

# アクティブラーニングの 組織的実践の要件とは



長崎大学大学教育イノベーションセンター助教

## 川越 明日香

かわごえ・あすか

1984年、鹿児島県生まれ。2007年長崎大学教育学部卒業。2009年同大学大学院教育学研究科修了。同年から広島大学大学院教育学研究科博士課程後期在籍、2013年から現職。専門は教育心理学、大学教育研究。著書に『学生の納得感を高める大学授業』（山地弘起・橋本健夫編著）がある。

アクティブラーニングは、個々の科目単位での実践ではなく、  
学士課程プログラム全体の中に計画的に位置付け、組織的に支援・実践してこそ、  
めざすジェネリックスキルの育成を可能にする。  
筆者が共同で行った訪問調査から4つのグッドプラクティスを紹介し、  
組織的実践の要件を示してもらおう。

### 科目の位置付けや 支援体制に着目

アクティブラーニング型授業は、「思考を活性化する授業形態」を広く指し、さまざまな工夫が含まれる。これらの共通点は、学生の主体性を促進しながら実社会との関連の深い課題を継続的に探究することである。そこでめざすのは、いわゆるジェネリックスキルと呼ばれる主体性、コミュニケーション力、課題発見力、チームワークなど、職業領域を問わず社会生活上、

重要な技能の向上である。

本稿では、個々の授業科目における実践のみならず、学士課程プログラムの中で計画的に位置付けられ、組織的に支援されている取り組みを紹介する。この支援があってこそ、狙いとするジェネリックスキルの育成が可能となる。中でも、高度なアクティブラーニングともいべき実践、すなわち、既存のジェネリックスキルを活用しながらさらに総合的なスキルアップができるよう、さまざまな工夫を有機的に組み合わせ、学習を進める方法を紹介する。

筆者らは、経済産業省が示した社会人基礎力の育成や教育関連企業のアクティブラーニングに関する調査報告、関連するGPの資料を基に、アクティブラーニングを組織的に行う10大学を選定し、2011年に訪問調査を行った。今回、その中の4大学に追加調査をしたうえで現在の取り組みを紹介する。各大学について、アクティブラーニングの①位置付け、②内容・クラスサイズ、③実施体制、④授業・教員・学生に対する支援という4つの観点でまとめる。

### ●広島経済大学 「興動館教育プログラム」

#### ①位置付け

広島経済大学は、社会が期待する人材を育成するという観点に立ち、2006年度から「ゼロから立ち上げる」興動館の育成を教育目的と定め、「人間力開発プログラム（興動館教育プログラ

ム）」を開始した。このプログラムは、「基礎知識開発プログラム（専門科目・共通科目・キャリア科目・能力開発科目）」、「プレゼンテーション能力開発プログラム（ゼミ科目）」と並ぶ3つの教育プログラムの中の1つである。

同大学では、「人間力」を①自分の心の壁を取り払い自分をさらけ出すことができる勇氣、②相手の心を推し量り相手にうまく働きかけることができる

能力、③個人の持つ諸能力や人を引き付ける魅力を発揮して人と共に何かを成し遂げる力、と定義している。

「興動館教育プログラム」は、知識修得型の興動館科目（正課）と実践応用型の興動館プロジェクト（正課外）から成り、両方の相互作用によって「人間力」を育成する。前者は、何年次でも履修できる自由選択科目で、単位認定される。

②内容・クラスサイズ

2014年度は、30の興動館科目と19の興動館プロジェクトがある。

興動館科目は、「元気力」、「企画力」、「行動力」、「共生力」の4つのフィールドから成る。クラスサイズは20～30人。フィールドワークや発表を重視した双方向授業を展開している。

興動館プロジェクトは、国際交流、社会貢献、地域活性、経済活動等の各分野のプロジェクトに、学科、学年の

枠を超えたグループで取り組む。3人以上で取り組む入門プロジェクトから50人以上の公認プロジェクトAまでのカテゴリーに分かれている。

③実施体制

興動館教育プログラムは、教職協働による「興動館スタッフ」が中心となって運営している。

④授業・教員・学生に対する支援

興動館プロジェクトでは、毎月1回、全プロジェクトの代表学生による

リーダーズ会議を開き、各プロジェクトの進捗状況を報告する。

興動館スタッフやコーディネーター（教職員）が積極的に関わり、プロジェクト運営をサポートする。

学生は、入学後すぐに、大学での目標を明らかにし、その達成の具体策を考えるために「夢チャレンジシート」を記入する。入門ゼミ担当教員による面談等を通して4年間のキャリア形成を支援する。

必修科目（BL0、BL1、BL2）は、それぞれ複数のクラスを同じ時間帯に開講し、共通のシラバスと教材を使用する。質保証のためだけでなく、最終的に各クラスの代表者が発表を行うコンテスト方式を採用することが多いためである。ウェブ上の教員掲示板を利用して教材配付と質疑応答を行い、必要に応じてSAを交えて授業準備を行う。

④授業・教員・学生に対する支援

前年度の成績優秀者からSAを選抜し、各クラスに1、2人をつける。

問題解決型授業（BL0、BL2、BL4）では、隣のクラスの教員がグループワークの成果を採点し、コメントする（セカンドオピニオン）。これには、クラス間の授業内容の平準化という狙いもある。複数クラスの授業の教員とSAは、学期開始前後には合同で研修を行い、学期中も週に一度のミーティングによってクラス間の授業内容や進行状況を確認・調整する。学期開始前後には合同で研修を行う。

SAは、受講生にとってロールモデルであると同時に、ピアカウンセラーでもある。グループワークになじめない学生にアドバイスをしたり、授業外にカウンセリングを行ったりする。

「BL2：問題解決グループプロジェクト」（2年次前期、必修）：クライアント企業に対する企画提案。20～30人クラス。

「BL3：スキル強化」（2年次後期、選択）：自分の強みと弱みがはつきりしてくるので、以下の3テーマから選択：(A) 講義とグループワーク（ケーススタディやビジネスゲーム）でリーダーシップを理論づける、(B) グループ討議やペアセッションでコミュニケーションスキルを養う、(C) 対話法と文章添削で批判的思考力を養う。2クラスで少人数～中人数。

「BL4：起業グループプロジェクト」（3年次前期、選択）：年度ごとに変更するが、起業またはクライアント企業に対するビジネス戦略の提案について演習する。少人数～中人数クラス。

各自のポートフォリオは、学生間の相互評価などをふまえて「リーダーシップ持論」を書かせ、時間の経過に伴う深まりを確認している。

③実施体制

BL0は経営学部全員必修、BL1とBL2は経営学部必修で、経営学部の大多数の専任教員が授業を担当する。

●立教大学経営学部「ビジネス・リーダーシップ・プログラム」

①位置付け

「ビジネス・リーダーシップ・プログラム（BLP）」は、経営学部経営学科のコアカリキュラムであり、クライアント企業\*との連携教育も組み込んでいる。1年次前期から3年次前期までの5学期間、各年次の前期にグループプロジェクトの実行、後期にスキル強化の演習を交互に繰り返して内容を高度化していく。

リーダーシップの学びを深めるため、「チームメンバー同士のフィードバック」とフィードバックから見えた自分のよい点、改善すべき点を文章化する「振り返り」を重要視している。

②内容・クラスサイズ

「BL0：リーダーシップ入門」（1年次前期、必修）：チームでビジネス課題の解決に取り組み、リーダーシップと専門知識の必要性に気づかせる。20人程度のクラス。

「BL1：ライティング」（1年次後期、必修）：論理的思考力を養う。20～30人クラス。

●九州工業大学工学部「PBL科目」

①位置付け

工学部総合システム工学科では、機械工学、電気電子工学など、複数の工学分野の知識を身に付け、学際融合型の先端技術に対応できる人材の育成をめざしている。基軸となるPBL科目を1～3年次の全ての学期に必修科目として配置。各学年の基礎分野・専門分野の講義、実験・演習と連携させてい

る。PBL科目では、コミュニケーション能力、行動力、問題発見能力、課題解決能力、プレゼンテーション能力、モデリング能力など、企業で研究開発を行うために必要な総合力を育成する。

②内容・クラスサイズ

いずれの科目も週1回、2コマ。4～7人のチームによるグループワークを主体とする。PBL科目の内容については、図表に示す。

③実施体制

各科目は学科全体で取り組まれ、3年次の通年科目ではチームに教員が1

人付く。総合システム工学科の4人の教員でPBL教育推進室を構成し、PBL科目の運営や改善のためのサポートを行う。総合システム工学科でのPBL基軸工学教育の成果を受けて、2015年度から工学部全体に展開し、全6学科で1年次と3年次にPBL科目を必修にする。

④授業・教員・学生に対する支援

チームごとに院生または4年生のTAが配置されている。

学生、教員それぞれが書く週報を運用。質問や相談には、教員とTAが授業内外で対応する。

【図表】PBL科目の内容

履修年次	科目名	内容	クラスサイズ
1年次前期	入門系PBL	導入教育として、PBLの基礎となるコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力の向上をめざす。	学科全体で1クラス51人、4～7人のチームでグループワークを行う。
1年次後期	情報系PBL	コンピュータを効果的に活用してテーマ調査、作品制作、プレゼンテーションを行う。	
2年次前期	プログラミングPBL	実践的なプログラミング技能を育成することを目標に、組み立て型ロボットやゲーム等のプログラムをチームで開発し、プレゼンテーションする。	
2年次後期	計算数理系PBL	既知の数学・物理学の問題について、コンピュータを利用したさまざまな方法を駆使して解法を導く。	
3年次通年	システム系PBL	上記科目の集大成として、オープンエンドのテーマについてチームの総力を結集して研究・調査に取り組む。	

●関西国際大学「サービスマーケティング」ほか

①位置付け

大学教育と社会貢献を融合させた「サービスマーケティング」、新入生支援も目的とする「初年次セミナー」等の初年次の科目をはじめ、多くの科目でアクティブラーニングを展開している。

②内容・クラスサイズ

「サービスマーケティング」では、専門的分野と関連する社会参加活動を行い、地域住民や仲間との人間関係調整力と自己発見力を身に付ける。「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。各ステージで細かいPDCAサイクルを意識させ、学習目的を明確化するとともに、体験による知識の総合化を促進する。2015年度からは、必修化される「コミュニティスタディ」と「グローバルスタディ」の中に取り込まれる。

「初年次セミナー（1年次春学期、必修）」では、自らの個性・行動特性・価値などを知るための自己分析、コミュニケーション能力の育成、取り巻く社会状況の認識と理解などをテーマとして、主にグループ演習や体験学習を

行う。2015年度からはPBLを導入し、社会人基礎力の基盤形成を図る。また、能力の継続的向上のために、eポートフォリオの活用を定着させる。

成績はレポートで評価する。1つの科目を複数の教員が担当する場合も、学科、専攻ごとに共通の「コモンルーブリック」を使用している。ルーブリックによる採点・評価は、2011年度から全学的に実施することを推奨している。答案や主要レポートを学生に返却する「リフレクション・デイ」を学期末に設けた。

③実施体制

共通教育機構が中心となり、全体の

\*問題解決プロジェクトの出題と審査を分担する連携企業。

マネジメントを行う。

#### ④授業・教員・学生に対する支援

初年次セミナーでは、クラス担任のようなアドバイザーとロールモデルとなる上級生のメンターがサポートする。メンターは、初年次セミナーだけで

なく、授業や新入生サポートも行う。

専任教員を対象にFD研修会を年に5日行う。非常勤講師に対しては、年1回の説明会で、学長による教育理念や教育改革についての講話に加え、高等教育研究開発センターによるループ

リックを用いたレポート評価のカリブレーション等のワークもする。

「学習支援センターオフィスアワー」を設け、学習面で不安を抱えている学生のサポートもしている。

### 垣根の低い教職協働と学生スタッフのサポート

以上4つの事例を含め、訪問調査を実施した10大学のアクティブラーニングは、初年次教育、キャリア教育、専門教育など、多様な領域において実践され、ジェネリックスキルの育成という目的に加え、大学ごとの目的に合ったカリキュラムが整備されている。また、アクティブラーニング以外の科目とも有機的に組み合わされている。これらの事例から、組織的実践のための2つの要件が浮かび上がる。

第一に、イニシアチブをとる部署または教職員集団が明確に存在することである。どの事例でも、単に部署が存在するという事以上、スタッフの高いコミットメントが印象的であった。プログラムの運営における教職員間の垣根も低く、教職協働が自然に成り立っている様子がうかがえた。イニシアチブ組織のスタッフの学生に対する懇切丁寧な関わり方も、ほぼ共通している。

しかも、困難なプログラム開発を経験したスタッフの存在は、「社会人基礎力」を具現した姿として学生たちに好影響を与えていると推察できる。

学修成果の可視化や質保証とも関連して、科目の責任者が共通のシラバスや教材を作成し、担当教員間で授業内

容や評価方法を平準化することは、教育目標とその達成のためのアクティブラーニングに対する共通理解を深め、授業実践をより目的整合的なものに行っている。もちろん、マニュアル化が進みすぎると、個々のクラスや学生の状況に十分に対応できなくなるため注意が必要であるが、教員の創造性と臨機応変さを妨げない範囲で実践の方向を共有することは、不可欠であろう。こうした作業を含め、プログラムの運営に必要な人的措置とインフラ整備は必須である。

組織的な実践のための第二の要件は、授業の支援、教員の支援、学生の支援、いずれにも十分な配慮がなされていることである。

特に、学生スタッフが大きな役割を果たしている点は印象的であった。受講生から見れば、TAやSAはロールモデルであり、学習ファシリテーターであり、ピアカウンセラーであって、教職員よりも遙かに身近で信頼がおける存在であろう。

こうした先輩たちは、受講生の目線に近いところで学習をサポートでき、授業運営に参画して改善を促す大きな存在となりうる。それが学生スタッフ自身の成長をも促す一方、教員の側に責任の所在と役割範囲についての十分な認識がなければ、過度の依存という危険をももたらすことになる。教職員

には、学生を「使う」という発想ではなく、学生と共に成長するというスタンスが求められる。

### 出発点となるのは「教育を語る文化」の創造

結論として、アクティブラーニング型授業は、学生だけでなく教職員の側にも不断のアクティブな関わりを要請する。教員個人に過重負担を強いると決して持続できないため、アクティブラーニング型授業を所期の学修成果につなげるためには、教職協働によるモチベーションの高いイニシアチブ組織、学生スタッフの協力を得た十分な支援体制が求められる。

何より大切なことは、それぞれの大学独自の文化を育てていくことではないだろうか。現在、各大学では、アクティブラーニング型の授業実践のさまざまな取り組みを進めている。その中には、今回の調査事例のように組織的に実践している大学もある。しかし、それらを丸ごと模倣しても同じよううまくいくとは限らない。まずは、自学の教育目標や教育理念に合った「教育を語る文化」をつくるのが大切である。それによって論議が始まり、教育の改善や改革に向けた動きが生まれ、教職協働の組織的な実践が広がっていくことを期待したい。

参照文献：山地弘起・川越明日香「国内大学におけるアクティブラーニングの組織的実践事例」（2012年、長崎大学 大学教育機能開発センター 紀要第3号 p.67-85）