

第5章

修士課程・博士課程の
教育内容・方法・成果

第5章 修士課程・博士課程の教育内容・方法・成果

本学では、大学院の目的を「課程の目的に応じ、学術の理論及び応用を教授・研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、本大学の使命を達成すること」（大学院学則第2条）と定めている。その上で、各研究科に定める人材養成に関する目的その他の教育研究上の目的を大学院学則第4条の5（戦略経営研究科ビジネス科学専攻については専門職大学院学則第4条第1項第3号のロ）において定めるとともに、各研究科において教育活動に係る三つの方針を策定し、教育研究活動を展開している。

2018年5月1日現在、修士課程・博士前期課程については6研究科（法学・経済学・商学・理工学・文学・総合政策）、博士後期課程については7研究科（法学・経済学・商学・理工学・文学・総合政策・戦略経営）から構成されている。なお、戦略経営研究科における博士後期課程（ビジネス科学専攻）については、専門職大学院戦略経営研究科（戦略経営専攻）を基礎としており、他の研究科とは位置づけが異なっている。

いずれの研究科についても、学士課程（戦略経営研究科については専門職大学院）を基礎として設置されていることから、研究科の基礎となる学部等の豊富な教員リソースを背景に、幅広い領域・分野をカバーした教育研究が可能となっていること、科目等履修生制度等により本学の学部在籍する優秀層が大学院入学前段階から授業に参加可能であること等が強みである。特に理工学研究科については、学部・研究科一体となった教育研究が積極的に推進されている。

教育課程については、各研究科が掲げる学位授与の方針および教育課程編成・実施の方針に基づいて編成されている。

博士前期課程においては、研究指導を主たる目的とする科目に加え、周辺知識や幅広い分野の知識を涵養するための科目が設置されているほか、研究科共通科目群として「オープンドメイン科目」が設置されている。

他方、博士後期課程における教育課程については、多くの研究科において実質的に研究指導に直結する科目のみが設置されるにとどまっており、コースワークの整備という面で課題となっている。博士後期課程におけるコースワークの整備が進展してこなかったこと背景としては、本学大学院においては博士前期課程から後期課程の接続により、5年間の実質的な一貫教育により博士人材を輩出するという考え方のもとで教育課程の編成が行われてきたことがあげられる。

コースワークについては、課程制大学院の趣旨のみならず、学位の質保証や修了生のキャリアパスの拡大という観点からも喫緊の課題である。課題の改善に向けては、まずは文系研究科の博士前期課程におけるコースワークの再整備・実質化から着手することとし、現在、研究科委員長会議と各研究科の連携のもとで検討を進めているところである。具体的な方向性として、修士号取得者であればどの研究科においても必要とされる能力・知識を明確化し、これを涵養するための共通科目群の設置について、2020年度を目途に検討を進めているほか、経済学研究科については学生のキャリアパスに応じたコース制の導入も含めた独自のコースワークを2019年度から導入できるよう検討・調整を進めている。

また、FD活動については、大学院FD推進委員会と各研究科との連携のもと、教員相互の授業参観制度や学生に対するアンケートの実施等を行っているが、学部と比較すると低調である。授業参観制度については、制度はあるものの、多くの研究科でこれまでの参観実績が0件にと

どまっていたことから、大学院 FD 推進委員会において検討を行った結果、論文作成に際しての中間発表会の場を活用する制度の構築等、各研究科の特性に応じた実質的な方法で実施する方針を確認し、現在、各研究科レベルでの制度設計を行っている。

学位授与にあたっては、各研究科において学位審査にあたっての基準を作成し、これに沿った厳格な審査を行っているほか、研究科によってはキャンディデイト制度の導入も行うことで、質の保証に努めている。2017 年度における学位授与状況として、修了予定者における学位授与者数の割合は、博士前期課程：92.7%、博士後期課程：20.1%である。博士後期課程において著しく低い数値となっており、修業年限以内もしくは修業年限経過後なるべく早期における博士号取得を促進する施策が必要な状況である。

グローバル化に向けた取組みについては、ダブルディグリープログラムが 2018 年度より法学研究科と理工学研究科において開始されるなど一部で進展はみられるものの、2017 年度における海外への学生の派遣は全研究科で 1 名に留まっていること、英語による授業科目の開設がいまだ限定的なものとなっていることなどから、大学院全体として活性化しているとはいえない状況である。外国人留学生の受け入れ状況は研究科により大きく異なっているが、教育研究活動のグローバル化を志向していくにあたってはさらなる取組みが必要である。中でも英語圏および東南アジア圏からの留学生を念頭においた英語により専門分野を学ぶ授業科目の開設や英語のみで修了できるコースの設置は喫緊の課題であるが、英語による授業を実施できる教員リソースが限られていること、担当する教員の授業負担の問題から、改善の糸口を見出すことが困難な状況にある。また、英語圏以外からの留学生を中心に、日本語を用いて研究活動を行う学生を対象とするアカデミック・ライティングについては、正規科目の拡充や正課外で実施しているライティング・ラボでの支援のさらなる充実を図る必要がある。

その一方で、国際会議等での発表に際し、経済的に学生を支援する制度として「学術国際会議発表助成」制度を有しており、特に理工学部においては毎年 100 名以上が利用し、高い評価を得るなど成果をあげている。また、正課外の取組みではあるものの、本学付置の研究所（学校法人付置のものも含む）が海外からの研究者を招聘して実施する各種研究会やシンポジウムに大学院学生を積極的に参加させるなどの取組みを多くの研究科で行っている。

以上、本学の修士課程・博士課程全体としては、コースワークの整備や FD の活性化、グローバル化の促進等を通じた学位の質保証が喫緊の課題であると評価できる。多くの研究科においては、第 6 章において言及するように博士後期課程を中心に定員の未充足が恒常化しており、コースワーク科目を設置するにあたっては複数の研究科による共同科目の設置等も視野に入れて検討を進めている。また、文系大学院 5 研究科については、博士前期課程の定員充足も大きな課題である。個々の科目における履修者人数の減少により、当初想定した教育手法を用いることが困難なケースも発生しており、質保証と定員確保の両立に向けた検討を速やかに行い、実行に移すことが必要である。

2018年度【法務研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

専任教員のFD活動への参加率向上

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

現状のFD活動は、FD研究集会を年度内に3回実施し、教育の質を高めていく取組みを推進している。授業参観については、全科目・クラスに直接参観およびDVD参観の形で実施している。また2015年度より、全専任教員について、2年に一度、自己または他者の授業参観を義務づけている。2017年度の実績は以下の通りであり、積極的な参加者数を例年維持している。

直接参観:【前期】8件/7名【後期】8件/7名:小計16件/14名
 DVD参観:【前期】12件/11名【後期】8件/8名:小計20件/19名
 2017年度合計(上記合計)36件/33名

<現状分析>

FD研究集会については、2017年度において既に全専任教員の4分の3以上の参加を達成しているが、2018年度も引き続き、全専任教員の4分の3以上の参加を維持したい。また、本年度は、その実施回数を従来の3回から4回以上へ増やすことで、さらに活性化を図っていくことを考えている。もっとも、現在は、FD研究集会へ参加できなかった専任教員に対して、その内容についての情報共有ができていないため、こうした現状を改善する必要がある。また、兼任教員および非常勤教員のFD活動への参加が少ないため、複数の手段により、問題意識の共有、教育の質を高めていくためのノウハウの提供を進めていくための仕組みを確立することが課題である。

どう変えるか

【2. 原因分析】

【効果的に運用されている原因】

- ・教授会終了後にFD研究集会を実施しているため、専任教員の高い参加率を維持することにつながっている。
- ・取り扱うテーマについても、学生の質の変化に合わせた教授法の検討や、最先端のシステムを活用した教育方法等、多種多様な観点から選び抜かれた内容を取り扱っているため、教員の興味や関心を強く惹きつけていると考える。

【現状の改善が必要とされている原因】

- ・FD研究集会の実実施回数は、教員および事務課の負担等も鑑み、これまでは、慣例的に年度内3回の実施を原則としてきたが、法科大学院における教育の現状に鑑みて、より活性化を図るために見直しが求められている。
- ・専任教員については、FD研究集会実施日に、学外活動や学部授業等と重なってしまい、参加できないケースもあるが、こうした専任教員に対するフォロー体制が十分に検討されてこなかった。
- ・兼任教員及び非常勤教員については、原則、授業実施日のみ本研究科に来学するため、FD研究集会実施日に直接参加することが容易ではない。
- ・兼任教員及び非常勤教員につき、FD研究集会に参加できなかった場合において、その実施内容を共有する仕組みが確立されていない。

因果関係に留意して記述

【3. 目標】

- 1.2018年度中に、FD研究集会を4回以上開催する。
- 2.2018年度も、全専任教員の4分の3のFD活動への参加を維持する。
- 3.FD研究集会へ参加できない専任教員、兼任教員、非常勤教員に対して、複数の手段を通じて、問題意識の共有、教育の質を高めていくためのノウハウを提供する仕組みを確立する。

因果関係

【4. 目標達成の手段】

- 1.本法科大学院のFD委員会にて、FD研究集会の実実施回数や実施内容について見直しを行う。
- 2.事前周知の徹底を引き続き行うとともに、全専任教員が参加しやすい、教授会終了後等の時間帯を確保する。取り扱うテーマについては、教育現場で活かせる話題性のある内容を検討する。
- 3.FD研究集会の議事概要をC plus(本法科大学院教務システム)にてコンテンツとして提供したり、メーリングリスト等を経由して配信したりする等、複数の手段を通じて専任教員および非常勤教員へ発信する。

【5. 手段の詳細】

- 1.定期開催されている本法科大学院のFD委員会において、年間のFD研究集会実施計画を検討し、開催数や開催内容について検討を行う。
(2018年4月～6月)
- 2.前年度同様、教授会終了後にFD研究集会を実施し、全専任教員が参加しやすい環境を確保する。
取り扱うテーマについては、定期開催されている本法科大学院のFD委員会において検討する。(2018年4月～6月)
FD研究集会開催については、前月の教授会において、FD委員会報告事項として口頭で周知を徹底する。
開催一週間前に、専任教員及び非常勤教員用のメーリングリストに対し、開催日時・場所・テーマ・講演者について情報を発信する。
また、前日に、専任教員及び非常勤教員用のメーリングリストに対し、リマインドとして、開催日時・場所等について再発信する。
FD研究集会への参加ができなかった教員に対しては、manabaでFD・SD講演会の内容を動画視聴してもらうよう、メールや電話等で呼びかけを行う。
学事部と連携し、本法科大学院のFD研究集会へ参加できなかった教員が、manabaでFD・SD講演会の動画を視聴したかどうかを定期的に確認する。
その際、視聴していない教員に対しては、複数回メールまたは電話等で、動画視聴の依頼をする。
- 3.FD研究集会の議事概要を、C plusにて、コンテンツとして設け、いつでも確認できる環境を設ける。
各回のFD研究集会が終了後、全専任教員および非常勤教員に対して、議事概要をメールで配信し、問題意識の共有や情報共有を徹底する。
(必要に応じて、FD研究集会の内容を録画や録音等を行い、希望者に対して貸し出しできる体制等を整え、新たなフォロー体制を確立する。)

どう変わったか

【6. 結果】

1・2:2018年度第5回FD委員会にて、本年度に開催するFD研究集会の計画内容を審議し、年度内に5回のFD研究集会の開催について承認が得られた。テーマと実績については以下のとおりであり、目標としていた4回以上の開催及び4分の3以上の専任教員の参加については達成することができた。

■第1回(2018年5月23日):【参加者数41名】出席率70.6%

「学生の質の変化に対応した授業の進め方の試み」

■第2回(2018年7月11日):【参加者数43名】出席率74.1%

「学生の気質の変化に対応した学生のと関わり方～教育効果の向上を念頭において～」

■第3回(2018年10月17日):【参加者数46名】出席率79.3%

「近年の入試動向を踏まえた教育体制のあり方について」

■第4回(2018年12月12日):【参加者数44名】(法務研究科40名、戦略経営研究科4名)

法務研究科教員の出席率69.0%

「ICTを活用したアクティブ・ラーニングの経験と専門職大学院への応用可能性」

■第5回(2019年1月16日):【参加者数42名】出席率72.4%

「前後期入替制(たすき掛け)廃止の是非等について」

このほか、①FD研究集会DVD視聴、②manabaによる全学FD研修会動画視聴、③教員相互の授業参観(直接参観もしくは録画参観)のFD活動を加えると、2018年度においては、専任教員58名(在外・特別研究期間中の教員1名及び助教1名を除く)中56名がFD活動に参加しており、当該参加率は96.6%であった。

3:FD研究集会終了後における情報共有環境の構築については、2018年秋より、「議事概要」を専任教員や非常勤教員のメーリングリストへ送付するとともに、希望者に対しては、FD研究集会の録音内容を視聴できるようDVD媒体の貸与、研究集会で使用した資料の個別配付を開始した。今後の課題としては、環境は整備されたものの、利用者数自体が未だ低い状況にあるため、新たに開始したこれらのサービス内容を広く兼任教員・非常勤教員へ周知していき、利用者数を増やしていく中で、本法科大学院の問題意識や教育の質を高めていくためのノウハウの共有を進めていきたい。

【7. 結果の原因分析】

1.FD委員会の議題として、当該年度に開催するFD研究集会のテーマや実施月を具体的に検討・決定した。既に実施済みの各回については、法科大学院を取り巻く状況の変化を踏まえ、教員の関心が高いテーマ設定を行ったことで高い参加率を得たと分析している。

加えて、FD研究集会に参加できなかった専任教員には、それとは別に個別にメールを発信し、manabaで全学FD・SD講演会の動画視聴を促した。他方、DVD媒体の貸与については、当該サービス開始が2018年度後期からであるため、周知が徹底されていない点等から、認識が不十分であると推察する。そのため、今後は周知徹底を図れるよう、取組みを検討していきたい。

2.FD研究集会におけるテーマや開催日時の情報を教授会で報告したり、専任教員及び非常勤教員用のメーリングリストにそれぞれ周知することで、教員のスケジュールをあらかじめ確保するよう促した。また、専任教員・非常勤教員へのメーリングリストに対し、直前のリマインドメールを毎回送付することで、参加忘れ等を未然に防ぎ、多くの教員の参加を促すことができた。ただ、専任教員の一部については、学内の役職等に従事している関係で、一定数出席が難しい教員も存在しているため、当該FD研究集会を収録したDVDを活用する等の代替措置を行い、情報共有を促進していくことが今後の課題である。

3.当初は、FD研究集会の議事概要を、C plusにコンテンツとして設ける予定で進めていたが、メールの専任・非常勤教員にメール配信することで、情報を共有することができた。また、当日参加することができない教員に対しては、専任教員・非常勤教員を問わず、録音媒体の貸与を開始した。参加した教員が興味・関心のあるテーマを扱った回について再度確認することも可能である。そのため、時間や場所にとらわれずにFD活動へ参加する機会を提供できるようになり、FD活動参加へのハードルをさらに下げることができた。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

専任教員のFD活動への参加率向上

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

- 研究科として、教育や授業手法の向上・改善に向けたFD活動(授業改善アンケート、教員相互の授業参観実施等)を実施しているが、教員相互の授業参観については参加者が少ない、教員個人のレベルでは行われているが組織的な展開とはなっていない、等の課題を有している。特に、非常勤教員(客員、兼任等)や専任教員のFD活動への参加が少ない状況である。
- 教員相互の授業参観については、VOD視聴による参観も可能としているが、2017年度は参加実績がなかった。
- 各教員は、自分の選択科目の履修者が自分の授業への評価のパロメーターとして考えているため、授業評価アンケートの結果を授業改善に積極的に取り組んでいる。しかしながら、組織としての分析・共有は行っていない。
- CBS NExT 10の始動に際し、2018年3月にFD活動の一環として専任教員の合宿を行い、授業内容やカリキュラム変更について検討を行った。ここでは10名の専任教員が参加した。

【2. 原因分析】

- 非常勤教員や専任教員については、本務があるため授業時間帯以外の出校が困難であり、教員相互の授業参観が実施できない原因となっている。また、任用にあたり、FD活動への参加を含む研究科の運営への関与について、十分説明がなされていないケースがある。非常勤教員には、年に1回のFD研修会を実施しており、それにより代替されている(授業を実施する上での疑問点や改善点はその研修会において議論・検討されている)。
- 各教員は、個々の授業運営には意欲的に取り組んでいるものの、平日夜と土日が授業時間で、特に土日は授業が重複しており、授業参加できる状況にない。授業への学生からのフィードバックは、ミニットペーパー(8回のミニセメスターで1回以上実施)や授業改善アンケートにより定期的に受けているので、教員相互の授業参観に対しての必然性があまりない。
- FD活動が低調なことの要因としては、①一般企業の社外取締役、社外研修講師、企業を対象にした研究活動など、多忙なために現状分析のための十分な時間がとれないこと、②特に2017年度はCBS NExT 10の策定とこれに伴うカリキュラム改正に注力する必要があったこと等が考えられる。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- 研究科で定めたNExT 10(新10年構想)にとって実効性のあるFD活動を企画・展開し、専任教員の参加率(1つ以上の活動に参加)を100%とする。
- 非常勤については、FD研修会(毎年3月実施)の参加率50%を目指す。

【4. 目標達成の手段】

- 法務研究科との合同FD研究会を実施する
- 合宿形式によるFD研修は、NExT 10の確実な実施とそれに伴う教育活動に係る議論・認識共有という点で大きな成果があったため、継続的に実施する。
- 非常勤講師については、定例化しているFD研修会において、NExT 10への取り組みとしての「実践を重視した授業」への議論・検討できる機会をつくる。

因果関係

【5. 手段の詳細】

- 法務研究科との合同FD研究会は2018年12月に実施予定である。具体的な内容等について法務研究科と連携して検討・準備を行い、早い段階から各教員への参加を呼び掛ける。
- 非常勤講師や専任教員に対しては、専任教員を通じ呼びかけを行い、FD活動への参画について働きかけを強化する。3月に実施しているFD研修会への参加率を向上させるため、出講調査時に合わせてFD研修参加の呼びかけを行い、出席が義務化されたことを伝える。
- 専任教員の公募にあたり、募集要件として研究科運営への関与、研究科として行うFD活動への参加を明記することを運営委員会にて検討し、2019年度以降の募集から実施する。
- 教員相互の授業参観については、専任教員については、最低1回以上の参加を義務づける(プロジェクト研究の合同開催、公開授業への参加を含む)。参加状況は、FD委員会で確認を行う。

どう変わったか

どう変わったか

【6. 結果】

FD活動として、専任教員による合宿形式のFD研修会、教員相互の授業参観、アクション&リフレクションの参観、法務研究科との合同FD研究会を通じ、専任教員16名(休職1名を除く)中12名が参加し、参加率は75%であった。

・法務研究科との合同FD研究会については、2018年12月12日に研究開発機構:角田篤泰先生に『ICTを活用したアクティブ・ラーニングの経験と専門職大学院への応用可能性』についてご講演いただいた。角田先生が長年取り組んでこられた内容は、本研究科において今後遠隔講義を進める上で大変参考になった。本研究科からは、教職員6名が参加した。

・非常勤講師を対象とする研修会(2019年3月15日に実施予定)については、2019年度からの変更点(時間割、授業回数、講義資料の保存等)の通知とあわせ、参加を呼びかけた。しかし、現時点における出席予定数は例年とあまり変化がない状況である。

・2019年度新任特任教員の公募にあたっては、募集要件として研究科運営への関与、研究科として行うFD活動への参加を明記することを運営委員会において決定し、実行した。また、着任以前から、本研究科におけるFDの取組みについて情報提供を行っている。

・授業参観の活性化については、引き続き呼びかけは行っているものの、2018年度前期は成果があがっていない。後期以降、専任職員への参観義務付け等についてFD委員会で検討を行いたいと考えている。

【7. 結果の原因分析】

・合宿形式によるFD研修会は集中的な議論が可能であること、多くの専任教員が参加できることが利点であるが、2019年度はスケジュール調整がつかない教員もいた。特任教員の参加については課題が残った。

・法務研究科との合同FD研究会については、両研究科において適切な危機感が共有されており、改革の必要性をどの教員も認識しているがゆえに参加者も多く、議論も活発化したのだと思われる。

・非常勤講師については、本務先のスケジュール調整が困難であることが出席率の低さにつながっていると考えられる。

・2019年度新任の特任教員については、着任以前からFD活動への動機づけを行っている。しかし、本務先とのスケジュール調整が困難なケースも想定されるため、工夫が必要である。

・専任教員の授業参観件数が伸びない要因としては、そもそもお互いの授業参観をする必要性について認識が薄い、多忙で時間がないと考えられているので、9月から交替となったFD委員長に教員の認識を変える研究科内での議論をお願いしたいと考えている。

因果関係に留意して記述

2018年度【法学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

他大学や地域・社会との連携推進

大学基準による分類: 教育

【1. 現状】

- ・他大学等との学術的提携・交流は、首都大学院コンソーシアムといった大学院学生に対する他大教員からの研究指導、教員相互の共同研究も想定された包括的な協定はあるものの、実際には学生の単位互換の運用に留まっている。また、その単位互換に関して、この制度の利用が多いとは言えない。
- ・一方、特定の機関との恒常的な交流には至っていないものの、近年は国内外から有識者を招いての講演会・シンポジウムを開催してきており、学外との学術的な交流を図っている。

【2. 原因分析】

- ・首都大学院コンソーシアムでは、各大学が持ち回りで事務運用をおこなっており継続した取組みが難しい体制であり、事実上、専ら単位互換を実施するために運用をされている状況で発展的な取組みが期待しづらい。また、本研究科(特に法学系の専攻)においては、法律学の幅広い分野にまたがり、各専門分野の教員が任用されていることから、研究科内(あるいは各専攻、各部会内)において指導を完結させ、他大学等、学外との関わりのないまま研究を進める傾向がある。
- ・しかしながら、教員個人では外部から有識者を招き、学生や他の教員に対して学術的な交流の機会を提供しようとする動きも近年はみられるようになってきており、学外交流の機運は高まりつつある。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- ・他大学と連携して講演会やシンポジウム等を開催する。
- ・社会との連携として、大学院学生のインターンシップを実施する(2018年度においては、まず1企業に1~2名の派遣を行なう)。

【4. 目標達成の手段】

- ・単位互換制度の利用による他大学院授業科目の一部履修に留まらない、学術的提携・交流の実質化を図る。

因果関係

【5. 手段の詳細】

- ①近隣地域の大学院との交流・連携
研究科委員長が中心となり、近隣地域の大学院として一橋大学大学院法学研究科との新たな交流・連携の枠組み構築に向けた協議や実績づくりを2018年度内に開始する。
- ②海外の大学院との交流・連携
研究科委員長を中心に本学と一橋大学、台湾大学、台北大学の4大学による提携・交流を模索する。交流の契機として2018年度中に4大学共催のシンポジウムを実施し、実績づくりを行う。
- ③インターンシップの実施
三井住友信託銀行へインターンシップ受け入れを要請し、大学院学生を派遣する。

どう変わったか

【6. 結果】

- ①2018年3月22日と4月6日に中央大学法学研究科と一橋大学EU法研究会の共催で講演会を開催し、本研究科と一橋大学大学院法学研究科の双方の大学の交流実績を積んだ。しかし、法学部のキャンパス移転が具体化され、法学研究科においてもキャンパス移転が検討課題となったことで、近隣(多摩地域)の大学との連携の推進は事実上、凍結となった。
- ②4大学による提携・交流を模索する前段階として、シンポジウム、交流会の開催により本学と台湾大学との交流促進の契機が創出された。主として本学と台湾大学の交流ではあったが多大学間の交流発展の可能性が見出せるものにもなった。
- ③三井住友信託銀行と協議の結果、2018年度においては1~2名程度のインターンシップ実習生の受け入れが可能となった。これにより、8月20日~24日において、三井住友信託銀行へ博士後期課程の学生1名をインターンシップ実習生として派遣した。

【7. 結果の原因分析】

- ①一橋大学との交流実績づくりができたものの、本学の中長期事業計画で掲げている法学部の都心移転が具体化されたことを受け、法学研究科についても移転の検討を行う必要が出てきた。法学研究科の拠点が都心となれば、多摩地域の近隣大学との連携構想の実現が困難となるため、さらなる交流深化策が取りづらい状況にある。
- ②法学研究科の所属教員が研究活動・教育活動において、当初は教員個人間で研究者交流や学生交流に努めてきたことで、国内外の大学とのコネクションを形成された。
- ③2名程度の派遣が可能であったが、実施初年度ということもあり、今後の継続性を確保するための確実な実績づくりをすることとし、研究科委員会の委員(教員)に派遣候補者の推薦してもらう方式をとったため1名のみ派遣となった。

因果関係に留意して記述

2018年度【法学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

博士後期課程における学位取得に要している在籍期間の縮減

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

- 学位授与者(課程博士)のうち標準修業年限からの超過年別割合において、2014年度学位授与者の標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合は全国の社会科学系の大学院の平均で35.3%である(文部科学省『大学院活動状況調査』)。
- 対して、本学法学研究科の2009年度～2016年度学位授与者における標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合は、19.6%に留まっている。

【2. 原因分析】

- 2016年度機関別認証評価結果における提言事項(努力課題)でも指摘されているように、博士後期課程のカリキュラムは、リサーチワークにコースワークを適切に組み合わせているとはいえない状況である。
- 本学の他研究科でも博士学位請求論文提出の要件に関する制度(ポイント制、博士学位候補資格認定試験)や博士学位請求論文の提出前における集团的・組織的指導の枠組みが設けられているが、法学研究科では研究科としてそのようなものが制度化されていない。
- 主として大学院学生本人と指導教授の間でのみ、博士論文執筆までの研究指導が管理されており、博士学位請求論文提出に至るまでの間に、法学研究科博士後期課程における中間的メルクマールとなる制度等が存在しない。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- 2018年度中にコースワークの概要を策定する。(2021年度からの新カリキュラム運用に向け、検討・整備を進めていく。)
- コースワーク整備後の入学生である2021年度入学生において、標準修業年限内(在籍期間3年以内)の学位取得者の割合を全国の社会科学系の大学院の平均である35%程度にまで引き上げる。

【4. 目標達成の手段】

コースワークの検討(博士学位請求論文提出の要件に関する制度や博士学位請求論文の提出前における集团的・組織的指導の枠組みの整備)

因果関係

【5. 手段の詳細】

- 2018年度から制度改革検討委員会においてコースワーク整備の検討を行うこととする。また他の研究科とも共通した取組みを行う必要性もあることから、研究科委員長会議等を通じ、他研究科とも協調しながら検討を進めていく。
- 2018年度中にコースワークの概要を確定する。
 - 2019年度春～夏にカリキュラム改正案を策定。
 - 2019年度秋に学則改正にかかる手続きを行う。
 - 2020年度にコースワーク整備後の新カリキュラムによる学生募集、入学試験を実施する。
 - 2021年度から新カリキュラムの運用を開始。

どう変わったか

【6. 結果】

- 2018年4月20日開催の法学研究科委員会において、制度改革検討委員会においてコースワークの整備が検討されることが了承された。
- その後、2018年12月14日と2019年1月18日に制度改革検討委員会(拡大)を開催し、コースワークの整備検討を進めている。
- 2019年1月時点においては具体的な概要案の作成までに至っていないが、一部、基礎的な能力を涵養する科目の整備などの方向性が示されたところである。

【7. 結果の原因分析】

制度改革検討委員会の委員内においても「コースワーク」そのものに対する捉え方が異なっており、「コースワーク」に対する共通認識の醸成に時間を要していた。

しかしながら、徐々にではあるが共通認識が醸成され、各委員の意見が開陳されるようになり、検討が大きく前進するまでは至らないものの、議論が交わされる状況となった。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

・経済学研究科では、2008年改革において博士課程前期/後期課程での一貫教育を念頭に既存三専攻を経済学専攻のみに一本化し、カリキュラムを編成したが、教育目標に掲げる「研究者養成」と「高度職業人養成」に対応するカリキュラムが整備されているとは言い難い状況にある。そのため、学生の志向に適切に対応できず、【研究授業アンケート】において少数ながら「後期課程を見据えた指導を希望する。」というような意見も寄せられる状況にある。

・近年、入学者の多様化が進み、能力には問題はないものの、「経済学に関する基礎学力」が不足する学生が増加し、専門分野の学修において困難が生じている。

【2. 原因分析】

・一専攻に集約したことで、履修できる科目数、領域としては多くなり、幅広く経済学の知識を学力を涵養できる体制を準備できている。しかしながら、カリキュラムの考え方が、学生本人の研究分野及び指導教授の周辺領域での履修を意図したものとなっているため、結果的に、「高度職業人養成」も「研究者養成」についても、カリキュラムによって養成されるのではなく、指導教授の指導に委ねられている。

・上記のとおり、研究科において学生が学修する内容、方針等は指導教授、或いは同じ研究領域の教員によって指導されていることから、前期課程修了時、或いは後期課程修了時それぞれにおける経済学の基礎学力、及び経済学を研究するうえで必要な研究基礎力の捉え方も、研究科内で共有されていない。

・入学者の多様化の背景として、近年、本学経済学部からの内部進学者が減少し、他大からの入学者や外国人留学生が大半を占めるようになってきていることがあげられる。入学試験により一定水準の質的担保は行っているものの、入学後の研究指導において困難を生じる学生も存在している状況である。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

2019年度入学生からコースワークを取り入れたカリキュラムを構築し、学生が前期課程及び後期課程修了時には、それぞれの修了課程にふさわしい経済学の知識と専門分野における研究活動能力を修得させることを目指す。

【4. 目標達成の手段】

・コースワーク導入
 具体的には、博士前期課程1年次での研究基盤教育科目の導入ならびに博士前期課程における経済学基礎科目の必修化(試験の導入)を行う。

因果関係

【5. 手段の詳細】

経済学研究科では、その教育目的に従いカリキュラムを構築しているが、現状における教育体制、すなわち指導教授による指導を中心に、学生が指導教授のアドバイスに従い科目履修を行い専門性を深めていく体制から、学生の専門分野にかかわらず経済学の基礎を確実に修得できる博士課程前期後期課程を通じたコースワークの導入を図る。

具体的には

- ①博士課程1年次必修科目として研究倫理教育・アカデミックライティング・学術情報リテラシー、統計リテラシー等を修得する研究基盤教育科目の導入する。
- ②博士前期課程1年次に経済学基礎科目(マイクロ経済学、マクロ経済学、計量経済分析、ポリティカルエコノミー、経済史概論)の設置及び選択必修化
- ③経済学基礎科目の試験実施等による評価の実質化

の検討を教務入試委員会を中心に2018年度前半に行い、2019年度以降入学生からのカリキュラム適用をめざす。

また、博士前期課程1年次における研究基盤教育については全研究科での実施を見据えて研究科委員長懇談会で検討を進めている。

どう変わったか

どう変わったか

【6. 結果】

課題として設定した「『研究者養成』と『高度職業人養成』に対応するカリキュラムが整備されている」とは言い難い現状」の解消に向けて、2018年4月から2019年1月までに教務・入試委員会を10回開催し、各項目について検討を行った。また、適宜経済学研究科委員会に審議・報告を行い、研究科総体で検討を進めた。【5. 手段の詳細】で記した課題に対する結果は以下のとおりである。

①研究の基盤的能力を涵養するため、「研究倫理」「学術情報リテラシー」「アカデミック・ライティング」「アカデミック・リーディング」「プレゼンテーション技法」「統計リテラシー」の6テーマをオムニバス形式で講義する「リサーチ・リテラシー」を基本科目として設置し、2019年度入学生より全員必修とすることを、2018年9月26日開催の経済学研究科委員会で決定した。

②養成する人材を「研究者」と「高度職業人」に区分けし、それぞれの進路で必要となる能力を育むため、修了要件の異なる3つのコースを新設することと、そのすべてのコースにおいて、ミクロ経済学、マクロ経済学、計量経済分析、ポリティカルエコノミー、経済史概論、経済学史概論で構成される基本科目を選択必修化することを、2018年10月3日開催の研究科委員会で決定した。2019年度入学生より、新カリキュラムが適用される学則改正手続きについても終了している。

③基本科目の試験実施については、教務・入試委員会や研究科委員会にて継続的に検討を行ったが、科目特性やクラスサイズにより試験を実施することができない可能性を考慮し、実施については科目の担当教員にその判断をゆだねることが、2018年10月3日の研究科委員会で決定した。

【7. 結果の原因分析】

・委員長と事務方であらかじめ2019年度のコースワーク導入に向けたスケジュールを策定し、検討母体である教務・入試委員会に提示したことで、検討スケジュール管理の徹底ができたことが、目標達成の一因であると思料する。

・短期間で10回にわたって教務・入試委員会を開催し、段階的な検討を行うために必要な時間を確保できたことが、スピード感をもって大幅な改革を実現した大きな理由であると思料できる。

・検討案についての議論を教務・入試委員会のみならず、適宜研究科委員会に検討内容を報告し、研究科構成員からの意見聴取を行った。これにより、作成した案の課題を抽出することに繋がり、迅速に大幅なカリキュラム改正案を決定できたと考えられる。

・「リサーチ・リテラシー」の設置実現にあたり、各テーマ(研究倫理等)のコーディネーターとなる教員を設定し、科目内容の詳細化や担当教員の手配等を行ったことが、より密度の高い科目設置案を作成することができた要因と思料する。

因果関係に留意して記述

2018年度【商学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

コースワークを取り入れたカリキュラムの構築

大学基準による分類：教育

【1. 現状】

・商学研究科博士課程前期課程では、修了後の進路に対応して、①研究コース、②ビジネスコースの2コース制を設定している。

・両コース共通科目として商学の基礎的な知識を学ぶ「導入セミナー」を設置するとともに、研究コースではセミナー科目を中心に外国専門書研究等を履修することにより研究能力を高めることが可能なカリキュラムになっている。他方、ビジネスコースでは講義科目のほかビジネス英語や実務家とのコラボレーション科目等を選択履修することにより実務能力が向上できるカリキュラムとなっている。

・しかし、学生の研究状況・授業アンケートにおいて、英語やアカデミック・ライティング、統計学等の基礎的な学習に関する要望が寄せられていることから、現状のカリキュラムには改善すべき余地が残されている。

【2. 原因分析】

・日本人学生の減少と外国人学生の増加によって、現状の教育カリキュラムでは十分な効果が期待できない状況になっている。従来の教育カリキュラムでは、効果を上げにくくなっている。

・特に、外国人学生の増加により、入学前に受けてきた教育制度の差異や、言語の問題、修了後の進路希望の多様化が、本研究科における教育の新たな課題となっている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・2020年度入学生から、コースワークを取り入れたカリキュラムを構築し、博士前期課程修了時には、それぞれの修了課程にふさわしい研究能力や高度専門職業人としての高い倫理観や社会的責任能力を養成する。

・2018年度中にコースワークの枠組を構築する

【4. 目標達成の手段】

・コースワーク導入(他研究科と連携)

・初年次教育での研究基盤教育科目を導入する

・博士課程前期課程におけるコースごとの基礎科目の選択必修化を検討する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

2018年06月 教務連絡委員会・商学研究科委員会において検討開始
以下の項目について、他研究科と連携しながら、検討を進める

- ・初年次教育での研究基盤教育科目(他研究科との共通科目)の導入と必修化の検討(研究倫理教育・アカデミックライティング・調査手法等修得する研究基盤教育科目等)
- ・博士課程前期課程におけるコースごとの基礎科目の選択必修化の検討
- ・2020年度導入のためのカリキュラムの構築

2018年12月 商学研究科における方針案の確定

2019年01月 カリキュラム検討開始

2019年07月 2020年度カリキュラム検討終了
学外周知、システム設定開始

2020年04月 新カリキュラム開始

どう変わったか

【6. 結果】

・2018年6月に教務連絡委員会・商学研究科委員会において検討を開始したが、計画通りに進捗しておらず、2019年度も継続して検討していく予定である。

・2019年度より、経済学研究科において、研究基盤教育科目「リサーチ・リテラシー」が設置されることが決定し、オープンドメイン科目として他研究科にも開放されることとなる。2019年度においては、その効果測定や経済学研究科での実績を踏まえたうえで、本研究科のコースワークについて検討を行うこととなった。

【7. 結果の原因分析】

・初年次教育での研究基盤教育科目について、他研究科との調整が必要であるが、7月末の委員長の急病により、保留状態が続いた。2019年4月より委員長が復職する予定であり、2019年度に計画を引き継ぐこととした。

・初年次教育での研究基盤教育科目(他研究科との共通科目)の導入と必修化の検討においては、他研究科との共通科目では、本学研究科での教育内容に対し過不足が生じる恐れがあるとの指摘がなされたことから、さらなる議論が必要な状況となった。

因果関係に留意して記述

2018年度【商学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

修士論文中間報告発表会の授業参観化を通じた教育改善

大学基準による分類：教育

【1. 現状】

・修士論文中間報告発表会は、該当する学生の研究の進捗状況や執筆状況を確認することを目的として提出期限のおよそ半年前に実施され、公開されている。しかし、論文審査の主査となる指導教授及び副査である教員以外の参加は多くない状況である。

・一方、教員相互の授業参観については、主に講義科目を公開しているものの、公開を希望する科目も少なく、参観者もいない状況が続いている。

【2. 原因分析】

・修士論文中間報告発表会は、教員や学生に対し広く公開されているものの、公開する意義やその周知については必ずしも徹底されていない。

・教員相互の授業参観については、大学院の指導の中心が「講義」よりも「論文指導」にあり、講義科目を公開することが教員相互の授業参観の主旨（指導方法の共有・改善や、客観的な視点による授業評価）に必ずしも合致しないこと、履修者1～2名の少人数教育では、参観者の存在が学生の心理的負担となることから、公開・参加ともに少なかったのではないかと分析している。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・修士論文中間報告発表会をより充実したものにする事で、発表学生はより多くの教員や他の学生の前で発表する機会を得ることができ、複眼的な指導により、修士論文の質を一層向上させる。

・参加教員は論文指導方法を共有することにより、各自の授業改善につなげる。

【4. 目標達成の手段】

・修士論文中間報告発表会を、教員相互の授業参観として位置づけ活用する。

・教員への周知の際、教員相互の授業参観であることを周知する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

2018年06月 教務連絡委員会において検討開始
 2018年06月 商学研究科委員会において審議・承認
 2018年06月 C plus等で学生に周知
 2018年06月 委員長より各教員に、中間報告発表会の公開の意義および教員相互の授業参観について周知
 2018年07月 大学院FD推進委員会へ報告
 2018年07月～09月 修士論文中間報告発表会・教員相互の授業参観を実施

どう変わったか

【6. 結果】

・2018年7月～9月に修士論文中間報告発表会・教員相互の授業参観を実施し、1名の教員より授業参観報告が寄せられた。教員相互の授業参観について、商学研究科ではこれまで実施・参加ともに実績がなかったが、1名の教員参加の実績が出たことは本取組の成果といえる。

・しかし、多くの教員が参加したとは言えず、修士論文中間報告発表会の充実化による修士論文の質の向上、教員相互の授業参観の活性化について、大きな成果は見られなかった。

【7. 結果の原因分析】

・2018年6月に教務連絡委員会において検討し、「修士論文中間報告発表会を、教員相互の授業参観として位置づける」という委員会提案が商学研究科委員会において審議・承認された。

・修士論文中間報告発表会について、学生にC Plusで周知する他、委員長より各教員に、中間報告発表会の意義及び教員相互の授業参観について、委員会及びメールにて複数回周知した。

・教員相互の授業参観の意義の再度の確認と認識の共有、修士論文中間報告発表会の周知方法の工夫について、継続的な取組みが必要と考える。

因果関係に留意して記述

2018年度【理工学研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

グローバル化の促進

大学基準による分類:教育

【1. 現状】

理工系の学問分野は、国や言語による垣根が少ないことが特質としてあげられる。企業活動も世界にまたがって展開されている。理工学部・理工学研究科では、グローバルな舞台上で活躍できる総合力を身につけた人材の育成を目指している。

理工学研究科においても、学生の受け入れ・送り出しの促進を図っているが、以下に述べるように、活性化しているとは言えない状況である。

- ・2017年度における留学生数:派遣・0名、受け入れ・28名
- ・学生の学修支援として、学術国際会議での発表に対する助成を行っている。予算の限界から年間140件程度に止まっている。
- ・さくらサイエンスプランについては年に1~2件が採択されているが、他大学と比較すると件数が少ない。
- ・ダブル・ディグリー制度については2018年度から導入した。現在は、台湾国立中央大学との間で博士後期課程のみで実施している。
- ・グローバル化に伴い、英語能力が必要となる場面が増えたが、人的資源に限りがあり、手続きや調整に影響がでることがある。

【2. 原因分析】

<広報>

- ・世界・海外へ向けた情報発信ができていない。

<語学・言語>

- ・英語で行われる授業科目が少ない。
- ・留学生の受け入れの条件として日本語能力を課している(一部を除く)ことで、留学生を絞り込んでしまっている。

<カリキュラム>

- ・英語のみで修了できるコースがない。

<支援>

- ・海外派遣(留学)に対する奨学金などの費用支援策が乏しい
- ・海外派遣(留学)プログラム数が1つしかない。実施時期の工夫も検討する必要がある。
- ・学術国際会議での発表に対する助成については、予算に限りがあり、助成制度を利用できないケースがある。また、予算がなくなると申請(届出)を行わないケースもあるため、正確な実態把握ができていない。

<さくらサイエンスプラン>

- ・さくらサイエンスプランについては、内容・実施方法に関して、教員に正しく認識されていない可能性があり、その結果、申請数が低調となっている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

以下の施策を通じ、グローバル化を促進する。

- ・留学生数の増加(派遣・5名、受け入れ・正規生30名)
- ・学生の海外における研究発表促進(学術国際会議:150件、発表実績把握の制度向上)
- ・さくらサイエンスプランの実施増(年4回以上の実施)
- ・教育課程のグローバル化促進に向けた検討(ダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの導入、海外協定校の開拓、英語で修了できるコースの導入等)

【4. 目標達成の手段】

- ・海外へ向けて英語による積極的な情報発信を行う。
- ・英語実施科目を増やし、英語で修了できるコースを導入する。
- ・海外派遣(留学)プログラムの新規開拓、海外インターンの導入について検討を行う。
- ・学生学会発表や、さくらサイエンスプラン実施に関して教員との情報交換・連携を密にする。

これらの施策とあわせ、留学に係る奨学金の充実や受け入れ留学生のための寮の充実といった学生支援、各種施策の推進にあたる事務体制の構築についても取組むこととする。

因果関係

どう変わったか

【5. 手段の詳細】

2018年度においては、次の項目について、研究科委員会において検討・実行を進める。

- ・海外、外国人へ向けた英語による広報(Webサイト、パンフレット等)。
- ・留学先・プログラムの開拓を行う。海外インターンシップや海外での研究活動の場、支援策を検討する。
- ・英語で修了できるコースを導入する(国際水環境コースにおいて、修了要件を充足できる科目数の授業を英語で実施する、など。2019年度)。
- ・学会への参加及び発表の件数を正確に網羅的に把握する方法を検討する(教員・学生の意識変革)。
- ・グローバル化推進特別予算の積極的な活用:まずは、海外の大学・研究機関との接点を持つことが重要である。その上で、留学、研究指導、共同研究など、相手先と合った連携方法を模索し、協定締結へつなげることを目指す(戦略的パートナーシップの構築)。
- ・ダブル・ディグリーの他、ジョイント・ディグリーなど、様々なプログラムの可能性を模索する。また、対象として、学部・博士前期課程・博士後期課程など、各課程における導入も視野に検討する。
- ・海外との各種手続きや受け入れた研究生・留学生の対応など、事務手続きにおいても英語力が必要であるため、それを支える事務体制のあり方について検討し、早期に実施する。

【6. 結果】

2018年度は、研究科委員会において、次の項目のようなことに取り組み、ダブル・ディグリー協定締結という成果を出すとともに、さくらサイエンスプランでの招聘や海外大学訪問など、精神的に活動を続けている。個々の取り組みの状況は以下の通りである。

- 英語による広報については、既存のパンフレットの更新を行った。また、教員紹介(英語版)の作成を行っている。
- 留学先・プログラムの開拓として、UCバークレー校のBerkeley Summer Sessionsについて、理工国際連携ワーキンググループなどで検討したが、プログラム内容が学部レベルのため、大学院での導入はしないこととなった。
- 都市人間環境学専攻国際水環境コースを2019年度から英語で修了できるコースとすることを、理工学研究科として決定した。
- 学会発表の件数把握については、研究科委員会等を通じて教員へ調査及び協力を依頼し、各専攻から回答を得ることができ、これまでと比較して高い精度の情報を集めることができた。
- さくらサイエンスプランについて、積極的な声かけにより、過去最多の5件の採択となり、実施した。プログラム終了後も学生相互の交流が継続するなど、学生にとってもプラスの効果が出ている。過年度に実施した大学では参加した学生からの評価が高く、継続実施の意向も寄せられている状況であるため、今後もさらなる発展が期待できる。
- グローバル化推進特別予算を活用して、9月にハワイ大学でロボティクスに関するワークショップを実施した。その他、台湾・韓国・シンガポール・インドネシア・オーストラリアを訪問し、8大学と協定に向けた打合せを行った。
- 理工国際連携ワーキンググループにおいて、学生・教員交流やダブル・ディグリーを締結できる協定校の開拓について検討を行うとともに、戦略的パートナーシップ構築に向け海外の大学への訪問を実施した。その中でも、つながりの強いロンドン工科大学との間で、博士前期課程でのダブル・ディグリー協定締結に向けて、カリキュラム等の具体的な検討を進めている。また、現在、博士後期課程でダブル・ディグリー協定を締結している台湾国立中央大学との間で、博士前期課程でのダブル・ディグリー協定締結に向けての調整も行っている。
- 事務室の語学対応を強化するため、国際センターの協力により、派遣職員を理工学部事務室に1名置き、留学生対応やさくらサイエンスなどの業務に従事している。両課室の業務の懸け橋となり、業務を円滑に進める環境を整えることができた。また、グローバル化をさらに推進するために、高度な知見を有する人材を特任教員及び客員教員として各1名、2019年度に採用することを理工学部・理工学研究科で決定した。

【7. 結果の原因分析】

- 情報発信の仕組みそのものを変えるには、前提として受け取る側の情報ニーズや伝達方法を把握・検討しないといけないので、まずは既存パンフレットの更新を行った。教員紹介英語版を新たに作成することで、海外大学訪問時などに本研究科を知ってもらう新たなツール・手法と考えている。
- Berkeley Summer Sessions は、プログラムレベルが大学院ではなく学部相当なので、学部での導入を目指して継続して検討している。
- 都市人間環境学専攻国際水環境コースについては、「国際水環境理工学人材育成プログラム」の取り組みの推進主体であり、英語による授業実施の素地ができていたことから、比較的にスムーズに進めることができた。
- 今年度は、教授会、研究科委員会、理工国際連携ワーキンググループなどで案内する機会を増やした。また、申請手続きや実施時の各種手続きなど、事務処理においても、ノウハウが蓄積され、教職協働の環境が整ってきたことも採択増につながったと考えられる。これにより、全く同じ期間に2つのプログラムを実施するなど行うことができた。
- グローバル化推進特別予算では、今年度はアジア・オセアニア地域を重点地域とした。世界ランキング向上を意識しつつ、研究交流や教育プログラム開発ができそうな大学を選び、積極的に訪問した。次年度以降は、地域を変えて、さらに推進する予定である。
- グローバル化推進特別予算を活用し、今年度はアジア・オセアニアを中心に戦略的パートナーシップ関係を構築し、学生・教員交流やダブル・ディグリー協定締結を目指すこととした。対象地域を明確にし、重点的に取り組んだことが短期間で一定の進捗をみたことの要因と考えられる。今後も、同ワーキンググループを中心に、アジア圏だけでなく、他の地域についても、検討していく。
- さくらサイエンスプランの実施や海外大学との協定締結等、近年の取り組みを通じ、グローバル化推進のための組織体制構築の必要性が学部・研究科内で強く認識されていたことで、専門的な知見を有する人材の確保が比較的スムーズに進んだ。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

・文学研究科は13専攻から構成されており、研究科全体としての教育に係る三つの方針は共有しているものの、実際の教育は各専攻を基礎として行われている。そのため、研究科総体としてのコースワークの整備・実施は必ずしも十分なものとはいえない状況にある。また、この点に付随して、学生の研究の進捗状況把握と論文の質の向上を目的とする論文の中間報告会が専攻によっては制度化されていないこと、修了にあたっての基準が専攻によって多様であり、研究科としての質保証が困難であること等の課題を有している。

・全専攻の学生を対象とする科目として、博士前期課程・後期課程それぞれに共通科目群を設置しているものの、いずれも限られた科目数の開講となっており、13専攻を擁していることの強みが十分発揮できていない部分がある。

【2. 原因分析】

・ひとつの研究科の中に、文学・文科系、史学系、社会科学系等、異なるディシプリンに基づく13の専攻を有しており、教育研究の内容や学生にもとめる知識・技能等も多様なものとなっている。これら専門毎に文化した専門性・独自性は、これまでの文学研究科及びその基礎となる文学部の歴史と文化の中で醸成・尊重されてきたものといえるが、反面、各専攻ごとの取組みについて研究科の中で共有する機会が設けられてこなかった。

・共通科目群は特定の専攻によらず幅広い教養を身に付けることを目的に設置された科目であるが、学生の研究能力の向上にはまずもって所属する専攻の分野に係る知識・能力の獲得が必要との前提があること、さらには、共通科目を置くことの意味や当該科目を履修することによって学生が得ることができるメリットについての認識が専攻により異なること等の要因により、ごく少数の科目設置となっている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・文学研究科としてのコースワークの実質化に向け、2018年度は以下の事項に取り組む。
 ①各専攻で行っている教育活動及び研究指導状況の見える化・共有
 ②研究科として共通化すべき部分の抽出と、制度化に向けた検討

【4. 目標達成の手段】

教務委員会の下にコースワーク検討に係るワーキンググループを設置し、各専攻との連携のもとで議論を進めていく。その際には、各専攻が認識している課題を基礎としつつも、大学院教育に係る政策動向、認証評価における指摘事項、他大学の事例等も踏まえながら、研究科委員会において現在進められている本学文系大学院全体としてのコースワーク整備への合流も視野に入れた検討を行うこととする。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・検討主体として、教務委員会の下に文学研究科コースワーク検討に関するワーキンググループを設置する。
 2018年度末に各専攻が作成した、入試及び教育方法に係る現状分析をワーキンググループにおける議論の起点とし、研究科として対応すべき課題について明確化する。(2018年6月)
 ・博士前期・後期課程を通じた5年間での一貫教育を前提に、博士前期入学から修士号取得を経て、博士号取得に至るまでのロードマップを専攻ごとに見える化・共有し、研究科として共通化が望ましい事項について抽出する(2018年7～8月)
 ・研究科として共通化すべき事項(例えば、論文の中間報告会の全専攻での制度化、文学研究科の学生として共通に求められる知識・能力の涵養を目的とする科目の設置等)について、制度化の可否に係る検討、具体的な実現に向けての制度設計を行う。(2018年内)
 あわせて、文系大学院全体として取り組んでいる研究科共通のコースワーク整備(基盤教育の実施)との関係性についても検討を行い、可能な部分については合流を指向することとする。
 ・2019年度から対応可能なものについては、教務委員会の審議を経て研究科委員会に上程し、承認を得た後に学則改訂を行う。

どう変わったか

【6. 結果】

・検討主体として、教務委員会の下に文学研究科コースワーク検討に関するワーキンググループを設置し、6月、7月と開催し研究科として対応すべき課題について明確化する作業に着手した。ワーキンググループでは、専攻ごとに博士前期・後期課程を通じた5年間の一貫教育を前提に、博士前期入学から修士号取得を経て、博士号取得に至るまでのロードマップの例を作成し、6月の教務委員会で提示した。そのうえで各専攻に作成を依頼を行い、ほとんどの専攻で作成済みである。このロードマップについては2019年度入学生から配布する予定である。

・ワーキンググループでは、上記のロードマップの作成と並行し、研究科として共通化できる事項の検討に進めた結果、各専攻で実施している新入生ガイダンス、1年終了時の今後の研究計画報告、2年次での中間報告会などが挙げられた。しかし、検討過程において、研究科の重要事項として実施されている入学試験や大学院研究科年報の査読制度における課題が浮上したことから、それらの対応を先行し、研究科として共通化できる事項の検討は来年度継続して検討することとなった。また、文系大学院全体として取り組んでいる研究科共通のコースワーク整備(基盤教育の実施)との関係性の検討については、委員の認識共有及び情報共有を行った。

以上の通り、コースワークの実質化に向けての検討体制を構築し、研究科としての共通性をもって整備すべき事項の抽出は一定程度できたものの、コースワーク整備そのものの検討については次年度に継続していくこととなった。

【7. 結果の原因分析】

・文学研究科では、各専攻から1名ずつ選出される教務委員で構成される教務委員会が設置されている。本委員会は月に1度定期的に開催され、多くの専攻を抱えながらも情報の共有、意見の聴取などがスムーズに行われるシステムになっている。しかしながら、具体的な検討には規模が大きすぎるため、規模の小さなワーキンググループを設置して機動性をもって対応することが適していると判断した。さらに、ワーキンググループの構成については、研究分野などに配慮しつつ4~5名としたことで、研究科全体に目配りした形での課題抽出と、ロードマップの早期完成が可能となったと考えられる。

・ひとつの研究科の中に、文学・文科系、史学系、社会科学系等、異なるディシプリンに基づく13の専攻を有しており、教育研究の内容や学生に求める知識・技能等多様なものとなっていることは、レポート内ですでに述べたところである。その認識はワーキンググループの委員にもあったが、研究科としての共通項の洗い出し作業を通じて、改めて制度設計の難しさが明らかになった。同時に既存の制度運用において、専攻ごとの独自の取り組みについての相互理解が必要であるとの認識が共有された。その相互理解を進めるなかで、研究科の共通事項として運用されている入学試験や大学院年報の査読について、まずは軌道修正及び透明性を図ることが先行されるべきであるという結論に至り、ワーキンググループとして優先して取り組むこととした。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

・総合政策研究科では、学位授与方針の柱として「政策分析能力に優れ、異文化を理解できる人材」を養成することを掲げている。設立以来その理念の実現をすべくカリキュラム編成および教育活動を行ってきたが、近年の入学人数の減少、担当教員退職に伴う科目の休講、閉講等に伴い、カリキュラムを有効に機能させることが難しくなっている。

・また、政策研究に必要な基礎理論を学び、政策的思考の基礎を修得するための科目群として博士前期課程に「研究基礎科目」を数科目設置しているが、2014年度入学生から2018年度までの5年間で2科目以上基礎科目を履修している学生は全体の40%に留まっている。よって、政策分析に必要な基礎能力を涵養したうえで自身の専門領域にアプローチするような、段階的コースワークが機能しているとは言い難い状況である。

・さらに、2016年度の機関別認証評価における提言事項(努力課題)として「総合政策研究科博士後期課程のカリキュラムは、リサーチワークにコースワークを適切に組み合わせているとはいえないので、課程制大学院制度の趣旨に照らして、同課程にふさわしい教育内容を提供することが望まれる。」との指摘を受けており、改善が必要な状況である。

【2. 原因分析】

・入学人数の大幅な減少により、各科目のクラスサイズが小さくなっており、従来の教育カリキュラムが有効に機能しなくなりつつある。

・幅広い専攻領域を備える本研究科の特性に鑑み、研究科としての履修モデル等は特に示しておらず、学生の履修については各指導教員による履修指導に大きく委ねているところである。そのため、学生によって履修科目のバラツキが大きく見られており、研究科としての履修科目管理、ないし段階的コースワークの有効な機能が困難な状況となっている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

2020年度入学生からコースワークを取り入れたカリキュラムを構築し、学生が博士前期課程および博士後期課程を修了する際には、それぞれの課程を修了するにあたって備えておくべき能力を身につけさせ、本研究科が掲げる教育目標を実質的なものとする。

【4. 目標達成の手段】

・研究科委員会で、当該課題を検討する適切なワーキンググループの立ち上げを決定し、このチームを中心として検討を行う。適宜研究科委員会に上程し、意見交換を行う。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・大きく変動することが予想される次年度以降の総合政策研究科の教員編成、および近年の入学試験結果、学生の履修科目、修了者の進路等を資料として、まずは今後の総合政策研究科のあり方、教育方針に関する議論をワーキンググループを中心にして行う。また、適宜研究科委員会に議論の進捗状況を報告し、ワーキンググループのメンバー以外の意見聴取を行う。議論の方向性は2018年内に固める。

・議論の方向性が固まり次第、その方針を踏まえたカリキュラムの編成、コースワークの導入についてワーキンググループを中心に検討を行う。

・議論にあたっては、研究科委員長会議において確認がされている、研究科を越えて共通・共有化できる事項については全研究科共通の取組みとすることとなっている、という事項を踏まえる必要があるため、他研究科における議論の進捗状況も確認しながら、議論を進めることとする。

・ワーキンググループにおける議論の結果を踏まえ、2019年度秋までにカリキュラム改正を研究科委員会で決定する。その後学則改正を行い、新カリキュラムを2020年度入学生から適用する。

どう変わったか

【6. 結果】

・各研究指導分野から1名ずつ選出し構成員とした検討ワーキンググループを結成し、3回にわたって開催されたワーキンググループにて議論を行った。

・ワーキンググループでは、大学基準協会から指摘を受けている部分の確認、文部科学省が求める「コースワーク」の定義確認、総合政策研究科の養成する人材像や備える能力、現状の課題等を共有した上で、今後総合政策研究科として整備すべきカリキュラムについて議論を行った。

・3回のワーキンググループの結果を踏まえ、2019年1月25日開催の研究科委員会にて、以下4点を中心に、今後コースワークの整備を2020年4月施行を目指して進めることが了承された。

①研究を始めるにあたり必要となる基盤的能力を1年次の早い段階で身につけることを目的とした科目を設置する。

②「問題発見能力」「仮説立案能力」「要点を伝える能力」を養成すること、および自身の研究分野に限らない学際的視座・多角的な研究手法を学び「政策と文化の融合」を実質化すべく、「総合政策フォーラム」を拡大化し、必修とする。

③研究基本科目群を整理する。

④それぞれの学生が持つ幅広い研究分野や多様なバックグラウンドに柔軟に対応し、研究科総体で個々人の知識・教養を涵養するため、「学術研究(仮称)」を博士後期課程に設置する。

【7. 結果の原因分析】

・ワーキンググループの構成人数を少人数としたことで、各人の意見交換が非常にしやすい環境となったため、建設的な意見交換、および素早い意思統一ができた。

・各研究指導分野からワーキンググループのメンバーを選出したことで、分野で共通の課題を抽出することができた。

・具体案策定に入る前段階の、要請内容の確認、現行の研究科のポリシーや課題の確認を入念に行い、「養成する能力」に絞った議論を行ったことから、本旨に沿った結論を導くことができた。

因果関係に留意して記述

2018年度【法務研究科組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

教員と若手先輩法曹が一体化した学修支援体制の構築

大学基準による分類：教育

【1. 現状】

- 本法科大学院修了の若手先輩法曹を「実務講師」に任用し、フォローアップ演習や授業支援等を担当させているが、教育効果が限定的である。
- 各クラスにクラスアドバイザーとして専任教員2名を配置し、生活や学修全般についてのアドバイスや相談に応じているが、奨学金の推薦所見といった基本的にクラスアドバイザーが学生から依頼を受けて作成する書類であっても、多いクラスでは過半数を大きく超える学生がクラスアドバイザー以外の教員に依頼していたといった現状があり、この制度が十分に活用され機能しているとはいえない。
- 2018年度より、学習支援の強化を目的とするクラスサポーター制度を導入した。概要は次の通り。
 - ・2018年3月末までに実務講師へクラスサポーター就任を依頼、4月にクラスサポーター就任者への趣旨説明を行ったうえ、2018年度前期クラスミーティングまたは初回のクラス別必修授業の前に担当クラス学生との顔合わせを実施する。1年次生はフォローアップ演習で実務講師との交流が深いので、2年次以上の計10クラスを対象とする。
 - ・学生からの学修相談受付、勉強会等の企画、クラスコンパへの参加などを主たる役割とし、クラスアドバイザーと適宜連携する。なお、学修相談の実施に際しては実施報告書を提出してもらう。

【2. 原因分析】

- フォローアップ演習は、1年次においては、法律学の学修を円滑に進めることができるよう授業進度に合わせ、学習指導と助言を行う。2年次以上では授業の復習になるような事例を用いた問題演習を行い学生の起案能力を高めることを目的に行う正課外の取組みである。
 - 現状、個々の演習の実施内容及び計画については、シラバスから得られる情報をもとに担当実務講師が作成している状況である。とりわけ授業の内容及び進度と密接にリンクする1年次フォローアップ演習において法律基本科目担当教員との連携が不可欠であるが、現在のところ情報共有を行う仕組みが構築されておらず、各実務講師の裁量に依存する部分が多く、教員との責任領域の棲み分けも明確でない。
- 専任教員には、法科大学院で学修した経験も現行司法試験を受験した経験もないことから、受験勉強や生活面について受験生の立場に立った適切な助言をすることが難しい。
 - ・学生はクラスアドバイザーに相談する際に敷居の高さを感じているとの意見が従来から寄せられていた。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- ・教員と若手先輩法曹が学生の習熟度や学修環境に関する認識を共有して連携の取れた指導をすることにより、教育効果の向上を図る。

【4. 目標達成の手段】

- ・2018年度から試行的に導入したクラスサポーター制度を2019年度以降本格導入する。
- ・法律基本科目担当教員と実務講師との情報交換、意見交換の機会を増やす。

因果関係

【5. 手段の詳細】

- 【クラスサポーター制度】の本格導入については、次の通り。
 - ・2019年3月までに学生へのアンケート及び実務講師ミーティングにおける意見聴取結果を踏まえ、教務委員会において制度改善の要否等を検討する。
- 【フォローアップ演習等に関する教員との情報共有】については次の通り。
 - ・1年次の法律基本科目担当教員と1年次フォローアップ演習担当実務講師との意見交換会を定期的実施する。当面は前後期に各1回を定例とし、それ以外に必要に応じ臨時で開催する。
 - ・情報交換を超えて、フォローアップ演習での指導内容の指定まで行うことの是非については、2018年度末までを目途に教務委員会において検討する。
 - ・2年次以上のフォローアップ演習のあり方についても、2018年度中に教務委員会において策定する。

どう変わったか

【6. 結果】

教員と若手先輩法曹が一体化した学修支援体制をさらに充実したものとすべく、継続して検討を進めている。

【クラスサポーター制度】

・2018年9月13日に実務講師会議を開催し、クラスサポーター制度の試行状況の把握と意見交換を実施するとともに、会議実施後にも個別の情報収集を行った。これらを通じて得られた情報をもとに検討した結果、クラスサポーター制度は、教務委員長判断として2019年度も継続することを決定した。ただし、コアメニューの策定にはなお時間を要すると考えられることから、教務委員会における総合的な制度改善協議は先送りし、2019年度も試行と位置づけることとした。

【フォローアップ演習等に関する教員との情報共有】

2018年度においては、未修者教育及び今後のカリキュラム改正といったフォローアップ演習と深く関連する事項の検討を先行して進める必要があったため、実施を見送ることとした。今後は2020年度からの本格実施を念頭に、2019年度も検討を継続することとした。

未修者教育については、2019年1月にとりまとめられた未修教育検討プロジェクトチームから提言(案)を元に教務委員会にて検討を行っていく。

2年次以上のフォローアップ演習のあり方については、2019年2月発足の「中級事案研究等の起案型科目を含む演習科目の検討に関するワーキンググループ」において若手法曹(実務講師)との連携を含む演習プログラムについて検討を進め、2019年度前半において当面の改革案を取りまとめるべく準備中である。

【7. 結果の原因分析】

【クラスサポーター制度】

・実務講師会議及びその後の個別情報収集により、次のような実態が明らかとなった。

① クラスサポーターがクラスミーティングにできる限り出席し、またクラスコンパ等のイベントにもできる限り参加して、交流を深める動きはほぼ定着した。

② さらに一部では、学生がクラスサポーターの事務所を訪問して直接学修指導を受けるなどの例も確認された。

③ 他方で、クラス差あるいはサポーターの個人差もあり、かなりバラつきがある。

これらを踏まえ、コアメニューを策定するためには、弁護士業務で多忙な実務講師にどこまでの協力を求めることができるか、また学生側にはどこまでのニーズがあるか、といった不確定要素を把握しながら検討を進める必要があるところ、現段階の実態は、未だ局地的な動きに留まる面があり、汎用化するには今しばらく時間をかけて、意識の浸透状況や実務講師の繁忙度等を把握しながら丁寧な議論を重ねる必要があるため、継続検討とした。

【フォローアップ演習等に関する教員との情報共有】

カリキュラム改正や正課授業内での演習問題の取扱い方など、フォローアップ演習周辺の諸問題の整備が途上であるため、フォローアップ演習単独での議論を先行させにくい状況にあった。

その後、2019年1月に中教審法科大学院等特別委員会から今後の法科大学院教育の在り方に係る一定の方向性が打ち出されたことにより、ようやく具体的な議論に入れることとなった。

ただし、次年度カリキュラムに反映させることは物理的に困難な時期であったため、次年度前半期中の取り纏めとせざるを得ないこととなった。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

・「CBS NExT 10」においては、より実践的なアウトプットのための方策として、企業等との連携のもと、体験的・実践的な学びを提供する「フィールド・ラーニング」の展開を柱のひとつとしている。

・2018年度において開講している「フィールド・ラーニング」は4講座であるが、このほかにも各教員が自分の授業内において「フィールド・ラーニング」的な要素*をもつ講義を任意に実施している。しかし、このような企業と協業しながら、学生が学んだことについて、現状ではまとまったものとして情報発信できていない。

*「フィールド・ラーニング」的な要素とは、例えば、企業の経営者をゲストスピーカーに招いたり、企業とともに新製品に関するマーケティング戦略を立案したりといった内容である。

【2. 原因分析】

・講義の設計は各教員に任されているので、講義の内容に関して、教員間での情報共有ができていない。

・フィールド・ラーニングは、社会人学生や企業のビジネススクールに対するニーズの変化・多様化を考慮して、2017年より研究科として取り組み始めたもので、まだプログラムとして確立されていない。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・授業内でフィールド・ラーニング的な要素を実施している科目についても、カリキュラム上の「フィールド・ラーニング」として、企業との協働による学生の学びのアウトプットをプログラム化する。

・展開する履修プログラムに新たにフィールド・ラーニング(6カ月程度のロングバージョン)を加えることで、より実践的なアウトプットに学生が取り組める機会を設ける。

【4. 目標達成の手段】

・各教員の取り組み内容に関する情報を教務委員会や運営委員会で共有し、すでに実施されているものを「フィールド・ラーニング」科目として分類する。

・企業内で実際に現在進行形で生じている課題をより深く入り込む「フィールド・ラーニング(ロング・バージョン)」を導入(2017年から試行的に実施)し、「フィールド・ラーニング」科目群の中心に据えるためのノウハウを蓄積する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・教務委員会が中心となって各教員の授業内での取り組みについて情報収集・共有を行い、既に実施している内容で「フィールド・ラーニング」に分類できるものを、「フィールド・ラーニング(ショート・バージョン)」として決定し、その旨をカリキュラム一覧に明記する。なお、ショート・バージョンのフィールド・ラーニングは、基本的に2単位の講義内で完結するものを意味している。基本的には、企業から課題を与えてもらい、その課題について検討するものをフィールド・ラーニングとする。

・ロング・バージョンのフィールド・ラーニングは、2単位講義を2つ連結させて(2ミニセメスター分)2018年度から本格的に実施する。このロングバージョンは基本的にケースとなつていただく企業の経営陣や現場社員とコミュニケーションをとりながら、実際の問題に対しての解決策を共に考えていくプログラムである。ただし、ケースになつていただく企業が常に見つかるとは限らないので、レギュラーの講義ではなく、特別講義として設置する。実施後においては、教務委員会の下で教育効果や企業との守秘義務契約や成果の公開について共有・検証を行う。

どう変わったか

【6. 結果】

・フィールド・ラーニング科目の前期科目は順調に終了した。JBCC科目においては、準優勝を獲得できた。

・ロングバージョンのフィールド・ラーニングでは、3チームがケース企業の方々から聞き取り調査を行うなどして、課題を発見し、解決策を検討した。その結果を、ケース企業の専務に対し中間報告と最終報告を行なった。その結果、それらのプレゼンテーションの一部を実際の戦略策定に組み込むというコメントをいただいた。実施後の教育効果については教務委員会において検証を行い、学生の能力伸長に非常に高い効果があると評価した一方、引き続き検討すべき課題も明らかとなっている。

・2019年度から新興国ビジネス戦略他において、モンゴル開発銀行から寄付講座の提供を得て、新たにモンゴルでのフィールド・ラーニングを実現ができるように準備を進めている。9/7の教授会において方向性が承認された。

【7. 結果の原因分析】

・MBAで身につけた知識や経験をフルに使って経営課題を抽出するだけでなく、その課題を克服し見えない未来に挑戦する戦略経営の目指すチェンジリーダーの養成が順調に進んでおり、NExT10の結果と思われる。

・ロングバージョンのフィールド・ラーニングの教育効果については、教務委員会として非常に高いと評価しているものの、実施形態については引き続き議論が必要であると考えている。ケース企業との信頼関係を維持するためには、参加する学生について一定程度の質・量を維持しなければならない。しかし、現状では学生にとって必ずしも履修しやすい授業とはいえない面を有しており、質を伴う形で安定的な履修者を得ていくためには工夫が必要である。

・フィールド・ラーニングにおいては、700名以上のCBS修了生のネットワークが好循環を生み出し始めている。ロングバージョンのケース企業は卒業生の勤務先であり、モンゴル開発銀行との共同プロジェクトは、その銀行の日本支社代表がCBSの修了生である。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

・「アクション&リフレクション」は、CBS NExT10の中核的な取組みの一つである。具体的には、在学中計5回開催するセミナーと、学生個人が研究科における学びと実践の記録と振り返りのための「リフレクション・ジャーナル」の作成を通じ、体系的な学びと身に付けた内容の定着を促すものであり、CBS NExT10に掲げるチェンジリーダーの育成を企図した取組みとして2018年度から開始している。

・「アクション&リフレクション」は、各セミナーを含め、従前はFD委員会委員長が一人で担当してきたため、研究科として安定的・継続的に展開できる体制が整っていない。特に、2018年度秋からは当該教員が在外研究に入るため、セミナー開催にあたり、運営に支障が出る恐れがある。

・効果測定の方法について、現状では明確になっていない。

【2. 原因分析】

・CBS NExT10を推進してきたFD委員会委員長が中心に取り組んできた事項であるため、セミナーにおける業務の内容や説明内容、運営方法のノウハウが個人に張り付いてしまっている状況で、共有ができていない状況にある。

・2017年度から一部を試行的に開始し、2018年度からプログラム化した取組みであり、実施にあたってのマニュアル化まで至っていない。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

プロジェクト研究活動推進委員会において、業務のマニュアル化、担当教員の持ち回り案の作成、効果の測定方法について検討する。

【4. 目標達成の手段】

・CBS NExT10タスクフォースチームを中心に、年間5回のセミナーのファシリテーターをローテーションで回すように研究科として体制を整備する。
 ・各セミナーの運用ガイドラインを作るほか、説明資料の共有化を行う。
 ・専任教員で対応できない部分(チームビルディングなど)は、外部の専門家を教員と一緒に実施する体制をつくる。
 ・専任教員の全員参加として、CBSのFD活動の柱の一つと位置づける。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・2018年9月のセミナー開催に向け、実施内容の検討、マニュアル作成等をプロジェクト研究活動推進委員会において実施する。
【2018年5月から着手、マニュアル等については7月末までに完了させる】

・2019年度以降については、全専任教員の持ち回り制で実施することとする。そのため、9月に開催されるキックオフセミナー、ラップアップセミナー、アクション&リフレクション(半期毎)に各教員が参加し、どのようなセミナーが開講されているか視察する。

・2018年9月のセミナーを実施後、3月の実施に向けてマニュアルに沿って実施できるように実施内容のブラッシュアップを行う。また、学生への効果測定の方法、より多くの学生が参加するためのスケジュール策定、外部リソースの一部活用等についてもプロジェクト研究活動推進委員会で検討し、2018年度内に取りまとめる。

どう変わったか

【6. 結果】

・プロジェクト研究活動推進委員会において、2018年9月以降の実施について検討し、実施にあたってのマニュアル整備を行った。その後、2018年9月にキックオフセミナー、ラップアップセミナー、リフレクションセミナーを実施し、2019年2月に第2回のリフレクションセミナーも実施している。

このうち、9月と3月の開催のセミナーには、担当者以外の専任教員数名が視察し、実施にあたってのノウハウを共有するなど、FD活動としても有意義なものとなった。

・セミナー内容のブラッシュアップとして、セミナーの一部のエクササイズを外部の専門家に協力いただいて実施した。

【7. 結果の原因分析】

・アクション&リフレクションの各セミナーは、担当者の準備と学生に配布するリフレクション・ジャーナルの作成により、多くの教員が担当できるようにプロジェクト研究活動推進委員会を中心にして標準化の努力が行われた。そのため、次年度以降も継続的に実施できると考えられる。

・リフレクション・セミナーの専任教員の見学は、順調である。これは、全員が順番にこのセミナーのファシリテーションを行うルールにしたことによって、「自分ごと」として捉えることができたことによると考えられる。

因果関係に留意して記述

