

第2章

平成28年度の取組概要

2章 平成28年度の取組概要

1. 本学教員に対する本プロジェクトの取組

(1) FD講演会（平成28年7月20日）

「グループワークから得られる学びとは？」

【企画の趣旨】

本学は第3期中期計画において、アクティブ・ラーニング等を取り入れた授業を学部・大学院ともに全開講授業の6割以上で導入することを掲げている。そこで、アクティブ・ラーニングを実践する際の注意点等を本学教員間で共有するため、全学FD講演会を開催する。本講演会では「失敗事例から学ぶ大学でのアクティブラーニング」（東信堂、2016年3月）の著書を出版されたばかりの名古屋商科大学 亀倉正彦先生に実践的なお話を伺い、本学教員が円滑にアクティブ・ラーニングを実践できるようにする。

【実施概要】

開催日：2016年7月20日（水）

開催時刻：15:00～16:30

場所：愛知教育大学 本部棟 第一会議室

参加対象：大学教職員及び学生

テーマ：「グループワークから得られる学びとは？」

講演者：亀倉 正彦（カメクラ マサヒコ）

名古屋商科大学 経営学部 教授

教職キャリアセンター主催全学FD

アクティブ・ラーニング講演会

グループワークから得られる学びとは？

本学は第3期中期計画において、アクティブ・ラーニング等を取り入れた授業を強化することを掲げています。本講演会では、アクティブ・ラーニングのよさを学生・教員間で共有するため、アクティブ・ラーニングに関する著書をお持ちの亀倉先生にお話を伺います。

●日時
2016年
7月20日(水)
15:00～16:30
受付:14:40～

●場所
本学 本部棟3階
第一会議室

●参加対象
本学教職員及び学生

●講師
亀倉 正彦氏
名古屋商科大学 経営学部 教授

●お問い合わせ
系統教員養成支援課
高度教員養成総務係
TEL: 26-2717

申込不要
入場無料

失敗事例から学ぶ大学での
アクティブラーニングの要諦

【プログラム】

時刻	時間	項目（タイトル）	担当者
14:40～		受付開始	
			司会：砂川先生
15:00～15:05	5分	開会挨拶	後藤学長
15:05～15:10	5分	講師紹介	小谷先生
15:10～16:10	60分	亀倉 正彦 先生 ご講演	亀倉先生
16:10～16:25	15分	質疑応答	司会：砂川先生
16:25～16:30	5分	閉会挨拶	野田副学長

当日の配付資料

愛知教育大学 教職キャリアセンター主催
全学FD講演会 (2016.07.20)

グループワークから得られる学びとは？

～失敗学方法論からみたアクティブラーニング～



名古屋商科大学
取組担当者
経営学部・教授
亀倉正彦

本日の講演の狙い

1. アクティブラーニング(Active Learning; AL)
「一人ひとりの教員が向き合うべきもの！」
→ 知識の習得と活用 & 批判的思考
2. AL
「チャレンジの許容と奨励・支援が大切！」
→ 失敗学入門

2

自己紹介 & 担当科目

- ↑ 「NUCBフロンティア育成講座」(GW企画実践)
- 「インターンシップ論」(GW・主体的発言・プレゼン)
- 「ビジネスプランニング実践」(輪読・GW・提言)
- 「セミナー」(輪読→GW[グループワーク])
- 「中部地域の都市計画」(講演・質疑・主体的発言)
- 「リーダーシップ」(講義・workshop・プレゼン)
- ↓ 「経営学入門」(講義 ※変革中...)

「教師からの一方通行」に近い授業から
「学生の発言や対話」によって構築される授業まで

3

アクティブラーニングはさておき...

◆ある企業での新入社員の実態...

かつて	近年
[社内] 下積み	人員不足で余裕なし
[社外・営業] OJT(On the Job Training)	個人責任・結果重視
[研修訓練] Off-JT	(早期離職増加で) 内定者研修や通信研修
コピー取り	
職場懇親会	
お茶汲み	

4

アクティブラーニングはさておき...

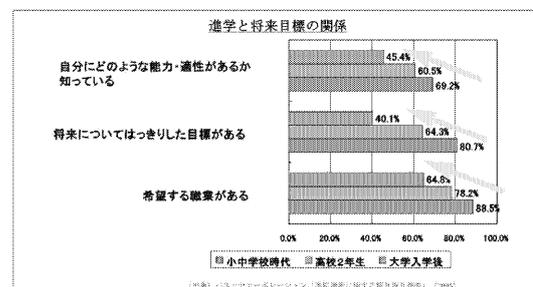
◆新入社員の实態 その背後で...

『3つの喪失』

- (1) 年功の喪失? 「目上だから偉いのか」
→ 「年齢に関係なく、実力ある若手を登用しよう」
→ 目上(上司教員?)の意義や権威が薄れつつある
- (2) 下積みの喪失? 「いきなり現場に」
→ 新入社員「下積みより、やりがい」
→ 結果出ない「私には向かない、正当な評価を」
- (3) コミュニケーションの喪失? 「信頼どこで学ぶ」
→ エコノミック・アニマル、ゆとり教育、WL-Balance
→ ICTの進展とリアル離れ、ハラスメント警戒

5

Q. あなたは将来の夢や目標をもっていますか?



何をやりたいという目標は活動のエネルギーになるが
学年があがるにつれてこれが見失われていく傾向にある

6

典型的なアクティブラーニングの失敗事例

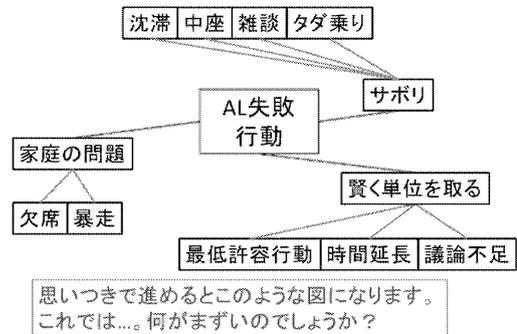
「グループワークが機能しない」

- ・作業時間を設けても...
- ・話し合っているようだが...
- ・まじめに話し合っているけど...

「沈滞！」
「欠席！」
「トイレ？」
「雑談！」
「暴走！」
「タダ乗り！」
「議論不足！」
「時間延長...」
「官僚制弊害」

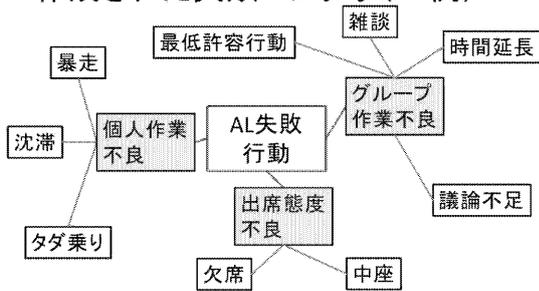
7

KJによるグループ化(マンダラ?)



8

作成された失敗マンダラ(一例)



このように機能と構造を勘案した図を目指します。複数人の感覚を併合するとさらに実体に近づきます。

9

AL失敗の基本三事例

1. 学びが「アクティブ(active)でない」こと
 - ・学びのアクティブって一体何だろうか...???
2. そもそも「学び(learning)がない」こと
 - ・科目目的は？ その活動の狙いは？
 - ・全学/学部の教育目標は？ 位置づけは？
→「都市計画」(発言問題)
3. 教員が「近視眼(myopia)」となること
 - ・専門性教育はもちろん大切。
 - ・但し、将来構想のない専門性教育は悪手。

10

ALの4つの「切り口」

- [1] 授業改善ツール(各科目レベル)
...いかに優れた教育実践(指導と評価)を生み出すか。
- [2] 学内浸透(各教員レベル)
...一人でも多くの教員認識への浸透をいかに図るか。
- [3] 学びの深さ(学習目標レベル)
...1年次から4年次へ、基礎から応用へといった体系の中でどのように位置づけられるのか。
- [4] 人材育成理念(カリキュラムレベル)
...当該大学(学部)の教育理念に照らして、育成したい資質に応じてアクティブラーニングをどう工夫するか。

11

ACTIVE → 学生行動の理解へ

Q. 次のうち、アクティブラーニングの授業に該当すると思われるものをどれですか？(複数回答可)

- ① グループワーク、プレゼンテーション、討論
- ② 教員による熱心で丁寧な講義
- ③ 予習復習、授業内小テスト、中間レポート
- ④ どれも該当しない

- A.
- ①
 - ②
 - ③

→ 「自らの力で学ぼうとし、活用しようとする」

12

〔官僚制の逆機能〕 (by. Robert K. Merton)

①訓練された無能	(状況変化に対応できない)同調過剰。規則に固執することで、変化した状況に対応できなくなる。
②最低許容行動	(積極的に行動しない)処罰されない程度に規則に従い、積極的な言動をしなくなる。
③目標の転移	(本来の目的を見失う)目的と手段の関係が転倒し、規則の遵守自体が目的となってしまう。 成功の置(成功経験が成功までのプロセスの全てを正当化してしまう)。
④革新の阻害	(変化に抵抗する)何か新しいことを取り入れて変革しようと試みると、 既得権益を保持しているメンバーからの抵抗を受ける。

13

LEARNING → 適切な目標設定

Q. 次のうちアクティブラーニングの学びに該当すると思われるものはどれですか？(複数回答可)

- ①学習項目の記憶・暗記
 - ②記憶した学習項目の活用
 - ③汎用的能力や社会人基礎力の醸成
 - ④キャリアの形成
- A.
- ①
 - ②
 - ③
 - ④

→ 「科目の目的やその学習の狙いに準ずる」
... 適切な課題設計に通ずる。

14

AIにおける適切な課題設計・三次元モデル

[次元①. テーマ課題の解釈余地] = 解決すべき課題は明確か
 【易】取り組むべき課題が明確な形で与えられている。
 【中】取り組むべき課題は大体に沿えば見えてくる。
 【難】取り組むべき課題を根本から発見しなければならない。

[次元②. 作業段取りのしやすさ]
 = 作業の手続きや段取りは学生任せか懇切丁寧か
 【易】作業段取りは揃っており、懇切丁寧に準備されている。
 【中】作業段取りは揃っているが、学生自身も少し考えられる。
 【難】作業段取りは揃っておらず、ひな形作成から学生任せである。

[次元③. 解決必要性の自覚]
 = 課題解決に取り組もうと感じるか=意欲の問題
 【易】単位の紐付けなどにより、解決必要性は容易に感じやすい。
 【中】解決必要性と意義が、教員等によって示されている。
 【難】解決必要性と意義は、自ら見いださねばならない。

15

適切な課題難易度の設計

[次元①. テーマ課題の解釈余地] = 解決すべき課題は明確か
 ●作業課題はどの程度与えられているか。
 ●作業すべき内容をどの程度自分で見いだすのか。
 →★曖昧だと齟齬が広がるが、過度になれば作業が満足なくなる(一例)

[次元②. 作業段取りのしやすさ]
 = 作業の手続きや段取りは学生任せか懇切丁寧か
 ●作業のためのひな形はどの程度与えられているか。
 ●成果物の構造化をどの程度自分で考えて作るのか。
 ●作業へのヒント説明はどの程度与えられたか。
 →★懇切丁寧だと愚直が深まらず、学生任せだと時間浪費する(一例)

[次元③. 解決必要性の自覚]
 = 作業に取り組もうと感じるか=意欲の問題
 ●単位や成績評価とどのくらい紐付けされているか
 ●課題の狙いや目的などの趣旨説明はどの程度とどなされたか
 →★趣旨説明不足と過度な単位縛りは「やらされ感」を増す(一例)

16

Myopia → 適切なOwnership, Stewardship

Q. 次のうちアクティブラーニングが上手い/かからない原因として該当すると思われるものはどれですか？(複数回答可)

- ①研究をしっかりとしているので問題ない
 - ②努力する教員への適切なインセンティブ不足
 - ③アクティブに学ばない/力のない学生の問題
- A.
- ①
 - ②
 - ③

→ 「時代を見ずえて科目の説明責任を果たす」
しかし、時代の要求を完璧に表現するのは困難...

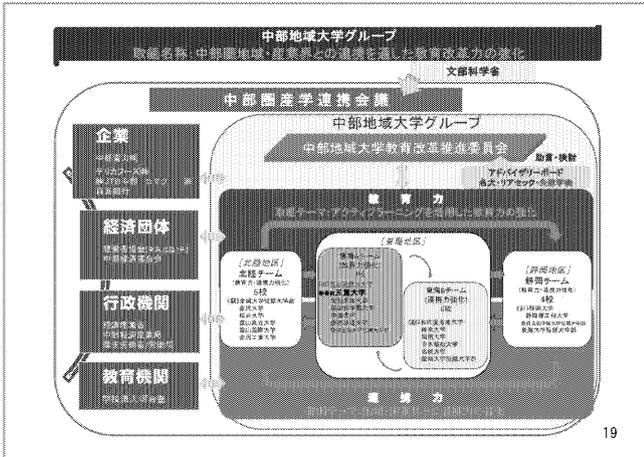
17

社会人基礎力と教育改革力

社会人基礎力(学生)	教育改革力(大学)
社会で働くために	教育改革のために

- | | |
|------------|------------|
| 1. 前に踏み出す力 | 1. 前に踏み出す力 |
| 2. 考え抜く力 | 2. 考え抜く力 |
| 3. チームで働く力 | 3. チームで働く力 |

18



とりまとめの経緯、目的 「失敗学」活用の背景

- 連携大学の多様性
 - 教育理念
 - 国立大学、県立大学、私立大学
 - 4年制大学、短期大学
 - 総合大学、文系大学、理系大学、福祉系大学
 - 学生数
 - 入学時の基礎学力
- 「成功」よりも「失敗」に共通性があるのでは
 - ノウハウがない、教職員からの協力が得られない、etc.
- 「失敗学」の理念
 - 同じ失敗を繰り返さないために失敗事例を分析

とりまとめの経緯、目的 失敗学の手法を活用

- 2013年5月 23大学が手法を学ぶワークショップ
- 2013年8月 インターンシップ失敗事例ワークショップ
- 2014年5月 アクティブラーニング失敗事例ワークショップ
大学教育学会ラウンドテーブル
「失敗学から学ぶ教育改革」
- 2014年9月 『アクティブラーニング失敗事例ハンドブック』
- 2015年3月 『インターンシップ失敗事例ミニハンドブック』
- 2015年6月 アクティブラーニング失敗事例研究発表
大学教育学会自由発表
「教育改善における失敗学手法の可能性」
- ※2016年3月 『失敗事例から学ぶ大学でのアクティブラーニング』
拙著・東信堂(溝上慎一・京都大学教授監修)

とりまとめの経緯、目的 「失敗学」の方法論

1. 失敗事例の分析 ⇒ 直接原因と根幹原因の発見
2. 事例情報とそれから得られる『知識』の共有
⇒ 同じ失敗を繰り返さないようにする
3. 原因、行動、結果を体系化する「まんだら」の作成
⇒ 傾向と効果的対策の方向を見出す
4. 同じ失敗を繰り返さないための『仕組み』の構築
5. 先人の試行錯誤のデータベース化
⇒ 最初の一步を踏み出す勇気を与える

AL失敗事例HBの目次から

【はじめに】
アクティブラーニング問題マंडラ
アクティブラーニング結果マंडラ

【序論】
指図1 「課外活動における学生の習得の経緯」
指図2 「商品開発会の販売の難しさ」
指図3 「グループワークでの学生の自覚度の悪化」
指図4 「社会人基礎力の向上が期待される」
指図5 「プロジェクト活動における企業連携事業の課題の整理」
指図6 「リーダー育成のグループ活動に対する改善の方向」
...

【中編】
所載1 「アクティブラーニングの成果評価の困難さ」
所載2 「産業界への信頼性の欠如」
所載3 「連携企業と教員の学生に対する認識の違い」
所載4 「学びの目的の検証評価 (Assessment for Learning)」
所載5 「企業人の求める評価基準とは何か」

アクティブラーニング 失敗事例調査(H26.3実施)

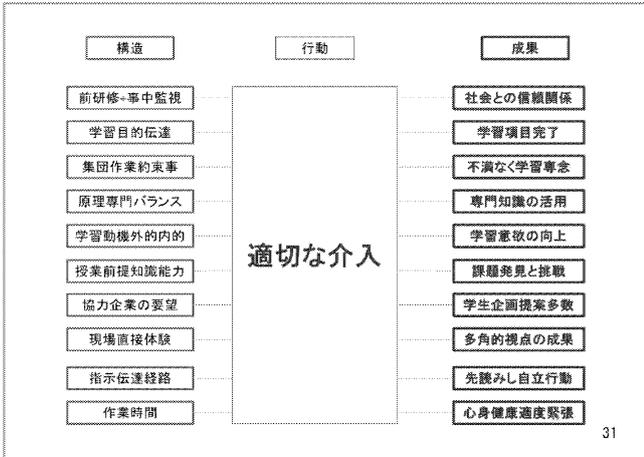
- ◎産業界ニーズ事業・中部圏の東海Aチーム(「ALを通じた教育改革力の強化」)
- ◎対象は「産業界ニーズ事業」中部圏23大学(回答21大学、回収率91.3%)
 - ・産業界と連携して実施しているアクティブラーニング授業
 - ・科目担当者に回答を依頼
- ◎回収された調査票の数 合計45件
- ◎抽出された失敗事例数 合計65事例

失敗結果(集計)

Grp	作業無機能	成果物水準低下	教育負担増加	要件未完了	精神的苦痛	信用失墜
21	11	7	15	4	7	
	32.3%	16.9%	10.8%	23.1%	6.2%	10.8%

失敗原因(集計)

知識技能不足	目的喪失	価値観固定化	授業準備不足	組織能力不足
8	18	9	23	9
12.3%	24.6%	13.8%	35.4%	13.8%



アクティブラーニング失敗原因マンダラ 論点. ファシリテートのあり方

構造	行動	結果	キーワード
自主性偏重	①学習目的を伝達しない	成果物水準低下	過少介入
授業準備不足	②指導範囲の不具合	成果物水準低下	過剰介入
授業準備不足	③段取り不足	要件未完了	過剰介入
自主性偏重	④企業連携無成果	信用失墜	過少介入

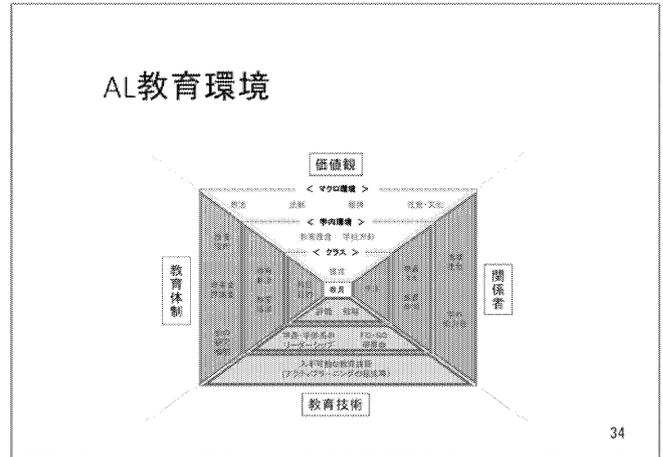
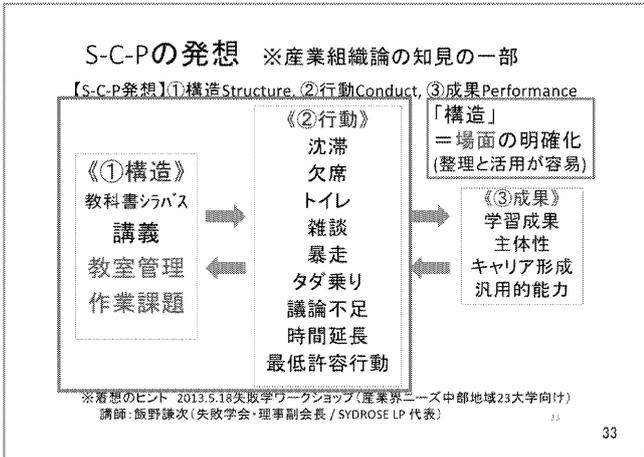
自主性偏重 (過少介入) vs. 成果偏重 (過剰介入) の構図

②と③ 両方とも講師が「答え」を出したが、③はさらに重い失敗結果に至った
→ なぜこのような差が生じたのだろうか？

①と④ 同じ自主性偏重だが、④は信用失墜という重い失敗結果に至った
→ なぜこのような差が生じたのだろうか？

Q1. 「指導と気づき」の位置取りはどうすれば明確になるのか？
Q2. 失敗はしてはならないのか？ しても良い失敗はあるのか？
Q3. なぜ成果を犠牲にしても自主性を尊重しなければならないのか？

32



貴重な学びの機会を頂きましたことに
厚く御礼を申し上げます。

ご静聴ありがとうございました。
亀倉正彦 名古屋商科大学
kamekura@nucba.ac.jp

Copyright©2014 NHCBM, Kamekura 35