

シリーズ 「主体的な学び」をいかに引き出すか

2 特集

「主体性」を引き出す、
大学教育への挑戦

4 第一部

社会が求める力と学生の成長を促す主体的な学び

- 4 調査報告1 社会で求められる力は何か、大学はそれに応えてきたか
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

- 7 調査報告2 協調的問題解決力を育むための課題
ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室主任研究員 樋口 健

10 第二部

学生を主体的な学びへ導く取り組み事例 —FSP講座—

- 10 FSP講座概要 主体的な学びを育むための体験と気づきを重視した課題解決型授業

- 12 FSP講座開発背景 学生を主体的にする仕組みを初年次に組み込み学びを変える

- 14 実施例1 東京薬科大学 1年前期の必修科目で全学年の学びに主体性を

- 18 実施例2 北陸学院大学 地元企業との連携で学生の意欲向上に手応え

- 22 受講経験者
インタビュー 1年次にFSP講座を受講した学生は
3年次にどのような成長を見せたか

- 26 座談会 企業が求める「主体性」とは「産学協同就業力育成シンポジウム 2013」より

- 29 今後の展開 Future Skills Project 研究会の4年間と今後の展望

31 連載 ● 組織としての教学改革事例 FAQ

- 32 青山学院大学法学部
目指す育成人材像とカリキュラムを連動させる取り組みとは？

- 36 摂南大学薬学部
カリキュラム編成に制約がある中 主体性育成の手法をどう取り入れたか？

<http://berd.benesse.jp/> 本誌記事は、ベネッセ教育総合研究所のウェブサイトでもご覧いただけます。

本文中のプロフィールは全て取材時のものです。本文中、敬称略。本誌記載の記事、写真の無断複写、複製および転載を禁じます。

「主体性」を 引き出す、 大学教育への挑戦

教学改革は、この数年で大きく進もうとしている。中央教育審議会からは、2008年のいわゆる「学士課程答申」で育成すべき能力目標としての学士力が提示され、次いで2012年の「質的転換答申」ではその方法としての主体的な学び・アクティブラーニングの推進がうたわれた。また、文部科学省からは、大学改革実行プラン（2012年）に続き、2013年末には、国立大学改革プランにおいて、各大学の強みに応じた機能の強化とともに、人材養成機能の強化の方針が出されている。

しかしながら、アクティブラーニングの重要性を認めつつも、大学教育は「専門知識を伝授すること」とする教える側（教員側）の論理で動いている場合がまだ多い。今、必要なのは、学生を中心とした教育（Learner-Centered）への志向であり、学生の成長を中心に大学教育を改革することではないか。

今号の特集では、こうした教育の変化の流れの中で、社会が求める大学で育成されるべき能力と、学生の成長実感につながる授業・カリキュラムのあり方について、弊社の調査データと過去3年間にわたって行われてきた教育実践に基づき、総合的に考察する。

第一部

社会が求める力と学生の成長を促す主体的な学び

社会が求める大学で育成されるべき能力と、学生の成長実感につながる授業・カリキュラムのあり方について、それぞれ調査データを用いて、整理する。まず、社会で活躍するためには、どのような力を身に付けておくべきなのか。それらは、大学時代のどのような経験によって身に付くのか。その関係を、現役の「社会人」を対象とした調査結果から明らかにする。一方で、「大学生」を調査したデータからは、社会で求められる力がどのような場面・活動で身に付き、学生自身の成長にどのように影響しているのかを探る。そこで明らかになったことは、そうした力の育成には「主体的な学び」が基盤となるという事実である。

P.4 調査報告 1 / P.7 調査報告 2

第二部

学生を主体的な学びへ導く取り組み事例 — FSP 講座 —

第二部では、学生の主体性を引き出し、それによって学生の成長を促す仕組みを持つ事例として、産学協同の取り組み「Future Skills Project 講座（FSP 講座）」の実践を詳しく紹介する。同講座は、複数の大学、企業が集まる Future Skills Project 研究会（FSP 研究会）によって開発され、2014年度で4年目を迎える。当初は5大学・6企業で研究・実践されていたが、この仕組みに賛同し、導入する大学・学部が徐々に増えつつある。また、2011年度の実践初年度に1年生で受講した学生が現在、高学年になっている。受講経験者への追跡インタビューによって、これまでに確認できなかった、学生のその後の成長を明らかにする。

P.10 FSP 講座概要 / P.12 FSP 講座開発背景

P.14 実施例 1 東京薬科大学 / P.18 実施例 2 北陸学院大学

P.22 受講経験者インタビュー / P.26 座談会 / P.29 今後の展開

1 調査報告

社会で求められる力は何か、大学はそれに答えてきたか

企業が求める能力についての調査データは数多くあるが、企業経営者や人事担当者に必要な人材について尋ねたものが大半である。そこで、ベネッセ教育総合研究所が行った「社会に必要な能力と高校・大学時代の経験に関する調査」を基に、社会人1～3年目（新入社員）と、社会人10～12年目（10年目社員）の人たちに、自分が業務の上で必要だと思う能力を尋ねたデータを、大学や高校での学習や経験と結び付けて分析した。その結果から、大学で育成すべき能力を考える。

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。



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

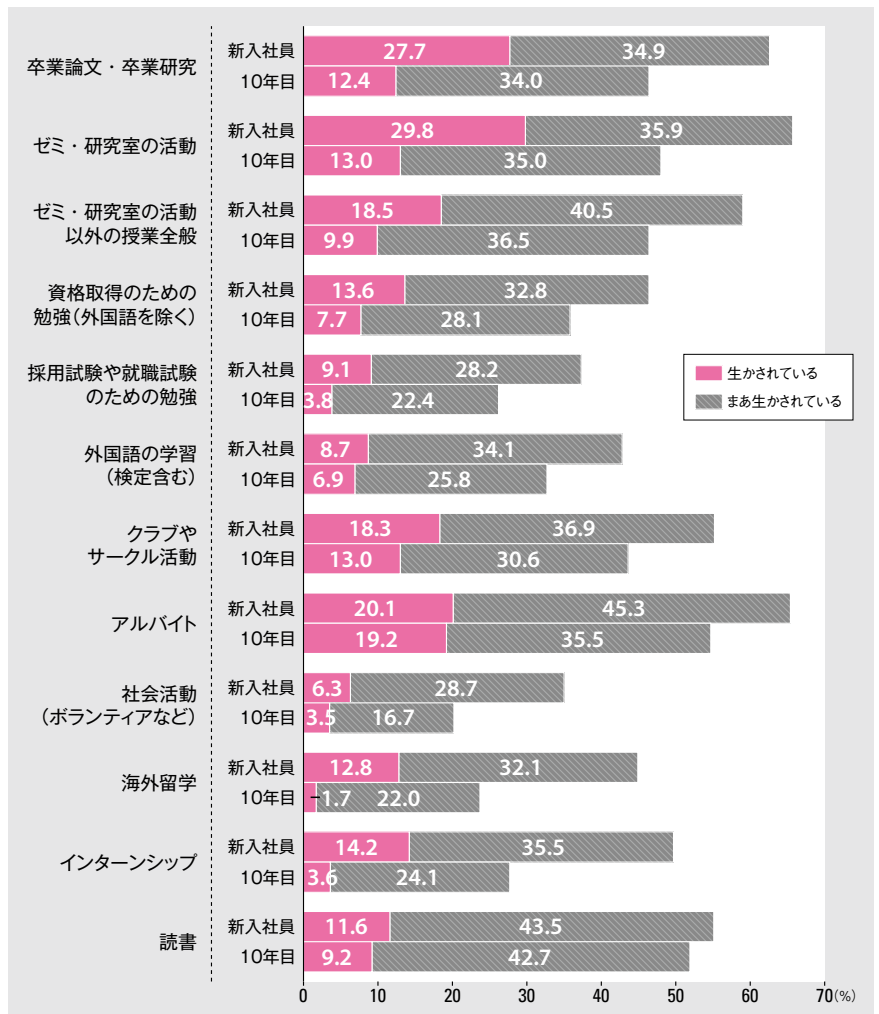
山下仁司

大学教育が仕事に役立つと思う社会人は半数程度

新入社員と10年目社員にはそれぞれ、大学時代の経験が現在の仕事に役立っているという実感がどの程度あるのだろうか。図1は、大学時代の活動に「ある程度以上力を入れた」と回答した者のみを抽出して、その経験が今の仕事に生かされているかどうかを尋ねた結果である。

一見して分かるのは、新入社員は大学を卒業して日が浅いためか、自分の仕事に役立っているという実感が10年目社員に比べて強いことだ。「生かされている」「まあ生かされている」の合計回答率が高いものを順に挙げると、「ゼミ・研究室の活動」「アルバイト」「卒業論文・卒業研究」「ゼミ・研究室の活動以外の授業全般」「クラブやサークル活動」だった。特に、「アルバイト」「卒業論文・卒業研究」「ゼミ・研究室の活動」はそれぞれ、新入社員の6割以上が仕事に生かされていると答えているが、10年目社員は5割前後に過ぎない。

図1 大学時代の経験の仕事での役立ち感



「生かされている」のみの回答率を見ると、新入社員の3割弱が、「ゼミ・研究室の活動」「卒業論文・卒業研究」が仕事に役立っていると実感し、10年目社員では「アルバイト」が最も高い回答率だった。

従来の大学の正課教育では主体性などの育成に不十分

次に、これらの大学時代の活動が仕事に生かされていると感じるのは、どのような汎用的能力が身に付いたからなのかを、10年目社員の回答を基に分析した。

別の質問で、回答者に学士力等の汎用的能力（25項目）が身に付いているかどうかを自己評価してもらった。各汎用的能力の肯定的評価（身に付いている+まあ身に付いている）の回答割合を、図1で紹介した大学時代の各活動が今の仕事に「生かされている」「生かされていない」と回答した各群でクロス集計した。

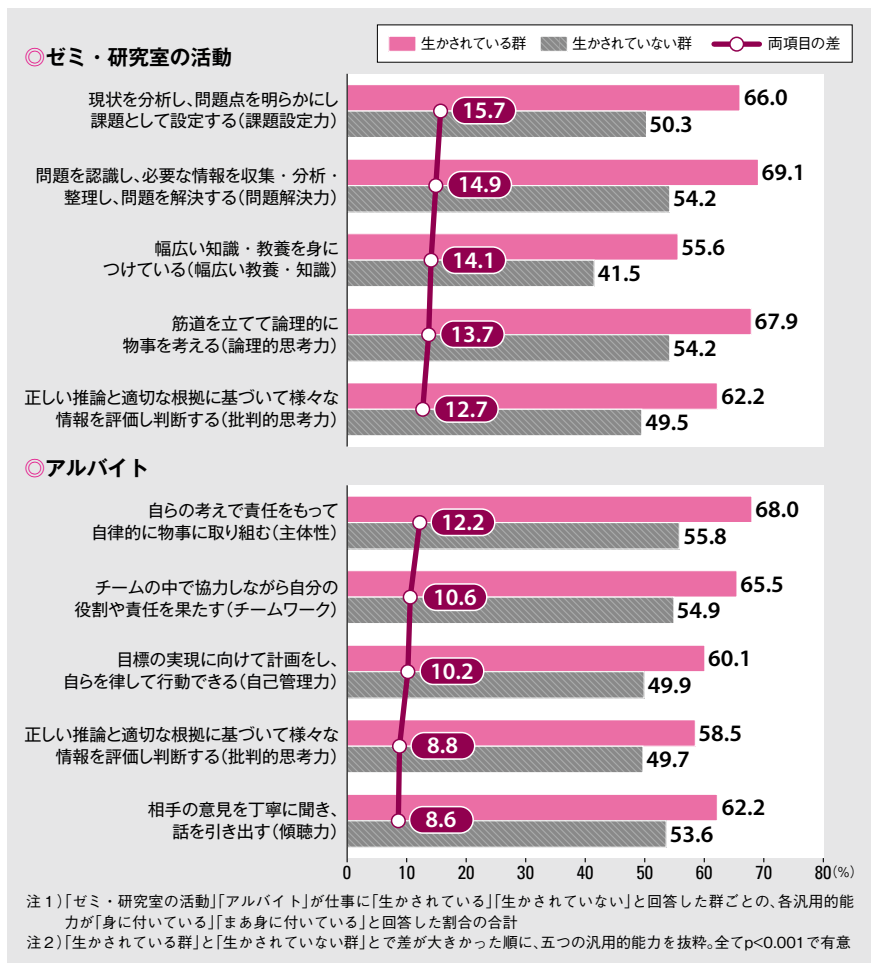
図2は、図1で「仕事に生かされている」の回答率が高かった「ゼミ・研究室の活動」と「アルバイト」で、それぞれ能力の肯定的回答率に二つの群の差が大きかった順に、5項目ずつを抜粋したものだ。

棒グラフの上が仕事に「生かされている」と回答した群の汎用的能力の肯定的回答率、下が「生かされていない」と回答した群の肯定的回答率を示す。

身に付いた能力の差を大学時代の活動のみに求めることはできないが、それでもこの二つの項目の差の表れ方には注目すべき特徴がある。

差が大きかった上位5項目を見ると、ゼミ・研究室の活動の役立ち感による自己評価の差には、「課題設定

図2 大学時代の活動の役立ち感別 汎用的能力の身に付き度



力」「問題解決力」「幅広い教養・知識」「論理的・批判的思考力」といった認知的スキルが表れている。一方、アルバイト経験は「主体性」「チームワーク」「自己管理能力」「傾聴力」などの態度・志向性や対人関係能力が上位項目に入っていた。ちなみに、両者に共通するのは「批判的思考力」のみだ。

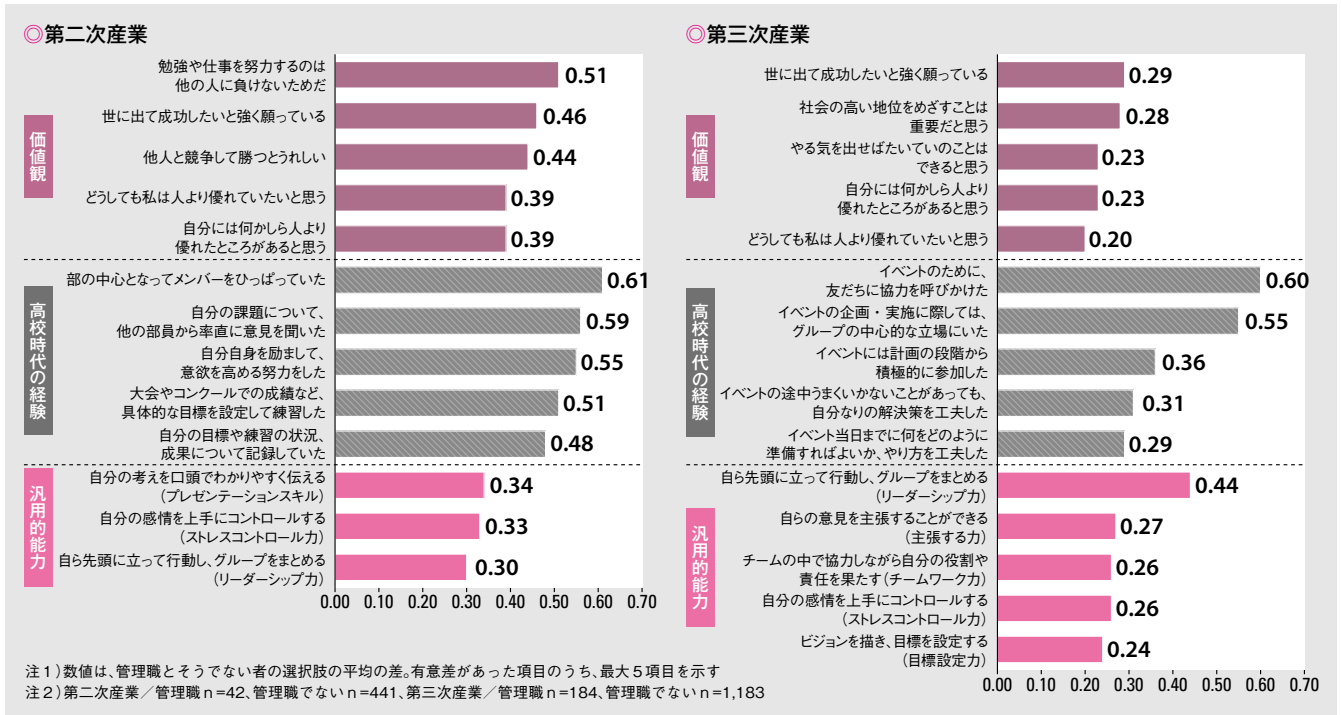
汎用的能力の高さが、大学時代の活動が仕事に生かされているという実感を高めるかどうかの因果関係は不明だが、能力の自己評価と、大学時代の活動が仕事に生かされていると感じることの間に、上記のように意味のある関連性があることは分かる。

この結果が、大学の正課教育の一つである「ゼミ」と、課外活動の「アルバイト」で育成される能力に違いがあることを示していると仮定すると、大学の正課教育のみでは、社会に必要な「主体性」「チームワーク」「自己管理能力」「傾聴力」などの態度・志向性や対人関係能力を育成するのに十分ではない可能性が浮かび上がる。学生がグループで課題に対する解決策を導き出すようなPBLを授業に取り入れることが重要であるのは、この点からいえるのである。

全ての学生がアルバイトをするわけではないため、正課教育で育成しきれないが、社会が求めるといふ点

図1～3出典/ベネッセ教育総合研究所「社会に必要な能力と高校・大学時代の経験に関する調査」(2010年12月) 大学4(6)年生、大学院2年生、計2,059人、社会人1～3年目1,732人、10～12年目1,854人、計3,586人に対するインターネット調査

図3 管理職に求められる資質・能力



では非常に重要な能力が存在する。主体的に活動することによってグループに貢献し、異なる意見を持つ他者と協同で課題を解決するような能力を育成する場を、偶然に任せるのではなく、いかに教育活動の中に組み込むかが問われるだろう。

リーダーに必要な経験、能力・志向性は何か

最後に、社会で求められる能力の中でも重要な能力が何かを見るために、「10年目の時点で管理職になっているかどうか」を指標として分析した。前述の汎用的能力の自己評価、大学時代の活動経験、高校時代の活動経験、価値観や志向性に渡って、管理職かどうか別で選択された項目選択肢の平均値を出し、その平均値の違いに t 検定で有意差のあった項目のみを抽出した（選択肢は1～4件法で、高いほど肯定的である）。

リーダーとして認められる資質に

は組織形態・業種によって差があるのではないかと考え、「第二次産業」「第三次産業」別に集計したのが図3だ。まず、第二次産業・第三次産業の双方の管理職に共通する項目は、汎用的能力では「リーダーシップ力」「ストレスコントロール力」だった。また、価値観・志向性では、上昇志向があり、競争で勝つ意欲を持っていることが共通点に挙げられる。

違いが見られたのは、汎用的能力では、第二次産業で「プレゼンテーションスキル」が重要で、第三次産業では「主張する力」「チームワーク力」「目標設定力」などが重要だったことだ。第二次産業（例えば、製造業・メーカー等）では、組織が階層的に決まっていることが多く、その中で中間管理職的な振る舞いが必要とされるのに対し、第三次産業（例えば、サービス業等）では比較的小規模でアメーバ的・自律的な組織の中でのリーダーとしてビジョンを出し、声を上げ、組織を導くことが期待され

ていることと呼応するように思われる。

興味深いのは、高校時代の経験で有意差がある項目に、第二次産業では部活動での経験、第三次産業では学校行事での経験が多く挙がっていることだ。つまり、第二次産業の管理職は高校時代に部活動でリーダー的な存在だった者が多く、第三次産業の管理職は文化祭などの学校行事で活躍した者が多いということであり、これも産業別の組織形態にマッチしていると思われる。何より、大学時代に育成される汎用的能力に加え、高校時代における経験も、リーダーとして認められているかどうかに関係することは興味深い。もちろん、高校時代の活躍と社会でリーダーであるかどうか因果関係が認められるわけではなく、相関関係が見られるだけだが、広い意味で教育機関の提供する活動機会が正課・非正課を含め総合的に学生の成長につながることを示すものとして意義深い。

調査報告
2

協調的問題解決力を育むための課題

国の提言を契機に、「予測困難な時代を生き抜くために、生涯学び続け、どのような環境にあらうとも“答えのない問題”に最善解を導くことが出来る能力の育成」が大学教育の目標として提起されている。こうした能力を身に付ける機会を、大学はどのように学生に提供し、支援すべきか。社会的な要請が強い「主体性」の発揮が前提となり、OECDも注目するグローバルな教育課題である「協調的な問題解決力」に視点を置き、大学での育成条件を分析する。

ひぐち・たけし

◎民間シンクタンクで、高等教育関連のさまざまなリサーチ、コンサルティングに携わる。その後、ベネッセ教育総合研究所に移籍。大学教育を取り巻く諸問題に関する調査研究を続けている。

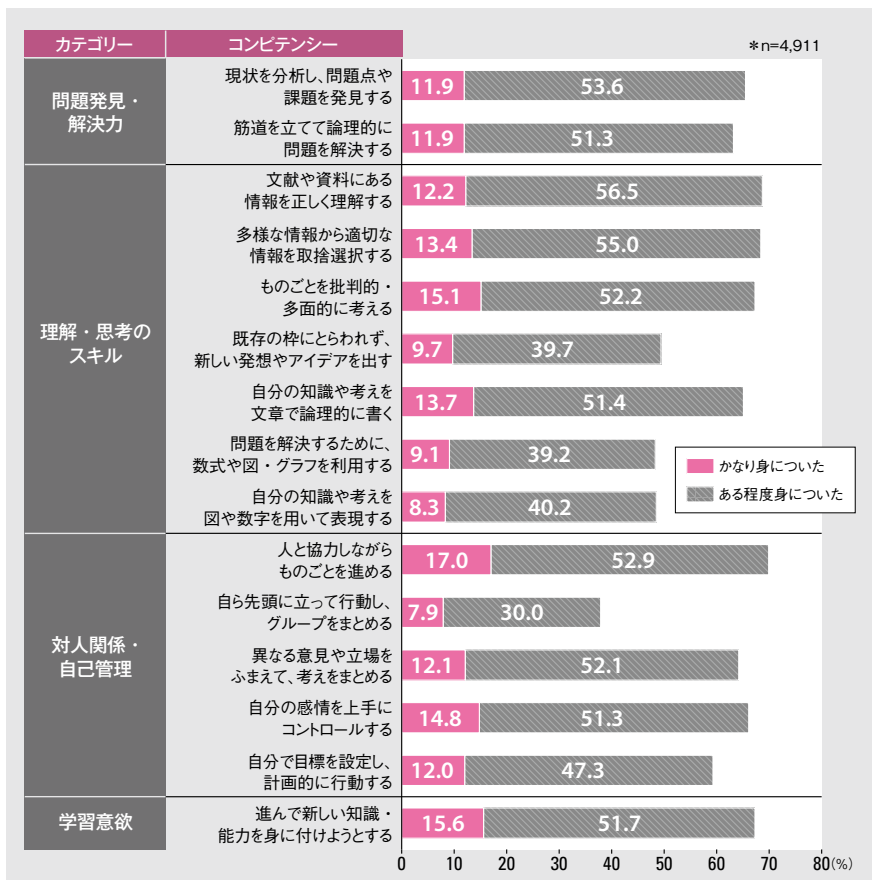


ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室 主任研究員 **樋口 健**

「協調的問題解決力」はどの程度身に付いているか

「第2回大学生の学習・生活実態調査」(出典参照)では、2008年の学士課程答申による「学士力」を28の学習成果項目に設定し、特に社会で必要な「問題解決力」に係る15の能力を抽出。「問題発見・解決力」とその基盤となる「理解・思考のスキル」「対人関係・自己管理」「学習意欲」に整理した(図1)。因子分析で15の能力は「一因子に統合可能」と確認した。中でも因子に最も強くかわる個別能力は「問題発見・解決力」を示す二つ、協調し問題の解を導く高次元の対人関係力である「異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる」だった。本稿ではこれらの能力を「協調的問題解決力」と総称する。個別能力の身に付き方を確認すると、「人と協力しながらものごとを進める」「文献や資料にある情報を正しく理解する」「多様な情報から適切な情報を取捨選択する」「ものごとを批

図1 協調的問題解決力を構成する諸能力に見る、大学での学習成果



判的・多面的に考える」「進んで新しい知識・能力を身に付けようとする」を中心に、全体的に成長実感は高い。一方、低い項目には、「自ら先頭に立

図1~3、表1・2出典/ベネッセ教育総合研究所「第2回大学生の学習・生活実態調査」(2012年) 全国の大学生4,911人を対象にしたインターネット調査。詳しい調査結果は、ベネッセ教育総合研究所高等教育研究室のウェブサイトをご覧ください。http://berd.benesse.jp/koutou/

って行動し、グループをまとめる」「問題を解決するために、数式や図・グラフを利用する」「自分の知識や考えを図や数字を用いて表現する」「既存の枠にとらわれず、新しい発想やアイデアを出す」がある。

大学教育の場面①

総合的に力が鍛えられる「実験・実習・演習・ゼミ」

これらの能力は、大学のどのような場面の中で身に身に付くのか。まず、教育・学習にかかわる場面に着目した(図2)。「筋道を立てて論理的に問題を解決する」「文献や資料にある情報を正しく理解する」「進んで新しい知識・能力を身に付けようとする」等は、専門教育での講義が大きな役割を果たしているようだ。図示はしていないが、これらの項目はいずれも3年生をピークとし、中でも「実験・実習・演習・ゼミ」の比率が最も高い。

講義により修得した成果を「活用する場」としての役割が強まるのが「実験・実習・演習・ゼミ」なのだろう。「講義で修得した知識・情報を実習やゼミで効果的に活用する」という展開を学年進行でどう促すか、これは大学教育共通の課題である。

「人と協力しな

がらものごとを進める」「異なる意見や立場をふまえて、考えをまとめる」「問題を解決するために、数式や図・グラフを利用する」等でも、「実験・実習・演習・ゼミ」の役割が顕著に高い。実習や演習は協調的な問題解決力を総合的に育成する場といえる。

大学教育の場面②

感情のコントロール、協調性が鍛えられる「課外活動」

次に、課外活動や人間関係での経験に着目する(図3)。「人と協力しながらものごとを進める」「自ら先頭に立って行動し、グループをまとめる」等は、部活動やサークルの役割が大きい。リーダーシップは身に付い

ている回答の割合が最も低い(P.7 図1)だけに、その意義は大きい。

また、「自分の感情を上手にコントロールする」は、特にグループワークやリーダーとして成果を出すために不可欠である。ここでは課外活動等・人間関係から注目したが、実際には授業を含む多様な機会が含まれる。大学の4年間を通してさまざまな人と出会い、友情や葛藤も含め、深くかかわる経験が、感情処理を含め人間関係を構築する力を育む条件となる。

授業のタイプ

初年次では「アクティブラーニング」と「教員との交流」が鍵

視点を変えて、協調的な問題解決力

図2 学習成果(能力)が身に付いた場面 教育・学習関連の場合

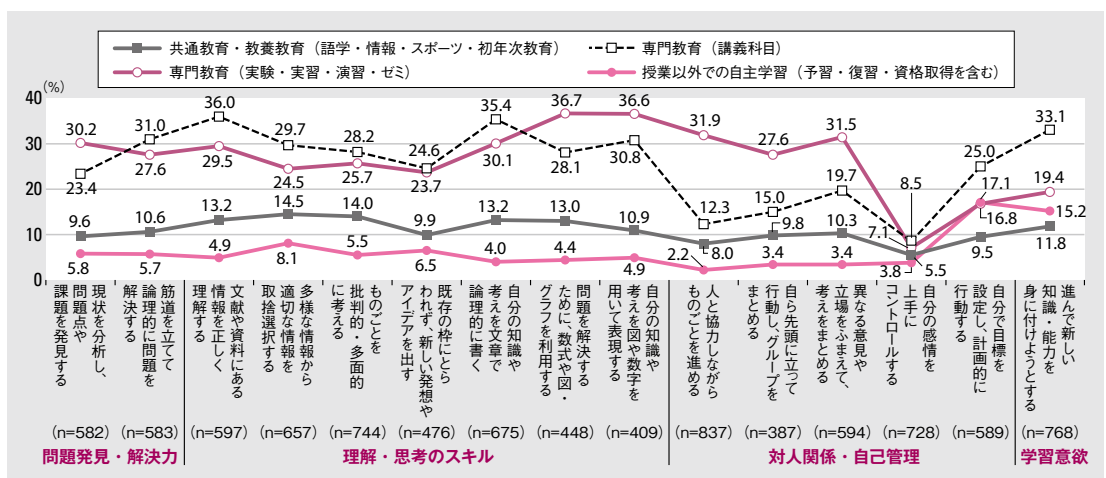
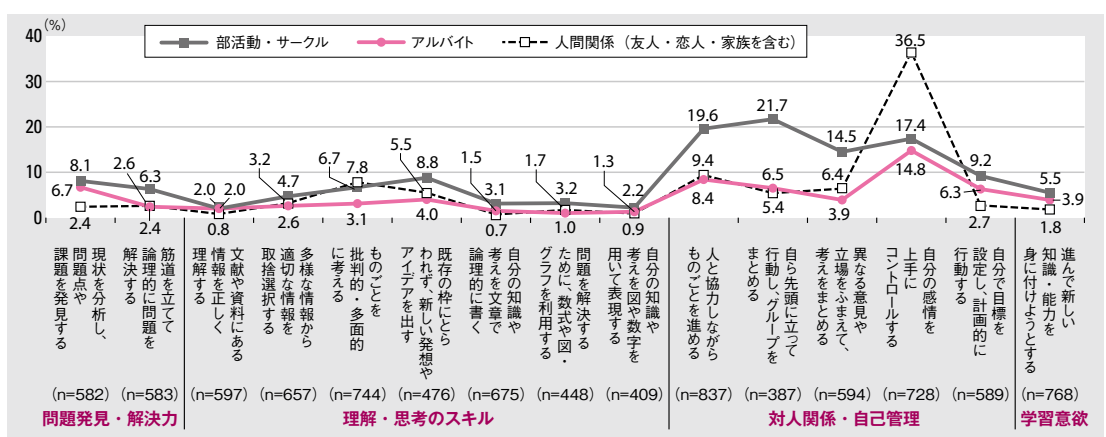


図3 学習成果(能力)が身に付いた場面 課外活動等の場合



の育成に影響力を持つ授業とはどのようなタイプか。これを学年とのかかわりとの観点で特徴を見ていく。

表1は、重回帰分析により、全学年で協調的問題解決力の身に付き度合いに影響力を持つ授業の10タイプを抽出した。その上で、各タイプの授業の経験度合いと協調的問題解決力の身に付き度合いとの関係を、相関係数を用いて学年間で比較した。

1年生に着目すると「教員と授業時間内に交流ができる授業」「実験や調査の機会を取り入れた授業」「企業等と連携した実践的な授業」「上級生や下級生と授業時間内に交流ができる授業」等と協調的問題解決力の身に付き度合いとのかかわりが、上級学年より相対的に強い。これらの事実は、主体的な学びへの転換とアクティブラーニングの重要性が指摘される中、初年次段階からこれらを導入する意義を示している。また、それらの効果を高めるためには、教員が学生と対話し知的な思索や内省の機会を与えることが出来るか、その中で学生が将来を展望することが出来るかなど、教育的営みの充実こそが本質であることを示唆している。

学生の取り組み

能力の伸長を促す 基盤としての「主体的な学び」

最後に、学生自身の授業への取り組み方と協調的問題解決力の身に付き度合いとの関係について見る。「授業に対する取り組み」の26項目を因子分析すると「受講の基本的マナーの遵守」「ディスカッション等への貢献」「計画的・継続的学習」「興味に基づいた自主学習」「授業の予復習」の5因子が得られた。表2は、各因子とのかかわりの強い上位2項目を抽出し、その取り組み度合いと協調的

表1 「協調的問題解決力身に付き度合い」と「授業経験度合い」との関係

協調的問題解決力に影響のある授業(強い順)	授業の経験度合いと協調的問題解決力身に付き度合いとの関係			
	1年生	2年生	3年生	4年生
学んでいる内容と将来のかかわりについて考えられる授業	.363**	.358**	.372**	.359**
教員と授業時間内に交流ができる授業	.400**	.328**	.364**	.330**
学生の意見や授業評価の結果を反映させた授業	.348**	.380**	.341**	.362**
プレゼンテーションの機会を取り入れた授業	.328**	.300**	.293**	.389**
実験や調査の機会を取り入れた授業	.286**	.193**	.250**	.268**
少人数のゼミ・演習形式の授業	.253**	.205**	.229**	.199**
企業等と連携した実践的な授業	.288**	.244**	.234**	.249**
学期末以外にもレポートが課される授業	.157**	.211**	.220**	.244**
グループワークなどの協同作業をする授業	.338**	.357**	.311**	.354**
上級生や下級生と授業時間内に交流ができる授業	.283**	.256**	.262**	.258**

注1)「協調的問題解決力身に付き度合い」とは、本稿冒頭で協調的問題解決力として定義した15のコンピテンシーの身に付き度合いを「かなり身に付いた」=4、「ある程度身に付いた」=3、「あまり身に付いていない」=2、「全く身に付いていない」=1として合算したもの。15点から60点の間に分布している
 注2)授業タイプは、「協調的問題解決力身に付き度合い」を従属変数として、20タイプの授業の経験度合いを独立変数とする回帰分析を実施。影響力の高い10タイプを抜粋して掲載。回帰分析のR2乗(調整済み)=0.261であった
 注3)学年別の数値は、各タイプの授業の経験度合いと「協調的問題解決力身に付き度合い」との相関係数
 注4)学年別に比べ、相関係数の最も高い箇所に網かけた
 注5)**は、相関係数が1%水準で有意であることを示す

表2 「授業に対する取り組み」と「協調的問題解決力身に付き度合い」との関係

		1年生	2年生	3年生	4年生
1	受講の基本的マナーの遵守	.183**	.148**	.183**	.169**
	授業に遅刻しないようにする	.277**	.261**	.235**	.294**
2	ディスカッション等への貢献	.506**	.540**	.438**	.491**
	グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する	.488**	.534**	.402**	.489**
3	計画的・継続的学習	.503**	.475**	.438**	.443**
	自分の意思で継続的に勉強する	.461**	.454**	.412**	.395**
4	興味に基づいた自主学習	.471**	.464**	.438**	.410**
	授業で興味をもったことについて自主的に勉強する	.433**	.415**	.424**	.403**
5	授業の予習・復習	.353**	.374**	.286**	.277**
	授業の復習をする	.429**	.425**	.329**	.319**

注1)「授業に対する取り組み」26項目により因子分析(主因子法、Promax回転)を行い、五つの因子を抽出。各因子から関係性の強い上位2項目を取り出し、協調的問題解決力身に付き度合いとの相関分析を行った
 注2)1~5に示すカテゴリが第1因子~第5因子に対応する。なお、本因子分析は、調査メンバーであった山田剛史愛媛大学准教授も実施している。このため、因子名は山田を踏襲した
 注3)**は、相関係数が1%水準で有意であることを示す

問題解決力の身に付き度合いとのかかわりを学年別にしたものだ。

一見して分かるのが、いずれの学年でも「グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する」が、協調的問題解決力の身に付き度合いと最も強く関連していることだ。

併せて、確認すべきは、「自分の意思で継続的に勉強する」「授業で興味をもったことについて自主的に勉強する」といった、「主体的な学び」の重要性だ。特に、1年生では主体的な学びの3項目が、上級学年より数値が高い。1年生でアクティブラーニングを導入する意義を先に述べたが、こ

こでは初期段階での自主的な学習習慣づくりの重要性が示された形だ。「主体的な学び」への転換と定着を図る初年次教育の充実、大学生を将来に向けて確かに成長させる基盤といえるだろう。

図示はしないが、全体として、アクティブラーニングに係る取り組みと「主体的な学び」に係る取り組みの間には強い相関関係がある。確かに、ディスカッションなどへの積極的貢献は協調的な問題解決力と強くかかわる。しかし、その学習成果を一層高め、能力を伸ばすためには、並行して主体的に学ぶ力も必要となる。その重要性を改めて確認しておきたい。

FSP講座概要

主体的な学びを育むための体験と 気づきを重視した課題解決型授業

大学生の成長に必要な能力を育成しつつ、主体的な学びに導く仕組みを持つ事例として、FSP研究会* (Future Skills Project) によるFSP講座を取り上げる。その特徴は、失敗する体験をさせることにより、自分に何が足りないか、卒業までに何を身に付ければよいか、1年生前期の時点で気付かせることにある。

「主体性」を引き出して 4年間の学びを有意義に

Future Skills Project研究会* (以下、FSP研究会) は、2010年に5大学6企業で結成された(図1)。研究会では、「学生に必要な力とは何か」を議論し、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するFSP講座を開発した。

講座は原則として全14コマ(図2)。学生は5~7人でチームを組み、前半と後半で二つの企業から出される課題に取り組み、解決策を企業にプレゼンテーションする。授業中に議論や解決策の検討が完結すること

はほぼなく、学生は授業時間外にもチームで集まり学習している。

「体験」から得た気づきが 学びに目的をもたらす

学生の主体性を引き出すための講座の特色と工夫を見ていく(図3)。

最大の特徴は、原則として1年生前期に実施することだ。これまでの大学教育は、講義型の授業を中心に身に付けた知識やスキルを土台として、演習やゼミなどの体験学習に移るという流れが一般的だった(図4)。しかし、3・4年生で演習やゼミでの体験によって「自分にはこんな力

が足りない、こういう学びが必要だ」と気付いたとしても、卒業までに学び直す時間はあまり残されていない。そこで、FSP講座では学びの順序を変えて、1年生前期に課題を解決する体験学習をさせる。それによって自分に何が足りないか「気づき」をもたらし、大学での学びの重要性を理解し、授業への意欲が高まることを狙いとしている。

「失敗」を出発点として 学びのサイクルを形成

この狙いを達成するために重視するのが「失敗経験」だ。

図1 FSP研究会*の設立目的、メンバー(2014年2月現在)

設立目的	
「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」をテーマに、2010年7月に議論をスタート。企業人と大学人が問題を共有し、主体性と応用力を持った学生を育てるカリキュラムを具体的に提示。研究と実践を通して「産」「学」に共通の課題を議論することを目的としている。	
メンバー	
■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)
■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
■企業	● アステラス製薬株式会社 人事部部长 関根 輝 ● 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 ● 株式会社資生堂 人事部人材開発室長 深澤晶久 ● 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 人材開発部長 百枝信二
■事務局	● 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

図2 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

*2014年4月、一般社団法人Future Skills Project研究会に改称予定

図3 FSP講座の特色

- **対象・位置付け**
 - 入学直後の1年生前期、正課として実施
 - 2年生では遅い。意識が高い1年生のうちにマインドチェンジ
- **PBL、グループワーク、プレゼンテーション**
 - 14回の授業で2企業(BtoC, BtoB)の課題にチームで取り組む
 - 必修化を想定し、意欲の低い学生が交じる前提
 - 一つめの課題で失敗させ、二つめの課題でリベンジの機会を与える
 - すぐにはん回する機会を与える(失敗→内省→概念化→実践)
 - 後半開始前にチーム再編を行い、複数の役割を経験
 - プレゼンテーションの達成感だけでなく、振り返りの機会を多く持つ
 - 常にクラス内・チーム内で共有することによって、言語化・意識化
- **学部教育への誘導**
 - 「祭り」にしないために、最終日に学部のシラバスに関連付ける
- **授業評価**
 - 出席、レポート、参加態度(加点評価)
- **企業参加の工夫**
 - 企業の負担軽減(1企業3コマ参加)
 - 手加減なし。学生に合わせた課題設定を必要としない

図4 大学の学びのサイクル



FSP講座では前半・後半と二つの企業から課題が出される。一つめの企業の課題には、入学したばかりの学生に知識も技能も教えないままに取り組ませる。ほとんどのチームが十分な成果物を完成できず、プレゼンテーションでは企業から厳しい指摘を受ける。その辛辣さに大半の学生は落ち込むが、すぐに二つめの企業の課題が出される。一つめの企業での反省を踏まえて次の課題に取り組めることもあり、二つめの企業では、どのチームも一つめの企業の時より深く議論が出来、自分の課題がよりはっきりする。

このように、一つの講座の中でばん回する機会があることによって、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い仕組みになっている。

二つめの企業でチーム変えをすることも重要なポイントだ。学生からは「せっかく仲良くなったのに」「このチームでもっと頑張りたい」という声が挙がるが、自分の力を自覚するためには複数の役割を経験することが重要と考え、あえてチームを変えている。

学部のシラバスを説明し、今後の学びに結び付ける

毎回、授業の最後には「リアクションシート」にその日に学んだ内容や感想を記入する。更に、最終プレゼンテーション後には振り返りの時間を十分に取る。常に自分の考えを言語化・意識化させ、チーム内で共有することによって、学びをより深めることを狙う。

最終回の授業では、学部のシラバスを説明し、FSP講座で取り組んだような課題解決力を身に付けるためにはどのような科目を履修すればよいか、実践力を補強する知識を学べる科目は何かなどを伝えることが必要だ。学びをFSP講座だけで完結させず、他の科目と関連付け、学び続ける大切さに気付かせるためだ。

実際、導入1年目に、学生から「この講座は楽しかったが、他の授業はつまらない」という反応が多く見られた。体験だけで終わってしまえば、次の主体的な学びに結び付いていかない。そこで、学生に、講座の狙いは社会で必要な力と自分の力とのギャップに気付かせることだと説明

するとともに、1年生後期以降の学びへの橋渡しをしているのも大きな特徴だ。

導入する大学が拡大 地方や理系の大学でも実施

2011年度にFSP講座を開発した当初は、研究会メンバーの大学と企業とで実践し、そこで得た知見を次年度の講座に生かして改良を重ねていった。

実践を広めるため、講座の手法を随時公開。それに応じて導入する大学が増えていった。2013年度には石川県の北陸学院大学が導入し、エリアも拡大。また、学部も、経営学部や商学部などの社会科学系統、学部横断型が中心だったが、2013年度に、初めて理系学部である、東京薬科大学生命科学部応用生命科学科が導入した。更に、2013年度には2大学が必修科目として実施した。

2014年度は、研究会メンバーの大学を中心に、芝浦工業大学、中央大学、東京薬科大学、法政大学、北陸学院大学、横浜国立大学の10大学が実施する予定だ(2014年2月現在)。

FSP講座開発背景

学生を主体的にする仕組みを 初年次に組み込み学びを変える

FSP研究会がFSP講座を開発する際には、学生の成長に必要な能力と、学生それぞれの志向性や授業形式等の関係を調べ、学生の主体性を引き出す仕組みを考えた。その経緯と考え方について、FSP研究会事務局の松本隆が語る。

まつもと・たかし

◎九州・首都圏エリアで高校向けの営業等を経て、2008年から現職。大学教職員向けに教学改革促進の情報提供等を行う。



FSP研究会事務局

ベネッセコーポレーション 大学事業部事業開発課長

松本 隆

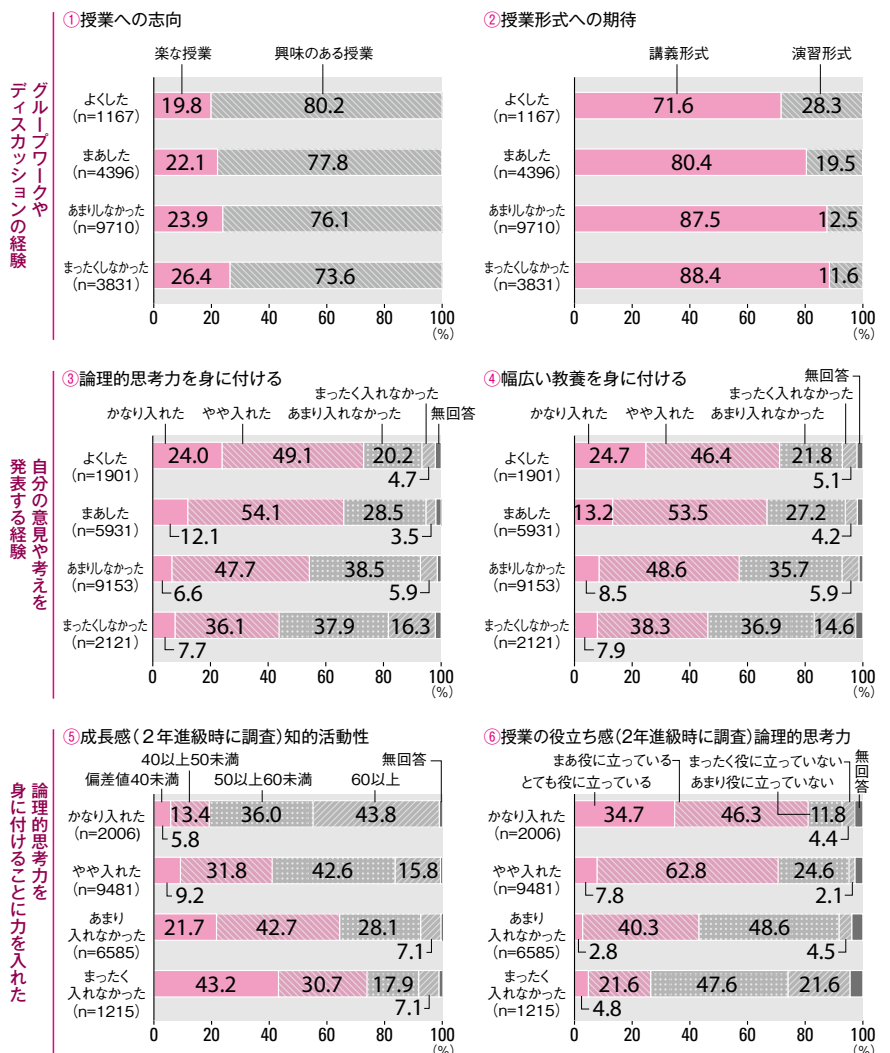
早い時期の体験が 主体性や意欲を喚起する

FSP研究会では、学生がさまざまな能力を高めていく土台となるものが主体性に他ならないと考えます。そして、いかにして学生の主体性を高められるかは、出来るだけ早期の働き掛けが大切ではないかと考えています。

ベネッセコーポレーションが行った「大学生基礎力調査」の結果は、早期の体験活動がもたらす意義の大きさを示唆しています。高校時代に「グループワークやディスカッションの経験」を多くした学生ほど、大学の授業は「単位取得が楽な授業」よりも「興味のある授業」を志向する傾向が見られました(図1①)。また、授業形式については、「講義形式」よりも「演習形式」をより強く求めています(図1②)。アクティブラーニングの経験は、大学に対する「正しい期待」へと導く効果があるといえそうです。

2年生進級時の調査では、高校時代に「自分の意見や考えを公表する経験」を多くしている学生ほど、1

図1 アクティブラーニングの経験の有無による学生の意識の変化



* 入学時・2年次の調査両方に回答した約2万人の結果
出典/ベネッセコーポレーション「大学生基礎力調査」(2012)

年生で「論理的思考力」「幅広い教養」を身に付けることに力を入れたと答えました(図1③④)。図示はしていませんが、「文章作成能力」「コミュニケーション・スキル」でも同様の傾向が見られました。そして、1年生で「論理的思考力を身に付けることに力を入れた」学生は、1年生で成長を実感するとともに、授業が役立ったと感じる割合が高いという結果も出ています(図1⑤⑥)。

以上の調査結果は、アクティブラーニングが、主体性や学習意欲を喚起する効果が高いことを示しています。ところが、アクティブラーニングを充実させている高校は、少ないのが現状です。そのため、少しでも早い時期、つまり、大学入学直後の初年次にアクティブラーニングを行うことが重要と考えました。

学生に社会を意識させる取り組みとして、PBL*のような手法を取り入れる大学はありますが、多くは3、4年生です。FSP講座が従来のPBLと大きく異なる点の一つが、これまで述べてきたように、出来るだけ早い時期に自分の学びが社会につながると実感させることです。社会を意識すれば、「自分の学びはこれでいいのか」「社会に出て本当にやりたいことは何か」といった視点が持てるようになり、しっかり自分の足で前進する学生が育つと考え、研究と実践を進めています。

主体性が引き出される五つの要因

FSP研究会は、学生の主体性を考える上で、組織運営においてよく語られる「2:6:2の法則」を参考にしました。

企業などの組織では、上位2割は「指示がなくても出来る」、中位6割

は「指示や前例があれば出来る」、下位2割は「指示されても出来ない」といわれます。この法則は大学生にも当てはまると考えて、上位は「何でも経験したい」、中位は「与えられればやる」、下位は「反応しない」と設定しました(図2)。

特に重視したのが、中位層への働き掛けです。上位層だけを更に伸ばすのではなく、「6割の普通の大学生」の主体性を引き出せれば、日本の社会全体を変えることが出来るのではないのでしょうか。

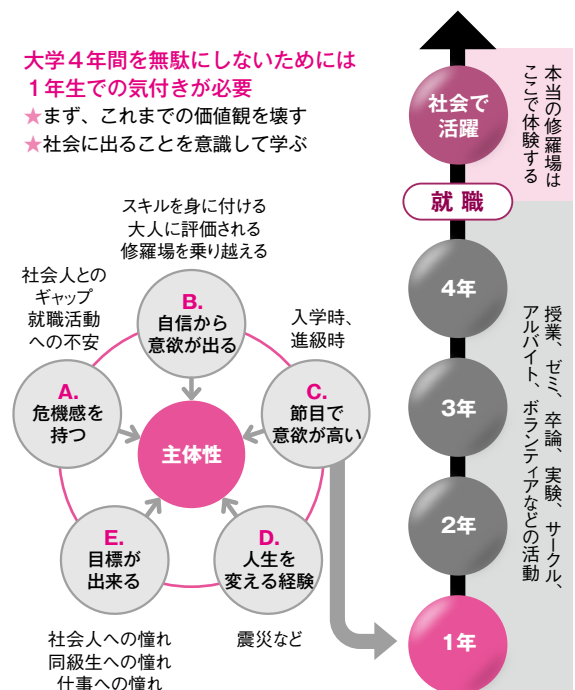
学生の主体性が引き出される要因はさまざまにありますが、FSP研究会の議論では、A. 危機感を持つ、B. 自信から意欲が出る、C. 節目で意欲が高い、D. 人生を変える経験、E. 目標が出来る、という5点に集約されました(図3)。このうち、大学入学時に当たる、C. 節目で意欲が高い状態は、全ての学生が同時に体験します。この時期は、どの学生も多かれ少なかれ大学での学びに期待し、高揚感を抱いているはずですが、そうであれば、あくまでイメージですが、主体性を発揮する学生の割合は「2:6:2」ではなく、「5:4:1」になるのではないかと考えたのです。

更に、FSP講座では、自分の力と社会で求められる力とのギャップに気付くことによって、前述のA. 危機感を持つ、E. 目標が出来る、また、メンバーと協同してやり遂げたとい

図2 主体性を発揮する人の割合(イメージ)

主体性	企業	大学生	入学時	
	指示がなくても出来る	2	何でも経験したい	5
	指示や前例があれば出来る	6	与えられればやる	4
	指示されても出来ない	2	反応しない	1

図3 学生の主体性を引き出すポイント



う達成感から、B. 自信から意欲が出るという状態に導くことを目指しています。

こうした見地から、入学時の意欲維持・向上を狙いとして、FSP講座の実施時期は、大学入学直後の1年生前期が望ましいと考えています。この時期に、思考力や表現力、協調性などが求められる難易度の高い課題に挑戦し、失敗することで、社会で必要な力と、今の自分の力とのギャップを意識させる。それによって、大学4年間を通して、主体的に学ぶ学生を育てることを目指しているのです。

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

実施例1

東京薬科大学

1年前期の必修科目で 全学年の学びに主体性を

学生が社会とふれられるプログラムをもっと充実させようと、東京薬科大学生命科学部応用生命科学科では、2013年度、1年生前期の必修科目としてFSP講座を開講した。導入までの検討と準備期間は3か月ほどだったが、全14回で二つの企業の協力を得て実施した。チームでの議論と企業からの厳しい指摘を通して、学生の意識は確実に変わり、期待以上の成果が見られている。

3年生で手応えを感じ 1年生にもPBLを導入

東京薬科大学生命科学部応用生命科学科は、バイオテクノロジーの研究を通し、環境や食糧、エネルギーなどの未来を追究している。卒業生の約7割は大学院に進学し、就職の場合は食品や医療、環境などの企業で活躍している。

同学科は、2013年度、1年生前期の必修科目としてFSP講座(科目名「応用生命科学概論」)を導入した。その背景には、ここ数年、少しつまずいただけで諦めてしまう、コミュニケーションが苦手な協同作業が進められない、という学生が目立つようになったことへの懸念があった。こうした課題への対応として、2012年度に製薬会社出身者を講師に迎えて3年生を対象にPBL*を試験的に自由科目に導入した。生命科学部応用生命科学科長の高橋勇二教授は次のように語る。

「社会人の講師を招き、教員とは異なるアプローチで学生の成長を促したいと考えました。PBLを中心としたこの演習では、学生は生き生きとした表情で活発に意見を交換するな

ど、授業がとても盛り上がりました。そこで、学生が社会と接触するプログラムをもっと充実させようという議論が学科内でなされました」

そうした中、2012年12月に開かれた「産学協同就業力育成シンポジウム2012」(FSP研究会主催)でFSP講座を知った高橋学科長は、2013年度、応用生命科学科でFSP講座を導入することを学部に提案。学長や学部長に内容を説明し、難色を示した教員への説得を急ぐ一方で、翌1月にFSP研究会事務局を学内に招いて具体的な話を聞いた。

「準備期間は短かったのですが、当時は東日本大震災の翌年で、『新しい日本をつくる』という思いに共感し、ぜひ次年度から始めたいと考えました」(高橋学科長)

学部長以下の教員が試験的に導入した3年生のPBL演習によって、既にその意義や有効性を実感していたため、話し合いはスムーズに進み、次年度に導入することが決まった。

学科全体の底上げを狙い 必修化を決意

しかし、2013年度の学部再編に合

わせて新カリキュラムはほぼ決まっていた。その時点でカリキュラムの調整は難しかったため、いくつかの科目の授業時間数を少しずつ減らすなどしてFSP講座の時間を捻出した。

FSP講座を必修科目にするか、それとも選択科目にとどめるかという議論もなされた。必修科目にする利点には、学生による学習の密度の差が生じない、学科内の仲間意識が強まる、そしてさまざまな学生が混在して学ぶ中で、意欲の高い学生が学科全体の学習意欲を底上げする効果が期待できることなどがあった。一方、懸念点には、学生の主体性が求められるPBLの特性上、意欲の低い学生が学習を停滞させてしまう可能性があることが挙げられた。

「意欲の高い層が全体を引っ張り上げるか、意欲の低い層が押し下げて



生命科学部
応用生命科学科長

高橋勇二
たかはし・ゆうじ

◎ボストン大学肺研究センター共同研究員、国立環境研究所・環境健康部主任研究員などを経て、2012年から現職。専門は環境科学、化学物質影響科学、応用生物学等。

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

しまうか、両方の場合が想定されましたが、前者を目標に掲げ、必修科目として全学生の主体性を引き出す学習活動を目指しました」(高橋学科長)

それまで、他大学のFSP講座で企業から提示された課題は、理系の研究に関するものではなく、導入学部に対応した文系のものだけだった。しかし、文系の課題の使用に関して、あまり気にならなかったと高橋学科長は言う。

「第一の狙いは学生の主体性を引き出し、学びに向かう姿勢を持ってもらうことですから、課題の内容はさほど気になりませんでした。理系学部出身でも就職後には文系的な仕事に就くこともあり得るため、それも念頭にありました。ただ、課題の内容が専門と異なるテーマであるために真剣に取り組まない学生が出ないよう、講座の冒頭には狙いを十分に説明しました」

企業からの厳しい指摘が議論を深めるきっかけに

全14回で構成されるFSP講座の概要と授業の流れは、図1の通り。応用生命科学科1年生全員が履修し、各6～7人の10チームを編成。名前を呼び合って議論を進められるように、全員が名札を付けて臨んだ。

1回めは、学生は入学したばかりで大学の授業自体に慣れておらず、かなり緊張している様子が見られた。講師の話聞くばかりで、「こちらから投げ掛けをしたら反応してください」と促されるまで、ほとんど返事もしない状態だったという。その後、チームを結成し、自己紹介などで学生同士が会話をするうちに、次第に緊張した雰囲気がほぐれていった。

一つめの企業は株式会社資生堂だった。学生にとって身近な商品が

課題に出されたため、グループワークでは比較的意見を出しやすかったようだ。ただし、その段階では、さまざまな意見を整理し、内容を高めていくような建設的な話し合いをするチームはあまり見られなかった。中間発表では、事業戦略というよりも、根拠に乏しいアイデアレベルにとどまるチームが多く、企業担当者からその点が厳しく指摘された。

6回めのグループワークでは、中

間発表での指摘を指針にして、有意義な議論を深めるチームが多く見られた。授業後の振り返りでは、「講評を受けて、改善すべき点、引き続き強調する点などを話し合えた。これからの1週間で、最終発表に向けて、内容を詰めていきたい」といった感想があった。

7回めの資生堂の最終発表では、中間発表での企業担当者からの指摘を生かして、顧客の視点に立って「心

図1 2013年度1年生前期FSP講座(科目名「応用生命科学概論」)の概要(全14回)

- ◎授業時間：毎週金曜4限(14:00～15:10)または5限(15:20～16:30)
- ◎授業期間：1年生前期(4～6月)、全14回(必修科目)
- ◎受講対象：生命科学部応用生命科学科1年生全69人(6～7人×10チーム)
- ◎協力企業：株式会社資生堂、アステラス製薬株式会社
- ◎ファシリテーター：外部講師1人
- ◎教材：『PROJECT SUPPORT NOTEBOOK』
- ◎課題：
 - 資生堂「あなたは、SEA BREEZEの担当者です。競合ブランドから首位を奪い、NO.1のポジションを盤石化するためのブランド育成戦略を提案下さい」
 - アステラス製薬「あなたはアステラス製薬の社員でA地域を担当するMR(医療情報担当者)です。A地域の医薬品売り上げ目標値を達成するための医療情報伝達戦略を考え下さい」

授業回	内容	
1	マインドセット	講座の全体像、それぞれの立場、グラドルールの説明
2	新チーム形成	Study Skills / CREDO、議論(KJ法など)やプレゼンテーションの方法の説明
3	資生堂	課題提示 企業の担当者が事例の説明をし、役割とゴールを決める
4		グループワーク チームに分かれて、グループワークを行う
5		中間発表会 各チームが企業に課題解決プランのプレゼンテーションを行う
6		グループワーク 企業の指摘を受けて、再度グループワークを行う
7		最終発表会 課題解決プランを上司に提案するという形でプレゼンテーションする
8		振り返り、新チーム結成 プレゼンテーションを振り返り、チームで自己評価をする。クリティカルシンキング&ロジカル思考について説明。更に、2つめの企業に向けて新チームを結成
9		アステラス製薬 課題提示 企業の担当者が事例の説明をし、役割とゴールを決める
10	グループワーク チームに分かれて、グループワークを行う	
11	中間発表会 各チームが企業に課題解決プランのプレゼンテーションを行う	
12	グループワーク 企業の指摘を受けて、再度グループワークを行う	
13	最終発表会 課題解決プランを上司に提案するという形でプレゼンテーションする	
14	講座の振り返り	講座全体を振り返るとともに、今後の学びへの宣言をする

赤字の回は企業が参加。 *同大学の資料と取材を基に編集部で作成

FSP講座の展開を支える学生用ノート・教員用指導書

『PROJECT SUPPORT NOTEBOOK』

「FSP講座のような取り組みを、多くの大学で実践してほしい」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」にまとめている。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あり、高橋学科長も「1つの教材の存在だが、講座導入への安心材料となった」と話す。

問い合わせ先：株式会社ベネッセコーポレーション FSP研究会事務局
電話：03-5320-1299 e-mail：daigakushien@mail.benesse.co.jp





企業課題についてグループで議論をしている様子。授業は座席が階段状の大教室で行われた。机や席が可動するようなPBL用教室ではなかったが、学生は後ろを向きながら輪になって議論を進めた。

理的な宣伝方法」「従来の宣伝方法からの改善」「スポーツ大会への協賛」という三つの方向から事業戦略を発表したチームが優秀賞を受賞した。

一つめの企業の取り組みの振り返りでは、「プレゼンテーションの準備がこんなにも時間を要するものなのかと驚いたが、やりがいを感じた」「企業の方が私たちが本気で社員のように扱って質疑をしてくれたので、次回への改善点がはっきり分かった」という声が挙がっていた。

教室全体に広がるやり遂げたという達成感

二つめの企業のアステラス製薬株式会社では、提示された課題の難易度が学生には非常に高く映った。学生の1人は、「資生堂から受けたミッションより難しい。正解のない答えを見つけ出ししていくのは大変だと思うが、前回の反省点を生かし、新しいチームの人たちと頑張りたい」と述べている。一つめの課題での経験を踏まえ、役割分担を明確にしたり、授業外学習がどの程度必要かを話し合い、あらかじめ集まる日時を決めたり、最初に活動を見通して計画を立てるチームもあった。

議論では、メンバーとの意見交換の重要性に気付き、前向きに話し合うチームが、一つめの課題よりも多かった。授業後、「多くの意見を出し

合えたと思う。これからも皆の意見を聴き、自分の意見を出し切れるように、資料をよく読み込んで考えたい」という感想が学生から挙がった。

中間発表では、一つめの課題よりも、より内容の濃い議論を経たことで、自信を持ってプレゼンテーションに臨むチームが多かったが、企業担当者の指摘は一つめの課題よりも全体的に厳しい内容だった。

「いろいろ考えたつもりだったが、細かい点を指摘された。しかし、それはアドバイスなのだと肯定的に捉え、最終発表までに完璧にしたいと思う。他チームへの指摘も、自分たちのチームに生かしたい」といった感想に、厳しい指摘に立ち向かう学生の姿勢が見られた。

13回めの最終発表会では、あるチームが企業担当者から「いいね」という評価の言葉を受けると、この課題で初めて褒められて喜ぶ「おおっ!」というどよめきが教室全体に起こった。中間発表と同様に厳しい指摘も多かったが、「やり遂げた」という達

成感に包まれる学生が多かった。

14回めの最終授業では、チームごとにアステラス製薬の課題への反省を発表し、学生一人ひとりが講座全体を振り返って今後の大学での学びの目標を30秒で宣言した。

必修科目での成功の鍵は相互の刺激と教員のフォロー

講座を終え、意欲の高い層が意欲の低い層を引っ張る形でグループワークが展開したと、高橋学科長は胸をなで下ろした。

「メンバーの意見に刺激を受けて考えを深めたり、素晴らしいプレゼンテーションを見て『自分もあのようにやりたい』と意欲的になったり、さまざまな場面で学生同士が刺激し合い、高め合う姿は期待以上でした。必修科目にして良かったと思います」

学生間に温度差はあったものの、周囲に溶け込めずに出席しなくなるような学生はいなかった。その背景にあったのが、同じく1年生の必修科目「応用生命科学ゼミナール」と連携した学生個別のケアだ。この科目では、5人程度の学生と教員が密にコミュニケーションを取りながら、初年次教育を行っている。

「FSP講座とは異なるチームで学ぶ機会を設けることで、大学の中の『居場所』を見付けやすくなったと思います。授業に消極的な学生には、応用生命科学ゼミナールの担当

図2 「振り返りシート」に書かれた学生の思い

- FSP講座で学んだことは、将来にとって大きなものになると思います。講師の「自ら機会をつくり出し、機会によって自らを変えよ」という言葉が心に残っています。
- 今日で終わりかと思うとすごく寂しい。良い案が出せたのに、それをしっかり伝え切れなかったことが悔しい。答えのない課題に対してグループで答えを出し、それを相手に伝える。社会に出たら、とても重要なことだと思う。
- チームで働くことの難しさ、社会の厳しさ、「なぜ」と考えること、これらを4年間の大学生活を通して、少しでも知ることが出来たらいいと思う。

教員が、『大学で楽しい場所は見つかった?』『この授業は欠席したようだけど大丈夫かな』などと声を掛け、学生一人ひとりを支援しています」(高橋学科長)

学生の確かな変化を受け 学部全体にも拡大へ

FSP講座では、学生が全体的に成長したと感じられたが、意欲の高い層と低い層とでは伸び方が異なっていたと、高橋学科長は話す。

「同じ事象から、1を受け取って2にする学生もいれば、5を受け取って10にする学生もいました。意欲の低い層は成長がゆっくりで、一見す

ると意欲の高い層との差が広がっています。これは、意欲の低い層が外からの刺激を自分の学びに結び付けることに慣れていないためだと思われます。今後、学業だけではなく、サークル活動やボランティアなど、質の良い刺激を提供する中で、スムーズに刺激を学びに結び付けられるように4年間のサポートを続けます」

学生の講座全体の振り返りでは、自分の力不足への気付き、答えのない課題に取り組む難しさを挙げる一方で、グループワークの意義を理解し、今後の大学生活への意欲の高まりなども見られた(図2)。

「社会では質の高いアウトプットが求められると知り、そのために大学

生の今、何をすべきかを深く考える機会になったと思います」(高橋学科長)

2014年度は、学生の気付きや意欲の高まりをその後の学びに結び付ける仕組みを充実させることが課題だ。

また、急きょ導入したため、全14回を11週で実施していた。そこで、1週間に2回分あると忙し過ぎると感じた学生が多かった。自主的な授業外学習の時間を十分に確保するためにも、1週間に1回のペースで実施したいと考えている。

「応用生命科学科での実践を通し、PBLは学生が互いに高め合える仕組みだと改めて感じました。そして、2014年度は学部全体でFSP講座を行うことが決まりました」(高橋学科長)

FSP講座を受講して—学生の声—

周囲の意見に耳を傾ける 大切さを知った

この講座では、チームで議論してプレゼンテーションをすることに驚き、正解がない課題を追究する点にも新鮮さを感じました。ただ、最初は、課題が専門分野と関係ない内容のため、なぜ必修科目なのかと不思議でしたが、講座が進むにつれ、自ら学んだり発信したりする姿勢を学ぶ授業だと気付きました。

資生堂の課題の中間発表では、複数のチームが「主観的な考えが多い」と指摘されたので、製品を使用する年代に調査をして客観性を持たせようと、私の出身高校へのアンケートを提案して実施しました。アンケート結果は予想と異なりましたが、データを根拠として提示したことでプレゼンの説得力が増したと思います。

また、自分本位に考えやすいことに気付き、周囲の意見に耳を傾けながら考えをまとめる大切さを意識するようになりました。自分では考え抜いたつもりでも、企業担当者からの指摘や他チームの発表を聞くと、「そういう考え方もあるのか」と気付かされることも多く、もっと視野を広げなければならぬと感じました。



生命科学部
応用生命科学科
1年

大塚梨恵子
おつか・リエコ

何でもチャレンジしようと 積極的な気持ちになれた

講座の感想を一言で表すと「つらかった」ですが、不思議と「またやりたい」と思います。難しい課題を考え抜くのは大変でつらいことですが、皆で議論して進めていくことに充実感がありました。特に印象深いのは、アステラス製薬の中間発表です。チームで何度も議論して自信を持って臨んだのに「それはどうして」と根拠を何度も質問され、答えられませんでした。自分たちの議論の浅さを痛感し、最終発表に向けて、これまでに経験がないほど深く考えました。優秀賞は取れませんでした。大きな達成感がありました。

最も難しかったのは、メンバーの意見をまとめ、確かなものへと磨いていくことです。また、アイデアがあっても上手に伝えられず、もどかしい思いを何度もしました。チームでの議論を通し、自分は知識が少なく、ものの見方も狭いと痛感したことで、以前よりも積極的になったと思います。これからの大学生活で、少しでも興味を持ったことは何でも挑戦しようという気持ち、この講座を通して生まれました。



生命科学部
応用生命科学科
1年

高橋 透
たかはし・とる

実施例2

北陸学院大学

地元企業との連携で 学生の意欲向上に手応え

北陸学院大学人間総合学部社会学科は、2012年度、社会福祉学科を改組して開設された。同大学では、卒業後の主な進路が一般企業となる学科は初めてで、一般企業が求める力を4年間でいかに付けるかが課題だった。そうした中、2014年度、地元企業と連携し、FSP講座(科目名「キャリアデザイン概論I」)を1年生前期の必修科目として導入する。2013年度後期にはプレ講座を行い、本格導入への手応えと課題をつかんでいる。

科目選択の自由度が高く 学生の学習姿勢に懸念

石川県金沢市に位置する北陸学院大学は、2008年4月に開学した私立大学だ。前身の金沢女学校時代から数えて約130年の歴史を有し、1950年に短期大学を開学してからは、幼児教育と福祉を2本柱として地域に人材を送り出してきた。そうした中、新たな地域貢献を目指し、2012年4月、社会福祉学科を改組して社会学科(入学定員70人)を開設した。

同学科のカリキュラムは、1年生では少人数制で必修科目の「基礎ゼミ」を軸に社会学とその近接領域を学び、2年生から学生個々の関心に応じて「社会デザイン」「環境プランニング」「心理社会」の3コースから一つを選び、学びを深めていく。学生が自ら学びをつくり上げることをカリキュラムのコンセプトとし、必修科目が少ないのが特徴だ。社会学科長の俵希實教授は、開設初年度に学生の科目選択の状況を見て、学習意欲に課題を感じるようになったと話す。

「1年生の中には、大学に入学できたことで安心したためか、時間割に余裕があり、学生が十分に成長して

いない様子が見られました。2年生、3年生での学びにつながるような学習態度を、1年生のうちにしっかり付ける必要性を感じました」

また、同大学ではそれまで設置学科の特性から、卒業生の就職先は資格取得が前提となる幼児教育や福祉関係が中心だった。しかし、社会学科の卒業生は大半が一般企業に就職すると予想され、就職支援をどう行うかも課題の一つだった。社会学科の若山将実准教授は次のように話す。

「進路希望調査では、大半の学生が就職先に一般企業や地方公共団体を挙げていました。本学科にはフィールドスタディやインターンシップなどの企業現場を体験するプログラムがありますが、それだけでなく、企業が求める力を学生にいかに付けていくか、その方法を模索していました」



人間総合学部社会学科
学科長

俵 希實

たわら・きみ

◎金沢大学大学院人間社会環境研究科博士研究員、同大男女共同参画キャリアデザインラボラトリー特任准教授などを経て、現職。専門は社会学。博士(文学)。

「気付きを促す」点に学生の 成長への可能性を見いだす

そのような折、若山准教授は2012年12月に開かれた「産学協同就業力育成シンポジウム2012」(FSP研究会主催)に参加。FSP講座の特色である、1年生前期に刺激を与えて4年間の学習の動機付けを目指す点が、学科の課題解決に役立つのではないかと考え、すぐに俵学科長に報告のメールを送った。

「FSP講座の導入大学は、本学とは学生の学力層も教育環境も異なる首都圏の大学ばかりでした。それでも、会場で映された映像で、学生が生き生きと議論する姿を見て、1年生前期に社会人と真剣に接する経験によって、本学の学生も変わるのではないかと感じたのです」



人間総合学部社会学科
准教授

若山将実

わかやま・まさみ

◎拓殖大学政経学部非常勤講師などを経て、現職。専門は政治学。博士(総合政策)。

若山准教授からじかに説明を受け、FSP講座の資料を読んだ後、学科長は、「入学直後の1年生に気付かせる」点に引かれたという。

「大学教育では、ここ数年、学生にフィールドワークなどの実体験をさせる重要性が指摘されていますが、実践を有意義なものとするためには、基礎知識やものの見方を身に付けることをおろそかに出来ません。FSP講座は1年生のうちにその重要性に気付かせる点が画期的だと思い、本学科でもぜひ行いたいと考えました」

2013年2月上旬には、後学科長と若山准教授がFSP研究会事務局を訪れ、詳しい説明を受けた。協力企業は大学側で探し、ファシリテーターも教員が務めるなど、実務面での課題はあったが、学生の成長を大きく促せる授業になると判断し、後学科長は導入を決意。早速、開講に向けた検討チームを立ち上げた。

メンバーは、1年生の必修科目「基礎ゼミ」担当教員の5人（後学科長、若山准教授を含む）。いずれは基礎ゼミとFSP講座との連動を考えての人選だ。それに当時の教務課長（現事務局長）を加えた6人で必要に応じて集まり、協力企業の選定、授業の進め方などを話し合った。北陸学院はキリスト教系の学校として地元では「ミッション」と呼ばれていることから、学内での講座の呼び方を「MIP (Mission Innovation Project)」とした。そして、3月中旬に行われた年度最後の社会学科会議で、FSP講座の実施を提案した。

「提案書には、FSP講座で1年生の時点で社会の厳しさに触れることによって、卒業時の必要な力を知り、大学生活4年間の目標を持って主体的に行動していくようになる点を強調しました。協力企業の候補も挙げ、懸念点を払拭できるように努めまし

た。どの教員も講座の趣旨には賛同しましたが、本学の学生にはハードルが高くて無理なのではないかという意見がありました」（若山准教授）

ただ、大きな反対はなく、過半数以上の賛成を得て、2014年度での実施が決定した。学内では学科会議での決定は尊重されるため、その後、FD部会や教学マネジメント委員会など上部組織ではスムーズに承認されていった。

全8回のプレ講座を実施し 学生への影響と課題を探る

1年後の実施に向けて、4月には協力企業を本格的に探し始めた。企業の移動の負担を考えて石川県内の企業であり、学生が想定する就職先に合致することなどを考慮して候補を挙げ、後学科長らが説明に訪れた。

「地元で全国的に有名な企業はありませんが、規模は小さくても優良企業がたくさんあります。学生に就職

してほしい企業にターゲットを絞り、協力を依頼しました」（後学科長）

しかし、中小規模であるが故に、講座の趣旨に賛同しても、社員の派遣が難しいと、いくつかの企業に断られた。また、社内での検討に時間が掛かり、返答をかなり待った企業もあったという。そうした状況でも1社ずつ粘り強く対応し、事務長も企業訪問に同行して説明するなどの後押しがあり、5月下旬には能登印刷株式会社、株式会社システムサポートの協力が決まった。

開講準備の進捗は学科会議で随時報告していたが、内容が詳細に決まるにつれ、学生への影響を不安視する声も顕在化していった。

「企業から厳しい言葉を言われたら、学力上位層はともかく、学力下位層の学生は萎縮し、かえって学習意欲を失ってしまうのではないかと心配する声も教員の間で高まっていました。FSP講座の他大

図1 2013年度後期に実施したプレ講座の概要(全8回)

- ◎**授業時間**：1年生：毎週水曜4限(14:50～16:20)、2年生：毎週火曜1限(8:50～10:20)
- ◎**授業期間**：1・2年生後期(10～12月)、全8回*通常講座の約半分
- ◎**受講対象**：社会学科1・2年生各10人(各学年5人×2チーム)
- ◎**協力企業**：1年生：能登印刷株式会社、2年生：株式会社システムサポート
- ◎**ファシリテーター**：北陸学院大学教員5人(後学科長、小林正史教授、米田佐紀子教授、海口浩芳准教授、若山准教授)
- ◎**教材**：『PROJECT SUPPORT NOTEBOOK』(P.15参照)
- ◎**課題**：
 - 能登印刷 「石川県内で営業対象となる大学を選定し、対象大学の課題を想定し、新たな視点であらゆる行動の核となるコンセプトをつくり、具体的な提案をしてください」
 - システムサポート 「今年度、新しいビジネスを展開するため、プロジェクトチームを立ち上げます。プロジェクトチームは、あなたたち新入社員で構成されることになりました。皆さんのチームは新規事業を展開します。そのビジネス計画を考えてください」

授業回	内容	
1	マインドセット	講義「プロジェクトに参加する心構え」(担当：若山将実准教授)
2	ルール説明	講義「課題とは何か」(担当：後希貴教授)、ディスカッションの練習
3	企業から学生へ課題提示	企業の担当者が自社の説明と、課題の内容・趣旨を説明
4	グループワーク	二つのチームに分かれて、グループワークを行う
5	中間発表会	各チームが企業に課題解決プランのプレゼンテーションを行う
6	グループワーク	企業の指摘を受けて、再度グループワークを行う
7	最終発表会	課題解決プランを上司に提案するという形でプレゼンテーションする
8	全体の振り返り、今後の学びの検討	個人ワーク「自分プロジェクト宣言」(担当：後希貴教授)

赤字の回は企業が参加。 *同大学の資料と取材を基に編集部で作成

学での実績は、教育環境の違う本大学にとって説得材料にならなかったため、2013年度後期にプレ講座を開き、学生の様子を見ることを提案しました。教員もファシリテーターを務めるのは初めてのことなので、指導側の課題を洗い出すことにもつながると考えました」(俵学科長)

7月下旬、2社からの承諾も得て、プレ講座を10月から全8回で実施することが決まった(P.19図1)。対象は1・2年生各10人。教員がグループワークや企業との接触に関心がありそうな学生を集めて説明会を行った。学生には、企業担当者に直接指導を受けられること、その後の学習の指針が立てられることなどを強調した。卒業所要単位に含まれないことも説明したが、その場で全員が参加に同意した。若山准教授は、「2年生は、就職を意識して参加を決めた学生が多かったようです。また、声

を掛けていない学生から『参加しなかった』と言われ、講座のニーズはあったと感じました」と説明する。

8月にはFSP研究会事務局から講師を招き、学科の全教員と企業の担当者が講座のポイントや学生への声の掛け方などの研修を受けた。また、企業に学生の状況を伝え、プレ講座の課題内容を十分に擦り合わせた。

講座で学んだことを他科目でも実践

プレ講座での学生の様子は、結果的に、教員の不安を期待へと変えるものとなった。1回めの講義を担当した若山准教授は、初回で早くも学生の変化を感じたと話す。

「私の話を真剣に聞く表情を見て、少人数のグループワークや企業が参加することなど、この講座は学生の意欲を刺激するのだと感じました」

初回授業の振り返りシートには「みんなが真剣に取り組んでいるので、自分も一生懸命やらなければならない」と書く学生もいて、周りの学生に刺激されている様子がうかがえた。

俵学科長は、最終発表の内容が予想以上にしっかりしたものであったことに驚いたと語る。

「中間発表での企業担当者からの指摘を受けて、がらりと提案内容を変えたチームもありました。正直に言って、他の担当科目で課題を出す時には、本学の学生が難なく出来るものと考えて内容を設定していました。しかし、それは私が学生の上限を勝手に決めていただけで、学生はやれば出来るのだと、講座での取り組みを見て実感しました」

俵学科長が他の担当科目でグループワークの課題を出した時、その内容の難しさに学生たちは最初は文句を言いながらも、FSP講座の受講生が中心となって作業の段取りを決め、授業外で集まるスケジュールを確認し合っていた。FSP講座受講生は手際がよくなっているだけでなく、「面白そうだね」と意欲的に取り組むようになったという。受講体験が学習への積極性に結び付いていることについて、若山准教授は「企業から評価されることで得られる自信は大きい」と説明する。

「普段は表に出ない学生が、『発表が良かった』と企業から褒められ、うれしそうな顔をしていました。自分の知らない面を見いだすことが出来て、大いに自信を付けたようです」

指摘や声掛けを工夫して学びの概念化を目指す

一方、課題も見えてきた。必修科目となれば受講生が約70人となる中で、入学したばかりで意欲や気質な

協力企業の声 能登印刷株式会社

北陸学院大学からFSP講座への協力依頼を受けた能登印刷株式会社は、顧客に大学も多くあるため、授業に直接かわることによって大学をよく知る機会になると考え、協力を決めた。営業企画室の村本睦戸さんは「大学が、企業の人材ニーズに応じた学生を、どのように育てているのかに関心があります。この講座から私たちも学べることがあると捉えています」と話す。

また、新入社員等の社員研修にもなると考える。学生に本質的なことに気付かせるような質問をするために相当勉強が必要だったと、地原孝紀さんは振り返る。「私は営業担当で、業務で企画は立てません。学生にアドバイスをするために企画立案の勉強をしようと、弊社が出したテーマで、自分も課題を設定し、企画書を作成しました。今後、新入社員を同席させれば、学生の真剣な姿に刺激を受けるとも考えています」という。

同社は村本さん、地原さんに加え、代表取締役と常務の4人で授業に参加していたが、「叱る役」「褒める役」と役割分担を決め、打ち合わせをしてから発表に臨んでいたという。

最終発表の感想を聞くと、「今の若い人は意見をきちんと言えないと聞いていましたが、発表では伝えたいことを素直に言っているという好印象があり、熱意が伝わってきました」と、村本さん。本格導入後は、学生ともっとかわりながら、講座に協力していく考えだ。



営業企画室
村本睦戸
むらもと・むつこ



営業1部営業2課
SSリーダー
地原孝紀
ちはら・たかき

どがよく分からない学生たちのチーム分けをする難しさだ。

「学生の学力層や気質が偏ったチームにならないよう、1回めで議論の練習をさせて学生の様子を見て、チーム分けは2回めに行くなど検討しています。プレ講座は1チーム5人であまり意欲的でない学生も周りに引っ張られていましたが、本格導入からは1チーム約7人になるので、議論に参加しない学生がいた場合にもどうフォローするのも考えるべき点です」(若山准教授)

教員と学生との距離の取り方、声の掛け方にも課題があるという。

「議論が停滞したり、特定の学生が話し続けたりしている様子を見ると、どうしても指導したくなりました。そうではなく、気付きを促すような声掛けとはどういうものなのか、難

しさを感じています」(若山准教授)

学生が最終授業で書いた「自分プロジェクト宣言」には、今の自分の力を知り、4年間の学びの重要性に気付いて、「2年生以降、楽に修得できる科目ではなく、自分に必要な科目を履修したい」「いろいろなことに挑戦したい」と前向きな発言が見られた。しかし同時に、「視野を広げ、社会を知るためにアルバイトをした」という学生も多かった。

「社会を知るには『大学での学びではなく現場』と、学生は思い込んでいるのかもしれませんが。そうした考えを払拭するためにも、この講座以外にも、教員が普段から意識して大学での学びの重要性を伝えるべきだと改めて思いました」(俵学科長)

講座後、学生にどこに目を向けてほしいのか。それを意識して授業を

進めることが重要になるだろう。本来のFSP講座は2企業の課題に取り組むところをプレ講座のため1企業にしたことが一因と思われるが、指摘や学びを、学生が自分の中で概念化し、大学での学びにどう結び付けていくかは大きな課題だ。

「プレ講座で学生の成長を目の当たりにし、本学のような地方の小さな私立大学の学生でもやれば出来ると分かりました。課題を精査し、学生の主体性を引き出せるような講座にしていきたいと思います」(俵学科長)

FSP講座は、2014年度に「キャリアデザイン概論Ⅰ」として1年生前期の必修科目となる。更に、2015年度には石川県企画振興部企画課、北陸電力株式会社の協力が決まっている。今後の展開に同大学は大きな期待を寄せている。

FSP講座を受講して—学生の声—

説得力のある内容と言葉で伝える重要性を痛感

授業で最も大変だったのは、調査です。中間発表の時、企業の方からきちんとした根拠を基に課題設定が出来ていないことを指摘され、調査のやり方次第でのちのちまで影響することを痛感しました。反省を踏まえて調査票を作成しましたが、狙いや仮説をしっかり立てないと正確なデータが取れないため、メンバーで意見が合わない時の調整が大変でした。根拠の大切さが分かり、自分が他の授業で書いていたレポートが、いかに内容の薄いものだったかを思い知らされました。

グループワークやプレゼンテーションを通じて、自分の思いを他の人に分かるように伝える大切さも感じました。良い意見やアイデアがあっても、相手にその良さを理解してもらわなければ意味がありません。今回評判の良かったプレゼンテーションでの寸劇のように、説得力のある内容と方法で伝えられるように心掛けていきたいです。



人間総合学部
社会学科1年
杉本昌洋
すぎもと・まさひろ

実践があったからこそ知識の大切さが分かった

講座では、グループワークやプレゼンテーションなど、とても実践的な活動ばかりでしたが、その中で私が重要だと感じたのは、普段の講義をしっかりと受けることです。課題設定のために調査を行いました、そこで活用したのは「社会調査法」で学んだことばかりでした。私は福祉関係の職業を目指しているのですが、調査の授業は自分には関係ないと思っていたのですが、この講座を受けて、どの勉強も実社会で役立つのだと分かりました。

企業の期待に応えられる提案をしなればとプレッシャーがありましたが、大変だったからこそ、自分が成長できたのではないかと感じています。企業の方の厳しい言葉に、社会に出る怖さも抱きましたが、言われる前に、相手が何を求めているのかを気付く大切さも分かりました。あと3年間、たくさん学び、しっかりと力を付けてから社会に出たいと思います。



人間総合学部
社会学科1年
村田洋子
むらた・ひろこ

受講経験者インタビュー

1年次にFSP講座を受講した学生は3年次にどのような成長を見せたか

FSP講座を1年次に受講した学生は、その後の大学生活でどのような成長を見せているのか。履修選択行動の変化、授業以外の自らの学び、そして考え方の変化などを語ってもらった*。

1年生後期から、毎週友人と自主勉強会を開く

Nさん(男)

アルバイトの経験から、日本企業と海外との貿易支援に関心を持つ。



◎企業から評価されて意欲が湧く

チームのメンバーは意欲的で、他のチームに絶対に勝とうとやる気に満ちていました。先生からだけではなく、大手企業で働く、カッコいい社会人から評価を受けることが、1年生の僕たちにはとてもうれしかったからだと思います。社会人とふれ

合うことで、それまで考えたこともなかった社会や企業の課題を自分で考え、理解しようと思いました。

講座受講中、僕は作業分担や進行ばかりを気にしていて、視野が狭かったと思います。でも、そこで学んだグループワークの進め方は、3年生でのゼミで役立っています。

◎知識が付いた今、もう一度受けたい

1年生後期に、チームで親しくなった友だちと、企業戦略の勉強会を始めました。入門書から始めて、関心のある分野の本を手当たり次第に読

み、毎週、その内容を報告し合いました。3年生で希望のゼミに入るための準備にもなると考え、一生懸命勉強しました。

発表時は力を尽くして完璧に出来たと思っていましたが、企業の担当者から「市場規模はどうか」「採算は取れるの」など、厳しい指摘を受けました。3年生になった今、やっとその言葉の意味が理解できるようになり、「今ならもっとうまく出来るのに」と思うことがあります。4年生で再びFSP講座のような授業を受けられるならば、学びが深まるのではないかと思います。

働く自分をイメージし、履修科目を精選

Sさん(男)

2年生でファイナンシャルプランナーの資格取得の勉強を開始。就職は金融系を希望。



◎企業で働く姿をイメージできた

高校時代の授業にはなかった、チームで一つの課題に取り込む経験は、いろいろな収穫がありました。また、企業が何をしているのか、就職したら何をするのかイメージできるようになりました。2年生では自分のために勉強をしようと思い、履修科目を選び、ファイナンシャルプランナー

の資格取得の勉強も始めました。

3年生の今は金融業に興味があります。金融の仕事は、ビジネスパートナーとしていろいろな企業に提案し、一緒にビジネスを進めていくのだと考えます。その点が、FSP講座と似ていると思っています。

◎チームをまとめた経験がゼミで生きる

チームではまとめ役をよくしましたが、解決策の方針などを決めるのは初めてで、意見の調整に苦労しました。今は金融学の分野でいちばん大きなゼミのゼミ長を務めており、ディベートやプレゼンテーションの時

に、その時の経験が役立っています。

また、グループワークを進める際、人の話をよく聞くうちに、「この人は論理的」「この人は楽観的」というようにメンバーの人間性の特徴がつかめるようになりました。今では、相手に応じて、どうすればうまく話が進むのかを意識して、コミュニケーションを取るようになっています。

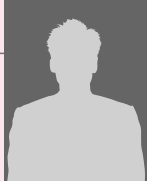
更に、相手を客観的に見ることによって、「自分はどう見えるのだろうか」と自分を客観視することも意識するようになりました。もうすぐ就職活動を始めますが、自分を客観的に見つめ、どういう人間なのか、自己分析して臨みたいと思います。

*インタビューは2013年5~7月に実施。また、対象者の学部系統は、開発初年次のため、経営・商学系統の学部の学生が中心でした

興味のある分野、自分の将来を考えて、 慎重に科目を選択するようになった

Kさん(男)

現在、中小企業診断士の資格取得に向けて勉強中。



◎自分を客観視できるように

1つめの課題ではリーダーを務めました。途中で自分の主張を強く押し出して、周りを納得させながら進めていることに気がきました。リーダーという論理的に順序立てて考えていくイメージがあり、ぱっと考え、思い付いたことはすぐ行動してしまう自分はリーダーには向いていないと思い、二つめの課題では他の人をリーダーに推薦しました。

他チームのプレゼンテーションを見ることは、とても勉強になりました。

「こんな考え方もあるんだ」「こんな発表の仕方があるんだ」と気付かされることが多く、自分に足りないものは何かを考えさせられました。受講後は、自分は何が得意で、どう伸ばせばよいのかも意識して、勉強に取り組むようになりました。

高校時代までは、部活動などに熱中できず、本気になれることがあまりありませんでした。でも、FSP講座を受けて、自分で計画を立てて実行することや何かをつくり上げた時に喜びを感じました。もっと勉強したい、経験を重ねて堂々と発表したいと意欲が湧いてきたのです。

2、3年生では、自分のアイデアを立案する機会がある科目や、興味のある分野の科目を中心に履修しま

した。1年生の時に比べて、自分の将来を考えて、科目を慎重に選ぶようになったと思います。

◎資格取得の勉強を開始

3年生になり、起業したいという夢に向け、具体的にビジネスプランを考え始めました。企業経営者に会い、アドバイスをいただくこともあります。最近ではコンサルタントにも興味を湧いて、中小企業診断士の資格取得に向けて勉強を始めました。大学生活でよいスタートが切れたのは、FSP講座を受けたからだと思います。

また、知識も経験も積んできたせい、最近、「あの時はこうすればよかったのか」と考えることがあります。1年生の時には思いも付かなかったアイデアが出てきて、今こそ、あの課題にもう一度取り組みたいと思います。

厳しくても、学びがいのある科目を選択 いろいろな知識や考え方が身に付いた

Aさん(女)

マーケティングのゼミに所属。FSP講座のティーチングアシスタントも担当。



◎勉強を続けることが大事だと痛感

1年生では講義型の授業が多かったので、FSP講座でグループワークが出来たのは良い経験でした。

1回めの発表では、企業の担当者から厳しい指摘を受け、高校生のままの自分では通用しないと痛感しました。自分には知識も考える力も足りない、どうすればよいのだろうと思いましたが、企業の担当者が「勉強をした分だけ、本を読んだ分だけ役立つから」と、自分への投資を勧めてくれました。高校時代まではテス

トが終われば勉強した内容をすぐに忘れてしまうこともありましたが、でも、大学では、テストが終わっても、勉強を続けることが大切なのだと分かりました。

受講後は、専門書を読んだり、英会話のCDを聞いたりして、毎日、勉強しています。また、他の人からの指摘を忘れないようにとメモを取る習慣も付きました。

考える力を付けるために、「この話の裏には何かがあるのか」などと考えるようにもなりました。例えば、低カロリーのアイスクリームを見て、「こういう商品が最近出回るようになったのはなぜだろう。昔からあってもおかしくないのに」という視点で捉えるのです。すぐに理由は分か

らなくても、考え続けることはとても楽しいと感じています。

◎厳しいからこそ身に付く

2年生で履修科目を決める時には、楽に単位が取れる科目ではなく、厳しくても、学びがいがありそうな科目を選びました。大変でも頑張ろうと思える科目は、意識の高い学生が集まっています。つらい思いをした授業もありますが、その分、知識が身に付いたと実感しています。結果的に、1年生の時に比べて2年生でのGPAが高くなり、意欲は重要だと実感しました。

チームのメンバーとは、3年生の今も数か月に1回「経営会」を開き、近況を報告し合っています。情報を共有したり、各々の意見を批判し合ったりして友だちから刺激を受けることによって、考え方が広がっていくと感じています。

学んだ知識をアウトプットすることが重要と考え、グループワークのある科目を受講

Tさん(男)

国際マーケティングのゼミに所属。教員になるか出版社に勤めるか迷っている。



◎感情に任せずに客観的に行動

FSP講座で、企業担当者にプレゼンテーションを客観的に評価してもらったことは、貴重な経験でした。発表が企業に評価されることが前提なので、講座受講中から、自分の考えを批判的に見直そうと心掛けるようになりました。

そうした視点を持てるようになってから他のメンバーを見ると、「この人は客観的に考えられていない」と感じる場面が出てきました。でも、相手にそのことを直接伝えると、気

分を害してしまいます。それよりも、相手を巻き込んで、一緒につくろうという方向に持っていくとうまくいくことが、グループワークを通じて分かりました。

それまでは、家族や先生、他の人から注意されたくないという気持ちが強く、感情に任せて行動することもありましたが、講座を受けて、自分の考えを客観的に捉えられるようになり、より慎重になりました。自分の行動が大きく変わったと感じています。

◎知識をアウトプットする場が必要

FSP講座後、講座で学んだ「問題解決のプロセス」をきちんと身に付けたいと思い、問題解決の各段階を解説してあるビジネス書を読みま

した。「FSP講座受講中は一生懸命に勉強した」という思いが強くあり、とにかくそのまま勉強を続けたかったからです。インターネットで評価が高いビジネス書を探し、同じチームで仲良くなった友だちと、本の内容をレジュメにまとめ、知識を共有する勉強会を開きました。

実は、2年生の時、大学での勉強に身が入らなくなり、図書館で自分一人で勉強すればよいと思っていた時期がありました。でも、FSP講座を通して、本ばかり読んで知識を得るだけでは現実に結び付かず、学んだ知識をアウトプットする場が必要なことも分かっていました。3年生の今は半期に1科目程度、グループワークのある授業を受けています。FSP講座を受けていなかったら、本を読んで勉強することだけに偏っていたと思います。

論理的に考えることを常に意識するようになり、実践の場を求めようになった

Uさん(女)

マーケティングリサーチと企画実習を行うゼミに所属。



◎周囲の意見も意識して聞く

FSP講座を受けて痛感したのは、高校の授業と違い、企業の課題には「答えがない」ことです。根拠を突き詰めてきちんと示しながら、考えを論理的にまとめる学習は、高校時代まで経験していませんでした。プレゼンテーションで人前で話し方を指摘されたのも初めてで、何もかもが勉強でした。

授業では、いろいろな人の意見を意識して聞くようになり、先生だけでなく、学生の発言もメモを取るよ

うになりました。

講座後も、論理的に考えることを常に意識するようになりました。講義型の授業や知識を問うテストでも、単に覚えるだけではなく、「どうしているのか」という背景を考える習慣が付きました。自分の意見について、その根拠を考えながらまとめていくという経験は、3年生のゼミ活動の際にも大いに役立っています。

また、プレゼンテーションでは、同じ学年のチーム同士での評価よりも、企業担当者に認められたことがとてもうれしかったです。社会で経験を積んでいる人に評価されて、自分たちの考えが正しかったんだという達成感や充実感につながったから

だと思っています。

◎2年生では実践的な科目を選択

2年生での履修科目の選択では、関心のあるマーケティングの科目や実践的に学べる科目を選びました。1年生ではFSP講座以外に実践的に学べる科目がなかったので、実践の場を求めて、2年生ではプレゼンテーションの機会がある科目を履修しました。

FSP講座は1年生の前期にしかありませんでしたが、後期にもあればよいのにと思いました。1年生前期で学んだことや反省を生かし、その後は大学で学んだことも取り入れながら別の企業の課題に取り組めたら、もっと成長できるのではないかと思います。興味のある分野で、しかも実践的に学べる科目があれば、講義型の科目で習った知識を生かす場になると思います。

大変でも、苦手でも、 自分が「学びたい」と思う科目を選ぶようになった

〇さん(女)

マーケティングのゼミに所属。経営学部の学生団体で副代表を務める。



◎自分の意見を持つように意識する

高校時代は生徒会役員をしていたので、企画を立てて、皆でアイデアを出し合う経験はしていました。でも、この講座を受けて、一つの課題にグループで真剣に取り組むことによって、メンバーの意見をきちんと聞くことや自分で考えることの重要性に気がきました。自分の考えがなければ発言できませんし、他人の意見に反論できません。何事に対しても、とにかく「自分の意見を持つ」と意識するようになりました。

また、ファシリテーターの解説を聞いていた時、「これは『会計』（必修科目）で言っていたことだ」と別の授業を思い出したことがありました。入学時に、周囲からは「大学は講義が多くて、面白い授業が少ない」と聞いていましたが、FSP講座を受けて、講義で学んだことも実践的に使えると実感しました。1年生の後期からは、講義型の授業もきちんと取り組むようになりました。

◎2年生では苦手科目もあえて選択

1年生で履修科目を選ぶ際には、「良い成績を取るためにも『楽単』を選んだ方がよい」という先輩のアドバイスを参考にすることもありました。でも、FSP講座を受けて、将来に役立つ科目や、自分が学びたいと

思う科目を選ぼうと意識が変わりました。

2年生での履修科目は、あまり得意ではない「財務会計論」を選択するなど、成績のことを意識せず、興味のある科目を中心に履修しました。3年生のゼミは、活動中心でハードだけれども、最も興味のあるマーケティング分野のゼミに入りました。実際、今、グループワークで行うプロジェクトを二つ進めていて、スケジュール管理が大変です。でも、FSP講座で学んだことが役立っていますし、やりがいも感じています。

やりたいと思ったことには一生懸命に取り組めます。だからかもしれませんが、今年、学部の成績が上位3位までの学生に与えられる「学業奨励賞」をもらえることになりました。FSP講座を受けて、私の学びへの意識は大きく変わったと思います。

講義の重要性に気付き、 関心を持った科目に本気で取り組む

Hさん(女)

金融業や小売業を目指して活動中。



◎仲間刺激を受け積極的になった

FSP講座を受けて、グループワークを通じて、チームで考え抜き、結論を出す力を持てるようになったと思います。一つめの課題では、チームの中で自分が何をすればよいのかが分からず、「自分はいちばん能力がないのではないか」と自信が持てませんでした。それでも、他のメンバーが意見を言い、リーダーシップを取る姿に刺激を受け、気が付いたら自分も積極的に意見を言えるようになり、周囲に働き掛けるようになっ

ていました。

授業で初めて聞いた「クリティカル・シンキング」という言葉も印象的でした。プレゼンテーションの際、企業の担当者やファシリテーターに「思い付きで発言するのではなく、きちんとした根拠を持ち、筋道を立てて考え、発表することが大事」と何度も指摘されたことは、今も何か発表する時に心掛けています。

◎講義で学ぶ知識は重要だと気付く

入学したばかりで知識もスキルもなかったことで、困ったことが何度も起きました。こうした経験を通して講義で学ぶ知識は重要だと気付きました。また、講義は受け身であっても、「どうしてこうなるのか」と自分自身に問い掛けることで、本質を理解す

ることにつながるのではないかと考えるようになりました。

自分の内面も知識もプレゼンテーションのスキルも発展途上だと実感し、「もっとやりたい」「もっと出来るのではないか」という気持ちになりました。講義型の授業しか受けていなければ、自分の未熟さを感じることはなかったかもしれません。

本気で取り組まなければ何も残らないし、成長できないと痛感した私は、講座終了後、部活動で幹部に立候補するなど、何でも自分から取り組むようになりました。講座を通じて「講義は大事」と分かったので、履修科目選択も、関心を持った科目や将来役に立ちそうな科目を選んでいきます。楽に単位を取れるからという理由で選んではもったいないと思います。ゼミもたくさん勉強できるものを選び、本気で取り組んでいます。

座談会

企業が求める「主体性」とは

「産学協同就業力育成シンポジウム 2013」より

FSP 講座を開発した大学・企業が考える「主体性」とは何か。スタート段階から担当してきた研究会メンバーの考えを、2013年11月の「産学協同就業力育成シンポジウム 2013」でのパネルディスカッションを引用する形で紹介する。その背景思想にふれることで、FSP 講座の目指す「主体的な学び」とは何かが分かってくる。

パネリスト

コーディネーター



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
みやのらはら・たかし



株式会社資生堂
人事部人材開発室長
深澤 晶久
ふかざわ・あきひさ



アステラス製薬株式会社
人事部部長
関根 輝
せきね・あきら



立教大学
統括副総長
白石 典義
しらいし・のりよし



明治大学
商学部学部長
横井 勝彦
よこい・かつひこ



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
平山 恭子
ひらやま・きょうこ

新入社員には 社会で生き抜く力が不足

平山 最初に、企業の立場から、今の日本の若者に不足している力についてお聞かせください。

宮之原 新入社員を見ていると、学力が高く、頭は良いのですが、社会を生き抜くための力が不足していると感じます。例えば、外国籍の新入社員と比べて、意見が言えない、アイデアを持っていない、前に出られない、という弱さが見られます。特に、アジア諸国の出身者は、自分の考えを強く持ち、それが正解かどうかは気にせず、積極的に発言します。日本の学生にもそのような力を付けていかなければ、将来、日本が

世界の一員として貢献できなくなるのではないかと不安を抱えています。

平山 どのような場面で日本人と外国人の差を感じられるでしょうか。

宮之原 特に、会議の場での積極性には、歴然と差があります。外国人は、自分の意見を伝えようとする意思を非常に強く持っています。

平山 深澤さんは若手社員にどのようなイメージを持たれていますか。

深澤 過度に協調性を気にして、目立つことを嫌う社員が多いと思います。しかし、仕事に正解はありませんから、皆で同じ答えを追い求めても意味がありません。更に、管理職を務める社員の過去の経験がほとんど役に立たないほど、社会状況は変化しています。ですから、むしろ「出る杭」

になって新機軸の発想をするくらい的人物が強く求められています。もちろん、そのためには企業に「出る杭」を受け入れるだけの度量も必要です。

平山 社内には「出る杭」を歓迎する雰囲気があるのでしょうか。

深澤 近年は強まっていると感じます。例えば、会議では上司が一方向的に議題について話すのではなく、いわゆるファシリテーションの手法を用い、社員個々が必然的に発言できる環境をつくり出しています。いかに一人ひとりの社員の英知を引き出すかが、今の管理職に求められる能力の一つになっています。

平山 大学教員から「企業は本当に主体性のある人材を求めているのか。『出る杭』では困るのではないか」と

「産学協同就業力育成シンポジウム 2013」プログラム

第一部

開会のご挨拶と
問題提起

主体性が学生を変える 学生が社会を変える
～広がる 学生の本気を引き出す Future Skills Project の挑戦～
Future Skills Project 研究会座長 **安西祐一郎**
(日本学術振興会理事長・慶應義塾学術顧問)

パネル
ディスカッション

Future Skills Project 研究会が目指す主体性とは?
本記事部分、登壇者は上記参照

実践報告

FSP 講座の実践報告
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**

質問を受けることがあります。

深澤 主体性とは、場の空気を読まず自分勝手に行動することではありません。経済産業省が定義する「社会人基礎力」は「考え抜く力」「前に踏み出す力」「チームで働く力」の三つの能力で構成されていますが、そうした総合的な能力を支えるのが「主体性」だと考えます。

社会に出て大きく育つための土台が主体性

平山 最近の新入社員はとても真面目で力もありますし、一昔前の学生よりもよほど勉強しているというイメージがあります。中には、主体性のある学生や新入社員も少なくないのではないのでしょうか。

関根 確かに、面接などでは元気に自分を主張する学生が大勢います。ところが、「自分はこれをやった」というアピールで終わってしまい、「どのようにやった」ということまで言及できていない学生が少なくありません。企業では、多様な社員が個性を発揮し合い、議論し、合意しながら物事を進めていきます。学生の皆さんには、結果だけでなく、どのように考えたり工夫したり協同したり、言い換えれば、どのように主体性を発揮して頑張ったのかを意識して語ってほしいと思うのです。

宮之原 新入社員研修でグループワークをすると、「自分はリーダーを補佐する役割が合っている」という人が非常に多くいます。そういう社

員が集まったグループの議論は、常に行ったり来たりしてしまう。常にリーダーである必要はなく、場面ごとに各人が主体性を発揮してリーダー的な役割を担ってほしいと思うのですが、そのようには進みません。

白石 大学でのグループワークでは、企業と違って上下関係がないため、あまりリーダーシップを意識する必要はなく、二番手の方が楽と考えているのかもしれませんが。得意な場面でリーダーになれる積極性や主体性を育てることが大切だと考えます。

平山 学生と話していると、「企業が求める『主体性』とは結局のところ何か」という質問をよく受けます。これにはどうお答えになりますか。

宮之原 自分が常に前に出るというよりも、どんな仕事でも自分の力で学び、次のステップに到達できること、といえるのではないのでしょうか。そのように主体的に学ぶ人と、周りから与えられたことしか出来ない人との間には、大きな差が生まれまます。つまるところ、主体性は個々のマインドですから、企業が新入社員に対して「主体的になりなさい」と言っても意味はありません。仕事に必要な知識やスキルはいくらでも教えますから、大学時代にはそれに耐えられる体力や「頑張ろう」という心を養ってほしいと思います。いわば、主体性は「OS」で、その上にスキルや知識などの「アプリケーション」が載っているイメージです。大学時代のさまざまな経験の中でそうした主体性が身に付いていれば、社会に

出て、きっと上手くいくはずですよ。

教育をティーチングからラーニングへ転換

平山 次に、大学の立場では主体性をどう捉えているのでしょうか。

横井 本学では、以前から「沈黙する中間層」の活性化を意識してきました。学力上位層の2割はもともと主体性があり、自ら問題意識を持ち、目標を設定して追究することが出来ます。一方、下位層2割は、与えられたこともなかなか出来ないため、個別の指導が必要です。そして、残りの6割の中間層の主体性を引き出すことで、大学は大きく変わると考えています。そのためには、まず高校と大学の違いに気付かせることが重要です。高校までの学習や大学入試では正解が一つでしたが、大学での課題には答えがいくつもあり、中には正解がないものもあります。その違いを意識しなければ、考え抜こうというエネルギーは生まれません。

更に、今の自分の力と、卒業後、社会人として求められる力との差を意識させることも大切にしています。社会から何を求められているかが分からず、見通しのないまま学んでも、氾濫する情報に振り回されてしまうだけです。いかに1年生のうちに、こうした気付きをもたらず授業をするかが、今日の大学における初年次教育の肝だと思っています。

平山 学生が気付く仕掛けを提供することが大事ということですね。続

第二部

FSP講座 実践者 との対話

FSP講座の実践に挑戦した 大学・企業関係者との対話

東京薬科大学 生命科学部応用生命科学科長 **高橋勇二**
アステラス製薬株式会社
営業本部営業戦略部営業人事グループ **船井俊秀**
株式会社資生堂 流通開発部店頭施策室 室長 **渡部卓明**

Q & A セッション

会場とのインタラクティブセッション

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・キャリア形成支援委員会副委員長 **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**
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**
野村證券株式会社 人材開発部長 **百枝信二**



いて、白石先生に学生の主体性についてお聞きしたいと思います。

白石 主体性とは、平たく言えば「学ぶ力」といえるのではないのでしょうか。学ぶ力を育てるためには、大学の教育が「ティーチング」から「ラーニング」へとシフトする必要があると考えています。具体的には、今後、大学教員にはコーチングやファシリテーションの手法を用いて授業をつくり上げていくことが求められると思います。意欲のある教員は、そのような変化に対応できるでしょう。

私は、教育には「パッション」が必要だと考えています。パッションがあれば、目標に向かう中で、成功や挫折などの経験を学びにつなげられると思うからです。FSP講座では、失敗を経験させてパッションを抱かせる効果が大きいと考えています。

平山 志や熱意を軸にして、自分の判断でどう学ぶか、そして4年間をどう過ごすかを、主体的に考え、選ぶ力が大事ということでしょうか。

白石 そうです。ただ、あくまでも学生が自ら気付くことが大切です。学生に今のような話をしても、先生から言われただけと捉えられて終わってしまいますから。

学生には、授業で発揮した主体性を語ってほしい

平山 学生から、就職活動の面接で、

アルバイトやサークルについての質問ばかりされて、授業についてアピールが出来なかったという話を聞いたことがあります。企業は、大学時代のどのような経験を通して主体性について判断しているのでしょうか。

宮之原 学業より、アルバイトやサークル、ボランティアなどの方が、活動的で刺激があり、人に伝えられる場面が多いと考えて、自分のメインのストーリーとして話すことが多いのでしょうか。本来、大学時代に最も長い時間を過ごしている場は大学の授業のはずですから、そこで主体性が発揮できたのなら、ぜひ語ってほしいと思います。

関根 そうですね。ぜひ胸を張って、学業を頑張ったとアピールしてもらいたいです。ただ、「勉強を頑張ったから成績が良い」で終わってしまうと物足りなさを感じます。結果だけでなく、どのような気持ちや姿勢で取り組み、何を身に付けたかというプロセスを話してもらえると、素晴らしい評価につながると思います。

白石 学業やスポーツ、アルバイトなどの「カテゴリー」が問題なのではなく、そこでどのように取り組んだのが重要なのだと思います。企業では、一つのことがしっかり出来れば、別のことも出来るだろうと判断をされるのではないのでしょうか。

宮之原 その通りです。大学生活のある場面でどう頑張ったかというプ

ロセスを聞くことで、入社後、新しい学びが求められる場面にどう対応できるかを判断したいと考えます。

大学をフル活用して チャレンジする経験を

平山 主体性を発揮するために、大学時代にどのような経験を積んでほしいとお考えでしょうか。

宮之原 とにかく「試す」経験をしてほしいと思います。自分なりに授業の取り方を考えるのもよいし、先生に何かを提案してみるのもよい。「大学」という環境をフル活用して、もっとチャレンジしてください。そのようにして主体性を発揮している人は、社会に出てどのような環境に置かれても、きっとうまく対応できると思います。

白石 大学生活で「やり切った」という経験をさせたいと考えています。大学時代は精神的にも肉体的にも成熟し、チャレンジするにふさわしい時期です。これからも、自らチャレンジするために必要なパッションを生み出す教育を心掛けていきます。

平山 「自学の学生には難しいだろう」という先入観を取り払い、とりあえずチャレンジをさせる姿勢が大切ということでしょうか。

白石 大学の大きな機能の一つが、そこにあると思います。

横井 大学ではどんどん失敗し、そこから学んでほしいですね。FSP講座でも、失敗して叱られる経験から前に進んでいきます。うまくまとめようと思う必要は全くありません。

平山 失敗を怖がり「出る杭」になれない。そうした学生たちに向けて、これからも「失敗をしてもよい。チャレンジしなさい」というエールを送り続けていきましょう。本日はありがとうございました。

今後の展開

本特集で紹介した FSP 研究会の安西祐一郎座長に今後の展開について寄稿していただいた。

Future Skills Project 研究会の 4年間と今後の展望

Future Skills Project 研究会座長 日本学術振興会理事長 安西祐一郎



2013年11月、「産学協同就業力育成シンポジウム2013」の最後に、FSP研究会のメンバーがそろって、壇上からあいさつをさせていただきました。600人を超えて集まってくださり、最後まで熱心に議論に参加していただいた聴衆の方々に、私の脳裏には、FSPの活動を知る若い企業人が言っていた、「FSPを知れば知るほど、自分が大学で学んだことは結局『他人ごと』だったと思う。社会で仕事をすればするほど、主体性をもって学んでおけばよかったとつくづく思う」という言葉がよぎっていました。

FSP研究会メンバーや事務局の緊密な信頼関係、そして学生、講師、関係者の方々や企業、大学の協力によって、既に1,400人余りの学生がFSP講座を経験しています。彼らの中には2015年3月に卒業を迎える人たちもいます。この実践を糧に、もっともっと多くの若い世代が「主体性をもって答えのない問題に答えを見だしていく」力を身に付け、社会で活躍して行ってほしい。そのためには、FSPの実践を継続し、活動を向上させていかなければならないと、シンポジウムの終了を告げる壇上で肝に銘じた次第です。

2010年7月にFSP研究会の第1回が開催されたとき、企業のメンバーから出された意見の一つに「大学を出た新入社員があいさつもできない、大学はいったいどのような教育をしているのか」ということがありました。一方、大学のメンバーから出された意見には「企業はよく大学を批判するが、どのような人間が必要だと思っているのか、実はよく分からない」というものもありました。お互いの批判から始まったこの研究会が、これからの産業界、大学、そして日本のことを思い、「議論ばかりしていても始まらない、実践が大事だ」と、お互いのチームワークへと気持ちを切り替え、2011年4月を期して授業実践に踏み切った。それが、今につながるFSP活動の本当の始まりでした。

ひと口に授業実践といっても、企業、大学それぞれのFSP研究会メンバー、そして事務局には口には出来ない多くの苦勞がありました。それはさておき、こうして始めた実践の中で「発見」された多くのノウハウこそ、FSP研究会の真の実績であり、また現在、全国的に注目されつつあるPBLやア

クティブラーニングの実践に本質的な貢献を果たすものです。そうした発見には、例えば以下のようなものがあります。

- ①学習者にとって何よりも大事な「学びの原動力」は「主体性」である。「主体性」を身に付けてはじめて、自分で学ぼうとする意欲、学びの目標、学ぶ方法を自分でつかんでいくことができる。その体験と自信が「将来にわたって学ぶ力」と「社会で活躍するための力」を生み出していく。
- ②異質の経験や情報を持つ初対面の人間（FSP活動の場合は産業界の方々）から提起された「(真に) 答えのない問題」に対して、その人々とコミュニケーションを取りながら、意思疎通のなかった人たち（FSPでは初対面の学生同士）のチームワークによって何とかして「答えを見だす」、そういうトレーニングの場での経験が、「主体性」を身に付けるために大きく役立つ。
- ③大学教育を通して「主体性」を身に付けるには、学生生活の後がなくなった3年生や4年生のような高学年よりも低学年の時期のほうが適切であり、特に1年生の春学期が最適である。
- ④「(社会においても、どこにおいても) 答えのない(講師も答えを持たない) 問題に答えを見出す」トレーニングを繰り返すことが、「主体性」を身に付ける源泉になる。
- ⑤1学期(半年15週)の間に、二つのセッション(各7週)を設けて別々の企業が授業にかかわり、セッションごとに中間プレゼンテーション、最終プレゼンテーションを行い、プレゼンテーションの後にはそれぞれ「振り返り」の時間を設ける。こうして、失敗を内省し、ばん回できるトライ&エラーを、短期間で繰り返す仕掛けを設けることによって、「主体性」が涵養される。
- ⑥学生が「主体性」を身に付けることのできる学びの環境をつくるには、信頼関係にある異質の人々のチームによる実践が大切である。また、実践を通じた発見を新しい実践につなげる、チームによる実行力が必要である。初めて出会った学生同士でチームを組み、「答えのない問題に答えを見だす」目標の達成に挑戦し、その成果を企業人に評価し

てもらふことが、「主体性」を育む。

- ⑦単位を修得することが学生にとって現実の問題であるから、「単位」を取れる授業として実践することが望ましい（単なる「企業からの出前講座」では真の「主体性」は身に付きにくい）。
- ⑧学生が自分のステップを自分で振り返ることが出来る「学生用ノート」、講師側の「指導マニュアル」を整備することによって、授業のレベル、また学生同士や学生と講師間のコミュニケーションの質を維持し、向上させることが出来る。
- ⑨講師の側が「教え過ぎない」ようにすることが、「主体性」の涵養にとってきわめて重要である。
- ⑩規模の大小、学力の高低、地域・立地の違い、文系・理系の違いなどを問わず、どのような大学でも、またどの学問分野でも、産業界との連携のしかたなどを工夫すれば、FSPの授業実践によって「主体性」涵養の成果をあげることが可能である。
- ⑪上に述べた実行力を最大限に発揮するには、関係者（FSP活動の場合は、特に産学の研究会メンバーと事務局）同士の緊密な信頼関係、使命や目標の共有、風通しの良いコミュニケーション、チームワークの良さが必須である。

これらの項目は、ちらりと見ると当たり前のことのように思えるかもしれませんが、これらはどれも、産学協同教育の必要性が叫ばれながら、なかなか明確にならなかったポイントです。その意味で、FSP研究会による実践を通して、上記に挙げたいろいろなノウハウが顕在化できたといっても過言ではありません。特に、研究会のメンバーや事務局のチームワークの良さについては、何度申し上げても言い過ぎということはありません。

こうして実践を積み重ねてきた4年間は、振り返ってみればあっという間でした。2010～11年、2012～13年の活動は、研究報告会を兼ねた2011年、2012年のシンポジ

ウムを含め、『VIEW21』大学版2012特別号*（「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 Future Skills Project 研究会—18か月の議論と実践」、および同2013特別号（「学生の主体的な学びをどのようにして実現するか」）に特集されています。

また、2013年秋に開催された第3回シンポジウムの表題は、「主体性が学生を変える 学生が社会を変える～広がる学生の本気を引き出す Future Skills Project の挑戦～」でした。これらの表題を並べてみるだけでも、FSP研究会のメンバーと関係者が、緊密な信頼関係をつくり上げながら、「主体性」というキーワードを設定し、「主体的に、自分から本気で学ぶことのできる」学生こそがこれからの社会をつくり出していくこと、また、そういう学生を生み出す学びの環境を創出し維持・向上させていくのが可能なことを4年間かけて見だしてきた過程を、端的に検証することができます。

2014年4月から、FSP研究会は「一般社団法人 Future Skills Project 研究会」として活動を拡大し、これまでの発見と実践の経験を踏まえて新たなフェーズに入ります。参加企業・大学を拡大しながら授業実践の内容を維持・向上させること、発見とともに浮上しているさまざまな課題について研究し、その解決策を考案して実践していくこと、「主体性をもって答えのない問題に答えを見だしていく」力をもって社会で活躍していく若い世代を1人でも多く育むこと、成すべきことは多々ありますが、着実に歩みを進めていきたいと考えています。

FSP研究会の活動に関心を持ち、ご指導ご鞭撻をいただきしてきた多くの方々、また素晴らしいチームワークをつくりながらともに歩んできたFSP研究会のメンバー、事務局、講師、関係者の方々、とりわけ参加してくれた学生の皆さんに改めて感謝いたしますとともに、法人化後のさらなる活動につきましてもご指導ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

*『VIEW21』大学版のバックナンバーは、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/>

「一般社団法人 Future Skills Project 研究会」のお知らせ

2010年7月に発足した Future Skills Project 研究会は、
2014年4月、「一般社団法人 Future Skills Project 研究会」と組織を改め、活動を拡大いたします。

お問い合わせ先

一般社団法人 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内)
〒163-0411 東京都新宿区西新宿 2-1-1 新宿三井ビルディング
電話 03-5320-1301 (土日祝日を除く 9:30-17:30)
Mail fsp@mail.benesse.co.jp
HP <http://www.benesse.co.jp/univ/fsp>



組織としての 教学改革事例

FAQ

大学組織としてどのような体制や経緯で改革を進めていったのかにフォーカスし、改革に臨む際に抱きやすい疑問（FAQ）に答えていく連載企画。

3回目となる今回は、青山学院大学法学部が、他大学の法学部との差別化を図るために行った教育改革と、摂南大学薬学部が、薬剤師育成のためのカリキュラムの制約がある中でアクティブラーニングを取り入れた事例を紹介する。

事例 1

青山学院大学法学部

目指す育成人材像とカリキュラムを連動させる取り組みとは？

教育目標や教育内容があいまいであり、このままでは他大学の法学部との差別化がされずに存在が埋もれてしまうという危機感を抱き、今、改革をしなければという思いからスタートしたカリキュラム改革の全容を追う。

▶ P. 32

事例 2

摂南大学薬学部

カリキュラム編成に制約がある中 主体性育成の手法をどう取り入れたか？

薬剤師国家試験の合格という目標があり、カリキュラムが規定されている中で、全教職員参加のワークショップで「どう学ぶか」について議論し、主体性を引き出す仕掛けを組み入れるまでの経緯を紹介する。

▶ P. 36

青山学院大学法学部

目指す育成人材像とカリキュラムを連動させる取り組みとは？

青山学院大学法学部では、2013年度、学部のコース編成から見直して再編したカリキュラムをスタートさせた。2009年から始めた議論では、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の再定義から行ったが、そのような抜本的な改革を行った思いとは何か。カリキュラム構築の考え方、合意形成の過程などを聞いた。

概要 4コースを設置し、国際性、専門性、先端性を併せ持つ人材を育成

◎教員と学生が一体となって改革に取り組む

青山学院大学法学部は、2013年で創設54年を迎える、学内でも伝統のある学部の一つだ。教員は37人、1学年の定員は約500人。卒業後の進路は、ロースクールや大学院への進学、公務員、金融・保険やサービス分野の企業への就職など幅広い。

同学部は、2013年度、従来の「総合法律」「企業法務」「公共政策」「法曹」「隣接法曹」「国際涉外法」の6コースを、「ビジネス法」「公共政策」「司法」「ヒューマンライツ」の4コースに再編し（表1）、新たなカリキュラムを導入した。「国際性」「専門性」「先端性」をキーワードとし、知識、法的思考、コミュニケーションに優れた「専門的職業人」養成の強化をするためだ。

同時に、1年を前期と後期に分けるセメスター制も導入。1年生は「法学入門」などの必修科目や、全学共通の「青山スタンダード科目」を学び、幅広い教養を身に付ける。2年生でコースに分かれ、少人数制の「入門演習（導入ゼミ）」で各コースの専門教育科目を学ぶための知的基盤を構築する。3、4年生は法学や政治学などの「演習（専門ゼミ）」を履修し、特定の分野について深く学習するとともに、選択科目で専門分野に関連する知識を身に付ける。

今回のカリキュラム改編には、三つの特徴がある。

一つは、全ての学生が、「国際性（日本と少なくとももう一つの国の法律とそれにかかわる語学）」と同時に、六法などの基本的な法律知識を身に付けることを前提とする点だ。その上で、各コースの専門分野を深められるようにカリキュラムを編成している。

二つめは、「自分の頭で考えて自分の言葉で話せる人材」の育成に力点を置いている点だ。演習では、ディベートやプレゼンテーションなどのアクティブラーニングを積極的に取り入れた。

三つめは、社会の現実的な課題の解決に寄与できる人材の育成を目指し、大学院と連携して分野融合型の研究分野やカリキュラムの開発にも着手したことだ。例えば、「知的財産」「安全・安心」「医療」などの分野で学部や大学の枠を超えた専門家が連携して研究を進め、その研究成果を大学教育に還元する仕組みを整えた。

学部に、大学院やロースクールも含めた新しい法学教育を「AOYAMA LAW」と定めて、学生の質と出口を保証し、更に第三者にも広く発信していく考えだ。

表1 新しく設置した4コースの内容

ビジネス法コース	将来、日本と世界のビジネスの最前線で活躍したい学生向けのコース。民法や商法を出発点として、ビジネスの現場で要求されるさまざまな法知識を習得する。
公共政策コース	公務員、政治家など公共政策のプロフェッショナルを志望する学生向けのコース。行政法や政治学を出発点として、政策の立案・実施・評価にかかわる幅広い法知識を習得する。
司法コース	法曹や隣接法曹（司法書士、行政書士など）を目指す学生向けのコース。法律のプロフェッショナルが備えるべき広範な法知識を習得する。
ヒューマンライツコース	NPO、マスメディア、国際機関、CSR（企業の社会的責任）などでの業務において必要となるヒューマンライツ（人権）の法を学びたい学生向けのコース。グローバルな視野と現場の感覚を結ぶ、新領域の知識を習得する。

*同大学の資料を基に編集部で作成

法学部の存在が埋もれてしまうという危機感

榊原 2013年度のカリキュラム改編は、法学部のコース編成から見直す大掛かりなものでしたが、何が改革のきっかけとなったのでしょうか。

菊池 一言で言って「危機感」です。これまでは、本学の法学部がどのような教育によって、どのような人材を育成するのかという位置付けが不明確で、第三者の目から見て、カリキュラムや出口が分かりづらいという課題がありました。このままでは、国内に約100もある法学部の中に埋もれてしまうという危機感が学部全体にありました。更に、2018年以降、18歳人口は減少の一途をたどると推計されています。そうした状況で、入学者数の確保はもちろん、学生の質保証も大きな課題でした。

これらの課題を乗り越えるためには、既存の法学教育の枠を超える、抜本的な改革をする必要がありました。そこで、学部だけではなく大学院やロースクールを含めた本学の法学教育を「AOYAMA LAW」として発信し、周知させようと考えたのです。

榊原 まず、どのようなことに着手されたのでしょうか。

菊池 2009年にワーキンググループを立ち上げ、法学部の教員10人程度が中心となり、カリキュラム改編に取り組み始めました。

最初に、法学教育の方針として①大学院と大学の連携カリキュラム、②オンザプラネット（国際性）、③融合分野の定着という三つの「基幹構想」を打ち出しました。それを基に「中長期計画」を立て、「課題プログラム」を組み、実行レベルである「プロジェクト」にまで落とし込みました(図1)。

榊原 まず、改革の全体像を示して、

中・長期的な視点で戦略的に改革を進めていったのですね。

菊池 物事を大きく変えていく時には、批判を受けることが少なくありません。それを乗り越えていくためには、方針を明確にし、戦略的に進めていくことが大切だと思います。

「育成したい人材像」を各コースでも明確に定義

榊原 アドミッション・ポリシー（AP）、カリキュラム・ポリシー（CP）、ディプロマ・ポリシー（DP）も再定義されたのはなぜでしょうか。

菊池 第三者に本学部の教育内容を分かりやすく示すという命題があったので、まずは三つのポリシーを明確にすることから始めました。

カリキュラム改編で最も重視したのはDPです。本学部の目指す人材は、大きくいうと「日本ともう一つの国の法律制度が分かる国際感覚を持つ人材」「基礎的な法律の知識に加え、専門領域をアピールできる人材」、そして、「自分の頭で考えて自分の言葉で話し、社会の現実的な課題に立ち向かっていける人材」の三点です。

これまで、各教員の研究にはほとんど関連性がありませんでした。それを全て洗い出し、どのように組み合わせればどのような教育が出来るのかを考え、DPと照らし合わせながら四つのコースに絞りました。

榊原 DPとCPを連動させるのが難しいという悩みをよくうかがいますが、貴学部ではDPを明確にし、更にコースごとに育成を目指す人材



法学部長
菊池純一

さくち・じゅんいち
◎慶應義塾大学大学院経済学研究科経済学専攻単位取得退学。専門は知的財産法、技術追跡評価。青山学院女子短期大学教養学科教授などを経て、2009年から現職。



Interviewer

ベネッセ教育総合研究所
高等教育研究室
シニアアナリスト

榊原広幸

さかきばら・ひろゆき

◎1988年(株)福武書店(現(株)ベネッセコーポレーション)入社。高校事業部にて、高校教員の進学指導支援にかかわる業務などに従事。2012年4月から現職。

像を示しています。中間的なアウトカムを置き、それに向けたカリキュラムを構築することによってDPとCPを連動させている点が注目すべきだと思います。

菊池 コースの絞り込みでは、ワーキンググループが中心となって卒業生にアンケートを取り、既存のコースでの成果や科目選択が進路にどう影響したかなどを分析しました。そして、目指す人材像を育成するためにどのようなカリキュラムが必要かというモデルケースを複数つくりました。そうした過程で、「総合」という言葉は出口が曖昧になるので使わない、「国際性」はコースとして打ち出さなくても、全ての学生が身に付けるべきものであるなど、本学部で目指すべき教育が明確になっていきました。

図1 カリキュラム改編の手順

基幹構想 → 中長期計画 → 課題プログラム → プロジェクト

*同大学の資料を基に編集部で作成

大学院での分野融合型研究を学部教育に生かす

榊原 改編の特徴の一つに、大学院と連携した分野融合型のカリキュラム開発があります。これはどのような内容でしょうか。

菊池 法学は実学です。社会の課題を解決するためには、例えば、医療分野ならば、法学の枠を超えて医学や薬学とも連携する必要があります。「知的財産」「安全・安心」など、これまでの法学にない切り口であっても、今の社会の課題に直結する分野を充実させることが、「AOYAMA LAW」の趣旨を第三者に分かりやすく発信するために必要だと考えました。

しかし、例えば高齢者問題を扱った場合、その分野に精通した教員が1人しかいなければ、学部として「学べる」とはいえません。そこで、大学院で分野融合型の「アカデミックワークショップ」を立ち上げ、本学の他学部の教員や、他大学の教員にも参加してもらっています。

榊原 大学院での研究成果を学部教育に生かす、ということですね。

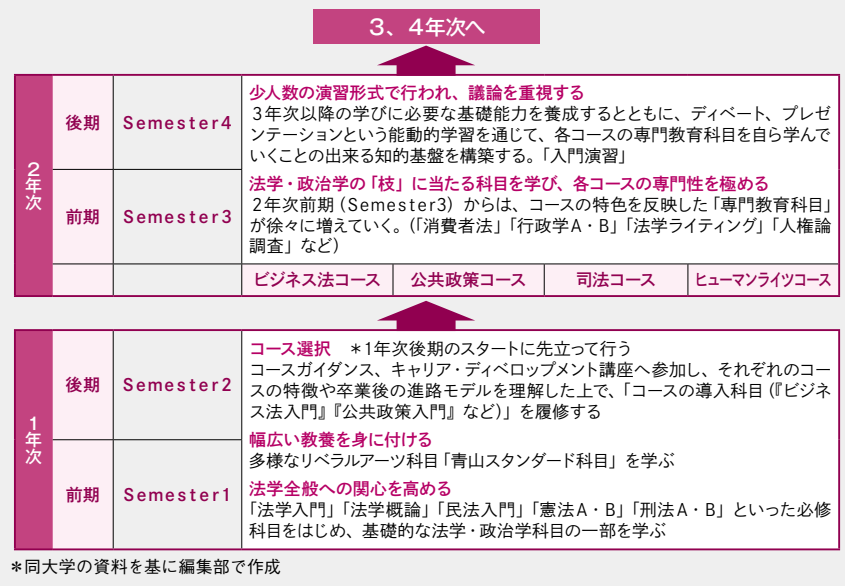
菊池 各コースにはゲストスピーカーを招き、各分野の最先端の研究を聞く科目があります。専門科目で扱うテーマも、先端性の高いものが増えました。

座学とアクティブラーニングを組み合わせたカリキュラム

榊原 1年生のカリキュラムで工夫をされていることはありますか。

菊池 1年生の教育はとても重要だと捉えています。本学部では、近年、4年間で卒業できない学生が増えています。原因を調査したところ、1年生での学びに課題があることが分

図2 1、2年次の履修プロセス



かりました。1年生で卒業までの見通しが立てられていないために、「気付いたら4年生になっていた」という学生が増えていたのです。

そこで、1年生の「法学入門」では、2年生以降にゼミを担当する教員が、前・後期各1回、自分のゼミや研究分野を紹介しています。学生にとっては自分の興味・関心や、2年次からのコース選択について考える際の良い機会に、教員にとっては1年生をよく知る機会になっています。

榊原 自分の頭で考え、自分の言葉で話せる人材の育成も目指されています。

菊池 2年生から少人数の演習形式の授業を設け、ディベートやプレゼンテーション、グループ学習によるディスカッションなどのアクティブラーニングを多く取り入れ、学生が考え、発言する機会を増やしました。法学部は系統立った科目選択による積み上げ型の学問というイメージが根強くあり、アクティブラーニングが本当に必要なのかという議論は十分に重ねました。もちろん、憲法や民法など、教科書を丁寧に解説する

座学も、法学に関する基礎的な知識を獲得するためには不可欠です。座学と演習形式の授業をバランスよく行うことが必要だと考えます(図2)。

複数の教員が担当し指導法を学び合う

榊原 カリキュラムの実効性を高めるために、工夫されたことはありますか。

菊池 1年生に卒業までの見通しを立てさせるため、「キャリア・ディベロップメント講座」を開講しました。警察官、弁護士などさまざまな進路を選んだ卒業生に、仕事内容や学生時代の話などをしてもらっています。

また、1年生だけが対象ではありませんが、4～6月と9月の履修登録の期間には、法学部の教職員が「AOYAMA LAW」の文字が背中に入った青いジャンパーを着て学内を歩き、学生の相談にいつでも応えられるようにしています。学生にも好評で、科目選択の悩みなどを早い段階で収集できるようになりました。

榊原 学内の人材活用といった観点

ではいかがでしょうか。

菊池 下級生の授業にSA*1として上級生に入ってもらったり、大人数の授業では大学院生のTA*2が複数入り、学生を支援してもらっています。学生にとっては教員には聞きづらくてもSAやTAには聞きやすいということがありますし、上級生や大学院生にとっては、授業に参加することで学び取れることは多いと思います。また、複数教員での授業も推進しています。例えば、「グローバル・スキーム論」の担当教員は、30代の若手の専任教員と、70代で企業経験もある豊富な知見を持った非常勤講師の2人です。このように、若手とベテランがペアを組むことで、授業に厚みを持たせられるだけでなく、教員同士の学び合いの機会にもなっています。

プロジェクト型課題解決で教員間の合意形成を図る

榊原 カリキュラム改革についての学内の合意形成はどのように進められたのでしょうか。

菊池 臨時教授会を何度も開き、本学部の課題を説明し、打開策が必要であることを強調し、更に教員一人ひとりに何度も粘り強く説明しました。そして、課題解決を図るプロジェクトを立ち上げながら、教員を徐々に巻き込んでいきました。時には、激しく意見がぶつかり合うこともありましたが、そこからより良い案が生まれることもありました。

異論を超えていくには、明確な方針を立てること、具体的なたたき台を用意することが重要だと痛感しています。基となる案があれば、物事

を考えやすくなりますし、議論も深まっていくからです。合意形成は大変でしたが、一度理解してもらえれば、その後はスムーズに進みました。

榊原 最後に今後のビジョンをお聞かせください。

菊池 改革のワーキンググループを常設化したので、改革の骨子を守りつつ、調整を重ねたいと思います。

今回の改編では、キャッチフレーズとして「AOYAMA LAW」を全面に打ち出しました。些細なことかもしれないかもしれませんが、看板が変われば、その中にいる人の意識も変わっていきます。教職員だけでなく学生も含めて、「AOYAMA LAW」の新しい歴史を築く意識を持てるようにしていきたいと考えています。

榊原 本日は示唆に富んだお話をありがとうございました。

FDer が読み解くポイント

全学的な協力体制の構築を可能にした改革イメージの共有

カリキュラム改革に踏み出す理由は大学によってさまざまですが、多くの担当者が口にする言葉に「危機感」があります。少子化による受験者数の減少はもとより、変化が速く先行き不透明な時代にあって、社会からの大学に対する期待や要請は多様化しているだけでなく、その教育の質に対する目も厳しくなっています。更に、これまでの「大学生」というイメージの枠に当てはまらないような価値観を持って行動する学生も増えてきている中、危機感を大学全体で共有し改革を進めるためには、教職員の意識改革と学内事情だけでなく社会の変化までも見通した戦略性が鍵となります。

ここで紹介されている青山学院大学法学部におけるカリキュラム改革の事例は、学部長自らがリーダーシップを発揮して改革を推し進めていること、「AOYAMA

LAW」という特徴あるキャッチフレーズを掲げ、「国際性」「専門性」「先端性」をキーワードとした改革の趣旨を、教職員だけでなく学生にも浸透させていることなどが、成功要因として挙げられるでしょう。

企業では、社員に共通の目標や協働意識を持たせたり商品イメージを浸透させたりする際に、象徴的なキャッチフレーズやスローガンを設定する手法がしばしば用いられます。「AOYAMA LAW」はまさにそのような手法に則ったものであり、大学院やロースクールまでも含んだ大学としての法学教育全体を表す言葉として学内外で定着しつつあります。このことが学部内に一体感をもたらし、改革をよりスムーズに進めるための土壌づくりにも役立ったと考えられます。

カリキュラム改革では、多くの大学で教職員の合意形成や全学的な協力体制の構築に苦慮していると聞きます。長年築いてきたマインドセットを転換させるには、本事例のような既存のルールや教育観にとらわれない新たな発想が求められるのではないのでしょうか。

日本高等教育開発協会正会員、帝京大学高等教育開発センター主任・准教授 **井上史子**

* 1 Student Assistant * 2 Teaching Assistant

摂南大学薬学部

カリキュラム編成に制約がある中 主体性育成の手法をどう取り入れたか？

摂南大学薬学部は、6年制課程となって初めての卒業生を送り出したタイミングでカリキュラムを見直し、改訂した。新たなカリキュラムの狙いは、学生の主体性を引き出すこと。薬剤師の資格取得のためにカリキュラムが規定されている中で、学び方を工夫して、その目的を達成しようとしている。

概要 学生の主体性を引き出すために、1年生にTBLを導入

◎6年制課程の完成年度に、カリキュラムを見直す

摂南大学薬学部は、1983年の設置以来、実践的な能力に加え、医療人としての高いマインドを備えた薬剤師育成に取り組んでいる。学部定員は220人。卒業生の薬剤師国家試験の合格率は約98.7%と、全国トップクラスを誇る。

社会や医療環境の変化に伴い、薬剤師に求められる役割が広がっていることから、同学部はカリキュラムの改訂などを通して教育内容を変化させてきた。薬学教育の6年制課程スタートに伴い、2006年度にカリキュラムを大幅に改訂。6年制課程となって初めて卒業生が出るタイミングでカリキュラムを点検し、2012年度に再び改訂した。この改訂を検討する際には、薬学部の全教職員が参加するワークショップを開いた。教職員が課題を共有するとともに、学生の実態や社会の要請を踏まえて意見を出し合い、合意形成をしながら新しいカリキュラムを練り上げていった。

カリキュラムの大きな変更点は、学生の主体性を引き出すために1年生にTBL（Team-Based Learning、チーム基盤型学習）を導入したことだ。更に、2012年度に設置された看護学部との合同授業を行うなど、医療の高度化・専門化に伴って主流になりつつある「チーム医療」を重視した教育活動を充実させている。2年生から「キャリア科目群」を必修化したことも、大きな変更点だ。

2013年度には、三つのポリシーを見直し、8項目から成る新たなディプロマ・ポリシーを打ち出した。薬剤師に求められる八つの「資質」をディプロマ・ポリ

シーとし（表1）、それぞれの資質を構成する具体的な42の「能力」を定義している。また、ディプロマ・ポリシーを基に全科目の学習目標を見直し、42の能力がどの科目を通して身に付くのかを網羅的にまとめた「卒業目標マトリックス」を作成した。学生が各科目を独立して学習するのではなく、八つの資質を意識しながら学びを積み上げられるようにした。

カリキュラム改訂から2年が経ち、学生の学びの姿勢は次第に変化しつつある。

表1 薬学部のディプロマ・ポリシー

社会的責任と使命	医療を提供する者としての社会的責任と使命を強く自覚し、常に人々の生命、健康、尊厳を守る意思を示す。
コミュニケーション	情報を的確に伝達できる説明及び表現能力を身に付けているとともに、コミュニケーションを通じて豊かな人間関係を構築する能力を有している。
科学の知識	薬剤師に必要な医薬品の性質を理解し、薬物治療を支える科学の知識を有している。
情報の収集と評価	薬物治療の実践に必要な科学に裏付けられた情報及び患者からの身体的情報を収集し、評価する技能を有している。
地域及び他職種との連携	地域の中で、住民及び他職種と連携し、健康と福祉の維持・増進、生活環境の保全、科学知識の啓蒙を司る専門家としての基本的な能力を有している。
薬物療法における実践的能力	患者の様々な病態における薬物療法を総合的に評価し、医薬品の供給、調剤、服薬指導、処方設計の提案、安全性や有効性を担保する等の薬学的管理を実践する能力を有している。
多角的な観察と解析	医療の進歩の一端を担うため、多角的な視野で医療を含む自然現象を観察し、解析する基本的な能力を有している。
生涯にわたる自己研鑽とキャリア形成	医療の進歩を知り、薬剤師に対する社会の要請に応えるため、自らの適性に応じた職業を選択し、生涯にわたって自己研鑽する意欲を有している。

*同大学のホームページを基に編集部で作成

合目的な学びの枠を超えた 主体性の引き出しに課題

橋本 2012年度のカリキュラム改訂に至った課題意識は何でしょうか。

河野薬学科長（以下、河野） 4年制課程でのカリキュラムは薬剤師の資格取得のための科目だけでぎっしりでしたが、2006年度に6年制課程となると多少余裕が生まれ、学生が自由に学べる科目を入れることが出来ました。そこで、社会への視野を広げてほしいと考え、キャリアガイダンスやインターンシップなど、社会にふれる選択科目を充実させたのです。ところが、学生は国家試験に必要な科目を履修しようとして、余った時間をアルバイトなどに費やす傾向にありました。そのため、6年制課程の完成年度に課題を洗い出し、学生に科目選択の余地を残しながらも演習科目を中心に必修科目を増やしたカリキュラムに改訂したのです。

橋本 目先にある資格取得の目標から外れると、途端に、学生に主体的に学ぶ姿勢が見られなくなったということですか。

河野 学生の学習意欲の低下はどの大学・学部にも共通する課題だと思いますが、薬学部でも例外ではありません。ただし、6年制課程の1期生である2006年度の入学生は熱心に学び、緊張感を持ったまま卒業しました。意識さえ高まれば、学生はきちんと学びに向かうのです。ところが、2期生以降は、「国家試験に合格するためには、これくらいで大丈夫」と考える学生が増えていました。

「学ぶ内容」は変えずに 「学び方」を工夫

橋本 薬学部のカリキュラムは、文

部科学省による「薬学教育モデル・コアカリキュラム（以下、コアカリキュラム）」に基づいてつくるため、大学の独自性を発揮しづらいと思います。新カリキュラムの具体的な方向性をお聞かせください。

河野 本学部では、2013年度、これからの薬学人材に求められる要件を踏まえ、ディプロマ・ポリシーとしての八つの資質、およびそれらを構成する42の能力を具体的に定義しました。これらの達成には学生の主体性が不可欠でもありました。

安原准教授（以下、安原） カリキュラム改訂の主眼は、学生の主体性をいかに引き出すかにありました。コアカリキュラムは「何を学ぶか」を規定していますが、「どう学ぶか」までには言及されていません。「学び方」を工夫する余地は大きいと考え、学生に主体的な学習を促す手法であるTBL（Team-Based Learning）、チーム基盤型学習を導入したのです。

橋本 TBLについて教えてください。

安原 TBLはアメリカの大学で生まれた手法で、PBLとは進め方が違います（表2）。教員1、2人で100～200人を指導できるため、カリキュラムの枠組みを変えずに行えます。また、PBLでは課題設定を行うのが学生であるのに対し、TBLでは教員となるため、学習内容が決まっているコアカリキュラムを遵守できます。学生の課題発見能力は育ちにくいかもしれませんが、まずは授業の狙いを達成することを重視してTBLにしました。

橋本 TBLを行う科目はどのようなお考えで決められたのでしょうか。



薬学部教授・薬学科長
河野武幸

こうの・たけゆき

◎大阪大学薬学研究科応用薬学専攻修了。宮崎医科大学講師、摂南大学助教などを経て、現職。専門は、病態生化学・免疫学。2012年から薬学科長。



薬学部准教授
安原智久

やすはら・ともひさ

◎京都大学薬学研究科創薬科学専攻修了。専門は、薬学教育、化学系薬学。2013年から現職。



Interviewer

ベネッセ教育総合研究所
高等教育研究室
シニアコンサルタント

橋本博喜

はしもと・ひろき

◎1991年野村総合研究所入社。地域計画、経営コンサルティングに従事。2004年ベネッセコーポレーションに移籍、キャリア教育事業開発の後、ベネッセホールディングスを経て現職。

安原 授業の進め方を一気に大きく変えると、学生も教員も混乱してしまいます。まず、2012年度は1年

表2 薬学部におけるTBLの評価

	TBL (Team-Based Learning)	PBL (Problem-Based Learning)
名称	チーム基盤型学習	課題解決型学習
課題設定者	教員	学習者
進度制御	容易	困難
知識量	多い(教員次第)	一部分に偏りがち
教員1人が対応可能な学習者数	100～200人	8～10人
介入	少ない	常時
TA [*] の活用	可能	難しい
評価	個人・グループテスト	観察記録、プレゼンテーション内容
能力開発	知識の獲得、論理的思考能力、問題解決能力	課題発見力、資料調査力、論理的思考力、問題解決能力

TBLは、上記の特徴から、薬学部においては評価の公平性が高く、その保障も残る点が特に注目された

*同大学の資料を基に編集部で作成

生の「基盤演習Ⅰ・Ⅲ」と前後期各1科目で行い、1クラス約100人の学生を、教員2人で指導しました。2013年度には2年生の科目「薬理学総論」の一部でも実施しています。講義形式の科目で時々TBLを行い、学生に常に新鮮な気持ちで学んでもらいたいと考えました。

河野 教育においては、知識と経験のバランスが大切です。座学もきちんと実施し、TBLと並存する形が望ましいと考えました。

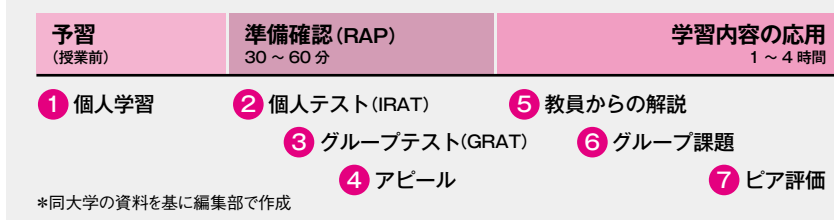
議論を重ねるうちに合意形成の意味に気付く

橋本 学生はどのように学びを深めていますか。

安原 TBLは、個人学習（予習）、個人テスト、グループテスト、アピール、教員からの解説、グループ課題、ピア評価、という流れで進みます（図1）。授業では、まず個人テストを行い、5人のグループで同じテストに取り組みます。いきなりテストを受けても解答できないので、学生は自ずと予習をするようになります。

テストは、成績が良い学生でも満点を取れないレベルに設定します。「成績が優秀な学生でも分からない問題がある」という経験を繰り返すうちに、本人には「自分の答えが絶対ではない」、他の学生には「自分の考えを言いたい」という意識が生まれ、合意形成のプロセスを大切にするようになります。また、グループでテスト内容について検討し、教員に異議申し立てをする「アピール」の時間を設けています。妥当な意見を発表したグループには加点します。そして、教員の解説の後、グループ課題として、学習内容の応用的な課題に取り組みます。

図1 薬学部におけるTBLを取り入れた授業の進め方



最後に、学生が相互評価をする「ピア評価」を行います。メンバーのチームへの貢献を称えるときにも、グループ活動に参加しない学生に不満を言う場にもなります。発言もせずに、成果だけ得るようなフリーライダーへの抑止効果が大きい評価方法です。また、教員は学生個々のピア評価に目を通してフィードバックします。

学生の変化を知ってTBLを導入する教員も

橋本 TBLに取り組む学生の姿勢に変化はありますか。

安原 学生全体の雰囲気はかなり変わり、どの教員からも「今の1、2年生はよく勉強している」という声が聞かれます。最初はTBLに関心を示さなかった教員が、学生の変化を知って自分の授業に取り入れ、「とても良かった」と言っていました。確かな成果を感じたため、今後は上級学年対象の科目でも取り入れる予定です。ただし、一斉に導入するのではなく、先生方が自分の授業でも取り入れてみようと思った時に支援する形にしたいと考えています。

橋本 TBLを授業に数回取り入れ、講義と並存させるのですね。それなら教員1人で授業を全て担当できますし、無理なく取り入れられると思います。TBLでは学生の「グループに貢献したい」という気持ちが学習意欲に結び付いているのだと思いますが、その意欲を各人の主体性に

う結び付けているのでしょうか。

河野 本来はそのような方向に促したいのですが、まだ1年生ですのでそこまで求めていません。まず、みんなと一緒に頑張ったり、自分で調べることにきちんと取り組んだりする状態になることを目指しています。今後、上級学年で実施する中で、学生一人ひとりの主体性につなげていきたいと考えています。

改革を担う若手教員を中心にまず素案をつくる

橋本 カリキュラムの検討は、全教職員参加のワークショップで進められたとうかがいました。どのような方法だったのでしょうか。

河野 少人数グループでの話し合いをメンバーを替えながら数回行い、参加意識を高めながら議論を進展させて、最後にグループ発表を行う「ワールド・カフェ」の手法を用いました。ワークショップのテーマは「講義への出席率が低いことへの対応」と「留年者を減らすための対策」で、「早期の段階で学習習慣を付ける」「学生が学生を教えるようなシステムをつくる」「スタートアップゼミを充実させる」などが提案されました。それらの案を基に、具体的に検討していきました。

橋本 ワークショップで自由な発言を促す工夫をお聞かせください。

安原 ディプロマ・ポリシーの検討では、参加者の発言をその場で文章

化してプロジェクターに映し、話し合いを深めました。この方法の良さは、発言が可視化されるため、参加者は発言者の考えを理解しやすく、発言者にとっても自分の考えが話し合いの中でどう反映され、生かされているかが実感しやすいことです。

河野 これからの本学部を担う若手教員の意見を尊重しようと、学部長や学科長は基本的に話し合いには参加せず、文部科学省の方針との整合性などを確認して決裁する役割に徹しました。また、2006年に薬学教育の新たな手法を開発する目的で教育センター（現・薬学教育研究室）を設置しました。ここには安原准教授や本学の教育改革を担う先生方が所属しています。こうした下地を整えてきたことが、若手教員の発言力が高まった理由でしょう。

安原 話し合いでは、過去の検討の記録から関連する発言などを集め、思考が継続するようにしました。例えば、八つの資質を構成する42の能力を検討する際は、ディプロマ・ポリシーを決めるための議論で各資質が必要な理由を考えましたが、能力に関する言及も多かったため、それを土台として話し合いを進めました。

汎用的な力を備えた 薬剤師を育てるために

橋本 新しいディプロマ・ポリシーとカリキュラムの下、学生や教員がどう変化したと実感されていますか。

河野 カリキュラム・ポリシーは「学習成果基盤型教育」の考え方を基に作成しており、学生には「常に八つの資質を意識しながら学習しよう」

と伝えていきます。目的意識が高まってくるとよいのですが、まだ始まったばかりですので、浸透はこれからです。ただ、教員には確かな変化があり、自分の授業の位置付けを明確に意識するようになっていきます。

橋本 最後に、教学改革を通し、実現したい教育とは何でしょうか。

河野 薬剤師は、今以上にもっと広い分野で活躍できる存在だと考えています。そのような汎用的な力を育てるために、単に国家試験に合格するための授業だけではなく、社会の要請を踏まえた多様な教育を提供し続けるつもりです。そのことを広く社会にアピールし、薬剤師の認知度の向上につなげたいと考えています。

橋本 工夫をしながら改革を進めている様子が印象的でした。本日はありがとうございました。

FDer が読み解くポイント

主体的な学びを推進する鍵は カリキュラムの組織的な検証・改善

本事例は、6年制課程になって初めての卒業生を出した薬学教育の分野において、組織的にカリキュラムの点検・改善が行われたケースです。注目すべきポイントは、次の3点です。薬学教育の分野だけでなく、他の分野にも大いに参考になると思われます。

1点目はTBLの採用です。TBLは医療専門職教育の分野で広まっている教育手法で、授業前の予習、個人テスト、グループテスト、アピールとフィードバック、グループ課題への取り組み、評価という流れで授業が展開します。学生は十分な予習を行い、授業ではその知識の確認が行われるとともに、1人では解決困難な課題にチームで取り組みます。本事例では1年生の専門科目にTBLを取り入れ、学習意欲の喚起や課題探求能力の育成を目指しています。大学教育へのスムーズ

な移行、専門基礎の確実な習得、汎用的能力の育成など多様な効果を兼ね備えた取り組みといえます。

2点目は、カリキュラムの検討に当たり、「ワールド・カフェ方式」を採用したことです。これは、参加者が少人数グループに分かれ、メンバーを変えながらディスカッションを繰り返す手法であり、普段とは異なった雰囲気の中で自由な意見を出し合うことが可能です。本事例では、この点検作業から課題が発見され、カリキュラム改訂へと発展しています。構成員の意見をうまく引き出して改革につなげていく手法として参考になります。

3点目は、教育改革を担う若手教員の育成に力を入れていることです。ディプロマ・ポリシーの検討会では学部長・学科長は基本的に話し合いには参加せず、若手教員を中心に素案が作成されています。若手を積極的に登用し、マネジメント人材として育成していく方略は、今後の大学の生き残りの鍵を握っているといっても過言ではありません。

日本高等教育開発協会正会員、広島大学教養教育本部准教授 **吉田香奈**

ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室

私たちは、学生が「根拠ある事実と実感を伴いながら、大学で成長する」ことを願っています。高等教育研究室では、学生の成長に真摯に向き合いながら組織的に取り組まれる大学の教学改革をご支援してまいります。

高等教育研究室では、次のような調査やコンサルティングを行っています

▶ 教育力の現状評価・課題分析

入試分析、大学選択行動調査、高校生調査、入学者調査、卒業生調査、企業調査 など

▶ 教学改革の実践支援

ジェネリックスキル開発、キャリア教育推進支援、中退抑制対策、FD・SD支援、新学部設置・再編支援、教育における地域連携支援 など

▶ ステークホルダーへの訴求

高等学校・高校生への大学説明の支援、地域・企業への大学説明の支援 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。
お気軽にお問合せください。

(株)ベネッセコーポレーション ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室

TEL 03-5320-1191

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

ベネッセ 高等教育 検索

ご支援の事例

事例1

学内検討された教学改革の方向性が、教職員の意識改革と継続的なFDとともに強力に実行されるように、学内ムーブメントづくりをご支援しました。

事例2

学習意欲の低い学生を学びから脱落、退学させないために、学生調査と学内検討のファシリテーションを実施し、教学改革の方向性をご提案しました。

事例3

学生の成長実感を持った授業改善に貢献するため、授業評価アンケートの設計・実施・分析を行い、シラバスやポートフォリオも含めた改善点をご提示しました。

事例4

キャンパス移転に伴い、大学を志望する高校生の層はどのように変化するのか、高校生調査とベネッセが持つ高校情報を基に分析し、学生募集施策をご提案しました。

◎高等教育研究室では、大学の教学改革を通じた教育力の向上が、ステークホルダーの満足度を高め、安定的・継続的に学生募集し得る大学経営に結び付くことを重視し、さまざまなご提案をしています。

高等教育研究室では、次の領域の調査・研究も行っています

- 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

編集後記

◎インタビューを通じて、学生自身も成長を改めて確認したようでした。今後も学生の成長実感を大切にしたい取り組みに注目したいと思います。(大室)

◎春号のお届けに続き、大学には新入生がやってきます。希望がなかった人も、そうでない人も、新年度を迎えるに当たり、自分がいちばん欲しいモノを探してほしいなと思います。(榊原)

◎新設学部の1期生でした。施設はいくつも未完成ながらの開校でした。授業と工事が同時に行われるキャンパスで、何らかに挑むなら待たず走り出せ、と教わった春だったと思います。(野村)

◎今や大学での学びは多様な人との交わりなしに出来なくなっているようです。それは授業を設計する先生も同じ。効果的なコミュニケーション術が学内で一層求められているようです。(橋本)

◎入試が終わったと思えば、オープンキャンパスも各地で開催中。もう新受験生の志望大選びも本格化。そして私はそれだけでなく各種の学会にも顔を出して最新情報を探しています。(広瀬)

同封の大学読者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。

VIEW21 大学版 編集部

次号は6月上旬発行予定です

VIEW21 大学版 2014 Vol.1 春号

2014年3月20日発行 / 通巻第7号

発行人 山河健二
編集人 福光賢治
発行所 (株)ベネッセコーポレーション 学校事業本部

印刷製本 (株)ビーヴィオコーポレーション
編集協力 (有)ベンダコ
執筆協力 橋 晶子、二宮良太
撮影協力 荒川 潤、ヤマグチイッキ

VIEW21 大学版 〒163-0411 東京都新宿区西新宿2丁目1-1
編集部 新宿三井ビルディング
電話 03-5320-1191

©Benesse Corporation 2014