

横浜国立大学 問題提起する、と AP/FD ニュースレター

AP/FD^{YNU} NEWS Letter

2015年1月 Vol.1<創刊号>

大学教育総合センター長 挨拶
平成26年度FDシンポジウムの開催
就業力と大学教育について

このニュースレターを通じて、活発な議論を引き起こしていくための場に

大学教育総合センター長 小野 康男

この度、文部科学省「大学教育再生加速プログラム」に採択して補助金を獲得し、「学生の主体的な学びのデザイン」を実現するために「YNU学士力の可視化」と「YNU就業力の可視化」を二本の柱として、全学的な学務的事項の整備を行っていくことになりました。

それに合わせて、従来FDニュースレターとして発行していたこのニュースレターをAP/FDニュースレターと改題し、大学教育において問われている事柄を、いち早く全教職員に情報発信し、活発な議論を

引き起こしていくための場にしたいと思います。

横浜国立大学は、一つのキャンパスに全学部・部局が集合しています。他大学と比しても、これは大きなメリットと言えます。一方、2011年の全学的な組織改編まで、教育人間科学部、工学部、経済学部、経営学部というそれぞれ独立した組織が同じ場所に設置されているだけ、という状況が続いてきました。組織改編後、そして、現在進行中の新学部創設の動きの中で、各学部・部局間の風通しはよくなったものの、逆に、学生を育てるための学部・部局

の役割と全学教育の役割の分担が曖昧かつ困難なものとなってきました。

大学教育総合センターは小規模な組織ではありますが、その役割はますます増大しています。「大学教育再生加速プログラム」の取得を契機として、学生のみならず教職員が能力を発揮するための妨げとなる、学務的事項がないか検討し、大学が大学であるための使命を全うするために、全学的なセンターが何を推進すべきか、問題提起的なニュースレターに育てていきたいと思っています。

大学教育再生加速プログラムに 選定される

本学の取組は、全学的教学マネジメントを強化し、学修成果の可視化を通じて教育内容・方法等の改善を図るものである。本プログラムでは、我が国が目指す大学教育改革の方向性を参照しつつ、本学の大学憲章（実践性、先進性、開放性、国際性）と教育目標（人材養成像）を踏まえ、「授業設計方法と成績評価の改善」を大学教育改革の基盤（ベース）と位置付け、その教育改革の両輪として学部教育の内部質保証システムを牽引していく「YNU学士力とYNU就業力」の可視化、その原動力となる全学的な「YNU教学マネジメントチーム」の組織化にある。

これら可視化された教育成果を学生ポートフォリオに組み入れ、「学生自らが学修成果を把握し、次の学びを主体的にデザイン」できる行動様式に変容させ、「グローバルに活躍できる創造性ある専門職業人」の養成機能が抜本的に強化される。



【事業の成果】	26年度	28年度 (目標値)	30年度 (目標値)
学生の授業外学修時間(1科目平均)	週1.9時間	週2.5時間	週3.0時間
授業満足度アンケート実施率	42.6%	70.0%	100.0%
学生ポートフォリオ利用率	19.1%	40.0%	70.0%

本事業の実施により、

- 全学的教学ガバナンス機能が強化され、厳格な成績評価と卒業認定システムへの移行に向けた大学教育改革が加速される。
- 大学全体として、教学IRシステムの拡充強化、キャリア教育の再体系化が推進され、学生の主体的学びによる人材養成機能が強化される。

有意義な議論が 展開される

平成26年度FDシンポジウム 「教学IRから創り出すFD」の開催

大学教育総合センター FD推進部 安野舞子

平成26年9月、文部科学省の「大学教育再生加速プログラム」に、本学のプログラム「YNU学修成果の可視化—学士力と就業力の可視化による学生の主体的な学びのデザイン」が採択されました。本プログラムでは、全学的な教学マネジメントを強化し、学修成果の可視化を通じて教育内容・方法等の改善を図ることが事業の根幹となっています。そこで本年度のFDシンポジウムは「大学教育再生加速プログラム採択事業 キックオフシンポジウム」と位置づけ、「教学IRから創り出すFD」とのテーマで平成26年10月31日(金)13時30分より事務局本部棟3階第一会議室にて開催されました。

シンポジウムは3部構成で行われ、第1部は愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の山田剛史准教授による基調講演「学生の主体的な学びと成長を促す学修成果の可視化」、第2部は上野誠也FD推進部門長による他大学の教学IRの事例紹介、第3部は「教学IRで創る教育改善」とのテーマでのグループディスカッション、という内容でした。



山田先生の基調講演

第1部の山田准教授の基調講演では、先ず学修成果測定をめぐる背景として「大学評価と質保証」の解説があり、続いて「IRとは何か」、「何のためのIRか」、「どのような形でIRを進めるのか」について分かり易く話をいただきました。

第2部の他大学の教学IRの事例紹介では、事例を「学修タイプ」「就職指導」「留年防止」「教育方針」の4つに分け、各区分につき2大学ずつ、その取組みの特徴が紹介されました。

最後の第3部では、2つの課題(「卒業しなかったのに退学した学生」、「就職できなかったために留年した学生」)を設定し、先ず各課題に挙げられた学生のもつ特徴やその課題に至った理由について各グループで意見を出し合いました。そして、学生の特徴／課題に至った理由を把握するためのデータ／調査方法は何かについて各グループで議論を行いました。

「ディスカッションの時間が短い」とのご指摘もありましたが、「他学部の教員とディスカッションが出来て良かった」という声が聞かれたように、様々な学部・部署の教員・職員が混ざり合い、各グループで有意義な議論が展開されました。



グループディスカッションでのワークの様子

今回のシンポジウムの参加人数は29名(教員14名、職員15名)でしたが、最後のアンケートには「IRの意味がよく分かりました」、「今後の大学教育のあり方として、IRという考え方についての理解が深まりました」といった声が寄せられていました。

基調講演

「学生の主体的な学びと成長を促す学修成果の可視化」

大学院国際社会科学研究院 加島潤

「教学IRから創り出すFD」が本シンポジウムの副題であるが、そもそもIR(Institutional Research)とは何なのか、それをどのようにFDに活用していくべきなのかという基本的な点について共通認識を持つことは、極めて重要です。この点に関して、講演者の山田氏は、愛媛大学で教育・学生支援の実務に携わったから、心理学と大学教育学を専門とする研究者でもあり、IRにも造詣が深く、今回のシンポジウムの基調講演にふさわしいお話をいただくことができました。

講演では、まず近年の大学評価において大学の「自己点検・評価の実質化」が重視されている点が指摘され、そのなかでのIRの重要性が強調された。そしてその上で、大学が単に成績にとどまらない学生の「学習の成果」(Learning Outcomes)をいかに測定し、それを大学教育の質保証につなげていくかという点が主に論じられた。具体的には、学習成果アセスメ

ントのステップとして、「学習成果の設定の可視化」から「結果の活用・共有」にいたる5のステップが示され、IR推進のための様々なツールが紹介されました。

印象的であったのは、山田氏が指摘した、IRを積極的に利用しているアメリカの大学においてもIRを利用したPDCAサイクルがうまく機能するには数十年単位の時間がかかっているという点でした。当然と言えば当然ですが、データから有用な結論を出すには、適切な分析方法の利用のみならず、分析目的に合致したデータ自体の一定の蓄積が不可欠です。山田氏によれば、IRの効果的な推進に関しては、「現実には、どこの大学も試行錯誤で“走りながら考えている”状況」とのことですが、IRの有効な活用には、大学として長期的な視点を持って継続的に事業を進めていくことが何より重要であると言えます。



学業に取り組む主体的な姿勢が 就職力を育む

就業力と大学教育

大学教育総合センター 特任講師 市村光之

1. 就業力とは

大学等の高等教育機関から企業への接続の問題に関して、新卒採用の観点や職場で求められる能力の観点から、情報収集力、課題解決力、コミュニケーション力などの汎用的能力の重要性が各所で指摘されています。日本経済団体連合会によるアンケート調査では、「大学生の採用に当たって重視する素質・態度、知識・能力」として、主体性、コミュニケーション能力、実行力、チームワーク・協調性、課題解決

能力、倫理観、社会性、論理的思考力などが挙げられています(注1)。経済産業省の社会人基礎力に関する研究会からは、「職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力」として、前に踏み出す力・考えぬく力・チームで働く力の3カテゴリで「社会人基礎力」がまとめられています(注2)。さらに文部科学省は、「分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」のうち、「基礎的・汎用的能力」として「人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応

能力、キャリアプランニング能力」の4つの能力に整理しています(注3)。各方面からの指摘の中で、文部科学省のみが「キャリアプランニング能力」を挙げており、「『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき役割との関連を踏まえて『働くこと』を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力」と定義しています。

これらはカテゴリーの分けかた、個々の用語に違いはあるものの、どのような職業でも汎用可能

かつ必要とされる基礎スキルとしての共通性があり、これらの総称として《就業力》という用語があります。社会的・職業的に自律し、キャリアを形成するためには、①主に初等・中等教育で学ぶ基礎学力が基盤にあって、②汎用的基礎スキルとしての就業力、③高等教育以降および就業後に継続的に培う職務遂行上の個別・専門スキルがあるという構造です。

2. 就業力の実態

汎用的基礎スキルとしての就業力の重要性和必要性は従前から指摘されていますが、あくまでも概念の提示であり、就業力に含まれる個々のスキルの具体的中身は漠としています。企業等の組織内で、就業力が具体的にどのように発揮されることが期待されているのか、実態として新卒の社会人が企業活動のどんな場面でどんな困難やギャップを感じているのかを明らかにしなければ、大学のキャリア教育においてどんな対策を講じればよいのかも想像の範囲でしかありません。そこで、大学教育総合センター キャリア支援部では、平成25年度に産業界ニーズ調査を実施しました(注4)。調査方法は、フォーカス・グループ・インタビュー法、または個別インタビューで、企業の人事担当者が14名、および本学の卒業生(入社2年目、5年目)22名が対象でした。

「ニーズ」とは視点を換えれば、現在「不足していること」、つまり課題です。若手社員の抱える課題を企業側・本人側の両面から探ることで、就業力の具体的な中身を抽出するのが狙いです。以下、主要な調査結果を紹介します。

(1) 入社1～2年目社員の課題から

社会人1年生にとって、企業組織はそれまで所属していた教育機関と異なり、全くの別世界です。慣れてしまえば何でもないことに戸惑ったり、入社前に思い描いた理想と現実とのギャップや世代の異なるオトナたちとの人間関係に悩んだりします。では現実には職場で何が起きているのか。調査対象の卒業生には、新入社員の頃、具体的にどんな場面で、どんな状況になり戸

惑ったか、それらをどのように克服したか(克服しようとしているか)を訊ね、企業側の人事担当者には、新入社員に求めることと、入社1年目の社員に特徴的に見られる躰きについて訊ねました。

企業側が新入社員に求めることをひと言で表現すると、「どんな場所でも適応する柔軟性や忍耐力を備え、自ら考えて主体的に動くことができる」人ということでした。細分化した項目としては、以下が挙げられました。

- ①仕事をやり遂げる責任感(主体性)
- ②自ら課題や改善点を探し、よりよいものを生み出す課題解決力
- ③仕事の本質を理解しようとする問題発見・情報収集力
- ④異質なものを受け入れ広い人間関係を築くコミュニケーション力
- ⑤よい意味での競争意識
- ⑥取引先や先輩・上司との電話、メールのやりとりのマナー
- ⑦理想と現実とのギャップを乗り越える忍耐力・適応力

「①仕事をやり遂げる責任感(主体性)」について、企業側は「組織で物事を進める際、自分がわからない、と言うことが、自分の義務だとわかっていない。つまり、勉強ならわからなくても自分の成績が悪くなるだけだが、チームでの仕事では全体に影響する(文系人事の発言)」、「仕事をやり遂げるという責任感があれば、恥ずかしくても、聞くなり何なりしなければいけない。学生時代は好きな人だけでコミュニケーションをとってればいいが、社会は違う(文系人事)」と言います。一方、卒業生側は「分からなかったら早く聞けよと言われる。でも、聞きに行ったら、あとにしると言われることもある。その辺が怖い。これを聞いたらまずいんじゃないか、分かっているけどと言われるんじゃないかと(文系卒業生)」、「仕事を進めるにあたり、どこまで自分で考えて作業をし、どこまでやって分らなければ聞いた方がいいのか、その辺のサジ加減にまだに迷うことがある。ギリギリになってヤバイ、となった(文系卒業生)」と漏らします。

チームで行う仕事の本質を、新入社員はなかなかイメージできないのです。仕事の当事者であるにもかかわらず、忙しそうな上司への遠慮、叱られたくない優等生意識などから相談のタイミングがつかめません。これはコミュニケーションの課題というよりも仕事を遂行する上での責任感の問題であり、担当する仕事の捉えかた、つまり主体性の問題が根底にあります。もちろんここには、上司の対応姿勢に問題があるケースもあるが、本稿では言及しません。

「②課題解決力、③問題発見・情報収集力」について、企業側は「言われたことをやるが、自分はこうしたいというのがあまりない。どうしたらいいですか、など受け身な言葉が多い(文系人事)」、「マニュアルがないとできないし、動かない(理系人事)」、「得意なものはやるが、うまくいかないことには触れたくない。苦手なことをやるにはストレスが溜まるから、そういうのがイヤなのか(文系人事)」、「何回か答えを持ってきて、違うよ、まだダメだよという、もう分かんないという感じになってしまう。一つのことをグツと考えていくような体力が少ない。じゃあ答えは何ですか、と聞かれることもある(文系人事)」との不満が目立ちます。一方、卒業生側は、「仕事のざっくりした枠組の内容しか言われなくて、どうやっていくのか分からないまま投げられ、実験のやり方や考え方もどうやっていいのか分からない(理系卒業生)」、「大学時代は分らないことは、もう自分で考えることをしていなかったような気がする(文系卒業生)」、「丸々聞けくわけにもいかないし、自分が分かっていることをこまめには分かっていますと伝えようとするが、逆にそれがうまく伝わらない。70～80%分かる状態で残りの20～30%を聞くとかの状態なら問題はないのだが(文系卒業生)」と悩みます。

教育を「受ける」立場から、自らサービスや商品を「提供する」職業人の立場への意識の転換ができていないのでしょう。表面上は課題解決力等の問題ですが、やはり根源的には当事者意識など主体性の問題です。また、経験が浅く業務の全体構造を把握できないことも要因と考えられ、業務知識・経験の問題でもあります。

(2) 入社5～6年目社員の課題から

入社5～6年といえば、仕事は一人前にできるようになる時期です。自分の立ち位置や、周囲の置かれた状況が見えてきます。組織内で自分の能力がどの程度のもので、職務を通じて自覚した適性をどう活かすか、自分はどんな方向性のキャリアを歩みたいかなど、新入社員の際に比べ、直面するキャリア課題も深化していることでしょう。結婚や出産・子育てという私生活面の変化も現実味を帯びる時期です。調査対象の卒業生には、社会人としての第二段階に表われる課題を訊ね、企業側の人事担当者には、仕事が一通りできるようになった社員に求めることについて訊ねました。

企業側が入社5～6年目の社員に求めることを集約すると、「組織のリーダーになる意識と、より高度な業務遂行能力」になり、具体的には以下の4項目に分けられました。

- ① 今までより広い視野を持ち、業務のレベルを上げる
- ② 組織の中での役割を管理職目線で積極的に果たしてほしい
- ③ 私生活を含めキャリア形成意識をもつ
- ④ 女性総合職では、男性と同じ条件下で活躍を期待する

ここで注目すべきは、「③キャリア形成意識」です。「5年目は自分のテリトリーが分かってきて、仕事も面白くなる時期。落ち着いて自分を顧みられるようになる。さらに、リーダーになる時期なので、責任が伴ってくる。そこで悩むのは、やはりキャリアのことだろう。この先どうしよう。技術職でずっと進むのか、マネジメントに移行するのか。上からどう思われているのだろう。結婚どうしようか、子どもはどうしようか、などキャリアと私生活の課題に集約できる(理系人事)」と、企業側は考えています。卒業生側は、「出世欲はある。専門的なことをやり続けるのは性に合わないの、管理者になっていきたい。でも人を蹴落としてまでではない。適切などころまで登りつめたい(理系卒業生)」、「職場のマネージャーや部長を見ていると足りたくない。苦行としか思えない。上からは理不尽なことを言われ、下はうまく動かず問題が山積み。上司

がやるような仕事ではないこともやるようになってくる、長生きしないね(理系卒業生)」と、人並みに出世はしたいが管理職の役割を担うことには懐疑的な意識も強いようです。さらに「5～6年同じ仕事をやるとそれなりに分かってくるので、飽きるではないが、他のこともやってみたいと単純に思っている。同世代の話を聞くと、漠然とだが、自分はこのままでいいのかなと思う(文系卒業生)」、「会社は将来性があるのかなと思う。30年後は大丈夫なのか疑問(理系卒業生)」と、会社にも自分にも、キャリア形成上の漠とした不安を感じています。就職・就業中心のキャリア意識から、人生の視点で自分らしいキャリア形成を考える意識への移行が見られます。

さらに④について、女性総合職に対する企業側の見かたは、「女性の価値観、働きかたはライフイベントで変わっていくのは仕方がない面がある。30歳前後は仕事が進んで面白くなり、残業負担も増える時期。女性としてなぜ働くか、共働きが増えているので男性がパートナーとして注意を払うようになってほしい。結婚して、出産する時点で自分のキャリアを考え始めても遅い(理系人事)」、「女性はライフイベントの影響があるが、総合職である以上、夫や子供と離れて転勤になっても働く覚悟があるか、が求められる。男女にかかわらず、働いてもらう。しかし、結婚や出産で退職する女性はいら(文系人事)」に集約できます。加えて、「伝統的に女性が働きづらい会社なのは我々の課題。4～5年目で、結婚してもここで働き続けるのかと考えた時に辞めていってしまう(文系人事)」という実情と反省もあるようです。一方、卒業生の女性は、「産休をとっても戻ってきてほしいと思われる人に成長しないと、産休や育休のあと戻れない(理系卒業生)」、「このままでいくとリーダーになり責任を持たされるようになる。自信を持って業務上の判断をできるようになるなど、ワンランクアップしたい。結婚・出産しても仕事は続けたいと思うが、ものすごい業務量があるので、家庭を持つ人はすごいと思う(文系卒業生)」と、結婚・出産後の仕事や、責任を担うことについても意欲的ですが、現実には厳しく仕事と家庭の両立には不安を感じています。

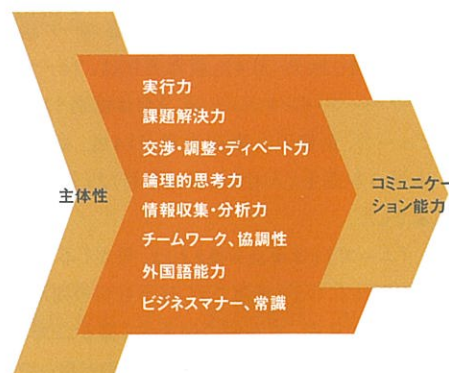
ここには女性社員本人の働く覚悟の問題、産

休・育休や時短勤務を受け入れる企業組織の体制や上司の意識の問題と共に、人生のパートナーとしての働く夫の意識や協力の問題があります。一連のインタビューでは、このテーマに関して男性卒業生からは自発的な発言は得られませんでした。協力はしたいけれど自分も忙しいという引け目、または「対岸の火事」的な意識が男性側にはあるのかもしれませんが、前掲の文部科学省が、「キャリアプランニング能力」を就業力の1つに位置付けた意義がここにあります。

(3) 就業力の構造

インタビュー調査からは、就業力が発揮されるまでの大まかな構造が浮かび上がりました。

- ① 担当職務に対する《主体性》が各スキルの原動力として作用する
- ② 主体性に基づき、各種スキルが発動する
- ③ それらは《コミュニケーション能力》により、周囲に働きかけられる



興味深いことに、卒業生のインタビューで「主体性」という用語は自発的な発言としては皆無でした。新入社員の主体性が問題視されているが、と問いかけると、「失敗するかも、怒られるかもと思ってもちよつと無理をして根回しをしに行くという動きは、若手メンバーは鈍いかなと思う時はある。それで実行力とか主体性という部分で、マイナスポイントをつけられているのではないかなと感じる(文系卒業生)」、「それよりも自分の意見とか改善提案とかして来いということのかなと思う(理系卒

業生)」など、表面的な行動レベルの答えが返ってきました。

この点について、ある企業人事担当者から重要な指摘がありました。その発言を要約すると、「新入社員の課題を本人とその直属の上司にヒアリングして回ったことがある。すると新入社員本人は、計画力が弱い、課題発見力がまだです、など頭を使うスキルを足りないと感じる傾向があった。一方、上司の見方は違って、それは十分あると言う。むしろ主体性、働きかけ力を伸ばしてほしいと感じている。予定調和の「正解」を早く見つける環境から、答えのないものを自分で見つける、課題自体も自分で設定してやっていくのが仕事。若いうちは自分一人ではできなくて先輩を頼ったり、チームで進めていく。その際に求められる能力として何が必要か、が理解されていない。」

《主体性》は、自分の意志・判断で行動しようとする態度を意味します。何をするか、しないかの判断も含めて、自分の意志・判断で行動し、とった行動の結果について責任を負う当事者意識です。現実問題として、課題解決の手法やフレームワークを身につけたとしても、自分の職務に関する意義を理解し自ら課題を見つけ、解決のために周囲と協働しなければ、本当の意味での課題解決はできないでしょう。最近注目されているグローバル対応力についても、英語はツールに過ぎません。つまり、就業力として、課題解決の方法論や英語などのスキルを身に着けさせるだけでは足りないことになります。

3.産業界が求める大学教育

前項の産業界ニーズ調査では、産業界のニーズに応えられる人材を輩出するために、大学教育に何を求めるか、も訊ねました。主要な意見は以下の4つでした。

- ① 論理的思考力を養う教育を
- ② 主体的な学びを
- ③ 理系は基礎力を
- ④ アクティブ・ラーニングの拡大を

企業が大学教育に期待することの根本は、「きれいに形をつくるのが答えではないと分かっ

てほしい。自分もゼミで発表して、自分ではできなかつたものにケチンケチンに怒られることが週に1回はあり相当鍛えられた。それが今でも生きている。どこに課題があってどこに着目して、何が論点なのか。4年間くらいは本当に考えることをやってほしい。答えに至る紆余曲折に学びがある。論理的思考も課題解決能力もそういうこと。課題設定も自分でやるべき。自分もゼミで教授に、社会に出ても経済学は役に立たないが、思考の訓練が社会に役に立つ、と言われた。まさにそういうことを大学でやってほしい(文系人事)」と、今も昔も変わりません。さらに「与えられた課題を調べる際、今はネットで検索して、すぐまとまった情報にたどり着く。その状況の中で、どのようにして自分の頭で考えさせるかがますます大切な時代。答えが出ない命題を与え、考えをぶつけさせ、なぜそうなのかを掘り下げる。表面的なところで答えを求めすぎていることに気づかせ、深く考えることがいかに大切かを実感させる(文系人事)」教育を求めています。予定調和としての「正解」ではなく、自分の解を探索する教育、そのための論理的思考力は、大学という高等教育を受けた人材として基本能力であり、汎用的価値ではないでしょうか。

「②主体的な学び」については「ボランティアとかいろんな活動をするのもいいことだし、異世代間交流をやってコミュニケーション能力をつけてほしい。小さく固まった仲間内だけの言葉遣いではなくて、社会に出れば上下関係があって、上司部下の関係が必ず起こるので、上下のコミュニケーションが図れるものを学生時代にたくさん経験してきてほしい(文系人事)」と、自らコミュニケーションを働かせる主体的が大切と言います。「理系では、研究テーマとして教授の持っているものを下ろされることが多いらしい。スタートがそもそも主体性を欠く。何をやりたいか、学生が自分で決めないとやりきる気持ちも出てこない。テーマ設定や卒論、卒業研究も、スタートを学生が意思を持って進める形にした方がいい(文系人事)」と、主体的な学びを求めています。そうした作業を通じて、ものごとに主体的に取り組むとはどういうことが体感できます。学業や大学生活でそのクセを付けられれば、社会人になっても仕事で主体性を発揮できるということでしょう。

「③理系は基礎力」について、理系採用担当者からは、「理系の学生は基礎の部分を徹底的にやってほしい。研究室に配属されてからの専門的な勉強がマッチする学生は殆どいない。工学系の知識で基礎の部分を100点にしておいてほしい。基礎が100点で応用力ゼロという若手社員と、基礎は軒並み80点で応用力が90点という若手社員では、どちらが伸びるかという前者。応用なんてものは基礎さえしっかりしていればいくらでもできる。基礎が欠けていると安心して任せられない(理系人事)」との意見がありました。「基礎」がどの範囲を指すのか、インタビューでは明らかになりませんが、理工系の学生が研究室での専門分野を活かせる仕事に必ずしも携われないのは事実であり、応用が利く基礎部分をしっかり身につけた人材が企業において活躍できるということは事実でしょう。

従来型の講義中心の授業形態に対する疑問の声も多数挙がりました。「昔のように教員が喋ったことをノートに取らせておしまい、のような授業形態ではなく、学生の意見を発言させる形式を増やすこと。気後れしないで自分の意見を会議で言えるような活発さや参加する姿勢を培う授業(理系人事)」、「ディスカッション形式はいいと思う。自分の意見も話し、他人の意見も聞いて、自分が気づかなかった点を発見できる(理系人事)」と、教員と学生、学生同士の双方向の授業で鍛えられてこそ、社会人になって、企業組織の中での議論に耐えうるということでしょう。卒業生の意見も同様で、「自分で課題を見つけることは重要。大学では答えが決まっていて、問題を解いて答えを出していく作業が多いが、社会人になると、課題を見つけ、その中でこうしていった方がいいという作業になる(理系卒業生)」、「大学院生になって自分が調べたことを発表すると人前でプレゼンする機会が非常に増えた。実際に社会に出た時には、授業で知識を入れるよりも、そっちの方がはるかに重要。絶対、大学生のうちに人前で何かを発表するとか自分の意見をしっかり述べる機会を設けた方がいいと思う(文系卒業生)」と、ゼミや研究室でのプレゼンや議論、自分の解を突き詰める経験が社会人として必要な就業力を鍛えていることが分かりました。

4.主体性な学びの実現を目指して

何かに取り組む際の《主体性》という実体が掴みにくいものを、学生に教えるというよりもいかに《体感》させるか。それが大学におけるキャリア教育の肝であり、大学教育現場において総合的に取り組むべき課題と筆者は捉えています。そもそも、主体性をはじめ、就業力に含まれる一連の汎用的基礎スキルは、職業の場のみで発揮されるものではありません。学問の世界でも同様に求められ、それら汎用的基礎スキルを培う場が各専攻の学業でもあります。

その最たるものがゼミナールや卒業論文です。自ら研究テーマを設定し、情報収集や実験をし、仮説を立ててテーマを絞りこみ、さらに情報収集・実験し、結果を分析・解釈・立証していくプロセスでは、課題発見力や想像力、情報収集・分析力、さらに計画力や周囲への働きかけ力などの汎用的基礎スキルが広く求められます。そして、この一連の活動を支える原動力が、学生本人の主体性なのです。

大学教育総合センター キャリア支援部では、教養教育としてのキャリア教育関連科目を担当しています。学生たちを《主体的な学び》に誘うべく、グループ・ディスカッションや反転授業などを導入し、クリッカーやビデオ教材の活用などを含め、アクティブ・ラーニングの推進に努め

ています。平成26年9月、本学は文部科学省・大学教育再生加速プログラムに採択されました。同プログラムの主要事業の1つである「就業力の可視化(キャリア教育再体系化)」の活動を通じて、主体的な学びの実現を模索していきます。

注1)

日本経済団体連合会 「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」2011年1月18日

注2)

社会人基礎力に関する研究会 「社会人基礎力に関する研究会—中間とりまとめ—」2006年、および経済産業省ホームページ「about 社会人基礎力」

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>

注3)

文部科学省・生涯学習政策局政策課 「『社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力』について～『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(平成23年1月中央教育審議会答申)』における提言～」2013年

注4)

本調査は、文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、本学が参加する「関東山梨地域大学連携による産業界のニーズに対応した教育改善」活動の一環として、本学 大学教育総合センター キャリア支援部が実施



YNU
AP/FD ニュースレター 2015年1月 創刊号(通号30号)

発行/2015年1月

編集/大学教育総合センター FD推進部

Mail/ynu-ap@ynu.ac.jp

HP/http://www.ynu.ac.jp

※ご意見・ご感想がありましたら、上記宛までお寄せください。



大学教育再生加速プログラム