

芝浦工業大学

芝浦工業大学の グローバル戦略と教育改革

芝浦工業大学
学長

村上 雅人



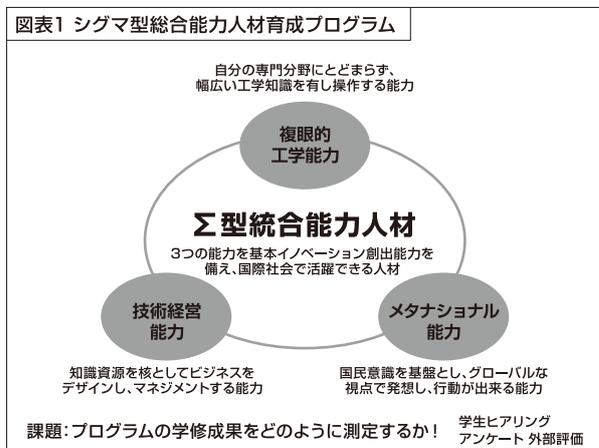
[2013年5月11日 東京リクルートGINZA8ビル]

1. 芝浦工業大学のグローバル戦略

本学では最近PROGをさまざまな学修効果の評価に使用し、全学的に展開しています。

最初にPROGを導入するに至った経緯を説明します。本学は2008年に「組織的な大学院教育改革推進プログラム」に採択され、「シグマ型統合能力人材育成プログラム」(図表1)を大学院に導入しました。

今後の社会では工学分野の専門知識だけではなく、国際性や経営能力などを身に付ける必要があるという観点からこのプログラムを導入しました。しかし、「プログラムの学修成果をどのように測定するか」という点が課題でした。



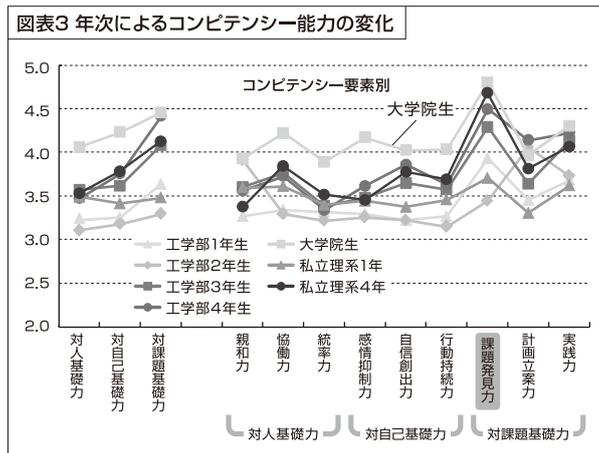
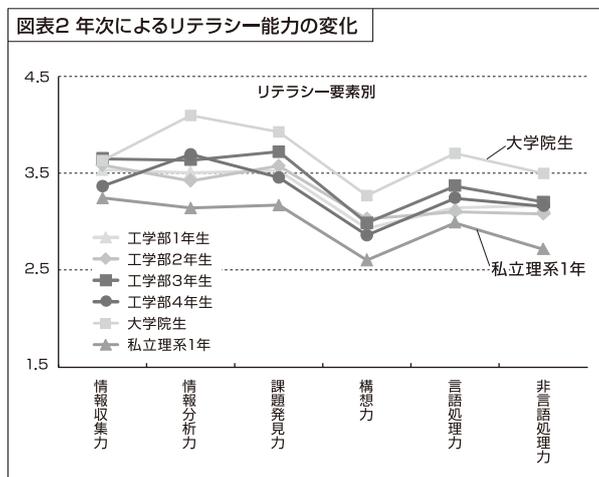
いろいろな大学で新しい教育プログラムを導入していますが、それによって学生がどれだけ成長したかを測定できないと、そのプログラムが良かったのかどうかの検証につながりません。プログラムの教育効果測定に関し

ては、専門分野の知識や活用力(Discipline specific skills)と、人間力などのジェネリックスキル(Generic skills)が対象となります。

最近ではジェネリックスキルが注目を集めていて、アメリカではSoft skills, Vocation skillsなどと呼ばれており、大学で育成する必要があると指摘されています。しかし、残念ながらジェネリックスキルを有効に測定する手段がないというのが当時の状況でした。そこで、アンケートによる自己評価や、有識者による外部点検評価を実施しました。しかし、これだけでは不十分です。そこで、何かよい客観的指標はないかと探していたところ、PROGの紹介を受けました。

まず、PROGで興味を持ったのは、ジェネリックスキルをリテラシー(Literacy)とコンピテンシー(Competency)に分けているという点でした。後で紹介しますが、このように2つに分類しているのはおそらくPROGだけだと思います。PROGはジェネリックスキルを育成するためのプログラムですが、我々が興味の対象としたのは、学修成果を測る指標としてPROGが活用できないかという点でした。

その際、重要なのは、その有効性です。過去のデータにおいて私が注目したのは、大学院生と学部生の比較でした。PROG測定によると、リテラシー(図表2)もコンピテンシー(図表3)も大学院生の方が、学部学生よりも能力が高いのです。

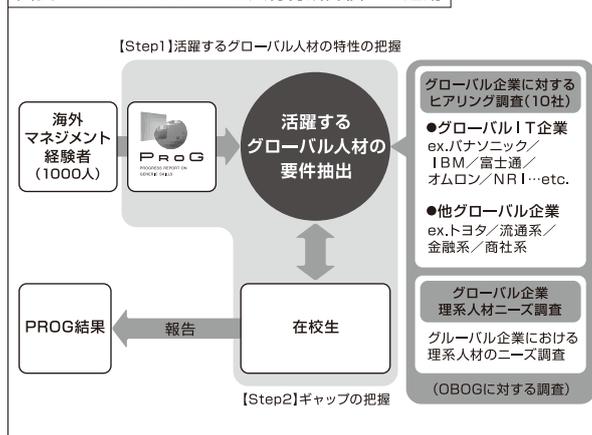


特に理工系で言えることだと思いますが、大学院生は修士論文に向けた研究をしています。多くの院生は学会発表も経験しますので、自ら実験を計画実行したうえで、その結果をまとめたプレゼンテーションを行います。大学院における研究はまさにアクティブラーニング(Active learning)の典型で、私は究極のPBL(Project based learning)だと思っています。それから多くの大学院生は後輩の指導もしますし、学部時代に就職活動を経験している者もいます。就職活動をせずに、進学を早期に選択した学生に対しては、研究室のマネジメントの支援もお願いしています。このような経験をしている大学院生のジェネリックスキルは、学部時代よりもかなり高くなっているのではないかと予測していたのです。そして、PROGの結果を見ると見事にそうだったので。この結果をみて、PROGはジェネリックスキルの測定に使えると確信しました。

修士論文を中心とした大学院教育は、日本が世界に誇るアクティブラーニングですが、産業界からは、悪しき徒弟制度と言われています。いい指導教員に当たればいいのですが、悪い指導教員に当たると、教員の下働きに終始してしまうという指摘です。指導教員による差が顕著だということです。残念ながら、それを検証する手段がありませんでしたが、PROGはその測定にも利用できると思っています。

本学は2012年度に文部科学省の「グローバル人材育成推進事業」を獲得することができ、現在大学全体でグローバル化を進めています。その中でグローバル人間力、コミュニケーション力、問題解決能力、異文化理解力の4つの能力取得を目指しています。これら能力には点数で測定可能なものもありますが、定量的評価の難しいものも含んでいます。これらの能力が身に付いたかどうかの評価にPROGを使えないか、またはPROGを使ってみたい、というのが我々の考えでした。ただ、グローバル能力を評価するためには、従来のPROGを、グローバル人材評価に適した内容にカスタマイズする必要があります。そこで、リアセックの協力を得て、世の中で活躍しているグローバル人材の要件等を抽出し、この評価に合わせたPROGを試行しました(図表4)。

図表4 PROGのグローバル人材育成評価への適用



ここで少し本学のグローバル戦略を説明したいと思います。グローバル化にはいくつかの視点がありますが、本学では3つの目標を掲げています。1つは、世界水準の理工学教育の提供。2つめは、グローバルに活躍できる学生の育成。3つめが大学全体のグローバル化です。一部の人や部署が動いたとしても大学はグローバル化しません。40年も前からグローバル化という話が出ています。しかし、日本の大学のグローバル化はなかなか進んでいません。これは、限られた部署でのみ国際化を担当してきたからだと思います。そこで大学全体でグローバル化しよう、教職員が自ら学生の見本になるようなグローバル化を進めようと提唱しているのです。

2. 教育界のグローバル化の背景

日本の大学のグローバル化がそもそも必要なのかという議論もありますが、私は世界標準という観点からみても、大学はグローバル化に向かっていくしかないと思っています。

歴史的にみると1980年代に世界規模での大転換がありました。国際市場のグローバル化が急速に進み、アメリカやヨーロッパでは国の優位性を保つためには人材の育成が重要だという認識に至りました。つまり、高等教育、すなわち大学および大学院の重要性が世界的に認識されたのです。

また教育改革のベンチマークとしてよく紹介されるのが1999年のボローニャ宣言です。これはヨーロッパの大学の再生計画です。実は1980年以降の急速なグローバル化は教育界にもおよび、ヨーロッパの優秀な人材がアメリカの大学に流出するようになったのです。ハーバード、MIT、スタンフォードなどの大学が人気を博す一方で、ヨーロッパの大学には学生が来なくなったのです。これは大変だとヨーロッパの教育大臣がボローニャに集まり高等教育の質保証をしようということになりました。

3. PBL教育とPROG

そのときの大きな視点は「大学が学生に何を教えたか」ではなく、「学生が大学教育によって何を学んだか」を重要視するというものです。つまり学修成果、アウトカムズ(learning outcomes)を大事にしようという動きです。

ヨーロッパの高等教育機関の教育改革宣言と呼ばれているボローニャ宣言の紹介には、次のように書かれています。「ヨーロッパ圏だけでなく海外からの学生や研究者にとってより競争力があり、魅力的な高等教育を提供しなくてはいけない。」これは完全にアメリカを意識したものです。それから、ヨーロッパ圏のどの大学に行っても同じ水準かつ同等の教育が受けられることを宣言で約束しました。つまり、ヨーロッパはいわばひとつの国のようなもので、例えばドイツの大学とスイスの大学で教育レベルが違ってはいけない、どの国の大学に行っても同水準の教育が受けられるようにしよう、というものです。

実は欧米には、高等教育に関する国際的な取り決めが山のようにあります。

ボローニャ宣言の前年の1997年にはリスボン協定。2004年にはジョイント・ディグリーの認証(認定)に関する勧告がユネスコとECから発表されました。それから、いまの教育改革に大きな影響を与えるものとして2005年には、「国境を越えて提供される高等教育の質保証に関するガイドライン」がユネスコとOECD(Organization for Economic Co-operation and Development)の共同で発表されています。

日本の文教政策においても1991年大学設置基準の大綱化から始まり、これまでさまざまな提言がされてきています。その中でグローバル化という視点で世界水準の教育の質保証をしようという動きは、最近のことであると認識しています。

実は工学教育に関しては世界標準がある程度確立されています。1989年に始まったワシントン協定(Washington Accord) というものがあり、日本では2005年にJABEE(Japan Accreditation Board for Engineering Education)という組織が加盟しています。JABEEとは、日本技術者教育認定機構のことで、技術者教育の質的同等性の相互承認を担う機関です。ここがワシントン協定に基づいた工学教育の世界水準のプログラムの認定を行っています。JABEEの共通基準としている育成すべき能力には、リテラシーとコンピテンシーからなるジェネリックスキルが入っています。また国際エンジニアリング連盟(International Engineering Alliance)が提唱する大学卒業者が具備すべき能力(Graduate attributes)を見ても、習得すべき能力は同じようなものとなっています。やはり、それなりの識者が考えていくと、工学教育で付与すべき能力は一定のところに収斂してくるというのが私の印象です。

先に紹介しましたように、PROGは、ジェネリックスキルをリテラシーとコンピテンシーに分けています。正直なところ、最初は、これを分ける意味があるのだろうかと思いました。

国際的な教育質保証のためにPISAテストのようなものを大学に導入しようというAHELO (Assessment of Higher Education Learning Outcomes)という活動があります。ここでもジェネリックスキルを必要な能力と定義していますが、リテラシーとコンピテンシーに分けてはいません。AHELOが導入しようとしているアメリカで実績のあるCLA(Collegiate Learning Assessment)においても同様です。つまり、PROGの独創性なのです。実は、さまざまなデータを見ていくと、リテラシーとコンピテンシーに分けて分析したほうが、より詳細な能力測定が可能であることが明らかになってきています。ジェネリックスキルをこのように分類して効果測定することは、今後の教育にとっても有用であるという印象を私は持っています。

先ほど「グローバル人材育成推進事業」の話の中で、グローバル能力を今後育成していくための3つの方針やPBL型教育の話をしました。

本学ではいろいろなところで一方通行の座学(passive learning)から学生が自ら学ぶアクティブラーニングに変えようとしています。PBLのPにはprojectだけではなく、problemとpracticeがありますが、いずれも能動的学習です。本学でも、このような教育手法を積極的に導入しようとしています。PBLは教員にも学生にも大変な負担がかかります。したがって、PBLがどのような能力を身に付けるのに役立つかを明らかにしないと、学生も教員もやる気をなくしてしまいます。

これが我々の悩みの種でしたが、PROGならこれを解決できると思いました。PBL教育を受けたことで自分のジェネリックスキルが伸びた、ということを学生が実感できれば、学生も教員も自信をもってPBLに取り組みます。

また、「グローバル人材育成推進事業」では、タイの大学と国際PBLを行いました。担当教員が大変骨を折って大成功に終わったと聞いています。タイと日本の学生のジェネリックスキルをPROGによっても評価しました。現時点で、何かの結論を出すという段階ではありませんが、こういった“測定をする”=“評価をする”という中で我々が導入したプログラムの検証ができるのではないかと期待しています。

4. まとめ

いま世界の高等教育の場では大きな変革が進められています。それは「学生に何を教えたか」ではなく、「学生が何を学んだか」を大切にするというパラダイムシフトです。このため、学生の学修成果、すなわち、ラーニングアウトカムズを測定することが重要となっています。

専門科目では、点数によって学修成果を測定することが可能ですが、いま、注目されているジェネリックスキルについては、その評価方法が確立されていませんでした。今回紹介したPROGはジェネリックスキルの評価に有効だと思っています。多くの大学では、新たな教育プログラムを導入していますが、その有効性を検証する道具としてもPROGは役に立つと思っています。

現在、我々が進めている「グローバル人材育成事業」においても、英語化などのカスタマイズは必要ですが、PROGは効果測定に有効です。ただし、本学においてPROGがうまく機能しているのは、熱意のある教員が、その有効性を実感したうえで、積極的に、推進してくれているという背景はあります。

実は、ジェネリックスキルの測定はAHELOという大学版PISAにおいて、CLAによる評価の導入が検討されています。また、オーストラリアやヨーロッパでも、ジェネリックスキルの測定が試行されています。ここで、PROGの特徴として、ジェネリックスキルをリテラシーとコンピテンシーに分類していることが挙げられます。これにより、詳細な解析が可能となっているのです。

世界水準のジェネリックスキル評価に関してはAHELOなどの動向も注視する必要があると思います。なぜなら文部科学省はAHELO推進を目指しているからです。ただし、PROGが世界標準になりうる可能性があるかと個人的には思っています。

最後に、今までジェネリックスキルの評価の話をしてきましたが、実は、学生にいかにやる気を起こさせるかが重要であると認識しています。

私が尊敬するアメリカの教育者であるWilliam Arthur Wardという人は言いました。"The great teacher inspires." 「偉大な教師は学生の心に火をつける」。

いかに学生の心に火をつけるか、学びたいという意欲を植えつけるかが、非常に重要です。それができれば学修効果は飛躍的に伸びるはずですが、私はそれをずっと大学の中で問い続けています。

今年(2013年)、1年生にジェネリックスキル育成の一環としてリアセックにPROGの実施とその解説をしていただきました。そのときのアンケートの結果では、ほとんどの学生がやる気が出たと言っています。自分の強み・

弱みを知ったとか、やってやろうと思ったとか、何を学び大学生生活に活かすことができるのかが分かったなど。これを見ると、学生はやる気を喚起されたかなと思うのですが、実は、これで満足してはいけません。PROGを受けた直後は、興奮もあり学生は感動していますが、その後普段の生活にまぎれてしまうと、すぐに興奮を忘れてしまうのです。

だから教師としては「繰り返しinspireすること」が大切です。ポートフォリオの話にもありましたが、学びの過程を常に注視しながら何度も何度も学ぶことの大切さを訴えることで、学生がその気になってくれるのです。そして、学生が、成長を実感できるツールとしてPROGを積極的に利用していきたいと考えています。

長崎大学

「新しい教養教育の一步と課題」

長崎大学
学長特別補佐
大学教育機能開発センター
副センター長

橋本 健夫



[2013年5月11日 東京リクルートGINZA8ビル]

1. 長崎大学における新しい教養教育

教育改革への始動は 「全学共有学士像」から

大学で培うべき能力として、社会人基礎力・ジェネリックスキルが強く指摘されています。そのような中、長崎大学では、3つの視点(①どの国の人もコミュニケーションがとれる人②世界的視野で将来が語れる人③自己主張ができ行動できる人)で、『国際社会でのリーダーの育成』を教育目標として掲げ、教養教育の改革を進めています。

大学における教養教育についてはさまざまな議論や主張があり、全国の全大学が一致するような教養教育のあるべき姿というものは見当たりません。本学では、全国の大学がそうであったように、リベラルアーツの修得を目標に展開していましたが年々不満の声が大きくなりました。これには2つの原因がありました。1つめは、学生が楽勝科目に流れてしまったということです。私たちがこの科目を取ってほしいと思う科目には、学生の目は注がれませんでした。そして2つめは、教養教育は、学生にとっても、教員にとってもプラスα的な存在であったということでした。

この悪循環を断ち切るために、教養教育の改革を始めました。まず、教養教育を根本から変えようと徹底的な議論を試みました。その上で、どのような教育形態がいいのかを考え、その枠組みの構築に取り掛かりました。この中では、教養教育の改革から専門教育の改善へつなげること、卒業後は国際社会でのリーダーとなれる

ような人材を育成することという方針を確認しました。

具体的には最初に、大学の理念から導いた卒業時に持つべき能力、卒業時にこういう人になってほしいという人材像を、全学共有学士像として決めました。それは、①研究者や専門職業人としての基礎知識を持つ人、②自ら学び、考え、主張し、行動変革できる人、③環境や多様性の保全に貢献できる人、④地球と地域社会及び将来世代に貢献できる人というものです。全学でまず共有学士像を共有し、これに学部固有の目標を付け加えれば、ディプロマポリシーが描けると考えました。

そして、学生がこの学士像を達成するためにはどのような教育を施せばよいのかという議論をし、教養教育から専門教育への影響を考えつつ、教育を語る大学の文化を創造しようとしたのが3~4年前です。従来、大学には研究を語る文化というものはありましたが、教育を語る文化というものはありませんでした。そこで、これまで教育を置き去りにしてきたという点を真摯に反省し、教育を語る文化を創造しようと考えました。

教養教育を変えるには単位数をどうするか、外国語をどうするか等の議論がありましたが、結果的には単位数を増やすという決断をしました。全国一少なかった教養教育の必須単位数である30単位を、その約1.5倍の40~46単位に増やしました。ここには、教養教育の重要性を学生にしっかり認識させようという狙いがあります。

従来は、人文科学、社会科学などのいくつかの分野から、学生に自由に履修科目を選ばせ、自分でカリキュラムを作らせていました。これは自分で学ぶことを前提に、学生の意思を尊重したからです。しかし、学生は必ずしも私たちが望むような履修を行ってはくれませんでした。対策として、100人以上の教養教育のクラスは設けないことにしましたが、これも楽勝科目に200~300人の履修希望者が集中し、担当教員がそれを認める形であったという間に破られてしまいました。

そこで、従来方式を改め、モジュール方式に変更することにしました。履修に際して選ぶのは科目ではなくモジュールです。現代的課題をテーマとしたそれを考えるにあたって関連性の高い科目を1つのモジュールに編成し、そのひとまとまりを履修させることで、課題解決を伴った体系的な学びを実現させようと考えたわけです。長崎大学は、モジュールを、「21世紀社会で求められる批判的精神や課題探究能力等の獲得を可能にするひとまとまりの科目群を現代的な課題であるテーマを軸に構成するもの」と定義しました。そして、その科目群を持った24のモジュールを作り、学生たちに提起することにしました。学生たちは自分の学びたいモジュールを選んでそこに含まれる科目を学ぶとともにジェネリックスキ

るを身につけていくという仕組みです。

モジュールは、全学モジュールと学部モジュールの2種類に区分しました。全学モジュールは、教養教育として全学で提供するものです。現代社会の課題をテーマとして取り上げて、それを多面的に学ばせます。ある課題を社会科学的手法や自然科学的手法を使って学び、次世代市民の基盤を作っていくことになります。一方、学部モジュールでは、これから専門分野を学んでいく上での基礎を形成します。このように新しい教養教育の仕組みを、2種類のモジュールで形成することになったのです。

モジュール方式の最大の利点は学習コミュニティが形成されることだと考えています。1つのモジュールを10名前後の教員が担当し、100名程度の学生集団を1年半にわたり継続的に教育していきます。これによって、学生と教員のコミュニケーションが深まり、高い教育効果を期待できると考えています。常に学生のそばに教員がいて、学習コミュニティの充実を支援することになります。また、モジュール内での教員間のコミュニケーションも密になりますので、教員と学生の間だけでなく、教員と教員の距離も近くなり、さらに教育効果を高めるであろうと考えています。加えて、学ぶ内容という観点からは、1つのテーマについて集中的に学習することで、モジュールでの学修が副専攻的な役割を果たすことも期待しています。

例えば全学モジュールで掲げるテーマは、「安全安心」、「環境」、「経済」、「国際社会」など24種類にわたっています(図表1)。

現代的課題	テーマ	モジュールI	モジュールII
安全安心	安全で安心できる社会 責任部局:工学部 連携部局:医歯薬/ 経済・教育/ 環境・水産	○健康と医療の安全・安心 ○社会と文化の安全・安心 ○科学と技術の安全・安心	○医療とリスク管理 ○先端医療と安心安全 ○社会の安心安全 ○破壊事故とヒューマンファクター ○エネルギーと資源の危機
環境	環境問題を理解する(A) 責任部局:環境科学部 連携部局:工学・教育・ 経済・水産	○地球温暖化を考える ○水環境を考える ○循環型社会を考える	○環境と倫理 ○環境とエネルギー ○環境教育 ○経済活動と環境のバランス ○海洋環境と海の生物多様性
経済	現代の経済と企業活動 責任部局:経済学部	○経済活動と社会 ○企業の仕組みと行動 ○経済政策と公共部門	○国際社会と日本経済 ○地域社会と日本経済 ○企業行動と戦略 ○社会制度と経済活動 ○経営情報と会計情報
国際社会	グローバル社会へのパスポート 責任部局:留学生センター	○国際的視点に立った政治と法 ○国際的視点に立った経済 ○異文化理解	○企業の国際展開とその課題 ○国際機関の役割と実際 ○NPO・NGOの国際協力 ○経済及び金融のグローバルイノベーション ○途上国支援と国際保護

1つのモジュールは、3科目からなるモジュールIと5～6科目からなるモジュールIIから構成されています。履修の仕方は、例えば「安全安心」を選ぶと、モジュールIでは3科目すべてが必須、モジュールIIでは5科目から3科目選択することになります。

教員集団は1モジュールが10名前後で、責任部局と連携部局に所属しています。例えば、テーマが「安全安心できる社会」では、責任部局は工学部であり、連携部局が医学部、薬学部、経済学部等になります。また、学生には自分が所属する学部以外の学問を幅広く学んでほしいという意図から、「現代の経済と企業活動」では、責任部局が経済学部ですので、経済学部の学生は、このモジュールを履修できません。このように専門性の高いモジュールの場合には、それに関連する学部は受けられないという制約をつけています。

また、本学では、モジュール方式の導入とともにアクティブラーニングも推進することになりました。このために、アクティブラーニングは何なのかというFDも多く開催しました。また、その推進のため教材研究費の配当などで入れも行いました。アクティブラーニングにふさわしい教室環境の整備もそのひとつですが、まずはFDの場で、先生方に教育手法としてアクティブラーニングを紹介し、アクティブラーニングに興味を持つようにしました。さらに、現在モジュール科目は全て授業公開を行っています。

アクティブラーニングに向けた準備を具体的に示すと次のようになります。第1に、教室環境の整備です。机を3人掛けから1人机に変更し、ホワイトボードを1教室に前面だけでなく四方に置き、これに合わせてプロジェクターも数個備えました。第2に、教材研究のための準備金の支給です。これは、新しいことにチャレンジするにはさまざまな準備が必要でそのためのお金もいるだろうと考えたからです。第3には、FDを多く開催しました。第4には、アクティブラーニングの成果についての可視化への試みをしました。これは、モジュール方式とアクティブラーニングを実施した結果、どのような能力がどれくらい伸びたのかわからないと、改革の成果を語れないと考えたからです。具体的には、アクティブラーニング用の授業評価項目を設定し、1年次と3年次でPROGを行いました。

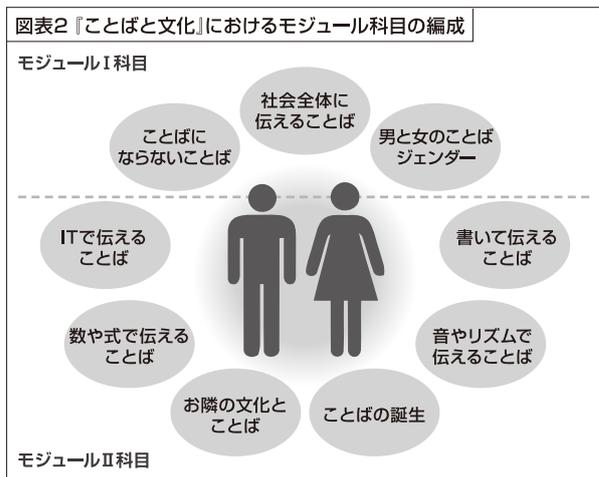
ここでPROGに言及したいと思います。実はPROGの導入にあたっては、その必要性について学内で厳しい議論がありました。PROGが成果表示に適しているかどうかかわからないという意見もありましたが、とにかくトライしてみようと1年生と3年生の全員にPROGを適用することになりました。1年次の結果と3年次の結果を比較して伸びているかどうか確認できること、また入学間もない1年生には、PROGを行うことによって自己の特性が図示されれば今後の学習の励みになればいいと考えました。

全学モジュールの具体例として、私が担当する科目を紹介します。私が担当するモジュールのテーマは『ことばと文化』です。私は教育学部の出身ですが、教育の武器のひとつは“ことば”であると考えています。“教師の背中

を見て育て”という伝統的な教育観もありますが、語るべきことをしっかりと伝えられるかどうかで教育効果は大きく変わると考えています。このような経緯から、“ことば”を大事にしようという気持ちを込めたテーマです。このモジュールには、さまざまな分野の先生に協力してもらっています。音楽もひとつの“ことば”ですし、数学もひとつの“ことば”であると捉えてモジュールを作りました。このモジュールに関しては、2012年度は、88名の学生が履修しました。

どれほど上手いことばを使っても心がこもっていなければ通じないことを、ぜひ学生に伝えたいと思い、心を込めて“ことば”を活用するという点を重視しています。モジュールを編成するにあたっては、コミュニケーション能力とは良き聴き手(聴く力)・良き話し手(話す力)となることであり、多文化理解能力とは良き隣人(知る力)になること、そして、協調・協働能力とは良き友人(働きかける力・前に進む力)になることであると考え、これら3つの力を“ことば”によって涵養できるように工夫しました。

図表2はモジュール科目の編成の詳細です。まず、モジュールIの『社会全体に伝えることば』というのは「マスメディアと表現」という授業です。『ことばにならないことば』は、「心とことば」という授業です。これらを2012年度後期に行いました。モジュールIIでは、履修生88名が40～50名に分かれて授業を受けます。少人数であるため、学生も活発に発言すると思います。



「マスメディアと表現」の授業では、①各学部が混合した班を作る、②毎時間、班活動を組み入れた授業を行う、③班の討議をもとに意見を発表する、④班ごとのプレゼンテーションを優先する、⑤予習課題は個人でおこない、班活動に反映するという5点を基本方針にしました。このように、アクティブラーニングを積極的に取り入れた授業を目指しました。アクティブラーニングでは、とすれば知識の獲得が忘れられがちですが、その点には気をつけました。この成果をPROGでみることができ

ればと考えています。

2. PROGとの関連

PROGの受験生に許可をもらって、PROGと成績評価や出席状況との関連を予備的に分析しました。サンプル数も約80名と少なく、確定したことは言えませんが、次のような傾向がみられました。

①リテラシー総合・コンピテンシー総合の両評価に関して、長崎大学の学生およびモジュール『ことばと文化』の履修生全体のそれぞれの平均は、全国の全受験者の平均と比較すると、リテラシーは少し高いものの、コンピテンシーは低くなっています。

②リテラシー総合に関して、モジュール『ことばと文化』履修生の平均は、国公立大1年生の平均を上回り、履修生の男女を比較すると男子の方が少し高い。

③コンピテンシー総合に関して、モジュール『ことばと文化』履修生の平均は、国公立大学1年生の平均と比較してやや低い。履修生の男女別に国公立大学1年生の平均と比較すると、男子は高いが女子は低い。

サンプル数が少ないですが、PROGの評価を成績評価などに関連付けて分析すると、次のようなことが浮かんできました。

図表3はリテラシーとコンピテンシーのレベル分布を示した表です。27.9%の層はコンピテンシーが低くてリテラシーが比較的高めという層です。この集団はかなり人数が多く、ここを右上に引き上げることができれば、このモジュールの成績が上がったことになります。

図表3 『ことばと文化』履修生のPROG評価(レベル分布)

		PROG評価(レベル分布)				
		7	—	—	—	—
コンピテンシー	5,6	—	4.7	7.0	4.7	
	3,4	3.5	12.8	15.1	4.7	
	1,2	1.2	8.1	27.9	10.5	
		1.2	3.4	5.6	7	
		リテラシー				
		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #333; border: 1px solid black;"></div> 最もボリュームの多いセル <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #ccc; border: 1px solid black;"></div> 10%以上のセル </div>				

PROG分析結果より引用

図表4は大学での成績とリテラシーのレベル分布を示す表です。ここからは、リテラシーが高いほど成績も良い評価になっています。

図表4「マスメディアと表現」履修生の成績とリテラシーのレベル分布

PROG評価(レベル分布)					
成績	AA	—	1.2	3.6	2.4
	A	1.2	8.4	20.5	10.8
	B	2.4	8.4	13.3	3.6
	C	—	7.2	13.3	3.6
		1.2	3.4	5.6	7
リテラシー					

最もボリュームの多いセル
 10%以上のセル

PROG分析結果より引用

では成績とコンピテンシーの関係はどうでしょうか。**図表5**にあるとおり、成績とコンピテンシーには全く相関がみられませんでした。コンピテンシーが低くても成績が高い学生がかなりいます。

図表5「マスメディアと表現」履修生の成績とコンピテンシーのレベル分布

PROG評価(レベル分布)					
成績	AA	2.4	2.4	2.4	—
	A	21.7	15.7	3.6	—
	B	14.5	8.4	4.8	—
	C	8.4	9.6	6.0	—
		1.2	3.4	5.6	7
コンピテンシー					

最もボリュームの多いセル
 10%以上のセル

PROG分析結果より引用

教養教育の科目には、専門教育の科目に比べて欠席・遅刻が非常に多いという感触を持っています。そこで欠席回数とコンピテンシー、成績得点とコンピテンシーの関係を調べました(**図表6**)。

図表6「マスメディアと表現」履修生の成績および欠席回数とコンピテンシーの相関

		成績得点	欠席回数
コンピテンシー(中分類)	親和力: EXPECTATION	0.006	0.123
	協働力: EXPECTATION	-0.106	0.129
	統率力: EXPECTATION	-0.258	0.082
	感情制御力: EXPECTATION	-0.123	0.236
	自信創出力: EXPECTATION	-0.115	0.170
	行動持続力: EXPECTATION	-0.214	0.201
	課題発見力: EXPECTATION	-0.075	-0.051
	計画立案力: EXPECTATION	0.148	-0.149
	実践力: EXPECTATION	0.079	-0.028

PROG分析結果より引用

図表4ではリテラシーが成績と相関があることが示され、**図表5**ではコンピテンシーには成績との相関がないことが示されました。しかし**図表6**をよくみてみると、計画立案力と実践力の相関係数は他の能力のそれと比較して高くなっており、1回の試行だけなので偶然なのかもしれませんが、成績と結びついているようにも思われます。一方、欠席回数は、課題発見力・計画立案力・実践力との相関はありませんが、感情抑制力や行動持続力と相関のありそうな傾向がみえます。

PROGの基準が正確であるという前提に立つと、欠席・遅刻をする学生は、“感情を制御することができて、行動を持続することができる”と判断できます。従って、本モジュールを“欠席する学生は欠席しようと思っただけで行動している”との仮説を立てられるかもしれません。これは教養教育の軽視にもつながります。そして教養教育の充実にとってゆゆしき問題です。詳しく継続して分析する必要があります。

今のところPROG以外にはコンピテンシーを測れる物差しを持ち合わせていませんが、PROGによってその傾向は読み取れるという可能性が出てきました。

これ以外にも、所属学部ごとの学生のリテラシーとコンピテンシーを分析することで、各学部の傾向の把握も試みました。例えば、ある学部のように成績、リテラシーおよびコンピテンシーのいずれも高い学生が集まる学部もあれば、リテラシーは高いがコンピテンシーが低い学部もあります。このように所属学部ごとの特性を把握していれば、より学生に即した対応も可能になるのではないかと思います。

つけ加えて、PROGの良い点のひとつとして、試験だけでなくその結果説明会も行われるということが挙げられます。この結果説明会は、試験結果の分析の上で実施されます。本学においては、結果説明会の実施後にこれの説明会についてのアンケートを実施しました。アンケートでは、説明会そのものに対する学生の満足度、自己発見に役立ったかどうか、自身が開発したい力、向上させたい自身の能力への関心などについて問うものでしたが、本学ではいずれの質問においても極めて肯定的な回答が得られ、この効果を確認することができました。

このように、学生たちは私たちの期待通りの反応をしています。私たち教員が学生に深く指導できない部分、例えば“あなたはこのような能力を伸ばす必要がある”とか、“自身の傾向を知った方がいいです”という面を説明会で補ってもらえたと感じています。

4. 考察

最後に考察として、当学が推進する新しい教養教育を実施していく上での課題を以下に4点挙げることによってまとめとします。

まず1つめが、教員の意識改革が必要であるということです。従来の教員間の関係は、あたかも不可侵条約が結ばれているかのように、互いの教育についての指摘や要望を指摘し合うことができませんでした。しかし、本学の教養教育においては、各モジュールで担当する100名の学生をどう育てようかという教員同士の議論の場を設けることができました。そして、教員間の連携が、徐々にではありますが、意識改革にもつながりつつあります。

2つめが、教授方法の改善を推進するということです。ここではいかにアクティブラーニングを授業に取り入れられるかということがポイントであると考えています。その実施にあたっては、教員がチームになり、さらにTAも参加させて行っていますが、なかなか難しい点もあります。「100名の学生を10名の教員が指導するということであれば、10名の学生を1名の教員が個々に深く教えればいいのではないか」と弱音を吐きたくなるほど、労力と時間を必要とします。だからこそ、教員同士が手を取り合って推進していく必要があると考えています。

3つめが、学生の意識改革が必要であるということです。「学問の専門性を深めてその活用を図っていくためには、人間形成の基盤が前提であり、その涵養は教養教育による」という認識をいかに学生に与えるかということです。教養教育の授業に遅刻・欠席が多い学生にその理由を聞いてみたところ、その学生は悪びれることなく、「専門の試験があるからだ」と答えました。私たちは、そう思っている学生たちも惹きつけるような教養教育の授業を展開しなければならず、またそのような学生の意識も打破しなければなりません。

4つめは、社会人基礎力育成の見える化を実現することです。この実現には、授業評価と教員の教育業務評価を改善することが必要だと考えています。そして、これらにおける物差しの1つとしてPROGは活用できるのではないかと期待しています。

以上長崎大学の試みと課題、そしてこれからの夢についてお話させていただきました。

名古屋商科大学

PROGを用いた教育効果測定と 授業改善への活用

～文部科学省「就業力」「産業界ニーズ」事業での
取り組みもふまえて～

名古屋商科大学
経営学部
教授

亀倉 正彦

[2013年5月18日 河合塾千種校]

1. 名古屋商科大学の教育改革

現在の最大の教育トピックは「グローバル人材の育成」です。2つの国際認証組織、「AACSB」と「AMBA（アンバ）」に加盟し、厳しい基準を乗り越えてグローバル水準の教育を実施しています。その中のカリキュラム・マネジメントについて説明致します。

私は、「教務委員会」に所属しており、ここでは「AOL委員会」という組織からの提言をふまえて、カリキュラム改善・教育改革に取り組んでいます。AOLとは、Assurance of Learningつまり「教育の質の保証」のことです。AOL委員会は、全学内で公的に実施している教育成果等のデータを収集・分析して、教育の質を保証するための提言を行う組織です。教務委員会は、このようなAOL委員会からの提言や学長・学部長等から示される指針に基本的に沿うとともに、「卒業生や卒業先企業へのカリキュラム満足度調査」や卒業年次学生への「学士力自己評価調査」を実施しており、「英語講義の必修化」や「数学的素養の強化」などの教育改革を実現するための教務委員会プランを提案してきました。

「グローバル人材の育成」と歩調を合わせるようにして登場してきたのが、『就業力事業』です。2011年度に文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」に採択され、地域や産業界と連携する事業を考案し、実践的な人材育成をするプログラムを構築しました。ここでは、「基盤力」「実践的思考力」「主体的行動力」「発展的コミュニケーション力」の4つからなる「NUCBフロンティア力」を得ることができました。

これを発展的に受け継ぐ形で、2012年度に「産業界の

ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の新規募集があり、これにも採択されました。この『産業界ニーズ事業』は、地域や産業界のニーズに応じた人材育成を地域の大学が連携して進めているところです。

ここで得たことは、「教育改革のための学内連携体制」の構築です。

教務委員会を中軸として、カリキュラム・マネジメントでAOL委員会と連携したことは先に述べました。さらに進路支援委員会との連携でキャリア教育を進めています。また初年次教育を管轄する学生指導委員会との連携でセミナー教育のあるべき姿をとともに議論しています。こういったことについて教務委員会がコミュニケーションの結節点となって関係を構築することができるようになったということが非常に大きな成果のひとつです。

以上のように、これまで進めてきたグローバル人材育成教育と就業力育成教育が、こうして全学的な流れにつながったことが本学においては最大の成果です。

2. 初年次教育「大学学習法」と パフォーマンス評価

①PROG導入の経緯

こうした教育改革に力を入れた結果、学生に対してどう変化が生じたかアセスメントしてみたいというのがPROG導入の経緯ですが、具体的にPROGのよさを次の3点と認識しています。

- ①素性と実績がしっかりしている。
- ②教育効果を他学と相対化して把握する。
- ③学力と汎用的能力を区別する。(リテラシーとコンピテンシー)

特に、3点めの「PROGがリテラシーとコンピテンシーを区別していること」が重要だと考えています。

よく「学力が高まれば人間力も自然に高まる」といいますが、本学のように偏差値が決して高いとは言えない大学では、学力を高めることは難しい。そこで、体験や実践を通じてまずは自分自身に自信を持たせ、コンピテンシーが育成されれば、これが平素の講義学習の重要性を認識させ、結果的にリテラシーも高まっていくのではないかと。コンピテンシーがリテラシーを高める、経験が人間力を高めるというパターンがあるのではないかと思い、これをPROGで検証してみようと考えました。

受験者の対象としては、第一に「経営学入門」を選びました。全ての学部の原則1年生が、原則履修する科目であるため、入学時の本学学生のレベル分布や構成、いわば名商大にはどのような学生が入学してきているのかを確

認することができます。他方で、本学の教育を受けた学生は、どの程度力をつけたのかを確認したいと思いました。そこで比較的有能な人材が揃っていると思われる、毎年1回、学外で課題解決の実践活動を行っている「Kゼミ」、学内で人気の「Oゼミ」、「CAPI」※の3つを測定対象にしました。いい教育をすれば学生は伸びるということが証明できるのではないかと考えました。

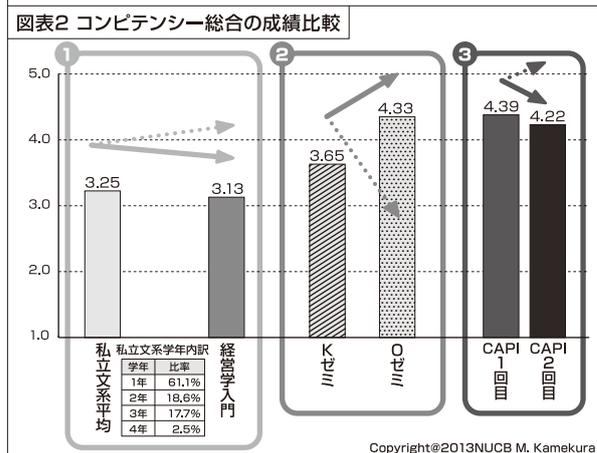
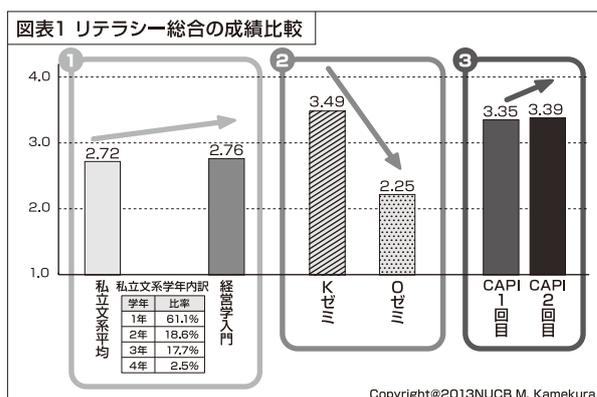
※「CAPI」とはCareer Advancement Program Internationalの省略で、進路支援センターが主催し、タイやミャンマー、インドネシアで実施している「海外インターン」のことです。

②測定実施・2つの変化

まずはPROGテスト受験者のうち、私立大学文系学部の学生のスコアをまとめたもの(以下、私大文系)と、本学の経営学入門のリテラシー、コンピテンシーを比較しました(図表1、図表2)。

両者を見比べると、おおよそですがレベル分布が似ているようです。PROGは一定規模以上で実施するとかなり標準のレベル分布に似てくるようです。分布の形が私大文系のもので「類似」しています。ここから、PROGが信頼しうる測定だと感じました。

次に、科目ごとに判定レベルの平均を出して、リテラシーとコンピテンシーを比較してみると、測定結果から2つの変化が見えてきました。



(1)リテラシー総合では、Kゼミが「3.49」に対し、Oゼミが「2.25」とKゼミの方が高い。逆に、コンピテンシー総合はKゼミが「3.65」に対し、Oゼミが「4.33」とOゼミの方が高い。

(2)コンピテンシー総合では、CAPIの1回目「4.39」から2回目「4.22」に下がっているように見える。

これらを検証していく中で、PROGから我々が得られたものを整理していきます。

③考察(1) 経営学入門1と私大文系平均

「言語処理力」と「非言語処理力」について少し触れておきます。「情報処理力、分析力や構想力」などはどれも重要な力ですが、その背後を支える一角を担うのが「言語処理力」です。日本語の問題や文章さえろくに読めない大学生がときどきいます。自分の殻に閉じこもってしまうのでなく、多様な体験へ足を踏み出せば、興味関心も広がり、自然に言語処理力も成長するという流れがあるだろうと思います。そこで学生をもっと鍛えないといけないと思いました。本学では、経営学入門の「非言語処理力」が高く出ています。

次に、コンピテンシーの要素別小分類を見ますと、私大文系平均より少し下を経営学入門がきれいに推移しています。これはとても興味深かったです。その中でもただひとつだけ私大文系平均を上回ったものが「ストレスコーピング」(目の前のストレス源に対していかに上手に対応するか)でした。これには心当たりがあります。本学では「座席表を使用しての出欠確認」という教育管理をしています。どの席にだれが座っているかがわかるようになっているのです。一定回数以上休むと定期試験を受けても不可になります。こういった厳しい教育管理をしていますので、他大学の出欠管理を友人等から聞き知っている学生にとっては、これはある種のストレスであり、各人なりにストレス管理をしているのではないかと考えられます。

④考察(2) KゼミとOゼミ

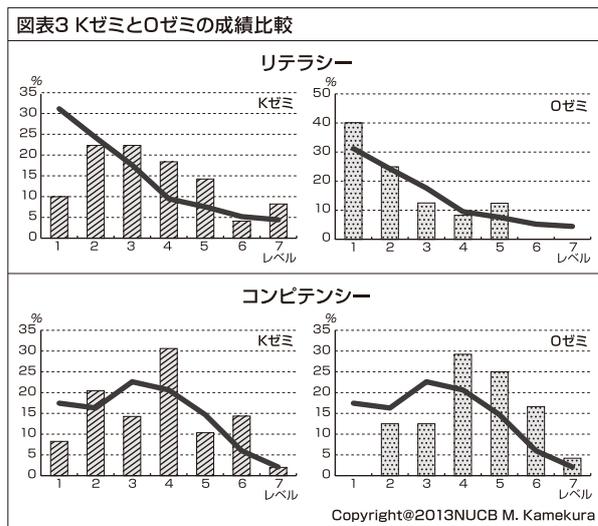
ここからはKゼミとOゼミについて話をします。KゼミとOゼミのリテラシーとコンピテンシーの逆転現象について考察します。

Kゼミが、特に突出していたのが、リテラシーの「課題発見力」と「構想力」です。これは、「学外で課題解決の

実践活動」を毎年1回実施していることにその原因があると思われます。正解のない社会的課題に対してどんな解決法が有効なのかをグループで考え実践し、その計画上の問題点などを事後的に検証する報告書を作成しています。こういったことが影響していると思います。

0ゼミは、コンピテンシーの「対人」「対自己」「対課題」で万遍なく高い数字が出ていました。「対課題」については「目標管理システム」によるものと思われます。0ゼミでは、毎半期で一人ひとりの学生に「半期の目標」を目に見える形で立てさせ、自分で進捗管理をさせています。これが影響していると思います。

「対自己」については、0ゼミは学内で人気のゼミであり、名門ゼミに入った成績優秀なエリート意識が学内で共有されています、それが数年かけ蓄積されて「自信や誇り」などが「自己強化」として影響しているのではないかと思います。また、「対人基礎力」は、グループワーク等で相互の意見交換を活発に行い、ゼミの上下関係や同期内で親密なつながりを促進していることが影響しているのではないかと考えられます。



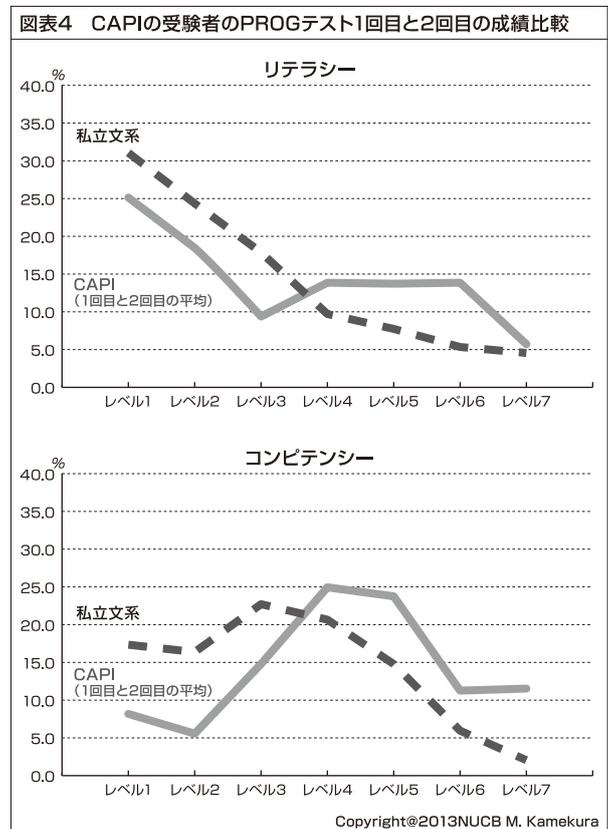
図表3の上のグラフがリテラシー、下がコンピテンシーです。実線で描かれているのは、私大文系の平均です。比較して分かることは次の通りです。

(1) Kゼミは、学外活動で有名なゼミですがそこを知らずに希望を出す者もいます。先着順にゼミ生になるので、コンピテンシー分布のばらつきにつながっているのかもしれませんが

(2) Oゼミは、学内で人気のゼミで、25名の枠に100名の応募が集まります。そこで成績優秀者であり高い意欲のある者が選ばれます。コンピテンシーが高いのに対して、リテラシーが低く見えます。その原因は、自宅持ち帰り受験をさせた「測定実施方法」にその原因があるのかもしれませんが

⑤考察(3) CAPI懸隔

CAPIの受験者は1回めから2回めでリテラシーが全体的に向上しています。一方コンピテンシーは、1回めと2回めを比較すると、先ほどのリテラシーとは対照的に、全体的に低下傾向にあります。この点について考察します。



図表5 CAPIの受験者のPROGテストレベル分布

		CAPI 1回目				%
コンピテンシー	7	8.7	0.0	0.0	2.2	
	5,6	23.9	10.9	10.9	0.0	
	3,4	10.9	2.2	10.9	4.3	
	1,2	2.2	6.5	6.5	0.0	
比率		1,2	3,4	5,6	7	
		リテラシー				
		CAPI 2回目				%
コンピテンシー	7	2.4	4.9	2.4	2.4	
	5,6	7.3	4.9	12.2	—	
	3,4	29.3	9.8	9.8	2.4	
	1,2	2.4	7.3	2.4	—	
比率		1,2	3,4	5,6	7	
		リテラシー				

■ 最もボリュームの多いセル
■ 10%以上のセル

図表4の上側はリテラシーで、下側はコンピテンシーです。点線は、私大文系の分布波形を示しています。このグラフから、CAPIはいずれも私大文系平均より全体的に高めに推移する母集団であることが分かります。ここから考えられるのは、そもそもCAPIへの申込み時点で既に問題意識が高く、最初の段階からリテラシー・コンピテンシーの両方とも高得点者が集まっていたのではないかとことです。

「CAPI懸隔」とは、図表5のリテラシー・コンピテンシーのレベル分布表の、2回めの表の丸く囲んだセルと四角く囲んだセルが懸け離れた状態になっている現象のことです。なぜこのように離れてしまったのか。

第一の変化は「リテラシーの底上げ」です。リテラシー1・2の割合が46%から41%に減り、代わりにリテラシー3・4の割合が20%から27%に「底上げ」されました。これは事前研修でリテラシーを構築させるようなアクティブラーニングを実施した成果と考えられます。

第二の変化は「コンピテンシーの低下」です。コンピテンシー5～7の割合は57%から36%まで、なんと21%ポイントも低下しました。この原因ですが、海外インターンに参加した64人のうち実際に発表を行ったのは20名のみでした。これが関係しているのではないかと思います。

また、1回めと2回めを両方受験した学生34名のコンピテンシーを個人レベルで追跡調査しました。うち海外インターン参加者は14名で、不参加者は20名でした。インターン参加者のコンピテンシー推移がおおむね横ばいだったのに対して、不参加者は4.35から3.95と著しく低下しました。中には初回7だったのに2回めは1に低下するなど、非常になげやりな回答をしていたと思われる受験者もいました。このようななげやりな回答がCAPI全体のコンピテンシーの低下を後押しした可能性があります。ここから学生のモチベーションが影響することを感じました。モチベーションを下げない何らかの工夫、授業改善が必要だと思いました。

3. PROGの結果から見えてきた 授業改善課題とその解決に向けて

以上、PROGテストから学生の変化を見てきましたが、同時に授業改善の課題とその具体も見えてきました。

(1) 私大文系平均と経営学入門との比較より

<a>多様な体験機会を通じた「言語処理力(リテラシー)」の底上げ

⇒豊田市環境モデル都市推進活動について市内市外に認知度を高めていくための産学官連携活動を初年次で進めようとしている。ここでの多様な経験

機会が言語処理力(リテラシー)の向上につながるよう取り組みを進める計画である。

社会との関わりを意識した「非言語処理力(リテラシー)」の研磨

⇒データによる証拠提示をさせる。

(2) KゼミとOゼミの成績の比較より

<c>目標管理/自己強化による「対自己・対課題能力(コンピテンシー)」改善

⇒定期的な振り返りをさせる。

<d>他者との真摯な向き合いによる「対人能力(コンピテンシー)」の向上

⇒グループやサポーター、ピアサポートですが、上級生や仲間同士による議論でフォローしていく。

<e>実践機会を通じた「課題発見力・構想力(リテラシー)」の涵養

⇒実践機会を提供する。

(3) CAPI懸隔より

<f>講師ファシリテーションによる「情報収集・分析力(リテラシー)」強化

⇒グループワークPBLをさせる。

<g>CAPIについては、海外インターン不参加者への配慮として、長期的な将来の夢、キャリア形成など「対自己の目標管理(コンピテンシー)」への指導

⇒キャリア指導を同時並行で行っていく。

リテラシー・コンピテンシーの育成は時間のかかるものなので、初年次教育で1年生からしっかり育てていくつもりです。これらの改善案を実践し、もう一度PROGテストを実施して検証したいと考えております。

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。

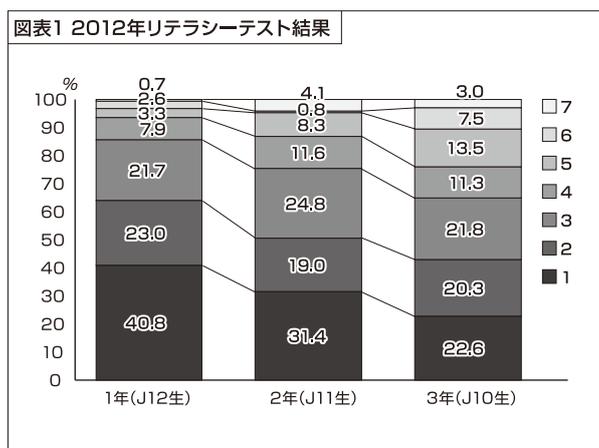
2. 九州国際大学法学部の PROGテスト分析

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。

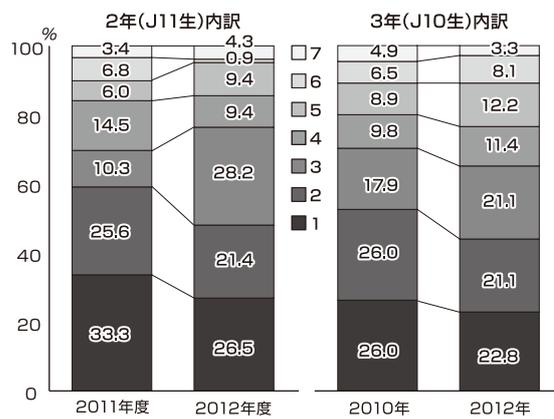


次ページの図表2の下のグラフによると、1年から2年にかけて、あるいは1年から3年にかけてリテラシーテストのランク1の学生の割合は少し減っています。つまり能力が段階的に少しずつ伸びていると言えそうです。これは毎年同じ傾向が出ていますから、学年特性による偶然の結果ではありません。本学部は明らかに「できない」学生を「できる」ように成長させているのです。

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

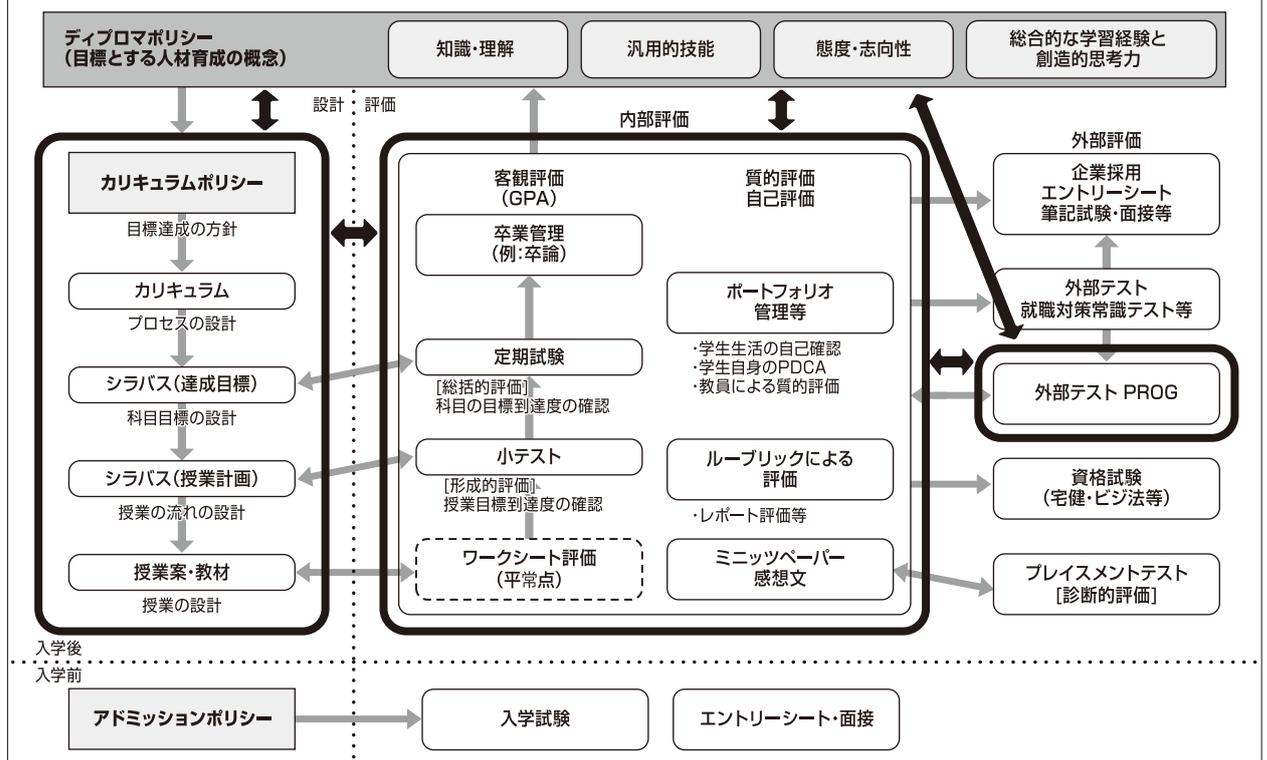


また3年生(J10生)が1年生だった2010年の平均から2012年までの平均を追うと、1年2.86、2年3.15、3年3.11というように3年次に下降しています。これは誤差のうちかもしれません。しかし多くの大学で課題となっているように、「学生は初年次教育で伸びるけれども、その後の専門教育と十分につながっていかないので2年次に伸び悩む」という状況を示しているとも言えそうです。

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点、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。

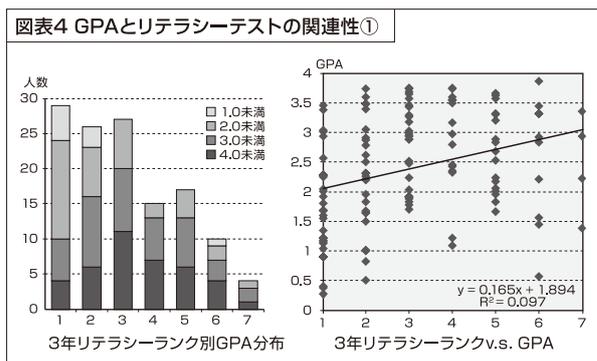
以上のような結果が見えてきたのは大変興味深いことですが、このように単に外部テストで測定しているだけでは意味がなく、この結果を受けてPROGテストとの連動性を意識しつつ、大学内部の教育を改革することが必要です。そこで本学部は、図表3のような教育改革と評価制度の関連図をつくり、ディプロマポリシーから導き出される様々な取組と評価の関係を整理しました。ジェネリックスキルの育成を教育目標に掲げる以上、外部テストと内部評価は、ある程度相関すべきだと考えます。そのためにはシラバスや定期試験を見直す必要があります。最終的に私たちはディプロマポリシーの中で「汎用的能力」を強く意識するようになりました。

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)

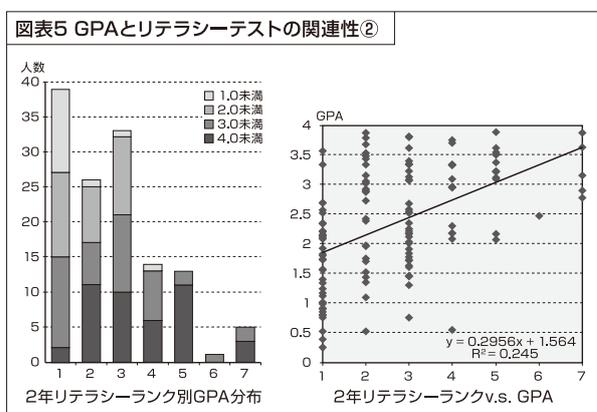


②他の評価指標との関連性

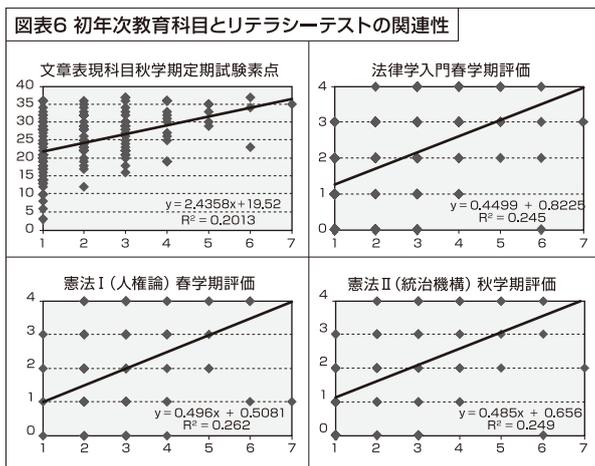
2011年のセミナーでも報告したのですが、図表4のように3年生(J10生)のGPAとPROGテストのリテラシーランクには相関が全くありませんでした。これはGPAの意味を見直すきっかけになりました。企業が就活でGPAをほとんど考慮しない理由もここにあります。大学の成績がいくら良くても、企業が求めるジェネリックスキルの高い人材とは限らないからです。



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きている、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、知識活用力・課題解決力のことを指しています。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。

高知大学

高知大学における
新たな分野横断型教育プログラム
～土佐さきがけプログラム (TSP)～高知大学
理事(教育担当)・副学長

深見 公雄

[2013年5月25日 河合塾大阪校]

1. 土佐さきがけプログラム (TSP)
について

本日は、昨年度2012年度からスタートして今年第2期生を迎えた分野横断型特別プログラム・土佐さきがけプログラム (以下TSP) の内容についてお話しし、そのあとに全学的に実施したPROGテストで大学全体の中におけるTSPの学生の位置付けを紹介します。

TSPは、本学の実績や特色を活かし、従来の学部・学科のカリキュラムから独立するという方針で立ち上げたものです。関連するさまざまな分野を横断的かつ総合的に、いろんな学部で開講されている授業および新しく開講した授業科目を組み合わせることで総合的に学ぶ独自のカリキュラムを準備しています。

TSPでは、幅広い知識を基礎力と呼んでいます。それらを組み合わせて考える力の応用力を身に付け、現代社会が抱える課題の解決に積極的に取り組む社会のリーダーの育成を目指す。それは土佐出身の坂本竜馬のように時代の一步先を進む人材の育成ということで「土佐さきがけプログラム (TSP)」と名前を付けました。

TSPの特徴は、各コースのディプロマポリシーにあわせてカリキュラムを部局横断的に編成しているということです。2012年度からグリーンサイエンス人材育成コース、国際人材育成コース、スポーツ人材育成コースの3つのコースを立ち上げました。さらに2013年度から生命・環境人材育成コースが加わり、現在4つのコースがあります。

TSPのコースは、いずれもそれぞれの学部の定員から少しずつ枠をつくってたちあげています。またTSPに

は、「出でよ 平成の竜馬」というキャッチフレーズをつけています。

本学の特徴的な授業に大学基礎論があります。大学で学ぶことの意義、卒業後の自分の将来像などをイメージします。グループワークでアクティブラーニングの授業を実施しています。TSPでは“毛色”の異なる各コースの学生と一緒に熱心に学んでいます。

学位についてですが、グリーンサイエンスコースは修士課程に進学することを前提にした6年一貫のコースで、学士課程は学士(理学)ですが、修士課程では修士(学術)を与えます。各方面を横断的に学ぶということです。それ以外のコースでは全部学士(学術)という学位を与えます。ただしスポーツ人材育成コースは副専攻のため、少し異なります。

2. TSPのコース紹介

①グリーンサイエンス人材育成コース

TSPの4つのコースについての特色を説明します。まず「グリーンサイエンス人材育成コース」は、センター入試を課すAO入試をやっている募集人員は5名です。そして6年一貫です。

グリーンサイエンス人材育成コースは、化学を基盤にして環境に配慮した技術開発、学際教育を行うところです。修士課程に進学することを前提にして6年一貫の教育をいたします。これまで本学では特別研究プロジェクトで環境調和型物質変換プロセスの構築によるニューマテリアル創設というプロジェクトをやってきて、かなりの成果をあげてきました。この研究成果をぜひ学生の教育に取り入れたいと思い、こういったコースをつくりました。

学士課程の部分では、まずは化学の基礎知識を勉強します。修士課程に進んでからは、学際的に文系の授業や社会的問題の把握なども含め、広く学びます。普通は入口が広くて(学年が)進むと専門的になる形になりますが、ここでは逆です。最初に専門を教え込んで、上に行くと広がるカリキュラムです。また修士課程では海外の協定校に1か月ほど行く研究インターンシップを義務付けています。

入試は、センター試験を課すAO入試です。個別学力試験では口頭試問を含む面接を行い、ここで学生の意識その他について時間をかけて選抜します。

②国際人材育成コース

2つめの「国際人材育成コース」の話に入る前に、コースについての考えを話します。

国際化とは何なのかと最近よく問われます。グローバル人材を多数輩出し、従来の国家や地域の垣根を越えて国際社会で活躍すること、これが国際化ですね。ではグローバル人材とは何か。キーワードは「コミュニケーション能力・意思疎通」、そして「異文化理解」です。自分が所属する側が“自文化”、しない方が“異文化”。まずは“自文化”を知り、誇りを持ち、“異文化”を理解し、両者の違いを認識した上で、異文化の相手を尊重し、協働できる人だと私は思います。

ここの特色は、英語、中国語、日本語、の3つをしっかりと理解できるように教育を行っているということです。いずれ中国語の役割がものすごく大きくなり、ビジネスマンが学ぶ必要になる状況になると考えており、今からしっかりと勉強する学生を育てたいと思います。文化的・歴史的背景による価値観の違いを乗り越えて自文化と異文化を理解する心を持った学生を育てるため、このコースでは日本人と外国人留学生を同じプログラム内で混在させています。日本人学生の場合は3年生のときに海外協定校への留学や海外インターンシップを、外国人留学生の場合は国内留学や国内企業でのインターンシップを行うことを3か月ないし6か月間、義務付けています。

入学試験は、センター試験を課さないAO入試です。内容は、小論文とグループディスカッション(英語)と面接です。最初、英語でグループディスカッションが成り立つのかどうか不安でしたが、昨年と今年の受験の様子では、しっかりとディスカッションが成り立っているようです。とてもいい学生が入学しています。

③スポーツ人材育成コース

高知大学には、スポーツ専攻以外の学生が全国大会等で活躍し、生涯にわたってスポーツに関わる学生が多数存在しています。一例ですが、2009年全日本大学サッカー大会のチームの選手は、教育学部生涯教育課程スポーツ科学コースというスポーツを専門にする学生に加えて、普通の学部の学生達が何人もいました。このように、専門を持っていながら生涯にわたってスポーツを続けられる人材を育てたいと思い、「スポーツ人材育成コース」を作りました。

「スポーツ人材育成コース」の学生は、それぞれの学

部に所属します。それぞれの専門分野を学んだ上でスポーツ活動を両立させ、副専攻としてスポーツ科学を学びます。将来企業に入って、そのスポーツチームのコーチになったり、地元のチームのコーチになったりするなど、職場や地域でのスポーツの活性化やスポーツを通じた地域貢献ができる人材育成を目指します。

教育の特色は、専門分野に加え副専攻としてスポーツ科学に関する授業を24単位とります。本学では医学部以外は124単位が要卒業単位ですが、このコースでは140単位が必要です。また、このコースの入試は、学部の合格者の中から高校時代のスポーツ実績で選抜しています。

④生命・環境人材育成コース

最後は、2013年度開始の「生命・環境人材育成コース」です。設置目的と育成する人材像は、「人間を含むすべての生物の生命活動とそれを支える環境諸科学を領域横断的に教育し、生命を次世代へ繋ぐために必要な諸課題を解決できる人材を育成する」です。このコースの入試は、センター試験を課すAO入試です。

3. 土佐さきがけプログラム(TSP) 実施上の問題点と課題

一方で問題もあります。整理すると次のようになります。

1. 既存の教育組織との差別化をはかる必要がある
2. 担当教員の負担が増える
3. 必ずしも担当教員全員が実施に情熱があるわけではない
4. 学内予算等の重点配分に対する抵抗がある
5. 学生人数の割にコスト(予算・労力)がかかる
6. 学生の居室等設備の新設・整備が必要
7. 高校生や進学担当教員等に理解されにくい。

4. 土佐さきがけプログラム(TSP)の特長と、PROGの導入

今回、PROGテストを導入した経緯を、TSPの特長に関連付けてお話いたします。

TSPの特長は、カリキュラムが分野横断型であること、少人数であること、全く「毛色」の違う複数のコースが混在していることであり、これらはとても面白いことだと思っています。

さらに、大学が資金的援助をする留学や学会活動等の機会があること、他大学の同世代の学生や先生との交流の機会が多いことも挙げられます。この点が、先程話した「異文化交流」です。

土佐さきがけプログラムの学生が他大学の学生にこう聞かれています。「このコースのどこがいいのか。」と。学生はその問いに一生懸命答えなければなりません。そのためには所属するコースやプログラムを十分知っている必要があります。

私の専門は外に出てフィールドでの調査を行うことでした。学生の頃から研究航海や野外調査でいろんな他大学の先生や学生と交流してきました。これは私にとってもすごくいい経験でした。ひとつの例ですが、南極海の調査ではさまざまな大学の異なる専門分野の先生や学生と、グレートバリアリーフの調査では私とは違う分野のオーストラリアなど他国の専門の人と交流してきました。そのたびに自分の専門分野の説明やどういう研究をしているのかの説明が必要になります。私は異文化交流をしてきたという自負と大きなその効果を感じているので、これを土佐さきがけプログラムの大きな特色にしたいと考えています。

また、大学をあげてさまざまなインセンティブを学生に与えています。グリーンサイエンス人材育成コースでは、修士課程の授業料の半額免除、海外インターンシップで渡航費用の負担をします。国際人材育成コースでは、海外あるいは国内のインターンシップの渡航費や保険料の負担。スポーツ人材育成コースでは、競技大会・審判講習会その他の参加費用、宿泊費用、トレーニングに関する諸費用。生命・環境人材育成コースでは、3・4年次の学会参加費用。といった具合にさまざまなインセンティブを与えています。

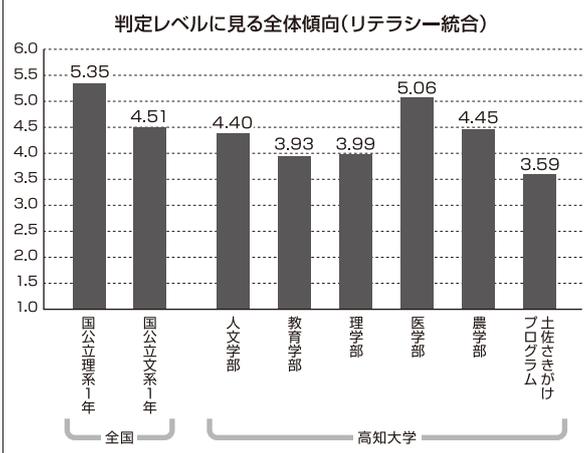
今回、こういったTSPの取り組みの効果を具体的に測定するために、他学部も合わせてPROGテストを実施し、その結果の考察を行いました。

5. PROG測定 2012年、2013年

TSPの学生を含む本学の学生に、2013年にPROGテストを実施しました。ただしTSPの国際人材のみ2012年の結果も含んでいます。

まずリテラシーでの結果です。リテラシーは知識を使って何ができるかを考える力です。

図表1 高知大学の各学部とTSPのリテラシー統合の成績平均



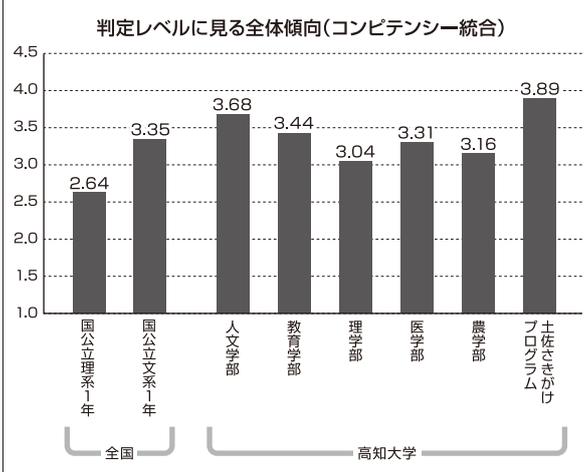
図表1の左側に国公立理系と文系平均、他が本学の各学部とTSPです。TSPの学生が他のどの学部よりも低く、特に国際人材育成コースのリテラシーが低いという結果が出ました。

また学部ごとのレベルの分布では、理系のレベル7というのが一番高いのですが、本学はだいたい3ないし4です。TSPも4ぐらいです。

次にリテラシーの要素別の平均を比較しましたが、やはりTSPの結果は、他大学・他学部と比較しても低かったです。特に情報収集力・情報分析力が低い結果が出ています。さらにコースごとの結果では国際人材育成コースが一番低いという結果が出ました。

次はコンピテンシーです。コンピテンシーは、置かれた環境にうまく対応し行動する力です。

図表2 高知大学の各学部とTSPのコンピテンシー統合の成績平均



図表2の通り、どの学部もだいたい3ないし3.5でした。ところがリテラシーとは異なり、コンピテンシーの結果はTSPが他のどの学部よりも一番高い結果でした。今年の受験学生だけに限った結果ではさらに高くなります。要素別でも、リテラシーではどの要素も低迷していたのが、コンピテンシーではどの項目も他学部より高いか同

等です。コース別に見ると、総合、要素別ともに先程もっとも低かった国際人材育成コースが長けています。

リテラシーは低いのに、コンピテンシーは高い。もしかしたらこれは私たちがアドミッションポリシーで求めている入試のやり方がうまく機能している、ということではないかと考えられます。つまり、知識はまだそれほどなく、いわゆる成績は良くないかもしれないが、協働しながら自分を高められる、あるいは高めてきた学生が入学しているということです。

全学のリテラシーとコンピテンシーの成績をまとめた結果、一番多いのはリテラシーが3、4レベル。コンピテンシーも3、4レベル。割合としては18%ぐらいですね。入学して間もない時期のテストなので、今後それぞれ少しずつアップさせたいです。TSPの学生も、これから4年間でリテラシーが少しでも高くなるよう教育していきたいです。

TSPは、まだ今年で2年めです。今後もしっかりやっていきたいですし、リテラシー・コンピテンシーともに能力を上げていく教育をしていきたいです。

「これからの時代、世界を見渡し、地域を支え、世の中の一步先を進む人材を育成したい!」こういう意欲に燃えて教育をしています。以上で終わります。

創価大学

産業界のニーズにこたえる就業力
育成の取り組み創価大学
経済学部
教授

長谷部 秀孝

[2013年6月8日 福岡天神チクモクビル]

1. 文部科学省のGPへの取り組み

本学は学生数約8,000人の中規模大学です。建学の精神は、「人間教育の最高学府たれ」「新しき大文化建設の揺籃たれ」「人類の平和を守るフォートレス(要塞)たれ」で、主に「人間教育」ということを標榜しています。私は経済学部なので人間主義経済学、創価大学の経済学部は人間主義であるということを中心に置きながら教育をしています。

本学の経済学部は、2007年度よりGPに採択されています。2007年度は「特色ある大学教育支援プログラム(以下特色GP)」に採択され、テーマは「グローバル化時代の経済学教育-英語で学ぶ経済学が未来を切り開く」です。2010年度は「大学生の就業力育成支援事業(以下就業力GP)」で、テーマは「学問・世界・仕事へのリンクが育む就業力-専門教育と就業力をつなげるカリキュラムならびに個別学習マップの構築」です。そして2012年度は「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業(以下産業界ニーズGP)」に参加(14大学連携)し、テーマは「関東山梨地域大学連携による産業界等のニーズに対応した教育改善」という内容です。就業力GPについては、当初、経済学部だけの取り組みでしたが、現在は内容の一部を全学に展開し始めています。

まず、特色GPについてお話しします。経済学の授業を英語で行っています。この授業をメインにし、日本語での経済学の授業と関連づけて、相乗効果を生み出しています。海外研修プログラムも加えて学生の意欲を引き出すようにしました。

学生の学力差は大きく、大学の授業についてこれない学生もいますが、その学生も含めて全員一緒に卒業させようと考えて指導をしています。初年次教育・リメディアル教育を丁寧にやり、スチューデント・アシスタントをうまく使い、成績評価を公正で厳格に行うことで学生のやる気を喚起しました。FD活動を活発に行うことで教員自身も勉強をする機会が増えました。その結果、学生の意欲が高まり、学力がめきめき上がるという経験をしました。

このように特色GPによる教育課程の改革を始めましたが、まだ学生自身の将来に関してはまだ手をつけられていません。英語で経済学を学ぶことに魅力を感じたとしても、社会に出て本当に経済学が役立つのかという疑問は残ります。もちろん「役立つ」と我々が言うのですが、それでは説得力がありません。何らかの形で学生にもう一步進んだ力をつけさせる必要があります。

そこで次にキャリア教育の改革に着手しました。それが、就業力GPです。

就業力GPの取り組みは2年間で終わってしまったのですが、もう一步進めようとしています。学生に、経済学は役に立つということを感じさせよう、将来働くということを専門教育の中で見出させようとしてきました。そのためにキャリア教育と専門教育を連結させる授業を作ろうと試行錯誤しました。具体的な取り組みは、次の4点です。

①創価大学の「就業力」を定める

学生が社会で活躍するために必要な基礎的な力、つまりジェネリックスキルを身につける必要があります。創価大学として図表1にあるような就業力を決めました。それは経済産業省の社会人基礎力を土台にして作ったものです。リテラシーとコンピテンシーの両方が入っています。一番の特色は環境変化力というものなのですが、PROGテストでは測れないということでここには載せていません。これは、どのような状況でも負けない、自分で壁を崩していくブルドーザーのような力を備えてほしいという気持ちで設定したものです。

図表1 創価大学の就業力(ジェネリックスキル)一覧

論理的思考力	複眼的な視点から論理的に思考を展開する力	リテラシー
言語表現力	日本語及び外国語を用いて、正確な文章を書き、話す力	
数量的分析力	数量的・統計的データを正確に把握し、分析する力	
対人基礎力	目標に向けて他者と協力的に仕事を進める力	コミュニケーション
討議推進力	世界の多様性を理解し、建設的に議論を推進していく力	
自己育成力	自らの行動を律し、理想とする自己に近づけていく力	
議題設定力	客観的に情報を収集し本質的な課題を設定する力	
目標達成力	自らの計画や目標を、具体的に実現していく力	
創造的思考力	既成概念にとらわれず、独創的に考える力	

②就業力テストをつくる

これが今日お話しするメインの内容となります。これはPROGテストを、リアセックと一緒に本学が定めた就業力にあうようにカスタマイズしました。

③My Mapの導入(学生への指導体制整備)

就業力テスト(②)をやりっぱなしには意味がありません。このMy Mapは、学生の4年間の自分計画・地図です。地図を作るための材料がPROGだと位置付けました。

④「社会貢献と経済学」の授業を設置

これがキャリア教育と専門教育をつなぐものです。ここまで作った段階で就業力GPの期間が終わってしまいましたので、この「社会貢献と経済学」の授業を中心にして、2012年度「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業(産業界ニーズGP)」に参加(14大学連携)することで、就業力GPの次の段階へとつなげました。

2. 就業力育成とその評価方法

次は就業力の測定についてお話しします。まず、テストの結果が、学生自身の適性を示すようなものでなければならない、そして示された適性を活かして進路を考える際の資料となるようなものでなければならないと考えました。そこでその趣旨に合うように、PROGテストをリアセックと一緒にカスタマイズですることになりました。できれば学生がどの方面に適性があるのかというものを測定したかったのですが、それはあきらめました。

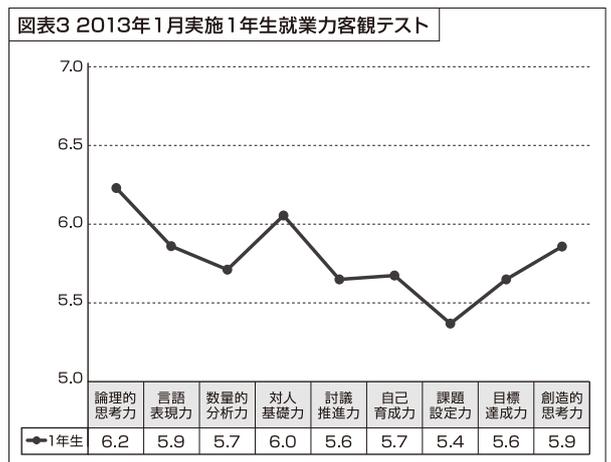
次に、学生が自分の能力を把握できるものにする、このようなテストを目指しました。学生は自身の能力を把握できていないために就職時に高望みをしたり、あるいは自分の能力を過小評価したりしてしまいがちです。しかし、PROGテストを利用することで自分の能力を把握することができるようになるのです。

分析項目を本学の就業力にぴったり合うよう調整していただき(図表2)、PROGテストを私たちは「就業力客観テスト」と呼ぶようにしました。

【創価大学の就業力】		【PROG】		
大学就業力	定義	中分類	内容/小分類	
1.論理的思考力	複眼的な視点から、論理的に思考を展開する力	課題発見力	問題の洗い出し・整理・分析・課題の設定	
			構想力	構想力・解決策の絞り込み・解決策の具体化
			言語分析力	言語的処理力
2.言語表現力	日本語及び外国語を用いて、正確な文章を書き、話す力	数量的分析力	数量的処理力	
3.数量的分析力	数量的・統計的データを正確に把握し分析する力	親和力	親しみ易さ	
			気配り	
4.対人基礎力	目標に向けて、他者と協力的に仕事を進める力	協働力	対人興味・共感・受容	
			多様性理解	
5.討議推進力	世界の多様性を理解し、建設的に議論を推進していく力	統率力	役割理解・連携行動	
			情報共有	
6.自己育成力	自らの行動を律し、理想とする自己に近づけていく力	感情抑制力	話し合う	
			意見を主張する	
7.課題設定力	客観的に情報を収集し、本質的な課題を設定する力	自信創出力	建設的・創造的討議	
			セルフアウェアネス	
8.目標達成力	自らの計画や目標を、具体的に実現していく力	行動持続力	ストレスコーピング	
			独自性理解	
9.創造的思考力	既存概念にとらわれず、独創的に考える力	課題発見力	自己効力感・楽観的思考	
			主体的行動	
		計画立案力	完遂	
			情報収集	
		実践力	本質理解	
			目標設定	
		実践力	シナリオ構築	
			行動を起こす	
			修正・調整	
			遵法性・社会性	
			創造力	

先ほども述べたように、「学生が自分の能力を把握する」ためには、手渡されるテストの結果が、自分自身で使いこなせるものでなくてはなりません。そこで「創価大学の就業力強化書」という冊子を作成し、結果とともに学生に配布しました。在学中の早い時期に自分の能力を把握して、能力を伸ばす努力をすれば結果に表れます。では何をすれば伸びるのか、ということを理解してもらうための指導書、それが「就業力強化書」です。詳しくは創価大学経済学部ホームページにアップしていますので、そちらからご覧ください。

全学の1年生を対象とした2013年1月の「就業力客観テスト」の実施状況ですが、受験率は95%でした。就職活動が終わった一部4年生も受けてもらいました。結果は図表3のようになっています。それを見ると課題設定力が弱いようです。



「就業力客観テスト」の利用のポイントですが、学生には個人の評価には使わない、と伝えています。あくまで学生自身が自分のジェネリックスキルの把握することを目的としています。そのために結果のフィードバックとMy Mapの作成を結びつけることに力を入れています。学生はテストの結果を受けて、先ほどお話しした「就業力強化書」を参考にしながら、弱点を補強するような方策を考えるのですがその際に教員によるアドバイスが重要になります。必要に応じて面談を行うことで、テストの効果を高める努力をしています。

しかし、「就業力客観テスト」は実施に90分程かかるので、頻繁に行うことは大変です。そこで同時に開発した「就業力主観テスト」を使用しています。これは20～30分で実施できるテストで、もちろん「就業力客観テスト」と対応関係があります。そこでこの「就業力主観テスト」を用いて、授業や取り組みの成果の評価を行っています。

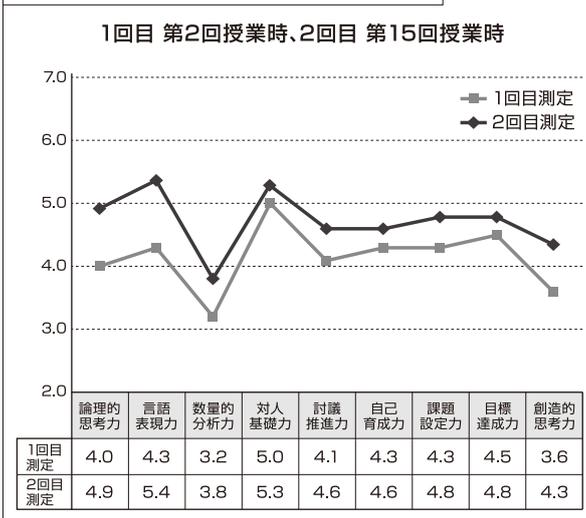
3. 社会貢献と経済学

「産業界のニーズに対応した人材を育成する」、「働くことと経済学を勉強する意義を結びつける」、「授業全般を通してジェネリックスキルの身に付ける」という目的で「社会貢献と経済学」という専門科目とキャリア教育を結びつける授業を設置しました。授業の目的が達成されたかどうかについては、「就業力主観テスト」で評価しています。

2012年度の授業内容ですが、テーマとして東日本大震災を取り上げました。第1部では、東北の被災地から講師を招き、被災地の現状と課題を学びました。第2部では、働くことと社会貢献の関係性を学びました。そして第3部では、OB・OGが実際に自身の仕事に関連した課題を出し、学生が経済学を用いて回答を考え、プレゼンテーションします。授業最終日には、産業界からゲストを招き「東北復興プランコンテスト」を実施する、という流れで授業を組み立てました。授業の初回と最終回にこの「就業力主観テスト」を実施して我々の目的が達成されているかどうかを評価しました。

テスト受験希望者は77名でした。創造的思考力は伸びたと思います(図表4)。ただし、学生の弱点である数量的分析力、つまり数学の力はこの授業では伸ばすことはできませんでした。これらの結果を元に資料に、2013年度の「社会貢献と経済学」の授業内容をどのようにしていくかを検討しています。

図表4 「社会貢献と経済学」就業力主観テスト結果



4. 東北復興インターンシップ

「社会貢献と経済学」の授業において、座学で考える・講師の話聞く、ということだけでは課題を本当に捉えたことにならない、自分なりに考えるためには現地に行くしかないという考えから出てきたのが「東北復興インターンシップ」です。具体的には、従業員数が震災以前の3分の2になって人手不足になった宮城県のホテルでインターンシップをしています。

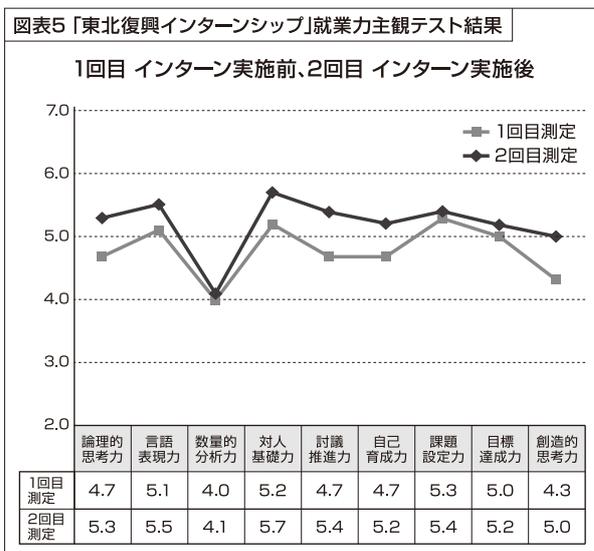
春休み2グループ・夏休み2グループ、年間4グループ、年間80名が参加(1グループ2週間)しました。事前事後研修も実施し、2単位を認定します。このインターンシップは普通の企業でのインターンシップと違う点が多々あります。ひとつは復興と関連付けていることです。被災地で企業を立ち上げた人や力を尽くしている人の話を聞き、自分の足で被災地を歩く。これらの経験から、自分からジェネリックスキルの身に付けようという気持ちが生まれ、その力が授業につながっています。

我々はカリキュラム・マップの中で、身に付けるべき力とそれを育てるための授業内容を整理し、それを学生が全て見るようにしています。

カリキュラム・マップを見れば、たとえば、自分は論理的思考力を身に付けたいという場合、どの科目・どの授業がふさわしいのかが分かります。専門科目についてそのようにしました。学生は経済学を学びながら、専門科目の中でジェネリックスキルの伸ばしていくことができる、というわけです。このような意識付けをするためにこの「社会貢献と経済学」という科目があり、「東北復興インターンシップ」があります。

次は、「東北復興インターンシップ」前後に行った「就業力主観テスト」の結果です(図表5)。課題設定力があま

り伸びていません。それから予想どおり数量的分析力も伸びていません。やはり、我々はこの結果を今後の授業設計の検討材料にして考えていかなければならないと考えています。



5. まとめ

以上のように、「就業力主観テスト」とPROGを基にした「就業力客観テスト」を目的によって使い分けて実施してきました。重要なのは、何のためにそのテストを使うかということだと思います。とにかく目的が大事で、実施すればよい、というものではありません。どの目的のためにどのテストを使うのか、学生へのフィードバックはどうするのか、我々がその後の授業設計に利用するのかどうか、このようなことを明確にしながら利用していけば、テストは就業力育成の強力な手段の一つになると考えます。

宮城大学

学生の就業意識とジェネリックスキル

宮城大学
食産業学部
教授

木村 和彦

[2013年6月15日 河合塾仙台校]



1. 大学・学部紹介

私は教務委員長を4年やってきました、今年(2013年)は5年めです。カリキュラムの改革、FD、授業方法の改善、授業評価について先生方に相談し、いろいろやってきましたが成果が上がった実感がありませんでした。そこで数々のセミナーに顔を出していたところ、昨年東京でこのPROGセミナーを受け、PROGテストを受けてみませんかというお誘いがありました。それがきっかけで私のところの学生が受けた結果をここに持ってきました。

本日は、PROGテストとR-CAPの2つのテストの解析結果から見えてきたことと、今後の課題についてお話しさせていただきます。

宮城大学は県立大学です。設立は比較的新しく1997年、当時私どもの各部はまだなく、2005年に食産業学部ができました。

特徴は文系と理系の両方の学びです。学科はファームビジネス学科(Fa)、フードビジネス学科(Fo)、環境システム学科(En)の3つで、定員はそれぞれ42、52、31人ですが、実際には130人少々をとっています。学生の割合は宮城県出身者が6割ですが、その比率は低下傾向にあります。

学生の男女比は、女性の方が多いです。

就職率は公表ではほぼ100%。大手企業に就職するのは若干名程度ですが、私には「もう少し大手に行けるはずなのに」という思いもあり、そこが私のそもそもの問題意識のスタートでもあります。地元企業からの募集が多いこともあり、学生の大半はそこに就職しています。しかし大手企業は厳しいです。直接会話をすると朗

らかでいい印象の学生が多いのですが、内定がなかなか取れない学生が結構います。ここが私の今の問題意識です。

それから、エントリーシートに自分について書くことさえできない学生もいて頭を痛めています。ここはもう少し自分を理解して、文章化できれば内定も取り易くなると感じています。

また、本学に限ったことかどうかはわかりませんが、学生たちはグループ面接・グループディスカッションが苦手です。これらを極度に苦手だと意識している学生がとて多いです。宮城県という育った土地柄なのかもしれません。または本校は東北出身者が多いからかもしれません。かつてグループディスカッションの場で一言も話さなかった学生もいたようです。また、グループ面接に限らず個別面接でも積極的に話をするのが苦手な学生も多くいます。このあたりが最大の問題だと思っています。

2. ジェネリックスキル:PROG導入

次はPROG導入の経緯です。本校の問題は、就活や日頃の勉強でがんばらない学生がとて多いことです。学生が頑張らない理由は、就職率が高いというデータに安心していることや、対人力が弱いことが考えられます。次が最大の問題かもしれませんが、就職率が高いゆえ、多くの先生方が楽観的に考えていることです。授業方法を改善してほしいとリクエストしても変わる気配がなく、お尻に火がつかないと動かないという人間の習性があるまま出てしまっています。これではだめです。

そこでPROGを導入しようとした理由ですが、学生の実態をPROGで客観的に分析し、先生間で共有したいと考えたためです。分析すれば要因解析、改善方法へと進みPDCAになると思えました。学部長にPROGの予算措置をお願いしたところ、大学としても学生の力を客観的に測るテストの必要性が話題になっていたこともあり、すんなり認めて頂きました。

今年(2013年)4月に教授会の場で、PROGの結果と解析の報告をリアセックに行っていただきました。先生方の反応は無関心ではありませんでしたが、PROGへの抵抗を感じる先生方が多く、私の問題意識を共有することはできませんでした。

3. 就業意識・R-CAP導入

PROG受験者は、3年生です。個人的には2年生がよかったです。2年生はまとまった受験時間がとれず、3年生はキャリア開発という必修の授業で3学科の学生が集まることができるのでそうしました。これは学士力の関係で私が教務なので実施したのですが、実は学生たちはPROGの前にキャリア支援としてR-CAP(心理テスト)を受けていました。そこで両方を受験した学生がほぼ重なりました。

この2種類のテスト結果の解析を話します。

R-CAPとは心理テストで、自己分析・適職発見プログラムです。どのような仕事が向いているのかを指導するときに活用できるテストです。

R-CAPにはいくつかの指標がありますが、今回使ったのは「Locus of Control ローカスオブコントロール」と「General Incongruity Adaptation Level, GIAL」です。「Locus of Control」とは能動的か受動的かという指標です。能動的というのは原因を自分に求め、成功は自分の努力と解釈する。できそうだと思うことへは努力をするがきりめも早い。受動的というのは、原因は自分以外にあると感じ、チームプレーが好みで明確な指示があるとがんばる。難問でも黙々と取り組む。これらが指数として出てくることで自分のタイプがわかるというものです。

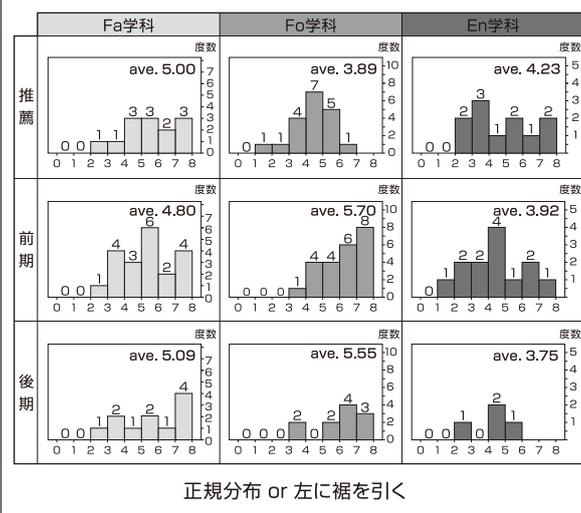
「GIAL」というのは、リスクを減らしていく安定指向タイプか、リスク覚悟のチャレンジャーなタイプなのかを数値で表わしていくものです。これらの2つの指標を使ってPROG結果と合わせて解析しました。

4. データ解析から見えてきたこと

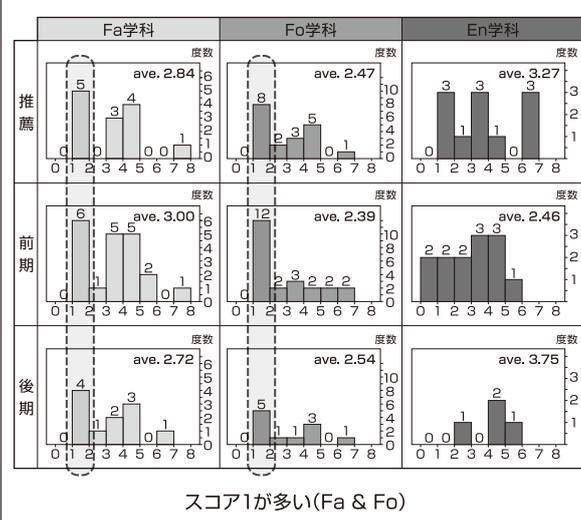
図表1は、リテラシー総合の度数分布ですが、学科ごと、入試受験のタイプ別にヒストグラムにしたものです。各グラフは全体的に左側に裾を引くという分布になっており、形・数値ともに少し安心できるものでした。

安心できなかったのは、コンピテンシーが低いという点です。では何がどのくらい低いのか。コンピテンシー総合の度数分布を学科別・入試別にしたものが図表2です。

図表1 リテラシー総合の度数分布(学科・入試別)



図表2 コンピテンシー総合の度数分布(学科・入試別)

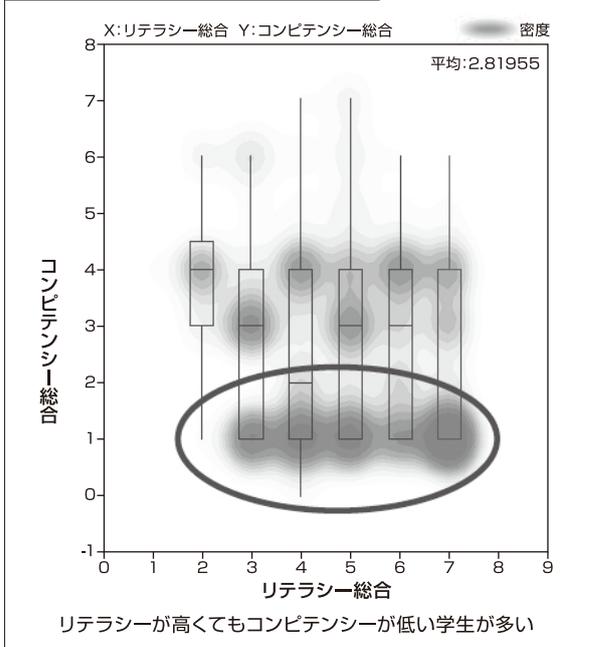


コンピテンシーの評価はレベル1から7までありますが、1が圧倒的に多いです。これを見た瞬間に私は打ちのめされました。「うちの学生はこうなのか」と。

コンピテンシーとリテラシーの相関関係を知るために作って見たのが図表3です。

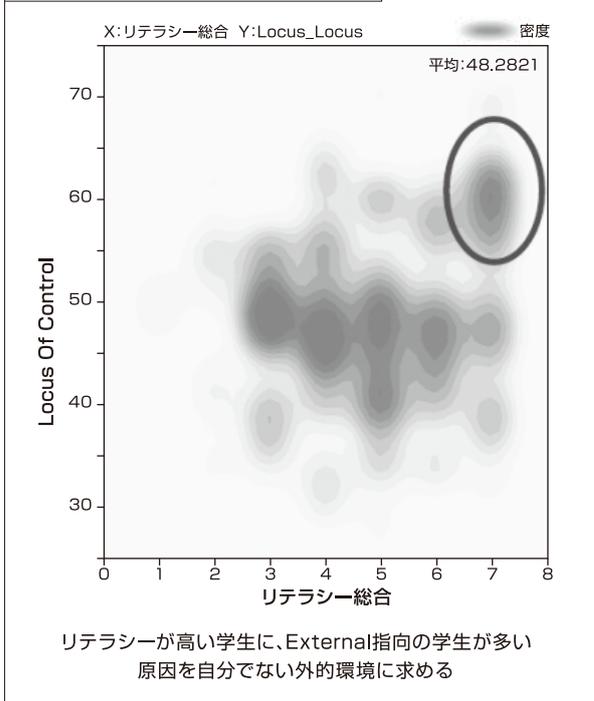
この図表でおやっと思ったのは、リテラシーが7でコンピテンシーが1の部分に色の濃いかたまりがあり、結構多いことです。これが不思議です。リテラシーは簡単にいうと地頭がいい、読み書きがしっかりできるということでしょうか。私はそれと対人力、または実際の仕事力というのは相関があると思っていましたが、残念ながら本校の学生に関してはほとんど相関がありません。3年生の10月の段階でレベル1の学生がこんなにいるということが大ショックでした。

図表3 リテラシーとコンピテンシーの相関



さて次はR-CAPという職業適性プログラムとPROGの結果を合わせて解析したもの(図表4)を説明します。横軸はPROGのリテラシーで、縦軸はLocus Of Control、受動的か能動的かの指標です。

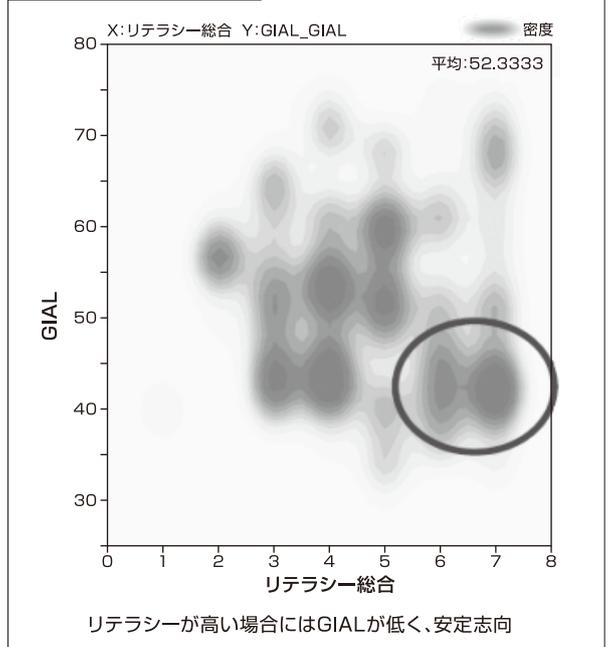
図表4 リテラシー vs Locus Of Control



印部分が示しているようにリテラシーが高いと、外部に原因を求める傾向がみられるというのが特徴かと思えます。

次にGIALとの解析です(図表5)。安定指向かチャレンジング指向なのかという傾向ですが、リテラシーが高いと、50より低いところに山があります。安定指向であることがわかりました。

図表5 リテラシー vs GIAL

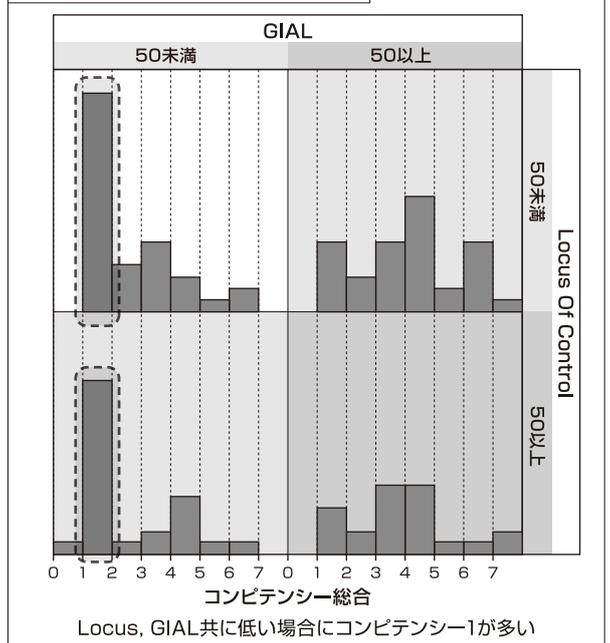


次はコンピテンシーです。Locus Of Control との関連は、コンピテンシーはレベル1の学生が多いので明確にはわかりませんでした。

次はコンピテンシーを横軸にし、Locus Of ControlとGIALを2次元に分けてヒストグラムをとりました(図表6)。コンピテンシーはレベル1が多いと先程から伝えていますが、印のようにGIALが50未満であれば間違いなくコンピテンシーは1です。またLocus Of Controlも50未満であれば同様です。

この印の部分の学生にもう少し何かをすることで、もしかしたら就職状況がよくなるとか、もっと日々いきいきと頑張るのかもしれないと考えます。ただ具体的なことはわかりません。

図表6 コンピテンシー vs Locus, GIAL



これまでをまとめると、次のようになります。

まずリテラシーは全体的に高く、全国平均より高めでした。一方コンピテンシーは全国平均を下回りました。このテスト結果は私が個人的に持っていた学生の印象と同じで、テスト結果は印象を客観的に示していると私は判断しています。

リテラシーとコンピテンシーは相関していません。2つは別々の能力であると理解しました。

あとは、リテラシーは高くてもコンピテンシーが低い学生が多い。予想していましたが、それ以上に遥かに激しい状況で人数が多いです。

コンピテンシーが低い学生の傾向ですが、一概にはいえませんが、ヒストグラムからみるとLocus of ControlとGIALが低いとコンピテンシーも低いという傾向があるように思います。

R-CAPについてはにわか仕込みでしたので、キャリア開発と合わせて検討していかなければならないと思っています。

自信を持ってない学生が多いように思っていました。これらの結果はそれを表していると思いました。学力が高くできる学生でも、なぜか自信がなさそうな学生が多く、それらがコンピテンシーの低さに表れている。あるいは中間クラスの学生で自信がないという学生も同じだと思います。

5. 今後の課題

得られた結果をどう活用するかということですが、利用法は3点ありそうです。第1に学部全体の特徴を掴むことに利用する。これが一番いい使い方だと思います。

第2に個別指導への活用です。しかしこれはどうやるかが問題です。研究室などに個人的に聞きにくる学生には指導できますが、学部全体で指導するのは難しい状況です。そして就職内定もそろそろ出てくる時期なのでそれらと合わせて解析すると利用しやすくなるかもしれません。

第3には、今の段階では先生方が興味を示していないので難しいのですが、カリキュラムや日常の授業で学生のコンピテンシーを伸ばすようなことを先生方に考えてほしいので、コンピテンシーの重要性を示す材料に使えるら、と思います。

ところでコンピテンシーを上げるといってもそう簡単にできるわけではないでしょうし、先生方も何をやっていいかわからないと思います。私は単純に、学生に自身の成長を実感できる体験をできるだけ多く積ませること

だと思います。これまでの発表にあった大学のように、細かく授業を組みPBLを行うことは、とても有効だと思います。しかし、本校では学内の合意形成が難しいのでその突破が一番の悩みです。もし学長が一声やれと言ってきて、さらにお金も人もあれば話は別ですが、それがない状況でいかにやるかが私の今の一番大きな課題です。

今の段階では、経験を積むという点で、極端に言うとアルバイトでも何でもいいと考えています。とにかく経験することを優先させたいです。現場を知らない学生が多いので、経験・体感する場をいかにして設けるか。あとは授業でPBLなどを通してグループ学習を実施している先生方もいらっしゃるの、もう少し組織として学生に経験を積ませることが今後の教務の課題になると考えています。

以上です。ご清聴ありがとうございました。