

第3ミニシンポジウム

初年次教育等における話す力・コミュニケーション力の育成

● 報告者

山田 創平 (京都精華大学人文学部 講師)

西村 仁志 (同志社大学政策学部 准教授)

北村 広美 (京都産業大学全学共通教育センター 准教授／
キャリア教育研究開発センターF工房 コーディネーター)

川中 大輔 (シチズンシップ共育企画 代表／甲南大学 非常勤講師)

● コーディネーター

村田 淑子 (京都学園大学法学部 教授)

● 概要

高校までの教育と比べ、大学教育の場においては、ゼミにおける報告、討論など高度なコミュニケーション力、主体的な学習姿勢が求められる。主に初年次教育では、まず、それ以前のレベルのコミュニケーション力、すなわち、一歩踏み出して発言し、人と関わりあう力の育成が必要となってくる。その手法としては、従来の支配型の授業ではなく、グループワークやファシリテーションを取り入れた、参加型・支援型の授業が有効であると考えられる。このような手法について、理解するための理論及び様々な実践例を報告者から提供していただき、フロアからも積極的に意見や情報を出していただき、共有しながら、初年次教育等における話す力・コミュニケーションの力の育成について検討していきたい。

【第3ミニシンポジウム】

初年次教育等における 話す力・コミュニケーション力の育成

参加人数 140名

報告者

山田 創平 (京都精華大学人文学部 講師)

西村 仁志 (同志社大学政策学部 准教授)

北村 広美 (京都産業大学全学共通教育センター 准教授/キャリア教育研究開発センターF工房コーディネーター)

川中 大輔 (シチズンシップ共育企画 代表/甲南大学 非常勤講師)

コーディネーター 村田 淑子 (京都学園大学法学部 教授)

【1】ミニシンポジウムのねらい

高校までの教育と比べ、大学教育の場においては、ゼミにおける報告や討論など高度なコミュニケーション力、主体的な学習姿勢が求められる。まず、主に初年次教育では、それ以前のレベルのコミュニケーション力が必要になる。すなわち、一步踏み出して発言し、人と関わりあう力である。そのような力を育成する手法としては、従来の支配型の授業ではなく、グループワークやファシリテーションを取り入れた、参加型・支援型の授業が有効であると考えられる。このような手法について実践されている方々から、このような手法を理解するための理論と様々な実践例を提供していただき、フロアからも積極的に意見や情報を出していただき、初年次教育等における話す力・コミュニケーションの力の育成について検討することを狙いとした。

【2】報告の概要

午前の部では、最初に、コーディネーターから、ミニシンポジウムの趣旨と講師の紹介、プログラムの進行についての説明があり、4名の報告者の発表が行われた。

まず、山田創平氏は「『大学への関わり』を深めるための教育実践—京都産業大学『キャリア・Re・デザイン』の試み—」と題して、モチベーション理論を用いて、学生はモチベーションがないのではなく、阻害されているだけである、と論じた。山田氏は、実際の学生インタビューの結果を分析し、「低単位」の理由は、「大学への関わりが希薄になったため」であり、「大学と自らの関わり」の阻害要因として、「他律感」「不信感」「恐怖感」「閉塞感」の4つのキーワードを提示した。



山田氏による基調となる主に理論面からの報告が約40分間行われた後、3つの具体的な実践報告が約20分ずつ行われた。

まず、西村仁志氏は「同志社大学政策学部FYE(First Year Experience)における展開」と題して、大学の学部で行われている1年次対象のゼミでの実践を報告した。いわゆるアカデミック・スキルを踏まえつつ、1:1のペア・ワーク、少グループによる問題解決型グループワーク、最終的に学部の専門教育に結びつく政策論議(小グループから全体討議)へと段階的なコミュニケーション力の育成の道筋と手法が示された。

つぎに、北村広美氏は「話す力・表現する力を引き出すために—ファシリテーションを導入した授業『キャリア・デザイン基礎』の実践より—」と題して、学部共通の1回生対象のキャリア支援教育の基礎となる科目での実践を報告した。北村氏は、授業におけるファシリテーションの有効性を論じ、最終回の授業風景(学生のプレゼンテーション、教員のコメ

ント)のビデオから、学生の学びと学生間・教員学生間の信頼関係が形成された場の様子を提示した。

最後に、川中大輔氏は「コミュニケーションの広がりと深まりの促進」と題して、社会教育で育まれたファシリテーションの手法を学校教育で展開する際に留意すべきいくつかの点を指摘すると共に大学教育での実践における課題について報告を行った。川中氏は、若者はコミュニケーション能力が全面的にないのではなく、特に「外」へ働きかけるのが苦手であることとし、学びの場づくりとしては「安心の風土」「踏み込む風土」「間合いをとる風土」の形成が必要であることを指摘した。そうした風土形成のためにはテクニックやツールよりも教員側の態度が問われるとして、具体的にはグループプロセスへの関わりの必要性を提起した。また、グループワーク等では体験学習の循環過程に沿った「ふりかえり」が重要であることも述べられた。今後の課題としては、アカデミックなコミュニケーションの深化が挙げられ、関心の構造化を助ける講義型授業との連動など、学びのバランスの実現に注意を払うべきであると論じた。

【3】質疑応答

フロアから出された質問と回答をいくつか紹介する。

Q 話す力が極度に低い学生に対しては、どのように関わればよいか？

A (山田氏) まず、観察が大事。話さなくても、少しニコツしたり、少し変化があるので、そこを観察して、引上げる。

(西村氏) 場合によっては、カウンセリングルームとの協力体制も必要になると思う。

(北村氏) 「話す」ことだけをアウトプットとして評価しない。ほかにも自己表現の方法はある。

(川中氏) 出来てないところよりも、出来ているところ(例：聴けている)に注目して承認する。他の人ではなく、その人にとってのチャレンジを見極める。つまり、観察が重要。

Q 踏み込むにはどうしたらいいか？

A (川中氏) まずは、教員が「オープンな関係性」を志向して関わっていく。具体的には、きちんと聴くこと、自己開示すること、フィードバックをすることと言える。例えば、教室を歩きながら、「いま、どんな話し合いになってる？」と問うて、しっかりと聴き、もし矛盾した意見が並列されていれば、「僕にはAとBの意見がズレているように聞こえるけど、どうかな？」と問い、本人たちもその必要性を実感したようであれば、「ほな、直さなあかんのちゃう。もう少し議

していく…」というような関わりを行い、「ここはそこまで踏み込むんやな」「キチンとやらなあかんのやな」という規範を創り出していくことが大切。ただし、学生にとってそこまでしたいと思ってもらえるように、「テーマ」と「私」を結び付けていくようなワークを行っておくことが前提となる。

Q 欠席対応は？

A (西村氏) 最初の授業に全員の連絡先を把握して、休んだ時には「どうしている」と連絡している。連絡に返事をするように、最初から徹底している。

(北村氏) 欠席の事前連絡があれば課題を出し、その提出をもって出席に相当する点数をつけることもある。授業時間外でできることも「授業への参画」として評価の対象とする。

(川中氏) 欠席を学生同士のコミュニケーションの機会ととらえている。

Q グループワークで特定のできる学生に負担がかかるのではないかな？

A (西村氏) 報告の準備にエネルギーをかけすぎると、そのような心配があるが、そこまでは要求していない。順番にするよう声かけしたり特定の学生に偏らないようにしている。

(北村氏) 何をもって「できる」と考えるのか、を考えること大事。例えば、プレゼンでは、話すのが上手くなくても、組み立てを考えるのが上手い、スライドの配色が上手い、キャッチコピーを書けばピカ一等、みんなの様々な力が合わさっている。いろいろなところを見るのが大事で、そこから協働の大切さを感じてもらう。

Q 成績評価はどうしているのか？

A (西村氏) 資料の中で成績評価基準をパーセンテージで示しているが、最終の評価は「合否」のみである。規定以上出席し、授業に「参加」していれば合格する。

Q 問題解決型グループワークで「正解のあるコンセンサス実習」と「正解のないコンセンサス実習」での成果の違いは？

A (西村氏) ねらいが少し違う。正解のある方は、一つのゴールを目指してみんなで協力したり、やり取りすることが狙い。正解がある方は、自己の価値観や他者の価値観に気づくこと、つまり深い人間理解の体験が狙い。

Q 他の担当者との教授手法の均一化についてはどのように連携しているのか？

A (北村氏) 運営面は、各クラスの担当者に任されている

が、毎回授業の前後にふり返りとして1コマ分くらいの時間をかけて、情報の共有や知恵の出しあいを行っている。

Q そもそも、大学入前にモチベーションに無くしている学生もいるのでは？

A (山田氏) 後ろ向きにせよ大学に入ろうとした点に着目したい。楽しいと感じればモチベーションを回復する。

【4】グループワークの体験

午後は、報告に関する質疑応答を行った後、人数の多い講義科目におけるファシリテーション導入について知りたいとのフロアの声を受け、シンポジストの北村広美氏による簡単なグループワークを約1時間行った。

まず、アイスブレイクとして、3～4人のグループで、フリップ(A3用紙)を用いた自己紹介を行い、その後、グループの一人が別のグループに移動し、自分の元のグループのメンバーを紹介した。次に、課題作業として、グループごとに①初年次教育の課題は何か？②参加型の初年次教育に対する(教員等大学サイドから)阻害、反発は(あるとすれば)何か？について話し合い、キーワードとなる項目を3つ、フリップに書いて提示するかたちで共有した。その時に出席した意見を集約し紹介する。

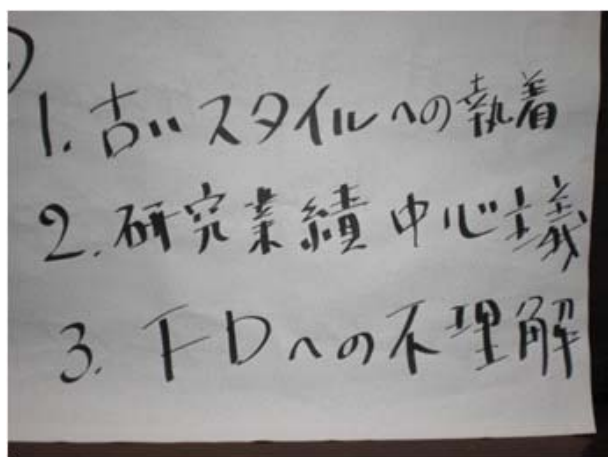
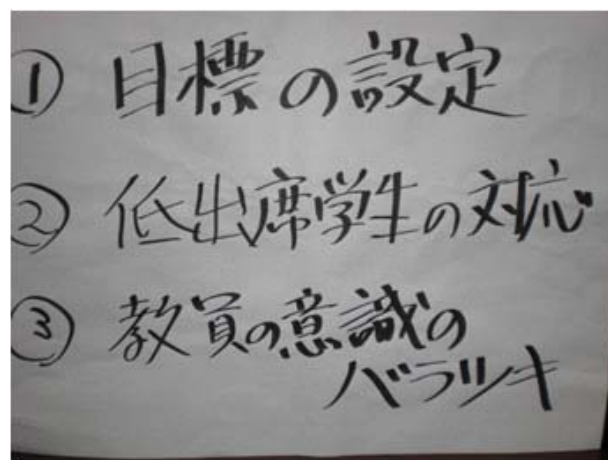
(1) 初年次教育の課題

- ①教員サイドの課題(教員の力量の差・教員の認識・教員と学生との常識のズレ)
- ②学生サイドの課題(多様性・基礎学力の低下・受動的態度・目的意識・「専門や目先のこと」以外への無関心・モチベーション・内こもりタイプ)
- ③学生対応の課題(問題の早期発見・不登校学生への対応・進路変更への勇気ある対応)
- ④連携上の課題(方向性の一致・教員と大学の方針のずれ・教員間の連携・担当者間での内容の統一・他の科目(専門教育)との連携)
- ⑤内容に関する課題(高校から大学へのスムーズな移行・目標設定・教育内容・日本語リテラシー・詰め込み過ぎ・モラルを理解させる)
- ⑥手法・運営上の課題(参加型授業のノウハウ向上・効果の検証・評価方法・教員の負担の大きさ・マンパワー不足・人材の確保・カリキュラムの見直し)
- ⑦その他(友人作り)

(2) 阻害・反発

- ①教員の理解のなさ(初年次よりも専門教育優先・無関心・うちの学生には不要・研究業績中心主義)
- ②教員の負担感(時間がかかる・「やらされている感」・特定の人への偏り)
- ③難しい(生活面の管理ができない・方法が分からない・ビジョンが描けない)
- ④心理的ハードル(古いスタイルへの執着・教員学生双方の戸惑い)
- ⑤大学としての意思統一のなさ(分野や科目によっては馴染まない・学部間の方針の不一致)
- ⑥カリキュラム上の問題(カリキュラムの時間割に入らない)
- ⑦大学の体制上の問題(学科や学校としての体制・職員がファシリテーターとして参画できない・教員研修制度がない)
- ⑧その他(必修化による自己決定の阻害・時間との勝負)

グループで作成したフリップの例(上が初年次教育の課題、下が阻害・反発)



【5】総括(参加者のアンケート結果をふまえて)

理論と実践の両面からの報告に加えて、グループワークを使った参加型授業の一端を実際に体験することで、参加型授業に関心はあるが躊躇があった参加者にとっては、授業参画の充実感やノウハウを知り、参加型授業の導入の意欲を高める一定の効果があつた。また、課題を分かち合い、意見交換を進めることで、認識を深めていく契機となったように思われる。

しかし、時間の制約のため、グループワークの成果の簡単な紹介で終わってしまい、その中で起こった関係性の働きやコミュニケーションに焦点をあてた「ふりかえり・わかちあい」の過程を体験していただくには至らなかったことが反省点である。



「大学への関わり」を深めるための教育実践 —京都産業大学「キャリア・Re・デザイン」の試み—

京都精華大学人文学部 講師 山田 創平

「大学への関わり」を深めるための教育実践
— 京都産業大学「キャリア・Re・デザイン」の試み —

山田創平

京都精華大学人文学部

京都産業大学キャリア教育研究開発センター（客員）

「キャリア・Re・デザイン」を運営する上での問題意識

Edward L. Deci. (2002). *The Handbook of Self-Determination Research*, Rochester University Press. あるいは、Edward L. Deci. (1996). *Why We Do What We Do: Understanding Self-Motivation*, Penguin. では、「自己決定」や「自律感」「有能感」が内発的動機付けを担保するとされる。

また発表者は都市におけるHIV感染対策研究を専門としているが、公衆衛生学領域の行動変容理論においても「自己効力感（セルフ・エフィカシー）」「有能感」が健康行動への動機付けを担保するとされる。

発表者は、京都産業大学で開講されている「キャリア・Re・デザイン」を担当するにあたり、これらの理論をふまえ授業デザインを行ってきた。「キャリア・Re・デザイン」受講生の多くは、受講動機として「低単位」を挙げる。「低単位」の理由は後述する調査から「大学への関わりが希薄になったため」と概括できる。

問題は当初「意欲」や「夢」を持って入学してきた学生が「いつ」「どのような理由で」大学に背を向け、関わりを持てなくなっていったのかという点だ。モチベーションは、当初はあった「意欲」が何らかの理由によって阻害されることによって低下する。

阻害要因は何か

日本キャリアデザイン学会（鬼塚，梶谷，山田，2008）で発表した山田による分析（キャリア・Re・デザイン受講生に対するインタビュー記録を元にした形成的研究）では、「大学と自らの関わり」を阻害する要因として、「他律感」「不信感」「恐怖感」「閉塞感」といったキーワードが抽出された。

これらのデータは入学時にはあったモチベーションがこれらの要因によって阻害されている状況、即ち自ら「大学生活」や「人生」を「選択できていない（従って「納得できてない」）」状況があることを示している。学生は自らの「思い」よりもむしろ「社会的に正しいか／正しくないか」「勝ち組か／負け組か」「周囲の期待に沿っているか／沿っていないか」「友達の数（携帯に何人分の連絡先が入っているか）」などの他律的尺度を採用し、自己決定の機会を自ら削いでいる。

このような現象の背景には、学部を問わず（自らの学究意欲とは関係なく）併願をすすめる現在の入試制度や、そもそも学究を一義としないスポーツ推薦制度、偏差値による画一的な大学分類などの制度的問題がある。社会の意向ではなく、自らの意志で大学を選び、専門分野を選び、人間関係を選び、その結果として自律的に納得をして将来の生き方を選び取ることができるように支援し、動機付けることが、入学後教育（とりわけ初年次教育）

やそれに連なるキャリア教育において鍵となるはずだ。そしてそのような教育的支援を実現するためには、ファシリテーションの技術が有効だ。上記のような問題意識に立脚した時、教育は「教師が選び教える」ものではなく、「学生が選び、学ぶもの」でなくてはならないからである。

現在の「キャリア・Re・デザイン」実施状況

以上の問題意識と、分析をふまえた上で「大学と自らの関わり」を回復し、「大学での学び」に主体的に取り組むための支援をいかに行うべきかを「キャリア・Re・デザイン」において山田が担当するクラスを事例に考えたい。

(以上)

同志社大学政策学部FYE (First Year Experience)における展開

同志社大学政策学部 准教授 西村 仁志

★シラバス

○First Year Experience—30 2単位 春学期 今出川 講義形式 西村 仁志

<概要>

本授業は、新入生がスムーズに大学生活へと移行できるよう意図された導入クラスである。少人数クラスに分かれ、政策学部教員がそれぞれのアイデアをこらして指導を行う。また、オリエンテーション科目である政策学入門も活用しながら実施される。

この授業の目的は3つある。第1に、政策学部での学習生活に必要な、最低限の知識を習得することである。そのために、図書館をはじめとした学内資源を探索し、講義ノートの作成や資料の活用方法を学ぶ。また、コンピュータを利用した文書の作成に習熟し、図表の見方などデータ分析の基礎を学ぶ。メール添付ファイルによる課題提出も求められる。

第2の目的は、問題の発見から解決に至るプロセスを体験することである。教員から与えられる課題だけでなく、自ら発見した課題に対し、グループメンバーとコミュニケーションを高め、議論を深めながら取り組んで欲しい。グループワークを通して、学生同士や教員との人間関係を形成し、解決策の提示に至る「思考プロセス」を全員がたどることを目指している。

第3に、学習計画および将来計画を作成することである。同志社大学政策学部に入學した目的と将来の進路を改めて見直し、それに到達するための大学時代の過ごし方やキャリアの積み重ね方を考えてもらいたい。必要に応じて、現役の公務員、政治家、ジャーナリスト、企業関係者など、ゲストスピーカーの話を聞く機会が設けられる。

本授業は、上記3つの目的を念頭において計画されている。具体的な授業計画は各教員に委ねられ、担当クラスの学生ニーズにも応えながら柔軟な授業運営が行われる予定である。学生からも、クラス運営に対して積極的に提案することが期待されている。

<到達目標>

四年間政策学部で学ぶ基礎力を身につける。

<授業計画>

(実施回)	(内容)	(授業時間外の学習)
1	クラスアウトライン	各教員の指示による
2	政策的な思考を始めよう (自己紹介・他己紹介など)	〃
3	政策的な議論を始めよう (グループ討議)	〃
4	学内資源探索 (PCの活用など)	〃
5	学内資源探索 (文献・資料検索など)	〃
6	データ・図表の見方、資料の活用の仕方	〃

7	政策講義の活かし方（ノート作成と発表）	//
8	グループワーク (1) 学内課題や政策課題の発見	//
9	グループワーク (2) 調査、資料収集とプレゼン準備	//
10	グループワーク (3) プレゼンテーションと全体討論	//
11	キャリアイメージの形成	//
12	ゲストスピーカーとの対話	//
13	将来計画と学習計画の作成	//
14	将来計画・学習計画プレゼン	//
15	将来計画・学習計画プレゼン まとめ	//

内容、順序等は各教員の指示による

<成績評価基準>

平常点（出席、クラス参加、発表、グループ作業の成果等） 40% 原則3回の欠席で不合格となる

期末レポート・論文 20% 各教員の指示によりレポート提出

クラスでの発表など 20% 数回のグループ発表、個人発表を求める

クラスへの貢献度 20% クラスでの議論、グループ学習への積極参加

成績は、可否で判定する。

<参考文献>

各教員の指示による

★実際の展開

1 クラス 16 名＋専任教員（西村仁志）＋ティーチングアシスタント（大学院生・政策学部出身）

1. ネームプレート（名札）の用意
 - 表面本名、裏面ニックネーム
 - 名前、ニックネームを呼び合う関係に
2. 「自己紹介シート」を使った2人組インタビュー
 - 1～3回目
 - 全員が全員と
3. 小グループによる問題解決型グループワーク（コンセンサス実習）／「人間関係トレーニング」から
 - 正解のあるコンセンサス実習「ねずみの家族」
 - 正解のないコンセンサス実習「人生の価値の順位づけ」

4. 政策議論

- 4名の小グループと全体討議
- 2010年4～5月。普天間基地移転問題をめぐる状況が刻々と変化していた時期。
- ①鳩山政権、②沖縄県、③鹿児島県徳之島3町、④アメリカ政府の4グループに分かれて情報収集と討議

5. 「政策を学び、究める、私のシナリオ」づくり

- 同志社大学政策学部での4年間の学びを充実したものとするために、自らの問題意識や「問い」を明らかにし、それを学び、究めていくためのシナリオ（ストーリー）について考えて、発表。
- 政策学部出身のティーチングアシスタントのプレゼン、アドバイスも

話す力・表現する力を引き出すために ーファシリテーションを導入した授業「キャリア・デザイン基礎」の実践よりー

京都産業大学全学共通教育センター 准教授／キャリア教育研究開発センターF工房 コーディネーター

北村 広美

話す力・表現する力を引き出すために

ーファシリテーションを導入した授業「キャリア・デザイン基礎」の実践よりー

北村広美（京都産業大学）

■キャリア・デザイン基礎概要(シラバスより再編)

1 年次の春学期に開講される、本学におけるキャリア支援教育の基礎となる科目。ほぼ隔週の水曜日 3、4 限連続（全 7 回）という時間割となっている。受講定員は 150 名。

内容は、情報交換ゲームを通じたチームビルディング・トレーニング、卒業生や先輩学生をゲストに招いての対話、身近な人へのキャリア・インタビュー（宿題として）、キャリアアプランシートの作成およびグループ内でのディスカッション等、「ひとと語り合う」経験を経て、最終回では総まとめとして全クラス全員参加によるプレゼンテーション「私のキャリアプラン」の発表会を行なう。

ゲストとプレゼンテーションの回を除き、約 30 名ずつの 5 クラスに分かれる。各クラスには担当教員と職員が 1 名ずつ配置され、グループワークとファシリテーションを旨とした授業運営を行なっている。毎回、情報共有と進度等の統一のため、授業の前後には全クラスの教職員による打ち合わせ、ふりかえりが実施される。

■ファシリテーションとは

自律的な課題解決を促すために、「プロセスの策定」「意見の引き出し・受け止め」「合意形成の支援」を行なうことである。公平な関係性と当事者の自己決定を重視している点は、リーダーシップやマネジメントといった、どちらかといえば上意下達型の組織運営とは一線を画している。

市民活動や企業研修などでは普及している手法であるが、大学教育ではまだ導入事例は多くない。なお、本学では学生支援 GP（平成 20 年度）として「京産大発ファシリテータマインドの風」としてファシリテーションの定着のためのさまざまな試みを実践している。

■授業におけるファシリテーションの有効性

教員による一方的な講義よりも、学生が主体的に学ぶという雰囲気が醸成しやすい。また、少人数でのグループワークは、一人ひとりの学生が話すチャンスを確認し、意見交換と合意形成というコミュニケーションに不可欠な能力を伸ばすために効果的である。

ファシリテーションがうまく機能すると、学生はそれまで自分がもっていた能力を十分に発揮できるだけでなく、お互いに学びあうという経験を通して、他者を尊重し、自尊感情を高めることも可能である。もちろん、すべての授業がファシリテーションになじむわけではなく、導入にあたっては、授業要旨や人数、教室の形態などさまざまな要素を考慮しなければならない。

初年次教育には、一般教養科目や専門基礎科目など、比較的ファシリテーションを取り入れやすい科目が多い。大学生活のスタート地点で、話す力を実践し伸ばすことのできる環境を提供することで、「知を取り込み、再構成し、発露する」という大学教育の醍醐味をより深く味わえるのではないかと考える。

■授業実践をとおして学んだこと

学生を「教える対象」としてでなく「学びの主役」と捉えることが必要であり、教員自身も思考や行動の変容を要求される。特に、学生から何かが出てくることを「待つ」ことは従来型の教育の実践者にとっては苦行に近いものである。しかし、これまでの実践より、教員の期待を超える、むしろ教員には思いつかないような成果をあげることも珍しくない。

「私のキャリアプラン」では、学生の思いと表現がうまく作用しあった、興味深いプレゼンテーションを見ることができた。本フォーラムでは映像資料を用いて学生の「話す力・表現する力」を共有したい。

＊映像資料：「キャリア・デザイン基礎」2010年7月7日（水）京都産業大学にて撮影

コミュニケーションの広がりや深まりの促進

ー大学教育でのファシリテーションの実践ー

シチズンシップ共育企画 代表／甲南大学 非常勤講師

川中 大輔

コミュニケーションの広がりや深まりの促進

ー大学教育でのファシリテーションの実践ー

シチズンシップ共育企画

代表 川中 大輔

学校教育を社会教育からみる

1

- 火を灯す／火を炎にする
- 実践に向けた学び手／実践を抱えた学び手
- 体系性と均質性へのこだわりの強さと弱さ
- 「前提」の異なりと「力点」の異なり

若者のコミュニケーションは何が課題か？

2

- 多くの、そして、繊細なコミュニケーションの連続
- 課題として語る／語られる「コミュニケーション能力」
- 「外」へ働きかける、ということへの不安
- 「あれもこれもいいね (!?)」
 - ー意見の横並びによるパッチワーク（表面的な言葉の結びつき）
- 「否認リスク」の回避と「確かな承認」の枯渇

学びの場づくりで何に取り組むべきなのか？

3

- 「安心の風土」「踏み込む風土」「間合いをとる風土」の形成
 - ーグラドルールの提示と管理、モデリング、ふるまい、..etc.
- 「拡散／混沌／収束」の基本型に基づく「問いかけ」と「プログラムデザイン」
 - ーワークシート、少人数グループ、全体セッション、クリティーク、小講義..etc.
- 「グループプロセス（関係的過程）」への働きかけ
- 「体験学習の循環過程（体験・指摘・分析・仮説化）」による自己覚知の促進

何が「一歩前へ」を引き出すのか？

4

- わかる喜び／わからない葛藤
- 葛藤を越えたい／越えられる関係性
- 「レシーブ&レスポンス」としての「聴く」
- 学びの奥行きへの認識（Ex-formation を得る契機としての授業）

学びのバランスをどうつくるか？

5

- 「講義は退屈なので、グループワークをもっと入れてください。」
- 学びのゴールとスタイルの関係性への理解促進をいかに進めるか？
- 状況的関心から構造的関心への転回をいかに進めるか？