

# 工学院大学 FDハンドブック

**FD Handbook Kogakuin University**

教育力の一層の向上をめざして



2

0

2

6

## ～はじめに～

教育開発センター所長 林 真理

ここに2025年度版の『FDハンドブック』をお届けいたします。先生方には、日頃より工学院大学の教育改善のためにご尽力をいただき、大変ありがとうございます。

**初めてこのハンドブックを目にされた先生方**は、本学の教育について理解していただくために、ぜひ一度全体をご覧になっていただければと思います。

**既に昨年度読まれた先生方**も、ぜひ「10. 学生と寄り添う教育改善のために」を参照いただければと思います。2024年4月1日から、障害のある人への合理的配慮の提供が全国すべての私立学校において義務化されました。本学では以前より、ダイバーシティ推進のための実践を行っており\*、学生からの合理的配慮申請を受けてきました。既に運用が行われているものですが、ぜひ今一度ご確認いただければと思います。

\*齊藤亜由子、行田正三、安部芳絵、雑賀高「工学院大学におけるダイバーシティ推進の取り組み－障害学生、LGBT学生への支援を中心に－」(2021) [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jseeja/2021/0/2021\\_160/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jseeja/2021/0/2021_160/_pdf)

2025年3月

## ～目次～

工学院大学におけるFD活動 ～はじめに/目次～	1
1. 工学院大学ファカルティ・ディベロップメント規程	2
2. 工学院大学教育改善ワーキンググループ細則	3
3. 本学における最近のFD/S D活動	4
4. 工学院大学の理念とミッション	5
5. 大学設置基準と工学院大学の教育	6
6. 工学院大学 学位授与の方針（ディプロマポリシー）	8
7. 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）	9
8. 工学院大学教職員行動規範	10
9. 改正著作権法	11
10. 学生と寄り添う教育改善のために	12
コラム 「この授業、対面の意味ありますか？」－2024年度学生意見交換会から－ <b>New!</b>	18
【資料1】継続的な教育力向上のために ～日本工学教育協会ご案内～	19
【資料2】FD関連用語	20
【資料3】実務家教員とは？	23

# 1. 工学院大学ファカルティ・ディベロップメント規程

○工学院大学ファカルティ・ディベロップメント規程

(令和元年7月22日)

(趣旨)

第1条 この規程は、大学院設置基準 第9条の3第2項および大学設置基準 第11条第2項に基づき、工学院大学（以下「本学」という。）において、教職員および学生が授業の内容および方法の改善を図るための組織的な取り組みであるファカルティ・ディベロップメント活動（以下「FD活動」という。）について必要な事項を定めるものとする。

(組織)

- 第2条 本学のFD活動は教育開発センターが主管する。
- 2 本学のFD活動を適切に実施するため、教育開発センターの下に教育改善ワーキンググループ（以下「WG」という。）を置く。
- 3 WGについて、構成、審議事項等、その運営に必要な事項は、別に定める細則による。

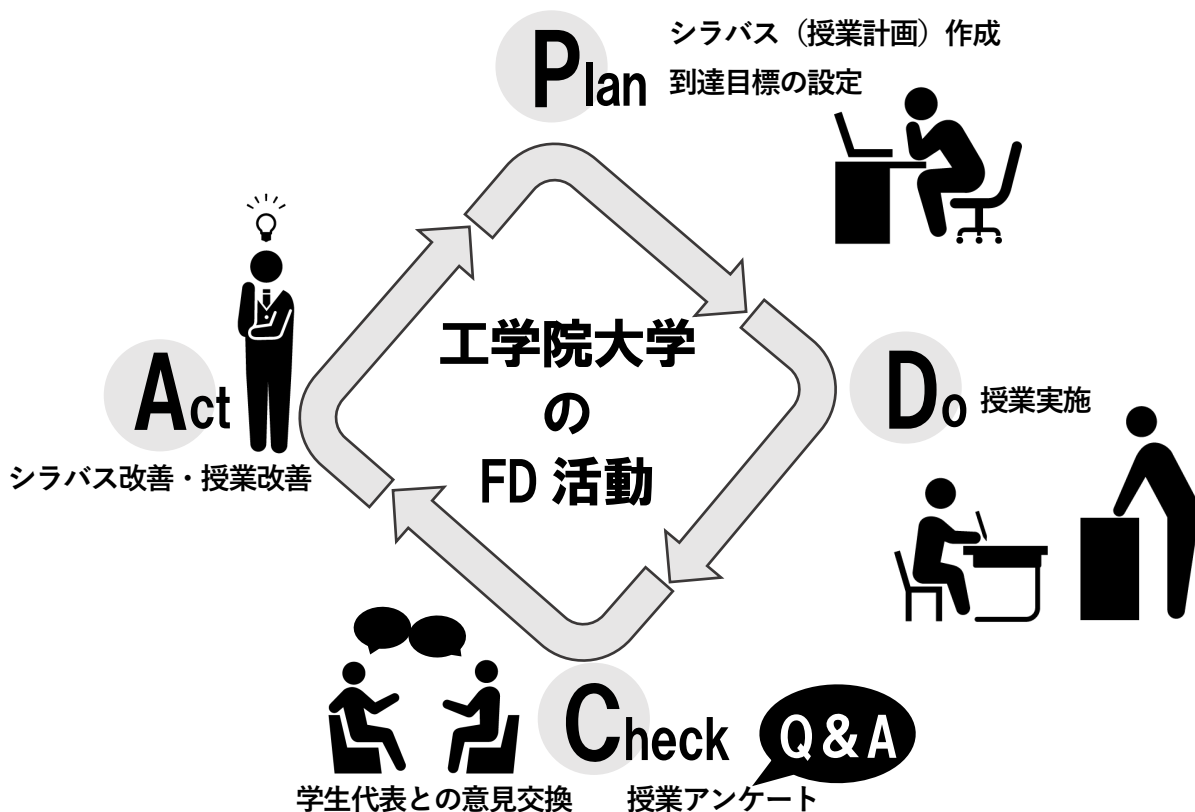
**ファカルティ・ディベロップメントとは**  
教員が授業の内容や方法を改善・向上させていくための組織的な取り組みのこと  
Faculty=大学の教員組織/教員集団  
Development=(能力)開発/発展

(所管)

第3条 この規程は、学事部教務課が所管する。

(改廃手続)

第4条 この規程の改廃は、学長が教育開発センターの意見を聴いて行う。



🔍 工学院大学 FD 活動：  
[https://www.kogakuin.ac.jp/student/campuslife/faculty\\_development.html](https://www.kogakuin.ac.jp/student/campuslife/faculty_development.html)

## 2. 工学院大学教育改善ワーキンググループ細則

(令和元年7月22日)

(趣旨)

第1条 この細則は、工学院院大学FD規程 第2条の規定に基づき、教育改善ワーキンググループ(以下「WG」という。)について、構成、審議事項等、その運営に必要な事項を定めるものとする。

(構成)

第2条 WGは、次のメンバーをもって構成する。

- (1) 教育開発センター主幹教員
- (2) 専任教員の中から学長が指名する者 若干名
- (3) 事務職員の中から学長が指名する者 若干名

2 前項第1に規定するWGの任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

(議長)

第3条 WGに、議長を置き、前条第1項第1号に規定する者をこれに充てる。

2 議長は、WGを代表し、WGの業務を統括する。

(招集、開催および定足数)

第4条 WGは、必要に応じて議長が招集し、その議長となる。

2 WGの定足数は、構成員の過半数とする。

(審議事項)

第5条 WGは、次の事項を審議する。

- (1) FD活動の啓発に関する事項
- (2) FD活動の実施に関する事項
- (3) 学長の諮問する事項
- (4) その他FD活動全般に関する事項

(審議結果)

第6条 議長は、前条の審議結果を教育開発センター長に報告するものとする。

(学生代表)

第7条 必要な場合には、委員会の下に学生代表を置くことができる。

2 学生代表は、WGの指示により、FD活動に当たる。

3 学生代表は、大学院研究科または学部在籍する学生で、FD活動へ積極的に参加する者の中から、WGが任命する。

4 学生代表の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

(事務の所管)

第8条 WGに関する事務は、学事部教務課が行う。

(改廃手続)

第9条 この規程の改廃は、学長が教育開発センターの意見を聴いて行う。

### 3. 本学における最近のFD/SD活動

○本学における最近FD/SD活動（2022/4～2025/3）

年	月	日	対象	内容	講師（所属・役職は研修当時）
2022	4	5	新任専任教員	新任教員研修会	教育開発センター所長
2022	5	30	全教職員	コンプライアンス研修	副学長（研究担当）
2022	7	25	全教職員	ハラスメント研修 「最近の大学のハラスメント不祥事事例とそこから学ぶべきこと」（オンライン）	山田・尾崎法律事務所 弁護士
2022	9	28	全職員	新時代の研究室・教室フロア事例説明会	株式会社イトーキ
2022	10	3	産学連携室職員 東京医科大学研究支援職員 東京薬科大学研究支援職員	東京医科大学・工学院大学・東京薬科大学 研究マネジメント人材に係るSD研修（大学における「商標」について）	特許業務法人太陽国際特許事務所 弁理士
2023	1	23	専任教職員	今年度の事故報告およびインスペクションの報告について	安全推進室長
2023	2	27	全教員	TA制度に関するSD研修会	工学研究科長
2023	6	5	全教員	コンプライアンス研修	教育推進機構長 総合企画部研究支援室課長
2023	6	19	全教職員	合理的配慮を要する学生の支援について	筑波大学 ヒューマンエンパワーメント推進室
2023	8	31	全教員	産学官連携に係るリスクマネジメント研修	特許業務法人太陽国際特許事務所 弁理士
2023	9	5	全教員	研究マネジメント人材養成に係るSD研修「大学技術移転・知財担当者として持つべきスキル・役割及び大学における特許出願の重要性」	特許業務法人太陽国際特許事務所 弁理士
2023	11	14	全教員	学習支援センター利用状況分析	学習支援センター所長
2024	2	15	全教員	「理工分野の海外系電子コンテンツの現状 理工系大学におけるオープンアクセスについて」	工手の泉、教務課、研究支援室
2024	3	11	全教員	TA制度に関するSD研修会	工学研究科長
2024	3	22	全教員	2024年度授業実施に向けた説明会	副学長（教学・学生支援担当） 教務課
2024	4	3	新任専任教員	新任教員研修会	教育開発センター所長
2024	4	22	全教職員	合理的配慮に関するFD/SD	株式会社Kaian
2024	6	3	全教員	コンプライアンス研修	教育開発センター所長、研究推進課、人事課
2024	7	17	全教職員	合理的配慮に関するFD/SD	京都大学 学生総合支援機構
2024	9	5	専任教職員	学習支援センター業務成果報告会【前期】	学習支援センター講師
2024	11	28	全教員	学習支援センター活動報告 ～学力向上への取り組みとその効果～	学習支援センター所長
2025	2	17	専任教職員	2024年度学内安全点検指摘事項のまとめ	安全推進室長
2025	3	5	専任教職員	学習支援センター業務成果報告会【後期】	学習支援センター講師

※SD/FD研修資料は、本学の教職員ポータル（GAROOON）に掲載されています。

掲載場所：GAROOON ファイル管理>>共有フォルダ>>大学教員フォルダ>>FD/SD研修

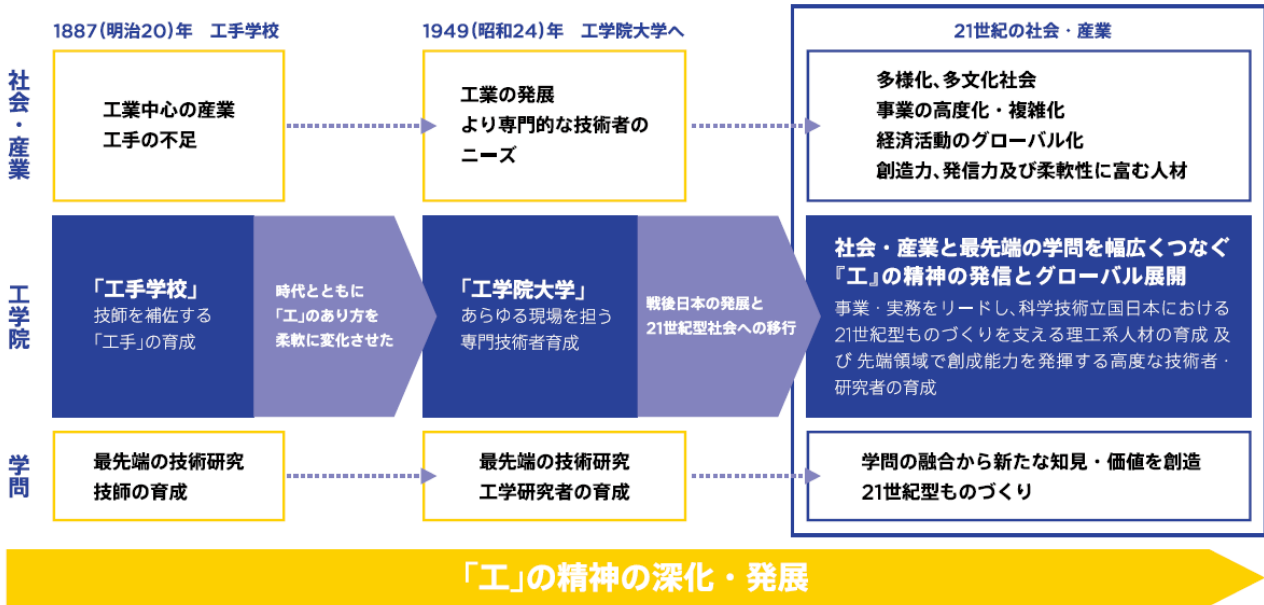
※資料へのアクセスには、学内ネットワークまたはSSL-VPNでの接続が必要です。

## 4. 工学院大学の理念とミッション

私たちはグローバル化がますます進展する 21 世紀社会においても、「社会・産業と最先端の学問を幅広くつなぐ『工』の精神」を深化・発展させ、

**理念** 「無限の可能性が開花する学園」をめざします。

### 建学の精神 社会・産業と最先端の学問を幅広くつなぐ『工』の精神

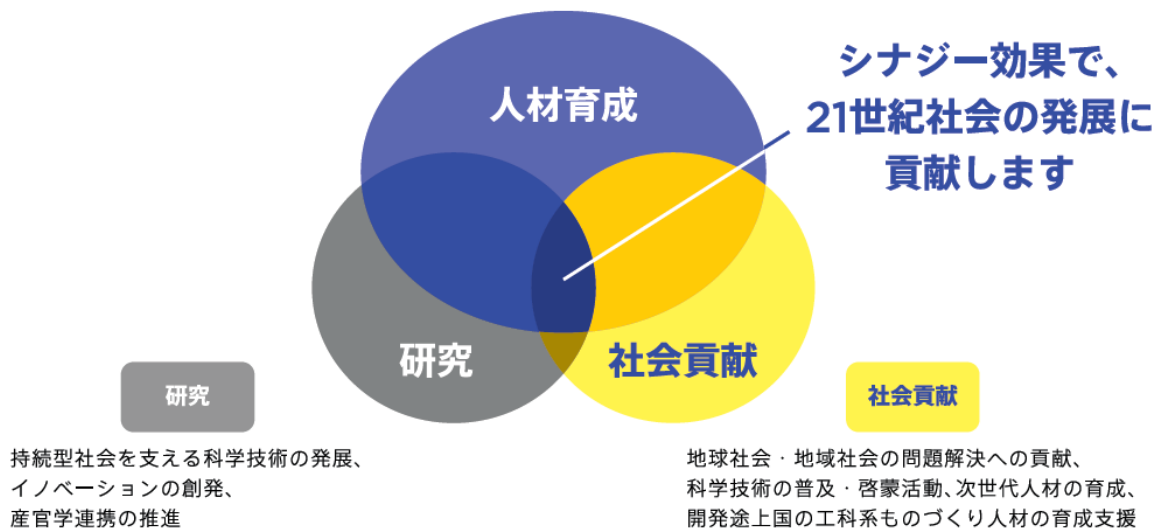


## ミッション

### 社会の発展につながる科学技術分野への創造的な参画と継続的な貢献

#### 人材育成

事業・実務をリードし、科学技術立国日本における21世紀型ものづくりを支える理工系人材及び先端領域で創成能力を発揮する高度な技術者・研究者の育成



🔍 工学院大学 長期目標 『VISION150』: <https://www.kogakuin.ac.jp/about/action/vision150.html>



## 5. 大学設置基準と工学院大学の教育

工学院大学における教育活動は、全て「工学院大学学則」、「工学院大学大学院学則」に基づいて行われています。また、これらの学内諸規程類は、「学校教育法」、「学校教育法施行規則」、「大学設置基準」、「大学院設置基準」等、国の法令に準拠して定められています。

### 5-1 Faculty Development (FD)の義務化

「大学設置基準」

第十一条 2 大学は、学生に対する教育の充実を図るため、当該大学の授業の内容及び方法を改善するための組織的な研修及び研究を行うものとする。

なぜ Faculty Development (FD) が必要なのか？

FD がなぜ必要なのか、という質問の答えとしては、大きく言って次の3つが考えられます。

#### (1) 大学教員の職能開発

大学教員は教育機関において学生教育を職務とするにもかかわらず、教員としての教育や訓練を受けることなく教壇に立っているものが少なくありません。そのため授業を運営する上での基礎知識や技能が不十分な場合があります。従って、大学入職後に教員としての力量・適格性を備えさせるための職能開発としてFDが必要とされます。

#### (2) 社会環境変化への対応

グローバル化の進展・「知識基盤社会」の到来など国際社会の劇的な変化に対応するためには、新しい「知識」・「情報」・「技術」をより多くの国民に修得させることが必要です。その一方、日本国内では、少子化や大学の大衆化により、大学入学者の資質多様化が進み、従来の教授法では十分な教育効果を上げることが困難になってきたという問題があります。こうした内外の課題に対応するために、「知」の拠点である大学の教育力の更なる向上が求められています。

#### (3) 大学間競争の激化

上記の少子化は、大学受験者の減少、大学経営の困難化という問題にも結びつき、「倒産」する大学も現れてきました。そのため生き残りをかけた大学間の競争が激化し、受験生・入学生獲得のために他大学との差異化、優越性の顕示が入試戦略的に行われるようになりました。その際、最も重要なアピールポイントが教育力であり、入学後、学生に対し如何に高い付加価値をつけることができるかということが大学選択の重要要素となりつつあります。大学の生き残り戦略としてFDが行われているという実情があることは、否めません。

本学では、大学の価値を高めるために教育力向上への不断の努力が必要であるという考えのもと、FD活動を実施しています。

### 5-2 教育研究上の目的の公表

「大学設置基準」

第二条 大学は、学部、学科又は課程ごとに、人材の育成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定めるものとする。

本学では、学部は学科単位で、研究科は専攻単位で、教育研究上の目的を定め、公表しています。

🔍 工学院大学 大学の教育研究上の目的に関すること

<https://www.kogakuin.ac.jp/about/kogakuin/disclosure/index.html>

## 5-3 1 単位の意味と授業時間数

「大学設置基準」

(単位)

第二十一条 各授業科目の単位数は、大学において定めるものとする。

2 前項の単位数を定めるに当たっては、一単位の授業科目を四十五時間の学修を必要とする内容をもつて構成することを標準とし、第二十五条第一項に規定する授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して、おおむね十五時間から四十五時間までの範囲で大学が定める時間の授業をもつて一単位として単位数を計算するものとする。ただし、芸術等の分野における個人指導による実技の授業については、大学が定める時間の授業をもつて一単位とすることができる。

3 前項の規定にかかわらず、卒業論文、卒業研究、卒業制作等の授業科目については、これらの学修の成果を評価して単位を授与することが適切と認められる場合には、これらに必要な学修等を考慮して、単位数を定めることができる。

(一年間の授業期間)

第二十二条 一年間の授業を行う期間は、三十五週にわたることを原則とする。

(各授業科目の授業期間)

第二十三条 各授業科目の授業は、十分な教育効果を上げることができるよう、八週、十週、十五週その他の大学が定める適切な期間を単位として行うものとする。

本学の単位数算定の基準は学則に定めており、大学設置基準に準ずる範囲内になるものとしています。  
なお、クォーター制(4 学期制)授業や集中授業等の形式で授業を実施する際も、合計の学習時間が上記の基準を満たすよう授業実施をお願いしています。

## 5-4 シラバスにおける成績評価基準等の明示

「大学設置基準」

第二十五条の二 大学は、学生に対して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。

2 大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする。

本学では、大学設置基準の規定に従い、授業開始前に学生に公開するシラバスに、各回の授業計画と共に成績評価基準を記載しています。また、原則として、シラバスに記載した授業計画に即して授業を行うと同時に、厳格に成績評価を行う必要があります。



## 6. 工学院大学 学位授与の方針（ディプロマポリシー）

### 6-1 工学院大学の学位授与の方針（ディプロマポリシー）

本学の教育研究の目的を踏まえ、学生が身につけるべき以下の能力を修得したものに学位を授与する。

#### 1. 基礎知識の修得

- ・自然科学に関する基礎知識や概念を身につけている。
- ・人、社会および文化に関する基礎的な知識や教養を身につけている。

#### 2. 専門分野の知識・専門技術の修得

- ・学部学科毎に示される専門分野の知識を修得している。

#### 3. 汎用的問題解決力の修得

- ・現代社会の問題から解決すべき課題を抽出でき、それに取り組む姿勢を備えている。
- ・課題解決に必要な論理的思考力や分析力があり、解決策が立案できる。
- ・日本語を用いて、自らの考えを論理的にまとめ、適切に表現できる。
- ・英語を用いて、異文化・多文化の中で基礎的なコミュニケーションができる。

#### 4. 道徳的態度と社会性の修得

- ・自己を律し、継続的に学習して知識や能力を高めることができる。
- ・豊かな人間性を備え、相手を理解・尊重しつつ、チームの成果に貢献することができる。
- ・人間社会と科学技術との関わりを多面的に捉えられ、高い倫理観を持って自らの社会的責任を果たすことができる。

### 6-2 工学院大学大学院の学位授与の方針（ディプロマポリシー）

修士課程……以下の者に対して、修士の学位を授与する。

- A)専攻する研究領域における高度な専門知識を身につけたもの
- B) 科学技術を運用する能力（研究を主体的に進める上で必要なコミュニケーション能力、リーダーシップ／チーム協働力、創造的思考力、実験技術／設計技術、PDCA サイクルを運用する力）を身につけたもの
- C)主体的に研究に取り組み、社会や職業についての知識や技術者や研究者として必要な倫理観を身につけたもの
- D)特定の専門領域における創成能力を身につけたもの

博士課程……以下の者に対して、博士の学位を授与する。

- A)専攻する研究領域やその境界領域における高度な専門知識を身につけたもの
- B)科学技術を運用する能力（研究を主体的かつ先導的に進める能力、独創的な思考力、高度な実験技術／設計技術、PDCA サイクルを運用する力）を身につけたもの
- C)自立して研究を進め、社会や職業についての知識や技術者や研究者として必要な倫理観を身につけたもの
- D)専門領域の広い分野における創成能力を身につけたもの

2021年4月1日公表

## 7. 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）

### ○学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）

#### （目的）

工学院大学は、建学の精神である「社会・産業と最先端の学問を幅広くつなぐ『工』の精神」に定められた、理念・目的である「大学として広く知識を授け人格の完成をはかるとともに、工学及び関連分野に関する高等な理論とその応用を教授ならびに研究し、人類の福祉に貢献し得る人材を育成する」「大学院は学部の教育の基礎の上に、学術の理論および応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の進展に寄与すること」を達成するため、大学・大学院の学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）を示し、学生が主体的に学び、学習を成功に導くために、以下に掲げるアセスメントプランに基づき、教育課程（カリキュラム）で設定された学習目標の到達（達成）評価に加え、さまざまな学習活動を通じて身につけられる汎用的能力などの測定・把握をし、その結果に基づき教育改善を行うことを目的とする。

#### （アセスメントプラン）

### 01.各授業単位

#### 1-1.学習前・学習開始時

目的：教員が授業前に学生の能力や既有知識を把握して、授業内容・計画を調整すること。

方法：各科目ルーブリック、受講前アンケート、基礎学力テスト、習熟度別プレースメントテストなど

#### 1-2.学習中

目的：学生の途中段階の理解度・達成度を把握すること。

その情報をもとに残りの学習計画を修正すること。

学生に現状をフィードバックすること。

学生に残りの学習の改善を促すこと。

方法：各科目ルーブリック、授業ごとの小テスト、中間テスト、中間アンケートなど

#### 1-3.学習後

目的：総括としての評価を行うこと。

学生に学習の結果をフィードバックすること。

学生に学習活動全体に対する振り返りを促すこと。

方法：期末テスト、最終レポート、授業アンケート など

成績評価の一貫性と公平性の担保のため、科目ルーブリックを活用する。

### 02.教育課程（カリキュラム）

目的：開講されている授業が、ディプロマポリシーおよびその下に定められたカリキュラムポリシーに基づき効果的な教育課程が編成されているかどうか、効果的に学生の学修成果として表れているかを判断すること。

方法：基本として以下のデータを収集し調査検討する。

(1)成績評価の分布と推移（個別科目または科目群等）

(2)GPA 分布と推移（個別科目または科目群等）

(3)各科目の履修登録者数、履修中止者数および授業欠席調査の数値

(4)学期末授業評価アンケートの結果

(5)学習前・学習中・学習後の科目ルーブリックの結果

(6)卒業時および卒業生アンケートの結果その他、適宜必要なデータを使用する

URL：工学院大学 学修成果の評価の方針（アセスメント・ポリシー）

[https://www.kogakuin.ac.jp/about/policy/assessment\\_policy.html](https://www.kogakuin.ac.jp/about/policy/assessment_policy.html)

2019年4月1日

## 8. 工学院大学教職員行動規範

○工学院大学教職員行動規範

2011年7月11日制定

2017年5月18日改正

工学院大学は、前身の工手学校が創設された1887(明治20)年以来、10万人に及ぶ有為な実践的技術者を輩出してきました。本学は、日本でもっとも古い私立の工学教育機関としての伝統と実績をもとに、「無限の可能性が開花する学園」という本学の理念のもと、持続型社会をささえる科学技術をめざし、人類社会に貢献することが使命と考え、教育・研究活動を行ってきました。

このような私たち工学院大学教職員による活動をより確実にし、社会的意義を広めるため、私たちは行動規範を定め、工学院大学の教職員としての誇りと責任を高め、社会からの信頼と期待に応えるべく職務に努めます。

### 1 社会から信頼され続ける大学を目指します

私たちは、高い倫理性をもって法令を遵守し、良識ある行動により社会からの信頼確保に努めます。このためにも、学内諸規定を整備し、それに基づく大学運営を行います。

### 2 人格を尊重し、快適な教育・研究環境の保持を目指します

私たちは、大学人として、学生の健全な人格形成に寄与するとともに、私たちにかかわるすべての人々の人格を尊重し、暴力行為・ハラスメント・差別的言動などが起こらないよう行動し、明るく・快適な教育・研究環境の保持に努めます。

### 3 社会に開かれた大学を目指します

私たちは、大学が社会から大きな期待と支援を受けていることを自覚し、社会貢献を実践するとともに、社会に対する説明責任を果たすために積極的な情報公開を行います。また、社会に開かれた大学として、地域社会との交流や連携を推進し、教育・研究成果の社会還元を努めるとともに、世界にも開かれた大学を目指します。

### 4 社会に必要な人材の養成を目指します

私たちは、本学の理念・教育研究上の目的に基づき、個々の学生の能力を高めるとともに、社会で活躍できる人材の養成に努めます。また、充実した学生生活の実現のために、教育・学習環境の整備と課外活動の支援を進めます。

### 5 教職員は自己研鑽に努めます

私たちは、教育研究機関に所属していることを自覚し、常に教育改善と学習支援を心がけ、教育の質的向上に努めます。また、自らの職務を通じて、学術的成果を上げ社会貢献を果たすとともに、学生への教育的還元をはかります。私立大学を運営するに必要な見識や政策立案能力などを身に付け、主体的に思考し行動することにより大学の継続的発展を目指します。

以上

URL：工学院大学 教職員行動規範

<https://www.kogakuin.ac.jp/about/compliance/standards.html>

## 9. 改正著作権法

2018年に著作権法第35条が改正され、2021年より「授業目的公衆送信補償金制度」の本格運用が始まりました。本学でもこの制度に加入しており、遠隔授業においても著作者に個別の許諾を得ることなく著作物を利用することができます（ただし著作権者の利益を不当に害する利用は対象外です）。

なお、実際の授業における公衆送信（インターネット送信）にあたるものとしては、主に以下のものが挙げられます。

- 1) オンデマンド授業で KU-LMS や Google ドライブ 上に資料を掲載する。
- 2) 受講学生にメールで授業資料を送信・受信する。
- 3) 同時双方型授業において資料を投影し、リアルタイムで web 配信する。

（授業資料を作成する前に）

著作物を授業資料中で引用する際には、「著作物の教育利用に関する関係者フォーラム」が公表している『改正著作権法第35条運用指針』等の資料をご一読ください。運用指針は適宜改訂版や追補版が公表されていますので、必ず最新版を確認するようにしてください。

運用指針は「著作物の教育利用に関する関係者フォーラム」のホームページ<sup>[1]</sup>、SARTRAS（授業目的公衆送信補償金等管理協会）ホームページ<sup>[2]</sup>等で確認することができます。

（引用著作物の管理）

補償金制度に則って利用した著作物については、SARTRAS から利用報告が求められる場合があります。利用報告の対象となる学校は無作為に抽出されますので、普段から引用著作物の管理を行い、いつでも調査に対応できるようにしておくことが大切です。

なお、利用報告の書式については、SARTRAS のホームページ<sup>[3]</sup>、または学術情報センター工手の泉の『授業目的公衆送信補償金制度に関する資料』のページ<sup>[4][5]</sup>から確認することができます。SARTRAS から本学に利用報告の依頼が来た場合には、教職員ポータルを通して利用報告の提出方法等をお知らせする予定です。

この利用報告に基づいて補償金制度の適切な運用が実現します。正確な利用報告をすることは、結果的に先生方ご自身の著作物が利用された際にも補償を受けられるようにすることにつながりますので、著作物の適切な利用と管理に、ご理解・ご協力をお願いいたします。

<引用サイト>

- [1] 著作物の教育利用に関する関係者フォーラム ホームページ <https://forum.sartras.or.jp/>
- [2] SARTRAS ホームページ内『運用指針』 <https://sartras.or.jp/unyoshishin-2/>
- [3] SARTRAS ホームページ内『利用報告』 <https://sartras.or.jp/hokoku/>
- [4] 『授業目的公衆送信補償金制度に関する資料』（工学院大学学術情報センター工手の泉 HP 内、今後 URL が変更になる可能性があります）[https://library.kogakuin.ac.jp/?page\\_id=3591](https://library.kogakuin.ac.jp/?page_id=3591)
- [5] ページ内の一部コンテンツは本学発行の Google Workspace アカウント（\*\*\*@g.kogakuin.ac.jp）にログインすることで閲覧できます。

## 10. 学生と寄り添う教育改善のために

### 10-1 学生たちが先生に望んでいること

本章では、学生相談を通じて学生たちがしばしば語っている教員に対する本音や、心理学的に有効とされる学生との関わり方について、学生対応へのヒントとしていただければ幸いです。

#### ～学生が先生に対して思っている、3つの本音があります～

##### ①「できれば先生と色々なことを話したい！」と思っている

すべての学生に成長欲求があります。履修科目にかかわらず、色々なことを学び、自分を高めたいと思っています。ただし、先生の話を一方向的に聞くだけでなく、双方向性のコミュニケーションを求めています。自分が興味を持っていることも先生に知ってほしいと思うとともに、一方向的に否定されることも恐れています。否定されると、二度と話したくないほど傷ついてしまいます。

##### ②「働くこと、大人になるとはどういうこと？」先生の考えを聞きたいと思っている

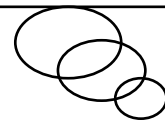
アイデンティティ形成期の大学生は、先生を社会人のロールモデルと捉え、とても憧れています。そんな先生から、働くこと、大人になることの意味をポジティブな側面から聞かせてほしいと思っています。(ネガティブな現実も少しだけ聞きたいと思っています)

とはいえ、忙しい先生に学生たちは遠慮しています。先生が学生とかかわる時間を惜しむと、先生の意見を十分に吸収できずに、社会に出ていけなくてはなりません。それは、学生にとってとても不安なことなのです。

##### ③「正しいこと、正しくないこと」道理を示してほしいと思っている

学生は、自分たちが未熟であると自覚しており、間違っていることや適切でないことはたくさんあるのだろうと感じています。「仲間を大切にする」「多数派だけで決めず、少数派の意見も大切にする」といったような「物事の道理」を知りたい、大学の先生だからきっと正しく示してくれるだろう、と期待しています。

正しくないことがあれば、きちんと指摘して真剣に注意してほしいと思っています(ただし感情的ではなく)。道理が無視され、目立つ者、力の強い者だけが得をする環境に身を置くことを学生は非常に恐れています。「所詮、世の中そういうものなのだろうか?」と不安になっています)



## ～学生の考えや意欲を引き出すかわり方のポイントがあります～

(斜体は心理学的用語および心理学的表現です)

### ①どんな意見もまず受け取る、なぜ学生がそう考えたのかを理解してみましょう。

圧倒的に豊富な知識を持つ先生にいきなり否定されると、学生はそれ以上意見を言えなくなります。「正解」を聞いてから私見を伝えた方が、近道だと考えるからです(これを「**認知的節約**」といいます)。

学生が主体的に考え、創造性を開花させていくには「どんな意見もまずは聞いてもらえる」「自分のレベルや力量をいきなり否定されない」という安心感が必要です(これを「**心理的安全性**」といいます)。

→【おすすめの伝え方】「なるほど、そう考えたんだね」(いったん**受容**) + 助言はその後で

### ②できていること、良いところを承認してからアドバイスしてみましょう。

「ここができてない」というように、いきなり「できないこと」から伝えられると、自信がくじかれてしまいます。**マズローの欲求階層説**をもとに、「できていること」「良いところ」を認めて「承認欲求」を満たしてからアドバイスをすると、「自己実現欲求」が開花して、困難に挑む意欲が湧いてきます。

→【おすすめの伝え方】「ここまではできてるね」(**承認**) + 「ここが自信ないのだね。ここはこうやってみよう。慣れればできるから大丈夫」(**スモールステップ**で助言)

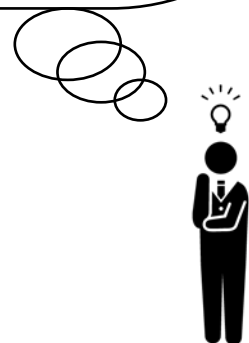
### ③メールで叱らない、ZOOMを活用して顔を見て伝えてみましょう。

メールで叱られると**インバーバル**な情報(相手の表情、声、空気感など)からヒントが得られないため、疑心暗鬼になってしまいます。叱るときには、必ずお互いの顔を合わせて伝えるようにしましょう。実際に会って話すのがベストですが、難しければZOOMなどのオンライン会議ツールを活用しましょう。お互いの表情が分かることが大切です。

### ④叱った後にはフォローアップが大切です。

叱られた後は、誰でも気まずく、恥ずかしい思いを抱えています。相手の思いを汲み、叱った後のフォローアップを忘れないようにしましょう。「自分のことを思ってくれている」と感じると、叱ってくれた先生への信頼感が生じます。

→【おすすめの伝え方】「この間は強く言って悪かったね。でも、分かってくれたかな?」「できると信じてる。期待してるから」(「期待」は意欲の呼び水「**ピグマリオン効果**」)



## ～メンタルヘルスが心配な学生には？～

### ①疾病性ではなく事例性に着目したフィードバックが大切です。

**疾病性**に注目して、医師ではない人が他者を病名に結びつけてカテゴライズしないようにしましょう。  
「以前と何が違うのか」という**事例性**に注目し、それを言葉で伝えて気づきを促しましょう。

→【おすすめの伝え方】「以前は元気にあいさつしてくれたのに、最近は元気ないね。何かあった？」

### ②いきなり受診を勧めない。様子を見ながら段階的に勧めていきましょう。

精神疾患の可能性を感じたら、早めに精神科を受診してほしいと思うものです。しかし、精神科の受診にはハードルが高いと感じる人も多く、本人のこころの準備が必要です。受診勧奨は、とてもデリケートな行為です。相手の反応を見ながら段階的に勧めていきましょう。

→【おすすめの伝え方】「『こころの専門家』に状態を見てもらうのはどうかな？」

### ③「学生相談室が心の状態にくわしいから、紹介したい」と伝えてください。

精神疾患やそれに近い状態だと感じたときには、学生相談室との連携が望ましいです。学生相談室では、本人の状態を確認し、様子を見ながら受診勧奨等の必要な対応を行っていきます。

ただし、学生が自ら相談室に連絡をするのは、ハードルが高いと感じることもあります。初回は先生が予約のコーディネートをし、確実に相談につながるようにするとよいでしょう。つないだ後も学生とのかかわり続け、学生相談室と連携しながら見守っていきましょう。(集団守秘義務には十分にご配慮ください)

## ～学生相談室で行っている3つの支援～

### ①モヤモヤ解消！

思う存分話すと「カタルシス効果」が得られます。秘密が守られるので安心して話せます！



### ②プラス思考に！

サポート的な対応で自己肯定感が高まり、やるべきことに向き合えます。



### ③自信力アップ！

継続的な支援で、挑戦する意欲が湧きます。困難突破 実績多数！



「学生相談室」ではメンタルヘルスが心配な学生の支援だけでなく、学生の成長欲求を引き出し、本人が高めたいことに取り組む支援も行っています。必要に応じて、教職員とも積極的に連携していきます。

オンライン相談  
も実施中！

#### ■新宿学生相談室 中層棟4階

月～金 10:00～18:00 03-3340-0163 s-soudan@sc.kogakuin.ac.jp

#### ■八王子学生相談室 1号館地下1階

月～金 10:00～17:00 042-628-4904 h-soudan@sc.kogakuin.ac.jp



## ～学生が孤立しない配慮について～

大学の中で孤立することは、成績不振だけでなく、引きこもり・退学に繋がることもあります。一方で、親元を離れる場合や、授業や日々の生活での自己決定の余地が大きくなるにあたり、高校時代に比べ「面倒を見られる機会」が減りがちになります。

孤独感を感じている学生に対する支援者や支援組織の存在は大きな助けとなります。そういった意味でも「学生相談室」へ相談することは重要ではありますが、授業運営上も、他者とのコミュニケーションの場を設けることで、一助となることが出来ます。例としては、以下のことが挙げられます。

### 1) グループワークを通じ、学生同士を交流させる

グループワークの場として、Google Meet のブレイクアウトルームや Jamboard の機能を使って、学生同士の意見交換を行うことも可能です。

### 2) リアクションペーパーにてやりとりをする

授業の履修者に対して、KU-LMSの質問登録機能を使い、リアクションを集めることも考えられます。

### 3) オフィスアワー等での学生相談の門戸を広げる

オフィスアワーの案内は、シラバス上に記載されます。

また、授業運営以外でも、顔見知りの学生には挨拶をするなど、学生と何かしらの接点を持つという日々の意識が重要となります。

## ～授業での協調について～

学生の孤立を解消することからさらに踏み込んで、学生を巻き込んだ一体感のある授業も重要です。特に小人数で双方向性授業を計画する場合、学生からの活発な発言が不可欠です。積極的な発言を引き出すためには、以下のように学生と接する機会を多く作るのが有効です。

### 1) 教員から声をかける

特に名前前で呼ぶなど、1個人として尊重する姿勢を示す。

2) 緊張しがちな初めの方の会話では、学生からの具体的な発言を引き出す前に、Yes/No の二択で答えられる質問から始める例えば「Yes」と答えた学生に、その理由を話してもらうことは、発言へのハードルを下げるでしょう。

### 3) 授業前後にしばらく教室にいる、オフィスアワーの訪問は大歓迎であることを伝える

私語の抑制も重要で、ある程度は強制力が必要かもしれません。一例として、大学 1～2 年生の講義に、大学院受験を控えた卒論生に参加してもらい、私語をする学生に睨みをきかせると同時に、卒論生には大学院受験のための復習の場として授業を聴講してもらうというものがあります<sup>[1]</sup>。

演習・実験授業では、グループ作業を行う場面も多いと思いますが、他人に頼りきって自分で行動しない学生や、そもそも集団行動が苦手なグループに入っていけない学生への対応が必要です。前者には、「グループの中でのあなたの寄与がどの程度か教員は分かっているよ」というメッセージを送る。それでも難しい場合は、教員または TA がグループに入り具体的な作業内容を指示することも必要かもしれません。

<参考資料>

[1] 山口大学 FD ハンドブック 第4部 「大学における授業改善ヒント集 改訂版」 p115

## 10-2 合理的配慮について

### (1) 障害のある学生に対する「合理的配慮」

合理的配慮とは、障害のある人が障害のない人と平等に人権を行使して社会生活を送れるよう、負担が重すぎない範囲で社会的障壁となるものを取り除く配慮であり、「障害者の権利に関する条約」や「障害者差別解消法」において規定されています。2024年4月より、私立大学でも障害のある学生に対する合理的配慮が義務化されました。

対象となるのは障害のある学生ですが、主な障害として次のようなものがあります。

- ①発達障害（自閉スペクトラム症、注意欠如多動症、限局性学習症、等）
- ②精神障害（うつ病、双極性障害、統合失調症、パニック障害、社交不安障害、等）
- ③視覚障害、④聴覚障害、⑤肢体不自由、⑥慢性疾患、難病その他の機能障害等

合理的配慮の検討は、原則として学生本人からの申し出によって始まりますが、申し出がうまくできない場合には、本人の意向を確認し、申し出ができるように支援します。配慮の内容は根拠資料（医師の診断書、意見書等）をもとに、個々の障害の状況に応じて検討されますが、配慮を提供する人にとって負担とならない場合や、資料がなくても障害の状況が明らかな場合等には、根拠資料がなくても配慮を行うことは可能です。

ただし、合理的配慮の提供には教育の目的・内容・評価の本質を変えないこと、提供する側に過重な負担をかけないことが原則となります。

### (2) 合理的配慮の例

障害の状況に応じて必要な配慮は個々に異なりますが、ここでは一例を記します。

- ・口頭での指示を理解しにくい→文字や図を用いて説明する
- ・学生同士の対人関係の構築が難しい→授業に関連する重要な情報等は、本人に個別に伝える
- ・同時に複数の指示を受けると混乱する→1回に一つずつ、指示の内容を伝える
- ・急激に精神症状が悪化して授業や試験を欠席する、課題の提出が遅れる→欠席した授業内容の情報保障や評価、代替課題等について個別に検討する
- ・板書の書き写しが困難、教壇の声を聞き取りにくい→スマートフォンのカメラアプリ、ICレコーダー等の利用を認める
- ・車椅子利用により移動や教室受講に不便がある→環境の整備、アクセスしやすい教室への変更、遅刻の許可等

<参考資料>

『合理的配慮ハンドブック～障害のある学生を支援する教職員のために～』（独立行政法人 日本学生支援機構 2018年）

[https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu\\_shien/shogai\\_infomation/handbook/index.html](https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/shogai_infomation/handbook/index.html)

### (3) 本学における合理的配慮

障害のある学生が安心して修学できるよう、本学には合理的配慮の制度として「修学支援申請」を2020年から設けています。申請は、学生支援課・学生相談室で受け付けています。

## 10-3 ダイバーシティ実現のために

### (1) 文化の理解

文化的多様性を受け入れることは、今後の国際社会を生き抜く上で、ますます重要となります。本学で学ぶ学生たちが世の中には自分が慣れ親しんできた慣習や文化以外の様々な文化背景を持つ人々が存在していることや、それらの人々と共存することで新しい発想や知見を得られることを実感できる場の環境整備が必要です。

一言に文化の違いと言っても、その内容は言語・習慣・思考方法・宗教など多岐に渡っています。日本で育った学生と、海外で育った学生の間には大きな文化的背景の違いがあるのは当然ですが、日本人の学生同士の間にも文化的違いは存在します。

例えば、これまでに在籍した高校の校風の違いなどによって、学習の仕方などに大きな影響があるかもしれません。

実際の授業運営においては、授業の進行や学生の学習に支障をきたさない限りは、学生たちが背負っている文化の違いを最大限にリスペクトし、頭ごなしにその文化を否定するような態度は避ける必要があります。特に、特定の文化・地域のアイデンティティ等を尊重しつつ学生に対峙することは重要です。

一方で、大学における学習の妨げになるような習慣（例えば、「締め切りや時間はそれほど重視しなくても良い」というような文化など世の中にはあります）に対しては、それを矯正することも必要となる場合があることを心に留めておく必要があります。また、社会に出た場合には一概に個性が認められるとはいえない状況もあり（例えば就職活動で金髪を良しとしない風習があるなど）、学生が面くらわないためにも、そういった内容の注意喚起も適宜行う必要があります。

これらを踏まえた上で、柔軟な授業運営や大学環境の整備が教職員には求められます。

### (2) 体の機能障害・セクシャリティ（LGBT 他）に配慮するために

工学院大学では、実験・実習科目が数多く設置されています。実験・実習は学生の無理解やちょっとした不注意・油断から思わぬ事故や怪我が発生しますので、安全実施についての十分な理解と配慮が欠かせません。体の機能障害などで配慮が必要な場合は、安全の観点からも「学生支援課」へご相談ください。

また、現在、セクシャルマイノリティと自認しているのは人口の約5～8%、これは左利きや血液型がAB型の人とほぼ同じ割合ともいわれています。日本でも注目されているセクシャルマイノリティを表すLGBTという言葉は、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの4つの英単語の頭文字を並べたものです。大学生活ではどのような困難があるのでしょうか？（以下は本学固有のものではなく一般的な事例です）

【授業】「さん」づけ「くん」づけでの呼び方や男女のペアワークに違和感を覚える、授業の導入やたとえ話のなかに差別的表現などがあること

【施設】トイレや更衣室などが使用しにくい（本学には新八両キャンパスに多目的トイレがあります）

【就活】リクルートスーツが男女に分かれているため、説明会や面接に行きにくい

【孤立】相談できる人・場所がわからない/みつからない（友人に相談したら気持ち悪がられるのではないかなど）

## 「この授業、対面の意味ありますか？」

—2024 年度学生意見交換会から—

教育開発センターでは、授業アンケートを通じた各先生方の授業改善のサポート、ベストティーチャー賞受賞教員からの授業実践の共有などに加え、学習全般について学生の意見を収集するための学生意見交換会を行っています。2019 年に始まったもので、教育開発センター教員、教務課職員などが学生と意見交換をします。参加学生は、学内で公募するとともに、自治会など学生代表の役割を担っている学生の皆さんの協力も得ています。

2024 年度も 9 月 26 日に実施され、本学の特徴である遠隔授業のより効果的な実施方法について、そのために必要な学内の施設についてなど、さまざまな意見や感想を得ることができ、良い情報収集の機会になりました。それにもとづいた改善を進めていきたいと思えます。

ところで、コロナ禍の遠隔授業を体験してきた学生たちに共通する考え方として大変印象的だったのは、対面授業に「対面ならではの価値」を求めていることでした。

もちろん、明らかに対面であることが必要な授業は多種あります。実験、実習、グループによる演習を伴う授業、語学などです。これらは積極的に対面で行う必要があると考えられますし、その点は学生もよく認識しています。

他方で、遠隔の方が受けやすい授業、あるいは遠隔でも同じ効果が得られるような授業を対面で受けなければならないことについて、学生は違和感を持っています。授業形態をめぐる学生の意見の前提として、そういった気持ちを感じました。これがコロナ禍をくぐり抜けてきた学生の価値観なのでしょう。対面授業を行う私たち教員は、対面で授業を実施することの効果を最大限発揮できるような授業設計をする必要があると、あらためて考えさせられました。



もちろん、学生が対面の意義に気づいていない場合もあるでしょう。そういう場合は、授業方法とその意味について学生にわかるように説明し、効果的な受講を促す必要があることとなります。

さて、ここまで述べてきたことは、たまたま意見交換会に出席した一教員の気づきに過ぎません。おそらく先生方も、学生の学習の問題について、いろいろなことに気づいていらっしゃると思います。教員証で教卓のロックが解除できるようになり、紙資料の印刷量が減少した昨今、講師室や教務課で授業についての直接的な意見交換ができる機会も減っているかと思えます。これを読まれた先生方も、学生の様子から気づかれたことなどありましたら、ぜひ教務課、教育開発センターの方に声を寄せていただければと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

林真理（教育開発センター 所長）

写真：ポータブルバッテリー

授業アンケート、学生生活アンケート、学生意見交換会での学生の意見を踏まえ、新宿校舎地下 1F、高層棟 7F でポータブルバッテリーのテスト運用を開始。学内学習における利便性改善の一例です。

## 継続的な教育力向上のために

### 研修参加、論文発表、「日本工学教育協会」入会、「教育士」取得などを奨励します！

各先生方が教育業績を継続的に蓄積することも重要です。教育開発センターでは、学内外で実施されるFD関連シンポジウム・研修への参加、教育論文発表などを奨励します。外部研修への参加等に関するご相談がございましたら、教育開発センターへご連絡ください。また、教育に関する実績も、研究業績同様、「工学院大学研究者情報データベース」（現在は専任教員のみ）にご登録ください。将来に向けて「CPDポイント制度」の導入も検討を始めています。

「教育は重要、将来の基盤」と言いながら、“教育という活動・能力”を明示的に認める手段が存在しないのが現状です。一般に大学教員は、ほとんどの場合、研究業績で評価されています。教育活動に関わる個人、団体の能力を社会的に客観的に認識して、支援する仕掛けが必要であると考えられます。

その仕掛けとして、(公益社団法人)日本工学教育協会では、教育力の維持向上を支援する目的で、2005年度から「教育士（工学・技術）制度」を発足しています。

初等・中等教育教員には資格（教員免許）がありますが、大学の先生も教員であり、同じような資格が必要ではないかという考えもあります。また、教員の教育への取り組み・熱意を具体的に表現するような方法があるとよいと思います。博士号は、研究者としての能力と将来性を証明しますが、同様に、教育面での能力認定資格が欲しいということから、教育士制度ができました。教育には絶えざる向上・維持が必要ですから、この制度には有効期限を付けて“常に向上できる仕掛け”、すなわち教育のCPDを組み込んでいます。制度の概要を以下に示します。

#### 【資格の名称と要求される工学・技術分野における能力】

##### □教育士（工学・技術）

自己の専門分野における十分な知識を有した上で、教育に関する高潔な情熱と見識を有し、十分な経験をもとに、適切な指導・教育を実践し、学習者の能力を引き出せること。

##### □シニア教育士（工学・技術）

自己の専門分野における高度な知識を有した上で、教育に関する高潔な情熱と見識を有し、広範で総合的な知見や長期の経験のもとに、適切な指導・教育を実践し、学習者の能力を引き出せること、さらに適切な企画、マネジメント能力を有すること。

教育士資格は、所属機関の職位とは無関係ですが、一般的には教育士（工学・技術）資格の受審から始めます。10年前後の教育経験があり、マネジメント力などもある場合には、直接シニア教育士を受審することも可能です。資格審査申請書の中に工学教育・技術者教育上の実績を十分記述してください。

また、英語や一般教養科目を教えている教員で、工学系の人材育成に携わり、熱意がある方も教育士（工学・技術）の受審資格があります。

本学では、日本工学教育協会への個人加入および教育士資格の取得を奨励しています。詳しくは教育開発センターにお問い合わせください。



## FD 関連用語

◆本項は、「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」

（平成20年3月25日 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会）「用語解説」より引用

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/080410.htm)

### 【ファカルティ・ディベロップメント（FD）】

教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げることができる。なお、大学設置基準等においては、こうした意味でのFDの実施を各大学に求めているが、FDの定義・内容は論者によって様々であり、単に授業内容・方法の改善のための研修に限らず、広く教育の改善、更には研究活動、社会貢献、管理運営に関わる教員団の職能開発の活動全般を指すものとしてFDの語を用いる場合もある。

### 【入学者受入れ方針（アドミッション・ポリシー）】

「入学者受入れ方針」は、各大学・学部等が、その教育理念や特色等を踏まえ、どのような教育活動を行い、また、どのような能力や適性等を有する学生を求めているのかなどの考え方をまとめたものであり、入学者の選抜方法や入試問題の出題内容等にはこの方針が反映されている。また、この方針は受験者が自らにふさわしい大学を主体的に選択する際の参考ともなる。アメリカにおいては、高等学校の成績（GPA）の点数、高等学校で履修しておくべき科目・内容、SAT等の標準的な試験の点数などを具体的に示すことが一般的である。

### 【学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）】

入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）に加えて、将来像答申が新たに提唱した「教育の実施や卒業認定・学位授与に関する基本的な方針（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー）」に対応するもの。入学者受入れの方針と異なり、モデルとなる具体例や典型的な形態が存するものではない。将来像答申は、組織的な取組の強化が大きな課題となっている我が国の大学の現状を踏まえ、各機関の個性・特色の根幹をなすものとして、3つの方針の重要性を指摘するとともに、「早急に取り組むべき重点施策」の中で、3つの方針の明確化を支援する必要性を強調している。

### 【単位制度の実質化】

現在の我が国の大学制度は単位制度を基本としており、1単位は、教室等での授業時間と準備学習や復習の時間を合わせて標準45時間の学修を要する教育内容をもって構成されている。しかし、実際には、授業時間以外の学習時間が大学によって様々であるとの指摘や1回あたりの授業内容の密度が大学の授業としては薄いものもあるのではないかと懸念がある。このような実態を改善するための種々の取組を総称して単位制度の実質化のための取組と言うことがある。

### 【CAP（キャップ）制】

単位の過剰登録を防ぐため、1年間あるいは1学期間に履修登録できる単位の上限を設ける制度。我が国の大学制度は単位制度を基本としているが、大学設置基準上1単位は、教員が教室等で授業を行う時間に加え、学生が予習や復習など教室外において学習する時間の合計で、標準45時間の学修を要する教育内容をもって構成されている。また、これを基礎とし、授業期間は1学年間におよそ30週、1学年間で約30単位を修得することが標準とされ、したがって大学の卒業要件は4年間にわたって124単位を修得することを基本として制度設計されている。

しかしながら、学期末の試験結果のみで単位認定が行われるなどの理由から、学生が過剰な単位登録をして、3年で安易に124近くの単位を修得し、結果として45時間相当に満たない学習量で単位が認定されているという現象が生じたことから、平成11年に、大学設置基準第27条の第1項として、「大学は、学生が各年次にわたって適切に授業科目を履修するため、卒業の要件として学生が修得すべき単位数について、学生が1年間又は1学期に履修科目として登録することができる単位数の上限を定めるよう努めなければならない」と規定された。

（注）本学では年間の履修登録単位数の上限を原則49単位と定めている。

### 【アクティブ・ラーニング】

伝統的な教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学習者の能動的な学習への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学習者が能動的に学ぶことによって、後で学んだ情報を思い出しやすい、あるいは異なる文脈でもその情報を使いこなしやすいという理由から用いられる教授法。発見学習、問題解決学習、経験学習、調査学習などが含まれるが、教室内のグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワークなどを行うことでも取り入れられる。

### 【学習成果（ラーニング・アウトカム）】

「学習成果」は、プログラムやコースなど、一定の学習期間終了時に、学習者が知り、理解し、行い、実演できることを期待される内容を言明したもの。「学習成果」は、多くの場合、学習者が獲得すべき知識、スキル、態度などとして示される。またそれぞれの学習成果は、具体的で、一定の期間内に到達可能であり、学習者にとって意味のある内容で、測定や評価が可能なものでなければならない。学習成果を中心に教育プログラムを構築することにより、次のような効果が期待される。

- ・従来の教員中心のアプローチから、学生（学習者）中心のアプローチへと転換できること。
- ・学生にとっては、到達目標が明確で学習への動機付けが高まること。
- ・プログラムレベルでの学習成果の達成には、カリキュラム・マップの作成が不可欠となり、そのため、教員同士のコミュニケーションと教育への組織的取組が促進されること・「学習成果」の評価（アセスメント）と結果の公表を通じて、大学のアカウントビリティが高まること。

### 【ティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）】

優秀な大学院生に対し、教育的配慮の下に、学部学生等に対する助言や実施・実習等の教育補助業務を行わせ、大学院生の教育トレーニングの機会を提供するとともに、これに対する手当を支給し、大学院生の処遇改善の一助とすることを目的としたもの。我が国のTAの数は7,8万人（平成17（2005）年度の文部科学省調査）であるが、その内訳を見ると、実験・実習など自然科学系での活用が中心になっている等の傾向がある。また、大学院でなく、学士課程の学生を教育の補助業務に携わらせる場合、TAとは区別してスチューデント・アシスタント（SA）と称することが多い。

### 【学習ポートフォリオ】

学生が、学習過程ならびに各種の学習成果（例えば、学習目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表など）を長期にわたって収集したもの。それらを必要に応じて系統的に選択し、学習過程を含めて到達度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップアップを図っていくことを目的とする。従来の到達度評価では測定できない個人能力の質的評価を行うことが意図されているとともに、教員や大学が、組織としての教育の成果を評価する場合にも利用される。

### 【ティーチング・ポートフォリオ】

大学等の教員が自分の授業や指導において投じた教育努力の少なくとも一部を、目に見える形で自分及び第三者に伝えるために効率的・効果的に記録に残そうとする「教育業績ファイル」、もしくはそれを作成するに於ける技術や概念及び、場合によっては運動を意味している。ティーチング・ポートフォリオの導入により、①将来の授業の向上と改善、②証拠の提示による教育活動の正当な評価、③優れた熱心な指導の共有などの効果が認められる。

### 【初年次教育】

高等学校から大学への円滑な移行を図り、大学での学問的・社会的な諸経験を“成功”させるべく、主として大学新入生を対象に作られた総合的教育プログラム。高等学校までに習得しておくべき基礎学力の補完を目的とする補習教育とは異なり、新入生に最初に提供されることが強く意識されたもので、1970年代にアメリカで始められ、国際的には「First Year Experience（初年次体験）」と呼ばれている。具体的内容としては、（大学における学習スキルも含めた）学問的・知的能力の発達、人間関係の確立と維持、アイデンティティの発達、キャリアと人生設計、肉体的・精神的健康の保持、人生観の確立など、大学における教育上の目標と学生の個人的目標の両者の実現を目指したものになっている。

### 【補習教育（リメディアル教育）】

大学教育を受ける前提となる基礎的な知識等についての教育をいう。 \*「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」より引用



### 【ループリック】

「目標に準拠した評価」のための「基準」つくりの方法論であり、学生が何を学習するのかを示す評価規準と学生が学習到達しているレベルを示す具体的な評価基準をマトリクス形式で示す評価指標である。中教審大学教育部会説明資料より

◆以下は本学教育開発センターによる記述。

### 【カリキュラムフローチャート（カリキュラムマップ、カリキュラムツリー）】

学部・学科やコースのカリキュラムの全体像を体系的に示すため、授業科目の関連を線で結ぶなどして図示したもの。山口大学などではカリキュラムフローチャートと呼んでいるが、立命館大学、近畿大学、宇都宮大学などではカリキュラムツリー、愛媛大学、慶應義塾大学理工学部などではカリキュラムマップと呼んでおり、呼称は定着していない。本学の現状の「履修フロー」はこれに近いものである。

### 【カリキュラムマップ（カリキュラムチェックリスト、カリキュラムアセスメントチェックリスト）】

ディプロマポリシーに到達するためにどのような授業科目を積み重ねるかを明確に示すためのリスト。授業科目とその到達目標等を横軸に、ディプロマポリシーを縦軸に取り、どの科目がディプロマポリシーのどの部分を担うかを図示することが多い。山口大学、宇都宮大学などではカリキュラムマップ、愛媛大学ではカリキュラムアセスメントチェックリストと呼んでおり、呼称は統一されていない。

## 実務家教員とは？

2020年度より開始されている「授業料減免及び給付型奨学金制度」の大学申請資格要件には、実務家教員による授業科目（卒業に必要な単位の1割以上）が配置され、学生がそれらを履修し得る環境を整え公表することとなっております。

### <実務家教員による授業科目の定義>

以下いずれかの種別にあてはまる科目が「実務家教員による授業科目」に該当します。

#### 【種別1】

担当する授業科目に関連した実務経験を有している者が、その実務経験を十分に授業に活かしつつ、実践的教育を行っている授業科目。

#### 【種別2】

必ずしも実務経験のある教員が直接の担当でなくとも、オムニバス形式で多様な企業等から講師を招いて指導を行う場合や、企業や自治体・研究所などの学外機関の協力を得た「インターンシップ・研究・実習等」を授業の中心に位置付けているなど、実務経験者が指導や授業に関わり、実践的教育を行っている授業科目。

### ～実務経験のある教員による授業科目の典型例（文部科学省の公表文書から抜粋）～

#### 【種別1の例】

- ・メーカーの知財部門で勤務経験のある教員が、その経験を活かして、特許制度の基本的な知識と手法、特許を用いた研究成果の保護・活用の考え方について講義する。 【国立大学農学部・特許法】
- ・日本銀行での勤務経験を有する教員が、実体と金融の両面から、日本経済の現状等について解説する。 【国立大学経済学部・現代日本経済】

#### 【種別2の例】

- ・海外の科学技術政策機関においてインターンシップに参加し、グループ調査等を行うことを通じて、科学と社会の関係を理解し、科学技術コミュニケーションの重要性を体験する。 【国立大学理学院・グローバル人材のための科学技術デザイン】
- ・地元の企業経営者が、オムニバス形式により、経営理論や経営手法、地域社会への貢献の在り方について講義する 【私立大学経営学部・地方経営者論I】

## <実務家教員の定義>

以下の要件を満たす教員が「実務家教員」に該当します。

担当する専攻分野に関する

**(1) 高度な実務能力、(2) 高度の教育上の指導能力、(3) 実務の経験**  
の3つの能力と経験を要すること。

～「(3) 実務の経験」について～

**教授する科目に関わる機関での、実務経験を積んでいること（業種・職種は不問）**

- ・ 一般企業、一般企業が運営する研究所
- ・ 官公庁または、官公庁の運営する研究所
- ・ 個人経営の事業主
- ・ その他、担当科目に関わる業務に携わった機関（大学、高専を除く） など

**専門分野における実務経験年数があること**

- ・ 5年以上の実務経験者であること

工学院大学 FD ハンドブック(2025 年度)

発行年月 2025 年 3 月

編者・発行所 工学院大学 教育開発センター

〒163-8677 東京都新宿区西新宿 1-24-2