

テーマ

人材育成における産学“縫接”：企業人事部が関わったカリキュラム開発

概要

本報告では、企業人事部や人材育成担当者の経験や視点を大学教育に直接反映させることを目的として共同で開発を進めてきたPjBL型授業を紹介し、産学共創による人材育成の展開可能性と解決すべき問題点を議論する。大学教育のあるべき全体像やその方向性を示すようなものではなく、あくまで一つの新たなコース提案である。

ジェネリックスキル、トランスファラブルスキル、社会人基礎力、学士力等、様々な言葉で、大学教育を通じて涵養されるべき新たな能力や技能が語られている。それに伴い、教員が学生に知識を伝えるという一般的な講義形態を見直し、PjBLに代表されるような授業のあり方やICT技術を用いた教育技法の導入も推進されている。

しかし、上記の新たに唱えられ始めた能力は、捉えにくく思われる。まず、能力そのものの定義やイメージがあいまいである。また、課題解決や職務遂行において効果が現れている具体状況を描きづらい。どのような場面でどのような能力が求められるのか、特定の問題が解決されたのは体得されたどのような能力によるのか等が示されていない。結果、カリキュラムや教育技法の効果測定や選定も十分に行われて来たとは言いがたい。統計的分析に耐えるほどのサンプルを求めなくても、ある程度の事例の蓄積と結果の共有が行われれば共通の認識を持つことができるが、それもまだ不十分であると言えよう。

一方、企業等の仕事の現場では、一から必要な人材を育成することを目指してきた。いかに社員の能力を高め彼らを確保しておくかが組織生存の要となる厳しい状況で、インターンシップ、新入社員研修、新人育成研修、幹部候補研修、システムチックなOJTと合間合間のOff-JTなど、様々な手段を用いて人材育成を進めてきた。しかし、残念ながら大学教育との連携が強く意識されたことはない。

以上のような問題意識から、社会で求められる能力とは何であるかという基本的な問いに立ち返り、それを探るための一つの試みとして、企業人事部や研修担当経験者とともに4つの授業を開発し実施した。その有効性と今後の発展の可能性あるいは限界と問題点は、主に以下のようにまとめられる。

- 1 企業が開発・蓄積してきた人材開発のノウハウは大学の授業に移植可能
- 2 受講生の高い評価と満足度
- 3 今後の発展させるための課題とメリット
 - 3.1 企業と大学の仲介者の獲得
 - 3.2 年度単位のカリキュラム編成スケジュールの問題
 - 3.3 ほぼコストゼロでの実施が可能というメリット
- 4 大学全体の教育の中に占めるべき割合を検討することが必要