

「授業評価を学生の理解度・満足度 向上につなげるマネジメントモデル」

第2分科会Aグループ
教職協働で進める教育支援マネジメントモデル

第2分科会のテーマ

「教職協働で進める教育支援のマネジメント」とは何かについて、その具体像を議論し、ICTを活用した教育改善戦略とその期待される効果、推進する際の課題について検討する。

分科会テーマに関する検討〈キーワード整理〉 【教育支援】

一言で「教育支援」と言っても・・・

授業支援(教員支援)、基礎学力の向上に向けた支援、
キャリア形成支援、学生生活全般に関する支援 etc

その対象範囲は多岐にわたる。

そこで、当分科会のテーマを鑑み、
今回の検討においては、

教育支援 = 授業支援

と位置付けることにした。

分科会テーマに関する検討〈キーワード整理〉 【教職協働】

教員と職員がパートナー関係を構築し、共通
の目標に向かって協働すること。

教職協働を実現するために必要な要素

- 教員と職員が気軽に話し合える雰囲気醸成や組織構築
- 職員の能力・専門性の向上 →より高度な実務遂行能力
- 教員からの信頼の獲得 →教員から頼られる存在へ
- 教員の教育・研究分野に対する理解と尊敬
(職員に対する教員の理解・共感も) →相互理解が必要！

分科会テーマに関する検討〈キーワード整理〉 【ICTの活用】

ICTを活用することが目的化してはいけない。

ICTはあくまで手段(ツール)に過ぎない。

→ **教育支援の目的を明確化することが大切!**

【ICTの活用例】

e-learning・SNS・学生/教員ポートフォリオ・学生カルテ etc

【参考】

「ICT活用は、現場における教育の質の低下を防止する

具体策(授業そのもの)」

(立正大学・今井先生)

分科会テーマに関する検討〈対象の明確化〉 【誰のために教育支援を行うのか?】

教員



職員



大学



学生



分科会テーマに関する検討〈対象の明確化〉 【誰のために教育支援を行うのか？】

教員



職員



大学



学生



分科会テーマに関する検討〈対象の分析〉 【現在の学生の現状は・・・】

- 意欲の低下 (自主性の欠如・受け身体質)
 - 基礎学力の低下
 - スタディ・スキルの低下
ノートテイク・レポート作成・論文の読み方・情報収集 etc
 - ソーシャルスキルの低下
コミュニケーション能力、問題解決能力、創造力 etc
 - ストレス対処力の低下
-

分科会テーマに関する検討〈目的の明確化〉
【今回検討する教育支援の目的とは？】

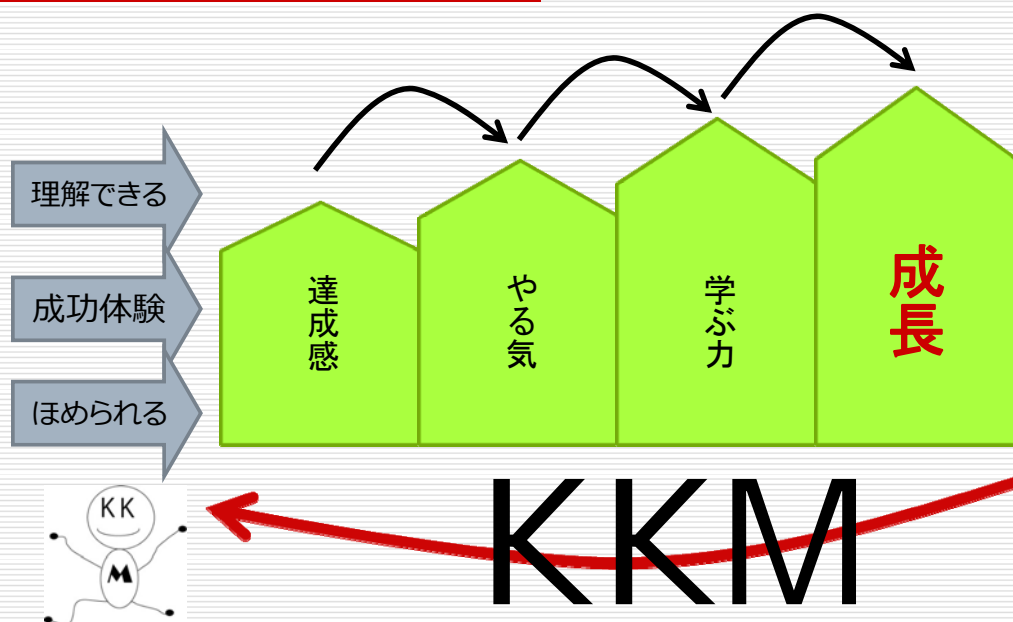
**学生の成長を促し、学
ぶ力を育み、学習におけ
る達成感を引き出す。**

達成感を感じる時・・・

- 理解できたとき
 - 成功体験を積んだとき
 - ほめられたとき
-

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

学生の理解度・満足度向上につなげるマネジメントモデル



学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

実際の授業で達成感があるのか・・・？

学生の理解度にばらつきがある



達成感に差がでている



授業に工夫が必要

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

授業の工夫といえば・・・

定期的に行われている

「授業評価アンケート」

はその後どのように活用されているのか？
有効活用されていないのではないか？

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

テーマ

**授業評価を
学生の理解度・満足度向上につなげる
マネジメントモデル**

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

授業評価の現状は・・・？

		教員	職員	学生
設計 PLAN	現状	質問項目・時期・頻度の立案／承認	質問項目・時期・頻度の立案	-
	問題	業者提案のまま受入／職員任せ	教員任せ／教員の理解を得にくい	要望が反映されていない
実施 DO	現状	関わらない(職員任せ)	配布／回収	回答
	問題	アンケートとりっぱなし	手間がかかる	意図が伝わっていない、回答率が低い
分析 CHECK	現状	結果の閲覧、教員任せ	-	-
	問題	評価基準が不明確	分析は教員任せ(教員にしかわからない)	-
改善 ACTION	現状	個人任せ	-	フィードバックがない
	問題	組織的改善につながらない／即効性がない	改善提案できない	改善の恩恵を受けられない

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

教員



「教員の気づきを促したい！」

「授業評価アンケート兼小テスト」

を毎回実施し、結果をリアルタイムにフィードバックすることで、学生の理解度の差を埋めていけるよう教員に工夫を促す。

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

「授業評価アンケート兼小テスト」

の実施を教職協働で進めていく過程で
職員は具体的にどのような形で携わることが可能か？

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

職員



①小テスト作成支援

- ❑ 小テスト作成には学生が参画し、受講生は出題された問題の中からベストクエスチョン(MVQ)を選ぶ。
- ❑ 正解率が高い学生は達成感を得ることができる。
- ❑ 問題作成をした学生は評価される(ほめられる)ことで達成感を得ることができる。

「小さなことからコツコツと成功体験を積むことで、達成感を得る」

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。



②職員が授業参観を行う

- 職員がアンケート実施をサポートをしつつ、授業見学をして、改善点を発見する。
- 副産物として
 - － 教員の授業改善への取り組みや学生の受講態度を観察することによって、職員も教育現場を知る。
 - － 大学教育の初年次教育やキャリア教育の仕組み、学科授業に関する理解を深め、入試相談会や高校訪問などの対応に役立つ。

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。



③出席管理支援

- 欠席した学生をフォローする。
- 資料や課題等を学生ポータルサイトにアップする。
- 授業を欠席しがちな学生には電話連絡等、個別のフォローを行う。

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。



全履修科目に漏れなく回答した学生には、

(授業アンケート実施)という**単位**が与えられる！

というのも1つの案としてあってよいのではないか？

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

これらを実現するためには・・・

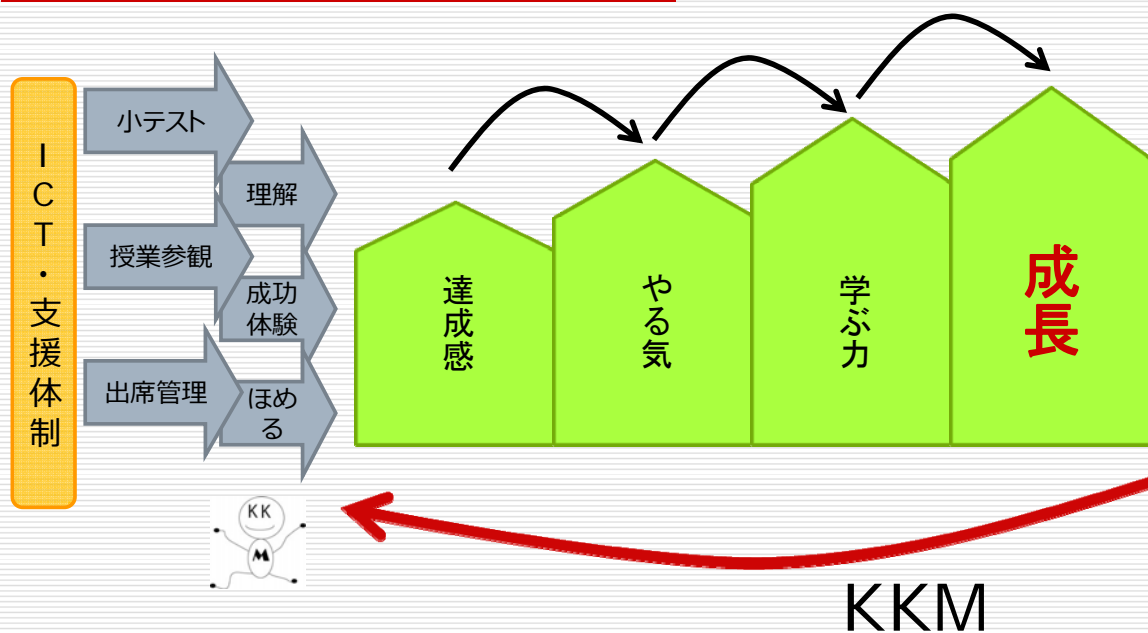
□支援体制の整備

□まったく新しいICTの導入

が必要である。

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

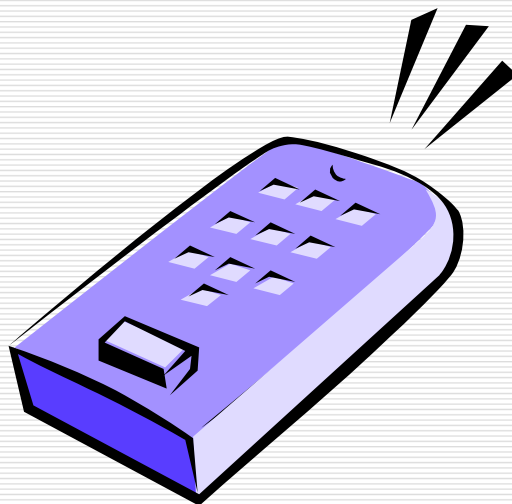
学生の理解度・満足度向上につなげるマネジメントモデル



学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

GRITTER (仮称)

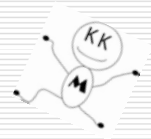
ボタンひとつで全員の意見を瞬時に集約する画期的なシステム



学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

あれ！？

既にどこかで見たような・・・



学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

まとめ

効果的な支援システムがあることを

職員が知って

教員に知ってもらって

使ってもらって

支援をしていく！

学生の成長を促し、学ぶ力を育み、学習における達成感を引き出す。

ご清聴ありがとうございました。

第2分科会Aグループ
教職協働で進める教育支援マネジメントモデル
