

AL NEWSLETTER

Volume 1, Issue 1

Autumn, 2012

アクティブラーニングニュースレター発刊のお知らせ

学習効果を高める方法の一つとしてアクティブラーニング（能動的学習）があります。アクティブラーニングは KALS(17号館2階)や K201(21KOMCEE2階)など、特別の設備を備えたところで行うこともありますが、通常の教室空間でできるものもあります。授業の一部にそのような活動を取り入れてみようという時の参考になるように、本ニュースレターでアクティブラーニングのさまざまな方法や関連する話題をお知らせすることにしました。本ニュースレターをお読みになり、気になる記事がありましたら、アクティブラーニング部門までお問い合わせください。アクティブラーニング部門ではアクティブラーニングの支援を行っております。(山口)

アクティブラーニングとは？

アクティブラーニングとは、データ・情報・映像などのインプットを、読解・ライティング・討論を通じて分析・評価し、その成果を統合的にアウトプットする能動的な学習のことです。

講義でのインプットに対して、試験や課題でアウトプットすることは普段から行われていると思いますが、それだけで深い理解を獲得させるのはなかなか困難です。アクティブラーニングでは、その途中で読解・ライティング・討論など、学生が中心になって行う活動を取り入れることにより、より深い理解を獲得させるものです。一人で読んだ時は気がつかなかった観点を他の学生の見方から知ったり、他の学生の発表に質問

することでより広がりをもって問題を捉えることができるようになります。

単に討論をすればアクティブラーニングになるわけではなく、どのように進めれば有効かについてさまざまな知見があります。このニュースレターでは、そのような方法を毎回いくつか紹介して行く予定です。

(山口)

アクティブラーニングの方法（1）：思考を書き出す

KALS・K201では、授業の中で次のような学習活動が行われます。（これは実際に行われた授業を基に作成しました。）

テキスト

① アイデアをミニホワイトボードに書き出す
【個人活動】

② 書き出したアイデアをグループ内で共有する
【2～5人の活動】

③ 発表内容について質疑応答を行う
【2～5人の活動】

図 KALS・K201における学習活動



個人やグループで実験や何かに取り組むためテーマを決めるとき、個人ごとにアイデアを書き出し、それらを3～5人程度のグループ内で発表して質疑応答など議論するという学習活動が行われます。

KALS・K201でよく見られるのは、一人一枚ずつのミニホワイトボードを使ってそこにアイデアを書き出し、ホワイトボードをグループの他のメンバーに見せながら発表、議論するという光景です。ホワイトボードに文章や絵をかき、自分のアイデアを他人にわかるように提示するのです。

時には、ポストイットを使う場合もあります。ポストイットには自分のアイデアを書き出します。ポストイットを使うと、グループのメンバーから出されたア

アイデアを後で分類・整理し、新しい一つのアイデアを生み出すのにも役立ちます。

ホワイトボードやポストイットがない場合や大講義室でも、学生が持っているノートや、配布したプリントを使って、同じようにアイデアを書き出したり、それをもとに隣どうしの学生で議論したりといったことが可能です。

授業で自分のアイデアを発表し、仲間からの疑問やアドバイスを受けた学生は、授業中や授業後にさらにそのアイデアを発展させ、より良いものへと変えていきます。

同様の学習活動、たとえば、授業のトピックへの考えを同様に書き出し、グループや周囲の学生と議論することで、トピックへの理解を深めることも可能です。

こうした学習活動は、なぜ有効なのでしょう？

1980年代後半に「学習科学」という分野が誕生しました。学習科学は、教えることや学ぶことを科学的に研究し、学習を促進する認知的・社会的条件を明らかにしてその知見を学習の場に持ち込み、深い学習、効果的な学習を目指す学問分野です。学習科学で得られた知見をもとにした学習環境のデザインや実践が行われています。この学習科学において、先ほどの学習活動に関連する知見が述べられています。それは、「外化」と「明示化」です。

何かについて学ぶ時、その学習が最高のものとなるには、学習者が自身のまだあやふやな段階の思考過程を明示化し、学習過程を通して明示化し続けることが必要と考えられています。端的に言うと、自分の考えを外に出すこと（外化）によって、深く学ぶことができるということです。また、明示化することは、省察することにもつながります。省察することで、自分の学習過程や知識について考えることができるのです。省察もまた、その機会があるとよく学ぶことができると言われています。自分の考えを明示化し、省察するということが、深い学習にとって必要なのです。

さて、先ほど紹介した学習活動に戻ってみましょう。ミニホワイトボードに自らのアイデアを書き出す、これは外化や明示化にあたります。書き出したものをもとにグループメンバーで議論すること、これが省察の促進にあたります。書き出すことに加えて、対話や質疑応答といった省察の機会を作ることが、学生の学習に役立つのだと考えられます。(中澤)

参考資料(17号館 KALS 配架)

R.K.ソーヤー 編、森敏昭・秋田喜代美 監訳 (2009) 学習科学ハンドブック、培風館、東京

米国学術研究推進会議 編著、森敏昭・秋田喜代美 監訳 (2002) 授業を変える：認知心理学のさらなる挑戦、北大路書房、京都

そのほか、アクティブラーニングの活動には、学生から見ると、書籍を活用する、情報を収集する、相互



添削する、思考を書き出す、アイデア进行分类する、比較する、執筆する、発表資料をつくる、制作する、発表する、相互に評価する、提出する、共有する、などがあります。教員の側から見ると、柔軟に空間を構成する、教材を提示する、板書する、理解度を測る、意見分布を可視化する、時間を管理する、書籍を活用するなどがあります。アクティブラーニング部門では、これらをまとめた「授業をアクティブにするためのツールと Tips 21」を全教員に配布する予定です。(中澤)

■ポイント

- ・思考を外化、明示化する
- ・思考の振り返り（省察）を促す

■役立つツール

- ・ミニホワイトボード（1号館討議型教室、KALS、21 KOMCEE）
- ・ポストイット、画用紙、ノート、プリントなど

アクティブラーニングのための設備

アクティブラーニングのための設備としては、17号館内にある KALS(駒場アクティブラーニングスタジオ)と 2011 年度 10 月に竣工した 21 KOMCEE (理想の教育棟)の K201 教室があります。

KALS は、情報コミュニケーション技術(ICT)を活用してアクティブラーニングの効果を最大限に引き出す工夫がなされた教室空間で、駒場キャンパスでの授業の新たな手法を実践する場として位置付けられています。

21 KOMCEE には、アクティブラーニングスタジオが 8 つ設置されており、そのうちの K201 教室は KALS と同様に ICT を活用した授業ができる設備が備わっています。

KALS・K201 いずれも、可動式の「まが玉テーブル」と椅子を備えており、柔軟な空間構成が可能です。また、KALS には、教室の四方向にスクリーンとプロジェクタが設置されており、そのほか書画カメラや DVD/VHS プレーヤー、タブレット PC (約 40 台)、

iPad (40台)、電子黒板、ミニホワイトボード、クリッカーなどがあります。一方、K201には、左右横並びの二面プロジェクタ、書画カメラ、ホワイトボード類やタブレットPC (約60台)が備わっています。こうした設備・機材を使い、学生どうしがファイルを共有して相互に添削したり、学生のPCの画面を直ぐに表示して比較や発表を行うことができます。

KALS・K201では、合わせて年間30~40コマ程度の授業が開講されています。(中澤)

KALS: <http://www.kals.c.u-tokyo.ac.jp/>

21KOMCEE: <http://www.komcee.c.u-tokyo.ac.jp/>

アクティブラーニングと人材育成について

アクティブラーニングを取り入れた授業をする時、たとえば机を配置する、タブレットPCを準備するといったことすべてを、教員ひとりで行うのは難しい場合があります。KALS・K201では、大学院生(主に修士課程)をTAとして雇用し、このような授業での教員のサポートを行なっています。TAは、授業担当の教員やアクティブラーニング部門の教員と連携して、アクティブラーニングのための学習環境づくり、授業中の学生や教員への機材操作サポートといった、アクティブラーニングを円滑に進めるための支援を行います。ここでは、こうしたTAをどのように育成しているかについて紹介します。

KALS・K201のTAは、採用時に設備・機材についての簡単な説明、研修を、アクティブラーニング部門の教員から受けます。そして、機材マニュアルを読み込んだり、時には実際の業務を通して、設備・機材の操作について理解していきます。また、TA同士の学び合いの場として、学期の始めや終わりに情報交換会を実施しています。授業によって、KALS・K201の利用形態や学習活動は様々です。TAは、情報交換会を通して、学習環境づくりの多様性や、機材活用の利点や方法を理解し、自らの業務に活かします。また、業務をする上での課題、たとえば、「学生に機材操作や注意点を適切に伝えるにはどのようにすればよいか」

などについて議論し、業務の改善に役立てています。さらに、機材マニュアルや業務全般の情報集約、業務報告、オンラインでの情報交換の場としてWikiを使った専用ウェブサイトを設けており、日々の業務で使用しています。

このように、設備・機材の使用方法を理解し、授業での有効な活用方法についても理解した(発展途上かもしれませんが)大学院生が、KALS・K201でのアクティブラーニングをサポートしています。KALS・K201で授業する教員にとって、授業を行う上で大変頼りになる存在です。

一方で、TA自身にとってのメリットは何なのでしょうか?TAからは、「学部は他大学だったので、教養学部でどのような授業が行われているのか知ることができる」、「パソコンやiPadに詳しくなれる」、「いろいろな授業方法があることを知ることができる」といった感想が聞かれます。この中で、特に着目すべきは、「いろいろな授業方法があることを知ることができる」です。TAの中には、博士課程へと進学し、研究者、大学教員を目指す者もいます。大学の授業がどのように行われ、どのような授業方法があり、効果的なのかを知ることが、自らが教壇に立つ際に役立つのではないのでしょうか。

大学院生の大学教員への準備を目的とする取り組みは国内外で見られます。アメリカでは、1990年代半ばに全米カレッジ・大学協会(Association of American Colleges and Universities: AACU)と大学院協議会(Council of Graduate Schools: CGS)などがPreparing Future Faculty (PFF)プロジェクトを始めました(注1)。このプロジェクトの影響もあってか、TA研修の考え方の変化も見られているようです。以前からのTA制度(注2)に大学教員への準備という視点を組み込み、研修プログラムを変化させたものが見られます。たとえば、カリフォルニア大学バークレー校では、一般的なTAにあたるGSI(Graduate Student Instructor)へのプログラムとして、学期始めに新任GSI向けに行う教育オリエンテーション(注3)、授業参観(注4)などを行なっています。これらのプログラムは、将来の大学教員のために役立つ研修を行うという立場で作られています。

一方、日本国内でもPFFに近い取り組みが始まっています。たとえば、京都大学高等教育研究開発推進センターは、「大学院生のための教育実践講座—大学でどう教えるか—」を企画実施し、大学の授業に関する討論や講義、模擬授業公開や検討会といったプログラムを展開しています。また、オーバードクターを対象にした取り組み(注5)も行なわれています。これらは、いわゆる「プレFD(Faculty Development)」と呼ばれる取り組みで、PFFと同様、大学院生やオーバードクターが、大学教員になる準備をするためのものです。

さて、KALS・K201でのTAについて話を戻しましょう。KALS・K201におけるTAは、「プレFD」と



は異なるものです。しかし、TAの感想をみると、KALS・K201でのTA経験が、彼らの将来において何らかの役に立つ可能性を秘めているのではと思います。

KALS・K201のTAの育成については、いくつかの課題や改善点もあります。教員を支援しアクティブラーニングを促進するだけでなく、KALS・K201のTA自身が業務を通じて成長し何かを得られるよう、今後部門として取り組んで行く予定です。(中澤)

注1：2002年にプロジェクトは終了しています

注2：アメリカの大学におけるTAは、日本の一般的なTAと異なり、補助業務だけでなく、単独で授業を行うこともあります

注3：学長などによる基調講演、教員による講演やデモ授業、先輩GSIによる業務に関するワークショップ

注4：GSIのプログラムを担当しているGSI教育資源センターのスタッフが授業を参観し、GSI一人ひとりと授業の事後評価を行います

注5：京都大学大学院文学研究科におけるプログラムで、オーバードクターを非常勤講師として雇用し、彼らは学部生向けリレー式入門講義を担当します。それらを公開し、授業終了後に授業検討会を実施します。相互の授業参観、授業検討会というサイクルを繰り返し、学期終了時に研修会を行い、総長名の修了証が授与されます。

参考資料(17号館 KALS 配架)

安藤厚・細川敏幸・山岸みどり・小笠原正明 編著
(2012) プロフェッショナルディベロップメント：大学教員・TA研修の国際比較。北海道大学出版会，北海道

田口真奈・出口康夫・赤嶺宏介・半澤礼之・松下佳代 (2010) 未来のファカルティをどう育てるか—京都大学文学研究科プレFDプロジェクトの試みを通して—。京都大学高等教育研究，Vol.16，pp.91-111

河崎美保・藤本夕衣・松下佳代 (2010) 大学院生のための教育実践講座—大学でどう教えるか。京都大学高等教育叢書 28 大学教員研修のための相互研修型FD拠点形成 2009，pp.173-212

アクティブラーニング部門セミナー(ALS)

アクティブラーニング部門では、教育方法と関係のある内容のセミナーを開催しています。夏学期は3回開催しました。冬学期は、第4回のアクティブラーニング部門セミナーを下記の通り実施しますので、みなさまのご参加をお待ちしております。

日時：2012年10月29日(月)13:00-14:30

場所：21KOMCEE 2階 K201

内容：東アジア・リベラルアーツ・イニシアティブ (East Asia Liberal Arts Initiative, EALAI) におけるアクティブラーニングの取り組み

講師：清水剛先生 (総合文化研究科 国際社会科学専攻 准教授)

国際工学教育推進機構バイリンガルキャンパス推進センターの試み

工学系研究科附属国際工学教育推進機構・バイリンガルキャンパス推進センター准教授の森村久美子氏に「国際工学教育推進機構 バイリンガルキャンパス推進センターの試み」というタイトルで紹介頂きました。

工学系研究科では、国際的な工学教育研究基盤を構築し、国内外の優秀な学生や教員が結集して、世界との国際教育連携を推進していくことを目的として、2011年4月、国際工学教育推進機構を設立しています。バイリンガルキャンパス推進センターでは、教職員・学生への国際リーダー力強化、英語教育や講義の英語化など、国際化環境を組織的に整えています。多くの留学生を抱える工学系は、東京大学の中では最も国際化が求められている部局です。そのため、主に教育面では、英語での講義化や英語による議論の必要性が課題となり、組織面では事務の国際対応力強化が課題となっています。今回は、バイリンガルキャンパス10年計画を紹介した後に、東京大学工学系の英語教育の取り組みを紹介して頂きました。バイリンガルキャンパス10年計画での重点実施6項目として、①講義英語化比率向上、②世界のトップランナーの教員採用、③事務部門、技術部門のバイリンガル化、④若手教員の国際化、⑤教育バイリンガル化支援、⑥国際事業支援を組織化・計画的に実施、を掲げています。それらの国際化の試みの中で、国際連携教育としてGlobal Ware Projectが立ち上げられ、5つの教育プログラムを展開しています。

Special English Lessonsは、英会話力強化を目的とした学部学生向けの課外活動として2005年にスタートした教育プログラムです。英語学校と連携して、学内で学生は比較的安価な受講料にて、受講することができ、全14種35クラスが開講されています。2010年度には、全学部に展開し、職員向けのクラスもできました。

国際活動体験プロジェクトは、学科や学年を超えたゼミとして、外資系企業と連携した授業です。外資系

企業の教育プログラムでコミュニケーションスキルを学び、プレゼンテーションを行う実践的な内容です。

科学・技術英語は、アカデミック・ライティングに関する講義と演習、プレゼンテーション演習を行う内容の授業です。プレゼンテーションでは、研究テーマに関するグループディスカッションを行い、自分の考え方を表現できることを狙っています。

SNOWBALLS (Self Navigation Web Based Learning System) は、工学の基礎となる物の形状、線の名前、角度、数式、グラフ、実験装置、専門用語などを英語で読み・書きできるようになる自己学習のための教材で、ウェブベース国際化教育 IT システムでいわゆる e-learning です。

International Friday Lounge は、学内で孤立しがちな留学生との文化交流を促進するためのイベントです。また、日本語を学びたい MIT の学生と Skype で交流する M-Skype という企画も実施され春休みにはお互いのキャンパスを訪問して対面でも交流が行われています。スウェーデン王立工科大学(KTH)との K-Skype も実施しています。これらの教材開発や授業でのアシスタントとして、留学生を TA として活用してラーニングコミュニティを形成しています。(林)

(2012年5月9日(水)@21KOMCEE K201)



国際工学教育推進機構
工学教育の国際化、基盤強化、国際交流推進によりグローバルで世界トップレベルの工学教育基盤を構築する

バイリンガルキャンパス推進センター ・プロジェクト調整部門 ・国際工学教育プロジェクト外部門 ・国際化推進部門	工学教育基盤強化推進センター ・教科部門 ・工学教育高度化部門 ・教育調査・評価部門	国際事業推進センター ・国際連携推進部門 ・日本語教育部門 ・留学生支援部門
---	--	--

2012.05.09 バイリンガルキャンパス推進センターの試み 7

講義の「オープン化」は、大学教育に何をもたらすのか？

大学総合教育研究センター・助教の重田勝介氏に「講義の「オープン化」は、大学教育に何をもたらすのか？」というタイトルで紹介頂きました。

東京大学は、社会貢献事業として「知の公共性」に寄与すべく「UT Open Course Ware」や「TODAI TV」などのウェブサイトにて数百を超える講義ビデオと講演資料を公開しています。2010年8月には、Apple社の「iTunes U」に参加しました。「iTunes U」では講義から語学レッスン、実習やキャンパスツアーなどを無料で配信しており、「iTunes U」には「iTunes Store」で音楽を楽しむのと同じくらいの気軽さでアクセスすることができます。

本アクティブラーニング部門セミナーでは、教材をインターネット上に公開する取り組みである Open Educational Resources の動向として、アメリカの事例を紹介されました。オープンエデュケーションとは、教育を「オープン」にする活動のことで、主にインターネットを介した活動を指すことが多くなっています。オープンエデュケーションを理解するための4つの観点として、①コンテンツ、②プラットフォーム、③デバイス、④コミュニティがあります。コンテンツは、教育目的にオープンにされたテキストや画像、ビデオなどの素材の集まりを意味します。プラットフォームは、コンテンツに教材としての文脈を与えたり、教材を探したり、学習プログラムを構成することを意味します。例えば、米国・マサチューセッツ工科大学が正規講義のシラバスや教材をウェブサイト公開しているプロジェクト「オープンコースウェア」や「iTunes U」などです。デバイスとは、コンテンツとプラットフォームにアクセスする端末のことで、ネットワークに接続可能な PC や iPad や Android 端末などのことです。コミュニティとは、Open Educational Resources を使って、教え学ぶ場であり、コミュニティを形成していることです。例えば、オンラインで教え学ぶオンラインコミュニティサイトである「Open Study」や「Western Governors University」や「Mozilla Open Badge Project」などのことです。

このようにオープンエデュケーションを4つの観点から整理された後に、なぜ高等教育において「オープン化」が行われるのかについて解説されました。理論的な側面としては、社会貢献活動として意味があることや大学の知を社会に多様な形で還元すること、社会における公共財としての大学の役割、生涯学習の支援などがあります。実利的な側面としては、大学への入学志願者への情報提供やグローバル化対応として海外への PR 効果があります。電子教科書を使ったコスト削減や反転授業といわれる教育手法の活用といった教育の質向上やコスト削減の側面もあります。

東京大学の取り組みとして、「UT Open Course Ware」は、正規授業を公開して、日本語と英語で公開していることや月間 150 万のアクセスがあることを紹介されました。教養学部の講義では、「学術俯瞰講義」が「iTunes U」に公開されています。その他にも公開講座やシンポジウムなどは「TODAI TV」に公開されており、講義配信が進められています。「TODAI TV」では、非正規講義を公開しており、主に公開講座を約 100 講義ほど公開しており、月間 300 万のアクセスがあります。これらの講義の収録体制は、教材に使われている著作物の使用の許諾をとる著作権処理部門と講義や収録したビデオの編集などを行うコンテンツ開発部門に分かれて運営されています。どちらも学生スタッフ数名が実質的な作業を手伝っています。(林)

(2012 年 6 月 20 日(水)@21KOMCEE K201)



大学を社会にひらくカフェイベント「UTalk」のデザイン

大学院情報学環・特任助教の森玲奈氏に「大学を社会にひらくカフェイベント「UTalk」のデザイン」というタイトルで紹介頂きました。

東京大学大学院情報学環・福武ホールでは、毎月第二土曜日に「UTalk」というカフェイベントを実施しています。この「UTalk」では、様々な領域で活躍している東京大学の研究者をゲストとして招き、カフェならではの雰囲気、空気感を大切に、気軽にお茶をする感覚のまま、ゲストとの会話を楽めるような場を作っています。「UTalk」は福武ホールの広報活動や社会貢献の一貫として企画されており、月 1 回の開催を重ね、現在 50 回を迎えるまでになりました。今では、その企画・運営に関する実践知が運営チームの中に蓄積されつつあります。本セミナーでは、「UTalk」の実質的な責任者を担ってこられた森玲奈氏から、イベントの企画や運営、さらには大学と社会との節点について、「UTalk」の経験を踏まえて運営の実態を紹介頂きました。

セミナーは、実際の「UTalk」の会場設営を意識して構成され、紙芝居を使って説明されました。「UTalk」では、東京大学に籍を置く研究者をゲストとしてお招きし、大学院情報学環の教員や研究員が司会進行役のホストを担当します。その他に、マネージャーとアシ

スタントの役割があり、学部生や大学院生が担当します。ゲストには、ちょっと意識の高い高校生を想定して、話をしてもらうように依頼しています。会話を楽しむというコンセプトから、パワーポイントを使わないようお願いしているそうです。

質疑応答では、運営体制や広報活動などに関することについて、活発に意見が交わされ、様々な運営上の疑問に答えて頂きました。(林)

(2012 年 7 月 4 日(水)@21KOMCEE K201)



ゲスト講義:企業から見た教育

グローバル企業の第一線にて、現在もご活躍されている内藤在正氏から、ゲスト講義として、ご自身の経験から、大学教育や人材育成、働く環境の変化とそれを支える情報社会と PC 技術の変遷について、お話を頂きました。

■働く環境の変化

1980 年代は、コンピューター端末やデスクトップ PC が普及しており、それらを利用するためには、会社に来て働くことが必要になる時代でした。人間の働き方には、変化はありませんが、1990 年にノートブック PC が登場してからは、世の中に大きな変化をもたらした働き方に変化が出てきたと考えています。ノートブック PC は、持ち運びが可能で、利用する場所に限定されないで仕事ができることが特徴です。内藤氏がアメリカ赴任中に、アメリカ人に言われた言葉が非常に印象に残っていると云います。20 時まで仕事をしていたときに、アメリカ人の同僚社員が職場に戻ってきた時に、アメリカ人は家族と過ごす必要があるため、家に帰らないといけないが、日本人は不眠不休で、オフィスで仕事をしていて、不公平であると言うことでした。オフィスに長くいることにより、コンピューター端末にアクセスすることができ、意思決定が行える上司に会えることが、その当時の日本の競争力を高めているひとつの要因であるとの指摘でした。

日本人の働き方は、集団で得た成果物を皆で分配することであり、どれだけ長く働いたかにより、分配す

る割合や評価が行なわれる仕組みになっていました。つまり、会社に長くいることが評価されるような状況でした。また、このような状況のため、ノートブック PC が登場しても、オフィス外で仕事をして評価をされることがないため、日本人はオフィスで仕事をするを選択して、根本的に働き方に大きな変化はないのが現状です。世界では、ノートブック PC などの IT ツールを活用して、オフィスにとらわれない働き方をしている状況です。それらを下記にまとめました。

■働く環境の変化

過去

- ・ビジネス遂行のための情報、道具はオフィスにのみ存在
- ・決定を行う上司、同僚社員はオフィスでのみ有効に会話可能
- ・結果として、オフィスにて長時間残業
- ・労働時間に応じた報酬の支払い

現在

- ・事業の広域展開、海外出張の増加などによる人員の分散配置
- ・裁量労働制の一般化、OUTPUT に対する報酬の支払い
- ・ビジネスの意思決定の更なるスピードの必要性
- ・オフィス環境に縛られない効率的な環境をもたらす IT ツールの活用が競争力の鍵となる

■大学教育、人材育成について

日本に研究開発部門が存在することの強みとして、内藤氏は大学・大学院におけるすぐれた指導による学生の優秀さを指摘しています。それは、日本において下記の要素があるためと理解しているとのこと。

- ・技術や技術者に対する文化的な理解と共感
- ・報酬だけにこだわらない技術目標達成の追求と持続する自己向上努力
- ・個人の能力と企業、集団としての達成力
- ・高度な IT 環境、快適な都市環境



・日本の技術に対する外国からの信奉

以上の要素があることが、ThinkPad の開発拠点であった IBM 大和研究所の高い製品開発力や出荷日程管理の正確さ、社会でも信頼の高い開発部門として評価されていたことです。

最近の日本の大学教育についての、感想については次のように答えられました。

大学というのは、決して職業学校ではなく、職業を得るための勉強だけをする場所ではないと考えており、学生個人が将来何をしたいのか、どういうことをしたいのかについて考えて準備をする期間であって欲しいということでした。内藤氏がこれまでに面接してきた学生に対しては、将来に対する目標も明確で、自分なりにものづくりとはこういうものだと言えるために、このような努力や勉強をしてきたとしっかり説明をされるので、申し分無いと感じている。そういう意味では、日本の大学教育は、きちんとしています。

■採用活動での経験から思うこと

主に就職の採用試験で学生と接する機会があることから、採用時のエピソードを紹介されました。

採用の時に聞くことは、毎回同じことを聞きます。まず、これからほぼ一生働くかもしれない会社に入りたいと思うときに、会社をどのくらい理解しているかを第一に伺います。そうではないと、とにかくどこかに入社したいということになってしまいます。私たちが会社説明会で言ったことをおうむ返しに繰り返しても駄目です。入社したい会社を理解して、どうして入社したいと思ったのか、何を成し遂げたいと考えているのかを考えてほしいです。それから、入社して5年後、あるいは10年後といったように将来の展望について、どのようなキャリアプランニングやビジョンを持っているのかについても必ず聞くようにしています。必ずしも、正しい答えというのは無いと思います。

ちょっと意地悪な質問をすることがあります。例えば、学生がこれから会社に入社しようという時に、「あなたは20年後にどのようになりたいと考えますか？」と聞くのは、確かに酷な質問です。それでも、何かを持っていてほしいと期待しています。つまり、行き当たりばったりでは困るというのが、私の質問の意図です。

それから、英語については、どのように勉強されていますかと必ず聞きます。英語は、やはり習得して欲しいと思います。一番、私が困るという回答は、「いやあ、そういう状況に置かれれば、なんとかあります」という答えをされる方がいて、必ず落としています。それは、もう一時が万事、そういう状況になったらなんとかないと考えており、それに対して準備をしないという答えになってしまうので、それでは困ると考えています。

■学生に期待すること

就職する時も、職を求めるといふつもりで就職をしているのではなく、自分がその会社、その企業を通じて、日本あるいは社会に対して何を実現していきたいのかということを考えて、勉強してもらいたいと思います。

会社に入社したばかりの新入社員に対して、いくつか必ず伝えていることがあります。最初に、私はあなた達を労働力として採用したのではないということです。あなた達は、10年後、20年後に、この会社の中核となって、この会社をリードしていくリーダーの候補として、採用したということをお伝えします。

2つ目に伝えることは、大人の世界はこういうものだ、絶対に思わないで欲しいということ。よく、大人の世界は清い水と汚い水、両方とも飲んでしまうのが大人世界と言います。絶対に、汚い水を飲んで自分の正義を曲げてはいけないということをお伝えします。

3つ目に伝えることは、精神的に辛くなったら、必ず僕の所へ来なさい。必ず会社というのは、精神的に辛くなるのが起こります。もちろん、大学にいと、行きたくなければ授業も行かなくても済むわけですが、会社というのは、自分が好むと好まざるに関らず、接しなければいけない人がいて、接しなければいけない場面があり、やらなければいけないことがあります。それは、やはり自分にとってストレスですけれども、そこをぐるぐる自分でまわっていくと、やっぱり精神的に辛いと思います。そのときに陥る一番悪いことは、自分だけがこんなに弱いのだと思ってしまうことで、さらに悪くなることです。僕の所へ来なさいというのは、僕は弱い人間で、だから僕はこうだったよ、と言うと、みんな安心して帰ります。だから必ず来なさいと社員に伝えています。(林)

本インタビューは、2011年11月に東京大学教養学部の全学自由研究ゼミナールにて行われた、ゲスト講義の内容とインタビューの抜粋です。

レノボ・ジャパン株式会社には、KALS・K201のアクティブラーニングをICTから支援する立場から、タブレットPC(ThinkPad X60とThinkPad X220)をご寄附いただきました。

アクティブラーニング部門とは?

アクティブラーニング部門は学部教育を教育工学の視点から支援することを目的として、2010年度に教養教育高度化機構に設置されました。その活動内容は、教養学部・情報学環・大学総合教育研究センターの共同プロジェクトとして2007-2009年度に実施された文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム(現代GP)「ICTを活用した新たな教養教育の実現-アクティブラーニングの深化による国際標準の授業モデル構築-」を継承し、発展させています。

また、全国の教育機関や教育関連の企業から年間30件余の見学を受け入れており、アクティブラーニングの実施モデルとしての役割も果たしています。

(奥付)

発行年月日：2012年10月16日

発行：東京大学教養学部附属教養教育高度化機構アクティブラーニング部門 山口和紀、林一雅、中澤明子

連絡先：dalt@kals.c.u-tokyo.ac.jp

ウェブ：<http://www.kals.c.u-tokyo.ac.jp/dalt/>

