

何が学生を主体的な学びへ導くのか

学生を主体的な学びへ導くために、今、大学がなすべきこととは何か。さまざまな立場で大学教育にかかわる5人のパネリストが、「授業デザイン・教育方法」「統合的なカリキュラムデザイン」「学士課程教育のトータルデザイン」という三つの観点から意見を交わす。

モデレータ◎ 川島啓二 国立教育政策研究所高等教育研究部総括研究官

パネリスト◎ 児美川孝一郎 法政大学キャリアデザイン学部長

橋本 勝 富山大学大学教育支援センター教授

山田剛史 愛媛大学教育・学生支援機構 教育企画室准教授

山内太地 大学研究家

山下仁司 Benesse 教育研究開発センター
高等教育研究所主席研究員



視点1 主体性を引き出す授業デザイン・教育方法とは

自由度を高めて 深い学習へと導く授業

会場からの質問〈以下会場〉 参加型の大人数の授業をディープ・ラーニング＝深い学びにつなげるには、具体的にはどうしたらよいのでしょうか。

川島総括研究官〈以下川島〉 山田先生、ディープ・ラーニングについてお話をいただけますか。

山田准教授〈以下山田〉 ディープ・ラーニングは、言葉の通り「深い学習」という意味です。アクティブ・ラーニングと明確に異なるものではありません。

なお、私は「学習」と「学び」は分けて考えています。「学習」は知識のインプットとアウトプットの関係で捉えられることが多いのですが、「学び」あるいはディープ・ラーニングとは、構成主義的な授業観に基づくもので、知識と知識がつながっていくことを指します。例えば、資格試験用の勉強のような学習は、知識をインプットしてアウトプットしていく作業の繰り返しであるのに対し、ディープ・ラーニングは深い思考と思考の繰り返しになるため、知識と知識が世界の中でつながっていきます。

川島 橋本先生、授業の取り組みを通していかがでしょうか。

橋本教授〈以下橋本〉 私の授業は、あくまでも「きっかけ」だと考えています。きっかけをつかんだ学生は、ディープ・

ラーニングに近い学習を専門教育でも続けることができます。逆に、きっかけとなる経験をしていない学生は、できるだけ負担の軽い学習に流れていく傾向があります。

ただ、全ての学生がディープ・ラーニングに到達できるとは思いません。浅い学習しかしなかった学生でも、私の授業を経験することで、「あの時は自分が何かを積極的にやりかけた」と思うことができます。それが社会に出た時にももしかしたら役立つかもしれない。それで十分なのです。

私が心掛けていることの一つは、できるだけ学生の自由度を大きくすることです。その一環として、授業外学習に時間をどのくらいかけるかは学生に委ねています。学生が1時間で済ませようと思うなら、それでよい。しかし、なかには熱中して何時間もかける学生が現れます。そのように自分たちが目指す到達点を考える機会を与えることも、主体的な学習に導く点では重要だと思います。

会場 橋本先生の「橋本メソッド」は、どのように他大学に受け入れられ、実践されているのでしょうか。

橋本 現在は全国で10大学ほどが実践しています。北陸地域のある私立大学では、大学全体としてキャリア教育の場面で導入したいということで、組織的に取り組んでいます。良い部分を、その大学、あるいはその先生なりに取り入れていただければと考えています。この授業方式を始めてから10年くらいになりますが、最初は、特定の先生以

外は関心を示されませんでした。最近、活発に取り組んでいる先生が増えましたし、自然に広がっているのは確かです。

頑張らない学生を フォローする仕組み

会場 橋本先生の授業では、「頑張らない人が出てくることを許容する」というお話がありました。私は大変共感するのですが、気になるのは、頑張らない人にどのようなフォローが必要か、ということです。また、先生の授業を受けた学生と受けなかった学生との間には、どのような差が出てくるのでしょうか。

橋本 頑張ろうと思ったけれども頑張れなかった学生は、私の授業にも必ず出てきます。授業にゲーム性や競争原理

を取り入れているので、たまたま運悪く、頑張ったけれども点数が取れなかったケースもあります。そういう人をフォローする仕組みをいくつも用意しています。例えば、極端な場合、全15回の授業で合計1~2時間しか授業外学習をしなくても、全く授業外学習をしなかった場合以外は最低、単位は取れる仕組みになっています。そのことの安心感は、授業を受けているとだんだん分かってきます。

「橋本メソッド」による授業を受けた人と受けていない人の違いですが、一つの例として学生参画型の教育改革への参加があります。私の授業を受けた学生は、おそらく学生参画型の教育改革に関心を示してくれるだろうという思いがありました。そして実際、その通りになっています。成績がどう違うかということ以上に、大学をどう変えていくかということに波及する効果があると思います。

視点2 統合的なカリキュラムデザインをどう考えるか

正課できっかけを与え 正課外活動で主体性を引き出す

会場 児美川先生のご報告に、正課と連携した学外活動が学生を成長させるとありましたが、具体的にどのような活動を想定していますか。また、その中で事務職員がどのようにかかわっていくべきかについてお聞かせください。

児美川学部長(以下児美川) 正課はあくまでも「きっかけ」だと思います。法政大学キャリアデザイン学部では「キャリア体験学習」という授業を実施しています。内容はインターンですが、企業だけではなくNPOや自治体など、いろいろな方面に学生を行かせます。それがきっかけになり、その後は単位に関係なく継続的にNPOにかかわっている学生がいます。あるいは、「キャリアサポート実習」と称して高校を訪れ、大学生が高校生の学習や進路形成を支援する活動をしています。それも次第に熱中する学生が出てきます。今では学生が自分たちでスタディーサークルのようなものをつくり、自主的に高大連携を行っています。これらの活動の最初のきっかけは正課の授業でした。

その際の教員と職員の役割は、基本的には環境整備です。実際に学生が動こうとすると、必要な備品が足りないなどの問題が出てきますので、支援が重要になります。トラブルが起きた時の処理のリスクを負うことも必要でしょう。また、教職員は授業内の学習についてはコントロールしても、学生の自主的な活動が始まったらできるだけ手を出さないことが原則だと考えています。

川島 職員の役割について、山内さん、何かヒントはありますか。

山内氏(以下山内) 特定の先生が頑張っていても、たい

てい入試広報担当の職員はそれを知りません。主体性を引き出す授業は、その成果を一般の人に情報として伝えることまでして、はじめて目的が成し遂げられると思います。厳しい言い方ですが、教育関係者の間だけで、「あの大学はよいことをしているね」という評判が伝わるだけにとどまっていたら、一般の人には何もしていないことと同じにしか感じられません。

例えば、オープンキャンパスで教員が模擬授業をする代わりに、学生たちにプレゼンテーションをさせてみてもよいでしょう。ある大学では学生がプレゼンテーションをしている動画をYouTubeに流しています。あるいは、学生が高校を訪問し、「私たちはこういう主体的な授業を受けています」と説明するのも面白いでしょう。良い取り組みをしているだけではまだ半歩で、それを高校生や保護者に伝えるようにすることが、職員の役割として重要だと思います。

今後ますます重要になる 教職協働のあるべき姿

川島 大学の情報公開の問題は政策的にも要請されていますが、そのための体制をどのようにつくるかが重要ですね。正課と正課外の学習という点では、そこに職員がどう関係していくかについて関心が高いようです。

会場 私は教務を担当しているので、カリキュラムデザインの観点で職員の役割を関連付けてお聞きしたいです。私の大学の教員からはカリキュラム改革で疲れているという話を聞きます。法政大学キャリアデザイン学部では、カリキュラム変更のスパン、またその際の職員の役割や機能をどのように考えているかということをお教えいただきたいです。さらに、カリキュラムの改編は、その価値を定量化

して分析する視点が必要だと思いますが、その点についてはどのような形の設定をしているのでしょうか。

児美川 本学部のカリキュラム改編は、学部を設立してから3回目です。それぞれ2年間ほどかけた議論を今まで3回行いました。新カリキュラムを実施すれば、ほぼ4年か5年後には次ができているというサイクルです。つまり、改編したカリキュラムの完成年度を迎える時期には、次の改編の議論が行われています。

改編時の業務は、メインはもちろん教員ですが、履修上の問題について、当然、職員の方にも点検をお願いします。同時に、日常的にカリキュラムを機能させるために、教授会のなかの教務委員会に職員が常時出席しており、職員から必要な指摘を受けています。日々のコミュニケーションの中で職員には助けられています。

カリキュラム改編のデータの裏付けについて、本学部の場合は、履修傾向については大掛かりなデータは取りませんが、それに学生の成績を関連付けるようにするかという

と、教員間で評価の付け方の統一ができていないのが現状なので、現時点では関連付けをしていません。

もう一つ、本学部の特色として、教員でも職員でもない立場の「キャリアアドバイザー」が複数名います。教員と職員の間に入ってもらうことで、我々教員以上に職員との連携はできていますので、うまく3者（教員・キャリアアドバイザー・職員）の意見と情報の交換ができています。

山田 私は教学IR*1の仕事していますが、この領域は、かなり教職協働が求められると思います。職員が持っている教務データなどを基に、何か学生に問題があった時には、「この学生は〇〇だった」とフィードバックされることはあります。今後は、職員が管理しやすいようにフォーマットを整備し、心配な学生については教員に情報を共有しやすいようにして、学生の問題行動（中退や学修上のつまずきなど）を防ぐことが必要だと考えています。ワンストップサービスとしての学生支援体制と教学IRの推進で、教職協働体制を構築していく必要があると思っています。

視点3 学士課程教育のトータルデザインをどうするか

トップの決断と指導力がトータルデザインを左右する

川島 次にトータルデザインに話を向けましょう。愛媛大学には「愛大学生コンピテンシー」というものがあります。これに基づいて愛媛大学の教育の基本的な考え方や志向を共有していくという試みですが、そういうものをつくるためには、大学全体の体制や執行部の考え方が重要です。主体的な学びを進めていく上で、大学の執行部のリーダーシップが効果を生んでいるという事例はあります。

山内 主体的な学びの環境を整えることに成功している大学はトップの決断と指導力が決め手だったという事例が多いです。

関東地方のある大学には、理事長の発案で始まった取り組みとして、課長以下の全職員が、1年次ゼミの副担任になるというものがあります。学生が、初年次教育の担当となった先生とうまくいかなければ不幸です。そういう時に、職員である副担任がサポートして、学生の面倒をよく見て中退を防ぎ、将来のキャリアにつながる話も学生にしています。授業では職員が話す時間も取っています。

また、ここ数年で志願者が急増したある大学では、所属部署とは関係なく、職員に特定の学部の担当を割り当てています。職員は所属部署の仕事をしながら、時間のある時に担当の学部に行き、会議で自由に発言をしています。そこで得た情報を所属部署に持ち帰り、職員で共有します。職員は、教員とは異なる立場で学生に近い場所にいるため、

その力をうまく取り込んでいます。結局、大学を教職員の皆さんにとって働きやすい場にするのが、結果的に学校のいちばんのアピールにもなると、私は考えています。

川島 各大学の課題や歴史、人的構成は多種多様ですので、多くの事例の中から使えるものを取り出して実践することになるかと思います。最後にベネッセコーポレーションの山下さん、コメントはあります。

山下主席研究員 関西のある大学では、理事長がアメリカの先進的な大学を視察し、職員を派遣して方法論を全て学び、完全にレイト・スペシャライゼーション*2の事例を導入しました。3年進級時に専門を決めるための支援システムも構築しています。学生がしたいことを入力すると、モデルカリキュラムとお勧めの専攻が表示されるというものです。理事長がオーナーシップを持ち、教育に大変詳しい方なので、トップダウンで実施されたとうかがいました。

主体性を引き出す取り組みがなぜ必要かということ、高校生から大学生になる段階で、学びの姿勢の転換が起きていないからです。これからの大学はまずそこを解決しないと、個々の専門の学びだけでは主体的な学習に導くことが難しい状況がありますので、事例として紹介いたしました。

川島 個々の学びだけでは解決できないということが、児美川先生のプレゼンテーションにもありました。それと、実際の授業をどのように変えていくかという問題は、個々の大学や先生ごとに状況が異なる部分もあり、参考となる事例はあっても、共通の最適な解はないのが現状だと思います。その意味で前向きな試行錯誤が必要です。

*1 教学IR 大学の運営に資するデータ、情報の集積・分析活動のこと

*2 レイト・スペシャライゼーション 専攻する学問を早期から決めず、大学入学後の学習の状況や興味の変化を踏まえて、専門を決定させる仕組み

まとめ

大学教育はどこに向かっているか

各パネリストが、パネルディスカッションを振り返り、今後、さらにどのような議論が必要かなど、感想を語りました。



児美川 さまざまな特色の大学が数多く存在するため、いろいろな調査を実施する時にはタイプを区分けして論じられることもあります。シンポジウムやセミナーでは一挙に議論せざるを得ない制約があります。皆に関係ありそうだが、「本学とはちょっと違う」という意識を少なくするために、これからは適切な区分けを考えた議論が必要になると思います。



橋本 私はここに参加している方々に、学生と一緒に学んでほしい。それがまさに学生にとって良い効果を生み出すと申し上げたいと思います。



山田 愛媛大学では、「愛大学生コンピテンシー」を1年強かけて準備しましたが、これは必ずしもトップダウンではなく、内部で膝詰めで徹底的に議論してつくったものです。最終的には学長自らの想いととも仕上がりしました。本学にとって「今のような学生が必要なのか」「どのような学生が本学の成功者なのか」「こんな学生がほしい」といったことを共有しながらつくっていきました。このプロセスを基に、このあと、職員のコンピテンシーと教員のコンピテンシーも策定していく予定です。それらをもって、愛媛大学の「大学力」を示していきたいと思っています。



山内 大学により置かれた条件は異なりますが、本日の議論の中で自学の改革に役立てられる部分を見いだして取り組んでいただけたらと思います。



川島 冒頭で紹介したように、教職員、学生、一般、多様な方々が参加され、大学教育という重要かつ複雑な問題に、立場の異なる多くの方々が一生懸命取り組まれているのが、日本の現状だと再認識しました。それぞれの人がそれぞれの思いで取り組まれているのですが、それが報われるように、前に進むような努力や成果を大切にしたいと思います。そのためには、我々も、参加者の方々も、主体的な投げ掛けや主体的な受け取りを行わなければなりません。そのための少しの努力を、本日はさせていただいたと考えています。



山下 「学び」は基本的には一人ひとりの頭の中でできるものであり、体験を抽象化し、また具体的な事例に当てはめていくというプロセスを経て、人間は変容していくものです。その変容のキーワードとなるのが「省察」ではないかと考えています。参加された一人ひとりの先生方が、今後の実践の中で、学生に省察をどう根付かせていくのか、取り組みの成果をぜひ教えていただきたいと思っています。

参加者へのアンケートより (一部抜粋) 参加者の皆様を対象としたアンケートに寄せられた声の一部をご紹介します。

◎シンポジウム全体を通じて

「刺激的な話であり本学の教育改革の参考にした (大阪会場: 大学職員)」、「熱心な質疑応答で『大学を良くしたい』という熱意が伝わりました (東京会場: 大学職員)」、「多角的な意見が聞けた (東京会場: 大学生)」といった声が寄せられ、問題提起ができたのではないかと考えています。

◎パネルディスカッションについて

「大きな問題提起なので、より掘り下げたディスカッションがあるとよい (大阪会場: 大学教員)」、「パネルディスカッションをもっと聞きたかった (東京会場: 大学職員)」、「テーマ

を絞り込んだほうがよい (東京会場: 大学教員)」など、ご参加の皆様から、より深い議論を期待する声がありました。

◎その他のご要望

「高校教員もパネリストに入れたほうがよい (大阪会場: 大学職員)」、「パネラーに企業人を登用してほしい (東京会場: 企業)」など、登壇者の幅を広げることを期待するご意見がありました。今後検討してまいります。

また、「学生の主体的な学びを引き出す、教員の主体的な取り組みをどう引き出すかが大きな問題です (東京会場: 大学教員)」とする、教える側の

取り組みを問うご意見もありました。

◎高校教員より

「主体的な学びに向かう仕掛けをどうするか、高校現場でも悩んでいる。この点を大学人と共有できた点は収穫だった (大阪会場)」「主体的な学びとは何か? そのための教育とは? より根本的な議論を聞きたい (東京会場)」、「高校の現場にいて大学の取り組みが全然見えていなかったことに驚いている。毎年生徒を大学に送り出しているが、高校と大学の溝はまだ深い (東京会場)」などの、高大接続を問うご意見をいただきました。

——多数の皆様のご参加とご意見をいただき、ありがとうございました。