

Benesse大学シンポジウム2013

学生が成長する 教学改革

—実現までのプロセス、
その成果と課題—

2013年夏、東京と大阪で、ベネッセコーポレーションによる、教学改革をテーマとしたシンポジウムが開かれた。ベネッセの調査データを基に教学改革の状況、学生の実態を紹介。学生の成長を目的とした教学改革に教員と職員が協同して取り組む大学から、教学改革のプロセス、その成果と今後の課題を伝えていただいた。それらの内容を報告する。



東京会場



大阪会場

第一部 調査報告

「学生の成長とこれからの教学改革の在り方」

—ベネッセ調査データに見る、教学改革の実態と大学生の成長実感—

ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室 主席研究員 山下仁司

◎教学改革実践報告

東京
会場

明星大学 大学改革の一環としての全学共通初年次教育「自立と体験1」

青山学院大学経営学部 学生リーダーの育成と1年生対象アクティブラーニングの必修科目化

大阪
会場

明星大学 大学改革の一環としての全学共通初年次教育「自立と体験1」

近畿大学 総合大学における教養教育改革の一環としての「基礎ゼミとマイキャンパスプラン」

佛教大学 データを活用した教学改善の仕掛けと発想

第二部 パネルディスカッション

「教学改革をスピーディーに実現するために」

◎パネリスト

東京
会場

明星大学 学長補佐 **菊地滋夫**、明星大学 明星教育センター 事務室課長 **御厨まり子**、

青山学院大学 副学長 **平澤典男**、青山学院大学 経営学部長 **田中正郎**、

青山学院大学 相模原事務部 学術情報課 課長 **高田成実**、ベネッセ教育総合研究所 主席研究員 **山下仁司**

大阪
会場

明星大学 学長補佐 **菊地滋夫**、近畿大学 副学長 **増田大三**、佛教大学 教育推進機構長 **岡崎祐司**、

ベネッセ教育総合研究所 主席研究員 **山下仁司**

学生の成長と これからの教学改革の在り方

シンポジウムでは三つの調査データが示されたが、ここではその一つを詳しく紹介する。^{*1} ベネッセコーポレーション『大学生基礎力』シリーズ^{*2}は、大学生の成長実感についても確認できる。これを分析し、汎用的能力の育成と大学生の成長実感の関係について考察する。

ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室 主席研究員 **山下仁司**

やました・ひとし◎1960年生まれ。大阪大学文学部卒業。進研模試副編集長、ニューライフゼミ英語教材編集長、国際教育事業部部長、英語テストGTEC開発統括マネージャー、ベルリッツ・ジャパン取締役などを経て、2006年から現職。



学生が主体的な学びに転換できているか可視化が重要

ベネッセ教育総合研究所『高校生の大学選択の基本要因に関する調査』の結果によると、高校生の8割は大学に入りさえすれば、大学が社会人としての力を付けてくれると考えています。そうした受動的な意識が強まっているなか、日本高等教育開発協会とベネッセ教育総合研究所の共同調査（P. 6～11参照）でも、大学は学生の主体的な学びを促す教育に組織的に取り組んでいるのに、成果が得られたという実感が薄いことが最大の課題となっています。

そうした今、大学に必要なのは、学生が主体的な学びに転換できているかを可視化しながら教学改革を進めて改善できるようなPDCAを回す

ことではないでしょうか。そこで、ベネッセコーポレーション『大学生基礎力』シリーズにおいて、2011年度に1年生だった学生で2013年度の3年生まで継続して受検した3,606人のパネルデータに基づき、大学生の成長実感を検証しました。ここでは、社会人基礎力の中でも認知的能力、対人関係能力として重要な「問題解決力」（以下「問題」）「チームワーク・リーダーシップ」（以下「チーム」）に注目して分析します。

初年次での学びが その後の学びを左右する

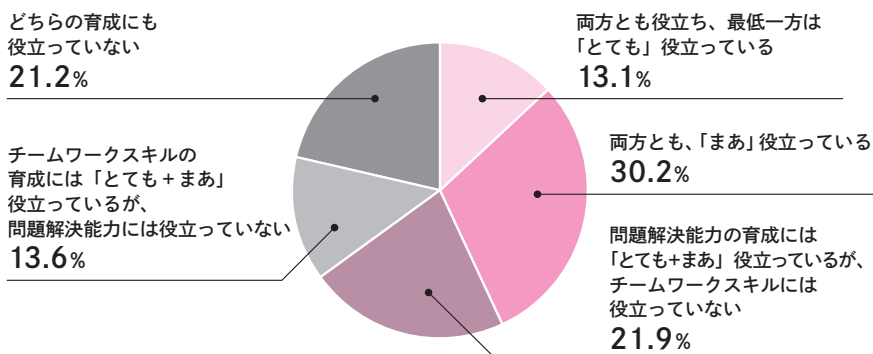
まず、初年次の授業が「問題」「チーム」の能力育成に共に役に立った（最低一方はととも）と回答した学生の割合は、このパネルデータの中では

約13%でした（図1）。

この初年次に「問題」「チーム」の能力育成に授業が役に立った実感があるかどうかは、その後の学生の学習・生活に大きく影響するようです。例えば、誌面では紹介しきれませんが、初年次に「問題」「チーム」ともに役に立ったと回答した学生は、2年生でも「問題」「チーム」ともに授業で育成することが役に立ったという回答が約55%と高かったのに対し、初年次に「どちらも役に立たない」と回答した学生は、約40%が2年生でも「どちらも役に立たない」と回答しています。

図2は、3年生に聞いた大学への満足度を示す指標としての「自分の学部・学科を後輩に勧めたいか」という質問を、初年次の「問題」「チーム」能力育成実感別にして、回答割合を比較したものです。これを見ると、初年次に「問題」「チーム」ともに役に立ったと回答している学生は、後輩に「とても勧めたい」割合がほかの倍以上になっていることが分かります。初年次に「問題」「チーム」といった汎用的能力を身に付けさせるような教育は、大学への満足度に大きく影響することが見て取れます。

図1 初年次の授業は、問題解決力、チームワーク・リーダーシップの向上に役立つか



*1 データは、ベネッセコーポレーション『大学生基礎力』シリーズ・パネルデータ、ベネッセ教育総合研究所「高校生の大学選択の基本要因に関する調査」（2013）、日本高等教育開発協会・ベネッセ教育総合研究所共同調査「大学生の主体的な学習を促すカリキュラムに関する調査」（2013）による。二つめは次号「冬号」（12月発刊予定）で紹介予定で、三つめは今号P. 6～11で紹介している。

学生の主体的な学びの 転換にはどう効いたのか

それでは、初年次の汎用的能力の育成は、主体性や自ら課題を発見し、それを解決するような学びの姿勢にどのように影響しているのでしょうか。

図3は、3年生に聞いた主体性に関連する項目である、「積極的に参加する姿勢が身に付いた」かどうかを、図2と同様に初年次の「問題」「チーム」能力育成実感別に割合で示したものです。これによると、明らかに初年次で「問題」「チーム」両方とも役立ち実感のある学生が、積極性を身に付けた実感が多いことがわかります。この他にも、図には示していませんが「人前に出るのが苦にならなくなった」といった質問項目でも大きく差がついています。

一方、図4では、自ら課題を発見し解決する、大学での主体的な学びの姿勢が身に付いたかどうかを聞く項目として、「自分で考えることの面白さを知った」という質問への回答を同じように分類しています。こちらでは、初年次での汎用的能力の育成実感に強い相関はなく、全てのカテゴリで比較的高い肯定的な回答を示しています。このデータからは、現在の初年次教育での汎用的能力の育成は、大学での主体的な学びの姿勢の形成に多少の影響は与えていても十分な効果が発揮できていない可能性を示唆しているといえるでしょう。

学生の成長感を測定し続ける ことで常に教育の改善を

以上見てきたように、初年次から「問題解決力」や「チームワーク・リーダーシップ」を身に付けられるよう

図2 自分の学部・学科を後輩に勧めたいか／初年次の汎用的能力育成の役立ち度別

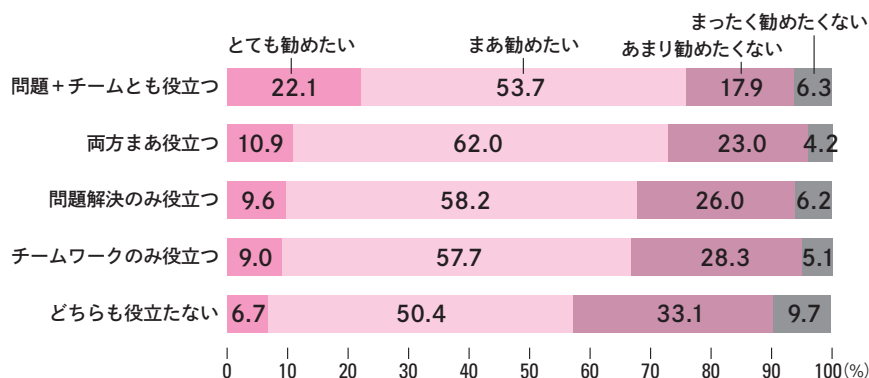


図3 積極的に参加する姿勢が身に付いた／初年次の汎用的能力育成の役立ち度別

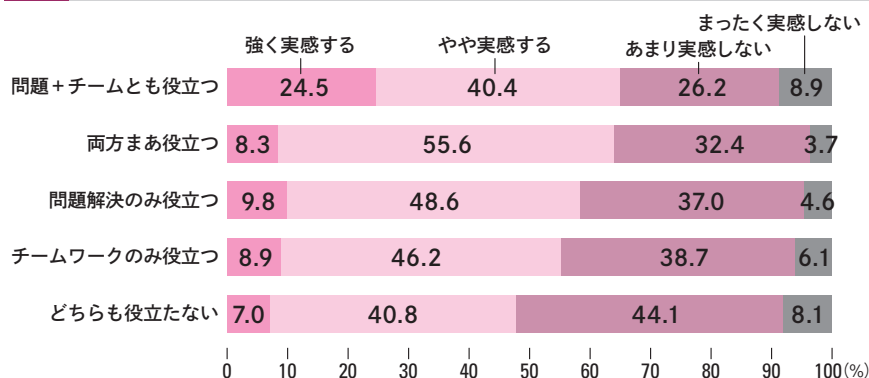


図4 自分で考えることの面白さを知った／初年次の汎用的能力育成の役立ち度別

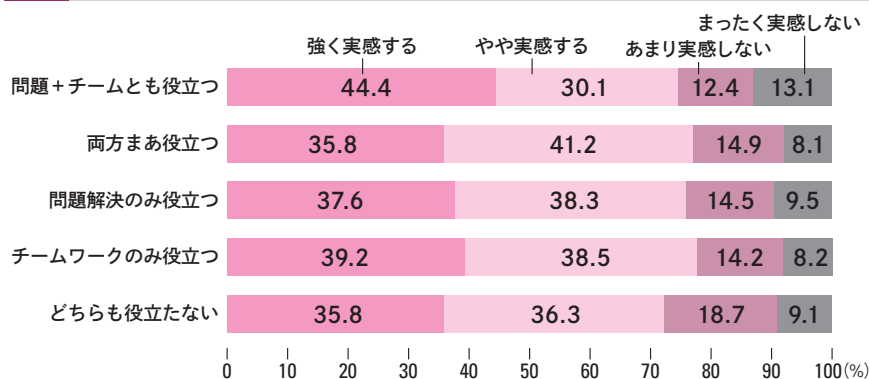


図1～4出典／ベネッセコーポレーション『大学生基礎力調査』シリーズ・パネルデータより作成

な授業を実践することは、その後の大学に対する満足感、積極性などの成長感に与える影響が大きいことがわかりました。

一方で、主体的な学びの姿勢の形成という面ではまだ改善の必要があることもわかりました。アクティブラーニングを形だけ導入しても、本当に学生が探究的な学びの面白さを

知って主体的になれるとは限りません。PBLやディスカッションが、本当に探究的な学びを身に付けることに役立っているかどうかを、学生の成長感や効力感を測定しながらデータを使って常に点検し、改善を繰り返していくことが必要であると考えます。

*2 大学1～3年生の4～5月に行う、学生の知的能力、キャリアレディネスや進路適性、意識調査などを組み合わせたアセスメント商品。1年生対象「大学生基礎力調査Ⅰ」、2年生対象「大学生基礎力調査Ⅱ」、3年生対象「キャリアアプローチ」となっている。

明星大学 東京会場 大阪会場

大学改革の一環としての 全学共通初年次教育「自立と体験1」

明星大学は、2010年度に初年次教育の一環として「自立と体験1」を開講させた。授業の一つではあるが、導入の経緯、授業の運営や内容は、明星大学を大きく変えたものだと話す。

明星大学 学長補佐 菊地滋夫

きくち・しげお ○東京都立大学大学院社会科学部研究科博士課程単位取得退学。専門は社会人類学。明星大学人文学部助教授などを経て、2008年から現職。



新しい科目開講に向け 教員と職員が協働で準備

明星大学は、大学で学ぶ目的が希薄な学生が目立ってきたことを受けて、2010年度に全学共通初年次教育科目「自立と体験1」を開講しました。目標は「明星大学に学ぶ学生としての自分を理解し、各自の理想や目的を明確にすること」で、1年生前期、全学の必修科目です。1クラス約30人、学部学科横断クラスとしました。全68クラスのうち45クラスは専任教員が担当し、残りはこの科目の運営の拠点である明星教育センター（図）の特任教員が担当しています。

科目の検討は、2008年度に学長の諮問委員会で始めました。学部学科横断クラス、グループワーク中心など授業概要を立案し、全学に提案。新しい授業形態になかなか納得が得られず、委員会の中心メンバーが全ての教授会に出向いて説明しましたが、その際には事務局の委員とともに説得のための情報収集、資料作成を行いました。議論の過程では学部学科を越えた対話が繰り返され、学内に改革の機運が広まることになりました。

開講決定後は、委員会の教職員が協働し、教案や教材の作成などの準備を進めました。

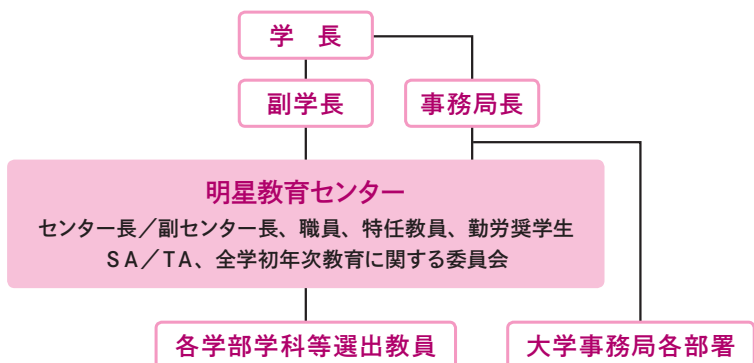
職員への取材などにより キャリア教育の側面も

授業は全15回。「人と関わる」「人と関わる・学びのスタートを切る」「大学生活を見通す」の3節で構成し、他学部学科生との交流、学長による自校教育、部活動やボランティアで活躍する上級生とのふれあい、卒業生のメッセージなどにより、4年間の学生生活に思いを巡らせ、目標を描けるようにしています。職員に取材をする活動もあり、全部署が協力してくれています。大学を知ると同時に、社会人の先輩としての話はキャリア教育の側面もあります。

「自分の意見を筋道立てて話すことができる」などの項目で学生が自信を深めている様子が数値で確認されたほか、全体として学生が明るく元気になり、開講2年目の時点でインターンシップ参加者は倍増。退学を考えたことのある学生は4割から3割に減りました。今後は初年次教育、キャリア教育のさらなる体系化を目指し、教職協働を進めていきます。

図 明星教育センターの役割

教案やポートフォリオの作成を円滑かつ効果的に進める明星教育センター



*同大学の発表資料を基に編集部で作成

パネルディスカッションでの 教学改革実践 Q&A

Q. 明星教育センターは「自立と体験1」でどのような役割を担ったのですか。

A. 「自立と体験1」の開講と同時に明星教育センターが開設されました。委員会が行った準備を引き継ぎ、センター立ち上げと同時に迎える特任教員との目線あわせ、担当教員の授業サポートが役割と考え、運用面を整えました。教案をもとにSAの研修を行い、担当教員の問い合わせなど、68クラスの授業を円滑に運営する仕組みをつくりました。

明星大学 明星教育センター 事務室課長 御厨まり子



青山学院大学経営学部 東京会場

学生リーダーの育成と1年生対象アクティブラーニングの必修科目化

青山学院大学経営学部は、2013年度に教育課程の再配置が行われたことを機に、カリキュラム改革を行った。その柱の一つがアクティブラーニング科目の必修化だ。



青山学院大学 経営学部長 **田中正郎**

たなか・まさお◎甲南大学社会科学部研究科経営学専攻博士後期課程単位取得退学。青山学院大学経営学部専任講師などを経て、2009年度から現職。

選択科目としての授業試行時に職員と運用面の課題を解決

経営学部では2013年度、二つに分かれていたキャンパスが青山キャンパス一つになりました。それを生かしたカリキュラムにし、経営学部らしさを継承する仕組みをつくるのが、今回の改革の目的です。

一つめの柱は、マーケティング学科の専門科目「マーケティング・ベーシックスⅠ」の必修化です。1年生前期の科目で、1クラス40人を8グループにし、企業の担当者から出された課題の解決策をグループで考え、プレゼンテーションを行います。

試験はなく、評価はグループへの貢献度、提出物、最終提案の企画内容と発表などをもとに行います。必修化となると、同じ科目を複数の教員が担当することになるため、それらの評価をいかに公平に行うかが問題になりました。その解決策として浮上したのが、授業支援システムの活用です。

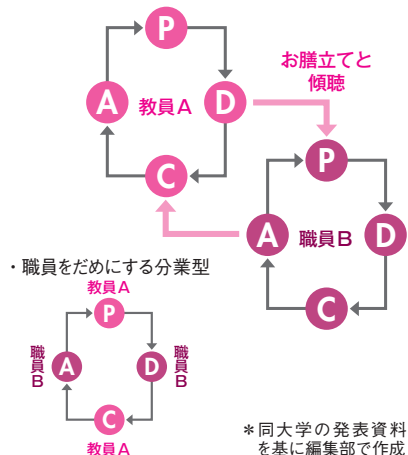
この科目は2011年度から試験的に選択科目として開講していたため、授業支援システムの担当部署である学術情報課にも授業運営に加わってもらい、授業運営や評価を行いながら、具体的な課題解決策を一つずつ模索していきました(図)。その結果、

評価だけでなく、出欠の管理、資料の提示、レポートの課題提示・回収などもコンピュータで行えるようになり、教員の負荷を大幅に減らすことが出来ました。

学生組織を立ち上げ 学部の行事を企画・運営

二つめの柱は、学生リーダーの育成です。学部の準公認団体として「SBSL*1」を立ち上げました。1学年の約2割にあたる100人ほどが参加。新入生の行事「フレンドシップミーティング」の企画・運営、オープンキャンパスでの独自企画、学食の新メニューの開発など、学部の魅力を高め、学生生活をよりよくするための活動をしています。こうした活動は今までもありましたが、組織化して、先輩から後輩に経営学部としての特色を受け継ぐ仕組みを整えました。また、活動を自分たちの手で運営することによって、自分では気付いていないリーダーシップが発揮され、自分に誇りと自信を持つようになることも期待しています。

図 職員を生かす連鎖型PDCA



パネルディスカッションでの教学改革実践 Q&A

Q. 大規模大学での改革では何が大切だと思われますか。
A. 大学の規模にかかわらず、全学で展開する意味、目的は何かを、改革を始める前にしっかり確認することが肝要かと思えます。全学共通で不足している点、全学共通で伸ばしたい点を抽出して、合意形成が出来るならば、そこを出発点として建設的な話し合いが出来ると考えます。



青山学院大学 副学長 平澤典男

Q. 「マーケティング・ベーシックスⅠ」の立ち上げに職員はどのような役割を担ったのですか。
A. 当初は、使用する教室が最新のICTが整備された特別教室で、その準備や授業中の操作を手伝いました。そこで学生の生き生きとした姿を見て、この授業の可能性を感じ、授業支援システム導入にかかわる作業も担いました。



青山学院大学 相模原事務部 学術情報課 課長 高田成実

*1 School of Business Student Leaders

近畿大学 大阪会場

総合大学における教養教育改革の一環としての「基礎ゼミとマイキャンパスプラン」

教職員が連携する組織が中心となり、教養教育改革を進める近畿大学。1年生の「基礎ゼミ」、学生が毎年目標を記入する「マイキャンパスプランシート」など、新たな教育が実現している。



近畿大学 副学長 増田大三

ますだ・だいぞう◎関西学院大学大学院商学研究科修士課程修了。ニューヨーク大学大学院経営管理学部修士課程卒業（MBA）。近畿大学教養部助教授などを経て、2012年から現職。

教員と職員が名を連ねる委員会で議論を重ねる

近畿大学の教養教育改革の中心となる組織は、各学部の代表者、各部署の代表者から成る「全学共通教育機構」(図)です。本学は13の学部がある総合大学です。これだけの学部が足並みをそろえ、改革を効率的に進めるためには、事務を担当する職員の意見を反映させる必要があると考え、教員と職員が委員となり、議論を重ねています。

改革の柱は二つあります。一つめは、2004年度から全学部の1年生で必修としている共通教養科目「基

礎ゼミ」です。本学の専任教員が全員受け持ち、図書館の利用法やプレゼンテーションの方法など、大学で学ぶための基礎を身に付けさせます。開講にあたっては、教員が教養科目を担当することに負担感を感じるのではないかと危惧されましたが、そうした声は聞かれませんでした。全学共通教育機構と各学部で2年間にわたって話し合いを重ねたことで、合意を得られたのだと考えています。

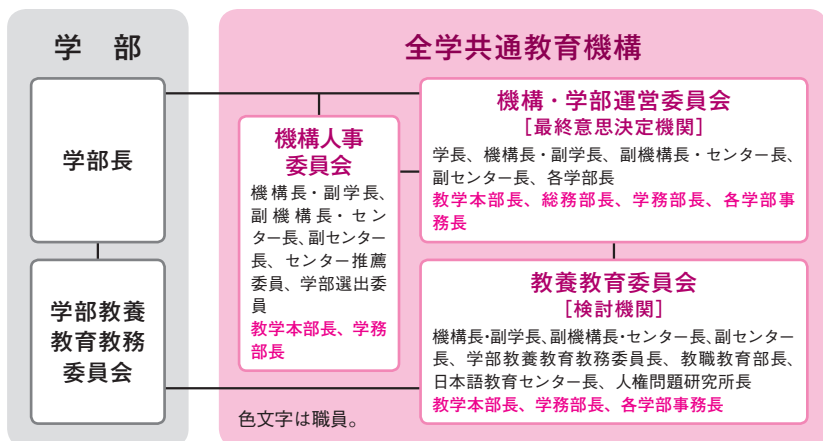
教員がこまめに声をかけ学生の将来への夢を育む

改革の二つめの柱は、2009年度に

始めた「マイキャンパスプランシート」です。1年生の4月に「基礎ゼミ」で学生全員に配布し、各セメスターの成長目標や学習などの計画を書かせます。特に、多様な入試制度で入学した1年生には目的意識を持って学習に向かわせるために、半年ごとに「基礎ゼミ」の担当教員がシートを見ながら学生と個別面談を行い、目標の達成度合いを確認しています。進捗があれば褒め、思うように進んでいなければ原因は何かを考えさせるのです。このようにして、教員が学生としっかり向き合うことによって、学生は将来の夢や目標を持ちやすくなると考えます。

ほかにも、教養教育で伸ばすべき力を六つに分類し、これに沿って全学部の教養科目を整理し、今後は、総合大学のメリットを生かして、文理融合の科目や全学部の学生が共に学ぶ共通教養科目も新設する計画です。授業アンケートからは、学生の学習意欲が高まっていることが見て取れます。この結果に満足せず、さらに改革を進めていきたいと考えています。

図 全学共通教育機構の組織、および学部との関係



*同大学の発表資料を基に編集部で作成

パネルディスカッションでの教学改革実践 Q&A

Q. 「基礎ゼミ」の内容はどのように決めていますか。

A. 毎年、各学部でどのような講義を行うかを検討しています。理工学部では実験、経営学部では調査分析を重視するといった学部ごとの特色を出しやすいように、全学共通教育機構は関与しないのが基本です。ただし、少人数のクラス編成、専任教員が全員担当するなど、「基礎ゼミ」の基本方針に沿った内容かどうかは検証し、外れているようであれば改善するように指示しています。

増田大三副学長

佛教大学 大阪会場

データを活用した 教学改革の仕掛けと発想

佛教大学では、教学改革にあたり、教育推進機構を設置。学生の単位取得状況や授業アンケートなどを基に、改革の議論を進めている。これまでの工夫と今後の展望を紹介する。

佛教大学 教育推進機構長 岡崎祐司

おかざき・ゆうじ◎佛教大学大学院社会学研究科博士後期課程満期退学。
佛教大学社会学部助教授などを経て、2012年から現職。



通を欠かさずに行い、自分がどのようなデータを必要としているかを伝えるだけでなく、職員の意見にも耳を傾けています。

学部内の議論を活性化させる「サンドイッチ方式」

教育推進機構が分析したデータは、学内に積極的に発信していますが、教学改革への反映には課題があります。統計的に正しいデータであっても、議論の場では分析方法やサンプル数などが正確かどうか論点になり、活用までに踏み込んだ話し合いにならないことがあるのです。

こうした状況を改められたらと、今は「サンドイッチ方式」(図)で議論しています。各学部長が出席する大学評価委員会や質保証検討委員会の会議と、各学部の代表者が出席する教育推進機構会議にデータを提示するわけです。学部長と学部の代表者の双方から、教員にデータを示してもらうことで、学部内の議論を活発化させたいと考えています。

データ収集・分析の鍵は 教員と職員の意思疎通

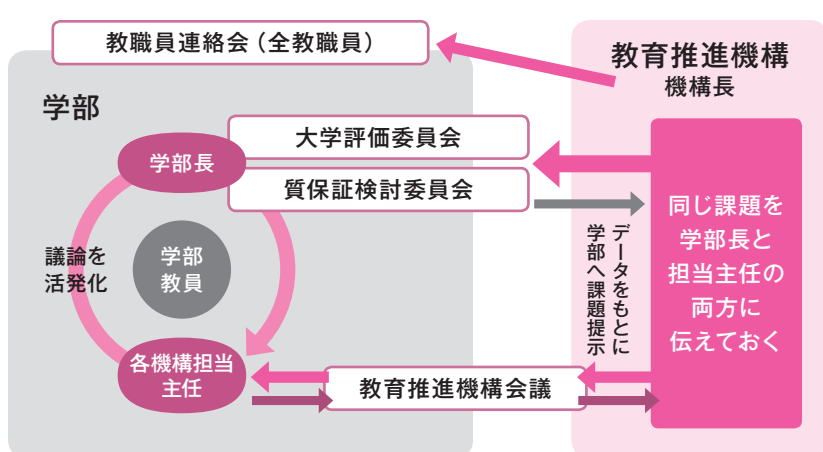
佛教大学では、2012年度から教学改革に力を入れています。学内組織を改編し、カリキュラム改善やFD推進などを行う組織として、教育推進機構を設置しました。改革にあたり、まず学生の実態を把握しようと考え、単位取得状況や『大学生基礎力調査』(ベネッセコーポレーション)の成績などを入試種別ごとに分析し、結果をもとに改革を進める入学機構や学生支援機構、生涯学習機構などと共有し、施策を立案しています。

学生の授業アンケート結果も集計

し、授業改善に活用しています。私の場合、集計結果を見ると、自分ではもう一つだと思っていたところが学生に歓迎されていたり、頑張っているつもりでも評価が低かったりすることがありました。そこで、自分に対する評価について学生と話し合い、学生がどういう授業を求めているかをつかむヒントを得ようとしています。「授業アンケートの生かし方が分からない」と言う教員にも、この方法を勧めています。

このように、学内から多くのデータを収集して分析するためには、教員と職員が連携して取り組むことが重要です。日ごろから両者の意思疎

図 「サンドイッチ方式」概念図



*同大学の発表資料を基に編集部で作成

パネルディスカッションでの 教学改革実践 Q&A

Q. データの分析は教育推進機構内で行っているのでしょうか。

A. 基本的には当機構で行っています。教職員の異動があるので、データを扱える人材を、機構外にも増やしたいと考えています。そのためには、データが役立ったと実感してもらう必要があります。例えば、アンケートの集計を基にして行った授業改善がよかったと思えば、分析に協力的になるはず。そうした教職員が増えればデータによる教学改革がさらに進むと考えます。

岡崎祐司機構長

教学改革をスピーディーに実現するために

教学改革を推進するにあたり、どのようなことがポイントとなるのか。東京・大阪の両会場で実践報告に登場いただいた大学の教職員に、自学での経験を踏まえて話していただいた内容をまとめた。



明星大学 学長補佐・菊地滋夫「改革の出発点は学生の理解です。同じ大学でも学生の資質や課題は多様で、その受け止め方も教職員によってさまざまです。ですから、教育目標の達成度を検証する際に、教職員の感覚だけではなく具体的な数値を、本学の場合は進学決定率や就職率、離籍率などですが、それらを施策との因果関係も含めて検証し、それに基づいて議論することが合意を得られやすくし、改革が進むと考えます」

明星大学 明星教育センター 事務室 課長・御厨まり子「大きなことでも小さなことでも、仕組みをつくり、まず動かすのが大切だと思います。先生方のアイデアを大切にしつつ、負担を増やさない方法を考え、少しずつでも着実に進めていけば、信頼を得ていき、やがてスムーズに物事を進められるようになるからです」

青山学院大学 経営学部長・田中正郎「『マーケティング・ベーシックスI』は必修科目として始め、その際、学内の合意は取っていません。大きな改革案に対しては出てくる意見もさまざま、合意を取ってからでは遅

いからです。小さなことでも一歩前に踏み出し、教員の負担がないと思うような実績をつくり、着実に積み上げていくこと。それが、結果的に改革を早く進めると考えます」

青山学院大学 副学長・平澤典男「大学全体で危機意識を共有し、改革を進めていく合意形成をする。それが改革で最も難しいことではありますが、そうして改革を阻害している要因を取り除くことが改革のスピードを上げるのではないのでしょうか」

青山学院大学 相模原事務部 学術情報課 課長・高田成実「学生にとって4年間はあっという間です。慎重になりすぎると、検討している間に学生は卒業してしまいます。ですから、出来ることはその時にすぐ実行すること。それが肝要だと考えます」

近畿大学 副学長・増田大三「学内の各組織で議論し、問題意識を共有することが大切だと思います。否定的な意見ばかりでなく、前向きな意見やよいアイデアも出てきます。そうした意見を吸い上げながら、構想を練っていくのです。また、議論で終わらせないように、時にはトップダウン

も必要です。スピードアップには強引さも重要かと思います」

佛教大学 教育推進機構長・岡崎祐司「教員だけで議論しても、改革は始まりません。改革を各学部で運営するのは職員です。学部で教員がともに議論し、案を練り、機構・学部運営委員会に持ち寄ってまた議論する。教員も職員も意思決定にかかわることで、実践でも当事者意識を持って動き、改革をスムーズに進めることになるのです」

ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室 主席研究員・山下仁司「文部科学省の中央教育審議会では大学のガバナンスに関する議論が始まりました。多くの大学では、全学的な委員会を立ち上げると、各学部の代表が集まって議論するため、最終的な合意に至るまでに時間がかかります。そうではなく、全学の代表として集まり、議論し、意思を決定する機関であれば、全員から合意を得られなくても、賛成多数で物事は進められます。そうした意思決定機関の仕組みがあれば、改革のスピードは相当上がるのではないかと考えます」

参加者へのアンケートより — 参加者の皆様を対象としたアンケートに寄せられた声の一部を紹介 —

◎大学教員

●自分の所属する大学の経験を「見える化」する必要性を感じた。

◎大学職員

●学生のモチベーションと、大学の改革の取り組みが一致できていないのが現状だ。学生の特徴を調査し、相乗効果で双方が向上できるような取り組みを考えていきたいと思った。

●各大学の合意形成プロセス、工夫が分かり、自学との違いが見えた。

●入学段階での学生の状況を把握し、それに対する対策を考え、初年次教育の内容に反映させていくサイクルをつくるが必要だと感じた。

●改めて職員の役割や期待値を再確認できた。
●職員としての改革に取り組む姿勢が分かった。

●情熱と意欲を持つ教職員が必要であると感じた。

◎その他

●「エビデンスに基づいて自学の学生を知ることから改革を始める」という明星大学の言葉が印象に残った。

●構想を実現する過程・工夫が、学内で共有されていることは大変有意義だと思った。