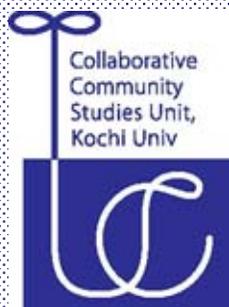


SPODフォーラム 2016

経験から学ぶ力を育てる

アクティブラーニングの手法を中心に



2016年8月24日

塩崎俊彦

高知大学 大学教育創造センター

■ 現職 高知大学大学教育創造センター 所属 総合科学系 地域協働教育学部門 教授

上智大学大学院文学研究科単位修得退学。専門は日本文学(特に17世紀から19世紀にかけての俳諧史)、高等教育論(アクティブラーニングのプログラム開発、教育効果の検証など)。SPOD(四国地区大学教職員能力開発ネットワーク)講師。「地域協働入門III」(COCプログラム)などを担当。神戸山手女子短期大学、神戸山手大学を経て現職。愛媛県松山市生。

受講の動機を教えてください



1. 授業にアクティブ・ラーニングの要素を導入している／しようと思っているから。
2. 振り返りを職場の業務に活かしている／活かしてみたいと思っているから。
3. インターンシップなど課外の取組を学生の成長に活かしたいと思っているから。
4. その他

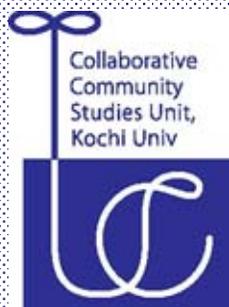
本日の到達目標



1. アクティブラーニング／グループワークの二
類型が説明できる。
2. グループワークを通じて気づいたことを他者
に説明できる。
3. 経験から学ぶためのポイントを説明できる。

Session1

困ったもんだよ アクティブラーニング・・・



アクティブラーニング／グループワークについての疑問

1. 授業にアクティブラーニングやグループワークを導入すると、学力(知識・技能)を習得する時間が少なくなってしまう、と懸念している。
2. グループワーク、職場のミーティングなどの場面で、議論が盛り上がらなくて困っている。
3. プレゼンテーションでインターネットや文献を詳細に調べて高いレベルの発表をするが、それでアクティブラーニングやグループワークの目標を達成できたといえるのか？と疑問に思う。

1. 学力とアクティブラーニング

- (1) 何を知っているか、何ができるか(個別の知識・技能)
- (2) 知っていること・できることをどう使うか(思考力・判断力・表現力等)
- (3) どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るか(学びに向かう力、人間性等)

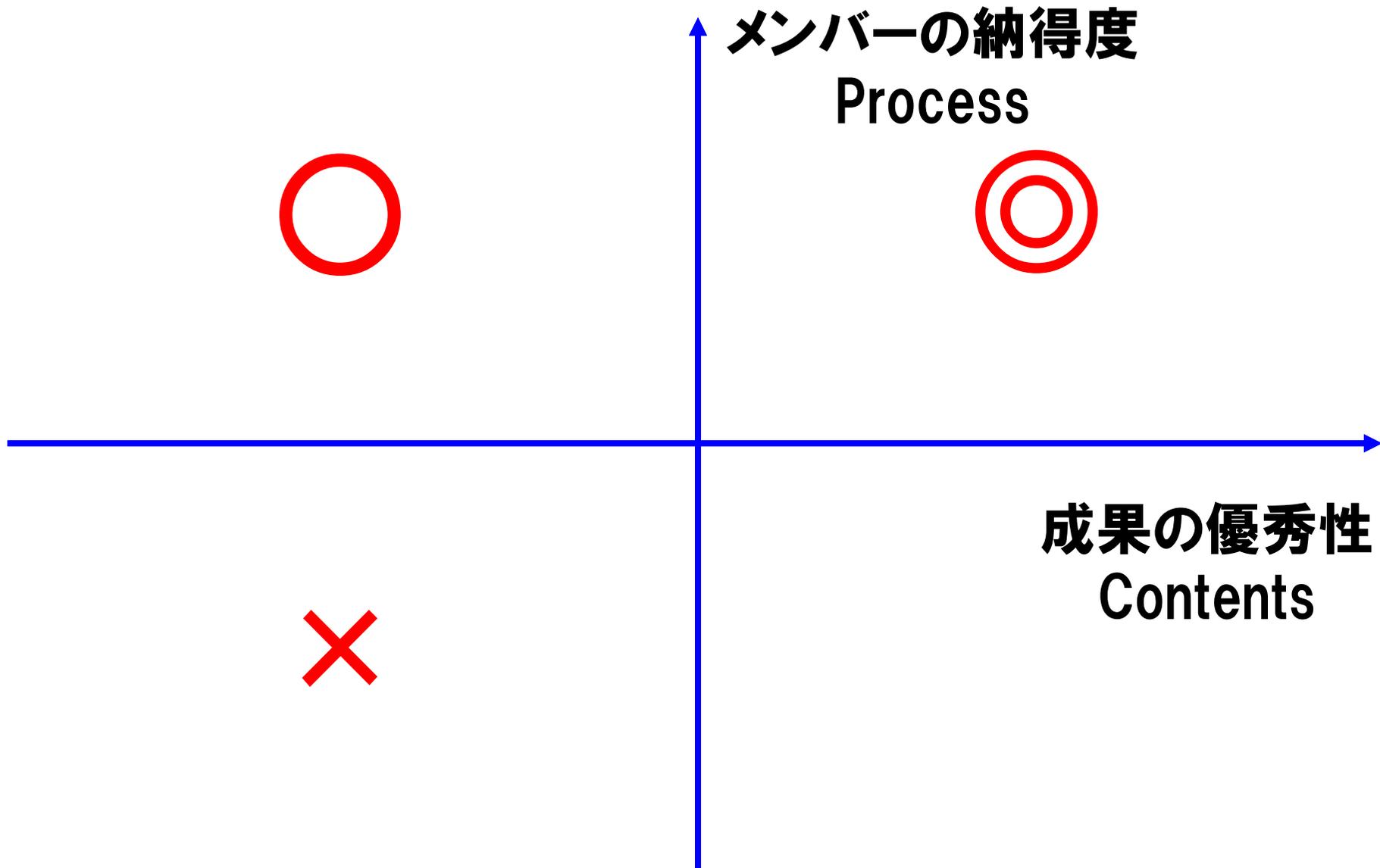
文部科学省「教育課程企画特別部会 論点整理」(H27・7)

2. 話し合い、対話の不成立

- A) 難しそうな話が分からなければ、それは自分が馬鹿だからだ、と思う能力
- B) 訳が分からないけれども、答えてみせる能力
- C) 大人しくじっと座り続ける能力

日経Gooday: 東京大学東洋文化研究所 安富歩教授に聞く「ストレスの正体」

3. コンテンツとプロセス／質の高いプロジェクト



どのようなことに気をつければよいのでしょうか？



1. 「学生がどのように学んだか？何ができるようになったか？」への転換／「学んだことを使って何ができるようになったか」を評価する視点
2. 「何を言っても大丈夫！」という安心・安全な空間の設計／**評価や解釈を混じえないでまず聴く姿勢(傾聴)**を養う。
3. プロセスを評価することを学生に伝える／**個人で何ができるようになったか？チームで何ができるようになったかを振り返る時間を持つ。**

Session2

アクティブラーニング ／グループワーク 2つの類型について



アクティブラーニングとは？



課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な学び(いわゆる「アクティブラーニング」)

(文部科学省「教育課程企画特別部会 論点整理」)

- ・ バス学習
- ・ シンク・ペア・シェア
- ・ 問答法
- ・ ジグソー法
- ・ ワールドカフェ
- ・ ディベート
- ・ ペア・リーディング
- ・ ピア・エディティング
- ・ ケースメソッド
- ・ PBL/TBL
- ・ フィールドワーク
- ・ ロールプレイング
- ・ 仮説実験授業
- ・ サービスラーニング
- ・ ポスターセッション
- ・ クリッカーの活用
- ・ ミニッツ・ペーパー
- ・ 反転授業

中井俊樹『アクティブラーニング』

(玉川大学出版部 2015)

**PBL、ケースメソッド、仮設実験授業など
課題を設定し、グループでその解決に取り組む経
験をする。**

【ねらい】

異なる価値観を持つメンバーが1つの課題を共有し、それを解決する過程で起こるさまざまな経験を通じて、合意を形成し協働して成果をあげるために必要なことを学ぶ。

シンク・ペア・シェア、ロールプレイングなど

- ・ 問いにたいする自らの考えを他者に伝え、議論したり他者からフィードバックをもらったりする。
- ・ 共通の経験をしたメンバーによる振り返りを通じて、気づきやあらたな考え方を得る。

【ねらい】

同じ問いや経験をして、その受け取り方が他者とは異なることを理解し内省化することで、他者への共感力と、自己を表明する力を養う。

課題探究型も自己探求型も、どちらも「経験から学ぶ」ための手法です。



課題探求型＝グループのプロセスを重視する

- ・メンバー全員で活動できたか？
- ・分業よりも対面での話し合いを重視できたか？
- ・失敗や挫折を意味づけできているか？
- ・最後まで粘り強く活動を継続できたか？
- ・グループの合意は形成されているか？

自己探求型＝個人のプロセスを重視する

- ・他者の意見を受容できているか？(違和感の意味づけ)
- ・自己をどのように表明できているか？
- ・一方通行にならず、「対話」をめざしているか？
- ・すぐに結論を出さず内容が深めようとしているか？
- ・内省し次の行動につなげようとしているか？

初年次科目(新任研修)

経験とその振り返りを通じて、これからの4年間で身につけておくべき諸要素を確認し、「主体的・対話的で深い学び」にむけた目標を定める。

専門科目(OJT)

より実践的な課題に取り組み、これまでの「学習と経験を統合する」ことをめざす。

学生の学びや成長を増進するような意図を持って設計された構造的な機会に、学生が人々や地域社会のニーズに対応する活動に従事するような経験教育の一形式である。省察reflectionと互惠reciprocityは、サービ斯拉ーニングの鍵概念である。

Jacoby, B. (1996) 『ボランティア教育の新地平～サービ斯拉ーニングの原理と実践～』
ミネルヴァ書房2009

高知大学地域協働学部の事例

1年次：課題探求実践セミナー・地域理解実習

地域の人とともに作業するなかから、地域の事情や課題を知る。(自己探求型)

2年次以降：地域協働企画立案実習など

特定の地域において課題を設定し、その解決にむけて取り組む。(課題探究型)

高知大学のSBインターンシップの事例

地域の企業での3週間程度のインターンシップ

◆ 学生個人のインターンシップ(自己探求型)

+

◆ 3人1組のチームで期間中の目標を立ててインターンシップに取り組む。(課題達成型)

+

◆ 受け入れ企業の社員をインターンシップ生の担当者に充て、指導経験を積ませる。

(課題達成型+自己探求型)

知識と経験を統合する力

振り返る力／省察力(reflectiveness)



どのように振り返ればよいのか???

描写

比較

批判

起こった出来事を描写する。

どのように感じたか？

自分の言動や感じ方に意味づけする。

なぜ、そうしたのか？
なぜ、そう感じたのか？

起こったことと、その意味づけから、新たな視点を見出し、自ら次の行動を起こす。

Jay, J.K. & Johnson, K.L. "Capturing complexity : a typology of reflective practice for teacher education."

Teacher and Teaching Education. Vol.18 No.1, 2002

学んで時に之を習う。また説ばしからずや

**なにかを学んで、それがあるときハタと理解できて、
しっかり身につくことは、よろこびではないか。**

**「学」によって何かを身に帯びている段階では、学
んだことの本質と、まだ出会っていない。しかしそれ
が、いろいろと模索し、努力しているうちに、ふと、
本当に自分自身のものになる瞬間がやってくる。**

「習」というのは、そういう非連続の過程である。

安富歩『合理的な神秘主義』青灯社2013年