

短期大学におけるアクティブラーニング 教育の実例と効果 Part1

A case study of the Effective implementation of problem-based learning in junior college Part1

森川 佳世
MORIKAWA Kayo

Started in Canada in the 1980s, problem-based learning (PBL) is an educational method that involves conducting “problem-solving classes.” It has now become an important educational method in the areas of medical and pharmaceutical science and technical information in Japanese as well as European and American universities. In addition, recent promotion of industry-academia and industry-government-academia collaboration has led to the popularization of the method in various fields of education. The “p” in “PBL” can denote either “problem” or “project,” depending on the user’s purpose.

Many of the cases of the implementation of PBL examined in previous studies have involved four-year colleges and universities. Few studies on the implementation of PBL in junior colleges exist, even though student-centered classes in such colleges face physical and technical difficulties in successfully integrating PBL into their curriculums. To fill this gap, in this study, PBL was implemented in a women’s junior college. Then, the process spanning implementation to execution was examined, and ways to make the process more effective were considered.

1. はじめに

アクティブ・ラーニング（能動的学修）が短期大学において効果的に導入されるかどうかは、それを受ける学生の短期大学への進学理由を分析した上で、この学修が目指すところの学生主体の学びに繋げることが出来るかどうかにかかっている。短期大学生は4年制大学生に比べて、将来を描くモラトリアムの期間が非常に少なく、自分自身が主体的に構築する履修モデルよりも、既に養成課程として組まれた資格取得や専門職業への教育によって自分を特化したいことの反映であるとされている。そのため、卒業後の進路設計において、自己の志向や個性よりも、具体的な職業がイメージ出来る科目群を好む傾向がある。一方、日本全体では18歳人口の減少や社会的経済的变化に加え、特に女子の4年制大学志向により、多くの短期大学が定員割れや4年制への移行が顕著に見られる。そこには女子の向学心の向上があることは言うまでもないが、別の側面から見ると元は就業志向が高い学生が、高卒や短大卒では思う様な職に就くことが難しいという現実を感じている結果の表れではないかと考える。そこで、短期大学への進学を希望する、または希望せざるを得ない学生に対して、実感のある学びの場を提供することは、就職にも総合的学力にも高い効果があるという仮説を立て、S女子短期大学¹での事例を基にPBLを用いたアクティブラーニングが齎す効果について考察していくための第一段として実事例を提示する。

2. テーマ背景

2012年の中央教育審議会の「質的転換答申」において、「生涯に亘って学び続ける力、主体的に考える力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない。学生が主体的に問題を発見し解を見出していく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が必要である。教員と学生が相互に知性を高めていく学生主体型の学士課程教育に換えていくことが重要である」と指摘されている。2011～2013年度の大学の「アクティブラーニング調査報告書」（河合塾）によると、日本の大学におけるアクティブラーニングの導入数は着実に増えているが、導入している科目毎の履修率は平均で20％に満たない。2007年に実施された経済産業省の調査結果では、企業は大学卒業生に、いわゆる「社会人基礎力」などの「汎用力＝ジェネリックスキル」を強く求めていることがわかっている。大学教育では高度な知識を単に覚える「命題知」ではなく、それを汎用させることが出来る力を習熟させることが求められているにも関わらず、まだその必要性が学生にまで認知されていない。社会的要請の中でますますその必要性が高まっている能動的な学びが就業までの期間が短い短期大学生においても効果的且つ特長を持って行われることは、今後の短期大学教育の在り方を問う上でも好材料であると考えられる。

3. アクティブラーニングとは何か

ここで、この考察に必要なキーワードとなるいくつか言葉の定義（中教審答申の用語集）と考え方について整理をしておきたい。

(1)アクティブラーニング（能動的学修）

教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブラーニングの方法である。1980年代後半からアメリカ・カナダの大学でリベラルアーツから移行した教育手法として取り入れられ、学生が能動的に学ぶという教育スタイルである。日本においては2000年頃からその考え方が取り入れられるようになってきた。教員はファシリテーター的な役割を担うものの、問題の抽出やそれを解決する為に必要な学内・学外での学習プランも学生が自ら設計する。実行する中で自己の言動をモニターし、改善を図りながら評価も行う。手法は様々であるが、授業の「形態」を重要視している段階のケースが多く、今後は「質」の充実を重要視し「ディープラーニング」²に変容させる必要があるとして深化を遂げようとしている。

(2) PBL（Project-Based Learning と Problem-Based Learning：問題解決型授業）

身近に感じる具体的な事象から課題を学生が発見し、その課題を解決するために自ら学習させ、課題を解決させる教育方法である。医学・歯学・看護学・環境科学・法律実践・工学などのように実践の場での課題解決が職業的スキルとして重要視される教育分野でしばしば採用される。具体的な学習課題を立てて少人数のグループでプロジェクトを進めるプロジェクト型学習（Project Based Learning）も PBL と呼ばれる。

■ PBL 以外にアクティブラーニングを取り入れたさまざまな授業形態³

- 学生参加型授業。コメント・質問を書かせる／フィードバック、理解度を確認（クリッカー／レスポンス・アナライザー、授業最後／最初に小テスト／ミニレポート など）
- 各種の共同学習を取り入れた授業。協調学習／協同学習
- 各種の学習形態を取り入れた授業。課題解決学習／課題探求学習／問題解決学習／問題発見学習

4. S 女子短期大学での取り組み

具体例となる S 女子短期大学エアライン・ホスピタリティコースでは、2010年から PBL 型授業を「専門ゼミ」⁴の中で2年生次科目として開講している。本稿は航空会社グループのシンクタンクである A 総合研究所⁵との産学連携プログラムとして試行錯誤をしながら段階的に導入した授業を具体例としている。主にエアラインビジネスに関する知識を核とした課題提示を行い、それを基に学生達による授業運営がなされているものである。授業の目的はアクティブラーニング・PBL の定義が示す通りであるが、具体的には文部科学省並びに経済産業省が提唱する、大学教育における「社会人基礎力」⁶の育成を掲げ、授業時間外のフィールドワークを取り入れ、航空会社が行っている産官事業の一環である「地域活性化事業」への参画を基盤としている。具体例は当該プログラムが経済産業省に採択された「社会人基礎力を育成する授業30選 2014」の事例集⁷を基に流れに沿って紹介する。

5. アクティブラーニング PBL 型授業具体例

1. 概要

この授業は航空会社が実施している地域活性化事業を通じて、実社会を体験するとともに、当事者意識を持たせる取組を実践している。履修学生は専門に学んでいる「エアラインビジネス」の「知」を基盤として航空会社が地方自治体と協働で実施しているプロジェクトに参画し、学生の目線から地域産物の有効活用や都市部での地域 PR 策を講じ、廃棄品を活用した商品開発と販売、絵本製作、それを活用した学習支援活動や企業のサービス品への採用活動を課題として企業・行政のしくみや連携を学び、社会人基礎力を育成しながら社会汎用性を養っている。

プログラムタイプ	実践型学習（企業連携）	単位の授与	あり
実施している期間	平成21年4月～平成26年3月		
実施規模	参加教員：1名 受講学生：10名 連携企業数：企業1社 地方行政機関：1機関		
授業時間数	40～120時間／年 80分×30コマ（既定時間）	学生の プレゼンの機会	あり（6回）
評価の回数	自己評価の回数：4回 他者評価の回数：2回		
当該プログラムの実施範囲	●単一の授業のみで実施		

過去5年間の PBL 授業内容（2012年度までは「特別演習」として開講）

	主なテーマ	概要	履修者数
2010年度	地産地消 大学ブランドの PR	地元産物さつまいもの育成と販売 大学をテーマにした絵本製作	24
2011年度	エアラインとの絵本協働開発	航空会社のブランドを意識した機 内サービス品の開発	24
2012年度	食の安全 航空会社の地域活性化事業への参画	農作物の育成と販売 地域物産展での PR 活動	24
2013年度	U 市 ^{注7} の地域活性化プロジェクト	真珠の再生 真珠研究と販売	12
2014年度	U 市の地域活性化プロジェクト	柑橘類の PR 農業体験と販売	13
2015年度	T 市 ^{注8} の地域活性化プロジェクト	ガラス文化の普及	9

2. 育成のための取組内容と育成のプロセス

(1) 学生の目標設定プロセス

① 履修者同士が全員の良い所を徹底的に言い合う。

→ 他人が見た自己の個性や能力を認知させる。グループからチームへと進化する中で起こり得る意見や価値観の衝突は目標を達成する上での重要なプロセスであることを理解させると共に、ストレスが発生した時に、初に皆で認め合い褒め合った時間を思い出す様に示唆する狙いがある。この授業における最初の他己評価と位置づけている。

② プレーンストーミング

本格的な学生主体の授業運営に入る前に、教員からは基盤の提示と大きなプロセスの説明を行う。この授業には予め教員が与えた大枠の課題以外は具体的テーマは設定していない。専門コースの中で学んだことを形にするというアウトラインのみであるため、学生達によって自由討議を実施する。1年次学んだ「ディベート・ディスカッション」の手法を用い、実践に繋いでいく。

[学生に期待する行動]

→ 最初から「出来そうなこと」を出す、という小さな観点からの発想を持たせず、一見「夢」であっても、自分達が学んだものを社会の為に何か役立てたいという思いにベクトルが一致するまで時間をかけて話合わせ、その中で最初のチームワークと当事者意識を持たせる。このプロセスが、学生自らが取り組むべき課題を具体的に描く上で非常に重要である。この時点では解決すべき問題は発生していないが、「考え抜く力」育成の最初の一步となる。

(2)企画立案プロセス

①ブレインストーミングでの意見を特性に応じて分類しながら、学生達は取捨選択していき、どのようなことをしたいか、すべきかのグランドデザインを作る。ブレインストーミングは全体、グループ、ペア等規模や構成員を変えて複数回実施する。教員は学生の議論を傍観しながら、この時点では産学連携先と、協働可能な範囲や実情について意見交換を行っておく。



[学生に期待する行動]

→ブレインストーミングで各自が出した意見を基に、メンバーがどのような方向でこの授業や取り組みを捉えているのか、何を実現したいと考えているのかを各自が相互理解する。自分の意見と同時にチーム内の意見や様々な価値観の中で、最もふさわしいものは何かを考え、形にしていく実体験をさせる。

②組織設立

一程度のベクトルと企画がまとまった時点で、各々のメンバーの能力を活かすため、授業当初に行った他己評価結果を参考に、学生達にバーチャルカンパニー⁸を設立することを教員が投げかける。学生は一般的な企業の組織図に則り、全員を何らかの部員とした組織を編成していく。

[学生に期待する行動]

→バーチャルであっても、自分達が企業の一員であるという意識を持つことにより、能動的に且つその役割に応じた思考が出来るようにする。また、本人の希望と他人からの期待が必ずしも一致していないことや、チーム構築に必要な適度な権威勾配とヒエラルキーなどを意識するようになる。

③企業とのミーティング

ここから、授業時間外の活動として学生の企画を連携企業へ出向きプレゼンテーションを実施する。プレゼンテーションを受けて、企業との意見交換と今後の方向性の確認を実施する。企業はこの段階で学生達の資質や、彼らがどこにベクトルを持って取り組みたいと思っているかを知り、企業側のビジネスモデルと一致するフィールドを探っていくこととなる。

④課題抽出プレゼンテーションを受けての学生ミーティング

ミーティングを受けて、企画実現の為の企業側から出された課題を認識し持ちかえり検討、企画の修正等を確認する。

[学生に期待する行動]

→議事の抽出、アポイントの取り方、ビジネスメールの書き方、会議での資料作り、議事録作成など、自主的に企業担当者にコンタクトをとり方針説明の準備方法を身につける。

(3)事前研究プロセス「知」の充実

①企業から提案された地域活性化に取り組んでいる地域に関する研究を文献、企業から提供された資料、インターネットを活用して開始する。

②企業側から、産官事業の概要や航空会社が地域活性化を行っている理由とその戦略について講義を受け、PBL 型事業の基盤である知識を充実させる。

③実地訪問・現地でのテーマ毎の研修への参加。

④首都圏で行われた当該地域の勉強会へ参加し、側面から知識を補完する。

[学生に期待する行動]

→課題や活動を理解しつつ、何より現地の方々との信頼関係の構築に努力する為に。机上では十分な地域研究は出来ないことを感じた学生からの要望により現地視察旅行を学生が企画していく。

(4)プロジェクトの本格始動

①地域活性化に繋がるチームの活動⁹を決定し、各活動の目標を明確にする。(図1、2)

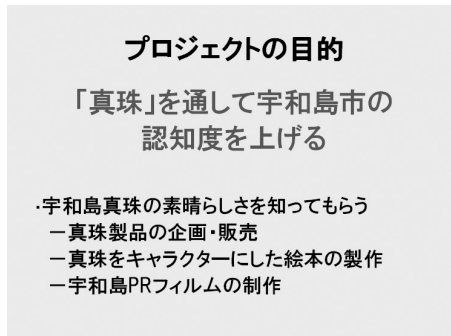


図1

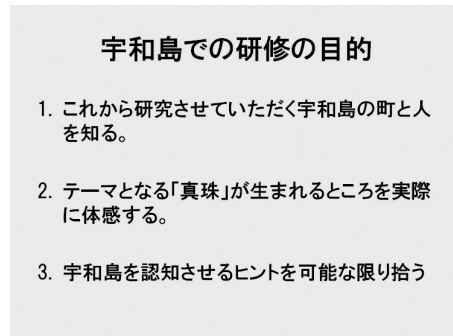


図2

②チーム活動（全体活動計画・地域活性化方法毎のプラン策定と実行）(図3)



図3

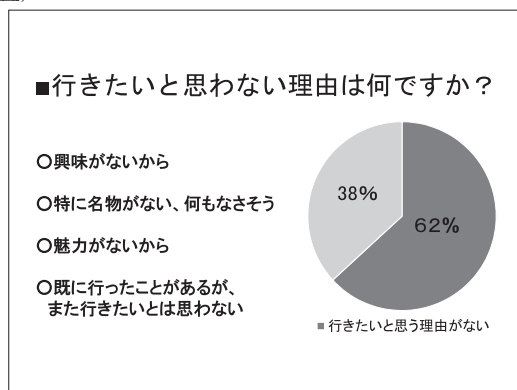
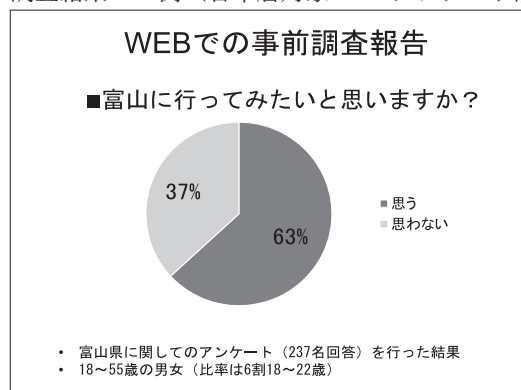
学生は全体計画骨子を組み立てながら、チームに分かれて、各活動やイベントの詳細プランを策定していく。

教員は組織化した役割を活かし、グループ縦割りではなく、チーム横断的な情報共有を常に行う様助言する。

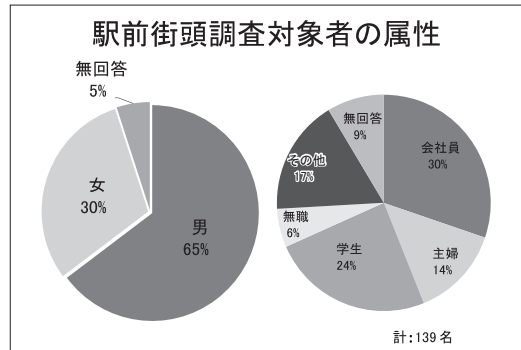
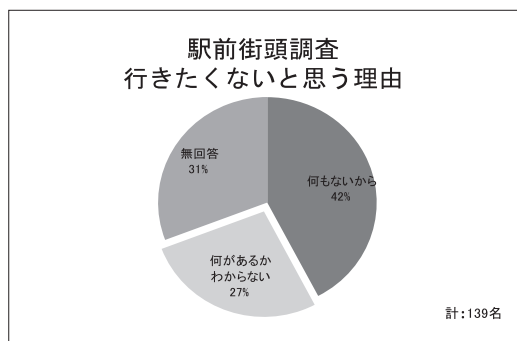
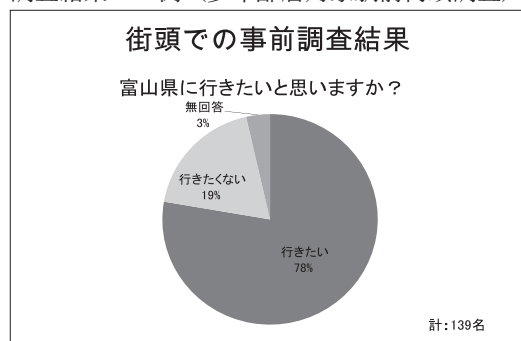
②各種調査開始（Web アンケートを使用した意識調査¹⁰／主要駅での街頭調査¹¹）

限られた条件下で効果的な調査をするため、実行可能な調査についての研究を行う。学生は本格的な調査やアンケートを主催した経験が殆どないため、教員はアンケート調査に関する基礎知識をレクチャーし、調査に対する理解を促進し、学生は調査目的の明確化 調査方法の研究 調査項目の検討と決定 調査手法の検討を行う。また公共の場での街頭調査に必要な手続きについても学生が管轄機関に確認し、許可申請を行う。

調査結果の一例（若年層対象 Web アンケート調査）



調査結果の一例（多年齢層対象駅前街頭調査）



〔効果〕 同じ設問に対する異なる2つ調査を通じ、学生世代の価値観に基づく尺度で捉えがちな問題を、対象者の属性にバランスを持たせることにより異なる課題や共通の問題が顕在化することを学生は実感する。また対面調査が齎す副次的な効果として市民とのコミュニケーションや活動への理解促進を図ることが出来る。

(5)アウトプット

①大学内研究発表（プレゼンテーション）

大学祭での中間発表と卒業前の研究発表の2回のプレゼンテーションによって PDCA サイクルを見直し、次のステップに繋げる。大学内の教職員、この授業への協力者である企業、行政機関からの出席を得て、講評、助言を頂くことで、自分達が当初掲げた目標に照らしてどのレベルにある活動なのかを客観的かつ冷静にレビューする機会を得る。

〔効果〕活動終了への満足に留まらない改善への言動により、グループからチームへと進化していることを、第3者からの反応によって認識出来る。

②大学祭での製作物の実演・販売（特産物の販売・廃棄品活用商品販売・体験型物品販売）

③製作絵本の研究先地域及び大学近隣小学校¹²での読み聞かせと特産物に纏わる授業実施

■大学祭での成果発表の例



■製作した絵本の読み聞かせ



この授業における成果発表の場は、プレゼンテーションではない。PBL 授業においては、学生が主体となって活動しているそのプロセス自体が成果のひとつであり、研究発表はそれを系統立ててまとめ、振り返りをしているに過ぎない。授業を進行する上で必ず体験するストレス体験もまたこの授業が創出している貴重な社会人体験である。全て、何が出来たようになったかに繋がる。

(6)評価プロセス

アクティブラーニング・PBL 型授業を成功させるカギの一つが段階的・階層的に行う評価である。

紹介しているケースにおける評価プロセスは以下の5種類である。

1. 他己評価（開講直後の学生相互の評価）
2. 授業評価（履修開始3カ月を過ぎた頃に行う授業に対する評価）
3. 自己評価（定期不定期に行う自己の社社会人基礎力測定）
4. 企業評価（企業に対するプレゼンテーション後の企業からチームに対する評価）
5. 学内評価（学内研究発表におけるアンケート形式の評価）

[学生に期待する行動]

→自分達の仕事を個人でもチームでも評価し合い、PDCA サイクルを回す担い手である自覚を持たせる。評価を感情ではなく客観的に行う為に必要な要素を学ぶが、特にここでは自己評価について紹介する。

〔自己評価〕社会人基礎力の構成要素である12の能力を教員が一定の基準を提示し、それに照らして自分自身を活動毎に評価するしくみである。(図3、4)

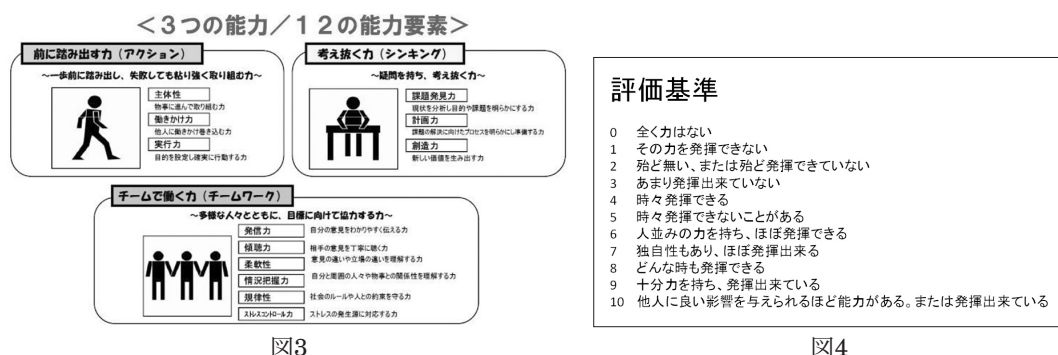


図3

図4

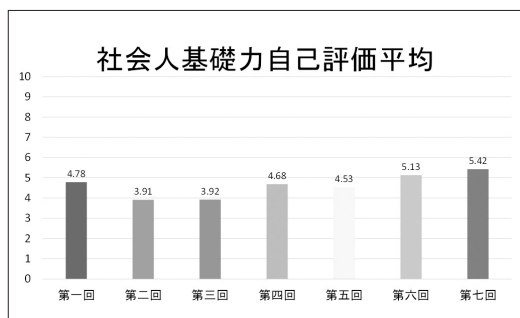


図5

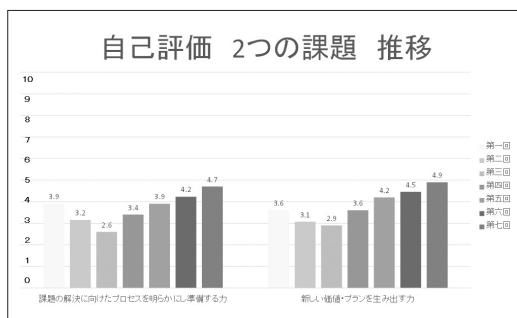


図6

10段階評価を行い、各評価結果を学生が分析したものを資料化して教員に報告する。(図5) 教員はその分析から学生が抱えている個人的な問題や、チームとしてぶつかっている課題などを認知すると同時に、その解決を引き出す示唆的なコメントをフィードバックする。また広義での授業運営の改善材料にする。

学生が行う他己・自己評価は、前述の基準とそれを補完する事例を教員が提示することで、一定度基準に対するばらつきは抑えられると考えられるが、この数値結果が実力とリンクしているか否かは不明瞭な部分も多い。しかし、学生に基準に照らして定数・定量的な自己評価データを集積させることは、講義はもとより、評価を一方向でしか受けたことのない学生にとっては、明らかに新たな視点が生まれる瞬間であり、アクティブラーニングの効果であろう。(図6)

3. 成果

PBL 型授業が学生のために本当になっているのか—授業内アンケートの結果から推察してい

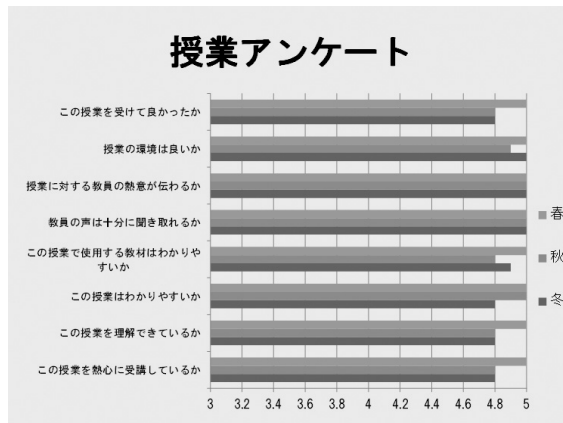


図7

が履修していると推量できる。アンケート結果を見てもほぼ全員が1年を通じてこの授業に対する価値を高く評価している。敢えて詳細に目を向けると、履修当初の過度な期待感は、学修を深めていく中で陰りを見せる。ここには次第に学生が担うことになる多くの責任が、自分達が運営している授業であるという自覚に繋がり、他人事としての授業アンケートではなく、自分や自分達が繰り返し行ってきた自己評価の集大成であるという意識が内在している。(図7)

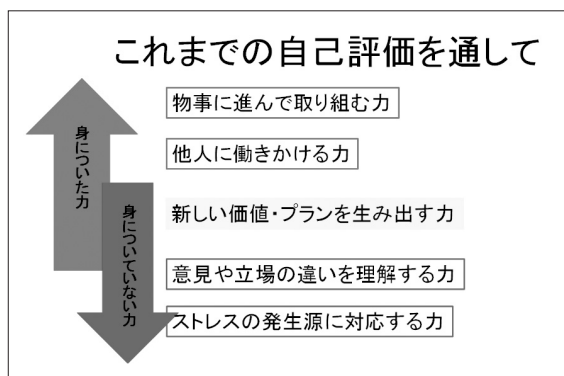


図8

る。自らが選択した分野でスタートした授業が、実は専門分野に留まらずその方向性も手法も出会う学外の人々との時間も全く未知であった時期を経て、学外の年代が異なる人々とも「仕事」の対話出来る迄になっている。自分の中にある客観性で自分を知ることを知り、他人を理解し、協働して何かを成し得るという社会人として必要な学びを経験したことに他ならない。

く。左は、2014年度開講したPBL型授業に対する学生の評価結果である。S短期大学の場合、履修条件¹³を満たしている学生33名中13名の履修、39%の履修率であった。前述の日本全体のこの種の1科目の履修率平均が20%に満たないことと比較すると、平均を上回っている。もともと選択した分野においての学習に対してモチベーションがあり、想定する時間外学習に対する負担への考え方がポジティブである学生

図8は、卒業前の研究発表の最後のまとめの1コマである。この時、学生達は、自分達の強さと弱さ、社会に旅立つ前の立ち位置を踏まえ、身に付いた力、身に付いていない力として自ら総括している。育成プロセスの中でPBL型授業が創出する社会人基礎力育成への成果は既に述べてきたが、それほど高いレベルではなくても日常生活をより能動的に過ごすきっかけとなってい

6. PBL 型授業に対する考察

実事例を紹介する中で、現段階での成果は記述を重ねてきたので、ここでは、敢えてはじめに述べたアクティブラーニングが効果的に導入されるための条件について考察する。5年間 PBL 型授業をする中で最も重要だと感じていることは、教員自身が未体験の講義スタイルの実現や評価手法の研究を重ね、変化する学生の資質や能力を如何に、学生本人が「自分で学んでいる」という実感に繋げて社会に送り出していくかという視点を持つという点である。つまり教員が何を教えたいかという教育の観点から、学生が何を学び何が身に付き、その結果何が出来るようになったのかということを教育の指標にすべきであるということである。

日本私立短期大学協会 学生生活に関する調査報告書 vol2 (2011) によると、短期大学生が進学する理由の1位は「取りたい資格が取得できる」(48%)、2位は「学びたい専門分野・授業がある」(26%)、次いで「経済的理由」が挙げられている。短期大学進学者の多くは学びの目的意識をしっかりと持って入学していると言える。20年前は圧倒的であった就職に有利であるという理由は、現在は下位に位置してはいるが、上位2つの理由は即ち就職する時に優位に働くことは明白であることを考えると、短期大学生の大半は就職したい企業に入ることや身につけたい技量を活かせる仕事に就くことを2年間の学びの中で実現したいという思いで進学している。一方でアクティブラーニング的授業に参加したかどうかの調査結果によると‘まあまあ参加してきた’‘よく参加してきた’を合わせると、50%前後の者が、参加型の授業や演習に参加してきたと回答している。しかし2007～2013年の経年変化では大きな変化は認められないものの現実には履修者の減少が見られる。これが現在の学生の意識と行動である。何かを学びたいがその手法にアクティブラーニングを積極的に取り入れる必要性を感じている学生は多くないということである。確かに履修した者しかこの学修の成果を体感できないため、時間外授業や費用の負担ばかりが目立ち、教員主導の授業の方が分かりやすい、結果が見えやすい、評価が分かりやすいという考えに落ち着いてしまう。この「分かりやすさ」が、特に予め定められた学習過程を好む短期大学生の場合は顕著に履修状況に表れてくる。PBL 型授業を掲げても、予めゴールが見えやすいカリキュラムに対しては積極的になるが、本来の PBL が狙う能動的学修を只管追及すると急激に興味を失う学生もあり、履修放棄にも至っている。教員の発言は全体の10%程度が適当とされているものの、現実には学生が能動的に学修できる環境を整えるスキルが教員に強く求められている。また、この授業における成績評価は、成果物が無形の場合も多いためにその指標を策定するのが難しい。企業が実施している人事考課面談形式を参考に、予め立てた目標にどの程度達成できたか、何が出来ようになったかを振り返りながら本人にも納得出来る評価を行う必要がある。

7. まとめ

今回、短期大学におけるアクティブラーニングについて事例を紹介したが、基盤となる「知」の部分に費やす時間が圧倒的に少ないハンディをどのように補完するのか、本稿では産学、産官学連携の枠組みを使い、学内外での講義も出来るだけ多く取り入れた事例を紹介した。フィールドワーク・演習形式の学修だけではなく、いずれはディープラーニングという手法も研究していかななくてはならない。単なる講義型授業からの脱出だけを狙った形の上だけの能動的学修スタイルを導入しても、継続するのは困難であり、次第に陳腐化していくと考える。教育の質的転換とは、まさに真の意味での能動的学びの機会を大学や教員がどこまで与えることが出来るかということと、教員もまたそこで何を学ぶかにある。「ただ座って先生の講義を聴いている時の脳の活動は、眠っている時と同じである」—これは、ハーバード大学で物理学を教え、自らピア・インストラクション¹⁴という教育方法を実践しているエリック・マズール教授が2012年10月に京都大学の講演での一節である。実験によって脳の活動が鈍くなるのはテレビを見ているだけの時と等しいという結果から人間は受動的に聴いているだけでは脳は活動しているとは言えないという論である。その言葉に習い「教室の中や外でディスカッションやグループワークをしているだけでは単なるアクティビティである」と言っても過言ではない。引き続きの研究では、アクティブラーニングの質、キャリアデザイン、総合的学力との関係性、また学生評価についてより深く考察することとしたい。

注

1. 川口学園・埼玉女子短期大学（埼玉県日高市女影1616）事例に取り上げたエアライン・ホスピタリティコースは国際コミュニケーション学科の中にある航空ビジネスを主として学ぶ専門コース。加えてホスピタリティ産業として航空会社のホスピタリティを学ぶ。
2. ディープラーニング（英語：Deep Learning、ディープニューラルネットワーク（英語：Deep Neural Network）、深層学習とも）とは、ニューラルネットワークの一種であり、多層構造のニューラルネットワークに、脳科学分野の研究を応用したもの。
3. 溝上慎一京都大学准教授 Kawaijuku Guideline きょういく改革 ING コラム 2010.11 p1
4. 埼玉女子短期大学 国際コミュニケーション学科 エアライン・ホスピタリティコース2年次 開講科目。2010年度「特別演習」はこの専門ゼミの前身として、アクティブラーニングを採用。2013年度から現在のカリキュラム名となった。
5. 株式会社 ANA 総合研究所（東京都港区、代表取締役社長：長瀬 眞）ANA（全日本空輸株式会社）のシンクタンク。

6. 社会人基礎力とは、経済産業省によって「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義された「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力を指す。さらに「前に踏み出す力」は「主体性」「働きかけ力」「実行力」、「考え抜く力」は「課題発見力」「計画力」「創造力」、「チームで働く力」は「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」に分解される。
7. 2014年3月、経済産業省では、より一層の「社会人基礎力」の育成を推進する観点から、効果的な育成手法を実践している大学のグッドプラクティスを広く共有していくために、「社会人基礎力を育成する授業30選」を選定しその実例をまとめ。
http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_jireisyu.pdf (2014年3月)
8. 「仲間が集まってできたチームを会社に見立てたもの」会社を起こすためには何が欠けていて、何が必要かわかる。自分たちの能力や市場性を客観的に評価したり、考えたりするきっかけになるという考え方に基づいている。柳川範之 東京大学大学院経済学研究科教授
新・シニア起業時代プロジェクト 第3回フォーラムから引用。
9. グループの総和以上の力を創出するのがチームであるという考え方。
10. 学生が実施した Web アンケートシステムを使った調査 (3日間 237サンプル 10~20代対象)
11. 学生が実施した対面調査 (2日間 139サンプル 10代以降全ての年代層対象 JR 大宮駅：埼玉)
12. 愛媛県宇和島市吉田町立玉津小学校 埼玉県日高市立高萩小学校 同高麗小学校
13. 「知識」を活かした次のステップとしての授業である為、1年次の「エアラインビジネス」「ディベート」の履修を義務付けている。
14. 学生同士の議論を組み込んだアクティブラーニング型授業の一つ。ConceptTest と呼ばれる課題を出し、クリッカーを使って個々の学生の理解度をはかるとともに、学生同士の議論を通じて深い理解を促す。協同学習や PBL (Project-Based Learning) のような演習的な授業ではなく、基本的な知識を扱う講義型授業で行われること、授業外学習とリンクさせていることも特徴である。

引用文献

1. 松田浩平・加藤大鶴・永盛善博 東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要 第2号「短期大学生に於ける進学動機と職業志向性に関する一研究 (2004) p157
2. 佐藤恵美・岡村 大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究 (2011) p57-75
3. Kawaijuku Guideline 2010.11 p44

参考文献

1. 森川佳世 埼玉女子短期大学紀要21号「女子短期大学における航空会社との産学連携を活かした教育プログラムに関する考察」(2008)
2. 松田浩平・加藤大鶴・永盛善博 東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要 第2号「短期大学生に於ける進学動機と職業志向性に関する一研究」(2004)
3. 洲上克義 進学希望の意志決定過程に関する研究 教育心理学研究 vol.3 (1984)
4. 佐藤恵美・岡村 大学への進学動機と将来への職業志向性に関する一研究 富士論叢56 p57-75 (2011)
5. 経済産業省 社会人基礎力に関する研究会(中間とりまとめ)(2006)
6. 中央教育審議会 学士課程教育の構築に向けて(答申)(2008)
7. 経済産業省「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」と用語集(2012)
8. 河合塾「大学のアクティブラーニング調査報告書」(2011 2012 2013)
9. 河合塾「アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか」(2011)「「深い学び」につながるアクティブラーニング」(2013)
10. 経済産業省 企業の「求める人材像」調査(2007)
11. 溝上慎一 アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換(2014)
12. 日本私立短期大学協会学生生活に関する調査報告書 vol2 (2011)
13. 電通育英会「大学生のキャリア意識調査 2007-2010-2013年の経年変化」(2013)