

東京都立産業技術大学院大学

ADVANCED INSTITUTE OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY

AIIT FD レポート 第38号

2026年3月

<https://aiit.ac.jp/>

目次

第 38 回 FD フォーラム	1
2024 年度後期「学生による授業評価」結果の概要報告	30
2024 年度第 3 クォータ 教員各自のアクションプラン	42
1 共通科目	42
2 事業設計工学コース	46
3 情報アーキテクチャコース	51
4 創造技術コース	60
2024 年度第 4 クォータ 教員各自のアクションプラン	69
1 共通科目	69
2 事業設計工学コース	72
3 情報アーキテクチャコース	78
4 創造技術コース	88
2024 年度後期 コースごとのアクションプラン	96
1 事業設計工学コース PBL	97
2 情報アーキテクチャコース PBL	98
3 創造技術コース PBL	99

第 38 回 F D フォーラム

■第38回(2025年度第1回)FDフォーラム■

2025年9月18日

東京都立産業技術大学院大学にて開催

参加者

[招聘講師]

インストラクショナルデザイナー 荒木 恵 様(リープ株式会社)

[東京都立産業技術大学院大学]

橋本 洋志	学長	吉田 敏	研究科長
板倉 宏昭	教授	上田 太郎	教授
内山 純	教授	追川 修一	教授
奥原 雅之	教授	越水 重臣	教授
小山 裕司	教授	中鉢 欣秀	教授
飛田 博章	教授	浪岡 保男	教授
林 久志	教授	細田 貴明	教授
前田 充浩	教授	村越 英樹	教授
岡崎 浩二	特任教授	賀来 高志	特任教授
齋藤 正博	特任教授	高嶋 晋次	特任教授
田部井 賢一	准教授	尹 国花	助教
張 晁逢	助教	中内 遼吾	助教
馬 瑞潔	助教		

■開催内容:

13:00-13:05	学長挨拶 橋本洋志学長
13:05-14:25	荒木様によるご講演及び質疑応答
14:25-14:30	吉田敏研究科長 統括

産業技術大学院大学 第38回FDフォーラム

2025年9月18日（木）

○開 会 午後 1時00分

越水教授 ありがとうございます。本日、皆さん、お忙しいところFDフォーラム、ご参加いただきまして誠にありがとうございます。今回第38回FDフォーラムですけれども、司会務めますFD委員の越水です。どうぞよろしくお願いいたします。

そうしましたら、まずは冒頭、学長挨拶ということで、橋本先生のほうからお願いします。

橋本学長 どうも越水先生、ありがとうございます。皆さん、こんにちは。初めに、今回のFDフォーラムで貴重なご講演をいただきますリープ株式会社の荒木恵代表取締役をお迎えできることを大変うれしく存じます。また、ご参加されている本学の教員及び関係者には、このフォーラムをよき内容とするようご尽力をお願いいたします。

毎回のこととなりますけど、FDというのはファカルティ・ディベロップメント、その意味というのは大学教員の教育能力を高めるための方法を大学全体として取り組む活動を指します。本学の場合、本学は専門職大学院であり、いわゆるプロフェッショナル・グラデュエーター・スクールであり、文部科学省の定めと東京都及び経済界の要請に沿って、産業技術分野において国内外で活躍できる高度専門職業人、すなわちプロフェッショナル人材を育成することを第一の使命としています。したがって、単純にリスキルという話じゃなくて、もともとポテンシャルが高く、ターンクラス、プライムクラスの企業においてもボーディングメンバーの人たちにも入っていただいています。すなわちエッジが効いて、もともとポテンシャルの高い現役の社会人が本学に入っていただき、さらにブラッシュアップして、さらに能力を高めて、いわゆる日本という国を率いていただく、そういう人材を輩出するというのが本学の使命となっておりまして。しかし、技術革新や価値観の変動が激しい現在、何年も同じ教授法が通用するということはありません、日々教授法を全員で見直し、改善を図ることが必要というふうには把握しております。その糧を得る、知恵を得る、または改善の指針を得るために、本日は荒木様をお招きしてございます。

荒木様のご専門は、インストラクショナルデザインなどに関してDLC認定の幾つかの資格をお持ちです。また、荒木さんのご著書には、「インストラクショナルデザイン 成果から逆算する“評価中心”の研修設計」というご著書がございまして、この内容には社員のパフォーマンス改善に本当に必要なこと、また逆算思考で構築する成果につながる教育指針など、非常に知見にあふれた内容が書かれてございます。そのような実績と見識の下、本日の講演テーマである教え方を科学する、このまさしく科学というのはあらゆる分野に通用するものというふうには感じております。その「教え方を科学する！インストラクショナルデザイン～大学教員のための授業改善ワークショップ～」、この内容は本学にとって大変貴重な知見を得られるものに違いないというふうに考えております。

荒木様には、お忙しい中、お時間を割いていただき、ご講演いただけることを改めて感謝申し上げます。

それでは、フォーラムを開始するため、司会者にマイクをお返しします。

越水教授 橋本先生、ありがとうございました。

それでは、この後、私のほうから講師の先生紹介して、講演のほうに入っていきたいと思います。本日、第38回のFDフォーラムですけれども、リープ株式会社代表取締役で、インストラクショナルデザイナーの荒木恵様に登壇いただこうとしております。それで、講演タイトルですけれども、先ほど学長のほうからも紹介ありました「教え方を科学する！インストラクショナルデザイン～大学教員のための授業改善ワークショップ～」と題して講演いただきます。

荒木先生は、このような書籍出版されておりますインストラクショナルデザイナーの先生であります。

じゃ、荒木先生、よろしくをお願いします。

荒木講師 ありがとうございます。リープ株式会社の荒木と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

では、私のほうで画面共有してスタートさせていただければというふうに思っております。少々お待ちください。

では、早速スタートしていければというふうに思います。このたびは、本当に貴重な機会いただきまして、ありがとうございます。私は、この教え方を科学する！インストラクショナルデザインということで、今回セミナーのお時間をいただいておりますが、通常は日頃はどちらかというと企業内教育にどうやってこの理論を実装するかということコンサルティングしているものになっております。今回、このFDセミナー担当させていただきますが、実は今回のこのインストラクショナルデザイン、今日私がお伝えできる内容は限りがありますので、今回の9月だけではなくて、来年の3月、2026年の3月に鈴木先生にもご登壇いただいて、2回シリーズで実施する予定になっております。今回のこの講演のタイトルにある大学教員のための授業改善ワークショップの特にメインは、もう3月のパートというふうに皆さん捉えていただければと思うんですが、今日は私からは企業内教育でどんなふうにインストラクショナルデザイン、IDが使われているのかということをご紹介しながら、皆さんと一緒にIDがどんなふうに活用できそうかということを考えていきたいなというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

では、初めに簡単に自己紹介をさせていただければと思います。私は、2002年に初めて社会人になったんですが、当時医療機器メーカーのテルモという会社に新卒で入社しております。そこでは、医療機器の営業職を約7年ほどしてございまして、その後結婚を機に転職いたしまして、製薬会社にMRという営業を派遣するクインタイルズという会社に当時転職をいたしました。その中で、営業としてMRも実施をしていたんですが、後半のキャリアはこちらにあるようにフィールドトレー

ナーという仕事をしております。今この人材開発に携わる仕事をしている一つのきっかけになるところになるんですけども、このフィールドトレーナーというのは、営業と同行しながら一緒にOJTを通じてスキルを育成していくという、そういったトレーナーの役割なんです。そういったものを拝命して、フィールドトレーナーということをさせていただいておりました。

その後、再び転職をして、今度は教育の新規事業の立ち上げのサービスに関与させていただくことがありまして、その後人材開発のコンサル会社に転職をして、約10年前ですね、リープ株式会社という会社を設立したというところになります。ちょうど会社自体も10期目になっているんですが、初め役員3名で始めた会社なんですけども、今約30名のメンバーに支えられてプロジェクトを進行しているということになります。こちらが私のここまでのキャリアということになるんですが、インストラクショナルデザインに私が出会ったのは、ちょうどこの2013年頃かなというふうに思います。

私は、このインストラクショナルデザインを熊本大学の教授システム学で2年間学んで修了している形になっているんですが、そのきっかけとなったのが、もともと私がこの教育事情に携わるようになったときに、営業としては私結構いろいろトップセールスのような形で売っていたんで、トレーナーになってもすぐ人に教えることができるというふうに、ちょっと若かりし頃は簡単に思っていたんですが、実際やってみると自分がやれるということと、それを人に教えてできるようにするというのは全然違うということで壁に早速ぶち当たって、人をどうやったら教えることができるんだろうかという教え方というものに感心を持ったのがインストラクショナルデザイン、IDに出会ったきっかけになっております。その中でキャリアチェンジをしていく中で、この教育の新規事業立上げをしていく中で、やっぱりどうやって教育の枠組みを考えていったらいいんだろうかということを考えるきっかけになって、そのヒントとしてIDを知ったということになります。先ほどの次回3月のセミナー担当させていただきます鈴木先生に師事して、熊本大学大学院で学んだということになります。

今、会社10期目でリープ株式会社という会社をしているんですが、どういったことをしているかというと、大きくは人材開発のコンサル会社になっているんですが、一番このリープが得意としているのは、パフォーマンスの科学的な評価・分析というところにあります。なので、もちろん教育研修等もトレーニングの中では提供しますし、実際にこのトレーニングをどうやってデザインしていくのかというコンサルもしていくんですが、設計をするにはやっぱり現状把握をしなければいけない、分析をしなければいけないというのがIDの一番の鉄則になっています。IDを導入しようと思った企業様が一番初めにつまずきやすいのが、このパフォーマンスの評価・分析の部分なので、そこを軸にコンサルティング活動をしているということになります。

私たちの会社では、一番何を大事にしているかというと、どういった教育の仕組みをつくと企業の成果につながるのかということになります。この成果につながる育成の仕組みをどうつくるの

かという観点で、こういったスキルパレットというような教育と評価を乖離させないためのプラットフォームであったりとか、今日は皆様にもIDをテーマにセミナーを実施をさせていただいておりますが、どうやって人を教えていくのかという教え方についてのサポートというものをしているものになります。少しこの後IDとは何かというところにも触れていきたいと思うんですが、初めに皆さんに少しお伺いしてみたいなというふうに思います。

今日のテーマは、このインストラクショナルデザイン、IDですけれども、いかがでしょう、皆さん、このID、もともと知っていたよという方もいらっしゃる、初めて聞きますという方もいらっしゃるかもしれませんが、少しお伺いしてみたいなというふうに思います。今このミートにチャットがあると思いますので、こちらのほうにお時間1分ほど取りたいと思いますので、この1、2、3、4ですね、どれに該当するのかということ番号で結構ですので、ご投稿いただけますでしょうか。よろしくお祈いします。早速投稿ありがとうございます。3、4辺りが多そうでしょうかね、2もありますね。そろそろ1分たちますので、そうですね、お話もお伺いしてみたいなというふうに思っております。投稿を拝見していると、3、4が多く、一部2、書籍やセミナーで学んだことがありますという方もいらっしゃるのかなというふうに思います。言葉は聞いたことがある、もしくは初めて知ったという方が多いのではないのでしょうか。

実際、私がこのID、HP I、IDですね、そもそも何なのかという形になるんですが、分野としてはこちらにある教育工学という分野になっています。教育学部というのは多くの大学にあるかなというふうに思うんですが、教育工学という分野のIDが属している分野になります。教育工学とは、こちらにあるように、教育改善のために実践的に貢献する学才分野となっております。この教育の成果を上げるための技術、工夫を体系化していくことを目的としているものというふうにまとめられています。このIDがどんなふうに生まれたのかということなんですが、生まれはIDはアメリカになります。もともとは第2次世界大戦中のアメリカ軍の訓練で生まれたというふうに言われておまして、戦争においてどれだけ短時間で効率的に兵士を育成することができるのかということが、最終的に成果に直結するところが、このIDが生まれた背景というふうに言われています。生まれがアメリカであるということも、日本でなかなかまだIDが普及していない1つの要因かなというふうに思っておりますが、私たちもHP I、IDを皆さんに知っていただきたいと思っております。いろいろ活動しているんですが、まだまだ少ないのかなというふうに思います。

リープでもアンケートを取っているんですが、これは企業内教育に携わっている方々向けに、今マクロミルさんというアンケート調査会社を使ってリサーチを行ったものになっております。一昨年行ったものになっております。これをHP I、IDですね、この理論を知っているかどうかということ、知っていてもそれを組織に実装しているかどうかというのは別の問題になりますので、それをアンケート取ったものになっています。これもあくまでも参考データという形になるかと思いますが、回答いただいた中で両方とも知っている、IDのみ知っている、HP Iのみ知っているとい

う方を含めて約30%強ですね、34%しかいなかったということになりますし、一方で知っていても組織に導入しているかどうかという、両方とも取り入れているという方もいらっしゃるんですが、片方だけとか、もしくは取り入れていないという方も多かったということになります。

なかなかこの成果から逆算する人材育成の理論、HP I、ID自体はまだまだ知られていなくて、66%は両方とも聞いたことがありませんよというのが実情かというふうに思います。もしくは、このID、HP Iを知っていても組織に導入されているとは限らないという、実際に組織に展開するためには様々なハードルがあるという状況かというふうに思っております。実際にこの日本でも専門でIDを学べる大学院って、私が学んだ熊本大学しかまだ実情はないかなというふうに思っております。私も9期生で102番目の修了生という形になりますので、そこから10年たっているの、恐らく今は200人超えぐらいになっているかと思うんですが、まだまだこのIDを専門で学んでいる人が少ないというのも日本でIDが普及していない一つの要因かなというふうに捉えております。

ちなみに、2番ですね、回答いただいた書籍等で読んだことがありますよ、学んだことがありますよという方は、どこで学ばれたのかとか少しお伺いしても大丈夫なんじゃないかな。いかがでしょう。

村越先生、いかがでしょうか。IDどこで学ばれる機会がありましたか、教えていただいてもよろしいですか、お願いします

村越教授 村越と申します。よろしく申し上げます。今はないんですけども、以前eラーニング学会というのがありまして、そちらのほうで理事をしていたことがあります。そのときにもいろいろとインストラクショナルデザインであるとか、もしかしたら以前鈴木先生にも何かご協力いただいたこともあったかなというような気がしますけれども、その関係で私自身はインストラクショナルデザインについては知っておりますということで2番をつけました。

以上です。

荒木講師 ありがとうございます。

中鉢先生、名前の読み方が違ったらすみません、よろしくお願いいいたします。

中鉢教授 中鉢です。よろしくお願いいいたします。私もざっくりですけども、大学時代の恩師が教育工学の分野に関連しておりまして、その恩師のほうからIDというものもあるんだよという話は聞いたことがあって、ちょっと書籍は忘れたんですけども、割と古い本をぱらっと読んだぐらいな感じですが。ただ、やっぱり何といても、じゃ私自分でやろうと思うと、なかなかできなかったなという記憶がございますので、本日改めてお聞きできればと思います。よろしくお願いいいたします。

荒木講師 よろしくお願いいいたします。ありがとうございます。

今お二人にIDを書籍、セミナーで学んだことがありますという方にお話いただきました。そうですね、なかなかこのIDがまだまだ普及していないところは私もそうですし、もともとの日本にIDを第一人者として導入された鈴木先生も含めてですね、どうやったらこのIDは広がるのかということは日々悩んでいるポイントですので、ぜひ皆さんからも何かアイデアがあれば、い

ただけたらうれしいなというふうに思っております。私たちリープでは、このIDをもっと知っていただきたいことと、もちろんコンサルティングもしているんですが、IDに関連するコラムであったりとか、もしくはユーチューブというのも発信活動しておりますので、もしご関心がある方いらっしゃったら、ぜひウェブで御覧いただければというふうに思っております。

冒頭越水先生からも学長からもご紹介いただきましたが、この理論をどうやって組織に実装するのかということは、一番私IDを学んでいて難しいところだなというふうに思っています。先ほど中鉢先生からお話がありましたが、理論は教科書であったり学べば、なるほどそういうことかというものになるんですが、それをいざ自分の研修に取り入れようとしたり、もしくは企業という仕組みの中に取り入れていこうと思うと、いろいろこう壁があるというのが実情だなというふうに捉えています。なので、このインストラクショナルデザインの書籍の中では、どうやって企業の中にこのIDという理論を実装していくのかということ、3社様の事例を基にご紹介している内容になっておりますので、今日のこのセミナーも、この中の一部の事例を取り扱いながらご紹介をしていきたいなというふうに思っております。

私がこのIDに学んで一番感銘を受けたパートが、まさにこの帯に書いているところなんですが、アセスメントが最高の教育法であるということがIDを学んで私が一番初めに感銘を受けたところなんです。教育というと、何かいい研修をするということに、どうしても私たちって頭とカリソースを使いがちなんですが、この研修の質を高めようと、教育の質を高めようと思うと、そもそもそれができたかどうかをどうやってはかるかという、アセスメントを考えることが中身の充実につながっているんだよというところが、私は初めに聞いたときにすごく目からうろこでした。どう教えたらいいのか、どう伝えたらいいのかのほうばかり目が行っていたんですが、その思考の私のパラダイムシフトを起こしてくれたのがこのIDということになります。

なので、この書籍の中でもIDについてご紹介をしているんですが、特にこのアセスメントをどうやって教育のソリューションとして使っていくのかということに重きを置いているものになります。IDを学んでいる方の中では、IDの中でもどこの部分が好きなのか、好みなのかというのは結構これ志向性が分かれるところなんじゃないかなというふうに思うんですが、私が一番感銘を受けたのは、このアセスメント自体がもうソリューションになるということになるので、それをどうやって私は伝えていったらいいのかなって考えた結果が今の会社リープをつくったということになります。なので、その中のエッセンスも今日ご紹介していければというふうに思います。

これは、手前みそで恐縮ですが、私の会社ではリープラーニングエイドというものがあって、もちろん会社としてのトレーニング等も提供はメンバーにはしているんですけども、大学院と、アカデミアで学ぶ、自分で選んで学ぶということを重視して、こういった教育のサポート制度というものを持っています。こういった大学院で、本科生もそうですし、科目等履修で学びながら、こういった形で発表できるものはどんどん発表していきましょうということで推進しているというものにな

ります。産学連携ではないんですけども、どうやってこのアカデミアの学びを企業のほうに実装していったらいいのかということをサポート、私たちの会社ではとても大事にしているところになっています。

では、リープのお客様にはどんな悩み事があるのかというところで、少し初めにお話をしていきたいというふうに思います。こちらが私たちのサービスを導入いただいている企業様の一部分になりますが、内資系の企業様もありますし外資系の企業様もあります。業界としては比較的製薬会社さんが私たちのお客様多くなっているんですが、左下にあったりするように、これ横河電機さんで、制御システムの会社さん等にもサービスをご提供しているというものになります。企業様ごとに私たちのソリューション導入いただいているんですけども、教育にまつわる関心もちょっと困り事というのは、やっぱり企業で全然違うんです。同じアセスメントのサービスを導入いただいても、企業の組織の体制の在り方や規模、むしろあとこのビジネスモデルであったり教育体制によって、どういうところが悩みポイントになっているのかということとは異なっています。なので、私たちはこの企業様ごとの組織の体制に合わせて、どういったデザインが一番いいのかということをご紹介しているということになります。

とはいえ、最近私たちがどんなところをよくご相談いただくのかというところをまとめているのがこちらのスライドになります。こちらに5つまとめさせていただいていますが、成果につながる教育研修は何なのかであったりとか、効果的なカリキュラムどう設計したらいいんだろうとか、そもそも何を教えたらいいいんだろうか、学習課題が分からないとか、もしくは昨今この時代の変化が激しく流れていますので、社員に求められているパフォーマンス、どういうふうに業務を進めるのかというのが大分変化していると思うんですね。昨今ですとAIなんかはかなり普及してきていますので、そうなったときに今の時代にある社員の成長した姿、あるべき姿というものをどういうものかを描いたらいいんだろうかということも、ご相談事項として最近増えてきました。そして、一番相談件数として多いのは、この教育研修とか人材育成の効果検証ができていないけど、これをどうしたらいいんだろうかということがご相談としては多いということになります。なので、私たちリープでは、このインストラクショナルデザイン、IDという理論を用いることによって、どうやってこの成果につながる教育体制をつくっていくのかであったり、カリキュラムを設計していくのか、そもそも何を学ばせたらいいのかということを考えていくべきなのかということをご相談しているということになります。

では、少し前置き長くなりましたが、今日この後私がお伝えしたいこと、大きくこの3つになります。1つは、IDの基礎ですね、原理原則というところをご紹介していきたいというふうに思います。そして、今日私が事例をベースにご紹介をしていきたいなというふうに思っているんですが、この企業内教育という文脈において、どうやってこのIDを使っているのかということをご紹介していきたいと思います。企業内教育と大学の教育では違う部分もあるかと思うんですが、ある意味社

会人を教えているという意味では共通している部分もあるかというふうに思いますので、それらを基に皆さんにIDがどのように活用できそうかということは、ヒントを持ち帰っていただけたらうれしいなというふうに思っております。

本日お配りしている資料も、こちらのセクション1、2、3、4、5、6というふうにあるんですが、こちらのセクションの中の特に3番、4番がメインになってきますので、そこを中心にこの後ご紹介をしていきたいと思っております。この内容は、デジタルラーニングコンソーシアムのセミナーの講座の中でご紹介している事例というふうになっております。IDにはもうたくさん理論がありますので、もちろんこの1時間ほどのセミナーの中でお伝えできるところは限界があるかなというふうに思います。今回お配りしている資料の中にも参考図書を入れさせていただいております。フレームワークです。皆さんの困り事を解決できるフレームは、きっとこの中のどこかに載っているかと思いますが、今日のこのセミナーの中では、IDをどんなふうに使ったらいいのかという、この活用のイメージを企業内教育の事例から皆さんのほうのヒントとして持ち帰っていただけるように進めていきたいと思っております。

では、ここから早速セクション1のほうに入っていきたいと思っておりますが、途中何かご質問があれば、遠慮なくチャットのほうでもご投稿いただければというふうに思っております。この後、IDをどんなふうを活用していくのかということを中心に企業内教育の事例を中心にご紹介をしていきますが、そもそもどんな背景のものなのかということをお伝えしていきたいと思っております。あるシステム会社の人材開発部門に配属された佐藤さんというものの事例を取り上げていきたいというふうに思っております。経営陣からは、教育投資が成果につながっていないというふうに課題を指摘されて、どう改善するかを求められていると、どこから佐藤さんは手をつけたらいいのでしょうかという事例に対して、どんなふうはこのIDが活用できるのかということをご紹介していきたいと思っております。何でいきなりB社なんだというふうに思われるかもしれませんが、実は先ほどご紹介した書籍、A社、B社、C社というふうに3社の事例が載っているんですが、そのB社の事例を取り扱っているの、B社からスタートとしているというふうにご了承いただければというふうに思っております。

では、こんなところの背景からスタートしていきたいと思っております。実際このプロローグにあるんですが、私たちがよくご相談いただく背景として、どの企業様も最近抱えていらっしゃるのこういった背景かなと思っております。教育の投資効果とかROIというものを何かしら証明しなければいけないということを結構経営層から教育部門の方は問われることが多くなっているというふうに言われています。なので、そこに向けて、そもそもこの人材開発、人材育成の仕組みづくりを抜本的に変えなければいけないということでご相談いただくことが増えているということになります。企業内教育の担当者皆様向けに、このIDのワークショップをするときには、こんなふうにお問い合わせするんですけども、今日は大学の先生方ですので、少しアレンジをしてお伺いしてみたいと思っております。

皆さん、いかがでしょうか、いろんな科目等を持っていらっしゃるかと思うんですが、教育の成果ですね、どのような手応えを皆さん感じていらっしゃいますでしょうか。学生の成長であったり、もしくは学習目標に対する到達度ですね、どのぐらいの手応えを感じていらっしゃいますでしょうか。いろいろ毎年学生さんも変わってくるので、年によって違うところもあるかと思いますが、皆さんの今のご印象をお伺いしていきたいというふうに思います。先ほどと同じように、チャットのほうにこの番号を強く感じるから全く感じない、もしくは分からないというところでご回答いただければというふうに思います。同じように1分間差し上げたいと思います。ありがとうございます。2番が多そうでしょうかね、2.5番、分からない、どうでしょうね、企業内教育ですと、相手が望まないけれども、ご意向デリバリーしなきゃいけない場面も結構あるんですが、社会人の専門職大学院ですと、学びたいと思って自分で授業料払って来られている方ですと、またまた背景も大分違うのかなというふうに推察していますが、どうでしょうかね。

では、そろそろ1分たちますので、少しご意見もお伺いしていきたいなというふうに思います。

では、内山先生、いかがでしょうか。

内山教授 どういった意味でということなんで、常に授業をやっていると、やはりデザインを担当しているので、学生たちのアウトプットの質が明らかに上がってくるというときに、やはりそういったことを感じますし、ほとんどそういった介入している学生に関しては非常にそういうものを感じます。ただ、逆に介入を拒まれる学生も中にはいらっしゃいますので、そういう方は当然ながらそういった部分を感じられないケースもありますね。そういった説明でよろしいですか。

荒木講師 内山先生、ありがとうございます。学生さんによるところもあるということですが、この感じるという部分についてはアウトプットをデザインの授業でつくっていらっしゃるの、そのアウトプットの質の変化によって手応えを感じていらっしゃるというふうにお話をいただきました。内山先生、ありがとうございました。

皆さん、いかがでしょうか。実際この教育成果ですけれども、こちらの企業内教育で、どのようにこの手応えを感じているのかというところのデータもご紹介していきたいというふうに思います。

これは、日本の人事部という機関が出している人事白書2023からのデータになっています。この自社の育成施策の手応えについて、人事担当者にとってのものになります。いろんな育成の施策、研修もあればOJTの促進などが企業内教育ではあるものにはなるんですが、これらによって従業員を育成できていると感じるかどうかというものを1つ選んでいただいているというアンケートになります。全体の比率と、あと従業員の規模別で持っているものになります。大体強く感じるとか感じるというふうに回答されるのは、企業内教育だと30%強、残り過半数はあまり感じない、全く感じない、分からないというふうに分類されるということになります。特に、この感じるという比率は企業内、企業の規模が上がれば増える傾向にあります。どういうところに感じるのかというと、今の内山先生のところに近いかもしれませんが、効果測定を行っている、何かしらのアウトプットとかに

対して効果測定を行っているというところに対して手応えを感じるよという方もいらっしゃれば、感じないという声においては、なかなか集合研修はいろいろやっているけれども、結局現場で育成が手が回っていないのでつなげられていないというふうに感じているというふうにお話もされているということになります。どうでしょうか、皆さんの大学の中での手応えと比較すると、企業内教育ですと望まない相手に結構やらなければいけないところもあるので、こういった背景があるのかもしれない。

同じ人事白書の中では、育成施策に関するアンケートをもう一つの観点で取っています。これは対象を若手社員に絞ったときです。こちらのほうが強く感じる、感じるというふうには回答されています。先ほどと比較すると感じるよというふうには回答された方に比率が上がっているというものになります。先ほどの中でも、学生さんによって感じるときもあれば感じないときもあるという、介入を望まない人に対しては、なかなか感じないというお話もありましたが、この企業のデータから言えることとしては、過半数の企業内教育の担当者においては、なかなか育成の手応えを感じられていないということと、対象が広がるほど若手社員よりも広がったほど感じづらくなるのと、企業規模が小さくなるほど育成の手応えを感じていないというふうには回答する方の比率が増えているということになります。

こういった背景もありつつも、そうはいつでも教育の投資効果というものを求められているので、今この企業内教育の中ではよく耳にする言葉として人的資本経営というものが耳にする機会がここ数年間言われているものになります。これは経産省も推進しているものになるんですが、経営の中で人を資源として扱うのではなくて資本として扱って、経営戦略としっかり連動させながら回していましようというふうには推進しているものになります。従来ですと、人はリソース、資源というふうには捉えているので、いかに効率的に配分して企業を回していくのか、効率的に管理することを目的としているのが人的資源経営ということになります。一方で、今推奨されているこの人的資本経営なんですが、人のスキルというのは伸ばすことができる。人を資本と捉えることによって、会社の成長に対して伸び縮みするものというふうには捉えています。

なので、この事業戦略に合わせて教育に投資することによって、人的資本をどうやって大きく伸ばしていくのか、膨らませていくのかということが人的資本経営のポイントということになります。人材版伊藤レポートでも出していますが、こういった形で従来の人的資源経営と人的資本経営の違いって、もう対比的にしておりますが、いかに経営者主体で人材育成と経営戦略を連動させていくべきかということをお勧めされているということになります。こういった形で、この人的資本経営ですね、いろいろ出されているものはあるんですが、企業の中でも理論は分かって、なかなか実装できていないという中で、各企業様が試行錯誤しているという背景があるということになります。そんな背景もある中で、どうやってこの人的資本経営に結びつくような教育戦略を練っていくのかということ、この後事例も交えながらご紹介をしていきたいと思っております。

再び先ほどの佐藤さんの事例ですね、戻ってきたいというふうに思います。先ほどこの教育戦略が事業の成長につながっていないよというふうに突っ込まれていた佐藤さんですが、このように言われています。早速営業部門から、過去に受けた質問スキル研修がよかったから、今のメンバーにもぜひ受けさせたいよというふうに言われています。こんなときにどう対応していくべきなのかということと一緒に考えていきたいなというふうに思います。教育担当者あるあるなんですけれども、この授業の成長にどうつながるように設計をしていきたいかというふうに考えていても、実際は結構なステークホルダー、事業部門からはこのようにリクエストを受けることが多くなっています。この過去に受けた研修をやってほしいとか、こういう研修がはやりだからやってほしいというふうに言われることが多いというのが企業内教育担当者の実情ということになります。じゃ、こういうときにどうやって、この企業内教育では何を研修としてやっていくべきかということを整理していくのかということをご紹介していきたいと思います。

企業内教育の場合は、そもそも研修の出口ですね、今回このオーダーは質問力、質問スキル研修というふうになっていますが、どうやってこの出口まで来るのかということをご紹介していきたいと思います。私たちがこの企業内教育のゴール設定をどんなふうにしていくかということ、HP I と、あと今日テーマで扱う I D、この2つの軸で考えていくということになります。この2つのフレームワークについては、共通するのは成果から逆算するということと同じ考え方になります。HP I とは、こちらにあるように、アメリカのATDという人材開発協会が推奨している経営課題をどうやって人材軸で解決していくのかというシステム的な成果創出方法になります。そして、I D、こちらは教育が必要だ、知識、スキルが不足しているのに教育が必要だとなったら、どうやってそれを効率的に組み立てていくのかということを考えていくシステム的アプローチという関係性になります。今日のテーマはI Dなので、もちろんこの右側のどうやって研修を設計していくかということが重要ではあるんですが、そもそも何を教えるのかということを経営の場合は考えなければいけないということになります。

なので、この2つのフレームワークは、このような関係性になっています。左側がHP I、右側の右下がI Dという関係性です。そもそもこの研修をするゴール、トレーニングゴールはどこから来るのかということ、企業が求めているビジネスゴール、こういう事業目標を達成したい、こういう組織ニーズがありますというものがあって、それを達成するために社員に求めているパフォーマンスゴール、職務行動があって、そこに何かしらのギャップがあったときに、解消するために知識、スキルが必要だとなったら、このトレーニングを考えていきましょうという枠組みになります。もちろんトレーニング以外で介入して解決できるならば、そっちのほうが効率的なので、必ずしもこのパフォーマンス、社員の行動に問題があったときに、すぐトレーニングに行かずに教育で解決できるものを絞り込みましょうというのが、この2つの理論を企業内教育で展開する中で重要なポイントになっています。

では、IDの上流側にあるHPIですね、どんな考え方でいくのかというと、このようなフレームワークになります。そもそもビジネス分析から始まります。その組織ニーズを分析するということになるんですが、企業が求めているビジネスゴールに対して、どういうところが経営課題になっているのか、そして人材パフォーマンスに対してどんなインパクトがあるのかということ进行分析していくのがビジネス分析です。このビジネスゴールを達成するために、社員に求めているパフォーマンス、いわゆる職務行動があったときに、どこにギャップがあるのかということ进行分析するのが、このパフォーマンス分析、ギャップ分析のパートになります。じゃ、このギャップがあったらすぐ教育研修になるのかというと、HPIではギャップを生じさせている原因を分析しましょうということになります。パフォーマンスにギャップがあったときに、その原因によって教育が介入策になることもあれば、ならないこともあるので、原因分析をして、その原因にあった施策を設計し、実施し、それを評価して、もう一度この現状把握に戻ってくるというのがHPIの考え方になります。

このパフォーマンスのギャップがあったときに、原因分析、こちらにも6つ書いていますが、こちらがもう少し詳細に書いているものになります。パフォーマンスにギャップがあったときに、スキルや知識、これが原因になっているということももちろんあるんですが、それ以外にも5つの要因があるというふうに言われています。例えば必要な環境とかツールがそろっていないという場合、例えばオンライン商談をしなきゃいけないのにパソコンのスペックが低くて、円滑に商談ができないとか、もしくは業務の構造やプロセスに問題がある場合、そもそも業務プロセスが整理されていないとか、どういうミッションでこのチームは働いているのかということが明確になっていないという場合が構造プロセスです。

そして、3つ目がデータ、情報、フィードバックというふうにあるんですが、職務上の社員のパフォーマンスに対してフィードバックがないという部分になります。実際現場でやっているものに対して、上司からのフィードバックであったり、もしくは同僚、顧客からのフィードバックをもらえないので、修正することができないというのが3つ目の原因です。

そして、4つ目は必要な知識、スキルが不足している場合、そして5つ目が個人の知的能力、これは左側のスキル、知識と何が違うかということ、そもそも教育で解決できるスキル、知識というよりは採用基準、選考基準を見直さなければいけないという場合が知的能力になります。もしくは最後、報酬のパートになりますが、このパフォーマンスゴールを達成すること自体が、いわゆる昇給だったりポジションにつながっていかないということが6つ目の原因になっているということになります。

なので、このHPI、そもそもビジネスゴールから逆算しながら社員にどんなパフォーマンスが必要で、パフォーマンスに問題があった場合、どんなふうにそのパフォーマンスギャップを乱している原因があるんだろうかということ进行分析しながら、教育に必要な、教育、研修で解決できるものを絞り込んでいくというのが一番初めの企業内教育のプロセスになっていきます。先ほどの佐藤さんのような事例のように、質問スキル研修やってほしいって言われたときに、そもそも質問スキル

研修が必要なのかということをごちゃごちゃと考えるのではなく、企業内教育の今求められている経営的な視点に立って考えていくというパートになります。

じゃ、B社さんの場合はどんなふうにしていたのかということをご少し背景のほうからご紹介していきたくと思います。B社さん自体は、かなり事業としてはずっと成長傾向ですね、好調な企業様でもあるんですが、昨今の市場変化であったりとか、もし顧客ニーズの変動に対して、新規事業を拡大したいというふうに経営戦略上描かれていたということになります。もしその中で新規事業を成功するためには、今のこの営業スタイルから新しい営業スタイルに変えなければいけなかったということになります。これまではお客様からどんどん、どんどんオーダーが来て、それに対して見積書を出していれば受託できるというようなソリューションだったそうなのですが、最近でいうDXほにゃららのようなサービスというところに拡大を考えていらっしゃって、そうなってくるとお客さんからのオーダーを待っていても、お客さんはそれを欲しい、買いたいとは言ってくれないので、お客さんが気づいていない課題を整理しながら、コンサルティング型の営業に移行する必要があったというのが、このB社さんが教育研修を考えなければいけない一つの背景になっています。

そこに向けての組織課題なんですけれども、コンサルティング型営業にシフトしなければいけないというふうになっていたんですが、実際このコンサル型営業ができていない営業担当者がほぼいないというのが実情になっています。私も、当時インタビューをさせていただいたんですが、思い当たる人が3名ぐらいかなという状態だったということになります。一方で、じゃ現場での上司、マネジャーたちは、目の前のビジネスはお客様から既存のサービスの発注はどんどん来るので、なかなか人材育成に目を向けたりとか、もしくは自分たちの商談スタイルを変えなければいけないというような自覚はなかったということになります。なので、経営層としては、いついつまでにこの売上を達成するためには、このコンサル型営業ができる人材を何人育成する必要があるという形で、経営課題から逆算をして考えていただいていたんですが、実情としては現場はなかなか忙しいし、人材育成には時間を割けないという背景がありました。そんな中で、どんなふうに私たちがこの整理をしていったかということをご紹介できればと思います。

先ほどのHPIの軸にあったように、まずはパフォーマンスゴールの明確化とギャップ分析で現状把握をして、社員のパフォーマンスを整理するところからスタートをしています。なので、先ほど数名いらっしゃるというふうに初めのインタビューでお伺いしたんですが、そのハイパーフォーマーですね、企業においてコンサル型営業はこの人は体現できているよというふうに経営層から推薦があった技術営業の方をインタビューさせていただいて、そして実際の商談を観察させていただいて、質的な分析もさせていただいて、このハイパーフォーマーがやっているコンサルティング型営業というものを分析したということになります。どのような対話の商談の進め方があって、そうじゃない人と何が違うんだろうかということをご可視化しております。それをギャップ分析した内容を、こういったルーブリックといった指標にまとめることによって、全営業担当者のスキルは進めて行える

ようにしたというのが2つ目のステップです。そして、このスケールを使ってどうはかるのかということ、マネジャーの方にご協力いただいて全営業担当者の商談スキルの現状を把握したということになります。このような、ちょっとこれイメージになりますけども、コンサルティング型の営業、商談ができるレベルの方が何人いて、どういうレベルの方が何人いるのかということ把握するところからスタートしています。

そして、この企業様においてコンサルティング営業ができる社員は数%しかいないということになったんですが、そのパフォーマンスギャップが起きている要因は何なのかということ、先ほどの6つの原因に照らし合わせて分析をしているというものになります。その中でも幾つかの原因はあるんですが、特にこの企業においてクリティカルな問題として上がったのが、やっぱり現場で商談をしたときに、そこに対して上司からのフィードバックがない、それはフィードバック、なかなかOJTに時間を割けていないという部分もありますし、そもそもコンサルティング型営業というものをやったことがマネジャー自身もないので、適切なフィードバックができないということが一つ問題として上がってきました。そして、もちろんこのコンサルティング型営業としての商談プロセスを進めるスキルがないという部分であったり、このコンサルティング型営業ですね、商談を進めることに対してよい報酬につながるようなところ、インセンティブになるような目標設定がされていないということも挙げられているということになります。

このような形でB社さんの場合は、そもそも何がこの社員には商談スキルを上げるためには必要なのかということ、HP I と I D の上流側ですね、分析することによって決めていったということになります。そんな形で、このHP I を使うことによって学習課題を特定しているという形になりますが、もともと依頼されていた質問スキル研修ではなくて、コンサルティング型営業に必要な商談の進め方、そもそもコンサル型の営業の進め方ということ、をまず営業たちにインストールしなければいけないというのが、このB社さんでまず初めに分かったファーストステップというところになります。ただ、これをじゃ組織に浸透させようと思うと、業務プロセスとしてこういう商談の進め方に変えていきたいと思いますとアナウンスするだけでは難しいので、そこをどうしていこうかということ、を教育施策として考えていったというのが、この次のステップということになります。

このコンサルティング型営業の商談スキルの商談の進め方ですね、浸透させていくに当たってどうやって考えていくかという中で、さっきの原因分析にもあった上司が適切なフィードバックを行う仕組みがそもそもないということであったり商談のスタイルですね、わざわざ変えることに対して、もしくは上司が部下育成を行うことに対して社内としての報酬というものも不十分である点もあるので、そこを含めてどうやってこの上司、現場の忙しいマネジャーを巻き込んで、人材育成の仕組みをつくっていくのかということが佐藤さんにとっての課題ということになっています。では、ここからどうやって設計をしていくのかということになりますが、企業内教育では様々な企業内訓練、トレーニング方法というものはあるんですが、この佐藤さんに今必要なのはどういった一つ一つ

の学び方を考えるかではなくて、そもそもどうやって仕組みをつくるのかということになります。

先ほどのプロセスの中で、このビジネスゴールからパフォーマンスゴールを特定して何がギャップなのかということを出し、その中で何をトレーニングしていくべきなのかという、ここまです導き出してきたことになります。じゃ、それをどうやって効率的に教えていこうかという場面において、インストラクショナルデザインですね、こちらの理論が役に立つということになります。ポイントは、できる限り教育研修で学ばせる知識、スキルというものをどれだけ具体的に絞り込めるのかということが、ここまでの工程のポイントになってくるということになります。

じゃ、IDとは何ぞやということなんですが、初めに、定義のほうを確認していきたいというふうに思います。IDとは、こちらにあるように、教育を中心とした学習活動の効果、効率、魅力を高めることを目指した体系的なアプローチに関する方法論の総称になります。この研修プログラム、育成の仕組みをつくらうと思ったときに、何を教えるのかということと、どうやってできるようにするのかということを考えていくかと思うんですが、それらを整理する枠組みを提供しているのがID、インストラクショナルデザインということになります。もちろんこの研修プログラムを考えていく中でも、企業内教育もそうですし先生方もそうだと思うんですが、制約条件なく自由にデザインできるということはないかと思いますので、各組織における制約条件の中で一番効果的、効率的、魅力的な方法を考えていくという方法論になります。

このIDの私が初めそういうことなのかというふうに思った部分が、この教え方の専門性と内容の専門性を切り分けて捉えるということになります。これはIDでいうとインストラクショナルデザイナー、教え方の専門家とサブジェクトマターエキスパート、SMEというふうに切り分けているんですが、一般的には多くの社会人のイメージとしては教える内容に詳しい人が教え方もうまい人というふうに誤解されていることが多いんですが、何かを人に教えるということと内容に詳しいというものは全く別の専門性だよねというふうに考えているのがIDの一番原点にあるところになります。例えばさっきのB社さんの事例でいくと、コンサルティング型の営業ができるハイパフォーマンスのBさんはSMEという考え方になりますが、そのBさんが持っているスキルセット、コンサルティング型の商談が進められるようにするというのをほかの人にもできるようにしていくということを考える設計は別の人、できるように教え方を考えるのは別の専門性という考え方です。なので、教える内容と教え方を切り分けて考えていくというのがIDのまずファーストステップになります。

じゃ、どうやってこの教え方を考えていくのかということなんですが、IDにはいろんな支援の仕方があるものの、私が一番全体感を整理する中でバランスがいいなというふうに思っているものを、今日は皆さんにはご紹介していきたいと思います。これがID 5つの視点と、その関係性を整理している図になります。これは鈴木先生がこちらの文献のことまとめられているものになりますが、出口、入口、構造、方略、環境、5つの視点でまとめているというものになります。出口は、その教

育研修が何ができるようになったら成功と言えるのか、その評価方法は妥当なのかというのが出口ということになります。そして、入口、これは今回の対象としている学習者にはどんな特徴があって、その特徴に沿った学ばせ方になっているかどうかというものが入口になります。

3つ目が学びの構造です。この出口から入口の間に幾つかの学ばなければいけない要素があるかと思いますが、この間にはどんな学習すべき要素があるのか、それはどんな、幾つあるのかもそうですし、そこに順番があるものがあるのか、順番が関係ないものなのかということ整理しましょうというものになります。そして、4つ目が学習方略になります。この構造化した学びの要素それぞれに対してどのように学ばせればできるようになるのかということです。どんな情報を提示して、どんなアクティビティ、練習をして、どんなフィードバックを与えていくのかというものになります。

そして最後、学習環境になりますが、学びをサポートするためのメディアの選択であったり困ったときのサポート体制をどのように取っていくのかということが、この学習環境ということになります。研修プログラムを設計したり、もしくは全体のデザインを考えたりするときに、いろんな整理の仕方があるかと思うんですが、私はこの5つの視点で整理することによって、今回のこの研修のつじつまがどこが合っていないのか、もしくはどこをもっとアレンジをしなければいけないのかということ整理できるものになっています。

IDが大事にしているのは、この一個一個の要素がどうかということもそうなんですけど、これらがちゃんとつじつまが合っているかという関係性の部分なんです。出口に対して入口の学習者の現状がどうなんだろう、この学びの構造に対して、一個一個に対してちゃんと学ぶよう学習の仕方、学習方略がマッチしているかどうかということ、このつじつまがしっかり合っているかどうかということを見ていくのが、このIDのポイントになります。これはいろいろ内容を考えていくと、いつの間にかずれてしまったりとかすることがあるので、それを整えていくものになりますし、同じ研修プログラムでも学習者が変わったりすると、やっぱり相手に合わせて変えなければいけない要素もあるので、この5つの視点で整理すると、どういうところを改善しなければいけないのか、もしくは今回の対象者に対してどういうところをアレンジしなければいけないのかということ整理いただきやすくなるというものになります。初めてこの研修を設計しなければいけないというふうになったときに、この5つの視点で整理すると一番私はやりやすかったなというものを今日ご紹介させていただきました。

では、それも踏まえて、皆さんにまたお伺いしてみたいと思いますが、ご自身の授業でどこに課題もしくはご関心があるポイントというところが、今の5つの視点の中でどこにあるのかということ、をチャットにご投稿いただければというふうに思っております。出口設定ですね、何をできるようになってほしいのか、もしくは評価方法にご関心がありますという方は1番、そもそも最近の学生もいろいろ変わってきているので、そういった特徴に沿っているのかとか、もしくは前提知識の考慮みたいなものに課題、ご関心があれば2番、内容の組立て方とか準備ですね、科目の中での学習の

要素って幾つかあるんだと思うんですけども、その構造化の部分にご関心がある場合は3番、そもそもどんなアクティビティで学ばせるのかということであれば4番、学習環境、メディアとか、もしくは困ったときのサポート体制、オフィスアワーなんかもあるかもしれませんが、学習環境に課題がありますということであれば、5番もしくは課題を全く今感じないですよということであれば6番という形でご回答いただければというふうに思います。

では、同じようにまた1分取らせていただきますので、こちらのチャットのほうに番号をご投稿いただければと思います。ありがとうございます。4番、今投稿されている方は4が多いでしょうかね。1番、ありがとうございます。あと15秒ほど、お待ちしておきたいと思いますが、前半は4番が多そうでしたが、後半は2番、1番もありますし、1から5というふうに複数挙げていただいている方もいらっしゃいます。ありがとうございます。意外と、私の予想としては1番って少ないのかなと思ってたんですね。企業の場合は、何を教えたらいいんだろうかということがそもそも困っていますというケースが多いんですが、先生方だともうご専門があるので、教える内容はあるということなのかと思ったんですが、意外と1挙げていただいた方が、先生方もいらっしゃったのが、私はちょっと見ていて意外だなというふうに感じております。

ちょっと感想というか、少し補足の説明も含めてお伺いしてみたいと思いますが、細田先生、いかがでしょうか。

細田教授 私は1番選んでいるんですけど、結果専門性は各教員持っていると思うんですけど、それを一方的に伝えてもやっぱりしょうがなく、結果的に学生が何ができるようになるのかということを考えないといけないのかなと思ってたので、やっぱり最終的にどういうふうな形で講義が終わった後興味を持つのか、さらに何やりたいのかということをやっばり強く意識すると1番になるのかなというふうに思いました。

荒木講師 細田先生、ありがとうございます。専門性はあるものの、学生が何に関心があって何をできるようになるのかというところを、どう考えていくのかというところでご関心ポイント挙げていただきました。細田先生、ありがとうございます。

賀来先生はいかがでしょう。入口というふうに挙げていただきましたが。

賀来特任教授 私は、今年から本学の教官で。

荒木講師 そうなのですね。

賀来特任教授 それまではちょっと民間企業にいたものですから。

荒木講師 なるほど。

賀来特任教授 企業ですと、数年、十数年ということでは一人の社員の方ですね、いろんなキャリアだとか業績とか、そういうデータが一定ありますよね。人事が持っているりと物に乗っているという、そういうものがここは2年ごとですか、学生さんが入れ替わっている中で、どのようにこれをつかめばいいのかなというのがちょっと分からないという意味で2番を押しています。

荒木講師 なるほど。

賀来特任教授 大学においてはどうすればいいんだろうという。

荒木講師 ありがとうございます。そうですね、企業ですとデータがたまっていくので、そこである程度分析した上で教育というふうなステップに進むことができるかと思いますが、入試というプロセスはあるものの、なかなか前提の情報をつかみづらいというところで挙げていただいたということでした。

賀来特任教授 そうです。

荒木講師 ありがとうございます。今1番の出口と入口についてお話いただきましたが、ほかはいかがでしょうか。実際は皆さんいかがでしょうか、どこが一番多いのでしょうかね。1、2、3、4が多いのかしら、実際この企業内教育担当者に置くと、出口というのものもあるんですけど、一番関心が多いのは何だかんだいってやっぱり学習方略というケースが多いのかなというふうに企業内教育担当者の関心事として思っていますが、IDとしてはやっぱりこの1番、2番、3番、4番、5番の5つの視点をどうバランス取っていくかということが重要になってくるということになります。この5つの視点で整理をするということ、先ほどご紹介させていただいたんですが、これを捉えたときに、どうやって学び方、設計をしていくのかということもIDではそこも含めて体系化しているんですよね。出口をどう特定したらいいのかであったり、そこに対して出口に対してどうやって学ばせ方を考えた方がいいのかとか、その評価方法をどうするのかということを考える枠組みとして理論が用意されているということになります。

そこをここ、ご紹介していきたいと思います。それがこちらのガニエの5つの学習成果と出口の明確化というものになります。これは私がIDを学んで2番目に感銘を受けたポイントなんですけど、私はあまりクリエイティブなアイデアとかはちょっと苦手なんですよね。なので、どんなふうに学ばせようとか、どういうアクティビティ仕様にするのか、するといいのかということが、放っておいても結構アイデアが湧いてくる方もいらっしゃると思うんですが、私はやっぱり何かヒントが欲しいなというタイプだったので、このガニエの5つの学習成果というのはとてもIDを学んだ中でとても参考になった理論になります。このインストラクショナルデザインでは、今回の出口の性質ですね、この出口として設定している学ばせたい内容を性質で5つに分けているということになります。そして、これは出口の設定方法であったり評価方法が整理されているんですが、お手元の資料にも入れさせていただいているように、その学ばせ方、いわゆる指導方略であったりとか、どうやって構造化をするのかということも5つに分類することによって、こういうふうに評価方法を考えなさいねであったりとか、こう整理するといいですよというものが既定されているというものになります。

このガニエの5つの学習成果、どんな種類があるのかというと、大きくはブルーにあるように「あたま」（認知的領域）、もう一つは「からだ」（運動領域）、そして3つ目「こころ」ですね、「あ

たま」、「からだ」、「こころ」、3つに分かれています。「からだ」はイメージ湧きやすいかもしれませんが、例えばゴルフのスイングをすとかバットを振るみたいな形で、何かしらの筋肉を使って体を動かすようなものをゴールとしている場合、出口としている場合は、運動技能という学習成果の性質を学ばせたいということになります。そして、一番右側は態度になりますけれども、これはいわゆるよくマインドというふうに言われることが多い部分かもしれません。ある物事や状況があったときに、それを選ぼう、もしくは避けようとする気持ちということになります。例えばペットボトルを分類すとかエコにつながる活動をするみたいなものを知っていてもやる、やらないみたいな問題があるかと思うんですが、そういった心に働きかけるものを学ばせたい場合は態度学習ということになります。

そして、この左側の「あたま」ですね、「あたま」の認知的領域は言語情報、知的技能、認知的方略、3つに分かれるというふうに言われています。1つは、この言語情報、暗記でいいよという場合は言語情報になります。そして、何かしらのルールを事例に適応する力を求める、応用力を求める場合は知的技能になります。そして、3つ目の認知的方略というふうにあります。どうやって自分を効率的に学ぶのかという部分については、この認知的方略に該当してくるということになります。企業内教育の場合は、もう丸暗記をさせましょうみたいなことは、あまりもうこのデジタルの時代ありませんので、この理論をどうやって事例に応用していくのかということが一番学習課題の性質としては取り扱うことが多い形になってきますが、基本的にはこの「あたま」の領域や運動領域、「こころ」の領域、これ複合的に組み合わせられているケースが多いということになります。

なので、先ほどのこの5つの視点で整理をして出口を設定したら、出口の性質が学習成果の性質が何なのかということ进行分类していきましょうというのが、このガニエの5つの学習成果と出口の明確化でご紹介している内容です。その学習目標が捉えている学習の成果、学習の性質がどれに該当するかによって、ゴールの設定する粒度であったりとか、もしくは評価方法をどうやってそれが評価できるのかということが決まってくるし、それを練習させる学習方略で練習させるときに、どうやって練習させたらいいのかということもある程度サジェスションがあるというものになってきます。

そして、この構造化ですね、学びの構造でどうやって分けたらいいのかということも、この学習の性質によって変わってきますので、こちらのほうに入れさせていただいています。学習目標に対して前提条件、先ほどの賀来先生のお話にもあったように、そもそも前提知識がちょっとよく分からないというケースも大学教育の場合はあるのかもしれませんが、前提知識に対して前提条件との間にどのぐらいの必要な知識、スキルがあるのかということ分解する方法として、この学習課題の分析の方法というのが提起されているというものになります。なので、こういった形で学習成果を規定して、この性質を見極めることによって5つの視点でどう組み立てていったらいいのかということが決まってくるということになります。

じゃ、先ほどのこの佐藤さんのコンサルティング型営業の7つの進め方をどうやって育成の仕組みに落とし込んでいったのかということをご紹介させていただければと思います。さっきのパートでもご紹介したように、このハイパフォーマーの分析をしてコンサルティング型商談の進め方を可視化して、社員のレベル分けをしたというところがありました。その中で何が課題になっていたのかというと、そもそも商談のコンサル型の商談の進め方というものが浸透していないので、それをどう周知徹底しましょうかということから入って、あとはOJTでどうやって上司からのフィードバックの体制をつくるのか。そして、そもそもやっぱりスキルが足りない部分もあるのが現実なので、商談スキルをどう育成するのか。そして、マネジャーの目標にこの部下育成というものをどう組み込んでいくのかということをご捉えていったということになります。

こちらが、そのときにどんなふうにしたのかということなのですが、先ほどの社員の商談のスキルレベルに応じて、B社様の事例の場合は一番スキルが高い群をエキスパートコース、一番ボリュームゾーンの間層をアドバンスコース、そして一番スキルとしては初歩的な部分になってきますがベーシックコースという3つのコースに分けて設計をしているということになります。B社さんは、あまり教育研修の研修専門担当者という方が多くいらっしゃる企業様ではなかったのかということと、あとそもそもさっきの原因分析の中で結局現場のOJTの中で、マネジャーがフィードバックできないと構造として定着されないというところがあったので、マネジャーが部下の育成ができるようにしていこうということが全体の育成の仕組みをつくっていく、デザインをしていく中で重要な要素になってきました。なので、このマネジャーのトレーニングというところを軸に現場の営業の皆さんに、このコンサル営業のプロセスを浸透させていったということになります。

その際に、マネジャーの皆さんがどうやって学習方略ですね、どうやって教えていくのかということを考えていくときに、最近企業でいうとコーチングというものが導入されているけれども、経験学習モデルに沿いながら、具体的な経験に対してどう振り返って、そして教訓を引き出して別の商談で試していく、この経験学習モデルを現場の商談の場面で回せるようにするために、マネジャーがそれをフィードバックできるということをゴールにトレーニングを組み立てていったということになります。なので、先ほどのこの5つの視点に沿って、先ほどのレベル別、この出口のゴールを設定して、そして合格基準を決めて、そして入口でアセスメントをすることによって対象とする社員の方のスキルレベルに応じて前提条件をできる限りそろえるということを入口でしています。そして、学びの構造に沿って学ばせ方を決めて、環境を構築したという事例になります。ここまですべて教育の組立てということになります。

最近企業の中でもよくあるのが、人的資本経営といって人の育成にリソースをかけようと言っている一方で、なかなか現場は今忙しいので、いわゆるみんながズームとかチームズとかミーティングに集まって、研修で何時間もとか、もしくは何日間も拘束するというのはなかなか事業部門が嫌がるという傾向があります。なので、そういった場面に対してどうやって効率的に学ばせようかとい

うことが企業内教育の担当者は頭を悩ませているポイントになっています。そんなときによく提案されるのがeラーニングを活用して理論は事前に学んで、ペアセッションとかロールプレイとか、人が集まらないとできないところですよ、もしくは講師からのフィードバックのような場面を動機型の研修にするようなブレンデッドラーニングという手法がよく使われていますが、一方でなかなかeラーニングというものは特に事業部門からはいろんな反応がある部分になっています。なかなか集合研修の時間を短縮できることはいいいだけけれども、実際にeラーニングでちゃんと社員が学べるかどうか、もしくはそれがちゃんと期待する効果が得られるかどうかというのは不安なポイントになっているということが多くあります。

そういった場合に、どんなふうにこのID論を考えていくのかということ、このセクションではご紹介していきたいと思います。eラーニングの課題としては、この辺りは企業内教育なので余計というところもあるかもしれませんが、自分で選んで学んでいるという場合じゃないケースが企業内教育の場合多いので、学習の意欲の維持が難しかったり、もしくはちゃんとeラーニングを動画を見たからできるようになるわけではないので、学習の効果、評価に懸念があるということが大きく2つ挙げられています。実際にこちらはデジタルラーニングコンソーシアムの報告書でもあることなのですが、デジタルを使った学習・研修の「好ましくない・問題点」としても同じようなところが挙げられているという背景があります。

こういったeラーニングに限ったことではないんですが、なかなか学習に対して動機付けがされていない場合、もしくはその効果検証というものを考えなければいけないときに、活用できる理論というのがARCSモデルと、このカークパトリックの4段階評価モデルというものになります。ARCSモデルは、ケラー先生が提唱している学習の意欲をどう高めるかということを考えるモデルになっているんですが、このARCSはこれらの頭文字を取っているものになります。学習意欲、学習意欲が全く懸念がなければ、これを取り入れる必要はないんですが、もしこの学習意欲に懸念がある場合は、このARCSに沿って動機付けの工夫を考えていくとよいというふうにされています。Attentionは注意とありますが、学ぶ内容に対して面白そうというふうに思っているかどうか、Relevanceは学ぶ内容が自分の実務に関連があると思っているかどうか、Confidenceはこのプログラムを受ければできるようになると、やればできそうだなというふうに思っているかどうか、Satisfactionはやってよかったよ思えるかどうか、この4つの側面があるというふうに言われています。

また、教育の効果検証はカークパトリックの4段階評価モデルで組み立てていくのが一番鉄則のセオリーになっています。このカークパトリックの4段階評価モデルは、IDをご存じない方でも知っているというふうに言われることが多いものになりますが、ポイントをご紹介できればと思います。この教育の成果をはかる方法、いろんな方法があるかと思うんですが、この4段階で整理するというふうに言われています。1つ目が参加者の反応になります。いわゆるイメージとしては、研修

が終わった後に取りするような受講者アンケートになります。受講者が今回の教育に対して満足したかどうかというのが、このレベル1の効果検証です。恐らく授業改善アンケートとか、学生さんからアンケートを取られる場面もあるかと思いますが、そこがレベル1ということになります。

そして、レベル2、これが学習になります。これは研修の最後において目標としている知識とスキルが身についたかどうかということの評価するのが、こちらのレベル2になります。これは事後テストというふうにあります。ロールプレイであったりレポート提出であったり、もしくは何かの成果物をつくるということがデザインの授業なのであるのかもしれませんが、いずれにしても目標としている知識、スキルが身についたのかということ、この教育施策の最後のパートですね、それを評価して見ていくのがレベル2の評価方法です。

そして、レベル3が行動になります。ここからは教育施策、研修中の後の話になりますが、職場に戻って、実務に戻って研修で学んだことを受講者が生かしたかどうかということになります。方法として、フォローアップ調査とかアンケートとか、上司アンケートみたいなものもあります。

そして、レベル4がいわゆる結果、成果になります。この参加者が目標とする知識やスキルを学び、現場で行動変容が起きて、それが組織の事業目標や組織ニーズにプラスの影響を与えたかどうかということになります。一般的には、お金の換算して言われることが多くありますが、ROIなんかもこのレベル4に入ってくるということになります。

なので、佐藤さんはもともと経営層から、この教育施策におけるレベル4を問われていたというのが今回のB社さんのももとの相談ということになります。このARCSモデルと動機付けと評価ですね、この辺りは結構企業内教育に関わる皆さんの2大のお悩みポイントになってくるということになります。

この教育の評価方法については、意外とこの4つで考えると、ぱっと整理することが難しいというふうに言われているケースもあるんですが、その場合は、このVの字のケラーのISDモデルに沿って整理すると考えやすいというふうに言われています。右側が、先ほどのカークパトリックの4段階評価モデルが描かれているんですが、そもそもこのレベル2の評価ってどこから来るかというレベル、この学習目標になりますし、レベル3の職場での行動ってどこから来るかというと、そもそも求めていた職場での望ましい職務行動です。パフォーマンスゴールになりますし、組織目標の達成度というのは、そもそもどんなビジネスゴールを達成しようと思っていたのかという組織ニーズのパートになります。なので、ここがリンクするのがカークパトリックの4段階評価モデルというふう整理していただくと考えやすいということになります。

では、実際そういった形でデザインをしていくんですが、プラスで実際学んでいるかどうかということ、どうeラーニングの場合見るのかということもとても重要なポイントになってきます。なので、最近でいうと学んでいるところのちゃんと動画を見ているかどうか、しっかりOJTが進んでいるかどうかということもラーニングアナリティクスの技術も使いながら分析をしたりするこ

とによって、このハイパフォーマーの学習行動ですね、属性というものを分析をしているというものになります。お手元の資料のほうに、リープでどんなことをしているのかというところも入っていますので、この辺りはご参考までに御覧いただければというふうに思います。

では、この佐藤さんですね、実際この学びの意欲というのをどうやって考えているのか、成果をどう考えたのかということをご紹介していきたいと思います。この学びの意欲で、先ほどのARCSモデルに沿って考えていくときに、学びの動機付けにされない要因ですね、どこにあるのかということ进行分析するところが、このARCSモデルでは重要なポイントになります。学習者が面白くないと思っているのか、もしくは自分に関係ないと思っているのか、できる自信がないと思っているのか、もしくはもうできてもうれしくないと思っているのか、こういった観点で分析をすることによって、どこにボトルネックがあるのかということが分かれば、そこに対する介入を考えることができるということになります。そして、先ほどのケラーのISDモデルに沿って評価設計も佐藤さん行っているという形になります。さっきの5つの視点の中でも整理をしておりましたが、それぞれの指導方法に対しての学習の評価方法です。そして、現場でどういうふうに求めていくのか、そしてそれがどのように評価を取るのかということ整理しているというものがこちらになっています。

以上がここまでのセクションになります。お手元の資料のほうには、この後の参考資料として職場でも学び続ける工夫のマイクロラーニングの考え方やあったりとか、その後のフォローアップの方法についてもまとめさせていただいておりますので、ご関心があれば、ぜひこちらのほうもお目通しいただければというふうに思っています。

では、最後まとめさせていただければと思います。ちょっと最後駆け足になりましたが、今回このIDの上流側にあるHP Iの考え方とIDについてご紹介をさせていただきました。このB社さんの事例なんですけれども、実際この取組をすることによって社員の商談スキル、パフォーマンスレベルが上がって、実際に売上のレベル4も業績を得ることができたというふうに報告をいただいています。こちら人員を増やすことなく、年の20%の成長を2年間持続することができたというのが、今回のこのプログラムのおかげということで、経営層からもフィードバックをいただいているというものになっております。もちろんこれ教育の施策だけの話ではないかと思うんですが、こういった形で全体を設計することによって、企業内教育の仕組みを考えているというものを今日ご紹介させていただきました。

今回、今日皆様には次の3月に向けた資料のほうをお配りさせていただきます。次回のIDのFDセミナーにつきましては、鈴木先生が担当いただきますけれども、こちらの大学教員向けのFD研修会のワークブックとワークシートですね、こちらのほうをお配りさせていただいております。ぜひこの授業設計ワークシート、3月のときにはこちらを見てご参加いただければというふうに思っております。

私のほうのパートはこちらで終了させていただきます。越水先生にお戻しいたします。

越水教授 越水の声、届いていますかね。

荒木講師 声は聞こえております。

越水教授 ごめんなさい。荒木先生、事例を通じて分かりやすいIDのインストラクショナルデザインの講義、ありがとうございました。すみません、ちょっと質疑応答の時間を取りたく、最後せかしてしまいましたけれども、今日聞いていただいた教職員の皆さんから、何か質問ありましたらお願いします。

吉田研究科長 ちょっと越水先生退室なさったみたいで、研究科長の吉田ですが、フォローします。

どなたか質疑、質問とか思われたことあったらということですが、越水先生戻られたようですが、よろしく願います。今のところ、まだ挙手がないようです。越水先生、マイクをお返しします。

越水先生ちょっと調子悪いようですけれども、いかがでしょうか、皆さん、ご意見とかご質問いかがでしょうか。せっかくの機会ですので。

越水教授 すみません、吉田先生、聞こえていますでしょうか。

吉田研究科長 聞こえていますよ。

越水教授 ごめんなさい、質疑応答の時間取りたいと思います。

皆さん、質問ありましたらお願いします。

よろしいですか、ちょっと指名させていただいて、中鉢先生、いかがですか。

中鉢教授 何か来るような気がいたしました、この前の関係で。

越水教授 指名させていただきました。

中鉢教授 ありがとうございます。大変示唆に富むお話お聞かせていただきまして、ありがとうございます。非常に体系的に企業における教育、コンテンツと考え方といいますか進め方といいますかというところからお話いただきまして、とても参考になりました。

それで、大学で今のような考え方をどのように展開すればいいのかなというのを想像しながら、ちょっといろいろと考えていたんですけども、やっぱり企業の研修と大学の教育というのの一つの違いは、まず受ける側は学びたいという意欲がそもそもあることが前提です。もちろんそうじゃない人もいるんですけども、そういうところはクリアできているのかなと、ただ一方で大学という総体として1個の例えば企業であれば、その企業のビジネスの方向性とか目標ゴールに向かって、ある種のこれをしなきゃいけないということが明確なのかなと、なのでちょっと大学でいろんな先生が、いろんな授業科目を担当して、それぞれが一つのコースになっていると、その総体としてのカリキュラムが出来上がっているんだということに、どうやって適合すればいいのかなというところで、もし何かお考えがあったら教えてください。

荒木講師 ご質問ありがとうございます。そうですね、そこは次回の鈴木先生のパートでも話題に出るところかなというふうに思うんですが、おっしゃるように、このレベル4の組織ニーズのところ。それが企業の場合は何かの売上というところが分かりやすいかと思うんですが、一方で大学

の場合はそういった形のレベル4ではないかと思うので、このアドミッションポリシーであったり、そういったものからどう落とし込んでいくのかということが大学教育では皆さんが設計される際に考えていらっしゃるポイントになってくるというふうに伺っております。ちょっと私も具体的にそこをコンサルしているわけではないので、鈴木先生のほうからも次回フォローさせていただければと思います。

中鉢教授 どうもありがとうございます。確かに大学は、アドミッションからカリキュラムからディプロマポリシーって、3つのポリシーというのがございまして、これをしっかり見ながら考えていくのが一つのヒントかなと思いました。どうもありがとうございます。

越水教授 中鉢先生、荒木先生、ありがとうございます。

ちょっとまだ質問あるかと思うんですけど、時間が迫ってきてまして、これにて荒木先生の講演終了したいと思います。皆様、リアクションのほうから拍手ボタンお願いしたいと思います。ありがとうございます。

荒木講師 ありがとうございます。

越水教授 じゃ、荒木先生、今日はご講演ありがとうございます。

それで、先ほど講演にもあったように、今年度のFDフォーラムは1年間通じてID、インストラクショナルデザインを学ぶという、そういう企画をしています。来年3月も同じくIDをテーマにFDフォーラムを開催します。今日、3月FDフォーラム講演いただく熊本大学名誉教授、武蔵野大学教授の鈴木克明先生入られていると思うので、もしお話できる環境でしたら一言いただけるとうれいんですけども、鈴木先生、いかがでしょうか。ちょっとむちゃぶりをしておりますけど。すみません、ありがとうございます。

鈴木講師 こんにちは、鈴木です。

越水教授 こんにちは。すみません、突然にむちゃぶりで、お願いします。

鈴木講師 荒木さん、お疲れさまでした。荒木さんが最後に示したように、3月でやる事前の宿題といひますか、お預けしましたので、越水先生、またタイミングが来たら、それをリマインドしていただいて、1枚ペラを埋めていただいて参加していただくという感じなので、ワークブックは全部読まなくてもいいですので、すごく大量な情報がそこにあるんですけど、お願いするのはワークシート1枚埋めてきてくださいねということですので。

3月にまたお会いできることを楽しみに、よろしくお願ひいたします。

越水教授 こちらこそよろしくお願ひします。越水、これ届いています、大丈夫ですね。

鈴木先生、3月よろしくお願ひします。この後、また日程調整させていただきます。

鈴木講師 はい。

越水教授 皆さん、今言われたように、3月事前課題がありますので、おじけずにぜひ皆さんご出席いただけるとありがたいです。よろしくお願ひします。

そうしたら、時間になってきましたので、最後は研究科長、吉田先生、閉会の挨拶をお願いします。

吉田研究科長 越水先生、どうもありがとうございました。

また、荒木先生、大変貴重なご講演、どうもありがとうございます。今回も先生方も皆さん気づいたかと思いますが、何回もぎくっとするような内容が恐らく入っていて、非常に勉強になること多かったと思います。特に恐らく私なんかは非常にびっくりというか、ぐさっと来たのが教え方の専門家と内容の専門家というところのご指摘だったんですが、我々大学院の教員って内容の専門家がそろっているわけですね。教え方の専門家が誰もいないという状態に近いところで、そういうところから今回越水先生が課題見つけてくださって、荒木先生、それから鈴木先生にご講演いただくという流れになっていたと思います。今回も恐らく荒木先生のほうはかなりストレートに企業研修の内容をそのまま話してくださったんだと思いますので、我々の中で恐らく荒木先生からの課題として、どこがそのまま勉強になるなということはずぐ分かったと思いますが、少し違和感あったところが、もし大学院としてあれば、どう翻訳すべきかというのは我々の課題になるのかと思います。また、うまく翻訳すると非常に大学院教育として、また社会人対象とした大学院教育として非常に高いところに進められる可能性あると思いますので、ぜひ先生方、頑張ってください、自分も含めてなんですけれど、学んでいけたらと思います。また、荒木先生も可能であれば、そういった面のご指導を引き続きお願いできればと思いますが、よろしく願いいたします。

それから、最後に、今日荒木先生のお話の中で我々勉強できるなというところがあったのが、我々の学生というのは80%以上社会人なわけですが、企業で働く人が非常に多いわけですね、その企業の環境ですね、現在の環境がすごくよく分かりやすい形で、こういう形で課題が出てくるし、経営陣のほうも、こういうふうに悩みながら企業研修なんかもつくっているというところ、そういったところから現在の各企業と各組織の課題も非常に生き生きと伝わってきたと思いますので、その辺を含めながら、我々が今来てくれている学生をどう教育するか、どういう目標を持っていくか、どういうふうに全員を発展、発達させていくかということですね、これを組織として全員で考えていければと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

非常にいいご講演、荒木先生、本当にどうもありがとうございます。

鈴木先生も、次回ぜひよろしく願いいたします。

それでは、越水先生、マイクをお返しします。

越水教授 吉田先生、ありがとうございました。

それでは、これにて第38回FDフォーラム、終了します。皆様、どうもありがとうございました。

荒木先生、鈴木先生、ありがとうございました。お疲れさまでございました。

荒木講師 ありがとうございました。

○閉 会 午後 2時32分

荒木講師 ありがとうございました。

○閉 会 午後 2時32分

2024 年度後期「学生による授業評価」
結果の概要報告

授業評価アンケート質問項目(通常科目)

NO.	項目	設問	回答
1	出席回数(出席率)	出席回数(出席率)について回答ください。なお、Google MeetやZoom等を用いた対面授業がない授業回(動画配信のみの授業)があった場合は、担当教員からの指示への対応(動画の視聴、課題への取り組み等)をもって1回分として数えて下さい。	①0～3回(出席率0～20%) ②4～6回(出席率21～40%) ③7～9回(出席率41～60%) ④10～12回(出席率61～80%) ⑤13～15回(出席率81～100%)
2	学習意欲	この授業の予習や復習、配信されている動画の見直し、レポート制作等に積極的に取り組んだか回答下さい。	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
3	シラバス	シラバス及び当初教員から示された授業計画は、実際の授業内容と大きな相違点はなく、必要な情報が記載してありましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
4	学習目的	授業は、各回の目的が明確で、どのようなことを学習しているのか、いま学習していることが何の役に立つか分かりやすかったですか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
5	学生の参加促進	担当教員は、学生との対話(授業中に質疑の時間を設ける、課題作業中に助言する等)に積極的で、授業への参加を促していましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
6	教材(教科書等)	教科書、配布資料(レジュメ)、黒板(スライド)、プログラムのソースコードなど、担当教員が準備した教材は、授業内容の理解に役立ちましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
7	教員の熱意	担当教員の指導に熱意はありましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
8	教員解説力・指導力 (話し方、質疑応答)	担当教員の解説や指導は分かりやすかったですか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
9	有用性	学習した知識やスキルは、あなたの実務や将来の仕事に役に立つと思いましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
10	満足度	学習できた内容に満足しましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う

11	継続学習性(興味・関心)	この授業を受講したことで、この授業に関する内容に興味と関心を持ち、更に学習したいと思われましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
12	参加について ／遠隔授業	この授業は全回遠隔で参加しましたか？	①全回、対面で参加した ②一部遠隔、一部対面で参加した ③全回、遠隔で参加した
13	適性 ／遠隔授業	この授業は遠隔授業に適していると考えますか？	①全く適していない ②あまり適していない ③どちらとも言えない ④適している ⑤大いに適している
14	学習効果 ／遠隔授業	この授業を遠隔で実施したことで学習効果は上がったと思いますか？ ※本授業が一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施した授業については回答は不要。	①非常に下がった ②下がった ③あまり変わらない ④上がった ⑤非常に上がった
15	コミュニケーション ／遠隔授業	この授業において、教員や学生間とのコミュニケーションは十分でしたか？ ※本授業が一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施した授業については回答は不要。 ※ここでいう「コミュニケーション」とは、質疑応答や議論など、いずれかが含まれていることを指し、その手段はオンライン対話、manaba掲示板でのメッセージのやりとり(数日の遅延を含める)を含む。	①非常に不十分だった ②不十分だった ③どちらとも言えない ④十分だった ⑤非常に十分だった
16	モチベーション ／動画配信	授業に対するモチベーションは対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)に加え、動画配信のみの授業回があったことによって、途中で変化しましたか？(もしくは、動画配信のみの回を設けた場合、途中で変化すると思いますか？)	①低下したと思う(もしくは、低下すると思う) ②あまり変わらなかったと思う(もしくは、あまり変わらないと思う) ③向上したと思う(もしくは、向上すると思う)
17	通学の負担 ／動画配信	もし通学があった場合、通学に関する負担は、対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)に加え、動画配信のみの授業回があったことによって、軽くなりましたか？(もしくは、動画配信のみの回を設けた場合、軽くなると思いますか？)	①重くなったと思う(もしくは、重くなると思う) ②あまり変わらなかったと思う(もしくは、あまり変わらないと思う) ③軽くなったと思う(もしくは、軽くなると思う)
18	学習上の負担 ／動画配信	学習に取り組む上での負担は対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)に加え、動画配信のみの授業回があったことによって、軽くなりましたか？(もしくは、動画配信のみの回を設けた場合、軽くなると思いますか？)	①重くなったと思う(もしくは、重くなると思う) ②あまり変わらなかったと思う(もしくは、あまり変わらないと思う) ③軽くなったと思う(もしくは、軽くなると思う)
19	理解度 ／動画配信	この授業の内容に対する理解は対面授業形式(Meet/Zoom/一部は直接参加)に加え、動画配信のみの授業回があったことによって、深まりましたか？(もしくは、動画配信のみの回を設けた場合、この授業の内容に対する理解が深まると思いますか？)	①理解が浅くなったと思う(もしくは、理解が浅くなると思う) ②あまり変わらなかったと思う(もしくは、あまり変わらないと思う) ③理解が深まったと思う(もしくは、理解が深まると思う)

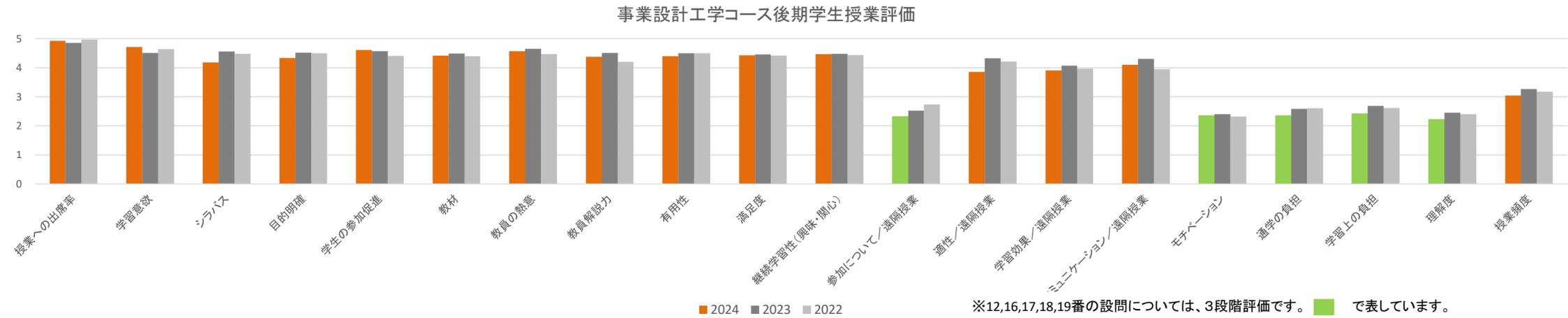
20	授業頻度 ／動画配信	この授業に動画配信のみの回を設ける数として、適切だと思う回数(割合)を教えてください。	①0回(この授業は、すべて対面授業形式(遠隔授業を含む)で実施した方がよい) ②4回程度(全授業回数の25%程度) ③8回程度(全授業回数の50%程度) ④12回程度(全授業回数の75%程度) ⑤15回(この授業は、すべて動画配信形式で実施した方がよい)
21		良かった点や、他の授業にも取り入れて欲しい点等について記述して下さい。	自由記述
22		悪かった点や、改善した方がよい点等について記述して下さい。	自由記述
23		授業をより良くするための提案や、授業内容に対する意見、担当教員に伝えたいメッセージ等を記述して下さい。	自由記述
24		遠隔会議ツール(Google Meet、Zoom等)を用いた授業形式になったことについての意見を記述して下さい。	自由記述
25		12-15の遠隔授業に関する質問以外で、気付いたこと、感じた点等について記述して下さい。	自由記述

分析グラフ

以下のグラフと表は、47ページから50ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

【事業設計工学コース(後期)】 後期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について/遠隔授業	適性/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.92	4.71	4.18	4.33	4.61	4.42	4.57	4.38	4.40	4.43	4.47	2.33	3.86	3.91	4.10	2.35	2.35	2.43	2.22	3.04
2023	4.85	4.50	4.55	4.52	4.57	4.48	4.65	4.51	4.50	4.45	4.48	2.52	4.32	4.07	4.30	2.40	2.58	2.69	2.45	3.26
2022	4.97	4.64	4.47	4.50	4.41	4.40	4.47	4.20	4.50	4.42	4.43	2.74	4.21	3.97	3.95	2.32	2.60	2.62	2.40	3.17



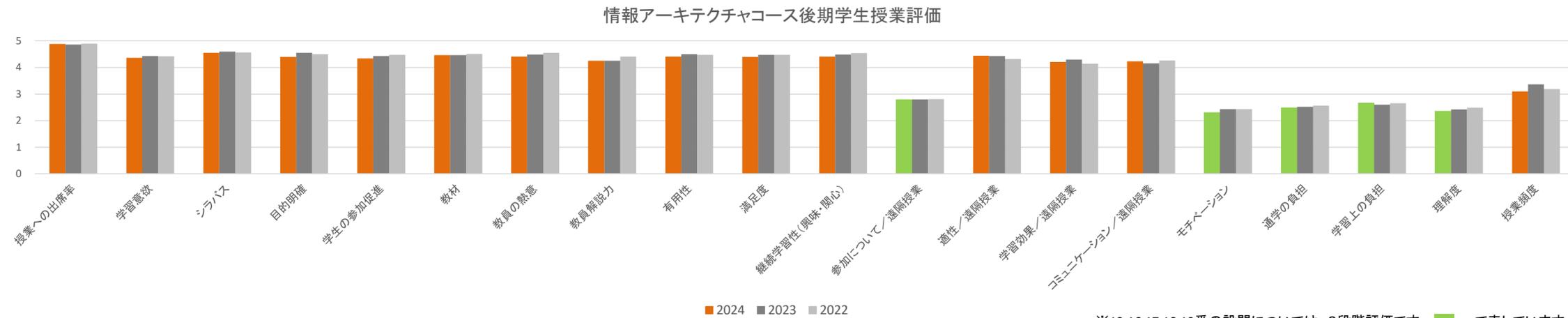
分析グラフ

以下のグラフと表は、52ページから 59ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

【情報アーキテクチャコース(後期)】

後期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について/遠隔授業	適性/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.88	4.36	4.55	4.39	4.34	4.46	4.40	4.25	4.41	4.39	4.40	2.78	4.44	4.20	4.23	2.31	2.49	2.67	2.35	3.10
2023	4.86	4.43	4.59	4.55	4.43	4.47	4.48	4.26	4.49	4.48	4.49	2.80	4.43	4.29	4.16	2.43	2.52	2.60	2.42	3.37
2022	4.89	4.42	4.56	4.50	4.48	4.50	4.55	4.41	4.47	4.47	4.53	2.81	4.32	4.14	4.26	2.43	2.56	2.65	2.48	3.18



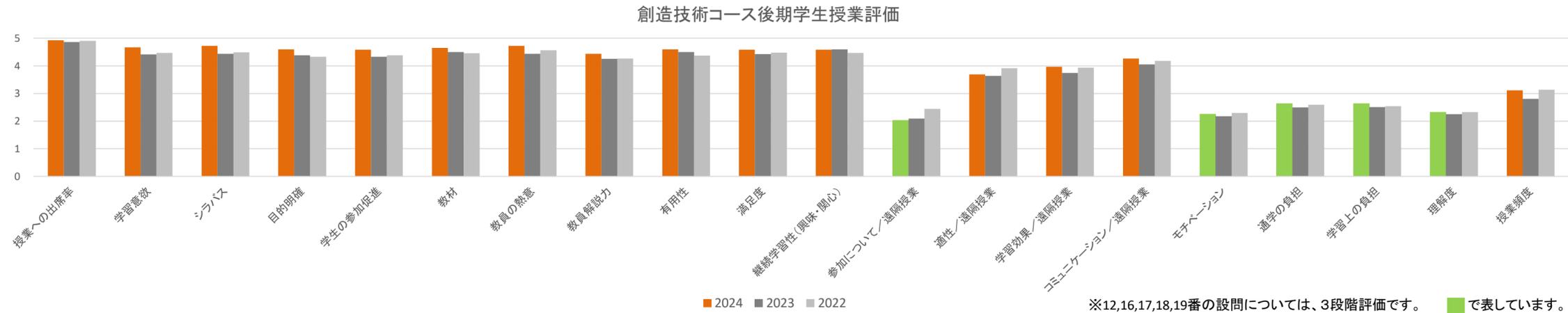
※12,16,17,18,19番の設問については、3段階評価です。■ で表しています。

分析グラフ

以下のグラフと表は、61ページから68ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問12,16,17,18,19は、3段階評価で実施

【創造技術コース(後期)】 後期学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	授業への出席率	学習意欲	シラバス	目的明確	学生の参加促進	教材	教員の熱意	教員解説力	有用性	満足度	継続学習性(興味・関心)	参加について/遠隔授業	適性/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	モチベーション	通学の負担	学習上の負担	理解度	授業頻度
2024	4.92	4.66	4.72	4.60	4.58	4.65	4.72	4.44	4.60	4.59	4.59	2.03	3.69	3.96	4.27	2.26	2.65	2.65	2.33	3.11
2023	4.86	4.41	4.44	4.38	4.33	4.50	4.43	4.25	4.50	4.42	4.59	2.09	3.64	3.74	4.06	2.18	2.50	2.50	2.25	2.80
2022	4.91	4.46	4.49	4.33	4.38	4.45	4.56	4.26	4.37	4.48	4.46	2.44	3.91	3.93	4.18	2.30	2.59	2.54	2.33	3.13



授業評価アンケート質問項目(PBL型科目)

NO.	項目	設問	回答
1	出席時間数(出席率)	1週間あたりのコアタイムに参加した時間について回答ください。	①2時間以下 ②2～3時間以下 ③3～4時間以下 ④4～5時間以下 ⑤5時間以上
2	学習時間	1週間あたりのコアタイム以外での学習時間について回答ください。	①2時間以下 ②2～3時間以下 ③3～4時間以下 ④4～5時間以下 ⑤5時間以上
3	参加意欲	チーム活動が活発になるよう取り組みましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
4	プロジェクト説明書	プロジェクトの選択に当たってPBLプロジェクト説明書は役立ちましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
5	教員の熱意	担当教員の指導に熱意はありましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
6	参加について ／遠隔授業	このPBLは全回遠隔で参加しましたか？	①全回、対面で参加した ②一部遠隔、一部対面で参加した ③全回、遠隔で参加した
7	適性 ／遠隔授業	このPBLは遠隔授業に適していると考えますか？	①全く適していない ②あまり適していない ③どちらとも言えない ④適している ⑤大いに適している
8	学習効果 ／遠隔授業	このPBLを遠隔で実施したことで学習効果は上がったと思いますか？ ※本PBLが一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施したPBLについては回答は不要。	①非常に下がった ②下がった ③あまり変わらない ④上がった ⑤非常に上がった

9	コミュニケーション ／遠隔授業	このPBLにおいて、教員や学生間とのコミュニケーションは十分でしたか？ ※本PBLが一部でも遠隔で行われた場合に回答。全回、対面で実施したPBLについては回答は不要。 ※コミュニケーションとは、質疑応答や議論など、いずれかが含まれていることを指し、その手段はオンライン対話、manaba掲示板でのメッセージのやりとり(数日の遅延を含める)を含む。	①非常に不十分だった ②不十分だった ③どちらとも言えない ④十分だった ⑤非常に十分だった
10	有用性	このPBLで学習した知識やスキルは、あなたの実務や将来の仕事に役に立つと思われましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
11	満足度	このPBLを通じて学習できた内容に満足しましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
12	継続学習性(興味・関心)	このPBLを受講したことで、この授業に関する内容に興味と関心を持ち、更に学習したいと思われましたか？	①全くそう思わない ②あまりそう思わない ③どちらとも言えない ④ややそう思う ⑤強くそう思う
13		良かった点や、他の授業にも取り入れて欲しい点等について記述して下さい。	自由記述
14		悪かった点や、改善した方がよい点等について記述して下さい。	自由記述
15		PBLをより良くするための提案や、授業内容に対する意見、担当教員に伝えたいメッセージ等を記述して下さい。	自由記述
16		上記のほか、遠隔会議ツール(Google Meet、Zoom等)を用いた形式になったことについての意見を記述して下さい。	自由記述
17		上記6-9の遠隔におけるPBLに関する質問以外で、気付いたこと、感じた点等について記述して下さい。	自由記述

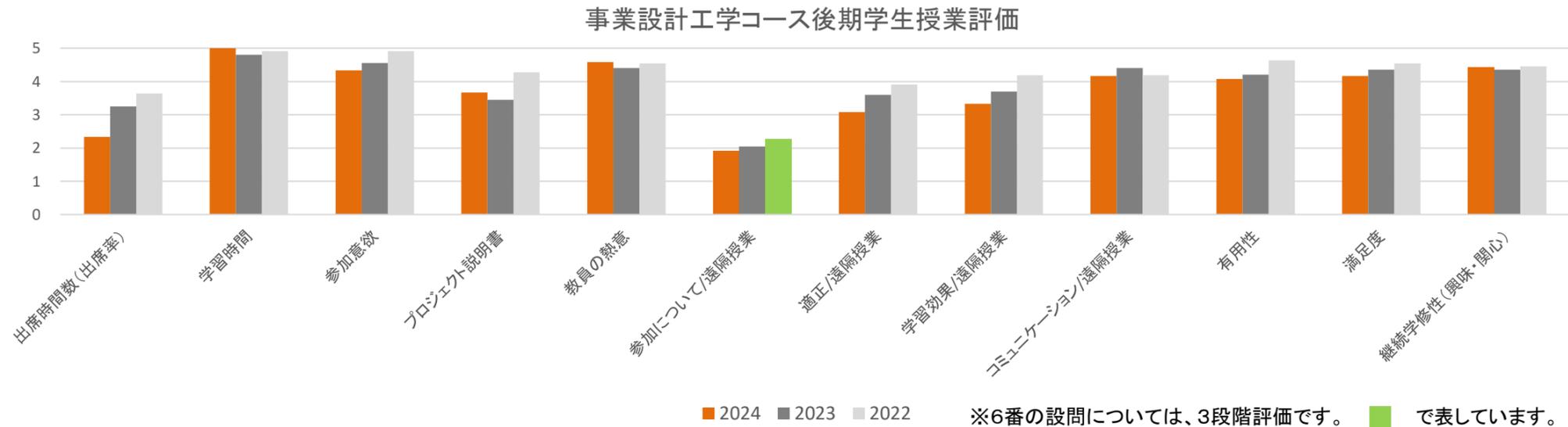
分析グラフ

以下のグラフと表は、97ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問6は、3段階評価で実施

【事業設計工学コース(事業設計工学特別演習2)】

学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	出席時間数 (出席率)	学習時間	参加意欲	プロジェクト 説明書	教員の熱意	参加について /遠隔授業	適正/遠隔授 業	学習効果/遠 隔授業	コミュニケー ション/遠隔授 業	有用性	満足度	継続学修性 (興味・関心)
2024	2.33	5.00	4.33	3.67	4.58	1.92	3.08	3.33	4.17	4.08	4.17	4.42
2023	3.25	4.80	4.55	3.45	4.40	2.05	3.60	3.70	4.40	4.20	4.35	4.35
2022	3.64	4.91	4.91	4.27	4.55	2.27	3.91	4.18	4.18	4.64	4.55	4.45

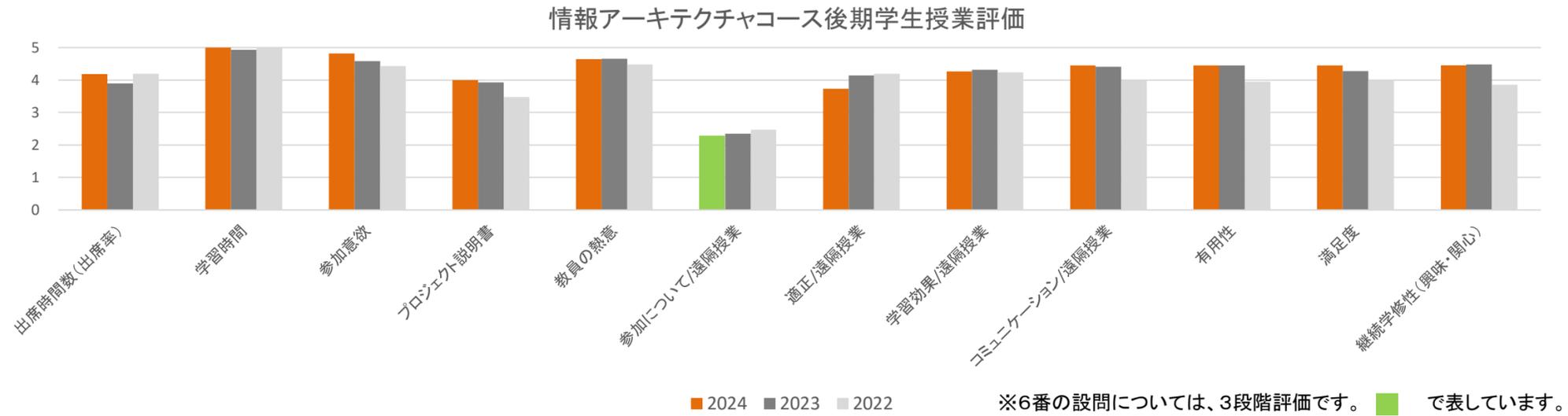


分析グラフ

以下のグラフと表は、98ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問6は、3段階評価で実施

【情報アーキテクチャ技術コース(情報システム学特別演習2)】 学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	出席時間数 (出席率)	学習時間	参加意欲	プロジェクト説明書	教員の熱意	参加について /遠隔授業	適正/遠隔授業	学習効果/遠 隔授業	コミュニケー ション/遠隔授 業	有用性	満足度	継続学修性 (興味・関心)
2024	4.18	5.00	4.82	4.00	4.64	2.27	3.73	4.27	4.45	4.45	4.45	4.45
2023	3.90	4.93	4.59	3.93	4.66	2.34	4.14	4.32	4.41	4.45	4.28	4.48
2022	4.19	5.00	4.43	3.48	4.48	2.48	4.19	4.24	4.00	3.95	4.00	3.86

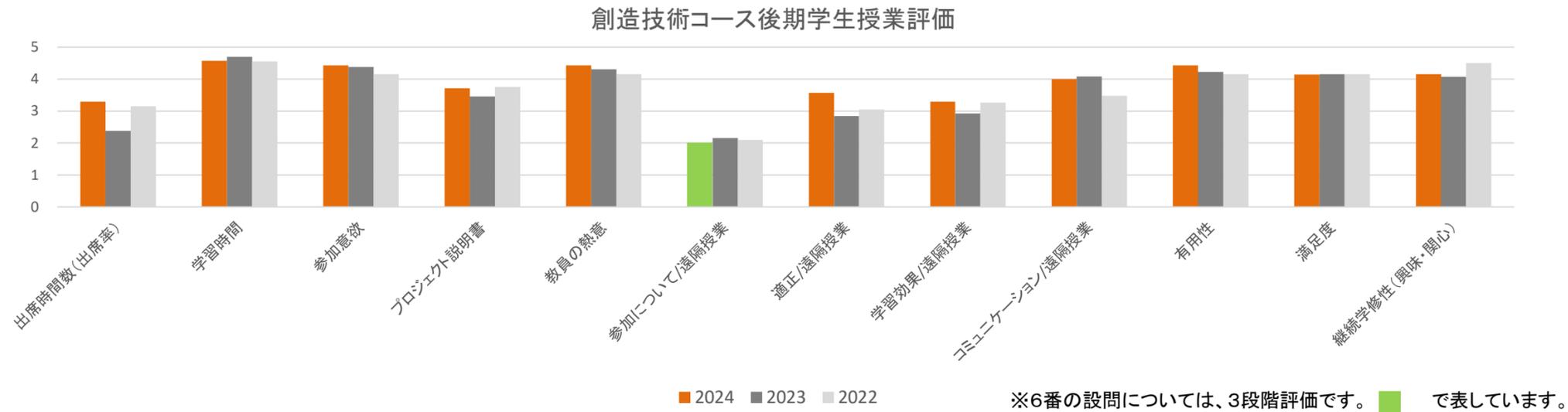


分析グラフ

以下のグラフと表は、99ページに示したアンケートの回答を以下のとおり数値化し、平均値をグラフ化したものである。
 ※ 設問6は、3段階評価で実施

【創造技術コース(イノベーションデザイン特別演習2)】 学生授業評価平均値

設問	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	出席時間数 (出席率)	学習時間	参加意欲	プロジェクト説明書	教員の熱意	参加について /遠隔授業	適正/遠隔授業	学習効果/遠隔授業	コミュニケーション/遠隔授業	有用性	満足度	継続学修性 (興味・関心)
2024	3.29	4.57	4.43	3.71	4.43	2.00	3.57	3.29	4.00	4.43	4.14	4.14
2023	2.38	4.69	4.38	3.46	4.31	2.15	2.85	2.92	4.08	4.23	4.15	4.08
2022	3.15	4.55	4.15	3.75	4.15	2.10	3.05	3.26	3.47	4.15	4.15	4.50



■ 第3クォータ アクションプラン ■

1 各コース共通科目

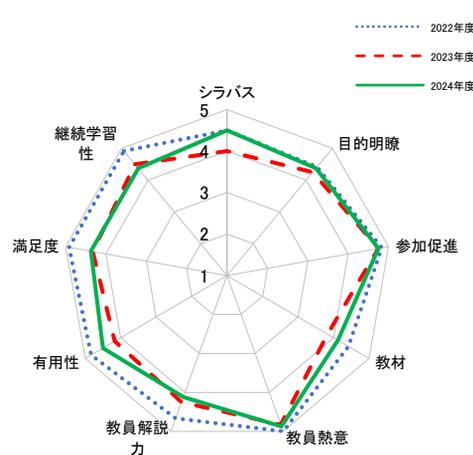
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 国際開発特論

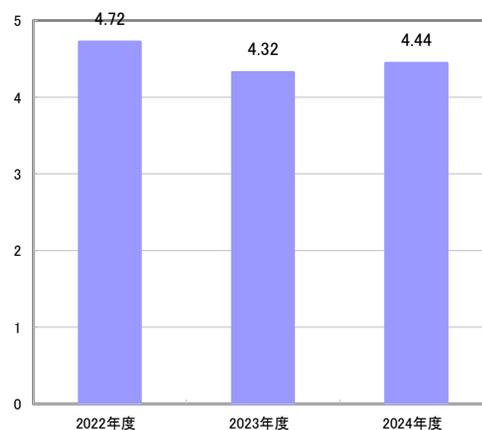
氏名： 前田 充浩

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

毎回実施している、国際情勢に関する議論への関心と評価に高いものがあった。また、開発援助の実務に関しても深い関心が寄せられた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

国際情勢に関する議論を一層充実させることが重要であると考え。このために、事前の準備をより入念に行うとともに、議論の進め方についても、効率的でかつ深い議論が行えるように、発表の順番、質問のあり方等について検討していくこととする。

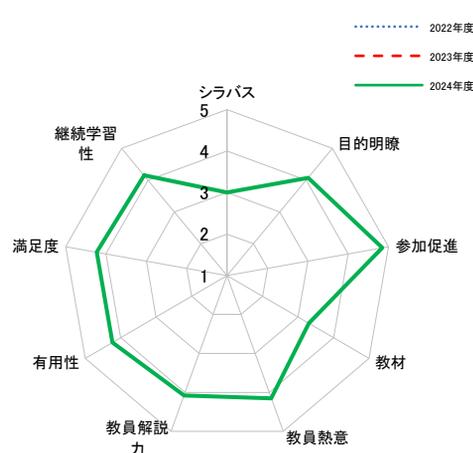
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 産業技術特別講義I

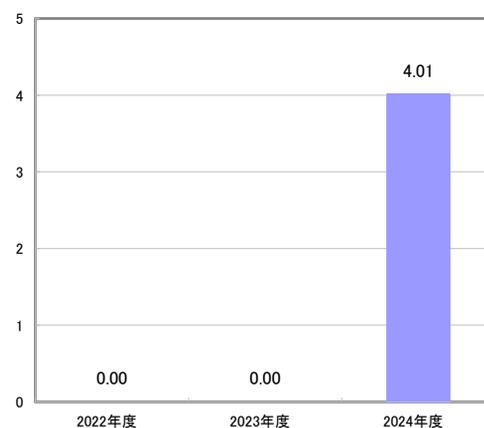
氏名： 五十嵐 俊治

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

本講義に対する学生の評価を見ると、参加型の授業スタイルや課題を通じた実践的な学習が高く評価されていたと思われます。特に、「積極的に授業への参加を促していた」「毎週の課題がチャレンジブルで面白かった」「課題を通じて応用力を高めることができた」といった意見から、単なる座学ではなく、学習者主体の授業設計が学生にとって有益であったことが示されています。また、最終の2回で最終課題の発表会を実施した点も好評であり、他の学生のアイデアや課題意識を知る機会を提供することができたと思われます。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

一方で、講義資料をのManabaでの配布、課題提出後のフィードバックを行うことで評価をさらに改善をできると思われます。また、最終課題の発表に関しても、発表時間を厳守するようにアナウンスはしていたものの、「発表時間のルールが守られていなかった」との指摘があったので、次年度では対応していきたいと考えています。

また、良い評価をさらに発展させるために、参加型の授業形式を継続し、学生同士のディスカッションを増やすことで、学びを深める機会を拡充していくことも検討します。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報技術者倫理

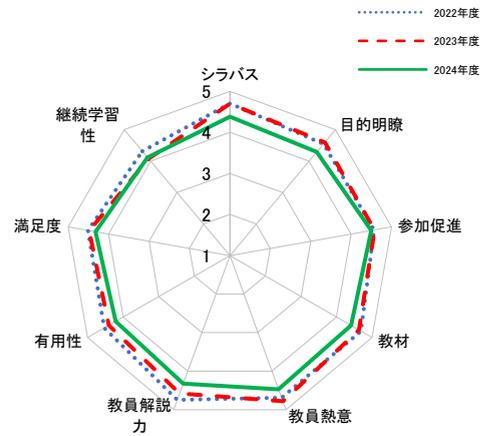
氏名： 稲垣 実/追川 修一

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

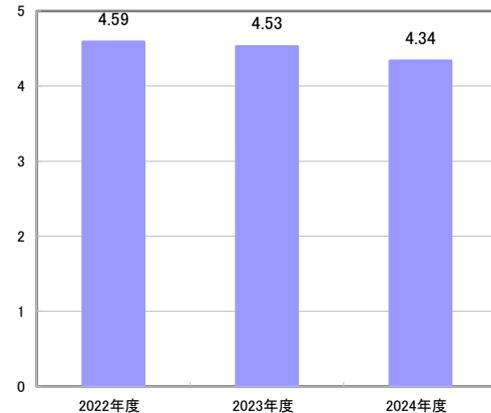
この科目はブレンDED形式のため、ビデオ視聴回においては「次回の対面回に向けたディスカッションの基礎知識確認」をメインに行い、対面回においては「前回のビデオ視聴内容をベースとしたディスカッション」を行うビデオの制約と対面の利点を活かす方法を採用している。

学生からの評価で、良い面として今後も継続すべき点は、①ハイフレックス形式でほとんどの受講者がリモート形式で参加しているため、対面回の学生同士のディスカッションは、かなり有効であること、②各回に取り上げたテーマが受講生にとって身近であり、ディスカッションが盛り上がりとともに業務に適用できること、③専攻の異なる学生、専攻が同じでも業務の経験や立場の異なる学生から編成されるグループによる学習と交流により、大学院で学ぶ価値に気づけること、などが挙げられる。

また、悪い面として捉え、改善すべき点としては、①情報技術者倫理という「倫理」の本質について、十分な理解が得られていない学生が少なからずいること、②最終評価の制約(25%以内)から、レポート課題の評価項目を変更したことについて疑問視されたこと、などが挙げられる



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

情報技術は先進技術であるため、先進技術を活用した研究開発やその成果は法令等に規制される前段階であることが多く、成果物ができた段階では法令と成果との間におけるジレンマが発生する期間であり、その間には絶対的な正解が無いことと、成果物に対する説明責任を徹底的に指導していく。特に、技術重視の学生は倫理観を置き去りにして技術を追求することから、そのバランスに気づく内容を充実させるつもりである。また、最終評価の25%制約を順守するために、後半から評価基準を変更させたことに一部の学生には混乱を招いたことから、スタート時から評価を厳しめに設定した内容を説明し、最終段階でプラス調整をする方法で評価していく。

■ 第3クォータ アクションプラン ■

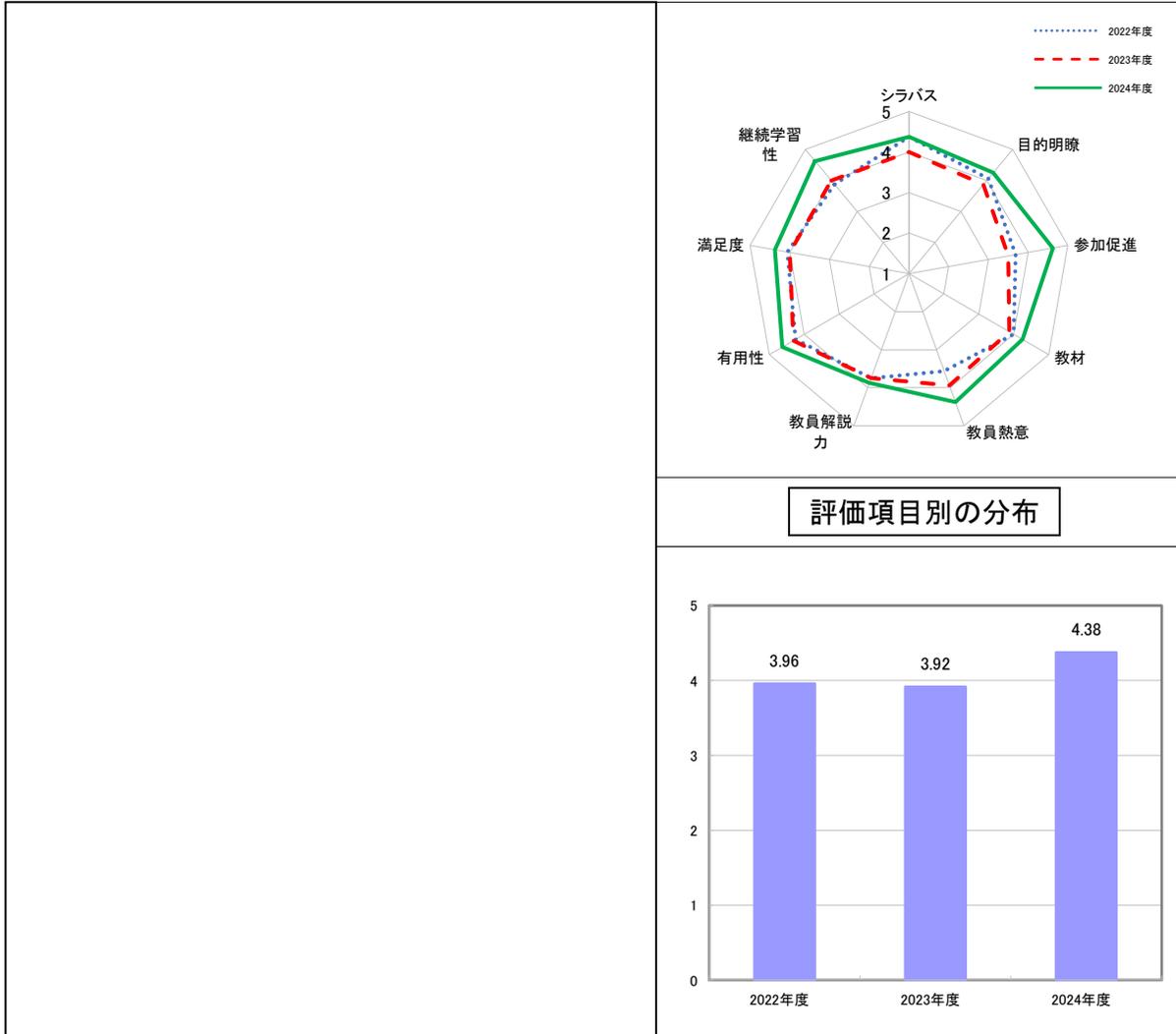
2 事業設計工学コース科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： スタートアップ戦略特論

氏名： 板倉 宏昭

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）



2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

Blank area for the action plan.

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

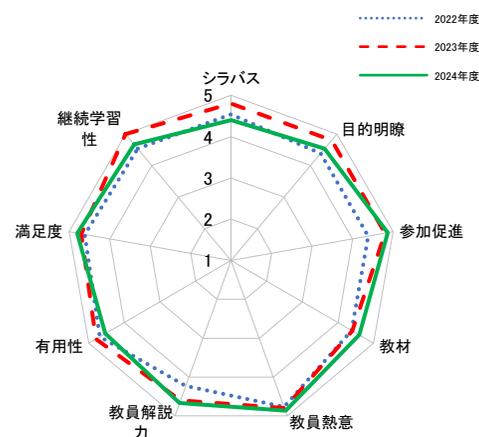
講義名： 製品開発組織特論

氏名： 吉田 敏

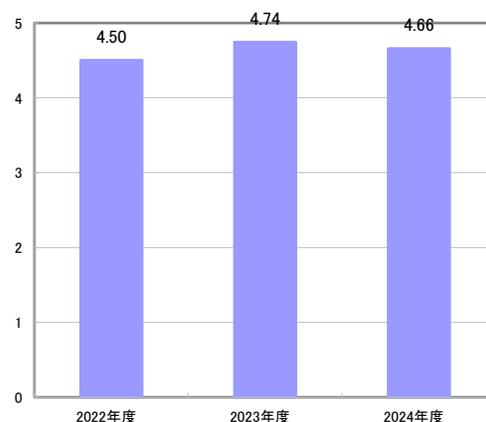
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生の意見の中で、グループディスカッションの時間が長いとの指摘があった。この点については、慎重かつ的確に対応していく必要があると考える。双方向の意思発信ができる授業形態のメリットから、これまでグループ議論を重視してきた。しかし、対面と遠隔の参加形態の学生が混在する状況の中、発言がしにくい状況が起こっている可能性があると考えられる。しかし、単純にディスカッションの時間を短くすることが対応の方向性であるとは考えにくい。来年度以降、ファシリテーターの指定や、議論のテーマの数の複数化など、考えられることから着手していきたい。

また、将来の仕事に役立つという項目が一番評価が低く、4.53であった。これは残念なことであり、本授業の内容は、実践される業務活動などの中で役立つことを目指したものである。次年度以降、より具体的な活用法などを示しながら授業を進める必要性を理解した。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

内容については、各方面の業務の実践の中で、多くの活用範囲が考えられる設計思想についてを中心としたものである。この内容について、おおむね教員側の意図通りの理解と解釈してくれた学生が多かったようで、この点については次年度以降も継続していく所存である。ただし、ディスカッションの量に加え、事例の範囲や、参考となる資料の開示など、足りない部分の指摘もあり、次年度以降、有効に役立てながら、改善していくべきところに対して一つ一つ取り組んでいきたい。

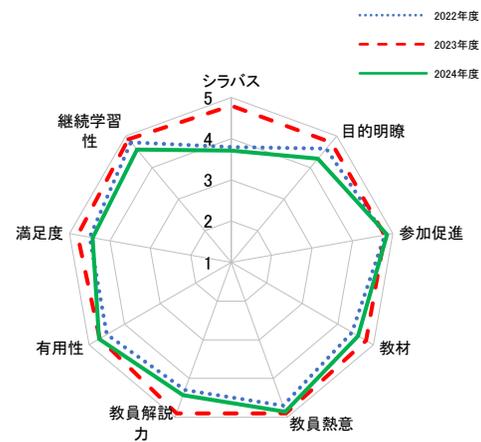
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 統計・数理計量ファイナンス特別演習

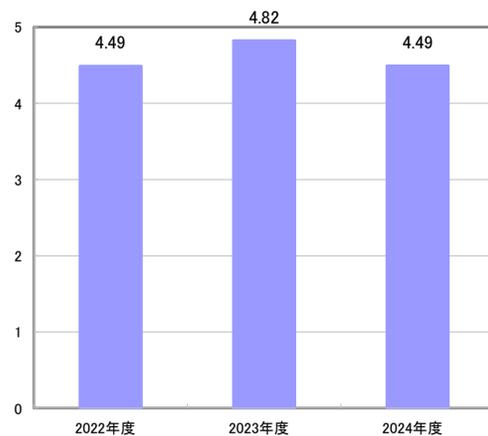
氏名： 三好 祐輔

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生の理解するスピードにあわせた点
熱意のある指導
オンラインの学生にも学習環境上、不利にならないような配慮があった点
データサイエンスの基本から学べた点
初学者には、ハードルは高いが、中身がある内容であった点
授業の進め方が柔軟でわかりやすかった点
画面全体を共有しておけば、切替の手間が減る点



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

概ね良い評価をいただき、受講してくれた学生さんに、感謝している。これまでのように、学生さんの求めるものを提供できたと考える。ただ、それには、学習するのにまとまった時間が必要なので、まとまった時間をいただきたい。

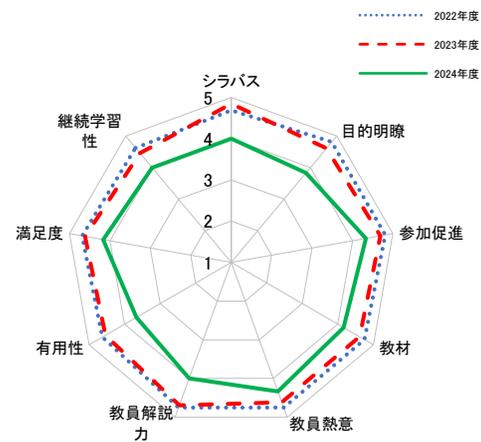
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： ネットワーク事業設計特論

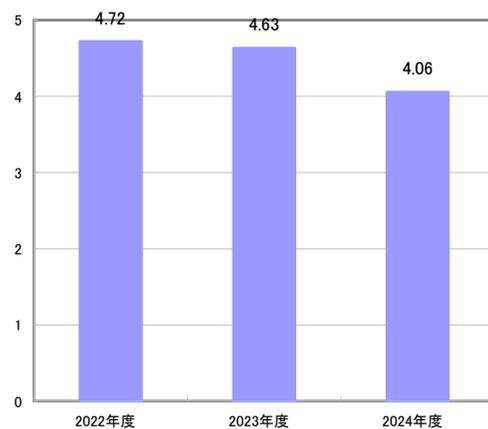
氏名： 細田 貴明

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

授業評価において、熱意ある指導や迅速なレスポンスが学生のモチベーション向上に大きく寄与している。特に、配布資料が丁寧で分かりやすく、課題へのフィードバックが迅速であった点は高い評価を受けている。また、学生との対話や具体的なコメントへの対応が、授業の満足度を向上させた重要な要因である。一方で、課題としては、学校のインターネット環境の不具合や授業開始の遅れが挙げられている。これらは教師の直接的な責任ではないものの、授業体験に悪影響を及ぼしている。また、課題提出における形式の不明確さも一部の学生にとって混乱の原因となっている。さらに、遠隔参加と対面参加が混在する状況が授業の進行や教師のモチベーションに影響を与えている可能性が指摘されている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・ 配布資料の質をさらに高めるため、学生からのフィードバックを活用して改善を図る。
- ・ 学生との対話や課題へのフィードバックにおける迅速な対応を維持し、さらなる充実を目指す。
- ・ 課題提出に関する形式を統一し、初回授業で詳細な説明を行う。具体例を示すことで学生の混乱を防ぐ。

■ 第3クォータ アクションプラン ■

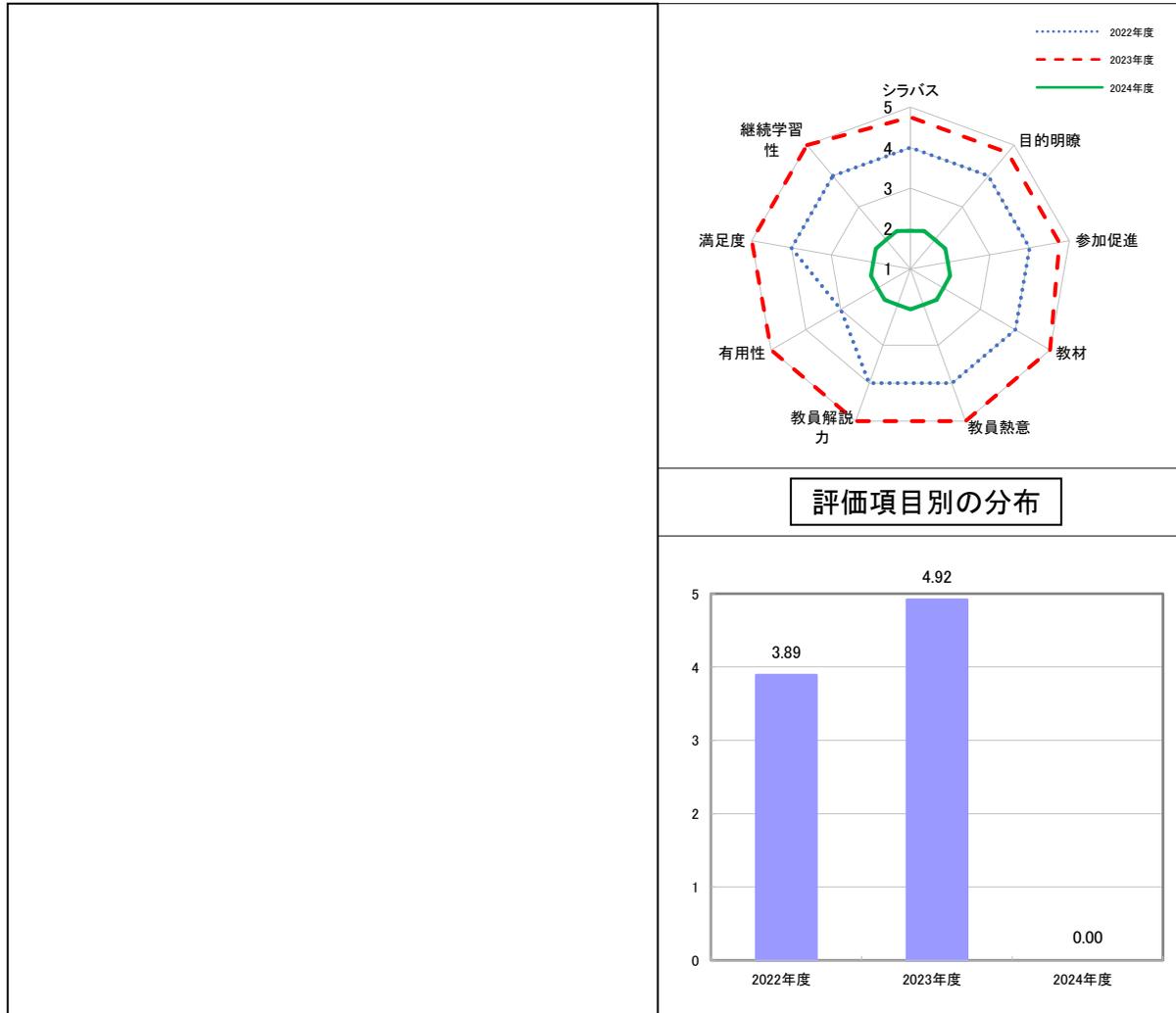
3 情報アーキテクチャコース科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：クラウドインフラ構築特論

氏名：山崎 泰宏/小山 裕司

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）



2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

Blank area for the action plan.

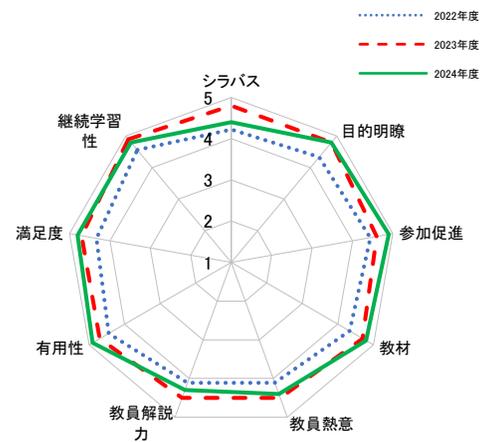
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：クラウドサーバ構築特論

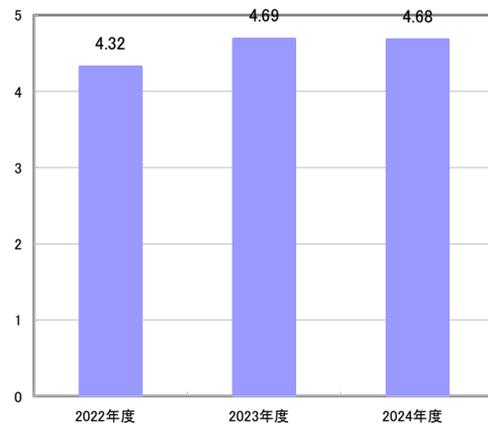
氏名：飛田 博章

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

概ね前年度と同じで総合平均は4.69から4.68となった。「将来の仕事に役に立つ」が4.9で「配布資料」「授業目的」「満足度」と「興味・関心」は4.8となった。授業後も質問に丁寧に対応した点や、グループワークの目的を明確にしたことで、高い評価に繋がったと考える。一方で、今「シラバスと授業内容の相違」が4.4と「解説のわかりやすさ」が4.3となった。特にわかりやすさのための工夫が重要と考える。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

評価を維持できるように、引き続き内容を精査し改善を心がける。良い点は維持しながら、指摘のあった部分に関してできる範囲で対処したいと考えている。また、新しい機能やサービスにも対応していけるように準備したい。

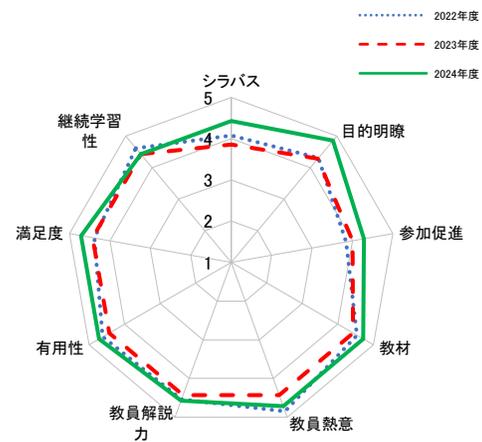
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報ビジネス特別講義1

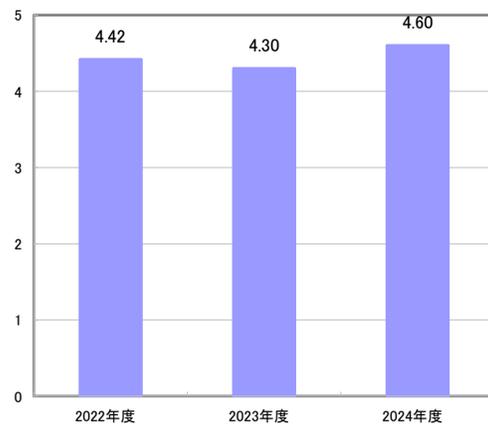
氏名： 六川 浩明/奥原 雅之

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

(1)タイムリーな事例を取り上げている点、(2)授業で取り上げていた各法令が受講生の会社における情報システム業務と直結していた点、等が評価されている。しかしながら、(3)質問時間を授業終了直前に設けていたがそれでは不足していた、と指摘されている



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

(1)授業の終了間際に質問時間を設けるだけでなく、前半の授業が終了するときに一度質問時間を設けることとしたい。また、(2)教室での質問があったときは、講師である私から「いま、〇〇〇という質問がありました」と復唱したうえで、当該質問に対する説明を行うこととしたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

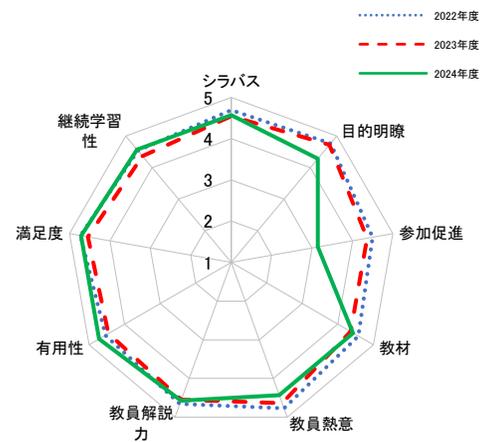
講義名： 情報ビジネス特別講義2

氏名： 小酒井 正和/飛田 博章

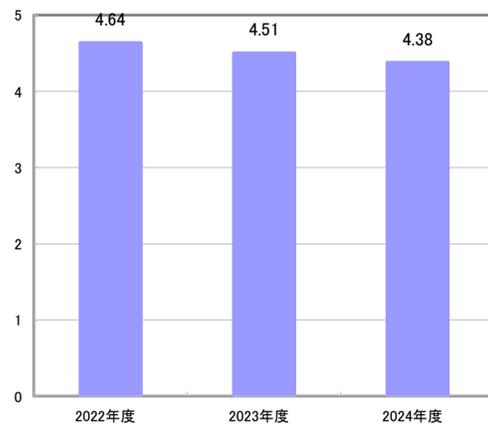
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

改善を検討する点として、注目すべきところは「学生の参加促進」が低かったのと、「グループワークに関するリクエスト」があったことである。学生の参加促進については、例年よりも積極的に質問してくる受講者がいないことが気になっていたものの、その対策として有効な策を見出せなかった点を反省するべきであろう。

グループワークについてはハイフレックス授業の特性上、非常にやりづらいと思っていたので避けていたところもあった。今期は全員一度も対面で参加することがなかったので、今後も「対面」としない限りは対面で受講する学生もほとんどいないと推測される。それであれば、対面授業のみの回も設定することを検討する必要もあると考える（シラバスの締め切りのほうが先なので再来年度以降にならざるをえない）。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

反転授業化を一層促進して、演習時間を多く取り入れるように授業回の内容を精査する必要があると考える。それによって「学生の参加促進」の低さをリカバリしたい。本授業では教科書を指定しているので、それを予習してくるといふ反転授業は成立させやすい。演習時間の割合を増やすことによって、グループワークを取り入れる余地も生まれると考えられる。それにともない、オンライン受講の受講者にリアルタイム参加を徹底するように授業運営をすればよいと考えられる。

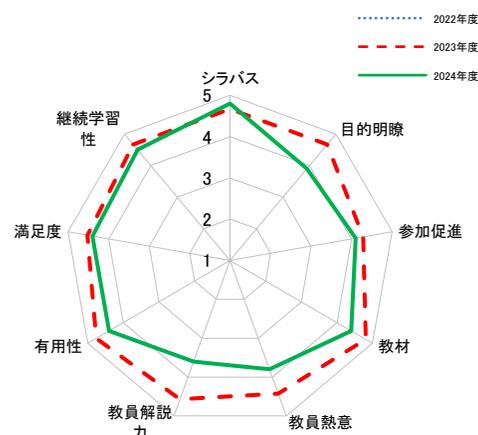
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データ分析実践特論

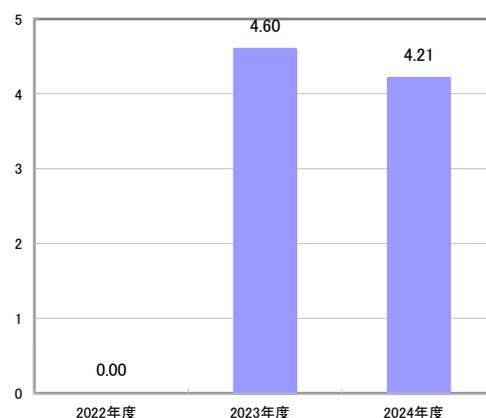
氏名： 浪岡 保男

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

授業内容に対するポジティブなコメントもある中で、深層学習以降の理解度が低かったという学生のコメントがあった。また、深層学習以前の講義について、昨年の授業に比べて、質と教え方の低下があったというコメントがあった。全体的に詰め込み過ぎであるというコメントもあり、深層学習以降は、別の講義として分割するべきではないかというコメントも見られた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

前年の講義録画を見直すなどして、質と教え方向上を検討したい。分かりやすかったというコメントも、分かりにくかったというコメントも混在することから、シラバスに記載する際の受講条件を見直すことも検討したい。今後も、講義資料の改善を図ってより広いスキルレンジの方々にも理解していただけるように検討したい。

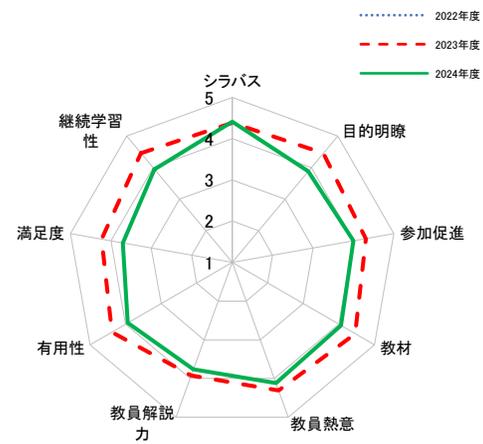
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データベース特論

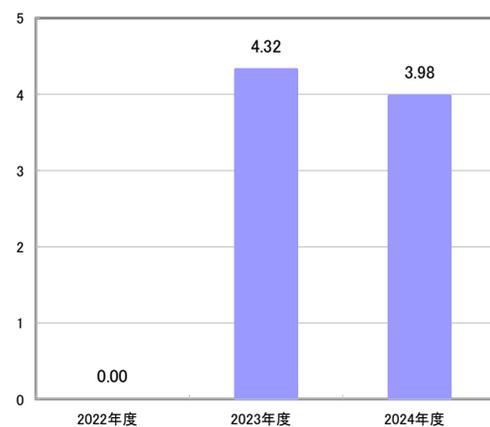
氏名： 追川 修一

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

評価の平均は3.98であり、満足度3.71, 解説のわかりやすさ3.76, 授業目的3.88が特に評価の低い項目となっている。良かった点としての記述として、1) データベースについて総括的に学べたのは良かった、2) 理論から具体的な実務SQL演習まで網羅性があり充実した講義内容である、3) 前半のレポート課題までは難易度が低く物足りないと考えていたが後半から難しくなり、業務で求められている部分に近い内容を学習できて非常に良かった、のように網羅的、体系的な内容としたことについての理解は得られている。一方で、悪かった点としての記述として、1) 前提知識のない人には難しい内容だったのではないかと思う、2) DB初学者の自分にとって、特に理論の理解は、（難易度としても時間的制約においても）困難を極めた、3) 試験の内容が論述で難易度が高く、また試験形式に慣れていなく解答できなかった、などがあり、特に期末試験の形式および難易度について、レポート課題や授業参加確認との乖離が大きい点が不評であった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

初学者とある程度の経験がある学生で、評価が大きく分かれているが、多様なレベルの学生が受講し、様々な内容を期待している点から考えて、全ての学生が満足する内容とするのは困難である。本科目を担当した最初の年度であるため、評価されている網羅的、体系的な内容はそのまま継続する一方、不評であった期末試験の形式および難易度について、形式は授業内容へ取り込み、また難易度は学生へ周知するようにする。

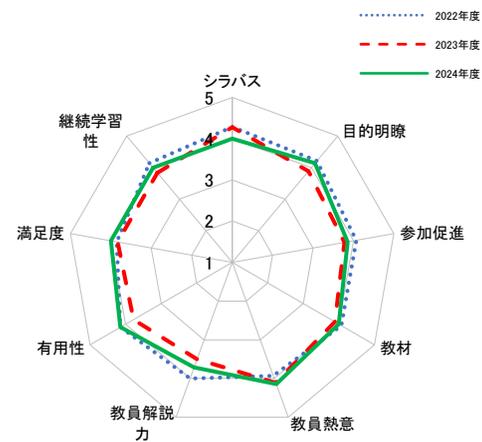
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： プロジェクトマネジメント特論2

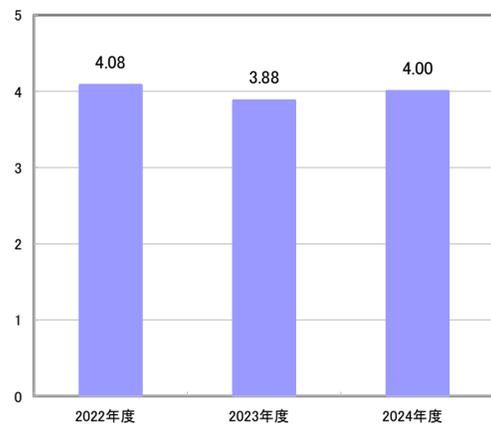
氏名： 上條 英樹/三好 きよみ

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

重要だと思われる点は、アンケート結果が3点台の学生の参加促進と、教員解説力であると考えます。講義にでてくる言葉や内容にかんして新しいものが多くより丁寧な解説が必要だと思われるが講義内容のボリュームとの兼ね合いで十分に解説しきれていないと考えられます。毎回の講義課題の解説に関しては、前年の運用から改善し、毎回補足する運用にしたことより、課題内容に関する理解については、効果があったと考えます。講義内容のボリュームと用語の解説や講義内容に事例を増やす等の見直しが必要であると考えます。学生の参加促進について項目については、グループワークの時間を増やしてほしいとの要望が昨年に続いて多かったため、その点が、評価ポイントの低い理由の一つだと考えられます。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

教員解説力の改善策として、講義内容の量と講義の構成の変更を実施する。講義の構成は、録画の回を講義中心とし、ハイブリッドの回は、演習を中心にする事で十分な演習時間と演習中での補足説明を追加することで生徒さんの理解促進を図る。講義内容の量をより重点ポイントに絞り丁寧に解説する時間を確保することと、講義ごとにでてくる新たな言葉の解説を新たに追加する。学生の参加促進の対策は、グループワークを中心に演習時間を増やすことと、グループワーク中に積極的に参加を促進することで改善されると考える。

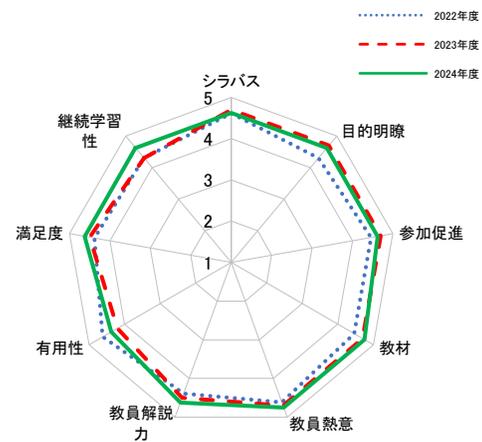
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： OSS特論

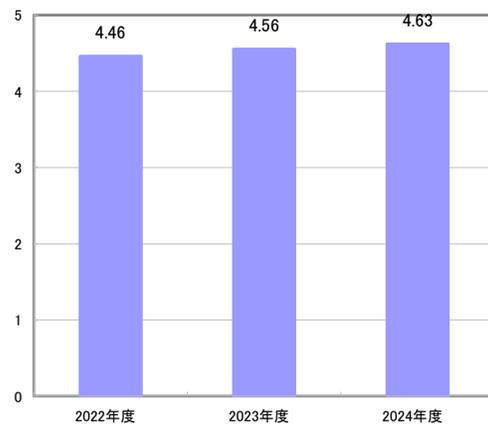
氏名： 小山 裕司

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

今年度も科目等履修生が多く、昨年同様の20名強の履修者数であった。昨年度は評価平均4.56、回収率62.5%であったが、今年度は評価平均4.63と若干上がったが回収率は52.6%と下がった。個々の項目では、学生参加（4.63）が若干下がっているが、残りの項目は昨年度より上がっている。最も低い評価は有用度で昨年よりは若干あがったものの4.38であり、この項目は評価5より4のほうが多かった。逆に高い評価は配布資料、教員熱意が4.75であった。また、遠隔授業の取り組みも評価されていたように感じた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

学生からの評価及びコメントは概ね妥当だという評価だと理解している。科目等履修生が多めで、この関係で（すでに単位を取っているの）必然的に正規の履修者が減ってしまうことと、大半の学生が遠隔参加の現場で共同作業での学生参加の問題は気にかかっている。今年度は共同作業での学生参加及び、講義での学生参加に対し、新しいも取り組みを工夫してみたが、効果は限定的であったが、遠隔授業、共同作業等の仕組みの改善を継続する。授業内容は年次で新しく更新する。

■ 第3クォータ アクションプラン ■

4 創造技術コース科目

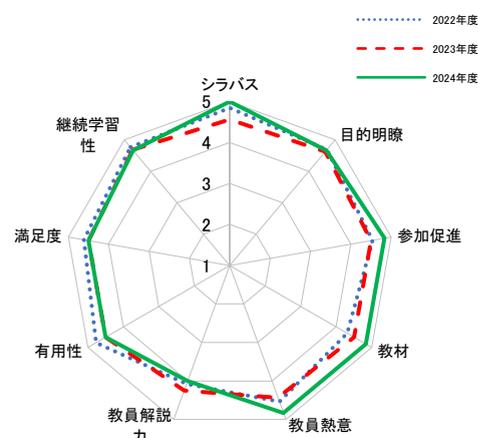
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 機械学習特論

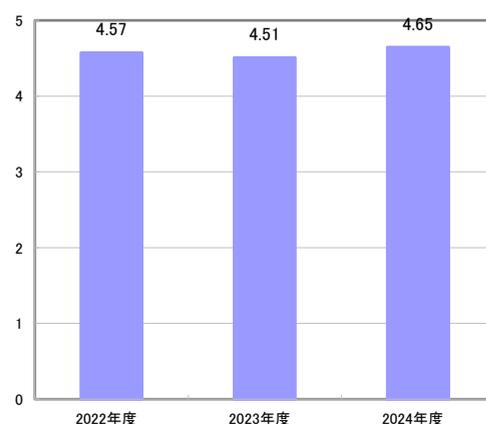
氏名： 林 久志

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

本年度は受講者数が少なかったため、フィードバックの一般化は難しいが、評価自体は悪くはなさそうである。本講義は担当者の科目の中では一番難しく、実際に難しいと書かれている方もいるが、満足度は高いようである。レポート課題では深層学習の演習課題を出しているが、これも好評のようである。以前と異なり、プログラミングができない学生が減ってきたことも要因の一つと考えられる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

深層強化学習を習得したいというモチベーションの高い学生が多いので、難しくても重要な内容は避けずに要点を易しく伝える工夫と、実際に手を動かす演習を充実させることが大切であると感じている。シラバスの内容は安定してきたが、毎年少しずつ見直していく。

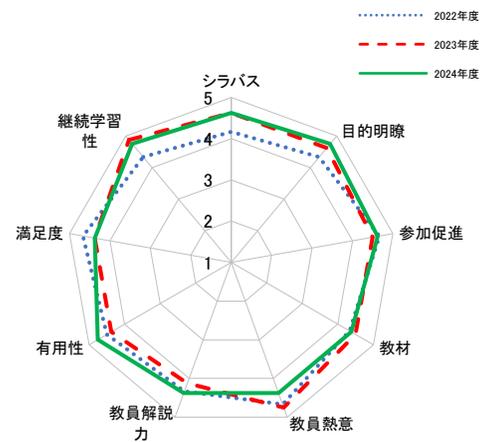
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 工業デザイン材料特論

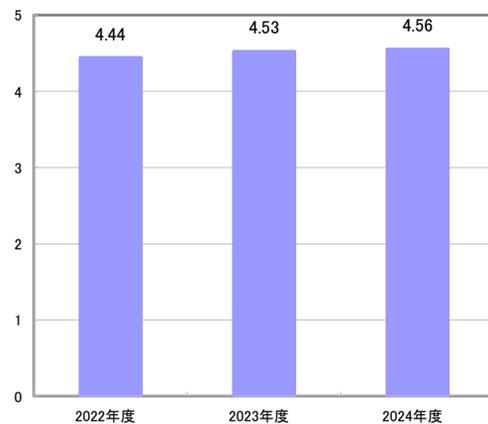
氏名： 内山 純

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

今回のアンケート結果では、平均評価は昨年度より上昇し、目標の4.0を超える成果を達成した。特に「授業目的の明確さ」や「配布資料の充実度」といった項目で評価が向上し、学生の学びやすい環境が提供できたことが分かる。一方で、「満足度」に関しては若干の低下が見られ、「対面での授業が少ない」「夢工房の利用が制限されている」といったコメントが寄せられたことから、授業環境のさらなる改善が求められる。また、「スモールステップで課題が進められる点良かった」といったポジティブなフィードバックも多く、授業の構成自体は好意的に受け入れられている。総じて、学生が主体的に学ぶ意欲を持てる内容となっており、今後もこの流れを維持・発展させる必要がある。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

授業構成の強みをさらに発展させるため、スモールステップで進める課題形式を維持し、学生の達成感を高める工夫を行う。また、「夢工房」などの実習環境の利用制限については、オンラインまたは代替手段の提供を検討し、学生の要望に応える形で調整する。対面授業の機会が限られる点については、オンライン授業でのグループワークを強化し、学生間の交流を促進する。また、事前告知の徹底を図り、受講生が状況を把握しやすい環境を整備する。これらの改善策を通じて、学生の満足度を向上させ、継続的な評価の向上を目指す。

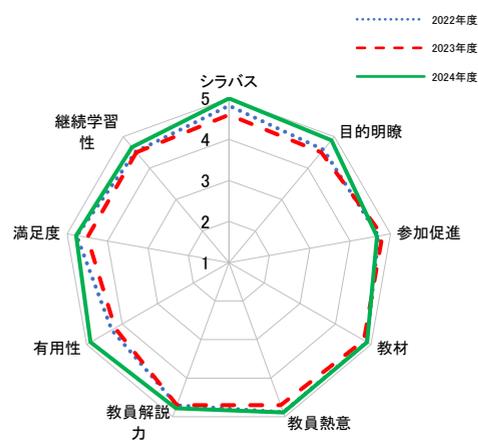
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： コミュニケーションデザイン特論

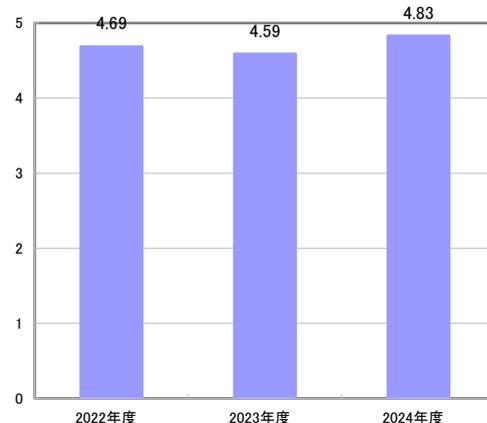
氏名： 高嶋 晋治/河西 大介

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

・実際に体験できる回があったのが実感を持ってできてよかった。
・夢工房での対面授業は、実際の機器をつかった実践的なもので、とても学修になった。
・視覚障がいや妊婦を体験できるユニバーサルデザインの講習は実体験する機会がないので、実物を体験して理解するという内容が良かった。
と今回体験型演習を充実させた効果はあったと感じる。一方で、
・対面授業時に取り組む授業の時間バランスが大変そうでした。（老人、障害、妊婦体験キットの装着時間がタイトになった）という感想もあった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

基本的には体験型学修の方針は変更せず、キット装着のローテーションの工夫により体験時間に更なるゆとりを持たせる。

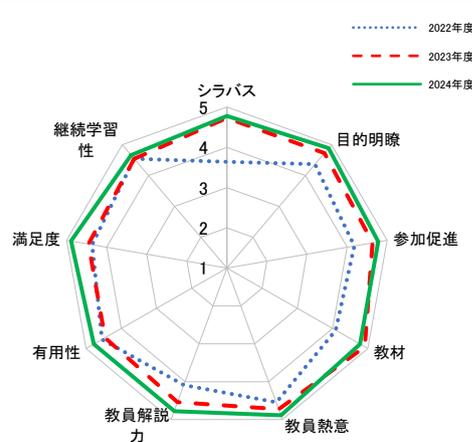
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： デジタルデザイン実習

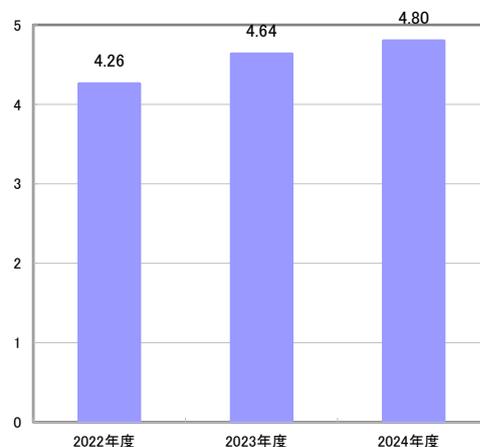
氏名： 村上 和/河西 大介

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- アンケートの9割の項目で前年度以上の評価が得られた。
- 学生の学習に支障がないようにシラバスに沿って計画通り授業を行なったことが評価された。(Q3 シラバス)
- 実習作業に入る前に必ず実習の概略を説明し、また次週の授業で前回の実習を振り返って改めて解説を行ない、目的を明確にするようにしたことが評価された。(Q4 目的明確)
- 〈基本操作の短めの講義〉 ⇔ 〈学生の作業の見回り〉を繰り返す授業形態にすることで、一つひとつの操作に丁寧に対応できるようにし、学生に個別に実演したり質問に答えたりする時間を長く設けたことが評価された。(Q5 学生の参加促進、Q7 教員の熱意)
- 基本操作の手順だけでなく実習作品の歴史的背景なども解説した講義資料、難易度の高い操作を実演した動画が学生の学習に有用だったと考えられる。(Q6 教材)
- 前年度の授業の点検や反省が活かされ、学生にとって多くの学びのある授業が行われたと考えられる。(Q9 有用性、Q10 満足度)
- IllustratorとPhotoshopの基本操作の習得だけでなく、美術・デザインの作品や考え方への理解が深まったと評価されたのは、ソフトの基本操作の習得、デジタルデザインやビジュアル表現の考え方の理解など、本授業が掲げた目標が計画通りに達成されたと考えられる。(記述式回答)



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 実習課題で用いる美術・デザイン作品に関して、古い情報は精査し、新しい情報があれば追加して、さらに教材を充実させることを目指す。
- 基本操作を早くに習得した学生には、実習課題を応用するなどしてより難度の高い課題を用意する。基本操作の習得から発展して、グラフィックデザインやレイアウトをさらに学ぶための資料や課題などを必要であれば用意する。
- 有用性や満足度をより感じてもらうために、学生自身の仕事、日常生活、趣味などにつなげるように促すためのソフトウェアの利用例や制作事例などを増やす。

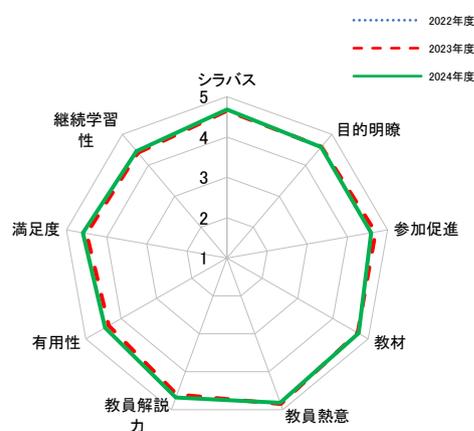
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 人間情報学特論

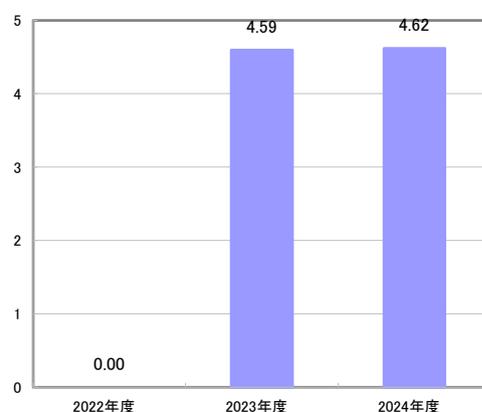
氏名： 田部井 賢一

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

多くの学生からは、録画対応による柔軟な学習時間の確保や、最終試験の自由テーマレポートが好評を得ていました。また、課題提示の早さや、授業内での能動的学習機会（アウトプットの場）など、学びの主体性を促す工夫が高く評価されました。さらに、専門的かつ学術的な内容をコンパクトに学ぶことができた点や、講義資料の丁寧さも好評でした。一方で、ソフトウェアの使用範囲が大学内に限られることや、課題の量と評価基準が不透明であることが指摘され、時間的負荷や提出物の把握不足につながっていました。動画編集や学術的調査など豊富な内容を取り扱う一方で、内容の取舍選択を求める声もあったことから、学習成果を明確化するための体系的な説明や総括が必要であると考えられます。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

まず、録画対応の継続や自由なテーマ設定のレポートなど、学習意欲を引き出す取り組みを拡充します。一方で課題の量と評価基準は透明化し、過去の優秀例や必要水準を提示することで、学生が取り組みやすくします。また、授業内容を再編成し、広範な内容については最終回で総括や補足説明を行うことで、学習内容の意義をより理解できるよう改善します。さらに、学外でもソフトウェアが使えるようライセンス導入やフリーソフトの活用を検討し、提出場所をmanabaに統一するなど、学生が迷わずに取り組める環境を整備します。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 人間中心デザイン特論

氏名： 上林 昭

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

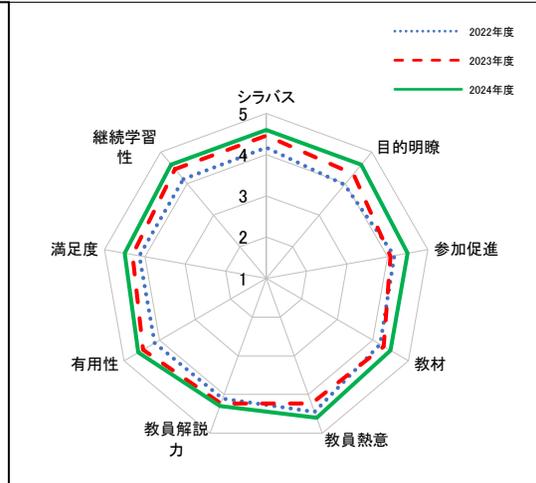
■ 良い点：

- ・グループワークとPBL形式の授業が好評で、学生の理解を深め、実践的な学びを提供している。
- ・相対的に、目的明確、教員の熱意、有用性、継続学習性などが高評価。
- ・対面形式でのグループワークは、学生間の交流や多様な意見交換を促進し、特に価値があるとされている。

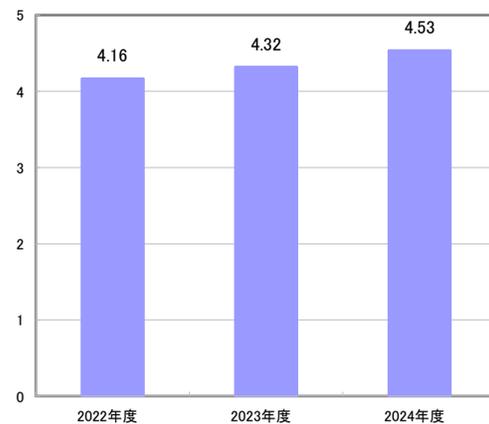
■ 改善点：

- ・授業内容が詰め込みすぎであり、学生の負担感が高い（特に課題とレポートの同時進行）。
- ・プロダクトとサービスの焦点が明確でないため、学習の方向性が曖昧になりやすい。
- ・グループワークの成果が発表やレビューの機会に限られ、全体的なフィードバックが不足している。
- ・遠隔授業には適していないとの意見もあり、対面形式の利点が強調されている。

この結果から、授業構成の明確化と学習負担の調整が学生の満足度をさらに向上させる鍵となると考えています。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

■ 良い評価を発展させる策

- ・グループワーク形式を継続しつつ、発表やレビューの機会を毎回設け、学生が他者から学ぶ機会を増やす。
- ・対面形式の強みを最大限に活かす工夫を行う。具体的には、ツールや設備の柔軟な利用（例：夢工房）を検討する。また、より簡易的なプロトタイピング方法を提案することで対応する。

■ 改善すべき評価への対応策

- ・プロダクトとサービスの両方の事例を示すことで汎用性の高さの理解を深める。
- ・グループワークの課題とレポートが重複しないよう、負担軽減の工夫をする。
- ・遠隔授業では、対話などで双方向性を高め、授業の効果を補強する。

これらの施策により、学生の満足度と学習成果のさらなる向上が可能と考えています。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

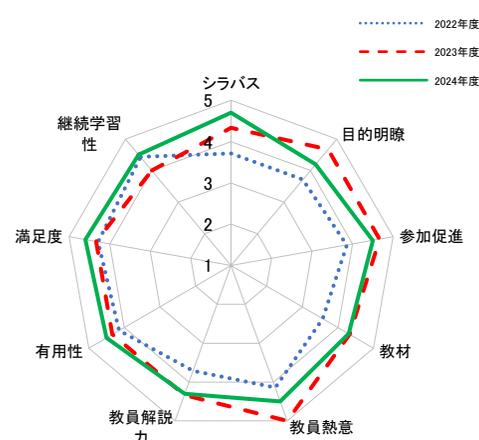
講義名： プロダクトデザイン特別演習

氏名： 茂木 龍太/内山 純

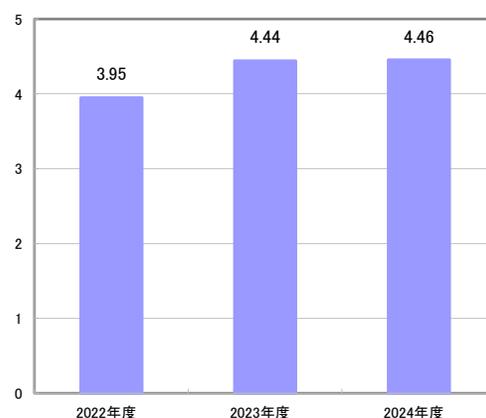
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

本演習は、スキルアップを目的とした個別指導と集合指導の双方の特長を活かし、学修効果を高める構成となっている。受講生からは、「個別指導を通じて自身のスキルが向上しただけでなく、他の受講者への指導も有意義な経験となり、自らの学びにも大いに役立った」との評価が寄せられた。これは、学びを深める上で、単に知識を得るだけでなく、他者に教えることで理解が一層深まるという側面を示している。

また、教員の指導に加え、受講生同士の議論が活発に行われる演習スタイルについても高く評価された。対面の集合教育と個別指導を組み合わせることで、多様な視点を得ながら主体的に学ぶ環境が生まれ、理解を深めるだけでなく、他者との協働を通じて実践的なスキルを磨く機会となっている。このような双方向的な学びの場が、学習効果を最大限に高める要因となっていると考えられる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

本演習では、初回を除き個別指導を中心に進めたが、受講生ごとの指導時間に偏りが生じたため、進捗状況を適切に把握し、指導時間をより均等に配分できるよう改善する。

また、夢考房の利用について現状では、安全管理の観点から教員が不在時には使用できない制限があるが、そのために使い勝手が悪いとの指摘があった。受講生からは、技術員を配置するなどの対策により、利用しやすい環境を整えてほしいとの要望が寄せられており、今後はこれらの改善策について検討する必要がある。

中間発表や最終プレゼンテーション後の対話や議論の機会を増やしてほしいとの要望を受け、質疑応答の時間を十分に確保し、受講生同士の意見交換を促進することで、対面での学びをより充実させる。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： ET (Embedded Technology) 特別演習

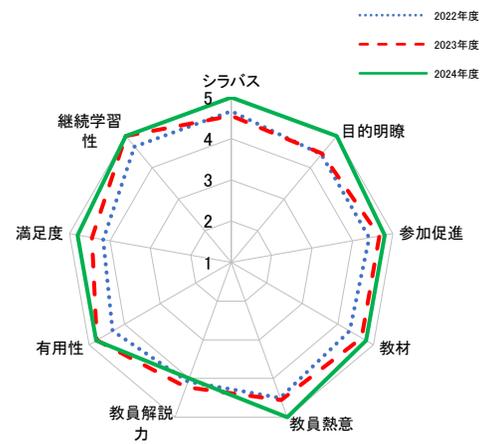
氏名： 村越 英樹

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

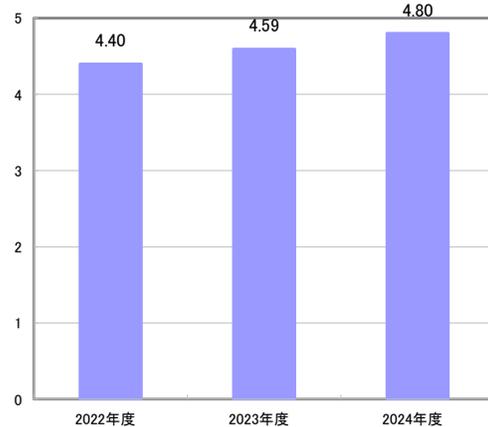
評価項目の平均値(Q.3～Q.11)は4.80であり、前年度の4.59より向上している。最も良い評価はQ.3(シラバスと授業内容の相違)、Q.5(授業目的)、Q.7(指導の熱意)、Q.11(興味・関心)の5.00、最も悪い評価はQ.8(開設の分かりやすさ)の4.00である。

自由記述回答では、「組み込みの泥臭いプログラミングが体験できた」、「Tickerとかの技術トピックはもう少し丁寧な図とか説明が欲しかった」や「十分価値のある講義なのでシラバスには予習や復習にそれなりに時間を確保ができるように履修計画を立てたほうが良い旨があったほうが良いかもしれないと思いました」などがあった。

新型コロナウイルスの対応でオンライン形式での実施でしたが、昨年度から対面での授業を再開している。Q.13(遠隔参加に適しているか)は、「全く適していない」「あまり適していない」の回答だけである。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

昨年度から対面での授業を実施しているが、対面での実施が好評なので、来年度以降も対面で実施する。

現在この講義で使用しているCPUボードのオンライン開発環境が、2026年7月に閉鎖されることが公表されている。来年度の授業には利用可能であるが、CPUボードの変更に備えて、準備を始めている。より良い評価を受けられるよう教材開発に励みます。

■ 第4クォータ アクションプラン ■

1 各コース共通科目

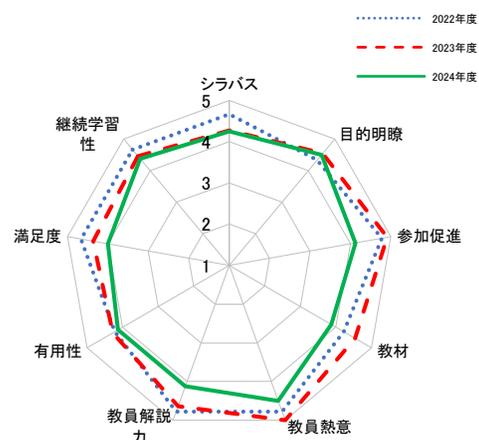
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 国際経営特論

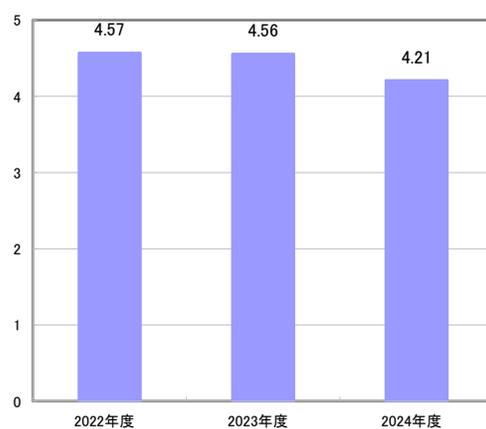
氏名： 前田 充浩

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

毎回講義の最初に行っている、国際情勢の議論に関する評価が高かった。学生からは、この議論について、より理論的なバックグラウンドに立脚したものとするようにとの希望があった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

国際情勢に関する議論を充実させるため、事前準備をより詳細にするとともに、より多くの時間を議論に避けるように、座学説明資料の合理化に努めることとする。

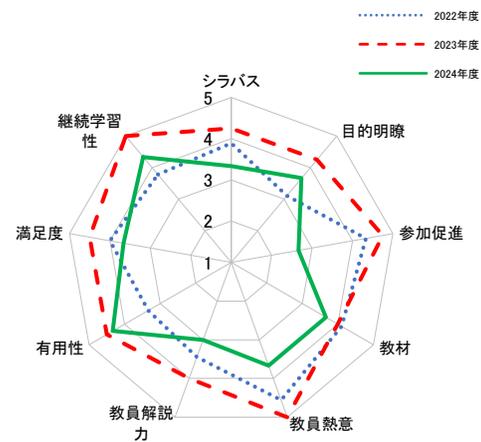
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： DESIGN [RE] THINKING

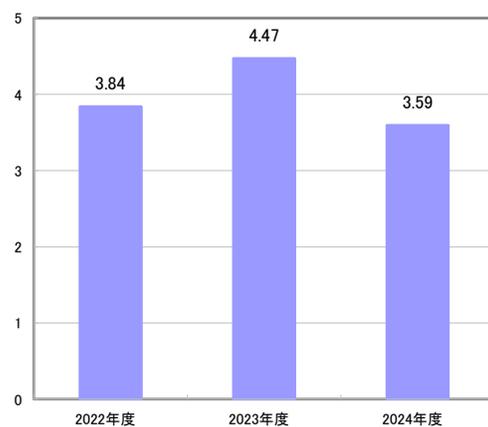
氏名： 松井 実

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

一名からを除き概ね好評であった。一名からは「内容が散漫」「講義に関連する内容のみを聞きたい」などの数々の指摘があった。非常に低い評価をいただいているため改善したいのは山々なのだが指摘があまりに曖昧で無内容のため対処が難しい。講義に関連しない内容は話してないつもりだし、「講義の説明を整理すべき」「そのせいで主張が理解できない」との指摘も申し訳ないが心当たりがなく、本当にこの授業へのフィードバックなのか確信がもてない。本科目は建設的な批判の訓練を主眼にしているため、「批判されることを楽しむこと」を履修条件に課していたが、その点がクリアできておらず批判の応酬が苦痛だったのかもしれない。今後もこの履修条件を第1回で明確に繰り返し伝えていきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

「ディスカッションの際は時間を測って区切るべき」との指摘があった。そのとおりなので改善したい。また授業予定の変更はなるべく速やかに伝達するようにする。

■ 第4クォータ アクションプラン ■

2 事業設計工学コース科目

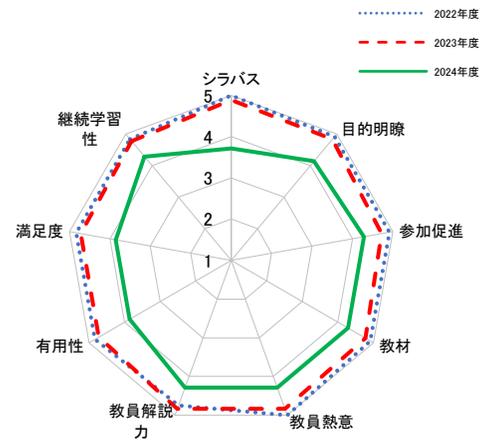
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： イノベーティブサービス技術特論

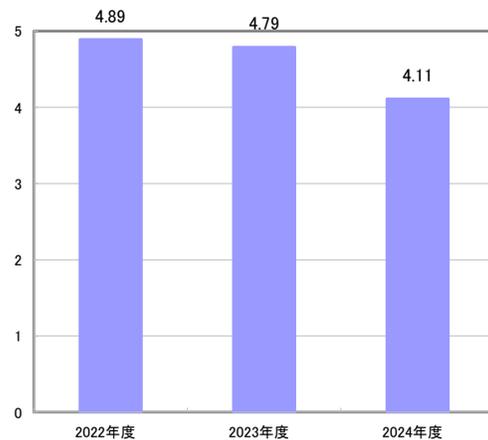
氏名： 細田 貴明

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- ・全体として一定の評価を得ることができた。
- ・オンライン授業と録画授業の組み合わせが適切であり、特に社会人学生にとって学びやすい形式であったとの評価を受けた。
- ・講義のゴールが明確に示されていたため、学習の方向性が分かりやすかったとの意見があった。
- ・録画授業の音声小さく、特にスマートフォンのイヤホンでは聞き取りづらいとの指摘があった。
- ・授業内での議論や質疑応答の機会が少なく、よりインタラクティブな学習環境が求められているとの意見があった。
- ・ディスカッションのレビューや模擬ディスカッションを通じて、より具体的なフィードバックを求める声があった。
- ・講義動画や資料の公開時期について、予定より遅れることがあり、スケジュール通りの配信を求める意見があった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・全体として一定の評価を受けたことから、講義の基本方針は継続する。
- ・オンライン授業と録画授業の組み合わせを引き続き活用し、社会人学生を含めた学習のしやすさを維持する。
- ・録画授業の音声設定を調整し、音量の向上や字幕の活用を検討する。
- ・授業内での議論の機会を増やし、質疑応答の時間を確保することで、よりインタラクティブな学習環境を整備する。
- ・ディスカッションのフィードバックを強化し、模擬ディスカッションの機会を設けることを検討する。
- ・講義動画や資料の公開時期について、遅延が発生しないよう運営管理を徹底し、事前のスケジュール管理を厳密に行う。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

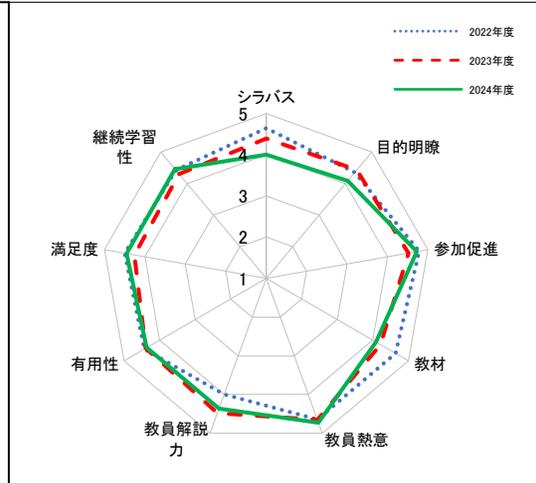
講義名： 技術経営戦略特論

氏名： 吉田 敏

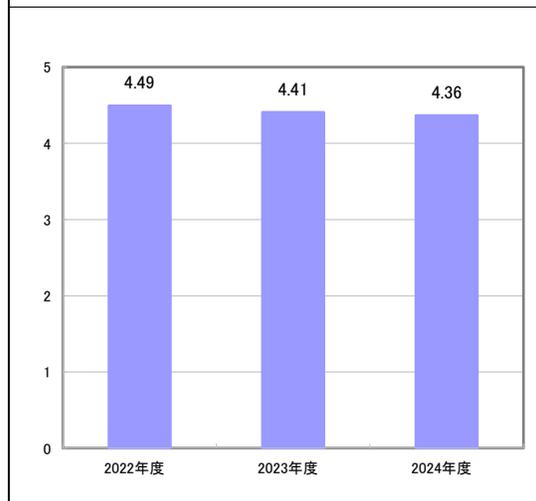
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

複数からの指摘として、繰り返しが多いという内容があった。この点について、慎重かつ的確に考えていく必要があると考えている。何となく感覚的に理解したように思える状態の受講生もいる可能性が高く、本質的に理解するレベルまで出来るだけ全員を引き上げることを考えた時、何度も言葉や事例を変えて説明を繰り返す必要性はあると思っている。ただし、それが、単に繰り返しているようにだけ聞こえるようでは授業の内容が悪い面があると考えられる。次年度以降も、できるだけ深く、慎重に考えながら授業を進めていくように心がけたい。

また、グループ活動に関する要望も複数確認できる。グループの固定や、グループによる発表など、多くの手法の可能性はあると考えられる。次年度以降、試行を繰り返していきたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

レポートの課題や提出方法について、いくつかの意見が出ている。再提出の検討や、優秀な事例の紹介など、様々な可能性があると感じた。次年度以降、導入した方が有効なものは、検討を進めていくものとする。

また、授業の対象範囲について、この学術領域全体の内容を欲する意見もあった。現段階では、重要性が高いものに絞った授業を構成しているものである。この点についても、判断が難しい点であるが、意見を出来るだけ謙虚に理解していきたいと考えており、次年度以降の授業内容の再構成も検討していきたいと考えている。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 事業継続戦略特論

氏名： 松尾 徳朗

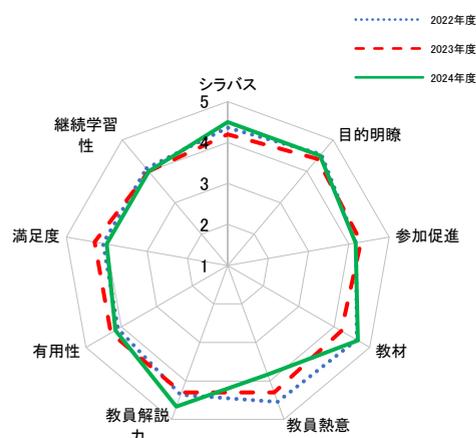
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

【ポジティブなコメント】

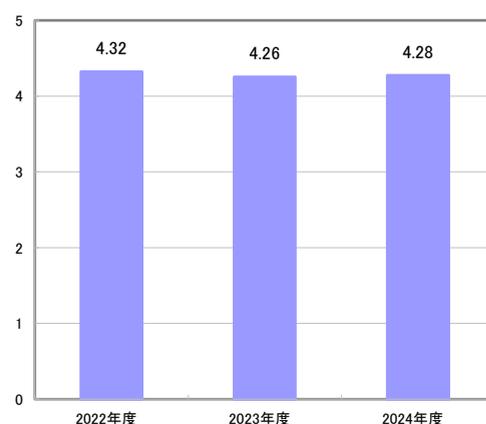
- 全回対面授業としたので、直接先生とも会話でき、理解度が上がりよかったです。
- 具体的な事例を交えたディスカッションやグループワークを通じて、理論と実践を結びつけながら理解を深められた点が非常に有益。
- グループワークで他受講者との関わりを多く持てたことは良かった。

【ネガティブなコメント】

- 発表・大レポート・試験と、4Qの後半に負担が集中する。
- 授業の毎回宿題がなかった分、最後の試験やレポートの量が多すぎるような気がします。もう少し平準化していただくと取り組みやすい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

特に学生が取り組む課題について、できる限り負担を平準化していきたい。特に、授業数回に1回は、論文形式のレポートを作成するようにすることで、ドキュメンテーションが重要とされるBCPの能力向上を目指す。

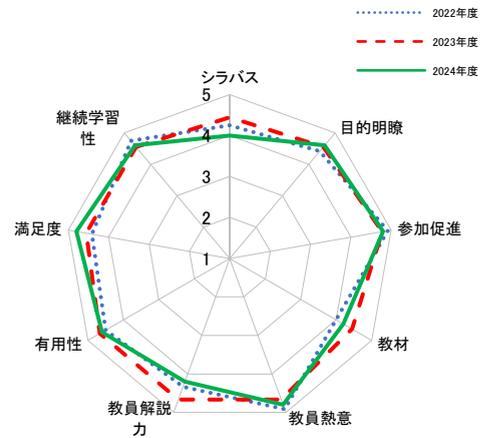
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 地域経済分析特別演習

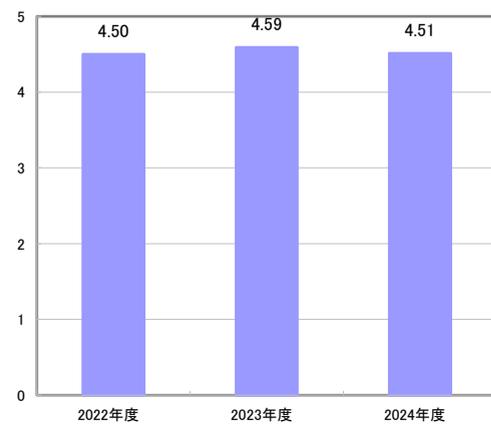
氏名： 三好 祐輔

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- ・データ分析を用いた経済分析の手法を学ぶことで、統計的な手法が政策立案やビジネス戦略の策定にどのように役立つかを理解すること
- ・単なる理論の理解に留まらず、実際のデータ分析を通じた応用力を養うことができたこと
- ・講師が非常に熱心に、積極的に質問することを促してくれたこと
- ・レポートを作成するために早期にメリット・デメリットを教えていただきたい。
- ・授業のレベルが高すぎてついて行けなかった



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

勉強に熱心な受講生からのコメントはありがたいし、このようなコメントは励みになります。講義の予習に時間をかけ、難しい内容を提供しているのですが、水準の高いレポートを時間をかけて作成してくれる学生さんがいるからこそ、講義中に丁寧にそして熱心に教えているように思ってくれるのでしょうか。その意味でも、受講していただいた学生さんにはとても感謝します。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

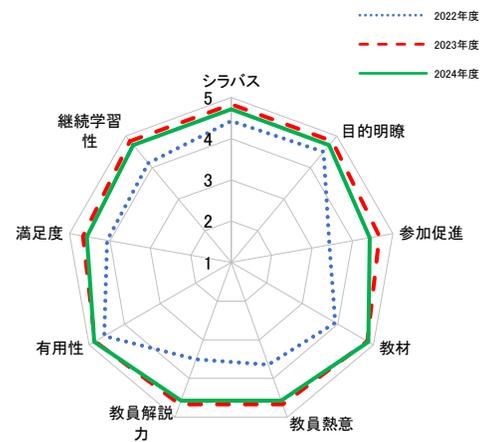
講義名： マネジメントシステム各論

氏名： 板倉 宏昭

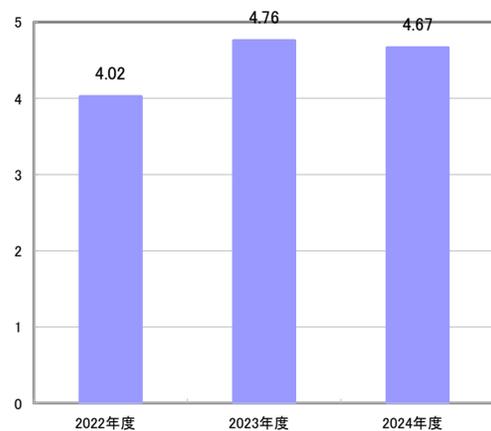
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

米国ビジネススクールでの教育研究で展開されている理論と実践の両面から経営学について、基本書にそって、体系的に提供していることが評価されている。例えば、「教科書がある点、体系的に学ぶには抜け漏れがなく効率がよい」といった指摘である。「この授業の特徴として、理論だけでなく、実際の企業や地域の取り組みを分析し、実践的な提言を行う点が挙げられます。これにより、知識の応用力が高まり、実際のビジネス環境でどのように活用できるかを具体的にイメージできるようになりました。こうした実践的なアプローチを、他の授業にも取り入れることで、より現場に直結した学びが得られると感じました。」

また、スタートアップに関するトップマネジメントをゲスト講師とすることが評価されている。「普通はお話しできないようなゲスト講師の会を用意していただき、大変貴重な経験をさせていただきました。ありがとうございました。」といった指摘である。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

良い評価を発展させる策として、「本授業を通じて、理論と実践を結びつける視点を深めることができました。特に、最新の技術トレンドや実際のビジネスケースを交えた講義は、知的刺激に満ちており、今後のキャリア形成において大きな財産となります。実際の企業や地域の事例を分析することで、知識をより実践的に活用できる形で学べたことに感謝しています。」という指摘に応じられるように、ゲスト講師の授業内容を更新していきたい。

なお、レポートの提出忘れがあるので、締め切りをわかりやすく早めに示したい。また、試験の成績が高得点が多かったことから、難易度を上げていきたい。

■ 第4クォータ アクションプラン ■

3 情報アーキテクチャコース科目

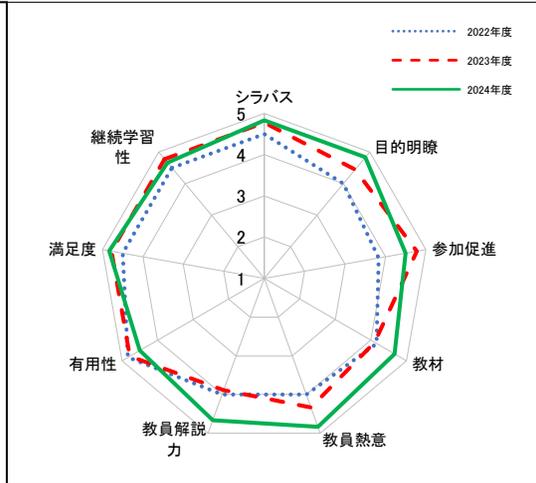
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： コラボレイティブ開発特論

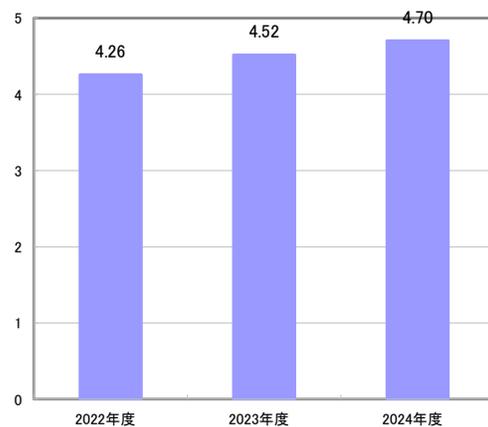
氏名： 中鉢 欣秀

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

授業評価においては受講生の事前知識やモチベーションが多様であり、なおかつ、年度に応じてそれらが異なるため数値的尺度に基づく定量比較は難しい。ある種の目安として評価結果を受け止め、評価の低いものについては継続的に改善を行い、高いものについてはこれを維持して行きたい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

特段授業内容に関する具体的な改善要請は見受けられなかったが、来年度の授業実施に向けて継続的に改善し、より高い評価が得られるよう務める。教材については様々な手段で得られた改善提案を受け止め、必要に応じて内容の改訂を行っていく。また、シラバスについては、事前の学習者の期待と実際の授業内容との乖離が生じないように注意しながら必要に応じて修正する。

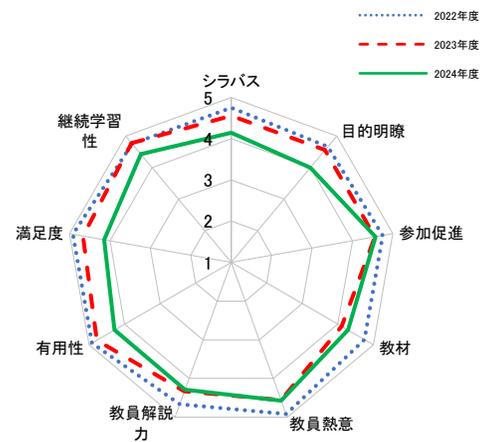
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報システム特論2

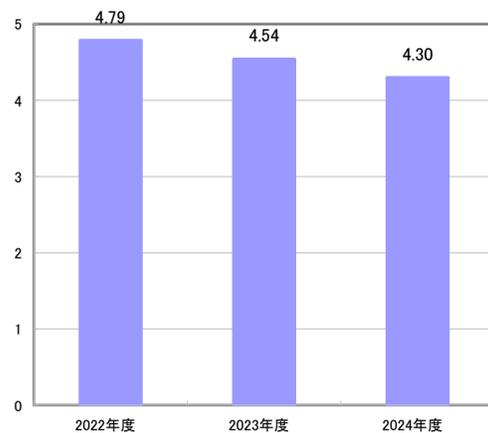
氏名： 亀井 省吾/板倉 宏昭

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

項目1-2について、出席率4.71、自己学習量4.29であるが、コメントからは学生の負荷が相当程度あったものと窺われる。一方、それにも関わらず項目3-11では、評価平均が4.30と大凡及第点評価を頂いたと理解している。当年度受講生の多くが学習経験レベル高く、コメントからも負荷の高さを意欲に転換しチーム活動を実施する傾向が読み取れる。一方、ビジネス経験や経営知識の薄い受講生向けには、理論解説を厚めに実施するなど諸施策を講じたが、理解できない内容が多々あったとのコメントもあり、シラバス履修前提条件への一層の明記を検討したい。また、授業外の任意のフィールドワークへの時間確保が難しいとのコメントもあり、予め受講生と意見調整をするなどの措置必要性も感じている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

以下の改善・発展策の必要性が読み取れた。

- ①学習興味を喚起する今日的トピックを盛り込んだケースの継続投入を進めていきたい。
- ②課題企業のゲスト招聘を可能な限り実現していきたい。
- ③提示する参考文献のブラッシュアップ、絞り込みを行いたい。
- ④チーム討議方法、講師の関わり方について検討していきたい。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報セキュリティ特別講義2

氏名： 奥原 雅之

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

<ul style="list-style-type: none">・回収率 評価アンケートの回収率がよくない。受講者15名、うち最後まで走り終えた受講者が14名、これに対してアンケート回答者が8名。最後まで受講した学生を対象を限っても回収率57%は十分とは言えない。評価アンケートを提出しないこと自体、科目への暗黙の不満の表明となっている可能性もあり、次回以降の回収率向上へ働きかけを行いたい。・講義資料 講義資料が古いという指摘があった。本講義の対象となる国際標準が2023年に改訂されたため、授業資料でその反映が一部追いついていない部分がある。この点については今後アップデートを進める。ただし、日本における標準推進機関であるIPAの資料を作成元許諾の上一部講義回で使用しているが、こちらが10年近く更新されず、内容がアップデートされていない。古くなっている記述については講義で補足しているが資料自身は作成元のアップデートを待つしかない点はある。・コミュニケーション 演習に対する技術的なフィードバックの不足、掲示板のコメントへの返信遅れなどを指摘する声があった。次回以降の改善につなげたい。・グループワーク グループワークの負荷が高いというコメントが複数あった。例年、本講義は教員の指示以上の完成度でワークを提出するチームが多くあり、必要以上に高負荷となっている傾向が見られる。グループワーク時の指示や、グループワークのフォーマットの改善などで緩和できるか検討したい。また、途中ドロップアウトするメンバーによるチーム間の負荷のアンバランスや、参加するメンバーの対応時間の有無により負荷が平準化しない点の指摘もあった。これは本科目では本質的には解決できないので、その旨の説明を講義内で徹底したい。	<p>評価項目別の分布</p> <p>評価平均値の年度推移</p>
---	-----------------------------------

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

<ul style="list-style-type: none">・国際標準の改版に伴う講義資料のアップデートを次年度までに完了させる。IPAの資料については講義内での補足を充実する。・演習が「既存のSTのコピー」だけにならないように、ワークの指示、演習フォーマットなどの改善を進める。・ISO/IEC15048の内容だけでなく、教材として使用しているスマートカードシステムの実装についての技術的な説明のコンテンツを順次授業内容に組み込む。

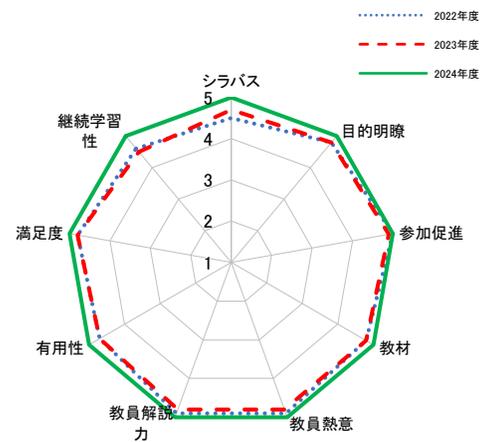
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 情報ビジネス特別講義3

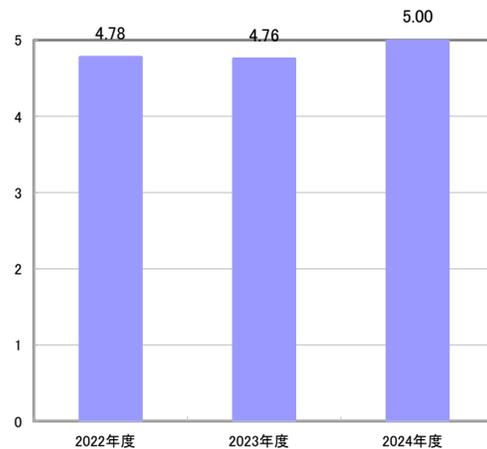
氏名： 川名 周/小山 裕司

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

今期は、履修者8名で丁寧に講義を進められたこともあり、回答者（4名ですので統計的には定量として読むよりみ定性として捉えるべき）評価は、ほぼ満点であった。「良い意味で期待を裏切られ、大変ためになった」という自由回答もあり、満足度の高い講義を今後も続けていこうと考えている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

今後も、一定の出席者と遠隔受講者の程よいバランスを考慮して行なっていきたい。個人課題、グループ課題各1回、また、毎回のワークシートといった分量に関しても継続していきたい。講義受講者の受講理由と獲得したいことイメージを早めに知ることで、受講者個人個人と真摯に向き合っていく所存である。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： セキュアシステム管理運用特論

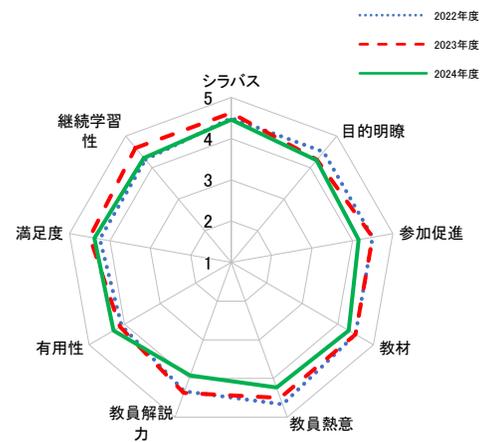
氏名： 真鍋 敬士/飛田 博章

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

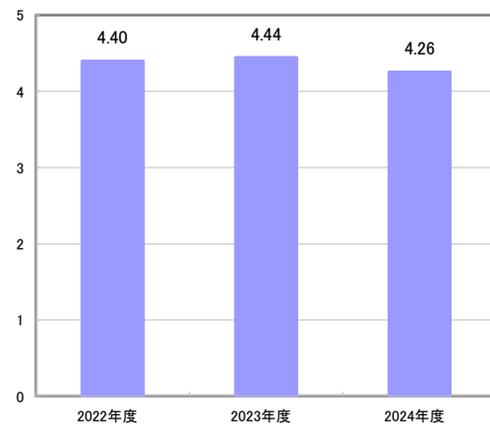
設問（Q.3～Q.11）への回答状況は全般的に前年度より低めになっており、特にQ8の低下が目立つ。記述回答ではグループワークのグループ編成や負担配慮についての要望、課題や演習の解説についての指摘があった。これらの指摘の中には、具体的な提案も含まれている。前提知識習得や継続学習についての要望は講義後に提出される出席表でも受けているが、十分なサポートはできなかった。

演習環境の準備で躓くとグループワークまで影響してしまうため、環境構築の呼びかけは早めに行い、出席票で進捗を確認するようにしている。遠隔授業では特に状況が掴みにくく、呼びかけに反応がないとそのまま講義を進めざるを得ない。本年度は講義中に「までできていない」と意思表示していただいたことが頼もしかった。

演習の企画や事例紹介については概ね好意的な反応であるが、改善すべき点として厳しい指摘もある。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

事例紹介の内容が一部陳腐化しているが、講義構成に沿った旬な話題があるとも限らないため、引き続きこの進め方なるべく新鮮な話題を扱えるようにする。

近年のグループ編成は、最初の数回の講義で牽引役を期待したい履修生を決めて、そこを中心に名簿を分割して構成している。名簿の並びに依存していることから、他の科目でのグループ編成と重なってしまうものと推察されるが、そうではない編成をするには、大学の協力も必要である。教室設備の使い方等と合わせて事前に大学と相談したい。

本年度は講義中に授業評価アンケートの回答への呼びかけを行った。その効果は定かでないものの引き続き呼びかけを行う。

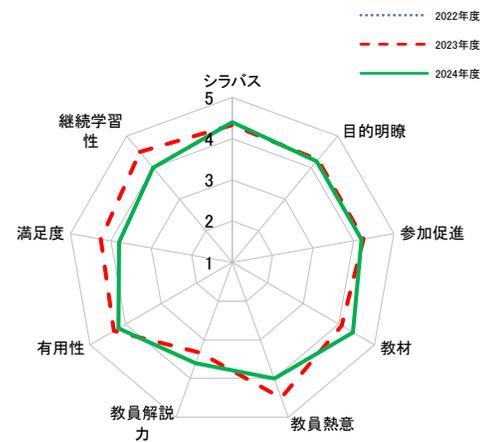
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：セキュアプログラミング特論

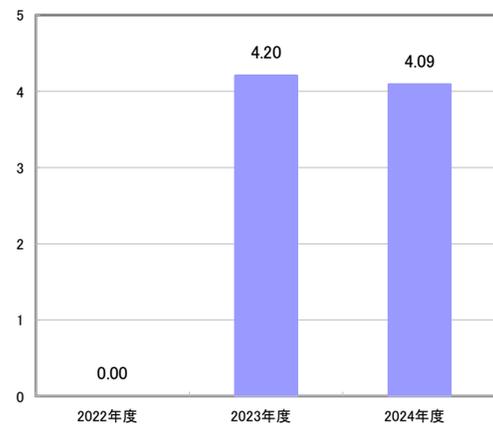
氏名：黄 緒平

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生から、C言語のセキュアなプログラミング手法及び演習の内容が具体的で仕事に適應できるため実用性を感じたようで、今後も継続していきたいと思います。また、授業スケジュールおよび講義内容を初回の授業で提示することで、シラバスの実施計画及びグループワークの内容を明確提示することによって、仕事しながら受講する学生にとってはよい対応だったようで今後も継続の予定です。更に、グループワークはお互い学ぶことでテーマも自由に決められるとのことで楽しかったとの声を頂きましたため、今後も継続予定です。また、演習時間をもっとふやしてほしいのと講義時間がオーバーするため定刻に収まるよう授業設計すべきとのご指摘を頂きました。今後はこれらの要素を踏まえて講義進行を改善していきたいと思います。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

時間オーバーについて、今後は内容の取舍選択を見直し、詳しく説明する知識要点と軽く触れる程度にとどまるものを念頭に入れ、時間に収まるように講義解説に工夫をしていきたいと思います。

また、演習時間を増やしてほしいとのご指摘ですが、講義時間と講義ボリュームが多いため、今現在では教員が事前にソースコードを配布して、講義中にコンパイル及び実行を行い、セキュアなプログラミング作法による改善前後の実行結果の違いをもって説明する形になりますが、学生の演習は余裕のある方のみ一緒にやってみましょうとのことになっています。今後は学生のご要望を確認しながら、時間が許す限り、ハンズオンを増やしていきたいと思います。

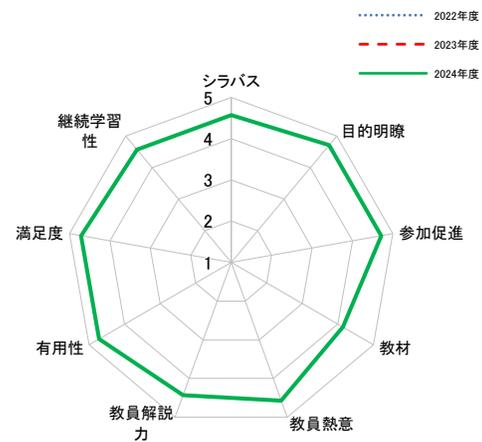
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データマネジメント特論

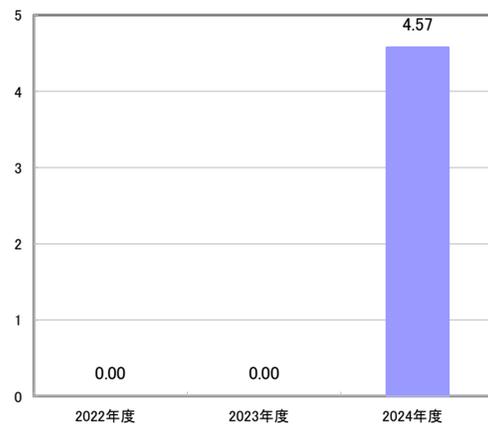
氏名： 浪岡 保男

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

- ・ 毎回、様々な業界を取り上げて、その業界の仕組みとこれに関わるデータについて説明し、グループワークで課題解決を掘り下げる形式の授業となっていることが学生にとって新鮮で、勉強になった。
- ・ 授業の進め方やレポートの内容などが理解しにくく、不安に思う学生がいた。
- ・ 事前準備をしてきた学生と、事前準備をしてこなかった学生とで理解や学びにおいて差が大きくなる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・ 今後も、業界やデータを厳選・更新して魅力的な講義内容とする。
- ・ 授業の進め方やレポート作成法について、例を多く取り入れるなどしてより丁寧な説明を行う。
- ・ 事前準備を奨励し、前年の例なども提示して取り扱う業界のトピックにより入っていきやすい工夫を行う。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

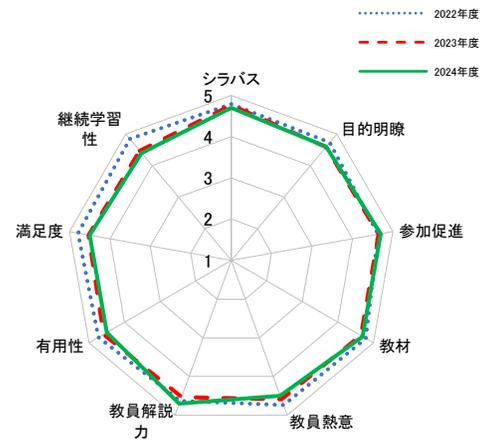
講義名： プロジェクトマネジメント特論3

氏名： 三好 きよみ

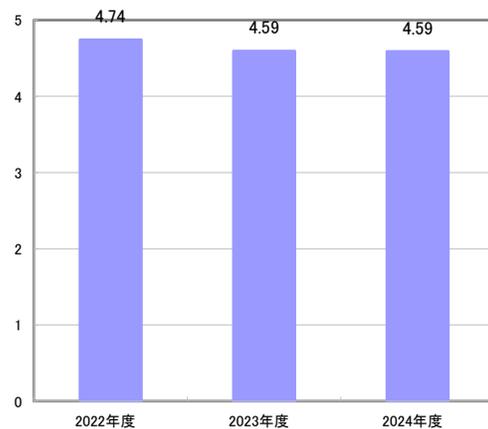
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

以下のようなコメントがあった。

- ・ 動画の回と演習の回のバランスがよく、動画で得た知識をすぐに演習に生かすことができた。
- ・ 安定していて、受ける私たちとしても学びやすい科目だと思っています。
- ・ 多いという人が居るのかわかりませんが個人的には、課題もちょうどいいと思っています。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

毎回の受講生レポート(気づき)を共有すること、反転学習方式(動画視聴+個人課題→講義+グループディスカッション)、プレゼンテーションの相互評価については、継続したい。
前年度までのコメントもあり、個人課題を予習の扱いとした結果、課題が多いと感じた受講者もいた様子である。ただし、予習として課題を行いそれを持ち寄って、次の授業でディスカッションを行うこととした結果、より深い内容のディスカッションができていたことが確認できた。そのため、個人課題を予習として課すことを今後も継続して予定である。

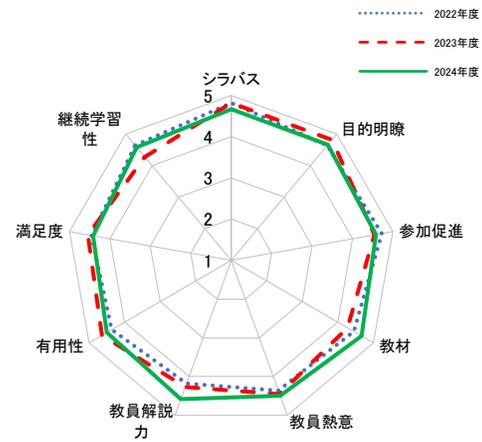
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： IoT開発特論

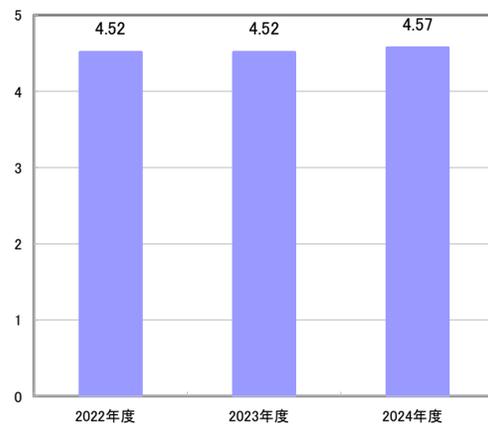
氏名： 飛田 博章

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

評価としては、「配布資料」、「シラバスと授業内容の相違」、「興味・関心」、「学生との対話」や、「指導の熱意」の項目で昨年度よりも高い評価を得られた。特に、「配布資料」は4.27から4.67で内容がほとんど変わっていないにもかかわらず高評価を得られた。一方で、「授業目的」が4.82から4.67と若干低くなった。コメントとしては、基盤やセンサーを実際に手を動かして操作する点には好意的なコメントがある一方で、演習の負荷やグループワークの負荷に関するコメントも見られた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

授業の内容を精査しながら、理解を高めるための工夫をしていきたい。特に、グループワークの進め方やフィードバックの方法など、受講者の様子を見ながら対応したいと考える。

■ 第4クォータ アクションプラン ■

4 創造技術コース科目

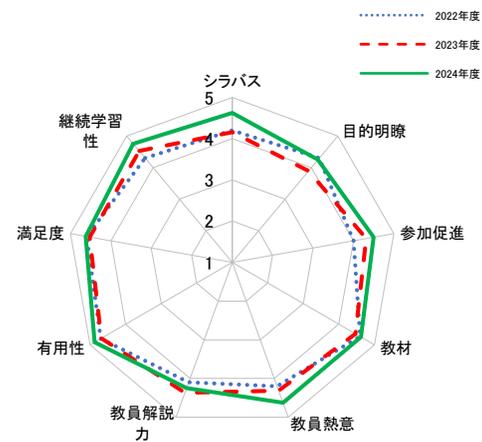
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： 価値デザイン特論

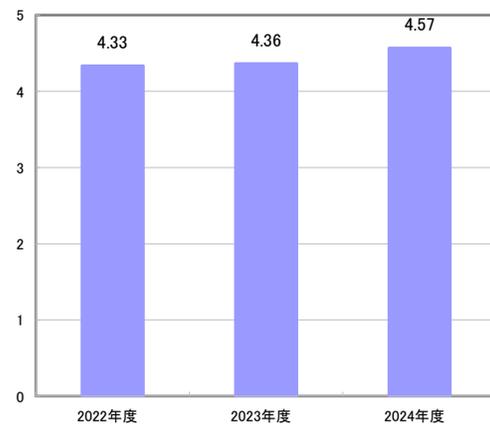
氏名： 蓮池 公威/松井 実

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

「学習した知識やスキルは、あなたの実務や将来の仕事に役に立つと思われましたか？」が4.875、「学習できた内容に満足しましたか？」が4.625、「この授業を受講したことで、この授業に関する内容に興味と関心を持ち、更に学習したいと思われましたか？」が4.750と、昨年に引き続き授業の内容については高く評価されていると捉えています。グループワークについて、「人数や構成もちょうど良く、和気藹々と楽しく進めることができました」「今までの実務や他の授業でもデザイン手法に関する紹介や重要性に関しては聞いてきたが、実際にグループワークで手を動かして経験してみることがほぼ無かったので貴重な経験になった」など、ポジティブなコメントが多く、グループワーク自体は、評価されていると捉えています。今年度はオンラインホワイトボードをGoogleのJamBoard終了に伴い、FigJamに変更しましたが、「便利だったため、他の講義でも様々なオンラインサービスを活用したらよいと思います」などの肯定的な意見がある一方、「多くのツールを使うのはよいのですが、もう少し事前に準備案内などのアナウンスがあってもよいと思いました」のように、ツールのログインや設定の段取りについての指摘があり、課題があると感じています。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

録画映像授業で理論面を解説し、並行するグループワークで、リサーチからの価値発見と提案を進めていくという進め方は、学生のコメントからも効果が高いと感じており、継続していきたいと思えます。

ブレイクアウトルームや、オンラインホワイトボードなどのツールの利用については、事前の説明や準備の効率化を図り、待ち時間が発生しないように工夫していきたいと思えます。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

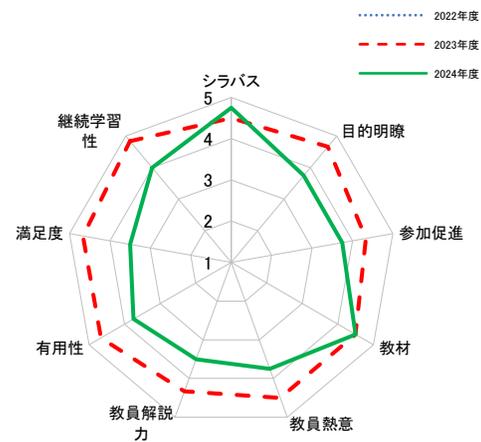
講義名： システムインテグレーション特論

氏名： 大久保 友幸/林 久志

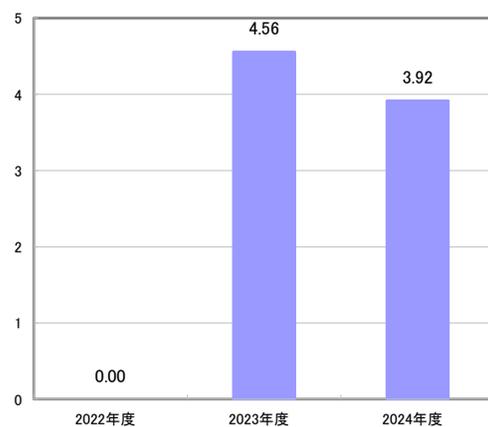
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

学生からは「技術の幅が広がった」「どの部分にどのような技術分野が必要か鳥瞰的に理解しやすかった」という肯定的な意見が寄せられ、授業全体を通してシステムについて体系的に学べる貴重な機会となった。また、学習ツールとしてGoogle Colabを活用した点についても「思っていたより、Google Colaboratoryを扱う授業があって、面白かった。学べてよかった」との評価があり、実践的なツールの習得にも役立ったようである。

一方で、「エラーになってしまい進むことができなかった」「授業時間内に質問することで他の受講者に迷惑になると思い質問できなかった」との意見もあった。授業内では質問を積極的に促していたものの、他の受講者を意識するあまり質問をためらう学生がいたことが課題として浮かび上がった。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・システム全体を俯瞰できる授業構成を維持しつつ、システムの事例について取捨選択をしていく。
- ・Google Colabなどの実践的ツールの活用をさらに充実させ、基本操作について重点的に指導する。
- ・プログラミング演習時にはエラー対応のための個別サポート時間を設け、支援体制を整える。
- ・質問しやすい環境づくりのため、オンラインフォームにより、授業外でも質問できる仕組みを構築する。
- ・遠隔でのプレゼンテーションに備え、画面共有などの操作練習時間を授業計画に組み込む。
- ・プレゼンテーション課題では時間管理スキルを向上させるため、事前にタイマーを活用した練習を促し、発表時間を守らせる。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

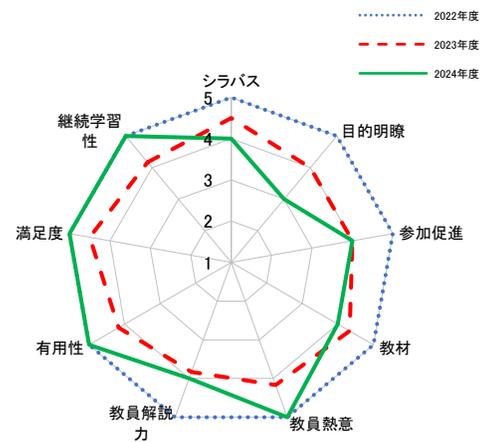
講義名： システムモデリング特論

氏名： 村越 英樹

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

評価の平均点は、4.33である。昨年度は、4.19であり、少々評価点が向上している。良い評価を受けている項目は、「指導の熱意」「将来の仕事に役に立つ」「満足度」「興味・関心」の5.00である。一方、悪い評価を受けているのは、「授業目的」の3.00である。前年度の同項目は、4.00なので、1ポイントの降下である。ただし、本年度の回答者数/対象者数は、1/4であるのに対し、昨年度は、6/10であった。

自由記述欄への記載は無い。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

本年度の回答者数は1名であり、過敏に対応するのはいかなるものかと考えてしまう。本年度悪い評価を受けた「授業目的」および昨年度悪い評価を受けた「解説のわかりやすさ」に注意しつつ、来年度の授業を実施したいと考える。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： チーム設計・試作特別演習

氏名： 二瓶 一裕

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

プロトタイプによるアジャイル開発は、デザインシンキングの基幹であるが、プロトタイプ作成時の、手による思考には、実際の工作作業が伴う。

この工程を、グループワークにおいて、作業量視点で、平等に行おうとすると、作業そのものよりも、作業分担の取り決めの方が、難しくなる。

一般社会でも、係わったメンバー全員が、均等に、同質の作業を分担するわけではなく、適材適所で、質の違う作業も含めて、全体最適になる様に、作業が分割される。

能力の個性が違うメンバーの作業を、量的視点で平等に分割すると、タレント各人の能力が、十分に生かされない。

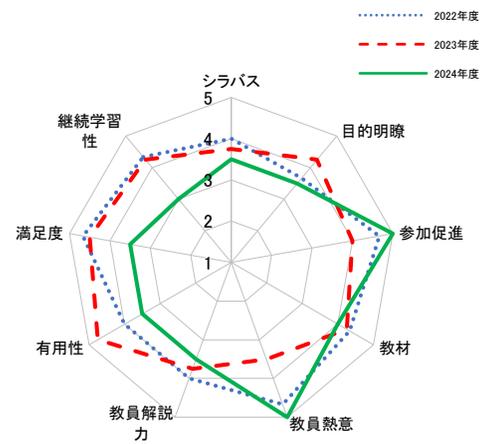
花王の元会長の、常盤氏の言葉が、チームワークの本質を突いているので記載する。

「企業は色々な部門の足し算ではなく、色々な部門の掛け算！どこかがゼロだと、結果は、ゼロに成る！」

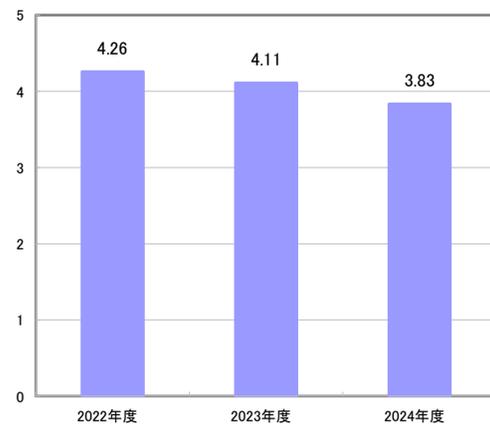
卑近な例だと、どんなに高性能なクルマもデザインが極端に悪いと売れないという意味。

産技大の大学院の学生が、将来、様々な分野でリーダーになる事を想定すると、グループワークにおける作業の平等性を、量的視点ではなく、結果の最適化を見据えた、質的視点で分割する為の能力が重要になる。

今後は、プロダクトマネージメントの能力開発と同時に、人的マネージメントの能力開発を実践する必要性を感じる。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

トップブランドの大学院である為、極端に少ない時間に、必要最低限の座学を盛り込み、代表的な課題解決型のワークショップを無理やり詰め込んだのも事実である。

更に、そのワークショップに、人的マネージメントの指導をする時間がないまま、グループワークの要素も盛り込んだ為、表面的な平等や公平といった概念が独り歩きし、タレントの個性が考慮されないまま作業に入ってしまう、連帯責任の様な評価に繋がったことは否めない。

講義の時間的に、大学院の教養としての知識補充、代表的なアジャイル開発の実技体験、グループワークという人的マネージメントの能力開発演習、これらを全て盛り込むのは不可能である。

講義の質は落とせない為、講義の時間が増やせない場合は、「グループワークという人的マネージメントの能力開発演習」の項目を講義内容から外し、全て自己責任の、個人ワークに切り替え、連帯責任の様な評価方法を改める。

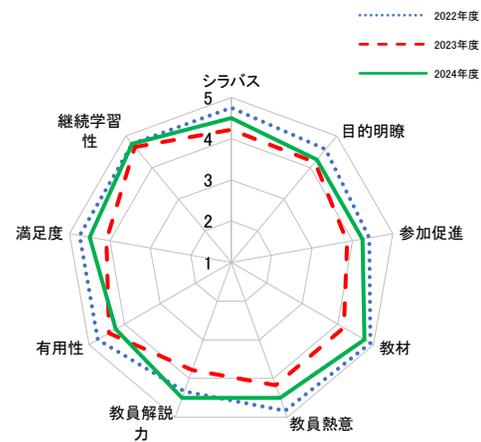
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名： データサイエンス特別演習

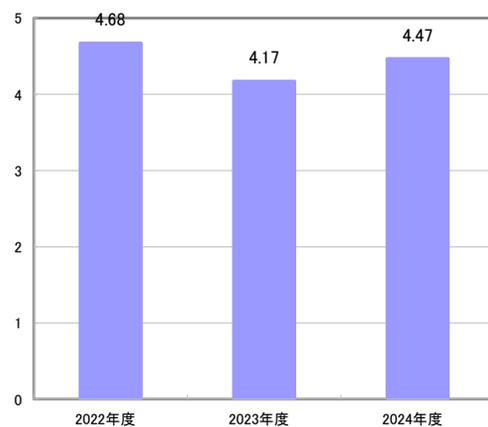
氏名： 浅野 浩美/小畑 崇弘/宮津 和弘/林 久志

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

実務経験のある教員が講義・演習を実施することから、学生も実務においてどのような利用シーンがあるのか、そしてどのようなベネフィットが得られるのかを期待していると思われる。しかしながら、履修学生のバックグラウンドも多様なため、特定分野に対する応用にフォーカスすることもできない。そのため、あまり専門的になり過ぎず、ある程度汎用かつ誰でも想像できるような事例を取り上げるのが良いと考える。そのためにも、データ分析の各論に入る前に、前提となる理論や背景についての知識を講義で周知する必要があるが重要である。また、R、Python、KHCoderなどの分析ツールの全てに精通しているとは限らないため、本講義・演習を通してこれらツールが適切に扱えるようにあることも期待されている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

モチベーションと有用性に関して、学生の期待に応えるために以下の2点について次年度では特に意識して講義・演習を行いたい。まず、モチベーションについては、データ分析演習の背景となる市場や消費者の状況を詳しく説明するとともに、データ分析演習がもたらす普遍的メリットを丁寧に説明することで、本講義・演習に対するモチベーションを向上させる。次に、有用性については、R、Python、KHCoderなどの分析ツールを自分のスキルとして身につくように詳細な説明と演習サンプルを充実させるように工夫する。

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

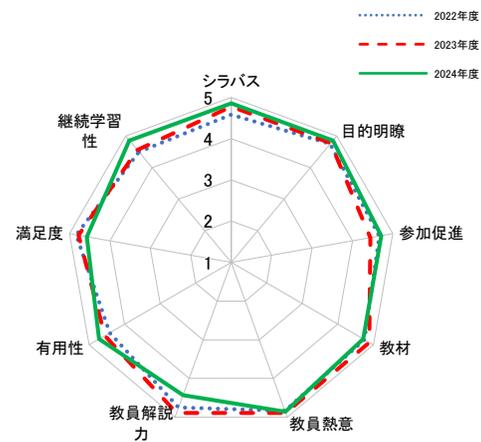
講義名： 品質工学特論

氏名： 越水 重臣

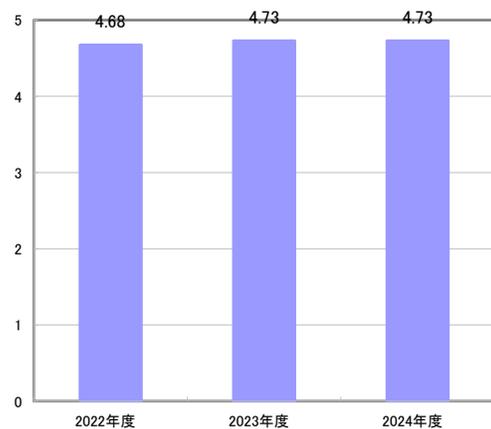
1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

授業アンケートの評点（平均値）は、前年度と同じく4.73であった。授業の流れが、理論解説⇒事例紹介⇒事例作成⇒事例発表となっているので、内容の理解が深まり、それが高評価につながったものと考えている。特に、受講者に対し事例を作成する課題を与え、それを講義内で発表し、ディスカッションという授業スタイルは、受講者の満足度向上に寄与しているものと考えている。

また、品質工学特論で教えている内容は、企業のエンジニアにとって実践的なものである。自由回答記述によれば、受講者の中には早速に実務に応用してくれている学生もいるようで大変に喜ばしく思っている。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

品質工学特論では、リアルタイムのハイフレックス授業と録画ビデオによるオンデマンド授業を組み合わせ、授業を進行している。特に、知識の伝達をメインとする授業回はビデオによるオンデマンド授業にしている。しかし、今回の授業では、ハイフレックス授業においても説明による知識伝達が主となるケースがあった。そのことに対して、受講生から「せっかくの参加型のハイフレックス授業なので受動的ではなく能動的に履修できるようにしてほしい」との要望があった。こちらについては次年度向けに、教材の見直しを図りたい。また、授業内の発表会において、個人による発表時間のばらつきがあり、これを改善してほしいとの声もあった。次年度は発表時間の管理をきっちりと行っていきたい。

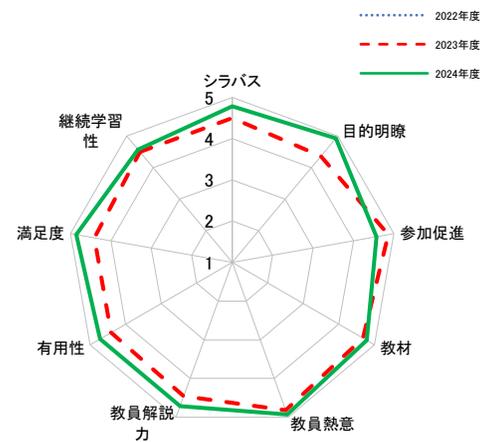
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：ヘルスケアデザイン特論

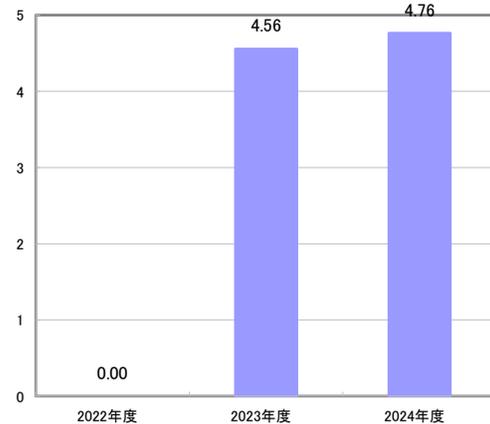
氏名：田部井 賢一

1 学生の評価から重要と思われる点（右のグラフや、その他コメントから）

今回の講義に対する学生の評価では、実習や課題を通じた学びの深化を高く評価する声が多く見られました。特に講義内での短時間ワークやAI・検索サイトの活用により、情報収集や分析、プレゼン資料作成の手法など幅広い知見を得られた点が好評でした。一方で、時間配分がタイトなため、後のフォローアップに負担を感じる学生もおり、実習時間の確保や学習負荷のバランスに留意が必要という意見がありました。また、参考図書への物理的負担やレポートへの簡単な講評を望む声、さらには遠隔授業を活かした相互参照の仕組みを評価する声など、多様な学習スタイルに合わせた柔軟な対応への期待がうかがえます。これらの点を踏まえ、講義全体の構成・運営や学習リソースの活用方法について、さらなる工夫が求められているといえます。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

まずは課題の負担を適切に調整し、講義時間内の演習を増やすことで、受講者がその場で理解を深められるよう工夫します。また、参考図書を電子化または要点を抜粋した資料をオンラインで共有するなど、物理的負担を軽減しつつ学習機会を拡張します。さらに、レポート課題には簡易的な講評を付し、学習意欲を高めるとともに相互学習を促進する仕組みを継続的に検討し、遠隔授業環境でも豊かな学びが得られるよう改善を図ります。加えて、課題負荷については事前の学習計画と個別フォローの充実を図るほか、適宜フィードバックの場を設けることで、受講者自身が進捗を把握しやすい仕組みを整備します。

2024年度 後期
コースごとのアクションプラン (PBL)

- 1 事業設計工学コース科目
- 2 情報アーキテクチャコース科目
- 3 創造技術コース科目

「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：事業設計工学特別演習2

氏名：コース担当教員

1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

【ポジティブな意見】

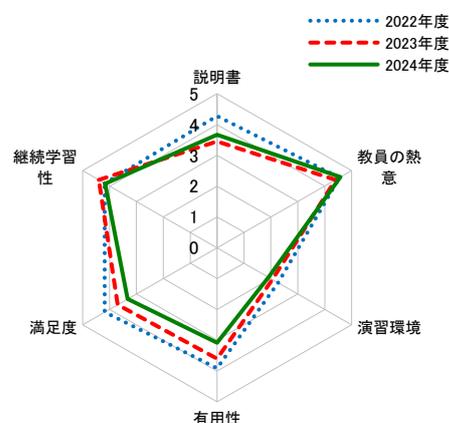
- ・ 個別指導を受けて、学会報告及びその研究を通してケーススタディ対象の担当行政と信頼関係を構築し、論文作成の協力を得ることが出来た。
- ・ 要所所での先生による問いかけ、問題提議により、良い意味で方向性が定まった。
- ・ 自分たちが取り組んでいるものを実際にみて確認したのはテーマを進める上で良かった。
- ・ 興味のない部分についての話も聞けて、興味を持つことができた。また自主性に任せてもらっていた印象が強いのので、自発的に活動できた。

良かった点についてはグループをいくつか分けてやらせてくれた点だと思います。

- ・ 外部評価の先生からも指導をしていただいたことで通常のPTでの視点では得られない分野の解答もあった。

【ネガティブな意見】

- ・ PBL受講者の満足度調査をされているのであれば、不満足の場合、本人の希望で再受講できる制度があったらよいと思う。
- ・ 当該PBLではなく、PBL制度そのものとして、最終報告を個人で仕上げる仕組みにした方が良い。
- ・ コアタイムの前後にミーティングに利用できるスペースが欲しい。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン(良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策)

多くの学生からの評価をもとに総合的に改善の活動を進めていく。特に、施設の利用について学生のみで使えない点や、活動費についての意見があったため、その点を考慮して改善を進めていく。

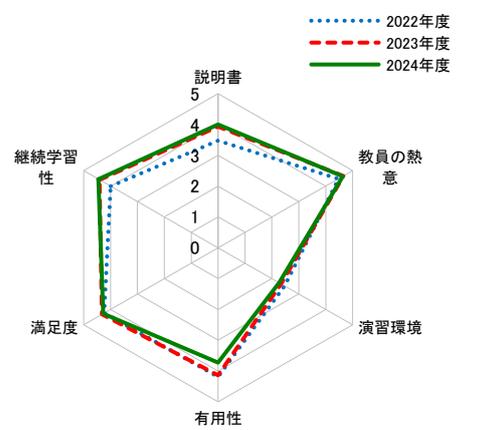
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：情報システム学特別演習2

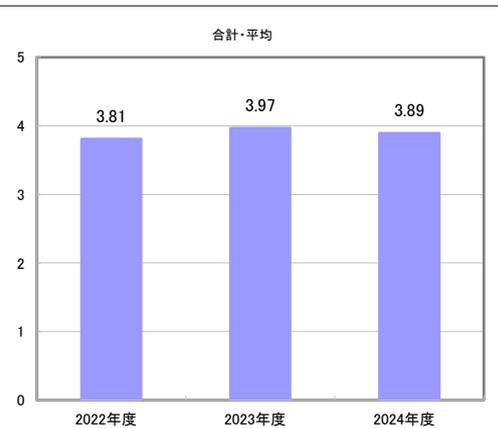
氏名：コース担当教員

1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

学生のコメントでは、教員からのフィードバックが学びに直結している点や、学生の自主性を尊重して活動を支援してくれる点に対して、好意的な評価が多く見られた。一方で、チーム内では業務の忙しさやPBLへの取り組み姿勢に差があるため、タスクへの貢献度にばらつきが生じる点が課題として挙げられた。また、副担当教員の役割や仕組みについて、もう少し説明が必要との意見もあった。遠隔会議ツールに関しては、Google Meetの録画・文字起こしなど多様な機能が十分に活用されていないことから、事前に機能や操作方法を共有する必要性が指摘された。さらに、オフラインとオンラインを組み合わせさせたPTに対しては特に好意的な評価が寄せられており、学習効果の高まりがうかがえた。アンケート結果では、「プロジェクト説明書」、「指導の熱意」や「興味関心」に関して昨年度より高い評価が得られた一方で、「遠隔参加の適性」に関する項目はやや低下していた。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン(良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策)

各PTには独自の特徴があり、特徴を生かした進め方に大きな問題は見られていない。ただし、自主性を尊重したPTや、オンラインとオフラインを組み合わせさせたPTで特に好意的な評価が得られているため、今後はその長所を活かしつつ学生満足度を高めていくことが望ましい。また、副担当教員の役割やGoogle Meetの機能説明については、各PTで事前周知を徹底することで、学生の理解と参加意欲をさらに高められると考える。

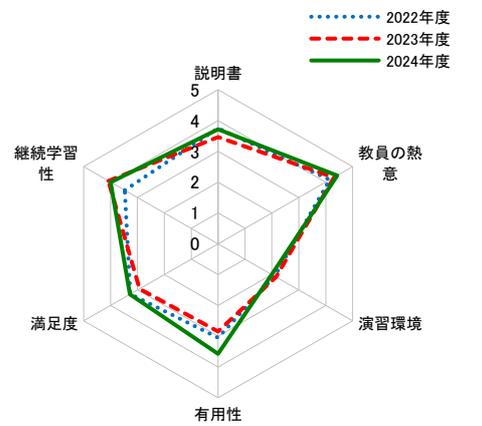
「学生による授業評価」調査に対するアクションプラン

講義名：イノベーションデザイン特別演習

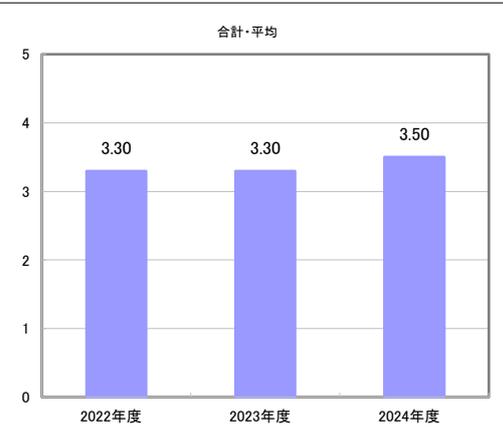
氏名：コース担当教員

1 学生の評価から重要と思われる点(右のグラフや、その他コメントから)

学生の意見からは、学びや経験の質に対して高い満足感が得られている一方で、メンバー間の活動意欲や参加姿勢の差がチーム運営上の大きな課題として浮き彫りになった。社会人学生として限られた時間を投じている立場からの強い問題意識が感じられる。一方で、「行政や外部組織との連携」「社会に出る前のチーム活動経験」など、実社会との接点を持った学びの機会には高い評価が寄せられている。また、「対面と遠隔のハイブリッド運営」「他PTとの交流」など、コミュニケーションや協働の在り方に関しても多様な示唆が得られた。総じて、学生は“自主的な学びと公平性の担保”を重視しており、活動の自由度と規律の両立が今後の課題である。



評価項目別の分布



評価平均値の年度推移

2 今後のアクションプラン(良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策)

意欲や活動量にばらつきが出ないように、今後は以下を検討していきたい。
初期段階での参加姿勢の明確化と活動基準の可視化を行う。意欲ある学生が不公平感を抱かないよう、評価面でも個々の貢献度を適切に反映させる。
一方で、好意的に評価された実践的・外部連携型プロジェクトやハイブリッド運営は今後も推進し、社会人学生の多様な学び方を支援する。さらに、定期的な対面交流日や他PTとの意見交換の場を設け、相互刺激と一体感の醸成を図る。

[執筆]

東京都立産業技術大学院大学（2025年3月現在）

橋本 洋志	東京都立産業技術大学院大学学長
吉田 敏	東京都立産業技術大学院大学産業技術研究科長
松尾 徳朗	東京都立産業技術大学院大学産業技術専攻長
板倉 宏昭	東京都立産業技術大学院大学教授
内山 純	東京都立産業技術大学院大学教授
追川 修一	東京都立産業技術大学院大学教授
奥原 雅之	東京都立産業技術大学院大学教授
越水 重臣	東京都立産業技術大学院大学教授
小山 裕司	東京都立産業技術大学院大学教授
高嶋 晋治	東京都立産業技術大学院大学教授
中鉢 欣秀	東京都立産業技術大学院大学教授
飛田 博章	東京都立産業技術大学院大学教授
松井 実	東京都立産業技術大学院大学教授
前田 充浩	東京都立産業技術大学院大学教授
浪岡 保男	東京都立産業技術大学院大学教授
林 久志	東京都立産業技術大学院大学教授
細田 貴明	東京都立産業技術大学院大学教授
前田 充浩	東京都立産業技術大学院大学教授
三好 きよみ	東京都立産業技術大学院大学教授
三好 祐輔	東京都立産業技術大学院大学教授
村越 英樹	東京都立産業技術大学院大学教授
田部井 賢一	東京都立産業技術大学院大学准教授
五十嵐 俊治	東京都立産業技術大学院大学助教
河西 大介	東京都立産業技術大学院大学助教
浅野 浩美	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
稲垣 実	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
黄 緒平	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
大久保 友幸	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
小畑 崇弘	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
上條 英樹	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
亀井 省吾	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
川名 周	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
上林 昭	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
小酒井 正和	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
二瓶 一裕	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
蓮池 公威	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
真鍋 敬士	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
宮津 和弘	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
村上 和	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
茂木 龍太	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
山崎 泰宏	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師
六川 浩明	東京都立産業技術大学院大学非常勤講師

東京都公立大学法人

東京都立産業技術大学院大学

AIIT FD レポート第 38 号 2026 年 3 月

発行：東京都立産業技術大学院大学 FD 委員会

〒140-0011 東京都品川区東大井 1-10-40

<https://aiit.ac.jp/>

