

＜ラウンドテーブル報告 2＞

学びのモチベーションを集团的に喚起する —初年次教育での組織開発的アプローチ事例から—

【企画者】 川崎弘也(株式会社ラーニングバリュー)
【司会者】 川崎弘也(株式会社ラーニングバリュー)
【話題提供者】 本田直也(大手前大学)
日置和人(神戸学院大学)
光成研一郎(神戸常盤大学)

1. 企画趣旨

学生を「いかに学びへと動機付けるのか」。学習歴や入学動機の多様性が高まる昨今，“学びの動機付け”が初年次教育の大きなテーマの一つとなっている。それは H30 の文科省の調査でも明らかである。この調査によると、何らかの形で初年次教育を実施している大学は、既に 721 大学 (97.4%) に上っており、初年次教育の具体的な内容の中では、「学問や大学教育全般に対する動機付けのためのプログラム」の実施が 596 校 (80.5%)、「将来の職業生活や進路選択に対する動機付け・方向付けのためのプログラム」の実施は 587 校 (79.3%) となっている。また初年次教育での“学びの動機付け”は、その後に続く専門教育への重要な架け橋になるばかりでなく、学生の早期退学防止にも繋がると考えられる。

上記の調査結果を見てもわかる通り、多くの大学ではこの“学びの動機付け”を主として二つの方法でとり行っているようである。すなわち一つは「学びのテーマ」での、もう一つは「将来の進路やキャリア」での動機付けである。例えば教員の研究テーマのオムニバス形式での紹介や、卒業生などの社会人講師による仕事の中身と大学での学びの関連づけ、などがその代表例といえるであろう。

しかし、ユニバーサル段階の昨今、当該大

学への入学動機や当該学部での学びの動機の薄い学生が増えていることから、上記二大方法では、動機付けにくい学生が増えているのではないだろうか。

今回、本ラウンドテーブルでは、組織開発 (Organization Development) の考え方やチームビルディングの手法を取り入れ、新入生の初年次における学びの動機付けを実現している複数の大学より話題提供を行った。

組織開発では、個人に着目する以上に個人と個人の関係性に着目して働きかけを行うことで、集団全体の活性化を図り、ひいては個々人の動機付けや成長を促すアプローチをとる。今回は、新入生に限らず、先輩学生 (SA) や初年次担当教員など、さまざまな組織や集団を対象に、また対面に限らずオンラインの取り組みでも組織開発を適用した実践事例を話題提供してもらった。それを元に、参加者の皆さんと組織開発の多様な活用法について探求する場とした。

2. 大手前大学

大手前大学は総合文化、建築&芸術、現代社会の文系3学部と、国家資格を目指す健康栄養、国際看護の2学部から構成される総合大学である。同大学は 2000 年代前半より、初年次ゼミの開講や入学直後の新入生オリエンテーション期間に合宿型の研修を実施するなど、新

入生に対する大学適応の取り組みをいち早く行ってきた。一方、2000年代後半から学部横断的な学びの構造を取り入れ、初年次ゼミクラスが異なる専門コースを志望する学生の混成となった。学生ごとに異なる興味に対して、共通する「学びのテーマ」による動機付けが難しくなってきたことから、同大学では2010年頃から組織開発やチームビルディングに基づく研修プログラムを約10年間実施してきた。

1クラス25人程度の初年次ゼミクラス単位で組織開発研修プログラムを実施してきた。実技・実習などの研修授業のためにスケジュールが合わない国際看護学部を除いて、全学部、全クラスを対象に4月入学直後のオリエンテーション期間に本チームビルディングプログラムを実施している。実施規模は毎年入学してくる1年生約750人を対象に、約30クラスに対して、2班体制で15クラス×2回の大規模研修を実施している。本プログラムのねらいは、①自己理解を深め、②他者の自己理解に協力しながら、③チームビルディングの体験を行うこと、と定めている。研修の過程で、大学での学びの期待感を高める、必修初年次ゼミのクラスに馴染む、知り合いが少ない中での仲間作りが進む、といったことも期待している。

グループ単位でのコミュニケーションを中心とした研修プログラムであるため、2010年度より10年間にわたって教室内で対面方式にて実施してきたが、2020年度はコロナ禍により、全学750人規模での入学時研修は中止となり、10年間の本取り組みは一時途切れることとなった。対面授業が十分に実施できず、自宅からのオンライン学習が中心である状況においては、仲間と共に学び合う関係性構築がモチベーションの維持には不可欠であると判断し、4クラス100人規模のオンラインチームビルディング研修を試行的に実施した。取り組みの概要は初年次教育学会第13回大会発表要旨集に掲載の通りである。

オンラインでチームビルディング研修が可能であることや、対面方式と比べても遜色のないコミュニケーションの活発さや、自己理解度、相互理解度、関係性の構築度や総合的な充実感や満足度が得られていることが確かめられたため、翌年の2021年度は再び750人30クラス規模での新入生研修をオンラインで実施することに至った。

15クラス×2回を一斉に実施するためには、研修進行役のファシリテーターや、それを支えるアシスタントが40人規模が必要であり、本学では例年、上級生たちを育成し、その任務に割り当てている。オンライン研修もオンラインツールも不慣れな上級生を招集し、対面型でオンライン研修を進行するハイブリッド型のファシリテーター養成研修を2021年度に開催した。オンラインツールの適切な活用は上級生ファシリテーターのチームビルディングをより深める効果があり、例年以上の強い繋がりを構築することができた。そのことが2021年度の新入生向けオンライン型チームビルディング研修に良い影響を与えることに至った。アンケートデータなどから、対面方式で行ってきた例年の結果通りか、あるいは例年以上の研修成果が確かめられたことが報告された。

3. 神戸学院大学

神戸学院大学は10学部・8研究科を配置し、学生数1万1,000人あまりを擁する私立総合大学である。医療・保健・福祉系学部では専門職としての将来への意欲を高め、志の高い人材を輩出するための学部横断的な取り組みの一つとして1～3年次生を中心とした専門職連携教育(IPE)関連科目「多職種連携実践A～D(1年次生はAのみ)」を開講しており、自らが目指す職種の役割を学ぶだけでなく、チームとして保健医療福祉分野での連携を深めるプログラムを実施している。しかしながら関連学部のごく一部の学生しか受け入

れることができず、初めから意識をもった学生が参加しているのが現状である。

同大学の薬学部では、医療系学部の導入教育として実施される早期体験学習において、病院や薬局を中心とした現場体験も行われているが、見学的要素が高く、2年後には全く覚えていないという学生も少なくない。薬学部への進学を自身の強い意志で決める学生が減少していることも理由の一つではあろうが、薬剤師国家試験の受験資格が6年制学部の卒業を要することにも起因していると考えられる。6年制が施行されてから久しいが、当初の雰囲気とは異なり、この修業年限を与えられた猶予期間のように考えている学生が多い様に感じられる。つまり、6年を要する内容を6年までに何とかすればよいと安易に考えているのである。確かに20歳前後の学生にとって6年は長いと思うかもしれないが、ほとんどの6年次生は、「あつという間(1.5～2倍以上の速さ)に過ぎた」と口を揃える。このことを教員は1年次生に口酸っぱく繰り返しているが、実感を伴わないこともあり納得してもらえないのが歯痒い。教員に対する信頼度が低いとも考えられるが、一方で学生間においては教員側が疑うような内容でも真しやかに伝搬し、それを素直に受け入れる学生が多く見受けられる。

同大学薬学部では2018年度より、チームビルディングを活用した“自己の探求”プログラムを採用し、入学式直前に実施している。導入のきっかけは留年傾向の高い「友人の少ない(≡相談相手が少ない)学生」に対し友人関係構築を支援して、同輩間での情報交換を促すことで留年や退学を抑制するためである。これと共に薬学教育推進部門を新たに設置し、初年次からの担任制の導入ならびによろず相談室を設け、手厚い援助を行いながらこの3年間を見守ってきた。残念ながら2020年度は4月初めに予定していたチームビルディングプログラムを実施できず、授業もオンライン

で行われたため、学生間の交流ができないと頭を悩ませていたが、9月になってようやくオンラインでのプログラム実施を行うことができた。大学に来ることさえできない抑圧された環境では、ほとんどの学生は同輩との交流を強く望んでいたことがアンケート結果からも明らかであった。すべてを自身で判断しなければならない状況が続いたため、他者の同意を求め安心を得たいのだろうと思われる。また、この学年では入学前からSNSを通じた複数の小グループ(5～6名×4程度)が形成されていたらしく、これらを先導した有志らにより前期期間中に15～30人規模のオンライン懇談会が行われていたことを後に知った。チームビルディングはグループワークが中心のため、円滑な進行のためにもリーダーの誕生が望まれる。このリーダー役としても、その有志らは活躍してくれ、さらには対面にて実施することができた2021年度のチームビルディングにおいてもStudent Assistant(SA)として大活躍した。2020年度までの薬学教育推進部門の活動としては、取り残されそうな学生のケアを中心としてきたが、引っ張ってくれる側の学生の教育も重要であり、効果も高いことを2021年度のアンケート結果から再認識できた。今回のラウンドテーブルでは、そのSAの育成を中心に話題提供があった。

4. 神戸常盤大学

神戸常盤大学は、保健医療と教育を担う対人援助職である専門職業人を育成する学部・学科で構成されている。どの学科でも自律的に思考し、判断し、表現できることはもちろん、「チーム」として協調的に働くことが求められる人材育成を目指している。医療検査学科、看護学科、診療放射線学科、口腔保健学科においては「チーム医療」、こども教育学科においては「チーム学校」という概念がその重要性を示唆している。

それゆえ同大学では、初年次教育として、

学科混合でチームとして取り組む科目を用意している。①チームとして協働し、そして「学ぶ喜び、知る愉しさ」を実感できる科目、②受動的な教育から能動的な学びへの転換を図ることができる科目、③学びの型を修得することができる科目として、全学科共通初年次教育科目「まなぶる➤ときわびとⅠ」と「まなぶる➤ときわびとⅡ」を開講するに至った。

「まなぶる➤ときわびとⅠ」では、自律、協働できる能力、具体的には協調性・協働力、論理的思考力、表現力、省察力、継続力などの汎用的能力を育成することを授業目標とした。授業の内容・方法としては、学生が「思考する」能動的経験学習を主体とし、TBL (Team Based Learning) 型授業を実施している。「活動あって学びなし」にならないための工夫として、リフレクション(省察、振り返り)を重要視している。①個人としてのリフレクションと②チームとしての分かち合いの2パターンを授業ごとに実施している。評価方法もルーブリック評価やポートフォリオ評価を活用し、教員間で評価にばらつきが出ないように工夫している。

「まなぶる➤ときわびとⅠ」において、30名の教員が、5学科約420名の学生を担当している。教員1名につき、5名×3グループ計15名の学生を担当することになる。専門も教育歴も異なる教員が担当しているので、毎回授業開始前と開始後に約30分(計1時間)ほどの打ち合わせも実施している。教育方法や教育内容の共有はラーニング・マネジメント・システム(LMS)であるmanabaを活用している。自分の専門外の基盤教育の授業を担当することは、教員の負担になるのは当然である。そこで同大学では、この授業を担当することで教員側のモチベーションアップにつながる方法を考えた。まずは教育方法、ファシリテーション能力の向上である。多くの教員は授業が上手になりたいと考えている。専門の異なる2名の教員がペアとなり、

授業をすすめるので互いの先生の授業の工夫を身近に感じることができる。同大学は実務家教員も多いので、教育方法をしっかりと学んでいない教員も多いそうである。この授業を経験することで、教育方法や多様な授業評価方法も学ぶことができ、これ以上ない教員のFD活動だということが報告された。

また、数年前より、他大学と同様に同大学でも入学前教育と初年次教育の接続が課題とされていた。そこで昨年度より、入学前教育と初年次教育の接続を可能とすべく「オンラインワークショップ」の取り組みを始めた。一昨年は、それまで入学前教育として実施していた対面式のワークショップをコロナ感染症の影響で実施することができなかった。そのため昨年度はオンライン形式で入学前ワークショップを実施した。このワークの目的は入学予定者の学びへのモチベーションアップである。こども教育学科を除くすべての学科は、国家試験受験が控えているため基礎学力向上をねらいとした課題も課している。しかしながら入学後基礎テストの結果から早期入学決定者は、基礎学力が低い傾向にあることが明らかとなっている。基礎学力に自信のない早期入学決定学生が、そのような課題に前向きに取り組むとは思えず、基礎学力向上を目的とした入学前課題の効果は疑問視されている。それゆえ先輩(スチューデントアシスタントSA)主導の取り組み、ワークショップを計画した。副次的な効果としてSAの成長も感じることもできた。

今回は、全学科共通初年次教育科目「まなぶる➤ときわびとⅠ」の取り組みと入学前オンラインワークショップの取り組みを通して、新入生・上級生(SA)・教員のモチベーションアップについて、話題提供があった。

【参考文献】

文部科学省(2018)「大学における教育内容等の改革状況について」