

実践研究報告

関西学院大学における中国語初年次教育の総括と 拡充に関する実践研究報告

——教材開発、及び早稲田大学文学部における試みとの対比——

成 田 静 香 (文学部・研究代表者)
藤 野 真 子 (商学部)
西 村 正 男 (社会学部)
田 禾 (経済学部)
韓 燕 麗 (経済学部)
大 東 和 重 (法学部)

要 旨

本報告では、2012年度関西学院大学高等教育推進センター共同研究助成「関西学院大学における中国語初年次教育の総括と拡充——カリキュラム・教育プログラム・教材研究の相関性から」(研究代表者は成田静香)の成果を報告する。本学の中国語初年次教育では、学生が生の中国語に触れる機会を増やし、また全学で高い水準の授業を提供することを目的として、中国語ネイティブ教員と日本語教員がペアを組み、共通教科書を用いて授業を行っている。だが、ペアワークの機能の方向性や、共通教科書のクオリティなどにおいて、改善が必要との認識を教員が共通して抱いていた。一方、早稲田大学文学部では、コンピュータ学習を中国語教育に導入、高い教育効果をあげていることを知り、いかなる試みがなされているのかについて強い関心を抱いていた。

2012年度は、共同研究助成を得て、本学の専任教員が週に1回程度、教科書作成のために会議を開く機会を利用して、教科書の作成に従事するのみならず、初年次教育の総括と拡充について検討を重ねることができた。また、早稲田大学文学部の新しい試みについて、著名な中国語学・中国語教育学者である楊達教授を招き、学外の成果を本学の教育に反映させることを目的とした講演会を開くことができた。講演後には本学の教員と初年次教育のあり方について研究交流を行った。

本報告では、以上の教科書作成、新たなカリキュラムに向けての検討、及び講演の成果をまとめた。前半は、本学における中国語初年次教育の現状を説明、新たな教科書作成の経緯について紹介し、また今後の拡充に向けての展望を行った。後半では、楊達教授の講演の記録を掲載した。

はじめに

海外の新しい文物が流入し、また世界的に見ても大規模なチャイナタウンを擁する港湾都市・神戸から近い本学の立地は、日本全国に対してのみならず、広く中国・台湾・香港といった東ア

ジア地域へ向かって教育・研究の情報を発信する上で、絶好の地理的条件に恵まれている。将来の関西地域の経済的・文化的発展は、東アジア地域との連携なしには考えられず、本学にはそれを支える人材を育成し、研究の拠点としての機能を果たす責務がある。

本研究は、東アジアで活躍する人材を育成する一助として、本学における中国語初年次教育の現状を総括するとともに、その一層の拡充を目指して、新たな教材やカリキュラム、教育プログラムの研究開発を進めるものである。中心としたのは、2010年度から開始した、新たな教科書作成の作業である。週に1回程度の会議を開き、本学のカリキュラムをより十全に発揮する教材の研究開発に取り組んだ。この教科書作成の会議の際には、中国語教育の一層の拡充を目指して、新たな教育プログラムを研究・検討するなどした。また、早稲田大学文学部で進められている、コンピュータ学習を中心とした中国語教育の成果について知るために、早稲田大学文学部の楊達教授を招いて講演会を開催、本学における取り組みとの比較検討を行った。

なお本研究は、「中国語初年次教育」を主たる対象とするが、8単位に相当する時間数の中で、中国語の基礎を習得させることを考慮すると、2年次の教育を切り離すことはできない。よって、2年間8単位の教育内容を総合的に考慮していることをお断りしておく。

1. 本学の中国語初年次教育の現状

まず本学の中国語初年次教育の現状について簡単に説明する。

本学では、文・社会・法・経済・商・総合政策・人間福祉・教育の計8学部で、共通したカリキュラムに従い中国語科目を提供している（総合政策学部以外の7学部は選択必修科目）。1、2年次それぞれ4単位、計8単位の授業を、日本人とネイティブの教員がペアを組み、連携して教えるという、全国的に見ても進んだシステムを採用している。その主要な目的は、学生に生の中国語に大量に触れてもらうという点にある。このカリキュラムのおかげで、他大学と比較して学生の発音は顕著な改善を見せていると思われる。科目名は「中国語Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ」で、また3年次以上の学習者のために発展科目として「中国語中級」を設けている。

また、教材については共通教科書を用いて、いずれのクラスにおいても一定水準の授業を提供できるよう工夫している。2011年度まで使用していた、于康・成田静香・大平幸代編『中国語プライマリー1・2』（好文出版、2004年）は、ペア授業での使用を念頭に置いて作成した教科書で、本学で長く使用してきた。

しかし2010年、中国の教育部が認定する、主に中国留学を目指す学習者向けの中国語検定試験 HSK（漢語水平考試）が大きく変更された。本学には、交換留学や短期語学研修、私費留学など、各種の手段を通じて中国や台湾等への留学を希望する学生が多く在籍する。特に長期留学の希望者には、HSKの新しい基準を踏まえた、新たな教材を提供する必要がある、これが近年の課題であった。また、ネイティブと日本人講師のペア授業の効果を、これまで以上に発揮できる教科書を作成する必要もあった。

以上の、本学の先進的な中国語初年次教育のカリキュラムをふまえて、新たな教育プログラムを研究し、教材を研究開発することを目的に、本学の中国語教員は、4年計画の共同研究を進めてきた。2010年から開始された本共同研究において、2012年度は3年目であった。

新たな教科書作成は、中国語初年次教育を改善する上で中心的な課題であり、週に1回程度、

3時間ほどの長時間の会議を開いて進めてきた。その一方で、会議においては教科書作成のみならず、本学の中国語初年次教育の現状を総括しつつ、今後の拡充を目指して、教授法などについて討議する機会をしばしば設けた。2012年度には本研究助成を得て、教科書作成の面で大きく前進を見たのみならず、より充実した報告と討議を進め、さらに収穫の多い講演会を開催することができた。

具体的には、2012年度、学期中1～2週間に1回程度の会議を開き、

1. 教材の研究開発の一環として、教科書試行版の修正・完成版作成を進める
2. 本学の中国語カリキュラムについての検討を引き続き進める
3. 中国語学・教授法等と関連する情報の収集と分析・共有を図り、新たな教育プログラムを研究する
4. 他大学の教育の現状と優れた取り組みを知るために、講演会を開催する

の4点の活動を行った。

2. 本学の中国語教育の改善に向けて1——教材開発

本共同研究のメンバーが新しい教材の研究開発を開始したのは、2010年度からである。まず、研究代表者・共同研究者のうち大東を除く5名は、2010年度から、現在のカリキュラムにもとづき新たな教育プログラムと教材の研究開発に着手、まず1年次の教科書作成を3年計画で進めることとし、試行版を作成、2011年度から実際に授業で使用した。2011年度は、新任の大東も参加して計6名で、1年次の教科書試行版の修正を行いつつ、同時に2年次の教科書作成に3年計画で着手、2011年度に試行版を作成し、2012年度から使用した。

2012年度には、1年次の教科書に対し引き続き修正を加える作業を行った。2013年度からは、正式出版された『いつでも中国語—随时随地学汉语—1』（朝日出版社、2012年）を使用している。一方、2年次の教科書の修正は、2012年度、さらに現在2013年度も継続して行っている。2014年度からは、『いつでも中国語—随时随地学汉语—2』（朝日出版社、2014年刊行予定）を正式出版、使用予定である。

つまり、すでに2010・11年度には、

- 1年次用教科書の試行版、『KGで学ぶ中国語1』の作成
- 1年次用教科書の改訂版、『KGで学ぶ中国語1〈改訂版〉』の作成
- 2年次用教科書の試行版、『KGで学ぶ中国語2』の作成

の作業を済ませており、よって2012年度は、

- 1年次用教科書の完成版、『いつでも中国語—随时随地学汉语—1』の作成
- 2年次用教科書の改訂版、『KGで学ぶ中国語2〈改訂版〉』の作成

を行った。

『KGで学ぶ中国語1〈改訂版〉』及び『KGで学ぶ中国語2』を、実際に授業で使用しながら、並行して会議を開き、内容の検討を行った。語彙については、HSK 1～3級、中国語検定試験準4級～2級の語彙を基本語彙と位置付けた。中国語検定試験は日本国内の検定試験だが、HSKは広く世界で実施されている検定試験である。HSK日本実施委員会は、HSKの1～3級を次のように位置付けている。

1級	中国語の非常に簡単な単語とフレーズを理解、使用することができる。大学の第二外国語における第一年度前期履修程度。
2級	中国語を用いた簡単な日常会話を行うことができ、初級中国語優秀レベルに到達している。大学の第二外国語における第一年度履修程度。
3級	生活・学習・仕事などの場面で基本的なコミュニケーションをとることができ、中国旅行の際にも大部分のことに対応できる。

また、1～3級の語彙とされているのは、下の600語である（下線については後述）。

A	<u>阿姨</u> <u>啊</u> <u>矮</u> <u>爱</u> <u>爱好</u> <u>安静</u>
B	八 <u>把</u> <u>爸爸</u> <u>吧</u> <u>白</u> <u>百</u> <u>班</u> <u>搬</u> <u>半</u> <u>办法</u> <u>办公室</u> <u>帮忙</u> <u>帮助</u> <u>包</u> <u>饱</u> <u>报纸</u> <u>杯子</u> <u>北方</u> 北京 <u>被</u> <u>本</u> <u>鼻子</u> <u>比</u> <u>比较</u> <u>比赛</u> <u>必须</u> <u>变化</u> <u>表示</u> <u>表演</u> <u>别</u> <u>别人</u> <u>宾馆</u> <u>冰箱</u> <u>不</u> 不
C	才 <u>菜</u> <u>菜单</u> <u>参加</u> <u>草</u> <u>层</u> <u>茶</u> <u>差</u> <u>长</u> <u>唱歌</u> <u>超市</u> <u>衬衫</u> <u>成绩</u> <u>城市</u> <u>吃</u> <u>迟到</u> <u>出</u> <u>出现</u> 出租车 <u>厨房</u> <u>除了</u> <u>穿</u> <u>船</u> <u>春</u> <u>词语</u> <u>次</u> <u>聪明</u> <u>从</u> <u>错</u>
D	打电话 <u>打</u> <u>篮球</u> <u>打扫</u> <u>打算</u> <u>大</u> <u>大家</u> <u>带</u> <u>担心</u> <u>蛋糕</u> <u>但是</u> <u>当然</u> <u>到</u> <u>地</u> <u>的</u> <u>得</u> <u>灯</u> <u>等</u> 低 <u>弟弟</u> <u>地方</u> <u>地铁</u> <u>地图</u> <u>第一</u> <u>点</u> <u>电脑</u> <u>电视</u> <u>电梯</u> <u>电影</u> <u>电子邮件</u> <u>东</u> <u>东西</u> <u>冬</u> <u>懂</u> 动物 <u>都</u> <u>读</u> <u>短</u> <u>段</u> <u>锻炼</u> <u>对</u> <u>对不起</u> <u>多</u> <u>多么</u> <u>多少</u>
E	<u>饿</u> <u>而且</u> <u>儿子</u> <u>耳朵</u> <u>二</u>
F	<u>发烧</u> <u>发现</u> <u>饭馆</u> <u>方便</u> <u>房间</u> <u>放</u> <u>放心</u> <u>非常</u> <u>飞机</u> <u>分</u> <u>分钟</u> <u>服务员</u> <u>附近</u> <u>复习</u>
G	<u>干净</u> <u>敢</u> <u>感冒</u> <u>刚才</u> <u>高</u> <u>高兴</u> <u>告诉</u> <u>哥哥</u> <u>个</u> <u>给</u> <u>跟</u> <u>根据</u> <u>更</u> <u>公共汽车</u> <u>公斤</u> <u>公司</u> <u>公园</u> <u>工作</u> <u>狗</u> <u>故事</u> <u>刮风</u> <u>关</u> <u>关系</u> <u>关心</u> <u>关于</u> <u>贵</u> <u>国家</u> <u>果汁</u> <u>过去</u> <u>过</u> <u>还</u> <u>还是</u> <u>孩子</u> <u>害怕</u> <u>汉语</u> <u>好</u> <u>好吃</u> <u>号</u> <u>喝</u> <u>和</u> <u>河</u> <u>黑</u> <u>黑板</u> <u>很</u> <u>红</u> <u>后面</u>
H	<u>护照</u> <u>花</u> (v) <u>花园</u> <u>画</u> <u>坏</u> <u>欢迎</u> <u>还</u> <u>环境</u> <u>换</u> <u>黄</u> <u>回</u> <u>回答</u> <u>会</u> <u>会议</u> <u>火车站</u> <u>或者</u>
J	<u>机场</u> <u>鸡蛋</u> <u>几乎</u> <u>机会</u> <u>极</u> <u>几</u> <u>记得</u> <u>季节</u> <u>家</u> <u>检查</u> <u>简单</u> <u>件</u> <u>健康</u> <u>见面</u> <u>讲</u> <u>教</u> <u>角</u> <u>脚</u> <u>叫</u> <u>教室</u> <u>接</u> <u>街道</u> <u>结婚</u> <u>结束</u> <u>节目</u> <u>节日</u> <u>姐姐</u> <u>解决</u> <u>借</u> <u>介绍</u> <u>今天</u> <u>进</u> <u>近</u> <u>经常</u> <u>经过</u> <u>经理</u> <u>九</u> <u>久</u> <u>旧</u> <u>就</u> <u>举行</u> <u>句子</u> <u>觉得</u> <u>决定</u>
K	<u>咖啡</u> <u>开</u> <u>开始</u> <u>看</u> <u>看见</u> <u>考试</u> <u>渴</u> <u>可爱</u> <u>可能</u> <u>可以</u> <u>刻</u> <u>客人</u> <u>空调</u> <u>口</u> <u>哭</u> <u>裤子</u> <u>块</u> <u>快</u> <u>快乐</u> <u>筷子</u>
L	<u>来</u> <u>蓝</u> <u>老</u> <u>老师</u> <u>了</u> <u>累</u> <u>冷</u> <u>离</u> <u>离开</u> <u>里</u> <u>礼物</u> <u>历史</u> <u>脸</u> <u>练习</u> <u>两</u> <u>辆</u> <u>了解</u> <u>邻居</u> <u>零</u> <u>六</u> <u>楼</u> <u>路</u> <u>旅游</u> <u>绿</u>
M	<u>妈妈</u> <u>马</u> <u>马上</u> <u>吗</u> <u>买</u> <u>卖</u> <u>满意</u> <u>慢</u> <u>忙</u> <u>猫</u> <u>帽子</u> <u>没</u> <u>没关系</u> <u>每</u> <u>妹妹</u> <u>门</u> <u>米</u> <u>米饭</u> <u>面</u> <u>包</u> <u>面条</u> <u>明白</u> <u>明天</u> <u>名字</u>
N	<u>拿</u> <u>哪</u> (哪儿) <u>那</u> (那儿) <u>奶奶</u> <u>南</u> <u>男人</u> <u>难</u> <u>难过</u> <u>呢</u> <u>能</u> <u>你</u> <u>年</u> <u>年级</u> <u>年轻</u> <u>鸟</u> <u>您</u> <u>牛</u> <u>奶</u> <u>努力</u> <u>女儿</u> <u>女人</u>
P	<u>爬山</u> <u>盘子</u> <u>旁边</u> <u>胖</u> <u>跑步</u> <u>朋友</u> <u>啤酒</u> <u>便宜</u> <u>票</u> <u>漂亮</u> <u>苹果</u> <u>葡萄</u> <u>普通话</u>
Q	<u>七</u> <u>妻子</u> <u>其实</u> <u>其他</u> <u>骑</u> <u>奇怪</u> <u>起床</u> <u>千</u> <u>铅笔</u> <u>钱</u> <u>前面</u> <u>清楚</u> <u>晴</u> <u>请</u> <u>秋</u> <u>去</u> <u>去年</u> <u>裙子</u>
R	<u>然后</u> <u>让</u> <u>热</u> <u>热情</u> <u>人</u> <u>认识</u> <u>认为</u> <u>认真</u> <u>日</u> <u>容易</u> <u>如果</u>
S	<u>三</u> <u>伞</u> <u>商店</u> <u>上</u> <u>上班</u> <u>上网</u> <u>上午</u> <u>少</u> <u>谁</u> <u>身体</u> <u>什么</u> <u>生病</u> <u>生气</u> <u>生日</u> <u>声音</u> <u>十</u> <u>时候</u> <u>时间</u> <u>使</u> <u>是</u> <u>世界</u> <u>事情</u> <u>手表</u> <u>手机</u> <u>瘦</u> <u>书</u> <u>舒服</u> <u>叔叔</u> <u>树</u> <u>数学</u> <u>刷牙</u> <u>双</u> <u>水</u> <u>水果</u> <u>水</u> <u>平</u> <u>睡觉</u> <u>说话</u> <u>司机</u> <u>四</u> <u>送</u> <u>虽然</u> <u>岁</u> <u>所以</u>
T	<u>他</u> <u>她</u> <u>它</u> <u>太</u> <u>太阳</u> <u>糖</u> <u>特别</u> <u>疼</u> <u>踢</u> <u>足球</u> <u>题</u> <u>提高</u> <u>体育</u> <u>天气</u> <u>甜</u> <u>条</u> <u>跳舞</u> <u>听</u> <u>同事</u> <u>同学</u> <u>同意</u> <u>头发</u> <u>突然</u> <u>图书馆</u> <u>腿</u>
W	<u>外</u> <u>完</u> <u>完成</u> <u>玩</u> <u>碗</u> <u>晚上</u> <u>万</u> <u>忘记</u> <u>喂</u> <u>为</u> <u>为了</u> <u>为什么</u> <u>位</u> <u>文化</u> <u>问</u> <u>问题</u> <u>我</u> <u>我们</u> <u>五</u>

X	西 西瓜 希望 习惯 洗 洗手间 洗澡 喜欢 下 下午 下雨 夏 先 先生 现在 香蕉 相信 同 相信 想 向 像 小 小姐 小时 小心 笑 校长 些 鞋 写 谢谢 新 新闻 新鲜 信 星期 行李箱 姓 兴趣 熊猫 休息 需要 选择 学生 学习 学校 雪
Y	颜色 眼镜 眼睛 羊肉 要求 药 要 爷爷 也 一 衣服 医生 医院 一定 一共 一会儿 一样 以后 以前 以为 已经 椅子 一般 一边 一起 一直 意思 阴 因为 音乐 银行 应 该 影响 用 游戏 游泳 有 有名 又 右边 鱼 遇到 元 远 愿意 月 月亮 越 云 运 动
Z	在 再 再见 早上 怎么 怎么样 站 张 长 丈夫 着急 找 照顾 照片 照相机 这 (这 儿) 着 真 正在 知道 只 中国 中间 中午 终于 种 重要 周末 主要 住 祝 注意 准备 桌子 字 字典 自己 自行车 总是 走 最 最近 昨天 左边 坐 做 作业 作用

以上、及び中国語検定試験準4級～2級の語彙に基づいて、『KGで学ぶ中国語1〈改訂版〉』及び『KGで学ぶ中国語2』を見直し、その際、HSK4級以上の語彙の使用を抑え、基本語彙中で採られていなかったものを追加する、という作業を行った。

4月～9月には、合計13回の研究会を開き、主に1年次用教材の検討を行った。『KGで学ぶ中国語1〈改訂版〉』は、すでに1年間(2011年度)の試行期間を経て改訂を行ったものであり、基本構成には問題がないものの、授業時間に比して練習問題がやや多いと総括した。それを踏まえ、一部練習問題を割愛し、また文法に関する例文を見直し、基本語彙を補充した。2012年末には、『いつでも中国語—随时随地学汉语—1』として公刊した。

10月～2月には、合計12回の研究会を開き、主に2年次用教材の検討を行った。『KGで学ぶ中国語2』は、300字程度の文章の内容を大まかに把握し、朗読できるようにすることを目指したものであったが、授業形態に合っていないと総括し、内容の大幅な改編を行った。それを2013年3月に『KGで学ぶ中国語2〈改訂版〉』として出版した。

語彙に関しては、『いつでも中国語—随时随地学汉语—1』と『KGで学ぶ中国語2〈改訂版〉』で、上の600語のうち、下線を付した語を除く、439語(約73%)を取録するものとなった。難度の高い語彙を減らし、初年次教育の教材としてよりよいものになったと考えている。

3. 本学の中国語教育の改善に向けて2——早稲田大学文学部における試みとの対比

共同研究のメンバーである田禾は中国語学の専門家であり、かねてから早稲田大学文学部では、中国語学・中国教育学の専門家である楊達教授を中心に開発した、コンピュータを用いた新たな教育法を実施し、画期的な成果を見せている、との情報を得ていた。本共同研究のメンバーは、本学のカリキュラムを改善する上で、他大学における成功事例を参考にしたいと考え、楊達氏に早稲田における試みを本学にて講演していただくことを依頼、快諾を得た。

2012年11月24日、楊達氏(早稲田大学文学部教授・同大学中国語教育総合研究所長)を招き、「中国語初年次教育について——早稲田大学における試み」と題する報告をしていただいた。早稲田大学文学部の中国語科目では近年、パソコンで(学生各自のペースで)教科書に沿った練習に取り組むことと、従来型の授業とを組み合わせることによって、顕著な効果をあげている、という報告がなされた。4択、並べ替えなど、ゲーム感覚の課題によって、音声や文法等の把握に導く装置は魅力的で、教科書以外の教材を考える上で示唆に富む報告であった。この講演は公開とし、本共同研究のメンバー以外の教員も加えて、研究交流を行った。

講演記録を一読すれば分かるように、早稲田大学文学部における成功例は、単にコンピュータを導入したゆえに成功した、というわけではない。導入されたコンピュータによる学習システムが、記憶のしくみに関する認知科学などの実証的な検証に基づいたものであることで、効果を発揮している。認知科学に基づく学習法については、市川伸一（2000）など学生向けの啓蒙書が出版されており、また言語学習に特定しても、白井恭弘（2004/2008）を代表的な例として、有効な学習法が提唱されている。

第二言語習得研究の専門家である白井によれば、現在の研究では、インプット重視の教授法、中でも「聴覚優先教授法」が圧倒的に効果が高いとされているという。リスニング能力の向上は、話す・読む・書く力にも転移するので、聴解優先のインプットがまず優先されるべきである、というのがその説くところである。

第二言語習得研究の結果わかってきた重要なことは、外国語のメッセージを理解する、すなわちインプットが、言語習得をすすめる上での必要条件だということです。（中略）インプットによって第二言語の音声、語彙、文法の自然な習得がすすむのです。形式的正しさよりも、メッセージの意味を理解することを重視した学習が重要だということです。

白井（2008：134-135）

実際に話せるようになるためには、インプットに加えてアウトプットが必要である。実際に話さなくとも、頭の中で「リハーサル」することで、言語習得のスピードは上がる。しかしやはり必須の前提となるのは、十分なインプットである、という。

このインプット重視の中国語教育を達成しているのが、早稲田大学文学部における、コンピュータを用いた学習法である。講演で詳しく紹介されている通り、学生はパソコンを用いて、90分の授業中に何百回と音声聞き（インプット）、練習問題に解答するための入力をくり返す（アウトプット）。パソコンを用いない通常の授業では、CD等音声教材を用いるにせよ、主にネイティブ教員が発音をくり返すにせよ、学生が集中してリスニングする機会が多いとはいえない。それが、パソコンを用いることで、インプットの回数を飛躍的に増やすことができる。また、大量の設問に対し瞬時に解答することが、アウトプットの機会となっている。このアウトプットに向けてより集中したインプットが行われることになる。

講演と照らし合わせて第二言語習得に関する研究を見ていくと、早稲田大学文学で行われているような、科学的に効果的だと検証された学習法を、いかにして本学の中国語初年次教育に組み込んでいくかが、今後の大きな課題であると考えられる。

しかし、コンピュータ学習を導入するためには、カリキュラム開発などにおける教員の貢献のみならず、大学に対しては機器の導入など金銭的に大きな負担がかかる。楊教授の講演では、スマートフォンを用いたより簡易な方法の開発に言及しているが、恐らく実現までにはまだしばらく時間がかかるであろう。限られた機材を用いて、インプットを中心とした言語教育を実践する方法を考案する必要がある。

本学法学部で英語教育を担当し、第二言語習得研究の実証的な研究を進めている門田修平教授は、門田（2007/2012）などで、科学的に検証された有効な学習法として、「シャドーイング」と「音読」を挙げている。認知心理学や神経科学など、隣接分野の成果も参照した研究で推奨されているのは、「シャドーイング」と「音読」であり、両者には以下の効果が見られるという。

- (1) 耳からの音声インプットをもとに、または眼からの視覚インプットをもとに、その言語インプットの音韻表象を自動的に脳内に形成できる。
- (2) 第二言語における復唱スピードをあげ、その結果、長期記憶への転送に必要な、ワーキングメモリ内の内語反復（サブボーカーリハーサル）の効率化を達成できる。

門田（2012：135）

楊達教授の講演で紹介されたコンピュータ学習と対応させると、(1)はシャドーイングにより、脳内に音声イメージを作り上げる、ということであり、(2)は音読（スピードを上げたリーディング）により、リハーサル効果を持たせて長期記憶へと送り込む、ということである。

門田教授の提唱する学習法を、本学の中国語教育もわずかながら取り入れている。本共同研究のメンバーの一人である大東は、2012年度から、中国語Ⅰ～Ⅳを修了した3年次生以上対象の中級クラスにおいて、「シャドーイング」を用いた学習を実験している。その際に利用しているのは、長谷川正時（2009）『初級からのシャドウイング 中国語短文会話600』（コマガタ出版部）である。長谷川氏は『通訳メソッドを応用した 中国語短文会話800』（スリーエーネットワーク）など、計7冊のシャドーイングを用いた中国語学習書を刊行している。また中国語友の会編（2009）所収の「同時通訳」では、同時通訳となるためのトレーニングを授業でどのように行っているかの実践報告を行っている。これらを参照しつつ、中級のクラスで、シャドーイングと音読（速読）を中心とした授業を試みている。また中国語Ⅰ～Ⅳの授業でも、毎回シャドーイングの時間を設けている。

中級を受講する学生は、毎回対話を10セット（セリフの数は20）暗記してくるよう求められる。授業中にペアを組み、相手の言う日本語のセリフを中国語に置き換えて発音する作業を、90秒もしくは2分間など時間を区切って行い、ペア同士で競争してもらう。つまり授業までに、CDの音声を何度も聞いてくる必要があり、また授業中も、テキストを見ることなく音声だけを頼りにシャドーイングを行う。その結果、中国語の音声を表記したピン音を目で追って読むのではなく、中国語を音声として認識し、記憶した音声を再現することに力点を移そうという試みである。

中国語検定受験を念頭に置いたこの授業では、検定試験の過去問などを解いてもらうが、設問はリスニング問題中心である。リスニングを複数回くり返すのみならず、リスニング教材をスピードを出して音読する作業を行う。その後時間を区切り、教材の文をどれだけの量発音できたかを、これもペア同士で競争してもらう。リスニングによるインプットを多くし、日本語を中国語に置き換えることや音読でリハーサルの代替を行う、という狙いである。これらの結果についてはまだ分析する段階に達していないが、学生の発音、中でも声調が以前に比べ改善されてくるのを感じる。

インプットを多くする方法として、「多聴」と並んで「多読」がある。やさしい原書を、辞書などを引かずに、量的な達成を目指して読む「多読」は、酒井邦秀（2002）などによって広く知られることになり、英語学習においては普及してきた。しかし後発の中国語教育ではまだ適当な教材がなく、今後の開発が待たれる

楊達教授の講演は、第二外国語習得に関する最新の研究成果にもとづき、早稲田大学文学部で行われている中国語教育の方法の意味を、自ら分析するもので、単にコンピュータによる学習を紹介するものではない。楊教授は謙遜して、採用したコンピュータ学習のメソッドがたまたま最

新の第二外国語習得の方法と適合していた、と述べるが、それまでの豊かな教学や教材開発の経験がメソッド開発に生かされているからこそその成果であろう。その成果は、以上のように、英語教育を中心に深化しつつある第二言語習得に関する研究において確認できるもので、本学においても部分的ながら応用が可能である。

本共同研究がこの講演から、今後の本学の中国語初年次教育に対し、多大な啓発を受けたことを記して感謝したい。

おわりに

本共同研究では、研究助成を利用して、新たな教材である『いつでも中国語—随时随地学汉语—』を開発する際の語彙の選定など、より充実したものとすることができた。また楊達氏の講演によって、新しい教授法の可能性を考えることができた。講演記録に紙幅の多くを割いたが、今後本学でこのようなコンピュータによる中国語教育を含め、新たな教育手段をどのように導入するかについて検討するための、重要な参考資料として掲載するもので、寛恕されたい。

参考文献

- 市川伸一 (2000) 『勉強法が変わる本 心理学からのアドバイス』 岩波書店
- 大谷泰照他 (2004) 『世界の外国語教育政策 日本の外国語教育の再構築にむけて』 東信堂
- 門田修平 (2007) 『シャドーイングと音読の科学』 コスモピア
- 門田修平 (2012) 『シャドーイング・音読と英語習得の科学』 コスモピア
- 門田修平・氏木道人・野呂忠司 (2010) 『英語リーディング指導ハンドブック』 大修館書店
- 胡玉華 (2009) 『中国語教育とコミュニケーション能力の育成 「わかる」中国語から「できる」中国語へ』 東方書店
- 興水優 (2005) 『中国語の教え方・学び方 中国語科教育法概説』 日本大学文理学部
- 酒井邦秀 (2002) 『快読100万語! パーパーバックへの道』 筑摩書房 (ちくま学芸文庫)
- 白井恭弘 (2004) 『外国語学習に成功する人、しない人 第二言語習得論への招待』 岩波書店
- 白井恭弘 (2008) 『外国語学習の科学 第二言語習得論とは何か』 岩波書店
- 鈴木寿一・門田修平 (2012) 『英語音読指導ハンドブック フォニックスからシャドーイングまで』 大修館書店
- 高瀬敦子 (2010) 『英語多読・多聴指導マニュアル』 大修館書店
- 中国語友の会編 (2009) 『中国語プロへの挑戦 翻訳家・通訳になるために』 大修館書店
- HSK 日本実施委員会 <http://www.hskj.jp/>
- 日本中国語検定協会 <http://www.chuken.gr.jp/>

付 録

中国語教育講演会

中国語初年次教育について

——早稲田大学における試み

〔講演者〕早稲田大学文学学術院教授・中国語教育総合研究所所長

楊 達

はじめに

はじめまして、楊達（よう・たつし）と申します。今、田禾先生からの紹介にもありましたが、私は13歳の時、日本に参りました。最近中国語の受身の表現で、「被高鉄」とか、「被」に名詞を付ける、というのが流行っています。私はどちらかというと、「被来日本」というべきで、親に無理やり連れてこられた、というところがあります。どうして資本主義の国になんか行かなければならないのだ、というのが当時の気持でした（笑）。

私が日本に来たときは、周りに中国人はほとんどいませんでした。街でもしも中国人を見かけたら、懐かしくて、ついつい声をかけてしまうほど、そういう時代でした。日本の外国人受け入れの制度も整っていない時代で、日本の小学校を卒業していないと、中学校に入れませんでした。私は中国ではすでに中学生でしたが、一度日本の小学校に入り直し、それから中学校に入りました。当時、周りに中国人もいなければ、中国語の分かるボランティアの人もいない。いきなり日本語の海に放り出されました。ですから日本語は、「アイウエオ」を覚える前に、話すことを覚えました。そういう珍しい人間です。

ちょうど「臨界期」¹といわれる年齢です。聞いたことがおありでしょうか、人間は面白いもので、あることができるようになると、そのプロセスを忘れるようになっていきます。例えば、歩けるようになると、歩き方を忘れるし、怪我をして2ヶ月ほど歩かないと、リハビリをしなければならなくなる。言葉も同じで、母語を獲得する過程は、今も謎のままです。私はたまたま、13歳という記憶のある段階で、しかも自然言語習得にやや近い形で日本語を学び始めた、というケースです。

これまで経験的にやってきたことが、最近他の分野の研究によって、明らかにされつつあります。本日ここで皆さんに、こんなことをやっている、というのをご報告し、皆さんのご意見をいただきたいと思います。

早稲田大学の中国語教育——コンピュータ学習を中心とするシステム

田先生にいただいたお題は、「中国語初年次教育について——早稲田大学の試み」です。大まかにご説明しますと、まず、2010年までの試みを紹介します。次に、昨年2011年から何をしているかを紹介します。その後、早稲田大学、そして日本の中国語教育の歴史を若干回顧します。それから、新しい試み、コンセプトの内容に入ります。現在早稲田では、簡単なソフトですがコン

ピュータ教育を一つの核にして、それを中心に授業を構成しています。「Dig システム」というもので、これを紹介します。

早稲田大学といっても、学部がたくさんあり、それぞれの学部で中国語教育が異なります。私は、文化構想学部と文学部〔第一・第二文学部を改組し2007年に設置〕のブリッジ科目として中国語教育を担当しています。正式名称は、「基礎外国語 1年中国語」です。

文化構想学部と文学部の全体的なシステムですが、1年生は専門を選びません。そして、英語以外の外国語を一つ履修します。仏・独・中・朝鮮・スペイン・イタリア語から、一つ選択します。週4コマです。理想的なコマ数とっていいと思います。中国語履修者数は460名です。昨年は100人ほどが抽選漏れしました。抽選をする理由は、コンピュータ教室が足りないからです。クラスの人数は、以前は40～50名でしたが、最近はやや少なく、30～39名くらいです。90分授業を、週に4コマです。

教材は、2010年までは『簡明実用漢語課本』（東方書店、1998年）を使っていました。一般教室で使用します。付属のCDは自宅学習用です。そして「Dig 学習システム」、これはパソコン教室で使います。「ノンストップ中国語」は、ラーニング・マネジメント・システムに小テスト機能がありまして、その機能を使った、4択問題で学習する小テストです。これもパソコン教室で使用します。「書いて覚える中国語」は、テキストの文法項目に合わせて、手で書くドリル練習です。1課につき3～40問程度です。

各課の前半はコンピュータ教室、後半は一般教室で学びます。実際のイメージを、映像でご覧いただきましょう。

〔コンピュータ教室の映像〕

パソコン教室の授業は、ちょっと異常な雰囲気です。通常外国語学習というのは、大きな声で朗読する、というイメージがあるのですが、キーを打つ音しか響きません。これが「Dig」というシステムです。教員は個別に指導することもあります。

次が一般教室での授業です。

〔受講生の発音〕

続いて、中国語を選択した動機を聞いています。

〔志望理由を語る受講生〕

1年生で中検3級に合格していますね。先ほどのように授業が進められ、1年生の11月に、中国語検定試験を受けさせています。受験者の5割から7割が3級に合格します。4級は落ちる人がいません。検定に対する効果は出ています。

では、このシステムを導入するまで、どう教えて来たのかについてご説明します。早稲田大学に移る前は、私は成城大学に勤めていました。2000年に早稲田に移って、2001年から、時代の流れということで、実験クラスを設け、コンピュータを少しずつ導入しました。実験クラスは私のクラスで、初級と中級でコンピュータを使い始め、2002年から実験クラスで本格的に導入、2003年から当時11クラスすべてで導入しました。2003年には「ノンストップ中国語」を導入、2004年にはDig + ノンストップという形にしました。

これから見ていくソフト開発は、場合によってはかなり高度なものですが、実は私自身は、ワード、エクセル、それからパワーポイントが使えるくらいです。教授法の研究をするのが私の

仕事です。ソフトの開発は、理工学部の実験室でしていただき、その成果が積み重なり、組み合わせあって、はじめてこのようなことが可能になりました。

クラスの人数は40人くらいです。通常、会話練習はできません。しかしソフトを使えば、特に会話の授業を設けなくても、ある程度会話ができるようになりました。

中国語検定試験の成績——下位で差がつく

この表は、中国語検定の過去問を、はじめてコンピュータ教室を使ったクラスで実験した成績です。6月末の時点で、4級の試験を、予告なしでいきなり受けさせた結果です。各78、76名ほど受けて、合格率はそれぞれ88、86%です。リスニングの成績が高いですね。コンピュータはリスニング中心で、それが私たちのコンセプトです。

成績が面白いのですが、得点順に並べると、通常は最上位と最下位は差がつき、急なカーブになります。ところが、実験クラスでは最下位が高い位置にあり、ゆるやかなカーブで、定着度のいいことが分かります。2003年の成績はもっとよくなりました。受けている段階での学習時間は、65時間です。ご存知かと思いますが、中国語検定は4級で、150～200時間くらいの学習を必要とすると設定されています。早稲田では時間が短縮できた、ということがいえます。

春に始め、夏に試験を受けてもらい、結果がよかったので、冬に3級を受けてもらいました。うちの実験クラス以外に、パソコンを使わないクラスの学生にも受けてもらいました。結果、パソコン授業を受けた学生の方が、未実施のクラスに比べて、予想通り高くなりました。

注目していただきたいのは、クラスには優秀な学生が必ず一人はいることです。その子はどんな教え方でも上達します。上位の差はつきません。ところが、下位は差がつきます。コンピュータの効果が高いのはここです。授業で終わらなかった人は、空き時間に学習が可能なんですね。追いつけます。ところが、コンピュータでない授業は、先生が教室からいなくなったらもう終わり。これが大きな差だと思われまます。

両者は母数も違ってきます。脱落者が出たわけですから。年末になると、私は中国語に向いていない、という人は来なくなる。私のクラスの場合も、コンピュータを使わないところは、毎年3人脱落者がいました。しかたない面もありますね、スポーツや演劇をやる青春もありますから、来年がんばれ、と（笑）。でも、パソコンを使うようになってから、脱落者は1人もいません。野球部の4番打者もいました。授業に来られなくてもタスクを指示できるので、ぎりぎり合格点をとってくれます。

素質の差、教員の教え方の差というのがありますね。パソコン授業でないクラスからは、中国語中国文学専修に、40人中10人来ました。モチベーションの高いクラスです。私のクラスは2人ずつくらい。ですから、パソコン授業でないクラスも、モチベーションが低いわけでもなく、素質がないわけでもない。ただ道具の違いでこの差が出るのではないかと、思っています。なぜこうなるのか、証明の方法は分かりません。主観的な部分があり、学術的な発表をするにはまだまだ不成熟です。

コンピュータ学習のメリットと課題

では、なぜできるようになったのかですが、まずリスニング力がつきました。それから強調し

たいのは、ピンインなしで漢字が読める点です。当たり前のように思われるかもしれませんが、多くの大学では、それは難しいでしょう。ピンインをつけない中級教科書は売れない、と言われます。逆に私どもでは、中級の教科書に困っています。すごくいい題材の教科書がたくさんありますが、全部ピンインがついている。それを採用できない。

また、相対的に会話力が身につきました。あくまで相対的です。昔は質問でも、例えば「是」について、「「これ」って何ですか?」と質問してきました。コンピュータを使うようになってからは、「“shi” って何ですか?」、「“de” って何ですか?」と質問してくるようになりました。この変化は、小さなことですが、とても嬉しかったです。会話では、ネイティブのナチュラルスピードで話しかけても、反応してくれます。

残された課題もたくさんあります。まずは、教科書の内容が時代遅れです。ややもすれば、「人民公社」が出てくるような教科書でした。私が早稲田に入ったころは、「人民公社」や「雷鋒」²などが出てくる教科書でした。『实用漢語課本』は、改革開放まもないころ、研究者たちが一生懸命作ったもので、非常に有名な教科書ですね。最後の方は、「周恩来総理が花の中で微笑している」といったフレーズで、時代遅れでした。われわれの感覚として、1年生の前期は盛り上がるんですが、後期になると中国の古いイメージが出てきて、動機づけがマイナスになります。それで、教科書を書き換えなければならなくなりました。

次に、Digとノンストップ中国語、2つありますが、どうしても授業内に終わるのが精いっぱいです。書く練習を、コンピュータの直後にやってほしい。コンピュータは「短期記憶」のくり返しですので、「長期記憶」に行くには、最後は手で書かなければならない。私たちも覚えるときに、書こうとしますね。あの行為はどうしても必要だから、私たちもそうしているわけです。練習をしたいのですが、時間が足りない。教科書が後半になると長くなって、使用するタイミングの難しいことがあります。それで、2010年から本格的な教材開発に着手しました。

早稲田大学における中国語教育の歴史——「オーディオリンガル・メソッド」

ただその前に、早稲田の今までの中国語教育が、どのように発展してきたかというのを、考えねばなりません。早稲田の中国語教育の歴史はどうかというと、いろんな問題が絡んできます。現在私は中国語教育の授業も担当していますが、明治以来、近代日本になってから、中国語学習の動機づけは、実は現在と近いです。つまり、道具的な動機づけ、です。当時は不幸なことに、戦争という動機づけもありました。今は企業が中国に進出するから、将来就職する時に役に立つだろう、と考えて履修する学生はかなりいます。

そのときに、やはり会話ができない、という問題があって、戦前から取り組まれています。有名なのは、倉石武二郎先生が、漢字抜き、ローマ字で教えるということをされました³。つい数年前まで、東京の日中学院で、その教え方がされてきました。ですがこれには弊害があります。それを習った先生から聞いたのですが、「話せるようになったが、『人民日報』が読めない」という問題です。日本人ですから、もともと漢字を知っている、のに読めない、ということが逆に生じます。漢字をやると会話ができない、会話をやると漢字が読めない、というジレンマがありました。

早稲田の中国語教育の、当時の成果としては、まず、「目」優先の理解を改善できたこと。も

う一つは、「わかる、から、できる」を達成できた、ということがあります。ただ、課題としては、会話はできるが、『人民日報』は読めない、耳と目でうまく体系的に把握することができない、ということがありました。個別のルートになっていたということです。

早稲田の中国語教育の基礎を作ったのは、長谷川良一先生です⁴。中国語教育の大家です。今、80歳台半ばです。長谷川先生から直接聞いた話では、最初倉石先生に師事し、次に、「オーディオリング・メソッド」に出会いました。これはいいと、倉石先生が出張中に、2週間ほどこっそり取り入れてみたら、非常に効果がありました。倉石先生に報告し、ぜひこの方法をやらせて下さい、と訴えたそうですが、当時は許可は出なかったらしいです。

長谷川先生は、たまたまそのころ早稲田に就職したので、オーディオリング・メソッドで早稲田の中国語教育を構築します。それは現在でも受け継がれている、と私は思っています。私は早稲田大学に入学し、中国語教育をしたいと、早稲田の大学院に進学したのですが、長谷川先生から、教えることはない、と言われました。授業を見学に行きました。そして、私の意識が軽薄だったことに気づかされました。当時1クラスは59名まででしたが、全員5回くらい当たります。ものすごいリズムで進みます。非常な緊張感があり、毎回必ず誰かが泣いていました。発音できないときは口の中に手を入れます、こうですよ、と（笑）。小さい鏡が必携で、自分の口を見ながら発音練習。でも、欠席者は一人もいませんでした、これがすごいですね。あのメソッドを日本中に広げるべきだったのですが、それはなかなか難しかった。

中国語教育の改革——Dig と記憶のしくみ

これらを振り返りながら、どう改革すればいいのかですが、現在専修に7名の専任教員がいます。相談した上で、Digを前提とした教材開発で行こう、となりました。ウェブ教材の特徴を生かして、少人数クラスのカリキュラムを試みてみよう。あとは、統一テストの充実ですね。今はコンピュータによる統一テストを行っています。そして、新しいデバイスによるDigシステムの推進です。

コンセプトとしては、1つの課を4つのステップに分けます。「3入1出」の4部構成です。3回インプット、4回目はアウトプットです。ステップ1はDigのドリル、ステップ2は一般教室でナチュラルスピードの音声を流します。ステップ3はまたDig。そしてステップ4は長文学習です。

先ほどから申しておりますDigですが、なぜそんなにDigを用いるかという、この実験の映像をご覧ください。

〔中国語を用いて質問に答える学生の映像〕

これは、初めて作ったソフトで学んでもらった学生です。会話のテストです。

〔中国語の質問と回答がつづく〕

まだまだ片言ですよ。発音もまだ定着していない。文法も間違っています。一方、インタビューする私がしゃべっているのは、自然な速さですね。これに学生が反応しているのが、大きな収穫です。

彼は早稲田大学理工学部の修士課程の学生です。2002年、ソフトと一緒に開発していたので、記憶が定着しそうだね、面白そうだねということで、約束して勉強してもらいました。彼が学習

した時間は14時間くらい。教員の指導は2時間半くらいです。83パーセントは自分で勉強しています。14時間ですから、3日間ほど集中すれば、これくらいやれそうな気がしますね、実際には難しいでしょうが。

私が面白いと思ったのは、彼の場合、学習期間に2週間空白があります。にもかかわらず、ここまで話せるようになったことです。1週間やったら、ビデオを撮りましょう、と約束していたのですが、お互い用事があって、会うのが難しく、指導ができなかった。なぜこんなに間が空いているのに、覚えているのかということに、驚きました。通常は、2日間集中的に学習しても、2週間空いたら、忘れてしまうものです。

最近、認知心理学を勉強しています。その中に、記憶のメカニズムというものがあり、Digは偶然それに当てはまる場所があった、と考えています。

人間には、分かりやすくとえますと、「感覚記憶」、「短期記憶」、「長期記憶」があるそうです。「感覚記憶」とは、皆さん目を閉じてみて下さい。教室の風景が残っているはずですが、あっという間に消えてしまいますね。これが感覚記憶です。耳の感覚記憶は5秒ほどもちますが、目の感覚記憶は1秒もたない、といいます。その中で、注意という行為を行い、必要な情報だけ抽出し、「短期記憶」に送り込んで、解析し、そして「長期記憶」に行きます。

記銘行為に関する研究を見ますと、実は短期記憶の中で、「リハーサル」と「コーディング」をすることで、時間を長く保つことができるそうです。長く保てると、長期記憶に入る可能性が大きいというのが、認知科学の一般書からも分かります。「コーディング」とは、イメージ、映像を浮かべることで記憶できる、という学習法ですね。「リハーサル」は、例えば手帳を見ながら電話するとき、番号を口ずさんだりすることで、短期記憶に残そうとする行為です。普通は電話を切ると忘れますね。これによって、長期記憶への転送の確率が高まるわけです。

「聴覚イメージ」の形成

Digはどうなっているかご説明します。全部で7つのステップがあります。1、2、4はとても簡単な練習で、クリックするだけです。これが感覚記憶の練習に当たります。一方、3、5、6が短期記憶で、リハーサル効果を狙います。それによって長期記憶に送り込まれているのでは、と考えます。これらの効果で、彼は長く記憶できたのではないかと、今になって想像できます。当時は全然分かりませんでした。

今考えられるのは、Digのシステムは偶然にして、感覚記憶から短期記憶へ、短期記憶から長期記憶へと、1つずつ転送しているシステムとなっていた、ということです。記憶庫へと投げ込んだ情報を、リハーサルによってすみやかに「検索」できるようになる。大学受験などで、一生懸命に手で書いて覚えたのに、会場では緊張して出てこない。ところが帰り道で、電車で揺られていると思い出す、ということがありますね。これはどういうことかということ、「記銘」するには成功したが、「検索」に失敗した、ということです。だから、私たちはもしかすると、記憶させることに一生懸命で、検索することを意識してこなかったのではないか、と思われまます。

もう一つ面白かったのは、彼の適当に話したことが、私たちにも辛うじて聞き取れますね。通常は、声調を間違えたら聞き取れません。私は授業でとても声調にうるさくて、間違えると立たせたりします。皆さんもご存知かと思いますが、「聴覚イメージ」というものがあります。この

聴覚イメージが重要ではないかと思っています。

では「聴覚イメージ」とは何かというと、目標言語環境にいる子どもが、言語習得の初期に、「沈黙期間」を経る、という報告があります。その期間、子どもは目標音声の「聴覚イメージ」を作り上げている、といわれます。

海外へ赴任する一流商社マンがいて、子どもが小学校2年生、としましょう。ニューヨークに行ったら、半年後、子どもの英語はネイティブと変わらない英語になっていた。一方、お父さんは相変わらず、普通の英語です（笑）。お父さんは大学も通って、いろんな知識を持っている。にもかかわらず、発音はネイティブのように変わらない。それはなぜかということ、成人学習者にとって母語話者に近い発音の習得が難しいのは、まだ十分に目標言語音の聴覚イメージが形成されていない段階で、発音練習を開始したからです。母語の干渉を受ける自分自身の発音が、聴覚イメージの形成を妨げているのです。

大人は、例えば商社マンですと、学んだものをすぐ使わなければなりません。社会的なプレッシャーがあります。一方子どもは、そのプレッシャーがありません。なぜ断言できるかということ、これは私自身の経験です（笑）。昔、日本に来た私は、一年ぐらい経つと、けっこうごまかせる程度には日本語が話せるようになりました。よく聞けば、ちょっと違うところはありますが、当時でもよく聞かなければ、普通の日本語かな、というくらいに話せるようになりました。

そこでよく質問されたのは、あなたはどのくらいで話せるようになりましたか、ということですが。全然覚えてないんです。ある日突然、話せるようになりました。ただその時は、聞き取れるようになったのは半年、話せるようになったのは一年、と答えました。

今になって、分かった、といえるのは、私は普通の下町の中学に入れられました。みんなやさしくて、いじめもなく、非常にいい環境で育ちました。今でも覚えているのは、国語の授業で、順番に読んでいきます。私の番になると、「楊くん、一字でいいから読んでみて」と言われました。許してもらえりし、私も恥ずかしいから、友だちと話もしない。社会的なプレッシャーがないんですね。だから、ひたすら毎日人の話を聞いていました。あるとき、何か緊急事態が起きました。何なのかは分からない。その時、ふっと話しました。で、話せるじゃないか、と一瞬に気づきました。

他にも事例を挙げましょう。4歳くらいの男の子の母親が、子どもが話せないと非常に心配し、脳に障害があるのでは、病院に相談に行こう、と考えていたら、子どもが、「お母さん、夕日ってきれいだね」と一言いきました。つまり子どもは、聴覚イメージが形成されるまでは、貯めているんです。貯めることが大切です。正しくはないですが譬えますと、貯めたら鏡みたいなものができるのではないかと考えます。聴覚イメージができると、自分が発話したものが分かるようになる。自分で調音できるわけです。子どもが周りの大人から修正されることなく、徐々に正しい発音へと変化していくのは、こういったメカニズムがあるからだと思います。

だから、早稲田大学では過度な発音練習はしないことにしています。あまり発音しない、極端な話、1回も発音しない。成果はそんなに理想的ではないですが、3、4年生になると、上手い学生は非常に上手いです。最近、ネイティブに褒められるような学生が出ているので、基礎づくりにはよかったのかもしれないと思います。

Dig と「コミュニケーション・アプローチ」

早稲田大学の中国語教育について、教え方には3つの概念があります。一つは、アプローチ、考え方ですね。特定の言語観や言語学理論に基づいて、考え方の根拠を示す教授法理論。もう一つは、メソッド。ある教授法理論にもとづく指導法です。そして三つ目が、テクニクです。教授法を教室で実行するための具体的な手順です。

早稲田でいいますと、アプローチは、「構造言語学」、「行動心理学」です。メソッドは、構造重視型シラバスと、模倣のくり返し。テクニクは、置き換え練習と応答練習です。昔『新中国語』という教材がありましたが、ほんとに基本練習です。『实用漢語課本』も基本練習。コンピュータを導入する前は、大きなテープレコーダーを使って再生し、基本練習をやりました。これが長谷川先生の発明した方法です。

改革のコンセプトでは、Digを中心に位置づけて、従来のパターン練習の量を増やす。「3入1出」で、大量のリスニング・ドリルによって、聴覚イメージの構築を目指す。それによって、「コミュニケーション・アプローチ (Communicative Approach)」の教授法が実現できる環境を整える⁵。私自身教えていて矛盾を感じることがあります。コミュニケーション・アプローチも実際にやったことがあります。ただ、発音が安定しないうちにやると、悪い癖が定着してしまう。「化石化」といいます。これではいけない、と戻った経緯があります。聴覚イメージの基礎づくりをし、それができたらコミュニケーション・アプローチを行う。先にやると負の部分が出てしまう、ということです。

新しいカリキュラムの構想では、少人数クラスを試みています。先ほど、早稲田はオーディオリンガル・メソッドを用いていると申しましたが、この教授法についてはすでに60年代から批判がありました。その後、「サイレント・ウェイ (Silent Way)」、「コミュニティ・ランゲージ・ラーニング (CLL, Community Language Learning)」など、新しい方法が出ています。それも分かっているのですが、まだ実施するには早いと考えます。近い将来、コミュニケーション・アプローチにたどり着きたいと思っています。授業で課題を出して、個人で、あるいはグループで何かしたりする。その代わりに、単純な練習は学校ではやらない、という方法をとれば実現できます。

今までは、コンピュータも教科書も、すべて教室でやっていました。今後は、インターネット上で、自宅でやってきてください、とする。学校ではやらない、文法の説明もしません。分からないところは授業で聞いて下さい、というスタンスです。授業では、コミュニケーションな練習をします。今日は買い物の練習をします、あなたは店の店員の役、あなたは何か、いくらで何かを買いなさいとか、そういう風に課題を与えて練習をさせたい。悪い発音が定着しないよう、事前にドリルをやってくることで、そういう練習が可能になります。

コミュニケーション・アプローチを2004年に、実際にやってみました。40人のクラスを4つに分けて、週4コマを週2コマ、1コマ45分の授業にすれば、先生を増員せずに少人数クラスが実現できます。最後に統一試験を受けたところ、他のクラスと異なる教材を使いましたが、成績は大きな差はありませんでした。

〔少人数クラスの授業の映像〕

こんな少人数の教え方ができれば、ということですね。コンピュータを導入すると、機械的な部分はコンピュータに任せて、人にしかできないことを人が集中的にやることができます。中国

の武漢で開催された「Eラーニング学会」で、ある先生が言っていました、「コンピュータのIQはゼロです。絶対いい先生になりません。でも、いい助手になります」。私もこのコンセプトに賛成ですね。助手のやるべきことはコンピュータに任せる。われわれ教員は、授業に集中できる。ただし、この授業をするとかなり疲れますね、学生に暗記させる時間などはありません、つねに集中しなければならないからです。

少人数クラスでアンケートを取りました。この調査の目的は、学生の求めるスキルを、私たちが与えられたかどうかを知るためです。1クラスの場合は、話す力を求めているが、身についたのは、読む力でした。で、6クラスの場合は、話す力を身に着けたかったが、聞く力が身についた。次に、この実験授業をどう思いましたか、と聞いています。「どちらでもない」が4人で、あとはすべて「よい」以上です。1人、「あまりよくなかった」という人もいますね。

次に、どこでオンデマンドを利用したかですが、このときは大学となっていますが、今は自宅になるでしょう。何時間前に与えられた課題を終わらせたかですが、24時間前が多かったですね。5時間前くらい、直前にやる学生も多いですね。実は今、タブレット型の開発をしています。完成すれば、電車の中など、直前でもできます。対面授業については、人数はちょうどいい、という人が多く、授業時間は、ちょっと短く感じる人が多い。45分は先生にとっても短いですね、ウォーミングアップしたらもう終わる、という感じです。

もしこのような授業をやるとしたらどう思いますか、ですが、またやりたいという人が多い。この授業をよくないと答えた学生ですが、「厳しく授業を進めてくださり、大変力がついたと自負していますし、その点は感謝しています。しかし、中国語に時間を取られすぎて、本当にやりたいことに時間を割くことができずに前期が終わってしまいました」と書いています。いいことじゃないか、と思いますが（笑）。

コンピュータ教室とスマートフォンの利用

コンピュータ教室は、早稲田の文学部には5つあります。多い方かと思いますが、1教室入れるのに4000万円ほど、維持する技術者1人に1年間で800万円ほどかかります。コンピュータ教室は役に立つけど、現実的には難しい、という理由ですね。それを実現するにはどうすればいいか、今考えているのが、iPadとかアンドロイドとか、スマートフォンを用いることで、1教室100万円で済むかもしれない。学生全員に持たせれば安く済みます。今開発しているものを一つお見せします。

〔タブレット型を使っている映像〕

タブレット型のDigです。自分でドリルをしています。コンピュータ教室で授業するのは難しいですね、ディスプレイで顔が隠れて、何をしているか分からないんですよ。距離もすごく遠くて、話すこともできない。タブレットなら普通の教室でできるし、顔が見えます。まだこれは試作品です。

現在いくつか進めています。先生が画面を切り替えると、学生の画面も自動的に切り替わるとか、教科書の何ページと指定できたり、画を見ながら会話できたり。学生にとって困る開発もしています。bluetoothを通して、定期的に電波を飛ばして、教室にいるかどうか確認します。代返できません（笑）。

最後に、他の大学と比較しています。どのくらい成果があったのかですが、何ともいえません。早稲田の文学部は週4コマ、通常の大学は週2コマです。だから、他大の2年生と比較しました。すると、リスニングは早稲田がいいですが、文法は逆に若干落ちます。合計点に関しても、若干落ちている。ですが、2年生になると、早稲田は1コマとればいい、1コマで必修単位は終わるのですが、2年生同士を比べれば、早稲田はよくできています。さらに、今学生が卒論にまとめていますが、早稲田はモチベーションが高いことが分かります。他の大学と比べると、数値がずいぶん違います。

一方的にお話ししました、自慢のようなところもあって、非常にやりにくかったんですが、ご質問、ご指摘ありましたら、ぜひどうぞよろしくお願いいたします。

〈付記〉

本講演は、2012年11月24日（土）、14時から17まで、本学F号館F201教室にて行われたものである。司会は田禾〔本学経済学部准教授〕、記録は大東和重〔本学法学部准教授〕が担当した。なお紙幅の関係で質疑応答は省略した。

〔注〕

- 1 臨界期：その年齢を過ぎると、特定の機能の習得が困難になるとされる時期。言語の場合、一般に思春期（12歳～15歳前後）を指す。
- 2 雷鋒（1940-62年）：解放軍の兵士。1962年に殉職すると、偉大なる共産主義の戦士である「雷鋒同志に学べ」という運動が全国的に展開された。
- 3 倉石武四郎（1897-1975年）：中国語・中国文学者。京都大学・東京大学で教える。日中学院を主宰し、『岩波中国語辞典』（岩波書店、1963年）を編集した。
- 4 長谷川良一（1926年-）：中国語・中国語教育学者。早稲田大学で教える。
- 5 コミュニカティブ・アプローチ：文法能力の育成のみを目的とするのではなく、外国語を用いて実際にコミュニケーションする能力を養成することを目的とする教授法。

スマートフォンアプリ「KGPortal」の展開と開発

久保田 哲 夫（総合政策学部・研究代表者）
内 田 啓太郎（高等教育推進センター）
瀬 崎 旭（研究推進社会連携機構事務部）

要 旨

関西学院大学高等教育推進センターは2011年10月より、学生向けポータル機能を備えるスマートフォン／タブレット PC 用アプリ「KGPortal」を配布している。本稿では公開から約2年の時間が経過しようとする現時点において主な利用者として想定している学生たちの間でどの程度普及しているかについて、アプリのダウンロード数をもとに若干の考察を行いつつ報告する。一方で2012年11月に iPad 版アプリが開発、公開されたことをふまえ、教員の立場からこのアプリを学習研究活動を中心とする学生生活全般においてどのように使わせたいかについても考察を行い、あわせて現在このアプリが抱えている課題についても検討し、継続中の開発作業に対して有益となるような提案を行いたい。

なお本稿は2012年度高等教育推進センター共同研究助成（指定研究）「スマートフォンアプリ『KGPortal』の展開と開発」（研究代表者 久保田哲夫・総合政策学部教授）による研究成果の一部である。

1. アプリの開発をめぐる経緯と利用状況

2011年10月に公開されたスマートフォン／タブレット PC 用アプリ「KGPortal」について、その開発に至る動機と公開当初の利用状況などについては別稿にて報告されている [1, 2]。詳しくはこれらの報告を参照されたいが、本稿でもアプリ開発をめぐる経緯について簡単に説明する。

1.1 分散する大学情報システムに対する一元的なアクセス環境の必要性

KGPortal が開発された2011年当時、本学では学習支援システム（LMS）の「LUNA」や教務システムの「教学 Web」、就職活動支援システムの「キャリア支援システム」（現「KG キャリアナビ」）、大学図書館が提供する各種情報サービスなど多くの情報システムが存在しており、利用したい情報システムごとに Web サイトにアクセスし、ユーザ認証を行う必要があった。また学生生活全般にまで目を向ければ、最寄り駅から大学までのバス時刻表、大学キャンパスの地図などの情報も必要なものであり、それぞれの Web サイト上で確認できるが、これらの情報に対し

て一元的にアクセスできる「ポータル」が必要であると認識されていた。

一方で、学生におけるスマートフォンやタブレット PC といったモバイル機器の所有率も急増していた。さらにキャンパス内の無線 LAN 環境の整備に伴い、モバイル機器を利用した学習研究活動を含めた学生生活が現実的なものとなっており、本学としても各種情報サービスを提供する側として学生の利便性をどのように向上させるかということが重要課題として議論されるようになっていた。

このような状況のもと、KGPortal が開発、公開される以前の2010年には本学学生（当時）の独自開発のアプリとして「K.G.U.」が公開され、一定数の利用者がいたことが契機となり、高等教育推進センターに対して、理工学部の学生（当時）である芝辻裕太氏と渡辺翔太氏により、新しいスマートフォンアプリの開発が提案された。高等教育推進センターはこの提案を検討した結果、2011年度高等教育推進センター共同研究助成（指定研究、代表者は西谷滋人・理工学部教授）として共同研究開発が進み、2011年10月に iPhone (iOS) 用アプリとして正式に公開されたのである。

その後2012年3月には Android 版アプリ、同年11月には iPad 版アプリが公開された。次節では各 OS 版のアプリのダウンロード数をもとに、KGPortal の利用状況について説明する。

1.2 各 OS 版アプリの利用状況

2011年10月に iPhone 版アプリが公開されてから2013年3月末日までのダウンロード数の一覧を表1に示す。また上記のデータをグラフ化したものが図1である。

ここで示したダウンロード数の推移からわかることは、2012年4月つまり2012年度春学期開始当初からダウンロード数が急増しており、春学期開始直前の2012年3月と比較して3倍近い伸びを見せている。これは2011年10月の公開開始から、利用者の声を開発者側へフィードバックしつつ細かいバージョンアップを繰り返していたこと、大学側の広報活動や教員から学生への推奨などの効果が見られたこと、すでに利用している学生がアプリの利便性に気付き、友人や後輩たちへ「口コミ」活動を図ったことなどがその理由として考えられる。

本稿では示していないが、2013年3月および4月のダウンロード数（各 OS 版の月間ダウンロード数の合計値）を比較すると3倍以上増加していることがわかっている。図1のグラフでは春学期当初の2012年4月に高い値を示した後の1年間は、毎月ほぼ一定のダウンロード数を示している。これらのことから新年度当初の4月に、新入生を中心に学生たちが一斉に KGPortal をダウンロードし、その後はアプリの存在を何らかの形で知り得た学生がダウンロードしているものと考えられる。今後2013年度も安定したダウンロード数を維持できるならば、KGPortal はある程度の（学生にとっての）「市民権」を得たと考えてよいだろう。

つぎに利用者の実数を推測するために以下のデータを参照されたい。表2は iPhone/iPad 版の KGPortal について最新版のダウンロード数と既にダウンロードされたアプリをバージョンアップした数値を合計したものである。また Android 版についてはダウンロード数から、ダウンロード後にアプリを削除した数値を差し引きしたものである。これらの数値を総計して推定利用者数を算出したところ16,000人を超えていた。2012年度の本学学部生の総数が23,000人超であることから、本学の学生のうち半数以上が KGPortal を利用しているものと推測可能である。

表1 KGPortal ダウンロード数の推移（2013年3月末日現在）

	月間ダウンロード数			月間合計	累計
	iOS版	iPad版	Android版		
2011年10月	2,410		0	2,410	2,410
2011年11月	654		0	654	3,064
2011年12月	418		0	418	3,482
2012年1月	458		0	458	3,940
2012年2月	195		0	195	4,135
2012年3月	438		700	1,138	5,273
2012年4月	1,550		1,621	3,171	8,444
2012年5月	644		513	1,157	9,601
2012年6月	450		382	832	10,433
2012年7月	349		432	781	11,214
2012年8月	187		366	553	11,767
2012年9月	454		659	1,113	12,880
2012年10月	449		410	859	13,739
2012年11月	409	14	422	845	14,584
2012年12月	377	103	425	905	15,489
2013年1月	400	54	541	995	16,484
2013年2月	176	21	366	563	17,047
2013年3月	424	22	511	957	18,004
2013年4月	1,771	46	1,597	3,414	21,418
合計	12,213	260	8,945	21,418	

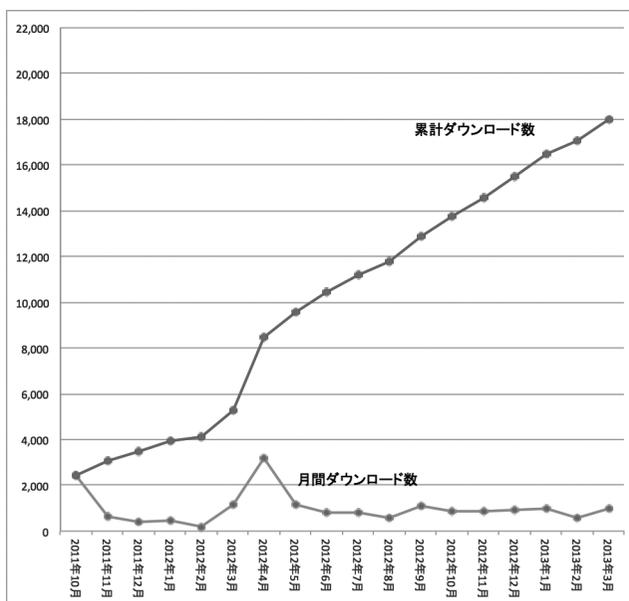


図1 KGPortalの月間および累計ダウンロード数の推移

表2 KGPortalの利用者数（推測値）

最新版ダウンロード数（※1）	iOS版	10,036
	iPad版	253
有効ダウンロード数（※2）	Android版	6,384
推定利用者数（卒業生も含む）		16,673

（※1）最新版のダウンロード数+バージョンアップ数

（※2）ダウンロード数-アンインストール数

初代バージョンの公開から2年近く、利用者数を順調に増やしていった現在、KGPortalは普及における「キャズム」を超えたと言ってよい。これからも不具合の解消やアプリ内で参照しているキャンパスマップやバス時刻表といったデータを更新するなどのバージョンアップを続けていく限り、学内に複数存在する情報システムへの「ポータル」を担う存在として利用され続けていくだろう。

それでは利用者の層を「残り半分」の学生にまで拡大するためにはどういった方策が考えられるか。筆者はこのことについてタブレット PC を通じた LMS の利用に焦点をあてて考えたい。

2. iPad 版「KGPortal」の開発および利用

本章では iPad 版アプリの概要について紹介し、利用者拡大に向けて、iPhone 版アプリとの使い分けを勧めたいという筆者の主張を説明する。

2.1 iPad 版「KGPortal」の概要

iPad 版の KGPortal (以下、iPad 版と呼ぶ) は2012年11月に公開された。iPhone 版アプリ (以下、iPhone 版と呼ぶ) が公開され、順調に利用者数を増やしていく中であって、学生にも少なくない利用者が存在し、今後も利用者数の増加が見込めるタブレット PC で利用可能なアプリの開発、公開が急務であることは、高等教育推進センターと開発者たちの間で共通に認識されていた。

iPad 版の起動時の画面 (図2) からは iPhone 版と比較して iPad 版の画面サイズが広いことがわかる¹。この画面サイズが大きいというメリットは LMS の利用時にさらに発揮される。

図3および図4は本学で運用中の LMS 「LUNA」に iPad 版からアクセスしたものである。ここで示した図からわかるように iPad 版から LUNA にアクセスした画面の「見た目」や使い勝手は PC や iPad の標準ブラウザ (Mobile Safari) と変わらないため、すでに LUNA を利用したことのある学生ならば問題なく利用できるだろう。筆者は自分が担当する科目において教材コンテンツの作成やブログなどへの書き込みをこの iPad 版を通じて行ったが、問題なく (作業効率を落とすことなく) 利用できた²。

iPad 版では iPhone 版で利用できるキャンパスマップやバス時刻表にもアクセスすることが可能であり、画面サイズの大小を除けば両者に機能的な相違はない。

2.2 利用場面に応じた iPad 版と iPhone 版の使い分け

KGPortal が学生生活全般で利用されることを想定した場合、授業で利用する場面と授業以外の活動で利用する場面とでアプリの使い分けを行うと良いと主張したい。つまり LUNA や大学図書館の情報システム (WebOPAC など) といったものを利用する場面では画面サイズが大きく、机に据え置いて使うタブレット PC の iPad 版が適している。また休講情報やキャンパスマップ、バス時刻表といった情報へアクセスする場面は主にキャンパス内を移動中であることが想定されるため、携帯性に優れたスマートフォンの iPhone 版を使う、といった形で使い分けを勧めたい³。

LUNA は他大学が運用する LMS と比較しても高い利用率を示しているが [3, 4]、学生た

スマートフォンアプリ「KGPortal」の展開と開発



図2 iPad版(左)とiPhone版(右)の起動画面(時間割表示)の比較

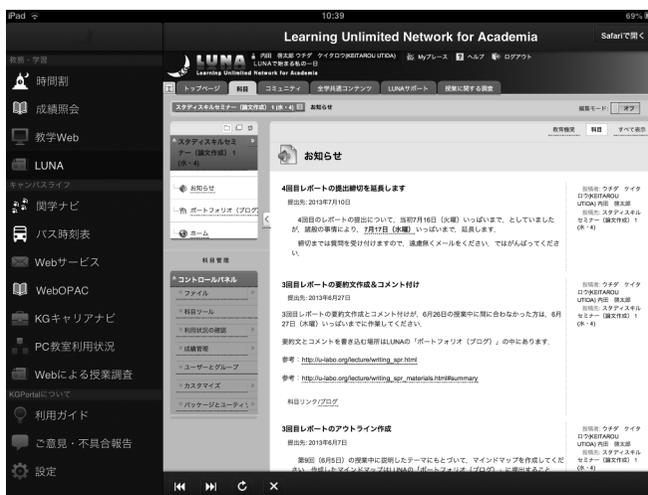


図3 iPad版からLUNAの科目ページにアクセスした画面

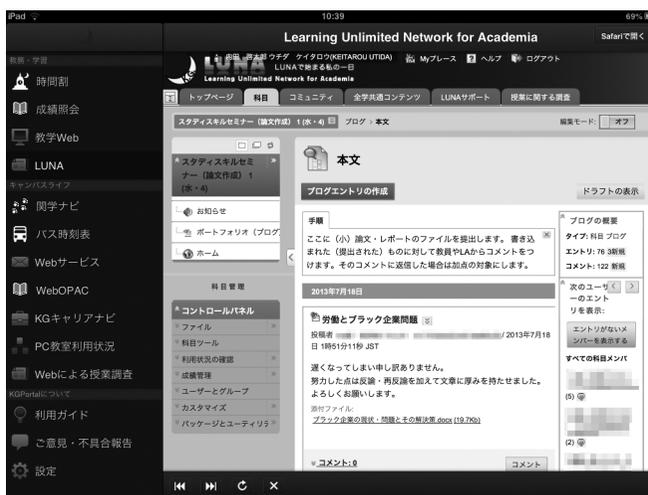


図4 iPad版からLUNAの「ブログ」機能にアクセスした画面

ちの学習研究活動に組み込まれる状況の中で簡便に LUNA へアクセスしたいという要望が出ており、また教員の側からは、筆者のように LMS の利用を前提とした演習形式の授業を実践する中でタブレット PC を通じて LUNA を利用させたいと強く願うようになってきている。すでに高い利用率を示している LUNA の利用と関連づけることで iPad 版の利用者を（できれば iPhone 版の利用者も）増加させることが可能ではないだろうか。

2.3 小括

ここで 1. および 2. の議論をまとめておきたい。1. で述べたように KGPortal のダウンロード数の推移から、学生の半数以上が利用している現状からは、年度ごとに卒業生と新入生が入れ替わったとしても継続して安定した利用者数を示すだろう、という予測を立てることができる。この状況からさらに前進して利用者数を増やすためには、高等教育推進センターも含めた大学側から利用状況に応じた使い分けを学生に対して推奨していくことが肝要であると考えられる。

3. 今後の検討課題—まとめにかえて

本章を 1. および 2. での議論を受けて本稿全体のまとめと位置づける。本章では KGPortal の利用者拡大に向けた諸活動における課題について検討し、これから高等教育推進センターを含む大学として取り得る方向性を提案したい。ここでは 2 つの課題を検討したい。ひとつは現在も継続中のアプリの開発作業において（利用者としての筆者が考える）改良ないし新規に取り組むと良いと考えられることについて、もうひとつは主に学生へ向けた広報活動についてである。

アプリの開発面においては主に iPad 版について述べたい。iPad 版はスマートフォンよりも広い iPad の画面サイズをさらに有効に利用できるよう、現行バージョンでは画面左側で常に表示されているナビゲーション部分を非表示にできる設定を盛り込むと良いだろう。また 2.2 で述べたように授業利用を考慮すると iPad と共にタブレット PC において大きな市場シェアを占めている AndroidOS を搭載した端末向けのアプリも開発し、公開されることが待ち望まれる⁴。iPad よりも廉価で複数のメーカーより多くの機種が発売されている Android タブレット版の KGPortal が公開されることにより、さらなる利用者の増加が望めるのではないだろうか。

開発面においては開発者たちと高等教育推進センターとの情報共有だけにとどまらず、利用者からの「声」を開発現場にフィードバックすることが欠かせない。例えば iPhone 版および iPad 版の配布場所である App Store ではレビューとしてコメントを書き込むことができる。またアプリからも開発者グループへメールフォームの形で要望を伝えることができる。利用者の拡大にあたっては主な利用者である学生に加えて、授業における利用も進めていくためには教職員の意見や要望も組み込む必要があると考えている。具体的にインタビュー調査やアンケートの実施なども検討すべき課題である。

もうひとつの課題である広報活動についてはすでに高等教育推進センターの Web ページや広報室からのプレスリリースにより大学内外への広報活動は行われているが、このような活動と並行して、例えば LUNA の講習会の場などにおいても KGPortal の紹介を行うといった案が考えられる。また授業を通じて KGPortal の利用を勧めるべく教員からの告知を依頼することを検討しても良いだろう。

謝辞

本稿の執筆にあたって多忙の中、KGPortalのダウンロード数のデータを提供くださった高等教育推進センター職員の永井良二氏およびKGPortalの開発状況や開発手法について情報を提供くださった株式会社 Siba Service 代表取締役社長の芝辻裕太氏に感謝いたします。

最後に、筆者は2013年度も高等教育推進センター共同研究助成（指定研究）のメンバーとしてKGPortalの利用者拡大に向けた取り組みに参画しています。今後、拙稿を読まれた本学教職員や学生からの忌憚ない意見や提案を頂ければ幸いです。

〔注〕

- 1 図2の画像については、アプリの配布元であるApp Storeで表示されるスクリーンショットを引用した。これは教員が利用した場合に時間割データが存在せず表示されないためである。
- 2 ただしiPad自体が抱える弱点として、分量の多い文章を入力するためには外付けキーボードが必要である。筆者もiPad版を利用する際は外付けキーボードを接続して文章入力を行った。
- 3 タブレットPCもスマートフォンも「モバイル機器」という意味では同じ情報機器なのかもしれないが、市場においてはタブレットPCがノートPCの代替的存在として脚光を浴びている。したがってKGPortalの利用促進においても携帯性に優れ、かつ操作性が簡便な情報機器としてのタブレットPCと即時性が求められ移動中に情報へアクセスすることを主眼としたスマートフォン、という別個の情報機器であるという前提のもとに大学の情報環境においてどのように組み込んでいくのかを検討すべき時期に至ったと筆者は考えている。
- 4 AndroidOSを搭載したスマートフォン用アプリは既に開発され、公開済みであり、Androidタブレット用のアプリも開発中であると側聞している。

参考文献

- [1] 西谷滋人・久保田哲夫・内田啓太郎、2013、「スマートフォンを活用した学内システム向けアプリの技術開発」『関西学院大学高等教育研究』（3）、pp.113-127、関西学院大学高等教育推進センター
- [2] 芝辻裕太・渡辺翔太・内田啓太郎・西谷滋人・片寄晴弘、2013、「大学教務システム利用に向けたスマートフォンアプリケーションの技術開発」情報処理学会CLE（教育学習支援情報システム）研究会 第10回研究会発表原稿
- [3] 内田啓太郎、2012、「スタディスキルセミナーにおけるLMSを利用した授業実践と展望」『関西学院大学高等教育研究』（2）、pp.113-127、関西学院大学高等教育推進センター
- [4] 西谷滋人・内田啓太郎・武田俊之・角所考、2012、「関西学院大学におけるLMSの全学導入と活用状況」大学ICT推進協議会 2012年度年次大会発表原稿

教養系科目におけるタブレット PC を活用した教授法の開発

内 田 啓太郎（高等教育推進センター・研究代表者）
池 田 瑞 穂（共通教育センター）

要 旨

本稿ではタブレット PC を単体での利用、あるいは LMS（Learning Management System）と組合せた授業実践の事例を報告する。まず 1 章では内田が担当するスタディスキルセミナー「プレゼンテーション」において、本学で運用中の LMS「LUNA」および外部の Web サイトにて提供する授業関連の情報へのアクセス手段としてタブレット PC を利用した事例を報告する。引き続きその報告をふまえた形で同科目の授業運営ないし授業設計にとって LMS とタブレット PC の組合せの「理想像」について考察する。

つぎの 2 章では池田が担当する情報科学科目「コンピュータ基礎」において、授業補佐である SA の業務の中で、タブレット PC を受講者へのインストラクションないし受講者からの質問に回答するためのデータベースとして利用した事例を報告する。この事例では実際にタブレット PC 用のアプリを開発したうえで運用しており、今後、他の情報科学科目への応用の可能性についても検討を行う。

なお内田および池田報告ともに、2012年度高等教育推進センター共同研究助成「タブレット PC と LUNA を組み合わせた教授方法に関する研究」による研究成果の一部に位置づけられる。

1. スタディスキルセミナーにおけるタブレット PC を利用した実践報告（内田啓太郎）

1.1 本報告の概要

本章では筆者（内田）が2012年度に担当した授業（スタディスキルセミナー「プレゼンテーション」）におけるタブレット PC（以下、iPad と呼ぶ）と本学が運用している LMS（以下、LUNA と呼ぶ）を組み合わせた実践について、実践の内容とそこから得られた知見を述べる。さらに今後検討すべき問題点について考察していく。

1.2 スタディスキルセミナー「プレゼンテーション」における授業実践

1.2.1 授業実践の詳細

筆者が担当する「プレゼンテーション」は2011年度より春学期および秋学期の両方で開講され、各学期に定員30名のクラスが2つ設けられている。筆者は開設年度の2011年度より LUNA の利用を前提とした授業内容を設計し、運営してきた。iPad の利用は2012年度の春学期に試行的に

実施し、続く秋学期でも iPad と LUNA を組み合わせた授業内容を設計することにした。

秋学期の授業では、いずれのクラスにおいても受講者を 6 グループ (定員は 5 名ないし 4 名) に分け、それぞれのグループに 2 台の iPad を貸与した。貸与した iPad のうち 5 台にはカバー型の外付けキーボードも一緒に貸与している。したがって 1 グループのみ外付けキーボードのない iPad を 2 台利用していたことになる。iPad では OS (iOS) 標準で提供されているアプリのみを利用させ、この授業のために製品版ないしフリーウェアのアプリをインストールして利用させることは行わなかった。

これまで LUNA の利用により授業に関する情報を一元化して提供できることは過去の授業実践から理解できていたので¹、授業において iPad を利用することについて以下のような利用状況を想定した。ただし「プレゼンテーション」の授業は基本的にグループワークを主体とした演習形式の授業であるため、ここで列挙したものはグループワークにおける利用を前提としていることに注意されたい。

- (1) LUNA で公開されている情報を閲覧する。
- (2) 外部 Web サイトを検索し、閲覧する。
- (3) グループワークの記録を LUNA に書き込む。
- (4) プレゼンテーションのスライドを作成する。

では、実際の授業ではどのように iPad が利用されたのか。(1) については別稿で述べた通り、教員からの情報提供という形で LUNA に様々な情報を公開した。それらの情報は LUNA のコンテンツとして HTML や CSS を直接コーディングするか、すでに Word、Excel や PDF といった形式のファイルとして作成されているものは、ファイルを LUNA にアップロードして公開しており、iPad からは特別なアプリを必要とせずブラウザからそのまま閲覧することが可能である²。

授業ではほぼ毎回、グループワークを実施したが、その記録としてホワイトボードの機能を持つ模造紙に、マインドマップやブレインストーミングの記録を必要に応じて記述させていた³。実質的にグループワークの記録はこの用紙に記録された内容となるため、過去の記録として授業終了後に閲覧できるようにしておく必要があった。このためグループワークの活動中あるいは終了時点での記録として筆者は各グループが記録した模造紙を撮影しておいた (図 1)。

それらの画像はインターネット上の画像共有サイトの flickr に掲載、公開した (図 2)⁴。さらにグループワークの最終成果であるプレゼンテーションのスライドは PowerPoint を利用して作成したので、そのファイルはスライド共有サイトの slideshare を通じて公開した⁵。いずれの共有サイトも LUNA の外部にある Web サイトであるため、LUNA 上の授業コンテンツからはリンクを作成しておいた。

(2) について、受講者はグループで設定したテーマにもとづいてプレゼンテーションの原案やアウトラインなどを議論しながら、LUNA 以外の Web サイトを検索し、閲覧することを頻繁に行っていた。この作業で得られた情報は模造紙に記述するか、あるいは LUNA に書き込んでいた。ただし iPad 上のブラウザに「ブックマーク」することはほぼ皆無であった⁶。

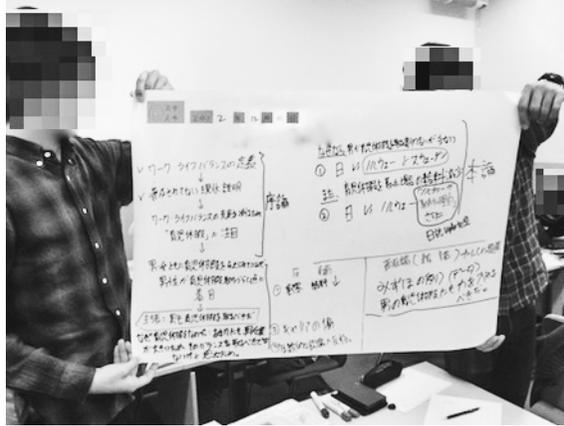


図1 模造紙に記述したグループワークの記録

(3)についてはグループワークの記録は前述の模造紙に記述していたが、授業時間内のグループワーク以外にも、授業時間外にグループまたは個人で作業を行うことを想定し、LUNAの「日誌」機能を利用させた。この場所へ書き込まれた情報のほとんどは、プレゼンのスライド作成に必要なWebサイトのURLか、それらのWebサイトの一部から引用した文章を貼り付けたものであった。また書き込みの時間帯も授業時間外であることが多かったこともわかっている。

(4)については授業計画を組み立てる際に、スライドの作成も含めてiPad上で作業を行うことを想定したが最終的に断念しなくてはならなかった。その理由を簡単に説明しておく。本学が学習研究のために提供している情報環境ではWindowsが主体であり、iPadのOSであるiOSと親和性が高いとは言えない。そのためプレゼンのスライドを作成するソフトウェア(スライド作成ソフトウェア/アプリにおいてWindowsではPowerPoint、iOSではKeynoteが事実上の標準である)を統一することができない。またWindowsPCとiPadの間でファイルを交換することもOSの相違により難しい。

筆者はスライド作成についてはとくに使用するソフトウェアを限定せず、受講者たちの意志にまかせていたが、受講者たちはWindows上のPowerPointで作成したスライドのファイルをLUNAの「日誌」に添付することで、グループのメンバー間でのファイル交換場所として利用していた。

1.2.2 授業実践の評価

2012年度春学期の「プレゼンテーション」における実践に対して授業担当者である筆者なりの評価を述べたい。評価の参考として筆者が担当する2クラス(A組、B組)を対象に実施したアンケートの結果を以下に示しておく⁷。なおアンケート自体はiPadの利用に加えてLUNAの利用に関する質問および授業の進め方(クラス定員、グループあたりの人数、プレゼン実施回数など)についても尋ねているが、ここではiPadの利用に関する質問の結果を中心に述べていく(表1)。

質問結果からわかることは、グループごとに複数台(2台)のiPadを必要だとしている受講者が半数以上いる一方、1台のみでも構わないとする意見も少なからずあったことは注意しておくべきだと考えている(問1)。1人につき1台の貸与を求める意見がほとんどなかったのは、グ

表1 iPadの利用についてのアンケート結果

質問項目	選択肢	回答数(名)	
		A組	B組
問1 貸し出したiPadの台数は適切だと考えますか。	ひとグループあたり1台でよい	8	6
	ひとグループあたり2台は必要	15	12
	1人につき1台は必要	1	2
問2 貸し出したiPadに外付けキーボードは必要ですか。	必要	10	5
	不必要	14	16
問3 iPadのアプリを操作してプレゼンのスライドを作成したいですか。	iPadで作成したい	11	5
	PCで作成したい	13	18
問4 iPadのアプリを操作してプレゼンを実施したいですか。	iPadでプレゼンしたい	10	8
	PCでプレゼンしたい	14	15

グループワークでは、机の上に iPad だけでなく模造紙や個人で作成、持参したメモなどの文書もひろげていることから、スペースの制約もあって2台の iPad が妥当だと考えたのではないだろうが⁸。

外付けキーボードの是非については筆者としては評価に悩むところである。A組、B組とも少ない数の意見として外付けキーボードの必要性を示していることがわかるが、同時に半数以上の受講者が不必要であると考えている(問2)。ひとまず现阶段では iPad をインプットの道具としてより、すでにアウトプットされた(LUNAに掲載、公開された情報や外部のWebサイトなどの)情報を閲覧するための道具として考えていると判断できるだろう。

iPad上でスライドの作成からプレゼンの実施まで完結させた形でやってみたいかという質問に対しては、クラスにより賛否がわかれる結果となった(問3と問4)が、iPadを利用したプレゼンテーションについて興味や意欲をもっている受講者が多いことがわかる。これについては現時点で大学が提供している情報環境の更新や教員側の事前の準備により、大きく変わる可能性を示唆していると考えている⁹。

次節ではここで述べたアンケートの結果、授業担当者として参画した筆者の(参与観察的な視点からの)考え、およびLA(Learning Assistant)として同じく授業に参画した学生たちから聴取した考えをまとめ、さらに深めて述べていきたい。

1.3 教授者と学習者の問題意識から見る iPad の利用

はじめに教授者である教員として「プレゼンテーション」の授業をどのような形態でやりたいのか、という問題意識から述べていく。この授業は教養系科目のひとつとしてプレゼンの技法を学ぶことが授業の目的である。それは技法に関する様々な知識、プレゼンの題材となる主題に関連する多くの情報を参照し、関連づけながらプレゼンを実施することに繋がっていくものだと考えており、その目的を達成するために授業時間内外における相当量のグループワークをとともうものであるとも考えている。

したがって教室以外の場所にそれらの知識や情報を準備しておき、いつでも、どこからでもアクセスできるようにしなくてはならない。そのためには学習者(この場合は受講者たちのグループ)が自由に利用できる情報環境が必要となるが、本学の現状では可搬性の高いノートPCを必

要台数準備することが難しいという事情があった。また十分な台数が準備されている PC 教室では、その教室の物理的な形状（部屋のレイアウト）の問題からグループワークを十分に行えるスペースをとることが無理であった。ここで挙げた問題点を解消するために、普通の教室（机と椅子が可動式のものであるという必要条件はあるが）と iPad の組合せた形態での授業実践を試みたのである。

1.2.1で述べたように筆者は授業において、iPad は情報をインプットする道具というよりは教室の外に存在する情報を検索し、閲覧する道具として位置づけている。iPad を含むタブレット PC は社会全体に普及し始めており、様々な教育の場にも導入されつつある。その過程において iPad ないしタブレット PC に過度な期待を抱いていないだろうか。筆者は 1 年近く授業の中で iPad を利用してきた経験から言えば、iPad はあくまで情報を検索し、閲覧する道具として「割り切って」利用すべきである。つまり iPad は情報をインプット／アウトプットする道具ではなく、あらかじめ作成され、用意された情報へアクセスするための道具なのである¹⁰。

つぎに学習者である学生の問題意識として想定されるものについて述べる。学生にとって iPad は便利な道具であり、グループワークの中で利用した模造紙やホワイトボードマーカーといった（アナログな）文房具と同じ位置づけであるだろう。1.2.2で紹介したアンケートの結果からは学生は iPad をすでに用意された情報へアクセスする道具として強く意識していることがわかるように、学生も教員と同じ問題意識を持つものと推測される。ただし、iPad でのスライド作成やプレゼンの実施を希望する学生も少なからず存在するので、学内の情報環境や iPad で利用するアプリの選択次第ではアウトプットの道具として認識される可能性も残していると言える。

1.4 iPad の利用を前提とした LMS のデザイン

1.3では授業に必要とされる様々な情報へアクセスする道具として iPad を位置づけた。現時点では（本学の情報環境のあり方に影響を受けていることをふまえても）これが最適解ではないかと考えている。もう一度授業の目的を振り返れば、「プレゼンテーション」ではプレゼンの技法を知識として学びつつ、実際にプレゼンを実施することを通じて、それらの技法を知識の蓄積以上の、つまり「使える技術」としてブラッシュアップすることが授業の目的であると言える。

本章ではこの目的を達成するための教授法について考察しているが、筆者の主張で言えば、狭義の教授法としてはロジックの組み立て方（ロジカル・シンキングの方法）や情報検索の方法といったものたちをまず知識として学ぶことが挙げられる。さらにそのためには学習者への情報提供という形で教材を作成、公開することや、グループワークの記録を適宜閲覧可能な状態で提供することが必要であり、これを広義の教授法ととらえておきたい。

このような視点で iPad の利用を考えるならば、実は LMS（本学では LUNA）において、様々な情報をどのようにデザインして提供するのかという問題に行き着く。以下、本節ではこの問題に焦点を合わせて述べていきたい。

1.2.1で述べたように LUNA での教材提供は、その情報の内容に応じて 2 通りの方法で行っている。ひとつは LUNA 上で HTML/CSS をコーディングすることでコンテンツを制作し、公開する方法であり、もうひとつは LUNA 以外の場所で作成されたファイルをそのまま掲載し、公



図2 flickrに掲載した画像をLUNAのコンテンツとして公開

開する方法である。

前者については非常に自由度が高いコンテンツ制作が行える。iPadでLUNAを閲覧する場合、PCで閲覧するのとはほぼ同様に「見える」ことからPCから閲覧することを前提にコンテンツを制作しても構わない。ただし液晶画面のサイズおよび解像度の関係により基本的に（PCで閲覧した場合と比較して）縮小された形で表示される。タッチ操作により画面の任意の場所を拡大できるが、コンテンツ制作の段階で（つまりHTML/CSSコーディングの段階で）文字のサイズや行間を余裕をもった数値で設定しておくことや、あえて文章量（情報量）を削減しておくといったことも念頭に置くべきだと考える¹¹。

後者について内容を補足しつつ説明すると、授業中に呈示したい文書は作成した後にPDF形式のファイルに変換しておく。またグループワークの活動記録として書き込まれた模造紙をデジタルカメラで撮影し、授業回ごとに画像ファイルを整理しておく。これらの画像ファイルは画像共有サイト（flickr）にいったん掲載しておき、LUNA上ではそれらの画像を埋め込んだ形でコンテンツを作成する（図2）。

プレゼンを実施した後のスライドもPowerPointのファイルをスライド共有サイト（slideshare）にいったん掲載しておき、画像ファイルと同様にLUNA上で作成したコンテンツの中に埋め込んでおく。

LUNA上で公開する文書をPDF形式のファイルにしておくのは、複数のOSや情報機器から閲覧することを考慮し、なるべく文書のデザイン（レイアウト）が崩れないように可読性を担保するためである。またスライド共有サイトに掲載したPowerPoint形式のファイルは、ソフトウェアがインストールされていないPCやiPad上でもスライドを閲覧できる。つまりLUNA上のコンテンツに埋め込むことで、LUNAからプレゼンを振り返ることができる（図3）。

ここまでの議論を小括しておく。授業実践において、LUNAを教授者からの情報提供ないし学習者たちの情報共有の場所として運用することが必須である。これはいわばLUNAの「ポータル」化であるが、iPadはLUNAへのアクセス手段として、特に授業時間中および教室内で運

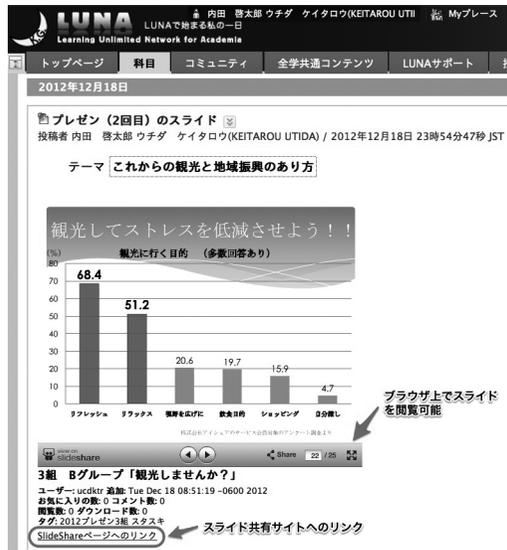


図 3 ブラウザから LUNA 上でスライドを閲覧可能

用すると有効に機能することが理解できた。教材となるコンテンツ作成においては、アナログな情報をデジタル化する手間をかけてでも LUNA に掲載し、また外部の Web サイトであっても情報共有の利便性が高いと思われるものは積極的に利用すべきである。たとえ外部の Web サイトであってもそこへ至るリンクを含め情報として LUNA 上で一元管理しておけば学習者にとっては不便とならないと言える。

1.5 今後の検討課題

本節では本章全体のまとめとして、LUNA と iPad を組み合わせた教授法の開発と実践について検討すべき課題を述べる。

それは授業実践の中で iPad をどう道具として位置づけるか、という課題である¹²。今回報告した実践では iPad をあくまで情報へアクセスするための道具として割り切って利用させた。iPad は情報をインプットする道具として利用する、さらにスライド作成およびプレゼン実施までの全ての過程において有効利用するならば、情報環境の面およびリテラシーの面における課題が浮かび上がってくる。

具体的に述べていこう。本学の情報環境では現状、iPad の OS である iOS との親和性／利便性は低いと考えている。したがってこの課題を解決するには、iOS と親和性／利便性の高い MacOS を搭載した PC を相当数準備するか、Dropbox や Google ドキュメントといったクラウド・サービスを本格的に利用することを検討すべきであろう。もしくは Microsoft Office 形式のファイルを作成、編集可能なアプリが公開されている、AndroidOS のタブレット PC を新たに採用することもありうるかもしれない。ただし、これらの課題を検討することは権限や予算の関係から一教員の範疇を超えているとも考えられる。現状で利用可能な情報環境や情報機器を工夫して組み合わせていく方向性も十分に検討すべきである。

リテラシーの面における課題は比較的検討したうえで取り組みやすいものであるかもしれな

い。LUNA の機能（「ブログ」や「日誌」機能など）を利用すれば、iPad は情報をインプットする道具として利用することが十分可能である。iPad に外付けキーボードを追加することで、長文の文章入力を行うことは物理的に可能であるため、情報のインプットの面から iPad を利用したリテラシー教育を授業計画の中に盛り込むことは可能である。学生たちは PC での文章入力はある程度の能力を持つと予測しているため、来学期以降の授業ではこのような取り組みを試みたい¹³。

2. コンピュータ演習科目「コンピュータ基礎」における モバイル端末の利用実践（池田瑞穂）

2.1 コンピュータの演習科目にモバイル端末を利用する目的

共通教育センター「情報科学科目」の演習科目では、授業にてさまざまなサポートを行う授業補佐（以降 SA と略す）を授業規模に応じて 1 名から 5 名配置している。授業を遂行するにあたり SA の履修生に対するサポートはとても大きい役割を果たす。SA が履修生に対しておこなっているサポートを把握したり教員と SA の連携をとったりするための手段としてモバイルが可能な iPad が有効であると考えた。担当している授業の一部ではガイドのホームページを LUNA サーバに格納し利用している [2]。また殆どの課題を LUNA にて提出させている。これらに関して授業中に履修生から質問があった時に説明するために iPad の利用を試みた。さらに iPad の利用頻度を調べるため、新たなシステムを利用することとした。

iPad と PC の両方で利用できるアプリケーションを開発し（FAQPad と呼ぶ）、履修生が 20～30 名の小規模の授業にて利用してきた。本稿では FAQPad の機能を紹介するとともに、定員 150 名の大規模演習科目である「コンピュータ基礎 10 クラス」の授業において SA の iPad を用いて FAQPad と LUNA を利用した結果を考察する。

2.2 「コンピュータ基礎」の科目概要と特徴

「コンピュータ基礎」は初めてコンピュータを使う学生のために、コンピュータやネットワークの基礎知識、情報倫理、電子メールの送受信、インターネット情報検索、表計算、ワープロ、多言語文字入力、プレゼンテーションソフトの操作方法などを、実際にコンピュータを操作しながら学習する科目である。本科目の到達目標は、大学の授業などで課される各種レポートなどを作成し、電子メールで提出できる程度の情報スキルを習得することとしている。本科目は教員 1 名と SA 4 名で構成される。履修生は、コンピュータのログインの役割を知らない学生から文書や表計算などのアプリケーションがある程度操作できる学生までといったスキルの差が極めて大きい。

本科目は一つの教室に 80 台の PC と中間モニタ 40 台が存在する隣り合った二つの教室を利用する。教室の位置が特殊な構造であるため 2 教室間の行き来が難しい。一つの教室（A 教室）にて教員が教鞭をとり、他の教室（B 教室）の学生はスピーカーから流れる教員の説明と、PC 2 台の間に配置されている中間モニタの状況にて学習し演習を行う。A 教室と B 教室には 1 m 以上の高低差があるため、高さが低い B 教室からは高い位置に存在するガラス越しに教員の存在を確認する状態である。したがって、通常の授業とは異なる工夫が必要とされる。教員不在の教

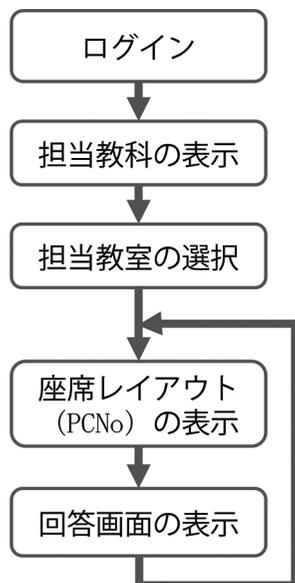


図4 システムフロー

SA氏名: _____

	月	火	水	木	金
1限	表計算9 森際 先生		コンピュータ基礎12 鎌本 先生	コンピュータ基礎13 若松 先生	文書作成8 箱井 先生
	コンピュータ基礎10 池田 先生				コンピュータ基礎14 鎌本 先生
2限	プレゼンテーション5 島野 先生	ホームページ作成6 西本 先生	プレゼンテーション7 島野 先生	JAVA言語2 丹羽 先生	文書作成9 箱井 先生
	画像処理6 高田 先生	文書作成5 辻野 先生	画像処理8 鎌本 先生	表計算14 若松 先生	C言語1 池田 先生
3限	表計算10 森際 先生	情報デザイン1 武田 先生	映像処理1 武田 先生	画像処理9 高田 先生	
	プレゼンテーション6 島野 先生	ホームページ作成7 西本 先生		データ分析3 周防 先生	表計算16 古隅 先生
4限	画像処理7 高田 先生	文書作成6 辻野 先生	プレゼンテーション8 島野 先生	WEBコンピューティング 池田 先生	ホームページ作成9 内田 先生
	表計算11 高田 先生	マルチメディア5 森 先生		画像処理10 高田 先生	
5限	表計算12 高田 先生	文書作成7 西本 先生	表計算13 鎌本 先生	ITパスポート2 池田 先生	情報技術概論1 池田 先生
		マルチメディア6 森 先生	マルチメディア7 鎌本 先生	表計算15 周防 先生	VB言語1 古隅 先生
6限		ホームページ作成8 西本 先生	マルチメディア8 鎌本 先生		ホームページ作成10 西本 先生

図5 共通教育センター「情報科学科目」時間割

室ではSAが主導となり履修生のサポートを行わなければならない。SAは状況把握や質問の回答のため絶えず巡回しておりPCをアクセスすることが殆どない。今回は2013年度秋学期の月曜日1限の定員が150名の抽選科目にLUNAとFAQPadの使用を試みた。

2.3 FAQPad システムの機能

FAQPadはSAが容易に履修生の質問を記録し保存する機能を持つ。iPadの画面の大きさとタッチアクションを考慮したユーザインタフェース（以降UIと略す）部品（ラジオボタン、チェックボックス、ボタンなど）を用いて質問の種類などを選択できる。また、収集したデータに基づき、受講生の質問や問題発生状況、教員不在の教室の状況確認等をリアルタイムに把握できる機能を提供している。教員はその結果をもとに説明の追加や進行具合の制御をおこなうなどのフィードバックが可能である。また、教員とSA間の授業中の円滑な連携を図ることが可能となっている。

2.3.1 FAQPadのシステムフローと画面

図4はFAQPadのシステムフローである。利用するにあたりSAはログインを行う。次に学期中の共通教育センター「情報科学科目」の時間割が表示される（図5）。ログインしたSAが担当する科目のみ入力できるようになっており、担当科目のボタンだけが黒い文字となっている。「コンピュータ基礎10クラス」のボタンをクリックすると教室の選択画面が表示される。101A、101Bのうち担当する教室を選択すると、その教室のPCの配置がPCのIDとともに表示される。図6は実際のPCのIDとSA名をマスクしている。授業中SAはこの画面を表示させておき、履修生が質問する度に利用する。PCのイメージをクリックし、図7の質問項目入力画面にて質問の種類をチェックする。表2に質問項目を示す。「Dummy 5～25」はこのシステムを利用するにあたり頻繁に遭遇する項目を後から追加するための予備のチェックボタンであ

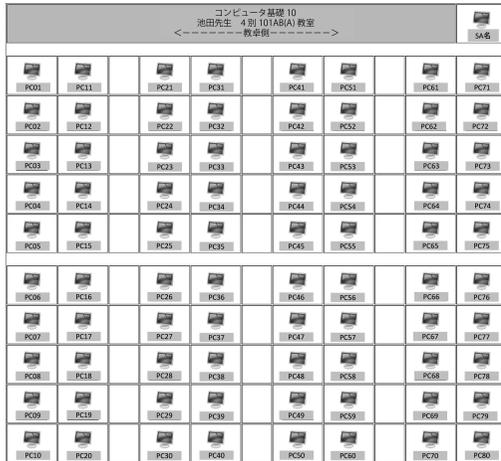


図 6 パソコン配置画面

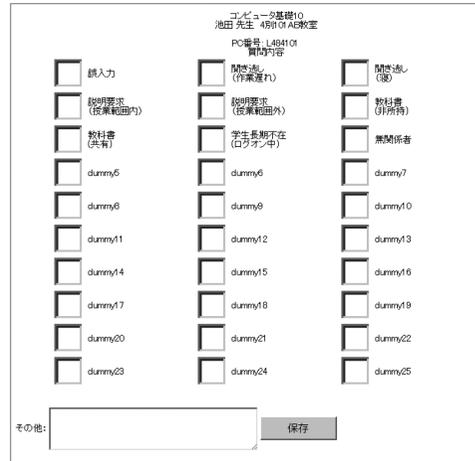


図 7 質問項目入力画面

表 2 質問内容

質問番号	質問項目
1	誤入力
2	聞き逃し (作業遅れ)
3	聞き逃し (寝)
4	説明要求 (授業範囲外)
5	説明要求 (授業範囲内)
6	教科書 (非所持)
7	教科書 (共有)
8	学生長期不在 (ログオン中)
9	無関係者
	dummy5~25
	その他

る。項目の内容は「その他」の欄に記入し、頻繁に遭遇する項目は「dummy」チェックボックスをその項目に変更する。

2.3.2 取得データ

本システムでは、PCのIDとクリックした質問番号、科目、日付、時間、担当SAがデータベースに保存される。また、「その他」の欄に入力された項目はPCのID、科目、日付、時間、担当SAなどとともに別のデータベースに保存される。PCのIDから教室が特定できる。これらのデータはリアルタイムに教員が確認できるため、現在の状況にもとづき授業の進行を制御したり、必要なポイントや注意すべき点を履修生に伝達したりすることができる。また、ほかのシステムから得られたPCのIDとログインしているユーザIDの情報から、質問をしているユーザIDの特定が可能となる。それにより学生の傾向を知ることができ指導の助けとなる。

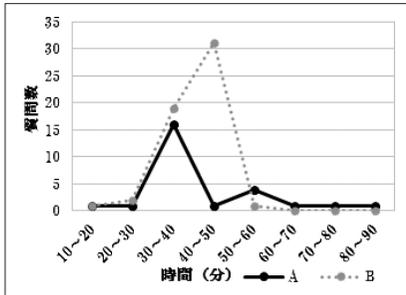


図8 経過時間と質問数

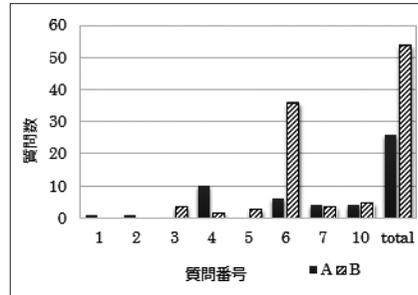


図9 質問番号と質問数

2.4 結果と考察

2.4.1 実際の授業での適用結果

授業10回目、11回目、12回目の計3回の授業においてSAにiPadを利用するように指示した。図8と図9は授業10回目の取得したデータをグラフ化したものである。

図8は授業の開始10分後から90分後までの各教室の質問数である。この授業では授業の中盤である30分後から60分後に質問が集中し、圧倒的にB教室での質問数が多い状況がわかる。

図9は授業中の各質問と質問数である。A教室では質問4の「説明要求（授業範囲外）」が多い。またB教室では質問6の「教科書（非所持）」が多い。また、B教室での質問数はA教室での質問数の2倍となっている。

2.4.2 SAの利用状況とレポート

SAに毎回の授業終了後に使用感など意見をメールにて報告させた。また、システムが自動収集したSAの質問登録数を表3に示す。質問は表示されている質問のチェックボックスのチェック数を、質問「その他」は入力欄にテキスト入力した数である。計測開始授業回である授業10回目に比べ、2回目、3回目は、登録数も激減している。また、SAのレポートの提出が遅れ、中には報告しないSAもいた。レポートでは、受講生の質問が多くiPadに情報を入力する時間がない、入力に慣れていない、持ち運びを行うには重すぎるという意見が大半であった。これらの状況を見越してのユーザインタフェースを実装していたが、依然、iPad利用自体に不慣れな状況が見えた。また、LUNAの利用法を提示するなどの機会は皆無であった。

表3 SAの質問登録数

質問	A教室	B教室	合計
授業10回目	26	54	80
授業11回目	5	1	6
授業12回目	24	4	28

質問「その他」	A教室	B教室	合計
授業10回目	4	0	4
授業11回目	0	0	0
授業12回目	15	1	16

2.4.3 考察

研究開始時は相互の連絡としての LUNA 利用も視野に入れていたが、LUNA よりはるかに簡単な仕組みのアプリケーションでさえ利用が難しい状態のため、LUNA 利用を実現することができず、改良が大きく望まれる結果となった。また、本研究は受講生から収集した生データに基づき「コンピュータ基礎」の授業の在り方を再考する絶好の機会であったと考えている。本研究を完遂するには、より持ち運びが容易な機器等の利用、SA の教育、さらなる FAQPad の改良等が必要と考えている。

〔注〕

- 1 筆者はこれまでにスタディスキルセミナー（「プレゼンテーション」および「論文作成」）において LUNA を通じて授業コンテンツを一元的に展開してきた。それらの実践例については拙稿を参考されたい [1, 2]。
- 2 LUNA 自体、スマートフォンや iPad の画面サイズに最適化した形でデザインされていない。そのため基本的には PC 上のブラウザから閲覧した場合と同様に画面が表示される。ただし iPad 上ではタッチ操作により画面の一部を拡大して表示させることが可能である。一方、PDF ファイルの表示は問題ないが、Word や Excel 形式のファイルではレイアウトやデザインの一部が崩れて表示されることがある。
- 3 模造紙と述べたが欧文印刷社製の「消せる紙」のことである。この製品は紙製のシートであり、市販のホワイトボードマーカーで書くことができる。紙製であるので軽量かつ運搬が容易である。なお「プレゼンテーション」では A1 判のシートをグループごとに 1 枚ずつ割り当てた。
- 4 URL は <http://www.flickr.com/photos/87625572@N04/sets/> である。
- 5 URL は <http://www.slideshare.net/ucdktr/presentations> である。
- 6 iPad の貸与については学期中の授業を通して、グループごとに機器を固定して割り当てたので iPad 上に残された（記録された）情報はそのまま次回の授業でも閲覧、利用できた。これは推測であるが後述するように LUNA にグループワークの記録を書き込むことで「ブックマーク」の代替としていたのではないか。または、あくまでグループ利用のための iPad であり、個人の所有物ではないため、iPad 本体に記録を残すことに何らかのためらいがあったのかもしれない。
- 7 アンケートは 2 クラスともに最終回の授業中に実施した。有効回答数はそれぞれ 24 名と 21 名であった。なお問 1 については 1 名が無回答、問 3 については 2 名が両方の選択肢に回答、問 4 についても 2 名が両方の選択肢に回答している。授業実践を振り返り、次学期の参考にするためというアンケートの趣旨にもとづきこれらの回答もあえて集計に組み込んでいることに注意されたい。
- 8 1 回の授業においてグループワークに割り当てた時間は最大で 1 時間程度、最小でも 30 分程度であった。グループワークの時間内でグループのメンバー間でブレインストーミングを行い、その記録を模造紙に書き込んで検討する、といった作業にかなり時間を費やしており、1 人に 1 台の iPad を貸与しても iPad を使う作業時間を取りづらという理由もあったのではないか。
- 9 2013 年度春学期に実施した授業では、あるグループが PowerPoint でスライドを作成する代わりにオンライン上で作成したスライドを用いてプレゼンテーションを実施した事例がある。その事例では外部の Web サイト (Prezi, <http://prezi.com/>) を利用したものであったが、今後は Google ドキュメントなどのクラウド・サービスの利用も含めて PC でのスライド作成にこだわる必要性は薄れていくものと予測される。
- 10 それでは（授業に必要な）情報を作成し、用意するのは誰か。「プレゼンテーション」の授業ではプレゼンに関する技法などの知識を教材として作成する教授者（教員）であり、グループワークの成果として様々な情報を LMS 上に集約する学習者（学生および LA）でもある。
- 11 ただし授業で呈示したい情報の総量そのものが減少するわけではない（減らすことができない）ため、

「ページ」あたりの情報量を減らしつつも「ページ数」は増加せざるを得ない。あまりページ数を増加させると閲覧性が低下してしまうため、教材を提供する側にとって悩ましい問題だと言える。

- 12 LUNA は LMS として授業に関わる全ての情報を一元化したうえで、それらの情報をコンテンツとして効率的にアクセスできるようデザインしておくべきである。これは iPad を利用しない場合でもあっても変わることのない方向性であると言える。
- 13 筆者はここで挙げた課題を解決するものとして、スライドの作成からプレゼンの実施までを iPad のみで行ってみる、というアイデアを持っている。iPad 単体で利用できるスライド作成アプリ (Keynote) を利用させることで、LUNA での情報検索や閲覧も含めて iPad 上に完結した環境を作り上げるのである。実際に実現させるには iPad の台数を増やし、全ての iPad に外付けキーボードが必要となる。またスライド作成アプリを使いこなすためのインストラクションも必要となるだろう。この検討中のアイデアについて、授業実践に取り込めた場合は別稿にて報告する予定である。

参考文献

- [1] 内田啓太郎、2012、「スタディスキルセミナーにおける LMS を利用した授業実践と展望」『関西学院大学高等教育研究』(2)、pp. 113-127、関西学院大学高等教育推進センター
- [2] 内田啓太郎・地道正行・池田瑞穂、2013、「LUNA を利用した授業運営についての実践研究報告」『関西学院大学高等教育研究』(3)、pp. 117-130、関西学院大学高等教育推進センター

第 2 部
記 録

PART 2
DOCUMENTS

アカデミックコモンズシンポジウム／第4回高等教育推進センターFD講演会 「アカデミックコモンズから始まる学びの再発見」

日 時：2013年10月2日(水) 16:50～18:20

場 所：関西学院大学神戸三田キャンパス アカデミックコモンズ1階 シアター

開 会 の 辞

村 田 治（関西学院大学 高等教育推進センター長）

本日は、九州大学基幹教育院の山田先生にお越しをいただきまして、アクティブラーニング、あるいはコモンズについてお話しを伺います。その後、巳波先生や学生からアカデミックコモンズについてのお話をさせていただきます。

実は、今日早くにアカデミックコモンズに来させていただきましたが、運よくクレセントタワーが開催されておりまして、理工学部の学生が、物理学がいかにおもしろいものかという話をしており、30人ぐらいの学生や教職員が参加していました。非常に上手にと言いましょか、おもしろいプレゼンテーションをされておりました。しかも、先程、見学頂いたと思いますが、プレゼンテーションをしていた場所が、うまく施設に溶け込んでおり、大変感心致しました。

関西学院大学では、もともとアクティブラーニングは、それぞれ三十数年前の小寺学長代行の時代から少人数教育として、ゼミナールや研究室活動を中心に行なってきました。まさに今でいうアクティブラーニングでした。この頃は中央芝生で学生が色々な議論をしており、まさにこういう場が、多分アクティブラーニングの場であったのだらうと思いますが、この頃からは少し時代も移りましたから、違った意味でのアクティブラーニングをしていくという発想で、それがこのコモンズと言われている場所だと思えます。

多くの大学で今、コモンズがつくれつつあります。関西では関関同立、ほとんどの大学でコモンズができました。あるいは関東でも色々な大学にコモンズがありますが、これから恐らく図書館の機能との連携がより重要な形になってくるのだらうと思えます。先程、山田先生とお話しさせて頂いたときに、アメリカの大学では、本学でいう高等教育推進センター、図書館、コモンズがほぼ一体化しているというお話を聞きました。まさに今後こういった形のものをつくっていく、あるいは関学でも考えていくことが必要になってくるということをつづぐ気づかせて頂いた次第です。今日は、そのようなことも含めて、山田先生から貴重なお話を聞かせていただければと思っております。最後までお聞きくださり、それぞれの職場での参考にしていただければと思えます。本日はどうもありがとうございました。

講師紹介

司会：平林孝裕（関西学院大学 高等教育推進センター副長）

本日は、基調講演として、九州大学基幹教育院の准教授である、山田政寛先生をお迎えしています。現在、先生は九州大学で勤務されておりますが、もともと、NTT コムウェア株式会社でご勤務された後、東京工業大学大学院社会理工学研究科で学ばれまして、東京大学大学院情報学環、ベネッセ先端教育技術学特任助教、金沢大学大学教育開発・支援センター准教授を経て現職に就かれております。

訳著としましては、「ブレンディッドラーニングの戦略—eラーニングを活用した人材育成」、また、共著として「デジタル教材の教育学」などがございます。受賞歴として、情報処理学会大会奨励賞、日本教育工学会奨励賞、また、アメリカの CALICO Outstanding Paper Award などを受賞されております。

本日は、「新たな学びの空間 ラーニングコモンズ」と題しまして、ラーニングコモンズの成り立ちと発展、海外や日本での多様な事例、大学ごとにコモンズに対して、どのようなあり方を求めていくべきか、多様な学びのあり方がそこにあるのかといったお話を聞けると伺っております。

では、先生、よろしく願いいたします。

基調講演「新たな学びの空間 ラーニングコモンズ」

山田 政 寛（九州大学 基幹教育院大学院人間環境学府・教育学部准教授）

はじめに

ただいまご紹介にあずかりました、九州大学基幹教育院の山田と申します。本日は、村田センター長からお話がありましたとおり、アクティブラーニングのお話と、今回1つのテーマになっておりますラーニングコモンズについてお話をさせていただきます。

ラーニングコモンズについては、関西学院大学のような独立したコモンズを設置できると非常に良いですが、全国的にいてもこのような独立した、また非常にすばらしい空間をつくるのは難しい状況にあります。そのため、今回は文部科学省学術情報委員会の審議まとめにもありますが、図書館内につくられるラーニングコモンズの話がメインだと思って聞いていただければと思います。

先程私の紹介をしていただきました通り、大学によっては教養教育、共通教育と呼ばれていると思いますが、九州大学はそれを基幹教育と言います。私は今、その基幹教育を担当する基幹教育院におりまして、平成26年度から基幹教育をスタート致します。平成26年度からコラボラティブラーニング、たとえば理系の先生と文系の先生が組んで一緒に1つのテーマに関する授業が必修化されます。そのような授業で、授業設計や成績評価をどうするべきか、全学的に各部局にどのようなようにして担当してもらうかなど、そういった話をずっとしております。

研究分野としては教育工学という分野になりまして、先程NTT コムウェアというお話がありました。元々開発を行なっておりましたので、ソーシャルメディアなどを使ってグループ学習をファシリテートしていくことや、ファシリテートした結果、どのような学力のパフォーマンスを発揮するのかということの研究しております。特に、私は「ソーシャルメディア上の人間のコミュニケーション」に興味がありますので、人間関係の形成自体がどのようなチームをつくるのかといったことや、それを分析してどのようなチームができるのかということに興味をもって研究をしております。

1. これからの人材像

中央教育審議会の答申や、本年8月末に第二期教育振興計画が文部科学省から示されておりまして、以下の表のような能力を育成すべきだとされています。特に、「主体的に考え、行動できる人材」、「グローバル社会で活躍する人材」の2つあたりは、大学に強く期待したいということが書かれておりました。また、将来にわたって学ぶ人材として、例えば、社会人が、大学にもう1回戻ってきて、勉強してもらうような仕組みをつくるということなども書かれておりました。

これからの人材(文部科学省, 2012)

- 生涯にわたって学ぶ人材
- 主体的に考え、行動できる人材
- グローバル社会で活躍する人材
- イノベーションを創出する人材
- 異なる言語、世代、立場を越えてコミュニケーションできる人材

国際的には21世紀型スキルと言われるもので、大きく4つの能力カテゴリー、10項目の下記項目があります。日本では、主に小学校、中学校を中心にスキルの育成が進んでいるわけですが、世界的に見ても同様です。

21世紀スキル(atc21s, 2012)

- 思考法
 - 創造性とイノベーション
 - 批判的思考・問題解決・意思決定
 - 学び方を学ぶ、メタ認知
- 作業法
 - コミュニケーション
 - コラボレーション (チームワーク)
- 作業用ツール
 - 情報リテラシー
 - 情報通信技術リテラシー
- グローバル社会への適用
 - 市民性—国民性とグローバルな感覚 atc21sより取得
 - 人生とキャリア <http://atc21s.org/>
 - 個人と社会への責任—文化意識に対応

先程の文部科学省や中央教育審議会答申でも示されている人材像も、こういった21世紀型スキルに共通している部分が強くでています。例えば、静岡県とか埼玉県では、小学校、中学校から、こういった能力を育成するための授業を既に行なっている状況です。ただ、これらの能力は、テストで評価することが必ずしもできません。プロセス重視のスキルで、ディスカッション能力、自己表現能力、論理的思考能力などや、グローバル人材の観点からいうと、外国語も絡んできますが、異文化理解を重要視することであるとか、そういった何か1つタスクを達成するために必要なスキル、能力、知識が求められますので、その知識習得を最終的なゴールとして授業では評価するわけではありません。これからの課題になっていくだろうと思います。

2. 学習観の変化

これはアクティブラーニングの流れでもありますが、1980年代から盛んになる、知識を習得したから、Aだ、Bだ、Cだという、認知主義的な学習観から、知識は伝えられるものではなく、色々な人とのコミュニケーションや、考え方が違う人とのギャップを知って、そのギャップをどう埋めるのかなど、相互作用を通じて知識をつくり上げていく、もしくは再構成していくような学習観、教育観が広がりました。

また、インフォーマルコミュニケーションの価値も日増しに高くなっています。これは大学や企業で勤めていると、経験上、非常に理解しやすいかと思いますが、こういった学習観は、授業内だけのコミュニケーションで支えられるものではなくて、重要なノウハウ、スキル、そういった伝達は、実はフォーマルエデュケーション外で行われることが多いと言われています。例えば一時期、「飲みニケーション」という言葉がありました。実はそういった場が非常に知識伝達に通じる、そういった場が非常に有能な人材を育てるキーになっているという研究もあります。学習科学などを研究されている方はご存じかもしれませんが、ゼロックスのパロ・アルト研究所の役員だったルーシー・サッチマン氏は、コピー機を直すためのスキルは、研修会ではうまく伝わらないと言っています。具体的にはノウハウの伝達や人間関係形成がなされているのは、実は喫煙所のようなインフォーマルコミュニケーションが発生する場であるという知見があります。修理するときに、自分ではちょっとわからない、わからないときには誰に頼ったらよいか、誰々が知っているよという組織内の知識リソースは、実はインフォーマルコミュニケーションで伝わるということでした。実は、関西学院大学でも実施されているようなプロジェクトワークも、やはり研修で伝わるのではなくて、先輩や後輩とか、それを取り巻いている関係者の中でのインタラクションによって、重要なものがノウハウとして伝わっていくと思います。アクティブラーニングも、まさにそういうところがあります。

それに関連して、メタレベルの学習が重視されています。何ができて何ができないのか、できるためにはどうすればいいのかなど把握することは、重要だと思います。大学生、社会人1年目もそうですけど、できないと思ったら自分でやらなくてはならないと思いがちです。でも、私たち社会人は、できないことを1人でやるコストと、できる人を連れてくるコストはどっちが高いかを評価して、できる人の力を借りようと判断して、私たちは仕事をしているわけです。アクティブラーニングもある意味そういう要素があると思います。

また、評価としては、テストやプレゼンテーションで提案された企画内容を評価するアウトプット評価だけではなくて、誰がどのように関わったかということや、こういったリソースにあたってきたのかといった学習プロセスまで評価をする必要があると言われてはいますが、これは、なかなか頭が痛い問題です。本学でも一番痛いところの1つでもあります。

こういった背景の中で、アクティブラーニングという言葉がでてきて、多くの日本の大学が頑張っているわけです。

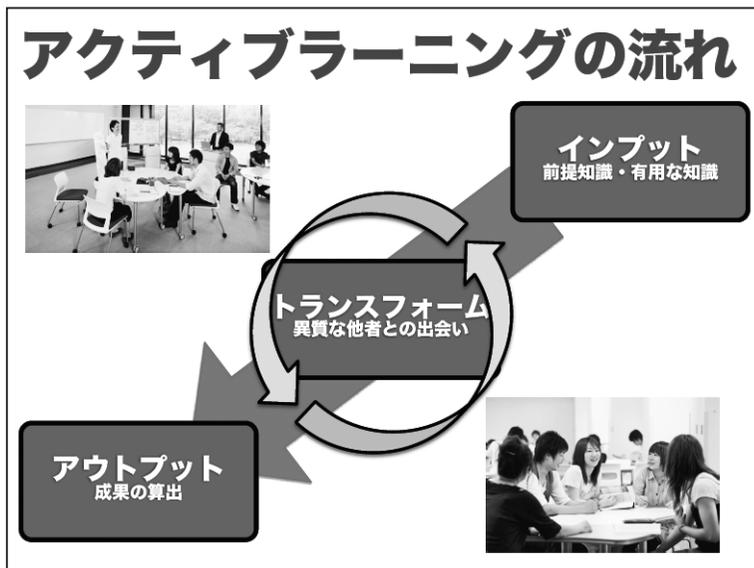
3. アクティブラーニングとは

アクティブラーニングというと、色々なことを言われる方がいるので、私自身も実態が掴めていない部分が多いのですが、この2つの研究で言われていることが重要なポイントだと思っています。

ます。今回はプロジェクトワーク、コラボラティブラーニングを前提としたアクティブラーニングの話をしていただきますが、それ以外にも、色々なものがスタイルとしてはあると認識していただければと思います。例えばディスカッションなど、学生自らの思考を促すようなやり方が色々あるかと思いますが、学習者自身が学習に責任を持つことを重視した授業設計をしたほうがよいということです。インストラクショナルデザインでは、日本ではとても有名な熊本大学の鈴木先生が示されているアクティブラーニングの定義にはそういうことが含まれています。

後で話をしますが、コラボレーションのスタイルを入れた学習をすることも結構ですが、手抜きをする学生は必ず出てきます。それは学習に対する自分の責任を果たしていないことになりませんが、もとを返せば、それを果たせるような授業設計になっていないともいえます。こういったところをうまく包括的に入れたものが、アクティブラーニングだと認識していただければと思っています。

先程言いましたように、コラボラティブラーニングを前提とした話をさせていただきますが、一般的な流れは以下の図のようになっております。



色々なやり方があると思いますので、これはあくまでも一般的な形です。やはりプロジェクトワークやディスカッションをやらうとすると、前提知識が必要になってきますので、インプットが必要です。それを活用して、同じ知識でも、学生によっては考え方が違ったりします。そのギャップを知るようなデザインをインタラクティブやディスカッションをする、ディベートをするなど、色々な方法があると思います。それらを合わせて、集結した内容をプレゼンテーションやレポートなどで、アウトプットをさせます。さらにそれを色々な人とシェアをしながら、グループごとにアウトプットしたことを比較して、もう1回戻ってくるというルートもあります。1つの流れになっていますが、ループすることも考えられます。

4. アクティブラーニングを活用した授業設計

次に、そのような授業をどのように設計するのかという話になります。実際アクティブラーニ

ングを活用されている先生方もいらっしゃると思いますが、私の経験を含めて説明させていただきますと、1つの授業または授業1回の中でアクティブラーニングを組むのか、カリキュラム全体として設計するののかということが、1つキーポイントになると思います。私自身は1つの授業でインプット、トランスポート、アウトプットを組み込むような形にしております。ただ、こういうコラボティブラーニングを入れようとする、ディスカッションをすぐに始めるわけにもいけないので、アイスブレイキングのような、人間関係を形成させることも必要になってきます。もし、カリキュラム全体で、インプット、トランスポート、アウトプットを組み込もうとすると、実質的なカリキュラムマップを構成する必要があります。国立大学、私立大学を問わず、どの大学もカリキュラムマップを公開しているので、お分かりかと思いますが、なかなか難しいと思います。あとは、アクティブラーニング科目を履修するための前提となる授業を設定することも必要になってきます。そうすると、教員間の連携が必要になります。本学では今、シラバスをどのように変更するのかを検討するワーキングをやっていますが、きっちり書かせるために、色々ディスカッションをしています、大変難しいです。ただ、これは、はっきりさせなければならぬと感じています。あとは、継続的な学習コミュニティをどのように形成していくかということです。色々な人とディスカッションできるような環境をずっと継続してつくってあげることができれば、それはすばらしいことだと思います。

これは私の例ですが、学習環境をデザインするという授業で、15回のうち6回をインプット、主に講義型の授業をやっています。埋め込んだ知識に関してディスカッションをしてもらう、自分の経験を振り返ってもらうような授業を入れて、より内容に対して理解を促すことをやっています。書いた内容、考えた内容ですとか、それをフェイスブックなどに書いてもらうこともしています。7回目からはプロジェクトワークを行なっています。毎週授業始め15分ぐらい、私がレビューをして、企画内容をチェックすることや、スケジュールの進捗について話をしますが、それ以外は学生に任せます。授業時間以外のことは学生に任せていますが、何をやっているのかは、フェイスブックを使って共有してもらうことを推奨しています。そして、最終プレゼンテーションをしてもらうという形で授業を組んでおります。

対面の授業であれば、先程の学習者自身が学習に責任を持たせることを意図しているわけではないですが、ジグソー法の応用で、各人に分業をさせます。例えば、その人の分担の作業ができていなかったら、そのグループのパフォーマンスは下がり、他のメンバーにやってきていないことが明示されるわけです。わざわざ教員が、やっていない学生に対して指導する必要はありません。少人数でグループを組んでいるので、やっていない人は一番気まずい、つらい状況になります。グループ内での信頼度が非常に下がります。自身で内容の理解をしっかりとしないといけませんので、内容の定着にも効果がありますし、他のメンバーが担当した内容についても検討し、さまざまな観点から1つのテーマに迫ることが可能となります。このように分業を組むことをやっています。また、それを事前にタスクとして割り振らせ、各自で分業した内容を情報共有することや、考えた提案や意見の修正をフェイスブック上で書いてもらっています。

同じタスクをやった人たちだけでグループを組んでいるので、こういう情報があつたよ、どこでその情報を見つけたなど、わからなかったところを共有してもらい、調べてきてもらいます。これをジグソー法ではエキスパートグループと言いますが、そのエキスパートグループをつ

例：プロジェクト型授業

1	オリエンテーション：学習環境デザインとは
2	学習観の変化：行動主義と社会構成主義
3	認知心理学・認知科学の知見：アフォーダンス理論
4	協調学習のデザイン：可視化・ラベリング・コンテンツ
5	学習空間：各大学の事例を読む
6	効果測定：何を以て効果があるとするのか
7	<p style="text-align: center;">プロジェクトワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎週、授業始めにレビューを行う ・ Facebookを授業外の学習支援に使用
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	最終プレゼンテーション

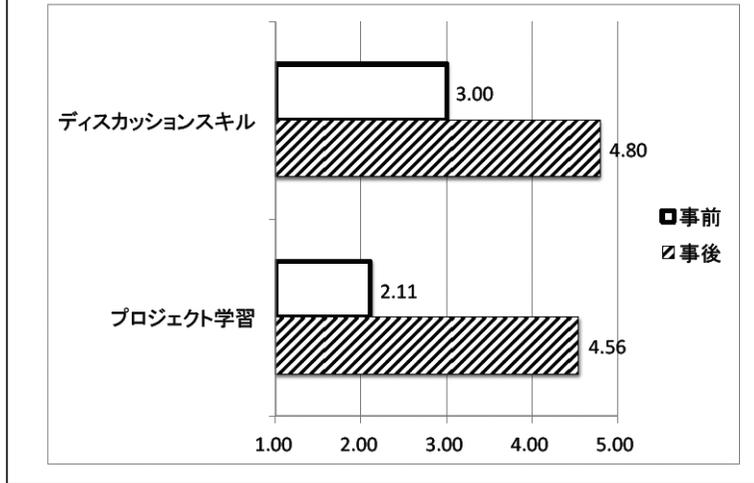
くって、そのタスクに関するエキスパートを養成するという意味合いでグループをつくります。そのグループの中で、自信がないと思っても、お互いで調べあって、他の人たちに説明できるくらい、お互いに理解を深める支援をします。さらにもう一度、もとのグループに分けて、それぞれやったタスクの内容をシェアして、1つの制作物をつくり上げていくということをやります。その中で振り返りをしてもらうことや、もう少し調べたほうがよかったというものを入れるなどを行っています。そして、全体で「こんなアイデアがでた」ということをプレゼンテーションしてもらいます。先程組んだグループで同じタスクでやっても、やはり出てくる内容や企画は変わってきます。これは非常に興味深い点です。このようにして、タスクに対する責任感を持ってもらうことを意識してもらいながら、内容の理解度や授業内容のサマリーなどをフェイスブックで書いてもらいます。それに加えて、自分に足りなかった点や改善点なども反省点として書いてもらいます。それに対して、自分も当てはまらと思ったならライクボタンを押すとか、私もそう思ったから、こうしたほうがよかったかもしれないといったメッセージを書かせてみることで、代理経験ができるということも期待をしております。

5. アクティブラーニングを活用した授業の検証

実際に授業の評価を試みたところ、ディスカッションスキルを養成する授業と、先程紹介しましたプロジェクトの授業の2つで比較したところ、人間関係の形成、つまり、このグループでプロジェクトをやってよかったといった所属感を測ってみると、やはり授業前と授業後、1回目と最後で比較すると、所属感は上がっていました。

また、これは重要だと思いますが、フェイスブックを使うことで、学習へのアクセス、学習リソースへのアクセスが非常にしやすいという意見がありました。また、この授業は金沢大学で実施しましたが、金沢大学は全学ポータルというシステムを持っていて、そのポータルがないと、LMSにアクセスできない、教職員にとっては日常の業務の他、給与明細も見ることができない

コミュニティ所属感の比較



という仕組みになっています。そういうポータルよりも日常的なツールの中で学習管理をしてほしいという要望がとても強く出てきました。

あと、1つ興味深かったのは、半年後の記憶です。私は自分の授業をやった後、どれくらい記憶量が残っているかという調査をしました。当時、中京大学の三宅先生（現在、東京大学 教授）の研究で、授業期間終了後、半年後に授業内容をどれほど覚えているかという調査をしていましたが、授業で学んだ内容を説明できる学生は2%しかいませんでした。しかし、キーワードだけを思い出せる学生は、29%いるという調査がありました。

三宅先生はたしか20数名で調査を実施されたと思いますが、私の授業はディスカッションとプロジェクト2つ合わせても15名なので、非常に少ないですが、私の授業でも調査を実施しました。15名中12名から回答がありました。

調べてみると、間違っているものは除いて、覚えているキーワード数は、最低が2個、最高で8個、平均値は4.45でした。大体4から5のキーワードは思い出している結果でした。文章で授業内容を説明できる人は、12名中11名が覚えていました。これはすごいと思いましたが、なぜ覚えているのかと、インタビューで聞いてみますと、授業内容を覚えている受講生のほとんどが、コモンズのようなインフォーマル・ラーニング、村田センター長がご挨拶で言われたようなクレセントアワーのような企画を授業で活かしている、そういう場を求めて行なっていることがわかりました。あと、コモンズで授業時間以外に自分たちで集まって、ディスカッションをしているということがわかりました。そういったものをうまく活かして、自分の記憶の中に入れるために、色々と活動している、そういう機会が多いということがわかってきました。

私も授業設計を考えて実施してきましたが、アクティブラーニングは、授業外での学習支援は不可欠です。さらに、授業が終了しても、自分が授業で学んだ内容を活かせる場が継続的に必要です。それは、たまたまうまくいったと言われるのかもしれませんが、そういった授業外の学習支援があったからこそ、学生も頑張れたし、あれだけの記憶量が残っていたと実感しております。

本授業のリテンション評価

- **2012年度の、このタイプの授業の受講生に6月にリテンションの確認を行った**
- **受講者15名中12名が回答**
- **覚えている平均キーワード数（誤っているものは除く）：4.45 (MIN:2 MAX:8 Medium 4)**
- **文章で説明できる受講者数：11名（12名中：正しく説明できた学生のみ）**

6. コモンズの求められる役割

先程述べたように、授業時間以外での学習が非常に大事になってきますので、グループ学習ができるような場所の確保や、授業時間以外にも学習できる場を提供する必要があります。また、基本的な能力をサポートするような学習支援も必要になってきます。コモンズには、色々な教育、研究、情報資源、リソースを持って、それを活用できるという期待がされています。

では、コモンズにおける学習支援とは、どういうものかと言いますと、大きく分けると、授業と連動したフォーマル・ラーニングと、部活動など授業と関係はないけれども、学びの要素には十分に含まれるというインフォーマル・ラーニングであり、それらを支援してあげられるような環境整備がコモンズに求められていると思っています。また、自分がやりたい学びのスタイルが許されるような場や、学びを支える学習コミュニティをつくっていくところもコモンズには求められていると思います。あと、教員と一緒に何か1つ、授業とは全く関係のないところで何かをつくり上げていくもの、環境をつくっていくようなもの、それを考えることや、考えたことがコモンズでできると大変良いと思います。それが、実は長期的に見て非常に重要な学習支援になっていると考えます。

7. 国内大学の事例

秋田大学では、学習サポーターを配置していて、レポートの書き方などの学習方法について、学習サポーターに気軽に相談できる仕組みを実施しています。小規模の大学なので、多くの学生を雇用できるわけではないのですが、留学生も雇用して、留学生サポートもやっています。これは徐々に実施している大学が増えています。関西学院大学でもクレセントチューターとして、非常に有効に活用されているとも聞いています。あと、このサポートを教員が行なうケースもあります。金沢大学では、幸いにも大学間戦略 GP をとることができたということで、特任助教を1人置いて、この特任助教がサポートを実施しています。

九州大学でも大学院生による学習サポーターを大学図書館に配置しています。レポートの書き方や参考文献の参照方法などいろいろ教えています。それ以外にも人材育成、後輩の育成方法

や、学術論文の読み方、キャリア形成支援なども実施しています。また、対面以外にバーチャルでも実施し、パスファインダーの作成やイベントの企画も実施しています。具体的に言いますと、読んだほうが良い文献やレポートの書き方などのファイルを作成し、そのファイルを公開して、学生に読んでもらうように誘導するようにしています。

基礎学力の養成で言いますと、九州工業大学の事例があります。九州工業大学では、大学生の基礎的な理系能力に問題意識があり、数学コンシェルジュ、英語コンシェルジュ、物理コンシェルジュなど、科目ごとに教えてくれる人を雇用しています。定年でやめられた小・中学校や、高校の先生、あと社会人の方など、定年でやめられた方を講師として雇用しておられます。

次に、大手前大学の事例です。専任3名の職員で運営されています。授業に関係する本を公開するために、事前に学部に連絡して、この先生はどのような教科書を使われていますか、この先生はどのような授業スタイルで実施されていますかという情報収集を職員でされています。事前に教えてもらって、それに関係するような本を全部整備しています。また授業で、インタビューを社会人にするような授業がある場合は、インタビュースキルに関するような本も、入り口のところに置いているなど、非常に努力をされています。フェイスブックでも公開しています。

あと、インフォーマル・ラーニングであれば、金沢大学の事例があります。学生が、異文化交流サークルや外国語学習のイベントの実施や、他大学の学生と一緒に文化イベントを年間に40回程度実施しています。こういう経験は、やはりアクティブラーニングに求められる能力や態度、意識を向上するのに非常に期待できます。

ただ、課題としては、興味がある人しか寄ってこないという指摘があります。アクティブラーニングも同じで、本当はそういうことがうまくできない学生を吸収しなければならないけれども、できる学生が集まってしまうので、できる学生はどんどんできていく。できない学生は全然そういうことに入っていけない。ここの乖離をどうしていくか非常に頭の痛いところです。図書館やコモンズは、そのような学生を吸収するために、非常に大きな役割を果たすのではないかと私は思っております。

8. 海外大学の事例

オーストラリアのモナシュ大学は、学習スキルの支援として、ラーニングスキルアドバイザーを雇用しています。教員ではなく、アドバイザーで働いた経験のある職員を雇用しています。雇用条件、給料までホームページに記載されていました。学習支援業務について3年間勤務したことがある人などを募集しており、詳細な項目が全部リストに記載されています。オーストラリアがこういうことをしっかりやるのは、非英語母語話者以外の留学生を大勢受け入れるからです。これは、1つのビジネスですから、そういうスキルの職員がいないと、満足度が下がってしまうからです。

先程、村田センター長から話がありました、図書館など学生支援を全部融合したのが、ジョージア工科大学です。1つの建物に、情報基盤、学習支援センター、図書館の人たちが一体となってやっています。これはコモンズとして捉えてもいいかもしれません。

モナシュ大学やジョージア工科大学は、学習スキルの支援を行い、他部局と連携しながら、ライティングスキルを支援していますが、そういう大学が多いです。図書館に支援学生のためのス

ベースをつくり、センターの人たちがそのスペースに来て、外国語教育とかライティングなどを支援するということが行われています。ただ、これを実施するためには、図書館の目標と大学の教育目標をうまくすりあわせする必要があります。

9. まとめ

アクティブラーニングを有効に進めるためには、接続可能とする学習支援空間、つまりコモンズが必要であると考えます。また、フォーマル・ラーニングだけでなくインフォーマル・ラーニングの観点からも学習支援が必要です。また、先程のクレセントアワーのような学習支援が、アクティブラーニングに求められる能力や態度、意識を向上するのに必要な基本的なものを育成する大きな役割を果たしていると思います。まさにコモンズは、フォーマルとインフォーマル・ラーニングの橋渡しになるような場だと思います。

ただ、こういったコモンズは、これまで国内外の大学の話をしましたとおり、学生や大学の強みなどに依存します。そのため、この大学のコモンズの活用方法は素晴らしいと思ったとしても、その方法では自分の大学ではうまくいかない可能性がありますので、自分の大学を分析してコモンズの活用を検討すべきだと考えます。あと、それぞれの大学で持つ教育、学習観の問題でもあるとは思いますが、自分たちの大学はどういう大学なのかということを見ていく必要があります。教員本人の教育観ではなく、大学全体で持っている教育観がどのようなものであるのかを見ながら、学習支援空間の創出を考える必要があります。

講演「関西学院大学のアカデミックコモンズから 始まる学びの再発見」

巳波 弘 佳

(関西学院大学 理工学部教授・アカデミックコモンズ活性化委員会コンビナー)

1. はじめに

アカデミックコモンズ活性化委員会コンビナーの巳波と申します。私からは、本年4月完成しましたアカデミックコモンズについて、学内の皆様にお伝えする機会がほとんどなかったので、どのような理念やコンセプトでつくってきたのか、また、どのような活動を行っているのかということにつきましてご紹介させていただきます。また、私の講演後に、学生たちから具体的な事例を紹介します。

2. アカデミックコモンズとは

アカデミックコモンズとは何かということですが、スローガンとしては、「学生の、学生による、学生のための生きた学びの場」と定義しています。これが本学のアカデミックコモンズのコンセプト、理念です。学習と憩いと学生活動を融合させていく設計を行なっています。

アカデミックコモンズは、単なる建物ではなく、これまでの大学教育とは質的に異なる新たな学びの空間にしていきたいという、少し野心的な思いを持っています。このアカデミックコモンズでは、人々との出会いを通して、教員と学生はもちろんのこと、学生同士、また職員と学生、また外部の人たちとの出会いを通して、主体的に学んで、ディスカッションなどを通して何かを創り出していきたいと考えています。また、学ぶだけではなく、何か創って世の中へ発信していく、そのような学びの楽しさを再発見できる活動の拠点にしたいと考えました。

村田センター長からの挨拶にもありましたが、昔の西宮上ヶ原キャンパスでは中央芝生がそのような役割を果たしていたというお話を聞いて、私は非常に感銘を受けました。まさにこれは神戸三田キャンパスにできた新たな中央芝生であろうと思っております。建物ではありますが、目標としているのは、そういった知の共有が起る中央芝生であると思いました。

アカデミックコモンズでは、知的好奇心や学びたいと思う意欲がかき立てられるようなアクティビティを、用意したいと考えています。これは、我々教員や職員だけが用意するのではなく、学生も含めて、学生と教職員が一体となって展開をしていきたいと考えています。また、誤解を恐れずにあえて言うならば、「学びのテーマパーク」にしたいと考えています。テーマパークと言いますと、少しネガティブな印象を持つ方もおられるかもしれませんが、学べることが楽しいという意味で、このようなスローガンを掲げています。そういった思いを込めたものが、本学のアカデミックコモンズです。

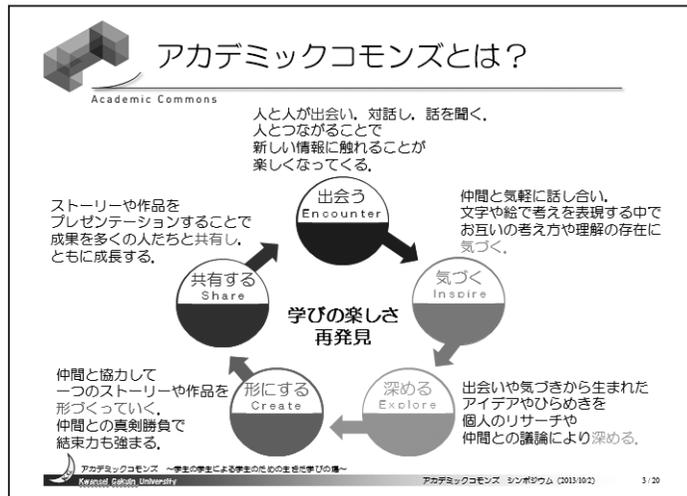
3. アカデミックコモンズにおける5つの機能

次に、アカデミックコモンズにおける5つの機能についてお話をします。5つのフェーズと書いてもいいかもしれませんが、アカデミックコモンズには、5つの大きな機能を持たせております。

まず、1つ目は「出会う」という機能です。これは、人と人が出会って、対話し、話を聞き、新たな情報に触れることで、学び、学習につなげるということです。そして、出会った次に「気づき」ます。その「気づき」とは、仲間と話し合っ、議論する、ディスカッションをする、書くこともあると思います。そういう行動を通して、新たな考え方や視点に気づきます。そして、気づいたものを「深める」ようにしたいと考えます。出会いや気づきから生まれたアイデア、ひらめきを、さらに研究や学習、調査を通じて深めていきます。

普通は、ここまでが学習かもしれませんが、「形にする」ようにしたいと考えています。仲間と協力して、1つのストーリーや作品をつくってほしいと考えています。新たなコンセプトかもしれませんが、形にしたいと思います。またそれを、形にするところで止まるのではなく、さらにもう1歩進めて、「共有する」ことまでしてほしいと考えます。形にしたものを発信していくということです。何か自分たちで創ったという自己満足で終わるのではなく、プレゼンテーションを行うことで外部に発信していく、また周りに発信することで、その輪を広げていく、そういう共有をしていきたいと考えます。

こういう5つの機能を持たせたいと考えております。発信することで、また別の方が気づき、出会うようになり、他の考え方に合ったりするわけです。このサイクルを通じて、学びの楽しさを発見してほしいと、そのようなコンセプトでアカデミックコモンズを設計してまいりました。



このアカデミックコモンズを支える組織として、アカデミックコモンズ活性化委員会をつくって、企画運営を実施しております。委員会のメンバーは、教員だけではなく、教員と職員が8人ずつをさまざまな部署や学部から選出していただき、教職員一丸となって企画運営する組織としております。そこに丸善株式会社によるプロジェクトチームと連携しながら、アドバイスをしてい

ただき、学生の支援、アカデミックコモンズの活動を支えています。

次に、先程ご説明した5つの機能が、どのようにこの建物の中に組み込まれているのかをご説明します。

初めに「気づき」、「出会い」についてです。アカデミックコモンズのメイン空間として、2階まで吹き抜けで、800m²のアクティブラーニングゾーンがあります。このアクティブラーニングゾーンには、さまざまな組み合わせができる机が用意されており、スタイルや人数に合わせて自由にデザインできるものです。各スペースは、仕切りを作らないかガラス張りにしており、これは閉じこもるのではなくオープンにし、自分たちの活動をどんどん発信して欲しいし、他の人たちがそれを見て気づいてほしい。そういった意味もありまして、仕切りのないガラス張りでオープンにして、それを徹底しています。そして、可動式のホワイトボードを多数設置しています。これは、とにかく書く、それを書き出してみんなで見る。そして、みんなでディスカッションをする。これを促進したいというのが趣旨です。飲食については、コミュニケーションの形は多様なものですから、一律禁止ではなく、ゾーンをわけるようにして、さまざまなコミュニケーションを受け入れられるようにしています。

あと、ライブラリーコーナーを用意しております。ここでちょっとおもしろい試みとして「感想リレー」というものを行っています。まず、本を読んで感想を書きます。それを挟み込み、それを置いておきます。また別の学生がそれを見ます。前に読んだ人はこんな感想を持ったのかということに気づいて、また自分も書いていくようになる。リレー的に自分たちのアイデアを共有する、時空間的につなげるような、そういう機能も持たせています。また、これは退職した職員からの寄附に基づいて作りしましたが、英語版コミックも用意しています。漫画はだめという考え方もあるでしょうが、きっかけは何であってもいいと思います。英語版のコミックをきっかけにしていくことは、それはそれでおもしろいと思っております。

また、留学生も多数おりますので、例えば、サウジアラビアの方が講師となる語学カフェなども開催していますし、また留学先からの便り、また国際会議で行った先からの絵はがきなどを送ってもらって、ボードに貼って、世界とのつながりに気づけるような仕組みも作っています。

「深める」、「形にする」、「共有する」という機能に関しては、机上投影型プロジェクターや、ホワイトボードを用意して、ディスカッションができるようにしています。私は、実は大学が数学科で、大学時代にロビーにあったホワイトボードを友達らと集めて、広いホワイトボードをつくって、端からそれを書いていくということをしていました。定理の証明をすることなどに使っていましたが、そうすると色々な知識がホワイトボードのさまざまなところに書かれていて、それを一覧できる、すぐく頭の中がクリアになって整理されるという経験がありまして、特に理系ではこういうのは有効であると思っていました。

あと、1人用の空間については、基本は造らないようにしましたが、個室では複数人共用で比較的静かに学べるリサーチルームを用意しています。しかし、このコーナーも後ろはガラス張りで、いつでもディスカッションに戻れるように工夫をしています。

また、2つのプレゼンテーションルームには、机とイスが一体型になったユニークな家具を配置しています。可動式ですので、講師を囲んで座っている状態から、グループに分かれてワークショップをしようという場合には、さっと移動できるようになっています。本当にちょっとした

ツールですけれども、こういうものを入れることによってディスカッション、また学びが極めて促進されることになります。

さらに、2階にはクリエイティブスクエアがあり、天井には可動式の照明を備えています。このコーナーでは作品展示や写真展なども行われたりしています。成果をより多くの人に知ってもらって、「共有する」ことの重要性を体感してもらう仕掛けです。

憩いの空間、クレセントラウンジには、サント・アンという三田で有名なパティシエの名店に出店していただき、ケーキやコーヒーなどを提供しております。ここでアルバイトをしている学生は、接客を学ぶことにもなるので、今後発展させて、憩いと同時に、また別の異なった学びの空間になるのではないかと考えております。さらに新月の間という和室もあります。落語会やお茶会も何回か開催されました。

また、キャンパスの事務機能が学部と図書館を除いてアカデミックコモンズに集約されており、全てオープンにするということで、事務室も全面ガラス張りになっています。ガラス張りにより、事務室から学生活動を見ることもできますし、逆に学生からも見られるということ意識しています。

学生の交通アクセスの向上として、学外にあったバスロータリーをアカデミックコモンズに併設させる形で移設しました。バスの出発や到着の様子を見ながら、中で待てるラウンジもありますので、夏や冬は重宝します。このバスロータリーに、西日本で初めて導入された連節バスが到着します。

4. プロジェクト型アクティビティ

アカデミックコモンズに行けば、何かやってみたくなる、学生や教職員にもそれを感じてもらえるように、幾つか仕掛けを用意しています。その仕掛けとして、プロジェクト型アクティビティを考えており、そこには大きく5つのフィールドを用意しました。



アカデミックコモンズに行けば 何かやってみたくなる

Academic Commons

生きた学びのサイクルを動かす仕掛け：プロジェクト型アクティビティ

	気づき・出会いフィールド： 「出会い」や「気づき」の機会を作る
	もの・ことづくりフィールド： チームで一つのテーマに取り組んで、作品制作や活動を行う
	グローバルLinkフィールド： 異文化理解・交流を図る
	たて・よこきずなフィールド： 卒業生と在学生の交流を通して社会に対する幅広い視野を持つ
	KGファン創出フィールド： 地域と連携して関学の魅力の発信と地域密着型キャンパスを目指す

アカデミックコモンズ ～学生の学生による学生のための生きた学びの場～
Kansai Gakuin University
アカデミックコモンズ シンポジウム (2013/10/2)
12 / 20

1つ目は「気づき・出会い」フィールドで、気づきや出会いの機会をつくるフィールドです。具体的には、クレセントアワーがあります。毎週水曜日の昼休みに実施しているもので、食事を

しながら、いろんな先生などの話を気楽に聞ける時間です。そのため、先生たちも学生が話を聞かないことに怒ってはいけないことになっています。実際、学生たちは真面目に聞いてくれる子が多いのでよかったです。これは両者にとって非常にいい、刺激的なジャンルとっております。あと、先程も申しあげました本棚プロジェクト、これは新たな気づきを、本を通して知る企画です。あと、ビブリオバトルなども企画してくれております。

次に「もの・ことづくり」フィールドです。ここは、チームで何か1つのテーマで取り組んで作品制作を行なうフィールドです。具体的には、IT世界展開プロジェクトがあります。これは、プログラミングの楽しさを世界に広げるといふ、情報科学系のプロジェクトです。ただ、プログラミングをするだけではなくて、その楽しさを小学生に知らせていくという活動もやっています。実際オープンキャンパスでは、小学生向けにプログラミングイベントなども実施してくれ、大好評でした。次にACEプロジェクトがあります。これは後ほど、事例紹介で学生が紹介してくれますが、プロモーションビデオの映像制作をするプロジェクトです。あと、アイデア創出型コンテストも行いました。アップル社とのコラボレーションで、アカデミックコモンズでiPadをどう使うのかというアイデアを募集するコンテストです。これは7月31日に最終決戦がありましたが、5チームが見事なプレゼンテーションをやってくれました。秋学期以降、積極的にこういうアクティビティを実施していきたいと考えております。

「グローバルLink」フィールドは、異文化理解や国際交流を深めるフィールドです。留学相談会や世界の見どころを紹介するアクティビティを学生たちが実施しています。また、先程の語学カフェなどもこのアクティビティになります。

「たて・よこ きずな」フィールドは、卒業生と在學生との交流を行うことを目的としています。「OB・OGと考える関学の将来」ということで、6月に同窓生を呼びまして、一緒にディスカッションをするアクティビティを実施しました。

最後に「KGファン創出」フィールドです。地域と連携するアクティビティです。オープンキャンパスは高校生向けのイベントですが、時間帯をずらして小学生を招待しまして、大学生や大学院生が先生となって科学のおもしろさを伝えるというアクティビティをやりました。これは大好評で、いつも先生から教えられて、怒られている学生が、今度は教える立場になります。そうすると、教えることの楽しさに気づいたり、また教えるためには準備が必要なので、自分たちの勉強にもなるという、そういうポジティブなサイクルをつくっています。

アカデミックコモンズには、多くのアクティビティがありますが、大体この5種類のどれかに分類して、それにあわせて実施していくようにしています。

また、5つのフィールドとは別に、クレセントチューター制度があります。これは、気軽に学生の相談に乗ってくれる先輩たちです。クレセントチューターと名づけた学生たちは、ライティングサポートやプレゼンテーションスキルサポートをしています。そのため、チューターは研修を受ける必要がありますので、研修の受講や勉強会を通してライティングをサポートできるようになり、またプレゼンテーションスキルもサポートできるようになってもらっています。こうすることで、自分たちが勉強して、その勉強したことを後輩たちに伝えることによって、それで自分たちの学び、また自分たちの周りにもその学びの効果を広げていく、そのような仕掛けを用意しております。

5. まとめ

アカデミックコモンズの本質は、「建物」ではなく、ここで繰り広げられる活動、ここで活動する、活躍してくれる「人」だと思っております。その活動を皆で支え育てるものであって、何々をしたい、何々をやってみたいという能動的な態度で取り組んでくれる人たちをプッシュしていきたい、サポートしていきたいと考えております。だから、受動的な態度ではなく、能動的な態度の学生さんたちにもっと活躍してほしいし、そう思う人たちをもっと巻き込んでほしいと考えております。実際、たくさんの学生たちがこのような態度で取り組んでくれておりますので、この輪をもっと広げるようにしていきたいと考えております。

一人ひとりやれることは少しかもしれませんが、大きなうねりを起こせると思います。自分たちが学びたいと思ったことを自分たちで学び、そして成長して、自分たちが関西学院大学のアカデミックコモンズをつくってきたと卒業した後に思ってもらえるようにしていきたいと考えております。

事例紹介「学部・学年を超えた 参加型ディスカッションアクティビティ」

濱 田 紗 月（関西学院大学 総合政策学部3年生）

1. はじめに

「学部・学年を超えた参加型ディスカッションアクティビティ」の事例として、With café プロジェクトを紹介します。発表は、総合政策学部3年生濱田紗月と三浦彩花で行います。よろしくお願いいたします。この With café プロジェクトは1つのミッションを掲げて活動をしています。それは学生同士や、学生と社会人がつながって、知識のインプット、アウトプットを通じて新たな学びの場を提供するということです。

2. With café 設立の経緯（三浦彩花さん（総合政策学部3年生））

まず、With café の設立の一番のきっかけは、大学でグループワークに重点を置いた参加型の授業を受講したことです。あるテーマについて、授業の宿題でグループのメンバーそれぞれで調べることになりました。みんなでそれぞれが調べたものを共有した時に、同じ宿題にも関わらず、自分では気づかなかったことを相手が気づかせてくれる機会があり、またその気づきが、自分にとって新しいものであったり、大きな発見だったことがきっかけでした。これまでは学校で学ぶということに対して、面倒くさいし、努力しなければならないという、とてもネガティブなイメージがありましたが、その授業を受けてとても楽しいと思ったのと同時に、もっとたくさんの学生、私のいる神戸三田キャンパスであれば、理工学部と総合政策学部の2学部があるので、文系と理系を融合したらもっとおもしろいことになるという思いを持ちました。そのタイミングでアカデミックコモンズが建設されるという話を聞いたので、「出会い・気づき」フィールドのプロジェクトとして、事務室の方に提案したら、ぜひ活動してほしいという言葉を頂戴したので、With café を設立しました。

3. With café における学部・学年を超えた参加型アクティビティの事例

まず、4月23日に実施した第2回の With café プロジェクトについて報告します。テーマは「大学生とは？」でした。4月なので、新入生をターゲットにして、新入生に2年生、3年生、4年生と触れ合ってもらって、大学生とはどういうものか、大学生活とはどういうことなのかというのに気づいてもらうように、このテーマにしました。この回では、理工学部や総合政策学部の学生や教職員の方など、13人に参加をいただきました。1年生の参加者からは、「新入生として、大学生のビジョンが見えた」などの感想をもらいました。

次に、5月29日に行われた第3回 With café では、「学生と社会人の違いって？」をテーマに

掲げました。本日の講演にもご出席いただいております総合政策学部の小池先生をはじめ、教職員の方々、あと社会で働いているベンチャー企業の社員の方など21名の参加がありました。ここでは、「学生が今まで3年間もしくは4年間しか描けなかった自分のビジョンが、10年後、20年後の視野まで広がった」や「もっともっと現場で活躍している社会人に会いたい」などの感想を頂戴しました。授業では、なかなか社会人の方と触れ合う機会がありませんが、この With café プロジェクトを通して、社会人と触れ合える機会を提供できたことは、とても有意義であったと思います。

最後に、7月10日に行った第4回 With café ですが、テーマを「理想の大学って？」に設定しました。この回には、23人の方が参加してくださいましたが、今回は、関西学院大学の西宮上ヶ原キャンパスの学生や、イギリスから関西学院大学に留学している大学生の方などにも参加してもらいました。神戸三田キャンパスにいる学生と他のキャンパスや他大学の学生とどう違うのか、関西学院大学や神戸三田キャンパスの良いところは、何かというものを発見してもらうことを目的としました。「自分の学生生活や学生団体の活動などをみんなに話せる機会ができたので、とてもよかった」などの感想がありました。

お気づきになった方がいるとは思いますが、第2回が13人、第3回が21人、第4回が23人と徐々に人数が増えています。実は、リピーターの方は5人ほどで、その方々以外は、初めての参加者です。これは、私たちスタッフが、テーマにあった人や興味深い話をしてくれる人達たちに、個人的に連絡をするなど、色々な方に参加してもらえるような環境づくりを心がけているようにしているからです。そして今後ですが、神戸三田キャンパスにはさまざまな学生団体があります。その団体の方々と With café がコラボをして、もっと色々な人たちに参加してもらい、新しいものを提供したいと考えています。10月中旬に第5回 With café を開催したいと思っていますので、この講演に出席されている方々にも、来て頂きたいと思っています。ありがとうございました。

事例紹介「アカデミックコモンズの魅力を伝える PV 制作」

川 端 奈津子（関西学院大学 理工学部 1 年生）

1. はじめに

私は、理工学部情報科学科 1 回生の川端奈津子と申します。それでは、今から「アカデミックコモンズの魅力を伝える PV 制作」と題しまして、私がこの春からアカデミックコモンズで行なっている活動について紹介させていただきます。

まず、活動内容をお話する前に、活動団体についてお話ししたいと思います。私は ACE という団体に所属しています。この団体のおもしろいところは、アカデミックコモンズで開催されたイベントに、たまたま偶然参加したメンバーで設立したということです。この偶然の出会いから発足した団体なので、偶然の出会いを大切にしようという意味を込めて、A chance encounter の頭文字をとって ACE と名づけました。ACE の代表は、本日一緒に発表をしてもらう塩月英美と樋口奈央で、アカデミックコモンズをよりよく使っていくために、さまざまな使い方を見せる活動を行なっています。

2. 映像制作で表現する思い

まず、今年の春学期に作成したプロモーションビデオのショートバージョンをご覧ください。このプロモーションビデオは、アカデミックコモンズ内のサイネージといいます電子掲示板にて放送させていただいております。また、ACE のツイッターのアカウントで、ユーチューブの URL を配信するなどもしています。

プロモーションビデオの見せ方はいろいろあると思うのですが、なぜ私たちがこの映像制作にこだわったかといいますと、理由は 3 つあります。

まず 1 つ目は、楽しく伝えることができるということです。映像はさまざまな使い方ができるので、ポスターなどよりもより楽しく伝えることができると考えました。2 つ目は、イベントを開催する団体はたくさんありますが、イベント終了後の報告が難しいということもあり、私たちがイベント取材して、映像にまとめることによって、報告のかわりとする役割も担っております。また、3 つ目に、コモンズを利用する全ての人がこの映像に関わる人になりますので、より内容を身近に感じてもらい、映像を見ていただきたいと思い、この 3 つの理由から映像をつくることにしました。

3. 映像制作を通じて感じたアカデミックコモンズの魅力

映像制作を通じて感じたアカデミックコモンズの魅力について、紹介させていただきたいと思

います。まず、アカデミックコモンズが、みんなで集まることができる場所になっているということです。アカデミックコモンズでは、図書館では実現が難しい、みんなで楽しく話しをしながら活動ができるので、ディスカッションが必要な活動をする場合は、学生にとって本当に必要な場所だと思います。次に、おしゃれなカフェや最新の電子機器があり、また電子機器は無料で借りることができます。例えば、手のひらサイズのプロジェクターやスクリーン、スピーカー、プリンターなども使うことができますので、私たちは効率的に勉強したり、活動したりすることができます。

しかし、アカデミックコモンズの魅力はこれだけではありません。物質的な恩恵以上のものを、私たちはこのアカデミックコモンズで得ることができると感じました。それは、プロモーションビデオの制作に当たりまして、幾つかの団体のイベントやミーティングを取材させていただく中で感じたことですが、本当に学生一人一人が生き生きとして活動しているということです。ここでは仲間がいたり、新しい発見があったり、さまざまな経験ができた、新しい学びがあったりと、本当に充実しています。このようなことがあるからこそ、学生が輝いているのではと思います。これらは全て出会いから出発していることだと思います。私たちはこれからも、映像を通して出会いがあふれるアカデミックコモンズの魅力を伝えていきたいと思っています。

4. 映像制作をする意義

なぜACEの活動をするのか、改めて映像制作をする過程で私たちは考えました。私たちの活動内容は、みんなでアカデミックコモンズをよりよく使うための活動だと最初に申し上げました。みんなでよりよく使うというのは、2つの意味で捉えられると思います。まず1つ目は、さまざまな活用ができるこのアカデミックコモンズを、みんながどのように使っていくかを考えるということ。2つ目は、このすばらしいアカデミックコモンズを使わせていただいているということに感謝して大切に使うということです。私たちは、アカデミックコモンズの活用方法を伝える活動と、みんなでアカデミックコモンズを大切に使うと呼びかける活動、この2つの活動をしていきたいと思っています。

ACEの特徴は、アカデミックコモンズをよりよく使うための活動だということと、偶然の出会いを大切にすることです。実際に私たちACE自身が偶然の出会いからできた団体であることもありまして、ある意味何でもできることが活動理念にあります。だからこそ、多様性のある、カテゴリーにとらわれないアプローチができると思います。さらに、映像は色々な方法や視点からアプローチすることができます。成長につながる出会いは、人それぞれで違うと思いますので、私たちはその人に合ったアプローチができると考えています。そのため、一人一人の出会いをACEの活動から提供したいと思っています。

最後に、今後の展望として、映像制作を通じてたくさんの人を巻き込んでいく、つなぐことを中心に頑張っていきたいと思っています。先輩、後輩の縦のつながりから、先生方や職員の皆さん、色々な方に映像制作に携わっていただいて、映像を見ていただいて、色々な出会いやきっかけを、みんなに見せていきたいと思っています。このアカデミックコモンズは、もっともっとたくさん人の活用法があると思いますので、ACEも色々なイベントを開催していきたいと思っています。映像にありました、天井から下まであるホワイトボードに、学生が関学へのメッセージや

思いをいろいろ書いていくというイベントを ACE が開催しましたが、あれは、実を言いますと、どうしたらこのホワイトボードが、天井から下まであるということを伝えられるのかと考えたときに、実際に上から下まで埋めるしかないと思ひまして、それで学生の皆さんに書いていただきました。こういったイベントは、活用方法だけでなく、先程の With café の発表にもありましたように、色々な人の考えを知ったり、気づきがあったり、出会いがあります。このようなイベントをこれからも開催していきたいと思っています。学生自身でアカデミックコモンズをもっとこんなふうに使いたいという考え方も、使い方をみんなで一緒に考えることで、より学びを深いものにしていきたいと思っています。これからも、私たち ACE は偶然の出会いを大切に活動していきたいと思っています。今日、ここに聞きに来てくださった皆様との偶然の出会いからも何か新しいものにつながれば幸いです。御清聴ありがとうございました。

FD フォーラム「アクティブ・ラーニングの組織的な取り組み」 ～社会学部・経済学部・国際学部の事例紹介～

日 時：2013年10月30日(水) 17:00～18:30

場 所：関西学院会館 光の間

開 会 の 辞

村 田 治（関西学院大学 高等教育推進センター長）

高等教育推進センターでは、今年のFD活動の主題として、アクティブ・ラーニングを掲げており、去る10月2日に神戸三田キャンパスのアカデミックコモンズにおいて、アクティブ・ラーニングの講演会を開催致しました。今回は、西宮上ヶ原キャンパスで、学部におけるアクティブ・ラーニングの組織的な取り組みというテーマで、FDフォーラムを開催させていただくことになりました。

実は、関西学院大学は三十数年も前からこのアクティブ・ラーニングを中心とした授業やカリキュラムを組んできました。本日発表していただきますように、各ゼミナールや研究室での取り組みが、まさにアクティブ・ラーニングであり、そのアクティブ・ラーニングの取り組みを、学部内で共有するだけでなく、他学部の先生方にも参考にしていただく機会を設けたいと考えておりました。

特にここ数年来、アクティブ・ラーニングという言葉が非常に普及してきており、その背景には、学部教育が一体どうあるべきか、具体的には、専門知識だけで良いのか、それともポロニーヤプロセスにあるキー・コンピテンシーのような汎用性能力の習得が必要なのかといった基本的な発想から、このアクティブ・ラーニングという言葉が出てきたものと理解しています。そういった意味では、関西学院大学では、ゼミナール教育、少人数教育を通じてアクティブ・ラーニングを実施していると考えております。

少人数教育という言葉を出しましたが、20人のレベルで少人数なのかというご意見もあるかと思えます。例えば国立大学は5人程度でゼミ教育が行われると思いますが、逆に20人、25人であることによって、ひとつのソサエティーができ、そこから色々な人と交わって、自分と異なった人を知り、そこでお互いに共感すべきところ、意見を言うという形ができてくるのではないかと考えております。そういうことから、関西学院大学のような規模で20人、25人の少人数のゼミをしていくということが、実は本当の意味でアクティブ・ラーニングだと思っております。こういったゼミナールをさらに強化をしていく、またさらにいい面を伸ばしていくという意味でも、今日のこの機会を教職員で共有し、さらに育て上げていきたいと考えております。

今日ご発表いただきます、大岡先生、栗田先生、宮田先生、本当にありがとうございます。よろしくお願ひ致します。

社会学部研究演習・社会調査実習の運営の事例報告

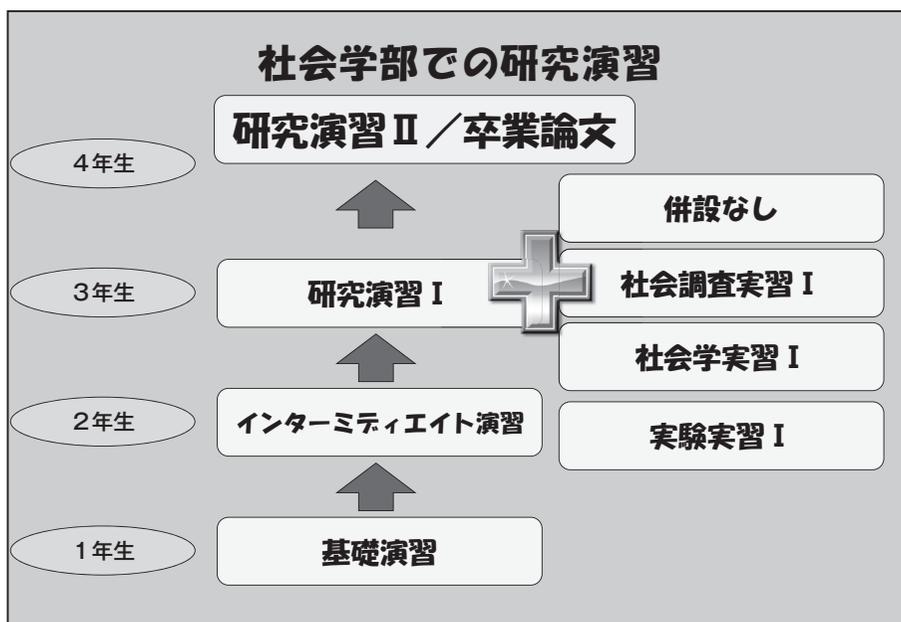
大岡 栄美 (関西学院大学 社会学部准教授)

1. 社会学部におけるゼミナールの位置づけ

社会学部の大岡と申します。本日は、お忙しい中をお集まりいただきましてありがとうございます。私からは「社会学部研究演習・社会調査実習の運営の事例報告」として、社会学部のゼミナールの現状と、私自身のゼミナールにおけるアクティブ・ラーニングに向けた取り組み実践をお話しさせていただければと思います。

社会学部の入学定員は650名で、学生数の多い学部になります。その中で少人数形式の授業を、1回生から4回生まで、基礎演習、インターメディエイト演習、研究演習Ⅰ・Ⅱ、卒業論文という形で、継続して段階的に進めています。これらの授業では、ディスカッションやプレゼンテーションなど、グループ学習を通じたアクティブな学びが導入されています。

また社会学部の、3回生からの研究演習では、社会学実習、社会調査実習、実験実習を併設する、もしくは実習を併設しないといういずれかの形でゼミナール運営を進めています。学生は自らの形式のゼミナールを選択するかを考えます。1ゼミナールの定員は約20名です。



2. ゼミナールの運営

私のゼミナールは「多文化・多世代交流のまちづくり」をテーマに、日本に住んでいる外国人と日本人の間での多文化理解や、多世代の日本人間の交流・居場所作り活動についての調査・実践を行っています。研究演習では主に文献報告を中心に専門分野の理解を深め、併設の社会調査実習でフィールドワークを行なうための質的調査法の取得や調査準備を行っています。

2年間の大まかな計画として、3回生は1グループあたり、4・5人のグループに分かれ、そのグループ単位で調査企画を立て、大学外のフィールドでインタビュー調査や参与観察を進め、その成果を調査報告書にまとめます。グループ学習を通じ身につけた論理的思考力、コメント力、洞察力に基づいて、4回生での個人単位の卒業論文制作に進んでいく流れです。

演習において工夫をしているのが、「ゴールの明確化」と「学びのモデル提示」です。夏期と冬期の年2回、4回生と3回生の合同報告会を開催し、それぞれの研究を報告し合います。また毎年1月末に開催する冬期合同報告会では、翌年度ゼミナールに参加する2回生にも参加してもらいます。3回生は約1年のグループ調査を通じて得た知見を公表し、自らの成長を確認すると同時に、2回生にとっての1年後のゴールを明確化する役割を担います。他方4回生は3回生に対し、翌年度個人で取り組むことになる卒業論文制作のイメージを提供する役割を担当します。これらの機会をもつことで、先輩が後輩に学びのモデルを提供します。また上回生は後輩の研究を客観的に批評することで、自分が演習を通じ培った批判性、論理性などを再確認する機会を得ます。ポイントごとで設けてある成長確認の機会は学生の学びへの動機づけに大きく貢献しています。

1. 授業年間計画

- **テーマ：多文化・多世代交流のまちづくり**
- **年間計画**
 - **3回生 グループ調査による調査報告書作成**
 - **4回生 個人での卒論作成**

ゴールの明確化

- **年2回の合同報告会の開催と報告書作成**
 - **春学期（7月末）4回生・3回生の参加**
 - **秋学期（1月末）4回生・3回生・2回生の参加**

「学び」のモデル提示

またゼミナールにおいて特に重視しているのが実践的な学習技能とコミュニケーション力の養成です。そのための工夫として、多くのゼミナールで実施されているレジюмеを使った文献輪読は採用せず、学生自身にグループ単位でテーマに沿った60分の報告をデザインしてもらっています。文献の要約は行いますが授業前学修を前提とし、パワーポイントを活用しての要約報告にと

どめます。授業内ではむしろ、学びを深めるためのディスカッション、ロールプレイング、ディベートなどに時間を割きます。学生たち自身がそれらを組み合わせた報告全体の流れを自らデザインし、組み立てます。他の学生に興味を持たせ、自分たちの考えを論理的に、分かりやすく伝えるためにはどうすればよいかを考えることで、ゼミナールの学びの中で発想力、表現力、クリエイティビティを育てる試みをしています。

3. LUNA を利用した授業外学習の取り組み

さらに、本学の学習支援システムである LUNA の掲示板を活用し、ゼミ報告の事後評価を書き込む取り組みも行っています。授業外での学修時間の少なさが指摘されていますが、ICT の活用により、授業時間外で問題意識の深化を図る仕掛けになっています。以下は LUNA の実際の画面です。授業終了後、学生同士がこのような形で、かなり具体的に相互に批判コメントを書き込みます。

LUNA

LUNA

LUNAで始まる私の一日

大田 栄美 オオオカ エミ(EM OOKA)

Myプレス

作成者:	読まれた回数: 31 (自分が読んだ数: 3)
投稿日: 2013年5月16日 23時54分49秒 JST	計:
編集日: 2013年5月16日 23時54分49秒 JST	

発表お疲れ様でした！当日1限から必死に打ち合わせをしていた様子が印象的でした(笑)
 各々のパートわかりやす聞くことが出来ました。特に のところは説明が難しそうだなと文献を
 読んだ際思っていたのですが、質問はしたものの、かなり整理されて頭に入りました。レジュメが整理されて一つ一つ
 丁寧に説明があったからだと思います。
 そして今回の発表の核ともなっていた のパートは考えさせられるものでした。
 普段「多文化共生」と何気なく発しているこの言葉にもっと焦点を当てて、これからのゼミ活動に深みを出したいと思えました。

改善点としてはレジュメに書く量が多い箇所があって、発表に集中できなかったところです。(特に2枚目です)
 あとマイナビティに焦点を当てる際の例として出された身体障害者のWSは少し今回の発表との関係がずれていたように思います。
 ここでも日本のマイナビティに属する外国人に焦点を当てて、発表ともう少し関連づけたWSならさらに良いものになったと思います。

今回の発表で、私たちはまだ無意識に外国人をステレオタイプ化/カテゴライズしているのかも少し気がとめて感じました。
 そして私たちはこういことをより詳しく勉強しているから気づくことができるもの、多文化共生に全く知識がない人は
 気づくことすらない可能性があると思います。ぜひ自分たちから、習ったことをOUTPUTして広めていきたいと
 強く思われる発表でした！
 お疲れ様です！

他者の意見を批判するためには、事前に課題文献を読む必要があります。また授業後にはゼミ生全員が見る掲示板にコメントを書くため、簡潔かつ、論理的に伝える力も必要になります。さらに自分がコメントをする前に前の人コメントを見て省察しながら、自分の意見の独自性を考えます。これらの取組みを通じ、授業外学修時間を自発的に増やす運営をしています。

4. 地域との連携と情報発信

私のゼミナールでは、現在4つのグループに分かれ、フィールドワークとインタビューなどの調査・実践活動を大学外で実施しています。具体的な活動としては、1) 神戸市東灘区にある「こべ子どもにこにこ会」と協力した、外国にルーツを持つ子どもたちの夏休み宿題教室の運営、2) 外国にルーツをもつ子どもたちに「自分たちの将来像」について考えてもらう関西学院大学でのオープンキャンパス企画の実施、3) 兵庫県三田市における「フレンドシップデイ in 三田」

という国際理解イベントの企画・運営、4) 兵庫県丹波市における、兵庫県立柏原高校インターアクト部と連携した、丹波地域で増えている外国人に対する意識調査、です。

いずれの場合にも、学生が大学外のフィールドである地域社会で魅力ある大人と出会い、成長する機会を得ています。これは、私のゼミナールに限られることなく、社会学部の数多くのゼミナールで研究テーマに応じ、様々な地域との連携を図っています。この結果学生は非常にアクティブに地域課題を発見し、問題解決能力を養う機会をいただいています。無論さまざまなサポートが必要になりますが、地域での調査実践は学生のアクティブ・ラーニングを活性化する大きな効果をもっています。

また大学外の地域で活動する際、私のゼミナールでは、ゼミナールのブログやフェイスブックを通じて、自分たちの学びを見える化する取り組みを行なっています。これは最初にお話ししたゴールの明確化の話とも繋がっています。フィールドワークは継続的に時間のかかる大変な作業のため、学生側も自分たちの活動のゴールが見えにくくなりやすいです。そのためブログやフェイスブックといったオープンな場で、自分たちの取り組みを発信し、地域の関係者や先輩などの外部から活動への反応を得ています。情報発信への反応から自分たちの活動の影響や効果を実感し、学びへの動機づけとなることを期待しています。

そもそも私のゼミナールでは、フィールドワークによる社会調査がメイン活動になっていますので、活動記録をつづっていくことが非常に重要です。それを公開することの教員側のメリットとしては、各グループの学習や調査進捗を確認できることがあります。ピア・ラーニングといいますが、教員のアドバイスが必要とところが当然出てきます。活動の状況に応じたアドバイスをするうえでも、これらのメディアを通じた情報発信は非常に役立っています。また学生は、ブログやフェイスブックでは自分の活動を学外に向けて書かなければならないので、自分の活動を客観視して発信する必要があります。そのため言葉遣いに気を使うようになるので、メディア・リテラシーの養成にも繋がっていきます。

ところで地域の中でニーズのある課題に対して、ボランティア活動で学生が取り組んでいき、実際の活動を通じて、より社会とつながった課題に対する学びを深めていく学習法に「サービスラーニング」があります。現在ゼミナールで実施している地域での調査・実践活動は、学士力として非常に求められている課題発見能力や提案力、あるいは色々な世代の人や立場・役割の人と繋がるコミュニケーション力を鍛えることにもなると考えております。しかし、このサービスラーニングについては、なかなか受け入れ地域との信頼関係をつくっていくのが難しいという問題があります。ブログやフェイスブックなどのメディアを通じ情報発信をすることは、活動のパートナーに当たる方に予めゼミナールや学生の顔を見える化し、連携をスムーズにする効果もあるのではないかと期待しています。

5. 今後の課題

以上、私のゼミナールでの実践を中心に、アクティブ・ラーニングを取り入れた学びの試みについてお話しさせていただきました。しかし、ゼミナールの中でアクティブ・ラーニングを実践する上で直面している課題もあります。私のゼミナールの場合、社会調査実習に関しての学生の時間的な負担が非常に大きいという問題があります。最初に申し上げましたが、社会学部の

研究演習は必修科目であり、学生全員がどこかのゼミナールに所属しております。しかし、その形態は非常に多様であり、研究演習に費やす時間が学生によって異なります。その中で、学生のモチベーションを損なわない活動時間の最適化については社会学部の中でさらに情報交換をしたいと考えています。

次に、先ほど申しました地域社会に向けての情報発信ですが、学生のリテラシーは技術の進歩に追いついていない面も多く、公共の場における情報発信には何らかの研修が必要かと考えております。またメディア・リテラシーの養成のみに限らず、地域での調査・実践活動やサービスラーニングをゼミナール運営に取り入れる際には、どのような導入的研修を学生に向けて実施していくのかを、学部全体として考える必要もあるでしょう。

また、社会学部の場合、フィールドワークでの地域連携を進めていく場合に、学部地域連携を担当するコーディネーター的な役割がないので、ゼミナール単位で、各教員がフィールドとの関係性をつくっていることも課題かもしれません。コーディネーター的な役割をどのように学生のアクティブ・ラーニングのために活用していくのかといったことについても、今後の検討課題ではないかと個人的には考えております。

4. 直面している課題・改善案

- 時間的負担
- 社会性やメディア・リテラシーの欠如
- メンバー内の人間関係(LINE)の閉塞感
- 調査連携先との継続した関係性の構築
- 企画・調査受け入れ先の負担

- マイナスを補う学習効果
- ピアラーニング
- サービスラーニング
- 社会調査実習でフィールドワークやボランティアに参加する履修者の単位認定

とはいえ学生の主体的学びを促すアクティブ・ラーニングには、先ほど申し上げたような課題のマイナス効果を補う非常に大きな可能性を日々感じております。以上私のゼミナールでの取り組みの紹介が中心になってしまいましたが、皆様のご参考になれば幸いに存じます。ご清聴ありがとうございました。

経済学部 of ゼミ教育・キャリア教育の取り組みと課題

栗田 匡 相 (関西学院大学 経済学部准教授)

1. 経済学部におけるゼミナール教育の位置づけ

経済学部で学部長補佐をしております栗田と申します。本日は「経済学部のゼミ教育・キャリア教育の取り組みと課題」として、経済学部全体の取り組みを中心にお話しさせていただきたいと思ひます。

以下のスライドは、経済学部の1年生から4年生までのゼミナールの流れを示したものです。経済学部では、1年生から基礎演習が始まり、1クラス20人ぐらいの少人数教育を実施しています。2年生の春学期にゼミナールの選択を行ひまして、その後、2年生の秋学期からゼミナールが始まり、3年生、4年生と続くこととなります。

経済学部のゼミ教育 基礎ゼミ



KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY



関西学院
100年記念

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 基礎演習 (1年次春秋) </div> <p>経済学を学ぶ準備段階と位置づけ、幅広い視野と基礎力を身につける。</p> <p>大学は自主性を尊重した授業がほとんど。基礎演習では、読書や討論、口頭発表、レポート作成などの方法を少人数制で学んでいきます。これらの学びを通じて、問題発見力や論理的思考、豊かな表現力、建設的な批判力、問題解決力、プレゼンテーション力などを養う。</p>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 5px; text-align: center;"> <h2 style="margin: 0;">ゼミ選択 (2年次春)</h2> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 研究演習入門 (2年次秋) </div> <p>専門的な学びへスムーズに移行するための準備</p> <p>研究演習を充実させるために設置。専門的な学び円滑に移行でき、興味のある分野を早い時期に見つけることができる。</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 研究演習Ⅰ (3年次春秋) </div> <p>具体的なテーマに沿って、学生と教員の双方向の議論を通じて理解を深めていく。</p> <p>問題意識をもち、積極的な行動と論理的に分析する力が必要となる研究演習。ゼミナール担当者の研究領域を中心に、これまでの学びを活かして多様な角度から経済学の学習・研究を進める。また、合宿やコンパなどを通じて、教員と学生および学生同士が交流する親睦の場。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 研究演習Ⅱ (4年次春秋) </div> <p>4年間の集大成として、深めた研究内容を論文として表現する。</p> <p>4年間の集大成として、卒業論文を作成。学んできた知識を発展させ、自ら構築したテーマと向き合う中で、学問への探究心を養成する。多くの知力・労力を費やしますが、一生忘れられない喜びと達成感を得ることができます。</p>

Kwansai Gakuin University School of Economics | 2

まず、基礎演習ですが、目的は経済学を学ぶ準備段階として幅広い視野と基礎力を身に付けることにあります。具体的には、高校を卒業して入学してきたばかりの学生が多いので、文献検索の方法やレポートの書き方、非常に基礎的なプレゼンテーションやディベートの方法などを一緒に学んでいく授業です。この基礎演習の特徴的な取り組みを2つお話致します。

1つ目は1年生全員が参加するスポーツ大会です。5月上旬の土曜日に開催し、入学直後の時

期に基礎演習のクラスで力を合わせるにより、連帯感や基礎演習に取り組みやすい環境を与えることを目的としております。

2つ目はインターゼミナル大会です。ディベートをする大会ですが、これは11月中旬の土曜日に開催しています。先ほどのスポーツ大会が体を動かして連帯感を高めるのに対して、こちらは基礎演習対抗のディベート大会で、活発な議論やコミュニケーションを図って連帯感を高め、学習能力の向上を図ることを目的としております。実はこのインターゼミナル大会は、1年生が午前中にディベート大会を行い、午後に3年生、4年生の研究発表もしくは、ディベート大会が行われます。実は、このような取り組みを教員や事務職員だけで進めていくには非常に難しいので、エコゼミ委員会と呼ばれる経済学部の学生団体が活躍してくれます。彼らが、教員や事務職員とコミュニケーションを取りながら、スポーツ大会とインターゼミナル大会の企画・運営をしてくれています。

その他にも10月の土曜日に関関戦として、関西大学とのディベート大会もしくは研究報告会を経済学部独自に開催しており、ここでもエコゼミ委員会の学生たちが運営面でのサポートをしてくれます。またエコゼミ委員会では、経済学部の教員とともにエコノフォーラムという雑誌を発行しており、その事務的な手続をサポートしてくれています。このエコノフォーラムは、ゼミナールでどんな勉強をしているかということや経済学の基礎知識などを掲載しています。

2. 教育支援体制

次に、教育支援体制についてですが、学習をスムーズに行なうためには、経済学部として教育支援体制を確立することは非常に欠かせないと考えています。先ほど村田センター長からもお話がありましたように、アクティブ・ラーニングを進めるためには、活発な学生同士の討論が必要ですので、経済学部では、学生用の学習スペースを経済学部棟の中に設置しており、図書館側の

教育支援体制



KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY



125
関西学院
1900-2024

経済学部には学生が集い、
自由な時間を過ごせる
場所があります。



ボブラ

知る人ぞ知る部屋。飲食しながらの打ち合わせが可能。資料準備室で借りたパソコンも使用可能。飲み物とカップ麺の自動販売機を設置。上ヶ原キャンパスでカップ麺の自動販売機があるのは、このボブラだけ。



学生談話室

講義の空き時間に自由に利用できる。授業の発表準備をする学生もいて用途は多様。

授業の教材配布、ゼミ報告用プリント印刷、ノートパソコンの貸出等、学生の学びをサポート。



資料準備室

ゼミの発表の準備やディベートの打ち合わせなどグループワークができる部屋。



学生ワークルーム／ゼミ活動室

Kwansei Gakuin University School of Economics | 7

入口近くと地下1階には、学生が使える談話室も設置しています。両方とも自由に、講義の空き時間等に利用できる部屋です。また、ゼミナールの発表やディバートの準備などの打ち合わせ用に学生ワークルームが1階にあります。また準備にパソコンが必要ですから、1階にある資料準備室でノートパソコンを学生に貸し出しており、自由に使えるようにしています。

3. 専門ゼミナール教育

次に、専門のゼミナール教育に話題を移しますが、2年生の春学期にゼミナールの選択期間を経て専門ゼミナールに所属します。3・4年生の専門ゼミナールである研究演習は、他学部でも当然ありますが、経済学部の特徴的なこととしては、2年生の秋学期から始まることです。3年生以降の専門学習に向けての準備期間として、専門学習をスムーズに移行できるための時期になっています。また、就職活動が徐々に早くなってきており、研究をする時間が3年の春からになると、3年生の秋学期が就職活動で潰れて継続的に時間を取れないので、2年生の秋学期から始めて、1年間じっくり研究に充てるという目的もあります。

ただ、2年生の春学期にゼミナールがありませんので、それを埋める経済学部独自の取り組みとして、キャリア教育を実施しています。4つの講座が開かれていますが、本日は、「キャリアデザインと仕事」、「キャリアワークショップ」の2科目について、ご説明致します。

2012年度以降の入学生は
2 単位選択必修

ライフデザイン科目

<p>キャリアデザインと仕事 2013年秋・2クラス開講中 履修できる学年：2012年度1年生</p>	<p>キャリアワークショップ 2014年春開講(選考は2013年秋) 履修できる学年：2年生(選考時は1年生)</p>
<p>仕事と生き方 2014年春開講 履修できる学年：2年生～</p>	<p>キャリアTOEIC講座 2013年秋・5クラス開講中 履修できる学年：2年生～(先修条件あり)</p>

※履修に関して不明な点は経済学部事務室まで。

2012年度以降の入学生は、ライフデザイン科目から2単位を必修科目にしています。「キャリアデザインと仕事」は、関西学院大学経済学部のOB、OGの方にお越しいただいて、現在の仕事についての講義を行っており、「キャリアワークショップ」はゼミナール形式で授業を実施しております。具体的には、企業の方々を講師に迎えまして、企業の社員研修を学生版にアレンジしてもらい、働くとは何かということを学生に考えさせることや、さまざまなテーマについてプレゼンテーションの機会を与えることなどを展開しております。2013年度は三井住友銀行様の

クラスと、大日本印刷様、NHK 様そして野村証券様の3社が合同で実施していただいたクラスの合計2クラスを開講しました。非常に活発な議論が行われており、大変好評であったと聞いております。「キャリアワークショップ」は、少人数クラスで、非常に人気科目になっておりますので、1年生の秋学期に選考を行なっています。

4. その他の取り組み

さらに経済学部では、キャリア教育の一環として学生が将来をイメージできるような工夫を行なっています。具体的には、ウェブサイトで「われら関学経済人」というコンテンツを作成し、経済学部の卒業生で、社会で活躍されている方々を随時紹介しています。今の学生たちからは、将来のビジョンをうまく持てないということをよく聞きますが、社会で活躍されている方を紹介することによって、学生に1つの道を見せていければよいと思っております。これはおおよそ3年前から始めており、毎月1名のペースで紹介をしています。

また、昨年からはフェイスブックも立ち上げております。現在、経済学部でどのような取り組みを実施しているのか、企画されているのか、学生がどのような活動をしているのかといったことを知ってもらうことを目的にしています。実は、現役の学生達も意外と知らないこともありますので、現役の学生同士や卒業生とも縦や横の繋がりを深めることも目的としています。上記以外の取り組みとして、言語科目担当教員による専門ゼミナールを開講することや、次年度からのゼミナール選択方法も希望のゼミナールに入りやすいように、選考のプロセスを変更するなどの工夫をしています。

5. 今後の課題

最後に今後の課題として、ゼミナールは必修科目とはせずに選択科目に変更しましたが、それほど多くはないですが、就職活動を終えた学生がゼミナールをやめてしまう事例がでてきました。つまりゼミナールが就職活動で自己PRで話すための実績づくりとなっており、このような学生に対して、フォローアップが必要だと感じています。また、キャリア教育は、1・2年生の学生に対して取り組んでいますが、非常に人気の科目であり、また学生からの満足度が非常に高い科目になっておりますので、3年生以降もキャリア教育を続けたほうが良いのではないかと考えています。

以上で、経済学部の報告を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

国際学部におけるアクティブ・ラーニングの組織的な取り組み

宮 田 由紀夫 (関西学院大学 国際学部教授)

1. 国際学部所属教員の取り組み

国際学部は、多くの先生がアクティブ・ラーニングによる特徴的な授業を行なっておりますので、まずその取り組みを簡単にご紹介し、その後、私自身の取り組みについてご紹介したいと思います。

まず、ご紹介するのが、他大学との合同ゼミナールによるディスカッションです。多くのゼミナールで実施されていますが、特徴的だったのは、3大学の学生を混成にして、ディスカッションを実施するという事例です。他大学の熱心な学生を知ることができる意義もありますし、やはり対抗意識が自然とでてくるので、負けたくないということで一生懸命勉強するようになる効果があるとのことでした。次に、ゼミナールでのビブリオバトルです。ゼミナールの学生が自分の気に入った本をプレゼンテーションして、そのプレゼンテーションを聞いた学生が、どの本を読みたくったかを投票して、投票数が一番多い人が優勝という仕組みです。それから、国際学部は小規模なクラスが多いので、グループでのプレゼンテーションを講義授業の中で実施する取り組みもありました。

もう一つ、経済・経営特別演習という科目をご紹介します。この授業は、履修生を40名に制限をして、春学期の3・4時間目を連続して実施しています。講師を企業の部長や副社長など幹部クラスに依頼しています。まず講師から「私のプロジェクトX」という題目で45分間講義をしていただき、その後、1グループ8名の学生が講師の企業を事前調査した上で質問をする形式を取っています。4時間目は、質問担当ではない学生も一緒に加わってディスカッションをするという授業です。

これら一つ一つの授業は、授業担当者の努力と人脈などにより、満足度の非常に高いものになっておりますが、まだまだ組織的な取り組みに繋がっていないので、その点は課題だと感じております。

2. 「大学進学の原因」をテーマとした基礎演習での取り組み

それでは、私の授業での取り組みをご紹介します。1年生の春学期に開講している基礎演習Aで実施するグループプロジェクトです。これは、「大学進学の原因」というテーマで1グループ4・5人のおおよそ3グループで、アンケート調査を実施する取り組みです。

まず、授業担当者である私から労働経済学の観点から「大学進学の原因」について講義を行ないます。ここでは人的資本論、つまり自分が大学に進学すると能力が高まって、生涯賃金が高ま

基礎演習でのグループプロジェクト(宮田)

- ▶「大学進学の原因」 グループごとのアンケート調査。
- ▶1グループ、4～5人。1クラスで3グループ。
- ▶労働経済学による説明(教員)
 - (1)本人の投資
 - (1a)人的資本論、(1b)シグナリング論
 - (2)本人の消費
 - (3)親の投資
 - (4)親の消費

ることが理由とする考え方や、シグナリング論とって、大学へ進学する理由は、大学に入学しても能力は高くないが、自分は頭が良いということを示すことで、結果として生涯賃金の高い就職先に就職できるようになるという考え方、この2つの考え方が「本人の投資」ということになります。次に「本人の消費」、つまり世の中にはやはり、大学に進学する理由が勉強をしたいことや、キャンパスライフが楽しいからという人もいます。また、「親の投資」、子供が生涯賃金を上げてくれたら老後を養ってくれるから大学に進学させるという理由もあります。最後に「親の消費」、つまり自分の子供が良い大学に進学したことを自慢したいという理由もあります。そのような理論を授業で簡単に説明します。次に、学生にこの5つの仮説を検証するアンケートを作成させます。作成したアンケートを出身高校に持って行き、アンケートを実施します。この授業の意義は、まず、高校時代に深く考えたことがなかった大学に進学する意味を再考させることにあります。労働経済学の観点から言いますと、大学に進学する費用は、4年間高校卒業して働いて得られる所得を犠牲にして捻出しているわけですから、なぜ大学に入ったのか、その意義を考えさせる目的があります。

本日のテーマに一番関係がある目的が、グループで学習する経験です。高校でも総合学習がありますが、学生に尋ねるとグループ学習はあまり経験がないとのことでした。そのため、授業評価の自由記述欄では「グループ学習に初めて取り組んだが、大変良い機会だった」という感想が多く、好評です。やはり、今まで経験したことのないことを経験できたという成功体験は大変重要です。ゼミナールの学生同士が仲良くなることも満足度に影響していると思います。また、質問項目の作成や集計作業は授業時間以外に準備を行わないと発表できないように、あえて学生に労力をかけさせるように工夫をしています。それに関連して、グループで発表した後、個人レポートをつくらせることをしています。これは、教員からすると、授業時間以外の取り組みの評価が難しいので、個人レポートを書かせることによって、積極的に関わっていない学生との差

がレポートから現れてくるからです。それから、自分の出身高校の先生に挨拶に行くという意義もあります。ただし、色々な理由で行きづらい学生には強制しないように配慮をしています。1年生の春学期なので、統計的な処理が稚拙なところもありますが、経験に重きを置いた指導を心がけています。

このやり方の問題は、多くの教員が同じことをすれば、本学に多数の進学者を出している高校には、アンケート依頼が殺到することになり、先方に迷惑がかかるということです。学部単位でシステマティックに行うのならば、担当教員間でのアンケート先の事前の調整（場合によっては出身校でなく、関学の同級生を対象にするなど）が必要となりましょう。

以上、拙いお話でしたけどもご清聴ありがとうございました。

閉 会 の 辞

北 村 昌 幸（関西学院大学 高等教育推進センター副長）

まず、ゼミナールを担当している教員の立場からすると、ゼミナールに所属している学生をどのように指導していくかということが非常に大事だと思います。しかし、学生は自分が所属しているゼミナールの教員の授業だけを受講しているわけではなく、さまざまな講義科目や専門科目、あるいはゼミナールに所属する前の基礎ゼミナールなど、いろいろな科目を受講した上で3・4年生の専門的なゼミナールを受講しています。

そう考えますと、学生の学習意欲を考える上では、教員1人だけで学生をうまく指導していきけるわけではなく、学部内で教員がお互いに情報交換をしながら学部として、例えば基礎ゼミナールと専門のゼミナールとの関連性や連携といった、4年間での教育をうまくデザインしていくのが非常に重要だと感じます。

そういう意味でも、本日この場に来てくださった教職員の皆様には、ぜひ各学部にお帰りになった後、ここでのお話をそれぞれの学部の中で共有していただければと思います。

本日は、本当に皆様この場にお越しくださいますて、ありがとうございました。

第3回高等教育推進センター SD 講演会

日 時：2013年11月22日(金) 17:00~19:00

場 所：関西学院大学 図書館ホール

開 会 の 辞

村 田 治 (関西学院大学 高等教育推進センター長)

本日は寒い中、お集まりいただき、どうもありがとうございます。本日、第3回 SD 講演会を開催することになりました。講師は原邦夫様です。後ほどご紹介がアろうかと思ひます。ご講演のタイトルは、「慶應義塾の経営改革と私の取り組んだ業務・伝えたいこと」です。

関西学院大学も昨年度以来、ずっとガバナンスについてさまざまな議論がなされてきました。そして、この4月から、いわゆる「たすきがけ」というかたちでガバナンスが少し変わりつつあるところにきています。しかしながら、まだまだ改革の途上ですので、参考となるお話を聞かせていただけるものと期待しております。

原様は、現在、国際医学情報センター常務理事・事務局長をされておられるわけですが、関学とはずいぶん違うんでアろうと予想されます。病院・医学部を持っている大学というのは、様相がかなり違うなというのと同時に、関西学院大学として、まだまだ学ぶべきところが多いと思ひます。学生数だけみても慶應義塾大学は33,000人、関学は23,000人と1万人ぐらひの差があります。しかしながら、私立大学という意味では同じですし、これから職員の方が、特に、大学の経営、あるいは行政を担っていただくということの重要性がますます増してきます。今日のお話をわれわれがしっかりと受け止めて、次の改革へとつなげていきたいと思ひています。

講師紹介

司会：澤谷敏行 (関西学院大学 国際連携機構事務部長)

講師の原邦夫さんをご紹介させていただきます。同じ職員仲間ですので、原さんと呼ばせていただきます。原さんは慶應義塾大学をご卒業後、慶應義塾大学職員として働いてこられ、さまざまな役職に就かれて経営改革に取り組んでこられました。1971年に慶應義塾大学に入塾され、その後、1997年に人事部長を、2001年には研究支援センター部長、研究助成センター部長、2002年に経営改革プロジェクト事務部長をされて、2006年には経理部長兼経営改革プロジェクト事務長

室事務長、2007年に大学病院事務局長兼信濃町キャンパス事務長、2011年に塾監局参与（出向・公益財団法人国際医学情報センター常務理事・事務局長）になりました。関西学院では事務長は課長と並びますが、慶應義塾大学の場合、事務長というのは部長職にあたります。2013年より慶應義塾大学の名誉参与になられ、現在の一般財団法人国際医学情報センター常務理事・事務局長としてご活躍されています。

今回でSD講演会は3回目になりますが、大学行政管理学会の歴代会長にお願いしており、原さんは2003年より第3代会長として2年間、学会の発展に貢献されました。当時、私も常務理事の一人として原さんのお手伝いをさせていただきました。大学行政管理学会の学会賞は、初代の会長であった慶應義塾大学の孫福さんに敬意を表して、孫福賞という名称ですが、その孫福賞を原さんは2012年に受賞されました。2011年には慶應義塾の義塾賞も受賞されています。

私のように定年も迫ってきますと、他大学の新しい事業や成功事例を見聞きするたびに、プログラムそのものよりも、それは誰が考えて誰が始めたのかということがすごく気になります。つまり大学職員の人物に注目するようになってきます。そういう意味で、原さんは、慶應の新しい分野を切り開いた人であると思います。もちろん慶應だけにとどまらず、学外でもいろいろなことで活躍されています。

今日は大学職員を振り返って、「慶應義塾の経営改革と私の取り組んだ業務・伝えたいこと」ということで、慶應義塾大学での経営改革を中心にお話をいただきます。さまざまな改革に携わってこられた原さんが取り組んだ仕事、それから伝えたいこと、職員としての観点をじっくりとかがいきたいと思います。

それではよろしく願いいたします。

講演「慶應義塾の経営改革と 私の取り組んだ業務・伝えたいこと」

原 邦 夫（一般財団法人 国際医学情報センター常務理事・事務局長）

ただいまご紹介いただきました慶應義塾大学の原です。本日は、深く突っ込んだお話はできないかも知れませんが、私が40年あまり慶應義塾に勤務したことを振り返りながら、いろいろなお話ができればと思いますので、気楽に聞いてください。

まずは今、私が働いている財団のことを紹介したいと思います。

財団は、慶應義塾大学医学部図書館の複写部門が母体となり、1972年に公益財団法人として設立されました。そして、今年の4月に一般財団法人に移行しました。現在、240名の従業員を抱えています。収入が約21億円で、収支はプラスです。給料は大手私立大学職員に比べるとかなり低い状況です。歯科医・獣医が5名、医学等博士が13名、薬剤師が15人、それから翻訳の専門職員が10人などといった頭脳集団を抱えながら、国内外の医薬、医療と医学の最新情報、副作用情報、医療機器の不具合情報などを収集・分析・加工してデータベースを作成し、それらを中心に製薬会社に販売するという業務を行っています。製薬会社の学術部門が、前述の情報の収集・分析・管理を行っていますが、最近は、リエンジニアリングする中で、私たちの会社に業務委託をするケースが増えてきています。専門スタッフの確保と定着が課題です。

講演資料（ppt）はたくさん準備させていただきましたが、何かの機会に読んでいただいて、参考にいただければと思います。時間の関係で省略するところが多数あることをご了承ください。

1. 慶應義塾の建学の精神

慶應義塾は、2008年に創立150年を迎えました。草創期からの精神のひとつに「半学半教」という言葉があります。教える者と学ぶ者との師弟の分を定めず、先に学んだ者が後で学ぼうとする者を教える。教員と学生も半分は教えて、半分は学び続ける存在ということです。習得したものを未習者に伝えていく。そうすると、自分が空になりますので、さらに上のものを習得していく。これを一生続けることによって、その人の知識、技術や人間性が集積できていくということです。これは私の信条の一つとしてきました。

2. 慶應義塾の規模

慶應義塾の学生数は、通信教育学部を除くと33,500人ほどですので、関西学院さんに比べて1万人ぐらい多いというところでしょうか。小中高校に関しては、1990年にニューヨーク州のウェストチェスターに、高等学校（ニューヨーク学院）を開校しました。最近では、2013年に横浜に二校目の小学校（横浜初等部）を開校しました。

最新の決算では、収入が帰属収入で約1,400億円、帰属収支収入超額が53億円ほどです。教職員数は、教員が3,000人と職員が2,900人の合計5,900人です。

このスライドは、2008年11月の創立150年記念式典ですが、天皇・皇后両陛下のご臨席をいただくことができました。

このスライドは、年1回開催されます連合三田会（同窓会）のものです。当日は模擬店やアトラクションなども行われ、25,000人が参加します。これには10年、20年、30年、40年の卒業生約1,000人が幹事役になり、会の企画、立案をしていきます。このような会を通じて、建学の精神の一つである「社中の協力」（教職員、学生、父兄、卒業生を中心に慶應義塾をサポートしていくという考え）の精神の醸成を図っています。これらが寄付金にも結び付いていくわけです。

3. 私学を巡る諸環境

東京地区の私立大学25大学と新日本有限責任監査法人の会計士とで、USR研究会という会を設立しました。今、企業においては、CSR（企業の社会的責任）が必須になっています。企業は利益を求めるだけでなく、社会へ与える影響に責任をもち、ステークホルダーからの要求に対して適切な意思決定をしていくような基準をつくっています。大学としても同様のものを持たなくてはならないのではないかとということでスタートしました。ステークホルダーからの要請・期待に対し、行動規範を作り、適切なUSRマネジメントを行う中で、大学の持続的な発展を図っていくという考えを基本として、議論を展開し、結果を5冊の本にまとめて出版しました。

4. 慶應義塾における、ここ15年の改革の流れ

次に、慶應義塾における15年の改革の流れについて説明をします。

4. 慶應義塾における、ここ15年の改革の流れ

- 1995年 — 長期基本構想 —
「日本の慶應義塾から世界の慶應義塾へ」
- 1996年～2000年
業務改革を推進 (除: 病院・図書館)
- 2001年9月
慶應義塾21世紀グランドデザイン
- 2002年7月
総合改革プラン2002～2006 (大学病院経営改革2002～)
- 2006年
創立150年記念事業2006～2015
- 2009年
教育, 研究, 医療の質の向上⇒より良い将来の社会を作ることへの
貢献 ⇒「持続可能性」にかかわる課題の解決

2013.11.22 関西学院大学 10

慶應義塾も塾長（理事長・学長）が交替するたびに、いろいろとミッションは出るのですが、なかなか中長期的なミッションというものはありませんでした。ようやく、1995年にそれらしきものが出てきました。これは学内から、塾長、常任理事、学部長それから学外からは、評議員—

経済界の人が多く入っています—からメンバーを選び、「日本の慶應義塾から世界の慶應義塾へ」というミッションの中で、各種の戦略が出されました。それに基づいて1996年から2000年に事務の業務改革が行われました。この時には、病院と図書館の改革は除かれました。これは医療や教学のことが複雑に絡まってくるために、一筋縄ではできないことやコスト・期間もかかるということが理由でした。

2001年に執行部が替わり、慶應義塾21世紀グランドデザインが出され、2002年には、より具体化された総合改革プランが出されました。これは教学と経営の改革です。経営改革の中で一番大きいのが大学病院の経営改革でした。医学部と大学病院は、慶應義塾の財政と教職員数の約半分近くを占めています。

それから、2008年が創立150年でしたので、それに向けての記念事業も行われました。どこの大学でも同じかもしれませんが、執行部が替わると何か自分でやったという証拠を残したいということで、教学的なものとか、経営的なもののソフトの強化を打ち出しはするのですが、最終的には、ハコモノに重きを置いたような事業計画になりがちです。慶應義塾においても、創立150年記念事業は、そのような計画になりました。今の執行部は、持続可能性にかかわる課題の解決ということで、2期目に入っていますが、そろそろ具体的な事業計画を打ち出す必要があるのではないかと感じています。

(1) 業務改革で目指したもの（1996年-2000年）

1996年からの業務改革では、数社のコンサルタントとシステム関係会社にプレゼンをしてもらい、最終的に、コンサル関係は(株)野村総研とシステム関係は日本アイ・ビー・エム(株)に担当してもらいました。この当時は急速に進むネットワーク化の中、ホストコンピュータの行き詰まりが生じていました。そこで、事務系専用ネットワークの構築（事務系の職員にはパソコン1人1台体制、基幹システムの構築等）をベースに業務改革を推進しました。

トップダウンで設定した目的は、業務の効率化、業務機能の強化と職員の自己実現でした。野村総研が実際に各部門に入って調査した結果は、ミッションと必要とされる人材像が不明確であり、組織間のコミュニケーションが不十分であるということでした。そのため、業務改革のビジョンとして、サービス機能の強化、政策立案機能の強化、人材の確保・育成、コミュニケーションの円滑化と業務の効率化の5つを掲げ、クリアしていこうということになりました。

具体的には、業務改革の個別方針として、組織の再編成、人事制度の再構築、業務の再設計と情報システムの再構築をあげ、改革を進めました。満足とはいかないものの一定の成果をあげることができたと思っています。

改革への意識改革は結構大変でした。当初、部長クラスにはかなりの抵抗勢力がありました。医学部を含めて部長クラスは40人程います。当時、孫福さんが塾監局長で事務のトップにいたのですが、旗を振ってもなかなかついてこない状況が続きました。孫福さんの意気がかかった若手の部長が、古参の部長と粘り強く議論をし、理解を求めました。部長の意識改革には、結局1年程かかりました。この間に、部長提案プロジェクトというものを実施しました。慶應義塾における諸課題について、40人の部長で4人ずつ10グループをつくり、各グループから課題を出させ、3カ月間で課題の把握、諸条件を検討、そして提言書を出すというやり方です。各グループのメ

ンバーは、各部長がネットを通じて課長・主任クラスから公募した約10人で構成しました。提言書は、塾長以下常任理事すべてと教職員に参加を求め発表会をおこない、その中でいいものは施策として採用していくことにしました。実際には数件を採用しました。これはかなりの刺激になりました。

それから、部長会議や課長会議の活性化を進めました。会議が報告会になっているので、議論の場にしようということです。ただ報告も必要です。ネットで流す情報では裏情報が取れないということもありますので、すべて議論のみというのは問題があるとは思いますが。

塾長・常任理事と部長クラスの討議集会を2年間やりました。奇数月に評議員会があるのですが、その前に2時間の時間を取り、常任理事が当番で30分それぞれの持っている課題について講演したのち、7グループぐらいに分かれ、塾長を含めた常任理事が、各グループに必ず一人ずつ入って議論をしていきました。執行部と現場との意見交換を通じて、ベクトルを合わせ、情報の共有化を図ることをめざしました。

改革を推進するには、何よりも、塾長・常任理事、事務局長の強力なリーダーシップが必要であると思います。そこが弱くては、改革も進みません。事務職においては、改革の中核になるコアメンバーを作ることが重要でした。一人有力な人がいるだけでは、どこかではしごを外されてしまいかねません。5年おきぐらいにコアメンバーになる5、6人ぐらいのメンバーをある程度定め、その人たちの横の連携を強めると共に、配置・育成の面においても配慮していく施策も必要であると思います。

私は、人事部長をしておりましたので、業務改革に目的に合わせて、人事制度の再構築を行いました。人事制度再構築は、「①高い専門性と能力、および高度なマネジメント能力を今後求められる職員人材像として定義。②頑張っている人、成果のあがっている人、貢献している人をきちんと評価し、それに報いる事で、モチベーションを高め、自己実現を目指す。③公正・公平・公開を原則とする。④採用・育成・評価・配置・報酬のトータルで考える。」を基本的な考えとして作成されました。

(2) 総合改革

2002年からスタートしたのが、総合改革プランです。総合先導プランというのが教学の改革で、経営改革プランというのが経営的な改革です。その中で、経営改革は四つありましたが、一番大掛かりだったのが、大学病院の経営改革です。

業務改革、そのあとの経営改革、それから今もいろいろなかたちでの経営改革は続いています。経営改革というのは、一時期で終わるものではなく、常に進めていかなくてはなりません。また、P-D-Cサイクルで、評価をして、修正をしていくということをやっていかなくては意味がありません。

新人事給与制度は、管理職が2008年、一般職は2012年に導入しました。組合との調整があるため、一般職の導入は遅れました。管理職については資格給を設けました。マネジメント1から4まであり、ポジション間に4万、5万、6万の月額給与の差があります。6万円の差ですと、年間100万円ぐらい違ってきます。それから職責給があります。例えば、経理部長や人事部長など、そのポジションによって役手当が違います。資格給と職責給を合わせると、同期に部長になった

人でもかなりの差が出てくるということです。期末手当の支給に際しては、目標管理に基づく業績・業務評価もあり、個人の評価に応じてボーナスを調整します。評価は多面評価もしています。上司からの評価は、結構正しい評価になるケースが多いのですが、同僚は非常に甘い傾向があります。それに対して部下からの評価は厳しいものがあります。

目標設定時と自己評価時に面談を行い、評価決定後にはフィードバックをします。このフィードバックを非常に重視しています。目標設定時も、あなたにとってこの目標は簡単すぎるとか、難易度が高すぎるとか、いろいろな調整があります。評価後のフィードバックについては、あなたはこれと、これと、これをこういうふうにしたら評価が上がるという、前向きで動機付けになるようなフィードバックをしていかななくてはいけません。このフィードバックのやり方については、外部の研修機関を入れて、評価者訓練を何回もやりました。

管理職の資格を有期限にしました。期限が来ると資格審査が行われ、降格するケースもあります。またその一方で、上位資格試験については手上げ方式を導入しました。評価が標準以上で、年数をクリアしていれば、所属長がオッケーを出さなくても自らチャレンジできるという制度です。

5. 今後の大学職員像

(1) 諸環境変化への対応

今後の大学職員像については大学行政管理学会でいろいろと議論されています。孫福さんも、これに対してはいろいろな意見を持っていました。資料に一部借用させてもらったところもあります。諸環境の変化に対応して、組織・仕事・職員の意識・リーダーシップ・教職員と学生との関係なども、変えていかなければなりません。

5. 今後の大学職員像

(1) 諸環境変化への対応

- ①組織 ピラミット型 → フラット型・柔軟型
- ②仕事 定形型、分業型 → 非定形型、協働型
P=D=C → P=D=C
内部志向 → 外部志向(サービス、顧客、マーケット)
基本の維持・向上(業務遂行、ほうれんそう)
- ③職員の意識
安全、情報(個人)、命令 → 挑戦、情報(共有)、自発、自己実現
- ④リーダーシップ
トップダウン、ボトムアップ → 【ミドルアップ・ダウン】
- ⑤教員・職員・学生の関係 (協働)
教員 > 職員、学生軽視 → 教員 = 職員、学生重視

2013.11.22 関西学院大学 19

(2) 今後求められる大学職員像

(2) 今後求められる大学職員像

下記のような高い専門性と高度なマネジメント能力を持つことが求められる
(ジェネラリスト → プロフェッショナル)

- ① 課題を発見し、考え、行動でき、変化でき、解決できる人
- ② 自ら動機付けできる(向学心、積極性、チームワークと自立)
- ③ 企画立案の能力(プラン)
ビジョン形成能力、戦略思考能力、政策提言能力、総合調整能力、合意形成能力、評価能力(チェック)
- ④ 知的・専門的能力(得意分野)と創造力
- ⑤ 全体的視野と政策視野を持った専門家
- ⑥ 外国語能力

2013.11.22 関西学院大学 20

今後求められる大学職員像についての考えが出された時に、「皆がこういうふうになってしまったら、現場の泥臭い業務は誰がするのか」などの意見が出されました。当然、そのような仕事をする人も必要であるし、将来管理職になるような人も現場を経験することが必要であり、そういう経験をしながら求められる大学職員像に必要な要件を習得できるよう努力をしてもらいたいということを強調しました。

話は変わりますが、企業ではどのような学生を求めているのかというと、自ら学ぶ姿勢を持っている者。リベラルアーツである倫理、哲学、社会学、いわゆる昔で言う一般教養教育をきっちりとし身につけている者があげられています。これは大学職員にとっても同様ではないかと思いません。

今までは職員はジェネラリスト、専門家としてのスペシャリストでよかったのですが、これからはジェネラリストも一つか二つ、専門的な得意分野を持つ必要があります。あなたは、何ができるのといった場合に、「何ができたかな」と思うケースがままあります。私は人事のことについては非常に詳しくやっていますから専門的にできますとか、経理については予算、決算、会計処理と財務分析ができますとか、何か強みを一つか二つ、持っているようなプロフェッショナルな職員が求められています。

スペシャリストとの定義については、議論になりました。病院などでいうコメディカルの分野の職員を、慶應義塾の人事制度の中では、スペシャリストとして位置づけし、待遇・昇格も別制度にしましたが、スペシャリストとしての認定はなかなか難しいものがあります。スペシャリストの職員も、今後はマネジメントができないと管理職にはできないということで、全体的視野や政策視野も勉強してもらう必要があります。

私が人事部長の時には、今後の事務系職員については、先程お話ししましたが、一つか二つ、自分の得意分野を持つことが必要であるということを説き、10年3部門という政策をとりました。ヒト・モノ・カネ、学事、それから医療とか小中高の事務といったところを3年ごとにまわっ

て、得意分野は何かを探り、得意分野が見つければ、次は5年から7年ぐらいその部門で専門性を深めていくというものです。ただ、少人数の部門になるとなかなかローテーションがうまくいかないという問題があります。また、私の次の人事部長まではよかったです、その次の人事部長になると、その考え方は修正されてしまいました。大学のガバナンスの問題もそうですが、経営の問題も執行部が替わるごとに、それから職員もトップが替わるごとに、継続性の課題をどのようにクリアしていくのか、難しいところがあります。

(3) 大学職員の特性

慶應義塾の課長代理研修で、大学職員の特性を分析した際の総合評価では、強みとして、理解力、分析力、対人感受性、判断力と問題解決能力といったものがあげられました。ところが、コントロール、ストレス耐性、リスクテキング、革新性や組織活性力と戦略策定といったところが非常に弱いという傾向値が出ました。これは、他の私立大学職員とも共通しているのかもしれませんが、ただ、医学部の看護師、臨床検査技師や放射線技師といった職員の特性は、コントロールだけは強い傾向が見られました。特に看護部門はピラミッド型で、指示したことが即実行できないと患者さんの病状に影響を与えてしまう可能性もあるわけです。ですから、指示を速やかに正確に実施していかなければいけないということで、コントロールは非常に効いています。ですが、そのほかの部門の職員は、同じような傾向がみられます。業務改革や研修をやりながら足りない所をカバーしていくということと、強みをさらに強化していくことが大切ではないかと思えます。

(4) プロフェッショナルな大学職員へ

私が人事にいた時には、何も言わない人は×、いろいろと言う人は△、こういうふうにしたらどうでしょうかと代替案を持ってきた人は○、代替案が良いものであれば◎というような観点からの評価を推奨したこともありました。プロフェッショナルな大学職員は、高い専門性と高度なマネジメント能力を習得し、問題の発見⇒要因分析⇒今後の方向性・諸条件⇒代替案の作成ができなければいけません。文句・指摘だけでは、単なる評論家で終わってしまいます。問題解決サイクルとP-D-Cサイクルを、うまくかみ合わせながら、好循環サイクルの中で業務の遂行ができれば、生産性も向上していくものと考えます。

6. 信濃町キャンパス（医学部・大学病院）

大学病院の経営改革についても触れておきます。信濃町キャンパス（医学部・大学病院）の教職員数や収支規模は、慶應義塾の半分近くを占めています。

2011年度の医療データによると、病床数は1,013床で、1日あたりの外来患者数は3,700人となっています。一人当たりの単価は、あまり聞いたことがないと思いますが、外来ですと21,000円ぐらい、入院ですと83,000円ぐらいです。平均在院日数は11.8日と短くなってきています。なるべく早く退院し、患者さん自らが回復力をつけるようにしています。従って、回復期の外来患者さんが多くなり、外来の単価も上がっています。腹腔鏡手術の場合は、開腹手術より入院日数を数日間短縮することもできます。最近では、病状により日帰りの手術も増えてきました。大学病

院は特定機能病院ですから、紹介率を上げないと診療報酬も上がらないようになっています。最近の紹介率は70%強の状況です。

大学病院の経営改革は、経営改革プランの一環として行われました。今回の改革は、大学病院・医学部の構造改革と大学病院の諸活動の質的向上を図ることを目指しました。

過去に、学部自治等の影響で、慶應義塾執行部が考えていた大学病院の経営改革が、なかなか進まないということもあり、今回の改革では、慶應義塾全体で病院の経営に関わっていくという視点から、15名のメンバーからなる大学病院経営ボードが設置されました。常任理事が5名、企業経営者など外部から2名、病院長、医学部長、看護部長、病院事務局長、そして数名の医学部教授で構成され、医学部だけの意思決定ではなく、大学病院経営ボードが大学病院経営の責任を持つ体制になりました。

さらに、慶應義塾創立150年記念事業の一環として、医学部・大学病院を世界トップレベルの医学部・大学病院に改革・刷新することを目的に、医学部・大学病院の構造改革を支援・推進し、特に、大学病院の諸活動の質的向上を図ることと、大学病院棟の建て替え、施設・環境整備計画を推進・立案することを目指し、2007年4月に、おおよそ1年程度の予定で、信濃町改革・刷新プロジェクトが設置されました。プロジェクトが上記目的達成のための活動を行なうのに対して、大学病院経営ボードは大学病院の定常的な経営を扱うこととなります。プロジェクトは、塾長が座長となり、企業の経営者・経験者ら外部から4名、内部からは12名という体制で1年間にわたって、大学病院経営改革、新病院棟ほかの建設・設備・機能関係等に関する基本構想、先端情報環境整備に関する基本構想や教育・研究に関する検討を行ないました。新たな経営視点等を取り入れた経営改革の骨子が作成され、その後、それらをベースに大学病院経営改革が現在も遂行されています。

資料には改革の主な内容が書いてありますので、ご覧になってください。

7. 慶應義塾での職歴

1971年の4月に、名古屋鉄道(株)の子会社である名鉄観光サービス(株)に入社し、11月まで銀座旅行センターで営業をしていました。1971年の給与は、大手私鉄並みということで46,000円でした。新人のノルマは、1年間の純利益100万円で、私は運よく10月までに達成はできたのですが、仕事を取ってくると土日が添乗で休めないのです。振替休日なんて取らせてくれませんでした。訴えてもよかったですのですが、将来的にこのままでいいのかということはかなり悩み、数学と生物が多少好きだったものですから、とんでもないことなのですが、3年間ぐらい勉強して歯学部を受験しようと決め、暇で勉強が出来るような職業は何かと考えたのですが、母校の学生部や教務部の様子を思い浮かべると結論は大学職員でした。朝日新聞の求人広告を見て、慶應義塾大学と慈恵会医科大学に書類を出しました。慈恵会医科大学に行っていたら大変でした。医療事務室に配属させられたら、とんでもなく忙しいのです。慶應義塾に入って良かったなと思いました。慶應義塾の給与は46,100円でした。100円高かったです。

慶應義塾に入って、最初の職場は経営管理研究科(当時はビジネス・スクール)でした。ハーバードのケースメソッドによる、企業の経営管理セミナーと企業の将来の幹部候補生のための1年制課程の経営管理学コースを設置していました。私は、受講生募集のために企業回りの営業を

担当することになりました。慶應義塾の名刺を出すと、企業の教育・研修・人事課の担当者は会ってくれました。名鉄の名刺を出した時には、セールスお断りと断られてしまったのですが、企業に教員と営業に行くと、役員と面会することができ、一緒に食事をする機会がかなりありました。経済界の話をいろいろと聞いているうちに、経営というのは面白いなと思ってしまったのです。それで歯科医は諦めました。企業の人を対象とした経営幹部セミナーは、13泊14日でホテルに宿泊しながらの研修でした。当時はまだマニュアルのようなものではなく、上司がホテル側と折衝するのに、その場でメモをしながら相談している状況でしたので、打ち合わせはホテル主導になっていました。私は、旅行会社にいた経験がありましたので、打ち合わせした内容でマニュアルもどきを作り、こちら主導でホテルの側と交渉していくということで、だいぶディスカウント等してもらったことがありました。業務についてのフローなどマニュアルらしきものではなく、業務の内容は担当者にはわかるとしても、共有化がされていないため、教職員間の連携も非効率でありました。まずは、簡単な業務フローとチェック項目の洗い出しなどをすると共に業務プロセスの整理をしました。専任職員が3名、非常勤嘱託職員が4名という状況の中で教員が事務処理に多く関わっていました。業務改善を通じて、教員が担当していた事務処理の一部を職員が担当するように変更していったのですが、この過程を通じて教員との信頼関係を築けたことは大きな成果でした。教員との、公私に渡る交流は、教員のものの見方や考え方など、若い私にとっては視野の拡大と共に、自分自身の成長に多大な影響を与えてくれました。特に、ビジネス・スクール校長（当時の組織でのトップ）のA教授にはお世話になりました。人生の中で何人かの重要な人との出会いがあるとされていますが、A教授はその一人でありました。短気で細かく、厳しい側面もありましたが、「最後は自分が責任を持つから大いに積極的にやってくれ」と職員を信頼・激励してくれたのです。信頼されれば応えようとするのが、人間としての心情ですよ。

1977年には、塾長室企画課に配属になりました。勤務の初日、お昼までみんな口をきかないのです。動の職場から、静の職場に変わりました。なにしろ静かなところでした。ビジネス・スクールでは、外の営業や電話の営業など動いていたわけです。企業からの派遣が9割の1年生教育課程（経営管理研究科の前進）の学生対応も、ざわざわとした雰囲気の中でやっていたので、暫くは息が詰まるような感じでした。企画課の業務は、官庁等の調査統計類の作成、慶應義塾の収支予測と常任理事からの年5本—6本の特命事項に対し、その資料を作成することが主なものでした。あとは勉強していいと言われていたので、企画課の図書室の書籍、資料や新聞を読んだりしていました。何をするのも自由でした。1年間勤務したあと、30歳の時に慶應義塾の経営管理研究科で2年間勉強をしました。慶應義塾も休職を認めてくれたのです。無給でしたが、授業料を100万円だけ減免（修了後3年間勤務しない場合は返還）してくれました。

修了後、企画課に戻り2年間勤務した後、次は経理部に配属されました。一般的に経理業務は、専門的知識がないと難しいのではとか、数字数字に追いまくられるだけとか、とにかく敬遠されがちです。しかし、人から敬遠されがちな業務を習得できれば、貴重な存在になるわけで、専門性を高めるのには最適な部門の一つであると思います。2年間で、学校法人会計基準や各種情報を自分なりに消化し、業務フローマニュアルを作成する中で、どうにか当初の目的をクリアすることができました。当時は、共通のマニュアルとか業務フローが整備されていなく、どちらかという職人的な手法によって業務を習得していくスタイルであり、身につくものの効率はよくあり

ませんでした。集計は、そろばんが主流でありましたが、そのころから電卓が出始めており、両方のスピードを比べると、私の場合は電卓のほうがはるかに早く正確度も高かったのですが、1年間にわたり電卓を使用することの許可が出なかったのには閉口しました。既成の業務処理方法を変えるのに、抵抗があった時代でもあったわけです。

経理業務処理の電算化は内部では議論されていましたが、新経理課長の積極な後押しで1984年に具体的検討に入り、数社のプレゼンの結果、IBMを主体とするグループ会社で開発をすることにしました。1年後の4月からは学内開発による簡易ソフトでデータの蓄積を行い（従来の手作業も同時に9月までは行う）、10月に新システムを導入するという計画でした。電算化を導入する場合は、安全のために1年間を手作業と同時進行するのが常道であるのですが、課長の判断で10月からは新システムのみということで進めました。ところが、4月下旬に決算を締めた段階で、貸し方と借り方が億の単位で合いませんでした。システム等を含めいろいろな検証をしましたが正解にはいたらず、経理部長の顔も真っ青で引きつっていました。5月の3-5日に4人の職員が車を持ち込み、仮眠をしながら、手作業ベースで再検証をし、ようやく最終日の5日夕方に決着を付けることができたのですが、その後システムが完全に安定するには1年近くを要しました。決算が遅れたり、完了しなかったら、責任は誰がどうとるのかなど、監督職の身分ではありませんが、一時は心臓がドキドキでありました。このシステム化の作業を通じて、追い込まれた時の人間の力のものすごさ等を感じると共に、チームワークの大切さも再認識させられた次第です。また、上司（課長）の危機にも動じない信念とチャレンジ精神を学びました。

学校法人において、学生生徒等納付金収入、医療収入や補助金収入など限られた収入の中で、資産運用収入は、貴重な収入源の一つでした。慶應義塾の2004年度の資産運用収入は、約40億円で収入の3.4%を占めていました。当初は、銀行の大口定期、国債や社債など確定利回りのものが中心で、貸付信託や抵当証券など不確定利回りのものはわずかでした。1989年には、より積極的な運用をしていくために、運用資金、運用内容や運用部門・責任の明確化などが盛り込まれた「慶應義塾資金運用規程」が作成されました。2年間運用業務に携わりましたが、国内外の政治・経済情報の収集と分析など、専門知識の吸収には大いに役立ちました。運用は、金融会社の提案を運用委員会で検討のうえ決定をしていました。中長期の運用が主でしたが、株式運用を担当していた時には、ニューヨークの市場がどうなっているのか深夜に情報を収集することもあり、投資額が増えてくると、含みの損益が毎日かなり上下することもあり、寝不足とあいまって、ストレスのたまる時期もかなりありました。経理部には、10年ほど在籍しました。この間にブラックマンディを経験しました。後に、サブプライムやリーマンショックが来るとは露知らず。まったく知らない分野の業務をどうにか習得できたのは、どの部門に異動しても、頑張ればどうにかするという自信を得ることができました。また、全学の予算折衝を通じて、各部門の事業内容の把握ができたのと、経理業務に精通することができたことは、その後の自己評価を高めていくきっかけになったことは確かです。

1994年に、医学部人事課に異動になりました。医学部は、知っている人はほとんどいませんでした。現在では、三田と医学部の交流は盛んですが、慶應義塾職員のゴルフクラブのゴルフ大会で、管理職の人を7人、8人ぐらい知っていただけでした。管理職になると一部の者が医学部に異動し、4年、5年すると三田に戻って来るというケースが非常に多かったのです。ですから、

原さんもどうせ3年位で三田に戻るのでしょーと言われながら4年半勤務しました。人事課長として行ったので、まずは人を覚えなくてはいけないと、毎日30分、IDカード用の写真と履歴の入ったカードを見るのがしばらくの日課でした。医学部（大学病院の技術系職員を含め）には、2000人ほどの職員がいます。主任以上は、2カ月ぐらいでほぼ頭の中に入りました。信濃町の駅で、私服で挨拶されても誰だか分からない。挨拶されたら挨拶をしないことには相手に対して失礼になってしまう。挨拶をされた人に覚えがないと、思わず後ろに人がいるのかなと振り返ることもしばしばありました。そういうこともあって必死に覚えました。

多くの職員と交流を深めるには、飲みニケーションも重要な手段だということで、部長さんたちがいろいろとセッティングをしてくれました。そのうちに、終業時間の4時半になると、軽いアルコール中毒ではありませんが、今日も飲みにいかなければならないのかな、誰からか電話がかかってくるかなと、そういうような雰囲気になったこともありました。2年ほどしてから、健康診断での肝機能の値は予想通り上がってしまいました。飲みニケーション以外の頑張りもあつたか、次第に、教職員との信頼関係を築くことができました。

医学部の係長クラスの研修会で、看護師と医療事務の事務職が議論をしている時に、医療事務の人が、「あうあう。」と言いながら結論がなかなか出ないことがありました。そうすると、看護師が、「あなたは何を言いたいのですか、言いたいことをはっきり言ってください。患者さんは待ってくれませんか。死んじゃいますよ。あなたそういうような態度で医療事務をやっているから、手順良く処理が進まないのですよ。」というようなことをしばしば言われていました。看護師は、医療事務を下の方に見る傾向がかなりありました。より良い医療業務をおこなっていくためには、医師と各業種の職員が協働できなければならないわけですが、今一つうまくいっていませんでした。この辺の課題は、その後の大学病院経営改革により大きく改善されてきました。医学部時代は、非常に苦労した時期でもありました。

その後、三田の塾監局人事部に異動となりました。人事部の次長から人事部長になったのですが、その時に業務改革が行われたのです。業務改革推進室を立ち上げ、メンバーは、新進気鋭の若手を中心として構成をしました。業務改革の一つである人事制度の再構築を議論している際に、「人事部長、しっかりして、ちゃんと改革をやってくださいよ」、「そんなのろまにちよろちよろやっていたのでは部長だって、課長だって動きませんよ」と、発破をかけられました。突き上げてくれる若手がいたから、私もさらなるやる気が出てきたのかなということを今になって思います。そういうところで突き上げた人たちは、信濃町キャンパスの改革の時に、逆に私が呼んで、大学病院の経営改革の中核になってやってもらい成果を上げることができました。

人事制度再構築に当たっての基本的な考えは先ほど触れましたが、人事制度再構築の具体的な内容は、①採用：経験者採用の実施、有期職員枠の拡大（人件費の固定費→変動費）。②育成：企業派遣制度の導入、チャレンジシート（OJT）の導入、大学院派遣制度の充実、国外集合研修の見直しなど。③評価：部課長級職員の業績、職能評定内容を大幅改正し、部長・課長級職員に業績評定に連動したミッションシート（目標管理）制度の導入。④配置：新卒者原則10年3部門、組織の担当制（部門内異動を部門長に裁量権を持たせる）などの導入。⑤報酬：部課長級職員の職能給の幅を同じ号俸内で5段階から6段階に拡大、部課長級職員の業績評定金額の幅を拡大。⑥勤務形態：サービス対象を視野に入れた組織的時差勤務制の導入、昼休み時間の窓口サービス

の拡充、ネットワークによる勤務管理システムの導入などでした。

私が経理部にいた時に、人事部にいると昇格が早く、おかしいとの話が聞こえてきていました。自分が人事部に異動になったら、公平で身近な人には厳しめにし、思い切った人事をやろうと勇んでいったのですが、1年目はかなり自分なりの人事ができたものの、3年目ぐらいになるとコマがなくなってしまうのですね。6月と11月に定期異動があるのですが、70人から80人ぐらいの異動をしなければなりません。誰と誰をどのように動かしたらいいかということがなかなか難しい。ミッションに沿った人事そして評価に基づいた公平・公正な人事を公行うには、いろいろな情報を収集・分析できる能力がなければなりません。変なネットワークだけを持っているのでは駄目です。そこで私は、各キャンパスで年2回の定期異動前に、人事部長と人事課長でヒアリングを行うことを定例化しました。まず管理職一人ずつにヒアリングをして、最後に事務長と総括のヒアリングをすることにしました。事務長と課長職と一緒にヒアリングをすると、事務長の影響を恐れて本音の発言が少なくなります。慶應義塾、各キャンパスのミッションや人事部としてのスタンスを説明し、情報交換をしました。そういうところで取った情報、個人的なルートで得た情報を兼ね合わせながら異動に取り組んできました。

2001年には、研究支援センター・研究助成センター・知的資産センター事務長に異動となりました。アメリカの産官学連携に遅れること約20年、日本においても1990年代後半から積極的な産官学連携政策が実施されるようになっていました。収入源の限られた学校法人においては、外部研究資金の獲得は重要であり、積極的に行っていく必要がありました。一方で、研究環境条件の改善や財政の安定を図る側面からも、研究費に対するオーバーヘッド（間接経費）の徴収は当然の事として実施していかなくては、研究が増える程、財政を圧迫することになってしまう状況でした。その後、研究関係の業務量は、爆発的に増え、研究推進・支援部門は、重要部門として成長をしていくこととなります。1年4ヶ月の在籍ではありましたが、研究支援・助成・知財業務の概要を習得できたことの意義は大きいものでありました。

2002年秋には、経営改革プロジェクト室に異動となりました。ここでは先ほどお話ししました経営改革の事務局を担当しました。大学病院の経営改革が一番規模が大きく難しい改革でした。人事給与システムの改革も非常に重要度があったのですが、これは失敗しました。なぜ失敗したかということ、人事給与の担当者が細かいところまで全部システム化するというところにこだわったのが大きな理由の一つです。期間やコスト、委託した側のSEの能力の問題もありました。1年半やってきたのですが、人事部門がギブアップしてしまいました。私も責任を取って辞めるか、ボーナス等の査定を下げてもらいたいと自ら申し出たところ、辞めることはないだろうけれども、ボーナスは下げるということでカットしてもらいました。経営改革プロジェクト室には、執行部だけではなく学外の有識者にも入ってもらって、議論を進めていきました。違った観点からの意見は大変参考になりました。途中から経理部長を兼務しました。

2007年6月に大学病院事務局長兼信濃町キャンパス事務長に異動となりました。異動後に大変な事態が起きました。経営改革もさることながら、2007年の秋にサブプライム、2008年にリーマンショックが起きたわけです。それで、慶應義塾は300億円台の含み損を抱えてしまいました。その後直近では、50億円程度までに減少しました。慶應義塾の場合には、このような情報を事業報告書の中で公開しています。事業報告書は、ほとんどの大学がホームページに掲載しています

が、有価証券の時価情報を公開することには、慶應義塾も消極的でした。私が経理部長の時に、「私立大学連盟に加盟しているところで、大手の大学の半分は公開するという方向になっています。」と執行部を説得し、公開したいきさつがあります。その直後に、サブプライムとリーマンショックが起きたものですから、トップには恨まれたかもしれません。2006年の夏と秋に、アメリカのヘッジファンドやノムラ・アメリカを視察してきましたが、シカゴに行った時に、シカゴの郊外に東欧の人たちがかなり入植し、土地の値段が非常に上がっていたこと。また、11月にサンフランシスコに行った時に、タクシードライバーが私も投資のためにマンションを買いましたと話していました。タクシードライバーがマンションを買うような時代というのは、もうこれはバブルの最後の方かなという感じはしたのですが、でも実際にサブプライムショックが起きたのは1年後でした。財務運営委員会に野村証券の財務担当者が来た際に、バブルの崩壊の可能性について聞いたのですが、その担当者はそういうことは絶対にありえないと言っていました。ノムラ・アメリカもリーマンショック後に、会社の半分ぐらいの人たちが日本に引き揚げています。

大学病院では、先程お話ししましたような改革をしました。詳しくは、資料をご覧ください。改革が一段落したところで、定年まで1年半ぐらいになりましたので、「定年までラインで古参の人が頑張っているのは駄目だから、そろそろラインは若手に譲るよ、異動はどこでもいいですよ。」と塾監局長に話をしたら、ちょうど国際医学情報センターで定年退職の人がいるのでということで、現在に至っています。

8. 私大連盟・大学行政管理学会・大学病院経営研究会とのかかわり

(1) 私大連盟

私大連盟は、塾長室企画課にいた33歳の時に、調査委員会第一分科会の委員をやりました。ほかの委員の皆さんは、課長クラス以上で40歳から50歳ぐらいのそうそうたるメンバーで、半学半教ではありませんが、諸先輩から数々の教をいただきました。学校会計の委員会や研修委員会等にも参画させてもらいました。

私大連盟の委員会は、同じ業界ではありますが、他大学の情報の収集や各種のノウハウを得ることもできると共に、人的ネットワークによる各種メリットもあります。将来を担う若手を委員として参画させることは、人材育成の観点からも意味あることだと思います。

(2) 大学行政管理学会

大学行政管理学会というのは、先ほど紹介がありましたが、孫福さんに強制的に入れられたようなものです。そのうえに人事研究会のリーダーをやれというのも、創設幹部に取り囲まれていて引き受けざるを得なかったのです。人生の中で何人か自分の人生に大きな影響を与える人がいると先程お話ししましたが、間違いなく孫福さんもその一人です。もし孫福さんから学会への参加や人事研究会のリーダーの話がきていなかったら、私の50歳以降の大学職員としての人生は、マイペースでぶらぶらしていたのかもしれません。大学行政管理学会は、学内外の人的なネットワークを広げる中で、各種の新たな情報や知識を得て、自分が向上するための糧になった学会であります。コマーシャルではありませんが、学会の年会費は1万円ですが、ここに参加すれば元以上のものを得ることができると思います。

(3) 大学病院経営研究会

大学病院経営を取り巻く諸課題の解決に向け、官庁・民間企業からも参加してもらい、多くの視点から検討をするとともに、官庁側にも大学病院の経営実態を理解してもらい、行政にも生かしてもらおうことを目的にして、帝京大学、東京大学、日本大学と慶應義塾大学病院の教職員有志の参加を得て、大学病院経営研究会を設立しました。私は、初代の座長を務めさせていただきました。各分野の方と交流ができ、60代になって新たな英気をもらうことができました。

9. 大学職員を振り返って

最後に、大学職員を振り返ってということで、いろいろな経験の中から重要と思われることをいくつか挙げてみます。

- (1) 大学が、中長期・短期のミッションを提示して、教職員のベクトルを共有する中で、ブレークダウンして各部門そして個人が目標設定をし、上司と調整し最終目標を設定の上、実施し、評価していくことが必要です。
- (2) 多くの大学で職員が常任理事や常務理事という職責を担っていますが、慶應義塾はまだ理事止まりです。諸事業の継続性、職員の経営参加意識の向上や情報の共有化の意味合いからも、今後は、そういうポジションも職員が担うことができるように資質向上をさらに図っていかなくてはいけないと考えています。
- (3) 新入職員の育成は最初の数年が重要です。慶應義塾でも、塾監局という法人本部がありますが、そこには人事、経理、管財、総務、秘書室、広報室が入っています。そういう部門とか、教務部や学生部などが重要ということで、新人を配置してきました。ところが、いろいろな改革に取り組んでいるのはそこだけではなくて、三田以外のキャンパスなどもあるわけです。それから、配置された部門に人材育成に向いている職員がいるのかといったこともあります。必ず重要な部門に配置するというよりは、教育してもらえそうな部門に配置するのも一法かなと考えています。
- (4) 業務・指導マニュアルの整備がされた中で、OFF-JTよりOJTを重視です。まずは、仕事ができないのでは始まりません。倫理観、個人情報への扱い、接遇、そして、自己研鑽の重要性も入社した時に教えておくことが大切です。
- (5) 幹部候補生は30歳ぐらいで選別をした方が良いのではないかと感じています。もちろんその後、候補生も脱落することもあるし、新たな人の登用もありです。そして、それらの人を、機会あるごとに、プロジェクトや新規事業などに投入するなど、計画的に配置、育成していく必要があると思っています。
- (6) 諸事業の改善・改革や新規事業の立ち上げに参画させるということは、人材育成の上で非常に重要だと感じました。慶應義塾では1996年から2000年に業務改革を行い、業務改革推進室を設置し、そこに課長、主任クラスを中心に職員を20人ほど配置しました。毎日のように、コンサル会社との打ち合わせをし、遅くまでの業務が続き、軽い精神的な疾患を起こした人も出ましたが、そこで得たノウハウは貴重なものであり、改革終了後の職員は、一回りぐらい大きくなった感じがしました。大学病院経営改革では、その時の経験者3人

に医学部に来てもらいましたが、大活躍でした。

- (7) 孫福さんがよく言っていたことですが、「これからの大学職員は、プロフェッショナルにならなければいけない。そのためには、自分の得意業務を2つぐらいでいいから持たなければいけない」。「あなたは何ができるの?」と言われたら「これができます」というものを持つことが必要です。ジェネラリストのうえに、さらに、2つぐらい自分の得意分野を持つということだと思います。
- (8) 私立大学内ではなく、企業の人とも交流を持った方がいいと思います。企業がいろいろな改革をやっている中にだぶんヒントもあります。私が学んだ経営管理研究科の学生の、90%は民間企業の人でしたが、そういうところのネットワークから得る知識や情報というのは、すごく助かっています。人的ネットワークを通じて情報を収集・分析し、今までの自分の持っている能力、知識に融合させることにより、新しいアイデアを作り出していくことができます。
- (9)(10) 改革などを推進する時に、個人力では限界があります。グループで組織力を持って、対応していけるような人たちの集団(コアメンバー)を、数年ごとに数名ずつ作っておく必要があると痛感しています。改善・改革に熱意をもったコアメンバーの構築。5人ぐらいで固まれば、非常にきついことでもできます。
- (11) 出会った人との信頼を得るには、最初の半年が勝負かなと思います。一度信頼を得ると長く続いていきます。教員に信頼してもらうには、科学的、論理的な説明をしていかないと納得してもらえません。
- (12) みずほ証券のシンポジウムで、パネラーとして参加した際に、学校法人も儲けよと話したら、香港大学とイエール大学のパネラーから、学校は儲けてはいけないと言われました。いや、儲けようといっているのは、儲けたお金をステークホルダーに還元すればいいわけで、赤字になっていいということではなくて、やはり収支とんとん以上で儲かるような仕組みだけは作っておく必要があると思います。それを将来のソフト、ハードあるいは学納金額の維持のために使うのであれば、問題はないのではないかと反論したのですが、理解してもらえませんでした。しかし、私は財政の安定化を図るためにも、その考えは固持していきたいと思います。
- (13) 事業の推進には、P-D-Cサイクルの徹底が求められます。また新規事業の構築には、当然のことながら5年程度の収支予測作成が必須条件になります。旧来の学校法人は、Dに注力を注ぎ、計画は甘く、評価・再構築は余りされてきませんでした。やりっぱなしが多かったといえます。今後は、Cの評価・再構築が特に重要であり、負の遺産を抱え込むことのないようにしていかねばなりません。
- (14) 自分の大学の財務状況ぐらいは、読めるというのが常識にならなくてははいけません。経理部は大学全体の事業内容を把握するのにうってつけの部門の一つです。予算編成、会計処理、決算処理と財務分析を行う中で、各部門の事業内容を把握することができます。経理を経験したことによって、慶應義塾全体と各部門の活動状況や収支状況がわかりました。幹部候補生には、経験させておいてもいいのではないかと思います。
- (15) 現在、私が勤務している国際医学情報センターは、受託先の多くが製薬会社であり、納期

を守るということは、信用を得るための重要条件になっています。学校法人では、納期が甘くなっていた部分が多くありました。明確に納期を指示していくようにしなければならないと思います。時間をかければ誰でもそれなりの生産物を作ることができるのであって、決められた時間内に、いかにして生産性を上げていくことができるかが重要です。

- (16) いくつもの業務が舞い込んだ時に、優先順位・緊急度・重要度の判別が必要です。
- この件に関しましては、面白い研修がありました。慶應義塾の部長クラス40人に対して、研修を行った際に、産能大の講師から、慶應義塾に関するいろいろな問題が掲載された資料を配布され、30分で回答することになりました。問題の内容は、慶應義塾の出身の芸能関係者に○を付けてください、建学の精神で間違っているものに○をつけてください、慶應義塾のミッションは何ですか、慶應義塾の帰属収入どのくらいですか等です。そういう問題がランダムに並んでいるわけです。問題には、重要度が含まれていたのです。90%の人は1番から順番にやるか、やさしい問題から取り組んでいました。若干名ですが、途中で気が付いて、重要度等を踏まえ、どの問題から取り組んでいけば良いのかを見極めた人がいました。普通は、最初からやっていってしまいますよね。あるいは、ざっと問題を見て、できるところから取りかかるとか。普段の業務では、そのようなことをあまり考えずやっていたということを物語った事象でした。
- (17) 会議が多すぎるので、会議数を減らす必要があります。会議では報告を極力少なくし、議論を中心とした会議にしていく、そのためには、資料を事前に配布しておくことです。会議は時間内に予定の事案を決め、終了することが大切です。大学病院経営改革では、会議数を2割ぐらい減らしました。また、会議の一部を早朝会議にしました。朝の7時30分から診療開始の8時40分までの1時間10分間で結論を出すというなかたちになりました。私は通勤に2時間ぐらかかるので、朝一番のバスに乗らないとなりませんでした。冬になると星がきらりと光っているような状況の中、出勤するようなつらい時期もありました。
- (18) 目標管理制度は、多くの大学が既に取り入れている制度であります。目標設定の際の上司との目標の調整ヒアリングも大切であります。目標に対しての評価におけるフィードバックはさらに重要であります。管理職・監督職は、部下に対して評価の結果を、部下の動機づけになるように説明をしていく義務があると思います。
- (19) 評論家でなく、問題解決フローを通して「問題認識⇒要因分析⇒今後の諸条件検討⇒代替案作成」代替案を提言していく姿勢が大切です。提言を受け付ける体制も求められます。
- (20) 課題が複雑化・専門的になってきています。医療の面では、複数の診療科が連携して治療効果を挙げています。組織横断的なWGと教職協働の促進により、総合での解決が必要です。そのような観点から、WGへの参加などに対しての人事評価を高めていくことも考えていかななくてはなりません。慶應義塾の場合には、ワーキンググループやプロジェクトに参加していると評価のポイントが上がる配慮をしているはずですが。
- (21) 業務改善・改革はやらなければ何も進みません。やって修正していけばよいと思います。業務改善・改革は、60~70パーセントの成功で充分です。やらなければ先に進みません。小さな成功例を生み出し、やる気を出させることが重要です。100パーセントなんか目指していたら、とてもじゃないですが、何年経ってもできません。

- (22) 慶應義塾は、まだできていませんが、今、医学部では総合データベースの構築を計画しています。大学病院の新システムに、教育、研究や経営管理システムもつなげて、タイムリーな経営・教育・研究・医療の支援データを作れるようにしていこうというものです。これができれば、情報の共有化ができて、タイムリーな経営管理支援ができるようになります。全学的な方向に進めばよいのですが。
- (23) 自然災害、個人情報漏洩、ハラスメント、法令順守や品質の確保などの対する、リスク管理体制の強化が求められています。国際医学情報センターでは、ハラスメント教育や個人情報の研修は慶應義塾以上に木目細かな指導がなされています。年に2回は講習会が開かれ、そのあとに確認試験を行います。役員も含めて100点満点で、70点未満は再履修です。個人情報については丸適マークを取っています。まさか試験をやられるとは思っていませんでしたが。大学は規模が大きいですから、なかなか啓蒙活動が末端までに行き渡らないところがあります。
- (24) 企業におけるメンタルヘルスケアが、大きな課題になっています。労働環境の改善や相談窓口の充実が必要です。大企業では、大手の病院と提携して、精神・神経科の医師や臨床心理士による、企業内相談窓口を設置しているところが増えています。教職員と学生生徒に対する、メンタルヘルスケアは、大学にとっての重要課題になっていくと思います。

以上、大学職員を振り返ってということ気づいた点であります。いろいろな見方や大学の状況により、違った意見もあるかと思えます。問題の発見→要因分析→今後の方向性・諸条件→提言・代替案→実行といったことは、難易度の差こそあってもすべての職員ができる状態が良く、上司は提言・代替案を真剣に検討する体制をつくり、それが良いサイクルで回れば、生産性は必ず上がっていきます。

以上でお話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

そ の 他

OTHERS

『関西学院大学高等教育研究』 投稿要領

(2011年1月14日制定)

〈投稿要領〉

1. 本学の高等教育研究に関する専任教員等の業績を発表する目的をもって関西学院大学高等教育推進センター紀要を刊行する。
2. 掲載内容の区分は、研究論文、実践研究報告、研究ノートとする。
3. 掲載の可否および掲載順序は紀要委員会にて決定する。
4. 執筆有資格者は原則として本学専任教職員および任期制教員とする。
5. 原稿は原則として日本語あるいは英語を用いて作成する。
6. 原稿は原則として以下の作成要領により、ワープロソフトによって作成する。

〈作成要領〉

1. 原稿はA4版用紙を使用し、横書きとする。
2. 原稿は原則として15ページ以内とし、和文は1ページ1,400字(40×35行写真・図表等含む)、欧文は1ページ3,440字(80字×43行写真・図表等含む)とする。
3. 要旨は必ず作成する。(600字以内)
4. 使用漢字は常用漢字を、仮名づかいは現代仮名づかいを原則とする。数字は原則として算用数字を使用する。ただし、特殊な文字、用語ならびに記号の使用については紀要委員会に相談する。
5. 外国人名、外国地名は原語を用いるほかは、文中の外国語は活字体で表記し、なるべく訳語をつける。
6. 参考文献(図書および雑誌)は本文の最後一括して次のとおりに記載する。
著者名、発行年、論文名、図書・雑誌名、出版社
7. 抜き刷は30部までを無料とし、超える部分は執筆者の負担とする。
8. 原稿はWord又はテキスト形式で作成し、電子データと印刷したものを併せて提出する。
9. 校正は原則として2校までとする。
10. 掲載された論文の著作権は関西学院大学高等教育推進センターに属する。
11. 掲載された論文等は、原則として電子化し、関西学院大学リポジトリ等を通じてコンピュータ・ネットワーク上に公開する。

執筆者紹介（掲載順）

井上 明俊	関西学院大学学長室学長顧問
池田 瑞穂	関西学院大学共通教育センター准教授
内田啓太郎	関西学院大学高等教育推進センター准教授
水野 五郎	関西学院大学共通教育センター非常勤講師
Lisa Rogers	関西学院大学言語教育研究センター常勤講師
武田 俊之	関西学院大学高等教育推進センター教育技術主事
小田 秀邦	関西学院吉岡記念館事務室課長補佐（神学部業務主担当）
中村 洋右	関西学院大学教務機構事務部主査
永嶋 恒治	関西学院大学教務機構事務部課長補佐
原田 剛	関西学院大学法学部教授
成田 静香	関西学院大学文学部教授
藤野 真子	関西学院大学商学部准教授
西村 正男	関西学院大学社会学部教授
田 禾	関西学院大学経済学部准教授
韓 燕麗	関西学院大学経済学部准教授
大東 和重	関西学院大学法学部准教授
久保田哲夫	関西学院大学総合政策学部教授
瀬崎 旭	関西学院大学高等教育推進センター主事（2012年度） 関西学院大学研究推進社会連携機構事務部主事