

## 実践教育プログラムのマネジメント課題

酒井, 理 / SAKAI, Osamu

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

57

(終了ページ / End Page)

67

(発行年 / Year)

2014-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010297>

# 実践教育プログラムのマネジメント課題

法政大学キャリアデザイン学部准教授 酒井 理

## 1 はじめに

我が国において、昨今、社会から大変注目を浴びていると思われる能力がある。それは問題を発見して解決する能力と呼ばれるものである。社会の現象を注意深く観察し、その中から本質的な問題を発見する、さらに、その問題を論理的な思考で解決方法を探り、実際に解決していく、そのような能力が大変重要であると考えられるようになってきていると思われる。

例えば、文部科学省の新しい指導要領の中には、「生きる力」すなわち①基礎・基本を確実に身に付け、いかに社会が変化しようと自ら課題を見つけ、主体的に判断し行動し、よりよく問題を解決する資質や能力、②自らを律しつつ、他人とともに協調し他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性、③たくましく生きるための健康や体力、をはぐくむことが提示されている。つまり社会の問題を解決するためには、課題を見つけ、判断し行動することが必要となり、他人の協力を得なければ社会の問題を解決することはできないということである。同様に、経済産業省では「社会人基礎力」という定義で、チームワーク、実行力、積極性といった資質、能力の重要性を取り上げ、産業界に有効な人材を輩出することを目的にその養成に力を入れている。

さらに、中央教育審議会で議論された「学士力」を構成する具体的な資質、能力の一部にも同じようなものを見ることができる。すなわち、論理的

思考力、チームワーク、リーダーシップ、倫理観、創造的思考力といった問題解決のために必要とされる資質、能力である。これらは少しずつ表現が異なるもののほぼ同様の能力や資質を指していると思われる。まさしく異口同音に指摘されているという事実は、何らかの今の若者に不足しがちな、あるいは社会からの強い要請のある資質、能力の獲得が求められている確かな証左と考えることができる。

今の日本社会で起きている問題はたいへん多様であって、様々な要因が絡み合った複雑なものである。そのような問題群に直面する我々には、本質的な問題をとらえる力、論理的に解決策を作り上げる力が求められている。ただ、社会の問題は、発見して解決策を考えるだけでは何も解決しない。その点は非常に重要であろう。もちろん、問題を解決するためには、まず問題を発見することが最初に求められるのはあたりまえのことである。現状を分析して問題を発見することはこれまでの大学の専門教育が追い求めてきたことである。しかし、それと同等に重要なことは、実際に解決策を実行に移すことができる能力、これこそが本当に大事な能力、資質というべきものであろう。問題を発見し、解決策を考えた、ここで終わってしまうのは単なる社会の傍観者に過ぎない。これをいかに現実のものとして実際に解決していくことができるか、そのような能力が求められているのである。

ゆえに、社会が大学に求めるのは、このような能力を養成することであり、そのような能力を備

えた人材を輩出することでもある。逆に、このような能力を備えた人材は、社会で大いに活躍できるということがいえる。

## 2 問題と仮説

### (1) 問題意識

いまや多くの大学でフィールドワークを取り入れたPBL (Project Based Learning: プロジェクト・ベースト・ラーニング)、あるいは企業へのインターンシップに代表される現場での実践を意識した教育プログラムを展開している。これらのプログラムは、高校や小学校・中学校においても“キャリア教育”という名目でおこなわれている実践的教育の取組とめざすところは同じと考えられる。つまり、社会に求められている人材を輩出することをめざして、社会が必要としている能力や資質を獲得させるということが到達点になる。

様々な能力、資質の概念が使用されるが、本論では、これらをおおくりに社会的問題発見解決能力ととらえることとする。社会にある問題を発見してその解決方法を考え、実行に移していく力である。つまり、自分で現状を分析して問題を一生懸命探りあてて解決方法を皆で考えていくことができるかどうか、さらにそこから一歩踏み出して解決策を実践していくことができるかどうかである。

しかしながら、これらの取組の成果は一様ではない。取組の広がりには明らかにみられるものの、何にも代え難い大きな効果が得られた、あるいはこの取組を早急にすすめなければならないといった危機感はみられない。継続的に維持しているケース、大々的規模で維持しているケースはそれほど多くはないのが現状である。それは一体なぜなのか。

### (2) 2つの仮説

経験による知見から導きだしている仮説は、次のようなものである。1つは、教える側の実践教育に対する心理的な抵抗が存在するというこ

ある。心理的な抵抗はより細分化すれば4つに分けることができるだろう。1つめは実践教育に対する蔑視ともいえるスティグマ、すなわちネガティブなステレオタイプが存在する可能性があることである。2つめは、敢えておこなう必要があるのかという、必要性に対する疑問の存在である。ここには、教員自らが実践教育に依らずとも学べてきたという経験があるため、敢えて取り組まずとも教育成果は達成できてきたということが考え方の根底にあるのかもしれない。さらに3つめは、必要性に関連する部分も多いだろうが、負担感である。なぜ敢えて負担の大きいことをやらなければならないのかといった心理要因である。最後の4つめは未知の取組に対する不安感といったものの存在である。これは誰も経験のないことに対する不安感や回避したいという気持ちを持つことを考えれば当然のことと思われる。

大きな要因レベルに立ち戻ろう。心理的要因とは別に存在するのは物理的環境の問題である。新たな取組に踏み込むときには十分な環境が準備されていないことが多い。従来の物理的環境では十分な効果が見込めない、同時に効果的に教育をおこなっていくような物理環境が用意されていないということは、教育を実施する側、教員の負担も大きくなるということである。教室、情報システムといったハード環境の他に、支援体制、チームで教育するという文化などの側面の整備がすすん

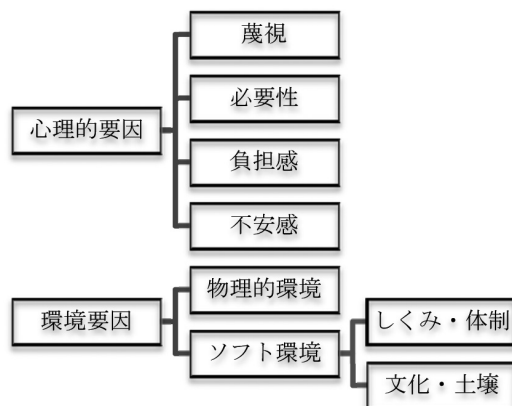


図1 阻害要因の構造

でないことが、取組が大きく広がらない障壁の一つとなっているという仮説を持っている。

自分自身が現実に実践的教育を展開してきた主体、教育プログラムの実践者として関与してきた経験も含めて実践的教育の現状を整理し、その課題を抽出していく手続きを踏みつつ論を展開したい。

### 3 問題発見解決能力

#### (1) 概念整理

まずは、“社会的な”問題を発見解決する能力を定義する。これは大変難しい命題である。社会の問題を発見解決する能力を定義していく上で必要なことを大きく整理すると、3つの視点から獲得しなければいけない能力要素があるのではないかと考えることができるだろう。1つは「生き方」、「哲学」、「価値観」といったものである。ビジネスは世の中に役立つと意味がないという重要な考え方をいかに身につけるか、自分だけ儲ければ社会がどうなってもいいなどといった考え方に問題があることは明らかではあって、このような価値観を持つことは社会の一員として大切である。哲学があれば、利益至上主義のような考え方は出てこない。

例えば、日本には江戸時代の近江商人の哲学ということで、「三方良し」という考え方がある。商売というものは売る方にも買う方にも、さらに世の中のためにも良くなければいけないという価値観を表す。企業は私利のために存在しているのではなく、社会のために存在しているのだという考え方である。「利ハ勤ルニ於イテ真ナリ」という命題が示すように、まっとうな努力に対して得られるものが利益というものだという哲学になる。陰徳善事というように見返りを期待せずに人に尽くすことが大事だという考え方も示される。これらは日本に古くから確立しているビジネス倫理であるが、本論でいう価値観、倫理観とはこのようなものである。

2つは、資質である。例えば、何か積極的に取り組む、あるいは困難を乗り越えて何かを切り開

いていく強い精神といったものである。リーダーシップ、アントレプレナーシップ、積極性、協調性なども含めたものとして考える。ただし、協調性などは、資質ととらえることもできるが、この後に述べるスキルのうちのソフトスキルととらえることもできるだろう。

3つめは能力・知識である。この要素はわかりやすい。大学の講義で得られる知識であったり、コンピューターが使えたり、外国語ができたり会計ができたりといったスキルにあたるものである。ただ、3つめのスキルについてはハードスキル、ソフトスキルの2つの要素で構成されていると考える。ハードスキルは知識や技能であって、ソフトスキルは対人能力、コミュニケーション能力を指すものである。高度な専門教育機関として一生涯懸命大学がやってきたのは、この3つ目に挙げた「能力」の分野、それもハードスキルをもっぱら中心に学生に教授してきたように思われる。

この3つの要素が総合されたものを「社会的問題解決能力」と考える。資質だけ備わっていてもスキルがなければ何もできず、スキルがあってもやる気がなければ何かを起していくことは難しい。倫理観あるいは妥当な価値観がなければ、社会での実践に積極的な意味を見いだすことはできない。どの要素が欠けていても社会的問題は解決できないと考える。わかりやすい例えとして、自転車レースをする場合を考えよう。まずルールを守ることや、どの道を走らなければいけないかといったことを考えなければいけない。そして強く熱い気持ち、スピリットも必要になる。そして、瞬発力、持久力などの体力、自転車を操作する技術といったスキルは、レースに勝つために必要となるものである。

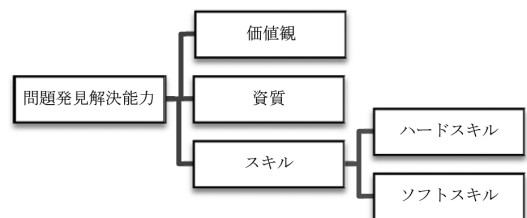


図2 3つの概念の整理

## (2) 獲得方法

社会的問題解決能力、すなわち、この3つの教育すべき要素は理論と実践を繰り返すことで相乗効果的に向上していくといった仮説がこの取組の背景に存在する。

価値観や人生哲学、生き方といった部分に関しては、書籍を読むことや講義を聴くことで多様な価値観を知る、獲得するということも大変重要ではあるが、色々な社会人と出会うことで様々な考え方に触れることができる。一人ひとりの生き方やものの見方、親や先生以外の大人との接触がもたらすものは非常に大きい。気のあう友人などよく似たもの同士で過ごしていると自分の価値観というものが世の中のすべてという錯覚に陥りやすいが、世の中はそんなことで動いてはいないということを理解することができる。

資質の部分に関しては、協調性などを例にあげればわかりやすい。これは聴講や独学とか図書館で勉強しているだけでは獲得していくことは難しい。多くの人たちと協働作業をするなかで、何が重要であって何をすべきかなどは肌感覚として得る以外に効果的に獲得する方法はないのではないかと。協調性を講話だけによって教授することはきわめて困難である。行動力や判断力、創造性なども実践を通すことで効果的に獲得されるという性格を多分にもったものではないか。しかしながら、実践を通さなくても獲得される可能性も否定はできない。講義や座学で獲得できないと断言することも難しく、座学で創造性を育てる教育方法も発展していることは事実である。

理論で学んだ様々なスキルや考え方といった知識は、実践によって総合化・体系化されていくと考えられる。何かを成し遂げる際に多岐にわたる分野の知識を使用することになる。学生たち自身の実践活動によって、あらかじめ学修されていた知識は新たに社会的な意味づけがなされる。自分たちが経験した様々な事象に関連付けられていくことによって、もっている知識の一つひとつが実社会の事象と強く関係をもっていくことになる。実践というプロセスにおいて実社会の体験を軸に

して個々の知識が総合化・体系化されると考えられる。実践経験は学生が保持している知識を総合化・体系化していくうえで大変効果的な教育方法である。

このような実践を通した教育は米国においては「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たろう。「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ある。カリキュラムに組み込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る。

## (3) 大学だけの問題か

大学進学希望者の多くが大学に入学できる状況になった現在、学ぶ目的が曖昧な学生、学ぶ意欲に欠ける学生も頻繁にみられるようになってきた。また、人と交わることが苦手な学生も昔と比べて多くなっている。大学は高校から学生を引き継いで教育をおこなうが、従来の教育プログラムですべての学生をしっかり教育して社会に送り出していくことが難しくなっている。基礎学力の低下もひとつではあるが、それ以上に、やる気、前向きな気持ちや精神的な粘り強さの面で不足しているところが大きいとも思われる。大学での教育は、専門知識を得られればよいという考え方もある一方で、全人格の形成も重要な使命としてあるはずである。精神面での未熟さがみられるならそこに十分な教育を施さなければいけないということが課題となる。おそらく高校でも大学と同じような問題意識をもって取り組まれている。これが“キャリア教育”の重視にもつながっていると考えられる。精神面の弱さをもっていたり、粘り強さがなかったり、人と交わることを苦手とする学生を成長させるために“キャリア教育”そのなかでもとくに実践を取り入れた教育を利用するケースは多い。

前段で触れた3つの分野のうち、ハードスキルとして言及した要素は一般的にいうと基礎学力に

相当する。基礎学力の低下も昨今は厳しく指摘されているが、この部分の高校と大学の接続方法は考えなければならない。これまでも数多くの議論が既に存在する。例えば、高校の授業分野を補習するなどの入学前学習といった方法が提案されている。しかしながら、ハードスキル以外の残る分野における高大接続の議論はあまりない。精神面の強さ、コミュニケーション能力が十分ではないから大学に入る前にもっと向上させることなどの要請があったとしても、高校で対応することは難しいだろう。その方法論もなく、それが直接大学入試でのメリットに結びつくわけでもない。ゆえに、高校がこの部分に対応することに関して積極的な意味は見出せないだろう<sup>1)</sup>。

高校だけで目標を達成することが難しいのであれば、大学との連携のなかで方法論を探っていく必要もでてくるだろう。逆に、大学だけで目標を達成することが難しいのであれば、高校と連携した7年間という期間のなかで、学生の資質の向上を考えなければならなくなっているのかも知れない。大学、高校それぞれの就学期間のなかで、自己完結型で取り組めるものもあれば、連携しながら取り組まなければならないものも出てくる。

人と交わることや前に踏み出す積極的な気持ちの資質といわれるもの、社会観、地域観、価値観といったものの見方や哲学は短期間で修得できるものではない。学校だけではなく、家庭や地域といった人間を取り巻く環境によって培われるものであるため、修得には時間がかかるはずである。

ゆえに、本論で扱う「社会的問題解決能力」は、大学だけで修得できるなどとは毛頭考えていない。高校と大学、さらには、小学校、中学校も含めて身につけていくものである。

## 4 実践教育の方法

### (1) 主体性

実践教育という方法論においては、これまでの教育スタイルからの大きな転換を図ることが求められる。大学の場合、一般的な教育方法は、講義

スタイルによる。演習科目でディスカッションするといってもやはり教室をでることは多くはない。教員が熱意をもって教えようと努力しても学生に学びとろうという積極的な姿勢がなければ、なかなかその思いは成就しない。学生が自ら学んだ知識を体系化して自分の血肉としていくためには、まずは学生自身が学びとる姿勢になることが必要である。そして、学びとる姿勢になるということは、自然とそのような状況になるように教育環境をつくるのが最も重要なこととなる。教える側が懸命になって教える方法を考え抜くということではなく、学ぶ側に立って、どのような環境であれば主体的に興味をもって学べるかを考えるという意識をもつことがこの教育を成立させる前提となる。教える側においては、教えるという立場から離れて、「場」を運営するファシリテーターの役割の占める部分が大きくなっていくという劇的な変化が生じる。ここでは教えることの概念が変化している。教えることに力を注ぐというよりも学生自身が成長する機会を提供するという考え方である<sup>2)</sup>。

### (2) 学びの場

ただ、このような「場」を設けて主体的な学びを促したからといって、ただちに問題発見解決能力が身に付くということではないだろう。口頭で教えることを聴くといった従来の学びのスタイルよりは、実践的な活動のなかで獲得する方が効果的であることは経験的にわかってはいるが、そこに体系づけられた方法論があるわけではない。

また現状はどうかといえば、問題発見解決能力に関しては大学生でも身に付いている状況はまちまちであって、高校、中学である程度身に付いている場合もあり、また大学にあっても実践的な教育プログラムに依らずとも体育会であったりサークルであったりボランティア活動で涵養されている学生もいる。リーダーシップ、自分を駆り立てる力、チームワーク力などはスポーツ活動をやるなかでも十分に培われていくと考えられる。

多様な学生に向けてどのようなプログラムがど

のような効果がでてきているのかという測定は非常に難しいこともあり、信頼性、妥当性の高い測定指標も作成することは難しく、特定の方法の正しさを検証することも困難である。

実践という方法の大きな特徴は、やはり社会と密接に触れ合うことで多様な価値観を知ることにある。協調性や行動力の重要性に気づかせることである。

### (3) 知識の総合化

社会で実際に起きている問題を解決することを学ぶことに対して、大学内の学修、机上での理論学修では、これらの能力や資質の修得に限界があると考えられる。もちろん理論学修、知識の修得は必要不可欠ではあるが、社会の出来事はそれほど単純ではない。学生にとっては、その複雑な事象を体感しながら、専門知識の理論学修をすすめていくことが重要となる。この知識が世の中で本当に必要なのかどうなのかを考えるステップが重要だということである。「実践」という実社会を経験する場があることによって理論や専門知識を学ぶ際の納得感につながる。体系的に教養やビジネスに関するスキル、起業家精神やリーダーシップに関する必要知識を蓄え、それらの知識を、実践経験を通すことで再確認し、効果的に体得することができる。また「実践」の中で新たに得る知識も多いだろう。つまり、実践教育を効果的にすすめる方法として、この「実践」と「理論」の循環を担保することが要諦となる、ということである。

### (4) しくみ

実践教育は、学生の資質・能力を高める上で有効な手段ではあるが問題も多い。最も大きな問題は、教員の負担である。負担の一つは教育方法、教えるノウハウの欠如である。教室で教えるためのノウハウにおいては十分な蓄積はあるが、主体的に学ばせる方法、あるいは実践の現場で学ばせる方法に関するノウハウはあまりにも少ないのが現実である。つまり、我々には学ぶ「場」を運営していく知識が決定的に不足しているのである。

実践教育に関する十分な知識やノウハウを持たないまま始めることに対して戸惑ったり、逡巡したりしない教員はいないだろう。誰しも失敗するリスクを抱えながら取組むことはしない。ゆえに、このノウハウをどのように蓄積し一般化して、誰でも使えるようなものにするかが重要な課題となる。これは先駆的におこなった経験をケースとして蓄積していく、あるいは教員同士が情報交換をして運営方法を改善するといった組織的な活動が欠かせない。失敗したときのリスクを個人に負わせないことも重要であるし、それまでに誰かが支援して活動を破綻させないように相互の気配りも必要になってくる。

また、実践教育は多くの場合、外部との接続を要請する。つまり地域社会や企業から現場を提供されることによって成立するケースがほとんどである。それらの外部機関とつながって学生の学びの場を確保するのが一般的である。このとき教員には学生たちの教育という仕事以外に外部との交渉という新たな仕事に加わることになる。これは、明らかに実践教育を担当する教員の負担の増加である。教員にとって経験したことのない種類の仕事が発生している状況である。

教員のこれらの負担を軽減させることなしに、取組を継続させることを期待はできないだろう。例えば、その負担を組織としてある程度引き受けるしくみをつくらなければ、それがいかにすばらしい取組であっても、近いうちに破綻する可能性は高い。

## 5 事例による方法の吟味

### (1) 全学的なオーソライズ

ここまで整理して述べてきたように、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。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で実践活動する中から知識を知恵にするための知識の体系化・総合化を期待するものである。

現在も大学教育のベースが講義によるものであることには変わりはなく、このなかに知識を知恵にするための「知識の体系化」をどのように組み込んでいくかが大学教育全体のなかでもとくに重要な課題となる。

さて、ここで一つの事例をとりあげながら実施方法の吟味をしていくこととする。東大阪市に立地する総学生数5000人弱の規模の大学である大阪商業大学における取組事例である。成功している一つの事例をみることでマネジメントの課題整理につなげていく。

当該大学で取り組んでいる実践教育は以下のようなものである。ゼミナールいわゆる演習という枠組みのなかで実践教育を展開している。実施学年は2年生、3年生、4年生の3年間となる。このうち2年生と3年生が特段、実践にコミットする学年となっており、4年生の1年間は実践活動の報告書を1年間かけてまとめる時間に充てられる。各ゼミナールではクライアントと呼んでいる外部の連携機関を必ず持つことにしており、そこが抱える社会的な課題の解決に取り組むというフレームで活動をすすめている<sup>3)</sup>。

9ゼミナールでの実践教育を展開していくためにプロジェクト推進本部という9つのゼミナールの活動を支える学内委員会組織が設置されている。この組織は副学長直轄の意思決定機関として設置されているもので、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になっている。

このような全学的なオーソライズは、実践教育に対する教員の蔑視あるいは軽視を克服できる。そして大学として実践教育が必要なプログラムであるというメッセージを発することができるのである。

## (2) システムとしての運営

関係するすべてのスタッフが、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、実践教育プログラムを運営していく

システムが機能すると考えられている。一人ひとりの力は大事だが、それ以上にしくみとして、この取組が機能していくことを強く意識した体制が取られているのである<sup>4)</sup>。

新たな試みを成功させるには、そこに取り組む人々の熱い思い、何かを切り開こうとする気持ち、エネルギーが必要である。まずは教職員がそもそもこのような熱意を持っていることも前提にあるが、それだけではなく教育システム、つまりしくみとして学生の学びを支えることが、プログラムの成果品質を維持するためには重要な点となる。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ある。すべての教員が実践教育の能力が高ければ問題ないが、一般的にそのような状況を期待することはできない。

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である。これまで大学の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ない。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、非常に難しく、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ことが求められる。例えていうならば、劇場における舞台づくりは当然のこと、演出、脚本までも担当の教員と一緒に作り上げることである。教員には演出家、脚本家としての役割が期待され、役者となる学生の演技を輝かせる立場に集中することが、実践教育の効果を高めるためには必要となる。

システムとして運営する考え方は、阻害要因のなかのしくみ・体制、そして文化・土壌の欠如を克服するものである。よってたつものがある、実践教育を実施する環境、雰囲気醸成されることは、そこで活動する教員にとっては大変心強い後ろ盾となる。

## (3) 教職員チームの効果

この取組のユニークネスは、次のようなことにある。まず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されていることである。実践教育プログラムはトライアルの域を出ていない。ゆえに、不十分な点を洗い出して、改善していく必要がある。この取組の内部的にも診断して評価して改善していくことがシステムをよりよくしていくためには不可欠である。そのための教員グループによるチームがつくられている。また、個々のゼミナールの支援をおこなうチームを構成している。これらのメンバーは実践教育をおこなっている教員の他に大学職員も入っている。これは、いってみれば教員が相互に助け合う組織をつくっているということである。ただ、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、わかっていないことも多いのが現実である<sup>5)</sup>。

このような支援体制の整備は、教員の負担感・不安感を軽減する。阻害要因の一部がこの取組によって解消されているとみることができるのである。

#### (4) 効果測定

実践教育がさらに学内で確固たる評価を得るためには、万人に理解できる数値を示すのが効果的である。そこで当大学では、適正検査や他の事例をベースにした独自の調査項目を作成して成果の測定に臨んだ。

しかし、定量的な結果に関しては、その数値だけで判断することが難しいものの、各教員が学生との面談資料として活用することができる。教員の定性的な評価とあわせて定量的なデータを眺める程度には使用できるものとの教員は評価している。数値として正確に成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ころではない。学生は1年間の実践教育プログラムを通して、大きく成長することは明らかである。日常の行動が明らかに変化を見せることである。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ある。社会的な問題にも関心が高まることも少なくない。近くで見ている担当教員の多くがそのような評価を表明していることから、この点は信頼できるだろう<sup>6)</sup>。

効果測定結果が妥当性、信頼性のおけるものとなれば、実践教育の必要性に対する認識も確実になることが期待できる。

## 6 課題の再整理

ここまで実践教育を展開していく上での課題を実行する側、すなわちマネジメントの視点から眺めてきた。経験則から阻害要因としてまず整理したのは、教員の心理的要因、そして教育をおこなう環境要因の2つである。

一つの事例ではあるが、成功している例と照らし合わせて、阻害要因がどのように克服されているかを考察した。

本論で引いた事例は一つではあるが、他の多くの成功事例も共通するところは同じようである。東大阪市の布施北高等学校デュアルシステム、東大阪市立意岐部中学校、意岐部東小学校のキャリア教育の取組も、教員間の協力、システムとして活動を支えるしくみ、周囲からの承認と評価があって成り立っている。

阻害要因の整理と事例での照合によって、心理的要因である、負のステレオタイプの払拭、教員の不安感、そして仕事の過負担感の解消、必要性に対する納得感を得ることと同時に、心理的要因であげられた阻害要因を取り除くための環境要因の整備も同時に実現していくことも重要だろうということがみえてきた。

## 7 おわりに

生きる力、学士力、社会人基礎力、就業力といった概念が次々と提示されているなか、言葉は違えども、これらが示す概念は似通っている。私たちが社会に出たときに必要とされる「力」とは何かということである。

本論は、それらの核になるものとして問題発見解決能力に設定し、それが実践教育によって効果的に身に付くのではないかという主張をベースにして論じたものである。

それゆえに、この実践教育という方法は、これからの教育において非常に重要であるという認識の下、なかなか取組が広がっていかない現状に対して危機感を抱いている。なぜ広がらないのか、いくつかの阻害要因を克服していく必要があるのではないかという問題意識をもって、阻害要因を一つの事例をベースに整理することを試みた。

整理できたことは次のようである。実践者の経験則から設定した仮説は、実践教育に対する取組を阻害するのは、教員の内部要因すなわち心理的なものと外部要因である環境に影響されるというものである。そのうち心理的要因は、実践教育に対する負のステレオタイプの存在、必要性に対する理解、そして仕事の負担増、未知の仕事に対する不安ではないかと考えた。要因そのものの存在を確認する手続きは今後の課題としては残るが、その阻害要因の排除を意識して展開されている成功事例と照らし合わせて、阻害要因がどのように取り除かれているのかの解釈をおこなった。また、環境要因に関しては、教室などの物理的環境と文化・土壌、しくみ・体制に整理をし、心理的阻害要因の解消に効果的に働くことを事例と照合した。

仮説の検証方法としては、要因そのものをデータで確認するのではなく、一つの成功事例と照らし合わせるという特殊な方法を用いた。これは筆者が、その取組の実践者であって、仮説のもとで実際の取組を実践したという状況が、この方法による検証を可能にしたと考えている。この取組の実践そのものが仮説の実験検証手続きであると考えるとよい。仮説で整理した阻害要因を克服すれば、実践教育プログラムを円滑に運用することは可能であることが示されたと考える。

しかしながら、さらに事例を集めることで、本論の主張の妥当性と信頼性を高める作業は必要となる。

---

 注
 

---

- 1) 全人格的な形成とそれを評価するしくみが大学入試に組み込まれることができれば状況も変わってくると思われるが、現状はそうではない。学力試験以外の要素で評価しようという動き、すなわち AO 入試や自己推薦入試などが導入されはしてきたものの、そこで十分に人格の査定ができていないかどうかを評価することは難しい。
- 2) ここには教員が教えるという構図から学生自身が学び取るという構図への大きな転換がある。これは教育心理学の重鎮ロジャースが唱えた教育理論として知られる。教員が中心に存在するのではなく、学生が中心となって学びを進める形である。そこでは教員は、ファシリテーターであり、学ぶ機会を提供する存在にまで身を引くことになる。また、少し方法論とは離れるが、社会の中での活動というものを経験することで、ビジネス倫理への意識が高まるという効果も強調できる。実践での活動は、独りよがりや許さず、協調性、他者理解を強く求める。これらのことを学生が身にしみて理解するためには、教壇からの話だけでは困難であろう。
- 3) ゼミナールで実施するため、各教員の専門分野でテーマが決まる。経済学科であれば環境経済を専門とする教員のゼミナールにおいては、河川の問題に取り組んでいる NPO（非営利団体）をクライアントにして実践活動をおこなう。交通経済を専門とする教員のゼミナールでは、地方鉄道の活性化をテーマにローカル鉄道の運営会社がクライアントになっている。商学科ではマーケティングを専門分野とすることから、商店街組織をクライアントに、経営学科では中小企業経営をテーマに置いて中小製造業のグループをクライアントにして実践活動を展開する。平成 22 年度からはじまったこの取組の対象は 9 ゼミナールであった。当大学ではこれらのゼミナールを“フィールドワークゼミナール”と呼んで、通常のゼミとは異なった扱いをしている。例えば、学生の募集に関してのセレ

クションは必ず丁寧な面接を行うことや参加学生としての心構えに問題があると判断した学生の履修を認めないことである。学生数は2年生だけで120名を数えている。当大学の2年生のゼミナールは全体で42ゼミナール、そのうちの9ゼミナール、2割を超えるゼミナールが実践教育プログラムを実施したことになる。

- 4) 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る。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である。
- 5) その他にはプログラムを評価するために教育効果の測定にチャレンジする必要がある。学生が問題発見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知ることは、実践教育の取り組みの成果を明らかにする上で重要である。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るが、「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る。その課題に取り組むチームも設けて、合計で3つのワーキングチーム（それぞれ6名程度で構成）で9つのゼミナールを支援する体制となっている。
- 6) 学生の定性的な自己評価データも収集している。年間を通してがんばれたかどうか、当初目標にしていた能力を向上させることができたと思っているかどうかといったことから、自分を

評価させたデータである。これらを総合して能力の向上、資質の涵養ができたかどうかを確認しようという取り組みである。

#### 参考文献

- 1) 生駒俊樹編著（2010）『実践キャリアデザイン—高校・専門学校・大学—』ナカニシヤ出版。
- 2) 角方正幸、松村直樹、平田史昭（2010）『就業力育成論—実践から学ぶキャリア開発支援策—』学事出版。
- 3) 北尾吉隆（2007）『何のために働くのか』致知出版。
- 4) 倉本哲男（2008）『アメリカにおけるカリキュラムマネジメントの研究—サービス・ラーニングの視点から—』ふくろう出版。
- 5) 経済産業省編（2009）『キャリア教育ガイドブック』学事出版。
- 6) 末永国紀（2004）『近江商人学入門』サンライズ出版。
- 7) 谷内篤博（2007）『働く意味とキャリア形成』勁草書房。
- 8) 日本キャリア教育学会編（2008）『キャリア教育概説』東洋館出版社。
- 9) カール・ロジャース、H. ジェローム・フライバーグ（2006）『学習する自由・第3版』コスモスライブラリー。
- 10) ケネス・ホイット編著（2005）『キャリア教育—歴史と未来—』社団法人雇用問題研究会。
- 11) ロナルド・ドーア（2005）『働くということ—グローバル化と労働の新しい意味—』中央公論社。
- 12) リン・オールソン（2000）『インターンシップが教育を変える—教育者と雇用主はどう協力したらよいか—』社団法人雇用問題研究会。

---

# Problems of management on practical education programs

SAKAI Osamu

---

Many universities have developed an internship and Project-Based Learning that incorporates the fieldwork. These are educational programs that utilize the practice in the field. In this paper, we consider the acquisition of problem-solving ability is the purpose of practical education. And, it is referred that can be acquired effectively

problem-solving skills by practice. The practical education, even though is very important in education, the rate of spread is extremely slow. This is an important issue. We think this may be due to the fact that some problems exist. Then, it was concluded that the diffusion is promoted by going to solve these problems.