「人間力」喚起のための短期集中型「学育」の提案

A Proposal of Intensive ‘Active Learning’ for Awakening ‘Emotional Human Power’

島田 彌^{※1}
Wataru SHIMADA

‘Active Learning’, in which Students autonomically act, is necessary for awakening ‘Emotional Human Power’, which is the origin of Autonomy and Creativity. Intensive Training within short duration, for example continuing two days, is effective for the ‘Active Learning’.

Keywords: ‘Active Learning’, ‘Emotional Human Power’, Intensive Training within short duration
キーワード: 「学育」, 「人間力」, 短期集中型研修

1. 課題設定の背景

昨今学生や技術者の「学力」の低下が喧伝されており、それに対応するための様々な工夫と努力がなされている。他方PBLや工学設計演習等、「学力」と「人間力」に跨る人材育成の方法も盛んに試みられているが、「人間力」の向上に焦点を当てた詳細な検討は未だ殆どなされていない。

筆者は産学に跨る各種の研修活動の経験から、学生や技術者の「学力」の低下は、問題意識や解決意欲等の「人間力」の低下に原因があると考えている。またそのためには指導者が主語となる「教育」ではなく、受講者が主語となる学習の場「学育」が必要であることを主張すると共に、そのための具体的手法を提示してきた^{1) - 5)}。

ここでは、先ず最近の学生や若手技術者における「学力」、「人間力」の現況と関連性について述べ、次いで「人間力」を喚起するために必要な「学育」の基本的な考え方を示すと共に、それを実現するための具体的内容について説明する。なかでも「人間力」のような情動的な側面の強い能力の向上には、例えば2日間の短期集中型研修等が必要であることを見出し、産学に跨る各種の研修における有効性を紹介する。また高等教育機関等においてこのような研修を実施するためのいくつかの提案についても述べることにする。

2. 求められる「人間力」のある人材

先ず本論説における「学力」および「人間力」を、筆者は以下の通りに定義している。即ち、
「学力」: 既存の知識・概念体系を理解・修得すると共に、それを現実の事象に当てはめて演繹的に応用展開する知性的な能力。

「人間力」: 問題(課題)意識, 挑戦(達成)意欲, 社会(組織)活用力等, 主として人間としての心の持ち方や生きる姿勢に大きく依存し, 「自主性」, 「創造性」の原動力となる多分に情動的な能力。

ここで日本の主要企業100社が2006年春の学生の採用時に重視する能力を朝日新聞社が調査した結果を図1に示す⁶⁾。筆者の判断では、これらの能力項目のなかで「学力」に相当するものは*印をつけた語学力と成績のみで、残りは全て「人間力」の要素が強い項目であると考えられる。図に見る如く「学力」に相当する項目が全て下位にあるのは、企業が「学力」を軽視するからではなく、それ以前に「人間力」のある人材でなければ、「学力」の有無にかかわらず企業では全く役に立たないからであると考えられる。

某大学の就職案内の中に、就職した卒業生が今後就職する在校生に贈る「後輩へのアドバイス」があり、

図1 企業が採用時に重視する能力⁶⁾

平成18年2月13日受付
※1 三菱電機人事部, 大阪大学

その中から共通的な内容を抜粋すると、

1) 自己分析をして自分を知ること。長所を活かして何がしたいか、何故その企業を選んだのか、自分の考えを持つこと。2) 相手の言うことの本質を理解し、論理的に自分の考えかたを述べる能力と姿勢を持っていることと要約される。このように自己の特性や達成目的を把握し意識・意欲の高い、即ち「人間力」を持った人材は、学業や仕事面でも常に自主的かつ創造的に判断・行動するため、所謂「学力」は一般的に高い傾向にあると言える。

このような観点から、学生や技術者には「学力」向上の機会と併行して、自己の特性や達成目的を把握するための適切な刺激の機会を提供する必要がある、と筆者は考えている。

3. 「人間力」喚起に必須の「学育」

ここで筆者は、本論説で提唱する新しい人材育成方式「学育」を、「教育」との対比で以下の通りに定義している。即ち、

「教育」：指導者（主語）が、学習者に必要な知識、スキル、信条および態度を教え育てること－教示、指示、Teaching－。

「学育」：学習者（主語）が学び育つための適切な素材と刺激の場を、指導者が提供すること－支援、コーチ、Active Learning－。

筆者は、人材育成の目的は調和のとれた「学力」と「人間力」の向上にあり、そのためには教員や管理者等の指導者には下記2点の役割が求められていると考

えている。即ち、

1) 「教育」を主にしつつ、「学育」を補助的に活用して、「学力」を育成すること。

2) 「学育」を主にしつつ、「教育」を補助的に活用して、「人間力」を育成すること。

即ち「教育」と「学育」は、人材を育成するうえで相互に補完関係にあるが、それらと「学力」「人間力」との関係を表1に象徴的に示した。何れの場合も始めに「学育」的な自主性の動機付けの機会－相手にとって適切な「刺激の場」－の提供が効果的であることが、経験的に確認されている。

「学育」のための適切な「刺激の場」の一つとして異分野人材間の相互討論、特に文献5)に記載した「和而不同討論」、が挙げられる。これは最初に「和して」同意点の確認によりお互いの人格を受容し、次いで遠慮なく「同ぜず」不同意意見を抽出して不同意の理由を追及し、その結果を基に「止揚」する、日本人に適した討論方法である。

表2は「和而不同討論」を「創造性」の観点から3段階に表示している。不同意理由の追求段階では、新たな「気付き」を経て発想の転換がなされ、命題（課題）設定という重要な創造性があり得る。また次の止揚段階では、新たな「思い付き」を経て新概念の創造に繋がっており、今後の人材育成を考えるうえで重要な観点を提示している。なお、この「同意－不同意－止揚」の進行プロセスは、国際会議等における質疑や討論においても円滑に機能することを経験しており、筆者はこれを「Yes－But－Propose」と通称している。

4. 「学育」に有効な短期集中型研修

一般に「学力」の向上を目的とした「教育」の場合は、90分授業を多数回行うことにより応分の効果を得ることができる。これに対して、筆者が「学育」型研修を実施して改めて痛感したことは、自主性や創造性の喚起という、多分に情動的な能力である「人間力」の向上を目的とした「学育」の場合は、研修中に一気

表1 能力の種類・性質と育成方法・研修方式

能力の種類	能力の性質	教育方法	研修方式
学 力 (IQ的)	保有能力 (手段的)	教 育 (Teaching)	短時間を 多数回
人間力 (EQ的)	発揮能力 (目的的)	学 育 (Active Learning)	短期 集中方式

IQ (Intelligence quotient) : 知能指数

EQ (Emotional quotient) : 情動的知能指数

表2 「創造性」から見た「和而不同討論」の各段階の意義

段 階	内 容	意 義	段階*
同 意 (Yes)	●同意点抽出	●相互信頼関係の形成 (不同意討論の下準備) ●それ自体に創造性なし	「念」
不同意 (But)	●不同意点抽出 ●不同意理由追究 －新たな「気付き」－	●それ自体に創造性はないが、 課題設定の必要条件 ●課題設定の「創造性」 ●発想の転換を要する思考で、 「止揚」の必要条件	
止 揚 (Propose)	●新概念創出 －新たな「思い付き」－	●夫々の主張が活きる新概念 (解決策)の「創造性」	「解」

*は「創造性」の段階

表3 短期集中型「学育」研修の日程例（1泊2日）⁷⁾

第1日目 ○月○○日（金）：	
(1) 09：00～10：00	講義： 本研修の基本的考え方と内容構成
(2) 10：00～11：20	「要約記述・発表」の講義・実習 ⇒事前課題「大切(重要)な物事」
(3) 11：20～12：00	講義： 「メモシステム」の奨め 昼食・休憩
(4) 13：00～16：40	講義・討論，発表，Q&A，コメント： 「マトリックス図法」を活用した討論 ⇒事前課題「大切(重要)な物事」
(5) 18：00～22：00	講義・討論： 時間延長 任意（討論し切ることに） 夕食・休憩 「和而不同討論」 ⇒自分は何のために学業(仕事)をするのか (注) テーマの変更可（絞込みテーマ，別の重要テーマ）
第2日目 ○月○○日（土）：	
(6) 08：30～11：00	(5)の討論結果のまとめ（OHP 2枚）
(7) 11：00～12：00	(5)の討論結果の発表，Q&A，コメント 昼食・休憩
(8) 13：00～14：30	個人発表のまとめ： ⇒自分の今後の方向と学科(専門)の活用 (注) 今後の方向：(何をしたいか，どう在りたいか)（OHP 1枚）
(9) 14：30～16：30	個人発表（4分），およびQ&A・コメント（6分）
(10) 16：30～17：00	講義： 今後の展開について，総合講評（含 教員コメント）
(注) 記載時間はおおよその目安。演習テーマは変更があり得る	

に情動の高まりを獲得する必要があることである。即ち，時間的な制約のない本音の討論による情動の高まりが，徹底した不同意意見の交換を始めて可能にし，そこから「集団による知の創造」が可能になるのである。

筆者は「学育」型研修には，時間的制限を受けない形で，集中的に納得できるまで討論を行う機会—最低2日連続，できれば1泊2日の宿泊研修—が望ましいことを体験的に確認している。表3は，産学に跨る各種の研修において実施してきた標準的な1泊2日の宿泊研修の日程例である⁷⁾。表に記載している時間配分や個々の討論テーマ名はあくまで標準的な目安であり，実際の研修では受講者集団の意識・能力等に対応した適応制御が極めて重要である。これまでの実施実績では，(4)の「マトリックス図法」を活用した討論—即ち，優先順位を決定すべき「候補案」を一方の軸に，事前に抽出した「順位決定要因」を他方の軸に夫々配列して，双方の交点に各自の持ち点を投入して順位決定する方法—により討論の甘さを深く反省し，(5)の「和而不同討論」に本気で取り組む結果，情動の高まりと共に一気に本音で不同意意見を交換するようになる。

なお，この1泊2日（あるいは2日連続）の標準研修時間は，事前課題実施時間を加えると丁度高等教育機関における通常の90分授業の15回分（半年分）に相当し，これに事前・事後の指導や自主的討論実習等の適切な自学自習時間を確保すれば，この研修は十分2単位の教育に相当し得るものと思われる。

様々な「学育」的研修の実施を通じて筆者が痛感したことは，研修会議が日常業務の重要な位置を占めている企業の場合とはともかく，従来から講義主体の「教

育」に重点を置いてきた高等教育機関の場合は，従来のカリキュラムと併行して機関内で上記の時間と空間を準備することが至難の業で，実施上の大きな障害になっていることである。また，「学育」は基本的に少人数人材育成の方式であり，現状で実施するには教員に大きな負担がかかること，および教員が「学育」的研修に不慣れなことも，大きな難題の一つであると思われる。

但し，今後これらの問題点に対する改善や工夫を加えれば，この研修の基本的構成内容は，企業研修や研修高等教育機関の教育だけでなく，初等・中等教育や地域社会における各種の研修にも有効に機能するものと考えられる。

5. 今後の課題

5. 1 討論のタイプと育成人材像

既に表2において「学育」的研修の討論の段階，すなわち討論の内容が創造性に重要な役割を果たしていることを述べたが，ここで改めて，討論のタイプと，リーダーシップおよび育成人材像の対応を表4のように整理して示す⁷⁾。

すなわち，「同意」のみの討論は基本的には上意下達の伝達会議的な討論であり，それ自体に創造性はない。そこで発揮されるリーダーシップは高度・着実成長期を支えてきた既定目標の確実な達成のための率先実行型である。そのような討論環境で育つ人材像は，基本的には受動的・指示待ち型の忠実・有能な確実実行型人材であり，変化・不透明な時代に自主性・創造性を発揮し難い。

これに対して「不同意」に力点をおいた討論は，議論対等を原則とした創造会議的な討論であり，ここで

表4 討論のタイプとリーダーシップ・育成人材像の対応⁷⁾

討論のタイプ	発揮されるリーダーシップ	育成される人材像
◆教育型討論：「同意」のみ <ul style="list-style-type: none"> ●伝達会議的討論 ●上意下達の伝達主体 ●「不同意」は人格・組織方針の否定との認識風土 	◆教育型リーダーシップ <ul style="list-style-type: none"> ●率先実行型リーダーシップ ●一段上位としての責任・権限行使 ●既定目標の确实達成 ●高度・着実成長期のリーダーシップ 	◆忠実・有能な确实実行型人材 <ul style="list-style-type: none"> ●受動的・指示待ち型 ●上意の結果の責任は上位にあり ●対人・対組織の疎外を恐れて「不同意」討論を避け、同意に走る
◆今後の問題点 <ul style="list-style-type: none"> ●「不同意」討論への指導・風土 	◆今後の問題点 <ul style="list-style-type: none"> ●学育型併用のリーダーシップへの転換 	◆今後の問題点 <ul style="list-style-type: none"> ●低賃金の外国労働力への対応
◆学育型討論：「不同意」-「止揚」 <ul style="list-style-type: none"> ●創造会議的討論 ●対等討論による知識創造 ●在りのままに観た「不同意」こそR&Dの源泉、との認識 	◆学育型リーダーシップ <ul style="list-style-type: none"> ●集団知誘導型リーダーシップ ●対等の取りまとめ専門職 ●「不同意」→「止揚」の能力が必須 ●変化・不透明期のリーダーシップ 	◆創造的な提案・実行型人材 <ul style="list-style-type: none"> ●能動的・自立分散型 ●自己責任に基づく自己主張が原則 ●在りのままに観て「不同意」理由を追究し、止揚に至る意識と能力が入用
◆今後の課題 <ul style="list-style-type: none"> ●「和而不同討論」の拡大 	◆今後の課題 <ul style="list-style-type: none"> ●20%以上のリーダー的人材の育成 	◆今後の課題 <ul style="list-style-type: none"> ●初・中等教育、産学における「不同意」討論の普及

発揮されるリーダーシップは、将に「和而不同討論」を主軸とする学育型リーダーシップである。またこのような討論環境では、組織の上下に無関係な議論対等の原則の下で自己責任による建設的な自己主張が要求されるが、必然的に能動的自律分散型の提案・実行型の人材が育成される。

今後天然資源小国日本が、継続・発展的に海外に知的価値を発信し続けるためにも、「不同意」に力点をおいた討論の普及・定着が重要な課題の一つであると考えられる。

5. 2 今後解決すべき課題

今後、特に高等教育機関において「学育」的人材育成を実施するうえで、筆者は下記のような提案をしたいと考えている。即ち、

- 1) 座席配置が自由で、コピーボード、OHP等を備えた教室、および可能なら宿泊設備の設置。
- 2) 短期集中型「学育」的研修が可能な、柔軟性のあるカリキュラムの編成と、学生への単位付与。
- 3) 「学育」を実施できる教員や先輩学生の養成。特に先輩学生を研修支援要員として活用して、一定基準以上の貢献をした要員には教育TA単位を与え、それを就職活動時の重要参考資料として活用する等の産学連携を行うこと。

この方式の延長上で、先輩学生が支援要員のみならず講師をも担当できるようになった暁には、学内のクラブ活動同様、先輩が後輩を指導する継続的な教育風土が形成されるものと期待される。

本論説の内容が、今後の日本の新しい人材育成方式を追求するうえで、ささやかな一助となれば幸いである。

参 考 文 献

- 1) 島田 彌：企業・学校に求められる“教育”から“学育”への移行－“学び育つ”ための“素材と場”の提供－，工業教育，48－1(1994. 11)
- 2) 島田 彌：創造的人材育成のための自律的意欲喚起の条件と方策，工学教育，43－2(1995. 3)
- 3) 島田 彌：今後の技術者に必要な基礎的能力の育成方策，工学教育，48－1(2000. 1)
- 4) 島田 彌：個人の創造性育成のための‘自己把握’の方法，工学教育，48－2(2000. 3)
- 5) 島田 彌：日本の討論法としての‘和而不同討論法’とその相互研鑽効果，工学教育，48－3(2000. 5)
- 6) 朝日新聞社：主要企業100社2006年春採用計画調査，朝日新聞社，(2005. 6)
- 7) 島田 彌：学生・技術者育成の研修システム－自主性・創造性喚起の具体的手法－，大阪大学出版会，(2005. 12)

.....

著 者 紹 介

島田 彌

1963年 大阪大学工学部溶接工学科卒業
三菱電機中央研究所入社
1987年 同社生産技術研究所加工技術部長
1994年 同社技術研修所長，技師長を経て
現 在 同社人事部顧問，大阪大学・金沢工業大学・近畿大学・大阪産業大学客員教授，日本能率協会専任講師
工学博士・学術博士（工学教育）