

「課題解決力養成のために ～良いところに就職させたい親と、将来の目標がない子供～」

1. 背景

① 大学の役割

本グループでは、大学の役割として「社会に出る人材の一定の質を確保すること」を取り上げ、社会に出る＝企業・団体に所属し、経済や文化を発展させていくことに貢献できる人材、すなわち企業・団体に求められる人材を育成することに着目した。

② 大学の現状

まず本グループは、企業が求める人材として、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」¹⁾から、「**課題解決力**」に焦点を当てた。社会においては、教科書や参考書に答えが書いてあるような高校までの教育とは異なり、自ら課題を設定し、決まった答えのない物事を解決していくことが求められる。そして課題解決力の獲得には、自ら興味ある分野を選び、未知の事柄を解明していく大学ならではの学びが非常に有効である。

課題解決力を有する学生の養成は、優秀な人材を求める企業のニーズにマッチし、大学の就職率を上げ、結果的に大学の評価の上昇、受験者数増加にも繋がると考えられる。しかし、現在の大学と就職の関係については、大学に入学させることでわが子の就職・社会進出の可能性が高まることを期待する保護者と、将来に対し特定の目標を持たない学生のギャップが問題として挙げられる。

目標がなければ学問や課外活動への意欲も低く、課題解決力を養う機会に触れにくい。結果的に就職活動の際に「アピールできるエピソードがない」「企業が求める人物像に合わず、就職活動が上手くいかない」などの問題が発生することが想定される。

③ 問題点の深堀

(1) 「課題解決力」の定義

「社会人基礎力」のうちの「考え抜く力」をもとに、本グループでは「課題解決力」を以下の3つを統合した能力と定義する。

- 現状を分析する力
- 目標を明らかにする力
- プロセスを明らかにし、準備する力

(2) 現状における問題点

大学において課題解決力の養成が不十分でない場合、学生自身と大学の仕組みの双方の問題が考えられる。

【学生の問題】

- 大学に入っても単位を取ることにしか考えない。
- 本当は大学に行きたくないが、周りに流されて行く。または、やりたいことが無いために取り敢えず大学へ行く。
- 目標が低い、自己肯定感が低い。または、目標はあるが達成のための方法が分からない。

【大学の仕組みの問題】

- 一方通行の講義が多く、学生に課題設定させる機会が少ない。課題解決力を養う教育制度が不足。ゼミですら講義形式の場合がある。
- 教員の質にばらつきがある。
- 授業だけでなく課外活動（アルバイト、サークル等）で課題解決力の養成の機会があるが、任意のため、本人が手を上げなければ活かせない。機会を利用しない学生が多い。

④ 解決策の検討

全ての学生が課題解決能力養成の機会を得ている訳ではない現状、まずは学生に「自ら課題を見つけ、解決させる」癖をつけさせることが重要であると考えます。

2. 「課題解決力養成」実現のために

① 導入システムと運用、期待できる効果

(1) ラーニングコモンズの設置

ラーニングコモンズを課題解決の場として提供し、課題解決の方法（調べる、聞く、話す、考える）を自然と覚えてもらうことを提案する。

大学院生を常駐させ、学習に係る質問・相談対応等をしてもらったり、OBOG・院生が自らの学問・留学・就職の経験を語る（講演する）場を作ったりすることも重要である。先輩の話の直に聞くことで、将来のビジョンが固まる、目標への具体的道筋が見えるなどの効果が期待できる。

大規模なラーニングコモンズの運用には、ICTを用いることで効率化を図る。スペースや機器貸出の予約をホームページ上でできるような管理システム・Webフォームの構築や、大学院生への事前質問をメールフォームから受け付けるなどが挙げられる。

(2) e-ポートフォリオの運用

e-ポートフォリオの活用で、目標設定と達成までの成長過程を実感させることを提案する。学生が書いたポートフォリオには担当教員がフィードバックをすることで、学生の意欲失墜を防ぐ。内容はキャリアデザインに限らず、語学を始めとした授業等でも活用する。

また、ポートフォリオのデータベース化により、学生自身が希望する進路と類似したOBOGのポートフォリオを検索し、閲覧することができる（公開許諾済みのものに限る）。専用フォームから申し込めば連絡を取ることができ、ラーニングコモンズを利用して直接話を聞くことで、将来への具体的な道筋が見えてくる。

② 職員が成せる役割

ラーニングコモンズやe-ポートフォリオの利用のきっかけとしては、初年次の授業で教員に積極的に活用してもらう必要があるため、職員は教員への協力の呼びかけが必須となる。また、学生への周知についても、ガイダンスで説明する、掲示板やホームページに掲載する等、認知度を高め利用のメリットを知ってもらうことが重要である。

③ ハードルと解決策

大学の取り組みとして課題解決力の養成に注力すると、その能力をアピールする学生ばかりになり、就職活動では結果的に無個性化してしまうという懸念がある。これを解決するため、課題解決力を養う中で、集団を率いて問題を解決するリーダーシップ、慎重に物事を調査して解法を導く思考力など、各々得意な分野を見つけられるよう、キャリアセンター等で指導していく。

3. 総論

課題解決力を養成することで、学生は自ら定めた目標に向かって努力することを覚え、充実した学生生活、目標に沿った将来の獲得に繋がると考えられる。また、親にとっても、我が子が自分で納得した就職をし、社会に出ていくことは、大学への期待と一致する。企業目線では優秀な人材の確保に繋がり、ひいては日本・世界の経済と文化を発展させることとなる。就職実績が積み重なることで、それを志望校選定の指標とする学生からの評価も高まり、志願者が増加する効果も期待できる。

このように、課題解決力を有する人材の育成は、学生、保護者、企業、大学、それぞれにとって有益である。そして、ICTを利用することで、効率的・効果的に人材育成をすることができるのである。

[出典] 1) 経済産業省「社会人基礎力」、<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>