

「知識の現場」で育てる教養とは

日時：2015年11月16日(月) 18時30分～20時30分

場所：池袋キャンパス 太刀川記念館3階多目的ホール

発題者：中島 俊克	経済学部教授 全学共通カリキュラム運営センター総合教育科目構想・運営チームリーダー
基調講演：高野 孝子	早稲田大学留学センター教授/NPO法人エコプラス代表理事
事例報告：日向野 幹也	経営学部教授
逸見 敏郎	学校・社会教育講座教授
コメント：山口 和範	経営学部教授/国際化推進担当副総長/国際化推進機構長
司会：小泉 哲夫	理学部教授/全学共通カリキュラム運営センター副部長

小泉 本日はお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。司会を務めさせていただきます全学共通カリキュラム運営センター副部長、理学部の小泉です。よろしく願いいたします。

早速ですが、本日のテーマ「『知識の現場』で育てる教養とは」の説明を、全学共通カリキュラム総合科目構想・運営チームリーダーの中島先生に発題という形でお願いしたいと思います。よろしく願います。

発題

中島 俊克

経済学部教授/全学共通カリキュラム運営センター総合教育科目構想・運営チームリーダー

中島 「『知識の現場』で育てる教養とは」というタイトル、「知識の現場」のところに括弧がついております。その理由は、「知識の現場」というのは来年度から、立教大学が全学共通科目で展開する科目群の1つのカテゴリーの名前であるからです。なぜそういうものができたかというのをお話するのが本日の私の役割でございます。

そもそも全カリ総合といいますのは、20年前に一般教育部が廃止された結果できたものでございます。学部横断的なスタイルで科目を供給する。それまでは1、2年が教養で、3、4年が専門という積み重ねのスタイルでありました。それを解体いたしました。言語の基礎部分以外の導入教育は全て学部へ移管したのです。だったら全



中島 俊克

カリ総合というのは何をやるのかというと、学部教育の補完と申しますか。学生諸君はそれぞれの学部に入ってくるのですが、大部分はべつに専門家になろうと思って入ってくるのではないわけですね。入ってはみたけれども、ほかのことを勉強したり、いろいろ思うのは当たり前であって、そういう一人一人の学生の知性を自由に伸ばすお手伝いをするために、全カリ総合の科目群をつくったわけです。けれども、できた当時は、それまでの一般教育部を引きずっておりました。いわゆるお子様ランチみたいな教養教育は、学生がそっぽを向いてしまうからやめようということで全カリ総合をつくってはみたのですが、中身はと申しますと、それ以前の一般教育部にありました人文、社会、自然という3分野をほぼそのまま引き継いで始めざるを得なかったわけですね。それではあまりにも昔と同じで、学生にとって魅力的ではないので、1998年からカリキュラムの改編を続け、2006年からはもっと学際的なものを含み込んだ5つのカテゴリ（「人間の探究」、「社会への視点」、「芸術・文化への招待」、「心身への着目」、「自然の理解」）を作ったわけでございます。

ですが、これら以外に、ひと昔前であつたらこれが教育といえるのか、単位を与えていいものかといわれているようなものがたくさんございます。それは主にキャンパスの外で学ぶ、という科目内容であります。そういうものは今まで、総合自由科目、つまり、原則として全カリの卒業要件単位に直接はならないけれども、最終的に卒業に役に立つというようなものとして位置づけて、過去3年間やってまいったわけですね。しかしながら、この教育は、非常にこれから有望であり、今後伸ばしていかなければいけないという判断のもとに、来年度から全カリの多彩な学び科目群の6番目のカテゴリ「知識の現場」に位置づけて、全カリの卒業要件単位に含めるという改革をやることにしたわけでございます。

ですから、編成側の私としましても、この「知識の現場」という、キャンパスの外での学びの位置づけをこれから大きくしていきたいと考えているわけです。その中身についてのお話を、きょうはしっかり勉強させていただこうと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

小泉 では早速、基調講演に移らせていただきます。本日の基調講演は、早稲田大学留学センター教授、NPO法人エコプラス代表理事の高野孝子先生にお願いしております。高野先生は90年代の初めから、「人と自然と異文化」をテーマに、環境野外教育プロジェクト企画運営に取り組まれています。1995年には、犬ぞりとカヌーによる北極海横断ということもなさっているそうですけれども、現在は地域に根ざした教育の発展に尽力されておられます。ご講演のテーマは、「体験が育む知の力:急速に変化を続ける社会に生きる市民として大切なこと」です。どうぞよろしくお願いたします。

基調講演

体験が育む知の力： 急速に変化を続ける社会に生きる市民として大切なこと

高野 孝子氏

早稲田大学留学センター教授／NPO法人エコプラス代表理事

高野 立教大学の教育に対する姿勢には常に敬意を払っております。本質を見逃さず、イノベティブかつ時代にあったものを追求する姿勢に非常に励まされます。

きょうは、写真を主に見ていただきながら進めていきたいと思っています。これは早稲田大学の授業としての1コマです。農山村での2泊3日です。普通の授業の中でもできるだけ体験的に、身体で理解できるよう



早稲田実習



高野 孝子

なやりかたを

取り入れる努力をしています。一方で、実習と称して、学生たちと一緒に海外に滞在し、あるときには旅をしながら、違う国の大学生とのディスカッションを重ね、テーマについて深めていくこともしています。

これはミクロネシアに学生と一緒に行ったときの写真です。何だかわかりますか。食べ物として出てきたんですけども、食べたことがある人がいるかもしれませんね。

会場 コウモリ？

高野 はい。フルーツバットというコウモリです。世界的には絶滅危惧種になっている場所もありますが、ミクロネシアのこの島ではたくさん空を飛んでいて、地元の人たちが食べています。時にはこうやって、日本人も含め、アジアの大学生たちと一緒に環境をテーマにしたプログラムをやります。同様に、日本に來ている留学生たちと、日本の伝統文化や農山村の課題をテーマにしたプログラムもやります。農山村の課題というのは、日本全体の課題でもありますので、そういったものを現場から学ぶということもしてきています。

アクティブラーニングの枠組み

きょうのたくさんのキーワード、その中でもっとも重なっている要素がアクティブラーニングではないでしょうか。枠組みとして少しお話してから進めたいと思っています。

アクティブラーニングは決して今始まったことではないですよ。文科省の文言として取り上げられて急に広がっています。それまでは体験学習とか、主体的な学びの姿勢とか、いろいろな表現でアクティブラーニングというコンセプトは表現されていました。恐らくここにおられる皆さんも、読むだけよりも見たほうが理解が早いとか、体験したほうがよくわかるとか、そういう経験がきっとあると思います。

今は情報環境が大きく変わってきていて、大量の情報が、ものすごい速度で流れてきている。しかも、それがつくられるさまが非常に多面的である。ですから、教員が自分で今まで蓄積してきた知識だけでは対抗できないぐらいの、ピンからキリまでの情報があるという環境の中に我々全員が身を置いています。それから、社会がグローバル化していて、大学そのものも国際労働市場の中に入っています。実際、日本の大学を出た日本の学生が海外で本当に働くのかとか、英語を使った仕事をするのかといえ、恐らく少ないパーセンテージになるかと思えますけれども、それでも労働環境は非常に変わってきていて、東京に来た外国人が「日本ではタクシーの運転手をまだ日本人がやっているの」と言ったりするほどです。例えば、今ある仕事の中で5年前にはなかったものがたくさんあります。同様に、これから5年後、たった5年後でも、今ないような仕事がたくさんあるはずなんです。そんな流動的な社会が、急速に展開しています。ですから、専門機関や調査機関は必要なんですけれども、それだけでは大学は役割を果たせない。専門知識を探求するだけではなくて、若い人たちが、今何が課題であり、それを解決するためにどんな知識が必要かを自分で理解し、自分で獲得する力をつけていくための支援をすることが大切です。こういう力は座学だけでは対応できませんので、アクティブラーニングが特に大切だと言われているのではないのでしょうか。

1987年、もう30年近く前にAmerican Association for Higher Educationが『優れた授業実践のための7つの原則』というものを出版して、いろいろな国の言語で紹介され、いまだに引用されています。ここに書かれているのは、常識と言えば常識なのですが、まさに体験型の授業というか、学びの場づくりそのものなんです。ここでアクティブラーニングという言葉が使われています。「能動的な学習」というふうに訳してみましたが、これを見てわかることは、アクティブなのは学生だけではだめだということなんです。提供する側も相当、能動的に動いていかないと、このアクティブラーニングは成立しないということなんです。

もう1つ、私がアクティブラーニングという言葉で思うのは、ピーター・センゲの『学ぶ組織』というコンセプトですね。これもシンガポールなどは『学ぶ国』などと、国そのものの方針として取り上げたりしたぐらいの影響を持った本です。ここでセンゲ

は組織として扱っているわけですが、個人にもあてはまるわけです。彼が言っていることは、「学習する組織というのは、一人一人の構成員が自分でみずから学ぶという意欲を持ち、どんどん進化しているものだ」いうことですね。しなやかに、環境変化、例えば今の労働市場のようなグローバル化にも対応し、学習し、みずからデザインして進化し続ける。誰かに教えてもらうのを待っているのではなくて、自分たちで道を見つけていくということです。これがセンゲの言っている5つのディシプリンですが、これも今このままアクティブラーニングモデルになり得るものではないかと思います。

自分で自分を高めていくためには、体験が土台だとセンゲも書いています。それが内発的動機を生む。もしくは、内発的動機に基づくものであるべきだと。教室がこの共有ビジョンですね。集団としての目的やコミットメントを共有していて、一人一人ばらばらに学ぶのではなくて、グループとして、チームとして、その教室全体が学ぶ組織になっていったら、さらに高まっていくわけですね。こういったシステム思考、起きている現象にではなくて、なぜそれが起きているのかという構造的な部分に目を向ける視点だとか、そういったことが今扱っている情報や考え方は、たとえそれが未知の世界に飛び込むことになったときでも、必ず生きてくる力になるのではないかなと思います。

ヤップ島プログラム

1つの例としてご紹介したいのが、ヤップ島です。ヤップ島という石のお金を使う島がミクロネシアにあります。石のお金、石貨を使うんです。ここに私は20年以上通っています。たくさん学びが得られる素晴らしいところです。最初は、私が代表していますエコプラスというNPOのプログラムとして始まったんですけど、2006年頃、もう10年近く前から大学の授業としてここに学生たちを連れていくようになっていきます。

自然の恵みにあふれた島です。主食はタロイモ、海の魚、それから大地の恵みで生きていける。実は、お金は石貨だけではなくてドルも使っています。ご存じの方もおられると思いますけれども、ここは日本が戦中、統治という形で占領しており、戦後はアメリカが信託統治という形でしばらく存在していました。学校教育は今英語でされています。もちろんヤップ語も健在です。自然の恵みで生きているだけの環境がまだ残っているところです。ここで生きていくために必要な知識を、村の人たちから教わりながら暮らします。

例えばそこでカニを食べるということは、命をいただくということです。カニ



ヤップ島の海

だけではなくて、魚も、植物も全て、やはり人は何かほかの命を取って生きているんだということを実感します。星とか太陽とか月とか風とか、鳥の声とか、普段私たちがあまり意識しないようなものの存在感が強烈にあるんですね。こういったものから人間の存在、大きさと小ささとか、そういったことを考えるきっかけになったりもします。そして、夜というのがすごく大事だと思っているんですけども、夜は暗いんですよ。その中での自分の気持ちの変化に気づき、その変化をほかの人たちとシェアリングする、そんなような日々を送る。でも、日々格闘なんです。自分たちで生活を運営していくんですね。ガスもない、電気もない、水道もない中で、でも、自然があるから生きていけるということに気づくんです。また、伝統知や在来知、知識と技術を少しずつ獲得しながら、毎日毎日、もうちょっとこういうふうにやったらいいんじゃないかと学生たちで話し合い、工夫しながらやっていきます。当然、ぶつかり合いもあります。ルールも自分たちで決めていくんですけども、本当にいろいろなことを考え、そしてそれが力になっていく様子が見てとれます。

プログラム参加者のコメントをご紹介します。例えばこれはダイレクトな表現で、ハッとさせられるものでした。「私は自然の一部であり、私の身体は私が取り入れた全ての命からなっているのだと実感した」。本当にこういう暮らしをしたからこそ実感できたことなんだと思います。「プロセスが見えた」というのは、普段、特に都市で暮らしていると見えない部分がたくさんありますよね。例えば、飲み水。ひねれば出てきますけれども、この水はもともとどこからどうやって来ているのかわからない。電気も、これはどうしてこんなに明るいのでしょうか、誰がどこでどんなふうにつくっているのかわからない。トイレも流して終わり、ごみも出して終わりですよ。その先がどうなっているかわからない。でも、ここでは全て自分で関わることになるので、そのプロセス、生きるということに伴うプロセスが見えたということなんですね。ホームステイをしながら、人との付き合い、言葉や文化というものを超えたつながりみたいなものも見出していくことになります。

このプログラムを終えて、家庭の中の関係が変わったという人たちが結構多いんですね。殻が破れたように、「今まで邪険にしていた母親にメールを返すようになった」とか、「けんかしていたお母さんと仲直りした」とか、「おじいちゃんのところに行くようになった」とか、「初めて墓参りに行きました」とか、いろいろな声が聞こえてきます。あと、逆に、DVだった父親のことを初めて告白した人とか。やっぱりこういう現場に行くといろいろなことが生まれて、生きているという実感を誰もが口にするんです。それだけ、普段は生きている実感のない暮らし。生きているんだけど、積極的に生きていない、ただ生かされている。「家畜みたいな暮らし」という、ちょっと衝撃的なある人の言葉ですが、えさをもらって、人から与えられた屋根付きのところで暮らしているだけ、ということです。もしかしたらそうなのかもしれません。生きるために自ら生きていない。でも、ヤップでは全部、自分でやらないと生活が回っていかないんですね。そういうような環境の中で得るものは何かということになってきます。

これは地域で、地元のお世話になっている村で感謝を表現するために、何か役に立つ活動、「ありがとう活動」をしているところです。台風で崩れてしまった壁を、海から持ってきたサンゴで作直している。ごみを拾う。最初はすごくきれいな夢の島だったところも、慣れてきたらごみが見えるようになったんですね。それも、よくよく見てみると日本の製品がたくさんある。日本軍の高射砲や戦没者の慰霊碑にも連れて行ってもらいまし



石垣の補修作業

た。しばらくは日本から慰霊団が行っていたんですが、もうここ10年ぐらいいりません。高齢化ですよ。こういう慰霊碑は、村の人たちがたまに草を刈って守ってくれています。思えば変な話ですが、日本が勝手に占領した土地で、アメリカ軍が爆撃し、当然、地元の被害もあったはずですが、日本人だけの慰霊碑があり、それを村の人たちが手入れしてくれているという不思議な構造も、現場で若い人たちと一緒に話します。教科書にも載っていない島です。こんな場所に日本人がいたともわからない、知らなかった場所でこういったものを見ることで、過去と現在がつながるんですね。朽ち果てたぜ口戦のところにも行きました。ここに確実に誰か、自分と同じぐらいの年の人がいたんだと、想像力がむくむくと起きてくる。本だけではなかなかわからない、きれいに飾られたミュージアムでもなかなか得られない、このリアルさが現場にはあるんですね。

また、課題も目の当たりにします。期間中、村の建物、集会所に滞在します。目の前はマングローブ林になっていまして、潮の満ち引きで若干、水の高さが変わります。大潮になると、集会所に海水が寄せてきます。実はこうやってきたのは5年ぐらいい前からなんです。海面上昇です。水が上がってきてしまい、踊る場所がなくなったとか、駐車場に水があふれるようになって車を止められなくなったとか。今、この島ではどんどん、海岸線の家が内陸に移動し始めているんです。これもここに行った我々としてはリアルなもので、もはやテレビの海外ニュースでもないし、他人事でもないんですね。自分がこの中にいるんですから。街の人が温かく迎えてくれ、家族としての絆ができているから、温暖化、これは大変なことだぞ、と自分事になっていく。

体験の振り返りを経て、主体的な活動へ

体験は、やりっぱなしではなかなか学びになりません。一人一人の素養にかかってくるというか、やりっぱなしでも学びにできる人もいますし、できない人もいます。やりっぱなしで忘れてしまう人もいます。でも、これを毎日、振り返りの機会を持つ、もしくはディスカッションを繰り返しながら、全体で共有する。10人いて、同じ経験をしな

がら同じところに暮らしていても、見えるものも違うし、考えることも違うんですね。そういったことを共有することで10倍の経験にする。そうして帰ってくると、彼らが動き出すんです。

ある年にヤップ島に滞在した学生たちは帰国後、「サスティナツアー」と称して、自分たちが出しているごみがどうなっているか、清掃工場を見に行こうとか、水がどこから来ているのか、浄水場に行ってみようとか動き始めたんです。「見える化」ですね。そのプロセスの中で、自分たちが使っている携帯電話やスマホが世界の貧困や少年兵だとか、とんでもないこととつながっているということも知っていくんですね。それをもっといろいろな人に「見える化」しようということで、大学のキャンパスの中でブースをつくって、ほかの学生たちに呼びかけ始めたんです。通りがかりの学生をつかまえて、「タンタルって知っていますか」などと聞く。希少金属が使われていて、その希少金属はコンゴでとれて、ものすごく高く売れるから、たくさんのマフィアが動いていて、金のために、小さい子たちが麻薬を盛られて働かされているんですと一生懸命話すんですね。「それ、あなたが使っている携帯電話の中にあるんですよ」と話す。もちろん「だから、やめましょう」じゃないんです。そんな簡単なことじゃなくて、「だから、どうしたらいいか考えよう」という呼びかけをしています。

また、報告会という、帰ってきてから、それをシェアする機会をつくります。シェアするためには自分たちである程度、咀嚼しておかないといけないですよ。これがまた学びのプロセスになるんですね。まず言葉にするということがとても大変なのと、何百もある言葉の中から、何が一番大事で、どうしてそれが大事で、どうやって伝えたいのかということ、一生懸命考えて、準備します。

今週末、エコプラスのプログラムとしての「ヤップ島プログラム」の報告会があります。いろいろな大学から集まった学生たちが企画して話をするようになっていました。この文も自分たちで考えています。「ミクロネシア連邦にあるヤップ島で大自然と現地の人々に囲まれて生活し、豊かさとは何かを考え過ぎてきました。私たちの経験を踏まえ、いま一度本当の豊かさとは何かを一緒に考えませんか」というのが、彼らが考えたメッセージです。ご都合がつく方はぜひいらしてみてください。

集落でのプログラム

もう1つの例ですが、海外だけではなくて、日本にもたくさん学びの素材、現場があります。少子高齢化に直面する場所で、村の人たちと一緒に、村でやる作業を手伝わせてもらいながら学びます。これは耕作放棄された田に水を入れて、それに生き物が帰ってくるかどうかやってみようというプロジェクトです。その中で作業をしながらいろいろなことを学びます。普段、なかなか手を使ったりしないじゃないですか。こちらは、こういうところで生まれてきた伝統知ですね。野菜をひと冬中とっておくための工夫の話聞いています。冬は雪で道路が使えなかった時代にどうやって食べ物をとってお

いたかとか、そんなことを聞いたり、インタビューしたり、とにかく大自然とこの暮らしを自分たちで思いきり感じる、体験するということがベースにあり、そこから頭を使うエクササイズになってきます。そして、落とし込むという作業を必ずやり、シェアリングする、地元の人たちに聞いてもらうという機会も設けていきます。



新潟県南魚沼市 栢窪での実習

これは、立教大学の大学院生たちの実習の様子なのですが、大雨が降って、実習開始の日に道路が寸断してしまっていました。行こうと思っていたコミュニティに行けず、急ぎよここでシャベルを持って近所で災害ボランティア実習となったんですね。でも、この後、彼らはこんなことを言ったんです。「食べ物と水と近所付き合いが確保されていれば、大きな災害の中でも生きていける。」「なんと豊かなのだろう。想像できる範囲から来る食べ物を食べられるということは、こんなに安心感が大きく、気持ちがよいものなのかと驚いた。」「人々はとてもたくましく見えた。今までの価値観が崩れた。」「東京の物流網の中で金銭に依存している、その生活自体に価値を見出すことが難しくなってしまった」と言ったこの学生さんは、この後、家族と一緒に東京から出て行ってしまいました。ちょっとびっくりしましたが、そのぐらい、現場から得られる学びというのはパワフルだということです。それが本物であればあるほど。

まとめ～体験が育む知の力とは

まとめますと、体験、現場、知識の現場で育てる教養とは、状況を総合的に把握し、自分が何を知らなくてはならないかを理解して、それに向けて行動する力だと思います。そこでは、自分は何者なのかが問われる。そして、他者とともに、人と人以外のものと一緒に生きる。この2つのものが体験を通して育まれていくのではないかなと思っています。私からは以上です。

小泉 どうもありがとうございました。次は、立教大学での実践報告を、2つご用意しております。始めに、経営学部教授の日向野幹也先生にお願いします。日向野先生は、経営学部のコアカリキュラムであるビジネス・リーダーシップ・プログラム (BLP) の開発・運営を担当されています。BLPは2008年度文部科学省の教育GPに選定され、続いて2011年度には「教育GP」の成果審査の結果、全国全分野合計でのトップ15プログラムにも選ばれるなど学外からも大きな評価を得ています。2013年度からは全学を対象とした「グローバル・リーダーシップ・プログラム」(GLP)を立ち上げ、開発、マネ

ジメントも担当されています。その事例報告を、よろしくお願いいたします。

事例報告①

グローバル・リーダーシップ・プログラム (GLP)

日向野 幹也
経営学部教授

日向野 きょうは全学対象のGLPについて主にお話しします。最初に、GLPがどうして発足したか。次に、ここで言うリーダーシップというのはどういうリーダーシップなのか。それから、それは本当に大学で教えていけるようなものか。後半は、GLPの概要、運用体制、強み、課題などを話して、最後に受講生とSAの体験談をちょっとご披露します。

では、まず歴史です。2006年の経営学部発足とともに、ビジネス・リーダーシップ・プログラム (BLP) が開始されました。この時期は、アクティブラーニングという言葉が日本でまだ普及していませんでしたので、我々としても手本がなく、試行錯誤だったんですが、そうこうしているうちに、2008年に文科省の教育GPに運よく、本当にこれはびりっけつのほうだったらしいのですけれども、選ばれました。ただ、びりっけつなりに努力したら、3年後には、その成果について全国のトップ15に選ばれるという幸運なことがありました。

成果を認めていただいて、確か2012年に海外出張先から総長室に、この取り組みを全学に展開したいとの提案の長いメールを書いたら、2013年春から始めてよろしいと言われて、本当に我が目を疑いました。そして、2013年から全学に提供するためのGLPを始めました。

このGLPも、この前にBLPの7、8年の経験があったので、わりと早く成功しまして、2014年には、BLPと一緒にすけれども、国際アクションラーニング機構の年間賞をいただきました。それからさらに外側に広める活動としては、BLP、GLPの教員に来てもらって、立教学院の職員研修を始めたり、あるいは体育会の部員を対象にしたリーダーシップ研修などもやっています。今年度は立教新座高校と立教池袋高校の3年生を、大学生のグループワークに混ぜてプロジェクトベースラーニング (PBL) をやるということも開始しました。高校生は非常に優秀で元気で、しょっちゅう大学生が慌てる状況となっています。



日向野 幹也

権限のないリーダーシップの必要性

なぜリーダーシップを強調してきたかということなんですけども、学生がリーダーシップを持っていると、学生自身のメリットとして、大学生活がすぐ豊かになります。教室の中はもちろん、それ以外の友人関係、家族関係、アルバイト先の間人間関係もスムーズになります。授業のほうはどうかというと、これは詳しく説明すると長くなるんですが、アクティブラーニングというのは、学者の方がいろいろな定義をしていて、そこにまた私が面倒くさい定義を1つ加えるんですけども、アクティブラーニングというのは、学生のリーダーシップを活用した授業でもあるということです。そのため、教師のほうもアクティブでなければいけません。これはもう皆さんご存じで、だからこそ、嫌がる方も多いのです。教師のほうがああしよう、こうしようと学生を動かす努力をしているのは、教室の中で学生がリーダーシップを発揮できるようにいろいろ工夫をしているからなんですね。リーダーシップ養成の初歩を教室用にやっていることは、実はアクティブラーニングに向けた教員の準備なんです。でするので、リーダーシップを持った学生が教室が増えると、リーダーシップと全然関係のない授業でも授業は活性化します。経営学部では、ゼミでこれが起きています。

それから、企業が新人のリーダーシップを歓迎するようになってきているというのがここ数年の大きな潮流ですね。実は課長とか部長とかの役職に就くようになってから初めてリーダーシップ研修をやっても、それは遅いことが多いです。生まれつきリーダーシップがある人でなければ、間に合いません。目下の者から学ぶとか、目下の者の意見を取り入れるということが自然にできるためには、なるべく早いうちに、10代のうちにそういう経験をする。あるいは、失敗して学ぶといったことをしなければならないからですね。

日本で伝統的なリーダーシップという言葉には、いくつか固定観念があるので、それをまず解いていただきたいと思っています。まず、リーダーシップというのは、上司とか総理大臣とかが持つものではないのか、という理解ですね。これはさっきから何度も申しましたように、リーダーシップというのはグループ全員が持っていて差つかえないものです。むしろグループの中で正しいリーダーシップを持っている人が多ければ多いほど、成果が出やすくなります。上司や総理大臣は、もちろん持っているべきなんですけれども、そうでない人も持っていたほうが良いということです。そうすると、反射的に日本人が思い出すのは、「船頭多くして、船、山に登る」ということわざですね。リーダーシップを発揮する人が大勢いたら、混乱するのではないかと。ところが、「船頭多くして」ということわざは、号令を出す船頭が大勢いると、あちこちから声が出て、どっちへ船を漕いだらいいかわからなくなるという混乱ですよ。そういうときに、みんなが我先に号令を出そうとする船頭たちというのは、本当のリーダーシップを持っていないのです。本当のリーダーシップを持っていれば、この船をいつまでにどこの港に送り届けるという成果目標が一致していて、それに貢献するために自分ができる

ことは何かというふうを考えるはずなので、誰かがもう号令を出しているのだったら、重ねて号令を出そうとはしないはずなんですね。真のリーダーシップを理解している人であれば、いくら大勢いても、成果目標について一致するということが大事だとわかっていますから、そこをそろえて自分のできることをするはずですね。

それから、リーダーシップは教育や練習によって身につくというよりも、天分なのではないかという誤解もあります。1千人とか1万人を率いるカリスマ性か、すごい権限のあるリーダーシップだと、こういうこともちょっとは言えますけれども、ここで申し上げているのは、人が2人いたらリーダーシップは必要だというレベルのことなので、教育や練習で十分に身につけることができます。また、今、社会に要求されているのもそういうレベルのリーダーシップですね。

実は、こういう権限やカリスマとは関係のないリーダーシップというのが既に世界標準になっていて、先進国の中では日本は遅いほうで、やっと波及してきました。これは異説があって、明治時代のあるとき、変化期の日本人にはもともとあったのかもしれないという説もあります。いずれにしても、最近まであまり注目されなかった。それがまた復活したということです。今後は、場所は外国でも日本の中でもいいのですが、多国籍チームで動く場合には、英語と同じか、あるいはそれ以上にリーダーシップが必要だということが言われています。しかも、このリーダーシップというのは日本語環境でも練習できるんですね。ですから、英語の勉強と並行して、リーダーシップを日本語環境で勉強して、それからグローバルで活躍するというような順番が十分可能なわけです。

では、このリーダーシップは具体的にどういうことかということが頭に浮かぶと思うんですけども、ジェームズ・M・クーズスとバリー・Z・ポズナーという人が「5つの実践」というのを唱えました。でも、5つというのは、学生がいつも覚えていて、自分の行動や他人の行動を判断するのに多過ぎるので、泣く泣く絞って3つにまとめました。1つは、成果目標を立てて共有する。2番目が、その成果目標の実現のために、みずから行動して模範を示す。みずから動くところが大事です。というのも、権限がないから、ほかの人に先にやらせるということができないわけです。3番目は、自分が進んでやってみせてもついてきてくれない、チームとして動いてくれないという人がいると、それは怠け者なのではなく、どうしたらいいかわからないという人かもしれないので、動けるように支援する。この3つです。成果目標の共有と、率先垂範と、同僚支援。この最小の3行動というのが必要で、教室の中でもこれをしばしば唱えて、行動目標にしたり、振り返りの道具に使ったりしています。

こういうリーダーシップというのは、なるほど価値がありそうなものですが、果たして教室で、あるいは大学で教える価値があるものかという議論になります。アメリカでは、社会でリーダーシップは大事だねということは、もう建国の昔から合意があるんですけども、大学でまで教えるべきものかということについては、1990年代から論争が起きています。というのは、1990年代というのは、アメリカの大学で爆発的にリーダーシッププログラムが増えた時期で、それでいいのかというふうに反対派と賛

成派が議論したわけですね。結果としては賛成派のほうが勝って、今はアメリカのほとんどどの大学にも大小の違いはありますが、リーダーシッププログラムが存在しています。しかも体系的な教科書が出版され、学会でも教育方法が改善され続けてきたということで正統性、legitimacyを獲得したという結果を持っています。

日本ではこれにプラスして、つまり、社会でリーダーシップが求められているということ以外に、社会に出る前の大学にいる間も学生がリーダーシップを持っていると、みんなアクティブラーニングができてよいねという需要があるので、アクティブラーニング運動も盛んになっていると判断しています。

グローバル・リーダーシップ・プログラム (GLP) の概要

そこでGLPの概要なのですが、先ほどお話ししたように、立教では2006年から経営学部のBLPが始まり、その後全力で2013年にGLPを始めました。その科目の構成はこういうふうになっています。



GLPの体系

下から上に進みます。最初の2科目は日本語で、あとの3科目が英語で展開されています。最初の2科目を勉強しているあいだに、並行して自分で英語もやっておく。そうすると、GL202以降を受ける資格が出てくるということですね。GL101は普通のPBLなのですが、クライアント企業が課題を提示して、グループでその課題を解くわけですね。それから、クラスの中の前選や、クラスを越えた本選がある。この辺まではビジネスコンテストにそっくりなんです。でも、目的が違うわけですね。ビジネスプランをつくるのが目的ではなくて、この過程で発揮した、あるいは失敗したリーダーシップを腕に落とすというのが目標なので、予選、本選が終わった後にじっくり振り返ります。それから、この課題を提示する前にも、このクラスはリーダーシップ養成が目的なんだということは、繰り返し強調します。社会人の大学院とかですと、フルタイムの職業経

験のある人が多いので、いいリーダーシップと悪いリーダーシップについてピンと来る人が多いのですが、学生は経験の量、質にすごく差があるので、いったん教室で共通のリーダーシップ経験をさせて、それを振り返るという方法をとっているわけです。それがPBLを採用している理由です。

それで、GL101を通して、さっきの3つの行動のうち、率先垂範はできるけど同僚支援が足りないとか、同僚支援は得意だけれども、自分から率先できないとか、いろいろなタイプがあるんですけども、自分の得手不得手を自覚していきます。その後GL201に進むと、自分の長所、短所を質問力を通じてもう少し伸ばそうとしていきます。ここに書かれているアクションラーニングというものがどういうものか、これほど世の中に言葉で説明するのが難しいものはないのですが、アクティブラーニングとは全然別物で、質問力によるリーダーシップ開発の手法です。GL201からGL202に行くと英語になるのですが、GL202でもやっぱり質問力を使っていて、これはこのGLPの大きな売りの1つです。質問力があると、英語が半端でも会話には入れるという仮説を持っていて、急に海外赴任が決まった人でも、質問力があれば怪しい英語で何とか貢献できるという仮説をGL202で試しています。GL202では、ツールとしてはアクションラーニング以外にコーチングも入ってきています。裏側では、軽いプロジェクトも動いているんですが、その振り返りに質問力を使っているということです。

その上のGL301では海外の大学に出かけます。今はマレーシアのテイラーズ大学と、ハワイ大学マノア校で、サービ斯拉ーニングを一部含む実践的なトレーニングをしています。他国の学生と一緒にグループワークをするという感じです。

最後のGL302、ここまでは全然、権限のないリーダーシップばかりやってきたんですけども、いずれ社会に出て、正しくリーダーシップを発揮していれば、権限を持つ時期が来るわけですね。そのときに、その権限を誤って使わないように、倫理観とリーダーシップの関係や、危機管理を仕上げとして勉強します。これがGLPの大まかな構成です。GL101、GL201は受講生が多いものですから、共通スライドで同じ時間帯に10クラス、6クラスが並行して進んでいます。それから、SAによるサポートがあるというのもこのプログラムの重要な特徴で、授業の進行を学生が考えてという時間帯が多いものですから、その進行は全部、学生に任せています。

それから、特別外国人留学生（短期留学生）という貴重なリソースが立教大学にはあるので、そこはGL202以降の授業にも活用させてもらっています。

SAについては後で経験者から経験談があります。

運営体制ですが、来年度は教員が9名。教授、私1名と、特任教授2名、兼任講師6名といった構成です。それから、教育研究コーディネーターが1名いて、グローバル教育センター事務局の方が2名いるという構成です。

GLPの強みは、BLPとのシナジーがある。発足時から、学内外の知名度が高く、学生を集めるのには苦労していません。クラスを増やしても応募のほうが多くて少し困って

います。それから、BLPとGLPで教えている内容が近いので、教員とSAの人事交流もできています。つまり、経営学部がGLPのSAだったり、逆になったりということもしています。教材の共同開発もできていますし、シンポジウムなども共有化できています。

課題、あるいはそのまま放っておくと弱みになってしまうものとしては、先ほども申しましたように、受講希望者数にあわせたクラス増設がまだ追いつかない状態だということです。GL101は2014年度5クラス、2015年度7クラス、来年度は10クラスというペースで増えています。それから、もう1個、これは意外かもしれませんが、上位科目になるにつれて、顔見知りが増えるんですね。先修規定で縛っているので、上のほうの科目は下のほうの科目を取った人しか行けない。顔見知りが増えると、リーダーシップの重要な要素である、さっきの同僚支援に含まれるインクルージョンの練習機会が減ってしまいます。顔を知っている人だけでグループワークをやっても、あまりリーダーシップそのものの練習にはならないのです。

そこで将来、海外大学を活用して、新しい人たちとグループワークをする機会をつくるようにしています。それから、早稲田大学と学生を交換するということも計画中であります。あと、教員リクルートも多様化しつつあって、これはBLPで既に実現していますが、他大学の専任教員にBLPのチームに入ってもらって教えてもらうということもしています。それから、他大学のリーダーシッププログラムとの連携もやっています。

あと、最後にそんなに急いでできないなと思いますけれども、自分の全学問生活をリーダーシップに捧げるのはあまりよくないんですね。ほかに専門科目を知っていて、その専門科目をチームの中でどう生かすかというところにリーダーシップは必要なものなのです。もしもメジャー、マイナーというものがあるとしたら、リーダーシップ科目はマイナー科目として取るのが普通だと私は考えています。今はまだ副専攻は発足していませんけれども、発足したら、いずれはリーダーシップというのは副専攻にするといいのかなと個人的には考えています。

では、学生の体験談を2人、お願いします。まず、宮嶋ひかるさんです。

宮嶋 文学部2年の宮嶋ひかると申します。私は1年生の春学期からGL101、GL201、GL202を受けて、今年の夏季休業中に開講されたGL301でマレーシアに行っていました。私の中で、リーダーがどうあるべきかという思いはもともとあったのですが、このGLPの授業を通して海外にも行って、リーダーシップに全く関心のない学生たちとともに活動をする中で、自分がどのようにリーダーシップを発揮すべきかとか、自分らしいリーダーシップって何だろうということを学ぶ、とてもいい経験をさせていただいています。冬季休業中に、最後の段階であるGL302という授業も控えています。自分が今まで学んできたリーダーシップを発揮しながら、さらにどのように成長できるのか、いろいろな知識をつけていけたらいいなと思っています。

石井 経営学部経営学科3年の石井洋充と申します。私は、GLPはGL201しか受講していないんですけども、経営学部科目のBL0でSAを務めて、今年の春からGL201のSAを担当しております。質問力を生かしてやっていくという講義なんですけれども、プログラムではSAや受講生のアイデアを取り入れて改革を進めているところがあります。先ほど日向野先生からのお話でもあったのですが、BLPで実際に実施されたものをGLPでも試してみるということもしています。SAという立場は、ある意味、権限みたいなものはあるんですけども、基本的には一受講生の立場として、受講生によりよいリーダーシップを学ぶ環境をつくるために提案をしていきます。自分にとって学ぶことが多い場で、貴重な経験をさせていただいています。

小泉 ありがとうございます。続いては学校・社会教育講座の逸見敏郎先生にお願いしたいと思います。逸見先生は、立教サービスラーニングセンター（RSLセンター）の設立準備に尽力されています。きょうはそれに基づくお話を聞かせていただければと思います。よろしく申し上げます。

事例報告②

立教サービスラーニング（RSL）

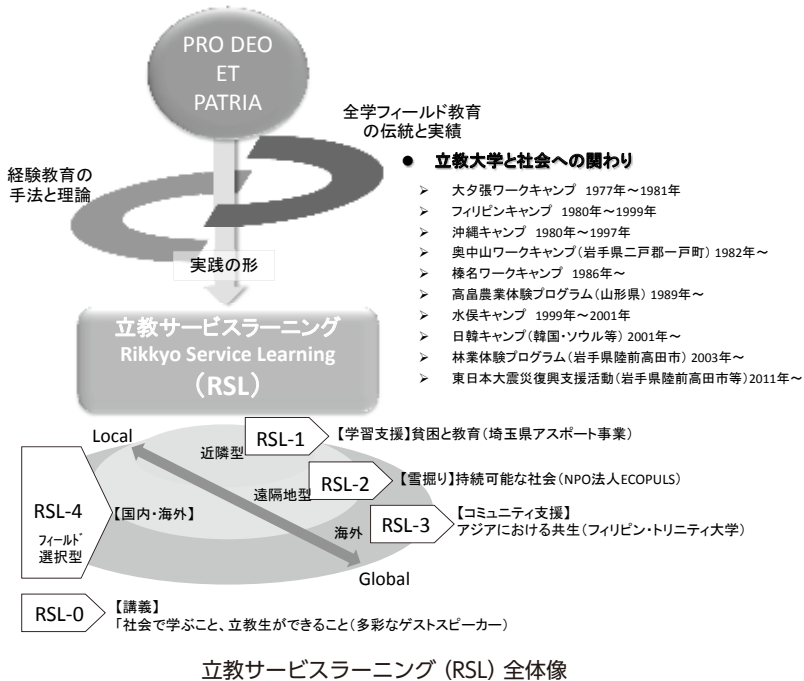
逸見 敏郎

学校・社会教育講座教授

逸見 私からは、立教サービスラーニング(RSL)について説明致します。立教大学では、2006年度の国際化戦略答申の中でサービスラーニングという言葉が出てきており、その後、若干の検討がなされております。先ほど日向野先生からグローバル・リーダーシップは、同じく2006年の経営学部の誕生とともに展開されてきたというお話がありました。RSLの起源に関しては、今回サービスラーニングに関して、いろいろと検討を重ねる中で明らかになってきたことは、サービスラーニングの原型ともいえる社会貢献活動を通しての教育は、立教大学が正課外教育の中でずっと展開してきたことにある、ということです。先ほどの高野先生のお話の中でも紹介されていたように、本学の正課外教育は、社会の中にある現場で学び、そしてそれを学生生活の中に取り入れるというようなプログラムとして展開されてきています。



逸見 敏郎



資料のRSLの全体像の右方に「立教大学と社会のかかわり」が書かれています。これらは、学生部、チャペル、そしてボランティアセンターといった正課外教育を主管する部局が展開してきているプログラムです。これらがRSLを検討する際のベースになっているということがまず挙げられます。なぜこういったキャンプ等々の社会とのかかわりの中で学ぶということができたか。それは、例えばフィールドである大タ張にしてもフィリピンにしても沖縄にしても、全て立教大学がよって立つ日本聖公会、あるいはアングリカンコミュニオンネットワークを活用し、様々なフィールドでキャンプを行ってきたからだといえるでしょう。ですから、体験を通しての学びというのは、立教大学が得意とする、あるいは、立教大学のさまざまな資源を活用しながら展開してきている学びのスタイルではないかなと思っています。

サービスラーニングとは

RSLに関しては、2012年に社会連携教育検討ワーキンググループ(WG)が組織され、当時本学副総長であった文学部キリスト教学科の西原廉太先生を座長として、本格的な展開に向けての具体的検討が始まりました。

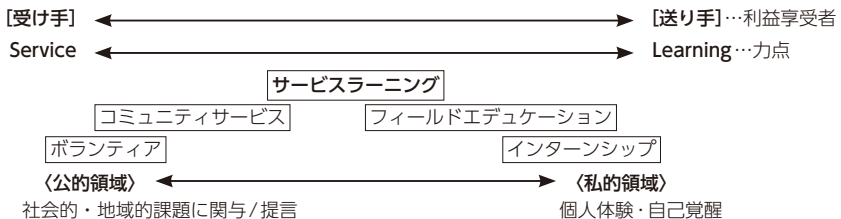
サービスラーニングは、大学生の政治に対しての関心が非常に低下してくる中、政治

に対しての関心をいかに広げるか、という問題意識のもとで1990年代後半にアメリカで起こった教育手法と言われております。日本でも2000年代以降に高等教育機関、あるいは中等教育機関で、それぞれのレベルに合った形で展開されてきています。

サービスラーニングについて、このWGでは「社会の現場での活動と教室における学問的な教育との結合を目指す実践型の教育プログラムの一形態であり、正課科目として展開される」と定義しました。この「正課科目として展開される」ということが先ほど申し上げた正課外教育としてのキャンプからの大きなシフトチェンジです。また、「さまざまな分野で、現場の専門機関の指導のもと、学生たちは一定期間の社会活動をおこなう」ことを、定義の中では「サービス」と意識しています。このサービスの実践と理論的学習を統合することで単位が付与されるのが、「RSL実践系」の科目です。このような形で立教大学のサービスラーニングは2016年度から本格的に展開して参ります。

サービスラーニングと類似の活動として、ボランティア活動や、インターンシップ、コミュニティサービス、あるいはフィールド・エデュケーションというものがあります。それらの位相をジャコビーがまとめたものをもとにして、若干加筆したりしたものが、次の図になります。

利益供与者として受け手と送り手があります。そして、その際に力点が置かれているものがサービス、つまり社会的な活動なのか、ラーニング、すなわち学習なのか、という2軸で見えていきますと、ボランティア活動は、サービス中心であり、利益供与者の受け手に力点があります。インターンシップは、送り手である学生が利益享受者であり、活動は会社の仕組みや、働くということを学ぶという学習に力点があります。このようにこの図を見ていくと、サービスラーニングは、サービスとラーニングのちょうど中間に位置しているが分かります。つまり、学生の社会的活動そのものが学習になっているわけです。また、受け手側も何かの利益や学生から学ぶことがある。さらに、公共的活動が私的活動か、という切り口で見ると、サービスラーニングは公共的な色彩と私的な色



(Fig. Distinctions Among Service Programs. Jacoby, B. 2014 Service-Learning Essentials., Jossey-bass)

- ・ サービスラーニングの基本構造：
事前学習（理論的学習） ———— 社会的活動 ———— 事後学習（reflection）

【体験学習におけるSLの位置付け】

彩の双方を折衷的に持っているものであることが分かります。

また、サービ斯拉ーニングの学びを通して何を身につけるかという点については、社会の中で何が課題なのか、そしてその課題に対して、自分はどのようなことができるだろうかということを基本的視座として持つことが不可欠になります。そしてこの課題に気づき、発見するためには、やはり基礎的な学びである知識の習得や概念の理解が不可欠になります。そしてサービ斯拉ーニングの授業ごとに「事前学習」をおこない、それをもとに「社会的活動に参加」し、活動のあとに「リフレクション」を行う。サービ斯拉ーニングは、この一連の学習の流れを通して、社会的活動の対象者にとっても、社会的活動をする学生にとっても、相互にプラスになるような学習成果を身につけていくという仕組みになっています。

RSLプログラムの展開

本学の事例について具体的にご紹介致します。まず、2012年度に先ほどのWGで2013年度にパイロット的に全カリの主題別B科目群に「社会で学ぶこと、立教生ができること」という科目開設を策定し、実施致しました。私と本学元チャプレン八木正言先生が担当しました。その後、2014年度は同一講義科目を新座で展開(担当は原田晃樹教授・金大原チャプレン)しつつ、RSL-1(担当は逸見)、RSL-2(担当は西原廉太教授・高野孝子兼任講師)、そして正課外プログラム(フィリピンTrinity大学のRSLプログラム)と、実践型の授業を展開しました。

RSL-1は、アスポート教育支援事業、生活保護世帯の子どもの学習支援をするというプログラムです。これは、埼玉県「生活保護受給者チャレンジ支援事業」のひとつである、生活保護世帯の中学生の高校進学に向けた学習支援に受講学生が参加するという形で展開されました。RSL-2は、NPO法人ECO PLUSが実施する新潟県南魚沼市の栃窪集落での雪掘りに学生が参加し、活動を行いました。そして、正課外プログラムはフィリピンにある聖公会系大学であるTrinity大学が行っているサービ斯拉ーニングプログラムに、世界聖公会大学連盟(CUAC)のアジア支部に参画している大学、立教大学と聖路加看護大学(現聖路加国際大学)、立教女学院短期大学、プール学院大学、韓国の聖公会大学から学生が参加しました。

2015年度は、ほぼ2014年度と同じ形で展開しております。また、2016年度には、まだ仮称ですが、立教サービ斯拉ーニングセンターの設置が予定されています。これはボランティアセンターと並立的な形で建てられる予定です。学生が正課で学んだことをもう少しボランティアとして実践したいというときは、ボランティアセンターのプログラムに参加する。あるいは、ボランティアセンターのプログラムに参加したものをもう少し理論的に深めてみたい、学んでみたいという場合はサービ斯拉ーニングを受講する。このように、正課と正課外の学びを往還的におこなえるように、2つのセンターを並立させて置く予定です。

RSL科目については、2016年度は、学士課程統合カリキュラムのなかで、全学共通科目「学びの精神」のカテゴリのうちに「大学生の学び・社会で学ぶこと」という科目を池袋と新座合わせて4クラス展開します。これは、主たる受講生である1年次生に対して、大学の学びは教室の中だけでなく、キャンパスの外にもある、というメッセージをコンセプトと持ちつつ、学修することの重要性を理解させるということを考えています。

また、「多彩な学び」の社会への視点というカテゴリの中で、「シティズンシップを考える」という科目を池袋と新座に各1クラス展開します。「シティズンシップを考える」とは、大きな意味で言うと、実践型学習を支える基礎知識や基礎概念を学ぶ位置づけに相当します。つまり、市民社会に関わる、いわゆる大文字の理論、大文字の社会の構造などをきっちりと学習するということです。同様に「市民活動の組織とマネジメント」という科目も展開します。そして、「多彩な学び」の知識の現場のカテゴリでは体験・実践系の科目を展開します。「RSL-コミュニティ(埼玉)」は先ほど述べましたアスポートの中学生の学習支援事業に参加する授業です。「RSL-ローカル(南魚沼)」は、先ほどご紹介した南魚沼市で雪堀りの活動を行います。そして、「RSL-ローカル(陸前高田)」は、学生部が展開している林業体験、それから本学の東日本大震災復興支援のボランティアやスタディツアーを統合的な形で展開するという意図も内包しつつ、防災と林業を基礎とした持続可能な社会づくりの活動に参加するという内容で現在、検討しています。

さらにパイロット段階では正課外として実施していたフィリピンTrinity大学のプログラムへの参加を「RSL-グローバル(フィリピン)」として正課科目化します。また、「立教ゼミナール発展編2」では、いわゆる「多彩な学び」の社会への視点のカテゴリとして、「コミュニティリーダーを目指して」という科目を池袋で1クラス展開いたします。このようにRSLは、2016年度から全カリの枠組をお借りして展開いたします。

そして、2017年度以降の予定としては、「多彩な学び」の知識の現場カテゴリの中で「RSL-自主企画」を展開します。これは学生が、社会的活動の場と活動内容を自ら企画し、RSLの基準を満たしていれば、その企画を承認するものです。加えて、学部科目の中には、サービスラーニングの目的や意図と合致する科目が複数、見られます。このような科目については、RSLのタグを付けるという形でサービスラーニング科目として認定していきたいと考えております。最終的には、サービスラーニング科目を学部科目内で履修単位取得し、全カリ科目で履修単位取得し、一定の単位を取得したうえで、ボランティア活動を一定期間おこなった学生に対しては、社会貢献活動系単位修得証明といったインセンティブを付与してもよいのではないかと、という点も議論しております。

サービスラーニングの成果の評価と課題

最後にRSLの成果に対する評価と課題について考えてみます。学生は社会的活動に入る前に自分なりにテーマを決めて事前学習をし、社会的活動を行い、事後学習で設定し

たテーマに基づく結果をプレゼンテーションし、最終的に報告書を提出するということになります。この最後のプレゼンに関して、テーマに関しての報告とは異なる感想、気づきが示されることもあります。アスポートの活動を例に挙げますと、「生活保護世帯の中学生の見方が変わった」という反応がありました。これはいわゆる先入観というのでしょうか、生活保護世帯の子どもは非常に貧しいため、流行遅れの服を着ている、子ども間で流行しているモノなど持っていないのではないかと、というイメージを抱えたまま活動に参加する。しかし実際は違って、生活保護世帯というのはいかにもかわいそうだと思っていたが、そうでもない、普通の中学生ではないか、という気づきを得るわけです。この現実に触れることによる意識の転換というのは、大きなものだと思います。あるいは、「これから選挙で投票するときに、各政党が子どもの貧困問題に対してどんな政策を出しているか意識して見ていきたい」という感想が出てきたりしています。体験をとおして自分の中に自分が作っていた先入観が揺さぶられるということは、重要なことですが、サービスラーニングとしては、ここに留まってははいけないとも思います。

それから、社会的活動に対しての評価について、我々が考えたのは、活動先の当事者の方にも来てもらうということでした。アスポートの活動であるならば、学生の受け入れ先である「彩の国ネットワーク」から担当者に来ていただきました。そして受け入れ担当者の観点から学生の活動をどう見ているか、どう評価するかということも取り入れました。つまり、学生を送り出す科目担当者の評価、学生の自己評価、そして、学生を受け入れる側の評価です。この多面的な評価が非常に重要になってくるのではないのかと思っています。また学生の感想も、テキストマイニングなどを使いながら、質的な方法での評価というものも積極的に進めていくということが必要だと思っています。

さらにRSLを本格的に展開するにあたって、課題はたくさんあると思っています。サービスラーニングは、社会の課題にリアルに関わることを通して、シティズンシップ教育を構成する重要かつ効果的な学習方法であり、学習機会であると思います。RSLは、このサービスラーニングを通して学生の社会化、自己覚醒に力点を置くのか、あるいは民主主義の学習機会という形で、社会の中の自分の立ち位置を自覚し、身近な社会の課題を発見し、それにかかわっていくことで社会を変えていくことを重視するのか。この方向性については、今後きちんと議論していかなければならないと強く思っているところです。サービスラーニングにおいて、社会的活動がボランティアやキャンプと異なるのは、事前学習の中で活動と自分の関係を明確にし、いかにマインドセットしていくか、この点が非常に重要になって来ます。従って、サービスラーニングにかかわる教員や職員が、どのような問題意識を持ってその授業に取り組むのかということがとても重要になります。先ほど高野先生のお話の中で、授業者である教員自体が能動的にならなければいけないというお話がありました。今まで知っていたことをそのまま学生に伝えればいいというだけではなくて、この変化が早く、激しい社会の中で何を学生の課題として提示するのか、この点もRSLを展開するときに重要になってくると思っております。

また、社会の中で学ぶということは、RSLを受講して終わりということではありません。むしろ、RSLの延長線上にあるような形で、正課外教育でも関わり続ける機会、学生たちが自主的に学ぶ機会を提供することも必要と思います。例えば、2014年度の「RSL-2(南魚沼)」に参加した学生が「都市と地域を結ぶ」というプロジェクトを立て、ボランティアセンター主管のポール・ラッシュ奨学金を得ながら活動しています。このように、学生たちに授業での学びの先に、学びの器を用意していくということが非常に重要になるのではないかと思います。

小泉 ありがとうございます。それでは、本学の国際化推進担当副総長であります、経営学部山口和範先生に少しコメントをいただきたいと思います。

コメント

山口 和範

経営学部教授／国際化推進担当副総長／国際化推進機構長

山口 本日は貴重なご講演をありがとうございます。私からは、立教大学がこれまでやってきたこと、やろうとしていること。特にグローバル化とリベラルアーツ教育という観点から、先生方の講演の中で印象に残ったことについてコメントして、少し課題として、こういうことはどうすればいいのでしょうかという問いかけをしたいと思います。

高野先生からは、学生がどういうことを感じたかといったようなことについてご講演をしていただきました。立教大学が非常に大切にしていることとして、リベラルアーツ教育があるんですけども、自分は何者かということを中心に考える、これは、いろいろな意味で、学問も含め、自分も含め、相対的な位置をきちんと把握できるということで、リベラルアーツ教育の中では非常に大切で、そのことを現場を通して考える、非常にいい機会になるんだということをご指摘いただいたのではないかと思います。あと、「ともに生きる」という言葉がスライドの最後にあったかと思います。これも立教が非常に大切にしてきたことです。今後、グローバル化というキーワードの中でも、世界の人たちとともに生きる、そういう若者が学ぶ場、環境を我々は提供していかなければいけないと強く思いました。



山口 和範

日向野先生の講演は、私はBLPもGLPもずっと見てきたので、なかなかコメントしにくいところもあるんですけども、最後のリーダーシップ・マイナーについて。立教大学では2016年度からグローバル教養副専攻という制度がスタートします。このマイナー制度を導入するということは、将来的には、全カリの総合教育についての大きな転換ということにもなっていくのではないかと思います。日向野先生が指摘されたように、リーダーシップ・メジャーというのはなかなか考えにくいというのはそのとおりです。また、全ての学生がリーダーシップスキルをきちんと持つということが、みずからの学び、立教大学の各クラスの学びにつながっていくというご指摘は、自分も身をもって体験しています。なるべく早期にリーダーシップ・マイナーが立教大学の中で実現するとういなと思いました。

私は専門が統計学で、統計学はどちらかと言語や、リーダーシップと似たようなところがあります。統計学だけできても本当はなかなか役に立たなくて、きちんとした専門があって、その専門を突き進める上で統計の知識だったり、分析力が必要になってきます。そういうところと通じるところがあるかなと感じました。

逸見先生からのサービスラーニングについて、これも立教がもともと持っている伝統を具体的に正課化していくという点で非常に重要な動きかと思えます。特に逸見先生からご指摘いただいた点で言うと、私はその内容というよりも、評価についてということでコメントをいただいたと思います。大学の中の正課のカリキュラムということを考えている中で言うと、評価をきちんと行えるということは非常に重要なことだと思えます。現場での学びに、大学がもう一步踏み込みにくい理由の1つは、評価方法の確立が難しいというところにあるのではないかと思います。逸見先生からテキストマイニングによる評価方法についてコメントがあったんですけども、実は今、リーダーシップに関しても、日向野先生が非常にいろいろとご研究なさっていて、リーダーシップ研究所のほうでも、私も少しかかりながら、リーダーシップスキルの評価をどうするか、テキストマイニングということ考えています。いわゆるポートフォリオの中に学生がいろいろ振り返りをしたものを文字化して、それをもとにスキルの評価ができるのではないかとこの発想です。その点は、多分、BLP、GLPと同じような形での評価に関する研究というのが今後進められるのではないかなと考えました。

私が最後に今後の課題として申し上げるのは、その評価の点です。年末の高大接続答申の中で、入試で主体性や多様性や共同性についても測るべきだということが言われており、これは大きな入試改革につながっていくかと思えます。また、入試だけではなく、多分、こうした現場での知識ということも含めて、外に出ているいろんな実体験を含めながら正課を展開していく上で言うと、こういう面での評価が必要になってくるのだと思えます。今、新しい学力観ということで、主体性であるとか、多様性であるとか、共同性というものも学力なんだという見方を日本はきちんとできるようになったかと思えます。そういう意味で、その部分をどう評価していくかということが、今後の1つの課題だと思えますので、この辺についても先生方からご意見をいただきたいと思い

ます。

小泉 それでは山口先生からいただいたコメントについて、講演者の方々に一言いただきたいと思います。山口先生からは、こうした授業の評価をどうするかという課題が示されましたので、皆さんはそれをどう考えていらっしゃるか、順番にお願いします。

高野 私も自分の専門が体験的な学び、野外教育、環境教育なので、その評価は、世界的に課題であり続けているというか、これでいい、という評価の方法はありません。評価者が違えば、違うことがどんどん出てきます。量的でも限界がありますし、そういった意味では、質的にも多様すぎて何が正解なのかよくわからないところがあります。それでもやっていかなくてもいけないと思うので、そういう意味で言うと、多面的な評価の方法というのが必要になってくるのかなと思っています。逸見先生も仰っていましたが、学生の成果物だけの評価ではなくて、学生たちが関わった人たちからの何らかのデータというのですかね。そういったものを評価対象にするということも大事なのではないかと考えています。

日向野 成績に関して言いますと、リーダーシップ教育の中での評価というのは、持論が進化したかどうか、ですね。リーダーシップというのは、ザ・セオリーみたいなものではなくて、それだけに素人が自分の持論を書くと、それが進化すればそれで価値があるということが合意されているものですから、簡単な理論は最初に教えますけれども、その理論の観点から見て、学生の持論が進化しているかというところが評価のポイントの1つです。その中身がその学期に経験した自分のリーダーシップ経験に根ざしていれば、説得力がもっと増すということです。ほかには普通のクラスの評価基準と同じ、宿題の提出ですとか、中身とか、あるいは、出席もみえています。あと、クラス全体に対する参加です。これは、教室の中でリーダーシップが発揮されているかを評価しています。あとは、PBLですと、グループ全体のプロジェクトの成果もボーナスとして加えるということをして、プロジェクトに一生涯取り組むようなインセンティブにしています。そういう意味で、多面的という点では共通です。

ほかの大学のリーダーシッププログラムで時々、グループの同僚たちからの総合評価を成績に入れるという方がいらっしゃるのですけれども、それはあえてしていません。というのは、グループのメンバーの数が4人とか5人ですので、コンスピラシーというか、「あいつ、生意気で気に入らないから変な点をつけよう」という共謀が可能で、ごくごく初期にそういうことを経験したものですから、それはやっていません。

逸見 多面的なサービスマーケティングの評価としては、受け入れ先の方のご意見を伺っています。しかし、そこにも仕掛けが必要だなと思ったのは、「学生が来てくれただけでありがたいです」というような感想があり、活動の評価というよりも、活動に参加した

ことのお礼を述べられることも見受けられます。ですから、多面的な評価の前提として、評価とは何か、という議論を経て、特に受け入れ先の方たちに、RSLの評価について伝えることが必要だと思っています。

また、評価という行為には、その中に教員側の教育的期待が含まれています。授業の中で何を教育的な期待としてセットするのか、ここが非常に重要だと思います。そこを明確にしておかないと社会的体験は、生活経験が乏しくなっている学生にとっては圧倒的な力を持っているので、体験したことだけで満足した、よかったという状況に陥りがちです。

山口 日本の場合、成績評価というどうしても一元的に点数で評価するということが多いと思うんですけども、こういう場合には多面的に評価するということをきちんと合意した上で、学生も、そういう評価が一般的なんだと切り替えてもらわないと、場合によってはなかなか学習意欲とつながらないところがあるかと思います。

日向野 プログラムが順調に教育成果を上げているかどうかというアセスメントの話ですと、こういう成績基準というのはとても大事なんですけれども、それ以外に、目的は、学生がリーダーシップスキルを身につけること、つまり態度スキルですから、学期が終わるよりはるか前にフィードバックすることが大事ですね。ですので、一通り活動したら、そこでSAと教員がフィードバックしてやるということ、成績以上に重視しているつもりです。

パネルディスカッション

小泉 では、会場から質問を受けたいと思いますが、いかがでしょうか。

佐々木 全カリ部長をしております、文学部の佐々木と申します。「知識の現場」は、新しいカテゴリーの名前を考えると私が出した案の1つです。私のイメージでは、大学は各学部・学科の学問分野の中で、理論的な枠組み、それぞれの学問が見る世界の見え方というのをより洗練された形で、統一的、論理的な概念を使ってとらえていく。自分でもそういった概念を使って世界を説明することができるようにということをしているんだと思うんですね。ところが、学生は必ずしも現実に世界で展開されているものに触れていなかったりしているので、その点、この「知識の現場」で実物にふれて、そこからまた新たに自分が学びつつあるものをしっかり現実現場に即してその概念をとらえなおすという機会として使ってもらえるとすごくいいかなと思っています。そういった意

味では、1年生がいきなり、何の専門的な前提もなくして参加するのと、3年生ぐらいになって、ある程度、その分野の考え方が身について参加するのとで違いがあるのか。あるとすれば、どういうふう違って、その授業としてはどちらかというところとどういう学生をねらいたいというようなことがあれば、お教えいただきたいと思います。よろしくお願いします。

逸見 今の佐々木先生のお話にそのまま該当するかどうか分からないのですが、「RSL-1(アスポート)」に参加した学生のなかで、ボランティアセンターでアスポートの学習支援のことで知り、2年生からずっとボランティアとして関わっていた学生がいました。その学生は、4年生になって自分がやっている活動が社会の中でどういう位置づけにあるのか知りたい、とこの科目を受講しました。これはその学生にとってみると、自分の体験を相対化する、知的なところで位置づけるといったことだったように思います。

もう1点、体験するということは、学生がすごく好きなことだとも思います。何か体験することで、やった気になってしまう。このあたりが、佐々木先生が懸念されているところとつながってくるのではないかなという気がします。ですから、理論的概念や歴史的経緯をきちんと学び、それが本当なのかどうかということ、体験を通して学ぶ。それがうまく往還的にできるような仕掛けを作ることが大事だと思います。今回の学士課程統合カリキュラムの中で、それが少しずつできつつあるといいなと思っています。サービスマーケティングに関して言うならば、RSLセンター(仮称)とボランティアセンターが並立して設置されると、学生はボランティアセンターに来ると同時にRSL科目のことも知ることができます。同様にRSL科目のことを聞きに来たときに、類似のボランティア活動があることも知る。こうした、理論的な学びと体験的な学びが行き来できるような仕組みが非常に大事になってくるのかなと思います。

日向野 専門の勉強とリーダーシップの勉強の順番ということでお答えすると、どちらでもそれぞれ発見があると思っています。ただ、リーダーシップのほうは、若ければ若いほどいい。中学生は無理かもしれませんが、高校生ぐらいからでむしろいいと思っていますので、できればリーダーシップを先に学んでほしいと思っています。社会経験がないとリーダーシップはわかりづらいというのは確かなんですが、私どもの授業の場合は、その経験もセットで、教室内で提供していますから、1年生でも問題がないですね。

リーダーシップという概念を知る前と知った後とでは、人間関係の見え方が違うんですね。「あいつとはどうも馬が合わないな」と片づけることが、特に仕事の現場で多いと思います。でも、単に片方、あるいは両方にリーダーシップが足りないだけではないか?というふうに見えてくるんですね。そういう見方の転換というのは、専門の勉強と同じようなインパクトがあると思っています。例えば石井くん、宮嶋さんどうですか。

石井 今、私がSAをしているクラスは、1、2年生がほとんどなんですけれども、3年生もちらほらいます。3年生ですと、例えば留学から帰ってきてもう一度リーダーシップを磨きたいという方もいるので、目的がはっきりしていると思います。一方で1、2年生は、まずリーダーシップについてGLPで学び、何かしらどこかで頑張っています。それがアルバイトだったり、サークルだったり、学部の勉強だったりするんですけれども、そこでリーダーシップを発揮して、実践してみて、どんどんスキルを高めている学生が多いのかなと思っています。

宮嶋 日常生活で、サークルやアルバイト先といろいろな人間関係がある中で、自分が今までどう人と接してきたかというのは、その人の育ってきた環境や、性格の違いもあるかと思っています。でも、自分がこの人に対してどういうアクションを起こしたら、この人は動いてくれるんだろうとか、そういうことを日常的に考えるようになったのは、やっぱり立教GLPで、いろいろな学生がいる中で学んだということの1つの成果かなと思っています。

高野 私の経験から言うと、混ざっていることが大事かなと思います。1年生だけよりも、1年生から4年生まで全部いたほうがいい。そういうグループだと、3年生、4年生は1年生をうらやましいと言います。自分が1年生のときにこれを受けていたら、3年、4年の使い方が違っていたと言う。一方、1年生は、3年生、4年生の発言から学ぶことがすごく多いですね。だから、どっちが先かということではないかもしれませんが。確かにある視座で世界を見ることという、その角度をもらえている人は、それなりの分析をしたり、またすごくそれに資するような経験になると思うし、一方で体験から学ぶことというのは、1回そういったものも全部取っ払って、丸裸の人として、どう体験するか、みたいなのところもあって、人としてそれを頭ではない部分というか、心で消化していく。ですので、そういう意味で言うといつでもいい。だけれども、意見を交換しながら共に学び合う場であれば、参加者は多様なほうがいいと思います。

小泉 ほかにいかがでしょうか。

会場 理学部の4年生です。お話ありがとうございました。私は教育プログラムに関して興味を持っております。もう4年になるんですが、今までかなり受け身で授業を受けていたなと思うんですね。そもそも自分が受けている授業というのは、誰がどのように考えて決めてつくったものなのかということに、就職活動が終わった中でふと疑問に思いまして、実際にGLPだとか、そういった授業は誰が実際に決めて、どのような問題意識からつくっているのかをお伺いできたらなと思います。

中島 これは全カリ部長の佐々木先生が本当は答えるべき話なのかもしれませんが、



学生からの質問

私から申しますと、始めに申しましたように、学生の大部分は、何かしら専門家になろうと思って入ってくるわけではないのですよね。理学部も含めて、大部分は大学を出たらサラリーマンになる。だったら、大学で一体何を勉強するんだらうというふうに思うかもしれない。だから、自分というのとは何か。高野先生もおっしゃいましたけれども、そ

の基軸がないと自分の足で歩いていけないかもしれない。だから、自分が何かを理解する、そこに何とか持っていくために我々はやっているんだと広い意味では考えています。

だから、いろいろなチャンスというか、気づきのきっかけをばらまいていくのが僕らの役割。一応学問だから、人文・社会・自然と並べてみた、教養教育というものがあったわけです。でも、それはお子さまランチみたいだと全然見向きもされなくなったわけです。それでちょっと工夫をして学際的なものを入れて5つのカテゴリにした。お子さまランチから学生食堂のA定食ぐらいまでは進化したかなと思っています。でも、やっぱり不味いかなと、君自身もそう思うと思う。仕方がなく栄養のために食べていて、本当に食べたいものはバーガーキングや吉野家にあたりするわけでしょう。それでは良くないなということで、きょうみたいなことになっているわけです。要するに、学食でもエスニックフードの最近人気のメニューぐらいは、少しは提供してみようかなということで始めたようなものです。きょうの先生方の話から、これはうまいこといのではないかという気がしています。

佐藤 総長室教学改革課の佐藤と申します。きょうは貴重な講演をありがとうございました。プログラムの今後の永続的な発展のための、学生の役割について質問させていただきたいと思っています。高野先生のお話を伺って、実際に自然の中で生活体験をされた学生の生の声の言葉の力をすごく感じました。実際このような体験学習をした学生の声は、次に学ぶ学生にとって非常に大きな影響を持つのではないかと思います。

日向野先生のお話の中で、SAの役割もご紹介いただいて、SAが非常にリーダーシップをもって授業の中でも貢献し、その役割がどんどん後輩に受け継がれて、組織化された形でどんどん発展を遂げているということも伺っております。そういったSAの役割を今後受け継いでいく際、あるいは組織化するときのコツみたいなことを日向野先生に伺いたいのと、あとは逸見先生にも、今後、このサービスラーニングプログラムの中で実際にその学習を経験した学生をどういうふうに生かしていくのか。そういったご計画がございましたら伺ってみたいと思います。お願いいたします。

日向野 SAは、ただの先輩として参加すると、去年の自分の経験を生かして教えすぎてしまうことが多いです。ですので、コーチとしての立場で一歩引いて、例えば質問を受けたら質問で返すとか、間接的なヒントしか言わないという訓練が重要であると思っています。それから、我々のように多数のクラスを同時に展開している場合は、SA間の共同作業が非常に重要で、そこから出てくるアイデアが教員との合議の上ですぐ生かされる体制にしないともったいない面がありますので、SAに提案させることも大切にしています。

さらに言うと、SAは教員側に近いという面があるので、教員と一緒に寄ってたかって学生に発言を促したり、ほめたりするのは初期のうちで、実はプログラムが進むにつれて、SAの役割はなくなっていくべきなんですね。学生自身がSAの代わりにできるような体制にもっていくのが、リーダーシップ教育としては一番いい。そういう意味で、うんと環境は整えるけれども、だんだん自分は引いていくような二重構造というのが、難しいんですけども、それを目指すのが大事なかなと思います。

逸見 RSL実践型科目でもSAの導入を検討しています。先輩が後輩に伝えていく、ある種のピアサポート的な形でSAを活用するということは考えていましたが、日向野先生のお話を伺って、なるほど、SAというのはこういうふうにも活用することもできるのだと勉強になりました。それともう1つ、授業で社会的活動に参加した学生たちが、自主サークルとして、授業から離れても活動を継続するという展開ができないだろうかと考えているところです。大学生活は4年サイクルで動いていますので、在学中はつながっていても、卒業した後に切れてしまうことがあります。そのあたりをどういう形で、繋ぐことができるのか。何らかの仕掛けが必要なことと思っています。高野先生が仰っていたような、ヤップ島へ行った学生たちがごみ処理場へ行ったりという展開は、すごくいいなと思います。それが継続的にできるのか。あるいは、その学生たちだけで終わってしまうのか。このあたりが学生個人が体験を通した学習の成果をどう根づかせていくかの1つのポイントになるかなと思います。

高野 先ほど話した学生たちの動きは、彼ら自身がサークルを立ち上げたんですね。だけれども、もっと私と連携をとれていれば、その後授業に参加した学生たちとつながることができたと思います。彼らだけで始めて、彼らだけで新人勧誘をしていたので、今はどうなっているかわかりませんが、私の認識では、だんだん失速していったんじゃないかなと。最初のころはいろいろなイベントを打ってなかなか面白いことをしていました。その彼らの学びはすごくよかった。それを作って、失速していったことも、恐らく彼らにとっては学びであったんじゃないかなと思っています。それにしても、もう少しサポートがあったら続いていたかもしれないなと思っています。

ヤップ授業と彼らが呼んでいる授業は、私のポジションがちょっと変わってしまったことで今は中断していて、単発的にしかやっていません。でも、彼ら同士のつながりと

というのは、彼らの中でつくられています。同じ年に行った人たちではない人たちと、飲み会をやってたりしているんですね。私からすると、なぜ知っているのと思うんですけども、説明会や報告会に来たり、報告書を読んだり、あるいは他の授業で一緒だったとか、そんなつながりで広がっている。あと、エコプラスのほうでもヤップ島プログラムをやっているのですが、その人たちともいつの間にか一緒になっている。大学を越えたつながりで、大学が終わってからもつながって会っていたりしますので、面白いなと思います。

小泉 どうもありがとうございました。それでは、最後に全学共通カリキュラム運営センター部長の佐々木一也先生にご挨拶をお願いしたいと思います。

佐々木 先生方、きょうはどうもありがとうございました。「知の現場」という第6カテゴリ、来年度からは全学共通カリキュラムではなく、全学共通科目という名前前で、立教ラーニングスタイルの中に組み込まれる形になります。これは、大学教育として非常に大きな意味を持っていると私は思っています。大学というのは理論、言葉中心で頭でっかちな人間を育てるということをずっと今までやってきました。しかし、それらの知識はただ知っているというだけではなくて、自分の身体の中から出てきて、自分の身体を動かして、新しい活動をつくって、そういうものであってこそ本当の知識、生きている言葉だと言えらると思います。この「知識の現場」で、実際の多様で総合的な生きているものにふれることによって、どのように知のある言葉が生まれてくるのか。ほかの場面で学んだ言葉がより身体化して、みずからの中から内発的に出てくるものになるんだろうなと思います。



佐々木 一也

そういう意味で、この第6カテゴリは、新しいカテゴリではありますけれども、非常に重要な、全てのカテゴリを結んでいくリベラルアーツ教育の要になっていくと思っています。また、グローバル教養副専攻というものも計画されておりまして、サービスマイナーコースとしての計画が始まっています。グローバル・リーダーシップもぜひ早くそういう形でもって立ち上がっていただければ、よりよいかと思います。

今後も、立教大学の全学共通科目の発展と、立教大学の教養教育、学生がより身体化された、自分の身体が動く知をつくっていける教育システムを盛り上げていただきますように、ここで改めてお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。