

VIEW21 大学版 特別号

学士課程教育を問い直すVol.4

学生の主体的な学びをどのようにして実現するか

発刊にあたり

『VIEW21大学版特別号』も発刊4号めを迎えました。小誌にさまざまなご意見・ご要望・叱咤激励をいただき、そうした声を次の企画に生かす形で発刊を重ねてまいりました。ここに改めて御礼を申し上げます。

小誌は、「次代の日本、社会を創造し生き抜いていく人材を育てるために、社会にいるわれわれに何ができるか」という問いを底流に、以下のテーマで議論と実践材料を提供してきました。

2010年度 VIEW21高校版臨時増刊号「学びに向かう高校生をいかに育てるか」

Vol.1 高校と社会のつながりを考える

Vol.2 高校、大学、社会の連続性から考える

2011年度 VIEW21大学版特別号「学部教育を問い直す」

Vol.1 再構築が迫られる大学の人材育成システム

Vol.2 社会で活躍する人材を育成するために「産」「学」は何をすべきか

2012年度 VIEW21大学版特別号「学士課程教育を問い直す」

Vol.3 主体的な学びへ導く大学教育とは

*バックナンバーはBenesse教育研究開発センターのウェブサイトでご覧いただけます

高度成長期にあったような、入学難易度の高い大学に入ることによって将来の進路をある程度見通せた社会構造は既になく、高校現場には、高校生にとって大学入試が学びの動機付けになりにくくなっているという実感と課題があります。これからの社会で、どのような人材、どのような力が必要とされるのか。そして、それらを育てるには何をすればよいのか。小誌は、高校、大学、社会の連続性、取り組みの共同性をテーマに提言してまいりました。この経緯から、発刊以来、大学はもとより、全国の高校、シンポジウムに参加された皆様にも小誌をお届けしています。

今号は、Vol.2でご報告した「Future Skills Project研究会」によるF S P実践講座がこれまでに生み出した“How”のオープンソース化に主眼を置きました。当講座に寄せられた多くのご意見から、今、重要なことは、「出来るか、出来ないか」の議論ではなく「実施するか、しないか」の決断と「どうすれば実現するのか」を考えるための材料だと感じたからです。更には、新しい時代を創り、生きていく今の大学生に必要なのは「未来を描き、行動し、挑戦する姿勢」であり、それを教学改革によって率先垂範しようとしている大学の教職員の皆様に、当講座で得られた成果・課題をより具体的に提供したいと考えたからです。

私たち企業にとっても、個々の企業利益やメリットといった、狭量で前時代的な価値観や行動基準で動いている時代ではありません。古い常識を超えて、新しい教育の常識を創る過程に置かれているという自覚を持ち、その上で変化に適応し力強く進化し続けようとする大学や教育に携わる方々と、汗をかき力を合わせて、新しい時代の教育をともに創り上げていきたいと考えています。

社会のあらゆる資産を結合させ、古い壁を超えて、どのような学びの経験と価値を生徒・学生に提供していただけるのか。それが、私たちに問われている命題です。皆様の忌憚のないご叱正・ご意見をお寄せいただければ幸いです。

ベネッセコーポレーション

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 からの
オピニオンと調査報告

大学教育の 「これから」

「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、「Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所」が
設立されました。

今後の大学教育の方向性と、社会で求められる力について、
この1年間、当研究所が取り組んできた
調査・研究の成果の一部をご紹介します。

学生の主体的な学びを 実現するための 教育改革の在り方とは



Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所 主席研究員 **山下仁司**

やました・ひとし◎大阪大学文学部卒業。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。

中央教育審議会が答申した「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」では、大学に自立的・協調的に課題解決や創造性を発揮できる人材の育成を強く求めている。教育の質的転換の実現に向けた改革の在り方を考える。

改革の成功には DPの明確化が肝要

図1は、課題発見型教学改革の基本的な手順を示したものです。まず、大学全体と各学部がそれぞれ輩出すべき人材像を明確にし、その人材像と現実に出てきていることとのギャップを、調査などで明らかにします。このギャップが解決すべき課題（改善目標）となります。次に、この改善目標を達成するための手段を設計し、実行するというのが基本的な手順となります。

この手順で最も重要なのが「教育目標の具体的設定・輩出すべき人材像（ディプロマ・ポリシー、以下「DP」）の明確化」です。この点を曖昧で漠然としたものにすると、改革は具体的に進みません。DPは、もちろん、大学の建学の精神や伝統、大学・学部設置の目的、学問体系上の到達水準などを反映するものです。しかし今や、それだけでは十分ではなくなってきています。大学を取り巻く環境やステークホルダーにどのような価値を提供すべきかも考慮する必要があります。ここでいうステーク

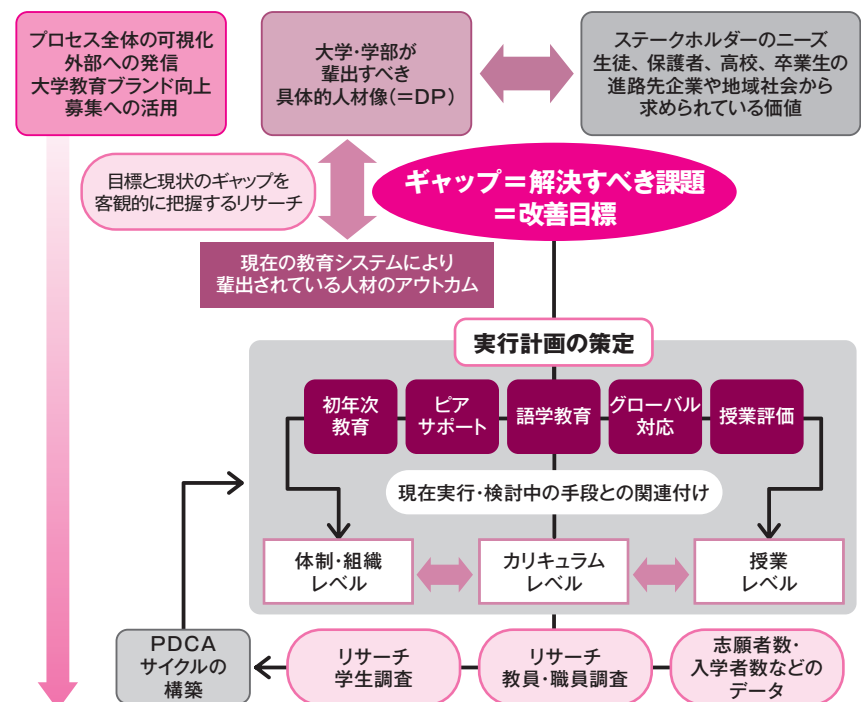
ホルダーとは、生徒や保護者、高校教員、卒業生を受け入れる企業・地域社会などです。また、グローバル化などの社会全体の流れについても、当然、視野に入れておかなければなりません。

それらを考慮した上で、大学の教育目標は次に挙げる三つの軸で検討

することが有効だと考えます。これは、筑波大学の金子元久教授が示した「大学の教育機能の三分類^{*}」を、Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所が加工したものです。

第1軸 高度職業人の養成（医師や弁護士など、中世ヨーロッパからの伝統）

図1 課題発見型教学改革の基本的な手順



* Benesse教育研究開発センター高等教育研究所オリジナル作成資料

^{*}大学教育機能の三分類 金子元久「主体的な学びへの転換を図るために」(『VIEW21大学版特別号』Vol.3 P.4) 参照

第2軸 学術志向・学問の探究（フ
ンボルト理念、教員・学生が共に
真理を探究すること）

第3軸 自立的・協動的に課題解決
や創造性を発揮できる人材の育成
（イギリス・アメリカのリベラル
アーツ教育を参考に、「質的転換答
申」*1の内容を反映）

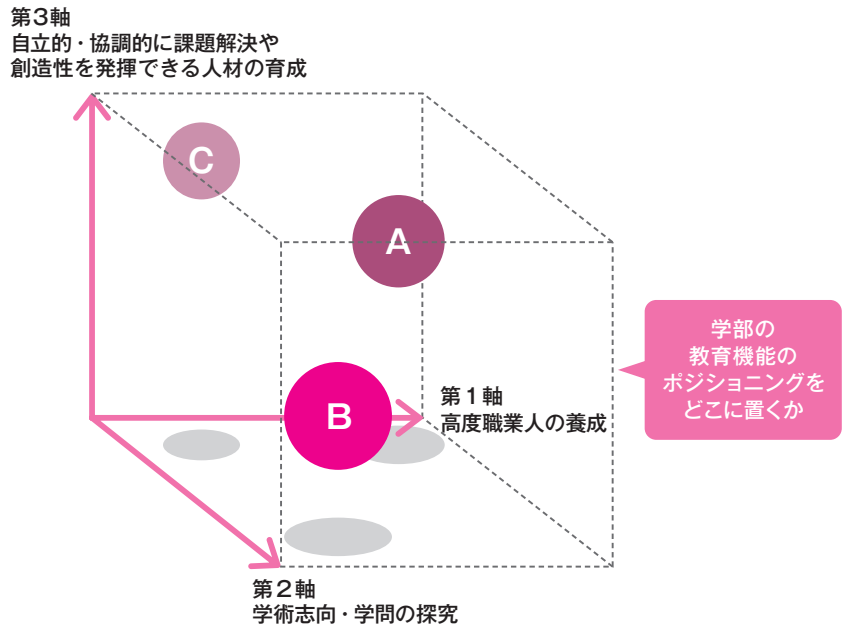
このように三つの軸で考えると、
大学・学部の教育機能は図2のよ
うな三次元で捉えられます。高度な職
業に就くための資格・免許の取得を
前提とした学部系統（医療・看護系
学部、司法試験を目指す法学部など）
では、第1軸「高度職業人の養成」
が高くなります。教育ではまず「資
格が取れるか」に重点が置かれ、そ
れ以外の配慮が足りなくなりがちで
す。しかし、例えば、現在、医療現
場ではチーム医療が重視されており、
チームワークや主体性、コミュニケー
ション能力が求められています。つ
まり、医療・看護系学部では、第3
軸「自立的・協動的に課題解決や創
造性を発揮できる人材の育成」を含
めることを考慮する必要が出てきて
います（図2A）。

それでは、専門の学問が職業と直
接結び付かない学部系統ではどうで
しょうか。

図3は、学部系統別の大学進学
の理由を調査した結果です。これを見
ると、人文学系統と理工学系統では、
進学理由に「興味や関心のあること
を勉強したい」が最も多いことが分
かります。一方、経済・経営・商学
系統では「社会で役に立つ知識や技
能を身に付けたい」が最も多く、つ
まり学生は、第3軸的な教育機能を
主に期待して進学していることと、
将来が明確に見えていないことが見
て取れます。

人文学系統や理工学系統は、第2
軸が重視される図2Bに相当しますが、
第1軸や第3軸を考慮しなくても
よいのかを十分に検討すべきで

図2 大学の三つの教育機能から考えるポジショニング



しょう。一方、経済・経営・商学系
統では、特定の専門的職業との関連
や学問の探究ではなく、第3軸「自
立的・協動的に課題解決や創造性を
発揮できる人材の育成」（図2C）が
学生の進学行動の鍵であることを検
討に含めるべきだと考えられます。

カリキュラム設計と PDCA サイクルの構築

D Pが決まったら、それを実現す
る手段の検討に入ります。この段階
で重要なのは、目標と現実のギャッ
プをエビデンスに基づいて知ること
です。この点は、I R (Institutional
Research) の機能として後述します。

次に重要なのは、エビデンスに基
づいて改善計画を三つのレベルに分
けて設計することです。愛媛大学の
山田剛史准教授の分類*2によれば、
三つのレベルは次のようになります。

- ① 個々の授業のシラバスや教授法、
教師の教育的技術の向上や学生の
成績評価手法の整備といったミク
ロレベル
- ② 各授業・講座を組み合わせる目的
とする人材像を実現するためのカ
リキュラムレベル

③ 授業やカリキュラムを実現するた
めの人材調達や組織体制、資材調
達や財源の確保、事務方からのバッ
クアップの仕組みなどを決める体
制・ガバナンスレベル

教育の質的転換は、教育熱心な特
定の教員のための仕事になるべきで
はありません。個々の教員の資質によ
らず、標準化された教育を実現する
ためには、研修とそのための組織的
な支援が不可欠です。また、カリキュ
ラムの内容は、育成を目指す人材像
との整合性が重要であり、学部・学
科単位でカリキュラムマップなどを
作成し、目指す人材の育成が出来る
ようになっているのかを構造的に点
検する必要があります。

今号では、学生の主体性を引き出
すさまざまな実践を紹介しています。
その中のFuture Skills Project 研究
会が行ったF S P実践講座では、3
年間の検討と実践で、P B Lのよ
うなアクティブ・ラーニングは、単発
ではなくカリキュラム全体の中に位
置付けられて初めて効果を発揮する
ことが分かりました。詳細は活動報
告(P. 11 参照)に譲りますが、学生
が企業人と交流しながら正解のない

*1 質的転換答申 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」（2012年8月）

*2 山田剛史准教授の分類 山田剛史「愛媛大学の大学全体としての取り組み」（VIEW21大学版特別号）Vol.3 P.20 参照

図4 大学卒業後の進路の実態



注1) 小数点2位以下は切り捨て

* 文部科学省「平成24年度 学校基本調査速報」に基づき、Benesse教育研究開発センター・高等教育研究所が作成

「大学の教育力」で選ばれる時代に向けて

最後に、「教育改革を積極的に可視化し、発信していく」ことも重要な改革の一環です (P. 3 図1)。大学関係者から「教育の質的転換を進めることで、高校生や保護者、高校はそれを認めてくれるのか」という疑問を聞くことがしばしばあります。

今後は、高校生や保護者、高校に対して、特に「自立的・協調的に課題解決や創造性を発揮できる人材の育成」(P. 4 図2の第3軸)の教育機能が充実していることを具体的に発信することが非常に重要です。なぜなら、専門の学問を職業に直接結び付けられるのは、大学を卒業して就職した学生の3分の1にすぎないからです (大学を卒業し就職した約35.7万人のうち、学部の専門とは関係のない一般的な職に就いた者は約65.5%に上る。図4)。多くの高校生が大学に求めているのは、大学での

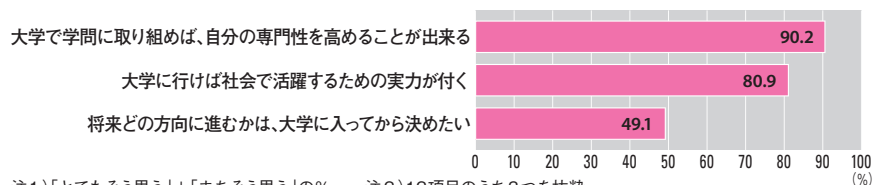
勉強を通して、社会に出る力が付くことです。図5にあるように、高校生の9割は大学で専門の学問を学ぶことを理解しつつ、同時に8割は大学に行けば「社会で活躍するための実力が付く」と期待しているのです。

高校の進路指導においても、従来の「なりたい職業」「学びたい学問」を決め、その夢に向かって進学するという学習の動機付けは、万能ではないことが認識されつつあります。同じく図5で分かるように、高校生の半数は将来の進路の決定を大学入学後にしたいと考えているからです。早期に職業や学びたい学問を決め切れない生徒には、別の形での進学の

ための動機付けが必要です。

今後の高校の進路指導では、そのような高校生に対して、自立的・協調的に課題解決や創造性を発揮できる人材の養成 (汎用的能力の養成) に力を入れているか (P. 4 図2の第3軸)、という観点で大学選択を薦める機会が増加するでしょう。言い換えれば、「社会に出る自信を付けてくれるかどうか」で大学を選ぶということです。それに伴い、大学の教育の情報も求められるようになります。大学は、教学改革を進めると同時に、教育にかかわる情報を積極的に発信することが重要になると思われます。

図5 大学進学に対する高校生の意識 (抜粋)



注1)「とてもそう思う」+「まあそう思う」の% 注2)12項目のうち3つを抜粋

出典/Benesse教育研究開発センター「高校生と保護者の学習・進路に関する意識調査」(2011)

◎調査時期/2011年9月 ◎調査対象/大学進学を希望する高校1~3年生3,231人 ◎調査方法/インターネット調査

企業人の 大学新卒採用・育成に関する 意識調査について [速報]

企業人は、大学新卒社員の採用・育成に当たり、学生にどのような力が必要だと考えているのか。

Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所は、大学が育成する力と企業の現場に必要な力が一致しているかについて、企業人への調査で明らかにしようとしている。本号では結果の一部を報告する。

企業の現場に必要な力は、大学で育成できているのか

昨今の厳しい経済環境の下で、企業が新卒社員を選考する目が厳しくなっていることは周知のとおりです。採用した学生が入社後早期に離職したり、採用時に期待したとおりの一人前の企業人に育たなければ、企業として成長し続けることが難しくなるからです。

Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所は、生徒・学生が社会人・企業人に成長する上で、高校と大学、更に大学と社会の間をいかに教育的に円滑な接続をしていくかが重要だと考えています。今回の調査

では、そのうちの、大学が育成する就業力と企業の現場の人々が必要と考える力の関係に着目しました。

大学は、学生が将来自立した「一人前の企業人」として活躍し続ける力を身に付けさせなければなりません。学生が新卒で入社して一人前の企業人へと成長していく過程で担う日々の仕事は、配属先の基本的実務が出発点です。実際に働く現場では、具体的にどのような力がどこまで求められるのか。企業人のリアルな意識を大学が把握し、教育に生かす必要がありますが、現時点で具体的な

情報やデータは十分とはいえません。

そこで、大学教育を考える上で、①将来一人前の企業人として活躍するために、どのような姿勢や資質が必要なのか、②学生は、採用時にその姿勢・資質をどの程度まで求められるのか、③大学で経験した授業の方法は、その姿勢・資質を身に付ける上で効果的だったのかについて企業人に意識調査をし、教学改革の参考にしていただくための詳細な分析を進めています。本号では結果速報をお届けします。

「企業人の大学新卒採用・育成に関する意識調査」調査概要

◎調査目的／企業で活躍する人材が持つ意識や力、大学時代の経験について、以下の3点を明らかにする

- ①新卒社員が採用時に求められる力について、具体的に「何が」「どこまで」出来る必要があるのか
- ②新卒社員は入社後に段階的に何が出来るようになることで一人前の企業人に育っていくのか
- ③大学教育の最前線である正課の授業では、どのような方法の展開が就業力の育成に有効なのか

*本調査は民間企業勤務者に対するもので、公務員・教員・医師や公的機関の研究者等への就職については調査対象から除外している

◎調査方法／職業人の成長にかかわる「定性調査による仮説構築」と「定量調査による検証」

企業における人材の成長プロセスは業種や職種規模などによっても多様であり、職業人の成長ステップにかかわる操作的な定義は難しい。また先行研究も皆無である。このため本調査では、第一段階として企業人へのヒアリングやインタビュー等を行い、職業人としての成長ステップの仮説を立てた。続く第二段階として、仮説に基づいてアンケートを設計し、インターネット調査により定量的に検証した。

■第一段階 仮説構築のための定性調査

次の3種類の定性調査結果を、事業規模や営業職（法人営業・個人営業）、事務・内勤職、研究開発・工場勤務職の職種ごとに分類整理し、調査目的に対する仮説を検

討・作成した。

①企業人の対面聞き取り調査 ◎調査対象／東京都内、大阪府内の企業人。15社・23人 ◎調査方法／Benesse教育研究開発センター高等教育研究所員による、個別もしくは2～3人単位のデブスインタビュー ◎調査時期／2012年5～8月

②企業人のグループインタビュー ◎調査対象／東京都・神奈川県・千葉県在住で、人事部を独立して持ち定期的に新卒採用を行う中小企業（ここでは従業員500人未満の企業）に勤務する、27～40歳の男女12人 ◎調査方法／6人×2グループ（営業系グループと、スタッフ・研究開発系グループ）のグループインタビュー（調査会社に実施委託） ◎調査時期／2012年8月

③企業の新卒採用ウェブサイトに掲出されている「先輩社員の声」調査 ◎調査方法／東京証券取引所の業種分類に基づく全業種の企業212社（東証その他への上場企業・非上場企業、中小企業庁の定義による大企業・中小企業を含む）の、主に新卒採用ウェブサイトなどに掲出された「先輩社員の声」を収集 ◎調査時期／2012年8月時点で、ウェブサイト上に掲出・公開されていたものについて調査

■第二段階 仮説検証のための定量調査

◎調査対象／埼玉・千葉・東京・神奈川・岐阜・愛知・三重・滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山の各都府県に勤務地があり、かつ大学新卒者を定期的に採用している民間企業に勤める25～44歳の男女。有効回答数2,060人（管理職層・一般社員層各1,030人） ◎調査方法／インターネット上での調査票回答形式（調査会社を実施委託） ◎調査時期／2012年12月

企業で働く社員の生の声から必要な姿勢・資質を検討

本調査の最大の特徴は、これまでの企業の採用意識調査*1とは異なり、「一般社員の意識」を調査したことです。「一般社員」とは、民間企業の正規雇用社員として、その回答を「企業人の意識」と定義しました。会社の考え方や方針を経営者や人事担当者などが回答したものは、「企業の意識」と捉えて、本調査で分析する「企

業人の意識」とは区別しています。

調査概要 (P. 7) のとおり、対面による聞き取り調査、グループインタビュー、企業のウェブサイトの新卒採用ページに掲載されている「先輩社員の声」を200社以上調査する方法によって、企業人の言葉を収集して仮説を立て、インターネットによるアンケート調査を実施しました。

なお、本調査では、「一人前の企業人」になるための姿勢・資質や、大学の授業の効果について調べていますが、「一人前」を「平均的に一人で自立して仕事ができる」と定義しました。つまり、顕著な業績を上げる優秀な企業人になるための要素を明らかにすることが調査目的ではありません。

企業人がまず必要と考えるのは「誠実さ・責任感」

一般的な企業の採用に関する意識調査を見ると、採用時に重視する力として「熱意・意欲」「コミュニケーション能力」「主体性」「行動力・実行力」がよく上位に挙げられます。これらの言葉に集約される力は、具体的に「どのような場面で」「何が出来る」ことなのでしょう。

本調査で収集した企業人の言葉を、趣旨を変えないように整理したところ、六つの姿勢・資質にまとめられました。インターネット調査でそれぞれが採用時にどの程度重要だと思うかを聞いた全体結果を図1に、更に性別・年齢層別に分類した上で最も重要だと回答した割合を図2に示しています。結果を見ると、「仕事に誠実に取り組み、与えられた責任を果たそうとする姿勢」(以下「誠実さ・責任感」)が、将来一人前の企業人として活躍する人の採用時の姿勢・資質として、最も重要視されていることが分かりました。対面聞き取り調査で聞いた具体的な言葉から、一例を挙げています(表1)。

図に示してはいませんが、管理職層・一般社員層別に結果を見ると、「誠実さ・責任感」が最も重要と答えた割合は、管理職層28.5%、一般社員層30.0%でした。企業によって、管理職は採用時の面接を担当することもあります。「誠実さ・責任感」を重

視する企業人が最も多いことに対し、大学では何が出来るでしょうか。

学生にとって「誠実さ・責任感」とは、例えば授業では「無断欠席をしない」「課題を約束の期限までにき

ちんと提出する」といった行動規範です。そのような行動が出来ていない学生には、指導を行い、日頃から「誠実さ・責任感」の意識を高めさせることが重要といえるでしょう。

図1 一人前の企業人になるために採用時に重要だと思う姿勢・資質(全体)

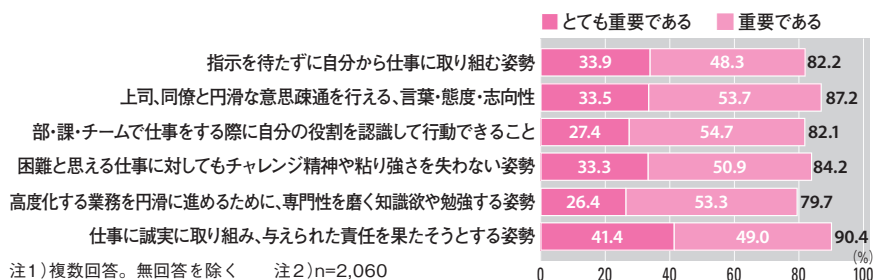
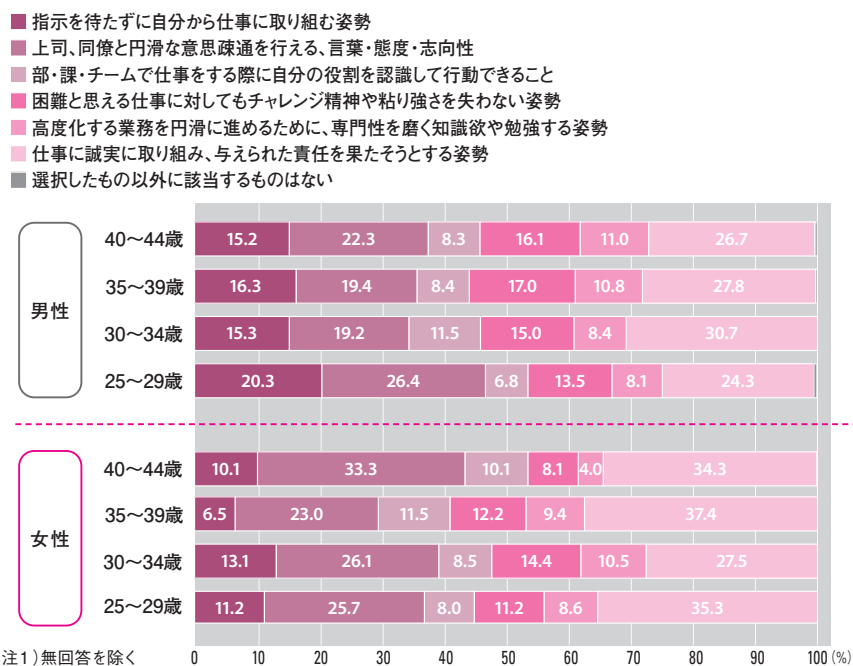


図2 一人前の企業人になるために採用時に必要だと思う姿勢・資質(性別・年齢層別)



*1 これまでの企業の採用調査 例えば、日本経済団体連合会「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」(2012年)、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(2012年) など

企業人の主体性についての意識

2012年に発表された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」では、大学生の主体的学習の促進が提言されました。また、企業人が重視する六つの姿勢・資質には、「指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢」(以下「主体性」)が含まれています。大学・企業人の双方にとって重要な「主体性」について、企業人の意識を確認したいと思います。

再び、図2を見てみましょう。「主体性」に相当する選択肢は、「指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢」です。これを選択している割合が最も多いのは、25～29歳の男性です。20.3%と他の性別・年齢層と比較して5ポイント前後高く、主体性の重要性を深く感じていることがうかがえます。ちなみに、同世代の女

性は11.2%と半分程度ですが、これは回答者の職種が事務系が多かった(女性59.9%、男性31.8%)ことも影響している可能性がありますので、更に詳細の分析を行う予定です。

25～29歳は男女共に、新入社員にとって比較的近い年齢の先輩として

OJT*2などで直接かかわる企業人です。「主体性」に関する意識については、今後、更に詳しく探る必要があると考えています。参考として、表2に「主体性」についての企業人の言葉を挙げています。

表1 「誠実さ・責任感」を「一人前の企業人」の姿勢として重視する企業人の言葉

業種	企業人の言葉
建設	相手のためにやってあげたいという気持ち
電機	(返事)をすぐ返す、などは素質。経験を通じて気が利くようにはならない
電機	その場で対応が無理なら持ち帰って正確に報告できること
百貨店	相手をリスペクトすること
サービス	新入社員にはスキルよりも姿勢を求める

表2 「主体性」を「一人前の企業人」の姿勢として重視する企業人の言葉

業種	企業人の言葉
電機	いろいろなところ(部署)に自分から聞きに行く
化学	どうい視点でその経験を自分の中に取り込むかが大事
百貨店	自分なりに考えて、先手が打てる
銀行	メモをする力があり、一人でやろうとする自立力、意欲がある。自ら学ぼうとする
情報	近い将来こういうことをやりたいと、自分なりの目標を持っている人は吸収力がある

何がどこまで出来るようになれば一人前の企業人に育つのか

図1の六つの姿勢・資質について、採用後に「一人前の企業人」に育つ

まで、それぞれで「何が出来るようになる」必要があるのか。同じく企

業人の言葉から段階的にまとめて仮説を立てました(表3)。

表3 一人前の企業人になるために身に付ける必要がある姿勢・資質の仮説

	指示を待たずに自分から仕事に取り組む姿勢	上司、同僚と円滑な意思疎通を行える、言葉・態度・志向性	部・課・チームで仕事をする際に自分の役割を認識して行動できること	困難と思える仕事に対してもチャレンジ精神や粘り強さを失わない姿勢	高度化する業務を円滑に進めるために、専門性を磨く知識欲や勉強する姿勢	仕事に誠実に取り組み、与えられた責任を果たそうとする姿勢
難易度高	仕事上の試行錯誤をためらわずに行う姿勢がある	相手の回答を予想した上で説明が出来る	自分がチーム内で果たす役割が、ユーザーの満足度のどのあたりにかわるのかを考える姿勢がある	自ら仕事の目標を決め、遂行していく主体性やビジョン構築力がある	自分がかかわる業務や商品の近い未来の姿を推定することが出来る知識・情報を吸収できる	オリジナルな発想の土台となる、一般常識と豊かな専門的・周知的知識をバランスよく備えている
	その仕事の説明を受けて、聞いたこと以外にも工夫をしてみようと思う	伝えたいことについて、相手の立場や理解度に応じた説明を行うことが出来る	上司・先輩社員の助言で、チーム内の自らの役割に沿った成果を出すことが出来る	目標に向けて、自らステップを刻んで着実に進めていく計画力がある	目の前の業務を確実にこなしながら、創造的なことや根本戦略を練るための知識・情報を吸収できる	業務が必要とするスピード感を的確にとらえて、的確なスケジュールリングが出来る
	その仕事のやり方や注意点を聞いた時に、「自分ならどうする?」と自然に考える姿勢が身に付いている	取り組みたいことや商品の特長を、必要十分に正確に伝えることが出来る	予想外のクレームやアクシデントが起きた時に、今自分がチーム内で何をしたら仕事がうまく運ぶのかを素早く想定し対応できる	失敗に学び、やり方を工夫・修正する省察力や思考力がある	業務に必要な情報・知識なら、苦手が感じても習得に取り組むことが出来る	ビジネスマナーや礼儀に則った上で、個性を発揮することが出来る
	その仕事をする上での疑問点を、自分から上司や先輩に質問できる	分からないことは、社内外でその業務に長けた専門家の意見を聞いて理解する	チームで決めた期限や約束は必ず守ろうとする姿勢がある	一度のトライで失敗しても諦めずに、何度もトライし続けようとする姿勢がある	その情報や知識がなぜ重要なのかを明確に理解した上で、習得に取り組むことが出来る	約束した期限までに仕事を完了する。万一出来ない場合は、期限の前に理由を伝える
難易度低	その仕事をする上での疑問点を、自分から解消していくことと意欲がある	分からないことは「分からない」ときちんと周囲に伝えることが出来る	チーム内の自らの役割をきちんと認識できる	自分に足りない部分を把握して進もうとする姿勢がある	上司や先輩・同僚が必要な知識・情報を教えてくれると、取り入れることが出来る	任された仕事を放っておくことはない

*2 OJT On-the-Job Trainingの略。職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練

一例を挙げると、「主体性」については、「疑問点を、自分から解消していこうとする意欲」から「試行錯誤をためらわずに行う姿勢がある」までの5段階で、一人前の企業人になるまでに「出来ること」の難易度が低いものから高いものへと移っていくと仮説を立てました。他の姿勢・資質についても、同様の考え方で5段階に分割しました。インターネット調査でこの仮説が妥当かどうかを聞き、現在、分析を進めています。

表や図にはありませんが、例えば、業種別に見ると、先に述べた「主体性」の「疑問点を、自分から解消しよう

とする意欲」は、不動産・リース業では「とても重要である」の回答が45.2%であるのに対して、建設業では39.3%でした。建設業では、一般社員層は48.7%が「とても重要である」と答えていましたが、管理職層では32.0%でした。建設業の管理職層が「とても重要である」と回答したのは、「その仕事の説明を受けて、聞いたこと以外にも工夫をしてみようと思う」でした（43.6%）。このように、業種や職層によって、「主体性」の意識が違ってくるのがわかります。

この結果から、例えば、建設業への就職者が多い学部・学科では、学

生が「一人前の企業人」になるためには、「聞いたこと以外に工夫する姿勢」が身に付くような訓練を授業で行うことが必要なのかもしれません。

今後、業種・職種別に分析をし、比較していく上で、それぞれ「何がどこまで出来る主体性」が重視されているのかを明らかにしていきたいと思います。「誠実さ・責任感」をはじめ、その他の五つの姿勢・資質についても、同じく分析を進め、採用時から一人前の企業人になるまでに何がどこまで出来る必要があるのかを、具体的な言葉で表せるようにしたいと考えています。

学生の主体性を引き出す授業が将来、仕事で役に立つ

続いて、調査目的の三つめの、将来一人前の社員として活躍するためには、大学の正課授業のどのような方法が役立つのかについて考えます。

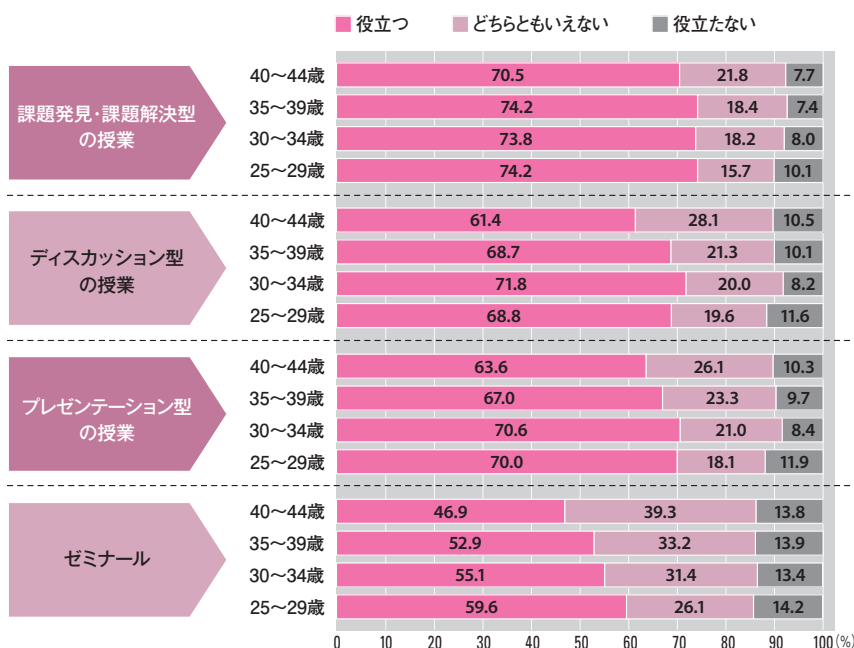
ここでは、まず企業人が大学の授業の役立ち度をどのように考えているかを見ていきます(図3)。ゼミナールを除いて、どの年齢層でも6割を超える企業人が、「課題発見・課題解

決型の授業」など、学生が主体的に取り組む授業が一人前の企業人になるのに役立つと回答しています。反面、どの年齢層でも「あまり役立たない」「全く役立たない」と答える層も1割程度いました。ゼミナールについては、効用感が年代が上がるごとに低くなり、「どちらともいえない」の回答が増えています。こうした結

果となった理由は、今後の検討課題です。

本調査では、ゼミナールを「決まったテーマに対して、教員と学生、または学生同士が、ディスカッションやプレゼンテーションもその方法に含みながらの、深い意見交換や発表、またそれに基づく相互討論を十分に行う形式の授業の経験」と定義したため、想起したものがそれぞれの年齢層で異なったのかもしれません。

図3 「一人前の企業人」になるために、経験すると役立つと思う大学の授業の方法(年代別)



注1)「役立つ」は「十分役立つ」+「まあ役立つ」、「役立たない」は「あまり役立たない」+「ほとんど役立たない」

Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所では、本調査について、職種別・エリア別・企業規模別など、さまざまな観点から分析を進めています。本号では、調査概要と特徴的な結果を紹介しました。詳細な調査結果は、近日ウェブサイト上で公表する予定です。

●オピニオン・調査結果速報に関するご意見・ご感想を、本号送付時に同封されていたアンケートでお寄せください。今後の企画や調査報告の参考にさせていただきます。皆様のご意見をお待ちしております。

Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所 大学教育の「これから」担当係

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、F S P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

日本の社会に活気を取り戻すため、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

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

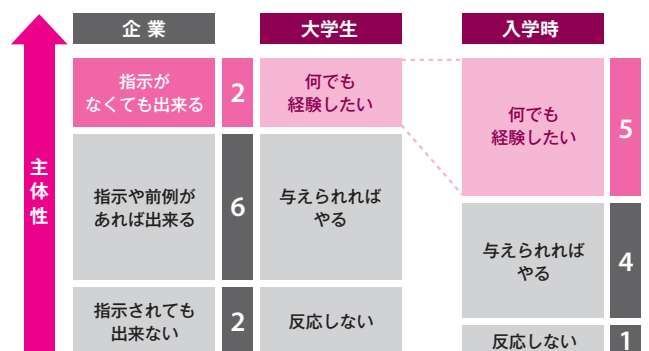
Future Skills Project (以下、FSP) 研究会の最初の議題は「学生に必要な力とは何か」でした。大学が育成しようとする力と、企業が求める力は同じなのか、それとも異なるのか。産学それぞれが間近に見る若者像を具体的に語りながら「学生たちに何が不足しているのか」を突き詰めていきました。その中で、産学双方から多く発せられた言葉が「主体性」でした。

「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)



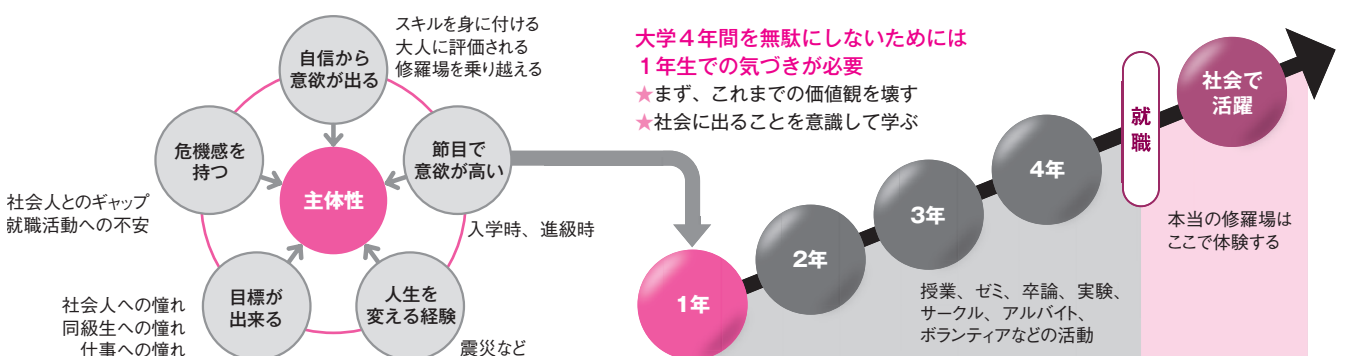
集団の中で主体性を発揮する人の割合は「2:6:2」であるというのが通説だが、大学入学時には多くの学生が意欲が高い状態にあるのではとの仮説を研究会では持っている

*「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といった指摘は、そ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」「社会に必要な力と、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「やっと仲良くなれたのに」「メンバーそれぞれの力が分かったのに」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、社会に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にして、自らルールを考えて実践することにも取り組ませる。	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		企業からの課題出し 役割設定やゴールの決定
	13		グループ活動 (議論・情報収集)
	14★		<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)
	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。その代わりに、『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」

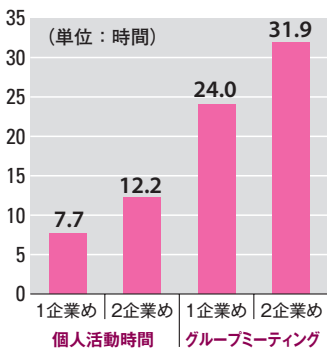
講座を実施した別の大学では、4月と7月の2回、受講の有無にかかわらず、学部生全員に意識調査を行った(図2)。この結果を見ると、受講による意識変化の差が分かる。

「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)



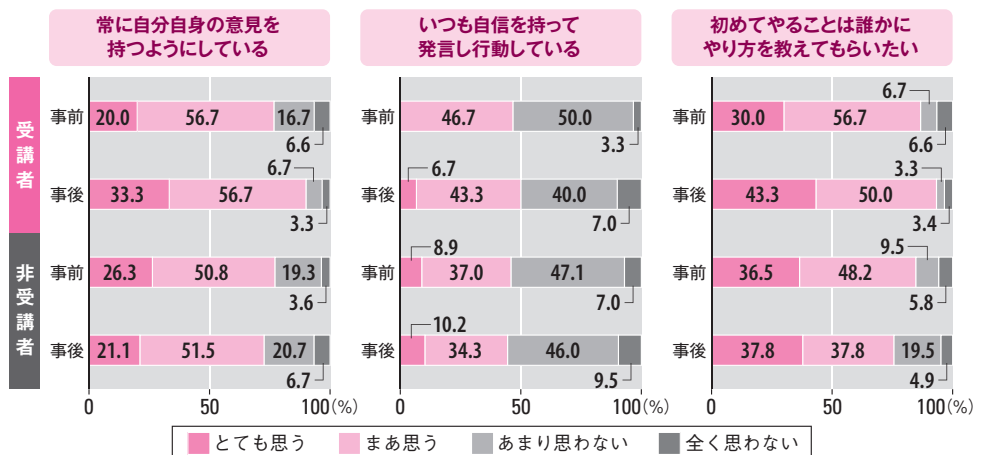
1人当たりの平均時間 75.8時間
1コマ当たりの平均時間 5.05時間

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ふ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。その思いが繋がれば、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」

FSP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。FSP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。

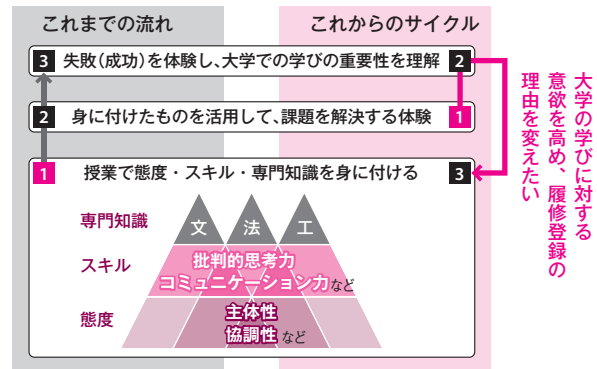
しかし、学生に伝えたこのメッセージを、大学の教職員の方々にも伝えなければならないようです。シンポジウム参加者から寄せられた声の中には、多くの「取り組みたいけれども実現できない言い訳」がありました。大学が「失敗したくない」「うまくいくとは限らないから出来ない」と言っている限り、何も前に進みません。学生の成長を願うならば、大学も汗をかき、失敗して、成長しなければなりません。

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、学生が主体的に学ぶ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



「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

学ぶ意欲を引き出す 教育改革事例

学生の主体性を引き出すことは、どの大学にとっても大きな課題であり、組織的な支援体制の構築、カリキュラムの改訂やシラバスの改善など自学の教育理念や学生の課題に応じて、さまざまな実践がなされている。ここでは、新しい教育に挑戦し、学生を主体的な学びに導いている二つの大学の取り組み事例を、それらを構築したプロセスも含めてお届けする。更に、明日から活用できる指導の工夫を紹介するとともに、教育の効果測定にアセスメントを活用している大学をレポートする。

事例1 明星大学

学部混合クラスとグループ活動の授業が、学生を主体的にし、教員の意識も変えた

事例2 関西大学

大学の主人公はきみたちだ！
“How to Teach” から “How to Learn” への転換

明日から出来る授業改善 学生の意欲を引き出す教具の工夫
名古屋大学高等教育研究センター准教授 (日本高等教育開発協会) **中井俊樹**

レポート アセスメントを取り入れた教学改革

玉川大学 自ら学ぼうとする姿勢を育て、自主的な学修につなげる

明星大学

学部混合クラスとグループ活動の授業が、学生を主体的にし、教員の意識も変えた

明星大学では、2010年度に初年次教育の一環として、全学共通科目「自立と体験1」を開講させた。大学生活の始まりに際し、学生に自信と4年間の目標を持たせるために、さまざまな工夫を凝らしている。

実学教育をより重視するための
カリキュラム改革

明星大学は、理工や人文など7学部を擁する私立大学だ。教育方針に「人格接触による手塩にかける教育」「凝念を通じて心を鍛える教育」「実践躬行の体験教育」を掲げ、教育目標の「自己実現を目指し社会貢献ができる人の育成」に力を注いできた。

この方針と目標を今日にふさわしい形で具現化しようと、2010年度に始めたのが、1年次前期に行う全学共通の必修科目「自立と体験1」だ。自校教育を行い、学生に自信と大学への肯定感を持たせるとともに、大学での学習法やものごとの考え方の修得を通して、大学4年間を見通し、大学生活の目標を立てることを目的とする。菊地滋夫学長補佐は、科目を開講した背景を次のように話す。

「この10年ほどで、自分と社会とのつながりに現実感を持っていない学生が増えてきたと感じています。例えば、上級生になっても、TOEICのスコアが低いにもかかわらず、卒業後は通訳になるという学生がいました。英語の基礎が全く出来ていない自分を認めておらず、また通訳に何が求められているかを理解していないのです。本学の学生として4年間、しっかり学ぶために、早い段階で自己理解に着手し、大学での学習目的を持たせることが必要だと考えました」

最大の特徴は、学部学科の違う学生約30人でクラスを編成し、毎回の授業で5、6人のグループ活動を行うことだ（写真）。基本的な流れは、テーマについて1人で考えた後、グループで討論し、まとめた結果をクラスで発表する。最後に、学生が個々に授業を振り返り、気づきや反省を

ポートフォリオに書く。少人数のグループ活動なので、学生は授業に参加せざるを得ない。他学部生との意見交換で自分にない視点に気づき、深い交流で自己理解を促し、他者や社会との結び付きが強くなることを期待したと、菊地学長補佐は話す。

「異質な他者と向き合うことで気づくことはたくさんあります。学生の多様化は否定的な意味でよく語られますが、その多様性こそが学びの源になると発想を転換し、学部混合クラスとしたのです」

学部混合クラスが学生に
成長を促すと教授会で説明

「自立と体験1」の開講は、全学共通教育の在り方の検討過程で、初年次教育の重要性が認識されたことが発端にある。これを受けて、2008年12月、「初年次教育準備委員会」が発足。各学部から集まった教員十数人と事務局スタッフが、初年次教育学会に出席したり、他大学の視察を行ったりして情報を集め、明星大学の学生にふさわしい初年次教育の形を模索した。そして、学部混合クラスでグループ活動主体の初年次教育と大枠が決まった段階で全学に提案した。

初年次教育の実施に異論はなかったものの、同大学にはそれまでなかった授業形態に多くの教員が難色を示した。そこで、委員会の中心メンバーだった佐久間美智子副学長と菊地学長補佐が、全学部の教授会に出席し、説明を重ねた。2人はどんなに反対



副学長
造形芸術学部教授
佐久間美智子

さくま・みちこ◎武蔵野美術大学造形学部卒業後、イタリア・日本で創作活動を行う。明星大学日本文学学部教授、造形芸術学部長などを経て、2007年から現職。



特任准教授
明星教育センター
鈴木浩子

すずき・ひろこ◎慶應義塾大学文学部卒業。総合商社、人材派遣会社で人事採用や研修を担当後、研修講師・キャリアカウンセラーとして独立。2010年から現職。



学長補佐
人文学部教授
菊地滋夫

きくち・しげお◎東京都立大学大学院社会科学研究科博士課程単位取得退学。専門は社会人類学。明星大学人文学部助教授などを経て、2008年から現職。



明星教育センター
事務室課長
御厨まり子

みくりや・まりこ◎明星教育センター開設以来、全学で実施する初年次教育、入学前教育、キャリア教育、自校教育などの事務運営を担当。

図 授業(全15回)の内容

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 オリエンテーション | 9 大学職員に取材する |
| 2 新しい環境で他者と出会う | 10 自分や相手の大切さを知る |
| 3 大学での学びを考える | 11 ルールとマナーを考える |
| 4 聴いて相手を理解する(1) | 12 卒業生から学ぶ |
| 5 聴いて相手を理解する(2) | 13 仕事と自分について考える |
| 6 明星大学を知る | 14 これからの大学生活を描く |
| 7 明星大学を紹介する | 15 未来の自分へのメッセージ |
| 8 図書館にふれる | |

授業は全15回。「第一節 人と関わる」(1~5回)、「第二節 人と関わる・学びのスタートを切る」(6~11回)、「第三節 大学生活を見通す」(12~15回)というテーマで構成



授業では毎回グループ活動を行う。ブレインストーミングや情報整理法といった議論の方法や論理的な考え方を学び、それを実践する場でもある

されても学生第一の立場は譲らないと約束したと、佐久間副学長は話す。

「多くの教員は、新しい授業形態が学生に悪影響を与えるのではないかと不安に感じ、反対しました。しかし、私たちにはこの方法が今の学生に最も良いと確信していました。今、実行しなければ、本学の教育は変わらないと思い、この方法の効果を粘り強く説明し、理解を求めました」

学長から直接の説得もあり、2010年2月、大学評議会で2010年度に「自立と体験1」を学部混合クラスで開講することが決まった。更に、学部横断型教育の運営には専門機関が必要として、「明星教育センター」が2010年4月に設立されることになった。「自立と体験1」のシラバス、教案、ポートフォリオ(教材)の作成は、委員会と、明星教育センター事務局に配属予定の職員が担当した。明星教育センター事務局課長の御厨まり子氏は当時をこう振り返る。

「当初、シラバス班とポートフォリオ班とに分かれ、それぞれ考えた案を持ち寄り、検討して合意を得ながら作成していましたが、両者でかみ合わないことが出てきました。そこで開講までの数か月間は連日、主要メンバー5人が集まり、二つを突き合わせながら最終調整をしました」

教員が悩みを抱え込まないよう 明星教育センターが丁寧に支援

こうして始まった「自立と体験1」は、1年生全員が履修するため、毎

年65~68クラスにも上り、明星教育センターの専任教員5人が複数クラス、各学科が選出した教員が1クラスずつを受け持つ。担当教員が約50人にもなるため、教員の足並みを揃えることが重要だと、明星教育センターの鈴木浩子特任准教授は話す。

「教案には授業の流れと注意事項を詳細に記載し、毎年改訂しています。研修も年度開始前に2回行います。ただ、指示が細かすぎると教員が自分のカラーを出しにくくなるため、科目の質を保障しつつ、教員の裁量を持たせることに苦心しています」

大半の教員がグループ学習の指導は初体験であるため、支援にはさまざまな工夫を凝らす。研修では、シラバスの説明だけでなく、教員が学生役となる模擬授業を行い、グループ活動を体験。また、授業を金曜・土曜1、2限に組み、明星教育センターの教員を主に1限、初担当の教員を2限に割り当て、初担当の教員が明星教育センターの教員の授業を参観してから、自分の授業に臨めるようにした。更に、授業後の昼休みには自由参加のランチミーティングを開き、授業で問題だったことを話し合い、情報交換をする。明星教育センターでは、次の授業で生かせるようにそれらをニューズレターにまとめて配信している。

『『困っている』とは先生からは言いづらいものです。押し付けにならないようにしながら、私たちから働き掛け、1人で悩みを抱え込まない

ようにしています」(鈴木特任准教授)

学生がSAに志願、留学や インターンシップの希望者も増加

開講から3年が経ち、どのような成果が見られるのか。「自立と体験1」は、学生の授業アンケートで評価が高く、学部混合クラスを9割以上が「良い」と評価している。また、科目にはSA(スチューデント・アシスタント)が1クラスに1人付くが、その希望者が毎年定員を上回る。

「自分とは違う考え方を知ることができ、学科を超えた友人が出来てよかったという声をよく聞きます。自分が好きだった授業を後輩にも楽しく受けてほしい、また授業で活躍するSAを見て、自分も後輩の役に立ちたいと思うようです」(御厨課長)

成果は数値にも表れている。2012年度、全学の3年生でインターンシップ希望者が前年度の2倍以上に増え、留学希望者が前年度から倍増した学科もある。また、学生生活実態調査では、開講前(2008年度)と開講後(2011年度)の結果を比較すると、「一度でも離籍を考えたことのある」学生の割合が1割減った。

「本学を第1志望として入学する学生は決して多くはありません。しかし、卒業生の活躍を知り、友だちと一緒に将来について語り合う中で、本学で4年間学ぶことを前向きに考えられるようになるのでしょうか。自ら学びに向かう姿勢が出て、学生が明るくなりました」(佐久間副学長)

こうした学生の変化は、教員の意識を着実に変えている。学部混合クラスを批判する声は少なくなり、グループ学習を自分の専門科目の授業でも取り入れる教員が増えている。

「人文学部のある教員が専門科目の授業で、グループでの話し合いの後にレポートを書かせたら、質が格段に良くなったと喜んでいました。教育学部の教員は、大教室の講義で順番に意見を発表する発表リレーを取り入れました。学びの手法が広がり、単なる受け身の授業ではなくなったと評価していました」(菊地学長補佐)

ある学科のフレッシュマンキャンプは、2011年度に内容を一新。教員の講義型ではなく上級生が企画・運営して、新入生に高い評価を得た。こうした改革も、「自立と体験1」の成功があってこそ実現した。

更なる体系化と 専門科目との接続が課題

2012年度には、「自立と体験1」の発展として、2年次後期に社会人基礎力を育成する「自立と体験3」、3年次前期に就職への意識付けを行う「自立と体験4」を開講した。1年次後期に行う学科独自の体験教育「自立と体験2」は、各学科が運営している。これらを更に体系化し、自学の特色ある教育プログラムとしてどう位置付けるかが課題であり、1年をかけて検討する予定だ。佐久間副学長は、改組を機会に全学的に検討することが重要であると強調する。

「全学カリキュラムの改訂は、他学部や全学共通の教育内容を知らなければ出来ません。多くの教員がかかわれば、本学の教育の全体像がつか

め、各教員が専門科目にどのような指導が求められているかを考え、意識が変わる機会になります。『自立と体験1』を学部教員も担当したことで、他学部の学生も『明星大学の学生』という意識が持てるようになりました。更に、明星教育センターがあることで全学共通で教員と学生を支援する体制も整っています。学部教員、明星教育センター教職員、SAが一体となって、学生が成長する教育とは何かを、これからも模索していきます」

教員にとって専門以外の教育を担うことは大きな負担となり、なかなか賛同は得にくい。それでも、時間を掛けて話し合い、思いをともにして、自学でつくり上げていくこと。これこそが、教育改革をもたらし、大学のカラーとして輝くことを明星大学の事例が示している。

事例2

関西大学

大学の主人公はきみたちだ！

“How to Teach”から“How to Learn”への転換

関西大学は、「学生が主体的に学ぶ環境づくりが大切」という認識の下、全学共通科目として「大学教育論」を開講。「大学で学ぶ意味」を考えさせ、学生を主体的な学びに導こうとしている。

教育について自由に話し合う 「開かれたFD活動」

関西大学は、教育活動の進展のために2008年度に設置した「教育開発支援センター」が中心となり、FD活動を精力的に実施して、教員の意識や教育手法の向上を目指している。同センターの専任教員である教育推進部の三浦真琴教授は、次のように話す。

「FDは“Faculty Development”の略称ですが、私は大学教育の未来をデザインする“Future Design”、更には、教育活動について自由に話し合う“Free Dialog”ともいえるのではないかと、研修などで先生方に話しています。いずれにせよ、重視するのは『FDを楽しむ』という発想です。つまり、自由で楽しい雰囲気の中でFD活動を進めることです。“Must”（しなくてはならない）とい

う堅苦しいものではなく、“Let's”（しましょ）という空気をつくり出し、教員が抱える不安や疑問を気軽に相談できる場となるように心掛けています」

そうした考えに基づき、新任教員を対象とした自由参加の「FD café」、ランチタイムに各回異なるテーマについて話し合う「ランチオンセミナー」など、「開かれたFD」活動を実践している。

学生が主体的に学ぶ 環境づくりへの意識が浸透

同大学がFD活動で重視するテーマは、グループ活動を始めとするアクティブ・ラーニングを通して、学生の主体性をいかに引き出すかである。教員が“How to Teach”（いかに教員が教えるか）から、“How to Learn”（いかに学生が学ぶか）へと発想を転換することが必要であり、その浸透にはFD活動が鍵を握ると考えている。

「学生がいかにして主体的に学べる環境をつくるかが重要であるという空気が、教員間に醸成されてきています。ある時、『グループ活動を授業で行いたい、どうしたらよいか』と相談してきた教員がいました。その教員にとっては初めての試みでしたが、グループ活動はとても盛り上がったようで、自信を深めていました。このように、自ら実践することで教員の意識は変わっていくのです」（三浦教授）

このような方向性がよく表れているのが、2009年度に始まった全学共通科目「大学教育論～大学の主人公はきみたちだ！～」だ。この科目の目的は、同大学がスローガンに掲げる「考動力」を付けること、すなわち、学生自身が大学の主人公であることを認識し、自らの頭で考えて、自律的かつ積極的に行動する習慣を身に付けることにある。



教育開発支援センター
教育推進部教授

三浦真琴

みうら・まこと◎名古屋大学大学院教育学研究科博士課程後期課程修了。専攻は教育社会学、高等教育論。中部大学助教授、静岡大学教授などを経て、2009年から現職。

授業では、大学はそもそも学生が中心となって成立した教育機関であること、現在、欧米の各地で「学生中心の大学」再構築に向けた運動が起きていることなどを学んだ上で、学生自らが大学をもっと充実させるためにはどうすればよいかを自分たちで考えていく。

選択科目であるためにどれくらいの学生が履修するか不安を抱えてスタートしたが、「主体性」を前面に出した科目に対する学生の関心は高く、初年度で421人が履修する人気科目となった。

大人数の授業でこそ大きい グループ活動の効果

「大学教育論」の特徴は、履修者が多いにもかかわらず、小人数のグループ活動主体で進行することだ。学部の異なる学生4人で一つのグループをつくり、半分以上の授業でグループ活動を行う（図）。

「グループ活動は、受講者が小人数の授業でなければ出来ないと思われがちです。しかし、いろいろな人の意見を聞けるのがグループ活動の良さであり、大人数が受講する講義でも実施できなければ、グループ活動を行う意味はないと考え、あえて取り入れています」（三浦教授）

グループ活動の効果を最大限に引き出すために、教員は「どうすれば大学は良くなるのか」と大きな目標を示すだけで、課題は学生自身に設定させる。いわば、課題発見・解決型授業である。

「課題、すなわち問いを考える過程には、学生同士を結び付ける求心力があります。答えを考える時よりも問いを考える時のほうが、話し合いは盛り上がります。更に、学生は自分たちが見つけた課題を大事にするため、その後のグループ活動にも積極的に取り組むようになります」（三浦教授）

図 「大学教育論～大学の主人公はきみたちだ！～」2012年度授業計画

第1回 大学の誕生と変容を知ろう	<ul style="list-style-type: none"> ・欧米の大学が9月始まりである理由～ユニベルシテの意味～ ・大学の教育（改善）に関するムーブメント～800歳の大学の腰は重い？～ ・グループピング
第2回～第5回 学生が主人公であるとは どういうことか	<ul style="list-style-type: none"> ・科目提案学生委員による発表 ・ピアサポーターによる発表 ・LA（ラーニング・アシスタント、P.32参照）による発表 ・Worldshift（NPO法人）に関する発表
第6回～第7回 グループワークを始めよう	<ul style="list-style-type: none"> ・課題の選定ならびにスケジュールの策定
第8回～第15回 研究成果発表	<ul style="list-style-type: none"> ・テーマについての研究成果発表～これを心待ちにしています～
授業時間外学習	数回のインストラクション以外はグループワークが主体となります。週に一度の授業時間だけではグループワークを充実させることは不可能ですから、当然、授業以外の時間を使って情報を収集したり、アイデアを練ったり、修正案について考えたりすることが必要となります。したがって特に指定はしません。

*関西大学シラバスシステム記載の授業計画から引用

授業だけでは時間が足りず、ITセンターや図書館に自発的に集まって議論するグループも多い。また、Facebook®にグループのページをつくり、意見交換を行う例も少なくないという。

先輩や同学年との交流で How to Learnに気づかせる

「How to Learn」を重視する考えから、学生の「学び」を促すための工夫も行っている。その一つが「LA（ラーニング・アシスタント）」だ。教育の支援をするTA（ティーチング・アシスタント）、授業準備などの支援をするSA（スチューデント・アシスタント）とは別に、学生の学びを支援するLAを養成し、リクエストのある科目に配置している。「大学教育論」では、主に2～4年生のLAがグループ活動の支援やアドバイスをを行っている。

「教員の指導よりも、年齢の近いLAから『自分が去年履修した時には、こう考えた』といったアドバイスを受けるほうが、学生の心に深く響くようです。LAには、答えを教えるのではなく、あくまでもヒントを出すようなかわり方を心掛けて

もらっています。もちろん、授業の前にはLAと教員が綿密な打ち合わせをし、受講生にこの授業で学んでほしいことを共有しています」（三浦教授）

「大学教育論」では、一部の学生が講師役となって、自分の活動を話す機会を設けている。講師役となるのは、科目提案学生委員（学生が開講を希望する授業を大学に提案する組織の学生）、LA、NPO法人で活動する学生などだ。さまざまな活動にかかわっている学生には、「自分が大学の主人公だ」という自信がある。そうした学生に講師として、体験を話してもらうのだ。

「学生の話し方には上手・下手があるかもしれませんが、そこに主人公度が確かに感じられる時、受講生の目が輝き始めます。自分と同じ学生が生き生きと話すのを聞いて、『自分も主体的に動かなくては』と気づく機会となることを期待しています」（三浦教授）

グループ活動の成否は 教員・職員・LAの協働が鍵

「大学教育論」に対する学生の評価は高い。自由記述式のアンケートで

は、「言いたいことを自由に発言でき、率先して先生が『異議』を唱えるスタイルに魅了された」「大学生活とは何なのか、自分が本当にやりたいことは何なのか、たくさん考えた」「学部や学年が異なる人たちとグループを組んで授業を進められたのは貴重な経験だった」といった声が挙がっている。

「大学教育論」はまだ実験的な科目であり、試行錯誤を繰り返している。しかし、これまでのアンケート結果からは、学生の意識の変化が見られており、三浦教授は手応えを感じている。

「入学後、学生はいかに効率よく授業を受けて、単位をもらうかを考えています。これは、高校までの学習では試験で高得点を取ることが重視されてきたからです。そのような考えを改めさせ、自分が学んでいる内容の面白さや意味、価値を発見させることで、主体的な学びを促していきたいと考えています」

LAとともに「大学教育論」を支えているのが、授業運営の事務を担う職員だ。同大学は、より効果的なアクティブ・ラーニングの実践には、「教員・職員・LA」の三者が協働することは当然のことと考えている。教育開発支援センターは、この三者が一体となって大学全体の教育力を高める方策について議論を続けている。「開かれたFD」のさまざまな取り組みも、教育開発支援センター教育推進部の職員による地道な準備と協力があって円滑に運営されている。

「教育活動の更なる充実に向けて、今、次の一手を模索しています。大学の中だけで通用する力ではなく、社会で通用する力をいかに身に付けさせるか。時代や学生の変化に応じた教育手法を深く考えていく必要があると感じています」（三浦教授）



LAが見守る中で活発な議論を交わす学生（写真奥に三浦教授）

学生の意欲を引き出す 教具の工夫

学生を主体的な学びを導くためには、組織的な改革とともに、個々の教員が毎日の授業で少しずつ工夫することも大切だ。手軽に取り入れられる指導改善の方法は何か。教具の活用を考える、名古屋大学の中井俊樹准教授に聞いた。

教具で学生にメッセージを送る

大学教員には、授業は「内容で勝負」という意識があり、教えるための道具をあまり重視していないのではないのでしょうか。野球選手はバットを、音楽家は楽器を、こだわりを持って選び大切に扱います。私は、教具をうまく使えば、学生の意欲を刺激できるのではないかと考えています。いくつかの教具を紹介します(写真)。

小学校で使われる「よくできました」などの「スタンプ」は、大学でもレポート返却時に使えます。残念ながら、大学ではレポートを返却しない授業が少なくありません。スタンプを押し、一言書き添えて返却すれば、学生は「先生がレポートを読んできた」ことを励みにします。このように、「スタンプ」は教員が学生にフィードバックを与えるという重要な意味を持っているのです。

グループ活動から座学への切り替えなど、教室がざわついている時には、「ベル」を鳴らすと静かになります。教員が「静かにしなさい」と注意するよりも、学生は注目し、気持ちを切り替えられるようです。学内で聞いたところ、使用している教

員が私の予想以上にいました。

このように、教具を使うことで、教員は学生に効果的にメッセージを送ることが出来ます。

授業のスムーズな進行を助ける

「○×の挙手札」は、授業の導入やまとめで質問する時に使います。あらかじめ、全員が一斉に挙げるように伝えておけば、学生は意思表示を迫られても、安心して挙げられます。教員も学生も、教室を見渡せば○×の割合がひと目で分かります。挙手では、どちらにも手を挙げない学生がいても分かりにくいので、挙手札を使えば、授業に参加しない学生をなくすことにもつながります。

グループ活動で学生を振り分ける時に便利なのが「ナンバーくじ」です。グループ分けを学生任せにすると、グループに入れない学生が出る可能性があります。学生同士の人間関係が出来ていない場合は、くじで強制的に決めてしまうのです。

もともとは教具として作られてはいない道具でも、その特性を利用すれば授業に役立ちます。ただし、教具として使う時の特性を理解しないと、効果は半減してしまいます。例えば、「○×の挙手札」を使う時



名古屋大学
高等教育研究センター准教授
(日本高等教育開発協会)

中井俊樹

なかい・としき◎名古屋大学
大学院国際開発研究科博士課程
中途退学。名古屋大学高等
教育研究センター助教授など
を経て、2007年から現職。
共編著に『大学教員準備講座』
(玉川大学出版部) など。

の質問は、「はい」「いいえ」で答えられる内容に限られます。そこで、意図的に、授業の中盤に学生が考えられる場面を設けておき、授業の最後に「イエス」「ノー」と結論を出せる質問をするのです。

新任教員の中には、いきなり教壇に立つことに不安を感じ、教授法に関心を持つ人が増えています。FDの観点からも「教具セット」や教具の使い方の知識があれば、指導力向上に役立つでしょう。この春からは名古屋大学と愛媛大学の生協で、試験的に教具セットが販売される予定です。授業において、内容だけでなく、教具を含む教授法の重要性がより認識されれば、学生が意欲を持って参加する授業がもっと増えるのではないかと期待しています。



中井准教授が活用している教具。左上から時計回りに、シール、挙手うちわ、指示棒、ナンバーくじ、○×の挙手札、スタンプ、ベル

学生の主体的な学びの実現度に関する調査を実施

日本高等教育開発協会と Benesse 教育研究開発センターは共同で、全国の国公立大学の学科長を対象に、「大学生の主体的な学習を促すカリキュラムに関する調査」を実施中です。調査分析の結果は今後、Benesse 教育研究開発センター高等教育研究所のウェブサイトなどで公表する予定です。ご期待ください。

自ら学ぼうとする姿勢を育て、自主的な学修につなげる

玉川大学

大学改革に積極的な玉川大学では、学生を学びに向かわせるために主体的な姿勢を引き出すことを重視する。各種検定試験の活用など、さまざまな施策を打ち出し、「自ら学ぼうとする意識」が低い学生にも予習・復習などの自主的な学修時間を増加させることを目指す。

大学改革の原点は 大学設置基準の順守

玉川大学は、大学設置基準に立ち返って教学を見直し、全学を挙げて改革を推し進めている。教学部長の菊池重雄教授はこのように語る。

「本学は、教育学部などを擁し、『教育の玉川』と呼ばれるほど、教員の養成に力を注いでいます。将来的に教育に携わることになる学生が、大学設置基準を順守した大学で学ぶのは当然という考えが根底にあります。グローバル化が進む社会で活躍できる人材を育てるためには、まず大学が本気で変わる必要があると思います」

大学設置基準では、1単位（15時間授業）当たり45時間の学修をもって構成することを標準とする。つまり、1時間の授業に対して予習・復習が各1時間求められているわけだ。ところが、実際に予習・復習を行うかどうかは、学生に委ねられている。



玉川大学
教学部長
経営学部教授
菊池重雄

きくち・しげお◎アメリカ南メソジスト大学パーキンス神学大学院神学研究科修了(M.Th)。玉川大学文学部助教授などを経て、現職。専攻はアメリカ研究、アメリカ神学。初年次教育学会理事。

このため、同大学は、2013年度に学生の予習・復習の時間を確保する仕組みを取り入れる考えだ。同大学の1コマの授業時間は50分であるため、予習・復習の時間を合計100分確保することを目標としている。

学生を予習・復習に 向かわせる環境を整える

新たな仕組みは次のようになる。

まず、半期16単位のキャップ制*を導入し、履修上限を卒業所要単位128単位に設定する。単位をきちんと修得できないと卒業が難しい制度にし、学生を学修に向かわせるのが目的だ。次に、時間割を工夫し、1日に多くの授業を履修しないようにする。例えば、1時限めの次は3時限めに開講して、学生が空き時間をつくりやすいようにする。その時間を活用して予習・復習が出来る自習場所を確保するほか、自習のサポート役としてTA（ティーチング・アシスタント）、SA（スチューデント・アシスタント）、チューターの体制を整える。大学で学生がより学修に励むような環境を整える。

「私も授業がない時間には、チューターとして指導する予定です。海外には、そのようにして、教員がチューターとして空き時間に学生を指導する大学もあります。もちろん、予習・復習の時間を確保しやすくしても、自ら学ぼうとする意欲のない学生に教えることは出来ません。ポイント

はいかに主体性を引き出す環境や態勢を整えるかにあります」(菊池教授)

学生が予習・復習に目を向けるきっかけづくりとして、シラバスに全体の概要だけでなく、各回の授業内容を400~800字で詳述する予定だ。これを読めば、学生は予習すべき内容が分かる。

更に、学生の意識を変えるには、教員と学生が一对一对話する必要があると、菊池教授は考える。

「全体に向けて平均的な話をするだけでは、今の学生は自分のこととして受け止められません。教員が自分の経験や個性を対話に反映させ、学生一人ひとりの状況に合わせて話をするからこそ、彼らの心に響くのです」

入学時に学修習慣が定着していない学生は少なくない。しかし、大学入学をきっかけに学びに対する姿勢を転換させることが出来ると、菊池教授は話す。

「高校までに学修習慣が定着していないということは、視点を変えると、大学で一から学生に学修習慣を身に付けさせるチャンスということです。自ら学修したり訓練したりする姿勢がなければ、卒業後、一生苦勞することになりますから、学修習慣を身に付けさせることは大切です。学びに対して心を閉ざしている学生もいますが、『大学からやり直しても遅くはない』ことを、声を大にして伝えていきたいと思います」

*キャップ制 単位の過剰登録を防ぐため、1年間あるいは1学期間に履修登録できる単位の上限を設ける制度



空き時間を活用し、学内のカフェで学修に取り組む学生たち。カフェは連日、大盛況だという

教員の担当授業数を減らし FD活動に力を注ぐ

教員の指導力向上のために、FD活動には特に力を入れる。現在は月1回ほどFD活動を実施する。2013年度は、FD研究を専門とする教員を採用して内容面を強化する計画だ。専任教員には、マクロの視点では大学運営や理念の再構築、ミドルでは組織運営やカリキュラム、ミクロでは学生との向き合い方や授業方法と、それぞれの視点のFDの活動内容を検討してもらう。

ただ、FD活動の充実には教員の負担増加にもなる。そこで、2015年度までに、教員1人当たりの授業時数を年間10単位にまで減らす予定だ。教員がFD活動にしっかり取り組むには、負担軽減の仕組みやインセンティブの付加が必要だと考えている。

「先生方にFD活動を通して身に付けてほしいのは、学生にコンテンツを伝えるだけではなく、学生のコンピテンシーを伸ばす技術です。今後、少子化に伴って学生数も減ると予想されますが、今、大教室で行っているような授業が少人数展開になった時に、同じ教え方では教育が陳腐化しかねません。FD活動を通して、これからの大学教育における少人数教育の在り方を模索する意図もあります」(菊池教授)

検定試験を継続的に活用し 学修効果を検証

同大学では、学部ごとにディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与方針)を示しているが、どの学部も最も重視する能力の一つが、日本語の運用能力だ。

「新聞や雑誌、テレビの報道を正確に見聞きしたり、他者の言葉を理解して自分の考えを伝えたりする力は、良き市民として生きていくために不可欠です。大学教育においても学びの土台になります」(菊池教授)

日本語を正しく理解するためには、外国語と対比して考える必要があるという考えから、英語を中心とした外国語運用能力の育成にも力を注ぐ。更に、こうした能力を十分に育てるためには「アウトカム」の評価が欠かせないと、同大学では考えている。

「大学の教員は『インプット』に目が向く傾向にあります。しかし、大学教育の質を担保するには、教員の指導・研究とともに学生の学修の成果を示す『アウトカム』を正確に測定することが極めて重要と考えています。そのために、客観的な評価測定を重視しています」(菊池教授)

日本語の運用能力を客観的に測るために、2011年度から導入しているのが「語彙・読解力検定」だ。同大学の1年生全員が2級を受検する。

「学部ごとの成績を比較すると、農学部が最も良い結果でした。論理的な教科書で専門科目を学んでいること、研究室で日常的に日誌などを書いていることなどが要因ではないかと思っています。この結果からも、『語彙・

読解力検定』では、単なる国語的な知識の測定ではなく、いかに日本語を正確に運用するかが問われていることが分かります」(菊池教授)

大学での学修の成果を測るためにも、3年生にも「語彙・読解力検定」を受検させたいと考えている。

「検定試験は、複数回受検して経年の変化を確認してこそ、大きな意味があると考えています。どれだけ学生を伸ばせたかという大学としての説明責任を果たす材料として、また、学生が自分の成長を自覚して就職活動などでアピールする根拠として、検定試験の結果を活用できるようにしていきます」(菊池教授)

同大学は、評価測定を含めた学修成果を検証し、毎年カリキュラムを改訂している。そのため、教員は、学年ごとに異なる四つのカリキュラムを同時に運用する。

「社会は日々大きく変化し、入学する学生は毎年異なります。本学では毎年カリキュラムを変えて対応しています。教員の負担は小さくありませんが、社会変化の速さを考えると、そのような小刻みな改革が求められていると思います」(菊池教授)

教員からは「もう少し時間をかけて改革してもよいのでは」という声も挙がることもある。

「教員の中には、自分の学生時代と比べ、大学教育が根本から変わることには抵抗を感じる人もいます。しかし、新しい時代に飛び込もうとしている学生がいる限り、改革は必要です。これからの時代が変化するスピードに合わせて、大学自体も変化を重ねていきたいと思っています」(菊池教授)

「語彙・読解力検定」のご案内

[公式サイト] <http://www.goi-dokkai.jp/>

人の話や文章を正しく理解する。自分の考えを上手に人に伝える。そんな実社会や学習に必要なコミュニケーションの基礎となるのが「語彙力」と「読解力」です。朝日新聞社とベネッセコーポレーションが共同で行う「語彙・読解力検定」は、新聞など実用性の高い素材から出題され、語彙を正確に理解し使う力や読解力、時事ニュースの理解度を測ります。実践的な言葉の力を測定できる新しいタイプの検定として、大学など教育現場での採用が広がっています。

ベネッセ教育研究開発センター 高等教育研究所

社会、大学、高校の教育的接続から見た
調査・研究・開発に基づき、
これからの社会で活躍できる人材を
育成するための大学教育改革を支援します。



URL <http://benesse.jp/berd/koutou/index.html>

ベネッセ 高等教育

検索

高等教育研究所では、次のような領域の調査・研究を行っています

- ★大学教育を取り巻く環境、ステークホルダーを対象とした調査・研究
- ★大学・高校教育において必要な、社会が求める能力の定義とアセスメント研究開発
- ★項目反応理論に関連する心理測定学的手法の研究開発
- ★ベイズ統計学の理論や考え方の心理測定学への応用研究
- ★大規模アセスメントを安定的に実施するための「問題データベース」やCBT (Computer Based Testing) 研究開発

高等教育研究所では、大学の課題の解決に向けたコンサルティングとソリューションの提案を行います

ベネッセグループが保有する豊富な高校生・高等学校・大学生・大学についての情報・データと調査・研究の成果を生かして、大学の課題解決を支援します。

事例1 学部の移転に伴い貴学を志望する高校生の層はどう変化するか、エリアデータを基に学生募集施策を提案。

事例2 学習意欲の低い学生を学びから脱落させないために、調査に基づいて教学、学生支援の打ち手を議論、構築するファシリテーション。

事例3 アドミッションポリシーに合致した、より質の高い学生を確保するための教学改革と募集広報戦略を提案。

キャリア教育、就業力育成、授業評価、学部新設・再編、入試動向分析など
大学をめぐる多様な課題の解決策をご提案いたします。

編集後記

◎1年前、プライベートで宮城県石巻市を訪問しました。校舎が津波に襲われた上に火事で全焼した門脇小学校とその付近の風景を見て涙が止まりませんでした。その時、資源のないこの日本で、これからの未来を生き抜いていく若者に対して、私たちが出来ることは「学生が自ら学び成長する機会」をたくさんつくることだと思います。さまざまな課題の解決に向けて行動している現場の先生方を応援し、私も一緒に汗をかきながら取り組んでいきたいと思えます。(今西)
◎新入生は大学と高校との雰囲気や学習方法の違い、場合によっては、居住地の違いを乗り越えて新しい環境に適応しようとしています。入学前教育や初年次教育による大学生活へのソフトランディングの成功は、学生満足度向上の鍵ですが、多様化する学生の満足度を高めるには、教職員と学生がじっくり向き合い、疑問や不安を解消するしかありません。「面倒見のよい大学」の真価が問われる1年が始まる季節でもあると感じます。(三保)

同封の大学読者回答アンケートにご協力ください

編集部では、今回の企画掲載記事および今後の大学教育改革について、読者の大学の皆様のご意見を今後の誌面づくりに生かすために、別紙アンケート用紙を本誌に同封してお届けしております。

学務ご多忙のところまことにお手数をおかけしますが、アンケートのご記入と返信(FAX)にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

皆様のご意見をお待ちしております。

VIEW21 大学版 編集部

VIEW21 大学版 2013特別号 Vol.4

2013年3月19日発行

発行人 山河健二
編集人 村上久乃
発行所 (株)ベネッセコーポレーション
新進路支援事業推進室

印刷製本 (株)ビーヴィコーポレーション
編集協力 (有)ペンダコ
執筆協力 二宮良太
撮影協力 荒川 潤

VIEW21大学版 〒206-8686 東京都多摩市落合1-3-4
特別号編集部 電話042-356-0944

©Benesse Corporation 2013