

育成の重要性に気付けば、 今からでもその工夫は始められる

「社会人基礎力」を育成するには、教育の現場でどのような取り組みをすればよいのか。それをわかりやすく示すために作ったのが、ここに示す5段階のステップモデルです。

第一ステップは、単純で取り入れやすいものですが、その分、学生の成長度合いも飛躍的とはいきません。とはいえ、既に第一ステップも、基本的で重要な要素で構成されており、個々の要素をしつかり押さえるプログラムが作り込めれば、相当の効果が見込めます。第五ステップまで段階が進むにつれて、運営者やファシリテーターに能力の高さやこまやかな配慮が求められ、かける手間も増えていきますが、一段階ずつステップアップしていけば、その実現は必ずしも難しくありません。その中で、教員が自分の専門分野や授業の方法に合わせて、最適な工夫を加えていけばよいでしょう。そして、画期的な学生の成長を見込むことができます。

■第一ステップ ―「前に踏み出す力」を育てる―

第一ステップは次のような枠組みになっています。

まず学生に対して、外部の立場の人（基本的には担当教員以外になるが、担当教員でも立場の取り方によっては外部の立場になりうる）から、仕事や課題を依頼してもらいます。学生は、ある役割を担うわけです。役割を与えられるということは、その達成を期待されるということであり、人の期待に副う、人の役に立つということは学生の自尊心を高めます。そして自尊心は、役割をやり遂げさせるエネルギーになります。やり遂げた結果、学生は達成感を味わいます。加えて、課題を出した外部の人から承認を与えられれば、学生は自分が行ったことが決して自己満足ではなく、他の人や社会に通用する必要なことだったのだという感覚が持てます。そうやって自信を付けさせ、意欲・「主体性」などに踏み出す力」を育てるのが、第一ステップです。

「社会人基礎力」の育成では、まず学生が能動的に行動することが大事であり、そこに焦点が絞られます。その場面を作るために、外部者からの仕事や課題を与えられるわけです。そして行動することによって達成感を得ます。プロジェクトにせよ授業にせよ、学生が課題に対して、絶えず能動的姿勢で臨むよう仕向けることは教育上、大変重要です。

客観的に自分を評価するというのは難しいものです。また、人は他者から承認を受けないと、自分を低い方向で見る傾向が強いです。承認として他者から高い評価を受けることで自らの評価を客観化し、しかも高い方向で自己評価できるようになります。自ら

の活動を肯定的に評価・表現できることは、自分が前へ進んでいこうとする際のメンタリティとしても大変重要で、就職面接などで自己をアピールし、相手から高い評価を引き出す可能性にもつながります。

そしてそれらの結果、自分の行動、発揮した力、伸びた能力、そのプロセスで考えたことなどが記憶されます。つまり、それらを定着させられるのです。この第一ステップ、すなわち「外部者からの役割提示とその自覚・達成、外部者からの承認」は、一つの「社会人基礎力」の定着の基本モデルとなります。

この第一のステップは、与える課題の工夫、課題へのコミット、プロセスへの関与、期間の用意などの程度に応じて、相応に高いレベルの「社会人基礎力」の発揮が期待できます。それら次第で、その達成感レベルにかなり差が出ることで、学生の「前に踏み出す力」の向上レベルも、ずいぶん違うものとなるようです。

この第一ステップ段階で、既に「考え抜く力」も働いています。課題内容はともかく、コミットレベル、つまり「主体性」が高ければ、学生は自ら頭を働かせ、どのように役割を果たすべきかを考えます。状況から問題を発見し、理解し、解決しようとするでしょう。

■第二ステップ ―「考え抜く力」を育てる―

第二ステップには、第一ステップでも既に育成されつつある「考え抜く力」をさらに高める仕掛けを組み込みます。具体的には、与えられた課題を何度か繰り返し、解釈させ、実行させることで、思考を深め、課題の解決を導かせます。ときには成功と失敗を繰り返

させます。その過程で課題発見が繰り返されてその力が高まり、創造的思考も使われ、解決に生かされるようになるのです。

この第二ステップから始めても、第一ステップで重視した「前に踏み出す力」も、自然に、より高い達成感レベルで実現できることが多いようです。実は、この第二ステップから始めるやり方はしばしば行われており、研究室の研究活動やゼミなどは、まさにこの第二ステップそのものと言えます。

■第三ステップ ―「チームで働く力」を育てる―

第二ステップにグループでの活動を導入すると、さまざまな意味で効果が上がります。これが第三ステップです。

思考は、自らの内部から表出され外在化することで、自分のものとして捉え直しやすくなります。したがってグループのメンバーという他者が自分の中に内在している考えを引き出し、可視化してくれることは、思考を深めていくことにとても効果的です。その結果、学生がグループのメンバーに共感を持ち、「傾聴力」「情況把握力」などが自然に引き出されることも十分考えられます。

第一・第二ステップを省略して、いきなり第三ステップを実行しても、第一ステップの「前に踏み出す力」、第二ステップの「考え抜く力」などが引き出されることは、十分に想定できます。しかし、グループ活動には、参加者によって大きく個人差が出るとか、一般的に知識習得には効率が悪いとかいった指摘もあります。したがって、グループ活動を導入する前に、第一・第二ステップを行っておくのが望ましいでしょう。特に大学は学問の

場ですから、知識を生かさないうで「チームで働く力」だけが突出しても、大学教育の持っているポテンシャルを引き出したことになりません。その辺りは慎重でありたいところです。

■ 第四ステップ ― 気づきによる社会人基礎力の定着 ―

第三ステップを踏まえた上で行うことで効果が出る活動が、「価値付け」と「振り返り」です。これが第四ステップとなります。

第三ステップの時点で、既に「3つの力」を育成する構造はできあがっていますが、一般に活動内ではうまく発揮できない場合があります。うまくいかないときにこそ、「社会人基礎力」がいかに重要なものかという「価値付け」を行い、その上で、改めて自らの活動を振り返ると、活動をどう変えていくべきか、活動実現のために何が必要かなどに気付くとともに、活動で得たものも定着しやすくなります。こうすることで、「社会人基礎力」の言葉も腑に落ちてきて、その後の活動で、意識しながら活動できるようになり、自分から発揮できるようになっていくとも思われます。

「社会人基礎力」は、就職活動のタイミグで用いると学生の吸収が速いと言われます。これは、ある程度経験を蓄積してからの方が、位置付けを理解し、柔軟に考えられるからではないでしょうか。逆に本人の気づきを待たず、言葉だけでそれが強制されるとしたら、一時的には他律的なものとして使われたとしても、本当に定着するかどうかは疑問です。

■ 第五ステップ ― 社会人基礎力と活動レベルの相乗的な向上の促進 ―

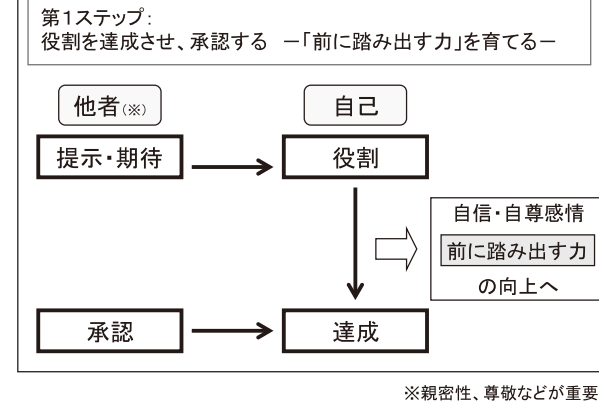
以上のような留意点を踏まえ、手間もかけ、自ら操作できるようになった上で、プログラムの最後にだけでなく、その進行中にも「価値付け」や「振り返り」を組み込む、というのが第五ステップです。

この後のSpecial Interviewで紹介する法政大学大学院の諏訪康雄教授は、基本的に活動の初期には能力の細かい説明はせず、ある程度活動が進んだ段階で、皆で振り返りを行います。そのときになって初めて「社会人基礎力」の観点を説明し、活動がどうすればうまくいくかを議論します。その中で学生は、今までの課題に気づきます。そこからは、一段階高いレベルの取り組みができるようになる学生も出てくると言います。

一方、6章で紹介する静岡県の高校の総合学習では、授業時間を割いて能力要素の発揮について考えさせ、書かせています。能力の視点から活動を考えることで、能力として何ができ、何ができなかったのかを確認するのです。そこでは諏訪先生とは逆に、能力の存在を知らせ、それが活動を通して身に付けたものであると知らせる意図を持って、そのような時間を取っています。

つまり、これらの例では、プロジェクトの途中段階での振り返りを行っているわけです。実際、価値付けは適切なタイミグで行われることで効果を発揮します。さらに振り返りは、まさに学生の「社会人基礎力」の発揮の様子を日々教員が確認することができればよいのです。この学生本人による振り返りを、「社会人基礎力」の「3つの力」ごとに行うべきか、「12の能力要素」を用いて行うべきかは事例も少なく、現時点での判断は難しいのですが、教員による確認が、思考・行動様式発揮の定着化・スキル化のために重要なことは確実です。

社会人基礎力教育の5段階のステップモデル<第1ステップ>



第1ステップのポイント

「役割を達成させ、承認する —「前に踏み出す力」を育てる—

それぞれのステップごとのポイントを詳しく見ていきましょう。

期待された役割をきちんとこなせるように

ここでは、学生には最低限の自信を付けさせることが重要です。そのためには、人から与えられ期待されている役割に自分なりの努力で成功できるように導き、達成感を得させることが大事なのです。

最近の学生は個人行動を取る傾向にあり、頼まれた役割を行って承認・評価されるという機会が必ずしも多くありません。学生にアルバイトが好まれるのは、お金を得ることの他に、実は、役割が与えられて居場所ができることもあると思われます。したがって、外部から課題を委託され、ある役割を学生に担わせるというのは、「社会人基礎力」の育成として有効な方法なのです。

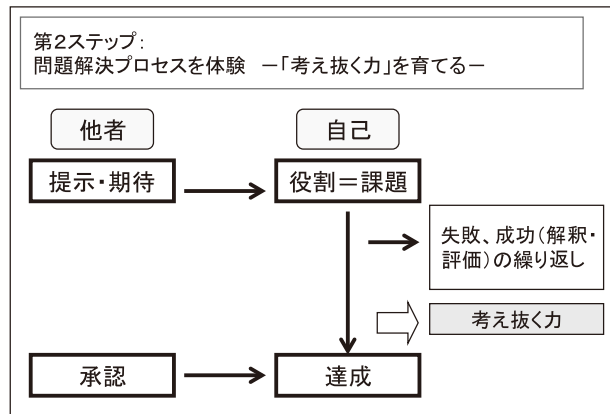
人からの依頼を成し遂げた、人の役に立っていることの実感がもたらす自尊感情は、それが学生の尊敬や親愛の情を持つ相手、あるいはプロジェクトの重要人物などからのものと、さらに強まります。ほめられればさらに自信が付き、また、自己の達成感是自己満足ではなく正当なものであり、自己の基準は一般基準として認められると自覚することにもなります。

その際大事なのは、課題や仕事が生自身で役割をしっかりと果たせるようなものでなければならず、ということ。難しすぎる課題では十分に答えられませんが、易しすぎても達成感はありません。もし難しい課題ならば、いかにサポートして達成できるようにするかが大事です。課題や役割の設定は、教育的配慮として一考を要するところです。3章で紹介する跡見学園女子大学では、プロジェクトレベルを難易度で3段階に分け、難易度の高い外部からの委託から、難易度の低い学内・ゼミ内での行事まで、約50ものプロジェクトを準備して学生に行わせています。例えば、易しいレベルのプロジェクトである「ゼミの歓迎会の運営」においても、教員は「どんなことをしたら学生は喜ぶか」など一つ一つ問いを投げかけ、各自の役割イメージを学生に作らせて実現に持っていく。このように課題レベルは、指導との関連からも考えていくと効果的です。

学生の心に響く「承認」のあり方

承認は、学生が役割を全うしたときだけに与えられるものではありません。出来・不出来にかかわらず、活動はできる限りその場で承認することが大事です。特にレポートなどは自分では評価できないものですから、指導者の評価が肝要です。この承認は、いかに学生の心に響くかが鍵となります。

社会人基礎力教育の5段階のステップモデル<第2ステップ>



3章で紹介する東京女子大学の今村楯夫教授の場合、学生の書いたレポートによい指摘があれば、そこをチェックして返却するそうです。ほんの少しのチェックですが、学生にはそれが学習への大層な励みになると言います。

金沢工業大学の1・2年次必修のPBL「プロジェクトデザインⅠ・Ⅱ」では、5～6人のチームごとに、毎週約15分程度のオフィスアワーの時間が設けられています。そこでは、「ここはよいがここは直した方がよい」というように、教員から課題も含めたコメントが学生に伝えられます。つまり承認と言っても、必ずしもほめるだけではないのです。ほめられない点についてはその理由を理解できるように伝え、自覚できるようフォローするのも、承認の重要な役割です。

また、大阪大学の大学院生が企業人にプレゼンテーション指導を受ける講座は、自らの欠落を厳しく指摘されるように企画されていますが、それが十分に学生の心に響き、前向きな活動へのモチベーションにつながるよう、教員による言葉かけやメンタル面でのサポートが工夫されています。

教員の受容的な交流感、自己開示、人生に肯定的な姿勢が鍵

学生の意欲の向上には、どのような人からの承認であるかが大きく関係するようです。つまりその承認をする人が、学生から尊敬されている、しつかりした交流がある、企業などの価値ある存在の人である、といったことによって、その効果は大きく異なるのです。教員や指導者の場合、日頃から学生に接し、受容的な交流感があるかどうかで、学生の批

判的評価や承認の受け入れられ方は全く異なるようです。これはチームメイトの場合も同様でしょう。

アメリカの大学では、授業で学生から質問を受ける際、必ずまず質問する学生の名前を確認するそうです。そうやって学生一人ひとりを見ていることをアピールするのです。カウセンシング心理学者である國分康孝教授（東京成徳大学）は、若い人とい関係構築する人の条件は、「自己開示能力が高い」「人生に対して肯定的である」「家父長的である」と言っています（『教師の生き方・考え方』金子書房）。

第二ステップでは

「問題解決プロセスを体験 —「考え抜く力」を育てる—

「前に踏み出す力」に加えて、第二ステップでは「考え抜く力」も重点的に育成されます。そのためには、与えられた役割を実行しては評価され、やり直す、ということを通して思考を深めていく過程が大事になります。つまり、プレゼンテーションなどを行って終わりではなく、質問を受け、答えられなかったらそこから自らの甘かった点に気付き、再度考えてみるということを繰り返すというようになります。

課題への高いコミットメントを引き出す

この第二ステップで重要なのは、学生を課題に対してどれだけコミットできるよう導けるか、ということです。コミットできれば、おのずと意欲や「主体性」は高まり、「働きかけ力」「実行力」も高まります。コミットメントの延長として、考え抜く作業が始まるからです。当然、第一ステップよりもさらに最終的な達成感も承認効果も高まることになります。

コミットは課題そのものの力による場合もありますし、課題の示され方による場合もあります。後者は、課題が外部から異質なものとしてインパクトを持って提示されると効果的です。そして課題の達成が他者から期待されることです。そのためには課題・テーマの内容も大事です。

前者について言えば、課題そのものが身近だったり、本物だったりすることが影響します。6章で紹介する南大阪地域大学コンソーシアムは、株式会社シマノと協力して、堺市の小学生に新しい自転車を考えさせました。子どもにとって自転車は身近で、日々自分で使うものです。そして世界のトップブランドであるシマノの商品、まさに本物です。さらに、活動の導入では、本物のレース用自転車で競技用スーツを着たレーサーが校庭を自転車で走り、子ども達を課題にのめり込ませました。

東京女子大学（3章）でも、課題は市販のテキストではなく、ヘミングウェイの研究者である教員自身が属する学会でも研究対象としている、ヘミングウェイの短編から出されます。英語の授業で、その原文を大学2年生に訳させ、最終的には作品論まで書かせます。

普通の大学2年生にとっては遠い研究の世界が、徐々に学生に開かれてくることで、学生はその課題の虜になっていきます。

また大阪大学大学院工学研究科（3章）では、自らの修士論文の研究テーマをプレゼンテーションさせますので、まさに自分にとって逃れられない課題となります。

広島経済大学（5章）のプロジェクトのテーマは学生が自ら提案するものです。大学の審査を受け、実現のための補助金も出ていますから、それをしていることに誇りが持てるのです。

目標の明確化

課題に対して高いコミットメントを持たせるためには、目標を明確化することも重要です。最終目標のイメージが明確化できれば、それに向けて大きな目標を小さな目標に分解し、その小さな目標群を一つずつクリアしていった大きな目標に到達することも可能です。今まさに何をすべきかが見えてくるのです。そこでは「主体性」と「課題発見力」が発揮されます。そして「計画力」も使われます。課題にアプローチしている自分の行動もはっきりイメージできるでしょう。「実行力」の展開は、まさに自分の行動イメージをどれだけ具体的に細かく想定できるかによって、その成否が左右されます。

思考を深めるプロセス

もう一つ、第二ステップでとりわけ重要なのが、「思考を深める」というプロセスを活動の中に組み込むことです。それは問題発見→問題理解→解決案→評価→実施という全体のプロセスの中で、どれだけ「課題発見力」と「創造力」の深化に時間をかけられるか、ということではないでしょうか。そのプロセスで最も重要なのは問題理解です。問題の本質が理解できればそのかなりの部分が解決したも同じ、とはよく言われることです。でもその理解は、本当はたやすくはありません。

そのたやすくはない理解をいかに深め解決案を導くかには、どれだけ問題の解釈・評価を自分の中で繰り返せるかが大事です。そして問題理解のためには、知識の獲得や再構築も重要です。

具体的には、いかに解釈→外在化→自己評価→知識の収集・再構成→再解釈→外在化、を繰り返し行い、問題の核心である「問題が埋め込まれている状況」を理解していけるようになるかです。

失敗して繰り返すことを楽しめたら

そのための方法として、よく言われるのは、「失敗を仕組むこと」です。

本書では紹介していませんが、仙台高等専門学校では「社会人基礎力」の育成科目を作り、その中でシステム設計のプロセスを地元企業の協力を得て経験するPBLを実施して

います。ここではトラップ(罠)と称して、設計上で起こりやすいミスを、学生に体験させています。学生TA (Teaching Assistant) も配置されていて、TAはそれを知っているのですが、学生の間違いに対しては学生が自ら気付くまで教えません。そして気付いた後、再度その過程を理解させます。

これなどは、仕掛けの中で仕組まれた失敗に気付く方法ですが、失敗はそれをどこまで自分の問題として気付けるかが大事です。

そのためには、自ら説明させてみるのが有効です。説明することで自分の理解が乏しいことに気付きます。これでは目標(最終目標の場合でもその時々の場合でも)には応えられないと自ら気付きます。そして再度説明するため、理解のし直しに取りかかるでしょう。自分で書いてみるという方法もありますが、人に説明する方が明らかに効果的です。

ところで一般に、失敗ややり直しは、準備が足りず間違いをしたかのようで、好ましくないように思われがちです。しかし、世の中の多くの問題には、絶対の正解はありません。したがって、「いかに多様な人々を想定したか」とか、「一部の人にしか応えていないがその応え方が大変深い」といったことが大事なのです。失敗ややり直しは当然であり、むしろそれを通らずして本質には至れないのだということを、学生に納得させることが必要です。そういう過程を楽しんでできるようになることは、まさに「考え抜く力」を高める大きな条件です。

他者の力の活用が有効

人に説明するということには他者の存在が想定されていますから、おのずと他者の理解を得るために必要な視点に、自ら気付ける場合が多いものです。説明することによってフィードバックが自らにかかるということです。ですから、実際にその説明する相手に質問してもらえれば、さらに自分の足りない点に気付くことができるでしょう。言うなれば、質問の言葉が自己評価への手掛かりとなるのです。他人の力を借りたり、人に向かって表現して質問攻めにあったりする場面を設けることは一つのポイントです。

その場合、説明する相手の中にどれだけ異質な人を入れるかも重要です。それが、企業人に対して説明するもう一つの効果です。

先に述べた南大阪地域大学コンソーシアムの「社会人基礎力」育成プログラムでは、さらに意識的です。「人に伝える」ということを、人に理解してもらうためというよりも、自らの考えの至らなさに気付く評価作業と、自らの考えの再検討という思考を深める作業のきっかけとして行っています。ここでは、思考の方法を学び、思考の力を付けると同時に、思考の楽しさを伝えようとしています。統括コーディネーターの難波美都里氏は、「哲学の現象学が言うように、思考とは自分の外に出すことで初めて思考になると思っています」と言います。

実はこれらのことは、理系の研究室や文系の卒論ゼミでの研究指導などでは、少なからず行われており、それほど特別なことではないはずです。むしろそれが大事なことだったのだと再確認し、既にされている活動の中に、学生の奇抜な発想さえ認めるような自由で

創造的な雰囲気作りも含めて、工夫や配慮を加えてほしいと思います。

知識習得・情報収集と「考え抜く力」の育成

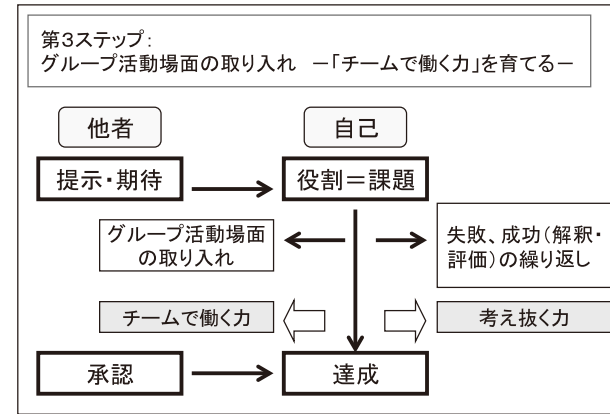
ところで、「課題発見力」や「創造力」は、知識や情報の獲得や整理、さらにそれらの組み換えを通してこそ深まります。したがって、知識や情報を積極的に取り入れることは必要です。

しかし一方、知識習得型授業では、教えなければならない知識量が多く、それを「考え抜く力」を高める中で克服する取り組みは貴重です。知識習得型授業での「考え抜く力」育成の成功事例は、もっと増えていってほしいものです。さらに、アンケート集計やインタビュー技法などの手法・スキル習得型科目を、単に手法やスキルの育成だけに終わらず、「考え抜く力」の育成も行う授業として設計していければ、情報収集力と「考え抜く力」をどのようなバランスで高めていけばよいかのヒントになります。その意味で、その教育実践も、行われていく必要があります。

課題への取り組みが社会性・価値観も育む

課題に取り組むことは、「社会人基礎力」だけでなく、思考や価値観をも育むことにもなります。例えば、もの作りや街作りをテーマにすると、使う人に配慮し、その目線に立つことも必要になるので、おのずと他者に対するケア（親切心）の気持ちも育ちます。堺

社会人基礎力教育の5段階のステップモデル<第3ステップ>



市の「新しい自転車」企画では、子ども達は自転車置き場が気になり出したそうです。企画作りで高齢者のための自転車を考えた際に、自転車置き場が使いにくいことを知ったからです。

つまり、問題解決プロセスは、「チームで働く力」の先にあるとも言える社会性や価値観形成にも貢献するのです。広島経済大学のプロジェクトでは、平和運動、国際貢献、環境問題など、21世紀を生きようとする若者に、若いからこそ託していきたい実社会のテーマを課題として取り組ませています。そういう価値観形成にも資し、学生の高いコミットメントを引き出す課題を提示することは、「社会人基礎力」育成を踏まえた人間教育にもなると考えられます。

第3ステップ

「グループ活動場面の取り入れ —「チームで働く力」を育てる—

ペア・グループ活動の導入

第三ステップでは、ペアやグループでの活動場面を取り入れます。これは言うまでもなく、他者と一緒に学んだり教え合ったり、仲間と活動場면을共有してものを作ったり課題を解いたりする活動で、「チームで働く力」を育てる活動です。

日本の学校では、他人と一緒に、またはグループで活動しながら学ぶ機

会は、特別科目を除くとあまり多くないと思われます。日本の教育は、伝統的に先進国の知識を吸収し、追いつき追い越すためのものだったため、知識を習得する志向が強いのだと思われます。それに加えて、進学への人々の関心が高く、そのための入試が知識志向であったことも影響したのでしょう。

そのため、互いに知識を共有し、そこからさらに新しいものを生み出すというような教育方法は、あまり取られてきませんでした。一方、他人と共有したり、思いやり合ったりする精神は、学習活動以外の日常生活などで高めていくという考え方が強かったこともありましょう。しかし今、そのような精神も教育の中に埋め込んで、育てなければならない状況になっています。

授業は一方的な知識の伝授から、他との関係の中で学ぶ力を高める場へ

一方社会では、個としての意見を主張できることが求められるようになっていきます。個というのは、実は背後に他人を強く意識した言葉で、そこには働きかける相手としての他者が想定されています。その他者に、自分なりの考えを提示し、理解させるためには、相手に配慮、つまり思いやりの気持ちを持ちつつよいイメージを作り、良好な関係を築き、その中で自分の考えを深め、伝えることが求められるのです。

さらにこれまで、授業で教えるべきとされていた知識自体も、知識量の大膨張の中で、すぐに使われなくなっていくことしばしばです。そのため、知識の扱い方、つまり「考え抜く力」や、知識を自ら獲得していく力の方が大事だと言われ始めています。

このような状況を考えると、授業をこれまでのような単に一方的な知識伝授の場と捉えるのではなく、他人との関係を結び、その中で知識を深めつつ共有し、自ら考え、学んでいく力を高めるような学びの場として捉え直していくことが、重要になってきていると考えられます。

今後は、大学で言えば授業を受ける学生同士の関係が、授業時間内だけでなく、学校での仲間との生活にも連続性を持つてつながるような学びのあり方が、授業改善の重要なヒントになってくるのではないかと思われます。

グループ効果

グループ形式の活動を取り入れた授業の、「社会人基礎力」向上に関する効果は、いくつも指摘できます。

一つは第二ステップでも言及した、他者の存在によって考えが深まるという点です。相手に伝えることで自分の考えを自己評価し、それによって自らの考えは問い直され、知識は再構成され、物事に対する理解が概念的なレベルでの理解に変わっていくこともあります。そういう「考え抜く力」の向上を引き出すことが可能になります。

また、自らの考えを相手に伝え、理解してもらえんということは、自分に自信を付けるのにも有効です。そういう自信⇨自尊心が高まっているときは、他人の優れた意見も素直に認めることができます。グループ形式の学びで議論が深まると、他人に対して敬意を抱くようになるとは、今村楯夫教授（東京女子大学）が指摘するところです。

このような相手との関係は、学問を媒介にする授業であるからこそ成立するものと思われます。それは学問を通した自己開示と言えましょう。自己開示によって、ありのままの自分を認めることは自信につながり、「前に踏み出す力」を大きく向上させるでしょう。

そしてそこでなされる他者からの評価と、自己評価が繰り返されるようなコミュニケーションは、最近の大学生には感動的なようです。最近の学生は、コミュニケーションの多くが自分の内面を表出しないものになりがちのために、自信がなく自分から積極的に動けずにいると考えることもできます。そういう表面的なコミュニケーションを突き破るような感動が、授業で得られることになるのです。

そこでは、劣等感からの脱却も可能になります。人への関心も生まれます。自信が付くことで意見の違いにも動じなくなり、自分の考え方を素直に修正したり、異質なものを認めたりする力、すなわち「柔軟性」が生まれるのです。そしてそれは授業内の活動でありながら、アイデンティティの形成にもつながっていくのです。

3章で紹介する元弘前大学の土持法一教授の授業では、下宿に閉じこもりがちだった学生の生活が変わったと言います。授業を通して自分の出し方を学べたのだと言えましょう。ここでは自然と役割ができて、それをするのが誰かの役に立っているという自尊心を育てることになりました。異年齢も混じり、できる学生もそうでない学生もいます。ですから、わかる人がわからない人に教えるという関係も生まれます。学生の出身もさまざまで、自分の役割のモデルが自然と特定の誰かになる場合もあります。そのモデルを目標にして「社会人基礎力」を高めていきたいという意識が内面から生まれることにもなりました。

東京都杉並区立和田中学校元校長の藤原和博氏は、教員と学生のような「上下の関係」よりも、先輩など「斜めの関係」の方が人間成長には効果的であることを指摘します。それは、先輩の方が目標となる役割モデルになりやすいからでしょう。また斜め上の誰かが斜め下の人に、つまり仲間の中でわかる人がわからない人に教えていくことは、効率が悪いように見えても、知識を客観的に理解し直す機会として定着効果があるとともに、教える側の自信にもつながります。

論文を、学部生の場合は研究室の先輩の大学院1年生、同1年生の場合は2年生にまず提出させ、そこで最初の指導を行い、検討して、次に教員が指導を行い、最終提出させることで後輩、先輩、共に教育効果を上げている研究室もあります（静岡大学情報学部西垣正勝准教授）。また大学生が自らの経験・生い立ちを高校生に話しに行くことで、高校生の意欲と大学生の自信を引き出すキャリア教育モデルもあります（NPO法人カタリバ）。授業のグループ作りにそういう関係を築くことで、同様の学習効果は可能になるでしょう。グループ活動場面を組み込んだ授業をどのように設計していくか。その際の課題は何か。学生のコミットメントを高めるにはどうすればよいのか。それらに応えていくことは、学生達を成長に導く大きな鍵となります。

事前準備をしたメンバーによるグループ活動は、さらに効果的

授業運営のポイントは、基本的なことですが、授業の前までにどれだけ準備、つまり予習をさせられるかにかかっています。それがきちんとなされれば、予習での課題を授業内で解くことで「考え抜く力」が発揮されてきます。自分が人に対して意見を言える、聞いてもらえるといううれしさは「前に踏み出す力」を後押しします。それをもってチーム活動に参加し、他人と一緒にものを作り活動する喜びも味わえれば、おのずと「チームで働く力」も発揮されましょう。

このような場合、教員が解をどのように授業で明らかにしていくかが、工夫のしどころです。学生は予習でわからなかったことが徐々に授業でわかってくる楽しさを知ると、予習せざるを得ない気持ちになるようです。また自らの意見を人の前で話せること、他者と協同で解に向かうことの喜びゆえに、予習をしていくようになります。「社会人基礎力」の育成のためにこの予習が大事なものは、それによって授業に臨む自己が形成されているという点です。自己が形成されることで、「社会人基礎力」がより授業内で発揮できるようになり、グループ活動の効果がいっそう上がります。

自己形成ができた学生同士が集まり議論することが、より高いレベルでの「社会人基礎力」の発揮や育成になり、学問意欲の向上につながります。本当の意味での自信・自尊心が育ち、仲間に尊敬を抱き、親和動機も芽生えるでしょう。この親和動機に引っ張られ、「発信力」「傾聴力」など全ての「社会人基礎力」が開花するようになります。このように知的尊敬という感情は、極めて大きな意味を持つのです。

このとき学生の心理としては、予習および事後の個人学習が勉強で、授業は舞台や試合の場のようになっているのではないのでしょうか。つまり、勉強のあり方が、授業内と授業外で転換しているのです。そこでは、一定レベルをクリアした個がグループ活動を行うことで互いをさらに高め合うという、理想的とも言える「社会人基礎力」の実践が、一つの

ジグソー学習について

アメリカの社会心理学者アロンソンが考案した協働学習の方法。具体的には以下ようになる

① 5～6名からなる学習集団(複数)を構成



② 最終的に理解が求められる教材(課題)が集団に提示される。



③ 教材(課題)理解に必要な小テーマ(トピックス)が、集団の成員分(5～6名分)用意され調査分担が行われる。



④ 各学習集団から、同じ小テーマ(トピックス)を担当する学生が集められ、別の集団(ジグソー集団)が作られる。



⑤ そのジグソー集団ごとでは、小テーマ(トピックス)に関する調査・実験が行われ、小テーマについて理解がなされる。



⑥ 再び学習集団に戻り、各成員がジグソー集団で、理解してきた小テーマ(トピックス)の内容を他の成員に教える。そのことで、小テーマすべてが全員に理解される。教材(課題)も、それにより理解され解決されるようになる。

⇒学習集団に戻り、他の成員に小テーマに関して教える際には、それぞれ担当部分の「専門家」になる。それによって、自信が与えられるため、素直に、他の成員から教えるを受けることもできるようになる。そこでは、自分の知らなかった知識を教えられ、知的に尊敬し合う感情や他者への好意的感情も育める。また高い学業成績も得られやすいとされている。

プレグループワークは臨機応変でかまわない

グループ討論や活動に入る前には、学生同士が自然にそれに入るための、プレグループワークのようなものも重要だとされます。自分を開示していく意識を高めること、また周囲の意識とレベル感を調整すること、同時に、全体の意識レベルが統一になっていく、

囲・細かさなど、協働や分担の可能性にどれだけマッチするかを吟味する必要があると言えましょう。身近さや課題の提供のされ方など、コミットメントをどう引き出すかも大切ですが、クラスをグループに分け、さらにメンバーを細かい調査担当に振り分けるジグソー法という学習方法(上表)を見ると、いかに課題作りが大事かを得心できると思います。

グループワークに適した課題を

課題がグループワークに適合しているかどうかは重要なポイントです。課題の難度・範囲

しかし、このような個人の事前学習を学生に課するのは、日本の大学の場合、少し難しいです。もし学生が一つの授業の予習に力を注ぐとなると、時間的にも精神的にも、他の授業が疎かになってしまう事態が予想されるからです。欧米のように、一つの科目を週2コマ以上行い、週4～5コマ程度の授業しか取らないようにしたり、3学期制、4学期制などにして、2～3カ月で集中的に学べるようにしたりするのも、一つの方法です。

現状では、授業の中に、講義という形で事前学習に相当する時間を用意する方法があります。3章の岐阜大学応用生物科学部の福士秀人教授は、授業内で予習に相当する講義を行い、90分の中の10分程度をディスカッションに当て、最後に振り返りとして、その日習得したことをレポートにして提出させます。レポートも授業内に、2～3人のグループで、わからないことを教え合いながら書かせます。ここでは、最初の予習に相当する講義の時間いかに集中させられるかが、その後の「社会人基礎力」の発揮や他人とのディスカッション・振り返りの質を上げる大きな鍵となります。

現行制度の中で、ディスカッションの効果を上げる事前学習の工夫

授業をめぐって展開されていることになります。

というようなワークです。2人一組のペアワークをしたり、授業の導入のクイズの答えをグループで確認し合ったり。このワークは、会議やセミナーに入る前に自己紹介をするアイスブレイクにも当たります。

この方法については、少人数ゲームなど、市販本でもたくさん紹介されていますが、ここでの面白みは、学問でなされることであり、予習活動としてコンテンツが共有化された学問的な内容で行われることです。

プロジェクトでは長期間、同じメンバーが同じチームで関わります。コンテンツが既にある程度準備され、期間が長く、またメンバーとの関係ができあがっていくということは、「社会人基礎力」をより発揮させ、育成を促す鍵となります。したがって、プレグループワークは、授業やプロジェクトの状況に合わせて、臨機応変に考えるのがよいかと思われます。

グループワークスキル習得学習は、あった方がよいけれど

対話の仕方のスキル、発表のスキル、インタビュースキルのスキルなどさまざまなコミュニケーションスキルを、事前に教えておいた方がよいと考える向きもあります。質問しながら聞く、答えを反復する、といったスキルです。

今村楯夫教授（東京女子大学）は、発表の場合なら、そのために必要なポイントが記されたハンドアウトを配っていました。一方、広島経済大学の根本伸悦教授は、ペーシングやミラーリング（※）などといったソーシャルスキルの手法について書かれたマニュアル

を作りました。また、宮城大学や大阪大学などでは、特別講師によるプレゼンテーションやコミュニケーションなどの講座を実施し、参加を促していました。

プロジェクト形式の課題解決型学習を行う特別プログラムの中には、前半は座学で、プロジェクトテーマに関する知識を与える講義を行い、そこでコミュニケーションなどのスキル習得講座も行うケースが多く見受けられました。

「社会人基礎力」を高めるための活動として行われるグループ活動に必要とされるスキル習得学習は、あった方が望ましいでしょう。しかし十分に準備するだけの余裕がないというのが多くの大学の実状かと思われます。また、スキルは授業の中で「社会人基礎力」を育成しながら高めていけるものでもあります。

※ペーシング…相手の話し方に自分の話し方を合わせる

ミラーリング…相手のしぐさを鏡のように返すこと

共通認識しておくべきこと、あらかじめ決めておくべきこと

協働学習の基本的な考え方としては、目標が一つであること、その目標が共有化されていること、自己責任とともに相互協力の関係であるという意識が共有化されていること、社会規範が保たれていること、などが指摘されます。

またチームは、最初は顔見知り同士で組ませ、ある程度クラスになじんだ後は、くじで組ませるなどが考えられます。

グループ内での役割分担も、あらかじめ決めた方がよいのか、決めるとすればどうすれ

ばよいかといった問題があります。このような問題は、活動に合わせて考えていくべきものであり、決まった対応方法があるわけではありません。役割分担を社会スキルのトレーニングと考え、リーダー・書記・司会などをあらかじめ決めておくことは一法で、これは自尊感情の向上にも有効です。一方、高いレベルのグループ活動や「社会人基礎力」の発揮、成果の達成を目指す活動では、役割や分担を自分達で決めさせることも大事なことでしよう。自分達で決めることが課題へのコミットメントを高めていくことになり、学びも自らのものにしていくことにつながるからです。

ところで、失敗を通して人は多くのことを学びます。したがって、失敗が許されるプロジェクトであれば気付きも深まり、学びも高まります。わざと失敗させて成長を引き出すことも考えられます。しかし、成功体験をさせることや知識・研究手法獲得が優先される、必修科目ゆえに学生の意欲付けが多様である、学生数が多く全員に目をかけられない、といった場合には、失敗は組み込みにくいと思われれます。その意味で、失敗も許容するプロジェクトにするかどうか、一度考えておくべき重要な観点です。

ファシリテーター役の教員は自己開示を

教員は、半ばファシリテーター役となります。ここでは、教員の姿勢・スキルも問われます。ファシリテーションやコーチングのスキルも大事でしょうが、いかに学生を励まし、また自らを開示し、模範になっていけるかが重要です。小中学校の教員の基本とされる、いかに自己開示する姿勢で学生たちに臨めるかが、とりわけ重要なのです。これら指導ス

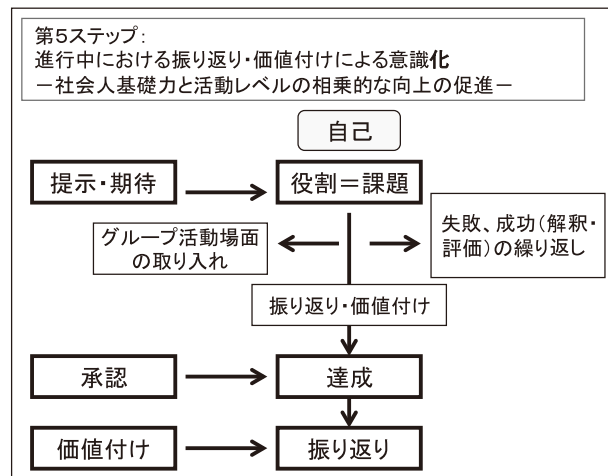
キルを身に付けていく研修などを、教員が参加しやすいよう工夫したいところです。

社会人基礎力は脳を育てる

脳科学の最近の研究成果では、人間はそもそも利他的であり、脳は他人とのコミュニケーションによって発達したことが指摘されています。ソニーコンピュータサイエンス研究所の茂木健一郎氏は「自然を征服した人間にとつては、自然環境で生き延びること以上に、人間社会の中でうまく生きるという命題が重要になった」「人間にとつては他者とのコミュニケーションにおいて働く知性が重要である」（日本歯科医師会雑誌57巻1号）と指摘しています。また、電子技術総合研究所（現経済産業省／産業技術総合研究所）、理化学研究所と脳科学研究分野を切り拓いてきた松本元氏は、「われわれは他の人と関わることによってのみ、生きることができるのである」「関係欲求が充足されないと、たとえ生理欲求が充足されても、脳活性は上がらない」「愛は脳を活性化し、意欲を向上させて脳を育てる」（『愛は脳を活性化する』岩波科学ライブラリー）とかつて語っていました。

コミュニケーション力が鍵を握るグループ活動を導入した、この第三ステップがうまくいくことは、まさにこの関係欲求という側面で満足感が得られ、さらに脳が活性化し、意欲も向上した人間に成長することにつながります。言い換えれば、「社会人基礎力」によって、脳を育てていく方法を獲得することができるということです。

社会人基礎力教育の5段階のステップモデル<第5ステップ>



経験や実感を伴って価値付けは初めて理解される

ただ、振り返りや価値付けは、単に明示的に行えばよいというものではありません。教員と学生との関係では、それは言葉かけなどと共に、絶えず実践されていることが大切です。第四・第五ステップになると、教員の考え方やスキル、生きざま、それに教育支援の体制などが反映され、実践の程度に大きく個性や差が出てくるのが予想されます。

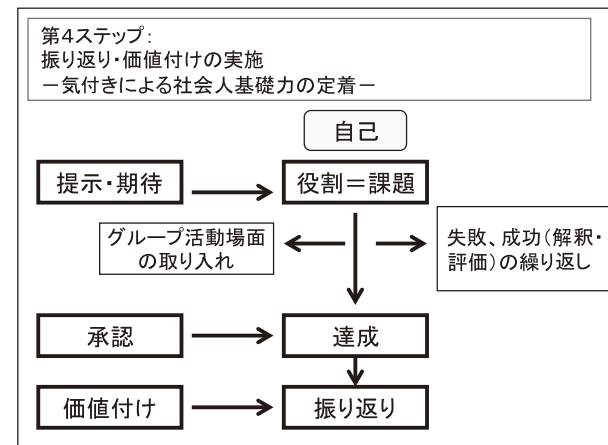
学生に対して行っている活動や、そこで育てようとしている「社会人基礎力」の意味を価値付けることは、学生自らがそれを目標に伸びていくという力になり、大いに意義があります。

活動の前段階で、ガイダンスが行われたり、「社会人基礎力」の説明が書かれたガイダンスブックのようなものが配られたりすることはよくあることです。しかし、これらも価値付けの役割を果たしているのです。

しかし、そこには注意すべき点があります。

まず「社会人基礎力」は、その能力感覚を納得できている人でないと説明しにくい力だということです。たとえ「12の能力要素」の価値を決められた定義通りに説明しても、それを実感したり、必要に迫られたりしたことのない人の説明は、相手に伝わりにくいものです。つまり、説明する人の経験や思想が加味され、それが血肉となって、初めて「社会人基礎力」の言葉はリアリティを持つのです。したがって単なるガイダンスや説明書の配

社会人基礎力教育の5段階のステップモデル<第4ステップ>



為です。

これらをプログラムの最終段階に行うことで、活動した経験、大事だと思われる知識・能力などに気付き、理解できるようになり、そして「社会人基礎力」の重要性も理解し、それが定着していくと考えるのが、次の第四ステップです。

さらにこれを最後の段階だけに行うのでは不十分だとして、活動の途中にも振り返り・価値付けの場を用意し、「社会人基礎力」の向上を図ろうとするのが、さらに高い段階の第五ステップです。これは、プロジェクト進行上の課題に気付き、それをより高いレベルにまで押し上げることに つながる活動です。この段階になると、自己評価や他者評価を明示的に行い、「社会人基礎力」を理解し、自ら高めようと意識し、同時に自分のあり方も客観的に把握することで自らのアイデンティティを確立していく教育モデルにもなるかと思われます。

「気付き」から定着、向上に向けて

第四・第五ステップで取り入れるのは、「振り返り」から自ら「気付き」に至る行為と、それと対とも言えるプログラムを通して、「社会人基礎力」を高めることを価値付ける行為です。

第四ステップ、第五ステップ 「振り返り・価値付けの実施」

布をすれば伝わるというものではないのです。

説明を受ける学生にしても、単に社会で必要だからと聞いていても、そう簡単に実感を持つて理解することはできないはずです。ましてや行動に移すことなどできるはずもありません。その価値や意義を本当に理解するためには、聞く側にも説明する側同様、経験が不可欠なのです。

自分の理解が大事

大事なことは、説明する教員・職員と学生がそれぞれに、「社会人基礎力」に対してリァリティを持てるということではないでしょうか。

具体的には、次のようなプロセスがそれに相当するかと思います。

まずは、価値付ける、つまりガイダンスをしたり、授業で話したりする人が、自分の言葉で自分の経験なども交えながら話すことです。

本書では、「社会人基礎力」は大学・科目・学問の教育目的の中に含まれ、かつその目的実現のための教育・研究プロセスにおのずと「社会人基礎力」を発揮する場面があるという考えに基づいて、そのプロセスを整理し計画的に実現していく試みを紹介しています。学生にも教員にも、その教育・研究プロセスは合意の取れた活動です。その中のある側面を「社会人基礎力」を通して切り出し、可視化すれば、教員も学生も合意しやすいでしょう。またその切り出された部分を共有化することで、育成にも、自ら高めようとする意識付けにも、有効に働くと思われます。4章に紹介する、大阪大学や金沢工業大学環境・建

築学部などは、まさにそのケースです。

3章で大阪大学大学院工学研究科に「社会人基礎力」育成を導入した北岡康夫教授のメッセージを「価値付けの例」で紹介しましたが、それを讀むと、まず先生自身の人生観・価値観が大事であることがわかります。「社会人基礎力」に対して自分の価値観を持つて解釈がなされ、それらにリァリティを与えています。それを学生に伝えるのですが、学生の側もそれをプログラムとして体験していますから、十分納得することができなのです。

つまりここでは、「社会人基礎力」という能力概念が、大学が育てようとしている人間像を前提に、先生自身の体験の中で捉え直されて説明されることで、大きな価値付け効果を生んでいるのです。とりわけ、大阪大学が協力を仰ぐバナソニックの創業者の松下幸之助が、まさにその目標とする人間像であり、そうあるために「社会人基礎力」が必要であると伝えていることは、学生の目標作りに「社会人基礎力」が大きな効果を生みうると思われま

す。つまり、単に価値や意義を説明する程度の「価値付け」に効果があるのではなく、生きてきた体験や、これから生きるであろう職業人への道を、具体的にイメージしながら語られ聞かれたときに、初めて心に響く生きた価値付けがなされ、学生に対しての説得力は高まるのです。

さらに、その価値付けを語る人がどのようなポジションにあるかも大事であると思われる。具体的には、実際、教育している教員や、あるいは教員が紹介する企業人であると、説得性を持つようです。そしてその人に尊敬の情を持てる、あるいは、その人と親密な関係にあるということもプラスに働くようです。

価値付けはプログラムの最後になされるのが効果的

つまり、その意味では、プログラムを体験した後、あるいは過程で価値付けされるのが効果的だと思われます。特にプログラム後にきちんと伝えられることこそが重要だと思います。

また、今村楯夫教授（東京女子大学）の英語講読の場合は、学生のディスカッションを受けての講義の半分は、この価値付けの活動であったと言えます。読んだ作品の作者であるヘミングウェイの生きざまに言及し、それを理解していくことにはどのような意味があるのか、先生自身が初めてそれに出会ったときどう思ったか、さらに自らが教えた卒業生が今何をしているかなどを話して聞かせることは、まさに先生が自身の言葉で「社会人基礎力」の育成活動のあり方を表現し、価値付け、それに学生が取り組むことを励ましていることになります。講義とは知識伝達そのものでもあります。一つの価値付けの作業とも捉えられることが、ここでは示唆されています。さらに教員の自己開示を通しての価値付けが大事であることも示されています。

跡見学園女子大学のように、プログラム終了後に「社会人基礎力」という能力概念の存在を伝えて、学生自らがプログラム内で体験したことを踏まえ、学生達が一緒になってその力の定義を作り、理解していった活動もありました。これは、「社会人基礎力」の高まりを言語化し、把握することへの潜在的な欲求があつたり、就職活動を控えていたりなど、さまざまな要因が重なって、学生が主体的に理解していく意志を高めた上での活動と思われる。その結果、理解も深まり、その後の学生生活ではその発揮・向上、自らの中で振り返りができたことを、学生は語っていました。就職活動で自分を理解したり、社会が求めている働き方を理解することにも、「社会人基礎力」の「12の能力要素」は有効だったようです。

事前の価値付けは要注意

したがって逆に、プログラムの始まる時点での価値付けは、やり方次第でもあります。学生達にとって十分腑に落ちるまでには至らないと考えた方がよいかと思います。1回程度のガイダンスで「社会人基礎力」の存在を伝え、学習活動や大学生活で意識することを求めても、それを実行することは難しいでしょう。その時点では、「『社会人基礎力』という力が仕事をするには大事なんだな、だから何事にも積極的に当たろう」くらいのことがわかれば十分ではないかと思われます。

その段階で、「12の能力要素」の意識化・発揮にこだわりすぎ、価値付けを強く与えずるのは、好ましくないかもしれません。それは、人間の能力を限定してしまう危険性を孕むからです。

「社会人基礎力」は重要ではあるものの、「12の能力要素」は人間の能力全てを表現し尽くすものではありません。人間の能力の社会と関わる領域を「見える化」し、言葉にすることで、育成・評価、あるいは採用面接の局面などで扱いやすくしよう、というのが、「12の能力要素」の意味でもあるからです。現に学生の声などを聞くと、それら言葉の存在と自らの体験の振り返りを繰り返す中で、その言葉が自分にとってだんだんとリアルに

なっていく、自ら扱えるようになった、というようなケースが多いようです。

価値付けの繰り返しで行動変容も

しかし、例外もあります。資格取得を目指すなど、プログラムの育成目標が具体的で、活動プロセスにおいても「社会人基礎力」の発揮を活用して、育成目標に到達できるようになっているプログラムなどの場合です。そしてそれを指導教員が明確に意識している場合です（5章愛知学泉大学家政学部）。いわば、まず「社会人基礎力」の何たるかを学生達に周知させ、それになう行動を求め、それを繰り返す中で意識変革を導き、行動変容を起こさせるという考え方に基づいたプログラムです。専門領域を重点的に学び、専門職を育成するような大学・学部で学生の目標達成を効率よく進めていくには、効果的な価値付けの用い方とされます。短期間での育成を目指す企業の人材育成などで、よく行われるパターンの教育と言ってもよいかもしれません。そこでは限られた授業時間内で、いかに振り返りの場をうまく設定し、価値付け↓発揮↓振り返り↓価値付け↓という循環を繰り返していけるかがポイントと言えましょう。

振り返りの「場」を、意図的に作るのは、社会人基礎力育成に有効

そのような「価値付け」に対して、対の関係で存在するのが、自らの気づきを得るための「振り返り」です。

振り返りは、実はさまざまな場面で行われています。人はそれを通して、人から教えられたり、体験的にいつの間にか知っていたり、自分でおぼろげに考えたりしていたことを、自分の考えとして言葉で理解し、そこでの課題に気づき、さらに深め、あるいは記憶に留めるなどしているのです。

人との対話の中で議論が深まり、自らの考えが明確化していくことは、まさに振り返りです。その意味では、作文や小論文作成も同様です。また学習で言えば、予習が効果を生むのは、授業が振り返りの場になり、定着が進むからだと思われます。つまり振り返りは、学習行動の根幹にあるものであり、人間が生きていることそのものに、既に埋め込まれていると言えるのです。

その振り返りを、「社会人基礎力」を発揮・育成していく活動において、より意識的に行う場を設定することで、その成果をより効果的なものとしてほしい。それがこの第四・第五ステップのもう一つの特色です。

「社会人基礎力」は、知識のように明確に、例えばペーパーテストのようなものでその習得加減を見ることができません。基本的に体験に根ざし、複雑な場面や個性の高い条件の設定が必要なため、簡単にはできないのです。またそれを行うことが、本来の目的である、気づきからの「社会人基礎力」の向上、成長につながるかどうかとも疑わしいところです。

そのような中で有効なのは、さまざまな活動場面を自分で言葉で表現してみたり、他者の力を借りて言葉にしてみたりしながら、活動での課題を明らかにし、その過程で自分の「社会人基礎力」の発揮具合を確認し、次の目標を決めていく、といったことではないで

でしょうか。それは、活動での目標実現にも、自らのアイデンティティの確立にも効果的と思われる。

さまざまな振り返りの形

そこには多様な形が考えられます。

まず基本は、授業の中で学生の「社会人基礎力」発揮を教員がそのつど承認・評価し、活動の振り返り・気付きを促すことでしょう。これは、「社会人基礎力」でなく知識習得の場面でならば、既に多くの教員がされていることだと思います。それを「社会人基礎力」について行う場合、承認の技術であるコーチング手法を取得するなどすれば、そのスキル向上が可能です。

既に実績のあるやり方としては、活動の最後に「社会人基礎力」について振り返りを行う、という方法があります。

そのとき、「社会人基礎力」だけでなく能力・資質を全般的に見ておきたいものです。活動で自分が何を発揮できたか、しっかり可視化しておくことが将来の行動改善のきっかけになり、当然自信にもなります。そのために、能力・資質全体で見えていくことが必要なのです。

さらにそれがよい経験として記憶され、語ることができるようにしておくことも大事です。東海大学がキャリア設計科目の最後に実施している振り返り面談は、他者であるカウンセラーの力を借り、自らの行動を「社会人基礎力」の能力要素とつなげて語ることがで

きるよう、同時に、何よりも肯定的な、つまり前に踏み出していくために重要な記憶となるよう、言語化させています。

このように、活動の最後に振り返りをするというのが、第四ステップの振り返りであり、活動の途中にもこれを行うというのが、第五ステップの振り返りになります。

振り返りから気付きへ。他者の力も有効

振り返りによる気付きは、成長へのきっかけになり、推進力になります。その意味で、活動の進行過程で自らを振り返りながら、目標に向けて何が足りないのかに気付いていくことは、目標達成に向けてのステージアップにもなります。その際、「社会人基礎力」の発揮を確認しながら「振り返り」をしていくことができ、効果的です。

このとき、必要とされる能力要素を科目に合わせた教育目標としてブレイクダウンできると、振り返りを促しやすいでしょう。活動プロセスにその能力を発揮した際のイメージがないと、活動の向上に資するような振り返りができるとは限らないからです。

その際に活用すべきは、仲間や科目への協力者達、つまり他者の力です。

第一ステップから第三ステップでも、他者の力を生かして、「前に踏み出す力」「考え抜く力」などを高めてきましたが、自分に対する振り返りにも、他者の力は有効です。他者が鏡になって自分が見えてくるからです。

その他者は、プロジェクトで一緒に組んでいる親近感のある仲間、あるいは信頼の置ける教員や外部協力者ということになるかと思われます。そういう人であれば、自己開示に

至りやすいからです。

他者の力を借りた振り返り・評価は、自律過程に必要

この他者の力を借りた振り返りの場合は、見方を変えれば、活動内で役割を行使したことに對しての、他者からの承認の場ともなります。それが自尊感情の向上となり、成長を促すものともなりましょう。

また武蔵大学のように、自己評価力の向上を目指して第三者面談による振り返りを実施した大学もあります。自分を自分で客観的に見るのは、かなり高度なスキルです。しかし、それができるようになるトレーニングは、将来の「社会人基礎力」向上にも、自分が前に進もうという意欲やビジョンを作っていくにも有効です。仲間や第三者の手を借りた振り返りには、このような付加的な効果もあると思われます。

今、若者には、リアルな他者による承認の機会が減っていると想定されます。しかし、リアルな他者に承認されることは、自律過程に不可欠と考えられます。日本では、評価は選別であり、望ましくないと恐れ、面と向かった言葉での評価に不慣れであったりもしますが、この「社会人基礎力」の育成としてなされる他者との間での振り返り・評価活動は、まさにこれからの日本に必要なシステムと言えましょう。

人を成長させるためにある、振り返り・評価

数回行う振り返りや評価の結果を、まとめてプログレス（成長記録）シートとして学生に渡す方法もあります。それは、振り返り・評価結果は、まずは学生本人の成長の促しに活用されるために存在するからです。仮に、プログレスシートが就職活動で他人に見せるものとして使われるとしても、レベル表示や点数に意味があるのではなく、その科目やプロジェクトを頑張った証しとして意味を持たせることが肝要です。その意味では、自己評価・自己による振り返り記述を、どれだけきちんと言葉で書かせられるかは重要です。

「社会人基礎力」におけるレベル表示は、発揮レベル評価基準などに照らし合わせてレベル化されるとしても、それは学生が「社会人基礎力」を発揮した環境（課題のレベル、場面など）に大きく影響を受けます。しかも、評価者の考え方や見方を踏まえたものになります。それでは、レベルを客観的に評価しにくい、とする意見もあります。それゆえ「社会人基礎力」だけでなく、その他のスキルなどにも客観テストを求める向きもあります。しかし、必要なのは、客観テストに依存した自己評価ではなく、リアルな他者との関係の中で理解される自己評価であり、それが活発に行われる環境を作ることです。それを妨げるような振り返りや評価活動のあり方には、くれぐれも注意が必要です。

今、教育界に求められているのは、産業界とのマッチングにも耐えられる、教育力の向上です。「社会人基礎力」を高めるような教育も、当然含まれます。そのためには、人を序列化したり裁いたりするためではなく、あくまでも人を成長させるための振り返り・評価活動をいかに行えるかが重要なポイントとなります。