

# 基調講演「多様化する学生とこれからの大学教育」～コロナ禍を経ての課題と可能性～

濱名 篤

関西国際大学 学長

濱名：皆様、おはようございます。ご紹介いただきました濱名です。諸課題に対して真面目に取り組まれる創価大学にお招きいただきまして、身の引き締まる思いです。殆ど忘れかけておりましたが、昨年の外部評価の際に、舌鋒鋭く鈴木先生（現学長）にご指摘したことを思い出しました。このフォーラムには以前にもお招きいただいたことがあり、その際、「フォーラムの延べ合計参加数については実績があるようですが、参加率を上げた方がいいですね」というようなことを申し上げたのをはっきりと思い出しました。今年も外部評価を行わせていただきましたが、指摘したことに対して、着実に改善される実行力というのは、本当に敬服するところでございます。やはり真面目な大学であると思います。

## 1. 大学教育の変化の背景

先程、鈴木学長からもお話がありましたように、大学教育の変化、今は、高等教育の大転換期であるといってもよいと思います。創価大学もやや受験生獲得の壁が見えてきたようなところがありますけれども、私共はより状況は厳しく、手を拱いてしまう学部もあります。入学者獲得の困難化というのが大転換点になっており、関西圏は入学金を無料にするというようなケースも出ています。とりわけ厳しいのは女子

大で、形振り構わない状態になってきています。そうなりますと、入試の選抜機能は著しく低下し、今年についても私共はかなり心配しています。高校は強気になって、生徒により高い偏差値の大学を目指すことを促すというようになってきています。

他方、先ほどの形振り構わないような、ある意味で価格競争—ダンピングが進む背景には、「私学助成補助金」や「就学支援制度」と「定員充足率」が紐づいている点があります。「就学支援制度」が、大学教育の「収容定員充足率」と結びつけられることは、本来、これらは全く別の話になります。この点は今後、問題が表面化するであろうと思っています。例えば、機関要件を満たさない機関において、所属する在学生が突如、就学支援の対象から外されてしまったらどうするのか。定員が大幅に割れて就学支援で危なくなる大学に対して、「代わりの奨学金をどう作りますか」という内容がある実地調査の雛形質問にありましたが、私は、このよう

### 現在日本は高等教育の大転換期

- ・18歳人口のさらなる減少による入学者獲得の困難化  
入試の選抜機能は著しく低下 “ユニバーサル段階”(M・トロフ)  
私学助成補助金、就学支援制度と紐付いた“圧力”  
→学生の“多様化”は不可避的に進行
- ・リカレント(リスキング)教育への対応が不可避に
- ・DX化の急速な推進によって学校教育の在り方と社会からの期待値も大きく変化  
GIGAスクール～遠隔教育が所与、教育環境・方法革命  
～AI、DX対応人材への要求  
→教室で、伝統的年齢の日本人学生を主たる対象としての、知識伝達型の教授型教育を一育方式だけで提供する大学像は転換点に来ている？

なことを言うのは大学にとって酷であろうと思いました。要するに、定員が割れた状態の学校に、就学支援の代わりに自前の奨学金を作ってくださいと伝えるのは、例えば、蝸が自分の足を食べるようなことを促進するような助言であり、そのような言い方はやめようということになりました。学生の多様化も、これに伴って不可避免的に進行している。おそらく創価大学でも質の転換ということが現れてきているのではないかと思います。

そのような状況の中で、実はリカレント教育、リスキリング教育に対する対応が不可欠になっており、私共の大学でも、教員採用で以前に面接した某教授が、実は創価大学の通信教育を受講されていたという例もありました。受講した当時、通信教育で教鞭をとられた教員の姿勢が大変前向きであったとも伺い、貴学の学風に接して、本当にそれはよく分かるような気がいたします。

さらに、DX化の急速な進展により、学校教育のあり方と社会からの期待値が大きく変わっている中、GIGAスクール構想も始まりましたが、遠隔教育について何をどこまで取り入れるのかということについても、まだ最適解は議論されている途中かと思えます。私が執行役員を務めている大学教育学会でも、やはり同じような状態で、今年も課題研究集会という場で登壇する予定ですが、なかなか最適解を出すのは難しいという感じがいたします。先日、国立情報学研究所の所長のお話を伺った際に、遠隔授業のオンデマンドについては、その聞き方も2倍速で聞く方がいる一方で、繰り返し何回も見る方もいて、学生の受け方も変わってきているとのことでした。しかし、AI、DX対応人材への要求は、鈴木学長からもお話がありましたように、必要条件になっていると思います。貴学は全学体制を整えておられるので、教えていただきたいと思っています。ただ私共の大学は、FDと呼ばず、プロフェッショナルディベロップメント、「PD」として年に3回、丸5日間行

っています。8月に丸2日間、9月に丸1日、2月に丸2日間としています。今年のPDにおいて私が申し上げたのは、我々自身が発想の転換をしなくてはならない。「対面で共同することが大事なのだ」という固定概念を捨てよう。それが当たり前であるというところから考えていると、おそらく新しいイノベーションや状況転換に対応できないのではないかと。知識伝達型・教授型の教育を対面でやる、ということのみではもう済まない。そのような転換点に確実にきているかと思えます。しかしながら、現状を言いますと、学会でリスキリングというテーマでワークショップ等を開催しても参加者が少ない状況です。通信教育の重要性等も認識して欲しいという思いはありますが、そのような認識が薄い大学関係者が多いのは事実です。

それに対して外圧も高まっており、教育未来創造会議の1次提言で、「未来を支える人材を育むための大学の機能強化」が出されました。成長分野の話の中で、理系人材50%を目指すとされています。現在は高専まで入れると26%で、大学教育のみでは35%ですが、これを50%にする、というのです。一昨日、文部科学省の方と話をした際に、50%達成というのは難しいのではないかと。例えば35%を母数にしたなら15%、15ポイントの定員を増やす、すなわち現在の専任教員の5割近くを増やすということになる。例えば国立大学や現在も理工系の学位分野を持っていれば、届け出を行うことで可能になるかとは思いますが、総合大学の場合、一定数は可能かもしれませんが、圧倒的に文系

**大学への外圧の急速な強まり  
(教育未来創造会議第1次提言2022)**

- ①未来を支える人材を育むための大学の機能強化  
成長分野、理系50%(現在高等教育全体では26%)、文理融合、ハイブリッド型教育、DX、グローバル
- ②新たな時代に対応する学びの支援の強化  
中間層への支援拡大、奨学金返済は出せ払い、博士課程充実
- ③学び直しを促進するための環境整備  
学び直し成果の適切な評価

同会議では“出口の質保証”(強み、特色)に関心  
大学間の幅を広げるWメジャー、メジャー・マイナー制  
S/T(Student/Teacher)比にも関心

型の大学が多い状態の中では設置認可するしかないということになります。設置認可で15%の増を行うためには、どれだけの専任教員を探せばよいのか。或いは民間から人材を獲得すればよいかといえば、簡単には出来ない状況があります。なぜなら、設置認可で審査を行うのは伝統的な大学の教員であり、学位を取得している教員は、民間の方を高く評価しない傾向があります。それでは届出改組で出来るかどうかということですが、組織の5割の方々がフォローアップを担当しないと足りないという実態があります。さらに、どの分野なのか、DX等、もう少し明確にしないと絞れない。しかし、その分野に絞った場合、非常に現実的には難しい面があります。ですから、実はかなり、無いものねだりをしている状態といえます。文理融合といっても、昨年のSPARK審査結果をみると、やはり本音は「理系」のようです。DXは「文系」なのですが、このような状態であるかと思えます。

2点目の「新たな時代に対応する学びの支援の強化」における「奨学金返済は出世払い」、「博士課程の充実」は良いと思いますが、3点目の「学び直しを促進するための環境整備」の「学び直し成果の適切な評価」、これは実はなかなか難しい面があります。私も研究テーマで「社会人の学び直し」を扱っていますが、伝統的な大学の大学院に社会人学生はやはり入って来ない。全体的にみてもあまり増えていないですね。ビジネススクールが最も成功していると思いますが、そこでは非伝統型の大学のビジネススクールが成功していて、その9割方が厚生労働省の「教育訓練給付金」の対象講座に指定されています。そこで学ばれているのは企業派遣の方ではありません。企業派遣ですと、業務として学べば残業手当も発生し、働き方改革に逆行するので、これは現実的ではないということになります。例えば、社命で仕事をしながら夜間に創価大学の大学院で学ぶといった場合、勤務になることから、オーバーワークになりま

す。つまり、大学院に専念でもさせないかぎりには難しいということになります。そのようなことを企業がどこまで許容し、評価するかについては、大きな課題があると思います。「出口質保証」といわれますが、それについては課題があります。Wメジャー、メジャー・マイナー制、つまり、専門性に固着したような人材育成が問題だという認識があります。S/T (Student/Teacher) 比について、私は長年S/T比が私学助成の指標として反映されないのは問題ではないかと訴えてきましたが、今回の第1次提言で論及がありました。先程の成長分野について、理系は現在35%程度ですが、どこまで増やして行けるか、非常に大きな転換点の様相になっております。

もう一つが、設置基準の改正による規制緩和であると思います。私は今、科学研究費で「設置基準の審査」をプロジェクトとして出稿しておりますが、その内容に文部科学省の方々が非常に関心を示しておられます。かつて1970年代に東大出版会から『大学設置基準の研究』という書籍が出版され、天城勲先生、慶伊富長先生が体系的にまとめられていますが、その大著以降、「設置基準」についての包括的な研究は日本には無い状況です。設置基準が大綱化された際にも、様々改正にネガティブな内容の論文が一時的にいくつか発表されましたが、その後は出ていないようです。規制緩和は「正しいことだ」と改正についての文面で言っておりますが、改定水準にはかなりの問題があるということも明確になっております。しかし改正の中で、総論としてはその通りで、3つのポリシーに基づいた内部質保証、これは全く指摘しようがない点です。「教育研究実施組織」という概念が新たに出てきました。「教職協働」というだけではならず、組織の名称を挙げて、新しい組織を作らなくてはならないのかという質問に対して、文部科学省の答弁としては、すぐに新しい組織を作ってくださいといっているのではないが、教員が教育研究を行い、職員が

### 大学設置基準改正(2022.10施行予定)による“規制緩和”

①3つのポリシー(Diploma, Curriculum, Admission)に基づき大学教育が行われること、内部質保証による教育研究活動の不断の見直し求められることを理念上明確にした(総則改正)。

②教員組織・事務組織等の組織関係規定を再整理し、教員と事務職員等が一体となって教育研究等の運営に携わることを明確化。

③働き方の多様化や民間からの教員費用の促進等の観点及び質保証の観点を踏まえ専任教員を基幹教員とし、複数の大学に所属することが可能に。

・TA・SAといった指導補助者について明文化、指導補助者に授業の一部を分担させることができることに。

④単位数の算定方法について、「講義及び演習」と「実験、実習及び実技」に分けて判定しているものを、全て15時間から45時間までの範囲で大学が定めることに。

⑤校地校舎について、原則設置とされていた施設・設備を必要に応じて設置することに。

⑥先導的な取組を行う大学に対して、教育課程等に係る特別制度を設け、更なる規制が緩和されることを可能に。

それをサポートする、そのようなことだけでは済まなくなってきている、ということが明確な方向性として出てきています。このように一体的である必要があり、そうした時代であることは間違いないということです。組織図を書いた際に、大学の組織図は一般的な組織論からすると理解しづらいと思います。左側に教員の組織があり、右側に事務職員の組織があって、それがどのように繋がっているのかについて、組織図を見ても分かりにくいと、民間企業から来た人からよく質問をされます。それらをどのように融合させるのか、ということが重要になってきています。

もう一つは基幹教員制度ですが、これは「諸刃の刃」になるかもしれません。先ほども述べましたように、基幹教員制度があることによって、理工系50%も達成可能というのは理想論であるかと思っています。ただ、この制度はまだこれからですので、鈴木学長とお話ししていたのは、このやり方をうまく使う大学が、その後のイノベーションに成功できるであろうということです。しかし、専任教員を減らせるという考えのみでいますと、教育の質は低下しかねません。指導補助者については、「TA等の学生に授業の一部を担当させる」とあります。アクティブ・ラーニング等を促進してゆくために、そのような方法も視野に入っていることが資料の面でも伺えるかと思っています。

単位の問題については、カオス状態になることを恐れています。実は最近、看護系の学会の特別講演でお話した際も、皆様ご存じなかったのですが、各大学で、「1単位を何時間で取得

出来るか」を決めることが出来るように規制緩和されました。ところが厚生労働省の国家資格の指定規則では、単位を取得するのに何時間必要と規定していたのを、数年前に文部科学省と調整してようやく単位制になっていたところを、各大学で個々に時間を決めることが可能になると、またカオス状態になってしまう恐れがあります。教員養成等、国家資格連動型などの専門職養成のところで、そのような問題が起きますねという話をした際、文部科学省の担当者は「それはご指摘の通りで、これから検討します」と答弁されていました。その後、10月1日に施行されましたが、来年の4月以降にワーキンググループが作られて進めていかななくてはならない、という状況になっています。校地校舎についても創価大学のような広大なキャンパスをお持ちの大学にとっても、おそらく今後はスマートキャンパスといわれるように、必ず学生が来なくてはならないという状態ではなくなる話も出てくるかと思っています。

このような先導的な取り組みと大学をどのように審査するのかということ伺うと、文部科学省の方でもこれから検討されるようで、又、いつまでに検討出来るかも不明とのことで、まだ不安定な状況を踏まえた形でのスタートであったように思います。ちなみに、世界に目を転じたときに、世界の高等教育では規制緩和の方向へ向かっているかということ、私は必ずしもそうではないと思っています。発展途上国はこれからレギュレーション(規則・規制)を上げてくると思います。東南アジアでは既に上げています。我が国の場合、産業政策と高等教育の政策と移民政策がそれぞれ別々に行われてしまっており、それによる弊害もあり、18歳人口が減少して対策を拱いているという状況です。ところが最近伺った話ですが、イギリスでは国公立セクターを中心に大学の設定審査にあたっていましたが、移民が増えたことによって18歳人口が拡大し、大学が足りなくなったことから、イギリスにおいては数少ない私立大学を増やす

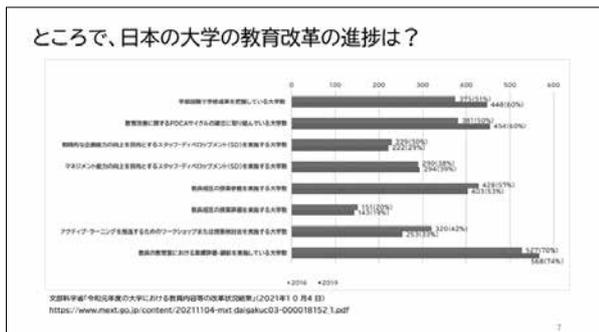
という事態になっているそうです。その数が驚くべきもので、今、構想されているのが130校とのことです。私の友人のオックスフォード大学のロジャー・グッドマン教授は、このことを指して、日本の高度経済成長期の「駅弁大学」が出来るようなものだと例えていました。そのような状態になっているわけです。よって、規制緩和をして生存競争をしようという話にはならないようです。ですから、規制緩和をすると自由競争になって質が担保されるという仮説は本当に妥当するのかどうかを、私は多面的に検証していきたいと思っております。

次に、日本の大学教育の教育改革の進捗状況がどうなっているのかを見ていただきますと、学修成果を把握している大学は約6割、PDCAサイクルの確立に取り組んでいる大学も約6割、教員の業績評価・顕彰を実施している大学が約7割、その他の項目はまだ5割程度で、教員相互の授業参観を実施している大学が約5割という状況です。教学マネジメントが叫ばれており、質保証という言葉が言われていますが、何をもって質保証とするのか、内部質保証システムの確立自体がこのような状態であり、どうすればよいのか。それを前提とした規制緩和で本当にやっていけるのかどうか。IRを使った話をしますが、IRを担当する部署を設置している大学はまだ半数に満たないという状態です。

こうした状況の中で、外圧がかかってきていることと同時並行して、学内外において多様化が進行しているのではないかと思います。「学内外で進行する多様化」について、資料のA

「高度化する社会からの要請の変化」の箇所は先程からお話ししてきたことですので、B「学内で進行しつつある学生の多様化」について、学内でどのような多様化が進行しているのか、ということを考えてみたいと思います。目的意識も多様化しています。私も学長に就任して18年になりますが、授業担当はやめないというポリシーを持って、現在も担当しています。これまで授業で同じような調査をしていますが、将来就きたい職業について、はっきりしない学生が急速に増えています。学習目標もはっきりしない、学習習慣も当然多様化しており、この3年間、学校教育が遠隔型に進んだことで、何が起きているのかを我々自身が正確に把握出来ていない状況です。その他の学力、コミュニケーション力と共に、心身の健康度も非常に多様化して、保護者もまた多様化しています。規範意識・モラルや価値観も多様化している中で、実は大学をひとつの「単位」としてだけでもをみるだけで充分なのか。大学という単位だけでは状況を把握出来なくなっていると思います。大学ひとくくりはもとより、同じ学部の中、又、同じ学科の中でも多様化します。その影響の仕方が疎らであるため、状況の把握が難しくなっています。

今の課題は「多様化と質保証をどのように両立していくか」いうことで、多様化している状況はあるが、入学した学生の適応を促進するしかない。そのためには学生の成長を可視化する必要があります。誰に対して可視化をするかというと、まず社会に対してということになります。さらに教職員である我々が現状認識するた



**学内外で進行する多様化**

A. 高度化する社会からの要請の変化  
 キーワード: Society5.0, コンピテンシー、イノベーション、AI  
 人材、総合知、文理横断、出口質保証  
 \*コンピテンシーレベルでの能力開発:可視化、PBL、活動経験  
 \*イノベーション能力の涵養:異分野の学び、Major-Minor制  
 \*AI対応力:AI教育、数学教育、情報

B. 学内で進行しつつある学生の多様化(保護者も多様化)  
 ①目的意識:将来の目標、学習目標  
 ②学習習慣  
 ③学力  
 ④コミュニケーション力  
 ⑤心身の健康度  
 ⑥規範意識・モラル  
 ⑦価値観  
 状況は学部・学科によっても大きな違いがある

めの可視化と、学生たち自身に「あなたは成長していますよね」という可視化です。つまり可視化は誰のために何を可視化するのかということを考える必要があり、一次元ではないということです。

## 2. 学生パネルデータを活用した認識の共有

私共の大学は、IRについては日本で最も進んでいると自負しております。何が進んでいるのかといいますと、殆どのデータが学生のパネルデータ、すなわち個人を特定したデータになっており、入学時から卒業までを通して繋いでいます。無記名のデータは学生生活実態調査のみで、それ以外はことごとくパネルで繋がっています。それは何故かといいますと、教育改善、学習、学生支援のために行っております。それと教育プログラムの効果検証のためには、平均だけでは不可であり、誰がどのように変化したかについて、分散も見る必要があります。現状として、パネルデータの蓄積の強みを活かしているかの分析については、まだ課題はありますが、一番有効な点は、教職員にとってこのパネルデータは活かせるということです。何故なら、直感や平均値では、大学人は決してそれを真に受けず、さらにエビデンスの提示を求める故かと思えます。そうしますと、直感値が本当にそうなのか、本当に問題なのかということをフェアな形で、反論可能性がある状態で、議論するのが一番妥当であると考えています。

私のバックグラウンドは社会学ですが、社会学の研究の中では、パネル分析が有効であると

言われていますので、このようなパネルデータを使用しています。本学のラーニングアウトカムズを測定するための、DPを検証するためのメインデータです。到達確認試験とは、2年次の終了段階で卒業研究に進むための専門基礎知識が修得出来ているかどうかを測る試験です。修得出来ていない場合は、3年次の間に追いついてもらうようにしています。学修行動調査、これは質知的な内容の間接評価で、学生たちが様々な力を修得できたかどうかというようなことについてもパネルデータで把握しています。

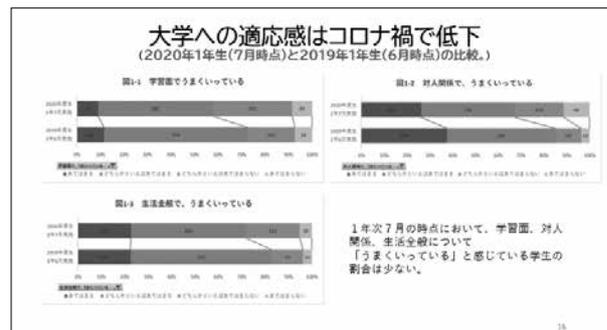
## 3. コロナ禍における1年生（2020年度入学）と例年の1年生（2019年度入学）の相違点

学生調査から捉えるコロナ禍の学生についてのお話になりますが、私たちが行ったことは、授業形態を、前期の遠隔授業主から、後期の対面授業主に2年連続で切り替えました。このことについて、私の友人は“壮大な社会実験”を行っていると言ってもいいと話していました。確かに巻き込まれていたと言えるかと思いません。入口や出口にどのような影響が出てきて、教育への影響がどのように出ているのかについて、本学のパネルデータで分析しようということになりました。資料より、1年生について、2019年度のコロナ前に比べると、2020年度は状況が悪化したことは言うまでもありません。講義形式ではどうかといった場合、対面と遠隔でいいますと、グループ活動を行う場合、対面授業の方が効果的であるという結果が出ました。青とオレンジの箇所が肯定的な評価です。よっ

◎学修成果の評価に関する学生支援型IRが収集するパネルデータ一覧

評価対象名称	実施時期	評価対象	評価方法	対象レベル
1. KJUSの学修ベネフィットマップ	毎年9月-3月のリアルタイムアンケート、及び卒業時	学部のDP(1)~(5)の評価	実習内容を設定したグループワークによる評価	大学 学部・学科 学生個人
2. 卒業研究の成果	卒業時	学部のDP(6)の評価	卒業研究科目の学修成果物で評価(学識グループワーク)	大学(sampling) 学部・学科 学生個人
3. 到達確認試験	2年終了時	基礎的な専門基礎・技能の定	2年終了時に到達確認試験(筆記試験)を実施して評価	大学 学部・学科
4. 各科目の達成評価及び修得率	各学年の各学期末	各科目の学修到達目標	成績表などとともに、学修到達目標の達成状況	学部個人
5. eポートフォリオ	個々の学修成果が蓄積された段階で評価	eポートフォリオに蓄積された学修の経緯と成果	自分のe-ポートフォリオを基盤として蓄積された学修の経緯と成果	大学 学部・学科 学生個人
6. 学修行動調査	各学期:1年、2年 数学期:1年、3年	学修成果に関する質問調査	学修成果に関する質問調査	大学 学部・学科 学生個人

関西国際大学 学修・教育目標の評価に関する概観



て、総論的には対面の方が良いと先生方は実感されているかと思えます。対人関係とか同期生関係を見ても、平均で見ると対面の方がうまくいっていると感じているという調査結果が出ています。これについては、創価大学も恐らく同じであるかと思えます。

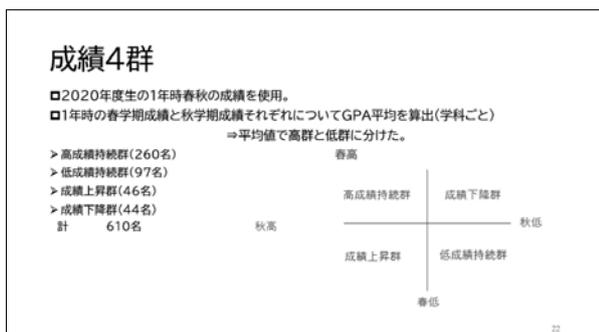
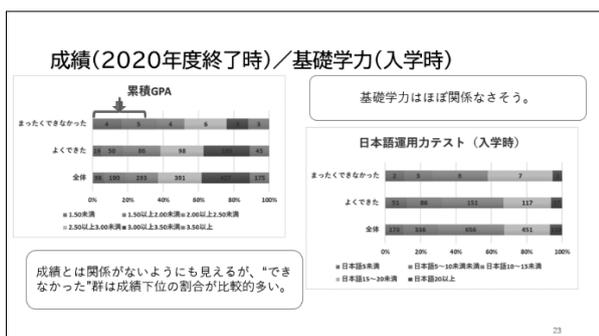
これらの分析で我々が最初に気づいた点は、総論的にパネルデータを使わずにわかる点でいますと、友人関係構築のために最も重要な1年前期に対面の機会がないため、友人関係やコミュニケーションに課題があり、大学での学習環境に不慣れ感が残っていて、課外活動も不活発になり、行事に対するコミットメントも中々戻らないのではないかという点です。学科や学年でもばらつきがあり、それが後遺症として現在の3年生以下に残っているというのは、ほぼ全国的な傾向であると推測しています。

#### 4. コロナ禍から見てきた“内なる多様化”

ここから先の話しは、私が最近言及している「内なる多様化」になります。内なる多様化とは、自身の大学の中で起っている多様化の状況です。例えば関西国際大学では現在どのような

ことが起っているのかということをも改めて確認しました。このように4つの成績群に分類するとどうなるかといいますと、2020年度の成績で、春期から秋期になり授業形態が変わっても、好成績をそのまま維持するグループと、春から秋になった際に成績が上がるグループと下がるグループ、そして低空飛行のままのグループの4グループに分けることができます。分析を行った学生のうち、好成績維持群が一番多く、二番目に多いのは低成績が持続するグループでした。その次に、成績上昇と成績下降が同程度であったことから、平均で見ますと対面授業の方が良いと言えるかと思えます。ところが、成績が上がる群だけではなく下がる群もいるということで、何を指標にして現状分析するかが重要になるかと思えます。

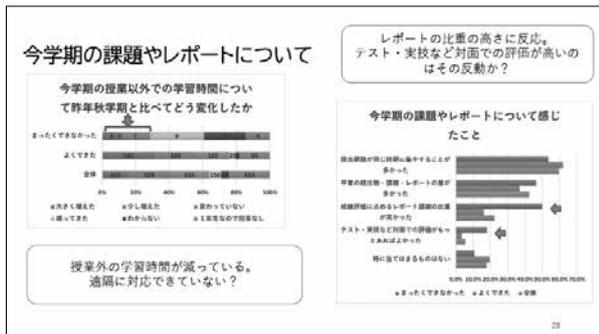
内なる多様化について、次のような質的な質問をしました。「専門知識やスキルの習得がうまくいっていますか」「大学での友達づくりなどの人間関係がうまくいっていますか」「将来についての目標の明確化ができていますか」という質問です。これらについて、私は「主観的適応」という名前を付けました。この主観的適応について質問した際、3つともよくできたと答えた学生が圧倒的に多かったのです。一方で、全学生の1%程度の学生が、どれもこれもうまくいかなかったと回答しました。これを主観的不適応と呼んでいます。これに注目しました。それでは、うまく出来なかった人たちとは、どのような人たちであるかといいますと、成績とはあまり関係ないように見受けられました。右側のグラフは、入学時における日本語の運用力テストですが、それにおいても、基礎学力とは関係がないようです。どうやら「学力に問題があるからうまくいっていない」というような通常時に考えるスキームでものを見てはいけないのではないかという判断に至りました。適応持続群、不適応持続群、そして、上昇群と下降群がありますが、私が最初に考えたのは、上昇群の人達はどのようなことを行ったら、当初躓い



てしまった状態から上昇出来るのかという点です。これを分析しようとして、評価センターに分析を依頼したのですが、上昇群と下降群が五分五分で、それなりの人数がいることを考えますと、おそらく万能ワクチンは無いのではないかと、つまり、本学が蓄積してきた可変データで物を見ないと分からないのではないかと、思い至ったわけです。

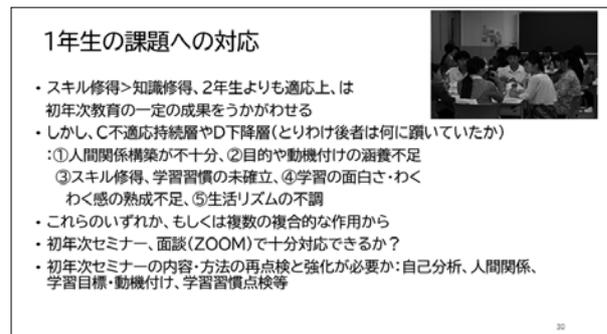
ここからは「まったくできなかった」という箇所に注目していただくと分かりますが、先ほどと同じで赤が「よく取り組めなかった」との回答なのですが、意欲・積極性について、授業外での課題、グループワーク、教員とのやり取り等、全てにおいて、この不適応群は「よく取り組めなかった」と回答しています。一方で、適応群はポジティブな回答をしています。よって、そのような主観的な適応は大変重要であると私は考えました。さらに、スタディスキルの修得実感を見ますと、「あまり修得できなかった」が赤で、グレーが「まったく修得できなかった」という回答になっていますが、出来なかった群、つまり、主観的不適応の人たちは、ノートの取り方、プレゼン、レポートの書き方、あるいは、情報技術、情報リテラシー、コミュニケーションスキル、全てにおいて悪い評価になっていました。これは大きな問題であると思ひまして、該当者については退学の恐れがあるのではないかと懸念をもちました。そして、やはり他のデータを見ましたら、まったくできなかった層（主観的不適応層）は、授業外の学習時間も減っていました。

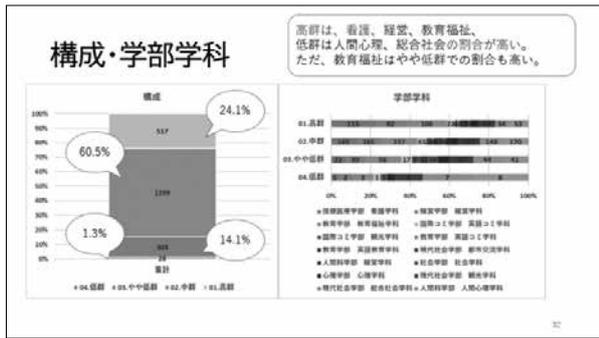
さらに右側のグラフを見ていただきますと、



課題やレポートについて感じたことへの回答があります。青がまったくできなかった層、オレンジがよくできた層ですが、よくできた層でも、レポートの時期が集中する、レポートの量が多かったことに対するネガティブな感情や不満を持っており、それに続いて、成績評価に占めるレポート課題の比重が高い、対面で評価して欲しかったなど、評価に対するネガティブな感情もあったことが確認できました。さらに次の問いで、不安に感じること、困っていることを問うと、ほとんどの項目で多いことが確認出来ました。大抵は学習内容の難しさ、学習の量と学習の自己管理位までなのですが、その下の教員とのコミュニケーション、他の学生とのコミュニケーション、ICTスキル、表現できない不安に至るまで多い結果となり、かなり追い込まれていると感じました。

このような結果を受けて我々が感じた点は、とりわけ1年生の課題が重要であり、知識の修得よりも、まずはスキルの修得をさせる必要があることに気が付きました。ICTスキルを活用できる状態にしないことには益々遅れてしまうと感じました。ところが、初年次教育については創価大学と同様に、本学においても力を入れて来ましたので、一定の成果はあると思っていたのですが、不適応持続群や下降群が何に躓いてきたのかということ、人間関係の構築、目的や動機づけ、スキル修得、学習習慣の未確立、学習の面白さ、わくわく感の熟成不足、生活リズムの不調など、であったことが分かりました。そのため、初年次セミナーを遠隔で行うのではなく、その内容についても、対人関係やコ





コミュニケーション能力をしっかりと身につけさせることが大事であるとの段階では思いました。

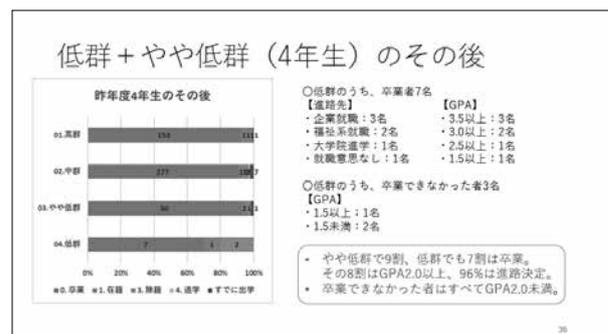
今年になり、主観的不適応群が1年後にどうなったのかということの評価センターに確認しました。これが今年のPDのプログラムのひとつでもあったわけですが、高群と中群と低群について、低群は元々多くないこともあり一定数卒業していましたので、高群とやや低群（まったくできなかっただけでなく、あまり出来なかった人まで含む）をクローズアップしてみました。そうしますと、看護学科や教育福祉学科や経営学科のような具体的な目的設定がある学科は比較的適応度が高く、それに対して非目的養成系の学科は、やや低い方に偏りが多いということがわかりました。

さらに、学年ごとにみていきますと、2年と4年に低群が多くて、やや低群は1,2年に多いようでしたが、学年差が決定的にあったということでもありませんでした。留学生については、低群では10%未満であるものの、やや低群では15%になりましたので、注意する必要があると認識致しました。

成績・学習面でうまくいっていたのかという点に遡って考えますと、やはり低群では、やや低群まで入れても、成績はやや下位で、否定的回答が多いという傾向が表れていました。累積GPAで見ますと、1.5未満がオレンジですが、本学の場合は2.0を下回ると様々な履修上の制約がかかります。1.5未満の場合は4年生になれない、教育実習に行くには2.0未満の場合は不可であるということになっています。2.0以

上は人並、2.0以下はやや問題あり、1.5未満は卒業が黄色信号になります。これをみていきますと、高群にも成績の悪い者がおり、低群にも成績の良い者がいます。つまり、よく考えてみますと、主観的な適応と客観的な成績はイコールではない、ということが分かります。もちろん相関はあるかと思えます。すなわち、主観的不適応とは何かといえますと、大学生活に上手くいっていないという感覚をもっている不安層といってもよいかと思えます。現在の学びや学生生活に満足していない、うまくいっていない感覚を持っている人です。よって、成績が良い群の中にもそのような人がいます。それが1つの知見でございました。対人関係を見てみますと、やはり否定的回答が低群に多く、対人関係、生活全般において、主観的にはうまくいっていないという回答でしたが、高群の中にもやはりそのような人がいます。このようにマインドと状況によって学生たちの反応にばらつきが出て安定しない状態にあります。

次のデータは、私が評価センターに一番強く調査を依頼したことなのですが、低群、及びやや低群だった人が今年、或いは年度末にどのように変化したかという点です。結果として、あまり退学した人はおりませんでした。低群のうち卒業したのは7人で、その内6人がきちんとした進路に進んでいたのです。企業就職をした人、福祉系就職をした人、大学院に進学した人がいた一方で、就職意思なしという人も1人おりました。ところがGPAを見てみますと、低くはありませんでした。GPA3.5以上が3人もいるという驚きの結果でした。確かに低群の中



で卒業出来なかった人が3割（3人）いましたが、7割は卒業しているということになりますので、全員が悪い結果になったのではないことが分かりました。主観的な適応不適應と、成績に現れる適応不適應は、相関はあるけれどもイコールではないということです。そのようなことが分かってきました。

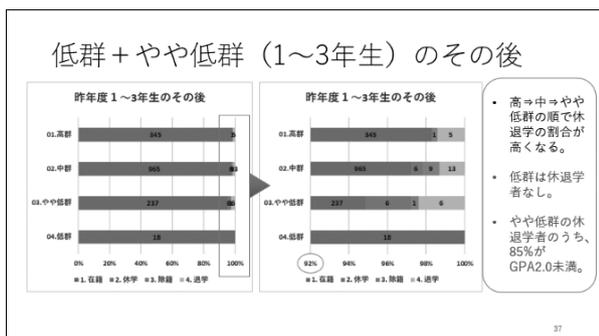
そこで、昨年度の1年生から3年生についても追跡をしてみますと、昨年度1年～3年の時の状態で、高群、中群、やや低群、低群の人がその後どのようにになっているのかということについてですが、今年になり、高群はやはり多くの人があるまま在籍していましたが、低群も皆在席していました。この理由について、教員が個別に対応してくれたことが関係していると解釈しております。PDにおいても低群は危ないと伝えていましたので、先生方が対応してくれていました。一方で、低群の少し上のやや低群で、休学・除籍・退学が多く出ました。このことから、教員が注意喚起して対応をしていれば、ドロップアウトを防げることが多いと思います。又、高群であった学生でもやはり退学や休学をするケースもあります。やや低群の中で退学する人はGPAが低いことから、客観的

な条件と主観的な不適應が重なるとリスクが高くなるということも分かりました。

そして、さらに評価センターに分析を依頼しました。主観的不適應から脱却している学生について、その要因は何かということを考えますと、やや低群であっても不適應回答が3割程度にとどまっており、低群でも成績の良い学生、4年で卒業し就職している学生が多数いるということから、結局、主観的不適應層は、ニアリーイコール（ほとんど等しい）不満足層であることが伺えるかと思えます。それでは何故幸いにもドロップアウトに直結しなかったのか。不適應から適応に変わった学生がいるとしたら、「何が」あったのか。実は、彼らが書いているポートフォリオの中に重要なキーワードがありました。

どのような分析を行ったかといいますと、評価センターの分析は、低群及びやや低群の内、21年秋並びに22年春の適応調査結果から、「学習面でうまくいっている肯定的回答者」を抽出して、その学生達のポートフォリオの記述を徹底的に分析しました。キーワードを集計して特徴をみる、という作業を行いました。上記と同じ調査結果から「学習面でうまくいっている否定回答者」を調査して、どのような結果が出たかといいますと、不適應のままの学生の中で共通して見られたのは、対面授業が始まったときに、単位を落とした、先生から評価されない、課題・提出物が多い、出席率が悪化した、不安、難しい等、授業に対する記述が多く、それ以外に自分の能力についての記述、友人や経験のことも出てくるのですが、一番多いのは、やはり授業でうまくいってないという実感や、そのような経験をポートフォリオに書いている学生がなかなか上昇していないという状況が見受けられました。

それでは、不適應から適応群になったという、うまくいった学生はどういう状況であったのか。一番多いのは、経験に関するもので、「SL」はサービス・ラーニング、「IS」はイン



不適應⇒不適應群（10名）のキーワード

大項目	小項目	件数
授業	対面授業(2)、単位落とす、先生から評価されない、課題・提出物多い、出席率悪化、不安、難しい	8
能力	学生とのコミュニケーションなし、しゃべるのがうまくない、成長できない	3
友人	気まずくなった	1
経験	ピピリオバトルで失敗	1

不適応⇒適応群（21名）のキーワード

大項目	小項目	件数
経験	アルバイト(4)、SL(4)、IS(4)、GS(2)、実習(2)、ビブリオバトルなど(2)	18
学び	専門知識・技能(6)、一般知識・スキル(4)、ゼミ・プロマネ(4)	14
目標	防災士(3)、目標が決まる(2)、尊敬できる人の出会い(2)、公務員試験	8
努力	対面授業(3)、テストや課題、センタープログラム	5
大学参画	ウォーミングヘルパー(2)、学修支援チューター、学察実行委員、メンター	5
お役立ち	経営貢献(3)、対策案、ワクチンお助け隊	5
友人	友人(2)	2

ターンシップ、「GS」はグローバル・スタディ、海外留学です。実習、ビブリオバトル、アルバイトも含めて18件ありました。学びに関するものは14件ありました。このような経験や学びがきっかけとなって、適応に転じているようです。それ以外としては、目標が定まった、防災士等もあります。ちなみに、関西国際大学では全学で「防災士」の資格が取得できる体制をとっており、関西の大学の中で一番多く排出しております。さらに、大項目の中に「努力」に関する内容もあります。赤字は大学がお膳立てした教育活動です。反対に大学がお膳立てしなかったものが黒字です。いずれにしても、そのようなことがきっかけで適応に戻ってきている学生がおり、重要な要素になっています。

以上より、不適応学生のパネル分析からの知見とは何かといいますと、不適応群である、専門知識・スキルの習得、人間関係、将来目標の明確化ができなかった、あるいはできないと感じている学生は、結局どこのタイプにも少しづついます。その中で適応に転じた学生というのは、経験学習や大学の制度を利用して目標を持ち、努力するなどしてうまくいっているようです。アルバイトも学びになっていることと思います。他方、不適応が連続している学生は、大学での学びというよりも授業経験のみに留まっています、その不安や困難が壁となり成長の実感を得られてないことが伺えました。そこで、我々が今問われているのは、科目担当者やアドバイザーとして何ができるのかという点で、多様化している学生を理解して実践の仕掛けをどう提供してあげるか。或いは、リフレクション、

Withコロナへの可能性

- ・コロナ禍を受身的被害者として過ごすのか、「経験学習」の学習対象化できるか
- ・同期型、非同期型をどのような科目で活用するのか、戦略的教學マネジメントの可能性
- ・経験学習には敵わないが、低コストでの経験学習プログラム実施の可能性
- ・海外プログラム等の経験学習プログラムの遠隔学習利用による事前・事後指導の質的向上
- ・学修成果の“単位＝時間”準拠から、“単位＝学修成果”への転換の可能性
- ・学修目標の設定、学修成果の測定・評価の重要性がさらに増す

振り返りの深堀をどうするか。或いは、声の掛け方によって自信がつく、というような点は重要になるかと思えます。

コロナ禍での課題に大学としてどう対処していくかということについては、コロナ禍の影響は多様で、コミュニケーションに関する適応が最大の問題になります。本学では、経験学習プログラムと能動的な振り返りを、繰り返し実施しました。又、授業の中での双方向性、或いは経験学習について、行動が制約されている中でも、海外の提携校の学生と遠隔でプログラムを実施することで代替的な措置がとれたこと、ICTについていけない学生もいるので、今年度も実施しましたが、ファーストセメスターの半期15週で行っていた内容を、前半の8週で全て行いました。これについては、今後分析結果を聞くことになっています。そのようなことを始めています。

ウィズコロナでの可能性について考えてみたときに、コロナ禍では皆萎縮してしまうのですが、コロナ禍で我々が考えて最初に気づいた点は、経験学習にとって、学生が一番重要な条件は何かというと、「他人ごとではない」ということでした。「レリバンス（関連性）」を感じれるかどうかになります。そうしますと「コロナ禍というのは、皆当事者ですね」という結論に至りました。そこで、経験学習の題材としてコロナ経験をそのまま使おうと考えて、学長自らそれを始めたというのが最初のきっかけでした。これが1点目です。

2点目は、同期型、非同期型の活用をどうするのかということで、これはまさに戦略的なマ

マネジメントであると思います。私どもの大学と創価大学の実施方法は異なるかと思いますが、社会人の学びなおしの環境整備をしている大学に伺いましたけれども、ケース・メソッドを多用するので、対面がベースであるとのことでした。対面がベースですので、評価の仕方も授業中の発言の回数や量の姿勢を見る等、そのようなやり方をしているので、やはり様々なマネジメントの仕方があるようです。他方、大手の国立大学の中には、知識・データ型の授業はオンデマンドの方が良いとしているようです。オンデマンドですと1.5倍速や2倍速で視聴出来るので、時間の節約になるとのことでした。私の場合、テレビの1.5倍速にしても時々ついていけなくなり元の速さに戻してしまいましたが、最近の学生は割と1.5倍速の速さで普通に観て、さらには2倍速で観ているというような研究結果もあるようです。そのような状況になりますと、マネジメントは我々の腕次第で、カリキュラムが過密な某学部などは、オンデマンドの知識ベース型の授業をとり入れると違うかどうか、負担が減るかもしれませんが、どのようなアクションがあるかは不明です。経験学習には敵いませんが、海外に行けないので海外留学をやめてしまうとか、低コストで遠隔学習を実施し、事後指導で効果をあげる等の方法もあるかと思いますが、或いは設置基準の改正については、学修成果が「単位」イコール「時間」準拠ではなくなっていく可能性があります。よって、90分授業を15週出席しなくてもよくなるかもしれません。その点をどのように転換するかという課題が出てきます。ですから、学習目標

の設定と、学修成果の測定・評価の重要性が一層増すであろうと考えております。

こちらのスライドは、私共の大学で行ったコロナを題材にした海外・国内の遠隔の形でのプログラムの様々な実践例です。本学は大学間の連携においてリソースが豊富ではありませんでした。今年度は文部科学省の令和4年度大学教育再生戦略推進費「大学の世界展開力強化事業」に採択していただきました。対象はインド・太平洋です。インドの大学との交流経験はなかったため、大学間連携で国内プラットフォームを作ることを考え、一般社団法人学修評価・教育開発協議会という地域を超えた大学間連携からパートナー校に声をかけました。又、防災教育、安全安心教育に力を入れていることから、海外の大学とは「安全・安心のコンセプト」で連携しています。世界の不安定要素が増せば増すほど、安全安心に対する関心は経験学習のテーマとして大変受け入れられやすくなっております。このようにして、資源不足を補完して、遠隔教育も活用しながら取り組んでいきますと様々な気づきのチャンスを増やすことができると考えています。

## 5. 大学教育の転換に向けて

最後に、大学教育の転換に向けて何を考えれば良いのかについて話が移りますが、大学が取り組むべき今後の課題とは何かについて、1つ目に、学生、特に初年次生と大学をつなげるための工夫をする。協働関係や信頼関係を構築させるための機会や仕組みをどのように作って

**大学が取り組むべき今後の課題**

1. 学生、特に初年次生と大学をつなげるための工夫をすること  
⇒ 協働関係や信頼関係を構築させる機会や仕組みの提供
2. コロナ禍における大学教育の方法について“内なる多様化”に応じた対策を検討すること  
⇒ 授業形式に協働場面をどのように組み込むか  
“適応持続”、“上昇”、“下降”、“不適応持続”のきっかけは？  
“上昇”に有効であった施策蓄積、“下降”の原因究明・対策
3. 学生サポートの持続的支援体制  
⇒ 学生パネル調査の有効性、学生データの一元的有效活用  
それぞれのタイプに有効な処方箋の発見、蓄積  
重層的な支援体制づくり  
Cf. 障害者差別解消法、合理的配慮

くか。創価大学はこの分野では先進的な大学の1つであると思いますが、その上で、今後の状況変化に対してどのように改善していくのかという点があります。

2つ目は、コロナ禍における大学教育の方法について内なる多様化に応じた対策を検討する。協働場面をどのように入れるかということになります。私は自身の授業で、やはりベーシックな使い方としては、チャットを使用しています。チャットでクラス内の市場調査をしながら授業を行っているともいえます。コロナ前の授業では、自発を促す工夫をして6～7割の学生が一度は手を挙げてくれていました。ところがコロナ禍になり、それができなくなってしまったので、授業を聞いているかどうかは、チャットの返信の内容で判断することを伝えると、皆返信をしてくれます。このことにより、今までよりもリアルタイムで学生の反応を見れるようになったような気がしています。そのような協働場面は、先生方の力量によっていろいろな方法があるかと思います。しかしながら、我々としてはパネルデータで上昇群に有効であった施策を蓄積していく、或いは下降群の原因究明と対策を立てていくということを実行することが一番であると思っています。

3つ目に、学生サポートの持続的な支援体制についてですが、とにかくパネルデータで見たものの中から、処方箋を何種類か作れるということです。この症状、つまり医者が行っていることと、我々が行っていることはそれ程違いが無いのではないかと思います。小説家・城山三郎著『今日は再び来らず』の中で、教師は5つの立場にいることが望ましいという有名な言葉があります。そこには、教師は学者でなければいけない、医者でなければいけない、易者でなければいけない、芸者でなければいけない、役者でなければいけない、とあり、5つの人格が必要であるという話があったのですが、その中で、医者立場とするとそのような処方箋を出さなければならないということです。「障害者

ニュー・ノーマルの教育への転換	
伝統的な教育とニュー・ノーマルの教育 (OECDのレポートに基づき白井(2020)作成)	
伝統的な教育	教育制度を単体として捉える
ニュー・ノーマルの教育	教育制度をより広いエコシステム(生態系)において捉える
伝統的な教育	一部の選ばれた人による意思決定
ニュー・ノーマルの教育	より広い関係者による意思決定
伝統的な教育	役割分担
ニュー・ノーマルの教育	責任の共有 (shared responsibility)
伝統的な教育	インプットとアウトカム
ニュー・ノーマルの教育	インプット、プロセス、アウトカム (特にプロセスの重視)
伝統的な教育	生徒の直線的な発達を前提にした、標準化されたカリキュラム
ニュー・ノーマルの教育	生徒の非線形の発達を前提にした、動的なカリキュラム
伝統的な教育	標準化されたテスト中心の評価
ニュー・ノーマルの教育	「学習のための評価」、「学習としての評価」を含めた広義の評価
伝統的な教育	説明責任とコンプライアンス (教師の指示の) 聞き手としての生徒
ニュー・ノーマルの教育	システムの改善のためのフィードバックを促す

差別解消法」や「合理的配慮」等が重要になってきますと、重層的な支援体制にしていく必要があります。

このスライド「ニュー・ノーマルの教育への転換」はOECDのレポートに基づき、文部科学省の白井俊さんが作成されたものです、伝統的な教育から何を変えていかななくてはならないかについて示されています。教育制度をより広いエコシステム(生態系)において捉えています。より広い関係者による意思決定をしていかななくてはならない。或いは、インプット、プロセス、アウトカム。とりわけプロセスを重視しなくてはならない。さらに、生徒の非線形の発達を前提にした、動的なカリキュラム。そして、「学習のための評価」「学習としての評価」を含めた広義の評価をしていかななくてはならない。能動的な参加者としての生徒、生徒・教師それぞれがエージェンシーとして発揮していかななくてはならない。以上のようなことが重要になってきており、オンデマンドもどの程度使うのかということも重要になっています。

インストラクショナルデザインの中で、ガニエの9教授事象という概念があるそうです。この中で、とりわけ重要なのは、「独学」では叶

ポスト・コロナの教学マネジメント
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全国ほとんどの大学で、学内での“内なる多様化”はさらに拡大していく</li> <li>• 遠隔手法の定着、DXによる利便性の向上と格差拡大は並行する</li> <li>• “万能ワクチン”は存在しない</li> </ul>
↓
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 学生の背景・特性・課題に合致した対策が必要度高まる               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 学生の個人パネルデータの活用</li> <li>2) 遠隔学習方法(同期・非同期)、遠隔教材(ex. EdTech)の活用                   <ul style="list-style-type: none"> <li>活用の必要性</li> </ul> </li> <li>3) 学びの動機付けの強化のためのPBLやHIP(High Impact Practices)の活用</li> <li>4) 学修成果+学修プロセスの可視化の必要性                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・とりわけ定性的-rubric, e-portfolio etc</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>• 組織としての認識共有の重要性</li> <li>• 教授・学習観の転換【教授パラダイム・学習パラダイム】Barr,R.B &amp; Tagg,J.V. 1995 教員の教育内容・教育方法のスキル・アップ</li> </ul>

わないもの、すなわち、教員のアクションが必要となるものは何かという点で、それは、「フィードバック」と「学習の成果を評価する」の2点であるそうです。この2点をより強化していくということが重要になります。そのためには、ポスト・コロナにおける教学マネジメントとして、どのようなことを考えなくてはならないかといいますと、1番目に、学生の背景・特性・課題に合致した対策であり、2番目の柱が、組織としての認識共有の重要性ということになります。創価大学もFDの参加数は実績がある中で、参加率においても上げた方が望ましいと昨年私が申し上げたのは、認識の共有が大事であるという理由からでした。エビデンスベースで、現在、本学の教育がどのような状態にあって、どこが課題であるのかということ共有していないと、中々施策を前へ進めることは出来ません。

教員の教授・学習観の転換が不可欠については、先ほど申し上げたようなことが記載されています。このような転換期において、ともすれば、何から手を付けてよいのか分からない社会実験のような中で、我々は教育の責任を負わなければならない。そうした中で我々がやるべきことは何かということ考えた時、地道に自分たちの実践についてエビデンスを蓄積して、認識を共有して、学生たちに適合した形の処方箋をどう組織的に検討していくかが大事であり、それこそが、これからの時代の教学マネジメントのアウトプットに繋がると思います。教学マネジメントの結果、どのような果実を学生たちが収穫できるようになっていくのか、ということが我々のミッションではないかと最近改めて感じております。ということをおし上げて、私のお話を終わります。ご清聴ありがとうございます。