

<b>Title</b>	学士課程が育成すべき人材像：「大学改革セミナー」の報告とともに
<b>Author(s)</b>	齊藤, 伸
<b>Citation</b>	聖学院大学総合研究所 Newsletter, Vol.24-No.1, 2014.9 : 11-13
<b>URL</b>	<a href="http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=5163">http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=5163</a>
<b>Rights</b>	



聖学院学術情報発信システム : SERVE

SEigakuin Repository and academic archiVE

# 学士課程が育成すべき人材像 ——「大学改革セミナー」の報告とともに——

齊藤 伸

## はじめに

昨年度に引き続き2014年度の総合研究所アクティブ・ラーニング共同研究における筆者の活動は、株式会社内田洋行が主催する「大学改革セミナー：主体的な学びにむけて、アクティブ・ラーニングの成果と課題」（4月17日）に参加することから始まった。昨年度は本学で初めてアクティブ・ラーニングに関するFD研修会が全学を対象に開催され<sup>1)</sup>、いよいよ本学においてもアクティブ・ラーニングの導入が本格化し始めた。それに関してまったくの門外漢であった筆者もまた、いくつかの論考においてアクティブ・ラーニングとはいかなるものかをまとめ、その導入に向けた一般的な考察を行った。そのためアクティブ・ラーニングの意義や解説についてはそれらにその役割を委ねるとして、本稿では上述のセミナーに参加したことによって得られた情報を基にして、さらに異なる側面から新たな研究への手掛かりをまとめるべく試みた。

すなわちその側面とは「人材の育成」という観点から進むべき方向性を考えるものである。つまりアクティブ・ラーニングの導入と実践が、いかなる人材を育成することを目的とし、それがいかなる帰結を招来するのかを上記のセミナーで得られた知見を基にして提示することを本稿の目的としたい。

## 「大学改革セミナー」

昨年の4月に行われた「大学改革セミナー」と同様に、最初に登壇したのは慶應義塾大学大学院の伊藤健二准教授であり、その主題は「今後の大学改革とグローバル化の展望——50以上の大学の卒業生1万人以上のHR (Human Resource) ビッグデータ・アクティブ・ラーニングの実証から考える」であった。伊藤氏は昨年講演においては

アクティブ・ラーニング環境の整備について語り、そのなかでは卒業する学生に対して、また既に卒業した学生に対しても大学が責任をもつべきであることが強調された。本年の講演はそれに続くものであり、講演者が予告していた50以上の大学の卒業生1万人を対象にした調査結果が示された。アクティブ・ラーニングの観点からすると、講演の表題が示しているように既にその導入と実践といういわば揺籃期は過ぎ、それに続いて実際の成果を検証すべきところきている。伊藤氏に続いて登壇した甲南大学の井上明教授、小樽商科大学の大津晶准教授、共愛学園前橋国際大学の大森昭生副学長がそれぞれの大学でのアクティブ・ラーニングの実践による成果を報告していることから、そうした現状をうかがうことができる。それらの目覚ましい成果報告は魅力的ではあるが、紙幅の問題もあるので本稿の主たる関心に専心するとして、伊藤氏の講演内容をまとめつつ本学の課題との接点を探るとしたい。

## 二人の人材像：「A君」と「B君」

本年度のセミナーにおける伊藤氏の主張を端的に言うならば、次のように要約することができる。すなわち、その大学のカリキュラムにおいて育成された人材が社会においてどのような企業に就職することができたのか、またそこでどのような活躍をみせているのかを分析し、そのエビデンスに基づいたうえで、各大学が今後どのような人材を育成しようとするのかを明確にし、客観的に体系化された教育システムを構築する必要がある、というものである。その際に伊藤氏は「A君」と「B君」という二つの異なる人材像のモデルを挙げている。すなわち、一方のA君は大学時代に「業界研究」や「IT等のスキルの習得」に注力し、「チームで働くこと」、「意見や立場の相違を理解すること」を学び、「目的を設定して確実に行動する」よ

うに努力した。そして他方のB君は、「国際交流・留学」を経験し、「専門分野の研究」に勤しんだ。さらにB君は「チームで働くこと」、「意見や立場の相違を理解すること」を学び、「行動とともに適宜目的を変更」した。これらの大学時代に異なる背景を有する卒業生が、就職して5年経った後ではどちらがより高いモチベーションを維持しているだろうか。伊藤氏によると、就労へのモチベーションはその人の進路希望合致度によって大きく左右される<sup>2)</sup>。そのため高いモチベーションを維持するためには、なるべくその学生が希望する業種・職種に近いものが実現されていることが鍵となるのだが、A君とB君ではどちらがよりそれを実現しているのだろうか。驚くべきことであるかもしれないが、伊藤氏によると、それは大学時代に国際交流・留学経験をもたないA君である<sup>3)</sup>。それだけでなく、むしろ国際交流・留学経験は進路希望合致度を下げる傾向にある。また、伊藤氏が行った卒業生を対象にした追跡調査の結果によると、A君とB君がともに学んだ要素である「意見や立場の相違を理解すること」はモチベーションを上げるが、両者の違いである目的の設定方法は、A君の「目的を設定し確実に行動する」ほうがモチベーションを上げているという結果になった。したがって国内での就職を目指す学生にとっては、A君タイプの学生時代を過ごす方が希望する進路に進むことができる可能性が高いと言えることができる。しかしながらこの21世紀の現代世界において、グローバル化を無視してひたすら国内に閉じこもるべきであるなどと言うことはできない。そのためグローバル化という観点からすると、必ずしもA君タイプの学生生活が推奨されるわけではない。たとえば学生の就業先の希望と学生生活の関係性を調べた調査結果によると、海外での滞在経験がないA君タイプと、半年以上の滞在経験があるB君タイプでは、それぞれの海外志向性（海外で働きたい等）を比較すると後者が前者を倍近く上回る<sup>4)</sup>。また、同じ調査によるとA君の特徴

であった「目的を設定し確実に行動する」は、海外志向性を減少させるという結果になった。そのため伊藤氏は、それぞれの大学のディプロマポリシーに応じてA君とB君のどちらの人材を育成するのかを考えなければならないと主張する。

## 想定される反論

こうした主張に対しては、当然のことながら次のような常識的な反論が挙げられるだろう。すなわち、それぞれ個々の学生生活を現実に即して考えてみるならば、本当にA君かB君という二つのカテゴリーに大別することが可能であるのかどうか、つまり海外経験を有するA君や、業界研究に熱心なB君はあり得ないのだろうか、と。確かに少なくとも4年間を過ごすであろう学部時代においては一人の学生が複合的な経験をするのであって、その生活全体をけっして何か一つの要素だけに還元することなどはできない。しかしながら伊藤氏の主張は、それぞれの要素が後にいかなる影響を及ぼしているのかを膨大な統計的資料から裏付けており、学部時代に受ける教育内容、生活環境、経験・体験が彼らのその後の人生に大きく影響していることを明らかにしている点で有意義であろう<sup>5)</sup>。むしろこれによって私たちは、A君かB君かという単純な二者択一が問題点を孕んでいることを知るのであり、それによって本学が進むべき道はその二者択一で一方に片寄った仕方ではあり得ないということを理解する。こうした考え方にたって、最後に本学から見た視点を加えておきたい。

## おわりに

本学の教育が目指す人材の理念は「神を仰ぎ、人に仕う」人間あるが、具体的な人材としてはグローバルにしてローカルな人材、すなわち「グローバル人材」の育成を目標とすることが、本年度より新たに就任した姜尚中校長より宣言されている。すると、まさしく上述したA君とB君双方の要素を兼ね備えた人材、両者の中道をいく人材の育成

が目指されねばならないことになる。その教育方法論については今後の課題となるわけだが、本稿で言及してきた事柄との観点からすると、可能な限り各学生の進路希望合致度を高め、それによって卒業から数年が経過した後にも高いモチベーションを保って就労できるようにするためには、いかなる教育内容・学生生活が有効であろうか。これはただちに結論を出すことができるような容易な問いではないため、伊藤氏が言うように詳細なエビデンスに基づいた改革が求められている。この点は本学が卒業生に対しても責任をもつ大学であること、包括的な意味で「めんどろ見がよい大学」と呼ばれるためにも看過されてはならない問題の一つとして取り上げられねばならないだろう。

## 注

- 1) この研修会の詳細については筆者による報告『聖学院大学総合研究NEWSLETTER』Vol. 23, No.3, 2013の47頁以下を参照。
- 2) モチベーションと進路希望合致度の関係、およびそこにおいてアクティブ・ラーニングの果たす役割については、昨年度の伊藤氏の講演内容をまとめた『聖学院大学総合研究所NEWSLETTER』Vol. 23, No.1, 2013の8頁以下を参照。
- 3) 伊藤氏はこのデータを「若手ビジネスパーソン就業意識・就職活動・大学活動調書」(20以上の大学)2010年8月を論拠としている。
- 4) 伊藤氏の参照は三菱総合研究所が2013年2月に行った「1万人調査」である。
- 5) この講演においては、モチベーションの低下が引き起こすであろう転職は、ほとんどの場合において所得の減少を伴うことが示されている。そのためこれは可能な限り同一の職場に留まることがその人にとって有益であるとの前提に基づいている。

(さいとう・しん 聖学院大学基礎総合教育部ポストドクター)