

大学と企業で「主体的な学び」

■FSP研究会がシンポジウム

一般社団法人Future Skills Project研究会(FSP研究会、理事長 安西祐一郎 日本学術振興会理事長)は11月19日、東京・神田駿河台の明治大学で「産学協同就業力育成シンポジウム2014 未来を創る『主体的な学び』を実践する」を開催した。4年間にわたって続けてきた大学と企業の協力による1年生対象の講座について、就職が内定した学生も交えて成果を話し合った。

1年前期の意欲が4年間継続

FSP研究会は2010年7月、有志の5大学と6企業で発足。「アクティブ・ラーニング」(能動的学修)や「PBL(Problem Based Learning、課題解決型学習)」と呼ばれる、学生の主体的な学びを引き出す実践を行ってきた。今年4月に法人化。現在は全国約20大学と約40企業が連携して各大学で講座を運営しており、4年間の受講者は2000人近くに上る。中央教育審議会の会長も務める安西理事長は各種講演で、大学教育改革の実例としてFSP講座を紹介している。講座は1年生の前期14回で二つの企業が新入社員研修で課すようなプロジェクトのテーマを出し、



は将来の目標を持ちづらく、平日の自主的な学習時間も学力中間層で1990年から06年の間に半減。大学生の授業を含めた平均学修時間も7割が週に5時間以下で、半期15週に換算しても75時間に満たない。

学生は5〜7人のチームでグループワークを行って解決策をプレゼンテーションするのが原則。単位認定するのも特色だ。初めに、安西理事長が問題提起を行った。中教審の高大接続答申案でも引用しているように、米国では11年に小学校に入学した子どもの65%が大卒後、今は存在していない職業に就くとの予測があることを紹介。



第1期の講座を振り返る学生と企業担当者

日本でも10年以降の生産年齢人口急減と17年以降の18歳人口減少が同時進行する中、グローバル化がますます進む今後の時代には、自分の目標を自分で見いだして実践する「主体性」が重要になると強調した。各種調査による

これに対してFSP講座では単に授業時間だけ参加していただいではなく、必然的に個人調査やグループミーティングに時間を割かなければならなくなり、1人当たりの平均学修時間は約76時間と、この1科目に取り組みだけで普通の学生の半期分を超えてしまう。その上、課題解決にはとても能力が足りないことを痛感し、後期以降から卒業まで何を身に付ければよいかに気付いて、その後も学習意欲が継続するのだという。

安西理事長は「4年半も前に始めた研究会の趣旨と蓄積が、これからの時代の流れになる」と胸を張るとともに、「小、中学校では自分で考え、行動する授業が相当入ってきているのに、高校、大学になるに従って消えていくのが実態だ」と指摘。ゼロからプロジェクトを立ち上げる能力を持った新入社員を増やすためにも、大学1年生の時から主体性を持たせることが重要だとした。

さらに「個人が企業を有力なものにし、それが社会を良くするというのが、これからの世界の姿だ。1年遅れば1年分、子どもたちも企業も大損をする」と述べ、早急な改革を訴えた。

続いて、FSP講座を実施した企業と大学の担当者5人が「なぜ企業が『教育現場』に足を運んだのか?」をテーマにパネルディスカッションを

行った。

研究会発足当初の状況について、横井勝彦明治大学商学部長は「大学と企業がお互いに接点のない中で議論し、最終的に『主体性』『人材育成』というキーワードに落ち着いてから議論がかみ合ってきた」と振り返ると、関根輝アステラス製薬人事部長は「大学入試と違って、社会では誰も正解を教えてくれず、絶対的な正解もない世界で、仮説を立てて検証し、試行錯誤しながらビジョンを展開していかねばならない。その準備として(FSP講座では)『鉄は熱いうちに打て』ということで1年生の時から始めることにした」と説明した。

横山政司オリエンタルランド人事一部副部長は人材をトマトに例えて「毎年採れる100個のうち10個しかおいしいものがないとしたら、その1個を選ぶことにエネルギーを注ぐより、20個を増やす努力をした方がハッピーになれる」として、採用に直接関係しない教育に企業が携わる意義を強調。斎藤誠二サントリーホールディングス人事本部副部長は「明治維新や戦後に比べ、日本人は自信を失っている。大学や高校の問題だ、企業の問題だと言っている場合ではなく、一体として取り組むことが必要だ」と述べると、深澤晶久実践女子大学大学教育研究センター教授も「大学教育改革が1年遅れたら大学の存在意義が問われる状況にある」として、産学が連携を深めて人材育成に早急に取り組む必要性を強調した。

この後、松本隆ベネッセコーポレーション大学

事業部事業開発課長が講座の実践報告を行い、「大学が汗をかかずにできることではないが、汗をかく覚悟さえあれば、地方だろうが首都圏だろうが、偏差値が高かろうが低かろうが、どの大学でも実践はできる」と断言した。

前半と後半でも姿勢に変化

休憩を挟んで、第1期FSP講座に参加した4年生5人と企業担当者4人が登壇した。学生が「大学の授業は座学が多くてつまらないと聞いていたが、この講座だけは違った」(青山学院大学女子)、「社会人が来るというところが魅力的だった」(明治大学男子)などと受講した動機を振り返ると、講師を務めた合同会社百花の齋藤耕太氏は「学生のほとんどは前向きだったが、取り組み姿勢が受動的で、まずいなと思った。『この講座は何かを与えるものではないが、掘れば掘るほど深く学べる』と伝えた」と明かした。講座に入ると前半と後半で意識の変化が大きく、前半では「どうしたらいいんですか」と聞きに来た学生が「私たちはこう思う。齋藤先生はどう思うか」と、質問自体もより主体的になっていったという。

主体的に学ぼうとする態度は、受講している間に限らない。他の授業でもその日のうちに理解しておこうと積極的に質問に行ったり、単位取得が厳しいとされる「鬼単」の授業でも積極的に履修したりするようになったという。就職先に影響した学生もいる。FSP講座で

「魅力的な投資対象を決め、根拠を示してお客様に提案せよ」という課題を与えられた明治大学女子は企業のホームページで財務諸表を見るのが楽しくなり、その後も会計の勉強を続け、会計事務所でのインターンシップを経て、投資運用の会社に内定を得た。「もつと突き詰めてワクワクしたい。そのワクワク感をくれたのが、この講座だった」という。

山崎智子凸版印刷人事部主任は、採用面接で学生の柔軟性(環境適応力)とコミュニケーション力を重点的に見ているという。チームで仕事を進めることが不可欠であることはもとより、10年前と同じ仕事ができる保証はないからだ。アルバイトやサークルの話をする学生も少なくないが、「4年間で何を勉強したかが真つ先に語れないのはなぜなのか。題材は何でもいいので、自分がどう関わり、何を学んだかを語ってくれることが大事だ」と述べた。

FSP講座に当初から携わってきた宮之原隆日本オラクル人事本部シニアディレクターは「われわれの講座は就職のための講座ではない。社会に出てから力を発揮するためのステップだ。企業で評価されるのは主体性が強く、自分の意見を持って周囲を巻き込める人であり、そういう人を育てるのが真の狙いだ。(グローバル時代にあっても)日本人の良さを大切にしながら、負けずに主張して肩を並べられるようになってほしい」と学生たちにエールを送った。

(渡辺敦司 教育ジャーナリスト)