

AP/FD NEWS LETTER

横浜国立大学 教育推進機構

2025.3
Vol.23

CONTENTS

P1 巻頭言 教育推進機構YNU新教育領域：新たな教育課題の解決にチャレンジ
教育推進機構 YNU新教育領域担当副機構長 多々見 純一

P2 大学教育の質保証 ⑧ BEVI導入4年目の総括：学生の資質はどう変化したか
教育推進機構 学生IR統括部門 市村 光之

P6 機構ニュース



教育推進機構YNU新教育領域：新たな教育課題の解決にチャレンジ

教育推進機構 YNU新教育領域担当副機構長 多々見 純一

2024年4月に発足した教育推進機構に、YNU新教育領域が設けられました。YNU新教育領域は本学が設定する新たな教育課題に取り組む組織であり、次の3つの部門から構成されています。

大学院教育強化推進部門は、これまでの大学院教育強化推進センターの活動を継承するとともに、大学院教育をベースとした新規な取組を実施していく部門です。本学では、大学院における文理融合・分野横断教育の推進をめざして、学内の各センターの特色を活かした科目を加えつつ、各大学院の学生が自由に履修できる大学院全学教育科目を開講しており、この部門でその企画、および、実施する役割を担っています。また本部門では各部局・センターが開講する副専攻プログラムとの全学的な調整を行っており、なかでも「海洋の統合的管理能力」の習得を目的として設置された統合的海洋管理学副専攻プログラムについては、部門自体が実施を担当しています。以上のような部局を横断した大学院教育の実施を通じて、特定の分野に限定されない、知識基盤社会が求める総合性と学際性を身につけた大学院生の輩出を目指しています。さらに、社会人がテーマごとに組まれた講義科目群を受講することで学修証明を授与できるプログラムや、社会人向けリカレント・リスキリング教育に関するプログラムについて、実施を支援する体制の整備も進めています。2024年度時点においては、法律系社会人リカレントプログラム（国際社会科学府）、社会人プログラム「人間と生物圏のデザインによる社会発展」（環境情報学府）、社会人プログラム：応用AI学修証明プログラム（先進実践学環）が提供されており、本部門ではこれらのプログラムのさらなる周知と拡大を図っていきます。

博士課程後期支援部門では、10年後、その先の未来を見据え、意欲の高い学生が安心して博士課程後期で学べる環境を整える様々な取組を行っています。その一つである、「持続可能なイノベーションを牽引するインクルーシブ・リーダーシップ養成プロジェクト（YNU-SPRING）」では、多様

なキャリアパスを選択できる自己表現力と、学術や社会の幅広い分野・セクターで国際的にも活躍できる高度な専門性を身につけ、我が国の持続可能なイノベーションを牽引する人材、すなわち、インクルーシブ・リーダーシップにより持続可能なイノベーションを牽引する人材の養成をすすめています。また、YNU-SPRINGが提供するキャリアパス支援等も活用しつつ、世界的な潮流を主にしたAI研究と本学が注力するAI研究の両面から研究力を養い、将来的に次世代AI分野を開拓・牽引していこうという志と能力を持つ学生を育成するプロジェクト（YNU-BOOST）による博士課程後期学生のサポートも行っています。さらに、本学独自の取組として、学内外の共同研究や最先端研究等に、博士課程後期の学生の積極的な参加を促し、深い専門性に加えて、異分野の研究者との協働等を通じて、幅広い素養を身に付けることができるよう、これらの研究活動に参画する学生に「ROSE（Research Opportunities for Students Excellence）」の称号を付与し、奨学金の支給や海外渡航費の提供を通じて学内外での研究活動を支援するROSEプログラムも実施しています。

情報教育推進部門では、今後のデジタル社会の基礎知識であり、本学において全ての学生が身につけておく素養として位置づける数理・データサイエンス・AI分野を含む全学的な情報教育の更なる強化を推進しています。その取組の一つは、文部科学省の「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」において本学が認定されているYOKOHAMA MDA(Y-MDA)のリテラシーレベルおよび応用基礎レベルのプログラムの企画・調整・実施です。また、本学が文部科学省より採択されている「大学・高専機能強化支援事業」を通じて、附属学校や高等学校向けの出前授業などの実施、情報系分野におけるリスキリング・リカレント教育の提供、高度情報専門人材の確保に向けた教育の推進の役割も担っています。

今後も、YNU新教育領域では、将来を見据えた教育課題の発掘、および、その解決と推進に柔軟に対応すべく活動していく予定です。

学修成果の可視化 ⑧

BEVI導入4年目の総括：学生の資質はどう変化したか

教育推進機構 学生IR統括部門 市村 光之

2024年度は、心理アセスメント：BEVI (Beliefs, Events, and Values Inventory) 導入から4年目を迎えました。BEVIは現在、主に留学等の海外研修プログラムの効果測定ツールとして、全国70以上の大学で活用が進んでいます。他方、BEVIは異文化間能力に留まらず、思考や行動の基盤となる根底的なものの考えかた、感情、潜在欲求などを含め、本人が自覚しにくい信念や価値観などを多角的に可視化できるツールです。学生プロフィールにより提供してきた学士力と就業力の可視化を補完し、学生が自分自身の心の有り様を自覚し、主体的な学びの姿勢を強化するためのツールになると判断し導入したものです。

BEVI導入時（2021年）の1年生が4年生となりましたので、今回のニュースレターでは、その総括として3年間のスコアの変化を紹介します。いわば、学修成果を支える心理面の検証になります。加えて、異文化理解科目について、BEVIによる学修効果を紹介します。

学年進行に伴い内向き傾向が強まる

BEVIは毎年10月に、秋学期の学生プロフィールと連動して実施しています。1年次と4年次の両方受検した学生のデータを抽出し、3年間の学生生活におけるスコアの変化を男女別に集計したのが図1、2です。該当者は305名で、全4年生の18.0%に相当します。学部構成比は理工37%、教育20%、他学部は15%前後です。残念ながら、全般的に好ましい結果とはなりませんでした。

尺度5（根底的思考、感情、欲求のオープンさ）は男女ともに7p低下し、内向き傾向になったことが窺えます。なお、BEVIでは5p以上が有意差とされています。

グローバル対応力に関連する資質を表す尺度15～17も低下（特に男性）しています。尺度15（社会や文化に進歩的/オープンな傾向）は男性-7p/女性-3pで、尺度16（環境問題/サステナビリティへの関心）は男性-6p/女性-4、尺度17（異文化への関心、受容性）は男性-6p/女性-5です。なお、尺度5は心の奥にある資質としてのオープンさであり、尺度15～17は思考や行動に表れる（スキルに近い）オープンさです。両者のスコアが共に下がっていますので、これらの尺度は関連していそうですが、因果関係は未確認です。

コロナ禍の影響で対面による学内活動が制約され、留学もできなかった学年ですので、その影響がスコア低下の要因の一つと推察できます。その場合、2022年度（2年次）より授業は大半が対面授業になり、学内活動の制約もなくなりましたので、遅くとも2023年（3年次）10月受検時には意識が上向きそうです。しかし、前述の集計とは別になりますが、1年次から4年次まで4回すべて受検した202名（全4年生の11.9%）の平均スコアの推移は以下の通りです。

- 尺度5：1年50→2年50→3年47→4年44
- 尺度15：1年30→2年28→3年26→4年25
- 尺度17：1年37→2年31→3年32→4年31

差は僅かですが3年次、4年次になっても低下傾向が続いており、学内でコロナ禍の制約が解消しても回復していないことになります。

学生プロフィールの最新の動向もBEVIの結果と類似しています。学修・生活行動時間は、2023年度からコロナ禍前のパターンにほぼ戻りました。他方、学修意識・行動面では「教員、学生と自ら進んで交わり見聞を拓げる意識」

図1：4年生の1年次とのスコア比較：男性（182名）

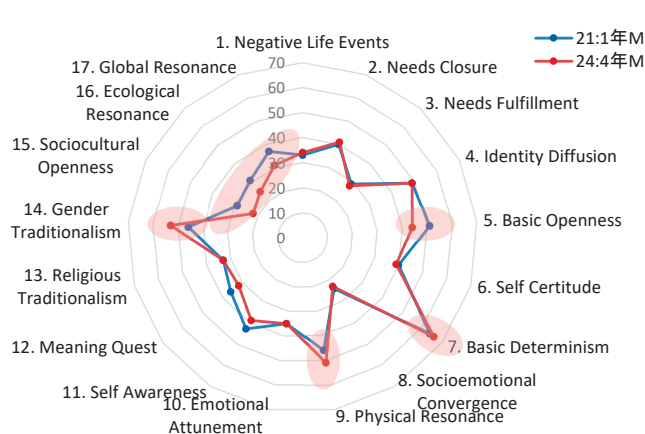
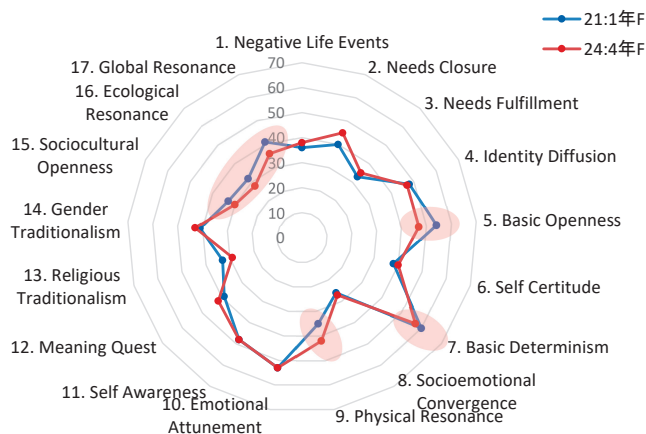


図2：4年生の1年次とのスコア比較：女性（123名）



と「多様な文化を知る行動」がコロナ禍により大きく減退し、回復基調にあるもののコロナ禍前の水準には戻っていません。これはコロナ禍の後遺症、またはコロナ禍の終息という状況の変化から心理面・行動面の回復までにはタイムラグがあるからかもしれません。それらは、今後数年の推移を確認しないと判断できないでしょう。

加えて、尺度7が気になります。この尺度は、ものごとを深く、多角的に考えることなく短絡的に断じやすい傾向を示し、スコアが低いほうが好ましいです。本来でしたら、大学教育の効果としてスコアが下がることを期待していたのですが、1年次は男性64、女性60と高く、4年次も男性63、女性57と高止まりしています。専門分野を問わず、学業を通じて培うべき論理的・批判的思考力や、柔軟に・多角的にものごとを捉える姿勢が向上していないと読み取れます。尺度5が男女共に大幅に低下したことに加え、尺度7が高止まりしていることが、尺度15～17の減退傾向に影響を与えていると推察できます。

いずれにしても、グローバルに活躍できる人材が求められる社会状況の中で、大学生活を通じて他者や世界との関わりに関心で内向き傾向になっている現実是由々しき課題であり、抜本的な対策が必要と考えられます。

内向き傾向を学生はどう捉えているか

内向き傾向や異文化理解への意欲減退傾向の要因について、2024年度秋学期の筆者担当科目において、自由記述式アンケートで履修生（回答35名）の意見を収集しました。

最も多く挙げた意見は、SNS等ネット情報の影響です。コロナ禍の中でSNS等の利用が拡大し、関心のある情報の世界に閉じて内向きになっています。加えて、便利で安全な日本での暮らしに安住して、他者や社会課題に関心になる傾向に拍車をかけているという構図です。理工学部の学生からは、実験等に追われ自分のことだけで精一杯との声も複数ありました。それらの結果、学生同士の関係性は相談し合える仲間には発展しにくく、課題などの情報を収集するための実利的で表面的な関係に留まっているようです。また、ダイバシティは違いを認め合うことです

が、「多様でなければならない」と強制されているように感じる学生が散見されることが気になりました。

大学教育の課題として学生が挙げたことは、アクティブラーニングを用いた科目が少ない（対話や議論の機会が少ない）ことと、留学生との学内交流が少ないことです。留学生との交流が不十分であることは、日本人学生、留学生の双方とも自覚しているようです。

ジェンダー観：理系が保守化している

1年次と4年次の両方受検した学生のデータからもう一つ、ジェンダーに係わる尺度で特徴が見られます。尺度9（身体的な欲求や感情に敏感な傾向）は、男性+5p/女性+7と共に上昇しています。欲求や感情が男性はより男性的に、女性はより女性的になったことを意味します。尺度14（ジェンダーの伝統主義）は、現代日本の社会潮流では低いほうが好ましい尺度です。男性+7p/女性+2と上昇し、特に男性が保守的になっています。

1年次から4年次まで4回すべて受検した文系54名（経済、経営学部：男42名、女12名）と、理系70名（理工学部：男47名、女23名）の平均スコアの推移を集計したのが図3、4です。n数が少なく、データに偏りがある可能性がある点は留意してください。尺度9では、理系は4年次までに男性+9/女性+7と大幅に上昇しているのに比べ、文系は男性+3/女性+1と小幅な上昇に留まっています。尺度14では、理系は4年次までに男性+3/女性+8とやはり昇し、女性の上昇が目立ちます。一方、文系は男性+5/女性-3と男女で対照的な結果となりました。まとめると、学年進行に伴いジェンダー観の保守化が全学的に進行していて、特に理系の女性でその傾向が顕著といえます。

文理別の違いは、学部内の男女構成比が何らかの影響を及ぼしているのでしょうか。2024年度の全学年在籍者数から構成比をみると、経済、経営学部は男性72%/女性28%で、理工学部は男性83%/女性17%です。文理の構成比率の差は10%程度ですので、それほどの違いはないようにみえます。ただし、理系の各EPや研究室では女性比率がさらに低いところもありますので、女性の学

図3：尺度9平均スコアの推移

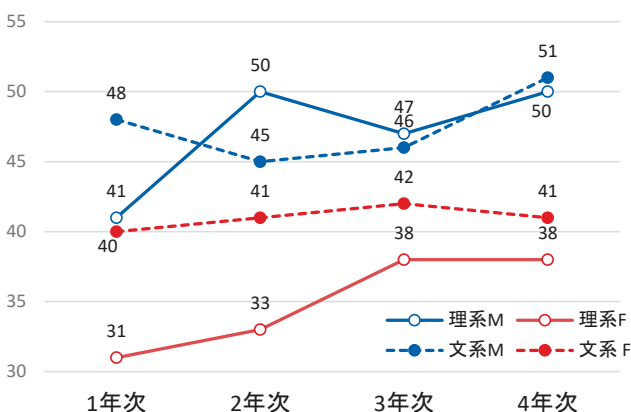
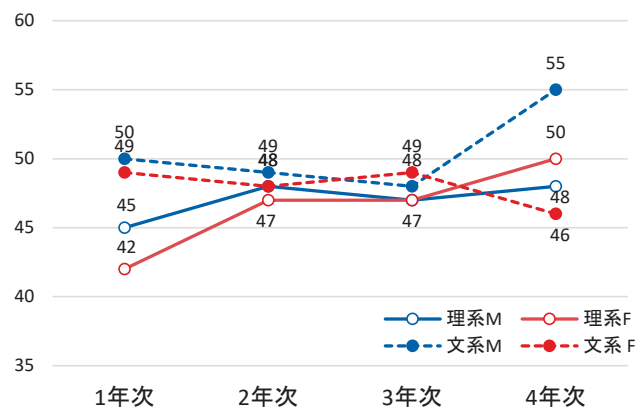


図4：尺度14平均スコアの推移



生数が少ない学部や専攻では、人間関係上の何らかの要因でジェンダー観が保守化することが考えられます。

専門分野の性質も要因として考えられます。2024年度に実施した理系卒業生インタビュー調査では、研究・開発部門に従事する卒業生から、危険な薬物の扱いや重い機材の移動、宿直勤務の割り当てなどの際、男性社員に委ねるケースが多く、性差による引け目を感じるとの発言がありました。理工学部では各種実験等において、企業の研究・開発部門と類似のことがありそうです。文系の女性は学年進行に伴うジェンダー観の変化は最も少なく、尺度14では1年次より3p下がり、性差にこだわらない思考になっています。文系学部では、学業において理工系のような性差を実感する場面は少ないことが影響していると推察できます。

理系女性に関してもう一つ着目すべき点は、1年次は尺度9、14共にグラフの4者の中で最もスコアが低ことです。薄まりつつあるとはいえ「女性は文系」というアンコンシャス・バイアスある中で理系を選んだ女性は、自身の女性性に関する葛藤（尺度9）を抱えつつ、高い意識（尺度14）をもって進学してきたことが窺えます。しかし、学年進行に伴い意識の保守化が進んでいるのです。「リケジョは案外遅いんですよ。女子グループでは（人数が少なく選択の余地がないので）気が合わない相手ともそこそこうまくやります。男子には、実験や試験の時に助けてもらえるよう、愛想よく振る舞います。そうしないと生きていけませんので。」理工学部のある女子学生の言です。この発言がどこまで一般化できるかはわかりませんが、こうした思考と行動をせざるを得ない環境が影響していることが考えられます。

文系では、男女のスコアの動きが4年次で大きく変わるころが興味深いです。3年次までは男性も女性も、性差に関してこだわらない傾向が続きますが、4年次で男性の尺度9が5p、尺度14が8p上昇しています。3年次後半から4年次前半にかけて、学生たちには就職活動という、社会の厳しさを実感する大イベントがあります。大学院進学が前提で就活する学生が少ない理系の男性は文系ほど上昇していませんので、就活が文系男性の意識に影響を与えたことが要因として考えられます。文系男性は、就活を通じて社会人になり自立し、将来家族を持ち、養う・守るというような「男性性」の意識が芽生えた結果と捉えることができます。対照的に、女性は4年次で尺度14のスコアが下がっています。社会人として自立し、将来結婚しても家事や育児はパートナーと分担して仕事と両立させたいという意識がより現実的になり、ジェンダー観はより平等主義的になったと解釈することができます。

社会的にダイバシティ、さらにDE&Iの推進が求められる中で、大学教育の過程でジェンダー観が保守化している実態を私たち教職員はどう捉えればよいのでしょうか。前回の本ニュースレターで詳述しましたが、理系卒業生インタビュー調査で仕事と家庭の両立について訊くと、共働きを前提に考えつつもやはり男女間で温度差が

ありました。男性は家事や育児を分担したい気持ちはあるものの、仕事の比重は減らせないという本音がありました。女性は家事育児を平等に分担できない現状の中で悩みを抱え、その現実を致し方ないと感じている様子でした。男女共同参画のウエルビーイングを実現するに向けて、これも大きな教育課題と考えます。

2年次春までの変化量が大きい

BEVIが測るのは、努力の結果が表れやすい学力やスキルではなく、思考や行動の奥にあるものの考え方や信念や価値観など、いわば「資質」です。そうした資質は生まれたときから長い年月をかけて培った性格に近いものであり、そう簡単には変化しないようにも思えます。その意味で、大学生活3年間でどれくらい測定スコアが動くのかを確認しました。

1年次から4年次まで4回すべて受検した202名の前年度とのスコアの変化量を確認するため、17個ある尺度の各スコアの前年受検時との差を集計しました。差がマイナスの場合はプラスに置き換えて合計しています。

- 男性：2年39→3年31→4年23
- 女性：2年46→3年19→4年24

男女共に、1年次に対する2年次の変化量が最も大きく、その後は減少傾向にあることがわかります。1尺度当たり2年次は平均2.5p前後、3～4年次は1.4p前後の変化に相当します。1年間の変化はわずかですが、BEVIを受検する1年次10月から4年次10月までの3年間で積算すると、前述の尺度5（根底的思考、感情、欲求のオープンさ）やグローバル対応力に関連する尺度15～17は5p以上の有意な変化になります。

2年次10月の変化量が最も大きいということは、それまでに受けた刺激が、その後に受けた刺激よりも大きいことを意味します。高校までとは異なる自由度が高い教育システムに入り、新たな友人との交流や学内・外の活動を通じて学生たちは様々な体験をし、戸惑いつつも視野を拡げることでしょう。独り暮らしを始める学生もいます。そうした環境の変化に少しずつ慣れて常態化しますので、2年次10月以降の変化量は少なくなると推測できます。

問題なのは、グローバルに活躍できる人材の養成が求められる中、変化が内向き、他者や世界との関わりに無関心な方向に向かっていることです。程度の差こそあれ学生たちは、入学段階では留学を含めこれから始まる大学生活に期待や希望を抱いていたことでしょうか。しかし、何らかの要因でそうした意欲が希薄化していくからでしょうか。学年進行に伴い学業はより専門的になりますので、その分視野が狭まるのでしょうか。加えて3年次から就職活動がありますので、時間的にも精神的にも余裕がなくなるからでしょうか。おそらく複合的に様々な要因が重なっているのでしょうか。いずれにしても、BEVIの値が大きく動く大学生活前半、特に2年次春学期までの時期に、内向き・無関心にさせない何らかの対策

が必要であることは確かです。

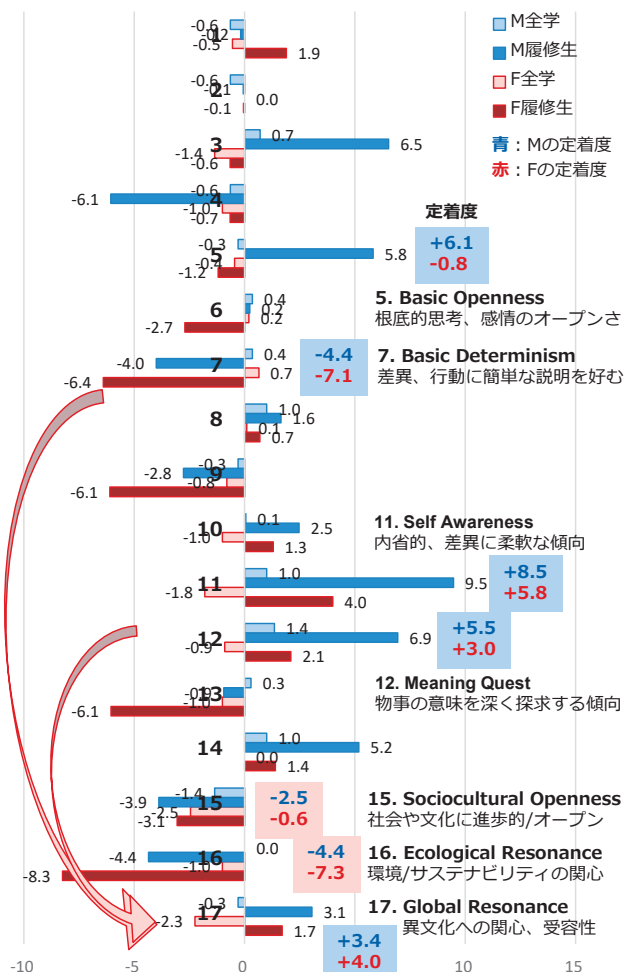
内向き傾向を開くために

筆者が担当する異文化理解科目「グローバル化と日本人」(以降G&J)では、以下3回、BEVIを受検させて学修効果およびその定着度を確認しています。②の時点でグローバル対応力に関連する尺度が大幅に向上することは、本ニュースレター20号で報告しました。今回は①と③の比較から、内向き傾向を開くためのヒントを探ります。

- ① 開講時 (10月)
- ② 終講時 (翌年1月)
- ③ 次年度の10月 (終講時から9か月後)

図5は、2022年度および2023年度G&J履修生の各尺度の平均スコアの差分(③から①を引いた)を集計したものです。③は終講から9か月後ですので、学修成果の定着度と言えます。全日本人履修生74名のうち、①と③の両方でBEVIを受検した履修生は37名(受検率50%、男17名、女20名)でした。G&J履修生の参照軸として、2022年および2023年度1～3年次に受検し(①に相当)、次年度(2～4年次)も受検した(③に相当)全学部生2462名の平均スコアの差分を用いています。なお、図中の「定着度」は全学の1年間のスコアの差分、および履

図5：G&J履修者と全学部生：スコアの増減比較



修生のスコアの差分の和で算出しています(両者の実際のスコア差ではない)。つまり、G&J履修者も同科目を履修していなければ、全学平均と同じスコアの動きになると仮定し、その差分を定着度としました。G&J履修者の③のスコアには、同科目終講後の学業や学生生活の影響もありますので、G&Jのみの効果とは言い切れないことは留意が必要です。

尺度5、7は思考の根底にある資質です。全学の差分は僅かで停滞していますが、G&J履修生では尺度5で男性の向上が見られます。尺度7(低いほうが好ましい)では男女ともにG&J履修生がマイナスに変化(向上)し、学修効果が定着していることがわかります。尺度11、12は内面の思考様式を表します。こちらも全学は停滞していますが、G&J履修生では特に男性で大幅に向上し効果が定着しています。内向き・個人志向が一般学生に強まる状況の中で、G&J履修者はものごとを柔軟に捉え、決めつけずに深く考える資質が定着していると解釈できます。

では、グローバル対応力に関連する尺度15～17はどうでしょう。G&Jは異文化理解が主テーマの科目ですので、学修成果を測るコアの指標は尺度17です。全学では低下傾向ですが履修生では増加しており、有意差の5pには届きませんが一定程度の定着が見られます。資質が外向きにならないければ、思考や行動も外向きにはなりません。G&J履修者は尺度12までのより内面の資質は明らかに外向きになり、その思考・行動面の尺度17は外向きになりつつある状態と解釈できます。他方、尺度15と16は、G&Jでは直接扱わない内容ということもありますが、残念ながら減退しています。内面はグローバル対応の準備ができつつあるものの、いまだ社会に開かれていないということなのでしょう。なお、全学に比べ低下している要因は不明です。

以上の一般学生と比べたG&J履修者のスコア変化の共通点から類推すると、内向き傾向を開きグローバル対応力を向上させるには、思考・感情のオープンさ(尺度5、7)、思考の柔軟性と探求心(尺度7、11、12)が前提と考えることができそうです。留学や留学生との交流により異文化に直接触れる機会はもちろん重要ですが、その機会をより効果的にするには基本的な資質としてのオープンさ、思考の柔軟性と探求心をいかに鍛えるか、にあるのではないのでしょうか。そしてそれらは、グローバル対応にのみに求められることなく、学問における真理探究の基本資質でもあります。グローバル人材要件を追求すればするほど、特別な資質ではなく、本来の大学教育で培うべき資質を身につけさせることに尽きる、という原点に戻ります。

なお、本調査結果の詳細は、サイボウズ・ガルーンの以下より公開しています。

ファイル管理>教育推進機構>旧 高大接続・全学教育推進センター>学生プロフィール

機構ニュース

開催報告 2024年度 ヨコハマFD連絡協議会

本学は、神奈川大学、関東学院大学、横浜市立大学とともに、2017年2月に「FD活動の連携に関する包括協定」を締結し、毎年4大学合同で事業を実施しています。本事業の特徴は、教職員のみならず学生も参加し、教職学協働で情報共有や意見交換を行っている点にあります。

2024年度は、12月21日（土）に関東学院大学関内キャンパスにて、「授業評価—意義ある実践とFDへの接続に向けて—」をテーマにヨコハマFD連絡協議会を開催しました。本協議会は三部構成で実施されました。

まず、金沢大学教学マネジメントセンター副センター長の林透先生を講師に迎え、「授業評価アンケート見直しから始まった教学マネジメント改革～金沢大学における取組を通して～」と題した講演を行いました。次に、各大学における授業評価活動の共有として、アンケートの実施方法や回答率、運営上の課題、アンケート結果の活用方法などについて報告がありました。最後に、「回収率・回答の質の向上」「アンケート結果の活用」「教員へのフィードバック」「実施方法」の4つのトピックに分かれ、グループディスカッションを実施しました。

本協議会のテーマは「授業評価」でしたが、本学では「評価」という表現は使わず、「授業アンケート」としています。グループディスカッションにおいても、「アンケートは授業の評価ではなく、改善のために実施するものである」「回答率にこだわるのではなく、少数の意見でも改善に活かすことが重要ではないか」といった意見が出ていました。特に学生参加者からは、「回答しない理由として意見がないこともある」「学期末に実施されるため、回答しても自分たちにはメリットがないと感じる」「教員からのコメントやフィードバックがほしい」といった率直な声が寄せられていました。

協議会後の参加者アンケートでも、ある学生が「授業アンケートは答えるだけで一方的なものと認識していたため、アンケートが授業改善に役立っているかどうかを学生が実感することは難しい」と述べており、ディスカッションでの声も含め、学生の本音を改めて認識する機会となりました。こうした意見を踏まえ、本学においても授業アンケートのあり方を見直していく必要があると考えています。

なお、今後の4大学の連携においては、SD（スタッフ・ディベロップメント*。ただし、教学運営等に限る）活動についても協力することが合意され、本協議会の最後に連携協定改定のための調印式が行われました。

*SD（スタッフ・ディベロップメント）：教職員全員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組のことを指します。

— 教育推進機構からのお知らせ —

【学生IR、FD活動の報告書類の公開】

学生の学修・生活行動の分析結果や卒業・就職先調査結果など、各種学生IRおよびFD関連の情報は、関連する会議体や教授会でのFDセミナーにおいて報告しておりますが、よりタイムリーに関係各部局に展開すべく、サイボーズ内に公開フォルダを設け、関係各部局にて適宜参照・入手できるようにしています。必要に応じて学生サポートや教育改善にご活用ください。

■ 格納先:サイボーズ> ファイル管理 > 教育推進機構

■ 提供文書の取り扱い:学内限定公開(本学教職員のみ)を含みます。学内限定公開文書のダウンロード後の取り扱いについてはご配慮ください。



横浜国立大学 AP/FDニュースレター 第23号 (通号49号)

発行：令和7年(2025)年3月 編集・制作：教育推進機構

Email：aec-fd@ynu.ac.jp ホームページ：www.yec.ynu.ac.jp