

RIKKYO

More Valuable Education

M O V E

立教大学 大学教育開発・支援センター



第2回「学生による授業評価アンケート」ワークショップ

立教大学では、2004年度から全学的に実施している「学生による授業評価アンケート」の結果をもとにワークショップを6月に実施し、同アンケートや本学の授業について活発な意見を述べてもらいました。パネリストの学生は、左から木村匠君（理学部数学科3年）、橋本文子さん（法学部国際・比較法学科3年）、広江真衣子さん（経済学部経営学科4年）、奥山はるなさん（社会学部社会学科3年）、武田早絵さん（文学部史学科4年）の5人。

CONTENTS

1. Moving Forward
2. Education in Focus
3. オフィスへようこそ
4. もうひとつの羅針盤
5. 大学こぼれ話
6. Close Up NEWS
7. ホットかわら版



21世紀社会デザイン研究科
中村 陽一教授



21世紀社会デザイン研究科 CSRインターンシップ・プログラム

— 産学民の連携でCSRの実務家を養成 —

「市民(的)知」を身に付ける

CSR (Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)を担う人材を、企業と大学、非営利組織(NPO)が三位一体で育成する文部科学省の委託事業「立教大学CSRインターンシップ・プログラム」が06年4月から本格的に始まった。履修者は、本学大学院の21世紀社会デザイン研究科でCSRに関する講義を約半年間受講した後、企業にインターン生として約1年間派遣される。

申請当初、文部科学省では理工学系統からの産学連携の取組事例を想定していて、本学のように社会科学系統からの申請は予想外だったようだ、とプログラムの責任者である本研究科の中村陽一教授は打ち明ける。「しかし結果的には、選考委員からも高い評価だったと聞いています。今、社会的にCSRが注目されている上、日本では、本学ほど正面からCSRに取り組んでいる大学はほとんどないことも評価されたのでしょうか」。

CSRについて中村教授は、「企業が社会的な存在としてサステナビリティ(持続可能性)を保っていくためのあらゆる活動」と定義する。「わかりやすく言うと、社会的責任を果たすための企業の活動を指します。近年、企業がトラブルや事件・事故を引き起こすと、瞬時に世間の知るところとなり、社会から非常に厳しいリアクションを受けることになります。そのため、どの企業も社会的な存在として責任を持つということが一体どういうことなのかについて真剣に模索を始めています。CSRは企業戦略そのものでもあるのです」。

企業の社会貢献活動をCSRに結びつけて考える人も少なくないが、中村教授は、社会貢献はCSRの一部であって、決してイコールではないという。「これまで社会貢献というと、企業メセナや企業フィランソピーに代表されるように、企業が収益を上げたときに、その余力で寄付をしたり、奉仕活動をしたりしてイメージアップにもつなげたいというケースが多かったと思います。しかし現在は、社会貢献をすることがその企業にとってどのように具体的なメリットを生むのかを考慮しながら、社会とのWIN-WINの関係のなかで社会的責任を果たすことが必要になっています」。

CSRインターンシップ・プログラムでは、対象領域を、①市場(顧客、株主、取引先等)②環境③人間(従業員、経営者)④地域社会、市民社会、国際社会、の四つに設定。これらの領域の社会的責任を果たすための課題解決に貢献できる人材の育成を目指す。「CSRを推進する人材は、現場で得られる経験知や暗黙知と、大学で得られる専門知(形式知)を相互乗り入れして、そこから作り出される新しい知を身に付けることが必要です。我々はそのような知のあり方を「市民(的)知」と呼んでいます」(中村教授)。

NPOのアドバイザーが助言

本プログラムは、パートナー企業との協定を核としたインターンシップの実施体制を確立する一方で、プログラムを支援するセクターとして、関連するNPO、NGO等の社会組織とも連携し、本プログラムやインターンへの助言をもらう(図表1)。

図表1 産学民の連携図



従来型のインターンシップは、就業体験や職業意識の涵養を主目的とした産学間での取り組みが一般的だが、NPO、NGO等の社会組織による支援機能を付加することにより、産学民の協同体制を構築していることが、本プログラムの大きな特徴といえる。

支援機能を担う社会組織は、CSRやSRI（社会的責任投資）に関する長年のノウハウを持った特定非営利活動法人パブリックリソースセンターなどが担当する。「NPOのアドバイザーが、インターン生に対して戦略プランの立案に関する実践的な助言を行います」（中村教授）。

一方、パートナー企業側でインターンシップ活動を日常的にサポートするのが、メンターだ。パートナー企業の全体統括者であるスーパーバイザーの指示・監督のもとで、インターン生と一緒にC S R課題の設定、組織診断、戦略の立案等を行う **図表 2**。

パートナー企業は、バラマウント・ベッド株式会社、株式会社前川製作所など4社程度で、当該分野の専門教育を受けて実践的研究を進める院生を年間5人程度、インターンとして派遣する。「インターンはコンサルティングをするわけではありません。企業のプロジェクトチームの一員として、自分たちのやっていることはこれでいいのか、もっとこういうことをやらないといけないのではないかと、といったことを社員と一緒に考えて、アクションを起こしていくことになります」と中村教授。パートナー企業は、①CSRを本体事業と不可分の事業と位置づけている②本学とのインターンシップの提携実績やネットワークがあり、インターン受け入れの十分な実施体制が見込める、の2点から選定した。

インターン生がインターンシップ先で実施するのは、①CSRアセスメントシートによる現状分析②ステークホルダー（株主、顧客、取引先等）への調査③他社などの関連情報の収集の3点。プログラムは、パブリックリソースセンターとの協同で開発し、それぞれのパートナー企業の実情に合わせてアセスメントシートを作成する。

図表 2 産学民の担当者の役割

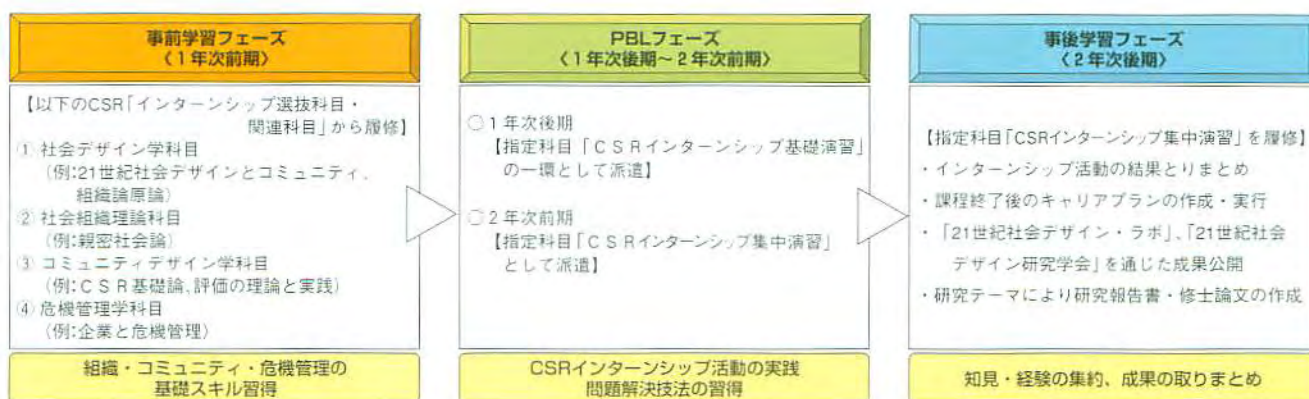
立教大学 21世紀社会デザイン 研究科 インターンシップ ・プロジェクトチーム	プロジェクト代表教員	各機関との連携の促進を図るとともに、各機関でのサポートスタッフの活動およびインターンの諸活動に関わる、本プログラムの統括を行う。
	指導担当教員	1年次に履修する「インターンシップ関連科目」および2年次に履修する「集中演習」の担当として院生へのアドバイスなど指導を行う。
	リサーチ・フェロー・グループ	「指導担当教授」とは別に、専門性を有する学内外の協力者により組織し、本取組の円滑かつ効果的な進行に対し助言を行う。
	サポートチーム	派遣業務事務および本プロジェクトに関わる各種調査、会議のファシリテーション業務のサポートを、研究科のマネジメントのもとで担当する。
パートナー企業 パートナー企業 プロジェクトチーム	スーパーバイザー	パートナー企業側の全体統括者。メンターに対する指示・監督を行う。また、大学のプロジェクト代表教授と連携して、本プログラムの推進に関する基本方針の協議やプログラム全体の進捗管理を担う。
	メンター	インターンシップ活動を日常的にサポートするとともに、インターンシップ活動中のコ・ワーカーとして、CSR課題の設定、組織診断をはじめ、一連のストラテジック・プランニングに関する活動、社内・大学スタッフとのコーディネート等を担う。
NPO/NGO等 社会組織	アドバイザー	インターンシップ活動を行う院生およびサポート企業のメンターに対して、一連のストラテジック・プランニングに関する実践的助言（リサーチ関連情報の提供や会議ファシリテーション方法の指導など）を与える。

社会の新しいしくみをつくる実験に

全体のカリキュラムは「事前学習」と、インターンシップ活動を中心とした「課題設定型学習（PBL=Project Based Learning）」、「事後学習」の三つの学習フェーズにより構成する **図表 3**。事前学習では具体的なCSR推進戦略や方法の構築、アクションプランの立案などの実践的な場面を想定した基礎スキルを体系的に学習する。他方、事後学習では、インターンシップ活動の結果を取りまとめ、指導担当教授に終了報告を行うとともに、課題テーマに応じて研究報告書や修士論文を作成する。また、次年度に履修を希望する院生へのオリエンテーションを含む公開報告会を行うほか、インターンシップ活動の成果を踏まえた課程修了後のキャリアプランを立てる。

本プログラムの今後の展開について中村教授は「このプログラムは、社会の新しいしくみをつくる実験となりうるものです。今後の実績をベースにして企業やNPOとの関係をより定着させ、中長期的には、複数の大学が参加してこの取組を推進する組織を立ち上げていければと願っています」と抱負を語る。

図表 3 2年間の学習の流れ



Education in Focus

専門教育でも「英語の立教」のブランド構築へ

経営学部「バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム (BBL)」

独自の科目を積み上げる形を構想

06年に新設された経営学部の国際経営学科を中核に、04年度の現代的教育ニーズ取組支援プログラムに採択されたのが、「バイリンガル・ビジネスパーソンの育成～バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム (BBL) *」だ。全学共通カリキュラム (全カリ) の言語教育科目であるEGP (English for General Purposes) を活用し、そこに英語による独自のビジネス系科目を積み上げる構想だ 図表。

白石典義経営学部長は、「古くて新しい経営学部」を標榜し、育成したい人材像として、①グローバル・バリューを有するビジネス・パーソン②優れた英語力を兼ね備えた21世紀のビジネスリーダー③倫理観に優れた、社会に貢献できるビジネス・パーソンを掲げている。BBLは、このうちの②を具現化したものだ。

図表 BBLの学習の流れ



ネイティブの教員が事前に解説

BBLでは、全カリのEGPと並行して、1年次後期から2年次前期にかけて「EAP=English for Academic Purposes (アカデミック英語)」を開講する。1年次後期のEAP1では、英語で専門科目を学ぶことへの意識付けを行い、EAP2で英語でのレポートの書き方やディスカッションの仕方、英語の論文の読み方などを習得させる。EAPの授業は約18人の少人数クラスで行い、ネイティブの教員が担当する。「現在、教材を作成中です。たとえばEAP1では、ビジネスを題材にした映画をベースにロールプレイなどを取り入れた授業をする予定です」と白石学部長。

2年次後期から3段階のステップでスタートする「ESP=English for Specific Purposes (目的別英語)」が英語による専門教育の授業となる。ESP1では、ファイナンス、国際経営、人的資源管理論、マーケティングの4科目の授業を英語

で展開するが、その予習のための授業もペアで設置する。これは、専門教育の教員による授業と並行して、ネイティブの英語教員が専門用語や勉強の仕方について解説しておく仕組みだ。現在、NHKの英語番組でも有名な本松茂教授を中心とするスタッフで教材づくりが進んでいるという。

3年次から履修するESP2では、容易な英語を使い、学生の理解度に合わせて授業を進行させる。3年次後期から4年次にかけては、最終ステップとして欧米の大学と同様のスピードや語彙による英語の専門科目の授業をするESP3となる。

これらのほかに、1年生の夏期休暇中に、国際経営学科の142人全員 (このうち体育会活動で行けない学生7人は冬期休暇中に実施) と経営学科の希望者6人が海外の提携先大学に3週間の短期留学 (海外ESP) に出かける予定だ。提携大学はサウザンプトン大学 (イギリス)、ミズーリ大学 (アメリカ)、ビクトリア大学 (カナダ) の3大学。白石学部長は「アメリカの大学については交換留学ビザ (J1ビザ) が必要で、それを学生に取らせるのは大変だった」と打ち明ける。申請には高校の成績証明書、留学費用確認のための銀行残高証明書、健康診断書などを英文で用意しなければならないほか、アメリカ大使館に向いての面接も必要となるからだ。

ランチミーティングで学部長と懇談

いくら立派なプログラムを作っても、学生が意欲を持って取り組まなければ、絵に描いた餅に終わってしまう。そこで、学びへのモチベーションを上げるためにオリエンテーション・キャンプ (ウェルカムキャンプ)、GPA制度の導入、海外提携大学から学生を招いた日米学生会議などの新しい試みも始めた。1年生全員を対象にした週3回のランチミーティング「学部長と語る」もその一つ。「ランチミーティングでは、これからの4年間の過ごし方などについてアドバイスしています。学部長の仕事って何ですか、教授の世界ってドラマ『白い巨塔』に出ていたのと同じですかなどといったことまで含めて、学生から実にさまざまな質問が出ます」。

白石学部長は「これからは、立教大学らしい経営学部のあり方をいかに学内外に認知してもらえるかが重要です。リーダーシップ力をテーマにした連続講演会を実施しているのもその一環です。『英語の立教』というブランドを専門教育でも構築するために、これからもチャレンジしていきたい」と抱負を語る。

*バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラムは、申請時は「多層的イマージョン・プログラム」という名称でした。

オフィスへようこそ

「ウェルカム」の
精神を大切に



チャプレン室事務課

キリスト教体験を通じた気づきが大切

チャペルが主催するさまざまなキリスト教活動にとってチャペル団体の学生は欠かせない存在だ、と香山洋人チャプレンは強調する。チャペル団体は、日曜学校や礼拝での祭壇奉仕、聖歌隊、オルガンやハンドベルの演奏を行う団体と、海外も含めたボランティア活動を中心とする団体に分かれ、約200人の学生が活動している。立教大学の風物詩として有名なクリスマス行事やメサイヤ演奏会も、チャペル団体から選ばれた学生を中心とした各実行委員会が実施している。このような学生たちの活動を支援し、鍛え、人間的な成長につなげることがチャプレンの教育活動となる。「キリスト教活動を担うことが、いかに立教大生として素晴らしい名誉なことかを自覚してもらうようにすることが我々の役目です」。

教育活動の対象は、チャペル団体の学生だけに留まらない。体育会に所属する約1500人の学生も、活動の節目ごとにチャペルでの式典や礼拝を体験する。毎年、体育会新入会員宣誓式、ユニフォーム推戴式、学生選手権前の祈り、夏合宿出発礼拝、優勝感謝礼拝など枚挙に暇がない。また、どの学生でも参加できるのが、リトリート（黙想会）、日韓の学生が寝食をともにしながら友情を築く日韓キャンプ、知的しょうがい者施設でのワークを行う奥中山キャンプなどの活動だ。

これらは、すべて「キリスト教体験」の一環だという。「キリスト教体験とは、聖書を開いてキリスト教を学ぶことではなく、人格の陶冶につながるさまざまな学びの体験を指します。人格と人格の交わりを通じたキリスト教体験の中で、どれだけ多くの気づきや共感が得られるかが大切なのです」と香山チャプレンは語る。



チャペル団体の活動を支援

事務課職員は、このようなキリスト教体験を裏から支える「縁の下の力持ち」だ。「事務的なサポートだけでなく、チャプレン全員の活動状況を把握し、全体的なスケジュール管理もしてくれているので、大変助かります」（香山チャプレン）。事務課職員はチャペル団体の活動に関する学生からの相談にも乗っている。相談内容は、団体への勧誘の仕方や予算の使い方から、個人的な進路相談まで多岐にわたる。

「1人でも多くの学生がチャペル団体に加入してほしいと願っていますが、最初からキリスト教精神を前面に出して勧誘しても、学生は警戒してなかなか集まりません。音楽活動やボランティア活動に関心を持っている学生に入ってもらい、少しずつキリスト教精神を理解してもらいながら、活動を続けていくことが大切です。そのための支援は惜しみません」と斎藤孝彦課長は語る。オルガンなどの練習に顔を見せなくなった学生に、「最近、顔を見せないけど、元気なの？」と声をかけることもある。このようなことができるのも、平素から学生と接している職場だからといえよう。

こんなエピソードがある。クリスマス行事の一つに、ローソクを灯して聖歌を歌いながら学生たちが街に繰り出す「キャロリング」があるが、数年前にクリスマス実行委員会の学生たちの間で、「行事をやめたい」という声が挙がったことがあった。そのときに、学生、チャプレン、事務課の職員が一体となり協力することでこの難局をのりこえることができた。

卒業生にとっても、チャペルは「心の拠り所」（斎藤課長）だ。昨年は、「1年に1度チャペルに戻ろう」を合言葉に、「チャペル団体OB・OGの集い」が行われ、事務室にも顔を出す卒業生が増えたという。「日曜日にチャペルで結婚式を挙げる卒業生も多いのですが、事前の打ち合わせの際、チャプレンが人生相談にも乗るケースもあると聞きます」。

事務室の今後の課題は、教職員に対してもチャペルが実施しているキリスト教体験の意義と有効性をより理解してもらえるようにすること。「そのためには、これからもウェルカムの精神を大切にして、誰もが気軽に訪れてもらえる事務室にしたいと思います」と斎藤課長は語る。



もうひとつの羅針盤

外から見た立教大学

ベネッセコーポレーション
人財部人財開発セクション課長

飯田佳子氏



「気づき」を与える教育が必要

飯田氏は、1987年に本学の法学部法学科を卒業。3月末まで人財部採用セクション課長として学生の採用を担当され、現在は若手社員の教育・育成に携わっている。長年、若者を見つめてきた飯田氏に話を聞いた。

求めているのは「自立した人間」

私はOGなので欲目もありますが、社内で出会う立教大学の出身者は非常にバランス感覚に優れているという印象を受けます。仕事もきちんとこなすし、対人関係もうまくつくることができる。組織の中では重宝がられる人材が多いのかもしれません。一方で、スマートにまとまりすぎているところがあるような気がします。もう少し尖った部分があったり、人がしないことをしてかすなど、もっといろいろなタイプの立教生が出てきてほしいと思います。

最近の新人社員には、正解を求める人が多いように感じています。たとえば研修でグループディスカッションをすると、「どういう答えを出せば講師がOKしてくれるだろうか」とか、「この条件なら、きっと正解はこれだけしかない」といった発想が見られるんですね。

むしろ企業の中で仕事をすることは、何か一つ正解があってそれを導くのではなく、限られたリソースを使って価値を見出そうとする発想が必要になります。正解を求めるという姿勢も訓練をすることで変わっていくので、日常業務の中でも「あなたはこう考えるの?」といったように考えを引き出す指導に変えていくべきなのかなと思います。

採用面接のときに、「サークル内部の意見対立をうまく調整し、リーダーシップを発揮しました」と話す学生さんがよくいらっしゃいます。たしかに人の意見のいい部分を取り入れながら調整していくことには長けているのですが、二つの意見が対立した場合、多少衝突を起こしてでも自分の考えをきちんと説明し、もう一方を説得するといった経験は少ないようです。自分でも考えてみて、それに対して衝突があろうとも深く議論していくことは苦手としているように感じます。衝突することに対する抵抗感というのは、兄弟が少ないとか社会的背景も影響しているのかもしれないですね。

いま当社が求めている人材は、「自立した人間」です。「自立」には、自分の頭で考えて行動する能動型の仕事ができるとか、マインドの面では会社に依存するのではなく、最終的には自分の名前でも仕事ができるようになりたいという気概をもって働くとか、いろいろな意味合いがあると思います。大企業に勤めたいという安定志向も決して悪くないと思うのですが、企業の中で

も自分なりの仕事観をもった上で、どのように会社や社会に貢献し、どのようにキャリアを高めていくかを考えられるような軸足のしっかりとした人材がほしいですね。

ある程度突き放すことも必要

立教大学やほかの大学もそうですが、いまはキャリア教育が進んでいて学生さんは幸せですね。ただ、そのような取り組みはもちろん重要なのですが、あまり型にはまってしまうのはいけないかなと…。最近、「自己理解チェック」などを掲載する就職情報サイトもよく見かけるのですが、それらのテストはあくまでツールの一つであって、自分自身を深めていくことを怠ってはいけないと思うんです。

手法中心で動いていくと、そこに乗っかっていることで安心してしまう学生もいるかもしれません。何のためにやるのか、そこから見えてきたことにどういう意味があるのかを深く考え、本質をとらえながらやっていくことが必要だと思います。

立教大学でもさまざまなキャリア教育・キャリア支援を実施されていると思いますが、あまりにお膳立てをしすぎると自主性をそいでしまう部分も出かねないので、ある程度突き放すことも求められるでしょうし、両方のバランスが大学にとっても難しいところではないでしょうか。

自立的な人間を育てていくためには、「気づき」を与えることが大切です。自分に足りない部分に気づかせるとか、目からウロコの落ちるような経験も必要なのかなと思いますね。当社の研修でも、できるだけインプットだけではなく、ディスカッションや自分たちで考えさせる場面を取り入れるようにしています。

毎年新人研修で、カンパニープレジデントから事業戦略や事業の方向性を講義してもらうのですが、今年からは事前に材料を与えて考えさせ、ディスカッションをした上で講師の話聞くという順序に変えました。そうすることによって、自分たちの考えの浅さ、視点の違い、あるいは共通する部分を知ることができ、「気づき」につながるわけです。

1人でも多くの学生にそのような機会が得られるように、立教大学でも働きかけていかれることを期待します。

大学ごぼれ話 第2話

— 立教の「学部」 — 新設の歩みを振り返る ①

センター顧問 寺崎 昌男

大学の個性によって影響される 学部構成と「決定のプロセス」

4月に「現代心理学部」と「経営学部」が新設され、立教大学の学部数は九つになった。もし10学部の大台に乗れば、東京大学や法政大学などと同じになる。

戦後発足したのは「理」「社会」「法」で、これに「観光」「コミュニティ福祉」という1990年代半ばの新設2学部が加わり、もともと戦前からあった「文」「経済」を加え、冒頭の2学部を足すと、合計9学部になる。今年の新入生諸君から見ればこの状態は「空気のように当たり前のこと」かも知れない。だが、昔の立教を知る卒業生・校友の方々から見れば、相当地激変と映っていることだろう。

振り返ると、「大学」になった1922（大正11）年から数えると84年経つ。すいぶん長い年月だが、学部数だけから見ても、当初の2学部から実に4倍強にまで増えたのである。

学部の数・種類・規模、カバーする専門領域等は、その大学の個性をあらわす。半面、どのような学部構成にするかを定める「決定のプロセス」そのものが、大学の個性によって影響される。4文字学部や6文字学部が林立する日本の大学では、学部の数・種類・規模と各大学の個性との関連はかなり曖昧になっているが、消えていくわけではない。「学部」の新設と変化は、立教の何を物語っているのだろうか。

価値ある商業人育成を目指して 開設された商学部

「立教にも商学部があった時期があるんですよ」と言うとき驚かれることがある。「あった時期がある」どころの話ではない。先に触れたように立教が旧制大学に昇格したのは1922年のことだったが、そのときは文学部と商学部の二つだった。それぞれに文学研究科と商学研究科が付いていた。つまり文・商2学部と2研究科というのが、戦前の立教大学の姿であり、その下に、「大学予科」という予備教育課程が付設されていた。この課程は、戦後形を変えながらも主に一般教育を担当し、のちに「一般教育部」という学部並の部局が運営することになる。

それはさておき、文学部が初めから設けられたのは明治期以降の立教の歩みからして当然だが、なぜ「商学部」が作られたのか。その理由を語る直接の資料はないようである。大正時代半ばの日本では、経済学部は東京帝大と慶應義塾大学におかれていたが、立教大学は経済学部でなく商学部を置いたのである。

昨年暮れの名誉教授による座談会でも話題になった。一つは、アメリカでは当時ビジネススクールが勃興期にさしかかっている、その影響が及んだのではないかとこのものである。アメリ

カ聖公会を介した立教とアメリカの長い交流史を考えると、アメリカ・モデルによる商学部創設は想定できないことではない。二つは、プロテスタンティズムの流れの中では「商業」は単なるコマーシャル・アクションという意味ではなく、それを含みつつも「ビジネス」という意味をもっとらえられていた。その「ビジネス」に従事する人をつくるという使命感・職業観が、当時のアメリカにはあったと思われるというものである（寺崎および住谷一彦名誉教授の発言から、『座談会 研究と教育の場としての立教—その歴史を語る』2004年12月、立教大学総長室刊）。

二説は補い合っており、アメリカの強い影響を重視する点では同じである。

一方、大学昇格時に作成された「立教大学設立の趣意」という文書によると、立教大学の使命は「中等教育を受けた我が国の青年に確実なる専門的知識を授け、健全なる精神的修養を施し、彼等をして他日社会に出るに当り信頼し得らるべき有為の人物たらしめんことを期する」と記されている。だがその直ぐあとには「我が商業界は斯くの如き人物によって初めて正當なる発達を期すべき」だと述べられている。もちろん「精神界」も同じように発達を期すべきで、それには文学部が必要だからそれを置く、と付け加えてはいるものの、圧倒的な比重は、商学部から価値ある商業人を出すのだ、ということに置かれていた。すなわち商学部開設は、単なる「商売人」育成の美用志向によるものではなかったことが分かる。だが、その商学部は、開設の9年後、1931（昭和6）年に経済学部と改称された。その理由を語る資料にも筆者はまだ接したことはない。

次に「幻の学部」として医学部がある。戦時下のことである。その経緯は次号に譲ろう。

◎文部省告示第四百三十三號
財団法人専修大學ニ於テ大學令ニ依ル専修大學ヲ設立
スルノ件大正十一年五月二十五日認可セリ
大正十一年五月二十七日
文部大臣 中橋徳五郎

◎文部省告示第四百三十四號
財団法人聖公會教學財團ニ於テ大學令ニ依リ立教大學
ヲ設立スルノ件大正十一年五月二十五日認可セリ
大正十一年五月二十七日
文部大臣 中橋徳五郎

◎逓信省告示第千十七號
大正十一年六月一日ヨリ左記三等郵便局ヲ設置ス但シ
郵便物集配事務ヲ取扱ハス
大正十一年五月二十七日
逓信大臣 野田卯太郎

『官報』に掲載された文・商学部の認可告示
(中央部分)

「RIKKYO授業ハンドブック」を作成しました

このハンドブックは、立教大学の先生方が実際に実践なさっている授業運営上の工夫をご紹介するものです。ハンドブックに掲載した具体的な方法は、「学生による授業評価アンケート」の所見欄に先生方がお書きになったことをベースとしています。

副題を“学生の積極的な学習を励ますために”としたのは、学生には、教室内での学びに止どまることなく、自発的な学習意欲を育み、自学自習などの発展的な学習を通じて学びの面白さを知ってほしいと思ったからです。

ハンドブックでは「授業運営の6つの鍵」として

1. 授業への集中力を高めるために

2. 板書や資料を効果的に活用するために
3. 授業内コミュニケーションを活発にするために
4. 積極的な授業参加を促すために
5. 学生の授業外での学習を促すために
6. 授業の秩序を保つために

を挙げ、それぞれの「鍵」について見開き2ページに、鍵についての解説と、実践のための具体的な方法を記載しました。

ハンドブックは全専任および兼任の先生方にお届けしています。ご意見やご感想をお寄せいただければ幸いです。



第2回「学生による授業評価アンケート」ワークショップを開催（2006年6月12日）

立教大学では、「学生による授業評価アンケート」を2004年度から全学的に実施しています。本年3月に開催した第1回ワークショップでは、学内の教職員を対象に、アンケート結果から得られた知見を共有し、今後活かしていくための意見の集約を行いました。

今回のワークショップでは、「立教の授業についてどう思う？あなたのご意見お聴かせください」をサブタイトルに掲げ、「もっと学生からの意見も知りたい」という教職員の要望に応える形で開催し、約50人の教職員・学生が参加しました（表紙写真参照）。

2部構成の第1部は、アンケート結果の分析報告の後、池袋キャンパスの各学部の5人の学生から、同アンケートや本学の授業について自由に意見を述べてもらいました。第2部は、実施委員会委員長、教務部長、総長補佐の立場にあるそれぞれの教員からのコメントの後、学生たちを中心に会場参加者とのディスカッションを行いました。

パネリストの学生たちからは、「学生はわからなくなると授業を投げ出してしまおう。この気持ちを汲んでほしい」「授業の準備に時間や労力がかかっているとわかる授業は、教員の熱心が感じられてよい」「4月に買わされるテキスト代の金銭的負担が大きい」「テキストの棒読みではなく、新聞記事からの解説など、授業に参加してこそ聞ける話を聞きたい」「大教室の板書は後ろの席からもわかるように大きく書いてほしい」など、さまざまな意見・要望が出されました。

ワークショップの閉会后、さらに意見を聞きたい教員がパネリストの学生たちを囲み、40分近くもディスカッションが続くほどの盛況ぶりでした。参加した教員からは、「学生からのプレゼンの内容はすばらしく、驚きの連続だった」「学生から指摘された改善策は学部のFD委員会で議題に挙げたい」などの感想が数多く寄せられ、関心の高さが伺えました。

今後は、11月に新座キャンパスでも同様のワークショップを開催する予定です。

MOre Valuable Education MOre Valuable Education

MOre Valuable Education MOre Valuable Education

■編集後記

本号から、本学の様々な教育プログラムがどのように進行しているか、その様子を「Moving Forward」でお伝えします。また、新連載「オフィスへようこそ」は、教育を支える事務部門に焦点を当て、その活動内容を紹介するものです。さらに、学外のさまざまなステークホルダーからの本学への意見・提言を、「もうひとつの羅針盤」として紹介する連載も始めました。これからのMOVEにご期待ください。(Y.A)

「MOVE 第2号」

立教大学大学教育開発・支援センター ニュースレター
2006年7月31日発行

発行 立教大学大学教育開発・支援センター

〒171-8501 東京都豊島区西池袋3-34-1

Tel: 03-3985-4623 Fax: 03-3985-4615

E-mail: cdshe@grp.rikkyo.ne.jp

<http://www.rikkyo.ne.jp/grp/cdshe/>