

---

# 東北芸術工科大学 紀要

## BULLETIN OF TOHOKU UNIVERSITY OF ART AND DESIGN

第29号 2022年3月

ウィズコロナ環境における「実践力」育成のために必要な取り組み  
Efforts Necessary for Developing "Practical Skills" with COVID-19

小島 洋 | KOJIMA Hiroshi

---

# ウィズコロナ環境における「実践力」育成のために必要な取り組み

## Efforts Necessary for Developing "Practical Skills" with COVID-19

小島 洋 | KOJIMA Hiroshi

---

Because social environment is the environment which is the inside I try to change big and becomes difficult to communicate, communication in the organization is being an important problem. I can think I make time of the necessary chat indispensable in business time, establish it and deepen the mutual understanding, and a bond to organization is deepened, and leads to improvement of the practice skills from organization activation by sympathizing to the respective individuals and sharing the same target as the organization. We're the case that the university person concerned draws out the person concerned's various cooperation with the angle of the wider activity area as well as in the university, too, and it's necessary that a place by the co-creation which is a place of practice and learning is being made. Various relation making and environmental development are a thing necessary to the purpose improving "practice skills" in the with COVID-19 environment, and a university regards as the match for which it's necessary to future "practice skills" upbringing that I take its leading part and am making a slaughter house a chance of the upbringing with the various persons concerned.

Keywords:

実践力、コロナ禍、ウィズコロナ

practical skills, COVID-19 calamity, with COVID-19

---

### 1. 検証課題の背景と設定

---

#### 1.- (1) 「実践力」育成の背景と定義

VUCA[Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)]の時代と言われて久しいが、その環境下においてコロナ禍の影響で新しい生活様式から仕事様式まであらゆる場面で新しいスタイルの必要性に迫られている。私たち自身に待ったなしの改革が必要になっているということだ。社会環境が大きく変わろうとしている中で、大学教育の在り方や社会に送り出す人材育成の方法など大学に求められる役割も変わってきていると感じている。

政府の教育再生実行会議では、ポストコロナを見据えた高等教育の在り方を考えるに当たって、3つの視点が重要と挙げている。

第一:遠隔・オンライン教育は、高等教育の新たな可能性を拓くもの。

第二:大学等は、単に知識・技能を修得するための場でなく、正課外活動も含めた学生生活全般において、教職員・学生間、留学生や社会人も含めた学生間における多様な協働・交流を通じた社会性や対人関係能力の涵養等が行われることに価値があること。

第三:多くの大学等においては、遠隔・オンライン教育の取組は緒に就いたばかりであり、試行錯誤しながら改善を図っている段階にあること。

第一と第三は、コロナ禍の影響で、遠隔・オンライン教育の在り方に対する提言であり、第二の社会性や対人関係能力については、コロナ禍の影響で本来の多様な人との関わりが持ちにくい環境下において、さらに育成されにくい力

になってきている。

一方、経済産業省では「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義しており、その基礎力を「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)」と定義している。

これからのウイズコロナ環境において、組織の中で個の力を発揮し、成果につなげて活躍していく力、すなわち、これからの社会の中で上手に実践していく力が必要と考え、その力を「実践力」と定義し、その「実践力」を育成し、変わりゆく社会環境の中においても、活躍できる人材育成のための方法と大学に求められる役割を検証していきたい。

### 1.-(2)「実践力」の検証方法

「実践力」の検証においては、大学の授業カリキュラムにおける地域貢献プロジェクトにおいて検証をした。「実践力」については、「実践」の場でしか育成されず、その評価も「実践」における過程と成果によって発揮された力を「実践力」として評価している。「実践力」の紹介の前に地域貢献プロジェクトや大学の置かれた環境を事前に紹介させていただく。

検証の舞台となった東北芸術工科大学は、山形市内の山形駅からバスで約20分の低位段丘面に位置する芸術系の大学である。文系、理系にも属さない芸術系ではあるものの芸術学部とデザイン工学があり、文系的な要素の強い「文芸学科」から「建築・環境デザイン科」等に代表される理系的な学科まで幅広い学科が存在している。一部の入試試験ではセンター試験を利用した入試方法もあるものの、偏差値では図ることのできない学生を育成するという視点から小論文や面接などを重視した入試試験が多く設定されている。結果的に高校の偏差値では幅広い学生が入学しており、地域課題への取り組み意識の高い学生が多く、正解のない課題に学生時代から取り組んでいる。参考までに、一部情報機関のデータでは、東北芸術工科大学の偏差値は、50.0～52.5【偏差値データ1】となっている。

### 1.-(3) 検証対象とプロジェクト

今回検証対象とする学生は、東北芸術工科大学デザイン工学部企画構想学科に所属する2年生である。この2年生の前期日程のカリキュラムにおいて、私が担当する「プロ

モーションディレクション実践(1コマ)」と「プロモーションディレクション演習(2コマ)」の2つの授業で得られたデータを元に検証する。この授業は、2つの授業3コマを1つの授業として運営し山形の地域貢献プロジェクトとして、山形市役所や商工会、地元の商店の皆様などと連携した社会貢献プロジェクトを実施している。社会貢献プロジェクトの具体的な内容は、コロナ禍の影響で、山形の毎年夏に実施されていた山形花笠まつりが実施されなかったことに着目し、山形の中心市街地に山形の伝統文化である「花笠」を飾り彩ることで、山形の中心地から山形地域を活性化することを目的としたプロジェクトを企画運営した。地域の園児、小学生から障がいを持つ方までが自由に花笠をデザイン工作していただき、そのオリジナルの花笠を山形中心市街地に掲載するプロジェクトである。我々は、このプロジェクトを「ハナサクヤマガタ」と名付け山形に花を咲かせ、地域の商店街を起点に街全体を活性化することを目的としている。結果、合計600名以上の山形市及び天童市の皆様にご参加いただき、山形駅から七日町まで広範囲な9つの商店街に掲載して頂き街を彩ると同時に多くの集客効果に貢献した。同時に学生にとっては、イベントを通じて、「実践力」を養うことを目的としており、地域貢献しながら、学産学連携プロジェクトである。山形市からはこのイベント趣旨に賛同を頂いているため、後援という形で大きな支援を頂いている。



写真1 ハナサクヤマガタ'21 商店街①



写真2 ハナサカヤマガタ'21 商店街②

### 1.-(4)「実践力」の評価方法

この授業における「実践力」の評価は、大きく3つの項目で評価している。

#### 1.参加性

- =どれだけ業務の過程に参加し取り組んだか
- ・与えられた役割に対して参加し活動をしたかを評価
- ・さらに自分で考え与えられた役割以上の活動量を参加性として定量的に評価

#### 2.アウトプット力

- =取り組んだ成果や思考をアウトプットする力
- ・与えられた役割に対する過程と成果を記述式でアウトプットし、そのアウトプットによって、どれだけ実践的に動けたかを評価
- ・それらの過程における工夫や取り組みについてもアウトプットすることで、考えながら動いたかということの評価

※レポート評価の結果より、文章力を評価しているのではなく、個々の活動をより具体的にアウトプットする力と説明力を評価

#### 3.取り組み姿勢(態度)

- =実践過程において望ましい態度で取り組んだか
- ・望ましい態度は、アイコンタクト、挨拶、発言の姿勢、所作など同じ視点で全員を評価
- ・周辺環境や相手との関係の中で、協力し、その課題に対して取り組みをしたかを評価
- ・レポートによるアウトプットだけでなく、全学生による多面評価をすることで、授業外の活動も定量的に評価

上記のように参加性、アウトプット力、取り組み姿勢(態度)等を数値化し、社会貢献プロジェクトを実践する過程に

おいて、与えられた役割の中で自ら考え取り組み、組織連携を図り成果に貢献した結果の総合点を「実践力」として評価している。

本プロジェクトにおける「実践力」については、与えられた役割によって評価が異ならないように、レポートや態度などの評価については、一律同じ取り組み課題によって評価をしているし、組織内評価については、全員参加の多面評価をしているため、担当教員の個人的な評価によらないように公平性を担保している。

「実践力」の検証のため、本プロジェクト終了後、対象学生には、日常の意識や行動、本プロジェクトへの意識など様々な項目に関するアンケート調査を実施し、その結果と「実践力」の関係性を明らかにした。対象学生は51名の中で有効回答が49名であったので、49名を2つのグループに分け、グループごとの違いを検証した。

上位:24名 下位:25名とし、2つのグループで比較検証し、「実践力」開発のために必要な要素を検証した。

## 2.「実践力」の検証

### 2.-(1)パフォーマンスの意識の差

プロジェクト終了後に成長変化などパフォーマンスについて、自分自身のパフォーマンス(自分がどれくらい出来たか)と学年全体のパフォーマンス(学生全体がどれくらい出来たか)との差を検証した。

パフォーマンスについては、3つの項目で分類した。

思考:取り組み意識、視点や観点、まとめ方、課題の把握力

3.00が最大値(満点)

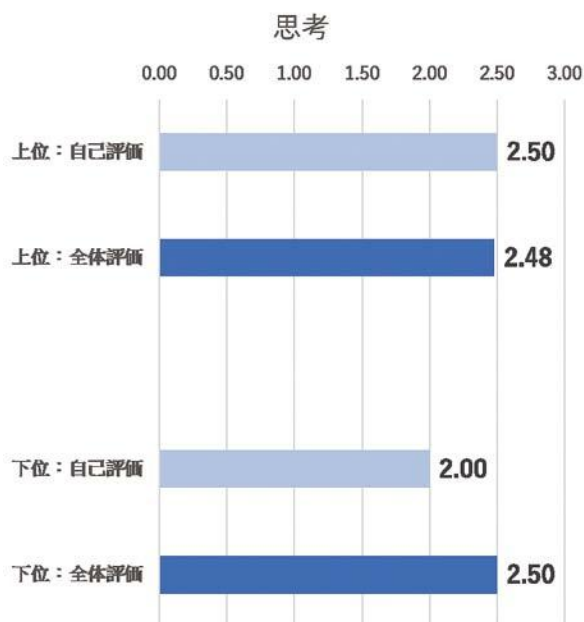
受講者最高点:3.00 受講者最低点:0点

とてもできた:3点、できた:2点

ややできた:1点、できていない:0点

点数の平均をグラフ化

【思考について:自己と全体の差】<グラフ1>



行動:役割の実践、課題の発掘、1対1の仕切り、チーム内の連携、全体との連携等

3.00が最大値(満点)

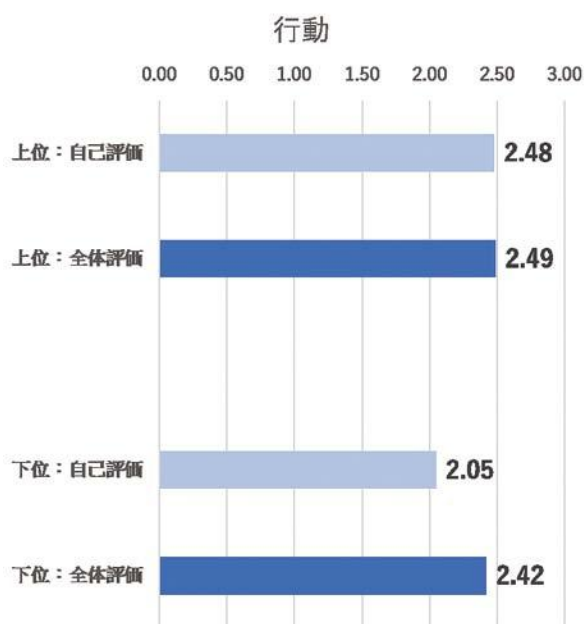
受講者最高点:3.00 受講者最低点:0点

とてもできた:3点、できた:2点

ややできた:1点、できていない:0点

点数の平均をグラフ化

【行動について:自身と全体の差】 <グラフ2>



態度:学外関係者を含む他者への望ましい態度

4.00が最大値(満点)

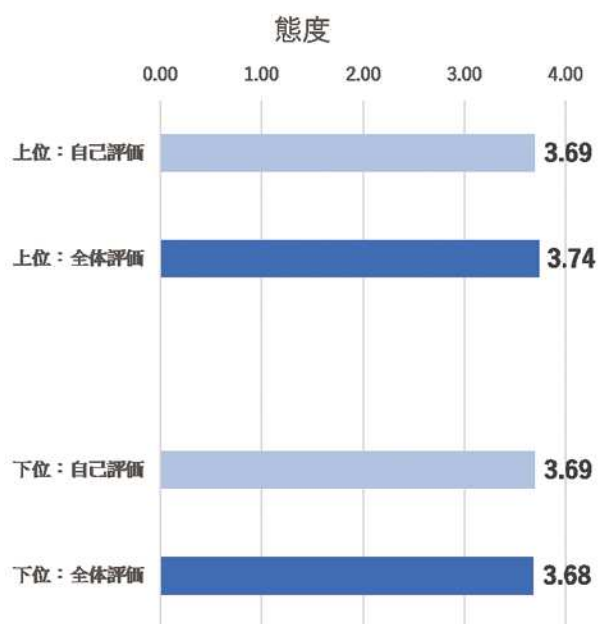
受講者最高点:3.00 受講者最低点:0点

とてもできた:4点、できた:3点

ややできた:2点、対応のみした:1点

できていない:0点 点数の平均をグラフ化

【態度について:自身と全体の差】<グラフ3>



3つの視点について、上位グループと下位グループの違いを検証した。

3つの視点:自己と全体の評価の差分について

3つの視点で比較をすると、態度:学外関係者を含む他者への望ましい態度<グラフ3>については、グループによる大きな違いはなく、自己評価と全体評価の差もほとんどない。すなわち、態度という視点においては、全体的に同じレベルで発揮されているという認識であることを検証された。

思考や行動については、<グラフ1>及び<グラフ2>において特に下位グループの差が大きく、全体に対して自己の評価は、意識も低く、行動成果も低いという意識になっている。すなわち、実践力の思考と行動については、上位グループと下位グループの間において、大きな差が見られた。

この思考は経産省が定義する「考え抜く力(シンキング)」と同意であり、行動については、「前に踏み出す力(アクション)」と「チームで働く力(チームワーク)」と考えられる。この結果から、実践力の成果には、態度的な項目よりは、思考と行動の両面ができていているという自己の評価に対する認識が、高いパフォーマンスにつながると考えられる。

田口力(2014)は、自己に対する気づきのレベルが上がれば上がるほど、他者とのコミュニケーションの取り方が向上するとしており、今回の検証からも、自己のパフォーマンスへの意識が高いことが他者との良好なコミュニケーションにつながり、その結果、組織内での連携が活性化された結果、組織への貢献が向上し、実践力に直結していると考えられる。すなわち、実践力の向上のためには、自分自身への意識と行動を強く認識した上で、他者とかわかっていくことが重要と考えられる。

それでは、自己に対する気づきを上げていくためにはどのような取り組みが必要なのだろうか。作佐部孝哉(2020)は、不確実な時代を乗り越えるためには、ピラミッド型組織の限界を提唱しており、フラットなサークル型組織を提唱している。従来のピラミッド型組織では、画一性が重視され、標準化教育が取られていたため、自己の強みを打ち消す方向であったが、これからは、才能の幅、バリエーションなど自己に対する気づきを上げていくことが重要であるとしている。さらに、メンバーに相談していくことで、メンバーに承認欲求も満たされ、相互の信頼関係が深まることで組織力向上につながるとしている。コロナ禍の影響で雑談の場が圧倒的に減少しているが、この雑談の場こそが、お互いを理解する重要なコミュニケーションの場であると考えられる。航空会社ANAでは、雑談や無駄話によるコミュニケーションは、単なるおしゃべりではなく、人がそれぞれ持っているリソースを共有する大切な手段と定義し、雑談を推奨することで、業績アップにつなげてきた経緯がある。また中原淳(2010)は、業務に関する経験を共に行ったり、その体験を話し合うなどの場が、集団・組織間における知識移転に寄与し、個人の「能力向上」につながるとしている。強い組織をつくり、「実践力」を高めていくには、自己に対する強みを認識するだけでなく、同時に弱みも認識する。そして、強みと弱みをあわせて組織の中で自己開示し、お互いに共感しあうことで、メンバーがお互いを認め合い、十分に「実践力」が発揮される環境づくりができると考えられる。つまり、自分を理解し、その上で他者にも共感・理解していく。その結果が、「実践力」の向上につながっていく。越川慎司(2020)は、AI分析の結果、トップ5%の従業員が常に目指していたのは、「共感と共創」であるとしている。パフォーマンスが高く実践力のある従業員には、組織のメンバーに共感し認め、共に考えながら実行する行動が見られた。時間をかけてでも強固な人間関係を作れば、様々な環境変化

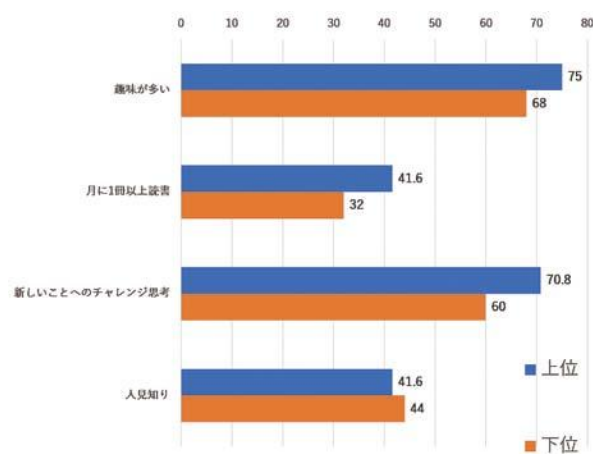
が起きても協力体制を維持でき、組織における「実践力」の向上につながると考えられる。

## 2.-(2) 日常の意識や行動

このプロジェクトとは別に、対象者の特徴を検証するために、日常的にどのような意識や行動で生活をしているかなどの行動特性を検証している。趣味の多さ、読書量、チャレンジ思考、人見知りの4項目で検証している。

### 【グループごとの日常行動についての検証】

<グラフ4> ※数値は%



2つのグループごとに日常の行動をいくつかの視点で検証している。

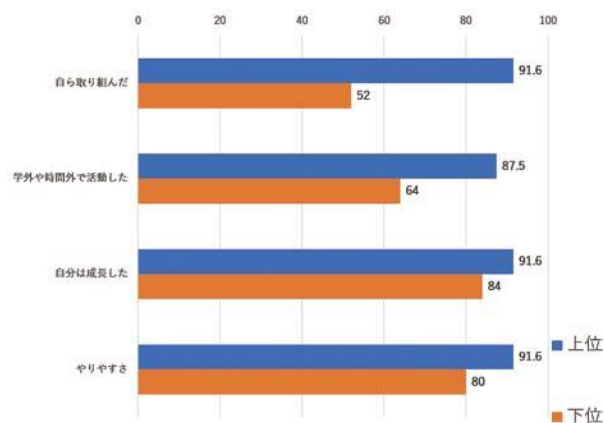
趣味の多さや読書量、新しいことへのチャレンジ思考などは上位グループの方がスコアが高くなっている。人見知りの意識については、下位グループの方が高いことから、新しい人、情報、取り組みなど全般的に常に新しいことへの姿勢が高いことが、実践力の高さとも関連していると考えられる。

## 2.-(3) プロジェクトへの意識と活動

プロジェクトが終了した時点で、どのような意識で取り組み活動したか、そして、どのような意識の変化があったかを検証している。

### 【グループごとの意識・活動量の差】

<グラフ5> ※数値は%



グラフより「実践力」の上位グループと下位グループの違いを決定づける要因は、「自ら取り組んだか」という項目の差が大きくなっており、その意識の差が授業時間外活動や学外活動の活動量につながっている。

同時に、それぞれ成長していたり、所属組織におけるやりやすさなどに大きな差がなかったことから、置かれた状況の環境面の差というよりは、本人の業務に対する意識が「実践力」に大きな差を生み出したと考えられる。「自ら取り組む意思」は、個人で取り組む意思ではなく、あくまでもチームの中で個人が組織に貢献していく力である。越川慎司(2020)は、メンバーに自由と責任を与え、個人ではなくチームの目標達成を最優先事項にすることで、チームの結束力を生み、それがチーム個々人の自主性を生むとしている。個人の意識開発をするためには、個人の目標設定ではなく、チームへの帰属意識を高め、チーム目標への関わりを高めていくことが、結果、個人から組織的な「実践力」の向上につながると考えられる。そのような意味でも、チームメンバー内の雑談や体験の共有によりお互いの理解を深め組織への帰属意識を高め「共感と共創」の機会づくりが重要な役割になってくると考えられる。

### 3. 「実践力」の育成課題

ピョートル・フェリクス・グジバチ(2018)は、Googleでの事例で、従業員が自己実現できるような場作りが、企業としてこれからの仕事になり、「働きがい」がビジネスに与えるインパクトは大きく、生産性は21%アップ、利益は22%アップという結果を示している。働くメンバーが自己の強みを活かし、

弱みを組織内で補完できるような場と役割の定義を明確にし、その中で個々の状況に合致した「目標」を設定していくことが「実践力」をより高めていくと考えられる。ビジネスで起こっている問題の大半はコミュニケーションによることであり、コミュニケーションがとりにくくなっている環境だからこそ、組織内のコミュニケーションこそが重要な課題となってくる。大学のプロジェクトは、同じ学年で実施していることが多いため、ピラミッド型ではなく、サークル型であるので、実社会の構造とは少し異なるかもしれないが、最初の段階から、フラットな組織風土を作っておき、個人の特性を理解し、活かす組織づくりが求められると考えられる。業務時間外の飲みやコミュニケーションという文化が少なくなっている社会環境だからこそ、業務時間内に必要な雑談の時間を必須として設定し、お互いの理解を深め、組織に対する絆を深め、それぞれの個人に対して共感し、組織として同じ目標を共有することで、組織活性化から実践力の向上につながると考えられる。

また対人関係が重要になるからこそ、対人コミュニケーションの場を設定することが重要で、これは大学内だけでなく、地域と連携しながら、様々な人との関わり合いの場を設定することが実践力育成につながると考えられる。「実践力」は実践の場でしか大きな育成成果は得ることができないため、大学内においては、所属組織に対するメンバー内の理解を深め、お互いを理解する場をできるだけ設けた上で、目標設定をする。そして実践の場の提供のために、大学外の地域関係者や企業関係者と連携し、できるだけ多くの人と関わりあいの場を通して、実践することで学びの場をつくり、地域の中で、関係者や産学が連携して「実践力」を育成をしていくという取り組みが重要と考えられる。社会で実践する力のためには、より多くの社会の実践の場づくりにかかっていると考えられる。我々大学関係者も、大学内だけでなく、より広い活動領域の視点を持って、様々な関係者の協力を引き出すことで、実践と学びの場である共創の場をつくっていくことが必要である。多様な関係づくりと環境づくりが、ウィズコロナ環境において「実践力」を向上させていくために、必要なことであり、大学はその中心となり、多様な関係者とその育成の機会と場をつくっていくことがこれからの「実践力」育成にとって必要な取り組みと考えている。

---

## 引用

ポストコロナ期における新たな学びの在り方について(第十二次提言)教育再生実行会議(2021年6月)

「人生100年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について  
経済産業省 2018年3月

---

## 偏差値データ出典

株式会社イトクロ「みんなの学校情報」

---

## 参考文献

「世界最高のリーダー育成機関で幹部候補だけに教えられている仕事の基本」

「ミドルマネジメントの正解 不確実な時代を乗り越えるための5つのアップデート」

作佐部孝哉著 河出書房新社2020年8月

田口力著 角川書店2014年12月

「職場学習論—仕事の学びを科学する」

中原淳著 東京大学出版会2010年11月

「AI分析でわかったトップ5%社員の習慣」

越川慎司著 ディスカヴァー・トゥエンティワン2020年9月

「世界最高のチームGoogle流「最少の人数」で「最大の成果」を生み出す方法」

ビョートル・フェリクス・グジバチ著 朝日新聞出版 2018年8月