

# 東京都立産業技術大学院大学

ADVANCED INSTITUTE OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY

---

## AIIT FD レポート 第37号

2025年6月

<https://aiit.ac.jp/>

# 目 次

第 37 回 FD フォーラム .....	1
2024 年度前期「学生による授業評価」結果の概要報告 .....	26
2024 年度第 1 クォータ 教員各自のアクションプラン .....	38
1 共通科目 .....	38
2 事業設計工学コース .....	40
3 情報アーキテクチャコース .....	44
4 創造技術コース .....	53
2024 年度第 2 クォータ 教員各自のアクションプラン .....	60
1 共通科目 .....	60
2 事業設計工学コース .....	62
3 情報アーキテクチャコース .....	67
4 創造技術コース .....	77
2024 年度前期 コースごとのアクションプラン .....	84
1 事業設計工学コース PBL .....	85
2 情報アーキテクチャコース PBL .....	86
3 創造技術コース PBL .....	87

## 第 37 回 F D フォーラム

## ■第37回(2024年度第2回)FDフォーラム■

令和7年3月13日

東京都立産業技術大学院大学にて開催

### 参加者

[招聘講師]

青山学院大学 経営学部 松尾 睦 教授

### [東京都立産業技術大学院大学]

橋本 洋志	学長	吉田 敏	研究科長
板倉 宏昭	教授	内山 純	教授
奥原 雅之	教授	越水 重臣	教授
小山 裕司	教授	高嶋 晋治	教授
中鉢 欣秀	教授(FD委員長)	飛田 博章	教授
浪岡 保男	教授	林 久志	教授
細田 貴明	教授	松尾 徳朗	教授
三好 きよみ	教授	三好 祐輔	教授
村越 英樹	教授	田部井 賢一	准教授
尹 国花	助教	佐藤 里恵	助教
柴田 淳司	助教	中内 遼吾	助教
松井 実	助教		

### ■開催内容:

13:00-13:05	学長挨拶 橋本洋志学長
13:05-14:25	松尾睦先生によるご講演及び質疑応答
14:25-14:30	吉田敏研究科長 統括

産業技術大学院大学 第37回FDフォーラム

令和7年3月13日（木）

○開 会 午後 1時00分

**中鉢FD委員長** 皆さん、こんにちは。本日は、第37回FDフォーラム、ご参集いただきまして誠にありがとうございます。本日、司会を務めさせていただきますFD委員長の中鉢です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速ではございますけれども、学長に一言ご挨拶賜りたく存じます。

**橋本学長** 皆さん、こんにちは。初めに、今回のFDフォーラムで貴重なご講演をいただきます青山学院大学の松尾睦教授をお迎えできることをうれしく存じます。また、ご参加されている本学の教員及び関係者には、このフォーラムをよき内容にするようご尽力をお願いいたします。

毎回のこととなりますが、FDであるファカルティ・ディベロップメントの意味を考えたいと思います。FDとは、大学教員の教育能力を高めるための方法を大学全体として取り組む活動を指します。本学は、専門職大学院であり、文部科学省の定めと東京都及び経済界の要請に沿って、産業技術分野において国内外で活躍できる高度専門職業人、すなわち高度プロフェッショナルを養成することを第一の使命としております。そのため、エッジの効いたもともとポテンシャルの高い社会人の方々が多く入学されてきています。そのような方々のポテンシャルを、さらに高めることが本学の使命でございます。しかしながら、技術革新が激しい現在、何年も同じ教授法が通用するというのではなく、日々教授法を全員で見直し、改善を図ることが必要です。その糧を得る、または改善の指針を得るために、本日は松尾先生をお招きしてございます。

松尾先生のご専門は、拝見いたしますと経営組織論、職場学習論であり、いずれも英語論文を含めて素晴らしい研究成果を収められており、幾つもの賞も受賞されてございます。中でも、先生の論文及び著書の中に、仕事のアンラーニングまたは経験学習リーダーシップ論の評価は高いものというふうに聞いてございます。そのため、本日の講演テーマである「仕事のアンラーニング—働き方を学びほぐす—」、この内容は、本学にとって大変貴重な知見を得られるものに違いございません。松尾先生には、お忙しい中お時間を割いていただき、ご講演いただけることを改めて感謝申し上げます。

それでは、フォーラムを開始するため、司会者にマイクをお返しします。どうもありがとうございました。

**中鉢FD委員長** ありがとうございました。

それでは、本日ご講演いただきますテーマ「仕事のアンラーニング—働き方を学びほぐす—」、こちら概要をいただいておりますので、読み上げさせていただきます。

人は、経験から学び成長すると言われています。しかし、成長し続けるためには、経験を振り返り時代や状況に合わなくなった知識やスキルを入れ替えるアンラーニングが必要になります。本講演

では、自身の持つ仕事についての考え方やスタイルをいかにアンラーンするかについて解説しますということでございます。

私自身、本学で20年近く社会人の学生を相手とした教育を行ってまいりましたけれども、もちろん社会人の学生の皆さんが既にお持ちの知識、そして経験、これを土台ないしはバネとして、さらにその先、大きく飛躍するということが当然重要な要素であるというふうに感じております。ただ、一方でやはり人は経験が長くなればなるにつれ、ないしは過去の成功体験、失敗体験、こちらを多く重ねるにつれ、なかなか新しいことを受け入れられないという状況に陥りがちであると、そういったことも実際学生との対話等を通じまして感じるところが多くございました。こういったあたりで、私も本日の松尾先生のお話は大変興味深く感じているところです。ご講演いただいた後、質疑応答もございますので、ご参加の皆さん、対面の方、オンラインの方含めまして、幅広く意見交換できればなと思っております。

それでは、早速ですけれども、松尾先生、ご講演のほうをよろしくお願いいたします。

**松尾講師** 皆さん、こんにちは。松尾です。よろしくお願いします。

大学の先生方に対して話すって結構緊張するんですよ。企業人はとかは、そんなに慣れているからあれなんですけれど、早速なんですけど、今日のテーマ、アンラーニングということで自己紹介なんですけど、私は去年還暦になりまして、小樽商大卒業して2年だけMRしていたんですよ。薬売ってまして、だがあまり売れなくて課長に怒られて、何やっているんだって、ノルマがあるんですよ、3か月に1回ぐらい、そのノルマ達成できなかったら、今度達成できなかったら坊主にしろって、僕公式野球部だったんで坊主慣れているんですけども、社会人になって髪も伸びているしなんて、頑張りますって言ってやったんですけど、達成できなくて坊主になって病院行ったら、どうしたんですか、松尾さん、いや、売れなくてこんなになっちゃいました。薬買ってくださいって言って、そんな2年間でだめだめだったんで、さっさと辞めちゃったというこらえ性のない、その当時の若手だったんですけど。

それで、大学院へ行って大学に勤めるようになって何を研究しようかなと思ったときに、自分はだめな営業マンだったから、優れた売れる営業マンが何をどうやって売っているんだろうって知りたくなって営業研究したんです、心理学的に。これ東工大出るときに取っているんですけど、そうしたらああそうなんだと、売れる人ってこういうふうに売っているんだという、こういう信念とか知識構造とか、次にどうやって成長しているのかな、営業マンがって思って、そのときに当時の金井先生とかが経験学習やり始めたんで、おもしろそうだな、やってみようと思ってやってみたら結構経験が利くと、そうしたらだんだんその経験学習が中心になって営業研究はどこかへ行っちゃって、何かそんなような気づいてみたら経験学習しているなって、そんな感じなんですよ。ちなみに、僕は小樽商大に勤めているときに、ビジネススクール5年半ぐらい立ち上げとかも含めてなんですけど、すごく大変ですよ、社会人はもう要求が厳しくて、だから先生方も大変そうは何となく分かり

ます。

そんなことで、今日はアンラーニングということなんですけど、経験学習って光と影があって、光は経験から学んだよというのが大事なんですけど、スタイルとかアプローチが自分の型ができちゃうと、何か止まっちゃうんですよね。だから、経験が強過ぎて固着しちゃうというか、そこが怖いので学びほぐさないといけないと、だからでアンラーニングというところで研究をしています。ちなみに、ちょっとシンキングタイムに会場の先生方はちょっと近くの人とお話してください、1分間だけ。ネットの参加の方は、何かお題が出て数字を入れてもらいましょう。ちなみに、全員に対してチャットを使って、今日3月なんで「3」って入れてもらえますか。今入れました。チャットの中に……ありがとうございます。こんな感じで、意外とこのチャットって使えますよね、皆さんが何を考えているかというのが分かる、ありがとうございます、素早い。1分たったら、眠気覚ましみたいな感じで、あるいはまたは考えながら聞いていただくという、そういうことなんですけど。

じゃ、早速ですけど、始めたいと思います。ご存じの方、多いと思いますけど、センター・フォー・クリエイティブ・リーダーシップというアメリカのリーダーシップ研究所があって、優れた成功したリーダーを研究して、どうやってそういうリーダーシップ能力を身につけたかという研究で、70、20、10の法則というのを出したんです。何が決定要因か、リーダーシップ能力、人材成長とも聞かれますけど、仕事経験、チャレンジングな仕事をしている人ほどリーダーシップ、いいリーダーになっているって、70%の決定率で、20%が先輩とか上司から教えてもらうという他者から教えてもらう。研修とか自己啓発が10%だったんです。足したら100、これについてもいろいろ議論ありますけれども、これが正しいとしたら仕事経験というのは直接自分が関わることで直接経験、右の2つはどちらかというと間接的に経験しているような他者の学びを通して学んでいるって、これが3割なんですけど、これを取り込むということが大事なわけですよね。そうしたら、ここをぐっと直接経験に変換されるわけなんで、だから経験学習ってやっぱり間接経験がすごく大事です。アンラーニング、僕もちょっとアンラーニング中なんですけど、間接経験ですよね。何か雑誌のインタビュー記事見てすごくインパクト受けて、やってみようって、やってみている途中なんですけど、だから間接経験、直接経験を組み合わせるとというのがすごく大事だと。

ですから、先生方の授業でも、授業を受けて生徒さんが社会人で、そうか、これ自分の仕事を取り込んでみようと思ったらぐんぐん伸びるけど、なんか大学院は大学院、仕事は仕事って分けちゃったら余り伸びないと。じゃ、経験が大事だということ分かったとして、デビット・コルブという人がこういうモデルを、人は経験からこうやって学ぶというのを示しています。経験する、振り返る、教訓を出して応用する、このステップを踏んでいけば経験から学べるけど、ただ経験しているだけで振り返らないとだめですというモデルなんですけど、ちなみに私今青学2年目なんです。それまで小樽商大、神戸大、北大で20年間国立大学異動していたんですけど、支店移動みたいなものであまり変わらないんです、ルールとか教育のシステムとか。ところが、何か私立って久々に私立に移って

たら全然違う。いい悪いとかじゃなくて、物の買い方から教授会から委員会の進め方から大分違う。なので、もう思いっきり分かんなくて振り返りました。これって何だろうと、事務の方とか先生方のところに聞いて、こういうことですよと言われて、ああそうなんだと言って教訓が出る、それを応用する。初めの三、四か月って本当苦しくて、社会化するのに苦労しました。

そういう大学異動したときなんかは、これぐるぐるぐるっと回るんですけど、じゃ北大にいたときの10年間はそれだけ回っていたかという、慣れちゃっているからあまり振り返らないんです、自動運転じゃないけど。振り返ったとしても、教訓が出ていないケースって多いですね。ちなみに、私毎朝犬の散歩係なんですけど、チワワ飼ってまして、チワワって小っちゃいからあまり散歩できない、10分ぐらいなんですけど、チワワ散歩させながら前日のことを振り返るわけです。今日も振り返りましたけど、昨日こういうことあったなって振り返るんですけど、ここまではいいんだけど教訓が出ないんです。今日も何があるんだろう、昨日といったときになかなか出てこない、ここに壁がある。これ毎朝何かクリティカルなことがあったらすぐ出てきますけど、そうじゃないときって何かただぼんやりと昨日あんなことあったなみたいな、それで終わっちゃうんですよね。

教訓を応用するというところで、意外と同じ失敗何回も繰り返しちゃうということないですか。僕は結構あるんですけど、これはやっぱりここで壁ができています。1 o n 1の火付け役の元ヤフーの本間さんに聞いたら、この応用の壁を越えるにはどうしたらいいですかって言ったら、それは教訓が抽象的だと同じこと繰り返しちゃうんだって、アクションで終わるようにする、アクションレベルの教訓を出すから応用できるって言われて、さすが1 o n 1のグループだなと思いました。ここが大事です、経験学習。しっかりと振り返って、教訓出して応用するというところですね。これが個人の成長を促します。ただ、これ集団の学習も同じなんです。有名なのは、アメリカ陸軍アフター・アクション・レビュー、AARというアクション、作戦、作戦の後に振り返ってレビュー、振り返る、振り返り専門官っているらしいですね。成功したら何で成功したのか、何であの拠点を我々は落とせたのかみたいな、失敗したら何で失敗しちゃったんだろうって、定期的振り返る。それをレポートにしてデータベース化して、本部が分析するみたいな、各世界にある陸軍の基地のノウハウ、戦い方のノウハウを共有しているんですよ。同じようなことはIT企業でもプロジェクトがいっぱい回っているんで、各プロジェクトの学びをちゃんと教訓化してデータベース化してってやっていた、ナレッジマネジメントをやっているところが多いですね。

じゃ、ここで皆さん、どうでしょう。回るときは回ると思うんです、これ。回らないときってどこで止まっちゃっていますかというの、じゃシンキングタイムです。会場の方はちょっとお近くの方とだべってください。オンラインの方は、どれか、ここで止まりがちだなって数字を先ほどと同じような感じで入れてもらいます。お願いします。2、2、2、1、3……2の方多いですね。やっぱり僕も分かります。先ほどの話で教訓出すという、セット化するといいですね。3の方は惜しいです、教訓まで出ているから、だから具体的に教訓を出すみたいな、そこが大事です。でも、2か3の人が



多いですね。振り返っていらっしやいます、さすがに。ありがとうございます。こんな感じで意識することがすごく大事だと思います。これは基本なわけです。

ただ、ここからちょっと負の側面なんですけど、営業研究を昔やっていたんですけど、営業のコンサルの人が昔のヒーローという人が営業の世界にいるんだと言って、どういう人ですかと言ったら、以前はトップセールスだったんだけど、何か同じ売り方しちゃっているから、だんだん時代が変わってくる、お客さんも変わるし商品も変わるし競争相手も変わる。固執した結果、何か普通の営業マンになっちゃうんですね。あの人すごい、昔トップだったんだって言って、でも何か最近売れていませんよって、いや、同じ売り方しているんだよみたいな、そんな感じで捨てられない人、やっぱりこれ聞いたときびくっとして、そのときはまだ若かったからあれなんですけど、最近は自分の型から抜け出せなくなっちゃっている自分に気づいちゃって、やばいと思っていますけど、ヒーローじゃないですけど。

有能さのわな、コンピテンシー・トラップという、これ元々組織学習の研究で言われているんですけど、何かコンピテンシー、コンピテントな状況ですよ。有能だったときの自分のやり方、スタイルがそこから抜け出せなくなっちゃう。だけど、状況が変わっているのに抜け出せない、これがコンピテンシー・トラップ、だから企業が倒産しちゃうたりするのは、何か昔大成功したり売上を上げていたときの商売のやり方に固執しちゃう、そのトラップにはまっちゃって、ずっとそれをやり続けて潰れるとか、そういうことがあるんです。だから、成功って怖いんですよ、いつの間にかそれに、過去の栄光にしがみついていると時代遅れになっちゃうということです。

なので、先ほどの経験学習サイクルからいうと、経験学習をすると仕事の信念って生まれるんですね、ビリーフシステムって、ビジネスってこういうものだよ、お客さんというのはこういうことを大事にするんだと、仕事というのはこういうものなんだというような信念、仕事の進め方もあるじゃないですか、仕事ってこういう流れでやるんだ、情報ってこうやって集めて共有して、決めるときはこうやって決めるみたいな、こういうものが型、仕事の型ができるわけですけど、スタイルができるわけですけど、これってやっぱり状況が変わっていったら変えていかなきゃいけないんですよ。アップデートできる、つまりアンラーニングを少しずつ、このやり方はもうちょっと古いなと、こういうやり方に取り入れようと言って、入替えできるかどうかなんです。そこの教訓のところで、そろそろこれでもう違うなと思ってやめるということができれば、経験学習サイクルはいい形で回るんですけど、アンラーニングをしないでただぐるぐる、ぐるぐる同じことを繰り返しているような仕事の仕方をしている人って、やっぱり成長しないんです。昔のヒーローみたいになっちゃう、コンピテンシー・トラップにはまっちゃうということです。

光と影があります。だから、経験学習って大事なんだけど、それをいい形にするためにはアンラーニングというのは欠かせない。だから、成功しました、ずっとそのやり方を続けちゃっている人というのは、僕は2年だけで営業をやった臭いを嗅いだぐらいですけど、その当時もありましたよ。あの人

すごく昔売っていたんだよといって、今でも同じやり方しているみたいな、同期の人がそのちょっとはまっちゃっている人に、こういう売り方してこいって行ったら、病院出入り禁止になっちゃったみたいです。困ったよみたいな感じで言っていましたけど、ノウハウが固定化するとちょっとまずいですね。ノウハウをちょっとずつ、ちゃんと改善して、自分はこういう仕事の仕方しているという意識しながら改善していたら、成功が再現される、ある程度維持できる。それをもうどんどん入れ替えていける人はいい形に成功が拡張すると、光と影があります。

だから、ここ内省がポイントなんです。結局振り返り、さっきの自分の仕事の仕方ってこうだなと、これはいいけど、ここはちょっとまずいなみたいな、そういう振り返れるかどうか。本田宗一郎さんの自伝で、「得手に帆あげて」という本があるんですけど、その中でこんなことを書いています。「なぜ？なぜ？と反省することで、一つの成功は、次のより大きい成功につながる。でも、それをやらないと成功はそこで止まっちゃうんだよ」ということを言っているんですよ。だから、ホンダ車が売れた、なんで売れたんだろうって考えて、多分こうだからだな、じゃ次の車はこういうふうにしようかといったら、どんどん成功が大きくなるけど、売れた、やったーといってそこで終わっちゃっていたら、その成功はそこで止まっちゃうんだということを言っていますね。さすがという感じで、本田宗一郎。

ちょっとご自身のことは置いておいて、何かコンピテンシー・トラップにはまっている人、学内だけじゃなくて、学会とか研究仲間とか全部含めて、あるいは家族とか友人とかでもいるんですけど、ぱっと思いつくかどうかというところで1か2、いるか、いないか。チャットを入れてください。結構いない、いる、いる……いる人といない人、すごいですね、皆さんの周りの人は結構成長し続けている。ありがとうございます。いたり、いなかったりですね。どうしても、これ自分がはまっちゃっているんでなかなか、でもやっぱりいますね。その考え方、古いんだよというような、そういうところがあると思います。ありがとうございます。

では、次ですけど、アンラーニングって、成長し続けるためには結局ノウハウって知識の塊なんですね。そのコンビネーションみたいなものを組み直すという、そういうふうにアンラーニングを考えればいいんじゃないかなと思います。鶴見俊輔さんは、この人ハーバード出ているんで、なかなか絶妙な訳をして学びほぐしなんだなんて言って、高橋潔先生、神戸のときに同僚ですけど、知の断捨離なんだって言って、何かアンラーニングって分かりにくいね、断捨離使ったらどうかなと言って、同じちょっと科研でアンラーニング研究一緒にやったときに、なかなかアイデアマンだなと思いました。学びほぐしとか知の断捨離、服なんかもいつまでも昔の持っていたら、なかなか自分のスタイルに今合ったものを着れないみたいな、それと同じで知識も同じだと。個人のアンラーニングというのは、結局時代や状況に合わなくなった、有効性が低下してしまった仕事の信念、ルーティン、仕事の進め方ですね、これを捨てるというのは結局使おうと思えば使えるんです、記憶にあるから、でも使ってもあまり有効じゃないから使用停止にするみたいな、その代わり有効性の高い信念やルー

ティンを入れるというのを、使用停止にして新しいのを入れるみたいな。

ちなみに、私は個人的なこと言うと、ちょっとこれは成功している、スピード主義だったんです。何でもかんでも早くやる。論文も何かばんばん、ばんばん早く書き進めて、どんどん出せみたいな感じでやっていたんですけど、あるとき何かちょっとクオリティーが、それがさっきのハーバードビジネスレビューのダイヤモンドのやつで、ディーン・クーンツという小説家がいる、僕は1冊ぐらいしか読んでいないんですけど、その人が何か自分の原稿は20回か30回推敲するって言っていたんですよ。それ読んだとき、びっくりして、でもプロだな、この人と思って、プロフェッショナルってそうあるべきだなと思って、自分なんか二、三回しか見直していないけど、これじゃいかんと思ってもうじっくりやろうと思ったんですよ。もう論文数を限定して時間をかける、あえて時間をかけるというやり方、だから急ぎ働き型の執筆はやめて、時間をかけてじっくりやるというアプローチを取り入れました。これはなかなか続いています。ほかにもアンラーニングやっているんですけど、全然続かなくて戻っちゃうのもあるんですけど、そんな感じです。アップデート学習というふうに考えます。

これすごい事例なんですけど、米長邦雄さんってもう亡くなっていますけど、40半ばでつらくなっちゃったらしいです。米長さん、それまでタイトル幾つか持っていたんですけど、特に若手にぼろ負けする。この当時弟子がいたらしいです。弟子と話していて、タイトルなくなっちゃったよ、若手に勝てないんだよ、どうしてだろうと言ったら、先生、僕は知っています。先生が勝てない理由をと言って、教えてくれと言って聞いたら、先生はある局面でこういう打ち手をするって得意技というパターンがありますねと言って、あるねと、それは我々若手は研究済みです。だから、先生と指すときは楽勝なんです。なぜなら先生が指す手は予想できちゃうから、そうだったんだって初めて米長さん言われて分かったらしいんですけど、じゃどうしたらいいのかなって言ったら、先生、今の技はばれていますから新しいのをつくるしかないんじゃないですかと言って、そうしたら米長さんもちょっと変人で、分かったと言って今日から君の弟子にしてくれって、やめてくださいって言われながら、その弟子のアパートに毎晩毎晩行って教えを請うたらしいんです。最近の若い人の将棋の指し方を一から学び直した。すごいですよね、学び直し。

それをして、しばらくたってから王将というタイトルを取るんです。50歳で名人をさらにその後取ります。この当時の最年長記録、すごいですよね。あの羽生さんでも50ちょっとですけど、もうタイトルないんですもの。これが米長さん、アンラーニング、自分のパターンというの、これだと勝てないから新しいパターンつくるしかないというアップデートしたんですね。じゃ、皆さん、ちなみにアンラーニングというのはちょっとレベルがあるって言われていて、ディープ・アンラーニングって中核的なアンラーニング、だからもう仕事ってこういうものだとか、仕事ってこういうふうに進めるんだみたいな中核的なもの、表層的なものはどっちかというテクニックだったり何かツールとか、そういうものを入れ替えるということあるじゃないですか。これも一応アンラーニング

なんだけど、ワイティングとか言うんですね。

なので、やっぱりこの中核的なディープ・アンラーニングが大事なんですけど、皆さんどうでしょう、ここ一、二年仕事の信念、ルーティンをどの程度変えたのでしょうかということで、6点から2点、変えてないに点数が入るというのは変ですけど、何か何点ぐらいかなみたいな、ちょっと入れてもらえますでしょうか。結構変えていますね、9という人いる、すごいですね。3、5、5って結構まあまあ変えていると。でも、変えている人多いですね。ありがとうございます。これ僕は青学来て450人の授業ってあって、そこでグループディスカッション1年目にしなきゃいけないくて、これは変えましたね。今まで200人ぐらいだったらグループディスカッションできるんですけど、何か450人だとちょっと全員がそれが動かなきゃいけないというのは相当頑張んなきゃいけないんで、いろんなルールをつくってやりました。大分慣れてきました。そこからまた止まっちゃうんですよ、二、三年はちょっと見なきゃいけないんですけど、ずっとアンラーニングし続けるというのは成果をある程度見る期間というのが……ありがとうございます。皆さん、何かを変えていらっしゃると伝わってきました。ありがとうございます。

アンラーニングのきっかけなんですけど、これ自由記述調査をしたんですよ、100人ちょっとぐらいで、そうしたら一番多かったのが状況変化、昇進・異動、僕も大学異動したりしたときにまさにそうでした。あと他者、上司が代わった、同僚の影響とか部下、これが18.9ぐらいです。あと研修・書籍、先ほど申し上げた僕はディーン・クーンツのインタビュー記事で、やっぱりそれがきっかけになりました。これちょっとどこかで見た数字じゃないですか、70、20、10になったんですよ、これ操作したわけじゃないんですけど、やっぱり学びのリソースというか、きっかけというのはほぼ70、20、10の法則にぴったり合っていたって、これちょっとびっくりしました。

仕事の信念や仕事のルーティン、進め方ですね、これってアンラーニングすると結構これも先ほどの自由記述調査ですけど、業績が上がったとかメンバーとの関係改善したとかお客さんが満足してくれたり業績が上がった、仕事のやりがいが上がったという結果になるんですけど、意外と阻害要因もあって、そもそも変えようと思っていることが難しいという、習得の難しさ、あとチームで働いている場合に自分だけ変えちゃうと周りの人が何か何で勝手に変えているのというふうに言われちゃうみたいな、周りの人の理解が得られないとか、あと過去の習慣、心理的抵抗、これは大きいですよ。僕も幾つかアンラーニングしているんですけど、すぐ戻っちゃうというのがあって、やっぱり習慣って怖いなって思いますね。

いろいろ事例を見ていくと、3つのパターンがあったんです。これだけじゃないですけど、典型的な1つは、これ左側がやめたほう、右側が新しく取り入れた働き方なんですけど、自己完結型な働き方、これ僕めっちゃこの左なんですよ、自分で全部やりたがる。だけど、チームでやっているのと、やっぱりできてからできたというよりも、初めの段階、二、三割の段階とか仮説の段階で相談しながらやったほうがいいものができるネットワーク志向の働き方がありますね。僕もこの右側に行きたい

んですけど、ちょっと我が強過ぎて自分で全部やりたくなっちゃって、相変わらずちょっと左パターンです、部分的に右やっていますけど。

あと保守的な働き方から顧客志向、例えば採用する人事の担当だったんだけど、採ってやるみたいな、そういうマインドセットじゃなくて、選ばれるほうだねっていったとか、あと公務員の人は前例に基づいてやっていたんだけど、住民と対話しながら住民の人に何が必要かって考えると、そんなような保守的な働き方をやめて顧客志向の働き方、ユーザー志向ですね。

あとは定型的・受動的な、何か何となく目的もなくやっていたのをやめて、ちゃんと計画立ててやるとか、受け身でやっていたのをやめて、主体的に自分でどんどん提案するとか、そういう形ですね。だから、これが成長のスリーパターンというのが結構よく見られるパターンになりました。

さあ、ここでまたシンキングタイムですけど、何かこれ複数回答オーケーなんですけど、これで自分これやったかもって、ここ数年でいいので数字を入れてみてください。もともと右側の人って思うんで、それは変えようはないんですけど、このアンラーニングしたかもって、1の考え、ネットワーク志向、2、3、全部やっていらっしゃる方、いいですね。これ授業なんかをやったり学生の立場に立ってというの大事ですね。結構やられていますね。結構1多いですね。ネットワーク型、共同研究とかしていたら、まさにそういうことが求められますけど、授業なんかでも複数でやる場合にはやっぱり必要ですね。ありがとうございます。結構全般的にアンラーニングされている方いらっしゃるようです。すごい。

この仕事の信念や進め方ですけど、先ほど状況、異動とか職位が上がったとか、あと個人要因があるんですね。自分の中の成長意欲、学習志向性とか、あと自分を変える力とかあります。あと他者要因、何か人に影響されるって、これ僕も青学行って十ぐらい下の先生の研究の仕方ロールモデルにしているんです。こういう研究のアプローチ、ロジック大事にしながらやるってすごく大事な、今まで欠けていたなみたいな、それロールモデルから学ぶというのは他者です。これっていろいろとつながっているわけですけど、そこから振り返らなきゃいけない。さっきのコルグの経験学習サイクルじゃないけど、実は内省には2タイプあるって言われています。普通のリフレクションとクリティカルリフレクション、クリティカルリフレクションというのは、いわゆる自分の当たり前の部分に気づくみたいな、俯瞰して、メタ認知みたいな能力を使いながらということです。これが大事になってきます。

まず、内省と学習志向ですけど、内省ってレベルがあるという、これ例えば自動車を運転するときって内省しながら運転する人ってあまりいないと思うんです。もう運転の仕方って自分で体に身につけているから。レベル1というのは、一応自分のアプローチ、意識している。変えるかどうかは別にして意識している。次に、内省は修正見直しをしている。クリティカルリフレクション、これは自分の中で当たり前となっている信念、仕事ってこうだ、研究ってこうだというのはあまりふだん意識しないんですけど、それを根本的に問い直している。この2、3が大事ですね。2をやっている習慣

があると、3が訪れやすいという調査結果もある。僕もそういう結果が出ました。ここをドライブするのが学習志向性です。自分が人として成長したいという意欲、これが大事です。だから、学習志向にドライブされて、ふだんの仕事の仕方を内省すると、ふとこれって本当にいいんだらうかって自分の当たり前のところ気づくという二段ロケット型の内省というのがあると思います。学習志向はロケットエンジン。

ちょっと事例を紹介しますと、新規事業部、希望を出して新規事業を開発する部署に異動した人がいたらしいんです。今までの仕事の進め方が全然通用しなかったらしいんです。だから、この人学習志向があったから振り返ったわけです。もっとチームに貢献したい、自分も成長したいで、深く考えました。自分どこに問題があるんだらう、何をアンラーニングしたかという、何か生産性の高い先輩の仕事の仕方見ていたら、もう早い段階で仮説立てて検証して、必要に応じて仮説検証と軌道修正を繰り返すってやり方していたらしいです。こういうふうに変えたら手戻りが減って、生産性やアウトプットが上がったらしいです。仕事のやりがいも感じたということで、学習志向にドライブされながら自分の仕事の仕方を振り返る、内省する。

どうでしょう、内省レベル1、2、3、あまり内省していないなということ、仕事の仕方自体は内省している2、自分の信念や前提もたまにいいですよ、何か見詰め直す、問い直している数字を入れてください。3出ましたね。2の方多いです。でも、2やっていたら多分そのうち3に気づくというのはあると思います。何かクリティカルリフレクションって、そんなしょっちゅうやっていたら頭おかしくなっちゃうんで、たまに気づくということでもいいんじゃないかなと思います。ただ、定期的に本当にいいんだらうかって、この授業のやり方、研究の仕方みたいなの、そういうのを見詰め直すこと自体がいいことだと思います。そこがここはやっぱりアンラーニングのきっかけになると言えるんじゃないでしょうか。ありがとうございます。

では、ここから自己変革スキルってあるんです。これ英語でいうとパーソナル・グロース・イニシアチブというのがあるんですけど、このロビチェックという人が、これは結局自己変革スキルなんだって言っているんです。これ持っている人って、やっぱりアンラーニングしやすくなるということなんです。4つあります。まず変革の準備、自分の中で何を変える必要があるか、何か変える必要があるんじゃないかなという考えることです、準備段階。

計画、じゃここ変えてみようかみたいな、だけど実現可能なものじゃないといけないよって、あまり無茶な、自分の気質と合わないようなアンラーニングをしても挫折するだけなんで、計画性が大事だと。

資源の活用、自分を変えようとするときに支援を求めている。例えばあるマネジャーさんが、今まで全部首突っ込んでマイクロマネジメントしていたんだけど、メンバーに任せる、これから私はあなたたちに任せることにしたとあって、もし首突っ込んだら首突っ込んでいますよって言ってくださいって言ったそうです。これ自分だけじゃなくて、人にサポートを受けて資源を活用する。

あと意図的行動というのは、これ何か成長の機会を見逃さない、何かプロジェクト、このプロジェクトちょっと手を挙げて自分を変えるきっかけにしようみたいな、こんな感じなんです。

ですから、上の2つはやっぱり無理な変革を計画しないで、自分の強みを生かしながらアンラーニングしないと挫折することになっちゃいます。あと周りを活用したりロールモデルから学ぶという、一人だけでやらないということ、こういうところが自己変革スキルになります。すみません、これある研修で何かクエスチョンがあったんですけど、アンラーニングのデメリット、注意点があればお伺いしたいですというときに、何答えたかという、無謀なアンラーニングに気をつけてください。自分の強みを生かせる形、これだったらできそうだなというところで再デザインするとか、あと自分と近いタイプのロールモデルから学んだらいいんじゃないですかって、そんな答えをしました。

事例です。自己変革スキル、まずこれちょっとさっきの事例と似ているんですけど、人材開発部に異動した。そうしたら同じ会社なんだけど、違う会社のように感じた、だから仕事が違って。このままでは自分はだめだという危機感、大幅に仕事のアプローチを変えようと思った。変革の準備ですね、計画性。じゃ、異動の直後は前の仕事の仕方、この人の前の仕事の仕方は自分で結構完成させて、ここまでできましたという、それでオーケーだったらしいんですけど、ちょっとこの部署では、人材開発部ではそれはあまりうまくいかなくて、ここまでやったのに今さら修正するなんて嫌だという思いがあったけど、ちょっとそれはやめて、なるべく早い段階で上司とメンバーと方向性を共有する、そういうアンラーニングをしたいと思います。手戻りが少なくなって、すごく成果も上がりました。ちょうどそのときに契約社員の人がいったり、クラウドとか導入したりして、結構資源を活用できたらしいんです。だから、長時間労働をすることなく作業効率もアップできたみたいな、あとは社内ユニバーシティで企業内大学の立ち上げに関わったんで、いろんな人と交わりが持てたと、そこから学んだという、そういう機会を生かしていくみたいな、そしてそこでまたアンラーニングするみたいな、こういう事例です。

どうでしょう、1、2、3、4って4つありましたが、この中でこれはやっているなみたいな複数回答という、またちょっとチャットに入れてみてください。僕も計画性がちょっと無理なことやっちゃうことがあるんですよ、ここが問題だなと、あとあまり人活用しないんで、そこら辺をやらないといけないということです。4が多いですね、2、3、資源活用、やっぱりアンラーニングって一人だと何かすぐ戻っちゃうんで、アンラーニングパートナーとか何か対話のリフレクションパートナーみたいのを持つといいですね。4の方多いですね。いろんなプロジェクトは、これをちょっと機会に自分を変えようみたいな感じですね。3も多いですね、ちゃんとほかの人を、サポートを活用して、ありがとうございます。

では、続けていきます。次に、上司に刺激されたアンラーニングというのがあるんです。これ国家公務員の人なんですけど、国家公務員で何か委員会とかあるらしいんです。メンバーを決めるとき

に、何か従来は事務局がもう議論の範囲決めちゃってシナリオつくってから、バランスよく委員を選んでいたらいいんですけど、上司が代わってもうそんなことやめろって言って、もうバランスとかとらわれずにエッジの効いた人を集めてこいみたいな、本音で本気で議論してもらえみたいな、変更になったらしいんです。その影響で、この人的にははまったらしくて、事務局が議論の範囲を決めないで、もう自由に委員主導でテーマを拡張してもらうように工夫したらしいんです。もうエッジの効いた報告書をつくることができたって、トップが代わっても、この人の仕事ぶりというのは結構維持されているようです。これはたまたま上司が革新的だった場合ですけど、別に上司が常に革新的なケースってそんなないので、他部署の人でもいいんですよ、あと外部の人とか先輩とか、そういう人をメンターにする。だから、僕の場合には同僚ですけど、年下の同僚、メンターですからロールモデルにして刺激受けています。

じゃ、どうでしょう、ちょっと皆さん。ほかの人から刺激されて自分のやり方変えたみたいなのがあれば、ここ数年の。僕の場合には2ですかね。1、2、4、結構皆さん刺激受けていますね。2、3、多い人いますね、1、2、4、そういう人が近くにいたら、何かアンラーニングしてまた元に戻ったときに、これじゃいかんいかんみたいな、そういうだからグループ単位でアンラーニングするというのもありますね、自分一人でやるのももちろんありますけど。ありがとうございます。こういう人を見つけるというのも、一つアンラーニングのきっかけになると思います。

ここからちょっとミドルマネジャーのアンラーニング課題について、昇進する、スタッフから管理者になるといったときに、自分で仕事を今まで進めてきたんだけど、部下に任せながら仕事をしなきゃいけない。マネジメントの定義っていろいろありますけど、他者を通して事を成し遂げるといのは有名ですよ。だから、部下に任せないとマネジメントにならない。だけど、アンラーニングできない人結構多いんですよ、任せ切れず介入してしまう。

これ損保の、ある大手の損保がハイパフォーマー、業績上げている人のタイプ分けしたらしいんです。そうしたら2タイプいたらしいんです。自分のやり方を押しつけるゴリゴリ系、こういうやり方やっておけばいいんだって言って、部下を作業ロボット化して業績上げる人がある。でも、これ部門の業績は上がっているんですけど、部下が成長しないことが多いんです。もちろんこれで成長する人もいます。吸収能力がある人、でもそんな人は2割ぐらいしかいないんで、だから長期的にはマイナスになっちゃう。やっぱり任せて伸ばす育成系、部下の強みを生かして仕事を任せるって、これは部下も成長するし、長期的にプラスになるんですよ。でも、同じパフォーマンスなんで同じ評価受けちゃっているらしいんで、まずいということで、その会社では右側のほうにマネジャーをシフト、マネジメントスタイルをシフトさせるみたいなこと言っていました。

事例です。これは民間企業のある課長さんがすごいハイパフォーマーだったんですけど、でもどういうやり方かというとゴリゴリ系だったんです。部下を手足のように使って作業させて、仕上げをこのマネジャーがすることで高いパフォーマンスを上げていた。だけど、何かほかの部門のマネ



ジャーとリフレクションする機会があったらしくて、そういうプログラムがあるんですけど、そこで自分のやり方にクリティカルリフレクション、このままでいいんだろうか、自分のやり方がいいんだろうかって、育成系の人と話したときに思った。これじゃまずいなと思ったので、特に課長レベルだったらいいけど、部長になるともっと任せなきゃいけないんで、どうやったかという育成系になろうと決意した。部下の強みを聞き出して、その強みに合った仕事を任せて、主体性を尊重してマネジメントする。そうしたら、数か月後、隣の部門の課長が、何かおまえの部門雰囲気変わったねって言って、そうって言って、前はおまえの怒鳴り声しか聞こえなかったみたいな、みんな今生き生きとして働いているねと言ってくれたそうです。パフォーマンスは同じなんですけど、内容が変わったというアンラーニングできました。

これちょっとある企業、人材会社と共同研究したんですけど、何で任せられないかという、過去の成功経験と、あと業績上げなきゃいけないから、自分がもう先頭に立ってやっちゃう、あと自分さえよければいいという自己中心性とか、そういうことってくれる人がいない、こういう原因があってアンラーニングできないということがあったんです。よく言われるのが介入型です。マイクロマネジメント、もう事細かに全部何か口出すという、あとこういうやり方やれと言ってゴリゴリ、ゴリゴリ押しつけるみたいな感情型が多い。プレーヤー型というのは、何かプレーヤーと競っちゃうみたいな、俺のほうがすごいだろうって言いたいみたいな点、そういうマインドセット、そうすると悪影響が出てしまう。部下が育たないし、意欲も出ないし、成果も出ないし、ストレスで辞めちゃうって。

アンラーニングのプロセスモデルというのが、ここちょっとまとめますと先ほどの70、20、10じゃないですけど、昇進・異動、他者の行動、研修、これきっかけです。リフレクション、振り返って、もうちょっと深い振り返りの批判的内省、これがあるといいですね。そうすると、アンラーニングができます。先ほどのように典型的な3タイプのアンラーニング、それ以外にも今マネジメントを任せるというのがあった。そうすることはいいんですけど、やっぱりちょっと阻害要因があって、スキルの難しい、心理的な抵抗、あと職場の周りが理解してくれないみたいな、これ乗り越えなきゃいけない。そのためにはやっぱり学習志向、成長したいという意欲とやっぱり自己変革スキル、ちゃんと計画性持って自分ができそうなことを周りの人にサポートをもらいながら変革するスキルですね。そうすると、働きがい、関係構築、業績向上につながります。

こんなシートをつくったらいいんじゃないかと思うんですね。ちなみに、どんな人でもアンラーニングしていると思うんです。社会人になってからも、昔でもいいから以前の働き方からちょっと変えたアンラーニングした経験を振り返りましょうというシートなんです。上の段が考え方で、下の段が仕事の進め方ですけど、左が以前、ビフォーで右がアフターです。こういうのを書いていくと、自分もアンラーニングしていたんだなみたいなことに気づくはずですよ。これ実際書いてある内容は、自己完結型から上司と相談しながら早めに仕事を進めるやり方に変えたという人です。ここ

から、じゃこれからどうアンラーニングするというシートなんです。これ上の段は信念、下の段は市頃の進め方ですけど、左は現在の働き方、右が変えることですけど、変えなくていいところもあるはずなんです。でも、ここは変えようみたいなのところを書いていくと。この人は社内にアンテナを立てている、これは今まででもいいので続ける。メンバーの意見をもっと取り込まなきゃみたいなの、ここを変えたいみたいですね。こんな感じでアンラーニングを、だからワークショップみたいのをやったらいいと思います。ちなみに、ちょっと事前の打合せでも社会人の人でアンラーニングできない人がいるという話だったんで、でもその人も過去にはアンラーニングしたはずなんです。だから、この左のシートで自分のアンラーニング経験を書いて、あれがアンラーニングねって、じゃこれからどういうアンラーニングをすればいいかというのを考えるみたいなのでやると、大分自分のクリティカルリフレクションにもつながるんじゃないかなと思います。振り返る、計画する。

まとめます。内省習慣、これが大事です。やっぱり振り返る、ある人はこれ習慣化する、やっぱりいろんなパターンがあって、僕は犬の散歩ですけど、通勤のときにある商社の課長さんは通勤が30分ぐらいかかるらしい。電車の中で振り返っている、自分の仕事の仕方、何か教訓を書くらしいんです。そうしたら、必ず教訓を出す。応用して、つまり実行したらチェックマークを入れる。チェックがつかないのは応用していないということが分かるみたいなの。中にやっぱり深いのがたまに出てくるみたいなの、これクリティカルリフレクションです。そういうのを言う人もいるし、帰りは電車使わずにあえて歩いて帰る、1時間かけてみたいなの、これある出版社の役員の人ですが、そこでずっとリフレクションするみたいなの、そんな人もいます。

あと過去のアンラーニングを思い出すというのが大事です。自分もアンラーニングしてきたなみたいなの、ちなみに犬でもアンラーニングしますよ。うちのチワワは、散歩に行きたくない派なんです。ほかの犬が嫌いで、ワンワンほえちゃって散歩が嫌いなんです。だから、散歩に行かないためにいろんな手を使ってくるんです。何かいろんなところに隠れたり、服とか首輪つけるときに、それをつけさせないための戦法とか、いろいろ考える。もうこれは使えないなと思ったら使わないんですよ。だから、犬でもアンラーニングするので、多分誰でもアンラーニングしているはずなんです。ただ、どこかでアンラーニングできなくなっちゃうというのが怖いんですよ。だから、それをずっとアンラーニングをし続ける。

あとは現実的なアンラーニング計画です。無茶なことはあまりしないということです。あとパートナーみたいなのを見つけて、アンラーニング競争じゃないけど、宣言をして、できたら、できなかったらおごるとか、そういうのもあるかもしれない。

あとロールモデルを探す、自分と似ていて、これはこの人ができるんだったら自分もできるはずみたいなの、そんなふうに見つけて、このロールモデルというのは別に現実の人というか過去の人でもいいんです。これは社会的学習理論、社会的認知理論、バンデューラも言っていますね、ウェブとかでロールモデルいっぱいいるよみたいなの、全然外国の人でコミュニケーションもできなかったと

しても、それでもいいんだと言って、死んでいてもいいんだと、自伝読んで、この人みたいになりたいなということでもいいんだということを言っているんで、まさにそうだなと思いました。

ちょっと早いですが、ここからじゃQ&Aを、以上で終わります。

**中鉢FD委員長** 松尾先生、どうもありがとうございました。大変興味深いお話、私もしみじみ自分のことに置き換えながら、自分が一番アンラーニングしてきていないんじゃないだろうかと思いながら聞かせていただきました。どうもありがとうございました。

それでは、質疑応答の時間に入りたいと思います。

質疑のある方、挙手のボタンを押されるかチャットに書いていただくかで、あとあるいは会場の対面の皆さん、何かございましたら。

**松尾講師** 遠慮なく。

**中鉢FD委員長** こうやって質問が出ないときって、大概司会者が何か一言質問するんですが、ちょっとこれやめてみましょうか。

**松尾講師** アンラーニング、さすがです。

**中鉢FD委員長** アンラーンして、ちょっと待ちます。いかがでしょう、誰でも結構です。チャットでも結構です。

**松尾講師** これゼミでも前にやったんですよ。何か質問ないって言って、あるベスト企業の人呼んで質問ないって言って、1分間ぐらい出なかったんです。ずっと待つて黙っていたら、誰か言い出して、そのとき終わった後に、企業の人が、よくあれあんなに待ちましたねみたいな、あれやらないと自発的に出てこないんでみたいな感じで。

**中鉢FD委員長** 分かります。いかがでしょうか。

人はなかなかそんなに変わらないということで、じゃすみません、私のほうから質問させていただきます。

まず一つ、学びほぐしという用語と、それから知の断捨離という言葉が非常に私としては印象に残りました。その上で、特に断捨離ということに関して言うと、実際着ているものとか要らないものとかの断捨離ということに置き換えて考えると、結構難しいですね。断捨離が、私も経験あるんですけども、私どちらかというと物をためるタイプで、だけどあるときしようがなく物を大量に捨てなきゃいけなかったときがございまして、もうそれをやるまでは目の前にあるごみくずが宝物なんですよ、自分にとっての。だけど、やり始めて初めてあれはごみだったって気づく性格なんです。何かそのように考えたときに、断捨離という言葉が非常に面白かったんですけども、その断捨離ができない、アンラーニングができないという人に対して何か断捨離ができるようになるには、何かどうしたらいいかなというのを簡単にアドバイスいただけないでしょうか。

**松尾講師** これって職場のアンラーニングのときにお勧めなんですけど、何かなぞ習慣みたいのが職場にはある。何か全く意味がないんだけど、なぜかずっと続けているみたいな、誰も見ない報告書と

か、そういうのってあるよね、それって結構やめやすいものがあって、やめやすいのとやめにくいのがあると思うんです。やめやすいのから始めるというのが一つありだと思います。なぜかやっちゃっている。やめたほうがすっきりするみたいな、そこからやると、先ほど先生もおっしゃったように、アンラーニングって弾みがつくんです、断捨離と同じで。だから、何かこう自分の中で断捨離できそうなものの中で、これってやめても何かむしろすっきりするなみたいなからどんどんやっていると、だんだん断捨離のモードになっていくみたいなことがありますね。

だから、ちなみに僕引っ越すときに本を捨てられない人間だったんです。全部ためていたんですけど、何かこの本要らないなというのは確実にあるわけです。そこから仕分けしていったら、次の日にここからまたセレクトしようみたいなこと、だんだん、だんだんその断捨離モードになって、かなり5分の1ぐらいに、5分の4ぐらい本を捨てることができたんですよ。なので、そんな感じで難易度高い系から行かないで、もう本当にどうでもいいような断捨離からやっていったら、そのモードに入っていくみたいな、それが大事かなと思います。

**中鉢FD委員長** どうもありがとうございます。

といっている間に、ほかの皆さん、質問を考えてくださいましたでしょうか。いかがでしょう。

指名しますよ、今回このアンラーニングというテーマを検討するに当たり、FD委員会でそういう議論があったんですけども、越水先生参加されておられますか。越水先生が非常にアンラーニング面白いということで、私もそうだねという形で決めさせていただいたんですけど、越水先生、何かコメントいただけないでしょうか。

**越水教授** 中鉢先生、ありがとうございます。

松尾先生、今日は貴重なご講演ありがとうございました。今中鉢先生に言っていたように、自分はFD委員会というのを任意にやっけて、最初に松尾先生にコンタクトさせていただいた者であります。今日は本当ありがとうございました。

それで、何を聞こうか、いろいろ今考えていたんですけど、自分定期的に床屋へ行くんです。皆さん、当然床屋行くと思うんですけど、そこの行きつけの床屋、肩もんでくれて、毎回すごく凝っていますねって言われて、それで入念にもんでくれるんです。だから、髪を切りに行っているんだか肩もみに行っているんだか、よく分かんなくなっちゃうような床屋なんですけど、今日の先生の講演の中でシンキングタイムというのがあって、だから自分振り返ると、なかなかちょっと答えが難しいところがあって、何かというとコンピテンシートラップで固着という言葉があったんですけど、その自分がコンピテンシートラップに果たして陥ってしまっているのか、固着の程度がどの程度なのか、自己診断がうまくできないところがあって、先生の自己紹介でたまたま生まれた年が私と同じだったので親近感湧いたんですけど、なかなか頭がだんだん加齢とともに固くなっていくじゃないですか。だから、自分の固着度合いが診断できる仕組みとかツールとかがあるのかということと、診断できた後で学びほぐしをしてくれるようなマッサージ屋さんみたいなところとか、そんなことをち

よっと聞いてみたいと思いました。

松尾講師 なるほど、なるほど、いいですね。でも、その散髪屋さんいいですね。

越水教授 今度ご紹介します。

松尾講師 ありがとうございます。ちなみに、これやればいいんじゃないかなと思って、自分のアンラーニング体験をやっぱり自分一人だと判断できないというのはあると思うんですね。だから、ほかの人のアンラーニング経験とか聞いて、そうなんだって言って、そんなことやってきたんだねって言って、じゃここをこう変えようと思っているんだよって言ったときに、それ変えなくていいんじゃないのみたいな意見もあると思うんですよ。だから、その選別って結構難しくて、変えなくていいところは変えちゃいけないんだけど、何かそこを変えちゃうともったいないじゃないですか。これって何か一緒に働いている人とかが分かっていると思うんですよ。その働き方自体こういう効果があるよみたいな、じゃどうやって変えようかなって、困っているんだよねって言ったときに、何かこうやればみたいなアドバイス、だからアドバイスのし合いみたいな。

越水教授 なるほど。

松尾講師 アンラーニング・ワークショップというか、これ本音で話せる人のほうがいいと思いますけど、そういう人と一緒に話していくと意外と変えるべきもの、変えなくてもいいものとか、どう変えたらいいかみたいな、そこら辺を例えば共同研究者の人でもいいし、大学の同僚の一緒にいつも飲みに行くような人とでもいいし、別に紙に書かなくてもいいと思うんですよ。

越水教授 そうですね。

松尾講師 口頭で、こういうのをちょっと考えているんだけどみたいな、そういう対話の中でもみほぐし効果というか。

越水教授 なるほど、分かりました。ありがとうございます。アンラーニング・ワークショップあるいはダイアログ、対話によって、他者との対話で自分に気づく、了解しました。ありがとうございました。

松尾講師 アンラーニング飲み会でもいいと思いますけど。

越水教授 そうですね。ちょっとコロナ以降そういう企画がなくなってしまって、そういうのを増やしたほうがいいのかもしれないですね。ありがとうございます。

中鉢FD委員長 越水先生、むちゃぶりに応えていただきまして、ありがとうございました。

越水教授 中鉢先生、ありがとうございました。

中鉢FD委員長 アンラーニング・ワークショップみたいな、学生の皆さん、教員の皆さん併せてやれるような機会があったらいいかなと思いました。ありがとうございます。

じゃ、ほかに質問、コメント等ある方、お願いいたします。

松尾講師 チャットに。

中鉢FD委員長 本学の松尾先生、ありがとうございます。すみません、チャットのほうを御覧いただ

けますか。

**松尾講師** 時折内省して何かを決意しても、その後まあいいかとすぐ忘れちゃって新しいことに突き進んでしまう、これが悩みですがということです。

いえいえ、あるあるですよ、何かすぐ挫折しちゃうみたいなのところがあって、何かこれはあつていいと思うんですよ。だから、それは忘れちゃうということは自分の中にあまり響いていないのかもしれないので、やっぱりどれだけ自分の中に刺さるかとか、あとガクシン思考が結構大事なんですよ。自分の何を成長させたいかというところで、設定の計画のところでは忘れないようなものを入れるみたいな、計画の中に入れる。だから、僕の場合にはやっぱり論文のクオリティーというのは大事なんですよ。何かこんなスピード上げても、あるときミスっちゃって、論文の中で気づいて、これはやばいよねみたいな危機感、ちなみにアンラーニングって実は危機感が大事なんですよ。

これチームアンラーニングの研究なんですけど、やっぱり危機感があると変えていくという、変革も同じかもしれないんですけど、だから自分の中のある意味の危機感の醸成というの、ちょっとややネガティブになっちゃいますけど、このままじゃまずいねみたいなのところ、だからそれで忘れてしまわないようなところで、そこが大事な、でもさっきのコメントと矛盾しちゃっていますね。まず、どうでもいいところからやったらどうですかって言っちゃっているんで、あまり本丸から行くとあれなんですけども、だからそのちょっと両方が大事な。まずやりやすいところからやっていって、でも最終目標はやっぱり一番大事なところ、自分の成長とか仕事のパフォーマンスにつながるようなところ、でもそこから初めからやっちゃうとちょっと挫折しがちなんで、それにつながる何か手前のややベースとして目指すところは同じなんですけど、これだったらできるなというハードル低めなアンラーニングからやっていって、その路線、方向性は維持しながら、だんだん、だんだん本丸に近づいていくみたいな、そんな感じですか。難しいですよ。

ただ、アンラーニングという言葉を知っているだけでも大分違うと思います。だから、アンラーニングしなきゃなみたいなのが頭にある人と、何か全然そういう概念がない人というのは大きく違うと思うんですよ。だから、何かちょっとまた戻っちゃったよ、アンラーニングできなかったなみたいなというのを考えていること自体はすごくいいと思うんですよ。だから、アンラーニングというモード、それにやろうと思っている気持ちがあるわけなんで、だからそれがあるんだったらよくって、また戻っちゃった、じゃ何しようかな、次みたいなアンラーニングみたいな、そういうところで意外とやっているんですよ、アンラーニングって何か、ちなみに僕は先ほどの教育上でアンラーンしたのは、「な、分かるだろう」みたいな説明だと200人ぐらいの授業だったら大丈夫なんですけど、450人だったら言語化しなきゃいけないんです、思いっきりルールを。こういうことだからね、こういう目的でやるからねというのはすごくやらざるを得なかったんです。それは危機感、じゃないと授業が回っていかないから、だから何かそこら辺を自分の中のアンラーンの最終目標みたいのをある程度意識しながら、でもそこにつながる小っちゃいアンラーニングみたいな、あるいは周辺のアンラー

ニングをしながら、そこに向かっていくみたいな、そういうモードというのかな、それが大事なのかなと思いました。難しくて、あまりいいことだと思いますけど、以上です。

**中鉢FD委員長** 松尾先生、どうもありがとうございました。本学の松尾先生も、どうもありがとうございました。

ほか何かご質問、コメントいかがでしょうか。

先生方に私のほうからちょっと質問なんですけども、私FD委員会やっていると、FDアンケートというものにざらっとですけど、目を通すんですが、時々学生からのフィードバックで、この授業で話していることは私が今まで経験したり学んできた内容と異なる。だから、この授業の内容は間違っているというようなコメントを何回か見かけたことあるんですね。そういった辺りで、先生方、何か今のアンラーンということに関連して学生との教育ということに考えたときに、何かその具体的にそういえばこんなことあったよな、こんなときに学生がアンラーンという言葉を知っていてくれたらうれしいなとか、そういった経験とか何かそういったことがもしありましたら、ぜひこの場で共有していただきたいと思うんですけど、いかがでしょうか。どなたか、特に技法とか教えている先生は結構そういう場面に遭遇されているんじゃないかなと思うんですけど、いかがでしょうか。

じゃ、ちょっと私の経験お話させていただきますと、これは本当相当前なんですけども、ロジカルシンキングの授業をやっておりまして、図表を見て、この内容を言葉で総括しろという演習課題をやったときに、たまたまお酒に関するデータを書いたグラフ、ウイスキーの銘柄に関するデータが書かれた表を、これを読み解いてくれと、一言で総括してくれという課題があったんで、とある学生さんにやってもらったところ、その学生さんは親御さんが酒屋さんをやっていて、自分も酒屋の仕事を手伝っていると、そういうふうなバックグラウンドがあるので、その図からとうとうとウイスキー業界の話について語ってくださったんです。恐らくその内容は正しいことなんだと思います。だけど、やっていただきたい、授業として学んでいただきたいのはロジカルシンキングなんですね。そのまんまこの図から読み解けることは何かと、どこまで行ったら言い過ぎになるのか、そのレベルをぜひ学んでほしいという趣旨で出した課題に対して、ご自身の経験をとうとうと語られた。正直私どうすればいいのかわかんなかったです。その方に、いや、それは間違っているとも言えないし、言っている内容自体は合っているのかもしれない。それはその方のご機嫌でしょう、だけど今教えて学んでほしいこととは違うんだよなんてことが私の経験上あったんですけど、例えばそんなときってどうしたらよろしいでしょうか。もし松尾先生のコメントあれば。

**松尾講師** 何か困った学生ですね、それは何かちょっと違いますよって言ってあげたほうがいいんじゃないですか。貴重な意見ですけど、テーマが違うんでって言ってあげたほうが、でも今のお話お伺いしながら、やっぱり自分がアンラーニングするのは何とか意欲あればとかできると思うんですけど、ほかの人にアンラーニングさせるって難しいんですよ。あと僕は医師会で講演したときに、でもそこには看護師さんとか医療系の人が出て、看護部長さんが、うちの院長をアンラーニングさせたい

んですけど、どうしたらいいんでしょうかって言われて、それは結構アンラーンさせたい人がいるんですけどという質問受けること多いんですけど、そのときにその人狙い撃ちにしてアンラーニングをさせようと思っても、あまりうまくいかない。だから、やっぱりみんなでアンラーニングをしましょうみたいな、その場をつくって、その人も入ってもらおうほうがいいと思うんですよね。だから、ある意味アンラーニングのこういうワークショップじゃないですけど、それでじゃアンラーニング経験の発表会って、これは結構いいと思うんですよ、ネガティブじゃないじゃないですか。当のアンラーニングした人、してもらいたい人も出せるはずで、アンラーニングという考え方が分かってくると、ちょっとアンラーニングする方向に向かっていくと思うんですよね。

次に、じゃ何か次アンラーニングしましょうみたいな、それかみんなで考えましょうみたいな、そんな形で、みんなで参加してやっていく、そうすると左のシートで自分の中で腹落ちした、自分もやっていたなって、成長するためにはアンラーニングが必要ですよというちゃんと話をして、じゃどこを変えるかみたいなのところで考えていくと、大分何かかちんこちんの人もほぐれていくみたいな、ほぐれない人はほぐれない、ぶれないと思いますけど、何かそういう背中を押してあげるみたいな、そういうのがあっていいのかなと思います。すみません、先ほどの授業の話は僕もそういう人がいたら困っちゃうなと思いながら聞いていましたけど。

**中鉢FD委員長** ありがとうございます。びしっと、やっぱりそれは違うぞって言わなきゃいけないという場面だったんでしょうね、多分。どうもありがとうございます。

あとやっぱり他人にアンラーニングさせるということがとても難しいなということについても、なるほどと思いました。何かそういうことについて全体として意識が持てるような何らかの方策が必要なんではなかね。ありがとうございます。

ほかの皆さん、ぜひ、聞いているだけだと疲れるでしょう。質問をお願いします。

**松尾講師** 1つ、今お話聞いていて思うのは、やはり社会人大学院で専門職大学院なんで、ほぼ学びに来ていると思うんですよね。だから、経験学習サイクルの話をする、冒頭でもオリエンテーションでもいいと思うんですけど、やっぱりこの話をしたらいいんじゃないかなと思うんですね。皆さんしっかりと経験学習サイクル、授業を受けながら自分のスキルをアップデートするために来ているんですよねという、そこら辺をしっかりと理解してもらって、だからそこでアンラーニングをしないとこれが回らないんですよみたいな、そういうことはちゃんと伝えておけば、何か自分の経験に固執して、先生の言っていることは違うみたいなことは、そういうことを言っている発言の不適切さに気づく人が増えるかもしれないなと思います。

以上です。

**中鉢FD委員長** なるほど、経験学習サイクルということの一つ皆で共有しておきましょうということですよ。これ大事だと私も感じます。ありがとうございます。

ただ、そうなんだよな、やっぱりこれはちゃんとやらないといけないんでしょうね。というのは、



社会人でわざわざ自分でお金を払って学びに来るというだけで、自分で何かを変えたいとか、何か自分をもっとブラッシュアップしたりキャリアアップさせたいという意識は当然お持ちな方が、基本的にはわざわざ社会人大学生、大学院生として入ってきているという状況の中で、それにしても何かやっぱりちょっと自分を変えるということのために必要なことが分かっていないという人も結構いるというのが、ちょっと率直な、そういう感想持つときも時々あるというところなんです。だから、その気持ちはあるんだけど、ついていっていないよという方に対して、何かうまく導けるような変化につなげられるようなことができるといいかなと思うんですけどね。

**松尾講師** いや、それは難しいですね。そういう学生も僕も頭に何人か浮かんで来るんで、そういう人が変わっていくというので、難しさというのはあるんですけど、たださっき言ったようなモデルを、大学院なので、人がどうやって成長して、どこでつまづくかみたいなの、そういうようなモデル、例えばさっきの例で言うと、なかなか任せられないということがあるんですけど、大学院にこれちょっと置き換えると、大学院に入っても変わらない人のタイプ分けじゃないけど、何とか型、何とか型、こういうのをちょっと今まで先生方と一緒にご経験の中で出して、でもすごく理想的にはこうなんだというのを両方出してあげて、皆さん、この中の何とか型に陥っていないですかみたいに、自分の経験にこだわり型とか、何かやたら授業で先生やつつけて喜ぶ人間とかいたりするし、何かそういうのはなかなか大学院に来て学ばせんよというような感じで、柔軟で、こういうタイプで学べればいいんですみたいな、何か出してあげるとやっぱり大分出さないよりは気づく人が多いかなって思います。

**中鉢FD委員長** なるほど。

**松尾講師** 要はここ研修ってありますけど、大学院というのがあったら、これちょっと取り込まないと意味がないんで、どんどん新しいもの取り込んでいくことが大事なんですよみたいな、そこら辺で大学院ならではの成長のプロセスを言語化して説明して授業でして、ここに陥らないようにしてくださいねみたいな感じで出すというのはありかなと思います。

**中鉢FD委員長** そうですね、何かそういったタイプ分けみたいなものを、社会人学生というくくりの中で何か分類できるといいのかなと思いました。ありがとうございます。

多分こういう話ですと、本学、三好きよみ先生いらっしゃいますか。多分お詳しいんじゃないかなかなと思うんですけど、コメントいただければ、いらっしゃらないかな……

越水先生、お願いします。

**越水教授** すみません、再び越水です。先ほどの経験学習サイクルを学生さんに最初に提示するというのは非常にいいなと思ったんですけど、このコルブ先生の経験学習サイクルの教訓化のところで、先生の講演の中でアクションにつながるようなまで消化するって、つくるというんですか、そういうのが話があって、非常にいいなと思ったんですけど、ここ教訓化するときの何かコツとかありますか。

**松尾講師** これ難しくて、大事なんですけど、難しくて、教訓出すときってある特定の状況にしか適用できない教訓よりもいろいろ幅広く適用できる教訓のほうがよくて、要はだから理論化するというか、普遍化するというのは結構大事なんです。だから、例えばあるプロジェクトでうまくいった、でも別のプロジェクト、全く同じプロジェクトってないから、ほかのプロジェクトでも通用する本質って何だろうって、本質について考えさせたり原理原則的なところで持っていくと幅広く適用、応用できるみたいな、それはありますね。

**越水教授** なるほど。教訓化したものを使って新しい仕事にそれを使わなきゃならないから、本質的であるとか普遍的な教訓にしないと次の仕事に使えないという、そういうことですね。

**松尾講師** そうなんですよね。

**越水教授** 分かりました。ありがとうございます。

**中鉢F D委員長** 越水先生、どうもありがとうございました。

それでは、ちょうど時間過ぎましたので、質疑応答の時間、ここまでとさせていただきます。

改めまして、ご講演いただきました松尾睦先生及び質疑応答に参加していただきました先生方、どうもありがとうございました。

それでは、研究科長、吉田先生に総括をお願いいたします。

**吉田研究科長** 松尾先生、どうもありがとうございました。

非常にいつも何となく考えて、また深くは考えていなかったのかもしれないというところ、非常に鋭い視点から客観的にお話いただいて、恐らく今多くの先生方もいろんなこと頭の中で考えている最中だと思うんですけど、非常に刺激的で大変ありがたいご講演でした。本当にどうもありがとうございました。

私自身も、今ちょっとアンラーニングで気を遣わないほうがいいのかなとかというのを、ちょっといつも気を遣っているなということで、質問も気軽に場をつなぐためにということで中鉢先生のご指摘どおり、頭によぎったんですけど、これをちょっと今一応捨ててみたんですけど、ただやってみたら一つ気づいたのが、やっぱり自分自身が進化とか発展する意思が強くないといけないのかなと、一体これはアンラーニングをしてどういい方向に発展していくのかということですね。これを自分自身がしっかり考えていないと、単に気を遣わないようにして黙っているとかやっているだけだと、どうもちょっと発展しないのかなということにも気づいたりとか、ですから逆に言うと、この進化とか発展をする意思があったときに非常に鋭い視点から、いい形で活用される知見であるというようなこともまた気づかせていただいたという形になっております。どうも本当にありがとうございます。

また、今日聞いている先生方にも、そういう点で今現在演算処理技術から、それから通信技術、それからA I 技術に至るまで、非常に飛躍的な発展があって、今外的環境というのがどんどん進化しているとか変化している状態です。ですので、本学も当然求められるものがどんどん変化していく

ことになり、我々がそれを先導してどんどん発展しなきゃならないんだと思うんです。これは皆さん先生方全員思っていらっしゃることだと思いますけど、その意思を持ったときに今日のお話、松尾先生からのお話、我々も思い出しながら活用できる状況が非常に多いんじゃないかと思いますので、そういった点でもファカルティ・ディベロップメントとして我々学ぶべきところを集約しながら、本日の内容についても我々の知見にしていくべきかと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

松尾先生、本当にお忙しいところだったと思いますが、非常に面白い、多分少人数で話したりすると非常に盛り上がったお話なんだと思いますが、1対多で話すことによって、ちょっと質問がしにくい点とかあったかと思いますが、何か何となく松尾先生のお人柄も伝わるような、ほんわかしたいい時間を過ごさせていただいたような気がします。本当にどうもありがとうございました。深く御礼申し上げます。どうもありがとうございました。

**松尾講師** ありがとうございました。

**吉田研究科長** それでは、中鉢先生、締めていただければと思います。

**中鉢FD委員長** 吉田先生、どうもありがとうございました。

それでは、本日第37回FDフォーラム次第は以上となっております。

改めまして松尾睦先生、どうもありがとうございました。

**松尾講師** ありがとうございます。お疲れさまでした。

○閉 会 午後 2時30分

# 2024 年度前期「学生による授業評価」 結果の概要報告

## 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	出席回数(出席率)	出席回数(出席率)について回答ください。なお、Google MeetやZoom等を用いた対面授業がない授業回(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。	①0～3回(出席率0～20%) ②4～6回(出席率21～40%) ③7～9回(出席率41～60%) ④10～12回(出席率61～80%) ⑤13～15回(出席率81～100%)
2	学習意欲	この授業の予習や復習、配信されている動画の見直し、レポート制作等に積極的に取り組んだか回答下さい。	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	シラバス	シラバス及び当初教員から示された授業計画は、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
4	学習目的	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のか、いま学習していることが何の役に立つかわ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
5	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
6	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
7	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
8	教員解説力・指導力 (話し方、質疑応答)	担当教員の解説や指導はわ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
9	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
10	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

11	継続学習性(興味・関心)	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
12	参加について ／遠隔授業	この授業は全回遠隔で参加しましたか？	①全回、対面で参加した ②一部遠隔、一部対面で参加した ③全回、遠隔で参加した
13	適性 ／遠隔授業	この授業は遠隔授業に適していると考えますか？	①全く適していない ②あまり適していない ③どちらとも言えない ④適している ⑤大いに適している
14	学習効果 ／遠隔授業	この授業を遠隔で実施したことで学習効果は上がったと思いますか？  ※本授業が一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施した授業については回答は不要。	①非常に下がった ②下がった ③あまり変わらない ④上がった ⑤非常に上がった
15	コミュニケーション ／遠隔授業	この授業において、教員や学生間とのコミュニケーションは十分でしたか？  ※本授業が一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施した授業については回答は不要。  ※ここでいう「コミュニケーション」とは、質疑応答や議論など、いずれかが含まれていることを指し、その手段はオンライン対話、manaba掲示板でのメッセージのやりとり(数日の遅延を含める)を含む。	①非常に不十分だった ②不十分だった ③どちらとも言えない ④十分だった ⑤非常に十分だった
16	モチベーション ／動画配信	授業に対するモチベーションは対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)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、途中で変化すると思いますか？)	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)
17	通学の負担 ／動画配信	もし通学があった場合、通学に関する負担は、対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)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？)	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)
18	学習上の負担 ／動画配信	学習に取り組む上での負担は対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)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？)	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)
19	理解度 ／動画配信	この授業の内容に対する理解は対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)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？)	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)

20	授業頻度 ／動画配信	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)を教えてください。	①0回(この授業は、すべて対面授業形式(遠隔授業を含む)で実施した方がよい) ②4回程度(全授業回数の25%程度) ③8回程度(全授業回数の50%程度) ④12回程度(全授業回数の75%程度) ⑤15回(この授業は、すべて動画配信形式で実施した方がよい)
21		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
22		悪かった点や、改善した方がよい点等について記述して下さい。	自由記述
23		授業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下さい。	自由記述
24		遠隔会議ツール(GoogleMeet、Zoom等)を用いた授業形式や教室での参加が条件付になったことについての意見を記述してください。	自由記述
25		13-16の遠隔授業に関する質問以外で、気付いたこと、感じた点等について記述して下さい。	自由記述

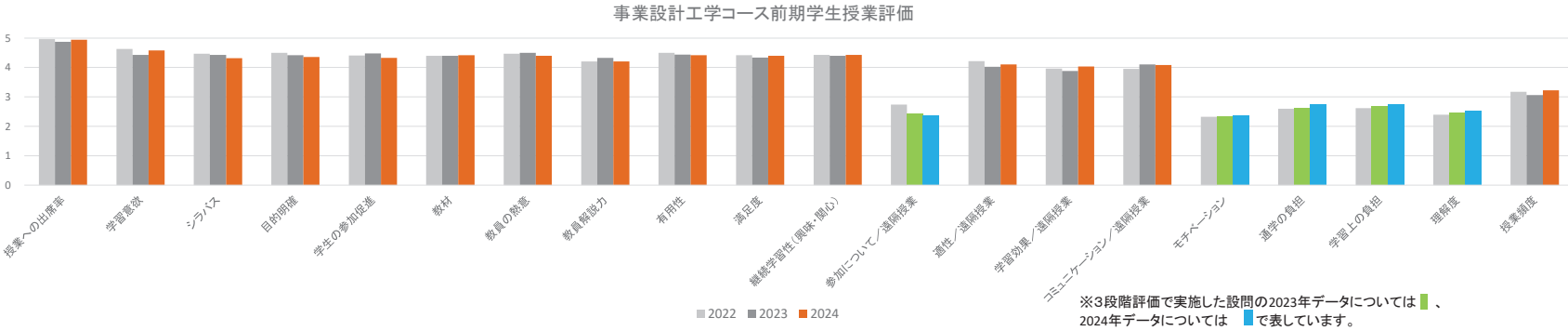
# 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
 ※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

## 【事業設計工学コース(前期)】

### 前期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について/遠隔授業	適性/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.95	4.58	4.32	4.36	4.33	4.42	4.40	4.21	4.42	4.40	4.43	2.37	4.11	4.03	4.09	2.37	2.73	2.74	2.51	3.23
2023	4.87	4.43	4.43	4.42	4.48	4.40	4.50	4.33	4.44	4.34	4.40	2.41	4.02	3.88	4.10	2.32	2.62	2.68	2.47	3.06
2022	4.97	4.64	4.47	4.50	4.41	4.40	4.47	4.20	4.50	4.42	4.43	2.74	4.21	3.97	3.95	2.32	2.60	2.62	2.40	3.17





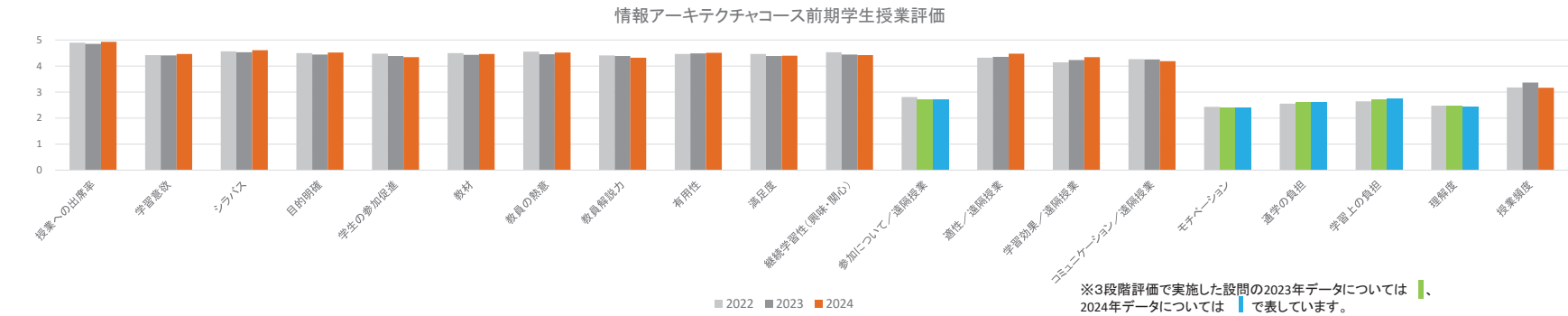
# 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
 ※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

## 【情報アーキテクチャコース(前期)】

### 前期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について／遠隔授業	適性／遠隔授業	学習効果／遠隔授業	コミュニケーション／遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.93	4.46	4.61	4.52	4.34	4.46	4.52	4.32	4.51	4.40	4.42	2.71	4.47	4.34	4.19	2.40	2.63	2.74	2.46	3.16
2023	4.86	4.41	4.53	4.44	4.38	4.43	4.45	4.39	4.48	4.39	4.44	2.72	4.35	4.23	4.26	2.42	2.63	2.72	2.48	3.37
2022	4.89	4.42	4.56	4.50	4.48	4.50	4.55	4.41	4.47	4.47	4.53	2.81	4.32	4.14	4.26	2.43	2.56	2.65	2.48	3.18



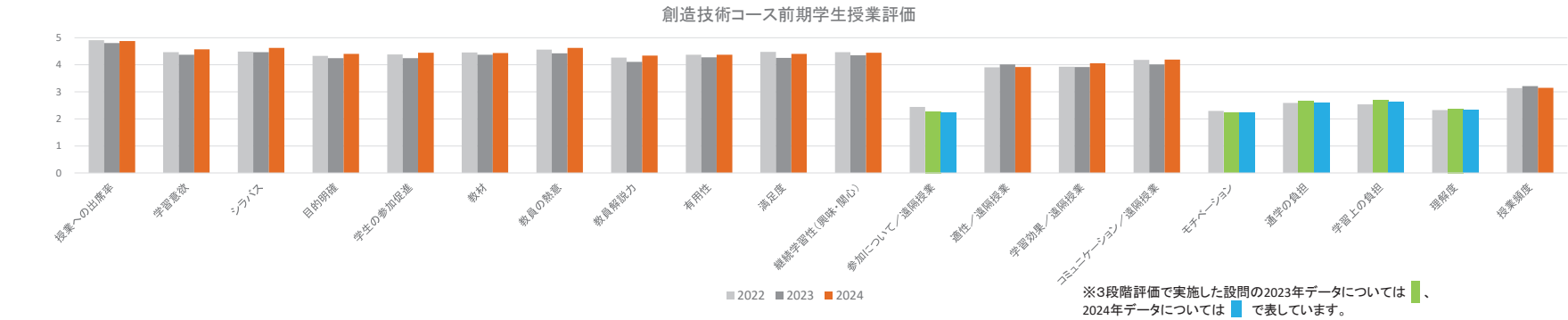
# 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

## 【創造技術コース(前期)】

### 前期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について/遠隔授業	適性/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.88	4.57	4.62	4.40	4.45	4.43	4.62	4.34	4.37	4.40	4.45	2.22	3.92	4.05	4.19	2.24	2.60	2.62	2.32	3.15
2023	4.80	4.37	4.47	4.25	4.25	4.37	4.42	4.11	4.27	4.25	4.35	2.27	4.01	3.92	4.01	2.24	2.64	2.68	2.37	3.21
2022	4.91	4.46	4.49	4.33	4.38	4.45	4.56	4.26	4.37	4.48	4.46	2.44	3.91	3.93	4.18	2.30	2.59	2.54	2.33	3.13



## 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	出席時間数(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。	①2時間以下 ②2～3時間以下 ③3～4時間以下 ④4～5時間以下 ⑤5時間以上
2	学習時間	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。	①2時間以下 ②2～3時間以下 ③3～4時間以下 ④4～5時間以下 ⑤5時間以上
3	参加意欲	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	プロジェクト説明書	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	参加について ／遠隔授業	このPBLは全回遠隔で参加しましたか？	①全回、対面で参加した ②一部遠隔、一部対面で参加した ③全回、遠隔で参加した
7	適性 ／遠隔授業	このPBLは遠隔授業に適していると考えますか？	①全く適していない ②あまり適していない ③どちらとも言えない ④適している ⑤大いに適している
8	学習効果 ／遠隔授業	このPBLを遠隔で実施したことで学習効果は上がったと思いますか？  ※本PBLが一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施したPBLについては回答は不要。	①非常に下がった ②下がった ③あまり変わらない ④上がった ⑤非常に上がった

9	コミュニケーション ／遠隔授業	<p>このPBLにおいて、教員や学生間とのコミュニケーションは十分でしたか？</p> <p>※本PBLが一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施したPBLについては回答は不要。</p> <p>※コミュニケーションとは、質疑応答や議論など、いずれかが含まれていることを指し、その手段はオンライン対話、manaba掲示板上でのメッセージのやりとり(数日の遅延を含める)を含む。</p>	<p>①非常に不十分だった ②不十分だった ③どちらとも言えない ④十分だった ⑤非常に十分だった</p>
10	有用性	このPBL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？	<p>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</p>
11	満足度	このPBLを通じて学習できた内容に満足しましたか？	<p>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</p>
12	継続学習性(興味・関心)	このPBL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？	<p>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</p>
13		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
14		悪かった点や、改善した方がよい点等について記述して下さい。	自由記述
15		PBL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下さい。	自由記述
16		上記のほか、遠隔会議ツール(Google Meet、Zoom等)を用いた形式になったことについての意見を記述してください。	自由記述
17		上記6-9の遠隔におけるPBLに関する質問以外で、気付いたこと、感じた点等について記述して下さい。	自由記述

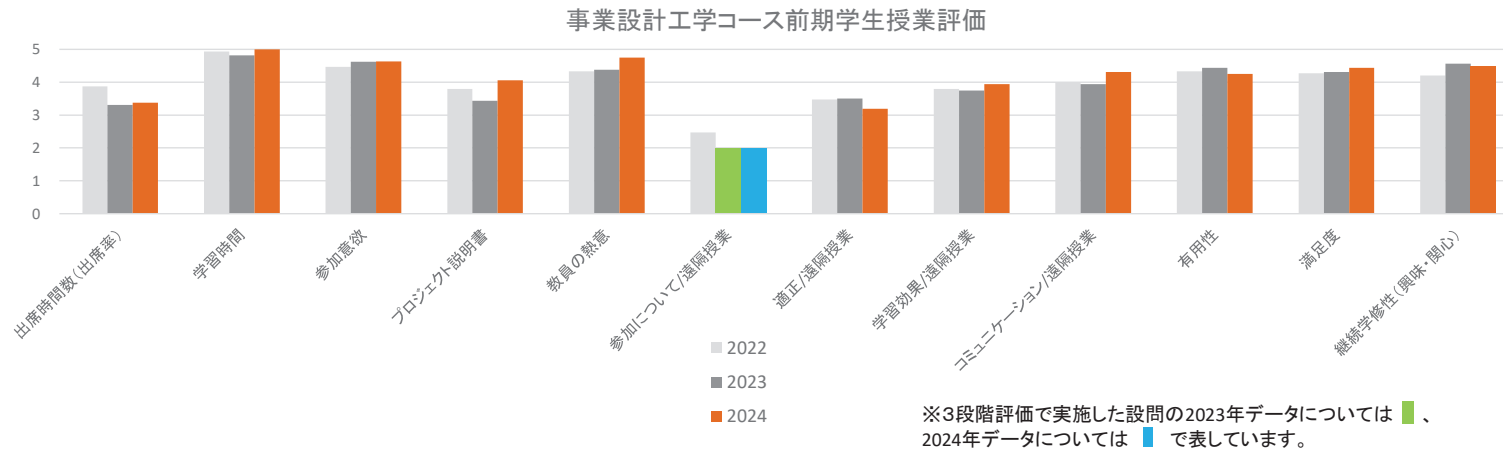
## 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
※ 設問6は、3段階評価で実施

### 【事業設計工学コース(事業設計工学特別演習1・2)】

#### 学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	出席時間数 (出席率)	学習時間	参加意欲	プロジェクト 説明書	教員の熱意	参加について /遠隔授業	適正/遠隔授 業	学習効果/遠 隔授業	コミュニケー ション/遠隔授 業	有用性	満足度	継続学修性 (興味・関心)
2024	3.38	5.00	4.63	4.06	4.75	2.00	3.19	3.94	4.31	4.25	4.44	4.50
2023	3.31	4.81	4.63	3.44	4.38	2.00	3.50	3.75	3.94	4.44	4.31	4.56
2022	3.87	4.93	4.47	3.80	4.33	2.47	3.47	3.80	4.00	4.33	4.27	4.20



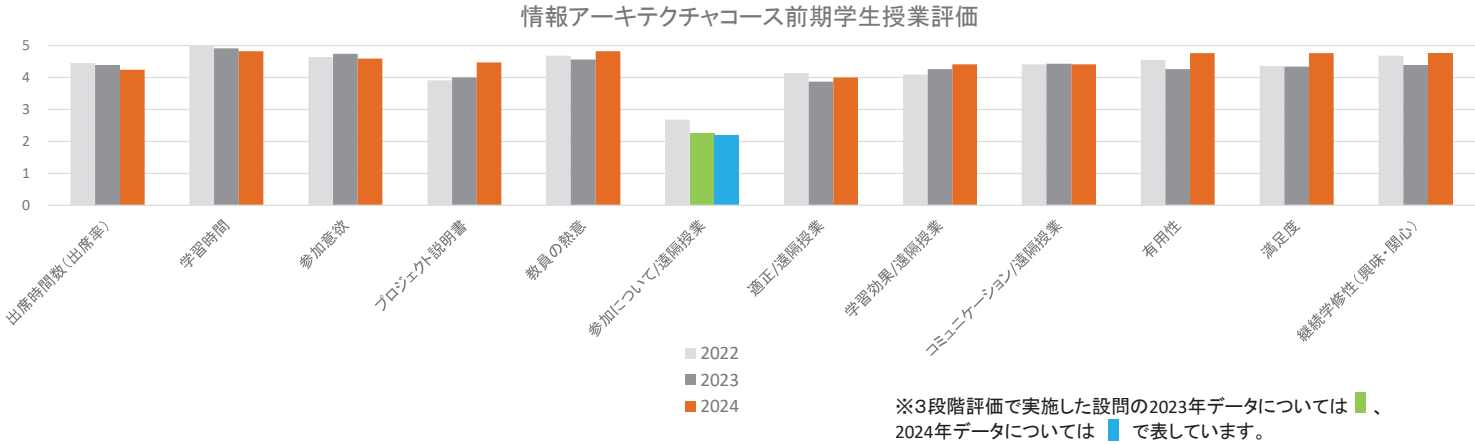
# 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
 ※ 設問6は、3段階評価で実施

## 【情報アーキテクチャ技術コース(情報システム学特別演習1・2)】

### 学生授業評価平均値

設問	1 出席時間数 (出席率)	2 学習時間	3 参加意欲	4 プロジェクト説明書	5 教員の熱意	6 参加について /遠隔授業	7 適正/遠隔授業	8 学習効果/遠 隔授業	9 コミュニケーション/遠隔授業	10 有用性	11 満足度	12 継続学修性 (興味・関心)
2024	4.24	4.82	4.59	4.47	4.82	2.18	4.00	4.41	4.41	4.76	4.76	4.76
2023	4.39	4.91	4.74	4.00	4.57	2.26	3.87	4.26	4.43	4.26	4.35	4.39
2022	4.45	5.00	4.64	3.91	4.68	2.68	4.14	4.09	4.41	4.55	4.36	4.68



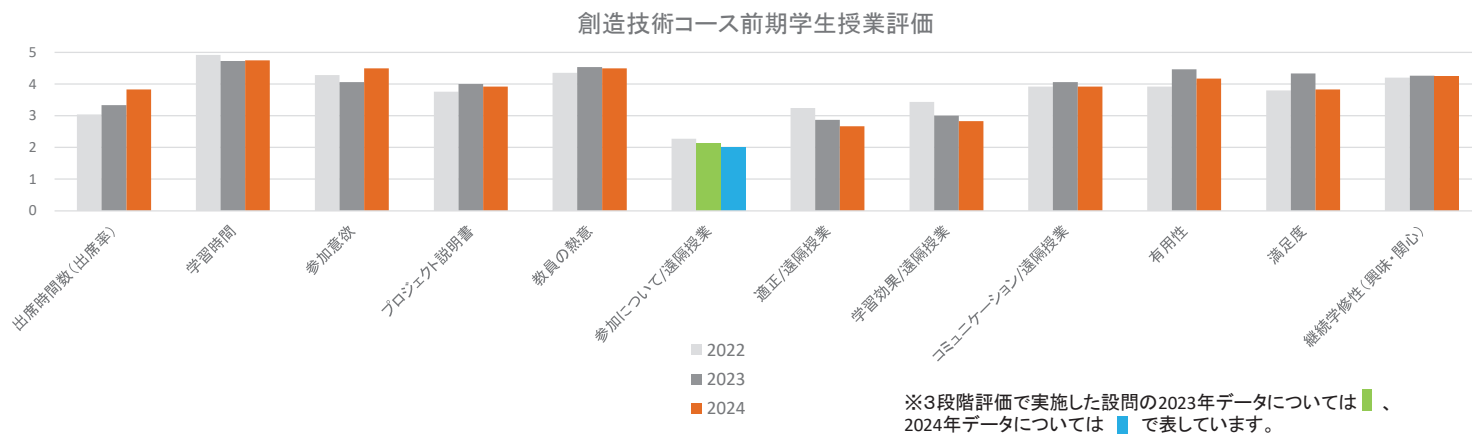
## 分析グラフ

以下のグラフと表は、 ページから 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。  
※ 設問6は、3段階評価で実施

### 【創造技術コース(イノベーションデザイン特別演習1・2)】

#### 学生授業評価平均値

設問	1 出席時間数 (出席率)	2 学習時間	3 参加意欲	4 プロジェクト説明書	5 教員の熱意	6 参加について /遠隔授業	7 適正/遠隔授業	8 学習効果/遠 隔授業	9 コミュニケーション/遠隔授業	10 有用性	11 満足度	12 継続学修性 (興味・関心)
2024	3.83	4.75	4.50	3.92	4.50	2.00	2.67	2.83	3.92	4.17	3.83	4.25
2023	3.33	4.73	4.07	4.00	4.53	2.13	2.87	3.00	4.07	4.47	4.33	4.27
2022	3.04	4.92	4.28	3.76	4.36	2.28	3.24	3.44	3.92	3.92	3.80	4.20



## ■ 第1クォータ アクションプラン ■

### 1 各コース共通科目



## 「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： 技術倫理

氏名： 伏見 靖/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）

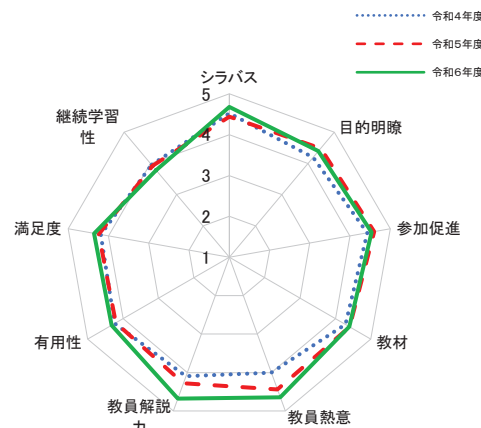
（１）出席率：極めて良かった。１限が講義、２限が講義内容を活かしたグループワークという形式であり、討論した内容を反映したレポートを評価するため、参加へのモチベーションが高くなったと思われる。

（２）自己学習量：良かった。レポートに、討論内容及びネットでの情報収集を反映した形跡がみられた。

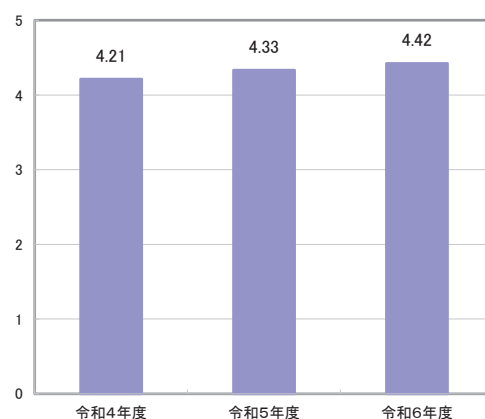
（３）目的明確性：良かった。講義とグループワークを連動させることで、講義で示した事項がグループワークの発表内容に反映されていた。（４）学生の参加促進：高かった。グループワークにて、自分とは違う意見や価値観に触れて良かったという意見があった。逆に、グループワークに熱心ではない学生もいるようなので、全ての学生が積極的に参加できる方策を考えたい。

（５）教材及び教員解説力：スライドが判りにくいという意見が一部にあったので、適宜修正したい。

（６）講義の一部については、可能な部分についてはリモートでも実施したい。



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）

（１）レポートの形式は自由としたが、レポート作成経験があまりない学生もいるので、事前に簡単なフォーマットを紹介した。フォーマットに沿って記述する学生と、全く無視して記述する学生がいるが、結果的にフォーマットに沿って記述したレポートの方が良かったので、フォーマットの意味を説明して、高水準のレポートを記述するように指導したい。（２）事例を事前に読む学生と、読まない学生が居るので、事前に読む工夫（講義前にポイントを提出させる等）をしたい。これにより、グループワークの討議時間を十分に確保できるため、討議時間が不足するという指摘にも対応できる。

## ■ 第1クォータ アクションプラン ■

### 2 事業設計工学コース科目

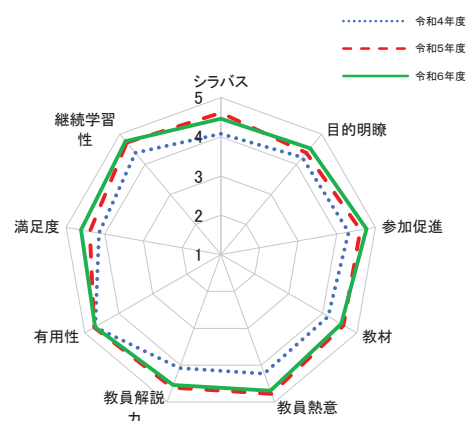
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 会計・ファイナンス工学演習

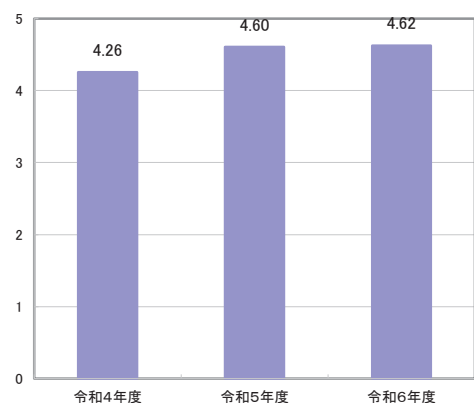
氏名： 三好 祐輔

### 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）

- ・グループ討議で理解が深まったことが良かった点。
- ・グループ演習について、状況によって授業時間外での活動が必要となったが、その分、検討の内容が深まったので、ある程度の授業時間外でのグループ演習は有益である点。
- ・理論と具体例のバランスがよく、学んだことを具体的に活かしやすい点。
- ・課題の提示があってから提出までの期間が長かったため余裕をもって取り組みができたが、初めて作成する人にとってはどうしてよいかわからなかった点。
- ・学生の発表内容が非常に高度であった点。



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）

全般的に非常に良い評価をいただき、嬉しい。これはひとえに担当授業内容に関心を抱いてくれた受講生が多くいてくれたおかげだと思ふ。どの学生の層に焦点を当てればよいかわかる場面もあったが、受講生の熱意と努力でカバーされ、そして授業を教員と共に皆で作ってくれる環境を醸成してくれたことに感謝したい。

## 「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： サービスサイエンス特論

氏名： 松尾 徳朗

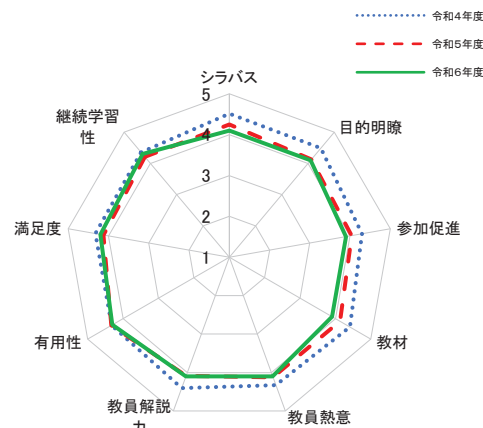
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

#### 【ポジティブなコメント】

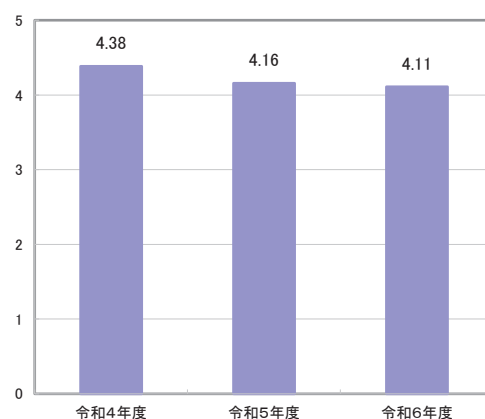
- 授業の振り返りが毎回あり復習に役立った。
- 対面のグループワークで適宜コメントがあった。
- 先生のユーモアがあり、話す内容が分かりやすかった。
- グループワークは他の人の意見を聞けて、大変ためになった。

#### 【ネガティブなコメント】

- ほぼ全部学生任せのワークショップなので、もう少し積極的に学生と話して話を盛り上げてほしかった。学びになる発言が多かったのでも...
- ・動画講義の説明が散発的かつ冗長的になっているように感じた。
- 講義内容の範囲が広いのは理解しているが、もう少し動画講義の論点を簡潔にしてほしい。



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）

「講義時間に収まらないので、次の講義に影響が出る。動画や資料を作成するのが負担である。」などの意見を複数いただいた。授業の冒頭に本科目の受講において必要とする学習時間を提示していたが、さらなる説明を行うことで、十分に理解して受講してもらえるようにする。

## 「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： 事業設計工学概論

氏名： 松尾 徳朗

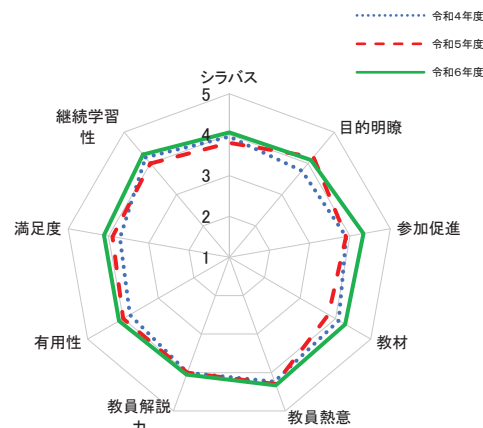
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

#### 【ポジティブなコメント】

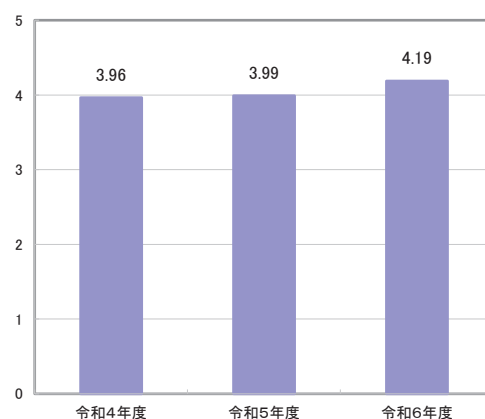
- 担当教員が2コマずつ交代でイントロダクションのような何時で講義を進められたので、先生ごとの専門性の違いや教え方の違いが理解できた。
- 事業設計工学コースを受け持つ先生全員の講義を聞くことができるので、今後の履修登録方針決定に大いに役に立った。
- この講義を受講すれば、事業設計工学コースの概要を把握するのに大いに役立つ。

#### 【ネガティブなコメント】

- 毎回先生が違うので、授業予定を早めに教えて欲しかった。
- 講義資料のダウンロード期間が定められていたものがありましたので、せめて開講中はいつでもダウンロード(参照)できると助かる。
- オムニバス形式により幅広く色々な分野の講義を学ぶことができ、春入学の学生にとっては、2Q以降の科目選択に有益であるのではないかと思う一方、秋入学の学生にとっては、その効果がない。3Qにて開設してもらえればと感じた。



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）

- 本講義の趣旨を教員間で再確認し、将来的に効果的に実施できるようにその内容や教授順序について再構成する。
- 教員間でのコンテンツの確認作業を行うことで、さらなる内容の充実化を図りたい。

## ■ 第1クォータ アクションプラン ■

### 3 情報アーキテクチャコース科目

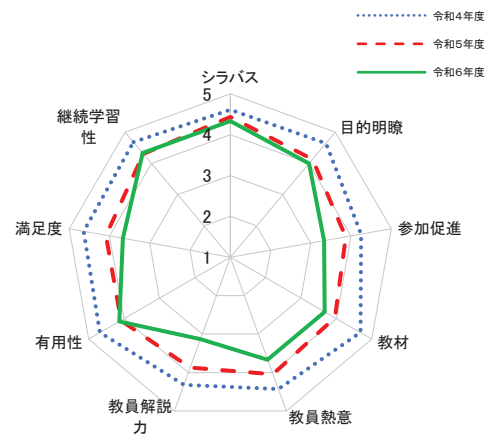
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： オブジェクト指向プログラミング特論

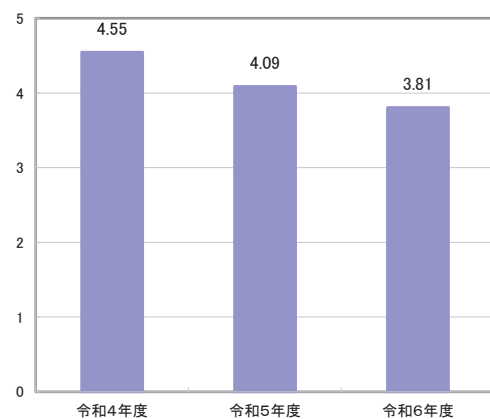
氏名： ロマン シュティフ

### 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）

学生からのフィードバックを受けて、遠隔授業におけるいくつかの技術的な課題が明らかになりました。これには、配信システムの急な変更が含まれますが、これは外部講師の招聘に伴うものであり、準備と対応に関しては迅速に取り組まれました。学生は、過去の教材を活用しつつも新しい内容が加えられていることを認識しており、授業の質の向上に向けた努力を評価しています。また、授業内容の密度や課題提出システムの使い勝手に関する貴重な指摘もあり、これらのフィードバックは今後の教育改善に大いに役立つものです。



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）

今後のアクションプランでは、教育方法および教育流程の改善に重点を置きます。具体的には、配信システムの選定を事前に確定し、授業前に十分な設定とテストを行うことで技術的な障害を減らします。教材は現代の技術動向に即して更新し、学生の理解度に合わせてカスタマイズすることを目指します。さらに、課題提出システムの使い勝手を改善し、授業中の質問タイムを保証することで、学生とのコミュニケーションを強化します。これらの改善を通じて、学生の学習体験の質を高め、教育成果を向上させることを目指します。

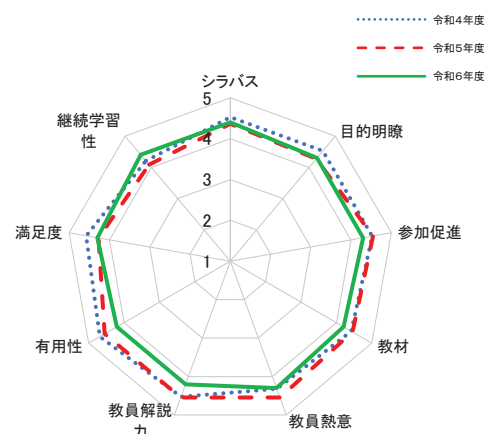
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： コミュニケーション技術特論

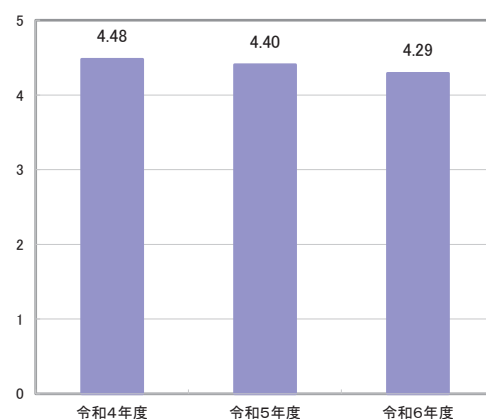
氏名： 中鉢 欣秀

### 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）

受講生の事前知識やモチベーションが多様であ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）

シラバスに記載されている授業の目的やスケジュールを十分に理解しないまま履修をしている履修者がいるようだ。シラバスをよく確認して計画を立てるよう指導したい。教室で対面で出席する履修者と遠隔で参加する履修者が混在するハイブリッドで実施しているが、概ね問題なく実施することができた。



## 「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

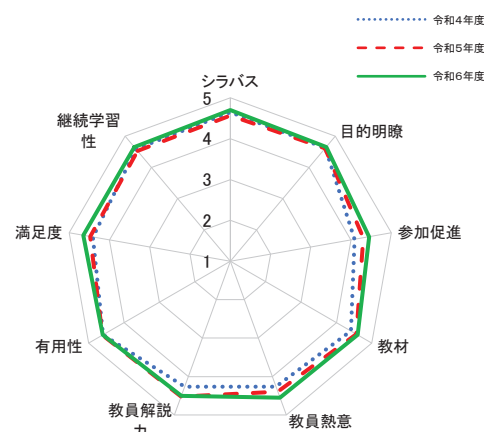
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

#### よかった点

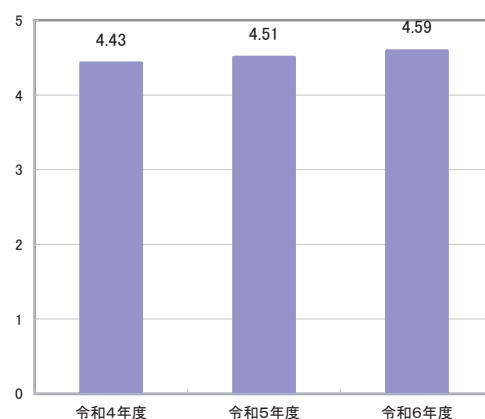
授業の難度や資料内容に対する評価は良好である。また、大学の動画公開のラグを考慮し、一時的にZoomの録画データを公開した方策は好評だった。

#### 改善点

反面、コメントでは口頭説明が早い、授業資料のアップロードが遅い、演習時間が授業時間内にない、などが多く見受けられた。このことから、一度遅れ始めた学生がキャッチアップしづらい授業となっている点は改善する必要がある。また、授業準備が足りず、以前の授業通りの操作だとエラーが起きることがあったため、授業の流れがスムーズでなかった。



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）

授業内容のボリュームから、説明のスピードを落とすことはできないため、授業資料を早めにアップロードし、予習と録画での復習を薦める。また、学生評価における小テストの割合を減らし、演習課題の成績評価を上げることで、自習を促す授業設計にする。

授業を3つのセクションに分けているので、セクション間に演習だけの授業日を準備し、学生のキャッチアップを促す時間を設ける。

また、事前に動作確認を行い、スムーズな授業を心がける。

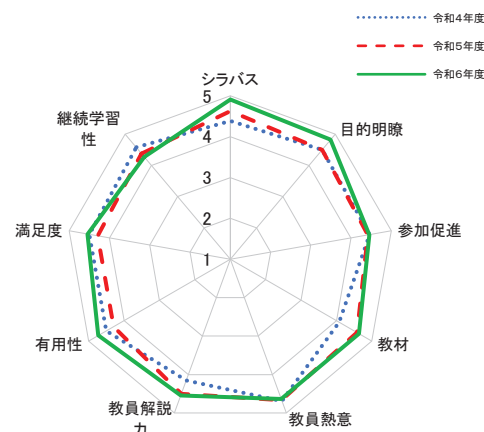
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報アーキテクチャ特論1

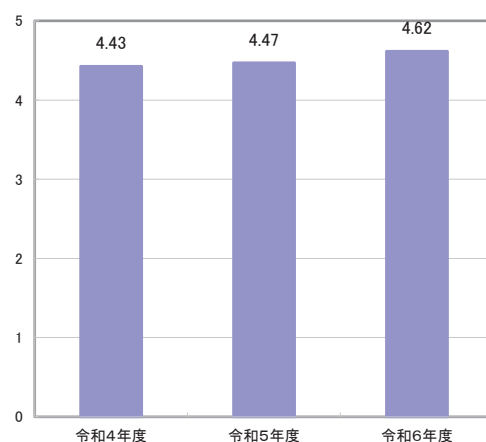
氏名： 小山 裕司

### 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）

今年度は履修者が減って22名の履修者数であった。昨年度は評価平均4.47、回収率80.0%であったが、今年度は評価平均4.62、回収率55.0%と、回収率は下がったが、評価平均は若干上がった（2020-2024では評価平均は最高値）。個々の項目では、興味関心が4.27、学生との対話が4.45と4.5以下で若干低めであった。また、教材で1名、教員解説で2名、満足度で1名、興味関心で2名の学生が評価3以下を付けている。逆に、シラバス、目的明確、教材、教員熱意、有用性は4.6以上であり、学生参加以外の項目で評価5の学生が最も多かった。遠隔授業の取り組みも評価されていたように感じた。



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）

学生からの評価及びコメントは概ね妥当だという評価だと理解している。学生の負担を考慮し、グループワークの時期を変更したことの評価もよかった。学生からのコメントを参考に長所は継続し、指摘いただいた短所は改善を試みたい。授業内容及び資料は年次で新しく更新する。また遠隔授業、共同作業等の仕組みの改善を継続する。

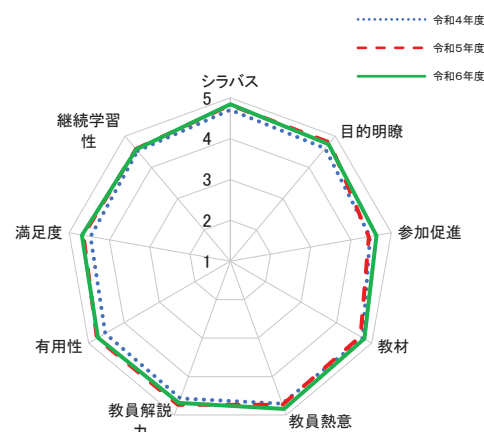
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報セキュリティ特論

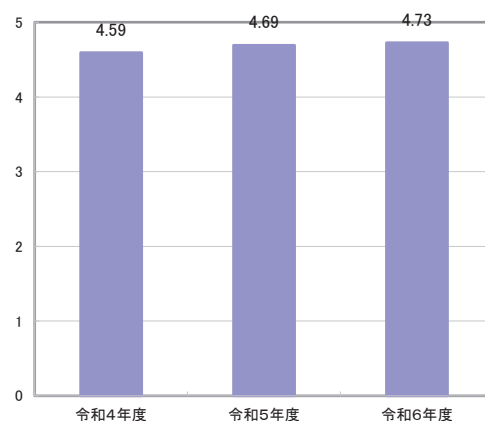
氏名： 奥原 雅之

### 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）

- ・アンケート結果は概ね好評をいただいていると評価している。
- ・各授業回の冒頭で行っている「今日のトピック」（その時々セキュリティ事故やニュースなどの簡単な解説）は特に評価が高い。各学生が普段あまりこの種のニュースに触れる機会がないことを反映していると考えられる。
- ・本科目の開講形式（対面、遠隔、録画すべて可のハイフレックス型）も現在のところ評価が高い。録画授業は業務都合で参加できない受講生にとって機会損失にならない手段となっており、有用であると思われる。
- ・アンケート提出率がやや低いので、次年度は提出の働きかけを強化したい。



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）

- ・特に高評価である「今日のトピック」「ハイフレックス型授業」を含め、肯定的に評価された部分は今後も維持・改善を行っていく。
- ・本年度は授業計画が一部変更になったこともあり、一部授業品質に支障が出た部分がある。特に期末試験では1問出題ミスがあり、受験者全員正解とする措置を行うこととなった。次年度以降、ミスの防止を含め、より高い品質の授業の提供を目指したい。

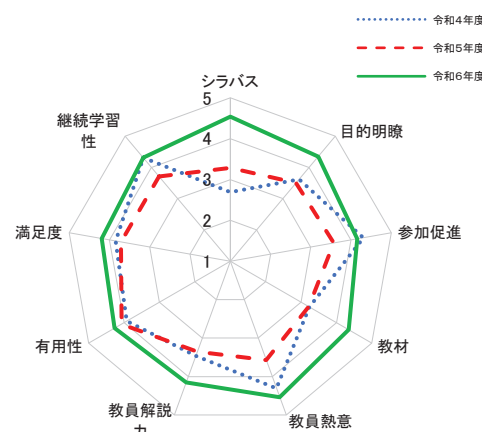
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： ネットワーク特論

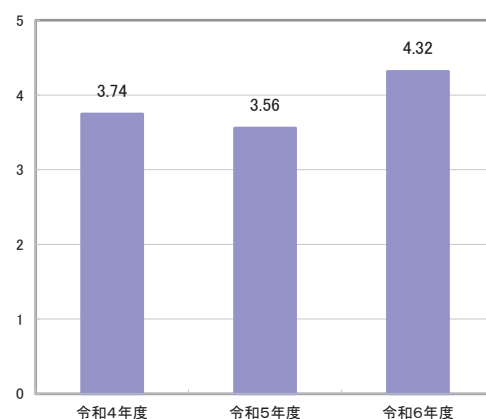
氏名： 追川 修一

### 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）

評価の平均は4.32となり、前年度の前担当者での3.56よりは大きく改善した。項目で評価が高かったのが、シラバスと授業内容の相違 4.54 と指導の熱意 4.54 であり、低かったのが学生との対話 4.15, 解説のわかりやすさ 4.15, 満足度 4.19 である。シラバスと授業内容の相違が高かったのは、初回授業で授業計画を課題のスケジュールも含めて明確にした点が、社会人には有用であるからと考えられる。また、manabaを用いて毎回の講義についてのフィードバックを学生から得て、授業で質問に回答したことは、学生からは良かった点として複数あげられており、それが指導の熱意が高かった理由と考えられるが、学生との対話や解説のわかりやすさにはつながっていない点は対策が必要である。満足度が低かったのは、多様なレベルの学生が様々な内容を期待していることで、提供している内容とのズレがあったことが考えられる。



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）

学生からの良い評価があった初回授業で授業計画を明確にしていることと、manabaを用いて毎回の講義についてのフィードバックと回答については、本学の特徴である多様な学生の授業への期待が変化したとしても、有効であるため、継続していく。多様なレベルの学生が様々な内容を期待している点から考えて、全ての学生が満足する内容とするのは困難である。今年度の内容としては、一般的なネットワークの授業内容に、今後益々重要性を増していく分散システムの内容を加えたものとしたが、分散システムの内容についてネガティブなコメントがなかったことから、分散システムの内容を増やしていく方向性を考える。

## 「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： フレームワーク開発特論

氏名： 安川 要平/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）

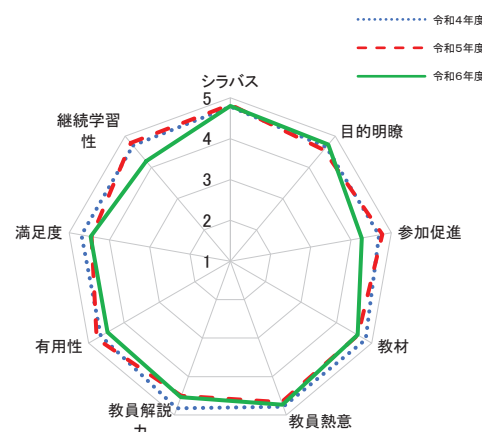
昨年度以前から実施してきた、

1. 動画+Webテキストなどの教材セット
2. 生成 AIによる24時間の質問サポート
3. 提出レポートに対するフィードバック

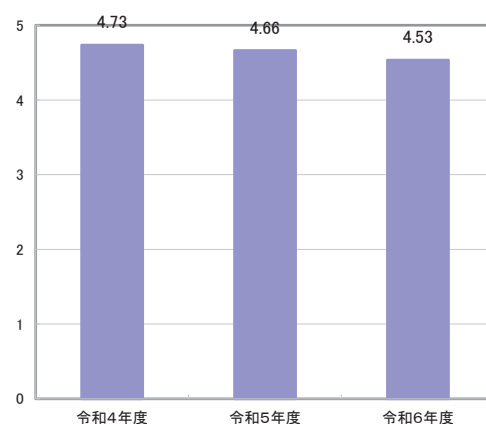
に加えて、今年度から新たに実施した、

1. 生成 AI 活用を前提としたシンプルな採点基準
2. 生成 AI モデルの更新（GPT-3.5 → GPT-4o / 計 715件の質問に対応）
3. Codespaces による環境構築の更新（型補完などの最新版にも対応）

などにより、昨年度に続き高い水準の授業評価を維持できて嬉しいです。特に「環境構築で躓いた」「oo が分からなかった」といったものが例年より少なかったことを鑑みると、高度かつ複雑とされるWeb技術の習得が、より多くの人に拓けてきたのかなと考えています。他方、もし同程度のWeb技術の知識が習得できるのであれば、より短い時間で習得できた方が良いとも考えています。学生からの要望として挙げられていた「動画の目次（タイムテーブル）が欲しい」「何について話すかある程度指標が欲しい」については理解できる部分があるので、次項で具体的な改善案について述べていきます。



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）

学生からの意見の1つに「多くの要望を取り入れようとしてパンクしているようにみえた」とあったように、講師への高い負担の上で成り立つ仕組みでは、持続可能性が無いと考えています。負担が高くない範囲で技術的に解決する方法が無いかを考慮して、翌年度では「tl;dv」などの生成 AI をベースとした動画要約サービスを試してみようかと検討しています。 <https://tldv.io/> 実験的に試したのが本講義の終盤だったため、2024年度の学生にとっては試験的な画面共有のみとなってしまう恐縮ですが、「tl;dv」では以下のような動画の要約と、そのトピックについて話されていた時点への目次が生成されます。

<https://gyazo.com/e17c05b6ec84465362b035e0d7d563d4>

翌年度までの間に同様の新サービスが出る可能性もあるため「tl;dv」にこだわっていませんが、このような動画要約サービスを活用することで学生の貴重な時間を、より有意義な時間に充てられるのではないかと考えています。

## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

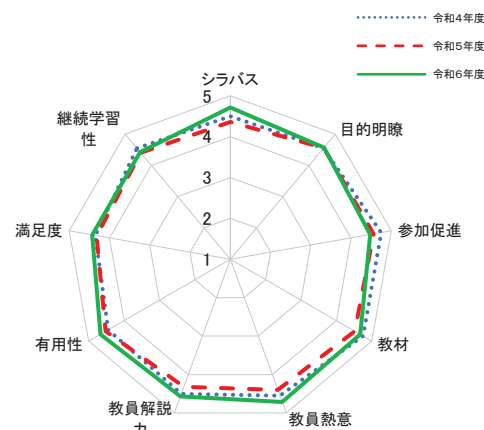
講義名： プロジェクトマネジメント特論1

氏名： 三好 きよみ

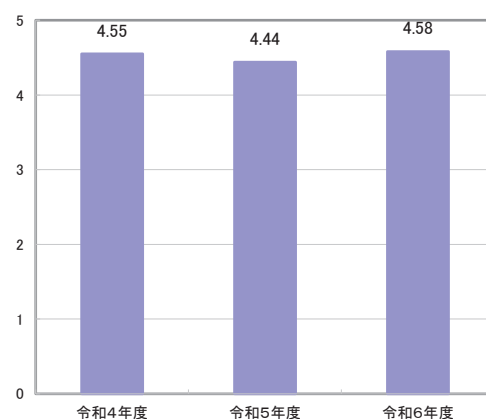
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

以下のようなコメントがあった。

- ・ 動画回では説明、対面回では復習のような形になっていて、わかりやすかった。
- ・ グループワークの回数が多く、実践的な内容で、講義の内容が身についた
- ・ 毎授業終了後に当該授業に対する感想・コメントの提出が求められ、その内容を次回授業冒頭で紹介があったため、他の生徒の考え方を知る又は参考にする機会に役立ったと思う。
- ・ 期末テストの内容のような理解テストを小レポート課題にあっても良かったかもしれません。
- ・ 範囲の広い内容を纏めて話してくださっているため、具体例が分かりづらい点もありますが、次の授業でまた別の事例が見られることを期待しています。
- ・ 全体的に説明が曖昧だと感じた。



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）

基本事項の学修→個人ワーク→グループワーク のサイクルが機能しているようなので、継続する。ただし、録画視聴での基本事項の学習では、理解度テストを盛り込むことを検討したい。ハイブリッド回では、個人レポートを提出するようにし、その内容を取りまとめて公開している。教員側では個人ごとの理解度や感想を確認でき、学生側では他の人の状況がわかることで学修成果を高めることができているようである。今後も継続したい。広い範囲を取り扱っているため、実務に即した内容にはなり難い。そのあたりは授業の開始時に、2Q以降で、ある程度はカバーできることの説明をしたい。

## ■ 第1クォータ アクションプラン ■

### 4 創造技術コース科目



## 「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

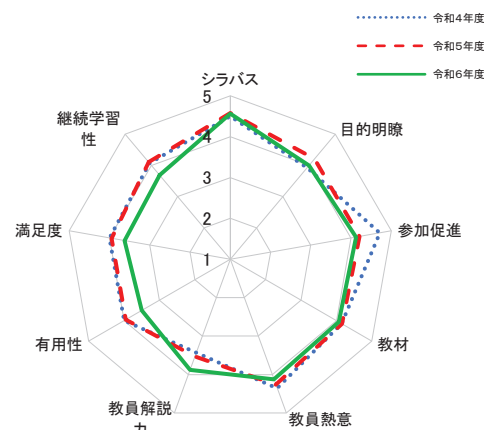
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

○グループワークは好評  
「グループワークでチームで課題を検討し発表することが学びになりました。基本メンバー全員の合意を得ることが必要なので、様々な考え方を知ることができてよかったです。」  
「グループでの発表はものすごく緊張したが、皆さんに優しいお言葉を掛けていただき泣きそうになりました。ものすごく緊張しましたが、良い経験になりました。」

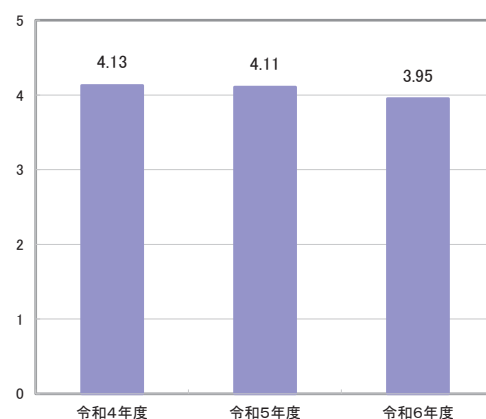
○演習問題は好評  
「練習問題が多い点。」  
「演習が多く、manabaで結果を記載する形式は理解された他の生徒の内容がわかり参考になったと考えます。」  
「100本ノックではないですが、ドリリングできる材料があるのはよかったと思いました。」

○論理型プログラミング言語Prologの理解に苦労した方が多い  
「Prologの理解に苦しみました。プログラミング経験があってもブレイクスルーするまで難しかったです。勘所掴んだ後は問題なくプログラミングできました。」  
「Prologのとっかかりづらさがあったので個人ワークよりもグループワークでProlog演習を通じて課題を行うと、相互理解につながるのではないかと思います。」  
「特に手続き言語に慣れている方はPrologに心が折れそうになっている方も散見されたように思います。これは(面白さがわからないうちに諦めるという意味で)とても勿体ないこと」

○内容に意義を感じると、モチベーションが高まる  
「もともと私、JDLAのE資格からAIの世界に入り、まるで深層学習原理主義者(深層学習こそがAIの王道)だったのですが、記号論からAIを考える本講義は私にとって極めて有意義でした。具体的には、シンボリックとノンシンボリックが融合してこそ説明可能なAIになることを学び、また、改めて木探索は説明可能で、かつ、強いことも認識しました。」



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）

論理型プログラミング言語Prologに関しては、あまり普段使わない再帰的定義によるプログラミングに不慣れな方が多いため、演習問題を増やした点は好評であったが、本年度は、それでも難易度が高いと感じる学生がようである。また、レポート課題が出題されてから、慌てて過去に遡って勉強を開始する学生も見受けられた。レポート課題を出題するタイミングまでに一定レベルに達するよう、十分に学習・演習するように誘導したい。

一方、アンケートの点数では、「将来の仕事に役に立つ」「興味・関心」の点数が低い方、すなわち、学ぶモチベーションを高められなかった学生が増え、ミスマッチが増加したと思われる。本講義で扱う「探索・記号推論」の人工知能分野での立ち位置や重要性などを十分に説明し、モチベーションを向上させる必要がある。また、ミスマッチが発生しないように、第1回の講義で講義内容を十分に説明する必要がある。



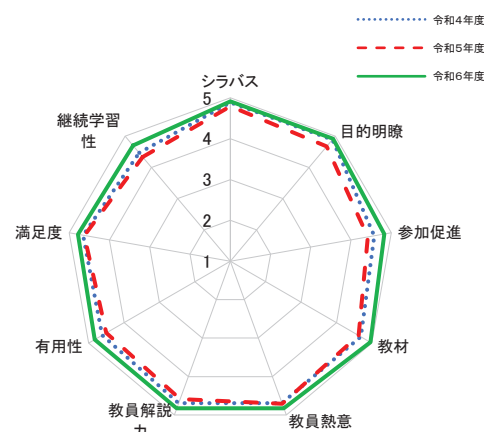
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 創造設計特論

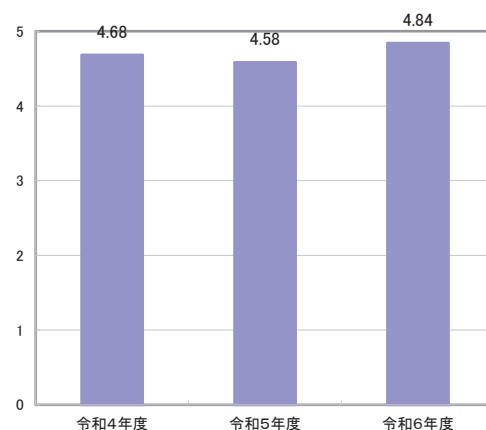
氏名： 越水 重臣

### 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）

授業評価アンケートの評点平均値が昨年度の4.58から4.84へと改善できた。わかりやすい授業を心掛けていることが高評価につながっているのだと思う。本講義は、知識伝達は録画講義、グループワークは対面講義というふうにハイブリッド形式の授業を採用しているが、この形式については賛同の声が聞かれた。一方、対面講義において「ミニ演習の時間はどれもあっという間に感じた」「ブレイクアウトセッションの時間が足りなく感じた」「もう少し学生間でのディスカッションに時間が欲しい」などの声も聞かれたので、今後は解説の時間を少なくして、演習やディスカッションの時間の割合を増やしても良いかと思った。



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）

良い評価として、「講義で取り上げたテーマ、技術など、いずれも直ちに実践可能で、実際の職務でそのまま活用している」との意見があった。大変にありがたい意見であり、今後も引き続き、実務で役立つような知識・スキルの教授に努めていきたい。また、改善すべき評価として、演習課題の解答に対する講評が足りないという意見があった。これまでも演習結果について秀逸な例を講義内で示したつもりであるが、さらに様々な良かった解答や不足している解答などを例示して、受講生の学びを強化していきたい。

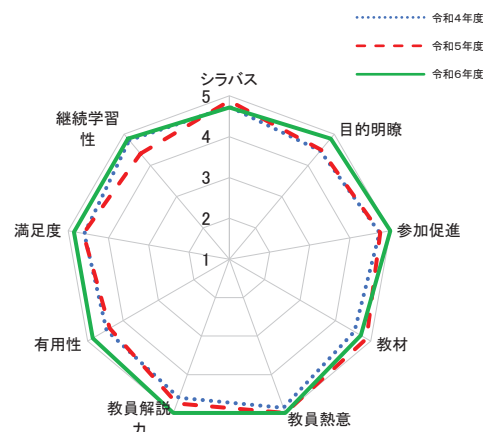
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： デザイン表現実習

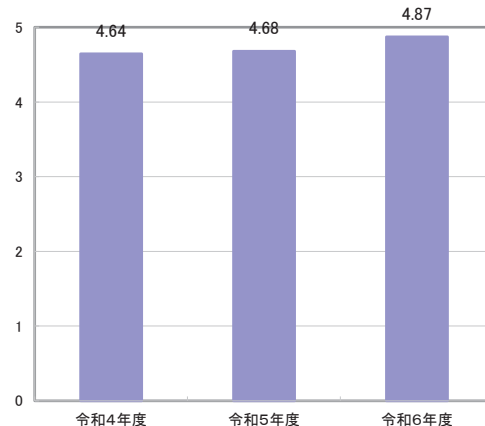
氏名： 高嶋 晋治/和泉 秀明/内山 純

### 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）

- ・ 個々に対して丁寧にアドバイスや指導が良かった。
- ・ デザイン実習は初めてだったが継続的にスケッチの練習を続けていきたいと思った。
- ・ 講義で示された基本を踏まえることで、自分の表現も向上していることが実感できた。
- ・ 実技での指導は遠隔講義には適していない。内容によっては一部動画にすることで理解が深まることも考えられる。（動画では実例を紹介など。）



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）

- ・ 短期間で全くの素人がデザインスケッチを描けるようになることは難しいので「きっかけ」となる「形を捉える基本」を修得するスタンスは継続。
- ・ 概要説明の後の個人レベルに合わせた指導スタイルは継続。
- ・ 自習や復習ができる動画は制作済みなのでその認知のための訴求は強化。
- ・ 1単位授業にしてはコンセプト～スケッチワーク～プレゼンまでとフルセットなのでコンセプトの重みづけは軽くすることは検討。

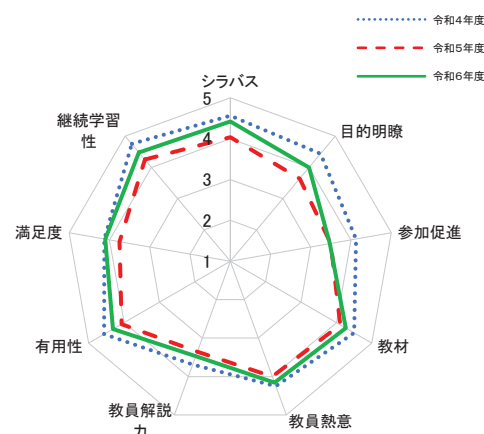
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データサイエンス特論

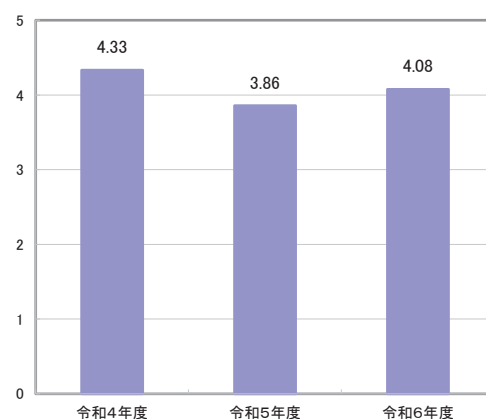
氏名： 岩政 幹人/林 久志

### 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）

意義を感じる、理解したという回答は高いが、わかりやすさは比較して低いと感じた。一方レポート点数から、難易度は低く、高得点をとりやすくなっている。わかりやすさに改良の余地がある、レポート課題はChatGPTなどでも溶けてしまうので、工夫が必要である。



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）

基礎的な理論は、わかりやすく伝える工夫を行いたい、あとで見直したくなるような資料とする。統計の基礎とはいえ、現代的なエピソードを交えるなどの工夫をしたい。大規模言語モデルの紹介と、AI規制などの発展的課題も、毎年、人気があるので、継続発展させたい。

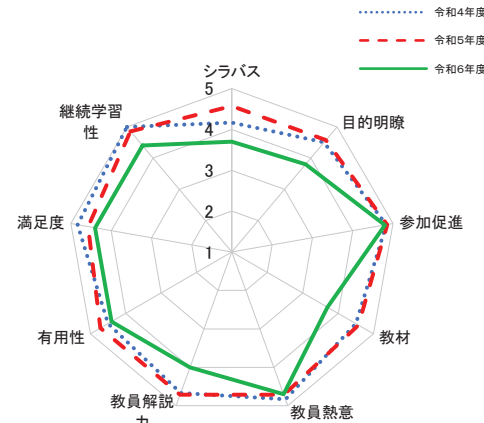
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： プロダクトデザイン特論

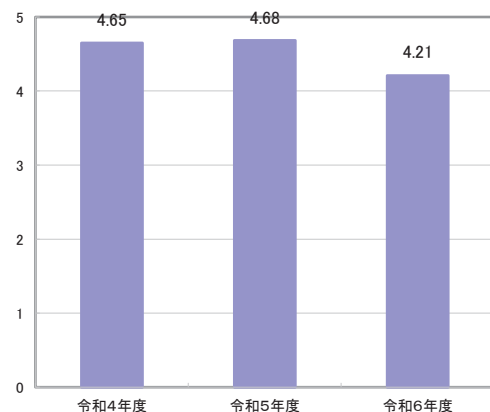
氏名： 内山 純

### 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）

平均的な評価値は4.21となり、前年度の4.68から下がったが、4.0以上の評価を保持することができた。項目では、自己学習量、シラバスの明確さ、教材の適切さ、教員の解説力についての評価が低下しているが、学生の参加促進と教員の熱意は昨年とほぼ同水準であり、授業の満足度は4.40（前年4.50）であった。また、授業参加や課題指導についての柔軟な対応に対する肯定的なコメントが多く寄せられた一方で、課題の自由度が高すぎて難しく感じたとの意見もあった。さらに、設備に関する問題も多く報告され、特に機材の不具合や個人PCでのAdobe製品とOffice製品の利用制限に関する意見も寄せられた。



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）

デザイン未経験者でも積極的に取り組み、著しい能力向上が見られた履修生が多数であった。ただし、課題の自由度が高くてうまく対処できない履修生も存在したことがアンケートから明らかとなった。今後は、より課題について相談しやすい環境を整えていくよう改善したい。

平日に対面出席が難しい学生向けには、希望者に土曜日に補講を実施したところ、補講参加者から高い評価を得たが、他の授業の都合で参加できなかった履修者から不満があった。授業の性格を考慮し、土曜日（1コマ）の開講も今後検討すべきである。

安全面から、東京夢工房のプロトタイプング設備の使用に関する新たなガイドラインが設けられ、教員の立ち合いが必須となったことから、今後は課題の進行方法について改めて東京夢工房の利用を再考すべきである。

設備の更新が行われ、特に教室機材のネットワーク関連のトラブルが解消されることが期待される。加えて、休憩時間が短いため、授業のスムーズな開始をサポートする工夫が必要であると感じている。また、課題制作においては、個人PCでAdobe製品とOffice製品が利用できる環境整備が重要であり、履修生の負担軽減に寄与すると期待される。

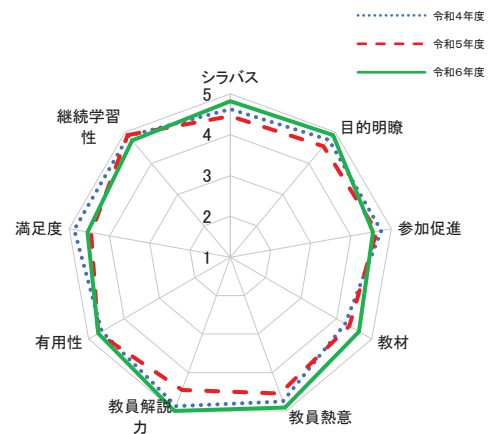
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： プロトタイピング工学特論

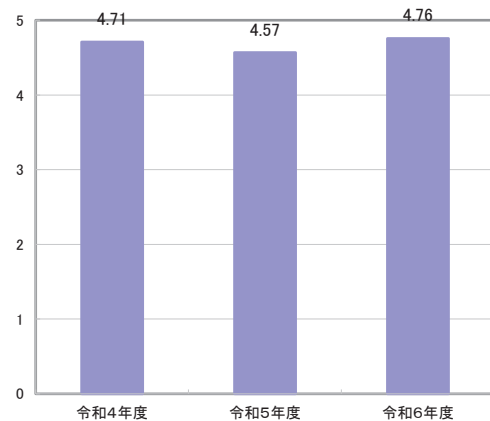
氏名： 近藤 嘉男/内山 純

### 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）

- ① CADの使い方とプロトタイピングを同時に学べることが非常に便利で良い。
- ② 他の学生のプロトタイプを触りながらの説明は理解が深まる。
- ③ プロトタイプ作成の繰り返し学習が学習に繋がるため、学生が自由に3Dプリンタを使用できるようにして欲しい。
- ④ 実際にモノが出来上がる点や発表の機会があることで、主体性を持って楽しく取り組めた。
- ⑤ 課題の難易度を上げることで、より応用力が求められる内容にして欲しい。
- ⑥ 実技の対面指導が非常に役立った。Fusion360の動作環境構築に関する情報や知見の共有も重要。



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 CADの使い方と合わせてプロトタイピングの実践的な学びを継続していきます。特に自分の考えたものが実際に出力される過程を重視し楽しく学習できるようにしていきたいと考えます。
- ② 互いにプロトタイプの実物を触りながら講評をし理解を深めていきます。
- ③ 全員のレベルが同じではないため、できる限り個々の進捗に応じたサポートを心がけます。
- ④ 実際のモノ作りをして出来上がる過程や発表の場を設けるとともに、和気あいあいとした雰囲気の中で楽しく学べる機会を提供していきます。
- ⑤ 3Dプリンタを学生だけで使用できるようにすることは現実的でないので、3Dプリントを代行することを継続します。
- ⑥ 課題の難易度は各自のレベルに合わせて高度にしても良いとします。

## ■ 第2クォータ アクションプラン ■

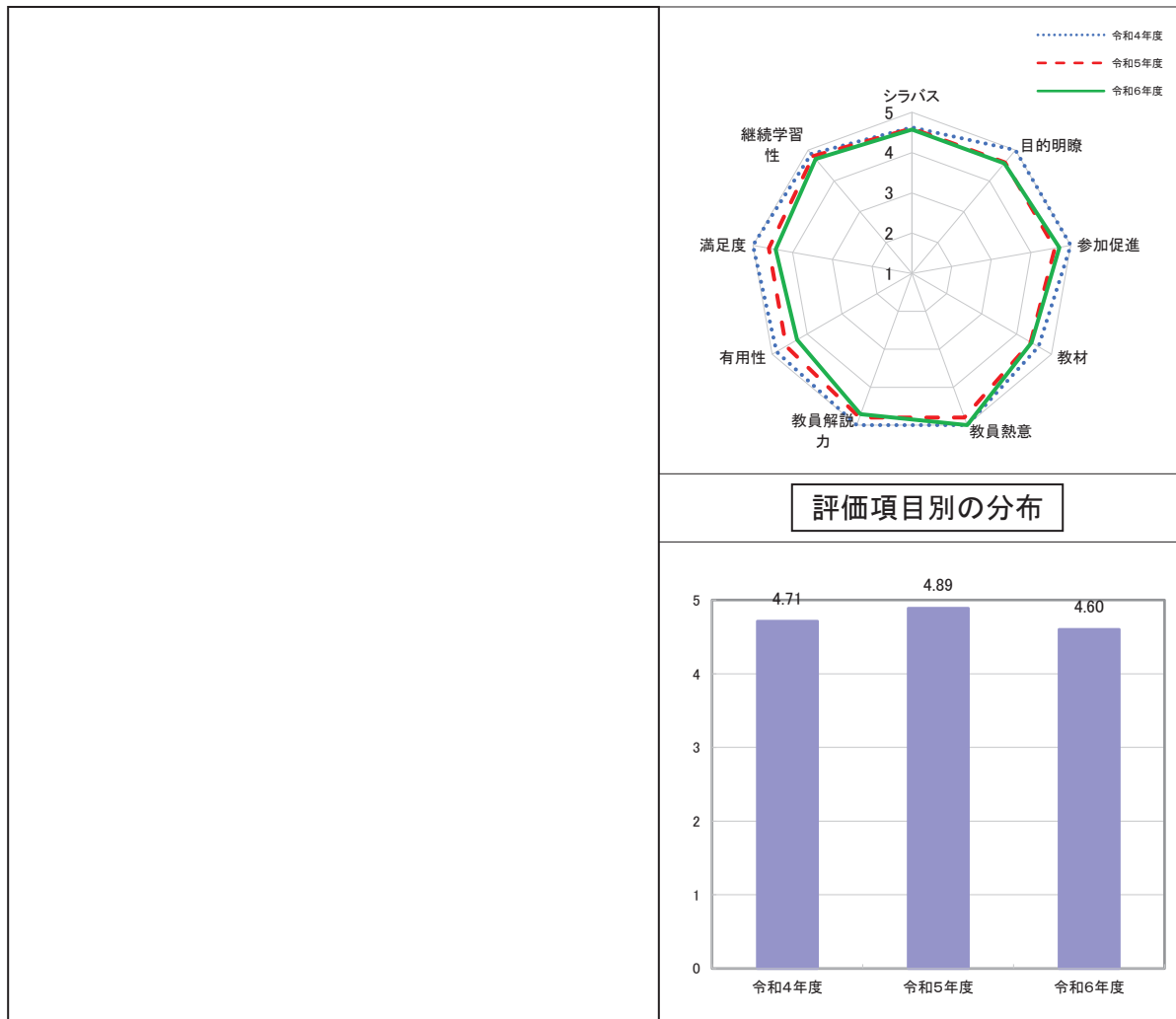
### 1 各コース共通科目

## 「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： 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）



### 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）

## ■ 第2クォータ アクションプラン ■

### 2 事業設計工学コース科目



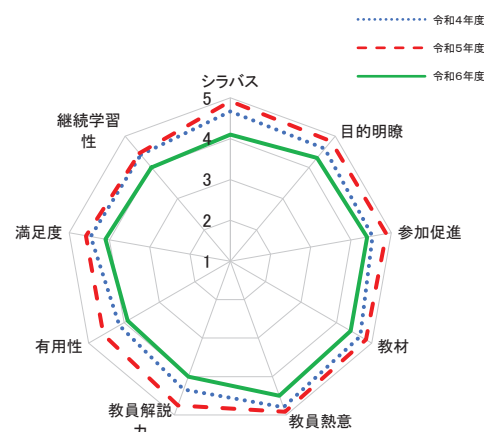
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 意思決定サイエンス特論

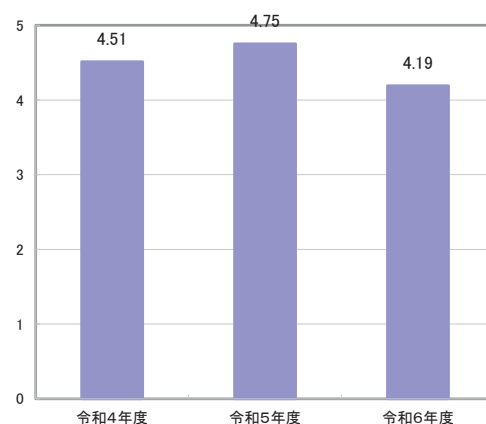
氏名： 細田 貴明

### 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られたが、学生のニーズが多様であることが判明。
- ・講義内容に満足する声がある一方、より深い学習や幅広い分野を学びたいという要望も見られた。
- ・manabaを利用した質疑応答が理解促進に貢献し、特に高い評価を受けた。
- ・グループワークのタスク分担に不公平感があるという指摘があった。
- ・教室内のグループメンバー固定に対し、遠隔参加者も同様に固定すべきという意見があった。
- ・演習前の準備不足が議論の停滞を引き起こすことが問題として指摘された。



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）

- ・深掘りした内容や多分野の知識提供を行い、学生の多様なニーズに応える。
- ・manabaを活用した質疑応答を継続し、理解促進を図る。
- ・グループワークのタスク割り当てを事前に明確化し、公平性を確保する。
- ・遠隔参加者のグループメンバー固定も検討し、参加の公平性を担保する。
- ・演習前のガイダンスや追加資料を提供し、議論の円滑化を図る。

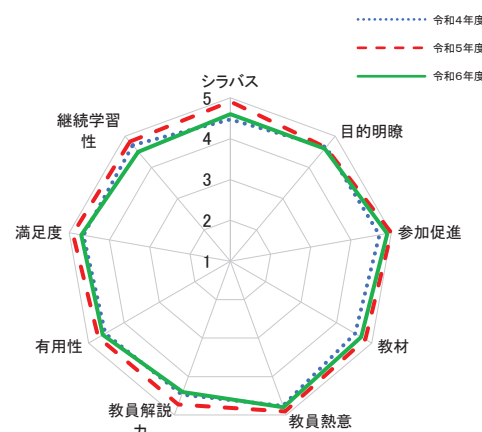
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： エマージング・イノベーション特論

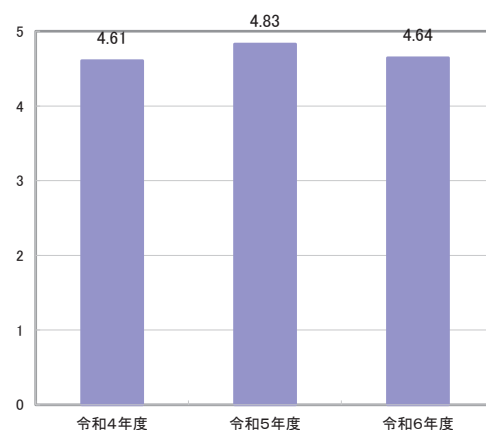
氏名： 吉田 敏

### 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）

昨年度から比較し、平均的に少しずつ値が下がっている。特に、教員解説力と継続学修性について、昨年度より大きく下がっている点が認められる。この2点については、本年度の内容を見直し、次年度に発展させるように準備していく。また、各レポートは、各受講生のバックグラウンドによって異なる内容となる側面もある。この点は、次年度以降、受講生に説明を加えていきたいと考えている。一方、学生の参加促進や教員の熱意については、比較的高い水準を保つことが出来たが、次年度以降もできるだけ保つように努めていきたい。また、レポートのフィードバックを求める意見があり、見直す方向性を検討していくことにする。ただし、レポートの要点は授業内で明確に解説しているため、前の授業の解説もしており、内容が重複する可能性があるため、よく検討していくものとした。



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）

グループディスカッションについて、多いという意見と少ないという意見があるということがありそうである。テーマによって時間配分を変更するように工夫をすることを検討していくものとする。また、学生の意見を改めて聞きながら進めていきたい。

授業の内容については、イノベーションの具体例を増やしたり、重要な理論を時間をかけて説明するようにしたり、必要と考えられる改善点について前向きに検討し、次年度の授業の内容に反映していくように考えていきたい。

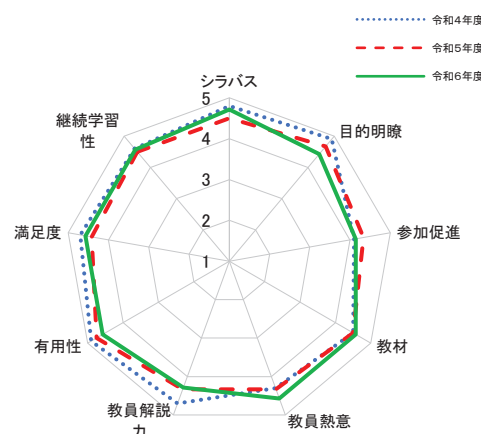
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 市場創造技術特論

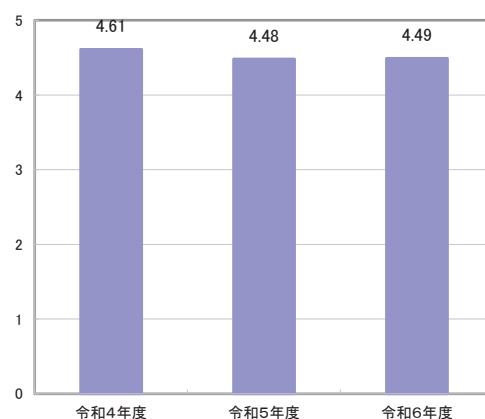
氏名： 松尾 徳朗

### 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）

良い評価を発展させる策としては、manabaや動画を用いた形式を継続しつつ、学生がより主体的に情報を収集し、学習を深めるためのサポートを強化することが挙げられる。また、トピックを深掘りする授業を数回設け、全体的な理解とともに一つのテーマについて深く考察する機会を提供することで、よりバランスの取れたカリキュラムを実現できる。改善すべき点に対しては、ディスカッションの出題方法を見直し、単なる情報の検索ではなく、独自の見解や分析を求める問いかけを増やすことで、議論を活性化させる工夫が必要である。



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）

基本書にそった授業展開が評価されているので、継続したい。

検討事項としては、オンライン試験の時間が足りないという指摘もあるので、問題数と時間とのバランスを考えたい。グループのメンバーを変える希望もあるので、検討したい。

「遠隔会議ツールがあればこそ多忙な社会人が学修できる、また、出張時や都内在勤時でなくても、講義に参加でき、学修継続できる。この仕組みがなければAiitを選択できなかった。講師や事務の負担が大きいかもしいが、たいへんありがたいシステムであり、社会人に学修機会を与えてくれるツールと解している。」という指摘もある一方で、「講義中だけでなく、講義の前後に教えていただくこともあり大変勉強になりました。」といった対面の効果の指摘もある。対面でもオンラインでも希望に合わせた授業展開を考えたい。

## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

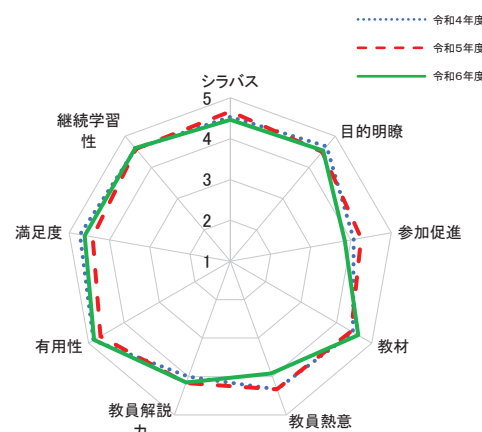
講義名： マネジメントシステム総論

氏名： 板倉 宏昭

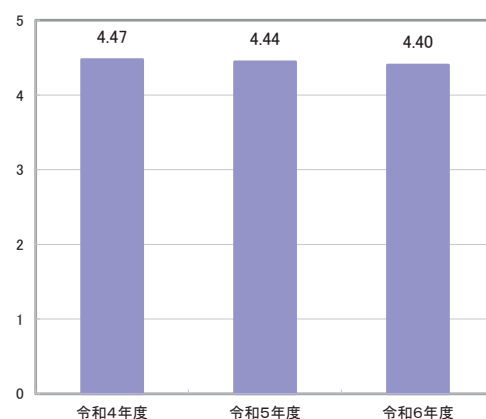
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

①例えば、次のような指摘があり、執筆した基本書による講義が評価されている。：教科書の内容と、ケーススタディによるグループ学習がとても秀逸だと思います。教科書の内容は、仕事で悩んだことを体系的に理解して、どのような改善アプローチを取るべきかヒントをくれるような内容になっていました。ケーススタディは、実体験を彷彿とさせるような内容になっていて、講義の内容を学んだあとにそれを活かす形で当時の悩みに再度取り組むことができるような形になっていたことはとてもよかった。

②教科書に問題にそった小テストも評価されている。：小テストは、教科書をしっかり読み込む上での指針となって有意義でした。漫然と学習するのではなく、正しく回答できるかを教科書本文でチェックすることで理解が深まりました。



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）

基本書にそった授業展開が評価されているので、継続したい。

検討事項としては、オンライン試験の時間が足りないという指摘もあるので、問題数と時間とのバランスを考えたい。グループのメンバーを変える希望もあるので、検討したい。

「遠隔会議ツールがあればこそ多忙な社会人が学修できる、また、出張時や都内在勤時でなくても、講義に参加でき、学修継続できる。この仕組みがなければAi iTを選択できなかった。講師や事務の負担が大きいかもしいが、たいへんありがたいシステムであり、社会人に学修機会を与えてくれるツールと解している。」という指摘もある一方で、「講義中だけでなく、講義の前後に教えていただくこともあり大変勉強になりました。」といった対面の効果の指摘もある。対面でもオンラインでも希望に合わせた授業展開を考えたい。

## ■ 第2クォータ アクションプラン ■

### 3 情報アーキテクチャコース科目

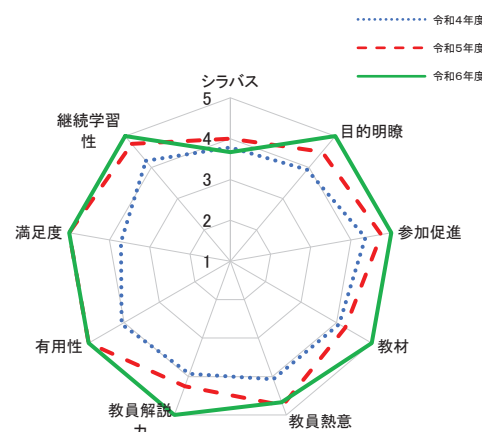
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： アジャイル開発手法特論

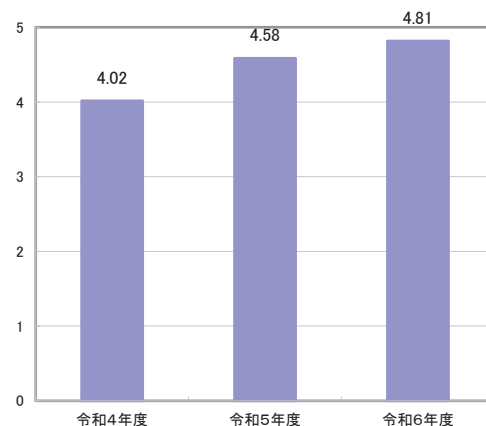
氏名： 今給黎 隆/中鉢 欣秀

### 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）

平均の4.82はQ2で最も高くなっている。履修者数が7名と唯一の一桁台であり、密に教えることができています。履修生からも「【対面授業のみ】を継続した方が良い」との意見をもらっている。  
授業の小テストとして、改善点を来ており、その結果が「悪かった点や、改善した方が良い点等について」で「ないです」と回答がもらっていることに繋がっているものと思われる。



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）

人数の少なさから、「複数のグループに分かれて、競い合えたら」という要望が出ている。受講者が多くなったら自然と解消される問題と思われる。ただし、人数が増えると学生を細かく見ることが難しくなると同時に授業の準備も困難となる。現在、前日の21時に小テストの回答を〆切、そのあと内容を確認してフィードバックの回答を作成しているが、徹夜をして授業に望む時もあり、その分は講師料に含めて頂かないと現在でも割が合わないし、人数が増えるとさらに割が合わなくなっていく。まずは、講師料を上げるための行動を起こすのが先決であろうか。

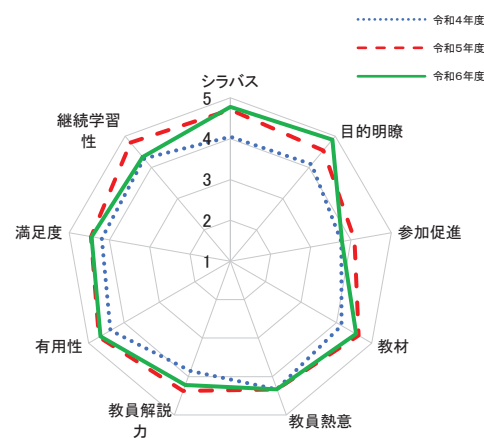
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： システムプログラミング特論

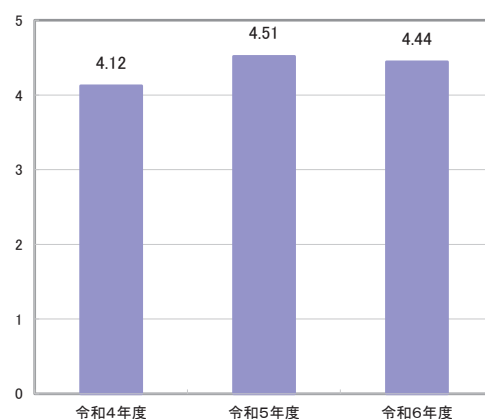
氏名： 小山 裕司

### 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）

昨年度は評価平均4.51、回収率68.6%であったが、今年度は評価平均4.45、回収率40.9%と、評価平均も回収率も下がった。個々の項目では、学生参加が3.78（昨年度は4.08）と低い。また、学生参加で2名、教員熱意で1名、教員解説で2名、有用性で1名、満足度で1名、興味関心で1名の学生が評価3以下を付けている。逆に、シラバス、目的明確、有用性は4.6以上であり、学生参加以外の項目で評価5の学生が最も多かった。遠隔授業の取り組みも評価されていたように感じた。



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）

学生からの評価及びコメントから、授業内容は概ね妥当だという評価だと理解している。学生からのコメントを参考に長所は継続し、指摘いただいた短所は改善を試みたい。授業内容及び資料は年次で新しく更新する。試験、課題に関しても、教育効果を意識し、工夫を試みたい。

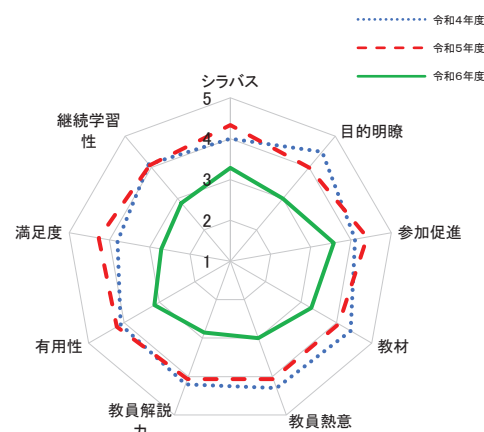
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報アーキテクチャ特論2

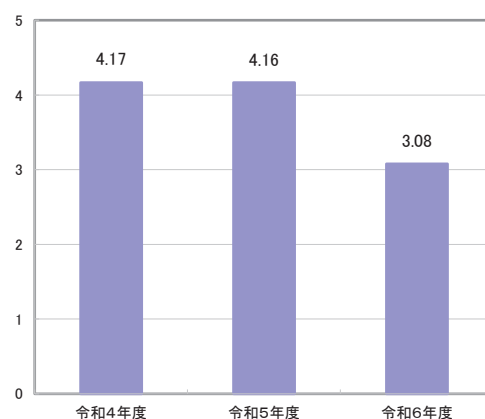
氏名： 庄司 敏浩/三好 きよみ

### 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）

今回は教室での参加とオンラインでの参加を交えた形で授業を実施しました。毎回、グループでディスカッションを行うことで、講義内容の理解を深めていただくことを意図しました。基本は教室で参加いただき、教室の参加が難しい方はオンラインでも可ということで、教室での参加を推奨したのですが、結果的にほとんどの方がオンラインで受講されていました。教室で参加されていた方とは会話も多く交わし、個別の相談や質問にも答えており、ディスカッションの際にも時々でアドバイスできたので、有意義に過ごしていただけたかと思います。しかし、オンラインの方とは十分にコミュニケーションがとれず、教室とオンラインとを併用すると、オンラインのグループヘディスカッション途中で声を出してコメントすることが難しく、消化不良になっていた方がいらったように感じました。



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）

教室での対応やレポートへのコメントについては、喜ばれていた方もいらっしやるので継続したいと思いますが、オンラインで参加されている方へのフォローがもっと必要なのだと思っています。今期の機器の使い方では、教室とオンラインとで音声複合的になり、途中での会話はディスカッションの妨げになる可能性が高いと思われます。教室の機器の接続や扱いに詳しくはないので、可能な対応としては、ディスカッション時のみヘッドセットを利用して、教室の音声機器と切り離してネットワーク上の人と会話することくらいかと思いますので、時期には試してみたいと思います。



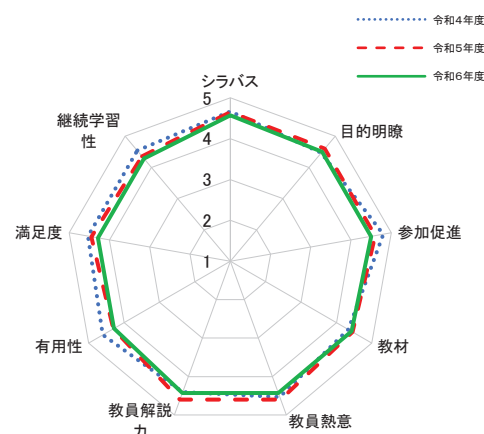
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報アーキテクチャ特論3

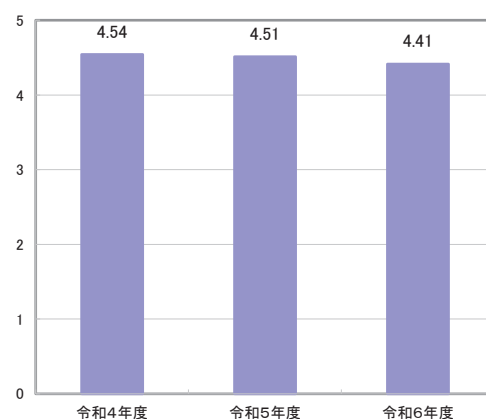
氏名： 中鉢 欣秀

### 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）

受講生の事前知識やモチベーションが多様であ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）

課題のレビューを受けたい場合は事前に提出することとしているが、毎回特定の受講者しか事前提出をしていない。この点については、より多くの学生が事前に提出してレビューの機会を得るよう、積極的に授業に参加するように指導していきたい。教室で対面で出席する履修者と遠隔で参加する履修者が混在するハイブリッドで実施しているが、概ね問題なく実施することができた。

## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

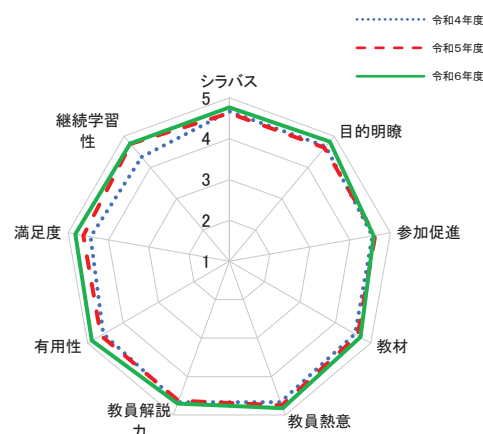
講義名： 情報セキュリティ特別講義1

氏名： 奥原 雅之

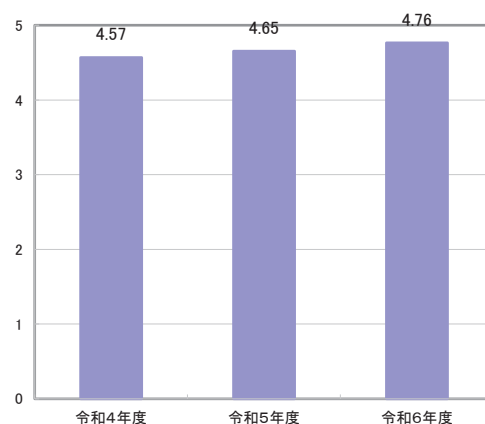
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

・本科目のグループ演習は、グループメンバーを固定として実施している。今回のアンケート結果からは、今年度については固定したことを肯定する意見が多かった。これは、今回については各グループともメンバー間の対立や軋轢などが発生せず、チームマネジメントが良好に行われた結果であると考えられる。

・グループ演習科目であるにもかかわらず、リモート実施に対する否定的な意見は見られなかった。今日の学生はGoogle Meetを始めとする各種コラボレーションツールの利用に精通しており、特に教員から指示がなくてもリモートワークを十分なレベルで実施できる素養を普通に持っている。



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）

・一部の演習課題について、実施すべき内容が明確ではないという指摘があった。これまでの改版などにより、演習課題と教材の指示がうまくかみ合っていない部分が出てきてしまっている部分があることは否定できない。次年度以降の教材整備で改修する必要がある。

・また、今年度のJIS規格（JIS Q 27002）の全面改訂により、管理策が統合されてしまったため、演習課題のリスク分析から管理策策定につながる部分の一貫性が一部失われてしまった部分がある。この点も次年度の教材で修正する必要がある。

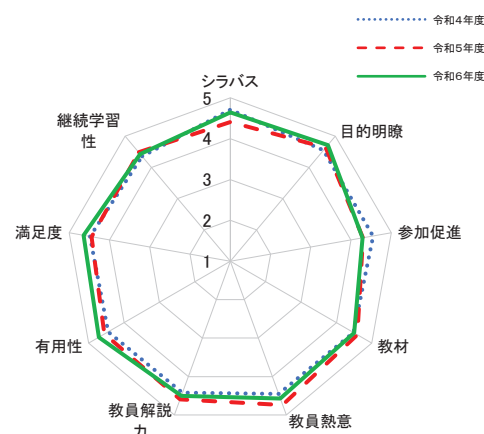
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： ソフトウェア工学特論

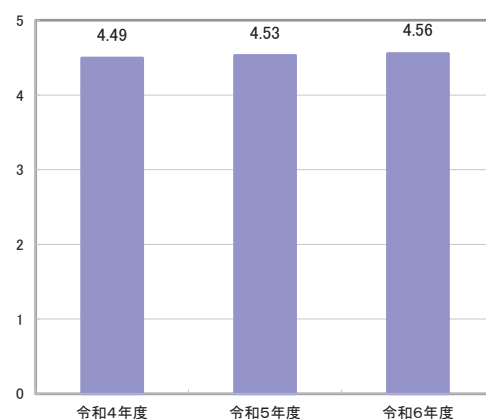
氏名： 追川 修一

### 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）

ハイフレックスと録画回を交互に行うブレンディッドであること、ハイフレックスの回では学生からのフィードバックに対して解説していること、グループ演習では学生間で意見交換できることについて、アンケートにて良いコメントがあった。一方、フィードバックに対する解説が授業時間を短くしてしまうことについて、その内容に興味の無い学生には単に無駄とを感じるようでもあった。評価点については、平均点は前年度の4.45から4.56と向上した。特に高かったのは、授業目的4.71、将来の仕事に役立つ4.71であり、これらは昨年度は4.23、4.37であったことから、評価は受講する学生に依存することがわかる。



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）

2024年度はブレンディッドラーニングの形態に変更したが、これは社会人学生には有効であることが確認できたため継続する。学生からのフィードバックに対する解説は、授業内容に影響が大きく及ばないように、重要な内容は授業中に解説し、細かい点については録画で対応することを検討する。

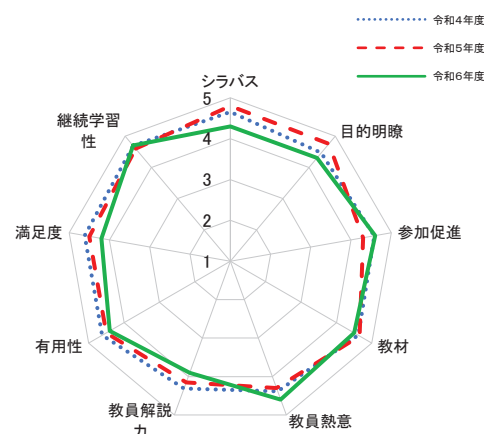
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データ分析特論

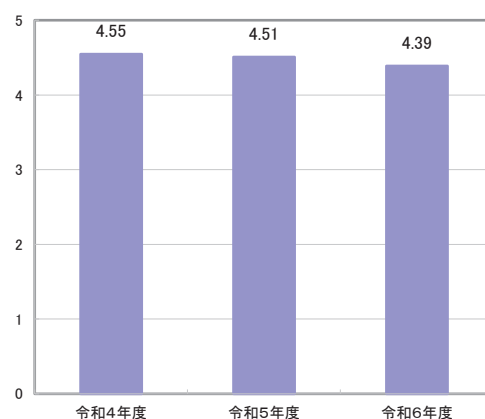
氏名： 浪岡 保男

### 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）

理解のしやすさ、授業目的の明瞭さが低下している点と、確認テストの難易度にばらつきがあるとのコメントが重要と思われる。



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）

各授業のトピックの学術的な意味や実業上の意義などについての説明を多く取り入れたい。確認テストの難易度については見直しをかけたい。

## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

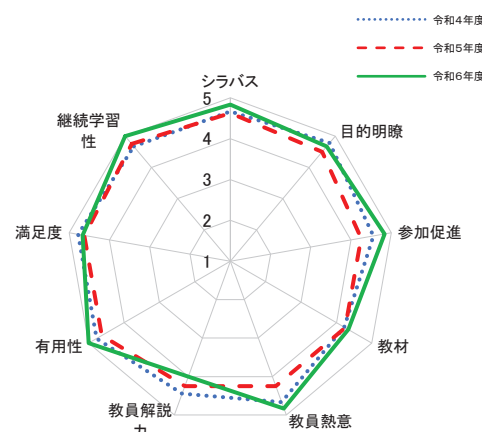
講義名： ネットワークシステム特別講義

氏名： 飛田 博章

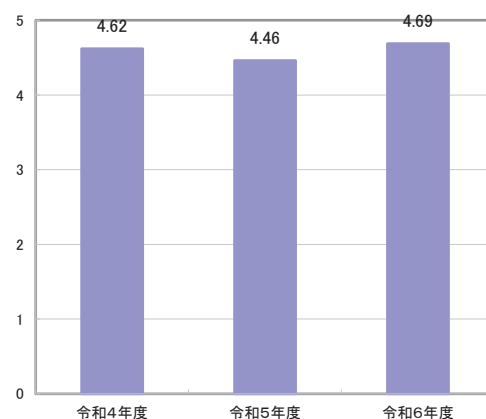
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

前年度に比べて、ほとんどの項目で良い評価を得ることができた。特に、シラバス、学生の参加促進、教員の熱意で4.83、有用性で5.00の評価を得ることができた。教員の熱意に関しては、4.25から4.83と高評価を得ることができた。一方で、教員解説力は4.25から4.00に下がった。演習中心の授業であり、解説が若干少なかった点に問題があると思う。

この授業は、実機を使いサーバを構築する授業である。実機を使うことに関して好意的なコメントが多かった。一方で、Terminalを使ったコマンドの知識は履修の条件に必要とのコメントがあった。



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）

評価は良かったので、次年度も基本的には今年度と同じような内容で進める予定でいる。加えて、初級者の履修を支援するために、利用頻度が高いTerminalに関して、補足する資料を用意する予定でいる。

公開サーバを構築するため、引き続き安全に注意しながら授業を進める予定でいる。

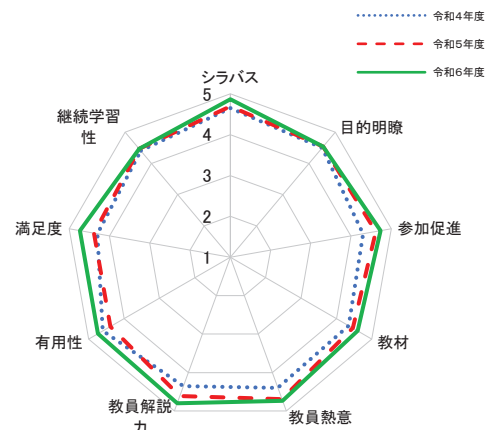
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： プロジェクトマネジメント特別講義

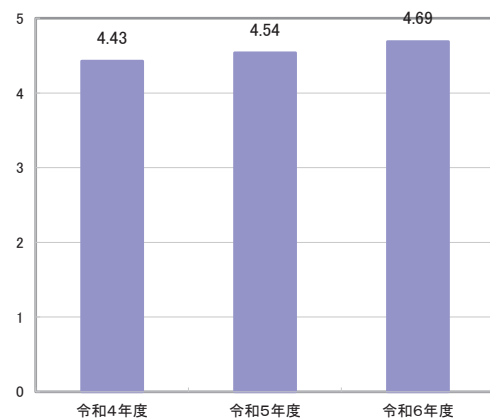
氏名： 三好 きよみ

### 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）

- ・ 演習の配分や内容が学習しやすいように考慮されていて学習効果が高かった点、 固定メンバーで繰り返し演習があったので、じっくりチームビルドができた点がとてもよかったように思います。
- ・ manaba掲示板でグループワークの進捗・途中経過の見える化が参考になりました。
- ・ 各チームと先生のコミュニケーションが個別にあるとより分かりやすいと思いました。
- ・ 成績評価に4ページ程度のレポートを取り入れた点は良いと思いました。
- ・ メンバーの顔が分からなかったので、1回は対面でやった方がいいのではないかと思います。
- ・ チーム演習は、遠隔会議のツールを使って画面共有しながら議論したほうがやりやすいのでZoomを使ったことはむしろメリットに感じました。
- ・ グループワークでは、参加者のITスキルや能力を均等に振り分けること（どのグループも能力の平均値が同じくらいになるように）が今後の課題だと感じました。
- ・ 勉強できる時間が限られていたため、資料を早めに提示してもらえると助かりました。



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）

- ・ manabaを使ってプロセスがわかるようにするのが、効果的であったようなので次年度も継続したい。
- ・ グループワーク時は全チームのオンラインに入っていたので、今後は、順にこちら側をビデオオンにし、コミュニケーションをとりやすいようにしたい。
- ・ 対面／オンラインは様々な意見があるが、可能であれば最初の1回目はビデオオンにすることを推奨することを検討する。
- ・ グループの構成については、所属（コース、科目履修）や経験を考慮するよう検討する。

## ■ 第2クォータ アクションプラン ■

### 4 創造技術コース科目

## 「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： 組込みシステム特論

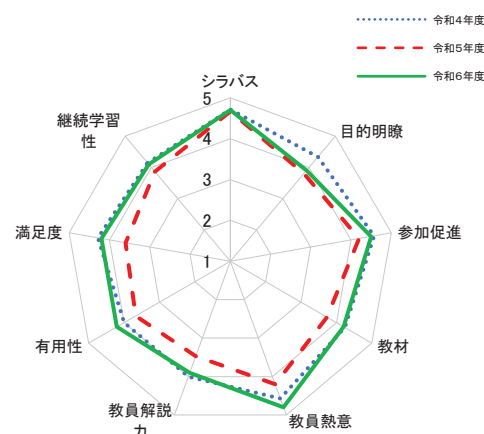
氏名： 村越 英樹

### 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）

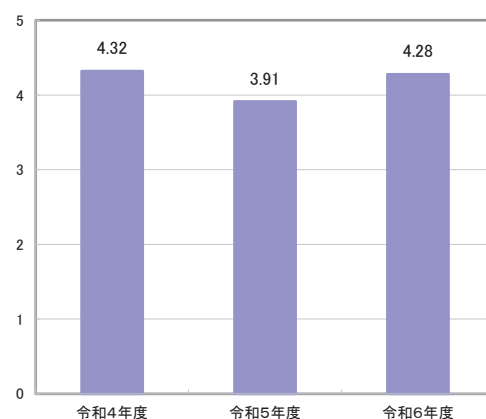
アンケート項目の平均点は4.28点であり、昨年度の3.91点より上がっているが、一昨年度の4.32点からは下がっている。最も良いのが、4.80点のQ7. 教員の熱意であり、4.70点のQ3. シラバスが2番目である。一方、最も悪いのが、3.90点のQ4. 目的明確とQ8. 教員解説力である。

回収率は45.5%と昨年度の50.0%を下回る。

本年度からハイフレックス型(オンタイム)で授業を実施することとしたため、昨年よりはリアルタイムでの出席率が上がっている。



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）

本年度は毎回の授業の終わりの部分で次回までのレポート課題に関する質問を投げかけ、返答を求める形をとったが、昨年まで実施していたグループディスカッションを行った方が、学生どおしの情報交換が促進され、講義内容の理解に役立つのではないかと感じた。そのため、来年度はグループディスカッションを復活させたい。



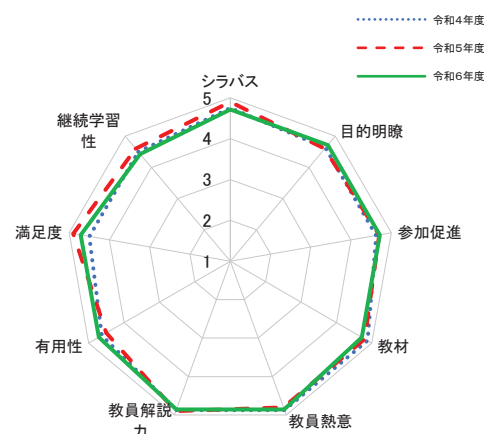
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 信頼性工学特論

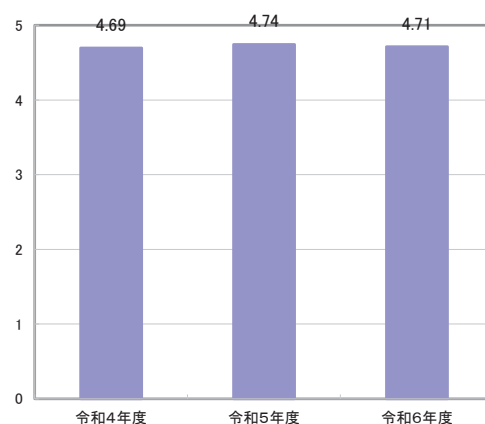
氏名： 越水 重臣

### 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）

初回の授業で講義内容の全体像を示したこと、さらには毎回の講義の冒頭で前回の講義内容の振り返りをすることは、現在、何を学んでいるかをリマインドすることを助けているようだ。今回のアンケートでそのような自由記述が見られたため、ちょっとした工夫ではあるが、今後の講義においても継続していきたいと思う。



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）

講義の実施方法に関して、対面講義、動画講義、レポート課題、ブレイクアウトセッション等、バランスよく組み合わされていることへの高評価があった。今後もこういった講義スタイルは継続していきたい。一方、グループワークに関して、毎回、同じメンバーになることへの改善意見があった。今後は、グループワークやブレイクアウトセッションのメンバーが異なる組合せになるように留意して改善していきたい。

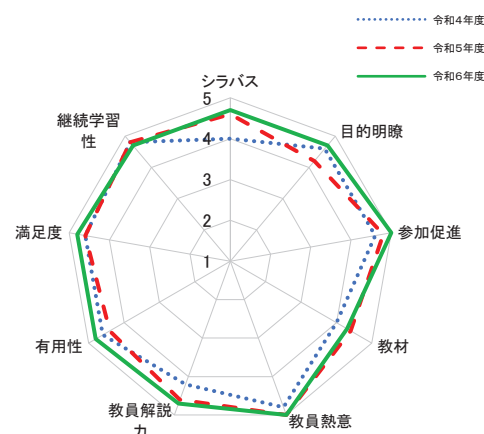
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 造形デザイン特別演習

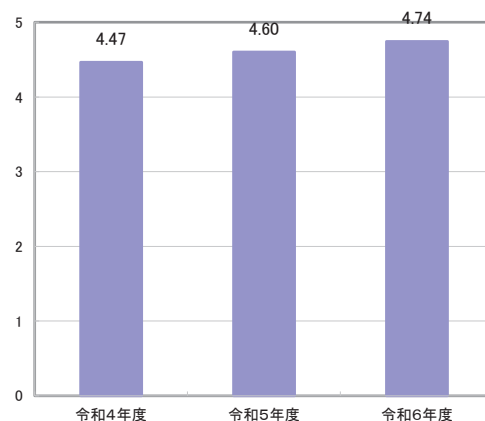
氏名： 内山 純/和泉 秀明

### 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）

平均的な評価値は4.74となり、前年度の4.60から向上し、4.0以上の評価を維持できた。具体的な項目で見ると、シラバスの内容、目的の明確化、学生への参加促進、教員の説得力、有用性、満足度に関して前年よりも評価が向上している。一方で、教材に関しては前年よりも若干評価が低下していることが確認された。教員の熱意に関しては昨年同様、評価は5.0であった。各学生のスキルレベルに合わせた課題設定や指導に関しては肯定的な意見が多く寄せられたが、東京夢工房の利用に教員の立ち会いが必要なため、自由な制作ができないことや、基礎的な課題に時間をかけ過ぎたことへの不満が見受けられた。



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）

4.74という評価値と履修者からの意見を総合的に分析すると、大部分が肯定的であるといえる。補習を行うなど、教員の負担は高いものの、自由度の高い課題設定や、複数教員によるきめ細かい指導は今後も継続すべきである。ただし、東京夢工房での課外活動には制限が生じており、増設した3Dプリンターを含む設備が十分に活用されていない現状がある。他大学と同様、技術職員を採用するなどの対応が急務である。

## 「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： デザインマネジメント特論

氏名： 高嶋 晋治

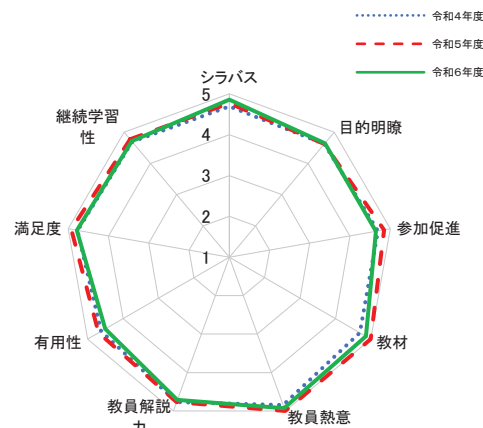
### 1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

良かった点

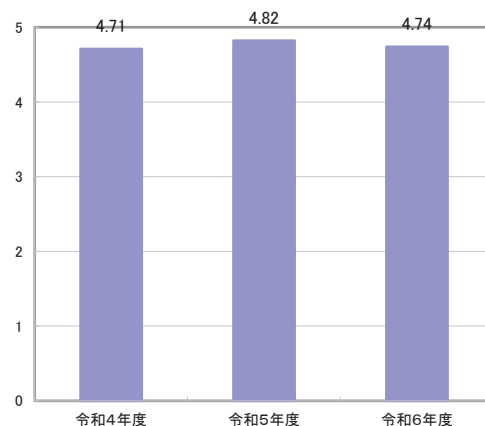
- ・ 展示会などへの積極的な参加の促進、対面で話し合いができる機会。
- ・ 講義の本題以外にもAperitivoとDolceで旬な内容があった。

悪かった点

- ・ 対面ディスカッションにやむを得ずオンライン参加の人がいるとやりづらい（マイク感度が良過ぎて他チームの声が聞こえてしまう、急に来ないのは迷惑）
- 授業内容に対する意見
- ・ 覚えた方がよいよい所を強調して示して欲しい。
  - ・ ニッチな事例も示して欲しい。
  - ・ 対面ディスカッションに来ないのは必死で都合をつけている人からすると不公平。



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）

- ・ 講義以外のカタチでの学びの機会、旬な話題／事例の提供は継続。
- ・ 対面授業への欠席者は事前連絡を必須としているが社会人学生の特長として認める考えは変えない。明らかに業務都合ではないと認知できる場合は評価に反映している。（基本的スタンスは変えない）
- ・ 対面ディスカッションへのオンライン参加者がいるグループの対応に関しては機材の適切な使い方のガイドラインを策定し対応する。

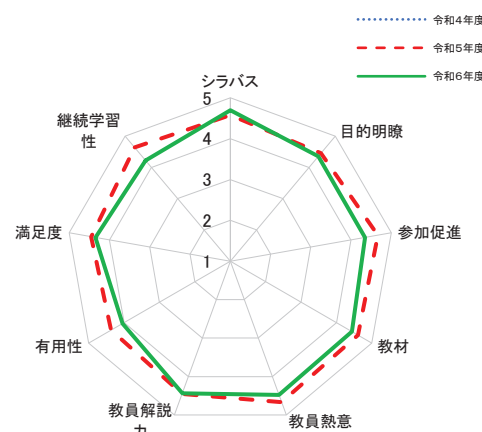
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 認知科学特論

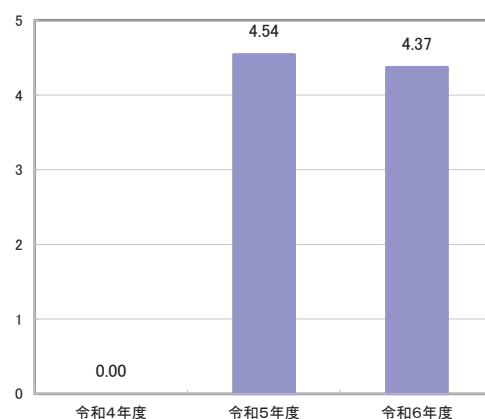
氏名： 田部井 賢一

### 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）

学生の評価からは、授業形式や内容が全般的に高く評価されていることが伺えた。まず、manabaへの書き込みや論文検索を通じた学習が、学生の主体的な学びを促進しており、他の生徒の意見や調査結果を共有する形式が大いに支持されている。また、事前資料や講義中の課題を通じて、深い理解が得られる点も好評であった。特に動画や録画を活用した授業形式が、仕事や家庭の都合でリアルタイムに参加できない学生にとって大きな利便性を提供していることが評価されている。一方で、トピックの広範性に関しては、学生から「もう少し深掘りする内容が欲しい」という意見があった。また、課題やディスカッションの出題方法についても、情報の単なる検索や他の生徒との重複が発生しがちな点が指摘されており、より深い議論を引き出すための工夫が求められた。



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）

良い評価を発展させる策としては、manabaや動画を用いた形式を継続しつつ、学生がより主体的に情報を収集し、学習を深めるためのサポートを強化することが挙げられる。また、トピックを深掘りする授業を数回設け、全体的な理解とともに一つのテーマについて深く考察する機会を提供することで、よりバランスの取れたカリキュラムを実現できる。改善すべき点に対しては、ディスカッションの出題方法を見直し、単なる情報の検索ではなく、独自の見解や分析を求める問いかけを増やすことで、議論を活性化させる工夫が必要である。

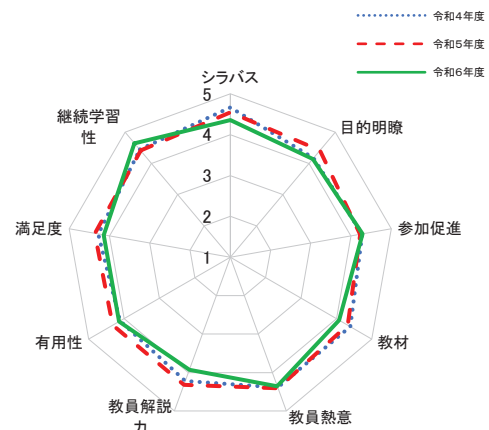
## 「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： AIデザイン特論

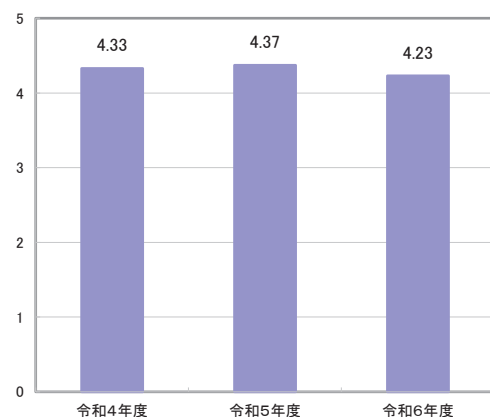
氏名： 林 久志

### 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）

○内容に関しては、興味を持ってもらえている  
「授業のテーマは大変興味深く良かったです。視野が広がりました。」  
「GAを学んでいることを社内の風況予測チーム、電力需給予測チーム、保全チームに話したところ、会話が盛り上がり、彼らとの距離を縮めることができました。」  
「GAの理解度が進み非常に助かりました。」  
○座学のオンデマンド講義は好評だが、一部でリアルタイムに質問したいという人もいる  
「知識伝達が録画授業が中心だったこと」  
「遺伝的アルゴリズムなど概念を理解する回がオンデマンドであったことは、疑問におもった箇所を何回もすぐに見直すことができて助かりました」  
「新しい概念を説明する際には、その場で質問がしやすいリアルタイム授業が良かったと思いました。」  
○グループワークは好評だが、学生のレベルの偏りなどが問題となる場合もある  
「チームによる討議で、自分が十分に理解していなかった箇所を認識でき、とても有意義」  
「演習による他グループの発表内容には参考になるものもある点がよかった」  
「manaba掲示板でグループワークの活動プロセスが見える点」  
「グループ課題についてもできる人への比重が重く、できない人がぶら下がる」  
「課題を取り組むグループ構成にムラがしやすい」



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）

講義の内容、形態、進め方は、概ね問題なさそうである。  
オンデマンド講義でもManabaで質疑応答するように誘導しているが、より一層、質疑応答しやすいように工夫したい。  
一方、点数だけをみたとき、昨年度よりも講義内容に関する興味は増しているが、一部の学生の理解度が下がっており、また、それが原因でグループワーク実施時に、グループメンバーの理解度の差が影響する場合もあることがわかる。  
（これは本年度のインテリジェントシステム特論でも同じ傾向である。）  
ほぼ同じ内容でも年度によって学生の理解度が変わることは想定範囲であるが、長期的スパンで大きく受講者層が変わってくる場合には、受講者レベルに合わせてシラバスに改定する必要があるので、注視していく。

2024 年度 前期  
コースごとのアクションプラン (PBL)

- 1 事業設計工学コース科目
- 2 情報アーキテクチャコース科目
- 3 創造技術コース科目

## 「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：事業設計工学特別演習1,2

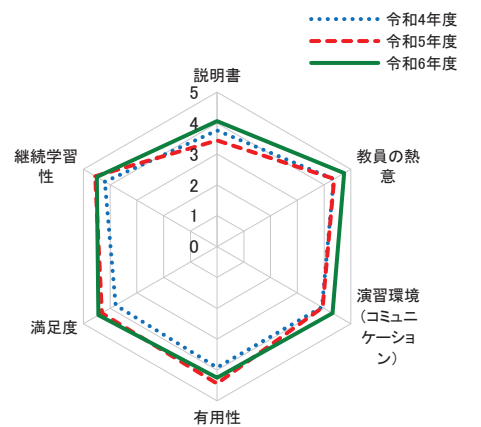
### 1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

#### 【ポジティブなコメント】

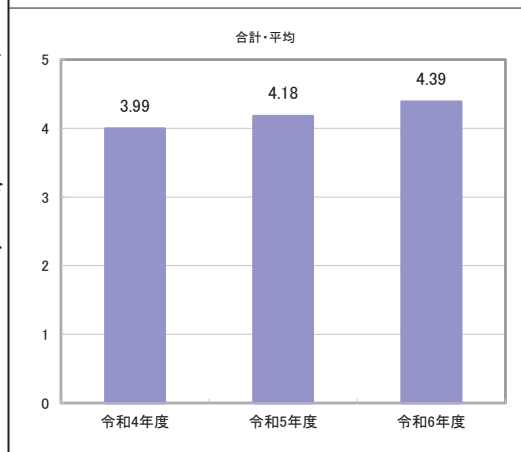
- 要所要所での先生による問いかけ、問題提議により、良い意味で方向性が定まった。
- 常に実践と社会実装を意識しながらすすめられるところが良い。
- チーム制も取り入れながら合意形成を取りながら、課題解決の根本について考える時間は自身の会社でも生かせることである。
- 机上の空論ではなく、本当に必要な都市機能についてリアルに実例を通して学ぶ機会となったと共に、メンバー同士の交流を深められた
- 輪読会を通じて、理論とPBLでの実践とを行い、良かった

#### 【ネガティブなコメント】

- 資料作成の際に特定メンバーに負担があり、それぞれが可能な範囲で分担できるようにしなければならない。
- 研究室の予約などの根本ルールは最初に周知徹底しておいた方が良かった
- 大部屋については他のチームの声が入ってしまい聞きにくいことがあった。
- 人により取り組み度合いが異なり、チームビルディングが難しい面もあり、PBL活動のガイダンスがあった方が良いと感じた。



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)

PBLを効果的に実施できるように、教員研修などを通してより品質の高い支援となるように継続的に改善活動に取り組む。大学の施設の使い方やオンラインでのPBLの進め方など、受講者の気づきに基づき、より活動が円滑になるようにしていく。



## 「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：情報システム学特別演習1,2

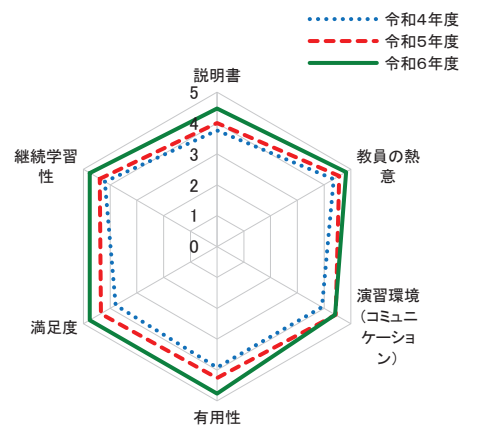
### 1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

#### [ポジティブな意見]

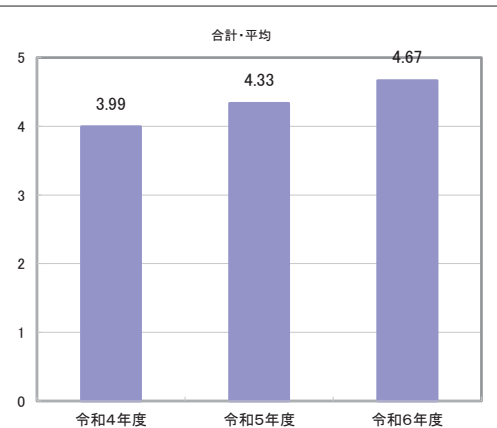
- 学生の自主性を重んじて頂け、アドバイスには的確に答えていただけています。
- 自由に活動させていただいている。
- 教授からのフィードバックが非常に勉強になるのが良かった。
- 教員が学生の自主性を尊重して、活動を支援していただけっている点が特に素晴らしいです。
- チームでお互いに協力してプロジェクトを改善する自立性が身につくと思いました。
- 主担当の先生、副担当の先生には多くのご指導とご助言をいただき、心より感謝申し上げます。

#### [ネガティブな意見]

- スケジュール感などが大分不明瞭な部分が多いと感じた。
- 副担当の先生との関係など仕組みについては、初期にもう少し説明をいただけるとスムーズであったのではないかと思います。
- 他のメンバーのサポートを行うことが多い。
- PBL所属希望における目的の説明と、実際のPBL活動をどう始めたら良いかについて学生は具体的に想像できず、リンクしていない部分があった。
- 会社のネットワークとしてGoogle Meetを許可していなかったため、不便な点もあった。
- Microsoftやgoogle以外の会議ツールが望ましいと思いました。



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)

全体の評価としては、昨年度の4.31から今年度は4.71と高い評価となっている。コメントとしては、自主性を尊重することに関して、ポジティブなコメントが多かった。また、主担当と副担当の指導に関してもポジティブなコメントが多く見られた。一方で、PBL配属希望時の説明に関する指摘もあり、実際のPBL活動を具体的に想像できるように説明を工夫する必要がある。コースの教員でこうした情報を共有し、PBLの改善に繋げていきたい。また、Google Meetが会社で許可されていないケースやブロックされるケースもあるとのコメントもあり、将来的に対応していく必要があると感じた。



## 「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：イノベーションデザイン特別演習1,2

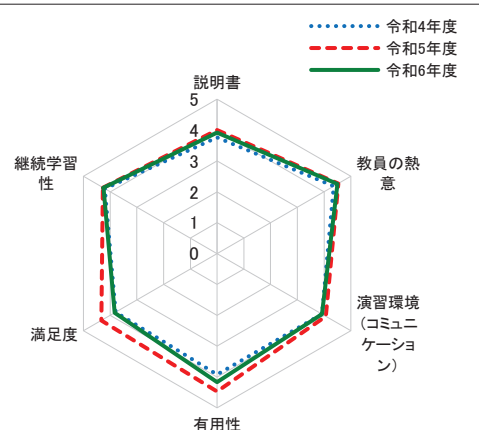
### 1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

#### 【ポジティブなコメント】

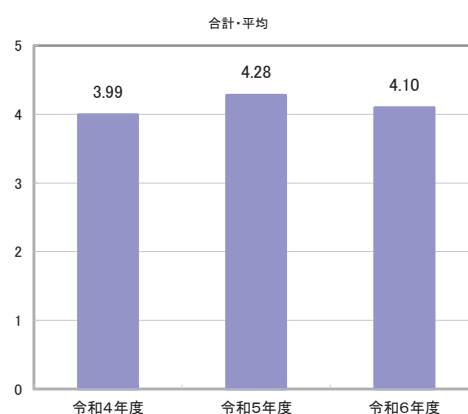
-学生からは、遠隔参加と対面参加を選べる点が高く評価されており、特に忙しい社会人学生にとってスケジュール調整の柔軟性が大きなメリットとして挙げられている。  
-中間発表が途中であることによりプロジェクトにメリハリが生まれ、計画的に進められる点も好評であった。  
-外部評価者制度の活用がPBLにおける実践的なフィードバックの提供に貢献していた。  
-チーム内での経験の共有やフォローアップ体制も評価され、協働作業を通じた学びが深まる環境が整っていることが良い評価を得た。

#### 【ネガティブなコメント】

-遠隔参加者が教室の議論から疎外されているとの不満があり、技術的な改善が求められた。  
-PBL活動において工房でのサポートが削減されたことに対して、一部の学生は不満を抱いており、特にモノづくりにおける支援が不足している点に指摘があった。  
-協働作業において、一部の学生が独自に行動することが許容されてしまう状況についてもコメントがあり、PBLの本来の目的であるチームワークの重要性が損なわれていると感じる学生がいた。



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)

まず、遠隔参加時の疎外感を軽減するため、カメラとマイクの配置を改善し、遠隔でも一体感を持てるようなシステムを整備することが考えられた。また、議事録の自動作成ツールの導入など、学生の意見を取り入れた柔軟な対応を進め、対面・遠隔ともに快適な環境を提供することが重要である。

次に、PBLの質を向上させるべく、引き続き工房でのサポートを整えていく。また、外部評価者の選定にさまざまな意見を反映させることで、プロジェクト運営を強化していく。

[執筆者]

東京都立産業技術大学院大学（令和7年3月現在）

橋本 洋志	東京都立産業技術大学院大学学長
吉田 敏	東京都立産業技術大学院大学産業技術研究科長
松尾 徳朗	東京都立産業技術大学院大学産業技術専攻長
板倉 宏昭	東京都立産業技術大学院大学教授
内山 純	東京都立産業技術大学院大学教授
追川 修一	東京都立産業技術大学院大学教授
奥原 雅之	東京都立産業技術大学院大学教授
越水 重臣	東京都立産業技術大学院大学教授
小山 裕司	東京都立産業技術大学院大学教授
高嶋 晋治	東京都立産業技術大学院大学教授
中鉢 欣秀	東京都立産業技術大学院大学教授
飛田 博章	東京都立産業技術大学院大学教授
浪岡 保男	東京都立産業技術大学院大学教授
林 久志	東京都立産業技術大学院大学教授
細田 貴明	東京都立産業技術大学院大学教授
前田 充浩	東京都立産業技術大学院大学教授
三好 きよみ	東京都立産業技術大学院大学教授
三好 祐輔	東京都立産業技術大学院大学教授
村越 英樹	東京都立産業技術大学院大学教授
田部井 賢一	東京都立産業技術大学院大学准教授
柴田 淳司	東京都立産業技術大学院大学助教
和泉 秀明	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
今給黎 隆	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
岩政 幹人	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
近藤 嘉男	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
庄司 敏浩	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
伏見 靖	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
安川 要平	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
ロマン シュティフ	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師

東京都公立大学法人

東京都立産業技術大学院大学

AIIT FD レポート第 37 号 2025 年 6 月

発行：東京都立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/>

