

資料 2020年度三者協働（学生・教員・職員）による
FD・SD研修の最終報告会記録

関西大学教育開発支援センター
(Kansai University, Center for Teaching & Learning)

1. はじめに

FD・SD研修は、大学設置基準改正に伴うSDの義務化に伴い、2017年度から実施している学内研修であり、今回で4年目を迎える。企画・運営は教育開発支援センター「FD・SD連携プロジェクト」が担い、研修参加者は三者（学生・教員・職員）協働による混合チームを編成して実施された（図1）。



図1 広報用チラシ

本研修は全5回で構成され、5回終了後には計8グループによる最終報告会の機会を設けた。各回の講師は教育推進部の教員が担当し、それぞれの専門領域に基づく大学教育の現状や課題、今後の展望等について講演した。研修の参加者は、教育・学習環境づくりに関心を持つ本学の学生・教員・職員であった。

10月26日から12月21日まで隔週月曜10:40~12:10の時間帯で実施した。今年度は、計44名の参加があり、それぞれの割合は、学生が29.5%（13名）、教員が31.8%（14名）、職員が38.6%（17名）であった。

本稿では、2021年1月18日に開催した最終報

告会（図2）において、各グループが報告した内容を記録として残す。



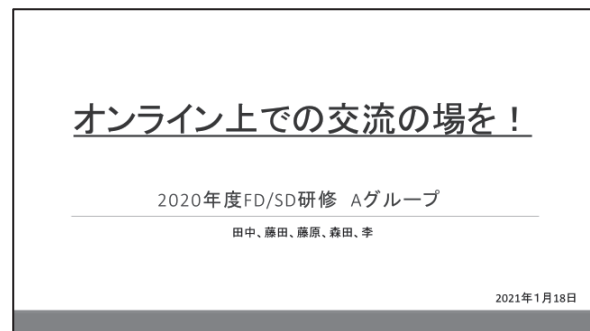
図2 広報用チラシ

2. 各グループの発表内容

全8グループの発表内容（スライド）を以下に記す。

2.1. グループA「オンライン上での交流の場を！」

李 郭忻（文学研究科2回生）、藤田 里実（教育開発支援センターアカデミック・アドバイザー）、森田 剛臣（総務課）、藤原 茂樹（学生生活支援G）、田中 舞衣（図書館事務室）



目次

- ◆取り上げる課題とそれに対する解決策の内容
- ◆解決策の運用方法と懸念点
- ◆10年後に得られる効果/利点
- ◆まとめ

◆現状の課題と解決策

【提案】関西大学における情報共有のニューノーマル

学内マップを活用したポップアップ情報発信機能

学生 他学部との学生とつながり

現在地(●)付近のあらゆる情報が出る。
アカウント登録すれば、自身の時間割や参加予定イベントも運動させることが可能。

◆考えられる関西大学の課題

大学業界、関西大学が抱えている課題

- ・対面授業時の方法をそのままオンライン授業に落とし込む教員が多く、受講者である学生には、混乱を生む場合が多々ある。
- ・教員・職員・学生の三者間の情報共有が不足している。
- ・文理融合等の分野横断的な教育の推進が必要とされている。...etc

◆現状の課題と解決策

【提案】関西大学における情報共有のニューノーマル

教員 学生・他教員との連携強化・交流促進

職員 タイムライン機能で、取組み周知を強化

学生が気軽に学内の取組みに関する情報をチェックしに行くことが可能になる。
検索履歴等からお好みのイベント情報をカスタマイズして表示する。

◆取り上げる課題と解決策

学内構成員(教員・職員・学生)間での情報共有がうまくなされていない。

・情報ツールの分散
・重要な情報と一般的な情報が混在

関西大学構成員向けアプリ
"Fun in finding"

◆解決策の運用方法と懸念点

【運用方法】学内者向けでありながら、学外者も一部使える仕様

学内者
アカウント登録することで、時間割登録・イベント登録・個人伝言などすべての機能を利用できる。

学外者
アカウント登録はできないが、教室アクセス機能は利用できる。(アプリを知らない人でも、学内案内表示のQRコードを読み込むことで教室アクセス機能の利用が可能)

◆現状の課題と解決策

現在の主要情報発信・共有媒体であるインフォメーションシステムの課題

- ・学生にとって毎回アクセスして、情報確認することが面倒or手間がかかる
- ・情報の優先順位が分かりづらく、結局情報確認すらされないことがある。
- ・一方通行(教員→学生、職員→学生 etc.)の情報共有
- ・学生間、教職員間の交流が少ない(特に遠隔授業の環境において)

◆解決策の運用方法と懸念点

【懸念点】アプリダウンロードという心理的ハードルとプライバシーの確保等

心理的ハードル
学内案内表示のQRから教室アクセスを利用した際に、画面上に「関大生にはアカウント登録でさらに便利が機能が！」などのメッセージを表示する。

プライバシーの確保
・アカウント登録時パスワード登録を必須とする。(定期的なPW変更の推奨)
・不正ログインが確認された場合は、大学側で制御可能にしておく。
・どこまでの内容をアプリ上に掲載するかの基準が必要
・私的利用や本来の目的から逸脱した利用を防ぐため、教員・職員・学生の交流に際するルール作りが必要

ツールの実現性
・アプリ開発においては専門業者に依頼する必要がある。
・アプリの運用を担う部署(又は委託)を決める必要がある。

◆現状の課題と解決策

【提案】関西大学における情報共有のニューノーマル

"Fun in finding" ... 関西大学構成員のための、情報発見ツール

アプリにするメリット

- ・携帯電話・スマートフォンで気軽に利用できる！
- ・通知機能により、大切な情報を見逃すことなし！

◆10年後に得られる効果/利点

10年後、関西大学が以下のような大学になることができる。

学生間の文理融合が盛んに
学生が気軽に他の学部の学生と交流できることにより、学習以外の共通の事柄からつながり、お互いの学習分野について知り、協働し総合大学の強みを最大限に発揮する大学

教員、職員、学生の一体感が増す
関西大学を構成する三者が連携・協働することで、教育環境の改善や研究の発展に繋がられる。

◆まとめ

学内の情報共有不足の解消のためには、主に以下の3点を包含する解決策が必要


- ①スムーズな情報発信ツール
- ②カジュアルにログインできる媒体を用いたツール
- ③教員・職員・学生の三者にとって「使う意味」があるツール


関西大学独自のアプリを作成し、学内構成員間の双方向の情報発信・共有を可能にする。

➡ **教育環境改善・発展**

関西大学の目指すべき姿を定めるにあたり

「長い将来必要とされる力は何か？」

➡ AIの普及に注目 



1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 3

ご清聴、誠にありがとうございました。



AIの普及で定型業務はなくなる

・「米マッキンゼー・アンド・カンパニーは
日本で将来的にAIやロボットに代替される可能性がある雇用の割合が、56%と試算。」

・銀行業界での人員削減
「デジタル技術による効率化などにより、単純合算で3.2万人分以上の業務量を減らす。」

【新業務】その仕事、AIで 定型業務の求人30%減【日経新聞】2020年7月19日朝刊
【銀行大沢】労働代 3.2万人分業務削減へ【日経新聞】2017年10月28日朝刊

1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 4

2.2. グループ B 「100年いきる大学教育 長期的視点に基づく教育」

山田 慶祐 (法学部4回生)、五十嵐 元道 (政策創造学部准教授)、伊藤 吉洋 (法学部准教授)、岸本 寛太郎 (出納課)、中元 陸 (キャリアセンター事務G)





100年いきる 大学教育

長期的視点に基づく教育

グループB
報告者 山田
メンバー 五十嵐、伊藤、岸本、中元(五十音順)

これから残る仕事


「状況によって柔軟に対応しなければならない仕事」

1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 5

将来必要な力

状況に合わせて順序だてて結論を出す力

↓ 

「自分で考える力」

1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 6


目次

- 1 関西大学の目指すべき姿
- 2 より良い関西大学にするには
- 3 まとめ

2021/1/20 2

今の大学では


「学生が「自分で考える力」を身につけることができているのか？」



1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 7


専門科目ではある程度力がついている

授業に出席し、ゼミやレポートに取り組むことによって専門科目で順序だてて考えられるようになっている。



↓

実社会で
大学で培った考える力を活かしているのか？




1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 8

目指すべき姿に向かうには

「思考の型を身につけることに特化した授業」

が必要




2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 13

学生は
学問で培った考える力を活かしていない

学問 → 実社会

勉強している中で考える手順が無意識に身につけている。
(ex) レポート提出で単位取得

学問で意識的に考える手順を踏んでいないため、実社会でどのように考えたらいいかわからない。
(ex) アイデア出しのみの会議



1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 9

思考の型とは

物事を考える際の地図



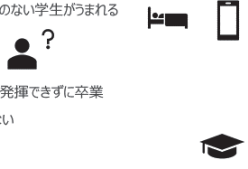
効果

- ・どのような対象でも順序だてて考えられる
- ・思考にモレやタブリが少なくなる

2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 14

考える力を活かしていないことによりおこる
大学の現状

- ・授業に見切りをつけて、資格の勉強、居眠り、その他授業に関係ないことを行う。
→専門科目ですら考える力のない学生が生まれる
- ・学問の中でしか考える力を発揮できずに卒業
→大学で学んだことを言えない



1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 10

思考の型がない場合

思い付きのアイデア勝負 ヒットする確率は低い

「新生入生を多く勧誘したい」

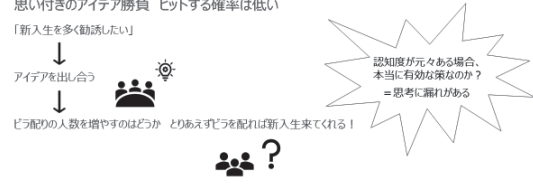
↓

アイデアを出し合う

↓

どう配り的人数を増やすのだろうか？ ありあらずどう配れば新生入生来てくれる！


認知度が元々ある場合、本当に有効な案なのか？
= 思考に癖がある



2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 15

関西大学の目指すべき姿

「実社会でも通用する自分で考える力」
を修得できる大学



1 関西大学の目指すべき姿 2021/1/20 11


思考の型がある場合

合理的で効率的 最適な解決策を導き出すことが可能

「新生入生を多く勧誘したい」

1 人の行動パターン分析 AIDMA (名称: アイドマ 思考の型の一つ)

- ①Attention 認知 新生入生が自分たちのサークルを知る
- ②Interest 興味 サークルの活動に興味を持つ
- ③Desire 欲求 入部したくなる
- ④Memory 記憶 入部の方法を覚えている
- ⑤Action 行動 実際に入部する




2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 16

では
どのようにして
関西大学の目指すべき姿に向かうのか？

↓

新たに授業を増やす



2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 12

AIDMAで流れを把握した後の分析

2 原因特定

(ex)

Attention サークルの存在を知られていないのか？

Interest マイナーな競技をしているから興味を持てないのか？ など

3 解決策の模索

原因を基にどうすれば新生入生が来てくれるのかアイデアを出し合う

2 学び-関西大学に学ぶ 2021/1/20 17


思考の型のメリットのまとめ

初めての事象でも

- ・順序だてて考えられる
- ・思考にモレやタガが少なくなる

↓


状況に合わせて最適な結論を導き出すことができる



2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 18

2 効果の検証

授業の最終回
課題：レポート提出
→思考の型に沿って書けているかを検証



授業後
キャリアやほかの学問に応用することができるかの検証
(ex)履修者のGPAの変化、就職活動の満足度

2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 23

就職活動でも重要視される「考える力」

コンピテンシーレベル表

レベル5	起業家的行動	自ら価値を創出する、ユニークな行動。自ら組織をつくる(あるいはネットワークを構築する)
レベル4	創造行動	独自のユニークな分析や工夫によって、現状の問題点を実効的に克服する行動
レベル3	能動行動	明確な意図や理由に基づいて行う行動
レベル2	通常行動	組織や業界の中で行うべきとされることを実践する行動
レベル1	受動行動	他者から言われたことをそのまま実践する行動

参考 コンピテンシー面接マニュアル (川上真史他)

2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 19

+α 学問・実社会での実践

実践先の例

- ・アルバイト
- ・キャリアセンター主催のインターンシップ
- ・その他の授業 など




2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 24

授業の運営方法

- 1 思考の型を生徒が使えるようにする授業を開講
- 2 効果の検証


+α 学問・実社会での実践



2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 20


まとめ

これからの時代は「自分で考える力」が必要



関西大学は「実社会でも自分で考えられる人材」を育てるべき

そのために思考の型を身につける授業が必要




2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 25

1 思考の型を生徒が使えるようにする授業

授業目標

- 1 思考の型を学ぶ
- 2 思考の型を学問とキャリアの両方に応用できるようにする




2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 21

この授業を通して

自分で考える力がつく

↓


社会でも活躍することができる



2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 26

1 思考の型を生徒が使えるようにする授業

授業形式
アクティブラーニング



授業内容

- ・問題解決型の課題、パラダイム批判型の課題を提示し議論
- ・キャリア教育

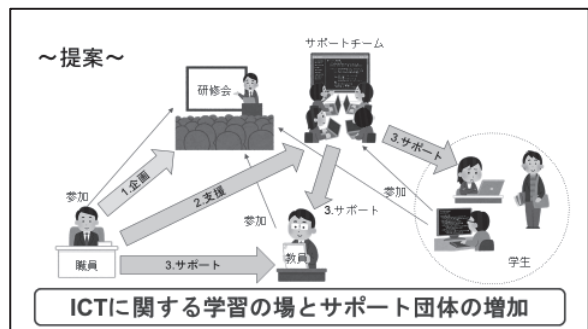
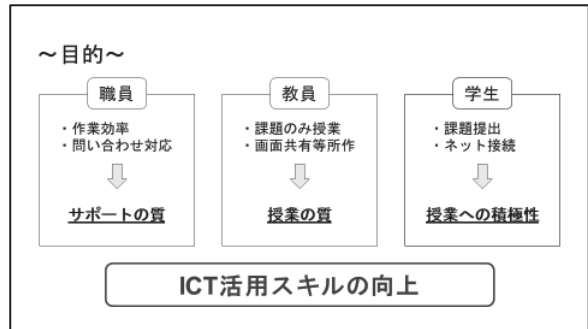
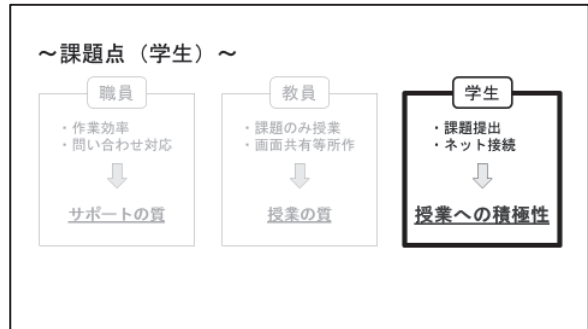
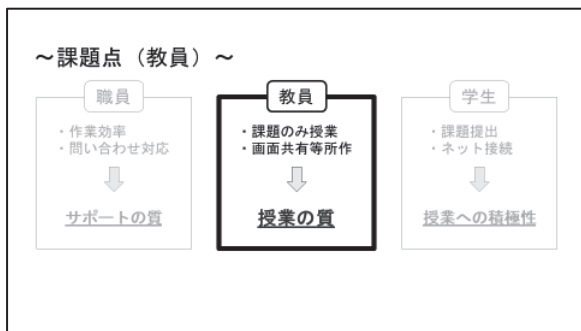
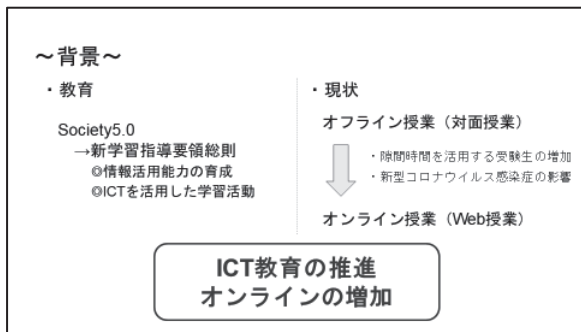
2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 22

ご清聴ありがとうございました

2 2021- 関西大学に学ぶには 2021/1/20 27

2.3. グループC「ICT教育を考える」

福田 恵利香 (法学部3回生)、竹村 浩子 (文学部非常勤講師)、梅田 健太郎 (北陽事務室)、前原 太陽 (情報基盤G)



2.4. グループD「時間割コーディネーター/授業ソムリエ (三者協働) を発足させるチーム～すべての学生にワクワクの時間割を!～」

坂井 美月 (文学部3回生)、小杉 麻李亜 (文学部准教授)、三宅 沙也加 (学長課)、上杉 翼 (研究支援・社会連携G)

時間割コーディネーター／ 授業ソムリエ(三者協働) を発足させる

【D班】まりあ(教) うえずぎ(職) みやけ(職) さかい(学)

1 問題の所在

- 学生がシラバスをほとんど読まずに、サークルや部活の先輩、周囲の友達からの口コミやネット上の噂などを頼りに履修する授業を決めてしまっている。
 - ⇒結果として、自ら学ぶ意欲や術を失っている。
- 大学側の意図は、それぞれの学生が自分の興味や関心、専門分野、人生プラン等に応じて自由に多種多様な時間割を組めるように、幅広い種類・内容の授業を提供している。
- 年を追うごとに研究上の専門性が高まったり、技能の向上が得られることを予想している。

2 問題の原因として考えられること

- 授業についての一番すぐ手に入る情報が、学生間の不確かな口コミである。
- 「単位を取得する」(単位が取ればいい)という発想・価値観が学生の間で蔓延している。
- 取りたい(おもしろい)授業よりも、時間割のマスを埋めるのに都合がいい授業を優先してしまう。
- 小中高までと違い、大学では時間割が自由に決められることが学生にとっては不安である。
- 自分の設けた軸に沿って将来を見すえて「時間割を組む」ということをしなければ、学術的・技能的な進歩が見込めないことを知らない(小中高では生徒自身がそれを考えなくてよかった)

3 現状の分析

- 学生たちの「時間割」の質が低いことを証明するデータは存在しない
- 現在手に入る有益なデータは、「卒業時満足度」と「授業カリキュラム」の連関を示すデータである(第4回研修の矢田尚也先生の講義参照)。
- それによると、授業カリキュラムの満足度は全体の満足度(大学への満足度)に直結し、共通教養科目への満足度がやや低い。

3 現状の分析(続き)

- ⇒従来の大学における評価単位は「授業」であって、「その授業が魅力的か」(教員はいい授業を提供しているか)が評価の対象であり、「時間割」(学生は魅力的な時間割にもとづいて、有意義な学び生活を送っているか)は評価単位とはなっていない。
- ⇒しかし、学生にとっては自分たちの生活や学びの質は時間割総体によって総合的に左右され、個別の授業ごとに決まるわけではない
- ⇒学生にとっては、専門性が高かったり、人生・社会人スキルにつながっていたり、生活にかかわる内容の授業が積極的に履修したいと思えるのでは？

4 改善の方向性

- 学びの質を向上するためには「授業を(単発で)選ぶ」ではなく、「トータルで魅力的な時間割を組み立てる」発想を学生に持ってもらうことが大事なのでは。
- ⇒高校までは科目同士の関連は薄い(数学と英語と化学)。大学では、科目同士の内容が呼応し合い、重層的に蓄積され、その中からユニークな研究や技能が開花する。
- 大学生は、魅力的でよく練られた時間割にもとづく発見に満ちた大学生活(研究+さまざまな技能トレーニング)を送るのが望ましい。

5 提案内容

- 多角的に見て、魅力的でよく練られた時間割とは？
- 学生目線:本人にとって生活や趣味と直結している(本人の熱量が高い)
- 教員目線:専門性やオリジナリティが高く、卒業論文や卒業研究の萌芽を感じさせる(学術的な質が高い)
- 職員目線:キャリアデザインや人生プランと連動している(社会の一員として魅力的)

5 提案内容(続き)

- 学生・教員・職員は、それぞれが有益な目線を持っているので、三者が協働で、時間割を組むサポートにあたるのがよい。
- 三者協働のチームを発足させて、そのチームで「時間割コーディネーター」と「授業ソムリエ」という2つの業務をおこなえるように準備する。
- 「時間割コーディネーター」は、窓口に来た学生にヒアリングしながら、その学生の関心や趣味、将来やりたいことなどにもとづいていくつかの軸を発見する。
- 「授業ソムリエ」は、その軸にもとづいて、チームで構築したピックアップ方法を使ってオススメの授業をリストアップし、提案する。

6 達成目標

- このチームに必要なメソッドや経験値を集積し、サービスを提供することによって、学生間で言われる「楽単」や「無難にこれ取っておけ」といった不確かな「先輩の知恵」的なクチコミ(表面的で、必ずしもそのひとに合っているわけではないアドバイス)を大幅に上回る、質の高い知識・ノウハウが集積される。
- 「ひとりひとりの学生さんがワクワクするような、プロの研究者(教員)の目から見ても専門性が高く、社会人(職員)の目から見ても有用性の高い、その学生さんのオリジナリティやクリエイティビティを感じられるような時間割づくり」をバックアップできるようにする。

7 提案内容に付随する試み

- 履修制限を緩和して、授業の種別にかかわらず選べる自由度を上げて、今よりもそれぞれの学生のオリジナリティを出しやすくする(「満遍なくいろんな種別を取る」ではなく、「偏っていてもいいからユニーク」という発想)。
- もっと生活に直結するような授業(学生が本心からおもしろいと思えるような授業)を増やす方向で、先生たちに働きかける。
- 日本人にはなかなかピンと来にくいアクティブラーニングを、教員に、ロールプレイで学生役として体感してもらい、理解を深めてもらう講習等をおこなう(異文化は座学では理解しきれない)。

8 達成目標のチェック(アセスメント)

- この新サービスの改善や有用性の確認のために、新たに取りたいデータは、このサービスを利用した学生と利用しなかった学生の比較である。
- 「時間割が卒研に役立った割合」「時間割がキャリアデザインに役立った割合」の2点に着目したい。
- アンケートを取るタイミングとしては、4年時のはじまりや卒業時などが考えられる。
- 矢田先生たちと協力して、このデータを取る仕組みを構築したい。

3. 10年後を想定した最適な解決策 (今回の研修時点での最適解)

交流会を実施する。
そのためのツールとして、互いにフィードバックを届けられるシステム (SNS) なども構築する。

2.5. グループ E 「社会人になっても使えるような教育」

平井 みくる (政策創造学部 2 回生)、石原 拓 (社会学部 3 回生)、水野 友晴 (文学部准教授)、中原 渚 (研究支援・社会連携 G)、三浦 詰平 (教務事務 G)

4. 想定される問題点・困難点

告知・宣伝の問題。社会人も参加することも想定しているが、どう実現するか。

参加者が少ない可能性もあり得る。どうしたら、参加しづらいという印象を抱かれないか。意欲的でない学生の参加をどう実現するか。

時間・頻度、場所、どんな人が集まるか、グループのようなものを作るのか、費用は?といったことを検討してみようか。

E: 社会人になっても使えるような教育

職員・教員・学生・卒業生の交流会 ～社会人になっても使えるような教育のために

チームメンバー: 三浦 中原 水野 平井 石原

対処方法の検討

(実施) オンラインで実施してはどうか。あるいは、茶話会や食事会という形も考えられる。授業の最終週などを使って実施することも考えられる。社会人には休日開催もいかもしれない。

(告知) ネット以外にもポスターで告知する。入学時のプリントなどでも告知。

(学生へのアピール) インターンで1単位もらえるように、単位を提供する。成績に反映させる。

(ツール) LINEやインスタグラムなどSNSでの告知。LINEグループへの投稿に類似した投稿手段を考えることで、情報共有・意思疎通。

1. チームで合意した最優先の問題点・解決策

問題点 全員が主体性に富む学生と見てよいのか。
どうやったら、授業が楽しいと思ってもらったり、社会に役に立つと思ってもらえるか。意欲や主体性を喚起できるか。



解決策 交流・コミュニケーション能力の向上が図れる場があるといい (グループワークや外で体を動かす機会など多い)

5. 対象となるステークホルダーがどのような恩恵を受けるのか?

協働関係が構築できる。互いの垣根が低くなる。互いの姿が見えるようになり、確認しつつ業務や学業に励める。

互いに新しい視点を獲得することができる。

新しい人と出会うことができ、それも刺激になる。

情報共有ができる。

信頼感や満足感が増す。

大学に通ってよかったと思える機会が増える。

2. 誰と問題を解決してゆくか

学生、教員、事務職員の三者のwin-winな関係づくり

学生がどのようなニーズを持っているかを把握したい。
職員に対して遠慮してしまって、(教員が) 自己解決にはしてしまおう。わからないことがあっても、互いに聞きやすい感じにもっとできないか。
互いに情報共有がうまくできていない状況が多いので、それが解決できれば。



学生 (卒業生も)・教員・職員のすべてが、問題解決に参加するのが望ましい

6. 恩恵・見いだした価値をどういう形で可視化するのか? 成果をどう形にするのか?

交流会を一度きりにしないで、定期的に開催し、その中で報告の機会を作る。

関大HPIにページを作り、外部の人からも見るようにする。

→交流の成果や近況を紹介できるような情報もホームページに掲載する。

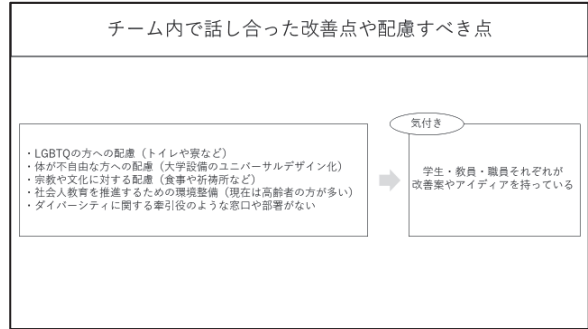
成果を冊子などにまとめて、共有できるようにする。

交流会の人的コネクションが活用できるように、SNSなどのツールで普段から連絡が取り合えるようにする。

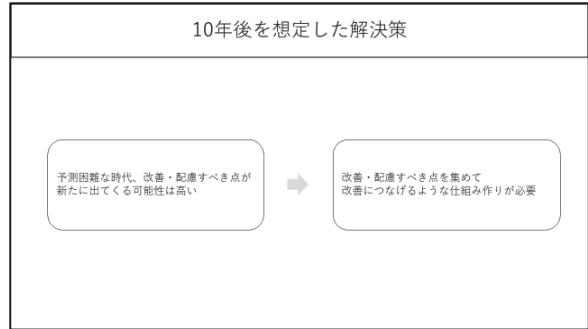
7. うまく機能したことをどうやって証明するのか？成果をどう可視化し、証明するのか？

(証明) アンケートを実施する。
実際に交流の実績を作る。
同窓会、社会連携、キャリアセンターなどの部署とwin-winな関係を構築する。

(発信) 他の大学・海外の大学との交流機会を作る。交流会のSNS（日本語／英語）も作成して活用する。実績についての報告をホームページなどで行う（日本語／英語）。

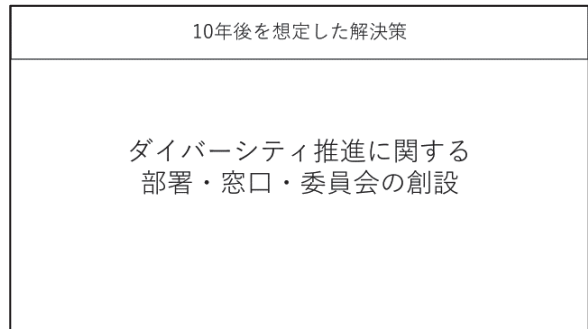


発表は、以上です。
(ご清聴ありがとうございました)



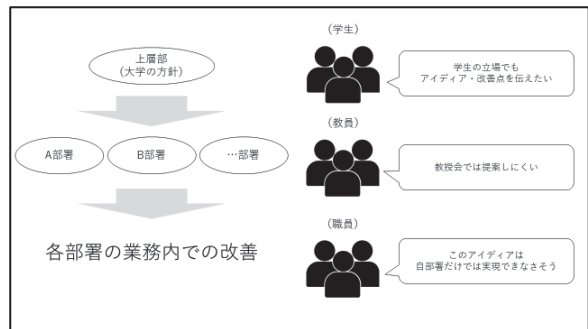
2.6. グループ F「カラフルな教育～だれでも参加しやすい環境作り～」

與田 祐大 (経済学部 4 回生)、姫野 美咲 (文学部 2 回生)、吉沢 晃 (法学部 准教授)、竹内 晴香 (国際教育 G)、能木 智矢 (教務事務 G)



カラフルな教育
～だれでも参加しやすい環境作り～

チームメンバー：竹内晴香 (国際事務局 国際教育G/留学推進)
能木智矢 (学事局 教務事務/教職支援)
吉沢晃 (法学部)
與田祐大 (経済学部)
姫野美咲 (文学部)

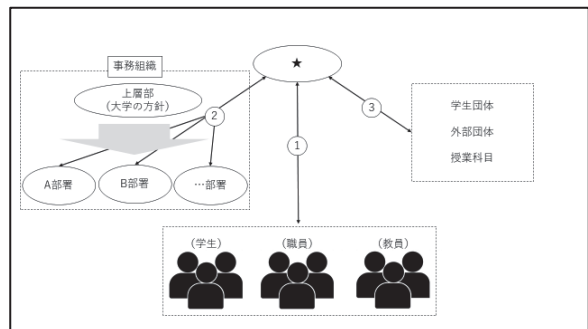


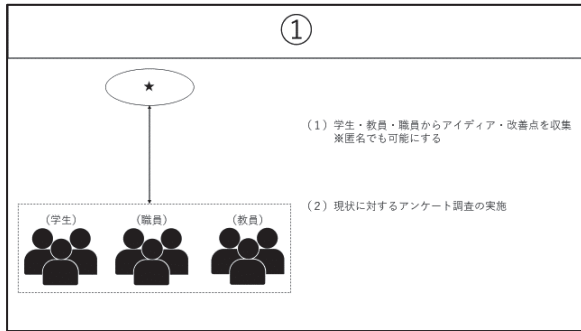
私たちが持った問題意識

多様性が十分に確保されていないという現状

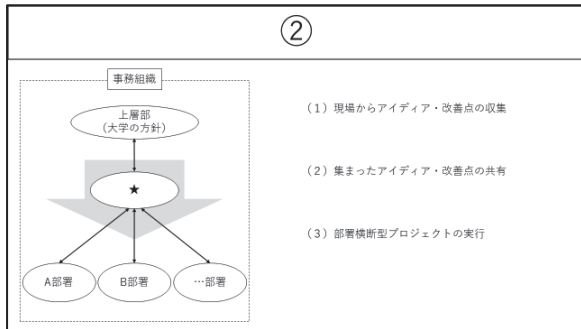
なぜ大学は多様性を確保すべきなのか

- ①多様な意見・価値観による学びの深化
- ②SDG s の基本理念「だれ一人取り残さない」の実現
- ③関西大学の魅力向上



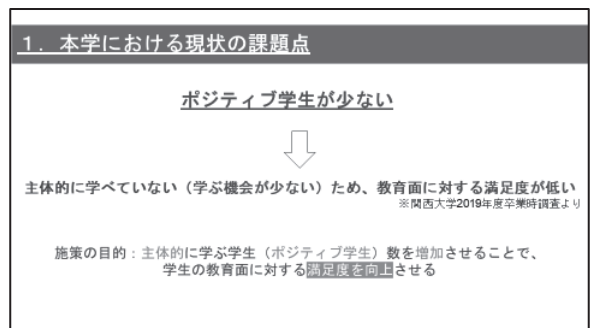
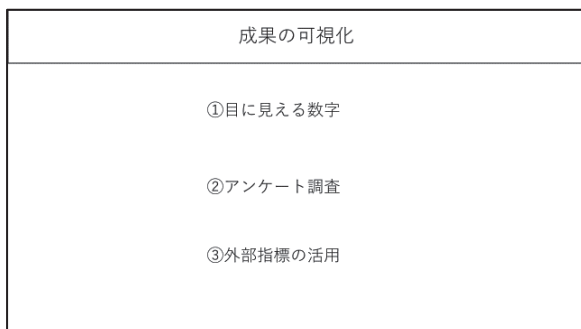
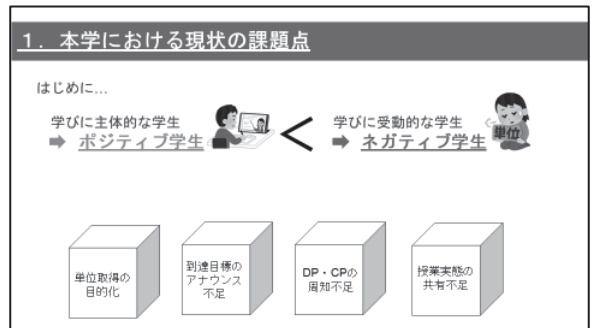
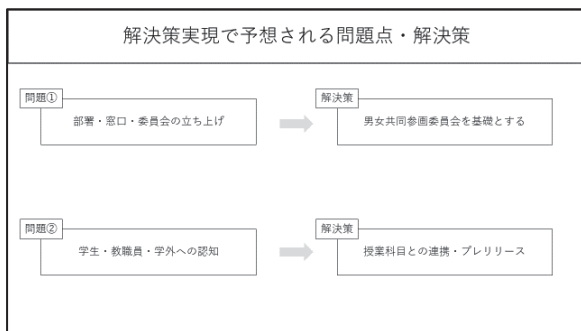
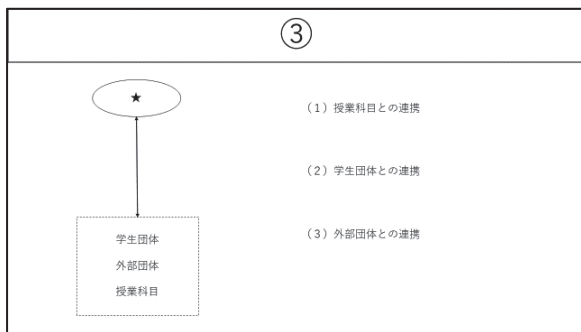


だれでも参加しやすい関西大学



2.7. グループG「大学での新たな学び方」

山本 純也 (社会学部2回生)、酒井 亨樹 (法学部4回生)、西村 瑛皓 (授業支援G)、伊藤 亜希子 (学部・大学院事務G)



2. 課題を解決するには


- 学生と教員の両者における「学び」に対する意識改革
 - 主体的に学ぶとは？ 学び方の身につけ方は？
- 学生に対する学部や大学での学びに対する情報提供
 - 学部理念やDPを伝えられているか？
- 授業に対する情報共有
 - 科目の設置効果は？ フィードバック、コミュニケーションは十分か？

5-①. アクティブ・ラーニングを知る

スタディスキルゼミ（目標設定能力を身につける）

- ▶ 学び方を学ぶ → 「学ばされる」学習から脱却
- ▶ 目標設定の方法を学ぶ → 4年間の「学び」の基礎
- ▶ 履修中の科目を利用し、目標を設定する → スタスキのための授業内容×

今ある科目にプラス+



2. 課題を解決するには

学生・教員・職員 三者協働で授業を展開する

主体的に学ぶとは？ 学び方の身につけ方は？

学部理念やDPを伝えられているか？


科目の設置効果は？ フィードバック、コミュニケーションは十分か？

5-②. アクティブ・ラーニングを実践する

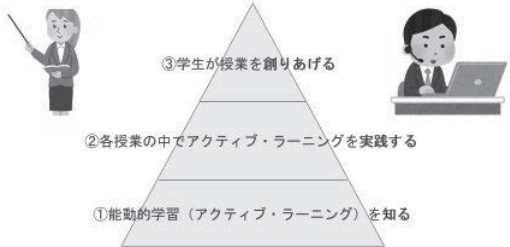
各科目の到達目標に合わせ、一人ひとりが目標達成までの道筋をイメージする

- ▶ CP・DPの周知 → 4年間の「学び」の方向性確認
- ▶ 学生と教員とのコミュニケーション → 目標達成に向けたサポート

学びの方向性をより明確に



3. ポジティブ学生の道のり



- ① 能動的学習（アクティブ・ラーニング）を知る
- ② 各授業の中でアクティブ・ラーニングを実践する
- ③ 学生が授業を創りあげる


5-③. 学生が授業を創りあげる

学生が活動の主体となり、授業を設定する

- ▶ 学生 → テーマや目標の設定等、活動の主任
- ▶ 教員 → 学生補助、科目担任
- ▶ 職員 → 授業実施に関する事務補助

三者協働で授業を展開

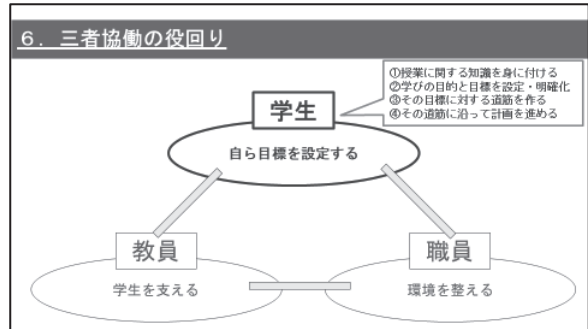
参考例）LAラーニングカフェ、科目提案学生委員会、大隈塾（早稲田大学）



4. アクティブ・ラーニングとは？

▶ 伝統的な教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、**学習者の能動的な学習への参加を取り入れた教授・学習法の総称**
（中央教育審議会 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学習促進、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申））

▶ 学習者が能動的に学ぶことにより、知識や情報が定着し易く、後々であっても学んだ内容を思い出し易いのが特徴である。
（大学行政実務学会 学事研究会（第）「職員による職員のための大学用語集」）
（中央教育審議会 学士課程教育の構築に向けて（答申））



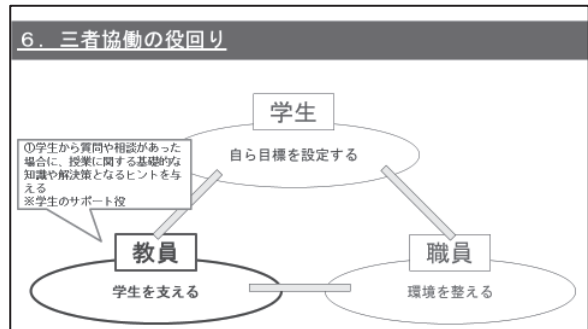
4. アクティブ・ラーニングとは？

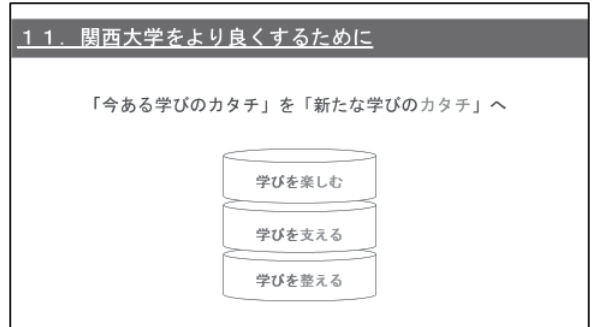
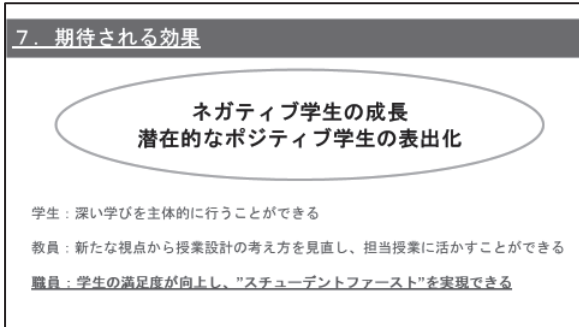
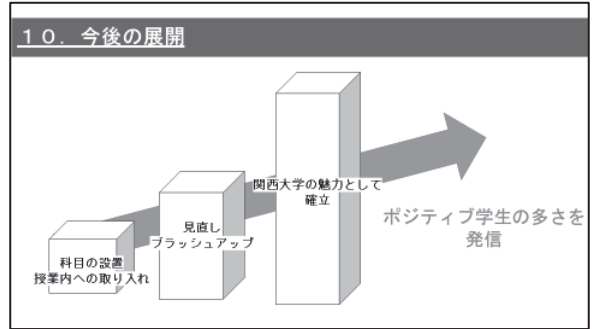
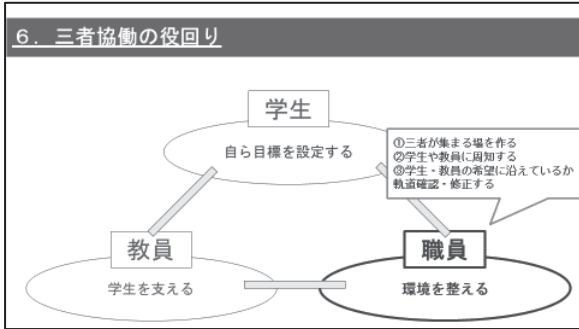
▶ 学生の満足度について
 大学に対する満足度と共通教養科目（アクティブラーニング科目）に関する授業の相関係数は0.49（正の相関）
 → アクティブラーニング授業に対する満足度が上がれば大学満足度も向上する
（関西大学 2019年度卒業生調査）

相関：大学満足度×大学生生活の満足度
 大学満足度との相関が強い順に10項目を抜粋

項目	相関係数
アクティブラーニング授業	0.49
授業内容	0.45
授業形式	0.42
授業時間	0.38
授業の質	0.35
授業の量	0.32
授業の場所	0.28
授業の設備	0.25
授業の雰囲気	0.22
授業の先生	0.18
授業の教材	0.15

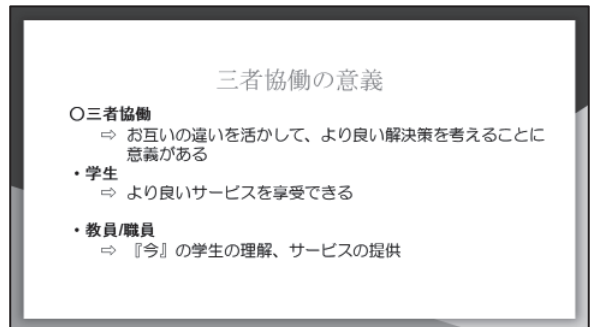
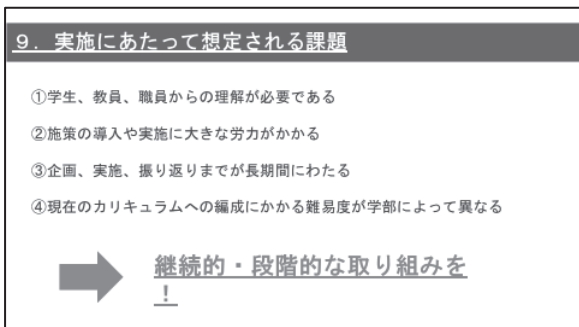
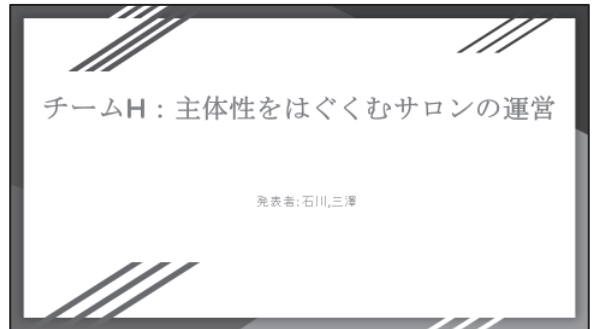
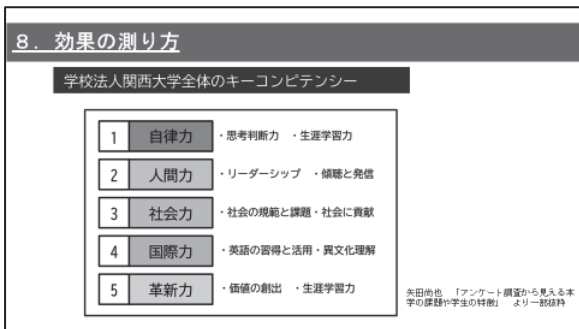
※資料出典 「アンケート調査から見える本学の課題」11学生の声より一部抜粋





2.8. グループ H「主体性を育むサロンの運営について」

石川 和之 (法学部 4 回生)、三澤 康弘 (商学部 3 回生)、種橋 征子 (人間健康学部准教授)、中村 勇毅 (高槻ミュージズキャンパス事務 G)、藪本 和泉 (入試・高大接続 G)



0. チームで合意した最優先の問題点・課題点

主体性が足りない学生が多い (学生からの意見)

例)ゼミの活動で発言する学生、黙っている学生の差が激しいと感じる

⇒ 主体性が足りないとは何が問題?

社会の変化が大きい今日、自ら課題を見出し、解決策を考える能力が必要であり、社会も求めている人材である。

4. 具体的に最適解をどう実践していくのか

常設サロンの場を設置、開放し、定期的にイベントを組み入れて、誰もが立ち寄れる溜まり場を運営する。

サロン運営にあたっての課題と対策

- 場所はどこに? → 当面仮設 (教室・食堂・会議室)
- サロンの周知、集客方法は? → 新入生をターゲットに。履修登録時など学生が必ず行うこと、行うときをフックに。
- 学生が中心となって運営するノウハウがない。
→ 開設前に運営にあたっての勉強会実施、運営側学生には責任感を持ってもらうため、アルバイトとして参加。

1. チームで洗い出した問題点・課題点の解決策に向けて議論したこと

主体性を育むことは、積極的に授業に参加すること、自分の進路 (キャリアデザイン) を考えること、それより先の学生の未来にも影響する大切な能力。



主体性を育んだ学生が増えることは、大学全体の大きなメリットとなる

5. 対象となるステークホルダーがどのような恩恵を受けるのか? どのようなことに価値を見出して欲しいのか? 何に感謝して欲しいのか?

恩恵: 同じ目標に向かう仲間ができる。目標を持つきっかけになる。学校に居場所ができ、仲間とともに何かにチャレンジできる機会、能力を得ることができる。

価値: 自分たちで主体的に考案することの面白さに気づく。仲間との関わりを通して自己を知り、成長できる。

感謝: サロンで得た経験を就職活動や社会人として活かした。一緒に成長する仲間の存在と仲間とともにある自分自身。

主体性を育むために必要なことは?

- 挑戦する機会があり、チャレンジしてきた! という成功体験
- 同じ環境で一緒にチャレンジしてくれる友人や先輩などの存在

この環境に教員や職員も関わると良いのではないかな?

【理由】

- 教職員には、学生が主体性を育むことができる環境を整え、サービスが求められる!

6. 対象となるステークホルダーが受けた恩恵・見出した価値をどういった形で可視化するのか?

- 定期的なイベントをSNSにアップし、関西大学の魅力として発信する。
- 運営が軌道に乗ったら関西大学の取り組みの一つとしてHPで紹介。
- 入学時オリエンテーション、オープンキャンパスなどで学生自らがサロン活動をアピールする。
- キャリアセンターと連携したイベントの開催。

2. 対象となるステークホルダーの指定

対象: 1年生 2年生 (低年次の学生)
特に、下宿生など、大学に入って知り合いが少ない学生や目標がはっきりしない学生など

目的: 仲間作りができる場の提供。
「主体性をはぐくむサロン」

関係づくり: 「主体性をはぐくむサロン」の運営
運営主体は学生 (3、4年生など高年次の学生)
サロン活動やイベントの企画・運営・・・学生
広報・・・学生、職員
アドバイザー・・・教員、職員 (学生からの依頼などで参加)
運営窓口・・・学生生活支援グループ

7. 大学全体のステークホルダーを巻き込んで、どういうやり方で展開していくのか?

学生・・・運営主体

職員・・・広報、施設管理、事務窓口、イベント開催の補助

教員・・・アドバイザー

地域住民・保護者・・・イベント参加、イベント運営の手助け

3. 10年後を想定した最適な解決策

10年後、「主体性をはぐくむサロン」の参加者、運営者が増えていくことで、受身型の学生が減り、仲間との活動を通して主体的に考案できる学生が増えていく。

8. 今回の最適解がうまく機能したことをどうやって証明するのか?

- サロンに関わった学生の主体性の問題を評価する

例) アンケートにより、満足度を評価する。

- サロン活動やその成果 (学生の学びや成長) について報告書として記録に残し、公表する。

例) 三者協働で、振り返りミーティングの実施。

9. 今回のまとめ

- 主体性が足りない学生が多い
サロンで主体性を育む
- ↓
- ①教職員のサポート
- ↓
- ②学生の主体性の向上
- ↓
- ③教職員は学生が抱える問題を把握できる
- ↓
- ④学生より良いサービスを提供できる
- ↓
- ①に戻る(繰り返し)

FD研修の振り返り・感想

- ・ 立場は違っても、同じ関大に所属するものとして三者で施策を検討すること。
- ⇨関大に対する所属意識の向上、それぞれの立場、役割を理解することができ、大変良い機会となった。
- ⇨この研修を通じて、『主体性』が磨かれた。

以上