2.「大阪商業大学における教育GPの取組」

実践教育による社会的問題解決能力の養成
＜フィールドワークを活用したプロジェクト型演習の導入＞

大阪商業大学 総合経営学部 商学科 准教授
起業教育委員会 委員長　酒井理

はじめに

大阪商業大学は、平成20年10月に文部科学省の教育GPに採択されました。教育GPは文部科学省における高等教育改革の柱となる施策になります。これは各大学が取り組む教育改革の中からとくに優れたものを選んで支援し、その取組を広く普及させることを狙ったものです。本学が取り組む教育改革の計画は、全国の大学から939件の申請があったうちの採択件数148件の1件として、採択率15.76%という競争のなか高い評価を得ることができました。

本学が始めたのは、演習（ゼミナール）にフィールドワーク（学外での活動）を組み込み、積極的に社会とかかわりあう授業にすることで、学生の社会的問題解決能力を伸ばしていこうとする取組です。単に学外に出かけて活動をするということではなく、クライアントと呼ぶ社会の様々な機関や社会人から課題をもらって、その課題を解決するために様々な解決案を企画したり実地調査をしたり、必要であればイベントも実施したりと社会の現場で多様な活動を行います。

平成21年4月から5つのゼミを教育GP事業の対象となる“フィールドワークゼミナール”として活動を行ってきました。現時点で1年が過ぎようとしており、ここで一度、試行段階でのまとめをしてもいい時期であるように思います。今回の執筆は、高校の先生方をはじめ、多くの大学教育に興味を持っていただいている方々に本学の取組を広くご紹介できる大変いい機会と考えます。

1．起業教育と実践教育

(1) 方法としての実践

我々は「起業教育」を幅広く、倫理観の獲得、起業家精神の醸成、ビジネススキル、すなわち「考え方」「資質」「能力」をいかに育むかということと考えています。その文脈において、本取組で行う「実践教育」は、まさしく本学が長年力を注ぎ形づくってきた「起業教育」を大学の教育カリキュラムのなかで具現化した一つのかたちでもあると考えています。

教育GPが教育改革を謳っていることからもわかるように、この取組は本学の教育改革を体現したものといえます。ただ改革といいましても、これまで本学で展開してきた教育を否定するものでは決してありません。現代の社会の要請、時代の要請に応じで、新たな考え方や方法を積極的に取り入れながら、より良い教育プログラムを作っていこうと考えていると理解していただきたいと思います。

本学では、この取組でおこなう教育の目標を「社会的問題解決能力」の獲得と向上において事業を進めています。それは、今の社会が大学に求めていることは、社会現実の問題に向き合い、自らの意志でリーダーシップを持ちながら果敢に解決することに挑む人材を輩出することであるとみたからです。大学は、それに応えるために何をすべきか、といった問いかけに対する本学の一つの答えが「社会的問題解決能力」の養成なのです。

（2）「社会問題解決能力」を伸ばす

ここでいう「社会的問題解決能力」とは、社会の現状を分析しその中から社会が抱える問題を発見して、その問題の解決策を考え、さらには自らが率先して行動することでその解決策を実際に展開していく能力であると考えています。社会の様々な問題に果敢に挑戦するための「知力」「気力」「倫理観」を備えるためには、どのような教育が必要でしょうか。「社会的問題解決能力」を身につけるためにはどのような教育が必要でしょうか。それが大きな課題なのです。我々は、この能力はこれまでの教養や専門知識を大学の講義で学ぶ方法だけでは、容易に獲得することも、向上させることも大変難しいのではないかと考えています。そこで「実践教育」という方法をゼミナールに持ち込むことで「社会的問題解決能力」の獲得と向上を目指すことを考えました。つまり講義で学んだ教養や専門知識をフィールド（実社会の現場）において実際に活用させることで、それらの知識は効果的に修得することができ、飛躍的に向上するはずだと考えているのです。さらに実践教育は、座学では獲得しにくい「創造性」「判断力」「行動力」「コミュニケーション能力」「協調性」を獲得、養成していくために効果的だと考えています。また、社会的な課題をテーマとしたフィールドワークを通して学生は「社会性」「倫理観」「道徳観」を身につけることができるとも考えています。これは米国で盛んに行われている「サービス・ラーニング」と呼ばれる教育方法とほぼ同じものと考えてもいいかも知れません。「サービス・ラーニング」は、学生に学外でのボランティア、インターンシップなどの活動を行わせることで学びを深めようとする方法です。カリキュラム

にくみこんで単位化することで、積極的に大学における学びとして位置づけようという動きであると考えられます。

（3）「社会に役立つ人物の養成」の体現

本学は、建学の理念として「世に役立つ人物の養成」を掲げております。それゆえ、本学は、大学のカリキュラムはもちろんのこと、様々な教育現場において「実学」を強く意識し、それと関連付けた活動を展開しております。この建学の理念「実学」の文脈で「実践教育」を捉えるなら、この「実践教育」はまさしく「頭で得た知識」を実際に使える学問、すなわち「実学」へと変えていく“変換機”の役割を果たすものです。この取組は、大学内における講義に加えて、学生自らが積極的にフィールドに出かけて活動する中から自ら学び取る大事な“何か”に注目することなのです。それは「知識を知恵にするための“知識の体系化”」であり、「社会を変えようとする気持ちの芽生え」であり、「自らが社会の一員であるという自我の芽生え」であったりするでしょう。現在、大学教育のベースが講義によるものとであることには変わりはありませんので、「知識を知恵にするための“知識の体系化”」はとくに重要です。我々は、学生に実践的経験を積む機会を提供することによって講義形式による教育の効果をさらに高めることが可能になると考えています。本学が目指す「世に役立つ人物の養成」を体現する方法は一つではありませんが、本取組が代表的なものであることは間違いありません。

2．体制と運営

(1) しくみで“学び”を支える

大掛かりな取組でもありますので、事業を運営する大学内の体制づくりも手間をかけて丁寧に作り上げています。なぜなら、学生が本学で自らの可能性を大きく広げてもらうためには、教育システム、つまり“しくみ”として“学生の学び”を支えることが大事であると考えるからです。教員個人の努力や能力によって教育の質が大きく変動することは確かです。すべての教員が実践を取り入れて教育していく能力が高いに越したことはありませんが、そのような期待はあまり現実的ではないでしょう。しくみとして機能させるということは、例えば“あの人だから、そのような授業ができる”“おもしろそうだけれど、自分はそのやり方を知らないから導入して失敗するかも知れない”というネガティブな考え方を払拭することにあります。つまり、どの教員でも自分の専門分野を教えるなかで「実践教育」をゼミナールに積極的に導入して、有効な方

法として活用していくことができる状況を作り上げるということなのです。

これは、教員と学生が作り上げている学ぶ場としての“教室”を組織として支えるといったイメージなのです。これまでにはゼミナールの運営は担当教員の聖域のようなもので、他の誰もが手を出し難い、触れ難い部分であったことは否定できません。しかし、個々人の力だけでは、この「実践教育」という効果的な教育を展開していくことは非常に難しいのです。教員同士が支えあう、職員が深くゼミナール運営に関与していくといったように、教職員が一体となって、劇場における舞台づくりをはじめ、演出、脚本までも担当の教員と一緒に作り上げていこうとしています。教員には演出家、脚本家としての役割を期待していますし、この演出、脚本作りには、役者までも参加してもいいのではないかと考えています。もちろん、そこで演じる役者が学生であることは、お分かりいただけると思います。

(2) 教職員が一体となる“しくみ”

まずは、この事業を推進するためにプロジェクト推進本部という委員会組織を作っています。この組織は副学長直轄の意思決定機関です。全学的に取り組む事業として各業務を迅速に行うためにトップダウン式に意思決定を行うことを意図した体制を作っているということです。しかしながら、当事業のような大がかりなシステムをまわしていくためには、多くの煩雑で負荷の大きな作業が発生します。本取組で発生する作業は、大きく3つに仕分けることができます。1つは、プログラム評価です、本取組は、自らを常に改善していくシステムづくりを強く意識して運営しています。プログラムはまだトライアルの段階にあります。不十分な点を洗い出して、改善していく必要があります。内部的にも診断することが必要ですし、外部からも厳しく評価を受けることがシステムをよりいいものにしていくためには不可欠です。そこでは、プログラムを評価する方法をつくりあげていくという負荷の大きな作業が発生します。2つは、教育効果の測定の実施という作業です。プログラムを評価するために教育効果の測定は、避けては通れません。しかしながら、これは大変難しいことです。学生が「社会的問題解決能力」を身につけ、その能力を向上させたということをいかにして知ることができるでしょうか。一般的な知識の獲得に関しては筆記試験などの方法でおおよそ判断することはできますが、「創造性」「行動力」「判断力」「協調性」「コミュニケーション能力」「価値観」「道徳観」といった「能力」や「社会性」を学生が活動をする中でしっかり獲得したのか、能力を向上させたのかを測定することはきわめて難しいと思われます。その点に果敢

に挑みながら、果たして測定できるのか、どのような方法で測定できるのかを試行錯誤しながら探っていく作業も出てくるでしょう。3つめは、ゼミ支援のしくみを考えて作り上げる仕事があります。“学びの場”を実際にどのように支えていくのかは、多くの議論が必要となります。教職員でゼミ運営を支えるとはいっても、どこまで担当教員以外のスタッフや教員が入り込むことが適当なのか、担当教員の負担をどの程度軽減すべきか、どのような方法をとれば負担が軽減するのかなど、すべてが手探りといってもいいでしょう。いずれにしても、この取組で行うすべての仕事は、苦労は多いですが大変チャレンジングで新しい分野を切り開くものです。

この3つの作業を、それぞれ「プログラム評価ワーキング」「学生能力評価ワーキング」「フィールドワークゼミナール支援ワーキング」という3つの作業部会で担う体制をとっています。これらのワーキンググループは、それぞれ6名程度で構成されていますが、ほぼ教員、職員が半々となっています。これは、作り上げていくプロセスを教員、職員が協働しながら行っていくことが重要であるという認識に基づいています。

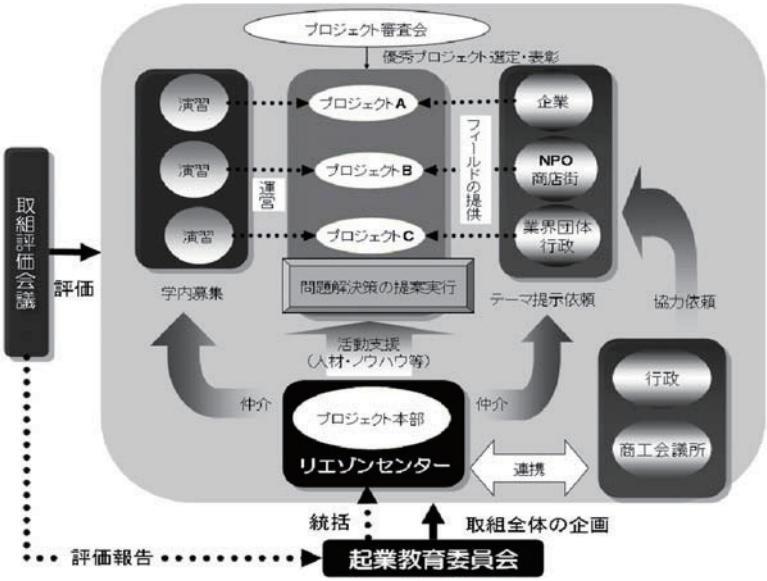
学生の学びをより良いものにすることを目指して行う作業に、教員、職員を隔てる理由は何もありません。教員、職員はこのような作業を進めるなかで、学生以上に気づくことも多いと思います。少しずつ、教職員が一体となって行う作業への抵抗感をなくしていくことに努めたいと考えています。

(3) 自己改善するシステム

取り組んでいるプログラムのすべてを肯定しているわけではなく、まだまだ改善していく点は多いだろうと考えています。はじめから、十分に洗練されたプログラムができているという認識をしているわけではないということです。例えば、学生の能力を評価しても、結果が芳しくなければ、プログラムを改善する必要があります。また、学生の能力を適切に評価できていない可能性もあります。私たちが、目標としている伸ばしたい学生の能力の設定そのものが間違っている可能性もあります。“学びの場”を支える体制が適切につくられているのかどうか、教職員の協力体制がうまく機能しているのか、さらには、これらの体制が果たして必要なのかどうか、といった根本的な問題にも踏み込むことも必要だと考えています。

伸ばそうとしている学生の能力をいかにして向上させるか、そのためにはどのようなしくみが大学として必要なのか、この２つのことを明らかにするために、私たちは手探りで未開の分野を開拓しています。日々が試行錯誤の繰り返

■ 取組の全体像



しではありますが、着実に少しずつ本学のプログラムは、洗練されてきていると感じます。

問題点や今後の課題を関係者が共有するしくみとして3つのワーキンググループやゼミナール担当教員のミーティングがうまく機能しています。教職員が共に考えるという体制は、様々な問題を根本的に考えるいい機会となっています。各ワーキンググループは、週1回ペースで開催されるときもあります。教員同士の情報交換も盛んです。これまで全くといっていいほど知らなかった他の教員のゼミ内容を知る機会も増えてきました。

外部評価を組み入れるという点も本取組の特徴です。学外の教育に造詣の深い学識者、人事関係の企業人の方に取組評価会議と名づけた委員会に参加していただいています。ここで第3者の視点から本学の取組を厳しく評価していただき、取組の改善に役立てようとするものです。必ずしも高い評価を得ることがすべてとは考えていませんし、また、本学の取組がいかにすばらしいかを喧伝しようとするものでもありません。取組をより良いものとしたいという思い、そして改善すべき点をできるだけ多く洗い出そうという考えのもとに取組評価会議を設置しています。

これらすべてには、自らのプログラムを常に改善していくシステムを作ろう

という考えが根底にあります。つまり、本取組で目指しているのは自己改善する教育システムということです。学内にとどまらず、積極的に外部の評価を頂きながら謙虚にそして真摯に改善に取り組むことが、より良いプログラムを作り上げていくことに繋がると考えています。

3．ゼミナールと学生の成長

(1) フィールドワークゼミナール

本取組の枠組みにおいて、平成21年度には5つのゼミナールがフィールドワークを実施しています。私たちは、それをフィールドワークゼミナールと呼んでいます。2年次から4年次までの3年間の継続履修を原則としています。これは、1年間といった短い期間では、満足に「社会的問題解決能力の養成」を行うことは難しいと想定しているからです。1年を一つサイクルとしてゼミナールがプロジェクトを運営することを考えています。計画して実施し、そして振り返って改善して、再び計画して実施するといったPDCAサイクルを複数回まわすことで学生の成長は飛躍的に大きくなると思われます。

本学には、経済学部に経済学科、総合経営学部に経営学科、商学科、公共経営学科の2学部4学科でフィールドワークゼミナールを実施しています。経済学科のゼミナールでは、「河川の環境維持」をテーマに、河岸のゴミを集めて分析することやエコツーリズムを現場で学ぶプロジェクトが展開されています。経営学科のゼミナールのテーマは「中小企業研究」です。地元東大阪市内の中小企業の方々と共に商品開発、販売促進を企画しています。商学科のゼミナールでは「マーケティング、流通」をテーマに、美容サロンの販売促進企画を提案したり、商店街と連携して地域の活性化に取り組んでいます。公共経営学科では、社会的責任をテーマにして社会的企業への長期インターンシップで企業と社会の関わりを学ぶゼミナールや観光ボランティア団体と行政と連携して、ボランティアガイドを通して観光振興に取組んでいるゼミナールもあります。

学外に出て活動を行うことが、フィールドワークの最大の特徴でもありますから、教員がコントロールできる人数であることが重要です。そしてまた、社会の様々な人々と接することや、真剣な課題解決のプレッシャーのもとに置かれることから、学生には精神的に大きな負担がかかります。一人ひとりの内面的成長を重視して、精神面にも配慮しながら教育しなければなりませんので、自ずとゼミナールの学生数は限定する必要があります。現在は、20人が限界だろうということで履修人数を制限しています。

平成22年度のフィールドワークゼミナールは5つのゼミナールから9つのゼミ

ナールへと拡大を見せています。平成21年度は初年度準備もままならない状態でスタートしたことから、学生にも教員にも本取組の情報が十分に伝わりませんでした。そのためか、履修学生数は、5つのゼミナールのうち10人を超えるところありませんでした。しかし、平成22年度は、前年度の反省も踏まえて積極的に情報を発信しました。パンフレットを作ったり、学内にポスターを張り出したり、ホームページを充実させたりと、できる限りフィールドワークゼミナールで何をやっているかということを伝えることに努めました。その甲斐あって、9つのゼミナールで総勢130人が履修をするような規模まで大きくなりました。本学は1学年の学生数が1000人強ですから、現在1割強の学生がフィールドワークゼミナールに参加していることになります。一人ひとりとの面談を行うことを履修プロセスに組み込んでいます。その場で、普通のゼミナールとは異なって時間的にも精神的にも負担がかかることを説明しますが、そのことを理解した上で、“積極的に取り組みたい”という意欲をほとんどの学生が見せています。

（2）ゼミナール支援

それぞれのゼミナールは、クライアントと呼んでいる社会の多様な機関から課題を提供されることになっています。クライアントからの課題は広く募集してはいますが、実際のところ募集して集まっているわけではありません。担当教員のコネクションや情報に頼りながらクライアントを探すという手続きが取られています。また、プロジェクト本部(事務局)が、担当教員のテーマをヒアリングしながら課題を調整して、独自に探すこともあります。

クライアントから提示される課題は、はじめから用意されていることは、まずありません。ほとんどの場合、ゼミナールの担当教員とクライアントが何度もミーティングしながら課題を設定していくというプロセスを踏みます。その前後では、プロジェクト本部の職員がクライアントとの調整に深く関与します。例えば、1年間のプロジェクトを連携しながら行うという双方の合意文書の取り交わしやプロジェクト立ち上げ時の様々な業務の支援などで職員は大いにゼミナールと関わりを持ちます。

クライアントからいただいた課題に対する解決提案を、実際にフィールドでかたちにしていくことを想定しています。教室の中だけで行うゼミナールと比較すると明らかに教員の負担は増加します。学生と接する時間も多くなりますし。手間もかかります。クライアントとの接触などで精神的にも負荷がかかります。特段、初めてフィールドワークに取り組む教員にとっての精神的な負荷は大きいでしょう。ノウハウの蓄積なく、進め方も手探りのまま学生を導いていかな

ければなりません。

できる限り教員の負担を軽減する“しくみ”を用意することがゼミナールを順調に進行させるための鍵となります。教員同士で多くの情報交換をすることを明示して、教員情報連絡会を設置しています。また先行的にフィールドワークを実施しているゼミナールのシラバス、指導要領、ノウハウを出し惜しみすることなく提供することを求めています。

もちろん職員のサポートもありますが、教員同士、教職員が一丸となって、一つひとつのゼミナールを支えるというかたちを目指しているということです。学生の学びの場づくりを、一人の担当教員に任せるのではありません。我々は“しくみ”で支えられたゼミナールを作ることを目指しています。

（3）学生の成長

実践教育プログラムを通して、問題発見、問題解決の方法を学び、そして創造性、判断力、行動力、コミュニケーション能力、協調性といった素養を身につけ、実践を通して、それらの重要性に気づき、問題解決能力を向上させることで、能力的にも精神的にも学生は成長すると考えています。ただし、創造性、判断力、行動力、協調性といった能力、資質を測定する適当な方法がないことが、現在の最も大きな問題となっています。さらには社会的課題に取り組むことで、価値観や道徳観、倫理観の獲得が行われるとも考えていますが、これらの獲得がなされたかどうかを判断することも非常に難しいと思われます。

しかしながら、これらの測定と評価を数値として明らかにすることは、本取組の有効性を明らかにするものです。非常に高いハードルではありますが、乗り越えなければなりません。

数値として測定結果を示せないからといって、学生の成長がわからないかというとそうではありません。学生は1年間のフィールドワークを通して、大きく成長することは明らかです。近くで見ている担当教員の多くがそのように感じています。日常の行動が明らかに変化を見せることでわかるのです。何事にも積極的になったり、自発的に他人に話しかけるようになったり、みんなをまとめようと行動するようになったりといった変化です。社会的な問題にも関心が高まることも少なくありません。フィールドワークに参加していない学生との比較をしなければ、これもはっきりと断言しにくいことですが、感覚的には明らかに成長が見られるというのが、担当教員が揃って口にする感想なのです。フィールドワークが伸ばすのは、テクニカルなスキルよりも精神的な部分の成長であるように思います。

おわりに

ここまで、本学が始めたフィールドワークという「実践教育」の取組について現状を報告してきました。今のところ、すべてのプロセスで試行錯誤を繰り返し、2歩進んでは1歩さがり、次の確実な1歩を新たに踏み出すといった、ゆっくりとした歩みを進めています。

本学の理念である「社会に役立つ人物の養成」は、今の社会から要請されている大学の役割を大変的確に表現していると思われます。社会に役立つということは、しっかりとした社会観、倫理観をもちながら、社会を冷静に分析し問題を突き止める能力と知識を蓄積し、自らが率先して解決するために行動する、チームで解決していく実行力を備えていることではないかと考えます。本学のこの取組は、そのような人材を育てることに焦点をあてています。

学生にも協調性の重要性を強く唱えていますが、これは教員にも職員に対しても同様です。社会において協調、協力は何にもまして重要であることは明らかです。本取組も同様で、関係するすべての人間が、学生を成長させるという一つの目標に向かって惜しみなく協力しあうことではじめて実現するものです。一人ひとりの力は大事ではありますが、それ以上に“しくみ”として、この取組が機能していくことが重要なのです。まずは、本学の教育システムの一つとして、確立されることが我々の当面の目標となります。

新たな試みを成功させるには、そこに関与する人々の熱い思い、何かを切り開こうとする気持ち、エネルギーが必要です。本学には、高い志をもった教職員が多く、この取組の歩みを進めることに大いに貢献しているように思います。今後の成り行きに是非とも期待していただきたいと思います。