

「学校歴」社会から「学修歴」社会へ 高大社接続を阻む壁、つなぐ「思考力」

社会の活性化の要となる、大学から企業への人材の橋渡し。そこにはどんな課題があるのか。

第4次産業革命下、 大社の連携が急務

情報技術を中心としたさまざまな技術革新が続々と進む現在。第4次産業革命とも言われます。この状況下で求められるのは、AIやロボティクスが発達しても仕事を奪われず働ける人材、海外と競争できる人材の育成です。そのためには、鈴木寛教授も指摘しているように（P.5）、社会に人材を送り出す過程の強化、すなわち高大社の連携が不可欠です。

第4次産業革命については、「対応できないと生き残れない」などと、とかくネガティブな説明が若者に対してなされる例が多いのですが、高大社の3者が連携して彼らの能力を高め、「より豊かな未来を築くためには何ができるか」といった前向きな話ができるようにしたいものです。

では、高校、大学それぞれの教育改革、それをつなぐ大学入試改革によって、連携が徐々に深められようとしています。問題は、大学と社会の接続でしょう。両者の間ではいまだに「採用活動開始を何月にするか」といった表面的なレベルでの議論、調整が続いています。時代の進展の速さを考えれば、一刻も早く、もっと本質的な議論に進むべきではないでしょうか。しかし、大学と社会の間には連携を妨げる壁が、大きく分けて3つあると思います。

壁1 お互いの取り組みに 対する情報不足

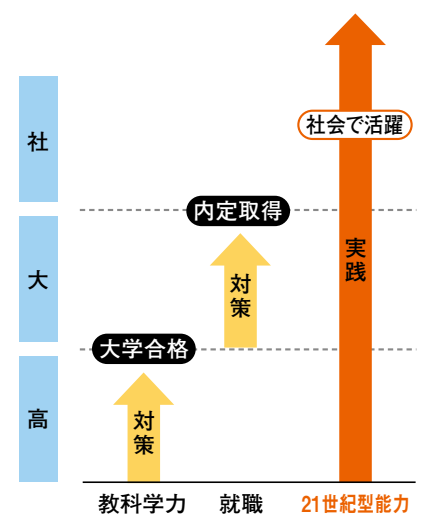
私が多くの大学や企業を回って実感した1つ目の壁は、お互いがお互いのことを知らない、知ろうとしないという点です。大学からすると、まず「産業界の要請に応じて教育を変えている

のだから、企業にもその努力を知ってほしい」という思いがあります。また、「企業の採用がどう変わっているかに興味はないが、社会の変化により求められる能力や活躍している人の資質が変わっているのなら知りたい」という声も多いようです。

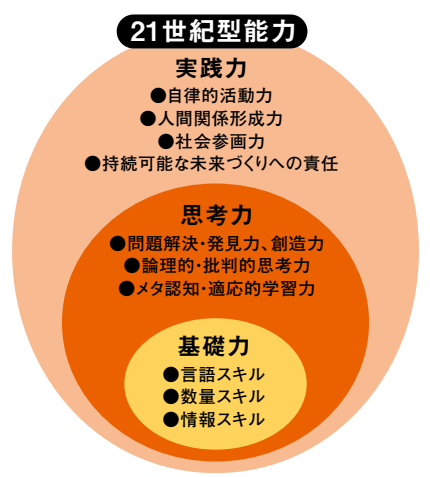
他方、企業からは「若手社員の人材育成に困っている」という声を多く耳にします。しかし、大学の教育改革に対する興味は大きくありません。あまりに多くの大学・学部があるため、その一つひとつの変化までは気に留めていられないようです。ただし、「学生自身が変化、成長しているのであれば知りたい」という声は多数ありました。

お互いにある程度の関心はあるものの、知ってほしい部分と知りたい部分の方向性が異なり、すれ違いが起きてしまっています。しかしこの1年ほど、私が大学

「対策」的な学びから 「ゴールのない」学びへ



21世紀型の資質・能力の 構造イメージ

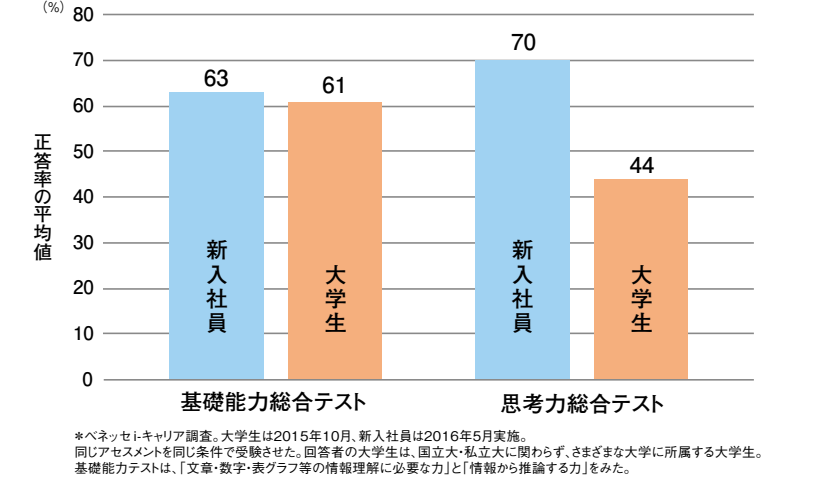


諸外国の教育改革における資質・能力目標

	OECD (DeSeCo)	EU	イギリス	オーストラリア	ニュージーランド	<アメリカほか>
	キーコンピテンシー	キーコンピテンシー	キースキルと思考スキル	汎用的能力	キーコンピテンシー	21世紀スキル
基礎的なリテラシー	相互作用的活用	言語、記号の活用	コミュニケーション	リテラシー	言語・記号・テキストを使用する能力	情報リテラシー・ICTリテラシー
	知識や情報の活用	第1言語外国語	「数学」の応用	ニューメラーシー		
認知スキル	反省性(考える力)(協働する力)(問題解決力)	学び方の学習	思考スキル(問題解決)(協働する)	批判的・創造的思考力	思考力	創造とイノベーション 批判的思考と問題解決 学び方の学習 コミュニケーション 協働
	自律的活動力	大きな展望 人生設計と個人的プロジェクト	進取の精神と起業精神	倫理的行動	自己管理能力	キャリアと生活
社会スキル	異質な集団での交流力	権利・利害・限界や要求の表明 人間関係力 協働する力 問題解決力	社会的・市民的コンピテンシー 文化的気つきと表現	個人的・社会的能力 異文化間理解	他者との関わり 参加と貢献	個人的・社会的責任 シティズンシップ

思考力の高い者が就職競争を勝ち抜いている

～大手企業新入社員と大学生に実施した基礎能力と思考力のテスト結果



2つ目の壁は、時代の変化に対応できるハイパーフォーマーを大学が十分に育成できていない点です。これまでは、高校の学びは大学合格が、大学での学びは内定取得が到達点とされてきました(図表1)。しかし環境の変化が早く、将来予測が困難な現代は、絶えず変化する状況に合わせて、必要な能力・態度・経験をその都度身に付けなければいけません。つまり、社会で活躍し続けるには、学び続けなければいけない時代なのです。主体的に学び続けることができる人材が、状況の変化にも対応でき、社会に出てからハイパーフォーマーとして活躍できると言えるでしょう。

一方で、いかなる状況下においても必要なベースとしての能力も重要です。それが「思考力」です。国立教育政策研究所は、社会変化する動向を踏まえ、今後求められる資質や能力を「21世紀型能力」としてまとめていますが、これらは「基礎力」「思考力」「実践力」から構成されています(図表2)。また、諸外国で規定されている21

まつもと たかし ● 1993年(株)ベネッセコーポレーション(旧福武書店)入社。以来、高校向け、大学向けの教育事業に携わる。2015年4月より現職。

(株)ベネッセ・キャリア 事業開発本部企画開発部部長
松本 隆

取材・文/見山雄介 撮影/柳田隆司

大学の授業でこそ育める力が 採用の評価軸になれば 「学修歴」社会が実現される

世紀に求められる資質・能力を見つめると、そのほとんどに「思考力」に相当する要素が含まれています（P.11の図表3）。

高校や大学では、アクティブ・ラーニング、PBLなどを用いて、学び続ける態度や思考力の育成がすでに始まっています。しかし取り組みの道は半ばであり、企業にもほとんど知られてはいません。

近年、大学の方々に「修羅場」という言葉をしばしば聞きます。ゼミや研究室、進級条件などにおいて、学生が課題を設定し、やり抜き、考え抜かなければ乗り越えられないハードルを設定すること、を意味するようです。主体性や思考力を鍛える、大学ならではの「法」と言えるでしょう。そもそも大学は、知識の習得を主とする高校に比べて、こうした能力・態度・経験の獲得により適した場であるはずで、下のコラムで紹介した関西学院大学の事例はその好例と言えます。

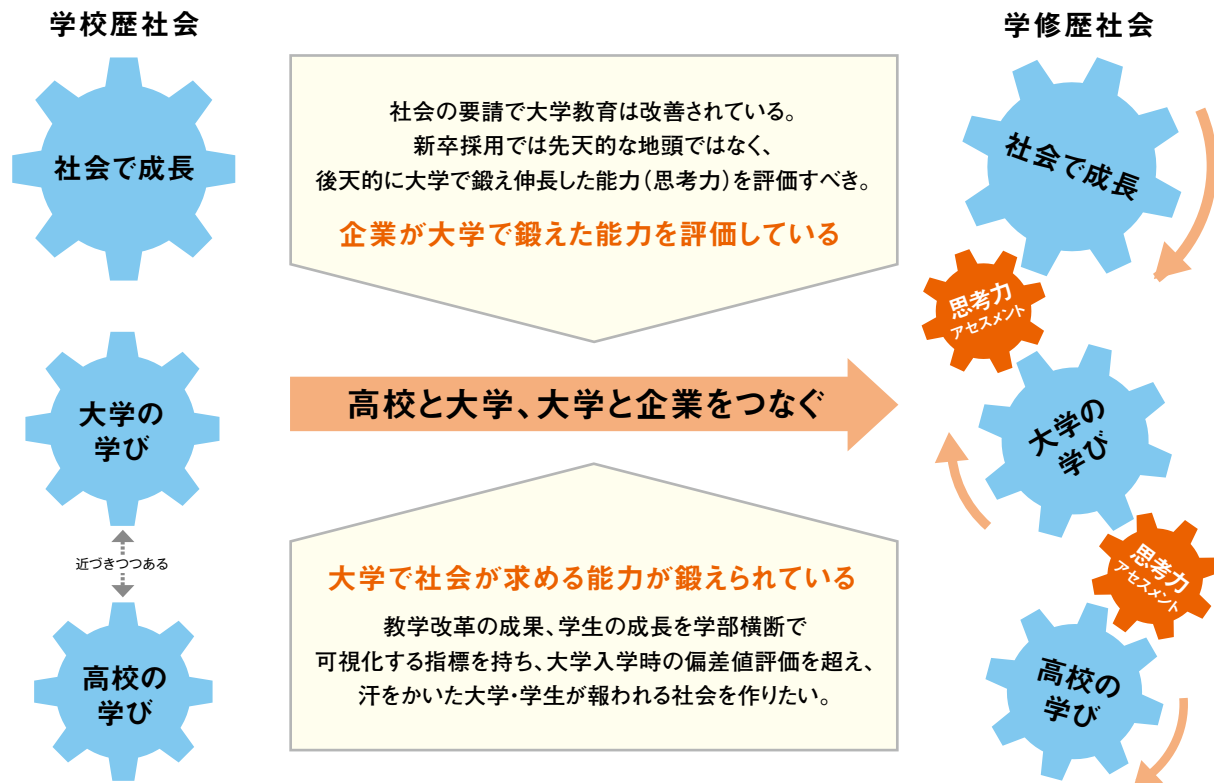
壁3 能力を見極めにくい従来の採用方法

3つ目の壁は、企業が行っている従来の採用方法では、21世紀型人材に必要な能力を見極めにくいという点です。

新卒一括採用は、将来の事業に必要と考えられる人材を予測して採用するため、学生を見極める力が求められます。しかし現在企業で課しているエントリーシート、適性検査、面接などには、「多様な人材が確保できない」「入社後の活躍度を予測しづらい」「主体性・ストレス耐性・思考力・学び続ける力といった態度・能力の測定が難しい」などの課題があります。

大学の方々に、教員の評価が高い学生が必ずしも企業から評価されるわけではないという実感があるのではないのでしょうか。短時間の面接による選考では、ゼミなどで鍛えた深い思考力よりも、その場の瞬発力がある学生のほうが

思考力のアセスメントで実現したい「学修歴」社会 【図表5】



有利である傾向は否めません。そこで企業側では、新卒一括採用や従来のような選考方法を見直す動きが加速しています。通年採用制度を設けたり、採用対象年齢を広げたり、面接に1時間以上の時間をかけたりと採用のしくみを工夫し、それによって獲得する人材の多様化をめざす企業が増えています。

私たちベネッセグループも、大学・企業双方にとって納得度の高い採用を実現するための一助として、大学の学びで伸びる力、社会で有用な思考力を測定するためのアセスメントを開発しています。その一環として、思考力の高い学生が就職競争を勝ち抜いているという仮説の検証を行いました。大手人気企業の新人社員（競争倍率の高い企業であるため、優秀と考えられる）と大学生に実施した基礎能力と思考力のテスト結果を見比べてください（P.11の図表4）。

新入社員は、大学生の平均と比較すると、基礎能力は同程度である一方、思考力については26ポイントもの差が見られます。これだけでは十分な検証とは言えませんが、企業が大学生を評価する一基準として思考力が有用であると推察しています。

仮に思考力のアセスメント結果

を企業が採用活動に用いるようになれば、大学側もエントリーシート対策、面接対策といった表面的な就職活動対策だけに力を入れるのではなく、思考力を鍛えるための、より本質的なキャリア教育を促進する必要があるでしょう。

高大社の歯車をかみ合わせるために

本稿の冒頭で、高大社連携の重要性に触れましたが、現在は高校の学び、大学の学び、社会での成長というそれぞれの歯車が分断されている状況です（図表5）。

「高校までに学んだ知識を基に、大学の学修を通して社会が求める能力を鍛える。企業は、大学で鍛えられた能力をアセスメントなどを活用して評価する」という流れで歯車をかみ合わせることが、高大社の3者がめざすべき姿ではないでしょうか。

大学での学修成果を適切に評価するしくみこそが高大社をつなぐ、社会に役立つ人材育成を促進すると考えます。大学の入学難易度（偏差値）が採用基準として重視される「学校歴」社会ではなく、大学入学後の学びの成果が採用に反映される「学修歴」社会を実現しようではありませんか。

やり抜く、考え抜くための「場」を与える

＜関西学院大学 総合政策学部の事例＞



総合政策学部国際政策学科教授
西野桂子

にしのにけい ● 国際基督教大学卒業後、ジョンズ・ホプキンス大学高等国際問題研究大学院にて国際関係学修士号取得。国連児童基金(UNICEF)などを経て、2013年から現職。

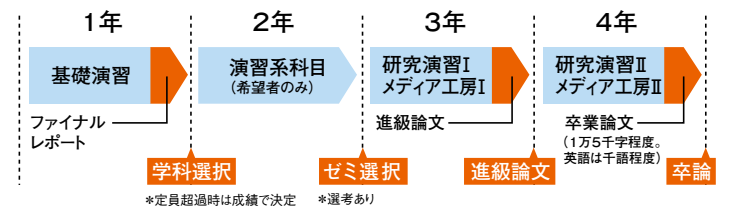
ハードルを乗り越える経験が「学びの充実」をもたらす

本学は、国境や民族の壁や苦難を乗り越え、世界の人々と寄り添い社会を変革する人材「世界市民」の育成をミッションに掲げています。本学部のカリキュラムも、この人材像を目標に組み立てられています。

学生の能力を伸ばすため、4年間の随所に「修羅場」を設けています。1年次の学年末からレポート提出を義務化。2年次の学科選択、3年次のゼミ選択には成績や面接による選考があり、4年次に進級するには論文審査への合格が必要です。これらのハードルを乗り越えることにより、学生の思考力やストレス耐性は飛躍的に高まります。また、3・4年生らが研究成果を発表する「リサーチ・フェア」は、高校生や他学部生も参加する一大イベントとなっており、プレゼンテーションスキルや最後までやり抜く力を鍛える絶好の場となっています。

こうした取り組みの成果は「授業や研究」に充実を感じる学生の多さに現れており、今後も正課を通して、社会に通用する能力の育成を進めていきたいと考えています。

4年間の学びの流れ(抜粋)



大学時代に充実していたこと

*対象は2011年度卒業生

学部	授業や研究 (%)	クラブ・サークル活動 (%)	ボランティア・社会奉仕活動 (%)	大学外での生活 (%)	その他 (%)
総合政策学部	51.8	33.9	8.9	41.1	10.7
理工学部	53.6	26.1	2.9	31.9	7.2
商学部	16.2	57.2	1.7	25.2	9.3
経済学部	16.3	52.3	0.8	29.5	6.8
法学部	17.6	46.0	1.9	27.9	12.8
社会学部	21.9	56.5	3.7	28.2	8.3
文学部	33.5	46.8	2.2	24.3	11.6
神学部	71.4	14.3	14.3		

*出所: 関西学院大学高等教育推進センター、(2012)「第3回(2011年度)関西学院大学卒業生調査報告書」13ページ図2-2の一部(複数回答)