

国内大学におけるアクティブラーニングの組織的实践事例

山地 弘起^{*1} ・ 川越 明日香^{*2}

^{*1} 長崎大学大学教育機能開発センター ^{*2} 広島大学大学院

Case Reports of Systematic Implementation of Active Learning in Japanese Universities

Hiroki YAMAJI^{*1}, Asuka KAWAGO'E^{*2}

^{*1} Research and Development Center for Higher Education, Nagasaki University

^{*2} Graduate School of Education, Hiroshima University

Abstract

Recently Japanese universities have been required to undertake a major task of developing the student's generic skills. Active learning methods are to be systematically implemented for this purpose, but only a few institutions have been successful as yet. This paper intends to investigate the outstanding features that characterize high-flying practices, however small in number, and summarize key ideas toward effective program development. Ten institutions were selected on the basis of recent surveys on active learning practice, which were then visited by the present authors for an in-depth interview. Each of the ten quality programs are summarized in terms of program characteristics, pedagogy, operational system, and support services. Common observations from these successful cases are as follows: (a) existence of committed forces that lead dissemination of active learning methods and facilitate collaboration between academic and administrative staff, (b) existence of well-designed support services that incorporate student assistance, and (c) thoughtful programming of verbal communication throughout a curriculum.

Key Words : active learning, Japanese higher education, generic skills, case study, program development

1. はじめに

今日の大学教育における喫緊の課題は、学習成果を明確に意識した学士課程プログラムの設計と、そのための学習環境・学習資源の整備である。学習成果の中でも特に、「社会人基礎力」（経済産業省）や「学士力」（文部科学省）、あるいは OECD の AHELO（Assessment of Higher Education Learning Outcomes）プロジェクトなどで明示されるジェネリックスキルの育成は、いずれの機関でも早急の対応が求められている。

ジェネリックスキルの内容は多岐に亘る。例えば「社会人基礎力」では、「職場や地域社会で多様

な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、3 能力 12 要素が挙げられている。すなわち、①前に踏み出す力（アクション）（主体性・働きかけ力・実行力）、②考え抜く力（シンキング）（課題発見力・計画力・創造力）、③チームで働く力（チームワーク）（発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力）である（経済産業省, 2006）。

また、「学士力」においては、「知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能」として、コミュニケーションスキル・数量的スキル・情報リテラシー・論理的思考力・問題解決力が挙げられ、

態度・志向性の側面でも、自己管理能力・チームワーク（リーダーシップ）・倫理観・市民としての社会的責任・生涯学習力が挙げられている（中央教育審議会, 2008）。

ジェネリックスキル重視の方向は、学士課程プログラムを広義のキャリア教育として位置づけようとする社会的要請の現れといつてよい。そして、今日のこうした新たな動きに対応するには、教育内容以上に、教育方法において大きな軌道修正が必要となる。

ジェネリックスキル育成にあたっての有効な教育方法は、いわゆるアクティブラーニングである。その典型は、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方法である。専門分野によって探究のあり方は様々であり、医学系の問題基盤型学習（Problem-Based Learning）のように臨床的推論能力の育成を主な目的とすることもあれば、工学系のものづくり実習や経営学系のビジネス実習のように、特定のプロジェクト活動を通して問題解決能力の育成をめざすこともある（Project-Based Learning）。

もともとアクティブラーニングは広範囲の実践上の工夫を総称するものであるが（図1）、本稿で特に焦点を当てるのは、高度なアクティブラーニ

ングともいふべき実践である。すなわち、既存のジェネリックスキルを活用しながら更に総合的にスキルアップができるよう、様々な工夫を有機的に組み合わせて学習を進めていく方法である。しかも、それが個々の科目単体における実践のみならず、学士課程プログラムのなかで計画的に位置づけられ、組織的に支援されるものであつて初めて、所期のジェネリックスキル育成が可能となると思われる。

現在、そうしたカリキュラムを整備している機関が少ないながらも既に存在する。そこで本稿は、そのような先進事例を調査することで、今後アクティブラーニングを積極的に導入していく際の留意点を抽出することを目的とするものである。

2. 事例調査の方法

調査対象の選定にあたっては、社会人基礎力育成やアクティブラーニングの実践状況に関する調査報告（河合塾, 2010, 2011; 経済産業省, 2010a など）のほか、関連したGPの資料などを検討した。多様な実践をカバーできるよう配慮した結果、高度なアクティブラーニングを組織的に行う以下の10件を選定した：関西国際大学・同志社大学（プロジェクト科目）・広島経済大学（興動館教育プロ

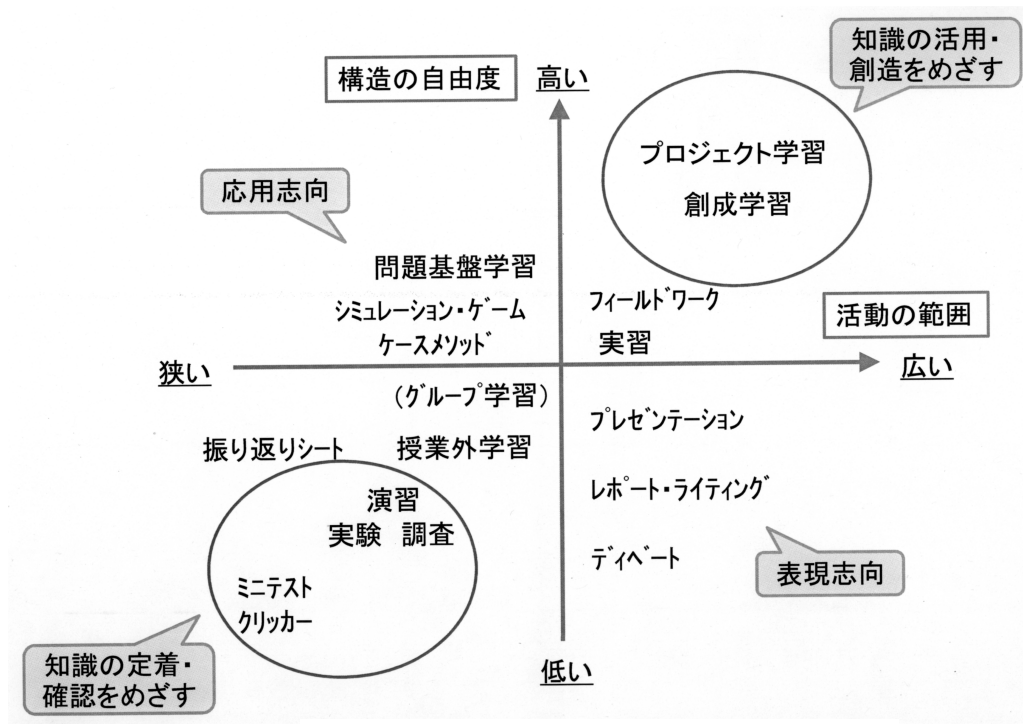


図1 アクティブラーニングの多様な方法

グラム)・京都産業大学(課題解決型コーオペ教育)・関西大学(三者協働型アクティブラーニング)・嘉悦大学・立教大学経営学部(ビジネス・リーダーシップ・プログラム)・九州工業大学工学部(総合システム工学科)・岡山大学工学部(機械工学コース)・福岡工業大学工学部(電気工学科)。

次いで、各事例のヒアリングのために、訪問調査を平成23年7月、11月、12月に分けて行った。主な調査項目は、①アクティブラーニングの位置づけ、②アクティブラーニングの方法・クラスサイズ・評価、③実施体制、④授業支援、⑤教員支援、⑥学生支援である。

なお、訪問調査は、7事例については筆者ら2名で実施したが、九州工業大学及び福岡工業大学の事例には工学部教員2名も同行して専門的観点からヒアリングに加わった。岡山大学の事例については、長崎大学工学部FDへの塚本真也教授の出前講義(平成24年1月)の際にヒアリングを行った。

以下では、資料調査とヒアリングのまとめを事例毎に報告する。全体の一覧は、本稿末尾の付表を参照されたい。

3. 調査事例の報告

3.1 関西国際大学

(1) アクティブラーニングの位置づけ

関西国際大学は人間科学部と教育学部からなり、それぞれ異なるキャンパスである。現在約1,800人の学生が在籍している。

全学共通基本教育科目を2群に分けており、大学での学びの基礎を修得する「コモンベシックス」と、人間の理解(人文科学)、社会と生活(社会科学)、科学と生活(自然科学)の3つの領域の理解を深める「人間学総合教育科目」とがある。

1年生は春学期に全員、「サービスラーニング」を受講することが必修になっており、1単位が付与される。これは、コモンベシックスに位置づけられており、地域の方や仲間との間の人間関係調整力と自己発見力を身に付けさせることをねらいとしている。大学の外での活動を通して、問題解決能力を身に付けるとともに、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。

また、「キャリアプランニング」も初年次の春学期に必修として位置付けられており、大学卒業後の将来像について、さまざまな角度から考え、キャリアプランを立てる手法を身に付ける。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

サービスラーニングでは、「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。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提示する。各ステージでは、「What? (何を体験し、何を学んだか?)」「So What? (それにはどんな意味があるのか?)」「Now What? (学んだことをもとに、次は何をすればよいのか?)」といった、細かいPDCAサイクルを意識させることで、学習目的を明確化するとともに、体験と知識の総合化を促進する。

キャリアプランニングでは、大学卒業後の将来像について、さまざまな角度から考え、卒業までに身につけるべき知識やスキル、自分のすべきことなどを明確にする。具体的には、自らの個性・価値・行動特性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、私たちを取り巻く社会状況への認識と理解などをテーマとして、演習を進める。授業の中では、学生自身が自己分析結果やレポートなど、自分の学習成果を収めたポートフォリオを作成する。こうした記録を続けることで、自己の目標管理や学習到達度がその都度確認でき、自身の成長を具体的に実感し、目標達成へ向けた意欲を高めることができる。また、グループワークや体験学習の機会を取り入れて、自発的に学習できるよう工夫をしている。

成績は、レポートで評価し、学科、専攻ごとに、科目担当者が異なる同じ科目名の場合にも、共通のルーブリックを使用している。その中の「講義での学習内容をサービスラーニング体験の観点から具体的に考察している」という点に最もウェイトを置いて評価を行っている。

また、平成23年度から多くの科目で、こうしたルーブリックを活用した採点・評価を行い、答案や主要レポートを学生に返却するように「リフレ

クション・デイ」という日を学期末に設け、教員と学生のつながりを重要視している。

(3) 実施体制

共通教育機構の教育推進課が中心となり、全体のマネージメントを行っている。また、キャリアプランニングでは、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学生のメンターがサポートする。

(4) 授業支援

学生が大学生活に適応できるように支援する仕組みとして、学生メンター制度をとっている。この制度は、成績が優秀でリーダーとなるにふさわしい資質を備えた学生をメンターとして選び、新入生の初年次教育の支援等を行う。特に1年生のキャリアプランニング講義のアシスタントとしても配置される。

(5) 教員支援

専任教員に対するFD研修を夏休みと春休みに各2回、計4回、非常勤講師に対するFD研修を年1回実施している。オブリゲーションにしていることもあり、80%以上の高い出席率を維持している。そこでは、授業運営のティップスの情報交換を行い、活発な論議が繰り広げられる。

(6) 学生支援

1年次からアドバイザーと呼ばれるゼミ教員を配置している。また、学習支援室では、「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をサポートする。

(7) 特記事項

関西国際大学は、学士課程全体においてPBL等アクティブラーニングを随所に取り入れている。その中でも特徴的なものとして、ここではサービSLーニングとキャリアプランニングを取り上げた。

3.2 同志社大学

(1) アクティブラーニングの位置づけ

同志社大学は、12学部をもち学生数は25,000人を越える大規模大学である。

2004年に課外活動としてプロジェクト科目を開設したが、2004年と2006年に現代GPの採択を受けて、規模を拡大させた。2006年には全学共通教養教育科目の正課として、プロジェクト科目

を新設している。

現在、プロジェクト科目は、全学共通教養教育科目のキャリア形成支援科目群に位置づけられており、2単位が付与される形となっている。(通年は4単位)。科目の目的は、問題発見能力や問題解決能力の養成、また、社会で活躍するための総合的人間力の陶冶により、協働的・集団的プロジェクトを遂行し、プロジェクトリテラシーを養成することにある。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

履修は、1年生～4年生まで可能であり、複数履修が可能となっている。毎年、25科目前後が採択され、250～300名の学生が履修をしていることになる。

プロジェクトの採択にあたっては、企業、団体、個人から公募を行い、プロジェクト科目検討部会で採択原案を作成後、教務主任連絡会議で審議される。平成23年度は72件の応募があり、そのうち23科目が採択されている。(例年25～30科目)。

プロジェクト科目では、次の6つのステップを設定している。「決める」では、担当者説明会、登録説明会を実施する。「つかむ」では、プロジェクトの目的や最終成果のイメージを全員が共有できるように話し合いを重ね、プロジェクトの方向性を定める。「深める」では、それぞれの作業進捗状況を確認し、定期的に振り返りながら、見直しを行う。「伝える」では、調査結果、活動結果を集約し、成果報告会での発表に向けた準備を行う。「評価する」では、成果報告会の講評やプロジェクトの成果を踏まえて、自己評価、他己評価、相互評価を通じて客観的に自己の活動を把握する。「振り返る」では、学生懇談会、SA・TA懇談会で活動報告、意見交換を行うことで、プロジェクト活動を振り返る。

授業は、5～15名(最大19名)の少人数制で1グループを編成し、以下の通りに進められる。①ブレインストーミングによるアイデア出し、②企画書作成・プレゼンテーション、③プロジェクトとしての企画書の作成、④企画書を実現するための綿密な行動計画、⑤行動計画をタスク(仕事)表に仕上げる、⑥タスクの分担・プロジェクト内の役割分担、⑦タスクの実行と管理、⑧最終成果

報告、⑨振り返りである。

評価は、「生きた智恵、現場に学ぶ視点が養われたか」、「総合的人間力の成長があったか」、「具体的、実践的な問題発見・解決能力が身に付いたか」という観点で行い、個人評価 60%、最終成果報告発表会評価 20%、テーマ提案者評価 20%を目安として行われる。

(3) 実施体制

教育支援機構内に PBL の理論と実践を推進する拠点として PBL 推進センターを設置している。また、その下に PBL 推進協議会を設置し、学内外の PBL 教育における研究活動を支援している。

(4) 授業支援

企業や個人による公募の場合、科目代表者およびアドバイザーとして、専任教員 1 名が科目の運営を代表する。また、授業運営費として、1 セメスター1 科目あたり 30 万円（上限）が支給され、謝礼や図書費、文具雑費等として使用することができる。

また、独自の SNS 型 WEB 学修支援システム「CNS（コミュニケーション支援システム）」を構築している。通常の WEB システムや汎用の SNS に比べて、多様なコミュニティ機能、ナレッジ・人材データベースとしての機能、ポートフォリオ機能など、活用方法も多彩であることから、学生がより能動的に動くことができるようになっている。これによって、学生と学生、学生と教員、学生と地域がつながることが可能となる。

(5) 教員支援

各プロジェクトには、TA か SA を必ず配置し、さらに、授業担当者には授業の進め方や成績評価の方法、留意事項が書かれた「授業運営の手引き」を配布している。また、セメスターに各 1 回の担当者懇談会を開催し、PBL の成果、効果、取り組みの改善等について懇談を行っている。

(6) 学生支援

CNS 講習会、リーダーズ講習会、スキルアップ講習会、会計講習会など各種講習会やワークショップを開催し、授業のサポートを行っている。

(7) 特記事項

従来、地域と大学の連携というと、専ら大学が地域に何かを提供するものであるが、同志社大学

の場合は、地域社会の力、教育力を大学に導入するところに特色がある。

3.3 広島経済大学

(1) アクティブラーニングの位置づけ

広島経済大学は、社会科学系の複数学科を持つ大学であり、現在、約 4,000 人の学生が在籍している。

社会が期待する人材を育成するという観点に立ち、「ゼロから立ち上げる」興動人の育成をスローガンに 2006 年度より、「人間力開発プログラム（興動館科目・興動館プロジェクト）」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。

広島経済大学では、「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気、②相手の心を押し量り相手にうまく働きかけることができる勇気能力、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。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

興動館プログラムは、興動館科目と興動館プロジェクトの 2 つのプログラムから構成されている。現在、31 の興動館科目と 15 の興動館プロジェクトがあり、延べ 1,000 人の学生がこのプログラムを活用している。

興動館科目は、「人間力」の要素を「元気力」、「企画力」、「行動力」、「共生力」の 4 つのフィールドに分け、経験や実践する場を提供している。特に①少人数（50 名以下）であること、②フィールドワークを重視すること、③教員と学生のみならず、学生同士も双方向の授業をすること、④発表を重視すること、を特徴としている。また、自由選択科目として位置付けており、1 科目あたり 2 単位が付与される。卒業単位の 124 単位のうち、自由選択科目が 38 単位を占めている。

興動館プロジェクトは、学生が主体となり、国際交流、社会貢献、地域活性化、経済活動などに関する活動を学生同士が集団で行うものである。

プロジェクトの推進にあたっては、企画を発想し、申請書の作成を行い、エントリー後に活動内容や概算案などを説明する審査会が実施される。そこで企画内容の妥当性、独創性、学内外への影響度や社会への貢献度等が総合的に評価されて認定の可否が決定する。認定後も予算管理・報告・発表などすべてを学生主体で行う。

このように、興動館プロジェクトの遂行に必要な知識を興動館科目で修得して、実践する。あるいは、興動館プロジェクトで失敗した原因を興動館科目で知識として修得するという相互作用を生んでいる。

評価にあたっては、「人間力」の伸びを可視化する手段として、プログレスシートを導入している。1 セメスターのうち、事前、中間、事後で活動内容や学習内容を記録し、評価を行う機会を設けている。学習やプロジェクトでの自己評価、他者評価、その成長の記録などをまとめ、活動の振り返りと今後のさらなる成長に向けての方策を考えるきっかけとなっている。

(3) 実施体制

興動館プログラムの実施にあたっては、「興動館スタッフ」が中心となって運営している。その他に審査会や概算ヒアリングを行う「プロジェクトセンター」、理事長や学長を含む「興動館運営委員会」、興動館科目の検討を行う「科目創造センター」がそれぞれ機能しており、相互に連携し合っている。

(4) 授業支援

興動館プロジェクトでは、毎月1回、リーダーズ会議を開き、各プロジェクトリーダーが月報を出した上でディスカッションを行っている。

(5) 教員支援

興動館スタッフやコーディネーターが積極的に関わり、サポートを行う。

(6) 学生支援

入学後すぐに行われる入門ゼミでは、大学での目標を明らかにし、それを達成するため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。キャリアセンターには、夢チャレンジシートのサポート専任スタッフがおり、学生全員を1人ずつ面談し、4年間のキャリア形成を支援している。

(7) 特記事項

メインキャンパスから少し離れた場所に「興動館」という施設を設けている。ここは、興動館プロジェクトや興動館科目の活動拠点であり、24時間利用できる。このように「興動館」を独立させることにより、特区化している。

3.4 京都産業大学

(1) アクティブラーニングの位置づけ

京都産業大学は、文系理系問わず学部・大学院全てが集結した一拠点総合大学である。8 学部で約 13,000 人の学生が在籍している。

建学の精神である「将来の社会を担ってたつ人材の育成」を実現するために、「幅広い職業人を養成する大学」として、全学的に就業力を育成するプログラムに力を注いでおり、10 年ほど前からインターンシップやコーオプ教育を積極的に取り入れている。

コーオプ教育とは、約 100 年前に北米で始まり、今やアジア、アフリカを含め、広く世界各国で展開されている産学連携教育の一つである。

その考えを受けて、2007 年から開始したのが「O/OCF-PBL (オン/オフ・キャンパス・フュージョン-PBL)」である。インターンシップで得た“気づき”を大学の勉学の中で十分に継続させたい、さらに一歩進めたいという思いから O/OCF-PBL が始まった。この科目は、実社会で起きている問題を外部の方からいただき、共に課題解決に取り組むものである。そのため、学内で継続的にインターンシップを行っている。通常、インターンシップは長くて2週間程度であるが、O/OCF-PBL の場合は、少なくとも半年間に課題に取り組む。その間に様々な“気づき”が学生の中に染み込み、チームで作業を進めることで“チームで働くこと”についての理解も深まる。

O/OCF-PBL の特徴の1つは、3年の一貫教育プログラムとして、二つのステップに分けている点である。つまり、1年次でコーチングやファシリテーションについて実践的に学び、人とつながる力をしっかりとつけたあとに2、3年次で実社会の課題に取り組む。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

総合的なキャリア形成をサポートするプログラムとして、「キャリア形成支援科目」、「PBL 型科目」、「就業体験型の実践的科目」があり、1 年次から 4 年次まで充実したカリキュラム構成となっている。

キャリア形成支援科目は、1 年次前期の「自己発見と大学生活」より始まり、そこではさまざまな角度から大学を学び、進路について考えるきっかけを作っている。1 科目あたり 4 名の専任教員が担当し、1 クラス定員 25 名の少人数制で、さらに 6 名程度のグループ活動を行う。1 コマの中で、個からグループ、グループからチーム(クラス全体)での活動を取り入れることで、授業形態に変化を付けてアクティブラーニングを活性化している。

PBL 科目では、前述した通り、キャンパスでの学習と就業体験を「サンドイッチ方式」で交互に繰り返す O/OCF を設けている。

O/OCF は 4 年制の自己開発能力コースで、1 学年の定員は 200 名(平成 23 年度)であり、1 学年につき 4 名の専任教員が担当する。1 クラスは 25 名の少人数制でキャリアに関する授業を週 1 回受講し、毎年、必ずインターンシップに参加する。社会の現場で実際に実務を体験する中で、学生は職業観を育み、現場に求められる能力を知り、自らの興味や関心を明確にし、学問の重要性を再確認する。そうした「気づき」をもたらすインターンシップ、そして、その発見を大学で掘り下げるキャンパスでの学びが交互に有機的に連鎖することにより、学習効果をスパイラル的に高め、理想的な進路の実現につなげていく。

(3) 実施体制

実施にあたっては、キャリア教育研究開発センターが中心となっている。

(4) 授業支援

各クラスに 1 名ずつの TA を配置している。

(5) 教員支援

同一科目を複数クラスで開講するため、内容の教材化・テキスト化をし、クラスによるばらつきが生じないように標準化を図っている。情報共有の方策として、授業後に必ず担当者会議を開く。そのため、非常勤講師の場合、授業 1 コマ、担当

者会議 1 コマの計 2 コマで依頼をしている。

(6) 学生支援

入学後、自分自身を総合的に見直す「自己発見レポート」を全学的に実施している。これを用いて、将来の目的を実現するための学習スケジュールを設計する。

O/OCF-PBL は、キャリア教育として、リーダーシップトレーニングの要素を持つ。一方、当該科目だけでなく、学業全体に不安を抱える学生をサポートする体制も整っている。それが、F 工房である。ここでは、低単位の状態に置かれ、勉学に対する意欲が低下していると思われる学生に対するサポートを行っている。さらに、キャリア形成支援科目の中で「キャリア・Re-デザイン I」を開講し、学生支援を行っている。

3.5 関西大学**(1) アクティブラーニングの位置づけ**

関西大学は、13 学部を持つ国内屈指の総合大学であり、約 28,000 人の学生が在籍している。アクティブラーニングを実践する科目群の中心に位置するのが、全学共通初年次導入科目のスタディスキル科目である。大学で学ぶべき基礎基本をテーマごとに分けている。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

スタディスキル科目は、「スタディスキルゼミ」・「論理的に考える」・「文章力を磨く」の 3 つの科目からなり、さらにスタディスキルゼミは、「ノートをとめる」、「パソコンで学ぶ」、「レポートを作成する」、「プレゼンテーション」、「課題探求」、「ディベート」の 6 つのテーマに分かれている。現在、19 クラスが開講されており、1,100 名が受講している。1 クラスの受講生は、定員 24 名であり、希望者多数の場合は抽選を行う。

テーマによって授業内容は異なるが、いずれもアクティブラーニングの手法を用いながら、課題の発見、調査・分析、成果発表、検討、継承という「知」の創出プロセスを経験させる。また、それぞれに 0 から 3 までの難易度を設定し、基礎的なレベルから応用的なレベルに分け、段階を追ってスキルアップができるように設定されている。

(3) 実施体制

事務職員、アドバイザースタッフ（以下AS）、専任教員からなる教育開発支援センターを設置している。事務職員は、OJTによる支援、LA候補者の発掘を行う。ASは、ラーニングアシスタント（LA）・TA・SAの育成、研修制度のデザインを行う。専任教員は、情報・事例収集、学習環境への反映を行う。これらが三者協働体制として機能している。教育開発支援センターでは、この三者によるチームワークを基盤とする「TSネットワーク・プロジェクト」を立ち上げ、双方向型学習の定着と学生の知的成長を促している。

(4) 授業支援

学生の主体的な学習を促進するためにLAを活用している。LAは全て学部生であり、担当する科目の既習者である。彼らは、受講生にとっては、身近なロールモデルであり、グループワークを促進するファシリテーターであり、教員と受講生の媒介役であることなど、役目は大きい。

なお、SAは、主に授業に必要な配布資料の印刷、出席管理、プロジェクトの設営など、物理的・事務的な環境整備である授業支援を担当し、TAは、主に授業資料作成などの教員支援を担当している。LAは、授業内容に積極的に関与しているという点でSAとは異なり、教員の補助ではなく、より授業学生に近い立場からグループワークの支援を行っているという点でTAとは異なっている。

各クラスには2名程度のLAと、TAあるいはSAのいずれかを1名配置している。

(5) 教員支援

ASを中核として、LA、TA、SAをマネジメントするとともに、授業設計などで教員のコンサルテーション等を行う。

(6) 学生支援

学生の学習相談を定期的に実施し、学生の学習活動に関する課題や現状を把握している。また、ASはLAの学習支援等に関わる悩みや不安を相談できるコンサルティングを担っている。これにより、授業時間外に学生が意見や情報を交換し、相互に知的成長を確認し、あるいは刺激できる機会や場を用意することにより、学生の主体的参加を促している。

(7) 特記事項

関西大学ではTA・SA・LAを積極的に活用することにより、大規模授業（受講生300名以上）でのアクティブラーニングも実践している。これにより、双方向型授業を実現し、TA・SA・LA自身もより高次のファシリテーションスキルを身につけることが可能となる。

特に大規模授業においては、クリッカー等のICTを活用することで、学生のアクティブラーニングを支援している。

また、学生の自主的・主体的な学びを支援するために、2010年度から「科目提案学生委員会」を組織した。これは、「考動力」を持った学生を育成するために、大学の授業に積極的に関わろう、学生が授業を設計・立案するものである。学生自身が自ら学びたい科目を作ることにより、アクティブラーニングの推進に大きな波及効果を生むことが期待されている。

3.6 嘉悦大学**(1) アクティブラーニングの位置づけ**

嘉悦大学は、経営経済学部のみの小規模単科大学である。1学年の定員300名ということで、教職員と学生との距離が近く、少人数グループワークも授業の随所で行われている。「創造的実学」の教育を唱い、各種キャリア教育・キャリアサポートともに多様な学内就業機会を設けていることも特徴である。

嘉悦大学では、社会科学を学ぶ上での基本的リテラシー獲得のために、「三言語教育」を挙げている。すなわち、自然言語（日本語を含む諸国語）、人工言語（ICTスキル）、会計・データ言語（簿記会計）の教育である。これらのうち、とくに日本語とICTスキルの初年次教育においてアクティブラーニングを多用して、キャリア教育の基盤を作っている。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

初年次導入科目として、「基礎ゼミナール」を通年開講している。前期はNPO法人カタリバとの共同授業とそれに続くコミュニケーション教育、後期は学園祭での模擬店経営を課題としたビジネス体験である。カタリバ企画以外は、35名～40名の

9 クラスで行う。

カタリバとの共同授業は「コミュニケーション能力の開発とキャリアデザインの支援」をテーマに行われ、4 回の授業時間を使う。体育館を使った大人数授業である。

まずカタリバのボランティアスタッフである「先輩たち」(他大学学生が半数以上を占める)が自らの経験や生活について語ることで、学生たちに「自分の未来」を真剣に考えるきっかけを与える。新入生は、「先輩」の話に耳を傾けるうちに、それまで抑制されていた「自ら語る」ことへの意欲を刺激され、やがてはお互いの将来や自己実現に向けた考えを言葉にして共有するようになる。こうしたプロセスを通して、自分自身の発見、コミュニケーション意欲の向上、大学生活及び卒業後の具体的な目標設定につながる。

前期授業の後半は、この共同授業に引き続き、コーチング、論理的思考、ディベート、プレゼンテーションなどの演習が行われる。

一方、初年次の ICT 関係の科目は、「ICT スキルズ」「ICT ツールズ」「ICT メディア」「ICT コモンズ」の 4 つが提供されている。いずれも、コンピュータの使い方を覚えるのではなく、問題解決やコミュニケーションの道具として使いこなすことを目的とした科目である。全ての学生が同一ノート PC を所有することで、効率的に活用方法を学習できる。

授業は、テーマを設定し、グループワークの中から自然にスキルアップしていけるように設計されている。例えば、「自分がよく目にするコンビニはどこか」「天気によってカラスを見かける可能性は変わるか」といったテーマで調査をし、結果を分析する過程で PC での情報処理の方法を覚える。

学生は、学内全域の無線 LAN 環境の中で Google のクラウドサービスを使用していることから、この授業だけでなく、他授業や事務的なコミュニケーションでも自然に PC を使いこなせるようになる。

こうした新たな初年次教育の成果は、中退者の顕著な減少となって現れている。これは、空間的な居場所 (ラウンジ開設、アクティブラーニング用の教室設計)、時間的な居場所 (ラウンジの 24 時間開放)、人間関係における居場所 (同期、先輩、

教員との密な関係、家族主義) といった、居場所づくりの成果と考えられている。

(3) 実施体制

基礎ゼミナールでは、初年次教育プログラムの担当責任者が、とくに学生のロールモデルとなるような教員 (非常勤を含む) を 9 名指名して実施している。共通シラバス、共通教材を制作し、プログラム責任者が担当教員を対象に全回分の模擬授業を行って、内容と方法について相互チェックする。

(4) 授業支援

学生のロールモデルとなりうる SA を基礎ゼミナールおよび情報系の授業に 1 名ずつ配置している。SA は学期前に研修を受け、毎回の授業後には反省会を行うとともに、教員と SA が双方とも登録されているメーリングリストで授業報告を流す。これ自体がオンゴーイングの FD 効果をもつ。学期後には総括会を行い、プログラムの改善に繋げている。SA は、時給 1,500 円という (日本で最高額と思われる) 額で雇用し、インセンティブを高めている。

(5) 教員支援

SA が、毎回の授業終了後に、教員と SA 双方とも登録されているメーリングリストに授業報告を流す。このことが情報交換と授業改善支援につながっている。

(6) 学生支援

学習につまずいた場合には、授業内の SA や TA だけでなく、図書スタッフや PC ヘルプデスクの学生スタッフ等からも支援を得ることができる。

なお、嘉悦大学の特徴の一つは、「働ける大学」を目指して、ビジネススキルアップを兼ねた学内のアルバイト機会を多く提供している点である。SA・TA 制度や PC ヘルプデスク、図書スタッフ、簿記会計チューターなどキャンパスアルバイトの仕組みが充実しており、学生は、学生運営の学内人材バンクに登録しておくことで募集メールを受け取ることができる。学内各センターからの発注に応じて、年間 100 名以上の派遣があるという。

大学が応援する学生発案プロジェクトもいくつか行われており、喫煙マナーの向上と学内美化を推進する「ココロキレイプロジェクト」、大学を評

価する「学生自己点検評価委員会プロジェクト」、ミニ事業経営を行う「わにーまんのグッズ販売プロジェクト」、そして24時間オンエアーの「WEBラジオプロジェクト」などがある。

(7) 特記事項

学習環境として、可動式什器と複数プロジェクト、ガラススクリーンなどを備えた少人数アクティブラーニング用の教室環境を整備している。

3.7 立教大学経営学部経営学科

ビジネス・リーダーシップ・プログラム (BLP)

(1) アクティブラーニングの位置づけ

立教大学は、首都圏私立大学としては最後発の経営学部創設（2006年）にあたり、「権限がなくとも、ビジョンを示し周囲を巻き込むリーダーシップ」の育成を目ざして国内外に類をみないプログラムを創始した。このビジネス・リーダーシップ・プログラム (BLP) は、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だものである。

BLPでは、初年次前期から3年次前期までの5学期間、各年次の前期でグループプロジェクトの実行、後期でスキル強化の演習、と交互に内容を高度化しながら学習を進めていく。BLPと並行履修する専門選択科目とは、内容面で可能な限り連携が図られている。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

「BL0：リーダーシップ入門」（初年次前期、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く。1クラス20人程度。

「BL1：ディベート」（初年次後期、必修）：論理的思考力を養う。1クラス20人～30人。

「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。1クラス20人～30人。

「BL3：スキル強化」（2年次後期、選択）：各学生の強みと弱みがはっきりしてくることから、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。各1クラスのみ。クラスサイズは少人数～中人数。

「BL4：起業グループプロジェクト」（3年次前期、選択）：クライアント企業への革新的ビジネス戦略の提案・策定。1クラスのみ。クラスサイズは少人数～中人数。

評価として、各自のポートフォリオには、学生間の相互評価などを踏まえて「リーダーシップ持論」を書かせており、その経時進化を確認している。学外のビジネスコンテストなどで活躍する学生も多い。

(3) 実施体制

BL0は経営学部全員370人が必修、BL1とBL2は経営学科210人が必修のため、学科教員の大多数が出講する。2008年度～2010年度のGP期間中は、助教2名、助手1名、嘱託職員1名を雇用してきたが、2011年度以降は、学内GPと企業からの寄付で人件費を賄っている。

必修科目 (BL0、BL1、BL2) は、同一科目を同一時間帯に並行開講し、共通シラバス、共通教材を使用する。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。Web上の教員掲示板を利用して教材配布と質疑応答を行い、必要に応じてSAを交えて調整を行う。

(4) 授業支援

前年度授業の成績優秀修了者（1年先輩）からSAが選抜され、各クラスに1～2名がつく。SAは担当教員と密に連絡をとり、教室設営や資料準備、出欠確認などを行うほか、共通スライドを用いて授業進行のかなりの部分を行う。

また、問題解決型授業 (BL0、BL2、BL4) のSAは、プロジェクトの準備及び実施段階で、クライアント企業に対して必要な提案や調整を行う。複数クラスの授業 (BL0、BL1、BL2) のSAは、週に一度ミーティングを行い、授業内容を確認する。教材作成をした教員も同席するため、授業内容の疑問点はこのミーティングで解消される。全てのSAが参加していることから、ミーティングはクラス間の理解度や運営方法の平準化の効果をもつ。

(5) 教員支援

問題解決型授業（BL0、BL2、BL4）では、隣のクラスの教員が来てグループワークの成果を採点しコメントを行う（「セカンドオピニオン」）。これはクラス間の授業内容の平準化にも作用する。

複数クラスの授業（BL0、BL1、BL2）の教員とSAは、週に一度ミーティングを行って授業内容や進行状況を確認・調整する。学期開始前には、教員とSA合同で研修を行う。学期終了後には、1年後の同科目の共通教材を改善するための提案および次学期との内容上の接合を改善するための提案を共有する。年度末の研修は、当該年度の授業担当を終えたSAと次年度着任予定のSAが出会い、ノウハウを共有する場としても機能する。学期開始前と学期終了後の研修の大部分は、年2回（夏と冬）の合宿にて行われる。

(6) 学生支援

SAは、受講生にとってはロールモデルであるとともに、ピアカウンセラーである。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、授業外に学生のカウンセリングを行ったりする。とくに2年生SA団は、オリ合宿であるウェルカムキャンプの企画・運営も行うことから、新入生の信頼を得る。

3.8 九州工業大学工学部 総合システム工学科

(1) アクティブラーニングの位置づけ

九州工業大学の総合システム工学科は、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つけ、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。カリキュラムではPBL科目を基軸とし、1～3年次の全ての学期に必修科目として配置して、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身につける。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

いずれの科目も週1回、2コマ連続で行われる。グループワークを主体とし、50名余りの学生が5名から7名のチームに分かれる。

「入門系PBL」（初年次前期）：導入教育の性格をもたせながら、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。例えば「18歳は大人か？子どもか？」等の議論課題を用いて、チームで意見をまとめる。

「情報系PBL」（初年次後期）：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。テーマは、脳型コンピュータ、音声入力・音声認識などの先端技術を中心に設定する。

「プログラミング系PBL」（2年次前期）：実践的なプログラミング技能を鍛えることを目標に、組立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。

「計算数理系PBL」（2年次後期）：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様々な方法を駆使して解法を導く。テーマ例は、「複素関数論による物体周り流れ解析」「統計数学・確率論と高分子物理」など。チームでの難問解決の体験から、社会でのチームワークの重要性を強く認識することができる。

「システム系PBL」（3年次通年）：以上の集大成として、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。フレームワークの設定、実施計画立案、プロジェクト実行を学生たちが自ら行い、企業での研究開発に通じる本格的なPBLとなる。テーマ例には、「デジタル信号処理による昆虫脳機能モデル構築」「高度道路交通システムにおける運転支援のためのビジョン型予防安全技術の開発」などがある。7月に中間発表会、2月に最終発表会を公開で行う。

成績評価は、レポートが40%、コミュニケーションが20%、プレゼンテーションが20%、そして学生間の相互評価が20%となっている。

(3) 実施体制

各科目は学科全体で取り組まれ、チーム毎に教員が1名ずつつく。

また、総合システム工学科からの4名の教員でPBL教育推進室を構成している。PBLの学部組織としては、工学部PBL教育運営会議がある。

1年次と3年次のPBL科目は他学科への展開も予定されており、さらに、新設の学習教育センタ

ーによって全学展開の方向である。

(4) 授業支援

チーム毎に院生または4年生のTAが配置されている。

(5) 教員支援

PBL教育推進室で必要な支援を行っている。

(6) 学生支援

学生・教員それぞれが書く週報で全体状況が常時モニターされている。質問や相談には、教員とTAが授業内外で対応する。

(7) 特記事項

PBLは、プロジェクト・ラボラトリと呼ばれる特別な教室で実施される。この部屋は、人間工学的観点からのデザインにより、ディスカッションやアイデアの交換・発想が気軽にできる創造空間として作られた。上履きに履き替えるフローリングの部屋には色や形の様々な椅子が置かれ、音や色、手触りなど五感を開放的に刺激する場となっている。什器の配置も自由に変えられる。学科の学生は、授業時間内はもちろん、授業外でもこの部屋を利用することができる。

3.9 岡山大学工学部 機械工学コース

(1) アクティブラーニングの位置づけ

今日の工学分野では創成教育が重視されているが、岡山大学の機械工学コースでは、知識獲得のための講義を軽視しない。1年に1~2科目、創成力（企業技術者として新たな技術・製品を開発する能力）を段階的・体系的に高めるためのPBLがあればよいとする。

知識獲得と創成力育成を、それぞれ伝統型講義とPBLで分担する。唯一解のない課題を与え、自分で目標を立て、無数にある答の中から最適なものを選ぶプロセスをPBLで学ばせる。2年次前期から3年次後期にかけて、3科目を必修としている。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

受講生は80数名である。以下のいずれの科目でも、最初の5回程度の授業は、PBLの準備のための講義を行っている。全体を通して、プレゼンテーションやディベートの能力向上も目指されている。

「創成プロジェクト」（2年次前期、週1回2コマ連続）：オープンエンドの課題を示し、技術者として必要な発想力を実習で養う。

「創造工学実験」（3年次通年、週1回3コマ連続）：基本的な実験装置の取り扱い方法やデータの解析手法などを学び、創造力を体得する。

「MOT入門」（3年次後期、週1回3コマ連続）：技術コミュニケーション力を高めるために、就職面接技術の熟達と特許戦略の習得をめざす。

例として、「創成プロジェクト」では、第一段階でオープンエンドのクイズにより発想力初期値を測定した後、発想ツールの学習と訓練を行う。2~3人のグループで身の周りの道具を発明・改良する思考実験を行い、その結果をレポートとプレゼンテーション（「大学生発明工夫展」）で示す。第二段階からモノ創成に入り、受講生80数名が20チームに分かれ、100本のストローと1巻のセロテープによる「ストローの斜塔」創成実験を行う。第三段階では「金属ピース運び現代版からくり」を創成し、コンテストで競う。7週間をかけて、アイデア創出から物品購入・加工・組立ての全てを学生自らが企画し、公開実験に臨む。

学生個人の発想力は、リーダーシップ・課題探求力・チームワーク・実務能力・創成能力の5項目で評価している。

教育成果の一端は、テクノ・ルネサンス・ジャパン（日本経済新聞社主催の発想コンテスト）での大量受賞などに現れている。

(3) 実施体制

コース全体による取組みである。「創成プロジェクト」の場合、教員2名のチームティーチングで行われるが、第三段階（後半7回）ではさらに10名の教員が加わり、各研究室を本拠に作業が進められる。

(4) 授業支援

「創成プロジェクト」の場合、全体を通して10名のTAがつき、それぞれ1班8~9名の学生をサポートするとともに、出欠・作業管理や予備採点（グループ点ではなく個人点について）等を行う。

(5) 教員支援

教員は、授業内容と評価方法について詳述した共通マニュアルをもっているため、それを常に参

照しながら各課題の意図と学習方向を確認している。

(6) 学生支援

受講生及び教員と TA は、授業内容と評価方法について詳述したマニュアルを共有し、それに基づいて課題を進めている。

授業過程で複数回、学生個人に教員と TA からの評価（グループ点と個人点）及び具体的なコメントが通知簿として渡され、学生はそれに対して改善方法と要望を記入して返却する。「創成プロジェクト」の場合、このプロセスは3つの段階それぞれで繰り返される。

(7) 特記事項

「自ら考え、発言し、行動する」発想型技術者には、正確かつ論理的に「読む、書く、話す」技能、つまり日本語力が不可欠とされている。機械工学コースのカリキュラムでは、読む訓練で知識力を養成、書く訓練で思考力を養成、話す訓練で判断力を養成し、加えて、図面作成能力の訓練と、最終的には学術論文の作成までの実地訓練が含まれている。演習問題集として、技術文章力を鍛える教材（演習問題 20 時間分）も開発している。

さらに、大学院自然科学研究科に副専攻「コミュニケーション教育コース」を設置し、キャリア教育として以下の 9 科目を提供している。多くは週末に開講されている。

「面接テクニック」「日本語コミュニケーション」「デザインとプレゼンテーション技術」「キャリア形成論」「ソーシャルスキル開発論」「個性判定による人材育成」「特許発明論」「ビジネス・コーチング」「タイプ別コミュニケーションテクニックと社会的影響力」

3.10 福岡工業大学工学部 電気工学科

(1) アクティブラーニングの位置づけ

福岡工業大学は、工業高校出身者が多いことから、技術者としてのコミュニケーション能力の育成が急務となっている。しかし、全国的に数学や物理学の理解度が年々落ちている背景には、意見交換の技術以前に、自分の考えを整理すること（自問自答、自己内対話）が難しくなっている現状が伺われる。そこで電気工学科では、自己内

思考と対話的思考の双方に焦点をあてた「議論力」育成のカリキュラムを開発している。

議論力は、いかなる職種においても重要となり、かつ科学的知識を身につけるために不可欠と考えられるため、初年次と 2 年次の各学期に 1 科目ずつを配置し、実践的なトレーニングを行っている。

(2) 方法・クラスサイズ・評価

以下の科目はいずれも必修で、週 1 コマ、1 クラス 50 人～60 人で行われる。15 回の授業は 3 期に分けられ、「導入期」（第 1～3 回）で関連技術や知識の説明、「発展期」（第 4～7、8 回）でそれらの訓練、「応用期」（第 7、8 回以降）で習得した技術や知識を実践し、相互評価と公開発表を行う。

「コミュニケーション論Ⅰ」（初年次前期）：大学生活への導入教育の性格ももたせながら、自己分析、論理的思考の訓練により、自分の考えを整理できるようにする。

「コミュニケーション論Ⅱ」（初年次後期）：ディベートの訓練により、自分の考えの整理に加えて、他者の考えを評価できるようにする。

「プレゼンテーション」（2 年次前期）：キャリアデザインも兼ねて調査・プレゼンテーションを行い、グループで発表する。

「技術者倫理」（2 年次後期）：事例研究等をふまえて、技術者倫理について学ぶとともに文章作成を訓練する。

評価のために、プレテストとポストテストで「思考力」「プレゼンテーション力」「創造的な態度」を測定している。但し、現在のところ、他科目の学習成果に効果が波及しているとはいえないようである。

(3) 実施体制

1 学年 100 名強のため、いずれの科目も 2 クラスずつとなる。共通シラバス、共通教材を使用し、授業は教員 2 名のチームティーチングで実施している。

なお、平成 22 年度に、福岡工業大学の「『4 つの力』育成によるキャリア形成支援」が文部科学省の就業力育成支援 GP に選定された。就業力を構成する 4 つの力（「志向する力」「共働する力」「解決する力」「実践する力」）のうち、「共働する力」で扱うコミュニケーション教育は、企業が求

める人材像と教育目的との整合という観点からとくに重要と判断され、電気工学科のカリキュラムが全学に水平展開されることになった。FD 推進機構により、1 クラス 25 人のグループワーク中心の共通教育科目として、平成 24 年度から必修になる予定である。

(4) 授業支援

各クラスに院生 2 名が TA で入る。

(5) 教員支援

FD 推進機構の工学部会において FD の機会が提供されるが、コミュニケーション教育に関する支援は特になく、基本的に教員個々人の努力に依存している。

(6) 学生支援

質問や相談には、教員・TA が放課後でも積極的に対応している。

ディベート力を含めた基礎学力強化のためには、「フレッシュマンスクール」があり、入学時のスクリーニング結果から学習を推奨された学生、および受講希望者に、年間を通じて課外授業を行っている。集合学習では、以下の科目についてスタッフと先輩 SA でグループ学習（週 1 回 50 分、1 クラス約 20 名～30 名）が行われている。

「数学ベーシック（数の取り扱い）」：おもに工学部・情報工学部が対象、約 60 名

「レポートニングスキル（書く力）」：おもに社会環境学部が対象、約 40 名

「ディベートニングスキル（話す力）」：全学部、約 30 名

なお、就業力育成支援 GP の一環として、平成 23 年度新入生からキャリアポートフォリオのシステムを導入している。これにより、学習目標の達成をウェブ上で確認しながら新たな目標設定や課題発見ができる。プログラムの達成目標は、無業者率 11.8%以下（直近 5 カ年の最低値以下、平成 21 年度は 28.7%）、授業評価 3.0 以上（満点 4.0）、就職活動の平均満足度 3.0 以上（満点 4.0）、就職先企業の平均満足度 3.0 以上（満点 4.0）とされている。

4. 得られる示唆

以上の事例は、初年次教育、キャリア教育、専

門教育など実践領域が様々に異なっている。しかし、いずれもジェネリックスキル育成に向けて、それぞれの目的に最適に対応させる形でカリキュラムが整備され、アクティブラーニングが有機的に組み合わされている。これらの事例から抽出される実践上の鍵を、以下の 3 点に集約する。

第一に、実施体制に関わるものとして、イニシアティブをとる部署または教職員集団が明確に存在するという点である。

イニシアティブ組織に関しては、どの事例においても、単にそのための部署が置かれているという以上に、スタッフの高いコミットメントが印象的であった。プログラム運営にあたって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伺えた。学生との関わりにおいても、正面から丁寧に関わっている様子を散見した。しかも多くの事例で、プログラム開発の困難なプロセスを経験して成熟したスタッフが残っており、こうした人々の存在は、「社会人基礎力」の具現した姿として学生たちにも好影響を与えていると推察される。

また、質保証や透明化とも関連して、科目責任者が共通シラバスや共通教材を作成し担当教員間で調整することは、教育目標とそのためのアクティブラーニングについて共通理解を深め、授業実践をより目的整合的なものにする。もちろん、マニュアル化が進みすぎると、個々のクラス状況や学生の様子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、プログラム運営のためには人的措置とインフラ整備が必須である。

第二に、支援体制に関わるものとして、授業への支援、教員への支援、学生への支援のいずれにも十分な配慮があるということである。

そのなかで、学生スタッフが大きな役割を果たしているという点は今回の調査で最も印象的であった。例えば立教大学の SA の事例では、通常の SA や TA の業務を越えて、教員と SA が合同で研修に参加している。また、授業運営の中心的役割はむしろ SA が担っているといっても過言でない。受講生からみれば、こうした 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。また、関西大学の事例では、授業支援の SA、教員支援の TA に加えて、学習ファシリテーターとしての LA (Learning Assistant) を募り、それぞれの役割範囲を明確に分けて配置することで、大人数のアクティブラーニングにも対応している。

こうした先輩学生たちは、受講生の目線に近いところで学習をサポートできるとともに、教員の授業運営に共同参画し授業改善を促す大きな存在となりうる。このことは、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理解がなければ学生スタッフに依存し過ぎるという危険ももたらす。教職員においては、学生を「使う」という発想でなく、学生と共に成長するというスタンスが大前提となるだろう。

第三に、ジェネリックスキルの内容に関わるものとして、日本語コミュニケーション力の育成に特に焦点が当たっているということである。

これは、学士課程プログラムが広義のキャリア教育として再構成されつつある現状を反映したものともいえる。実際、企業の人事採用担当者と学生の双方において、コミュニケーション力は人柄と並んでその必要性が最も高く認知されている(経済産業省, 2010b)。

しかし、それ以上に、ジェネリックスキル育成においてはグループワークが多用されるため、ある程度の対人関係技能がなければ学習への参加自体が難しくなるという事情がある。加えて、自己内対話が十分できないために知識習得も難しいという指摘(福岡工業大学)や、まずは自分のことを存分に語る機会がなければ意欲につながらないという指摘(嘉悦大学)は、今日の初等・中等教育同様、高等教育においても言語力(及びその背景の対人関係力)の向上を軸としたプログラム設計が必要であることを示唆している。一例として、性急にプレゼンテーションやディベートを導入する前に、自由に自己表現ができる場や意見交換の基本的な型を学ぶ機会があると、言語コミュニケーションの意義が体感されてより動機づけられる

ことになると思われる。

結論として、アクティブラーニングは、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ことでは決して持続できない方法であるため、アクティブラーニングを導入し所期の学習成果に繋げていくためには、教職協働によるモチベーションの高いイニシアティブ組織、学生スタッフの協力を得た十分な支援体制、そして学生の状況に応じた丁寧なプログラム設計が求められるといえよう。

以上は、今回調査した 10 件の事例から導かれる一つの整理に過ぎないが、今後アクティブラーニングを積極的に導入する際の留意点として役立つことを期待したい。

謝辞

訪問調査に対応して下さった方々に、この場を借りてあらためて御礼申し上げます。

参考文献

- 中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申)
- 河合塾 (2010). 初年次教育でなぜ学生が成長するのか 東信堂
- 河合塾 (2011). アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか 東信堂
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会 (中間とりまとめ)
- 経済産業省 (2010a). 社会人基礎力 育成の手引き 朝日新聞出版
- 経済産業省 (2010b). 平成 21 年度就職支援体制調査事業 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査

付表1 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（1）

大学・プログラム	関西国際大学	同志社大学	広島経済大学	京都産業大学	関西大学
アクティブラーニングの位置づけ	・初年次に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と、新入生のバックアップのためのキャリアアプランニングを始め、多くの科目でアクティブラーニングを展開。	・問題発見能力や問題解決能力の養成のために、全学共通教養教育科目のキャリア形成支援科目群にプロジェクト科目を配置し、1～4年次まで履修できる自由選択科目。	・知職習得型の興動館科目と実践応用型の興動館プロジェクトを履修することで「人間力」を育成。1～4年次まで履修できる自由選択科目。	・就業力を育成するために、キャリア形成支援科目、PBL科目、OIOCF(オンオフキャンパスフュージョン)を各年次に対応して配置し、全学的にキャリア支援を実践。	・初年次を対象とした演習・実践型で、大学での学びに必要なスキルの習得を目的とした科目を配置。それぞれに0～3までの難易度を設定し、段階を追ってスキルアップができるように設定している。
方法・クラスサイズ・評価	「サービスマーケティング」：専門的分野と関連する社会参加活動を行い、地域の方や仲間との間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している。各ステージでは、細かいPDCAサイクルを意識させることで、学習目的を明確化するとともに、体験と知識の総合化を促進する。「キャリアアプランニング」(初年次春学期、必修)：自らの個性・価値・行動特性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、私たちを取り巻く社会状況への認識と理解などをテーマとして、グループ演習や体験学習を中心に行う。 ・評価は、レポートと共通のルーブリックを活用する。	「プロジェクト科目」：クラスサイズは5～15人。春学期と秋学期の2期開講しており、通年開講するプロジェクトもある。1学期の場合、2単位であり、通年だと4単位を習得できる。いずれのプロジェクトも以下の流れで進められる。 ①ブレインストーミングによるアイデア出し ②企画書作成・プレゼンテーション ③プロジェクトとしての企画書の作成 ④企画書を実現するための綿密な行動計画 ⑤行動計画をタスク(仕事)表に仕上げる ⑥タスクの分担・プロジェクト内の役割分担 ⑦タスクの実行と管理 ⑧最終成果報告 ⑨振り返り 評価は、個人評価60%、最終成果報告発表会評価20%、テーマ提案者評価20%を目安として行われる。	「興動館科目」：「元気力」、「企画力」、「行動力」、「共生力」の4つのフィールド(各10科目程度)から成る。クラスサイズは、20～30人。発表やフィールドワーク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」：3名以上の参加者による入門プロジェクトから、50名以上の参加者による公認プロジェクトAまでクラスサイズは多様。学生が主体となり、国際交流、社会貢献、地域活性化、経済活動などに関する活動を学生同士が集団で行う。プロジェクトの推進にあたっては、企画を発想し、申請書の作成を行い、エンタリ後に活動内容や概算案などを説明する審査会が実施される。そこで企画内容の妥当性、獨創性、学内外への影響度や社会への貢献度等が総合的に評価されて認定の可否が決定する。認定後も予算管理・報告・発表などすべてを学生主体で行う。	「キャリア形成支援科目」：「自己発見と大学生生活」さまざまな角度から大学を学び、進路について考えるきっかけを作る。1科目を4人の専任教員が担当し、1クラス25人の受講生で構成。さらに5～6人のグループに細分化し、活動を行う。1コマの中で、個からグループ、グループからチーム(クラス全体)での活動を取り入れ、授業形態に変化を付けてアクティブラーニングを活性化している。「PBL科目」：キャンパスでの学習と就業体験をサンドイッチ方式で交互に繰り返すOIOCF(オンオフキャンパスフュージョン)(4年制の自己開発能力コース)：1学年の定員は200人(平成23年度)であり、1学年に4人の専任教員が担当する。1クラスは25人でキャリアに関する授業を週1回受講し、毎年、必ずインターンシップに参加する。	「三者協働型アクティブラーニング」 ・初年次を対象とした演習・実践型で、大学での学びに必要なスキルの習得を目的とした科目を配置。それぞれに0～3までの難易度を設定し、段階を追ってスキルアップができるように設定している。 ・いずれのクラスサイズも24人程度である。「ノートをとめろ」(基礎的なレベル)：大学での授業を聞き、理解し、まとめるためのスキルを身に付ける。「パソコンで学ぶ」(基礎的なレベル)：主にグループでの作業を通して、文書、表、スライドなどの作成や、情報検索を学習する。「レポートを作成する」(導入教育として中核的なレベル)：調べる、聞き取る、書く、発表する、議論する等を演習形式で訓練する。「プレゼンテーション」(導入教育として中核的なレベル)：調べる、聞き取る、書く、発表する、議論する等を演習形式で訓練する。「課題探究」(応用的なレベル)：基本的なスタディスキルを身に付けた学生を対象とし、複数のスキルを自在に駆使できるように訓練する。「ディベート」(応用的なレベル)：基本的なスタディスキルを身に付けた学生を対象とし、複数のスキルを活用しな

実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・共通教育機構の教育推進課が中心となり、全体のマネージメントを行っている。 ・キャリアアプランニングでは、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学生メンターがサポートする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育支援機構内にPBL推進センターを設置している。PBL推進センターは、プロジェクトリテラシーの育成方策を新たな教養教育論として学内外に発信し、課題探究能力を備えた21世紀型市民を育成する推進支援の拠点として機能している。PBL推進協議会は、学内外のPBL教育における研究活動を支援している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・興動館スタッフが中心となる。そのほか、審査会や概算ヒアリングを行うプロジェクトセンター、理事長や学長を含む興動館運営委員会、興動館科目の検討を行う科目創造センターが組織されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育研究開発センターが中心となり、全体のマネージメントを行っている。 ・1科目につき、4人の教員が担当する。 	<p>がら、ディベートという発展的なスキルを身に付ける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育開発支援センターを置き、事務職員は、OJTによる支援、LA候補者の発掘、アドバイザースタッフ(AS)は、LA・TA・SAの育成、研修制度のデザイン、専任教員は、情報・事例収集、学習環境への反映を行う。
授業支援	<ul style="list-style-type: none"> ・学生メンターがキャリアプランニングだけでなく、教職員や新入生のサポートを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラスにTAあるいはSAが入る。 ・授業運営費として1セメスターあたり、30万円を支給している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・興動館プロジェクトは、毎月1回、リーダーズ会議を開催する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラスに1人のTAが入る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラスに2人程度のLAとTAあるいはSAが入る。
教員支援	<ul style="list-style-type: none"> ・専任教員に対する年4回のFDと非常勤講師に対する年1回のFDを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業運営の手引きを配布している。 ・企業や個人による公募の場合、科目代表者およびアドバイサーとして専任教員を配置している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・興動館スタッフやコーディネーターが積極的に関わり、サポート体制を整備している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業後は、クラス毎に担当者会議を行い、授業内容や教材の標準化を行っている。このため、非常勤講師(4名)も2コマで依頼をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ASを中心として、LA、TA、SAをマネージメントするとともに、授業設計などで教員のコンサルテーションを行う。
学生支援	<ul style="list-style-type: none"> ・クラス担任の立場となるアドバイザーが配置される。 ・学習支援センターオフイスアワーを設置することで、学生の学習支援を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・CNS講習会、リーダーズ講習会、スキルアップ講習会、会計講習会など各種講習会やワークショップを開催している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・入学直後に「夢チャレンジシート」を記入。これをもとに、キャリアセンターのサポート専任スタッフが学生全員を1人ずつ面談し、4年間のキャリア形成を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学業全体に不安を抱える学生をサポートするために、F工房を設置している。さらに、キャリア形成支援科目の中で「キャリア・Re・デザインI」を開講し、学生支援を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の学習相談を定期的に実施し、学生の学習活動に関する課題や現状を把握する。 ・ASはLAの学習支援等に関する悩みや不安を相談できるコンサルテーションを行う。
特記事項 (大学の特性・学習環境など)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度からグローバルスタディを必修化している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公募制にしており、25～30科目を選定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・興動館を独立した場所に設置することで特区化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コアオプ教育のサンディッチ方式で学び、学習効果をスパイラル的に高めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の自主的・主体的な学びを支援するために、2010年度から「科目提案学生委員会」を設立。

付表2 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(2)

大学・プログラム	嘉悦大学	立教大学経営学部 ビジネス・デザインプログラム	九州工業大学工学部 総合システム工学科	岡山大学工学部 機械工学コース	福岡工業大学工学部 電気工学科
アクティブラーニングの位置づけ	・初年次の導入教育と ICT 教育で、キャリアを意識したコミュニケーション能力向上のために多様なアクティブラーニングを活用。	・経営学科のコアカリキュラムとして、初年次前期から3年次前期までの5学期間、各年次の前期でグループプロジェクトの実行、後期でスキル強化の演習。	・PBL 科目を学科カリキュラムの基軸とし、1～3 年次の全ての学期に配置。企業で研究開発を行うために必要な総合力を育成。	・創成力（企業技術者として新たな技術・製品を開発する能力）の育成に向けて、2 年次前期から3 年次後期にかけて PBL 科目を配置。	・いかなる職種においても重要となり、かつ科学的知識を身につけるために不可欠な「議論力」育成に向けて、初年次と2 年次の各学期に実践的な科目を配置。
方法・評価	<p>・「基礎ゼミナール」の前期授業のうち、前半4 回分は NPO 法人カタリバによる大人数授業、後半はコミュニケーションスキルの演習。後期授業は学園祭での模擬店経営を課題としたビジネス体験。カタリバ企画以外は、35 名～40 名の9 クラスで行う。</p> <p>・初年次の ICT 科目群（「ICT スキルズ」「ICT ツールズ」「ICT メディア」「ICT コモンズ」）も、基礎ゼミナールと同規模のクラスでテーマに応じたグループワークを行う。</p> <p>・初年次教育の成果で中途者が顕著に減少。</p>	<p>「BL0：リーダーシップ入門」（初年次前期、必修）：チームでビジネス課題の解決に取り組む。1 クラス 20 人程度。</p> <p>「BL1：ディベート」（初年次後期、必修）：論理的思考力を養う。1 クラス 20 人～30 人。</p> <p>「BL2：問題解決グループプロジェクト」（2 年次前期、必修）：クライエント企業に対する企画提案。1 クラス 20 人～30 人。</p> <p>「BL3：スキル強化」（2 年次後期、選択）：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) グループ討議やピ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。少人数～中人数クラス。</p> <p>「BL4：起業グループプロジェクト」（3 年次前期、選択）：クライエント企業への革新的ビジネス戦略の提案・策定。少人数～中人数クラス。</p> <p>・評価として、各自の「リーダーシップ持論」の経時進化を確認。学外のビジネスコンテストなどで活躍する学生も多い。</p>	<p>・以下のいずれの科目も週1 回、2 コマ連続。50 名余りの学生が5 名から7 名のチームに分かれる。</p> <p>「入門系 PBL」（初年次前期）：導入教育の性格をもたせながら、コミュニケーション・プレゼンテーション能力の向上をめざす。</p> <p>「情報系 PBL」（初年次後期）：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。</p> <p>「プログラミング系 PBL」（2 年次前期）：組立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。</p> <p>「計算数理系 PBL」（2 年次後期）：数学・物理学の問題について、コンピュータを利用した様々な方法を駆使して解法を導く。</p> <p>「システム系 PBL」（3 年次通年）：以上の集大成として、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。</p> <p>・評価は、レポートが40%、コミュニケーションが20%、プレゼンテーションが20%、学生間の相互評価が20%。</p>	<p>・クラスサイズは80 数名。いずれの科目でも、最初の5 回程度の授業はPBL の準備のための講義を行う。また、プレゼンテーションやディベートの能力向上もめざす。</p> <p>「創成プロジェクト」（2 年次前期、週1 回2 コマ連続）：オープンエン드의課題を示し、技術者として必要な発想力を実習で養う。</p> <p>「創造工学実験」（3 年次通年、週1 回3 コマ連続）：基本的な実験装置の取り扱い方法やデータの解析手法などを学び、創造力を体得する。</p> <p>「MOT 入門」（3 年次後期、週1 回3 コマ連続）：技術コミュニケーション力を高めるために、就職面接技術の熟達と特許戦略の習得をめざす。</p> <p>・学生個人の発想力は、リーダーシップ・課題探求力・チームワーク・実務能力・創成能力の5 項目で評価。</p> <p>・教育成果の一端として、テクノ・ルネサンス・ジャパン（日本経済新聞社主催の発想コンテスト）で大量受賞。</p>	<p>・以下の4 科目いずれも1 クラス50 人～60 人。15 回の授業は3 期に分けられ、「導入期」（第1～3 回）で関連技術や知識の説明、「発展期」（第4～7、8 回）でそれらの訓練、「応用期」（第7、8 回以降）で習得した技術や知識を実践し、相互評価と公開発表。</p> <p>「コミュニケーション論Ⅰ」（初年次前期）：大学生生活への導入教育の性格もたせながら、自己分析、論理的思考の訓練。</p> <p>「コミュニケーション論Ⅱ」（初年次後期）：ディベート訓練。</p> <p>「プレゼンテーション」（2 年次前期）：キャリアデザインも兼ねて調査・プレゼンテーションを行い、グループ発表。</p> <p>「技術者倫理」（2 年次後期）：事例研究等をふまえて、技術者倫理について学ぶとともに文章作成を訓練。</p> <p>・プレテストとポストテストで「思考力」「プレゼンテーション力」「創造的な態度」を測定し、評価。</p>

実施体制	<ul style="list-style-type: none"> 基礎ゼミナールは、初年次教育プログラムの担当責任者が、学生のロールモデルとなる教員を9名指名。共通シラバス、共通教材を作成し、プログラム責任者が全回分の模擬授業を行って、内容と方法について相互チェック。 	<ul style="list-style-type: none"> BL0は経営学部全員370人が必修、BL1とBL2は経営学科210名が必修のため、学科教員の大多数が出講。 必修科目 (BL0、BL1、BL2) は同一科目を同一時間帯に並行開講し、共通シラバス、共通教材を使用。 	<ul style="list-style-type: none"> 学科全体による取り組み。チーム毎に教員が1名ずつつく。 総合システム工学科からの4名の教員でPBL教育推進室を構成。 PBLの学部組織として、工学部PBL教育運営会議。 1年次と3年次のPBLは他学科、さらには全学に展開の方向。 チーム毎に院生または4年生のTAを1名配置。 	<ul style="list-style-type: none"> コース全体による取り組み。「創成プロジェクト」の場合、教員2名のチームティーチングで行われるが、第三段階（後半7回）ではさらに10名の教員が加わり、各研究室を本拠に作業が進められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 1学年100名強のため、いずれの科目も2クラスずつ。教員2名によるチームティーチング。 共通シラバス、共通教材を使用。 FD推進機構により、全学展開の準備中。
授業支援	<ul style="list-style-type: none"> 学生のロールモデルとなりうるSAを基礎ゼミナールおよび情報系の授業に1名ずつ配置。 	<ul style="list-style-type: none"> 前年度授業の成績優秀修了者（1年先輩）からSAが選抜され、各クラスに1～2名配置。 		<ul style="list-style-type: none"> 「創成プロジェクト」の場合、10名のTAが入る。 	<ul style="list-style-type: none"> 各クラスに院生2名がTAとして入る。
教員支援	<ul style="list-style-type: none"> SAが、毎回の授業終了後に、教員とSAのメーリングリストに授業報告を流す。このことが情報交換と授業改善支援につながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 問題解決型授業 (BL0、BL2、BL4) では、隣のクラスの教員が来てグループワークの成果を採点しコメントを行う（セカンドオピニオン）。クラス間の授業内容の平準化にも作用する。 複数クラスの授業 (BL0、BL1、BL2) の教員とSAは、週に一度ミーティングを行って授業内容や進行状況を確認・調整する。また、学期前後に教員とSA合同で研修を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> PBL教育推進室で必要な支援を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 教員は、授業内容と評価方法について詳述した共通マニュアルをもっているため、それを常に参照しながら各課題の意図と学習方向を確認している。 	<ul style="list-style-type: none"> 特になく、基本的に教員個人への努力に依存している。
学生支援	<ul style="list-style-type: none"> 授業内のSAやTAへの質問・相談。 図書スタッフやPCヘルプデスクの学生スタッフからも支援。 ビジネススキルアップを兼ねた学内のアルバイト機会を多く提供。 	<ul style="list-style-type: none"> 授業内外でSAへの質問・相談。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生・教員それぞれが書く週報で全体状況が常時モニターされている。 質問や相談には、教員とTAが授業内外で対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講生及び教員とTAは、授業内容と評価方法について詳述したマニュアルを共有し、それに基づいて課題を進める。 授業過程で複数回、学生個人に教員とTAからの評価及び具体的なコメントが渡され、学生は改善方法と要望を記入して返却。 	<ul style="list-style-type: none"> 質問や相談には教員・TAが放課後でも積極的に対応。 フレキシブルなスケジュールで、デイベート力を含めた基礎学力の強化。 平成23年度新入生から、キャリアアポートフォリオ・システムを利用。
特記事項 (大学の特性・学習環境など)	<ul style="list-style-type: none"> 経営経済学部のみの小規模単科大学。なお、平成24年度よりビジネス創造学部を新設。 少人数アクティブラーニング用の教室環境を整備。 	<ul style="list-style-type: none"> 「権限がなくとも、ビジョンを示し周囲を巻き込むリーダーシップ」の育成を目標にした、国内外に類をみないプログラム。 	<ul style="list-style-type: none"> 機械工学、電気電子工学などの融合型カリキュラムを展開。 PBL用の創造的学習空間を整備。 	<ul style="list-style-type: none"> 「自ら考え、発言し、行動する」発想型技術者には、正確かつ論理的に「読む、書く、話す」技能が不可欠として、日本語力をも重視したコース・カリキュラムを展開。 	<ul style="list-style-type: none"> 工業高校出身者が多いことなどから、技術者としてのコミュニケーション能力の育成が急務とされている。