

教育のさまざまな場面における社会人基礎力の育成の姿

―学生の学びの力を信じ、成長を喜び、  
授業を他人との深いコミュニケーションの場に

### 従来の教育にひと工夫加える

「社会人基礎力」の育成を大学で行う場合、それは教育の中で行われることが前提となりますから、既に行われている授業の中でなされることが、最も取り入れやすい方法です。もし社会人基礎力育成を目的とした科目を新しく設けられれば素晴らしいですが、新しい科目を設けることは簡単ではありませんし、実際にも多くないのが現状だと思います。したがって基本的には、今までやってきた教育を工夫し、変化を与えて社会人基礎力育成も行うように変えていく、というのが妥当かと思われます。

### 既になされていたこと

教員の多くは、実は既に社会人基礎力の育成に一役買っている場面が多くあります。例えば、レポートを書かせる際には「考え抜く力」の発揮を求め、採点基準は「課題発見力」であり「創造力」ではないでしょうか。レポートの回数が多ければ、それに対して主

体的に取り組む姿勢が問われ始め、計画的に進めることも必要になります。

またゼミなどでは、学生に積極的な発言を求めることでしょう。その際、いかに本質的内容を人にわかるように伝えられるか（発信力）は、学生自身が相互に感じ合うでしょうし、他人の意見をしっかりと聞くこと（傾聴力）によって自らの意見も言えるようになることも、理解されたことでしょう。

### 積極的な授業運営は、必ず社会人基礎力育成を伴う

現在なされている学生指導をより意識的・積極的に行うこと、授業を工夫することが社会人基礎力の育成につながります。

もし授業運営の際に、社会人基礎力という能力概念を教員が既に知っていたら、自分の授業にどんなポイントがあるか、学生を育成する上でどんなところに比重があるかを、教員自身が明確に理解できます。つまり社会人基礎力の指標を意識して、自身の授業を自己評価したら、それだけで大きな授業変革への一歩になると思われます（5章で掲載する、学生が授業を評価するアンケートシート案は、教員にも使えます）。

### 社会人基礎力育成によって学生を成長させる醍醐味

教員は、まずは学生との接触を楽しんでほしいと思います。大学時代の学生の成長は著しく、その成長を目の当たりにすることは大きな喜びになるはずです。教員は自ら教育を

手掛ける立場ですから、自分の教育によって学生が大きく変貌する可能性もあるのです。それをぜひ実感してほしいと思います。

そのとき、知識の向上ではない部分の変化が、いかに人を変えるかということも感じると思います。そこには学生から学ぶこともあったりして、人間に対する変え方が深まるかもしれません。そういう付加的とも言えるようなフィードバックは、教育にはたくさん期待できます。そういう体験を教員も多く味わうことが大事だと思われます。

このようなことを実感できれば、大変であろう授業の工夫も、それほど苦ではなくなるのではないでしょうか。特に社会人基礎力を発揮させられる授業の工夫ができれば、学生は大きく変わりますから、教員へのフィードバックは、非常に大きなものとなるはずです。ある教員は、「そこには、まるで実験をしているような楽しみがある」と言います。自分の授業での工夫が、学生の反応としてすぐに現れ、学生に変化が見えてくるからです。その醍醐味は一度味わうとやめられないようです。つまり、社会人基礎力の授業への導入は、教員が学生の成長を感じ、それに感動できるようになるということが、非常に大きなドライビングフォースになるようです。

さまざまな職種の5000人の社会人に、仕事に関する満足度調査を行ったところ、教員が、あらゆる仕事の中で最も満足度の高い仕事であるという結果が出ました。大学教員は一方で研究者であり、その研究者も高い満足度でしたので、まさに、その2つの仕事を兼ねている大学教員は、恵まれた仕事と言えます（※）。

※「多くの達成感が得られる仕事だと思うか」という質問に対して、「そう思う」と答えた教員が47%、基礎研究も33%で、他から抜きん出て高かった。また「新しいものや価値を生む仕事だと思うか」という質問に対しても、教員は「そう思う」が40%と、マーケティング・商品開発の43%に次いで高く、基礎研究は33%であった（〈経済産業省委託調査〉学校法人河合塾、平成20年）。

### 職員は教員支援を。大学は教育でも評価を

学生の社会人基礎力を積極的に育てようとする授業の試みは、どうしても手間が増え、その負担は教員自らが負うことになるのが実状です。その意味で、大学の職員にはそのような試みを理解し、ぜひ教員をサポートしてほしいと思います。また、大学の経営サイドも、少しでもその教育面で教員を評価することが望まれます。

教員が育成の中心になるものの、大学・職員もそれを支援するという方向性は確認しておく必要があります。

### 「チームで働く力」をまず手掛けたい

社会人基礎力育成に向けて最初に手掛けたい点は、大学教育、特に学校教育全般に不足傾向にある「チームで働く力」の育成かと思われます。

「チームで働く力」は、その力を発揮したことの満足度がとりわけ高いものです。難しいことを考えて育てる必要はないかもしれません。チームを組みさえすれば育つとさえ言ってもよいかもしれません。不慣れな教員は、まずはチーム作りから始めるのがよいので

はないかと思われます。

### 教育への協力は、企業にとってメリットあり

産業界・地域など、教育機関以外の方には、教育への協力からメリットを見出すことを、ぜひとも考えてほしいと思います。教えられる側より教える側の方が成長するとはよく言われることですが、社員にとっては、自らの企業・技術を改めて外から見直す機会になり、これまでにない視野を与えられるはずです。また企業が地域の学校とつながることは、人が人とながつて活力が生まれるように、社員への見えないエネルギー還元にもなると思います。当然、採用につながる可能性や社会貢献としてのPR効果もあるでしょう。

欧米では、地域における学校と企業との交流は、幅広くなされていると言います。それはさまざまな側面で企業にも益がもたらされるからでしょう。

### 既成の体制の中にどう取り入れるかには、正解なし

社会人基礎力育成の基本は、それに関わる人々がしっかりと教育を行うことです。それが、2章で紹介したような、育成の考え方や実践につながっていきます。

ところで社会人基礎力は、教育の中では育成目標の一つとして位置付けることができます。

ただ教育科目には、それぞれ科目ごとに目的があるのが通常です。経済学なら、経済学  
の理解やそれに基づいた日本の現状を分析できる考え方や手法の習得、キャリア教育なら  
ば、勤労観・職業観の育成、といったようにです。

実際、大学の講義ならば、ある知識や理論を覚えることが一番の目的であることが多い  
でしょう。演習ならば、その知識・理論を応用していく応用力の習得を目指し、実習やイ  
ンターシップなどの場合は、学生が実践経験を経ることで、実社会でも生かせる力を習  
得することが目的です。そのような科目ごとに異なる目的を、全体として統合しているの  
が大学なのです。そこには、それぞれの目的を実現するための具体的な教育体制などが既  
にできあがっています。

したがってそういう中では、2章で紹介したような考え方や方法も、その展開も、さま  
ざまな形になっていかざるを得ません。そこには既に社会人基礎力の育成がなされている  
教育もあれば、全くそれが入る余地のない教育もあり、どれが正しいとは必ずしも言えな  
いのです。

社会人基礎力を育成目標にできるのか、できるとしたらどの程度まで望めるのか、ある  
いは、それを育成目標にすることで科目の教育目的まで変えるのかなどは、それぞれの科  
目を担当する教員、各大学各学科などが考えていくことです。さらに言うならば、学生が  
それにいかに満足するかも大きく関わると考えられます。

### 社会人基礎力は、扱う人次第でいくらでも「化ける」

しかし、そんな制約ある条件下でも効果が高く、汎用的な考え方や方法はないのでしよ

科目環境を踏まえた、社会人基礎力育成のための変革ポイント

| 科目環境                                         | 主な科目                                               | 変革の意図                                 | 変革ポイント                                               | 本書で紹介した<br>主な事例                                  |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 社会人基礎力を育成している場面が既にある                         | ・研究室<br>・インターンシップ<br>・フィールド調査<br>・実験<br>・実習<br>など  | 社会人基礎力を育てることを通して、実践力を高める              | ・より一層の発揮場面を作る(高い負荷など)<br>・振り返り場面の気づき、定着化など           | 3章、4章など<br>(大阪大学、静岡県立大学、日本文理大学工学部、岐阜大学医学部看護学科など) |
| 社会人基礎力を育成できそうな場面がある                          | ・ゼミ<br>など                                          | 知識・理論に実践を取り込む一環で、社会人基礎力を育てる           | ・チーム研究への転換<br>・プロジェクトでのモノ作りや課題解決型学習など                | 3章など<br>(宮城大学、跡見学園女子大学、京都産業大学文化学部など)             |
| 現在の担当科目では社会人基礎力を育成している場面は不十分だが、教員として育成に関心がある | ・知識習得型科目<br>など                                     | 社会人基礎力を高めつつ、学問・知識を深める                 | ・グループワークや発表活動を取り入れた授業の実施<br>・部分的改変など                 | 3章など<br>(東京女子大学、岐阜大学応用生物科学部、弘前大学など)              |
| カリキュラムの中で戦略的に位置づけて、社会人基礎力を育成する特定科目を作る        | ・実践力を高めるためのプロジェクト学習(社会連携型PBLなど)<br>・キャリア設計科目<br>など | 別の目的を生かしつつ、社会人基礎力を高め、その後の自分の学習・生活に生かす | ・活動全体で社会人基礎力を発揮させ、理解を深める<br>・プロジェクト形式やグループワーク形式の学習など | 5章など<br>(東海大学、京都産業大学など)                          |

能動的・協働的場面の多い科目では、既に社会人基礎力の発揮・育成も

個別科目への社会人基礎力育成の取り組み方  
～既にある制度の中で、どうその教育を実現するか～

うか。そこでモデル事業、およびモデル事業の延長として出てきたケースを追いつつ、抽出を試みました。

以下の章では、その抽出された考え方や方法、つまり「既存の体制などの中でどのように社会人基礎力育成を行える教育を作るか」といった考え方や方法についてのポイントを、まず各章の冒頭で簡単に紹介します。続いて、抽出もとなった事例の中でも、特に特筆すべき大学教育事例を紹介します。

当然のことながら、多くの大学で、さらにまたそれ以外の教育機関でも、社会人基礎力の育成は盛んになされているでしょう。そのような中、社会人基礎力は3つの力・12の能力要素で成立し、さらに専門知識・基礎学力・人間性などの資質・力にも関わっていますから、社会人基礎力自体の育成のみならず、その他の教育面にも大きな波及効果を及ぼす場合が少なくありません。それは、社会人基礎力はそれを扱う人次第で、いくらでも「化けさせる」ことができる、ということです。

方法も、改革の推進力としてさまざまな教育力を引き出そうとしている場合もあれば、12の能力要素を上手に活用し、学生に気付きを与え、成長に導こうとする場合もあります。ただいずれにしても、社会人基礎力とその育成を求める背景には、「若者を変えよう、教育を変えよう」とする大きなパワーが存在しています。ここでは、そのようなパワーを持つてチャレンジな取り組みを行い、まさに日本の教育、日本社会をも変えていく可能性を秘めた事例を紹介したいと思います。

では、どのような科目で、社会人基礎力育成はできるのでしょうか。典型的なのは、その科目の教育条件が、学生に対して多くの能動的場面、さらにはグループワークなど協働的場面を求めるような科目である、ということです。具体的には、研究室活動、実習、インターンシップ、フィールド調査などです。

その場合、科目の教育目的の多くは、社会で生きる応用力を育成したり、知識を実践の場で使えるようにするための経験を積むことだったりします。そのため実践的スキルを習得させる場合もあります。こういう授業では（ゼ



ミや通常科目として実施している場合がありますが）、チームを組ませて課題を与え、グループで調査などをさせて解決案を出させる学習形態が少なくありません。このようなところでは、実は既に社会人基礎力も育成されているのであり、今後もより一層、その配慮・工夫を高めていってほしいと思います。もしまだ十分に育成できていない科目であれば、グループ討論の場面などを少しずつでも取り入れていくとよいかと思っています。

これら科目におけるポイントは、教育目的を大きくは変えなくてよいことです。実際の多くは、社会現場で活用できる実践力育成の科目なのでから、社会現場で本当に生きる実践力というのであるならば、スキル中心の実践力だけでは不十分なはずです。「考え抜く力」があつてこそ、そのスキルは多方面へ展開できるようになります。「チームで働く力」や「前に踏み出す力」があつてこそ、そのスキルは仲間評価されます。したがって、決して教育目的を変えずに、社会人基礎力の育成はできるのです。むしろ、実践スキルの向上にも、周囲からの評価などが促しとして有効に働くと思われます。

### 企業人が研究にアドバイスするだけで大きな効果

#### 〓大阪大学大学院

既に社会人基礎力を育成している科目が、さらにその育成を充実させるため、新たな取り組みⅡ講座を付加したケースとして、大阪大学大学院工学研究科を紹介します。それは、研究室で研究している学生が自分の研究を他人に説明する方法や、その意義について企業人からアドバイスを受けるという取り組みです。学生は、研究によって知識・理論を真剣

に蓄積していますから、新たな課題を与える必要はありません。学生のプレゼンテーションに、企業人がアドバイスする場面を付加しただけです。しかし、それが社会人基礎力の向上に効果的でした。学生は、自らの知識・理論へのアプローチの仕方を問い直し、深め始めると同時に、社会人基礎力の発揮・向上をさせなければ研究の意味はない、と気付いていきました。

大阪大学で学んだ学生の多くは、最先端領域を担うエンジニアになっていきます。国際競争力を担う人材を輩出する研究・教育機関で、まさに社会人基礎力が理解され、育成の形ができてきたことは大変大きな意義を持ちます。

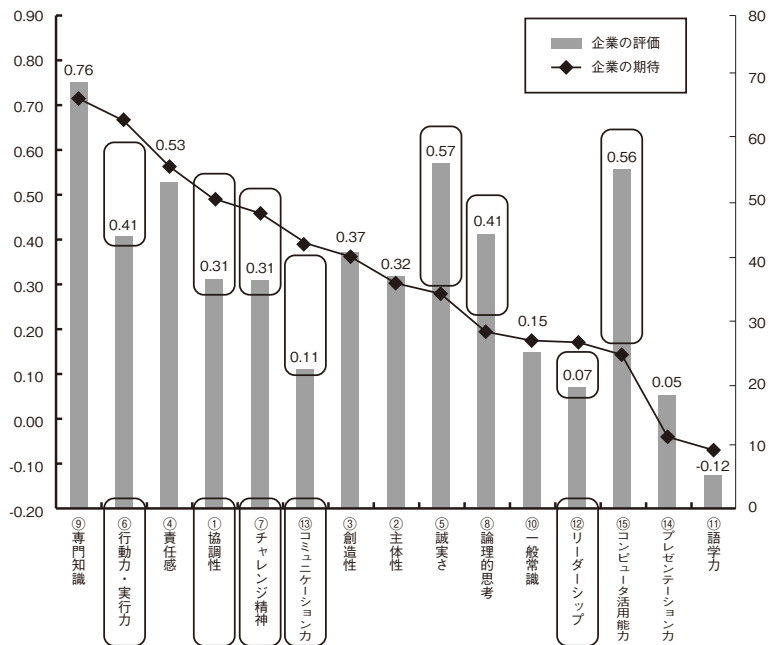
競争力を担う人材を育成・輩出している教育機関、例えば工・農・理学系の研究室などでは、ぜひ大阪大学の取り組みを参考にしてほしいと思います。

### 大学とも企業とも一線を画す環境下、仲間同士の力も使って成長の好循環へ 〓静岡県立大学

研究室での指導のあり方を変えていった事例としては、静岡県立大学を紹介しています。それは研究も指導も人間関係のあり方もこれまでとは違う形にし、研究室そのものをできるだけ社会人基礎力を発揮できるような場に変えていったケースです。

具体的には、業務受託をしつつ研究も教育もできるようにするため、研究室の外に、企業との間に立つ組織を用意しました。その一方で、研究室自体も大学とは若干距離を置いた存在（中間スペース）とし、学生は、学びもするし、仕事もするというような状況を

高等専門学校卒業生の資質・能力に対する企業の評価



出典 中央教育審議会「高等専門学校教育の充実について（答申）」（平成20年12月24日）  
独立行政法人国立高等専門学校機構 「高等専門学校のあり方に関する調査」  
（企業人事担当者アンケート調査）（平成18年3月）より

どのように発揮されているのかを、学生自身が言葉にして振り返ることで、社会人基礎力の能力要素の理解を深めたり、能力の定着を促すという方法もあります。そこでは学生との授業場面での工夫とは別に、新たな工夫を施します。例えば、実習先の企業や病院などの人に業務をしていく上でのアドバイス（価値付けなど）を受けつつ、

もともと社会人基礎力を学生が発揮しているような科目では、自らの行動の中でそれが

### 〓 岐阜大学医学部看護学科 病院実習・インターンシップで、事前ガイダンスや事中・事後の振り返り

実習としては、日本文理大学での試みを紹介しました。実習では既に知識の実践として社会人基礎力の発揮はなされていますが、教員が学生の作業の上司の役割を担うことで外部的存在を引き受け、より実社会の現場で社会人基礎力を発揮できるような場にしていく工夫が特徴的です。

### 〓 日本文理大学 実習で教員が上司の役割に

作ったのです。これにより、学生が社会人基礎力を発揮しつつ失敗を経験し、そこから意欲的な学びが引き出され、その成果がさらに社会人基礎力の発揮につながるという、「成長の好循環」の中に入り込まざるを得ない構造ができました。

大阪大学大学院が、既成の研究教育現場に企業人による指導を取り込んだのに対し、静岡県立大学は、研究室内のメンバー間の力で学生が育つ形でもあります。それらは、ちょっとした工夫により、学力的に超一流でない学生でも、世界に通用する人材に変わっていくこと、研究室というシステムには大きな可能性があることを、示唆しています。

振り返りを手伝ってもらったり、評価してもらったりすることは、自分を見つめ、また働くとはどのようなことかを知るのに大変効果的です。現場での実践を経験して学んだ知識・技術を、実際に使えるようにしていく実習・インターンシップなどでは、とりわけ有効な方法と思われます。

岐阜大学医学部看護学科は、病院現場での臨地実習で行われる毎日の「診療方針を検討する会合」などで、病院の看護師から社会人基礎力に基づいたコメントが返ってくるような仕組み作りを試行しました（4章で紹介）。

また15歳から20歳までが職業教育を受ける、高校と大学低学年が繋がった教育システムである高等専門学校（高専）では、実践教育が高校生の年齢から行われることで、大変高い評価を受けています。経済協力開発機構（OECD）の調査でも、大学と

は違う高い評価を受け、大きな話題となりました。しかし、社会人基礎力の育成に関しては、その発揮の実践場面がまだ不十分であるとの声もあり、インターンシップを長くするなど（1カ月程度）して対応していると言います。そのような中、本書では紹介していませんが、仙台高等専門学校では、大学3・4年次に対応する専攻科で、社会人基礎力をインターンシップ活動の前に伝えて発揮を促し、インターンシップ中も実習先にアドバイスを受け、事後には、振り返りシートの記入を求める形を試行し始めています。

### 今はスキル習得が多いが、ゼミ・実験・演習も育成の場に 京都産業大学、跡見学園女子大学、宮城大学

いまだ行われてはいないものの、考え方次第では、社会人基礎力を導入できる環境にある科目もあります。ゼミ・実験・演習などです。

これら科目には、既に環境として、ゼミならば発表の機会があり、実験ならばクラスの仲間で実験機器を扱うなど、社会人基礎力を発揮する機会があります。とはいっても、教育目的として、知識・理論習得志向で個人学習・研究を重視するものが多いと思われる。

したがって、教育目的をどこに置くか、その達成レベルをどの程度に置くかで、社会人基礎力がどこまで育成できるようになるかに差が出ると思われます。

京都産業大学の小林一彦教授の国文学のゼミは、これまでの個人単位の研究でも十分「考え抜く力」を高める教育はしていましたが、皆が成長する教育に関心を持ったことで、

授業改善を行いました。教員は学生全員が高められるという教育に関心があり、チーム学習を取り入れたかったと言います。

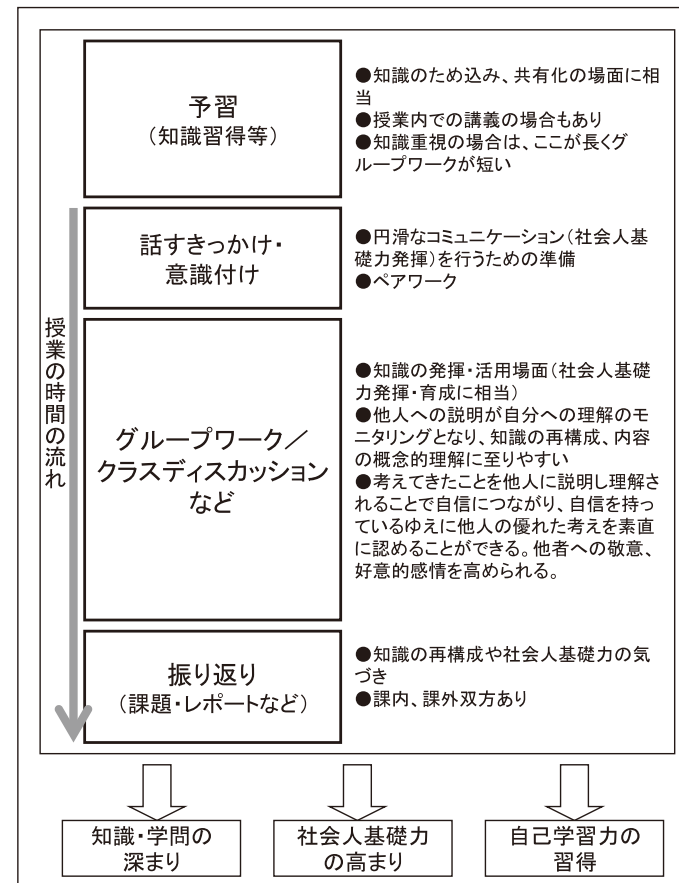
一方、跡見学園女子大学の場合は、企業経験のある教員が実践の大事さを痛感していたことから、ゼミの仕上げを学内外のプロジェクトに参加することとし、同時に社会人基礎力の育成も行われ始めたそうです。

知識習得は実践につながらなければ意味はない、という信念を持って改革に取り組んだのが宮城大学です。知識をひたすら習得していた学習を、チームでプロジェクトとして課題解決をする学習に、いきなり転換してしまいました。

理科系の実験では、伝統的に実験スキルの習得量が多く、それが近年さらに高まる中で、いかにその量を減らし、実験の仕方や結果を議論し、共に実験する喜びを味わい、同時にどうやって社会人基礎力を付けるかが課題です。同じことは演習にも言えます。しかし、多くはスキル習得に費やされているのが現状で、この実験や演習の後の実習や研究室の中で、社会人基礎力は育成されているようです。今後いかにそのあり方を考えるかは一つの課題と言えます。

### グループワークの導入により、学問・知識が社会人基礎力で深まる 東京女子大学、岐阜大学応用生物科学部、弘前大学

必ずしも社会人基礎力育成には向いていないと言われる知識習得型科目で、教員から学生に一方向的に知識を伝える講義形式の座学ではあるものの、担当教員が社会人基礎力を



育成したいと考えているようなパターンもあります。今のままでは知識が定着しないと感じている教員が、知識を伝えるだけでなく考えさせる授業をしたい、知識の活用場面を用意して定着させたい、あるいは自己学習を促したい、考え方＝教育目的も方法も変えたい、などという場合があります。

ここでは、グループ活動や発表を取り入れていくことになります。方法としては、2章の第三ステップで紹介してあるものですが、この基本パターンは上図となります。今回、「学問・知識が社会人基礎力で深まる」として紹介した3人の教員の授業は、いずれもこのパターンに当てはまり、しかもそれぞれ大きな効果を生んでいます。

この基本パターンの中で重要なのは予習であり、これは宿題が前提です。欧米の授業でディスカッションが活発なのは、必ず予習して授業に臨むからです。岐阜大学のように、授業内に予習機能まで全て含んで実施しているケースは、特筆できるものでしょう。

教育内容・教材自体も変えるような取り組みは大きな改革となりますので、意識改

革と方法習得が並行的になされないと実現しません。そのため各教員の意志が大事になります。その上で、一部の工夫導入がまず考えられます。それを一気に行うのは、相当に難しいと予想されます。

## マニュアル化とは真逆の環境で育つ社会人基礎力

実は、知識を深めることを目的とする授業こそ、社会人基礎力の育成に効果的で、またそれが知識を深めることに相乗効果を生む可能性があります。

現在、授業をマニュアル化、つまり統一化・平準化しようとする動きがあり、ある一定の成功は見られます。しかし、社会人基礎力は、産学が共に求めている汎用的能力とはいものの、マニュアル化や統一化とは全く逆の方向付けの授業においてこそ、高い向上が可能になると思われます。

ここで紹介した事例は、そのどれもが、教員個人の創造力が十分に発揮され、それによって教員と学生との信頼関係が作られることを通して、学生の知識・学問も、社会人基礎力も高められることを示しています。学生にとっても、本来学びは自由であり、創造的なものなのです。まさに、そういう学びのあり方をいかに構築していくかが求められていることを、これら事例は示していると思われます。

## 社会人基礎力を通して、授業の目的が転換する



学びが、学生にとって楽しいものであるということを、教員が信じられることは、一つの大きなポイントです。だからこそ教員は予習を課し、学生は楽しいからそれをやつてくるといふことが可能になるのです。

さらにもう一つ言えることは、学びの楽しさにはそれを通して人と深く話せることが大きな位置を占めるということです。人はいつも他人と深く話せるわけではありません。話す話題や相手がなければ話せないのです。今の若者にはそういう機会が減っていると言われますが、深く話せる機会が得られるのは、大変素晴らしいことなのです。

その意味で授業の大きな目的の一つは、他人との深いコミュニケーションの場だといふことができます。このことは知識習得型科目と言いながら、学生にとっての授業目的、いわば意欲の対象が、知識からコミュニケーションに転換しているということでもあります。つまりこの基本パターンの中では、授業をコミュニケーションの場として楽しめるようにするための仕組み作りが、実は大事なことです。予習は、授業で発表するための準備です。また、振り返りやフィードバックや「学ぶこと、社会人基礎力を向上させることの価値付け」は、そのときの楽しさを、次の学習につなげていくことになるのです。



以上、個別科目については、「社会人基礎力の育成場面が既にある」（研究室・実習など）、「考え方次第で導入できる」（ゼミ・実験など）、「現在の担当科目では育成は不十分だが教員として関心がある」（知識習得型科目など）の3つの環境で、それぞれがそれぞ

れの特色を生かし、社会人基礎力育成を取り込んでいけると言えます。その結果、多様な独自の社会人基礎力教育が生み出されているのです。

## 大学として戦略的科目の新創設も

大学が戦略的に、社会人基礎力そのものの育成を目標とする科目を作る方法もあります。その場合、科目全体が学生によるプロジェクトとなって、社会人基礎力育成が図られる科目設計が考えられます。

検討課題としては、それがカリキュラム全体の中でどのように位置付けられるかが重要になります。それは学生にさまざまな効果を期待して、予習など大きな負担を強いられるプログラムになる場合があるからです。しかもそれらは、基本的には社会人基礎力が育成目標であっても、教育全体としてはキャリアアプランニング力育成であったり、実践力育成であったりする場合もあり、それによってカリキュラムの中に位置付けられています。したがって、他の目的につながる意味・効果、その他、効率性・持続性、開発のコストなども含めた検討がなされた上で、設計される必要があります（ここでのポイントと大学の事例は5章で紹介）。