

研修報告 E2班めんそーれ浜名湖

1. テーマの選定

本グループでは、大学とはどのような機関であるかを考え、各大学の特色・活動内容の共有を行ったうえで、私立大学の役割についてグループ内で討議を行った。大学に求められる役割は人材育成・産官学連携・地域貢献の3点に集約されるとの結論に至った。

なかでも、学生の能力を最大限に伸ばしていくための教育が不可欠になっていることから「人材育成」を中心に検討を行うことに決定した。具体的な人材としては、社会にでたとき、企業や社会活動に貢献できる人材を想定して議論を進めた。

2. 大学の現状

大学を取り巻く社会の現状は、18歳人口の減少に始まり厳しいものであり、社会が求める学生の質保証にも影響が及ぶ。このような観点から、自ら考え行動し、問題解決能力があり「主体性のある」学生が社会に求められているとした。しかし、そうした能動的な学生は少ない現状にあることが報告された。また、受動的な学生が多く見受けられる一方、留学生や社会人学生は目的意識を持って入学していることから、目的の有無により、学生が二極化している現状があるといえる。

3. 大学の役割 —個性のある人材育成—

グループ内での意見を集約し、現代社会が求める人材とは、下記3点に集約されるとの結論に至った。①主体的・積極的に自ら考え行動できる、②人として当たり前のことが当たり前に行える、③ストレス耐性がある人材、である。

上記3点でも特に①「主体性のある」学生の確立こそが最重要であるとの結論に至った。その上で、学生の考える「主体性」と企業の考える「主体性」の定義に違いがあるのではないかと、という疑問が生まれた。そこで我々は、輩出すべき学生のキーワードを、自ら積極的に発言することに代表される「主体性」という限定的なものではなく、より広義な「個性」に置き換えることとした。

4. 問題点 —学生が個性をうまく表出できない要因—

問題点として、学生が自らを省みて個性に気づく場・個性を発見する機会がないことが挙げられた。具体的な意見は以下の通りである。

①テストやレポートのフィードバックが少なく、学習到達度や改善点が不明瞭であり、新たな自己の発見につながりにくい状況である。

②学習に限らず他人からの評価の場が少ないため、自己批判の機会がない。

③異なる価値観を持つ人との交流が少なく、異なる学部・国籍、障がいのある人との交流によるカルチャーショックを受けることがない。

5. 解決策の検討

上記に挙げた現状を踏まえ、学生のために何ができるかを議論した結果、解決策について「1・2年次から個性の気づきを提供する場の確保」に集約した。具体的な取り組み及び実現について、体験型授業を導入することを念頭に、大学のイノベーションの提案として考察した。

6. イノベーションの提案—「個性」を伸ばすキャリア教育—

1. 2年次から個性を知る・気づくキャリア教育の場の提供とは

3段階の働きかけにより、新たな自己の発見と活用を主導するプログラム「個性を伸ばす人材育成」を提案する。学生は下記の3段階を経て、自分自身の「個性」に気づき、課題解決能力や他者と協働する力を向上させること等が期待される。

- ①体験：様々な企業の話聞く、企業見学、インターンシップ
- ②ディスカッション：上級生・留学生・他学部の学生と意見交換
- ③フィードバック：授業風景の録画映像による振り返り、教員による評価

実現するためのアプローチ

学生の主体的な学びをサポートし、促進するために、以下の3つの働きかけが必要であると考えた。

- ①教員への働きかけ：オフィスアワーの活用（学生へのフィードバックを展開）
- ②社会（もしくはステークホルダー）への働きかけ：PBLを実現するための地域企業との連携、ボランティア活動の促進
- ③職員の取り組み：学生への気づきの機会・環境づくり（産学官民の連携やカリキュラム改定等）

解決策実現の課題と打開策

今後「個性を伸ばす人材育成」の構想を検討し、具体化するに当たっては、就職の為だけのキャリア教育だけではなく、アクティブラーニングを促進させるきっかけを植え付けるべく、1、2年次に必修化することを考案した。この狙いは、全学生に経験する機会を与えることにより、早期に学生が「個性」に気づき、長期的に視野を広げる事が可能になる。長期的に視野を広げることが可能となる。必修化によるデメリットは、教職員からの一方的な指導だと捉える学生の義務感である。この義務感をなくすために、3、4年生の活用及び過去のVTRの活用を提案する。上級生の経験談を伴ったコミュニケーションや、経験談に等しいVTRの確認を通じて、説得力のある指導につなげられると考えている。

8. 目標 —目指す「人材育成」の成功とは—

「個性」の発見に成功した学生は、充実した学生時代を送り、結果的に学生満足度は向上するだろう。加えて、そうした卒業生が企業人として活躍することにより、大学と企業間の連携の円滑化に結びつくであろう。引いては、OB・OGと在学生との交流により好影響を与える、あるいは与え合うウィンウィンの関係の創出につながっていくことが予想される。また、それが脈々と受け継がれてくことで、大学全体の好循環に連結していくのではないかと考える。この好循環こそが目指すべきプログラムの完成形であり、職員はよりよい教育の場の提供を創出しつづけるべきである。

以上