

クラウドコンピューティングによる 電子ポートフォリオ導入と展開

絹川直良

クラウドベースの電子ポートフォリオを文京学院大学経営学部で導入し、カスタマイズすることによって利用を始めたのが2009年4月であり、6年半あまりを経過した。小職は導入に関わり、就業力支援GP(2009年9月-2012年3月)の担当者を務めた。ここでは、導入初期の段階からその展開を振り返り、現時点での実績と今後の課題を記し、この間の活動の記録⁽¹⁾としたい。

内容

1. 経営学部における初年次教育の歩みとポートフォリオ開始.....	128
(1) 初年次教育強化の歩みと初年次教育でのポートフォリオ利用開始.....	128
(2) キャリア・ポートフォリオの開始.....	129
2. 電子化—クラウド・コンピューティングの導入.....	131
(1) 紙ベースポートフォリオの限界と電子化にあたっての制約.....	131
(2) キャリア・ポートフォリオの利用拡大.....	132
3. 就業力支援GPに支えられて—電子化後の展開.....	132
(1) 3年生への展開.....	132
(2) 少なかった技術的問題.....	133
(3) 電子ポートフォリオの活用度合い.....	133
(4) キャリア指導—教職員の連携の必要.....	134
(5) コーチングアワセルブズの導入— キャリアセンターと経営学部キャリア委員会の協働促進.....	135
(6) この時点での課題.....	136
4. 電子化3年目—就業力支援GC最終年度の展開.....	137
(1) 展開の具体的内容.....	137
(2) 就業力支援GPの総括.....	139
5. プロパーベースでの電子ポートフォリオ展開(2012-2015).....	140
(1) クラウドコンピューティングの機能を生かし学生のモチベーションを高める —教職員の負担軽減を目指して.....	141

(2) クラウドコンピューティングの利用そのものがFD活動	141
(3) 学生についての情報共有	142
(4) 学生を交えたSNSの活用	142
(5) 複数大学との協働の仕組み構築も可能.....	143
6. 学部横断のユニークな国際化プロジェクト	
(第2回「新・文明の旅」プロジェクト)での利用.....	143
(1) プロジェクト概要と学内の取り組み体制.....	143
(2) 学生選抜と授業の到達目標.....	143
(3) クラスの一体感醸成に向けて.....	144
(4) 電子ポートフォリオの利用	144

1. 経営学部における初年次教育の歩みとポートフォリオ開始

(1) 初年次教育強化の歩みと初年次教育でのポートフォリオ利用開始

経営学部では、2008年4月の新生より学習ポートフォリオを導入し、1年生クラス(経営学部では「大学学」と呼ぶ。1クラス12-15人程度)での指導で利用を開始した。

鳥田輝子学長(当時、現学園長)が教育力強化に向けてイニシアティブを発揮され、濱名関西国際大学長による教職員向けの講演会開催(2007年12月)や、複数教職員による関西国際大訪問・見学を契機に、学内で初年次教育強化への動きが具体化した。経営学部では、既設の委員会に加えて、初年次教育委員会を設置し、2008年4月より1年生に「ポートフォリオ」を導入することとした。

具体的なポートフォリオの内容については、独力で作成した。もともと、2008年は、1年生の「大学学」クラスは常勤の教員全員で対応するなど例年以上に力を入れていたが、その中で、新生1泊2日キャンプ中に「大学学」(1年生前期の大学入門科目)担当教員全員より意見を聴取し、それをもとにポートフォリオ原案の内容を微修正し、導入した。

導入にあたっては、多少の問題や相違点には目をつむり、また、いろいろな問題点を把握しながら改良を加えていくという方針が共有されていた。

実際にポートフォリオを導入してみると、教員間で指導内容にばらつきはあるものの、たとえば「週間計画表」は面接指導などにあたっての基礎的情報を提供していること、定期的な面接を行うことで学生の様子をより高い頻度でモニターできること、学生達が基本的に協力的であること等のメリットが挙げられた。ポートフォリオ自体は、紙ベースでこれをスキャンして管理しているが、一覧性があり大きな問題は生じていない。後期は多少修正を行い、次年度に向けて内容を見直し、また電子化の可能性も探った。

(2) キャリア・ポートフォリオの開始

少なくとも3年生までは順次全学年をポートフォリオでカバーしたいと考え、2008年度は3年生の就活準備科目の受講生について後期より「キャリア・ポートフォリオ」を開始した。従来から、キャリアセンターの他に教員がゼミ所属学生の就活指導を行ってきたが、ベテラン教員の退職、就職試験の内容高度化や就職戦線が厳しさを増す中、キャリアセンター、教員が従来以上に連携した指導が必要となってきた。そこで、就活準備科目で使用した就活の教科書に綴じ込む形で、表裏4頁のルーズリーフ形式のキャリア・ポートフォリオ用紙(B5)を作成した(次ページの「チャレンジキャリア(1)-(4)」)。記入は学生自身の主体性に任せ、記入後、学生→就活準備科目担当教員→キャリアセンター、キャリア委員会→ゼミ担当教員と回付し、ゼミ担当教員が個々の学生の就活準備状況を把握し、必要なアドバイスを行った上で学生に返却することとした。この「書き込み-回付」のサイクルを何度か繰り返すことを計画した。

チャレンジ・キャリア (1)			
氏名			
学籍番号			
ゼミの先生			
月日	月日	月日	月日
月日	月日	月日	月日
月日	月日	月日	月日
月日	月日	月日	月日
月日	月日	月日	月日

チャレンジ・キャリア (2)			
氏名			
学籍番号			
ゼミの先生			
	7-9 に行うべきこと	10-12 に行うべきこと	1-3 で間に合うこと
業界・業種研究	業界、業種研究を始める	業界、業種研究をすすめる、自分の希望する業界、業種および職種について、それを選んだ理由などを説明することができる。	
	(学生)		(先生)
企業にコンタクトする	就職情報サイトの使い方を習得する	企業説明会に参加する。	企業説明会に参加する。
	企業にいろいろ問い合わせる際の基本的なマナーを身につける		ジョブフェアに参加する。
	身だしなみを整える。		
	パソコンのメールアドレスを取得し、フォーマルな電子メールを書くことができる。		
	(学生)		(先生)
職種研究	営業研究会に参加する		
	(学生)		(先生)

チャレンジ・キャリア (3)			
氏名			
学籍番号			
ゼミの先生			
	7-9 に行うべきこと	10-12 に行うべきこと	1-3 で間に合うこと
エントリーシート・履歴書を書く	エントリーシートを書き、親兄弟やキャリアセンターに見てもらおう。	エントリーシートを自分で一通り書くことができるようになる。	企業毎に異なるエントリーシートを書き分けることができる。
	履歴書を書き、親兄弟やキャリアセンターに診てもらおう。		
	(学生)		(先生)
自己分析	自己分析を行う		
	大学時代、力を入れて取り組んだことや、自分自身の優れている点について、まとめてみる	大学時代取り組んだことや自分自身の優れている点を他人に説明することができる。	
	友人と、それぞれの長所・短所について検討し、交換する。「(他己) 評価」		
	(学生)		(先生)
	SPI test 対策を行う。SPI テストを受験する。	SPI Test の模擬試験を受験し、初回受験時よりもよい結果を挙げることができるように準備する。	

チャレンジ・キャリア (4)			
氏名			
学籍番号			
ゼミの先生			
	7-9 に行うべきこと	10-12 に行うべきこと	1-3 で間に合うこと
面接対策	面接対策を始める。	面接対策を行い、一連の流れ(挨拶、お辞儀、入退出など)を理解し身につける	集団面接などを含め面接試験対策を進める。
	履歴書を書き、親兄弟やキャリアセンターに診てもらおう。	面接対策を進め、キャリアセンター主催の講座を受けたりキャリアセンターあるいはゼミで模擬面接を行ってもらおう。	
	(学生)		(先生)
保護者	保護者との話し合いの場を持つ。		
	(学生)		(先生)
その他	(学生)		(先生)

2. 電子化一クラウド・コンピューティングの導入

(1) 紙ベースポートフォリオの限界と電子化にあたっての制約

2009年4月より、クラウド・コンピューティングを活用して学生ポートフォリオを電子化した。3年生のキャリア指導にも9月初めより正式導入し、初年次からキャリア教育まで一貫した指導を行い、学士課程教育全体につなげることを展望した。ただ、経費コントロールの観点から、学生アカウントについては、前期は1年生、後期は3年生といった使い分けを行うことにした。

電子化の背景や経緯を振り返ってみよう。

実際に紙ベースでポートフォリオを作成し、導入してみると、教員間で指導内容にばらつきはあるものの、「週間計画表」が面接指導などにあたっての基礎的情報を提供しており短時間のうちに深みのある面接が可能になり、「チャレンジ目標」を巡って定期的な面接を行うことで学生の様子をより高い頻度でモニターできるようになった。

しかし、紙ベースでの管理は、コメントを書いて控えを取得して学生に返却するところから始まっていかにも負担が重く、特に、同一学生についての指導内容を教職員間で共有することが容易でない点が課題として残った。最終的には紙ベースのポートフォリオをスキャナーで読み取りハードディスクにこれを格納したが、ハードディスクや受け渡しに用いるUSBメモリーのセキュリティにも注意を払う必要があった。この点をとらえ、次年度も継続してポートフォリオを用いるのであれば電子化は必須と指摘する声が複数教員から上がった。また紙ベースでポートフォリオを用いるにしても、利用する紙はやや固めのものを利用するのが学生にその重要度を認識させる上でも有効との指摘があった。

電子化を行っている先進校(金沢工業大学など)は外部業者に依頼して相当額の費用をかけて設定していた。これに対して、本学では予算が限られている中、導入の可能性は極めて低いように思われた。しかし、電子化の検討だけは行うこととなった。

電子化検討にあたってはクラウド・コンピューティングとして提供されているもの、特に、Google APPSとCRMを提供するSalesforce.com社によるものを検討した。Blackboard社の提供するものは、導入費用が高いことに加え、学生が主体的に成果物をポートフォリオにアップロードしていくといった高度の機能を盛り込むだけに、この段階で本学経営学部の初年次教育に導入することには不安を感じ、検討対象から外した。

Google APPSはGoogleが提供するSaas(software-as-a-service)で、大学であればEducation Editionとして申請することで使用料はゼロとなる確率が極めて高いと説明されていた。費用面での魅力は大きく、電子ポートフォリオを試作してその使い勝手を検討した。しかし、カスタマイズのために初期設定費用がかかる他、学生がそのページをウェブページとして公開することができると思われた点が最大の懸念材料となった。これは教職員がコメントを加える場合も同様で、誤って第三者に閲覧を認めるリスクが残った。加えて、関連する種々の管理データの収集、活用にはGoogle APPSにかなり習熟したシステム担当者が必要と思われた。電子ポートフォリオ自身について修正記録の詳細を残すことができず、指導を行った学生がどのように修正を

行ったのかを確認しようとした場合に教員に負担が残るように思われた点も問題であった。

これに対して、Salesforce.comによるCRMのサービスは、特に、デフォルトで用いる共有モデルでは、まずアクセス権を制限した状態から特にタブ毎の設定で必要なアクセス権を付与・拡張する方式を取っており、情報共有は管理者がきめ細かくコントロールすることが可能であることが確認できた。特に、Google APPSと異なり、学生の故意だけでなく過失による情報の学外あるいは学内関係者との共有といった事態は起こりえない仕組みになっていたのは安心材料であった。

結局、費用面の問題は急転直下解決し、3週間余りという短期間で、本学独自の内容での電子ポートフォリオを作成し、2009年4月入学の1年生に試験的ながら導入することができた。

導入後、教員の間にはやや不慣れからくる戸惑いが見られたものの、新サービスは学生、教員とも入力が容易であり、かつリアルタイムでウェブ上に入力内容が反映されること、入力履歴の詳細が残ること、全学生や全教員の入力状況や入力内容を容易に把握できることなど、導入時に予想していたメリットが実際に大きいことを確認することができた。

加えて、学生達(1年生)は、サンプルをそのまま写し取るのではなく、彼らなりに自分の頭で考えてキーボードを叩いていることに気付いた。今後の指導如何では、文章力の強化をはじめ思わぬ発展も考えられそうであった。

(2) キャリア・ポートフォリオの利用拡大

1(2)で述べたように、2008年度後期より、3年次のキャリア科目(キャリアデザインⅣ)で「キャリア・ポートフォリオ」を試行的に導入したが、表裏4頁のルーズリーフ形式のキャリア・ポートフォリオ用紙への書き込み-回付のサイクルの繰り返しにはかなりの負担が伴い、定期的に短時間で回すことができなかった。また、具体的に質問や疑問が示されても、それに対して迅速に回答を出すのが難しかった。

そこで、まず3年生に、前述の本学独自のチャンレジ・キャリアについて、達成状況を記入させるだけでなく、目標の達成度を自己評価させ、教職員による評価やコメントと対比させることとした。他に履歴書やエントリーシートについてもリアルタイムで指導を行い、キャリア関係の授業では授業内レポートに担当教員がコメントをつける際に、また、学生よりの疑問に答える際に電子ポートフォリオを活用し、迅速な対応とそのやりとりを複数教職員間で共有できるようにした。

3. 就業力支援GPに支えられて—電子化後の展開

(1) 3年生への展開

2009年4月に導入した電子ポートフォリオを、同年9月以降全学年に展開する枠組みが整った。これは、7月に申請した「就業力支援GP」が認められ公的支援を受けることができるようになった結果である。申請上は、キャリア教育から学士課程教育全体への展開を図ることとし、具体的には、(1)学生、教職員による電子ポートフォリオの利用を拡大し、双方向の指導を進め、(2)

キャリア教育・指導や演習(2-4年)に電子ポートフォリオの利用を展開し、学生の情報を教職員間で共有することを2つの柱とした。

具体的には2009年4月に初年次教育に電子ポートフォリオを取り入れた後、さらに、2009年9月に3年生のキャリア指導に拡大し、2010年2月には在籍している学生全体に拡大した。実際には、3年生のキャリア指導では、就職活動上のチェック項目をグループにし3段階に分けたものについて、キャリアデザイン科目での指導と結びつけて記入を求め、これに教職員がコメントを行うところから始めた。さらに履歴書の主要項目、エントリーシートに拡大した。4年生については、個々の学生の就職指導を教職員が記入するツールとして利用を開始した。また、学生のアカウント数に余裕があったことから、本年3月の卒業生のうち、引き続き就職活動を続ける可能性が高い学生は引き続き利用可能な状態で残した。

(2) 少なかった技術的問題

技術的には、電子ポートフォリオの導入・展開は予想以上に容易であった。導入後の状況を振り返ってみよう。

操作環境は安定しており、最低限のインターネット環境があれば、学内学外いずれでも記入が可能であることは大きなメリットであった。セールスフォース社によるサービスは安定しており、メンテナンスによる休止も日曜日早朝等の短時間に限られており、支障を感じたことはその後これまでにない。

2009年10月および11月には、同社指定のシステム管理者研修を関係者が受けた(2日間)。これによって、すぐにプログラミングを全て自前で行うことができるようになったわけではない。しかし、セールスフォースの提供するサービスの仕組みについての理解が深まり、その後の開発業務推進に大きく役立った。

もっとも、本学側の開発の窓口責任者/担当者となるスタッフの役割が重要であることも判明した。外部のプログラマーに全ての作業を委託できるわけではない。新しく作成するプログラムのアイデアを具体化するだけでは不十分である。また、学生のデータが学内の複数部署に散在している状況では、それをまとめ、電子ポートフォリオのカスタマーポータル属性データとしてインポートする必要がある。学内部署より提供されるデータが不完全な状況では、目視などによる確認や場合によってデータの加工が欠かせず、これは大きな負担となる。卒業だけでなく進級、留年、休学といった学生個々の動きを、遅れずに把握し反映させる作業は、全て手作業である。これら全てについて開発の窓口責任者/担当者の役割は重要である。

(3) 電子ポートフォリオの活用度合い

初年次教育については、標準的な授業計画が組まれているが、小クラスでの授業については、その具体的内容は各担当教員にゆだねられている。学生との面接や電子ポートフォリオへの記入については目処となる時期は示されているものの、実際に各教員がこの目処に沿って行っているかどうかを確認し、行われていない場合には督促するといった仕組みの構築は容易でなかった。

この点、電子ポートフォリオには技術的に優れた仕組みが組み込まれており、その活用を図ろうとした。

まず、初年次教育のクラス毎に、個々の学生のポートフォリオの更新状況をグループ化して表示するレポートを作成することが可能であり、このレポートは容易にクラス担当の教員宛に定期的に（たとえば毎日午後8時）配信が可能である。これを活用すれば、いちいち電子ポートフォリオにログインせずとも、個々の学生の作業状況を把握することができる。

また、全担当教員のクラス毎の作業状況を一覧できるレポートも作成可能であり、このレポートを定期的に配信することで、ピア・プレッシャー（同輩間の圧力）が働くことを期待することもできた。ただ、実際にはレポートの定期配信には至らなかった。現時点では、このレポート（エクセル仕様）のフィルターを利用してクラス毎に拡大してA3でプリントアウトし、これを初年次教育での面接の際に利用してもらっている。パソコンの利用に習熟していれば、学生との面談中にその学生の記入したポートフォリオをみつづ面接することも可能であるが、どんなに習熟していても、やはり視線が学生からそれてしまうことがある。もっとも、教員の中には、ポートフォリオをスクリーンに映して、それを学生と一緒にみながら面接を行うケースも見られる。様々な工夫が可能な領域でもあるといえよう。

なお、この段階では、外部サーバーに個人データを載せることにはまだためらいがあり、氏名等の情報は電子ポートフォリオには含めず、学籍番号を学生のIDとして対応していた。

(4) キャリア指導—教職員の連携の必要

キャリア指導面では、キャリアセンター職員はジョブハンターと呼ばれるシステム上に企業への内定状況に加えて個々の学生の指導情報を記入しているが、このシステムに教員はアクセスができない。教職員が連携して個々の学生の就職指導を行うにあたっては、情報の共有が必要であり、そのためのツールとして電子ポートフォリオを3、4年生のキャリア指導に展開した。キャリア指導について教員間の足並みが必ずしも揃わないこと、教職員間の風通しも万全ではないことが問題点として挙げられた。

職員側での電子ポートフォリオ利用をさらに進めるためには、電子ポートフォリオ利用が指導内容の強化、作業の効率化に結びつくことを実際に示すことが必要であった。電子ポートフォリオの技術的な仕組みについての理解が進んだことから、たとえば、毎日入力される面談指導内容をまとめてレポートで一定時に配信させたり、内定者情報を短時間で把握し計数管理を行ったりといった利用の準備を進めた。さらに、学生の持つ様々な属性やデータを読み込ませることで、どのような指導を行うことが有効なのかといった分析や、指導が届いていない学生を特定する作業も容易に行うことが可能になる。

学生のキャリア指導については、キャリアセンター職員、ゼミ担当教員、および、キャリア授業担当教員の連携が重要である。そのために、電子ポートフォリオ利用促進を通じた情報共有を進めるだけでなく、個々の学生指導とキャリア科目での集合教育（授業）の関連付けを強化する工夫を始めた。授業は、外部講師の手配、具体的な授業内容の依頼を含めて基本的に教

員が担当することとするが、授業内容や学生に与えた課題、さらには学生が提出してくるレポートはゼミ担当教員経由で学生に返却するという仕組みを作った。ただ、キャリアデザイン担当教員の負担は決して軽くなかった。

(5) コーチングアワセルブズの導入——キャリアセンターと経営学部キャリア委員会の協働促進

学生のキャリア指導を推進し、さらに、関係する教職員の協働体制を強化するために、コーチングアワセルブズ研修を受けることとした。20回のプログラム中17回までを終えることができた。

同プログラムは、マギル大学のミンツバーグ教授の考え方を、娘婿のオニールがビジネスにしたもので、日本では富士通グループの教社、日産自動車グループなどが課長級の間管理職の研修プログラムとして導入している。5-7名程度のグループが週1回程度集まり、毎回新しいテーマで議論を行うが、予習・復習は不要で、現場経験を持つマネジャーに自由に意見交換をさせるところに特色がある。

本学では、この研修を、以下のように読み替えて実施した。学生を「部下」とするキャリアセンター職員およびゼミ担当教員有志が「中間管理職」として集まることとした。同サービスの日本での総代理店であるジェイ・フィールに、コーチング・アワセルブズ(以下CO)の研修資料を大学向けにカスタマイズしてもらい、実施した。

この研修では、毎回冒頭の15分程度を用いて、マネジメント・ハプニングス(マネハプ)と呼ばれる作業を行った。これは、直近の1-2週間に起きた印象深い出来事を参加者間で共有し、ポジティブにコメントしあうというものである。

このマネハプが予想以上に機能し、実際に開始した2009年11月以降、キャリアセンターと経営学部キャリア委員会の教員有志の間の距離は大きく縮まった。基本的に話題は学生の就職指導とすることを基本としたが、具体的な問題事例を共有するという意味もあるが、その前に、学生のキャリア指導を通じて教職員の一種の一体感が生まれたと思われる。その後、職員側の一部異動があって、2010年4月以降は新メンバーでこれを継続したものの、20回中17回で休止した。

一人の学生に対して複数部署の教職員が対する状況を考えると、教職員側の連携体制を強化する上で、COの利用は一つの解決策を示しているものと思われる。(なお、COの創始者であるミンツバーグ教授の勤務するマギル大学でもCOの利用が始まっているとジェイ・フィール経由聞いたが、詳細は確認できていない。)

このように教職員間の連携体制が強まった状況で、2010年2月半ばの5日間に、3年生のキャリアデザイン科目履修者を対象に、教職員が連携して一人30分程度の集中面接指導を実施し、履修者約170名中100名と面接を行った⁽³⁾。実際に企業での採用試験で履歴書・エントリーシートの提出や面接試験受験が本格化する前に、できるかぎり多くの学生の仕上がり具合を直接確認しようと試みた。

その結果、思った以上に準備がすすんでいない学生が多く、特に「自己PR」に難点の多い学

生が多いことが判明した。学生時代力を入れて取り組んできたことを整理しないままに、キャリアセンター職員の就職指導を受ける例が少なくない。そのため、「自己PR」の推敲作業に先だって、当該学生の学生生活全体を理解するために、キャリアセンター職員は相当の時間を要してしまう。

そこで、そういった指導は、ゼミの担当教員が行うように誘導することとし、そのために3年生のキャリアデザイン科目で「プログレスファイル」と名付けたポートフォリオ上のページへの記入を求めることとした。プログレスファイルは、外部専門家のアドバイスも得て2010年5月半ばに開発した。

プログレスファイルは、英国の大学教育質保証機関が各大学にその利用を求めているものであるが、英国で利用されているものかなり近い内容のものになっていると思われる。具体的には、何を目標にするか/したか、実際に何を行うのか/行ったのか、何を得たか/得ることができたか、次の目標は何か、の4項目について学生に250字余りで電子ポートフォリオ上に記載させ、これを教員が指導し電子ポートフォリオ上ではコメントを付すものである。ゼミでの共同研究、サークル活動、資格取得に向けての学習など、力を入れて取り組んだことを学生達を書くように誘導している。

また、キャリアデザイン科目の活用については、授業内レポートに加え、評価上に反映させる具体的な課題を複数与え、それら課題をこなすことによって、学生が、具体的に就活準備だけでなく総合的な「持続的就業力」をつけることを期待した。

先述の集中面接指導には100名の参加を得たが、この中にはこれまで就活準備に積極的ではなかった学生が40名程度含まれている。面接を受ける必要に迫られたという学生側の事情もあるだろうが、キャリアデザイン科目による動員力を最大限活用したことも大きい。むろん、面接結果を指導履歴の形で共有するために、電子ポートフォリオを利用した。

(6) この時点での課題

比較的短期間に電子ポートフォリオを導入しキャリア教育への展開を図ることができたのは、大学執行部の理解と改革マインドを持つ複数教員のサポートが大きい。この間、クラウドコンピューティングの恩恵をフルに享受し、短期間で本学独自のプロトタイプを作成し学生に提示できたことも助けとなった。

しかし、電子ポートフォリオを実際にフルに活用していくためには全ての教員がこれに取り組んでいくことができるように、利用方法の説明に加えて、利用上の様々なノウハウの共有や、作業が遅れている教員への注意喚起や場合によって作業のサポートも必要になる。キャリア指導の場合には、これに加えて、教員自身についての研修会の開催など、指導する側がノウハウを吸収する機会の提供も必要になる。

電子ポートフォリオの導入自体は、クラウドコンピューティング活用により技術的には容易になりコストも低下した。しかし、授業内容改善を図りながら電子ポートフォリオ活用促進を進めている面があり、決して導入はたやすくなかった。

ただ、厳しい就職市場を前に、キャリア指導面で学内の複数関係者から、1-3年次の専門科目教育で各学生のもつ力や態度・指向性を一定程度まで引き上げて欲しいとのリクエストにも接した。この機会を逃さず、2-3年次のゼミ教育で、個々の学生の指導を強める、即ち、キャリア指導から学士課程教育に遡って強化を図るという方向で、学士過程教育強化に向けた動きを強めようとした。

電子ポートフォリオの有用性は十二分に認識出来たと思うが、これを活用して何を行うかといえば、学士課程教育の強化であり、そのために必要な枠組みを整え、教職員がその方向に向かって進んでいける土壌作りを行うことがこれまで以上に重要になっていると考えられた。基本的に枠組みと土壌が整えられれば、電子ポートフォリオのインフラは学士課程教育推進にあたっての、極めて頼もしい道具となることは間違いないと感じられた。

4. 電子化3年目—就業力支援GC最終年度の展開

(1) 展開の具体的内容

クラウドコンピューティング利用の鍵は、既製品のソフトウェアではなく、クラウドコンピューティング上にあるCRMの機能をどのように教職員と学生の関係で活用していくかがポイントであった。重要な点は、第一に、学生達が積極的にポートフォリオを作成するようにどのように工夫するか、第二に、教職員がその負担を最小限に抑えながらどのように学生とコミュニケーションを行っていくことが可能か、第三は、前の2点とも関係するが、クラウドコンピューティングの持つ機能を良く理解し活用することであった。

第一の点については、まず、1年次前期の初年次教育の小クラス授業の中で、個別面接と結びつける形で、1年前期の目標設定、週間スケジュールの確認や大学生活全体の計画設定をポートフォリオに記述するように求め、これと平行して個人面接を実施していくことを目指した。3年目を迎え、教員、学生ともポートフォリオ利用度が向上していた。

第二の点については、3年次前期のキャリアデザイン教育で2010年より導入したプログレスファイル作成が挙げられた。ゼミなどを中心に大学生活で力を入れて取り組んできたことをプログレスファイルに記入するよう求め、具体的な情報が盛り込まれているかどうかをゼミ担当教員が確認し必要に応じて個別指導を行った上で、3年次の秋にキャリアセンター職員に引き継ぐというものである。個々の学生がどのようにそれまで大学生活を過ごしてきたのかを最もよく把握しているのは、ゼミの指導教員である。他方で、キャリアセンター職員はまずそれぞれの学生を知るところからはじめる必要があり、そのためかなりの時間を要する。その意味でプログレスファイルは、「大学時代力を入れて取り組んだこと」など、自己作成上有益な基礎作業と考えられる。

このプログレスファイルの作成を進めるにあたって、クラウドコンピューティングのもつ優れたレポート機能をフルに活用することが有効であり、活用を本格化させた。それまでは、個々の学生の記入したポートフォリオについて、教職員コメント欄への記入を行うことに注意が向

いていた。CSVフォーマットで、縦に学生が並び、横に複数の記入項目(教職員によるコメント記入項目を含む)が並ぶ形で一覧表を容易にダウンロードできることから、出力形式を適宜補正してプリントしたものを手に、学生達に口頭でフィードバックすることによって、非常に早い段階で学生との間の双方向コミュニケーションを取ることができるようになった。それによって、学生達が間を置かずに修正させることが可能になった。記入が遅れた学生も早い段階で作業を行うようになっている。

また、作業内容を毎日定時にメールで配信させることも可能であり、新しく記入された内容の把握も容易であった。

同じ方法で、1年次後期に簡単な「自分史」を作成させたりすることで、利用範囲を拡大した。一部の授業での課題提出についても、個別にハードコピーを提出させたりあるいは既存のMoodle上での提出を行うことにかえて、電子ポートフォリオ上での提出を試験的に行った。

また、履修人数の多い科目への適用はすぐには難しいが、インターンシップや学外での活動の多いフィールドワーク科目については、導入を早めることが考えられた。電子ポートフォリオは、研修日誌を書かせる等の機能も持っているので、学生との日々のコミュニケーションツールとしても有効である。実際に2013年8月の夏休み期間中企業で1ヶ月あまりほぼ毎日インターンシップを行った学生については、この電子研修日誌を書かせることで対応した、

こういった開発作業は、クラウドコンピューティングのもつ機能のうち、どのようなものの活用が可能か、あるいは有効か、といった点の理解が深まったことで可能になった。クラウドコンピューティングそのものの導入例が一般に少ないのは、技術的な点についての経験や知識の共有が進んでいないことが大きな要因と思われる。しかし、市販されている「疑似クラウド」の導入では、開発や維持管理のコストを大きく削減できないと思われた(実際に入手できた「疑似クラウド」の情報で試算してみてもそのような結果が得られた)。また、授業や学生指導を進めていく上で必要と考えられるものを、学期中に迅速に導入するという利点を活用することも重要であった。

キャリア指導面では、電子ポートフォリオは別の管理ソフト(ジョブ・ハンター)と並立状態にあった。電子ポートフォリオの利用が経営学部にとどまっていることもあり、両者の統合に向けてのボイスが大きくなり、現在もこの状況に変化はない。現在は、月に一回程度オフラインで情報をインポートし、電子ポートフォリオ上で展開して総合的に把握している。もっとも、学生の就職先をカスタマーポータルとして含めること自体は比較的容易であり、今後の重要な検討対象の1つであろう。

また、紙媒体の情報について、バーコードを貼る等した上で、スキャナーでこれを取り込み、個々の学生のポートフォリオ上にpdf file等の形態でアップロード出来ないかという点についても基礎的な検討を行った。費用面で断念したが、紙ベースの資料を大きな負担なく各学生毎に振り分けていくことができれば、授業やキャリア指導面での活用領域は飛躍的に広がる。

学生が作成したファイルを、ゼミ内、あるいは特定の学生グループ間で公開することについて

でも検討した。クラウドコンピューティングは上位者によるデータのコントロールが優れており、力をつけた学生には段階的にそれを広い範囲の学生達に公表させていくといった利用が考えられる。

また、1年次から卒業時までの間に、学生は様々なポートフォリオを記入し蓄積していくが、その成長の過程を容易にたどることができるような資料の作成も考えられる。すでに、紙で作成したポートフォリオが散逸するといった事態は回避できているが、さらにこれを進めて、一人一人の学生が自らの成長を一步一步認識しながら、さらに成長していけるようなツールにしたいとの思いを強く持つようになった。

利用を進めてみて、改めて、クラウドコンピューティングは中規模校あるいは少人数教育を標榜する大学にとっては大変有効なツールであることを感じた。本学経営学部の場合、教育改革面での作業と並行して電子ポートフォリオ導入を実施したこともあって、両方の作業が重なっているが、教育改革面の作業にあわせて電子ポートフォリオの具体的な作業を行っている面もあるように思われる。クラウド・コンピューティングベースでの電子ポートフォリオについては、中規模大学の場合、その事情にあわせた活用が可能という利点は大きいと考えられる。

(2) 就業力支援GPの総括

「就業力支援」GPによるサポートは2012年3月に終了した。同年4月に3年間にわたるプロジェクトの報告書を提出した。その結果、総合評定としてはS,A,B,C中、最も高いS評価(目標に沿った取組が実施されており当該目標を十分に達成している)を得ることができた。評定理由(総論)は以下の通りである。

クラウドコンピュータ上に手作りの電子キャリアポートフォリオを開発し、キャリア支援教育を行っている点が特色であり、優れた取組となっている。

電子ポートフォリオは着実な運用がなされているが、入力方法や実際の就職支援への活用手法については試行錯誤が続いている。

評価方法は当初の方法等に即しており、達成度については外部専門家による評価のほか内部の委員会による評価など、適切に行われている。

なお、報告書上、今後の計画として以下を記した。

●当該プログラムの成果をどのように活用していくか。

4月以降も引き続き経営学部については電子ポートフォリオを利用していくことで、大学執行部の予算措置を得たことから、今後、本格的に電子ポートフォリオを展開し、学士課程教育強化や、教職が連携したキャリア教育、学生指導を推進していく計画である。

●今後の計画

本学経営学部ではゼミナール主義を掲げ、2年次以降ゼミに所属してゼミでの研究、活動を通してDPを達成しようとしている。できる限り多くの学生がゼミに入室するように入学当初から学生に働きかけている。残念ながらゼミに入室しない学生についても

担当教員を定めて半年に一回の面接を行うようにしている。今後は、電子ポートフォリオ上に新たに開発した「学生指導調書」に記録を残すことで、面接実施状況が学生毎および担当教員毎に明確になることから、ゼミに所属しない学生について面接励行が可能になる。また面接内容を共有することでより効率的・効果的な指導が可能になる。

各学生がどのようにディプロマポリシーに到達するかという点については、カリキュラムチェックリストやカリキュラムマップの整備を通じて、主要な科目間の連携を強め、最終的には個々の学生について一定水準に達しているかどうかを確認できる仕組みを構築する計画である。特にゼミについては、どのゼミに入室しても共通して身につく力や態度・志向性を明確にし、その達成状況をモニターしていく。その際に、カリキュラムチェックリスト上の主要科目の到達目標だけでなく、これを履修する学生の到達状況を確認できるようにすることとなる。

キャリア教育・指導をはじめ、教職協働が必要な分野についてもクラウドコンピューティングを一層利用することが考えられる。もともと、顧客管理システムで開発されたプラットフォームを利用しており、教職員にとって学生は「顧客」との位置づけであるが、個々の学生についての様々な情報を共有することで、「顧客」である学生の指導を効率化強化することが可能になる。正課だけでなく正課外の活動について、関係する教職員が積極的に利用することで、個々の学生の成長をより強力に支えることが可能になる。なお、この点、既存のシステムやその更新計画との関係が鍵となる。

なお、今回、クラウドコンピューティングによる電子ポートフォリオを単独で開発したが、クラウドの持つ複数の利点は大学間でも十分に理解されておらず、自前で開発を進めている大学はほとんどない模様である。顧客管理システムを教職員と学生の関係に置き換えるメリットやクラウドコンピューティングを活用して学士課程教育強化を図る場合のポイントを整理し、地理的に離れた複数大学にノウハウを提供し複数大学が協働する仕組みの構築を試みたい。本学がこれまで蓄積したノウハウを提供することによって、今回の推進事業の結果を社会に還元していきたい。

5. プロパーベースでの電子ポートフォリオ展開(2012-2015)

このように、経営学部では、クラウドコンピューティングを用いた電子ポートフォリオを自主開発して運用していった。クラウドの標準フォーマット上で用いられている呼称の変更を含め、電子ポートフォリオにふさわしい体系を目指して様々な点でカスタマイズを行ってきた。自主開発で、同じプラットフォームを用いた先行例がないゆえの苦労はあったものの、利点も複数ある。ここでは、2012年以降3年あまりの展開を振り返ることで、いくつかのポイントについて実績と課題をまとめたい。

(1) クラウドコンピューティングの機能を生かし学生のモチベーションを高める —教職員の負担軽減を目指して

ポートフォリオ利用拡大にあたっての最大の問題は、教職員の負担である。教職員が記入しないことには学生の記入も促進されない面がある。利用の初期段階では、記入状況を一覧できるリストをメールで流す等することによって、ピアプレッシャーが作業の遅れた教員の対応を促すことに期待したが、あまり効果は上がらなかった。また、クラウドコンピューティング自体については詳細なマニュアルが存在するが、どの部分の利用が効果的であるのかを理解するためには相応の時間を要した。

やがて、開発担当教員・スタッフの理解が深まる中で、クラウドコンピューティングの持つ機能を生かした方法があることに気づいた。

例えば、容易に、エクセルに複数の学生の関連データをダウンロードすることができることから、学生が記入した直後のタイミングで、授業の際に口頭のフィードバックを行うことができ、これは学生のモチベーション維持に効果を挙げる。教職員側が必死にポートフォリオにコメントを書き込む必要はなく、コメントを学生に口頭で伝えれば良い。伝えるタイミングが早ければ効果は大きい。

もちろん、担当の委員長他から教授会などの席で根気強く記入を求め、また、テクニカルな問題に遭遇している教員のサポートに心がけることも重要である。

(2) クラウドコンピューティングの利用そのものがFD活動

クラウドコンピューティングを利用し自主開発したポートフォリオ上で、様々な工夫を行っているわけだが、利用しているプラットフォームには様々な機能が組み込まれており、実際のニーズにあわせてその機能を組み込んで、ユーザーサイドで開発を行うことになる。一般的なCRM上必要とされる機能がそのまま教育の現場で適用できるわけではないが、様々な有用な機能が組み込まれているを感じる。

クラウドコンピューティングでは、新しいポートフォリオのアイデアを思いついてから導入までの時間が非常に短い。習熟した外部プログラマーとの間でコンサルテーション契約を結び、1, 2日間程度の研修を受ければ、初期段階ではプログラム開発の指導を仰ぐことは必要だが、ユーザーサイドでかなりのプログラム作成を行うことが可能である。改善・工夫を思いついてから具体化まで、2, 3日間あれば十分である。各回の授業のPDCAに組み込むことで、クラウドコンピューティングそのものが各教員のFDの実践につながる。また、同一プログラムで複数教員が展開するプログラムであれば、共通するポートフォリオを提供することで標準化にもつながる。

アイデアの創出から具体化までのプロセスをいくつかの例で説明する。

第一は、本郷キャンパスで活動している学習サポートコーナーの指導記録作成を電子化したことである。指導件数が毎年大きく増加しているなかで、指導内容を分析する上で電子化が大きく役立っている。

第二は、経営学部での学生指導調書の電子化である。全学的に統一された形式に則って、これを拡張した形で指導調書の作成を電子化した。教授会での審議を経て、2013年秋より本格的に利用を開始している。

第三は、すでに開発していたものの修正である。2014年4月には、経営学部1年生前期の初年次教育で、ポートフォリオのうち「チャレンジ目標」を大幅に修正した。例示された簡単な目標から選択して記入する方法では、遅刻をしない、予習を行う、TOEICの学習を行う、といった目標を複数個挙げることで終わってしまいがちであり、このうち何に重点を置くのかといった点が曖昧になっていた。また、振り返りを行う際には、目標が単純すぎて、振り返りの本来の機能を果たせないという指摘もあった。そこで、内容を簡素化し、授業関連(正課)と授業以外(非正課)にわけ、基本的目標を230-250字程度で(上限は255字。たまたまSalesforceのシステム上の要件でもある)記述するよう求めることとし、期末時点ではこの目標に対するレビューを求めることとした。まだ一言二言しか記入しない学生は多いが、教員から指導を受けた学生の多くは、ある程度の字数で記述するようになってきている。

また、毎回実施する授業アンケートについては、初年次教育委員会委員長のもとで、2014年初に経営学部を導入したマークシートを利用している。毎回、必要に応じてアンケート項目を微修正することが可能であり、その時期に合った質問項目を加えることもある。個々の学生のIDも把握できることから、個々の学生達の様子を把握しそれぞれにあわせた指導も可能になった。さらに、各回に配付する資料を入れて渡すクリアフォルダーを利用して、この授業アンケートを提出する方法が定着し、当日の授業終了直後にアンケートを提出することがほぼ慣行として定着した。期せずして、アンケートが、20近くのクラスに分かれている初年次教育全体の出席状況把握資料としても役立つことが判明した。

電子ポートフォリオと銘打った既存の商品を導入する方が近道であろうが、いちいち外部業者に依頼せずに、自前でカスタマイズを続けていくことは、ユーザーの持つニーズに沿った迅速な開発を可能にする。より短いサイクルでのFD(マイクロおよびミドルレベル)を可能にしているだけでなく、教学IRへの利用もスムーズに進みそうに思われる。

(3) 学生についての情報共有

もともと、顧客管理システム(CRM)で開発されたプラットフォームを利用しており、教職員にとって学生は「顧客」との位置づけであるが、個々の学生についての様々な情報を共有することで、「顧客」である学生の指導を強化することが可能になる。正課だけでなく正課外の活動について、関係する教職員が積極的に情報を共有することで、個々の学生の成長をより強力に支えることも可能である。

(4) 学生を交えたSNSの活用

学生がレポート等をポートフォリオ上に蓄積していく学習ポートフォリオの機能をより拡充する必要がある。この点、セールスフォース社のもつSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)利用の試行をはじめた。同社のSNSは学内の電子メールアドレスを用いてアカウントを

付与する仕組みを取ることでセキュリティが高く、また、かなり大きなサイズの電子ファイルを添付したやりとりが可能であることから、非公開のグループを作り、ゼミや授業の中で利用することが可能である他、スマホ上のアプリも利用可能である。間接的に学習ポートフォリオ作成をサポートするものとして期待出来ると思われる。

(5) 複数大学との協働の仕組み構築も可能

このように、本学(経営学部)では、クラウドコンピューティングによる電子ポートフォリオを単独で開発した。しかし、クラウドの持つ複数の利点は大学間でも十分に理解されておらず、自前で開発を進めている大学は見受けられない。

しかし、システム整備の遅れた中堅企業でクラウドコンピューティングが短期間に広まったのと同様に、特に予算面の制約が大きい中規模大学が導入するメリットは大きいと思われる。

本学(経営学部)でも、導入初期の段階では専任職員と教員複数が緊密に連絡を取り合いながら慎重に進めたが、軌道に乗ってからは、手探りで様々なプログラムを作成し、利用促進を図っている。今後、地理的に離れた複数大学に、本学でこれまで培ったノウハウを提供し、複数大学が協働する仕組みを構築することも考えられる。

6. 学部横断のユニークな国際化プロジェクト(第2回「新・文明の旅」プロジェクト)での利用

最後に、第2回「新・文明の旅」でのポートフォリオ利用について説明する。

(1) プロジェクト概要と学内の取り組み体制

2014年4月、4学部より履修者を募って前期授業(「特講a」)を始めた。夏休み中も関連した正課外活動への取り組みを奨励し、後期授業(「特講b」)では、68名の履修者より学生17名を選抜し、実際に2015年3月、2週間余りにわたりポーランド、リトアニア、ラトビアにある4大学の学生達とそれぞれ短期間の交流を行った。2015年の前期は、その成果をまとめ3年後に実施する次のプロジェクトに引き継ぐための授業を展開し、10月に報告会を行い、報告書の作成を残してプロジェクトはほぼ完了した。

プロジェクト実施のために、授業開始の1年4ヶ月前より実行委員会が組成され、同じくキャンパス、学部をまたぐ形で約30名の教職員がプロジェクトに関わった。

(2) 学生選抜と授業の到達目標

学生達にとっては、大学の費用負担で海外に派遣されることが本授業の最大の魅力ととらえられていた。しかし、授業を実施・運営する立場からは、選抜されるかどうかではなく、自己成長を図ることを目標として掲げた。さらに「柔軟なアカデミックカレンダー」の考え方を適用し、12月中に授業を終え、成績評価および選抜作業を行った。

2015年1月以降は、8月と同様に正課外活動への参加を勧め、選抜されなかった学生(「国内組」)にアプローチした。しかし、8月中の正課外活動への参加と比較すると、参加は限定的なものに留まった。4月以降の「総合講義」へは、選抜されて海外派遣された学生はほぼ全員が履修し

ているのに対して、国内組の履修は6名に留まった。

(3) クラスの一体感醸成に向けて

2つのキャンパスの教室をテレビ会議システムでつないで授業を行う方法は、すでに他の授業でも用いられている。しかし、講師をテレビ上でしか見ることのできないキャンパス側での問題が多く、本プロジェクトでは授業担当講師が意図的にふじみ野キャンパスで授業に臨む等の工夫を行ったが、英語→日本語の通訳の問題も加わり、抜本的な対策とはならなかった。

一体感を出すために2キャンパス合同での授業を計画したが、両キャンパス間を移動すると1時間あまりを要することがネックとなり、授業期間終了後の正課外活動まで、クラス全員が一同に会する機会を持つことができなかった。この点、2014年4月に始まった「総合講義」では「振替授業」日となったことで土曜日に正式な授業を持つ機会があり(その後希望者はキャンパス内に宿泊)、一体感を出すことができた。

後期に入って、反転授業での動画作成のソフト(Camtasia)を本授業でも部分的に利用したが、テレビ会議システムを利用する場合でも、同じようにプレゼンに利用する資料と話者の映像が同じ画面に入るようにできれば、効果は大きいと思われる。

(4) 電子ポートフォリオの利用

1年生を含め4学部異なる学年の学生が履修するだけでなく、複数の教職員が関係することから、共通のインフラで学生を評価することが必要である一方で、学生の自己成長を促す立場からは、成長を実感できるようなインフラが必要であった。そこで、経営学部で利用されているクラウド・コンピューティングによる電子ポートフォリオを「新・文明の旅」の履修者全員に拡げ、特講aおよびbの課題の多くについて、このポートフォリオ上に記載を求めた。

学生毎に4月-12月の間書きためたレポートを、スクロールダウンすることで、興味関心の対象がどのように変

図:「新・文明の旅」特講aでの個別ポートフォリオの例

新・文明の旅	レポート	学部
学籍番号		キャンパス
氏名		国内・海外区分
学年	3年生	アンケート回答有(国内) <input type="checkbox"/>
		パーカー注文有(国内) <input type="checkbox"/>
レポート1		
テーマ	6月17日の授業<リトアニアについて学ぶ>を履修して、授業の内容で強く印象に残った内容、および、それについての自分の意見・感想を、記入してください。なお、255字まで記入できます。(200-250字程度を記入するようにしてください。)	
レポート	第二次世界大戦によりリトアニアに住むユダヤ人の90%が死に、今現在リトアニアにはユダヤ人が5千人しかいないという衝撃を受けた。ユダヤ人の歴史を世界に広めようと沈黙の誓いという博覧会がブライやニューヨークで行われているとのことだったが、こういった活動を今後歴代に行い、この暗い歴史を語り継いでいかなければならないと思った。ユダヤ人問題の根底には差別と迫害の心理が存在するように思う。それらは全人類において、いつ何時も存在する。我々は我々の持つ危険な側面について理解し、考える必要があるはずである。	
レポート2		
テーマ	6月24日の授業<ポーランドについて学ぶ(その1)>を履修して、授業の内容で強く印象に残った内容、および、それについての自分の意見・感想を、記入してください。トマシユ・ヤムロース先生の講義とイボンヌ・メルクリン先生の講義の両方に触れてください。なお、255字まで記入できます。(200-250字程度を記入するようにしてください。)	
レポート	ポーランドは近年、実質的な購買力が底上げされており、また個人消費の持ち直しにより小売業の景況も改善しているということから、日本はポーランドに個人の経済状況の重要性と、経済回復へと繋がる政策について学ぶべきだと思った。 日本語について学ぶポーランド学生のモチベーションとして、伝統的な文化とポップカルチャーの二つがあげられていた。最近では日本のポップカルチャーが世界で絶大な人気を持っているが、それだけでなく古くからある伝統的な文化にも関心が向けられていることに、日本への深い敬慕の念を感じた。	
レポート3		
テーマ	7月1日の授業<ポーランドについて学ぶ(その2)>を履修して、授業の内容で強く印象に残った内容、および、それについての自分の意見・感想を、記入してください。トマシユ・ヤムロース先生の講義とイボンヌ・メルクリン先生の講義の両方に触れてください。なお、前回のレポートでは、授業で学んだ内容と、自分の意見・感想が区別されていないものが散見されました。分量ですが、255字まで記入できます。(200-250字程度を記入するようにしてください。)	
レポート	ポーランドにおいて教会の影響は強く、割と多くの政治家はカトリックの思想であることが強く印象に残った。日本は政教分離の体制をとっているため、この点でポーランドとの大きな違いがあるように思った。宗教的思想に基づく法案が出されたときに、数の暴力や問題にならないのだろうか。 ポーランド風見が来日した際に日本の青少年との交流会や日本舞踊に触れる機会が設けられたとのことだった。それゆえにポーランドの人々は日本のポップカルチャーだけでなく伝統的な文化にも関心があることに驚くのだと理解した。	

化してきたのか、どのように成長したかを自ら振り返ることを可能とした(図:「新・文明の旅」特講aでの個別ポートフォリオの例」参照)。これはそれぞれの学生が振り返りを行う場合に有用なツールになっており、学修成果を蓄積しているという点でも「学修ポートフォリオ」ということができよう。

学生達のレポートをすべて一覧することも可能である(図:「新・文明の旅」でのレポートのダウンロード例 参照)。

図:「新・文明の旅」でのレポートのダウンロード例

新・文明の旅: 新・文明の旅	学籍番号	氏名	学部	学年	履修 課退 申し 所	備考b10-2	備考b10-1	新・文明の旅: 最終更新者	新・文明の旅: 最終更新日
レポート				3年生	0	18日のファイルには、文章の構成が複雑です。もっとシンプルに表現できませんか。とコメント。		横川 直良	2014/11/23
レポート				3年生	0	18日送付のファイルには、センテンスが複雑。ランドセルは何かを具体的に説明し、海外での利用状況ももう少し詳しく説明すると興味をもってもらえる。アニメや日本語の話は面白くても先方は知っています。とコメント。本人よりは、ベアのコメントとしては、日本人から馴染みが深いものではないか、が話の中心にも馴染みが深いものを紹介したほうが良いのでは、自分が何を伝えたいかしっかりと書いていたほうが相手にも伝わりやすいので、何を伝えたいか明確にということでした。と		横川 直良	2014/11/23
レポート				3年生	0			田嶋 英行	2014/11/4
レポート				1年生	0	18日送付あったファイルには、「日本には多くの方言がありますが、そもそもなぜ方言は生まれたのでしょうか。また、方言に例を取って日本語のおもしろさを説明します。」ということでしょうか。わざわざpurposeというのに、100字以内でも多くの情報や裏書きつける表現をいれませんか。とコメント。	授業振り返り:先週の講義について、ベアの相手からは「良い」とのことです。ハイポイントについての指摘はあまりなく、実際にプレゼンテーションをする際に、注意すべき点について指摘をいただきました。敬語の話は外国人にとって難しいものであると思うので、ハイポイントにわかりやすく説明するかが大事であると思います。また、先生からは100字以内にもっと魅力的な文章を作れたのではないかと指摘をいただいたので改善しよう	横川 直良	2014/11/24
レポート				1年生	0			FO 管理者	2014/11/6
レポート				1年生	0	18日送付のファイル送付には「おもてなし」という言葉についてさらに分析を深めているのでしょうか。前にコメントをしたと思いますが、何か今更な分析を期待させることも、うまごの100字以内の紹介にも反映させることができると興味を持ってもらえると思います。とコメント。		横川 直良	2014/11/23
レポート				1年生	0			FO 管理者	2014/11/6
レポート				1年生	0			FO 管理者	2014/11/6
レポート				2年生	0	18日送付あったファイルに、話まず一語します。ですね。貴族 という表現が何度も登場しますが、ささきを飾りたところ、何かの祭りを例示するとか、津軽弁、南部弁の地域振りを強調させるとか、貴族の魅力をうまく100字の紹介に盛り込めるのではないのでしょうか。とコメント。18日修正されたファイルについてコメントを求められ、23日になって大分改善している		横川 直良	2014/11/23
レポート				2年生	0			FO 管理者	2014/11/12

ただ、キャンパス、学部によって普段使いこなしているツールが異なり、同じインフラに統一するためには辛抱強い作業が必要となった。特に1年生については学籍番号をベースにしたメールアドレスの利用等、初年次教育でカバーする問題を含め配慮が必要となった。それでも夏休み入りする前にはこのクラウドサービスが提供しているSNSを用いて個別活動毎にグループを作成して具体的活動を行うことが可能となった。

教員側の成績評価関連では、授業出欠や課題レポートへの評価に加えて、12月に実施した最終プレゼンテーション(自ら興味をもって選んだテーマについて6-7分程度発表)についての複数教員による評価も、同じシステム上にインプットし、ここからのアウトプットによって成績評価や派遣学生選考のための資料を作成した。物理的に離れた2つのキャンパスにある複数学部より学生達が参加する科目で、2つの離れたキャンパスにいる教職員が、分担しながら、毎回授業あるいは課題について、個々の学生の評価を行うことが可能となった。学生向けにフィードバックされるものと、フィードバックせず教職員間で共有するものを分けた上で、複数教職員が同時に入力していくことが可能である。同じ項目を入力すれば衝突するが、違う項目を分

担して入力するのであれば、複数の教職員が同時にクラウド上入力を行っても問題が生じないというのは、将来性を秘めた機能と考えられる。

出欠管理システムよりのデータをデータ・アップローダーでクラウド上に取り込んだり、あるいは、学生が作成した課題レポートを、クラウドのレポート機能を活用して表形式でアウトプットしたりといった操作が可能であることは、大きな助けになった。

注

- (1) ポートフォリオの導入と展開にあたっては学内、学外の様々な方々のサポートに感謝したい。学内では、ポートフォリオ導入時の学部長であった海老澤信一教授、電子化し就業力支援GPを開始した際の学部長であった金井繁雅教授、情報教育研究センターの浜正樹准教授(当時)、根岸朋子職員(当時)をはじめに多くの教職員のサポートを得た。学外でも、金沢工業大学の藤本元啓教授、玉川大学の菊池重雄教授をはじめ、多くの方々のサポートを得た。
- (2) これに対して、最近入学してくる学生達は、スマホの利用には習熟しているものの、キーボードの利用になれていない学生が多く、新たな問題を提示している。
- (3) 2008年9月のリーマンショックは、2009年3月卒業の学生にはほとんど影響しなかったが、2010年3月および2011年3月卒業の学生達の就職活動には、大きなマイナスの影響を与えていたことが、実施の背景にある。

参考文献

藤本元啓(2013)「ポートフォリオ」初年次教育学会編『初年次教育の現状と未来』所載

絹川直良・森宮勝子・新田志子(2009)「経営学部における初年次教育の課題—電子ポートフォリオ導入と教育法の研究」文京学院大学総合研究所紀要第10号 pp165-189

初年次教育学会での各自由研究発表

絹川直良・森宮勝子(2008)「文京学院大学におけるポートフォリオ導入」(第1回大会)

絹川直良(2009)「ポートフォリオの電子化(少人数教育におけるクラウド・コンピューティングの活用)」(第2回大会)

絹川直良・海老澤信一(2010)「電子ポートフォリオを介した学士課程教育の展開—様々なハードルを前にして—」(第3回大会)

絹川直良(2011)「電子ポートフォリオの展開—利用される電子ポートフォリオを目指して—」(第4回大会)

絹川直良(2012)「クラウドベースの電子ポートフォリオが持つ可能性」(第5回大会)

絹川直良(2013)「利用度を高める電子ポートフォリオを目指して—クラウドベースのCRMとSNS利用の深化—」(第6回大会)

絹川直良・川崎清・海老澤信一・田島英行(2014)「電子ポートフォリオの発展—初年次教育での利用促進—全学共通特別科目での利用—」(第7回大会)

絹川直良・木村学(2015)「学部横断のユニークな国際化プロジェクトの成果と課題—第2回「新・文明の旅」プロジェクトでの試み—」(第8回大会)

絹川直良(2012)「クラウドの電子ポートフォリオを活用した学士課程教育強化」(大学教育学会第34回大会での自由研究発表)。

(2015.12.21 受稿, 2015.12.23 受理)