



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～

法政大学経営学部長 竹内 淑恵

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～

金沢学院大学文学部准教授 前川 浩子

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

名城大学経営学部准教授 田澤 宗裕

名城大学経営学部教授 橋場 俊展

## 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えます

## 明治大学

# 学生の「気付き」から気付く専門講義への示唆

明治大学商学部助教 久保 隆光

「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。