

実施報告書

◆ 基礎情報

| | |
|-------|---|
| 計画名 | 「現代社会の諸課題」FD研修会 |
| 実施責任者 | 共通教育センター長 藤田雅夫 |
| 対象者 | 2026年度「協働とリーダーシップコア」開講科目担当者、その他専任教員 |
| 実施期間 | 2026年1月31日（土）14:00～16:30（※懇親会：研修会終了後～18:30まで） |

◆ 取組み概要

本学が掲げる「共立リーダーシップ」を、特定の学生のみならず、全ての学生が自分らしく発揮できる能力として定着させることを目指す。そのためには、教養教育を担う教職員が共通のリーダーシップ観を持ち、授業実践を通じて学生の成長にコミットできる体制を構築する必要がある。本計画は、新カリキュラム移行に伴う「現代社会の諸課題」の質を担保し、PBL（課題解決型学習）の手法を深化させることを目的として実施した。

- ・ 内容:1.共通教育センター 藤田 雅夫教授による新カリキュラム概要について
(概要：ガイドラインに沿った新カリキュラムの説明およびシラバス作成時の留意点の共有)
2.リーダーシップ教育開発センター 湯浅 且敏准教授による
PBLとリーダーシップ教育の理解を深めるワークショップ
(概要：PBLの効果的な設計・運用方法と、PBLにおけるリーダーシップ教育の進め方についての知見共有)

◆ 取組み全体の流れ

①全体構想と方向性の検討（9月17日）

2026年度「現代社会の諸課題」新カリキュラム移行を見据え、研修のゴールを「学生の成長にコミットするリーダーシップ教育の実践」に設定した。理論と体験を組み合わせ、次年度のシラバス作成に直結するプログラムの方向性を確認した。

②研修プログラムの詳細設計（11月4日）

研修時間を検討し、新カリキュラム解説とワークショップの2部構成を具体化した。受講者に自らの授業テーマやシラバス案の持参を求めるなど、より実践的な内容へブラッシュアップし、案内開始の準備を整えた。

③運営体制の構築と内容の具体化（12月16日）

第2部の内容を「PBLとリーダーシップ教育」に決定し、備品や役割分担を確認した。参加者の属性に合わせ、「現代社会の諸課題」新カリキュラム担当者を主対象とした共通プログラムを確定させ、当日の詳細な進行表を作成した。

④最終調整と実施環境の確定（1月20日）

入試期間の会場制限に伴い、机移動が可能な3号館へ会場を変更し、ワークショップに最適な環境を確保した。最終的な参加申し込み者21名に基づき、5グループの編成と、運営方法を確認した。

⑤FD研修会当日の実施（1月31日）

当日は第1部で「現代社会の諸課題」新カリキュラムの留意点を共有し、第2部でPBL型ワークショップを実施した。学部・科を越えた5グループで活発な意見交換が行われ、懇親会も含め、リーダーシップ教育を推進する姿勢を共有した。

⑥振り返り・報告書の作成（2月24日予定）

事後アンケート結果を共有し、参加者の満足度と評価を確認する。参加者からアンケートに寄せられた質問について回答をいただき、抽出された課題を整理する。

◆ 取組みの成果



実施報告書

◆ リーダーシップ教育に関する実践

| | |
|------------------------|--|
| 共立リーダーシップの意識づけ、目標設定の活動 | リーダーシップを役職ではなく「役割」と再定義し、学生一人ひとりが自身の強みを活かしてチームに貢献する意識づけの手法を検討した。特に、教員はプロジェクトの成功を直接牽引するのではなく、学生の主体性を支える「公助」的役割を担うべきであるという認識を共有した。これにより、学生が自由に発言し、失敗を恐れずに挑戦できる包容性の高い授業環境（心理的安全性の確保）の重要性が改めて確認された。 |
| 協働活動 | 「PBLとリーダーシップ教育の理解を深めるワークショップ」において、学生が主体的に協働を行うための授業設計と、教員の具体的な介入（ファシリテーション）手法を習得した。学修者本位の教育として、学生自身が「何を学び、どのような能力を身に付けるか」という目標を明確に実感できるよう、既存の「現代社会の諸課題」をベースとした14週分の構成案を検討した。特に、ICTツール（生成AIを含む）の活用や具体的な活動事例の共有を通じ、学生同士の対話を活性化させ、合意形成へと導くための指導スキルを教職員間で蓄積した。これにより、教員はプロジェクトの成功を支援する「伴走者」として、学生が安心して協働活動に没入できる環境を構築する重要性を再確認した。 |
| 共立リーダーシップの観点での振り返り | 教員が「リーダーシップ=先頭に立つこと」だけでなく、「他者と協働し、共通の目標に貢献する力（共立リーダーシップ）」を授業内で明確に定義し、学生と共有する手法を確認した。最終的な成果物のみならず、個人およびチーム双方の「活動プロセス」における貢献を重視した振り返りを行うことで、すべての学生が自身の役割を見出し、リーダーシップの芽生えを実感できる仕組みを構築する。具体的には、この定義に基づくループリックをカスタマイズ・事前公開し、プロセス評価の客観性や納得度の高いリフレクションを追求することで、一人ひとりの意識と行動に確かな変化を促す指導のあり方を共有した。 |

◆ 学生の成長に関する総括

本研修および事後アンケートを通じ、学生の成長を適切に評価し、その変容を定着させることの難しさが具体的に浮き彫りとなった。

特に「プロセス評価」における客観性の担保が課題である。最終成果物とは異なり、個人の貢献度やチーム内での対話といった「不可視な活動」を評価する際、評価者の主観をいかに排するか疑問の声が上がった。実際にアンケートでは、「プロセス評価の比重を高める際の客観性担保の手法」や、「中間報告をプロセスと成果物のいずれに位置づけるべきか」といった、評価基準の設計・運用に関する具体的な懸念が寄せられた。

◆ 取組みを通した全体の所感

事後アンケートでは研修・懇親会ともに満足度100%という結果を得た。事務局が注力した「学部バランスに配慮したグループ編成」は、専門領域の枠を越えた学際的な対話を生み、参加者が「共立リーダーシップ」の多様なあり方を実感する決定的な要因となった。当初の狙い通り、他学部の事例共有が各授業の実践に向けた多角的な気づきに繋がったことは、運営上の大きな成果である。

一方で、リーダーシップ教育は正解が一つではなく、教員ごとに手法や課題が異なるという難しさを改めて認識した。しかし、理論解説からワークショップへと段階を踏んだ構成により、教員の不安を「具体的な指導イメージ」へと変容させるプロセスには、本教育ならではの面白さと手応えを感じた。

今後は、時間配分や新旧科目の接続方法に関する改善要望を活かし、単発の研修で終わらせない継続的な支援が求められる。組織としての教育力を底上げするため、事務局がハブとなり、教職員が一体となって学生の成長にコミットする体制をより強固なものとしていきたい。

◆ 今後の展開

今後は「現代社会の諸課題」等のコア科目で確立したPBL手法やループリックを学内で広く共有し、専門教育科目を含む他科目への展開を図りたい。これにより、学修成果の可視化と指導方法の標準化を進め、「共立リーダーシップ」の全学的な普及と教育の質のさらなる向上を目指す。

この報告書に加え、別途、教職員向け、学生向けのアンケートを実施させていただきます。