



シンポジウム報告

「大学のアクティブラーニング」

須藤秀紹

河合塾主催のシンポジウム「大学のアクティブラーニング」が、1月7日、8日（河合塾麹町校）9日、10日（河合塾大阪校）の2週にわたって開催されました。このうち1月9日開催分に参加しましたので、その報告をいたします。

この日のテーマは工学部で、第1部「河合塾からの報告」、第2部「大学からの事例報告」、第3部「シンポジウムの問題提起」の3部構成で実施されました。第1部では、河合塾の行った全国大学のアクティブラーニング調査の結果が報告されました。この調査の内容については、昨年度本学で開催されたFD講演会で、河合塾の谷口哲也氏がすでに紹介してくれています。アクティブラーニング調査とは、「学生参加型授業」「共同学習を取り入れた授業」「課題解決・問題発見などの学習形態を取り入れた授業」「PBLを取り入れた授業」がどれほど実施されているかを調べて定量的にスコア化するものです。とくに組織的な取組みを重視しており、全学対象の授業で取り入れられている場合には高得点が与えられるようになっています。理系の大学は文系の大学に比べて得点が高いもののまだまだ不十分であるという指摘でした。

特徴的な取組みがなされているという大学の中に、本学情報電子工学系学科の名前が入っていました。ただし他に名前が挙がっている大学に比べると、産学連携のアクティブラーニングが少し弱いという評価でした。なお本学からは、東京会場（1月7日）で情報電子工学系学科の青柳学先生が事例報告を行っています。

第2部では2つの事例報告がありました。1つ目は岡山大学の塚本真也先生の「独創的発想訓練授業」の報告です。この授業の基本的なアイデアは「学生が創造的な課題に臨む前にそのための準備をしっかりとさせる」というものです。具体的には、PBLに発想法の講義を組み合わせたようなカリキュラムになっています。PBL

で扱う課題はパズルや遊びのような問題が多く、他の教員から理解を得ることが難しかったとのことでした。

2つめは金沢工業大学の佐藤恵一先生による「金沢工業大学の教育改革」についての報告です。金沢工業大学では1995年から、教育目標である「自ら考え行動する技術者」の育成に向けて、カリキュラムや設備、学生のサポートなどを全面的に改革しました。そのときの苦労などをお話し頂きました。この改革の準備は1991年からスタートしていたとのこと、中長期的な戦略が重要であることが分かります。大きな改革にはトップの明確なビジョンとリーダーシップが必要であると感じました。

第3部は問題提起ということで、東京大学の林一雅先生より東京大学の事例と各国の動向についてのお話がありました。新しい大学教育モデルとして、プロジェクト学習や対面型とオンライン学習のブレンド学習を挙げ、これらの成功のためにはアクティブラーニングが必要であると説明していました。またアクティブラーニングの実現のためには学習空間の再設計が鍵になり、現在の大学のように教室型で机と椅子が固定されている部屋ではその実現が困難であると指摘していました。学生の自主性を引き出すための「アクティブラーニング」の考え方は、有効な手段の一つであると考えられます。その実現のためには大学全体としての戦略的な取組みが必要であり、困難な道のりであるようにも感じます。しかし林先生は「授業中に教室を巡回する、寝ている学生を起こす、これも立派なアクティブラーニングです」ともおっしゃっていました。このような取組みであれば既に実践されている方も多いのではないのでしょうか。これらを組織的に取組めるようなしくみを整備することが本学の次のステップであるように感じます。

「グローバル化をリードする人材像と 大学教育への期待」

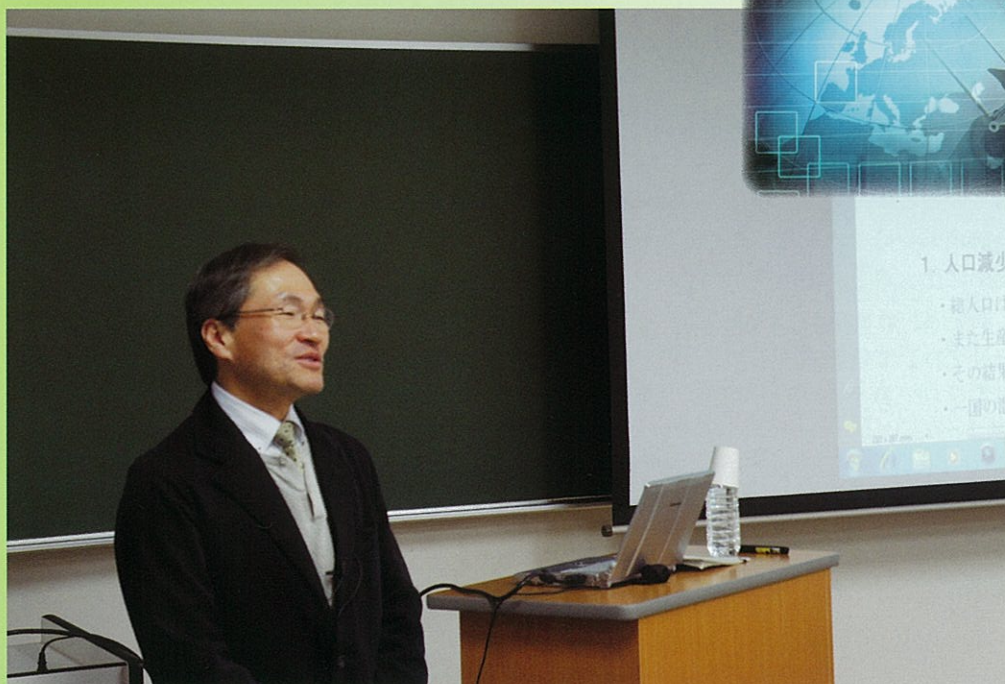
2011年3月9日、14時から本学C棟108教室にて、FD講演会が開催されました。講師は、(社)日本経済団体連合会・社会広報本部長の井上洋氏、「グローバル化をリードする人材像と大学教育への期待」との演題のもと、約50人の教職員・学生を前に講演されました。以下、講演要旨を記したうえで、筆者のコメントを若干付すこととします。

人口減少という問題：経済産業界が何より危機意識を持っているのは、日本の人口減少という問題です。今後50年で、日本の総人口は約30%減の8,993万人に、とりわけ生産年齢人口は4,595万人と現在のほぼ半分の水準となり、2055年には高齢者1人に対し支え手は1.3人になるとのことです。当然、若者の負担は過大となり、優秀な若者は海外に流出し、日本にいる若者の勤労意欲の低下も予想されます。そこで、「移民政策」などが出てくるわけですが、まずなすべきは日本の若者の創造力を向上させることだといいます。というのも、一国の潜在成長力は、労働・資本・イノベーションの3要素で規定されますが、労働・資本が下降するなかで日本が成長す

るためには、企業がイノベーションの加速を通じて新技術・新製品を開発し、急拡大するアジアの需要を惹きつけることが不可欠だからです。

グローバル化のなかで：企業活動に国境がなくなり世界規模での市場ニーズに応えるためには、既成概念にとられない革新的な技術やアイデアさらにはビジネス・モデルの創造、それらへの下支え、さらには世界での市場ニーズの把握が必要となります。これを担う人材としては、「横並び」でただ上からの命令に従うのではなく、多様な価値観や発想をもち、忍耐強い若者が考えられます。また、グローバル化のなか、英語力は不可欠といえます。

企業の求める人材とは：2010年9月～11月になされた日本経団連の「産業界の求める人材像と大学教育に関するアンケート」結果によると、「大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力」の上位は、①主体性、②コミュニケーション能力、③実行力、④チームワーク・協調性、⑤課題解決能力、とのこと。どれも抽象的な表現ですが、井上氏によると「ギリギリの状態に至っ



たときに、それを break through (克服する) 力」であり、その前提として知識や経験、さらにはサポートを求め人間関係、いわば「人格」が求められる、と述べます。そしてアンケート結果を用い、「大学教育への期待」として、「論理的思考力や課題解決能力を身につけさせる」「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる」「実社会や職業との繋がりを理解させる」といった声を紹介しました。その上で、井上氏は外国語での授業や海外留学の奨励、「高い目標を掲げ困難を乗り越える精神力やバイタリティなどの生きる力」の養成などを大学に期待するとしました。

講演を終えて：講演終了後、いくつかの質問が出されました。例えば、「実社会や職業との繋がりをいかにして教育するか」「鬱など精神的疾患が増大している教育現場において、『困難を乗り越える精神力の養成』は大学教育だけでできるものではなく、社会構造に起因した対策が必要ではないか」「イノベーションをどのように把握し、その加速と成長との関係は実証しうるのか」といったものです。

現在、日本の経済産業界が何を目指し、何を大学に期待しているのかを示してもらえた大変貴重な講演会でした。また、その大学への期待というのも、高すぎるものでも唐突なものでもないように思われます。しかし、もちろん大学の本分は経済界の期待に応えることではなく、「高い知性と豊かな教養を備えた有能な人物」(『人材』)を養成することですから、教育の主体性は大学自身も

たなければなりません。そもそも、「成長」を絶対的価値とする発想自体についても、研究者の間では議論が分かれるかもしれません。また就職難など若者のおかれている状況が大変厳しいなか、逆に経済界は社会的責任として何ができるのかを問うてみたくもなりました。

ともあれ、今回は貴重な声を伺うことができ、それを本学の教育にどのように生かすか、この議論を進めることが求められているのは確かなようです。

(前教育システム委員会 FD ワーキンググループ・奥野恒久 (全学共通教育センター))

※本講演会は就業力育成事業の就業力 FD としても実施されました。



大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力



(社)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」より
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/005/index.html>

次世代 FD 研究会ワークショップ

本学で多く使われる「次世代」という言葉は、製品の機能などが格段に変化、進歩することを指しますが、ここでは「次の人材」という意味です。企画サブタイトルに「大学教員の業務と教育改善マネジメント」とあり、これまでFDワークショップで扱ってきた、授業のためのFDではありません。運営管理技術(マネジメント*)に関するワークショップです。しかし、本体の大学の運営の責任は執行部にありますので、ここで言う管理運営とは、大学の使命を踏まえて、各教員が大学における位置づけを認識し、大学の発展とくに教育力向上に貢献するためのものです。そのため、ワークショップは、参加対象を教務やFDに関わる中堅あるいは幹部教職員にし、教育力向上のため具体的な行動目標を設計し、実行するトレーニングが行われました。

北海道大学の高等教育開発研究部は阿部和厚、安藤厚名誉教授の協力のもと、平成20年度から3年間の計画で、次世代FDプログラムの開発の研究を進めてきています。21年度は学内限定のワークショップでしたが、22年度は学外者の帯広畜産大学と室蘭工業大学からそれぞれ1名が参加しました。基本的な構造は、本学も取り入れている北大方式と呼ばれるFDワークショップと大きく変わらない、アイスブレイキングで始まり、プレゼンテーションを挟んだグループによる問題解決型です。

メインテーマを「北海道大学の国際化」とし、3つのグループに与えられたサブテーマ「留学生を増やす」「日本人学生が留学するように仕向ける」「大学院教育(専門の研究以外)」とし、進められました。WS1では、

課題のニーズ、背景の把握と、意思決定のための情報の整理です。大学の現状を認識し、解決すべき点を明確にします。つまり、同じ課題が文部科学省から与えられても大学ごとに事情が違うのです。

WS2では、実施すべきことの目的、目標項目、達成基準を検討します。つつい大きな問題のために多くの行動案を出しがちですが、先に大学の使命、理念に照らし合わせながら、目標を設定(可視化、文字化)することを重視します。そして、実施するなら結果を出すのがマネジメントに求められることですので達成基準(いつまでに、どこまでするか)を先に設定し、後の行動案を検討する指針にします。

いよいよWS3では具体的に、どのような方法で、どのような段取りで、どのような分担でと決めていき、さらにWS4で担当者個人の仕事の分担とスケジュールを決めていきます。こうしたWS3,4で仕事、人間、期間などが大きなスケジュール、ワークシートに仕立て上げられます。例えばマネージャーは仕事の縦糸と横糸をしっかりと作った上で管理することです。

改めてこのワークショップを見直すと、ビジネスでは当たり前なものが、教員はおろそかにしていた、いや、教員の個々の力が高かったのが、動いていたのだと感じました。(安居光國)

*リーダーは目標を示し、マネージャーは目標にたどり着かせる。

貸出物品(教育機材等)について

教務グループでは以下の教育機材の貸し出しを行っています。

液晶プロジェクター 可搬式スクリーン ノートパソコン ポータブルスピーカー
携帯用ビデオデッキ ワイヤレスマイク・アンプセット ポータブルDVD/CDプレーヤー
ストップウォッチ 指示棒 レーザーポインター ベル 数取器(カウンター)
クリッカー(Turning Point) ホイッスル

とくにクリッカーに関するマニュアル、ソフトウェア、パンフレット、利用例等は本学ホームページからダウンロードできます。詳しくは、大学ホームページ「教職員向け」教務グループをご覧ください。

編集後記

23年3月に4年生以上121名の基礎力プレ調査をしたところ、自己評価で低い項目は、話し合う力、意見を主張する力、主体的行動力、創造力で、FD講演会の大学生の採用にあたって重視するポイントの上位にあるものでした。なんとかさせねば。