

日本文理大学

「人間力教育と ジェネリック・スキルの評価」

日本文理大学
人間力育成センター長

吉村 充功

[2011年9月3日 福岡市電気ビル]

1. 本学の人間力教育

建学の精神「産学一致」と教育理念

本学は工学部と経営経済学部の2学部で構成されています。規模は1学年500人、トータル2000人強です。本学の建学の精神は「産学一致」です。もともと産業界のニーズに応える教育、実学志向を重視した教育をしています。そこで教員の4割強が産業界出身です。

創立40周年の2007年に「産業界のニーズに応える教育を」ということで教育理念を再編しました。今の産業界にとって、専門力は大事だが人間力の育成も大切だと考え、「人間力育成センター」を立ち上げたのです。

この人間力とは非常に理解が難しく、学内でもどう捉えるか議論をし、その結果、「実社会を力強く生き抜くための人間力」と言っています。具体的な人材育成の方針としては、大分県なので中小企業が中心ですが、そこでリーダーとなるような産業人、あえて社会人とは言っていますが、産業人を育てるのだとしています。そのため人間力です。

そしてこの人間力を「こころの力」「社会人基礎力」「職業能力」「専門能力」の4つの力に分解しています。本学でユニークなのは「こころの力」で、これを育てるのは非常に難しいのですが「自分らしい生き方を考える力」「相手を思いやる力」などに分解されます。これをベースにして、それから「社会人基礎力」、「職業能力」、「専門能力」に関しても我々は人間力の一部だと考えています。こういう4つの掛け合わせで育てようとしています。これを設定しただけでは育てることも、強化する

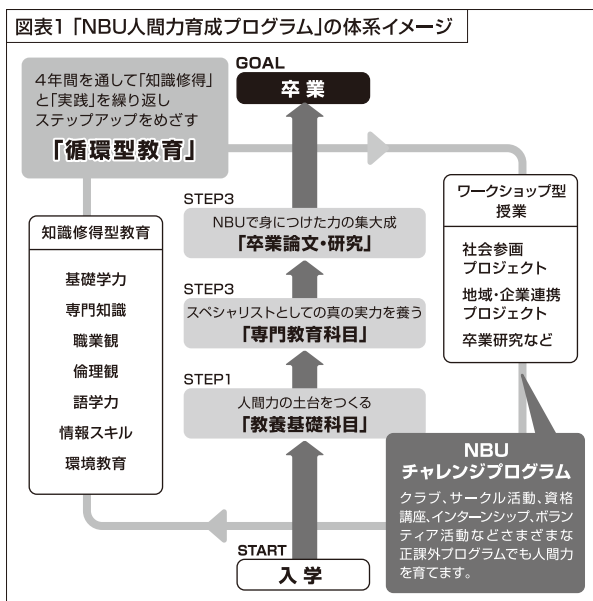
ことも難しいという問題があります。

実際には育成手法、強化手法、どちらも試行錯誤の最中です。今日紹介するものも、私たちが試行錯誤している中からの報告です。そこでの評価手法として、PROGテストは有効な手段の一つであり、指標として機能すると思っています。

「人間力育成プログラム」の体系

まず「人間力育成プログラム」の体系イメージですが(図表1)、私たちの考える「人間力」を育てるためには当然、活用する力が必要であり、そのための経験値を上げる、つまり活用する場面を作らないといけません。グループワーク、ワークショップ、あるいはフィールドワークのような実践型授業をカリキュラムのなかに組み入れました。具体的には、学んだものを活用する場を用意して、そこで自信を持たせる、もしくは自分に足りないものを自覚させてまた学びに戻ってもらう。こういうサイクルを学年を追うごとにステップアップさせていきます。

実践の場というのは授業のなかで用意をしますが、そこだけで十分でないものに関しては、正課外でもプロジェクト的なもの(NBUチャレンジプログラム)を用意して学生にチャンスを与えようという組み方をしています。



成績評価の考え方

次に評価の考え方です。本学は昨年シラバスを全面改定し成績評価基準として先ほどの4つの指標「こころの力」「社会人基礎力」「専門能力」「職業能力」プラス「姿勢意欲」で成績を評価することにし、全ての科目に入れました。もち

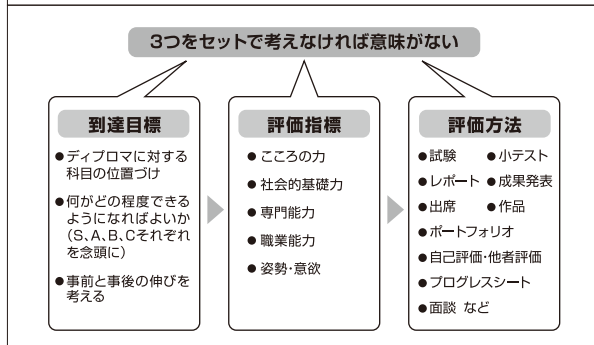
ろん賛成、反対、さまざまな意見がありましたが入れてみて問題を解決していこうというところですよ(図表2)。

各科目ではディプロマポリシーとカリキュラムポリシーに沿った到達目標を設定して、それに対して前述の5つの指標で評価を行おう、その評価方法を決めよう、と始めたのですが、なかなか未だに学力以外のものをどうやって評価しているのか難しい状況です。

なぜこういう評価指標を入れたかという、GPAの成績評価の高い学生が、いわゆる「よくできる学生」というと必ずしもそうではない、ということです。実際に聞く声として「就職試験のときにGPAや基礎学力がよかったから採用してみたが、会社のなかで使えない」という話があります。言いかえると、リテラシーはあるがコンピテンシーが低いばかりに社会で活躍できない学生がいる、ということです。こうなると次は「お宅のGPAは信用できません」という話にまでなりかねません。これではまずいということです。

これに対応する一つの方法としてGPAとコンピテンシーをそれぞれ別に考えるという方法もありますが、私たちとしてはなんとかGPA指標のなかにコンピテンシー的なものも入れておきたい、という気持ちがあります。このような評価指標の中に「社会人基礎力」「こころの力」などジェネリック・スキルの評価を入れて試行錯誤している段階です。

図表2 各科目の成績評価の考え方～シラバスでの各項目の関係～



これまでの学生のコンピテンシー評価の問題

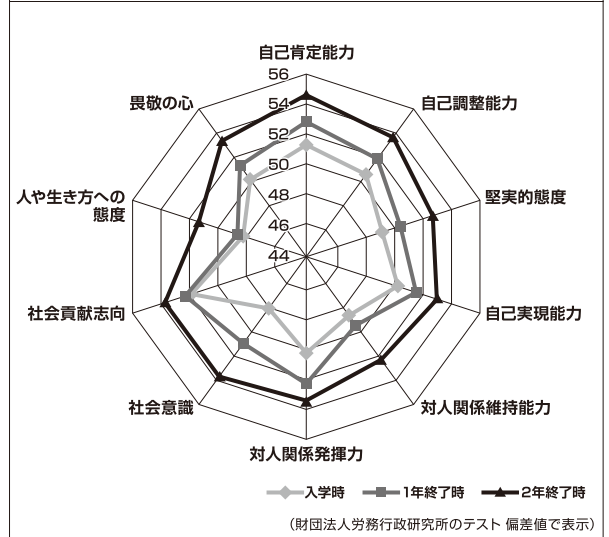
次に評価についても問題点を話します。「人間力教育」をはじめて5年目になりますが、その成長を測るために、nEQテストを導入しました。

図表3は財団法人労務行政研究所のnEQテスト結果で、今の3年生の学年平均値です。内側が入学時です。1年生のどういう力を伸ばすか、という観点から1年次にグループワークを取り入れて、少し世の中のことを考えさせました。「社会意識」のところを見ていただくと分かる

のですが、学生に意識させた「社会意識」、「対人関係発揮力」が伸びた、ということが表れています。nEQテストで心の成長を測るにはこれも有効だったと思います。

今後もnEQテストを併用していくこととなりますが、問題はこのテストはあくまでも心の測定のみ、これだけでは評価しきれていない、ということです。「社会人基礎力」的要素や「ジェネリック・スキル」や「リテラシー」との相関は見えてこないのです。

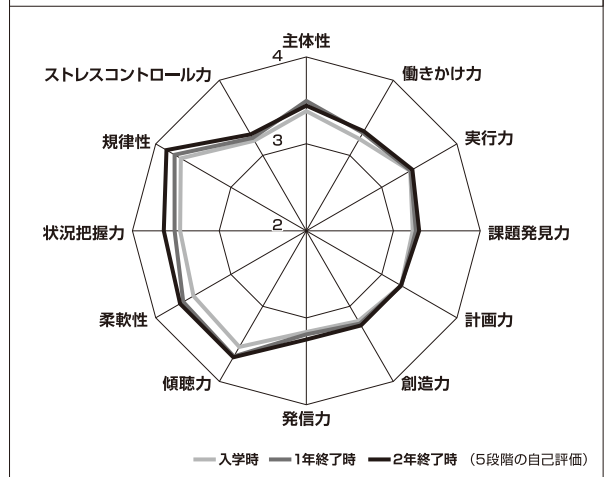
図表3 nEQテストによる客観評価～現3年生の成長(平均値)～



もう一つ行ってきた成長測定は、「社会人基礎力」の5段階自己評価です(図表4)。学生の傾向を他大学に聞くと、入学時は高い傾向にあり2年生くらいになると力の無さを自覚して一度評価が下がる、そして2・3年の授業の中で成長し、また戻ってくる、という声をよく聞きますが、うちの学生は4年間でほとんど変わっていない。他大学との自己評価の違いをどう見たらいいのかまだ分析できていません。

自己評価について全体を見ると、自分なりの評価として「チームで働く力」はどうやらあるらしい、ただし非常に精神的に弱い。こういう点は自覚しているということです。

図表4 社会人基礎力の自己評価～現3年生の成長(平均値)～



人間力育成の具体的取り組み

人間力育成センターは全学組織ですが、そこで取り組んでいるのは全学の1・2年次、特に低学年次の初年次教育や社会人基礎力教育、キャリア教育の一部です。

その中に「社会参画実習1」という科目があります。これは1年生の経営経済学部では必修科目で工学部では準必修科目なので、ほぼ全部の学生が受けています。

学生のコンピテンシーを伸ばすために、チームの中での役割を考える訓練をするために、強制的に自分と特性が違う学生とチームを組ませます。これを学部混成型ワークショップと呼んでいます。工学部という理系と経営経済学部という文系があるメリットを生かして5～6名の混成チームを作って、専門性を武器にしたグループワークをさせます。

具体的な実習内容は学内の施設改善です。「食堂を改善しましょう」「学内に緑を」などのテーマを設定し、実際に学生はチームでフィールドワークをして、場合によっては食堂の方にインタビューをし、その中で自分たちの課題を見つけ、提案し、仲間を説得して最後はプレゼンをする。こういう中でチームで働く力や大学や地元への愛着度合いを高めていきます。この取り組みは本学の人間力教育の一つの柱です。

社会参画授業は学部を超えてクラスを編成していますので、実は教員も同じように学部を超えて、ダブルティーチングでやっているのが教員に対するFD研修にもなっています。

ただし本学はこの授業が担任制とリンクしているので、全教員が関わるのですが、やはり向き、不向きというものがあ、そういう所への改善も必要と感じています。

最近の課題はチーム編成です。今は学籍番号順に割り振っている状態なのでチームに当たり外れが出ています。うまく機能して役割分担ができ、自分の能力も関わった他のメンバーの能力も伸ばせるチームもあれば、活動をしな学生が集まると先生がどれほど指導しても最後の発表でチームの誰ひとりパワーポイントを用意しなかったというケースもありました。

問題解消のために、学生の資質や能力も見て、能力を上げるためのチーム編成を行うつもりです。そこで個々の学生のリテラシーやコンピテンシーがどのくらいあるかを測るために、PROGテストを活用しようと思っています。PROGテストの活用としては、さらにワークショップの指導や成績評価に活かしたり、ということを考えています。成績評価に入れるべきかどうかという意見もありますが、私はぜひ入れたいという考えです。

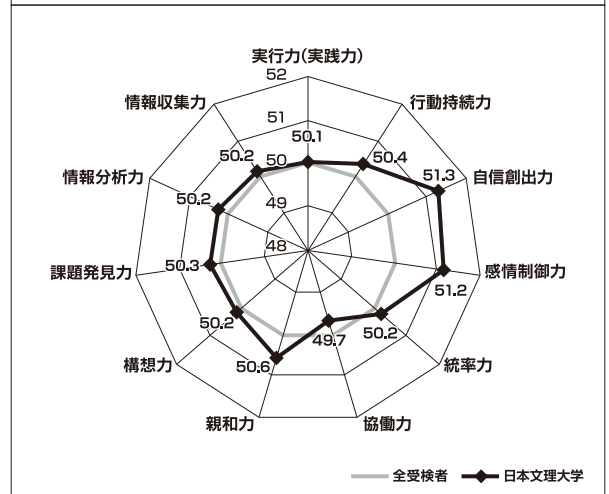
2. PROGテストを実施して

PROGテストによる学生評価

ここからはPROGテストの結果についてご紹介します。本学ではこのPROGテストは2011年度の1回だけの実施なので学年比較やパネル比較がまったくできない状況です。受検時期は2年生の春ですので、先ほどの学部を超えたグループワークを経験した後になりますが、**図表5**は彼らの実施時点でのコンピテンシスコアの学年平均値だけを出しています。

こうして見るとコンピテンシーに関しては全国平均をほぼすべての項目で超えています。特に自己管理の能力はかなり突出していると思います。が、協働力は低い。と言っても、入学時点でどの程度あったのかが測定されていないので、教育の成果かどうかは評価できません。しかし、私たちが人材育成として掲げている内容に共感している学生も多くいるのではないかと感じています。

図表5 コンピテンシスコア(2年生全体平均)

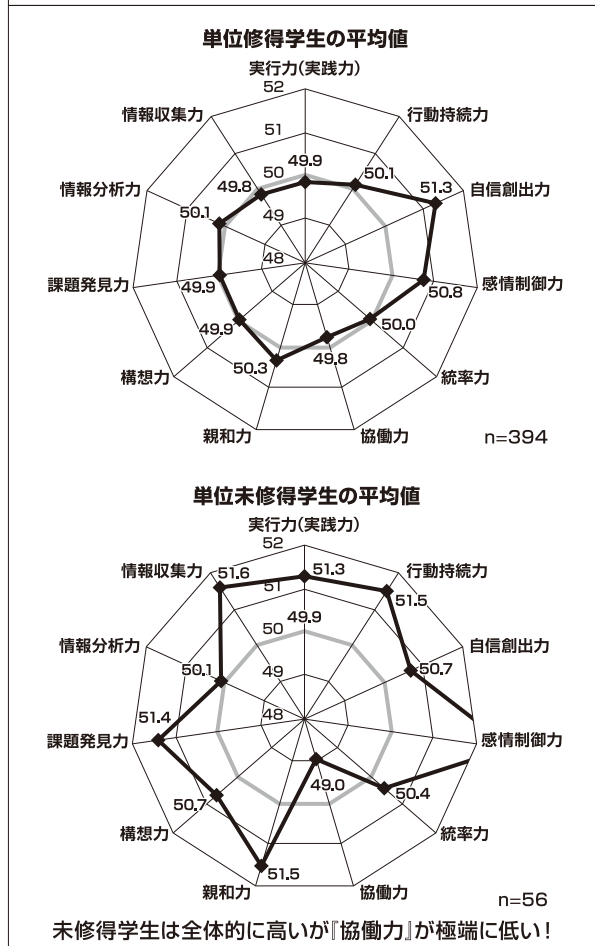


もう一つだけ分析をしてみます。先ほどのグループワークの授業ですが、経営経済学部の学生は必修ですが、工学部の学生は準必修なので逃げようと思えば受けなくてもいい。そこで、受講している学生と受講していない学生の比較をしてみました。**図表6**の上図は受講して単位をとった学生です。単位を落とした学生は外しています。下図はそもそも履修しなかった、この授業は受けたくない、もしくは自分に力があると思って受けなかった学生です。ですから母集団の数にだいぶ開きがあります。

これを見ると、履修していない学生は、ある意味ではコンピテンシーが高かったのを受けなくてもいいと考えたという解釈もできる一方で、協働力は極端に低いのです。要はグループワークのようなことはやりたくないという学生が

そのまま逃がっている、そういう可能性があります。どちらの理由でグループワーク授業を受けてないのか調査できていないのですが、少なくともこのテスト結果をみると、その学生が授業を受けるべきであったか、受けなくてもよかったのかというのが問われると思っています。

図表6 社会参画実習1の修得状況によるコンピテンシスコアの違い



今後の展開ですが、今回出たPROGテストの結果を学生指導に活用する。これが最大のポイントです。結果をもとに担任もしくは教員と学生が向き合って「ここを伸ばそう」とか、授業の取り方についての指導にも、本学の規模であれば活用できそうです。

さらにOB、OGにもコンピテンシーテストを受けてもらいました。彼らの結果との差を見ながら、私たちの教育のもっとやっていくべきことを洗いだし、教育改革につなげていくことも考えています。

さらに本学の人間力教育は教員によっても相当意識の違いがあるので意思統一、少なくとも共通の認識に立ちたいと思っています。そういう意味でもPROGテストで尺度を一致させていきたいと思っています。またIRにも活用し、さまざまなデータとの照合も今後やっていきたいと考えています。

今後の活動方針と予定

個人のテスト結果を見てみると、地域貢献の意識が高い学生は、やはりコンピテンシーも高いことがわかりました。リテラシーもコンピテンシーも高いという学生、活動によく参加してくれるなという学生は、だいたい印象と一致しています。

工学部の非常にまじめな学生のケースですが、彼はどちらかというと内向的で、資格取得や勉強にはものすごく熱心ですが、グループワークなどは苦手だろうと思う学生がいます。リテラシーは高いがコンピテンシーは極端に低い。私が思うに、こういう学生が就職活動のときに一番苦戦しているのではないかと。リテラシーはいいけど、コンピテンシーがだめという学生に、コンピテンシーを伸ばすような活動に参加してほしい、伸ばす指導をしていきたいと思っています。