



自ら考え行動できる学力を生涯に亘り身につけられるよう、大学は教員による一方的な教育から対話を中心とした教育に転換する必要があるが、組織的に推進されていない。そこで本企画では、初年次におけるアクティブ・ラーニングの先進事例として、Future Skills Project 研究会による企業・大学が連携したPBL型学習の取り組みを紹介いただくとともに、参加大学からもその試みを紹介いただく。

教育の質が向上することで、学生はどう変わるのか？ ～未来を創る「主体的な学び」を実践する Future Skills Project 研究会の挑戦～

一般社団法人 Future Skills Project 研究会 事務局長
株式会社ベネッセコーポレーション 学校本部

平山 恭子

1. 「Future Skills Project研究会」とは

Future Skills Project研究会（以下、FSP研究会）は、「大学は社会で求める人材を輩出できていないのではないか」という声が根強いことを課題として、安西祐一郎氏（日本学術振興会理事長・慶應義塾学事顧問）を座長とし、6企業（アステラス製薬株式会社、サントリーホールディングス株式会社、株式会社資生堂、日本オラクル株式会社、野村證券株式会社、株式会社ベネッセコーポレーション[研究会事務局]）と5大学（青山学院大学、上智大学、東京理科大学、明治大学、立教大学）で構成されています。このような背景のもとに産学で共に議論をする会として2010年7月にスタートし、2014年4月に一般社団法人として活動を新たにしました。

2. FSP研究会での議論

～「主体性を引き出す」ことを目的に～

活動当初のFSP研究会での学生に対する見解は以下のようなものでした。

1) 学生の多くは、自分の志向に合ったモノ、経験したことがあるモノに対しては、自発的かつ積極的に取り組む。また、採用現場や新人研修の場で感じるのは、むしろ課題解決の面では「優秀な学生」が多いという事実であ

る。しかし、先行き不透明な状況で経験したことのないような課題に出会ったとき、もしくは何が課題なのかも不確かな場合に、「自律的に立ち向かう」という姿勢については足りないのではないか。

2) 現状でも主体的に活動する学生は存在する。学外でのアルバイト経験やサークル活動といった体験を通じて学ぶこともあるだろう。しかし問題は、学生の多くを占める「指示されれば動くが、自分からは動けない層」をどうするか、である。こうした「沈黙の学生」の主体性を引き出し、学びに向かわせ、社会全体の底上げを行う役割こそが大学にもとめられているのではないか。

こうした議論を背景に我々は、「課題解決能力やコミュニケーション能力等もさることながら、その基盤として必要なものこそが『主体性』であり、すべての能力を発揮するためのエンジンのようなもの。この主体性こそ、大学の学びで引き出すべき」との結論に至りました。そして、主体的な学修者とは、自分には何が足りないのかに自ら気づき、卒業までに何を学び、何を身につけるべきなのかを考えられる学生。つまり、大学での学びを目的化し、主体的に向き合い、学ぶことができる学生であると定義しました。

しかし、「主体性」は教えたからといって身につくものではありません。「主体性」は育成されるものではなく、「引き出される」ものではないでしょうか。

では、どのようにすれば主体性は引き出されるのか。我々は、学生が「答えのない」課題に対してゼロから考え、やり抜く体験こそが主体性を引き出し、体験を通じて学びの意欲を高めるのではないかと考えました。この考えのもと、まずは議論よりも実践によって検証するべく、2011年4月より複数大学で産学による実践講座（以下、FSP講座）の展開を始めました。

3. 主体性を引き出すFSP講座の概要

この講座は、企業からの課題に対し、学生がチームで議論を重ね、解決策やアイデアをプレゼンテーションし、それを企業が評価するという体験型学習（PBL：Project Based Learning）の形式をとっています。講座の概要を以下に説明します。

この講座は、原則として全14コマ（表1）で

表1 FSP講座時間割

	企業参加	内容
企業①	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	★ 企業への一次提案
	6	グループ活動
	7	★ 企業への最終提案・評価
	8	振り返り・スキル紹介・チーム再編
企業②	9	★ 企業から課題提示
	10	グループ活動
	11	★ 企業への一次提案
	12	グループ活動
	13	★ 企業への最終提案・評価
	14	全体の振り返り・今後の学び検討

展開します。学生が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ます。一つの企業から提示される課題に、5週間（5コマ）で取り組み、最終回では課題解決策を、チーム毎に企業にプレゼンテーションをします。当然、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議論を重ねます。またこの二つの企業の組み合わせは、前半がBtoCの企業から、後半はBtoBの企業からと、各課題のビジネスモデルが異なるように組み合わせています。複数企業の事例に触れることで、企業によって価値観が異なること、社会には自分の知らない企業もあり、それぞれに役割・位置づけが異なることを知り、より具体的に社会を知るきっかけとなるのです。

この講座の最大の特徴は、原則として1年次前期に実施することです。これまでの大学教育は、1～2年で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、3～4年に演習やゼミなどに移るといった流れが一般的でした（図1）。しかし、3・4年次で演習やゼミでの学びによって「自分はこんな力が足りない、こういう学びも大切だ」と気づいたとしても、卒業までに学び直す時間はもう残されてはいません。この講座では学びの順序を変え、1年次前期に課題を解決する経験を行います。この経験によって、今の自分に何が足りないのか「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ました。

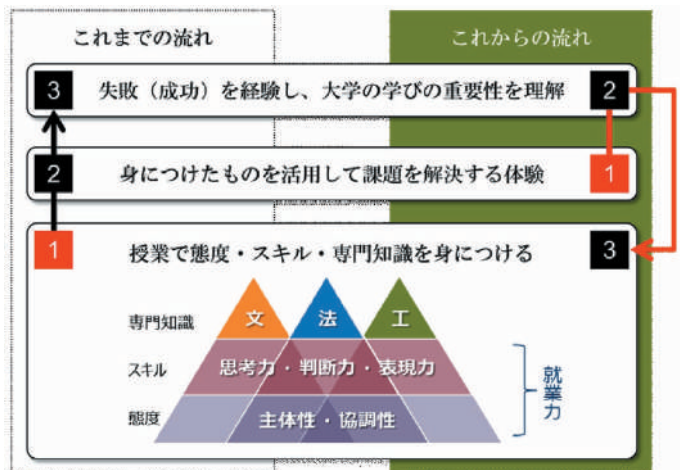


図1 大学教育の流れ

アステラス製薬(株)	あなたは、山之内製薬と藤沢薬品が対等合併し、誕生したばかりのわが社の認知度を上げる為に各部署から集められたプロジェクトメンバーの一員です。アステラス製薬のコーポレートブランドを世の中に周知するための施策を提案しなさい。
日本オラクル(株)	あなたは、オラクルの社員です。クライアントである通信系企業から、スマートフォンのビジネスでの有効活用とその仕組みに関して提案してほしいと依頼が来ています。情報を意識して、チームで協議し、クライアントに提案しなさい。
サントリーホールディングス(株)	あなたは人事本部から「人材育成革新プロジェクト」のメンバーとして指名されました。社会人・企業人に求められるものを考察し、新入社員の育成について、具体的な施策を提案しなさい。
(株)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のポジションを磐石化するためのブランド育成戦略を提案しなさい。
野村證券(株)	あなたは野村證券の社員です。より良い社会を実現するために魅力的と考える投資対象を決め、その根拠も示しなさい。
(株)ベネッセコーポレーション	ベネッセは東南アジア展開を検討しており、あなたは社内から集められた検討メンバーの一人です。インドネシアに進出するにあたり、どんな事業をどんな手法で展開するか？を経営幹部にプレゼンしなさい。

表2 FSP講座企業課題例 (2012年度)

また、この狙いを達成するために重視するのが「失敗」経験です。このFSP講座では、入学したばかりの学生は、知識も技能も教えないままに企業が抱えているリアルな課題に取り組みます(表2)。そのため、ほとんどのチームが十分な成果物を完成できず、企業からの手加減のない厳しい指摘を受けます。その厳しさに大半の学生は落ち込みます。一般のPBL型授業では、ここで終わりますが、FSP講座はここからが本番です。すぐに後半の企業課題が提示されると、前半企業の取り組み活動の反省を踏まえ、どのチームも前半企業の活動よりも深く議論ができ、チーム活動にも工夫が表れます。つまり、一つの講座の中で、失敗→内省→概念化→実践という学びのサイクルを回す仕組みになっているのです。

4. 学生の主体性は引き出されたのか

FSP講座の受講生を対象としたアンケート結果から、主体性が引き出されたと推察されるいくつかの傾向が見られました。ある大学での集計(図2)では、この講座のために使った一人当たりの授業外の活動時間の合計平均が75.8時間となりました。これを15コマで割ると、1コマ当たり平

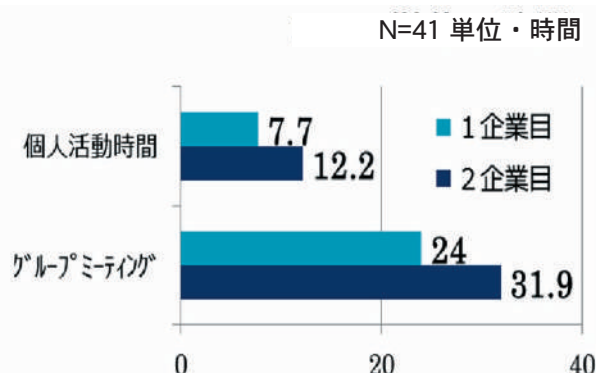


図2 A大学における授業外でFSP活動にかけた平均時間 (2012年度)

均5.05時間を費やしていることとなります。また、個人活動と比べてチームミーティングの時間が長いのは、個人ワークでは自分が理解するだけでよいのですが、チームで一つの合議を出すとするとチームメンバーを相手に自分の意見を理解させる必要が出てくるからです。また、特記すべきは、前半企業よりも後半企業のほうが授業外で活動した時間が個人活動、チームミーティングに増えていることにあります。後半企業は、前述した通りBtoBの企業であり、出される課題も学生にとってなじみのないもの。それにも関わらず、前半の反省を生かし、より主体的に取り組もうとする学生の姿が見えるのです。

また、この講座の最後に受講生が発言した内容にも触れたいと思います。「この講座から学んだこと」を分類してみると（図3）、最も多かったのは「コミュニケーション能力の必要性」であり、およそ3分の1の学生が言及しています。この言葉だけを見ると浅い感想に思えますが、その内実は「自分の意見をチームメンバーに伝え、理解してもらうことの難しさ」ということのようにです。自らのこの講座での経験から、コミュニケーション

ン能力とは、具体的に、自分の意見に説得力を持たせるための論理性や根拠、データに基づく裏付け、説得力などといった要素を含んでいると理解していました。その発言の一部（表3）を見ても、学生が自分の意見を持つことと、それを他者に伝え、理解をしてもらうことの難しさを講座から学んだこと、今後学んでいこうとする姿勢がうかがえます。

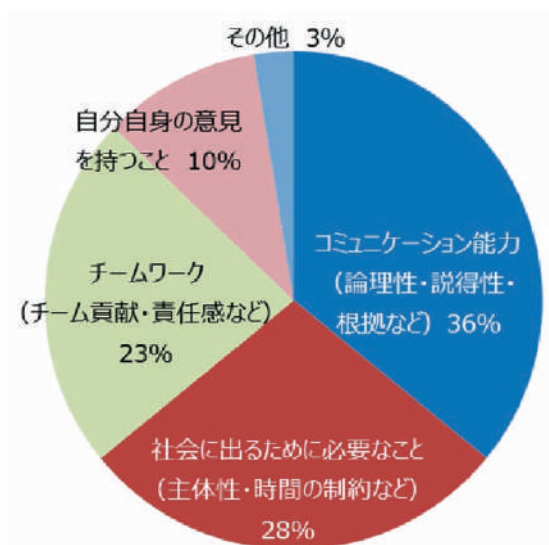


図3 講座で学んだことは何か

アンケートは全大学の受講生に行い、グラフは、複数選択の中の1位のみを集計対象として作成した。

5. 明らかになった「主体的な学修者」への変化とその後

実践を重ねて4年が経過しました。過去の実践により、学生の多くが自ら学びに向かう大切さと、社会の広がり、自分に必要な学びに気づくことが分かってきました。そして2015年3月に、FSP講座1期生がいよいよ企業人として大学から社会へ巣立っていきました。ここでは、教育の質の向上を目指し実践した講座に対する学生達の反応を紹介します。講座を受講し、学生達がどのような変化を見せ、大学でどのように学び、社会に出ていくのか。彼らが進級するごとに行った追跡インタビュー調査をもとに考察します。

表3 FSP講座を受けて学んだこと（全大学の回答から抜粋）

学部	学んだこと	今後取り組んでいきたいこと
文	メンバー全員のコミットがチームのパフォーマンスに影響すること。	頭で考えすぎた。行動に移すことが重要。集団へのコミット力を高める。
文	自分の意見を他者に説得力を持って説明することの難しさ。	自分で進んでやるのが重要だと思ったので、何でもやりたい。
法	社会のリアルな場や、身の振る舞い方や考え方がわかった。	今のまま社会に出るのはマズイことがわかった。苦手なことを避けず、社会に出る準備をしたい。
法	社会人のすごさをリアルに感じたこと（自分の親はそんなことで きているのか？）。発表の裏には 何十倍の努力がある事。	自分でしっかり勉強すること。
理工	自分の意見を持ち、言うことの重要性。グループで活動することで 1人ではできないことができる！	理系なので今後個人ワークが増えるが、話し合いの場で自分の意見 が言えるようになること。
経済	集団の中で自分を客観的に見えるようになったこと。自分の意見が、他者や企業にどれだけ通じるかを 実感できたこと。課題が多く見つかったので良かった。	経営学を学んで、それを使って社 会に貢献できるように活かしたい。

(1) 講座直後(1年次)ー限界まで挑戦した経験から生まれる「気づき」と「意欲の高まり」

FSP講座を終えた直後の学生にインタビューをすると、発言の中にいくつかの発見がありました。彼らにこの講座を振り返ってもらおうと「いま持っている自分の知識と能力を全部出し切った」「これまでに培った知識を“使ってみる”という初めての経験をした」「自分でも信じられないくらい本気でやった」という感想が口々に出てきます。この言葉から、大学入学段階で持ちうる知識と思考力の全てを持ってリアルな企業の課題に向き合い、手加減なしに限界までやり切っていることがうかがえます。

さらに注目すべきは、その結果、「自分に足りていない知識が分かった」「もっと勉強したい」という“学びへの意欲の高まり”を口にすることです。これは、限界まで能力を発揮して取り組んだ経験で、自分に足りていない知識や能力に「気づく」ことができ、気づいたからこそ生まれた、学びへの「意欲の高まり」であると言えます。裏を返せば、こうした経験がないところで、いくら学びの重要性を説いたとしても、学生自らが、「何を」学ぶべきかを知る、つまり「主体的な学修者」になるには程遠いことを想像させます。

(2) 2年次ー学生が見せた履修行動の変化

2年次に進学した彼らの中に見られた行動の変化で最も特徴的だったのが履修選択です。一般的には、入学時と同様に上級生の評判を鵜呑みにした、楽に単位が取れる“楽単”と呼ばれる科目と必修を組み合わせる履修選択をしているケースが散見されます。当然GPAなどを考えた場合、“楽単”と呼ばれる科目を履修した方が有利ではないか、と考えがちです。しかしこの講座を受講した学生は、“楽単”よりも“自分の興味がある科目”を主体的に選択していました。彼らは、「興味がある科目の方がテスト前に頑張れる」と言い、中には厳しい科目を履修した結果、“楽単”を選んだ1年次より成績は良くなった、という学生も現れました。また、3年次のゼミを選択する際に、俗にいう「鬼ゼミ」といわれる履修をするにも相当な労力を覚悟することを前提にされたゼミを好

んで選ぶ者が多く、更なる学びへの「意欲の高まり」を示していました。

(3) 3年次ー彼ら自身の考えや体験に基づいた選択・行動基準

1年次、2年次と、彼らは、更なる成長の機会こそがまさしく大学の授業であり、大学こそが「答えのない」課題を解決する訓練ができる場、つまりは高度な思考力を獲得する場であることを理解し、その後の履修行動や授業の受け方に変化を見せました。と、このような例だけを取り上げると、FSP講座を受講しさえすれば、学生は人が変わったように「主体的な学修者」になり成功しているように聞こえるかもしれませんが、しかし、FSP講座を経験した学生であってもほとんどは、学びながらも悩み、遠回りもし、寄り道もしながら後悔もし、少しずつ成長していました。決して直線的ではない成長を繰り返しているのです。ただし、そうした中で彼らの特徴は、「誰かが言ったから」「世間で言われているから」という理由ではなく、「自分に欠けている知識だから」「自分が得たいスキルだから」という、彼ら自身の考えや体験に基づいた選択・行動基準だということです。

象徴的なのが以下のエピソードです。それは3年次になってやっと出てきた「とにかく本気で色々なことをやってみた、学んでみた。今思えば、無駄だったなと思うことも沢山ある。でも、色々遠回りもした結果、自分の価値観や志向の輪郭がはっきりしてきた」という発言でした。FSP講座を受講した学生は、1年次のうちは「もっと学びたい。2年以降、どう学んだらよいのか指南して欲しい」と言います。しかし、どう学ぶかに王道はありません。常に誰かが教えてくれるものでもありません。それは自ら考えて欲しいと考え、突き放しています。この結果、「学び」を主体的とらえ、自らの考えで行動する学生が現れます。こうしたプロセスを経て、3年次になってやっと、各々の「個性」や「価値観」など、かけがえのない「自立した個」が確立されてくることが感じられました。この姿勢の変化は、大学での学び方のみならず、サークルやバイトなどあらゆる大学生

活の中でも、どう行動すべきかを考え自ら実践する力強さも示してくれました。

(4) 4年次―「主体的」行動がもたらした社会に出る「覚悟」

4年次のインタビューは就職活動や卒論の提出を終えた11月に行いました。インタビューに応じてくれた学生に共通しているのは、今後の進路選択に際し、自分で考え自分で進路先を決めたという「自己決定感」が強いことです。学生は、自らの思考や体験に裏付けられた明確な理由と価値観で、彼らなりの就職活動を行っていました。ある者は徹底的に「人」にこだわり、数多くの人物に面会をすることで自分の価値観を明らかにし企業の選択をしていました。ある者は詳細な比較や研究をもとにした企業分析を行い、その意見を社員にぶつけてみることで、会社の対応や反応を確かめていました。彼らのいずれもが、マニュアル本などに記載された典型的な就職活動とは違う、主体的な就職活動を行っていたのです。また、どの学生の言葉にも、社会に出る「覚悟」がありました。「自分で納得いくまで調べ、人と会って決めた進路先だから、やるしかない」「不安もあるけど、失敗もするだろうけど、本気でやりたい」という等身大の彼らの言葉。そこから我々が学んだことは、「主体的」な行動こそが強い「自己決定感」につながり、「覚悟」を支えています。つまり、自分の人生を「自分事」と捉え、状況に対して主体的に考え、対峙しようとする姿勢です。まさしく、我々FSP研究会が目指した「社会で求められる人材」の輩出のきっかけになっていたことに5年間の研究活動を経て、やっと実感することができたのです。

6. 最後に

「教育の質の向上」をスローガンに、多くの大学が様々な改革に乗り出しています。しかし、その改革の内容は本当に学生に伝わっているのでしょうか。学生の「学修行動の変化」にどれほどの影響を及ぼしているのでしょうか。形だけのカリキュラム編成や、体系の見栄えだけを変えたり、奇抜な名称のコースやプログラムを作ったりすることだけで、

本当に学生を「主体的な学修者」に変えることができるでしょうか。

また、IRなど数値での検証が要求される中、どのような数値改善を見せたのか「わかりやすい」成果を出すことに、我々は追われがちです。

しかし、教育的効果が全て測定可能な数値では語れないことも、我々教育に携わる者であれば知っているはずです。そのような騒然とした動きの中で、我々はじっくりと実践を積み上げてきた。FSP講座をきっかけに、幾人かの学生が「主体的な学修者」に変わり、大学での多様な学びの中から自ら選択し、豊かな4年間を過ごしていました。こうした活動を通じて、「個」が確立する機会を豊富に用意するのが大学であり、その先に、社会で必要とされる力を備えた人材が輩出されるという考えが、必要であることを我々は改めて確信しています。

7. 今後の展開

FSP研究会では、2014年度4月に一般社団法人化し、全国の大学で同様の取り組みが拡大することを目指すこととなりました。全国にこの活動を拡大するために必要な講座ノウハウの汎用化をはじめ、活動はまだこれからといってよいでしょう。また、前述したような学生の変化も、一部の学生の定点観測であり、全ての学生の「主体性」を引き出せたわけではありません。

まだやるべきことは多くあります。だからこそ、少しでも多くの理解者と共に実践を続け、一人でも多くの学生に変化を起こすことができる、汎用性の高い講座を実現するために活動を続けていきたいと思います。「批判・批評より実践」「一部の教員の特別な授業より、一人でも多くの学生に変化を起こす」。こうしたコンセプトに誰もが取り組めることを目指し、我々研究会は活動を拡大して参ります。

※活動内容の詳細は、Future Skills Project研究会
ホームページを参照ください。

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



法政大学

課題を解決すること、そして、課題を設定すること 講座最終日に学生へ贈ったメッセージより

私は、今でこそ大学で「マーケティング論」を教えています。もともとは高校・大学を通じて理系、今風に言うと「リケジョ」です。なぜ理系を選んだのかというと、「答え」があるから取り組みやすいと高校生時代に考えたからです。その私が大学卒業後にライオン(株)に入社し、5年間の研究所勤務を経て、マーケティング本部に異動になり、直面したのはまさに「答えのない、あるいは答えが一つではない仕事にどう向き合うか」という課題でした。日々のOJTの中で体得していくという手探りの数年を過ごして、管理職になった後、改めて「きちんと体系だって勉強して、業務に活かしたい」と考え、勤務の傍ら、社会人大学院に通い、修士と博士の学位を取得しました。25年間の企業勤務、そして、13年目になる大学教員、この両視点から気づいたことと学生に期待することをまとめたいと思います。

本学経営学部では、ベネッセコーポレーションが事務局をつとめるFuture Skills Project研究会のプラットフォームに基づいて、2014年度からFSP講座を開講し、2015年度は2クラスに拡大して展開しています。対象は入学したばかりの1年生、しかも春学期の開講ですから、まだ高校生までの「学習」と大学での「学び」の違いを理解しないうちに、いきなり大学での「学び」の洗礼を受けることとなります。

なぜ大学での「学び」の大切さを体得する必要があるのでしょうか。大学でいかに学ぶのかを自ら考えて、主体的に取り組むこと、それを身を持って体験することが重要だからです。それは将来、企業で働くときに必要な力を養うためでもあります。学生たちは「この科目は楽勝科目だから取ろう」、「ガチは嫌いだ、面倒だ」、あるいは、「アルバイトの時間に合わせて、残りの時間に取れる科

目で時間割を埋めよう」と易きに流れる傾向があります。単位も学位も「与えられる」ものではなく、自ら「取る」ものなのに、そういった認識を持っていません。そのような気持ちで無為に4年間過ごし、就職したらどうなるのでしょうか。私自身が管理職になって部下を持ったときに感じたのが、仕事を与えれば、あるいは、指示を出せば動くのに、自分から進んで課題を見つけて解決する、あるいは、提案することが少ないということでした。与えられた課題の解決もままならない場合もあり、私が30代後半の未熟な上司だったことも原因でしょうが、そういう部下の育成は骨が折れると実感しました。

重要なのは、なぜその課題に取り組む必要があるのか、より具体的に言うと、その課題はどのような現状、環境の下に設定されているのか、そして、どのような意味を持っているのか等、課題の本質を捉えることではないでしょうか。今回の講座に限って言うと、企業から与えられたMissionに対して、初めての経験ゆえ、なかなかそこまで理解するのは困難だったでしょうが、物事の本質を捉えることが基本であり、スタートであるという認識を持つ必要性を少なからず感じたと思います。課題に取り組む中で、チームワークの重要性やコミュニケーション能力の大切さも実感できたことでしょう。課題を設定できれば解が見つかったも同然だという言い方をされることがあります。何が問題で、何を上げる必要があるのかに気づけば、答えは自ずと導かれるという主張です。とは言え、まだこのような思考に慣れていない大学1年生にとっては、課題が与えられても、解を見い出すことは難しかったようです。課題解決能力を培うことに努め、何度も経験を重ね、将来的には自ら課題を設定できるよう、チャレンジ

してもらいたいと思います。

法政大学の田中優子総長は、2015年度の入学式の式辞で、「世界のどこでも生き抜く力を持った学生を育てたい」、「自ら考え、自らの基準を持ち、自らの道を選択することのできる『世界市民』を育てたい」と述べています。FSP講座を受講した学生は、主体性を養うことが重要そうだと、入学時のガイダンスを聞いて気づき、自ら志願して本講座を履修したという意味で、すでに主体的で

あろうとする芽を持っています。現時点で感じている思いを忘れることなく、これからの大学生活4年間を有意義に過ごしてほしいと思います。そして将来、与えられた課題をこなして、解決できるレベルにとどまらず、率先して課題を設定し、新地を開拓できるフロントランナーに育てたい、育ててほしいと切に願っています。大学として、そうした学生を一人でも増やすために、今後も産学連携を一層強化していきたいと考えております。

金沢学院大学

チーム金沢学院の挑戦 教職協働で作る学生の学びの機会

本学文学部は、2014年度の後期に1年生の必修授業としてFSP講座をトライアル的にスタートさせ、2015年度はいよいよ前期での実践となり、7月末に、最終回の「自分Project宣言」を終えました。学生たちのリアクションシートで目をひいたのが、チームに言及する学生のコメントです。「チームで動くというのはとてもとても大切なこと。ちゃんと来ない人や、まとめてくれる人や様々な人がいる中で、私はどうしたら良いのだろうと考えることが多くありました」、「一人でできないことでもチームのみんなが集まって議論すればよりよい提案ができることを知ることができました」、「コミュニケーションが取れない自分をチームの一員として見捨てずに、チームが支えてくれました」といったものです。自分自身の能力やスキル不足について内省するにとどまらず、自分以外の他者にも視点が向いたことを表すのが、この「チーム」という表現であり、FSP講座を本学で実践するにあたっての最重要キーワードと言えます。

本学文学部で1年生の必修としてFSP講座を導入しようと考えた時、まず直面し、受け入れなければならなかった課題は「教員一人ではできない」

ということでした。必修科目で実施するとなれば、一人の教員が130名を超える学生を担当することは現実的ではなく、また産学協同という点から言えば、企業とのつながりを持たない教員では参加企業の確保が困難です。これらの課題を克服し、「文学部でFSP講座を実践するにはどうしたらよいか」。これこそが、まさに本学教職員に課せられた「FSP講座」となりました。FSP講座に従うならば、まず、「チーム」を作らねばなりません。最初のチームは講座を担当する教員5名と、参加企業の確保に向けて就職支援センターの職員1名で構成しました。当初は担当教員も、「講座の良さはわかるけれども、本当にできるのだろうか」、「企業は確保できるだろうか」と実践に向けた不安や懸念が大きく、全員が直ちに同じ目標を共有するという事は難しい状態でした。

その一方で、「とにかく、面白そうだからやりましょう」と前向きな姿勢を見せてくれたのが、直接講座を担当しない若手の教職員たちでした。就職支援センターの職員は、参加企業を開拓するための準備を進め、ともに企業に説明をしてくれました。また、この新しい取り組みをどのように発信していくのかにあたっては、広報室の職員と

相談し、PRに協力してもらいました。その他にも、様々な部署の若手の職員や、講座を担当しない文学部の若手の教員にFSP講座の説明をし、講座を見に来てもらうよう働きかけました。学生を目の前に、講座の教室に立つのは担当教員ですが、不安な教員を誰かに支えてもらわねばなりません。若手の教職員にFSP講座のファンになってもらうことで、そのサポーター役をお願いしたのです。不安と懸念を抱いていた担当教員も、講座がスタートすると、困ったことが起これば教員同士で相談し、また、嬉しいことがあればその喜びを共有し、多くの教職員に支えられ、2014年度のトライアルの講座を終える頃には「チーム」になっていました。2年目となった2015年度前期開講にあたっては、教務部との連携で、学生が授業外にチーム活動ができるように時間割を調整し、空きコマを作ってもらうことができました。また、

2014年度よりも講座参観する教職員の数も増えました。

FSP講座では、失敗体験を学生の学びに対する意欲につなげるということを仕掛けの一つにしています。しかし、この仕掛けが有効に機能するのは、「安全と安心が確保された環境での失敗」ではないかと考えています。そして、安心と安全を提供するために必要なのが、教員と職員が信頼し合い、チームとなった環境づくりなのではないかと思われまます。FSP講座の実践は、本学における学生の学びの機会（失敗の機会）を担保するために私たち教職員が一つのチームとなる機会、そしてその姿を学生に見せる機会を与えてくれました。本学は2016年度より全ての学部での講座実践を予定しています。「チーム金沢学院」の力をいっそう高め、新しい金沢学院の教育改革をスタートします。

名城大学

二つの企業を経験する意味

1. はじめに

名城大学経営学部では、2014年度より、FSP講座を試験的に導入しております。とはいえ、2014年度は諸般の事情から、後期に1企業のみのご協力を仰ぐという変則的なスタイルとならざるを得ませんでした。この点、2015年度は前期に2企業の課題に取り組むという本来の形でFSP講座を実践することができました。ここでは、両者を比較し、学生に2企業からの課題を経験させることの意味について考察してみたいと思います。

2. 導入クラスの概要

我々は、1年次必修科目「基礎ゼミナール」の2クラスを母体にFSP講座を実践しております。

1クラスが15名強の人数となるため、1グループ当たり5名ないし6名からなる6チーム編成での取り組みとなりました。

3. 2014年度の実施概要と反省

冒頭でも述べたように、2014年度は、年度途中でFSP講座導入を決定したこともあり、準備の都合や学部行事との調整が上手く進まず、後期にJTB中部1企業のみのご協力を仰ぐことしか適いませんでした。もちろん、同社の献身的なご助力を得て、学生たちは多くのことを学びまた更なる学びの必要性を実感していました。しかしながら、同時に我々は以下のような限界を痛感したのです。第1に、半期15回の中に2企業を入れ込むのに比べて、1企業だけで実施する場合には、半

端な時間的余裕が生じてしまいます。この余裕が、中だるみを引き起こしたばかりか、授業中に準備を進められるとの認識を学生に植え付け、授業時間外の取り組みを阻む結果となってしまいました。第2に、1企業のみでの実施では、FSP講座の特長ともいえる「失敗→内省→概念化→実践」という学びのサイクルが、内省ないし概念化で止まってしまい、完結できなかつたという点です。つまり、リベンジの機会を得られなかつたため、学生の成長が期待通りに促されなかつたのではと危惧しています。このように、総じて、1企業のみでの実施では、FSP講座本来の効果を引き出すことは難しいというのが我々の偽らざる気持ちです。

4. 2015年度の実施概要と振り返り

以上の反省を踏まえ、2015年度はFSP研究会で提唱されている方針に忠実に従って実施しました。すなわち、「前期」、「2企業」というスタイルです。具体的には前半にJTB中部、後半にはブラザー販売株式会社にご協力頂きました。その結果、上述した限界を見事に払拭することができたと自負しております。とりわけ、2社目の取り組みが文字通りリベンジの機会となったことで、第1次提案のコメントを受けた後の対応に大きな変化がみられました。すなわち、1社目の課題取り組み時には内容を根本的に変えるチームが多かつたのに対し、2社目のときには、自分たちのアイ

ディアを企業担当者に受け入れてもらえるよう、説得力を高めるなどの改善に集中したチームが目立ったのです。こうしたこだわりや成長は、プレゼン内容はもとより、原稿を見ずに発表するという報告スタイルの変化にも反映されました。おそらく学生たちは、1社目の課題取り組みでは「やってもできなかった」（結局、他者のコメントを受けて形にしかただけ）という経験に終わったものの、2社目には「やればできる」ということを経験できたのではないのでしょうか。リアクションシートに記されたコメントも、そのことを裏付けているように思われます。

5. まとめ

以上をまとめると、次のように結論づけることができます。1社目での経験に基づいて概念化したことを実践する過程が、2社目を設定することによって必然的に備えられる⇒それによって学生の主体性が効果的に刺激され、わずか半期という短期間のうちに、学生の成長が大きく促される。ここに、FSP講座を2企業で実践することの意義があるのではないのでしょうか。最後に、FSP講座を通じ2企業の課題に取り組み、最もワクワクさせられたのは、他でもなく、学生たちの伸びしろを目の当たりにした我々教員でした。それほどに1企業と2企業とでは、学生の伸び方が全く違うものであったことを、繰り返し強調しておきたいと思います

明治大学

学生の「気付き」から気付く専門講義への示唆

「そのアイデアの源泉はどこからきた?」、「そもそもニーズはあるの?」、「その根拠は?」、「課題設定を十分に把握してる?」、「それって他の企業もしてない?」、「商品化の実現性は?」、「このプレゼンのアピールポイントは?」と、質問を投

げ掛け、「なぜ?」を繰り返すことが、担当教員としての私の役割です。逆に言えば、質問以外何もしていません。質問を投げ掛け、失敗を経験させ、その経験から気付きを促すことが、FSP講座の主眼です。

「大手企業とのコラボ!？」に胸を膨らませ、ある種の「祭り」のようなイベント性を期待してFSP講座に学生は臨みます。そこへ学生らの提案に対し、冒頭のように私がことごとく「なぜ？」を繰り返し、「祭り」的要素を打ち砕いてしまいます。その瞬間、一気に高校までの授業と大学での講義との違いを察知し始めます。大学での目的を再確認します。

この転換点について、ある学生は「ここ最近講義を受けてみて、先生は詰め込むように知識を入れるのではなく、物事の見方や考え方についてよく教えて頂けます。大学の勉強で一番ためになるのは、自分で考えなければならないこと。その力を付けさせてくれるのが大学だと思う」と最初の気付き、主体性と思考力の重要性に気付き始めます。

また、高校までは「思う」や「考える」といった「主観的」な表現、主張が許されています。自分の意見、主張をまず持つことが重要視されます。これに対して、大学、企業では、「客観的」データに基いた根拠ある主張が求められます。この点に関して、ある学生は「データの信憑性、文献の主張や根拠に注意を向けながら、情報収集していくことができ、新聞やニュース、本の読み方、見方が変わったように思います。身近な問題について客観的な視点から考えられるようになりました」と、またひとつの気付き、主張の裏付け、根拠の必然性を身に付けようとしています。

そして学生同様、私にとっても課題となったのがネットでの情報収集でした。アイデアをネットで収集する学生との戦いでした。Q&Aが常である学生にとって、答えは常にどこかにあるものだと思い込んでいます。既知ではなく未知を追求させるための質問攻撃の始まりでした。それが契機となり、ある学生は「『問い』に対して既にある『答え』を求めるのではなく、新しい『答え』を作り出す能力が求められる」と、これまでの答えを「探す」から答えを「創る」という創造力、独創性を生み出せるように試行錯誤し始めます。

学生のこれらの気付きは、同時に私の気付きでもあります。教えなくなる気持ちを抑え、見守り教え込まない。学生の能力を引き出すため

にTeachingではなくCoachingを。それは専門の講義でも質問を繰り返すことで生かされています。

最大の変化のポイントは理論の取り扱いです。現場の積み重ね、現状分析の蓄積から普遍性を抽出し、そこから理論を導き出します。しかしこの順序が逆になると、理論から現状を俯瞰し、理論に現状を当てはめようとしかねません。学生のネットでの情報収集がまさにそれに相当します。現状を把握していない、現場を知らない「机上の空論」が成立しています。したがって、現状から理論への橋渡しをすることを専門の講義では意識しています。データや事例を提示し、そこから何が言えるのか？何が見えるのか？そのためにグループワークを行う機会を増やしています。客観的データや事例を通じて現状把握に努め、そして現状分析から理論を解説し、理論と現状の齟齬、問題点を議論する流れを意識しています。机上の空論に陥らないため、そして理論がすべてではないこと、現場の把握の重要性を説き直しています。ネットからの脱却を試みています。

そして、最後に最終講座の学生コメントから。「一つの商品が世界を変える。自分の社会への関わりによって、世界が変わるかもしれない。自分の価値を見出せるようになるのではないかと思います」。人が変わる瞬間を見ることができます。しかも年を取り保守的になっていく私のそばで、圧倒的な若さを武器に予想をはるかに超える成長を目撃できる奇跡こそ、私の気付きでもあります。気付かせてくれる学生みなさんに感謝いたします。

<FSP事務局より>

明治大学は、FSP研究会発足時より研究会メンバーとして参加されています。2011年度よりFSP講座をスタートさせ、今年で5年目となります。