

ケースメソッドについて

愛媛大学 教育・学生支援機構
教育企画室 上畠 洋佑

E-mail: uehata.yosuke.dc@ehime-u.ac.jp

SPODフォーラム2018 プログラム 3102E
「ケースメソッドを活用した能力開発」
(SPODフォーラム2016優秀ポスター賞受賞取組)

日 時: 平成30年8月31日 (金) 13:00-15:00
会 場: 香川大学 幸町北キャンパス3号館 312講義室 (1階)

1. ケースメソッドとは

ハーバードロースクール生まれ、ハーバードビジネススクールで体系化

唯一の正解があるわけではない不確定要素の多い状況の中で、

ひとつごとではなく意思決定する疑似体験

一つの状況に対して、多くの異なった意見・視点が提示されることで

自分の考え方のクセ (バイアス) を認識していくプロセス

教員は正解を教えるのではなく全体討議を促すことに注力する

参加者の発言と気づきが最も重要な学習資源

正しい答えはない。

意見交換を通じて“自ら考える力を養う”学習手法

2. ケースメソッドの導入理由

これからの大学経営に求められる能力

- ① 実践的な経営意思決定を行う実務能力
- ② 実務と理論を融合し、分野横断的に知識を体系化する能力

①②の養成を目的として、
金沢大学で独自のケースメソッド研修を開発・実践

さらに発展的な効果として

- (1) 世代や、職務系統・種別の垣根を越えた、職員の相互理解の深化
- (2) 組織間・個人間の風通しの良さの向上による業務パフォーマンスの向上
⇒将来的には、上述の能力を培った各人の創意工夫によって、
効果的なSD (能力開発) が自律的に構築・実施できるようになる

3. 日本のケースメソッド概観

ハーバード大学法学部において、判例を授業の教材として使用。1908年、法学部から独立した商学部が、この判例研究法を商学の授業に導入。

1920年に経営事例を取り上げ、そこで下さねばならない意思決定を学生に迫って討論させる「教授用事例集」を作成したのが原型。

その後、以下の2つに整理された。

- ①問題法または意思決定訓練としてのケースメソッド
- ②人間関係訓練としてのケースメソッド

3. 日本のケースメソッド概観

戦前、イギリス法学の一部の科目で導入されたが、ほとんど注目されなかった。

戦後、1962年に慶應義塾大学商学部でケースメソッドが採用された。1968年に人事院の「JST (Jinjiin Supervisory Training) 指導者研究会議資料」に事例集としてまとめられた。その際に「事例研究」と翻訳されたため、今日のケースメソッド＝ケーススタディという誤解が生まれた。

ケースメソッドは教授法のひとつ
ケーススタディは研究方法のひとつ

3. 日本のケースメソッド概観

佐藤三郎（大阪市立大学）は1958年にスリランカで開催されたケースメソッドのワークショップに参加し、「事例法」と訳し、日本に展開した。

- ・看護教育への展開 日本赤十字社
- ・学校教育への展開 PTA 道德教育



4. ケースメソッド理論について

大人の学習条件（竹内2010）

- ①主体性を保証すること
受け身の姿勢は大人の学習の生産性を低下させる
- ②現実の問題を扱うこと
入り組んだ現実課題をそのまま突きつけられるほうが、興味と関心が喚起され、違和感も少ない
- ③発話を伴うこと
現実課題に対する解釈や分析が発話によって外部に発信されて妥当性が高まる

ケースメソッドでは、このような条件を満たし、主体的かつ自由に思考させることが大事であり、**大人の「ものの見方（モデル）」を更新させることが可能である。**

4. ケースメソッド理論について

ケースメソッド教育のプロセス（竹内2010）

1. 個人予習
学生がひとりで考える学習時間（1ケースあたり3時間）
2. グループ討議（10名程度1グループ）
個人予習によって各自がどのようなことを考えてきたか、自由に意見交換をする学習時間（約90分）
3. クラス討議（60名）
教師が加わり全員が一同に会して行う学習時間（90分）
教師の役割は、学生に主体的に討議させつつ、討議を通して学生に考えて・学んで欲しいことに取り組みさせるために、討議の舵取りを行う。

4. ケースメソッド理論について

ケースメソッド教育（竹内2010）はSDでそのまま転用は難しい

1. SD参加者は学生ではない
 - －学びの共同体を作ることが難しい
 - －学位取得のためでなく、評価がなく、競争も生まれない
2. SD参加者は全員リーダーではない
 - －人間関係や人間そのものの理解が必要ではないか
 - ①問題法または意思決定訓練としてのケースメソッド
 - ②人間関係訓練としてのケースメソッド
3. 実施に時間的・人的リソースが十分に割けない

ケースメソッド教育のエッセンスは残しながら、
大学の文脈に即したケースメソッド型SD実践に取り組む

5. まとめ

- ①問題法または意思決定訓練としてのケースメソッド
「強さのSD」≠「マッチョなSD」
- ②人間関係訓練としてのケースメソッド
「優しさのSD」
- ③危機管理対応力や倫理観育成のケースメソッド
「公共心のSD」

ケースメソッドSD 体験ワークショップの流れ



金沢大学 スーパーグローバル大学企画・推進室
専門職員 松村典彦
愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室
特任助教 上島洋佑

グランドルール

1. 自分の意見や立場に**固執しない**。
2. **ゆったり**と話し合う。
3. 相手の発言に**耳を傾け**、
その背景について探求する。
4. 1人のつぶやき、ふと思ったこと、
偶然に起こる現象を大切にして、
全員で波紋のように広げる。

セッション1

各自事前に読んだケース教材を
振り返りながら個人ワーク①②
に取り組んでください。

時間 10分

セッション2

個人ワーク①で選択したA～Dの
選択肢ごとにグループを作ります。
そのグループで意見、選択のメリット、
デメリットを共有し議論して下さい。

時間 30分

セッション3

1名残した上でグループを離れて
A、B、C、D混在グループを作ります。

混在グループで意見、メリット、
デメリットを共有し、議論して下さい。

時間 30分

セッション4

混在グループの位置のままで
個人ワーク①、②に戻ってください。

これまでの2つのグループでの意見交換
を踏まえ自分の考えを省察して下さい。

時間 5分

セッション5

講師がファシリテーターと
なって、全体討議を行います。

時間 15分



大学教育開発・高等教育関係の書籍・資料の所蔵・学内外貸出のため、和図書1,200点、洋図書300点、他大学教育センター等の報告書・紀要等4,500点、寄贈文庫1,300点等を配架しています。



論文誌・定期刊行物の配架、共同図書室所蔵資料の登録済みデータベース閲覧のほか、クリッカー400台の機器貸出、授業コンサルティング等を行う会議スペースを備えています。

アクセス情報

東京方面から

飛行機利用

■羽田空港 → 小松空港
1日11～12便(所要 1時間)
※小松空港 → 金沢駅連絡バスあり

JR利用

■東京駅 → 金沢駅(北陸新幹線)
(所要 2時間28分)

高速バス利用

■新宿駅 → 金沢駅
1日4～8便(7時間25分～55分)

■東京駅 → 金沢駅
1日1便(8時間30分)
※その他横浜駅、八王子駅からも運行

大阪・京都方面から

JR利用

■大阪駅 → 京都駅
→ 金沢駅(特急サンダーバード)
(所要 2時間30分)

高速バス利用

■大阪駅 → 金沢駅
1日7便(所要 4時間50分)

■京都駅 → 金沢駅
1日5便(所要 4時間)

名古屋方面から

JR利用

■名古屋駅 → 金沢駅(特急しらさぎ)
(所要 3時間)

高速バス利用

■名古屋駅 → 金沢駅
1日10便(所要 4時間)



教育改善・ 大学の組織開発を 支える 研修人材育成拠点



大学の自律的な改善活動を実現する
FD/SD を牽引する研修担当人材の育成



FD (Faculty Development)

こんなことで困っていませんか？

アクティブ・ラーニングの授業で、学生は本当に学んでいるのだろうか!?

少人数制の演習や時間外学修をアピールしたものの対応できる教職員が少ない…

FDの課題

- アクティブ・ラーニング型授業の導入が進む一方、質に大きな差がある
- アクティブ・ラーニング型授業の多様化
- アクティブ・ラーニング型授業に合う成績評価が必要である



アクティブ・ラーニング推進学生アドバイザー（ALA）を養成する教員・職員のための教育研修

学生相互の学び合いの場をつくるALAコーディネーターを育成

実施予定研修【FD】

学修ピアチューター（ALA）を育成することのできるALAコーディネーターを育成する研修群

1.「学びをうながす」

- | | |
|---------------------|------------------|
| ■ 学習の科学／ SoTL | ■ アクティブ・ラーニングの理論 |
| ■ アクティブ・ラーニング型授業の設計 | ■ アクティブ・ラーニングの技法 |
| ■ ファシリテーション | ■ 学修評価 |
| ■ アカデミック・ライティング | ■ 多様な学生の学修を保障する |

2.「学びを支える環境をつくる」

- ピア・チューター概論
- 学修ピア・チューター制度の設計、評価、運営、コミュニティづくり
- 学修ピア・チューターと作る授業（活動事例）
- 学修ピア・チューターの養成

統合する研修

- 自大学に適した学修ピア・チューター制度の設計演習
- 学修ピア・チューター制度運営実習



SD (Staff Development)

こんなことで困っていませんか？

学生を支える仕事とはいえワークライフバランスもしっかり考えて働きたい

ますます高度化する社会からのニーズに対応できるスキルのある職員がまだまだ少ない…

SDの課題

- 大学の経営環境の変化に対応できる人材育成の仕組みが十分に整備されていない
- SDを企画・実施できる人材が少なく、大学の多様化に対応できていない
- SDは義務化されたが各大学は具体的に何をすればいいか未だ模索中



自律的な大学組織開発を実現するためのSDリーダー養成研修

「強く」「優しく」「しなやか」なSDリーダーを育成

実施予定研修【SD】

「強く」とは…グローバル化が進展し、競争が激しい中でも生き残れるスタッフ

- 大学職員マインドセット研修
- 「科学的な思考」を学ぶサイエンス・スキル研修
- 組織デザインと組織への埋め込みスキル学習
- ケースメソッドSD【実践力・リーダーシップ編】
【ケース例】意思決定トレーニング、プレマネジメントトレーニング、初任者トレーニング etc

「優しく」とは…リアルな大学組織の現状において他者と対話し、共感し、導いていくことのできるスタッフ

- 大人の発達障害理解と支援
- 職場のメンタルヘルス
- コミュニケーション能力・傾聴力育成
- ファシリテーション研修
- ケースメソッドSD【共感・対話編】
【ケース例】キャリアパス、ダイバーシティ、大人の発達障害・メンタルヘルスプロブレム etc

「しなやかな」とは…今後厳しくなる経営環境でもしなやかに生き抜いていけるスタッフ

- 民間企業とのコラボレーション研修
- マインドフルネス

3つを統合する研修

- ケースライティング演習
- SDプログラム設計演習+自大学での実習

