

特集

# カリキュラムを含む 教育プログラム全体を 設計する

2014夏号（保存版）より「学習者中心の教学改革を推進する」シリーズをスタートし、特集記事の中で「教学改革の基本手順（Step1～5）」を紹介した。

今シリーズでは、そのStepごとの詳細を順次掲載している。

今号では、Step3の「カリキュラムを含む教育プログラム全体を設計する」を特集する。

前号では、「輩出すべき人材目標」の実現に向け、

Step2として、ディプロマ・ポリシー（DP）の設定について特集した。

これに続き、カリキュラム・ポリシー（CP）の設定のみにとどまらず、

正課内外の枠を越えて、教育プログラム全体を設計する際の考え方を

確認するのが今号の趣旨である。

まずは、その考え方を確認してから、三つの大学の事例と1団体の事例を紹介する。

これらの考え方と事例より、

学習者中心の教育プログラム設計の視点を深められるようにする。

# 学習者中心の教育プログラムの設計に何が必要か

カリキュラム設計を検討する際、専門の学問内容の範囲や順序を中心に考えがちである。しかし、学習者中心の教育プログラムを構築するためには、学生をどのように社会的に自立・成長させるかという視点が欠かせない。学生を成長させるプログラムの事例や考え方に迫る。



ベネッセ教育総合研究所  
高等教育研究室 主席研究員・チーフコンサルタント **山下仁司**

やました・ひとし◎進研模試副編集長、ニューライフゼミ英語教材編集長、国際教育事業部部長、英語力測定テストGTEC開発統括マネージャー、ベルリッツ・ジャパン取締役などを経て、2006年から現職。

## 「学生の成長マップ」を設計する気持ちで

これまで、『VIEW21』大学版では図にある通り教学改革の手順に沿ってDPの設定までを検討してきたが、本号では、いよいよ教育プログラムの設計に焦点を当てる。

その前提として、「学習者中心の教育プログラム」のポイントを述べておきたい。それは、カリキュラムを専門の科目の範囲や時系列的配置の問題だけでなく、統合的な「学生の成長のための教育デザイン」として考えるということである。

大学が「ユニバーサル化」している現在、大学はすべての学生の「学問への意欲や主体性」を前提に出来る教育機関ではない。特に近年は、大学が青年期の発達の課題を解決する教育の場であるとの認識が重要になってきた。

しかし、これは、学問を教えることをおろそかにして、狭義のキャリア教育に力を入れるべきだということではない。学問の探究とは、未知の事象について課題を発見し、解決策(仮説)を見つける「帰納的推論」と、それを検証する実験や調査をデザインする「演繹的推論」のサイクルを実践することである。そのような能

## 図 学習者中心の教学改革を進めるための手順

- Step 1 ステークホルダーのニーズをくみ取る
- Step 2 輩出すべき人材目標(ディプロマ・ポリシー)を設定する
- Step 3 カリキュラムを含む教育プログラム全体を設計する
- Step 4 IR<sup>\*1</sup>の仕組みを構築しPDCA<sup>\*2</sup>を回す
- Step 5 教学改革の内容を高校・高校生へ発信する

\*各Stepの流れを俯瞰するには、2014Vol.2夏号をご覧ください。バックナンバーはベネッセ教育総合研究所のウェブサイトでご覧いただけます。<http://berd.benesse.jp/magazine/dai/backnumber/>

動的・探究的学びこそが、社会的な自立のために重要な「学力」を育てる。教養・専門の正課授業全体を、探究的学びを身に付ける場へと変えた上で、社会を知る教育、学びたいことや将来やりたいことを見付け出す支援等を組み合わせて戦略的に配置する必要があるのだ。

今号では、愛媛大学の山田剛史准教授にこの点での理論的な枠組みを解説いただいた後、まず横浜国立大学の事例で、カリキュラムマップとツリーの特性を生かした運用のあり方を紹介する。

また、嘉悦大学・昭和女子大学の事例は、まさに入学してくる学生を「社会的・職業的自立を目指す発達途上の人間」として捉え、どのような支援が必要かを考えた教育プログラムになっている。明確な学問への期待やキャリアイメージを持たずに進学する学生を、どのように社会が求

める人材に成長させられるかを、正課外の活動を含めて、専門教育と結び付けている点を参考にしたい。

## 「気付き」をカリキュラムにどう組み込むか

最後の一般社団法人Future Skills Project研究会の事例は、4年前に始まった産学協同のFSP講座を受講した当時の1年生が大学4年間をどのように過ごしたのかを検証した事例の報告だ。カリキュラムデザインで見過ごされがちなのは、主体性や能動的な学びの重要性に学生がいつ、どのように「気付き」機会を設定するかということである。この実践報告からは、学生が出来るだけ早期に気付き、その気付きに基づいて行動を変えることは、大学が提供する教育内容そのものと同じくらい重要だと実感できる。ぜひこちらも参考にさせていただきたい。

\*1 Institutional Research の略。高等教育機関内の調査研究を実施する機能。 \*2 Plan (計画)、Do (実行)、Check (点検)、Action (改善) の頭文字を取ったもので、業務改善の有効な方法の一つ。

## 論説

# 青年期の発達上の課題を踏まえ 正課・正課外を戦略的にデザインを

正課だけでなく、正課外を含めた教育プログラム全体をデザインする際には、どのような点に留意すべきか。青年期の発達上の課題についての理解を出発点に、学生の総合的な能力の成長を促す教育プログラムの設計方法について解説する。



愛媛大学  
教育・学生支援機構 教育企画室副室長・准教授 **山田剛史**

やまだ・つよし◎神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程後期課程修了。博士（学術）。高等教育開発者。専門は青年心理学、大学教育学。島根大学教育開発センター准教授を経て2011年から現職。2015年4月、京都大学高等教育研究開発推進センターに着任予定。

## 過干渉でも不干渉でもなく 自由と責任を与える教育を

大学教育の最たる目的は学生の成長に他なりませんから、青年期の発達上の課題を押さえることは、教育プログラムの構築に欠かせないでしょう。特に、青年期の発達段階におけるキーワードである「アイデンティティ」と「自立」について十分に理解しておく必要があります。

発達段階から見ると、大学生の年代は、さまざまな他者と関係を調整する中でアイデンティティを確立させていく時期です。例えば、友人との関係を深めていく一方で、孤独を求める気持ちも持ち合わせています。こうした相反する心理は、「ヤマアラシのジレンマ」とも呼ばれ、苦悩しながら他者との適切な距離感を学んでいきます。もう一つの自立は、端的に言えば、保護者との関係を調整し、社会の中で独り立ちすることです。

大学の教職員は、大学が専門知識を身に付ける教育機関であると同時に、学生がアイデンティティや自立を獲得するための、モラトリアム期間であるということを理解しておく必要があります。

それでは、大学教育を通して、学生はどのようにアイデンティティと自

立を獲得していくのでしょうか。アメリカの発達心理学者エリクソンの言葉を借りれば、大学は「役割実験」の場といえます。社会の縮図のような環境で、本格的に社会に出る準備段階として、勉学やアルバイト、部活動など、さまざまな役割にチャレンジし、時には失敗して、試行錯誤しながら成長していく。そうした経験を通じ、徐々にアイデンティティは形成され、自立が促されていくのです。このような時期を過ごす学生に、どのような学習環境を提供すべきかを検討することが、教育プログラムを構築する出発点といえるでしょう。

大学生といっても、18歳と22歳では成長のステージが大きく異なる点にも留意が必要です。例えば、1年生に高度な要求を無理にすれば、つぶれてしまうこともあるでしょう。学生は1年ごとにどんどん成長しますから、その時々ステージに即した教育をしなければ、学びと成長がうまく結び付かないことがあります。

昨今の大学教育では、「自律的な学習者を育てる」という目的に対して、丁寧で手厚い教育や学生支援を提供することを重視して、面倒見の良さをアピールする大学を少なからず見受けられます。運営上、社会的な要請や学生の変化などを受け、やむを得な

いことは重々承知していますが、そのことが必ずしも学生に良い影響だけをもたらしているわけではない点に留意する必要があります。教職員がいわば保護者代わりとなって学生を支援する弊害として、自立を阻害し、逆に大学への依存を強めてしまい、結果的に社会に出てからつまづいてしまうといった事態になることを懸念しています。

教育は、過干渉であっても不干渉であってもいけないと思います。子育てとよく似ていますが、学生を囲い込み過ぎず、かといって自由にさせ過ぎず、ちょうど良いところに教職員がいて、その中で自由と責任を与えるような環境を提供すべきだと考えています。過干渉は、学生への不信感の表れであることもあり、それを感じた学生はますます自信を失ってしまいます。自由と責任を与えるためには、まず教職員が学生を信頼することが不可欠です。

## 職員も学生にかかわれるよう 正課外をきちんと位置付ける

「アイデンティティと自立」という観点から教育プログラムを考えると、選択肢が十分にあることが重要になります。ここ10年の大学教育は、GP<sup>\*3</sup>に支えられ、キャリア教育やイ

\*3 Good Practiceの略。大学等が実施する教育改革の中でも優れた取り組みを、文部科学省がGood Practiceとして選び、支援していた事業。特色GP、現代GPなどがあった。



インターンシップ、ボランティア活動、留学など、正課外教育の幅が大きく広がっています。アイデンティティや自立を獲得するためには自己決定の場が大切ですが、比較的、学生が自由に動ける正課外教育はそうした経験を得やすいはずです。もっとも、GPの終了と共に、せっかくの取り組みをやめてしまった大学は少なくありません。これは、学生の成長のために必要な取り組みだと、学内で合意が取れていなかったからでしょう。

愛媛大学では、正課外の取り組みを限定的にせず、大学全体で推進するために、学生の能力育成のステージを「正課教育」「準正課教育」「正課外活動」に分類して緩やかに設計し(図)、同時にこれらによって総合的に培われる能力を「愛大学生コンピテンシー」として明文化しています。正課が教育活動の全てを担うのではなく、準正課や正課外も合わせ、それぞれが強みを生かして補い合いながら、学生の成長を支える仕組みです。

一般に、正課以外の教育活動は担当の教職員しかかかわっておらず、それ以外の教職員が学生に、「あなたはこういうことが得意だから、これをやってみるとよい」などと勧めにくい状況にあります。せっかくの教育資源を生かせないのは、非常にもったいないことです。そこで、愛媛大学では、学内の教育資源をいわば棚卸しをし、戦略的に設計し直して可視化したというわけです。

こうした仕掛けを導入した理由の一つには、大学を支える重要な存在として、職員が教育活動にもっとかかわる環境を整えたかったことがあります。そこで、「大学教育のこの部分にかかわることで、学生の総合的な成長を支えている」と、職員も明確に感じられる設計図をつくったのです。ディプロマ・ポリシー(DP)は基本的に最低限の達成目標であり、正課教育が中心となりますが、これまで述べたように、学生にとっては準正課や正課外の教育も成長の場となります。それをコンピテンシーと

関連付けて明示することで、職員も学生の成長にかかわっているという意識を持ちやすくなると思えました。

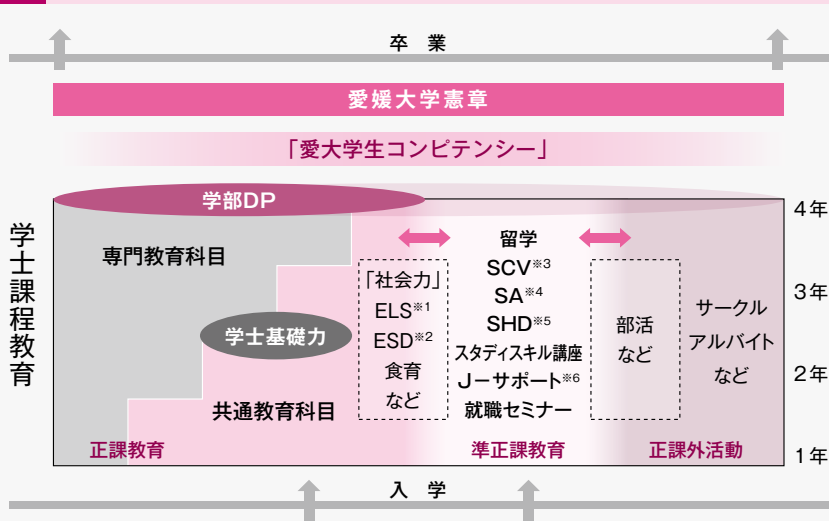
## 自己増殖する教育活動を戦略的に「捨てる」

近年の大学教育では、「教育至上主義」といえるような考え方が強くなっているように思います。学生を囲い込み、専門教育から人格形成までの全てを正課教育で担おうとしているようにも見えます。しかし、やや厳しい言い方ですが、大学における教育が学生の成長の全てを担うという考え方は、おごりではないでしょうか。学生は、学生同士で問題を解決して成長していきますし、学外の活動も成長のきっかけとなります。教職員は、大学教育が出来ること、そして、それ以外の活動で出来ることを、しっかり理解する必要があります。

正課外を含めて教育プログラムを設計する上では、戦略的に精選する、言い換えれば、「捨てる」ことがとても重要になります。教育活動はポジティブなものですから、基本的にマイナスに作用することはありません。そのため、いったん始めた取り組みを止める積極的な理由を見いだしにくく、教育活動はどんどん自己増殖していきます。しかし、目指す学生像に照らし合わせて、中途半端な活動や重複する活動を統合したり削除したりしなければ、教育プログラムは進化していきません。

むしろ、学生の自己決定の場は、正課教育の中にも設定すべきです。特に、アクティブ・ラーニング(AL)は大きな可能性を持っています。しかし、場を設定するだけで、「自由にディスカッションしてください」というのは放置しすぎです。魅力的な課題を与え、事前・事後学習で活動の意図をしっかりと確認し、例えば地

図 愛媛大学における学士課程教育の体系図



愛媛大学では、学生の学び(正課教育)を支援するさまざまな制度を、準正課教育として設けている。  
 ※1 Ehime University Leaders Schoolの略。大学の活性化や社会づくりに貢献する学生リーダーを育てるプログラム。 ※2 Education for Sustainable Developmentの略。持続可能な開発のための教育のこと。  
 ※3 Student Campus Volunteersの略。教職員と連携しながら愛媛大学の学生のために活動する、愛媛大学公認の準正課教育の一つ。 ※4 Student Assistantの略。先輩学生が行う授業のサポート。 ※5 Study Help Deskの略。大学院生のアドバイザーが共通教育科目を中心に個別指導を行うなど学びを支援する。  
 ※6 留学生の日本語クラスのサポートをするボランティア。 \*愛媛大学の資料を基に編集部で作成

域住民に向けた発表を行うといった責任を与えらるとともに、必要な場面ではアドバイスをしながらも一定の自由を確保させることで、学生は課題を「自分ごと化」します。

私が学生と接して思うのは、今の学生は、以前に比べて、課題を自分のものと捉えることが不得手なようです。ですから、学生が「この課題は自分の人生にかかわる」と感じられるような瞬間を意図的にデザインできるか。教育目的が明示されていなくても、カリキュラムという装置に入っているか。そうした視点から教育プログラムを見直していただきたいと思います。

個々の教員の取り組みとして終わらせず、点を線や面に広げることが大切です。そうした学内の教育資産を組織に広げていくことが、DPやカリキュラム・チェックリスト（マップ）の本来の目的であるはずです。

正課外教育として始めた後、重要と認識されたものは、正課教育に移す動きもよく見られます。例えば、当初は正課外教育だったALの科目を正課教育とするケースはよく見られます。それ自体を否定するつもりはありませんが、ALはあくまで手段ですから、正課教育となることで目的となってしまったのは本末転倒です。AL科目を設置して終わるのではなく、各授業を通し、どのような成長を促しているか、そして促していないかを見極め、改善のためにALが必要と考えた場合に適切な形で導入するという流れが、本来の目的に即しているでしょう。そのように教育プログラムを整理する基点には、必ず学生の存在があるべきです。

## 学生の声に根差したFD活動がPDCAの鍵

教育プログラムは、つくって終わ

りではなく、進化し続ける「生もの」と捉えるべきだと思います。教育プログラムを構築する流れは、社会のニーズや学生の実態を踏まえて設定したDPの具現化に向けて設計をする、いわゆるバックワード・デザインが主流となっています。この方法を基本方針としつつ、目標と実態を照らし合わせて、「ここが出来ていない」「ここには自分たちの思いをもっと入れよう」など、改善を続けていくことが重要です。

そのために重要なのが、PDCAサイクルです。教育活動の成果を単発的に測定するのではなく、学生の総合的な成長を多面的に評価すること、そして、実態に即して教育プログラムのあり方を考えることを両輪として、教育プログラムの持続的な発展はもたらされます。

そのために、まず学生の成長を正確に把握することに努めましょう。量的・質的の双方の側面から充実させるために、アンケートなどのアセスメントをしたり、定期的に学生を集めて座談会を実施したりして、生の声を拾う機会を設けてください。

ただし、最近では、アンケートがあまりに多く、学生が「アンケート疲れ」をしていると聞きますが、これは学生の声を集めることが目的化していることが一因と思われます。自分の声が授業改善に活かされていると実感すれば、学生は積極的に意見を出すようになるでしょう。そのためには、「このアンケートをどう生かすか」という目的を明確意識して実施することが大切です。

アセスメントも同様で、教育改善に十分に活かされていないことが少なくありません。アセスメントの結果は単なるデータですので、ただ眺めていても、どう生かすべきかは見えてきません。データ分析のひとつ手

間を加えることにより、「情報」として活用できるようになります。事前にアセスメントの目的を明確にして仮説を立てるなどしていれば、簡単な分析によって情報として生かせるようになるでしょう。

PDCAのCheckをActionにつなげることに難しさを感じる大学も、少なくないようです。効果的なのは、FD\*活動の議論に学生の声を載せることです。「自由に教育について語ってください」と言っても難しいですが、どの教員も学生の声には関心が高いですから、具体的な意見が出やすくなるでしょう。

## DPにとらわれ過ぎず知的にわくわくする環境を

DP設定は、教育の質保証が最たる目的ですが、到達自体が目的となり、教育活動が矮小化してしまっただけの問題です。DPに縛られるのではなく、教員一人ひとりの個性を生かせる環境をつくることで、時にはDPを突き抜けるような教育活動を展開していただきたいと思います。

DPには、もともと、学生の成長と同時に、教職員の成長を図る目的があり、FD活動にも大いに生かすことが出来ます。教職員の間で、学生の実態だけではなく、各自のキャラクターを生かしてどのような教育をつくり上げていくかを議論する中で、「この視点はDPに反映できそうだな」といった考えが生まれてくるでしょう。どの大学のDPを見比べても、あまり変わらないようなら、知的にわくわくする大学とは言い難いと思います。その大学にしか存在しない学生や教職員、そして地域の特性を生かす。そうすることにより、DPにオリジナリティーが生まれ、魅力のある教育プログラムが教職員の間から生み出されていくに違いありません。

\* Faculty Development の略。教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な活動のこと。

# 全学統一で学修成果を可視化し 教学改善の持続的な推進を目指す

## 横浜国立大学

「実践性、先進性、開放性、国際性」を基本理念に掲げる横浜国立大学は、2009年、学士課程教育の目標達成に向けた方針を「YNUイニシアティブ」として策定した。これを起点に、教育課程の編成、内部質保証システムの構築などを進め、教学改善を図っている。

### 4つのポリシーを示した 「YNUイニシアティブ」を策定

横浜国立大学は、教育人間科、経済、経営、理工の4学部を擁する。大学院生も含めた学生数は約1万人、教員数は約600人、職員数は約290人の中規模大学だ（2014年5月時点）。

2010年度に定めた「第二期中期計画」に基づいて大学改革を進める中、2014年度、文部科学省「大学教育再生加速プログラム（AP<sup>\*1</sup>）」のテーマⅡ「学修成果の可視化」において、同大学のプログラム「学士力と就業力の可視化による学生の主体的な学びのデザイン」が選定された。授業方法と成績評価を改善し、学士力および就業力の可視化を進めることによって、学生の主体的な学びを推し

進めようという内容だ。教育目標を明確に定め、目標を達成するための教育活動を行い、その成果を検証・分析し、次の方策に生かすというPDCAサイクルを回しながら、それぞれに相当する取り組みを充実させている（図1）。

まず、2009年度、要となる教育目標として「YNUイニシアティブ全学版」（図2）を策定した。これは、大学のグランドデザインを基に「学士課程の教育目標」を設定し、「学位授与」「教育課程の編成と実施」「入学者受入れ」の方針、更に「教育の質の持続的向上」に関する方針を定めたものだ。ディプロマ・カリキュラム・アドミッションの3つのポリシーに、FD・SD<sup>\*2</sup>の方針を加えたといえる。

この検討は、2008年12月に公表された中央教育審議会の「学士課程教育の構築に向けて」（答申）を受け、鈴木邦雄学長が学長に就任した2009年4月に始めた。溝口周二理事（教育担当）は次のように説明する。

「鈴木学長は答申公表時に教育担当の理事であり、『これからは学部教育をしっかりと行わないと、大学間の競争には勝てない』と、答申に即応されました。学部教育の仕組みを体系化し、それを社会に示す必要があるという考えを示したのです」

検討メンバーは、2009年度に教

育担当理事に就任した溝口理事、各学部の教員1人（学部長経験者、または教育研究評議会評議員<sup>\*3</sup>）と学務部長（当時）、教務課長ら約10人。既に、学部教育を体系的に構築し、社会に公表していた筑波大学の「筑波スタンダード」を参考にしながら、自学の教育体系のあり方を議論していったという。

### 学位授与方針に 大学の独自性を示す

中でも、議論を尽くしたのが「学位授与の方針」だ。「第二期中期計画」の策定に向けた検討過程で、学生に身に付けてほしい力として「知識・教養」「思考力」「コミュニケーション能力」が挙げられており、これらを学位授与の方針に盛り込むことは、検討メンバーの中ですんなり決まった。問題は倫理観・責任感をどうするかだった。当時、大学教員による研究費の不正や、学生が振り込め詐欺に加担するという事件が起きたことを受け、倫理観や責任感を育成する重要性は認識していたものの、それらを教えるための授業内容や評価をどうするのかといった問題があった。

「その点はかなり議論しましたが、学生に身に付けてほしい力として重要である以上、倫理観・責任感も学位授与の方針に盛り込むべきだ」という結論に至りました。後に、大学教



理事（教育担当）

副学長

#### 溝口周二

みぞぐち・しゅうじ

横浜国立大学大学院経営学研究科修士課程修了。三菱総合研究所に12年間の勤務後、大学の世界へ。2009年から現職。



学務・国際部  
教務課長

#### 岸 信治

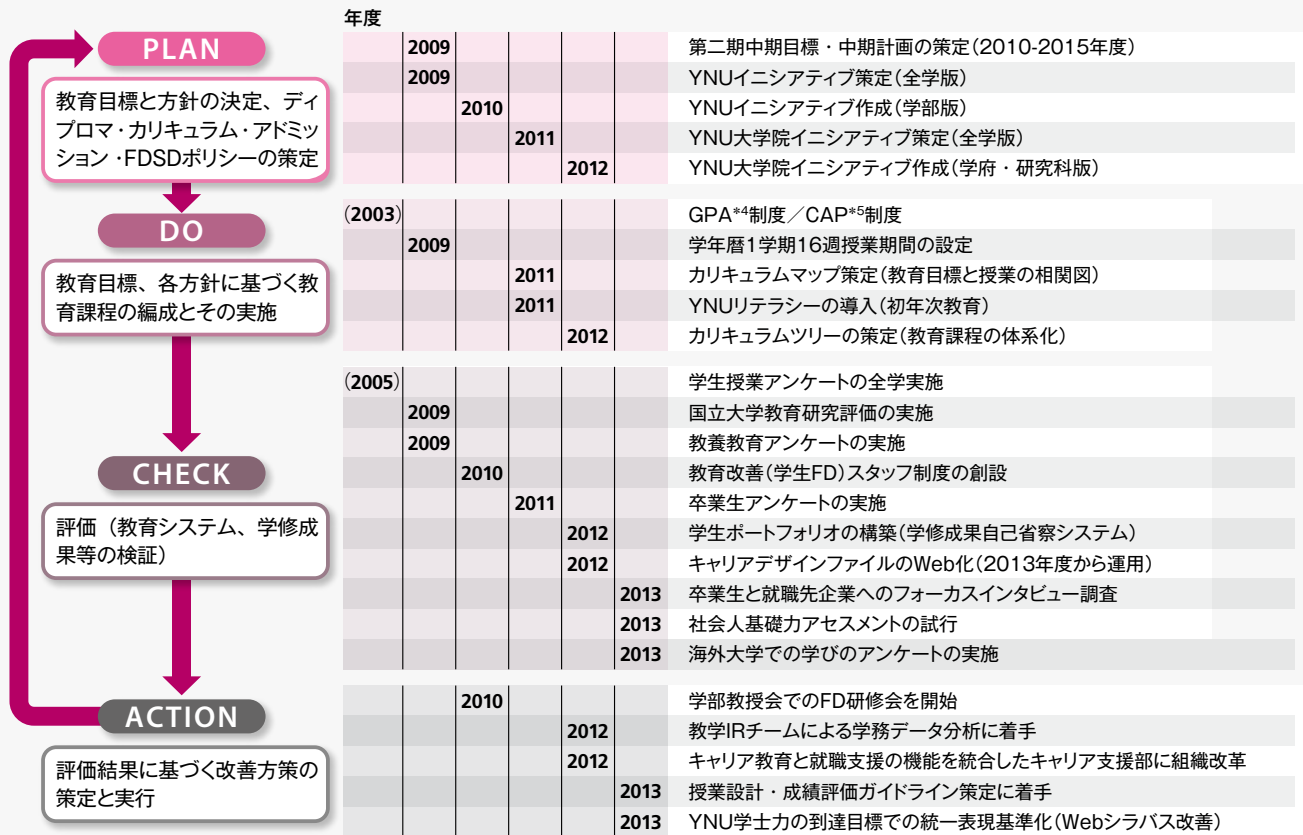
きし・しんじ

修士（学術）。総務部企画課などを経て2012年から現職。

\*1 Acceleration Program for University Education Rebuilding の略。 \*2 Staff Development の略。大学職員として大学運営や学生支援などの能力向上を目指す組織的な活動のこと。教員の授業改善FD（Faculty Development）と併置される。 \*3 教育研究に関する重要事項を審議する国立大学法人の組織。学長や理事ら28名で構成される。



図1 教育改善の流れ



\* 同大学の資料を基に編集部で作成

図2 「YNUイニシアティブ(Yokohama National University initiative)」全学版 抜粋

Policy 1 学位授与

国際的に通用する学位を授与するために

横浜国立大学は、幅広い教養や確かな専門的知識などに基づいて、積極的に課題解決に取り組む、適切に判断する人材に求められる力を次の4つの実践的「知」と考え、これらを身につけた人材に対して客観的な評価をし、国際的に通用する学位を授与します。

身につけて欲しい  
4つの実践的  
「知」

知識・教養

- ◎専門分野に関する基本的な知識
- ◎社会・文化・自然を関連づけうる幅広い教養

思考力

- ◎問題解決のプロセスなどを構想する論理的思考力
- ◎既存の枠組みに安住しない批判的思考力
- ◎知識・技能を活かして新たな価値を生み出す創造的思考力

コミュニケーション能力

- ◎適切な言語やメディア等を選択して、他者や異文化と積極的に交流しうるコミュニケーション能力
- ◎多様な人々と協働して問題解決にあたるリーダーシップ

倫理観・責任感

- ◎生涯にわたって学び続けようとする自己学習力
- ◎積極的に社会参加しようとする意欲と責任感
- ◎自己の利害のみにとらわれず人としてあるべき姿を自覚した高い倫理観

Policy 2 教育課程の編成と実施

実りあるYNU学士課程教育を目指して

横浜国立大学は、Policy1に掲げる実践的「知」を育むため、教養教育科目および専門教育科目等を体系的に編成するとともに、次のような取組を通して、学士課程教育の独創的な実現を図ります。(以下略)

Policy 3 入学者受入れ

社会に貢献できる意欲的な学生を求めて

横浜国立大学は、自然に恵まれた常盤台キャンパスで学問を学び、世界中からの友と語りつつ、柔軟な発想と総合的・創造的な課題探求・解決能力を身につけ、社会の中核となってグローバルな共生社会に貢献したいと思う人を求めています。(以下略)

Policy 4 教育の質の持続的向上

常に質の高い教育を提供するために

横浜国立大学は、教職員全員が自らの資質と能力を向上させる取組(ファカルティ・ディベロップメント、スタッフ・ディベロップメント)を推進し、本学が責任を持って提供すべきカリキュラムおよび授業内容の改善・向上ならびに学生支援に努めていきます。(以下略)

上記の[全学版]を基に、4つの学部がそれぞれ4つのポリシーを作成した。

\* 同大学の資料を基に編集部で作成。Policy2～4についても、Policy1と同様に詳しい説明がされています。全文は大学のウェブサイトをご覧ください。  
http://www.ynu.ac.jp/education/plan/initiative.html

\* 4 Grade Point Average の略。履修科目の評点に単位数を加味して算出する成績評価値。個々の学生の到達水準を測る目安に用いることが出来る。 \* 5 単位の過剰登録を防ぐため、1年間あるいは1学期間に登録できる単位の上限を設ける制度。

育でもキャリア教育の重要性がうたわれるようになり、キャリア教育に関連する倫理観・責任感を先んじて教育目標に掲げておいてよかったと思いました」(溝口理事)

倫理観を損なわず、責任感を持って仕事を遂行する人材を育てることは、大学全体の信望を上げ、学生の信用度も高まる。更に、「知識・教養」「思考力」「コミュニケーション能力」はどの大学も教育目標に掲げており、大学の特長を出すためにも「倫理観・責任感」を「身につけて欲しい実践的『知』」の一つとすることに決めた。

また、FD・SDの推進を4つめのポリシーに位置付けた。ディプロマ・カリキュラム・アドミッションの3つのポリシーを確実に遂行・達成し、教育活動のPDCAサイクルを回す仕組みを明確に示すためであり、これも他大学にない特長とした。

このようにして完成した「YNUイニシアティブ 全学版」を基に、翌2010年度には4学部がそれぞれのポリシーを定めて、「YNUイニシアティブ 学部版」にまとめた。各学部のイニシアティブは、基本的に学部で作成した。全学版策定のメンバーである各学部の代表がそれぞれ学部内を主導して案をつくり、全学版を策定したメンバーで確認するという手順で進められた。策定の意図、4つのポリシーの狙いなど、全てを理解している人物を学部内の取りまとめ役としたため、学部から提出された4つのポリシーが、全学版の枠組みから外れていることはなかったという。

「議論を尽くし、納得した上で全学版を策定した学部の人間が説明をしたので、学部内に抵抗感はなかったのだと思います。また、全学版は枠組みであって、厳格に規制するものではありません。学部の特徴を捉え

たポリシーとなるようにしてもらいました」(溝口理事)

「YNUイニシアティブ」は全学版・学部版ともウェブサイトに掲載するほか、オープンキャンパスで冊子を配布し、高校生と保護者に説明をしている。

## カリキュラムマップ、ツリーに続き ループリックも全科目導入へ

学士課程教育の方針を定めた次に行ったのが、カリキュラムマップの作成だ。2011年度、各学部が掲げた「身につけて欲しい実践的『知』」が、どの科目でどのように達成されるのかという相関関係を一覧表にした(図3)。書式は全学で統一。各科目での重要事項の振り分けは担当教員が行い、各学部の教務委員が取りまとめて教務課に提出する。カリキュラムは毎年見直しているため、カリキュラムマップも毎年作成している。教務課の岸信治課長は次のように話す。

「導入当初は、手薄な『知』を強化するために科目内容の調整などを学部依頼することもありましたが、導入して数年経った今では、綿密に練られたマップが作成されています。各学部において、4つの『知』に振り分けられた割合に大きな偏りがないかを確認する程度です」

続く2012年度には、カリキュラムツリーを作成。学習内容の順次性と科目間の関連性を同時に図式化し、カリキュラムの年次進行、科目間のつながり、科目と教育目標の達成との関係などを一望できるようにした。各学部には科目の配置や関係性をしっかり示すという意図を伝え、形式は一任した(図4)。

「下から積み上げていく形や、左から右へと進む形など、学部のカリキュラムに対する考え方の特徴が表れるツリーとなっています」(岸課長)

カリキュラムマップ、カリキュラムツリーによって、学生が自身の目標に適した履修を行える体制を整えた次には、各科目の評価規準を明確にしようと、ループリックの策定を進めている。2015年度後期に全科目で作成・試行し、その結果を踏まえて評価規準を調整し、2016年度に本格的に運用を始める。

導入に当たっては、2014年の1年を掛けて、大学教育総合センター\*1 FD推進部の上野誠也部門長と岸課長が各学部の教授会に出席し、説明と質疑応答を重ねてきた。その場で答えられない質問は持ち帰って後日回答し、不明点や不安を払拭していったと、岸課長は話す。

「各学部と直接話したことで、学部特性に応じて、ループリックの運用にどのような課題があるのかよく理解できました。カリキュラムツリーと同様、ループリックも各学科の分野の特性を生かした形にしようとしています」

こうして聞き取った結果を基に、大教室、実験、フィールドワークなど、授業の形態に応じたひな形を作成。各教員は、それを参考にしながら担当科目のループリックを作成する。

## 時間や費用が掛かっても 評価データを蓄積して分析

このように築いた教育システムがきちんと機能しているのか、学生がどれほど力を付けていっているのかという評価は、学内外のさまざまな角度から行っている。

学外からの評価を測るために新しく始めたのは、大学教育総合センターのキャリア支援部による、卒業生と就職先企業へのインタビュー調査だ。2013年度、就職先企業の人事育成担当者14人、卒業生で20代の社会人22人に実施したところ、卒業生に

\*1 大学教育に関する調査、研究及び入学選抜方法の検討を行い、その改善を図るとともに、体系的な全学教育の企画及び実施を推進することを目的に、横浜国立大学の学内共同教育研究施設等として設置された。入学選抜部、FD推進部、全学教育部、キャリア支援部の4部門で構成される。





当事者意識を持って思考する「主体性」があまり身に付いていないという結果が得られた。それを受けて、キャリア教育を見直し、2014年度、産学連携のプロジェクト型科目を全学部の1年生を対象に選択科目として開講したという。

学内では教学IRチーム\*を発足させ、2014年度には「大学IRコンソーシアム」にも加盟し、教学データの分析にも力を入れる。「例えば、自宅生と下宿生のGPAを比較すると、自宅生の方が有意に高いという結果が出ました。感覚的に捉えていることも数値で示せば、納得感を持って、具体策を考えることが出来るでしょう」と、岸課長は話す。

ただ、1年生時の学生アンケートと、GPAや就職先などの出口との関連を見られるようになるのは5年後となる。今行っている教学改善がどのような結果を生み、次にどのような策を打てばよいのか分かるまでには、データの地道な蓄積が必要だ。

「評価やアンケートは手間暇が掛かり、予算も必要ですが、そこで手を抜いては効果的な改善方法を見付けられません。現状で活用できるデータはしっかり分析し、各学部や事務組織にフィードバックしていきます。また、情報は良い面も悪い面も全て公開しています。全学部のGPAも一覧にして出しています。厳しい面も直視しないと、改善は進まないでしょう」と、溝口理事は強調する。

今後、教学改善に生かせる評価データとして期待しているのが、「学生ポートフォリオ」だ。これは、学生の個別データで、履修科目、成績、修得した科目と「身につけて欲しい実践的な『知』」との相関を示し、4つの「知」の点数がレーダーチャートで自動的に表示される機能を持つ。学生が、学業やクラブ活動などを振

り返りながら自己評価し、次の履修計画を立てられるようになることを目的に構築、2013年度から運用を開始した。

「学生一人ひとりの学修状況を見ることが出来、きちんと分析すれば、学生がどういう授業を求めているのか、学生アンケートよりも本質的なデータが得られると考えています」と、溝口理事は説明する。

ところが、「学生ポートフォリオ」の活用は必須でなく、学期が終了しなくては成績が表示されない。このため、2014年度の学生の利用率は15%にとどまっている。「学生ポートフォリオ」には、所属学部のカリキュラムマップ、カリキュラムツリーがリンクされており、学生が「身につけて欲しい実践的な『知』」を確認する機会にもなる。利用率アップは喫緊の課題としている。

『『学生ポートフォリオ』の利用ガイドを入学式に1年生全員に配布するなど、周知に努めています。しかし、前期の成績が出ないと画面は空欄ばかりであり、学生自身も書くことがないため、利用できる時期には学生はシステムがあることすら忘れてしまうようです。そこで、2015年度には、ウェブで履修登録をする際に『学生ポートフォリオ』の画面が表示されるシステムにし、更に初年次教育科目の授業で告知するなどして認知度を高め、利用率アップを図っていきます』(岸課長)

## スピード感を重視し 出来るところから始める

これまで見てきたとおり、同大学の取り組みの特長は、全学で推進していることだ。その背景には、日常的に教職協働が行われていること、一つのキャンパスに全ての学部と学年があり、すぐに集まって議論でき

ることなどが挙げられる。

「全学にかかわることは、各学部や各部局の教員と職員が集まって議論しています。学部の事情を主張するにしても、教員と職員の両方が同席していた方が説明も深まり、他学部の理解を得られやすくなります。また、全学では枠組みだけを決め、詳細は学部それぞれに任せ、学部の特徴や歴史を尊重することも、全学で進める鍵だと考えます』(溝口理事)

毎年8月に1泊2日で行うFD研修会には、各学部から教員と職員が参加。学部を越えた交流の場にもなっているという。

他大学の視察も頻繁に行っている。鈴木学長は、生態学や環境マネジメントが専門分野で、フィールドワークが得意ということもあり、「よい取り組みがある」「新しい組織をつくった」と聞けば、国公立問わず視察に出掛ける。2014年度は長崎大学、山口大学、高知大学などに学長と4人の理事で訪問した。

「よい取り組みは、すぐに本学でも実施するようにしています。実現が難しそうでも、『出来るためにはどうすればよいのか』という発想で検討しています。また、検討している間にも状況はどんどん変わっていきますから、全学部の合意がなくても、理解が得られたところから始めることもあります。先行した取り組みの結果がよければ、他の学部もついてきます。改革にはスピード感も重要です』(溝口理事)

2009年度から毎年、新たな取り組みを積み重ね、教学改善を確実に進めている横浜国立大学。AP補助金の最終年度である2018年度を一つの目標として、今後も既存の取り組みの見直しと、新たな取り組みを進め、教学改善を持続的に図る内部質保証システムを構築していく。

\*学生に関するデータの検証・分析・検討を実施するチームとして、YNU改革戦略プロジェクト内に2013年度に設置された。

## 事例2

# 社会や職業への意識を高めるため 外部資源も活用した活動重視の課程に

## 嘉悦大学

嘉悦大学は、学生が将来像を明確に描けていないという課題に対応し、地域や企業と積極的に提携し、学生が社会とかわりながら活動を進めることを重視した教育プログラムを構築した。学内アルバイトを教育の場として重視していることも特色だ。

### 「自立自尊」の人材を育てる 方針をDPとCPに明記

東京都小平市にキャンパスを構える嘉悦大学の前身は、1903(明治36)年、日本初の女子を対象とした商業教育学校として設立された私立女子商業学校だ。1982年に嘉悦女子短期大学に改称後、2001年に4年制の嘉悦大学を開学し、経営経済学部を設置。短期大学の学生募集を停止した2012年にビジネス創造学部を新設し、現在の2学部体制とした。

同大学の教育理念は、「創造的実学」教育による「『公』を支える精神を備えた『自立自尊』の人材の育成」である。これは、2学部のディプロマ・

ポリシー(DP)とカリキュラム・ポリシー(CP)にも組み込まれている。二つの学部それぞれの取り組みを順次見ていく。

#### [経営経済学部]

### 将来への意識が希薄な学生を 正面から受け止めたい

経営経済学部では、開学以来、学部の方針と学生の実態に合ったカリキュラムを模索してきた(P.12図1)。

当初は、主コースと副コースの二つを選び、両方の履修を義務付けるカリキュラムとしていたが、学生の負担が大きかったため、前々回の2005年度のカリキュラム改訂では、一つのコースに集中して学ぶ強固な

1コース制に変更した。しかし、選択後のコース変更が難しい制度だったため、学び始めてから自分の関心には合っていないと分かり、学習に意欲を持っていない学生が多く見られた。そのため、前回の2010年度の改訂時には、自由度の高いカリキュラムにしたが、今度は自分で体系的に科目を選ばず、困惑する学生の姿が見られたという。

こうした経緯を踏まえ、2014年度の改訂では、2年生進級時に「企業経営(経営学)」「マーケティング・商業(マーケティング・商学)」「会計ファイナンス(簿記・会計学)」「現代経済(経済学)」の4コースに分けたが、コースの卒業必要単位を少なめにし、他コースの科目を履修したり、3年生進級時にコース変更が出来たりと、柔軟性を持たせた。経営経済学部の森本孝教授はこう話す。

「ある程度の自由度を確保しつつ、進級時などの節目に学習の道筋を決めていく方法を探りました」

2014年度の改訂では、前述の教育理念の「人材」という言葉を「職業人」に置き換えるなど、DPやCPにも若干の変更を加えた(P.12図2)。

「本学では、入学時、学問に対する目的意識や卒業後のイメージを明確に持っている学生が非常に少ないのが実情です。そうした学生に、社会の仕組みを深く理解させ、明確な職



経営経済学部長

#### 安田利枝

やすだ・りえ

慶應義塾大学大学院法学研究科博士後期課程満期退学。作家アシスタント等を経て、1989年、嘉悦大学着任(当時、嘉悦女子短期大学)。2013年から現職。



ビジネス創造学部長

#### 黒瀬直宏

くろせ・なおひろ

東京都立大学大学院社会科学部研究科修士課程修了。博士(経済学)。中小企業事業団等を経て、2009年、嘉悦大学着任。2010年、大学院ビジネス創造研究科長に就任。2014年からビジネス創造学部長兼任。



経営経済学部教授

#### 森本 孝

もりもと・たかし

慶應義塾大学大学院経済学研究科後期博士課程単位取得退学。修士(経済学)。1992年、嘉悦大学着任(当時、嘉悦女子短期大学)。2013年から現職。



ビジネス創造学部准教授、IR推進室長

#### 白鳥成彦

しらとり・なるひこ

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科修士課程修了。2009年、嘉悦大学着任。2014年、IR推進室長に就任。



業意識や社会貢献への意欲を育むことが、本学の使命だと考えています。4年間で自分にふさわしい職業を見つけることが大きな目的ですから、『人材』や『社会人』を育てるといった表現より、『職業人』という直接的な言葉を用いる方が、育てたい人物像を学内外にきちんと伝えられるのではないかと考えました」(森本教授)

DPに「経営学、商学・マーケティング、簿記・会計学、経済学に関する学士レベルの知識と応用力を備えた学生」と記されているように、教育内容が広範にわたることも、経営経済学部の特徴だ。

「本学だけの課題ではないと思いますが、経済・経営に関する学部では、学生が明確なキャリアイメージを持たずに入学し、その後、ミスマッチが起こるケースが比較的多いと考えています。そこで、1年生のうちに、社会や経済の仕組みとともに、経済学や経営学、商学などの導入部分を一通り学び、自分の適性と照らし合わせて、2年生から専門的なコースに分かれて学ぶというカリキュラムにしています。そうした間口の広さを学部名にも表しています。我々にとって大きな挑戦ですが、職業やキャリアに対する意識が希薄な学生を正面から受け止める学部でありたいと考えています」(森本教授)

## [経営経済学部]

### グローバル重視から ローカル重視へと方針転換

経営経済学部は、どのような教育プログラムを通じ、『自立自尊』の職業人の育成を行っているのか。2014年度のカリキュラム改訂では、学生の実態を改めてきちんと把握し、学生の要望を的確にくみ取ることを重視した。改訂のポイントは「グローバル」から「ローカル」への転換だ。

図1 経営経済学部のカリキュラムの変遷

年度	カリキュラムの特徴
2001(開学時)	主コース、副コース制(4コースから二つを選択し、両方の履修を義務付け)
2005	強固な1コース制(コースの卒業必要単位が多く、コース変更は困難)
2010	コース制を廃止し、履修フィールドを設定(高い自由度)
2014	緩やかなコース制(コースの卒業必要単位が少なく、柔軟なコース変更が可能)

\*大学の資料を基に編集部で作成

図2 経営経済学部のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー

#### ディプロマ・ポリシー(DP)

経営経済学部は、校訓「怒るな働け」の精神に則り、「創造的実学」教育を通じて、「公(おおやけ)」を支える精神を備えた「自立自尊」の職業人の育成を目指します。この教育目標を踏まえ、在学年数、単位数等の卒業要件を満たし、以下の知識・能力・資質を備えた学士課程の学生に対して学士の学位を授けます。

- 1 経営学、商学・マーケティング、簿記・会計学、経済学に関する学士レベルの知識と応用力を備えた学生
- 2 「自立自尊」の職業人としての知識・能力・資質を備えた学生
- 3 「公(おおやけ)」を支える精神を備えた学生

#### カリキュラム・ポリシー(CP)

経営経済学部は、校訓「怒るな働け」の精神に則り、「創造的実学」教育を通じて、「公(おおやけ)」を支える精神」を備えた「自立自尊」の職業人の育成を目指します。この教育目標を達成するため、教育課程の編成にあたっては、専門的な知識・技能を体系的に学ぶだけでなく、教育課程全体を通して、「自立自尊」の職業人として要求されるさまざまなレベルの「職業人能力」を修得し、「公(おおやけ)」を支える精神を身につけることができるように配慮して科目や教育プログラムを設置します。カリキュラム編成の具体的な方針は、以下のとおりです。

#### ◎ 専門教育

- 1 経営学、商学・マーケティング、簿記・会計学、経済学の4つの学問について幅広く学ぶカリキュラムを通じて、幅広い知識や技能、多様で柔軟なモノの見方を養成
- 2 2年次から分かれる4つのコース制により、学生一人ひとりの興味・関心を尊重した主体的で効果的な学びを実現
- 3 入門・基礎を重視した段階的に学べる体系的なカリキュラムを通じて、応用の効くしっかりした知識・技能を養成
- 4 4年間のゼミナール科目と卒業研究の必修化により、「自分の頭で考える力」を養成
- 5 資格取得サポートプログラムを通じて、目標を定めて着実に学ぶ学習習慣と自己学習能力を養成
- 6 プロフェッショナル志望特別プログラムを通じて、高度な職業人能力を養成

注) カリキュラム・ポリシーには「専門教育」と「共通教育」とがあり、共通教育は省略した。また、各項目には詳細な説明が付されている。

\* 同大学の資料を基に編集部で作成。全文は同大学のウェブサイトを参照してください。  
<http://www.kaetsu.ac.jp/disclosure/>

グローバル人材育成の重要性が叫ばれる中、同学部もグローバル教育を重視してきた。しかし、学生の実態に目を向けると、地元志向が強く、就職先は地域の中小企業が一般的だった。「そもそも、学生はグローバル教育を望んでいないのではないか」という自省を出発点に教育改革を押し進めたと、経営経済学部の安田利枝学部長は説明する。

「多くの学生は卒業後には地元で働くことを望んでいますが、改訂前の授業はグローバルな視点や大企業の事情などに基づいた内容が多く、学生の要望に沿っていないケースが目立ちました。その点を見直し、就職先として特に希望の多い、小売業や流通業、サービス業といった業界を中心に、地域の企業から『こんな人材がいると助かる』と言われる学生

の育成を目指すことにしました」

1年生で経済学、経営学、商学、会計学の4分野を幅広く修得しながら自分の関心を確かめるとともに、社会や経済の仕組みも具体的に学び、職業イメージを徐々に形成していく。

「相当数の学生が、『大学でやりたいことを見つけたい』という思いを抱いています。自分はどのような仕事に面白さややりがいを感じられるかを見つけることを望んでいるのです。そうした思いに応えるために、自分の将来像を見いだせるような仕組みにしています」(安田学部長)

改訂後、初めて行った1年生12月の希望コース調査では、マーケティング・商業コースを選んだ1年生が半数近くに上った。このコースは、地元の小売・流通・サービス業などへの就職や店舗経営を目指す学生が主な対象となる。その希望者が多かったという結果を受け、地域に目を向ける教育プログラムは学生に合っていたという手応えを感じている。

カリキュラム改訂には、検討材料として学生の声を活用した。同大学には、毎学期、教員が学生全員と個人面談を行い、学習や生活の悩みを聞いたり、目標設定の助言をしたりする「アドバイザー制度」を設けている。面談内容は記録して集約し、学生支援に役立てており、カリキュラム改訂にもこの記録を活用した。

「学部生数が900人ほどの小規模学部であり、これまで一人ひとりの学生に熱心に向き合ってきた教員が多いことが強みです。今後も学生の実態を踏まえて教育プログラムを改善していきます」(安田学部長)

### [ビジネス創造学部]

## 実践的なカリキュラムで社会の即戦力に

2014年度で設置3年目が経過し

たビジネス創造学部は、DPやCPで「『創造的実学』の修得」と掲げているように(図3)、授業では現場で実際に活動しながら学ぶことを重視し、ビジネス創造や企業経営にかかわる実践的な能力を育成する点が特徴だ。特に、人々の努力を結集して経営目標の達成を図るような「経営管理者能力」を養成し、地域の中小企業を牽引する人材を輩出することを目標としている。ビジネス創造学部の黒瀬直宏学部長は、こう説明する。

「日本人の7割近くが働く中小企業が元気にならなければ、日本経済に活気は戻りません。地域経済の中核を担う企業や、従業員の自己実現を支える人間尊重型の企業など、社会的な価値の高い中小企業はたくさんあります。そうした企業への人材供給機関になることを、本学部では目

指しています」

ビジネス創造学部の教育プログラムは、DPやCPに明記されている「ワークショップ系科目」が大きな特徴だ。この科目では、企業や地域社会と提携したプロジェクトに取り組んだり、多くの企業人を授業に招くなど、学外と連携して実践的に学ぶ(詳細は後述)。CPに「創造的実学の理論と実践の相互学習」とあるように、ワークショップ系科目で実際に体験して興味・関心を喚起すると同時に、「ナレッジ系科目」で理論を学ぶという相互促進作用に重点を置く。

「講義形式の授業だけをしていても、学生の関心を引き出すのは困難です。そこで、1年生で社会で活躍できるための基礎を学び、企業見学やイベントなどで社会を体験した上で、2年生になるとすぐワークショッ

### 図3 ビジネス創造学部のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー

#### ディプロマ・ポリシー(DP)

本ポリシーは、嘉悦大学ビジネス創造学部が学位授与を行うにあたっての基準として、本学学生が受けるべき教育内容と、卒業時に身につけているべき能力を、本学の教育理念に基づいて、本学学生の皆さんへの解説と呼びかけの形で定義するものです。

- 1 嘉悦大学の期待する卒業生像：「公を支える精神」を備えた「自立自尊」の人材
  - A) 「自立自尊」の気概と能力を備えた卒業生であれ
  - B) 「公(おおよけ)を支える」という精神を備えた卒業生であれ
- 2 卒業時までには身につけるべき知識と能力：「創造的実学」の修得
  - A) 3つのスキル\*を通じて社会的コミュニケーション力と知的判断力の素地を身につける
  - B) 専門科目を通じて学問成果と実践知を吸収する
  - C) ワークショップ科目を通じて、より創造的な実践力を身につける
  - D) 学生生活の全体を通じて、「創造的実学」の実践を行う

#### カリキュラム・ポリシー(CP)

本ポリシーは、嘉悦大学ビジネス創造学部に入学以後卒業までに本学部学生が受ける教育内容を教育課程の編成方針から解説し、以下に述べる本学の教育理念に基づいて定義されていることを本学部学生の皆さんに理解を求めるものです。

- 1 本学の教育理念とそれを踏まえた教育課程の編成
- 2 「創造的実学」の修得を目指す教育課程の特徴
  - A) 迷わせない初年次導入教育
  - B) 学問成果と実践知を吸収し創造的実学の理論を形成するナレッジ教育
  - C) 知の学習と実践を通してより創造的な実践力を身につけるワークショップ教育
  - D) 創造的実学の理論と実践の相互学習
  - E) 重点を選べる相互学習の2つの学習モデル(アカデミックユニット・ビジネスユニット)
  - F) 学生生活全体を通じて「学び」を支援

注) 各項目には詳細な説明が付されている。

\*3つのスキルは、ビジネススキル・ソーシャルスキル・アカデミックスキルのこと。

\*同大学の資料を基に編集部で作成。全文は同大学のウェブサイトを参照してください。

<http://www.kaetsu.ac.jp/disclosure/>

ブ系科目で企業の現場に触れさせ、自分の課題を自覚させつつも、ナレッジ系科目で理論を学び、再びワークショップ系科目で現場を体験できるようにしました。講義で身に付けた知識やスキルを実践的なものにしていくという学びのサイクルにしたのです」(黒瀬学部長)

[ビジネス創造学部]

## 外部資源を活用し ワークショップ系科目を充実

では、どのように現場を経験していくのか。ワークショップ系科目の中で、大きな特徴といえるのが、企業や地域の協力を得て、学生が実際にビジネスを展開する「プロジェクト」だ。学生は1年生後期に、2年生以降、自分が学びたいプロジェクトにエントリーする。プロジェクトには、「インターネットビジネス」「エンターテインメントビジネス」「公益ビジネス」など9の分野が設けられている。

例えば、「ブランドビジネスプロジェクト」では、小平市の特産品であるブルーベリーのブランド価値を高めるといふ課題に取り組んだ。学生7人のチームは、市場調査を行い、地域特産品を販売する企業に商品を提案。オリジナルのフルーツプリンを製造・販売した。商品企画や販路開拓、販売活動なども自ら行い、「1万個販売」という目標を達成した。

「パッケージデザインやネーミングを苦勞して考案したり、販売所の立地によって売れ行きが大きく左右されることを実感したりして、ビジネスの現場を身をもって学びます。こうした体験を通じて、自分がビジネスの中でもどの分野に関心があるのかを考えたり、自分の知識がいかにか不足しているかを実感したりして、意欲的に講義に向かうようになるこ

とを期待しています」(黒瀬学部長)

また、ワークショップ系科目の「ライブケース」では、さまざまな企業の経営者らが講師として登壇し、創業や発展の経緯、現状の課題、仕事の喜びや苦勞などを語る。その話を基に、グループごとに課題の解決策などを検討し、翌週、再び同じ講師を招いてプレゼンテーションをして、講評を受ける。社会や企業活動への理解を深めるとともに、現実の社会を踏まえて考えたり、提案したりする力を育てることが狙いだ。

このように、外部資源を積極的に組み込んだ教育プログラムにより、学生の成長を促している。

「実際の社会の中で自らプロジェクトを進めていくので、とにかく学生は自分で判断し、行動しなければなりません。企業にプレゼンテーションをする機会も多くあります。これらの授業を通して、判断力、行動力、発信力が大きく伸びていると感じています」(黒瀬学部長)

DPでは、「卒業時まで身に付けるべき3つのスキル」として、「ビジネススキル」「ソーシャルスキル」「アカデミックスキル」を挙げている。これらは、社会で創造的な役割を果たす上で不可欠な、社会的コミュニケーション力や知的判断力の素地となるという考えだ。

学部設立から3年程が経過し、「経営管理者能力」を育成するという教育の方向性がより明確になり、更に学生が学部教育に期待することを具体的に把握できたことで、3つのスキルをより具体的なものに置き換えることを考えている。現時点では、経営戦略や構想をつくり上げる「コンセプチュアルスキル」、目標の具現化に向けて人々を結集させ、協働を形成する「ヒューマンスキル」、そして各分野の専門的な能力を指す「テ

クニカルスキル」の3つのスキルを想定し、DPの変更を検討している。

「経営管理者能力は、大企業はもちろん、中小企業の経営的な立場に就いたり、公務員としてリーダーシップを発揮する上でも役立つものです。そのベースとなる3つのスキルの育成に努めていきます」(黒瀬学部長)

[全学共通の取り組み]

## 学内アルバイトを通じて 社会人基礎力を養成

同大学全体の教育プログラムで重要な一角を占めているのが、学内アルバイトだ。社会人基礎力を育成するキャリア教育の一環と位置付け、「働きながら学び、働きながら経験を積む」ことを重視している。

学内アルバイトは、2008年に設けた「SA(Student Assistant) / TA( Teaching Assistant) 制度\*」が発端だ。当初は、専門知識を持つSA / TAを授業に配置して教育効果を高めようと考えたが、実際にはあまりうまくいかなかった。白鳥成彦准教授は次のように説明する。

「教員のように上から教える人を増やしても、授業はあまり変わりませんでした。そうではなく、SA / TAに、少し上の先輩が共感しながら学習を支援するような『斜め上』の役割を担ってもらうようにしたところ、教員と学生のやり取りがスムーズになっていきました」

SAは、過去に同じ授業を受けた経験を生かし、「ここをしっかりと勉強しておく後から役に立つ」「先生はこういう意図で話しているのだと思うよ」と、学生に授業の意味を伝える。一方、教員には「学生が言いたいのはこういうことです」と発表を補足したりする。学生・教員の相互の言葉を翻訳するような役割を担っているのだ。

\* SA / TAが教員の指示を受けながら教材の準備や学生への指導などの授業支援を行う制度。学部生はSA、大学院生はTAと呼ばれる。



SA/TA制度が浸透するにつれ、SAやTAを担う学生自身も大きく成長することに気付いた。

「教員とSA/TAは、『いかに授業を良くするか』という観点で話し合い、共に授業をつくり上げていきます。こうした体験を通じ、SA/TAに自主性や責任感が芽生え、授業だけではなく、『もっと大学を良くしたい』という思いが育っていきます。また、後輩への支援は、自分自身を客観的に見つめ直す機会となっているようです」(白鳥准教授)

そうした学生の成長を受け、学内アルバイトをより充実させようという機運が高まり、情報メディアセンターでのヘルプデスク、図書館スタッフ、オープンキャンパスのスタッフなどへと広がっている。アルバイトを希望する学生は、学内業務請負システム「ヒューマンリソースセンター

図4 学内アルバイトの状況

■ HRC人材登録者数、稼働者数

区分	人数
登録者数合計	320
SA	71
TA (学内)	9(2)
CS <sup>*1</sup>	6
ヘルプデスク <sup>*2</sup>	14
Liss <sup>*3</sup>	15
会計チューター <sup>*4</sup>	6
CA T <sup>*5</sup>	3
オープンキャンパススタッフ	54
テンポラリー (単発アルバイト)	22

※学生総数は1284人(大学院生27人含む)。

(HRC)」に登録し、紹介を受ける形で業務に就く。今では全学生の約4分の1が登録している(図4)。

学内だけでなく、学外でのアルバイトも教育の場として重視する。学生に就職を希望する業界でのアルバイトを指導することもあるという。

「どちらかというアルバイトは学業にマイナスになると考えていまし

■ SA/TAの担当する授業コマ数(2014年度秋学期)

	SA/TA 担当コマ数	授業コマ数
経営経済学部	60	270
ビジネス創造学部	36	135

※1 Class Supporterの略。履修者100人以上の講義科目で、教材等の事前準備、履修者の出席管理などの授業運営の補助を担当。 ※2 情報メディアセンターにて、パソコンに関する質問・相談に対応する。 ※3 Library Student Staffの略。図書館でカウンター業務などを担う。 ※4 簿記実習室に在駐し、学生から簿記などの質問に応じる。 ※5 Campus Assistant Teamの略。教室周りの消耗品補充と印刷の請負など事務作業を行う。

\*いずれも2015年1月現在の数値。大学の資料を基に編集部で作成

たが、社会や職業への意識を高め、労働現場の実情を知る機会として肯定的に捉え直し、教育に生かしたいと考えています」(白鳥准教授)

今後も同大学では、学内にとどまらず、地域社会や企業など多様な外部資源を活用しながら、学生の目的意識やキャリア意識を高める教育プログラムを追究していく方針だ。

嘉悦大学で学んで—SA経験者の声—



ビジネス創造学部  
3年

入江有美

いりえ・ゆみ

先輩の姿に憧れて  
SAになろうと決めた

通学時間があまり長くない範囲で志望校を探し、企業と密接に連携して実践的に学べることに魅力を感じて、本学を選びました。2年生からは「ブランドビジネスプロジェクト」を選択し、地元特産品のブルーベリーの企画・販売・ブランド化に取り組みました。最初は社会人としてのマナーが身に付いておらず地域の方からお叱りを受けたり、売り上げが伸びずに悩んだりしましたが、ゼロから企画して目標を達成できたことは大きな自信になりました。プロジェクトを通してマーケティングへの関心が高まり、今はマーケティング関連の科目を多く履修しています。

学内アルバイトでは、SAやオープンキャンパススタッフとして働いています。SAになりたいと思ったのは、1年生の時の授業で、SAの先輩にとっても丁寧にサポートしてもらったからです。レベルの高いことを教えてくれるSAを見て、「自分もこうなりたい」と思いました。学内で人と人のつながりが出来るのは大きな財産です。そういう良さをもっと多くの学生に体験してほしいと思い、先生やSAたちとも話し合い、学内での仕事をつくり出すことにもかかわっています。



ビジネス創造学部  
3年

木下範之

きのした・のりゆき

自分たちで課題を解決する  
学内アルバイト

高校生の頃から将来は出版業に携わりたいと思い、出版社と提携したプロジェクトがあるビジネス創造学部を選びました。2年生からは「出版ビジネスプロジェクト」を選択し、政治家に取材をして書いた記事が、提携先企業のウェブサイトや雑誌に掲載されました。以前はただ憧れるだけでしたが、編集部の方に原稿を何度も修正されるなど、現実の大変さを身を以て知ることが出来たのは貴重な経験です。

嘉悦大学では、学生が相互に教え合い、学び合うことを「半学半教」と言い表しています。SAはまさにこの精神の実践の場で、教える立場でありながら、1年生から多くのことを教えられています。図書館スタッフ(Liss)としても働いていますが、より多くの学生の来館を促す方法を職員の方と一緒に考えて実行しています。

学外でもアルバイトをしています。そこではマニュアルに沿った仕事が大半です。学内アルバイトは、大学をより良くするという課題に対し、自分たちで改善できることを見つけて実践することが、他では得られない経験だと思えます。

# キャリアデザイン・ポリシーを策定し 21世紀を生きる女性のための教育を構築

## 昭和女子大学

昭和女子大学は、女性の生き方が多様になった今、女子大学が行うべき教育とは何かを考え、キャリア教育の方針を示した「キャリアデザイン・ポリシー」を策定した。この方針の下、正課・正課外ともにキャリア教育重視のプログラムへと転換を図っている。

### 「夢を実現する7つの力」を 起点にキャリア教育を構築

東京都世田谷区に位置する昭和女子大学は、その前身となる「日本女子高等学院」の1920年の設立時より、社会に貢献する女性の育成を目標に掲げて教育活動を行っている。現在は、人間文化、人間社会、生活科、グローバルビジネスの4学部を擁する。

教育プログラムの特色の一つは、アドミッション・カリキュラム・ディプロマの三つのポリシーに加えて、2012年4月に「キャリアデザイン・ポリシー」(図1)を設定し、キャリア教育に関する科目や制度を正課・正課外にきちんと組み込んでいることだ。キャリアデザイン・ポリシー

は、学生が在学中に「キャリア」をデザインする力を養い、卒業後、社会人・職業人として自立した人生を歩めるようになることを目標として、大学が行うキャリア教育の方針を定めたものであり、専門教育だけでなく、キャリア教育も重視した教育活動を行っていることを学内外に示したといえる。坂東眞理子学長は次のように説明する。

「一時代前までの日本女性の一般的な人生モデルは、結婚・出産をし、専業主婦となって立派に子どもを育てることでした。ところが、21世紀に入って社会環境が変わり、女性には家庭を守るだけでなく、家計を支え、社会に役立つ存在となることが求められています。その一方で、学生の身近なロールモデルとなる母親の多くは専業主婦やパートタイム労働者であることから、多くの学生にとって、自分の人生における仕事の位置付けが明確ではありません。そこで、大学では、将来、希望する職業に必要な知識や技能などと共に、働く意味を考え、人生を築いていく力を教育すべきだと考えました」

同大学では、坂東学長が2007年4月に学長に就任して以降、キャリア教育を徐々に構築してきた。その指針は、2008年に発表した「夢を実現する7つの力」だ。大学時代に身に付けておきたい力、仕事や生活で

必要な力として次の7つから成る。

- ①グローバルに生きる力
- ②外国語を使う力
- ③ITを使いこなす力
- ④コミュニケーションをとる力
- ⑤問題を発見し目標を設定する力
- ⑥一歩踏み出して行動する力
- ⑦自分を大切にす力

「社会人として必要な力には『社会人基礎力\*』などが提唱されていますが、本学が考える、そうした力を学生や高校生に理解しやすい言葉で示そうと策定しました」(坂東学長)

### 委員会と学科で議論を往復し 新ポリシーと履修モデルを策定

2009年の後期には、全学のキャリア教育について検討する「キャリアデザイン委員会」を設置した。メンバーは、学長、副学長、各学部の代表教員、教務部長、キャリア支援部長などの教員、キャリア支援センター長、学長室長などの職員だ。

委員会がまず着手したのは、「キャリア科目」の体系化だ。約1年間の議論を経て、2011年度、女性が生涯にわたるキャリアをデザインする上で必要な基礎的知識と方法を学ぶ科目として、一般教養科目に「キャリアコア科目」を開講。キャリア科目を「キャリアコア科目を含む一般教養科目および各学科の専門教育科目の総体から成る」と設定した(図2)。



学長  
**坂東眞理子**

ばんどう・まりこ

東京大学卒業後、総理府(現内閣府)入省。総理府男女共同参画室長、在豪州ブリスベン日本国総領事等を経て、2003年、昭和女子大学理事に就任。2007年から現職。



キャリア支援部長、  
人間社会学部  
福祉社会学科教授  
**森 ます美**

もり・ますみ

法政大学大学院社会科学部研究科経済学専攻博士課程修了。博士(経済学)。2013年度から現職。

\* 経済産業省が「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、2006年から提唱。「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素)で構成される。

この体系化の議論の過程で出てきたのが、三つのポリシーと同様に、キャリアデザイン・ポリシーを定めるという発想だ。キャリア支援部の森ます美部長はこう語る。

「法律でもうたわれているように、男女共同参画社会の形成は日本の大きな課題です。そうした社会を担っていく人材の育成は大学の使命だと、本学は捉えています。そうであるならば、『夢を実現する7つの力』を軸に置いたキャリア教育を展開していくためのポリシーも、あってしかるべきではないかと考えました。更に、そのポリシーを具現化するために、学生が卒業後を見通して科目を履修できるようにした方がよいという話になり、卒業後の進路を想定した専門教育科目の履修モデルも作成することで意見がまとまりました」

2011年度、キャリアデザイン委員会内にキャリアデザイン・ポリシーを検討するワーキンググループ（WG）を設け、全学のキャリアデザイン・ポリシーを策定する一方で、各学科でも学科のキャリアデザイン・ポリシーおよび履修モデルを検討していった。

キャリア教育というと、「専門教育とは関係がないことをするのか」「就職活動支援をするのか」と捉えた教員もいて、各学科からさまざまな疑問や不安が出てきた。その一つひとつに対して、キャリアデザイン委員会は丁寧に対応していった。

「本学ではキャリア教育と就職活動支援を明確に分け、キャリア教育は、大学で学んだことを生かして、学生が社会的・職業的に自立していくために、自ら生き方を考え、具体化していく教育と定義しています。学科の専門教育科目を学んだらどのような職業に就けるのかを、学生や高校生に示すのがキャリアデザイン・ポリシーと『目指す職業』であると説

図1 全学の三つのポリシー、キャリアデザイン・ポリシー

**アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)**

- 1 本学の教育目標と各学科の目的を理解している。
- 2 学問研究への努力を大学生活の中心に置き、幅広い教養と高い専門性を身につけることをめざしている。
- 3 人間形成への努力を重ね、自主性や行動力、創造力、協調性、奉仕の精神を養うことをめざしている。
- 4 卒業後は進んで社会に貢献しようと考えている。

**カリキュラム・ポリシー(教育課程の編成方針)**

- 1 **【学修・研究】** 専門に偏ることなく、複眼的な視野を養うカリキュラムを設置。初年次教育科目にて、自主的思考力、キャリア形成の基礎、日本語のコミュニケーション力などを磨く。米国の昭和ポストンをはじめ充実した各種留学制度により国際感覚と行動力を育む。
- 2 **【人格形成】** 宿泊研修やコミュニティサービスにより、自主性や協調性、社会貢献や現代的課題に具体的に取り組む姿勢を養い、講演やコンサートを通じて精神的・情操的な成長をめざす。
- 3 **【学生支援】** クラスアドバイザー、ゼミ担当教員により、個人の目標に合わせた体系的な学修を支援。ゼミは少人数で運営し、個別指導を行う。

**ディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与に関する方針)**

- 1 体系的に科目を修得し、世界や社会の事象を探究する姿勢がある。
- 2 多角的な視点と本質を見る目、自ら課題を解決していく力を備えている。
- 3 誠実で礼儀正しく、自己の特性と他者のあり方を理解し、自立した活動ができる。
- 4 日本や世界の芸術文化への関心、論理的な思考力と豊かな表現力がある。

**キャリアデザイン・ポリシー(社会的・職業的自立に関する方針)**

- 1 本学での学修と実践を通して、継続就業や再就業に係る職業意識・職業観を磨き、長い生涯にわたる自分の生き方を設計するキャリアデザイン力を養う。
- 2 学科の「キャリアデザイン・ポリシー」に基づき、「専門教育科目」を体系的に履修することによって、その特性を活かした職業・就業分野で社会的に自立できる職業人を育成する。
- 3 国際的な視野と豊かな教養、職業上の倫理観を身につけ、自立した人間として21世紀の男女共同参画社会を担う人材を育成する。

上記の大学全体の四つのポリシーを基に、各学科の四つのポリシーを策定した。  
\* 同大学の資料を基に編集部で作成。全学科の四つのポリシーは同大学のウェブサイト参照してください。  
<http://swu.ac.jp>

図2 キャリア科目の体系



現在のキャリア科目の体系を示した図。キャリアコア科目は、1年生後期の必修科目「キャリアデザイン」、2～3年生の選択必修科目「女性の生き方と社会」「女性とキャリア形成」などがある。

\* 同大学の資料を基に編集部で作成



明し、履修モデルについても、今ある専門教育科目を、どの順序でどのように組み合わせれば、その職業に就けるのかを示すものと強調しました」(森部長)

教員や社会福祉士、管理栄養士など、もともと資格取得が教育目標となる学科では、履修モデルの構築は比較的容易だった。一方で、目指す職業の設定に戸惑う学科もあったが、その場合には、卒業生の就職先の業界・業種には何がどのくらい多いかを振り返ってもらった。例えば、心理学科では、臨床心理士が専門分野に直結する職業だが、大学院進学が必須となる。学部卒での就職先として、「消費者マーケティング・商品企画」「子ども関連職」「製品開発・システム開発」などの職種を挙げている。

また、当初はキャリアデザイン委員会の代表8人で議論していたが、各学科にWGでの議論の内容や決定事項を直接伝えた方がよいと、各学科のキャリア支援部または教務部を担当する教員がWGに加わった。そして、WGでの話し合いの結果を、メンバーがそれぞれ学科に持ち帰り、学科の会議で学科のキャリアデザイン・ポリシーと履修モデルを議論。その結果をWGで報告し、WGの他学科のメンバーからも意見を聞き、それを学科に持ち帰るという作業を繰り返し、練り上げていった(図3)。その策定過程は、学科の教育内容を改めて見直し、教員の意識改革にもつながったと、森部長は強調する。

「自分たちが何を目標として、どういう学びを提供しているのかを改めて見直す、絶好の機会となりました。各学科のポリシーや履修モデルも全学で話し合ったことで大変な部分もありましたが、学科の教育を客観的に見ることも出来ました。履修モデル策定では、カリキュラムの弱点が

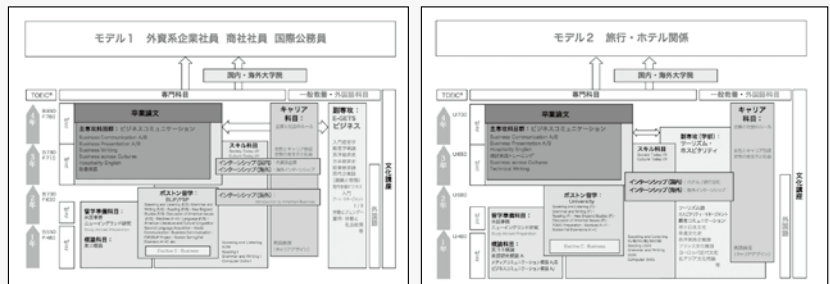
### 図3 学科のキャリアデザイン・ポリシーと履修モデル例

◎人間文化学部 英語コミュニケーション学科

#### キャリアデザイン・ポリシー(社会的・職業的自立に関する方針)

- 1 留学経験を通して、高い英語力と国際的な視野に基づくキャリア意識を有する人材を育成する。
- 2 団体留学の経験を通して、自己や他者に対する深い理解力、洞察力を養い、他者と協働して、社会や組織の問題解決に役立つコミュニケーション力を備えた人材を育成する。
- 3 英語を活かして活躍する職業人、卒業生、メンター等をロールモデルとして、英語に関連するビジネスフィールドに習熟した人材を育成する。

・履修モデル \*六つの履修モデルのうち二つを例示



各学科は、キャリアデザイン・ポリシーを示すとともに、3~8に分類した目指す職業とそのためどんな科目を履修すればよいのかを示している。英語コミュニケーション学科では、上記の他に、「メディア・ICT関係」「英語教員」など、合計六つの履修モデルを示している。

\*同大学の資料を基に一部抜粋して編集部で作成。全文は下記サイトを参照してください。  
[http://swu.ac.jp/guide/g\\_kengaku/c\\_policy/](http://swu.ac.jp/guide/g_kengaku/c_policy/)

分かり、結果的に科目内容を一部変えたケースもありました。しかし、そうして練り上げていった結果、学生や高校生により分かりやすい内容になったと思います」

そうした地道な議論を経て、2012年4月、全学でキャリアデザイン・ポリシー、履修モデルの運用を始めた。

### 社会人メンター制度で 多様なロールモデルと出会う

キャリアデザイン・ポリシーを具現化するため、正課外活動も整備した。中でも、大学独自の取り組みといえるのが、2011年度に始めた「社会人メンター制度」だ。これは、社会人の女性に社会人メンターとして大学に登録してもらい、仕事、結婚、子育てと、自分がどのように生きてきたのかを、学生に率直に語ってもらうという制度だ。「メンターフェア」「メンターカフェ」「個人メンタリング」が、学生と社会人メンターとの主な交流の場となる(図4)。

「女性の生き方は多様になっているにもかかわらず、学生のロールモデルとなるのは、母親や親戚など、ごく身近な女性に限られているのが現状です。社会人メンターとの交流を通して、さまざまな生き方や価値観に触れ、自分の将来を幅広く捉えられるようになってほしいと考えました」(坂東学長)

社会人メンターとの交流は、キャリアコア科目の授業で女性の就業形態、自治体や企業が行う子育ての支援制度などについて学んだことを、実際にそれらを体験している人の話を聞いて確認する場にもなる。

「1年生の時から授業と並行して人生の先輩の生の声を聞き、自分の将来について具体的に考えていくことで、3年生での就職活動時に先を見通した企業選びが出来るようになることを期待しています」(森部長)

2011年度の初年度は、大学のウェブサイトに新聞広告で社会人メンターの募集を行ったところ、約300

人が登録した。「社会人メンターの活動は、大学の日課上、平日と土曜日を中心です。平日ですと仕事との兼ね合いがあり、活動が限られる方もいますが、それでも、多くの女性がこれから社会を担う若者のために役に立ちたいと、ボランティア（薄謝と交通費支給）で学生と向き合っています」と、坂東学長は感謝の意を表す。

学生の利用を促すため、2年生のキャリアコア科目では、社会人メンター制度を利用し、レポートを提出すると平常点に加点するようにした。

「どんなにより制度を整えても、学生がそれを利用しなければ意味がありません。学生掲示板や授業などを利用して周知していますが、単に制度の利点を伝えるだけでは、学生は動きません。まずは体験をさせ、その良さを実感させて利用を促すようにしました。そうした工夫は、社会人メンター制度に限らず、どの活動でも留意しています」（森部長）

学生に数多くの多様な体験の場を提供することも、キャリア教育の一環として重視している。インターシップは、2・3年生を対象に行い、一般教養科目の単位として認定している。2013年度は約180事業所に356人の学生が参加した。留学制度には、アメリカのボストンにある昭和女子大学海外キャンパスで行われる4週間～1年半の多様な留学プログラムを設けている。また、学生たちが自ら立ち上げたプロジェクトも支援。大学がある地元の町づくりに参画する「三茶・三宿まちなかプロジェクト」、交換留学生を対象とした日本語の補習授業のボランティアなど、さまざまな活動が行われている。

「学生は自分らしさにこだわりたいと言いながら、自分にあまり自信を持っていません。自信は、自分の体

#### 図4 社会人メンター制度

多様な社会経験や職業経験を持つ女性の社会人に、学生が人生設計や就職などについてアドバイスを受けられる制度。社会人メンターの登録者数は約300人。うち約13%が昭和女子大学、同短期大学部<sup>\*</sup>の卒業生だ。年齢は20代後半～70代と幅広く、経験職業は100種以上、海外勤務経験者も多い。任期は1期2年間で、3期まで延長可能。

**メンターフェア** 参加学生数 延べ約3000人(2012年4月～2014年12月)

さまざまな経歴のメンター 10～12人がテーブルに1人ずつ付き、学生の相談に応じる。学生はあらかじめプロフィールを見て、話したいメンターを探し、交流する。夏季休暇などを除き、原則月2回開催。11時45分～13時15分。

**メンターカフェ** 参加学生数 延べ約670人(2011年6月～2014年12月)

毎回テーマを設けて開催。学生15人ほどが3人のメンターを囲み、お茶を飲みながら、テーマに沿った話を聞いたり、会話を楽しむ。全体交流だけでなく、少人数での相談も出来る。夏季休暇などを除き、原則月1回、土曜の午後に約1時間半。

**個人メンタリング** 参加学生数 延べ約730人(2011年10月～2014年12月)

学生が自分の関心のある業界や職業などでメンターを検索し、希望するメンターと個別メンタリングをする。面談時間は約45分。

※昭和女子大学短期大学部は2014年8月に廃止。 \*同大学の資料を基に編集部で作成。

### 社会人メンターの声



社会人メンター  
**加藤敬子**

かとう・けいこ

メーカー勤務、元キャリアアドバイザー

私が学生に最も伝えようと心掛けているのは、生きていれば何が起るかわからず、日々の出会いや出来事を自分の糧に出来るような力を付けることが大切だということです。私自身、本学の短期大学部を卒業後、希望どおりにCA（キャリアアドバイザー）となりました。しかし、結婚、出産を経て、仕事を退職せざるを得ませんでした。ずっと家にいると自分が生産性のないつまらない人間に思えてくることもありましたが、現在の仕事につながっていくさまざまな出会いと幸運によって、人生を立て直すことが出来ました。そうした私の体験を学生に率直に伝えていきます。また、前職との兼ね合いで、CAの就職試験対策についてよく聞かれますが、最後まで諦めないことが大切だと伝えていきます。私は英会話が苦手で、英会話面接ではとても緊張したのですが、とにかく明るく笑顔で対応するように心掛けていたら、自分では失敗したと思っていた試験に合格しました。そうした経験を話すと、学生は驚くとともに自分も頑張ろうと勇気付けられているようです。

社会人メンターとなったのは、新聞広告を見たのがきっかけです。東日本大震災の数か月後のことで、自分も社会に貢献できることはないかと考えていた時でした。母校でもあるので、ぜひ役に立ちたいと思い、応募しました。平日の活動には有給休暇を取って参加しています。それほどにやりがいがあると感じています。学生の役に立つだけでなく、ほかのメンターと交流したり、社会で活躍する友人をメンターに誘ったり、学生から刺激を受けてカウンセリングの勉強を始めたなど、私にとっても新しく世界が広がり、成長できる場になっています。

験からしか得られません。大学4年間で出来るだけ多様な成功と失敗の体験を積むことで、自分を大切にす力る力を身に付けるようにしています」（坂東学長）

### 改革の効果検証に向けてエビデンスを整備

このように、「夢を実現する7つの力」の育成に向け、教育プログラム

の改善を着実に進めてきた背景の一つには、文部科学省の教育改善支援事業に積極的に応募し、採択されてきたことが挙げられる。キャリアデザイン・ポリシーおよび履修モデルの策定、社会人メンター制度の構築に際しては、2010年度の「大学生の就業力育成支援事業」に応募し、採択された。

「補助金もさることながら、文部科学省の認定を得たことで、教員間に、取り組みの方向が私の好みでなく、時代の趨勢と認識してもらえという効果があります。事業申請に際しては特に職員の力は大きく、キャリアデザイン委員会では当初から教員と職員が席を並べて議論しているように、本学では改革を教職協働で進めています」と、坂東学長は説明する。

キャリア科目を体系化して4年目を迎えた2014年度、学内の女性文化研究所\*において、キャリア教育に関する検証作業を行っている。「キャリア科目」「社会人メンター」「イン

ターンシップ」「社会人メンター対象の就業継続に関するインタビュー」「企業評価プロジェクト」の5チームをつくり、2015年度末までに分析結果をまとめた書籍を刊行する予定だ。

「キャリア科目」の検証としては、学生にキャリア教育に関するアンケート調査を行っている。2013年度に2年生でキャリアコア科目を履修した学生が3年生となった2014年11月にアンケートを行い、自己のキャリア形成に関する質問とともに、大学のキャリア教育や就職支援がどのように役立っているのかも尋ねた。同様に、2014年度の2年生を対象として各キャリアコア科目の履修前後にアンケートを実施。更に、1年生には高校時代のキャリア意識に関する項目もアンケートに加えた。

「3年生11月の調査では、『将来を考える上で役立つもの』として、約24%の学生がキャリア科目を挙げていました。詳細な分析は今後行いますが、まずは一定の効果はあると

捉えています」(森部長)

社会人メンター制度については、メンターフェアの参加者が提出するレポートや、個人メンタリングで社会人メンター・相談者の双方が提出するレポートなどを基に分析をする。

キャリアデザイン・ポリシー、履修モデルについては、学科のカリキュラム改訂があれば、それに応じて変えていくというスタンスだ。

昭和女子大学では、就職率は過去9年連続で全国平均を上回る実績を上げている。小規模大学の強みを生かし、丁寧な就職活動支援をしつつも、21世紀を生きる女性への教育活動をいっそう充実させていく方針だ。

「企業との懇談会で、多くの方から『貴学の学生は積極的になった』『リーダーシップを発揮している』という言葉をいただきました。かつては『おとなしい』といわれていた本学の学生たちは、教育プログラムの改革とともに、確実に変化していると実感しています」(森部長)

## 昭和女子大学で学んで—学生の声—



人間文化学部  
英語コミュニケーション学科4年  
田家直子  
たや・なおこ

### 大学の制度を利用してさまざまな経験を積み、大きく成長できた

正直に言って、入学時点で本学は第1志望校ではありませんでした。しかし、卒業を控えた今、ここで学べて本当によかったと思っています。

最も大きな経験となったのは、3年生の夏休みに2週間行った、専門商社でのインターンシップです。自分ではきちんとあいさつが出来ているつもりでも、声が小さいと言われたり、自分は積極的だと思っていたのに、一緒に参加した別の学生の方が企業の方にたくさん質問をしていたりと、挫折の連続でした。でも、悔しい思いをしたからこそもっと学ぼうと、学生有志が結成する「光葉キャリア塾」に参加し、女性文化研究所との協働プロジェクトとして、女性にお勧めの企業を順位付けする「女子学生のための優良企業ランキング」の作成に携わりました。報道関係者も招いて発表会を開くとあって、先生方にアドバイスを

受けながらも、私たちの目線にこだわって取り組みました。

また、低学年時から社会人メンター制度も何回も利用しましたが、影響を受けたのは定年まで働いた女性の話です。40年間余りも一つの会社で勤め上げるのはすごいと感じ、私もそうした会社で働きたいと思うようになりました。就職活動は、光葉キャリア塾での活動で得た知識も生かし、女性が長く勤められる会社かどうかという観点で進めました。すると、インターンシップ先が私の希望に合った企業だと分かり、訪問したところ内定をいただくことが出来ました。

ほかにも、ボストンに留学した際には寮長に立候補したり、文化講座では歌舞伎を見たり著名人の講演を聴いたり、大学の制度を利用して、4年間でたくさんの人と出会い、いろいろな経験を積みました。小規模大学だからこそ、教職員と学生との距離が近く、教職員の方は学生の意欲に応えてくれます。大学の情報をしっかりキャッチして、積極的に利用することが重要なのだと思います。

\* 昭和女子大学の各学科および大学院の各研究科の女性文化研究を促進し、併せて内外にわたる女性文化の創造と発展に寄与することを目的として、1986年に設立。



事例 4

# 1年生前期での産学連携講座で4年間の学びのデザインを変える

## 一般社団法人Future Skills Project研究会「FSP講座」

FSP講座は、知識もスキルもない1年生前期に企業のリアルな課題に取り組み、あえて失敗経験をさせることで、大学で何を学ぶべきかを気付かせる産学連携の授業だ。運営者にはこの講座への期待、受講者にはその後の意識や学習行動がどう変わったのかを聞いた。

### FSP講座概要

## 学習意欲の高い入学直後に学びの重要性に気付かせる

### 全14回、チームで2企業の課題に取り組む

FSP講座は、一般社団法人Future Skills Project研究会が、学生の主体性を引き出し、大学4年間の学びを有意義にすることを狙いとして開発した。講座は原則全14コマ（図1）。学生は5～7人のチームとなり、前半で二つの企業からの課題に取り組み、解決策を企業に提案する。

講座の特色の一つは1年生前期という実施時期だ。一般的に、大学教

育では、講義型中心の授業で知識・技能を身に付けてからゼミなどの体験型学習に移る。しかし、3・4年生で自分に足りない力に気が付き、必要な学びが分かっても、卒業まで時間はわずかしかない。本講座では、その学びの順序を変え、入学直後の学習意欲が高い時期に実践的な体験学習をさせる。最初に気付かせ、大学での学びの重要性を理解させて、学習意欲を高めることを狙いとしている。

このため、重視するのが「失敗経験」だ。一つめの課題には、入学したばかりの

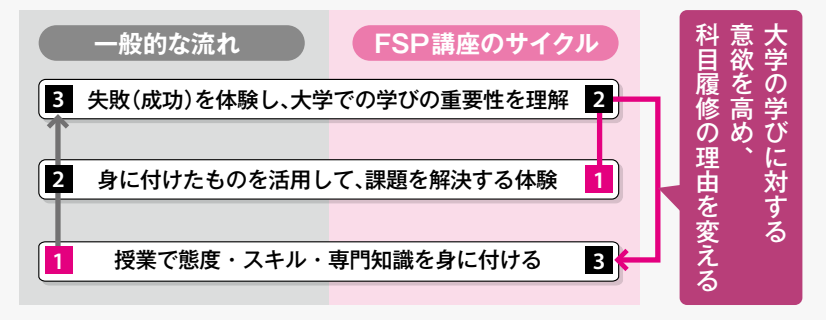
学生の学生に知識も技能も教えないままに取り組みさせる。大半のチームが十分な成果物を作れず、プレゼンテーションでは企業から厳しい指摘を受ける。その辛辣さに学生は落ち込むが、すぐ二つめの課題が出される。二つめの課題ではどのチームも一つめよりも深く議論が出来、自分の課題がはっきりする。このように、一つの講座の中でばん回する機会を設けることで、失敗→内省→概念化→実践という学びのサイクルを体験しやすくしている。

講座には、他の学生、企業と、学生が気付きや刺激を得られる機会がたくさんある。授業だけでなく、あらゆる面で学生の自律的な学びを生み出そうとしている講座といえる。

図1 FSP 講座の流れ

コマ	企業参加	内容
1		マインドセット・ルール説明
2		課題とは? ディスカッション練習
3	●	企業から課題提示
4		グループ活動
5	●	企業への中間プレゼンテーション
6		グループ活動
7	●	企業への最終プレゼンテーション・評価
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	●	企業への最終プレゼンテーション・評価
14		全体の振り返り・今後の学び検討

図2 大学の学びのサイクル



FSP講座の詳細内容は、下記ウェブサイトをご覧ください。

<http://www.benesse.co.jp/univ/fsp>

一般社団法人Future Skills Project研究会（株式会社ベネッセコーポレーション内）

Mail fsp@mail.benesse.co.jp

# 企業が期待するのは、 学生が夢中で取り組む姿

一般社団法人Future Skills Project研究会事務局

## 3回の学生との対面にかける 企業人の熱い思い

この講座で、企業人は大学に3回足を運びます。以前は「わずか3回」と繰り返していました。しかし、企業人がこの3回の講座にかける思いは、当初の私の想像をはるかに超え、今では“わずか”という言葉を避けています。

学生の前に立つ企業人の悩みは尽きません。どのような課題にすべきか？ 学生に提示する課題の一つひとつには、学生に気付いてほしい、考えてほしい社会の変化や業界の課題が必ずテーマとして隠されています。

す。また、どのように説明すれば、どこまで言葉を咀嚼すれば、学生に伝わるのか。どのくらい社会の厳しさを見せるべきか、学生のプレゼンテーションにどこまで指摘をすべきかなど、考えに考えて授業に臨んでいます。

一方で、この講座の担当教員からは、学生プレゼンテーションのクオリティーの低さを心配する声をよく聞きます。しかし、少なくとも、当講座の趣旨を理解して大学に足を運ぶ企業人は、成果物のクオリティーには期待していません。彼らが見たいのは、学生が夢中で課題に取り組む姿、本気で考え抜こうとする議論、

提案を届けたいという熱意です。

また、もう一つ、この講座に参加する企業人が共通に持ち合わせているのは、「社会の一員になる」ことを“楽しみなこと”と捉えてほしいという先輩社会人としての姿勢です。本当に楽しそうに「働く」を語る彼らは、そう言えるだけの修羅場経験と、それを乗り越え積み上げた自信を持ち合わせており、その熱が学生に伝播するのです。

社会で働く先輩社員が一人でも多く、この産学協同での学びの場に足を運ぶことを期待しています。



事務局長

平山 恭子

ひらやま・きょうこ

ベネッセコーポレーション入社後、高等学校向け事業、グループ会社ベルリッツ・ジャパン出向、英語アセスメント開発などを経て、現事務局長に就任。

# 大学4年間を通じて アウトプットする学習の充実を

株式会社オリエンタルランド

## 異なる考えがぶつかって 新たな価値は生まれる

優秀な学生が採用試験を受けてくれるのを「待つ」だけではなく、社会的責任のある企業として、学生の育成に積極的に協力したい。FSP講座への参加を決めた背景には、そんな思いがありました。

当社は常々、しっかり考え抜くことができる人財を採用したいと考えています。そのような社員が集まり、

多様な考えがぶつかり合って昇華される中で、新しい価値は生み出されるからです。その点、問題解決やグループディスカッションといった要素で構成されるFSP講座は、考える力を育てるのには打ってつけの授業だと思っています。

正直なところ、最初に学生に接した時は、深く考えている印象は受けませんでした。おそらく、これまでに自分で考える学習を積み重ねていないからでしょう。意欲にも差が見

られ、積極的な学生と、関心が低い学生に分かれてしまっていました。

中間発表の段階では、「全員で協力して考えた」という雰囲気が伝わるグループは、ほとんどありませんでした。むしろ、1人の力で解決できるほど、企業の課題は甘くありません。そこで、講評では、社会や企業で求められる力をオブラートに包まず、率直に伝えました。それをきっかけとして、議論の大切さに気付いたり、通用しなかったことに悔しさを感じたりした学生は多かったはずでした。

## インプットだけでは 「深く考える力」は育たない

結果的に最終プレゼンテーション

\*本記事は、2014年11月に開催された「産学協同就業力育成シンポジウム2014」のパンフレットに掲載された記事を一部改訂して掲載しています。

は、中間発表とは見違えるレベルに成長しました。グループディスカッションを通じて考えを深めたことも、ありありと伝わってきました。こうした変化を踏まえると、FSP講座は非常に意義深いと感じますし、私たちが学生の成長に少しでも貢献できたことをうれしく思います。

しかし、本音を言えば、最終プレゼンテーションのレベルの発表を、中間発表で聞きたかったという思いは残ります。そうなれば、最終的に、

もう一段高いアウトプットができたでしょう。我々の期待が高過ぎるのかもしれませんが、社会で通用する力という狙いを踏まえ、あえて求めたいと考えています。

授業でインプットしたことをテストの時にそのままアウトプットするような学習では、考える力はあまり育たないでしょう。FSP講座だけではなく、大学時代を通して、インプットしたことをもとに議論したり、自分の頭を使ってかみ砕いてアウトプッ

トしたりする学習を、ぜひ充実させてほしいと思います。そうした学習を通して育った「深く考える力」は、社会に出てから必ず生きるはずで



人事部 人事一部  
副部長

**横山政司**

よこやま・まさし

1991年入社。上場準備プロジェクトチーム、経理部 IR グループ、経営戦略部などを経て、現部署に配属。

## 考えを練って発表する場が 社会で求められる力につながる

### 凸版印刷株式会社

#### 良いアイデアは出せるが 突き詰めて考えられない

高校を卒業したばかりの学生にとってハイレベルな授業でしたが、よく頑張っていたと思います。当社のテーマは、「スマートフォンを使った高齢者向けビジネスを提案してください」というもので、フレッシュな感性が感じられるアイデアをいくつも聞くことができました。

ただ、アイデアが思いつきで終わるケースが多かったのは残念でした。アイデアは比較的容易に出せたようですが、「自分ならお金を出すか」「多くの人に求められるか」といった現実的な検討が不十分なグループが少なくありませんでした。こうした自問自答を繰り返してブラッシュアップすれば、より深い提案となるでしょう。中には、自主的に高齢者にヒアリングして、「高齢者は自分たちが考えるより元気」という発見をもとに、リアリティーのある提案をしたグルー

プもありました。教室から一步踏み出して情報を集めることで、新たな発見があるという気付きが得られたことでしょう。

#### 成果物に課題は多いが 3年間で成長に期待

中間発表を経て議論が活性化しましたが、少数ながら、最後まで「ワンマン」といえるようなグループもありました。企業では、立場の異なる社員が話し合っ物事を決めるのが基本です。その過程で思い込みを排除し、個々の考えを発展させて、あらゆる可能性を探ります。

1年生の段階ですから、少数の学生が進めても、グループ全員が取り組んでも、最終的な成果物には大きな差は見られませんでした。しかし、成果がシビアに求められる企業では、ワンマンでは限界があります。これは全員に必ず気付いてほしいことです。

最終プレゼンテーションは、中間発表の指摘を踏まえて大きく改善さ

れましたが、企業の基準では、「まだまだ」と言わざるを得ません。しかし、たった2か月間と考えると素晴らしい変化ですし、大学生活は3年以上も残っていますから、今後の成長が楽しみです。FSP講座のように実際に社会人と接し、ある種のショックを受けることでしか、気付けないことがあります。こうした産学連携の試みは、これからも続けていただきたいと思います。

もちろん、従来のリベラルアーツなどの授業にも真剣に取り組んでほしいと思います。日本について語れなければグローバル人材とは言えないように、社会人には最低限の教養が必要です。そうした授業も、机上で終わらず、自分の考えを練って発信する場を設けるなどアクティブな要素を取り入れることで、社会で求められる力につながるのではないのでしょうか。



人事労政本部 人事部  
主任

**山崎智子**

やまざき・ともこ

2002年入社。総務部、日本経済団体連合会への出向などを経て、現部署に配属。



# 「講座での気づきを起点に 私たちの学ぶ姿勢は出来上がった」

## 周りから大きな刺激を得て 自分も変わりたいと思った

### FSP研究会事務局（以下、事務局）

皆さんは今、大学4年生で、1年生だった時にFSP講座を受講しました。当時を振り返って、また受講後の学びについて質問したいと思います。まず、講座を受講した理由を教えてください。

**岡村** 私自身は大学での勉強に前向きな一方で、「大学の授業は座学が多くてつまらない」と、先輩から聞いたり、インターネットの情報で見たりしていました。でも、この授業は企業からテーマを与えられ、チームで解決策を考えるという内容が実践的で、とても魅力的でした。

**長井** 僕は「社会人が来る」ことに惹かれました。普段、企業の人とはかわりがないですから、そうした方たちに指導や評価をしてもらう機会はないからです。

**事務局** 実践的な授業である半面、入学したばかりの皆さんには厳しい内容だったと思います。講師から「この講座は何かを与える場ではありません。中途半端な気持ちでは出来ないよ」と言われたと聞いています。

**池田** 「自分から学びにいかないとも得られない授業です」と、講師に強く何度も言われたことは、今でもよく覚えています。とても衝撃的でした。

**事務局** 実際に講座を受けて、どんなことを得られましたか。

**橋本** チームには、意見をどんどん

言ったり、発表がうまかったりする学生がいて、自分の力不足を感じると同時に刺激も受けました。私には何が出来るのか、チームに貢献したい、そのために変わらなければと思いました。二つめの課題でははっきり意見を言うようにし、講座が終わる頃には人と違う意見でも発言できるようにになりました。高校時代の自分には考えられないことです。

**池田** 私も、頭の中で考えていることを言葉にするのが難しかったのですが、議論を繰り返すうちに自分の意見をしっかり言えるようになりました。ただ、一つめの課題も二つめの課題も、全員が納得した案を提案できなかったことに後悔が残りました。全員が納得していないと、相手もよいとは思ってくれないと思うからです。その悔しい思いを、そのまま終わらせないようにしようと、その後の学習に取り組んできました。

**事務局** 最後までやりきれなかったという悔しさが、その後の活動の動機付けになっていたようですね。

**小野** 僕は、社会に存在する仕事は与えられるものではなく、自分で生み出す姿勢が必要なのだと実感しました。待っているだけでは、仕事が先に進まないからです。

**事務局** 一つめの課題では、講師に答えを求める質問が多かったようですが、二つめの課題では、自分たちの意見を述べ、選択肢を挙げた上で、講師に意見を求めるケースが多くなる。これは、自分たちでやろうという意識に変わってきたからなのです

ね。

## 本気で取り組む 大切さを実感した

**事務局** 受講をきっかけに、自分に何か変化はありましたか。

**岡村** 講座の中で「貸借対照表」という言葉が出てきたのですが、その時、会計学の授業で学んでいたにもかかわらず、私にはその意味が分からなかったんです。座学も重要なだと実感し、それから他の授業への姿勢が変わりました。以前は、授業にただ出席し、先生の話聞き、板書をノートに写すだけでした。それ以降、授業の中でその内容をしっかり理解しようとするようになりました。教室の前から3列目までに座るようになり、分からない箇所があれば先生に質問し、小さい疑問でも残さないようにしていました。また、履修に対しても考えが変わりました。自分が必要だと思う科目や興味のある科目を選び、「鬼単」と呼ばれる単位修得が厳しい科目でもかまわず履修するようになりました。単位が楽に取れるかなんてどうでもよくなったんです（笑）。その結果かどうかは分かりませんが、かえってGPAはよくなり、大学から学業奨励賞をもらいました。

**長井** 僕は講座を受けて、企業の人との圧倒的な差を感じ、何から手を付ければよいのか、結構悩みました。結局、まず自分の足りない部分を補おうと、経営、会計、物流と、いろいろな入門書を片っ端から読みました。すると、自分が所属する商学部の中でも自分が何に興味があるのかがだんだん分かってきて、ゼミの選択に迷うことはなかったです。

**事務局** 講座直後に長井さんと話し

## 座談会参加者



明治大学  
商学部 4年  
**池田実央**  
いけだ・みお  
投資運用関係の企業に就職予定。



青山学院大学  
経営学部 4年  
**岡村愛香**  
おかむら・あいか  
サービス（人材派遣）の企業に就職予定。



青山学院大学  
経営学部 4年  
**橋本可音**  
はしもと・かのん  
メーカー（総合建材）に就職予定。



明治大学  
商学部 4年  
**長井利樹**  
ながい・りき  
メーカー（印刷・出版）に就職予定。



青山学院大学  
経営学部 4年  
**小野智史**  
おの・ともふみ  
サービス（レジャー）の企業に就職予定。

た時には「大学は何も提示してくれない」と少し怒っていましたが……。

**長井** 大学は「この講座は気付きの場」と言っておきながら、その後どうすればよいかを、なぜ教えてくれないのかと思いました。ただ、今思うと、突き放され、自分でやらなければならないようになったことで、自分の内面を改めて整理でき、次の行動につながりました。

**事務局** 最初は受け身だったけれども、大学が何でも教えてくれる場所ではないと気づき、自分で動き始めたというわけですね。

**橋本** 私は、何事も本気で取り組むようになりました。この講座に本気で取り組み、自分から行動することで得られるものがたくさんありました。だから、この先も自分から行動しないと、自分の成長は止まってしまうのだと気づきました。まんべんなく知識を身に付けようと、いろいろな分野の科目を履修し、しっかり研究できるゼミを選び、試験もやるからにはなるべくよい成績を収めようと、真面目に勉強するようになりました。また、課外活動での行動も変わりました。所属するオーケストラ部では、会計役に立候補しました。お金を預かり、部費の取り立てもす

るので、誰もやりたがらない役ですが、それを完璧に出来たらカッコイイと思ったからです。自分が出来ることを見付け、その力を発揮して周りの役に立つ。それも、この講座でグループワークをしたからこそ気付けたことだと思います。

### その時に関心のあることを突き詰める姿勢が身に付いた

**小野** 僕の場合、明らかに変わったのが、電車の中で寝なくなったことです。企業の方から課題を説明された時に、ある商品の開発のきっかけは、女性社員が香水を使っているところを見て浮かんできたアイデアが基になっていると聞きました。日常のいろいろな場面がヒントになりビジネスにつながるんだと分かり、とても刺激を受けました。それから、通学中も何かヒントはないかと、目の前の人は何をしているのかとか、電車の中吊り広告に何が書いてあるのかを、意識して見るようになりました。普段、目にする商品も、何気ないように見えて、企業の人たちが知恵を振り絞って出した商品なのだから、絶対に意味があると思うようになり、そこから何かを得ようという姿勢が身に付きました。

**池田** 私はこの講座で「魅力的な投資対象を提案する」という課題に取り組み、その時に得た関心を突き詰めて勉強していった結果、その業界での就職にまでつながりました。

**事務局** 講座での経験が基になり、学習の方向性を見いだしたのですね。

**池田** はい。「投資先を探す」という課題に対して、よく分からないまま財務諸表を見ていたのですが、その時、ちょうど日商簿記3級を勉強していて、「簿記の勉強を突き詰めれば、財務諸表をきちんと読み込めるようになる」と気付いたのです。そこで、講座後も会計の勉強を続けて、日商簿記1級を取り、更に国際会計検定と米国会計基準の勉強もしました。インターンシップも会計事務所で行いました。その後、ある勉強会で投資について提案するという機会があったんです。「講座のリベンジをしよう！」と思い、内容を更によくしようと、統計学を勉強して、数字だけでなく、質的なデータも盛り込んだ提案をしました。それをきっかけに、投資運用への関心が深まり、就職先には投資運用会社を選びました。後悔しないよう、興味のあることを突き詰めていった結果、ますます面白さを感じて、次のやりたいこ

とが見付かったのです。楽しく大学生活を送るきっかけを、この講座で得ました。

**事務局** 皆さん、FSP講座で得た小さなきっかけがいろいろな活動につながり、今に至っているようですね。

## 一生懸命に取り組むことで 気づきが得られる

**事務局** 講座を受けていた学生全員が、皆さんと同じようにスイッチが入ったわけではないと思います。その違いはどこにあると思いますか。

**橋本** 私は、この講座に積極的に取り組んだかどうかだと思います。チーム全員が意欲が高かったというわけではないですし、一生懸命に取り組まなければ、気付くこともあまりな

いのではないのでしょうか。

**小野** 確かにそうだと思います。チームには、意欲が高くリーダーシップを発揮する人もいれば、ほとんど発言しない人もいます。正直に言って、その間を取り持つのが大変でした。人間関係がうまくいかないと議論も進まず、かなり薄い提案になってしまいました。僕の場合、人と人との関係の重要性も学びました。

**長井** この講座では、短い期間で提案をまとめなければならなので、授業以外にもチームで何度も集まらなければなりません。入学したばかりで、大学生活も楽しみたい時期というのもあって、それを面倒に思う学生がいたのは確かです。でも一方で、それでも頑張っ

ようというガッツのある人もいました。そういうふうに取り組むと、成果物がたとえ企業の人には評価されなくても、最終的にその人の中に何か残るものがあると思うんです。それが1段階目で、その残ったものをどうにかしたいと思える人が次の一歩を踏み出して、動き始める。それが2段階目であって、その繰り返しがどこまで続くかどうかかなのだと思います。

**事務局** 成果物の評価ではなく、がむしゃらに取り組んだかどうか。その過程が重要なのです。皆さんが就職後も更に成長して、この講座の企業の立場として参加してくれることを期待しています。ありがとうございました。

## FSP研究会事務局

# 明らかになった「主体的な学修者」への変化とその後

FSP研究会が講座の実践を重ねて4年が経ちました。過去の実践により、受講した学生の多くが自ら学びに向かう大切さと、社会の広がり、自分に必要な学びに気付くことが分かってきました。そして、2015年4月、FSP講座1期生がよいよ社会人になります。

この講座を受講した後に、学生たちがどのような変化を見せ、大学でどのように学び、これから社会に出ようとしているのか。それらを調査するために行った進級ごとの追跡インタビューは、私たちに多くの気づきをもたらしました。

入学時にFSP講座を受講し、限界まで挑戦した経験から生まれる「気づき」と「意欲の高まり」。その後、学生が見せた履修行動の変化。そして、「主体的な学修者」として、遠回りしながらも、さまざまな学びにトライした結果、彼ら自身の考えや体験に基づいた選択・行動基準が芽生えました。これら学生の変化の過程は、これまで本誌で報告してきたとおりです。

そして、今回、就職活動を終えた学生へのインタビューで、改めて気付いたことは、「主体的」な行動の下に行われた就職活動の結果、彼らには、進路先に対し、強い「自己決定感」を持っているということです。この「自己決定感」が、社会に出る「覚悟」を支えているのではないのでしょうか。これこそ、自分の人生を「自分事」と捉え、社会に出るという状況を主体的に考え、対峙しようとする姿勢だと考えられます。まさ

しく、私たちFSP研究会が目指した「社会で求められる人材」の輩出のきっかけになっていたことに5年間の研究活動を経て、ようやく実感できました。

近年、「教育の質の向上」をスローガンに、多くの大学がさまざまな改革に乗り出しています。しかし、その改革の内容は本当に学生に伝わっているのでしょうか。学生の「学修行動の変化」にどれほどの影響を及ぼしているのでしょうか。形だけのカリキュラム編成や、体系の見栄えだけの変更、奇抜な名称のコースやプログラムの設定などを実施すれば、本当に学生を「主体的な学修者」に変えることが出来るのでしょうか。また、IRなど数値での検証が要求される中、どの程度、数値の改善を見せたのかという「分かりやすい」成果を出すことに、私たちは追われがちです。しかし、教育的効果が全て測定可能な数値では語れないことも、教育に携わる者であれば知っているはずで

このような騒然とした大学教育改革の動きの中で、我々はじっくりと実践を積み上げてきました。FSP講座をきっかけに、何人かの学生が「主体的な学修者」に変わり、大学での多様な学びの中から自ら選択し、豊かな4年間を過ごしました。こうした活動を通じて、「個」が確立する機会を豊富に用意するのが大学であり、その先に、社会で必要とされる力を備えた人材が輩出されるという考えが必要であることを、私たちは改めて確信しています。

一般社団法人 Future Skills Project 研究会 事務局長 平山恭子