

九州国際大学

大学生の学ぶ意識を引き出す ジェネリックスキルの育成と評価 ～リテラシー育成を主眼に置いた初年次教育の取り組み～

九州国際大学
法学部教授・
前法学部長

山本 啓一



[2013年5月25日 河合塾大阪校]

1. ジェネリックスキルと人材ニーズ

① 産業界のニーズとしての ジェネリックスキル

最近、「新しい学力」としてジェネリックスキルが指摘されますが、今も昔も企業では「つぶしの効く人材」という言葉をよく使います。これはジェネリックスキルと重なる言葉です。日本の産業界は以前からジェネリックスキルを求めているのです。日本企業の多くの正社員は、職務が限定されず、様々な部署を移動しながらジェネラリストとして育っていくというキャリアパスを歩みます。これは今もそれほど変わっていません。「ジョブ型正社員」という言葉も使われるようになりましたが、現実にはまだまだ少数派です。正社員の大多数がジェネラリストなのだから、企業がジェネリックスキルの高い人材を求めするのは当然です。

我々は、九州・沖縄地域の産業界ニーズGPに参加していますが、このGPでは昨年度、リアセックに人材ニーズ調査を依頼いたしました。調査結果からは、九州・沖縄の産業界もコミュニケーション能力・チームワーク・リーダーシップ・論理的思考力・問題解決力・倫理感・自己管理能力といったものを求めていることがわかりました。同時に、これらの力を大学の勉強を通じて伸ばしてほしいと思っているということも見えてきました。これらの力はまさにジェネリックスキルです。専門知識そのものはほとんど求められていません。これは九州・沖縄の地域性というよりも全国に共通することだと思います。

結局、企業は、会計学や経営学といった特定の専門的

スキルに長けた人材を求めているというより、それらの教育を通して育成されるジェネリックスキルを身につけた人材を求めている、ということです。最近では「地頭」という言葉がよく使われますが、ジェネリックスキルはこの地頭論が想定する能力に近いように思われます。ただし「地頭論」は、学生が元来持っている能力だと想定しています。他方、ジェネリックスキル論は教育の成果によって変化する能力であると捉えます。

つまりジェネリックスキルは、産業界・企業に向けて、きちんと仕事ができる人材を送り出すために、大学教育の目標の一つとして設定すべき能力と考えるべきなのです。

② 目標人材と ジェネリックスキルの関係

本学は古くから警察官を輩出してきました。今も多くの学生が警察官になることを希望しています。では警察官とはどのような人材なのか。どうしたら警察官になれるのでしょうか。

警察官の採用試験は、教養試験、小論文、面接、体力試験から構成されます。なぜ警察官の筆記試験は、大学の専門知識を問う試験ではなく、教養試験なのでしょう。それは、警察官の仕事の幅が非常に広いからです。通常、警察官は最初に交番に配属されますが、その後交通課や刑事課など自分が希望する部署を目指します。しかし、希望する部署に配属されたとしても、3年から5年ごとに異動があります。たとえ最初に配属された部署が刑事課であっても、生活安全課や総務などに移動する可能性は高いのです。自治体への出向も増えています。防犯は自治体との連携が必要だからです。その間、昇任試験を受けて、巡査→巡査部長→警部補→警部というように昇任を果たしていきます。

したがって、警察官には常に、新たな部署で新たな課題に取り組む・新たな課題を学んでいく能力が必要になります。そのためには幅広い知識を学ぶことのできる学習能力が必要です。教養試験が測ろうとしているのは、こうした学習能力(フレキシビリティ・訓練可能性)だといえるのです。

次に小論文です。警察官採用試験に小論文が課されるのは、警察官にとって書類作成能力が不可欠だからです。警察官は、犯人逮捕だけでなく、犯人を有罪にしなければいけません。そのためには調書が書けなければなりません、だからこそ小論文によって文章表現能力を測っているのです。

もちろん、チームワークやコミュニケーションといった「対人基礎力」、「やる気」「倫理観」「自己管理能力」といった「対自己基礎力」も大切です。これらは面接で大学生生活等について質問し、その内容や答え方で判断します。

上記のような採用試験から見てくるのは、警察官は決して特殊な能力を求められているわけではない、ということです。この形式の採用試験はこれまで40年近く全国で行われています。警察官に問われる能力は今も昔もジェネリックスキルだということがわかります。

ふり返ってみると、1990年代半ばまでの大学進学率20%の時代には、受験勉強の副産物としてある程度のジェネリックスキルが入学前に育成されていたと言えます。あえて大学側が汎用的能力を意識的に鍛えようとしなくても、学生は入学時にそれらを持っていましたし、それを核として大学生活全般で伸ばすことができました。しかし現在は、大学進学率が50%を超え、入試方法も多様化し全入時代に突入しています。かなりの割合の学生が入学試験を経験していません。本学の学生の半数以上も、推薦やAO入試で入学してきますので、彼らの多くは受験勉強の経験がほとんどありません。受験勉強を通してジェネリックスキルが育成されていない学生だということです。彼らをそのまま卒業させるとジェネリックスキルが不十分な状態で社会に送り出すことになりかねません。これでは産業界のニーズに合った人材とはいえません。

このような背景から本学の課題は、学生に対して意識的にジェネリックスキルを育成する教育を行うことだと考えました。そのためにはまず学生のジェネリックスキルの評価が必要になります。本学でPROGテストを導入したのはこのような経緯からです。本学では、2010年にPROGテストの試行版を受けたとき、コンピテンシーは全国平均に達していたのに対し、リテラシーは非常に低い結果となりました。そこで本学部はまず授業を通じて伸ばすべき分野はリテラシーであると考え、リテラシーテストを重視するとともにリテラシーを育成する取組を行ってきました。

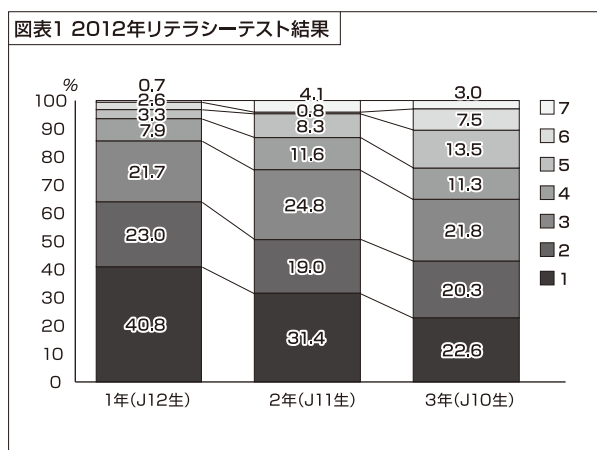
2. 九州国際大学法学部の PROGテスト分析

①3年間を通じた リテラシースコアの変化

法学部はかつて就職に強い学部だと言われていましたが、現在は学校基本調査のデータにも表れているとおり、法学部の就職率は社会学部や経済学部と比べる

と低くなっています。ここにはロースクールの影響もあると思います。ロースクールの設立以降、多くの法学部は専門的知識を身につけた人材を育成するという方向にシフトしました。その結果「つぶしが効く人材」を育成するという意識が法学部からなくなった、あるいは弱くなったと感じます。

本学部では、PROGテストは2010年から導入しています。図表1は2012年度のPROGリテラシーテストの結果です。5月から6月にかけて、1年・2年・3年生が受験しました。本校の特徴は、1年生の約4割がランク1だということです。非常に低いと言えます。ただしこれが、2年、3年へと進むとその割合が減ってきます。

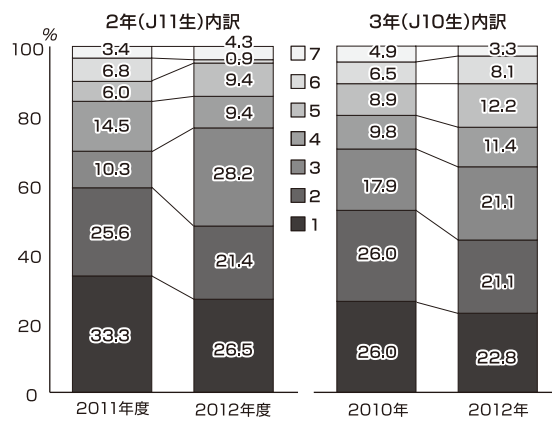


次ページの図表2の下のグラフによると、1年から2年にかけて、あるいは1年から3年にかけてリテラシーテストのランク1の学生の割合は少し減っています。つまり能力が段階的に少しずつ伸びていると言えそうです。これは毎年同じ傾向が出ていますから、学年特性による偶然の結果ではありません。本学部は明らかに「できない」学生を「できる」ように成長させているのです。

とはいえ、マイナスの部分にも注目しなければなりません。同じ図表2の上の表からは、1年生の平均値が年々下がっていることがわかります。3年生(J10生)が1年のとき2.86、2年生(J11生)が1年のとき2.68、1年生(J12生)は2.20です。これは入学者の層が年々下がっているということです(注:2013年は2.63と上昇しました)。

図表2 リテラシースコアの推移

	人数 (2012)	継続 受験者数	継続受験者のうち		
			2010 平均	2011 平均	2012 平均
1年生 (J12生)	174	152	-	-	2.20
2年生 (J11生)	183	117	-	2.68	2.73
3年生 (J10生)	172	123	2.86	3.15	3.11

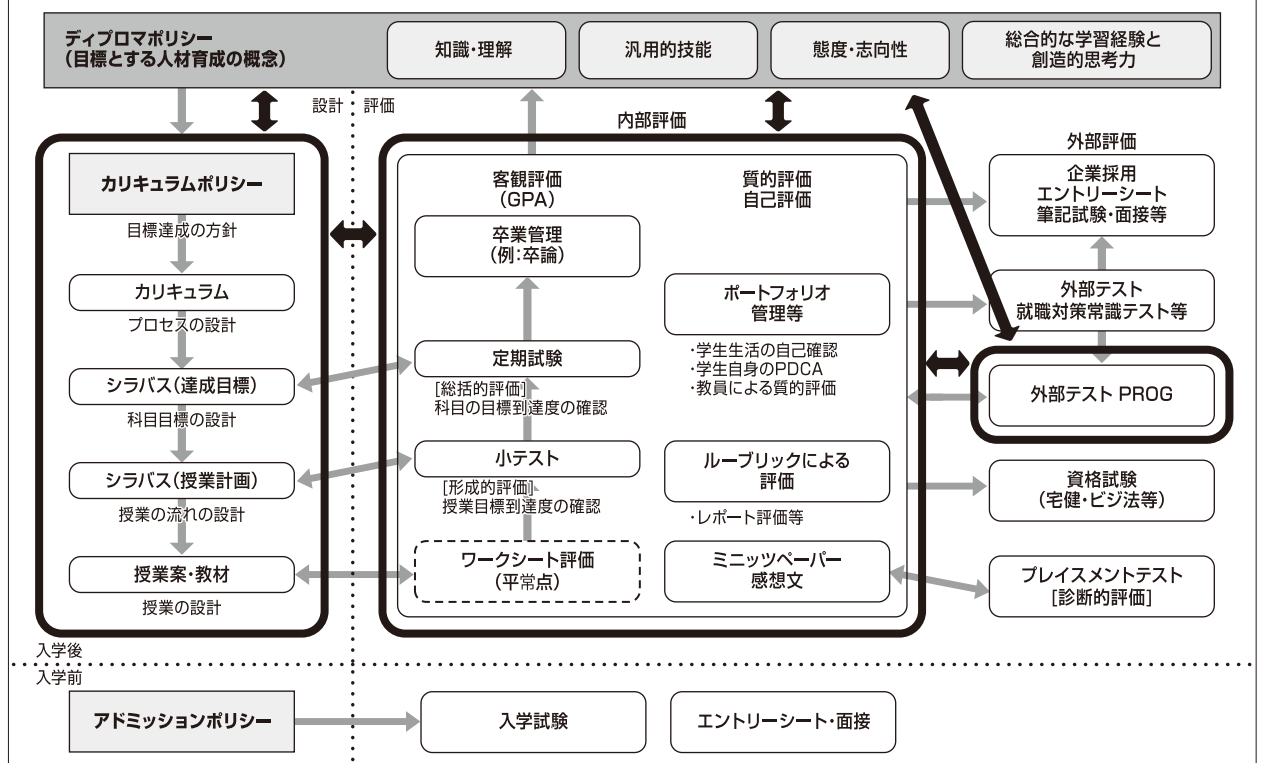


また3年生(J10生)が1年生だった2010年の平均から2012年までの平均を追うと、1年2.86、2年3.15、3年3.11というように3年次に下降しています。これは誤差のうちかもしれません。しかし多くの大学で課題となっているように、「学生は初年次教育で伸びるけれども、その後の専門教育と十分につながっていかないので2年次に伸び悩む」という状況を示しているとも言えそうです。

次に同じ学年内で、ランクが上昇した学生・変化しなかった学生・下降した学生を追って見たところ、リテラシーランクが下降した学生がいました。これは、実際に能力が下がったか、あるいはテストを受けたときのモチベーションが前年より低かったなど、いくつかの要因が考えられます。全体としてみると、上昇層・不変層・下降層は4:3:3の割合で存在していました。では上昇と下降に何が影響しているのかというと、本学部の分析結果では「課題発見力」の差がある、ということでした。課題発見力が伸びた学生は全体としてランクが上がり、伸び悩んだ学生は不変層・下降層になっています。ということは「課題発見力」の育成がリテラシー育成のカギとなっていると言えるかもしれません。また、ゼミを1年～3年の間に毎年変更する学生(非一貫型)と同じゼミを選んでいる学生(一貫型)を比較すると、成長率が高いのは一貫型でした。

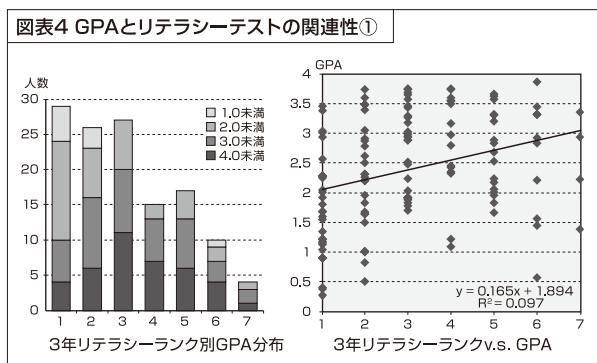
以上のような結果が見えてきたのは大変興味深いことですが、このように単に外部テストで測定しているだけでは意味がなく、この結果を受けてPROGテストとの連動性を意識しつつ、大学内部の教育を改革することが必要です。そこで本学部は、図表3のような教育改革と評価制度の関連図をつくり、ディプロマポリシーから導き出される様々な取組と評価の関係を整理しました。ジェネリックスキルの育成を教育目標に掲げる以上、外部テストと内部評価は、ある程度相関すべきだと考えます。そのためにはシラバスや定期試験を見直すことが必要です。最終的に私たちはディプロマポリシーの中で「汎用的能力」を強く意識するようになりました。

図表3 目標人材育成のための設計と評価に関する制度(九州国際大学法学部改革マップ)

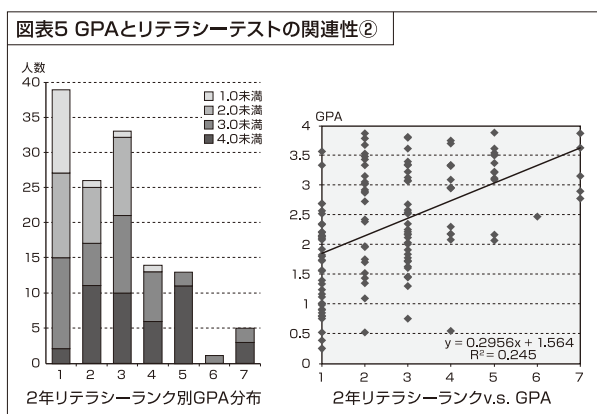


②他の評価指標との関連性

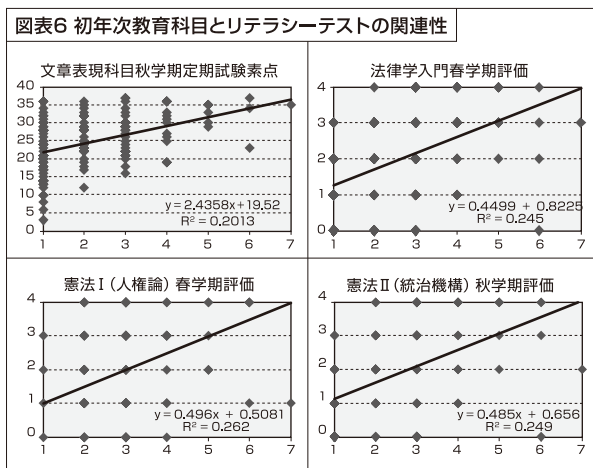
2011年のセミナーでも報告したのですが、図表4のように3年生(J10生)のGPAとPROGテストのリテラシーランクには相関が全くありませんでした。これはGPAの意味を見直すきっかけになりました。企業が就活でGPAをほとんど考慮しない理由もここにあります。大学の成績がいくら良くても、企業が求めるジェネリックスキルの高い人材とは限らないからです。



一方、2年生(J11生)ではGPAとリテラシーテストの結果に相関が多少出てきています(図表5)。リテラシーが十分育っているとまでは言えませんが、さまざまな科目がリテラシーを教育目標にして、それが科目の評価(定期試験)に組み込まれるようになっていく、ということです。



例えば図表6の文章表現科目のGPAとリテラシーテストは弱いながらも相関しています。法律学入門や憲法などの専門科目の初年次科目にも相関が出てきています。



3. ジェネリックスキルの育成する方法

①事例1 リテラシー編 入門演習

では実際にジェネリックスキルの育成方法について事例をご紹介します。

PROGテストのリテラシーとは、知識活用・課題解決の力を指しています。つまり情報収集→情報分析→課題発見→構想→表現といったサイクルを回せる力のことです。この考え方にに基づき科目に課題解決のプロセスを組み込んでいくという形で授業内容を変える、あるいは新規に授業を作るという取り組みをしてきました。例えば入門演習、1年生が最初に入るゼミですが、この授業にプレゼンテーションを取り入れました。しかし学生に知識のストックがほとんど無い状態でアウトプットをさせても、目も当てられない内容しか出てきません。そこで先ほどの課題解決のプロセスを踏まえることを教員が意識したことによって、発表の内容も少しずつ良くなってきました。

②事例2 リテラシー編 文章表現科目

大学の勉強は言うまでもなく、就活の際のエントリーシートや小論文などをこなしていくためには、文章力が不可欠です。そこで本学部では、1年生向けの文章表現科目を開講しました。その中で、特に秋学期は3コマを1ユニット化し「情報分析→課題発見→構想→表現」のライティング・プロセスを段階的に育成しようとしています。授業方法もアイデアをグループでシェアする、あるいは下書きをお互いにピアレビューさせる、といったグループワークを取り入れています。また4人の教員が関わっ

ているので採点基準がぶれないようルーブリックで採点しています。

③事例3 コンピテンシー編 社会実習

次にコンピテンシーの育成についてお話しします。

警察官も対人基礎力や対自己基礎力が重要です。実はその育成を目標としたチーム作り研修を山口徳地青少年自然の家で4～5年程前からずっと行っています。また新生生の研修を担当する上級生にこの研修をあらかじめ受けさせることでチーム作りのノウハウを学ばせ、それを1年生のチーム作りに反映させています。この中で学生たちは課題解決につなげる提案や、お互いの努力を最大限評価することや、自分の挑戦レベルを自分自身で決める、ということ学びます。これは対課題基礎力であり対人基礎力であり対自己基礎力と言い換えられます。今まで漫然と行っていたチーム作り研修はまさにコンピテンシーを育成するものでした。これまではしっかりとした評価はしていませんでしたが、今後はルーブリックをもとに自己評価、SAや教員による評価を行っていく予定です。さらにこの方法は、産業界ニーズGPの中で他大学とも連携して実施していきます。

④事例4 FD編 オフキャンパス研修

こうした授業改革をどのように行ってきたか。本学部は初年次科目の入門演習のFDとして、春休みに教員とアシスタントの学生と一緒に1泊2日の合宿をするオフキャンパス研修を行っています。オフキャンパス研修の成果を正課科目にどう組み込んでいくかが毎年の課題です。

研修はすべてグループワークで行います。ジグソー学習法やブレインストーミング、KJ法やワールドカフェの手法を学びます。その中に情報を分析し、そこから課題発見をし、構想し、表現(プレゼン)するというプロセスを埋め込んでいるのです。

最後のプレゼンはリテラシーを評価するルーブリックを使って投票で評価します。他方コンピテンシー面についても、ルーブリックをもとに振り返りを通した自己評価・相互評価を行います。このように2つの観点から評価を導入するようになりました。なおこの研修は、九州・沖縄の産業界ニーズGPのグループの中でも実施することになりました。

⑤専門科目を通じたリテラシーの育成

最後にジェネリックスキルは、やはり専門科目を通じてより一層深められていくべきものだろうと考えます。例えば法学を学んだらどういうことができるか。法学では、たとえば①条文・凡例・学説の収集、②課題(事例)に対する事実関係の認定(分析)、③法的論点(法的問題)の明確化、④判例・学説を批判的に検討、⑤反対の立場への反論も含めた論理構成、これらを押さえて答案を書くことが要求されます。まさに専門知識をベースにしたジェネリックスキルが要求されているわけです。

現状では教員が特に工夫せずとも、学生が専門分野を通してジェネリックスキルを身につけられるのは、いわゆる上位大学のみだと思えます。本学部では、専門教育を通して意識的にジェネリックスキルを身につけさせようという授業を構想しています。法的な問題と関わるテーマの文章を学生に読ませ、その内容を分析させ、論点を明らかにし、自分の意見を書かせるという、文章表現科目と同様のプロセスをたどる授業を2年次に開講しようと計画しています。

以上のように、ジェネリックスキルは教育目標として非常に重要です。特に本学部では、リテラシーを意識的に正課科目の中で積み上げていかなければいけないと考えています。そのために、PROGテストを重要な外部評価ツールとして位置づけているのです。