

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」 プログラム実施の成果と10年間の変遷

— チームビルディング手法を用いた新入生オリエンテーションプログラムの挑戦 —

本 田 直 也

要 旨

大学入学者が多様化している状況で、大学教育へスムーズに適応していく取り組みや研修は不可欠なものであり、新入生オリエンテーションプログラムの充実が図られている。こういった研修は、授業や研究を通して学生を育成していくプロセスと異なり、新入生主体で進行していくことや、新入生同士の関係性を構築するといった組織開発 (OD: Organization Development) の視点が欠かせない。新入生研修として多数の導入実施実績のある「自己の探求Ⅰ」プログラムを長年にわたって取り組んできた経緯と実績を報告し、数値データなどからその効果について検証する。現状の成果と優れている点を明らかにしつつ、今後の課題やさらなる挑戦について述べ、さらなる改善の可能性についてまとめる。

キーワード: 新入生オリエンテーション、組織開発、ファシリテーション、
チームビルディング、PBL

1. はじめに

大学のユニバーサルアクセス時代において、学生は様々な動機や異なる意欲を持って大学に入学してくる。入学の動機は、教養や専門を深めるといった学びのみならず、将来や就職のために行く、親などの周りに言われたから行く、友達が行くから自分も行く、何となく行く、など多岐にわたっている。このような入学者に対応するため、マス段階と比べると初年次教育や導入教育の充実が図られ、各大学で様々なプログラムが実施されてきた。

大手前大学の新生オリエンテーション「キックオフプログラム」は、「主体的に学ぶ力」や「大学への希望」を持たせることを目指して実施している。このようなプログラムは、今では定番のプログラムとして定着し、毎年実施しているものであるが、最初から今のような形があったわけではない。実施当初は新生の居場所作り、友達作りといった狙いを掲げて様々なプログラムを実施してきたが、だんだんとそれらに加えて、学びの意欲や学ぶ力、初年次教育への接続、大学への帰属意識向上と定着など、様々な狙いも付け加える形でプログラムの変化と充実を行ってきた。他大学の事例や実績なども調査していく中で、新生研修として効果を挙げている「自己の探求Ⅰ」プログラムと出会い、2010年以降、本学でも取り入れて実施してきた。

本研究では、「自己の探求Ⅰ」に基づく新生オリエンテーションプログラムに焦点を当て、2010年度から2019年度までの10年間の取り組みについて報告する。この10年間に同じことを繰り返しているわけではなく、毎年の振り返りと反省に基づき、様々な工夫と改善を重ね、プログラム運営方法や実施方法も変化を重ねてきた。本稿ではその内容と実践経過、10年間の変遷を報告し、得られた成果について分析と考察を行う。

2. 「自己の探求Ⅰ」プログラム

2.1 プログラム実施の目的とねらい

「自己の探求」は北森義明（元・順天堂大学教授／元・武蔵野大学教授）によりプログラム開発され、長年にわたり学生向けの研修として実施されてきた。「自己の探求」研修シリーズは、「自己の探求Ⅰ」、「自己の探求Ⅱ」、「チームビルディング研修」などが存在するが、入学間もない新生に適しているものは「自己の探求Ⅰ」である。本プログラムの特徴と、実施の目的は次のとおりである。

- 主体的に学ぶ意欲を高める
- 学生間の関係構築のきっかけを作る
- 組織的な早期の大学適応を促す

研修プログラム開発および提供元のラーニングバリュー社によって本研修プログラム実施の目的は次のようにまとめられている。

「今、ここ」での体験を通して、自分の持ち味に触れ、自分に対する自信を深めます。同時に、他者理解、学校（所属する組織）理解が深まり、学びの場であ

る学校（所属する組織）にて、自分の持ち味を発揮してみようと、意識変容から行動変容を促進するプログラムです¹⁾。

「自己の探求Ⅰ」研修参加者に対して期待するねらいは次のとおりである。

- 自己理解を深める
- 他者理解を深め、他者が自己理解を深めることに協力する
- チームビルディングの体験をする

受講者同士が「学びあう」ことを通して、自分や他者と深く向き合い、自己理解を深め、自分の持ち味に気づき、自信を持ち、自ら動き出すきっかけとなっていきます¹⁾。

これらのねらいは、研修参加者に必達してもらう行動目標や学習目標という位置づけではなく、参加していく中で自然とたどり着く状態を示すもので、本研修を担当するファシリテーターが参加者たちを導いていくものである。

2.2 プログラム概要

一般的な「自己の探求Ⅰ」プログラムは2日間で構成され、参加者たちが5～8人のグループを編成し、グループ単位で終日進行していく。導入実施対象とする組織の都合や教材の都合で、若干のプログラム内容の差し替えはあるものの、基本的には図1のようなプログラムで展開していく。プログラムへ参加し、体験していく楽しさをねらうだけでなく、各プログラムの活動を通して参加者たち同士が徐々に心を許し、関係性を構築しながら自己理解や相互理解を深めていく点が特徴である。そのため、1日目午前に編成したグループは、原則として2日目夕方まで同じメンバーで進行していく。

本研修プログラムを担当し、クラス全体をまとめ、進行していく役割をファシリテーターと位置づけている。ファシリテーターは、研修を進めていくきっかけ作りと、必要に応じた適度な介入に留めておき、原則として進行ペースは参加者グループメンバーにゆだねていく。そのため、プログラム全体の大まかな開始時間と終了時間が示されるのみで、研修クラスごとに異なる進行になっていく点が特徴である。これは、担当するファシリテーターの癖や特性によるとは限らず、同じファシリテーターが担当しても、クラスの雰囲気や、そこで起こることの偶然性によって左右されるものである。

プログラム 1日目		プログラム 2日目	
9:00	①オリエンテーション	9:00	⑦グループ討議 実習「私の価値観」 ・実習のふりかえり
	②全体ワーク 実習「あなたの学習スタイル」 ・グルーピング		⑧個人ワーク・グループワーク1 実習「私のライフポジション」 ・実習のふりかえり
	③コミュニケーション実習1 実習「記者会見」		⑨コミュニケーション実習3 実習「私を活かすコミュニケーション」 ・実習のふりかえり
昼食		昼食	
17:00	④コミュニケーション実習2 実習「総当たりインタビュー」 ・実習のふりかえり	17:00	⑩課題解決実習2 実習「バスは待ってくれない」 ・実習のふりかえり
	⑤課題解決実習1 実習「コンセンサスを求めて」 ・実習のふりかえり		⑪グループワーク 実習「イメージ交換」
	⑥1日のまとめ		⑫個人ワーク・グループワーク2 「私の得たこと学んだこと」
⑬2日間のまとめ		⑬2日間のまとめ	

図1 「自己の探求 I」プログラムの例

プログラム	
9:30	①オリエンテーション
	②全体ワーク 実習「マッチング」 ・グルーピング
	③個人ワーク 実習「グループに対する価値診断」 ・解説／グルーピング
17:30	④コミュニケーション実習1 実習「記者会見」
	昼食
	⑤コミュニケーション実習2 実習「総当たりインタビュー」 ・実習のふりかえり
17:30	⑥課題解決実習 実習「おもしろ村」 ・実習のふりかえり
	⑦グループワーク 実習「イメージ交換」
	⑧1日のまとめ 「私の得たこと学んだこと」

図2 「自己の探求 I」をもとにした1日版プログラムの例

大手前大学においては、10年間にわたる実施当初は、図1のような標準的な「自己の探求 I」プログラムを実施してきたが、ファシリテーター候補者の力量や養成日数の変化、新入生オリエンテーション日程の変化に伴い、与えられた制限や制約の範囲の中でより良い研修状態と研修効果を目指して、2012年度からは「自己の探求 I」をもとにした特別版の1日研修プログラムを実施している（図2）。

各大学や各組織が抱える様々な事情や制約の中で実施していくためには、こういったプログラムのカスタマイズも必要とされる。研修効果の1つであるチームビルディングについては、共に過ごす時間が長い丸2日のプログラムの方がよりいっそう進んでいくと考えられる。しかし一方で、入学間もない学生たちの大学適応や、大学への期待や希望といった観点においては、1日版プログラムが必ずしも劣るとは限らない。組織的な経験の蓄積と改善を活かせば、指標によっては1日版プログラムでさえも優れた成果が得られることもあり得る。大手前大学における10年間の取り組みの変遷と成果の経年変化については、次章で詳しく述べる。

2.3 各大学における導入実績と効果

「自己の探求 I」は大手前大学に先駆け、様々な大学にて実施されてきた。現在も継続して様々な大学にて実施され続けており、各大学の研究者や教育センターなどにおいて、その研修効果が確かめられてきた。

松山大学では、大学のユニバーサルアクセス段階への移行に伴い、学生たちの学習意欲がばらついている点を課題と捉え、大学生生活への意欲を引き出すことを目的として「自己の探求 I」プログラムを実施してきた。社会的スキルを測る「KiSS-18」²⁾、自分に対する自信を測る「自尊感情」、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の3つの指標を用いて効果検証を行い、いずれの指標においても向上する効果が確かめられた³⁾。

武蔵野大学では、北森の在籍中から長年にわたり「自己の探求」シリーズを実施してきており、そのプログラムの効果検証も行われてきた。武蔵野大学における初年次教育システム「武蔵野 BASIS」では、その4月導入時に「自己の探求 I」を実施しており、能動的かつ自律・自立的学習の基礎作りを行っている。松山大学と同様に、「KiSS-18」、「自尊感情」、「社会人基礎力」の3指標を用いてそれらの向上を確かめている⁴⁾。また、「ジェネリック・スキル」評価ツールや独自指標の「満足度」においても、「自己の探求 I」研修実施後に向上が確かめられた⁵⁾。

その他、様々な大学においても各種教育プログラムには欠かせないものとして「自己の探求 I」を導入している。摂南大学においては、看護学部でキャリア入門科目として「自己の探求 I」を実施し、自己理解と自己効力感の向上を目指している。また、

摂南大学の副専攻課程では、地域連携にもとづく地域の課題解決を行うフィールドワーク型の学習の前提として、「自己の探求Ⅰ」によるグループワークとチームビルディングおよびアクティブラーニングの体験を実施している⁶⁾。関西大学においては、アクティブラーニング型授業での学習をサポートするためのラーニング・アシスタント（1～4年生の学生）を組織化し、育成している。彼らのファシリテーション力の向上と、自己理解を深め一歩踏み込んだアシスタント活動へと変容することを期待し、「自己の探求Ⅰ」を実施した。学生たちの記述から、関係性の変化や意識の変化が確かめられている⁷⁾。

3. 大手前大学におけるプログラムの変遷

3.1 プログラム概要とねらい

大手前大学においては、新入生の大学適応とスムーズな初年次教育プログラムへの接続をねらいとし、「自己の探求Ⅰ」プログラムを全学部対象に実施してきた。このプログラムは、新入生オリエンテーション「キックオフプログラム」（4章1節参照）の中核を成し、締めくくりとして位置づけられ、新入生たちにとっては最大の盛り上がりとなる研修プログラムとして実施してきた。前章で示された研修プログラムの目的とねらいはもちろんのこと、下記のような本学独自のねらいも含みつつ実施してきた。

- 大学生活を共に過ごす友人ができる
- 初年次ゼミ「キャリアデザインⅠ」のクラス単位に分けて実施することで、雰囲気作り、コミュニケーションの下地作り
- PBL型授業（課題解決型学習授業）への体験と慣れ
- 社会人基礎力の独自指標「C-PLATS」（4章3節参照）への馴染み、浸透、能力伸張の体験
- 新入生オリエンテーションプログラムに対する総合的な満足度向上
- ピアサポートの体験とピアサポートプログラム参加へのきっかけ作り

以上のねらいは、実際の学生たちの変化や様々な調査結果から、その効果が確かめられてきた。一方、下記のようなねらいも掲げているが、これらは因果関係等の効果測定が困難であり、研修効果をはっきりと確かめられていない、という課題を残している。

- 新入生のリテンション率向上
- 入学直後の当面の欠席数・遅刻数の減少

- 4年間にわたる大学への定着
- 自己肯定感の向上

3.2 10年間のプログラム変遷

大手前大学では、2010年度から10年間にわたって「自己の探求Ⅰ」プログラムを実施してきたが、毎年同じ取り組みを行っているわけではなく、学内環境の変化と取組背景の変化に伴い、これまで何度か大きな内容変更と実施体制の変更を行ってきた。また、常により良い研修を目指し、毎年のようにカスタマイズやマイナーチェンジ、局所的な目標設定の追加などを繰り返してきた。最も大きな変化は、誰がどのような立場でファシリテーターを担い、新入生を迎え入れた研修を遂行していくのか、という点が変わってきたことである。

実施当初は学内専任教職員をファシリテーターとして養成し、新入生研修プログラムを遂行することに加えて、学内の教育力と学生対応力の向上を目指していた。紆余曲折あった後に、学生が学生を支援して導いていく、ピアサポート型の研修形式と形を変えていき、上級生をスタッフとして採用し、育成しながら新入生研修プログラムを乗り切る形を構築していった。この取組も、当初はアルバイトスタッフとしてファシリテーター採用し、時間を費やしてもらった対価を支払って実施してきた。その後、様々な環境変化に伴い、本学での経験の蓄積、実績の積み重ねを活かし、アルバイトとしてのファシリテーター採用形式を止め、課題解決形授業としてのファシリテーター養成講座の受講生を募るといった形式へと変化させてきた。この10年間の取組体制の変化を、表1に示すと共に、次節以降にてその取組の内容について詳しく述べる。

表1 各年度のファシリテーター体制と研修規模（2010-2019）

年度	ファシリテーター対象者	ファシリテーター体制	ファシリテーター養成研修日数	新入生向け本番プログラム日数	新入生クラス数
2010	学内専任教職員	教職員8人+外部2人	13日間	2日間	20クラス
2011		教員19人	3日間	2日間	22クラス
2012	学生アシスタント (アルバイト)	学生41人(応募44人)	4日間	1日間	30クラス
2013		学生33人(応募35人)	4日間	1日間	24クラス
2014		学生28人(応募35人)	4日間	1日間	24クラス
2015		学生40人(応募84人)	4日間	1日間	24クラス
2016		学生43人(応募49人)	4日間	1日間	26クラス
2017	課題解決型学習 授業受講者	学生47人(応募91人)	4日間	1日間	28クラス
2018		学生48人(応募79人)	4日間	1日間	27クラス
2019		学生45人(応募79人)	4日間	1日間	28クラス

3.3 教職員ファシリテーター時代 (2010年度～2011年度)

他大学では「自己の探求Ⅰ」プログラム運営を外部委託し、クラス単位での研修を遂行するファシリテーターも外部派遣に頼っていた。本学では下記のような様々な思惑があり、学内教職員によるファシリテーター養成および新入生研修「自己の探求Ⅰ」実施を目指した。

- 学内教職員の能力向上を目指し、日々の業務にも役立てたい（教員の担当授業においてファシリテーション力の発揮、職員の学生対応力の向上）
- 「ファシリテーション」という先進的な能力（その当時としては）の学内への浸透
- 学内教職員のチームビルディングと様々な業務の有機的な連携化
- 初期の養成費用はかかるものの、長い目で見れば外注よりも安くあがる
- 毎年10人規模の外部ファシリテーターを確保することはそもそも困難

これらのねらいの一部は果たされつつも、2年間実施していく中で様々な困難さも明らかになり、同じような形で続けていくことは不可能であると判断された。

- 学内教職員の年間の業務負担は既に高い状態にあり、努力と調整を行ったとしても13日間のファシリテーター養成研修期間を割り当てることは不可能であった（実施初年度は自分の時間を犠牲にしても、土日祝日を潰して研修を受けようとする、いい意味での変人教職員の集まりであった）
- 何とか捻出して割り当てた3日間のファシリテーター養成研修では、上記のねらいおよび新入生研修を果たすには十分とは言えなかった
- 教えない学び、見守る関わり方、研修参加者を主体に置く、といった新たな教育姿勢と手法に、当時の教職員にはまだまだ馴染みが薄かった
- 経験や背景の異なる教員を一律に変容させようという計画そのものに無理があった

以上のことから、学内教職員を活用したファシリテーター養成および「自己の探求Ⅰ」プログラム担当の継続を断念し、新たな実施の形を模索することとなった。この教職員ファシリテーター時代にも、メインファシリテーターの他に、学生アシスタントを各クラスに配置する形で、より良い研修プログラムの遂行を目指していた。その過程で、一部の学生アシスタントたちの優れた動きや、彼ら向けのアシスタント研修での飲み込みの早さが見受けられてきた。このことを思い出し、翌年度はいつそのこ

と、学生アシスタントたちを信じて任せ、彼らに新入生研修「自己の探求Ⅰ」を担当してもらおうか、という計画が生まれてきた。

3.4 学生アシスタント（アルバイト）ファシリテーター時代（2012年度～2014年度）

学内教職員によるファシリテーションに限界を感じ、学生アシスタントをアルバイトとして採用し、彼らを養成し、新入生研修を担ってもらうという新たな挑戦を行うこととなった。これに伴い、実施体制とプログラムにいくつかの変更が生じた。

- 登壇経験のない学生に2日間のプログラムをたたき込み、実施することは困難
- ファシリテーター養成にかけられる日数も予算も限りがある
- 現実的に、新入生向けプログラムは1日間へと再構成
- 1人のファシリテーターで1クラスを担当するのではなく、2～3人のチームファシリテーションで1日間の研修を担当
- このことから、当初の2～3倍の人数のファシリテーターを養成することとなった
- ファシリテーター養成研修には、これまで以上の人手が必要となった
- これまでにファシリテーター養成研修を受けた教職員が、学生ファシリテーター養成の研修を行う側に回った
- 本学向け1日間独自プログラム化に伴い、プログラム名称を「キャリアデザイン0.5」と学生たちが命名（初年次ゼミ「キャリアデザインⅠ」への接続として）

教職員でさえも修得して担当することが難しいファシリテーションを、人前での登壇経験など様々な意味での未熟な学生たちが担当することは相当困難であった。このときに、教職員ファシリテーター時代に養成を受けた経験者たちが、今度は教職員協働で学生ファシリテーター養成に当たることで、この困難さを乗り越えることができた。このことから、このような大転換が、以前の取り組みを無かったことにして新たなことに切り替えているわけではなく、うまく経験と実績を活かしながら次のふさわしい形へと繋がっていった、成功事例であると言える。なお、教職員ファシリテーター時代と比べて、新入生研修日程が半分になったこともあり、何らかの研修効果は落ちていることも考えられるが、学生ファシリテーターたちの頑張りや、これまでの組織的な経験の蓄積の影響により、指標によっては以前よりも良い結果が得られているものもある。それらの成果と経年変化については次章にて述べる。

3.5 課題解決型学習時代 (2015年度～2019年度)

学生アシスタントを採用し、アルバイトとして担当してもらうことにも困難さがあった。貴重な経験ができ、上級生ファシリテーターとしての能力向上が期待でき、金銭的な報酬も得られるという意味で、十分魅力的なプログラムであったものの、ファシリテーターの募集には毎年苦勞していた。入学してくる新入生全クラスを担当するには理想的には約40人のファシリテーターを必要とするところを、表1に示したとおり不足気味での運用を繰り返していた。アルバイトとしての責任を果たしてもらいたいものの、簡単に辞めやすいという状況にあり、直面する課題の困難さや、ちょっとしたメンバー間の関係性などから途中で担当を辞退する学生が少なくなかったことも問題であった。そこで、これまでの取り組み実績と、上級生ファシリテーター養成の手応えから、本取り組みを労働ではなく、課題解決型の学習へと転換できるということを見込み、一連の研修受講と本番への挑戦を授業として再構築した。

ファシリテーター養成にかかる日数を、これまでと同じく4日間とし、新入生向け研修本番1日間を2回担当し、合計2日間の本番に取り組むことで、合計6日間の授業時間としての学習があるとみなし、4単位の授業化を行った。なお、本番の成功のためには、この6日間以外の期間に十分な自主的な練習と準備を要するものであり、それに加えて新入生向け研修後には新入生たちへのフィードバックを行うことも課題として設定することで、4単位180時間相当の学修は当然構成できるものであった。本授業の受講者たちの声では、他の授業での単位修得と比べると、割に合わないくらい多くの学習時間を要する、といった、いい意味での悲鳴が数多く寄せられている。それにも関わらず、それを納得し、受け入れて申し込みを行う学生が毎年多数存在するあたり、本取り組みが意義のある形で本学に定着していると言えるものである。表1に示したとおり、毎年必要人数の倍程度の応募があり、安定して上級生を活用するモデルを構築できてきたといえる。

アルバイトファシリテーターを養成していた時代と同じく、教職員ファシリテーター時代の経験者の役割は大きかった。本番形式で実演するファシリテーションのロールプレイ時には、フィードバックを行い、成長と改善を促す役割を複数の教職員ファシリテーターが担っていた。また、授業化に伴い評価と学習が一体となったことに対応するため、学習管理システムやグループウェア等を用いた学習成果物の蓄積と共有、ルーブリック等のツールを用いた評価とフィードバックを行うこととした。それらの考案、作成、導入、管理運用を複数教員にて分担した。

新入生向け研修1日間×2回を含む、計6日間の授業プログラム「PBL 特別演習」4単位の授業スケジュールを、図3に示す。

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」プログラム実施の成果と10年間の変遷

大手前大学「キックオフプログラム」学生ファシリテーター研修
—自己理解を深めてファシリテーションを活かそう—

1回目の研修		2回目の研修		本講	
3月11日(月)	3月12日(火)	3月18日(月)	3月19日(火)	4月8日(月)	4月9日(火)
<p>第一部</p> <p>①「導入プログラム」の体験 ①オリエンテーション ②全体ワーク 実習「マッチング」</p> <p>③個人ワーク 実習「グループに対する価値観の探求」 ・相談/グループヒアリング</p> <p>④コミュニケーション実習1 実習「記者会見」</p> <p>昼食</p> <p>⑤コミュニケーション実習2 実習「担当役員インタビュー」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑥質疑解決実習 実習「おもしろ村」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑦グループワーク 実習「イメージ交換」</p> <p>⑧目のまどめ 「私の想ったこと学んだこと」</p> <p>第二部</p> <p>①研修学習のプロセスについて ・相談 ・相談 本日のまどめ</p>	<p>①ロールプレイによる相互学習 ・グループ毎に ・ファンダメンタルズと学生役を 交代しながら 体験できるように ・全員が3回以上ロールプレイを</p> <p>昼食</p> <p>ロールプレイによる相互学習 ツプキ</p> <p>③グループワーク 実習「ケースワーク」 ・実習のふりかえり</p> <p>本日のまどめ</p>	<p>①個人ワーク・グループワーク 実習「あなたの学習スタイル」 ・相談</p> <p>②個人ワーク・グループワーク 実習「コミュニケーションの深さを広げよう」 ・目標設定 ・ライブセッション ・スロワーク</p> <p>昼食</p> <p>「おしゃべり」の深さを広げようツプキ</p> <p>③グループワーク 本書をイメージして</p> <p>④グループワーク 明日への準備</p> <p>本日のまどめ</p>	<p>①ロールプレイによる相互学習 本講のチームで 他のグループに就いて ロールプレイ</p> <p>昼食</p> <p>ロールプレイによる相互学習 ツプキ</p> <p>④クラスロープレ 2つのクラスに分かれて 本書をながらに ロールプレイ</p> <p>⑤個人ワーク・グループワーク 実習「アクションプラン」 ・シェアリング</p> <p>まどめ</p>	<p>本講(1日目)</p> <p>①オリエンテーション ②全体ワーク 実習「マッチング」</p> <p>③個人ワーク 実習「グループに対する価値観の探求」 ・相談/グループヒアリング</p> <p>④コミュニケーション実習1 実習「記者会見」</p> <p>昼食</p> <p>⑤コミュニケーション実習2 実習「担当役員インタビュー」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑥質疑解決実習 実習「おもしろ村」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑦グループワーク 実習「イメージ交換」</p> <p>⑧目のまどめ 「私の想ったこと学んだこと」</p> <p>学生ファシリテーターの 本日のふりかえり</p>	<p>本講(2日目)</p> <p>①オリエンテーション ②全体ワーク 実習「マッチング」</p> <p>③個人ワーク 実習「グループに対する価値観の探求」 ・相談/グループヒアリング</p> <p>④コミュニケーション実習1 実習「記者会見」</p> <p>昼食</p> <p>⑤コミュニケーション実習2 実習「担当役員インタビュー」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑥質疑解決実習 実習「おもしろ村」 ・実習のふりかえり</p> <p>⑦グループワーク 実習「イメージ交換」</p> <p>⑧目のまどめ 「私の想ったこと学んだこと」</p> <p>学生ファシリテーターの 全体のふりかえり</p>

※プログラムの内容や進行については状況により変更の可能性がございます。ご了承ください。

図3 上級生ファシリテーター養成と新入生研修を含む「PBL 特別演習」授業概要

4. 新入生に対する10年間の実施成果

4.1 満足度調査

大手前大学では、新入生が入学してから春学期授業が始まるまでの1週間強の期間に新入生オリエンテーション「キックオフプログラム」を実施している。時間割作成や履修登録、大学生活ガイダンス、健康診断、クラブ活動紹介など、様々なプログラムが実施される。「自己の探求I」(2010年度～2011年度)または「キャリアデザイン0.5」(2012年度以降)プログラムはその終盤に実施されている(図1、図2)。このプログラムは、新入生たちにとっては大変満足度が高く、大学適応への大きなきっかけの1つとなっている。「キックオフプログラム」の各プログラムに対して、参加して良かったかどうかを問うアンケートを実施しており、例年「キャリアデザイン0.5」は新入生たちから約80%と、高い満足度を得られている(図4)。

新入生にとって、「キャリアデザイン0.5」に対する期待感は受講前から高かったわけではなく、朝から夕方まで拘束される負担やコミュニケーション演習に対する緊張から、期待度にはばらつきがあった。しかし、期待していなかった新入生たちからも、終わってみると高い満足度を得られている。新入生に対して、2つの設問「Q1. あなたはこのプログラムに期待していましたか?」、「Q2. あなたはこのプログラムに満足しましたか?」を5件法にてアンケート調査を行った結果を図5、図6に示す。事前期待度のばらつき具合と、事後満足度の高さは、年度によって多少異なるもの、おおよそ毎年同じような傾向にあるため、直近のデータである2019年度の結果を示す。実施前には、「とても期待していた」と「多少期待していた」を合わせて38.3%の肯定的な期待しかなかったものが、プログラム終了後には、「とても満足した」だけで74.0%、「多少満足した」を合わせると97.8%の新入生が満足していたことがわかる。満足した理由を自由記述により書かせており、その理由上位4種類は表2のような項目であった。

表2 「キャリアデザイン0.5」プログラムに対する満足理由上位4種類(2019年度)

項目	出現割合
いっぱい話せた、会話できたなど、コミュニケーションに関すること	38.0%
友達ができた、仲良くなれたなど、友人ができたことに関すること	35.9%
グループ、班、チーム、クラスなどに関すること	16.4%
自己理解や他者理解に関すること	8.2%

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」プログラム実施の成果と10年間の変遷

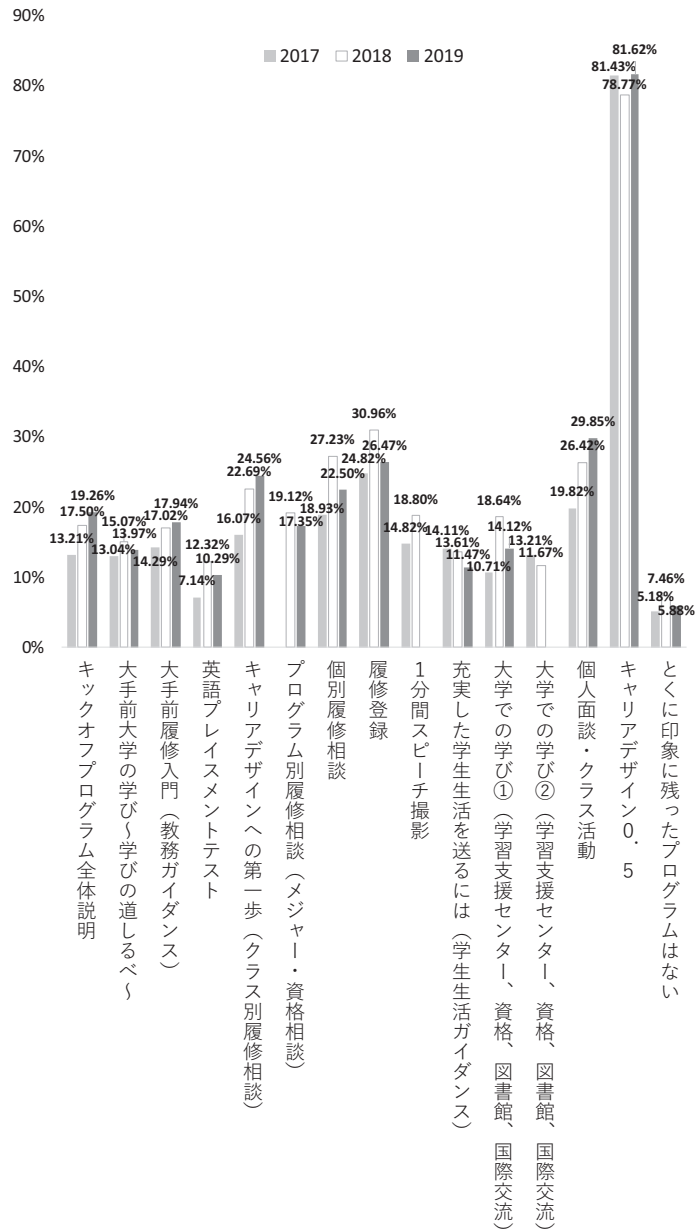


図4 キックオフプログラムで参加してよかったと感じているプログラムをすべて選択してください（複数選択可）

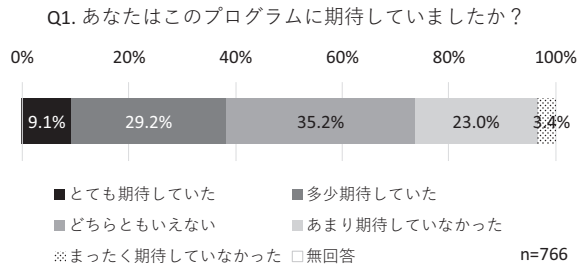


図5 「キャリアデザイン0.5」プログラムに対する事前期待度 (2019年度)

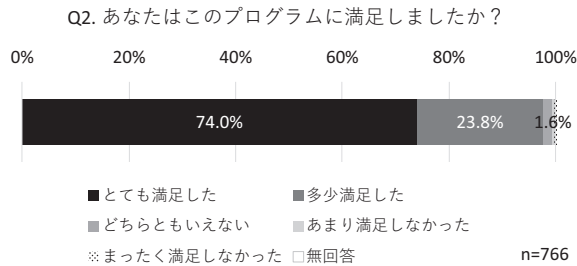


図6 「キャリアデザイン0.5」プログラムに対する事後満足度 (2019年度)

4.2 研修効果を測る10年間の調査と経年変化

上記の期待度、満足度調査の項目を含めて全7問のアンケートを実施初年度の2010年度より現在まで毎年行っている。設問内容および10年間の経年変化を図7、図8に示す。各年度のアンケート回答数は表3に示す。年度によって回答数が大きく異なるが、これは本研修プログラム受講対象の入学者数が500~800人の間で変化しているためである。欠席者の割合は年度によって異なるが、4~12%程度である。出席者のうち、早退やアンケート未回答で集計されなかった割合は1~2%程度である。よって、表3で集計されたアンケート回収率は、本来の受講対象者に対して85~95%程度、本研修プログラム受講者に対して98~99%程度である。前章で定義した、担当するファシリテーター対象者の違いによる3つの時代を、ここでは「教職員」、「SA (Student Assistant)」、「PBL 授業」と区別することにする。

表3 各年度の研修プログラム終了後のアンケート回答数 (2010-2019)

年度	回答数	年度	回答数
2010	719	2015	491
2011	716	2016	581
2012	603	2017	654
2013	507	2018	683
2014	461	2019	766

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」プログラム実施の成果と10年間の変遷

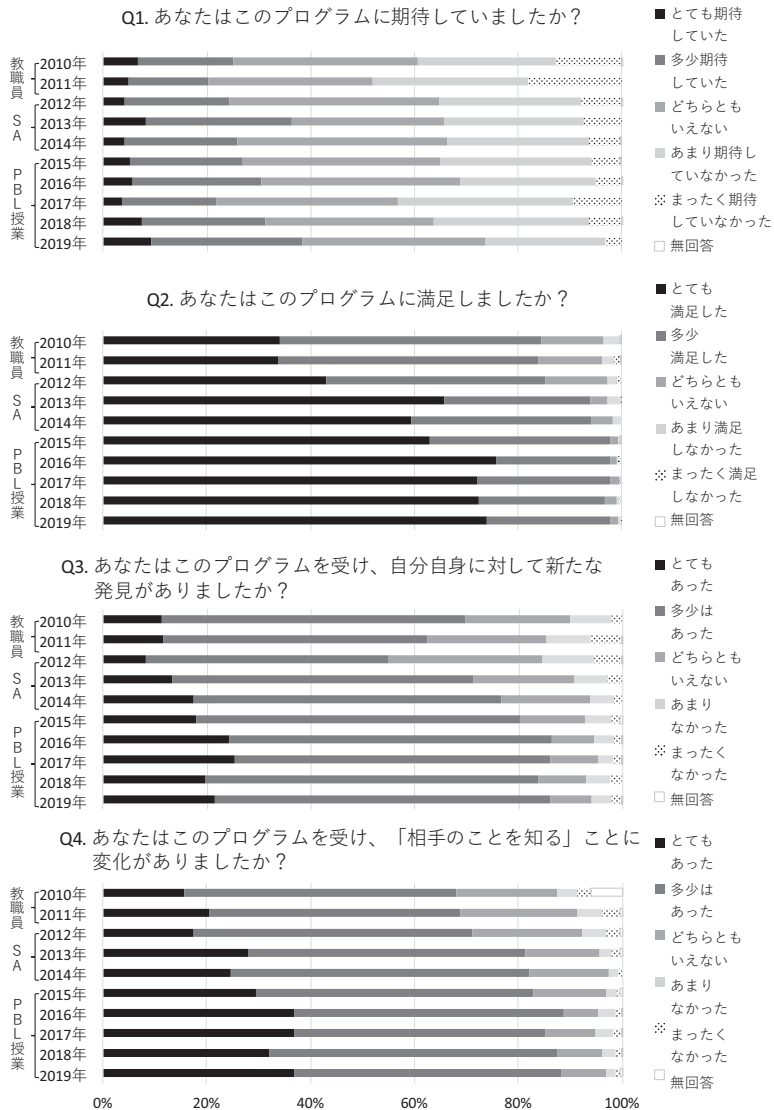


図7 「キャリアデザイン0.5」プログラム後のアンケートQ1からQ4（2010-2019）

Q1の研修事前に抱いていた期待度は年度によってばらつきに大きな違いはないが、Q2の回答による満足度は、この10年間だんだん高くなっていることがわかる。SAをファシリテーターとして採用した2年目である2013年度の変化がとりわけ大きい。また、PBL授業化した2015年度以降は否定的な回答が激減している。Q3からQ7の設問では、本研修プログラムの目的とねらいに対応する内容を尋ねており、この10年間で緩やかに向上している傾向がわかる。これは、10年間毎年同じことを行っているわけではなく、より研修の効果を高めるために経験則に基づく改良、改善を重ね

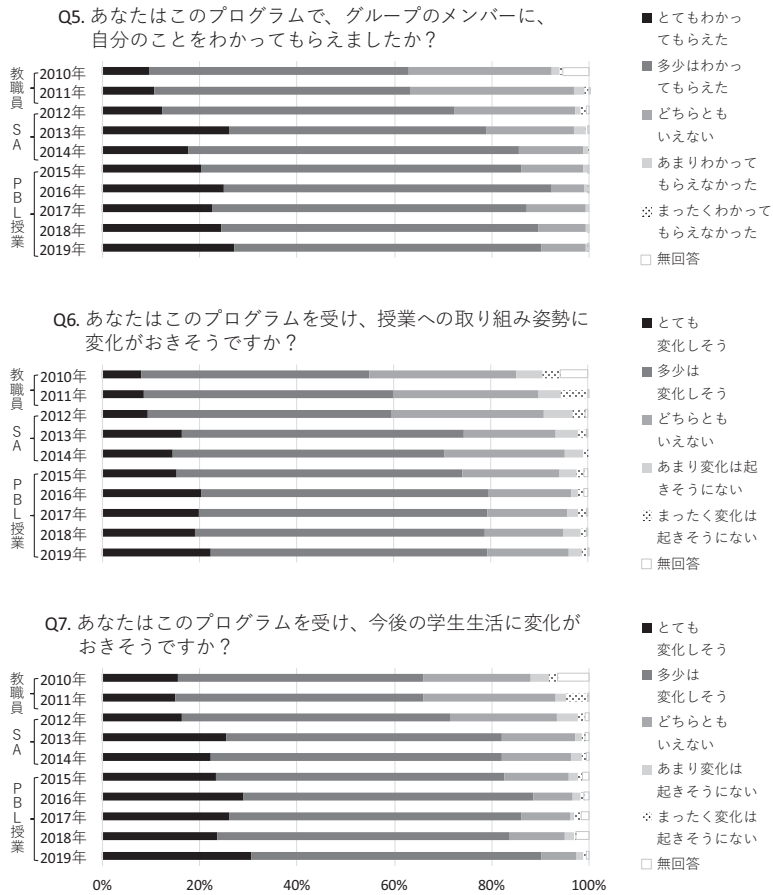


図8 「キャリアデザイン0.5」プログラム後のアンケートQ5からQ7 (2010-2019)

た結果である。特に授業化以降は学習の充実という意味での授業改善を毎年行っており、例えばルーブリックの作成と活用、課題学習に対するフィードバックの実施や、アクティブラーニングにおけるICT活用による活動成果の可視化と共有といった、教育工学的アプローチも試みてきた。教育改善の個々の取り組みと報告については学会等での発表を行っており、本論文末資料にその一覧をまとめている。

4.3 初年次教育としての社会人基礎力の育成

本研修プログラムは初年次教育の入口に位置しており、社会人基礎力を育成するという役割を担っている。大手前大学では社会人基礎力の独自指標 C-PLATS¹⁾ を定義しており、入学から卒業まで一貫してその能力の育成を行っている。「キャリアデザイン0.5」の実施前と実施後に C-PLATS がどの程度身についていると思うのか、自己評価で回答してもらうアンケートを実施した。アンケートの設問は下記11個で、それぞれの設問に対して用意した選択肢は「1. まったく身につけていない」、「2. あまり身につけていない」、「3. どちらともいえない」、「4. 多少身につけている」、「5. とても身につけている」の5件法で実施した。

Q. 以下のそれぞれの力や姿勢について、現在のあなたはどの程度身につけていると思いますか？

- (1) 目標達成に向けてチームで協働する姿勢／チームワーク
- (2) 社会のルールを守り、社会に貢献していく意志／社会的責任
- (3) 問題解決のために新しい価値や考え方を生み出す力／創造力
- (4) 現状を正しく把握し、問題点を明確にする力／分析力
- (5) 課題解決への道筋を考え、準備する力／計画力
- (6) ものごとを筋道立てて考え、結論を出す力／論理的思考力
- (7) 他者と知識や思考、感情などを交換しあう力／コミュニケーション力
- (8) チームの目標達成のため、人に与える影響力／リーダーシップ
- (9) 相手に理解・共感してもらえよう説明する力／プレゼンテーション力
- (10) 課題達成にむけて確実に実行する力／行動力
- (11) 自分に対する自信

最も身につけていない回答を1点、最も身につけている回答を5点とし、アンケート回答者の平均点を算出し、事前と事後の点数の比較を行った。t検定による比較の結果を、表4に示す。結果は11個の項目に対して平均差が大きな順で並べている。

ここでは代表として2019年度の結果を示しているが、毎年の集計結果から各年度共に似たような成果が得られている。このデータからは、1日間の研修の事前と事後で「C-PLATS」のすべての能力が向上していると読み取れる。実際は、学生の能力が

1) C-PLATSとは、大手前大学が独自に設定したコンピテンシーの頭文字を取った造語で3つの能力基盤と10のコンピテンシーから構成されており、社会基盤能力（社会的責任、チームワーク）、思考基盤能力（論理的思考力、分析力、創造力、計画力）、行動基盤能力（コミュニケーション力、プレゼンテーション力、リーダーシップ、行動力）がある。

表4 新入生「C-PLATS」の事前・事後の自己評価値平均 n=766 (2019年度)

コンピテンシー	事前平均	事後平均	平均差	p 値
コミュニケーション力	3.03	3.98	0.95	0.000***
プレゼンテーション力	2.55	3.40	0.85	0.000***
チームワーク	3.35	4.15	0.80	0.000***
リーダーシップ	2.50	3.29	0.79	0.000***
自分に対する自信	2.66	3.36	0.70	0.000***
行動力	3.14	3.77	0.63	0.000***
創造力	3.18	3.78	0.61	0.000***
分析力	3.17	3.77	0.60	0.000***
計画力	3.04	3.61	0.57	0.000***
論理的思考力	3.07	3.62	0.54	0.000***
社会的責任	3.66	4.03	0.36	0.000***

* : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

1日だけで大きく変化するとは考えにくいのであるが、少なくとも能力向上のきっかけ作りであったり、アンケート回答の過程で独自指標「C-PLATS」へのなじみ、慣れ親しみの機会となったりしているだろうことから、初年次教育のキックオフとしての役割を果たしているといえる。

5. 上級生ファシリテーターの学びと育ち

5.1 上級生ファシリテーター養成プログラムの概要

本取り組みは新入生に対する影響のみならず、2012年度以降の学生ファシリテーター活用においては彼らにとって貴重な経験が得られたり、能力を高めたりすることも狙いの1つとして実施してきた。授業化した2015年度以降は、学習目標として受講者の変化と成長も定義し、それを満たすべく実施してきた。

上級生ファシリテーター養成研修は、授業科目名「PBL 特別演習」として全6日間4単位の授業として開講し、実施してきた。授業の概要は図3に示したとおりである。全6日間のうち、最初の2日を連続する2日間で実施し、これを「1回目の研修」と呼んでいる。その約1週間後に連続する2日間の研修を実施し、これを「2回目の研修」と呼んでいる。その後はいよいよ新入生向けの研修1日間を連続2日で行い、これを「新入生研修本番」と呼んでいる。このような3ブロックに分けて授業は展開していく。

上級生ファシリテーター養成においては、ファシリテーション能力を身につけ、向

上させることが第一の目標であるが、これは知識として詰め込むものではなく、真似して覚え込んで形だけ似たようなことを行うことでもない。ファシリテーションによる促しで他者（新入生）が自然と動くようになるためには、他者の受け方をよくくみ取り、促す側の持ち味を活かした振る舞いが必要である。そのためには、自己理解を深める必要があり、それにはチームメンバー間の相互理解を深め、チームビルディングを行っていく必要がある。つまり、新入生向け研修で目指すものと、上級生ファシリテーター養成で目指すものは共通点が多い。新入生向け研修で掲げている目的とねらいのうち、上級生ファシリテーター養成研修にも当てはまるものを下記に列挙する。

- 主体的に学ぶ意欲を高める
- 学生間の関係性を構築する
- 自己理解を深める
- 他者理解を深め、他者が自己理解を深めることに協力する
- チームビルディングの体験をする
- PBL 型授業、アクティブラーニング型の学びの実践
- 社会人基礎力の独自指標「C-PLATS」の能力伸張

5.2 「C-PLATS」の伸び

「PBL 特別演習」には様々なねらいや学習目標がある中でも、「C-PLATS」の伸張とその能力を実践的に活かすことは中心的なものと設定している。上級生ファシリテーターの「C-PLATS」能力の変化を新入生向けと同様に調査してまとめたものを表5に示す。設問は新入生と同じく11項目、5件法とした。アンケートを行うタイミングは、全6日間の受講前、1～2日目が終わった1回目の研修後、3～4日目が終わった2回目の研修後、5～6日目にあたる本番終了後の計4回とした。

このデータ調査結果から、本番を含むすべての研修を通してすべてのコンピテンシーが鍛えられているということがわかる。変化の度合いも、新入生たちが1日で変化したものより大きく、本番後には多くの項目で平均値が4.0を越えており、多くの上級生ファシリテーターたちは能力がとて身についた、と実感しているようである。これは、全6日間の授業が適切に展開していることに加えて、本番に向けての自主的な練習として授業時間外の学習もしっかり行った成果でもある。こういった上級生ファシリテーターたちの成長が、新入生向け研修本番を成功へと導いていき、図7、図8に示したような結果が得られている。

表5 上級生「C-PLATS」の自己評価値平均の変化 n=45 (2019年度)

コンピテンシー	事前平均	1回目終了後 平均	2回目終了後 平均	本番終了後 平均	事前-本番後 平均差
プレゼンテーション力	2.95	3.62	4.07	4.18	1.23
自分に対する自信	2.83	3.33	3.72	3.98	1.15
計画力	3.00	3.64	3.93	4.03	1.03
リーダーシップ	2.90	3.24	3.70	3.83	0.93
創造力	3.20	3.98	3.98	4.13	0.93
分析力	3.25	3.98	4.00	4.10	0.85
コミュニケーション力	3.70	4.36	4.51	4.53	0.83
チームワーク	3.78	4.50	4.65	4.58	0.80
行動力	3.63	4.02	3.91	4.38	0.75
論理的思考力	3.15	3.79	3.93	3.85	0.70
社会的責任	3.81	4.05	4.14	4.15	0.34

5.3 学習動機の変化

上級生ファシリテーターたちは受講前から能力が高かったり、志が高かったりするわけではなく、様々な思惑や動機を持って受講申し込みを行い、参加していた。表1で示した多数の応募者を採用する際には、成績優秀者や大学授業への出席率の高さなどのデータを一切用いず、あえて多様な学生たちの組み合わせとなるように選考を行ってきた。

長年にわたり、本プログラムを運用していく中で、参加する学生たちには様々な受講動機があるということがわかっていった。例えば、単位修得、社会人基礎力の養成、将来に備えての実績・業績作り、新入生のため、自分が受けたときの感謝、先輩への憧れ、部活・サークルへの勧誘、などが挙げられる。これらの学習動機をどのように持っているのか、研修が進んでいくにつれてどのような変化が生じているのかをアンケートにて測ることとした。受講動機を尋ねる項目は下記の9つを用意し、複数選択可能とした。

- (1) 単位修得
- (2) 新入生の助けになりたい
- (3) 自分の苦手を克服するため
- (4) 自分に必要な力がつくと思ったから
- (5) 自分の将来のため
- (6) 友人を作りたい
- (7) クラブ・サークルなどの勧誘
- (8) 特になかった (誘われたから、勧められた、など)
- (9) その他

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」プログラム実施の成果と10年間の変遷

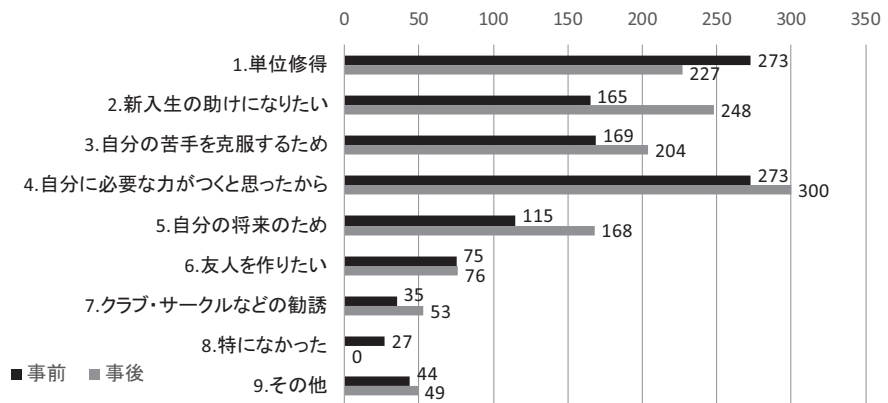


図9 「PBL 特別演習」事前・事後の受講動機重み付け総和 n = 45 (2019年度)

動機として選択したものの中には、強い動機や弱い動機が含まれていると考えられるため、回答者には選択した動機の強さ順に順位を付けてもらった。例えば解答例は次のとおりである。「1位(5)、2位(1)、3位(2)、4位(4)、5位以降の動機なし」といった形である。これを、全6日間の受講前に持っていた動機とその順位、本番も含めて全受講日程を終えた時に持っていた活動動機と順位をそれぞれ回答してもらった。全員の動機の強さを測るために、順位に応じて重みを掛け合わせて点数化し、動機の重み付け総和を算出した。点数は順位の逆順とし、次のような点数として計算した。受講者全員の事前、事後の受講動機重み付け総和を集計したものを図9に示す。

1位：9点／2位：8点／3位：7点／4位：6点／5位：5点／6位：4点／
7位：3点／8位：2点／9位：1点／動機なし：0点

変化の大きな動機項目に着目すると、単位修得という動機は減少率1位で46ポイントのマイナス、16.8%の減少となった。新入生の助けになりたいという動機は増加率1位で83ポイントのプラス、50.3%の増加となった。研修の過程で単位目的の動機が下がり、新入生のためという動機が増えていく中で、ファシリテーターメンバー間で目標統合によるチームビルディングが進んでいったと考えられる。同じ目標を掲げ、互いに協力し合うチームが関係性を強くしていき成果を挙げることができると言われており⁸⁾、このことが本取り組みにもうまく作用し、図7、図8で示したような結果へと繋がっていると考えられる。

6. 今後の課題とプログラムの発展

長年にわたる本取り組みにおいて、学年と年度をまたいで次の世代に繋げていく、ということは果たせてきた。近年では、新入生が「キャリアデザイン0.5」研修を受講し終えた直後に先輩たちの姿に影響され、1年後は自分がファシリテーターとなって次の新入生を迎え入れたい、と意思表示することも少なくない。また、「PBL 特別演習」を受講する学生は翌年度以降にもう1度だけ同授業を受講し、再びファシリテーターを担当することも可能としている。自分のファシリテーションの未熟さを感じ再度挑戦したくなったり、大きな達成感を再び味わいたかったり、新入生がファシリテーターに憧れるのと同じく、新人ファシリテーターが経験者ファシリテーターの姿に憧れて今度は自分がファシリテーターを養成する側に立とうとしたり、様々な想いを持って翌年度以降の実施に継承してくれている。

本取り組みで生み出されたものが、また翌年以降の本取り組みに還元されていく仕組みは十分完成されているといえる。しかし一方、ファシリテーター経験者がその経験と能力を活かして本学の何らかの別の取り組みに挑戦するという事は、学生個人個人のレベルにおいてはあるものの、組織的に導いたり、活躍の機会を用意したり、成果を挙げたりといった成功には結びつけられていない。あくまで年度の切り替わりに新入生を迎え入れるための季節行事としての定着に留まっている点は課題である。ファシリテーション能力は、関西大学の例⁷⁾にあるように、学生が学生の学びを支援するピアサポートにも応用できるはずである。他者のために何か力を尽くしたい、という図9で示されたファシリテーターたちの意識の変化を、何らかの学校運営に活かしていけるはずであると考えられる。

新入生向け教育プログラムの面においても、せっかくの本取り組みを活かしきれていない点がある。本研修は初年次教育の導入部分にあたり、そのねらいのいくつかを果たしてきた。しかし、「キャリアデザイン0.5」を上級生ファシリテーターたちが担当し、後続の初年次必修ゼミ科目「キャリアデザインⅠ」を大学専任教員が担当するという仕組みの中で、それぞれがバラバラにプログラム設計され、運営されている。上級生ファシリテーターたちを「キャリアデザインⅠ」の中でも活躍の機会を用意したり、逆に各教員が「キャリアデザイン0.5」研修を理解し、参加したり、それを踏まえた接続的な授業設計を行ったりすることで相乗的な効果が生まれると期待できる。

7. おわりに

本研究では、多様な学生を迎え入れる大学初年次教育および導入教育において、「自己の探求 I」プログラムを導入してきた10年間の取り組み実績についてまとめた。研修プログラムの目的やねらいと照らし合わせて、その取り組みが効果的であったことや、10年間に渡って緩やかに継続的に効果が上がりつつあることを明らかにした。実施体制はファシリテーター担当者が変わっていくという大きな変化があったわけだが、その変遷のタイミングにおいても過去の経験と実績を活かしながら新体制の構築と改善を重ねた結果、大きな混乱もなくスムーズな移行と共に、さらなる改善を果たせたことを示した。

これまで、本取り組みの単年度結果報告や2～3年の範囲での教育改善と研究報告は行ってきたものの、全取り組み期間の10年間を見渡せるような分析と報告はほとんど行ってこなかった。そのため、研修プログラムに関わってきた教職員や担当部署のみに知識、実績、ノウハウ、今後の課題意識などが留まっており、次の大きな変化へと踏み出しにくい状況にあった。上級生ファシリテーターたちの活用と、導入教育から初年次教育への接続という具体的な2大課題を抱えている中で、本研究による10年間の実績報告が今後の発展に繋がっていくことを願う。また、この取り組みが汎用プログラムである「自己の探求 I」に基づくものであり、真似したり参考したりすることで各大学でも実践可能であるため、高等教育全体の発展に繋がっていくきっかけになれば幸いである。

参考文献

- 1) 株式会社ラーニングバリュー「教育・研修商品について—自己の探求シリーズ」
<https://www.l-value.jp/about/> (2020年1月26日アクセス)
- 2) 菊池章夫 (2000) 『KiSS-18の12年』 日本性格心理学会大会発表論文集、pp. 26-27
- 3) 松井名津、岩村樹憲、熊谷太郎、安田俊一 (2014) 『松山大学経済学部1年生における「自己の探求 I」プログラムの効果測定(1)』 松山大学論集、第26巻第3号、pp. 49-63
- 4) 中村剛、熊谷太郎 (2015) 『武蔵野大学における初年次教育「武蔵野 BASIS」の効果：自己の探求プログラムの効果検証』 The Basis：武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要、Vol. 5、pp. 89-100
- 5) 中込啓一、中村剛 (2016) 『「自己の探求」プログラムの効果検証：「ジェネリック・スキル」の評価ツールを用いて』 The Basis：武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要、Vol. 6、pp. 77-92
- 6) 『学校の組織開発物語—「学校の改革・活性化」の実践紹介ブログ』
<https://odlabo.wixsite.com/lv-od/blank/categories/> 摂南大学編 (2020年1月26日アクセス)

- 7) 三浦真琴 (2017) 『Active Learning の理論と実践に関する一考察：LA を活用した授業実践報告 (8)』 関西大学高等教育研究、第8号、pp.1-10
- 8) 北森義明 (2008) 『組織が活きるチームビルディングー成果が上がる、業績が上がる』 東洋経済新報社

付録

以下の研究発表一覧は、「自己の探求 I」および「キャリアデザイン0.5」プログラムを含む新入生オリエンテーションと関連する取り組みについて、学会にて実践報告を行ってきた記録である。年度ごとに異なる様々な課題に挑戦したり、測定する観点を変えながら改善に努めたりした成果を発表したものである。より詳しい実践内容と成果については、各発表内容を参照いただければ幸いである。

研究発表一覧

1. 川崎弘也、大塚正人、日置和人、光成研一郎「学びのモチベーションを喚起する初年次教育の実践事例：多様性を活かす組織開発的アプローチとその成果」ラウンドテーブル、初年次教育学会第12回大会 (創価大学)、2019年9月
2. 本田直也、川崎弘也、安達未来「クラスチームビルディングの進展と学習動機質的变化相関」自由研究発表、大学教育学会第41回大会 (玉川大学)、2019年6月
3. 川崎弘也、本田直也、杉本義行、加藤みどり「大学入準備教育に組織開発 (Organization Development) を活用する」ラウンドテーブル、大学教育学会第41回大会 (玉川大学)、2019年6月
4. 川崎弘也「学習意欲を高めるためにチームビルディングを活用する一フロー状態を生み出す場づくり」自由研究発表、初年次教育学会第11回大会 (酪農学園大学)、2018年9月
5. 川崎弘也、高松邦彦、光成研一郎、加藤みどり「初年次教育のデザインに組織開発 (Organization Development) を応用する一ヒューマンプロセスに着目して」ラウンドテーブル、初年次教育学会第11回大会 (酪農学園大学)、2018年9月
6. 川崎弘也、本田直也「PBL 型の授業における、学びのモチベーション喚起への取り組みールーブリック、自己評価、フィードバックの活用ー」自由研究発表、大学教育学会第40回大会 (筑波大学)、2018年6月
7. 本田直也、川崎弘也「「チームビルディングを活用したグループ活動」の可視化によって授業外活動を活性化することはできるのか」自由研究発表、大学教育学会第40回大会 (筑波大学)、2018年6月
8. 川崎弘也「上級生を活用して新入生の大学適応を安定的にはかるー自己理解を深めるチームビルディングプログラムを用いた6年間の試みー」自由研究発表、初年次教育学会第10回大会 (中部大学) 2017年9月
9. 高村麻実、近藤伸彦、高橋検一、寺田未来、西尾信大「学生の主体性を引き出す導入教育としてのオリエンテーションの再構築ーキックオフプログラムの概要と成果 (SD の観点から)ー」自由研究発表、大学教育学会第39回大会 (広島大学)、2017年6月
10. 本田直也、川崎弘也、寺田未来「学生の主体性を引き出す導入教育としてのオリエンテー

大手前大学における「自己の探求Ⅰ」プログラム実施の成果と10年間の変遷

シヨンの再構築—関わった上級生たちのその後のさらなる PBL—」自由研究発表、大学教育学会第39回大会（広島大学）、2017年6月

11. 川崎弘也、本田直也、吉川博行「学生の主体性を引き出す導入教育としてのオリエンテーションの再構築—上級生を活用した新入生の大学適応プログラムの実施と成果—」自由研究発表、大学教育学会第39回大会（広島大学）、2017年6月
12. 近藤伸彦、高橋検一、高村麻実、西尾信大、吉川博行「学生の主体性を引き出す導入教育としてのオリエンテーションの再構築—教学 IR としての学習成果アセスメント—」自由研究発表、大学教育学会第39回大会（広島大学）、2017年6月
13. 高村麻実、本田直也、近藤伸彦、川崎弘也「チームで進める教育のススメ—学生の育ち、教職員の育ち—」ラウンドテーブル、大学教育学会第37回大会（長崎大学）、2015年6月