

学生の成長とこれからの 教学改革のあり方

—ベネッセ調査データに見る、 教学改革の実態と大学生の成長実感—

ベネッセ教育総合研究所高等教育研究室 主席研究員

山下 仁司

現在、高等教育改革の動きは急激に進んでいる。ベネッセ教育総合研究所の調査データをもとに、教育改革の現状と課題、今後のあり方について考察する。

現在、首都大学東京では教学改革を進めていらっしゃるかと伺っていますので、本日は「学生の成長とこれからの教学改革のあり方」というタイトルで、データを基に、参考になるような情報をお伝えしたいと思います。

1. 「大学教育の質的転換」は、現在どこまで進んでいるか

最初に、他大学の現状をオーバーオールで見ていただきたいと思います。私どもが2013年2～3月に日本高等教育開発協会と共同で行った、学科長へのアンケート調査をベースにお話をさせていただきます。この調査では、日本国内にある学科のうち、およそ半分にあたる約2,400学科から回答が寄せられました。

まず、主体的な学習を促す教育のカリキュラムへの取り組み状況について、全体、設置者(国・公・私立)別、入試難易度別、学部系統別に、回答をお示ししました(#1)。一番左が全学共通教育の中でのみ組織的に取り入れている、その隣が学科の教育の中でのみ組織的に取り入れている、そして一番多い緑の部分が、全学・学科ともに組織的に取り入れているという回答です。組織として取り組んでいない、あるいは全くやっていないという回答は2割程度しかなく、なにがしか組織的にアクティブラーニングを行っているという大学が全体の約8割に上ります。

次に、全学の共通教育の中で行っていること、学科の専門教育の中で行っていることをマルチアンサーでお答えいただきました。一つの学科の中で、アクティブラーニングといわれるものについて、どんなことを何個ぐらい行っているかを調査しましたが、一番多いのは、プレゼンテーションを授業に取り入れていると



やました ひとし

大阪大学文学部卒業。1983年(株)福武書店(現(株)ベネッセコーポレーション)入社。進研模試副編集長、ニューライフゼミ英語教材編集長、国際教育事業部部長、英語力測定テストGTEC開発統括マネージャー、ベルリッツ・ジャパン取締役等を経て、2006年より現職。

いうものです。そのほか、学科の専門教育の中で、ディスカッションやディベート、それからグループでの調査学習を取り入れているところが多いです。ちなみに、平均は、全学の共通教育では2項目ぐらい、学科の専門教育では4項目ぐらいです。

次に、学部系統別に、どの時期に主体的な学習を促す教育を行っているかという調査の結果をご覧ください(#2)。基本的には3年以降の専門教育、ゼミの中で行っているという回答が一番多いです。その次に多いのが初年次教育で、6割ぐらいが主体的な学習を促す教育を行っているという回答されています。このあたりが今後考えていく一つのヒントになるかと思えますので、頭の隅に残しておいていただければと思います。

次に、カリキュラムを運用する上での課題です(#3)。まず、先生方の印象として、学生に主体的な学びの姿勢や意欲が身に付いていないということがあり、これが6割近くです。それから、カリキュラムにおいて教員に過度な負担がかかっているということがあります。ここには職員の方もいらっしゃるかと思いますが、これは教員だけではなく、大学全体の課題として取り組む必要があるということを示唆しているデータだと読み取ることも可能です。また、主体的な学習を引き出すような教育ができる教師があまり評価されていない、ないしは、積極的に評価する仕組みが大学の中にまだ存在しないことが課題であるということも、このデータから分かります。

このように、大学の先生方は、頑張って大学生を主体的な学びができるような人たちにしていこうと努力されているわけですが、2008年と2012年に行った

(注)本文中の#○(数字)は、スライド番号を指します(スライド一覧は38～40ページ参照)。

大学生への質問に対する回答の変化を見ると（#4）、「単位を取るのが難しくても自分の興味のある授業が良い」が5ポイントぐらい減ってしまっており、「自分が調べて発表する演習形式の授業が多い方が良い」と考える学生は、以前も現在も2割弱しかいません。大学生が本当の意味で主体的になっているかという、あまりそうではないという、やや残念なデータが出ています。

今までのところを簡単にまとめると、質的転換答申もあって、文科省が大学の中身、授業のやり方や質を変えようという動きを取り入れている中で、大学ではその動きが非常に進みつつあります。

しかしながら、まだ始まったばかりのところでもカリキュラム運営上の課題を抱えていて、どうすれば効果が出るのかよく分からないという状態に、多くの大学がいるのではないかと思います。一方、学生の意識も、学士力が設定された2008年と比較しても、むしろ学びに対する受動性が高まっていて、「教えてもらいたい」、「学びというのは教えてくれることだ」という意識がまだ抜けていません。

恐らく今後、大学に必要なのは、学生が主体的な学びに転換できているかどうかを可視化・測定しながら教学改革を進め、改善のPDCAを回していくことではないか。これがここまでの結論です。

2. 大学生の成長実感を教学改革に生かす

では、大学生の成長実感はどういうことから得られるのでしょうか。私どもの大学生基礎力調査というアセスメントがあります。入学当時、2年生、3年生と、3年間にわたって同じ人を追いかけたパネルデータで、そこからどのようなことをすれば満足度が高まっていくのか、学びに積極的になるのかといったことを集計しましたので、ご覧いただきたいと思います。一番多いところで1年次には約9万人のデータが集まっていますが、3年間続けたパネルデータとなるとそこまではいかず、全体で5,000人ぐらいのデータになります。

まず、授業は汎用的能力を育成するのに役立っているか（#5）。これはアセスメントとしては、2年生の頭と3年の頭にとったデータです。つまり、1年に受けた授業、2年に受けた授業の印象です。汎用的能力がずっと並んでおり、これらの能力を身に付けるのに授業は役立ったと思いますかという質問をしています。ご覧いただくと、1年次では役立っていると思っていたのだけれど、2年になると少し減っているという傾向になっています。このような形で、半数強が役

立ったような気がしていると回答しています。

この中から、この能力を身に付けるのに授業が役立ったと思うと回答している項目を、二つ取り出しました。一つは問題解決能力、もう一つはチームワーク能力です。問題解決能力は認知的なスキルです。加えて、今はソフトスキルも非常に重要視されているので、チームワーク、いわゆる対人関係能力も取り出して、この二つを代表的な能力として、その回答パターンを「両方ともとても役立つ」をA、「両方とも、まあ役立つ」をB、「片方は役立つけれども片方は役立たない」をCとD、「両方とも役立たない」をEとして、それぞれの回答パターンの人たちの授業やカリキュラムに対する満足度を見てみました（#6、7）。問題解決能力、チームワークともに授業が役立ったという印象を持っている人たちの授業満足度は、「とても満足」が4分の1に上ります。両方とも「まあ役立つ」程度だと1割にいきません。面白いのは、「チームワークのみ役立った」と答えた人たちも比較的満足度が高いことで、思考力を身に付けさせることはもちろん大事なのですが、もう一つ、方向性として対人関係能力にも少し力を入れることをお考えいただきたいと思います。

1年次で問題解決能力やチームワークを育成する、それが身に付くのに授業が役立ったと実感させることがいかに大事かを示すのが、こちらのグラフです（#8）。1年のときに「両方とも役立つ」と思っていた人は、2年の授業も「両方とも役に立つ」と思っている割合が高いです。しかし逆に1年で授業に幻滅してしまった学生は、2年でも授業は役立たないと思っている比率が高く、4割ほどあります。ですから、1年次に、大学の授業で汎用的能力が身に付くと実感する体験をさせることは、やはりとても大事だと分かります。

今度はパネルデータで、1年次の印象が3年次にまで影響するのかということも見ていただきたいと思います（#9）。3年生になったときのオーバーオール大学生活の授業の満足度は、「とても満足」の部分だけは少し高いような感じなのですが、自分の学部・学科を後輩に勧めたいですかという質問に対しては、かなりの割合で、1年次に満足している人の大学への満足度は高く、後輩に勧めたいと思えるようになるというデータです。

では、人間関係等はどうでしょうか（#10）。こちらの方は「問題解決能力、チームワークともに役立つ」と「チームワークのみ役立つ」がほぼ同じぐらい、友人との人間関係に満足しています。それから、卒業後進路の不安という部分で、「不安なし」あるいは「希望

進路に進めるか不安」という前向きな不安を持っている人たちと、「進路が見つかるかどうか不安」「何を考えればよいか不安」といったネガティブな不安を持っている人たちとを比較しても、1年のときの両方の満足度が、3年次になっての卒業後進路の不安に、かなり大きく影響していることが見て取れます。

さらに、積極的にいろいろなことに参加する姿勢が身に付いたと思うかどうか（#11、12）。これには非常に強い相関関係があります。もしかしたら初年次から学びに積極的だった学生が、このように言っているのかもしれませんが、ここでの質問は、「授業がそれに役に立ったと思いますか」というものです。そもそも問題解決能力やチームワークを身に付けるのに役に立つ授業が全くなされていなければ、「そう思う」とは答えようがないわけです。その意味からすると、相関関係とはいえ、因果関係に近いような結果だと受け止めていただいても構いません。

自分で考えることの面白さを知ったかどうかについては、それほど差がありません。これは3年次の質問なので、ゼミが始まっています。ゼミをある程度やっているんで、自分で考えることの面白さは全体的にあまり変わらないのかもしれないと解釈できるかもしれません。それから、対人関係能力として、人前に出るのが苦にならなくなったということに関しては、圧倒的な差があります。また、自分が将来やりたいことを考えるようになったということです。先ほど鈴木先生からも、アクティブラーニング、主体的な学びをさせるのは広い意味でのキャリア教育なのだというお話がありました。これはそのような考えに非常に合致するデータではないかと思えます。

今までの話、および私どものいろいろな活動の中から、学生の主体性、主体的な学びを引き出すポイントとは何だろうかということ考えたところ、五つに行き着いたので、まとめてみました（#13）。

一つは、信頼して責任を持たせるということです。これは先ほどの鈴木先生のお話にも関係しますが、例えばICUでは学生に自分で学びたいことを2年間かけて最終的に選ばせるということを実践されています。これはデシというアメリカの心理学者が言う内発的動機付け理論の、自分の行動の起点は自分にあるのだということに非常に合致した話ではないかと思えます。自分がやれそうだなと思う自己肯定感、および、頑張ったら何とかできそうだなと思えることを自主的・主体的に自分で決定してやろうと決めたという感覚、それ

があるかどうか、内発的動機を引き出す非常に重要なポイントです。そのためには、教えるばかりではなくて、選ばせる、あるいは自分で何かをさせるというような、信頼して任せて自己責任を持たせるという部分が欠かせません。

それから、先ほどチームワークという話をしましたが、やはり協働性のようなもの、他者との関係性を教育に盛り込んでいくことが非常に重要なポイントだろうと思っています。そして、後ほど重要性を説明しますが省察（内省）、徹底的に振り返ることをさせます。それから、社会との関連性（Relevancy）を持たせる。この五つが、能動的、主体的な学びには欠かせないポイントだと思っています。

3. 大学で「社会の求める力」は育成できる

次に、主体的な学修、研究力を養成することで「社会の求める力」は育成できるのだということをご説明したいと思います。

まず、古いデータではありますが、産業界が求めるのは、「主体的に課題を発見し、解決する力」を持った人材です（#14）。要素としては、まず①幅広い教養を有し、課題発見能力や課題解決能力の高い人材。それから、②コミュニケーション能力の高い人材。コミュニケーション能力というのは、人前でペラペラしゃべる力という話ではなくて、特に産業界が必要としているのは、お客さんと対話をして、その中でお客さんの課題を発見し、本質的な課題に対して解決策を提示・提案できる力です。そして、③学習能力の高い人材。私ども企業の間は、社会がものすごいスピードで変化し、動いているということを常々実感しています。その中では、日々自ら学習していくことが欠かせません。ということは、学習能力を持った人材が必要だということです。

少し下世話な話かもしれませんが、内定が取れている学生と取れていない学生の違いを見てみたいと思います（#15、16）。これは2010年に私どもが行った、大学4年生3,000人強の調査データです。4年生の12月に内定が取れている学生と、残念ながら取れていない学生に、いわゆる学力的な汎用的能力などについて自己評価をさせました。そして、そのうち、積極的に「身に付いている」と言っている項目について差を見たところ、20%以上差が付いている項目が、全部で29項目中9項目ありました。これらを全部まとめると、内定が取れる学生は、相手の話を丁寧に聞くことがで

きる、自分の意見を持ってそれを明確に相手に伝えられる、課題が本当は何なのかを見極めることができる、解決に向けてきちんと目標を立てて計画して実践できる、高い倫理観を持ってチームの中で主体的に自らの役割を考え、自らを律して行動し、チームで成果を出すことができる。本当にこんな学生がいたら、わが社でも即採用されます。

では、最近、企業ではどのような採用がなされているのでしょうか。リーマンショック以降、いわゆる厳選採用ということで非常に厳しい採用がなされるようになりました。面接でどんな会話がなされているかという、学生がある質問に答えると、人事の人から「それはなぜ?」「どうしてそういうふうにしたの?」「あなたはそのとき、どう考えて、どういうふうに行動したの?」「どういうふうに行動して、周りをどんなふう巻き込んだの?」と、矢継ぎ早に聞かれるのです。そうすると、付け焼刃では準備ができません。本当に自分が経験したことでないと説明がつかないということになります。

なぜ企業がそういうことを聞くのかということ、体験を抽象化し、持論化して、自分の言葉で話せるかどうかを見たいからです。これを少し説明すると、コルブ(Kolb)という人が、経験から人はどのように学ぶのかということを経験から理論化して順番付けています。具体的な体験をして、それを振り返り、内省、省察します。そこから抽象概念化して持論化します。そして仮説を形成して、具体的な体験の中で自分の仮説をさらに確かめる行動を取る。これをぐるぐる回すことで人は経験し、成長していくというのがコルブの経験学習モデルです。

これは、実は企業が行っていることとまるっきり同じです。お客さんを観察し、そのお客さん、社会などの課題を発見して、それを解決できるのはこういうものではないかという仮説を立てて商品・サービスを企画・開発し、それを市場に投入してみる。仮説が合っていたらものは売れますが、間違っていたら売れないということで、このサイクルをぐるぐる回しているわけです。企業は、実はこういう体験をしたことがある人間を採用したいと思っています。

そして実は、大学で研究なさっている先生方は、そういうことをしているのではないかと思います。具体的にさまざまなデータや先行研究のようなものを研究し、学習し、調査し、新たな課題を発見し、それを解決するための仮説を形成し、実験や調査などを行って仮説を実証する。これは端的に言ってしまえば研究力です。つまり、汎用的能力は、別の文脈で育成するの

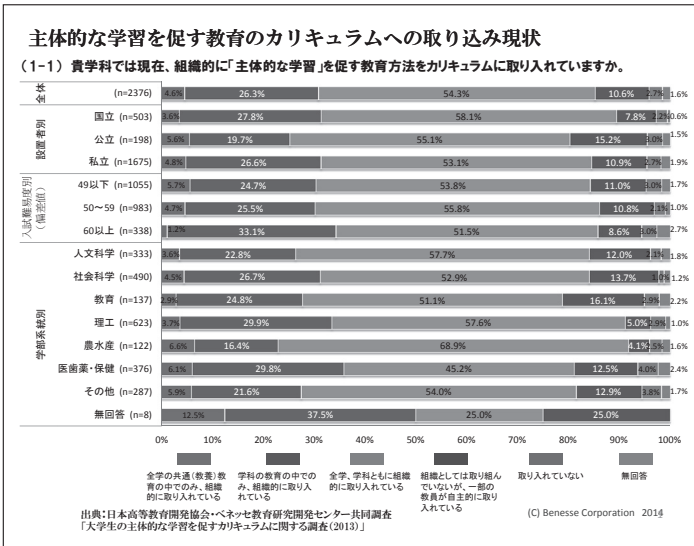
ではなく、大学教育の中で身に付けさせることができるわけです。ただ、知識だけ、座学で勉強をたくさんさせるだけでは、これは身に付きません。ですので、実践させるということが非常に重要なポイントです。

それでは、4年間のカリキュラムでそういった気づきをどう設計するか(#17)。今までの一般的な大学教育をT-E-Aモデルと呼びます。Tはtheory、Eはexperience、Aはawarenessです。あるtheoryをとにかく詰め込みましょう、そして4年生くらいになったら卒論や卒研で経験させ、気づかせましょうというものです。実はこの中では、学生は社会でどんな力が必要かといったことは、就活で気づくのです。今はこのような構造になっています。しかし恐らくこれからは、早い時期に探求的な学びや、社会が一体何を要求しているのかということを経験して気づくように設計することによって、専門知識を身に付けないと社会の要求に対応できない、あるいは、肉体労働をするのではなく、知的に自分を社会に生かしていくのだったら、やはり専門的な知識、高度なレベルの能力が要求されることに対応できるような人間にならなければいけないということに気づき、そして専門に力を入れていく。要するに、T-E-AからE-A-Tへという、カリキュラムの配置の大きな見直しが必要になります。例えば、もう基本的なカリキュラムが決まってしまう薬学などではなかなかこれを設計するのは難しいと思われませんが、それでも一部自由度がある科目の中に、いかに早いうちに「気づき」のようなことを入れていくのかが、とても重要だと思います。

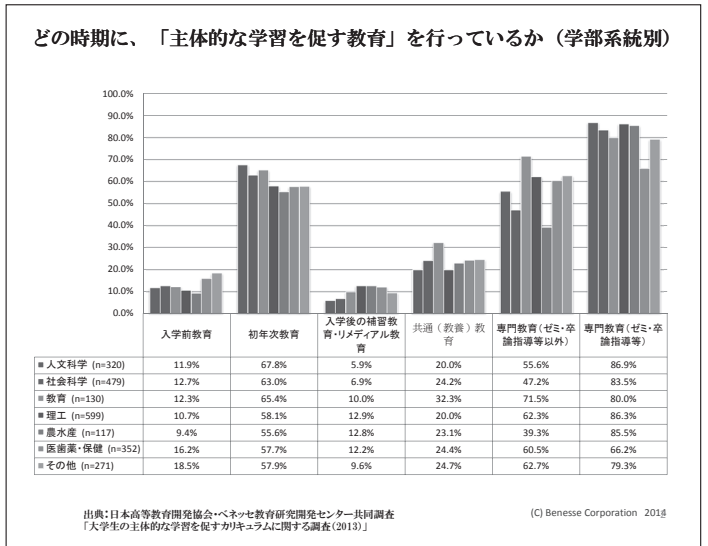
4. これからの大学に求められる姿

これからの大学教育は、正課教育と正課外教育、それから厚生補導といわれる正課外活動を全部統合し、特に教育の中で二律背反的ではなく専門教育の中に探求的な学習、アクティブラーニングがあり、それを通じて基礎的・汎用的能力が育成されるようなものでなければいけません。そして、その前提として、初年次教育で学びの転換の必要性に気づき、社会が要求しているものは何なのかということ、ちゃんと学生に理解させてあげなければなりません。そうすることによって、逆に専門教育に対する真剣な学びの姿勢が生まれ、それらを通して最終的には就業力、つまり予測困難な社会において主体的に課題を発見し、解決することで、社会に貢献できる力が身に付く。これが、これからの大学の教育の姿であろうと思います。

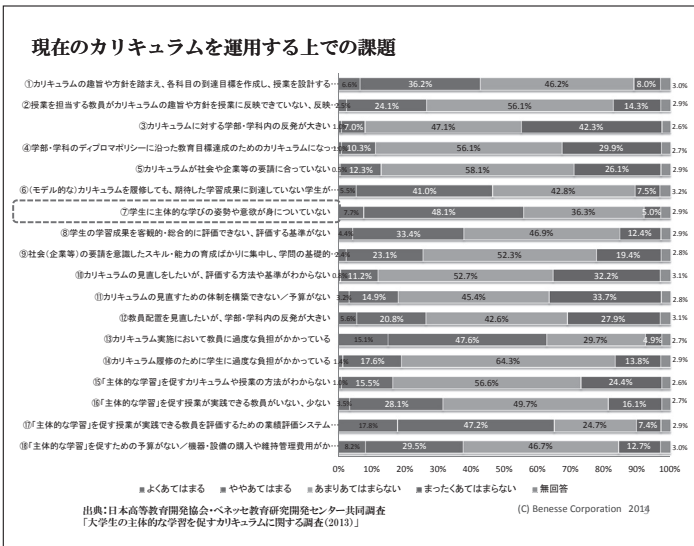
使用スライド一覧



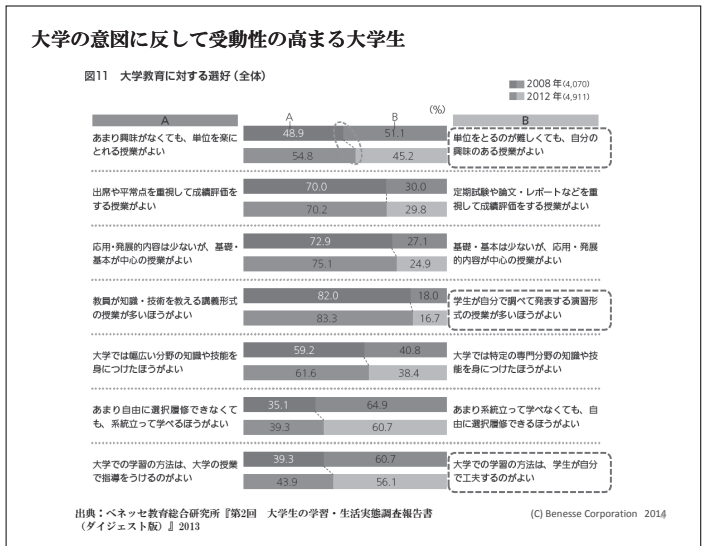
1



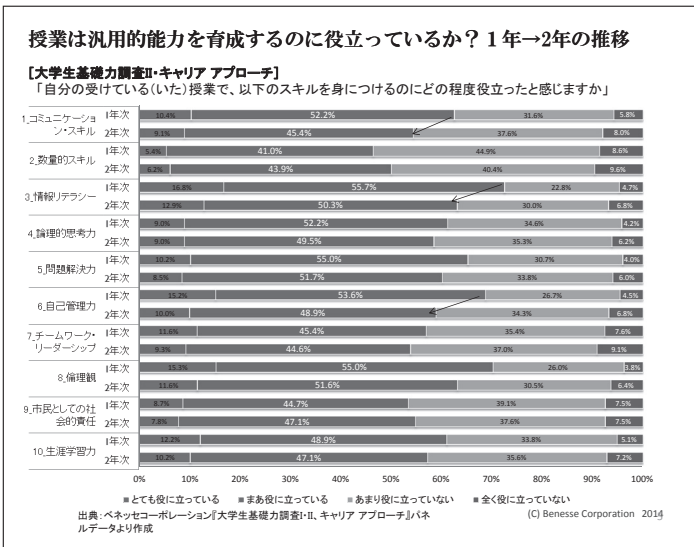
2



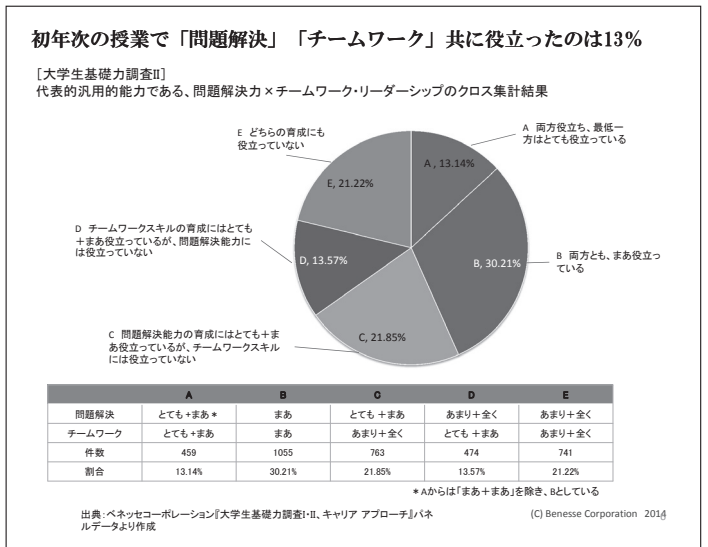
3



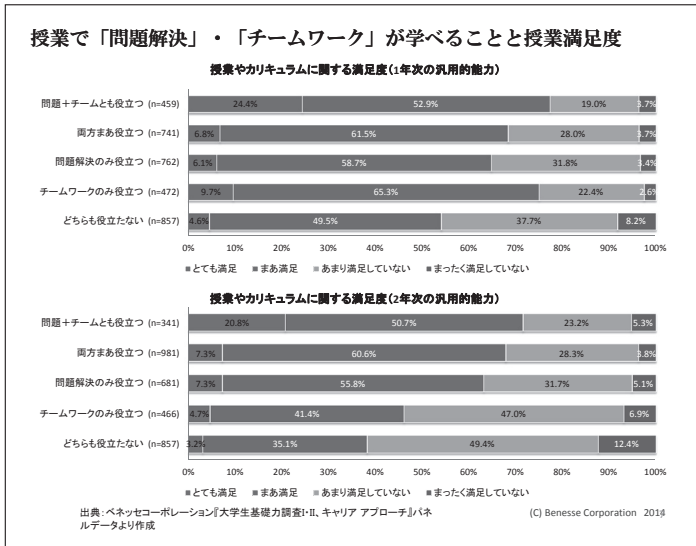
4



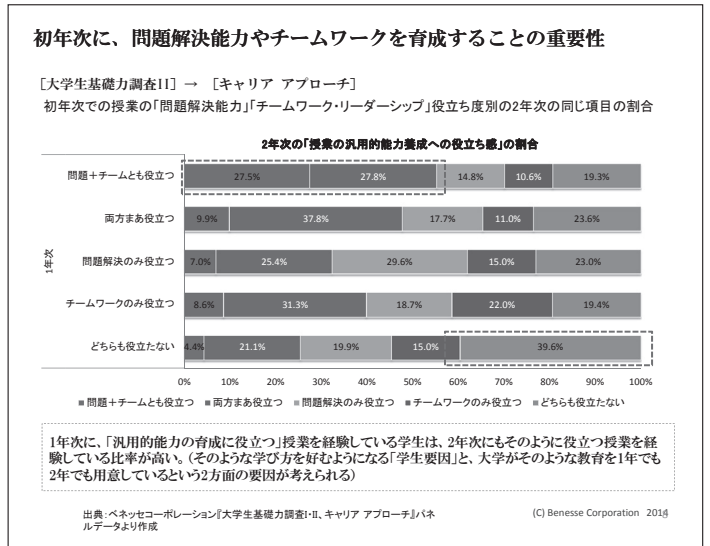
5



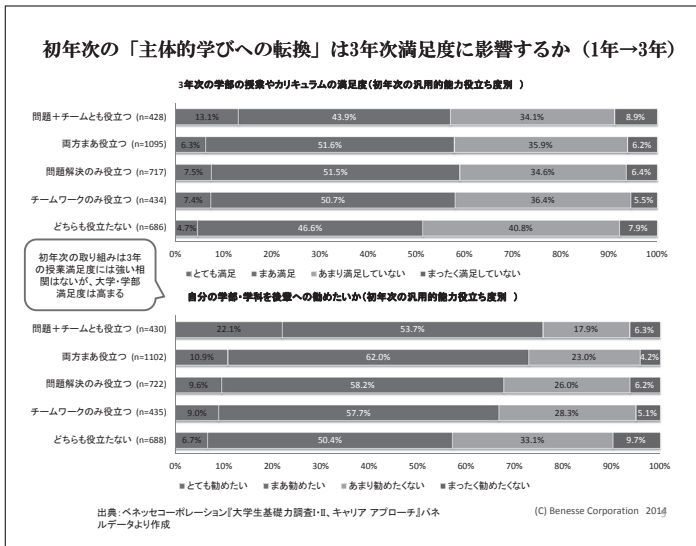
6



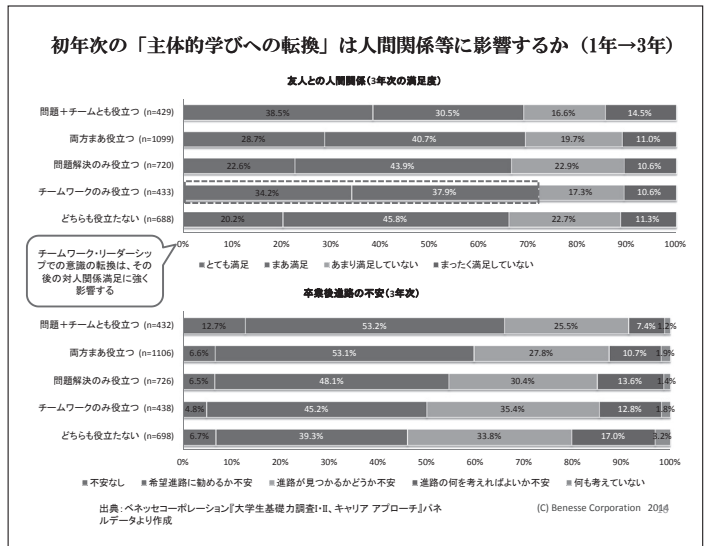
7



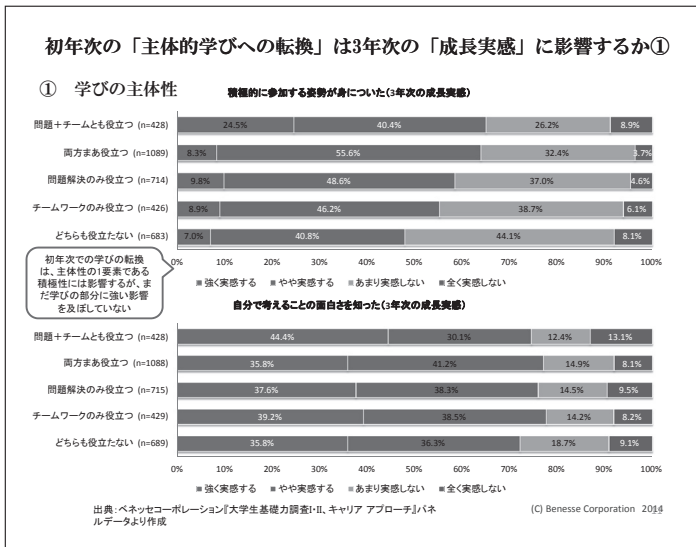
8



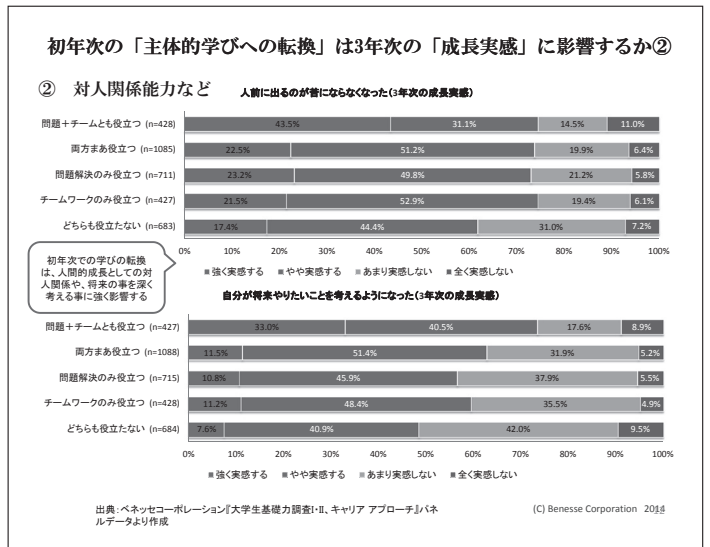
9



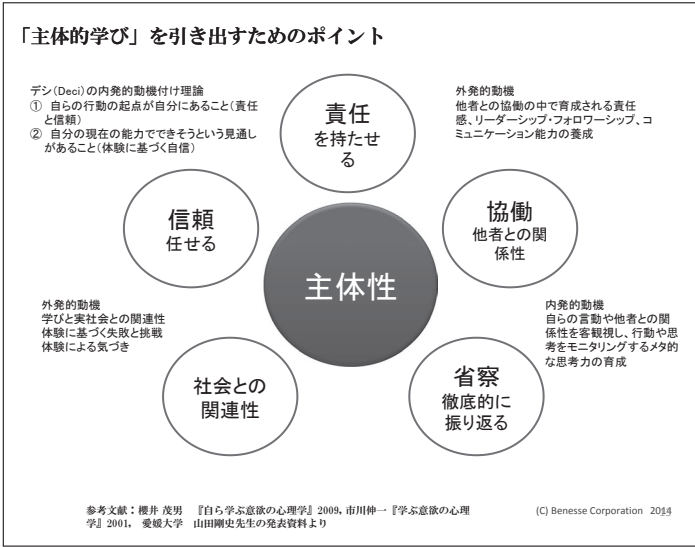
10



11



12



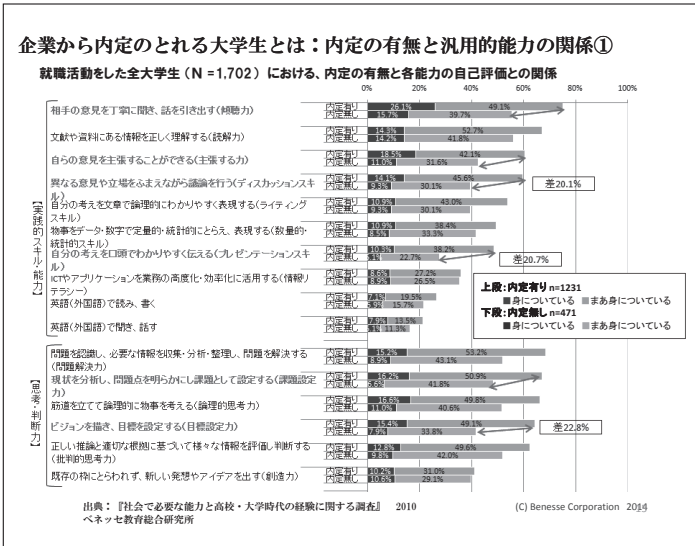
13

産業界が求めるのは「主体的に課題を発見し、解決する力」を持った人材

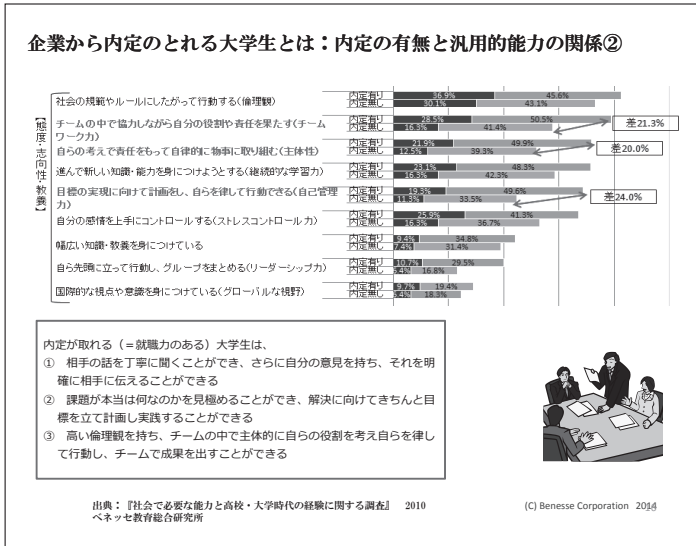
- 幅広い教養を有し、課題発見能力や課題解決能力の高い人材**
「国際的にも通用する普遍的な教養を有し、リーダーシップが発揮できる人材が求められる」「一定の基礎学力と知識に加えて、自ら課題を発見する「課題発見能力」や、「課題解決能力」を有した主体的な人材が求められる」「人脈が共有する「知」である教養を継承して、社会性や公益性を重視し、社会規範意識と倫理感、「人間愛」を兼ね備えた人材が求められる」
「ある程度基礎学力があっても、問題意識が足りない人が多いので、急速な変化にも対応出来る、機動性・柔軟性を持った人材が求められる」
「知識だけあっても考える力、課題解決能力が足りない人が多い」
「理工系の大学院修士課程修了者は、企業に入っても即戦力として通用しない中途半端な人材になっており、大学院教育の抜本的な見直しが必要である」
- コミュニケーション能力の高い人材**
「科学的に自己を認識する力に加えて、他者(個人、組織、社会)を理解し、組織の中で他者の立場になって考えることが出来る能力、他者と連携・協調するコミュニケーション能力がこれら絶対必要」
「求めたいのはコミュニケーション力とリーダーシップ力」
「責任感と組織を牽引するリーダーシップが求められる」
「チャレンジ精神、使命感・社会人としてのモラル・倫理観、論理的思考が必要」
「人間愛・人間の知が高い人材」
- 学習能力の高い人材**
「グローバル化した知識基盤社会においては、各人が生涯に渡って学び続けることが不可欠であり、そのためには学ぶことがより良くなることと、自己成長への飽きなき欲求などを主体的に身につけて欲しい」
「学力よりも学習を継続する能力を身につけることが重要である」
「採用でも重視しているのは、「後伸びする力」」
「採用にあたって」資格の有無は全く考慮していない」
「知識のレベルが高くて、実務で役に立たない人が沢山いる」

出典：平成21年7月 社団法人関西経済同友会 大学改革委員会 提言 社会が求める大学の人材輩出戦略 ～まずは学部教授会の改革から～ (C) Benesse Corporation 2014

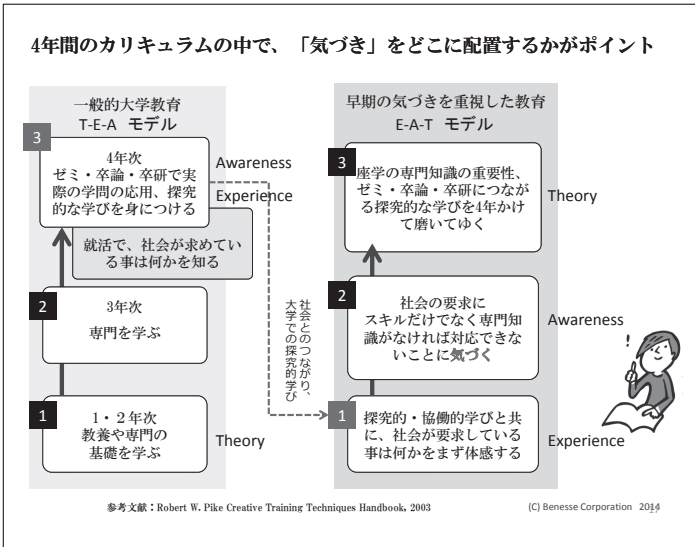
14



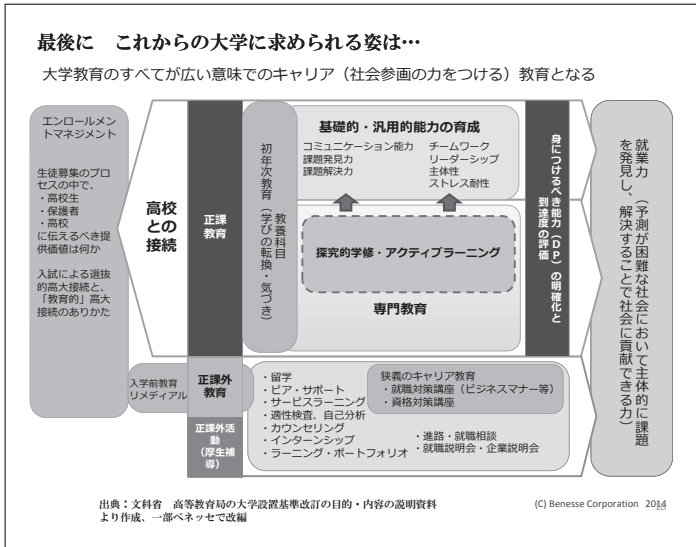
15



16



17



18