

2013.9.26

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第26回会合 議事録

作成：岡崎

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第26回会合 議事録

【日時】2013年9月26日（木）15:00～17:00

【場所】大阪大学豊中キャンパス OSIPP 棟6階プロジェクト研究室

【内容】OJE法による実践型教育における教育効果の評価

【参加者】（五十音順・敬称略）

大澤恒夫（弁護士・桐蔭横浜大学法科大学院教授・大阪大学大学院国際公共政策研究科招へい教授）

加賀有津子（大阪大学大学院工学研究科教授）

木川田一榮（大阪大学大学院国際公共政策研究科客員教授）

多胡圭一（大阪大学名誉教授・大阪大学大学院国際公共政策研究科特任教授）

野村美明（大阪大学大学院国際公共政策研究科/法学部教授）

服部憲児（大阪大学全学教育推進機構 准教授）

三宅えり子（同志社女子大学現代社会学部 社会システム学科 准教授）

和住麻矢（株式会社ポラリス・セクレタリーズ・オフィス代表取締役）

【議事録】

（加賀教授によるプレゼン発表）

ビジネスエンジニアリング専攻はできて10年目である。工学分野の人材であっても、実際企業に入ってからマネジメント能力が求められることが多い。そのため、学生のうちから必要とされるマネジメント能力を学習させることが目的である。

専門科目+MBA基礎科目（経営・経済）+OJE科目（On the Job Education）を学ぶ。卒業の際には修士論文が必要である。

OJE科目では、社会人基礎力（課題発見・解決能力、コミュニケーション能力）と、幅広い視点を身に着ける。

MBA基礎科目では、経営感覚を身に着ける。

専門科目・修士論文では、専門知識を身に着ける。

高度理工系人材であるなら、専門知識は勿論のこと、協調性やコミュニケーション能力も求められる。

経営者がリーダーに求める要素は、主体性・リーダーシップ・実行力。

経営者が大学教育に期待するものは、論理的思考・課題解決能力を備えること。

社会で求められる能力には、コミュニケーション力・問題解決能力（現実と理想のギャップをどうやって埋めていくか）・交渉力、折衝能力・組織に対する影響力・リーダーシップ力（人を動かす力）がある。

以上を社会人基礎力と呼ぶ

この社会人基礎力は、前に踏み出す力（アクション）・考え抜く力（シンキング）・チームで働く力（チームワーク）の3つに分類される。

このような社会人基礎力を身に着けた人材の育成を目指す教育法が、すなわち OJE 教育法である。（On The Job Education）

OJT（On the Job Training）と何が違うか。OJT では先輩が社員を 1 対 1 で指導する。大学ではマンツーマンでの指導は出来ないため、少人数グループ（4 名程度）で社会人基礎力の習得にあたらせる。教員はあくまで見守るスタンスであり、極力口を出さないようにする。学生が自力で考えることにより、自ら持続的自己啓発を行えるようにするのが目標である。

OJE による実践型演習について具体的な説明を加える。通年で、少人数グループワークによって授業を進める。教員は、専任教員+学外（企業など）から呼んだ連携教員で構成される。

学生自ら現場調査や企業訪問など行うことで、問題発見・解決能力の向上につながる。また、企画提案を行うことで積極的思考・企画能力を、タイムマネジメントやワークシェアにより実践的な研究展開能力を養う。

年に 2 回行う発表会では、去年同じ授業を経験した M2 が発表を聞き、意見や質問を述べる。一度経験した学生ならではの痛烈な意見や厳しい質問もあり、学年ごとの成長が感じられる場でもある。

グループ決めについて詳しく説明する。グループの構成メンバーは多様性を重視する。1 学期のグループを A、2 学期のグループを B とする。学生は、事前に教員の行うプレゼンを聞いて、希望するテーマを選ぶ。テーマは教員の専門によって多岐に渡る。ただ、1 学期で扱ったテーマを 2 学期でも扱うことは出来ない。さらに、B においては、A のグループが出来ただけ異なるように人員を確保し、多様性を持たせる。違った考えや経験を持った人が一つのグループに集まることで、化学反応が生まれる。B は A に対して 1 学期の発表についての意見書を書き、それに対する A の反応などを評価する。A は B の意見書を元に報告書を見直す。1 学期は A で活動し、2 学期に入ると B で活動を始めるが、1 か月ほどで B の活動は終了し、再び A に戻る。

テーマの一例としては、徳島県阿南市との提携が挙げられる。地域資源を活用するものづくり（竹林が放置され問題になっているため、竹塩の製造と事業化戦略）、まちづくり（都

会の子どもたちへの農業体験、自然体験)を提案し、地域振興策を考察している。そしてその成果をシンポジウムなどで発表している。

このような体験は、企業で上層部に企画提案ができるような能力につながると思っている。また、人を評価することで自身の内省にもつながる。

発表その他への評価は、自者他者評価である。

学生が自分自身を評価しフィードバックを行い、加えてテーマごとの担当教員が学生を評価する。負担を減らすために2回に分けて発表を行う。評価の方法は、細かい項目に関してそれぞれ5段階で評価するというもの。項目が多すぎて機能しなかった以前の問題を踏まえてシンプルにしたが、これでも野村先生には多いと言われる。学生は、企業の人事評価の項目を意識するようになるというメリットがある。

(木川田) 学生が学生を評価してもよいのでは

(大澤) グループ発表なのに個人をどう評価するのか。

(加賀) 担当教員は毎回、それぞれのグループミーティングに参加し、発表に至るまでのプロセスを見ているため、個人個人を評価できる。

(野村) グループの評価は、他のテーマの担当教員も参加するのか。

(加賀) グループ単位では成績評価はしない。年度末にポスターセッションをし、投票をして、次の年の初めに1位2位を表彰する。個人の成績は、A75%B20%ぐらいでつける。

発表の後には教員による個人面談を行い、学生に気付きを与える。

(三宅) ところで現地調査とあるが、研究費用はどこから出るのか。

(加賀) 各種補助金を掛け合ったが、自己負担もある。もともと予算は各グループ3万円を用意しており、超えそうなら教員間で相談する。

(大澤) フィードバックはコーチングによって行うのか。

(加賀) コーチングもそうだがまだ検討中である。

(大澤) コーチングは「見守る」の域を超えるのではないか。

(加賀) グループ作業のときは、あくまで見守る。コーチングは個人に対する助言である。

またグループ内での役割などが偏らないように、教員は内容ではなく方式についてアドバイスする。

(プレゼン終わり)

(大澤) この学習における形成的評価とは。

(加賀) 絶対評価で成績をつける。教員間で共有すべき成績評価の基準はまだ手探り状態

である。

(大澤) 法学部では相対評価が多い。苦慮する必要があると感じる。

(加賀) ここではすべて絶対評価。その方が学生のモチベーションがあがる。

(野村) 去年まで大澤先生にお願いしていた授業では、成績評価はすべて数式に落とし込んでいた。そのため僅かな差で評価が大きく分かれることもあり不公平ではあるが、教員がそこで勝手に評価を決めてはいけない。全国のロースクール間で評価にあまりにも違いが出ると怒られる。第三者教育のための成績評価になってしまっている。日本のロースクールは最悪の状態。

個人評価は、毎回はできない。負担が多すぎる。

(加賀) このシステムでも年に3回。

(服部) 目盛りを少なくすればよいのでは。何を残し、何を減らすかは現場の教員に任せるべきだが。

(加賀) 社会人基礎力の中で、一部をピックアップすればよいのではという動きもある。

(野村) 評価の中身を突き詰めていっても、結局抽象的ではないか。

(加賀) あくまで具体例として示しているのであり、評価は大枠で行う。

(和住) 評価は毎回同じシートを用いるのか？

(加賀) そう。

(和住) では一回回答した学生はどのような力が見られているのかを意識するようになるのか。

(加賀) 意識するようになる。

(服部) 誰がやってもやり方はだいたいこんな感じになると思う。最終的には感覚になるが、ある程度は数値化できるのでは。

(大澤) 実際人は、ある時ふっと力を発揮することが多い。すべての項目を意識しようとすればがんじがらめになってしまう。

(木川田) あまり細かい項目で評価してはいけない。それに当てはまらないことは評価しなくなってしまうから。私の授業では、最初に大まかな評価項目を提示する。また、生徒同士で評価させることによって、レポートが良いだけでなく、学生からの尊敬があるかどうかも推し量ることができる。プレゼンの評価も投票で決める。グループによって差が出てくることもあり、面白い。

加賀先生のこの項目は学生に意識させるうえでとても良い。プロセスを一番よく分かっているのは学生なのだから、できれば仲間にも評価させればよい。

(服部) TAはつかないのか。

(加賀) 後期からはTAもつく。

(服部) TAの練習にもよいと思う

(木川田) 私の授業は人数が多く顔を覚えられないため、初回授業で写真を撮り、それを見ながら評価をつける。教員は口を出さないのが肝心。

(加賀) 会議進行などで間違った方向にいても、あえて口を挟まずにわざと失敗させることもある。学生が誤りに気づけばそれでよい。どこまで口出しするか教員間で共通の認識を持つべき。教員はあくまで選択肢を示して、主体的に選び取るのは学生。

この講義が出来て10年。毎年試行錯誤の繰り返しである。

(和住) 授業を受けた学生のその後はどうなっているか。

(加賀) グループディスカッションなどでリーダーになれる力を身に着けていると思う。授業の最後に、グループごとにレポートを出させてまとめる。年度末にはシンポジウムを開催し、ポスターセッションを行う。

(野村) 法学では各研究所によってやるのが全然違うが、このシステムでは同じことをしている。

(加賀) 教員全員で取り組んでいる。前にいたところは研究室によってバラバラだったが、ここは教育にも力を入れているので、教員間で統一がとれている。

(三宅) 10年でこんなに素晴らしい。

(野村) 15年がかりで交渉におけるチーム評価の基準は確立したが、授業では個々を評価しなくてはならない。まだ課題として残っている。

(加賀) 個人個人だとデータが膨大では。

(野村) 個人とチームの評価の違いに苦労している。ずっと観察していなければいけないのはしんどい。

(加賀) このシステムは少人数だからこそできる。逆に大人数の授業はあまりない。

(多胡) この授業をうける学生は。

(加賀) 定員が33名。

(服部) 経済学の専門の人は。

(加賀) いる。半数が阪大工学部からだが、基礎工、理学部、経済学部など他学部からの進学もある。他には高専専攻科や、他大学からの進学である。社会人の方は4年かけて授業をとる長期履修がある。

(多胡) この授業は必修か。

(加賀) 選択必修。必修ではない。

(多胡) BE専攻の他の授業はどのような授業か。

(加賀) ゼミナールなど。

(多胡) 卒業までにはどれくらい単位が必要か。

(加賀) 30単位と論文が必要である。

(野村) 時間割をもっと考えないといけない。

(加賀) 6限に豊中で行う授業がある。遠隔操作システムはあるが不評なので、豊中にまで受けに来る生徒もいるが、交通の便が悪い。改善すべきだと思う。

(野村) でも教育に力を入れている方だと思う。

(加賀) 大学院にしては頑張っていると思う。

(木川田) 社会人基礎力について指摘を受けた。年寄の意見ばかりで若手の意見がない。グローバル人材を生み出すプログラムとしてふさわしいか。経済的な価値は生み出せても、文化的な価値はこの項目で養えるのか。

阪大なりに考えた評価項目にするべき。

(多胡) 専門の合意形成の研究と、BE 専攻とで、葛藤はないか。

(加賀) 照らし合わせをあまりしていない。このプログラムは、学生のプロセスの評価を、他者にわかるように知らせるものであって、合意形成とは分けて考えている。

(大澤) でも、このプログラムは合意形成ができる学生をつくるうえで重要なプログラムだと思う。

(木川田) 海外の大学が独自のカラーを打ち出しているように、もっと阪大らしさを出したら魅力になると思う。

(野村) そうすれば世界と張り合えるかもしれない。

(加賀) そうなればよい。