

1日目
第一部

これからの授業と C-PLATS

平成23年3月10日(木)
於・シーサイドホテル舞子ビラ神戸



キャリアセンター部長
芦原直哉

みなさんこんにちは。キャリアセンター部長の蘆原でございます。今から2時半まで「これからの授業とC-PLATS」についてお話させていただきたいと思います。

先日のフォーラムにご参加いただいた教職員の皆様には重複するかと思いますがご容赦下さいませ。本日はいただいた時間の関係でフォーラムの内容の6割カット程でお話しさせていただきます。従いまして、先ほど理事長から現在の日本の置かれている状況、求められている人材についてのお話をいただき、この後に大西先生からもその辺りのお話があるとお聞きしておりますので、第1章、2章あたりは飛ばしていきたいと思っております。

今日のお話の内容は目次のとおりです、第1章の「未曾有の就職難」、第2章の「求められる卒業生の質保証と大手前大学の先駆的取り組み」は重複しますので、頁をめくる程度にしたいと思います。従いまして、第3章の「社会が求める人材」からお話を中心的に進めていきたいと思っております。

はじめに

私は教育関係ではなく、ビジネス界で長い間活動して参りました。8年前から経営コンサルティングの傍ら、ある大学の非常勤講師として教壇にたったのがこの教育界に入るきっかけでした。当時、主にM&Aのコンサルティングを行っていましたが、初めて大学に行って教壇に立った時、愕然としました。寝ている学生がいるのです。しかも2割も…。その大学の偏差値は42くらいですが、初年次から課題と論述試験を課す厳しい教育で有名な大学なので私語をする学生こそほとんどいなかったのですが、寝ている学生がいる、どうなっているのだと…。当時は2000年代初めで就職氷河期といわれ今と同様に就職が厳しいというときに、のんびり寝ている学生がいるのです。

はっきり申しまして、企業で講演しますと1人何万円も、場



合によっては10万円以上払って、セミナーを受講しにくるわけですね。それをもったいなくも学生が寝ていることは私にとって大きなショックでした。ビジネス界では講演者が受講者を寝かすことは許されません。私は授業のやり方が良くなかったのではないかと反省しました。

意欲を持って参加する企業研修と異なり、学習意欲のない学生にどうやって意欲をもたせるかというところから入っていかねばならなかったのではないかと強く反省しました。そして、くやしかったのでいろいろな授業の方法を試してみました。そこで行き着いたのがPBL型の授業でした。

要約

私が本日申し上げたいことは、①就職難は一時的なものじゃない。②産業構造の変化、変革は卒業生の質保証を求めている。③社会が求めている人材像は一言でいえば問題解決力=就業力である。④本学は問題解決力=C-PLATSを基盤としたリベラルアーツカレッジを目指す。⑤C-PLATS能力開発のキーマソッドであるPBL型学習とSDL型学習を強力に推進していかなければならない、この5つです。

就職難は一時的なものではない

まず第1章「未曾有の就職難」についてお話しします。景気の問題があるというのが本当にそうか、実は違うのではないかと。長期的にこの就職難は続くのではないかとというのが私の考えです。先日のフォーラムで参加者に景気が良いか否かを挙手してもらいました。本日は時間がないので手を挙げていただきませんけれども、日本の景気が良いと思う方は1人でした。大多数の方が景気は悪いと思っています。そうでしょうか。これは先月[2011年2月11日付]の日経新聞です。上場企業今期経常利益53%増で3分の1がリーマンショック危機を前に回復した、2期連続の増益、売上も6%増、リーマンショック前の回復まであと一歩、V字型回復などと書かれています。しかし景気の良い感覚は庶民にはない。これはどういうことか。先ほど理事長からもお話がありましたように、企業は海外で稼いでいるのです。企業は海外で、海外の人たちが、あるいは日本の従業員が海外へ行って稼いでいるのです。というわけで国内は景気が良い感覚はないということになるのです。

一方、就職状況は景気が良いにも関わらず過去最低という状況です。この記事は日経電子版で本年度は過去最

PREFACE

- 8年前ある大学で社会人教員として初めて教壇に立った時、愕然としました。寝ている学生がいるのです。講演・研修では数万円も払って、真実に学んでいる間に内容です…。それも、未嘗有の就職難の中で愕然とされているのです。
- 大学もまた生き残りかけた崖っぷちに立たされています。事実、魔法が効かなくなっています。しかし、改革に取り組んでいる大学はまだそれほど多くはありません。大学もまた危機意識が深いのです。
- 大学新大学ではいち早く、リベラルアーツカレッジとしてC-PLATSという社会人としての基盤的能力的養成に取り組んできました。そして、今回それを更に進化させるべく、C-PLATSの改編推進、PBL+SDL型授業の導入など教育改革に真摯に取り組んでいます。

SUMMARY

- 就職難は一時的な景気の問題ではなく構造的なものであり、長期化する。
- 産業構造の変化は卒業生の質保証が求められている。
- 社会が求める人材像は一言でいえば「問題解決力」=就業力である。
- 大学新は問題解決力=C-PLATSを基盤としたリベラルアーツカレッジを目指す。
- C-PLATS能力開発のキーマソッドであるPBL型学習とSDL型学習を強力に推進する。

1 未曾有の就職難

未曾有の就職難は構造的なものであり、リーマンショックによる一時的なものではなく、長期的に続く。

1 未曾有の就職難、就職市場の状況、景気と就職難

Q:現状の日本の景気は?
 A: →リーマンショックをほぼ克服し、増収増益!!!

1. 求職者の就職難、就職市場の状況

Q: それでは就職状況は?

A: →就職氷河期を上回る厳しさ! ...なぜ?

過去最低の内定率の68%(12月時点)

・昨年を4.3ポイントも下回った。

3万人が就職決まらず卒業

・既卒と書字が就職活動で競争、厳しさが一層増す。

2000年台結算の就職氷河期を上回る

・2000年度は求人倍率1.0を下回ったが、それを超えるのも就職難

1. 求職者の就職難と就職の厳しさ、5.5%の氷

現在の就職難は大幅な労働市場における量的・質的ミスマッチによるもので、特に質的ミスマッチが大きな問題である。

量的ミスマッチ

・求職

・求職者数は約170万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約180万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

・大学卒業生は約25万人(12月時点)と過去最低の水準に落ちているが、2000年度は就職氷河期(約28万人)を上回った。

低を下回っているとあります。昔は景気が良くなれば就職が良くなると言われてきましたが、そうではないという現在の産業構造を示しているのです。

原因は人材のミスマッチ

企業は景気回復途上で人材を必要としています。従って、人材需要はあるのです。しかし、人材の量的・質的ミスマッチが起きているのです。まず量的ミスマッチですが、需要はあるのですが、供給がそれ以上に増え、供給過多になっているのです。その理由は大学が増えているからです。

質的ミスマッチについては、人材ニーズと大学卒業生の質が合っていないのです。企業はグローバル社会でアグレッシブに活動できる人材を求めています。ビジネスの土俵は日本国内では縮小し、中国はもちろんのこと、バングラデシュ、タイ、インド、中東、南アメリカなど海外、しかも発展途上国に移っているのです。それに対して大学生は、神戸の学生が「大阪は遠いからいやだ」というわけです。大阪がいやだと言っている人がバングラデシュに行けとなると辞めてしまうわけです。企業はどんどこでもアグレッシブに活躍できる人材を求めています。数日前に、日経ビジネスに2004年をピークにガムが売れなくなったという記事がありました。とくに若者に売れないのだそうです。ロッテがなぜ若者がガム離れをしているかを調べました。驚くことに「噛むのが面倒くさい」というのです。それと銀紙から取るのが面倒くさい、また捨てるのも面倒くさい。だからガムはいやだとのことというのです。企業はガムを噛むのを面倒くさいと思うような学生はいらないのです。そのようなミスマッチが起きているということです。

有効求人倍率のグラフをみてみますとリーマンショック後大幅に下がっていますが、2000年前後と比べればまだ高いです。2000年には有効求人倍率が0.99まで落ちたのですが、昨年1.6に、今年は1.34とまだ一応上回っています。求人の方が多くわけですから計算上は大学生全員が就職できるはずだということです。

卒業生数のグラフをみていただくと、高卒と短大卒が大幅に減少しているのに対し、大学卒業生が増加しています。専門学校卒は1990年代から大幅に増加しています。日本の大学数78校というのはアメリカに次いで世界トップクラスです。昭和30年代は中学卒が金の卵と言われた時代、そして中学卒から技術をもった工業高校、あるいは商

1. 求職者の就職難、5.5%の氷

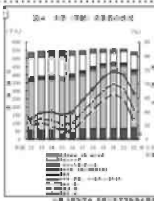
有効求人倍率は、就職氷河期と言われた2000年前後と比べて、まだ高く、企業の人材需要がなくなったわけではない。

有効求人倍率 0.9以上

・就職氷河期といわれた2000年には1.5を切った有効求人倍率であるが、2010年度は約1.6とそれを大きく上回っている。

就職率は平成17年以降より高い

・求職者数もリーマンショック後下がったとはいえ、2000年以降も下がりもまだ高い状態である。



1. 求職者の就職難と、5.5%の氷、大学卒生の増加

求人数が減少する中、供給は18歳人口は大幅に減少しているものの大学数及び学生数が増加し供給増となっている。

大学数78校は世界トップクラス

→ 韓国(76校)に次ぐ

→ 同和(75校)に次ぐ

2人に1人が大学進学

・昭和23年(1948年)の大学進学率は、早稲田大学(19%)に上った。

・2010年の大学進学率は平成26年度(2014年度)の韓国(21%)とほぼ同等である。

・韓国、短大進学は激減。短大生(2014年度)は約14万人(19%)に減少した。

・1912(14万人)の2万人と激減。

4人に1人が専門学校へ進学

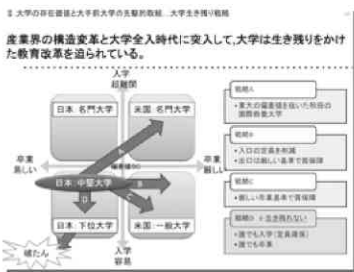
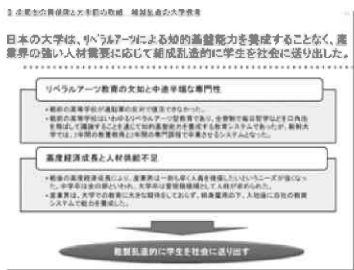
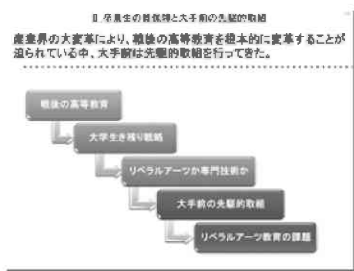
・4人に3人が大学や専門学校へ進学している。

・2010年度の大学進学率は平成26年度(2014年度)の韓国(21%)とほぼ同等である。

ということです。

社会が求める人材としての質保証の必要性

このような就職のミスマッチが起きているのです。それでは、このような環境において学生や大学はどのように対応するべきか、ということですが、個々の学生は企業の求める能力を習得しなければなりませんし、大学は能力を養成し社会に対して「卒業生の質の保証」をしなければいけないということです。



リベラルアーツ教育と戦後の日本の話をすると長くなりませんが、やはり戦前、日本のリーダーをじっくりと育てるリベラルアーツ教育が行われていた「旧制高等学校」を戦後に復活できなかったというところが大きいと思うのです。結局、戦後の教育体系は大学四年間の内、最初の2年間で教養と称し、後半の2年間で専門教育を行うというシステムとなりました。このシステムによって、知識偏重で粗製濫造型の教育体系となってしまったのです。

また、産業界も産業界で、高度経済成長時は「人手が欲しいから教育はどうでもいいから人をよこせ。」「大学院に行くより、早くうちに来てくれ。」「能力なんか知らない、就職させてくれれば企業内で教育する。」とどンドン人を早くよこせと言っていたのです。そういう時代が長く続いたのですが、ここに来て急に企業は大学に「卒業生の質の保証」を求めるようになったのです。そして、挙げ句の果てに日本の学生はダメだと言って海外に人材を求めているのです。

産業界も非常に自分勝手にすけれども、産業界が変わったら大学も変わらないと生き残っていけないということになります。多くの短大の経営が成り立たなくなっている事例が紹介されましたけれど、大学でも同じような現象がこれから間違いなく起きます。おそらく200校くらいの大学はなくなるだろうと思います。そうすると底辺の大学から破綻することになりますが、中堅といわれたところが今度は底辺になり、破綻予備軍となるのです。

入学の難易度を縦軸に取り、卒業の難易度を横軸に取った図で示しますと、アメリカの大学は、ハーバード大学などの名門大学はどちらも難しいのですが、州立大学などの多くの大学は入りやすいけれど出るのは難しい。いわゆる「卒業生の質の保証」をしている。これは米国が日本よりずっと早くに大学のユニバーサル化が始まり、その対応として卒業を難しくして「質の保証」を行っているからです。

一方、日本の名門大学は入るのは難しいが卒業は比較的容易です。一方、中堅大学から下は入学も卒業も容易であり、少子化で学生を奪い合う状況において、その傾向は益々強くなっています。つまり、学生が集まらないから容易に入学させ、卒業もさせるのです。しかし、それで良いのでしょうか。日本の大学もユニバーサル化への対応として、入学を容易にするのは良いとして、卒業においては「質の保証」をしないといけないと思うのです。良い事例として東大の偏差値を抜いたといわれる秋田の国際教養大学が

あります。この大学、なかなか卒業できない。GPAで2以下が4期連続と退学勧告というように、厳しい基準を設けております。入口の定員を減らして学生の質を確保し、出口は厳しい基準を設ける大学も出てきています。いずれにしても、質の保証をしなければ、日本の大学は今後生き残れないということは確かだと思います。

リベラルアーツ教育によって知識偏重から能力開発へ

質の保証には2つの方向があります。一つはリベラルアーツ、もう一つは専門化です。リベラルアーツ大学は卒業後どんな分野に就くとも、社会で活躍できる知的基盤能力を持っている人材を養成することを目的としています。これは先ほど理事長からご説明があった通りです。そして本学は数年前にリベラルアーツ大学を目指そうと決めたわけです。

The Hidden Iviesによれば、米国のリベラルアーツ大学が目指すゴールというのは「問題解決能力」です。そして、この本によれば、後ほど説明させていただきます新C-PLATSの10のコンピテンシー全部が何らかの形で入っています。本学が目指すリベラルアーツ教育は「物事を知っている」という単なる教養ではなく、「実際に物事をやり遂げることができる」知的基盤能力というべきなのです。

大手前大学は数年前からリベラルアーツカレッジを目指して、大学改革を進めてまいりました。その中心がC-PLATSであり、当初は学生の6つの能力(コンピテンシー)を開発する取り組みを行ってきました。それから、国際交流、地域貢献などにも取り組んできたわけですが、これをさらにバージョンアップしていこうというのが今回の改革の話であります。まだまだ緒に就いたばかりで、改革に終わらせていただきます。

社会人基礎力とは「問題解決力」である

今回の改革の大きなポイントは「理念の体系化」です。まず、C-PLATSのコンセプトを明確化し、能力の定義、開発目的、クライテリア、メソッド等をまとめた本格的なコンピテンシーディクショナリーを造り上げ、外部有識者からの評価もできるようにしていくことでした。しかし、これは作ったら終わりではなく、日々バージョンアップしていくことを考えています。今晚、6つのファカルティに分かれてミーティングを実施していただきますけれども、このミーティングをスタートとして、開発し続ける、そういうラーニング・オーガニゼーションに

2. 大学の存在価値と大手前大学の主要な特徴、卒業生の質的保証

大学はリベラルアーツ時代は終わりを告げ、学生は米国並みの厳しい競争が、大学は社会に別卒業生の質の保証が求められている。

【質の保証の二つの方向】

1. リベラルアーツ大学

- 知的基盤能力を養成する大学
- 米国のリベラルアーツカレッジ
- 質実のよさや適度に過剰とも知的能力基盤ができています。
- 例え、国際教養大学など

2. 専門技術能力

- 専門技術系基盤の教育
- 例え、二足歩行ロボットを作るなど、実際に物事をできる人材を養成する。
- 高等工業専門学校、各種専門学校

3. 教育の意義と価値、リベラルアーツ

リベラルアーツ教育は単なる教養ではなく、社会における基盤的能力を養成するものであり、一言でいえば問題解決力である。

【米国リベラルアーツカレッジ】

リベラルアーツの教育目的

- 創造的、リスクを恐れないやり方で思考し、問題と格闘する。
- 超々特異な才能、考えや感情を再統合して、課題での斬新な一歩は、自ら見出さぬに豊かな養育で養成する。
- グローブを分析し、系統立て、活用して、多様な方向を追求する。
- 協定なグループと仲間と異なつて首領を固定し、適切な手段でその目標を達成する力を養う。
- 個人的な価値観や価値観を超越して、経済、重大な困難な課題を解決するための問題意識を高める。
- 協定な対決経験が豊富であり、他の人との協力、協働的に行動する。

【問題解決力】

- 創造力
- 課題解決力
- コミュニケーション力
- 協働力
- 問題力
- 社会力
- リーダーシップ

出典：Shawn Brinkley, MIT (2008) The Hidden Ivies, p. 249, 250, 251

4. 大学の存在価値と大手前大学の主要な特徴、大手前の主要な特徴

大手前大学は2007年からリベラルアーツ大学を目指して大幅な大学改革を行い大学教育改革の先駆的役割を果たしてきた。

【大学改革の経緯】

リベラルアーツカレッジ

- 理論的リベラルアーツ
- 実践的リベラルアーツ
- 国際交流
- 地域貢献

C-PLATS

- 大手前大学が学生に押しつけるべき能力
- 社会人基礎力(Shinshu University Business Competency)
- 協働力(協働力)
- 協働力(協働力)

国際交流と地域貢献

- 国際交流
- 地域貢献

C-PLATS Creativity

Presentation

Logical Thinking

Artistic Sense

Teamwork

Self-control

5. 大学の存在価値と大手前大学の主要な特徴、大手前の主要な特徴

先駆的な大手前大学の取組も選半ばであり、常に課題を克服してリベラルアーツ教育を進化させていかなければならない。

【取り組みの経緯】

大学全体の理念・ミッションの体系化

- 理念・ミッション・ビジョン・ミッションの体系化と明確化の体系化

CPLATS30セツの明確化と浸透

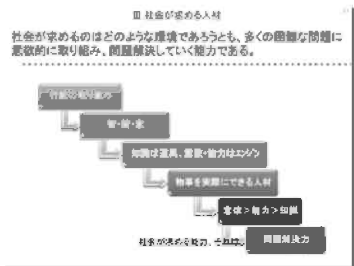
- CPLATS30セツの明確化と浸透
- 全学でCPLATS30セツの明確化と浸透
- 全学でCPLATS30セツの明確化と浸透

基盤的コンピテンシーディクショナリー(能力辞書)の構築

- 基盤的コンピテンシーディクショナリー(能力辞書)の構築
- 基盤的コンピテンシーディクショナリー(能力辞書)の構築

開発科目から専門科目への拡大

- 開発科目から専門科目への拡大



Ⅲ 社会が求める人材、行政の取組

経済産業省は社会人基礎力、文部科学省は学士力、就業力を提唱して、大学生の能力開発の高質を大学に要求してきている。



Ⅲ 社会が求める人材、行政の取組、社会人基礎力

経済産業省は社会人基礎力としてアクション、シンキング、チームワークの三つの能力と問題解決力など12の能力要素の養成を求めている。



Ⅲ 社会が求める人材、行政の取組、学士力

文科省は学士力として①知識②汎用的技能③態度の三つを統合し課題を解決する能力の養成を求め、コミュニケーション等13項目を示している。



したい、しなければならないと私は考えております。

それでは、C-PLATSがなぜ10のコンピテンシーなのかというところをお話していきたいと思ひます。まず行政も能力開発への取り組みを初めていますので、それから簡単に見ていきたいと思ひます。行政もこれまでの知識偏重型教育から能力開発型の教育への転換をはからなければ日本の国力が弱くなっていくという危機感があるのだと思ひます。行政によって表現は異なりますが、「問題解決力」のことを言っているのだと私は受け取っています。

経済産業省が2006年に「社会人基礎力」の養成を提唱しました。そのコンセプトは経済、企業側から大学の卒業生に求める能力ということであろうかと思ひます。文部科学省も2008年に「学士力」を提唱しています。そして、昨年には「就業力」という表現を使って大学の能力開発への支援事業を開始しました。

社会人基礎力はご存じの通り、アクション、シンキング、そしてチームワーク力の3つの能力からなります。そして、この3つの能力の中に12のサブコンピテンシーが入っています。それから文部科学省は学士力の体系で、「課題解決力」という表現が使われており、知識・技能・態度の3つで構成されています。

今回のC-PLATSコンセプトワークにあたってまず考えたのは社会人として備えておかなければいけない能力とは何かということでした。古今東西、人間の能力についての考え方について調べていると戦前までよく使われていた「智・情・意」ということに行き当たりました。これは今でも通じるのではないかと思ひます。「意」は強い意志、どんなに苦しくてもそれを乗り越え、そしてやり遂げるという強い意志です。「智」は英語で言えばインテリジェンスだと思いますがインテリジェンスはナレッジとコンピテンシーに分類することができます。これまでの教育は知識、つまりナレッジの面に多くの時間を割いてきたわけですが、社会ではナレッジよりも寧ろコンピテンシー、知的な能力基盤といひますが、問題を解決する能力に重きを置いています。しかし、決してナレッジを無視するのではなく、むしろナレッジを使って物事を解決すること、つまりナレッジとコンピテンシーが車の両輪となる教育のあり方が望ましいのではないかと思ひます。最後の「情」ですが、まさに情操教育で感情や情緒を育み、道徳観や価値観を養うことが必要ということだと思います。これは一般大学で教えることが難しい分野だと思いますが、この度客員教授になられた塩屋先生の映画の製作は

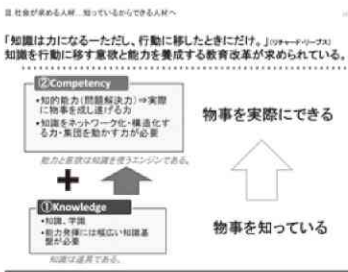
プロジェクト・ベースド・ラーニングとしての教育効果は効果が期待できるのではないかと思います。

話をナレッジとコンピテンシーに戻しますと、この二つは車の両輪といいますが、ナレッジ=知識は「物事を知っている。」ということで戦後の日本の教育は知識を詰め込む教育でした。しかし、これから求められるのは「物事を実際にできる。」という能力、つまりコンピテンシーの養成です。コンピテンシーというのは知識を道具として使いこなして物事を解決する能力ということですから、ナレッジがなくてコンピテンシーだけあるというのもまた困った状況です。そうではなくてバランスだということです。日本の戦後の大学教育においては、このコンピテンシー開発のところは弱かったわけで、これからはコンピテンシーの開発をバランスよくやっていくかなければならないということでございます。

次に就職できる学生を分析してみたいと思います。私、今年度キャリアセンター部長を拝命しており、この1年間就職できる人材像を分析してみました。縦軸に知識、横軸に能力・意欲をとって4アイズを作成しました。たとえばSPI、GPAが高い学生は縦軸の上、下は知識レベルが低いということになります。横軸の右方向は行動能力や意欲があり、左は乏しいというものです。まず、知識も能力・意欲も高いという学生は全く問題なく就職できます。まさに社会が求めている人材です。

次に、最近就職できなくなってきたグループが知識はあるが能力や積極性に欠ける学生です。真面目な女子学生でGPAは3.5くらいあるけれども人前で話せない、恥づかしい、下を向いてしまうというグループで、ほとんど面接で落ちてしまいます。

一方知識は乏しいけれども行動力はある。このグループの学生の問題は筆記試験をどうクリアするかですが、筆記試験さえクリアすれば内定を取る確率は高くなります。問題は卒業できるかどうかです。実は、私自身学生時代はこのグループでした。勉強をせずスポーツや趣味に明け暮れていたんで知識は乏しかったですが、やる気と行動力がありました。従って、私は非常にこの学生達に親近感を覚えるのです。このグループの学生はたとえ語学ができなくても世界中どこでも行きます。例えば、今度バングラデシュで工場を作るということになったとしたら、率先して手を挙げて翌日からパンツ3枚持って行ったきり仕事をやり遂げるまで4~5年くらい帰ってこないというタイプです。彼らは語学ができなくても、身振り手振りで地元の人たちとすぐに仲良くな



て、地元のお祭りに呼ばれるといった人たちです。

最後に知識も能力も意欲もないというグループですが、これはどうしようありません。就職はほぼ不可能です。このグループはまず何事にも興味や意欲を持たせることから始めなければなりません。

これまでみてきたとおり、就職できる人材、社会が望む人材を分析してみますと「問題解決力」、しかもグローバルで高度な問題解決力が必要不可欠だといえます。日経ビジ

ネスの2月7号の記事にワークスアプリケーションズというソフト開発企業の記事が載ってありました。同社が求める人材を「0から1を生み出すための論理的思考力と、発想転換力を併せ持つ問題解決型の人材」と定義づけている人材だと、やはりこの会社も採用するのは問題解決型の人材ということで、同社はインターンシップなどで学生をウォッチして、その中で学生の問題解決力をつぶさに見ていくそうです。一方の学生も同社の社風や求められる能

力を肌で感じて入社します。さらに入社後も問題解決力を養う教育を行っています。結果として問題解決能力に優れ、かつ個性的な個性を持った人材ばかりを採用し教育していくと、やはり社会が求めている人材は「問題解決力」ということは間違いないと思います。

C-PLATSのトータルコンセプトは「問題解決力」

これからの主題である新C-PLATSの説明ということでゆくり話していきたいです。これまでのC-PLATSにはトータルコンセプトといったものがありませんでしたが、新C-PLATSでは「問題解決力」としました。今後はC-PLATS=問題解決力と認識を統一したいと思います。しかし、単に問題解決力と言ってもどしたら問題解決力を養成できるのか抽象的になってしまっています。そこで、問題解決のために必要なサブコンピテンシーを考察しました。それが新C-PLATSの10のコンピテンシーです。

新C-PLATSの全体像はOCD*の表紙に出ているピラミッド型の図です。チームワークと社会的責任という社会性基盤能力の上に2つのC-PLATSが積み上げられています。人間は一人では生きていけない、社会の中で助け合って生きていく、そのためにはチームワーク、社会的な責任を負っているという自覚、そしてそれを果たすという強い意志や意欲が必要だろうというのが社会性基盤能力です。そのTSの上に1番目のC-PLATSである思考基盤能力、これは創造力・計画力・論理的思考力・分析力からなります。この4つは思考に関する能力です。その上にもう一つのC-PLATSである行動基盤能力であるコミュニケーション・プレゼンテーション・リーダーシップ・行動力があります。これらをバランスよく習得することによって社会で困難な問題を乗り越えていくことができるのです。

*OCD…Otemae Competency Dictionary 2011(問題解決能力開発メソッド-C-PLATS～大手前能力開発辞典～)

まとめますと、C-PLATSというのはリベラルアーツカレッジである大手前大学がその使命としてすべての学生に習得させる社会人基礎力の体系であり、そのコンセプトは「問題解決力」です。具体的には将来学生がどのような道に進もうとも、数々の困難な問題を乗り越えて自らの人生を切り開いていくための10のコンピテンシーの習得です。先ほどご説明した経済産業省の社会人基礎力の3つの能力は、アクション、シンキング、チームワークでした。意識は全くしてありませんでしたが、最終的には経産省が求めている

図 社会が求める人材、それは問題解決力

日本の産業構造の大変革の中で社会が求める人材は多様な地域・文化の中で、困難な問題を解決し目標を達成する能力である。



図 問題解決力=C-PLATSの取組

大手前大学は「0から1」の能力を問題解決力=C-PLATSとし、その習得により卒業生の質を確保して、社会が求める人材を輩出する。



図 問題解決力=C-PLATSの取組、3つの基盤(2011)

問題解決のための10の能力として社会的基盤、思考基盤、行動基盤に分組し、思考基盤と行動基盤の二つのC-PLATSで構成する。



る社会人基礎力と大きな考え方の隔たりはないのではないかと思います。

10のコンピテンシーは問題解決に必要な不可欠な能力

それでは、問題解決のための10のコンピテンシーを決定したプロセスをご説明したいと思います。まず問題解決とは何かというところから始めました。実は、私は授業で問題解決を教えています。問題とは現状とあるべきギャップのことをいいます。従って、問題解決とはその現状とあるべき状況を特定し、そのギャップを埋めることです。問題を特定し、解決策であるオプションを創造してその中から最も良いオプションを選択して実行・達成する能力が問題解決能力だということです。

ギャップを埋める方法は2つあります。1つは現状とあるべき状態にするのであり、他方はあるべき状態を現状に下げて問題解決する方法です。後者を一般的には「あきらめる」といいます。当然前者でなければなりません。

最近すぐに「あきらめる」学生が多いことを危惧しています。若い頃から常に高い課題を自らに与えてチャレンジしていかなければ成長しません。若い人の中にも高い目標にチャレンジする人も多くいます。たとえば石川遼くんは常に高い目標をかかげてチャレンジしています。それが多くの人に感動を与えるのです。

では、問題解決するためのプロセスを行動から逆順で考えてみましょう。まず、問題解決のための行動する前に何を行動するべきか決めなければいけません。いわゆる意志決定です。意志決定を行うには現状がどうなっているかを把握しなければなりません。

従って問題解決は、まず問題認識から始まります。現状がどうなっているのか、あるべき状態はどのような状態かを分析するのです。次に、問題の根本原因や解決するために何が障害になっているのかなどの分析をし、その問題を特定します。問題が特定できたらその解決オプションの創造と選択が必要となります。そこで必要な能力が創造力です。考える全てのアイデアを出して解決オプションを創造して、その中から最も適切なオプションを選択し、計画を立て、組織に提案し、意志決定をして実践・行動するのです。この問題解決プロセスの順に、分析力、創造力、計画力、提案力、行動力、この5つの能力が必要だということがお解りいただけると思います。

しかし、5つの能力だけでは問題を解決することはできま

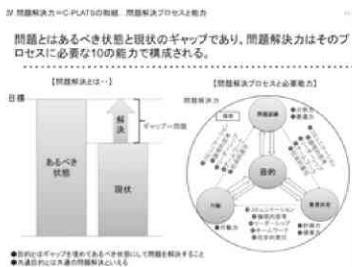


図 問題解決力=C-PLATSの概観：サブ能力の相関関係

10の能力は基盤的能力と問題解決プロセスにおいて求められる能力のマトリクス体系となり、全ての能力が統合されることが必要。

| Competency Matrix | Problem Solving Process | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------------|----------|--------|------------|
| | Analysis | Creativity | Planning | Action | Evaluation |
| Communication | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Logical Thinking | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Leadership | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Teamwork | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Social Responsibility | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

図 問題解決力=C-PLATSの概観：能力定義

各Competencyの概念を以下のとおり定義づけし、学内で統一した認識を共有する。

| Competency (能力) | Definition (定義) |
|------------------------------|--|
| Problem Solving | 状況に応じて問題を解決してゴールを達成し目標を達成する能力 |
| Communication | 相手との対話、交渉、調整、交渉を円滑に、共通の目標を達成する能力 |
| Presentation | 自分や他者の考えやアイデア、提案などを、相手や関係者に分かりやすく伝える能力 |
| Leadership | リーダーシップを発揮し、他者の行動を促し、目標達成に貢献する能力 |
| Action | 目標達成のために必要な行動を、計画通りに実行し、進捗を管理する能力 |
| Creativity | 問題解決のための新しいアイデアや方法を創造する能力 |
| Planning | 目標達成のために、具体的な計画を立て、実行する能力 |
| Logical Thinking | 問題を解決するために、論理的に思考し、判断する能力 |
| Analysis | 問題を解決するために、問題を分解し、原因を特定する能力 |
| Teamwork | 他者と協力して、共通の目標を達成し、問題解決する能力 |
| Social Responsibility | 社会的責任を自覚し、他者の利益を考慮し、社会に貢献する能力 |

図 問題解決力=C-PLATSの概観。大手前ゼミ(2011)



図 問題解決力=C-PLATSの概観。能力別ファカルティ

既存学部を横断するC-PLATSの能力毎の6つのFacultyを設置し、教育メソッドを開発する。(常に組織が「学習するLearning Organization」)

| Competency Faculty | 既存学部 | | |
|--------------------------------|---------|-----------|--------|
| | 理系化学工学部 | メディア・芸術学部 | 現代社会学部 |
| Analysis & Creativity | | | |
| Planning & Presentation | | | |
| Action & Social Responsibility | | | |
| Communication | | | |
| Logical Thinking | | | |
| Teamwork & Leadership | | | |

図 問題解決力=C-PLATSの概観。能力別ファカルティ・ファカルティの役割

6つのFacultyは、各能力についての理解浸透、メソッド開発、授業へのPBL型学習の導入の役割を担う。



図 問題解決力=C-PLATSの概観。OCD

教職員・学生・外部協力者が能力に関する考え方を共有する為、OCDを出版し、能力開発メソッド開発の指針とする。



せん、問題解決プロセス全般に必要な基礎的能力が必要です。それは、コミュニケーション、論理的思考、チームワークとリーダーシップ、そして基盤となる社会的責任の5つの能力です。従って、問題解決には問題解決プロセスの5つの能力と5つの基礎的能力を合わせた10の能力=コンピテンシーが必要不可欠だと考えるのです。

これらのサブコンピテンシーというのは、その一つだけ機能するものではないのです。例えば、論理的思考はロジカルスピーキングとしてコミュニケーション能力と関係しますし、ロジカルプレゼンテーションとしてプレゼンテーション能力とも関係してきます。それぞれの能力を開発すると、その他の能力が相互に開発されていくのです。強い関係、弱い関係があるものの、一つの能力を開発していくことによって、その能力だけではなく違う能力も同時に開発されていくと考えています。

そして、大学全体で統一した認識を持つ為にそれぞれのコンピテンシーの定義を定めました。プロジェクトチームで何度も話し合っただけでなく書きなおしをしてこの定義に至ったものであります。当面はこの定義でいきたいと思いますが、修正が必要であれば、1年後か2年後に見直すことも考えています。

C-PLATSは大学理念体系実践基盤

建学の精神である「Study for Life」が大学理念体系のピラミッドの頂上にあるとすれば、それを実現させてのビジョンがリベラルアーツカレッジとなります。リベラルアーツカレッジとして「Study for Life」を実現するのです。そして、その実現の基盤となるのがC-PLATSであり、そのキーマソッドが後ほどお話させていただくPBLとSDLです。

この能力基盤強化するために今回お配りしましたOCDがあり、具体的にコンピテンシーを開発する組織としてコンピテンシー・ファカルティを創設しました。このコンピテンシー・ファカルティは今晩初めての会合を持つわけですが、考え方としては毎月1回お集まりいただいて、能力開発をどのように行か、あるいは授業メソッドの成功事例などを相互に情報交換しながら、メソッド集を造り能力開発技法と共有することを目的としています。実は今回のメソッド集は一般的なものだけを参考のために作成しています。従って約200頁で2センチほどしかありません。ファイルは5cmありますが、これから開発してどんどん増やして行って欲しいのです。多分、4年後には1000頁くらいになるのでは

問題を解決していくというプロセスのなかから能力や知識を習得するという問題解決型、つまりPBL型の授業へ転換することにより、学生は自ら知識を習得しようという意欲を持つようになります。90分間ただ聞いただけの授業は1週間すると忘れるといっても、授業終了のベルが鳴ったら忘れず50%くらいは…。そして、一晩寝たら7%くらいしか覚えていないでしょう。人間は「聞いたことは忘れる。」のです。まあ、試験のときにちょっと思い出す程度です。試験が終わったらまた忘れてほとんど覚えていない。視聴覚教材等を使って映像で見せると「見たことは覚える。」のです。ただそれだけではダメで、「実際に自分がやるとわかる。」のです。そして「やり続けられればできるようになる。」というのが私の考えです。

昨日でしたか、スマップの草薙剛さんが韓国の本を翻訳したというニュースもみました。すごいですよね。あれだけ忙しい人です。彼は10年前からハングルを学び始め、コンサートでもロケでも何処へ行っても分厚いハングルの辞書を持って行って合間に勉強していたそうです。そして、その辞書が書き込みで真っ黒なのです。毎日どんなに忙しくて

も勉強しているそうです。彼は「努力は嘘をつかない、裏切らない。」と言っていました。やり続けられればできるようになるのです。草薙さんのように、やり続けるという学生を育てなければならなかった次第です。

これまでの多くの授業は教師主導型でした。教師が主導し、教師が講義内容を決定し、教師が学習計画を立ててというものです。そうではなくて、学生自らが主導して学習するのがSDL型学習です。実は、PBL型学習によって学ぶことの楽しさ、面白さを実感すると、自ら主導して勉強するようになります。仕事もそうですが、問題解決というのは、苦しみと喜びの両面があります。苦しいけれどそれをやり遂げた快感、問題が解決できた快感によって何とも言えぬ達成感が湧いてきます。私はこのPBL型学習とそれから醸成されるSDL型学習が能力開発の二つのキーマソッドだと考えています。

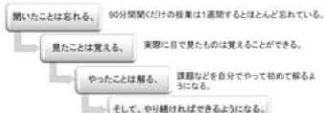
縦軸に有能感を、横軸には自律性を表した図を作成してみました。私はモチベーションの授業において、人の動機付けの要素はこの有能感と自律性の二つであると教えています。自ら課題に挑戦しやり遂げると「有能感」を味わい、次の課題に挑戦しようと思うのです。逆に、やったことを貶され、自分は何をやってもダメだと思ったりやる気がなくなります。これは当然でしょう。それから、やらされているのではなく自らの意志でやっているという「自律性」が必要です。私がなぜ学生時代勉強が嫌いになったかという、小さい時から勉強しなさいと言われた途端に勉強する気がなくなってしまったかからだと思います。それを言い訳にして遊びほうけていましたが、やはり学びというのは自分から求めるのではなくは続きません。社会人になってから自分から学びを求めるようになって、学ぶのが楽しくてしょうがないということになりました。

PBL型学習は全ての学生に有能感を感じさせることができます。これまでの日本の小学校、中学校、高校、すべてにおいて知識確認型試験が中心でした。一夜漬けで勉強して括弧穴埋めや4択形式などの試験で、君は39点だから欠点だとかいって無能感を植え付けるのです。私なんか本当に高校を卒業できるかどうかという無能感の塊でした。人間は「お前はできない!できない!」と言われると本当にできない人間になります。

しかしPBL型の授業というのはそれぞれの能力レベルで問題を解決します。問題解決の答えはありません。社会では100%正しいことなどないのです。90%くらい正しいと

▼ PBLとSDL型学習、やっかとは解る

自らやること、やり続けることが「解る」ため、「実際に物事ができる」ようになるためには必要である。



分析、読書、計算、授業、実験、コミュニケーション、チームワーク、リーダーシップなど何でも失敗しながら経験を重ねていけばいいのです。

※参考：草薙剛 韓国語翻訳の道

▼ PBLとSDL型学習、教師主導型教育からSDL(自己主導型)学習への転換

PBL型学習が進むと、受動的な教師主導型教育からSDL=自己主導型学習へ転換による学生の自律的な学習態度が引き出される。

| | 教師主導型授業 | SDL(自己主導型)授業 |
|-----------|-----------------------|-----------------------|
| 学習コース(目的) | ● 教師が指導する | ● 自ら学習コースを決め必要(自)感になる |
| 学習目標 | ● 教師が決定する | ● 自ら学習目標、到達目標を決定する |
| 学習計画 | ● 教師が決定する | ● 自ら学習計画を決定する |
| 知識・情報探求 | ● 教師が知識を伝達する(知識提供型授業) | ● 自分で必要な知識・情報を探求する |

- 90分授業との違い
- 授業の知識として忘れる
- 筆記試験で知識を覚える
- 中心が忘れて意味がわからない

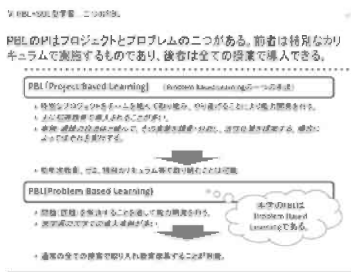
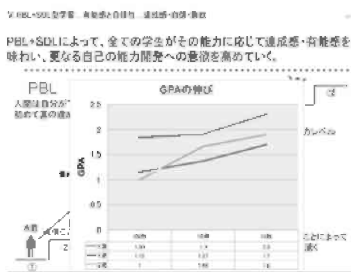
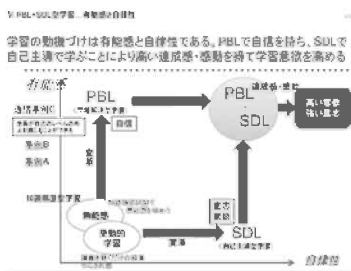
- 授業が面白く、楽しい
- 思いや学習にやる気が出せる
- 知識・能力の向上にもつながる
- 課題をやった後の達成感が強い状態に結びつく

いうことはあるかもしれませんが、例えば、来年景気がどのようになるかなんて正解はありません。従いまして、各人が調査・分析をし、問題解決策を論理的に考え説明し説得できるかが重要なのです。そして、ディスカッションを通じて他者のいろいろな考え方を学ぶのです。その過程を通じて、全ての学生が自分の能力レベルを認識し成長を実感します。これが有能感となるのです。

事例をお見せしますと、A君はパワーポイントなんかできないと言っていたのですが、最終の課題ではある企業の戦略や組織の体制などをある程度まとめています。これでもまだまだ稚拙かもしれませんが、彼なりに一生懸命やったのです。ここでこの程度かたけなくてはダメで、よくやったじゃないかと褒めてやるのが重要なのです。このように1回達成感を覚えるとまた次の課題にチャレンジしたくなります。従って、最初はこのレベルでいいのです。例えばB君などは良くできているほうですけども、ローソンを研究しています。セブンイレブンやファミリーマートなどの競合他社と比較して同社の戦略や組織を研究して、約60枚のパワーポイントにまとめています。これが私の求めるレベルですから当然褒めるのですが、彼としてはもっと良くできたと思っているから逆にそれほど喜ばないのです。このようにレベルとは関係なくそれぞれの努力と成長を褒めてやるのです。そうすると、それぞれ皆が有能感を味わうことができます。これまでの知識偏重型教育のように、試験をして君は39点だからダメといったことで無能感を味わわせるのではなく、PBL型学習は皆が自分の成長を実感していくことができるのです。

次の事例は通信教育課程の学生で全くパワーポイントを使ったことがないという方でしたが、最初の課題はこのようにエクセルで健気にも作ってきたわけです。しかし、最終日の課題はパワーポイントを駆使してこのように素晴らしいプレゼンテーション資料を作成し、堂々と発表できるようになりました。目次、はじめに、要約などもきちんと作成されており、論理的に構成されています。この程度では満足できるものではないとおっしゃられるかもしれませんが、これでも良いのです。本人はパワーポイントができるようになったことを大変喜んでおられて、仕事にも早速生かしているとのメールをいただきました。

PBL型学習というのは2種類あり、プロブレム・ベースド・ラーニングというのが本学のPBLですが、もう一つプロジェクト・ベースド・ラーニングというものもあります。これはどうい



のかと言いますと、プロジェクトというのはたとえば今回の塩谷俊監督の映画プロジェクトなど、あるプロジェクトを通じてグループでプロジェクトをやり遂げることにより能力を開発する手法です。この手法は非常に強いチームワークや絆ができてきます。ただすべての授業で導入することは難しいと言わざるを得ません。すべての授業に取り入れるとしたら、やはりプロブレム・ベースド・ラーニングです。課題を与えて課題に取り組み、調査・分析・アイデア創造・資料作成・

図 1 PBL型2 授業改善

PBL型学習は全ての授業で容易に導入できる。まず課題を与え発表・討論し、その習慣を積み重ねて最終に卒業を自己主導で書き上げる。

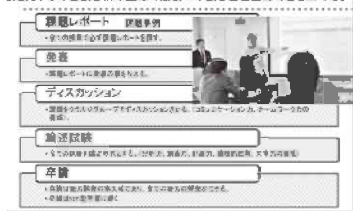


図 2 PBL型2 授業改善 論述試験

試験はPBL型授業の重要なツールである。与えられた試験課題を論理的に文法的にまとめ、試験で論議することにより能力が養成される。

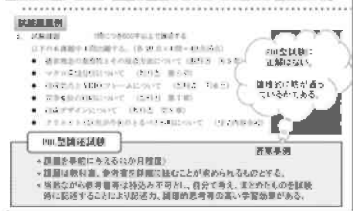


図 3 PBL型2 授業改善 効果

PBL型授業への転換によって知識・能力・意欲が必要なり、社会が期待する基礎的能力の養成ができる。

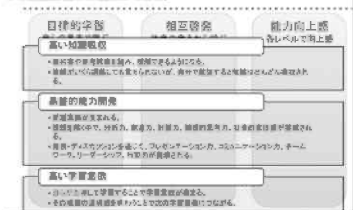
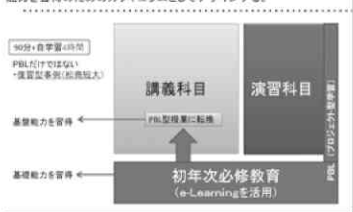


図 4 PBL型2 授業改善 効果

初年次必修科目は専門科目におけるPBL型授業導入のための基礎能力を習得のためのカリキュラムとしてデザインする。



発表・議論を行うことはどの授業にも取り入れることが容易だと思います。1年次からは簡単でもいいですから毎週課題を与え、課題をやってくるのが当たり前という状態にすることが必要だと思います。私の授業は2週に1回課題を出しています。1週は講義、1週は課題の発表とディスカッションです。課題をやってから講義をしますと学生は講義内容を非常に良く理解できます。

この写真は毎日コミュニケーションズさんが取材に来たときのもので、このような形で発表してディスカッションします。どの意見が正しいという正解はありません。ある学生がA社は海外に進出すべきだと言っても、それは反対だという意見も出てきます。そうやっていろんな意見があるのだということを知ることが大切であり、知識も増えるのです。

能力開発に欠かせぬ論述試験

次に論述試験ですね。私が非常勤講師を始めた頃に試験の採点が何とも大変で、知り合いの京都の大学の先生にそのことを申し上げたら、何とその先生は、「えっ、そうですか、お宅の大学ではまだ論述ですか。」というのです。うちはコンピュータシステムで4択形式のマークシートなので採点はコンピュータがやってくれるから楽だと言うのです。小学校や中学校の試験じゃあるまいし、大学の試験にそのようなものがあるとは思いませんでした。4択形式の試験は知識習得確認はできて、能力が養成されるはずはありません。やはり、昔から言われる「読み・書き・そろばん」です。書くということで能力開発されるのです。

私は試験課題を6問出します。その内の4問が出題されます。だいたい1間につき600字から1000字、全部で3000字くらいを80分間で書かせるのです。書くというのはすごい力になります。答案の事例をお見せしますと、彼なんかこういうふうには紙面に書ききれず裏面に書いています。これだけ書けるということは、事前に相当勉強しています。答案を見ると学生の勉強の度合いが一目瞭然です。勉強していない学生は書けません。勉強が足りないと、次の学生のように1間が白紙となります。それでもあと3間はなんとかがんばって書いています。

この課題を出して自分で事前に論述の考えを論理的にまとめて試験に望む試験を私はPBL型試験と言っています。この試験にはPBL型学習と同様、正解はありません。

論理的に筋が通っているか、そして知識をどれだけ習得しているかの二点を見ます。従って、それぞれの答えがあつていいのです。先ほど申し上げましたように、知的な思考能力、知的な基盤的能力というものを評価するということです。

その書くことの総仕上げこそが卒論ということになります。卒論を書きあげ大学を出るといのが本来あるべき姿なのだろうと思います。

自律性養うPBL型学習

このPBL型学習によってまず自律性、それから相互啓発、能力の向上感、そして高い知識の吸収が可能となります。講義型の授業ではほとんどの学生が事前に私の教科書を読んできません。課題を出さなかったら、読めといってもまず読まないですね。99%読まない。しかし、PBL型授業で課題を出すと、課題やるために教科書を一生懸命読まなければなりません。図書館にも行くのです。最低限、ネットで調べるといことはやるわけです。ネットも批判はありますが、例えば有価証券報告書なんかはダウンロードして調べるといことは有意義だと思っています。これを繰り返すことで基礎的な知的基盤能力が養成され、高い学習意欲が出てくるのです。

書かせるということではPBL型学習だけではありません。この間、非常に参考になったのは短大のFDで、松商学園短大の復習型の事例です。この事例では、授業ノートを提出させるのです。経済学の授業で需要曲線・供給曲線とか、IS-LM曲線など非常に初歩的なことを習っているわけですが、このようにきれいにノートにまとめる。学生のコメントとして、「今さらようやく円高と円安がわかりました。でもすぐに忘れてしまったら意味がないので復習しておこうと思います。」と書かれています。教員にはかなり負担が大きそうですが、学生の意欲や能力は非常に高まったということでした。これも一つの方法だと思います。

このように学生自身にやらせる、書かせる、考えさせる、行動させる、といったことが必要なのではないでしょうか。そのためには初年次に学問をするための基礎的な能力を養成することが必要だと思います。私の場合は全ての授業で一から教えています。論理的思考方法、パワーポイント作成方法、プレゼンテーション技術も一から教えるのですが、できれば初年次の必修教育でそのような基礎的な技法を修得させていただきたいと思っています。

そこで、今日の夜の分科会であるコンピテンシー・ファカルティでこれまで述べてきたことについて議論していただきたいと思います。最初はプロジェクトチームの人たちがリーダーを務めます。リーダーがそれぞれのコンピテンシーの定義等について説明をします。その後、例えばロジカルシンキングでは初年次にどの程度まで教えるべきか、またその手法についてディスカッションしてほしいと思います。

もう一つのテーマはいわゆる専門科目でPBL型学習をどのようにして取り入れられるかです。もう既に取り入れられている先生も多いと聞いておりますので、そういった先生がたの試行錯誤や成功・失敗事例などを中心にディスカッションしていただきたいと思います。

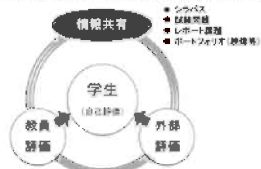
シラバスの授業計画フォーマットもPBL型学習を意識したものに新1年から変えていきます。システムのには間に合いませんのでエクセル、紙ベースになりますけれども、右側の乙欄に課題と養成するコンピテンシーとそのメソッドについて記入していただきます。しかし、少し複雑だという意見もありましたので、簡略版も作りました。各週の授業計画に課題レポート欄を設けています。どのような課題を出すかを書いていただき、授業1回ごとに演習型か講義型かを明示します。私の授業の事例では演習と講義を交互に実施していますので、このような形で記入していただければと思います。簡略版につきましては、10のコンピテンシーの開発目標レベルを中央右に記入していただき、具体的にどのような課題を与え、発表させ、プレゼンテーションさせるか、そしてどのような教育メソッドによって開発するのかを書いていただきたいと思っています。

ここで、毎日コミュニケーションズさんが入学案内に載せるということで私の授業を受けた学生にインタビューした原稿をそのままいただいたものをご紹介します。私のPBL型授業の厳しくも楽しい授業の感想をヒアリングしたものです。

最初はM君です。彼は「せっかく大学に来たら勉強しなくてはならない。けど正直言うと90分間起きていたことがない。今まで何を学んできたかははっきりわからないけれども、この授業でなら何を勉強したかがわかる。というのは自分から勉強しないとついていけないから。朝3時ごろまで勉強して、学校に行って発表したことは絶対忘れません。あのときは辛かったけれど今となってはいい思い出です」と述べています。やはり苦しい思いをしたからこそ達成感があるのですね。彼は就職も決めています。

Y PBL+SDL型学習 情報共有と多面評価

就労力育成事業により、学生の自己評価、教員評価に加えて外部がオンラインによる多面評価を行い、能力開発の更なる推進を図ります。



どのような分野にも関わらず、強い意志と意欲をもって問題解決している人材こそ
社会が求める人材であり、その養成が大学としての使命です。

C-PLATSは大手前大学のリベラルアーツ教育の核であり

C-PLATSによるPBL+SDL型学習への転換はより

社会が求める人材を養成することこそが

大手前の社会的責任であり強力を推進してまいります。

そして、それが建学の精神「STUDY FOR LIFE」への道标と成ります。

いようなポートフォリオを一覧で見ることができます。また、D先生、E先生、F先生の授業と1年次から全部積み上げていきます。卒業時には学習した成果を振り返ることにより自己の成長が実感できるのです。1年次と4年次の制作物と見比べるとその成長ぶりは一目瞭然であり、学生は有能感と達成感を味わうことができます。そして、外部評価者にも第三者の目で学生の成長、並びに本学の教育改革を評価していただく計画です。

評価においては、先ほど申し上げましたように学生に対してネガティブな評価はしたくないのです。外部評価者にもそれはぜひお願いしたいと思っています。先ほどご紹介した学生のように、稚拙だけれど精一杯頑張って彼/彼女なりに成長したら、褒めてあげなくてはいけません。それを平均より悪いと言って評価するとモチベーションが下がってしまいます。全くできない学生が少なくなるようになった。私はそれでいいと思うのです。それで褒めてあげればもっと勉強しようと思うのです。みんなが少しずつ伸びればいいのではないのでしょうか。これがPBL型学習だと考えている次第でございます。

少し時間オーバーしましたが、これもちまして新しいC-PLATS、そのキーマソッドであるPBL型学習、SDL型学習への転換への取り組みにつきましての私からのお話を終わらせていただきます。どうも長時間ご清聴ありがとうございました。

●司会—

芦原先生ありがとうございました。3時まで質疑応答の時間、あとわずか5分しかありませんがごきいます。今のお話の中でご質問、ご意見あれば、申し訳ございませんが、手をあげて合図くださればと思います。お願いいたします。ごきいせんか。

●石毛先生—

現代社会学部の石毛です。質問は1点だけなのですが、初年次教育において課題を出してほしいですとかこういう授業内容を取り入れてほしいというお話をけっこうかがったのですが、たとえば2010年度、今年度している初年次教育で毎回課題を出しておりますが、教えている内容、パワーポイントも十分かどうかはおいておきまして教えてはいます。そういうのをご覧になったうえで不十分だというご指摘、もしくはもっと内容を変えるべきというご指摘とごきいのでしょうか。

●芦原—

もう2週間で新しい学期が始まるわけで、初年次のキャリアデザインご担当の先生がた、内容を考えて詰めておられると思いますので、新C-PLATS能力開発を意識していただき、今回のファカルティーで議論していただいて、多くの先生がたのメソッドやノウハウを参考にして更により良いカリキュラムを構築していただければと思います。私が考えているのは、例えばロジカルシンキングでいえば、すべての先生が同じように教えるためには、私が全部のクラスに行って教えるというのも一つありますが、ちょっとそれはたいへんなので、たとえばe-ラーニングで演繹法や帰納法といった基本的論理展開方法について来年作りこんでいくというようなこともアイデアとして考えられると思います。

●石毛先生—

一つ、そこまでじゃないですけども、そういう課題をe-ラーニングで出していたりする部分もありますのでそのへんの批判だったのかどうかと思ひまして、そこをもっと変えてもっとこういうのにしてほしいという、変えてほしいというご提案だったのかなと思ひたのですが、今年度のカリキュラムを変えてほしいと。

● 芦原一

変えられるものは変えてほしいということです。良いなと思ったものは変えてほしいと思いますし、取り入れるのは取り入れる。今からすぐ来年度というのはいけないものもあると思います。例えば、秋学期はこれでやってみようというものもあるかもしれないし、24年度からはそういったeラーニングも取り入れるというアイデアもあるのではないかと思います。

● 司会一

はい、ありがとうございます。

ほかにごいませんか。川口先生。

● 川口先生一

川口です。今の質問は必修科目についての石毛先生の立場からの意見だったと思いますが、それ以外に1年生の授業としましては100番台の導入の専門の授業があると思うのですが、非常に人数が多い授業が多いと思います。そういうものに対して先生がおっしゃるものを活かすためには、どういうことを考えて導入すべきかちょっとポイントを教えてくださいだければと。

● 芦原一

ありがとうございます。そこがポイントなので。私の授業の例では本学は割と人数が少ないですが、他大学へ行くと百何十名のクラスでPBL型授業をやりますとたいへんです。一つの教科で7回、授業の2回に1回は課題を提出させますからそれはたいへんです。本学ではYドライブ、先生がたもYドライブをおそらく使っておられると思いますが、Yドライブでいちいちクリックして、100人開ける、読むということはものすごくたいへんです。今は履修人数が20名以下で少ないので、まだ何とか頑張っていますが負担は大きいです。

実は、来年畑先生を中心にシステムを開発しておられます。そこではさっきのe-ポートフォリオと連結していて、例えば私が課題を7回実施するとしたら課題を掲載するたびに学生に一斉メール配信して、更には今の学生たちですから携帯へ転送するという設定も行って全員に周知します。学生は作成資料をそのシステムにアップロードします。アップロードすると自動的に一覧表でA君が何時何分何秒に出した、B君は出してないといったことが一覧表で出るようになります。例えばA君の1から7回目までの課題提出状況は、1回目2回目は出しているが3回、4回は未提出、5回、6回は提出しているなどが一覧でわかるようになります。このシステムは来年4月から稼働するというので決

まっているのと伺っていますので、先生がたの負荷はかなり今のYドライブと比べますと減ると思います。

● 伊藤先生一

伊藤です。非常にものすごく頑張っておられるのはわかるのですが、お聞きしたいのはOCD確定版です。もうこれで変化しない?

● 芦原一

いや変化します。

● 伊藤先生一

そしたら質問なのですが、ここに出してある到達目標というのがありますね。それから到達基準。それが一貫性がないということなのです。たとえば創造力や計画力は到達目標が一つですよ。この評価は一貫性があるわけです。ところがその他は3つ4つと到達目標がありますね。それに対する到達評価があるので一貫性がない。たとえば23頁、分析力であれば到達目標が大雑把に3つあります。ところがそれに対応する到達基準はざっと並べてあるだけでどれがどれに対応しているのか、つまり到達目標が混在しているということなのです。すると教育評価の場合これはありえない。1つの到達目標について評価があるというのが本来の教育評価だと思います。これはちょっと変更というか検討していただきたいなと思います。将来学生にもしこれを提供するのであれば、非常に相違が生じますので、今のうちに検討していただけたらありがたいなと思います。これが一つです。

● 芦原一

それぞれのファカルティの担当分けて執筆していますので、統一感がないところも若干あるかと思いますが、けれどもこのOCD-2011と書いていますように、不具合については改訂していくつもりです。初版ですので、そういった点はほとんど指摘いただいて、より一層いいものにしていきたいと思えます。

● 伊藤先生一

では2つです。このOCDの中と今先生がパワーポイントのことを言われていたのですが、論述試験を導入しなさいということがさかんに言われるのですが、ようするに全教員は論述試験をやらないということでしょうか。それとも推奨されているのかそのへんを。

● 芦原一

論述試験を推奨しております。この話は私が着任以来いろんな先生とお話してきました。たとえば半分、半分は

論述に変えましたという先生もいらっしゃいます。1題だけ論述を取り入れてみようということで取り入れた先生もいらっしゃいます。今から来年度の試験を全部論述にしようということは今の時点では申し上げておりません。現在のところは推奨しておりますけれども、将来的には以前のように全部論述試験にさせていただきたいとの希望はもっています。

●伊藤先生—

では次の質問です。長くなって申し訳ない。これは学生が自己評価すると同時に教員も評価するわけですか。

●芦原—

教員もこのレベルによって評価をしていただければと思います。

●伊藤先生—

とすると、学生の自己評価であればその学生の自己認識の違いから本当は高い評価をつけるべきなのに低い評価をしてしまうとか、あるいは自己認識が低い学生はほとんどない、できているという評価の仕方があると思いませんか。それをどこで修正するかという問題が出てくるかと思うのです。そのときに教員が評価すると思うのですが、教員によっていろいろとモチベーションが違いますので、たとえばプレゼンテーションに力を入れている教員はプレゼンテーションには目がいくけれどもそれ以外はいきにくいということがあるので、評価の統一性というのがなくなってしまうか。それはいかにかしたらよろしいでしょうか。

●芦原—

10段階のレベルがそれぞれのコンピテンシーに書いてあります。-2から7まであります。-2や-1は意欲の問題で

す。意欲がないというのはマイナスの評価にしています。0レベルは、意欲は一応あるけれど知識が乏しいということで、1から3は基礎的な知識を習得してそれを使えるようになるというレベルです。さらにチーム、グループ、集団で実施する能力、あるいはその中でリーダー的な存在になれるような形のものが4、5、6、7です。これは社会人のレベルということで、たとえば通信の学生さん、社会人の学生もおられ、バリバリ仕事をしておられる方もいます。パワーポイントなんて先生よりまいよという人もおられるかもしれません。そのような学生にも適用できるようにしています。

●藤田(昌)先生—

質問。今通信と言う言葉が出ましたので質問させていただきます。これは通信の学生にも適用するということですね。

●芦原—

通信の学生にも適用できるものだと思います。

●藤田(昌)先生—

いやそうじゃなくて、させるのですか、させないのですかということですか。

●芦原—

通信でするかどうかはこれから進め方、あるいはやるのかやらないのかも含めて進めていきたいと思っております。

●司會—

ほかにかががですか。この後の第2あるいは第3の分科会での議論でもご質問あるいはご意見を言っていただければいいかと思うので、この場はここで終了させていただいて、一旦休憩を取りたいと思います。

