

私は2012年に立正大学に赴任し、今年で5年目となる教員である。赴任する前は「どのように授業を行うのか」など、ほとんど考えたことがなかったが、同僚の教員に話を聞いたり、日本私立大学連盟の新任教員向けFD推進

ワークショップに参加したりすることによって、これから何十年間が続く教員生活の目標が定まっていた。それは「学生だけでなく私自身にとっても、授業が自分を成長させる場となり、授業を楽しく有意義にできるよう、その改善に努力すること」である。その後、私は学部のFD委員となり、学内外のFD活動に目を向けるようになった。2014年度に参加したgaccoのオンライン講座「インタラクティブ・ティーチング」では、対面授業にも参加し、具体的に実践的なアクティブラーニングの手法を学んだ。本講座の修了生とは、今でも授業改善についての情報を交換している。

具体的な授業実践について紹介したい。私は経済学部で主に教養科目とゼミナールを担当している。300人

私の授業実践

教育現場の最前線から

学生の自主的な学修を促す 仕組みづくり

田中有紀 ●立正大学経済学部准教授

を超える授業から、10人程度の少人数の演習までさまざまな。ほとんどの授業で、開講後の早い時期に、授業の進め方や難易度について学生に簡単なアンケートをとっている。これによって自分の授業の進め方の癖や学生の不満

を把握し、早めに改善することができる。もちろん、中には改善が難しいものもあるが、学生がなるべく快適に授業を受けられるよう配慮する姿勢を見れば、その後の学修意欲が増す効果もある。また、学期末に行われる授業改善アンケートでは、私自身がアンケートにきちんと向き合い、結果を有効に生かそうとしていることを毎回伝えている。学生にとっては、同じ時期に受講しているほとんど全ての授業で似た内容のアンケートに答えているため、「アンケートに答えること」自体がルーティン化し、適当に済ませていることがある。それではアンケートの意味がない。アンケートが次年度以降の授業改善に役立つということを積極的に示すことにより、自由記述欄のコメントも増え、授業の改善点をより多く指摘して

もらえるようになった。

授業では、まず、知識の定着を疎かにしてはならないと肝に銘じている。「東アジアの文化と社会」という科目では、穴埋め形式のスライドと配付資料を用い、5回の小テスト、最後に期末試験を行って、段階的な知識の定着を図っている。授業で配付した資料は学内の共有ストレージにアップし、学生がいつでも自由にアクセスできるようにしている。大人数の講義では、どうしても学生の理解度に差が生じる。もちろん、授業で聞き逃したところは後で質問に来るよう促しており、オフィスアワーに来る学生もいるが、共有ストレージは学生の不安を解消する手段の一つであると考ええる。

また、受講生の多寡に関わらず、教員が一方的に話すだけの形式にせずに、アクティブラーニングを取り入れている。学んだ知識を用い、いかに論理的な思考ができるかを訓練するため、配付資料の中に毎回いくつか「問い」を作り、学生が自分の考えを書く欄を作って、時間をとって書かせ、何人かの学生に答えてもらっている。

学生同士で議論させるという方法もあるが、私はそれより前に、まずじっくり一人で考え、自分の言葉で論述させる方法を採用している。小テストの中にも論述問題を設

け、希望者にはコメントを付して返却している。論述問題は、今回の授業の時に、よく書けている解答を読み上げ、どこが良かったのか(どのような書き方をすれば点数につながるのか)をなるべく具体的に知らせている。論述の仕方に問題があるような答案(問題の意味を理解していない、要求する内容が書けていない、人に伝わる論理的な文章になっていない、授業の内容について明らかに誤解があるなど)については、そのまま読み上げることはしないが、どのようにすれば良い論述になるかを具体的に示すようにしている。時間はかかるが、何度か行くと、しだいに学生の論述レベルが上がる実感もあった。

少人数の授業、例えばゼミナールでは、まず自分の考えをまとめさせ、その後は2人で、最後は全員で意見の交換を行うことが多い。最初から全員で議論をしないのは、自分の意見がまとまる前に他人と議論することを得手とする学生が多いからである。彼らは自分の考えをすぐさま言語化し、相手に伝えることが苦手なのであって、決して自分の考えがないわけではない。社会に出れば、すぐさま自分の考えをまとめ、他人といきなり議論をする技術も必要だろうが、少なくとも大学という場では、じっくり自分で考えることが重要だと思っている。

また、授業で課すレポートに、ルーブリックによる評価を採り入れている。ルーブリックは、学生に与える課題を構成する要素ごとに、評価の基準を詳細に説明したものである。レポートを返却する時にルーブリックを付すことで、学生は評価の理由が分かり、フィードバックになる。しかし、ある授業でレポートを返却する時、ルーブリックを付したものの、学生の反応をいまひとつ実感することができなかったことがある。もちろん、ルーブリックをよく読み、自分のレポートについて、何が十分で何が不足していたのかを理解した学生もいたかもしれないが、大部分は成績だけを見て、単位が取れたことを確認できればそれでよいという態度であった。そこで、もう少し何か有効に使える手立てはないかと考え、ルーブリックをあらかじめ配付し、学生がそれを見てレポートを書き、レポートを書いた後は、学生同士でルーブリックに基づいて採点をする（ただし最終的な点数は教員が決める）という作業を行った。その結果、今まで、ただ「書けばよい」「文字数を満たせばよい」という態度で書いていた学生が、ルーブリックに示されるさまざまな基準を考慮しながら、それを満たすよう何度も書き直し、レポートを仕上げるようになった。また、学生が書いた

レポートを学生自身が見ることによって、「客観的に見ると、自分たちのレポートがいかに不十分か」「人に伝わる論理的な文章を書くことがいかに難しいか」を理解できたという学生もいた。ルーブリック本来の使い方とは異なるかもしれないが、少なくとも学生の論述力向上には役に立っている。また私自身、レポートの評価基準を詳細に定めることによって評価をしつかり行うことができるようになった。さらに、「そもそも私の授業内容は、レポートが要求するものに見合っているか」「私は学生のどのような能力を測りたいのか」などを明確にすることができた。

多くの教員が行っていることだが、私もオフィスアワーなど、授業以外の時間にも学生の指導を行うようにしている。もちろん、授業以外の時間は校務や研究などもあるため、全ての学生に対応できるわけではない。しかし、さまざまな工夫によって、なるべく多くの学生に接し、質問に答え、学習の補助になれるよう努力している。その一つがサブゼミナールの実施である。授業とは別に1コマの時間をとり、主に私の研究室でゼミを行っている。内容は主に外国語の習得であるが、レベルもそれぞれ異なるので、基本的には自分で勉強してきてもらい、分か

らないところを指導する形式を採っている。サブゼミナールの時はなるべく気楽な雰囲気になるよう、お茶やお菓子を準備し、勉強のほかに、学生生活や就職活動の悩みなども話しながら進めている。通常の授業とは違った気楽な雰囲気の中で、質問もより活発になり、また、学生が授業や大学に対してどのようなことを思っているのかを聞くこともできる。始める前は、私にとって大きな負担になるのではないかと思っていたが、なるべく準備の負担がかからない形式にした上で、授業以外に学生と向き合う時間を1コマ設けることによって、翌週の授業の方向性や学生指導の方針が決まったりして、長期的に見ると授業や学生指導全体が円滑に進むようになった。また、特にゼミナールでは、授業以外にグループウェアやメッセージアプリなどのインターネット上の資源を活用することにより、学生と教員の連絡のみならず、学生同士の連絡を促している。その場合、なるべく学生にとって身近なツールを使うよう配慮している。多くの教員にとっては、いまだメールが主たる連絡手段であり、情報教育の面で学生がメールを使いこなせないのは問題ではあるが、学生、特に1年生にとっては、メールで資料をやりとりすること自体がハードルとなる場合があり、結

果として自主的な学修を阻害している。また、自分専用のパソコンを持たず、スマートフォンのみという学生も少なからずいる。できるだけスマートフォン上で資料を共有でき、気軽に連絡もとれるような環境を整えることにより、授業以外の自主的な学修を促すことができる場合もある。例えば、ゼミで使うプレゼン資料を事前に、いつでもどこでも見られるようにしておけば、授業の前に学生が自分の考えをまとめ、授業で積極的に議論ができるよう準備しておくことができるし、学生がグループ発表を行う時は、メッセージアプリで気楽に連絡を取り合い、学内のどこかに集合してディスカッションすることもできる。

以上述べた取り組みは、まだ効果が出ていないものも多い。また、同僚には授業改善に熱心な教員が多く、教員同士でも意見交換が行われるが、その時に自分の授業の不足点を認識したり、他の教員の授業の方法から示唆を受けることも多い。今後さまざまな取り組みを続け、常にそれを大学内外で共有しながら、FD活動を推進していきたいと考えている。

新設看護学部を目指すもの

森田 せつ子 ● 姫路獨協大学看護学部長

はじめに

2016年4月、姫路獨協大学看護学部（以後、本学部）は定員80名を擁する新学部としてスタートした。全国の看護系大学は、2016年は6校の大学において学部および学科の新設があり、246校（254課程）となった。日本の全大学のうち、3校に1校が看護系の学部・学科を設置する時代である。ここでは、看護系大学の急増の背景と本学部の目指すものについて述べたいと思う。

1 看護系大学増加の背景

1980年代から少子高齢化が急速に進み、人口構造や疾病構造が大きく変化し、医療の高度化や専門分化が進む一方、医療の場は病院から在宅へ、治療から

予防へと変化し、さらに患者主体の医療へと質的な転換も見られるようになった。こうした保健医療を取り巻く環境の変化に伴って、看護にも多様な役割が期待されるようになり、質の高い看護職人材の確保のために大学レベルの教育が期待されるようになった。看護師不足も大きな背景の一つでもある。

厚生労働省も1985年に「看護制度検討会」を設置し、1987年には、看護職員の能力の拡大や質の向上と同時に、魅力ある看護教育を行うことが必要だとする報告を行った。その後、1992年に「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が成立をみた。

1994年には、大学基準協会が「21世紀の看護学教育」において、看護系大学や大学院の必要性を提言した。このような状況を背景にして看護教育の大学化の機運が高まり、看護系大学が増加したと考えられる。

2 姫路獨協大学看護学部を目指すもの

(1) 看護学部としての看護教育の特徴の明確化

高校の進路説明会に参加すると、同じ看護師資格を得るのに看護系大学と専門学校の違いはどこにあるのかという質問がある。それに対して、以下のような説明を行っている。

① 大学と専門学校では学校教育法における位置付けが異なり、大学は深く専門の学芸を教授研究することを目的としているのに対して、専門学校は看護師という職業に必要な能力を育成することを目的としていること。

② 国家資格への対応教育という点では、両者に変わりはない。大学では「看護」を学ぶと同時に、社会の動向を踏まえて、日々新しく変化し創造されいく看護学を「学問」として学びながら、新しい状況に応じて判断することや、新しい知見を見いだす能力などを大学で学ぶ。このような専門性や総合性が、看護系大学で学ぶことの意味と考えられること。

学部としてスタートしたばかりの現状では、このような一般的で漠然とした内容の説明となるが、今後は、2011年に「大学における看護系人材養成の在り方

に関する検討会」が示した「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」を参考として、各教員の教育・研究上の特徴を生かし、何が本学部における教育の特徴なのかを明確な言葉として表すことが必要であると考ええる。

(2) 地域ケアの構築と看護機能の充実を図る

本学が設置されている姫路市も少子高齢化が進行し、生涯にわたる健康支援が必要となっている。このような中、開かれた学部づくりを目標に掲げ、地域の文化的特性に根ざした健康増進活動の実践によって、地域ケアの体制づくり、ケアネットワークづくりなどに貢献したいと考えている。そのためには、教員の教育力および看護実践力の充実を図らなければならない。

(3) 保健医療福祉チームの一員として多職種との連携・協働を目指す

看護が関わる医療、福祉、保健、行政などの各種サービスにおいて、「患者中心」「サービスの利用者中心」を基本的な考えとして、多職種との連携・協働を図るとともに、保健医療福祉サービスの継続性を保証するために、継続看護、在宅看護、地域保健、学校保健などと連携して、切れ目のない看護サービスを行うことが重要である。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

校訓「人になれ 奉仕せよ」の 実践と展望

規矩 大義 ● 関東学院大学学長

1 中学関東学院の設立

1919年、アメリカ・バプテスト伝道協会の支援を受け、横浜・三春台の地に「中学関東学院」が設立された。1899年、明治政府から、全国の私立学校を公認する代わりに公認校での宗教教育を完全に禁止する訓令が出されていたが、初代院長の坂田祐と設立者チャールズ・B・テンネー宣教師は、キリスト教主義を貫くために公認校の特権を捨て、認定校としてスタートする道を選択した。「関東学院中学校」ではなく、「中学関東学院」とした名称に、その決意が込められている。

坂田祐は、中学関東学院の第一回入学式で「人になれ、奉仕せよ」という言葉を入学生に贈った。キリストの教訓をもって人たるの人格を磨き、キリストの愛の精神を

もって奉仕するという意味をもつこの言葉は、現在まで脈々と続いている関東学院の建学の精神を端的に表した校訓となった。坂田祐は、「これは私が祈って、上（神）から示された言葉であった」と述べている。

2 奉仕の精神を実践するセツルメント事業

1928年、関東学院は、東京帝国大学に次いで日本で2番目に社会福祉事業「セツルメント」をスタートさせた。校訓にある「奉仕」の精神を実践するため、生徒と教員が横浜の特に貧しい地域の長屋を1部屋借り、寝泊まりしながら学びの機会を提供した。貧しさを分かち合いながら人々の生活相談に乗り、夜間労働学校を開き、子どもたちに勉強を教え、夏にキャンプを行うなど、貧しい中にも希望の灯を点すための活動を展開した。貧し

い人たちに寄り添おうというその精神は、困窮する人々に手を差し伸べるだけでなく、むしろ人々が自立する道を切り開くことを助ける働きを目指したものであった。

関東学院のセツルメント活動は、他の社会福祉事業と異なり、その基調にはキリスト教的人道愛があった。学生たちもこの精神によって奉仕に当たった。セツルメントのあった地域では、多くの人たちから信頼され、順調に続けられていた。しかし、時代は軍国主義に向かい、社会の貧困や抑圧について論じ实际的な社会改良と救済活動を行うことが、社会主義として弾圧の対象となった。



子どもたちの学習支援

これに関わる学生たちが逮捕され、関東学院社会事業部は閉鎖。そして、約10年の活動をもってセツルメントも閉鎖された。セツルメント活動は、社会貢献と実践教育を併せ持つ「サービスラーニング」として発展。関東学院の教育の根底に脈々と受け継がれている。1

990年から継続しているタイの山岳少数民族に対するボランティア活動も、その一環である。学生と教員が現地に赴き、水道工事や、各種施設の建設、生活環境調査などを実施してきたが、異文化の村人たちと協力しながら奉仕する中で、学生は机上では学べない生きた知恵を学んでいる。関東学院は、2009年、創立150周年に向けて、「関東学院グランドデザイン」の目的と使命をまとめたが、その中心はもちろん「奉仕教育」(サービスラーニング)である。

3 関東学院の源流

1884年、横浜港からモダンな外国文化が入り、活気に溢れていた時代、港を見下ろす横浜・山手に、アメリカ・バプテスト伝道協会は、アルバート・A・ベンネット宣教師を校長として「横浜バプテスト神学校」を設立した。同校が設立された10月6日は、関東学院の創立記念日となっている。アルバート・A・ベンネットは、日本人のキリスト教伝道者育成に情熱を注ぐとともに、1896年の三陸沿岸大津波の際に在日外国人代表として被災者支援に尽力したり、人力車の車夫の生活向上のための活動を行うなど、社会貢献活動に積極的に取り組ん

だ。関東学院の根底に流れる奉仕の精神の最初の体现者であり、横浜・山手の外国人墓地に眠る彼の墓碑には「He lived to serve.」と刻まれている。

ベンネットの精神と働きを継承しつつ、1895年には、キリスト教の伝道に必要な学力と教養を身に付けることを目的として、アメリカ・バプテスト伝道協会のアーネスト・W・クレメント宣教師が、札幌農学校の第一期生でクラーク博士の薫陶を受けた渡瀬寅次郎を院長に招き、東京築地の居留地に「東京中学院」（後に東京学院）を設立した。東京学院では、渡瀬院長の「万事実力涵養第一主義」という教育理念の下、厳格な規律に基づく徹底した少人数教育が行われた。

この二つの源流は、横浜バプテスト神学校が福岡バプテスト神学校と合同して日本バプテスト神学校となり、さらに、日本バプテスト神学校は東京学院に合流して東京学院神学部となっていく。のちに、この東京学院の神学部と高等学部が関東学院に合流し、二つの源流の精神は関東学院において長年にわたって受け継がれてきた。

4 関東学院大学の設立と展開

関東学院大学は、1944年に開設された関東学院航

空工業専門学校（後に工業専門学校）と、1946年に開設された関東学院経済専門学校を母体として、1949年に新制大学として設立された。開学当時は工学部と経済学部の2学部体制でスタートしたが、戦後日本の高度成長に合わせて、1959年の神学部の設置、そして1968年の文学部設置を皮切りに領域を拡大。1991年に、公私協力方式による小田原キャンパスの開設と合わせた法学部の設置、2002年に関東学院女子短期大学を改組転換した人間環境学部の設置、2013年の看護学部の設置など、現在では10学部（2017年4月からは11学部）を擁する総合大学へと発展してきた。

1884年、第一の源流となる横浜バプテスト神学校は、教員3名、生徒5名の小さな船出であったが、2016年5月現在、大学・大学院、中学校・高等学校2校、小学校2校、こども園2園を擁し、1万4540名が在籍する総合学園に発展している。とりわけ、大学においては、これまでに11万4000名余の卒業生を送り出し、社会の各分野において広く活躍している。

5 産学連携による研究の推進

関東学院大学は、設立以来、建学の精神に基づく実践

的な教育・研究活動を推進するため、産学連携を積極的に推進してきた。前身の専門学校であった1940年代から、工学分野で産学官連携ともいえる事業を行い、1962年には、世界に先駆けてプラスチック上のめっき技術実用化に成功。「人になれ、奉仕せよ」の精神に基づき、この技術を社会に役立てるために、特許を取得せずに技術をオープンにしたため、日本有数の自動車メーカーの量産車に採用されたほか、今では世界中で携帯電話やコンピュータなどの電子機器に活用されている。

ブラめっきの実用化に成功してからは、1964年に同じ神奈川県北久里浜に敷地を購入して工場を建設し、1965年から久里浜工場を稼働。同事業は1969年に関東学院大学から分離独立し、関東化成工業株式会社として設立された。この表面処理分野の技術開発と産学連携をさらに進めるため、2002年に表面工学研究所を設立し、(財)横浜企業経営支援財団が運営する横浜金沢ハイテクセンター・テクノコアへ研究拠点を移転。2010年には、研究領域の拡大のため材料・表面工学研究所となり、国内外の多くの企業との共同研究や技術提供、技術者育成を行ってきた。2017年には、現在の小田原キャンパスを「国際研究研修センター」として再整備

し、材料・表面工学研究所を中心とする関東学院大学の研究拠点、技術者育成拠点を開設する予定である。

関東学院大学の産学連携事業の実績については、文部科学省の「平成26年度大学等における産学連携等実施状況について」において、「前年度と比較して実施等件数が大きく増加した機関」として全国3位、「特許権実施等件数」が全国7位（私大1位）、「研究者1人あたりの特許権収入」が全国9位（私大5位）、「外国企業との共同研究費受入額」が全国25位（私大6位）という結果からも確認することができる。

6 社会連携教育の推進

関東学院大学では、教育においても、個別の授業やゼミナール活動によって数多くの社会連携・社会貢献活動が行われてきたが、全学的な取り組みとしては有効に機能していなかった。そこで、企業、自治体、地域などとの教育における連携を組織的に強化するため、2014年にその窓口となる社会連携センターを開設し、全学体制を整備した。大学の「知」の社会への還元として公開講座、社会人の学び直し講座などを開講するほか、産官学連携、小中高大連携、地域連携、ボランティア活動な

どにおける社会と大学をつなぐ活動を行っている。

社会連携センターの整備は、大学教育の質的転換という社会の要請を踏まえたプロジェクト型の科目導入など、学部教育においても有効に機能している。2016年に人間環境学部を改組・設置した人間共生学部では、3年次の前期（5セメスター）にプロジェクト科目のみを履修し、海外留学、長期インターシップなどのほか、企業や地域と連携したさまざまなプロジェクトに取り組みながら実践的に学ぶカリキュラムを設定している。この前身となるプロジェクトでは、地域の空き家をリノベーションし、シェアハウスとして活用する事業等を行っている。また、2017年に新設予定の経営学部では、東証一部上場企業から地域企業まで10社と連携して社会連携教育のプラットフォームとし、アドバイザリー・ボードとして教育改革や人材育成像について議論するとともに、ビジネスプランを提案する授業での発題や評価、ゼミナール活動での産学連携を推進する。同じく2017年に法学部に新設予定の地域創生学科では、地域課題の異なる神奈川県内の10の自治体がそれぞれ科目を担当するほか、自治体、NPO法人、消防機関、自衛隊などと連携したフィールドワークを中心にした演習科目を設置

する。このような学部教育における社会連携スキームの組成も、社会連携センターが機能しているのである。

7 「関東学院グランドデザイン」と「未来ビジョン」

横浜開港150周年を迎えた2009年、関東学院は創立125周年を迎えた。この周年事業を契機に、社会の急激な変化や少子化、価値観の多様化など、成熟社会の下での競争の激化に対応しつつ、さらに前進を図るため、創立150周年に向けたグランドデザインの策定作業に取り組み、2010年度に校訓「人になれ、奉仕せよ」を基本として、「学院の目的と使命」、「学院の目標」、「校風・学風」および「学院の運営・経営の基本方針」を策定した。これを受けて、大学を含む学院各校は教育理念および教育目標の見直しに着手し、熟議を重ねた上で、2011年3月に機関決定を行った。

このグランドデザインの策定を受けて、関東学院として初めて7年間の中期目標と計画「Olive 7」の策定に取り組んだ。ここで策定した計画を単年度の事業計画に落とし込む形でPDCAスキームの構築を狙ったものであったが、創立150周年という20年後の将来像が

抽象化されていたため、全学的なゴールイメージの共有ができず、大学改革に対して有効に機能しているとは言い難いものであった。

そこで、創立130周年となる2014年に、10年後のより具体的な数値目標とロードマップを伴った将来構想「未来ビジョン」の検討を開始。策定に当たっては、大学マネジメント人材の育成や大学改革の「現場」を担う教職員の参加性を向上させるため、10年後の大学経営の中核を担う中堅・若手教職員中心のタスクフォースを構成し、国内外の先進的な大学視察などを経て、約半年をかけた討議を行い、素案作成に当たった。第一次案は、「教育」「研究」「社会連携」「かたち」という四つの領域のビジョンと、それを実現するための基本戦略と、基本戦略を支える約60の具体的な施策で構成された。この第一次案に対するステークホルダーからのパブリックコメントの募集、さらに理事長、学院長、学長、常務理事、副学長、事務局長で構成された総合調整会議での議論を経て、2015年3月に10年後のビジョンと基本戦略を策定。具体的な施策については、昨今の大学を取り巻く環境の急激な変化を踏まえて、毎年目標と計画の見直しを行うローリング方式とし、50の具体的な施策のロード

マップとアクションプランの策定を行った。

世界的規模による社会環境の劇的な変化に伴い、大学を取り巻く環境も急激に変化しており、全ての大学が不断の改革を求められている。関東学院大学においても、高等教育機関として社会的な存在意義を明確にするとともに、不確実性の高い未来を自ら切り開いて社会で活躍する人材の輩出と、新たな価値を創造する研究を目指し、教職員が一丸となって「未来ビジョン」を起点とした大学改革を推進している。校訓「人になれ、奉仕せよ」が端的に表す建学の精神、および奉仕教育、社会連携の伝統は、未来ビジョンにおいても脈々と受け継がれている。

現在、未来ビジョンを起点として、「制度より風土」をスローガンに、全体の意識改革を中心とする大学改革を推進しているが、策定過程においてもさまざまな改革が実行され、前述の学部・学科の新設のほか、IR、自己点検・評価、広報、社会連携などの機能を統合し、学長のシンクタンクとしての役割を担う経営企画運営部の創設、持続可能なカレッジ・スポーツモデルの構築とリスク管理を目指すアンダーアーマーとの連携などが、実現している。創立150周年の未来に向けて、引き続き、教職員一丸となった大学改革を断行していきたい。