

学生を主体的な学びへ 導くための ベネッセグループの視点

2012年8月28日、中央教育審議会答申

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて
～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」が公表された。

主体的に学び、考え、行動する人材を育成する教育への転換が求められている大学に対して、
ベネッセグループはどのような役割を果たしていこうとしているのか。

教育プログラム、学生の成長の測定、調査・研究、市場への発信、広報の視点から語る。

(株) 進研アド Between編集部 長田雅子

(株) ベネッセコーポレーション 大学事業部事業開発課課長 松本 隆

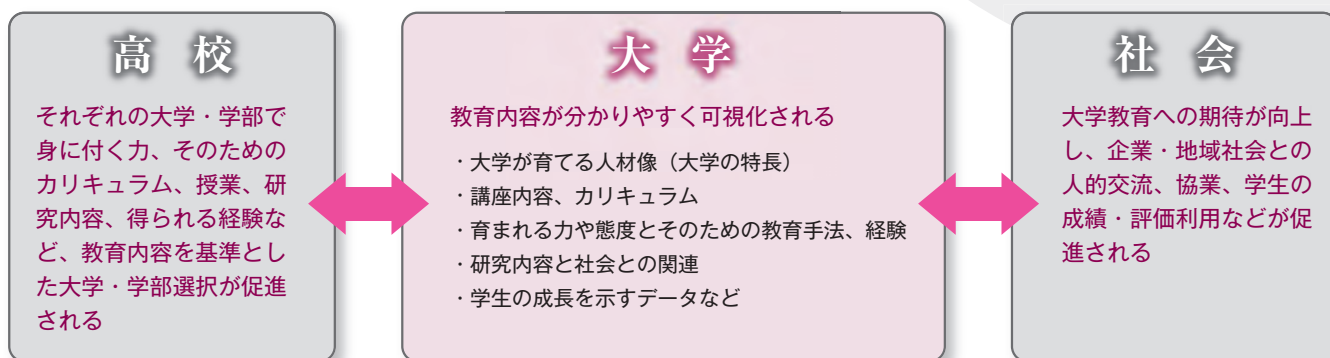
(株) ベネッセコーポレーション 大学事業部 Future Skills Project 研究会事務局 平山恭子

Benesse教育研究開発センター 高等教育研究所事務局長 松田 実

Benesse教育研究開発センター 高等教育研究所主席研究員 鎌田恵太郎

大学に対するベネッセグループの役割

教学改革（正課教育、正課外教育／活動）と教育力の市場伝達を支援する。



発信

教学改革と大学教育内容の市場伝達を支援

（調査・研究、アセスメント、教育プログラム・教材、コンサルティング、広報メディア）

発信

ベネッセグループ [ベネッセコーポレーション大学事業部・高校事業部・高等教育研究所、(株)進研アド*]

* (株) 進研アド 高等教育機関（大学、大学院など）の広報・大学改革支援を行うベネッセグループの企業

学生の主体性を引き出すための「育てる広報」を支援



(株)進研アド
Between 編集部

長田雅子 Osada Masako

大学生の主体性を引き出す働きかけは、入学前から始まっています。進研アドが提案する「育てる広報」は、高校生を「活動意欲の高い受験生」に育て、入学時の納得度を高め、入学後も意欲を高め続ける大学生に育てていくための広報を中心とした大学支援です。

納得して入学できるような情報発信が重要

2010年度にベネッセコーポレーションが行った調査*1では、第1志望で入学した学生は、入学後の活動意欲が高く、就職でも内定獲得率が高いことが分かりました。同調査では、たとえ第3志望でも、選んだ大学に納得して入学した学生は、大学での活動意欲が高いことも分かりました。つまり、志望順位にかかわらず「納得して入学すること」が大学生生活を活性化させ、ひいては就職にも好ましい影響が出るといえるのです。

自学を第1志望とする受験生ばかりを集めることは容易ではないが、自学の教育について納得した上で入学してもらうことは、大学からの働きかけ次第で可能ではないだろうか——このような考えの下、大学への期待を高めて志願をもらい、入学して大学生になってからも活動意欲を継続させることを、進研アドでは「育てる広報」と名付けています。

高校生に大学で学びたいことを明確にさせ、進学目的が十分に理解されている状態をつくり出す。そのためには、高3生になるずっと手前の段階から、大学進学を自分の将来やライフサイクルに引き付けて考えた

り、その学問が社会のどんなところで役に立っているのかが実感できるような情報提供、大学と高校生のコミュニケーションが求められます。

社会の価値観を変えることが大学選びの視点を変える

従来の学生募集広報は、大学・学部・学科の特色を伝え、それらを受験生に理解してもらうことが中心でした。これからは、理解だけでなく、大学の教育に納得・共感し、満足して入学してもらうためのリアリティーのある情報発信が必要です。それが、学生の主体性、大学の活性化につながっていくのです。

この「育てる広報」の一環として、大学選択に対する社会の価値観を変えるために、進研アドは高校と

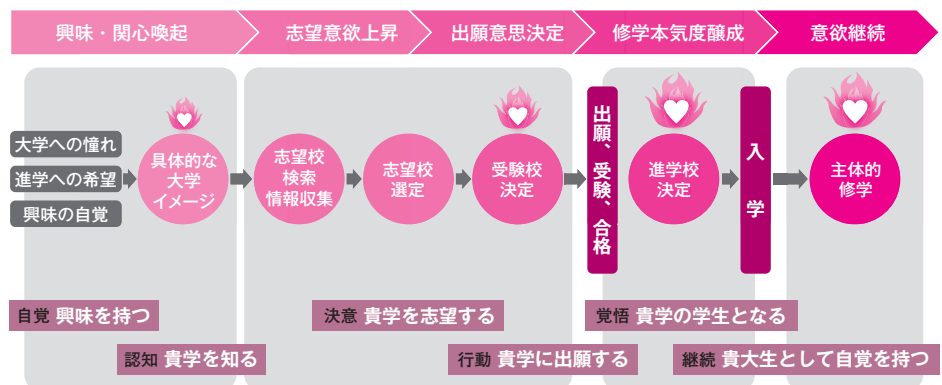
大学との橋渡しの役割を担っていきたいと考えます。大学選びの価値観が変わらなければ、高校生や保護者の行動も変わりようがありません。『Between』*2では、小中学生を対象に学びの面白さや実社会とのかかわりを体感させる大学や、あえて自学での学習の厳しさを伝え、入学の覚悟を突き付ける広報をした大学などの事例も紹介してきました。これらは、「どのように生きるために、何をどう学ぶのか」、自分の生き方と学びを結び付けて考えることの大切さを、早い段階から訴える試みです。

「育てる広報」を推進するために、進研アドでは今年、ベネッセ高等教育研究所と共同で「高校・大学間の活性度移行調査」を行いました。これは、活動意欲の高い学生は、いつ、どのような場面で、何をきっかけに進路や学びたいことに目覚め、意欲が高まったのか、高校までの行動と大学入学後の行動を連続して見る調査です。この結果を活用すれば、高校生にいつ、どのような情報や場を提供すれば、学びが活性化していくのが明確になるでしょう。

一人の高校生が意欲ある学生として成長していくために、大学の教育力という個性をどう伝えていくか、大学とともに考えたい。主体的に行動できる学生を育てる広報を提案していきたいと思います。

図 「育てる広報」のコンセプト

高校生を「意欲の高い受験生」に育て、入学後もその火を燃やし続けます



*1 出典／Benesse 教育研究開発センター「社会に必要な能力と高校・大学時代の経験に関する調査」2010

*2 『Between』（株）進研アドが発刊する高等教育の現状を見据え、将来を展望する大学関係者向けのオピニオン誌

大学選択の評価軸を変えるためにも アクティブ・ラーニングの推進を支援



(株)ベネッセコーポレーション
大学事業部事業開発課課長

松本 隆 Matsumoto Takashi

学生の自発的な学びを促すため、また、社会が求める就業力の育成には、アクティブ・ラーニングの質と量を担保する必要があります。アクティブ・ラーニングを充実させ、高校生に伝えることは、大学選択の価値観の変化につながると考え、ベネッセは支援しています。

入試難易度中心の評価軸に 教育面の評価軸を加える

主体的な学びを推進するには、高校生の進路選択における大学の評価軸を変えていく必要があります。現状は、学力軸（偏差値）中心の進路選択となっていますが、そこに教育面の評価軸（どのように学ぶ機会が準備されているのか）を加えることによって、高校生の大学入学後の学びに対する姿勢は大きく変わっていくと思います。

例えば、オープンキャンパスで大学に寄せられる質問は、入試に関する「入口」と、就職率などの「出口」に関するものが中心です。「何を学ぶのか」を聞く高校生はいても、「どう学ぶのか」という質問はほとんどありません。入学してから、例え

ば「ゼミは必修ではなく、全員が必ずしも履修できなかった」「多くの学生が受けたと思う教員の授業は抽選だった」などといったことが分かり、期待していたとおりの教育が受けられない事態が起こりかねません。これでは、入学時に意欲があった学生でも主体的に学ぼうとする気持ちを失ってしまうでしょう。大学選択の価値観を変え、高校生が「ゼミは全員履修できるのか」「PBL*は実施しているのか」といったことを大学に質問する状態を生み出すことが、学生を主体的な学びへと向かわせるために不可欠ではないでしょうか。また、その価値観の変化が大学の教育改善のスピードを上げることにつながります。

そこで、ベネッセコーポレーションでは、『VIEW21 高校版』（年6回、

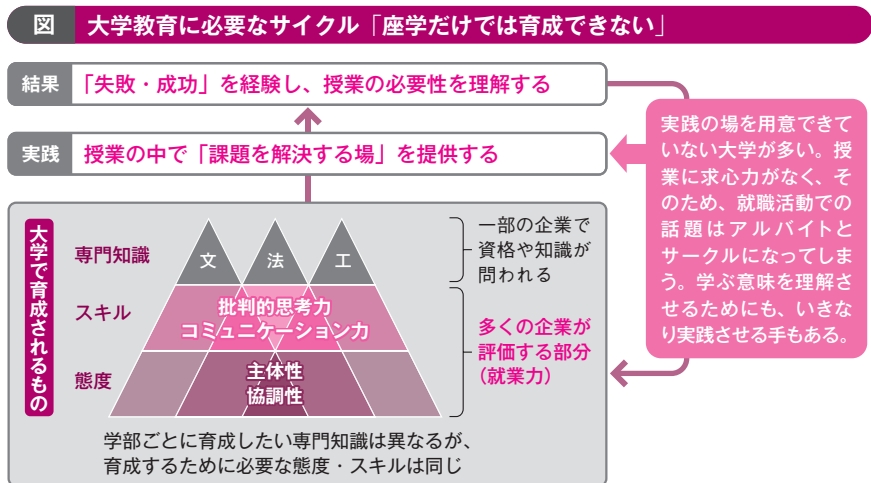
隔月発行）に「大学選択 新たな視点」というコーナーを2009年4月号から設け、評価できる大学の教育内容を高校教員に伝え続けています。今後は、大学の教育面の評価軸（どのように学ぶ機会が準備されているのか）をより明確にし、高校教員や高校生に対しても発信していきます。

アクティブ・ラーニングを 推進するためのサービスを提供

大学の教育的な評価軸を考える上で、特に高校生に目を向けてもらいたいことは、大学が専門知識だけではなく、就業力（主体性・協調性・思考力・コミュニケーション力など）の育成にも力を入れているかどうかということです（図）。就業力の育成に非常に有効なのは、アクティブ・ラーニングです。これは、一方的に話を聞くだけでなく、授業で学生同士や教員との間に双方向のやり取りが発生する学びの仕組みです。また、授業で学んだこと、つまり専門知識を生かして課題を解決し、実践する場がPBLです。多くの企業が評価する就業力は、講義だけでは身に付きません。しかし、アクティブ・ラーニングの充実度は、大学によって大きな差がある状況です。

大学はアクティブ・ラーニングの必要性を認識していますが、なかなか広がっていないのが現状です。その理由の一つは、教員育成の仕組みがなく、教員のマインドや指導スキルが伴わないこと、もう一つがアクティブ・ラーニングを行うための施設が整備されていないことです。

このような課題に対し、ベネッセコーポレーションでは、PBLのサービス（産学連携講座の拡大）や思考力育成のサービス（教員向けの研修、学生向けの教材）を提供することで、アクティブ・ラーニングの推進を支援していきたいと考えています。



*PBL Project based learning の略。課題解決型授業

産学協同就業力育成講座の実践



(株)ベネッセコーポレーション大学事業部
Future Skills Project 研究会事務局

平山恭子 Hirayama Kyoko

産学協同就業力育成講座がスタートして2年めとなり、100以上の学生チームが、この講座で議論やプレゼンテーションを展開。これまでの実践で見えてきた成果や課題についてご紹介します。

企業の「リアル」を見せて 学生を成長させる

産学協同就業力育成講座は、2011年4月に産学協同による実験的な講座として始まりました。これは5大学5企業の現場の責任者で構成したFuture Skills Project（以下FSP）研究会の議論から生まれた講座で、ベネッセコーポレーションは講座をマネジメントすると同時に、事務局として各企業と大学をつなぐ役割を果たしています。

これまで大学は、企業との協同経験が少なく、また、そのメリットをあまり感じていませんでした。一方で、企業は大学の事情をほとんど理解していませんでした。大学と企業の間には大きな溝があることを認識し、それを研究会での話し合いで徐々に埋め、学生に本当に必要な教育とは何かを議論する中で生まれたのが、この講座です。

同講座の特徴の一つは、企業が参加することで学生に「リアル」を見せ、成長を促すことです。そのため企業側には、失敗や泥臭さを含めて現場のリアルを積極的に語ってほしいと依頼しました。これは企業側の要望とも合致しました。というのも、学生が企業の理想的なイメージだけを抱いて入社し、現実とのギャップに戸惑い、早期退職してしまうケースが少なくないからです。

初年次に実施し、学部教育との 円滑な接続で学生はさらに伸びる

この講座ではさらに、学部教育とのつながりを重要視しています。「面白かった」「楽しかった」という感想だけで講座が終わってしまえば、その後の学習に結び付きません。この講座を初年次に実施し、学生が早期に社会の一端を体験することで、自分に不足する知識やスキルに気付

き、4年間の大学生活を充実させるのが狙いです。

講座後、学生のレポートや感想には、「大学では勉強を頑張らなければならぬと気付いた」といった声が多く上がりました。企業が課したテーマに真剣に取り組み、周囲の学生に刺激される中で、学生は自分の力を客観的に把握していったのです。講座を通して主体的になった学生が、さらなる学びに向けて自分でカリキュラムを調べ、教職員に聞きに行くなど、自ら動く姿が印象的でした。

この研究を通じ、大学は企業が関与することによる学生の変化を実感し、「もっと多くの学生に実施したい」と拡大する方向で検討しています。また、学生は失敗することによって学びがあることに気付くなど、高校までの学びとの違いを実感していました。グループワークを通して、多様な考えを持つことの大切さにも気付いたようでした。

FSP研究会では今後も産学協同就業力育成講座を拡大する方針で、賛同企業も増やしたいと考えています。ベネッセコーポレーションとしては、大学教員向けの指導書、企業とコーディネートする際のチェックリスト、学生用の教材を制作するなど、どの大学でも実践できるようにノウハウをまとめる予定です。

Future Skills Project 研究会設立趣旨

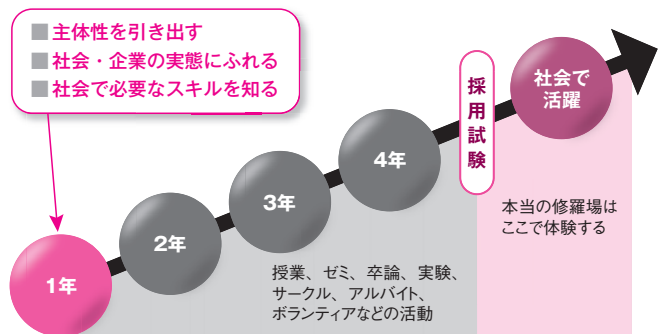
「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」をテーマに、2010年7月から議論をスタート。企業と大学人が問題を共有し、主体性と応用力を持った学生を育てるカリキュラムを具体的に提示。研究と実践を通して「産」「学」に共通の課題を議論することを目的にしている。



座長：安西祐一郎氏（日本学術振興会理事長）
企業：アステラス製薬、サントリーホールディングス、資生堂、日本オラクル、野村證券
大学：青山学院大、上智大、東京理科大、明治大、立教大
事務局：ベネッセコーポレーション

*2012年12月14日にシンポジウムを開催予定（裏表紙参照）

図 4年間で充実させるきっかけづくり



- ▶ 主体性を引き出すには、入学時の意欲が高いタイミングが適切
- ▶ 社会を知ることで学びを目的化し、主体的に大学教育にかかわる

高等教育研究所の調査・研究について



Benesse 教育研究開発センター
高等教育研究所事務局長

松田 実 Matsuda Minoru

2012年4月、Benesse教育研究開発センターに
シンクタンクである高等教育研究所が設立されました。
その目的や調査・研究の内容についてご紹介します。

高校から社会まで人材育成の 連続性から見た大学

Benesse教育研究開発センター高等教育研究所は、大学教育を取り巻くさまざまな環境変化を踏まえ、「大学教育の今後の方向性の具体化」を専門的に研究する機関として、2012年4月1日に設立されました。

高等教育研究所では、高校・大学・社会の教育的な「連続性」に大きな課題認識を持っています。グローバル社会で生き生きと活躍する人材をどう育てるかは、日本の教育の課題であり、教育界に対する社会からの期待や要請はより高まっています。しかし、高校、大学、社会の人材育成の連続性はこれまで十分に意識されず、段差や溝があるのが現状です。時代のニーズを考えると、これからは高校と大学、さらに大学と社会の間をいかに教育的な接続に変えていくかが問われるでしょう。とりわけ、多くの場合、社会に出る最終教育機関である大学に大きな期待が寄せられるのは、自然なことといえます。

それでは、大学が高校や社会との連続性を視野に入れ、どのように変わっていかなければならないのか。大学が輩出する具体的な人材像の目標と学生の現状との比較、育成のための具体的な教育内容、その評価・検証方法、これらの検討材料となる調査・研究と提案を行います。さらに、生徒・学生や保護者、高校教員、

社会で働く方々との橋渡しもしながら、大学教育の価値を広く、分かりやすく伝えていくことも高等教育研究所の役割です。

入学難易度重視の大学選択に 教育力の選択基準を加えて

高校と大学との接続という観点では、大学進学率が低く日本が成長期にあった保護者世代の経験則の影響で、入学難易度に重きを置いた判断基準で大学を選ぶことが多いのが現状です。しかし、今は入学難易度の高い大学を選べば将来よい生活が保障されるという短絡的な時代ではないことに、一部の生徒、保護者は気付きつつあります。大学の研究、教育方針や内容が自分の目的と合致しているかという見方で大学を選び、入学後に積極的に学び、行動する学生もいます。このような学生をモデルに、入学前の高校生と大学のかかわり方を検証し、大学選択の新しい基準を浸透させることが必要です。

例えば、AO入試が教育的な接続を視野に入れた選抜としてどのように進化すべきかを考えることもその一つです。AO入試をより効果的な接続の機会とするには、入試前から入学までのかかわり方を今一度考える必要があります。また、AO入試での入学生が、大学が掲げる人材像に向けてどのように成長したのか、事実やデータの集積・検証が必要です。

社会との接続から見た 大学教育のあり方

従来、企業は採用してから社員を育てるのが一般的でしたが、グローバル競争にさらされる中、一部の企業では「これくらいの経験は大学で積んでほしい」との要求が高まっています。私たちは企業に対して継続的に求める人材像のヒアリングをしています。企業は、企業のニーズをどのように大学の教育内容に関連付けるか、実践につながる提案を行う必要があると考えています。

企業が学生にどのような経験や行動、学びを積み重ねてきたのかを問いかけている今、それが大学教育の中に設計されるべきだと思います。経験や学びといっても、単にボランティアをしたからそれでよいというのではなく、どういう目的と行動で何を体験し、そこから何を学び取ったかをはっきりと言える体験の質の高さ、その根底にある学生の態度・姿勢、能力を、企業は見えています。ですから、経験の質を担保した設計をすることが、これからの大学教育の肝になるのではないのでしょうか。その際は、専門教育を全く別のものとして考えるのではなく、専門教育の中でもいかに良質な経験ができる教育に転換するかを考えることが大切でしょう。同時に、企業側がそうした学びのプロセスをしっかり評価することも大事になります。大学と企業との橋渡しをすることも我々の役割と考えています。

高等教育研究所では、次代の大学教育のあり方を考え、大学の方々とともに高等教育の課題解決に取り組んでいきます。大学が高等教育機関として社会から高く評価されるために、「大学の教育力」の可視化に取り組み、その成果を大学のみならず企業や高校教員、高校生、保護者にも分かりやすく伝えていきます。

大学における社会で求められる力の育成と測定



Benesse 教育研究開発センター
高等教育研究所 主席研究員

鎌田恵太郎 Kamata Keitaro

今、社会は新たな価値を創造できる能力を持つ人材、社会生活の中で課題を発見し、解決できる能力を身に付けた人材を求めています。では、社会ではそうした力をどのように測っていくのでしょうか。

課題を発見し、解決できる能力は大学での学びの中で身に付く

課題を発見し、解決できる能力はどのようにして身に付くのでしょうか。それは問題発見→仮説立案→検証→結論導出→自論の説明という、汎用的な一連の行為のプロセスを繰り返し経験することで養われていきます。これは、まさに大学の教養教育・専門教育で日常的に行われている活動そのものです。つまり今、企業が求めている能力は、大学での学習・研究の中で育まれるものだといえるのです。

とはいえ、大学はこれまでどおりでよいということではありません。大学での教育が、そうした汎用的な課題発見・解決能力の向上につながるものであることを、大学は強く学生に明示する努力が必要です。専門教育を通して、学び方・考え方を身に付けることが大きな目的であることや、学び方・考え方を学ぶことが社会でどのように役立つのか、分かりやすく説明しなければなりません。また、学生が個人で学ぶだけでなく、集団の中で協働して課題解決を経験する場を積極的に作ることも必要でしょう。信頼して役割を与え、常に省

察させることを重視する場を与えれば、学生の学びの意欲を向上させ、より主体的な学習態度を涵養します。より実社会のニーズに合った能力が獲得できるはずです。

大学と企業をつなぎ人材育成面で貢献

ただ、現時点においては、学生の汎用的な課題発見・解決能力を測る方法は存在しません。そのため、企業は面接で大学時代の体験を聴き取り、学生が経験学習的なサイクルを身に付けているかを予測するしかないのです。

本来、「与えられた業務の範囲内で早く自立してくれる人材」をイメージして採用する場合と、「潜在的な能力を重視し、会社に新たな価値を創造できる人材」をイメージして採用する場合とでは、採用時の評価

の観点が違うはずですが。多くの場合、後者の人材をイメージしたほうが、汎用的な課題発見・解決能力を重視する傾向があるでしょう。ところが、企業はそうした能力を測る手段を持ち合わせていないため、採用のミスマッチが生じてしまい、それが大学教育への理解を妨げる要因にもなっているのです。

高等教育研究所のミッションの一つが、社会で求められる汎用的な課題解決力を測る記述・論述テストの開発です。初見の多様な材料と課題を与え、学生がそれを検討し、仮説立案・検証しながら自分の論を記述するテストです。大学での学びが社会で生かせるレベルになっているかは、十分客観的に評価できると考えています。また、面接だけで評価してきた協調性やコミュニケーション能力・主体性についても、論述テストによって「相手の言っていることをきちんと受け取ることができるか」「異なる意見にどう対応しているか」を見ることができ、その基礎力の一部を客観的に測ることができるようでしょう。

大学にとっては、大学教育によってどのような力をつけることが必要なのかを学生に明示でき、また企業にとっては、必要とする能力を正しく測定できる。私たちは、そうした測定機会を大学、企業の双方に提供することで、次代を支える人材育成に貢献したいと考えています。

図1 現代社会で必要な能力と客観的測定可能領域

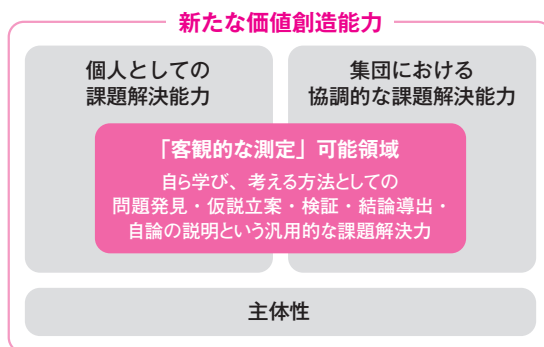


図2 一般的な経験学習プロセス

