モチベーションクライシスと向き合う

報告者
大谷　麻予（京都産業大学　共通教育推進機構）
眞砂　照美（広島国際大学　医療福祉学部　教授）
永野　典詞（九州ルーテル学院大学　人文学部　教授）
窪　貴志　（株式会社エンカレッジ　代表取締役）

コーディネーター
三好　明夫（京都ノートルダム女子大学　生活福祉文化学部　教授）

参加人数
42名

大学では４年間の高等教育による支援を実施し、卒業して豊かな知識や技術を身につけて社会に巣立っていく若者たちを送り出す機関である。だが、近年は入学後にすぐに登校しないケースや途中の学年で退学していく学生も増えている。多くの大学ではこれら学生への抱える悩みや不安などに対応するためにさまざまな支援策の実施がなされていると思われるが、その策の効果について、多くの大学が事例を持ち寄り確かめ合う必要がある。例えば、学生相談に対する取り組みと課題、修学支援としての取り組みと課題、学習支援のための取り組みと課題、ピアサポートによる取り組みと課題などが考えられるが、モチベーションクライシスに向き合い、学生たちを支援していく場合には、教員はもちろんのこと、職員も含めて、学生の保護者や関係機関団体との連携も必要である。今回は、教員と職員が協働して行う連携支援の必要と実際についての事例報告後に参加者によるグループワークを行うこととする。
※モチベーションクライシス＝大学生の学習 (大学生活) に対する意識の危機的な低下とする。

〈第 14 分科会〉

モチベーションクライシスと向き合う

本分科会では、近年増加傾向にある入学後すぐに登校しないケースや途中の学年で退学していく学生の不安や悩みなどに対して精力的に支援が実施されていると思われるが、それら支援策の効果や課題などについて、多くの大学で行われている実際について情報共有し、解決策を探る必要があると考えて「モチベーションクライシス」をテーマとした。

大学サイドではモチベーションクライシスに陥る学生への支援はもちろん、できうるかぎりモチベーションクライシスの予防への取り組みが考えられているはずである。

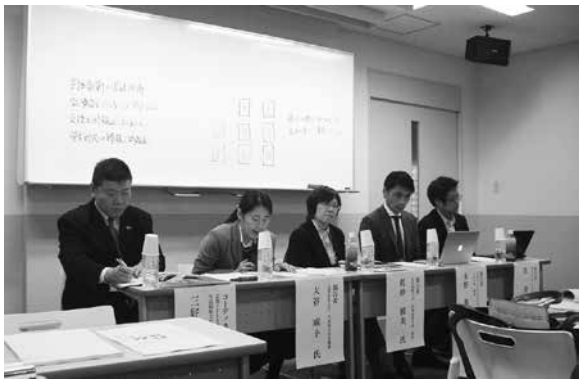
例えば、学生相談に対する取り組みと課題、修学支援としての取り組みと課題、学習支援のための取り組みと課題、ピアサポートによる取り組みと課題などが考えられ、様々な方法で実践されていると思われるが、これらの支援がどれほどモチベーションクライシスの予防や軽減に役立っているのかは不確かな状況である。大学での学びに期待して入学してきた学生たちを不安なままにしておくことがあってはならない。大学に来れない状態が継続していくとすればやがて大学を去っていくことにもつながるのではないか。このことは学生個々やその保護者の責任であり自己決定であるとしてしまってよいのだろうか

モチベーションクライシスに陥る学生たちを支援していく場合には、教員はもちろんのこと、職員も含めて、学生の保護者や関係機関団体との連携も必要となってくる。一教員、一部署での対応は限界があるだろうし、効果があがりにくいことも予想される。教員と職員や関連機関が協働して行う連携支援の必要が急務ではないだろうか。

本分科会では、大学事務部門、大学教員、地域で発達障害学生を支援している団体から、それぞれが行っているモチベーションクライシスに向き合うための支援策の実際やその課題などについて職域、職種の違う４人の発表者に自身が行っている活動の様子の実際を中心に当日の配布資料なども用意いただいて、ご発表をいただいた。

京都産業大学共通教育推進機構の大谷麻予氏からは、「教職員学生立場を超えて共に考える授業―『キャリア・Re-デザインⅠ』における対話の展開と可能性」と題してキャリア・Re-デザインⅠの授業概要の説明がなされた。到達目標は「支援型授業運営により、受講生個人がエンパワメントされると同時に受講生のあいだに仲間意識が生まれることで相互作用が働き、自分のキャリア形成に向けて何らかの行動を開始することを掲げている」。授業プログラムは１５コマで毎回の目的と到達目標が示されている。受講動機については「友人・先輩に勧められて」が多くなっており、３年生以上の受講から１，２年生の受講希望も増えているとのことであった。受講生のニーズ分析やファシリテーターの役割、授業運営上の特徴や授業における様々な人との対話の展開の重要が語られた。これらにより授業における受講生の変化についての研究成果について得られたカテゴリーの説明がなされた。最後の「対話の展開と可能性」では紹介された科目は教職員学生の協働によるそれぞれの立場からの学びや気づきという点では、お互いに支え合い、成長し合う対等な場を創造しているというまとめであった。

広島国際大学医療福祉学部教授の眞砂照美氏からは「学び合う主体－五感力を活用した分かる授業の提案－」と題して五感力を活用した分かる授業の提案についての具体的な提案がなされた。ひとつは、非言語を音訳する課題～絵や写真などの非言語素材を言葉で伝える～である。ふたつは、実物に触れあう授業・参加型の授業である。みっ



つは、学習の見通しの立てられる授業～基本に戻り、考え学べる授業環境へ～である。よっつは、立ち止まって考える授業の提案であり、具体的なモデルも示しながら解説がなされた。最後は、勤務する大学での実際である。全学科で学ぶ IPE 専門職連携教育（1 年生～ 4 年生）の概要が語られた。「授業公開」と「学生授業満足度調査」については多くの大学でも取り組まれていることであると考えるが、モチベーションクライシスを考えるうえで抜け落としてはならないものであると考える。さらに学生支援プログラム『広島国際大学チャレンジプロジェクト』では、社会人基礎力にある「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の向上を目指すものであるが、眞砂氏のゼミでのゼミ生たちの主体的な生き生きとした活動の内容が紹介された。また HIU キャンパスマイレージ制度については、学内外のボランティア活動や地域貢献活動、学会・研究会等への参加、大学の各種イベントの運営ボランティアなどに対して、ポイントを付与する制度で、これにより貯まったポイントは、図書カードや QUO カード等に交換が可能となっているということであった。まとめとしては、モチベーションクライシスの学生を支援するアクティブ・ラーニングやプロジェクト型学習（PBL）につながっていくと考えられるということ、またテーマでもあった五感を活用する授業は魅力的ではあるが、同時に留意点もあることが提起された。

九州ルーテル学院大学人文学部教授の永野典詞氏からは「ソーシャルワーク理論と技術を用いた学生支援の事例報告—家族と教員の協働による退学からの回避— 」と題して中途退学意向のある学生事例を紹介し、ソーシャルワーク理論と技術を用いることによって退学を回避することができたという状況について説明がなされた。事例対象者の概要については時系列で「学校に来なくなる」、「家族との協働による学生への関わり」、「危機介入」、「非審判的態度での対応」について、またこれら５項目での考察がソーシャルワーク理論と技術を用いた視点で振り返りながら語られた。まとめとしては、大規模校でも小規模校でも学生支援に対するあり方やその根底にある理念は共通することができるのではないかという提起、さらには、支援の実際段階ではケースワーク、グループワーク、スーパービジョンなどの活用を行ってきたこと、しかしながら教育を実践する教員としての立場とソーシャルワーカーの立場での葛藤も経験してきた事実が語られた。永野氏は現場のソーシャルワーカーとしての経験があったということも退学からの回避が実現したということもいえる。それならば、多くの大学教員や職員はソーシャルワーク理論と技術を十分に理解しているとは言い難いであろう。ならばこうした退学の回避などは無理なのであろうか。ここに永野氏は「信頼関係の構築」という総括を行っている。学生、保護者そして教職員また関係者たちとの信頼関係が構築されることで学生を支え導いていくことができるとするならば多くの大学では、信頼関係の醸造に努力していく必要があろう。個別事例に着目しての関わりの経過を細かくまとめた報告であった。

株式会社エンカレッジ代表取締役の窪貴志氏は「発達障害学生に特化した学外クラブ活動＆インターンシップ実践」と題して発達障害学生に特化したモチベーションクライシスの軽減や予防についての問題を大学の外側からの支援組織の側から提起された。発達障害学生は一般学生によりハンディを抱えている。だが、それだけに大学にその対応を任せてしまうだけではなくこうした支援組織でのさらなるサポートが必要であり、その実績についての説明であった。エンカレッジ「一人でも多くの発達障害のある方の輝くキャリアを実現したい」というテーマを掲げている。窪氏は発達障害学生の人数、発達障害学生は他の障害学生と比較して休学、退学率が高く、学校生活に課題があること。発達障害学生の就職率では他障害学生と比べて就職率が低いということ。発達障害学生に関するキャリア支援の課題として、大学生活から卒業後のいずれかで社会から外れると社会復帰が困難となること。また参考として福祉サービスの現状と課題では、大学からの発達障害への支援ニーズに対して、福祉サービスの支援がマッチしないケースが多いということが文献資料を基に解説された。つぎに大学内で発達障害学生が抱える課題は何かという提起では、発達障害学生の特徴についての説明また発達障害学生にとっての自己

理解として、自己評価と他者評価のずれが大きいほど社会生活が困難であるということ、そのため自己理解を高めるためには具体的な経験と適切なフィードバックが重要であることが語られた。つぎに発達障害学生のよくあるトラブルとして「関係性を作るのが苦手」、「受け入れられるか不安」などの理由を背景に学内リソースを上手く活用できない可能性が高いという指摘がなされた。これらのことから発達障害学生の支援に必要な機能として、信頼関係をふまえたコーディネート機能により、適切に学内リソースに繋ぐことで学校での居づらさ、モチベーションクライシスに向き合う。発達障害学生支援に関する学外連携のあり方では、学内だけで解決するのではなく、卒業後を見越した学外との連携が必要であるということ。発達障害学生支援の学内体制のあり方としては大学の規模や特徴に応じたサポートの体制が存在するが、大きく横断組織横断型、学内展開型の２パターンがあることが説明された。最後に、発達障害学生に特化した学外クラブ活動＆インターンシップ実践では、エンカレッジで行っている各種事業活動の詳細が成果実績とともに語られた。まとめでは、発達障害学生は居づらさを感じて大学を去っていく場合がある、卒業できたとしても就職できないケースもあり、ここには彼らが働きづらい社会が構築されている。そのことでは、在学中からきちんと発達障害学生が抱える困難や不安をサポートしていく体制を創設することで在学中に限らずその後の人生においてもプラス効果は表れるであろうという示唆のメッセージをいただいた。

午後からのグループワークは５人程度を目安に小グループを８つ用意して、モチベーションクライシスに向き合うために必要な「教職員の共通理解と学生支援」について実際の教育現場での課題やそれらについての解決策について模造紙に付箋を貼りつけていく方式でマップ化して発表していただいた。作業時間も限られてはいたが、小グループでは熱を帯びた話し合いが見られ、あっという間に時間が終了し、その後の発表となったが、真剣に話し合い模造紙と付箋にまとめられた珠玉のマップはいずれのグループも輝いたものであった。

本分科会参加者４５人のうち、教員は所属学部も文系から理工系、医療系と幅広い参加が見られたが、教員以外に職員も多く、グループ分けでも教員と職員の混合が多くなった。このことにより、このテーマの具体的な内容でもある教職員の連携を考える上ではグループの話し合い過程は効果的であったことが発表の風景から感じられた。

モチベーションクライシスに向き合うための方策を考えるための午前、午後のセッションであったが、けっして容易なことではないことは間違いない、時間もかかるであろう。そうした中で、モチベーションクライシスに悩み、向き合わねばならないと感じた教職員が情報を交換しながら懸命に話し合い、どのような具体策が有効なのか、そのためにはどのような活動が必要となっていくのかということを真摯に共通理解として学びあえたことがこの分科会を実施して良かったのではないかと感じた振り返りである。

モチベーションクライシス、学生の学習を中心とした大学生活継続の危機をどう支えて、守り救うことができるのか、そのヒントは参加者の白熱したグループ討議や発表により感じることができたことは何よりであった。発表者４人と分科会参加者に心からお礼を申し上げたい。

教職員学生の立場を超えて共に考える授業
―「キャリア・Re- デザインⅠ」における対話の展開と可能性―

京都産業大学　共通教育推進機構　　大谷　麻予

2014年度　第20回 FDフォーラム
第14分科会
「モチベーションクライシスと向き合う」

教職員学生の立場を超えて共に考える授業
―「キャリア・Re-デザインⅠ」における対話の展開と可能性―

京都産業大学 コーオプ教育研究開発センター
F工房 担当コーディネータ
大 谷 麻 予

2015年3月1日（日）
同志社大学　良心館

「F工房」とは？？

Keep Innovating. 京都産業大学

F工房とは？？

ファシリテーションを学内に普及する拠点！
- ◆ 2008年７月　文部科学省「平成20年度学生支援GP」に採択
- ◆ 2009年４月　拠点となる場所を開設
- ◆ 2012年３月　「学生支援GP」補助事業終了
- ◆ 2012年４月　学内予算にて引き続き運用

ファシリテーションの学内普及を通じた支援型教育の浸透！
- □ 教育から学習へのパラダイムシフト（指導から支援）
  →教育の客体ではなく、学習の主体としての学生
- □ フラットな関係を基本とした創造の場の創出
- □ 係わる人々が安心、安全を感じられる場の保障
- □ 人の「前のめり」を引き出す人材の育成

2

「ファシリテーション」とは？

Keep Innovating. 京都産業大学

ファシリテーション（Facilitation）とは？？

協働促進
「集団による知的相互作用を促進する働き」堀公俊（2004）

ファシリテータとは？？

- ✓ 会議、Mtgの進行役
- ✓ ワークショップの運営者

- ➢ 助産師
- ➢ クラブDJ

- ● 主役ではなく脇役
- ● 答えを教えるわけではない
- ● 指導ではなく支援

「中立的な立場で、チームのプロセスを管理し、チームワークをひき出し、そのチームの成果が最大になるよう支援すること」フラン・リース（1998），訳：黒田（2002）

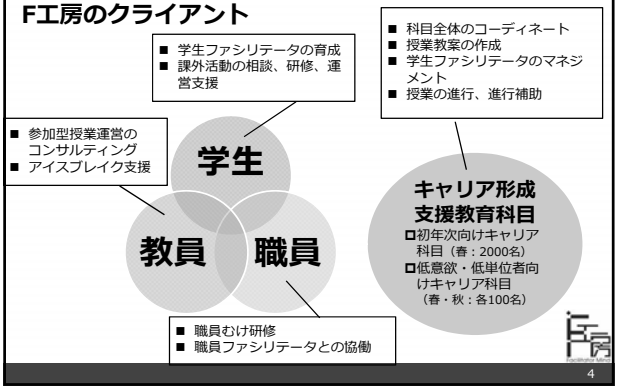
人と人とが協働する場面において…
- □ その場に安心感を生み出す
- □ メンバーの「前のめり」を引き出す
- □ 対話の場を創り出す

3

「Ｆ工房」の活動

Keep Innovating. 京都産業大学

F工房のクライアント



4

「Ｆ工房」の風景

Keep Innovating. 京都産業大学

5

京都産業大学の紹介

Keep Innovating. 京都産業大学

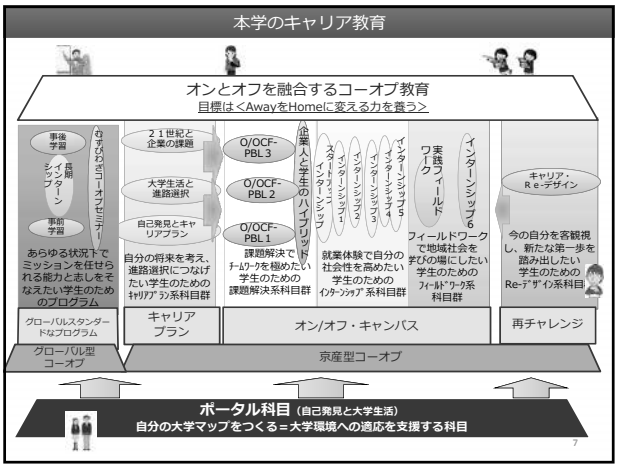
京都産業大学とは…

創　立	1965年
所在地	京都府京都市北区上賀茂
学　部	経済学部 経営学部 法学部 外国語学部 文化学部 理学部 コンピュータ理工学部 総合生命科学部
研究科	経済学研究科 マネジメント研究科 法学研究科 外国語学研究科 理学研究科 工学研究科 先端情報学研究科 生命科学研究科 法務研究科（法科大学院） 経済学研究科（通信教育課程）

建学の精神	将来の社会を担って立つ人材の育成。全世界の人々から尊敬され、全人類の平和と幸福のために寄与する精神をもった人間を育成。
学生数	約13,000人
教職員数	専任教員318名 特任・客員等教員92名 専任事務職員199名 嘱託・契約職員（常勤）252名
特　色	＊ワンキャンパスの中規模私立総合大学 ＊学部間の垣根を低く ＊開学当初より就職支援に注力 ＊近年はキャリア教育に力 ⇒キャリア教育研究開発センター（教学の部門から派生） ⇒コーオプ教育研究開発センター ＊共通教育科目としてのキャリア科目

6

第14分科会



キャリア科目の特徴

Keep Innovating. 京都産業大学

①共通教育科目（教養）科目として開講
　就職を大きな転機ととらえながらも、その先の人生を見越した人材育成という視点を重視し、キャリア科目を展開
→キャリア教育は就職のためだけでなく、自分の人生・生き方を自分で考えて決める科目（：教養的）として位置づけています。

②「教員が学生に何をどう教えるのか」といった「指導型教育」ではなく
　「学生が何をどう学ぶのか？」を意識した「支援型教育」プログラムを展開
　（自己発見と大学生活・ＰＢＬ1・キャリアＲｅデザインＩ）
　※科目によっては、職員や学生がサポータとして協働しております。

③実践経験＆学びの質（応用）を意識したプログラムを産学で連携し展開
（ＰＢＬ2-3・インターンシップ系・むすびわざコーオプ・ハイブリッド）

8

「キャリア・Re-デザインＩ」が立ち上がる背景

Keep Innovating. 京都産業大学

背景：他律感が強く、低意欲の状態に置かれている学生層の増加

＊とりあえず進学した/将来の仕事を考慮せずに学部を選択した：５割
（1998・1999年度　独・労働政策研究・研修機構による本学４回生対象の調査）

＊ 近年の本学における留年率高止まり傾向

2003年	2004年	2005年	2006年	…	2010年	2011年	2012年	2013年
15.1%	17.4%	16.5%	18.0%	…	卒業率77.3% 退学率1.8%	卒業率76.0% 退学率2.1%	卒業率76.4% 退学率2.1%	卒業率76.0% 退学率2.2%

'05年度秋、随意科目として開講
◆　各クラス20数名程度の少人数クラスで運営
◆　授業は・・・合宿授業/社会人インタビュー/５分間スピーチ

06年度より、卒業単位科目として、５～６クラスで開講
運営……各クラスの裁量大。到達目標は共通
運営方針……支援色を徹底

9

「キャリア・Re-デザインI」について

Keep Innovating. 京都産業大学

本科目の概要

- ◆ 2005年度秋学期に開講以来、春／秋学期とも開講
- ◆ 学部の上限単位数を超えて履修することが可能
- ◆ １クラス15～20名 × ５or６クラスで運営
- ◆ 不定期水曜日３＆４限と合宿授業にて構成

受講生像

対象学生は、何らかの理由で「授業から足が遠のき」、結果的に「低単位になってしまった」学生　※シラバス参照

募集方法

①シラバス
②　各学部での低単位指導
③　口コミ（単位　グループワークの楽しさ）

10

受講生はどのような人たちか

Keep Innovating. 京都産業大学

山田創平・中西勝彦・鬼塚哲郎
「学士課程学生のキャリア形成を阻害する要因に関する定性的研究」
2011年日本キャリアデザイン学会演題発表

◆　ひとことで言うと
何らかの理由で「授業から足が遠のき」、結果的に「低単位」になった学生。
◆　授業から足が遠のいた理由
学生は人間関係構築欲求をもちつつ大学に入学するが、様々な阻害要因（不本意入学、経済的理由、ギャンブル、健康など）が働き、理想的な「大学生像」を体現できない自分を見出す。そしてそのことで大学への関与意識が低下し、長期欠席、低単位の状態へと導かれる。
◆　学生の語り
理想的な大学生像を体現できない理由として、以下の４つの意識が導き出される：
①他律感：「京産は第一志望じゃなかった。親に言われたから入った。」「入れる学部に入ったって感じ。大学も高校の教員も親も、学部はどこでもいいと言っていた」
②不信感：「社会人になるって、とにかく我慢して生きていくっていうこと。自分達は大人に遣い捨てられるだけ。バイトしていてもそれは感じる。就職しても同じだと思う」
③疲労感：「家から出られなくなる時がよくある」「友達関係とか、バイトとか、何もかもうまくいかなくて、疲れた」
④不安感：「社会人として働いてゆく自信がない。きっと傷つくと思う」「相談できる人が誰もいない。恋人はいるけど、本当の自分は見せられない。恋人や親はむしろプレッシャーになっている」

11

科目の目的

Keep Innovating. 京都産業大学

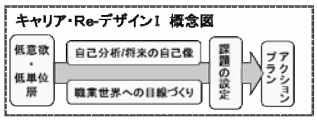
授業の中で、ライフイベントとしての「大学生活」の相対化を試みる

「大学生活の相対化」は、以下の４ステップに具現化される：
① 授業で出会う様々な他者と信頼関係を構築し、多様な価値観の存在に気づくとともに、社会や人間関係に対するリアリティを獲得する
② 自らの現在の状態（理想的な大学生像を体現できていない自分、低単位の状態にある自分）を俯瞰する視点を獲得する
③ ①と②を統合し、自らの生き方に選択の余地があることを知る
④ 現在の自身の状態を踏まえたうえで、次に向けての一歩を踏み出そうとする

12

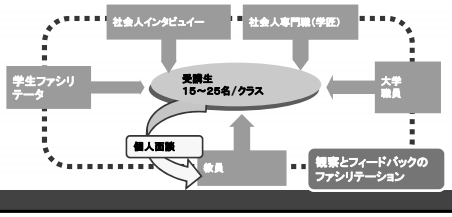
科目のプログラムと運営体制

Keep Innovating. 京都産業大学



●枠組み：一般的なキャリア教育プログラムと大差ない。
●独自性：受講生像を絞り込み、ファシリテータとして授業を運営する。

運営体制



教室は、受講生がさまざまな他者と出会う場となる

13

「キャリア・Re-デザインI」特徴

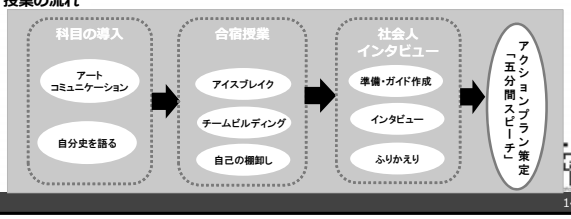
Keep Innovating. 京都産業大学

授業運営
①教員・職員・学生ファシリテータ・社会人専門職がファシリテータとして参加
②ファシリテーションは「観察」と「フィードバック」を軸とする
③クラスごとにＰＤＣＡサイクルを回す

対象
全学部（８学部）の学生全員
（１年次生春学期のみ受講不可）

受講15～20名
教員１名　ファシリテータ3～5名
×５

授業の流れ



14

「対話」とは何か

「対話」：「自己と他者の信念が衝突し、感情が露わになり、（そうしたものを乗り越えて）共通の基盤が構築される」場

＊Edgar Schein : On dialog, culture, and organizational learning, *Reflections*, Vol.4 No.4, pp27-39, 1993

＊William Isaacs : "Taking Flight: Dialog, Collective Thinking, and Organizational Learning , pp24-39, 2002

このような「対話」が成立したときに、受講生はそれまで自分をとらえて離さなかった価値観に疑問符をつけ、より高い視野に立った価値観を獲得し、他者と共有する基盤を見出すことで、より成長した自己を見出す。

本科目のなかで「対話」を成立せしめる条件：
1）フラットな関係が構築可能な場であること
2）価値観の表明・衝突・検討を振り返るプロセスが十分に確保されていること

キャリア・Re-デザインⅠ　プログラムの流れ

プログラム名	対話の相手	ねらい	運営方針
(1) アート・コミュニケーション	グループ内他者	自己/他者の意識化	支援的環境の整備 ①統制の最小化 ②自己決定の最大化
(2) 自分史を語る	グループ内他者	対話の開始	
(3) 行動特性ワークショップ	グループ内他者	共同作業 → 振り返り → 自己との対話 → 関係性の深化	
(4) 社会人インタビュー＋振り返り	仕事世界の他者	仕事世界の他者との対話 → 振り返り → 自己との対話	
(5) ５分間スピーチ＋フィードバック	自己＋クラス内他者	自己・他者との対話	

16

受講生はどのような変化を経験したか

―受講生が「対話」を通して変化するプロセスを検証―

大学教育学会第35回大会（2013年6月）自由研究発表に基き、本学論集『高等教育フォーラム』第４号研究ノート「低単位・低意欲層に向けたキャリア形成支援教育科目「キャリア・Re-デザインⅠ」における受講生の変化」より

仮説

自己と他者とのあいだに「対話」が生まれ、進展していくプロセスは、「今ここにいる自分」と「目の前にいる他人」とのあいだに「対話」が生まれることで、「目の前にいる他人」が次第に「他者性」を帯びてゆき、それに呼応して「今ここにいる自分」の「自己」が確立していくプロセス

方法

◆ 2012年秋学期　定期試験を実施……授業終了後一箇月半を経過

◆ 授業によって引き起こされた変化を分析的・具体的に記述してもらう

◆登録生118名のうち107名が受験、うち94名が研究利用を許可
◆仮説を裏付けるキーワードを抽出
◆キーワードを分析し、カテゴリーにまとめる

17

受講生の変化を示唆する語り―動機づけにおける変化にフォーカスして

■　自己の閉塞感を相対化する視点を獲得する。

① 解のない授業環境にとまどう：「アートコミュニケーションをした時に、最初何をしたらいいのかがわからなかった。何か授業でやる課題みたいなものはだいたい答えがあるみたいな。（中略）でもやってるうちに特にそういうものがない気がして、とにかく自分なりにやってみろや的な物だと思った」

② 他者との出会いが自己開示を促し、自己の閉塞感を相対化する：「入学したての充実感は大学に慣れサークルに入り友達も増えて遊び友達ができ、学年が上になるにつれて関わる人が固定されてきて新鮮さがなくなりマンネリ状態で、新しく人と知り合う必要性もあまり感じなくなってきた時に消えていったなと思いました。しかし、授業終了時の自分はそのマンネリ感もなく人と新しく関わることの楽しさを感じ充実感を感じれるようになりました」

③ まじめな話をしたという共通体験を基盤とした新たな関係をつくる：「学校内でこのキャリア・Re-デザインIを受講している同じクラスの人に会っても立ち止まってあいさつをし、何気ない日常会話をするようになった。（中略）友達と話すことってこんなに楽しかったかな～と思ったり、こんな笑顔でしゃべっていたかな～って思うぐらい気がゆるんで落ち着いていた」

④ 孤立感を払拭する：「心境の変化で一番大きかったのは、自分一人ではないんだと思えることです。（中略）たぶん、この授業がなければ、自分だけ追い込まれているとかんちがいして、どんどん落ち込んでいってると思います」

⑤ 学生にまつわる固定観念が揺らぎ、新たな関係性を希求する：「第１かいの授業の時は行くのが嫌でした。なぜなら、４回生にもなって新しい世界へ入っていくのがめんどうだったし、怖かったということがあったからです。しかし、いざ授業を受けてみるとその感情はいつの間にかなくなり、楽しさに変わっていました」

18

第14分科会

受講生の変化を示唆する語り－続き

■　閉塞的価値観・人間関係を問い直す「自己との対話」が始まる

① 他者との距離感をめぐる葛藤から逃げていた自己に気付く：「私は受講前までは、２人もしくは３人の人以外はどんなに長い付き合いであっても、どんなに仲が良い友達にでも、本気で自分の想いや考えを素直に話すことをやってきたことがなかったので、（グループワークは）初めはとてもつらかったです。自分はどうやってグループワークを進めていけばよいのだろうか……（後略）」

② 自己のコミュニケーション能力に気付き、他者に関心が向く：「この講義を受けて私が最も得たものというのが、見ず知らずの人と何げない会話ができるというものだと、私なりに思います」

③ セルフ・ラベリング/世間体との葛藤を経て、自己評価の低さに気付く：「受講する前は（中略）『俺はダメなやつだ』と自己否定していた。おそらく（中略）成功体験があまりなかったからと、他人に嫌われることが怖くて、上っ面な付き合いしかしてこなかったからではないだろうかと思う。授業では、常に自分のダメな部分を出させようとされた。最初はそれが怖かったが、逆に本音を出した方が楽だということに気づけたし、それに共感してくれる受講者のいた」（原文のママ）

④ 他者の視点が自己との対話を引き起こす：「１回目の授業で、私は私の過去を語る難しさを知った。（中略）なるべくあったことだけを単調に（中略）話した。聞いていた男の子の一人が（中略）言ったことが今でも忘れられない。（中略）過去を考え直すきっかけの一言になった」

⑤ 大学生サブカルチャーに染まっている自己を相対化する：「やっぱり、自分は何よりも人から良く思われることを意識しまくってるなと。自己紹介から最後のスピーチまでそうだった。でも他のやつのスピーチを見て、正直そんなやつちゃうやん！！お前ふざける係やん！！て思ったやつもすげー真剣なスピーチで、正直いいなーと思ったし、あっ、べつに全部が全部ウケようとしたり、楽しくしよーとせんでもええのかなと思った」

19

受講生の変化を示唆する語り－続き

■グループでの成功体験を重ねることで有能感が醸成され、自分の力を見直す

① 多様な生き方があることに気付く：「インタビューでは全く知らない人に何でも聞け、本当によかった。今まで社会人なんてなるん嫌と思ってたが、社会人になってがんばったろと思えた」

② 有能感の経験から自分のリーダーシップ力に気付く：「私は年長者でしたしというところもあると思いますが、グループワークの時はいつも仕切っていました。私は回りが黙っていて、話が進まなくなることが嫌いなので、いろいろな人達に話をふったりしていたら班長みたいになりました。しかし自分がリーダーになってもうまく場がうごかないと思っていたのですが、動きました。私もこういったことができるのかとうれしくなり、新しい発見がありました」

■仕事世界の他者と出会うことで閉塞的な仕事観を問い直す

① 社会人との対話をきっかけに仕事観が変わる：「社会人インタビューでは、自分の目指しているところ以外の人から、様々な意見が聞けて、新しい価値観を持った。今まで、自分の中で、就職したら、一生その企業で働いて、何も考えず、ただがむしゃらにお金をかせぐというふうな、マイナス思考な考えを持っていたのだが、アナウンサーの方、建築関係の方、等の話を聞く中で、自分の中で強い考えを持ち、例えばアナウンサーの方は、フリーアナウンサーになってから、仕事をもらうために一生懸命自分を売って、今ではレギュラー番組を持つまでになった、とおっしゃっていて、仕事を自分の中で夢に変える方法があることを知った……」

② 社会人との対話をきっかけに自分の閉塞状況を相対化する：「私は（中略）親からの説得からなんとなく大学に進学することに決めました。（中略）大学の勉強というものにどうしても興味を持てず、その結果低単位取得者になってしまいました。（中略）（社会人インタビューは）いかに自分がせまい世界に閉じこもり、なやみ、少ない選択にゆれうごいていたかを思い知らされ、とても心が軽くなりました」

受講生の語りの分析結果

◆　他者との対話を通じて自己のキャリア・仕事・人生にまつわる閉塞感、もしくは人間関係における閉塞状況に気づき、相対化していくプロセスを示唆する語りがみられた。

◆　閉塞感の要因として(1)クラブでの人間関係に埋没する傾向、(2)１年次につくった人間関係に満足、(3)社会に対する不信（自分の将来像が描けない）、(4)勉学に関する他律感、が示唆された。

考察

◆ 本科目の受講生は、他の受講生や仕事世界の大人たちとのあいだに「対話」を繰り返すことを通じて、自己/他者の関係を構築していく。「対話」は自己との対話をも含むが、後者は主に振り返りによってもたらされる。振り返りの質を高めるのがファシリテータの役割である。

◆ 対話の中に閉塞感から抜け出るきっかけを見出した受講生は、自らを縛っていた「理想の大学生像」を相対化し、自立に向けて一歩踏み出す。この意味で本科目は、キャリア形成支援の領域における、「対話」をツールとする自立支援のプログラムと捉えることができる。

21

学生とのかかわりの中での心がけ →対話

Keep Innovating. 京都産業大学

- 決めつけない　信じる　背景を想像する
- 話を聴く、問いかける**（日々好奇心をもつ！社会化！）**
- 自分自身と向き合う
  ：自分も授業に参加している共に学び合う一人の人
  ：自分の日常（仕事や交流等）を見つめる一人の人
  楽しむ・悩む葛藤する・自身のクライシスに向き合う
  そして話す→同じ目線！

（職員だから偉くいなきゃ等の役割に当てはめずありのまま）
↓
★他律感からの脱却（自分を縛っていた常識・自身からあるいは他者からの評価・アタリマエ・同調圧力などなど）
★自己決定・納得感→自己肯定感
→モチベーションの回復　につながるきっかけになれるかもしれない

22

エピソード紹介

Keep Innovating. 京都産業大学

- 推薦枠への疑問
- 就活の再スタート
- 存在の仕方
- 前のめり
- 良き友との出会い
- 大学への不信感
- 学部でのモチベーション低下
- 授業の感想（コメントシートより）

23

課題

Keep Innovating. 京都産業大学

- 継続的研究、調査
- 授業の記録を残す
- 授業内　共通認識
- 授業外での連携の必要性
  （情報共有・認識共有）

★希望
日常における振る舞い

キャリア・Re-デザインⅠ　2014年　春学期　　ファシリテーション・ガイドラインより

ファシリテータ役割		方　法
プログラム・デザイン	各回の授業運営はクラス担当の裁量でデザインする余地があります。	各クラスの運営はクラス担当者全員が協議して行います。担当者全員がファシリテータの役割を担います。協議は、当該クラスが始まる前に、充分な時間を取って行うことが望ましいですが、事前に集まることが難しい場合、クラス開始前に少なくとも30分の打ち合わせを行ってください。
プログラムの運営	仕切り	チーム内で役割分担し、アイスブレイクはＡさん、ワークショップの仕切りはＢさん、ワークショップ導入の際のプレゼンテーションはＣさん……という具合に、役割分担しつつチーム全体で仕切るのが望ましいと考えられます。
	観察	観察の対象は、コンテンツづくりの推移および水面下で起きている人間関係のプロセス、の二点です。ファシリテータは受講生の名前を把握したうえで、グループから少し距離を置きつつ、コンテンツとプロセスの両方に留意しながら全体の流れを把握していきます。メモを取ることをお勧めします。
	介入	グループ全体の方向が到達目標からずれていると判断されたとき、ファシリテータは観察者の立場を離れ、グループの運営に介入することができます。介入の方法は様々ですが、「指導型」「管理型」ではなく「支援型」が望ましいと考えます。指導的・管理的介入は必ず「反発」を引き起こすと考えられるからです。介入のタイミングとしては、「これ以上放置すると到達目標に到達できない」と判断される時があげられます。いったん介入した後、到達目標への道筋を示すためにファシリテータがグループワークをさらに引っ張ることもあります。これを「展開」と名付けます。
プログラムの振り返り	個人へのフィードバック	グループワークが終わった時点で、ファシリテータは、グループワークがどう運営されたか、個々のメンバーが運営にどうかかわったかをフィードバックします。この場合も、コンテンツづくりの流れと人間関係のプロセスを分けて語ることが有効です。但し、人間関係のプロセスはあくまでもファシリテータ側の推論なので、その都度個々のメンバーにその妥当性を確認することが必要になります。このようにしてメンバーたちとファシリテータが協働しながら振り返りを行った場合、たとえコンテンツづくりが十分な成果を生まなかったとしても、人間関係のプロセスを振り返ることは双方にとって大きな学びとなりますし、そのことを通して有能感を獲得することとなります。Re-デザインの受講生は有能感を十分に醸成できていないケースが多いと考えられるので、きちんと評価することが本人の行動変容につながる可能性が大きいことにご留意ください。
	グループでの振り返り	プログラムに参加した受講生とともに、そのプロセスを振り返り、受講生一人ひとりがプログラムにどう参加したか、どのような関係をつくっていったかを振り返る、その過程を支援します。コンテンツづくりの流れと人間関係のプロセスを分けて考えることが有効です。
	クラスでの振り返り	授業が終わったあと、クラス運営に関わったファシリテータ全員で自己評価を行い、評価すべき点と課題とを明らかにします。

学びあう主体－五感力を活用した分かる授業の提案－

広島国際大学　医療福祉学部　教授　　眞砂　照美

はじめに

大学の講義中に寝る、スマホで遊ぶ、教室から出ていくなど授業が成り立たない状況がある[1]。本学科においても、何か質問しても、分からないと答える、スマートフォンでラインやゲームをしている、机にうつぶせて寝る、起こしても起きない、インターネットの文章をコピー＆ペーストしてレポートを出すことに何の疑問も抱かない。第一志望ではなかった、親に言われた、自分は来たくなかったという不本意入学学生の増加。学ぶ目的や興味の持てないモチベーションクライスの学生が急増している。

一方で、モチベーションクライシスの学生が介護福祉士や社会福祉士の実習後に変容することも少なくない。実習後の学生の振り返りの授業では、いろいろ大変だったけれど、実習前に感じていたネガティブな思いがなくなった。実習前には学習意欲の低かった学生が、貴重な体験だったと後輩に目を輝かせて語る。あるいは、現場の指導者から高評価を得る。学生は現場にあって、教室にないもの（＝体験による実感）を求めていたことが分かる。

２．モチベーションクライシスの盲先覚者の学びと支援の事例[2]

江戸時代後期の塙保己一(1746～1821)は、全盲でありながら、日本書紀・古事記などの全国に散らばっていた書物を『群書類従』として大編纂事業を成し遂げた人物である。保己一の編纂した『群書類従』の収録数は 1277 種、25 部門に分類して総冊数 665 冊、目録 1 冊の合計 666 冊からなる。版木枚数（両面刻）は 17,224 枚・約 34,000 ページである。昭和 32 年国の重要文化財に指定されている。

塙保己一は武蔵の国に生まれ、7 歳の時に病気で失明した。15 歳の時に江戸に出て雨富須賀一検校のもとで、鍼やあんま、音曲を学んだが、1 年たっても一向に上達せず、絶望から自殺を決意したほどであった。しかし、自殺を思いとどまり、かねてからの学問への思いを雨富検校に打ち明けた。雨富検校は、これを許し、3 年間の生活費と支援を申し出た。3 年やってみてだめならば、国に帰るという期限付きである。

もともと、博覧強記という並外れた才能に加えて、「知識を積み理解を通して系列を立てながら拡大していこうとする欲求」（太田善麿　1966：9）[3]のあった保己一であるが、江戸時代に点字などの手段はなく、全盲の保己一が勉学をすることには想像を超える困難があったと思われる。

彼の勉学を支えた一人は、隣家に住む旗本の松平乗尹といわれている。松平乗尹は、全盲の保己一のために蔵書の音訳（文字を音声で読み上げること）ボランティアを申し出て、学問を教えた。松平乗尹は、蔵書に加えて和書が発売されると保己一のために購入したという。後に『群書類従』についての異本との照合などの校訂や、書写・入手の由来年月などを記した識語から、松平乗尹の蔵書に依るものが二三あると伝えられている。また、友人大田南畝も協力者であったことや、保己一長女とせ子、たせ子は筆耕や版下書きにすぐれており、その筆跡も残されていることから、これらの支援者のエピソードが実際のものであることが分かる。

普通、自分の関心にまかせて自分の技量のままに適宜に選択できるような学者とは異なり、実際に読み聞かせてもらうまでは、大体それがどのような内容のものであるかを知ることができなったことが、かえって群書の実際を深く悟ったのではないかと分析する（太田：62）[4]。

保己一のモチベーションクライシスは、按摩や音曲から学問への進路変更をすることだけで解消したのではない。むしろ、音訳の代わりに按摩でお返しをしたいという保己一は前にもまして按摩の修行に精を出すようになったといわれている。保己一にとってありがたかったのは、進路変更を許してくれた師匠の存在に加えて、音訳ボランティアなどの学習支援者という存在、学問を続けていくことのできる経済的支援、そして蔵書などの学習環境などであり、これらが相乗効果となり、保己一のモチベーションクライシスは解消することができたと考えられる。

音訳においては、何をどのように選書するかという課題がある。選書は、読み手の興味、関心、力量、価値や評価に引きずられる。教える者の能力や興味、体験も、学ぶ者の学習に大きく影響すると考えられる。

３．五感を活用する体験

触覚	痛み・刺激を求めてさまよう人々 抱っこされたくない赤ちゃん　自分の子どもを抱けない母親 「裸のサル」が触る意味 触りたい，そして癒されたい私たち 五感を開く「スヌーズレン」空間
嗅覚	「偽物の匂い」に侵されていく日常 人は一万種を嗅ぎ分ける 人と場所やモノをつなぐ匂い 消臭生活がパニックに襲われるとき
聴覚	「音環境」を創り出す，人の声の秘密 悪化する騒音社会に、処方箋はあるのか？ 東京タワーの「音の引き算」 「音の栄養不足」から脱出し、「古代人の耳」をとりもどせ 臨場感、空気感、音の香りの再発見
味覚	「飽食」の時代，迷走する味覚 リン酸の取りすぎが味覚障害を引き起こす ストーリーのある食卓が，舌と味覚をよみがえらせる 何を食べるかではなく，どう食べるかを考える
視覚	激変する視覚社会と子どもの目のゆくえ トリックアートが暴いた，視覚依存の危険性 暗闇の世界が「五感」と「身体」を拓く瞬間 ダイアログ・イン・ザ・ダーク

表 1　山下柚実『〈五感〉再生へ』より抜粋して筆者作成

私たち教える側の体験や実感もまたあいまいなものであるのかもしれない。山下（2004）は、私たちが五感をうまく使えていないということに着目し、五感本来の働きを再生させることを提案する[5]。

また、視覚に障がいのある人は、聴覚をもとに空間を知覚していることから、視覚は聴覚を抑える（山口　2005：27）[6]というのも五感の不思議なところである。山口は、視覚障がいのある人がホテルの部屋のドアを開けたとき、音がどこに吸収されるかで、音を吸収しやすいベッドの位置を確認できたり、空間を広がる音から、どのくらいの大きさの部屋か感じ取ることができたりすると説明している。

図 1「どこに目をつけるか」

五感を活用することで広がる世界がある。このイラストはケアマネジャーのモニタリングの場面であるが、五感を用いて、どこに着眼し、何をどのように把握するのかを説明しているものである[1]。例えば、このイラストを見て学生に自由に考えてもらうと、「汚い！」「掃除してない」「ゴミが落ちている」と見ただけで判断しがちである。ところが、実際には、植木鉢があり、葉が茂り、花も咲いていた様子が想像できるのである。枯れたので、掃除しようとゴミ袋に枯葉を集めている、それが途中になっている。それはなぜなのか、後でしようと思いながら、忘れているのかもしれない。花が咲いていたとしたら、どの季節の花なのか。ケアマネジャーの服装が半袖なので、夏かもしれない。暑さのために枯れたのかもしれない。水やりができなくなって枯れたのかもしれない。ケアマネジャーの訪問は月１回以上なので、この１か月の間に何かが起こったと考えられる。また、この家に高齢者だけで住んでいる場合と、介護者と一緒に住んでいる場合では状況は変わってくる。高齢者だけの場合では、途中までは枯葉を掃除しようとしているのに、暑さでできなくなっているのかもしれない。また、興味がなくなってしまった、腰をかがめて掃除をすることができなくなったのか、などといろいろ考えてみる必要がある。介護者と一緒ならば、介護者の負担が増大しているのかもしれない。このように、五感を活用すれば、様々な情報をキャッチし、さまざまに考えをめぐらせることができると考えられる。

山下は、五感へ向かうために、①「五感」を意識する生活、②「五感」をめぐる環境整備、③「五感経験の共有化」を提案している（2004:185-196）。つまり、五感についてできるだけ自覚的な生活をすること、五感をいきいきと使う環境を確立すること、五感体験を自分だ

けの体験に留めないで、他者との共通の体験に転換していくことが大事だとするのである。

以上のことから、教える側と学ぶ側の二者の学びあう主体を大事にし、五感力を活用した分かる授業や本学での取り組みを紹介したい。

４．学びあう主体―五感力を活用した分かる授業や取り組みの提案

①非言語を音訳する課題[7]～絵や写真などの非言語素材を言葉で伝える～

音訳では、文字だけでなく非言語の素材を言葉で伝えるという方法もある。視覚を使わず聴覚を用いて行うこの課題を行うことによって、いろんな着想が得られる。

次のような方法で行う。まず、5，6 人のメンバーからなる二つのグループを作る。用意するのは写真やイラストなどの非言語素材[8]である。A グループが非言語素材を見て、B グループに言葉だけで伝え、B グループは言葉だけの説明を聞いて、その素材を描いてみる。A グループは素材についてどのように伝えたのか、伝えたかったのかということ、B グループはどのようにその素材の情報を聞き取ったのか、それをどう表現していたのかということを互いに評価し合う。どのグループの学生たちも、思ったほど伝わらなかった、逆に意外に伝わった、そういうふうに受け取ったのか、そういう絵だったのか、こう説明すればよかった、こんな説明がほしかったなどとお互いの作業についていろんな意見や感想を言い合うのである。そのあとで、グループの役割を交代する。

②実物に触れあう授業・参加型の授業

実物に触れるという体験によって実感で知識をより深めることができる。「繰り出し梯子理論」[9]についての説明を例にとってみよう。学生には繰り出し梯子という言葉の意味が分かりにくい。筆者のイメージは、自宅や建設現場で使う繰り出し梯子であったが、学生の脳裏に浮かんだのは消防のはしご車の方（図１）であった。見れば歴然であるが、繰り出すもとの部分（公）が繰り出される部分（私）より大きいことに着目する。実際に梯子を引き出してみると、もっと分かりやすい。公にないユニークな発想の私のサービスが引き出されて、人のところに届くのである。また、公私のサービスが連携するイメージを描きやすい。筆者は、授業で配布するプリントや国家試験対策講座の問題の解説時などにこのような方法を用いている。

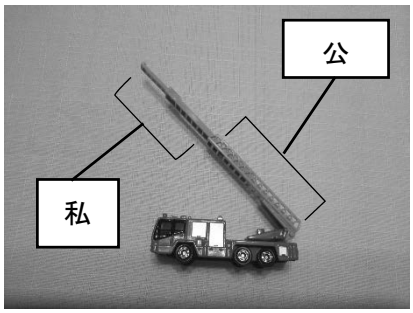


図 1　公私の関係

また、授業に地域の人（当事者、専門職など）を招いてお話をいただくことや、地域の行事に参加する[10]といった触れあう授業を大切にする。こうした当事者・専門職とのライブコミュニケーションによってキャリアへのモチベーションをあげていくことができれば、学習へ向かう行動につながっていくことになると思われる。

③学習の見通しの立てられる授業～基本に戻り、考え学べる授業環境へ～

どんな学生であっても内容を理解したり考えたりしやすくなるような、ていねいな説明とゆっくりと進められる授業の展開は基本である。なぜなら教員が理解していることと学生が分かることには隔たりがあるからである。学生が主体者として、何をどのように考え、何を学び、何を得ることができるのか見通しが立てられるような授業の環境を作る必要がある。筆者は毎回の授業にコメントペーパー[11]などを使用し、感じたこと、考えたこと、分かったことを見逃さない授業が大切であると考えている。

④立ち止まって考える授業

日常の体験を当たり前のこととして見過ごさない、そこに一旦立ち止まって考えてみる経験を大切にしたいと考え、筆者は「今日の発想」（簡単なクイズ）を活用している。授業の終わりに「今日の発想」のクイズを出す。学生は来週の授業までに考えてくる。必ずしも正解がでる必要はないが、何らかの自分の考えをもってくることが求められる。

「今日の発想」の例）盲学校（現特別支援学校）に赴任してきた教員は、生徒が見えやすくするように黒板にある工夫[12]をした。（ヒント：盲学校には全盲の生徒だけでなく、弱視の生徒もいた）翌週に、なぜこの問題を出したのか答とともに解説する。日頃から「今日の発想」の出題や授業のヒントとなるものを「授業のヒント」ボックスに集めている。題材はその日の授業に関するもの、又は翌週の授業の導入で使用できるものが望ましい。

⑤本学の取り組み[13]

次に筆者の取り組みや本学での取り組みについて紹介したい。

〇全学科で学ぶ IPE 専門職連携教育（1 年生～4 年生）

導入）チームとして働くことの重要性を知る

フェーズ 1 学部学科内を中心とした連携教育 （1・2 年次）	Step 1 利用者のケアにどの職種がどのように関係しているのかを議論しながら学びます
	Step 2 専門職間の協働に必要な知識を学びます
フェーズ 2 学部学科を超えた連携教育 （3・4 年次）	Step 3 他（多）学科の学生と専門的な用語を用いたコミュニケーションを実践します
	Step 4 他（多）学科の学生と利用者のケアプランについて議論します

表 2　専門職連携教育（IPE）の授業内容

Step1 では、1 年生前期終了後チュートリアルの学生が作成した作品を持ち寄り発表する。この中で学科代表として選ばれた全作品を学内に展示し、教職員・学生により投票が行われる。2014 年度は学長最優秀賞など上位 7 作品が表彰されている。

○「授業公開」と「学生授業満足度調査」

本学の 3 キャンパス（東広島市、呉市、広島市）で行われている教員の授業公開を自由に選択して参加し、授業公開後にアンケートを提出する「授業公開」の取り組みがある。また、学生に対しては受講している授業についての「学生授業満足度調査（無記名）」が実施されている。調査の結果は、教員などの個人が特定されない形にして、学内掲示や FD 報告書による公表がなされている。

○学生支援プログラム『広島国際大学チャレンジプロジェクト』

本学園の建学の精神に基づき、人のため、社会のため、地域のため、学生自らがプロジェクトを企画・立案し、その実現を果たすために、失敗を恐れずチャレンジすることで、社会人基礎力にある「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の向上を目指す。募集テーマは、地域の交流に貢献する活動、地域の教育・福祉に貢献する活動、地域の産業に貢献する活動、大学を活性化する活動である。1 企画の奨励金は原則 50 万円までとなっている。①イベント実施型プロジェクト：短期間（1 週間～1 ヶ月程度）で実施するものと、②地域課題解決型プロジェクト：中・長期間（1 ヶ月～半年程度）で実施するもの、に分かれている。

筆者のゼミでのチャレンジプロジェクト（2012 年度までは Student-Society-Partnership の頭文字をとって SSP と呼ばれていた）の取り組み例を紹介する。

- 2005 年度「3 万人の明るい明日プロジェクト」てんかん協会広島県支部など障がい者団体のホームページ作成し、社会資源を紹介するとともに、有資格の卒業生や教員の協力を得て、相談援助の機会を提供する。
- 2009 年度「まだ見ぬ君たちへ～福祉職へのいざない～」福祉職に従事している社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士など国家資格を有する卒業生（県内・県外）にインタビューを行い、『まだ見ぬ君たちへ』の冊子を発行し、高校生に配布して福祉職の魅力を伝える。
- 2012 年度「障がい児・者対象のマルチメディア DAISY 英語教科書製作と英語学習支援」奨励金　主として、コミュニケーション心理学科の学生が製作を担当し、医療福祉学科の学生は障がい者の支援を担当。詳細は障害保健福祉研究情報システムの HP に掲載[14]を参照していただきたい。

○HIU キャンパスマイレージ制度

日頃から学生が自主的・自発的に行っている学内外のボランティア活動や地域貢献活動、学会・研究会等への参加、大学の各種イベントの運営ボランティアなどに対して、ポイントを付与する制度。貯まったポイントは、図書カードや QUO カード等に交換が可能である。

おわりに

上記のような取り組みは、モチベーションクライシスの学生を支援するアクティブ・ラーニングやプロジェクト型学習（PBL）につながっていくと考えられる。アクティブ・ラーニングとは、「教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学習者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成と図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法」（文部科学省 HP　答申　用語集）[15]である。

PBL とは、「主としてグループで具体的な課題について洞察、観察、対話、交渉、反省、学修の再構築を行いながら体験を通じて問題解決能力を身につける学修方法」（私立大学情報教育協会 HP　用語集）[16]である。

学生のモチベーションクライシスの問題に取り組むことは、教員の授業を工夫する機会が与えられるだけでなく、結果的に教員自身の学びをも考える機会となっていくと思われる。教員学生の両者にとって大切なのは、一方的な教える・教えられる関係ではなく、ともに、体験し合う、伝え合う、わかり合う、学びあう主体としての相互関係を形成していくことではないかと考える。

尚、五感を活用する授業は魅力的であるが、注意が必要なのは、＜触ることが苦手＞＜騒音が耐えられない＞＜人と密着したくない＞など感覚過敏の問題を抱えている学生である。このような学生については、別途配慮が必要[17]である。また、視覚障がいや聴覚障がいの学生についても、他の感覚を積極的に用いて十分な説明を行うなどの工夫や配慮が必要である。

[1] 櫻田大造（2011）『大学教員採用・人事のカラクリ』中央公論新書ラクレ
[2] 眞砂照美(2001)「視覚障害者の学習支援の可能性について」『佛教大学大学院紀要』29：175-191
他、保己一の生涯については塙保己一史料館の HP　http://www.onkogakkai.com/　を参照している。2015 年 2 月 10 日取得。
[3] 太田善麿(1966)『塙保己一』日本歴史学会　19 ページ
[4] 太田善麿(1966)『塙保己一』日本歴史学会　62 ページ
[5] 山下柚実（2004）『＜五感＞再生へ』岩波書店。また、山下（2007）『五感力を育てるワークブック』東山書房では、次のような五感再生のための方法を挙げている。人は匂いにすぐに慣れてしまうので、オレンジと消しゴム、ポマードと納豆、石鹸とコーヒーなどの全く異なる匂いを交互に嗅いでみる方法を提案している。また、「タヌキと豚と馬を一緒に口に入れたことがありますか？」の問いの種明かしは歯ブラシである。毎日違う歯ブラシで味覚と触感の違いを楽しんでいるという。
[6] 山口真美『脳と視覚の実験心理学』講談社
[7] 非文字情報の音訳化の実験については、眞砂前掲論文を参照してほしい。
[8] 学生ならば、公式マスコットキャラクターのような非言語素材が面白いかもしれない。『「らとちゃん」はサザエのつぼ焼きではありません』という島根県大田市のキャッチコピーから、「らとちゃん」を言語のみの情報のみで描いてみる。実際のイラストを見て、出来栄えを評価してみる。島根県大田市公式ホームページ http://www.city.ohda.lg.jp/tag/15160/12594
[9] 繰り出し梯子理論とは、「ウェッブ夫妻が提唱した理論で、国家が国民に対して保障するミニマムな福祉施策という基礎の上に、あたかも梯子を繰り出すように、民間慈善事業が個別的で独創的なサービスを自由に提供すべきだとする考え方」福祉教育カレッジ編（2010）『イラストで見る社会福祉用語事典』医学評論社　120 ページ
[10] http://furecon.info/　例えば、広島県呉市ふれあいコンサートは、毎年 12 月に開催される障がいをもつ仲間たちのコンサートである。受付、会場づくり、舞台裏での支援、物品販売、介助など様々なボランティアの役割がある。
[11] 筆者は、A5 サイズのコメントペーパーを用いている。書く量があまり多いと学生の負担が大きくなる。図やイラストなどを入れる場合には、罫線のないものがよい。
[12] 答えは、黒板にペンで大きなマス目を引いて、弱視の生徒が黒板の字を読みやすくしたこと。大きなマス目があることで、文字を大きく、整然とはっきり書くことができる。
[13] 広島国際大学 FD 委員会(2014)『2012 年度～2013 年度 FD 活動報告』や広島国際大学 HP
http://www.hirokoku-u.ac.jp/　を参考にしている。
[14] http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/access/daisy/SSP_program/SSPprogram.html
[15] アクティブ・ラーニングの用語については、文部科学省 HP 新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）の用語集を参照した。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm
[16] PBL については公益社団法人 私立大学情報教育協会用語集
http://www.juce.jp/LINK/pdf/teigen_44.pdf を参考にした。また、PBL は日本私立大学協会の HP
https://www.shidaikyo.or.jp/newspaper/online/2362/3_2.html の上杉賢士の寄稿＜情報化社会の新たな学習法-上-ＰＢＬとは何か＞（2009 年 6 月 10 日、第 2362 号）において「学びへの強い動機」と「学力向上」という二つの条件を満たす方法として、ミネソタ州で再開発されたのが Program－Based Learning としている。
[17] Richard S. Smith＆Jonathan Sharp（2013）Fascination and Isolation: A Grounded Theory Exploration of Unusual Sensory Experiences in Adults with Asperger Syndrome, Journal of Autism And Developmental Disorders, 43:891-910.Miller, L.J. (2014), Sensational Kids: Hope and Help for Children with Sensory Processing Disorder, Penguin Random House Company.等を参照。自閉症スペクトラム障がい等を伴う・伴わないにかかわらず、感覚処理障がい（Sensory processing disorder）のある人にとっては、こうした体験型や参加型の授業がつらい場合もある。こうした場合には個別の対応などの配慮が必要となる。

ソーシャルワーク理論と技術を用いた学生支援の事例報告

九州ルーテル学院大学　人文学部　教授　　永野　典詞

2014年度　第20回FDフォーラム
大学コンソーシアム京都
第14分科会「モチベーションクライシスと向き合う」

ソーシャルワーク理論と技術を用いた学生支援の事例報告

ー家族と教職員の協働による退学からの回避ー

九州ルーテル学院大学
永野　典詞

1

はじめに

- 本事例報告は、筆者が退学意向のある学生Aに対して、ソーシャルワーク知識・技術を用い退学を回避した支援事例（成功事例ともいえる）である
- Aさんは後に、大学に通学するようになり資格・免許を取得し卒業、念願の就職を果たしている
- 特別な学生でもなく、ごく普通のどこにでもいるような学生である

つまり、どのような学生でも起こりうる事例といえる

2

学生支援の考え方

- 学生を1人の個別性のある人間と捉え、「学生の最善の利益」のための支援を考える
- 学生、保護者との信頼関係作りが重要と考える
- 学生と教職員の相互作用から問題や課題が生まれ、また、解決されると考える
- 学生（生活）指導、教育（学習）指導というだけではなく、学生の生活、教育（学習指導）を支援する、と考える

学生、保護者、教職員の良好な人間関係が重要

3

学生支援の具体例

- きめ細かな学生支援として
  - 年2回の保護者懇談会（学生も含めた3者面談）
  - 定期的な学生との面談（毎月）
  - ゼミナール制度（1人の教員が7名程度の学生を担当）
- 現任校では、学生支援懇談会を実施。全教職員で全学生の大学生活、学習状況を前期、後期の2回確認している

4

実践事例

- 対象者
  - 大学2年生の女子学生。
  - 性格は素直でおとなしく、無口、目立たない学生
  - 大学には自宅から車で1時間かけて通学
  - 遅刻欠席もなく、授業を妨害する行為もまったくみられない、まじめ（一般的にいう）な学生
  - 大学や家庭でも居場所がある、と考えられる学生

普通のどこにでもいる学生、特別な学生ではない

5

実践事例

【事例の概要】

Ⅰ「突然学校に来なくなる」

- 200X年7月X日、Aさんの欠席が目に付くようになった。Aさんが3日間学校に来ていないと他の学生から報告があり、Aさんの携帯電話に連絡するが応答がない。連続して1週間学校に来ない
- 保護者（母親）に連絡し、欠席の状況を伝える。
- 母親から「夜中にちょっと返ってきて、朝早くから家にはいない。学校に行っていると思っていた。」との返事

○学生の生活状況を把握する
○保護者とのかかわりを持つ
○学内でも教職員の共通理解を意識する

6

実践事例

II「家族との協働によるAさんへの関わり」

- 200X年7月X日、母親から筆者に「Aが今、家にいるのですぐに来てほしい」と電話がある（17:00頃）
- Aさんは部屋から出てこない。母親によると、父親がきつく叱って、今にもまた出て行きそうな様子であったとのこと
- Aさんの最近の様子や昼間の生活などを尋ねる。自発的に話すことはないが、こちらの問いかけには素直に答える
- 徐々に「大学を辞めたい」「働きたい」「お金を貯めたい」と話す

○学生の思いに寄り添い、共感し受容する
○保護者との協働、家庭を視野に入れた支援

7

実践事例

III「危機介入」

- 1週間（200X年8月X日）を待たずに母親から筆者に緊急の連絡が入る。
  - 「Aさんがもう何日も帰ってこない。どうしたらよいか、警察に届けると父親が言っている。」
- Aさんの大学の友人に連絡し、友人からも連絡をとってもらうと同時に情報収集に努めた
- 保護者は独自に捜索をはじめた。その結果、自宅から離れた駐車場にいることが判明した
- Aさんと保護者には、後日、個別に話し合いの場面を設けることを伝えた

○緊急の場合、直ちに対応する
○安心して相談できる環境と見通しを立てる

8

実践事例

IV「非審判的態度での対応」

- Aさんが帰宅した翌日、数日、家でAさんをゆっくりさせてほしいと伝え、Aさんが冷静になるのを待つようにした
- Aさんを責めないでほしいと保護者に依頼した
- その後、母親から連絡があり最初に筆者とAさんの2者面談、その後、保護者を交えての3者面談を行った
- 筆者との面談の中で、Aさんから「学校に戻ることはできますか」「だいぶ休んだから単位は取れないですよね」「卒業できますか」など前向きな質問が出された

○責めない、問い詰めない
○表明されたニーズだけでなく、表明されないニーズに目を向ける
○丁寧な説明と居場所があることを伝える

9

まとめ

- 学生支援の考え方についてソーシャルワークの価値、理論を援用する
- 本事例では、ソーシャルワークの原理・原則、技術を用いてアプローチした事例である
- 教員としての立場とソーシャルワーカーとしての行動原理に葛藤もある

○学生の最善の利益とは何か
○学生支援で重要なファクターは「信頼関係」
○教職員の共通理解の重要性

10

補足

- 現任校の学生支援
  - 学生支援センターが中心となり、学生の共通理解が図られている
- 学生支援会議の開催
  - 年２回、全教職員が出席し、アドバイザー（クラス担当教員）を中心に全学生の状況を確認し合う
- 課題や問題を抱える学生への支援として、学生支援センター、アドバイザー、学科・専攻・コース教員が共通理解のもと対応するシステムを構築している

11

ご清聴ありがとうございました

12

発達障害学生に特化した学外クラブ活動＆インターンシップ実践

株式会社エンカレッジ　代表取締役　　窪　貴志

「発達障害学生に特化した学外クラブ活動
＆インターンシップ実践」
～14分科会　モチベーションクライシス～

平成27年3月1日
株式会社エンカレッジ
代表取締役　窪貴志

en+courage

---

en+courage 会社概要

2015年
4月
本町駅前に第2拠点開設

１人でも多くの発達障害のある方の輝くキャリアを実現したい

会社名	株式会社エンカレッジ
事業内容	＜福祉サービス＞ 1．就労移行支援事業所の運営 ＜受益者負担サービス＞ 2．大学生・既卒生向けサービス（就職活動講座、インターンシップ　等） 3．大学向けサービス（就職活動講座の開催、教職員向けセミナー　等） 4．支援機関向けサービス（研修・セミナー・コンサルティング　等）
所在地	2014年4月　京都市下京区西境町149　サザン京都駅前ビル７Ｆ 2015年4月　大阪市中央区に第２拠点開設
設立	2013年7月25日法人設立
役員	代表取締役　窪貴志　※株式会社インサイト取締役を兼務 取締役　高橋亜希子（サービス管理責任者）※元ジョブジョイントおおさか 取締役　関原深　※株式会社インサイト代表取締役を兼務

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved
en+courage

背景

3

発達障害学生の人数

- 発達障害者の中でも、特に発達障害のある大学生のキャリア支援が、大きな社会課題になってきている。
- 発達障害のある大学生は、福祉サービス等、社会的資源につながっておらず、必要な支援が受けられていない。

①全人口の内、発達障害のある人の割合　3%（想定）

②発達障害のある人の高等教育機関進学率　36%
（2005～2006年の厚生労働省調査）

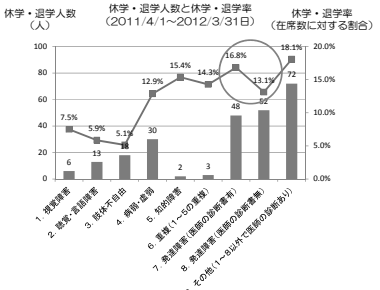
③高等教育機関の中で発達障害のある人の割合
①3%×②36%= 1.08%

④高等教育機関で発達障害のある人（1学年）
120万人×1.08%= 13,000人

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved
en+courage 4

発達障害学生の休学・退学率

- 発達障害学生は他障害学生と比較して、休・退学率が高い→学校生活に課題。

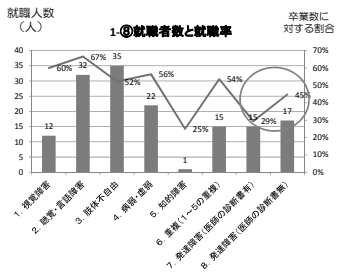


・社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究　厚生労働省より（社会福祉法人北摂杉の子会他による調査）
・調査期間：2012.11末から3週間　調査対象：全国1310校の大学短大に調査票配布　回答：259（回答率19.8%）

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved
en+courage 5

発達障害学生の就職率

- 発達障害学生は、他障害学生と比べて就職率が低い。

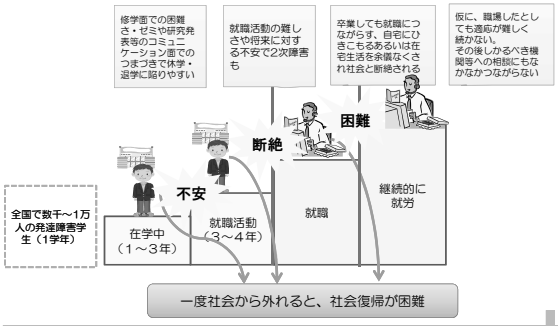


・社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究　厚生労働省より（社会福祉法人北摂杉の子会他による調査）
・調査期間：2012.11末から3週間　調査対象：全国1310校の大学短大に調査票配布　回答：259（回答率19.8%）

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved
en+courage 6

発達障害学生に関するキャリア支援の課題

- 大学生活から卒業後のいずれかで社会から外れると、社会復帰が困難。



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

（参考）福祉サービスの現状と課題

- 大学からの発達障害への支援ニーズに対して、福祉サービスの支援がマッチしないケースが多い。

大学の発達障害学生への支援ニーズ	福祉サービス支援の現状
在学中から卒業後まで一貫したキャリア支援を実施して欲しい	✕ 基本的に、在学中は福祉サービスを活用できず、支援の連続性が保てない（相談支援等、一部活用可能なサービスあり）
広域（特に京阪神）でキャリア支援してほしい（大学には遠方から通う学生も多い）	✕ 各福祉圏域内（住民30万人規模程度）に住む学生しか支援できない。（行政（特に都道府県）を横断した支援が実施しにくい。
発達障害の診断がない学生も支援してほしい（大学から見れば、診断があってもなくても支援すべき学生）	✕ 福祉サービスは、発達障害の診断がある学生しか支援できない。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

大学内で発達障害学生が
抱える課題は何か？

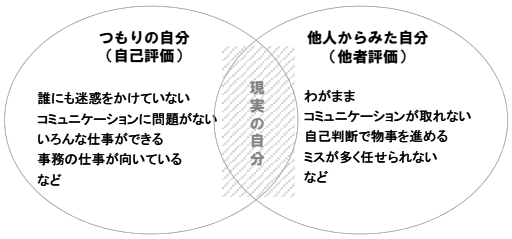
発達障害学生の特徴（学生と関わった印象）

- 発達障害は、コミュニケーション、社会性、こだわりと想像力の特性がある
- 自己否定感が強く、自信がない
  - どうせ僕なんかは…という否定感情が強い
- 自分を客観視できていない
  - 過大評価または過小評価になりやすい
    - プライドが高い　VS　不安が強い
  - 指摘を受けると、キレやすかったり、理論武装する
- サークルやクラブなどの集団活動になじみにくい
  - 孤立してる、むしろ一人を好む
- 自発的なコミュニケーションが乏しい
  - 受け身で、人とのやりとりを諦めている場合も多い
- 聞いた話を理解できていなくても、返事をしてしまう
  - 無難な回答の仕方で切り抜けて、面倒をさける
- 「普通にしたい」「普通なりたい」と常に思っている…

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

発達障害学生にとっての自己理解

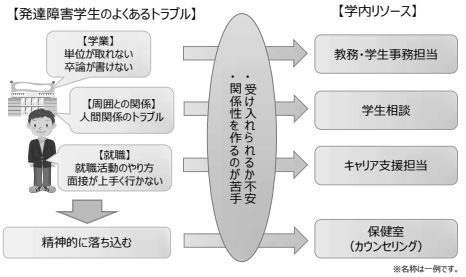
- 自己評価と他者評価のズレが大きいほど、社会生活は困難
  - 現れると課題として、周囲の助言を受け入れられない、困っている状況（自他ともに）に気づかない、現実的な選択ができないなどがある
- 自己理解を高めるためには、具体的な経験と適切なフィードバックが重要



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

発達障害学生のよくあるトラブル

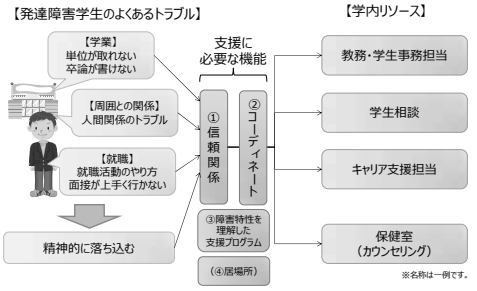
- 発達障害学生は、「関係性を作るのが苦手」、「受け入れられるか不安」といった理由を背景に、学内リソースを上手く活用できない可能性が高い



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

発達障害学生の支援に必要な機能

- 信頼関係を踏まえたコーディネート機能により、適切に学内リソースに繋ぐことで、学校での居づらさ、モチベーションクライシスに向き合う。



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

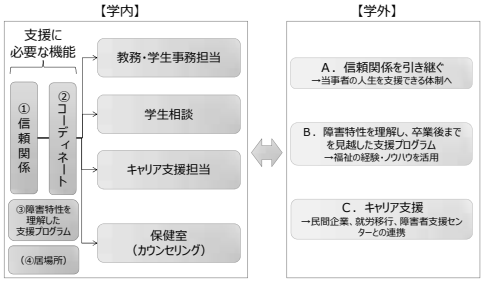
発達障害学生支援の学内体制のあり方

- 大学の規模や、特徴に応じたサポートの体制が存在するが、大きく、横断組織横断型、学内展開型の2パターンがある。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

発達障害学生支援に関する学外連携のあり方

- 学内だけで解決するのではなく、卒業後を見越した学外との連携が必要。

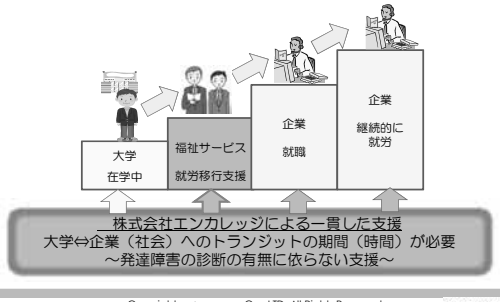


Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

「発達障害学生に特化した学外クラブ活動＆インターンシップ実践」

エンカレッジの事業概要

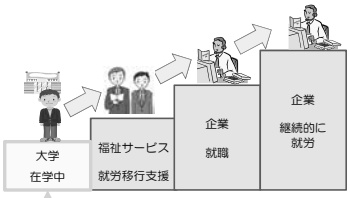
- 発達障害学生の在学中から卒業後まで、一貫したキャリア支援により、１人でも多くの発達障害のある方の輝くキャリアを実現する。



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

大学生向け事業

- 在学中からスムーズに社会に移行するためのサービスとして、①学外クラブ活動、及び、②発達障害学生のためのインターンシップを実施。



【実績】
- エンジョイントクラブ
  2014年度：大阪、京都で計43名
- インターンシップ
  2012～14年度で5回実施。学生（延べ）100名以上、企業（延べ）80社以上参加

①エンジョイントクラブ：
コミュニケーションスキル、ビジネスマナー、職場においてのやり取りの仕方などを学ぶプログラム
②インターンシップ：
学校の長期休暇を利用して、企業での職場体験を行うプログラム

①エンジョイントクラブ（有料サービス）

- ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝに苦手さを感じる学生の学生生活→就職へのステップを応援！
- 2014年5月～　30名（京都、大阪で各15名）で第1期スタート。
- 2014年11月～　13名（大阪）で第２期スタート

コミュニケーションに苦手さを感じている学生や発達障害のある学生を対象に、
働く上で必要なコミュニケーションやビジネスマナー、
職場においてのやりとりの仕方等を学ぶプログラムです。

講義形式の座学、実際の企業での職場体験（インターンシップ）で、
知識と体験の双方から、就職への準備ができます。

また、オリエンテーションや体験したことをふりかえるまとめの報告会を開催し、楽しみながら気づきを共有したいと思います。

就職活動に不安を感じている方や、働くイメージがつかめない、という方にオススメです。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

②発達障害学生インターンシップ（有料サービス）

- ジョブジョイントおおさかとインサイトが共同し、学生の長期休みを利用して5日間のインターンを実施。今年からはエンカレッジ中心で実施。
- 2012年度～2014年度で6回実施し、参加学生（延べ）100名以上、参加企業（延べ）80社の実績。

～インターンの業務内容～
データ入力，伝票整理，ファイリング，発送準備，値付け，入力確認，原稿校正，社内便仕分け，集配サポート，パッキング，検品，清掃，障害者向け商品企画，グラフ作成，総務事務，会議録作成　など

～発達障害学生にとっての成果～
①成功体験による意欲の向上：企業の中での所属感や与えられた業務に対しての役割期待・評価が、成功体験として蓄積され、今後の意欲につながる。
②就労生活へのイメージ具体化：成功体験を踏まえた気づきが、自分自身の課題に対しての対処や予防法を実践できると共に、就労生活へのイメージが具体的になる。

～今後に向けた課題～
①本人のスキルや経験が企業に伝わるような仕組みの構築（スキルシートやカルテなど。そのために、企業、大学の評価基準の共通化が必要。）
②高度なスキルを持った学生に対するインターンプログラムに加え、短期的には就職が難しい層へのプログラムも含めたトータルのプログラム開発。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

②発達障害学生インターンシップ

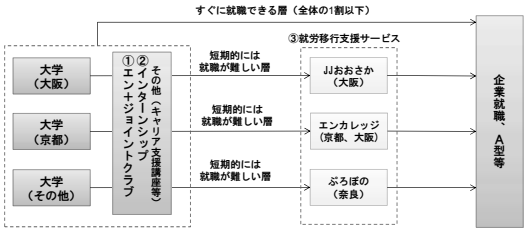
- 発達障害学生、企業、大学、それぞれに対して成果があった。
- 発達障害学生のキャリア実現に際しては、企業、大学の理解・協力が必須であるが、本インターンシップにより、理解・協力関係が促進された。

	発達障害学生	企業	大学
狙い	①成功体験による意欲の向上 ②就労生活へのイメージ具体化 ③卒業後の進路（就職、就労移行支援事業所）につながる	①発達障害のある人と触れ合い、理解して頂く場作り ②将来の発達障害者雇用に向けたきっかけ作り	①発達障害学生の支援のあり方についての理解促進 ②インターンシップでの経験を元にした、発達障害学生支援のための材料提供
成果	・①、②に対する成果は前責。 ・③卒業後の進路 ＜2012年度末＞ 最高学年8名のうち、2名が就職。5名が就労移行支援事業所につながる。後者5名のうち、現在2名が就職。残り3名は継続訓練中。 ＜2013年度末＞ 最高学年９名のうち、１名が就職。６名が就労移行支援事業所につながる。現在、就職に向けて訓練中。	・インターンを受け入れたことで発達障害のある人の仕事ぶりを見ることができ、「発達障害のある学生への理解が深まった」、「社会問題として広く世の中に発信すべき」、「今後も受け入れたい」との声が多く聞かれ、発達障害者のある学生への理解に有意義であった。 ・また、実際に数社が雇用に向けた取組開始し、将来的な雇用につながるきっかけにもなっている。	・インターンシップ終了後、企業からの評価を元にした3者面談（大学関係者と発達障害当事者、支援者）を通じて、企業からの客観的な評価と支援者の専門的な助言を獲得。 ・「大学生活における今後の支援に見通しがついた。」、「支援機関との連携が密になった。」との声が多数あり。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

ビジョン：地域横断的に発達障害学生を支える

- 近畿地区でチームとなって、発達障害学生及び既卒生のキャリア支援を実施し、発達障害学生を社会に送り出していく構想を進めている。



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

最後に

- 一般的に、大学では、カリキュラム選択やフィールドワーク、就職活動等、自由度が高い環境になります。
- その中で、発達障害学生は居づらさを感じ、休・退学、又は無事に卒業できたとしても、就職できないケースが多くなっています。
- さらに、大学卒業後、人と人とのコミュニケーションが複雑になってきた社会情勢の中で、発達障害のある人が働きづらい社会になっている、という事実があります。
- 在学中から、発達障害学生の抱える困難さをサポートする事で、在学中のみならず、その後の人生に対してプラスの効果があると考えます。
- 本報告が、発達障害学生の困難さをサポートする上での一助になれば幸いです。

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

Ｑ＆Ａと写真

京都産業大学Ｆ工房　大谷麻予

＜Ｑ１＞

授業やＦ工房における教職員の役割、学生に対してのかかわるスタンスについて

＜Ａ１＞

・教職員は学生同士が学び合うための引き出す役割

・学生の相互作用を引き出すための環境作り・プログラム設計やお題を作っている

教員が主導権を持って指導するよりも、学生の中に答えがあり、それを引き出す支援をする心がまえを大切にしている

＜Ｑ２＞

ファシリテーションの学びについて、Ｆ工房職員はファシリテーションの知識や技術をどこでどのように学んでいるか

＜Ａ２＞

・参加型授業において、経験ある教職員ファシリテータのもとＯＪＴで学ぶ

授業前打合せ・授業中・授業終了後ふりかえり等において、教員・職員・学生ファシリテータで意見を交換しながら、授業におけるファシリテータのスタンスを学ぶ。実践とふりかえりの中で、様々な学生に対して柔軟にかかわれるようになることを目指している

・Ｆ工房主催のファシリテーション研究会・研修会において、ゲストを招聘し、参加者と共に学ぶ（南山大学　津村俊充先生・同志社大学　中野民夫先生・シチズンシップ共育企画　川中大輔さん等）

・外部のワークショップに参加、書籍を読んだ後、Ｆ工房の企画に還元することで勉強する（企画・運営面・サポート法それぞれを学ぶこととなる）最近は学生ファシリテータとともに企画を行うこともある

＜Ｑ３＞

・Ｆ工房は、基本的に「いきづまった学生」を対象にするところから始まっているのか

＜Ａ３＞

・行き詰り方は様々であるが、キャリア・Ｒｅ-デザインは、単位や授業出席等、それぞれある部分において行き詰っている学生が対象である。（近年は、低単位・低意欲学生以外に、人とかかわるグループワーク目的で受講を希望する学生もいる）

・キャリア・Ｒｅ-デザインを受けた学生同士でファシリテーションやグループワークプログラムを考え実践する団体が立ち上がる等、授業をきっかけにそれぞれが行動のきっかけを生み出している。

＜Ｑ４＞

・キャリア・Ｒｅ-デザインの定員は充足するか

＜Ａ４＞

・1 回目の全体授業において、授業履修希望書を書いてもらう。

・春学期 100 名、秋学期 120 名が定員である。秋学期は定員を 30 名ほど上回ることが多く

足切りを行う。履修希望理由を踏まえつつ、単位取得数が低い学生を優先する。

＜Ｑ５＞

・キャリア・Ｒｅ-デザイン学生の履修理由で多いものは？（最も効果的な参加理由は）

・授業を知るきっかけについて

＜Ａ５＞

・単位取得が理由としてほとんど。4 回生以上が多い。(それを見越したプログラムである)

・授業を知るきっかけは、口コミ、シラバス、教学センター修学支援担当による低単位指導がそれぞれ３分の１ほどである

＜Ｑ６＞

教員へのフィードバックはどうしているのか？

＜Ａ６＞

主に、授業打合せ時や授業後のふりかえり時に行っている。

プログラム内容について、運営のスタイルについて話し合う中でフィードバックを行っている。

＜Ｑ７＞

グループワークの運営について

20 人規模のクラスで、全員が（ただ乗り等にならず）主体的に取り組めるようにする支援の工夫はあるか？

＜Ａ７＞

１グループの人数を 4〜6 人にし、教職員外部ファシリテータが 3〜4 人がつく

フリーライダーがいるサポートをする。

＜Ｑ８＞

全くコミュニケーションが取れないなど、グループワークに入っていけない学生に対してどのような工夫をしているか。対象の学生が自己開示できないような問題（家庭のトラブル、精神疾患等）を抱え込んでいるケースの対応について。個別にカウンセリング等の対処を行った後に参加させているのか。

＜Ａ８＞

・個別にカウンセリングするなどの特別な措置はしない。

自己開示は強要しない。表明するかしないか度合いは本人次第。

・なるべく自己開示しやすい環境をつくるように心がけているが、

言いたくないことは言わないでいいとしている。尊重している。

・問題を問題として捉えない。問題化して対応してはいけない。表明されるそのままを

個性として受け止めることが大事。

・ファシリテータとしての姿勢は、その人も同じ場にいれるように

フラットな目線を意識すること。

・何か本人からの問題が表明された場合は、教職員の振り返りの場において、クラスを横

断して共有する。（心理学専門の教員も２名いるので場合によっては状況の相談もできる）
・実際の出来事：あるクラスでグループワークにおいてアスペルガー落ち着きのない学生がいた。周りのグループメンバーが揶揄するなど、雰囲気が悪い状況となった。
ファシリテータとしてグループに入って、落ち着きのない学生の話を他のメンバーの話を聴くのと同じように傾聴する姿勢を見せた。それによって場の雰囲気も落ち着いた。
・話を聴いているというメッセージを非言語でも表明する。
→直接、グループに対して、「揶揄はやめよう」という指導はしていない。

＜Ｑ９＞

・授業履修者の何割が単位を取得するか・来なくなった学生が出た場合どうしているか・履修したくない学生はいるかどうか

＜Ａ９＞

・９割が取得する。主な評価基準は、レポート試験（授業を通してのふりかえり学ぶ）、ワークへの参加度、授業を受ける中での変化、それに対する気付き、相対化をいかに認識し言語化出来ているか等である。
・第１回目授業を受けた上で、履修希望するか否かを決められる。希望する場合のみ用紙を提出することになっている。

＜Q10＞

学生は教職員・学生と主に、どちらに質問したり話しかけたりしているか

＜A10＞

それぞれ相性がある。話しやすい大人に話す。学生ファシリテータは年齢が近い存在ということもあり、比較的どの学生からも話しやすそうな雰囲気ではある。

＜Q11＞留年率の高止まりという背景のもと、キャリア・Ｒｅ-デザインが立ち上げられたが、この授業が留年率低下に向けた１つのきっかけになるような手応えや、兆しは感じているか。

＜A11＞

・授業は非日常の時間である。半年間のプログラムでは限界があるゆえに、留年率がさがったかは数字面でわからない。
・授業終了後、卒業後の変化の有無を見届けることもできない。
一方で、それぞれ、授業終了後に、進路を考え直したりあらたな活動を開始することもある。運営側に見えないだけで、個々にこの授業がきっかけとなって変化していく部分はある。この授業はきっかけ作りという視点で間接的に大学生活に貢献していると考えられる。
・目的があって自ら留年を選ぶ学生がいる。ゆえに留年が一概にネガティブなものとは言えない。留年という事実の背景をとらえる必要がある。
・授業が大学になんらかの形でコミットメント
・数値で測ることも難しい、調査をするならば、インタビュー等定性的なものを検討する必要がある。

以上

九州ルーテル学院大学　永野典詞氏

〇報告事例は前任の大学、学生支援懇談会は現在、勤務している大学である

学生支援懇談会について

Q．学生の状況をどこまで情報共有するか

A．学習状況が中心。出席状況、不登校の学生、この場合、理由については学生、保護者の同意が得られていない場合は伝えられない。ただし、気になる学生のことを気にかける、という点が重要になるのではないか。つまり、あなたのことを心配していますよ、のメッセージが必要か。

Q．全教職員とのことだが、何人くらいの規模になるのか。

A．700 名規模の大学で、50 名程度の教職員が参加する。小規模で学生や教職員の顔が見える関係だからできることかもしれません。

Q．アドバイザーと学生のかかわり方、ガイドラインはあるか

A．ガイドラインはない。学長からも学生への丁寧なかかわりについて、ことあるごとに話しがある。また、アドバイザーに対して、さまざまなセクション（事務、教員）場面で学生の状況が確認されるため、授業だけでなく、普段から学生と意識してかかわるようにしている。

Q．保護者懇談会の状況について

A．前任校では年 2 回の保護者懇談会を実施。目的は、学生の最善の利益であり、その手段として家庭と大学が協働して学生を育てる、というのがある。現任校では 2 年生のみ年 1 回の懇談会を実施。参加については、原則希望者である。課題としては、がしたい、問題や課題を抱える学生の保護者が出席してくれない、といった問題がある。

Q．学生支援における信頼関係構築の限界を感じたことがあるか

A．寄り添うことで信頼関係を構築する。やり方が通じない経験はあまりない。ソーシャルワーカーとしての臨床経験もあり、時間はかかるがこちらが諦めずにかかわり続けることで、少しずつではあるが、学生が変わる。ある学生は休学、留年、科目等履修をへて就職し、生き生きと仕事をしている。

Q．情報把握体制はあるのか

A．ゼミ担当（現在はアドバイザー）として、学生には常日頃からグループメンバーという意識を持ってもらっている。そこで、仲間が休んでいるようなときは教えてくれるように話している。

Ｑ．大学でどこまでやるのか、検討しているか。
Ａ．前任校では出来る限りやる。必要ならば家庭訪問も。教職員からはなぜそこまでという意見は多かった。しかし、今考えるとできることは何でもやろうと思う。

Ｑ．ソーシャルワークの理論について
Ａ．ソーシャルワークは人間の福利の増進を目指す、と定義されています。そのために人間関係における問題解決を図る、また、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人々がその環境と相互に影響し合う接点に介入する。価値と原則では、「人間の尊重」「利用者利益の最優先」「受容」「自己決定の尊重」「説明責任」などがある。ケースワーク、グループワークの技術を用いる。

エンカレッジ　窪貴志氏

Ｑ１．発達障害とは？
・発達障害は先天的な物なのか？それとも後天的な物なのか？
Ａ１．
・脳の機能障害。先天的なもの。治る治らないではなく、社会適応できるかどうかがポイント

Ｑ２．把握・診断
・障害の診断の有無で仕事などのアドバイスのしやすさが異なってくるのでは？
・発達障害がある学生で診断を受けない理由は？
・保護者の発達障害への対応（強く進める事が出来ない）
・問題が持ち上がった時点で支援スタートでは遅いので、把握方法をどうするか？
・小中高どのように過ごしてきたのか？その時に対応すればどうだったか？
・高校生からの支援は行っているか？
Ａ２．
・小学校以下、20 歳前後（就職活動時期）の両極端に集中している。
・今後は幼少期にスクリーニングされるケースが増えてくるだろう。その方が本人も吸収しやすい。
・現在は大学生が中心だが、今後は高校生にも対応していきたい。
・失敗体験、困難さを抱えないと診断を受けない（「やっぱり難しかったわ、先

生。」と「相談される立場になる。」）
・問診票による傾向は把握は出来るかも。学生向けセミナーで質問をしたりする×単位が取れない、傾向有、長期欠席等アラートで整理するような形。
・実態はゼミの先生が困難しているケースも多い。先生を支える体制、システムが重要ではないかと思う。
・診断の有無でアドバイスのしやすさは変わる
（原因と結果が分かる。熱があるから熱を下げよう。発達障害の特性（並行するのが苦手）があるから予定を整理しよう。提示できる選択肢が増える）

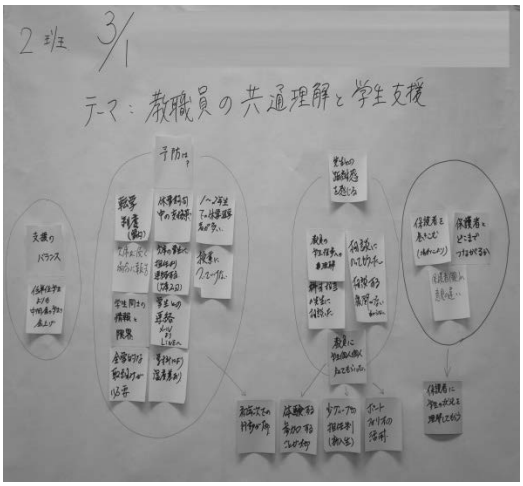
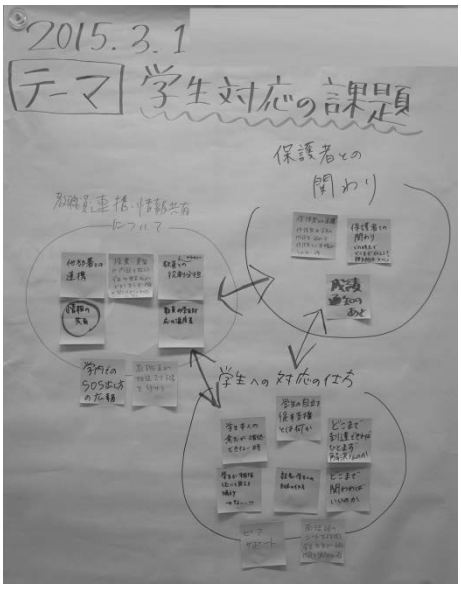
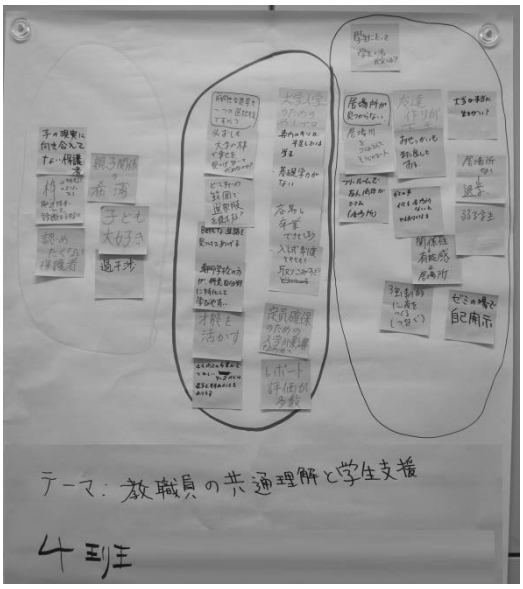
Ｑ３．就職
・発達障害の就職後の状況（就職者は多いか？）
・社会人になってから苦しんでいる場合、どのような対処がいいのか？
Ａ３．
・就職は卒業タイミングでは 1〜2 割、ただ 4 割〜5 割ぐらいは 2 年ぐらいフォローすれば就職できる。
・毎日通えない、とか知的障害の方は福祉的就労をオススメするケースもある（知的障害のケースも増えている）
・社会人になってくると、求職者ではない。発達障害者支援センターや就業・生活支援センター等の相談機関による対応。

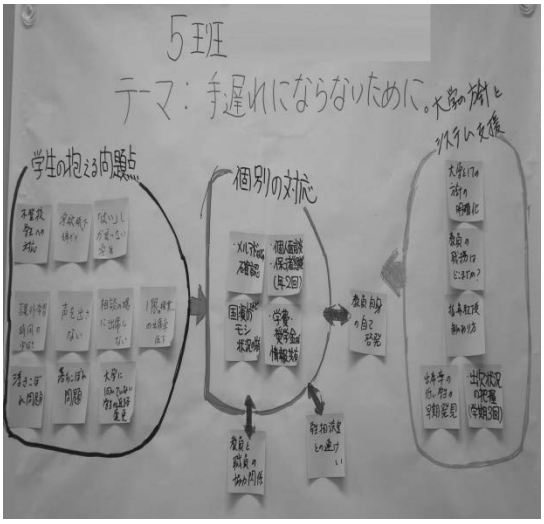
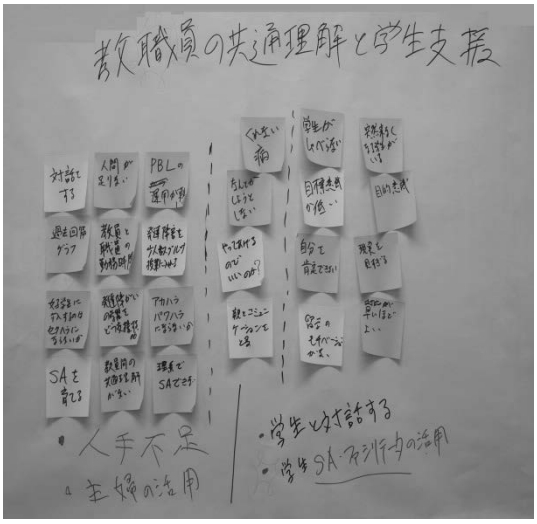
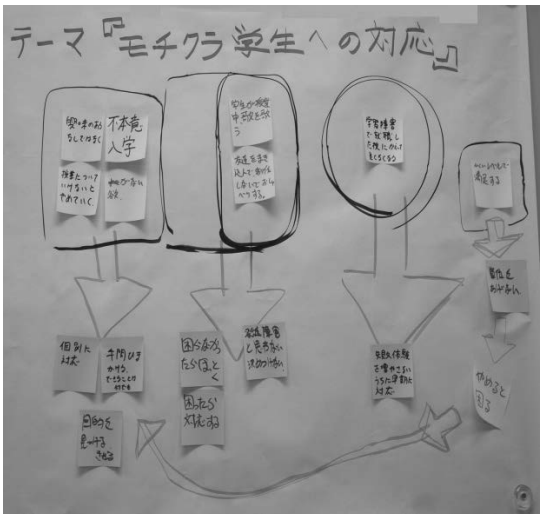
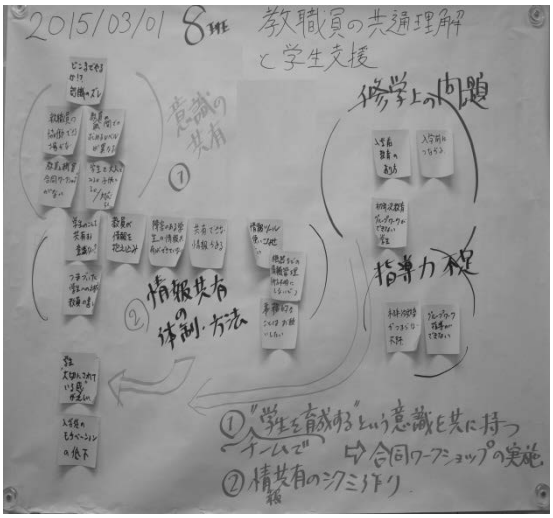
Ｑ４．エンジョイントクラブ
・周知の仕方
・学生自らが参加されているのか？学校から紹介されているのか？
・学生個人の負担なのか？大学が負担するのか？運営はどのようにされているのか？
・具体的なプログラム内容
Ａ４．
・大学側に依頼して、学生に告知してもらっている（推薦を頂いている）
→ＨＰに告知している
→費用は個人負担。運営はエンカレッジで行い、本人の了解を取り、必要に応じて大学に情報をフィードバックしている。

Ｑ５．その他
・学修支援は、障害者の特別の資格のない教員が当たっても良いのか？
・会社と大学の連携をどのようにされているのか？
Ａ５．
・現実的に仕方がない。スーパーバイズが出来る人や学校としてサポートできるシス

テムが重要。

午後からのグループワークでの「教職員の共通理解と学生支援」についてのマップ

1 班	2 班
	
3 班	**4 班**
	

5 班	6 班
 5班 テーマ：手遅れにならないために。大学の対応とシステム改革 学生の抱える問題点 個別の対応 大学としての対応の明確化 教員の職務はどこまで？ 出欠状況の把握（学期5回）	 教職員の共通理解と学生支援 人手不足 主婦の活用 学生と対話する 学生SA・アシスタントの活用
7 班	**8 班**
 テーマ『モチクラ学生への対応』	 2015/03/01 8班 教職員の共通理解と学生支援 意識の共有 修学上の問題 情報共有の体制・方法 指導力不足 ①"学生を育成する"という意識を共に持つチームで ⇨合同ワークショップの実施 ②情報共有のシステム作り