

高等教育研究開発センター

活動報告

平成30年度に高等教育研究開発センターが主体的に関与した業務は以下の6点である。このうち、1及び2については、前年度から継続して関与しているものである。また、当センター単独の取り組みではなく、全学的な取り組みに当センターとして一定の関与をしたものである。

1. 全学的な教育改革に関する報告及び提案
2. 「地域人材育成プラットフォーム」の運営及び開発
3. 全学的FDの企画・運営
4. 教学IRの活動推進
5. manabaの全学的普及
6. キャリア教育の整備

1. 全学的な教育改革に関する報告及び提案

本学に限らず、全学的な教育改革は喫緊かつ継続的な課題である。本学では、3つのポリシー策定やカリキュラム・マップ作成、ナンバリングの実施などを通じて、教育に関する方針の明確化・可視化に努めてきた。平成30年度においてもこの方針は継続されており、当センターは全学教務委員会や総合教育機構教育等企画会議等を通じてこれに関与してきた。

特に平成30年度の成果として挙げられるのは、「2020年度時間割編成の基本方針」策定である。共通教育が全ての学生に深くかかわるものであるため、学士課程カリキュラムの体系化を達成するためには共通教育においても一定の体系化が必要である。同時に、共通教育において着実な能力の育成を図ることにより、学士課程カリキュラムの基盤としての共通教育の役割も明確になる。この点を踏まえ、基本方針が策定された。これに基づく具体的な改革が次年度の課題である。

2. 「地域人材育成プラットフォーム」の運営及び開発

「地域人材育成プラットフォーム」（以下、「プラットフォーム」と略記する。）は平成29年度から運用を開始した本学独自の学部横断型教育プログラムである。

平成30年度は、プラットフォームWG及びその下位に置かれたかごしまキャリア教育プログラムWG及び鹿児島地域リサーチ・プログラムWGの活動に関与し、プラットフォームと各プログラムの改善に取り組んだ。具体的には、スタートアップ科目の運営方法見直しや高度共通教育科目の開発などを行った。これにより、プログラム受講に関心を持つ学生の負荷を軽減すると同時に、より高い学習成果が期待できると考えられる。

また、修了者に対して発行を計画してきた「社会人移行シート（仮称）」の記載項目や様式等について検討を行い、「学修履歴書」として発行することとした。最初の修了者は平成31年度末に輩出される予定であり、それに合わせて開発を行った。

3. 全学的FDの企画・運営

FD (Faculty Development) とは、直訳すれば「大学教授団の職能開発」という意味であるが、我が国においては「大学における授業改善・教育改善の取り組み」というニュアンスでこの言葉が使われることが多い。近年、大学は授業改善や教育改善のための組織的取り組みが求められている。

本学においても全学的なFD委員会を設置し様々なFD活動に取り組んでいる。高等教育研究開発センターは、そのような取り組みについての企画立案を担当している。

FD委員会が所掌して全学的に取り組んできたものとして、「新任教員FD研修会」及び「学生・教職員ワークショップ」の開催、「FDガイド」の発行、あるいは大学地域コンソーシアム鹿児島との共催となる「FD・SD合同フォーラム」が挙げられる。また、平成30年度からの新たな試みとして、優れた授業を実践している教員を表彰するものとして「ベストティーチャー賞」制度をスタートさせた。なお、SD (Staff Development) とは「(教員ではなく) 大学職員の職能開発」のことである(ただし、これは我が国特有の表現であり、大学の「Staff」とは語義としては教員と職員のいずれもが内包され、例えばイギリスなどでは上記の「FD」の意味で「SD」が使われている)。

上記のうち、平成30年度において本センターがその企画立案及び実施について中心的な役割を演じたものとして、「新任教員FD研修会」、「FD・SD合同フォーラム」、「学生・教職員ワークショップ」が挙げられる。「新任教員FD研修会」は平成29年7月2日から平成30年7月1日の間に本学に採用された新任教員全員を対象として「単位の実質化と授業時間外学習を踏まえた教育活動の設計」といテーマで開催された。「FD・SD合同フォーラム」は、鹿児島県内の高等教育機関(大学及び高等専門学校)の教職員を対象に、「高等教育機関の新たな役割と教職協働のあり方」というテーマで開催した。また、「学生・教職員ワークショップ」は学生と教職員の交流の場であり、平成30年度は学内のアクティブ・ラーニングのためのインフラの整備状況を踏まえ、「学生の主体的な学びを加速させる」というテーマを取り扱った。

いずれも盛況であり、参加者からの感想もポジティブなものが多く、FDとして一定以上の意義が認められるものであった。

4. 教学IRの活動推進

IR (Institutional Research) とは、大学の機能を改善・向上させるための調査活動である。高等教育研究開発センターでは、全学の教育機能を向上させることを目的とした「教学IR」を実施している。具体的には、学生の成績や履修状況等のデータやアンケート調査で得られた回答情報を収集し、本学の教育活動や学生の学習状況に関する分析活動を進めている。

平成30年度は、学生の学習習慣や学習成果の把握を目的とした大学IRコンソーシアムアンケート(平成30年度実施分)、学生生活の実態や大学へのニーズの把握を目的とした学生生活実態調査(平成29年度実施分)、3年に一度実施されている卒業生調査(平成30年度実施分)の回答データの分析を行った。また、アドミッションセンターより依頼を受け、平成26年度入学生の入学後追跡調査にも従事し、各入試形態を経て入学した学生の特徴を明らかにした。いずれの分析結果も報告書としてまとめ、全学FD委員会や大学ホームページを通じて全教職員に公開している。

さらに平成30年度は、大学IRコンソーシアムアンケートを一部の学生を対象とした紙アン

ケートから Web による全数調査に移行した。今後も Web による全数調査を継続させ、学生の学習状況を明らかにしながら、本学の教育活動の改善につなげていく。

5. manaba（マナバ）の全学的普及

平成30年度は manaba の全学導入 1 年目であった。1 年目は、約 8 割の学生が何らかの授業で manaba を利用していた。一方で、学年により偏りがある点、利用されているコース数が学部・学科によって偏りがある点など、全学的普及に向けた課題も見受けられた。

平成30年度は manaba の全学的な普及に向けて、主に (1) manaba 講習会の開催 (2) オプション機能の導入を行った。令和元年度以降も継続して講習会の開催やオプション機能の拡張を図る予定である。

(1) manaba 講習会の開催

平成30年度は、郡元キャンパスで 5 回（前期 2 回、後期 3 回）、桜ヶ丘キャンパスで 1 回、合計 6 回の講習会を実施した。講習会では「これから manaba を利用する教員向け」や「既に manaba を利用している教員向け」など対象者に合わせて幅広いテーマを用意した。

例えば、「これから manaba を利用する教員向け」として manaba の概要や操作方法などを扱う講習会を、「既に manaba を利用している教員向け」として、オプション機能の紹介や manaba を活用した授業事例報告などを含む講習会を実施した。この他にも、英語教員向けの講習会、医学部・歯学部所属の教職員向け講習会も実施し、参加者のニーズに合わせて講習会の内容をデザインした。

(2) オプション機能の導入

manaba に関連するオプション機能の導入を行い、manaba の利便性の強化を行った。平成30年度に行った主なオプション機能に「授業支援ボックス」と「授業収録配信システムとの自動連携」が挙げられる。授業支援ボックスは、紙で作成されたレポートやコメントシートなどを manaba に自動でアップロードすることができるシステムである。

授業収録配信システムとの自動連携は、授業収録配信システム（平成29年度に導入済み）を用いた manaba で動画を公開・編集を支援するためのオプションである。これにより、授業動画そのものや授業中に学生が行った発表等を manaba で容易に公開できるようになった。

6. キャリア教育の整備

高等教育におけるキャリア教育は、平成23年4月実施の大学設置基準（第四十二条の二）にて義務化され、「社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援」することが学校教育としての重要な役割であることが明文化されている。本学においては、平成11年の中央教育審議会によるキャリア教育実施の提唱後、平成13年度より「キャリアデザイン」が開講されたものの専門の教員が不在のため当時の厚生課が対応し、平成18年度からは就職支援室に引き継がれた背景がある。そのため、平成23年度にて示された7つの課題、すなわち「入学前段階や入学初年次における、後期中等教育からの円滑な接続や学びへの意欲を向上するための教育上の配慮」「教育課程の中に位置付けられたキャリア教育」「入学から卒業までを見通したキャリア教育」「身に付けるべき知識や能力の明確化と到達度の評価」「一人一人のキャリア形成を促進させる支援」「男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育」「後期中等教育と高等教育の連携」については、就職支援センターによる「一人一人のキャリア形成を促進させる支援」としての「就職相談員の配

置」を除いては、取り組みが追い付いていない状況である。

平成30年度は、まず「教育課程の中に位置付けられたキャリア教育」及び「身に付けるべき知識や能力の明確化と到達度の評価」への取り組みの第一歩として、平成29年度までの多数のゲスト講師による授業内容を大幅に見直し、初年次の学生を主な対象としたキャリア教育科目として、新たなプログラムの開発を試み、学習目標の明確化及び評価指標の設定を行った。また、授業内容の一部に「男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育」を取り入れた。

次に、「入学から卒業までを見通したキャリア教育」についての本学としての方向性を探るために、全学部へのヒアリング調査を実施した。次年度は、ヒアリング調査の結果を基に、各学部の就職委員及び就職担当者などとの検討を踏まえつつ、初年次教育から専門教育への段階的なキャリア教育の在り方を確立させていく予定である。

高等教育研究開発センター

スタッフ紹介

伊藤 奈賀子（センター長 専任教員）

センター発足から2年となりました。期待される役割の大きさと現実に動かし、変えていける制度や枠組みとの狭間で常に迷いながら日々の業務に当たっています。やりがいもあり、仕事は充実しているものの、果てしなく増え続ける業務に圧迫される研究を不安に感じているところです。

出口 英樹（専任教員）

鹿児島大学に着任して5年目、総合教育機構 高等教育研究開発センターの専任となって3年目を迎えました。「共通教育の実質化・高度化」、「学士の質保証」そして「地域人材の育成」が総合教育機構のミッションであり、高等教育研究開発センターの使命はそのバックボーンを構築することだと理解しています。

私自身の専門は教育行政学・高等教育論であり、大学（高等教育）に関する政策、法規、行政、制度が研究対象です。その知見を実際の大学運営や教育改革に活かせるよう、常に理論と実践の架橋を意識しながら職務に従事したいと考えています。

中里 陽子（専任教員）

教学 IR の業務に従事しています。平成30年度は大学が実施している多くの学生アンケートの分析を担当しました。アンケートで得られた具体的な数値を提示しながら、本学の教育活動や学生の学習状況の特徴を全教職員に共有し、本学の教育改善につなげたいと考えています。

森 裕生（専任教員）

manaba や授業収録配信システムなどの教育に関連するシステムの管理・運用を担当しています。とはいえ、システム開発などを専門としているわけではなく、教育関連のシステムを活用した大学生の学習支援や授業改善に関する研究を行っています。システムを活用することでどのように授業を拡張していけるのか、どのように学生を支援できるのか、といったことを日々考えています。

高丸 理香（専任教員）

キャリア教育の業務を担当しています。平成30年度は着任間もないこともあり、手探りの状態でしたが、共通教育センター、グローバルセンター、アドミッションセンター、就職支援センター、男女共同参画推進センター、学部の就職委員の皆さまに助けられながら、何とか乗り切ることが出来ました。最近、大学周辺の食べ歩きがマンネリ化してきたので、新しいお店の開拓をしつつ、本務に邁進したいと思います。

精松 恒久（学生部教務課 課長）

教務課は、現在4係1室の組織で教務関係事務に携わっており、総合教育機構に関する事務も担当しています。教育改革等の大きな目標達成にも寄与しつつ、日々の業務においてはスケジュール・ファーストをモットーに、何をすべきかを模索しながら役割を全うしていきたいと考えておりますので、今後ともご協力、ご支援方よろしくお願いいたします。