

[事例報告]

日本文理大学経営経済学部における教育手法の共有 — 教員座談会と動画撮影・保存の事例 —

阿部 裕香里*, 河村 裕次*², 小久保 雄介*², 長崎 浩介*², 吉本 圭一郎*²

*東京学院大学経営学部経営コミュニケーション学科

*²日本文理大学経営経済学部経営経済学科

Sharing Educational Methods at Nippon Bunri University's School of Business and Economics — A Case Study of Faculty Roundtable Discussions and Video Recording/ Saving —

Yukari ABE*, Yuji KAWAMURA*², Yusuke KOKUBO*², Kosuke NAGASAKI*²,
Keiichiro YOSHIMOTO*²*The Management and Communication Programs, Business Administration Department,
Bunkyo Gakuin University*²Department of Business and Economics, School of Business and Economics, Nippon Bunri University

1. はじめに

大学教員は、教育、研究、管理運営業務をこなしつつ、教員間でコミュニケーションを取りつつ、協働する必要がある。近年の大学教育では、コロナ禍の影響から導入が盛んとなっている ICT (Information and Communication Technology; 以下 ICT とする) ツールや著しく発展する AI (Artificial Intelligence; 以下 AI とする) など学生が学ぶべき情報リテラシーも日々変化しつつある。教育に必要な手法も時代と共に変化するため、教員間で情報共有も欠かせない。

また、学生の主体的な学びを支援する教師としての役割の質的転換も大学教員に求められている。加速する少子化による労働者人口の減少と AI 技術等の先端技術が高度に発達する時代において、中央教育審議会は、「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速することが必要である (中央教育審議会, 2024)」と指摘している。質の高い教育人材を育成するためには、教育

現場での情報共有やコミュニケーション、最新の教育手法のアップデートなどが必要である。そのためには、「学び続ける教師」の実現に向け、多くの教員間で教育に関するコミュニケーションを促進し、資質能力を高めるような研修や組織マネジメントの強化が必要とされる。大学教員の業務の中でこれらの機会を十分に創出することは大きい課題である。まずは、学部内の教員で気軽にコミュニケーションできる「場」をつくり、教育方法について情報共有していくことに取り組む必要がある。

本事例報告は、「優れた教育手法を持つ教員の知識やノウハウを学部内で共有するにはどうすればよいのか?」、また、「教員間での教育に関する悩みを共有し、解決しやすくするためにはどうすればよいのか?」という問題解決に取り組んだものである。この問題解決に関して、日本文理大学の経営経済学部では、「経営経済学部教員座談会」の実施と5名の教員による「授業動画の撮影とオンライン上での保存」の2つの取り組みを行った。本論文において、これらの事例報告を行う。

2. 先行研究の検討

先行研究では、教員間のコミュニケーションの質の向上や教職員間での協働の必要性が重視されている。中央教育審議会（2021）は、今後の大学の目指すべき方向性として大学内外の人的・物的リソースを様々な組み合わせ、教育と研究機能を最大化するためには、教員間のコミュニケーションの促進や大学の組織マネジメントが必要であることを指摘している。教員間や教職員間のコミュニケーションは、教育や研究、日々の業務を行う上で必要不可欠であり、協働関係を構築できる環境作りが必要とされている。

教員間のコミュニケーションを妨げる要因として、個業化（佐古，2006；浜田，2009）や授業科目数の細分化や過剰化、管理運営業務に係る負担の大きさ（中央教育審議会，2021）などが挙げられる。個業化とは、「学校の教員が個別拡散的に教育活動を展開することが常態となり、非効率的な組織運営に陥った学校の状況（佐古，2006）」を指す。特に大学教員は、専門性の高い教育研究活動を行うため、個業化が進みやすい傾向にあると言える。教員は、業務において自律と協働のバランスが必要とされる。また、中央教育審議会（2021）は、授業科目数の細分化や過剰化により、学生の履修科目数が多くなっていることや、教員の管理運営業務に係る負担が大きくなることから、教育研究活動に専念する時間の確保が難しく、チームによる教育研究活動が十分でない点を指摘している。

教員間の協働やコミュニケーションを促進するためには何が必要であるのかについて、先行研究では、いくつかの知見が蓄積されている。第一に教職員がコミュニケーションを行うことができる「場」の設定が必要である（伴仲 et al., 2018；浜田，2009）。浜田（2009）は、事例より校内研究の場での意見交流を交えることが学校としての教育にかかわる「共有ビジョン」の形成過程が生まれ、そこに教育理念や重点目標、そのための取り組みのそれぞれが連結し、教員個人の認識の中に位置付けることを明らかにしている。

第二に教員間の信頼関係や親和的雰囲気などの職場の環境整備が挙げられる（淵上・西村，2004；久保木・阿内，2016）。淵上・西村（2004）は、従来から検討されてきた学級経営や授業に関する教師の効力感に加えて、新たに教師の対人関係、とりわけ他の教職員との協働関係を構築できる協働的効力感とバーンアウトの関連性について研究している。教師の協働的効力感の育成に関し

ては、普段からのコミュニケーションからなる信頼関係の蓄積や職場の雰囲気やサポートから強く影響を受けることが明らかになった。同時に協働的効力感は、バーンアウト低減とも関連していることが明らかにされ、協働的効力感の重要性が示唆されている。久保木・阿内（2016）は、学校課題の共有化プロセスの詳細を明らかにした上で、リーダーとフォロワーの関係性について言及している。教育現場では、各教員が独自で課題解決を行いつつ、協働する組織として課題を共有するという両方の活動が必要となる。課題を教員間で共有する際、親和的雰囲気に支えられ、教育する子どもの意識を持ち、提案を巡る関わり合いを促進させるようなリーダーシップが必要であり、同時にオープンマインドや話し合う志向性がフォロワーにも必要とされるという両者の関係性が必要であることを示している。

第三にファシリテーターの存在が挙げられる（畑中，2012；伴仲 et al., 2018）。ファシリテーターは、教員間のコミュニケーションを円滑にするサポートや、仲介役、メンバーや無作為に集散する情報を整理する役割を果たす（伴仲 et al., 2018）。伴仲 et al. (2018) は、ファシリテーターに適している人物は、学内において広いネットワークを既に持つ人物、あるいは業務上、教員として日常的に関わる、逆に職員として教員と日常的に関わる人物を想定している。一方、畑中（2012）は、30歳前後から40歳代の「ミドル教員」が境界人という立場を活用することで周囲を巻き込み、アイデア実現を果たすというミドル・アップダウン・マネジメントに焦点を当てている。

先行研究では、教員間のコミュニケーションや協働環境における重要性、コミュニケーションの阻害要因や促進するための対策についても知見が蓄積されている。一方で課題も挙げられる。第一にコミュニケーションを取るための教員の時間のマネジメントについての検討が必要である。大学教員は、教育、研究、管理運営業務の主に3つの主要な業務を行っている。教員間のコミュニケーションを取る時間も限定されており、いかにその時間を捻出できるかが課題となってくる。

第二に個業化からの脱却のきっかけやどのようにして教員同士がコミュニケーションを取りやすい環境を整備できるかより深い検討が必要である。これまで教員間のコミュニケーションを取る場がなく個業化に陥っていた組織を変革するには、きっかけを作り、環境を整えることが必要となる。また、より課題を気軽に話すことができる雰囲気を作り、コミュニケーションを行う「場」を継続して構築する必要がある。

以上の先行研究の蓄積と課題を踏まえ、本学の大学教員間のコミュニケーションを促進させ、教育手法を学び合うために取り組んだ事例を分析する。

3. 事例の概要

日本文理大学の経営経済学部は、ビジネスソリューションコース、地域マネジメントコース、会計ファイナンスコース、スポーツビジネスコース、こども・福祉マネジメントコース、の全5コースで構成されている。2024年5月時点で専任教員は、34名である。専門知識を有する教員が独自の教育手法を用い、授業を行っている。しかし、お互いのコースの取り組み状況は、共有する機会が少ないため把握することは困難な状況であった。

ユニークな教育方法を持っている教員がいたとしても、大学教員は自身の授業が同じ時間に被っていることが多く、参観も難しい。全学対象のFD研修会などは開催されているが、経営経済学部内での教育に関する勉強会や研究会などは開催されていない状況であった。基本的には、インフォーマルなコミュニケーションが各教員間で行われていた。

また、新任教員や実務家教員が入職した際、大学教育に関するサポート体制が十分整っていないことも課題であった。入職後、大学の制度に関するオリエンテーションなどはあるが、基本的にはすぐに教育現場へ入ることになっている。仮に教員が教育に関する悩みを抱えていたとしても相談に乗れる適任の教員が誰だか分かりづらい状況であった。

よって、本事例は、主に2点の問題解決に取り組むことを目的とした。第一に「優れた教員手法を持つ教員の知識やノウハウを学部内で共有するにはどうすればよいか？」という人的資源の活用と情報共有に関する問題に取り組んだ。本学には、教育方法や様々な知識を有した教員が多く所属している。教員間で情報を共有し、称え合い、悩みを分かち合うことは、教員の教育能力の向上のみでなく、モチベーション向上にも繋がる。得られた知識を実践し、教育の質を向上させることにより、学生へ還元することが可能となる。課題は、教員の限られた時間を調整し、コミュニケーションを取る「場」を設計し、企画することである。

第二に「教育に関する悩みを気軽に相談できる環境を作るにはどうすればよいか？」という教員間での悩み相談に関する問題に取り組んだ。教員は、教育に関して日々悩みは尽きないであろう。特に新任教員や実務家教

員はより多くの悩みを持ち、誰に相談すればよいか分からない状態にある。誰がどのような知識を有しているかという情報がある程度把握できるようになるためには、深くコミュニケーションを取る必要がある。課題は、悩みを気軽に相談するためには、打ち明けやすい雰囲気や職場の良好な人間関係を促進できるような環境を整えることである。

この2つの問題解決を行うため、「経営経済学部教員座談会」と「授業動画の撮影と保存」の取り組みを実施した。

4. 教員座談会の実施

4.1 2024年前期経営経済学部教員座談会

2024年9月25日（水）13:00~16:00、日本文理大学 LCM センター 1 階において、初の経営経済学部教員座談会が実施された。事前にチラシを作成して配布し、Google フォームにて参加希望者を募った。参加者は、経営経済学部の専任教員17名であった。

教員座談会のプログラムは、二部制に分かれており、第一部はトークセッション、第二部は、グループワークを実施した。

第一部のトークセッションでは、ユニークな教育方法を実践している教員や最新の知識を有している教員を3名ピックアップし、プレゼンしてもらった。図1は、第一部のトークセッションの様子である。発表時間は、1人約15分で、その後は、約10分フロアより質疑応答を行った。今回のトークセッションは、小久保雄介准教授に「オンラインホワイトボード Miro の使い方」を、今西衛教授に「出席のデジタル化」を、閻亜光助教に「学生が楽しめるグループワーク」について講義をしていただいた。



図1. 第一部トークセッションの様子

第二部は、教員同士のグループワークを実施した。図2は、第二部のグループワークの様子である。このグ

グループワークは、教育に関する悩み相談を目的として行う。今回は、テーマを「普段の教育に関する悩み」と「授業でICTをどのように活用しているか」の2つに設定し、グループワークを行った。グループは、1グループ5名～6名で構成した。メンバーは、コースが異なる教員で構成し、新任教員と中堅・ベテラン教員を混ぜるよう事前に決めておいた。



図2. 第二部グループワークの様子

今回は、第一部においてオンラインホワイトボードMiroの使い方を学んだこともあり、第二部で実際にMiroを使用してグループワークを行った。オンラインのホワイトボード上の付箋に1つずつ意見や解決策を入力していき、KJ法を用いてカテゴリ分けをしていった。各自PCを持参し、グループごとに小型スクリーンと小型プロジェクターを配置し、Miroの画面をグループメンバーに見えるよう投射した。約30分間で情報を入力し終えたら、約10分間でどんな意見が出たか話し合っていた。

表1は、3チームで出た教育に関する悩みを集約し、筆者が独自にまとめたものである。チームで共通する課題も多く、講義、学生対応、ゼミナール、施設に関する様々な悩みを知ることができた。これらの悩みについて、グループでは、どのように対処しているのか議論が活発に行われていた。

教員座談会が終了した後は、Googleフォームにて感想や意見を収集した。第一部については、「とても分かりやすく、今後の授業に役に立つと思いました。」「ICTを活用した授業手法が大変参考になりました。」という意見が得られた。第二部では、「普段お話しする機会の少ない先生と、同じテーマについてざっくばらんに意見交換ができ、とても良かった。」「ICTをあまり活用できていないので、先生方が活用されているアプリやソフトの名前すら初めて聞く状況です。これから少しずつでも

表1. グループワークで抽出された課題

講義	出席	出席不良の改善
		出席不正への対処
		出席入力効率化
	講義内容	認定出席の補填
		講義の難易度設定
		授業資料の乱用
		対面・遠隔のバランス
		予習・復習の設計
	レポート	要配慮学生への対応
		同じ科目による教員間の指導のばらつき
		提出率の改善
		レポートを書けない学生への対応
試験	コピー&ペースト	
	難易度設定	
	採点の効率化	
グループワーク	成績不良者への対応	
	難易度設定	
	採点の効率化	
	フリーライダーへの対処	
学生対応	チーム・ビルディング	
	オンラインツールの使用	
	人数が多い場合の対処	
	参加意欲・モチベーションの向上	
	ICT	PCを持っていない学生への対応
	リテラシーの低さ	
	意欲・態度	私語が多い学生
		学生同士がつるんで悪さをする
		遅刻の多さ
		欠席率の高さ
授業中のスマートフォンの利用		
学力	居眠り	
	受講態度の悪さ	
	教科書・ノートを持参しない	
	基礎学力の低さ	
	文章力の低さ	
ゼミナール	クラス内の学力の差	
	学習意欲の低い学生	
	学習意欲の高い学生	
	親密度・雰囲気作り	
施設	ゼミのテーマ設定	
	就職活動時のゼミの運営	
	卒業論文・研究指導	
施設	教室の機器の使用方法	

出典：筆者作成

ICTを活用したいと思います。」という意見が得られた。一方で、「時間が足りなかったので、テーマを絞ってもう少し議論したかった。」という意見も得られた。グループワークでは、議論が活発化するため、よりテーマを絞りゆとりを持たせるよう改善する必要がある。

4.2 2024年後期経営経済学部教員座談会

第2回目の教員座談会は、2025年3月5日（水）14：00～16：00に実施された。前回と同様、事前にチラシを配布し、Googleフォームで参加者を募集した。今回の参加者は、経営経済学部専任教員12名であった。

第一部は、トークセッションを行った。今回のトークセッションは、阿部裕香里准教授により「アイスブレイクとチームビルディングについて」に関する講義が行わ

れた。

さらに各コースのアクティブラーニングの取り組み状況について、会計ファイナンスコースを吉本圭一郎准教授、こども・福祉マネジメントコースを河村裕次准教授、ビジネスソリューションコースを小久保雄介准教授により報告が行われた。アクティブラーニングに関する取り組みは、事前に授業動画を撮影して貰い、Googleドライブに共有できるよう仕組みを作っておいた。各コースの取り組みについては、地域や企業と連携し、学生がPBLを行う様子や資格取得に向けた取り組みなどが報告された。

第二部は、「授業における地域・企業連携」に関するテーマでグループワークを予定していた。しかし、今回は教員座談会の前に教員の会議が急遽入ってしまったため、時間の都合上実施ができなかった。

5. 授業動画の撮影と保存

この活動は、ユニークな授業を行う教員の授業を動画撮影し、教員間で時間に制限されずオンラインで視聴し、学ぶことができるような仕組みを作ることを目的に実施されたものである。それぞれの教員がどのような教育方法を実践しているかについては、時間が都合よく調整でき、教員が受け入れてくれれば授業参観の形で学ぶこともできるかもしれない。しかし、本学ではどの教員も多くの授業を受け持っており、なかなか他の教員の授業に参加することは難しい現状であった。

よって、今回のプロジェクトでは、授業の動画を教員が撮影し、そのデータをGoogleドライブへ保存し、メンバーを参加させて共有させることによって授業方法の学習ができるのではないかと考え、取り組みを実施した。対象とした科目は、企業戦略実習、経営学総論、管理会計、産学協働講座「経営分析の実際」、ビジネスソリューション基礎・応用、マーケティング戦略実習である。

今回の取り組みでは、授業動画をビデオカメラで撮影し、そのデータをGoogleドライブへ保存し、授業やオープンキャンパスや広報資料に活用する仕組みを作ることができた。今後は、より多くの教員に共有できるようYouTubeなどのプラットフォームに学内限定で公開し、幅広く視聴できることを目標とする。

6. 効果と今後の課題

この事例から得られた効果は、主に三点ある。第一にこれまで経営経済学部の教員を集め、教育に関するテ

マでの意見交換や知識習得の機会がなかったため、その仕組みを作ることができたことに大きい意味がある。大学教員はそれぞれが多くの教育に関する知識やノウハウを持っている。学生は所属する大学により、特性や能力が異なるため、その大学の学生に沿った教育方法を実施することが重要である。教員同士で所属学生の情報や教育手法、悩みを共有し合いながら、教育能力を高めつつ学生の教育への満足度向上へも貢献することが可能であると考えられる。

第二にどの教員がどのような情報に詳しく、各コースでどのような活動を行っているか把握することができるという点である。会議やHP上の情報により教員の担当科目などを把握することは可能だが、どのような知識やノウハウを持っているか、誰に相談すればよいかまでは細かく把握することが難しい。

今回の事例では、教育方法に詳しい教員がプレゼンテーションを行うことにより、どの教員が何に詳しいかを把握することができ、教員座談会ではその場で実践を行うことや分からないことを聞くことができた。また、今回のコースの取り組みの発表を聞くことにより、このような場がなければ各コースがどのような取り組みを行っているのか把握することは難しいことも再確認できた。

第三に普段の教育に関して困っていることや授業での学生の様子、教育現場についてざっくりとにコミュニケーションを取ることができたことである。教員座談会では、新任教員や普段関わるのが少ない教員同士が気軽にコミュニケーションを取ることができる環境づくりを心掛けた。普段なかなか言えない悩みを打ち明け、教員同士で共有し、解決することは、問題解決に貢献する可能性もあり、教員間での信頼関係を深める意味でも重要である。

しかし、課題も残されている。第一に教員座談会については、プログラムは時間的余裕を持ち、柔軟に実施できるよう調整する必要がある。第一回目での参加者の意見にもあったように特にグループワークでは、テーマを少なくし、じっくり深く話せる時間を作る必要がある。また、実施日に関しては、なるべく教員の予定や会議が入りにくい日程を予め調べ、早めに告知を行っていく必要がある。

第二にこの取り組みを継続して行うことである。参加者より「是非このような会を継続して欲しい。」との声を得られた。一度仕組みを作ったことは大きい一歩であるため、今後は継続して行うことが重要である。

第三に学部内でより多くの参加者を増やし、コース間

での情報共有を盛んにすることである。新任教員や実務家教員、コースに紐づいていない教員も含め、積極的に声を掛け、気軽に参加してもらえようような雰囲気を作ることが重要である。

第四に撮影した授業動画の共有を行っていくことである。現在、授業動画はGoogleドライブへ保存している状態であり、編集や共有は十分に行うことはできていない。本来の目的である教員間での教育手法の共有ができるよう今後は進めていく必要がある。また、オープンキャンパスや広報活動の素材として幅広く活用されることを期待する。

最後に、今後は他大学の経営学部・経済学部へ範囲を広げ、情報交換や問題解決を共同で行っていくことも視野に入れている。今後は、少子高齢化や大学教員の人手不足などにより大学共通の多くの課題解決に取り組まないといけなくなるであろう。大学内のみでの情報共有でなく、他大学との範囲を広げた連携が必要になってくるだろう。

7. 結論

本事例報告では、2024年9月25日と2025年3月5日に実施した経営経済学部教員座談会と2024年度を通じて実施した授業動画の撮影と保存の事例を記した。教員座談会の事例では、学部初の試みであり、教育に関するノウハウや教育手法、教育に関する悩みを共有し、コミュニケーションを促進するという目標を達成することができた。授業動画の撮影と保存に関する事例は、大学教員の限られた時間を有効活用し、授業方法をオンラインで共有・学ぶための体制を整えることができた。

経営経済学部教員座談会は、今後より多くの教員の参加と継続することが課題である。教員座談会のテーマや参加者の範囲をより柔軟に取り入れ、教育に関する課題解決や教員間のコミュニケーションの促進の場として活用されることが望まれる。

授業動画の撮影と保存は、今回の事例では教員間での共有は残念ながら未達成である。今後は、より多くの教員間で授業実践の様子を時間に縛られず学ぶことができる体制を整えることが課題である。

8. 謝辞

この研究は、令和6年度教育・研究改革推進事業「経営経済学部におけるユニークな教育手法の共有」に採択され、補助を受けたものです。

参考文献

- 久保木学・阿内春生 2016 「学校課題の共有化プロセスにおける教職員間コミュニケーションの研究—M-GTAによる教職員のインタビュー分析から—」『福島大学総合教育研究センター紀要』, 21, 1-8
- 佐古秀一 2006 「学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究—個業化, 協働化, 統制化の比較を通して—」『鳴門教育大学研究紀要』, 21, 41-54
- 畑中大路 2012 「M-GTA を用いた学校経営分析の可能性—ミドル・アップダウン・マネジメントを分析事例として—」『日本教育経営学会紀要』 54, 76-91
- 浜田博文 2009 「小学校の学校改善過程に及ぼす組織的要因に関する研究—教師の自律と協働の連関要因に着目して—」『筑波大学教育学系論集』 33, 41-54
- 伴仲謙欣・高松邦彦・桐村豪文・野田育宏・光成研一郎・中田康夫 2018 「『知』の創造を目指す教職協働 (university development) のためのチームビルディングプログラムの開発~教職員間のコミュニケーション不全を越えるために~」『神戸常盤大学紀要』 11, 17-26
- 淵上克義・西村一生 2004 「教師の協働的効力感に関する実証的研究」『教師学研究』 5・6, 1-12
- 文部科学省中央教育審議会 2021 「教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について (審議まとめ)」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00002.html (2025年6月13日閲覧)
- 文部科学省中央教育審議会 2024 「多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成を加速するための方策について (諮問)」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/mext_00004.html (2025年6月13日閲覧)