、我が国の専門職大学院は？

Professional School Readinessとは何か？
⇒ 入学資格と学生集団の特性を定義する。

- 大卒との間に必要な意図的な溝(Chasm)が必要かも？
- Transition Scheme（進学準備：移行計画）が必要かも？
- 学部からの直接進学（ストレートマスター）より、むしろ、Gap Year、Career 経験、等の知成（知的成熟: Intellectual Matuality)が不可欠！

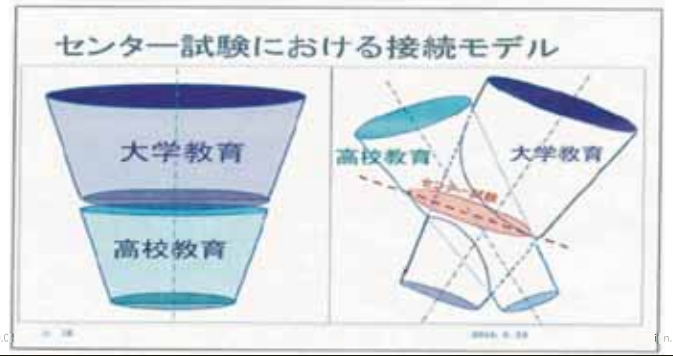
高大接続から見てみると、・・・

2020.02.20 ytanaka@obirin.ac.jp 32

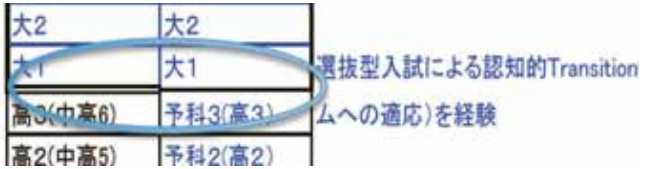


センター試験を取り巻く接続事情：荒井克弘モデル

識字力育成 ← アカデミックトレーニング



予科接続が消えて、積上げ接続が日常的になった。
入試の単線化＝大衆化の結果、・・・・・・



⇒ 大学進学の場合、Transition Scheme が必要。それは、
予科（進学準備課程、or 大学から測る入学試験、等）

アイビーリーグ大学、相当大学には初年次教育は必要ない！

レディネス・ギャップが理論上存在しないので。

レディネス・ギャップ



出典：SREB, 2020

レディネス・ギャップのモデル

・レディネス・ギャップ発生率：

- 選抜モデルが機能している４年制大学　１０％（移行教育は必要ない：アメリカでは、アイビーリーグ大学相等）
- 選抜モデルはあるが緩い４年制大学　３０％（初年次教育等移行教育はある程度必要。）
- 選抜モデルを採用していない大学　６０％（初年次教育等移行教育は必須！）

- ところで、選抜要件（たとえば入学試験の内容）はレディネス要件を満たしているか？
- 選抜モデルでは選抜要件（たとえば入学試験の内容）でレディネスを測定できることが前提条件。

⇒　MBAは、新卒を原則入学させない！　Executive MBAとは何か？

出典：A SPECIAL REPORT BY THE NATIONAL CENTER FOR PUBLIC POLICY AND HIGHER EDUCATION AND THE SOUTHERN REGIONAL EDUCATION BOARD, 2010

アメリカのメディカルスクールでは、

• Association of American Medical Colleges:

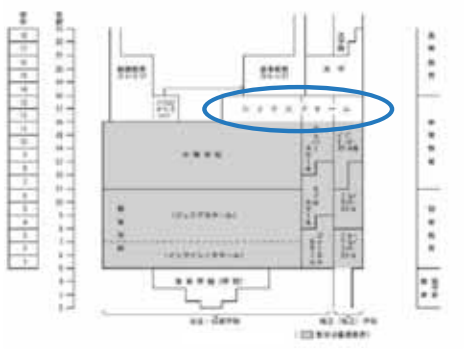
What is Holistic Review?

Holistic review is an admissions process that considers each applicant individually by balancing their academic metrics with experiences経験 and attributes特性. These factors are viewed in combination to consider how an individual might contribute value not only as a medical student, but also as a future physician（医学生としてはもちろん、将来の臨床医としてその価値の維持・向上に貢献できるか）. Nearly all medical schools report using some elements of holistic review.

＞コメント：専門職としての医師の再生産および医師市場の維持と発展は専門職養成団体（AAMC）の重要な役割の一つである。



イギリスは、シックスフォームで調整



アメリカのプロフェッショナル・スクール（大学院相当段階だが）の場合、たとえば、Medical School

- 学士課程（Undergraduate)における、進学準備課程：Medical School であれば、Pre-med 課程がある。イエール大学Medical Schoolの場合、

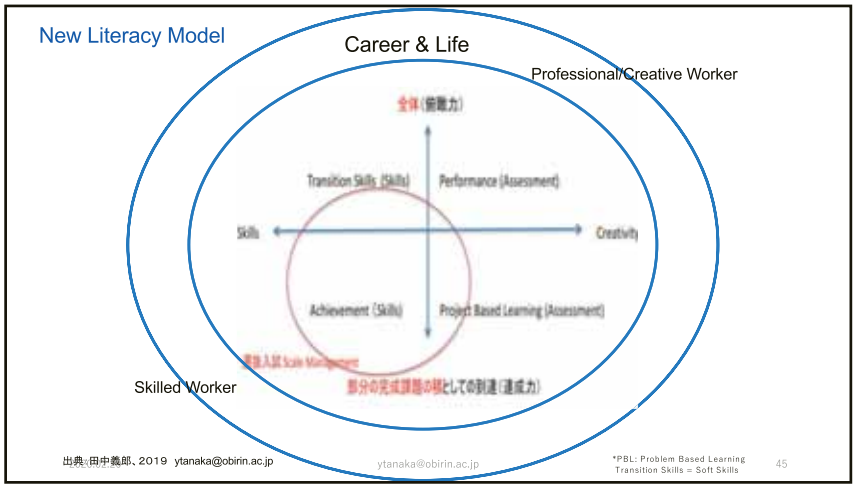
- **Pre-Medical Requirements**
- The minimum requirements for admission to the first-year class enrolling in 2019 are:
- Attendance for three academic years, or the equivalent, at an accredited college, university, or institute of technology.
- Satisfactory completion of the following courses, including laboratory work:
  - General Biology or Zoology (2 semesters)
  - General Chemistry (2 semesters)
  - Organic Chemistry (1 semester)
  - Biochemistry (1 semester - laboratory recommended, but not required)
  - General Physics (2 semesters)

- 専門職大学院のマネジメント　ーSkillsとCreativityの高次化と商品化の形は？

日本の大学の特質

- 文部科学省があること
  ＞大学設置基準があること

これは、日本の大学の強さである！
同時に、日本の大学の弱さであり、日本の大学の限界でもある！



What is “ Independence”?

- 大学が公共政策（Public Policy)の中に位置づけられている。
- 大学は本来、公共政策(Public Policy)の外にあって、国策とは別に発展してきたものである。

公共政策(Public Policy)としての大学教育の課題

今や、大学はビッグビジネスである！

- 知識技術の単なるロジスティクス（流通）ではない
  → 価値の生産 → 商品化

  → ビジネスモデル化できない大学教育は成功しない！

  → どのように、何を行うのか？

- 日本で想定されうる知識市場の規模は概ねGNPの14％から20％と推定される。
- 高等教育は実際ビッグビジネスである。
- 大学はその何％を開拓できているだろうか。大学が伝統的に生産してきた「知」とは異なる、新しいタイプの「知」を社会が求め始めて久しい。
- 我が国の大学は如何にその課題に向き合っているのだろうか。

- 現代社会では、効率化の向上が優先され、さまざまな分野で専門化や細分化が極度に進展している。しかし、その弊害として視野が狭まり、硬直した画一的な見方をしてしまいがちである。
- このような見方は、グローバル化が進み、価値観が多様化していく社会でプロフェッショナルとして新たな、複雑な課題に取り組むときに大きな障害となる。
- 知識市場の主たる担い手となるべく、我が国の大学をre-デザインするためのヒントを共有できれば幸いである。

財務

- 授業料が収入の大半を占める構造を如何に変えることができるか？
- Fundraising, 流通ではない経済価値の創造の可能性？
- MITのオープンコースウエアでは、知識は無償で提供される。
- 大学は知識の流通業の商品ではない。

質

- グローバリゼーションと質保証が求めるコモンコアの形とは何か。
- プログラムとしての質を如何に維持するか。グローバリゼーションとは資格ビジネスであり、まずは、資格ビジネスのコモンコアを整えろ！
- 学位を持たないものの学位審査の主査などもってのほかである。

マネジメント

- Non-profit オーガニゼーションとしての大学組織の可能性について。
- たとえば、選挙でマネージャーを選ぶシステムの妥当性？。CEOとしての理事長、COOとしての学長、OOとしての学部長、学科長、マネージャーとして機能させるために。

Questions to be Discussed

大学教育では、何があれば、結果として十分な質的成果が得られるか？

学修量と学修時間がゴールになる（目標としての量）？
質の成果は結果である（結果としての質）！

さて、どこが議論すべき課題か？

キャンパスの教育力

- キャンパスの教育力は、以下の３つの指標（スケール）で評価される。

- 施設、設備、量 による成果　（有形） 客体化された教育力
- 制度、仕組み（教育・研究） による成果　（有形） 制度化された教育力
- 人材／人間の育成 と関わる成果　（無形） 身体化された教育力

制度、仕組み（教育・研究） による成果

- （有形） 制度化された教育力

⇒ プログラム（学位名）の質を高めること

個々の科目はもちろん、科目のネットワークが創りだすBreadth科目（学びに広がりを持たせる役割を持つ）、Specialization科目（学びに深まりと高次性を担保する科目）、Core科目（学びのインフラ：基盤を形成する科目）を、プログラムとして構想する。

⇒ 個々の科目の単位の意味に性格的違いが生じる。知識力、思考力、判断力、表現力、発想力など、「力点」はどこに？

Smarter Balanced Higher Learning in the global setting



56

既に形骸化が進行している

◎三つのポリシー：

アドミッションポリシー
カリキュラムポリシー
ディプロマポリシー

なぜ、形骸化するか？

結果、教育のマネジメントが主流となる！

諸課題

単位の実質化に関わる３つの話題

- ＞学期制の検討
- ＞科目のナンバリング
- ＞開講科目の構造化

- そして、獲得スキル（２１世紀スキル）の定義

話題１：学期制の検討

- 学期制の在り方の検討が最重要課題である。

○セメスター（２学期制）を維持？？？!!!　するか？
→　15 Weeksのプログラムを年に２回。（２単位／４単位科目が中心）。

○クオーター（４学期制）:　例えば、4-6/6-8/9-11/12-3。
→　**8 Weeksのプログラムを年に四回。（２単位／１単位科目が中心）。**

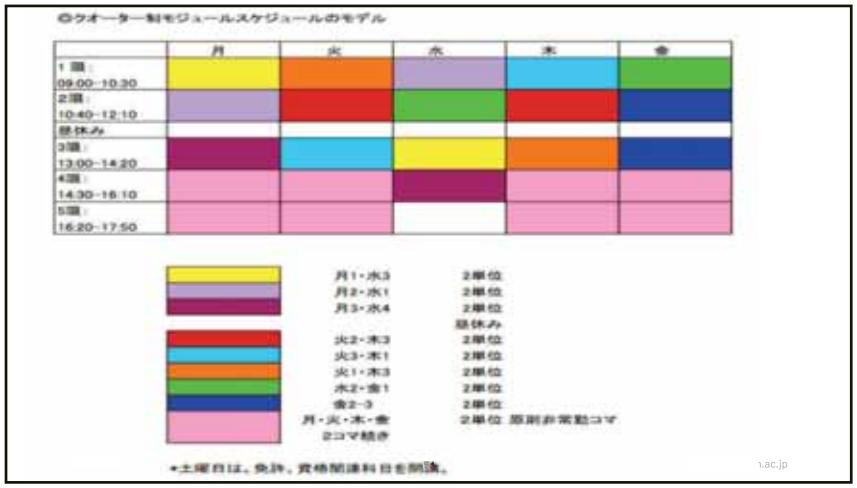
○トライメスター（３学期制): 例えば、ICUの場合、4-6/9-11/12-3。
→　12 Weeksのプログラムを年に３回。（３単位科目が中心）。

⇒　**機能に着目して、複数の学期制を組み合わせるハイブリッド方式の検討**

クオーター制（４学期制）の長所

- ８ Weeksという短期集中型。免許・資格対応授業に効果。
- 原則、１週間に、90分ｘ　２コマ　の授業。
- 学期ごとの開講科目数が少ない。学生の１学期の履修単位数は、概ね８単位（４科目）。
- 非常勤を短期集中管理に効果。

→　２単位科目の場合、　時間割をゾーニングして、週２コマ。
組み合わせは、(月・水)、(火・木)・(水・金)、等。
また、原則、４－５限は、週２コマを縦列履修ゾーンとする。



千葉工業大学２０２０春





話題２：科目のナンバリング

Catalog ID Number = コンピュータ管理上で必要となるナンバー

Course ID Number = 科目IDナンバー、すなわち、科目の知識構造上の住所を特定し、適切な学習者を誘導するナンバー

たとえば、モデルとして、

- 100-199 Basic (学士課程1～２年次相当)　調査＋知識
- 200-299 Proficient (学士課程1～2年次相当) 知識＋咀嚼（理解）
- 300-399 Advanced 1 (学士課程2～３年次相当)　発展＋展開
- 400- Advanced 2 (学士課程４年次、大学院への橋渡し)　更なる展開

学習 (Learning)

- Cognitive factor (認知的要素)
  知識や技能の獲得そのもの。

- Non-cognitive factor　(非認知的要素)
  知識や技能の獲得そのものではないが、獲得に関連して重要な役割を担うもの。たとえば、動機付け、コミュニケーション力、自己認識力、リーダーシップ、など。

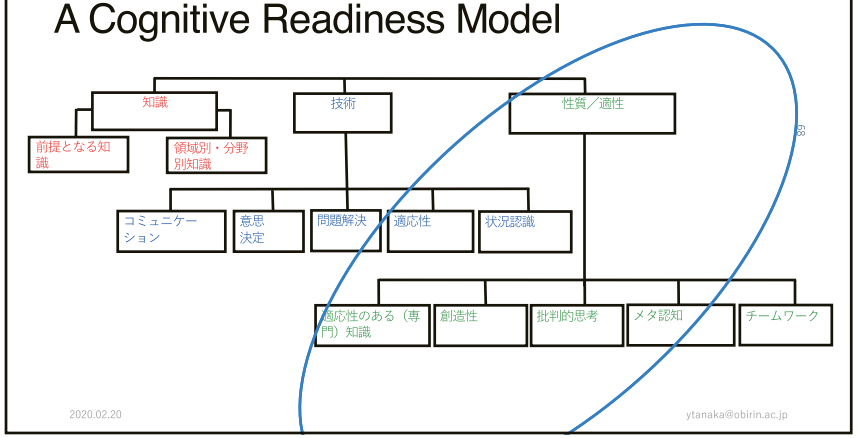
適切な学習のためには、

Cognitive Readiness (コグニティブ・レディネス) → 上位の学習(たとえば、知識や技能の獲得)には、何が事前に準備されていなければならないか？

→ 学びの体系化が期待される。
→ 同時に、知識の構造化が期待される。

学びの体系化のためのモデル＞＞＞

A Cognitive Readiness Model



知識の構造化

「構造化知識(関連づけられた知識群)、人、ITおよびこれらの相乗効果によって、知識の膨大化に適応可能な、優れた知識環境を構築すること。」
小宮山宏

知識の構造化　＝　知識化　＋　関連づけ

知識（ちしき）とは、認識され記憶された情報であり、人間がものごとについて抱いている考えや技能のことである。

ニューヨークタイムズ１週間分の情報は１８世紀に一人の人が生涯に接する情報量と同じであると推測される。

Knowledge Mapping

- オントロジー（背後にある存在）を利用して、知識の地図を描いてみると、

そして、

領域は大きな地図であり、科目は住所である。

話題３：開講科目の構造化

＞＞＞＞履修のマネジメントに向けて

社会環境

「伸びる(Progress)」ことに対する関心の高まり
→　学びの系統化
→　学位のプログラム化　⇔　学位の質保証

中教審議論
＞＞＞＞世界同時多発性現象として＞＞＞＞

その時、

- マイルストーン　（里程標）
- アウトカム（成果／達成度）評価
- ベンチマーク　（最低期待値）
- スタンダード　（期待値）
- 教育の接続

etc.

＞＞＞＞＞＞スコアリング・ルーブリック（評価説明書？？）

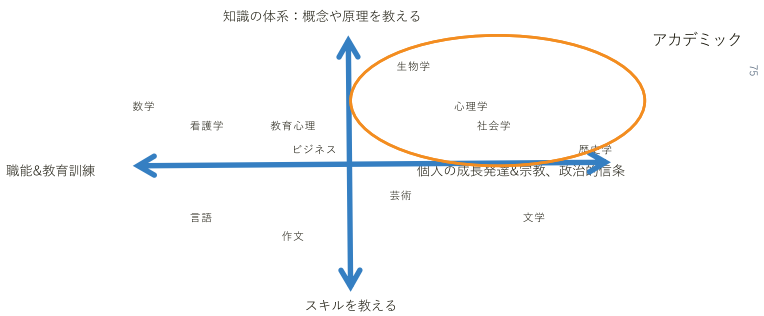
カリキュラム　構造

科目の種別

専門	コンセントレーション(Concentration)	必修	Advanced
専門基礎	探求活動への助走 (Introduction to)	選必	Proficient
一般教育	導入(College Educated)	選必	Basic
コア教育	高次の学びの所属意識の共有(Identity)	必修	Basic

＊教養とは、「学ぶことへの意欲」の形として、履修の仕方の中に現れてくる。大学で必要なのは、多様化でも精選でもなく、学生一人ひとりの学習過程で起こる内在化と深化を準備する仕組みである。

そもそも余談：カリキュラム特性から大学を見ると、・・・・大学で科目開発に置いて影響が強い諸要因



教育プログラムの構造化と運営の過程

○必須度、連続性、前提学習(知識、技能、能力)の有無、など。

→ 学習の実質化を支援する/形にする試み

→ プロフェッショナルが必要(片手間仕事ではない！)

たとえば、
Prerequisite: A Harvard placement score of 710 minimum,
Foreign Cultures 21a, equivalent preparation, or
Permission of instructor.

＞＞＞提案　⇒　学修指導専門職（学びのコーチ）が必要かも？

教授方法の特性モデル

選抜試験型　　資格試験型

制度（画一性）

⇒大衆教育／公開型／講義力育成

Input-Output型　　経験型タイプI

Program（画一性）　　Program（多様性）

知識獲得　　達成度別対応

経験型タイプII　　羅生門型

関心別対応　　*Seek and ye shall find.* (Matthew 7-7)

⇒リーダー育成／非公開型

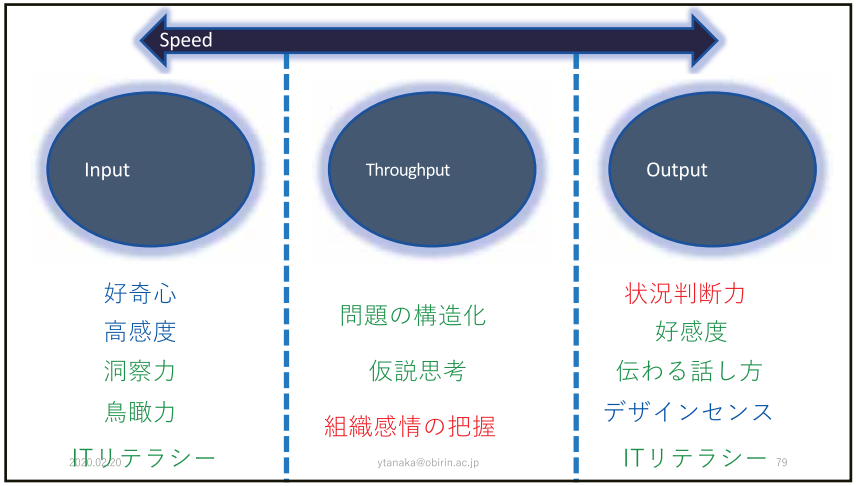
アカデミックトレーニング

制度（多様性）

2020.02.20　77

学修コーチ総論

2020.02.20　78　ytanaka@obirin.ac.jp



2020.02.20　ytanaka@obirin.ac.jp　79

Innovation! ハークネス・ラーニングのモデル

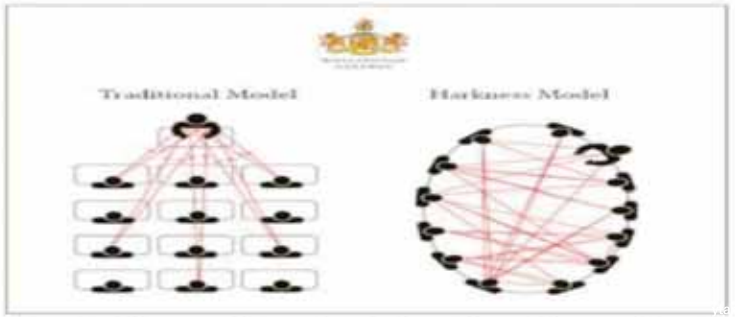
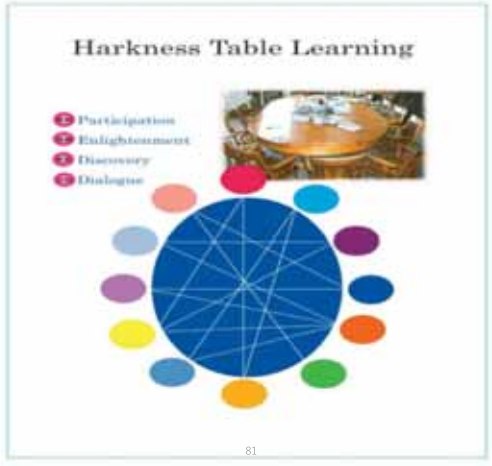


Diagram shows Harkness method: the teacher talks far less and the pupils far more, and the pupils interact with each other more than with the teacher.

2020.02.20　80



ところで、

大卒者は育成過剰か？

問題は、どんな大卒者？

発想のKey Wordsとしての、

選択　VS　選抜

Choice　vs　Selection

Readiness　vs　Preparedness

大学入試センターによる「学力」という思想

- 大学入試センターの設立（１９７９年の共通一次試験実施）によって、
- 「５教科７科目というScaleで、学力は測れる」、という思想が生まれた。

＞＞＞これは、我が国固有の学力思想であるが、諸外国には、それぞれに異なる学力思想（イギリスのAレベル、ドイツのアビツアー、アメリカのSATやACT、韓国のCSATなど）

Preparedness(Target) VS Readiness(Pre-requisite)

- Preparednessとは、予定／想定されている事象に対応して、計画、手順、政策、訓練、環境など準備をすること。学習においては訓練による準備が顕著。
- Readinessとは、何かを行う際に、それに必要な条件や環境が実行者側に整っている状態のこと。学習においては前提となる学習要素の充足など。
- Preparednessは、測定可能なアカデミック資質にのみ焦点を当てる。（NAEP）
- Readinessは、子どもたちのパフォーマンス（成果）を支える諸要素、たとえば、時間管理、根気強さ、人間関係スキル、などNAEPが測定しないものをも含める。

(Technical Panel on 12th Grade Preparedness Research Final Report, 2009).

“Preparedness”が先行する日本

*準備を怠らない学習

*獲得すべき内容が常に事前に分かっている学習

* 正解が常に用意されている学習

特に、グリット＝不屈の精神、気概の大切さを説く研究者たちは、

- この用語(Grit)に、自己訓練、粘り強さ、熱意の意味を込める。
- 学業の未達成者たちは、不適切な教師、つまらない教科書、大人数のクラスを避難する。しかし、研究者たちは、彼らの知的可能性を失墜させる別の理由を提示する。それは、自己訓練の失敗である。
- アメリカの若者たちの多くは、長期的な利益のために短期的な快楽を犠牲にできるか、と言う選択で困難を抱えている。自己訓練プログラムは、学業達成を成し遂げる上で、重要である。

オックスフォード大学が認定：　あと10年で「消える職業」「なくなる仕事」
ー　702業種を徹底調査してわかった

- 人間が行う仕事の約半分が機械に奪われる―そんな衝撃的な予測をするのは、英オックスフォード大学でAI(人工知能)などの研究を行うマイケル・A・オズボーン准教授である。そうした「消える、なくなる」可能性の高い主な仕事がある。いずれもコンピューターに代わられる確率は90%以上という驚くべき数字が弾きだされている。

主な「消える職業」「なくなる仕事」
銀行の融資担当者
スポーツの審判
不動産ブローカー
レストランの案内係
保険の審査担当者
動物のブリーダー
電話オペレーター
給与・福利厚生担当者
レジ係
娯楽施設の案内係、チケットもぎり係

(註)オズボーン氏の論文『雇用の未来』の中で、コンピューターに代わられる確率の高い仕事として挙げられたものを記載

しかし、疑問が生まれる。

●高学歴人材の社会需要の高まりに呼応して、果たして人々（学生）は学習意欲を高めるだろうか？

●学生が真の学習者になるための条件は何か？

●重要なのは、新しい入試を可能にする条件基盤が、人々（学生）の学習意欲を高めるための役割を担えることである。

2035年には、AIの積極活用で日本の経済成長率がベースラインの約3倍に、アクセンチュアが調査。
とは言え、・・・若者たちには　新たな知識やスキルが期待される！

＞　職業の準備として教育/学習は期待される変化に向き合うこと！

90

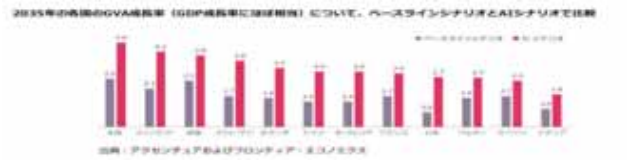
AIを経済成長に向けた新たな原動力とするために、以下の問題に対処する必要があります。

- 次世代に備える-人間の知能と機械の知能を融合させ、双方向に学習できる共存関係を構築するとともに、将来的に必要となる知識やスキルを再評価する。
- AIに対応した法規制を導入する-時代に即して法規制を改め、テクノロジーの変化と規制対応のスピードの差を埋められるよう、適応性に富んだ自己改善型の法規制を導入する。
- AIのための倫理規定を策定する-知能を持った機械の開発および使用について、業界で規定を明確にした上で倫理面の議論を進める。
- AIの再分配効果に対応する-政策立案者はAIによるメリットを得る方法を明確にさせると同時に、想定しうるあらゆるデメリットに予め対処し、雇用や収益の変化によって生じる影響を緩和できるようにする。

人間がより効率的に時間を使うことができ、新たなものを創造するという、人間が最も得意な仕事に集中できる

91

- 先進国市場では、革新的なAI技術によって労働生産性が大幅に高まる可能性があります。
- これは、人間がより効率的に時間を使うことができ、新たなものを創造するという、人間が最も得意な仕事に集中できるようになるためです。
- 調査対象となった先進12カ国の経済規模が倍増するまでの年数は、生産性の向上によって劇的に短縮されます。この年数は経済発展の指標の1つであり、国が技術イノベーションをいかに幅広い経済基盤に普及させられるかが大きく影響します。



Achievement Freeには、意味があるか？

●日頃、日常生活に特段の不満を持っていない若者たちが、高等教育に何らかの積極的価値（欲求）を認めうる工夫が必要なのであって、それは、必ずしも入学試験の世代交代による工夫を意味しない。

●むしろ、「無入試（入試なし）」を前提とする新たなインターフェースの創造と新たな高等教育ビジョンの構想がそれを後押しする可能性もある。⇒アメリカのコミュニティカレッジモデルの可能性は？！

●Achievementに頼らない合格満足感の充足の仕方とは？

各発達段階に置いて習得が要求されるNon-Cog:非認知能力の要素概念図
（期待される要素のプロッティングによって作成）
（２０１７日本生涯学習総研調査から）



世界の大学入試の主流は、選択＞選抜

Input-Output入試は日本の発明！
⇒　大衆教育システムの構築
⇒　Cooling Out 機能の構築

（=排除の哲学）、そろそろ、排除の哲学を超える哲学が必要！

＊大衆教育システムの中の高等教育の生態？

＞日本の高等教育は消極的進学需要（行かないことのデメリットを避ける）で、拡大した！

・・・・・・　それは、発展と呼べるか？

94

2020.02.20

Cooling Out機能の後退によって、

- あきらめるきっかけを逃した場合、

⇒
ずるずると消極的人生を歩むことになる？？？？

⇒
変わる機能（機会の創出型）の発明が必要！

2020.02.20　95　ytanaka@obirin.ac.jp

The Duckworth Lab of U. Penn

- https://sites.sas.upenn.edu/duckworth/pages/research
- “Grit” Scale　＝　“(困難にあってもくじけない)勇気，気概，闘志”の指標

＞＞　今日の学生は、
Sophisticated Consumer of Knowledge
(都会的・知的に)洗練された知識の消費者

2020.02.20　96　ytanaka@obirin.ac.jp

２１世紀のために、（アメリカの場合）

●２０１１年２月、ハーバード大学教育大学院は、繁栄への道(Pathways to Prosperity)と題したプロジェクト報告書を発表した。副題には、「２１世紀のために、アメリカの若者たちの教育目標を達成する」と書かれている。

●中等教育では、多くの若者たちが大学進学か、就職するのか、極めて限定された選択肢の中で育てられている。様々な職業で必要とされる知識や技能の間の関係は、今日、それほどに大きな隔たりがあるわけではない。専門職では、むしろ、相互横断的に似通った能力が期待されることも多い。それ故、彼らの学びは、結果的に似通っており、むしろその関係の繋がりこそが重要である。⇒　GPS (General Purpose Skills) ＝ ２１st Century Skills

加えて、グリット＝不屈の精神、気概の大切さを説く研究者たちは、

●この用語(Grit)に、自己訓練、粘り強さ、熱意の意味を込める。

●学業の未達成者たちは、不適切な教師、つまらない教科書、大人数のクラスを避難する。しかし、研究者たちは、彼らの知的可能性を失墜させる別の理由を提示する。それは、自己訓練の失敗である。

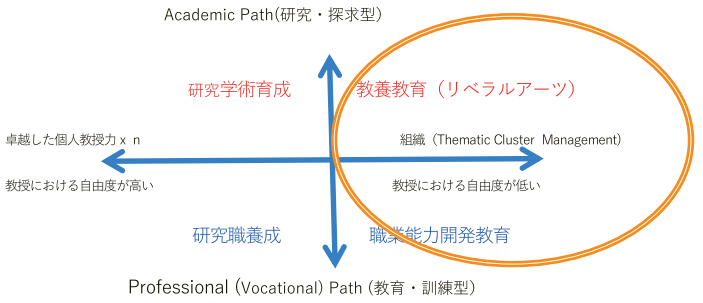
●アメリカの若者たちの多くは、長期的な利益のために短期的な快楽を犠牲にできるか、と言う選択で困難を抱えている。自己訓練プログラムは、学業達成を成し遂げる上で、重要である。

カレッジレディネス(College Readiness)に着目し、形成を促す

●わが国の大学入学者選抜では、現在、年齢人口の半数以上が大学・短大に進学する。その中で、学力試験を経て大学に入学する者は５０％台に留まり、推薦・ＡＯ入試などの非学力型選抜の割合は４０％を超える。少子化のなかで受験競争の緩和に伴い、競争の弊害を問う声はむしろ後退し、いまや学生の学力低下、進学準備不足を憂う声が大きい。

●多くの若者が大学教育の機会を享受できることは理想である。だが、「元来、高校も大学も共にこれほど多くの学生を送り出し、また受け入れる機関として想定されたものではなかった。」が故の困難がある。

今日的（OECD的／内閣府的？）大学教育の最適化モデルの開発？？？!!!



ビジョンの交代：
「参加」を支える学習診断型Low Stakes Testの開発

- その場合、「世代の交代」でなく、「ビジョンの交代」が求められる。
- 高次の学習社会への移行を促進しようとすれば、人々の大学への参加がむしろ促進されねばならない。
- その場合、機能分化は不可欠である。知識基盤社会における高次思考技能（Higher Order Thinking Skills)人材の育成を担う機関と、汎用的技能(General Purpose Skills)人材の育成を担う機関の種別化はむしろ進行することになる。
- とはいえ、それは“Low Stakes”でこそ、意味がある。
  たとえば、“資格試験型テスト”の開発。

- 我が国の専門職大学院に未来はあるか？

大学での学びが成功するには、人、モノ、金、そして時間の４要素が整う必要がある。

- 人　＝　教授陣の属性、学生の属性、人的ネットワーク
- モノ＝　施設設備、立地、教材および教授法
- 金　＝　コストパフォーマンス、ファンドレイジング力
- 時間＝　学習の密度（全寮制、通学制、通信制、etc.）
-
- Σ（人＋モノ＋金）X時間　＝　大学の成功に繋がる注目度
-

Fin



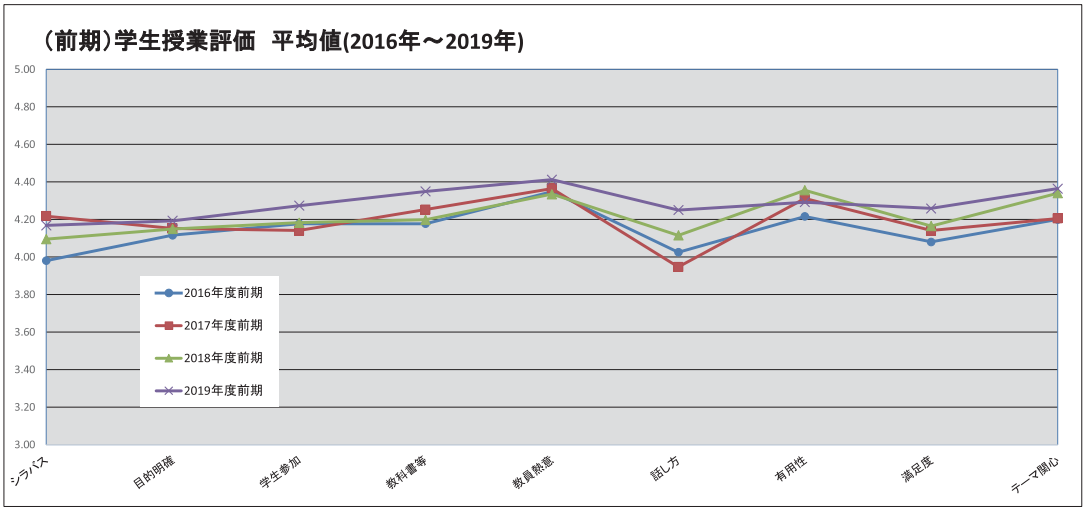
2019年度前期「学生による授業評価」
結果の概要報告

分析グラフ

81ページから84ページのグラフと表は、85ページから86ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
「５：強くそう思う」「４：そう思う」「３：どちらとも言えない」
「２：そう思わない」「１：全くそう思わない」

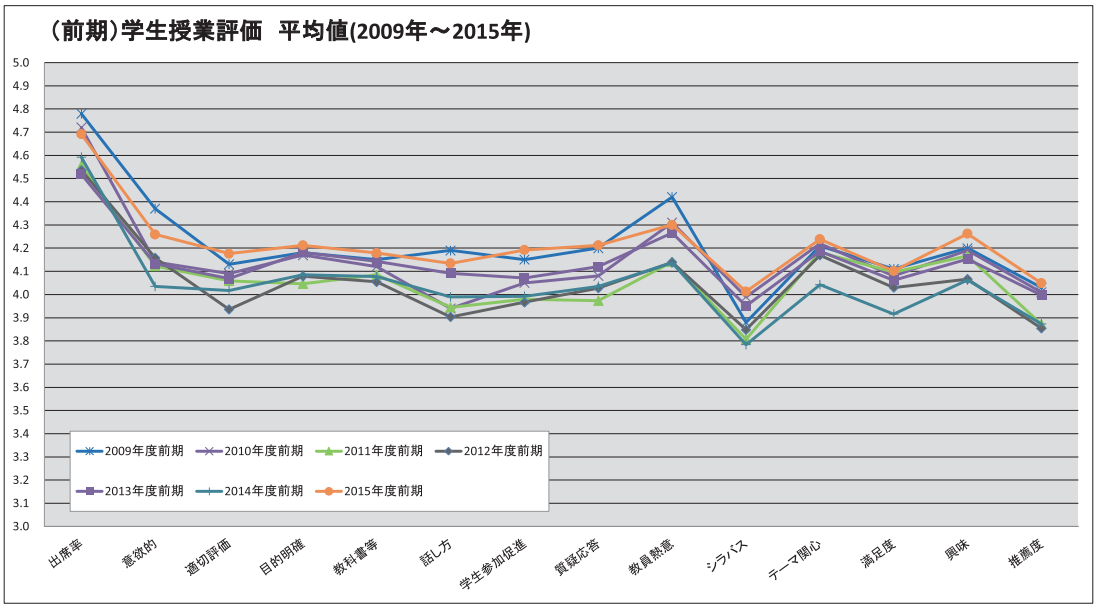
【情報アーキテクチャ専攻(前期)】
前期学生授業評価平均値

設問	出席率	意欲的	難易度	シラバス	目的明確	学生参加	教科書等	教員熱意	話し方	有用性	満足度	テーマ関心	モチベーション	負担	理解度	バランス
2016年度前期	4.66	3.63	3.18	3.98	4.12	4.18	4.18	4.35	4.03	4.22	4.08	4.20	2.23	2.58	2.28	2.51
2017年度前期	4.70	4.18	3.34	4.22	4.15	4.14	4.25	4.36	3.95	4.31	4.14	4.21	2.19	2.55	2.29	3.01
2018年度前期	4.85	3.94	3.43	4.10	4.15	4.18	4.20	4.34	4.12	4.36	4.16	4.34	2.18	2.55	2.29	2.90
2019年度前期	4.77	3.99	3.48	4.17	4.19	4.27	4.35	4.41	4.25	4.29	4.26	4.36	2.27	2.53	2.32	2.87



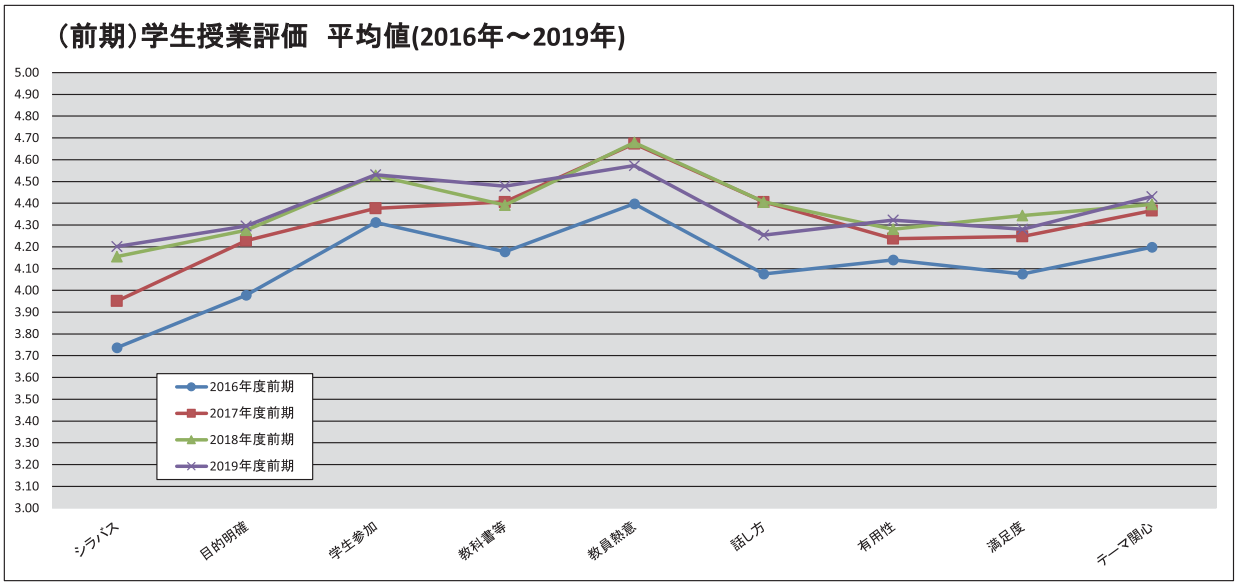
【情報アーキテクチャ専攻(前期)】
前期学生授業評価平均値

設問	出席率	意欲的	適切評価	目的明確	教科書等	話し方	学生参加促進	質疑応答	教員熱意	シラバス	テーマ関心	満足度	興味	推薦度	難易度
2009年度前期	4.78	4.37	4.13	4.18	4.15	4.19	4.15	4.20	4.42	3.88	4.21	4.11	4.20	4.03	3.36
2010年度前期	4.72	4.14	4.09	4.17	4.12	3.94	4.05	4.08	4.31	3.99	4.22	4.08	4.19	4.01	2.60
2011年度前期	4.56	4.12	4.06	4.05	4.08	3.94	3.98	3.97	4.14	3.81	4.18	4.10	4.17	3.87	2.58
2012年度前期	4.54	4.16	3.94	4.08	4.05	3.90	3.97	4.03	4.14	3.85	4.17	4.03	4.07	3.85	2.55
2013年度前期	4.52	4.13	4.07	4.18	4.14	4.09	4.07	4.12	4.27	3.95	4.19	4.06	4.15	4.00	2.58
2014年度前期	4.59	4.03	4.02	4.08	4.08	3.99	3.99	4.03	4.14	3.78	4.04	3.92	4.06	3.87	2.55
2015年度前期	4.69	4.26	4.18	4.21	4.18	4.13	4.19	4.21	4.30	4.01	4.24	4.10	4.26	4.05	2.64



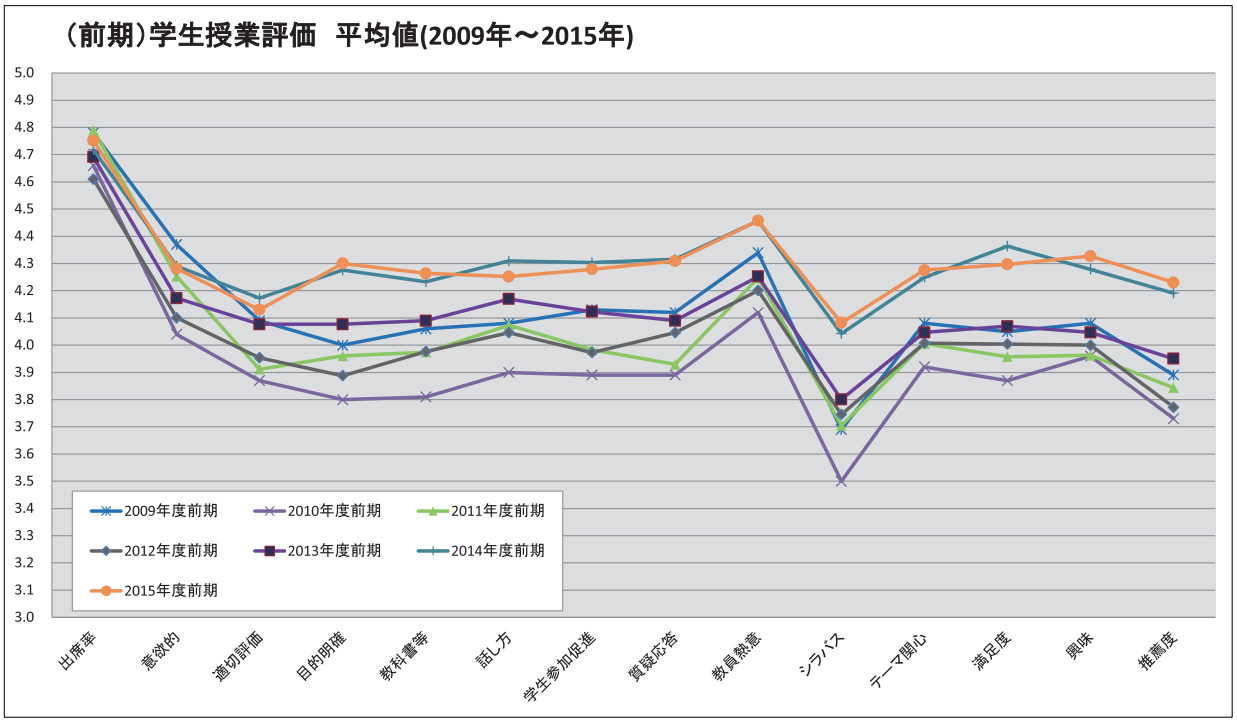
【創造技術専攻(前期)】
前期学生授業評価平均値

設問	出席率	意欲的	難易度	シラバス	目的明確	学生参加	教科書等	教員熱意	話し方	有用性	満足度	テーマ関心	モチベーション	負担	理解度	バランス
2016年度前期	4.47	3.27	3.06	3.74	3.98	4.31	4.18	4.40	4.08	4.14	4.08	4.20	2.09	2.35	1.98	2.09
2017年度前期	4.80	4.22	3.15	3.95	4.23	4.38	4.41	4.67	4.41	4.24	4.25	4.37	2.02	2.38	2.08	2.44
2018年度前期	4.83	4.04	3.42	4.15	4.28	4.53	4.39	4.68	4.41	4.28	4.34	4.39	2.14	2.34	2.16	2.36
2019年度前期	4.78	3.93	3.56	4.20	4.30	4.53	4.48	4.57	4.25	4.32	4.28	4.43	2.07	2.38	2.12	2.25



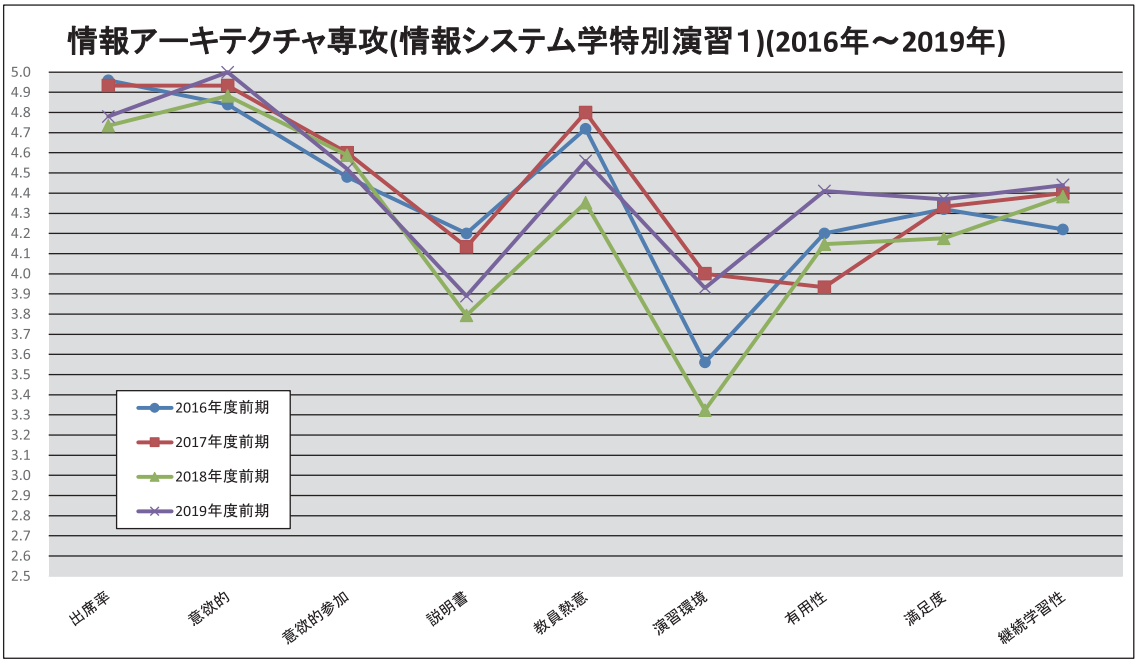
設問	出席率	意欲的	適切評価	目的明確	教科書等	話し方	学生参加促進	質疑応答	教員熱意	シラバス	テーマ関心	満足度	興味	推薦度
2009年度前期	4.78	4.37	4.09	4.00	4.06	4.08	4.13	4.12	4.34	3.69	4.08	4.05	4.08	3.89
2010年度前期	4.66	4.04	3.87	3.80	3.81	3.90	3.89	3.89	4.12	3.50	3.92	3.87	3.96	3.73
2011年度前期	4.79	4.25	3.91	3.96	3.97	4.07	3.98	3.93	4.25	3.70	4.01	3.96	3.96	3.84
2012年度前期	4.61	4.10	3.95	3.89	3.98	4.05	3.97	4.05	4.20	3.75	4.01	4.00	4.00	3.77
2013年度前期	4.69	4.17	4.08	4.08	4.09	4.17	4.12	4.09	4.25	3.80	4.05	4.07	4.05	3.95
2014年度前期	4.72	4.29	4.17	4.28	4.23	4.31	4.30	4.32	4.46	4.04	4.25	4.36	4.28	4.19
2015年度前期	4.75	4.28	4.13	4.30	4.26	4.25	4.28	4.31	4.46	4.08	4.28	4.30	4.33	4.23

難易度
3.41
2.51
2.55
2.52
2.58
2.61
2.51

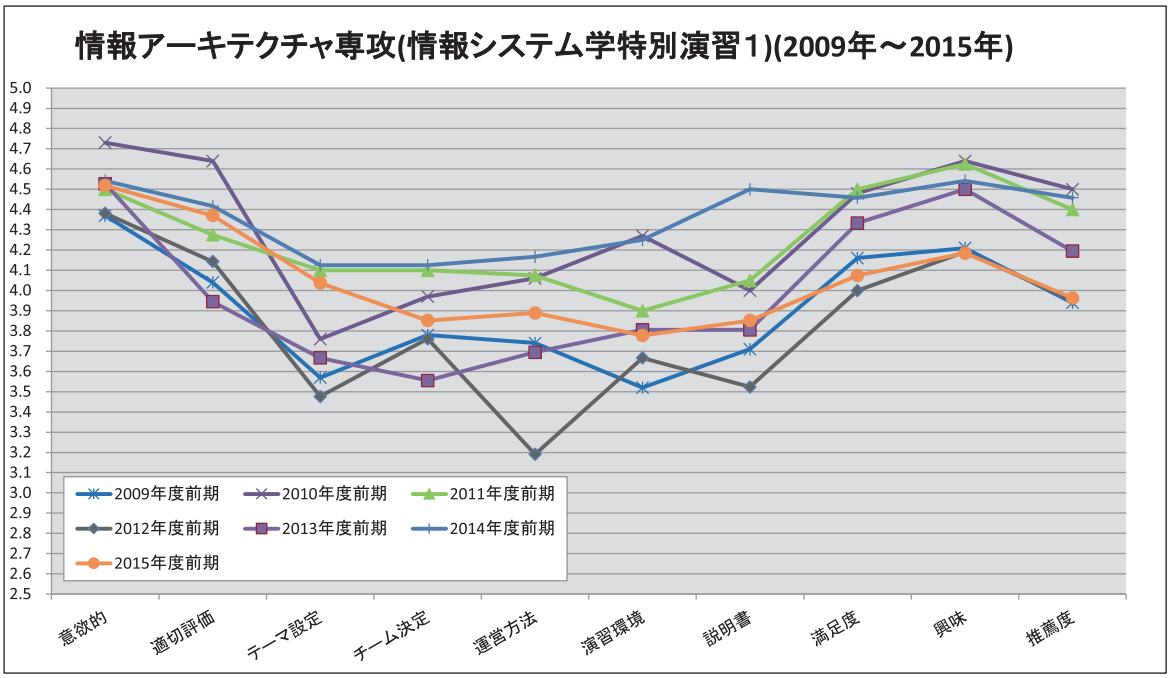


【情報アーキテクチャ専攻　（情報システム学特別演習１）】

設問	出席率	意欲的	意欲的参加	説明書	教員熱意	演習環境	有用性	満足度	継続学習性
2016年度前期	4.96	4.84	4.48	4.20	4.72	3.56	4.20	4.32	4.22
2017年度前期	4.93	4.93	4.60	4.13	4.80	4.00	3.93	4.33	4.40
2018年度前期	4.74	4.88	4.59	3.79	4.35	3.32	4.15	4.18	4.38
2019年度前期	4.78	5.00	4.52	3.89	4.56	3.93	4.41	4.37	4.44

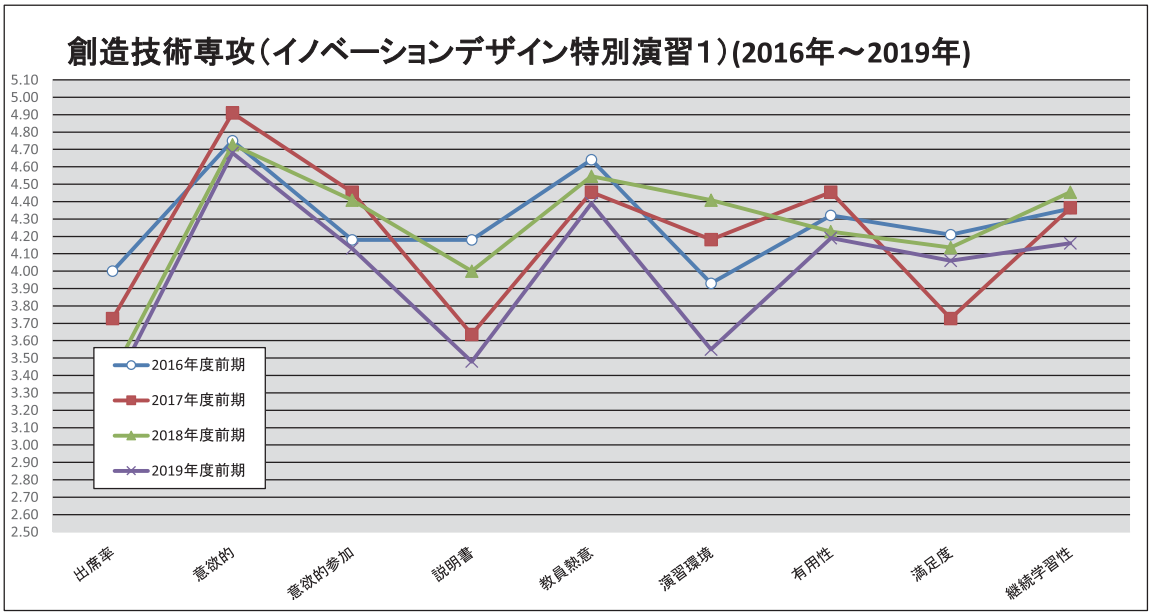


設問	意欲的	適切評価	テーマ設定	チーム決定	運営方法	演習環境	説明書	満足度	興味	推薦度
2009年度前期	4.37	4.04	3.57	3.78	3.74	3.52	3.71	4.16	4.21	3.94
2010年度前期	4.73	4.64	3.76	3.97	4.06	4.27	4.00	4.48	4.64	4.50
2011年度前期	4.50	4.28	4.10	4.10	4.08	3.90	4.05	4.50	4.63	4.40
2012年度前期	4.38	4.14	3.48	3.76	3.19	3.67	3.52	4.00	4.19	3.95
2013年度前期	4.53	3.94	3.67	3.56	3.69	3.81	3.81	4.33	4.50	4.19
2014年度前期	4.54	4.42	4.13	4.13	4.17	4.25	4.50	4.46	4.54	4.46
2015年度前期	4.52	4.37	4.04	3.85	3.89	3.78	3.85	4.07	4.19	3.96



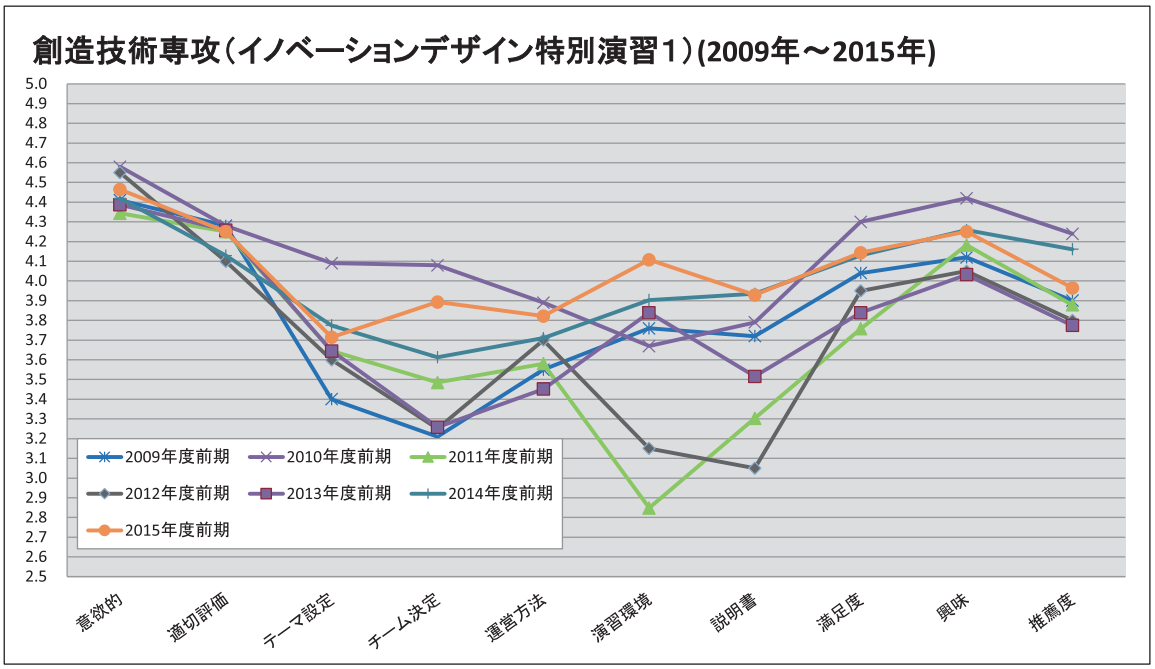
【創造技術専攻（イノベーションデザイン特別演習1 （旧　創造技術特別演習Ⅲ））】

設問	出席率	意欲的	意欲的参加	説明書	教員熱意	演習環境	有用性	満足度	継続学習性
2016年度前期	4.00	4.75	4.18	4.18	4.64	3.93	4.32	4.21	4.36
2017年度前期	3.73	4.91	4.45	3.64	4.45	4.18	4.45	3.73	4.36
2018年度前期	3.41	4.73	4.41	4.00	4.55	4.41	4.23	4.14	4.45
2019年度前期	3.32	4.68	4.13	3.48	4.39	3.55	4.19	4.06	4.16



【創造技術専攻（イノベーションデザイン特別演習1）】

設問	意欲的	適切評価	テーマ設定	チーム決定	運営方法	演習環境	説明書	満足度	興味	推薦度
2009年度前期	4.41	4.28	3.40	3.21	3.55	3.76	3.72	4.04	4.12	3.90
2010年度前期	4.58	4.28	4.09	4.08	3.89	3.67	3.79	4.30	4.42	4.24
2011年度前期	4.34	4.25	3.65	3.48	3.58	2.85	3.30	3.76	4.18	3.88
2012年度前期	4.55	4.10	3.60	3.25	3.70	3.15	3.05	3.95	4.05	3.80
2013年度前期	4.39	4.26	3.65	3.26	3.45	3.84	3.52	3.84	4.03	3.77
2014年度前期	4.42	4.13	3.77	3.61	3.71	3.90	3.94	4.13	4.26	4.16
2015年度前期	4.46	4.25	3.71	3.89	3.82	4.11	3.93	4.14	4.25	3.96



授業評価アンケート 質問項目[通常科目]

No.	項目	設問	回答
1	授業の出席率	出席回数（出席率）について回答下さい．なお，対面講義がない授業回（動画配信のみの授業）があった場合は，担当教員からの指示への対応（動画の視聴，課題への取り組み等）をもって1回分として数えて下さい．	① 0～3回（出席率0～20%） ② 4～6回（出席率21～40%） ③ 7～9回（出席率41～60%） ④ 10～12回（出席率61～80%） ⑤ 13～15回（出席率81～100%）
2	自己学習量 (意欲的)	この授業の予習や復習，配信されている動画の見直し，レポート制作等にどのくらい意欲的に取り組んでいたか回答下さい。	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
3	難易度	授業の内容は，難しいと思いましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
4	シラバス	シラバスは，実際の授業内容と大きな相違点はなく，必要な情報が記載してありましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
5	目的明確	授業は，各回の目的が明確で，どのようなことを学習しているか，いま学習していることが何の役に立つか分かりやすかったですか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
6	学生の参加促進	担当教員は，学生との対話（授業中に質疑の時間を設ける，課題作業中に助言する等）に積極的で，授業への参加を促していましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
7	教材(教科書等)	教科書，配布資料（レジュメ），黒板（スライド），プログラムのソースコードなど，担当教員が準備した教材は，授業内容の理解に役立ちましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
8	教員の熱意	担当教員の指導に熱意はありましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
9	教員解説力 (話し方、質疑応答)	担当教員の解説や指導は分かりやすかったですか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
10	有用性	学習した知識やスキルは，あなたの実務や将来の仕事に役に立つと思いましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
11	満足度	学習できた内容に満足しましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
12	継続学習性 (興味)	この授業を受講したことで，この授業に関する内容に興味と関心を持ち，更に学習したいと思いましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
13	モチベーション	授業に対するモチベーションは，対面授業形式（遠隔授業を含む）に加え，動画配信のみの授業回があったことによって，途中で変化しましたか？（もしくは，動画配信のみの回を設けた場合，途中で低下すると思いますか？）	対面授業形式のみの場合と比較して，モチベーションは， ① 低下したと思う（もしくは，低下すると思う） ② あまり変わらなかったと思う（もしくは，あまり変わらないと思う） ③ 向上したと思う（もしくは，向上すると思う）
14	負担	通学に関する負担と学習に取り組む上での負担は，対面授業形式（遠隔授業を含む）に加え，動画配信のみの授業回があったことによって，軽くなりましたか？（もしくは，動画配信のみの回を設けた場合，軽くなると思いますか？）	対面授業形式のみの場合と比較して，負担は， ① 重くなったと思う（もしくは，重くなると思う） ② あまり変わらなかったと思う（もしくは，あまり変わらないと思う） ③ 軽くなったと思う（もしくは，軽くなると思う）
15	理解度	この授業の内容に対する理解は，対面授業形式（遠隔授業を含む）に加え，動画配信のみの授業回があったことによって，深まりましたか？（もしくは，動画配信のみの回を設けた場合，この授業の内容に対する理解が深まると思いますか？）	対面授業形式のみの場合と比較して，授業の内容に対する理解は， ① 理解が浅くなったと思う（もしくは，理解が浅くなると思う） ② あまり変わらなかったと思う（もしくは，あまり変わらないと思う） ③ 理解が深まったと思う（もしくは，理解が深まると思う）
16	バランス	この授業に動画配信のみの回を設ける数として，適切だと思う回数（割合）を教えて下さい．	① 0回（この授業は，すべて対面授業形式（遠隔授業を含む）で実施した方が良い） ② 3回程度（全授業回数の20%程度） ③ 6回程度（全授業回数の40%程度） ④ 9回程度（全授業回数の60%程度） ⑤ 12回程度（全授業回数の80%程度） ⑥ 15回（この授業は，すべて動画配信形式で実施した方が良い）

授業評価アンケート　質問項目[PBL型科目]

No.	項目	設問	回答
1	授業の出席率	1週間あたりのコアタイムに参加した時間について回答ください。	① 2時間以下 ② 2~3時間以下 ③ 3~4時間以下 ④ 4~5時間以下 ⑤ 5時間以上
2	自己学習量 (意欲的)	1週間あたりのコアタイム以外での学習時間について回答ください。	① 2時間以下 ② 2~3時間以下 ③ 3~4時間以下 ④ 4~5時間以下 ⑤ 5時間以上
3	意欲的参加	チーム活動が活発になるよう取り組みましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
4	シラバス・プロジェクト説明書(説明書)	プロジェクトの選択に当たってPBLプロジェクト説明書は役立ちましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
5	教員の熱意	担当教員の指導に熱意はありましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
6	演習環境	PBLを行う環境(部屋、机、PC等)は十分整っていましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
7	有用性	授業で学習した知識やスキルは、あなたの実務や将来の仕事に役に立つと思いましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
8	満足度	この授業を通じて学習できた内容に満足しましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
9	継続学習性	この授業を受講したことで，この授業に関する内容に興味と関心を持ち，更に学習したいと思いましたか？	① 全くそう思わない ② あまりそう思わない ③ どちらとも言えない ④ ややそう思う ⑤ 強くそう思う
10		良かった点や、他の授業にも取り入れて欲しい点等について記述して下さい。	自由記述
11		悪かった点や、改善した方が良い点等について記述して下さい。	自由記述
12		教室設備やシステムについて良かった点や改善した方が良い点について記述して下さい。	自由記述
13		PBL学修をより良くするための提案や、授業内容に対する意見、担当教員に伝えたいメッセージ等を記述してください。	自由記述

2019年度　第1クォータ
教員各自のアクションプラン

1　両専攻共通科目
2　情報アーキテクチャ専攻科目
3　創造技術専攻科目

■第1クォータ アクションプラン■

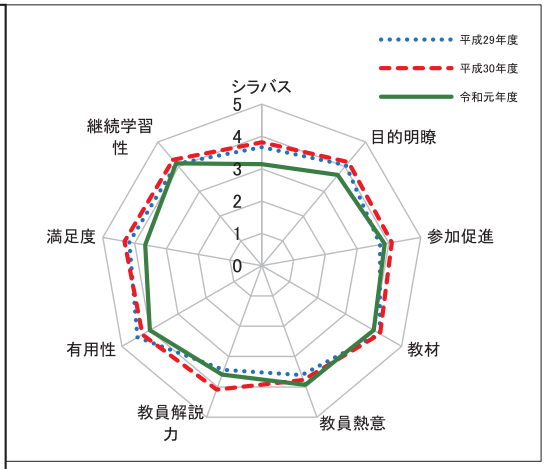
1　両専攻共通科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

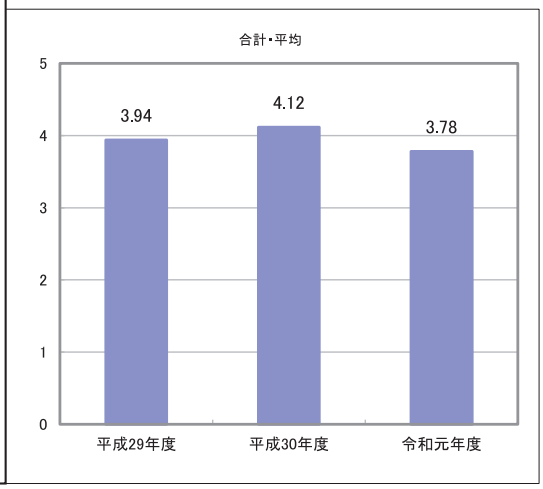
講義名　：経営戦略特論
氏　名　：板倉　宏昭/三好　祐輔

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 授業説明と学生との対話も積極的に取り込んでいたこと、担当教員が執筆した教科書がとても分かりやすかったこと。
- 個人レポートを出す前にグループワークがあった、そのため一人で作成するより内容の濃いレポートに仕上り、それを提出できたこと。
- 経済学と経営学と二つの側面から新たな知見を学べたこと、経営学のグループワークで理解を深めることができたこと。
- 経営戦略に対する視界が広がったこと。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- シラバス内容の変更については、次回から早急にmanabaに反映できるようにしてゆきたい。また、講義で扱う内容を反映したものをできるだけシラバスに記載してゆく方向で考えている。
- 前提となる経営戦略に関する知識については、録画や本で予習し、対面で質問する形式で講義を進めるなどの工夫を今後すすめてゆきたい。
- 両担当教員の講義内容の連携があるような取り組みを今後進めてゆきたい。
- 数式を苦手とする受講者に対しては、もう少しフォローできるような講義で次年度以降は進めてゆきたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：事業アーキテクチャ特論
氏　名　：嶋津　恵子

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

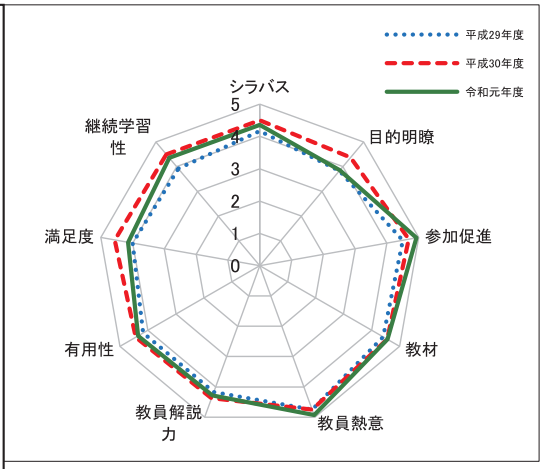
学生からの評価で総じて低いものは無いようにみえるが、その一方でばらつきの多い回答が存在する質問は重要視すべきと考える。

具体的には、
1.5「授業は、各回の目的が明確で、どのようなことを学習しているか、いま学修していることが何の役に立つか分かりやすかったですか？」
1.11「学習できた内容に満足しましたか？」
1.12「この授業を受講したことで、この授業に関する内容に興味と関心を持ち、更に学習したいと思いましたか？」
であり。特に1.5は評価“1”をつけた履修生があった。

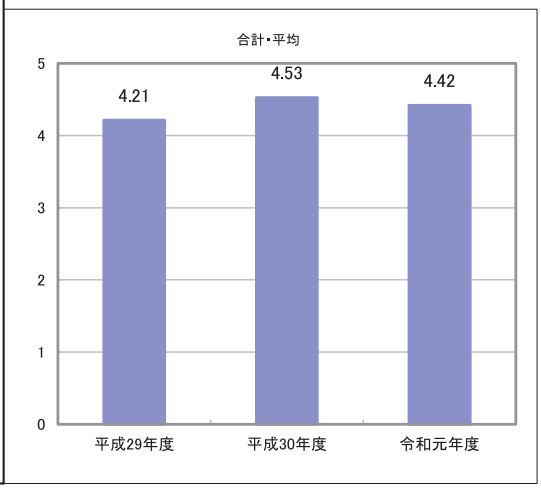
また、これら3つの回答は、半数以上の履修生が“5”という評価をおこなっている一方での低い評価の存在であり、これらのばらつきの原因を検討するとともに対策を講じる必要があると考える。

本学はほとんどの学生が社会人であり、それぞれが様々な専門性と経験を有している。ぞれ故、本講義のように広く産業界から専門家を収集してのオムニバス形式の授業は、受講の目的に合致している学生とそうでない学生が混在してしまう可能性は高い。

可能な限りシラバスを充実させ、より多くの学生が満足行く内容にしたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

【良い評価を発展させる策】
次の点は、自由記入欄に照らし今後継続と発展をさせたいと考える。
- 評価や採点の基準を個人作業だけでなくグループワークに関してもどこまでをメンバー全員の評価とし、何を個人の評価とするかの明示。
- 各産業界の専門家による講義だけでなく、担当教員自らがその次の回の冒頭で解説を加えていること。
- 各回ごとのメンバーを変更すること・各回ごとの履修生によるフィードバックを授業のレビューに反映すること

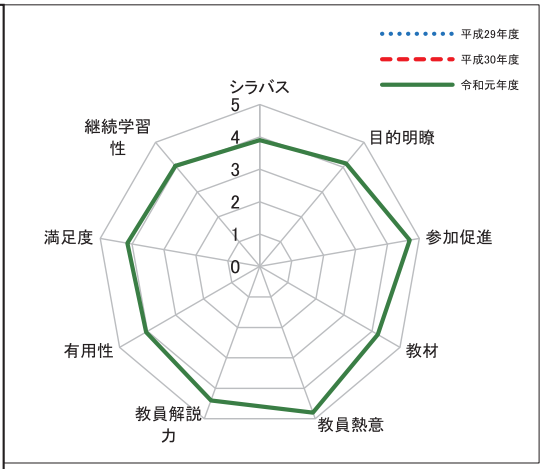
【改善すべき点】
次の点は、自由記入欄に照らし改善したいと考える。
- 予習用の教材のアップ時期が回によって異なり、また回によっては講義開催間際になってしまっていること。オムニバス形式を採っていることから講師により予習用教材の用意が遅れることがある。担当教員が代替して用意する等の方策を検討したい。
- グループワークの時間が十分にとれないこと。5限をすべてグループワークにしようしても、この意見がでるということは、グループワークという方法採用そのものに問題がある。他の方式の導入を検討したい。
- 総覧的になり事業設計に直結する議論の深堀ができないこと。年度によって産業領域を特定し、全回、同一の産業界に焦点を当て最終講義回までに事業設計をおこなうようなストーリーの採用を検討したい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

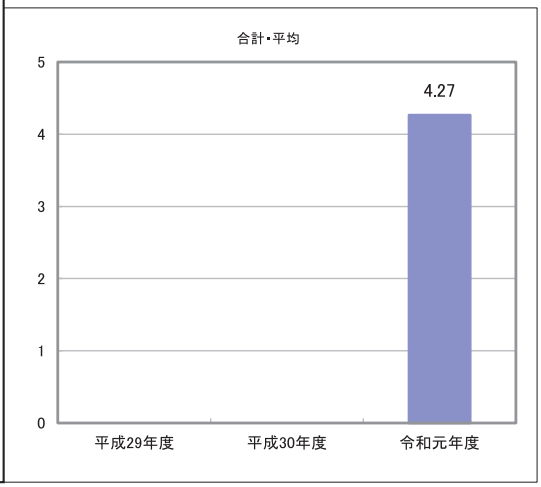
講義名　：産業技術特別講義1
氏　名　：三好　祐輔

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 初心者から既習得者の履修者のバラつきがある中、どの層に焦点を当てた講義をするのかが難しいが、基礎から応用に渡る広範囲の分野を講義で紹介する姿勢が評価された。
- 学問的な基礎から応用にわたる道筋、この授業を通して経済学というモノの見方・考え方を示すことができたのではと思う。
- 学生の習熟度合等を考慮し、適切な難易度を毎回設定し、学術研究の枠から出た活動を教育に落とし込んでいる点は、社会人学生として大変刺激的であったこと、ファイナンスの理論の解説面と実践の面との両面での授業を受けることができたこと、経営や財務の各論で取り組んで計算方法や思考方法の内容が今までと異なった視点での展開が見えたこと、熱意を持って指導した点、ホワイトボードを駆使した解説がわかりやすかった点を非常に評価していただき、とてもありがたく思っている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

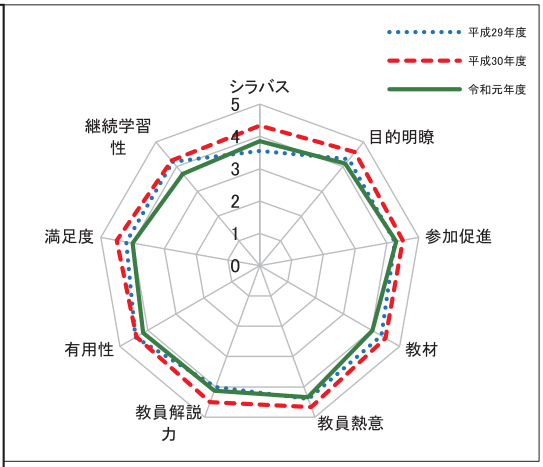
- 改善するべきポイントは、シラバスでファイナンスの基礎が必要であることを明示することの必要性を感じた。もう少し早い段階で全体のスケジュールを示すようにしたい。
- ホワイトボードが小さいため、壁に板書をせざるを得なかった。次年度は、大きいホワイトボードの設備を大学に設置することで改善できるのではと思う。また、パソコンが設置してある教室を希望する声もあるので、次年度以降は、PCが備わった部屋で、計算ソフトを扱える環境のもとで、講義をしたいと考えている。
- 授業の構成を再度検討されることを指摘された点については、基礎知識が不十分である学生にはmanabaでupしたPPTで予習を促したい。それができれば、体系的な形で授業を提供することができるのではと考えている。
- 学生の発表の際に、グループ演習という形で行ったが、学生から見た評価で、各グループにおける貢献度を測ることができるのでは考えている。また、共同作業で、モノ作りを考える環境を自主的に取り組むことができるようになれば、プロジェクトマネジメントの考え方を実際のチームワークの作業に応用することに繋がり、チームの生産性を挙げるための学習にもなる。それでも改善されないチームが現れるときは、課題の内容が重くなるが、各個人でレポート作成をしてもらう方向も考えている。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

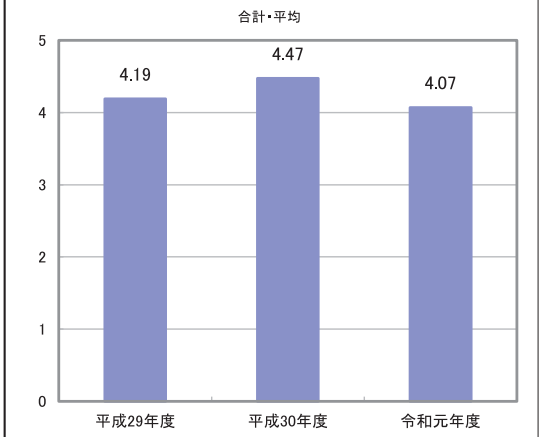
講義名　：技術倫理
氏　名　：伏見　靖/川田　誠一

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

(1)出席率：評価につながる小テストや課題・ワークを課しため出席率は非常に良かった。(2)自己学習量：レポートを充実させるために書籍やネットで情報収集する必要があるため、概ね良かった。(3)難易度：社会経験や年齢の差が難易度として明確に出る講義であるため、難易度の感じ方は様々だった。討議を通じて、他者の社会経験を取りこみ、発表やレポートに活かせるように工夫した。(4)目的明確性：理論的な話と具体的な事例を連動させて解説し、学修目的を見失わないように授業を展開した。ケース発表を個人発表からグループ発表に切り替えたため、シラバスと授業進度にズレが生じたと感じた学生もいると思われる。(5)学生の参加促進：学生のモチベーションが非常に高く、各講義後に行う小テストにおいて指定文字数を超えるほど熱心に回答した学生も多かった。(6)教材及び教員解説力：理論と具体的な事例では説明しきれない部分も多いが、技術者の心理に着目したアプローチを試みたところ、理解を深めた学生もいた。事例解決法についてどうしても「正解」を求めてしまう学生もいるので、説得力のある「正解」も準備しておくべきだと考える。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

(1)提出レポートの体裁（形式）の説明を最初に行うことで、形式上の不備は少なくなり、内容も充実したが、厳格さ（不自由さ）を感じた学生もいた。最初に体裁を説明する方法を継続するが、条件は多少緩和したい。レポート課題の呈示方法について欠席者に不十分な点もあったので、統一された方法で呈示する。(2)グループディスカッションは、討論の時間や調査時間、発表準備の時間をもう少しとって欲しいという意見があったので、時間配分を工夫したい。(3)配布資料にメモを取りたい学生もいるが、先読みされると講義の意味が半減するので、講義資料は事前配布し、スライド資料は事後配布する等、工夫したい。

■第1クォータ アクションプラン■

2　情報アーキテクチャ専攻科目

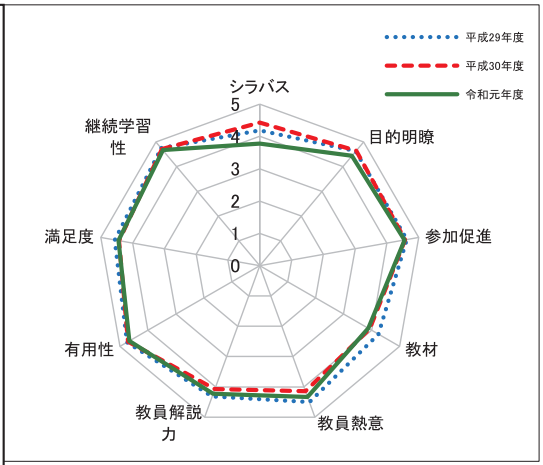
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：ネットワークシステム特別講義2
氏　名　：飛田　博章

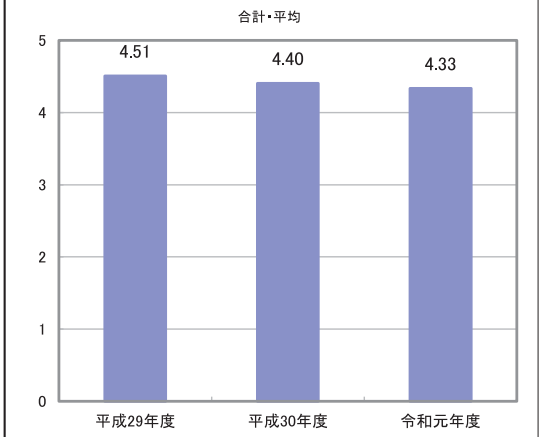
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

設問別にみていくと、Ｑ２～Ｑ４が前年度に比べて平均点が下がっている。昨年度と内容は変わっていないが、授業の開催を２Ｑから１Ｑに移動したことが要因のように思われる。Ｑ９の教員解説力は昨年度よりも平均点が高かった。

これも１Ｑ開催のために丁寧にヒントを出すことを心掛けた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

コメントとしては、前年度２Ｑから今年度１Ｑへ開催期間を変えたことで、事前知識がないことへのコメントが多くみられた。

実際の授業では、回を追うごとに基礎科目で得られた知識をそのまま使えるようになり、影響はそこまで大きくないように感じられた。よくできるチームとできないチームの差は、知識の差よりも分担や作業の質をいかに高めるかにあり、そうした点に気づき活動内容を修正できれば今後の授業でも生かされるのではないかと思われる。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：ネットワーク特論1
氏　名　：大﨑　理乃

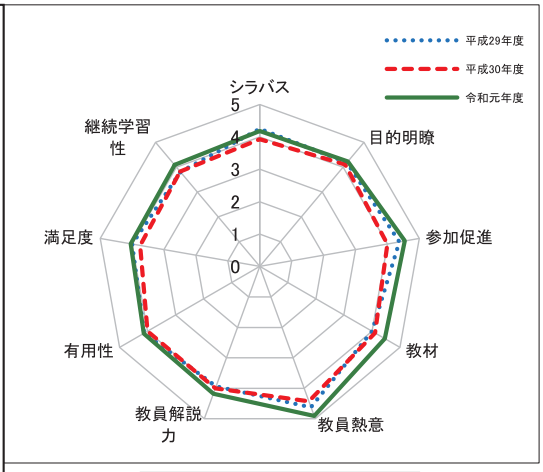
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

昨年度の平均値4.02に対して、今年度の平均値は4.31と若干の上昇が確認された。

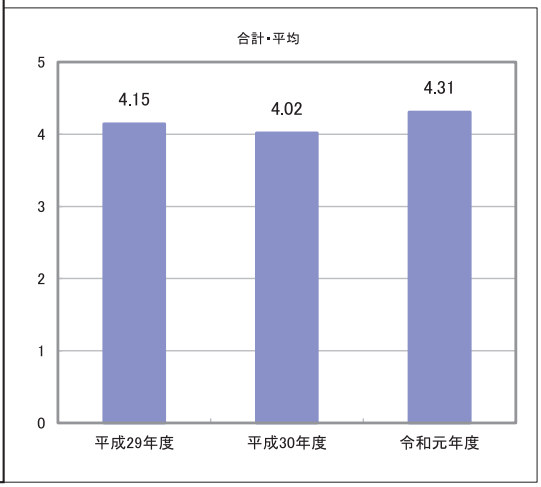
コメントからは、授業構成や解説に関する高評価が確認された。また、授業の難易度についても、予習・復習の必要性を感じるレベルを保つことができたことが確認された。さらに、グループ演習やプログラミングを行う演習についても概ね好評価であることが確認された。ただし、Javaを用いた演習２（課題イ）は一部の学生から難易度が高いとのフィードバックを得た。

＜学生のコメント（原文ママ）＞

- 参考図書や参考資料を都度提示して下さったことで、自学自習が進みました。
- 前回の振り返りにもそれなりに重点を置いているのがよかった
- 演習があったことが、とてもいいと思う。大いなる刺激になる。また、演習２簡単なプログラムでシミュレーションができたのも理解に大変役立った。
- JAVAの課題は、（中略）全く触ったことがない人にはかなり厳しい課題でした。
- 演習２はとても、刺激的で理解に役立ちました。時間的制限がるので無理かもしれませんが、もっと時間や課題があってもよかったかなと思います。（後略）



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

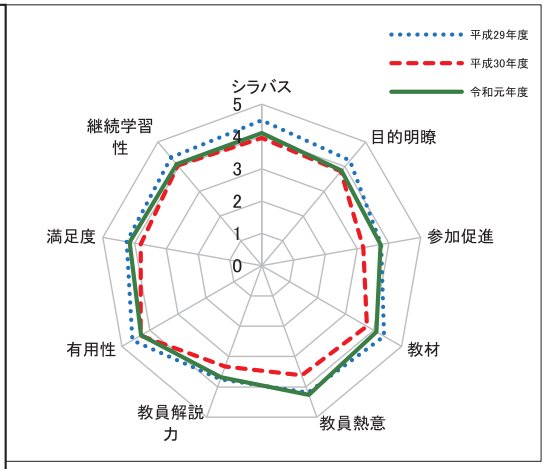
次年度も引き続き学生の理解を促すための授業設計や、学生の参加を促す工夫を行う予定である。また、昨年度のアンケートで確認された授業資料の事前配布に関する要望については、今年度のアンケートでは要望が０件となっており、対応の改善による効果があったと考えられる。難易度についてのフィードバックがあった演習２（課題イ）については、高評価と低評価に分かれており、課題の検討と合わせてより良いサポート方法を検討する予定である。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

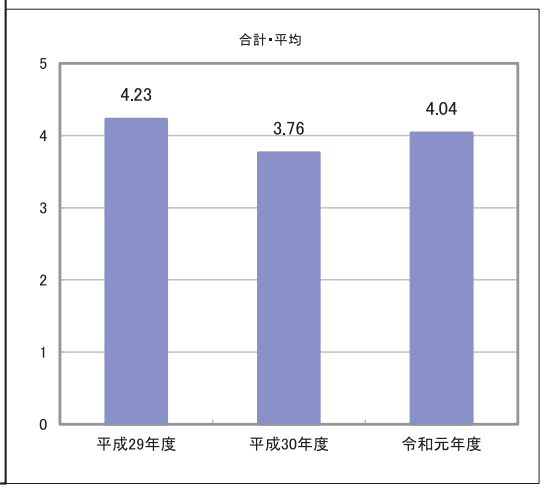
講義名　：システムソフトウェア特論
氏　名　：柴田　淳司

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

全体的に昨年度より評価が向上した。ポジティブなコメントとしては、
・授業資料がわかり易かった
ネガティブなコメントとしては・学生のレベル差が大きい
・教員の操作ミス
・事前に授業資料と動画が欲しいが挙げられる。
また、評価外の項目として、単位取得できた学生の割合が低い問題がある。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

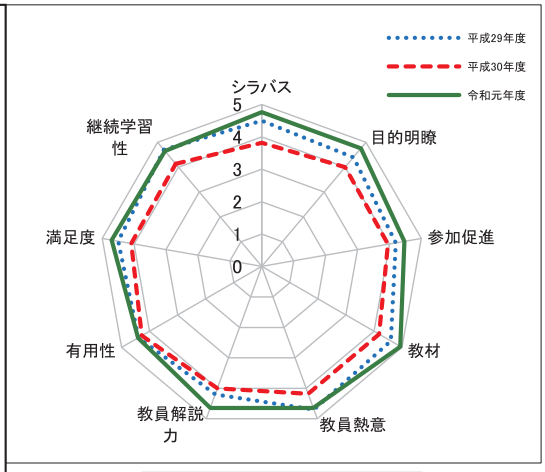
事前準備の不足が課題の根本にあるので、余裕ある授業準備／講義を心掛ける。授業資料に関して事前公開と演習の充実を心掛ける。
事前公開することで予習時間を取る余裕を学生に与え、レベルの底上げを図る。また、上級者向けの演習や、実用例を多く取り入れることで全体の満足度を上げる。どうしてもついてこれない学生には、予め補修時間を設けて対応することも検討する。
操作ミスや資料の間違い等に関して、資料の見直しや操作の練習時間を設けられるよう早い時期から授業準備を始めることで対応する。
途中でリタイアする学生を減らすため、授業目的や授業の方針、内容や進め方が第１回授業時にわかり易いよう工夫する。具体的には、演習で第１～１５回の授業内容の演習をかいつまんで紹介し、授業の雰囲気を掴んでもらうようにする。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

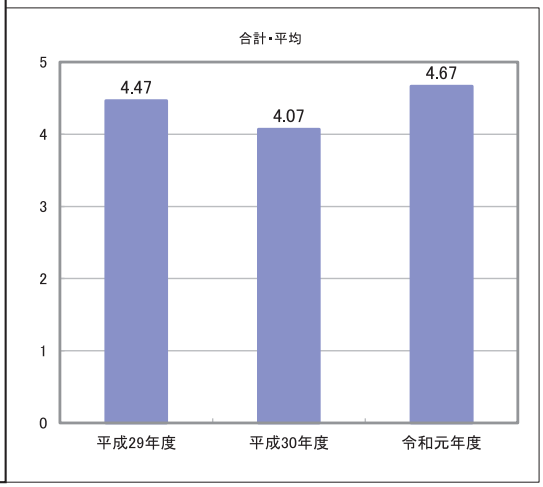
講義名　：情報セキュリティ特論
氏　名　：瀬戸　洋一

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

(1)セキュリティを体系的に学ぶことを目的に、授業説明スライド、教科書、補足配布資料により、多重的に学べるようにした。また、より専門的に技量を学びたい学生もいるので、適切な参考文献などを単元ごとに紹介した。これにより、多様な学生の希望に合わせることができた。
(2)授業を、ビデオ授業と対面授業を内容の難度に配慮して、今年度は綿密に授業設計した。学生の負荷も軽減でき、またよりよく学ぶことができたという多くの意見があった。本件は多くの学生から高評価を得られた。
(3)授業中小テスト実施により理解度の自己確認、中間試験、レポート課題、最終試験など複数の評価を適切な時期に実施し、無理が生じないように学習ができるようにした。また、解答と評価基準を明確にした。
(4)教科書などの誤字は改善点として指摘を受けた。今回、改訂執筆し４月に出版した初版であり、誤字などは学生に迷惑をかけた。本件は授業の早い段階で正誤表を出すなど対策した。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

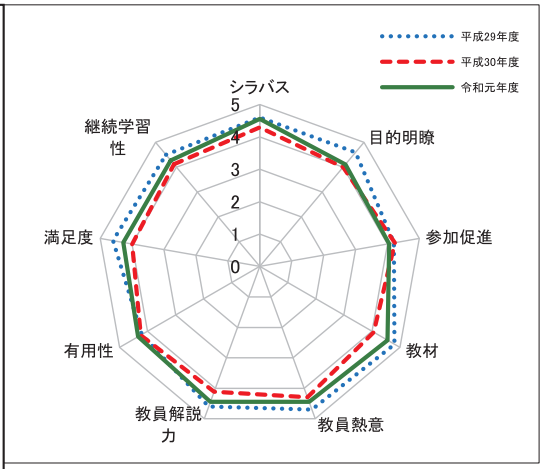
(1)今年度で本授業は終了である。学生の評価は、今後の情報セキュリティ特別講義１（３Ｑ）、情報セキュリティ特別講義２（４Ｑ）で活かしたい。
(2)特に授業設計が重要であることが、教員が思うより学生の学びには重要であることが、把握できた。ビデオ視聴と対面授業を効果的に組み合わせることの重要性を把握できた。
(3)受講する学生のレベルは様々であり、理解度に合わせた自己学習ができるように、複数の情報提供が重要であることを実感できた。他の授業に適用する方針である。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

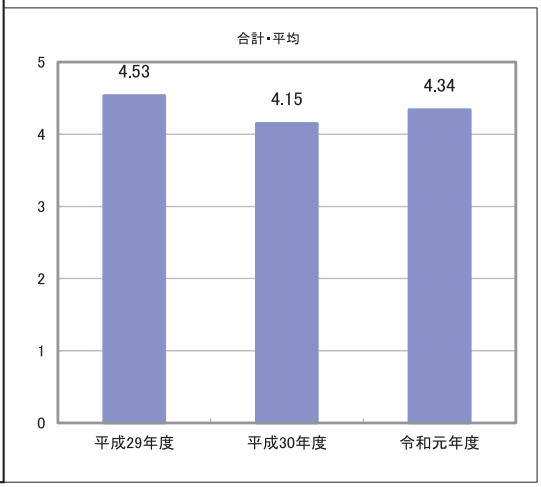
講義名　：情報インタフェースデザイン特論
氏　名　：小山　裕司

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

総じて昨年より評価が改善し、総平均は4.15から4.34にあがった。特に教材は4.06から4.56にあがり、学生参加は4.24から4.06に唯一下がった（特段、教材と授業参加は変更が無いのだが）。学生参加以外で低めの評価だったのは、目的4.11（評価2が1名）、有用性4.33（評価3が1名）、満足度4.28（評価3が2名）、継続学習4.28（評価3が1名）であり、低めであるが、昨年よりはいい評価であり、また4以上であり、評価2あるいは3を付けた学生が1－2名で残りは4－5であり、ただちに修正すべき問題は無いが、しかし評価5をもっと付けていただけるように工夫は必要であると感じた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

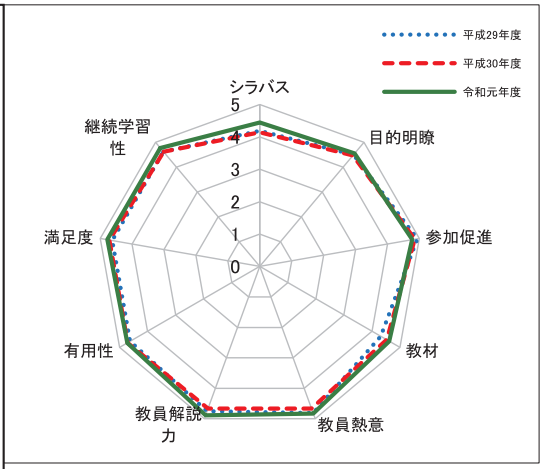
総じていい評価、いいコメントをいただいているが、１Ｑの科目にもかかわらず、教室が暑いという意見が3件あった。教育環境の改善は継続して意見を出したい。課題のフィードバックがもっとほしいという意見もあった。時間の関係で授業中には難しいが、課題の成績開示の際にもっとコメントを付けれればと思う。当科目は次年度以降は開講の計画は無いが、存続科目及びほかの科目で意見を活かしたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

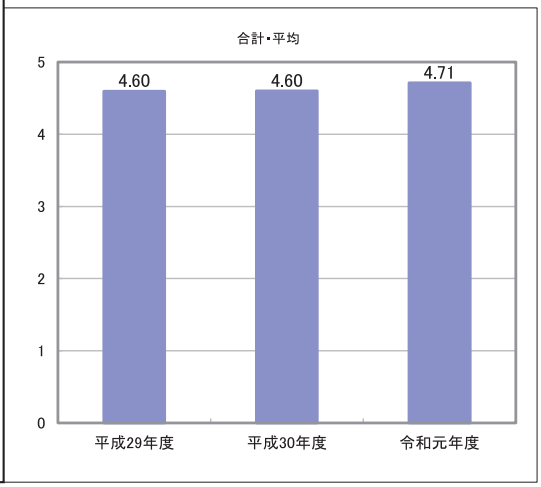
講義名　：eビジネス特論
氏　名　：松尾　徳朗

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生からの評価は高く、特にインタラクティブな授業や動機付けをうまく行なっている点が評価されている。一方で、教室環境の改善やビデオ受講環境の改善などの授業支援に関する改善点が指摘されており、これらを緩和できるような授業設計により、理解度の促進や満足度の向上を目指していきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

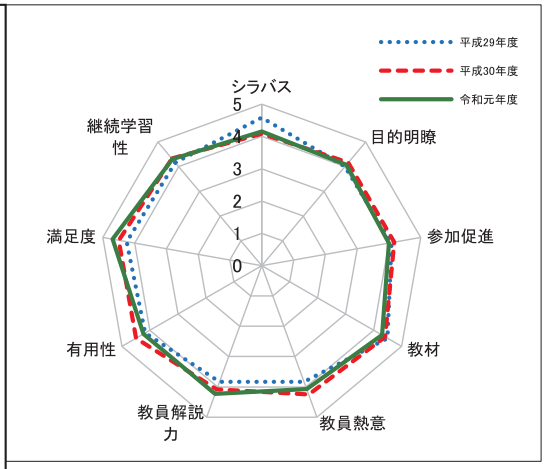
さらなる授業への満足度の向上に向けて、様々な教授法や教授ツールを用いて授業改善を試みたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

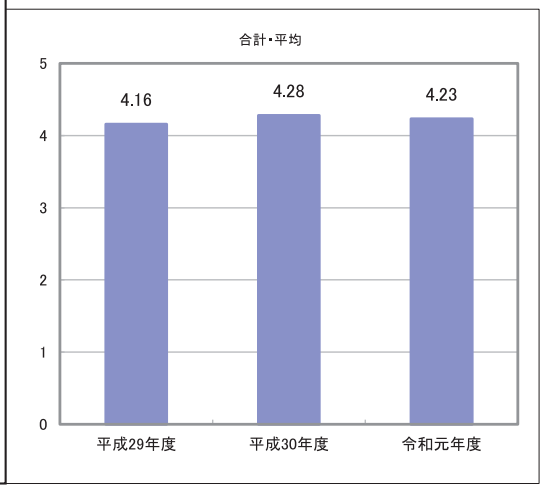
講義名　：標準化と知財戦略
氏　名　：成田　雅彦

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

授業評価の回収率76.5%は、前年度の85.7%から減少したが、人数ベースでは１人の変化であった。学生の評価全体は、4.23と4.28からほぼ同等である。内訳は、昨年に比べ、出席は4.83から4.77と高いまま維持されており、自己学習は4.23と4.42から減少した。これは、難易度が3.42から3.77と若干難しくなったと感じている学生が多いことに対応していると思われる。シラバス・教材は大きく変わっていないが、学生による評価はそれぞれ4.08から、4.15、4.42から、4.15と変化した。コメントをみると、多くの事例紹介や動向の解説に興味を持ったように思われる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

業界動向の調査を含むグループ調査は、今回も概して好評であったので継続していく。しかしながら、今回は、学生の希望を重視して、グループの数を増やしために、ややグループ活動の発表が多くなった感がある。今後、グループの数は限定してすすめていく。また、発表時間の管理も積極的に行った方が満足度の向上に寄与するかもしれない。

グループ調査のためのグループ分けは、対面講義の時に行っていおり、また、欠席者への配慮は行なっている。しかしながら、グループ分けの作業日をあらかじめ予告しておくとより学生の便宜を図る事ができると思われる。

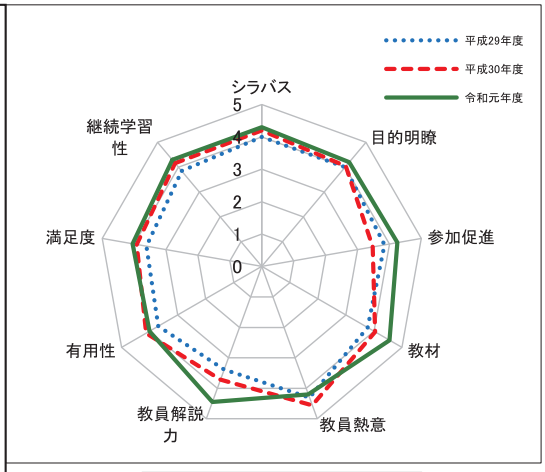
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：情報アーキテクチャ特論3
氏　名　：中鉢　欣秀

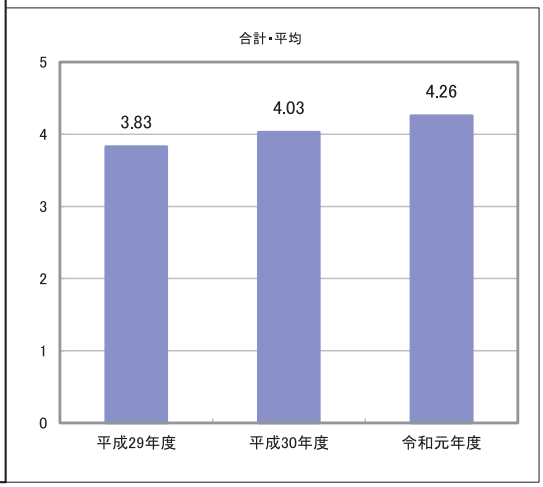
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

アンケートの集計より、平均は4.26であり、教材が4.55と高い結果になった。受講生の事前知識やモチベーションが多様でありるため数値的尺度に基づく定量比較は難しい。ある種の目安として評価結果を受け止め、評価の低いものについては継続的に改善を行い、高いものについてはこれを維持して行きたい。

教材については様々な手段で得られた改善提案を受け止め、必要に応じて内容の改訂を行っていく。また、シラバスについては、事前の学習者の期待と実際の授業内容との乖離が生じないように注意しながら必要に応じて修正する。来年度の授業実施に向けて継続的により高い評価が得られるよう務める。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

本年から導入したペア・モデリングの評判が良かった。今後は対面学習時にグループディスカッションやワークショップを増やし、よりアクティブな学習の場として構成していくつもりである。

授業資料についてはWebでの公開を勧め、広範なフィードバックなどを求めていきたい。教材・教授法の両面から改善を継続する。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：フレームワーク開発特論
氏　名　：安川　要平

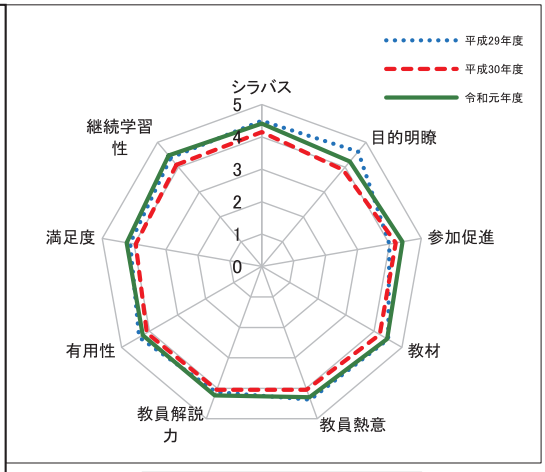
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

2017年度ではRailsチュートリアルを教材とした一般的な講義スタイルですすめ、解説動画を補足資料として使いました。しかし受講者が求めていたのは個別の質問対応であると気づき、2018年度から解説動画を活用した反転学習型へ全面的に移行しました。

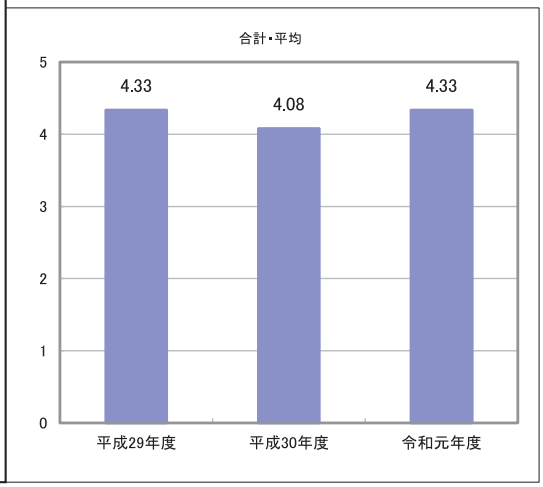
詳細スライド：Railsチュートリアル×反転学習－Speaker Deck
https://speakerdeck.com/yasslab/more-interactive-way-of-learning-rails

2018年度に続き、2019年度も反転学習型に対する講義が平均4.0以上の好評価を得られたのは大きいと感じています。また、2018年度の平均が4.08だったのに対し、2019年度が平均4.33という結果に向上したのは、教材そのものの継続的な更新と、初回ガイダンスで使うスライド資料（上記）を大幅に更新したため、「なぜ反転学習なのか？」「なぜ自由形式の設問があるのか？」といった疑問を払拭し、受講生の期待値と実際のコース内容がより近づいた結果かなと感じています。

一方、「質問対応の様子も動画でふりかえりたい」という要望もあり、ここについてはさらに改善できる余地があると考えています。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

「質問対応の様子も動画でふりかえりたい（受講生の質問もマイクを通さないと動画に収録されない）」という課題に対して、下記のアクションを検討しています。

1．受講生同士でマイクを回してもらう（そのためには受講生に前に来てもらう必要がありそう？）
2．受講生の質問内容を復唱または要約し、その後に回答する

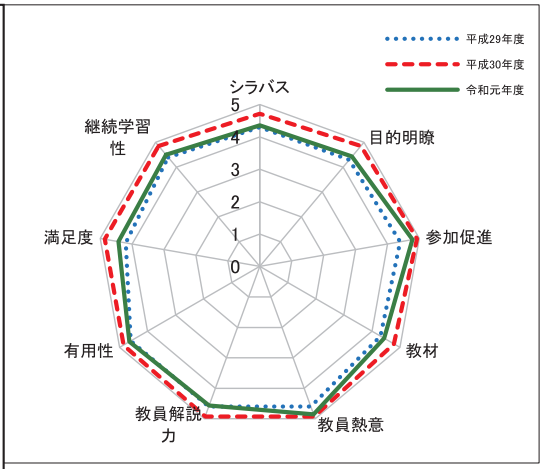
上記のアクションは排他的な関係では無いため、当日の状況をみながら上記のいずれかまたは両方のアクションを実施していき、受講生にとってより学びやすい環境に繋がれば良いなと考えています；）

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

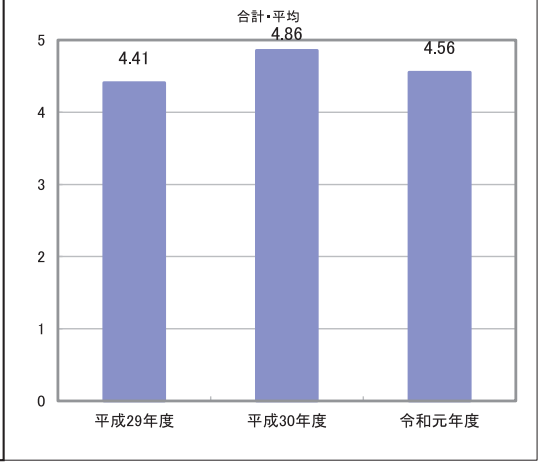
講義名　：プロジェクト管理特論1
氏　名　：濱　久人

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

①事例に基づいて、議論をチームで行うことは多くの方に受け入れられていたようです。一方でチーム構成や事例がとても重要になるので、最初の段階での案内を十分にしてほしいとの要望がありました。
②演習については、十分に話し合えた事また１Ｑの授業で、お互いに議論し合える講座は少ないことからお互いを知り合える良いチャンスであることを認識いただいたようです。ただし、指示がわかりにくい、さらに建設的な話が少ないとのご指摘をお一人からいただいております。この方は、十分なご経験がおありで、物足らなさを感じられたのかもしれません。１Ｑでの基礎講座という位置づけからは、なかなか難しい面もあります。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

①グループメンバーとテーマについて
　最初に偶然近くに座ったメンバーで組み合わせています。最初の段階で、もしチームとして組みたい方がおいででしたら、チームになっていただいて良いとのアナウンスは致しておりますが、１Qの授業ということもあり、お互いにまだ十分にご存じないので、自主的に集まるのは難しそうです。また、プロジェクトでも常に願ったメンバーと一緒にやれるわけではないので、集まったメンバーの特性を生かしてチームを構成するのもPMの講座として意味があると考えております。ハーマンモデルによるチーム作りを実施しているのもこの活動を助ける意味があります。
　事例に関しては、第３回で事例の変更はOKであることをアナウンスしておりますが、初回時点で、事例を通して活用することをもう少し強くお話しするようにいたします。また、12回で実施している人間系のスキルをもう少し早めに実施することも検討いたします。
②事例への踏み込みに関して
　本年度は、検討に時間を要したこともあり、毎回の発表が十分に行えませんでした。発表を行わなかったので、検討時間は十分にあったと思うのですが、それでも検討時間が足りないというご意見もありました。事例を検討するので、その理解に時間がかかるという点もあります。次年度は演習で進めてほしい点をもう少しクリアにして、時間を明確に切るようにして、毎回の発表を行って、全体での議論をできるように工夫いたします。

■第1クォータ アクションプラン■

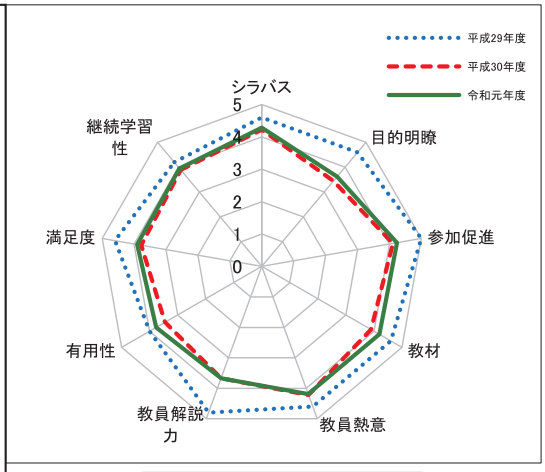
3　創造技術専攻科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

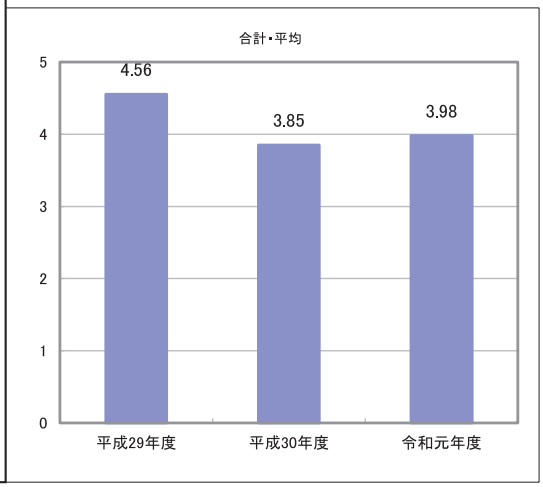
講義名　：インテリジェントシステム特論
氏　名　：林　久志

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 昨年度のインテリジェントシステムのアンケート評価と比較すると、全体的に評価点が上がっているが、もう少し評価点を上げたいところである。
- シラバスと教材の評価点は悪くないので、内容自体には問題はなさそうである。本講義で扱う「古典的AI」を学べてよかったと感じる学生が多い一方で、興味の沸かない学生もいる。
- 難易度が高いと回答している方が多く、また、教員解説力の評価が大きく分散していることから、内容を理解できた学生とできなかった学生に分かれていると思われる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

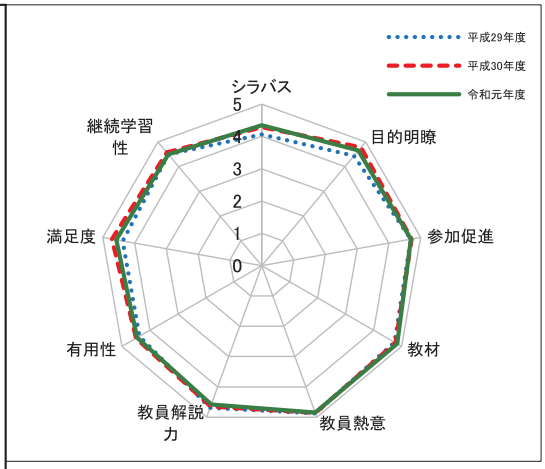
- 来年度も評価点を向上させるべく、内容と教え方を磨いていく。
- 難易度の高さの１つの原因として、アルゴリズムの抽象度の高さと再帰的定義の考え方の難しさがあると考えられるので、例や図などを使い、学生の反応を見ながら丁寧にインタラクティブに講義を進めていくと同時に、演習も行う。また、基礎的な内容であるが、難易度が高いと感じる学生の多い講義であることを最初の数回の講義で繰り返し説明することにより、各学生が本講義を受講できるレベルにあるかどうか（あるいは、時間をかけて学ぶ意欲があるかどうか）確認を促す。
- 最初の授業で古典的で基礎的なAIを本講義で扱い、最新の深層学習は機械学習特論で学ぶことを最初の数回の授業で繰り返し学生に伝えることにより、本講義で学ぶ内容と学生が学びたい内容のミスマッチが生じないようにする。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

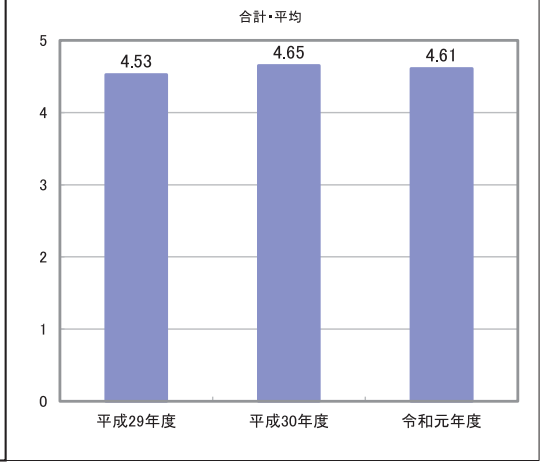
講義名　：設計工学特論
氏　名　：池本　浩幸/田部井 賢一

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

評価平均値は、昨年度より0.04ポイント下降して4.61ポイントになったが、良好な水準にある。評価項目別で見ると、「目的明確」が0.14ポイント下降して4.65ポイントに、「満足度」が0.13ポイント下降して4.86ポイントとなった。アンケートの自由意見から、飛行時間を最適化する紙ヘリコプターの設計演習が有益であったとの意見が多くあり、各回の授業で少なくとも１つの設計手法を取り上げ、具体的な課題を演習しながら体得する方法が有効に機能していると思われる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

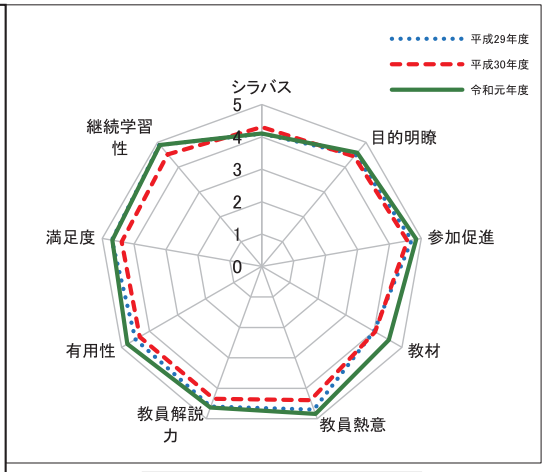
今年度から２コマの講義内容を入れ替え、田部井先生に「神経生理指標」と「高齢者・神経疾患」の講義と演習をしていただいた。受講者から大変好評であり、これを継続しつつ、全体のレベルアップを図って行く。また、統計ソフトウェア「JMP Pro」の教育効果が大きいので、これを上手に利活用するほか、他の科目でも利用していく。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

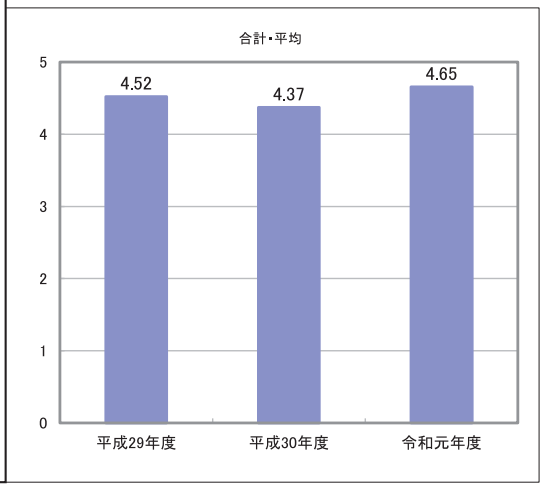
講義名　：プロトタイピング工学特論
氏　名　：近藤 嘉男/内山 純

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 前年より評価平均は4.37から4.65へ向上した。
- スキルレベルに応じたプロトタイピングの個別指導は評価が高く、自身のアイデアで制作した３Ｄデータを制作する喜びを実感し、モチベーションが上がったとの声が多かった。時間外での指導要望もあった。
- 課題制作については予習・復習時間を主とし、3DCADの学修は自習を基本とすることをシラバスに謳っているが、一部の学生から3DCADの修得が難しかったとの声もあった。ただし、3DCADが初めてにも関わらず、積極的に取組み、見ごたえのあるプロトタイプを完成した学生が大半であった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 機材を活用したプロトタイピングに主眼をおいたカリキュラムや、スキルレベル応じた自由度の高い課題設定により学生のモチベーションが高まり、コンピテンシー向上に繋がった。難易度が高いと感じる学生も多いが、継続していきたい。
- 3DCADスキルの修得はこれからのモノづくりに必須であり、デザインと設計で基礎的な3DCADツールを統合し、修得し易くする工夫をしながら、レベルの高い学生にも対応できるよう環境を整えていく必要がある。履修人数が増加しており、プロトタイピング設備の充実を実施予定である。時間外の指導要望についてはプロトタイピング指導時間を増やすなど継続検討していきたい。

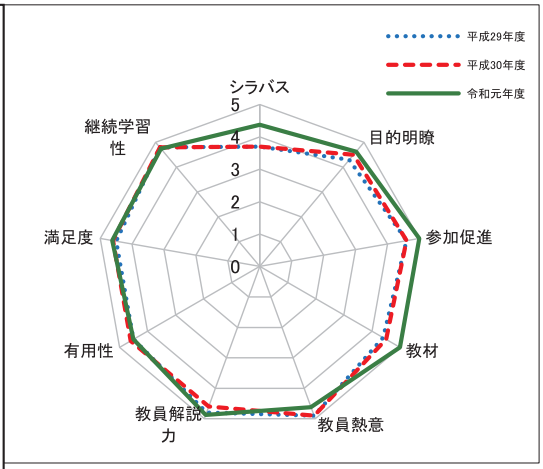
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：デザイン表現実習
氏　名　：海老澤　伸樹/内山　純/和泉　秀明

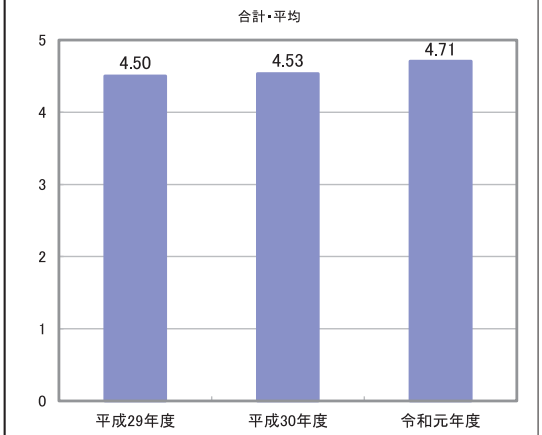
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

昨年度の評価平均4.53から4.71に大きく評価を伸ばすことができた。

主な要因としては受講者が昨年度に比較して若干減ったために、今年度は各個人に対して、その進度に合わせたよりきめ細かな指導が可能であった事と考える。特にQ．6学生の参加促進とQ．7教材が5.0という評価をもらっていることが大きい。昨年度は二つの課題達成という進め方であったが、今年度は実習という単位数も考慮して、一つの課題を中間発表を挟んでより完成度を上げるという方向に変更した点が、各自の学習進度を深めていく上で評価を高めたと考える。デザイン表現の基本となるスケッチ力やモデル製作能力は何度も自分でトライすることで身につく。その観点からは継続学習性でも4.75という評価をもらっているということで、受講学生の今後の自主的な学習と能力の向上に期待したい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

「この実習は、ロジカルな思考や、過去の事例をもとに改善をするタイプの思考スタイルしかできない人が、染み付いている思考を刺激され壊されブレイクするきっかけになるのではないかと感じました。」という意見は、脳や論理だけでなく身体で考えることでもアイデアを展開し、ロジックと結合するというデザインアイデア展開の基本の手法を学ぶというこの実習の狙いを理解していただけて喜ばしい。この方向性をさらに発展させたい。また「指導教員によって指導内容が異なる」という点に関しては、正解がなく各個人で感性も異なるデザインという特性上当然と考えるので、それらを踏まえた上で学生自身が自ら考えていくというスタンスの指導を今後さらに強化していきたい。

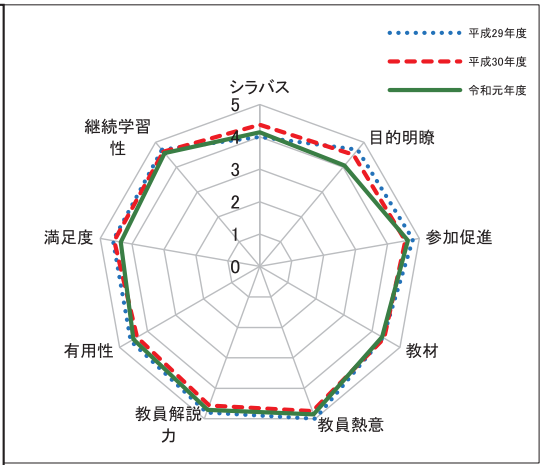
工作室のレイアウト等は今後の改修の中で、できる部分から改善していく。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

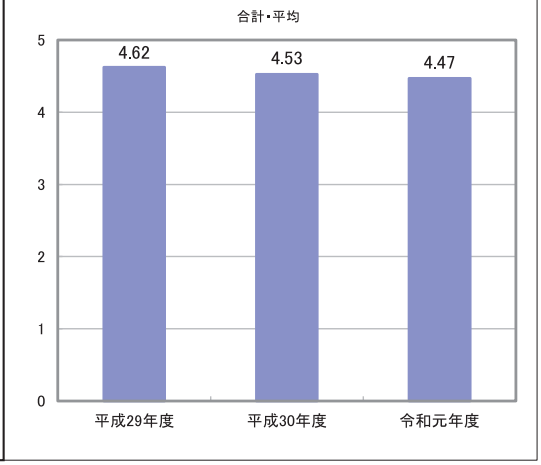
講義名　：プロダクトデザイン特論
氏　名　：内山　純

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 前年より評価平均は4.53から4.47へやや下がっているが、主な原因として難易度が高いと感じる学生が多かったためと思われる。ただし、熱意、解説力、有用性は昨年より向上している。
- スキルレベルに応じた個別課題設定としたことについては良いというコメントが多かった。
- 昨年の不満を受け時間割を月、木の７限に変更としたが、今年度は受講時間に関する不満はなく、プロトタイピング工学特論と一緒履修しやすいと好評であった。
- 昨年多かった設備に関する不満が今年度は少なかった、ソフトのインストールに関する不具合の指摘があった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

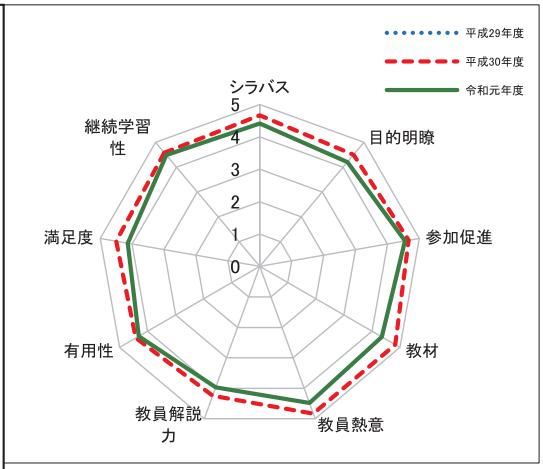
- 今年度デザイン未経験の学生が多く、昨年より難易度が高く感じられたようだ。デザイン経験者でレベルの高い学生も増えているため、評判の良かった個別指導をさらに強化し、授業外での個別スキル指導も継続していくが、授業の進め方、授業レベルは維持していきたい。ただし、難易度が高いと感じているにも関わらす熱心に課題に取り組み、成果を上げている学生が殆どであり、指導の手ごたえも強く感じた。
- プロトタイピング工学特論と3DCADツールを統一し、１Ｑで同時に履修し易い時間割としたことにより、学生のプロトタイピングスキル向上が見られ、課題にそのスキルを生かす学生が昨年より増えてきた。相互連携の強化をさらに推進していきたい。
- 教室設備についての不満は改善しつつあるが、ソフトのインストール状況、安定性を改善する必要がある。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

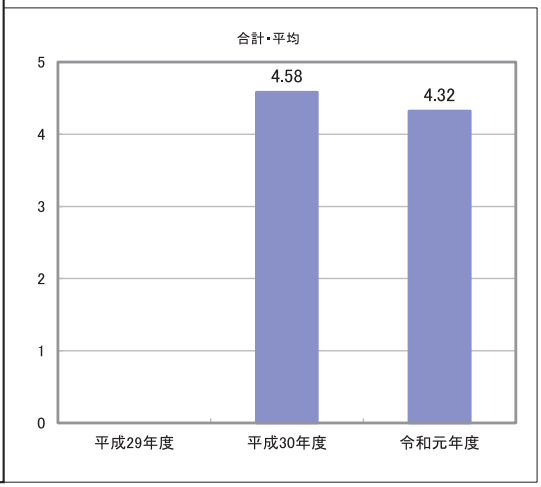
講義名　：データサイエンス特論
氏　名　：橋本　洋志/大久保　友幸

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 概ね良い評価を得ている。内容そのものも好評であり、今年度の講義体系を続けても良いことがわかった。
- 開講して 2 回目の授業ゆえ、まだ内容の分量の見積もりが正確でなく、学生にとっては多少負荷が多いことがアンケートより判明した。
- 学生の背景により、数学、分析、プログラムングの知識とスキルがそれぞればらつきがあり、学生自身が苦労して学習したことが認められる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- アンケート結果より、講義体系・形式の見直しを図る。
- 内容と分量を精査して、適切な分量になるように見直しを図る。
- 学生の背景、知識、スキルレベルに応じた講義内容・資料に改善できるかを検討する。

2019年度　第2クォータ
教員各自のアクションプラン

1　両専攻共通科目
2　情報アーキテクチャ専攻科目
3　創造技術専攻科目

■第2クォータ アクションプラン■

1　両専攻共通科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：リーダーシップ特別講義
氏　名　：嶋津　恵子

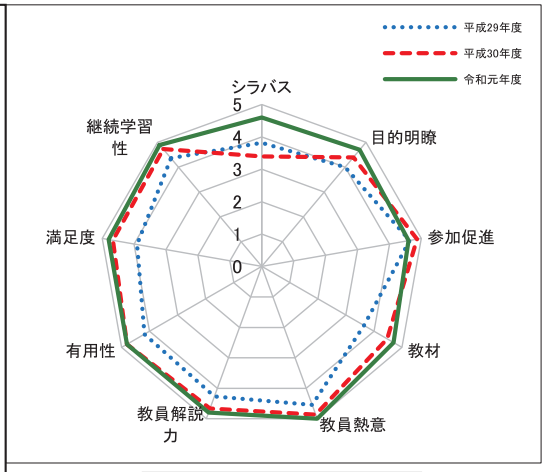
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生からの評価で総じて低いものは無いようにみえるが、その一方でばらつきの多い回答が存在する質問は重要視すべきと考える。

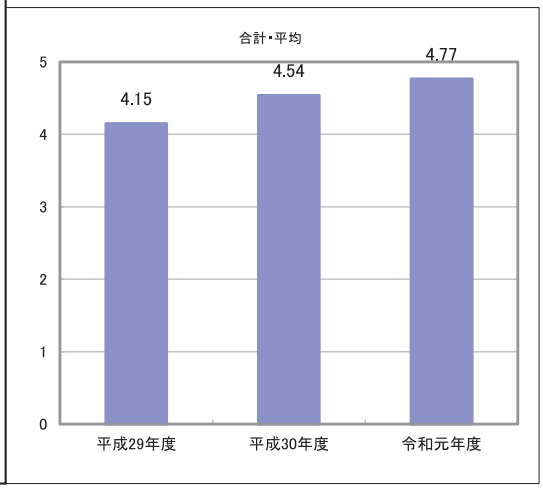
具体的には、
1.3「授業の内容は、難しいと思いましたか？」
1.2「この授業の予習や復習、配信されている動画の見直し、レポート制作等に費やした自己学習時間について回答ください？」
であり。特に1.2は評価“1”を選択した履修生があった。予習の重要性を実感できる授業がのぞましく内容を再検討したい。

また、1.3の回答は、半数以上の履修生が“5”という評価をおこなっている一方での低い評価の存在であり、これらのばらつきの原因を検討するとともに対策を講じる必要があると考える。

さらに自由記入欄をみると、履修生を指名する際に偏りがあったと指摘している意見が2件あった。公平を期すように配慮しているつもりでも、履修生からは異なってみえることがわかった。指名実績リストを作成し、活用していきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

【良い評価を発展させる策】

次の点は、自由記入欄に照らし今後継続と発展をさせたいと考える。

- 理論編と実習編の2部構成を採用すること。
- 毎回の履修生からの意見の収集とそれを反映した次回以降の授業詳細内容の設計をおこなうこと。

【改善すべき点】

次の点は、自由記入欄に照らし改善したいと考える。

- 小テストの難易度の調整と、評価に対する割合の再検討。
- 指名実績リストを作成と活用。

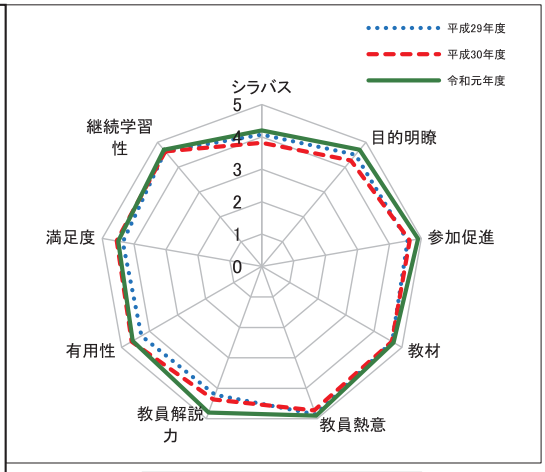
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：事業アーキテクチャ研究
氏　名　：亀井 省吾

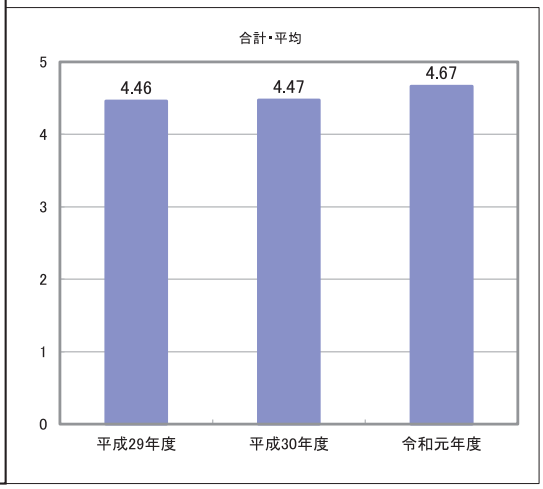
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

項目１－３については、難易度評価こそ3.90であるが、出席率4.80、授業外学習時間4.20と相対的に高水準であったことから、学生の負荷の高さが窺われる。一方、項目４－12では、それにも関わらず、評価５及び４が全回答の95.6％と大凡及第点評価を頂いたと理解している。当年度学生も、多くが学習経験レベル高く、負荷の高さを意欲に転換しチーム活動を実施する傾向にあった。各項目とも、前年度と比較し一層の改善傾向にあるが、要因としては、昨年度までのLMS授業外活用、解題フォロー講義の実施に加え、当年度における以下諸点の実行が挙げられる。

①複数課題並行期間となる後半ケースのイントロダクションを、理論解説含め厚めに実施することで、学生負荷を削減しつつケース理解を促すよう心掛けたこと。
②提示する参考文献のブラッシュアップ、絞り込みを行ったこと。
③解題講義における議論ポイントを多く設定し、クラスディスカッションの促進を図ったこと。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

以下の問題が読み取れた。

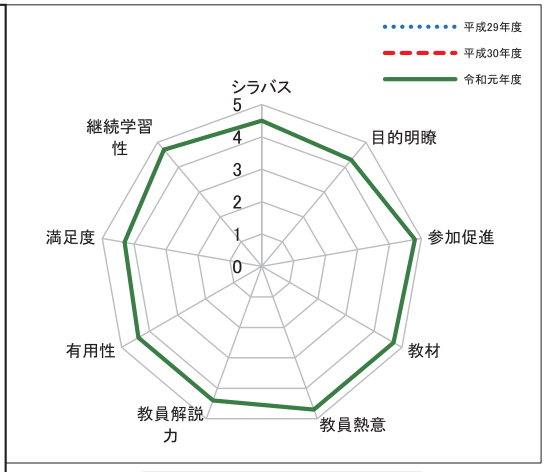
①実務及び学習経験量の少ない学生もグループ貢献ができるよう、参考文献の選択及びファシリテーションにおいて工夫をしていく必要がある。
②学習興味を喚起する今日的トピックを盛り込んだケース投入を進めていきたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

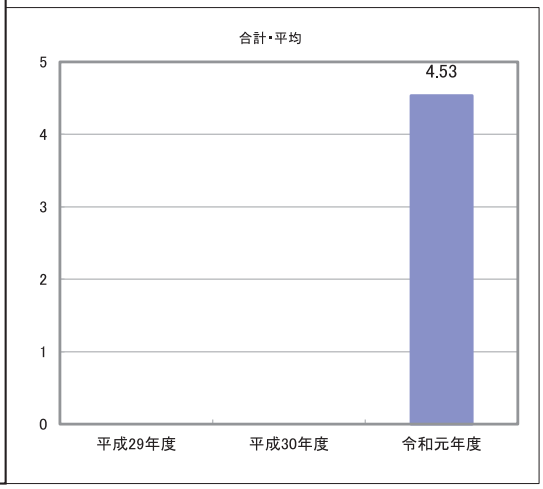
講義名　：産業技術特別講義2
氏　名　：細田　貴明

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 全体として一定の評価を得ることができた。
- 講師と学生との間でコミュニケーションをとることで理解が深まったという評価を受けた。
- 配布資料の評価は概ね好評であった。質問に対する追加資料を準備したことも高評価であった。一方で事前配布を期待する評価も挙げられていた。
- 一方で講義構成については、前半で理論中心、後半で方法論・手法中心の構成で展開したが、よりゆっくりと深い講義とするために理論中心の講義と方法論・手法中心の講義で分けるべきではないかとの評価を受けた。
- 古典的な理論と手法が多いように感じたため、新しい理論をもう少し含めて講義すべきではないかと評価を受けた。
- 毎回講義後のアンケートに回答することで、疑問点や問題点について補足説明を行っている点は良いとの評価を受けた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 全体として、一定の評価を受けたことから講義方針として継続することに問題がないと判断する。
- 講師と学生間でコミュニケーションスタイルについても高評価であったことから、引き続きこのスタイルを堅持すべきと判断する。
- 配布資料に関する評価も一定の評価を得たが、予習を望む学生に対するサポートをする必要性を把握した。毎回の講義資料は講義での質問や学生の理解度を踏まえて適宜加筆・修正して提示するため事前提示が困難であることから、可能な範囲で参考文献を提示し、予習を望む学生へのサポートを手厚くするよう心掛けたい。
- 講義構成の評価に対しては、再考の余地があることは理解したが、ひとつの講義内で理論と実践を幅広く理解してほしいという意図で構成しているので、その点の理解度が向上するようシラバスや初回ガイダンスでの説明を充実させるよう今後工夫したい。

■第2クォータ アクションプラン■

2　情報アーキテクチャ専攻科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：IoT開発特論
氏　名　：成田　雅彦

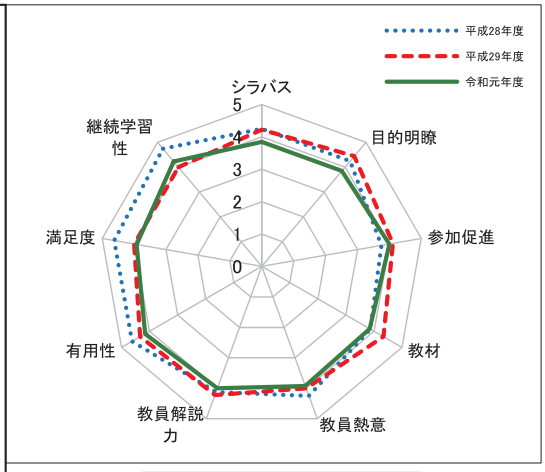
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

今回の講義は新規である。アンケートは対象者20人中13人が回答し、回答率65.0%であった。以下に参考のために本講義の元になったユビキタスプラットフォーム特論の講義と比較する。

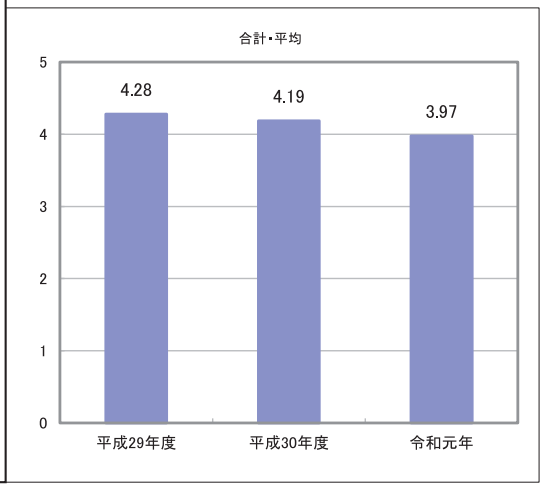
(1)平均値は、3.97で、前回（4.19）から若干減少したが、値そのものは大きく違わない。各設問について、前年度に比べて0.5以上大きく違うものを抜き出すと、目的の明確性、教材が減少している。こうした原因は、学生のIoTのイメージと、実際に必要な知識との違いによる可能性が高い。

(2)継続的学習性は、前回4.00から今回4.23と微増しているのは、講義に興味を持ったことと思われる。満足度は、前回4.00から今回3.92へ、学生の参加促進は、前回4.1だったところが、今回は4.0と微減した、大きな問題がないと思われる。

(3)難易度は3.56から3.77とやや難しいと思われる受講者が多かった。コメントを見ると、ディバイスドライバの難さについての指摘が多い。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

(1)講義内容中、ディバイスドライバについて難さの指摘が多かった。講義テーマを実際の業務に適用する際に必要なスキルではあるが、OSを含めて体系的に学習する機会が少ないと思われ、今回、初見の可能性がある。より時間をかけて実習形式で指導する方向も検討したい。

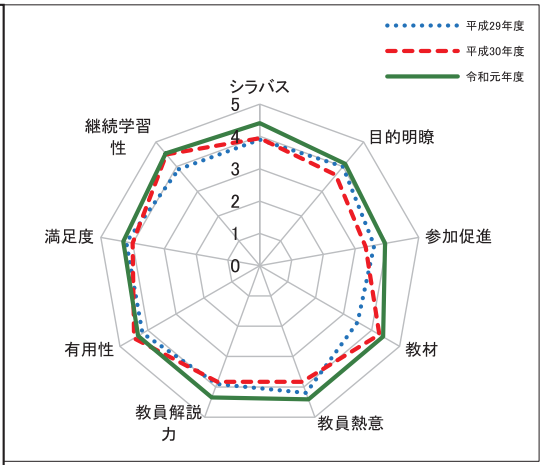
(2)グループ演習で、試作など手を動かして技術を学べたこと、講師が行なった実演について前向きな評価が多かった。講義中に時間をとって指導することでより効果を上げることができると思われる。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

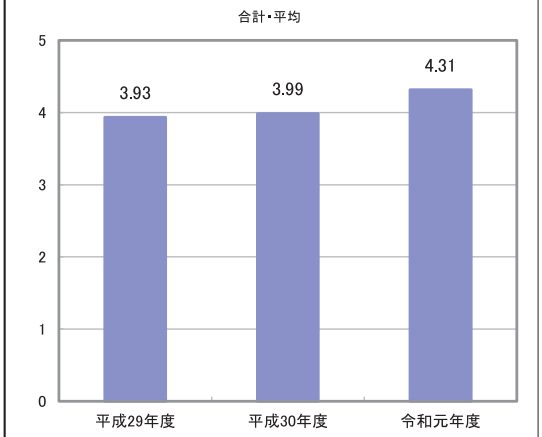
講義名　：システムプログラミング特論
氏　名　：小山　裕司

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

Q４－12では、昨年度はの平均が3.99であったが、今年度は4.31に上がった。細目では、Q10（有用性）が4.50から4.35に下がったが、残りは上がり、特にQ４（シラバス）、Q７（教材）、Q８（教員の熱意）、12（継続学習）は4.40以上であり、Q６（学生参加）の3.94以外は4.0以上であった。評点でも、コメントでも、学生からは概ねいい評価をいただいたと理解している。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

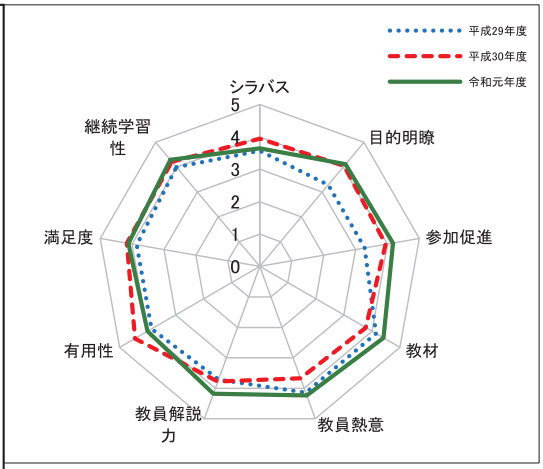
コメントはいい評価が多かったが、いくつか改善に値するご指摘をいただいた。これらは、継続的に行っているスライド及び動画の教材の改善で取り込みたい。また、例年の履修者は20－30名程度であったが、今年度は50名程度の履修があり、教室・機材等の余裕が無かった。また依然として教室が暑いというコメントがあるので、教室環境の運用を改善できるように相談したい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

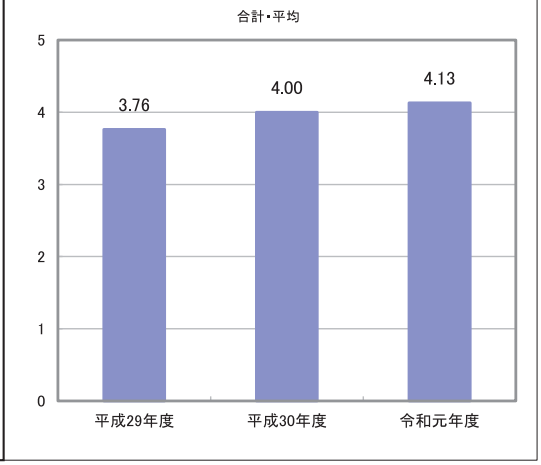
講義名　：情報システム特論2
氏　名　：板倉　宏昭

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 全体の評価も昨年度と比較して上がっており、一定の評価を得ていると考えている。
- 教科書を用いた解説とグループディスカッションは評価されている。例えば、次のような指摘である。「まず、教科書が良くできており、実務でも取り入れられる示唆がたくさんあった。特に、SWOTや３C、PPMなどのフレームワークを紹介するだけでなく、それを用いた具体的な分析手法（３Cは本質的にはGAP分析と言い切るなど）も提示されている点は非常に有用であった。また、毎回グループディスカッションがあり、そこで議論することで学んだ内容を理解し定着させるのに役立った。」「討論は良かった。また、他のチームに対して発表するのも良かった。」



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

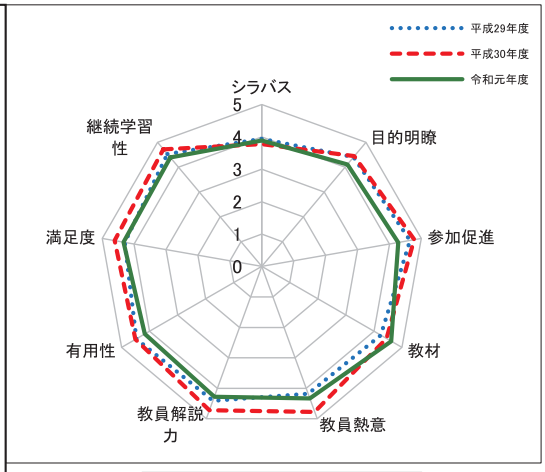
今後のアクションは、次のような点を検討したい。
第１に、教科書を用いた解説とグループディスカッションは評価されているので続けていきたい。
第２に、グループのメンバーを入れ替える要望があるため、検討したい。
第３に、音声の指摘があるので、マイクの調整などを配慮したい。
第４に、多忙な社会人が多いため、ブレンディットラーニングを検討したい。
第５に、事例を新しいものにすることを次回の教科書改訂時に取り入れたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

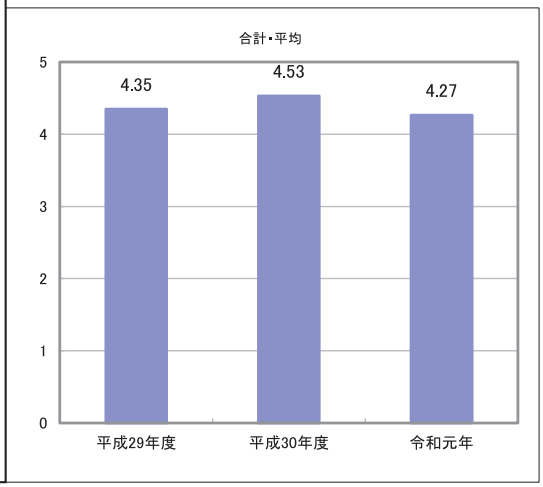
講義名　：サービスサイエンス特論
氏　名　：松尾　徳朗

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

ポジティブな意見
－社会人大学院らしい授業。ビデオに時折動機付けをする発言をなさっていたのが、とても勇気付けらた。
－内容が実践的で良かった。ネガティブな意見－試験問題の分量が時間に対して非常に多く感じた。
－もともと動画が半分の反転授業だが、講義回を増やして欲しい－グループワークに関して説明やフォローが足りなかった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

これまでと比べて、ブルーオーシャン戦略に関わる演習を増やしたが、その点、それ以外の部分の授業内容が希薄気味になった点が反省点である。ビデオコンテンツの充実、関連資料の配布などにより改善を図りたい。

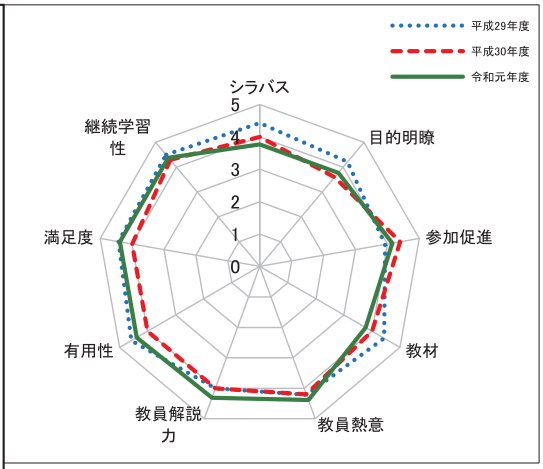
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：コラボレイティブ開発特論
氏　名　：中鉢　欣秀

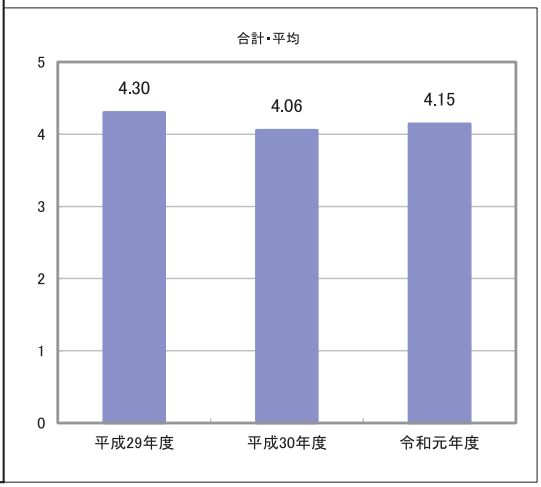
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生に提供している仮想環境に関しては技術の旬が過ぎているため、学生からも提案されている新しい技術（Docker）に次年度以降置き換える予定である。その他、受講生の事前知識やモチベーションが多様でありるため数値的尺度に基づく定量比較は難しい。ある種の目安として評価結果を受け止め、評価の低いものについては継続的に改善を行い、高いものについてはこれを維持して行きたい。

教材については様々な手段で得られた改善提案を受け止め、必要に応じて内容の改訂を行っていく。また、シラバスについては、事前の学習者の期待と実際の授業内容との乖離が生じないように注意しながら必要に応じて修正する。来年度の授業実施に向けて継続的により高い評価が得られるよう務める。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

一部、グループ編成に不満のある学生がいたので方法については改善する。今後は対面学習時にグループディスカッションやワークショップを増やし、よりアクティブな学習の場として構成していくつもりである。授業資料についてはWebでの公開を勧め、広範なフィードバックなどを求めていきたい。教材・教授法の両面から改善を継続する。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

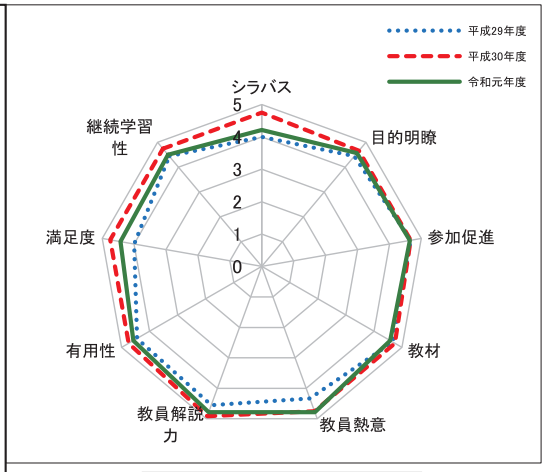
講義名　：プロジェクト管理特別講義
氏　名　：酒森　潔

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

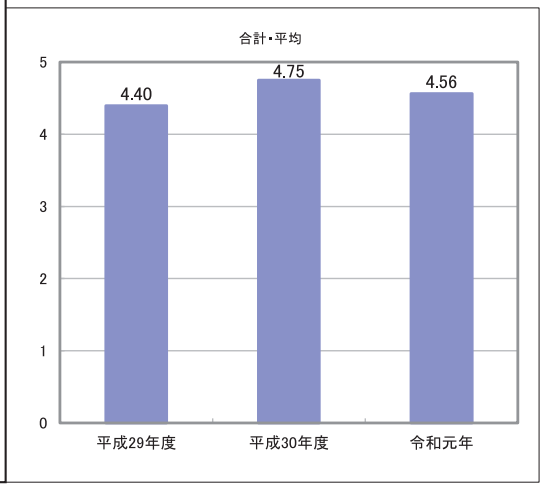
今回の評価は4.56と昨年の4.75に比較すると若干下がったが、おおむね良い評価であった。今年は昨年とは２つの変更を加えたがその影響について考えてみたい。

一つの目の変更は昨年まで水、金の講義で片方はビデオ受講を可能にしていたが、今年は土曜の２コマ連続の対面講義にしたことである。本来この講義は対面講義で行なう演習であったが、ビデオ講義を活用すべく週２回に分けて実施していた。しかし、今回のアンケートのQ13～15のビデオ講義に関する評価からも、この講義はビデオには向いていないという意見が大半であった。２コマの対面にしたこともあり、シミュレータを使った講義の評価はコメントも含め大変良好である。

もう一つの変更は、２コマの対面にしたことで、演習効率が高まるので、シミュレータの結果を活かしたプロジェクト計画書の作成を実施したことである。これについては、何をやっていいか分からななかった、やることが広すぎた、昨年の事例を見せてほしかったというようなコメントがあった。新しい試みでもあるので、学生の評価も取り入れさらに改善をしていきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

Simultrainを使ったプロジェクトマネジメントのシミュレーションは、例年高い評価を得ており、今後もさらに実施していきたいと思う。グループで行なうが、グループによっては若干モチベーションが落ちたところもあるので、チーム分けや事前のシミュレーションに対する心構えの講義に力をいれたい。後半のプロジェクト設計書の作成については、もう少し内容を絞り込んでシミュレーション結果と結びついた計画書の作成、あるいはチームでのケーススタディを実施していきたい。

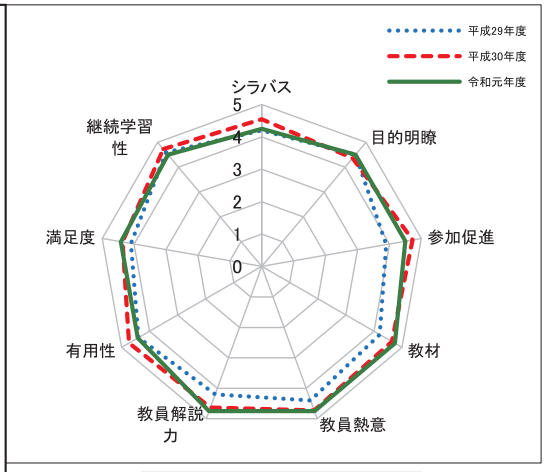
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：情報ビジネス特別講義2
氏　名　：小酒井　正和

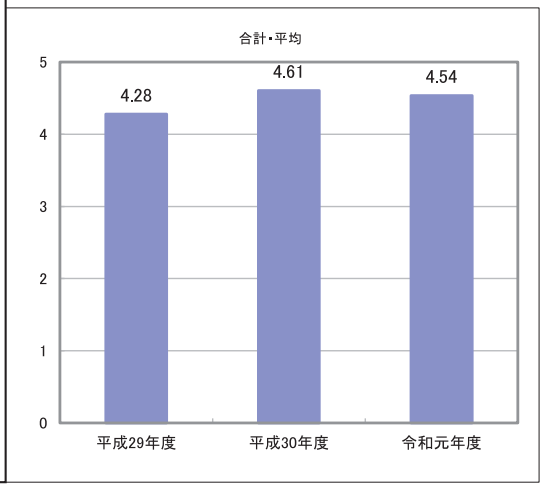
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

定量的な評価で着目すべきことは、授業の負担度、理解度、バランスという点で昨年よりも芳しくないことあった。昨年よりも課題は軽めにしておいたところであるが、これが理解度や授業のバランスの悪くしていた可能性はある。もし、そうなっているのであれば、演習を削った分について、演習をそのままにすべきだったということになる。ただし、それによって負担増となってしまってはよろしくない。この点は判断に迷うところである。

自由回答に関わることでは、「IT投資に関わることをもっと学びたかった」という点と、「ITのことをもっと入れて欲しかった」という意見があったことである。もともとの授業趣旨からいってもITに関連する内容だけに偏らないように気をつけるべきではあるが、事例を入れないとビジネスの現場での課題をイメージできないという傾向があるのであれば、これについては対処を考える必要があるだろう。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

今後のカリキュラムの変更のこともあるため、授業内容および授業の運営方式を再考することにする。管理会計や財務会計に関連すること以上に、組織論および人的資本管理の内容も取り入れ、経営計画や戦略マネジメントに関連する授業として再構成しようと考える。それによって、本来の本授業の趣旨である「IT関係のビジネスパーソンに必要な経営学関係の知識の習得」に合わせるようになると考える。さらに、テキストを指定することで事前学習や振り返りを容易にし、事例についての議論を授業に取り込むことによって気づきを多くできると考えている。

■第2クォータ アクションプラン■

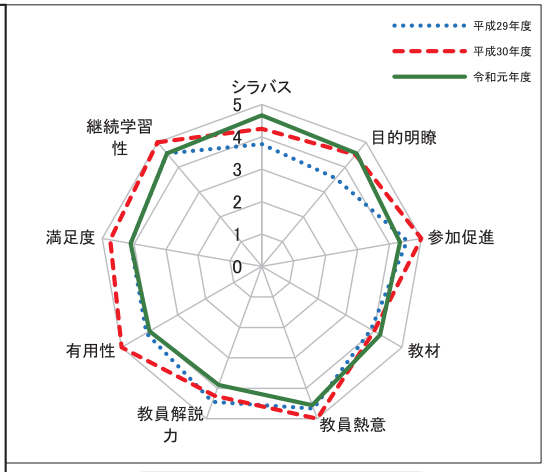
3　創造技術専攻科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

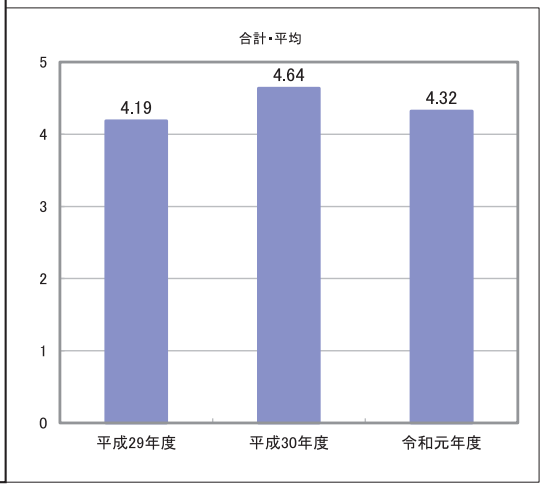
講義名　：グローバルコミュニケーション特論
氏　名　：前田　充浩

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

・冒頭の毎週の国際情勢に関する議論に高い関心が寄せられた。概ね議論を高く評価する見解が寄せられている一方、内容に関する評価は分かれた（もっと専門性を高めてほしい、または、基礎から詳細に説明してほしい）。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

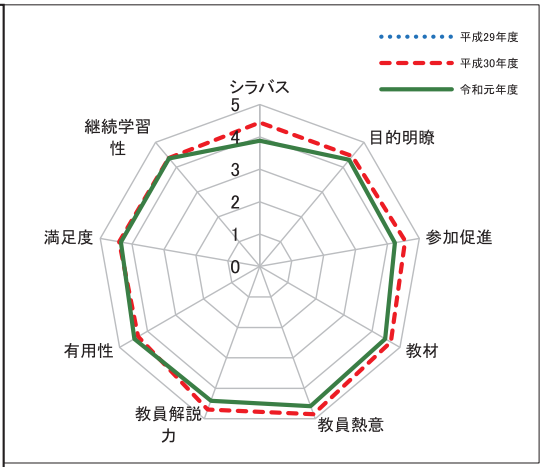
・冒頭の毎週の国際情勢に関する議論に関する関心が高いことから、時間配分を見直すこととする。
・議論の専門性の程度については、第１回目に、学生の国際情勢に関する基礎知識を確認し、最も適切な水準で運営することとする。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

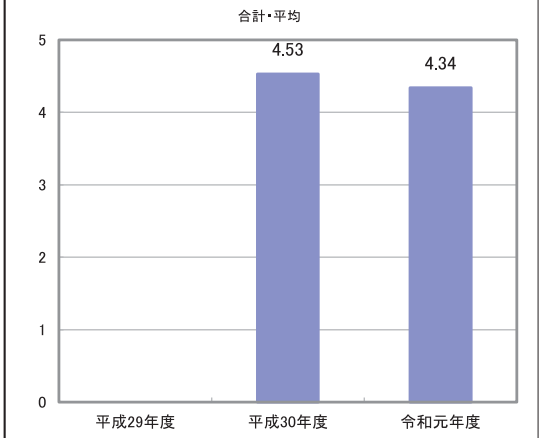
講義名　：デザインマネジメント特論
氏　名　：海老澤　伸樹

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

残念ながら授業評価の平均は前年度から約４%強低下して4.53から4.34という結果であった。個別の項目では特にシラバスの項目の3.88が13%ほどの低下率で評価が低い。個人的には、当初のシラバスからの記載内容を特に大きく変更して授業を進めたという意識はなかった。また記載内容も前年と同じレベルで記載したつもりだったので今後より詳細にシラバス記載については注意していきたい。評価のばらつきを見るとシラバス、満足度、継続学習性に１をつけている方が一名いるので恐らくこの方の期待と講義内容が異なったことが、この結果に結びついていると考えられる。コメントを見ると基本的なデザイン的な知識や思考方法を学修していくという一つの目的は達成できたと考える。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

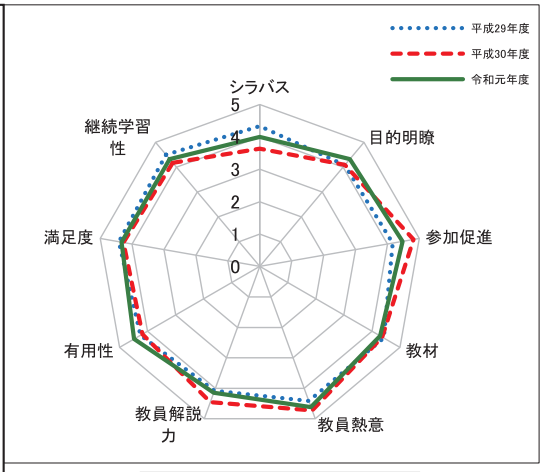
演習の量ややり方は基本的に良かったという意見が多いので、現状の方法は維持し、さらに改善していきたいと考える。より議論を深めるには時間が不足するという意見もあるが、短い時間でも集中していったほうが効果は高いと考えるので時間も現状並みとしたい。今年度は、昨年度と比較して留学生の方の履修率が高かったので、留学生の方からレポートなどの負担が大変であったという意見があった。しかし学修内容を自分のものとするためにはある程度の課題は必要と考えるのでレポートの量などは基本的に現状を維持したい。ただ演習の課題などはもっと留学生が発言しやすい課題設定も検討していきたいと考える。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

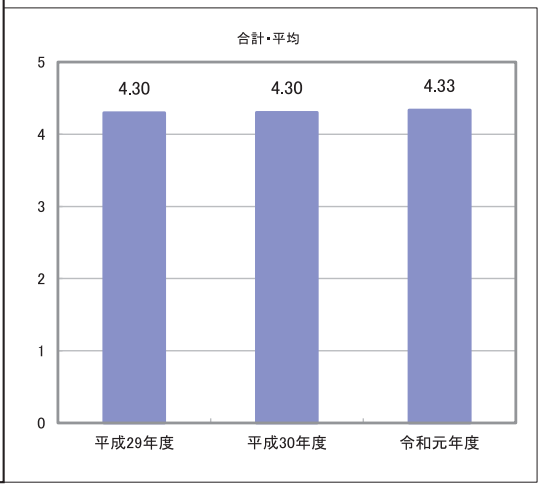
講義名　：技術経営戦略特別演習
氏　名　：吉田　敏/廣瀬　雄大

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

前年度からの比較をみると、「教員の解説力」が下がり、「有用性」が上がっている。本年度、新しい研究成果を講義内容に含めたが、より真理に近い内容となった反面、論理の完全性が担保出来ていない面があったと言える。これは、研究者としてはジレンマが点であり、次年度もよく考えて講義内容を組み立てるが、真理への近さと内容の明快さについての選択となる。とにかく、正しく、新しい理論の構築を、迅速に進めていく所存である。また、「有用性」については、このような真理に近い内容、本当に正しいことに近い内容が、この分野では構築途上段階の面があるため、研究の最先端の内容が有効に働いている可能性があると考えられる。次年度も努力していくものである。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

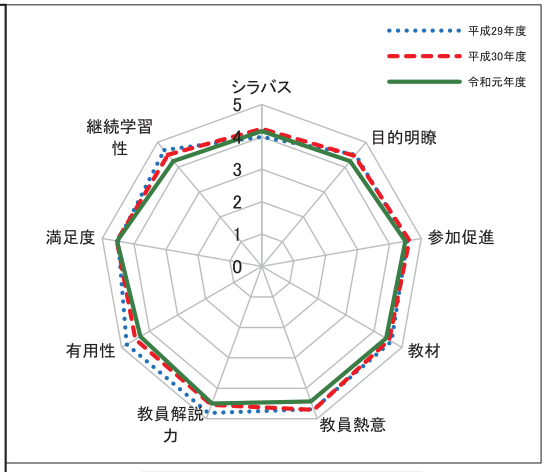
本年度、教員２名で対応したが、その講義内容の相互関係について、より注意深くつくり上げていく必要性が理解できた。内容は、基本的には独立したものであるが、関連性や、補完性について、冒頭と最後に丁寧に説明していくこと等が考えられる。また、グループ議論については、様々な良い点と課題が出てきている。課題は、個々の学生が異なる要望を持っている傾向があるため、丁寧に声を聴き、具体的な改善策を時間をかけて作成していく所存である。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

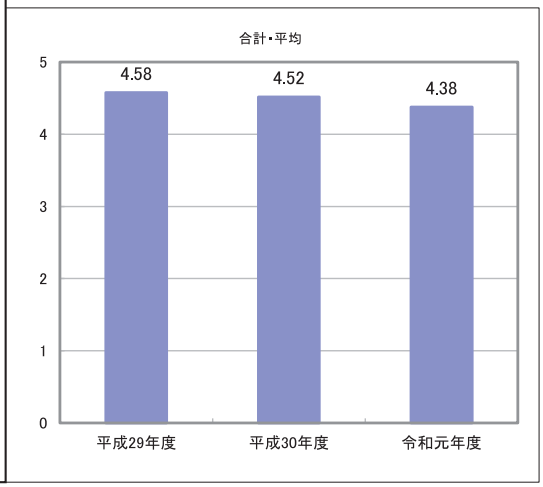
講義名　：創造設計特論
氏　名　：越水　重臣

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

前年度から比べると評点平均は若干下がったものの、それでも高い評点が得られたものと思っている。この授業はすべて対面授業であり、毎回、学生から質問が活発に出された。その質問に丁寧に答えたことが高評価につながったものと考えている（実際にそのような自由回答記述が見られた）。また、講義と小演習の組み合わせが、学生の授業への参加意識を高めているようだ。特に、TRIZ演習では、５つの課題を用意して、その中から好きな課題を選択してグループワークを行うというスタイルは好評だったようである。講義と演習の組合せは、引き続き、実践していきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

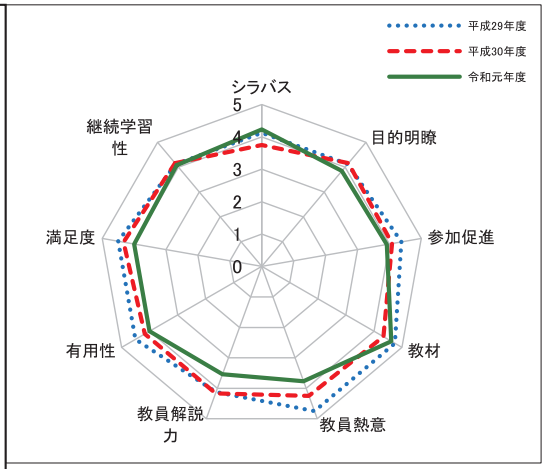
最終課題については、本来、講義内でグループディスカッションをしてから、レポート課題の提示につなげるはずであったが、今期はグループで議論する時間がほとんど取れなかった。そのため、課題を咀嚼する時間が足りなかったのではないかと危惧している。これは講義内容を増やしことに起因しているのだが、次年度に向けて講義の内容や進行をもう一度見直してみたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

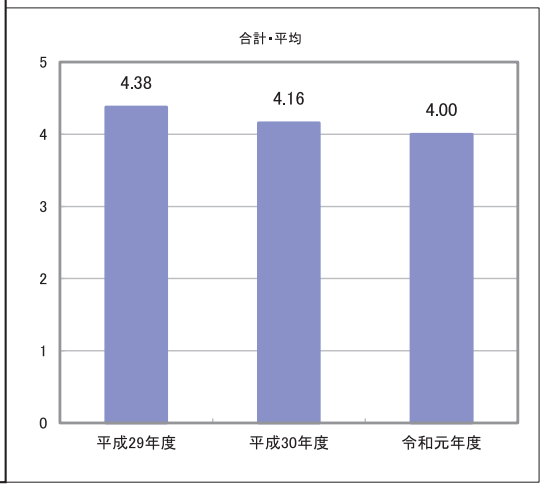
講義名　：価値デザイン特論
氏　名　：國澤　好衛

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- まず、全体的な評価の状況であるが、多くの設問で前年度を下回る評価で、総合評価は4.16→4.00となり、開講以来最低の評点となった。
- 評価が改善した項目は、シラバスと教材である。
- 逆に評価が下がった項目は、目的明確、教員熱意、教員解説力、満足度などである。
- 記述回答からみる重要な意見として以下の3点があげられる。
  －資料を読みレポートを書くという反復学習が有意義であった
  －授業内容が高度すぎて理解できなかった
  －発表のための調査や議論が興味深かった



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

学生評価アンケートの評価や記述回答に寄せられた意見をもとに、次年度以降の授業運営について以下のように取り組んでいきたい。

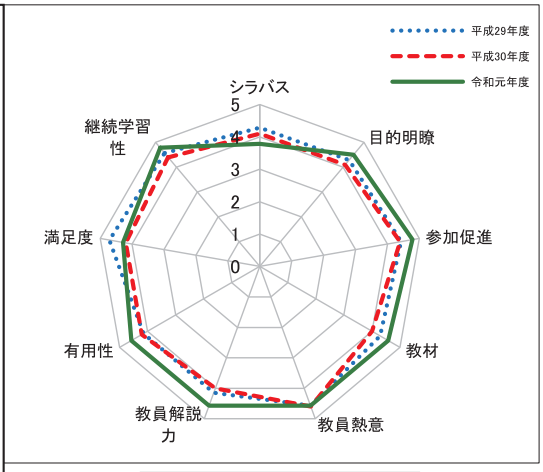
- 講義の導入の段階で講義の狙いなどを詳しく解説する
- 授業内容は組み替えないが、事例などを最新のものに改善し、内容の充実を図る
- 配布資料のアップデートとさらなる充実を図る
- 平日開講の録画授業を充実させる
- グループ学習の満足度を高めるよう改善する

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

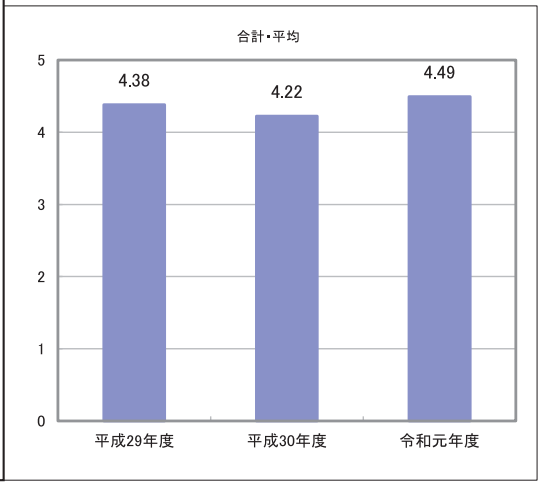
講義名　：造形デザイン特別演習
氏　名　：内山　純/和泉　秀明

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 全体としては、平均評価が0.27ポイント程度向上している。昨年同様、難易度が高いと感じる学生も多かったが、出席率、満足度は昨年より向上している。
- 昨年度は611教室と夢工房が離れていたためにアクセスが悪く全員に十分対応しきれなかったや、開催曜日などへの不満も多かったが、今年度は開催を水曜日から土曜日に変更し、CAD教室に変更とし夢工房と近くなり、制作指導の和泉先生と二人体制としたため不満がなかった。
- 昨年からインダストリアル・デザイン科目群についてカリキュラムや使用ソフトを統一し、「プロトタイピング工学特論」とも連携したが、一昨年のような混乱や不満もなかった。
- CAD教室のワークステーションについて不満に感じるレベルの高い学生も若干いた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 「他のインダストリアル・デザイン科目群とともに履修することが望ましい」とシラバスに謳っているが、デザイン未経験者やデザイン系科目を履修していない学生が若干いた。昨年同様、スキルレベル応じた自由度の高い課題設定をして対応し、制作指導の和泉先生指導との相乗効果で学生のスキルレベルも向上することができた。授業品質維持ため、デザイン系の実習は複数体制を維持していきたい。ただし、難易度に関しては、デザイン上級者もいるためレベルは維持する。
- 昨年度からインダストリアル・デザイン科目群の相互連携、強化し、ソフトも共通化することで、改善は見られている。一気通貫の講義体制を推進して行きたい。
- 要望の多かった教室設備については、今年度更新をした。来年度以降、授業に活用していく。

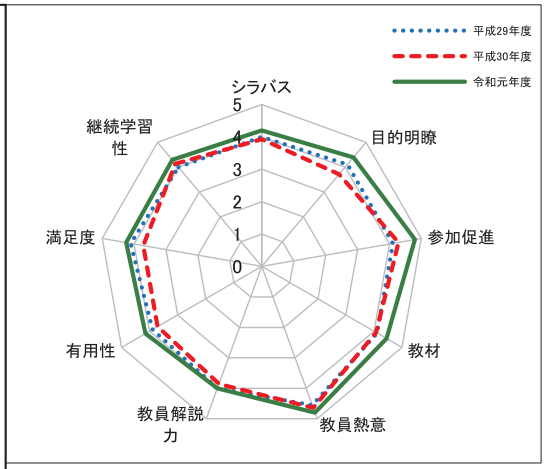
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名　：組込みシステム特論
氏　名　：村越　英樹

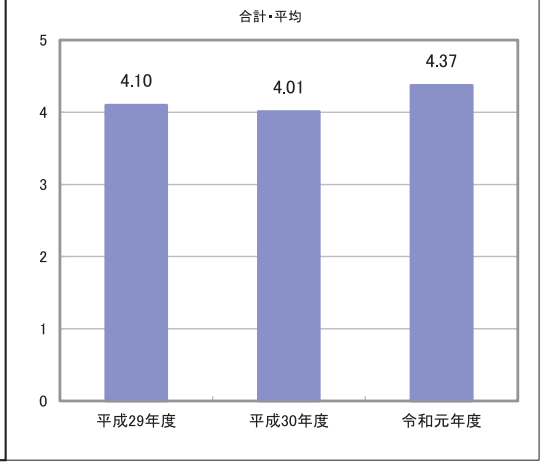
1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

アンケート項目の平均点は4.37であり、昨年度の4.01、一昨年度の4.10より、良くなっている。全ての評価項目が昨年度を上回り、4.00以上の評価である。

記述回答においては、「課題が毎回でて、その振り返りを冒頭で行なっていただけるのがよかった。」、「講義中にグループディスカッションした内容をまとめて、レポートで提出する形式だったので、理解が深まりました。」などの良い評価記述が多数あった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

講義後半のグループディスカッションとレポート課題の組み合わせと、次回講義での課題の解説は好評なので、今後も続けていきたい。

毎回の課題の解答例をmanabaに掲載しているが、そのタイミングを早くして欲しいと要望があり、この点は次年度から改善したい。

シラバスに記載した50%以上の対面講義への出席を求めるという記述が分かりにくいという指摘を頂いたので、次年度のシラバスの記述を改善したい。

2019年度　前期
専攻ごとのアクションプラン（PBL）

1　情報アーキテクチャ専攻科目

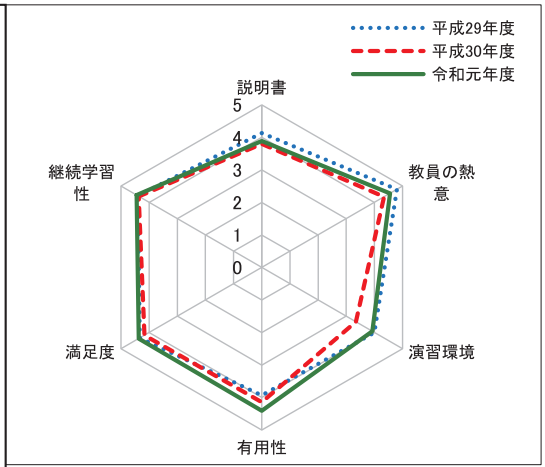
2　創造技術専攻科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

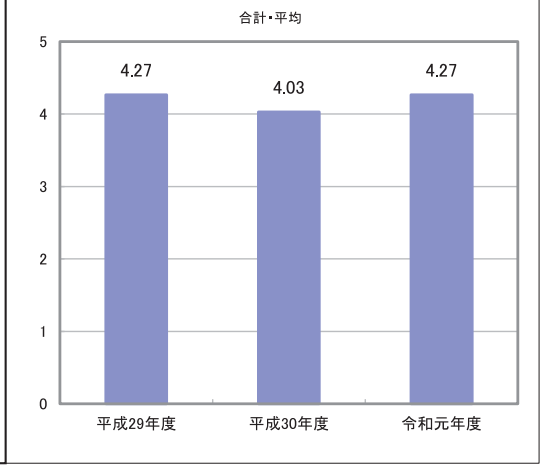
講義名　：2019年度_情報システム学特別演習(事業アーキテクチャ特別演習a)
氏　名　：

1　学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

- 全体的には「前年度」4.03に対して4.27と高い評価を得ている。
- 「自己学習量」は5と極めて高く、十分な学習量を得ている。
- 「演習環境」が3.93と低い。例えば下記のような指摘であり改善を図りたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン(良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策)

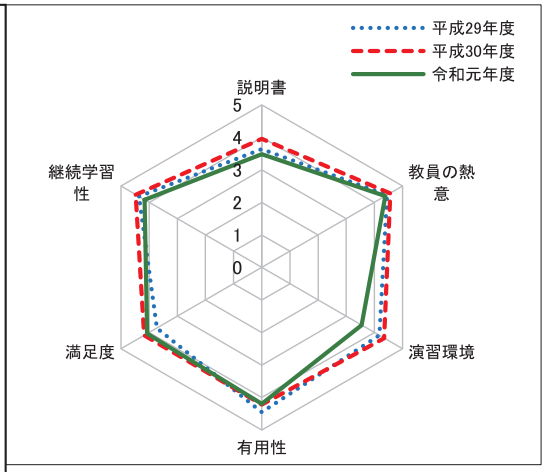
1)『6月頃冷房が効かず暑くて集中が難しかった。共同作業が行えるワークスペースが欲しい』といった冷房が効かず暑いという指摘が多い。
2) PBL演習室の部屋のメンテナンスに力を入れて欲しい。換気がされておらず、カビのような臭いが発生している。また空調が届かないブースト直撃するブースの気温の差が激しい。季節予約のシステムを変えて欲しい。希望の部屋を予約するのには日付の変わる0時に待機してなければならないのは自己負担である』、『隣のPBLとはパーティションのみの仕切りで一区画が狭いので隣の声がきこえることと、映像や音を使った確認、オンラインでの参加を行うときなどに気にしなければならず活動に支障がでる』といった設備に対する苦情が多い。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

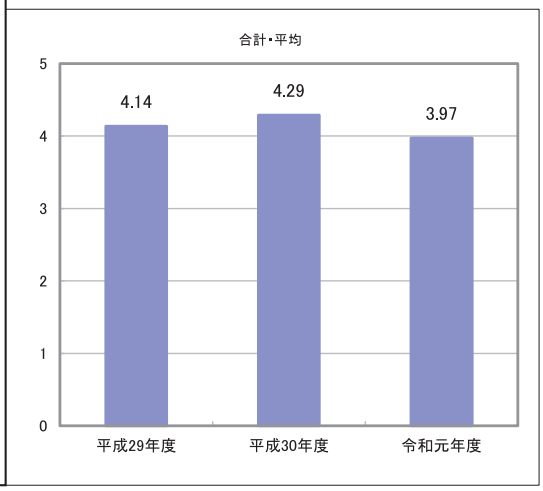
講義名　：2019年度_創造技術専攻PBL
氏　名　：

1　学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- 取り組む意味合いやモチベーションの維持ができたこと。
- １年次に学習したデザイン系の科目について一通り実践できていること。
- 夢工房の設備が使えて、夢工房に集まる学生に開発物を見せて感想を聞けたこと。
- 3Dプリンターが使いやすかったこと。
- メンバーの問題のとらえ方や問題解決への見通しなどを適時例示を含めながら、軌道修正を教員から図っていただいたたこと。
- 課題解決を重点化して検討スケジュール調整へのアドバイスが参考となったこと。
- 議論時間を確保できること。
- 本大学院以外の学校の方を紹介頂き意見や助言を頂けること。
- 他業種の方々と課題に取り組みことで、普段では知り得ない情報や違った観点が養えたこと。悪かった点や、改善した方が良い点等について記述して下さい。・PBLの開発者の負担は大きくなる点。
- 研究費の申請手順がわかりづらい点。
- ネットを通したTV会議のため、フリーソフトよりも有料ソフトならもっと効率化が図れる。費用は学校負担で有料TV会議ソフトにしてほしい。
- PBL希望選択時に前年での活動内容をより詳しく知る機会を作って欲しい。
- 他PTとの連携が取りにくい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2　今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

デザイン系の科目がPBL学修で非常に為になったという意見を尊重し、プレスクール等で学生全体の知識の引上げ等を行ってゆきたい。そして、教員からの的確な指導により、PBLの見通しが改善されたという意見は、ありがたい。今後も、外部の講師を招待したり、自らの学問等の知識のブラッシュアップそしてに精進してゆきたいと思う。

また、「3Dプリンターが良かった」、「有料会議システムの導入を望む」「PBLの開発担当が大変」などの声に耳を傾けるなら、そういった設備を充実させることにより、学生の負担が少しでも少なくなるようにすることが必要であると思う。そして、PBLの成果を受講前の学生にできるだけ公開でき、PBL間で情報共有が進むようにしてゆければいいと思う。

［執筆者］

産業技術大学院大学

川田　誠一	産業技術大学院大学学長
橋本　洋志	産業技術大学院大学産業技術研究科長
村越　英樹	産業技術大学院大学産業技術研究科長補佐
小山　裕司	産業技術大学院大学教授
板倉　宏昭	産業技術大学院大学教授
追川　修一	産業技術大学院大学教授
嶋津　恵子	産業技術大学院大学教授
瀬戸　洋一	産業技術大学院大学教授　FD委員会委員長
飛田　博章	産業技術大学院大学教授
成田　雅彦	産業技術大学院大学教授
松尾　徳朗	産業技術大学院大学教授
吉田　敏	産業技術大学院大学教授
池本　浩幸	産業技術大学院大学教授
越水　重臣	産業技術大学院大学教授
前田　充浩	産業技術大学院大学教授
三好　祐輔	産業技術大学院大学教授　FD委員会委員
中鉢　欣秀	産業技術大学院大学准教授
細田　貴明	産業技術大学院大学准教授
内山　純	産業技術大学院大学准教授
林　久志	産業技術大学院大学准教授
廣瀬　雄大	産業技術大学院大学准教授
大﨑　理乃	産業技術大学院大学助教
木下　修司	産業技術大学院大学助教
黄　緒平	産業技術大学院大学助教
柴田　淳司	産業技術大学院大学助教
張　晁逢	産業技術大学院大学助教
Innella Giovanni	産業技術大学院大学助教
大久保　友幸	産業技術大学院大学助教
河西　大介	産業技術大学院大学助教
佐々木　一晋	産業技術大学院大学助教
田部井　賢一	産業技術大学院大学助教
海老澤　伸樹	産業技術大学院大学特任教授
國澤　好衛	産業技術大学院大学特任教授
酒森　潔	産業技術大学院大学特任教授
和泉　秀明	産業技術大学院大学非常勤講師
亀井　省吾	産業技術大学院大学非常勤講師
小酒井　正和	産業技術大学院大学非常勤講師
近藤　嘉男	産業技術大学院大学非常勤講師
濱　久人	産業技術大学院大学非常勤講師
伏見　靖	産業技術大学院大学非常勤講師
安川　要平	産業技術大学院大学非常勤講師

公立大学法人首都大学東京
産業技術大学院大学
AIIT　FDレポート第27号　2020年 3 月

発行：産業技術大学院大学 FD委員会
〒140-0011　東京都品川区東大井1-10-40
https://aiit.ac.jp/