

平成19年度 産業競争力強化人材育成事業 「社会人基礎力育成・評価手法の開発等」



今日から始める



社会人基礎力の育成と評価

~将来のニッポンを支える若者があふれ出す!~











経済産業省編著

教育現場で学生の指導に奮闘する先生方、 社員の人材育成に励む人事担当の皆様必携の

最新版リファレンスブック!

指示待ち人間でなく、「前に一歩踏み出す力」がほしい。 マニュアル人間でなく、「考え抜く力」を持っていたい。 ·匹狼でなく、「チームで協力できる力」を身につけていたい。 として職場や地域社会で働くために、これだけは備えて

:角川学芸出版 発売:角川グループパブリッシング

社会人基礎力育成・評価手法開発プロジェクト委員会 委員長 法政大学大学院 政策創造研究科 教授

諏訪 康雄



誰でも漠然と感じているが、意識して考えてみることをしない現象が、世の中には掃いて捨てるほどある。社会人基礎力もその一つだ。いわれてみればその通りとうなずける。だが、指摘されるまでそうとは気づかない。

社会人基礎力とは、読んで字のごとく、社会人が基礎的に備えておくべき能力のことである。学力や体力といった伝統的な能力とは別に、社会へ出ていくうえで基礎となる能力があると指摘したところに、提唱の意味がある。

社会において何らかの意義ある役割をはたすことが求められる社会人が、課された役割や仕事をこなすとき、指示待ち人間、マニュアル人間、一匹おおかみでは、周囲の人をあきれさせ、困らせてしまう。指示待ち人間でなく「前に一歩踏み出す力」を備えたい。マニュアル人間でなく「考え抜く力」を持ちたい。一匹おおかみでなく「チームで協力する力」を身につけたい。さもないと、組織や地域において周囲から評価されない。自分の位置を確保するうえで苦労する。

現に周囲を見渡すと、学力は決して低くないのに、仕事の成果が上がっていない人がいる。それなりに頑張っているのだが、いつの間にか周囲から浮いてしまう人がいる。悪い人ではないけれども、一緒には仕事したくないような人もいる。そうした人びとには、どこか社会人基礎力が欠けている。他方で、学力が必ずしも高くなくとも、周囲と調和を取りつつ、目覚ましい活躍を見せる人はたくさんいる。

社会人基礎力は社会関係を築くうえで必要とされる能力であり、社会関係のなかでこそ育まれる。この種の能力形成には社会関係や人間関係で揉まれた経験が役立つ。だから、学校の課題を個人的にこなす能力しか磨いてこなかった人には、どうしても不足しがちとなる。

それゆえ、子ども時代から社会に出たての若手時代までの間に、学力、体力だけでなく、社会人 基礎力もまた、意識的に育成し、積極的に評価していく必要がある。今の学校教育や若手社員教 育は、この課題にうまく応えているだろうか。狭い意味での教育訓練から外れるにしても、つねに関 係者の配慮が求められる不可欠な視点なのである。

これらの課題を解決するため、日夜教育現場で奮闘されている先生方や企業で人材育成に励まれている方々にとって、本書が少しでもお役に立てるものになればと願っている。

Contents

■ 委員長より

2 はじめに

第 ┃章 5 育成・評価手法について

(I)育成手法

- 1. 教育プログラムの設計
- 2. 教育プログラムの運用

Pointのまとめ 社会人基礎力育成に関して 特に重要なポイント

(Ⅱ) 評価手法

- 1. 評価の位置づけ
- 2. レベル評価基準と基本的な考え方
- 3. 評価の実施方法

Pointのまとめ 社会人基礎力評価に関して 特に重要なポイント

第2章 49 モデル大学における取組

第3章 81 学生の声~気づきと成長~

はじめに

今、若者に求められる 社会人基礎力の育成

近年、我が国産業社会を取り巻く環境は大きく変化している。国内市場の成熟化やグローバル競争の激化により商品サイクルの短期化がもたらされ、企業は「新しい価値のある商品やサービスをいかに早く創り出すか」が強く問われるようになった。また、IT化の進展に伴い、資料配付やデータ集計といった職場における単純な作業は、機械化や自動化が進み、企業の若手に対しても、当初から難易度の高い仕事が期待されるようになった。その結果、新しい価値創出に向けた課題の発見、解決に向けた実行力、異分野と融合するチームワークなど、彼らが持てる知識を社会で十分に発揮するために求められる基礎的な能力の必要性が顕在化した。

他方、従来「自然に」それらの能力を磨く場として存在してきた家庭や地域社会の教育力が低下し、部活動や集団活動への参加が低下するなどにより、若者の間で、このような基礎的能力のばらつきが拡大し、また、そのような能力と学力との相関関係が弱くなってきていることも指摘されるようになった。

こうして、将来の日本を支えるべき若者が社会の変化に 対応できるよう、意識的に上記で指摘したような能力を育成 していくことの重要性に多くの人々が気づき始めた。

そこで、経済産業省では、平成17年7月、産学官から有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」を開催し、幅広い議論の上で、平成18年2月、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な力を

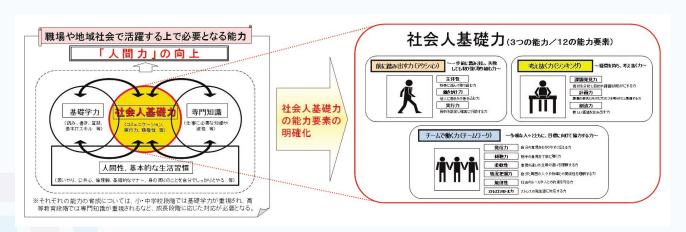
「社会人基礎力」と名付け、その定義や育成・評価、活用等のあり方について、考え方の整理を行った。

また「社会人基礎力」に関する正しい理解と、若者、学校、企業のそれぞれの立場からのメリットを確認し、広く社会へ浸透させるため、平成19年5月には、「『社会人基礎力』育成のススメ」を公表した。

「社会人基礎力」は、社会で求められる力の全てではない。人の社会での活動には、思いやりや公共心、倫理観、基礎的なマナー等の「人間性、基礎的な生活習慣」の土台がまず必要である。その上に、読み書きそろばん、基本的なITスキルといった「基礎学力」や仕事に必要な知識や資格等の「専門知識」がある。それらを多くの人との関わりの中で活用し、成果を生み出すために必要と考えられる力に焦点を当て、誰にでも分かる言葉で定義したものが、この「社会人基礎力」なのだ(図1)。

大学における社会人基礎力の 育成と評価を試行

それでは、この「社会人基礎力」を意識して育成し、評価を行うためには、具体的にどのような方法が効果的なのだろうか。経済産業省では、まず、多くの若者にとって社会に出る直前の教育機関として重要な位置付けを占める大学に注目し、平成19年度、大学で学んだ専門知識を活用して企業等から与えられた実課題をチームで解決していく、PBL(Project Based Learning:課題解決型学習)や実践型インターンシップ等の「実践型学習」を通じて、実際に社会人基礎力の育成・評価を行うモデル事業を、下記の7つの大学において実施した(図2)。





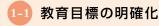


この事業においては、参加企業から、例えば、「地域ブランドの企画・開発」、「地域課題を解決するためのITシステムの設計・開発」などといったテーマが提示され、大学側では、これを受けて、マーケティングやITスキルなどを学ぶ学生がチームを組んで、課題の発掘や整理、事業の計画の立案(Plan)、現場でのフィールドワークや企画書の作成、商品開発に取り組んだ(Do)。また、事前・中間・事後と少なくとも3回、自己評価と他者評価を組み合わせてできるだけ客観的な手法により社会人基礎力のレベルに関する評価を行うことを通じて、個々の学生が必要な場面で社会人基礎力をどのように発揮できたのか、或いはできなかったのかを振返り、それまでのプロセスの反省と以後の活動への励みの機会とした(Check, Action)。

若者たちは、実際に社会に出れば、様々な業務に取り組み、いかに高い成果を挙げられるかというチャンスと責任を担うことになる。今の企業を取り巻くビジネス環境では、入社2、3年目でも「不安定な気流の中を、完全に整備されていない飛行機で飛ぶ」ような状況に置かれることも少なくない。したがって、学生のうちから、産業の現場における活動に近い環境の中で、教室で学んだ「専門知識」を、「社会人基礎力」を発揮しながら現実に適用していく経験を積むことは、極めて重要であると言えるだろう。その体験の中で、自分達がこれまで学んだ専門知識が企業や社会で実際に役立つことを実感し、学ぶ意欲を高め、さらに高度な専門知識を習得して難易度の高い課題解決に臨もうとする成長の好循環が生まれるのだと考えられる(図3)。

2

教育プログラムの設計



社会人基礎力の12の能力要素は、全ての社会人の基 礎として身につけてほしい能力だが、企業からは「業種や職 種により、必要とされる能力要素が異なる」、「企業規模や 企業の特徴によっても、期待されるレベルや必要となる力 の比重が異なるしといった声が聞かれる。すなわち、社会人 基礎力の育成にあたっても、大学が教養科目や専門科目を 通して育てたい人材像を設定しているのと同様、どんな人 材を育てたいかを明確にして取り組むことが重要である。

Doint

「教育目標」、「育てたい人材像」に則した、 社会人基礎力育成の目標を立て、 プログラムを設計する

社会人基礎力育成プログラムの基本は、12の能力要素の高 い学生を育てることである。さらにもう一歩踏み込み、例えば「本 学は○○だから、○○な学生を育てたい」と、大学の教育目標 や学部・学科が目指す、育てたい人材像をもとにプログラムを 組み立てることで、自校の学生に合わせて、より効果的に能力 を育成することができる。

例1:専門分野を習得した自立したスペシャリストの 育成(愛知学泉大学)

愛知学泉大学の教育目標は、専門分野を習得した自立したス ペシャリストの育成である。そのために課題になっていたのは、学 生の専門知識・基礎知識習得に対するモチベーションをいかに高 めていくかであった。そこで昨年度から、地元の愛知県を中心に展 開するコンビニチェーンと連携し、コンビニ弁当開発をテーマにしたP BLを始め、実践型学習を通して、専門性や基礎学力の重要性を理 解させ、学習意欲の向上を促してきた。そこに今年度は、社会人基 礎力も取り込み、さらなる意欲向上を目指すことにした。具体的には、 「考え抜く力」、特に「課題発見力」に注目することで、課題を発見す るためにはゴールイメージを明確にすると同時に、専門性や基礎学 力の必要性を感じさせることを促した。その結果、英語の論文を自ら 探して読むようになるほど、学生のやる気(主体性)を引き出すことに 成功した。また他の能力要素によっても、プロジェクトの目標に向けて の高い姿勢、チームの結集力等も引き出すことができ、そこでも専門 性や基礎学力の重要性を気づかせるきっかけにつながった。

例2:将来のリーダーとなる技術者の育成 (大阪大学大学院)

大阪大学大学院工学研究科では、「修士課程卒業生として、企

業の研究開発職への就職に際して、あるいは将来、プロジェクトや 部署のリーダーとなった時に必要な社会人基礎力を身につける」 ことを目標とした。

社会人基礎力のレベルについても、同大学院工学科の学生の 中にはすでに、教員の指導の下で研究計画をたてて実験を行い、 国際学会での発表経験があるなど、学生としては高い能力をもつ 者もいる。しかし将来リーダーとなれる人材の育成を目標としている ため、協力企業の担当者にも、企業の研究開発者として厳しい視 点での指導を依頼した。

例3: 高度な実学を身につけた地域人材の育成

宮城大学では、自校の教育目標である「高度な実学を身につけ た実践的人材の養成」、「社会のニーズに応える実学の研究」、 「地域に密着した連携活動による社会貢献 | を教育体系の中で更 に強化していくため、「社会人基礎力」という新たな概念を加え、地 域産業や社会においてますます高まる実践型人材へのニーズに 対応し、社会通用性を有する人材を育成することを目的とした。

そこで、IT企業を中心とした地域の産業界から講師を迎え、産 学連携による地域でのフィールドワークを交えたIT活用型の地域 課題解決のPBLを行い、社会人基礎力の育成・評価に取り組むと ともに、育成した人材を地域に定着させ、地域における人材の地産 地消につなげていくことも目指した。

例4:主体性の高い学生の育成(武蔵大学)

武蔵大学では、自校の教育方針の柱である「自ら考え、自ら調べ る」能力の育成に関しては、伝統的に少人数制のゼミや演習を通し て相当の教育効果を得てきた。しかし、一方で少人数であるがため に、一部の学生はやや内気になりがちであり、他人を巻き込んだり、 自分の意見をはっきり述べたりすることが苦手であった。

そこで、社会人基礎力育成プログラムにおいて、「積極的な学生 (主体性の高い学生)を育てる」ことを第1段階の目標とした。

🛂 プログラム形態

大学での学生の本分は学業であり、専攻する分野の専 門知識や技術を身につけ、物事を論理的に考える力を養う ことにあることを鑑みると、社会人基礎力の育成は、それの みを目的とした特別プログラムを設置するのではなく、大学 の各専攻に関連するプログラムの中で能力育成を図ること が望ましい。

例えば、

- (1) 課題解決型学習 (PBL: Project Based Learning)
- (2) 産学共同研究
- (3) 実践型インターンシップ
- (4) ゼミナール・演習
- (5) キャリア教育
- (6) ディベート
- (7)通常の講義

等の中に組み込んで行う手法が考えられるだろう。

ここで能力育成において重要なのは、これらのプログラム の中で、学生が社会人基礎力を発揮する場面や環境をい かにして作っていくかである。例えば、「発信力 | を伸ばした ければ、他人に対し自分達の企画や意見を発信する場を設 ける、また「働きかけ力」を伸ばしたければ、他人の協力を 得るため働きかけなければならない機会を与えるなどの学 習環境づくりを意識してプログラム設計を行うことが求めら れる。今回の「社会人基礎力育成・評価事業」では、7つの 大学において、企業等との連携により、大学の専門教育で 学ぶ知識等を活用し、学生に一定期間内にチームで課題 を解決させる実践型学習を通じて、社会人基礎力を育成 し、その効果を確認するために評価を行うモデル事業の実 践・検証を行った。

Case 1

課題解決型学習(PBL)

例:ITを活用して地域課題解決を目指すPBL (宮城大学)

宮城大学では、以前よりPBL科目として、地域から課題発掘して 解決することを目標とする「総合研究」を行っていた。そこで、「総合 研究」においてグループで地域の課題をITにより解決する過程で、 教員や協力企業担当者が、地域の実情やITについて教示するだ けでなく、社会人基礎力育成の視点からも指導やアドバイス、評価 を行い、学生の能力の向上を図ることにした。

ITによる課題解決は「POSデータ活用によるドラッグストアの販売

活性化の提案 |、「宮城県のDC(観光PR)のための情報発信 (ウェブサイトの構築) | などがあるが、プログラムを組んだりウェブサ イトを構築したりするだけでなく、実際に運用して、その効果の検証 まで行うこととした。

学生の声

通常の大学でのグループワークは、何かを企画して制作するま でで、すなわちPDCAでいうとPDで終わっていた。しかし今回 は、PDの上にCの検証とAの改善まで考え、その結果の発表ま で行えるところが面白かった。

Case 2

実践型インターンシップ

例:ICTを活用した実践型インターンシップ (東京電機大学)

東京電機大学では、企業で実際に業務に就く実践型インターンシッ プのうち、時間数や仕事内容など所定の要件を満たすものに対し、企 業担当者の評価や学生の活動報告などをもとに、学生が大学に申請 して合格すれば、正規の単位として認定する制度を設けている。

平成19年度からはさらに、WEB上の掲示板を中心に議論したり、 共有ファイルに資料をアップするなどの機能を用いて企業が抱える実 際の問題の解決に取り組む実践型インターンシップを展開しており、 「V・インターンシップ(ヴァーチャル・インターンシップ) |と名づけている。

「V・インターンシップ」では、学生と企業担当者とは、インターンシッ プ開始時の「キックオフミーティング」、「中間報告会」、終了時の 「成果報告会」の3回の対面によるミーティングを実施。通常は、 バーチャルでのやり取りを中心とすることで、企業側の受け入れ負 担を軽減している。また、会社に出社して行う実践型インターンシッ プは、夏季休暇など長期休暇中に実施するケースが多いが、「V・イ ンターンシップ | では、長期休暇中以外での実施も可能になる。

このような仕組みの中で、今回は、「個人情報に関する項目の暗 号化を考慮した会員情報登録」、「化粧品のネットショッピングサイト 構築」等の実践課題の解決に学生は取り組んだ。

Case 3

ゼミ・研究活動

例:大学と企業が一体となった産学共同研究 (大阪大学大学院)

大阪大学大学院工学研究科では、従来より産学連携による共 同研究が盛んなため、実施中の共同研究の中で、社会人基礎力 の育成を行うこととした。企業担当者は、月に1回来校し、学生は研 究の進捗状況を報告してアドバイスをもらう。その際、企業担当者

教育プログラムの運用



プログラム実施における工夫

社会人基礎力育成の効果を上げるためには、学生のやる 気が高まるような工夫や、多様な気づきを得られるような工夫 を随所に施すことが大切である。「こうすべき」という公式はな く、各校の事情や課題等によって異なるが、モデル校や先進 校で見られた工夫の例は次のとおりである。

Point 1

多様な社会人と接する機会を設定する

学生は、日常、比較的自分と年齢も価値観も近い者同士で 行動しており、親しく接する大人も、家族やゼミの指導教員など 特定の大人に限られる。しかし社会では多様な人と協働するこ とになるため、接する社会人の人数、年齢、タイプが増えること は、学生にとって良い経験となる。

また、これから就職活動を迎える学生にとって、すでに企業人 と何度もコミュニケーションを行った経験は大きな自信となり、納 得感のある就職活動を行うために役立つはずである。

例:OGに協力を依頼(愛知学泉大学)

学生が日常接する大人は、特定の人に限られるが、社会では、多 様な人と協働することになるため、コンビニ弁当開発を行った愛知 学泉大学では、家政学専攻の学生が「ふるさと弁当」をテーマに商 品開発をするにあたり、管理栄養士等の資格をもち、すでに仕事を リタイアして比較的時間にゆとりのあるOGに協力を依頼し、郷土料 理に関する指導等を行ってもらった。

学生の声

- 当初OGと共同で弁当開発をするのかと思っていたが、学生が 動かないとOGも動いてくれず、学生が主体的に働きかければ OGも応えてくれると分かった。
- これまで50代後半から60代後半までの方と話した経験がな く、当初話し方や聞き方が分からなかったが、次第にどう話せ ば良いか、分かるようになった。別の授業で介護施設に行った 際、友人たちがとまどう中、自分は今回の経験があったので、 介護士さんや入居者の方などとうまく話すことができた。

Point 2

個人ワークとグループワークを効果的に組み合わせる

例:個人の商品企画提案から開始(山梨学院大学)

山梨学院大学は、プログラム実施に際して最初からチームで商 品企画を行わず、まず、個人がそれぞれ課題である「山梨ブランド」 を考えたのち、チームを作ってそれぞれの案をもちより、チームの企画 を選んだ。最初からチームで作業を行うと、他の学生に任せきりの 学生も現れるが、最初に個人で考えることで、全員が問題意識を もって課題に取り組むことができる。

Doint 3

PBLを促進し、チームの結束力を高められるよう、 普段と異なる環境を提供する

例:合宿等、環境を変えて実施(山梨学院大学)

学生のやる気を引き出すために、特別なプロジェクトであることを 認識させるのも一案である。山梨学院大学では、当初個人で山梨 ブランドを企画し、その後グループを作って各自の案を発表して良い 案を選ぶか、複数案を統合して1つに絞る手法をとった。個人作業 からグループ作業に移る際、山梨県北杜市小淵沢に立地する、企 業が研修を行う最新設備の整ったリゾート施設で合宿を行った。ま た途中、清里開発の中心的人物の話を聞く時間を設けた。一流の 人物に接することで学生たちのやる気が喚起され、合宿という時間 制約が少なく、かつ集中できる環境でもあることから、徹夜で議論す るグループも見られ、企画内容も洗練され、またチームの結束力も格 段に上がった。

学生の声

チームメンバーは皆初対面だったが、合宿で仲良くなれた。明 け方の4時くらいまで寝ないで話し合った。それがあったからこ そ絆みたいなものが生まれたと思う。

Doint 4

情報共有にITを活用

情報化社会を迎え、学生のITリテラシーが向上した現在の 状況を反映し、複数のモデル大学が、SNS (ソーシャル・ネット ワーキング・サービス) 等を利用して、グループ内、グループ間、 学生と企業、学生と教員間の情報共有を行った。時間外の活 動が多く、学部・学科・学年横断型のチームでメンバー全員が 揃っての打合わせを頻繁に開くことが難しい今回のような取組 では、好きな時間にアクセスできるITの活用は、情報の共有に 非常に有効であった。また、教員もSNSや共有フォルダにアッ プされた情報を見ることで、学生の状況を随時把握することが できた。

例:SNSや共有フォルダで、情報を共有 (武蔵大学・宮城大学)

ワードプロセッサーソフトや表計算ソフト、電子メールやウェブ検索 の使い方など、基本的なITスキルをほとんどの大学生が身につける ようになった現代社会を反映し、武蔵大学や宮城大学など、複数の 採択校が、SNSを活用したり、大学のサーバーに共有フォルダを設 けて、コミュニケーションをとったり、パソコンで作成した資料を共有し た。SNSや共有フォルダを用いることで、誰もが好きなときに情報にア クセスすることができ、教員も学生の状況を把握することができる。 特に武蔵大学は、協力企業とのやりとりもSNSで行い、企業が大学 に出向く負担を軽減した。

注意しなければならないのは、掲示板機能などの感想を書き込め るようなツールである。誰かがネガティブな発言をするとつられて他 の学生もネガティブになってしまうなど、バーチャルなコミュニケーショ ン空間特有の問題がある。教員も常に閲覧し、悪い方向に向かう 気配を感じた際には、コメントを書き込んで軌道修正を図ることが大 切である。



Doint 5

学内外での発表の場を設ける

プロジェクト参加者以外が参加する学内外のイベント等への 参加は、発信力を始めとする社会人基礎力が向上する良い機 会となるだけでなく、モチベーションアップ、課題の検証とプラン の見直しの場としても有効である。

例: 学内外のコンテストやイベントにも参加 (宮城大学)

宮城大学では、各チームが課題に応じ、学外のコンテストに出展 したり、イベントに参加するなどした。例えば、「NECパーソナルロボッ トPaPeRoのビジネスモデルチーム」は、学外の、PaPeRoを用いたビ ジネスプランコンテストに出展。「ユビキタス社会における地域の活 性化チーム」は、自治体と共同で、特産品のえごまPRイベントを主催 し、構築した携帯サイトの使い方についてプレゼンテーションを行っ た。「方言データベースの作成 | チームは、考案したデータベース の、小学校での実証実験を行った。

Dointb

チーム同士を競わせ、学生の意欲を引き出す

今回の「社会人基礎力育成・評価事業」にあたって、協力企業 の担当者からは、「社会人基礎力の12の要素のうち、最も重要な のは「主体性」ではないか。これさえ身につけば、後は課題解決の ために必要な力は自ら伸ばそうと努力し、自ら成長していく態度・行 動を引き出すことができるのではないか。|との声が聞かれた。そし て、その主体性を引き出すための仕掛けの一つとして、企画開発に 取り組むプロジェクトにおいて、チーム間で適度に競争させる手法 が効果的であった。

例:チーム対抗のコンペを行い、学生のモチベー ションを高める(山梨学院大学)

地域ブランドの企画により商品開発に取り組んできた山梨学院 大学では、計3回、チームによるプレゼンテーションをコンペ形式で 行った。学生は、自分達の取組に関して、総合的な評価が下るわけ で、これによりチーム間で良い意味での競争力が生まれ、プロジェク ト全体に拍車がかかり、学生の主体性やチームワーク等を育成する ことに成功した。

評価の位置づけ

前章では、教育プログラムについて解説した。本章では、評価を論じる。社会人基礎力を育成する教育にとって、評価は非常に重要である。

教育は「個人」の「成長」を目標とする。そこで、成長の証明ともなる「個人の能力向上を計測できること」つまり「評価できること」は、教育にとってきわめて大切な要素である。

例えば、学力を評価するためのテストは、うまく活用されれば、学生がどこまで理解していてどこから理解できていないかを把握するための指標となり、学生にとっても教員にとっても気づきを促し、その後の学習計画や能力育成に大きな役割を果たす。また、成績証明として進級・入学や採用時の判断材料としても活用される。同様に、社会人基礎力においても、その評価の手法が確立されれば、学力の評価と同様の効果をもたらすことが期待できる。

しかし、社会人基礎力の評価は学力検査以上に難しい。なぜなら、社会人基礎力は知識や専門スキルとは異なり、いつ、どんな場面でも、このように行動したら正解となると、一義的に決められるわけではなく、デジタルには測りにくいからだ。

また、プロジェクトの課題を解決したからといって、社会 人基礎力が身についたとは言い難い点もある。そのた め、課題解決という目的と並行して、社会人基礎力自体を 伸ばすことも常に意識して取り組むことが必要になる。と ころが、現実にプロジェクト活動に入ってしまうと、学生も 指導教員も課題の解決だけに忙しくなり、社会人基礎力 を考える余裕がなくなりがちである。だからこそ、評価を通 して意識的に課題解決に向かう自らの社会人基礎力に 関する行動を振り返り、自身の強み・弱みを見つめ直すこ とが大事になる。

したがって、社会人基礎力の教育においても、評価は 知識やスキル習得のための教育と同等か、それ以上に重 要な役割を担っている。

Point

社会人基礎力の評価は育成のためのツール

評価は能力育成のために行うことに大きな意味がある。自己 評価及び他者による評価の結果から、学生は自身の強み・弱 みを理解し、課題解決の過程で自分が活かしたい力、もしくは伸 ばしたい力を明確にできる。

例えば、自己評価より他者からの評価の方が高ければ、自分では意識していなかった潜在能力の発見となり、自信が生まれる。その逆の場合には、自分では高いと思っていたのにまだまだ力不足であるということに気づかされ、弱点を克服しようという学生の努力を引き出す効果などが期待できる。

学生自身の育成目標が明確になれば、例えば「働きかけ力」が弱い人は、誰かの協力を求めなければならないような場合に、まずは自分から働きかける役に名乗り出て、積極的にチャレンジ行動に出ると良い。このような行動を繰り返すことにより、徐々に弱みを克服していくことだろう。

このように自身の強み・弱みに対して気づきを与え、成長のための自主的な行動を促し、学生の能力を育成していくツールとして、社会人基礎力の評価が位置づけられ、関係者に理解されることが重要である。

例1: 学生自らの「気づき」によって、人格を傷つけずに行動改善を促すことができるようになった (大阪大学大学院)

大阪大学大学院では、これまでも研究を通して社会人基礎力的 指導を行ってきた。だが、修正すべき点を指摘すると非常に大きな ショックを受けてしまう学生もおり、指導の難しさを感じていた。しか し社会人基礎力の評価を取り入れることで、弱みを自ら気づかせる ように促しやすくなり、大変指導しやすくなったという。プロジェクトの 中心教員は、1~2ヶ月に1回の自己評価と共同研究者でもある企 業評価者のアドバイスが特に有効だったと語っている。

次ページの図に示すように、中間評価の自己評価は全般的に事前評価より下がっている。これは学生自身が社会人基礎力を真剣に受け止め、今後考えていかなければならない多くの課題を発見したからである。このことが、その後の学生の研究に対する態度を変えることにもつながった。

また、「課題発見力」や「計画力」を意識することで、その力の低さを克服するには学問を深め、知識を習得することが大事だという考えに至った学生もいた。

例2: ブログ日記で『自身の行動をまめに振り返る』 (武蔵大学)

武蔵大学では、自己の振り返りとして、このプログラムのために設置したSNSに日記を書かせた。学生は、プロジェクトに従事するだけ

主体性

- ○I研究室の人たちは具体的なタンパクがそれぞれ決まっていて近い目標を持てているように語っていたが、M研究室ではタンパクをモデルとして使っているので、具体的な大きな目標を持てていない。もちろん自分も同様であることに気づいた。
- ○静電的にくっつくくらい表面の良好な単結晶を育成する条件を突き詰めることが私の仕事だと思い込んでいた。もちろんそのことも重要であるが、位置制御も含め、移動度が測定できるようにするための工夫もどんどん精力的にこなしていくべきで、他人の仕事を傍観していても何も始まらない、ということに気がついた。

うにしていた。

○人の意見を素直に聞いて参考にして いるつもりだったのですが・・。

ストレスコントロールカ

○ストレスフルな状況に対する適応力が

他人よりも劣っている。その状況をい

かしてストレス状況に慣れようと思って

はいるが、すぐ弱音を叶いてしまったり、

○前回 ストレスコントロールカはストレス

発散することだと取り違えていた。自

分の場合は積極的に発生源の解決

を試みておらず、ストレスを受け流すよ

依存してしまいがちな弱さがある。

○相手の話を吞み込んで解釈、取り入れることはできるが、「何を聞き出すか」までは考えが回らなかったり、「見当はずれなことを聞くことにならないか」と怖気づいてしまう。相手の話から、自分の知りたいことを十分引き出すにはまだ至っていない。

働きかけ力

○後輩指導に注力していたが、働きかける相手は、部下(後輩)だけに留まらず、 上司(先生)にも必要と分かった。

課題発見力

○自分が行っている研究に関して、知識が足りず、十分に現状を把握しきれていなかった。そのために、課題発見が行えていないことを実成した。

- ○ある程度の計画性をもって実験に取り 組んでいるつもりではいるが、溶媒の種 類を変更したりすることで計画性に欠け る印象を与えてしまっていることに気が ついた。生半可な知識を反省した。
- ○無計画に実験を行っているつもりはないが、先生や企業の方から厳しいコメントを頂き、自分がいかに浅はかであったかを思い知らされた。

発信力プレゼ

○プレゼンの際を含め、本質が見えていないので焦点のぼけた内容になってしまっていることに気がついた。全体的に、自分の発言に自信がない。だからこそ困っていることを発信するのをためらったり、いざ発信した際は攻撃的になってしまうのかもしれない。

●大阪大学大学院生の事前・中間の自己評価レベルの変化(平均)

では課題解決に没頭してしまい、課題解決に向けてやり遂げたという自信は残っても、社会人基礎力が身についたという確かな成長実感までは得られない。そこで、自らの行動を振り返らせ、できるだけ毎日、社会人基礎力について、できたこと(できなかったこと)や、分かったこと(分からなかったこと)をSNSの日記に書かせた。これが自分を客観視して評価するのに役立った。

評価面接では、社会人基礎力とは何かをまず理解させることから始めなければならない学生も多かったが、そこには惜しまず時間をかけた。社会人基礎力という指標を用いて学生が身につけた「自己評価力」は、自ら行動を振り返り、自ら行動変化を促し、自ら社会人基礎力を育てていく能力であり、企業の求めるコンピテンシーにもつながっていく大切な能力と考えたからである。

例3: 社会人基礎力の評価の共有とグループ評価 が学内をリードする6チームを生んだ(宮城大学)

宮城大学では、6チーム計37名のプロジェクトメンバーが、キャリアコンサルタント、あるいはプロジェクト協力企業のマネージャーに、チームごとに面接される方式をとった。その結果、学生は「チームで働く力」に関する行動事例をメンバーの前で話すこととなり、自らとチームメンバーとの関わりを強く自覚し、同時に、メンバーがどのような意識でチームメンバーと関わっているかなどを知ることにもなった。加えて評価者が、各学生の抱えている課題に対して、企業における

プロジェクト実施の視点も交えてアドバイスしたことは、その後のプロジェクトの活性化に非常に効果的であった。

さらに各チームに1人ずつ入った企業講師と大学教員が、学生の評価を行ったことも、効果が大きかった。評価を通して必然的に、講師・教員が社会人基礎力とはどんな行動がとれる力かを学生に説明する機会が増え、そのことが、学生にとって自身の能力をどのように磨いていったら良いかに気づくきっかけにもなった。皆で社会人基礎力の定義や評価基準表の言葉を共有し活動したことで、プロジェクト全体に「社会人基礎力を皆で伸ばしていこう」という一体感が生まれ、課題解決活動自体の活気も引き出された。

そのかいもあって、社会人基礎力の育成を念頭に置いた6チームの取組は全て、その育成を明示的目標とせず同様のプロジェクトに取り組んだチームと比較して、成果が画期的に高かった。昨年行った産学連携のプロジェクトと比較しても、より高い成果を得られた。昨年も参加した企業講師によれば、学生が予想以上の頑張りをみせ期待以上の成果を上げた、という。

結果として、例に挙げた3大学とも、評価があったからこそ学生が成長したとの認識が共有されている。評価を単なる診断ツールとして終わらせるのではなく、育成ツールとして明示的に用いることに、大きな可能性が認められる。

•

′/ レベル評価基準と評価の基本的な考え方

3つの能力、12の能力要素からなる社会人基礎力は、企 業の人事評価や人材採用、人材育成等でしばしば用いられ る「コンピテンシー | と呼ばれる能力につながる面がある。

これらは、能力自体として把握することは難しく、成果に向け た行動として発揮されることで把握し易くなる。したがって、社 会人基礎力を自覚したり、自己や他者を評価する場合、まず は表れた行動を事実として正確に捉えることが基本になる。

この場合、能力要素の定義や発揮具合によってあらかじ め設定されたレベル評価基準などがあれば、その基準と実 際にとられた行動や成果とを照らし合わせることにより、そ の人の各能力要素がどのレベルなのかを判断することがで きる。社会人基礎力を育成する教育の中で行われるべき評 価は、まさにこれである。

また、評価手法は、できるだけ学生が自ら自分の行動のあ り方に気づき、行動変容を起こすことを促すようなものであ ることが重要である。そのポイントは、次のとおりである。

Doint 1

行動は1つ1つ事実として捉える

行動を振り返り、改善していくためには、どんな行動が問題 なのか、客観的に理解できるようにしておく必要がある。

Doint 2

どんなことができるようになったのか、 行動事実により気づかせる

自身の能力を過大に評価する傾向のある学生もいれば、逆 に過小に評価する学生もいる。同一人物であっても、与えられ た課題の高度さ、状況の困難さによってとられる行動が変動し うる。レベルは時に評価する人の意識や状況に依存する。

したがって、学生の育成のためには、単にレベル数が上がった ことだけでなく、プロジェクトを通じてどんなことができるようになっ たのかを行動事実により気づかせることが大事である。

Point 3

信頼関係を構築する

他者からの評価が下された時、それに対する適切なフォロー が成長や行動変容を促す。とりわけ信頼関係のある人間によ るフォローの効果は大きい。信頼する人間による指導・評価なら ば、人は素直に受け入れる傾向が強く行動変容も起こしやすい。

Doint 4

フィードバックを重視する

評価は、当人に納得感を持って受け止められることで効果を 発揮する。本人へのフィードバックを当初から意識して評価プロ セスを構築することが重要である。

● レベルが自動診断されるテストの 利用について

社会人基礎力の評価の目的を、学生に評価結果への納得 感を与えること、学生自らに行動を振り返らせ気づきを与える こと、社会人基礎力に対する意識を高めることなどと考えると、 自動診断形式のテストを社会人基礎力育成に用いる場合 には、以下のような点に留意する必要があると考えられる。

- テストの設問が、実際のプロジェクト現場で発揮され る行動を対象としていないので、具体的な行動事実 に基づいた評価が難しい。シミュレーションによる判 断とならざるを得ないため、学生本人の姿勢や性格、 問題意識等によって、実態より評価が高くなり過ぎる 場合や、逆に低くなり過ぎる場合がある。
- 自動診断テストでは、テストとしての性格上、レベル評 価に用いられる設問ごとの重みづけやその考え方が、 受診者に説明されない。このため、評価結果返却シ ートのみでは、その結果を学生個人が判断(評価)し 利用しきれない場合も多い。
- ② 以上を踏まえると、受験者の「レベル」測定手法とし ての過信は禁物である。むしろ、受験者の意識を高め たり、今後の行動目標を設定したりするための一手段 と考え、アドバイザー等も関与して、事後的なフォロー アップを行っていくことが重要である。

レベル評価基準の活用方法

(1)レベル評価基準の役割

社会人基礎力育成における評価では、まずは学生自身の自 己評価が軸となる。そして、学生に気づきを与えるために、教 員、企業講師を含む外部評価者からの評価も受ける。しかし、 学生をはじめ、そこに参加する人たちが、必ずしも最初から社会 人基礎力を十分に意識できているとは限らない。むしろプロジェ クト実施や評価の実践の中で、社会人基礎力を意識して行動 を観察できるようになっていく。時には関わる人たちが相互に意 識し合うことで、相乗効果として参加者の意識レベルが上がっ たりもする。

したがって、社会人基礎力の評価を行うにあたっては、参加 者が共通してもつことができ、常にそれに立ち戻って参照するこ とができる「能力の定義 | や「能力が発揮できた例 | があれば、 大変有効である。

そして、他者からのレベル評価結果が、評価する人によって 大きく異なることは好ましくないので、関係者間で共有できる評 価基準があることが望ましい。

これは、指導する側にとっても、プロジェクトの目標を設定した り、各学生に目標を設定させたりする場合の指標として使うこと もできる。その上で、学生の行動を促す働きかけもしやすくなる。 当然、学生の行動をモニタリング(観察)しながら評価する際に は不可欠なツールとなる。

(2) レベル評価基準表のモデル (p.28参照)

そこで経済産業省では、1つのモデルとして、社会人基礎力 が発揮された行動を整理し、各能力が「発揮できた例 | を作成 した。さらには、行動レベルを評価するため、社会人基礎力の発 揮レベルを3段階に区分した。

具体的には次のような考え方で調査し、作成した。

■ 各能力が発揮された例

大卒就職者の3割が3年以内に退職するというのはよく知ら れた事実である。そこで、概ね社会人4、5年目の若手社員約20 名に対してインタビューを行い、入社後、自身が直面した困難な 状況とそれを乗り越えるために行った工夫や努力について語っ てもらった。その工夫や努力を行動事例として整理し、社会人 基礎力を「発揮できた例」として抽出した。定義を補う詳細行 動の事例として、参考にしてほしい。

■レベル段階と求める水準

社会人基礎力における各能力の内容は、鉄棒で言えば、小 学校で習う「さかあがり」のようなもので、当然できてほしいが、 とにかくできれば良い、という種類の能力である。つまり、まずは できたかどうかが重要であり、できばえの良さはその次である。し たがって、レベル段階のイメージとして、次のように大きく区分す ることとした。

● 能力を発揮した行動レベルの 段階分けのイメージ

「さかあがり」を例として説明すると、

レベル 1:発揮できなかった

⇒(さかあがりが)どうしてもできなかった

レベル2: 通常の状況では発揮できた

⇒見た目はよくないが、何とかできた

※このレベルが学生に求められる最低限と考える

レベル3: 通常の状況で効果的に発揮できた

⇒見事にできた

困難な状況でも発揮できた

⇒高い鉄棒でも何とかできた

その上で、モデル大学のPBLや、研究室などの活動を通し て、学生が実際に能力を発揮した事例(行動事実)を整理した 「レベル別行動事例 | (p30参照)を作成した。

その際、「レベル2 | を大学生に最低限 「基礎力 | として身に つけてほしい水準と考えて行動をあてはめた。これは、「企業で の仕事に適合できず、早期離職(入社後3年以内の離職)す る。ことのないレベルとも考えられる。

また、「レベル3」ともなれば、その能力が強みと言ってよく、こ のレベルのものがいくつかあれば、すでに一社会人として十分 に活躍できる可能性が高いと言うことができよう。

例: 教育目標を組み込んだ「レベル評価基準 | の共有 (愛知学泉大学)

採用面接等で見られるのは、どんな能力を持っているか否かだ けだが、採用後の仕事の現場ではより詳細に能力が見られるとい う。また大学の教育現場では、きめ細かく学生の成長を把握しようと する意識が強い。このような考え方に対応する方法として、「発揮で きた | を表わすレベル2・レベル3をより細かく分けて表示する多段階 レベル設定も考えられる。

愛知学泉大では、自らの教育目標「専門力をもった人材の育成」 という観点から課題発見力を軸にすえた独自の5段階レベル評価 基準を作成し、皆で共有して評価を実施した。それによって、教員 は学生の成長を認識することができたと言い、学生からは、自らの評 価が段階的に上がることを実感でき、それが励みになって行動の振 り返りや成長意欲が高まった、との声が少なくなかった。

●社会人基礎力レベル評価基準表

12の要素	定義	発揮できなかった (どうしてもできなかった) レベル1	通常の状況では発揮できた (何とかできた) レベル2
主体性	物事に 進んで取り組む力		
働きかけ力	他人に働きかけ 巻き込む力		
実行力	目的を設定し 確実に行動する力		
課題発見力	現状を分析し 目的や課題を 明らかにする力		
計画力	課題の解決に向けた プロセスを明らかにし 準備する力		
創造力	新しい価値を 生み出す力		
発信力	自分の意見を 分かりやすく伝える力		
傾聴力	相手の意見を 丁寧に聴く力		
柔軟性	意見の違いや 立場の違いを 理解する力		
情況把握力	自分と周囲の 人々や物事との 関係性を理解する力		
規律性	社会のルールや 人との約束を守る力		
ストレス コントロールカ	ストレスの発生源に 対応する力		
	主体性課題計 創 発 傾 柔 況はかけった大力 力 力 力 力 性 別 で は か けったは、大力 力 力 か は は か か けった大力 カ カ か か か か か か か か か か か か か か か か か	主体性 物事に 進んで取り組む力 他人に動きかけ力 他人に動きかけ 他人に動きかけ きき込む力 目的を設定し 確実 がっている力 現状ややになっ力 現 のの 解 で の で で で で で で で で で で で で で で で	主体性 物事に

通常の状況で効果的に発揮できた (見事にできた) 困難な状況でも発揮できた (とても難しかったが、何とかできた) レベル3	発揮できた例(※)					
	自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる					
	自分の強み・弱みを把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる					
	自分なりに判断し、他者に流されず行動できる 					
	 相手を納得させるために、協力することの必然性(意義、理由、内容など)を伝えることができる					
	状況に応じて効果的に巻き込むための手段を活用することができる					
	周囲の人を動かして目標を達成するパワーを持って働きかけている					
	小さな成果に喜びを感じ、目標達成に向かって粘り強く取り組み続けることができる					
	失敗を怖れずに、とにかくやってみようとする果敢さを持って、取り組むことができる					
	強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに取り組み続けることができる					
	成果のイメージを明確にして、その実現のために現段階でなすべきことを的確に把握できる					
	現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる					
	課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求めている					
	作業のプロセスを明らかにして優先順位をつけ、実現性の高い計画を立てられる					
	常に計画と進捗状況の違いに留意することができる					
	進捗状況や不測の事態に合わせて、柔軟に計画を修正できる					
	複数のもの(もの、考え方、技術等)を組み合わせて、新しいものを作り出すことができる					
	従来の常識や発想を転換し、新しいものや解決策を作り出すことができる					
	成功イメージを常に意識しながら、新しいものを生み出すためのヒントを探している					
	事例や客観的なデータ等を用いて、具体的に分かりやすく伝えることができる					
	聞き手がどのような情報を求めているかを理解して伝えることができる					
	話そうとすることを自分なりに十分に理解して伝えている					
	内容の確認や質問等を行いながら、相手の意見を正確に理解することができる					
	相槌や共感等により、相手に話しやすい状況を作ることができる					
	相手の話を素直に聞くことができる					
	自分の意見を持ちながら、他人の良い意見も共感を持って受け入れることができる					
	相手がなぜそのように考えるかを、相手の気持ちになって理解することができる					
	立場の異なる相手の背景や事情を理解することができる					
	周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる					
	自分にできること・他人ができることを的確に判断して行動することができる					
	周囲の人の情況(人間関係、忙しさ等)に配慮して、良い方向へ向かうように行動することができる					
	相手に迷惑をかけないよう、最低限守らなければならないルールや約束・マナーを理解している					
	相手に迷惑をかけたとき、適切な行動を取ることができる					
	規律や礼儀が特に求められる場面では、粗相のないように正しくふるまうことができる					
	ストレスの原因を見つけて、自力で、または他人の力を借りてでも取り除くことができる					
	他人に相談したり、別のことに取り組んだりする等により、ストレスを一時的に緩和できる					
	 ストレスを感じることは一過性、または当然のことと考え、重く受け止めすぎないようにしている					

※各能力要素を発揮できた例は、この内容に限るものではない。

行動の振り返りと評価のためのシート

社会人基礎力の育成においては、学生はプロジェクト活 動の中で、常に自分の行動を振り返り、活動の様々な場面 で行った行動事実を書き留め、さらにそれをもとに第三者 の評価を受け、その結果がフィードバックされるという、一 連の手続きから「気づき」を得てその能力を育てていく。そ こでは、書きやすいシートを用意して、学生、教員、企業講 師、評価者いずれもが評価に取り組みやすいよう配慮する ことが肝要である。ここでは評価に用いるシートの参考様 式を提示する。

これらは特定のプログラムでの利用を想定したモデルでは ないので、導入の際には、学生のレベルやプロジェクト内容に 合わせ、独自のものを作成してほしい。そこでは、書きやすい シートを用意して、学生、教員、企業講師、評価者いずれも が評価に取り組みやすいよう配慮することが肝要である。 ここでは評価に用いるシートの参考様式を提示する。

これらは特定のプログラムでの利用を想定したモデルでは ないので、導入の際には、学生のレベルやプロジェクト内容に 合わせ、独自のものを作成してほしい。

(1) 事前評価シート



プロジェクトの最初に、学生がプロジェクト に参加した理由、プロジェクトで身につけたい こと、および現状での自分の社会人基礎力レ ベルを書くシートである。記入については、オ リエンテーションを行い、プロジェクトの目的や 能力要素の定義を説明した後に書かせるの が望ましい。事前評価の面接では、学生を評 価するよりはむしろ、プロジェクトにおける学

生の設定目標の確認や、書かれた事柄から学生の社会人基礎力 への認識度合いを確認することが重要である。特に、能力要素の 定義等について誤解のあるものについては、再度説明して理解を 深めさせる。場合によっては、記載内容を書き直させてもよい。

(2) 活動記録シート



→p44参照

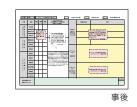


社会人基礎力育成では、自らが社会人基 礎力を意識して行動することが育成につな がる。さらに、行動の振り返りと、それに対す る第三者からのフィードバックがあればいっそ う効果的である。「活動記録シート」は、可能 であれば週1回、少なくとも月ごとに行動を記 録し、教員に提出してコメントを受ける形で振 り返りに用いることを想定している。さらに、

これをチームのメンバーが持ち寄り、他者に自己評価を説明し、それ に対するコメントをもらうといった、ピアレビューとしても活用できる。

(3) 中間・事後評価シート

→p45~p46参照



ここで提示したシートでは、

- ①学生が能力要素ごとの行動事実 を書いた上で、自らのレベル判定 を行う
- ② 教員がモニタリングを行い、評価 の結果を記入する
- ③外部評価者が面接を行い、評価 の結果を記入する
- ④外部評価者の評価結果も踏ま え、教員が総合的に判断したレベ ル評価結果を記入する
- ⑤ 学生がそれらの情報を見ながら、 改めて自分の今後の行動目標を 記入する
- という流れを想定している。 このシートの「評価の根拠」欄は、 プログラム終了時に発行する「プロ グレスシート | (→後述)にも転記で

きるものである。「今後の行動目標」については、中間評価時な らば記入の前後に教員と面接し、その記入内容を相談すると良 い。事後評価時のそれは、プロジェクト終了後、学生が引き続き 活動を継続するとき、同種の授業を受けるとき、または就職活動 や就職後での仕事、私生活など、様々な場面を想定して行動目 標を設定すると良い。

修了時のプログレスシート

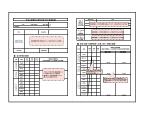
一産業界と大学の独自の教育をつなぐ架け橋として

→p47~p48参照

イギリスなどでは、大学教育をより実社会に近づけようという動 きの中で、大学時代の学生の成長記録 (Progress File) を職業 選択や就職活動にも活用する試みがなされている。学生がどのよ うなことを学び、成長してきたのかという情報は、優れた人材を求 める企業にとっても、採用や配属、育成を検討するための参考に なる。とりわけ、本事業で行ったような、課題解決を目指した実践 型学習は、産業界の条件を模した活動内容であり、そこでの能力 (社会人基礎力)の発揮は、企業での業務の場面にも通じる。そ こで「どのような行動をしたか」「何により、どう成長したか」につい ては、企業等の採用面接でもぜひ欲しい情報であると言えよう。 企業を取り巻く環境が激変する今日では、学歴や知識だけでなく、 社会人基礎力を見極める重要性は、今後ますます増大していくで あろう。

社会人基礎力は、「社会人」として仕事をするためになくてはな





らない能力である。それを発揮した 行動事実や、行動事実に基づく 強み・弱みの自己評価、他者評価 の結果は、学生が自分自身をより 深く理解するためにも大変有効で あることから、これらの情報を詳細 に記録する「プログレスシート~あ ゆみと成長の記録~」の参考様式 を紹介した。このシートのポイント は、具体的な活動場面での行動事 実と自己評価・他者評価の履歴が 記載され、さらに学生自身が記入 する欄もあることだ。学生がこれら

を記入するために再度プロジェクトでの自身の行動について振り返 ることは、その後迎える就職活動等での自己PRに大きく役に立つ

だろう。また、このシート自体、学生が企業に応募する際にエント リーシートとともに提出するといった利用方法も考えられる。

プログレスシートの普及はまだこれからであるが、企業からは採 用予定者の内定後の研修では、参考情報として活用したいとの 声も多く出ている。また、採用に手間をかけられなかったり、応募 者がまだ多くなかったりする新興企業では、具体的な活動の内容 がわかるこのようなシートは特に有益だろう。したがって、就職活動 を控えた学生に、授業終了時になるべく授与しておきたい。また、 事前・中間・事後の評価シートや、活動記録シートも合わせて企 業に提出すれば、よりリアルで細かい学生の成長の姿を伝えるこ とができる。プログレスシートは、大学それぞれで作り方を工夫で き、さらにその大学の独自の教育と実社会をつなぐ考え方を示す 「架け橋」にもなり得る。各大学あるいはプロジェクトで、学生の成 長が見られる独自のシートを工夫してほしい。

Point os とめ /

社会人基礎力の評価は

育成のためのツール

プログラム全体

00000000000000000 信頼関係を構築する

学生と評価者

205

行動事実を具体的に 書けるように心がけさせる

自己評価

000000000000000000

フィードバックは、レベル評価の結果だけ でなく、その評価根拠も伝える

フィードバック

活動中から終了時にかけては、 複数回の評価とフィードバックの工夫が必要

プログラム全体

社会人基礎力評価に関して 特に重要なポイント

どんなことができるようになったのか、 行動事実により気づかせる

評価の考え方

基準表や事例集などに慣れ親しませる

プロジェクトで成果を生み出すことも目指すよう、 モチベーションを高められるような聞き方も意識する

評価の面接

00000000000000000

フィードバック後に 新たな行動目標を立てる

学生

プログラム実施中も随時合同打ち合わせを 実施し、評価手法の運用上の課題を解決する

評価者支援

宮城大学 事業構想学部









地域社会の課題をITで解決 全チームがフィールドワークを行い社会と接点を持つ

「高度な実学による地域貢献」を大学の理念・使命とする宮城大学では、

従来から、地域での事業創造、大学の知の社会還元、学生ベンチャーの創出に力を入れている。

その一環として2000年度からPBL科目として、地域から課題発掘して解決することを目標とする学際的科目「総合研究」を導入してきた。 また、事業構想学部デザイン情報学科情報システムコースでは、実践型科目「産学連携型演習科目」として

宮城県内のIT企業と連携し、ITによるPBLを行ってきた。こうした地域との連携により宮城大学は、地域産業への人材定着(地産地消)と地域産業活性化に貢献してきたが、同大の特色を更に強化する観点から、

今回、「組織や地域社会の中で多様な人々と共に仕事を行う上での基礎能力」となる「社会人基礎力」の育成に積極的に取り組んだ。

プログラム概要

「総合研究」は、事業構想学部3年生約200名の必修科目であり、全ての学生が、チームで社会や地域の課題を発見してその解決に取り組む。「社会人基礎力育成プログラム」については、「総合研究」の中で希望者を募って6チーム(1チーム6~7名)を選び、地域のIT企業から直接指導を受け、さらに社会人基礎力の評価を受けることにした。共通する課題は、「地域社会の課題をIT等により解決するソリューション提案、事業企画、情報システムの企画設計・開発」。協力企業は、(株)日立東日本ソリューションズ、NECソフトウェア東北(株)、(株)サイエンティア、(株)クロスキャット仙台支店、データコム(株)、(有)シルフィードの6社である。6チームは、各社から大枠を示されたテーマを更に掘り進め地域社会の課題解決に取り組んだ。成果の最低条件は、IT等を使った課題解決のための企画提案だが、可能な場合は、ITシステムの設計・開発・実装や、成果評価まで行った。

また、どのチームも課題解決のために、高齢化社会対策であれば高齢者、地域産業活性化対策であれば地場産業や市町村等に対するアンケート調査やフィールドワークを行って、課題発見やニーズの掘り起こしを行った。例えば、データコム(株)の指導の下「POSデータの分析による課題解決」





に取り組んだグループは、山形市に本社を置く(株)ヤマザワ 楽品の協力を得て、「ドラッグストアの売り場づくり」を行った。課題解決にあたっては、対象店舗の店長へのヒアリン が、データマイニングによるPOSデータの分析、仮説立案と、 仮説を立証するためのアンケート調査等を行い、その上で売り場から大めの企画提案だが、可能な場合は、ITシステムの と計・開発・実装や、成果評価まで行った。 プトとしたシャンプー・リンス売り場を提案し、薬用の男性用 また、どのチームも課題解決のために、高齢化社会対策で シャンプーの販売アップ(全34店舗中第3位)につなげることができた。

指導は各チーム、教員と協力企業担当者のペアで当たり、 情報分析やシステム設計・開発手順等の技術面は企業担当 者が、フィールドワークや資料収集等は主に教員がサポート。 企業担当者は随時、学生に地域社会の現状について話した り、企業人の考え方や社会人としてのふるまい方などについ て指導した。

授業としては、週1回2コマ(約3時間程度)、学生が中心となって企画の検討を行う授業を全15回、ほかに、チームによっては毎週水曜日の3限目に、企業担当者を招いて技術面等のアドバイスを受ける時間を設けた。さらに、3週間に1回の割合で、6チーム全体の進捗管理のためのミーティング(全体会議)を実施した。このほか学生は、自主的に時間外にミーティングやフィールドワーク、情報システムの設計などを行った。

● 教育活動整理表

対象学年								●は「該当」の意
指導教員数		対象学年	○ 学部1年	○ 学部2年	● 学部3年	○ 学部4年	○ 修士	○ 混成
TA、補助目数/協力者 3人 (産学連携型教育のノウハウ保有) 1 デームあたりの人数 6~7人 6社 (1チーム当たり民間)T企業1社) 6 全集からの指導員数 6人 7人 7人 7日		参加学生数	37人(2学科:	から均等に)				
### 1		指導教員数	6人(2学科の	教員から構成・1チ	ム1名)			
授業コマ数 週1コマ		TA、補助員数/協力者	3人 (産学連携	携型教育のノウハワ	け保有)			
授業コマ数 週1コマ	実	1チームあたりの人数	6~7人					
授業コマ数 週1コマ	施体	参加企業数	6社 (1チーム)	当たり民間IT企業	1社)			
総授業時間数 チーム・テーマ数 実施期間 平成19年10月~20年2月 - 地域振興 - 地域振興 - 地域振興 - ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	制	企業からの指導員数	6人					
### #################################		授業コマ数	週1コマ					
実施期間		総授業時間数	45時間 (ITソ	リューション企画は	、週1回3時間×15回]、合計45時間+自己	2演習)	
地域振興		チーム・テーマ数	6チーム					
内容		実施期間	平成19年10月	~20年2月				
内容			● 地域振興		地域·企業内	の問題解決		
技術研究開発		中南	○ 会社·店舗経営		● 商品・サービス	スの企画開発		
事前学習		内谷	○ 技術研究開発		● システム開発			
事前学習			○ その他					
であると		車	あり → 情報シス	テムコースの学生は、前	提となるIT技術や設計手	法を習得済み、或いは同等	そのスキルを有すること。	
接		尹刑于日	○ なし					
その他		宝旃形能	PBL	○ インターンシッ	ップ ○ PBL・インター	-ンシップ融合		
 業内容 学内のみ 企業のみ 学内・企業 その他 → 地域(産業・流通・生活システム・地域ブランド等) 数員 企業 なし その他 授業時間以外の課題 毎回与える 隔回 随時 原則としてなし 授業記録(対する数員のコメント なし 発表会以外の成果の評定 売り上げ・性能テスト結果等の客観指標 レポート・報告書 なし その他 → 納品物として仕上げる あり → 希望調書の評価による受講者絞り込みなし デストを実施するか すンダム(学生同士の話し合いでチームを作る) デスト実施による能力別 教員の主観によるチーム その他 → 文系理系学生を均等に、うち情報システムコース履修者を1~2人。 	授	天旭 仍恐	○ その他					
学生の質問受付 ● 教員 ● 企業 ○ なし ・ その他 ・ をの他 ・ 原則としてなし ・ 接業記録(日誌) ● 個人で毎回(週報として週1回ペース) ・ チーム ・ なし ・ 投業記録に対する教員のコメント ● なし ・ 会表会以外の成果の評定 ・ 売り上げ・性能テスト結果等の客観指標 ・ レポート・報告書 ・ なし ・ 受講に際して面接やテストを実施するか ・ なし ● あり → 希望調書の評価による受講者絞り込み ・ なし ・ クストを実施するか ・ なし ・ テスト実施による能力別 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	業		○ 学内のみ	○ 企業のみ	● 学内·企業			
学生の質問受付	容	(プログラム実施時)						
 その他 授業時間以外の課題 毎回与える 隔回 随時 原則としてなし 授業記録(日誌) 個人で毎回(週報として週1回ペース) チーム なし 発表会以外の 成果の評定 売り上げ・性能テスト結果等の客観指標 レボート・報告書 なし その他 → 納品物として仕上げる 受講に際して面接や テストを実施するか なし ランダム(学生同士の話し合いでチームを作る) テスト実施による能力別 教員の主観によるチーム その他 → 文系理系学生を均等に。うち情報システムコース履修者を1~2人。 		学生の質問受付		● 企業	○なし			
授業記録(日誌)								
授業記録に対する 教員のコメント							,	
教員のコメント		授業記録(日誌)	•	報として週1回ペー	ス)〇 チーム	○なし		
発表会以外の 成果の評定								
成果の評定		叙貝のコメント			CIT ()	- -		
 受講に際して面接や テストを実施するか なし ランダム (学生同士の話し合いでチームを作る) テスト実施による能力別 学生のチーム分け 教員の主観によるチーム (学生のオーム分け できるが できるが できるが できるが できるが できる できる できる できる できる できる できる できる できる できる					旨標 ○ レボート・報告	語 ○ なし		
		成 木 の計定						
チーム ランダム (学生同士の話し合いでチームを作る) テスト実施による能力別				の評価による受講者系	交り込み こうしょう			
	1	ナ人トを実施するが	~				= .	
設	Ī				チームを作る)			
で	ム	学生のチーム分け					の実施によるチーム	
課題の選択に際して ③ 教員が適性を見る ② 学生の希望のみ	定							
学生の希望を聞くか ● その他 → 学生が発掘した課題を企業と協議、最終決定は企業。				= '	• ——	りみ		

評価手法整理表

(Japan						●は「該当」の意
	事業を通しての トータル評価回数	○ 2回 ○ その他	○ 3回	● 4回	○ 5回	
評価	評価時期	事前・事後のみその他 → 事後に	こ加えて、外部講評会あり。	○ 事前・事中・事行 事中に2回。	後に各1回	● 事前・事後に各1回事中は複数回
価手法	評価者	学生本人その他 → 外部		● 指導者(企業)	● 管理者(民間の	行動分析専門家)
	評価対象	● 学生個人 ○ 評価手順	 ○ 学生チーム ○ その他	○ 指導者(教員)	○ 指導者(企業)	● プログラム [育成プログラム]

50

5

● 2007年度 社会人基礎カプログラム(地域課題を解決するためのITシステムの設計・開発等)実施計画書

	日程	担当	テーマ	内容	狙い				
第 1 講	2007/10/3	担当教員企業講師	オリエンテーション	社会人基礎力の概要と12の基礎力の内容の説明、評価シートへの記入の仕方などを説明。	チーム顔合わせ、評価 シート配布、社会人基 礎力の考え方の説明				
第 2 講	2007/10/12	担当教員	オリエンテーション	説明会で説明するだけでは、学生が社会人基礎力を理解するまでには至らなかったが、社会人基礎力評価の基本的な進め方は説明できた。	評価シート記入、 説明会				
第 3 講	2007/10/17	担当教員企業講師	課題発掘(フィールドワーク)	事前評価は行動イメージを記載し、自分の現有基礎力評価を実施。	社会人基礎力事前 評価				
		評価者		事前評価					
第 4 講	2007/10/20	担当教員企業講師	課題発掘(フィールドワーク)	事前評価はコーチングの機会とし、実現可能な小さな目標を着実に実行 すること等を指導。					
		評価者		事前評価	使力の概要と12の基礎力の内容の説明、評価シートへの記入 を説明。				
第	2007/11/17	担当教員企業講師	プロジェクト企画案の作成終了	話す学生が増えてきたこともあり、当初の予定の90分では面接時間が足りず、事実上各チーム120分程度で面接を実施。	(企画案の学内プレ				
5 講		評価者 担当教員		事前評価結果フィードバック					
		企業講師		中間評価(1)					
	2007/12/10	企業講師 評価者·担当教員·	 						
	2008/1/4	企業講師		中間評価(1)結果フィードバック					
第 6 講	2008/1/12	担当教員企業講師	企画推進	年末年始をはさみ、企画案の実行 (ITシステムの設計・開発、あるいはビジネスプランの策定) を実践したことにより、評価シートの表現、レベルともに著しい上昇が見られる。					
		評価者	 	中間評価(2)					
第 7 講	2008/1/19	担当教員企業講師	企画推進	グループ面接形式により、各個人毎のレベル評価が共通知としてメンバー で共有され、自分で適切なレベル評価ができるようになってきた。					
		評価者	 	中間評価(2)					
第 8 講	2008/1月中旬 ~2月初旬	担当教員企業講師	検証・プレゼンテーション	チームによっては、地域でのイベントの企画開催をするなど、 学生の活動を地元マスコミが取材する例もあった。					
	2008/2/10	企業講師	 	ITスキル標準 (ITSS) 事後評価					
第 9 講	2008/2/12	評価者 担当教員 企業講師	プロジェクト終結・ プレゼンテーション	学内総合研究発表会では、PBLの成果を論文にまとめ、成果として学内で発表した。	学内総合研究発表会				
第 10 講	2008/2/15	評価者 担当教員 企業講師	プロジェクト終結・ プレゼンテーション	当日出席の企業関係者、学内関係者、一般来場者の審査を実施(審査は評価面接者にて翌日に実施)。単なる学内発表会の開催と異なり、学生の高いモチベーションや計画力などの向上が見られ、社会人基礎力の向上に大きく貢献していた。	外部講評会・発表会				
				中間評価(2)結果フィードバック					
第 11 講	2008/2/16	評価者 担当教員	プロジェクト総括	プロジェクト全体を総括した評価シートの作成を指示したが、最終評価では大多数の学生がしっかりとした行動結果を記述できるようになった。					
R 19		企業講師	最終評価						
	2008/3/7			社会人基礎力認定書授与・最終評価結果フィードバック					

※各チームごとの活動は、毎週決められた曜日に、ミーティングを別途実施。上記は各チームの共通講義を示す。

● データコムチーム POSデータによるデータマイニング

○ … 教員が授業する際に最も重視する項目

		カリキュラムのフェーズごとの活動	イメ-	イメージづくり・企画書作成		データマイニング				計画立案			実施検証·評価				
	能力要素	各大学が想定する具体的な内容	作りたいかグループで議論	を収集すべきか検討)情報収集(どこから情報	情報収集(ニーズを探る)	企画書作成	データ構造の理解	POSデータの投入	POSデータの抽出	データマイニング	ツールの作成	作りたいかグループで議論どんなイメージのものを	らのシュミレーション)計画の決定(過去情報か	計画書の作成	実績情報) 検証結果(データからの	の仕組みや運用について継続的に運用するため	検証結果報告
前に	主体性	▶ 自らの意思・判断でやるべき行動を見つけ実践している。目標を実現する為に、失敗を恐れず試行錯誤を繰り返し、粘り強く課題解決に取り組んでいる。		0	0												
前に踏み出す	働きかけ力	▶ チームメンバーと本音で話し合い、協力を求めメンバーを積極的に動かしている。目標達成の為の、他社への働きかけ、チーム全体の喚起や合意を形成できる。	0		0							0					
す 力 Action	実行力	▶ 自らの合理的判断で高い目標を設定している。 困難に遭遇しても継続して課題解決行動を 行っている。			0	0					0			0			
考	課題発見力	▶ プロジェクトに係る現状や課題に関して、現状の課題を整理体系化し、解決イメージを定義できる。								0						0	
考え抜く力	計画力	プロジェクトの課題解決に関する実行可能な スケジュールや解決手順、実行策を自ら計画 として取りまとめることができる。										0	0	0			
Thinking	創造力	▶課題解決に対して波及効果の高い新たなアイデアを創造し、他人に分かる形で言語化し提案にとりまとめられる。	0			0					0	0					
	発信力	▶自分の意見を論理立てて整理し、周囲の状況や立場に配慮しながら口頭あるいは資料などを通じて正確に伝えられる。	0			0				0		0	0	0	0	0	0
手	傾聴力	▶適切な質問などを挟み、相手の真意や意図を 引き出すことができる。	0		0							0					
チームで働く力	柔軟性	▶周囲の意見に基づく改善策の実現に取り組んでいる。								0	0					0	
	情況把握力	▶ チームがおかれた情況を把握し、それに適した 行動がとれる。		0			0						0	0	0		0
W Te.	規律性	▶ 社会のルールを守れない事態に際した場合の対処ができる。						0			0			0			
am Work	ストレスコントロールカ	▶ ストレスの原因となる事柄が生じたとき、周囲 や適切な人への相談あるいは支援を求めたり することができる。			0	0											

プログラムの効果

社会人基礎力の育成については、企業人が随時指導し、業識者による外部評価を行った。 と、自ら成長したことを実感することができた。

が担当。評価シート記入による学生の自己評価は、事前評どの声が聞かれ、評価が学生の社会人基礎力育成に極めて 価、中間評価2回、事後評価の計4回実施。自己評価の後に 有効であることが分かった。

は、プロジェクト指導担当者とは別の、部長職等日頃部下を育 成している立場にある企業人によるグループ面談を実施し、企

教員も指導ではなく支援や、方向性の示唆に徹することによ学生からは「社会人基礎力の定義が助けになった。こうし り、学生の能力育成に努めた。しかし何より学生自身が、グた能力が必要なのは分かるが、通常は意識して行動すること ループワークを通して、チーム内での自分の役割を見つけたりができない。しかしカテゴリー分けされて名前が与えられ、説明 (情況把握)、自分たちで計画を立てないと何も進まないことをがついていると、自分やチームメンバーの言動や行動と社会 学んだり(計画力)、企業人と関わることで視野が広がったり 人基礎力を紐づけて考え、課題解決に取り組むことができ た」、「評価の面接は、プロジェクト進行中に何度か行うのが 評価のとりまとめは、(株)仙台ソフトウェアセンター(NAViS) 良いと思う。その都度反省し、次に活かすチャンスとなった」な

社会人基礎力を磨くことで、 研究も効率が上がり いい成果を出すことができる

皆の考えをまとめるため、時には深夜まで議論を

社会人基礎力育成プログラムを受講したきっかけは、「就職に向けて何か役に立つかもしれない」という思いでした。講師の方が話していた企業で大事な能力の中で、特に「考え抜く力」の「課題発見力」と「計画力」が自分に欠けていると感じていました。そして、これらの能力は就職に向けてだけではなく、現在の研究生活でも非常に役に立つものであると思いました。自分の研究内容を発表し、講師や研究仲間と議論をすることで、今の自分に足りない点を具体的に指摘してもらい、その能力を向上させたいと考え、第2回以降も積極的に参加しました。

講師からは、「研究テーマにおけるロードマップの作成」という課題を与えられました。テーマの本質課題と目標設定、スケジュールを明確化するのが目的です。大きな研究テーマごとにチームを作り、課題を解決していく過程で最も困難だったのは、全員の考えを1つにまとめることでした。与えられた課題への取り組みにおいて、チーム内で役割分担をしましたが、1人ひとりの考え方が違うことに加えて、個々の研究テーマごとに取り組み方が異なるた

の研究テーマごとに取り組み方が異なるため、何度も議論を交わしました。時には、議論が深夜に及ぶこともありました。そのように苦労しながら皆の意見を一致させ、完成した成果物(ロードマップ)を発表したときに、講師の方から「よくまとまっている」と評価していただき、皆で協力してよいものができた、と嬉しかったです。また、この作業を通して、チーム内のまとまりや連携が強くなったことを感じました。

以下では、社会人基礎力の各要素(前に 踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力)に ついて、講義を通じて向上したと感じる点 や、講師の方からの印象に残ったアドバイス などについて述べていきます。

講義を受け、「考え抜く力」の不足に気づく

講師の方からの「前に踏み出す力」に対するアドバイスの中で、一番印象に残っているのは、具体的な期日までに目標を達成するという意識を持つことでした。これまでの研究活動では、定量的な目標を意識せずに研究を行っていました。そのため学会発表などでは、その時にある結果で発表するという姿勢でしたが、これからは「具体的に発表する内容を目標として定め、その期日までに結果を出す」という強い意識を持ちながら、研究を行っていきたいと思います。

今回の社会人基礎力で、自分が最も不足していることを 実感していた部分は、「考え抜く力」です。目標の設定においても、これまでは具体的に数値化することを行っていなかったため、目標が曖昧になっていました。講義を受けてからは、なるべく具体的な目標を設定し、その実現に向けた、現実的に達成可能なロードマップの作成を意識するようになりました。ただ、まだこういった作業に慣れておらず、実際に達成可能なのか、その目標値でいいのかなどの疑問があるため、今後習慣づけることで、見極める力を磨いていくつもりです。

開発スケジュール

	2007年	叓	2008年度		2009年月	隻	
	9月	3月	9月	3月	9月	3 F.	
目標			4	A B		Ĉ	
連続成長 Time>30h	繰り返し 育成によ 連続成長 可否			2008年度目標: 成長速度 Rg>30 µm/h	長時間 成長用 原料機構開発	長時間連続成長	
成長速度の 増加 Rg>50μm/h		· 目標∶10h~	原料給油量の H2濃度依存額 2008年中間目標: 結晶の高品質化 目標値:☆	原料使用 見極効率向上	連続成厚膜育	×1.5mm	
結晶の 高品質化 ★ FWHM>250arcse EPD>10⁵cm²			装置からの 高温 不純物対策 育成 高H2濃度による 酸素濃度低減	方針検討見 成長速度> (0002) FWH		sec	

チーム内の意見を一致させ完成したロードマップ

「課題発見力」には、 先を見通す力も含まれることを実感

プログラムを通して、研究を行う際には課題を発見し、それに向けた解決策を練る力が大事であると感じました。「課題発見力」にはある程度先のことを予想する力が、そして「課題解決力」には、そのような先の問題にむけて対策を打っておくことも含まれると考えています。これらの能力があれば、どのような結果が出たとしてもすぐに対処でき、効率よく研究を行えるからです。今後は、このような能力を身につけていきたいと考えています。

最も印象に残ったのは、企業と大学の研究に対する姿勢の違いです。大学では、実用性と共に学問的なアプローチが重要である一方、利益を上げることが前提となる企業では、実用化が可能であるか、また実用化した際にはどのような強みがあるかということが、常に重要であることを教わりました。そのためには、現在実用化されているもののデータを調査することで、それに取って代わる、もしくはこれまでにないものをつくるために必要な目標数値を設定し、目標期日までにこの数値を達成することが重要になります。これまでは、自分が研究を行っている分野の市場などはあまり知らなかったのですが、講師から与えられた課題で、市場や実用化されているものの性能などを調べるうちに、目標や計画がはっきり立てられるようになりました。

社会で求められるさまざまな能力の中でも、一番大切なのは「コミュニケーション能力」だと思います。具体的には、話している相手の意図を正確に掴める力、相手の意見が自分の意見と異なった際に客観的に双方の意見を比較する力、自分の考えを正確に相手に伝える力、が重要だと考えます。自分と相手の意見が異なったとき、常に相手を否定すると、柔軟性のない人間になってしまいますし、常に相手の意見を取り入れると、周りに流される決断力のない人間になってしまいます。また、お互いの意見を正確に伝えること

は、チームで働く際の基本事項です。

山田憲秀

大阪大学

さらに、主体性も大事だと思います。指示を待って行動するのではなく、自主的に、かつ積極的に必要なことを見つけ、解決に向けて行動を起こす。失敗を恐れず、仮に失敗した場合でも、何がいけなかったのか、どのようにすればうまくいくのかを考え、もう1度挑戦してみる。チームで作業を行う場合、各人がそのような姿勢をもっていれば、チーム全体の作業効率も向上するはずです。上で述べた「コミュニケーション能力」においても、主体性がなければ会話が一方的になってしまいますが、それぞれが主体的に自分の意見を発信すれば、お互いの考えを交換することで新しい考え方が生まれるなど、有用な議論ができるでしょう。

将来は、チームで物を作る開発の仕事をしてみたい

研究に関して、これまでは与えられた課題に取り組むという受身的な姿勢になりがちでしたが、今後の研究生活では自らが中心となり、計画を立てながら研究を行うことで、「考え抜く力」や「前に踏み出す力」を磨いていくつもりです。これを意識し続けることで、自分の能力が向上するだけでなく、研究も効率が上がり、いい成果を出すことができると思います。

今回のプログラムを経験して、将来、チームで物を作る開発の仕事をしてみたいと感じました。自分たちで方針を決定し、多くの人たちと協力して1つのものを作り上げる喜びを、仕事を通じて感じることができれば嬉しいですね。そのような仕事の中で、方針を決定し行動するという意味では「考え抜く力」や「前に踏み出す力」を、周りと協力するという意味では「チームで働く力」を発揮できるように努力すると同時に、既存のものより優れたものを作るという「チャレンジ精神」を、常に持ち続けたいと思います。

社会人基礎力育成・評価手法開発プロジェクト委員会

委員長

諏訪 康雄 法政大学大学院 政策科学研究科 教授

委員(五十音順)

今井 繁 株式会社スタッフサービス・ホールディングス コーポレート・コミュニケーション本部 広報部 ゼネラルマネジャー

海野 俊也 ジョブカフェいわて センター長

川上 真史 ワトソンワイアット株式会社 コンサルタント/早稲田大学 文学学術院 非常勤講師

川嶋 太津夫 神戸大学 大学教育推進機構 教授 桑山 義明 株式会社シーガル 代表取締役社長

小島貴子 立教大学 ビジネスデザイン研究科 特任准教授/コオプ教育・インターンシップオフィス長補佐

成瀬 修 トヨタ自動車株式会社 人材開発部 採用・計画室長

(第2回委員会までは、白野 哲 トヨタ自動車株式会社 人材開発部 採用・計画室長)

羽根 拓也 株式会社アクティブラーニング 代表取締役社長/デジタルハリウッド大学 デジタルハリウッド大学院 教授兼CLO

深澤 晶久 株式会社資生堂 人事部 次長 人材開発室 人材育成グループ グループリーダー 牧田 和久 株式会社ベネッセコーポレーション 教育研究開発本部 研究推進担当部長

松石 正克 金沢工業大学 教授兼実技教育部長

(以上、敬称略。役職は平成20年3月末時点)

編集後記

平成19年度の「社会人基礎力育成・評価手法開発事業」では、それまでの約2年間でまとめられた「社会人基礎力」を、実際の大学教育活動の中で育成するための手法開発と、その普及を目指した様々な活動を行いました。具体的には、7つのモデル大学で実践型学習による育成・評価の試行を行い、さらに指導者のためのファカルティ・ディベロップメント研修会や、海外の先進事例の調査を実施しました。また、web上にSNS「基礎力.net」(https://www.kisoryoku.net)を開設し、情報発信と議論の場を作りました。これらの集大成となった「社会人基礎力フォーラム2008」では、各大学の代表の学生たちの発表が、大きな感動を呼びました。

フォーラムで発表した学生の中には、大学へ視察に伺った際に出会った人たちもいました。プロジェクトの中間段階の企業に対する発表会の時には、原稿を読み上げるばかりで聴衆と目を合わせることもできなかった人。「リーダーとして頑張ったつもりだったのに、かえって皆に言いたいことを言えなくさせていたことが分かって、ショックだった」と悔しさをにじませていた人…。その彼ら・彼女らを、1000人の聴衆を前にいきいきとプレゼンできるまでに成長させた各大学の取組は、それ自体がすばらしいものでした。本書は、その秘訣やエッセンスをまとめたものと言えます。今後社会人基礎力の育成に取り組む教育機関や企業等の皆様に、参考にしていただけるものと思います。

最後になりましたが、本書の作成にあたり、育成・評価手法開発プロジェクト委員会の委員の皆様には、それぞれのご知見を存分に提供していただき、心より感謝申し上げます。そして、何よりモデル大学の皆様には、評価のためのレベル評価基準も評価用のシートも、すべてゼロから作っていただいた上、様々な調査にご協力をいただきました。授業を進めながら、さらに手探りで新たなものを作るご苦労は並大抵のものではなかったと思います。この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

経済産業省 産業人材参事官室 守本 憲弘 下村 貴裕 奥田 寛司 学校法人 河合塾 教育研究部 眞木 由佳 山本 真司 小松原 潤子 谷口 哲也

96