

第1分科会

身構えないで学べる
授業環境の構築を目指して

報告者

山田 剛史 氏	関西大学 教育推進部 副部長・教授
大島 和美 氏	京都産業大学 教育支援研究開発センター F工房 嘱託職員
稲本 拓真 氏	京都文教大学 学生
山脇 莉子 氏	京都文教大学 学生
筒井 志俊 氏	京都文教大学 学生

コーディネーター

右近 潤一 氏	京都先端科学大学 経済経営学部 教授
---------	--------------------

身構えないで学べる授業環境の構築を目指して

コーディネーター

京都先端科学大学 経済経営学部 教授 右近 潤一

○本分科会のねらい

学生の主体的対話的学習が重視され、グループワークやグループディスカッションを取り入れた授業カリキュラムが組まれている。このような学習の支援は大変難しい。アイスブレイクをしても、学生同士の交流が思うほど深まらず学生同士の作業もうまく進まない。本分科会では、学生の心理的安全性という視点からのご研究、学生ファシリテータ養成のための取り組みについて、最後に学生からアイスブレイクの必要性をそれぞれご教示いただき、身構えないで学べる授業環境はどのようにすれば構築できるのかを探った。

○報告の概要

まず山田先生からは、学生が様々な不安を持っていることが紹介され、授業において心理的安全性を確保するためには、学生像に対するわれわれのイメージをリセットして、彼らの不安を理解すべきことが指摘された。講義において不安が払拭されると、彼らは様々な意見を述べる（コメントする）ことが紹介された。学生の心理的不安はアイスブレイク等である程度解消するが、その次に来る恐怖を乗り越えて初めて、学習し成長する段階に至る。そのための山田先生の取り組みとしてTsuyoTubeが紹介された。それは、講義後の各学生によるコメントを受講者全体に紹介しつつ先生のコメントを入れ、授業内でフィードバックに使われる。教員がコメントを読んでいることや他の学生がどんなコメントをしているのかを学生が知ることができ、学習意欲も高まっている様子が感じられた。

大島さんからは、「安心して」取り組むための、研修の進め方の工夫をご紹介いただいた。学生たちが安心して、目的を理解して、参加するためにまずは、目的やゴールを示すこと、例えば今日はどうなれば良いのか、あるいはどうすれば良いのかを示すことであり、2つめに「意識してほしい視点や姿勢を明確にする。」ということであった。そこで例示されたものには、「相手の意見はすぐに否定しない」とか「フォローし合う」というお互いの姿勢を明確にし、さらに自分は思ったことをすぐに口に出そうという「グラウンドルール」が明示されていた。「私は私、あなたはあなた」という気持ちの持ちようが明示されていたのも印象的であった。

学生たちからは、アイスブレイクは学生同士の距離を縮めるためだけでなく、教員と学生との距離を縮めるためにも有効であることが指摘された。先生も一緒にアイスブレイクをやろうというのである。また、学生間の距離がいったん縮まったとしても、次の講義は1週間後であって、また開きうることから、継続してアイスブレイクをすることが求められていた。また、アイスブレイクをするにあたっては座席の配置も影響しうることから、アイスブレイクを念頭に置いて座席配置を考えるべきことも指摘されていた。

○報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

▶山田先生へのご質問

(1) フィードバック (TsuyoTube) を30分されるということだったが、高校は50分しかないなかでいかにフィードバックすべきか。

高校にはクラスという枠があるので、毎週はする必要がないだろう。人間関係が固定化し、キャラ化して、例えば、しゃべらない子はずっとしゃべらないということがおこるので、班を替えるといったことが重要だろう。

(2) 心理的安全性について、教員組織にも同じ問題があるのではないか。

教職員組織に心理的安全性が確保されているかということが、学生との関係でもことさらに重要になってくる。先生同士に心理的安全性がない中で学生同士の心理的安全性を確保するのは難しく、大人の方でも確保していく必要がある。

(3) 知識伝達型授業の正解が存在するタスクにおいてグループワークを行う際に心理的安全性を確保するためには、何を心がけるべきか。

正解が存在する講義において何のためにグループワークをするのか、という目的を明確にする必要がある。例えば、グループでないと正解が出せないような問題を出すような場合だと、ちゃんと議論できるようにする必要が出てくる。その場合には、最初から難しい問題を出さず、簡単な問題をたくさん作り、発言することが望ましいという状況を作ること。正解か不正解かということが明確になる問題ばかりを出さないこと。一緒に考えるというプロセスに時間を使っていくことが心理的安全性の確保に繋がるのではない。

(4) むるま湯から次のステップ（恐怖領域）に進むのが難しいということだったが、その状況において取り組まれていることは何か。

1つは、TsuyoTubeである。振り返りで個々人の深い学びを引き出していくこと。批判的意見も拾いながらコメントするようにしている。

(5) アイスブレイクなしでも作れる心理的安全性 (1) と (3) のご質問に対する補足

大島報告にあったグラウンドルールを示すことは非常に大事。この授業はどのようなところを目指すのかということを示明することであっても良い。それを学生と一緒に作るというのも良いだろう。

もう1点は、初回の授業やシラバスでちゃんと説明すること。私自身、シラバスの備考欄に学生による推薦する旨の情報を掲載することにした。学生にとってこの授業がどういう意味をもつのかを載せる。学生を甘やかすわけではない。1回目にちゃんとしないと単位を出さないと厳しく伝える。先生がイージーなのに学生にだけ厳しいと学生が不満を抱く。他の研究でも授業意図を示すことが心理的安全性に足して非常に有効だと示されている。

学生ファシリテータがいなくても、私はとくに受講生自身にその場を作って欲しいと思っているため、ペアを作って、その学生にアイスブレイクを考えてもらっている。他の学生たちは、自分たちの仲間が用意してくれたことが嬉しくてしっかり取り組んでくれる。

また、大島報告にあったように、教員自身が完全でないことを見せるということも、心理的安全性を構築するうえで重要である。

ファシリテーションやアイスブレイクを取り入れることが難しくても、こういった一つ一つのことから学生の心理的安全性は作れる。

▶大島さんへのご質問

(1) 学生ファシリテータ（学ファシ）が発足した経緯が知りたい。

元々はキャリア科目として低単位の状態にあり、大学での勉強に対する意欲が低下していると思われる学生層に向けた科目において、多様な学生層を支援するにあたって個としての学生を活性化し、自律を促すうえで、ファシリテータの関わりが有効なのではないか、ということで取り組まれ、その受講者の中からファシリテータが生まれていった。山田報告で紹介された『大学授業で対話はどこまで可能か』という書籍にも紹介されている。

(2) 学ファシの学生が地域連携活動をしてみたいということだったが、そういう部署があるのではないかと。そことどのように連携しているか。

そういう部署もゼミもあるが、そういったゼミには地域連携をしたい学生が所属していて、そこに学ファシがどう関わるかというのは難しく、連携はできていない。学ファシが、別の地域連携の活性化団体と連携できるのがいいのかなと思っている。

(3) 学ファシが教職員の想定する能力を発揮できていないとき、学ファシへの働きかけで心がけたい点はあるか。

とにかくその学生の話聞くこと。どういった気持ちでそういった態度でいるのかを聞くようにしている。まずは仲良くなることから始め、みんなのいないところで、どういうつもりで学ファシに入って、何がしたいのか、今何を考えているのか、ということを知ることが歩み寄ることを心がけている。

▶学生の皆さんへのご質問

(1) 欠席した学生のフォローはどのようにしているか。

(稲本さん) 1日だけの休んだものと仮定すると、アイスブレイクをするグループを固定しないことがポイントだと思う。学生が好きな者同士で集まるが、そこに介入して、グループを作成するのが良いだろう。

- (2) 先生によっては威厳を保ちたいと思い、ニックネームで呼ぶことを良しとしない人もいるのではないかと。
 (山脇さん) 関わりやすい先生と関わりづらい先生がいらっしゃって、アイスブレイクを一緒にしよう(そこで自分にもニックネームを付けよう)という先生は、立場が同じような感覚があり、関わりやすく感じる。威厳を保ちたい先生は、尊敬の対象ではあるが。
 (3) アイスブレイクを経験したうえで、中高の授業を振り返ってアドバイスが欲しい。
 (筒井さん) 山田先生のフィードバックは学生側からはやる気が出る。自分の意見が取り上げられたり、褒められたりするとやる気が出ると思う。

▶中西先生(登壇者の学生が受講した講義の担当者)へのご質問

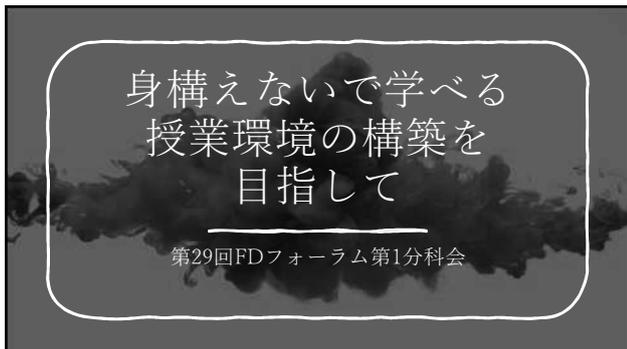
- (1) 学生との距離は難しく、ハラスメントに繋がりがうるが、心がけていることはあるか。
 最低限意識しているのは、人間尊重というところにつきます。そうすると一人一人接し方もかわってくる。スタート地点としては、最低限対面で互いに面識を持つ。そういうときには授業では、ニックネームを付け合うようにしている。
 (山田先生) 私も分からないことがあれば聞けば良いと考えている。コミュニケーションを取っていけば答えてくれる。ごめん、ちょっと言い過ぎた、とか、嫌だったら嫌だと言ってね、という具合に。学生から先生は私たちが対等に扱ってくれるとよく言われる。「ちょっと先輩の大人と学生」という感じで、学生を一人の人間と捉えて関わるということ。そこを外さなければ、言葉選びにそれほど慎重にならなくても良いように感じる。

▶登壇者全員への質問

- (1) クラスの中には、積極的に他人と関わろうとする学生がいる一方で、私には関わらないでという空気の学生もいる。どのような声かけが良いか。アイスブレイクで解けるようなものか。
 (大島さん) 学ファシでも時々ある。人見知り直すために来たけれど、やっぱり人見知りで話すのが嫌で、と。教職員がどう進めたいかと学生がどんな気持ちで参加しているかは全然違う問題。そこを認識する。なぜこの人はこの場にいるのか、を考えてあげるのが1つ。
 その態度でその日のゴールが達成できるなら、その態度でも良い。アイスブレイクもそのゴールに向かうためのもの。また、すべてを解決しなくていいのかなとも思う。教職員だから完璧にすべてをマネジメントしなければならない、というわけではない。周りの子が不安になっていないのかを聞く、ひとりで解決しようとしなくても良いだろう。
 (山脇さん) ある学生チームで代表をし、いろんな学生がいるということを知った。その場では発言できないが時間をおいたら考えがまとまる学生もいる。その場で言いやすい雰囲気を作ることと、後から別の意見が言える機会を作るようにした。言いたいと思ったときには言える環境をつくるのが重要。
 (山田先生) 信じて待つ、ということではないか。私は、彼らが大人になるという成長発達に私たちが関わっているという感覚を持っている。多様性の問題は難しい。学生はすぐにマジョリティに属そうとカモフラージュ的に自己の振る舞いを調整する。学生たちはすぐに彼氏、彼女がいるか、といった話をするが、彼氏、彼女のいない学生は、発言できなくなってしまう。そういうことにもちゃんと配慮した言動を取って欲しいが、どう伝えていけばいいのかまだまだ難しいところ。
 4月から合理的配慮が義務化されていく。障害がある学生さんがいる場合に、チャンスではあるが、全員がそれぞれの個性がダイベロップするような場づくりをどうすればいいのか、非常に難しいと思う。

以上の通り、会場からたくさんの質問が出され、皆さん短めに回答して下さった。数多くの印象深いお話を伺うことができ、今後の授業環境を構築していくためのたくさんのヒントが得られた。ご登壇者と企画に際しお世話になった方々、ご参加下さった皆様、ご質問下さった皆様に、心からお礼申し上げます。

スライド1



スライド2

全体テーマとの関係

- ・「DX・AI時代の高等教育のゆくえ」
- ・本分科会では「AI時代でも当面なくなりそうにないもの」を
- ・**身構えないで学べる授業環境をいかに構築するか**

スライド3

GW・GDは難しい

- ・主体的学習、対話的学習が求められている
→ GW・GDを導入
- ・もちろん「アイスブレイク」が重要！

- ・実際は？ あれ？
 - ・学生は堅いまま アイスブレイクの仕方？
 - ・話合いや作業も上手く進まない
ファシリテーションの仕方？



スライド4

身構えないで学べる授業環境の構築を目指して

- ・講演1.「主体的・対話的で深い学びの土台となる心理的安全性」
関西大学 教育推進部 副部長 教授 山田 剛史 氏
- ・講演2.「学生とともに考えつくりだす安心・安全の場 ～学生ファシリテーター養成のための取組について～」
京都産業大学 教育支援研究開発センターF工房 嘱託職員 大島 和美 氏
- ・講演3.「アイスブレイク集を作成してみよう～学生の立場から」
京都文教大学 学生
稲本 拓真 氏、山脇 莉子 氏、筒井 志俊 氏

スライド5

プロジェクト科目 IAの成果
(あくまで成果としてご参照下さい)



2021年度



2022年度



2023年度

スライド6

京都文教大学

「プロジェクト科目 IA（大学で使えるアイスブレイク開発クラス）」の受講生が開発したものです。あくまで、学生の成果物としてご覧下さい。

スライド1

2024年2月23日(金) 10:00-12:00
大学コンソーシアム京都 第29回FDフォーラム

第1分科会
主體的・対話的で深い学びの土台となる
心理的安全性

山田 剛史
関西大学 教育推進部
副部長/教授
t-yamada@kansai-u.ac.jp

スライド2

Tsuyoshi Yamada's Profile
EDUCATIONAL DEVELOPMENT

2006.8-2011.3 鳥栖大学 教育開発センター/講師・准教授・副センター長
2011.4-2015.3 愛媛大学 教育・学生支援機構教育企画室/准教授・副室長
2015.4-2020.3 京都大学 高等教育研究開発推進センター・教育工学研究科/准教授
2020.10- 関西大学 教育推進部/副部長・教授

RESEARCH THEME
青年成徳支援(心理学)×高等教育開発(教育学)、神戸大学博士(学術)
個人と社会のウェルビーイングやエンゲージメントを高める教育・学習環境、学び成長し続ける人と組織の仕組みをいかにデザイン・実現・評価し、持続的に運用するか

SOCIAL ENGAGEMENT
日本心理学会理事/大学教育学会理事、初年度教育学会理事、高等教育開発学会評議員、日本アカデミック・アドバンス協会副会長、日本青年心理学会常任理事など
文部科学省「全国アドレプレナーシップ人材育成プログラム」効果検証委員会、同「知識基盤型社会を実現する人材育成事業」プロジェクトメンバー、同「先端的大学改革推進委託事業」選定委員、同「大学教育再生加速プログラム」委員
大学基準協会基準委員会委員/大学評価分科会委員、立命館大学S3外部アドバイザー、他
大学外部評議委員、名古屋大学客員准教授、講義・研修多数
岡山大学・高等学級教育推進、初日市立片岡高等学校共同アドバイザー(専攻)、長崎県立総合高等学校推進部指導委員(専攻)、2024年1月現在

スライド3

学生が生きる社会と学生の心理

- 予測困難な時代 (VUCA)
人口動態の変化、産業構造の変化
- 大きな物語の終焉
成功ルートの崩壊、伝統的雇用制度の崩壊
- 一度も良い時代を知らない
生まれた瞬間から不況、山積する社会課題
- 強まる自己責任論とダブルバインド
強まる自己責任の元での多様性や自由の強要
多様性や自由の推奨とダブルバインド
- デジタルネイティブとタイパ
指先1本でも出来る、スタン1つでコントロール
常に他人の成功や誹謗中傷に、情報過多でタイパに

性別、国籍、人種、年齢、障がい等

ジョブ型雇用、リモートワーク、副業・パラレルキャリア等

経験、宗教、価値観、性格、性的指向(SOGI)、生き方等

スライド4

大学の授業で対話はどこまで可能か
〜と長崎大学で試み、検証〜

学生と教員が向き合い
ホッペで対話ができる授業とは?

学生のリアルな声
(低単位学生38名の語り：M-GTAによる分析)

- 不信感
「大人は信用できない。大学の教員も、就職活動で会う大人も建前と嘘ばかりでうんざりする」「こんな社会にした大人たちが許せない」
- 他律感
「やりたい勉強が全然やれない。先生に言われたことをやるだけ」
- 不安感
「社会人として働いてゆく自信がない。きっと傷つくと思う」
- 疲労感
「授業に出て、就活をやって、バイトもして、お金をためて、資格を取ってとか、頑張ってやれたのは最初の内だけ」

(本書pp.9-10の一部抜粋)

スライド5

学生にとって現代は“超不安”社会

- 適切な支援のためには、学生が生きる世界・社会を知り、学生の思行・行動の背後にある『不安』を理解する
- 自分たち(大人)の中にある学生像を裏却(アンラーニング)すること、無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)に気づくこと
- その上で、目の前の学生にどのような支援(エンゲージメント/関与)を行うことが学びと成長に繋がるかを考え、実践する

スライド6

アクティブラーニングの推進と受動性の高まり

アクティブラーニングの推進率の増加

年次	推進率
2008年度	18.5%
2014年度	23.5%
2020年度	33.5%

学生の大学教育観の変化

項目	2008年度	2020年度
授業中に教員からのコメントが打ち込まれる授業	18.5%	33.5%
教員に質問のやりとりがある授業	18.5%	33.5%
実践や課題の発表を取り入れた授業	18.5%	33.5%
高校で学習する教科の補習授業	18.5%	33.5%
授業外の授業で、再演習が行われる授業	18.5%	33.5%
授業終了後個別に議論や質問を行う授業	18.5%	33.5%
上級生や下級生とやりとりがある授業	18.5%	33.5%

スライド7

WHY?

教員側の要因

目的や問いが明確になっていない
成果が目的化
教員からのフィードバックが不十分等

学生側の要因

高校まで主體的に学ぶ姿勢が身につけていない
単位取得が目的化
将来不安による早期からの就職準備等

スライド8

青年期固有の“心理”がAL型授業に影響大

- アクティブラーニングのような双方向型の学びがうまく機能するためには、教育・学習上の要因もあるが、心理的な要因(特に対人関係)が大きいのではないかな?
- 青年期後期(大学生)は、親から心理的に離れ、友人関係の重要性や異性等への関心が高まると同時に、孤独感や羞恥心、自尊感情など自己のあり方に大きなゆらぎが生じる重要な時期。
- ここを押さえた教育・学習環境の整備・提供が必要。

スライド9

身構えないで学ぶための土台となる“心理的安全性”

心理的安全性 (psychological safety)

- 「チームメンバーに非難される不安を感じることなく、安心して自身の意見を伝えることができる状態」(Edmondson, 1999)
- 「心理的安全性は成功するチームの構築に最も重要なものである」(Google, 2015)

無知だと思われる不安

無能だと思われる不安

邪魔をしていると思われる不安

ネガティブだと思われる不安

学生が抱く様々な不安

心理的安全性と業績基準の関連性

	業績基準が低い	業績基準が高い
心理的安全性が高い	快適ゾーン	学習および高パフォーマンスゾーン
心理的安全性が低い	無気力ゾーン	不安ゾーン

(Edmondson 2011, p.44より作成)

心理的安全性の高い組織のメリット

1. 情報やアイデアの共有が盛んになる
2. ポテンシャルの向上
3. 目指すビジョンが明確になる
4. エンゲージメントの向上

Amy C. Edmondson (1999), Administrative Science Quarterly, Sage Publications
Edmondson, A.C. (2019), The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth, San Francisco: Jossey-Bass. John Wiley & Sons, A.C. Edmondson (2011) 教育者としての心理的安全性の構築、「心理的安全性」の意義、イノベーション・成長、成長、イノベーション・成長

スライド10

心理的安全性を高める工夫(自由の実践例)

- ✓ Good & Nice
- ✓ 共通点探し、機内式自己紹介
- ✓ 自己紹介
- ✓ 仮名指しで集まる
- ✓ パズルゲーム
- ✓ カードゲーム
- ✓ 大人数グループ、マントラロ、チャレンジ
- ✓ 各グループでチームで呼び合う
- ✓ グループワーク時の役割が固まる
- ✓ 無難な名刺交換
- ✓ 先輩学生によるサポート
- ✓ 1日オープンカレッジの活用
- ✓ 学生によるアイスブレイク
- ✓ 多人数でのフィードバック "TsuyoTube"

スライド11

対話的な学びの土台はある程度できたが

- 毎回の授業でこうした営みを取り入れることで、対人的不安は随分減少し、ディスカッションの質量も上がってくる
- しかし、対話的な学びからさらに深い学びひいては主体的な学びへと誘うにはまだ足りない
- 仲良くなって楽しく話して終わり、にならないための仕掛けが必要

スライド12

振り返りとフィードバック "TsuyoTube" による学びと成長の促進

Point①

ベスト・コメントを3点選んで紹介コメント(なぜ喜んだか、どういった点が優れているのか、書き方のポイントなども入れる)

Point②

部分的に面白い視点などはグッドコメントとして取り上げる(授業や授業内容、態度、授業内容や教員と取り上げる、異なる知識や肯定的な意見を積極的に取り上げる)

Point③

質問コーナーでは、授業内容に関すること、学生自身の悩み、個人的なプライベートな質問など、多様な質問をセレクトして回答(細かい授業も大歓迎!)

図 フィードバックシート ("TsuyoTube") の構成とポイント

スライド1

京都産業大学 大学コンソーシアム京都 2023年度 第29回FDフォーラム

第1分科会
学生とともに考えつくりだす安心・安全の場
～学生ファシリテータ養成のための取組について～

2024/2/23(金) 10:00～12:00
 京都産業大学
 教育支援研究開発センター F工房
 コーディネータ：大島和美

スライド2

京都産業大学

初めまして!

教育支援研究開発センター
 F工房 嘱託職員 (コーディネータ) の
 大島和美と申します。

スライド3

京都産業大学

本日の趣旨

京都産業大学 教育支援研究開発センターに設置されたF工房では、現在82名の学生が、学生ファシリテータ (以下、学ファシ) として、活動しています。

本日は、F工房の学ファシ養成のための取り組みについて紹介し、取り入れた工夫や心掛けてきたこと等をお話いたします。

学生が「身構えないで参加できる安心・安全の場」、「学生自らチャレンジしたくなる場」をつくるためにはどうしたらよいか、皆さんと一緒に考え直す機会となると幸いです。

スライド4

京都産業大学

目次

- ①F工房・学ファシについて
- ②学ファシ養成の研修プログラムについて
- ③取り入れている工夫、意識していることについて
- ④職員の所感

スライド5

京都産業大学

F工房とは?

京産大内に「ファシリテーション」を普及する拠点

【学ファシの養成・派遣】 ・チームビルディングや場づくりのサポート

【コンサルティング】 ・先生や学生団体

先生や学生団体 F工房スタッフ

一緒にワークショップ 場づくり等

スライド6

京都産業大学

F工房 (実際の拠点)

4号館4階にあるF工房スペース

ファシリテーション関連の本やホワイトボード、模造紙とプロッキーペン、付箋などがたくさん!

学ファシはこのスペースを自由に使って活動しています!

実際の写真

ミーティングはもちろん、お昼を食ったりのんびりおしゃべりしたり♪

学ファシキャラクター Fちゃん

スライド7

京都産業大学 **ファシリテーションとは？**

・「促す」「容易にする」という意味
 ・話し合いや協働作業が必要となるグループ活動で、参加者一人ひとりが自分の力を発揮できるように「場」を整える等、サポートすること

ファシリテータとは？ 「ファシリテーション」を行う人のこと

対等に話し合えて？
 みんなが安心して話せて？
 ずっと黙ってる人、ずっと話してる人、偏ってない？

主体(主役)は参加者

ファシリテータは見守りながらサポートする人

スライド8

京都産業大学 **職員である大島の経歴**

【大島和美】
 大阪芸術大学 芸術学部
 舞台芸術学科 演技演出コース卒業
 生粋のアクティブラーニング育ち

＜大学2年生の時の課題＞
 「すべる」「はさまる」をテーマに、シェイクスピア作品から好きな作品、シーンを選んで発表する(演出、出演者、すべて自分で決める)
 → 各グループでつくったシーンをつけて一つの作品へ
 → この取組で、脚本・演出助手の役割を担ったことが、ファシリテータとして歩みだすきっかけに

スライド9

京都産業大学 **演劇的手法=ファシリテーションと親和性◎**

芝居をつくる、学ぶ = ワークショップそのもの

演劇の稽古場でウォーキングアップ・アクティビティが、ワークショップでアイスブレイクとして活用される例は多くあります。

参考文献:
 鴻上尚史(2023).『演劇ワークショップのレッスン:よりよい表現とコミュニケーションのために』,白水社

また、自身がこの役をどう演じたか、相手役はどうか等、対話と合意形成、他者との協働が必要不可欠な点から、演劇を学ぶことが「社会で生きるチカラを育む」とも言われています。

スライド10

京都産業大学 **学生ファシリテータとは？**

・ファシリテータとして、学内の色々な場面(授業や課外活動・イベント等)に参加し「学生の主体的な学び」を支援
 ・単位や給与の発生しないボランティア活動

学ファシは、
 ①研修でファシリテーションを学ぶ
 ②授業等の実際の現場で実践する
 ③実践で学んだことを振り返る
 という流れで活動していきます!

スライド11

京都産業大学 **学ファシ養成の流れ**

2023年10月～2024年1月(計5回)

必須参加
 秋学期
 ①ファシリテーション研修
 2024年2月、3月ごろ予定(計3回程度)
 ②「自己発見と大学生活」事前研修
 2024年4月初頭予定
 春学期
 ③新入生オリエンテーション
 2024年4月～7月(春学期/計15回)
 ④自己発見と大学生活
 2024年8月(8月第2週ごろ)
 ⑤ふりかえりの集い

任意参加
 随時
 希望の声や依頼を受けて(頻度・内容は年度ごとに異なります)
 ⑥その他の授業・イベント
 ⑦プロジェクト運営

学び
 学ファシ自身が、身構えないで学べる環境をつくる立場に!

実践
 ふりかえり

スライド12

京都産業大学 **ここ数年の学ファシの傾向**

活動者は年々増加(応募時点の総人数)

2021年度 活動者 62名	2022年度 活動者 89名	2023年度 活動者 92名
-------------------	-------------------	-------------------

活動者の大半が翌年も継続的に活動

2021年度 継続率69.2%	2022年度 継続率77.3%	2023年度 継続率72.7%
--------------------	--------------------	--------------------

活動者のモチベーションもUP?(職員所感)

もっと色々なことにチャレンジしたい! 自分たちで企画を立案・実現したい! 学外でも活動してみたい!

スライド13

京都産業大学

F工房の「身構えない学びの場づくり」

秋学期（10月～翌年1月）
 ファシリテータとして、どんな場でも大切にしたい基本的なマインドや姿勢、スキル等を学ぶ
 → F工房が学ファシへ「身構えない学びの場」を提供

春休み（2月、3月）
 「自己発見と大学生活」で必要なファシリテータの在り方について学ぶ
 → 学ファシが受講生へ「身構えない学びの場」を提供

スライド14

京都産業大学

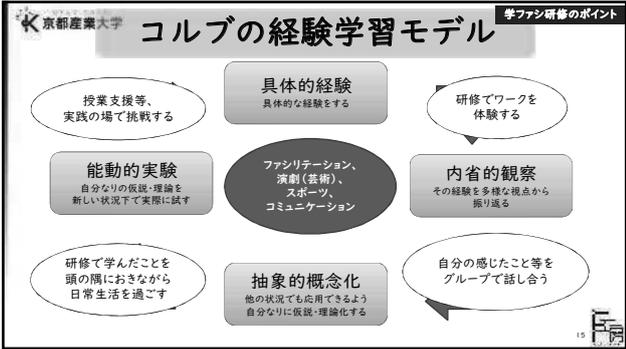
学ファシ養成の研修の様子

グループワーク中心、とにかくグループワークなくして研修は成り立ちません！

プログラムの大半は、学ファシとともに考えています。また、学ファシがワーク進行を担う部分も多くあります。

お互いの想いや考えを聞き合い、その場で出てきた声を自分たちで書き出しています。

スライド15



スライド16

京都産業大学

研修設計の意識しているポイント

- ① 学生たちは安心して参加しているか？
- ② この場（ワーク）の意図やゴールを理解しているか？
- ③ 1人1人が自分らしく、本音で話せているか？

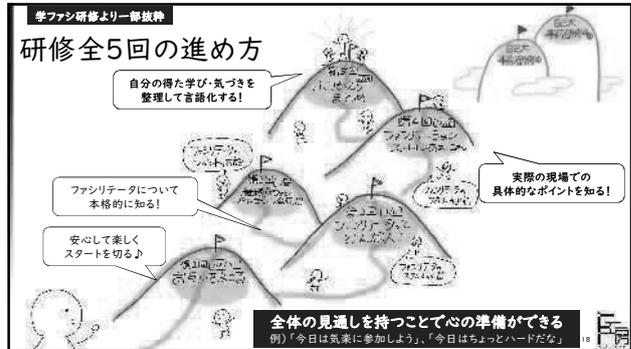
➔ そのために取り入れている工夫をご紹介します

スライド17

京都産業大学

目的やゴール、見通しを明確にする

スライド18



スライド19

京都産業大学 学ファシ研修より一部抜粋

今日の目的
自分のなりたいファシリテータ像をイメージする

今日の目標
ファシリテータとしての実践を通して、
自分のなりたい姿や実現したいことを言語化する

「このくらいのレベルに到達したい」と具体的にイメージして、
参加の仕方や関わり方のレベルを自分で考え、決められる

スライド20

京都産業大学 学ファシ研修より一部抜粋

今日のゴール

「思ったより楽しかったな～」
「何とかやっていたいけそうかな…」
「次はちょっと安心して来れそう」
と思える

+αとして
活動を通してどうなりたい？
どんな風にこの場にいたい？
が少しでもイメージできる

参加の仕方や関わり方のレベルを
自分で考え、決められる

スライド21

京都産業大学

意識してほしい視点や姿勢を明確にする

スライド22

京都産業大学 本山実L1研修より一部抜粋 (学ファシ作成のスライド資料)

グラウンドルールってなに？

この場やこのグループで
【意識したい言動・姿勢】や
【大事にしたい気持ち】など…
をまとめたもの

「こんな風に参加してほしい」「こんなことを大事にしてほしい」と
具体的に伝えることで、お互いに協力しあえる関係に◎

安心して活動するためのお約束なんだよね

スライド23

京都産業大学 本山実L1研修より一部抜粋 (学ファシ作成のスライド資料)

例を挙げると...

今回の学ファシチームのグラウンドルール

- ① 思ったことはすぐ口に出す
- ② 相手の意見はすぐに否定しない
- ③ 頑張りすぎず、フォローし合う

自身の得意・不得意を開示しあうことも重要!
「教職員もひとりの人間、完璧じゃない」と伝えることも◎

お互いの得意・不得意を補っているよ

スライド24

京都産業大学 本山実L1研修より一部抜粋 (学ファシ作成のスライド資料)

例を挙げると...

11.11 ファシリテーション研修③のグラウンドルール

- ① ちょっとしたことでも口に出そう
- ② 「？」を大事に
- ③ カンペキを目指さない
- ④ 焦らなくてもOK

数は必ずしも3つじゃなくてもいいよね

スライド25

京都産業大学 学ファッション研修より一部抜粋

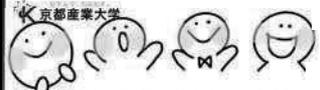
グラウンドルール
(今日、この場所のルール)

- ① 完璧を目指さなくてOK
- ② すぐに(すべてを)言葉にしなくてもOK
- ③ 違いを認め、楽しもう
- ④ 見よう、聞こう、言おう

スライド26

京都産業大学 学ファッション研修より一部抜粋

グラウンドルール



- ① 自分の感覚を大事にしよう
(私は私、あなたはあなた)
- ② この場で聞いたことは、
この場のみでとどめよう
- ③ ゆっくり聞いて、じっくり考えよう

スライド27

京都産業大学 学ファッション研修より一部抜粋

グラウンドルール
(今日、この場所のルール)

- ① モヤモヤ、問いを持ち帰ろう
- ② 感じたことを口に出そう、迷ったら口に出そう
- ③ 混乱(ぐちゃぐちゃ)、対立(ゴタゴタ)、大歓迎!
- ④ 沈黙も大事に…

スライド28

京都産業大学 本山裏山研修より一部抜粋 (学ファッション作成のスライド資料)

共通して言えることは...

この場やこのグループで
【意識したい言動・姿勢】
【大事にしたい気持ち】

みんなが取り組みやすいルールが作られているよ

スライド29

京都産業大学 学ファッション研修より一部抜粋

大事にしたいこと

この研修において、
唯一の絶対的正解はありません!
思い切って体験して、
自分の感じたことを大事にしてください♪

グラウンドルールというかたち以外で伝えることも。

スライド30

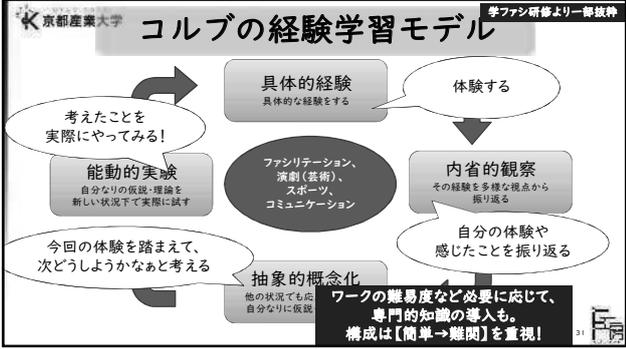
京都産業大学

自分に問いかけながら聞いてみて

- ① 自分の担当する4月からのクラス、
どんなクラスになったら嬉しい?
- ② 「うんうん」と共感できる部分は?
「そんなことある?!」な部分は?

ワークごとに重要な視点を伝えることも大切。
ただ聞くだけでも、問いを持って聞か、そうでないかて大きな違いが!

スライド31



スライド32

取組の工夫の、背景

学生たちが安心して、「自分はこちらにいいんだ!」と思えることが、学びの意欲や主体性の向上に繋がると考えて、最初はどこか「なんか楽しい、話しやすい」と思ってもらえる場をつくることに注力しています。

参考文献:
石井遼介(2020).『心理的安全性のつくりかた』.日本能率協会マネジメントセンター

スライド33

「～させる」ではなく、「～してくれる」

学生たちの安心して話せるようになると、「これって楽しいかも!」「もっとやってみたい!」と自然と思ってくれるし、自然と主体的に行動してくれるはず。

「～させなければ!」と気負わず、学生が安心・安全できる環境を整え、学生自ら「～してくれる」のを待つ、これが大切ではないかと、学ファシの成長ぶりを見て実感しています。

スライド34

今後の展望について

学ファシがより一層「やりたい!」と思える、その想いに応えられる環境づくりを推し進めていきたいと思っている所存です。

教員×職員×学生の共創
「自己大」以外でのゼミや授業への支援
他大学とのコラボレーション

地域創生、街づくり等、多様な人が集まる場づくりにも意欲的です!

スライド35

ご清聴ありがとうございました。

F工房&学ファシは、学内・学外問わず、
「学生の主体的な学び」を支援します!

お困りごとがありましたら、いつでもご相談ください!
学ファシとのコラボ企画のお誘い等もお待ちしております!

【お問い合わせ先】
京都産業大学 教育支援研究開発センター F工房
Tel : 075-705-1963
Mail : ksu-f-acilitator@star.kyoto-su.ac.jp

学ファシ主体のSNS
X(Twitter) Instagram

スライド1

アイスブレイク集を作成してみよう
～学生の立場から～

京都文教大学
稲本拓真 筒井志俊 山脇莉子

スライド2

はじめに

- ・プロジェクト科目「大学で使えるアイスブレイク開発クラス」でアイスブレイクの体験・作成を経験
- ・“大学生生活におけるアイスブレイクの必要性”を伝え、分科会テーマ「身構えないで学べる授業環境」について考える

スライド3

プログラム

- ① 講義紹介
- ② 学生の立場から見るアイスブレイクの必要性
- ③ アイスブレイクを体験してみよう
- ④ おわりに

スライド4

講義紹介

アイスブレイク (IB) を…

体験 → 考察 → 開発

スライド5

体験

- 既存のIBを体験し、慣れる
 - ・ 共通点探し
 - ・ ニックネーム決め
 - ・ 屋外でのIB 等々…

どんな特性がある？

優れている点は？

スライド6

考察

- 大学生生活でIBが必要な場面の検討
 - ・ 英語の授業
 - ・ ゼミ
 - ・ サークル 等々…

スライド7

考察

時間がかからない + 大人数でできる

英語の授業にぴったり!

スライド8

開発

- 開発に向けて重視したポイント
 - ・ 目的を明確にする
 - ・ IBを行う場面と内容をリンクさせる
 - ・ 特定の誰かが不快にならないか考慮する

スライド9

- ・ 目的を明確にする
 - 緊張をほぐす・講義に前向きなってもらおう…
- ・ IBを行う場面と内容をリンクさせる
 - (例) 講義場面なら導入として使いやすいもの
- ・ 特定の誰かが不快にならないか考慮する
 - ジェンダー・価値観の押し付けはないか?

スライド10

学生の立場から見るIBの必要性

- 講義場面では…
 - ・ ゼミなどのグループワークを行う講義ではIBが必要
 - 初回講義で仲を深められると交友関係が強くなり、講義の活性化やモチベーション向上にもつながる。
 - ・ 座学形式の講義では必要がないのか?
 - 教授に話しかけるハードルが低くなり、疑問点などを尋ねやすい。

スライド11

アイスブレイクを体験してみて

- 実際に効果を感じた場面
 - ・ 気兼ねなく意見を出し合える
 - 全体でIB体験をおこなったことにより、他の講義に比べ意見交換が活発になった。
 - ・ 教員との距離が近く感じられる
 - 講義だけでは会話の機会がない教員と学生も、一緒にIBに取り組むことで距離を縮めることができる。

スライド12

アイスブレイクを体験してみて

- 求めるIB像
 - ・ 講義の初めにIBを毎週行う
 - 緊張が解けても、1週間という時間は再び緊張状態に戻るには十分な時間であるため。
 - ・ 座席からIBが作られている
 - 双方向のコミュニケーションを行えるIBであっても物理的な距離が離れていると発言がしづらいため。

スライド13

■ おわりに

- 意味のあるIBをすることで…

学生同士の交流	教員と学生の距離	学びやすさ
---------	----------	-------

身構えないで学べる授業環境のために、
アイスブレイクを取り入れてみませんか？

スライド14

ご清聴ありがとうございました！

2024.2.23