



学校法人 電子開発学園

北海道情報大学

Hokkaido Information University



2019年
6月発行
通巻 第24号

FD・SDニューズレター

Hokkaido
Information
University

巻頭言

大学の教育研究について

経営情報学部長 渡部 重十

12世紀から13世紀の中世ヨーロッパに誕生した大学は知的生産の中心の場でしたが、16世紀に発展した科学、工学の知識形成を担ったのは専門学校やアカデミーの専門教育でした。19世紀以降には国家の支援を受け人材育成と研究開発の両面で大学は発展しています。ドイツで誕生した教育と研究を同時に大学で実施するという概念は20世紀に米国から世界に広まりました。日本の大学は、海外で発展していた様々な学問分野の理念を取り入れることで誕生し、世界標準となっているリベラルアーツとしての学部と学位取得としての大学院からなる米国の大学システムを採用しています⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾。

しかし、日本では、国立大学は研究を重視した理系中心に、私立大学は文系中心に発展しました。その後の大学進学率の増加、高等教育の大衆化、学術研究の高度化により第一線の研究を大学で推進する仕事は、教育とともに実施できるものではなくなってきました⁽³⁾。専門知識の氾濫と高度化に伴う社会からの要請は、米国の大学システムとは異なる

新たな人材育成と教育研究を大学で整備し実施することが期待されています。

このような状況のもとに大学における教育と研究の役割分担が必要という考えもありますが、世界の最先端の知識と技術を常に取り入れた講義や実習を実施し将来を担う学生に伝え、社会に輩出するには、大学での研究をおろそかにすることはできません。教育と研究を両立させることは大学教員の責務であると考えます。

大学進学者は将来の仕事に必要な高度な専門性を大学で学ぶことを期待しています。本学でも入学した学生のほぼ全員が専門知識と技術を習得し社会で活躍したいと考えています。大学は学生の期待に応える教育をしなくてはなりません。ここで米国流の大学システムである一般教育と専門教育を積み重ねる手法に矛盾が生じます。19世紀以前に戻り、大学では高度な教養を身につけ学問を正しく行い、専門知識と技術は社会に出てから学べば良いということにはなりません。多様な専門性と一般教育を大学の特性に合わせて再設計した教育を実施しなければ、進学者数の減少と社会の要請に対応できなくなります。大学のシステムを再設計するには、教職員の意識改革が必要です。

目次

- 1. 巻頭言..... 1
- 2. CDIOアジア地域会議2019参加報告..... 3
- 3. FD・SDフォーラム開催報告..... 6
- 4. イベントの企画・実施小委員会の活動報告..... 8
- 5. ICT活用による教育イノベーション推進小委員会の活動報告..... 9
- 6. 新しい教育方法検討小委員会の活動報告..... 10
- 7. 洋上研修報告..... 13
- 8. SD研修会参加報告..... 14
- 9. FD・SD関連行事および活動実績..... 16
- 10. 編集後記..... 16

日本の文部科学省は、大学を設置する際に事前に審査する制度から、設置の規制緩和と設置後の外部評価とを組み合わせたシステムに制度を転換してきました。大学教育の事後評価では、シラバスの整備、授業評価システム、教員の研究成果報告に加えて大学教員の教育能力を高めるための実践的方法（ファカルティ・ディベロップメント：Faculty Development、FD）への取り組みが評価されます⁽⁴⁾。授業評価などを行うことで、教育熱心な教員はさらに忙しくなり、教育に関心の薄い教員は昔ながらの授業を続けるという状態になっています。eラーニングはファカルティ・ディベロップメントの一つの方法ですが、eラーニングと学生の思考力の向上はイコールではありません。100人を超える大教室の授業は学生への教育効果は一般に高くありません。少人数クラスにするか、チューデント・アシスタントをつける、授業内容のフォローアップをすることが必要になります。添削も1つの手法です。15回の講義終了後に試験を行っている教員が多いことに驚かされます。試験は教員が学生の成績を付けるものであり教育ではありません。試験を行うことで学生は勉強し理解すると考えるのは間違いです。試験を教育の1つと捉えるのであれば、試験の解答を示し学生は何を理解していないか、どこで躓いたか教えなくてはなりません。学生は希望と期待を持って入学してきます。教職員は学生たちの成長と卒業の実現に導く義務があります。教育の質を保証することは当然のことです。

そのためにも、教職員、自らが変革し学生に向かわなくてはなりません。優れた研究者は優れた教育者とは限らないですが、優れた教育者は優れた研究者であると思います。

教職員が協同して、学生の成長を促し学生の希望と期待に応えるという大学の役割を実現するためには、事務職員と教員が対等な立場での協働が重要です。大学の経営をめぐる課題が高度化・複雑化していることによる事務職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント、SD）は重要となってきています。事務職員に求められる、高度化・複雑化する課題に対応する資質・能力には、コミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力、複数の業務領域での知見（総務、財務、人事、企画、教務、研究、社会連携、生涯学習、国際交流、大学入試など）、大学問題に関する基礎的な知識・理解などがあります。これらの業務には、学術的な経歴や素養が求められるものもあり、教員と事務職員という従来の区分にとらわれない組織体制の在り方を検討する必要があります。教員と事務職員との協働関係を一層強化するために、SDを推進して専門性の向上を図り、教育・経営など様々な面で、その積極的な参画を図って行かなくてはならないと考えます。

社会のあらゆる分野で急速な変化が進行する中で、産業界や地域等との連携など大学の枠を超えた取組や、教育研究の国際的展開等の戦略的な推進など様々な側面での改革が大学に求められています。こうした課題に対応

するためには、大学の運営の在り方について一層の高度化及びこれを担う事務職員の資質能力の向上が求められます。

大学の理念のもとに、大学の進むべき方向に向かって明確な意思決定を行い、的確に執行できる体制を整えることは必須です。大学の管理運営、教育や研究をするための環境整備、施設の拡充と整備、カリキュラムの構成、学生支援、財政などを強化しなくてはなりません。同時に、大学の教育と研究の自主性（自由）も確保する必要があります。

大学の主体は学生であるということを忘れがちです。深い知識に裏付けられた専門知識と技術を身につけた人を社会に輩出することが大学の目指す方向です。この方向性を教職員全員が共有し実現するために努力することで、豊かな感性を持ち成長した学生を社会に輩出できると考えます。

参考資料

- (1) J.S. ミル、大学教育について
- (2) M. ウェーバー、職業としての学問
- (3) 吉見俊哉、大学とは何か
- (4) 文部科学省資料「今後の大学設置基準改正の方向性について」、文部科学省資料「大学の事務職員等のあり方について」、中央教育審議会大学分科会大学教育部会資料「大学運営の一層の改善・充実のための方策について」、中央教育審議会大学分科会大学教育部会資料「大学設置基準の一部を改正する省令案の概要（スタッフ・ディベロップメント（SD）関係）」

CDIOアジア地域会議2019参加報告

情報メディア学部 情報メディア学科
准教授 谷口 文威

本学情報メディア学部隼田尚彦教授より依頼を受け、2019年3月24日から27日にかけて大連で開催されたCDIOアジア地域会議2019にサイモン・ソーラ教授と共に参加しましたのでご報告します。CDIOアジア地域会議は、CDIOネットワークに加盟しているアジア地域の教育機関関係者（および加盟希望者）が集まり、それぞれが行っている試みやその成果を発表したり、ワークショップ形式でCDIOに対する理解を深めたり、今後のアジア地域におけるCDIOへの取り組みを議論したりするものです。また、CDIOに加盟を希望しているアジア地域教育機関の発表を聞き、加盟を本部に推薦するかどうかを審査することも行っています。今回は、それらに加えて「新しい科学技術時代における工学教育の改革と開発」と題した会議も行われましたので、その報告も合わせていたします。

1. 「新しい科学技術時代における工学教育の改革と開発」会議

この会議は、海創大連科学技術交流センター（本会議の会場兼参加者の宿泊施設）において、3月25日に行われました。発表者はすべて中国の方々と、大学関係者および中国を代表するIT企業の方の取り組みを紹介するものでした。



発表のいくつかは、スライドと発表ともに中国語で行われましたが、希望者には無線機が貸与され、同時通訳が行われました。

会議のテーマの通り、科学技術による社会環境の変化により、教育もそれに対応していく必要があるとの話は、本会議の発表において共通する問題意識であるようでした。また、同時に、大学と企業との連携の重要性についても、ほぼすべての発表で主張されていました。

以下、行われた講演について、かいつまんでご紹介

いたします。

まずは、オーストラリアのクイーンズランド大学の李雪（Xue Li）教授より発表がありました。最初に機械学習や人工知能などの技術的な説明があった後、社会環境の変化と、技術者に対する社会的な要求について述べ、この状況下でどのような教育を行っているのか、クイーンズランド大学の取り組みについて発表されました。科学や工学の基礎知識を身に付けるのは当然だが、それだけでは十分ではなく、一般的なコミュニティに対しても説明できるコミュニケーション能力を身に付ける必要があること、また、問題を特定し、定式化し、解決策を講じる能力も必要であることを強調していました。このことは、CDIOにおいても同様で、CDIOスタンダードとして実施策が示されています。

次に百度の教育課GMであるGao Zhangさんが、IT企業と大学との連携による工学教育が相当進んでいることを、事例（eラーニングシステムの制作やVR教室）を挙げて紹介されました。百度はご存知のように中国における最大の検索エンジン企業であり、そのような企業が教育に注力し、教育機関を助けているという報告に感銘を受けました。

日本会津大学の程子学（Zixue Cheng）副学長の発表は、工学部の学生に対するデザイン思考教育において、CDIO的なアプローチがうまく行っているとの発表でした。MRIを怖がる子どもに対し、デザイン思考を使って解決する事例の紹介や、人工知能とデザイン思考は相互扶助できるという示唆は非常に興味深い話でした。また、TOPCARESという用語を紹介されました。恥ずかしながら不勉強でしたが、T（Technical Knowledge and Reasoning）、O（Open Minded and Innovation）、P（Personal and Professional Skills）、C（Communication and Teamwork）、A（Attitude and Manner）、R（Responsibility）、E（Ethical Values）、S（Social Value Created by Application Practice）の8項目からなる、社会に要求されているIT人材に必要な重要項目とのことでした。TOPCARESは、スキル以外の部分の項目にも多く着目しているという印象があります。

燕山大学のYongsheng Zhao副学長は、年度の総まとめプロジェクトとして、機械の設計をPBLで行っている事例を紹介されました。複数の科目を踏まえた上で、その理解と技術を総合的に利用するプロジェクトを年度の最後に用意するというのは、学生の学習に対する実感も伴いますし、効果的であると感じました。

大連東軟信息学院のQuan Guo副学長からは、先述したTOPCARES人材教育をブレンド型学習で行っているとの発表がありました。また、能力の評価においては企業の協力も得て行っており、大学と企業の友好的な協力体制の重要性について強調していた

印象です。

2. CDIOアジア地域会議2019

CDIOアジア地域会議2019は、3月26日と27日に大連東軟信息学院で行われました。また、いままでのアジア地域会議とは異なり、いくつかのテーマに分かれて別室で同時に発表が行われました。また、途中からは加盟参加希望校の選定会議に参加しなければなりません。そのため、ここでもいくつか選んでご紹介します。

前日の会議の発表において、何度も重要性が主張されていた、大学と企業との連携についてのセッション（University-Industry Cooperation and Integration in Engineering Education）が用意されていましたので、そちらに参加しました。

燕山大学のHui Bian准教授は、イノベーション能力とアントレプレナーシップを育む教育を行う上での工夫について発表されました。学内外のコンテストに応募するのを目的にしてカリキュラムが構成されているようです。メカトロニクスや、組込分野、ロボット工学などの分野において、最初は講義とゼミを含んだ基礎的な学力を育みつつ行うプロジェクト、その次は3週間かけて行うプロジェクト、最後は17週かけて実現するプロジェクト、というように、段階を分けて行っているとのことでした。また、コンテストに応募することを目標にしているものの、過度に競争に集中させないようにしないと注意していました。同時に、あくまでアントレプレナーシップを教えたのであって、アントレプレナーを作りたいのが第一義ではないという発言もあり、バランスを取るのが難しいのでは、という印象を受けました。企業とどのように連携するかは明言されていませんでしたが、機材協力およびプロジェクトの題材提供という印象でした。

インドのVel Tech Rangarajan Dr. Sagunthala R&D 科学技術大学Koteswara rao Anne教授からは、企業と大学の連携の一つとして、「教員」のインターンシップの紹介がありました。学生がインターンに行くのではなく、教員が行くとのこと。CDIOを学生に教育する上での問題点として、教員のCDIOスキルが不足している（プロとしてやっていける技術にかんする知識の不足や、そもそも企業での経験がないなど）ことにより、PBLを嫌がるなどの障害があったとのこと。それを解決するために採った手段でした。派遣先は主に製造業で、一部IT企業もあるようです。また、期間は14日～90日だそうです。内容や頻度については、ケース・バイ・ケースであり、相手企業との相談で決定するそうです。共同研究として実現されているものもあれば、企業の抱えている問題を教員が解決するという内容のものもあり、頻度についても、毎日会社に行くものもあり、週に3日会社で残りは大学のような場合もある

とのことでした。質疑応答では、教員のどの程度がそれに参加するののかとの質問が出ましたが、年に教員の10%が参加するとの回答でした。企業側からのインターンシップの評価シートが伏せられてしまったため、個々の評価にかんしては不明でしたが、この枠組に対する企業の評価自体は良いものようです。また、末永く友好的に協力していくことで、大学と企業にとってお互いにメリットがあると強調されていました。この取り組みにより、前述の問題が改善され、学生への好影響があったとのこと。

このセッションに参加後、CDIO加盟メンバー用のセッション（Workshop on CDIO 2030）に参加しました。2030年のCDIOはどのようになっているべきか、というテーマで行うワークショップです。



ワークショップでは、複数の教育機関でグループを作り、現状の教育におけるトレンドについて議論し、その後、それらについてステイクホルダー（「学長」「将来の卒業生」「企業のCEO」「教員およびスタッフ」）を念頭におきつつ、CDIOはどのように対応していくべきかについて議論しました。議論後、グループごとに発表を行い、それらを取りまとめたものをホワイトボードにファシリテーターが書くという順序で行いました。本学はRMUTTとグループを作り、議論しました。

取りまとめられた結果を以下に述べます。

教育におけるトレンドについては、「政府からの改善圧力（評価も含めて常に改善し続けるよう要求される）」「企業との連携」「コンテストへの積極的な参加」「インダストリー4.0への対応」「グローバル教育」などが挙げられました。

また、これらへの対応としてCDIOで進めていくべきこととして、「大学と企業との連携」「ベスト・プラクティスの紹介や、FDの方法についての紹介、オンラインでの教育用リソースの提供」「CDIOが卒業生に求めていることへの具体的な資料の提供」「CDIOでの研究成果へのリンク集」などが挙げられました。

このワークショップはアジア地域のCDIOメン

パーとしてCDIOに期待することは何であるかということへの共通認識を擦り寄せることを目的として行われたと感じました。同時に、加盟教育機関として積極的な発言を求められていることも強く感じました。また、ワークショップを通じて、どの国でも似たようなことが起こっているということも知れて有意義であったと感じます。

3. 学内ツアー

3月26日の午後からは大連東軟信息学院のキャンパスツアーが行われました。とにかく広大なキャンパスでした。未だに工事中であり、常に増築されているとのことでした。かなりの金額が投資されている印象を受けます。また、SOVO (Student Office & Venture Office) という施設も見学しました。



ここには80ほどのスタートアップ・アクセラレーターが参画しており、学生の起業に対して積極的な支援を行っている施設です。用意されているスペースも広大で、すぐに打ち合わせをできる場所や、作業場所もふんだんに用意されていました。説明によると、国際的に通用するアントレプレナーを育成するための各種リソースを用意したり、サマースクールや交換プログラムなども用意したりしているそうで、この分野の教育に注力しているさまが見て取れました。本学とは事情が違いすぎますが、参考ができる部分がないかについて、今後考え続けたいと思います。

4. CDIO加盟希望機関の審査会議

最終日はCDIOに加盟を希望する機関を審査し、推薦するかどうかの決定を行う会議に参加しました。今回の加盟希望校は7校あり、そのうち日本の高専が2校でした。そこでの議論については詳しく触れませんが、「機関を挙げての協力体制があるかどうか」「CDIOに参加してどのような貢献が可能か」「それを実現できる環境があるか」などについて、厳しく審査しています。前日のCDIOワークショップでも感じましたが、加盟後、継続してコミットする意思があるのかどうかについて非常に重

視している印象でした。厳しい意見を率直に交わすこのような場に参加するのは初めてであり、たいへん勉強になりました。

5. 会議を振り返って

今回の日程を振り返って、大学の置かれている環境は、国が違えども同様の厳しい環境にあり、また、似たような課題を抱えているという印象を受けました。その環境の中で、企業と連携し、社会的な需要も考慮した魅力あるカリキュラムを提供することの重要性を再確認しました。

また、継続した交流の重要性も痛感しました。今回の会議において、参加登録から会期中の相談まで快く引き受けていただいたのは、本学との提携校である大連東軟信息学院のLiu Jinbo先生でしたが、「情報大学の田中英夫先生と安倍事務局長には大変お世話になりました」とのことで、いろいろと骨をおってくださいました。また、筆者自身はCDIOの会議に参加するのは初めてでしたが、どのようなことをする必要があるかなどを教えていただいたのは、RMUTTのNatha先生でした。本学のいろいろなかたがたが長年交流関係を維持してきたからこそ、今回の参加が一層意義あるものになったと強く感じます。



最後に、急なお願いにもかかわらず、筆者の出張を認めてくださった澤井秀学長に感謝申し上げます。

FD・SDフォーラム開催報告

医療情報学部 医療情報学科 准教授 清水 芳行

1. はじめに

平成31年3月1日、平成30年度北海道情報大学FD・SDフォーラムを開催いたしました。

今回は「主体的学びの「新たな可能性を探る」とのテーマで、本学教職員101人の参加となりました。

開催に先立ち澤井 秀学長から、本学におけるこれまでのFD・SD活動の経過やその成果、活動の意義などについてのお話があり、その後、第1部として講演1「小樽商大における地域連携型PBL授業の取り組み」小樽商科大学商学部社会情報学科 准教授 大津 晶先生、講演2「授業の成否を左右する事前の授業デザインとシラバスのあり方」北海道大学高等教育推進機構 高等教育推進センター 特任准教授 山本 堅一先生、にそれぞれご講演頂きました。

また、澤井学長、内山 俊郎教授による成績評価についての講習も実施いたしました。

第2部では本学の教員による学内でのFD・SD関連活動についての報告がありました。

本稿では、今回のフォーラムの進行に沿って、それぞれの内容について報告させていただきます。

2. 第1部 講演1：大津准教授の講演

大津准教授の講演概要は以下の通りです。

- 1) タイトル：小樽商大における地域連携型PBL授業の取り組み
- 2) 講演時間：13:30～14:30（60分）
- 3) 講演内容：

(1) アクティブラーニングの定義

アクティブラーニングとは、「教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修参加を取り入れた教授・学習法の総称」であり、問題解決型学習や体験学習を含む。

学生をアクティブラーナーにする工夫やシステムは全てアクティブラーニングであり、教員が一方的に話している講義形式であっても、学生が何らかの問題意識を持ち、能動的に理解を深めていくような仕掛けがなされているならばそれはアクティブラーニングと言える。他方で、実験や実習であっても、マニュアルに従い形式的にやられている学習はアクティブではない。

(2) 小樽商科大学でのアクティブラーニング

平成18年頃からのキャリア教育についての教育方針の転換が、現在のアクティブラーニングの基礎となった。

また、平成24年からはアクティブラーニング教室の整備や図書館のコモンズ化などの環境整備を

進めた。

その後、全学的教学マネジメントによるアクティブラーニングの展開を進め、学内外へのアクティブラーニングの普及等を経て現在に至る。

(3) 大規模クラスのアクティブラーニング

ICTの活用や参加型の授業デザインの工夫により、学生相互が議論を深め、コミュニケーション能力の向上につながる授業設計は、大規模クラスであっても十分に実現可能である。



小樽商科大学 大津 晶 准教授

(4) 地域連携型PBL

社会人基礎力を養うことを目的として開始した。「オフキャンパスエデュケーション」の展開が狙いである。

I・II年次に担当し、地域との関わりの中で社会性の獲得など専門知識とは異なる実践的技能の習得を重視している。講義の内容としては、課題解決・プロジェクト実践型演習であり、グループ演習やフィールドワークなどを含んでいる。

課題・問題点としては、学生・教員・地域のこの講義に対する認識の相違、持続的・効果的な実施体制の構築、望ましい成績評価の在り方、などが挙げられる。

3. 第1部 講演2：山本特任准教授の講演

山本特任准教授の講演概要は以下の通りです。

- 1) タイトル：授業の成否を左右する事前の授業デザインとシラバスのあり方
- 2) 講演時間：14:30～15:30（60分）
- 3) 講演内容：

(1) シラバス作成の意義・作成方法

シラバス作成の最も重要な意義は、授業をデザインし、学習効果を高めることにある。また、カリキュラムに一貫性を持たせるためにも重要である。

日本型シラバスは、北米におけるコースカタログ（授業概要）と、授業初回に配布されるシラバスを包括したものであり、現在では教育の質保証

に対する根拠資料のひとつとして用いられるようになってきた。

授業設計時には、準備学修を含めた単位あたりの学習時間を意識しながら、授業の到達目標や適正な成績評価、個々の授業計画などについて検討し明示することが肝要である。

(2) 授業の目的・目標について

到達目標によって授業の内容は規定される。過度に簡単あるいは困難な目標設定は受講生の学習意欲を削ぎかねないため注意が必要である。

目的とは科目の存在意義、目標は授業終了時に到達すべき状態を指し、それぞれについて学修者に明確に伝わるように具体的な内容の記載を心掛ける必要がある。

(3) 教育評価・成績評価について

評価の目的は、①授業の到達目標に導くため、②授業を改善するため、③成績をつけるため、④大学としての説明責任を果たすため、である。

学修者が到達目標に達しなかった場合の責任はあくまで教員側にあると考えるべきであり、その場合、授業の改善が求められる。

評価に求められる要素としては、妥当性、信頼性、客観性、効率性があり、筆記試験やレポート、パフォーマンス評価などを総合的に判断する。



北海道大学 山本 堅一 特任准教授

(4) 授業計画について

授業計画とは、到達目標に達するために必要な学習経験は何かを考え、与えられた期間を有効に使ってそれらを経験させるためのスケジュールのことである。

計画策定においては、学生がアクティブに学ぶための動機づけを工夫する必要がある。

4. 第1部 講習：澤井学長、内山教授

澤井学長、内山教授による講習概要は以下の通りです。

1) タイトル：アセスメント・ポリシーを踏まえた

成績評価について

2) 講習時間：15:35～15:50 (15分)

3) 講習内容：

アセスメント・ポリシーとは、学習成果の評価について、目的や達成すべき質的水準、具体的な実施方法、などに対する学内の方針を記したものである。それらを授業科目レベルおよび教育課程レベルで定めることが求められている。達成すべき質的水準は検証可能であることが前提である。

大学のディプロマ・ポリシーとして、身に付けるべき能力（知識・スキル・心構え）が6項目定められている。

カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーの項目に対して複数の人材像やコンピテンシーを結び付けるものである。

人材像は、共通教育によるものと学科独自のものがある。



システム情報学科 内山 俊郎 教授

ディプロマ・ポリシーに対応するコンピテンシーの達成度を理解することで、関連する人材像の達成度が計算でき、さらに人材像と関連するディプロマ・ポリシーの達成レベルを評価することが可能であろうという考え方が、今回のアセスメント・ポリシー策定の基礎である。

5. 第2部 主な活動報告 (15:50～16:35)

本学教員から、以下のような活動報告がなされました。

1) 「主体的学びにつながる教育方法の検討と取り組み」 (20分)

新しい教育方法検討小委員会委員長 隼田 尚彦教授

2) 「学内英語化検討WGの取り組み」 (15分)

学内英語化検討WGリーダー 竹内 典彦教授

最後に全体の質疑応答があり、西平 順副学長の閉会挨拶をもって、今回のフォーラムを終了いたしました。

イベントの企画・実施小委員会 活動報告

経営情報学部 先端経営学科 教授 福沢 康弘

1. はじめに

FD委員会は2018年度より、従来のWGに代わり、「イベントの実施・企画」「ICT活用による教育イノベーション」「新しい教育方法検討」の3つの小委員会に集約・再編されました。当小委員会は各種FD行事の企画・実施を担当する小委員会です。2018年度は発足初年度ということもあり手探りながらの運営ではありましたが、以下の通り行事を実施しましたので、順に報告します。

2. 新任教員研修

2018年度は4月に3名、9月に2名の新任教員が着任しました。このうち4月着任の1名については前年度にすでに研修を受けていたため、残りの4名について新任教員研修を実施しました。それぞれ着任時に第1回研修を行い、10月に全員で第2回の研修を行いました。第1回研修は本学のFDに関する基本的知識を学ぶことを目的に、①本学のFD活動、②学生指導について、③ハラスメントについて、④本学の多様な学生について、の4項目で講習を行いました。また合わせて、本学独自のFD支援ツールであるCANVAS講習も実施しました。

第2回講習は、国際コラボレーション報告会を新任教員の先生に参観していただきました。本学の国際交流活動について理解を深めるとともに、学生たちの生き生きとした様子に触れてもらうことができました。

3. ピアレビュー

例年通り、前期・後期とも全教員がレビューを行い、CANVASに記入、事後検討会を行いました。

4. 授業評価アンケート

例年通り、前期・後期の授業を対象に授業評価アンケートを行いました。回答率（回答数÷出席学生数）は通年で101.83%となり、目標である回収率100%を達成することができました。

2018年度授業評価アンケート実施結果

履修者数	出席学生数	回答数
11,411	7,716	7,857

回収率101.83%

ただし、これはデータを取得できたサンプルのみでの数字であり、非常勤講師担当科目を含めた全授業で完全に実施できているわけではありません。次

年度も引き続き、全授業で完全実施を行い、かつ回収率100%を達成できるよう、小委員会として支援体制を作っていきたいと考えています。

5. FD・SDフォーラム

2019年3月1日にFD・SDフォーラムを開催しました。テーマは「主体的学びの新たな可能性を探る」としました。本学では2019度から学科横断型のプロジェクト授業がカリキュラムに加わりました。授業実施を前に、先行する他大学の取り組みを学ぶことは意義のあることだと考え、小樽商科大学商学部社会情報学科准教授の天津晶先生に、「小樽商大における地域連携型PBL授業の取り組み」と題してご講演いただきました。

また、シラバスの記載内容が改訂されたことに伴い、あらためてシラバス作成の理念を学ぶため、北海道大学高等教育推進機構高等教育推進センター特任准教授の山本堅一先生をお招きし、「授業の成否を左右する事前の授業デザインとシラバスのあり方」と題してご講演いただきました。

フォーラムの詳細につきましては、本誌別項をご参照ください。

6. カリキュラム・アドバイザーボード会議（中止）

例年同様、9月7日に開催すべく準備を進めていました。本学の喫緊の課題である「多様な学生への対応」をテーマに、「多様な学生の満足度向上に向けたカリキュラム改正」について各学科から発表し、アドバイザーからご意見をいただくことになっていました。

しかし前日の9月6日に発生した胆振東部地震に伴う全道停電で、本学の施設が使用不能になったことから開催中止となりました。

なお2019年度からはアドバイザーボード会議の開催方式が変更され、「カリキュラム、ディプロマ」に関する会議と「アドミッション」に関する会議を交互に隔年開催する予定となっています。2019年度は「アドミッション」に関する会議の年度となります。実施主体は入学者選抜委員会およびアドミッションセンターです。

7. おわりに

本小委員会では2019年度も昨年度同様、さまざまな行事を開催する予定です。昨年度の各種行事の開催に関し、関係各位には多くのご協力をいただきました。厚くお礼申し上げますとともに、2019年度も引き続きFD活動へのご協力をいただきますようお願い申し上げます。

ICT活用による教育イノベーション推進 小委員会の活動報告

経営情報学部 システム情報学科
教授 長尾 光悦

本小委員会は、北海道情報大学の学生にとって有効なICT教育環境を検討するため、平成30年度から設置されたものです。現在、本学では、学生へのiPadの無償貸与や、学習支援のためのeラーニングシステムであるPOLITEの運用、教育改善のPDCAサイクルを実現するためのCANVASの運用、電子教科書の導入など、様々なICTを活用した教育環境の実現と運用を実施しています。しかしながら、学生の多様化やアクティブラーニングをはじめとする新しい教育方法の浸透などによって、現在提供している教育環境を時代に合った適切なものに改変していくことが必要とされています。本小委員会では、本学のICTを活用した教育支援環境を見直し、より効果的な環境の実現を目指しています。

全学的な改善を行うことを目指しているため、以下のように各学科から1名以上、事務局から1名の委員を選定し、計7名で小委員会を構成することとしました。

【構成メンバー】

委員長：

長尾 光悦（システム情報学科）

委員：

内山 俊郎（システム情報学科）

向原 強（先端経営学科）

酒井 雅裕（医療情報学科）

安田 光孝（情報メディア学科）

藤原 孝幸（情報メディア学科）

市川 泉（情報センター事務室）

平成30年度は、全5回の小委員会を以下の通り開催しました。

【開催日】

第1回小委員会 平成30年5月21日開催

第2回小委員会 平成30年6月18日開催

第3回小委員会 平成30年8月9日開催

第4回小委員会 平成30年9月26日開催

第5回小委員会 平成31年1月29日開催

平成30年度は、ターゲットを「無償貸与iPad」、「eラーニングシステムPOLITE」の二つに絞り改善方法を検討しました。

iPadについて

本学では、現在、学生に対して4年間、iPadを無償

貸与しています。各学科におけるiPadの利活用方法について調査し、現行のままiPadを貸与するか、他機種へ変更するかを検討しました。また、各学科における意見収集も行いました。その結果、新たな講義形態の実現等の観点から、先端経営学科、及び、システム情報学科においてiPadから他機種へ変更することが決定されました。

機器変更にあたり、両学科の要望に基づき価格、スペックの面からどのような機器が適切であるかを検討しました。また、実際の機器を購入し、要望が満たされているのかを確認しました。この結果、平成31年度から貸与機器としてヒューレットパッカー社製のタブレット型PCであるX360（以下、図参照）を採用することとしました。



出典：日本ヒューレットパッカーWebサイト

POLITEについて

現在、本学では、eラーニングシステムPOLITEが運用されています。POLITEは、初期バージョンであるPOLITE、次期バージョンであるPOLITE2の二つが運用されており、教員や科目によって利用しているバージョンが異なります。

このような状況は、学生の混乱を招く可能性があります。また、POLITE及びPOLITE2において採用しているMoodleのサポート終了、運用しているサーバの老朽化の問題から次期eラーニングシステムをどのようなものとするのかを検討しました。

検討の結果、POLITE、及び、POLITE2の二つのシステムを平成31年度で廃止し、Moodleの最新バージョンを用いた新たなPOLITEを構築運用することとしました。

これに伴い、POLITE及びPOLITE2の利用状況の調査、新POLITEにおいて必要とされる機能についての意見収集を行いました。これらの結果に基づき、新POLITEで実現する機能、移行期間、教員に対する利用説明会の実施などを決定し、令和2年度より、新POLITEの実運用を開始することとしました。

新しい教育方法検討小委員会の活動報告

情報メディア学部 情報メディア学科
教授 隼田 尚彦

1. はじめに

新しい教育方法検討小委員会では、コンピテンシーに基づくカリキュラムとHIU教育モデルを構築するために、主体的学びの実践を行うための各種方策を検討しています。学生が主体的に学ぶことを支援するには、eラーニングや双方向授業を支援するICTの活用や学生体験型・参加型科目の充実が不可欠で、「教える」から「学ぶ」教育方法を実践することが求められます。また、自ら学ぶためのモチベーションをどのように醸成するかも重要な課題と考えます。本小委員会では、特にPBLや学生の国際的な意識の涵養、教育にゲームを取り入れるなどの実験的な取り組みを中心に、モチベーション向上や考える力やコミュニケーション能力の向上を図ることに取り組みながら、それらをカリキュラムの中に取り入れるための工夫を検討してきました。

2. 自ら学ぶことを支援する環境を検討するために

国際的な工学教育のフレームワークの一つであるCDIOが本学の取り組みと合致するところが多いこともあり、金沢工大に続く日本で2校目の大学として、昨年3月にCDIO Initiativeへの加盟が認められました。2018年6月には、金沢工大で開催されたCDIO国際会議に穴田教授、清水准教授、ソーラ教授、明神教授、隼田の教員5名が、学生2名（情報メディア学科4年の中村翔太、同3年の田中結衣。学年は当時）と共に参加しました。4編の実践報告を行うとともに、CDIOの基礎講座の受講や学生のCDIOアカデミー参加などの試みを行いました。また、3月には、大連でのCDIOアジア地域会議にソーラ教授、谷口准教授の2名が参加しました。また、国際会議

の報告会を兼ねて、CDIOの考え方を伝える講習会を1月11日に開催しました。国際コラボレーションの実施に合わせて、RMUTTにおけるプログラミング教育でのCDIO実践について、同校CDIOマスタートレーナーであるJaithavil先生の講演会と授業見学なども実施しました。

enPiT2への参加も継続しています。ビジネスシステムデザイン分野は2019年度が3年目の参加となり、セキュリティ分野にも参加を開始しました。

しかしながら、CDIOアカデミーもenPiT2も、学科間の参加状況などに偏りがあり、これらの取り組みを全学的なカリキュラム検討やHIU教育モデルの構築に役立てるための準備が整ったとは言いがたい状況にありました。そのため、2018年度は、学内教職員に対するenPiT2やCDIOへの理解を深めることに注力しました。

また、本学の教育環境の実情やアクティブラーニング等の実施、一部実習科目の教育効果などを考慮して、授業時間の変更の検討も行いました。

2.1 CDIOとenPiT2に関する取り組み

CDIOの講演・報告会や講習会はこれまでも行ってきましたが、「工学教育のフレームワーク」であるという冠から、その中身の正しい理解が進んでいないと感じています。しかし、CDIOは、すでに工学以外にもその裾野を広げつつあり、本学の取り組みと極めて整合性の高いフレームワークです。そこで、本学の直面する具体的な問題や本学でも少なくとも何人かの教員が取り組んでいる事柄についてピックアップして理解を促そうと考えています。2018年度は、報告会の他に、RMUTTのCDIOマスタートレーナーであるJaithavil先生が国際コラボレーションの引率として来学された9月4日に、同氏によるプログラミング教育におけるアクティブラーニングの実践について講演会を開催しました。プログラミング教育担当者を中心に16名の参加を得て、



Jaithavil 先生の講演



Jaithavil 先生の初級プログラミングの授業の様子

熱心なディスカッションが行われました。また、RMUTTでのワークショップ期間には、本学の引率教職員がJaithavil先生の初級プログラミングの授業を見学させていただきました。講演内容と合わせて、教授方法をイメージすることができました。その際、カリキュラムに関する情報収集も行いました。

CDIO国際会議とアジア地域会議に関しては、CDIOサブWGメンバーに加え、学内でCDIOに興味を持っている教職員とCDIOに関連する取り組みをしている教員に参加してもらうことにしています。その観点から、3月に大連東軟情報学院でのアジア地域ミーティングには、アントレプレナーシップセンター長である谷口先生に参加してもらいました。参加希望の方は、ソーラ先生か隼田までご連絡ください。

CDIO国際会議に併設して開催されたCDIOアカデミーでは、本学情報メディア学科の2名の学生が参加しました。アジア・ヨーロッパ各国から50を超える応募があり、その中から10カ国14大学の学生39名が選抜されましたが、日本からは本学が唯一の参加校でした。ドローンの未来を考えることがテーマでしたが、機械工学をはじめとする工学系学生の中で、英語力と知識の双方で、かなり難易度が高かったようでした。それでも、自分のできることを探し、わからないところは何度も質問するなどの食らいつく姿勢がみられ、参加後のインタビューでもその点についての発言が見られました。国際コラボレーションを経験した上位学生（浮きこぼれ）の次のステップとして、今後の参加も検討するべきだと考えます。また、背景の調査から提案、プロトタイプ作成までを行うこの取り組みは、本学のプロジェクト科目でも実施できるでしょう。国際コラボレーションやプロジェクトトライアル（ステップアッププロジェクトI）といった科目の参考になると考えます。

enPiT2の取り組みについても既に紹介はしてあ

たものの、これまでの参加者に偏りが大きく見られたことから、6月25日に新しい教育方法検討小委員会の拡大委員会として学内に開いた形で講演会を実施し、教職員23名の参加を得ました。また、2018年度のenPiT2のビジネスシステムデザイン分野への参加者は11名（うち、1名が途中脱落）で、内訳は先端経営学科4名（3年生）、情報メディア学科6名（3年生）、医療情報学科1名（4年生）でした。学生たちは、事前学習として谷川先生によるPHP講習、安田先生と隼田によるヒューマンインターフェースの座学と演習を前期に受講し、夏休み期間には、外部講師によるファシリテーション講習やほこだて未来大学でのサービスデザインに関するサマースクールにも参加しました。後期には、2グループに分かれてプロジェクト活動を行い、12月にはほこだて未来大学での発表会に参加しました。成果物は、本学メディアデザイン展でも展示しました。セキュリティ分野には初めての参加で、1名（情報メディア学科3年生）が登録しました。2019年からは、本格的に参加予定です。

これらの取り組みは、今後も継続しながら、本学のカリキュラムにどのように反映するかを検討することになります。手始めとして、2019年度の国際コラボレーションの運営に一部の知見が用いられる予定です。

2.2 プロジェクト学習に関するその他の取り組み

後期には、情報メディア学部のプロジェクトトライアルIの授業見学を2回（マシュマロチャレンジ、企画発表会）実施しました。マシュマロチャレンジの見学には、15名の教職員が参加しました。マシュマロチャレンジを見学された先生方の中には、その場で実際に学生と同じチャレンジを体験された方もおりました。マシュマロチャレンジは、チームビルディングを学ぶゲームです。乾燥パスタとマスキングテープ、紐、マシュマロ、はさみを用いて



CDIOアカデミーの様子



マシュマロチャレンジの様子

タワーを作るゲームで、最も背の高いタワーを作ったチームが勝者となります。アイスブレイク的な要素も持ちつつ、試行錯誤の重要性や役割分担などについて学びます。ゲーム後の振り返りとその後の再チャレンジによって、PDCAサイクルを体験することもできます。企画発表会は、プロジェクトトライアルⅡ（2019年度前期前半開講）で制作するものの企画案やプロトタイプを発表するプロジェクトトライアルⅠの最終課題です。

国際コラボレーションの報告会も、これまで参加を希望する学生を対象としていたものを、FDの一つとしても位置付けて実施しました。また、学科横断型科目の一つであるプロジェクトトライアル（ステップアッププロジェクトⅠ）のために各学科が提供できる資源についても検討しました。

この他、プロジェクト科目や演習科目等で成績評価するのに有用なルーブリックの講習会も検討しましたが、スケジュールが合わず、2019年度に持ち越すこととしました。

2.3 eスポーツなどの活用を考える取り組み

シリアスゲームやゲーム感覚を取り入れた教育方法、eスポーツの教育への活用方法などを検討する「新世代の学生に対応する教育環境検討WG」を設置し、新世代の学生のモチベーションを高めながら主体的な学びへ導く方法の検討を始めました。

2.4 学内英語化に関する取り組み

例年通り、イングリッシュラウンジを実施しました。参加者を増やすために、事前のテーマ発表や個別の学生へのアプローチなどに取り組みました。また、イングリッシュデイを実施し、当日およびその前後で開講した授業内で、英語に触れる取り組みをしました。全学で25名の教員が参加し、英語での講義、英語の専門用語の解説、TED等の映像視聴など、様々な取り組みが行われました。イングリッシュフォーラムでは、穴田有一教授が「Earthling～私は地球人～」のテーマで講話を行いました。英語に触れる科目の調査は実施できなかったため、次年度に行う予定です。

2.5 その他、アクティブラーニングの実施を助ける試みの調査など

授業時間を変更し開講コマ数を14コマに減らしている他大学の動向を調査し、本学で実施する場合を検討しました。この取り組みは、アクティブラーニングを授業内に取り入れやすくし、さらに本学の教育に影響を及ぼす気象状況や時間割が組みにくい現状を打破するのにも役立つことが期待できるものです。1日の授業終了時間が遅くなるなどのデメリット

も考えられますが、前期終了が2週間早まることで、実習室を使用するプログラミング等の演習科目を集中講義形式で開講することができ、冷房の効いた実習室で授業を行うことで夏の熱中症対策にも役立つ上、プログラミング等の教育効果の向上も期待できます。

また、アクティブラーニングの定義を明確にし、授業内でのアクティブラーニングの実施状況を調査する予定でしたが、シラバスに記載することとなったため、見送りました。代わりに、アクティブラーニングに関する記載すべき内容について教務課に情報提供を行いました。また、年度末にデータが集まることから、シラバスの内容から実施状況を調査するのは、2019年度に持ち越すこととしました。

2017年度から実証実験を行ってきたリコーアプリ検証・検討WGでは、複数の教員が授業に取り入れて実証実験を継続していますが、残念ながら、参加教員がほとんど増えていませんでした。3月19日にリコーアプリの大幅アップデート版に関する説明会を開催し、次年度からの新たな参加を呼びかけました。

3. おわりに

これらの取り組みや近年の入学生の特性を踏まえて、コンピテンシーの変更やカリキュラムの改善の方法、上位層学生を問題解決型人材として育てる方策などを検討することが求められていますが、それらについては、今後、同様の取り組みを継続するとともに、検討していきたいと考えます。

ミニコラム ルーブリックの活用

アクティブラーニングなどを評価する際に、そのプロセスや質を評価することになります。そのような場合に有効なのがルーブリックを使った評価です。

ルーブリックは、いくつかの評価項目に対して、各レベルの典型的な状況を評価尺度として記述します。縦軸に評価項目、横軸に評価尺度を配置した評価表で、各記述内容をチェックリストにしたり、丸囲みしたりすることで、評価の理由がわかるようになっています。これにより、一人一人コメントを書く作業が軽減されるだけでなく、学生も何を頑張れば成績を向上できるのかがわかるようになっていきます。

洋上研修報告

総務課 係長 中田 圭亮

平成31年2月9日から2月17日までの日程で、日本経済青年協議会主催の第50回日経青洋上研修に参加いたしました。この研修は、全国各地から集まった異業種や立場の異なる研修生との共同生活において、自らが設定した課題の解決にチームとして取り組む研修です。自らが考え、決断・行動し、意見の違いを受け入れ、調和する大切さを感じ、国際化のリーダーとしての自己発見と成長を促すことを目的としています。

第50回目となる今回の日経青洋上研修は、「グローバルな視野で日本を見つめ自分の役割を創ろう」という目標を掲げています。アメリカ（ロサンゼルス等）及びメキシコ（エンセナダ）での視察を通して、自身の価値観や将来の考え方を見直し、広い視野を持って自分の可能性を見出すことを目的として、全国各地の様々な企業から29名が参加いたしました。

研修会は、5班に分けられた参加者の自己紹介から始まり、講義研修では、古河電気工業（株）の桐村晋次顧問より「自分のキャリア（働き方、学び方、生き方）を創る」、クリエイティブマネジメント研究所の福田 徹講師より「職場のメンバーを統率して問題に取り組み、原因をつかんで解決に導く」と題して講義を受けました。講義研修の後は各班に分かれて班別討議を行いました。ただ講義を聞くのではなく、実際に様々な状況に関する考えを出し合うという実践的な班別討議で、各人の職場や業務における現象・問題点から課題を設定し、解決に向けた討議を行いました。私の班は「部下の育成がうまくいかず悩んでいる」を課題とし、議論を交わしました。

《 視察 》

研修では異文化における価値観や歴史を体感するため、次の2カ所を視察いたしました。

①「全米日系人博物館」

全米日系人博物館は、日系アメリカ人の歴史と体験をアメリカ史の大事な一部として伝えるアメリカで最初の博物館です。この博物館にある「コモングラウンドーコミュニティの心」では、1885年以降、アメリカに移住した日本人が体験した様々な苦労や成功、彼らが作ってきた独自の文化、コミュニティが紹介されていました。当時の写真や看板、収容所などの展示を通して、日系アメリカ人がどのような生涯を送ってきたのかが理解でき、自らのアイデンティティに対する強い思いが伝わりました。その思いがあったからこそ、アメリカへ移住した日本人が「日系一世」として移民となって過ごしてきた貴重な体験を後世まで語り継ぐことができたのだと強く感じました。

②「ロサンゼルス・タイムズ社」

ロサンゼルス・タイムズ社はダウンタウンにある歴史的で美しい本社で、創刊号の紙面や、1890年代の印刷機、初めての月面着陸を伝えた号外などが展示されています。時代の流れと共に情報は簡単に手

に入るようになりましたが、正確な真実がいつも手に入るわけではなく、いつの時代も確かな情報源が必要であり、同社の発行する日刊紙「ロサンゼルス・タイムズ」は常に質の高い紙面を提供して、その確かな情報源としての役割を果たすという経営方針が、人間倫理、職業倫理にもとづいた「Quality First」であることに共感を受けました。

《 洋上研修報告会 》

研修最終日に、班別討議のまとめとして洋上研修報告会が行われました。私の班では、次のとおり課題を掲げ、問題点の書き出しから解決に向けた具体的な行動計画等、討議した結果を報告しました。

I. 課題 「部下の育成がうまくいかず悩んでいる」

II. 職場で見られる現象・問題点（←たくさんの現象・問題点を書き出し絞り込む）

- ・部下がすぐに答えを求めて自分で考えない
- ・過去のやり方にとらわれ、効率化や工夫を自らしない

III. 核心的な原因（←ロジックツリーで原因の究明）

- 原因① 適正なコミュニケーションがとれていない
- 原因② スモールゴールがない
- 原因③ 自分の仕事がきちんとできない

IV. 課題及び課題達成に向けた行動計画（←最終的に班での行動計画を作成）

課題① 私たちが部下1人ひとりに合ったコミュニケーションをとる。

行動計画 → 部下とのコミュニケーションを円滑にするためミーティングを定期的に行い、1人ひとりと気軽に会話できる環境を作る。

課題② スモールゴールを設定する。

行動計画 → 部下社員を育成するために年度ごとに目標を立て、面談を通して達成状況を確認し、フォローする。

課題③ マネージャーとしての仕事を徹底する。

行動計画 → 上司と連携して会社の方針や部署の目標を確実に伝えることで部下と意識をひとつにして仕事を進める。

この研修に参加して、「グローバルな視野で日本を見つめ自分の役割を創ろう」という目標を実践するために次の3点が大切だと感じました。①自分の関心、経験、価値観、感情、思考等は、自分が育った環境に大きく左右される。わかったつもりで、準拠枠により決め付けないこと。②現在だけを見るのではなく、過去に何が起きていたのかも理解することで、更に未来が見えてくる。類推力を持って考えること。③相手が抱える問題点を会話のうちに共有し、問題解決へ向かうコミュニケーション力を高めること、の3点です。

また、問題や課題に対する気付きの視点や目標の設定、解決策の立案と実施、そして何より最後に行動する力こそが求められており、それに必要な実践方法を学ぶことのできた意義のある研修となりました。

SD研修会参加報告

本学では、SD研修の一環として、日本私立大学協会北海道支部主催の道内私立大学職員向け階層別研修会（「初任者研修会」「中堅実務者研修会」「課長職相当者研修会」）に参加しています。

昨年度本学から参加した3名より、それぞれ以下のとおり報告いたします。

初任者研修会参加報告

国際交流・留学生支援課、教務課（兼務）

小田島 敬太

1. はじめに

平成30年6月7日（木）、8日（金）に、日本私立大学協会北海道支部主催の「初任者研修会」に参加しました。本会は『私立大学職員としての初任者心得』～基礎知識の修得～を研修主題として、基調講演ほか7つの講義と班別での自主研修で構成され、道内私立17大学57名の職員が参加しました。

2. 基調講演、講義内容

基調講演は「私立大学職員としての初任者心得」と題して、近年の私立大学を取り巻く社会環境の分析によって、日本の高等教育に占める私立大学の役割の大きさ、抱える課題を読み解き、また、大学史の視点から、過去～現在に渡る大学の役割の変遷、そして私立大学が今後どう変わっていくべきかをお話いただきました。私立大学は、少子化、グローバル化、ユニバーサル化（高校卒業生の50%以上が大学進学するという現状）といった様々な問題に直面しており、そうした問題に対応し生き残っていくためには、まずはその中で働く教職員自身が意識を変え、変化の原動力とならなければいけないということを学びました。

基調講演のほかに設けられた7つの講義では、「私立大学職員の基本心得」「私立大学の歴史」「応接とその心得」「私学関係法令の解説」「文書取り扱いの基本」「学校法人会計基準の基礎」「学生からの相談への対応について」といったテーマで講演を頂き、事務的な基礎知識から、対人面での心構えまで幅広く学ぶことができました。特に、「学生からの相談への対応について」では、学力・性格ともに幅広い学生が在籍する現代の大学における学生対応について、心理学的な視点から、踏まえておくべき前提知識を学ぶことができ、大変参考になりました。

3. 自主研修

研修会初日後半に行われた自主研修では、班別に各自が大学職員として働く中で抱える不安や疑問について議論しました。全体をとおして、学生とのコミュニケーションについて話題に上げる班が多い印象でした。職員は学生にとって最も身近な大人・社会人であると同時に、特に若手職員は年齢的にも学生に近く、気軽に相談し易い相手でもあります。そうした特殊な存在として、学生とどのような距離感で、どのような話し方で接していくかは、その時々でのシチュエーションや、職員ごとの性格なども関係してくるためはっきりとした答えは出ませんでした。自分が学生にとってどのような存在か、それを踏まえたうえで学生とどう接していくべきかを考える良いきっかけになりました。

4. おわりに

今回の研修をとおして、新任職員として覚えておくべき前提知識を大学史・法律・事務・対人関係と幅広く学ぶことができ、また、現代の大学が置かれている厳しい状況を知ることができました。本学が今後も永く生き残り、社会に貢献していくためには、過去の慣例に囚われず、常に変化し続け、より“魅力のある大学”を目指さなければいけないと感じました。そして、“魅力のある大学”には、“魅力のある教職員”が必要不可欠です。そうした職員になれるよう、今回の研修で学んだことを忘れず、自己研鑽を続けていきます。

中堅指導者研修会参加報告

会計課 主任 佐藤 真美子

1. はじめに

平成30年7月12日～13日に、日本私立大学協会北海道支部主催の「中堅指導者研修会」に参加しました。研修主題は『私立大学の諸情勢と中堅指導者の役割』～リーダーとしてのスキルアップ～というテーマで、道内私立18大学25名の職員が出席しました。

研修会では、基調講演、2つの講義とそれに伴う研究討議や、参加者からの提出テーマに沿って班別研修が行われ、2日間に渡り、熱い議論が交わされました。

2. 基調講演、講義内容

基調講演「私立大学の諸情勢について」では、日本私立大学協会の現状や役割、私立大学の現状と問題点、「高等教育無償化」や「人生100年時代」などこれから注視すべき動向についてお話いただきました。講義では「中堅指導者に期待すること」

と「職員の対人コミュニケーションとリーダーシップ」というテーマでお話いただき、中堅指導者層として、どう行動し考えるべきなのか、非常に勉強になりました。

3. 研究討議、班別研修

研究討議では、まず中堅指導者としての現状や求められるスキルについて議論しました。「指導者」という立場は皆少なからず難しさを感じていました。まずは、“相手の目線に立つ”という意識を持ち、柔軟性をもった対応を心掛けていきたいと思えます。次に大学の特色について情報交換を行いました。近年、地方大学の存在意義が問われる中で、各大学特色を持った教育が求められています。英語教育や国際交流に力を入れたり、実学系総合大学として地域に根差した大学を目指していたり、各大学様々な取り組みがされていました。しかし、一方で“大学”という性質上、なかなか文化を変えられない大学もありました。大学を変えるには、教職協働で改革に取り組むことが求められる時代になるのではないかと思います。

班別研修では、理想の上司像や業務改善について議論しました。理想とする上司像については、向上心、安心感、的確な判断、臨機応変など様々な意見が出ました。これらの意見は、今後の自分たちのあるべき姿だと思います。業務改善については、多忙な業務の中ではありますが、数年後、十数年後を見据え、まずは現状の問題点を把握し、業務効率化を考えていく必要があると思えました。

4. おわりに

18歳人口の減少に伴い、大学運営への影響も多くあるという現状の中、これまでの慣習にとらわれず、限られた資金、人材をいかに有効活用していくかを教職員全体で考えていくべきだと思います。そのため、常に周囲の情報へのアンテナを向け、広い視野をもつことが大切なのではないかと考えます。

平成30年度は、中堅指導者研修会を含め、様々な研修会、セミナーに参加しました。研修会等で得たネットワークを有効に使い、今後の業務にも活かしていきたいと思えます。

課長職相当者研修会参加報告

法人本部 財務課 課長 杉下 功

1. はじめに

平成30年7月26日（木）、27日（金）に、日本私立大学協会北海道支部主催の「課長職相当者研修会」に参加しました。研修主題は、『管理職の役割と

リーダーシップ～マネジメントスキルの確立～』で、道内私立14大学25名の職員が参加しました。

2. 基調講演・講義内容

1日目の基調講演として、酪農学園大学の谷山 弘行理事長から「管理職の役割とリーダーシップ 教職協働時代へのパラダイムシフト」と題して、「学校法人を取り巻く社会情勢の変化」、「学士課程教育の構築に向けて」、「私立大学の改革の課題」、「私立大学における教学行政の確立」について講義を頂きました。

1日目の講義では、「管理監督者のためのメンタルヘルズ講座」として、職場におけるメンタルヘルズの対象、職場での対応、ストレスチェック制度、職場復帰支援について講義を頂きました。近年重要視されているメンタルヘルズの重要性、難しさなどをあらためて感じました。

2日目の講義では、「管理職に求められる職場のマネジメント」として、管理職としての職場のマネジメント「目的、目標・リソース・活用」や「問題解決力とコミュニケーション力の基本」、職場での「報告・連絡・相談」の意味目的と「相談力」について講義を受けました。

また、ワークショップとして、グループに分かれ「解決志向の対話力、チーム力を高める」として、コミュニケーション方法、グループ相談の進め方の実践を行いました。実際に行うことで自分が職場で実践できることなど参考となることが多くありました。

3. 研究討議

1日目と2日目にわたり、事前に各参加者から集めた討議したいテーマについて、班別に意見を交わしました。討議内容は、「人材活用のためのマネジメント」、「寄附金募集戦略」、「聴覚障害学生に対する授業支援」等、テーマは多岐にわたり他大学各参加者から率直な意見や、各校での対応事例など多く聞けて非常に参考になりました。

4. おわりに

2日間の研修に参加させて頂き、課長職としての役割を改めて学ぶ良い機会となりました。課長職として学ぶべきこと、反省すべきことが多くあり、今回の研修内容についても、時折再確認することが必要と感じました。特に研究討議では、他大学の状況や課長職としての苦労話などを聞くことができ、考えさせられることや「こうした考え方もあるのか」など得るものがたくさんありました。今回の研修会に参加することで得たものを、業務に役立てていきたいと思えます。

FD・SD活動 行事实績（平成30年度後期）

日 程	行 事
10月1日(月)～1月29日(火)	後期ピアレビュー実施期間
10月17日(水)～12月19日(水)	イングリッシュラウンジ（10回実施）
10月23日(火)	enPiT 後期PBLキックオフ
10月25日(木)	新任教員研修会（国際コラボレーション報告会）
10月29日(月)～11月16日(金)	平成30年度 後期（前半）授業評価アンケートの実施
10月31日(水) (10月29日～11月2日)	第2回（2018年度）北海道情報大学イングリッシュデー実施
11月21日(水)	プロジェクトトライアルI チームビルディング（マシュマロチャレンジ）の授業参観
12月7日(金)～8日(土)	enPiT 後期PBL最終発表会（はこだて未来大学）
1月7日(月)～1月29日(火)	平成30年度 後期（後半）授業評価アンケートの実施
1月11日(金)	CDIO2018報告会
1月17日(木)	イングリッシュフォーラム
3月1日(金)	2018年度北海道情報大学 FD・SD フォーラム
3月25日(月)～3月27日(水)	2019 CDIO Asian Regional Meeting参加

FD委員会、小委員会等の活動実績（平成30年度後期）

委員会・WG名	月例ミーティング等日程
FD委員会	10/30(火)、11/27(火)、12/25(火)、1/29(火)、2/27(水)、3/26(火)
イベントの企画・実施小委員会	10/9(火)、12/3(月)、1/23(水)
ICT活用による教育イノベーション推進小委員会	1/29(火)
CDIOサブWG	11/14(水)
教育方法調査サブWG	11/12(月)、12/10(月)、1/7(月)、2/18(月)
学内英語化検討WG	10/10(水)
新世代の学生に対応する教育環境検討WG	12/6(木)、2/7(木)、3/7(木)

編集後記

教職員のみなさまが常日頃感じていらっしゃることに「学生の多様性」があると思います。誤解を恐れずシンプルに「組織」として大学を見れば、企業などと同様、所属する人の多様性は前提として考えなければ「よりよいあり方」は模索できません。私自身でも困難を伴うことは度々ありますが、日頃のFD・SDにおける研修、研究がその多様性に対する積極的な「解」に結びつくように意識を新たに取り組みたいと考えています。

情報メディア学部 情報メディア学科 准教授 酒井 雅裕