

学生の主体的な学びを どのようにして実現するか

Future Skills Project 研究会 3年間の取り組み

少子高齢化、グローバル化など、社会情勢が大きく変化する中で活躍できる人材が求められている。
そのために必要な力とは具体的にどのようなものなのか。どうすれば大学教育で育成できるのか。

「産」「学」が連携し、3年間にわたる議論と実践を重ねたその記録から
Future Skills Project 研究会が何を目指しているのかを再確認する。



Future Skills Project 研究会 参加企業・大学

〔企業〕

アステラス製薬株式会社人事部部长 関根 輝
株式会社資生堂人事部人材開発室長 深澤品久
サントリーホールディングス株式会社人事本部副本部長 斎藤誠二
日本オラクル株式会社人事本部シニアディレクター 宮之原 隆
野村證券株式会社人材開発部部长 関 則昭
株式会社ベネッセコーポレーション大学事業部 平山恭子

〔大学〕

青山学院大学経営学部学部長 田中正郎
上智大学経済学部教授・同大キャリア形成支援委員会議長 荒木 勉
東京理科大学工学部教授・教育開発センター長 山本 誠
明治大学商学部学部長 横井勝彦
立教大学統括副総長 白石典義

〔座長〕

日本学術振興会理事長・慶應義塾学事顧問 安西祐一郎

〔事務局〕

株式会社ベネッセコーポレーション

社会で活躍する人材を育てるために 学生が主体的に学び 成長する機会をつくる

Future Skills Project 研究会座長
日本学術振興会理事長・慶應義塾学事顧問

安西祐一郎 Anzai Yuichiro

社会で求められている力は何か、
それを大学で育てていくためには、どのような教育が必要なのか。
社会状況の変化により、大学教育の質的転換が求められている中、
その実践の一つとして、産学協同で始動したのが
Future Skills Project研究会だ。



あんざい・ゆういちろう◎2001～09年慶應義塾長を務める。現在は日本学術振興会理事長。慶應義塾学事顧問、中央教育審議会大学分科会長などを兼務。著書に「教育が日本をひらく—グローバル世紀への提言」(慶應義塾大学出版会)、「心と脳—認知科学入門」(岩波書店)など多数。

新しい教育をつくり上げるのは大人の責任

教育は、大学や高校のみならず、企業や行政、地域社会など、あらゆる立場の人々にとっての大きな関心事です。「立国は人なり」の言葉通り、これからの日本にとって人材の育成は、まさに国づくりの根幹を成す施策といえるでしょう。

私は2011年5月に、東日本大震災の被災地を訪れました。がれきに覆われた大地を目の当たりにした時、今後の日本を背負う子どもたちのために、新しい教育をつくり上げていくことが大人の責任であると、心の底から思いました。「子どもたちのために、大人はいったい何が出来るのか」という問いを、私たち大人は常に持ち続けなければならぬと思います。

大学教育について、ともすれば企業・大学がそれぞれの

立場から、それぞれに文句を言い合う関係になってしまうことも少なくありません。

しかし、有為な人材を育成するためには、企業と大学が一緒になって産学協同で教育に取り組むことが不可欠です。そこで、2010年7月、この理念に賛同する6企業5大学でFuture Skills Project（以下、F S P）研究会を結成し、3年間、産学協同による教育の実践を積み重ねてきました。私たちが育てたいのは、狭い意味での成績トップレベルの人材だけではありません。さまざまな学生が、世界で活躍し、全国津々浦々で地域を担いながら、幸せな生活を送ることが出来る力を育てる教育を築くことに主眼を置いています。研究会における産学連携の真の志は、そこにあると考えます。

今こそ大学教育を変革する行動を

現在、日本の教育を取り巻く課題は、少子高齢化の進行、地域経済の行き詰まり、社会保障費用の増加、グローバル社会における日本の失速と存在感の喪失——と、本当にさまざまです。「知識格差」も大きな課題の一つといえるでしょう。ここでいう知識とは、丸暗記した情報ではなく、自分の血肉として主体的に使える情報のことです。

もちろん、日本の教育には良い面もたくさんあります。

特に、日本の義務教育は世界から称賛されてきました。とりわけ、基本的な知識の習得や周囲と協働する姿勢の育成は、日本の義務教育の素晴らしいところ です。

ところが、大学教育は、世界的には必ずしも高く評価されてはいません。大学はそれぞれに努力しているものの、全体的には学生が主体的に考えて学習する必要がなく、言われたことや書かれていることを暗記して試験に合格すれ

ば卒業できるという現状だからです。それでも、高度経済成長期には、企業が入社後に社員をしっかりと教育していたため、大きな問題にはなりません。結果として、企業は大学教育にあまり期待しなくなりました。

しかし、グローバル化や地域経済の沈下などによって、状況は変わりました。企業に人材育成の余力がなくなってきた今、社会で活躍できる人材を育成するために、大学教育は「待たなし」の変革を迫られています。ここでいう変革とは、大学教育の質的転換により、大学における社会性の欠如と大学生の主体性の欠如から脱却することです。しかし、その必要性が大学関係者にまだまだ理解されてい

ないと、私は感じています。どのような学生を育てるべきか。どのような学生が企業で生き生きと活躍し、より良い社会を築いていけるのか。それが、今、社会から改めて問われていることを見つめ直していただきたいと思います。

大学教育の改革に関する議論は、さまざまところで行われています。にもかかわらず、大学教育の質的転換があまり進んでいないのは、「誰がどのように実践するか」が明確に共有されておらず、大学は「どうせ自分たちには実践できない」と考えているからでしょう。

しかし、議論しているだけでは間に合いません。まさに今、手を動かして変革を始めなくてはならないのです。

主体性を引き出し、社会性に満ちた教育の場をつくる

大学教育はどのような方向に変わるべきなのでしょう。企業が求める大卒社員の重要な態度の一つに「主体性」があります。主体性は外から与えられて身に付くものではなく、学生が自ら高めていくものです。大学が提供できるのは、学生が主体的に何かに取り組めるように、具体的にきめの細かい環境を用意することです。

また、日本の大学生の学習時間は、アメリカの大学生と比較すると非常に少ないのが現状です。これを増やしていく必要もあるでしょう。学習時間を増やすというと、「詰め込み教育ではないか」という声が出てきますが、そうではなく、あくまで大学生の主体的な学びの時間を増やすことが目的です。そのためには、大学だけではなく、企業や行政、高校などが協力して総がかりで教育の変革に取り組んでいく必要があります。

日本の大学は、OECD加盟国の中で社会人入学者の割

合が最も低いことも、社会性の欠如の要因だと思います。また、留学生の割合もOECD平均を下回っています。これは、日本の大学においては、均一的な育ち方をしてきた同年代の学生だけが同じ空間で学んでいることを意味します。本来は、多様な人がかかわり合いながら学ぶことが、大学教育の理想の姿です。

以上のような背景や課題を踏まえ、FSP研究会は、複数の企業と大学が協働することによって、社会性に満ちた教育の場、学生の主体性を引き出すような教育とはどのようなものかを議論し、提供するために結成されました。既にカリキュラムを作成し、研究会に参加している各大学で授業を実践しており、これまでも研究報告などで成果や知見を公開しています。課題は多くありますが、自分たちの活動にとどまらず、広く社会の皆様とともに考え実践していきたいと考えています。

Future Skills Project研究会の取り組み

日本の社会に活力を取り戻すため、また日本の若者が海外の人材に負けないために、アステラス製薬株式会社、株式会社資生堂、サントリーホールディングス株式会社、日本オラクル株式会社、野村證券株式会社、株式会社ベネッセコーポレーション、青山学院大学、上智大学、東京理科大学、明治大学、立教大学の6企業5大学で結成した。「評論ではなく実践」を掲げ、次のような取り組みを進めている。

- 活動方針**
- 1 「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」を議論する。
 - 2 課題と解決の方向性を共有し、解決に向けて実践する。
 - 3 実践結果から得た知見を広く公開し、実践者を増やしていく。

活動概要

第1回	2010年 7月	課題の共有、学生に求めるスキルの検討
分科会：大学	11月	共有した課題を解決するための施策を検討
分科会：企業	11月	同上
第2回	11月	実践の場として各大学での講座の開発を合意
第3回	2011年 3月	2011年度前期講座企画の合意
第4回	7月	前期講座の結果報告、後期講座企画の合意
分科会：企業	9月	シンポジウム（成果報告会）企画の検討
分科会：大学	9月	同上
第5回	10月	シンポジウムの内容と、次年度活動の検討
2011シンポジウム	11月	産学協同の意義と、実践講座の報告
第6回	2012年 2月	2012年度活動検討と、講座企画の合意
第7回	7月	2012年度前期講座の結果共有
分科会：企業	9月	講座の汎用化に向けた検討
分科会：大学	9月	同上
第8回	11月	シンポジウムのメッセージと次年度活動の検討
2012シンポジウム	12月	実践講座の報告と今後の実践

講座の実践

FSP研究会の活動、FSP実践講座とは

Future Skills Project 研究会事務局、株式会社ベネッセコーポレーション大学事業部 松本隆

Future Skills Project研究会では、「学生に必要な力とは何か」という議論から始め、今の大学教育の課題を共有して、「評論ではなく実践」との結論に達し、産学協同で実践講座を開発することとなった。議論のプロセス、講座の特徴を説明する。

学生に不足しているのは スキルを動かす主体性

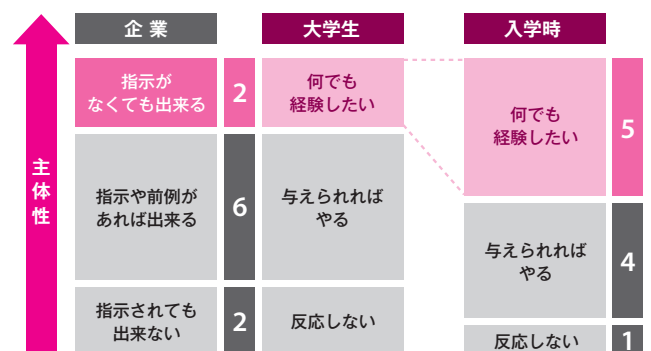
Future Skills Project (以下、FSP) 研究会の最初の議題は「学生に必要な力とは何か」でした。大学が育成しようとする力と、企業が求める力は同じなのか、それとも異なるのか。産学それぞれが間近に見る若者像を具体的に語りながら「学生たちに何が不足しているのか」を突き詰めていきました。その中で、産学双方から多く発せられた言葉が「主体性」でした。

「主体性」というテーマに対して議論を進める中で、一つの軸が見えてきました。それは「多数を占める受身型の学生の主体性」をどう捉えるかということです。組織を語る時、しばしば「2:6:2」の法則が話題に上ります。これは、今の学生にも当てはめることができるのではないかと。つまり、上位の2割は「何でも経験したい」、中位の6割は「与えられればやる」、下位の2割は「反応しない」となるのです(図1)。

一部の上位層だけを更に伸ばすのではなく、普通の学生を「不確実な状況の中でも自ら歩みを進める学生」に変えることによって、日本の社会全体を変えられるのではないかと。受け身型の6割の学生を育て、「2:6:2」の割合を変えていこうという大きな目標が、FSP研究会の中では早い段階で掲げられたのです。

「主体性」に対する向き合い方も議論されました。主体性

図1 主体性を発揮する人の割合 (イメージ)



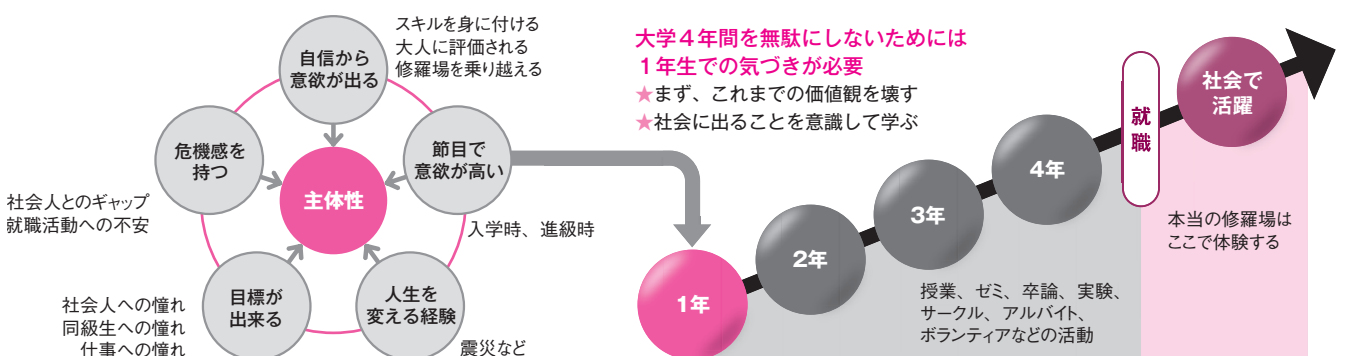
集団の中で主体性を発揮する人の割合は「2:6:2」であるというのが通説だが、大学入学時には多くの学生が意欲が高い状態にあるのではとの仮説を研究会では持っている

*「産学協同就業力育成シンポジウム 2012」の資料から抜粋

は「育成する」というスタンスで考えるべきものではなく、むしろ学生自身が本来備えているものを「引き出す」とイメージしたほうがよいのではないかと。この後の産学協同の実践講座の在り方にもかかわってきます。

更に主体性を引き出すための観点として、議論では5点が挙げられました(図2)。①危機感を持つ、②自信から意欲が出る、③節目で意欲が高い、④人生を変える経験、⑤目標が出来る、です。この中で注目していただきたいのが、「③節目で意欲が高い」です。学生にとって、大学入学は人生にとって大きな節目です。新しい生活に対する高揚感があり、この段階では「2:6:2」ではなく、「5:4:1」

図2 学生の主体性を引き出すポイント



*「産学協同就業力育成シンポジウム 2012」の資料から抜粋

といてよいほど割合が異なるのではないかと考えました。議論の結果、この節目での働き掛けが重要だという認識で一致しました(図1)。

「とにかく実践を」 産学一体の議論の結論

このように、今の大学教育に求められているのは、学生の主体性をいかに引き出し、大学での学びを目的化することです。つまり、入学時に多くの学生が持ち得る高揚感を利用して、学びの転換を図るのか。そこで、私たちが考えたのは、学びの目的化のために「出来るだけ早期に社会のリアルな課題にふれる」「社会で必要な力と、自分の力とのギャップを自覚する」「そのギャップを埋める手段として、学士課程教育の重要性を理解する」などの要件を満たす、産学協同行う「FSP実践講座」でした。

まずは、研究会に参加している6企業と5大学が協力して実践することにしました。実際のところ、各大学は学生募集においてはライバルです。また、企業にとって1年生を対象とした産学協同講座はそれほどメリットがあるわけではありません。しかし、人材育成は待ったなしですし、誰かがやらなければならないのなら、今、自分たちで実践しようということで合意しました。

視野を広げ、学びの重要性に 気づくような講座に

FSP実践講座の流れを説明します。

講座は、入学直後の1年次前期の正課科目として実施します。全15コマを前半と後半に分け、二つの企業から出される課題に取り組みます。企業は、学生になじみのあるB to C(企業と一般消費者の取引)の企業と、学生が十分には知らないB to B(企業間取引)中心の企業を組み合わせました。1年次からB to Bの企業を意識させることで、学生の視野を広げ、例えば就職活動時の社会を意識する時に、自分が知っている企業にしか目が向かないというような状況を改善したいと考えました。

講座の構成にも工夫があります。一つめの企業の課題では、学生に何もスキルを教えないままグループ分けをして、課題に取り組みさせます。知識もスキルもない状態での発表はおおた失敗に終わりますが、その経験を踏まえて二つめの企業の課題に取り組むことによって、達成感を味わい、より深い学びの経験になることを期待しました。

後半では、前半とはグループ編成を変えます。学生からは「やっとなりよくなったのに」「メンバーそれぞれの力がなかったのに」という不満が出ますが、学生が多様なメンバー

図3 FSP実践講座 15コマのモデル

	コマ	企業参加	内容
企業事例①	1		マインドセット・ルール説明
	2	★	企業から課題提示
	3		グループ活動
	4	★	企業への中間プレゼンテーション
	5		グループ活動
	6		グループ活動
	7	★	企業へ最終プレゼンテーション・評価
企業事例②	8		振り返り・スキル紹介・チーム再編
	9	★	企業から課題提示
	10		グループ活動
	11	★	企業への中間プレゼンテーション
	12		グループ活動
	13		グループ活動
	14	★	企業へ最終プレゼンテーション・評価
	15		全体の振り返り・今後の学び検討

と接し、複数の役割を経験できるようにするために、あえてグループのメンバーを替えることにしました。また、前半と後半のそれぞれで、振り返りの時間を十分に確保していることが特徴の一つです。

講座の最終日には、大学教員がこの講座と他の科目との関連性を説明し、1年次後期以降の学びへの橋渡しをしています。実施1年めの学生へのアンケートでは、受講生の半数は「知識がないまま議論しても深まらない。講義の重要性が分かった」と回答していました。しかし、残りの半数は「この授業は楽しいけれど、他の授業はつまらない」という反応でした。これでは、学びの目的化という講座の目標が達成できたことにはなりません。そこで、実施2年めから、社会で必要な力と自分の力とのギャップを埋めることが大学での学びだと、説明することにしました。

また、講座を大学に定着させるために重要なポイントとなるのは、企業の負担の軽減です。大学ではこれまでに産学協同の講座がさまざまな形態で行われてきましたが、中には授業の進行を全て企業に任せたケースもありました。しかしそれでは、産学協同講座ではなく、単なる「産提供」講座です。企業の負担が重くなりすぎず、かつ、大学も主体的に授業を実施するように、FSP実践講座では1企業が担当するのは3コマ程度としました。

確かに、講座の運営には相当なパワーが必要となります。しかし、私たちは、他の大学がまねできない取り組みをしたいわけではありません。少しだけ汗をかく覚悟があれば、どの大学でも実践できる講座をつくり上げることを目指しています。講座にはまだ未完成の部分があります。皆様のご意見をうかがいながら、今後も検討を進めていきたいと思ひます。

FSP実践講座の授業内容と運営の工夫

FSP実践講座は全15コマで構成される。授業では何を重視して展開し、学生は何を感じたのか。
 学生の主体性を引き出すための工夫を、3人の講師の声を交えて説明する。

発言者◎上智大学経済学部教授 荒木勉、明治大学商学部特任准教授 樋渡雅幸、株式会社ワークスラボ代表取締役 財田卓治

■ 講座展開モデル — 自ら考え、行動し、振り返り、気づきを次に生かす —

コマ	内容	講師コメント	
前半 最初から教え込むのではなく最低限のルールの下、まず、体験させる。	1	<ul style="list-style-type: none"> マインドセット 講座の全体像の説明 グランドルールの説明 議論やプレゼンテーションの方法の説明 	マインドセット 最初に、「教えてもらうのではなく、自分たちで考える講座」であることを伝え、最低限のチーム活動のルールだけを説明。学生はチームで自分はどうすべきかを考える。「答え」のない学びへと意識転換を図る。 (講師コメント) 受講生はつい最近まで高校生だったので、この講座でどのようなことを「教えてもらえるのか」という期待感を強く持っているように見えました。そこで、「この授業は、何かを与えてもらう場ではなく、自分で何かを得る場である。この機会を生かすかどうかは自分の取り組み次第だ」と強く伝えました。
	2★	企業事例①	企業からの課題説明 企業担当者が学生に業務指示の形で課題を示す。企業担当者は課題説明に加え、自社の紹介、仕事・商品にかける思いや仕事の厳しさも伝える。学生はチームごとに目標設定や活動計画を検討する。 (企業担当者コメント) 企業では、一人のスタープレイヤーが全てを解決するのではなく、複数の部門の人がディスカッションする中で、解決法を見つけていきます。今回、1年生の段階で実社会の一員になったような体験をすることは非常に意味があると思いました。
	3		グループ活動 グループで議論する。停滞しているグループに話し合いを促すなど、講師やSA（スチューデント・アシスタント）のサポートはあるが、あくまでもフォロー役で、議論の方向付けは学生に委ねられる。 (学生コメント) 意識の高いメンバーが集まっていたので、意見がぶつかりました。自分のやりたいことが明確だからこそ、ぶつかるのだと思いました。
	4★		中間プレゼンテーション
	5		グループ活動 (議論・情報収集)
	6		グループ活動 (議論・情報収集)
	7★		<ul style="list-style-type: none"> プレゼンテーションと講評 振り返り(内省と他者評価)
8	<ul style="list-style-type: none"> 前半の振り返りと後半の行動目標立案 チーム再編成 思考を整理し深めるためのスキル紹介 		プレゼンテーション ■プレゼンテーションと企業担当者による評価 学生が企業担当者（上司）に取り組みの成果をプレゼンテーションする。企業担当者は企業の視点で学生に厳しくフィードバック。企業の価値観や求められるレベルと自分たちとの差を感じる時間になる。 ■内省と他者評価 プレゼンテーションの結果を基に、最終評価だけではなく、チーム活動や個人活動も振り返る。内省による振り返りだけではなく、チーム内、クラス内で議論・共有し、より強い自覚を促す。 (企業担当者コメント) 最初の発想は大切ですが、それが実現するかは、その後の努力と磨き込みの精度によります。そこで、中間プレゼンテーションで相当厳しく指摘しました。すると、最終プレゼンテーションに向けて、学生がものすごい勢いで考え始めたのです。学生の想像以上の変化に驚かされました。
後半 体験したことをベースとして、自らルールを考えて実践することにもチャレンジさせる。	9★	企業事例②	前半の振り返り、後半の行動目標立案 ■個人の振り返り 前半の学びを後半につなげる。実際に失敗した経験をベースにして、学生自身が後半の行動指針をつくる。適宜、講師が指摘することで、より具体的な内容にする。 ■チームの振り返り チーム単位では、講師とともにプレゼンテーションの内容を振り返り、次の事例に生かせることなどを検討する。
	10		チーム再編成 前半の学びや反省を後半の行動に生かす
	11★		全体の振り返り、今後の目標 後半の活動と講座全体について振り返る。講座で学んだことを今後の学生生活に具体的にどう生かすかを考えさせる。自分自身の反省や振り返りを、頭で考えるだけではなく、言葉にして相手に伝えることで、より具体的な行動につなげさせる。
	12		<ul style="list-style-type: none"> 企業からの課題出し 役割設定やゴールの決定
	13		<ul style="list-style-type: none"> グループ活動(議論・情報収集)
	14★		<ul style="list-style-type: none"> グループ活動(議論・情報収集) プレゼンテーションと講評 振り返り(内省と他者評価)
	15		<ul style="list-style-type: none"> 全体の振り返り 今後の目標

★は企業担当者が参加

●学んだこと (学生アンケートより)

- 社会で必要となる考え方が身に付いた。これは、先生の話聞くだけの授業では得られないと思う。自分たちが良いと思った案に厳しい指摘をされるのはつらかったが、貴重な体験だった。
- チームワークの大切さを学んだ。自分が少ししいなと思った案を言っただけで周りの人がそれを膨らませてくれ、予想以上の結果になることに感動した。私は他人の意見に賛同しやすい傾向があったので、自分の意見をしっかり持つ大切さを学んだ。
- 大学の授業には座学もあるので、グループ活動だけをやっていたらよいわけではない。私は、座学では受け身になり、自分で考えずに習ったことをそのまま受け入れてしまうことがあった。これからは座学でも、この講座で学んだ「なぜ？」を突き付ける姿勢を持って、いろいろな視点で考えたい。

工夫

1

大学と企業は目線合わせを どのように行ったか

講座を成功させる上で欠かせないのが、大学と企業とで講座の進め方についてしっかりと目線合わせをすることだ。両者が一致してこそ、企業が出す課題は学生を引き付ける。樋渡特任准教授

は次のように説明する。

「企業担当者には、学生に対して、課題を通して提案してほしいことをはっきり伝え、基本的に厳しく接してほしいと話しています。講師は学生に道筋を示しますが、学生が自ら気づくことが重要です。学生主体であるからこそ、課題に対する成果が生まれることも企業に説明し、理解していただいています」

工夫

2

厳しいフィードバックに対する 学生へのフォローをどうするか

企業担当者には、学生を「部下」だと思って厳しく接するように依頼する。実際、授業では、学生が自信満々で出した案が企業の担当者に厳しく批判されるシーンがよく見られた。学生は自信を失うが、その時に講師は学生にどのように接すると効果的なのだろうか。財田氏は次のように話す。

「基本的に、細かく丁寧なフォローはしません。企業では、上司から厳しく言われるのは当然のことだからです。そうした経験も含めた講座であると捉えています。ただ、指摘されたことをその後の取り組みに十分に反映させるため、企業担当者が言ったことをきちんと理解しているかどうかは確認します」

企業の厳しさがもたらす学生への影響を、出来るだけ長く学生の内部にとどめるのが、基本的な方針だ。その厳しさこそが、主体性を引き出すきっかけの一つになると、樋渡特任准教授は考えている。

「企業が伝えたい意図と、学生が聞き慣れている言葉が違うことがあります。そこで、厳しい言葉を前向きに受け止められる『グループ』を講師は準備します。その点がフォローといえるでしょう。企業に厳しく接してもらうことは、学生が主体的に動き始めるための気づきとなります。言い換えると、企業担当者からの『パス』を、学生が前向きに受け止めることが出来るようにフォローしています」

こうした言葉通り、中間プレゼンテーションで厳しく指摘されたグループほど、最終プレゼンテーションまでに伸びることが多い。荒木教授はこのように説明する。

「中間プレゼンテーションで厳しく指摘されたグループのほうが、最終プレゼンテーションでよい発表をします。そのため、中間プレゼンテーションで指摘が少なかったグループには気を配っています。ただし、あまりに厳しすぎると、授業から足が遠のいてしまう学生もいます。企業で働く厳しさを教えずにはなりません。彼らはまだ学生なのですから、適切にフォローをする必要があると思います」

工夫

3

グループ活動に講師は どのようにかかわっていくか

グループ活動は学生主体で進行する。前向きな展開になればよいが、意見があまり出ずに盛り上がらなかったり、メンバーの意見が衝突して険悪な雰囲気になったりすることもある。グループ活動においても、講師のかかわりが成否の鍵を握る。

グループの雰囲気が悪くなる要因は、大きく分けて二つある。一つは、メンバーが沈黙して議論が進まないケース、もう一つは、意見は出ているがメンバーに理解されていないケースだ。樋渡特任准教授は、状況に応じて、2種類の接し方を使い分けていると話す。

「前者は、主体性という観点では前向きではありませんから、まずは自分の意見をそれぞれ言うように声を掛けます。一方、メンバーの意見が衝突して周りが困惑している場合は、しばらく様子を見ます。自分の言っていることが相手に伝わらないという

のも良い経験になるからです。話し合っているうちに、『この言い方が悪かったからだ』と自分で気づけば、学生は動き出します。それこそが主体性ではないでしょうか」

グループになじめない学生にいかにかかわるかも問題だ。その点で、二つの企業の課題に取り組む意味は大きいという。

「初めは周りに圧倒され、消極的な学生がいます。しかし、そういう状況でも、自分は何をすべきかを考えているものです。無理に参加させたりせずに、二つめの企業の課題に取り組む時に、『皆も悩みながら取り組んでいます。あなたも少しずつ声を出しましょう』というように伝えると、個性を出せることが多々あります」(荒木教授)

二つめの課題で役割が変わることで、自分を発揮できる学生もいる。

「二つの課題に取り組むことには、非常に意味があります。あえてグループを再編成して1回めとは違う役割を持たせることで、皆が活動に参加できるのです」(財田氏)

工夫

4

講師の待つ態度は なぜ必要か

講座は「学生が考えること」を中心に進むため、講師の姿勢として「教えすぎない」ことが求められる。しかし、学生の気づきを「待つ」のはたやすいことではない。

「確かに、『こういう考え方がある』『今のトレンドはこうだ』などと教えたくりますが、そこはぐっと我慢します。その代わり、『それはなぜか』『他にはないのか』『逆の立場ではどう思うか』といった問い掛けをします。すると、時間がかかっても学生は自ら気づくようになります。それがこの講座の目的ですし、教える側の喜びにもつながります」(財田氏)

講師が待つ態度を示しても、学生が拙速に答えを求めようとすることがある。荒木教授は、悩むことの大切さを伝えることも重要だと強調する。

「大学の学びに答えはないことを、講座の開始時に伝えていますが。それは企業でも同じことであり、『答えがすぐに出るならば、誰も苦労しない』と言っています。そして、大学生活で悩み続けることが重要だと教えています。それでも、中間プレゼンテーションでは『自分たちは十分に考えた』と半ば諦め、企業担当者に答えを求めるグループもあります。そこで、学生に考え続けるように促すのも、講師の役目です。諦めないことの大切さが学生にうまく伝われば、最終プレゼンテーションでは大きく成長した姿を見せてくれます」

FSP実践講座の成果、課題とは

3年にわたる実践で、どのような成果と課題があったのか。より充実した講座づくりを進める一方で、汎用化のための課題も明らかになった。FSP研究会の調査とFSP実践講座の講師の声とともに振り返る。

学生の主体性は引き出したのか

自主学習時間が増加し、意識も変化

FSP実践講座の受講生を対象としたアンケート結果からは、主体性の向上が確実に見られた。

まず、受講生が講座の予習や復習、自主ミーティングなど、授業時間外の活動に費やした平均時間は、個人活動、グループミーティングともに、1企業めと比べて2企業めでは大きく増えている。1企業めでの取り組みの反省から、2企業めにはより主体的に取り組もうとする学生の姿が見える。同講座の講師を務めた財田氏は学生の様子をこう語る。

「授業時間外に自分たちで考えようとする学生が多くいましたし、彼らは1週間後の授業で見違えるような成果を出しました。これこそが主体性だと感じました」

また、企業事例に取り組むにしても、当初FSP研究会の議論では、入学直後の学生が「企業の一員」として活動するのは難しいのではないかという意見もあった。しかし、実際に講座を行ってみると、1年生は上級生に比べて語彙が不足しているくらいで、予想をはるかに上回る学習成果を出した。「1年生でもこんなに力があるのか」という驚きが、FSP研究会メンバー共通の見解だ。

ある大学では、講座に費やした授業時間外の学習時間は、個人活動とグループミーティングを合計すると1人当たり平均75.8時間で、1コマ当たり5.05時間になる(図1)。明

治大学で同講座の講師を務めた樋渡特任准教授はこう語る。

「ある学生は『この講座を履修したために、時間がなくてアルバイトが出来ない』と言っていました。しかし、それでも講座の活動にきちんと取り組むのは、アルバイトによる社会経験よりも講座のほうが有意義だ、と考えているからではないでしょうか」

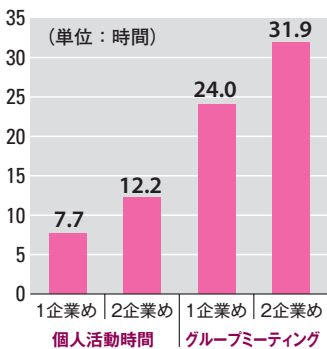
講座を実施した別の大学では、4月と7月の2回、受講の有無にかかわらず、学部生全員に意識調査を行った(図2)。この結果を見ると、受講による意識変化の差が分かる。

「常に自分自身の意見を持つようにしている」という設問では「とても思う」「まあ思う」の割合が伸び、学生の「自分の意見を持つ」という意識が高まったことがうかがえる。また、「いつも自信を持って発言し行動している」では、答えが二極化した。講座を受けたことで「自信が持てなくなった」という学生は、「現実を知った」のかもしれない。ある学生は、自分の高校時代の偏差値から漠然と自分は他の学生よりも優秀だと考えていたが、グループ活動を通じ、自分よりも深く考えている学生がたくさんいることに気づいた。「偏差値で評価していた価値観が崩れた」と漏らしたという。今までにない学びをグループで行うことで刺激を受け、それまでの価値観が揺さぶられた例である。

「初めてやることは誰かにやり方を教えてもらいたい」の設問では、受講後に「とても思う」が増えている。これは、主体性を引き出す目的とは逆行しているという見方が出来

図1 授業時間外で活動にかけた時間

(A大学の調査結果、2012)



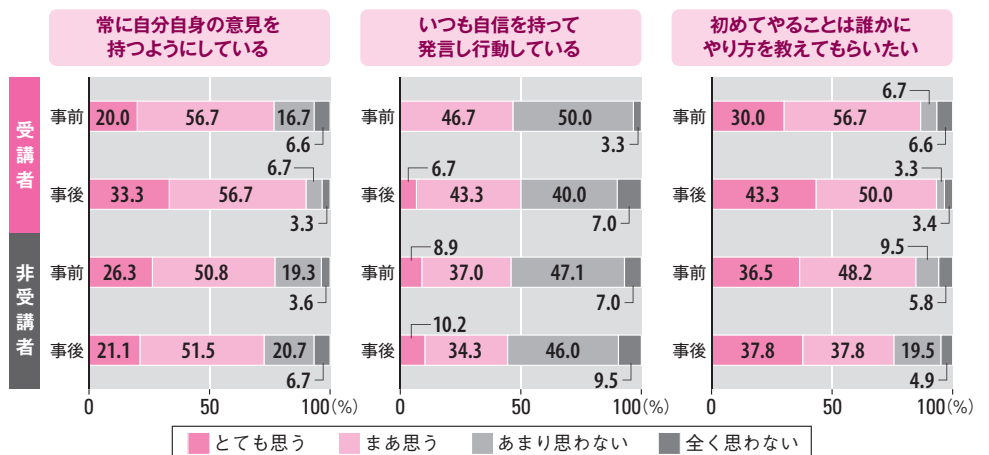
1人当たりの平均時間 75.8時間
1コマ当たりの平均時間 5.05時間

注1) N=41

*「産学協同就業力育成シンポジウム2012」の資料から抜粋

図2 FSP実践講座受講前後での意識の変化

(B大学の調査結果、2011)



*「産学協同就業力育成シンポジウム2012」の資料から抜粋

るかもしれない。しかし、実際の学生の声と併せて分析すると、実態は異なる。一つめの企業の課題の後、失敗した原因の振り返りと同時に、それを克服するためのスキルを紹介する。すると、学生は「初めから教えてほしかった」と口を揃える。しかし、この反応はF S P研究会の狙い通りだ。仮に、最初の授業でスキルの話をしても、学生は真剣には耳を傾けなかっただろう。一度失敗したからこそスキルを学ぶ意欲が高まったことを、このデータは示していると考えている。

講座終了後、受講生に「講座で学んだこと」「今後取り組んでいきたいこと」を聞いたところ、「コミュニケーション能力や社会に出るために必要なことなどを学んだ」と実感する学生が多いようだ(表1)。今後取り組んでいきたいことには、「しっかり勉強したい」といった声がよく見られた。荒木教授は次のように説明する。

「自分たちで出した結論に対して、講師や企業担当者から『なぜ』と質問された時、多くの学生は論理的に答えられませんでした。そうした経験によって、自分の意見を主張し、納得してもらうためには、勉強して知識を広げる必要があると分かったようです」

今後の課題

いかに汎用化させ、全国の大学に広めるか

受講生からは興味深い声々が挙がった。グループ活動で「自分の意見が伝わらない」「相手の発言を理解できない」という学生が非常に多かったのだ。また、「プレゼンテーションソフトを上手に使えるようになりたい」という声も目立った。表面的な感想にも見えるが、話をよく聞くと「もっと

表1 学生が「学んだこと」「今後取り組んでいきたいこと」

学部	性別	学んだこと	今後取り組んでいきたいこと
文	女	メンバー全員のコミットがチームのパフォーマンスに影響する	頭で考えすぎた。行動に移すことが重要。集団へのコミット力を高める
文	女	自分の意見を、他者に論理的に説得力を持って説明することの難しさ	自分で進んでやるのが重要だと思ったので、何でも進んでやりたい
法	男	社会のリアルな場が分かった。振る舞い方や考え方が分かった	今のまま社会に出るのはまずいと分かった。苦手なことを避けずに、社会に出る準備をしたい
法	女	社会人のすごさをリアルに感じたこと。自分の親はそんなことが出来ているのか? 発表の裏には何十倍の努力があること	自分でしっかり勉強すること
理工	女	自分の意見を持ち、言葉にすることの重要性。グループで活動することで、一人では出来ないことが出来る	理系なので今後個人ワークが増えるが、話し合いの場で自分の意見が言えるようになること
経済	女	集団の中で意見を言っている自分を客観的に見られるようになったこと。自分の意見が他者や企業にどれだけ通じるかを実感できたこと。課題が多く見つかったよかった	経営学を学んで、それを使って社会に貢献できるように生かしたい

*「産学協同就業力育成シンポジウム 2012」の資料から抜粋

貢献したい」「議論に参加したい」という意欲の表れだった。資料をうまくつくることでグループの中心になれば自分の意見が採用されやすいので、プレゼンテーションソフトを使いこなせるようになりたいというのだ。

更に、講座への学生の評価が予想以上に良かったため、F S P研究会は、1年生前期だけではなく、他の時期でも実施できないか検討した。ところが、受講後のアンケートでは、「入学直後の時間のある時だからできた。後期以降では難しい」という声が寄せられた。入学直後の実施が、意識の面だけでなく物理的にも望ましいことが裏付けられた格好だ。

一人でも多くの学生に受講させるためには、必修科目とするのが有効な方法の一つとなるのだが、受講生からは「意欲のある学生だけでやりたい。必修科目にしてほしくない」という意見が多く挙がった。ただ、意欲の低い学生こそ主体性を引き出したい対象であることに加え、実社会では、意欲の高低にかかわらず、チームとして結果を出すことが求められる。そうしたことを考えると、必修に近い形式にして出来るだけ多くの学生に受講させたいというのが、F S P研究会の現在の見解だ。

更に、F S P研究会の活動方針には、F S P実践講座のようなプログラムを全国の大学に広げることもある。そこで、汎用化のためにプログラムを検証している。一例として、配布物が多い、グループ個々を支援するなど、講師の負担が予想以上に大きいことが分かった。SA(スチューデント・アシスタント)やTA(ティーチング・アシスタント)がいる大学では比較的スムーズに授業を進められるが、そうした環境を整えられる大学ばかりではない。

また、この講座では、授業時間だけでは議論が深まらないため、授業時間外の学習が必要になる。授業時間外にグループで集まるようになるため、グループ活動が出来る場所をどのように確保するかも課題となる。他には、「PBL*に対応できる教員が少ない」「教員によって、中身にばらつきがある」「PBLに適した教室や資材、テキストが少ない」といった課題も挙げられた。

「講座に興味を持ち、私の授業を見に来た同僚もいました。しかし、何もない状態から、これと同等の講義をするのは難しく、手本となるものが必要でしょう」(荒木教授)

研究会では、プログラムが多くの大学で実施可能になる仕掛けを考え、まずは教員の運営面の負担を減らすことを目的に「学生用ノート」「教員用指導書」を用意している(P.26参照)。教員用指導書には、授業の大まかな流れや方向性、企業との目線合わせの観点を示し、学生用ノートには授業中に必要な配布物をまとめて示すなどの工夫を盛り込んだ。このような工夫を皮切りに、研究会では今後もモデル授業の実践も継続して行い、広く知見を共有していく予定だ。

*PBL Project Based Learningの略。課題発見・課題解決型授業のこと

産学協同の試みと、それぞれの課題

ここまで、FSP研究会の議論と実践、FSP実践講座の成果と課題を紹介した。ここでは、大学と企業が実践にどのようにかわり、何を課題と認識しているのか。それぞれの立場からの声をまとめた。

大学◎青山学院大学経営学部学部長 田中正郎、明治大学商学部学部長 横井勝彦、立教大学統括副総長 白石典義
東京理科大学工学部教授・教育開発センター長 山本誠
企業◎アステラス製薬株式会社人事部部長 関根輝、株式会社資生堂人事部人材開発室長 深澤晶久
サントリーホールディングス株式会社人事部副本部長 斎藤誠二、
日本オラル株式会社人事部シニアディレクター 宮之原隆、野村證券株式会社人材開発部部长 関則昭
株式会社ベネッセコーポレーション大学事業部 平山恭子

大学の取り組みと課題

ポイント

1

講師は どう選定したのか

FSP実践講座の実験的導入に当たり、各大学で重要な検討事項となったのが「誰が教えるか」——つまり講師の選定だった。講座の狙いをきちんと理解し、学生・大学・企業の三者の橋渡し役となる講師の選定は、講座の効果を高める上で極めて重要となる。明治大学の横井教授は、次のように語る。

「FSP実践講座の講師には一般の教員とは異なる資質が期待されるので、PBL*のような授業をしたことのない教員がいきなり担当するのは難しいでしょう。商学部では、以前から社会連携や産学連携をテーマとした科目があり、担当の専任教員を採用した経験がありました。本学でのFSP実践講座においても、企業などで就業経験のある教員を何人も招いて授業をしてもらっています」

2013年度、FSP実践講座をマーケティング学科の全学生に広げるという青山学院大学の田中教授は、次のように語る。

「FSP研究会で大学と企業が何度も本音で議論を重ねて、FSP実践講座のシラバスが出来ました。経営学部マーケティング学科では、2013年度にFSP実践講座のクラスを増やし、4クラスで実施する予定です。4人の専任教員で担当します。クラス間で授業の質を揃えるために、事前研修をしています」

FSP実践講座に先駆けて、産学による講座を進めていた立教大学でも専任教員を採用している。立教大学の白石教授は、次のように説明する。

「経営学部でFSP実践講座と同様の取り組みを開始するに当たり、専任教員を1人採用しました。ただ、それだけ

では対応が難しいため、ペアをになえる専任教員、更に兼任教員で補強しています。人材育成に興味がある専任教員もいて、合計10人弱の体制でFSP実践講座と同様の授業を運営しています。専任教員は毎週ミーティングを実施し、兼任教員も参加しています。そのようにして情報を共有し、同時に組織として支援することを大切にしています」

FSP研究会の事務局として、企業と大学と講師をつなぐコーディネーター役としてかかわった株式会社ベネッセコーポレーションの平山恭子は次のように語る。

「FSP実践講座の開講に当たり、担当講師をどのように決めるのかは大きな課題となります。青山学院大学、明治大学、立教大学のように、PBLを進めるスキルを持つ教員を新たに採用したり、研修によって在籍する教員にスキルを身に付けてもらったりするのが理想です。しかし、大学によって条件は異なります。この講座を全国の大学に広めるためには、従来の大学教育を担ってこられた教員の方々が運営できる仕組みが必要です。講座で企業の方と学生が直接やり取りし、学生が大きな刺激を受けたことによって主体的に学ぶ姿勢になった結果、講師はサポート役程度のかかわりでも大きな成果が得られた例があります。今後も、どのようにすれば多くの大学に積極的に導入してもらえるようになるのかを考えていきたいと思っています」



青山学院大学での授業の様子。講師の声掛けによって、学生の意欲も変わる

*PBL Project Based Learningの略。課題発見・課題解決型授業のこと

講座をどのように 学内に周知したのか

従来の大学教育とは異なるF S P実践講座のような教育を学内に広めるためには、関係者への理解を促すことも重要である。各大学は、講座の認知度を高める活動にも力を入れている。

明治大学では、付属高校の生徒や保護者に対しては高校1・2年生を対象とした進学講座で、それ以外の高校生に対してはオープンキャンパスなどでF S P実践講座を紹介している。また、企業で働く卒業生に対しても取り組みを紹介し、意見と協力を求めている。横井教授は次のように説明する。

「学内でも、講座に対して賛否両論があるのは事実です。しかし、教育目標を周知し、理解してもらえるように粘り

強く取り組んでいます」

立教大学では、同様の取り組みを経営学部で導入していたが、2013年度には全学部で展開する。経営学部での実践の成果として、経営学部の学生は「主体的に行動している」「就職実績が良好」と学内で高い評価を得られるようになったこともあり、全学部でF S P実践講座と同様の取り組みを実施することに大きな障壁はなかったという。白石教授はこう話す。

「全学の学生が対象となると、さまざまな問題が出てくると予想されます。しかし、困難は必ず克服できると信じ、一步一步進んでいきます」

講座導入後の 学内・学生の変化とこれからの課題

学内関係者全員がF S P実践講座の導入に賛成したケースは少なく、実施前には批判的な声が挙がる大学もあった。青山学院大学の例を見てみよう。

同大学では、「大学で求められる学び方や研究方法論も知らない1年生に対して、このような授業を行って意味があるのか」という意見も出た。しかし、実施後には多くの教員が考えを変えたと、田中教授は話す。

「例えば、生物学を学んでから昆虫採集に熱中するのではなく、昆虫採集をしてみても楽しかったという経験から生物学を学ぶ。F S P実践講座にはそういう効果があると、今では評価されています」

明治大学商学部では、2012年度にF S P実践講座は2年めを迎えたが、初年度には「1年生対象に講座を実施することへの理解がなかなか得られなかった。「1年生を対象に就職セミナーを開いてどうするのか」という誤解もあったという。これに対し、横井教授が中心となって講座の目的の周知に努めた。

「社会が求める人材像、つまり4年間の学びで修得を目指すものを、学生が独力で理解するのは容易ではありません。また、学びの目的が不明確なままでは、学生は授業を漫然とこなすだけになってしまいます。F S P実践講座は、『企業や社会から求められる能力を学生に気づかせる機会である』と粘り強く説明を繰り返した結果、次第に学内に周知されるようになりました。いずれは、講座を履修した学生の姿が、講座の必要性を示す何よりの根拠になると期待し

ています」

一方で、学生の理解を得るのに苦労した大学もある。東京理科大学では、2012度、学科生の450人に呼びかけたところ、履修者は15人しか集まらなかった。理由を調べたところ、「普段から授業が多くて忙しく、土日はレポートを書く時間としているほどなので、他の勉強をする余裕はない」という声が非常に多かった。

また、理系学部の学生の多くが、入学時に既に自分の将来のキャリアを思い描いていることも、履修者が少ない理由の一つだ。「自分が描くキャリアに一致する企業が参加していなければ、講座を履修しても将来につながらないという考えが多くの学生にあったようだ」と、東京理科大学の山本教授は振り返る。

「本学の場合、将来、卒業後に就職する可能性がある企業との産学連携でなければ、学生の興味は引きにくいようです。しかし、自分の知っている企業にしか関心の向いていない学生の視野を広げたいというのが、F S P実践講座の当初からの狙いです。本学の学生に合った講座の在り方を今後とも考え続けていきます」



明治大学でのグループ活動の様子。グループ活動が前向きに進めば成果も上がる

企業の取り組みと課題

ポイント

1

学生の変化を
間近に見た感想

企業担当者は、2011年・2012年の2年間、学生への課題説明、発表内容に対する評価などでFSP実践講座にかかわった。その率直な感想を聞いた。

アステラス製薬株式会社の関根氏は、「大学1年生でこれだけ出来るのかと、良い意味で驚かされた」と話す。

「社内外で『最近の若い社員は……』といった言葉を耳にすることがありますが、若者は場をうまく設定すれば必ず成長するのだ、と実感しました」

野村證券株式会社が学生に課した課題は、同社が新入社員に実施する研修プログラムと同じ内容であり、1年生にはレベルが高く、成果はあまり期待していなかった。ところが、講座での成果物の質は、新入社員の成果物の質とそれほど変わらなかったことに衝撃を受けたと、関氏は言う。

「学生の潜在能力の高さに驚きました。大人がいろいろ教え込まなくても、学生の主体性を重んじて支援すれば、多くの可能性を引き出せることが分かりました」

株式会社資生堂の深澤氏は、学生だからといって手加減をしたりせず、部下と接する時と同じように意見を投げ掛け続けた。すると、学生が変化する様子が手に取るように分かったと言う。

「指摘の厳しさに、落ち込む学生も大勢いました。しかし、追い込まれることは、何かが引き出されるスイッチが押される瞬間でもあるのだと、学生の変化を見て感じました。ある学生が、受講の翌年に会社を訪ねてきてくれたのですが、講座での姿から見違えるように成長していました。どのような場面でも『なぜだろう』と振り返り、分からない

ことがあれば納得するまで先生や仲間に聞くといった習慣を身に付けた1年生が、その後、更に成長し、社会人になるのが楽しみです」

企業担当者の感想に共通しているのが、「場」を与えることの重要性だ。サントリーホールディングス株式会社の斎藤氏の言葉にもそれが表れている。

「私たちが出した課題に取り組む学生の姿を見て、素直に『すごい』と思いました。18、19歳は伸び盛りですし、本来は主体的に行動したい年代です。私たちが強引にでも場を与えることで、学生は自ら動き、充実した時間を過ごせるのだと実感しました。就職活動では、アルバイトやサークル、スポーツの話をする学生が多くいます。それは、そのような場では主体的に活動できたからなのでしょう。そうであれば、1年生のうちに授業で主体的に学ぶ体験をさせることは、大きな意味があると思います」

企業担当者のこれらの言葉から、学生が講座で予想を上回る成果を出していることが分かる。ただし、社会に出れば、授業で出された課題よりもはるかに高いハードルが待っている。それに対応できる学生をいかに育てるか。日本オラクル株式会社の宮之原氏は次のように示唆する。

「『大学1年生ならこれぐらいだろう』と予想して設定したハードルを、うまく跳び越えてくれたというのが今の感想です。世の中に出ると、20歳でも30歳でも、そして50歳になっても厳しい状況が待っています。どの年代にもチャレンジが必要なのです。FSP実践講座を受講した学生には、これからも挑戦し続けてほしいと思います」

ポイント

2

実践を通して
実感した手応えと課題

FSP実践講座によって、授業時間外学習が促されることは前に述べた(P.18参照)。ただし、主体性は、個人とグループという異なる二つの局面で発揮されるものだ。企業担当者もその点に注目した。宮之原氏は次のように説明する。

「講座が進むほど、個人の主体的な学習時間はどんどん増えます。しかし、グループになった時に主体的に動けるかどうかは、学生によってばらつきがあるようです」

このばらつきは、グループ活動の進み具合が要因にある。メンバーの意見が対立して議論が停滞している時などは、グループでの主体的な学習に結び付きにくい。けれども、社会に出れば、自分とは意見が合わない人とも一緒に仕事をするのがよくある。どんな状況にあってもグループ活動を主体的に進めることは、学生が乗り越えるべき大きな壁といえる。関根氏はグループ活動の意義をこう話す。

「どのグループも、意見の衝突を繰り返しながら、最終プ

レゼンテーションに向けて、メンバーの合意を何とか取り付けようと努力します。それでも、相手に意見がうまく伝わらない、どうしても聞き役になる学生が出るなど、さまざまな問題が生じます。これらを克服する過程で、個人として成長し、グループとしての一体感も育まれていくのです」

失敗して落ち込んだ経験がグループの力になるという考え方もある。斎藤氏はグループ活動をこのように評価する。

「メンバーとは意見が衝突し、企業担当者からは厳しい指摘を受ける。おそらく、学生はどうすればよいのか分からなくなるはずです。そこで初めて、チームワークや役割分担、内省の大切さに気づき、壁を乗り越える過程を繰り返すことによって、人間として成熟していくのではないのでしょうか。最終プレゼンテーションでは、そのような成長過程が感じられるグループを評価しました」

最終プレゼンテーションの内容を見ると、メンバー全員で力を合わせて成果を生み出したグループと、突出した1、

2人が強引に議論を進めたグループとでは、明らかな違いがあると、宮之原氏は強調する。

「発表する時の学生の目の輝きが違います。全員が力を合わせて成果物をつくり上げたグループは、皆が何かを言いたくて仕方がないといった印象を受けます。一つの意見を土台に、皆が石を積み上げるように高めていく工程には、聞いているこちら側が鳥肌が立つほど感動しました」



F S P研究会の議論の様子。企業と大学が本音で語り合い、講座の概要を決め、授業開始後も話し合いを重ねて、講座をつくり上げた

ポイント

3

企業が講座に参加する利点や価値は何か

講座に参加する企業には、その労力に見合うだけの価値が得られるのだろうか。この疑問には、「社会的な価値を見据えた取り組みだ」とする意見が多数を占めた。宮之原氏は次のように捉えていると話す。

「当社はグローバル企業であり、さまざまな国籍の社員と一緒に働いています。そのような環境で今後も日本の若手が世界で活躍する存在になれるのか、不安に感じています。このままではいけない、何とかしなければという危機感から、F S P研究会に参加しました。F S P実践講座に参加する価値は大きいと考えています」

「志」という言葉を用いて、企業のスタンスを語る企業担当者も多かった。関根氏もその一人だ。

「今の学生が企業の未来を支えていくのですから、大学教育の行く末は日本の今後にかかわる大きな問題です。大学として、また企業として努力するだけでなく、社会として皆で人を育てる必要があります。大切なのは『志』を一つにすることです」

関根氏も次のように語る。

「大学や企業が利害関係を超えて取り組むF S P研究会を一言で表せば、『志』になるでしょう。企業規模にかかわらず、さまざまな企業が若い世代の育成について思いを持っているはず。その思いがつかねば、社会はより良い方向に向かうのではないのでしょうか」

株式会社資生堂にとって、大学生は顧客でもあり、マー

ケティングの対象になる。しかし、それはF S P研究会に参加する副次的な理由に過ぎないと深澤氏は言う。

「根底にあるのは、企業、大学、高校をつなげるための原点となる取り組みをしたいという思いです。日々、修羅場をくぐりぬけている社員に接することは、学生が社会を知る良い機会になると考えます」

「今、やらなければならない」という切迫感も、企業担当者は共有している。宮之原氏は、今、成果が見えなくても、将来を考えて取り組むことが重要だと強調する。

「大学1年生は20年後には38歳になります。その頃には多くの部下がいて、仕事にばりばり取り組んでいることでしょう。そう考えると、今から手を打って本当の成果が見えるのは20年後くらいです。すぐに成果が出ないからといって後回しにしてもよいのか。F S P研究会は、先を見据えながら今すぐにやろうとしていることに意義があります」

もちろん、学生は、F S P実践講座だけではなく、その他のさまざまな授業があつて育つ。それらの学習活動の効果を高めるためのヒントがF S P実践講座の中にあると、斎藤氏は言う。

「キーワードは『インタラクティブ』だと思います。今後、座学の中でも、学生と学生、教員と学生、大学と企業など、インタラクティブに交流することで、学生は刺激を受け、視野を広げていきます。そうした場を設けることによって、学生の成長を促すことが出来るのではないのでしょうか」

F S P 研究会への質問、意見

2012年12月、Future Skills Project研究会主催「産学協同就業力育成シンポジウム2012」が開かれた。F S P実践講座の2年間にわたる実践・成果を報告するとともに、今後の課題が示された。

会場で随時受け付けたメールによる質問は50通を超え、関心の高さを示した。

会場でのQ & Aを再録するとともに、アンケートで寄せられた意見を紹介する。

プログラム及び登壇者

第1部 問題提起

学生自身が「主体的に」学び、成長する機会を大学につくることができるか？

Future Skills Project 研究会座長 安西祐一郎
(日本学術振興会理事長・慶應義塾学事顧問)

研究報告

研究会活動報告と講座の成果と課題

Future Skills Project 研究会事務局
株式会社ベネッセコーポレーション
大学事業部 松本 隆

第2部 実践者報告

◎大学の視点

青山学院大学経営学部学部長 田中正郎

明治大学商学部学部長 横井勝彦

立教大学統括副総長 白石典義

東京理科大学

工学部教授・教育開発センター長 山本 誠

◎講師の視点

上智大学経営学部教授、

キャリア形成支援委員会議長 荒木 勉

明治大学商学部特任准教授 樋渡雅幸

株式会社ワークスラボ代表取締役 財田卓治

◎企業の視点

アステラス製薬株式会社人事部長 関根 輝

株式会社資生堂人事部人材開発室長 深澤晶久

サントリーホールディングス株式会社

人事本部副本部長 斎藤誠二

日本オラクル株式会社

人事本部シニアディレクター 宮之原 隆

野村證券株式会社人材開発部部長 関 典昭

会場での Q & A

Q.1 いわゆる「偏差値の低い大学」でも実践は可能でしょうか。有名大の学生だから出来るのであり、本学の学生には難しいと思いました。(ほか多数)

A.1 私は、明治大学以外に、さまざまな入試難易度の大学で同じような講座を担当した経験があります。確かに、語彙力などに差があると感じましたが、何かに気づき、目を輝かせる瞬間は、どの学生にも確実にありました。講座の目的が、「主体性のエンジンをかけること」と考えれば、どの大学でも十分取り組めると考えます。
(明治大学商学部特任准教授 樋渡雅幸)

Q.2 企業が参加するメリットがないままで継続性があるのでしょうか。

A.2 逆だと思います。継続するからメリットが出てくると信じています。「メリットはマーケティングの対象である大学生が何十人も目の前にいること」という企業もあれば、「社会貢献です」と言い切る企業もあります。企業によって立場はさまざまです。しかし、プロジェクト全体としては、この活動を継続することで本当に社会を変えることが出来れば、私たちはその活動に参加してい

た企業である、人であるといえます。それがメリットになるでしょう。また、2年、3年と継続することで、毎年メリッ

トを報告できるとも考えます。
(日本オラクル株式会社人事本部シニアディレクター 宮之原隆)
この講座に、多くの企業が次から次へと交替で参加することが当然の社会になることが、更に企業のメリットにつながるかと考えています。

(サントリーホールディングス株式会社人事本部副本部長 斎藤誠二)

Q.3 全学の取り組みとして、職員はどのように講座にかかわっていますか。今後、職員がかかわるとしたら、職員にどのような期待をされますか。

A.3 産学連携による双方向の授業では、全学的に授業支援をしてくれる組織が欠かせません。今後、各大学でもFD組織を拡大して授業支援組織にすることが望ましいと考えます。

(青山学院大学経営学部学部長 田中正郎)
立教大学では、このような産学連携授業を全学で展開しようと考えていますが、その過程では、むしろ職員の評価が原動力になっています。(立教大学統括副総長 白石典義)

アンケートで寄せられた声

● F S P 研究会の活動について

◎入学時に産学協同講座を実施する意味をよく理解できませんでした。本学でも何らかの形で実施したいと思います。実践的な授業や課外活動は大変そうだと、参加する学生が徐々に減っています。いかに魅力的な授業をつくるのが出来るのか、教員の企画力が問われていることに、改めて身が引き締まりました。(大学教員)

◎成績中位層を押し上げる、主体性を高めるという観点で見ると、今回の講座は、もともと主体的な学生が更に主体的になる教育だと感じました。6割の中間層の学生にどうアプローチするかがこれからの課題であり、私の課題でもあります。(大学教員)

◎「就職活動のノウハウを伝える場でない」という言葉に、講座の実践に裏付けされた重みを感じました。今後の展開に期待します。本学も、事例校に負けないように確固たる取り組みを目指します。(大学教員)

◎学生の主体性のみならず、大学職員の主体性をも引き出す必要があると思いました。(大学教員)

◎なぜ勉強するのか。それを考えて、他より優れたアイデアを練る。その必要性を説く今回の講座、シンポジウムは面白いものでした。学生や大学に、こういった事例、場の提供をより積極的に行ってほしい。(大学教員)

◎実践→失敗→学ぶ意欲を高める、という授業の流れがよいと思いました。早期から社会を知り、視野を広げ、役立つ学習をすることは重要です。社会で役立つ力を身に付けさせる重要性は意識しつつ、アカデミックな大学の果たす役割については、整理しきれないとも思いましたが、学生が主体的に学び、社会に役立つ力を身に付けることを期待します。(官庁・公的機関)

◎主体性は、特にリーダーとなるべき人物に大切な資質です。実践報告を聞き、この講座は起業家教育にもなると思いました。起業家が日本ではなかなか生まれにくい現状も、主体性を育てる教育の欠如と関係があるように思います。「就職」「起業」という枠にとらわれず、「主体性」をキーワードに教育することは大きな意味があると思いました。(官庁・公的機関)

● 講座への提言

◎成績評価が課題だと思いました。本学でも産学協同講座に複数の教員がかかわっていますが、各人の教育観が確立されているので、評価方法に関して合意形成をするのが難しいのが現状です。(大学教員)

◎この講座を履修して「意識が高い」学生になればよいのですが、そうなり損ねた学生には、どのように支援しているのでしょうか。教員だけでなく、職員による学生支援も必要でしょう。ここで意欲が芽生えなかった学生は、余計に支援が難しいと感じました。(大学教員)

◎新入社員や若手社員と学生とが一緒に取り組めば、企業側にもっとメリットがあるのではないのでしょうか。社員が学んできたことを学生に伝えることで、学びも定着すると思いました。(企業)

◎受講生が、その後、どのような意識を持ったのか、他の学生と異なる意識を持っているのかなど、追跡調査を実施してほしいと思いました。一時的な変化なのか、継続的な変化となったのかといったことに関心があります。(企業)

● 大学生の声

◎私は現在、大学3年生で、就職活動の真っ最中です。座学を中心とした受け身型の授業ばかりを受けてきたにもかかわらず、就職活動が始まり、企業からいきなりビジネス視点や積極性など多くのことを要求され、正直困惑しています。私のような悩みを解消するためにも、このプロジェクトがどんどん広がっていくことを願っています。(大学生)

◎私はこのF S P実践講座を受講したことはありませんが、今後も継続していただきたいです。学生の立場から気になったのは、会場から「入試の偏差値が低い大学の学生でも、このプロジェクトが出来るのか」という質問が出たことです。もし、この質問が教員から寄せられたものであるなら、その事実ががっかりします。問題の焦点は学生に向けられていましたが、本質的な問題は教員のほうにもあると思います。プロジェクトを見直す際には、教員のほうにも焦点を向けるべきだと思いました。(大学生)

学生が主体的に学ぶために 今、私たちが出来ること

このままでは日本は世界で戦えなくなる——。そうした危機感を持った安西祐一郎氏と、6企業5大学が集まり、Future Skills Project 研究会は始まりました。

3年にわたる研究と実践は、大学にも企業にも多くの可能性と課題を示す結果となりました。

成果の一つが、学生の主体性を引き出すために初年次教育として開講した「FSP実践講座」です。ここでは、学生がまず社会にある課題にふれ、解決する経験によって、大学での学びの必要性を実感させることを目的にしました。学生には「まず実践してみよう」「失敗してもよい」と伝えます。なぜ出来なかったのか、なぜ失敗したのかを振り返る過程によって、自ら気づくことで主体性が発揮されるからです。

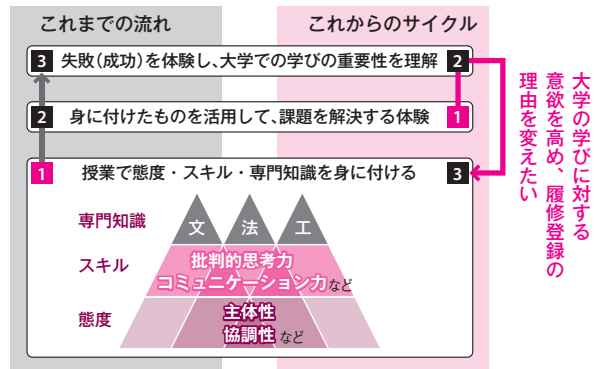
しかし、学生に伝えたこのメッセージを、大学の教職員の方々にも伝えなければならないようです。シンポジウム参加者から寄せられた声の中には、多くの「取り組みたいけれども実現できない言い訳」がありました。大学が「失敗したくない」「うまくいくとは限らないから出来ない」と言っている限り、何も前に進みません。学生の成長を願うならば、大学も汗をかき、失敗して、成長しなければなりません。

私たちが実践の中で多くの失敗をしました。正課科目にもかかわらず、学生に実験的な科目であることを率直に伝え、改善点を考えてもらっています。

今回、その結果として、効果的なPBL*を行うための「型」を示すことが出来ました。ただし、その型を知っても、教職員が「使う経験」をしなければ意味がありません。ぜひ、学生と一緒に多くの失敗を経験し、学生が主体的に学びきっかけとなる場をつくっていきましょう。

ここ数年、「主体性」「アクティブ・ラーニング」「産

図 「体験」から始めることで、主体的な学びへ誘導



大学の学びに対する
意欲を高め、履修登録の
理由を変えたい

「知識」→「経験」→「学びの重要性の理解」という従来の流れとは異なり、「いきなり経験させる」ことから始めるのがFSP実践講座の特徴だ。入学直後の意欲の高い時期に行うことによって、学生がより早く学びの必然性を感じ、主体的に学ぶよう促す
*「産学協同就業力育成シンポジウム2012」の資料から抜粋

学協同」などのテーマを扱ったシンポジウムがよく行われています。それぞれ盛況のようですが、登壇者も参加者も、同じ顔ぶれになってはいないでしょうか。こうしたプログラムが必要との見解が共有されていても、実践者が増えなければ意味がありません。1日も早く、「特別な先生の特別な講座」から、「普通の先生が出来る当たり前前の講座」にしていかなければなりません。

今回のシンポジウムには多くの学生が参加していました。彼らのアンケートには、「会場から質問のあった『入試の偏差値が低い学生には無理ではないか』というのは悲しい。そんなことを言う大学では学びたくない」という意見が複数ありました。日本の若者の可能性を決めつけず、信じて、今後もFSP研究会を続けていきたいと思えます。

FSP研究会事務局、株式会社ベネッセコーポレーション
大学事業部 松本 隆、平山 恭子

FSP実践講座の知見を基に、学生用ノート・教員用指導書を開発 「PROJECT SUPPORT NOTEBOOK」

「FSP実践講座のような取り組みを、多くの大学で取り組んでほしい」との思いから、講座の実施ノウハウを公開。研究会の知見を「学生用ノート」「教員用指導書」にまとめました。PBL*の経験が少ないことへの不安解消と、講座運営の負担軽減に役立つ教材です。貴学の取り組みにご活用ください。

お問い合わせ

株式会社ベネッセコーポレーション
FSP研究会事務局 担当：平山
電話：03-5320-1299
E-mail: daigakushien@mail.benesse.co.jp



* PBL Project Based Learningの略。課題発見・課題解決型授業のこと