

シンポジウムⅡ

未来を切りひらく学生を育てるには

シンポジスト

山本 繁 (NPO法人NEWVERY理事長 日本中退予防研究所所長 中央教育審議会 高大接続特別部会 臨時委員)

山内 乾史 (神戸大学 大学教育推進機構／大学院国際協力研究科 教授)

土山希美枝 (龍谷大学 政策学部 准教授)

コーディネーター

長谷川岳史 (龍谷大学 大学教育開発センター長／経営学部 教授)

参加人数

292名

〈シンポジウムⅡ〉

未来を切りひらく学生を育てるには

長谷川 皆さんこんにちは。非常に窮屈なところで申しわけございません。気持ちだけはゆったりとお聞きいただければと思います。ただいまご紹介にあずかりました龍谷大学大学教育開発センター長の長谷川でございます。本日は全国各地から多数ご参加いただき心より御礼申し上げます。

私はこのFDフォーラムの企画検討ワーキングの委員長を務めさせていただいております。当番校が委員長を務めるという慣例ですので、信頼とかそういうことに基づいた役ではないのですけれども、その関係で、ひと言皆様にごあいさつ申し上げます。

大学コンソーシアム京都のFDフォーラムも今年で19回目を迎えております。先にこの19回の足跡を遡ってみたのですが、第1回が1995年12月に大谷大学で開催されております。そのときのテーマが「『知の技法』が問い合わせたもの」。『知の技法』という本がベストセラーになりました、それに基づいているようです。副題が「大学における授業改善をどのようにすすめるのか」。

第2回が佛教大学で開催されています。1996年ですが、「学生の多様化と大学教育の改善について」。第3回がまた大谷大学で開かれまして、「学生の動機付けの具体化」。第4回が佛教大学で「組織的教育のあり方」。・・・あまり変わらないなど。今でもそのまま通用するようなテーマがここに並べられております。ここから授業改善、初年次教育、高大連携といった課題が出てまいりまして、1998年に「21世紀の大学像と今後の改善方策について」が出され、1999年のFDの努力義務化へと推移していきます。

そして、ご存じの通り2008年に学士課程におけるFDの義務化があり、同時に「学士課程教育の構築に向けて」という答申が出されます。この流れの中で授業改善、あるいは学士力、社会人基礎力、質保証と、主に出口に向けた方向性で、FDのテーマは推移したように思うのですが、近年ですと、これが高大接続、あるいは入学者選抜というように、入口のほうに戻ってきているという状況があるのではないかと思います。よく考えますと、

テーマや課題が一周して、スパイラルアップしていく段階に入っているのだと思います。そういう意味でFDも第2フェーズに入っていると考えることができるのではないかと思います。

本フォーラムの全体のテーマである「社会を生き抜く力を育てるために」は、昨年の5月の教育振興基本計画における基本的方向性の一つにあげられた「社会を生き抜く力の養成」から拝借したもので、これは高等教育のみの課題ではなくて、初等・中等教育の基礎の上に成り立つもので、ここでは小・中・高・大・社会、この接続が強く意識されているものと思います。

本日は会場の都合で、ご参加の皆様に一堂に会していただくことができませんので、シンポジウムも二つに分けたわけですけれども、このシンポジウムⅡでは「未来を切りひらく学生を育てるには」というテーマを設定しております。これは「社会を生き抜く学生を育てるには」とほぼ同義と考えていただいてよろしいのですけれども、全体を覆うテーマと同じタイトルにするというのは被ってしまいますので、このシンポジウムでは「未来を切りひらく学生を育てるには」と題させていただきました。

FDも義務化から6年経ちまして、第2フェーズに入っていると考えていいと思いますが、FDが義務化される以前から、学生の学力低下と中退者問題など、大学が抱えている課題はさほど変わらないわけです。ただし確実に顕在化してきているということは実感されるところではないかと思います。こういった課題に万能薬はないということは、うすうす気が付いてはいるのですが、どこかでそれを誰かがやってくれるのを期待しているという側面も一方ではあるわけです。しかし、よく考えてみると各大学、本学もそうですが、入試を散々多様化させておいて、多様な学生が入ってきて困るというのもなにか変な話で、そこにはきちんと対応する教育や組織、支援体制を備えるべきなのです。でも、どうしても志願者確保ばかりに目を向けて、肝心の入学させた学生のほうはあまり意識しない。学力低下といいながら、入試でど

のような力を測っているのか、アドミッションポリシーは作りっぱなしではないのかといったところは、本学でも課題として上げられているところです。ただこれを放置しておくだけでは、言い方は悪いですけれども、付けが回ってくるだけですので、このシンポジウムではこういった課題とFDの重要性を接続して考えて、学生に生き生きと主体的に学んでもらうために、今一度、第2フェーズに入って一周した課題をさらにスパイラルアップして改善に結び付けていくために、組織的なFD活動を捉えなおしていただきたいと思っています。

そこで、今日はお手元にプログラムをお配りしていますが、3名の方々に基調講演、ご報告をいただきます。ここに書いてありますように、まず最初は山本繁氏から「FDが切りひらく学生と大学の未来」と題しまして、基調講演をいただいて、その後山内先生と土山先生からご報告いただきます。適宜、休憩をはさませていただきます。それと15時40分から20分間でお手元の封筒の中にございます個別質問票のほうを回収させていただいて、その後のシンポジウムのテーマに結び付けたいと考えておりますので、非常に長時間にわたりますけれども、ぜひとも本日のシンポジウムと明日の分科会を通して活発なご議論を展開され、2日間の成果がご参加いただきました皆様、また皆様の大学にとって有意義なものになりますように念じまして、はなはだ簡単ではございますが、ごあいさつにかえさせていただきます。どうもありがとうございました。

長谷川 それではプログラムに入りたいと思います。山本繁氏はNPO法人NEWVERY理事長、日本中退予防研究所所長、中央教育審議会高大接続特別部会臨時委員をなされております。本日は基調講演としまして「未来を切りひらく学生と大学の未来」と題しましてご講演をいただきます。中退問題から見えてくる大学生像や大学のあり方や、高大接続の問題に切り込んで、実際に様々な活動を行っている事例等をご紹介いただけると思います。

レジュメのほうは予稿集のシンポジウムⅡの4ページ、SII-4と書いてあるところにございますので、どうぞこちらをあわせてご参照いただけながらお聞きいただければと思います。

それでは山本さんよろしくお願ひいたします。

山本 皆さんこんにちは。NPO法人NEWVERYの代表をしております山本と申します。これから1時間ほど私のほうから「FDが切りひらく学生と

大学の未来」と題してお話をさせていただきます。1時間ほどお話をさせていただくのですが、自己紹介みたいなことが、本来であれば必要だと思っているのですが、時間がないのでお手元に我々の組織のパンフレットみたいなものをはさませていただいている。また予稿集にも簡単な情報を載せておりますので、それで割愛させていただきます。

予稿集のSII-4「FDが切りひらく学生と大学の未来」、こちらからお話をしてもまいりたいと思います。

今日はFDフォーラムの2日間の初日になります。シンポジウムがありまして、明日はFDプログラムの見本市のような形の分科会へ皆様にご参加いただいて、各大学へ持ち帰ってFDに応用していただくというのではないかと思います。

私のほうではFDの発展に向けた日本の課題は、多くの大学の関係者がFDや教育に力を入れても評価されない、つまり受験生が集まらないと思っていることだと強く思っております。色々な大学にうかがって、FDに力を入れて学生が集まるのか、と理事長さんなどにずいぶん言われます。教育に力を入れたって学生は集まらないんだから、教育に予算を使うよりは学生募集に予算を使おうよ、高校訪問をしようよ、みたいなことが行われていることがとても多いなと思います。私の目的は、皆様にFDに力を入れると受験生が集まるという理解を今日ここで共有させていただくことです。そうすることによって、本当に、本気でFDに取り組む大学が増えることになるのではないかと思っております。

初めなので、ちょっとアイスブレイク的にクイズから始めたいと思います。複数回答可ですので、自分はそう思うという方は手を挙げていただけたらと思います。

「あなたはある日、「火星で宇宙人が発見されました」というニュースを目にします。どのメディアだったら信じますか?」というクイズを、大学でやっている自分をすごく滑稽だなと思っているんですけども、手を挙げていただけたらと思います。

まず東スポ、あるいは大スポっていうんですか。そこで取り上げられたら信じる方、手を挙げてください。

2人いらっしゃいます。ありがとうございます。初めて手が挙がりました。東スポのブランディングが大丈夫か心配になります。

次、『めざましテレビ』、朝8時くらいにフジテ

レビがやっている『めざましテレビ』だったら信じる方は手を挙げてください。

逆に1人もいません。

では次、テレビで野球中継を見ているときに、ニューステロップで見たら信じる方は手を挙げてください。

少し上がりましたね。ピコピコン、ピコピコンみたいなニュースですね。

では次、朝日新聞の朝刊1面に出ていたら信用する方は手を挙げてください。

7割くらいですね。朝日新聞の行く末が心配になりました。ありがとうございました。

では、NHKの朝7時のニュースでやっていたら信じる方、手を挙げてください。

9割くらいの方が手を挙げていらっしゃいますね。ありがとうございます。

どうしてこういうクイズを出したかといいますと、メディアにはメディア力があります。これはどういうことかと言うと、私は今、同じことを別の人人が言ったときにどれくらいの人が信じますかというアンケートを行いました。「火星で宇宙人が発見された」というニュース。やはりそれぞれ手を挙げた方の数が違うわけですね。このメディアとしての信頼性のことを今日この場ではメディア力と定義させてください。

大学の広報の流行りのフレーズというのがいつの時代にもございます。最近特に多いのは、例えば「面倒見のいい大学」、「就職率のいい大学」、「グローバル人材を育てる大学」、まあ女子大なんかだと「思いやりの心を持った学生を育てる大学」などがあると思います。もしこういう大学があったら皆さんはどうお感じになりますか。特に高校の先生や保護者の立場になって想像してみてください。中退率30パーセントの、面倒見のいい大学。嫌ですよね。学生の4割は就職活動すらしない、就職に強い大学。なぜか就職率は90パーセント。TOEICのスコアが4年間で逆に下がってしまう、グローバル人材を育てる大学。結構高校3年生の最後がいちばん自分は頭がよかったですっていう大学生っています。それから地元では評判が著しく悪い、思いやりの心を持った学生を育てる大学。

今、笑いが出たのですが、その状態が僕は健全だと思います。もし本当にこういう大学があるとしたら、やっぱり嫌ですよね。その大学のメディア力っていったいどうでしょう。

ある大学へ、私は退学対策のご支援で定期的に通ったんですね。半年くらいたって、「実は山本さん、うちは学生募集もやばいんです。少し協力し

てもらえませんか。」と言われて、会議をしたりとか、高校訪問に同行していって、終わった後にNPOの名刺を出して、「先生、僕本当はNPOの人間なんですけど最近の大学どうですか」とか、「この大学について本当のところどう思っていますか」と聞いていったんですね。そのときに気付いたのは、その大学の魅力が受験生や高校の先生や保護者に伝わっていないのではなくて、その大学のメディア力が低下しているのではないかと思うようになったんです。

実際にこういう話をある学会でしたときに、そのあとに九州のある私大的先生がこんな話をしてくださいました。その大学は改革に成功して、中退率も就職率も改善、中退率は半減しています。なのですが、学生募集だけは横ばいか、定員割れのまま。何でこういうことが起きたかというと、その大学では年間300人くらいの中退者を10年間ずっと出し続けていました、10年で3,000人です。中退した学生たちはどこに行くか。高校の先生のところに行くんですね。進路指導の先生のところに行って、あの大学、あんな大学って言いますね。「あんな大学、行かないほうがいいよ」とか、「後輩を行かせたらだめだよ」とか言ってしまいます。それから家庭でも、例えばお正月に家族が集まりとかで、「あの大学、もうくそだよ」と言ってしまったりとか、アルバイト先で高校生に、「あんな大学に行かないほうがいいよ。」あんな大学、あんな大学って言い続けていて、つまり中退した学生たちがネガティブキャンペーンを張っている。面倒見のいい大学って言い続けていても、誰もその大学が発信する情報を信じてくれない。うちの大学は改革に成功したと言ったところで、ちゃんと受け止めてもらえない状態になっているのだというお話をうかがいました。

つまり今日の大学広報、厳しい言い方をすれば、徐々に東スポ化しつつある、そういう状況の大学もございます。

一方で、高校の先生方や保護者や高校生は、もっと信頼できる情報はないのだろうかと皆さんおっしゃいます。そしてもっと信頼できる大学はないのだろうかと。こういった流れの中で、文部科学省は2014年度から「大学ポートレート（仮称）」を運用する予定です。

これはこれまでのイメージやブランド、言い替えると、今、学生が集まる大学というのはポエムと写真とホームページのSEO対策がうまい大学です。奇跡の1枚みたいな写真を出して、「君の輝く未来に伴走したい」みたいなポエムを書いて、

SEO 対策をしてたくさん受験生にアクセスしてもらおうということが実際に起きているということです。そうじゃなくて、ちゃんとエビデンスに基づいた教育力で大学が選ばれるように変えましょうということを考えていますが、実質化されるかどうかは、今はなかなか厳しい状況です。

今日私からの提案は、文科省の大学ポートレートよりも先にいってしまいましょうというご提案でもあります。そのことによって教育に力を入れたら、学生が集まるようになる、そういう環境に変えていくことができる、というお話になります。それがひいては、この国で本当に FD に取り組んでいらっしゃる方々が報われる社会に変わっていくということではないかと考えるだいです。

今日のテーマは、先ほどのような大学としてのメディア力が失われてしまった大学において、3 年間で志願者を 2 割増やすにはどうしたらいいかということを私なりに考えて、皆さんと共有することを目指しております。キーワードはエビデンス、信頼関係、経済性の三つです。それぞれサブタイトルのように定量情報と定性情報、教育者か営業マンか、広報費を教育費へというお話になっております。

ではエビデンスのお話からまいりたいと思います。二つ目のクイズです。

“A 君は以下のようないくつかの属性を持っています。男子の高校 3 年生です。通っている高校の偏差値は 45、評定平均は 3.3、さて A 君は X、Y のどちらの大学に入ったらしいですか。X 大学は偏差値が 50 あります。修業年限卒業率は 80 パーセント、中退率は 10 パーセント、就職率は 70 パーセント。Y 大学は偏差値は 40 です。修業年限卒業率は 70 パーセント、中退率は 15 パーセント、就職率は 60 パーセントです。”

手を挙げていただくまでもなく、多くの方は、両方入れるんだったら X 大学に A 君は入ったほうがいいじゃないかとお考えになるのではないかなと思います。

ところが、こういうデータが出たらいかがでしょうか。“それぞれ X 大学、Y 大学に男子の高校生で出身高校の偏差値が 45 で、評定平均 3.3 の学生が入学した場合、X 大学に入学した場合はこういったタイプの高校生が入ると修業年限卒業率は 70 パーセント、中退率は 13 パーセント、そして就職率は 60 パーセント。” 大学全体のデータから見ると、彼は少し学力的に劣る学生なんです。ですからそういう学生は大学全体のデータと同じ確率にはなりません。一方で Y 大学に入った場合、同じ

属性の学生が入った場合の修業年限卒業率が例えば 75 パーセント、中退率が 10 パーセント、そして就職率が 70 パーセント。Y 大学は確かにマクロなデータでは X 大学に負けているといえるかもしれません。大学は中退率、就職率だけで競争しているわけではないけれども、しかし Y 大学に入ったほうが状態がよさそう。Y 大学の中では A 君はちょっと優秀なほうだし、色々なリーダーシップの経験に恵まれたりするかもしれません。もしこういう情報が事前にあったとしたら、今の高校生、保護者の方々はブランド指向よりも実質指向が高まっていますので、十分に Y 大学を選ぶようになるのではないかでしょう。

これは何が言いたいかといいますと、大学の偏差値と学生の中退率、就職率はおおむね正の相関関係があります。ですので、マクロなデータで大学間の競争をしている限り、大学は偏差値の低い順に 18 歳人口が減れば潰れていきます。そうではなくて、同じ属性の学生における教育成果の違いを可視化していくことが重要なのではないでしょうか。こういうことが実現することによって、大学の偏差値とか、規模とか、4 年制 2 年制とかに関係なく、対等に比較競争が可能になっていく。つまり現在よりもはるかに健全な競争環境に変わっていくのではないかということです。

こちらのスライドは縦軸に高校時代の評定平均、横軸に出身高校の偏差値を取ったものになります。各ブロックで、入学者全体のシェアや入学後の GPA、中退率、留年率、進学、就職率を全部例えれば出していって、全学科において、日本中でいつせいのせいで公開したら、日本の大学の偏差値というものは全く意味がないことがすべての国民に周知されるでしょう。実際に、私はこういうデータをいくつもの大学で取っていただいて見ているのですけれど、やはり大学ごとに教育力の違いというのがはっきりと表れてまいります。もう少し言うと、受験生にとってやはり大学間の数字の比較は無意味で、自分みたいな偏差値 45 の高校で評定平均 3 点だった生徒が、この大学のこの学部に入ったらどうなるのか。高校の先生も、この子みたいな学生をこの大学のこの学部に入れたらどうなるのかということが知りたいんですね。こういったデータを公表できるような大学から、いわゆる大学大倒産時代が 2018 年から再び 18 歳人口が減って、始まると言われていますけれども、脱出可能になるのではないかというふうに考えております。

例えば高校訪問や、オープンキャンパスでうちの大学は就職率が 72 パーセントですとか、85 パー

セントですという話をするのではなくて、先生の高校と同じくらいのレベル、つまり高校の偏差値で言ったら、例えば50から54くらいの高校で、評定平均33、高校時代の欠席率が1パーセント以下の男子学生を例に挙げて、この学生が本学の○○学科に入学した場合の就職率は、就職可能性は何パーセントですというようなコミュニケーションが可能になっていく。高校の先生方も本当のところは大学全体のマクロなデータには興味はありません。自分の高校が例えば偏差値45だったら、偏差値45くらいの高校から進学した子たちがその後どうなるかにもっとも興味があります。先ほどこういったスライドをお見せしましたが、こういうものを作っていて、例えば偏差値が52の高校に行くのであればこのデータだけを持って行けばいいです。それを男女別に分けて、全学科でやって、うちの学科ではこうなりますよ、その背景はこうなんですというお話です。全体のデータだけを持っていくと偏差値が高いほうが当然良いわけです。

次のスライドにいきまして、これは先ほどの表です、左下が①低学力層、右上が④高学力層Bで、左上が②中学力層Aで、高校時代に勉強の面白さに目覚めた人たち。右下は③中学力層Bで、高校時代に遊んでしまったり、あるいは同じような学力の人たちが集まっていますので、そこで負けてしまったりとか、くさってしまった人たち。それぞれその大学によって、うちはこういう学生の力を伸ばすのは得意というのもあるかもしれません。やはり左上の②中学力層Aの学生を伸ばすのと、右下の③中学力層Bの学生を伸ばすのって違いますよね。こちらのほうだったら、なにか再生工場みたいな、もう一回やろうと、でもポテンシャルはとても高いということですから。

自分たちはどういった学生たちをターゲットにしていて、どんな学生たちを育てるのが得意で、そのためにどんなことをやっているのか。そんなことを考えていくことも重要ですし、大学の中でPDCAを回していく場合でもこういうデータは非常に重要なってくると思います。

また違う角度で少しご紹介したいのが、こちらのスライドになります。これは宮崎国際大学という私立大学の全学生TOEICスコア平均値のグラフです。左側が1年生の入学時のスコアです。真ん中が3年進級時のTOEICのスコアです。そして右側が大卒新入社員全国平均値になります。だいたい見ていくとTOEICのスコアが200点くらい2年間で上がっているのが宮崎国際大学のアベレージになります。

こちらのスライドは2008年4月入学者のうち入学時上位20人のTOEICのスコアが2年後にどう伸びたかになります。伸びている子は300点くらい2年間で伸びています。どうして3年進級時のスコアを出しているかというと、宮崎国際大学では3年生以降、すべての授業が英語で行われるので、3年生のときにその授業についていけるというエビデンスがないと、英語力に自信のない受験生はこの大学に入学してくれなくなるわけですし、国際大学で教養教育中心の大学で、英語はすごく力を入れているので、自分たちの売りはちゃんとエビデンスを持って示したいということで、こういったデータを出しています。

次のスライドが2008年4月入学者のうち入学時下位20人のTOEICのスコアが2年後にどういうふうに伸びたかというものです。全ての授業が英語で行われるとやはり550点くらいは取っておいてほしいわけです。だいたいの学生は550点に到達しているのがわかると思います。もっと突っ込んでいくと、この7番、8番、9番の学生たちは2年間で400点くらいTOEICのスコアが上がっておりました。この子たちがどういう属性、タイプの高校生なのかが明らかになれば、うちの大学にはこういうタイプの学生たちが来てくれたら大化けします。400点くらい力を付けていくことができます。卒業時には900点くらいになりますっていうふうに言えるので、全国から受験生を集めようなことができるようになるでしょう。

このスライドは宮崎国際大学の就職率の推移で、この流れで説明されると、そりゃあこういうスコアが出るよねという説得力がとてもあると思います。

秋田にある国際教養大学は受験生に大変な人気があり高倍率になっていますが、宮崎国際大学は国際教養大学とほとんど遜色のない教育をやっているのにもかかわらず、いつまでたっても定員が充足しないんです。私立大学なのに教員对学生比は1対10以下です。なぜかと言うと、今私がお話をしたような情報がほとんど出ていません。私はわざわざ取材しに行って、情報をもらって、それですごい大学だなと思いましたけど、入学する人はそんなことは全然知らないです。ホームページにも書いてないです、多くの人にとっては届かない情報です。

結局いい教育をしても、自校の教育成果を適切に、つまり相手がわかる物差しで伝えなければ、高校生や保護者の方にはリーチしないということでもあります。内部質保証のためのIRと広報が

使っていくIRは完全に一致しないと思うんです。今相手に伝わるというのがありました、TOEICのスコアはわかります。先ほど縦軸に高校時代の評定平均、横軸に高校の偏差値というのがありましたが、高校の先生方に大学の内部質保証のためのデータを見せておくわかりません。でも自分の高校の偏差値はわかりますし、うちの高校の評定平均はちょっと甘めだなとか、厳しちゃだな、そういうのはわかっているので、それを見ながらああいうデータを見ると、なるほどこの大学はやるなとか、そういうことがわかるので、相手がわかる物差しで提示していく。そういうことをやっていくことによって、大学も教育力を可視化して、うちは本当にいい教育をやっているからぜひ来てくださいというふうに言えるようになる。

結論としては最初、エビデンスの部分、教育成果に関するエビデンスを公表することで健全な大学間競争が始まっている。こういう話を今この1年くらい全国でさせていただいて、いくつかの大学でFDをやりながら教育成果を高めて、数字を取って、ここまで行ったら一気に出そうっていう準備をしています。いくつかの大学では2年後くらいですね、早く。そういうことができる状態に向かっていっていますので、水面下でもうエビデンスベースで教育力を見せていくという時代が始まろうとしている。だとしたら個々の大学が行うべきことというのはやはり教育力の向上で、FDであり、カリキュラム改革。でもカリキュラムを変えるのも教員の方々なので、最終的にはFDになる。そして教育成果を可視化して、相手がわかる方法できちんと伝えていく。こういうことをやっていくことによって大学のメディア力が低下している状態も改善していくのではないかというふうにも考えております。いい教育をしてちゃんと成果を挙げれば選ばれる大学になっていくという、一つ目のお話をございました。

次は定性情報に基づく自校の教育力や教育成果の表現・伝達についてお話をしまいりたいと思いますが、まずは映像を5分ほどご覧いただければと思います。

こちらは昨年の秋にNHKで特集された番組になります。

(ビデオ映像)

ご覧いただきましてありがとうございます。
ウイークデー・キャンパス・ビジットという取り組みを2012年度から各大学と一緒に取り組んでいます。

組んでおります。今見ていただいたとおり、高校生の進路判定、進路選択を助けるために普段の先生、普段の授業、普段の学生たちを見てもらって進路を考えてもらおうというプログラムです。大学の教育内容も正直、高校生はわからないまま入学していることが多い多々あると思います。

以前、大学の学部数というのは19学部くらいでしたけど、規制緩和によって今は500種類以上の学部がございます。また、例えば同じ経営学部でもA大学とB大学の経営学部は全然違う教育内容であったりとか、先ほど和田さんという女の子が「私話すのが好きなので、こういう大学いいなと思いました」と言っていました。彼女は教育内容ではなくて、教育方法が自分に合っているかどうかがすごく大事って気付いたんですね。大学のティーチングスタイルと学生のラーニングスタイルの一一致です。教育方法とマッチしている学生に来てもらおうとか、そういう大学を選んでもらおうと、また理系の大学では高校生が授業を受けると、なるほど、これだったら高校時代にこれはもっとやっておかないと勉強についていけないと、カリキュラムが要求する基礎学力と自分の学力とのミスマッチを是正する、そのような方法としても使っていただいております。2012年度に法政大学と立教大学でトライアルで実施させていただいて、2014年1月末時点で25大学、1専門学校グループに取り入れていただいています。おそらく来年度は50大学、短大と大学を併せて50は超えると思います。私たちは大学・短大・専門学校を併せて100校、大学は60校で短大が15校で、専門学校が25校で来年度開催したいと思っていますが、徐々に広まってまいりました。あまり細かい説明は、もう映像を見ていただいたのでいらないかなと思います。

これをなぜ見ていただいたかというと、つまりこれまでのように大学がある意味お化粧をして、一張羅を身にまとめて、高校生を誘惑するのではなくて、普段の様子を見てもらって、この大学の学びはとても自分にとって刺激的だし、教育方法もすごくいいなど、自分はもっとこの授業に集中できるんじゃないかな、この大学だったら、というものが選ばれるようになります。

蛇足ですけれども、去年東京で電車に乗っていたら、「この夏、大学がテーマパークになる！」って…びっくりしました。行かなかったんですけど、かなり色々なイベント会社などが入って運営されているのだろうなとは感じまして、高校生はそういうところに参加すると、感想としては学園祭み

たいだったって言う人が多いです。先ほどの映像のように、実際に普段の大学を見ないとわからないという声が大変が多いです。

各大学がどういう狙いを持ってこのプログラムを始めているかのお話もさせてください。

一つ目はミスマッチした学生は教えにくいので、自校にあった学生を集めて教育成果を高めたい。例えば先ほどの産業能率大学はグループワーク型の授業をずいぶんやっています。そういうグループワーク型の授業にそもそもミスマッチしている学生をその中に入れていくのはすごく大変なんですね。だからこういったスタイルの授業がいいと思っている学生に来てほしいですし、○○大学だったら何学部でもいい、例えば龍谷大学だったら何学部でもいいと言って、文系全学部受けて、受かつた学部に行く。入ってみて、授業を受けてみたら全然興味がなかったという大学生って日本中にいます。その人たちに動機付けて教える先生方ってどれだけ大変なんですかと、僕は大学でお仕事をさせていただくようになってすごく感じました。だからやはりマッチングが大事で、マッチングしないから単位だけ取れるようにという話になって、楽勝科目は人気が出るし、中退もするし、就職もできない。

二つ目は先ほどのように、教育に自信があるので、ぜひ見てもらいたいなというグループワーク型の授業。産業能率大学は10年くらい前から取り組んでいらっしゃいまして、ちょうど1年前の今頃、私たちのほうからこんなグループワークやっていて、学生たちも一生懸命勉強しているんだったら、パンフやホームページでは伝わらないから、これは生で見せましょうよと、即決で取り入れていただきて、去年200人くらいですか、受けにただきました。あまり細かいことは言えないんですけども、そういったグループワーク型の授業ですか、色々なスタイルで個々の大学で教育力を向上して改善してきた大学においては、ウィークデー・キャンパス・ビジットに参加した高校生の出願率は非常に高いです。

三つ目は、小さい大学、アクセスの良くない大学、設備・施設に投資してこなかった大学、そういう大学にとってオープンキャンパスはそもそも不利だったという声もいただきました。オープンキャンパスは、色々工夫したとしても、どうしてもキャンパスの施設見学のような形になってしまうんですね。歴史を調べてみたら、オープンキャンパスを日本でいちばん最初に始めたのは立教大学みたいですね。立教大学はクリスマスになるとイルミネー

ションして、若者たちのデートスポットになるくらいおしゃれなキャンパスなので、立教大学がオープンキャンパスをやったら、八王子にある大学とかに行くより、池袋にあるおしゃれなキャンパスの立教大学の方が、なんとなく彼氏・彼女もできそうだし、なんかいいよねって思ってもらえるのではないかと思います。どうしてもハード、キャンパスに目が行くオープンキャンパスをやってしまうと、そもそもが負け戦だから、本当は教育の中身に目を向けて欲しかったという声もありましたし、やはりパンフレットやホームページ、オープンキャンパスでは伝わらない自校の魅力というのはたくさんあって、それは教育であったりとか、先生方であったりすると思います。それを直接伝えたいなど。

最後に非常に重要なことですが、「1次情報を通じて誤解を解消したい」と、ダイレクトに私は言われました。どういうことですかと聞いたら、つまり高校生の多くは皆様の大学についてほぼ間違いない誤解をしています。例えば立教大学のウィークデー・キャンパス・ビジットに参加した高校生と教室の移動中に話していたら、高校の先生から、「お前みたいなやつは立教大学みたいなちやらちやらした大学は合わないと思うよ」って、立教大学の方がいたら本当に申しわけないんですが、そう言われて来たって言うんですよ。彼は実際に授業を受けて、全然そんな印象は持っていないんです。高校の先生が、今の大学についてよく知らずに情報を探したり、親御さんの間違った一方的な考え方を子どもたちに伝えたり、端的にあの大学はやめたほうがいい、と言ってしまっていることもあります。そして高校生にもっとも大きな影響を与えてるのはインターネット、もっと言うと「2ちゃんねる」です。「2ちゃんねる」によって皆さんの大uateに対して多くの高校生は間違った情報を得て、誤解をしています。それを払拭するには、1次情報をぶつけるしかない。

例えばAさんという方がいらっしゃって、Aさんにに関する悪い噂が広まっているのだけれど、私が実際にAさんと会ったことがあって、色々な話をしたことがあったら、いやAさんはそういう人じゃないって、ちゃんと実感を持って言えますよね。それと同じように、色々な噂があっても、自分が実感を持って感じているものに関しては、いや違うよって言えますし、こっちのほうが良いんじゃないのって学校の先生とか、保護者の方に言われて、ちょっと偏差値が2高いよ、とか言われたりしても、自分は実際に授業を受けてこっちの

大学がいいと思ったら、とにかく先生が良かった、授業が良かったとか、そういうふうに言ってくれます。そうするとちゃんと自分の進路を自分で決めてくれます。そういうふうにしていきたいのだというお話をいただいたりしています。

中には産業能率大学のように、やはりFDに入力で授業を魅力的にしていって、それを生で見てもらって、この大学こんなにレベルが高いと思わなかつた。これは教育力が高いとは思わなかつたという声ですが、そんな受験生の声を増やしていくこうということをやっている大学も徐々にでますが増えてきています。私たちもFDとウイークデー・キャンパス・ビジットとセットで紹介している大学が今4大学ほどあります。そういうふうにして授業が良くなればもっともっと良くなつて学生たちが成長している姿があつて、高校生がこの大学だったら自分はより成長できる、と思ってくれるというのが学生募集にダイレクトにつながるようになり始めているということになります。

今日はFDフォーラムなので、少しだけFDの活動をさせていただく中で感じたことも織り込んでお話ししたいと思います。

色々な話を聞いていくと、多くの大学で今、学生のブラックボックス化が起きているように感じております。どういうことかというと、大学の先生方が学生について入力します。この入力結果としてテストやレポート、プレゼン、出席率、授業態度といった出力がされます。大学の先生方の多くはこんな出席率、こんな授業態度、こんなレポート、こんなテストにしてほしいなと思って逆算して入力しているはずなのですが、なかなか思い通りに出力結果が得られない。学生の質が低下してきていて、思ったような出力が出ないとか、学生が何を考えているのか正直わからない、メカニズムがわからない。それから本当のところ何をしたらこういったアウトプットが得られるのかが正直わからなくなつてきていて。確かにそうだと思います。大学進学率が30パーセントから50パーセントに上がると、20パーセントの子たちというのは大学に今までいなかつた人たちですよね。大学の学生数は一部の大学に集中しているロングテール現象が起きていますから、ほぼ9割くらいの大学にとっては、先生方が大学生の頃には大学に来なかつた人たちが大学に来ている状態です。ですから入力と出力がマッチしなくても当然と言えるかもしれません。

このブラックボックス化を解消することによって、学生たちの主体的な学びをどういうふうに起

こしていくか。入力の精度が上がっていくということです、ブラックボックスの中身がわかることによって。そうじゃないと、逆にアクティブ・ラーニングの話、今日も後半にあるかと思いますが、やらされているアクティブ・ラーニングが全国に増えてきていて、変な言葉ですよね。そういうことが起きています。

実際に産業能率大学はそこで気付かれて、自校のアクティブ・ラーニングスタイルに合う受験生に来てほしいというふうに考え方を変えているように私は感じますし、一方で我々が関わっているある大学では、アクティブ・ラーニング、グループワーク型の授業を増やせば増やすほど退学率が上がつた大学もあります。我々が関わる前のお話ですが、退学率が上昇した理由は、そういう授業スタイルにミスマッチする入学者が多く、年々増加傾向だったからです。というようなお話をさせていただいたところで、実際にFD、他大学の事例を少し話してほしいというので、私たちが今やっているプログラムの話をします。今、年間70時間くらいのFDプログラムを固定の30人の先生方に通年で受けさせていただくというのを今年5大学でやりました。ですから150人くらいの大学の先生が70時間のプログラムを実際に受けて、ティーチングやカウンセリングやコーチングやファシリテーションやアクティブ・ラーニングについて学んでいます。

古今東西、人材育成というのは研修とOJTの組み合わせで、日本企業は皆そうです。学校教育の先生方の場合もほとんど座学とOJTの組み合わせです。ですので、それを組み合せた形のプログラムをやっていまして、来年度は8大学くらいになるので、年間で240人くらいの先生方にそういうプログラムを受けていただき、授業がより魅力的になったところで授業公開というようなことをやっているのが増えてきています。これは研修の風景で、研修自体がアクティブ・ラーニングスタイルでやっています。グループワークをやってしたりしていますね。

よくFDをやってどんな成果が出るのかということをずいぶん言われます。特に大学の経営層の方々にそういうことを言われて、プレゼンをして行くのですが、最近作ったこのスライドがなかなか受けが良かったので、今日持つてきました。

100から18までの数字、お手元にあると思いますが、これがどんな数字かというと、100人履修しています。出席しているのが70人、寝ていないで起きている学生が49人で7割です。そのうち机

にノートを出している学生が6割の30人、そのノートを取っている学生が18人。これはある関東の理系の大学の授業を10講義見て、その平均値を、履修を100にした場合はどうなるかというのを計算したものです。だいたいこんな感じでした。18人しかノートを取っていないということは、教えてくれる側は100パーセント教えているとしても、18パーセントしか届いていないなんて、それはやはり単位を落とすし、就職できないですよねと。これは典型的な2:6:2の上2割に合せた教育です。FDの狙いというのは100人のうち出席者を90人に、そのうちちゃんと起きている学生を80人にして、ちゃんとノートを出しているような学生を70人にして、ノートを実際に取っている学生を60人に増やすことができれば、たとえ教える内容を2割減らしたとしても、60掛ける0.8で48なので、18人だけがちゃんと受け取っているよりもはるかに教育成果が上がるるので、そもそもこういうことを変化として起こす必要があるということです。そういった話をして、「なるほど。じゃあやろう。絶対に60にしようね。」と言われて、先月からやっています。座学とOJTを組み合わせたものです。

私はNPOの代表を12年ほどやっているのですが、アジアですか、アメリカから日本のNPOやソーシャル・ビジネスの研究に大学の先生方がいらっしゃいます。その先生方にアメリカのアクティブ・ラーニングとか、香港とかのアクティブ・ラーニングはどうなのって聞いたのですが、そしたら、「とにかく授業を双方向にしないと学生は寝るし、私語するし、携帯をいじるから、授業に集中させるためにアクティブ・ラーニングをしているのがうちの大学では現状ですよ、ハーバードとかスタンフォードとかにいたら違いますけど」という話がありました。つまり、こういうことなのだろうなというふうに理解しています。確かにディープラーニングも重要だというお話もありましたけれども。結論としては、もうお化粧して学生たちにうちの大学においてと言ふのではなくて、生の授業を見てもらって教育力を確かめてもらう。自分の学び方と大学の教え方の一貫を追及してもらう時代が始まりつつあります。

特に小さい大学にとってオープンキャンパスは不利です。オープンキャンパスは参加者が少ないだけで、この大学って人気がないんじゃないかなと思われますよね。ウイークデー・キャンパス・ビジットに5人とか、10人とか、30人、40人とか、産業能率大学では80人くらいでやりましたけど、そもそも少人数でやるので、そういう不利なこともあります。

いです。それならばやはり各大学がすべきことって、普段の授業を魅力的にしていく、高校生が見たときに、参加したときに、ここだったら自分が成長できると思ってもらって、こういったことを運営していくノウハウを蓄積していく、ダイレクトに1次情報届けて、自校に対する誤解を解いて、着実に自分たちの大学の魅力・教育力を伝えていくということではないでしょうか。それから、このプログラムでは高校生にちゃんとノートを取ってもらいます。ノートを取らないとティーチングの良し悪しがわかるので。

以上がエビデンス、定量情報と定性情報に基づく、3年でメディア力が失墜した大学の入学者を2割増やす方法でございました。

あと15分お話しできるので、あと二つのことに関してはかなりコンパクトにお話してまいります。次は信頼関係というお話になります。ここはそんなに長くないので前を見ながら、聞いていただけたらと思います。

高校の先生方に、高校訪問している大学は結構多いと思います。高校の先生方ってどういった人たちでしょうかとワークショップをすると、すすと出てくるのは教育者ですか、公務員ですか、すごくまじめな方が多いですよとか、ピュアですよとか、少しネガティブな意見かもしれませんけど、世間知らずですよとか。これは学校社会以外のこととはあまり知らないとそういうニュアンスがあるでしょうけど、色々出てきます。ご本人からも。高校のそういった先生方は、“教育者”と“営業マン”どちらの人間の話に共感を抱くでしょうか。多くの高校の先生はやはり“教育者”として向き合ってくださる方に共感を抱くでしょう。

今、高校の先生方と大学教職員の関係は“教育者”と“営業マン”です。そういう関係じゃないですか。これだったら高校の先生からの信頼、やり方を間違えると信頼を失いますよね。だいぶ失っている高校、大学間がたくさんあることは、高校訪問に同行したり、ウイークデー・キャンパス・ビジットなんかをやって、高校の先生とざくばらんのお付き合いをしているので、たくさんそういうお話を聞いています。だいたい皆さん、いいことしか言わないので、高校の先生はこういうふうに思っています。「自分たちはこんなに苦労しているのに、大学がこんなにうまくいくわけないじゃん」と。大変です、高校の先生。でも大学は就職率がいいですか、この取り組みで学生たちは生き生きと学んでいますとしか言わないので、「嘘だねっ」て思っているような状況だったりする

のです。やはり高校の先生方と大学の方々、ともに教育者でいらっしゃいます、職員の方も含めて。だから生徒の将来を真剣に考える同士としての関係が築きやすいはずです。こういった関係こそ構築すべきではないでしょうか。

ある大学の高校訪問に同行させていただいて、感じて、じゃあそれを変えようと言って、具体例としてこういうことをやりました。ちょっと字が小さいのですが、お手元の資料を見ていただけますか。

具体的にどういうことかというと、高校の先生方を集めめた勉強会を開催いたしました。本当に開けっぴろげに情報公開をしました。先ほど縦軸、横軸などという情報もありましたけど、そういうふた情報も重要な授業の出席率なども含めて、かなり情報を出させていただいたんです。そこで、我々大学は教育機関にならなければいけないと思っています。しかしながら正直に申しあげて、我々は今、教育機関で教育のプロであるといえる状態ではないかもしれません、というふうにお話いただきました。

高校の先生方は教育のプロだと思います。うちでは今こういうことをやっていて、こういう状況なんです。でも、これ以上どうしていいかわからない。だから一緒に考えてください。と、ディスカッションをやって、高校の先生から色々な意見を出していただきました。その後、出た意見をできることから実施していきました。それは全校的な取り組みでできることもありますし、まずは個々の先生の授業の中でやるしかないようなこともありました。やったことを高校の先生方にフィードバックして、この間ご提案いただいたあの意見ですけど、うちはまずこういう形でやり始めましたとか、こういうFDやり始めましたとか、そういうフィードバックをするようにしていったんです。そうすると、その後どうだったかとすごく関心を持ってくださって、こうなんですよとか、ああそれだったらこういうこともできるかもしれないね、というお話を出てきました。

こういうことをやっていた中で高校の先生方の声として、こんな調査をしているとは思っていなかった。高校は全然できていないからびっくりしたし、マイナスの情報まで公開して、結局学生たちにどうしていいかわからないから頭を下げているわけで、その姿に胸を打たれた、というのもありましたし、正直言ってあの学生たちであの出席率は、本当に頑張っていらっしゃると思うとか、休んでいる学生たちをここまでケアをしていると

は思わなかった、という声もたくさんいただきました。そうすると、やはり高校訪問も一変していくって、やっている取り組みをフィードバックして行きますし、またご意見をいただきて、いただいたご意見を取り入れていくと、もう同じ船に乗っているクルーなんですね。ですので、大学と高校の関係は変わってきますし、今度うちでこういうFDをやろうと思うという話をしたら、いいなというので、じゃあ先生たちも一緒に参加しませんかというふうに高校と大学が一緒にFDをやっていったりということもあります。持って行った資料にしても、このデータって本当は高校に必要なんだと。なぜなら、高校でこういう教育をやらないと大学でドロップアウトするとか、就職できないということがわからないと高校の教育改善ができない。だからこれを職員会議でみんなに配っていいですかと言われて、いやいやそれは、みたいな状態になりました。じゃあ職員会議に行っていいですかという流れになって、職員会議で我々から説明させていただいたこともあります。

高校側では、もっとこうすることをされていたら上級学校に進学したあと、適応しやすくなりますみたいなお話ができるようになってきて、そこまで踏み込んでいるようになっていくんですね。実際にそういう説明とか、勉強会に参加した高校から、ゼロ名だったのが今では最大5名出願してくれたりというような変化が生まれてきました。

こうしたことをやっていて、やはり高校との関係を変えなきゃいけないと強く思いました。信頼されなきゃいけない。信頼というのはやはり信じて頼ることだと思いますので、そういう存在になっていこうと。さらに感じるのは、やはり世の中が大学に求めていることは大学は非営利組織であるということで、大学改革というのが大学民営化とか、大学ビジネス化として成功するということではきっとないだろうなと、それは社会が期待していることではないからですね。ということもすごく感じさせられる話でございました。

結局これはいただいたご意見とか、色々やっていく中で、真摯に教育改善していく姿によって高校の先生方が心を動かされていくって、本当に大学として学生たちに向き合っているんだなということが伝わっていくということのお話をございました。だからFDやSDをやっていなかつたら、そういうふた信頼は得られなかったということでもあります。

最後に、経済性のお話をしまして終わりにしたいと思います。

“皆さんにお勤めの大学の学生1人当たりの募集コストはいくらですか”という質問に、答えてくれる人は誰もいないと思うんですが。私が関わっている大学で調べたところ、人件費を含めて約50万円かかっていました。私立大学です。授業料としていただいているお金を使っていますから、正直私はびっくりしました。この広告出すのに何100万円とか、こんなにかかっているのかとか、そういうのを全く知らなかつたので驚きました。こんな大学に受かったらどうです？保護者目線で。「日本一学生に還元する大学」。わりと今の受験生とか保護者の感覚に合っていますよね、私からの提案は、どうにかして学生募集費を教育費に回せないか。例えば1人当たり50万円かかる広告、学生募集コストを25万円にして、残りの25万円を教育の充実に当てて、それでもっと学生が来るんだつたら、こんなにすばらしいことはないですよ。今私はそういうことをどうしたら実現できるか、これはシステム改革でもあると思うんです、業界全体の。必要だと思って取り組み始めているわけです。もう広告費を公開しちゃいましょうと。

こういうことをやっている民間企業はあります。例えばライフネット生命という生命保険会社が大ブレークしたのは、保険料をいくらお返ししていく、いくら事務局で使っているかを公表するようにしたんです。これは保険業界から大バッシングされました。でもそれで大ブレークしています。日本ユニセフは、いただいた寄付を何パーセント事務局の運営費に使って、残りの何十パーセントを途上国の子どものために使っているかをちゃんと公表します。世界中の支部で公表していて、最低80パーセント以上が途上国のために使わなければいけないというルールがございます。

ですので、大学でもそういうふうにしていくて、そんな大学を目指します、みたいな。社会に響くと思います。大事なのは、そういうふうに皆さんにされたいとお感じになっていくことと私は感じています。実際に私が関わっている大学の方々も皆さんもそうです。何でこんなに学生募集のためにお金を使わなきゃいけないんだろうって、可視化したら皆さん頭を抱えられます。でも、うまい形で学生募集に効果的になるように教育力を向上させないと、学生がすぐに減ってしまって困ってしまうという話があるので、私のお勧めは教育寮です。それはもちろん正課の授業における教育力向上に手を打っていることが前提なのですが、教育寮です。

なぜ教育寮なのかといいますと、1人、2人部屋

だと、4人部屋であれば1床、1人分のお住まいが1万円程度で仕入れが可能です。例えば、東京であれば八王子あたりの社員寮なんかから撤退しているところを借り上げてリノベーションして寮にすると、マスター賃料は1人1万円くらいで借りることができます。年12万円、4年で48万円くらいなので、先ほどの大学の学生募集コストと、ほぼ同じくらいになります。民間の寮事業者の収益モデルを分析すると、そういう儲かっています。ですので、大学が独自でやれば、今の民間寮より半値くらいで提供することができます。なかなかお金がないというお話をますが、物件のリノベーション費用は現在オーナー負担が主流ですので、初期投資はそんなにかかりないですし、京都はわからないですけれども、ある程度地方に行くと、空き家対策とか団地の空き家で困っていますので、そういうところと連携していくて、安く仕入れていくこともできます。

研究教育は大学だけれども、人間教育は学生寮ではないかなと思うところもあります、共同生活を通じた人間教育ですね。アメリカの大学などが結構、寮に力を入れているのはこういう文脈です。寮を今後トレンド化の流れというので、早稲田大学に「ウィッシュ」という寮が今度できますけれど、やはり世界中から、また日本の地方から学生を集めるために寮を作っていく大学も徐々に増えしていくのではないかと思います。

あと、学生募集のマーケットを大幅拡大とありますが、募集がうまくいくのは、このパイの中でシェアを増やすか、パイ全体を増やすかの二つに一つです。パイ全体を増やすには、経済的な理由で地元の大学に行かざるを得ないとか、そもそもなかなか進学機会がないという人たちが進学できるようにするというのを考えると、低価格の寮というのは非常に効果的な取り組みですし、寮の中で人が育っていくことができます。

これはよくある自治体の人口統計で、18歳になると進学による社会減で、行政は困っています。県外に1人進学してしまうと、年200万円の資産流出です。学費と生活費が月10万円くらいするのですね。1,000人で20億円の資産が流出しているという状況なので、特に地方の県内高等教育機関の空き定員が埋まると、流出した資産を取り戻すことができるようになります。これは企業誘致するよりもはるかに効果的な地域への投資にもなります。

そういう話を大学の方々にいくつかしていたのですけれど、誰も「うん」と言ってくださらない

ので、自分で作りました。3月に国分寺というところに「シェルシーハウス国分寺」という名称の学生寮をオープンします。日立の社員寮が閉鎖されたので、それをオーナーさんから借りて、リノベーションしてオープンします。56室。初期費用は400万円くらいです。社会人の方16名がメンターになって月1で訪問して、色々相談にのったりもしていきます。家賃は月3万2千円です。僕たちみたいな零細NPOでもできますので、大学が本気になってやろうと思えば、僕は絶対にできると思います。

今のは経済的な、お金をいかに広報から教育に使うかというお話をさせていただきましたが、例えばこういう寮を作るにも日本の不動産、デベロッパーは教育寮は作れません。ハードのことしかわからないので、どうしたらその中で人が育つかというのは寮業者やデベロッパーにはわかりません。大学の先生方とかがデザインをしない限り、人が育つ寮にはならなくて、やはりこういうところも最終的にはFDに関連してくるところになるのではないかなど感じるところでございます。今のお話の重複になりますので、結論部分は飛ばさせていただいて。とにかく言われてみれば当たり前のことですが、なかなかこういうことに取り組んでいる大学がそれほど多くないということも聞いています。一方で大学改革の成功事例を調べていくと、結局うまくいったかどうかって、本気の総量で決まっているんだなということです。

私は今日皆様に、FDに力を入れると受験生が集まるようになると腹落ちしていただきたいなど、それが私の役目で、そのあと色々なプログラムを受けていただいて、自校の中で質の高いFDプログラムをどんどん行っていただけたらお役目を果たせたことになるのではないかなと思っておりましたが、いかがでしょうか。ちょうど時間になりました。長時間ご清聴ありがとうございました。

長谷川 ここから報告1、報告2と80分ほど取らせていただきます。まず報告1としまして「学生の学びを支援する」と題しまして、神戸大学大学教育推進機構／大学院国際協力研究科教授の山内乾史先生よりご報告をいただきたいと思います。

先ほどの山本さんの話とも関連しまして、学生支援という観点から報告していただきます。資料のほうは、予稿集の中の概要と、別途、横組みのパワーポイント資料をお配りしていると思いますので、そちらを参照いただきながらお聞きください。それでは山内先生、よろしくお願ひいたします。

山内 ただいまご紹介にあずかりました神戸大学の山内でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私の報告は、「学生の学びを支援する」というタイトルで行わせていただきますが、私の肩書きは、大学教育推進機構／大学院国際協力研究科教授でございますが、実はもう一つ肩書きがございまして、神戸大学の全学教務委員長という、ストレスに満ち満ちた役職に就いております。おそらく同じ職についておられる先生がここにもいらっしゃると思いますが、本当に大変です。その立場から色々と申し上げたいことがあるということでございます。

先生方もご案内のとおり1991年7月に、大学設置基準が大綱化されまして、高等教育が大衆化しました。そして大学改革の焦点が20世紀の末に「研究」から「教育」にシフトしました。21世紀に入ってからは、さらに「教育」から「学修支援」へとシフトしてきました。この「学修」という字を、「習」と書くのか、「修」と書くのか、これは色々議論のあるところですが、私は基本的に「修」で通させていただきます。

「教育」から「学修支援」へのシフトというのは、私自身の言葉で言いますと「教える」から「育てる」へのシフトということです。「教える」と「育てる」と、この二つは一緒かといいますとずいぶん違うわけです。先ほど、山本さんの方からもお話をございましたように、今では「育てる」というほうに焦点があたっています。それで、「育てる」と「教える」はどう違うかということですが、「教えない」ことが「育てる」ことにつながることもありますし、「教える」ことは「育てる」ことを妨げることもあるということです。学修支援に関して、これは非常に重要なポイントではないかと私は考えております。

そのことについてお話しするうえで例として上げたいのは、京丹後市の生んだプロ野球界のスーパースターである野村克也さんの言葉です。野村克也さんの著書を私はほとんどすべて拝読しておりますが、人材を育成するとはどういうことか、ということについて野球を例にわかりやすく書いておられます。その中に、「メジャーでは、教えないコーチが名コーチだ」というお言葉がございます。どういうことかといいますと、日本のコーチでもよくありますけども、駄目なコーチは、有力な新人選手が入ってきたら、あれやこれやと手取り足取りいきなり教えるというわけです。それでは選

手は育たないというわけです。メジャーでは、「教えないコーチが名コーチだ」というわけです。選手たちはシングルA・ダブルA・トリプルAと経てきてメジャーにやってきている。もう基礎はできている。そんな基本的なことは教えなくてよろしい。スタンダードから外れたピッティングフォーム、バッティングフォーム、で投げたり打ったりする選手がいても、それは放っておいたらよろしい。壁にぶち当たって悩んで、自分で試行錯誤する。その試行錯誤をするときに、どうしても出口が見当たらないというときに、その過程をちゃんと見ていてコーチが適切なアドバイスをしてやる。それが大事だというわけです。最初から教えたら、選手が「失敗から学ぶ」ということ、それ自体を学ばなくなってしまうということをおっしゃっています。

これは大学の教育にも当てはまるのではないかと考えるわけであります。要は、学修支援に過剰に依存しないで、自律的に学修方法を摸索するように仕向ける。これは、私の先ほど申し上げました「教えない」ことが「育てる」ことにつながるということでもあるわけですが、コーチは教えないで楽をしとるわけではありません。給料泥棒というわけではございません。放置するということではございません。教えない、しかし、しっかりモニタリングしながら適切なタイミングで適切なサポートを提供するというわけです。これはおそらく今日、学修支援として求められているものだろうと思います。

それを最も的確に表わす言葉が禅の言葉であります「啐啄同時（そったくどうじ）」です。雛がぽんぽんぽんと殻をつついで外へ出ようとするときに親鳥が外からつついでやる。そのタイミングが早すぎたら、ひなが発育不全になってしまい、遅すぎてもまずいわけですね。適切なタイミングでサポートしてやる。そういう言葉がございますが、まさにそういうことが必要だと思うわけであります。ただ、適切なサポートを適切なタイミングで提供するときれいごとを言いましても、いつが適切なのか、何が適切なのかということは学習者個々によってかなり異なるわけであります。

先ほど山本さんのお話にもございましたように、現在、色々な大学の学生生活の実態調査報告書を拝見いたしますと、2割、多いところでは3割くらいの学生が、入った大学、入った学部、入った学科に「こんなところに来るのではなかった」と答えているようです。私の大学でも残念ながら3割くらいの学生は、神戸大学なんか来るのではな

かったと回答しております。あるいは、神戸大学は良かったけど、別の学部に行ったら良かったと回答しております。あるいは、こっちの学科じゃなくて、あっちの学科のほうが良かったと回答しております。不本意就学といいますと適切ではないかもしませんけれども、そういう学生がかなりいるわけでございます。そういった学生は、へたをしますと中退してしまいます。先ほど、山本さんに映像でも見せていただきましたとおり、中退してしまう理由としては、経済的な要因というのも多いようですけれども、学習スタイル、先ほどの言葉で言えば、ラーニングスタイルが合わないからというケースも多いように思います。

そういう場合、どうすればいいのか。ラーニングスタイルが合わない学生が入ってきた場合、どうすればいいんだということです。おそらく多くの大学ではアドミッションポリシー（AP）を考えていらして、うちの大学に入るにはこういう能力・考え方方が必要である。学力面、あるいは先ほどのラーニングスタイルの面も色々含めてお示しになる。そういうことをお考えであろうと思います。

そうやって入学してきた、APを満たす学生をカリキュラムポリシー（CP）にのっとって教育して、卒業するときにはディプロマポリシー（DP）に示されているような能力を身につけたら、卒業生を社会に送り出しますということを大学としてお決めになって、そしてさらに大学のAP・CP・DPにのっとって各部局でお決めになっていることだと思います。どういう能力を身につけた学生を社会に送り出すのか。あるいは学生側から見たら、自分はどういう人間になることができるのか。この大学に入ったらどういう成長が期待できるのか。こういうものを示すのがAP・CP・DPなのでありますが、現在の時点ではそのAPというのが、先ほどの山本さんのお話にもありましたように、なかなか受験生、あるいは受験生の保護者に浸透が十分ではないということです。あるいは信頼されていないこともありますのであるのかもしれません。大学の授業に自分は困難を覚える。学力面だけではなくて、動機やラーニングスタイルの面も含めて困難を覚えているという学生は少なからずいるようでございます。そういう学生に対して、どう指導していくのか。どう支援していくのか。そのことを、私の狭い経験—多くは失敗例でございますが—をもとにお話をさせていただきたいということです。

「育てる」という場合、決められたことを効率よく「教える」だけではなく、学習への動機付け、水路付け、成果の保証も必要になってくる。その

うえで授業をどうするか、ということが問題となるわけです。十数年前は授業改善というのがFDの大きなテーマで、どうやって授業をするのかばかりがとりあげられていました。あるFDのセンターができたときのパンフレットを拝見しますと、マイクの持ち方とか、ジョークのはさみ方とか、そんなことまでマニュアルに書いてあったのですね。授業を良くすれば教育が良くなる。授業を良くすれば学生が成長する。そういう前提にたって議論がされていたわけです。

ところが個々の授業を良くするというだけではなくて、もっと組織的に考えないといけない。近年、例えば大学の中に複数の部局がある。複数の部局それぞれ人員削減とかが相次いで一国立でも私立でも同じ事情だと思いますが、少ないスタッフでたくさんの学生を世話をしないといけない。しかも、その世話も昔のように、「わしの背中を見て勝手に育て」というのではなくて、きめ細かい、一人一人の個性やバックグラウンドに応じて提供しないといけない。でも、実際には、もう皆、手いっぱいです。だから、学修支援は、個人個人の熱心な教員が身銭を切ってやるというのではなくて、組織としてしっかりやりなさいという風潮が強まっているように思います。

現在の大学生は、かつての大学生とは異なって「なぜ大学に学ぶのか」をはっきりさせずに進学しているわけです。かつてであれば、同学年の生徒の多くは高校を出て就職するという事情でした。私の頃でも3人に1人しか大学・短大に進学しませんでした。ですから大学・短大に行く人は「みんな働くのに、なぜ自分は大学に行くのか」という理由をはっきり持っていました。「こういう仕事に就きたいから進学する」、「こういうことを勉強したいから進学する」と、はっきりした理由を持っていたわけですね。だけれども、今は進学するほうが多いですから、むしろ進学しない場合にこそ、「みんなは大学に行くのに、自分はなぜ行かないのか」をはっきりさせる必要があるわけです。「働いてお母さんを助けてやりたいから」とか、「大学なんか行ったって自分がやりたいことはできないから」とか、あるいは、「自分の能力に自信があるので、早く社会に出たほうが得だから」といった例を挙げることができます。はっきりした理由を持っているのは、むしろ進学しない側の方です。ですから、現在の高校生には、高校卒業時に将来の進路を明確にして大学に進学しなければならないという意識は極めて薄いように思われます。もちろん、中には確たる理由を持っている人もおり

ます。医学部を目指す学生の場合で、「家が開業医で、私も開業医になる」というように明白な意識を持っている者もありますけれども、持っていない者が圧倒的に増えています。つまり、学習動機を内在化させていない者が、文系を中心としてかなり増えているというわけです。そういうことを前提に学修支援をしていかなければならないわけです。

私が申し上げたいことは、4点でございます。

①入試による接続からカリキュラムによる接続へ。

従来であれば大学入試と、高校を卒業するときに必要な学力と、そして大学教育を受けるのに必要な学力、その3つの学力をどうかみ合わせるかが問題でした。そしてこの問題は、おそらく入試を厳格にすれば改善されると考えられていたわけであります。ところが、その入試も多様化しまして、学力試験を経ないで入学してくる学生が増えてきております。そうなりますと、入試のみによつて接続をうまくやろうというのは、どだい無理な話でして、そこはカリキュラムによって接続していかなくてはならないのです。

②従来の高大連携から高大接続へ。

そこで、従来の高大連携から高大接続へとなるわけです。高大連携というのは、間違っていたらご指摘いただければ幸いですが、例えば出前授業とか、公開講座とか、単発のイベント的なものであって、大学の中では入試広報課が担当しておられ、教育担当者、教務課とか学部課があまり関知しないで、「名刺代わり」の一環としてやっているというケースも多いようです。それは、イベント的であって、目的は「受験生を集める」ためですね。入学してからの教育とはあまり関係ないというケースが多いようです。入学してから、「高大連携では、あんないいことをやっていたのに、実際に入学したら違うじゃないか」というケースもよくあると聞いております。そういう高大連携のイベント的なものよりも、これからは、山本さんのお話にもございましたが、高大接続へもっとシフトしていくべきではないのかと考えます。高大接続というのは地道な、あまり目立たないけれども、継続的・教育的な努力を必要とします。高大接続こそもう少しやっていくべきではないのかと考えます。そして、その核になるのが学修支援であるというわけであります。

③「組織」としての接続から「個」としての接続へ。

次の「組織」としての接続から「個」としての接続へ、についてです。われわれ、一般的には、この高校を卒業した人はだいたいこういう学力で

あると理解しています。この大学の偏差値はいくらだから、これくらいの学力を持った高校生が入ってくるだろうと理解しています。要は、高校と大学とが、個別的な例外はあるにせよ、組織として、この高校を出たらこの大学に行けると、あるいは、この高校を出てもこの大学に行くのはちょっとしんどいというように、「高校という組織」と「大学という組織」のマッチングで学力を考える傾向がありました。言い換えれば、同一学校内、同一大学内の学力の分散が小さいと考えられてきたということです。しかし、現在では組織としてうまく学力的にマッチしているか、していないかということではなくて、一つの高校・大学の中でも、ものすごく多様である。垂直方向の学力格差も広がっておりますが、水平方向の学習経験もすごく多様になっています。高校での学習経験は本当に、ものすごく多様です。私の頃のように5教科7科目をスタンダードに学ぶ学生もありますけども、例えば英語コースとか理数コースとかで学んだ学生たちは特別な英語を勉強した、特別な数学を勉強したということになる。あるいは私どもの大学でよく問題になるのは、医学部の学生なのに生物を履修していない者がいる。それも、「生物Ⅱ」を取っていないだけではなく、「生物Ⅰ」すら取っていないという学生もいます。あるいは工学部に入った学生で、「物理Ⅰ」を履修していないという学生もいます。そんな場合、どうするのかが当然問題になります。もちろんちゃんと履修して入学してきた学生もいるわけですね。だから、取っていないことを前提にして授業をしたらみんな満足するかというと、そういうわけではない。取っていない人もいるけど取っている人もいる。その場合は個別に分けて支援していくしかないということです。

④「教員個人」としての努力から「組織」としての努力へ。

ただ、個別的な支援をしていく、個別的に接続していく努力をしないといけないというのは学生のほうの話でありますて、大学の側としては教員個々がそういう学修支援の努力をするということではなくて、あくまでも大学として組織として、あるいは学部として組織として支援していく、そういう方向に向かうことが必要なのではないかと考えます。

従来の大学のイメージというのは、おそらく個人事業主みたいな偉い先生がおられて、それぞれ個人商店みたいな講座が講義とか演習とかを開いているという形態に近かったのではないでしょう

か。そういう形態の中では、横の連携は非常に薄くならざるを得ません。しかし、これからは「チーム龍谷大学」として、「チーム神戸大学」として学生の学修を支援していかなければいけない。そうしないと個々の教員は、まじめにやる人だけがものすごい負担を背負って、他方でフリーライダーみたいな先生が出てきてしまう。これではまずいわけです。チームとしての、組織としての努力が必要になると、そういう議論です。大学側として、組織としての対応を求められながらも、他方では学生集団全体に対してではなく、学生個々に対して適切な対処が求められているということです。個々人のバックグラウンド—先ほど申し上げた学習経験やラーニングスタイル等—の多様性に応じた個別的な学修支援の必要があるということです。もちろん、理科系では積み上げ式の学問が多いですから、そういう問題は特に深刻ではないかと思います。

そういうことを申し上げますと、おそらく從来よく言われました「リメディアル教育」というものを思い浮かべられる先生がいらっしゃると思います。「リメディアル教育」というのは、どのようなものでしょうか？例えば以前、北陸で有名な、そういった事業に力を入れている大学を訪問したときに、リメディアルの教育センターがあったわけですね。そういう所に授業内容をよく理解できない人が行って勉強する。それは、もちろん望ましいことです。ただし、そういう場合に問題になるのは、授業はわかるけれども、もっと高いレベルでのことを勉強したいという学生、意欲のある学生が置き去りにされているということです。こういう学生に対しては、なぜかカリキュラムとして、個別的な学修支援が提供されていません。だから、そういう学生は、個別的に、ある授業、学問分野に関して勉強する教材としてはどういうものがあるのか指導を受けたいわけです。スタンダード以下の学生ではなく、スタンダード以上の学生たちに対して目が向けられていないという問題があるということです。

さらに、そういうセンターに頻繁に通っている学生は、「あのセンターに行っている人は、大学の勉強についていけない人だ」と負のステигマを貼り付けられることになりかねません。そういう問題がよく指摘されてきました。

私の研究仲間で加藤善子さんという信州大学の教員の方がおられますと、彼女が私と佛教大学の有名な原清治先生とで編集した本に書いてくれた「初年次教育の効果」という論文がございます。そ

れによれば、リメディアル教育といえば従来「大学教育を受けるに必要な学力を欠く者に対する補償教育」を意味し、そのような学修支援を受ける者には負のステigmaが貼り付けられるということになっていたようです。ところが、いくつかの大学すでに実践されており、学力の高低が問題ではなくて、自分が十分に理解できない箇所について、あるいは自分がもっと深く追求したいという箇所について授業担当教員、あるいは同じ領域の専門家から、個人的にではなくて組織的な対応として学修支援を受ける。そういう学修支援をサプリメンタル・インストラクションと称するということです。ですから、優秀な学生も来れば、中程度の学生も来るし、ついていくのに困難を覚えている学生も来る。個々の学生のバックグラウンドに応じた学修支援を組織的に提供していくというわけです。

私どもの大学の比較的評判のいい例—残念ながら私自身は関わっておりません—ですが、数学教育部会というのがございまして、数学の共通教育を担当しています。経済学部とか経営学部とか、あるいは理系の学生が数学の授業を専門基礎として受けている。その専門基礎の数学の授業を受けている学生から質問がくるわけですね。それは、学生が数学を理解できなくて、ついていけなくて補習を受けているというわけではなくて、できる学生もいるし、中程度の学生もいる。要するに学生の側からいえば、もっと学びたいという意欲を持っているかどうかが、来るか来ないかの違いであって、学力が低いから来ているというわけではない。ましてやさせられているとか、強制されているとかいうことでもないのです。

今、私どもの大学では、物理学教育部会も全授業で同じ教科書を同じシラバスでやっていますから、同じようなサービスを提供することを検討しています。こういうのが今申し上げたようなことの適切な例ではないかと思います。

従来、オフィスアワーとして個別的に教員が時間をさいて学修支援をやってきたわけですが、「オフィスアワーなのに先生がいない」というようなケースもあるわけですね。そうではなくて組織的に学修支援を学生に対して提供するというわけです。学力の低い学生だけではなくて、学力が中程度の学生も高い学生も、学力に応じた学修支援を受けてステigmaが貼り付けられないという状況が、私どもの大学で現に起きております。「熱心な学生だ」と言わることはあっても、「できない学生だ」とは全然言われることのない、それが、私

が今申し上げたバックグラウンドに応じた学修支援の一つの端的な例です。

ただ、そうはいっても当然、学修支援は授業と連動して提供されないとだめです。そこで、失敗例で恥ずかしいのですが、私の行ったグループワークを例として取り上げて、批判的にご紹介したいと思います。決して模範演技ではございません。恥ずかしい授業で、「こういうふうにしたらだめ」、あるいは「こういう問題点があった」ということを洗いざらい述べるためには、ほかの先生の授業を取り上げるわけにもまいりませんので、私のつたない授業を取り上げてご紹介しようというわけです。

グループワークをする際に、先生方もよくお悩みかと思いますが、学生が仲のいいグループだけで固まってしまう傾向が見られます。特に女子は、仲のいいグループで固まってしまって、興味・関心ごとによりグループを作ろうとしても、「あの子があっち行くから私もこっち」ということになります。例えば社会調査のアンケートを作りなさいといったときに、J-POPについて調べてみたいという子が1人、仲間の中にいたら、「私もそれでもやろうか」と、大して関心のない周囲の学生も引きずられてそのグループに入っていくということになります。そういう仲のいいグループで固まってしまうケースが多々見られますが、本来は異質な考えを持つ学生と相互交流をすることこそが必要であって、そういう学生と相互交流しないと真の意味でのコミュニケーション力の向上につながらないのでですね。

コミュニケーション力というのは、よくしゃべるかどうかということではありません。先生方よくご案内のように、異質なバックグラウンドを持つ人ときちんと会話できる、言葉のキャッチボールができるということですね。例えば家族でよく話すとか、友達のうちわでよく話すとか、バックグラウンドをお互いによくわかっている、似たようなバックグラウンドを持っている人とよく話すことでは全然、ないわけです。

ところで、グループワークをやらせる際に私は、自己評価と他者評価と同僚評価と三つの評価をやらせています。自己評価というのは当然、自分がどれくらい成長したか、自分がどれくらいチームに貢献したか、そういうことを評価させるわけです。

他者評価というのはグループの中の他のメンバーから「彼／彼女はちゃんとグループに貢献したかどうか」を評価させるわけです。例えば、今

日のこのシンポジウムの報告者のグループが何か作業をするという状況があったとして、「飯吉先生がグループに非常に大きく貢献した」、「山内は駄目だ」という評価を、長谷川先生なり山本さんがなさる。これが同僚評価です。さらに報告をお聞きになっておられる、グループに属しておられない先生方が評価される。こちらは他者評価ということあります。

あるいは、土山先生が、「私はグループの作業に大きく貢献した」とご自身でお考えになるとします。それは自己評価です。そういう自己評価、他者評価、同僚評価を交えて学生の状況をつかみながら、グループワークを私はやらせてています。自己評価のほうが同僚評価よりも概して高い。要するに「私は貢献した」、「私は頑張った」と思っているわけですが、同僚からあまり評価されていない、その落差が非常に大きいというケースが多いわけですね。自己評価と同僚評価が近い個人、近いグループが質の高いパフォーマンスをしているというケースが多いです。

先ほどの話にも出しましたアクティブ・ラーニングとか、グループワークとかについて述べる場合に、もちろん自己評価は必要かもしれませんけれども、それだけが信頼できる指標であるとか、あるいはそれだけが可能な指標であるというのは非常に危険であって、授業担当者が授業場面内だけで観察してやっている、それだけでもだめです。授業時間外にもグループワークをさせているわけですから、授業場面においては教師の目を意識してものすごく頑張っているポーズを取っているけれども、授業時間外のグループワークでは全然グループに貢献しない学生が存在するという問題も実際に出てきます。

例えば先ほどのスライドの5枚目で述べさせていただいたように、学修支援については動機付け、水路付けが重要なわけあります。アクティブ・ラーニング、グループワークでも全く同じですが、「アクティブ・ラーニングにさえすれば、学生が自主的に学び始める」というわけでは、決してございません。「アクティブ・ラーニングをしさえすれば学生が成長する」ということでもございません。自動的にそうなるということでは、決してございません。動機のレベルによって、授業への取り組みだけではなく、予復習への取り組みも学習の質も、全く異なってくるわけです。

つい3か月ほど前に東北大学へ調査に行きました、総長特別補佐という肩書きでいらっしゃる山口昌弘先生にインタビューさせていただいたので

すが、山口先生の印象ではアクティブ・ラーニングの経験が高校以下の学校段階で豊かな学生は、そういう時間に何をすべきか、何を求められているのかということをよくわかっているけれども、経験が乏しい学生は何をしていいかわからないようだとおっしゃっていました。そういう学生はそういう授業の時にとまどいがちです。ただ、そういうとまどっている学生に、きちんと支援をしていかないといけない。「この授業ではこういうことをするのだ」、「こういうふうにしないといけない」とアドバイスをして、自主的な取り組みを促すのも、他者評価や同僚評価の役割の一つと思います。本日の司会をされています京都大学高等教育研究開発推進センターの飯吉先生のご専門ですけれども、反転授業・反転学習が非常に評判になっております。ただ、これは講義系の科目において非常に有効ですけれども、演習系の授業時間内での作業とかディスカッション等、グループワークをもともと伴っている授業において、どのようにすればいいのか、これについてはなかなか議論の多いところであります。

私の経験でうまくいかなかったからこそ言わせていただきたいのですが、動機のレベルが高い者が低い者を引き上げて、全体的な学習の質を高めてくれるのならありがたいのですけれども、逆のケースが多いわけですね。動機のレベルの低い者が周りの足を引っ張って学習の質を下げるということです。この問題をどうするのかというのが、グループワークを取り入れた授業の大きな問題です。先ほどの山本さんのお話にも出てきましたが、アクティブ・ラーニングのようなラーニングスタイルを求めていない学生がしぶしぶ参加してきたときには、その学生本人のパフォーマンスの質が低くなるだけではなくて、周りの足を引っ張るわけです。そういう場合、どうすればいいのかということが問題というわけです。

これまた、私自身の恥ずかしい事例ですけれども、P大学というのがございます。これは京都の大学ではありません。私が非常勤講師としておじやましている、大阪府にある私立大学でございます。その大学の社会学部の二年次で、「社会調査B」という授業がございます。一年次で、「社会調査A」という授業がありまして、これは座学で、社会調査の基本について学びます。サンプリングとか、あるいは回帰分析とか、そういう統計手法等について学びます。「社会調査B」は、「社会調査A」で学んだ学習成果をもとにして、実際に質問紙を制作して、調査を実施して、分析して、レポート

をまとめた授業です。そのように「社会調査A」で得た知識を運用する能力を身につけるための授業であります。

平成25年度前期には私の授業においては32名の受講生がおりまして、4名ずつ8グループを作りました。あるグループは、P大学生が野球に対してどれくらい関心を持っているか調べたい。あるグループは、さつき申し上げたJ-POPを調べたい。あるグループは、P大学生が携帯電話とかSNSにどれくらい関心があるのか、どれくらい普及しているかを調べたい。テーマごとに8グループ作ったわけです。偶然、4名ずつになりました。

この授業では、私が最初に一「社会調査A」で学んだ知識がすべて身についているということではなくて、忘れているものもありますから、「社会調査A」の知識を確認する講義をしてから質問紙を作って、プリテストをやって、そのプリテストの実施の結果をもとに質問紙を修正して、本調査をやって分析して、グループでプレゼンテーションをさせる。そして、そのプレゼンテーションのときに、ほかのグループの人からの批判がありますから、それを受けたてでレポート作成をするという順序で授業を進めました。プレゼンテーションの段階で、ほかのグループから「あいつらのプレゼンはダメや」というような評価をもらう。あるいは「あれはいい」と評価をもらう。これが他者評価です。

先ほども申し上げたように、自己評価は同僚評価よりも高くなりがちになります。ただ、重要な点は、同僚評価によって、授業場面以外での様子がよくわかることです。同僚評価をやると、授業場面ではよくやっているけれども、授業を離れた所でやっていない学生がいた場合、それがよくわかるわけです。同じグループになったときに、そのメンバーはLINEやカカオトークなどのSNSでつながってもらって、作業を公平に分担するように指示するのですが、公平に分担できないグループがたくさん出てくるわけですね。例えば私の恥ずかしい例で言いますと、野球に対する関心を調べたいというグループを作ったら、4人集まりました。皆、硬式野球部の部員です。4年生から2年生までいます。それで、先輩が、「お前やれ」と後輩に作業を押しつけるわけですね。先輩は「フリーライダー」です。授業場面だけ、偉そうに指示して作業をしているようなふりをしているわけですね。その陰で後輩が泣いている。そういう問題があります。

グループワークで授業時間外の作業を求める場

合、学生が課外活動とかアルバイトとかで忙殺されて忙しくてできないケースも多々あるわけです。結果として、課外活動やアルバイトをしてない学生、はじめな学生に負担が偏ることになります。先ほど申し上げたように「共同成果」にうまく乗っかる学生もいます。このいわゆる「フリーライダー」問題をどうするのかが課題です。

フリーライダー問題についてどう対処していくのか。これはグループワークの重要なポイントであって、動機の低い者が高い者の足を引っ張り、学習の質を低める危険性があります。こういう問題にどうやって学修支援として介入して、学習の質を低めないで高める方向に持っていくか。これは非常に難しい問題であります、今、アクティブラーニングとかPBLとか、あるいはグループワークとか、ディスカッションとか、そういった環境に入れば、学生は能動的に学ぶ。それを入れたら自動的に学生が学びに積極的になって学習の質が上がると考えられがちですけども、私は、10年ほど前に、ある初年次教育に関するシンポジウムがありまして、そこで一つ厳しいことを述べました。パネラーの方々が「初年次教育は、少人数で双方向的です」と非常に自慢されるわけですね。「授業評価がこんなに高いです」と、「みんな満足している、それに比べるとほかの講義系の科目はみんな低い」、つまり「初年次教育は成功しています」というわけです。だけれども私は、「そんな初年次教育は失敗ですよ」と申し上げました。なぜかというと、初年次教育で確かに学生は学びに積極的になっているかもしれません、ほかの授業にその学びの積極的な姿勢が波及していないわけじゃないですか。それが波及して初めて、「初年次教育をやって良かった」と言えるわけです。初年次教育といえば教室でも人員でも、ものすごくリソースを要するわけですね。それだけリソースを配分されて、初年次教育をやるわけだから、その授業だけが評判がいい授業であっては困るわけで、ほかの授業にも波及効果を起こさないといけない。学びの積極的な姿勢を、そういう授業だけじゃなくて、ほかの授業にも波及させなくてはいけない。すなわち、カリキュラム全体を論じる必要がありまして、個々の授業だけを論じてはだめということです。そういうところから、冒頭にも少し申し上げたように、個々の教員が授業改善に憂き身をやつすということではなくて、組織としてどうやっていくかということを考えねばならないということにもつながるわけです。

恥ずかしい例の紹介はひとまずここまでにして

おいて—また後でもう一つ出てまいりますが—、授業時間外の共同作業をどのようにしているのかということについてのモニタリングをどうするのか、これが難題です。専任教員でも難しいですが、非常勤講師の場合にはさらに難しいわけですね。私の場合、例えばいくつかのグループとはSNS、例えば、フェイスブックやLINEでつながって、「どういうやりとりをしたのかチェックしますよ」と指示するわけですが、すべてのグループが入れてくれるわけではないですね。「先生は入らないで下さい」と言われる場合もありますから、チェックできないケースもあります。そこで、無理に入ってくれというわけにもいきません。どうすればいいのか。私は、自分のゼミに関しては、多くの先生がやってらっしゃるように、例えばフェイスブックですか、あるいはその他のSNSでOB・OGも含めて、ゼミ生全員が入って、そこで授業に関して、あるいは色々なことに関して意見交換をして、アドバイスをするということを24時間体制でやっていますけれども、非常勤講師の場合には、そこをどうするのか非常に難しい。学生に丸投げするということではなくて、教員が適切な環境づくりをするということが大事です。しかし、その環境の中で学生が、「自分が学んで、自分で頑張って成果を上げられた」という達成感を持てるようにすることが非常に重要で、「無理矢理やらされた」という感覚を持たないようにすることが非常に重要な気がします。

先ほどの山本さんのお話もありましたけれども、「教員が決めたことを無理矢理やらされた」とやらされ感を持ってしまう授業は失敗ですね。いかにすばらしい授業がなされたとしても、それでは失敗です。学生のまわりで環境を整える。それは教員として大事だけれども、「自主的に取り組んで成果を上げた」という感覚を持つことができるこそ、それが学生の成長に関わる非常に重要なところだと思います。しかし、これを私ができているということではなくて、私自身にとっても課題であります。

最後に、「さまざまな課題」についていくつかお話をさせていただきたいと思います。時間外学習の実態は、先ほど申し上げましたように時間内学習の実態から類推が付くとは限りません。時間内学習、時間外学習、これは単位制度の実質化に関わることということで、先生方も強く求められている状況におられるのではないかと思います。シラバスに「時間外でこうすることを学習しなさい」と書き込んで学生にやらせるということだけでは

十分ではありません。私が以前に訪問したある大学で、「時間外学習に何時何分から何時何分まで取り組んだ」というポートフォリオを学生に書かせて、それを出させるというケースもありました。これについては一体どうすればいいのか、特にグループ学習の場合、どうやつたらいいのかという問題は深刻です。どうしても他者評価が必要ですけれども、それで十分なのかという疑問は残ります。

もう一つは、これは先生方も各大学で取り組んでおられると思いますが、障害者への配慮が重要な問題になっています。今、発達障害も含めてだいたい10パーセントくらいの学生が何らかの障害を持っていると言われています。大学院でもありますね。障害の有無と知的能力とは関係ないわけです。大学院でも、例えば双方向的な授業をしたいときに、論文を書かせたらすごい論文を書くけれども、コミュニケーション障害あるいは不安障害だという院生がいる。だから全然知らない人といきなり「しゃべりなさい」と言わされたら、もうどうぞきどきして、動悸がして、めまいがして倒れるという院生っています。そういう障害者への配慮でも、従来は個々の教員が頑張って対処していたのですが、2013年6月に「障害者差別解消法」という法案が成立しまして2016年から施行されるわけです。先生方よくご案内のことかと思いますが、特に発達障害の学生にどうやって配慮するのか、個々の授業場面でどうやって配慮するのか、あるいは学修支援に関してどうやって配慮するのか、という色々な問題が出てきます。大問題です。

この「解消法」においては、二つの重要なことが決められています。一つは、「差別的取り扱いの禁止」です。これは義務です。障害を理由に差別してはいけないということですが、あたりまえのことです。ただもう一つ、努力義務がありまして、「合理的配慮の不提供の禁止」ということです。合理的配慮を提供しなくてはならない。だから、障害が理由で学習に困難を覚えるという人は合理的な配慮、つまり、学修支援を提供しなきゃいけない。個別的な障害の状況、あるいは教育ニーズに応じた配慮が必要になります。きれいにまとめたらこうなりますが、実際にはものすごく大変です。小・中・高の現場でも、ものすごく苦労をしておられる。同じ障害でも学生個々の状況に応じて色々な対応の仕方が求められます。ましてや、発達障害は、今は年々増えているわけですね。新しい「○○障害」というのも増えてきている。それを隨時キャッチアップしてどう対処したらいい

のかを学び続けなくてはならない。これは非常に大変であって、個々の教員に任せることではなくて、組織として対応していく必要があるということにならざるを得ません。

私の事例で申し上げますと—恥ずかしいことばかりで恐縮ですが—、具体的な名前を出さざるをえませんですが、放送大学や佛教大学で通信の課程を担当しているのですが。そういう大学のスクーリング＝授業では成人学生が多い。そういう人々は自分たちの人生経験に基づいて、こういうスクーリングで集まつたら話しをしたいわけです。普段クラスメイトにはなかなか会えないですから、話をしたい、意見交換をしたいということです。アクティブ・ラーニングをしたいというわけです。ものすごく意欲の高い積極的な人が多いわけですけれども、中には、「そういうことをしたくないからこそ、こういう大学に来た」という人もおられるわけですね。両方のタイプがいる。どちらか片方のタイプだけであれば、対処の仕方もありますが、両方のタイプが混在していたら、どうしたらいいのかということになるわけです。こういうことについてこれから議論していかねばならないということです。

要は、「教える」から「育てる」へ移行して、個々の教員の授業技術を磨くことが肝心ということです。それだけではなく、学生一人一人のバックグラウンド、ニーズに応じた学修支援に、全体として向かっていく必要がある。それには、教員個人の努力だけじゃなくて、組織としての努力、体制づくりが求められます。「チーム〇〇大学」としてやるべきである。そして一方で、支援は大事だけれども、その支援に依存して自立的な学習ができないということになったら本末転倒です。自主的に学習に取り組めるような環境整備を教員がやりながら、しかし学生が「自主的に取り組んで成果を上げた」と達成感を持てるようにしていく。そういうことが重要ではないか、と考えるわけです。どうもありがとうございました。

長谷川 山内先生、どうもありがとうございました。

それでは、山内先生の報告1に続きまして、報告2としまして、本学の政策学部の土山先生より「『困難を越える力』を培う学びのコミュニティの構築」と題しまして、ご報告をいただきます。

本学の政策学部は来年度、完成年度を迎えるところでございまして、今、学部を完成させるために政策学部の先生方全員で努力しているところで

ございます。土山先生は初代の教務主任で、学部創設から中心的な役割を果たしてきた先生です。その中で学部を完成させていくうえでの課題等をお話いただけると思います。

それでは土山先生、よろしくお願ひします。

土山 龍谷大学政策学部の土山と申します。本日は、このような機会をいただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。私の報告にちょっとだけ追加資料がございますので、また後ほどお手元を見ていただければと思います。レジュメ・資料集のSⅡ-18から進んでおります。追加資料もありますが基本的には資料集の内容に沿ってお話させていただきたいと思います。

さて、龍谷大学の政策学部は今、3年目が終わるところで、まだ卒業生は出ておりません。その意味では「結果」「成果」の評価はまだ出でていないうちに、うちの所はかなり頑張っているんですよとお話する機会を先んじてさせていただくことになります。実際まだまだのところもありますが、努力をしている自信もございます。ただ、「私たち、こんなに頑張っています」いうのは、それで大切ではあっても、「まあ頑張ってくださいね」というように終わってしまいます。むしろそこではなく、それに取り組んできた中で見えてきた課題など、ここに来られている皆様と共有できる課題をお話していきたいなと思っております。

このような視角から、龍谷大学政策学部の取り組みを最初にご説明させていただいて、3年間、一生懸命やってきてどんなことが課題として見えてきたかということを統いてお話させていただき、この後のシンポジウム、またこれまでのご登壇者の皆様のお話と接続できたらなというふうに思っております。

さて、龍谷大学政策学部と政策学研究科は法学部政治学科の発展的展開として2011年度に設置されました。学部大学院、しかも修士、博士と同時に設置しております。詳しくは後程説明いたしますが、政策学部と研究科は法学研究科に置かれた大学院コースのプログラムの発展形でもあって、学部を作つてそこでプロパーで上がってきた学生のために大学院を作つていくという形ではなくて、最初から修士、博士両課程あわせてスタートしています。学部の定員は250人です。初年度・2年度はやや多くなり、3年目は追加合格を出す覚悟で入試判定に臨んだのですが、適切な数が入学してきてくれまして、今、4回目の入学者を迎えよ

うとしているところです。学部コースの形は、資料集に図がございますので、ご覧ください。

先ほど申し上げましたように、政策学部の前史として、2003年に法学研究科と経済学研究科との共同運営による修士コースの創設がございます。NPO・地方行政研究コースといいまして、読んで字のごとくNPOの職員と自治体職員が社会人学生でいらっしゃって、そこに若手の院生が入って、教員がいるという、そういう大学院コースを構想いたしました。推薦入試制度がございまして、70団体との連携協定で毎年、10名ほどの社会人大学院生が推薦入試で入ってきます。そこに若手の院生も入ります。現在は法学研究科と政策学研究科の共同運営で、社会科学研究科の科目提供を受けています。

そのコースの背景には、2003年から共同研究でスタートしましたLORC（龍谷大学地域公共人材政策開発リサーチセンター）というプロジェクトがございます。文部科学省私学助成基盤形成事業でいくつか基盤形成事業をいただきながら現在、LORCフェーズ3と呼んでいるものが終わるタイミングで、10年くらい共同研究していますが、そこで「地域公共人材」という発想をもって人材育成に取り組んできたことがこのコースと、そこからつながる学部設置の背景にあります。

具体的に言いますと、「地域公共人材」は、地域政策の担い手を職業やセクターの分断を超えて捉えようとする視角です。NPOの職員とか自治体の職員とか、例えば地方議会議員とか、そういう職業の分担を超えて捉える必要がある。それはなぜかといいますと、セクターを超えて連携・協力する、あるいは緊張・競争すること、それができる政策の担い手が求められているからです。なぜならば、社会における課題は市民社会セクター、市場セクター、政府セクターにまたがって、例えば環境問題も介護の問題もやはり三つのセクターにそれぞれ主体がいる。それであれば、そのセクターを越えた関係性が課題の解決に非常に重要であろうと。つまり、連携・協力したり、あるいはいい意味で緊張したり競争したりすること。そのためには、異質な主体と対話や議論を通じて関係性をつないで引き出していく力が重要なのではないか。そのセクターのそれぞれの違いを、それぞれの異なる主体から対話や議論を通じて理解や共感を引き出し、その課題の解決につながる何かを生み出そうとすること。そういうことに価値を置く、そういうことを実践の中で実現していける人材を、セクターを越えた「地域公共人材」として位

置付け、その育成を目指しています。

もう一つは、そういった人材育成が必要だと、それは、おそらく私たちにとっては疑いのないところなのですが、じゃあその力を身に付けたからといって社会に評価されるのかというと、なかなかそうじゃないわけですね。なぜ社会に評価されないのか。それは何を学んで実際にその力をつけたということが可視化されないからだと考え、それでは、それを可視化する新規の資格を作つてみようということで、京都の九つの大学と連携して「地域公共政策士」という資格を作りました。これは最初、大学院で取る資格としてデザインいたしました。現在は学部レベルで取得できる基礎資格の検討もされています。

すみません。「地域公共政策士」について長くなってしましましたけれども。そんな発想をもとに大学院コースを運営して、その展開の中で、それでは本格的にそれをコースから研究科としてはどうかと。しかし教育として考えたときには、学部と大学院の接続で「地域公共人材」を育成するということを考えるべきだろうということが、政策学部のいちばん原点にあったわけです。

それでは政策学部の特徴ということで、いよいよ学部の話に入っていきます。ここに、大変長いですがディプロマポリシーの教育目的・理念部分が書いてあります。もちろん大事なのですけれども、もっと高校生にわかりやすく言ってみようということで、ひとつめの特徴となります。育てる力を「困難を突破する力」としました。しかし、困難を突破するのも、1人だけではできない。特に社会における公共課題を乗り越えていくというのは、当然1人ではできない。多様な主体と連携したり、ときにはいい意味でのライバルや緊張の関係に立ちながら困難を突破する力、重要性を理解し、その力を付けましょうという、そういう学部として構想をしました。

もう一つは、私たちは「チーム政策」であるというスタンス。学部のパンフレットを見ていただきたいのですが、教務課の職員が一緒に載っています。教員、教務課職員、そして学生で作る「チーム政策」であるということを旗印にしています。龍谷大学の学部のサイズとしては250人という比較的小さめだったこともあります。その比較的小さいサイズにしようと考えたのも、やはり顔の見える学部や教育をどうやったらできるかという試みの一つ。もちろん、大規模な学部でもそういったことはできるのだと思いますけれど、うちは単学科ですので、250人が丸ごと学科になっていて、

さまざまな課題に取り組み困難を突破する力を付ける。それを「チーム政策」で展開していくというコンセプトを掲げてまいりました。それを形にする仕掛けとして、4年間継続的に演習系の科目が続く構成になっています。少人数科目と言うよりは、「比較的」少人数というサイズですが22名とか23名とかそういう数で演習系の科目が4年間続くという仕組みになっています。セメスター制を取っておりますので、1、2セメスターつまり1年生の間は基礎演習I、IIという演習を作っています。ここでは、高校4年生から大学1年生へというと少し失礼なのかもしれませんけれども、大学での学び方を学ぶ所という仕掛けにしています。クラスサポーター制度というのを入れていますが、この制度については後ほど説明したいと思います。2回生・3回生がサポーターとして、1回生の各演習に2名から4名入るという制度です。また、これも後でご説明しますが、合同討論会を12月に予定しています。

3セメになりますと、もう一度ゼロからシャッフルしまして、25名から30名規模の「コミュニケーション・ワークショップ演習」があります。ただしグループで作業をするのですが、そのグループは5名程度。先ほど山内先生のお話にもありましたが、5名くらいのサイズだったらフリーライダーがなかなか出ないんじゃないかなあという期待を込めて、でも実際は難しいんですが、それくらいのサイズ×何グループという形で「コミュニケーション・ワークショップ演習」というのを置いています。これも履修は必ずしなければいけません。グループワークが苦手な子もやはりいますので、必修ではなく、たとえ単位を落としても卒業はできます。でも、うちの学部に来たからには、これは受けなさいねという科目です。基礎演習I・IIも同様に、必ず学生が受ける科目になっています。この演習では、実りある話し合いができる力を養うということを目指し、前半は話し合いのコツや、グループワークのやり方を、後半はあるテーマを与えて、2012年度・2013年度は働くというテーマにして、外部の人に必ずインタビューをして、そのインタビューをもとに自分たちで色々考えて、写真やビデオなど映像で表現するという実践的グループワークを用意しています。ここでも、ラーニングアシスタントを付けています。その前の年、あるいは前の前の年に「コミュニケーション・ワークショップ演習」を履修した学生に担当してもらっています。そこで、話し合う場と機会ができるだけたくさん置くというのが一つの特徴になっています。

ます。

科目編成の図がS II - 19の右下にございますのでご覧下さい。1セメからまず基礎演習I・IIが走りまして、大学で学ぶ学び方を学んで、「コミュニケーション・ワークショップ演習」がありまして、その後、実りある話し合いの仕方をここで学んで、それからその力を存分に4セメ以降のゼミで発揮してくださいね、という期待を込めています。まあまあ問題も色々あるのですが、今のところはなんとかできているかなあと思っています。

もう一つ、チームにする仕掛けと、また話し合う仕掛けとして基礎演習と演習でそれぞれ学内討論会を行っています。ゼミ対抗で競い合う学びの機会として、特に基礎演習では、基本的に何らかの形で全員が参加するように指導しています。

この写真は、基礎演習の討論会なのですが、基礎演習の討論会のほうはプレゼンテーションソフトを使わせないでレジュメのみでしていますので、ビジュアル的には固い雰囲気ですが、二つの会場に分かれて報告し、質疑応答します。クラスによつては出る前に円陣を組んで、盛り上がることもあります。そのあと懇親会兼表彰式をしますが、そこでは達成感や結果への落胆も喜びも入り混じり、演習討論会に動機を高める学生も多いです。

演習討論会のほうは、ある意味で学びの集約点のような機能も一定果たしています。報告側と質問側での対抗です。3回生の11月に行う日程にしましたので、2013年が初めての開催でした。ただし、法学部政治学科時代から「これはいいよね」という経験を持っていました。討論会のために何等かの形で学生が学外で学ぶことも多く、そこには、演習での課外活動を「やる」、「やらない」を含めて色々なドラマがあるわけですから、学部全体で学びの集約点を作り応援するという仕掛けになっていると考えています。

先ほどご説明したクラスサポーターと「コミュニケーション・ワークショップ演習」のラーニングアシスタント(LA)を入れるということで、先輩と後輩の関係、先輩が後輩の学びを支えるという関係ができています。もともとゼミでもそういうところはあるかと思うのですが、基礎演習におけるクラスサポーター、また、「コミュニケーション・ワークショップ演習」におけるLAが先輩役として学びの効果を相乗させてくれるだけではなくて、クラスサポーターとLAになった学生自身の学びの機会になっているという意味でも効果が高いです。ですので、特にクラスサポーターについては、希望者が多くて選抜しなければならない

場面があるのですが、選抜自体は、1年間やれるという責任感が志望理由書から感じられれば、成績などに関係なく抽選をしています。クラスサポーターは単位も報酬もないのですが、彼らの学びの機会なので、その学びの機会をできるだけ奪わないということをコンセプトにしてもらいます。

もう一つ特徴ある科目としては、「地域公共人材」の育成というコンセプトと関わるところですが、「グローバル・シチズンシップ・エデュケーション」という、1セメから6セメまで段階的に公共性や市民性を学ぶ科目を用意しています。公共性とは何か、地域や地方自治とは何か、人間の安全保障とは何か、という科目を用意していて、私たちなりのディプロマポリシーに対応した市民教育として考えています。

近年PBLのことが話題になっていますけれども、龍谷大学政策学部でももともと「地域公共人材」育成というコンセプトがあり、それまでにもNPO・地方行政研究コースの取り組みがあったということで、早い段階で地域や多様な主体と連携して、実践的な課題解決に地域と課題を共有してその解決に取り組もうということも一つの特徴として作ってまいりました。

資料に細かく書いてありますが、写真を見ながら少しだけ紹介したいと思います。いちばん大きなプログラムがRyu-SEI GAPです。龍谷大学政策学部グローバルアクションプログラムを略してRyu-SEI GAPとしていますが、参加したい学生を集め、その学生チームが地域の課題を発見し、その課題の解決に取り組むというプログラムを展開しています。1年生の7月くらいから始まって、3回生のこの時期に報告書を書いて、ある意味GAP卒業となっていく。写真は、『東洋経済』に企画として載りましたものです。「わっしょい新党」というRyu-SEI GAPの中ではおそらく現在最も活発に活動しているグループですね。伏見で行われている農業の生産者と消費者をつなぐことをテーマとして色々な活動を展開しています。龍谷大学の近くに町家キャンパスがあるのですが、そこで野菜市を定期的に行っており、そのときの写真です。

学生が地域で課題を発見するというときに、私たちは、いわば地域を「焼畑」にしないということを戒めにしています。大学が地域で何かするというと、お互いに過剰期待を持ちがちで、極端に言うと、大学は地域に学生を送りつければ育てくれると思うし、地域は学生が来てくれれば若いアイディアで、これまで考えたことのないような

ことが出てきてドラスティックに地域が良くなるのではという、そういう過剰期待がありえるわけです。でも過剰期待ではなく、幻想を超えて実際にどんなことが連携できるのかというのは、大学と地域の側、あるいは地域の窓口になられるNPOや行政の側、それから実際にそこで学ぶ学生とともに実践しながら予測や調整、対応していく必要があると思っています。

そういう文脈でRyu-SEI GAPは、伏見のいきいき市民活動支援センター、そこは、きょうとNPOセンターが指定管理を担うところなのですけれども、そこと連携協定を結びまして、そのガイドで地域とつながり地域の課題を見つけて取り組むということをしています。「伏見わっしょい新党」のほかに、この学年には学修支援のグループですか、伏見の魅力をもっと伝えていこうというグループですか、色々なグループが生まれて活動してきました。

二期目には、一期目にできたグループに入るメンバーもいれば、自分たちで新しい取り組みを見つけて、さらに新しいプロジェクトを開拓したグループもいます。この近くに桃山という地域があって、昔は桃の名所でした。地域の方からその桃をもう一回再興したいといきいき市民活動センターにお話をあって、それならそれを一緒にやりましょうと、そんな展開になっています。たぶん10個くらいのプロジェクトが進んでいますが、そうした活動プロジェクトの一つ一つに教員がメンターとして張りつきまして、少し遠く離れた場所から、しかし運営委員会などでいきいき市民活動センターとやりとりをしながら学生の成長をサポートしていくという体制になっています。

域学連携をはじめ公的助成がつきましたプログラムもいくつか動いています。これは、洲本市という所で夏に約1ヶ月、だいたいワンフェーズ1週間で、何人かは4週間全部参加したつわものもいるのですが、サマーキャンプを行ったときの映像です。今後も継続的に、何らかの形で洲本に入っています。そのほかに京都府北部の綾部、福知山、京丹波などで連携を行おうとしています。

こちらが最近立ち上がったプログラムで、伏見区の選挙管理委員会と連携しまして、若者投票率向上プロジェクトを行っています。写真を説明するとどうしても長くなってしまうので、少し急いでいきたいと思いますが、こちらはドルトムント工科大学と龍谷大学を学生が行き来して、特定地域の活性化策を両大学で国境を越えて考えるプロ

グラムが今、展開しております、その写真です。そのほかに深草商店街というこの近くの商店街とも連携があり、いずれも今は課外活動です。課外活動の正課化の課題は、後ほどお話したいと思います。

また、学部の中に地域協働総合センターを置きまして、そこで研修の受託などもしています。例えば京都市の政策決定形成研修や生駒市では先ほどご覧いただいた「地域公共人材」育成のコンセプトに基づいて多様な人々を対話や議論で〈つなぎ・ひきだす〉力を養おうという社会人向けの職員研修プログラムを受託していましたり、またJICAの海外から来られた地方自治体職員向けのプログラムも研修として受託して展開しています。

こうしたそれぞれのプロジェクトというのは、これまで現場と教員の個人的な連携でされることが多かったのですが、政策学部では、できるだけ学部でシェアしようと。とはいえてそれぞの研究スタイルや実践との関わりかたは違いますが、少なくとも学部でその情報を共有して、誰がどういう役割を持っているのか、そこはきちんと可視化しようとしています。

もう一つ、高大連携として、先ほどの Ryu-SEI GAP の名前をもじって Ryu-SEI GAP Term という入学前プログラムを行っています。付属平安高校からの入学予定者を、せっかく早いタイミングで入学が決まっているのだから、少し早く政策学部生になってもらおうという発想の企画です。先ほど追加資料の中でご紹介しましたのが、今年の成果物になります。12月14日から2月いっぱいまで、今年は『先輩の地域実践を取材し新聞を作る』を成果としています。実際にできた『新聞』もいくつか入れてきておりますので、追加資料をご覧ください。これは、推薦入学で政策学部に入学が決まった学生が地域や政策課題をとらえる、まなざしを養うことを目的にしています。政策学部は、私たちの高校訪問にも行くわけですから、よく「政策学って何やるんですか」と言われるんですね。伝統的な学部、文学部とか法学部とかでは絶対にそうした問い合わせはないわけですが、「政策学って何やるの」とよく言われますし、おそらく高校生もそうなのだろうと。それでは実際に何をやるのか、どんなことを学ぶのかということのファーストステップを早い段階でやってもらおうというのがRyu-SEI GAP Term という高大連携、というより接続に近いイメージでやっていると考えてください。各回で学生に高校の先生に向けて、「今日は、こういう活動をしました」という報告を

書いてもらって、高校に行って先生にサインをもらう仕掛けにし、高校と大学の間でこんなことをやっているんだというやりとりを作ったり、高校の先生や後輩の前で報告発表する機会を持ったりもしています。

すみません。やや余裕を持って話していたら、あっという間に時間がなくなってしまいましたが、こうした取り組みに学生がどれくらい関わっているのかということを少し数字で上げてみました。まず、学部の定員は250人です。一部の学年は、それよりやや多いです。クラスサポーターには毎年40名程度が応募をしています。去年・おととしは抽選をしましたが、今年は抽選ませんでした。37名くらいでした。イベントスタッフ、ここまで出てきませんでしたが、政策学部が行うイベントと一緒にサポートしたり、例えばオープンキャンパスでガイドをしたり、模擬講義の前に「政策学部で学ぶっていうのはこういうことだよ」ということを学生自身の言葉で語る時間を持ったり、あるいは独自に講演会を企画したり、そういうイベントスタッフというグループに毎年、10名から20名程度が応募をしています。「コミュニケーション・ワークショップ演習」のラーニングアシスタントには、毎年20数名の応募者が来てています。Ryu-SEI GAPには毎年、10名から20名、年度によって結構幅があり、また途中で、やっぱり辞めますという学生もいるのでやや上下はあるのですが、だいたいこれくらいの人数がきています。域学連携やそのほかの実践的プロジェクトにはそれぞれ違いますが、延べで60名近い参加があるものもあります。

このあたりから悩ましい話に入っていきます。例えば、先ほどの参加学生数を累積すると結構な数ですが、実際には1人の学生が二つも三つもやってたりするんですね。全然関わっていない学生もやはり結構います。そうすると意欲があってプロジェクトをやろうと思っても、かなり日程調整が難しい状態にもなっていて、学生も結構いっぱいいっぱいで大変そうといいますか、実際大変です。

学部としては、できればその学年の2割くらいの学生が、こうした大学が用意している実践系のプログラムで学んで何かを得て、ああ自分はこれを大学で学んだなあと思っていってほしいというふうに思っています。

また、大学や大学院の接続を目指し大学院科目の早期履修制度を用意しています。来年の春には学生が何人来るかなあと思っているところです。

こうした背景にはFDがございます。政策学部の特徴と申しますか、やはり新しく学際的な学問領域なので、「政策学とは何か」や、それから新しい学部ですので「うちの学部ってこんな感じ」という共通認識がないんですね。しかも、それぞれが異なるディシプリンやフィールドを持つ教員集団ですので、それぞれの分野に閉じこもって結局分断されてしまって、「隣は何をする人ぞ、ううん、わかんないなあ」ということがありえないわけではないんです。「チーム政策」と申しましたが、政策学部が何をもってチームになるかというと、それはおそらく教育でつながるか、研究でつながるかでしかないと思っていますが、教育でつながることを意図して、FDを行ってきました。

ただ、先駆例を報告するFD、自分はこんなに特別なことをして頑張っていますというのも必要なのですが、それを他の教員もできるかというと、なかなかそうではない。むしろ、こういう困り事にどう対応していますかという経験を共有する、話し合うタイプのFDを積極的に展開していました。例えば、「大人数講義」というと後ろ半分がうるさくて授業にならないんだけども、皆さん、どうしていますか」というテーマなどです。それから演習や基礎演習の運営について、特に1回生の演習をどう運営するか、ましてやクラスサポーターとどう付き合ったらいいのかというのは、着任された早々の先生には非常に難しい問題ですし、実は初めての先生ではなくても悩むところです。こうした困りごとを共有する機会としてFDを開催しました。またその時、今年の学生はどうですかというような話を併せて行っています。最初やり始めたときは、毎年同じネタではできないかなと思っていたのですが、おそらく毎年やっていけるのではないかなど。1回生はどうですかとか、そういうようなことを入れて行っている状態です。

S II - 20から21ページは、どんなFDをやっていたかという内容です。その中には発達障害や、学ぶことに色々な困難がある学生がいますので、こうした学生にどういうふうに寄り添うかということもFDで行っています。

今年、完成年度を迎えるますが、カリキュラム改革検討がすでに動いています。カリキュラム改革の検討内容というのは、要するにうまくいってない課題があるところです。例えば課題解決をめざし困難を越えていく力について。実践のフィールドで学ぶということは、政策学部はかなり充実して展開してきました。「ああ、学生もこういうふうに巻き込めばいいんだな」、「こういうふうに地域

との関係はつちかっていけばいいんだ」という経験値も得てきました。しかし一方で、実践が楽しくて座学のほうはあまりできていないのではないかと。課題解決の前に、課題の分析とか発見とか、そこができないよね、ということも起こってきました。課題解決に綿密な分析をしたり、考查したり、そういうことが重要なのですが、実践だと、動いているのが楽しくて、何かやっている気になつて、満足感があって、それで終わってしまいかねないところがあるんですね。

課題解決と言ってきたけれども、課題発見の部分、基礎部分をどうやって鍛えることができるのか。読んだり書いたり考えたりという、むしろ実践ではない部分を充実させて実践を支えることがどうできるのかということが思った以上に大きな課題です。そことも関わりますが、昨今取り上げられるPBL科目のことです。PBL自体はやっているのですが、その正課化をしていませんので、検討しています。ただ、どこまで正課化して、どこから課外にしたらいいのか。課外でやるから自発性が担保できたり、自分で好きなプログラム選べたりするところがあるわけで、また、地域から持ち込まれる色々なプロジェクトは大学のカレンダーとは違うタイミングで来ます。そうすると、正課化するときにどういう仕掛けにしたら学生の学びに活き、しかも「ああなるほど、これって4単位相当ですね」ということが担保できるのかということを今、悩んでいます。

また、政策学は学際的で、教養科目と専門科目の境目が大きくありません。例えば、スポーツ科学の教員に、スポーツ政策というコマを持っていただきたいります。そういったところで従来の仕組みと随分変わるところがでてきますが、組織の話になってしまいます。例えば、龍谷大学では時間割マットで学舎共通で教養科目が入る所が決まっています。実はしかし、実践科目をやろうとすると「金曜日はフィールドワークの日ね」という使い方をしたいのですけれども、それは大学での設定上できないといったあたりがボトルネックになってきています。

また、政策学が幅広いので、体系性のない科目的取り方もできてしまいます。それは、専攻科目のガイドライン、政策ナビというナビゲーションのような履修モデルを作つなんとかしようとしているのですが、こうした政策学の幅広さと、奥深さを両方学ぶためにどういう仕組みがいいのかというところが課題です。

学習の可視化、成果見える化することと、そ

れから「出口」を模索することも課題です。今、就活する一期生を非常に注目しているわけですが、その出口をどう拡大していくか。そこでは、先ほど申し上げました「地域公共政策士」という資格を、もう少し幅広い学部生向けの資格としても作っていこうという検討も進んでいます。

あと、うちは学部の学生数が少ないので教員数24名なんです。24名でこれだけ回すというのはかなり手いっぱいなんですね。互いの多忙を心配し合う状況もあります。カリキュラム改革で、「社会の持続可能性を言う前に学部の持続可能性はどうなんだ」が笑い話となりますが、その状況をどう運営していくのかということが実は大きな課題です。努力してきたけれども、その努力を持続的・安定的に仕組みとしていくには、どうしたらいいかが非常に大きな課題です。

最後に、大学内組織としての存在として、独自で何かをしようとすることは、先ほどの時間割マットもすけけれど、なかなか難しいです。例えば、政策学部で作ったロゴがあるのですが、大学的にはこのロゴは好ましくないというか、もともとブランドイメージとして統一ロゴがありますので。政策学部独自のロゴを使用して学部設置時に作ったパンフレットが好評でしたが、それも統一形態で更新されることになるなど、学部の特色や個別のPRと、大学の統一イメージとの両立も気になります。

それから、先ほどの Ryu-SEI GAP Term というのは、付属平安高校向けです。本当は付属平安高校だけではなくてほかの推薦入試の学生にも広げてみたいと考えていますが、高大連携の部署とほかの指定校の推薦入試を取り扱っている部署は違うため難しい、といった事情もあります。そんなところで大学内組織としての存在と色々なことを変えていく取り組みの中で、色々な狭間で苦労しながらカリキュラム改革をやっています。

5分ほどオーバーしてしまいました。以上で終了したいと思います。ご清聴ありがとうございます。

長谷川 ここからはディスカッション形式で、このシンポジウムと同じ「未来を切りひらく学生を育てるには」をテーマに、これまで基調講演とご報告をいただきました3名の方々とともに進めています。

まず、この短時間の休み時間中に非常に多くのご質問をいただきました。当初は、この中から何点か抽出してそれをテーマにと考えていたのです

けれども、かなり具体的なものもありますので、ここはひとまず順番に個々の先生に、お寄せいただいた質問に簡単に答えていただく時間を設けたいと思います。皆様の問題意識と一致している場合が多いかと思います。では、山本さんから順番にお願いします。

山本 たくさんご質問ありがとうございます。10枚くらいあってそれぞれ別のご質問がありますので、1分ずつくらいでお返事したいと思います。

まず一つめ、“Wiークデー・キャンパス・ビギットが逆効果になってしまう大学はどうすればいいでしょうか。見せられない授業があります。” 例えば高校生が大学の授業と一緒に受けると、振り返りの時間で、「山本さん、あの授業のときに後ろのほうで先輩が寝ていました。」と言う人がいます。ですが、そこでの問い合わせが重要です。というのは、「確かに後ろの方の大学生は授業中に寝ていたよね。スマホをいじっていたよね。でも前のほうの学生は一生懸命にノートをとっていたし、挙手して意見を言っていたよね。あなたがこの大学に入ったらどっちになると思う?」というふうに問い合わせると、「自分はこういうことをやりたいし、こういうことに興味を持っているから、自分だったら、前のほうに座ってちゃんとノートをとる学生になると思います、この授業については。」「じゃあほかの学生は関係ないよね。」というふうに言われると、気づくわけですね。逆にミスマッチすると、ああなるなということにも高校生は気づいてくれます。なので、すべての学生たちが前向きに授業に取り組んでいかなければ、やっていく効果がないというわけではありません。それでも本当に見せられない授業があると思います。それに関しては実施している大学の方からも相談をいただきますが、本当に見せられない授業はお見せしないでくださいと言っています。なぜなら高校生がやはりこのプログラムを受けて、大学に行くまでの勉強をもっと頑張ろうと、思ってくれるんですね。ですから、もう大学に行く気がなくなったというか、もうどうでもいい、というふうな反応があるのはやめてほしいと思います。そういう先生方はどこの大学にもやはりいらっしゃると思うんですね。それは確かに現実だと思うのですが、そのことを高校生に知っていただくこと自体は、それほど大きな目的ではないというふうに考えています。ただこちらに書いてある通り、私もできるだけ多くの授業を公開した方がいいと思いますし、その方がフェアだと思います。ちょっとお答えが難し

いところではあるのですが、後ほどの、次の質問とかに答えているうちに、その質問は同じことには別の角度で答えていることになりますので、先に進みたいと思います。

二つめは、“マッチング一般についての必要は当然ありますが、マッチングについて、実社会において不本意がいくらでもある中で、そもそもマッチングをそこまでしなければいけないのでしょうか。”マッチングしてくれる大学で、社会における不本意に対応できる力をどうつけられるのか、というのがありました。確かに私たちは、マッチングは重要だと思っています。しかしそれ以上に重要なのは、学生たちに選択する力を身につけてほしいということです。高校生のときに、自分はどんなことを学びたいのか、そしてここでどんな大学生活を過ごすことができるのか、仮説を立ててもらっているんですね。この仮説がいい加減だと、そのあとミスマッチしていくても気づきがありません。よく考えた上で大学に入って、そこでミスマッチしたことは多くの気づきを与えてくれて、次に何か選択するとき、もっと具体的にいうと例えば就職活動をするときに、より精度の高い選択ができるようになります。この選択する力をどんどん積み重ねていく、いちばん最初の非常に重要なきっかけになるのが、私は大学選びになるのではないかなと思っております。

3番目、今度は“チャルシーハウスのことですが、16名の社会人メンターがサポートされるとあります、具体的にどのような方が、どのようなサポートをされているのでしょうか。”この16名の社会人の方は、だいたい30代前半から後半くらいの方が多いです。三菱商事とか電通とか、ゴールドマンサックスですとか内閣官房ですとか、そういういわゆるエリートのビジネスマンですとか、官僚の方々もいらっしゃいますし、映像クリエイターの方もいらっしゃるし、キャリアカウンセラーもいらっしゃいますし、もう30歳くらいで子どもが3人いて、ベンチャー企業でインキュベーションしている女性の方もいらっしゃるし、大学に行かないで18歳くらいのときにはブックオフの店長をやっていて、採用担当をやっていて、このおやじ、このおやじって言っちゃいけないですね、このおじさんをどうやって育てたらいいんだろうって、18歳のときにはもう頭を抱えてたみたいな人々もいます。そういう方々が社会人メンターとして、入寮生8人に対して2人づきます。寮生は28人ずつの男女で、この8人も男女4人ずつのグループになっていて、メンターも男女1人ずつつきます。

メンターが月に1回各寮を訪問して、この8人の入寮生たちと、この1か月どんなふうに過ごしてきたかとか、これから1か月間どういうふうに過ごそうかという話をしたり、自分が知っているつながりを紹介していったりしながら、彼らが学生生活を充実できるようにサポートするということを主としてやっています。

4番目が、“FDに力を入れる、FDの成果がプラスになる、成果を外から測れるように、わかるように可視化する、学生募集につながるという流れはわかったのですが、FDに力を入れるところでつまずいている大学も多いのではないでしょうか。FDに力を入れるところを全学的な取り組みにしていくときの、NPOとして関わっておられる経験から見て、何かヒントはありませんか。”FDに力を入れるっていうことが、大学の持続可能性を高めていくのだということをやはり全学的に認識されていく。ですので、結構最初は講演に来てくださいみたいなことを言われて話をしますね。特に学長先生とか理事長先生とか、お財布を握っている方々がうんと言わない。予算が出なかつたりしますので、そういう方にも聴いていただいて、その次の段階でやはり先生方が、皆さん積極的にというのがありますけど、我々は、そういうものに積極的に参加してくださる方から年間プログラムをご提供していって、その方々が口コミでその良さを学内で広めると、2年目はちょっとやってみようかなっていう先生が増えてきて、だんだん広がっていくように取り組んでおります。でもほかの大学でやっているときに大学に来ていただいて、なるほどと思っていただくというのもやはりあります。実感がすごく大事だと思いますので。

5番目は、“今日の講演内容とは直接関係はないのですが、授業評価アンケートについて先生のお考えをお聞かせいただけないでしょうか。”授業評価アンケートをやる目的は何かという設定が大事で、例えばFDで今年はこういうことに力を入れるから、この部分はどういうふうに変化してきたのかということを検証するためだったら、これまでの授業アンケートとは違う項目を設定すべきだと思います。例えば、先ほど土山先生から、大教室で授業をやると後ろ半分くらいは寝ているみたいな話がありましたら、例えば授業の人数ごとに、履修人数ごとに授業アンケートの結果をこういうふうに出していくと、どこかで底を打つんですね。例えばうちが関わっている大学であれば、授業履修人数が80人を超えると、あの授業満足度のポイントはだいたい横ばいですね。というの

は、それ以上だともう何人でやっても一緒というのと、それ以上だとあまり伝わっていない、届いていないということになってくるのですね。どの授業だったら、どの授業が何人規模が適正というのは、そういうことではかっていって、これより少ない人数でやらないと、このことをテーマにした授業は機能しないよねというのがわかれば、300人でやっていたのを、例えば50人で6回やった方が成果が上がるというようなことを工夫するためにはやったりしますので、色々な用途によって、やはり考えていかないといけないと思います。人数が増えてくると、満足度が下がってくる生徒とあんまり変わらない生徒もいます。それはどういうタイプで違うのかというのがわかつてると、授業改善の方向性、大教室における授業の改善のベクトルが見えてくるというような使い方をすることもあります。

次の質問ですが、“大学のティーチングスタイルと高校生のラーニングスタイルをマッチさせるために、入学前の大学の戦略アピールが重要であることが今回の講演で理解できましたが、入学後、自分が思っていたものと違うとなるケースもあります。入り口に入った直後、大学としてどのようにフォロー・仕組みを作れば、さらに距離を埋めることができるのでしょうか。”端的に、やはり学部や学科の移動をもっとできるようにしていくというのが非常に重要なと思います。

次は、“ウィークデー・キャンパス・ビジットの考え方と実際の取り組みを見て、今までオープンキャンパスでカバーしきれていないと感じていた点を、効果的に補っているものということがわかり大変参考になりました。その一方で、例えば高校生がウィークデー・キャンパス・ビジットに加わるようなワークショップ型双方向的授業ばかりで、大学の授業は構成されているのではないことも事実だと思います。ワークショップ型がこの大学の特徴なのだと思って入学してくる学生は、入学後にやはり少なからずミスマッチを感じるかとは思います。その点についてお考えや事例をお聞かせくださいとありがとうございます。”これはやはり我々のノウハウになってまいります。授業を公開するときに、高校生はガイダンスと振り返りをそれぞれ設定すると、最大3コマの授業を選択することができます。2コマ取っていただくことが多いのですが、ただ2コマ取っても、その大学の学びをすべて理解することはとても難しいですよね。ですので、例えば30人の高校生がウィークデー・キャンパス・ビジットに参加された場合、

5人組を6個作ったりします。この5人で、それぞれ色々な授業があるから分担して受けてこようというふうにします。自分がだいたい興味のある授業を取ります。色々な授業を取ってきて、戻ってきて、自分が受けた授業がどんなことを教えていて、どんな教育方法で、そしてどんなふうに学生が学んでいたかとか、自分にとってどんなふうに役に立ちそうだったかということをシェアしてもらっています。そこで質疑応答とかするのですがけれど、5人いれば10コマくらいの授業の情報が入ってきて、大学というものを遠観して見ることができるので、この授業はアクティブ・ラーニング的な授業だけではなくて、大教室の座学も入れますし、初年次の授業を入れたりですとか、中にはゼミを中に入れることもあります。色々な授業が大学の中で展開されているんだよ、ということを知るのもとても大事なことなので、アクティブ・ラーニング授業だけ固めてはいないということも重要な点だと思います。あとはなるべく、大学の特徴というのがありますから、その特徴がちゃんと伝わるように、いくつかの授業を構成していくというのが工夫でしょうか。

次は、“大学の教育力を上げるために、純粹化、これは少数の者の排除ではなく、豊かな多様な人間が共存できる教育組織を目指すには、どのような注意や心構えをするべきでしょうか。”教員向けFDについていつも欠席する教員、アクティブ・ラーニングに強い拒否反応を示す学生にとっても、居場所のある大学でありたいと思っているのですが。例えばFDはやはり出席されている方もいらっしゃると思います。変容可能性の高いところから変えていくというのがとても大事だなと思うんですね。変わりやすいというか、前のめりになってくださるような方々から順番に変わっていって、マジョリティーを占めるようになってくると、大学の空気が変わってきて、そっちに環境適応したみたいなものもありますし、ほかの先生がいいと言っていると、じゃあ自分もみたいな感じになっていくので、無理に最初からそこにフォーカスする必要はないのではないかなど。それは排除するのではなくて、大学改革って、手順をどう設定するかが半分くらい成否を握っているように思うんですね。そういう点では反対されている方にいきなりフォーカスを当てる必要はないんじゃないかな。学生たちも、アクティブ・ラーニングに強い拒否反応を示す学生はいます。後ほど質問もあるのですが、逆にアクティブ・ラーニングを導入したことによって、退学率がどんどん上がっている大

学もあるんですね。そういう大学においてやはり見ていくと、じゃあアクティブ・ラーニングをやるんだけど、いきなりアクティブ・ラーニングに入らないで、最初の3回の授業で、どのようにして学生たちの動機を生み出していったり、アクティブ・ラーニングに拒否反応を示す課題や不安を取り除いていく、そういうことはやはり丁寧にやっていくことが大事なのではないかなと感じるところです。3回くらいは、そういう動機づけやクラスづくりや準備教育にあてると、残り12回しかないから8割しか教えられないじゃないかという話があるのですが、3回やることによって学生たちの態度変容が起きて、主体的な学びの起点になるのであれば、教育成果が結果としては高まるのではないかというふうな考え方に基づくものです。

あと三つございます。“エビデンスを示すことは重要で、良い方法だと思います。しかし、同レベル、競合する大学のほとんどが公表しないと効果が少なくなるように思います。全ての大学で公表するように、仕掛けやシステム化が必要だと思いますが、ご意見をお聞かせいただきたい。また大学広報の東スポ化の例もあり、その情報の確かさを保障するシステムも必要なのではないでしょうか。”まず国レベルでいいますと、2014年度から始まる大学ポートレートに関しては、教育情報の可視化をメインの目的にしていますので、実質化してほしいというご提案を中教審でもさせていただいておりますが、なかなかそうはならないだろうとも思っております。最終的には、時間をかけてでもそのへんを良くする必要があるだろうという考えを持っています。その上で、確かに比較しないとわからないので、効果が薄いのではないかということはあるのですが、出している大学のほうは、やっぱりいいんじゃないかと高校の先生は思われます。情報を隠している大学と情報を出している大学、どちらが優れているように思えるかといったら、やはり情報を出している大学の方がいいんじゃないかなと思われます。というのがありますので、もはや情報を公表すること自体が、その大学に対する信頼性を高めることになりますし、授業を公開していること自体が、そこに参加する高校の先生や保護者の方はほとんどいないわけですが、高校生が参加しているだけで、あの大学は自信があるからそういうことをやっているのだというメッセージとして受け取られます。ですので、ほかは関係なく、がんがんやったほうがいいと思います。

じゃあ最後の質問になりますて、二つあります

けれども“アクティブ・ラーニングの授業を増やしたことによって退学率が上がったという例について、もう少し詳しくお話をいただけないでしょうか。どのようにマッチングが取れていなかったかも、具体例またはそれに対し、そのときはどのように対処したかなど。”まず状況としましては、1年生に必修授業としてアクティブ・ラーニング、PBLの授業を導入した大学です。20数クラスあるのですが、そのうち5クラスはとても機能していましたし、私も見に行きましたが、すばらしい教育でしたね。それ以外の授業の6割くらいは出席率が落ちてたり、途中で、もうこんな授業だったら単位はいらないという学生が少し出ている。残りのいくつかの授業に関しては、ただちに改善するか、教員の方に代わっていただいた方がいい授業でした。それはその先生が悪いのではなくて、そういうスタイルに、自分が得意としているティーチングスタイルがありますので、それと大学が統一してやろうと思っているティーチングスタイルというのが、ミスマッチなわけですね。ですので、やったことは、まず授業の状況を見たりして色々なデータを分析して、代わっていただくべき先生には代わっていただきました。教員が足りない部分に関しては、非常勤の先生に担当していただきました。次に、ある水準を維持しようということで、その授業を担当している方々に研修を行って、品質保証をかなり徹底するようにする。これは最初の導入時期には実はそういうことをやっていたんですね、1年目だけ。きちんと先生方の研修をやって、ある水準以上に授業のレベルを保とうと。それが、担当された方が出世されて管理職になって、そのポストが別の人になつたのですけれど、うまく引き継ぎが行われていないというのはよくあることですよね。その授業はどんどん形骸化していって、年々質が劣化していくといったのがありました。ですので、研修を行いました。もう一つは、その授業に対する動機づけが授業の中で行われてなかつたことと、その授業をきちんとやっていく上で、学生たちに身につけてほしいスキルというのがどうしてもあつたんですね。ですので、裏側で別の授業を開講して、その授業の中で、具体的には5月の下旬くらいから、出席率が下がるクラスはこの時期に大幅に下がるので、その裏側の授業で、この授業は大変だけど最後までやりきったら、どれだけ自分が成長するかというのを上級生に語ってもらったりします。それから、やはりグループワークの中で課題になるのはコミュニケーションですね。我々社会

人もぐだぐだの会議が続くと、もうええわって気持ちになりませんか。学生たちもグループワークでぐだぐだの会議が続くと、もうええわっていう気持ちになるんです。ですので、会議のファシリテーションとか、質問力とか傾聴力、を鍛えるトレーニング。話すことよりも人の話を聞く力とか、質問をする力が弱い学生が多かったので、そういうふたトレーニングを裏側で実施しました。これはやはり効果が出るものですね、きちんと機能しております。

それから“理系、特に工学系科目にアクティブ・ラーニングを入れるためのアイディアや実例など、ありましたらお教えいただければ幸いです。”アクティブ・ラーニングというのはかなり広い意味で使われているので、どういうアクティブ・ラーニングをイメージされているのかなと思うのですが。そもそもアクティブ・ラーニングは、学生をアクティブラーナーに変容することだというのが私の理解です。ですので、工学系の授業において、学生たちをアクティブラーナーに変えていくにはどうしたらいいのかということがポイントになると思います。いきなりそういうふうに動き出さない学生が多いと思うので、いきなりアクティブ・ラーニング型の授業、問題解決型とかグループワーク型の授業を始めても、特に低回生では機能しないのではないかという大学も多いと思います。そしたらやはり最初の3回とか、あるいはどこか別のところで、そういう実際の授業に対する準備教育を行ったりですか、そういったことを行う意味や価値をきちんと伝えていって腹落ちしていってやるんだけど、でも価値を感じてやるというふうにしたりとか、そういうところがポイントになるのではないのかなというふうに感じております。

ご質問に対するご回答は以上です。

長谷川 どうもありがとうございます。続いて山内先生、お願ひいたします。

山内 簡単にお答えできない問題が多くて、今の山本さんのように流暢にお答えすることはとてもできません。

最初に、“先ほど出かけたアクティブ・ラーニングの学習成果についてですが、モチベーションが高揚した学生の、その意欲を他の座学科目の受講に波及させる方法について、考えをお聞きしたい。”これには色々な方法があるようです。例えば山口大学は最近大きな教養部改革をされまして、いわ

ゆる座学科目とアクティブ・ラーニングの科目をセットでお考えのようですね。200人の学生が教養科目を受講する、それは座学です。その200人が受講する座学の科目があって、それから20人ずつ10グループに分かれて、それぞれアクティブ・ラーニングをする。その二つがセットである。座学で得た知識なり技術なりを実際に運用して応用してみるのが、そういうアクティブ・ラーニングの授業であるという趣旨ですね。座学とアクティブ・ラーニングを組み合わせる。そして、アクティブ・ラーニングでモチベーションが上がった学生が、他の座学科目にも高いモチベーションで臨むというわけです。

実は、去年の3月11日に、東京大学の教養学部でアクティブ・ラーニングについての研究会がございました、そのときに聞きましたが、例えば東京大学の教養学部で、どれくらいの科目がアクティブ・ラーニングでやっているのか、ということです。アクティブラーニングスタジオをつくって、山内祐平先生を中心に積極的に取り組んでおられるわけです。教養学部でのそういう取り組みばかりが紹介されていますが、実は全授業の10パーセントくらいであって、残りは旧来型の座学に近いものであるということです。その中にどうやってアクティブ・ラーニングなり、あるいは少人数授業なりによって高揚したモチベーションを他の座学の授業等につなげていくかという問題については、おそらく学問領域によって相当異なるのではないかということでした。例えば社会科学系ですと、座学の科目というのは、本当に文字通り「多人数」でやっている。私の大学の社会科学系でも1000人単位でやっている授業もあるわけですね。そういう授業がある一方で、いくつかの理科系学部では、座学の科目でも1学部の定員が100数名あるいは200名くらいですから、この教室の半分くらいの人数つまり、100人前後でやっているわけですね。それでしたら、先ほど述べた山口大学のやり方で十分に可能なわけです。学問領域によっても違うわけですが、要はアクティブ・ラーニングの学習と座学とをどう組み合わせるかということが大事であって、それこそが私が申し上げた、「個々の授業を切り離して論じるのではなくて、カリキュラム全体で論じるべきではないか」ということであったわけです。

もう一つ申し上げたいことは、反転学習も、アクティブ・ラーニングを座学科目に波及させていく一つのオプションだと思うということです。もともと反転学習というのは、日本で紹介されたと

き最初はネガティブな受け止め方もあったわけですが、アメリカでも日本でも反転学習の、あるいは反転授業の成果というものについて研究結果が出てきました。先日も島根大学で反転授業の研究会がありましたけれども、その際の報告によれば現在、学生は平均してかなり勉強するようになってきています。反転学習で、授業時間外に自宅でウェブ講義を見る。もちろん、見っぱなしでチェックしないということではなくて、例えばそれをもとにノートを取ったかどうかをチェックするとか、あるいは知識をきちんと身に附いているかどうか小テストをするということですね。もちろん授業時間外学習をやっていない学生もいますけれども、全体としては反転授業・反転学習の導入によって、かなり平均学習時間が伸びているし、学力も上がっているようですね。もちろん反転授業・反転学習に取り組もうとしない学生をどうするかということは問題として残るわけですが、基本的には座学とアクティブラーニングとの有機的な組み合わせによってかなり解消されるのではないかと考えます。

山内祐平先生がおっしゃっていた例では、MITでやはりアクティブラーニングをやっているのですが、実は少人数ではなく99人でやっているということでした。その99人の教室で、最初に教授が一斉授業方式で講義をされる。そのあとで11人ずつ9グループに分かれて、一つ一つの班にTAがついてアクティブラーニングをするわけです。MITは研究大学ですから、ドクターコースの院生がついて指導をするということでした。教授は教室の中を巡回して、議論をしているグループにポイントを押さえた指導をしたりしているということでした。アクティブラーニングを、どうやって座学のほうに波及させるかについては、色々な方法があると思います。おそらく学問領域によって異なると思いますし、高等教育研究界でも議論され、色々な研究成果も上がっています。

それと関係して、“神戸大学ではどうやっているのか。”という、厳しいご質問がありました。先ほども私の話の中で申し上げましたように、教養科目の中で、少人数なインタラクティブな授業を設けて、導入科目、あるいは初年次教育科目として、そういうアクティブラーニングみたいなものを取り入れて、モチベーションをアップさせようという試みをしておられる大学もあると思います。神戸大学では色々紆余曲折がありまして、学部の自立性が非常に高いというか、学部間の壁の高いところですので、要は大学としてのまとまりが悪

いわけです。ですから全学教務委員長としても苦労が絶えないわけでございますが。そういう大学ですので、全学的に取り組むということに関しては、全学共通教育で学生に対する個別指導をしていくということ以上には現実にはできません。先ほど申し上げたように、数学とか物理学で「学力に関係なく相談に来なさい」とか、「学力に応じた、あるいはニーズに応じたアドバイスをしますよ」と学生に伝えてあります。部屋があって、教員が1人常駐しています。教授か准教授が1人です。その上で助教と後期課程のTAがいます。そこで、後期課程のTAが教えています。後期課程の院生にとってはティーチングの練習にもなるわけです。もちろん後期課程のTAが困るような難題を持ってくる学生もいます。そういう学生には教授が直接指導をします。ただ、モチベーション・ディバイドといいますか、学習意欲の高い学生が来ますが、学習意欲の低い学生は来ません。「では、その、来ない学生をどうするのか」という問題があります。要するに、従来は、学力の低い学生がリメディアルの授業やセンターに来ないという問題、あるいは学力の高い学生に対するサポートができてないという問題があったのに対して、今度は学習意欲の低い学生が来なくなるわけです。そういう学生を無理やり連れてくるという、そういうわけにもいきません。そこは議論の余地のあるところで、私どものところでも解決しておりません。ともかく今、神戸大学では大きな組織改革をしておりまして、大学1年次に共通教育を集中するという方向に進んでいます。共通教育を1年次のときに、先述の個別的な指導を交えて一座学ももちろんかなり占めますが、個別的なニーズに対応していくということを目指しています。数学と物理学が先頭を走っていますが、ほかの分野でもどういう形で導入できるのか、検討しているところです。

それからもっと厳しいご質問がございました。こういう問題についてお詳しい橋本勝先生からですが、“グループワークでのフリーライダーはなくすべきなのでしょうか。私はそうは思いません。”というご質問というか、ご意見です。そういう考えも理解できないわけではないですね。フリーライダーはどうやったって発生してくるわけです。私が先ほど申し上げた「社会調査B」の授業の場合、社会調査士を取る上では必修科目で、社会調査士を取りたいと思っていたら、どうしても取らないといけない。それで、「社会調査B」を取らないと社会調査士になれないから仕方なしに取っている

ということに過ぎない。でも「この授業担当教員—例えば山内—とはどうも合わない」というケースも当然あります。けれども単位はいるからともかく要領良くやろうということになる。そういう学生はどうしても発生してくるわけです。

ただそういう学生が出てくる場合、その科目的性格にもよりますが、オプションを増やして、アクティブ・ラーニングの少ない学習コースとか体験とかを作るということも可能かと思います。要するに仲間と共同作業をするのではなくて、必要に応じて教員が個別指導をするだけというようなコースを設けるとか、あるいはアクティブ・ラーニングをやらない座学、非アクティブ・ラーニング系の科目だけで卒業要件を揃えられるようにしてやるなどの方法もあります。例えば私どもの大学の経済学部は、ゼミを取らなくても卒業できる大学です。もちろん多くの学生は、ゼミこそが大学の学習の中心だと考えていますから、必修ではありませんが、90パーセントくらいの学生はゼミを取るわけです。しかし、他方、ゼミに所属しないで修了する学生も10パーセント程度います。そういう学生には二つのタイプがありまして、例えば経営学部だったら「公認会計士になりたい」と目標がはっきりしていて、勉強に全力を集中したいという学生がいます。だからゼミに所属しないで単位を揃えて、あとの時間は勉強に集中するという目的を持っている学生はいます。しかしそうではなく、「少人数授業が嫌だ」という学生もいるわけですね。「多人数で受講するならいいけれども、少人数は嫌だ」という学生です。そういう学生にはやはり経済・経営の両学部ではゼミへの参加を強要していないわけです。ただそういう学生が、ゼミのほかに、何らかの小さいユニットに属して、いわゆる人間力とか社会的能力を伸ばす機会があればいいのですが、どうもそういった学生はクラブとか、あるいは色々な少人数でのまとまった活動をするという機会を持たずに、大学を単に講義系の科目だけで単位を揃えて出でていってしまう傾向がかなり大きいようです。それで果たしていいのかという問題はあるわけですね。

横道にそれました。“フリーライダーをなくすべきなのか。”という問い合わせですが、私は、実態としてはなくならないと思います。「なくすべきか、なくすべきではないのか」という問題は、難しいです。今私どものところで議論されているのは、会場の先生方の大学と一緒に、「単位の実質化の問題」です。従って「フリーライダーがいて、それでいいじゃないか」ということで良いのかと言えば、これは

大学としては問題があると思います。ですからフリーライダーがいるというのは、実態としては仕方ないことなのかもしれませんけれども、それでいいということにはならないと私は考えております。

長谷川 山本さん、何か聞きたいことがあるようですが。

山本 お聞きしたいのですけれど、グループワークをやるときにグループにリーダーを設定して、リーダーがほかのグループのメンバーの評価をして、評価全体はグループのパフォーマンスを、例えば100点満点中40点とか50点とかにして、これの50点は個人評価で、そういう個人評価はリーダーが設定するような、評価するような形にしたら、フリーライダーだっていうのはリーダーが気づいているのではないですか。0点とか5点とかにすれば単位が取れないので、未然に防げるのではないかと思ったのですけれど。

山内 私の授業では、私との連絡窓口になる学生を一つのグループに1人ずつ決めて、その学生を「リーダー」として、「君に2点余分にあげるから、リーダーをお願いします」というような、ささやかなインセンティブをつけてやらせてています。先ほども申し上げたように同僚評価といいますか、そのグループ内でメンバーお互いに評価させるわけです。その中でフリーライダーの学生は0点がつくわけですね。ただし、先ほど申し上げたように、部活動などほかのスマールユニットがそのままグループになっていると、例えば、野球部のキャプテンが一緒にいる場合、「おまえ、わかつとるやろな」と脅しをかけたりして、結構、同僚評価でも高い評価を得ている、要領の良い学生がいます。

山本 はい、ありがとうございます。

長谷川 土山先生も何かありますか。

土山 興味深いお話をうかがいました。学部でも、ピア評価と同僚評価と、あと自己申告を、PBLを作るときに自己申告を入れようとしています。自分でもうちょっと頑張ればよかったとか、それは逆にアウトプットに対して自分がどれくらいの貢献をしたのかとか、できるだけ客観的な事実を用いて書きなさいということはさせようかなと

思っています。一方で、リーダーを作つてそのリーダーに評価させてしまうと、成績評価の主体が誰なのかというとこでちょっと難しいところがあるかなと。もちろん参考意見に留まるのが前提だと思うのですが。成績評価を検討するなかで出てきたのは、成果物に対する評価と、それを同僚評価と、その自己申告、自分はここの部分を貢献しましたという評価を合わせようかなと検討中です。

山内 少しだけ補足させて下さい。リーダーだけがメンバーを評価するということではなくて、リーダーもメンバーから評価されますし、メンバー相互も評価するということです。自分以外のメンバー全てを評価するということです。

長谷川 ありがとうございます。では続きまして土山先生。

土山 先ほどは長くて早い話で失礼しました。少しまとめた話をしなければいけないなと思いながら、色々ご質問をいただいていますので、また少しお時間をいただければと思います。

まずクラスサポーターについて多くの、特に仕組みについて多くのご質問をいただきました。当初1年目では2年目の学生はいなかったのではないかということなのですが、法学部政治学科からの移行でしたので、法学部政治学科の2回生が政策学部の1期生のクラスサポーターというかたちで、継続的に行いました。

長谷川 もともと法学部が導入していた経緯がありますよね。

土山 そうです、はい。法学部政治学科でその効果が高かったので、それを引き継ぎました。数字からみても、クラスサポーター制度以降ゼミの履修率が高まりました。今、確か94%か96%くらいだと思うのですが、学部間コースも含めての数字ですが、そうすると退学率も低くなります。ゼミに行く率と留年率や退学率が低くなるといった相関関係があります。クラスサポーターという先輩がいて、こんなふうに学んでいくのだという仕掛け自体が良いということは、法学部政治学科の頃からわかつていきましたので、それを意識的に持つて行ったということです、また移行期には法学部政治学科の学生が政策学部のクラスサポーターになり、彼らにとつても、学部は変わるけれども政策学部生が自分たちの後輩だということで、

熱心に関わってくれたと思っています。

研修についてもご質問をいただきました。クラスサポーターとラーニングアシスタントの違いについて、先にクラスサポーターに即してお話をしたいと思います。クラスサポーターではクラスサポート委員会というものが発足していまして、そこで先輩サポーターが後輩サポーターに教えるかたちで、研修会があります。教務との窓口として教務主任が、そのクラスサポート委員会と話し合つて、要望や問題点も聞きます。その中では、この先生はこうなんですという赤裸々な話が出てくることもあるのですが、年に何回か話し合いの機会と、そのあとの懇親会を用意しています。クラスサポーターが何をするのかということについては、年度の始まる前にクラスサポート委員会でも研修をしますし、その前後に教務主任が入って、君たちが受けた基礎演習というのは、こういう仕掛けとこういうコンセプトでつくっていて、なので君たちにはこういう役割を果たしてほしいということを、研修というほど大がかりなものではないのですが、そういった機会を利用しています。報酬などについてですが、クラスサポーターは一切出ません。ただ、クラスで懇親会をやるようなときは、それぞれの先生に、学生のお財布事情を考えて、クラスサポーターが学生とコミュニケーションを取るために、自腹で色々なことをさせすぎないようにご配慮くださいということはお願いしています。なぜ報酬などを出さないかということですが、いちばん大きいのは、クラスサポーターをするということは、上回生にとっての自主的な学びの機会だということです。1年生つまり後輩のクラスのチームづくりと、そのチームの中で高校4年生が大学1年生になっていく学びプロセスをサポートすることで、自分も成長する。そういう学びの機会である以上、そこに報酬はつきません。

より具体的に何をやっているのかというお話をですが、例えば報告するときにレジュメを作ったり資料を調べたりしますが、事前に予備的な講習を行ったりレジュメ作成のガイドを作ったり一応やってはいますが、いざレジュメを作るときに、これでいいのかという相談を持ちかけられるのはクラスサポーターです。それからグループ作業の様子を聞いて、懸念がある場合は声掛けや支援をします。そういう意味で、先輩として、ある意味それぞの実践の場面でサポートをしてくれる心強い存在になっているようです。もう一つは、教員と1回生のつなぎ役というところも、どうやる

かということはマニュアル化されてはいませんけれども、それも一つの役目と認識してくれているようです。

難しいところですが、基礎演習は演習である以上、それぞれの先生の個性が出ますし、出てしかるべきだというふうに見てています。ところが基礎演習を受けてクラスサポーターになる学生は、自分のクラスのイメージでとらえますし、それがいいかたちだと思ってきますので、自分の基礎演習ではない先生のクラスサポーターについてその違いに戸惑ったりすることがあります。そのギャップを埋めるように、担当の先生には、クラスサポーターとは授業が始まる前、また授業が始まつた後も、できるだけ話し合うようにしてくださいといふうにしています。広い意味では、それも研修になっているかもしれません。演習で学ぶ内容は、レジュメの作り方を学び報告する、グループディスカッションをするなど共通項目を持っていますが、その学びかた学ばせかたは先生それぞれで結構違います。その意味では統一的な研修プログラムは持ちにくいし、個性を活かせないかなと思っています。

また、熱心に関わる学生が、基礎演習の授業のときに、別の授業とバッティングしませんかというご質問をいただいています。その時間帯にはできるだけ学部として、3回生か4回生でどちらかで取れる科目を配置するようにはしています。2回生・3回生・4回生と継続して取れるチャンスがある科目をそこに配置するということですね。先ほども述べましたが、クラスサポーターは、学生にとっても学びの機会なので、その選抜基準は、1年間きちんとクラスサポーターをやりますという意欲は判断しますが、能力では判断せず、どうしても落とさなくてはいけない場合は抽選にしています。

ラーニングアシスタントは、コミュニケーション・ワークショップ演習ですが、基礎演習とは大きく違う点があります。どういうことをやって、どういうプロセスで学ぶのかというのが明確になっている科目です。それをアシストする役目となり、そこでは能力の問題というのが発生します。ですので、コミュニケーション・ワークショップ演習のラーニングアシスタントへは報酬を用意しています。雇用である以上はきちんと学生の1回生の学びをアシスタントする能力を發揮するということを求めています。研修もしています。研修は講義開始前の1日、9時から5時まで全日です。このあたりがポイントになってくるタイミングと

いう授業があるので、その模擬授業をやって、ファシリテーターとは何かということについて、ディスカッションをして学ぶということになっています。初めてコミュニケーション・ワークショップ演習を担当する教員には、その研修に教員も出てくださいというふうにお願いしています。このようにディシプリンと申しますか、どういうふうにやるのかということがプログラム化されている、コミュニケーション・ワークショップ演習についてはそういった対応をしています。これでだいたい基礎演習とラーニングアシスタントの違いは、少しご説明できたかなというふうに思います。

シンプルな話ですが、やはり学ぶ先輩の姿を見ることは重要ですね。報酬の話もあり、ラーニングアシスタントのほうがお得じゃないか、そちらのほうが人気があるのではないかというご想像も出るかと思うんですが、実際には、クラスサポーターのほうが人気が高いです。人気が高くあり続けてほしいと思っています。それはどうしてかというと、基礎演習で学んだ学生が、ああいう先輩になりたいとか、ああいうふうに自分も基礎演習で学ぶサポートをしたいという実感があるから、なろうと思うわけですね。さらに、基礎演習のクラスサポーターを、2回生でやるとの成長と3回生でやるとの成長はまた違ってきますので、それもあって継続的にクラスサポーターをする学生がいます。また学びのコミュニティという意味では1回生にとって密接な忘がたい先輩という存在になります。そういう存在に自分になりたいと思ってくる学生が応募するという意味では、学年全体でクラスサポーターの応募が多い少ないというのは、基礎演習が成功したか失敗したかということをあらわすひとつのパロメーターだと思っています。また、クラスサポーター自身に、どういうふうに伸びたり満足したりしてもらうかということについても、FDなどで話し合いをしています。ただやはり同時に、自分の基礎演習はこうだったのに…という声があることもありますので、そんなことも含めて毎年色々起こりながら、しかし基礎演習を大事に進めているという感じです。

学びの仕掛けについて、いくつか質問をいただきました。特に地域で、「地域を焼畑にしない」、それこそ色々なプロジェクトを展開して、地域にお世話になって、また次行って次行ってと、焼畑みたいに展開していくと、あっという間に地域と密接になって、地域に嫌われる大学のできあがりになってしまう可能性もありますが、そうならないためにどうしたらいいかということについては、

模索しながら悩んでいます。

多様な学生がいますから、コミュニケーションが苦手だったりモチベーションが低かったり、企画力が低い学生を地域活動に関わらせる上で、どのような取り組みやサポートをしていますかと質問ですが。Ryu-SEI GAPなどをはじめ、今行っているものは基本的には学生自身の手上げによりますので、一定はやってみたい動機のある学生がきているということはあると思います。ただ、だからといって、コミュニケーションがうまいか、すぐ地域で何かできるかというと、それは絶対にそんなことはありませんので、Ryu-SEI GAPにしても座学や、最初の時期に合宿をして先輩の失敗談を聞いたりして準備体操をします。先輩の失敗談というのは、それはある意味、教員の胸が痛くなる話でもあって、そんな気持ちで失敗談を聞いたりもします。アイスブレイクの機会をかねて、地域で学ぶために必要なことを学びながら、自分が取り組みたい、あるいは地域と一緒に展開していくけるその課題は何なのかということを考えています。

今後、問題になってくるだろうなと思われるのは、おそらくその学生が卒業したときに、そのプロジェクトがどういうふうになって行くのかというところです。やりたくないという学生に強制して何かをさせることはできませんが、かといって、では課題を担う人がいなくなったら、それではさようならということは、地域の課題は長い取組みが必要なものが基本ですので、道義的にも倫理的にも問題がある話です。それぞれのプロジェクトがどのようなゴールを見出すのか、それを地域と大学で、どのように受け入れたり支えたりするのかということについては、これから課題だなというふうに考えています。また進めていく上で非常に重要なのは、いきいき市民活動センターやきょうとNPOセンターとの連携で、現在は運営会議などをわりと頻繁に開いています。先方にも担当の方を1人つけていただきまして、実はその方は、先ほどお話をしました大学院、NPO・地方行政研究コースのOBでもあります。その意味ではRyu-SEI GAPの背景にあるコンセプトを共有くださっている職員さんに、学生の学びを地域とつなぐ側からサポートしていただいている状態があります。

学問分野によっては、特に理系の学生にとって、未来を切りひらく学生の育成をどう考えればいいのでしょうかというご意見をいただきました。政策学のことを考えると幅広いゆえの問題もあります。

ですが、確かに幅広い分課題との取り組みがしやすいといえるかもしれません。ご指摘の通り、学部によっては全然状況の違うところが出ていると思います。ただ多様な主体との連携、多様な主体との関係性の中で人を育てるということといえば、それぞれの学問分野に可能性があると思います。理系だと、サイエンスカフェですかそうした取り組みが広がっていると聞きます。専門外も含め色々な人と話し合う中で、自身の学びを違う目線で、専門用語ではなく違う目線をもって語りながら、その課題や問題を共有していくというような取り組みと伺っています。政策学部のプログラムも、そのサイエンスカフェの取り組みから学んで、話し合いのことを学ぶプログラムに活かしたところもあります。ということで、あまりお答えになってしまいませんが、このようにまとめさせていただきたいと思います。

最後に課外活動、PBLと関わって、地域公共政策士の資格についてのご質問をいただきました。本日こちらの資格については十分に話をする部分がなかったのですが、地域公共人材開発機構という、現在は公益財団法人になった団体があります。当初は一般財団として大学や教員、社会の有志で設立しまして、そこが認証団体となっています。その団体に10単位くらいのプログラムを申請します。こういう目的でこういうアウトカムを、こうしたプログラムで実現しますということを申請し、それについて訪問評価も含めた認証を受けます。その10単位プログラムを二つ、その他に、キャップストーンという実践的に政策研究を行うプログラム履修し、それで資格が取得できます。もう一つのご質問をいただいています。そこには、NPOスタッフについてのインターンシップをプログラムの中に入れるべきだと思うが、どうかというご意見をいただきました。このように、キャップストーンでそうした実践部分が入る仕組みになっています。

追加でもう一つ、大学院での話になりますが、前述の大学院コースではNPOや自治体などと結んでいる地域連携協定団体の70団体へ、長期インターンシップに行ける制度を用意しています。1週間とか2週間とかですと、学ぶ側にも受け入れる側にも、単なるお客様でしかない部分があつたりするわけですけれども、大学院でそのテーマを研究対象にしている学生が3か月や6か月行くと、ほぼ準スタッフとして動けますし学べます。もともと考えられているインターンシップや、実践での学び的な要素を満たせるのだと考えていま

す。実際にそれはなかなか有効に機能しています、それが就職のきっかけになったりしているという学生も、院のところではあります。学部ではせいぜい2週間くらいしか時間が取れず、実効的なインターンシップを展開していくのかどうかということについては、色々難しいなと考えているところでございます。長くなりましたが以上です。

長谷川 どうもありがとうございます。ちょうど定刻になったわけですが、全体に関わる質問をいくつかいただいておりまして、ちょっとそれを取りまとめた形で、重要な視点がありますので、お答えをいただければと思います。

一つの質問としてFD活動のあり方ですね。教職協働の取り組みの中での職員の関わり方について、事例ならびに、ご教示をいただきたいと思います。これは高大接続、あるいは学修支援の問題でも、それぞれの大学で取り扱っている部署が別々で、入試部であったり教務課であったりする。この接続がなかなかうまくいかなくて、例えば学修支援でも、色々な部署がバラバラにやっている学修支援を学生に与えても、重複したり過保護になったり、齟齬が生じたりとか、そういう問題も生じてくるように思うのですけれど、そこで重要なのは、教員というのは授業メインで動いているところがありますので、やはり職員の方々の関わり方、協力だと思います。教職協働といった観点も含めて、この点について、何かご意見とか事例とかありましたらお答えいただければと思います。山内先生から。

山内 ありがとうございます。グローバル人材のことについても問題は一緒で、国際部と教務部の間の引っ張り合い、あるいは押しつけ合いなどがありますね。事務組織が分断されて、おそらくはそれぞれに事務を所掌する理事が別で、トップが違うという問題があります。色々あつれきが生じるわけです。ただ非常に難しいのは、学生に関わること全て、さらに教育に関わること全てを、全部込みで1人の理事が面倒見なさいという偏った役割分担もできないわけですね。悩ましいところだと思います。

先ほどご質問があつて答えていなかったもの一つあります。“学生個々に適切に対応する、働きかけることは大切だけれども、教員が学生個々への対応や働きかけにコミットできないとか、あるいはそういうことをした試しがない、そういう場

合はどうしたらしいのか。”というご質問がありました。これは教員人事のやり方と、教員評価のやり方かと思いますね。教員人事のときに、一部の国立大学では研究だけですが、今すでにいくつかの国立でも、公立でも採用面接時に模擬授業をやらせるとか、あるいは教育の実績について評価をするとか、そういうことを教員の採用の際に考慮しております。それから教育評価です。そういうことに熱心に取り組んだ教員の成果をどう評価をするか、そういうところでカバーできるのではないでしょうか。しかし私どもが妙案を持っているわけではありません。今後の課題です。

長谷川 質問にあったのですが、これからの大手は、スペシャリティを全面にしていくべきなのか、大半の学生に柔軟に対応する教育力を鍛えるべきなのか、と言ったらやはりそれは両方ということになりますね。やはり教育実践や教育力を評価するという視点は非常に大事だと思います。山本さんも何かありますか。

山本 私たちも大学の方々に研修をご提供しているわけなのですけれども、研修を通じて解決したい課題があつて、解決した後にこうなりたいというビジョンがありますよね。それを達成するためには研修をするので、それに必要な方に全員参加していただく。だから、例えば授業改善の研修をしていく場合に、教務のスタッフの方に参加していただくことも当然あります。それは教務の方に理解していただかなければいけないし、やはり学部単位でやっていく場合に、学部のチームビルディングみたいなことも重要になってきますので、そういうふうにお願いをします。例えば2日か3日かけて、中退予防スペシャリスト養成講座みたいなことをやるんですね。徹底的に、我々がこれまで開発してきたノウハウを全部教えちゃうというふうに、NPOだからやれるわけなのですけれど。その時には色々なステークホルダーも、学内の方々が参加しないと全学的な取り組みにならないので、この人とこの人とか、こういうセクションの人とか、こういう専門性を持っている人に参加してくださいというふうにして、横断的という言葉はもはや不要で、全学の中で必要な人には参加してもらいうといふうに考えております。

それから、飯吉先生からのご質問で、スペシャリティなのか、ジェネリックなものなのかというのがありますけど、これは個々の大学が、自分たちの大学は、どちらの方が学生たちの未来が切り

ひらかれるのかというと、自分の頭で考えて選択する必要があると思うんです。大学の中でも学部単位で違うでしょうし、学生たちも、自分はスペシャリティで生きていった方が適性が高いと思う人もいるでしょうし、自分はジェネリックなスキルを持って生きていった方が適性が高いという人もいるでしょうし、それに合わせて教育していくことが必要なではないかなと思います。やはり両方必要ですよね、社会の中で。

長谷川 ありがとうございました。土山先生、お願ひします。

土山 研究なり教育なり活動を展開していく中で、教務と事務の双方が、どれだけ一緒に課題を共有して理解し、ミッションを共有していくかは非常に重要で、学部設置にあたってすごくそこが大事だなと思っていたのですが、幸い今いい形にあると感じています。クラスサポート委員会やイベントスタッフの集まりなどにも、顔を出してご担当していただくことが一つの仕掛けになっているかもしれません。教務課の方と「あの学生がね」という話ややり取りができるようになっています。完成年度には各学年250人で4学年にすると1,000人になりますので、その規模になったときに、教員にも教務の方にも学生の顔が見えるような形をどうやって作っていくかは難しい課題だとは思います。ですが、学部、まさに組織としてのパフォーマンスを考えると、すごく重要なポイントだと思います。

長谷川 ありがとうございました。あつという間に時間が来てしまいました。一応いただいたご質問への対応はほぼ済んだのですけれども、ディスカッションのほうが盛り上がりかけたところでもうちょっと聞きたかったな、というくらいがいいのかなということでご了承ください。最後に「未来を切りひらく学生を育てるには」というテーマで、一言ずついただきたいと思います。では山本さんからお願ひします。

山本 このお題をいただきまして色々考えてきました。ホームレスの方の支援をしている、ビッグイシュー基金というNPOがあります。路上で雑誌をホームレスの方が売って、生活再建に向けて進んでいく、イギリスが発祥の日本版NPOです。そのビッグイシュー基金の佐野理事長に、ホームレスになりやすい人ってどういう人なんですかと、

以前に聞いたことがあるんですね。そのときに二つお話をいただきました。

一つは、ホームレスになる方というのは、変化に適応するのがとても不得手なのだと、そういう人がなりやすいというお話なんですね。確かに人口も変化していくし、産業構造も変わってきている中で、ある産業が縮小して、その産業から業界からはじき出される人もいますし、その業界の中での働き方が変わって、それに適応できずにその業界からはじき出されていく人が、新しい仕事に就けずにホームレスになっていくというのは容易に想像できるので、なるほどなと思いました。

もう一つお話をいただいたのが、ホームレスはホームレスなんだと。要するに希望がないんだと。だから諦めてしまった人たちなのだというお話だったんです。非常に、すとんと心の中に話が落ちまして、今日のテーマは「未来を切りひらく学生を育てるには」ということなのですが、変化に適応できる、そういう学生たちを育てていくということがとても大事なのではないのかなと。ただ、私は大学って本来安全な場所だと思うんですね。しっかり学ぶ場だと思うので、もっと変化の激しいところに大学から出していくことも必要なではないかなと。それは地域社会であったりとか、インターンシップであったりとか、海外留学であったりとか、実家から出て一人暮らしをするとか、そういうことなのではないかなと。そこで環境が変わるので、必死に適応しようとする中で適応力がついてくる。だとすると大学でやるべきことは、これからもう少し、地域や企業や海外といったところに送り出していくための準備教育のような位置づけ、それは基礎的な学問、基礎学力の習得であるとか、ジェネリックスキルの習得であるとか、変化に向き合う態度の養成であるとかそういったこと。それからその後に、どんな気づきが学べるかというリフレクションのような位置づけに変わっていくのではないのかなという大きな方向性を感じました。いずれにしても、変化に適応できる力を身につけていくことが、本題になっている、社会に適応できる未来を切りひらいでいる若者を育てていくのだろうと。

もう一つは、諦めない強い心を持った、それは究極的には自己肯定感かもしれません、過去の成功体験を持っていて、自信を持って、諦めずに粘り強くやっていけるということなのだろうと思うのです。こういうことを今日電車の中で考えていて、ふと、ビッグイシュー基金の佐野理事長が雑誌を売っていくこと以外にもう一つやっている

取り組みを思い出したんです。それはホームレスの方々の横のつながりを作っていく取り組みです。フットサルのチームを作ったりですとか。結局、孤独や孤立がギャンブルやアルコールへの依存を生み出して、貧困を再生産していくということになってしまふわけですね。学生たちも人とつながる力とか、これはカリキュラムとして、授業の中で色々な人たちとつながっていける、そういう仕掛けもこれから大学にはますます求められていくのではないかということを考えているところでした。今日はこのお話を、新幹線に乗りながらどこかでお話できたらなと思ったのですが、最後にお時間を取っていただきありがとうございました。今日は本当に皆様ありがとうございました。

長谷川 ありがとうございます。山内先生、お願いします。

山内 私は一言だけ述べさせていただきます。教師が最も教え甲斐を感じられる教育段階は、小学校や中学校、特に小学校でしょうね。自分がちょっと教えたなら、子どもたちが目に見えて、育つですね。そういうことに教員として生きがいを感じるという方が非常に多い。プロ野球でも、引退したあと、プロ野球界に残って指導者になりたいという方もおりますが、高校野球の指導者になりたいという人もおり、そういう人は自分が持っているノウハウをちょっと教えてやったら、子どもたちが目覚ましく変わって良い方向に行った、成長するのが手に取るようにわかるということですね。そういうところに喜びを感じて、教員や指導者になっているのだという方も多いと思います。それはやはり学生・子ども・児童・生徒を「育てる」ということですが、大学や大学院になりますと、なかなか手に取るように学生が成長するのが見えない、分かりにくくいということになります。学生から感謝されるのは、就職の世話をしたとか、落としそうだった単位をあげたとか、そういう時だけですね。学生のほうもあまり感謝しないし、教員のほうも実感がないということです。しかし、色々チャレンジしようとする学生に、「こうやったらしいよ」とか、「それじゃだめだ」とか、色々後押ししてやるとか、あるいは逡巡している学生にチャンスを与えてやるとか、教員としてできることはもっとあるのではないかなと、自分のゼミの院生を見て感じます。高等教育の教員も、学生や院生の成長の過程にもう少し立ち入って、関わっ

て、喜びを共にできればいいのだと思います。あまりきれいにまとめてはいけないのかもしれません、そういうことを最近強く感じます。どうも本日はありがとうございました。

長谷川 ありがとうございました。土山先生、お願いします。

土山 お2人のように含蓄のある話はできないのですが…。ゼミを選択するために、履修説明会でゼミ説明をしています。教員が1人ずつ、自分のゼミはこうです、ということを話す機会があるんです。そこで何人かの先生が、「うちのゼミはインドア派です、だからアウトドアが嫌いな人はうちに来てください」という、そういう紹介もあります。私はそれはとてもいいと思って、できれば自分も本当はそう言いたいなと(笑)。私はあまりアウトドアもグループワークもともと得意ではなくて、今日はこんなことをお話ししましたが、そんなことを思っているわけですね。学生も、フィールドワークが嫌いでもいいし、就職もしたくなればしなくていい。ただ大学という場で色々経験して、自分はこうなんだということを発見することはしてほしいと思っています。特に公共政策ということを考えると、課題自体が自分だけではおさまらない。しかも自分が、いつその公共課題に巻き込まれるかわからない。そうなったときには、やはり自分一人ではなくて、多様な主体と連携した解決の方法を考えなくてはいけないのだ。だけど自分は本来はグループワークは苦手なんだ。そういう発見でいいだろうと思っています。大事なことは、大学での学びを通じながら、自分とは何者なのかということを発見していくことなど。おそらくそのプロセスの中身には、どの学問にも学ぶということの喜びがあるはずです。カリキュラム改革やFDや様々な取り組みは、その学ぶということの喜びと魅力を、どういうやり方で伝えれば、学生にできるだけ良く伝えることができるのかということが根本ではないかと。難しいですし、私自身もあり良い先生ではないと実感するところが大きくて、今日もお2人のお話を聞きながらしみじみそう思ったのですが。そういう学ぶということの魅力を伝える仕掛けや仕組みを、カリキュラムを、また同僚と一緒に考えていけたらいいなと思っています。何かご意見があれば、ぜひまた懇親会で伺いたいと思います。ありがとうございました。

長谷川 皆さん、長時間にわたってこのシンポジウムⅡを支えていただきまして、どうもありがとうございました。ちょっと時間が超過いたしましたけれども、以上をもちましてシンポジウムⅡを終了させていただきます。この続きは懇親会、あるいは来年度、またこの続編をやってもいいかなというふうにも思っています。最後に、3人の登壇者の方々にもう一度大きな拍手をお願いいたします。

FD が切りひらく学生と大学の未来

NPO 法人 NEWVERY 理事長 日本中退予防研究所所長 中央教育審議会 高大接続特別部会 臨時委員 山本繁

NEWVERY

0

2013年2月22日

シンポジウムII：未来を切りひらく学生を育てるには 「FDが切りひらく学生と大学の未来」

NPO法人NEWVERY理事長 / 日本中退予防研究所所長

中央教育審議会高大接続特別部会臨時委員

山本 繁

s.yamamoto@newvery.jp

「新しい大学」創造会議
NEWVERY



あるNPO代表の悩み

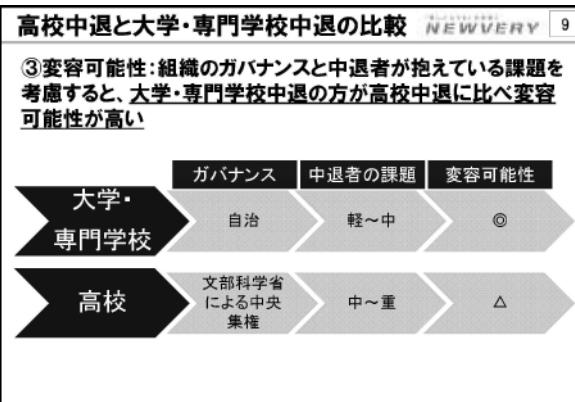
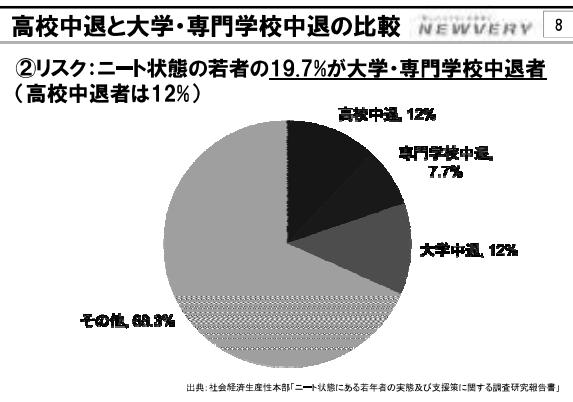
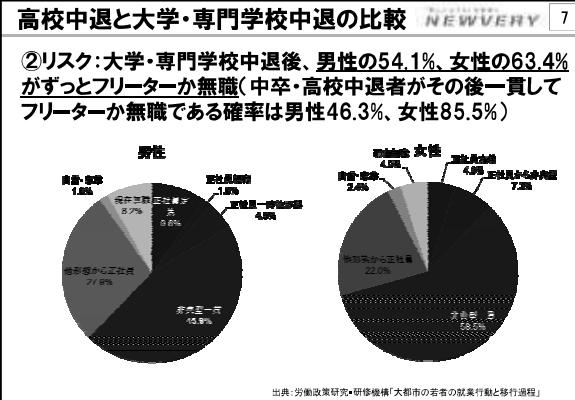
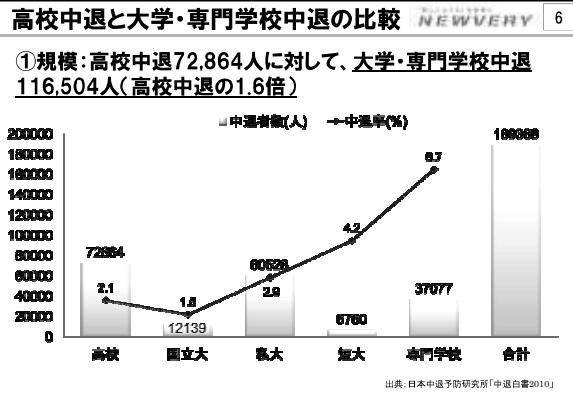
NEWSVIEW

5

当時フリーター・ニート支援のNPOを経営
していた私はこう思いました。

内定を取れている学生すら無職になってしまうのに、
一度ドロップアウトした若者を支援して
一体どれくらい効果があるのだろうか？

川下での対症療法ではなく
川上での原因療法はできないのか？



高校中退と大学・専門学校中退の比較 NEWVERY 10

まとめ：大学・専門学校中退は、高校中退に比べ、規模は大きく(1.6倍)、リスクはほぼ同等であり、変容可能性は高い

	大学・専門学校中退	高校中退
規模	116,504人	72,864人
リスク (ずっとフリーター・無職の割合)	男性54.1% 女性63.4%	男性46.3% 女性85.5%
変容可能性	◎	△

しかも、政府はこれまで大学・専門学校中退問題に積極的に関与してこなかった。
われわれは「間違った買い物」をしてきたのではないだろうか？

中退抑制に取り組むべき理由 NEWVERY 11

様々な調査の結果から
高等教育機関からの中退に特化した
NPOが必要という結論にたどり着く。

2009年3月に「日本中退予防研究所」を設立。
以後、研究開発、研修、コンサルティング活動を展開

講演

NEWSERVER 12

FDが切りひらく学生と大学の未来

FD発展に向けた課題

NEWSERVER 13

**FD発展に向けた課題は、
多くの大学関係者が、
FDに力を入れても評価されない
(受験生が集まらない)と思っていること**

本日の私の役目は
「FDに力を入れると受験生が集まるようになるという
理解を共有すること」と定義しました

クイズ

NEWSERVER 14

あなたはある日、「今朝、火星で宇宙人が発見されました」という
ニュースを目にします。どのメディアだったら信じますか？

- (1)東スポ(大スポ)
- (2)めざましテレビ
- (3)テレビで野球中継を観ている時にニューステロップで
- (4)朝日新聞の朝刊一面で
- (5)NHKの朝7時のニュースで

メディアには「メディア力」があります。

大学広報のメディア力

NEWSERVER 15

<最近流行のフレーズ>

中退率30%の 面倒見の良い大学

学生の4割は就職活動すらない 就職に強い大学
4年間でTOEICのスコアが下がってしまう グローバル人材を育てる大学
地元での評判が 思いやりの心を持った学生を育てる大学
著しく悪い

こんな大学は嫌ですよね？
でも、もしこういった大学が実在するとなったら
その大学の「メディア力」はどうでしょう？

大学広報のメディア力

NEWSERVER 16

自校の募集力が低下しているのは、
大学の魅力が伝わっていないからではなく
「メディア力」が低下しているからでは？

九州のある私大で実際にあったエピソード
「改革に成功し中退率や就職率は改善しても、
学生募集だけは横ばい(定員割れ)のまま」

大学広報のメディア力

NEWSERVER 17

残念ながら大学広報は
徐々に「東スポ化(大スポ化)」しつつある、
といえるかもしれない。

もっと信頼できる情報(大学)はないのだろうか？

文部科学省の動向

NEWSERVER 18

2014年度より文部科学省は「大学ポートレート(仮称)」を運用予定。「イメージ重視」から「エビデンスに基づいた大学選び」へ



まとめ

NEWSERVER 19

今日の提案は、
文部科学省の「大学ポートレート(仮称)」
よりも先を行ってしまいましょう、
というご提案でもあります。

3年で入学志願者を2割増やすには

NEWSERVER 20

3年で入学志願者を2割増やすには



クイズ

NEWSERVER 21

A君は以下のようないくつかの属性を持っています。

- ・男子／通っている高校の偏差値45／評定平均3.3
- さて、A君はX、Yどちらの大学に入ったら良いでしょうか？

<X大学>
偏差値50
修業年限卒業率80%
中退率10%
就職率70%

男子／高校出身偏差値45／評定平均3.3
の学生が入学

<Y大学>
偏差値40
修業年限卒業率70%
中退率15%
就職率60%

男子／出身高校偏差値45／評定平均3.3
の学生が入学

修業年限卒業率75%
中退率10%
就職率70%

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

NEWSERVER 22

**大学の偏差値と学生の
中退率・就職率等には概ね正の相関関係があり、
マクロなデータで大学間競争をしている限り、
大学は偏差値が低い順に潰れていく。
そうでなくて、同じ属性の学生における
教育成果の違いを可視化していくことが重要。**

上記が実現することで、大学の偏差値や規模、4年制・2年制に
関係なく対等に比較(競争)が可能に。
つまり、現在よりもはるかに健全な競争環境に

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

NEWSERVER 23

受験生にとって、大学間の数字の比較は無意味。「偏差値45の高校で評定平均3.3だった生徒(=自分みたいな人)」が、その大学・学部に入ってどうなったのか？が重要。

高校時代の
評定平均

i 0 以下	ii 0 以上	iii 0 以上	iv 0 以上	v 0 以上	vi 0 以上	vii 0 以上
--------	---------	----------	---------	--------	---------	----------

このようなディープな教育情報を
公開できるようになった大学から、
「大学大倒産時代」から脱出可能に

i 0 以下	ii 0 以上	iii 0 以上	iv 0 以上	v 0 以上	vi 0 以上	vii 0 以上
--------	---------	----------	---------	--------	---------	----------

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)	24
教育情報を可視化することで高校訪問やオープンキャンパスが激変する。	
本学の就職率は〇〇%です。	 <p>先生の高校と同じくらいのレベルの高校で、評定平均3.3、欠席率1%以下だった男子生徒が本学の〇〇学科に入学した場合の就職率(就職可能性)は〇〇%です。</p>

①低学力層
 (高校で勉強の面白さに目覚めた層)

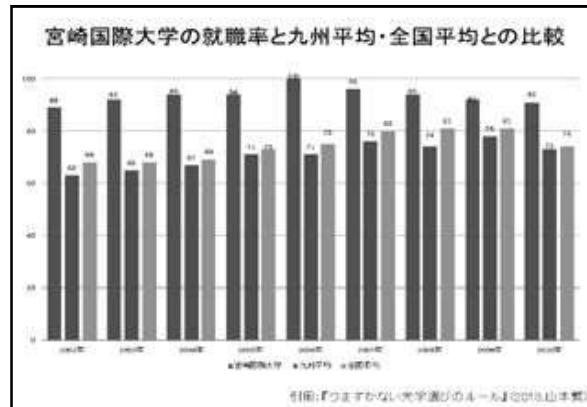
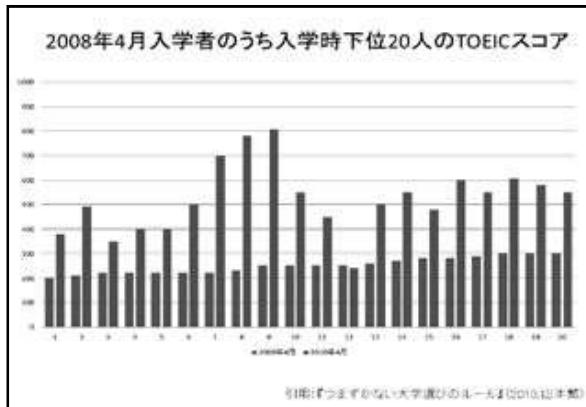
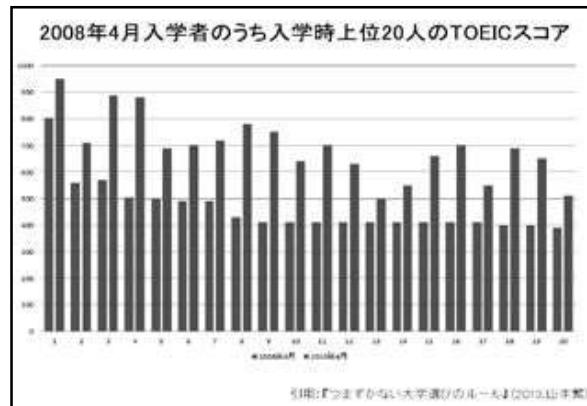
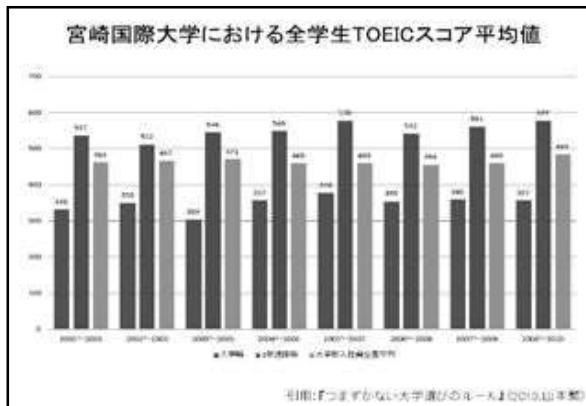
②中学力層A
 (高校で勉強の面白さに目覚めた層)

③中学力層B
 (高校時代に遊んでしまった層 or 廉りってしまった層)

④高学力層

高校時代の評定平均
 i 10%以下
 i 10%~60%
 i 60%~80%
 i 80%以上

出島高校の偏差値
 中高連携
 高校受験
 選択・併願校等



3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス) 30

宮崎国際大学は、国際教養大学と遜色ない
優れた教育力を発揮しながら定員割れが
続いている。なぜか？

それは、自校の教育成果を
適切に（＝相手がわかるモノサシで）
伝えられていないからではないだろうか。

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス) 31

結論

- ・教育成果に関するエビデンスを公表することで健全な大学間競争が始まっている
- ・個々の大学が行うべきは
 - (1)教育力の向上(FD、カリキュラム改革)
 - (2)教育成果の可視化
 - (3)教育成果を伝える方法の工夫(相手のモノサシで伝える、セグメント別にして伝える)
- ・メディア力が低下している大学はメディア力の回復に取り組む必要があるが、上記を実施することでそれは可能

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス) 32

以上は「定量情報」に基づいたエビデンスです。

ここからは
「定性情報」に基づいたエビデンスを
受験生に提示し、
入学志願者を2割増やす方法を
ご提案をしてまいります。

今年度から始まったWEEKDAY CAMPUS VISIT 33



今年度から始まったWEEKDAY CAMPUS VISIT 34

WEEKDAY CAMPUS VISITとは、高校生の進路発見を助けるキャリア教育プログラムです。

「普段の先生、普段の授業、普段の学生」を素材に、高校生が自分の進路を考える機会を提供します。

NEWVERYが実施する研修を受けた専門のコーディネーター（大学教職員）がプログラムを実施します。ただの見学ではなく、「ガイダンス」と「振り返り」を前後に実施することで、キャリア教育プログラムとして高校や教育委員会から高い評価を受けています。

WCV開催状況 35

2013年5月から説明会を開始し、関東を中心に続々と開催が決定しました。（14年1月末時点で25大学・1専門学校G）来年度は、全国的に広がっていきます。

◆WCV開催決定校（14年1月時点）

関東：青山女子短期大学、足利短期大学、関東学院大学、工学院大学、産業能率大学、昭和音楽大学、聖学院大学、第一工業大学、千葉商科大学、中央大学、鶴川女子短期大学、デジタルハリウッド大学、東京女子大学、東京造形大学、東京電機大学、日本映画大学、日本大学、日本経済大学、法政大学、武蔵野美術大学、明治学院大学、立教大学、滋慶EASTグループ

関西：追手門学院大学、大阪保育大学、京都大学

WCVとオープンキャンパスの違い

NEWVERV 36

	WEEKDAY CAMPUS VISIT の場合 (普段のままの一日)	オープンキャンパスの場合 (イベントの一日)
目的	・学びの様子を自分の目で確かめることが目的	・キャンパスの雰囲気をつかむことが目的 ・大学に関する基本的な情報が得られる
体験する授業	・実際の授業を体験し、進路選択の参考にできる ・実際の講義 ・普段と同じ先生の授業 ・大学生が普段授業している内容 ・大学生が受講している様子も見られる	・高校生のために用意された模擬授業 ・講義時間は短縮されている ・高校生用の特別な内容 ・高校生以外の受講者はいない
キャンパスにいる人	・実際に大学で学んでいる大学生 ・大学生はみんな、普段通りに過ごしているためおもてなしはしてくれないが、その分普段の大学生活がわかる	・基本的に大学の先生や事務職員の人 ・運営スタッフをしている大学生もいる
運営スタッフ	・高校生の道筋づくりを指導する認定WCVコーディネーターが、大学の協力を得て運営	・大学教職員、および学生スタッフによって運営
高校生の位置づけ	・大学生と同じ、学習者として一日を過ごす	・見学者であり、大学にとってはお客様、おもてなしの対象

WCVの開催風景:ガイダンス

NEWVERV 37



WCVの開催風景:授業体験

NEWVERV 38



WCVの開催風景:授業体験

NEWVERV 39



WCVの開催風景:授業体験

NEWVERV 40



WCVの開催風景:授業体験

NEWVERV 41



WCVの開催風景:ふりかえりワーク

NEWVIEW 42

WCVの流れ

NEWVIEW 43

◆WEEKDAY CAMPUS VISIT の流れ

1. まずは認定 WCV コーディネーターによるガイダンスに参加します。
ここでは「大学の見方」についてレクチャー後、実際の授業でどんな部分に着目するべきかを確認します。
2. ガイダンス後、大学生と一緒に実際の授業を実際の教室で受講します。
- 午前中からのプログラムの場合は、昼休みの時間も大学生と同じように、キャンパス内の学生食堂で自由に食事をとります。
3. プログラムの最後に、認定 WCV コーディネーターによる、まとめのレクチャーを行います。

受講した授業を振り返りながら、大学の特徴や、学部・学科の内容、自分が将来やりたいこととの関係などについて考えます。今後自分で進路選びをするための考え方を整理します。

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

NEWVIEW 44

つまり、これまでのように
大学がお化粧をして、一張羅を身にまとめて
高校生を誘惑するのではなく、
「普段の先生、普段の授業、普段の学生」
を見比べる健全な大学間競争が
始まりつつある

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

NEWVIEW 45

◆WCVを各大学が導入する背景

- ・ミスマッチした学生は教えにくいので、自校に合った学生を集めて教育成果を高めたい(教育内容、教育方法)
- ・教育に自信があるので是非見てもらいたい
- ・小規模校やアクセスの良くない大学、施設・設備などハードに投資してこなかった大学にとってOCは不利だった
- ・パンフレットやホームページ、OCでは伝わらない自校の魅力を高校生に伝えたい
- ・一次情報を通じて誤解を解消したい

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

NEWVIEW 46

研修と授業コンサルティングを通じて教員の教育力を高め、その成果である授業を高校生に直接体感してもらう戦略を複数の大が採用し始めている

【教育力向上研修(FD)】

研修×授業コンサルティングで教育力向上!

【WEEKDAY CAMPUS VISIT】

高校生が普段の大学を体験し、
その大学の教育力を直接体感!

「こんなに授業が双方向で、教育レベルの高い大学だとは思わなかつた！」
という声を例えば増やしていく

学生のブラックボックス化

NEWVIEW 47

「学生の質が低下している」「学生が何を考えているか分からない」「本当のところ何をしたらしいのか？」

教員

入力

教育内容
教育方法
支援法

学生

出力

出力結果

テスト
レポート
ブレゼン
出席率
授業態度
etc

ブラックボックス化

アクティブラーニングを導入にするには、学生理解を深め、現実を受け止め
その上で目の前の学生に合った教育方法を活用することが重要

実例:FD

学生理解に基づき学生をアクティブラーナーに変えられる教員養成プログラム(年間70時間)を開発。複数大学が導入

教員養成は、世界共通で「研修(座学・WS)」と「授業コンサルティング」

実例:FD(研修風景)

実例:FD(目標)

ある大学で6つの授業を見学した時の平均値(7月上旬)

履修人数	100	FD導入の狙い	100
出席者数	70		90
寝ていない	49		80
ノートを机に出している	30		70
ノートを取りっている	18	3倍以上の授業参加度！	60

3年で入学志願者を2割増やすには(エビデンス)

結論

- ・大学がお化粧をして、一張羅を身にまとめて高校生を誘惑するのではなく「普段の先生、普段の授業、普段の学生」を見比べる健全な大学間競争が始りつつある
- ・小規模校やアクセスの良くない大学、OC来場者の少ない大学にとってOCは不利
- ・高校生は大学に対してたくさんの誤解をしている
- ・そうであるならば、今後大学が行うべきことは
 - (1)研修や授業コンサルティングを通じた教員の教育力の向上
 - (2)WCVの開催ノウハウの蓄積
- ・つまり、一次情報の提供を通じて自校に対する誤解を解き、自校の魅力(教育力)を着実に伝えていくこと

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築)

3年で入学志願者を2割増やす方法

エビデンス	信頼関係	経済性
定量情報と定性情報	教育者か営業マンか	広報費→教育費

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築)

高校の先生とは、どういった人たちでしょうか？

教育者	公務員	まじめ
ピュア	世間知らず	

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 54

では、高校の先生は、どちらの人間の話に共感を抱くでしょうか？

教育者

営業マン

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 55

高校教員と大学教職員の関係は？

**高校教員
(教育者)**

**大学教職員
(営業マン)**

高校訪問はやり方を間違えれば、高校からの信頼を失うことにも

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 56

ピュアな高校の先生には、
ピュアなアプローチが共感を呼ぶ

**高校教員
(教育者)**

**大学教職員
(教育者)**

生徒の将来を真剣に考える教育者の同士的関係をこそ構築すべき

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 57

具体例(首都圏)

1. 高校教員を集めた「高大接続勉強会」を開催
2. 個人情報保護条例に違反しない範囲で内部情報を徹底的に公開。合わせて自校これまでの取り組み(努力)を次々と伝える
3. 「教育のプロである高校教員」と一緒に考えてほしいとお願いする
4. 勉強会終了後、出た意見を検討し、できることから実施。検討・実施の都度、勉強会参加者に報告する

1. 参加した高校教員の声(アンケート結果)「ここまで調査をしているとは驚いた」「マイナス情報を公開してまで改善しようという姿勢に感銘を受けた」「初心に返ることができた」「あの生徒たちであの出席率は本当に頑張っていらっしゃると思う」「見方が変わった」
2. その後高校訪問が一変。高大接続の最適化を考える同志的関係に
3. 「こういう生徒がうちにいるんだけど」というご相談をいただくことも
4. 前年度進学実績ゼロだった高校から、翌年最大5名の入学者。勉強会参加校からの入学者が増加

細かく調べマイナス情報まで開示したことで本気が伝わり、共感が生まれた

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 58

高校との 関係を 変えるべし

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 59

信頼とは、 信じて頼ること

マイナス情報まで含めた内部情報を公開できる
大学になり、高校から「信じて頼られる存在」に

3年で入学志願者を2割増やすには(信頼構築) 60

結論

高校も大学も非営利組織。
非営利組織として
優れた意思決定や行動をしなければ
社会からの信頼は得られない。

大学民営化(教育ビジネス化)では
 改革は長期的には失敗する
 →社会の期待とズレているため

【参考】高校訪問のよくある状況 61

高校訪問後の会議では

- 手ごたえは悪くありませんでした
- 話は聞いてくれました
- 学科のことは理解してくれたと思います

でも

- 具体的な生徒名は挙がらない
- 実際に何人が出願するかは分からぬ
- 出願見込と実際の出願数にかなりかい離がある
- そもそも各高校からの出願見込が立っていない

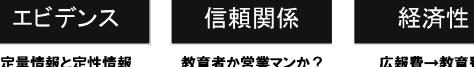
高校訪問の改善イメージ 62

では、どうしたらいいのか？

1. 高校訪問をヒアリングの場に変える
 - ・「うちの大学に一番足りないものは何ですか？」
 - ・FDやカリキュラム改革との連動
2. クリティカルな情報提供をする
 - ・最も信頼できる人になる
3. 具体的に「こういう生徒さん、いませんか？」と訊く
 - ・ターゲットを明確にし、高校の先生が具体名をイメージできる
 - ・「先生のクラスから大学・専門学校に進学した子のおそらく2割が辞めます。誰が辞めるか、先生だったら大体わかりますよね？その子にどうっては、専攻の希望さえ合えば、うちの大学に来るのが一番です」
 - ・「90分の座学を週に10回受けるのがしんどい子がいませんか？今具体的に思い浮かべてみてください。その子にとっては、FD(アクティブラーニング)に力を入れているうちの大学が最適です」

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 63

入学志願者を3年で2割増やす方法



3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 64

皆さんお勤めの大学の
 学生1人あたりの募集コストはいくらですか？

約50万円

※山本が過去調査に関わった大学で試算したものです。
 ※広報・広告・宣伝費の他、高校訪問や出張授業等に係る
 教職員の人事費まで含んだものです。

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 65

では、こんな大学があったらどうでしょう？
 (保護者目線でお考えください)

日本一学生に還元する大学

わりと今の受験生・保護者の感覚に合っていませんか？

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 66

私の提案は
学生募集費→教育費

学生募集費を教育費に回し、
さらに1人あたりの学生募集費を公表しませんか？
それで学生が集まる大学に変えませんか？

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 67

ズバリ来年の大学案内のキャッチコピーは
日本一学生に還元する大学を目指します！

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 68

ところで、学生募集費を教育費に
振り分けて何に使うのか？

私のオススメは「**教育寮**」です

※正課授業における教育力向上に手を打っていることが前提



3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 69

なぜ教育寮なのか？

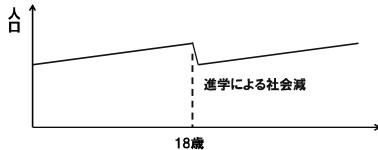
『教育寮をオススメする理由』

- (1)2人～4人部屋であれば1床1万円程度で仕入れ可能
→年12万円、4年で48万円(学生募集コストとほぼ同額)
→リノベ費用は現在オーナー負担が主流で初期投資小
→行政と連携して空き家対策にすることも可能
- (2)研究教育は大学だが、人間教育は学生寮
→教育寮は今後トレンド化の流れ
- (3)学生募集のマーケットが大幅拡大
→格安または無料なら通学圏外の学生も募集ターゲットに
※志願者増はシェア増か仮想増(マーケット拡大)のどちらか
※下宿費用を負担できず進路選択の可能性を限定されている高校生は年々増加傾向
(大学進学率も直近2年は微減)

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 70

教育寮は地域(自治体)にとってもメリット有り

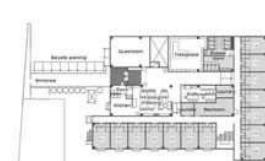
よくある年齢別人口統計



県外進学1人につき、年200万円の資産流出。千人で20億円。
県内高等教育機関の空き定員を埋めることで、
流出した資産を取り戻すことが可能に。
つまり、交渉次第で行政予算の獲得も可
(企業誘致よりも持続可能な地域づくりへの費用対効果は高い)

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) 71

零細NPOでも作れました(初期費用4百万円)



2014年3月に「**チャルシーハウス国分寺**」OPEN
定員・男女56名、家賃3万2千円/月
16名の社会人メンターがサポート

3年で入学志願者を2割増やすには(経済性) NEWVERY 72

結論

当然のことながら、学生が支払う学納金は、学生への教育予算にできる限り充てられるべきである。

健全な大学経営を考えた時、人間教育の強化と学生募集マーケット拡大という一挙両得が実現する「教育寮」への投資は、最も効果的な打ち手と言えるのではないだろうか？

まとめ

NEWVERY 73

どれも言われてみれば当たり前のこと。
しかし、本腰を入れて取り組んできたことかと聞かれれば…

全国の大学改革を調べて分かったことは

**大学改革の成否は
「本気」の総量で決まる**

まとめ NEWVERY 74

**本日の私の役目は
「FDに力を入れると受験生が集まるよう
になるという理解を共有すること」でした。**

お役目は果たせたでしょうか？

長時間ご清聴ありがとうございました！
【若者たちが未来に希望を持てる社会へ】

NPO法人NEWVERY理事長 / 日本中退予防研究所所長
中央教育審議会高大接続特別部会臨時委員
山本 篤

〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-24-4 メゾン南大塚4F
Tel/Fax 050-1071-8324
メール s.yamamoto@newvery.jp

NPO法人NEWVERY <http://www.newvery.jp>
WEEKDAY CAMPUS VISIT <http://wdcv.net/>
FD2.0 <http://www.stoptheeet.jp/fd/>
チャルシー・ハウス <http://chelseahouse.org/>
日本中退予防研究所 <http://www.stoptheeet.jp/>

学生の学びを支援する

神戸大学 大学教育推進機構 大学院国際協力研究科 教授 山内 乾史

学生の学びを支援する

神戸大学 大学教育推進機構／
大院国際協力研究科 教授
山内乾史

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 1991年7月のいわゆる「大学設置基準の大綱化」以降、高等教育の大衆化に伴い、大学改革の焦点が「研究」から「教育」へとシフトしてきた。21世紀に入ってからは、さらに「教育」から「学修支援」へとシフトしてきた。
- これは私の言葉で言えば、「教える」から「育てる」へのシフトである。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 「教える」と「育てる」は異なる。「教えない」ことが「育てる」につながることもあれば、「教える」ことが「育てる」ことを妨げることもある。
- 野村克也氏の言葉
「メジャーでは教えないコーチが名コーチ」

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 学修支援に過剰に依存しないで、自律的に学習方法を模索するようにし向ける・・・「教えない」ことが「育てる」ことにつながる。
- **単に教えず放置する**ということではなく、教えず、しかし、しっかりとモニタリングをし、適切なタイミングで適切なサポートを提供する。「**啐啄同時**」
- しかし、いつが適切な、何が適切かというのは、学習者個々によってかなり異なる。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 「育てる」という場合、決められたことを効率よく「教える」だけではなく、学習への動機づけ、水路づけ、成果の保証も必要になる。
- 現代の大学生はかつての大学生とは異なり、「なぜ大学に学ぶのか」をはっきりさせずに進学する。むしろ進学しない側が「なぜ大学に進学しないのか」という理由を持っている。
- 高校卒業時に将来の進路を明確にして大学に進学するという意識が薄い者が増えている。
- つまり、学習の動機を内在化させていない者がかなりいるのである（特に文科系）。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 入試による接続からカリキュラムによる接続へ。
- 高大連携から高大接続へ。
- 「組織」としての接続から「個」としての接続へ。
- 「組織」の努力と「個」の努力（エンゲージメント）がともに必要になる。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 大学側としては（教員個々ではなく）組織としての対応を求められながらも、学生集団全体に対してではなく、学生個々に対して適切な対処が求められている。
- つまり、個々人のバックグラウンド（学習経歴等）に応じた、個別的学修支援の必要性がある。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- サブリメンタル・インストラクション（加藤善子「初年次教育の効果」、山内・原編(2013)所収）
- 従来、リメディアル教育といえば、「大学教育を受けるのに必要な学力を欠く者に対する補償教育」を意味し、そのような学修支援を受ける者は負のステigmaが貼り付けられた。
- 現在では、いくつかの大学で既に実践されているように、学力の高低ではなく、自己の十分に理解できない箇所について授業担当教員ないしは同領域の専門家から、組織的な対応として学修支援を受ける。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 個々の学生のバックグラウンドに応じた学修支援を組織的に提供する。
- 神戸大学の全学共通教育部の場合、数学教育部会が昼休みの時間帯を利用して、専門基礎科目のあらゆる種類の数学関係授業を受講している学生の質問に対応している。その学生の学力の高低は関係ない。物理学教育部会も同サービスを開始する予定である。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 従来であれば「オフィスアワー」として個別的に教員が時間を設けて学生に対処していたものを、組織的な学修支援として学生に対して提供する。いわゆる学力の低い学生が利用するばかりではないので、神戸大学の場合でも、ステigmaが貼り付けられるような状況にはない。

1. はじめに—「教える」から『育てる』へ—

- 当たり前のことながら、学修支援は授業と連動して、関連づけて提供される必要がある。
- ここでは筆者の行ったアクティブ・ラーニング（グループワーク）等を例として取り上げて、批判的に検討する。決して「模範演技」ということではなく批判的検討の材料として取り上げる。

2. グループワークの課題

- グループワークの際、仲の良いグループで固まってしまっては、コミュニケーション力の向上につながらない。
→異質な考えを持つ学生との相互交流が必要である。
- 自己評価の方が他者評価よりも概して高い。
→しかし、自己評価が他者評価と近い個人、グループほど質の高いパフォーマンスをしている。

2. グループワークの課題

- したがって、アクティブ・ラーニング、特にグループワークの学習成果に対する評価指標、ルーブリックの開発が必要である。自己評価だけに頼る評価は危険極まりない。また授業担当者の授業場面内だけの観察による評価だけでも不十分である。

2. グループワークの課題

- スライド5枚目で述べたように、学修支援については動機付け、水路付けが重要であり、アクティブ・ラーニングにおいてもやはり同じである。「アクティブ・ラーニングにしさえすれば学生が自動的に学び始める」というわけではない。動機のレベルによって、授業への取り組みだけでなく、予復習への取り組みも異なり、学習の質も異なってくる。

2. グループワークの課題

- 東北大学総長特別補佐（教育国際交流担当）の山口昌弘教授にインタビューした際、高校以下の学校段階で、アクティブ・ラーニングの経験が（「総合的な学習の時間」等において）豊かな学生は、こういう時間に何をすべきか、何を求められているのかを理解しているが、経験が乏しい学生は何をしていいかわからず戸惑いがちであることであった。

2. グループワークの課題

- 反転授業・反転学習は、講義系の科目においては有効な手段である。だが、演習等の授業時間内での作業やディスカッション等グループワークをもともと伴う授業においては、どのようにすればよいのか。
- 動機のレベルが高い者が、低い者を引き上げて、全体的な学習の質を高めてくれるのならばありがたいのだが、なかなかそうは簡単にいかない。

3. 私の事例から

- P大学社会学部二年次「社会調査B」
- 一年次の「社会調査A」では座学で社会調査の理論的基礎を学ぶ。
- 「社会調査B」は「社会調査A」の学習成果をもとに、実際に質問紙を制作し、調査を実施し、分析を行い、レポートをまとめる。
- 私の授業においては、32名の受講生に対して4名ずつ8グループを作った。調査したいテーマごとに分かれたところ、偶然ちょうど4名ずつになった。

3. 私の事例から

- この授業では、私の「社会調査A」を補う講義→質問紙作成→プリテスト実施→質問紙修正→本調査実施→分析→プレゼンテーション→グループでのレポート作成という順序で授業を進めた。
- プレゼンテーションの段階で、他のグループからプレゼンテーションの質について、各グループを評価してもらった。（他者評価）

3. 私の事例から

- レポート作成後、メンバーそれぞれがどの程度、グループ作業に貢献したか、自己評価すると同時に、同じグループの他のメンバーを評価させた（同僚評価）。
- 最終的にプレゼンテーションの質、レポートの質とともに、自己評価、他者評価、同僚評価を総合して授業担当者である私が個々の学生を評価した。

3. 私の事例から

- 自己評価は同僚評価よりも高くなりがち**だが、重要な点は授業場面以外の様子がよくわかるということである。
- 同じグループになると、そのメンバーはLINEやカカオトークなどのSNSでつながる。作業を公平に分担するよう指示するのだが、公平に分担できていないグループもある。

3. 私の事例から

- グループワークで授業時間外の作業を求める場合、学生が課外活動やアルバイトで忙殺されており、結局、課外活動・アルバイトをしていない学生、真面目な学生に負担が偏るケースが見られる。
- 他方、要領よくその「共同成果」に乗っかる学生もいる。グループワークの中で個別的な評価をどう組み合わせるかが大事な視点である。

3. 私の事例から

- この「フリーライダー問題」にどう対処するかがグループワークの重要なポイントであり、動機の低い者が高い者を引き下げる、全体的な学習の質を低める危険性がある。

3. 私の事例から

- 授業時間外の共同作業がどのように行われたかについてのモニタリングをどうするのか、これは難題である。
- 非常勤講師の場合には、さらに難しい課題である。
- SNS等で受講生（グループ）がつながり、日常的にやりとりをする場に教員も参加して、必要であればアドバイスをする、あるいはかつての受講生たち（OB・OG）にも加わってもらって先輩としてアドバイスをしてもらうのも一案である。

3. 私の事例から

- ただし、あくまでも授業に関するかかわりであって、プライベートな部分に踏み込まないことが必要である。
- さらに、学生に丸投げするのではなく、教員が適切な環境作りをしつつ、しかし、学生が「自主的に取り組んで成果を挙げた」と達成感を持てるように（「教員に決められたことをやらされた=やらされ感」ではなく）することが肝要である。

4. 様々な課題

- 時間外学習の実態は、時間内学習の実態から類推が付くとは限らない→どうしても他者評価が必要であるがそれで十分であるのか？
- 障碍者への配慮→2013年6月19日に「障害者差別解消法」が成立し2016年より施行される。ことに発達障害の学生への配慮については研究が必要である。『差別の取り扱いの禁止』は義務。『合理的配慮の不提供の禁止』は努力義務→個別的な障害の状況や教育に対するニーズに応じた配慮が必要になる。

4. 様々な課題

- コミュニケーション障害や不安障害にどう対処するべきか・・・私の事例2
- 各々の大学・教員の自主的な対応に任せられてきたきらいがある障害を持つ学生への「合理的な配慮」が、今後は「障害者差別解消法」等の法律に基づいた義務・努力義務として求められる。
- 例えば授業時間外の学習をグループワークでする場合、どうするのか？等・・・

5. まとめ

- 「教える」から「育てる」への移行
→個々の教員の授業技術よりも、一人一人のバックグラウンドとニーズに応じた学習の支援へ。
- しかし、一方で、支援に依存して自律的な学習が妨げられるような状況は本末転倒である。

5. まとめ

- 自主的に取り組めるような環境整備を教員が行いつつ、学生が「自主的に取り組んで成果をあげた」と達成感を持てるようになることが重要である。しかし、かなりの難題である。

参考文献

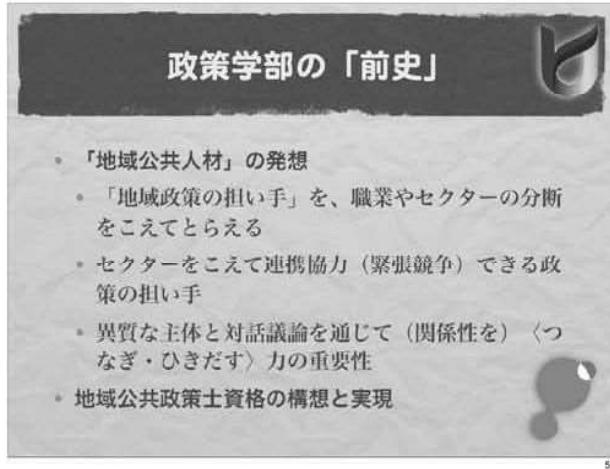
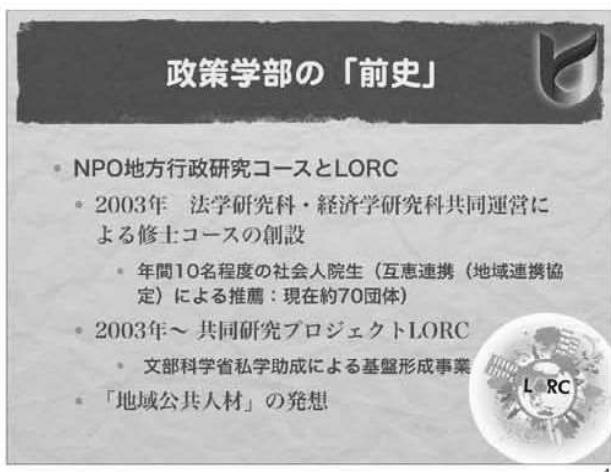
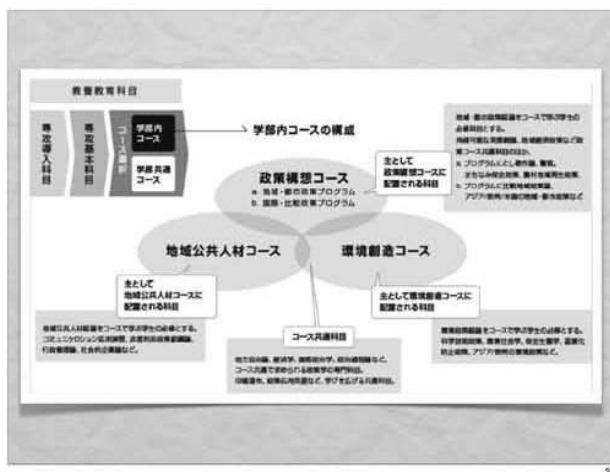
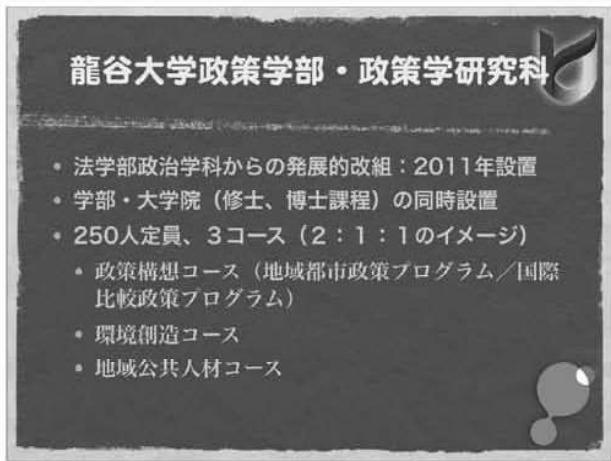
- 清水亮・橋本勝編(2013)『学生と楽しむ大学教育—大学の学びを本物にするFDを求めてー』ナカニシヤ出版
- 山内乾史・原清治編(2013)『学生の学力と高等教育の質保証（Ⅱ）』学文社
- 日本高等教育学会編(2011)『高大接続の現在（高等教育研究第14集）』玉川大学出版部
- 日本高等教育学会編(2008)『大学生論（高等教育研究第11集）』玉川大学出版部

参考文献

- 濱名篤・川嶋太津夫編(2006)『初年次教育—歴史・理論・実践と世界の動向—』丸善
- 荒井克弘・橋本昭彦編(2005)『高校と大学の接続—入試選抜から教育接続へー』玉川大学出版部

「困難をこえる力」を培う学びのコミュニティの構築

龍谷大学 政策学部 准教授 土山 希美枝



政策学部の特徴

政策学部の特徴

- 「困難を突破する力」
- 政策学部の教育理念・目的
- 建学の精神に基づいて、共生の哲学を基礎に、政策学の教育と研究を通じて広い教養と専門的な知識を身につけ、社会の持続可能な発展のために主体的に行動するとともに、自ら発見した問題を社会と連携して解決できる、高い公共性と市民性を持つ人材を育成することを目的とする。
- 「チーム政策」のとりくみ

政策学部の特徴

政策学部の特徴

- 演習系科目が4年間つづく「学びのコミュニティ」のしきけ
- 1,2セメ基礎演習“高校4年生から大学1年生へ”
- クラスソポーター制度と合同討論会
- 3セメコミュニケーションワークショップ演習“実りある話し合いができる力”
- グループワークとラーニングアシスタント
- 話し合う場と機会

1セメ	2セメ	3セメ	4セメ	5セメ	6セメ	7セメ	8セメ
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

入学！ 基礎演習で、学部で学ぶ基礎力と仲間づくりからスタート。

政策学部の特徴でもあるコミュニケーションワークショップ演習。

2回生後期からよいよ実習開始！自分のテーマを見つけて、ゼミの仲間や先生との密度の濃い学びが、更に深めたい人は、政策学発展演習や、コミュニケーション実習があるよ。

少人数教育が続き、学びの力をじっくり伸ばしていきます。

入学早々の講義では、政策学を学ぶための基礎や導入の科目が多いよ。幅が広くて奥の深い政策学の全体像が理解できるんだ。

2回生後期ではコース選択、3つのコースから自分が選んだ領域を深めていく。さまざまな専攻科目が、1、2回生で学んだ政策学の学びの力を、自分の関心の高い科目で発揮したいですね。

多様な専門科目を体的に配置しています。

グローバル・シチズンシップ・エデュケーション科目は、社会で活躍する人に求められる公共性や市民性を育てる、政策学部の特徴的な科目。社会や世界と自分をつなげて、相談がつながります。

グローバル・シチズンシップ・エデュケーション科目I-VI

卒業にむけて

学びでは討論会や座談会、実習では社会実習など、さまざまな取り組みがあるよ。

楽しいけどやりがいも多いから、机を向いて行こう！

政策学

政策学

ワーキング

- 研修や
- 公共性、市民性をもつ人物育成（GCL）

1セメ	2セメ	3セメ	4セメ	5セメ	6セメ	7セメ	8セメ
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

入学！ 基礎演習で、学部で学ぶ基礎力と仲間づくりからスタート。

政策学部の特徴でもあるコミュニケーションワークショップ演習。

2回生後期からよいよ実習開始！自分のテーマを見つけて、ゼミの仲間や先生との密度の濃い学びが、更に深めたい人は、政策学発展演習や、コミュニケーション実習があるよ。

少人数教育が続き、学びの力をじっくり伸ばしていきます。

入学早々の講義では、政策学を学ぶための基礎や導入の科目が多いよ。幅が広くて奥の深い政策学の全体像が理解できるんだ。

2回生後期ではコース選択、3つのコースから自分が選んだ領域を深めていく。さまざまな専攻科目が、1、2回生で学んだ政策学の学びの力を、自分の関心の高い科目で発揮したいですね。

多様な専門科目を体的に配置しています。

グローバル・シチズンシップ・エデュケーション科目は、社会で活躍する人に求められる公共性や市民性を育てる、政策学部の特徴的な科目。社会や世界と自分をつなげて、相談がつながります。

グローバル・シチズンシップ・エデュケーション科目I-VI

卒業にむけて

学びでは討論会や座談会、実習では社会実習など、さまざまな取り組みがあるよ。

楽しいけどやりがいも多いから、机を向いて行こう！

政

・ 地域

・ R

coyoleizai.net

i-Sen@伏見区

その受託など

の連携へ

政策学部の特徴

• 高大連携
• Ryu-SEI GAP Team
• 付属校平安高校の
• 12月～3月
• 地域課題、地域
• 壁新聞 ('13)
スライドショー('11, '12)

2012年度Ryu-SEI GAP Team
西山ひきいき市民活動センター
Facebookより

13

学びのコミュニティにむけた 「シカケ」と学生の反応

- 定員250人（1学年）
- クラスサポーター：毎年40名程度
- イベントスタッフ：毎年10～20名程度
- CWS演習ラーニングアシスタント：毎年約30名
- Ryu-SEI GAP 毎年10～20名
- 域学連携そのほか実践的プロジェクト
 - それぞれ違うが、10～60名の参加
- 大学一大学院の接続をめざす

14

政策学部のFD

• 新しい、学際的な学問領域「政策学とは何か」
• 多分野の、それぞれ異なるディシプリンとフィールドをもつ教員集団
• 教育でつながるか、研究でつながるか
• 「困りごと」と経験の共有の機会としてのFD
• 大人数講義、演習・基礎演習運営、学生の様子…

15

完成年度とカリキュラム改革に むけて

- 「課題解決」の前提になる調査、分析、考察をどうカリキュラムに取りこむか
- 実践と座学、大学と地域をどう正課化し、どう課外化するか→PBL科目の設計
- 教養科目と専門科目
 - 実践活動と時間割マット
- 幅広い政策学の専攻科目のガイドライン
- 学修の可視化と地域公共政策士資格、「出口」
- 持続可能な学部運営？と大学内組織としての存在

16

ご清聴ありがとうございます

17