

キャリア支援センター・チャレンジセンター合同FD研究会 テーマ「学びにつながるグループワークの方法と効果」

実施報告

日時: 2011年12月7日(水) 17:30 ~ 19:10

場所: 東海大学湘南キャンパス 15号館4階第1会議室

司会: 崔 一英(チャレンジセンター教授)

- 内容:**
1. キャリア支援センター発表概要
「参加型のグループ学習で体験から学び、モチベーションをアップ」
 2. チャレンジセンター発表概要
「多人数で行うシミュレーション型グループワークの学び」
 3. 質疑応答



1. キャリア支援センター発表概要

「参加型のグループ学習で体験から学び、モチベーションをアップ」

高橋美智恵(講師、キャリアカウンセラー) 小倉 克夫(講師、キャリアカウンセラー)

なぜキャリア教育はグループ学習なのか、グループ学習を通じて体験から学ぶことの効果はなにかについて発表した。発表項目は以下の通りである。

- 1) 最初にキャリア教育科目の全体像について
- 2) 履修希望者数と(抽選後の)実際の履修者数について
- 3) 3年生春学期のキャリア形成で実践している内容について
 - ・「グループ学習」として、メンバーを選べない新しい人たち4人のチームで行う
 - ・社会人訪問の課題をとおして見えてくること
不安・緊張→興味・関心→楽しくやりたい、自分もそれを創る→チーム調整・課題の難しさ→仲間協力や衝突→自分の変化、周りの変化→仲間意識→達成感、人への興味など
- 4) 学生の反応(出席票の感想欄や提出課題の文章、講師の印象などから)について
- 5) まとめと課題



2. チャレンジセンター発表概要

「多人数で行うシミュレーション型グループワークの学び」

園田由紀子(専任講師)

グループワークは中小人数でなければできないのか、多人数授業でも体験型授業を取り入れられるのか、について事例を発表した。発表項目は以下の通りである。

- 1) はじめに・・・体験型授業の高まりと大規模授業
- 2) チャレンジセンター科目の概要と入門系科目
- 3) 多人数で行うグループワークでのポイント
- 4) 実践例報告：「集い力入門」密室トリック解決演習
 - 4-1：ステップ式学習…Step1 意見を作る Step2 チームを作る
Step3 合意を目指す
 - 4-2：ワークシートの活動：段階的に使えるシート…欠席者対策
 - 4-3：グループ発表を通した学び合い



今回報告する集い力I(入門)では、異なる立場を理解し、互いの立場を尊重しながら、異なる意見を集約し「合意」を導くことができるコミュニケーションの基礎的なスキルの学習を目的としている。多人数で行う場合、それぞれの役割を細かく設定し、学生自らがその立場を獲得しやすくし、学生のモチベーションを高めるために「事件解決」「真相推理」といった探究心をくすぐるような場面を設定している。新聞など限られた情報から全員に推理させ、全員の意見が異なるように5～6人のグループを作り、彼らに週刊誌の記者という設定を与える。さらに、一部の学生(おもに、欠席していた学生)に関係者役を演じてもらう。この際、記者グループと関係者グループでは異なるワークシートを用い、記者チームは、チームビルディング、グラドルールの策定などを経て、皆で協力して記事を作成・発表させる。関係者チームは、教員が設定した役柄シートをもとに、その役柄になりきってインタビューを受ける。記者と事件関係者という異なる立場でのコミュニケーションを学び、グループ発表を通し、学び合いが生まれる。与えられた設定の中で学生が主体的に役割を獲得しながら、コミュニケーションを学ぶシミュレーション型グループワークとなっている。

3. 質疑応答

- Q** 大人数のクラスの成績評価を簡便にする方法は？
(非常勤講師への負担や、学部学科での授業に活用する際にネックになる)
-
- A** フィードバックのコメント記入(手間)を減らすために「ハンコ」を活用している。
「ハンコ」の評価基準(点数)を事前に学生に公開(配布)し、学生が自分の評価点数を把握できるように共有化している。私の担当授業では、ほぼ毎回の授業で課題があり、すべて評価(返却)しているが、毎回やる必要はないかもしれない。学生は、出席を重要視している傾向が強く、課題とその評価は数回でも十分かもしれない。

- Q** すでに友人同士などの関係性ができている「学習集団」も多くみられる(特に各学部・学科で展開している授業はその傾向が強い)「学習集団」の強い関係性を切り離す(壊す)方法は?
-
- A** ある質問(課題)を出して、意見が違うもの同士でのチーム構成することで対策している。できあがっている「学習集団」でも普段の会話でしないようなテーマやその人の人柄を感じるようなテーマを与え、話し合いをさせると仲良しの学生同士でも新たな発見があったり、刺激になるケースもある。(友人同士でも意外な面を感じると、真剣に話し合いをするきっかけになる)
- Q** 社会人訪問について、後追い方法(実際にやってるかどうかを確認する方法)と成績評価の方法は?
-
- A** 模造紙を使ったプレゼンで評価をしている(学生同士も評価をし、クラスでNo.1を決めている)授業終了時間前に時間をつくり、チーム内で情報共有させるようにしている。その様子を講師が回って(介入して)、進捗が遅れているチームを確認・フォローしている。
(補足説明)
ねつ造防止の意味でも、学部学科の違う学生でチームを形成するようにしている。ただ、個人訪問(キャリア設計)の場合は、ねつ造されていると思われる結果が提出されていると講師から報告があがっている。
- Q** プロジェクト型授業において、モチベーションが低い学生への対策は?
-
- A** モチベーションが低い学生は、何かやってもらえるのを待っている。言われたことをやっていたら単位とれるという認識なので、課題はきちんと提出するが、プロジェクト活動には消極的なことが多い。意識を変えるような授業内容(刺激)を与えることで自ら動くことで変わる・楽しくなる…と思わせる仕組みが必要かもしれない。
262の法則があり、常に2割の消極的な学生は存在する。「6」を上を引き上げることで、消極的な2割が刺激を受け、変化することもある。キャリア授業では、この方法で対応している(効果も出てきている)。
- Q** (龍谷大では、企業から「世代を超えた交流の場」を求められているが…)企業訪問先のアポの制限を設けているのか?
-
- A** 訪問先を探す方法(紹介してもらう人)に順序を設けている。①学部学科の先生に紹介してもらう⇒②家族・親類から紹介を得る⇒③先輩・友達に紹介してもらう。飛び込みの方法もありだが、困難が大きく、うまくいかないケースもある。だが、成功すると学生は自信をつけるので、制限はしていない。刺激を受け、変化することもある。キャリア授業では、この方法で対応している(効果も出てきている)。
- Q** 単位化することに疑問は感じていませんか? 「成績をつける＝数値化する」ことになるが違和感などは? 確固たる決意があるのか?
-
- A** (キャリア形成は)今年から単位化したため、比較は難しいが単位化することは賛成。確固たる決意は特にない。(キャリア設計は昨年からの単位化)単位取得目当ての学生もいるが、やってみたら気づきや学びがあった効果がある。単位目当てで履修する学生を、「成長させるべきターゲット」と考えると単位化はよいと思う。

大学全入時代といわれる昨今、学生自身の能力アップに単位をつけるのも時代の流れか？
授業中での課題が多く、オンラインで点数を公開し、課題もすべて返却している。課題のみで評価、出席は評価に入れてない。日々の授業をどれだけ積極的に参加したのかを評価するような成績評価をしている。
これが「集い力」の強化につながっているのかは検証が必要だろうが、透明性のある成績評価を心掛けている。

- Q (龍谷大では)キャリア開発部が授業を作成することが、非常に困難な風土。
キャリア授業の開設反対はなかったか？
-
- A 2010年のカリキュラム改訂の際に導入されたので、特に反対はなかった。単位は学生が興味をもつ「餌」と考えており、単位目的で来た学生が成長すればいいという、戦略性を持って対応している。評価を「ABC…」か「可・不可」にするか悩んだが、S評価だから就活うまくいくわけではない。ほかの科目も同じことが言えるので、いまは「S・A・B・C…」の評価としている。
-
- Q 社会人訪問時の諸経費(交通費)は実費？ 大学で予算があるのか？
-
- A 一般的な授業と同じで、教材購入など以外の予算はない大学から学生へ交通費などの支給はしていない。