

7 社会人基礎力の育成を目標とした 科目の体系化に関する取組

7. 社会人基礎力の育成を目標とした科目の体系化に関する取組

1. 社会人基礎力育成・評価の取組の学内への普及と教育システムの体系化

(1) 社会人基礎力の育成を目標としてシラバスに明記した科目の拡大

平成 21 年度に、シラバスに記された各科目の内容と社会人基礎力との関連を一覧できる仕組みを完成すべく、下記の事項を実施した。

①アンケート

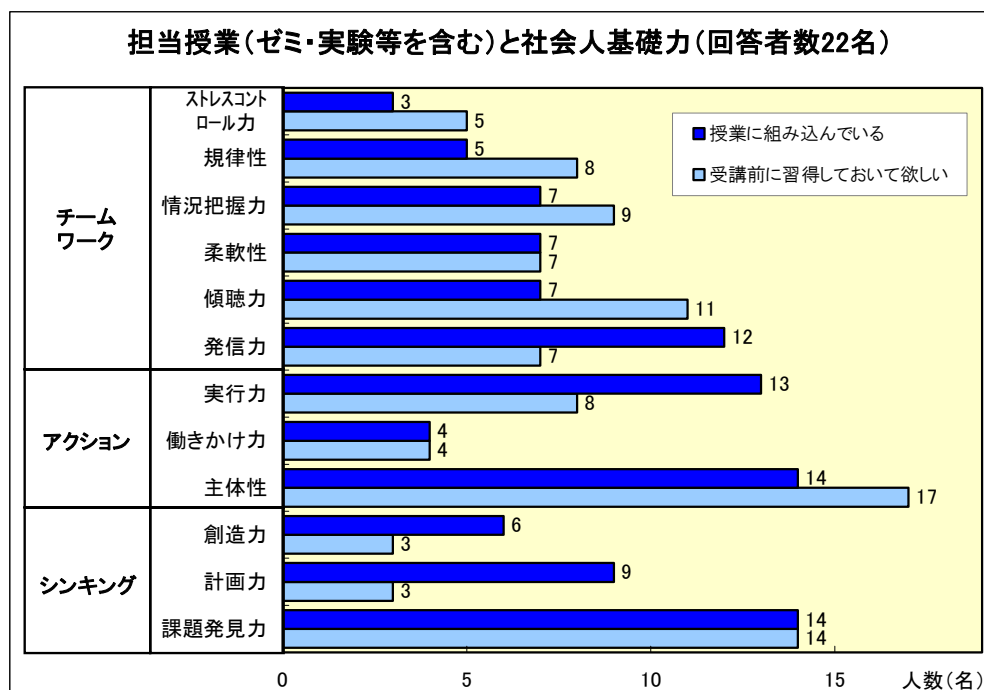
学内教職員向けに開催された報告会で社会人基礎力とシラバスとの関係に関するアンケートを実施した。

- ・平成 20 年 10 月 24 日：競争的資金プログラム報告会（参加者：43 名）
- ・平成 20 年 12 月 16 日：人材育成の観点からみたシラバス調査分析結果報告会（参加者：28 名）

アンケートの結果は次のグラフに示されている。この種の報告会への参加者は、当然、意識の高い教職員であり、この結果が全学の状況を示しているわけではないことはいまでもない。しかし、22 名の回答を得ているのであり、これは、専任教員総数（305 名）の 7.2%にあたる。グラフは、社会人基礎力の 12 要素のすべてが、すでに、22 名の担当授業のどこかに散りばめられていることを示している。また、授業を受講する前に、社会人基礎力をすでに身につけておいて欲しいと回答者は思っていることも明らかになった。

今回のアンケート調査はパイロット調査である。近いうちに、このアンケートを全学を対象に実施し、全教員の状況を把握するとともに、社会人基礎力に関する好イメージが醸成されようにこのアンケートを活用する。

図 7-1



②シラバスのサンプリング調査

社会人基礎力に関して、次の要領で全学のシラバスを対象にしたサンプリング調査を実施した。

- ・調査方法 『講義要項（シラバス）』の「索引（科目名 50 音順）」によるサンプリング調査
- ・調査対象：1,917 科目 ゼミ、実験、実技等を除いた全学の授業科目
リポート科目は『講義要項』の「索引（科目名 50 音順）」にある最初の科目で代表
- ・ランダムサンプリングによるサンプル数：65 科目（信頼率 90%）

調査の結果は次の表にまとめている。調査結果によると、社会人基礎力と称してはいないが、かなりの授業科目が社会人基礎力の要素を持っていることが明らかになった。

図 7-2

		科目数/65科目	純科目数/65科目	パーセント(%)	備 考
前に踏み出す力 アクション	主体性	4	9	13.8	行動する意識、次に進む意欲、目的に向けた行動など
	働きかけ力	6			主体性、主体的視座、自ら、自力で、自分なりの(考え、見識)など
	実行力	0			
	実行力	0			
考え抜く力 シンキング		49	50	76.9	考察、知る、理解、判断、検討、知識、比較検討、学ぶ、模索、 知の追求、観察、解釈、応用、分析、研究開発能力、論理的解決、 知識整理手法、思考法、科学的処理法、解析法、論理、まとめる力、 吟味、モデルを組み立てる、論考など
	課題発見力	1			問題発見・解決
	計画力	0			
	創造力	0			
チームで働く力 チームワーク		16	22	33.8	コミュニケーション、ディスカッション、グループ・ワーク、アナウンスメント、 カンパセーション、使える(外国語)、読解力、読み書き、会話、教授する手法、 グループ討論など
	発信力	7			人に伝える、伝達、発表、人に説明する、表現力、論理的に話す、表現技法など
	傾聴力	2			聴く能力、聴解力など
	柔軟性	0			
	状況把握力	1			相手に配慮した行動
	規律性	0			
	規律性	0			
	ストレスコントロール力	0			

③学内報告会

上記アンケートとシラバス調査の結果を報告する「人材育成の観点からみたシラバス調査分析結果報告会」を平成 20 年 12 月 16 日（参加者：28 名）に学内で開催した。そして、参加者のうち、前回の報告会（平成 20 年 10 月 24 日：競争的資金プログラム報告会）に参加していなかった教職員に上記アンケートを実施した。

（2）社会人基礎力育成・評価のノウハウの普及

①社会人基礎力育成評価に取り組んでいる教職員同士の F D 研修

本プログラムには、現在、専任教員 1 名、コーオプ教育スタッフ 7 名が関わっている。授業の企画にあたっては、この全員が関わり、前もって情報を共有し、教授方法の開発を行ってきた。また、この全員は、タイムラグなしでお互いのノウハウを共有し、互いに高め合うために、授業終了後、振り返りのミーティングを実施しており、本プログラム関係者間のチームワークに好循環を与えている。

②学内FD活動

・平成20年5月28日 京都産業大学経営学部研究会でのFD活動

テーマ：課題解決（PBL）型授業の教育効果測定と測定結果の分析

—「社会人基礎力」の観点から

このプログラムに先行して実施していたPBL型社会人基礎力育成・評価システム（平成19年度産学連携による社会人基礎力の育成・評価事業不採択）の成果を、FD活動の一環として、当該プログラム担当教員の所属学部で報告した。報告後実施したアンケートによれば、経営学部の教員は、当該プログラムに大きな関心を示した。アンケートの結果は以下の通りである。

《アンケートのお願い》

昨年度試みたPBL型授業方法は、これから報告させて頂くように、大きな教育効果を上げました。しかし、周知のように、このような方法は、すべての科目に活用できるものでもなく、また、かなり手間がかかり、人手を必要とするなどの欠陥も持ち合わせています。そこで、お願いですが、PBL型授業の持っている以上のようなメリット／デメリットを考慮に入れた上で次のような建設的なご意見やご提言を頂ければ幸いです（匿名／記名どちらでも可）。これからの参考にさせて頂きたいと思います。

- (1) これから報告させて頂くような目標を持たせた PBL 型授業の必要性、特に大学教育における必要性について。
- (2) これから報告させて頂くような目標を持たせた PBL 型授業やその他の目標を持たせた PBL 型授業の経営学部での活用に関するご意見／ご提言。

研究会参加者からは、関心の深さが窺える次のような回答が寄せられた。

PBL調査報告（経営学部）

経営学部 教員	コメント
A	(1) 何らかの形で導入は必要には違いないが、専門知識教育・基礎知識教育との組み合わせについて深く考えておく必要がある。 KJ法ではなく、図解表現法やマインドマッピングなどの方法も考えてはどうか。 (2) 基礎ゼミの一部で導入可能
B	(1) ビジネス体験で知識を活用する場はとても重要だと思います。ビジネス以外（ボランティア等）も考えられると思います。また、効果を計測することも大切だと思います。 (2) いくつかこのような授業があることが望ましいと思います。進路との関係でモチベーションを持たせることも出来ると思います。

C	前任校で、神奈川県産学チャレンジ（企業からテーマをもらって提案）にゼミで参加していました。その時に、まさに、シンキング・アクション・チームワークの能力が高まっていると感じました。成果を12の要素がどう動いたと思うかという自己評価の中で出てきたというのはとても興味深いです。 授業で取り組むには、難しいところもあると思いますが、企業提案プログラムは（他校と連携するなどでも）ぜひあればいいと思います。
D	本学部のゼミ教育は多くのゼミでPBL型を採用しているのではないのでしょうか。企業に入ってから仕事が良く出来るという定評を得ているのもこういった教育によるものと考えられないのでしょうか。 PPTの色のコントラストの点ですが、紫色のバックは明瞭度の点で改善していただいた方がよいと思いました。
E	(1) 現在の学生は、実際問題への適用能力が低くなっていると感じるので、このようなトレーニングは有効だと考えます。評価のポイントをしばって、さらに前後で数値化している点がわかりやすいと思います。 (2) 効果の測定方法が適切なのかという点とコストベネフィットがどうなのかという点が実際の運用では問題となるのではないのでしょうか。
F	(1) 「体育会」とひとくくりにすることが妥当かどうかわかりませんが、プロフィールの異なる学生を集めた場合、アクションやチームワークはいかがな具合になるかと思いました。 雰囲気のうちがう相手とのコミュニケーションをとることが苦手そうな若者たちをよく見かける印象がありますので。体育会のメンバー、ということが彼・彼女たちがシンパシーを感じている理由にならないのでしょうか。 自発的に集まったメンバー（例えば単位に無関係な参加者、企業の提示した課題を選んだり）でない場合、効果はどうなのか、関心を持ちました。 (2) 「取り組むべき課題」を見つけることのトレーニングはとても大事だと思います。私のゼミは卒論のテーマ設定 etc. 多くの場面で自由なのですが、結局こちらが提示したものがないと進まない子が大半です。が、面白いことにそういう子達に限って「自由なことができるゼミだから」という理由で応募してきます。ほぼすべての学生に課す意義のあるものだと感じました。
G	演習時でGroupに課題を与えた形でやる場合に有効であるかもしれない。 ただ、ゼミの場合、担当者指導の仕方はどのようにやるのか。
H	大変興味深いと思いました。 基礎セミナーなどで導入することは考えられると感じました。ただ、大学教育の中心におくのはやや苦しいとも感じました。

I	3つの課題に対して個々の学生が実際にどのような手順ですすめたのか、最終的にどのレベルまで「解決」したのかなど詳細にもよるのですが、大学教育においては非常に有意義だと思います。ゼミ単位でなら十分実行可能ではないでしょうか。（結果測定とかは別としてもっとインフォーマルな形で）←教員／職員一人ずつとか日々教育に苦勞しております身といたしまして、大変関心のあるテーマで勉強させて頂きお礼申し上げます。将来の経営者・管理者を育成する大学、中でも経営学部におけるPBL型授業は大変意義深いものと思います。 一方で大学全入学時代において（特に本学のような大規模校において）全学生にPBL型授業を行うことはコストの面でも困難であり、また、社会的にも必ずしも求められていないかもしれません。（ある意味、少数のエリートが多数のそれ以外の集団をコントロールする社会に近づいているとも感じます。） その意味でも学部生の中でも能力の高い（大学院進学も考えている）一部の学生を中心にこの手法による教育を行うことで彼らの能力をより高めることができ、ひいては社会に貢献できる人材を育成することができるのではないかと考えます。 以上まとまりなく申し上げ失礼いたしました。引続きご指導いただければと存じます。
J	(1)今の大学生は「社会人基礎力」となる能力全般が欠如している傾向にあると思います。是非このような教育を本学の特色とすべきだと普段から感じています。 (2)少人数クラスであるゼミで、活用していくことが望ましいと思います。どのゼミでも学生の能力を最大限に引き出す努力はしていると思いますが、メソッド化することで品質の安定につながっていくのではないのでしょうか。 具体的に企業からテーマを提供していただく必要性、フィードバックの方法など教えていただければうれしいです。 建設的な意見でなくてすみません。 企業の方からは「人間力」を養うことが大学で今最も力を入れるべきことで、知識やスキル（ビジネス）は会社に入ってからでよい。と言われます。上智では「人間学（力?）」という授業があつて古くから、基礎的な能力を養うことに力を入れ、効果が出ていると聞きました。 個人的には、学生ゼミ必修⇒全員がゼミで「社会人基礎力」を養う⇒企業に喜ばれる人材の輩出⇒これを「売り」に⇒学生確保という循環が望ましいと思います。

また、学内FD活動の一環として学内教職員向けに開催された報告会では社会人基礎力とシラバスとの関係に関するアンケートを実施した。

- ・平成20年10月24日：教育の質的向上のための競争的資金プログラム報告会

(参加者：43名)

テーマ：社会人基礎力育成のための『PBL実践』

- ・平成20年12月16日（参加者：28名）

テーマ：人材育成の観点からみたシラバス調査分析結果報告会

アンケートの結果は図7-1のとおり。

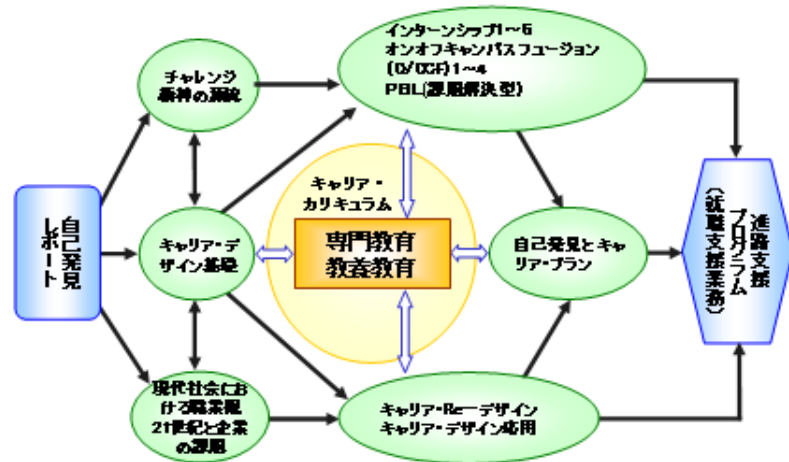
(3) 社会人基礎力育成のための科目や活動の体系化

本学のキャリア形成支援教育は、下図のような体系のもとで、専門教育や教養教育を中心に据えて、それらとの関連を保ちながら推進されている。

図7-3

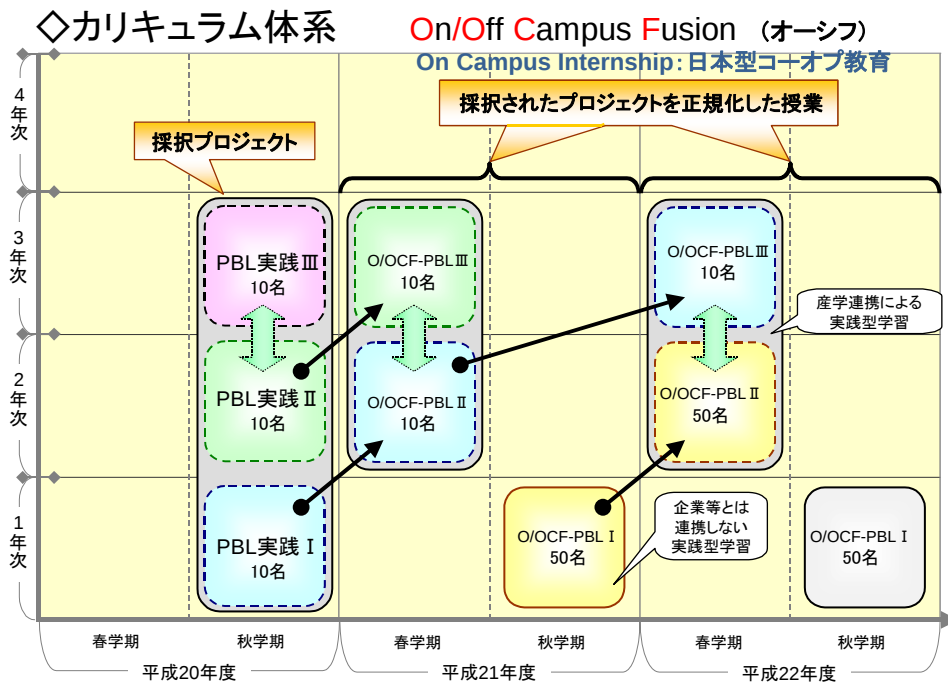
キャリア形成支援教育の推進概要図～キャリア教育諸科目～

真に必要な知識、能力を、大学の多彩な科目と教育システムの中から学生自らが(主体的に)選択する動機付けとなるキャリア教育体系……………18科目



上記キャリア形成支援教育を組織的に推進しているキャリア教育研究開発センターは、上図の上方にある O/OCF 1～4 と PBL 実践とで得たノウハウをベースにして、平成21年度以降、本プログラムを正規化し、次の図が示すように、1～3年次まで一貫した社会人基礎力育成教育カリキュラムを体系化した。

図 7-4



①教育目標

このプログラムは、学生の社会人基礎力を内面から高めるとともに学習意欲の喚起・高揚を図り、フォロワーシップとリーダーシップとを状況に応じて柔軟に発揮することのできる人材の育成を教育目標に置いている。そして、このプログラムは、このような人材にまで学生を一挙にもっていくのではなく、彼らの成長に合わせて、教育プロセスを一貫した3段階に階層化している（三段階ステップ・アップ方式）。

- i) 第1段階：1年次生（科目名 O/OCF-PBL 1 : On/Off Campus Fusion-Project Based Learning）

過去の経験から、三つの社会人基礎力のうちシンキングとアクションとがまず先に成長することが分かっている。そして、シンキングとアクションとが十分確立したのち、チームワークが成長するのではないかとと思われる。そこで、第1段階の1年次生の教育目標はシンキングとアクションとの確立にウェイトを置く。

- ii) 第2段階：2年次生（科目名 O/OCF-PBL 2）

第2段階の2年次生は下記iii)の3年次生とミックスのチームを編成し、チームワークの育成を目指す。そして、2・3年次生ミックスのチームにあって、2年次生は、チームワークの要素のうちフォロワーシップのコアになる「傾聴力」の確立にウェイトを置く。

- iii) 第3段階：3年次生（科目名 O/OCF-PBL 3）

第3段階の3年次生は上記ii)の2年次生とミックスのチームを編成し、チームワー

クの育成を目指す。そして、2・3年次生ミックスのチームにあって、3年次生は、リーダーシップのコアになる「働きかけ力」を活用し、ブラッシュアップを図る。

②プログラム形態

i) 第1段階：1年次生（科目名 O/OCF-PBL1）

企業等とは連携しない実践的PBL型授業で、キャリアインタビューが課題として与えられる。

ii) 第2段階：2年次生（科目名 O/OCF-PBL2）

企業等と連携した実践的PBL型授業で、企業等から課題が与えられる。

iii) 第3段階：3年次生（科目名 O/OCF-PBL3）

企業等と連携した実践的PBL型授業で、企業等から課題が与えられる。

③単位数

i) O/OCF-PBL1：2単位

ii) O/OCF-PBL2：2単位

iii) O/OCF-PBL3：2単位