

事例紹介セッション 1「大学等によるコロナ禍への対応の取り組み」

# 大正大学初年次科目

## 「社会の探究D」

での**取り組み**と**ふりかえり**(事例報告)

大正大学 山本繁

[s\\_yamamoto@mail.tais.ac.jp](mailto:s_yamamoto@mail.tais.ac.jp)

山本 繁 YAMAMOTO Shigeru

大正大学 地域構想研究所 特命教授(専任)

- 慶應義塾大学卒(学士)。NPO法人NEWVERY創設者・元理事長。文部科学省「高等教育政策室」専門調査員、中央教育審議会「高大接続特別部会」臨時委員、日本学術振興会「大学教育再生加速プログラム」委員などを歴任
- **若年無業者・非正規雇用者を支援する中で、2007年に中退問題と出会い、以来ライフワークとして「中退予防」に取り組む。2010年に中退経験者100名超への対面インタビュー調査結果を『中退白書2010 高等教育機関からの中退』として発表**
- 2017年に大正大学に異動。現在は大正大学のイノベーションに従事するほか、ミッションやビジョンに共感する大学・NPO・企業等の経営サポートをつとめている
- **2019年1月、ビジネス・ブレイクスルー大学(文部科学省認可、学長：大前研一)アドバイザー就任**
- 専門は大学を含む非営利組織の経営、社会起業、**高等教育機関からの中退予防**

「大学中退予防の専門家」と「オンライン大学のアドバイザー」という2つの背景

創立： 大正15年(1926年)

所在地： 東京都**豊島区西巣鴨** 3 - 2 0 - 1

運営： 天台宗、真言宗智山派・豊山派、浄土宗、時宗(4宗5派)

建学の理念： 智慧と慈悲の実践

学部： **文学部、仏教学部、表現学部、地域創生学部、社会心理学部、社会共生学部** **自宅8：自宅外2**

在籍者数： 4911名(2020年5月1日現在) ※大学院含む

研究所： 総合仏教研究所、カウンセリング研究所、地域構想研究所、  
エンrollment・マネジメント研究所



2020年度からキー・コンピテンシー(OECD)を重視した初年次教育に転換。**経験学習(コルブ)**に重きを置いた授業へ。

実践しながら学び、さまざまな経験と結びつけ  
自分の「学び」をつくっていくための初年次教育

社会にでてからも大学での学びを活かし、生涯学び続けることを目的に、さまざまな課題に対する解決方法を実践しています。  
専門分野が異なる学生とも議論を交わしながら、お互いのアイデアをブラッシュアップ。  
チューターや教員のサポートを受けながら、学問的にも人間的にも成長することを目的とした学びを展開していきます。



## 「人間の探究」・「社会の探究」・「自然の探究」を学ぶ

大学での学びの基盤となるような幅広い知識・技術を、対話やプレゼンテーションなど積極的な学びを通じて身につけます。

[詳細はこちら](#)



## データサイエンスを学ぶ

データとはなにか。データが注目される背景や、データが社会にどのような影響を及ぼすのか。データから必要な情報を読み取り、解決策を導くスキルを身につけます。

[詳細はこちら](#)





## 新1類に**チーム・ティーチング**を導入。90名程度のクラスに対して 教員2名+チューター4名が基本形。

学生一人一人の学びと成長を支える

### 総合学修支援者としてのチューター

大正大学では、チューターを学生一人一人の学びと成長を支える総合学修支援者と定義。

授業内で学生のフォローを行う、授業時間外の学生の学修にアドバイスをする、学生の質問に対応する活動など、みなさんの良き先輩・助言者・指導者でもあるチューターは一人一人に合った学びに寄り添い、サポートしてくれます。



第I類科目では、教員とチューターが  
タッグを組んだ**チーム・ティーチング**

学生に身につけてほしい力を明確にしたうえで、授業やワークを通じて学修を進めます。チューターは教員と連携しながら、一人一人の学生にあわせて学修支援を行います。



チューターが学生の時間外学修を支  
えます

図書館で調べものをしたり、ラーニング・コモンズでグループ学修したり、授業外の学修サポート・アドバイスをを行うのもチューター  
の大切な役割です。



チューターがeポートフォリオで学生  
の学びと成長を支援します

学生は授業で学んだことや課外活動で経験したことをeポートフォリオで振り返ります。チューターは学生の振り返り状況をチェックし、コメントをつけたり、学びへのモチベーションを高めます。

## eポートフォリオの活用がスタート。

学びと成長の記録を可視化

### DAC eポートフォリオ

授業や活動のふりかえりを記録するe-ポートフォリオは、成長に欠かせない必須アイテム。学んだこと活動したことが統合され、自分の成長が実感できるはず。授業とシームレスに連携しているから、学びに集中でき、振り返ることで一生の記録として残ります。1年次のあなたの学びと成長を記録し、活用することができます。



こういった大きな改革を行う年にコロナ禍に襲われました

- 社会の探究Dは、新1類の開講科目の一つ
  - 副題は、社会の課題を解決する力
- 地域創生学部、社会共生学部、表現学部の1年生が履修(社会の探究Dは92名)
  - シラバスを頼りに社会の探究A～Eの内、1科目を選択(必修)
  - 1,2,4クォーターに開講。各クォーター、100分×14回(火1・金3の週2回実施)
  - 履修生は1年間固定
  - 教員・チューターも原則1年間固定
    - 担当教員は竹内と山本の2名。チューターは4名
- 授業の目的は対人基礎力(人間関係形成能力)の養成
  - 対人基礎力は、親和力、協働力、統率力から成ると本学では定義
- 隠された目的(ヒドゥンカリキュラム)に以下の4つを設定
  - 大学での人間関係の構築と心理的安全性の醸成
  - 経験から学ぶ力の向上
  - グロースマインドセット(ドウエック)の涵養
  - ハードカバーの本を読むことが面白いと思う心の涵養

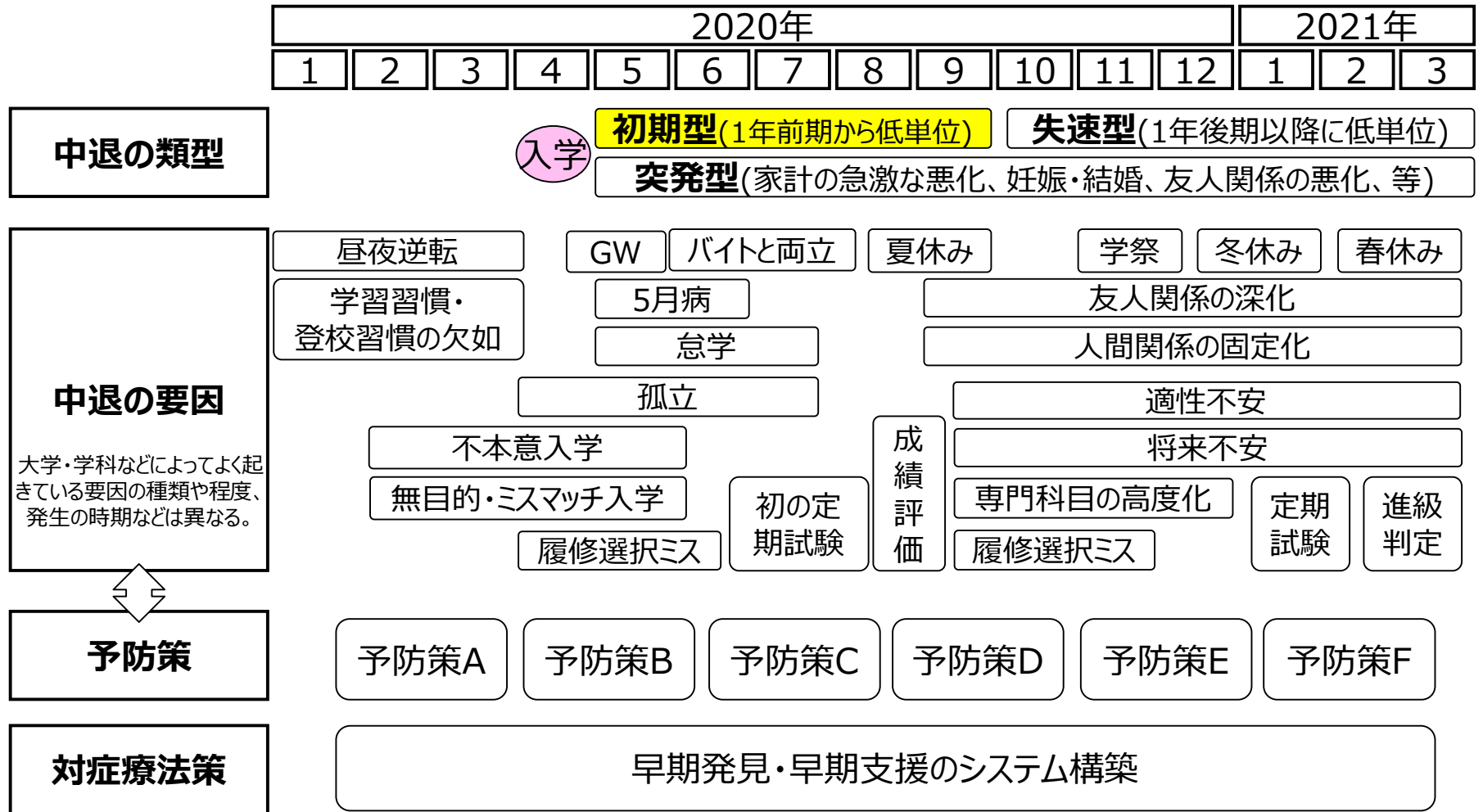


- ゴールデンウィーク明けに授業がスタート(初回は5月12日火曜日)
- 本学では1,2Q、ほぼ全ての授業がオンライン(Teams,Zoom等)での実施。この科目も同様
- 5月中に学生の氏名、クラスネームを9割以上覚えた。個性と顔もできるだけ
  - 個性を覚えるためにオンライン(forms)でアンケートを実施
  - グループワークのチーム分けはこのアンケートに基づき実施。バディ(相棒)も同様
- クラス全体のLINEグループを作成(参加は任意)。投稿の多くは教員
- 1Qのグループワークの目的・授業デザインを一部変更
  - 対人基礎力の養成⇒オンライン対人基礎力の養成
  - 社会の課題ではなく、コロナ禍により自分たちが直面した課題を解決するために、16チームがそれぞれクラス内オンラインイベントを企画・開催。開催期間は6月5日(金)～6月8日(月)
  - 出席率は99.1%(遅刻・早退・公欠を「欠席」で処理した場合)。92名全員が単位を修得
- 2Qのグループワークは、コロナ禍以前の計画をほぼそのまま実施
  - 2Qでもオンラインでアンケートを実施。個人の目的意識等を2Qのチーム分けに反映
  - 大きな変更点は、授業の実施期間が夏休みを含む形になったことを踏まえ、夏休み期間にグループワークをしないと成立しないスケジュールに敢えてした(学生間のコミュニケーションを促すため)
  - 出席率は98.5%(1Q同様の処理をした場合)。92名全員が単位を修得
- 3Q開講前・開講中に、オンラインでできた友達と対面で会うようにLINEグループで複数回促す
- 4Q(現在)はチームを1Qの時のメンバーに戻した。出席率は今のところ2Qから大きな変化なし



- オンデマンド型授業や課題提示型授業にする選択肢もあったが、**双方向型授業**を採用して正解だったというのが第一の感想
  - キー・コンピテンシーを経験学習を通じて身に付けるという本来の授業の目的の達成
  - 大学での人間関係の形成や心理的安全性の醸成(初年次教育の重要な役割)
    - ただし「一度も対面で会ったことがない人を友達認定してよいのか？」といった声は多い
- **チームティーチング**に助けられた
  - オンライン授業中に何かしらのトラブルを抱えた学生に個別にサポートをすると授業の進行が止まってしまうが、この授業ではもう一人の教員や4人のチューターが対応してくれた
- **eポートフォリオ**は5月6月にいくつかトラブルに見舞われたものの、オンラインで授業を行う際はとても役立った
  - システムが安定し、使う人が慣れる(=適応する)とラク
  - 課題の受け取り、採点、フィードバックがオンライン化
  - 経験学習と好相性。学生が提出したリフレクション等が予めデータベースになっている
  - 学生側にも、最終レポートを書く際、過去の提出物を参照できる等のメリットあり
- **授業前後に行いたかったこと**の一部はオンライン授業ではできなかった
  - 教室や廊下での雑談やフォロー
  - 対面でのウェルカムパーティーや合宿(任意参加)
- **教員・チューターへの負荷**は1,2Qかなり高かった。原因は複合的

大学中退には、発生時期ごとに初期型・失速型・突発型の3類型があり、それぞれの要因に対して、予防策と対症療法策を組み合わせることで対応することが効果的。



本学では今のところ**初期型が増加する兆候は見られない**。そして失速型・突発型への予防策に注力中、と認識

- 社会の探究D 1Q履修者アンケート

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=0e9IUFFp-EqQzb6bLABeHtHnVYFtyv5IqoaNUCDcmcxUQUFNSktMRjQzUThFMTZSMFgwWVg0UjhQVS4u>

- 社会の探究D 2Q履修者アンケート

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=0e9IUFFp-EqQzb6bLABeHtHnVYFtyv5IqoaNUCDcmcxUREJLWEtQODc3S1BBVIYzOEhMVzIMMExOTi4u>

グロース・マインドセット (Growth Mindset) とは、「人間の基本的資質は努力しただけで伸ばすことができる」という信念・心のあり方のことを指します。マインドセット研究の第一人者であるスタンフォード大学心理学教授キャロル・S・ドゥエック氏によって提唱された概念です。

<h2>Fixed Mindset</h2> <p>硬直マインドセット</p>	<h2>Growth Mindset</h2> <p>しなやかマインドセット</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ ひたすら自分は有能だと思われたい</li><li>✓ 知性や才能は固定的だと捉える</li><li>✓ 変わらない</li><li>✓ 失敗を恐れる</li><li>✓ 難しい挑戦を避ける</li><li>✓ 他者からの評価が気になる</li><li>✓ フィードバックは危険で怖い</li><li>✓ すぐに諦めてしまう</li><li>✓ 他人の成功を脅威に感じる</li><li>✓ <b>結果的に</b>早い段階で成長が止まる</li><li>✓ 全てを決定論的な見方で捉える</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ ひたすら学び続けたいと思っている</li><li>✓ 能力は努力で高められるものと捉える</li><li>✓ より良くなれる</li><li>✓ 失敗を恐れない</li><li>✓ ストレッチな目標に挑戦したい</li><li>✓ 他者からの評価よりも自分の成長</li><li>✓ フィードバックを求める</li><li>✓ 学ぶことが楽しい</li><li>✓ 他人の成長から学び・気づきを得る</li><li>✓ <b>結果的に</b>成長がより促進される</li><li>✓ 全てを自由な意思で切り開いていける</li></ul>

実際に経験したことから学ぶ。

## 経験学習モデル(デービッド・コルブ)

