

TOPICS

- ① 成績評価に関する調査研究活動の報告（最終年度）
- ② 人文学部の教職課程
- ③ アクティブラーニング事例（経済政策論）
- ④ 数理・データサイエンス・AI教育部門の取組みについて

成績評価に関する調査研究活動の報告（最終年度）

- 本学の成績評価分布の傾向からみえてきた課題 -

1. はじめに

高等教育研究開発センター教育開発部門では、2020年度より調査研究活動として「成績評価の方法と基準に関する事項」（通称：成績評価プロジェクト）に取り組んでいます。3カ年計画の最終年度となる本年度は、これまでの学内・学外調査の結果をふまえ、改めて淑徳大学の成績評価制度の現状を理解するため、昨年度（2021年度）後期の成績評価の分布の傾向を確認しました。各キャンパス、学部学科の実態については、2022年9月1日実施高等研FDの資料・動画をご確認ください。今回は、全学的な成績評価の分布からみえてきた課題について、まとめていきます。

2. 本学の成績評価の分布からみえてきた課題

課題1：成績評価の分布における「適用除外科目」の選定

まず、本学の成績評価の分布が適切かを確認するための「適用除外科目」の選定ができていないという課題についてです。分析の結果から、各学部学科がもつ特性、授業の様子、学生の様子が垣間見えてきます。一方で、あまりに多くの講義の平均値を算出してしまふことで、一つひとつの授業がもつ事情がみえづらく、全体として偏った結果が算出されてしま

います。この一因は、少人数クラスや実習・実験型の授業、資格・免許に不可欠な科目等、相対評価による評価が難しい科目が含まれているためと思われます。よって、今後、成績評価の厳格化・客観化を目指し、組織的な取り組みをする場合は、成績評価の分布における適用除外科目を選定する必要があります。例えば、一橋大学では、適用除外科目としてゼミ、少人数（20名以下）科目、インターシップ科目などを設定しています。

課題2：「成績評価の基準」の設定

続いて、「成績評価の基準」の設定についてです。成績評価分布の分析から各キャンパスや学部学科よる評価結果にばらつきがあることが改めて確認されました。この背景には相対評価に適さない「適用除外科目」も成績評価の分布に含まれていることを課題1で述べました。しかし、課題はこれだけではありません。本学では「同一名称科目の評価方法・評価基準が異なる」という実態も確認されています。この点は、クラス分けに伴う学生の不公平感へ配慮するとともに、「成績評価の基準」の設定が求められます。例えば、お茶の水女子大学の成績評価は表1のように定められています。

（次ページへ続く）

表1：お茶の水女子大学成績評価基準

レターグレードと評点区間、及び評価基準表	
S (90点以上)	基本的な目標を十分に達成し、きわめて優秀な成果をおさめている
A (90点未満から80点以上)	基本的な目標を十分に達成している
B (80点未満から70点以上)	基本的な目標を達成している
C (70点未満から60点以上)	基本的な目標を最低限度達成している
D (60点未満不合格)	基本的な目標を達成していないので再履修が必要である

(出典：お茶の水女子大学ウェブサイト：
https://www.ocha.ac.jp/education/info/about_grade.html)

成績評価の基準を設け、学生の主体的な学修を促進するために、成績の平準化をどのように改善・説明していくかも今後の課題となってきます。

課題3：成績評価分布の目標値（目安）の設定

3点目に「成績評価分布の目標値（目安）が定められていない」という課題についてです。これまでの成績評価の基準や方法は、教員の裁量や共通の科目を担当する教員らによる協議によって決められ、シラバスへ記載し、実施されてきました。成績評価の厳格化・客観化を目指すためには、個別の教員の判断だけでは十分ではありません。この理由は、成績評価と学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）との関連性を明確化することが求められているためです。先生方自身が担当する科目が、学位授与方針のどの要素と関連があるのか、さらに教育課程全体ではどのような位置付けにあるのかを意識しながら授業の到達目標を設定することで、淑徳大学生として各学部生として卒業認定を付与に値するのかを確認できます。

大学の成績評価は、一般的に、絶対評価（到達度目標）が基本となります。しかしあまりに偏った成績評価の分布である場合は、到達目標の設定が適切ではないのではないかという「説明責任」の問題が生じます。

他大学の例を確認すると、北海道大学では、全学教育科目（本学のSベシックに該当）、「秀」（本学のS評価）について目標値を10～15%、GPAの目標値は「2.45」に設定しています。また、筑波大学では、専門科目について各学群に応じた成績評価分布の目標を設定しています。例えば、社会学類では「A+と

Aの合計割合をおおむね30%以下、A+の割合は、Aの割合以下、A+とAの割合はBの割合以下としてCの割合はBの割合以下とする」とあり、教育学類はでは「A+とAの割合を50%未満とする。ただし、教育効果が上がった場合はこの限りではない」とあり、専門分野の特性を活かす目標設定を行なっています。（筑波大学ウェブサイト「成績評価分布の目標について《学士課程》」
https://www.tsukuba.ac.jp/education/ug-courses-gpa/pdf/gpa_mokuhyo.pdf 参照）

課題4：成績評価分布の組織的な点検の実施体制

最後は、課題1～3を本学で検討・決定していくためにはどのような運営体制が必要なのか、すなわち、「成績評価分布の組織的な点検の実施体制」に関する課題について考えます。

今回の成績評価PJチームで成績評価の分布を分析する際にもっとも議論となった点は、分析資料として用いた「2021年度後期のGP度数データ」そのものでした。2020、2021年度は突然の新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、突如オンライン授業へ切り替わったりと異例の対応が多かったため、この単年度（さらに半期のみ）のデータによって大学の傾向を検討することの課題点が問題になりました。このデータも急遽IR推進室に依頼し作成してもらったデータであり、時間的な制約もありコロナ前・コロナ禍のデータを経年比較するデータを揃えることができませんでした。今回のような成績評価の厳格化・客観化を議論する際はもちろんですが、課題1～3で取り上げたような「適用除外科目の選定」「成績評価基準の設定」「成績評価分布の目標値（目安）の設定」の設定を行うためにも、それまでの傾向が手がかりになります。また、一回のみの議論で妥当な基準を決定するという考えにも注意が必要です。Sベシック、そして、学部学科としての特色を理解して、また、学生、教職員への影響を考慮しながら、毎年エビデンス資料（成績評価分布やシラバス）の作成と振り返り・修正を繰り返していく組織的な体制づくりが成績評価の厳格化・客観化では求められています。

（教育学部こども教育学科 御手洗明佳）

人文学部の教職課程

はじめに

高等研のニュースレターへ原稿を執筆するのも今回で3年連続となる。高等研のセンター員が担当している科目を中心として、各学部・各学科で展開されている科目のうち、特徴的な取組みをまとめるといのが本旨ではあるが、3回目ともなるといわゆる「ネタ切れ」状態である（この原稿を依頼されている他の教員も頭を抱えているに違いない）。

本論では他学部・他学科の教職員に対し、示唆的な内容となることを考慮の外に置き、人文学部における教職課程の取組みを以下に紹介する。多分に自己確認的、備忘的な内容になることをあらかじめ御寛恕いただきたい。

1. 人文学部教職課程の概要

人文学部では、歴史学科に教職課程を設置している。取得できるのは、中学校1種免許（社会）及び高等学校1種免許（地理歴史）である。歴史学科での学修と親和性の高い免許科目であると言えるだろう。教職課程での学びは1年次生の前学期から開始され、学科定員60名の半数程度がこの課程を履修し始めるものの、4年次生で教員免許状を取得することができる学生は、ここ数年20名弱となっている。入学時に「取得できる資格は、とりあえずとっておこう」と考える学生にとって、卒業要件には不要な教職科目を履修し続けることは、想像以上に困難なことらしい。あるいは、近年世間を騒がせている「学校現場のブラック化」という問題も、教員になるという意志をもった学生の減少を誘引しているのかもしれない。教育学部を除く他学部においても、同様の傾向にあるのではないだろうか。

一方で、入学時より「歴史を深く学んで将来は教員になりたい」という意思をもって入学してくる学生も一定数存在する。教職課程は、周知のとおり教育学部のみならず、一般の学部にも広く門戸を開いた開放制を採用している。教育現場における教員の専門性が多岐に及んでいることを望ましいと考えるならば、本学の歴史学科のように、歴史学専攻し、そのうえで中学校や高等学校の教員になることに大きな意味がある。こうした学生を如何に指導し、教員免許状の取得につなげていくのか。

2. 歴史学科教職課程の学びと指導

教職課程を履修し、教員免許状を取得する過程では、必ず教育実習を経験することになる。

歴史学科の学生にとって、ここがひとつの「ヤマ」である。教員採用試験対策が直前に迫っている5月から6月にかけての時期に、まずは教育実習を乗り越えてもらわなければならない。教員採用試験と一般企業への就職活動を両立させている学生にとっても、大学4年間で最も忙しい時期である。この教育実習向けの取組みは、2年次から開始されている。

2-1 2年次生：夏期休業中の母校訪問と教職課程担当教員との面談

母校訪問に関しては、教育実習先の確保を眼目においている。教育実習校の決定は、おおむね4月から6月にかけての時期に翌年の実習希望の募集が開始される。つまり大学3年次生になると、すぐに教育実習校の決定をしなければならない。そのため、2年次生のうちには、募集方法や先方の感触を確かめることが必要となる。また、そうした活動を通じて教育実習に臨む自分自身の「意志」を再確認することも教職課程担当教員として期待しているところである。

歴史学科では、教職課程を履修しているすべての2年次生に対して、年度末に個別の面談を実施している。目的は教職課程を継続して履修する「意思確認」である。先述したように、3年次生は進級直後に教育実習先の決定をする必要に迫られることになる。また、中学校免許状の取得に必要な介護等体験が実施されるのも3年次生である。

かつて歴史学科では、この2つの実習を申し込みながら、直前になって辞退をする学生が複数名出来た。主因は本学卒業後に予定している進路の変更である。一方で、介護等体験や教育実習先では、本学の学生を受け入れるために、他大学の学生の受け入れを断る場合も想像されよう。教職課程を担当する教員としては、介護等体験や教育実習をとおして、多くの学生に貴重な経験をして欲しいと願いつつも、実習先に迷惑をかける危険性を極小化しなければならない。このディレンマをかかえながら、2年次生の面談をしている。

2-2 3年次生：教育実習先の確保と介護等体験の申し込み及び実施

教育実習先の確保については、多言の必要がないだろう。人文学部では、原則として、教育実習先の確保を学生に委ねている。

(次ページへ続く)

介護等体験は、中学校の教員免許取得希望者を対象としている。3年次生にこの介護等体験が課せられ、介護福祉施設と特別支援学校の2か所で実施することが求められている。

2022年度も中学校教員免許取得希望者のうち、約半数がこの介護等体験を終えたところである（10月半ば時点）。意外（？）なのは、介護等体験を終えた学生の反応が、非常に好意的な点である。多くの学生にとって、介護福祉施設や特別支援学校に足を踏み入れるのは初めての経験でありながらも、この経験をとおして、特別支援学校の教員や介護福祉施設の職員となることを希望する学生も例年存在する。

この介護等体験に送り出す大学の側は、介護施設実習前に1回、特別支援学校実習前に1回のガイダンスを軸として、複数回にわたる指導の場を設けている。いずれの場合にも、遅刻に対する注意喚起や服装といった基本的な事柄から、実習に向かう心構え、あるいは特別支援学校に通う生徒と接するうえでの知識の確認といった内容になっている。実習に送り出すための「最低限」のルールや知識を伝達する場と言えるだろう。

2-3 4年次生：教育実習

実習は、中学校免許を取得する場合には3週間、高等学校免許のみの場合には2週間を原則としている。

教育実習前の「事前指導」では、例年5コマをつかって板書案や指導案の作成方法、教育実習をするうえでの細かな規則などを再確認している。実習期間中には、教職課程担当教員が巡回指導を実施し、授業の見学をしつつ、教育実習を円滑に進められるように指導する。併せて実習先の教員と話をしながら「教育実習前に、大学で何を最低限習得しておいて欲しいのか」といった情報を引き出すことも、巡回指導をするうえでの大切な事柄である。

4年次生の後学期には、「教職実践演習」という科目のなかで、教育実習で学んできたことを全体で共有する時間を設けている。各自の指導案を詳細に検討し、授業の進め方、生徒との接し方などに関して、具体的な方法を掘り下げて分析している。

こうした検討は、毎年1月に実施している「教育実習報告会」に活かされることとなる。ここでは、「教育実習生の1日」「指導案・板書案の作り方」「部活動の指導方法」などいくつかの項目に分けて、教育実習を終えた4年次生が後輩の2,3年次生に伝える場となっている。4年次生は自らの経験を改めてまとめ直すことで、自身の教育実習を客観的に分析することができるとともに、2,3年次生はこれから教育実習を行うにあたり、残りの学生生活のなかで何をなすべきなのか、という点を確認している。

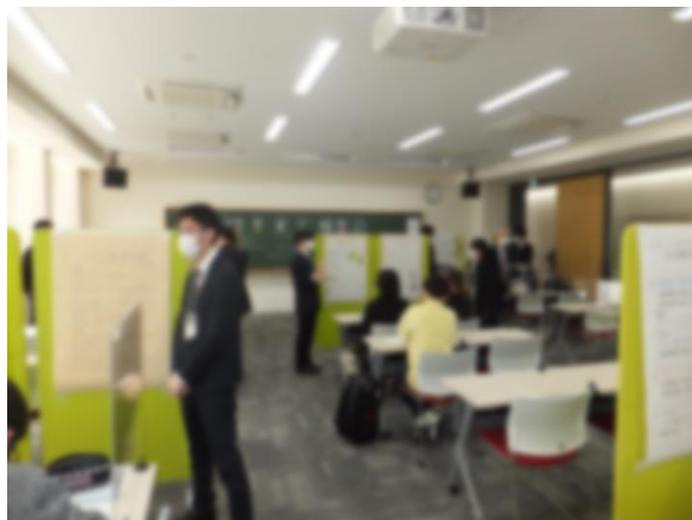


図1：「2021年度教育実習報告会の様子」

また2021年度は、この報告会で歴史学科の卒業生で、板橋区内の中学校に勤務している教員に来学してもらい、講演会を開催した。本学での学修が教員生活のなかで如何に活かされているのか、という話を聞く機会を設けることで、教育実習や教員採用試験に臨む在学生にとっても得がたい経験であったものと考えている。

おわりに

高等学校の地理歴史科や中学校の社会科教員になる道は、他教科に比べて難しいとされている。そのなかで人文学部歴史学科では、これまでに20名近くの教員を輩出してきた。はじめは私立学校の非常勤講師として採用された卒業生も、公立の採用試験を突破したり、非常勤講師先で常勤の教員になるなど、順調に教員としてのキャリアを重ねている。

一方で教職課程での教育や指導は、模索と試行の連続である。特に実習の現場では、予期せぬ事態が発生し、その対応に教職員は右往左往している状況にある。定型的に「この指導をしていれば大丈夫！」といったものは存在しない。場当たり的に、その時点でできる最善の方法を選択しているというのが、正直な感想である。

教員免許状の取得を必須としない人文学部の教職課程において、この課程で設置されている教職科目は、教員免許状を得るための最低限のものである。そうであるがゆえに、各科目や正課外活動のなかで、最大限の工夫が求められよう。

今年度も教職課程の集大成である「教育実習報告会」の時期が近づきつつある。4年次生の教職課程履修者が、自身の教育実習をどのように総括し、どのような内容を後輩たちに伝えてくれるのか。その成果を見守る時間が今、進行している。

（人文学部歴史学科 田中洋平）

アクティブラーニング事例（経済政策論）

お題にある「面白い」の定義が、「誰にとって面白い」のか、「面白さとは何か」定かではないものの、「身近な興味から学生のテーマに対する興味関心が増す」という観点から行ったアクティブラーニング事例を紹介する。

私が担当している「経済政策論」では、現実の課題（市場への政府介入の例として、家賃規制、最低賃金規制、保護貿易等が挙げられる）に対して効率的な資源配分が達成できているのか、検討を行う。

簡単に、最低賃金規制を例に説明する。政府が最低賃金を均衡賃金よりも高い価格に規制すると、企業は雇用を減らしてしまう。一方、高い賃金で働きたい人は、均衡量よりも多い人数がいるため、超過供給を発生させてしまう。よって、多くの失業者を生み出してしまうことにつながる。また、最低賃金規制は多くの社会的損失をもたらす、非効率となってしまう。非効率となる原因としては、安い価格でも働きたいと思っている労働者に対して、安い価格で働くことを禁じ、失業を強制するからである。失業してしまえば、働きながら技能を身につけることもできなくなる。そうすると、失業状態から抜け出すこともできなくなる。失業の増加は、雇用保険の拡大や失業対策のための無駄な公共事業にもつながり、更なる非効率をもたらす。

こうした理論的な説明をする前に、学生に最低賃金についての意見を事前にアンケートで聞いてみるのだ。「秋になると最低賃金の引き上げが話題になるね、みんなは最低賃金規制について賛成・反対、どちらの立場を取る？」と問いかけをする。



図1：市場への政府介入に関する事前アンケート結果の画面（2022年10月18日実施）

学生たちには時間を与え、意見交換をしてもらう。意見交換では、「最低賃金があるおかげで自分たちの賃金が守られているので賛成」といったものや、「わざわざ先生が聞くくらいだ

から、何か逆の意味がありそうなので反対」といったものまである。意見交換の後、Googleフォームで賛成・反対についてリアルタイムでアンケートを取り、その結果をすぐに学生たちに表示する。そこでは例年、賛成が多数の結果となる（図1、回答者51人のうち、最低賃金規制に賛成が78.4%、反対が21.6%（2022年実施））。

その結果を踏まえて、では、「理論的にはどうなるだろう」といった説明をしていくのである。そして理論的な説明を実施した後に、改めて、学生たちに対して、「それでも最低賃金規制を行ったほうが良いか」という事後アンケートを行う。これによって反対が多数の結果となる。ただ、「理屈として最低賃金規制が問題なのは分かるが、感情論として最低賃金規制がないのは困る」「最低賃金規制に守られている人たちはどうしたら良いのだろう」という意見が出てくる。それに対して「では、自分が最低賃金に守られてない立場だったらどうだろう」と問いかけをし、ウォーム・ハート、クール・マインドの説明を行う。

現実には、最低賃金規制は行われているし、2022年は、3.3%と過去最大の上げ幅（31円）で、全国加重平均で961円となっている。現実とは理論とは逆の方向に進んでいる。生産性上昇があれば賃金上昇につながっていくのだが、そうした道筋は少子高齢化でなかなか描けていない。

正義感と理論とを、どのように結び付けていけばよいのか、学生たちには将来、是非考えて行って欲しいと願っている。淑徳大学では、「利他共生」という他者に対する思いやりを建学の理念として掲げている。学生とのやり取りを通じて、学生たちの正義感の強さを感じる。学生たちは、ボランティア活動に喜んで参加し、サービスラーニング活動へも積極的に取り組み、社会へ良い影響を及ぼすことに喜びを感じているように思われる。そうしたやさしさを維持し続けるためにも、理論的な解と現実との齟齬を理解し、どのように近づけていくのか、考えて行って欲しい。そのために、経済理論を現実のものとして結びつけて考えていけるような授業設計を引き続き行いたいと考えている。

（コミュニティ政策学部 松野由希）

数理・データサイエンス・AI教育部門の取組みについて

内閣府が設置している統合イノベーション戦略推進会議で議論された「AI戦略2019」～「AI戦略2022」の戦略目標が公表され、そのひとつの具体的な目標として、「文理を問わず、全ての大学・高専生（約50万人卒／年）が、課程にて初級レベルの数理・データサイエンス・AIを習得」していくことが掲げられたことを受け、多くの大学で数理・データサイエンス・AI教育に取り組むこととなりました。

淑徳大学においても、数理・データサイエンス・AI教育を推進するべく、2022年度4月より、淑徳大学高等教育研究開発センターに「数理・データサイエンス・AI教育部門」を設置し、数理・データサイエンス・AI教育検討WGにて各学部学科の「4年間の段階的な学び」を検討した後、数理・データサイエンス・AI教育の企画・運営・評価・改善などの活動に取り組み始めています。

今年度は、翌年2023年4月よりスタートする全学共通の基礎教育科目「S-BASIC」より先んじて、数理・データサイエンス・AI教育を全学共通シラバスで実施しています。さらに今年度の数理・データサイエンス・AI教育の実施成果を持って、2023年度には数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）の申請をしていくための準備を整えています。

淑徳大学数理・データサイエンス・AI教育部門では、数理・データサイエンス・AI教育を推進するために、①数理・データサイエンス・AI教育の修了認定の検討、②電子化された修了証明書の導入の検討、③2022年度の数理・データサイエンス・AI教育の点検・評価を年度内に実施していく予定です。これらに向けた具体的な内容について報告致します。

①数理・データサイエンス・AI教育の修了認定の検討

数理・データサイエンス・AI教育のリテラシーレベルは表1で示した3科目の単位取得により修了認定としていきます。

リテラシーレベル以上については、各学科の専門教育の中の数理・データサイエンス・AI教育に関する科目との関連から今後引き続き検討を行う予定です。

表1：数理・データサイエンス・AI教育リテラシーレベル科目一覧

総合福祉学部			情報社会とデータサイエンス
コミュニティ政策学部	情報処理法	情報活用法	
看護栄養学部			
経営学部	情報基礎演習	情報応用演習	
教育学部			
人文学部	情報処理法	情報管理法	

※基礎教育科目「S-BASIC」では「情報処理法」「情報基礎演習」は「情報リテラシー」、「情報活用法」「情報応用演習」は「データリテラシー」と全学で科目名を統一。

②電子化された修了証明書の導入の検討

数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度（リテラシーレベル）を修了した学生を対象に、電子化された修了証明書として「オープンバッジ」の発行を検討しています。オープンバッジの導入により受講者（学生）は自身のアカウントに取得した資格や学習内容を貯めていくことで学習歴の視覚化が可能となります。また、クラウドでオープンバッジが発行されるため、証明書発行の容易さ、管理、運営においても多くのメリットを挙げられます。このオープンバッジについては、デザインなどを学内公募することも検討しています。

③数理・データサイエンス・AI教育の点検・評価の実施

2022年度に実施した数理・データサイエンス・AI教育について、自己点検・評価および外部評価を受ける予定で準備を進めています。評価結果については、高等教育研究開発センター年報に集録し、広く公開する予定です。この評価結果を受け、数理・データサイエンス・AI教育の改善に向けて取り組んでいきます。

（数理・データサイエンス・AI教育部門）

淑徳大学 高等教育研究開発センター NEWS LETTER 2022 第2号

発行日：2022年10月31日

編集：淑徳大学高等教育研究開発センター

TEL：043-265-7331 FAX：043-265-8310

E-mail：kaihatsu@soc.shukutoku.ac.jp