

受講生の目的意識喚起と起業家精神育成を狙う 授業科目の企画と実施

藤 井 文 武
山 本 節 夫

要旨

本稿では、受講生に対し大学生生活を含む日常の広範な局面において目的意識を持って自発的に思考することの重要性を認識させると共に、個々人それぞれに具体的な行動として発現させることを最大の目的として開設した講義課目「学ぶ技術・アクティブラーニング」について、本講義開設に至った経緯と初年度の実施報告をまとめた。受講生の主観ではあるが、全ての受講生が本講義を通じた自らの成長を感じている。そこで本稿では、講義最終回に実施した記述式アンケートの結果を分析の素材とし、講義のどのような側面が受講生に斯様な成長を促したのかについて分析することで、大学講義が受講生が個として確立するきっかけを与え、社会人基礎力を有する人材に成長する起点として機能する上での必要条件とは何なのかについて考察を行う。

キーワード

自己成長の技法，目的意識，アントレプレナーシップ，社会人基礎力，大学発ベンチャー

はじめに

山口大学産学公連携・創業支援機構は、本学の知的資産を媒介として産業界や各種公的機関と広範に連携し、本学の研究成果への社会への還元、実用化を促進し、もって社会へ貢献すると共に本学自身の研究の活性化と研究力の向上を図るべく平成16年に設置された。ベンチャービジネス育成施設は、産学公連携・創業支援機構の三部門の一つ「研究成果実用化支援部」を受け持つ施設であり、本学では平成7年に設置認可された大学院ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー教育研究施設（通称：VBL）と、同平成14年に設置されたビジネスインキュベーション施設（通称：YUBIS）を統合し、両者の持つ支援機能を一本化して研究成果実用化のステージにおける川上から川下までを一貫して支援すべく

平成18年に設置された。平成19年、ベンチャービジネス育成施設は初めての試みとして大学に入学して半年を経過した1年次学生を主な対象とする共通教育科目「学ぶ技術・アクティブラーニング」を開設した。本稿では、まず、なぜ我々が本科目の実施に至ったのかの経緯の説明から始め、内容の設計と実施状況を説明することで、我々の狙いを言語化する。次いで、最終回に実施した記述式アンケートの回答内容分析を行い、この講義が学生に与えることになった変革が講義の特にどの側面に起因するものだったかについての因果関係の検証を通じて、社会人基礎力を有する人材の育成に関して大学講義の中で盛り込みうる要素について検討を行う。

1 ベンチャービジネス育成施設におけるアントレプレナーシップ教育活動

1.1 VBL 設立当初の取り組み

ベンチャービジネス育成施設の前身である VBL は、各大学が独自に掲げる研究開発テーマの下での「ベンチャービジネスの萌芽となるべき独創的な研究開発の推進」を活動の最大の目的として設置された施設であり、現在では全国45の国立大学に VBL もしくは VBL の流れを汲む施設が存在している。本学の VBL はその研究開発テーマとして「次世代電子材料と高度センシング技術の研究」を掲げ、テーマに則した個別の研究開発の推進に加えて、上記テーマに関する学術交流の一環としての VBL セミナーの開催や研究助成プログラムによる研究の促進などの取り組みを実施してきた。

一方、全国の VBL には共通に「創造性、実践性豊かな若手人材を育成する」という教育上のミッションも与えられていた。育成する人材に期待する能力の具体例としては、高度先端技術を理解し運用する能力、その知識を展開・応用し新しい価値を創造する能力等の技術者・研究者としての能力に加え、チャレンジ精神、決断力、判断力、協調性、表現力、コミュニケーション力、問題解決能力といった、実プロジェクトの遂行に当たって発生する障害や困難を克服しプロジェクトを前進させる力、組織業務遂行能力などの実社会において必要とされる力等が挙げられる。近年これらの素養は社会人基礎力¹として分類されているが、これらの素養の多くは大学発ベンチャーの起業家(アントレプレナー)が備えているべきマインドと能力(アントレプレナーシップ)でもあることは明らかである。

ベンチャービジネス育成施設はかつて上述の能力を育てるための教育研究事業としてヤングスカラープロジェクト(通称: YSP)を実施していた。YSP は公募型の研究プロ

ジェクトで、大学院生以上の研究者を対象として研究計画の提案を公募し、審査を経て採択、採択案件には助成金を交付して研究の実施を支援するものであった。本事業は前述の能力群のうち主として提案力、研究力および自発的行動力の育成を期待して実施されていたものであるが、効果を挙げた面もある一方で必ずしも期待どおり機能していない面があることも明らかになってきたことから、平成16年に制度を一新させた。それが「起業体験プロジェクト」である。

1.2 起業体験プロジェクト

VBL はそもそも政府予算「大学院を中心とした独創的研究開発推進経費」の中で設置された教育研究施設であり、教育の対象として想定するのは大学院生以上であったのだが、アントレプレナーシップについては大学院生のみならずより低年次でも育成することが望ましいことは言うまでもない。現在では、全国各地で大学学部レベルに留まらず、高校、中学、小学校においてもアントレプレナーシップ教育プログラムの導入が進んでいる²。

そのような観点から、本学 VBL では平成16年度より「起業体験プロジェクト」と銘打った活動を行った。本プロジェクトは、起業を志向する者であれば必ず作り上げなければならないビジネスプランの作成を目標とし、その達成の過程で発生する様々な問題や困難など、参加者にとって負荷のかかる状況を自らの力で乗り越える起業前プロセスの一部を実体験することで、結果としてアントレプレナーシップを獲得する、OJT 型教育プログラムである。

平成16年当時は起業を目指す者がビジネスプランのサマリーを投資家の前で語り投資の有無をその場で決める内容で人気を博していたテレビ番組の記憶も新しく、また若くして成功した一部の起業家がマスメディアでもてはやされた時代背景もあって、比較的多数の

学生が「ビジネス」という言葉に肯定的に反応を示し、3地区合わせて30件近いビジネスアイデアの応募があった。初年度は、その中から優れたもの6名を選抜し、アメリカボストンへの視察研修旅行を実施した。

ビジネスプラン作成の実働は平成17年度に入ってから開始された。プロジェクト参加者に目標として提示したのが、キャンパスベンチャーグランプリ(CVG)中国³への参加である。CVG中国は、中国地方の大学・高専の学生を対象とするビジネスプランコンテストで、プラン募集期間が9月～10月に設定されており、4月に活動を開始したグループが目標とするには都合が良かった。学生がビジネスプランを練り上げていく過程では、当時YUBISに常駐されていた発明協会派遣の大学発ベンチャー経営支援専門家である前田禎彦氏にご協力を頂き、単なる思い付きでしかなかったアイデア提案をビジネスプランと呼べるものにする作りこみ作業を行った。この過程では当然参加者にもある程度の負荷が掛かり、途中であきらめプロジェクトを離れる学生も出る中、最終的に6チームがプロジェクト提案に漕ぎ着けた。この年は幸いにもうち2件が部門賞を獲得し、一応の成果を挙げることができた。この2件の提案者のうち平成18年にも大学に残った1名が提案プランをブラッシュアップさせ、翌年の中国地区大会でグランプリを受賞した事実も報告しておく。

2 起業体験プロジェクトから得られた知見

2.1 当代学生の意思形成過程

起業体験プロジェクトは、その結果だけ見ればまずまずの成功を収めたように見えるが、残念ながら「アントレプレナーシップのOJT型教育プログラムたることを目指す」という当初の目的を達するには至らなかった。とい

うのも、前述のテレビ番組が作り出した流行の終焉に、時代の寵児的な扱いを受けていた起業家の不祥事発覚などが重なってベンチャーブームが一段落した翌平成18年度には、前年同様に行った募集に対する応募者が激減し、プロジェクトという形態を維持することが不可能となったからである。このことは、前年の学生の行動が、ビジネスプランの作成という行為を自らのキャリア構築における現実的選択肢の一つとして位置づけたものではなく、どちらかといえばブームに流された結果であったことを示したものであると考えられる。

プロジェクトで目指した「アントレプレナーシップ」とは、そのような一時の隆盛などに流されることなく確固たる己の信念に基づいて自ら掲げる目標の実現に向けてひたむきに努力することのできる者が有するものだが、平成18年度の状況は、学生の多くはそこまでの確立された「自己」と「思い」および「自らのキャリア像」を形成できていないことも示唆しているものと考えられる。

2.2 友人グループの形成する「安心空間」

平成17年度のプロジェクト実施で、現在の学生には「自分にとって安心できるコミュニティー」に安住しようとする強い傾向もあることが明らかになった。17年度の初頭、10名以上と比較的多数の学生が毎回のミーティングに集まっていた時期、我々は面識のない学生の間コミュニケーションを発生させようと繰り返し誘導を試みた。しかしながら、友人である、同じ研究室であるなど、もともと面識のある者で構成される小グループの中では学生同士の会話が成り立っても、面識のないもの同士の会話が起ころことはなかった。教員が間に入っている間は、間接的にはあっても未知なる者との会話を行うことができても、教員が外ればもとの「安心できる集団」に閉じこもる傾向があり、一二名の

自己が確立した学生を除けば、ほぼ全ての参加者に未知との接近を避け少数で固まろうとする極めて強い傾向があった。

我々運営側は、当初より一貫して未知なる者がコミュニケーションを行う中で自然発生的にグループを形成させることを意図して誘導を続けたが、このままではビジネスプランの作成が間に合わなくなるという判断もあり、最終的には「知人同士のグループでも良い」と方向転換せざるを得なかった。

この状況は、学生の中に確立した「己」が未だ形成されていないことを強く表しているものだと考えられる。友人同士の集団では日常の他愛もない会話において「社会性を伴った『己』」をさらす必要などないため、このようなことは通常意識にすら上らないであろうが、背景を共有していない未知なる者との接触と意思疎通を強いられる場面では、自らも相手も「己」を意識したやり取りが必要になる。通常このような意識は、背景・属性の異なる他者との交わりを重ねる中で確立されていくものであろうから、プロジェクトに参加した学生諸君も非難される必要は全くないのだが、以上の考察を人間力育成の教材として捉えるならば、『「己」を意識させるような場や機会を多数設けることが対象者の「己」の確立に有効である』ということが言えるのではないだろうか？

2.3 アントレプレナーシップ育成の素材

現在の日本の社会においては、起業家は成功すれば社会から賞賛されるが、失敗すれば自らのキャリアに傷が付くだけでなく財も含め多くのものを失うリスクと向き合いつつ、目的達成のために日々努力している。アメリカのように失敗が個人の糧となり、再チャレンジに向け立ち上がることを許容する文化と制度が日本にも形成されていくことを望むばかりであるが、現実には再チャレンジはきわめてハードルの高い行為である。

起業という選択には、そのようなリスクが付きまわっているから、起業はリスクを客観的に見つけ回避する術を十分検討した上で行われるべきものであることは言うまでもない。しかしながら、それでもリスクを完全に取り去ることはできない以上、起業という選択肢を行使するに当たっては、起業家はそれを自らの意思により自らの手で選び取らなければならない。選択の理由が「他者から薦められたから」「先生がやれと言ったから」であってはならないのである。

起業体験プロジェクトにおいては、アントレプレナーという言葉のために直接的にビジネスに関係するビジネスプランの作成を素材として活動内容を構成したが、既に述べたように起業家精神は起業家だけのものではなく、社会に出て活動をしようとする者であれば身につけていて損はない能力なのであるから、素材が起業という行為に関連するものである必要はどこにもないことになる。理工系学部に進む学生のうち「将来会社を興したい」と思って入学してくる者がどれだけいるかを考えてみても、起業家精神育成に際して直接的に起業・ビジネスに関係するものにとらわれる必要は必ずしもないことがわかる。もちろん杉並区立和田中学校の藤原校長による「よのな科」⁴の成功でもわかるように、ビジネスは多くのことを学ぶための格好の素材ではあるのだが、学生が自発的に興味を持たないことを無理強いしても行動力の育成にはつながりにくいこともまた真実である。

もちろん本学の入学者の中にもベンチャーに興味を持つものが存在する。我々ベンチャービジネス育成施設はその学生だけを育てるという方針も採れないことはないが、ある程度の時間と手間を掛けてプログラムを準備する以上、できる限り多くの学生が何かを学び取れる機会を提供することができるのなら、より望ましいのではないかと考えた。それを行う最も自然な方法は、アントレプレ

ナーシップを育成するプログラムを「講義」として開設することである。しかも、それは出来る限り早い年次において開設することが望ましいのは明らかである。平成18年度の初期の段階で、施設内部における以上のような議論を経て、「受講生にアントレプレナーシップを獲得してもらう講義を開設する」ことを決定した。

3 アントレプレナーシップを教授する講義の設計

3.1 常識リバース—アクティブラーニング社の手法

アントレプレナーシップ教育とは、表現を変えるなら「一人一人が自ら考え、行動し、成し遂げることができるようにする教育」ということもできる。従って、教育プログラムを設計するに当たって、「教員が受講生一人一人に光を当てやすく、また密に接することもできるように、できる限り少人数でクラスを構成したい」と考えるのは極めて自然なことであるし、また現実にそうすることによる効果も存在する。

一方で、大学の講義の基本形態である一对多の講義は、知識を多くの受講者に与えるという意味では効率的なフォーマットであるが、受講生は基本的には受身となるため、アントレプレナーシップ教育のクラスにはなじまないのではないかと考えがちである。一对多の空間に一对一を盛り込むには、教員が受講生一名を指名し対話する行為を繰り返せば良いが、あまりそのことに囚われては本来教授すべき事項に割くべき時間が失われていくし、一对一を行っている間指名された以外の者は「その他大勢」に安住することになってしまう。また、一对一の繰り返しは50名弱程度のクラスなら現実的選択肢であっても、それ以上の人数になると難しい。

では、やはり少人数教育しかありえないのかといえばそうではない。受講生が多人数であることは講義目的からすれば欠点のように見えるが、見方を変えれば利点にもなり得る。つまり、せっかく多人数が一つの場に会しているのであるから、これをうまく使い、全員が能動的にならざるを得ない環境を作り出せばよいのである。同世代の学生同士であっても、面識もなく背景や嗜好を共有していない者が作る集団であれば、その集団で発生する interaction が受講生の中に「己」という意識を沸き起すと期待されることは、2.2節で述べた事実関係の対偶として導き出される。従って、講義を準備する側としては、初期段階においては集団の中で interaction が自然に発生する仕掛けを設けることに留意しておけば、受講生が社会的能力を育む場として十二分に機能すると期待できることになる。

この仕掛けの有効な実施例の一つとして、我々は人材育成を事業とするベンチャー企業の(株)アクティブラーニング⁵(以下AL社)が提案する手法に着目した。AL社はハーバード大学での日本語教授で優秀指導証を受けられた経歴をお持ちの羽根拓也氏が立ち上げられた人材育成のベンチャー企業である。AL社は人の成長に有益な数多くの技法をオリジナルコンテンツとして開発しており、クライアントのリクエストに応じて最適なコンテンツを選んで提供されることを中心事業としている。

我々が着目したのは、受講者の中に自然に interaction を誘発させるためにALが採用しているワークショップの手法である。彼らが「グループワーク/ペアワーク」と呼ぶその方法は、受講生に2~4名を単位とするペアもしくはグループを構成させ、羽根氏が投げかける質問や課題についてアウトプット(発話)とフィードバックを、時に評価を交えながら繰り返させるというものである。冒頭自己紹介程度の軽い話題でのワークから始まり、

次第にワークショップの本題に関する課題に関してグループワークを行わせることで、全ての参加者が他者への自己の投影(exposure)を自然に行うことになり、結果として「自己」に対する意識が芽生え育っていくことになる。

少人数教育における教員との間の一対一との決定的な違いは、受講者にとって相手が「先生」でない点にある。教員相手では言葉になりにくい内容であってもアウトプットする先が自分と同年代の学生であるなら言葉として出せることもあるであろうし、何よりも教員が介在しないコミュニケーションのためのグループを構成することで、受講生の全員が講義の目的から外れ「ただそこに座っているだけの人」になることを防いでいる。この4名は講義ごとに、場合によっては1回の講義の中においても組換えされ、学生が蛸壺に入り込むことを抑止する配慮もきちんとなされている。

一方で、受講する集団が多人数であろうとも、細やかな配慮を怠らない点も注目すべきであろう。単に理想とする状態を学生に伝え、後は学生に任せるというのでは機能しないことは先に述べたとおりであるが、これを回避するために必要なちょっとした一言・誘導を羽根氏は細かく行う。我々がAL社のワークショップを知ったのは、(独)雇用能力開発機構が平成17年度まで行っていた衛星回線による配信を利用した創業・改革セミナー「アントレプレナー Do It!」に参加してであるが、そこに講師として招かれた羽根氏は、講師一人対受講者数千人という状況の中でも全国各地の受講者が臨場感を持ったままセミナーに入っていけるよう細かい配慮を行いつつ指導を実施されていた。

AL社は、ワークショップの手法だけでなく、自己成長の技法についても数多くの魅力的なコンテンツを有していた。そのため我々は羽根氏を訪ね、経緯を説明した上で講義へ

の協力を依頼した。羽根氏は我々の申し入れをご快諾頂き、平成18年6月に開催したセミナーを成功裏に終えた後、本年の講義開設へと準備を進めていった。なお、本節のタイトル「常識リバース」とは、「弱みだと思いこんでいることでも見方を逆転させることで強みになりうる」ことを説いたALの造語であるが、アントレプレナーシップ教育と講義というフォーマットを結び付けるには結果として正にこの「常識リバース」が必要であり、有効であった。

3.2 講義の内容と開設時期

講義の内容に関しては、初めての試みであることから「自己」「成長」と「学び」をキーワードにするということをおき、開設目的等シラバスを通じて学生に伝えたい内容については我々が作成し、具体的な素材とコンテンツのピックアップはAL社にお任せする形を取った。シラバスは本学ホームページから閲覧可能であるのでここでは割愛する。シラバスに記載していない具体的な講義内容は以下のとおりである。

- 1) 自己成長の技術: Output & Feedback
- 2) 成長に必要な視点: 3W
- 3) 定着の技法: I × T理論
- 4) 伝える技術: 焦点・相手視点・見在目
- 5) 就職で必要となる力: 社会人基礎力・ジコピー⁶
- 6) 学ぶ技術①(教師つき学習): LITE
- 7) 学ぶ技術②(正解探求型学習): フォークスアウト
- 8) 自己実現の技術: マニフェスト

これらの内容はいずれもアントレプレナーシップ育成を図る上での土台となり、大学生生活においても有益と考えられる事項である。講義の開設年次についても議論となったが、教授したい内容を鑑みた時、できる限り早い段階で実施をすることが望ましいとの結論に至り、共通教育科目として開設することに

なった。この実現にあたっては大学教育センターの岩部センター長をはじめとする多くの方にご尽力を頂いた。

4. 講義の実施について

4.1 開設形態

AL社との協議の中で、本講義科目は3年程度の時限プロジェクトとして開設することで合意していた。そのため、開設初年度となった平成19年度については、可能な限りAL社が通常実施されるワークショップと同一のフォーマットにて講義を実施することをお願いし、AL社にはそれを受けて羽根社長が多忙のため講義に赴くことが出来ない場合には同社のビデオコンテンツを熟知するスタッフの方を派遣して頂く体制を整えて頂いた。今年度の実施結果を踏まえ、次年度以降の内容と体制については改めて協議することとした。

スケジュール面では、講師の都合に鑑み、通常の時間割どおり実施する回と土曜日を利用して集中実施する回の2とおりの開設形態を併用する形で実施を行った。通常の時間割どおりの回については、羽根社長に実際にお越し頂いて実施する回と、AL社が保有するビデオコンテンツを用いAL社スタッフの方に進行をお願いする回、東京田町にある山口大学東京リエゾンオフィスと山口大学の講義室を結ぶことの出来る遠隔講義システムを利用した遠隔講義の回の3つの態様にて実施した。

遠隔講義システムを利用した講義については、実際の運用は本講義が初めてであったとのことであるので、結果を報告しておく。実際に講師が東京から画面を通じて話しかけている様子を図1に示す。現実には講義を実施するまではそれがどの程度実用に耐えられるものなのか若干の不安を抱えていたのだが、実際に行ってみてそれは杞憂であることが明ら



図1：東京リエゾンオフィスと吉田キャンパスSCS講義室を結んでの遠隔講義の様子

かになった。メディア基盤センターが用意されたリエゾンオフィスと講義室を結ぶ回線の帯域は十分なもので、体感されるような通信の遅延も一切なく、映像・音声の通信に実際上の問題はなく双方向講義を行うことが可能であった。また、講師側のリエゾンオフィスへ送られる講義室風景の映像についても講義室の様子を把握するに十分であったようである。

講義スケジュールに土曜日開講を併用することについて、受講生の中からは不満もあったがそのほとんどは既に動かしがたい予定が入ってしまったか、大学の行事、課外活動の大会への参加などの不可抗力によるものであった。計3回の土曜開講の初期には個人的な都合による不満がある程度上がったが、回が進み内容に対する学生の評価・満足度が上昇するに伴いそのような意見が影を潜めていったのは興味深いことであった。

4.2 ワークショップ

先に述べたとおり、学生は講義のたびに異なるグループ(4名)もしくはペア(2名)に属して講師から提示される課題を実施していくことになる。講師による課題提示の様子を図2に、グループワークを実施している最中の受講生の様子を図3に示す。

受講生は、提示されたグループワークもしくはペアワークを実施する中で、自己を他者



図2：グループワークの課題を提示する講師



図3：グループワークに取り組む受講生



図4：参加者へ自分の意見を述べる

に投影し、また他者が自己に投影される体験を繰り返すことになるが、このプロセスを通じてコミュニティーの中で自己をポジショニングする術を体得していくことになる。加えて、時として講師から自らの意見を受講生全体に向けて発することも求められるが、これもグループワークとは異なる経験を受講生に与える効果がある(図4)。このとき、講師は指名された学生が多少的外れな回答をした

としても一言の下にそれを否定することはせず、うまくフォローをして本筋へつなげていく配慮をしていた。発言者が自信を失うことなく、かつ萎縮せずに講義に参加できる状態を維持する上でこれは非常に効果的に映った。

4.3 背景の異なる他者との交わりの効果

本年度の講義においては、AL社が支援する学生の自己成長セミナー「ジコピー」に参加する関東地区の学生諸君を数回ゲストとして招き、履修生にとっての「非日常」であるまったく異なる環境と文化的背景を有する他者との交流の機会を設けて頂いた。受講生諸君にとって、既に自己成長トレーニングを多く積んだジコピーの学生は「自分と同じフィールドには居るが自分よりも上のステージにいる者」として認識されていたようで、終了後のアンケートでは「自分も彼らに追いつきたい」と結んでいるものが相当数あった。

今期の講義の中では、AL社のご協力によりジコピー経験者のサプライズゲストお二人もお招きすることができた。自転車 で全国を旅している男性の話は、特に目的意識も持たずなんとなく日常を過ごしている、低ポテンシャルの方向へ流されていると感じていた学生諸君に大きなインパクトを与えていたようであるし、新聞社の山口支局で記者として働く女性の話は、特に同性の女子学生諸君に共感を持って迎えられ、自らの特技と夢を仕事という形にした憧れの存在として認識されるときにも、「自分もそうになりたい」という実現可能な理想像としても位置づけられていた。

5. 受講生の感想—最終回に実施したアンケートから

講義の最終回には、共通教育科目のアンケートに加え、本科目独自のアンケートも実施した。質問は記述式と選択式の併用である。毎回120名前後の出席者があった講義だが、

最終回を土曜日に設定した関係で78名分の回答しか得られなかったのが残念である。しかし、「皆さんの本音を綴って欲しい」という実施時の呼び掛けに受講生諸君が応じてくれた結果、受講生の素直な意見を知ることができた。記述式の質問で問いかけたのは、「この講義は自分にとってためになるものだったか?」「このような講義を今後も継続すべきだと思うか?」の2つで、それぞれ根拠となる事実を附すことを求めた。これに対する回答で注目すべきものを紹介する。

【第1の質問に対して】

- 人見知りだった(知らない人との会話が苦痛だった)が、改善された。
- 対人の技術が学べた(人との会話で相手の目を見て話せるようになる等々)。
- 自分を客観的に見つめなおすことができた。自分の可能性、能力を知ることができた。自分を分析できた。
- 自分の考えや意見を持つことが日常化した。
- 自分の成長のために一番役に立つ相手からの意見が得られたのが良かった。
- 「夢の実現に向けて小さな一歩を踏み出せ」と習ったのが良かった。
- 有言実行の大事さが良くわかった。
- 自分の能動性が上がった。
- 曖昧模糊とした自らの気持ちを整理し、行動開始のために具体化させることができた。
- 将来についての思考を強いられた。目標について真剣に考えた。なんとなく日常を送っていたが、それを改める意識が強くなった。

【第2の質問に対して】

- 単位のためではなく受講すべき。
- 1年生全員が受講すべき。大学が活性化されるだろう。
- 相手に対して理論的に、具体的に話すトレーニングが良かった。
- 特殊な講義スタイルだし、誰でも最低一つは得られるものがあるはず。

- 他人と(人前で)話すのが苦手な、消極的な学生が多いはず。それを克服する場として継続して欲しい。
- 地方大学と都市圏の大学の学生の熱の差を感じたが、それを埋めなければいけないと思った。
- 多くの刺激を受けたので、それを後輩にも味わって欲しい。
- 目標がない人、目標を見失っている人が多いはず。この講義を受けて発見して欲しい。

以上のアンケート結果を感想発現の原因となっている事項ごとに分類すると、「ALの技術」「他者とのinteractionの場」「刺激的経験と出会い」「経験の自己へのフィードバックと思考の具体化・高度化」の4つの要因が抽出できる。講義の独特なスタイルが第1の刺激、講義が強い場が第2の刺激となって学生が開脳状態となったところに「訴求力のある手法や刺激的経験」が与えられる訳であるから、定着度も高くなるし自省的思考が促されたことも理解できる。

通常の講義ではこれら4つ全ての要素を盛り込むことは難しいと考えられるが、完全な再現は出来なくとも似た要素を盛り込むことは可能なのではないかと考えられる。例えば教員自体も受講生のキャリア意識からすれば特殊なものであろうから、何かしらの刺激を与えることは可能であると思われるし、受講生に講義の中で他者とのinteractionを体験させることも可能であろう。ただし、教員に出来ることは受講生の能動モードへの切り替えスイッチを刺激するそれらの取り組みを継続することのみで、スイッチを切り替えるのは最後はやはり受講生自身の問題であるし、逆にそうでなければならぬと考えられる。

なお、学生のアンケートで「他の学生も受講すべき」という意見が多数寄せられたのは注目に値する。学生は他の学生の様子を良く知っているはずであり、そのような学生からこのような意見が挙がってきたということは、

それだけこの講義で提供された内容が学生にとっての核心を突くものであったということができないのではないだろうか？

6. まとめ

「学ぶ技術・アクティブラーニング」は、自己成長の場を提供する・自己成長の技術を習得させることのみを目的を絞り、人材育成の分野において官公庁や一流企業から極めて高い評価を得ている方を講師としてお迎えし実施したもので、その内容や手法は大学の講義としては極めて異質なものであった。開設前までは、個性的で確立されたそのスタイルが本学の学生諸君とマッチするだろうかという不安が多少ならず存在したが、いざ蓋を開けてみるとそれはまったくの杞憂であったことが次第に明らかになっていった。

この講義は文系理系を問わず広範な学部学科から120名以上の受講生を集めて実施されたが、特に工学部の履修者数が多かった点は注目に値する。開講初期のころは授業後アンケートに「好き嫌い」にも近い感情的な内容のものも散見されたが回を追うごとに理性的な分析も混じるようになり、受講生の講義取り組みへの集中度も増していったように感じられた。これは、「自分が今のままで良いとは思えないが、何をどうすれば良いのか見当がつかない」「現状には満足していないが、どうすれば変えられるのかわからない」という状態にあった相当数の学生のニーズと、光と影が入り混じる現代の時代背景に、この講義が与えたものが合致していたことの現われでもあり、講義を企画した者としては労が報われる思いであった。

この講義で直接語られることはなかったが、一連の内容を通じて我々が学生に発信したメッセージは「各人が各人の足で地に立ち、自分の足で人生を歩んでいくことの大事さ」である。もし仮に現状に対してある種の諦観

や否定的な感情があるのだとしても、それを自分自身が作り上げてしまっていないかと自問自答し、自らの手により改善できる部分があるのであれば、自らが能動的な行為によってそれを改善しようとする態度を習慣付けることができるなら、今後の人生の多くの局面において有益であろう。このような能力と態度を、起業という行為に照らして形式化すれば「起業家精神」、社会の中の個という観点を中心に据えて形式化すれば「社会人基礎力」と呼ぶだけの話であり、分類や名称自体に意味があるのではなく、あくまで自分のあり様が問われているのだということに気づいてくれる学生が例え少数でも出るなら、この講義は成功であったと評価して良いであろう。

時限プロジェクトの一年目が終了し、我々は次年度に向けて検討を開始している。大半の受講生はこれから専門課程へ進むことになるが、教授される知の内容も高度化し、教授された内容を咀嚼し理解するのにかなり多くの時間を費やさなければならぬ場面も発生しうる。今後は難解な形で目の前に現れた事実を粘り強く読み解く態度も時に必要となろう。また、人生というタイムスパンで言えば、めぐり合う数々の事柄は時に自分にとって都合の良い形では発生しないこともあるが、それらに粘り強く対処することも大事な素養となる。しかし一方で、今年度の本講義で教授された内容は極めて良く作りこまれており、理解も容易なように配置されていた。ゆえに、今回満足度の高かった受講生も、今後例えていうなら「聞くは易し、行うは難し」のような状態を経験する可能性が高いと想像されるが、ここに存在するギャップに関して、この講義の中でその体験を導入できないかと考えている。講義の限られた時間の中ではあるが、「生みの苦しみ」を実体験できる課題を提示することで、成長の実プロセスを経験できる場を設定することが、この科目の意義をより高めることになると考えている。

なお、本科目の詳細について興味をお持ちか、本稿で紹介した内容・科目の趣旨にご賛同頂ける先生方が複数いらっしゃるのなら、ALの羽根社長も交え学内研究会を組織し活動することも考えたいので、是非著者までご連絡を頂きたい。

謝辞：本文中でも触れたが、本講義の開設・実施に当たっては大学教育機構の岩部大学教育センター長をはじめ、小川教授、平尾准教授や事務方の共通教育係の皆様にご多大なるご支援を頂いた。また、山口大学東京リエゾンオフィスと吉田キャンパスのSCS講義室を結んでの遠隔講義の実施に当たっては、メディア基盤センターの久長准教授、平中様、東京リエゾンオフィスの河津様にご協力を頂いた。その他にも本講義の実施に当たりご尽

力いただいた各位に敬意を表するとともに、この場を借りて御礼を申し上げる次第である。
(ベンチャービジネス育成施設 施設主任)
(ベンチャービジネス育成施設 施設長)

【参考文献】

- 1 経済産業省『社会人基礎力』プロジェクト
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>
- 2 例えば以下のHPを参照
http://www.tohoku.meti.go.jp/kikaku/san-kyo_koryu/index.htm
- 3 <http://www.cvg-nikkan.jp/>
- 4 杉並区立和田中学校 HP
<http://wadajh.sakura.ne.jp/>
- 5 株式会社アクティブラーニング HP
<http://www.als.co.jp/>
- 6 ジコピー HP
http://blog.livedoor.jp/jiko_p_tokyo/