

3-11 PBL、チームラーニング

3-11-1 実社会の問題に挑む実践力を身につけるプロジェクト学習(公立はこだて未来大学)

「3年次のプロジェクト学習」

環境、経済、工学、情報、文化等あらゆる分野が多様・複雑になってきている現代社会では、ほとんどの問題は、明快な解、誰もが納得できる解、正当性を証明できる解を持たない。そのため、従来の講義や演習からなる学習形態では、実社会で役立つ力を養成できなくなってきている。公立はこだて未来大学におけるプロジェクト学習は、このような問題を解決する方法を学習するために実施されている。10～15名の学生および2～3名の教員で一つのプロジェクトを構成し、他大学、企業、地域社会と連携して、1年間かけて一つのテーマに取り組む。プロジェクト学習のテーマは、未来大学の講義内容だけでなく、実社会の問題からも選ばれる。

取組を導入した背景・課題

- 1996年に「函館市大学設置基本構想案」として学年定員240名の情報科学系の大学という骨格が固まった。
- 基本構想案を受けて、大学設置検討委員会委員を務めた広中平祐氏が、後に計画策定専門委員会となるワーキンググループを組織して、基本構想案の具体化を進めた。
- その中で、プロジェクト学習と称する独自の実習科目についても検討が進められた。
- 2002年に、第1期生が3年生になるのに伴って、プロジェクト学習の授業が開始された。

上記の背景・課題の改善状況

学生は自分に合うプロジェクトを選択し、担当教員と共に、問題提起から問題解決までのプロセスを実際に体験する。その中で、学生は、履修学年に至るまでに様々な授業の中で身に付けた知識を活用し、学生自らが実体験を通じてプロジェクト遂行に必要なノウハウや技術を身につけることになる。

学生は常に社会や地域と交流しながら、幅広い知見を獲得していくことが、キャリア意識を高めることにつながり、開学以来高い就職率を維持していることにつながっていると考えられる。

教員についても、専門性や経験の異なる教員間で学内共同研究の促進につながっており、知の共同的構築の基盤になっていると考えられる。

背景・課題を改善するために実施したこと

プロジェクト学習の目的は、1～2年次に学習してきた知識を活用して、学生自らが実体験を通じてプロジェクト遂行に必要なノウハウや技術を身につける。プロジェクト学習の対象と方法は以下の通り。

- ✓ 3年次生全員が1年間チームとなって取り組む。
- ✓ 10～15名の学生および2～3名の教員で1つのプロジェクトを構成する。
- ✓ 問題提起から問題解決までのプロセスを実際に体験する。
- ✓ 現実社会との接点を意識したテーマ設定とし、企業や地域社会との連携も積極的に行う。
- ✓ 成果は学内外に公表され、連携企業や地域社会にフィードバックされる。
- ✓ 優秀なプロジェクトについては、東京において成果発表会を開催する。

プロジェクト学習は以下のようなスケジュールで進行されている。

4月	テーマ選定・チーム編成	問題発見のフェーズ
5月	リサーチ・ヒアリング	
6月	問題点の抽出 検討・試作	共同作業のフェーズ
7月	中間発表	
8月		
9月		問題解決のフェーズ
10月	実制作検証	
11月		
12月	発表準備 発表会	
1月	最終レポート提出	報告のフェーズ

＜プロジェクト学習のテーマ例（一部）＞

- 1 アニメ・デ・エデュケーション（アニメーションを利用した教育コンテンツによる国際交流プロジェクト）
- 2 進化ゲームの数理とシミュレーション
- 3 スマートフォンとクラウドを活用した未来志向業務支援システム開発
- 4 知能機械技術による施設内案内
- 5 人をサポートするシステムの開発 など

＜プロジェクト学習の授業風景＞



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

学生と教員が一丸となって取り組む：本学におけるプロジェクト学習は、学生だけでなく、教員も参加してチームを構成して、一丸となって課題解決に取り組んでいる。教員は、植木に手入れするように、学生の状況を日々観察しながら、きめ細かくケアしている。学生に対する声かけも工夫しており、教員間で細かい調整を行いながら実施している。

地域社会や外部企業との連携：プロジェクト学習は、実社会が実際に直面している課題を解決するテーマ設定となっている。そのために、地域社会や外部企業のニーズを把握しながら、協力・連携を積極的に進めている。1年間の取組を通して、構築された課題解決の成果は、地域社会や連携した外部企業にフィードバックされている。

学生の声

「プロジェクト学習は、学生からするとしんどい。大変なことの連続である。しかし、自分の専攻である情報の分野以外にもデザイン等の分野の知識も身につく。今思えば、人間として成長していたのではないかと思う。(修士1年生)」

「進捗が芳しくない時、メンバーが来なくなってしまった時、それを乗り越えていくうちに人間として成長していたようだ。プロジェクト本来の目標以外の部分で課題が発生したりして、それを乗り越えることに意義があったと感じる。(修士1年生)」

参考データ

・取組参加学生数：240名程度（3年次生全員）

・取組の中心となった教職員数

導入：教員約60名（コミュニケーション（語学）担当教員以外の全教員）

運用：教員約60名（コミュニケーション（語学）担当教員以外の全教員）、

職員約3名（常勤（専任）3名）

3-11-2 大企業の経営者の前で、英語で企業にプレゼンテーション（立教大学）

「BBL（バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム）」

立教大学経営学部国際経営学科のコアカリキュラムであるBBLは、「英語で経営学を学習できる力」をつけることをねらいとしている。授業は25名以下で行われ、1年次の授業から、グループワークやプレゼンテーションの機会がある。

3年次には、プロジェクトを通じた英語学習であるBBP（2014年度からはBusiness Projectと名称変更）という科目が設定されている。これは、企業から与えられた課題に対して取り組む英語によるプロジェクト学習で、最後には企業へのプレゼンテーションを全て英語で行うことが特徴となっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 立教大学では、2006年4月に新しく経営学部を設立することになった。
- 国際経営学科では、教育目標として「国際社会で活躍できるビジネスリーダーを育

成」を掲げた。

- そこで、「英語で経営学を学習できる力」を習得する BBL をコアカリキュラムとして位置付けた。
- BBL では、目標達成に向け、英語で企業にプレゼンテーションを行う BBP や、各授業においても PBL 的手法を用いた授業を行うこととした

上記の背景・課題の改善状況

学生の話では、PBL の効果が、就職活動においても出ているという。1 年次から常にグループワークをしているので、グループ面接においても適切なタイミングで適切な意見が言えるようになるという。また、最近では、今まで学生が行ったことのない就職先にも、就職が決まるようになった。

また、企業との連携も強化されている。BBP (Business Project) などの科目に協力してくれる企業は、最初は、教職員が足で開拓していた。だが、最近では、企業の間でも評価が高まり、企業の方からオファーが来るようになってきた。また、最近では、企業からの信頼もあがり、より実ビジネスに近いテーマをもらえるようになってきている。

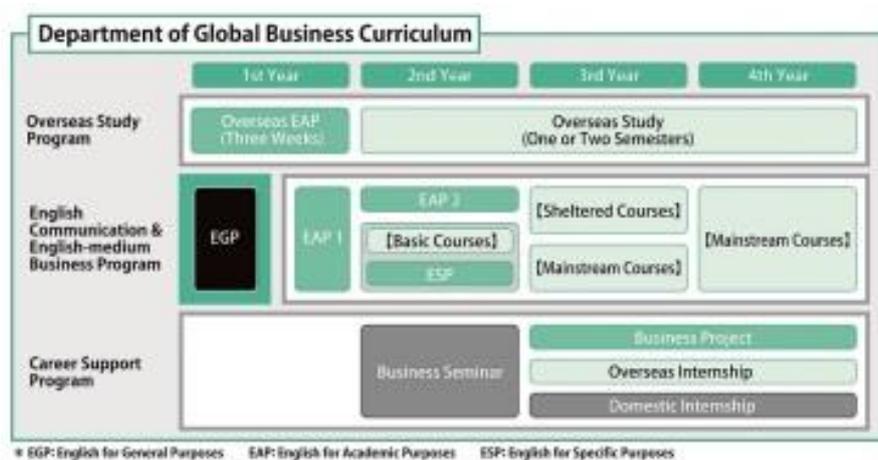
さらに、副次的な効果として PR 効果も挙げられる。BBL の取組は、積極的に広報を行っている。その結果、多くの新聞や雑誌などのメディアにも取り上げられるようになっていく。これは、協力して頂いている企業にとっても CSR の効果があると思われる。

背景・課題を改善するために実施したこと

まず、1, 2 年次に行われる少人数制 (25 名以下) の英語の授業“Overseas EAP” “EAP1” “EAP 2” “ESP” において、グループワークやプレゼンテーションの機会が与えられ、最終的な課題は企業研究を行い発表するなど、学生は PBL の基本的な体験をする。

そして、3 年次に行われる BBP は、企業から与えられた課題を行うプロジェクト学習で、最後の企業へのプレゼンテーションを全て英語で行う。BBP(Business Project)は、大手企業やベンチャー企業との協力の元、行われている。授業は、すべて英語で進められ、3、4 年生および交換留学生を対象にしています。2012 年度秋学期は 18 名の学生、交換留学生 6 人を合わせた 24 人が受講している。この学期では、味の素㈱から、「ミャンマー、ペルー、バングラデシュ、エチオピアの人々の栄養状況の改善のために、これらの国々の食文化を尊重しつつ、政府系また非営利組織との連携を確立したうえで、問題の改善をいかに

図るか」という課題を与えられ、最後には味の素(株)東京本社において英語でプレゼンテーションを行った。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

入学段階からの土壌づくり：PBLは一人でやるわけではないため、学生同士の関係性が重要になる。そこで、入学段階から関係づくりには注視している。入学と同時に「ウェルカムキャンプ」と呼ばれる泊まり込みの合宿を体験させ、チームによる課題解決及びプレゼンテーションを経験させる。入学当初からプロジェクト形式の学習に触れることになる。さらには、合宿により、学生同士の交流も深まり、この先のPBL形式の授業を行う上での土壌ができる。

PBL手法を取り入れた英語授業の実施：EAPやESPなど1、2年次に英語授業においても、学生はどの授業時間でも「グループ（しま）」を作って互いの顔を見られる状態で授業にのぞみ、教師も「極力説明しない」という指導法で授業をすすめる。授業は、学生にとって、話して、書いて、ディスカッションをする場となっており、事前にリーディング教材を読んでいないと授業についていけない。

学生の活動の定期的なチェック：PBLを行っていると、学生が行き詰ったり、加熱しすぎて重要どころを見過ごしてしまったりといった状況になることもある。そこで、中間発表をさせて、コメントをすることで支援するなど、チームとして上手く機能するようにしている。また、教員の方にも、学生の何を見るべきかななどをFD研修等で共有化している。例えば、学生が騒がしくても、「静かにしろ」ではなく、何をしゃべっているかを見極め、「この話なら大丈夫だ」「進捗が遅れているな」などを把握している。

学生の声

「高校の授業ではなかったようなプレゼンの実践的スキルを学べることができたのが良かった。(3年生)」

「グループワークが多いので、チームに順応するということを学ぶ機会があってよかった。高校の時に留学経験があるが、海外では1人でのワークが多かった。チームに1人は留学生在がいるが、彼らは押しが強いので、彼らを説得しないとチームがまとまらないということもあった。(3年生)」

参考データ

・取組参加学生数：各年次 130 名程度

・取組の中心となった教職員数

開始時：専任教員 2 名、有期教員（特任准教授、助教） 3 名、助手 1 名

運用時：専任教員 2 名、有期教員（助教） 4 名、兼任講師 1 名、助手 1 名、SA37 コマ

3-11-3 学内（ON）と学外（OFF）の繰り返しにより実践力を高める O/OCF-PBL（京都産業大学）

「O/OCF-PBL（オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL）」

京都産業大学では、企業等と連携した課題解決型の授業を、1～3 年生まで継続して履修する O/OCF-PBL（オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL）を 2009 年度より開講している。

1 年次は、主にグループワークを行い、課題解決に必要となるチームワーク力を身につける。2, 3 年次は、企業等から提供される課題に取り組み、実践的な課題解決力を身につけていく。

取り組みを導入した背景・課題

- 通常のインターンシップを行うと、学生は「社会で役立つ学びが大学にある」という“気づき”を得ることができ、学習意欲も高まる。この気づきを通常の学習に結び付けたいと考えた。
- そこで、京都産業大学では、インターンシップ⇒学内授業⇒インターンシップ・・・

と、学内 (ON) と学外 (OFF) を繰り返すオンオフキャンパスフュージョン (O/OCF) という取組を開始した。

- 取組を行う中で、インターンシップより PBL の方が、学生の大学教育へのモチベーションも持続し、より育成効果が高いことがわかり、O/OCF-PBL (オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL) を開始。

上記の背景・課題の改善状況

2009 年度より、企業と連携した課題解決型の授業である O/OCF-PBL を開講している。

なお、2013 年度は、1 年次が 10 クラス (チーム)、2 年次が 7 クラス (チーム)、3 年次が 1 クラス (チーム) となっている。

連携先は、2007 年度では 3 社だったが、2013 年度には 8 社 (神社や NPO 等も含む) との連携にまで広がっている。成果として、PBL の成果が実際の商品化まで結びついたケースもある。

背景・課題を改善するために実施したこと

1～3 年次生まで継続して履修する形式の O/OCF-PBL を開講している。1 年次は、秋学期に開講し、主にグループワークを行い、課題解決に必要となるチームワーク力を身に付ける。2,3 年次は、春学期に開講し、企業等から提供される課題に取り組み、実践的な課題解決力を身につけていく。

なお、2012 年までは、2,3 年次は混成チームでの PBL を行っていたが、2013 年度より 2, 3 年次生を成長させる部分をはっきりと分けていくこと等を意識し、別々のチームとして活動している。2 年次は与えられたステップを踏みながら課題解決ができることをゴールとし、3 年次は自分で PDCA サイクルを回して (教員が活動のステップを示さない)、実践的な課題解決を行うことをゴールとしている。また、3 年次生への課題は、2 年次生の課題とくらべて、より不確実性の高い、難易度の高いものを与えるようにしている。

なお、課題設定については、①大学から企業に趣旨を伝える、②趣旨をベースに企業から課題案を提案してもらい、③その案に対して大学からの意見を伝える、④何度もやり取りして課題案を収斂させていく、といった流れとなっている。

Your Next Step



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

企業にもメリットのある連携を：連携先となる企業を探し出すことは苦労する部分である。社会貢献だけでは、なかなか企業も連携をしてくれない。そのため、「学生のアイデア・企画を利用してもらおう」「今の学生の状況やニーズを把握できる」といった企業側のメリット等も提示しながら、連携先を探している。

ハイブリッド型 PBL の実施：さらに、企業の新入社員（1名）と学生（3名）がチームを組んで企業からの課題に対して提案を行う「企業人と学生のハイブリッド」という PBL 型授業も行われている。企業にとっては、新入社員のリーダーシップ教育になるというメリットがあり、学生にとっては社会人の姿をみて一緒に活動することがさらなる学びにつながるというメリットがある。

学生の声

「3年次の時は、12人が1チームとなって企業の課題に対応した。メンバーがそれぞれ考えていることが違うので、共有することの難しさを実感した。課題解決に向けてとても大変だったが、充実感も大きかった。

社会人の厳しさも感じた。企業からの課題に対して、学生同士で話し合っって提案したが、

詰めが甘いということがよく承認をいただけなかった。

参加メンバーも、ゼミやサークル等で忙しい人が多く、時間を共有して意見をまとめていくことも大変だった。(3年次生)」

「3年次生のPBLでは、副リーダーだったこともあり、どうチームを作っていくかを考えたことが、とても印象に残っている。この体験から、チームを作ることの難しさを学んだ。この授業をとる人は芯があり個性が強い人が多いので、メンバーに対して、どのように発言すると明確に相手に意図が伝わるのかを考えることが多かった。また、皆が忙しい中で、どのように情報共有するか、どうやって皆のモチベーションを上げていくかといったことも悩んだ。非常に厳しい体験であったが成長した部分も多いと思う。

また、社会人の厳しさも学べた。企業の担当者が、自分たちが大学生だからといって、手加減しないで対応していただけたのが良かった。学生だからといって提案に対して、なかなかOKをもらえなかった。企業のやりたいことと、自分たちのやりたい方向の折り合いをつけるのが難しかった。(3年次生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：1年次 260名程度、2年次 110名程度、3年次 125名程度
- ・取組の中心となった教職員数
教員 9名（常勤（専任）4名、常勤（教育スタッフ）2名、非常勤 3名）、
職員 3名（常勤（専任）4名）

3-11-4 指導力を高める！ 1, 2年生合同によるグループワーク「学びのサポート」 (自由が丘産業能率短期大学)

「学びのサポート」

自由が丘産業能率短期大学の特徴として、インターンシップやフィールドワークなど体験型の授業が多いことが挙げられる。また通常の授業においても「グループワーク」による学習が基本となっている。

この中でも、「学びのサポート」と呼ばれる授業では、2年生が1年生に授業を教えるという形式のグループワークとなっている。1年生にとっては、一歩先に行く先輩の姿をみる機会となるとともに、2年生にとっては指導力向上の機会となっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 自由が丘産業能率短期大学では、インターンシップやフィールドワークなど体験型の授業だけでなく、通常の授業においても「グループワーク」による学習が基本となっている。
- 2年生と1年生の交流の機会が少なかったこともあり、交流機会の創出の意味も込めて、2年生と1年生と一緒にグループワークを行う「学びのサポート」を開始。

上記の背景・課題の改善状況

「学びのサポート」を実施したことで、2年生と1年生の交流の機会が増えただけでなく、授業が異なる世代とのコミュニケーションの練習機会ともなっている。社会に出ると同世代以外の人ともコミュニケーションをとらなければならなくなる。1年生と2年生を半ば強制的に話す機会を設けることで、異なる世代とのコミュニケーションの練習となる。

さらに、特に2年生については、人に教えるという指導力を身につける機会となる。「学びのサポート」は、1年生で学んだことを、2年生において実践する場になる。

背景・課題を改善するために実施したこと

「学びのサポート」では、2年生が1年生に対して授業を教えることが基本となる。例えば、「学びの目標とキャリア」というキャリア教育科目において1年生が書いた到達目標について、2年生が内容のチェックを行い、アドバイスをする。また、1年生のグループワークの発表に対して、2年生がコメントをする。

なお、各教員は、アカデミックアドバイザー（担任）として1年生、2年生それぞれのクラスを持っており、そのクラスを対象に「学びのサポート」の授業が行われる。1年生5～6人のグループと、2年生5～6人のグループが1つになってワークを行う。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

2年生が主体的に動くまで待つ：「学びのサポート」では、2年生が1年生を教えることを通して、2年生自身も学んでいくことがポイントとなる。そこで、教員は、できる限り指導をせず待つことが重要になる。授業の最初は、やはり教員が何かしてくれるのではないかと学生は期待する。だが、そこであえて教員は何もしないことで、2年生がリーダーシップを発揮するのを待つ。場合によっては、場がまとまらないこともあるが、我慢してみることが教員には求められる。

適切なタイミングでのグループ替え：「学びのサポート」を含めたグループワーク全般での工夫点といえるが、適切なタイミングでのグループ替えが重要となる。例えば、最初に構成されたグループが、グループ間によって差が大きいとわかった際には、グループ替えを行う。方法は、例えば、くじ引きなどでシャッフルすることもある。

グループワークを行いやすい教室：自由が丘産業能率短期大学では、ほとんどの教室が机、イス共に可動式となっており、すぐにグループを作れるような形となっている。

学生の声

「1年生の初めに行う『学びの目標とキャリア』という授業では到達目標を書くのだが、『学びのサポート』の授業で2年生の先輩に内容を見てもらえるので、良く書けたと思う。先輩からアドバイスをもらえるのが役に立つ。

どの授業もグループワークが中心なので、やっていて楽しい。高校の時より、授業時間が早く過ぎる感覚がある。(2年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：800名程度（全学生）
- ・取組の中心となった教職員数
教員20名程度（全教員）

3-12 サービスラーニング

3-12-1 地域事業に参加することで、地域を知り、自分の勉強の意味を知る(松本大学)

“地域づくり考房『ゆめ』”

松本大学では、学生が大学で学んだ知識や技術を、地域づくりの中で実践的に生かしていくことを目指して、2005年に学生と地域をつなぐ窓口である“地域づくり考房『ゆめ』”を開設した。

『ゆめ』では、地域団体が企画・主宰するプロジェクトに学生が参加する「地域事業への参加」事業も実施している。学生は、地域活動に参加することで、気付いた地域課題と自分の専門分野（福祉、観光、健康など）の勉強を結び付けて考え、目的意識をもって活動や勉強ができるようになる。

取り組みを導入した背景・課題

- ある時、学則を破った学生に対して「停学の代わりに雪かき」という苦役を課したところ、その学生が地域の人々に「よくやってくれる」と感謝されて気分良く帰ってきたということがあった。市民の太陽（誉める）政策が大学の北風（罰する）政策を凌駕しただけでなく、学生のやる気に灯を点していただいた。
- このような出来事もあり、「社会性」の獲得だけでなく「学びの深化」の面でも、学生に地域活動で現場の感覚を身につけさせ、その後に直面する課題の理論的背景を勉強させることで、学生は実感を持って勉強の内容が頭に入ってくるのがわかってきた（これを、演繹的ではなく帰納的な勉強と呼んでいる）。
- そこで、学生参加の地域プロジェクトを行う部門として、2005年に地域づくり考房『ゆ

め』を設立、「地域事業への参加」などの取り組みを開始した。

上記の背景・課題の改善状況

2012年度では、地域づくり考房『ゆめ』の地域活動に200人強の学生が参加している。プロジェクト数でみた場合、82件の事業に参加したことになる。

「地域事業への参加」活動においては、学生の成長レベルには差がみられ、地域の人々との関係づくりに留まるケースもある一方、地域活動と自分の専門分野（福祉、観光、健康など）と結び付けて考え目的意識をもって活動できるようになる学生も多い。また、多様な世代と付き合うため、必然的にコミュニケーション力も高くなる。問題があれば、地域の人々からも叱られるので、活動を通して学生は学んでいく。

地域の人々からの評価も高く、「松本大学の学生は色々やってくれる」といった評判も教員まで届いている。

背景・課題を改善するために実施したこと

地域づくり考房『ゆめ』において実施している「地域事業への参加」では、地域団体が企画・主宰するプロジェクトに学生が参加する。例えば、日本語教室における外国籍の子ども達の学習サポートやランチパーティの手伝い、福祉ひろばにおける健康教室でのレクリエーション運営のサポートなど、地域団体のプロジェクトに学生が参加し、社会貢献活動を行っている。

学生が地域活動に参加する流れとしては、①地域団体が「地域活動連携事業受入表」を提出、②地域団体と『ゆめ』担当教員が話し合う、③学生からプロジェクト参加希望者を募集、④マッチング、となっている。マッチング成立後も、『ゆめ』はコーディネーター役として活動を見守る。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

通常授業との連携：正規授業である「社会活動」（選択科目）などの科目と、地域づくり考房『ゆめ』の地域事業を連携させることにより、学生に地域に関わる意義を意識づけした上で地域活動に参加できるようにしている。「社会活動」の授業では、フィールドワークによる地域活動を行うが、その活動先として『ゆめ』の地域事業を選ぶこともできる。「社会活動」の授業では、地域活動に対する動機づけや、中間発表、振り返りなどを行うため、学生は地域活動の目的意識を持ちやすくなる。また、授業外で「地域事業へ参加」している学生も、授業で参加している学生に感化され、目的意識をもった行動がとれるようになるケースも多い。

活動に関わる地域の人々との信頼関係の構築：地域活動では、1人の学生の態度が大学全体の評価にもなる。そのため、学生に「最低限のマナー」を教えるから地域活動に参加させるだけでなく、地域の人々との関係構築にも気を配っている。例えば、新規に参加する地域活動では、ある程度、きっちり活躍できそうな学生を配置したり、相性なども含めたマッチングを行っている。また、地域活動の実施前には、必ず学生と地域団体との間で、事前のミーティングをもつようにセッティングしている。

地域の人に一緒に育ててもらおう：関係構築に気を配る一方で、完璧な学生を地域に送りだすわけではなく、「地域の人に学生と一緒に育ててもらおう」という気持ちで地域事業に学生を参加させている。地域の人々には「学生がダメだったら叱ってやってください」と伝えている。何度か学生を地域事業に参加させていると、地域の人も「育ててやろう」という気持ちで学生に接してくれるようになる。

学生の声

「先輩が立ち上げたプロジェクトに参加している。無農薬野菜を新村で販売するということをやっている。どうやったら顧客を得られるのか、存在を知ってもらえるのか、など実際にやってみるととても大変だった。プロジェクトに参加することで、自分が動かないと周りも動かないんだということがわかった。責任感をもって自分で動くことが大事だと知ることができた。『ゆめ』には、最初は自主活動として参加したが、後期の授業の活動先としても連携させようと考えているところである。（1年生）」

参考データ

- ・取組参加学生数：200名程度
- ・取組の中心となった教職員数

導入：教員2名（常勤（専任）1名、常勤（兼任）1名）、職員3名（常勤（専任）1名、非常勤2名）

運用：教員2名（常勤（専任）1名、常勤（兼任）1名）、職員3名（常勤（専任）1名、非常勤2名）

※上記以外に、運営委員会（教員6名、職員2名）を年8回開催

3-12-2 NPO等での体験学習を通して「自己形成力」を育むサービスラーニングプログラム（日本福祉大学）

「NPO協働型サービスラーニングと学びの拠点形成」

日本福祉大学の社会福祉学部では、フィールドにおける体験的な学習が、学生の学習意欲の向上やキャリア形成にとって有効である、また初年次教育から専門教育への橋渡しになる「2年次教育」が重要であるとの考えから、2009年に「日本福祉大学サービスラーニングセンター」（NFUSLC）を設置し、2年次に体験学習を通して「自己形成力（まなぶ力、つながる力、やりとげる力）」（社会福祉学部教育目標）を育むサービスラーニングの教育プログラムを開始した。地域のNPO法人等の団体において、社会貢献活動を夏休み中に6日間行うプログラムとなっている。

なお、文部科学省「平成20年度質の高い大学教育推進プログラム」に採択されている。

取り組みを導入した背景・課題

- 社会福祉士に関する法改正に伴い、2009年度より新しい養成課程が導入され、より実践力の高い社会福祉専門職の養成が社会的要請となっていた。
- また議論を重ねる中で、フィールドにおける体験的な学習が、学生の学習意欲の向上やキャリア形成にとって有効であること、また初年次教育から専門教育への橋渡しになる「2年次教育」が重要であるとの考えに至った。
- そこで、2009年に「日本福祉大学サービスラーニングセンター」（NFUSLC）を設置し、2年次に体験学習を通して「自己形成力（まなぶ力、つながる力、やりとげる力）」（社会福祉学部教育目標）を育む教育課程とプログラムを導入した。

上記の背景・課題の改善状況

社会福祉学部では、NPO 協働型サービスラーニングを地域福祉コース 2 年生の共通科目（総合基礎科目）として位置付けている。地域の NPO 法人等の団体において、社会貢献活動を夏休み中に 6 日間行うプログラムとなっている。

2013 年度は 65 名が受講し、2014 年度は 100 名を予定している。

背景・課題を改善するために実施したこと

サービスラーニングの授業は、大きく「活動の企画」「地域貢献活動」「活動のふりかえり」の 3 段階からなる。

活動の企画では、NPO バスツアーや活動前事前学習、NPO 事前訪問（見学）などを行い地域活動や NPO に対する理解を深める。その上で、プランニングシート（活動計画書）を作成し、学生、活動先担当者、教員の三者で事前の打ち合わせを行う。

地域貢献活動では、プランニングシート（活動計画書）に基づいて、一定期間社会活動をおこない、関わる全ての人々が相互に学びあうことができるよう活動をおこなう。NPO 法人等の 21 団体（2013 年度段階）で個別プログラム（社会貢献活動）を夏休み中に 6 日間（原則 1 日 7.5 時間を目安）行う。

活動のふりかえりでは、活動終了後のふりかえり会（学生、活動先担当者、教員の三者）を行い、活動の報告を作成する。その上で、活動報告会において、活動に関係した方々に対してプレゼンテーションをおこない、自分達の活動の意味について考える。最後に、1 年間の活動をふりかえり、自己形成評価を行い、1 年間の活動を報告書としてまとめる



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

学生とのコンタクト体制の整備：学生は、アドバイスが必要な場合は学内のサービスラーニングセンターの担当職員、またはクラス担当教員と電話でコンタクトができる体制をとっている。事故等により活動先に出向く必要が生じた場合は、その活動先を担当するサービスラーニング担当教員、または訪問可能な他のサービスラーニング担当教員が対応する。

NPO の中間支援組織の活用：知多地域の NPO の中間支援組織「サポートちた」に活動先の開拓、推薦、調整を委託している。サポートちたの担当者は、隔月ペースで開催するサービスラーニングセンターの運営委員会に、担当教職員（学部長がセンター長）とともに運営委員として参加する。活動先の選定は、毎年年度末の運営委員会等で正式決定する。活動先の担当者が毎年夏休み前に大学を訪問して、学生の夏休みの活動について学生・担当教員と調整する打合せを行う。

プログラムを修了した学生へのサポート：年度ごとに連絡用として履修学生・教職員共通のメーリングリストとクラスごとの学生・担当職員のメーリングリストをつくり、プログラム終了後も連絡が取り合えるようにしている。サービスラーニングの Facebook ページも活用して、次年度学生との懇談会、サービスラーニングセンターの催し物、活動報告会などの情報提供などを行っている。

学生の声

「サービスラーニングの受講はいい経験だった。現場での体験学習と、活動のふりかえりやそれをもとにした研究活動の両方が出来たことでゼミ活動としても幅が広がったと思う。3年次以降に自分が取り組む勉強のきっかけになったと思う。

地域の NPO がどんなものなのか、知識としてだけじゃなくて、自分の目で見たものとして入ってきたことが自分にとって大きな経験となった。

2年生で NPO の現場に行けたということもよかった。活動先の NPO で同じ時期に（社会福祉士・精神保健福祉士資格取得のための）実習をしていた先輩たちがいた。実習とサービスラーニングの違いも分かって、自分が来年実習に行く時の心の準備ができた。(3年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：330名程度
- ・取組の中心となった教職員数
開始時：教員3名（専任3名）、職員3名（専任1名、非常勤2名）
運用時：教員3名（専任3名）、職員3名（専任1名、非常勤2名）

3-12-3 社会貢献活動を通して、体験と知識の総合化を図り、学びを深める初年次サービスラーニング（関西国際大学）

「初年次・サービスラーニングの取組～学士課程における複合的・重層的サービスラーニングの展開～」

関西国際大学では、大学初年次にサービスラーニングを通して、問題解決能力を身につけさせるとともに、現実社会の課題と専門的知識との関連性を意識させることで、体験と知識を総合化する方法を学ばせる教育を実践している。また、2年次以降の上位プログラムへの継続的参加を促し、サービスラーニングを学士課程全体に展開する教育手法とすることで、問題解決能力の向上と体験と知識の総合化能力を高めることを目指している。

取組を導入した背景・課題

- 全入時代を迎えて、本来であれば大学に進学していなかった学生も大学に入学するようになっており、勉強の仕方が身に付いていない学生も増えている。
- 関西国際大学では、初年次教育に力を入れているが、その一環として、初年次にサービスラーニングを導入し、その活動を通して、自己発見と人間関係調整力を向上させるとともに、体験と知識を総合化する方法を学ぶように配慮している。
- 2008年から初年次のサービスラーニングの取組が開始された。

上記の背景・課題の改善状況

2008年の初年次サービスラーニングの導入以来、学生の学びの姿勢がより一層積極的になっている。各学科での成果報告を例示すると、以下の通りである。

- ・ グループワークにおいて、人間関係調整力や自己発見能力に向上が見られるようになった。
- ・ 学生同士あるいは学生と地域住民との間での人間関係作りも良好に行われ、社会

との関係の中で自己発見が可能となっている。

- ・ 他者と信頼関係を作りながら共通の課題に取り組むことができるようになった。

総じて、1年生の時から地域に出て、地域の人たちと関わりながら、学んだことを活かしていくことは、2年生以降の学びに深みが出てくる。講義だけではなく、自分が活動した経験から、知識・知見につながりが持ちやすい。また、より積極的な思考・行動につながっており、就職率の高さにも反映していると考えられる。

背景・課題を改善するために実施したこと

初年次サービスラーニングのプログラムとして「教育サービスラーニング I・II」と「人間科学サービスラーニング I・II」を開講している（I・IIとも1単位）。Iは必修でIIは選択であるが、Iでの体験と学びを活かして学びを深めるため、IとIIを組み合わせることを勧めている。

本取組の目的を達成するために、「準備」、「参加と気づき」、「伝え合いと分かち合い」、「ふりかえり」の4つのステージを設定している。「準備ステージ」において、各プログラムの学習目標を理解させるとともに、「ふりかえりステージ」では、学習目標に準拠したふりかえりをするように学生を意識づけるようにしている。また、学生の学習意欲を向上させるため、学びに対する評価基準（ルーブリック）をあらかじめ明確に設定・提示している。

＜初年次サービ斯拉ーニングの事例＞

<p>日本の子どもと韓国の子どもを繋ぐ国際交流</p>	<p>日本と韓国の幼稚園や保育所を訪問し、学びや遊びの姿を観察して、国を超えた子育てと教育の基本や文化の違いを見いだす。異文化体験の中で、わが国の教育福祉の課題を認識し、保育や初等教育に関わる自らの専門性を高めるために必要な課題を発見する。</p>
<p>基礎的スキルの習得から地域での実践体験へ</p>	<p>5月初めに行われる宿泊研修では、ラーニング・コミュニティで参加することにより、チームワークを構築する(人間関係調整力の向上)。また、研修後、徹底的な活動の振り返りを行うことにより、自己への気づきを深め(自己発見)、高齢者大学との交流に向けて、自らの行動修正案を練る。高齢者大学との交流では、人間心理学科が地域貢献のテーマとして掲げている「子どもに関するサポート」に焦点を絞り、学生が実現できそうな子どもサポート案を考える。そして、冬学期に開講されるサービ斯拉ーニングⅡでは、学生が考えたサポート案のいくつかを実践する。</p>

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

外部との協力連携：外部との協力連携はキーになる。サービ斯拉ーニングが始まったとき、サービ斯拉ーニング室を設置（地域のコーディネータ役も1人配置）して、特に地域とのつながりを構築する努力をした。もともと本学には、地域とのつながりが深い教員が各キャンパスに多数いたので、本学内の状況についてもサービ斯拉ーニング室できめ細かく把握した。把握した情報を踏まえて、コーディネータが協力連携候補となる外部機関等を頻回に訪問して、サービ斯拉ーニングの説明をしたり、学生が地域と協働できることについて聞き取りを続け、協力してくれるところを開拓していった。

授業外にサービス活動を実施：学生や協力連携先の時間の都合等も考慮して、サービス活動そのもの（例：保育所への訪問等）は、正規の授業時間外において行っている。（訪問する際も、学生が集団で訪問するのではなく、個別に都合のよい時間を選んで訪問するような形にしている。）全15回の授業は、サービ斯拉ーニングを座学と結びつける振り返りの時間として位置づけており、振り返りで行うレポートやグループワーク等を行っている。

学生の声

「子どもが好きで、心理学の勉強もしているが、現場に出た時に、より肌に触れることで身になる印象がある。幼稚園を訪問して子どもたちと遊んだり、幼稚園の先生方の補助をしたりした。(2年生)」

「活動する前までは人見知りのタイプだったが、サービ斯拉ーニングに参加して、子どもたちと交流する中で積極的にコミュニケーションできるようになった。(2年生)」

参考データ

・取組参加学生数：450名程度（初年次生全員）

・取組の中心となった教職員数

導入：教員5名（常勤（専任）5名）

運用：教員25名（常勤（専任）25名）、職員5名（常勤（専任）5名）

3-13 フィールドワーク

3-13-1 1000時間におよぶ体験学修の必修化による「教員力」の養成（島根大学）

「1000時間体験学修」

豊かな体験活動とその省察に裏付けられた確かな実践知を築き、高度の教育実践力を培うことを目指し、実地での実践活動機会を1000時間以上確保することをカリキュラムに盛り込んだものである

取り組みを導入した背景・課題

- 2004年に国立大学法人の教育系学部の中で唯一「教員養成」に特化した学部として、島根大学教育学部を再発足させることになった。
- 従来から、教員養成の課程では教育実習が行われているが、教育実習以外の実践機会が必要である。
- 教員養成を前提にすれば、理論と実践のうち理論の多くは教育課程の中で学ぶものであり、これを補完する実践機会として、1000時間以上の体験学修機会を必修化したものである。

上記の背景・課題の改善状況

もともと、実践機会の重要性については、例えば医師や看護師の養成において沢山の現場での経験を踏んだうえで、医師や看護師の職に就くと同様、教員においても現場での経験が従来以上に重要なのではないかという考えに基づき、1000時間以上の体験学修機会の必修化が行われた。

学生はこの機会において、たとえば、学校での放課後学習支援や青少年教育施設等での活動機会を得ることができる。

背景・課題を改善するために実施したこと

学生の経験すべき活動として「基礎体験」「学校教育体験」「臨床・カウンセリング体験」の3種の体験がある。このうち基礎体験（約500時間を割り当て）について、さらに、幅広い分野から選択することが可能な「基礎体験」、専攻領域に対応した内容となる「専攻別体験」、そして3年生後期の教育実習期間（9月～12月）に配分し、まとまった時間を学童クラブや地域の小中学校等で体験する「実習semester」としている。

様々な学校、組織からの依頼により、募集をかけ学生の派遣が行われているが、あくまでも学習・体験の場であり、単純な労働力としての依頼は本質的に問題があるため、学生がいないとものごとを進めることができないような活動に対しては、お断りをしている状況である。



1000 時間体験学修の配分



1000 時間課外活動の一類型である、実習セメスター学外体験活動の募集票掲示の様子

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

附属校の積極的な活用：学生の活動の場は当初、積極的な開拓によって広げてきたが、大学の持つ附属校の活用により、本活動の「実績」を積み上げることができ、新規開拓も容易になった。附属校教員と共に共同研究を行うなど、本取り組みのよりよい取り組み方についても検討を重ねている。

地域のバランス調整：島根大学教育学部は、鳥取大学教育学部との統合を経て現在に至っていて、学生の活動の場は2県に跨り広域的である。現在は島根県3名、鳥取県1名の専任担当者を充てて、学外の活動について管理を行っている。

学生の声

「実践の場では、1週間にわたって子どもの活動を支援してきた。最初は子どもを牽引することがなかなかできなかったが、時間が経つにつれて少しずつではあるが、自分の物事の進め方が進歩していることを実感でき、「子どもの力の伸ばしたい」という気持ちを強く

持つようになった。(4年生、2014年度より学校教員として採用予定)」

3-13-2 食の生産・加工・流通・消費現場を実体験する国内外のフィールドワーク（大阪府立大学）

「食生産科学副専攻 動植物系教育融合による食の教育プログラム」

動植物系教育融合による食の教育プログラムは、「食」の安全など食全般について、獣医学類と応用生命科学類植物バイオサイエンス課程に所属する学生に対して、共通の講義・実習プログラムを構築し、「食」についてさまざまな角度から考え、行動できる人材を育成する教育プログラムである。

副専攻独自の科目を行う「融合型教育プログラム」では、1年生から4年生の各学年で、海外、国内の食の現場での実習が組み込まれているなど、体験を主体とした教育プログラムとなっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 輸入食品残留農薬や食品表示偽装など、食の安全性の確保が社会的問題となっていた。
- だが、「食」に関する教育は、動物分野（獣医学類）と植物分野（植物バイオサイエンス課程）で別々に行われており、「食」についてそれぞれの課程が集まって教育したほうが、教育効果が上がるのではないかという考えがもちあがった。
- そこで、副専攻として「動植物系教育融合による食の教育プログラム」を立ち上げることにした。
- 本プログラムでは、「食」の現場についての理解を深め、学生の視野を広げるために、体験を主体とした教育プログラムとすることとした。

上記の背景・課題の改善状況

「食」の現場について、主専攻では行っていない国内外の現場を体験できて、学生の意識も高まっているように見受けられる。学生からの評判も非常に良い。学生の視野を広げる効果もあると考えられる。

また、本プログラムを契機に、海外留学を行うことになった学生もいる。

背景・課題を改善するために実施したこと

「動植物系教育融合による食の教育プログラム」は、大きく、副専攻独自の科目を行う「融合型教育プログラム」と、それぞれの課程等の専門科目から構成される「交流型教育プログラム」からなる。

このうち、融合型プログラムでは、1年生から4年生の各学年において食の現場での体験学習を行うフィールドワークが組み込まれている。

1年生では、神戸大学農学部との連携により、神戸大学の牧場における体験学習を行う。牛の去勢手術などの獣医学分野の体験学習、さらには牧草についての勉強も行う。

2年生では、海外の食の現場における体験学習を行う。中国、タイ、オーストラリアの中から一か国を選択し、1週間程度の海外体験を行う。各国で、大学での現地学生・研究者との交流、農場見学、現地企業・日系企業の見学、現地のスーパー見学などを行う。

3年生では、国内の企業見学を行う。食品系の流通企業において、バックヤードや食品検査工程の見学を行う。

4年生では、公的機関（独立行政法人）の食品検査機関、食品製造業の食品検査工程の見学を行う。3年生の時と合わせ、流通系企業、製造系企業、公的機関の3種類の食品検査についての現場を体験する。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

安全性の確保：海外での現地体験において、一番の課題として上がったのが旅程での安全確保である。そこで、引率する各教員は、事前に安全講習会を受講し、安全指導ができるようになってから海外に行く。さらには、現地での移動は、バスおよび現地ガイドを手配し、学生がまとまって行動するようにして安全を確保している。

事前学習会、成果発表会の実施：1年生の牧場体験学習、および2年生の海外体験学習では、事前学習および事後の成果発表会を実施している。これにより、現場での体験の振り返りが行われ、現地での見学や体験の理解が深まる。さらに、海外体験学習については、中国、タイ、オーストラリアの状況を互いに報告しあうことにより、3か国の食に関する実態の際などを学生間で共有することができる。特に、スーパーは国による差異が大きいことが話題となることが多いという（そのため、旅程に必ず入れるようにしている）。

学生による旅費の負担：国内の旅費や、海外での渡航費・宿泊費は、学生負担としている。これにより、学生の方も、より意識が高まって現地調査に臨んでいるという。さらには、大学側の負担も減ることにより、教育プログラムを長期的に続けることもしやすくなる。

学生の声

「海外体験学習では、普段の旅行だったらできない、現地の食品関係で働く人々の話が聴けるなど、非常に刺激を受けた。また、海外の大学の学生などと交流できたことは、非常に良い経験となった。また、国内の実習でも、スーパーのバックヤードなど普段では見ることができない部分を見学できたのがよかった。（4年生）」

参考データ

・取組参加学生数：68名（2013年度までの総履修者数）

・取組の中心となった教職員数

導入：教員2名（常勤（兼任）2名）

※上記以外に、委員会（18名）を年2回開催

運用：教員5名（常勤（専任）1名、常勤（兼任）4名）、職員1名（常勤（専任）1名）

3-13-3 学生の意欲と地域課題を結びつける「学生プロジェクト」(松本大学)

“地域づくり考房『ゆめ』”

松本大学では、学生が大学で学んだ知識や技術を、地域づくりの中で実践的に生かしていくことを目指して、2005年に学生と地域をつなぐ窓口である“地域づくり考房『ゆめ』”を開設した。

『ゆめ』では、学生の自主企画事業を行うことができる。学生は、コーディネータのサポートを受けながら、自分たちのやりたいことと地域ニーズの擦り合わせを行うことで活動の目的を明確化し、実際の活動につなげていく。

取り組みを導入した背景・課題

- 松本大学では、学生の学ぶ意識・意欲をどう引き出せるかを課題として意識していた。
- ある時、学則を破った学生に対して「停学の代わりに雪かき」という苦役を課したところ、その学生が地域の人々に「よくやってくれる」と感謝されて気分良く帰ってきたことがあった。市民の太陽（誉める）政策が大学の北風（罰する）政策を凌駕しただけでなく、学生のやる気に灯を点していただいた。このような出来事もあり、地域活動は学生を育てるのにも役立つということを意識し始めた。
- 2004年に松本で行われた全国そば祭りに学生と教職員と地域の方々と協働で取り組んだところ、学生の意欲の向上につながるということがわかった。そこで、学生の主体的活動を支援する機関として、2005年に地域づくり考房『ゆめ』を設立。学生は「自主企画事業」や「地域との協働プロジェクト」などの取り組みを行っている。

上記の背景・課題の改善状況

2012年度では、地域づくり考房『ゆめ』において、20以上の学生の自主企画事業が行われている。この中には、『ゆめ』が設立された2005年度に立ち上がり9年連続で実施されているプロジェクトもある。

このような地域活動は、新聞に取り上げられることも多く、地域に対しての大学のPRにもなっている。また、自分たちの行っている活動が社会から評価されるため、学生にとっても自信につながる。その自信がまた新たなプロジェクトにつながったり、自分の専門分野の勉強を深めていく動機づけにもなったりしている。

多様な世代と付き合うため、必然的にコミュニケーション力も高くなり、交渉力や企画

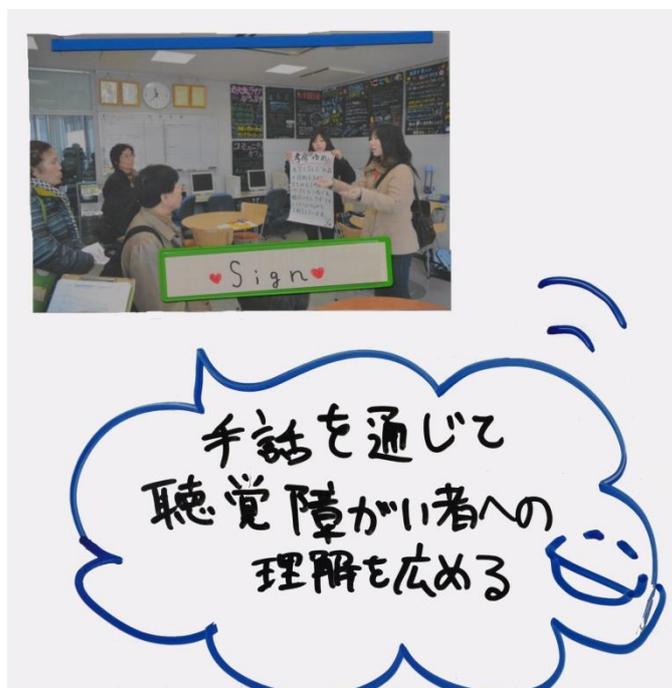
力、リーダーシップ力が身につく。

背景・課題を改善するために実施したこと

地域づくり考房『ゆめ』において実施している「学生の自主企画事業」では、さまざまなプロジェクトが行われている。例えば、被災地栄村を食を通じて応援する「ええじゃん栄村」、新村地域の農家と連携して、地産地消で「身体にやさしいメニュー」や商品開発に取り組む「ヘルシーメニュー」、幼児期の子どもたちに体を動かす楽しさを伝えスポーツ好きになるためにサポートする「キッズスポーツスクール」などがある。

学生が自分のやりたいことをベースに、学生同士でプロジェクトチームを作り、教員のサポートを受けながら、自分たちのやりたいことと地域ニーズの擦り合わせを行い活動の目的を明確化し、実際の活動につなげていく。

さらに、「地域との協働プロジェクト」では、地域の課題を学生、地域団体ともにゼロの状態から企画運営していく。これまでにまち歩きなどを通じて一緒に課題発見から行ったケースもある。



導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

「質問する」ことで学生に気付きを与える：プロジェクトに対する指導は、最初の頃は、教員の方でも「こうしなさい」「ああしなさい」といった手法を教える指導をしていたが、教員に教えられているだけでは、学生の理解に結びつかない。そこで、質問形式の指導に切り替え、学生の気付きを促すようにした。「何が課題なのか」「今は何をしないといけないのか」「どうしたいのか」というような問答に時間を割くようにしたり、多くの情報を伝えてその中から学生自身が選ぶことで、学生が主体的に考えるように促している。

学生の動機を地域のニーズに結びつける：学生のプロジェクトを行う動機は、必ずしも地域課題と関係があるわけではない。そこで、学生の意欲を地域活動に誘導していくことが求められる。例えば、Sign というプロジェクトは、最初は手話をやりたいという動機で始まったが、NPO や学校など地域の 3 つの団体と連携し問題を深めていく中で、手話をやるのが重要なのではなく「聴覚障がいの方とコミュニケーションをとる」「聴覚障害を理解し、多くの方に知ってもらおう」といった社会課題があることに気づいた。今は、聴覚障害についての理解と啓発を目的に活動を進めている。

学生の声

「もともと放送部を立ち上げて活動していたが、動画を楽しむだけで自己満足に終わってしまい、物足りなさを感じていた。そこで、『ゆめ』を知り、動画を使った地域貢献活動ができないかと考え、「動画による情報発信」という自主企画を始めることにした。

最初は、動画を使うということだけしか決まっておらず漠然とした活動だったが、先生に「伝えたいことは何か。目的は何なのか。」といったアドバイスを受け、行動の本質を見つめることの重要性に気が付けた。そこで、「地域情報を発信するアプリ開発（駐車場やトイレマップなど）」など、具体的な地域活動に落とし込んでいくことができた。

『ゆめ』での活動は、普通の授業と異なり、机上の空論で終わらずに実践できるのが良い。自分だけが良い、という気持ちではダメだということが身を以て知ることができた。地域のために活動することを経験できたのが、とてもためになった。(4年生)

参考データ

- ・取組参加学生数：160名程度
- ・取組の中心となった教職員数

導入：教員1名（常勤（専任）1名）、職員3名（常勤（専任）1名、非常勤2名）

運用：教員1名（常勤（専任）1名）、職員3名（常勤（専任）1名、非常勤2名）

※上記以外に、運営委員会（教員6名、職員2名）を年8回開催

3-13-4 興動館教育プログラムによる人間力の涵養（広島経済大学）

「興動館教育プログラム」

実践を通じて知識やスキルを身につける「興動館科目」と、そこで培った能力を行動することによって自らの成長につなげる「興動館プロジェクト」からなる、密度の濃い学びを創り出す「興動館教育プログラム」により、実社会で活躍するための「人間力」の涵養を目指している

興動館教育プログラムの全体像



取り組みを導入した背景・課題

- 2004年から、実践教育をより充実させるべき、ひいては学生の人間的な成長をこれまで以上に促していくべきとの方針が打ち出された。
- 自由選択型の科目やプロジェクトの設置にあたっては、経営層から所属全教員に対して、アイデアの発案を要望し、設計にあたった。
- これによって設計された人間力開発プログラムは、新規に設置する教育施設「興動館」で行うこととし、「興動館教育プログラム」として発足させた。
- 科目として展開する「興動館科目」は「元気力フィールド」「企画力フィールド」「行動力フィールド」「共生力フィールド」の4フィールド（分野）のいずれかに関連する科目として開講することとした。

上記の背景・課題の改善状況

興動館科目、興動館プロジェクトともに受講・参加前の自己評価と、終了後の自己評価をみると（グラフ参照）、様々な能力において、学生自身が成長実感を持っていることがわかる。

また、興動館教育プログラムと一般学生とで進級状況及び卒業時就職状況について比較すると、プログラムに参加した学生の方がいずれも良好な状況となっている。

背景・課題を改善するために実施したこと

学習の場である興動館科目、実践の場である興動館プロジェクトの相互作用により、学生が実社会で活躍するための人間力を育成している。

○興動館科目

単位認定が行われる授業であり、いずれの学年の学生も履修することができる（但し、履修者の多様性を確保する観点から、科目ごとに履修者の所属学年についてバランスが考慮される）。

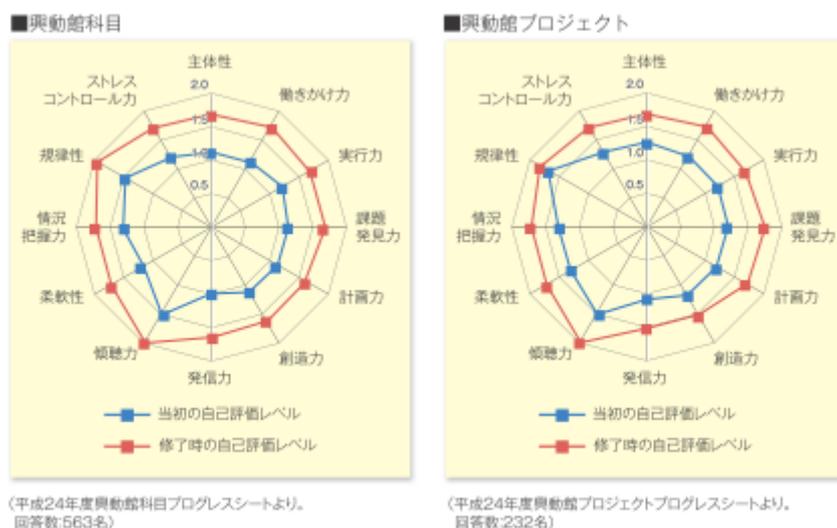
学問領域を基準とした科目づくりでなく、科目を学ぶことによって得られる成果を基準とした科目づくりを行っており、学生は自らが伸ばしたい能力（元気力/企画力/行動力/共生力）を意識して履修し、学ぶことができる

○興動館プロジェクト

学生自身の力で目的を達成するために設置されるのが興動館プロジェクトである。多く

は学生の発案により、仲間を募って設置されており（2014年2月現在、19プロジェクトのうち大学が主導的に設置したものは4プロジェクトに留まる）、経費の支援、教職員による適宜のアドバイスが与えられている。

地域の里山保全や、小学校の見守り活動、不登校の中高生の支援活動など、地域に根差した活動の中で、学生たちが日々成長を見せている。



興動館教育プログラムに参加した学生の自己評価の変化

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

地域との密な連携：広島経済大学では、地域では最も早くからインターンシップ制度を取り入れるなど、地域企業や団体、住民との連携を密にしていた。こういった実績もあり、興動館プロジェクト活動等においても、地域の方々の協力を得やすい状況にある。

「人間力」の可視化：取組当初、人間力の可視化は難しく、定量評価はしづらいものと捉えていたが、他で使われている指標等を参考に、学生の成果を測る「プログレスシート」を整備し、試行を経て現在は全ての科目・プロジェクトに導入している。これにより、学生に対する適切な指導が可能になり、学生も定期的な「振り返り」の機会を持つことができるようになってきている。

参考データ

・取組参加学生数：1500名程度（延べ数）

・取組の中心となった教職員数

導入：教員 20名（兼任 20名）、職員 5名（非常勤 0名）

運用：教員 40名（兼任 40名）、職員 15名（非常勤 0名）

※導入は平成 18 年度、運用は平成 25 年度の概数。また、教職員数には、興動館スタッフ・興動館科目担当者・興動館プロジェクトコーディネーターに加えて、興動館運営委員会・科目創造センター・プロジェクトセンターの委員も含まれている。

3-14 リーダー育成、地域人材育成

3-14-1 新入生のはじめての共同生活をサポートするレジデント・アシスタント（国際教養大学）

「こまち寮における RA（レジデント・アシスタント）」

国際教養大学では、学生が全員、入学から 1 年間で大学の敷地内にある学生寮「こまち寮」で生活することが義務付けられている。

こまち寮における学生のサポート役として、既に寮生活を経験した先輩の学生が、RA（レジデント・アシスタント）として新入生と共に生活する。RA は全員、RA リーダーシップ養成プログラムに登録され、トレーニングを受けて任務に就く。

取り組みを導入した背景・課題

- 2004 年に開学した国際教養大学では、全員の学生に、入学から 1 年間で大学の敷地内にある学生寮「こまち寮」での生活を義務付けている。開学時、寮生活のまとめ役として、各班に寮生の中から班長を配置したが、班長を長とした寮生活委員会による運営を 1 年間実施してみて、寮生活の経験がない 1 年生だけで、寮の管理・運営を行うのは難しいことが分かった。
- そこで、寮経験がある 2 年生以上の学生を RA（レジデント・アシスタント）として配置し、学生の寮生活をサポートすることとした。なお、特にリーダーシップ養成プログラムの一環として RA トレーニングを充実して行うようになったのは、2013 年度からである。

上記の背景・課題の改善状況

RA は、学生からの応募制をとっている。応募者が徐々に増え人気も高くなってきている。

また、RA は、リーダーシップ養成の目的もあるため、事前の研修には非常に力をいれている。2013年度は、1月から3月の3か月間、計50～60時間程度の研修を行った。

なお、2年生以上が利用する学生宿舎にも RA はいるが、1年生が居住するこまち寮の方が RA が数多く配置されている。また、RA は、日頃より小まめに学生に声掛けを行っていることもあり、寮での大きな問題は、あまり起きていない。

背景・課題を改善するために実施したこと

こまち寮には、寮生活を経験した先輩学生である RA を各階に配置している。RA は、寮生が困った時に相談に乗ってあげたり、学生課や学生寮スタッフと連携を取りながら、寮生の生活面・教育面での指導に関わる。具体的には、寮生の顔と名前を覚えることから始まり、寮生へのオリエンテーション、寮生への定期的な声掛け、相談対応、寮生との面談（毎学期実施）、ナイトパトロールなど様々である。また、秋と春に行われる寮会議の運営も RA に任されている。

RA は書類審査と面接により選抜される。2013年度は、こまち寮に10名の RA が配置された。RA は、1-3月の研修を経て、4月から業務にあたる。

なお、RA には、寮に住む権利が与えられるほか、学務報酬として寮費（部屋代）のほとんどが無料となるという特典がある。



導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

充実した事前研修の実施: RA リーダーシップ養成プログラムとして、1月から3月まで、研修を行っている。研修では、「面談のし方 (カウンセラーから)」「自己発見」「リーダーシップ養成」「国際交流」「文章の書き方」「業務におけるケーススタディ」など多岐にわたる項目について受講する。週2~3日間 (2時間~4時間) 研修があり、全部で50~60時間程度の研修となっている。

準備期間からの業務参加: 業務のスタートは、最初は4月からであった。だが、2013年度は、3月中旬の寮の受け入れ準備から、RAに関わってもらった。さらには、寮生の部屋組みについても、RAと連携して行った。これにより、RAの寮の業務へのコミットメントの意識が高まり、業務に対する士気が高まった。

最初の1週間が重要: 留学生の話から、「大学の印象は、最初の一週間が重要」ということがわかった。そこで、大学事務局はRAと協力して、「入寮して最初の1~2週間、学生を孤立させない」をテーマに、学生のサポートにあたっている。

学生の声

「最初は、寮費が無料になるということで、RAに応募した。だが、研修を受ける中で、非常に意義のある業務を行うのだということがだんだんとわかってきて、モチベーションが上がっていった。さらに1年生と接していく中で、『自分に任されている責任が非常に大きい』ことを理解してきて、本気で業務に取り組めばとても楽しいものだと思うようになっていった。このRAのチームで大学を変えてやろう、という気持ちで業務にのぞむようになった。

約200名いる1年生は、やりたいことや考え、悩みなど、向かっているベクトルが皆、異なっている。これを、1つの方向にまとめ上げていくということが、業務で一番難しい部分である。

1年生が持っている個々の不安や悩みなどは、例えば夕食の時など、ちょっとした機会を利用して把握する様にしている。寮に馴染めない学生に対しては、とにかく話を聞くことを基本とし、何にストレスを感じているかなど、理由の把握に努めている。

なお、1年生の悩みで圧倒的に多いのは、「大学の授業についていけない」というものです。1年生はタイムマネジメントができていない子も多いので、この悩みに対しては、しっかり睡眠をとるようになどとアドバイスをしている。(3年生)

参考データ

・取組参加学生数：10名程度

・取組の中心となった教職員数

職員5名（常勤（専任）1名、非常勤4名）

※非常勤4名は、寮管理スタッフ1名、看護師1名、カウンセラー2名

3-14-2 授業コンサルティングを行える学生を育成する SCOT トレーニング（帝京大学）

「学生による授業コンサルティング（SCOT）」

帝京大学では、2011年度より、学生の視点を授業に取り入れる SCOT（Students Consulting on Teaching：学生による授業コンサルティング）を導入した。

SCOTとして教員に対して1対1の対応ができる人材を育成するために、SCOTを目指す学生は、半年間の訓練を受ける必要がある。トレーニングは、①「大学に関すること」、②「大学授業に関すること」、③「コミュニケーションに関すること」、④「選択課題」の4領域と「インターンシップ」とで構成される。

取り組みを導入した背景・課題

- 帝京大学では、「スチューデント・エンゲージメント」「学生が主体的に学ぶ」といったことを課題意識としてもっていた。
- アメリカの高等教育開発に関わる研究者等の組織である POD で知った、学生の視点を授業に取り入れる SCOT（Students Consulting on Teaching：学生による授業コンサルティング）は、上記課題に適していると考え、すぐに帝京大学でも SCOT を取り入れることとした。
- ただし、SCOT となる学生は、教員に対して1対1の対応をする必要がある。そこで、SCOT に対して一定の訓練を行うプログラムを開発した。

上記の背景・課題の改善状況

2011年より SCOT のトレーニングを開始し活動を始めている。毎年10数名が応募があり、半年間の訓練を受けて（訓練生を SCOT トレーニーという）、実際の SCOT 活動を行

う SCOT シニアは、約半数程度が残る。

2013 年度は、9 名の SCOT トレーニーがいる。なお、訓練を経て 6 名の SCOT シニアが活躍している。

背景・課題を改善するために実施したこと

SCOT のトレーニング期間は、約 6 ヶ月（当該年度の 10 月開始、翌年 3 月修了）、計 7 回の講座で実施される。トレーニングは、①「大学に関すること」、「②大学授業に関すること」、③「コミュニケーションに関すること」、④「選択課題」の 4 領域と「インターンシップ」とで構成される。

選択課題については、グループで選択したテーマについて、1 か月の期間で調査・研究を行い、最後に発表を行う。発表は、意見交換まで学生主体で行う。また、インターンシップでは、SCOT の実際の活動と同じように、授業に入って観察レポートを作成する。

トレーニングは原則として、月 2 回、火曜日の夕刻（午後 18 時～19 時半）から実施する。なお、単位にはならない（ただし、現在、単位化を検討中）。

毎回のトレーニングの後には、振り返りシート（リフレクション）を作成する。これらを統合し、トレーニングの成果として、最後に「SCOT ポートフォリオ」を作成する。「SCOT ポートフォリオ」において、トレーニングでの取組やその成果について自己省察を行う。

このような用意されたプログラムの他、学生同士も、自主的に研修を行い、互いに学びあっている。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

高等教育開発センターの授業を受けた学生をリクルーティング：SCOT は大学教育に関する専門的な知識をもって活動を行う必要がある。最初は、SCOT を行う学生については、広く公募を行っていた。だが、単にやりたいと思う意識だけでは難しいこともわかってきた。そこで、現在は、高等教育開発センターの担当教員の授業（一般教養セミナー、ピア・

エデュケーション等) を受けている学生の中から、適性をもっている学生を**学習成績**や**授業態度**等から判断し、リクルーティングするようにしている。

インターンシップ実施の重要性：インターンシップの最後には、SCOT シニアの活動と同じようにレポートを書かせる。これによりトレーニングでの態度だけではわからない SCOT に関する資質 (忍耐力、観察力、レポートを書く力) などを見極めることができる。

自分の言葉でふりかえる：しっかりとしたポートフォリオを作成するためには、毎回の振り返りシートの作成が重要になる。振り返りシートの記載で重要となるのが、「自分の言葉」で書けるかどうかとなる。先生の言ったことを整理して書くのではなく、自分の考え、感じたことを振り返りシートに書けるようになると、ポートフォリオも作成できるようになる。

学生による指導：SCOT の訓練も 3 年目に入ってきたこともあり、コミュニケーショントレーニングなどの一部の運営を、SCOT シニアに任せるようになってきている。今後は、もっと学生に訓練を任せて、ラーニング・コミュニティを形成するようにしたいと考えている。

学生の声

「2 年生の時、高等教育開発センターの教員の授業で紹介された。

外国語学科なのであまり教育には関心がなかったが、トレーニングでは 1 から大学教育について学べたのが良かった。また、振り返りシートを書くので、自分がどういうことを学べたのかを振り返ることができるのが良い。最後のインターンについては、教員と 1 対 1 のやり取りが多く、教員との信頼関係を築かなければいけないと気がついた。非常に緊張感があった。(4 年生)」

「3 年生の高等教育開発センターの教員の授業の際に声をかけていただいた。小学校の教員になるつもりなので、役に立つと思って参加した。

最後に書くポートフォリオは、今までの振り返りシートをまとめて読むので、昔と比べて今の自分がどう変わってきたのかを知ることができる。何を学んできたのかを実感しやすい。書くのは労力があるが、得るものも大きいと思う。(4 年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：9名（2013年度）
- ・取組の中心となった教職員数
導入：教員2名（常勤（専任）2名）、職員1名（常勤（専任）1名）
導入：教員2名（常勤（専任）2名）、職員1名（常勤（専任）1名）

3-14-3 「プロジェクト型授業」と「スキル強化」の両輪によるリーダーシップ育成の取組（立教大学）

「BLP（ビジネス・リーダーシップ・プログラム）」

立教大学では、2006年4月に新しく経営学部を設立し、リーダーシップの育成を目指すBLP（ビジネス・リーダーシップ・プログラム）を開始した。

BLPは、1年春学期の「リーダーシップ入門」をスタートとして、3年生春学期のBL4まで、5学期2年半にわたって行われる。リーダーシップを学ぶために、春学期に行われる「プロジェクト実行（PBL型授業）」と、秋学期の「スキル強化」を交互に実施することが特徴となっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 立教大学では、2006年4月に新しく経営学部を設立することになった。
- 立教大学の卒業生には、一部上場企業の社長が少ないこともあり、学生のうちから管理職層教育を行えばよいのではないかという素朴な課題意識があった。そこで、新しく設立する経営学科ではリーダーシップ教育を軸におくこととした
- だが、海外のリーダーシップ教育の実態をみると、役職に付随するような管理職教育というよりは、他人に気を配り、周りを巻き込みをまとめて全体で成果を上げることができる人材の育成であった。そこで、経営学科 BLP では、当初の方針を転換して「ゴールを明確化・共有し」「自分が自発的に動き」「周りを巻き込んで動かす」リーダーシップの育成を目指すこととなった。

上記の背景・課題の改善状況

BLPを導入後、ゼミを担当する専門科目の教員から、旧学部時代に比べて学生に対する評価が上がっている。学生が、周りを巻き込んでいくリーダーシップを身につけてからゼミ

ミにのぞむため、ゼミも活性化している。この他、他大学の学生とグループワークを行う学外・海外のビジネスコンテストで活躍する学生が続出している。

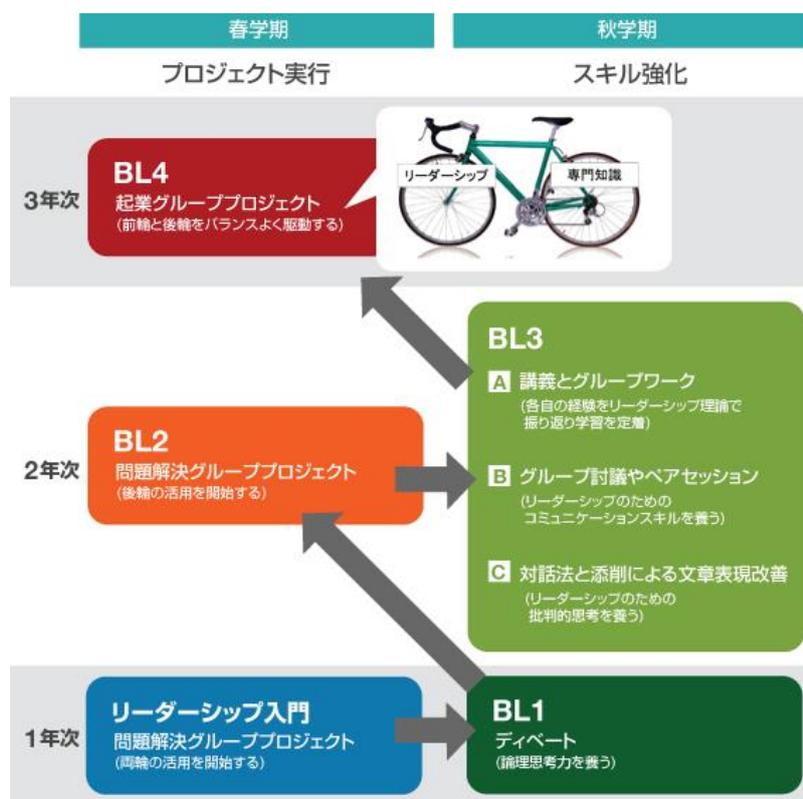
また、BLPを導入後、教員と学生の距離も近くなり、学業や就職について「教員に相談したい」と考える学生の割合が全学で高い結果となっている（キャリアセンターの全学アンケート調査結果）。

背景・課題を改善するために実施したこと

BLPは、1年春学期の「リーダーシップ入門」をスタートとして、3年生春学期のBL4まで、5学期2年半にわたって行われる。リーダーシップを学ぶために、春学期に行われる「プロジェクト実行（PBL型授業）」と、秋学期の「スキル強化」を交互に実施することが特徴となっている。

「プロジェクト実行」は各学年の春学期に行われる。1年春学期の「リーダーシップ入門（BL0）」から、チームでビジネス課題の解決に取り組み、社会におけるリーダーシップと専門知識の必要性を体験を通じて学ぶことになる。BL2（2年春学期）、BL4（3年春学期）と学年があがるごとにプロジェクト内容は高度化し、産学連携型のプロジェクト学習を通して学生が自ら企画を企業等に提案する。

「スキル強化」は各学年の秋学期に実行される。「BL1（1年秋学期）」は、「ディベート」で論理的思考を養う。「BL3（2年秋学期）」は、個人個人で強み弱みがはっきりする時期でもあるため選択制となっている。討議とグループワークでリーダーシップを理論付ける（BL3-A）、コミュニケーションスキル養成（BL3-B）、対話法と添削で批判的思考力を鍛える（BL3-C）といった内容となっている。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

経験学習をした後に理論を振り返る：スキルを身につけてからプロジェクトを行うのが通常の形であるが、BLPでは1年生の1番最初に「リーダーシップ入門（BL0）」という形でプロジェクト学習を配置している。これは、「経験をしない状態で教えても、学生に対する説教になってしまい、学生に身につかない」という考えからである。経験を最初にして、後から理論を教えたり振り返りを行なったりするという形になっている。

学生の弱点である「論理的思考」をまず育成：「スキル強化」についても試行錯誤しながら内容を決めている。「リーダーシップ入門」を行う中で、プレゼンの内容が途中から飛躍してしまう学生が目立った。また、企業からのコメントでも、プレゼン構成に対する注意が多くなされた。そこで、1年秋学期に行う「スキル強化」については、「論理的思考力」を養うプログラムを配置した。

各教員からの提案を積極的に採用：BLPは、日向野教授が中心となって運営されているが、授業内容は原案を数人の教員が分担し、それを日向野教授が統括している。授業を受け持っている各教員やSAからの提案を積極的に受け入れている。リーダーシップ教育の教員にふさわしく、どの教員も自発的に改善提案を行ってくれており、その提案に基づいて毎

年、カリキュラムは改善されている。

ポートフォリオシステムを活用した振り返り：学生は毎学期に二度、ポートフォリオに「リーダーシップには何が重要か」についての持論を書くことになっている。これは、リーダーシップ育成に関して自分の考えを整理するとともに、過去の記載内容を振り返ることで、半年間さらには一年間・二年間での自分の成長度合いを確認することにもなる。

学生の声

「BLPを受けて、グループにどう貢献できるかということを考えることが重要だと思うようになった。(1年生)」

「周りを巻き込んでいくことを意識するようになった。例えば、どうやったら授業での発言が活性化できるのかということを考え、自分が授業でわざとバカな発言をし、周りの人が発言しやすい雰囲気を作ろうとしたこともある。(1年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：300名程度
- ・取組の中心となった教職員数

専任教員1名、有期教員（助教）2名、兼任講師28名、助手2名、SA46コマ

3-14-4 社会人とともに学び成長する“地域づくりコーディネータ養成講座”（松本大学）

「地域づくりコーディネータ養成講座」

松本大学の学生と地域をつなぐ窓口である“地域づくり考房『ゆめ』”において、2010年より地域づくりコーディネータ養成講座が開講された。

学生、社会人の両者が受講でき、学生は社会人と一緒になって講座を受けることにより、多くの気づきと実践知を得ることができる。また、コーディネータ認定者が、講座修了後に学生と協働して地域での活動を行うなど、講座が学生の地域活動を広げる役割も果たしている。

取り組みを導入した背景・課題

- 松本大学では、地域と学生を結ぶ活動を行ってきたが、地域にキーパーソンとなる人がいることで、地域と学生の連携活動が上手くいき学生の学びも大きく、地域のコーディネータを育成することの必要を感じていた。
- また、学生のうちから、コーディネーション力を身につけた人材を地域に輩出することで、地域に役に立つ人材育成となると考えていた。
- そこで、地域と学生両者の人材育成として、2010年より松本大学主催の「地域づくりコーディネータ養成講座」を地域づくり考房『ゆめ』が主管で開講することとなった。

上記の背景・課題の改善状況

地域づくりコーディネータの認定には、講義の受講後に行う審査会に合格する必要がある。審査委員は非常に厳しく、これまでの認定者は第1期で4名（受講者35名）、第2期5名（受講者16名）、第3期6名（受講者14名）となっている。

このように第一線の地域コーディネータとして活躍できる者しか認定を行わないため、学生で認定を受けた者はいない。しかし、卒業生が社会人となり実践を踏まえ受講し、認定された。そこで、準認定という制度を設けて、卒業後に社会人として活動を積み重ねて認定をもらえるような形を取っている。第3期では、1名の準認定学生が誕生している。

さらには、コーディネータの認定者が、認定後、学生と協働して地域での活動を行うなど、本養成講座をきっかけに、学生の地域活動がさらに広がるようになった。

また、学生への教育効果も大きい。学生が、社会人と一緒になって講義を受けるため、学生にとっては「社会人がどのような課題意識を持ち、どのように地域課題に取り組んでいるか」というモデルケースにたくさん触れることができ、学生の気づきや成長につながっている。

背景・課題を改善するために実施したこと

地域づくりコーディネータ養成講座は、学生、社会人の両者が学ぶ。申し込みは産学官民連携・協働による地域での活動実践に関する「企画書」を提出する。社会人は連携・協働による活動実践企画者でコーディネートに携わるスタッフ、学生は地域社会活動経験者が受講している。

プログラム構成は、以下の通り。

- ①「知る」：基礎講座。コーディネート力、ファシリテート力とは何かを学んでもらう。
- ②「考える」：専門講座。学外の全国の研究・実践者を招いての講座（座学）。
- ③「育む」：実践講座。受講者が地域で自分が企画した活動を実践。月に1回ずつ、ふりかえりの機会として、ラウンドテーブル（お互いの経験を持ち寄り振り返りを行う）を行っている。

上記の講座が終了後、「報告会（プレゼン）」と「グループワーク（ディスカッション）」からなる審査会を行い、これに合格した者のみ認定が受けられる仕組みとなっている。

講座日程表

「知る」 基礎講座 共通基盤づくり 2012.12月
9:40～16:40

12月1日(土)	基礎講座 1	開講式 共通基盤づくり・地域づくりコーディネーター養成講座のねらいと展開 ・ワークショップ「自己紹介/課題の共有」
	基礎講座 2	地域の現状と課題/今求められる地域づくりの展開
	基礎講座 3	地域づくりにおけるファシリテーション —一人ひとりの想いや考えを引き出し、合意形成を図り、話し合いを活性化させる術—
	基礎講座 4	地域づくりにおけるコーディネーターの必要性とその役割 —組織・団体・市民をつなぎ、ともに輝くために、社会資源（ヒト・モノ・コト）を活かす術—
12月15日(土)	基礎講座 5	産学官民協働による地域づくりの現状と課題
	基礎講座 6	地域を創る各セクターの特性を知る。産学官民協働による地域づくり実践から学ぶ。 —NPO・自治会・行政・企業 各々の立場から—
	基礎講座 7	シナリオを実現するための魅力あるプログラムづくり
	基礎講座 8	最終レポートのまとめ方のポイント

「考える」 専門講座 講義と演習 *協働者とともに学ぶ講座です。 2013.1月～3月
9:40～16:40

1月12日(土)	専門講座 1	～協働コーディネーターの視点から～ 今なぜ協働か、協働の必要性とそのあり方
1月26日(土)	専門講座 2	～ボランティアコーディネーターの視点から～ 市民社会づくりとコーディネーション
2月9日(土)	専門講座 3	～行政のファシリテーターの視点から～ 地域に継続した力を吹き込むために/市民と行政が連携したまちづくり
2月16日(土)	専門講座 4	～共感のファシリテーターの視点から～ つぶやきの響き合い/議論の見え化/合意形成
3月9日(土)	専門講座 5	～共感のマネージャーの視点から～ 共感のマネジメント —ビジョンと戦略 シナリオを実現するためのネットワークづくり—
★4月10日 提出締め切り	基礎・専門講座での学びを基に、見直し後の企画書と3,000字程度のレポート提出 レポートテーマ「企画書に基づいた協働・共創による地域づくり実践とそのコーディネート」	

「育む」 実践講座 地域づくりコーディネート実践 *各自が取り組んでいる課題を把握、2013.4月～8月
分析し、その課題解決に向け、コーディネーターの視点で実践していく講座です。 12:30～17:30

5月中旬	実践講座 1	ラウンドテーブル 1 実践活動での課題把握と分析、今後の活動をデザインする
6月中旬	実践講座 2	ラウンドテーブル 2 実践活動での課題把握と分析、今後の活動をデザインする
7月中旬	実践講座 3	活動のふりかえり—自己点検評価— コーディネート実践活動のまとめ方のポイント
★8月31日 提出締め切り	各自、現場での実践を課題分析し、解決方を考察し、5,000字のレポート及び提言書にまとめ提出。	

「高める」 プレゼンテーション 審査会 2013.9月

9月中旬	審査会	地域づくりコーディネーター認定審査会 ・コーディネート実践活動報告会+グループワーク	学内外審査委員
-------------	-----	---	---------

認定 授与式と報告会 2013.10月

10月中旬	松本大学学祭にて認定授与式、認定者による「地域づくりコーディネート実践報告会」
--------------	---

*講師の都合により、日時が変更することもあります。また、実践講座の日は後日決定します。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

様々な立場の地域人材の苦労や価値観を知ることができる：本講座は、学生だけでなく行政・企業職員、NPO（地縁団体、市民活動団体など）の関係者など、様々な立場の社会人が受講している。そのため、学生は、様々な立場の地域で活躍する社会人の苦労や価値観を知ることができる。また、学生自身も課題に取り組みながら受講するため、社会人の抱える課題や苦労も、よく理解できるようになる。このような経験を学生時代からすることで、学生のコーディネーション力が育まれる。

学生専用の講座の実施：初期の頃は、社会人も学生も全く同じプログラムで講座を実施していた。しかし、社会経験や実践力の少ない学生に、いきなり実践的な講座をやっても理解できないことが分かった。そこで、学生に対しては、正課科目として講義（コミュニティーリーダー）を開講し、実践的な講座の前に、コーディネーション力やファシリテーション力についての基礎を学ぶ機会を設けた。

学生の声

「大学4年生から大学院1年生にかけて、地域づくりコーディネータ養成講座に参加した。社会人に囲まれてグループワークなどを行う経験が、とても勉強になった。社会人の方々は、皆、それぞれはっきりとした目的を持っており、そのような人々と話すことで、自分のやりたいことも明確になっていった。また、社会人の方は、発想も学生とは違い、その部分も勉強になった。また、企画を立てる場合には、データがあれば形にはなるが、そこに住民の声や地域の具体的な情報がないと、本当に役に立つものはできないのだということも学ぶことができた。

今後、色々な世代の人と関わらなければいけない。講座に参加して、世代を超えたコミュニケーションができるようになった。（大学院2年）」

参考データ

- ・取組参加受講者数：1期社会人 30名 学生 5名、
2期社会人 12名 学生 4名、
3期社会人 10名 学生 4名
- ・取組の中心となった教職員数
導入：教員 1名（常勤（専任）1名）、職員 2名（常勤（専任）1名、非常勤 1名）
運用：教員 1名（常勤（専任）1名）、職員 2名（常勤（専任）1名、非常勤 1名）
※上記以外に、社外の講師 13名、認定の審査委員 5～6名が関わっている

3-15 アクティブラーニング

3-15-1 プロジェクト学習を下支えするスキルを身につけるアクティブラーニング型 「スキル強化」授業（立教大学）

「BLP（ビジネス・リーダーシップ・プログラム）」

立教大学では、2006年4月に新しく経営学部を設立し、リーダーシップの育成を目指す BLP（ビジネス・リーダーシップ・プログラム）を開始した。

BLP では、企業との連携で行われる PBL 型授業に加え、リーダーシップの基本となるスキルを身につけるアクティブラーニング型の「スキル強化」授業を行っている。全クラスが少人数制アクティブ・ラーニングで、最初の3学期は必修を含んでおり、多クラスで同時に行っていることも特徴の1つとなっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 立教大学では、2006年4月に新しく経営学部を設立することになった。立教大学の卒業生には、一部上場企業の社長が少ないこともあり、学生のうちから管理職層教育が必要なのではないかという素朴な課題意識があった。そこで、新しく設立する経営学科ではリーダーシップ教育を軸におくこととした（後に方針転換）。
- リーダーシップ育成として、プロジェクト型学習（PBL）を続けていたが、ずっと同じように PBL を続けていては、学生の学習にもマンネリ化してしまい、成長の伸びも鈍化するという問題が発生した。

- そこで、プロジェクト学習の合間に、スキルを身につけるアクティブラーニング型の「スキル強化」授業を行うこととした。
- 特に、学生の弱点となっている論理的思考については、1年生の秋学期に行い、経営学科は必修の科目とした。

上記の背景・課題の改善状況

1年生の秋学期に、論理的思考を養うアクティブラーニング型の授業を設置した結果、その後のプロジェクト学習における学生のプレゼン資料の出来栄が格段に良くなった。それまでは、論理的に飛躍をしてしまうプレゼンが多かったが、その授業の受講後では、学生の論理的なプレゼンができるようになった。さらに、卒業生からは、授業を受けて「提案力」と「質問力」がついたという声が良く聞かれている。

また、必修かつ少人数制の授業であるためクラス数も多く、兼任講師も多く授業を受け持っているが、兼任講師の再任率も高い。謝金面だけ見れば決して割の良い業務ではないが、学生が熱心に授業を受けてくれるため刺激を受ける講師も多く、「来年もぜひ講師を担当させて欲しい」といった声は多い。

背景・課題を改善するために実施したこと

BLPは、「プロジェクト実行（PBL型授業）」と「スキル強化」を交互に実施する。このうち、「スキル強化」は各学年の秋学期に開講される。

リーダーシップに関する「スキル強化」には、やってみてフィードバックさせる方法が最も適しているとの考えから、アクティブラーニング的な手法を用いて授業を展開している。

「BL1（1年秋学期）」は、経営学科の必修の授業であり、内容は「ディベート」や文章表現で論理的思考を養うことが目的となっている。「BL3（2年秋学期）」は、個人個人で強み弱みがはっきりする時期でもあるため選択制となっている。討議とグループワークでリーダーシップを理論付ける（BL3-A）、コミュニケーションスキル養成（BL3-B）、対話法と添削で批判的思考力を鍛える（BL3-C）といった内容となっている。

少人数制の授業であるため、均質の授業が複数同時に開講されている（BL1であれば12クラス同時に実施）。そこで、アクティブラーニング型でありながら、同じ内容・質の授業を展開できるように、共通の教材を使用している。授業を行うための教員とSAの合同ミ

ーティングも毎週行い、授業進行も分単位で決めて、もれなく授業内容を実施できるようにしている。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

SAをつかった授業の横展開：BL0は両学科、BL1/BL2は経営学科の必修の授業であり、それぞれ18,12,10クラス同時に開講される。どのクラスでも同じ質の授業を行う必要があるが、初期の頃は、教員によっては配布した資料を使わず別のことをやってしまうなどの問題があった。そこで、まずは授業をサポートするSA同士を連携させることにし、そこから横展開を図ることにした。先生方も学生(SA)の意見は受け入れてくれることが多く、段々とどの授業も均質のものが実施できるようになってきた。

授業直後にミーティングを開く：大人数の先生やSAが関わる授業のため、先生やSA間の意思疎通が重要となる。そこで、週1回振り返りのミーティングを行っているが、実施のタイミングを授業直後としている。授業実施後に行うために、その授業で感じた課題などを忘れずに共有できるようになっている。

学生の声

「1年前期のリーダーシップ入門の際に、プレゼンを行った際に、企業の方から「論理性がない」といったコメントを頂いた。BL1を受けることで、論理的思考を身につけて、今度は社会人の方にも伝わるようなプレゼンができるようになりたい。(1年生)」

「授業を受けて、何か問題があっても「できない」とすぐに思わないようになった。問題に対して、まずは目的を設定し、何をすべきか方法を考えるなどが自然とできるようになった。(4年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：300名程度
- ・取組の中心となった教職員数

専任教員1名、有期教員（助教）2名、兼任講師28名、助手2名、SA46コマ

3-15-2 理論と実践のバランス、大学と現場の協働をもたらす「循環型教育」（静岡県立
大学短期大学部）

「HPS 養成教育プログラムにおける循環型教育手法」

日本で初めて、病児や障がい児及びその家族が医療プロセスにおいて感じる苦痛や不安などを、“遊び”の力を用いて軽減する専門員であるホスピタル・プレイ・スペシャリスト（HPS）の本格的な養成講座を開発・提供し、修了生を県内外の小児医療施設に送り出している。

講座修了後も、大学は現場で試行錯誤を繰り返しながら奮闘する HPS の活動を支援し、修了生は講座の講師として現場における苦労・努力・成功体験などを後進に伝えている。このように、大学と修了生との密な関係性に基づく「循環型教育」を形成し、現場・実務に則した実践的な教育を進めている。

取り組みを導入した背景・課題

- HPS 発祥地の英国では、1970 年代から実践的な教育プログラムが開発され、現在では 2,500 名以上の HPS が、医師や看護師と 1 つのチームとして連携を図りつつ、プレイ・プレパレーション（子どもが治療に対して情緒的に準備できるように、遊びを通して子どもの不安や疑問を解消する方法）やディストラクション（処置において、子どもの不安や不快な気分を遊びによって逸らす方法）を効果的に活用し、子どもの QOL や療養環境の向上・改善に貢献している。
- 日本の医療現場では遊びと医療を融合する意義への理解が進まず、また医療・看護・福祉の境界に位置する HPS という専門職養成教育の体系化・理論化も未整備だった。
- 上記状況の中、地域の短大においては、社会人教育分野等で新たな役割を担うことが課題となっていた。



ホスピタル・プレイ

(子どもが治療に対して情緒的に準備できるように、遊びを通して子どもの不安や疑問を解消する「プレイ・プレパレーション」)

上記の背景・課題の改善状況

日本初となる本格的な HPS 養成講座を開発し、高い能力を持った HPS を養成する事業に着手した。平成 19 年度以降 115 名の修了生を輩出しており、その多くは県内外の小児医療施設等に就職し、ホスピタル・プレイを実践している。

講座修了後も、大学と修了生との密な関係が継続されている。大学は現場で奮闘する HPS を支援する一方、修了生は講座の講師として後進に経験を伝える「循環型教育」により、現場・実務に則した実践的な教育を進めている。

本取組を通じて、静岡県立大学短期大学部は、複数領域（医療・看護・福祉）に位置する専門職向けの教育体系化、学内外の垣根を越えた連携や共同体制の構築、子どもの権利を擁護する市民活動の広がりなど、地域に根差した短大の新たな役割・可能性を切り拓いている。

背景・課題を改善するために実施したこと

主に保育士・看護師資格を有する小児医療分野の現場経験者を対象に、1)英国 HPS 関連団体との連携、2)他分野の日本人専門家と英国から招へいた HPS が担当する講義及び演習、3)英国病院実習経験を持つ HPS による病院実習、4)対話や意見交換を促進させ、十分なりフレクションができる双方向型授業形態等の特徴を有する HPS 養成講座を提供

している。

講座修了後も、学内に設置された HPS 事務局により、修了生には、キャリア支援やシンポジウム・ワークショップ開催による情報提供などが行われている。一方、修了生も現役の HPS として、講座の講師を務め、現場における苦労・努力・成功体験などを伝えることで「循環型教育」に参加している。さらに、修了生等関係者により、理論と実践を蓄積する研究活動の展開を目的とした NPO 法人「日本ホスピタル・プレイ協会」を設立している。



医療現場で活躍する HPS が受講生に経験を伝える「循環型教育」

導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

関係者の協力・連携関係が不可欠：学習者の学問的背景にとらわれない積み上げ方式による専門性教育、各実践現場で求められる能力・成果を重視した課題探究心やコミュニケーション能力などを高める養成教育モデルを確立するためには、理論と実践のバランス、現場の視点に基づく教育が必要だった。そのためには、修了生 HPS に加え、病院・福祉施設、国内外・学内外の関係者との密な協力・連携関係が不可欠である。

日本版プログラムの開発：HPS への社会的認知向上に伴い、当初の英国型を参考とした教育プログラムと日本の医療現場とのかい離が顕在化してきた。そのため、修了生と連携病

院・施設の協力を得て、フィールドワークから日本の病院で HPS が活躍するために必要な能力を棚卸しし、それを育成するための日本版プログラムの開発を進めた。

学生の声

「実習受け入れ機関として、実習生にはチームで協働する重要性をわかってもらうために、チームの中の自分を体感してもらいます。そのため、実習生自身が何を知りたいのか、何をみたいのかを前面に出した、実習生中心の実習を目指しています。」(養成講座修了生)

「他の授業での研修先施設で、患者を『拘束（治療を受けさせるために身体を押さえつける等）』する現場をみて、ホスピタル・プレイの重要性を実感しました。HPS として働いている先輩方の話を聞くことは刺激になります。」(入門講座を受講する短大生)

参考データ

取組の中心となった教職員数

教員 5 名 職員：4 名 HPS 事務局：3 名 合計 12 名

HPS 養成講座受講者・修了者数（全 9 クールの累計）

申込者：265 名 受講者：122 名 聴講生数：117 名 修了者：115 名

連携病院・福祉施設

静岡県立総合病院、静岡県立こども病院、あいち小児保健医療総合センター等

3-16 海外インターンシップ

3-16-1 日本の常識が通用しない環境で、五感をフルに活用したフィールドワークを実施（静岡県立大学）

「ゼミ単位での海外フィールドワークの実践」

能動的に学習する力を持ち、国際的に活躍することができる人材を育てるため、海外フィールドワークを核とした初年次教育モデルを構築した。

フィールドワークにより、参加学生には、言語・コミュニケーション能力や国際的な課題探究能力、調査研究成果の発表・表現能力等を身につける必要性が認識されるとともに、文化を介して地球と地域をつなぐという社会的使命感が醸成された。

取り組みを導入した背景・課題

- 国際関係学部では、「多面的な思考力と深い洞察力を兼ね備えた教養ある人材の育成」をミッションに、教員・学生それぞれの活動を通して、国内外の地域とのつながりを深め、現代社会へ貢献することを目指している。
- グローバル社会において積極的に活躍できる人材の育成に向け、英語、地域言語、コンピュータ等の教育に注力し、時には海外での演習・研究等を行ってきた。また従来から、教員を中心に、海外フィールドワークを実践してきており、そのノウハウを蓄積していた。
- 上記背景から、能動的に学習する力を持ち、国際的に活躍することができる人材を育てるため、海外フィールドワークを核とした初年次教育モデルの構築が必要との考えに達した。

上記の背景・課題の改善状況

海外でのプロジェクトを通じて、参加学生には、言語・コミュニケーション能力や国際的な課題探究能力、調査研究成果の発表・表現能力等を身につける必要性が認識されるとともに、文化を介して地球と地域をつなぐという社会的使命感が醸成された。

その他にも、自らの常識と世界の実情の差異や“人と接する能力”が不足していることへの気付き、大きな課題の前には自分は無力であることを認識しながらも試行錯誤により到達した成果への達成感、五感をフルに発揮して学習する体験等が得られたとする意見がみられている。

背景・課題を改善するために実施したこと

ゼミごとに世界各地のフィールドと研究テーマを選定し、各地のミュージアムと地域文化、歴史経験、市民社会との関わり等についての調査研究を行った。

帰国後は、調査結果に関する分析・議論を行い、次世代の地域文化・教育施設についての政策提言につなげた。また、フィールドワーク成果を一般市民に発表し、成果の社会還元を図った。

平成22年度 各プロジェクト例

**地球市民的視点に立つフィールドワークを通じ、
産学連携の可能性を模索する
＝米国サンタフェ・ガイドブック作成プロジェクト＝**
ミュージアム・ステレオタイプ・ジュエリー・食などのテーマを通じ、現在進行形としてのサンタフェ文化を多くの人に「読ませる」ガイドブックを作成する
(担当教員：藤巻光浩准教授)

**オーストラリアの多文化に学んでリーダーシップに
生かすためのスタディツアー**
ヨーロッパ白人入植者の末裔、先住民アボリジニ、移民が共存するオーストラリアの多文化主義に学んで、共生のためのツールを開発し、自分の活躍する場でのリーダーシップに生かす
(担当教員：澤田敏人准教授)

**SUSPA 2011
(静岡県立大学学生アフリカ支援プロジェクト 2011)**
ケニア国内避難民、静岡県立大学の学生、静岡の地域社会の潜在能力を互いに評価し合う、新しい形のアフリカ国内避難民プロジェクトを実施する
(担当教員：湖中真哉准教授)

**オリエント・地中海の文化遺産から智慧と
思想を学ぶツアー（スペイン）**
グループワークと個人学習の交差による多角的なアプローチに基づいて、「感覚」と「知識」でもってスペイン文化を研究し、その成果の一部を高校・中学など他の教育機関にフィード・バックする
(担当教員：立田洋司教授)

**ベトナムにおいて人類の負の遺産と正の遺産を考える：
岡村昭彦文庫ミュージアム化プロジェクト**
戦争の記憶継承に関する現地の人々の聞き取り調査と、ベトナム戦争で活躍したジャーナリスト岡村昭彦の生きざまを手掛かりに、本学岡村昭彦文庫にて展示会を開催する
(担当教員：比呂野洋一助教)

能・狂言・祭を通して〈私〉を再発見するツアー
能のテキストを読み解き、また能を初めとする様々な演劇・芸能に触れることを通じて、多角的な視点から日本文化に対する理解を深め、国際教養人のバック・ボーンを養成する
(担当教員：岩倉さやか講師)



図表 平成22年度フィールドワークプロジェクト例

出典：静岡県立大学「フィールドワーク型初年次教育モデルの構築」パンフレット

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

講義による知識習得と現地における実体験とのバランス：意義のあるフィールドワークを行うためには、調査対象地域の歴史と現状、自国の文化等について学び、意見・仮説を有した上で、現地での実体験により、結論を導き出すことが重要である。すなわち、知識と体験の双方のバランスが重要である。

フィールドワーク成果の社会還元：フィールドワーク成果をどのように現地あるいは日本の関係者に還元していくかは最も重要なテーマの一つである。学生が考え悩み、議論し、方策を見つける過程を、教員もフォローすることで、フィールドワーク成果の社会還元へと取り組んだ。

危機管理の徹底：フィールドワーク対象国・地域には安全とは言い切れない場所もあった。大学側で危機管理体制・規程を整備した上で、本部との連携の下、渡航期間前後は引率教員が24時間体制で危機管理に注意を払った。渡航時期に東日本大震災が発生したグループも、日程・行程を変更しながら安全を確保し、無事帰国した。

学生の声

「日本にいと、当たり前で普通のことだと思っていることも、海外にいとこんなにも違うのかと衝撃を感じた。」

「コミュニケーション不足を感じた。語学ができるかできないかではなく、人とどう接したらよいか、そういうことを学んだ。」

「自分の無力さを思い知らされた、非常に身のある経験であった。今後に対する大きなはっきりとした目標ができた。」

「自分たちが実際に学んだことを活かし、その土地で何かを残せたことが意義深かった。」

「高校までの学校教育では、五感をフルに使うことが少なかったように感じる。肌で感じる体験、実際に何かを作る力、物事を自力で考える力、豊かな思考力、豊かなコミュニケーション能力を養う教育がもっと必要だと感じた。」

参考データ

海外フィールドワーク参加者内訳

		米国	豪州	アフリカ	オリエント	ベトナム	日本
22 年 度	教員	1	1	1	1	1	1
	補助員	2	1	0	2	2	0
	学生	9	15	10	19	15	6
23 年	教員	1	1	1	1	1	1
	補助員	1	1	1	1	1	1

度	学生	4	8	4	18	10	4
計		18	27	16	42	30	13

出典：静岡県立大学国際関係学部「フィールドワーク型初年次教育モデルの構築」

3-17 長期インターンシップ

3-17-1 長期インターンシップによる自律型人材の養成（高知大学）

「CBI（長期インターンシップ）」

高知大学では、自律性や社会力を有する人材を育成するため、CBI（長期社会協働インターンシップ）を実施している。

CBIは、以下の要素を実現するためのインターンシップであり、1年生の3月から2年生の9月までの半年という長期間にわたり首都圏の企業で実習を行うプログラムである。

- ・ 現実感覚を持った大学の学びへの質的転換
- ・ 信頼は仕事の8割を占める日常業務への創意工夫した取組から得ることの体感
- ・ PDCAの習慣化
- ・ 自己と他者（組織）及び社会の統合

取り組みを導入した背景・課題

- 価値の多様化が急速に進む現代社会では、様々な組織でこれまでの<常識>が通用しなくなっている。
- こうした社会環境の変化に対応しようと、多くの組織が、自律性や社会力を有する人材を強く求めてくるようになってきた。
- ただ、この素養の習得を本気で行っていくには、これらの素養が重要だという“実感”がどうしても必要である。これに対応する授業としてCBI（長期社会協働インターンシップ）が開発された。

上記の背景・課題の改善状況

プログラムの目標を達成するためには、CBIに関わるすべての協働者（大学、学生、企業、支援者、インターンシップコーディネータ）が本気でインターンシップに取り組み、関係者が信頼で結び付く「信頼コミュニティ」の形成が必要である。CBIでは、この条件

を満たす装置として、実習時期を2年生の前半、実習フィールドは首都圏（東京と横浜）、実習は半年間週5日フルコミットのほか、学生に対する実習中の支援や受入先に必要な本気と理念を担保するため、この分野で先駆的なNPO法人ETIC.を協働機関とすることなどを制度化して実施している。

半年間のインターンシップを終えた学生には共通して、学業成績の向上、社会と関わる自主的な活動の展開、地道な仕事にも真摯に対応する姿勢などの変化が見られるといわれており、学生個人にとっても社会にとっても価値の高い成果が生まれている。

背景・課題を改善するために実施したこと

CBIにおいては、以下の授業を実施している。

①CBI 企画立案（2単位）

- 1年生2学期に開講する事前学習である。実習に臨む心構え（本気と覚悟）の醸成を目的に実施している。

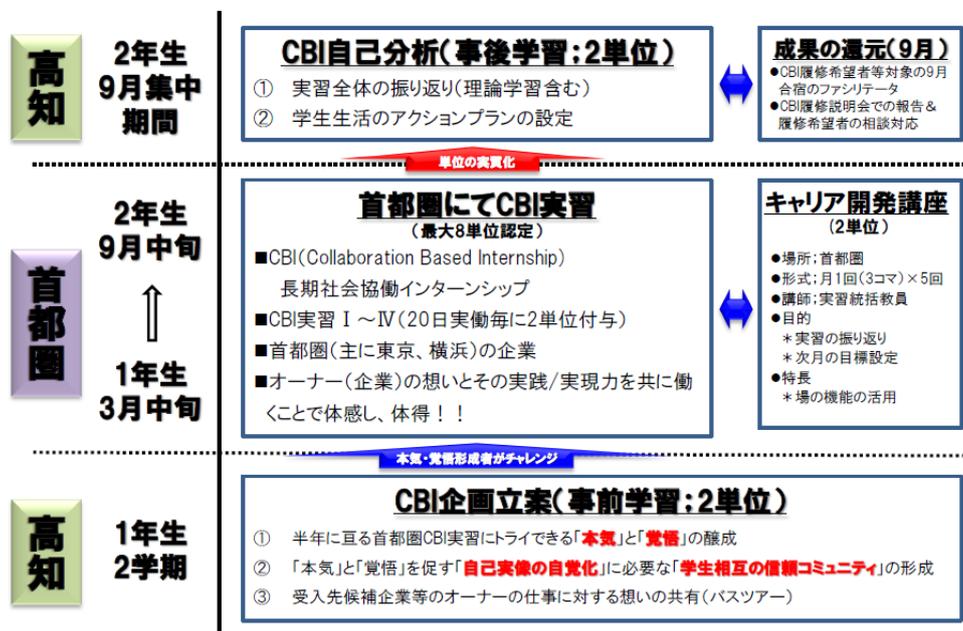
②CBI 実習（8単位）

- 実習期間は1年生の3月～2年生9月までの半年間で、実習先は、東京のベンチャー企業ないしは横浜の中小企業やNPO法人である。
- 実習支援の1つとして、月1回の頻度で本学教員が実習地に出向き授業（キャリア開発講座；2単位）を実施している。
- また、実習支援を目的に、実習の2ヶ月目、実習終了直前に、実習先を訪問してのモニタリングを実施している。

③CBI 自己分析（2単位）

- インターンシップ終了後に開講する事後学習を実施している。インターンシップを振り返ることで成果と課題を明確にし、インターン後の学生生活のアクションプランの作成を支援している。
- 学生支援に本気で取り組み、社会的に価値ある理念を持つ企業を実習先とするため、長期の実践型インターンシップの草分け的組織として、またこの分野で先駆的な実績を持つNPO法人ETIC.と協働して事業を実施している。

CBI(長期社会協働インターンシップ)に関わる授業の構成



導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

学生の意識変革: インターンとは何かを考えた時、特に学生自身が意識を高めないとけない。企業側の力があれば意識は変わるかもしれないが、企業自体が学生の意識が低い状態を放置している。企業はもともと広く社会を見て、ある時にブレイクスルーしようとする1点集中になる。社会に必要なものを形にするためにどうすればいいのか取捨選択して1点集中するからブレイクスルーできる。事前学習は、学生を側面から支えられる人材が必要であり、その支援を受けて意識を高めていく。学生と企業の意識レベルを高くつなぐための橋渡しの意識をつないでいく。

関係機関との「信頼コミュニティ」の構築: インターンシップは、長期だから意味があるということではなく、協働型かどうかということに意味がある。産学連携 PBL を実施している大学では、入社3年以内の人に社員に頼んでいるという事例があるが、若手社員にとっても教育の場にもなるとても上手な考え方である。

学生の声

「基本的には自分から学ぶ意識を持って行動することが必要である。先輩社員に途中から仕事を振られるが自分から発言できなかった。自分は何かを提案したいが、実際に行動

に移して成功するか等の不安が大きく、何をしたらいいのだろうともがいていた。」

「3 か月半程経った時、自分で提案して短期インターンシップを受け入れた。同い年くらいの学生に会社のことや商品の説明をするときに、社長がどういうことを伝えたいか、どういう目的でイベントを開いているのか等会社の事が深く理解できていなかった。それに気づいて、社員と話し、自分の想いを伝えるようになってから気持ちが大きく変わった。それまでは、自分のために働いており、自分が良い評価を得るために仕事していたが、企画を任されるようになってから「会社への貢献」だと自分の考えが変わった。」

参考データ

- ・実習人数：47名（第1期～9期までの累計）
- ・取組の中心となった教職員数：（常勤（専任）1名、常勤（兼任）4名、非常勤0名）
- ・担当教員：授業統括1名、グループファシリテーション教員3名、教務支援員(特任助教)1名、グループファシリテーション学生(CBI実習経験者)3名

3-18 日本人を対象とした外国語による授業の実施

3-18-1 外国語の卓越したコミュニケーション能力と豊かな教養を身につけるため、全ての授業を英語で開講（国際教養大学）

「全ての授業を英語で実施」

「国際教養（International Liberal Arts）という新しい教学理念を掲げ、英語をはじめとする外国語の卓越したコミュニケーション能力と豊かな教養、グローバルな視野を伴った専門知識を身に付けた実践力のある人材を養成し、国際社会と地域社会に貢献すること」を理念として掲げている国際教養大学では、授業は全て英語で行われ、また1年間の留学が必修となっている。

取り組みを導入した背景・課題

- 初代中嶋学長は、「日本人が英語で海外に発信し、コミュニケーションをとれること」がこれからの世の中では重要だと考えていた。
- そこで、「英語をはじめとする外国語の卓越したコミュニケーション能力と豊かな教養、

グローバルな視野を伴った専門知識を身に付けた実践力のある人材を養成し、国際社会と地域社会に貢献すること」を教育理念とした。

- その理念に則り、国際教養大学では、授業は全て英語で行われ、また1年間の留学が必修となっている。

上記の背景・課題の改善状況

国際教養大学では、全ての授業を英語で開講している。

2012年に採択された文部科学省「グローバル人材育成推進事業」においては、5年間で75%の学生がTOEIC870点以上を達成することを目標としている。なお、試験的に実施してみたところ、57%の学生がTOEIC870点以上を達成した。

背景・課題を改善するために実施したこと

国際教養大学では、全ての授業を英語で開講している。そのため、入学後、英語集中プログラム（EAP）で英語力を磨いてから、基盤教育、専門教養教育に進むこととなる。

ただし、入学時の学生の英語能力は一様ではない。そこで、新入生は入学後すぐ、TOEFLを受験する。EAPでは、このテストの結果を目安にレベルを3つに分けて、個々の学生の力に合った学習を行う。EAPの一番上のクラスであるEAP3を修了しなければ、「基盤教育」に進むことはできない。例えば、EAP3の学生であれば、修了後は基盤教育に進む。

EAP1の学生は修了後、EAP2、さらにその後、EAP3を受講することとなる。

さらに高いレベルの英語能力を持つ新入生（留学経験者や帰国子女など、過去に長期間英語で教育を受けたことがあるなど）はEAP1～3の履修を免除され、代わりに高校から大学教育への橋渡しとなる導入教育「ブリッジ・コース」で、論文の書き方やリサーチの仕方など大学生としての学習スキルを学びながら、基盤教育の科目を履修する。

EAP修了後の基盤教育、専門教養教育においても、全て授業は英語で行われる。

さらに、1年間の留学が義務付けられている。留学の要件は、TOEFL550以上、GPA成績2.50以上となっており、すなわちTOEFL550を超えることができないと卒業ができない。



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

9月入学にも対応：入学者の英語力も上がっていることもあり、全体の7割がEAP3からのスタートとなっている。ただし、EAP1やEAP2からスタートした学生でも遅れを取り戻せるように、EAPは春学期、秋学期のいずれも開講している。さらに、オプションとして1～3月に冬学期（集中講義）にもEAPを開講している。これにより、EAP1からのスタートでも2年目には基盤教育の科目に入ることができる。さらに、これに対応し、必修科目については、春・秋のいずれの学期でも開講するようになってきている。なお、この仕組みは、9月入学にも対応しており、EAPと必修科目は、いつでも開講しているため、9月入学でも卒業のハンデにはならないようになっている。

国際公募による教員の募集：全ての授業を英語で行うため、教員の半数は外国籍となっている。そのため、教員の募集は国際公募でおこなっている。外国人の教員にも、快く秋田県に来てもらえるように、学内の英語でのサポートはもちろんのこと、住まいの手配や自動車の手配など生活面においても職員がサポートしている。

キーワード集など授業における工夫：学生はEAPを経てから、基盤教育や専門教養教育に進むものの、学生の英語ポキャブラリは必ずしも十分とは限らない。そこで、各教員は、授業に際して語学に関する工夫を行っている。例えば、授業の中の重要なキーワードについては、一覧表にして配布し、学生が事前に調べて授業に臨めるようにしている。また、授業のコンセプトについて、わかりやすく英語でまとめておき、授業の最初で説明するなどの工夫を行っている。

学生の声

「入学から1年間は留学生との寮生活が義務付けられており、24時間英語を使わなければいけない環境にいたので、英語力は自然と身に付いた。自分は海外経験もあるので、英語はそこそこできていたので、授業での英語はもっと難くても良かったかもしれない。（3年生）」

参考データ

- ・取組参加学生数：800名程度（学生全員）
- ・取組の中心となった教職員数：
 - 教員 90名（常勤（専任）61名、非常勤 29名）
 - 職員 86名（常勤（専任）54名、非常勤等 32名）

3-19 語学授業による工夫

- 取組：語学授業による工夫

3-19-1 英語で経営学を学ぶ力を身につけるバイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム（立教大学）

「BBL（バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム）」

立教大学経営学部国際経営学科のコアカリキュラムである BBL は、「英語で経営学を学習できる力」をつけることをねらいとしている。通常の高校を卒業した学生を 2 年間で、英語で経営学を学べるようにするため、授業は、全て経営学に関する内容のものをテーマとしている。授業で使用する教材は、全て独自で制作されている。

授業は 25 名以下で行われる。

取り組みを導入した背景・課題

- 立教大学では、2006 年 4 月に新しく経営学部を設立することになった。
- 国際経営学科では、教育目標として「国際社会で活躍できるビジネスリーダーを育成」を掲げた。
- そこで、「英語で経営学を学習できる力」を習得する BBL をコアカリキュラムとして位置付けた。
- BBL では、通常の高校を卒業した学生を 2 年間で、英語で経営学を学べるようにすることを目標とした。

上記の背景・課題の改善状況

TOEIC の点数を上げることを目標としているわけではないが、学生の TOEIC の平均点も向上してきている。1 年生の入学段階では、TOEIC の平均点は 600 点前半だが、これ

が4年の7月の段階には800点台にまで上昇している。

また、卒業までに約40%の学生が、半年～1年の中期留学（主に交換留学）を経験する。コペンハーゲン経営大学など、レベルの高い大学への留学も行われている。

英語教育に関して、高校との連携も促進している。英語教育に関心の高い高校にBBLの授業に来てもらうなど、BBLを通じた高大連携が促進されている。

国際経営学科生 TOEIC 年次別スコア平均点 (2013年7月2日実施分、総受験者数 462名)			
学年	Listening	Reading	Total
4年次生	444.17	382.22	826.39
3年次生	420.65	363.26	783.91
2年次生	353.88	315.03	668.91
1年次生	352.61	306.24	658.86

※ TOEIC is a registered trademark of educational Testing Service (ETS).

背景・課題を改善するために実施したこと

プログラムは、1年次の海外短期留学“Overseas EAP”、1、2年次に行われる英語授業“EAP1”“EAP2”“ESP”、企業から与えられた課題に対して英語でプレゼンを行うBBP（2014年度からはBusiness Projectと名称変更）から構成される。

“EAP1”“EAP2”“ESP”では、2年間で、英語で専門教育科目を学習できるようになるための基本的な英語力を身につける。なお、国際経営学科で開講されている専門教育科目のうち7割以上の科目はすべて英語で講義されている。“EAP1”“EAP2”“ESP”は、各年次、約130名の学生に対して少人数制（25名以下）で行われるため、計7名の教員が授業にあたっている。

Overseas EAPは、1年次の夏の3週間、海外の交換留学協定校で立教経営のために独自に開発されたビジネス・プロジェクトを重視した英語プログラムに参加する取組である。なお、前期に事前研修がほぼ毎週開催され、参加が義務づけられている。このOverseas EAPには、原則全ての学生が参加する。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

英語教育と専門教育（経営）との連携：専門（経営学）の内容に沿った英語教育を行うた

めには、英語教育と専門教育が乖離させないことが重要となる。そこで、英語教員と専門科目の担当教員は、密にコミュニケーションをとっている。また、英語教育担当者の間でも指導内容、指導法、評価法の統一化が必要のため、担当者全員が集まり、毎週 1 回、1 時間以上の会議を行う。そこで各授業の進展状況の報告や今後の計画、課題などを議論するようにしている。

独自教材の作成：授業では、経営学に関連するものを扱うことにしているため、教材は全て独自制作のものを使っている。また、英語を担当する教員も、経営学についての一定の知識をもち、理解している人材が担当するようにしている。なお、BBL においては、共通のシラバス、共通の評価システムを使用しており、同じ授業科目であれば教員が違っていても同じ内容の授業が展開されるように設計されている。

早い段階での留学経験：1 年生の夏の段階から、短期の留学を経験することも BBL プログラムの特徴となっている。当初は、3 年生の段階での留学という案が持ち上がっていたが、2 年間で英語で経営学を学べるようにするという目標を念頭におき、1 年次の夏の段階から留学するようにしている。

学生の声

「帰国子女や留学経験者も多く、流ちょうに英語を話せる人が周りに多く、大変な面も多かった。ただ、授業は少人数で行われるので、できていなくても先生がちゃんとサポートしてくれることが良かった。英語力は確実に上がった。大学入学時は、TOEIC500 点程度だったのが、3 年生の秋には 730 点まで伸びた。(3 年生)」

参考データ

- ・取組参加学生数：各年次 130 名程度
- ・取組の中心となった教職員数

開始時：専任教員 2 名、有期教員（特任准教授、助教）4 名、助手 1 名、SA0 コマ

運用時：専任教員 2 名、有期教員（助教）4 名、兼任講師 1 名、助手 1 名、SA37 コマ

3-20 ICT,e-Learning を用いた授業

3-20-1 顔認証と音声認証のダブルチェックによる本人同定機能を備えた eラーニング自修システム（桜美林大学）

「eラーニング自修システム『さくらーにんぐ』」

桜美林大学では、学士課程教育の質向上と保証を実現するため、eラーニングを活用し、基礎から専門に至る「層の厚い学士力醸成」を実現するための取組を開始。この取組は、2009年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム」に選定されている。

「リメディアル学習」「プラス学習（授業外家庭学習）」「FD」「教養学習」「就職対策学習」「単位認定の授業」等に、eラーニングが利用されている。

取り組みを導入した背景・課題

- 桜美林大学では、学士課程教育の質向上と保証を実現するために、入学前のリメディアル学習や学生の自主学習、教員のFD等の推進方法を模索していた。
- そこで、2009年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム」に選定され、eラーニング自修システム『さくらーにんぐ』を構築することとした。
- なお、自修システムには、既に桜美林大学が独自に開発していた厳格な本人同定・受講管理システムを利用することとした。

上記の背景・課題の改善状況

リメディアル学習システムとして、AO入学者選抜や推薦入学者選抜等に合格した入学予定者を対象として、『さくらーにんぐ』を活用している。なお、2011年度の利用率は15.6%となっている。

教職員のFD活動では、2011年度は100名程度、2012年度は150名程度の教職員が『さくらーにんぐ』による授業を参観し、授業評価を行った。評価結果はいずれも90%以上が「良かった」と回答している。

事業当初は、「リメディアル学習」「プラス学習」「FD」での活用を想定していたが、現在ではこれらに加え、「教養学習」「就職対策学習」「単位認定の授業」においても活用されており、「単位認定授業」では、人気講座の受講の分散化にも役立っている。特に、「キリ

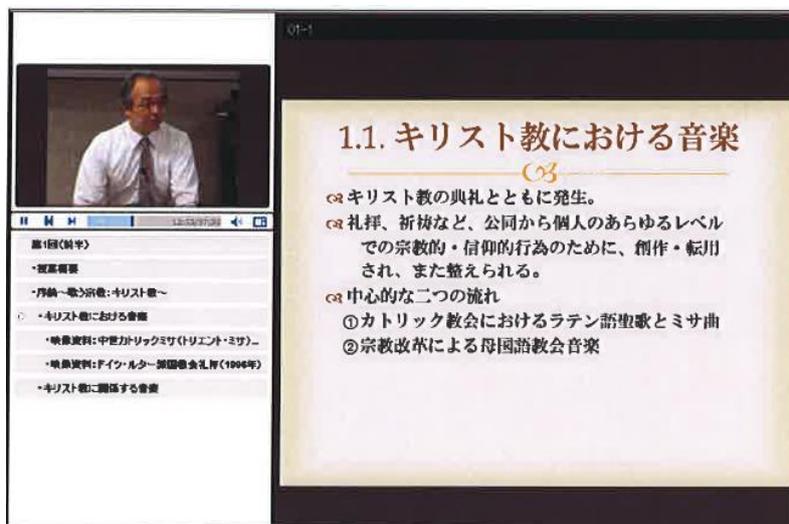
「基督教と芸術」は例年受講者が多く、受講者を分割し、クラスを増やすことによって対応してきたが、『さくらーにんぐ』を活用することによって、より大人数の学生の要望にも対応することが可能となり、授業選択範囲の拡大を図ることができるようになった。

背景・課題を改善するために実施したこと

『さくらーにんぐ』は、あらかじめ本人の写真及び音声登録しておいて、本人確認をした上で、システムにログインする形式となっている。

『さくらーにんぐ』は、リメディアル学習（リメディアル学習の項で説明）の他、理解の増進や学習意欲の向上・拡大を目的としたプラス学習（授業外家庭学習）や教養学習、就職対策学習等のコンテンツを提供している。さらに、eラーニングをFDにも活用している。これは、学内の教職員にWeb上で授業を公開し、Web上での授業参観・授業評価を行っている。

加えて、2013年度秋学期より、人気科目である「基督教と芸術 (d)」において、『さくらーにんぐ』での単位認定授業の提供を開始した。



「単位認定授業」コンテンツ例

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

一体化したマイク・カメラセットによる本人同定システム：eラーニングを用いて家庭学習等を行う際には、本当に学習したかどうかを確認することがポイントとなる。そこで、『さくらーにんぐ』では、Webカメラとマイクを一体化させた独自の機器により、顔認証

と音声認証のダブルチェックによる本人同定システムを構築した。これにより、本人の代わりに別人が受講や受験をするといった不正行為を防止することができるようになった。

授業を受けさせる工夫：eラーニングでは、しっかりと授業を受けてもらうことが重要となる。特に、「単位認定授業」では、コンテンツ間にランダムで出題される問題（受講をして講義内容を把握していないと解けない問い）に正解しなければ次のコンテンツに進むことができないようにしている。また、1つの授業は定められた期間（例えば2週間以内）に受講しなければならず、最後にまとめて受講する等の行為ができないようにしている。

必修講義で説明することによる普及：eラーニングのシステムを学生に認知・活用してもらうために、1年生の必修科目である「キリスト教入門」において、認証・登録機能を使用して『さくらーにんぐ』のプラス学習（授業外家庭学習）の教材を用意し、受講をさせている。これにより全ての学生に対して、確実に『さくらーにんぐ』の存在が認知されるようになってきた。

参考データ

- ・取組参加教員数（FD）：150名程度
- ・取組の中心となった教職員数
 - 導入：教員3名（常勤（専任）3名）、職員5名（常勤（専任）5名）
 - 運用：職員5名（常勤（専任）5名）

3-20-2 ゲーム感覚で遊び心を持って学習に取り組める「バイオ学習ワンダーランド」 （長浜バイオ大学）

「バイオ学習ワンダーランド」

長浜バイオ大学は、iPhone や iPad mini など携帯端末を使い、教員と学生がコミュニケーションできる双方向性学習支援システム「バイオ学習ワンダーランド」を企画し、平成21年度文科省「大学教育推進プログラム」に採択された。

「バイオ学習ワンダーランド」は、学生がゲーム感覚で楽しみながら、勉学の場に入り、学生が自主的に学習する仕組みであり、デザインに中世の世界観を持たせるなど「遊び心」を持たせた設計となっている。

取り組みを導入した背景・課題

- ▶ 長浜バイオ大学は、2009年4月に、創立以来の1学部1学科（バイオサイエンス学科）からバイオサイエンス学科、アニマルバイオサイエンス学科、コンピュータバイオサイエンス学科の3学科体制に移行する中で、研究面だけでなく教育面についての充実について検討を行っていた。
- ▶ 特に、中高教育のレベルのバラつきがある中で、理系科目並びに苦手意識のある英語科目について、基礎的な学習を自発的に促すことの必要性を感じていた。
- ▶ そこで、長浜バイオ大学は、iPhone や iPad mini など携帯端末を使い、自主学習を行うための学習支援システム「バイオ学習ワンダーランド」を企画した。

上記の背景・課題の改善状況

「バイオ学習ワンダーランド」のシステム構築は、大学所属のシステム管理者と IT 企業が共同で 2009 年度の 1 年がかりで行っている。また、学習コンテンツやポートフォリオなどの内容についても、各ワーキンググループが設置されている。1 年間の開発期間後、半年間の試験期間（2010 年度）を経て、事業 3 年目（2011 年度）から、1 年次生を対象に運用を開始した。

現在では、3 年次生までが「バイオ学習ワンダーランド」を使用している。授業の出席管理も、バイオ学習ワンダーランド上で行っている。そのため、学生は少なくとも出席登録のためにバイオ学習ワンダーランドにアクセスするようになっている。

なお、学生の中には、オープンキャンパス等でバイオ学習ワンダーランドを知り、「バイオ学習ワンダーランドがあるため、学習をバックアップしてくれると思った」という考えで、長浜バイオ大学を選んだ人もいるという。

さらには、推薦入学者を対象に、12 月から 3 月に月 1 回、入学前教育講座を行っているが、2012 年度よりバイオ学習ワンダーランドの仕組みも使用し始めている。これにより、単に講座を行うだけでなく、課題を出すなど、より深い学習が可能になっている

背景・課題を改善するために実施したこと

「バイオ学習ワンダーランド」は、学生がゲーム感覚で楽しみながら、勉学の場に入り、学生が自主的に学習する仕組みを目指している。iPhone や iPad mini など携帯端末からアクセスし（PC からもアクセスは可能）、一般教育科目に関連した様々な「学習コンテンツ」

に取り組んだり、「ポートフォリオ」を通じた目標設定などができるようになっている。

例えば、「マップ」と名付けられた項目には、学習コンテンツがカリキュラムマップのように配置されている。写真のように山のふもとには1年次生の最初に習う科目（館）が配置され、山の頂上に近づくほど、上の学年で学ぶ科目（館）が配置されている。科目（館）を選ぶと、その中に「予習」や「確認テスト」「アンケート」「講義資料」といった項目が用意されている。また、科目の教員に対して、メールを送ることもできる。



マップの他の機能として、「ポートフォリオ」がある。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

「遊び心」をもたせた設計：学生が能動的にバイオ学習ワンダーランドにアクセスしてもらえるように、デザインにロールプレイングゲームの世界観を持たせるなど「遊び心」を持たせた設計とし、名称もワンダーランドとしている。さらに、学生は、ワンダーランドの中でアバターを持ち、問題を解いたりするともらえるポイントを貯めることによって、アバターの着せ替えができるなどの遊びの機能をもたせた。

機能を授業で活用：「アンケート」という項目は、授業中に学生に回答してもらい、その場で集計結果を表示することも可能である。そのため、授業の理解度の確認や、簡単なテストなどにも使うことができる（いわゆるクリッカーとして活用できる）。

学生の声

「バイオ学習ワンダーランドは、出席を除いても基本的に毎日ログインしている。特に、

時間割の確認と習熟度教材を行うのに使っている。アバターの着せ替えなども、時々やっている。(1年次生)」

「バイオ学習ワンダーランドは、主に講義資料のダウンロードなどに使っている。また、習熟度教材などもよく使う。アクセス頻度は、週 2, 3 回。アバターは、最初は使っていなかったが、ポイントもたくさんたまってきたので、最近使っている。(3年次生)」

ワンダーランド内ランキング

03月03日05時30分集計

総合(同学年)RANKING ▼Best100

Rank	Medal	Avatar	Avatar-Name	Title	Point
1			ねこのは	デューク	23029
2			デモ12	大魔導師	22051
3			ばいお戦士だんく ーが	魔法学校の魔 導師	19184
4	-		ジャーゴ	魔法学校の魔 導師	17936
5	-		ダズル	バロン	15740

参考データ

・取組参加学生数：300名程度（第1学年）

・取組の中心となった教職員数

導入：職員1名（常勤（兼任）1名）

運用：職員2名（常勤（兼任）名）

※上記以外に、委員会（教員4名、職員5名）を年20回開催

3-20-3 遠隔地でも単位互換制度を可能にする e 京都 (いーこと) ラーニングシステム (大学コンソーシアム京都)

「e 京都 (いーこと) ラーニングシステム」

大学コンソーシアム京都では、京都地域を中心に約 50 の大学・短期大学が、単位互換包括協定を締結し、単位互換制度を実施している。提供科目の中には、e 京都 (いーこと) ラーニングシステムを用いた e ラーニング科目もある。

「VOD 授業 (ビデオ・オン・デマンド)」形式によって、学生それぞれが都合のよい場所、時間に学習できるようになっている。地域的な面やカリキュラムな面から単位互換制度の利用が出来ない大学に対しても、より多くの学生が受講できる機会が提供されている。

取り組みを導入した背景・課題

- 京都の大学・短期大学は、学生が専門領域のみに内閉せずに幅広い教養を習得できるようにとの考えから、1994 年に大学連携体の「京都・大学センター」を設立し (1998 年に財団法人化、財団法人大学コンソーシアム京都へ改称)、全国に先駆けて単位互換事業を開始した。
- だが、京都府中北部の遠隔地にある大学の中には、学生が、距離・時間・経済的に単位互換制度の利用が出来ない大学もあった。
- さらに、市内の短期大学の中には、カリキュラムが過密な状態にあるために、単位互換制度を利用することが困難なケースもあった。
- そこで、より多くの学生が受講できる機会を提供するために、e ラーニングを用いた単位互換制度の授業の提供を行うこととした。

上記の背景・課題の改善状況

平成 20 年度文部科学省「戦略的大学連携支援事業」により、e 京都 (いーこと) ラーニングシステムを開発した。本システムを用いて、単位互換制度で提供する科目の中に、e ラーニング科目を提供している。

2013 年度では、17 科目の提供を行っている。なお、受講生は、1000 人弱となっている。



背景・課題を改善するために実施したこと

大学コンソーシアム京都が実施する単位互換制度では、eラーニング科目も提供している。基本は、「VOD 授業（ビデオ・オン・デマンド）」であり、学生それぞれが都合のよい場所、時間に学習できるようになっている。

学生は、e京都ラーニングの利用者 ID、パスワードを入手し、履修科目の出願を行う。履修登録されたら、e京都ラーニングにログインし、ネット上での授業を受ける。なお、e京都ラーニングは、moodle による各種機能（資料配布、課題提出、小テスト、電子掲示板）が利用できるため、システムを通じた教員と学生のやり取りが行われる。

授業教材の開発については、基本的に、授業を受け持つ各教員が用意する。授業のビデオ及び PPT 等の資料を用意し、大学コンソーシアム京都に提供する。なお、大学に撮影機材等がない場合は、キャンパスプラザ京都(大学コンソーシアム京都が入居している建物)にある「e京都ラーニング スタジオ」を利用することも可能になっている。

この他、一部、「遠隔授業（遠隔地にある大学の授業を、所属大学の教室で受講）」も行われている。

2013年度 単位互換 科目詳細: シラバス
(eラーニングでの開講)

A601 京都学：京都の食文化を知る	
英文科目名	Studies in Kyoto
大 学 名	京都メトロポリタン大学
講 師 名	教員部教員事務局 TEL: 075-706-3745 FAX: 075-706-3790
担 当 教 員	島原 幸代 (生活福祉文化学部教員)
開 講 日 時	2013年10月04日(金)～2014年01月24日(金)
単 位 数	2 開講区分 後期
対 象 年 次	2年次以上
会 場	eラーニング
履 修 定 員	単位互換定員
試験・評価方法	評価は、小テストを含む授業参加度(50%)と確認テスト(50%)により行う。
履修時の留意方法	
別添資料開示	
その他特記事項	・履修開始時に配布するプリントは、web上から閲覧できる(とくに、第13回、第15回は小テストを併用しないため、プリント中心であるため要注意)。 ・授業開始前にweb上から、小テスト問題を閲覧し、学習確認小テストを行う。 ・小テストの解答は授業中に、各員、採点をを行う。 ・小テスト問題と同一用紙にあるコメント欄(500字)を書き込み、eラーニングまで送信ファイルで送信する。(この提出によって授業参加度を確保する) ・確認テストはweb上で閲覧し、eラーニングまで送信ファイルで送信する。 ・提出先 yukyo@metropol.ac.jp
担当教員連絡先	
講義概要・到達目標	1. 科目の教育目標 京都学をキーワードに京都学を履修する。日本料理の歴史を知ることは、京都の歴史を考察することでもあり、かつ時代には武士料理、その後、茶屋料理、懐石料理、会席料理と変遷したが、寺社の多い京都では食文化を代表する料理は懐石料理である。他の料理を生かした会席を多く用いる会席料理は懐石料理へと集約される。さらには京都の特色ともなっている、精進料理に由来するから、京都の食文化を学ぶ。 2. 教育・学習の個別課題 ①日本料理の歴史 ②精進料理の歴史 ③会席料理 ④茶屋料理 ⑤京都の食文化 3. 教育・学習の方法 講義で行い、第13回は予習として指定した小テストの該当ページに送った小テストを授業参加度で評価し、授業時間内で解答を示す。予習のない第13回、第15回については、確認テスト後に確認小テストを行う。 4. 準備学習の具体的な方法 下記のように指定された小テストの該当ページを読んでおくこと。 第2回 P11～32 第3回 P32～40 第4回 P65～74P69～81 第5回 P63～74P68～102 第6回 P74～84 第7回 P103～124

第8回 P95～97	
第9回 P124～133P189～195	
第10回 P12～228	
第11回 P156～168P172～174P195～212	
第12回 P125～142P169～171P174～180P232～236	
第14回 P141～156	
講義スケジュール	
第01回 序論 日本料理の歴史的背景から京都の体系を明らかにする	
第02回 次人の生活文化を形成する食料と調味料	
第03回 大衆料理 江戸人の食生活と食文化	
第04回 仏教伝来によって変化する食文化	
第05回 武士の侍食による食習慣の変化	
第06回 茶の湯の発展と茶屋料理	
第07回 茶屋料理から茶屋料理へ	
第08回 懐石料理 食事作法の誕生	
第09回 懐石料理と茶屋料理	
第10回 懐石と会席料理	
第11回 江戸の料理本にみる精進料理	
第12回 精進料理と江戸前料理	
第13回 京都の歴史	
第14回 京都学について	
第15回 京都学と伝統行事	
教 科 書	『精進料理と日本人』 島原幸代 著 2007年
参 考 書	1. 『日本食生活史』 渡辺実著、吉川弘文館、2007年 2. 『食の文化を知る事典』 岡田啓編、東京堂出版、2003年 3. 『京都の食文化』 京都府観光局、京都府観光局、1993年

eラーニング科目

1. 履修目標
2. 履修方法
3. 履修評価

B601 日本史特選1B「京都の近代」	
英文科目名	Japanese History 1B
大 学 名	京都女子大学
講 師 名	教員部 TEL: 075-631-7048 FAX: 075-631-7089
担 当 教 員	坂口 隆昭 (文学部教員)
開 講 日 時	2013年09月16日(月)～2014年02月01日(土)
単 位 数	2 開講区分 後期
対 象 年 次	2年次以上
会 場	eラーニング
履 修 定 員	100 単位互換定員 100
試験・評価方法	レポート試験
履修時の留意方法	履修理由 (希望理由)
別添資料開示	なし
その他特記事項	本学の学生(京都女子大学生)は、この日本史特選1Bの履修不可。 文学部史学科の履修科目として履修し卒業要件で実修する。
担当教員連絡先	
講義概要・到達目標	この講義では、「京都の近代」をめぐり、その産業化と都市化の経緯に焦点をあて、今日の京都の都市構造や地域がどのように形成されてきたのか、ということについて解説していきます。 講義のポイントは、慶應から1950年代までの京都の古地図や写真に写し取られた「京都」と今日の京都を等身大で対比し、近代の歴史を確認していくことです。 現在の地図と古地図を照らし合わせながら、みなさんなりに「京都の近代」という問題についてアプローチしてもらいます。京都市内に現る近代化遺産の各地調査レポートは必履です。

導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

効果的な受講のための工夫: eラーニング科目について、まとめて受講するなどの学生の行動を防ぐための工夫として、毎回の授業コンテンツで課題を出す等がある。さらに、授業ビデオについても、一気に公開とせず、授業期間に少しずつ期間をあけて公開するなどの工夫も行っている。このように、コンテンツ提供を工夫することにより、学生の効果的な受講をコントロールしている。

試行的な場として利用: eラーニング科目を提供する教員の動機としては、新たな教育手法の試行錯誤の一環として行われることもある(例えば、反転授業の試行として、このeラーニング科目を活用することも可能)。さらには、大学コンソーシアム京都で実施した成果を、各大学にもちかえって活用するケースもある。

参考データ

- ・取組参加学生数：1000 名弱
- ・取組の中心となった教職員数
教員 17 名（延べ数（科目数））

3-21 反転授業

3-21-1 学生の主体的な学びを引き出すフリップトクラスルーム（帝京大学）

「フリップトクラスルーム」

帝京大学では、入学準備教育として学生が予め授業を映像で受講し、その後に対面式の授業でディスカッションなどを行うフリップトクラスルーム（反転授業）を実施した。

約 160 名の入学予定者が参加。授業教材として、1 年生の初年次教育として行われている帝京学のうち、「クラブ襲撃事件と刑法」を取り上げ、本授業をベースに、参加者が 6-7 名のグループに分かれ、なぜその解答を選んだのかを議論するグループワークを行った。

取り組みを導入した背景・課題

- 受験制度の多様化などもあり、学力をはじめとする学生のバックグラウンドも多様化してきた。
- 多様化すること自体は良いことではあるものの、授業の際、教員はどこに照準を合わせて授業を行えばよいのかといった問題がでてきた。
- この問題について、従来の講義形式の授業方法では対応が難しかった。学生のスタート地点を一緒にした状態で授業ができないかを模索していた。
- 高等教育開発センターでは、アメリカ含め事例を調査する中で、アメリカではフリップトクラスルーム（反転授業）の手法が有効に機能していることを知った。
- そこで、フリップトクラスルームの導入を検討しはじめた。

上記の背景・課題の改善状況

学生が予め授業を映像で受講し、その後に対面式の授業でディスカッションなどを行うフリップトクラスルーム（反転授業）について、まず入学準備教育での活用を行った。具体的には、2013 年 12 月の土曜日に、早期に合格が決まった入学予定者（平成 26 年度 AO 入試および推薦入試による入学予定者）を対象に、フリップトクラスルーム（反転授業）

による入学準備教育を行った。

当日は約 160 名の入学予定者が参加した（案内は約 1,000 名に対して行われた）。出席者は 30 名程度を予想していたため、予想以上の反響があったこととなる。

熱心な参加者が多く、ほとんどの参加者が講義映像を 10 回以上みてきていた。講義内容や疑問点をまとめたノートを持参しディスカッションに参加したり、中には、講義で取り上げられた事件や法令についてインターネットや新聞で調べてきた参加者もいるなど、予想以上の熱心さで授業に臨んでいた。

また、確認テストについても、ほとんどのグループで満点が出るなど、どの参加者も熱心に事前学習をしてきていたことがわかった。

背景・課題を改善するために実施したこと

フリップトクラスルーム（反転授業）は、講義を事前にネットを通じて映像で受講しておき、その後に対面式の授業でディスカッションなどを行う形式で行う。

事前学習の講義映像は、「帝京学」を用いた。帝京学は、平成 25 年度より 1 年次の総合基礎科目として開講した授業。各学部学科から選ばれた教員が、それぞれの専門分野を通して、帝京大学で学ぶことの意義を分かりやすく説明する授業で、「大学での学びとは何か」「どのように学問と向き合っていけばよいか」といったテーマについて、それぞれの専門分野の紹介を交えながら毎回取り上げる。この帝京学について、授業の収録を行った教材を作成・使用した。

受講生はインターネットを利用して全講義 12 回の中から必須の 2 授業とその他 3 つの授業（合計 5 つ以上）の授業映像を視聴し、ポートフォリオを提出する。なお、ポートフォリオについては、1 つ 1 つの授業に対するコメントだけでなく、5 つを通して何が分かったのかについて、そのつながりについて整理させている。

その後、希望者は、さらに理解を深めるために、対面型の授業に参加する。対面型の授業は、土曜日の午前、午後で計 2 コマ実施された。いずれもグループ学習であり、午前の授業は、「主体的な学びの重要性」「フリップトクラスルームの意義」などについて説明を行った。午後は、今回の授業で取り上げた「クラブ襲撃事件と刑法」の講義映像について、視聴した内容を確認するテストを実施し、その後参加者が 6-7 名のグループに分かれ、なぜその解答を選んだのかを議論するグループワークを行った。



なお、平成 26 年度以降は、フリップトクラスルーム（反転授業）を、高等教育開発センターで受け持っている一般の授業などで、随時、導入していく予定である。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

確認テスト作成上の工夫：講義映像の確認テストについては、答えが二つぐらいありえるものになるようにした。見方によってAともBともいえるようなものとした。これにより、学生同士の議論が活発になるきっかけをつくった。なおテストはスクラッチクイズ形式をしようした。これは、4 択で正解がでるまでコインで金のテープ部分をスクラッチしていく。削った部分が少ないほどもらえる得点が高くなる。このような遊びの要素も取り入れている。

議論が活発化しやすいテーマ選び：帝京学は 12 種類の授業があったが、中でも「クラブ襲撃事件と刑法（六本木クラブ襲撃事件が題材）」を選んだのは、最近のテーマであり学生の関心も高まりやすいと考えたからである。このテーマを通じて、学生に新聞やテレビのニュースをみる習慣を身に付けてほしいという狙いもある。

授業映像作成における注意点：今回は帝京学の授業映像を用いたが、今後、フリップトクラスルーム用の映像を作る場合は、従来の授業そのままの映像を活用するのではなく、専用の授業映像にする必要があると考えている。日本の大学の授業は概して、授業内で答えまで言うてしまうことが多い。そのため授業映像をみてしまうと、学生は対面型の授業に出席する必要がなくなってしまう。そこで、フリップトクラスルーム用の映像では、30 分程度の映像とし、内容も疑問を提示する段階までを用意する予定。

全ての回で導入する必要はない：15 回の授業の全てをフリップトクラスルームにする必要

はないと考えている。教員のフリップトクラスルームの導入障壁を下げるためにも、まずは授業の活性化が必要な回、3回ぐらいから始めるのが良いのではないかと考えている。

参考データ

- ・取組参加学生数：160名程度
- ・取組の中心となった教職員数
 - 導入：教員1名（常勤（専任）1名）、職員1名（常勤（専任）1名）
 - 運用：教員2名（常勤（専任）1名）、職員1名（常勤（専任）1名）

3-22 ライティングセンターによる文章指導等

3-22-1 学生に寄り添い、学生の自発的に書く力を伸ばすライティングセンターでの個別相談（津田塾大学）

「ライティングセンター」

津田塾大学では、社会に貢献できる女性の育成を目指し、「書く力」を培うために、2008年11月にライティングセンターを設立した。ライティングセンターは、学生の「書く力」を磨く場であり、その中心となる取組として、1対1の個別相談を位置づけている。

個別相談の利用者は年々増加しており、利用者の満足度も非常に高い。

取り組みを導入した背景・課題

- 社会に貢献できる女性の育成においては、津田塾大学が従来から力を入れてきた英語教育の他に、日本語コミュニケーション力の強化が必要である。
- コミュニケーションの中でも「考えて書く」力を深めることが、リーダーシップを発揮しキャリアを拓いていくために重要だという認識があった。
- そこで、学生の「主体的に書く」力を育成するため、1対1の個別相談を中心としたライティングセンターを2008年に設立した。

上記の背景・課題の改善状況

ライティングセンターの個別相談は、年々増加しており、2012年度は2011年度（197件）の約64%増の322件であった。さらに、2013年度は、2014年2月末の段階で520

件に達している。相談内容は、全体の 66%が就職関連となっている（2012 年度実績）。

また、利用者の満足度が非常に高いことも特徴である。利用者アンケートでは、100%の学生が「対応に満足」「また利用したい」と答えている。アンケートの自由記述においても「相談しやすい雰囲気」や「親身になって一緒に考えてくれた」などとあり、相談の進め方に学生が好印象をもっていることがわかる。

背景・課題を改善するために実施したこと

ライティングセンターの中心的な活動として、1対1の個別相談がある。1回45分の予約制で、日本語の文章のほか、英語の文章の相談にも応じている。

一番のポイントは、添削を行わないことである。学生との1対1での話し合いを通して、問題点を共に考えながら、学生に自ら解決策に気づいてもらうことを重視している。

また、アカデミック・ライティングだけでなく、専攻コースや留学の志望理由書、手紙、報告書、申請書、インターンシップや就職のエントリーシートなど、あらゆる文章を対象とすることも特徴である。まだ何も書いていない構想段階での相談にも応じている。

相談は、日本語が教員2名、後期博士課程在籍のチューター2名（2013年12月より3名に増員）、英語が教員1名で対応している。

導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

学生に寄り添う姿勢を大事にした指導：個別相談では「教えてあげよう」という姿勢ではなく、学生の話进行深入聞き「理解しよう」「共感しよう」といった学生に寄り添う姿勢で対応している。開設当初は、学生に質問しすぎてしまい、学生を委縮させてしまうこともあったが、今は沈黙が続いても構わないので、学生から自発的に言葉が出るのを待っている。

落ち着いた静かな部屋でリラックス：相談用に、広めの個室を用意している。落ち着いた静かな空間で相談を行うことで、学生に心を開いてリラックスしてもらうのが狙いである。

チューターは、能力+性格で選抜：個別相談は、教員に加えて、後期博士課程に所属するチューターも担当する。チューターの採用にあたっては、ライティングの能力はもちろんのこと、学生の話を中心に受け止めることのできる共感力の高い人を採用している。

相談ごとに詳細な報告書を残す：相談にあたる教員・チューターの情報共有を図るために、相談が終わるごとに、内容、対応、引き継ぎ事項などを詳細に記載した報告書を作成している。これが、日々の「研修」になる。また、月1回、チューター・ミーティングを

行っており、難しい相談例などについて話し合い、相談技術を高めている。

アンケートによる学生の振り返り：相談の最後に、学生は利用者アンケートに回答する。満足度などに加え「残った課題は何ですか」という質問もある。これにより、学生は 45 分間の相談内容を振り返るとともに、今後の目標設定などにもつなげている。

ライティングカフェの実施：個別相談は、基本的には予約制であるが、より幅広い学生にライティングセンターを認知・利用してもらうため、予約不要のライティングカフェを年に数回、昼休みの時間を利用して実施する。過去の開催では、たまたま立ち寄った 4 年生が、参加していた 1 年生にアドバイスをするなど、個別相談の形では発生しない学生同士の学び合いといった効果も見られた。



学生の声

「3 年生の副専攻・翻訳コースには選抜があるため、志望理由書を書く際に、ライティングセンターの個別相談を利用した。最初に、書いたものを音読する。声に出して読むことで文章のねじれや、言葉の繰り返しなどに気付くことができた。また、チューターの質問に答えながら一緒に考えることで、ブラッシュアップすべきところを発見できた。

相談しながら書いたことで、読み手が分からない、知らない部分はどこかを意識しながら、書くことができるようになった。ライティングセンターを利用して、文章は上達したと思う。書くことへの意識や視点が変わった。(4 年生)」

参考データ

・取組参加学生数：2013 年度の利用者延べ人数 570 名程度

・取組の中心となった教職員数

導入：教員 2 名（常勤（専任）2 名）、チューター 2 名

運用：教員 3 名（常勤（専任）2 名）、チューター 3 名

3-23 学生寮を利用した教育

3-23-1 留学生と共同生活を行う寮制度により、国際教養を身につける(国際教養大学)

「こまち寮」

「英語をはじめとする外国語の卓越したコミュニケーション能力と豊かな教養、グローバルな視野を伴った専門知識を身に付けた実践力のある人材を養成し、国際社会と地域社会に貢献すること」を理念として掲げている国際教養大学では、学生が全員、入学から 1 年間で大学の敷地内にある学生寮「こまち寮」で生活することが義務付けられている。

取り組みを導入した背景・課題

- 国際教養大学は、米国ミネソタ州立大学機構秋田校の旧校舎や宿舎等の施設を利用して 2004 年に開学した。
- 学生が寮生活を行うことは、共同生活の経験を積むことになり、学生の成長にも有意義であることから、開学時から導入している。
- さらに、大学の理念である国際教養を身につけるためには、留学生と授業だけでなく共同生活を行うことによって、相互理解を深めることが不可欠だと考えた。

上記の背景・課題の改善状況

学生は全員、入学から 1 年間、大学敷地内にある学生寮「こまち寮」で生活することが義務付けられている。現在、1 年生約 200 人が、留学生との共同生活という形で全員「こまち寮」に住んでいる。

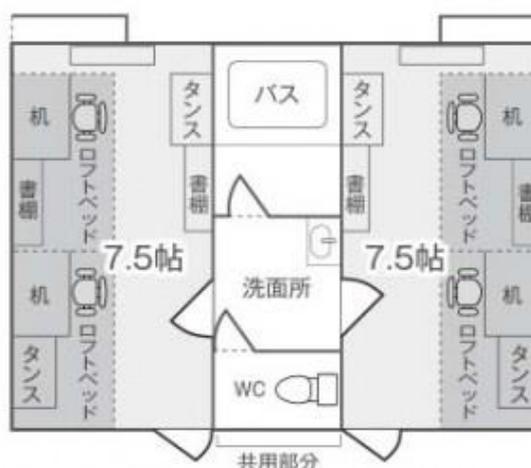
2 年生以降は、寮生活の義務はないが、学内の学生宿舎に対するニーズは高い。2 年生以上が利用できる学生宿舎としてユニバーシティヴィレッジ、グローバルヴィレッジ、さくらヴィレッジがあるが、人気が高く現在、抽選で入居が決定することも多い。交換留学生 100%、学部学生の 85~90%、院生の 50%は学内に住んでいる。

背景・課題を改善するために実施したこと

国際教養大学の新生は、全員、入学から1年間を大学の敷地内にある学生寮「こまち寮」で生活する。

こまち寮は、全部で185室あり、1部屋約14平方メートル（7.5帖）となっている。2部屋の居住学生（寮生）共用部分（バス、トイレ、洗面所）を一緒に使う。これをユニットと言う。寮費は20,000円/月、食費は28,000円/月（光熱費込み）となっている。

基本は、下記の図のような1部屋7.5帖の部屋を2人で使用することとなっている。ただし、7.5帖×2を4人で使用すると共用部分（バス、トイレ、洗面所）が非常に込み合ってしまうため、現在は原則3名（日本人2名、留学生1名）の予定で使用するようにしている。2名で利用する部屋は、日本人1名、留学生1名という組み合わせでマッチングを行うように試みている。半期で留学生は部屋を交換する。すなわち、原則半期は日本人学生は留学生と共同生活を送る仕組みを創っている。（入学者数、男女比等によりこのようにならないこともある。）



導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

ルームメイトの組み合わせは多様性を意識：部屋割り、ルームメイトのマッチングについては、入試形態（16種類の形態がある）や出身地がバラバラになるように配置する。必ず多様な文化をもった人同士がルームメイトになるように工夫している。ただし、留学生については、出身国の国際情勢をみて、必要に応じて近い部屋にならないようにしたりなど

の配慮はしている。

RA の活用：寮生活に関するサポートは大学職員が行っているが、さらにアシスタントとして2年生以上からなるRA（レジデント・アシスタント）を配置している。2013年度は全部で10人のRAを配置している（詳細は、「リーダー育成」の項で紹介）。

ルーム・コントラクトの作成：ほとんどの学生にとっては、寮生活が、家族以外の生活習慣の異なる他人との初めての生活経験となる。そこで、学生同士が快適な共同生活を送れるように、部屋及び各ユニットでの共同生活に関する契約書「ルーム・コントラクト」を交わすことを義務付けている。生活習慣、ごみだし、掃除頻度・当番、朝型・夜型、静粛時間、貴重品管理などについてルームメイト同士で話し合い、入寮から2週間以内に学生課に提出する。学生同士のいさかいなどが起きた場合にも、まずは、このルーム・コントラクトに立ち返らせ、話し合いをさせることとしている。なお、ルームメイト同士で衝突することもままあるが、担当職員及びRAは、まずは当人同士で話し合いをさせることを基本とし（状況をみて間に入りながら）、その結果を踏まえて次の対応に移るようにしている。

学生の声

「こまち寮では、ハワイ出身の留学生がルームメイトだった。ケンカもしたが、楽しかった。大きな違いよりも、ちょっとした違い（例えば部屋の片づけ方や頻度など）の方がストレスに感じるということが分かった。また、アメリカの物事をハッキリ伝える文化は、時に言い方がきつい時もあり、「そこまで言うか？」と思ったこともあった。

ただ、大学に住み続けることは非常に良いと感じている。皆、同じコミュニティに住むことで、家族のような関係になれるし、そのおかげで、ディスカッションでも正直に言い合える。プロジェクトなども、すぐ友人を呼べるおかげで、いつでも話し合いができる。（3年生）」

参考データ

・取組参加学生数：200名程度（1年生全員）

・取組の中心となった教職員数

職員5名（常勤（専任）1名、非常勤4名）

※非常勤4名は、寮管理スタッフ1名、看護師1名、カウンセラー2名