

**[資料] 台湾・玄奘大學FD・SD研修 : 「ニューノーマル時代の教育のイノベーション」の実施・実践報告**

その他のタイトル	[Material] A Report: Hsuan Chuang University's Professional Development Training Seminar : "Innovation for New Education Normal"
著者	山本 敏幸, 奥貫 麻紀
雑誌名	関西大学高等教育研究
巻	12
ページ	177-181
発行年	2021-03-24
URL	<a href="http://doi.org/10.32286/00023007">http://doi.org/10.32286/00023007</a>

## 台湾・玄奘大學 FD・SD 研修: 「ニューノーマル時代の教育のイノベーション」の 実施・実践報告

### A Report: Hsuan Chuang University's Professional Development Training Seminar: "Innovation for New Education Normal"

山本敏幸 (関西大学教育推進部)

奥貫麻紀 (関西学院大学ハンズオン・ラーニングセンター)

Toshiyuki Yamamoto (Kansai University, Division for Promotion of Educational  
Development)

Maki Okunuki (Kwansei Gakuin University, Center for Hands-on Learning Programs)

キーワード ニューノーマル教育モデル、FD、研修プログラム開発/New Education Normal,  
Professional Development, Seminar Design and Development

#### 1. はじめに

本稿は 2020 年度に行った台湾、玄奘大學で教員・職員を対象とした研修「ニューノーマル時代の教育のイノベーション—フューチャースキルによる新しい教育モデルの創造—」[11/25 (第 1 回目) 12/9 (第 2 回目)]の実施・実践報告である。この研修は、2018 年より開催されている玄奘大學の教職員を対象とした研修である。これまでは玄奘大學の研修対象者が本学を訪れ、梅田キャンパスで研修をおこなったり、研修講師として、山本敏幸が台湾に赴いて玄奘大學内で研修をおこなったりしてきた。今回で 4 年目を迎える。企画・運営は玄奘大學應用日語学系池田辰彰教授と教學發展中心教師組組長・郭淑令助理教授と関西大学教育推進部の山本敏幸教授が担い、研修参加者は三者協働による混合チームを編成して実施した。しかし、今年度はコロナ禍のため、往来が叶わず、オンラインでリモート形式の研修をおこなった。専任教員数が 107 名であるが、授業や学内業務の合間を縫って、20 名 (第 1 回目)、32 名(第 2 回目)の参加があった。

これまでの平時の教育パラダイムでの教育者視点の FD から新規一転し、New Education Normal での教育モデルのイノベーションを研修のテーマとした。不確定な未来社会を生きることになる学生たちにとって必須となるフューチャースキルを涵養する教育パラダイムについて考え、

未来の教育を構想するインタラクティブな研修をおこなった。大学で学ぶ学生たちが「未来社会を生きる未来の自分たち」と Win-Win な関係が持てるように未来の教育をデザインすることがテーマとなった。

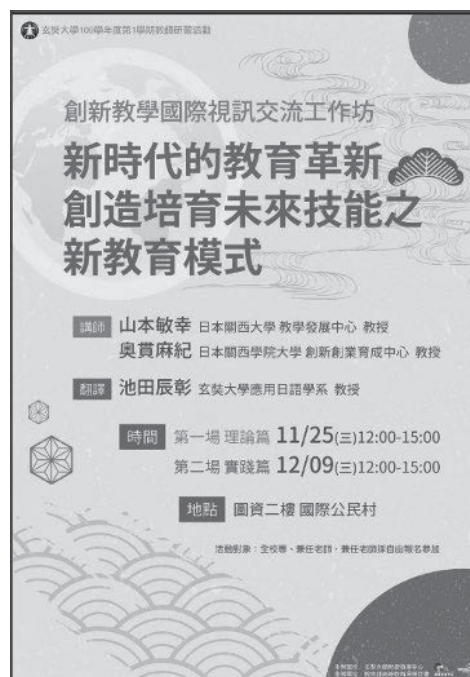


図 1 広報用チラシ

次節では、研修の内容について詳説する。

#### 2. 研修の全体構成

今年度の本研修の全体構成は、図 2 に示すように、第 1 回目には、コロナ禍前 (平時) とコロナ禍の教育現場の現状分析をおこない、第 2 回目に

は、未来型教育モデルのイノベーションをおこなった。

### 全体構成

時間 第一場 理論篇 11/25(三)12:00-15:00  
第二場 実践篇 12/09(三)12:00-15:00

- 11/25 3時間 現状から近未来社会と未来型教育を考える  
—未来型教育の領域設定・状況把握・解決すべき課題設定—
- 12/09 3時間 未来型教育の課題設定と解決から創造について考える  
—解決すべき課題について、最適案の創造（未来型教育の創造と全体共有）—

図2 研修の全体構成

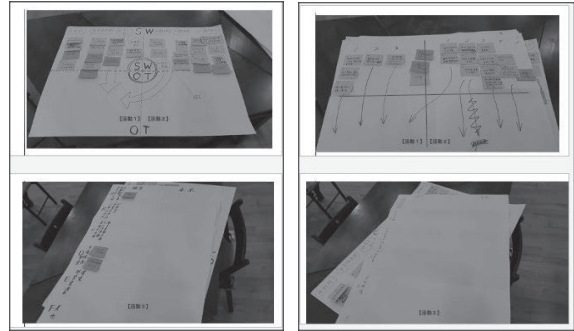


図4 第1回目チーム活動の成果

## 2.1. 第1回目

第1回目の研修内容について詳説する。第1日目の活動は、「現状から近未来社会と未来型教育を考える」をテーマとして、図3に示すプログラム内容でおこなった。

- 11/25 3時間 現状から近未来社会と未来型教育を考える  
未来型教育の領域設定と解決すべき課題設定（状況把握）
  - 0:00 - 0:30
  - 趣旨説明（どうして今この研修を行うのか？）
  - 講師紹介
  - プロジェクトチーム：チームビルディング（共感・協働）
  - 0:30 - 1:30
  - 【講義1】平時（コロナ禍以前）の教育パラダイム
  - ニューノーマルの教育パラダイムを創造してみよう！
    - 【活動1】今年春の授業の状況を振り返って、非常時で反ってうまくいったこと、非常時でどうにもならなかったり、困ったことを議論し可視化する（SWOT分析のSとWを可視化）
    - 【活動2】SとWをそのまま未来に向けて持続していくとどんな状況になるかをシナリオプランニングしてみよう！非常時でもうまくいったことが未来社会でもそのままうまくいっているだろうか？（OとTを考えてみる）
- 1:30 - 2:45
  - 【講義2】未来社会を垣間見る（社会のDX、大学のDX、ジョブマーケット、キャリア・スキル、他）
  - 【活動3】ニューノーマルの教育パラダイムで「当たり前となる状況」をシナリオプランニングし、チームメンバー間で理解・共有する。以下の項目について、チームで時間配分し、話し合い、合意形成する
    - A. 社会での大学の役割
    - B. 大学の使命（未来社会人を育成する教育）
    - C. 教員の役割とマインドセット、学生の学び（何を学ぶのか？）（何のために学ぶのか？）
    - D. キャリア形成（生涯学習）
    - E. 学習環境（図書館・ラーニング commons）
    - F. その他
- Before/Afterの比較表を作成する
- 2:45 - 3:00
  - 【講義3】今回のまとめ・次回までの活動課題（チームで取り扱う未来型教育の領域(テーマ)を設定しよう。）
  - 【活動4】次回の研修までにチームごとに行う。

図3 第1回目研修の詳細

【講義1】～【講義3】は、オンラインにて、マイクロインサージョン形式でおこなった。講義の内容を要約して纏めると以下の通りである。

### 未来型教育について（タイムライン）

2020年 コロナ禍（非常事態での授業運営）

2020～2022年頃 ニューノーマルな教育の模索  
社会・大学のDX化  
(図5参照)

2022年頃～ ニューノーマルな教育の始動  
当研修で目標を設定する時期  
未来型教育の時期 (図6参照)

2022～2045年 ニューノーマルな教育の発展

当研修成果を実践していく時期

2045年 シンギュラリティ

ニューノーマルな教育で卒業していく学生たちは40歳代になっている。オックスフォード大学の研究によると、この頃には世の中の役半分の仕事はAIやロボットに置き換えられる。

### What Technology Can & Cannot Replace In The Classroom

by Terry Heick · October 16, 2019 · in The Future Of Learning · 12 min read

**Can replace**

- Schools and teachers
- Lessons and units
- Worksheets
- Tests
- Textbooks
- Lecture
- Letter grades
- Report cards

**Can improve**

- How students ask questions
- Student confidence
- Grading process
- Reteaching of content
- Differentiation
- Student creativity
- Teacher professional Development

**Less likely to improve**

- Critical thinking
- Quality of student questions
- Quality of student questions to content
- Utility of academic content

https://www.teachthought.com/the-future-of-learning/what-technology-can-and-cannot-replace-in-the-classroom/

図5 ITテクノロジーと教育の補完関係

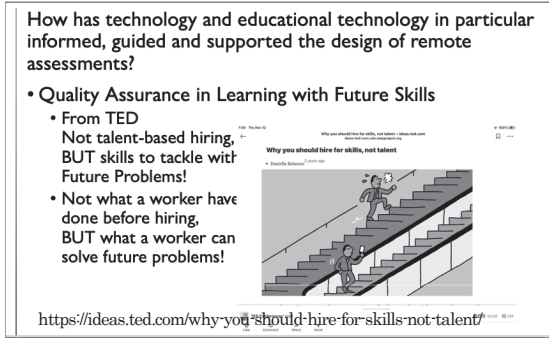


図6 フューチャースキルの質保証

研修参加者は、玄奘大学の研修室に集まり、学部ごとに数名がチームになり、対面形式で研修活動をおこなった。さらに、第1回目と第2回目の研修の間の狭間の時間も研修の参加意識やモチベーションを維持し継続するために、Cloud Service (Padlet/Google Drive)で24/7のバーチャル研修環境を提供した。

## 2.2. 第2回目

次に、第2回目の研修内容を記す。まず、第1回目の進捗報告から始めた(図8参照)。

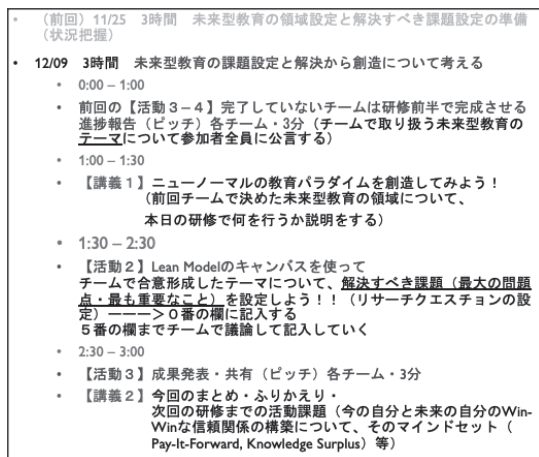


図7 第2回目、研修の詳細

第1回目の研修に参加出来ず第2回目の研修に参加した教職員のために、図9に示すように第1回目の【活動3】で設定したテーマを示し、第1回目に参加した教職員と協働できるようにした。



図8 第2回目開始時の第1回目の進捗報告

図7の第2回目研修の【講義1】「ニューノーマルの教育パラダイムを創造してみよう!」では、チームで決めた未来型教育の領域について、今回の研修目的と内容を説明した。

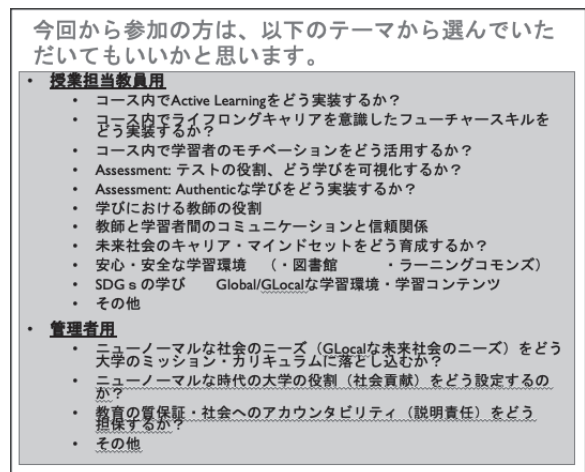


図9 テーマ領域

次に、第1回目の【活動1】【活動2】で、チームで合意形成した領域について、チームごとに解決すべき課題とリサーチクエスションの設定をおこなった。その後、それぞれのチームのリサーチクエスションの領域に合わせて、コロナ禍前の平時の状況(現状)について、図10のAからGの項目を確認し、ニューノーマルの状況についてシナリオプランニングをおこなった。

**【2回目・活動2】**  
 ニューノーマルの教育パラダイムで「当たり前となる状況」をシナリオプログラミングし、チームメンバー間で理解・共有する。

現状	ニューノーマル(未来)
A. 社会での大学の役割	A. 社会での大学の役割
B. 大学の使命 (未来社会人を育成する教育)	B. -
C. 教員の役割とマインドセット (Mindset)	C. -
D. 学生の学び (何を学ぶのか?) (何のために学ぶのか?)	D. -
E. 学生のキャリア形成 (生涯学習)	E. -
F. 学習環境 (図書館・ラーニング・コモンズ)	F. -
G. その他	G. -

図10 ニューノーマルのシナリオプログラミング

さらに、【活動2】「Lean Canvas を援用した Opportunity Canvas」では、ニューノーマルで掲げたシナリオプログラミングを実現するためのデザインプランをチームのリサーチクエストに従っておこなった。そのための基礎知識として、デザインシンキングのプロセスについて講義した(図11参照)。次に、現在から未来を俯瞰的に捉え、実践的なチーム活動を目指し Opportunity Canvas を活用した(図12参照)。研修時間の制約を考慮し、0番の欄から5番の欄まで完了することを目標としてチームディスカッションを進めた。各ステークホルダーの視角から具体的な解決策(アクションプラン)の可視化を重視した。

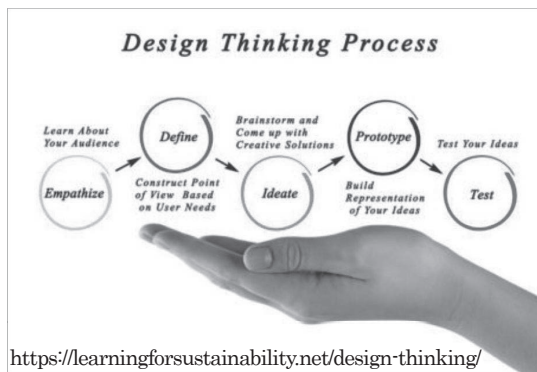


図11 デザインシンキングのプロセス

Opportunity Canvas プロジェクト名: チーム番号: チーム名

<b>1</b> Users & Customers 1- 対象となるステークホルダーの特定、チームとWin-Winの関係つくりをする対象を明確にする	<b>2</b> Problems 2- 【活動2】を造ってチームで合意したテーマに関する最優先の問題点・課題点 3- 本プロジェクト実施のため(活動3)で選択したテーマを想定した最適な解決策(今回の研修時点での最善解)	<b>3</b> Solution Ideas 2. チームで洗い出した問題点・課題点の解決策にむけて議論したこと(解決策をリストにする)	<b>4</b> How will users get value using your solution? 5- 対象となるステークホルダーがどのような価値を受けるのか? どの条件に価値を見いだしてほしいのか? 何に感謝してほしいのか?	<b>5</b> User Metrics 6. 対象となるステークホルダーが受けた影響・見いだした価値をどういう形で可視化するのか? 成果をどう形にするのか? ニューノーマルでどう進展していくか?
<b>4</b> Business Challenges 4- 具体的に長遠解をどう実現していくのか? 解決策を普及し、実践するにあたり、想定される問題点・困難点を考えてみる。さらに、その問題点にどう対処するののか?	<b>6</b> Budget 9- 本プロジェクト実施のための予算の確保。先ずは学内で予算の運営予算	<b>7</b> Adoption Strategy 7. 学級または大学全体をどう巻き込んで展開していくのか?	<b>8</b> Business Benefits and Metrics 8- 今回の最遠解(3の項目)がうまく機能したことをどうやって証明するのか? 成果をどう可視化し、大学の自己点検・評価をおこなうのか? (本学全体から国内・国外の大学にどういうやりかたで発信・展開していくのか?)	

図12 Opportunity Canvas の作業手順

各チームの Opportunity Canvas を提示しながら、ピッチ形式でチームの成果を発表した(図13参照)。それぞれのチーム発表では、参加された教職員の専門分野の知見を活かした特徴のあるアクションプランが報告された。

研修開始時は台湾の教育におけるコロナ禍の影響や教育の未来に関する認識にギャップがあった。しかし、今回の研修ではコロナ禍の経験を見つめなおすことから教育の未来を構想するところまで、その方法や協働の経験の場を提供することができた。授業の合間の自由参加にもかかわらず、参加者は第1回目よりも増え、第2回目には全専任教職員の3割が参加された。そして、最後までモチベーションが高く活発な議論が展開された。これは従来の研修とは異なる光景であった。

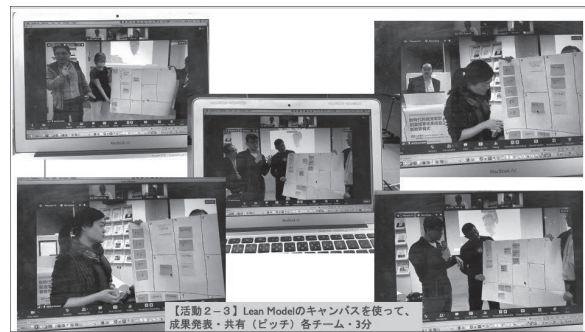


図13 最終成果物のピッチによる成果発表

### 3. 最後に

当研修は、コロナ禍による社会環境および教育現場の状況の変化を背景に実施した。オンラインでおこなった研修であったが、国を跨いで社会および教育現場での経験を共有することができた。

例年の研修と大きく異なる成果は以下の2点である。まず、Opportunity Canvas を研修のためのシンキングツールとして採用したことにより、現在の教育現場の課題だけでなく、現在から未来に向けた教育を俯瞰的に構想し、教員のみならず、各ステークホルダーの行動目標を具体的に検討することができた。また、ニューノーマル時代の教育に携わる当事者として、未来社会を生きる学生たちへの人財教育の使命を強く確認し合う機会となった。

## 参考文献

- Maurya, A. (2012). *Running Lean: Iterate from Plan A to a Plan That Works*. Boston, Massachusetts: O'Reilly.
- Yamamoto, T. (2019). "The Design for the Online Learning Environment to enhance Global Entrepreneurship in AGILE & PBL/TBL for Fostering eCultural Heritage in Glocal Societies". *Proceedings APAN 47*. APAN 47. Daejeon, Korea.
- 山本敏幸・亀井直人・田上正範・西脇菜穂子 (2020) 「SDGs をテーマとした教員・職員・学生による三者協働による SD 研修プログラムの実施・実践報告」『関西大学高等教育研究』 11, 137-142.

## 謝辞

今年度も玄奘大学の FD 研修の担当の機会を与えて下さった玄奘大学応用日語学系池田辰彰教授と  
教養发展中心教師組組長・郭淑令助理教授に深く感謝の意を表したい。また、研修に積極的に参加し、未来の大学教育・大学像について活発に議論して下さった玄奘大学の教職員の皆様方にも感謝の意を表したい。