

九州国際大学

法学部

「ジェネリック・スキルと成績評価」

九州国際大学
法学部長

山本 啓一

[2011年9月3日 福岡市電気ビル]

本学の1学年の定員は600名で、法学部が180名です。現在の入試難易度は残念ながら下位に位置しています。就職率はそれほど悪くないのですが、本学の卒業生の評判を企業に聞きますと「いいんだけど、学力が足りない」「もうちょっと勉強させてやってください」などとずっと言われています。そこで、何をどういうふうに学ばせればいいのかと考えているわけですが、その一環としてPROGのリテラシーテストとコンピテンシーテストの試行版を、2010年度と2011年度、1・2年生を中心に受けさせました。その結果をまとめたことをもとにお話しします。

1. 本学におけるPROGテスト受検の意義

問題の所在

PROGのリテラシーテストは「地頭のよさ」をある程度測定できているのではないかと思いました。地頭というのは企業の採用担当者がよく使う言葉です。ですから、その地頭、つまりリテラシーの育成に、大学として学部として組織的に取り組んでいくことが必要だと思っています。

実際にリテラシーテストを受けて、学内の成績データとの関連性を検討しました。分かったことは2つです。第1点は、大学は学生のリテラシーを正しく評価できないということ。第2点は、リテラシースコアは入学時の学力と大きく関連しているということです。それは2年次に

ついてあまり変化が見られませんでした。つまり、残念ながら本学では大学教育を通じてリテラシーの育成ができていないということを、この結果は表わしていると言えます。

当然、この現状を克服していくことが課題となります。私たちはPROGの中でも特にリテラシーテストを重視していますが、今後、そのための教育改革を進めていく中で外部指標として活用していきたいと思っています。

ジェネリック・スキル(リテラシー)について

先ほどリテラシーテストは地頭のよさを評価していると言いましたが、それはリテラシーテストの設問が、情報をどれだけ知っているかではなく、手持ちの情報を組み合わせて推論するように設計されているからだと思います。つまり、いかに知識を活用しているかを評価しているわけです。

これまで「地頭のよさは教育ではなく本人の資質だ」、「地頭はアルバイトやサークルのような体験や人間関係で鍛えられる」、「汎用的能力は大学教育ではできない」と言われてきました。しかし現在のユニバーサル化が進んだ大学では、リテラシーを持った学生を前提とした教育から、大学教育を通じてリテラシーを育成する時代へと転換しています。つまり地頭=リテラシーを大学教育を通じて育成しなければなりませんし、それは可能なことだと考えています。

中教審の学士力の答申の中で「獲得した知識・技能・態度等の総合的な活用」という言葉が入っていますが、リテラシーの育成は学士力の質保証の要件の一つだといえます。

実際に本学の法学部のディプロマポリシーを見ると、「法律を使って考える」「問題を解決する」「大学で学んだ知識を活用する」という言葉が入っています。専門教育を通じてリテラシーを育成するということですから、リテラシー育成は、明確に意識しているかどうかは別として、本学部でも重要な教育目標になっているのです。

本学の法学部は警察官を多数輩出しています。これは民間の大企業も同じかと思いますが、警察官の仕事の幅は非常に広く、一つの組織の中でさまざまな経験をします。そのためには、基礎学力と学習能力が不可欠です。そういう能力を発揮して常に向上していかないと出世もできない。ですからジェネリック・スキルは大学時代に伸ばさなければなりません。

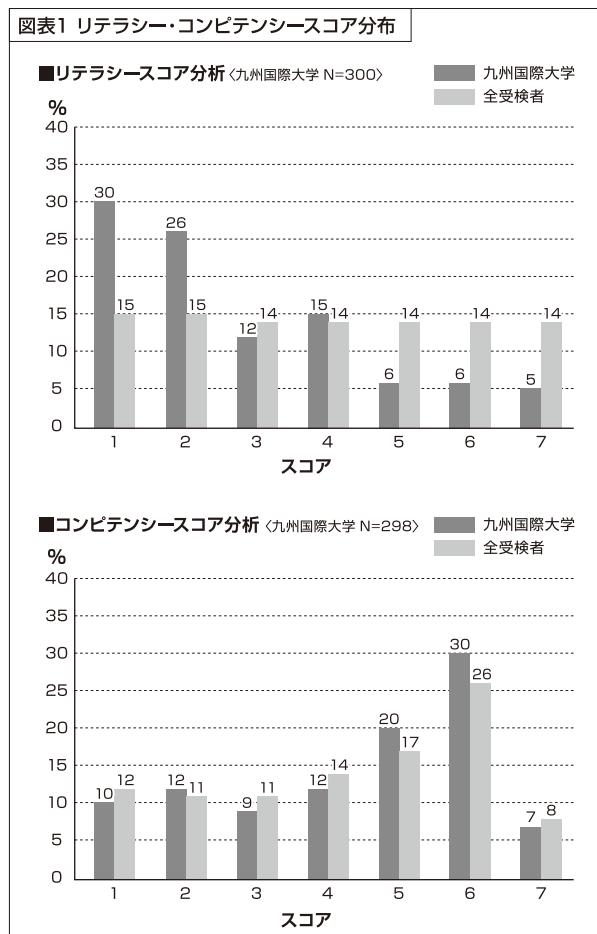
2. 分析と考察

PROGテストと「成績」の関係

PROGテスト結果と学内の成績がどう関連しているのかですが、次の2点が言えます。

まず第1点めに、GPAとの関連性は上位の学生ほど薄いということです。今回の受検は1・2年生ですが、**図表1**のように本学はリテラシーテストの結果が低く、スコアの1・2が圧倒的に多い。逆にコンピテンシーテストの結果は全国平均と比較して遜色がない、という結果がでています。

次にリテラシースコアと学内のGPAにどんな関係があるかを見ます(**図表2**)。GPAを1.0未満、1.0以上2.0未満、2.0以上3.0未満、3.0以上の4段階に分けました。これをリテラシースコアの1から7と合わせてみました。たとえばリテラシースコア7を取った学生はGPAでどのくらいかを見ると、確かに7を取った学生はGPA2.0以上の学生だけなのですが、逆にGPAが3.0以上ありながらリテラシースコアが1の学生がかなりいます。そして1~7に均等に分布しています。つまり学内で成績が良い学生でもリテラシースコアが低い学生がたくさんいるということです。



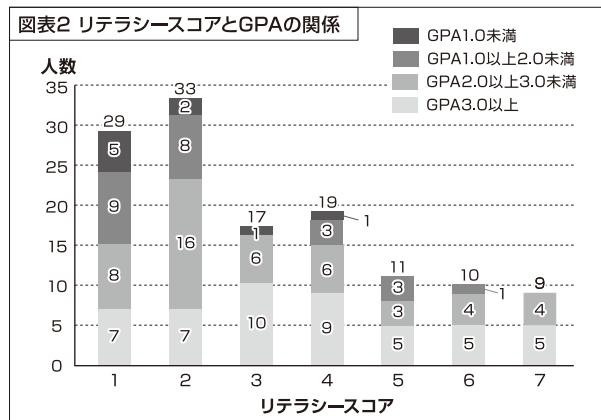
リテラシーが地頭だとして、これが就業力と関連しているならば、学内の成績がよいことが、そのまま企業が評価する人材=就業力の高い人材になっていない、つまりGPA=学内の成績評価は企業の人材評価とずれているということになります。

その理由としては、本学の成績が、学生のリテラシーを反映したものになっていないことが考えられます。これは「知識の活用」という側面を授業で十分扱っていないのではないか、あるいは「平常点」などの学生の努力姿勢が評価に組み込まれてしまい、学生の生の評価(期末試験の素点など)が曖昧にされていることも考えられます。

第2点めに、「成績のよい学生の方が就職に苦労することがある」と言う教員もいますが、教員の多くが、学生のジェネリック・スキルをきちんと理解していないのではないか。これは非常に重要な問題で、そうだとすると大学の授業によって社会で評価される能力を育成できないのではないか、ということになってきます。そうではなく、基礎学力がない学生が入学している以上、学生の基礎学力を124単位のなかで鍛えていかなければならない。学生を勉強に向かわせなければいけないとするならば、「勉強すれば就職できる」「勉強すればジェネリック・スキルが上昇する」ようにしていかなければなりません。

授業者の実感としてリテラシーテストの結果は納得できます。リテラシーが高い学生はやはり「地頭のよい」学生が多い。授業やゼミの中で、予期しない質問を出した時にすぐに答えられる学生、応用問題で成績が良い学生などはリテラシーテストのポイントも高いのです。

また、2011年度に警察官に合格した女性がいます。女性が警察官になるのは男性より難しいのですが、その学生のコンピテンシースコアは高くないし体力もなさそうだったので合格は難しいと思っていました。ところが、その学生は見事に合格して、みな驚きました。そこで2010年度のリテラシースコアを見ると7だったのです。このテストに全面的に依存するわけではありませんが、納得できるところがかなりありました。



リテラシーテストと プレイスメントテストの関係

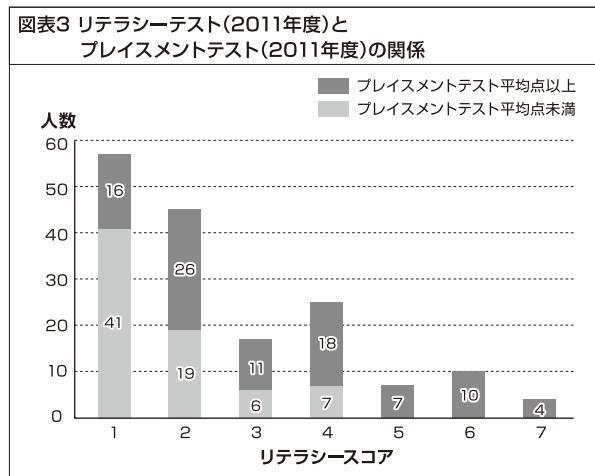
では何がリテラシースコアに影響を与えているのか。
それは高校までの学力です。

図表3は2011年度の1年生が受けたリテラシーテストと入学した時の英語・国語のプレイスメントテストの比較です。プレイスメントテストで平均点以上を取っている学生はリテラシースコアが高い。逆にいうと、リテラシースコアが高い学生はプレイスメントテストの平均も高いのです。

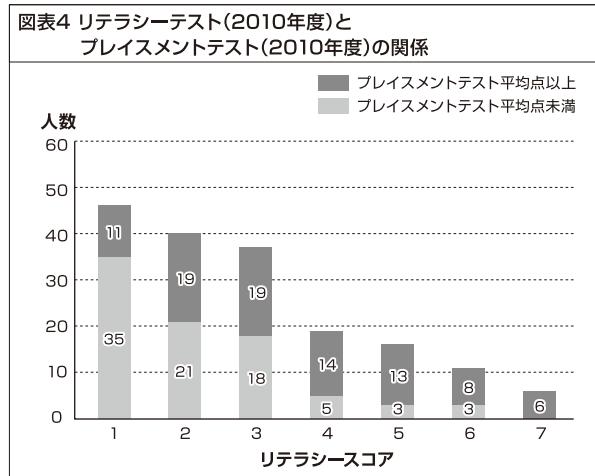
図表4でも、2年生が2010年度に受けたリテラシーテストとプレイスメントテストの結果を比較していますが、プレイスメントテストの平均点が高い学生の方がリテラシースコアでも高い割合が多い。

さらに**図表5**は、2年生で2011年度に受けたリテラシーテストと2010年度のプレイスメントテストとの比較です。プレイスメントテスト結果が低い学生も多少リテラシースコア5、6、7に入ってきていますが、全体としてやはりプレイスメントテスト結果が高い学生の方がリテラシースコアが高いと言えます。これは大学の教育力が高校での成果を塗り替えていない、つまり大学の教育力が十分でないと見るべきでしょう。

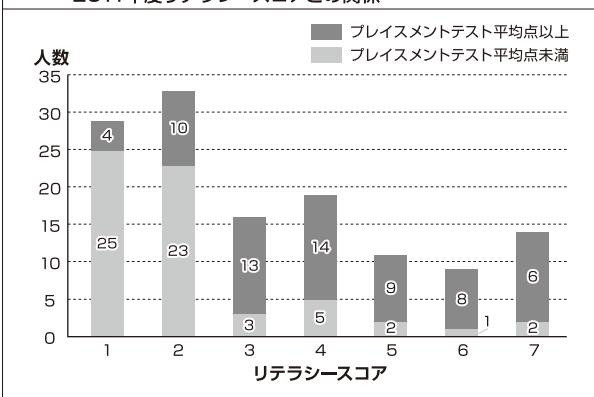
図表3 リテラシーテスト(2011年度)と
プレイスメントテスト(2011年度)の関係



図表4 リテラシーテスト(2010年度)と
プレイスメントテスト(2010年度)の関係



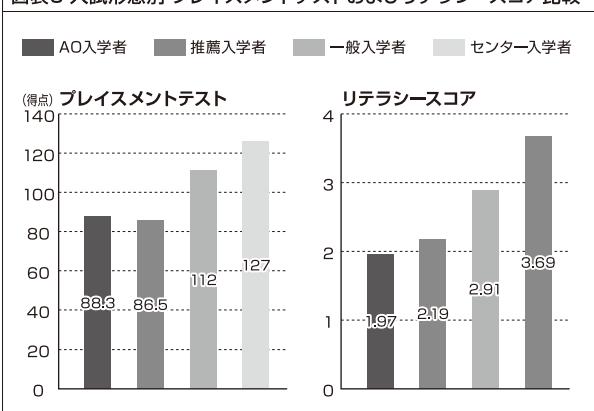
図表5 2010年度プレイスメントテスト受験者の
2011年度リテラシースコアとの関係



入試形態とリテラシーテストの関係

次に入試形態で見ます。**図表6**のグラフは左からAO、推薦、一般、センターの順ですが、プレイスメントテストの結果を見るとセンター入学者は、AO・推薦入学者と比べて平均点が30点くらい高い。リテラシーテストも同じです。AO入学者はリテラシースコアの平均が2に満たないのですが、センター入学者は平均が3.6以上あります。

図表6 入試形態別 プレイスマントテストおよびリテラシースコア比較

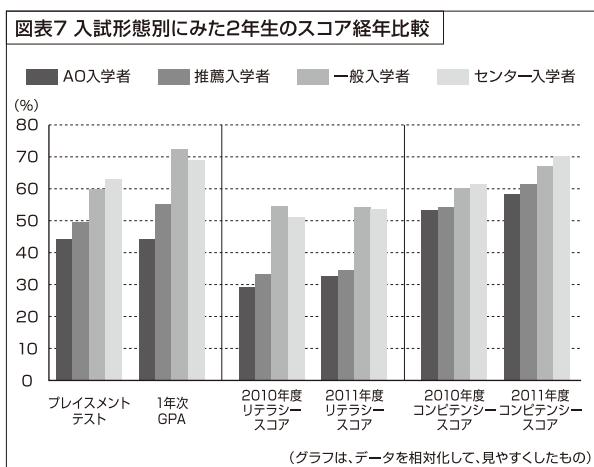


図表7の2年生のスコア経年比較を見ると、入試形態(AO・推薦・一般・センター)によってプレイスメントテストに差があり、1年次のGPAも同じように差が出ています。2010年度に受検したリテラシーテストの結果も同様ですし、2011年度(2年次)も差が出ています。ただ、1年次と2年次の結果をみるとAO入学者だけが少しスコアが伸びています。

またコンピテンシーテストの結果についても、同様の傾向が見られます。つまりセンター試験入学者の方がコンピテンシーテストの結果も高くなっているのです。

コンピテンシーテスト結果で2010年度(1年次)と2011年度(2年次)を比較すると、結構伸びています。これがすべて教育の成果だとは言えないわけで、アルバイトや課外活動などのさまざまな体験がミックスされることで、

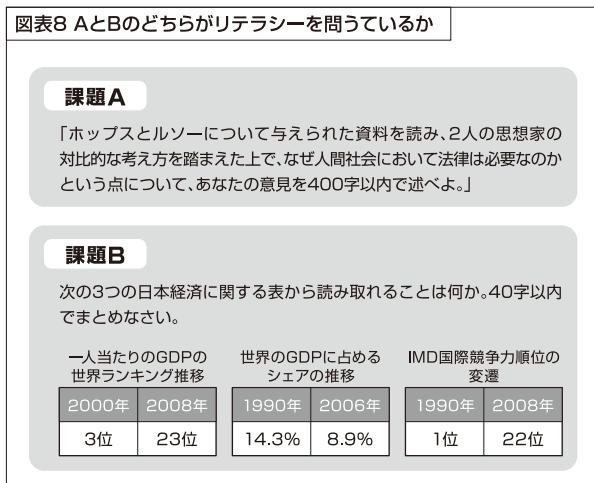
コンピテンシーが伸びているのではないかと思います。他方で、リテラシーが1年次から2年次の過程で伸びていないというのが本学の問題点です。



ジェネリック・スキル(リテラシー)向上の取り組み

本学の課題の一つはリテラシーを伸ばすことです。そのために2011年度からリテラシーの育成を意識して文章作成の授業を1年生ほぼ全員に入れました。具体的には、4人の先生が担当し、少人数クラスを共通シラバスとして、試験的に実施することもあり、教養特殊講義という科目を使いました。この授業では、単に文章が書けるという形式のことではなく、リテラシーを伸ばしていくことを教育目標に入れました。

この授業を通じて私たちは、学生のリテラシーの弱さをはっきりと認識しましたし、その育成方法についてもいろいろと考えてきました。たとえば、図表8の課題A、課題Bがありますがどちらが難しいと思われますか。



どちらが難しいかというと、学生の課題達成率は圧倒的にBが低い。課題Aは、ホップスはこう言っています、

ルソーはこう言っています、その2つを並べたうえで、なぜ法律が必要かということが書ければいいので、8割くらいの学生ができます。与えられた資料をつぎはぎしたら書けてしまいます。

ところが課題Bは、GDPなどの用語を説明した上でも、学生の2割も答えられません。「この20年間で日本の相対的な国際競争力が低下している」と言えないのです。リテラシーが弱いとはこういうことであり、我々は学生がこういう課題に答えられるようなトレーニングをしていかなければならぬ、と気付かされました。

3. まとめ

今後の課題

今後は、一つ一つの授業において、教員がリテラシー面と専門知識面との両側から学生の達成度を評価するテストを作れるようになることが必要だと思います。そしてテストを作るということは、それが答えられるように教えなければならないわけで、授業内容も専門知識を教えると同時にリテラシーも育成する、知識を活用する面も鍛えていく内容に変えるための工夫が求められると思います。

我々がまずやるべきことはPROGテストを外部テストとして使いつつ、学生のリテラシーを問う問題は各科目においてどのようなものがあるかを既存の試験から洗い出すといった作業でしょう。その上でリテラシーの概念を明確にし、マップ化することです。そして、学生が「どういう問い合わせられるようになればよいか」という発想から、カリキュラム設計と授業の設計を行っていかなければならないでしょう。それが今後の我々の課題になる、というのが現状です。

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「产学一致」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「产学一致」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行っています。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て、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せんが、産業人を育てるのだとしています。そのための人間力です。

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、これを育てるに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が、これら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。

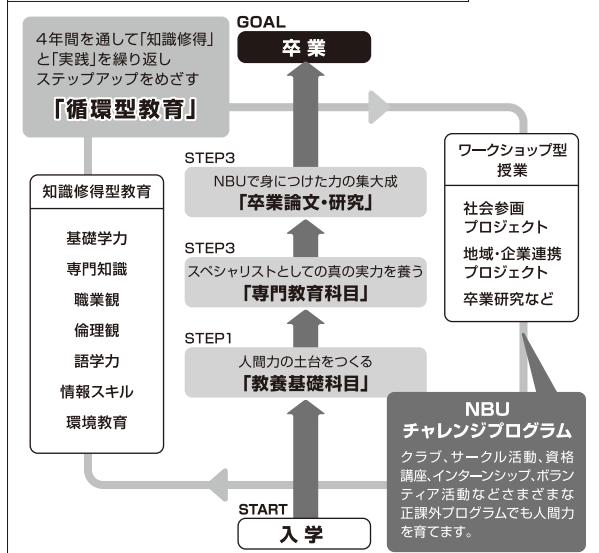
実際には育成手法、強化手法、どちらも試行錯誤の最中です。今日紹介するものも、私たちが試行錯誤している中からの報告です。そこでの評価手法として、PROGテストは有効な手段の一つであり、指標として機能すると思っています。

「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。

図表1 「NBU人間力育成プログラム」の体系イメージ



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

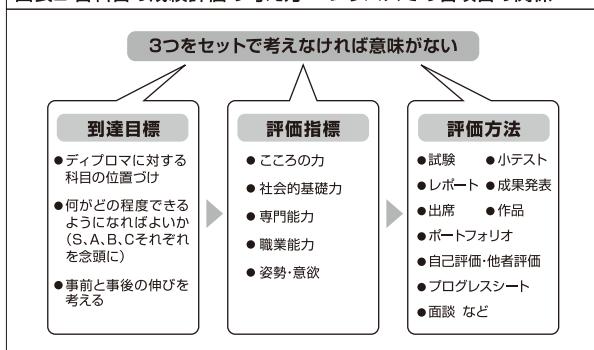
ろん賛成、反対、さまざまな意見がありましたが、入れてみて問題を解決していくところです(図表2)。

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い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と、GPAの成績評価の高い学生が、いわゆる「よくできる学生」か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や基礎学力がよかつ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・スキル的な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

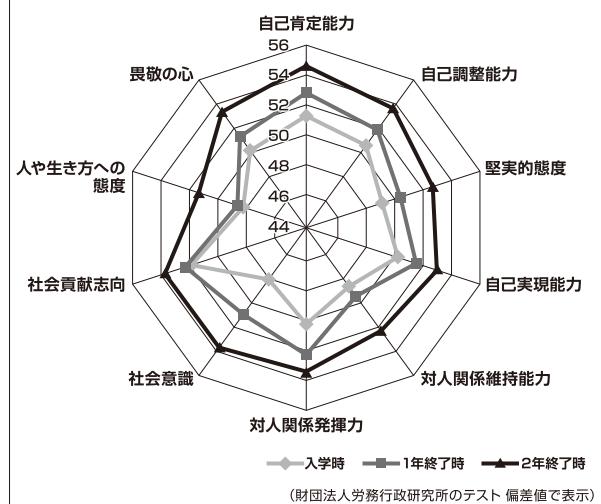
次に評価についても問題点を話します。「人間力教育」をはじめて5年目になりますが、その成長を測るために、nEQテストを導入しました。

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になりますが、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」との相関は見てこないので。

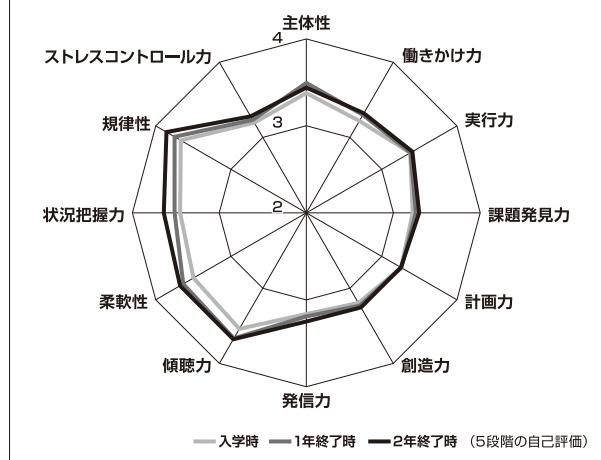
図表3 nEQテストによる客観評価～現3年生の成長(平均値)～



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が、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り、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で教員に対する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り、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、活動をしない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、能力を上げるために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。成績評価にい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。

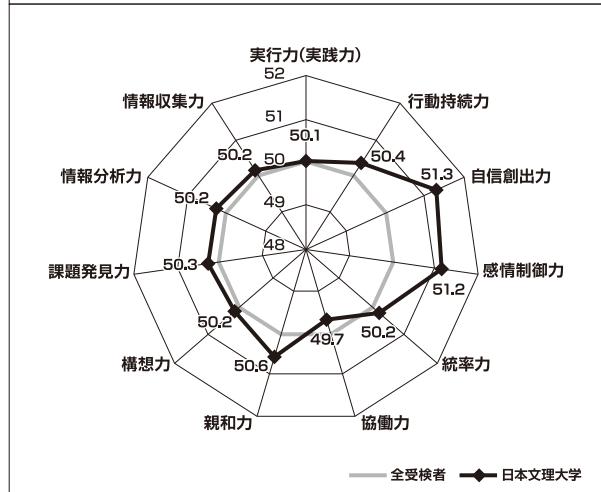
2. PROGテストを実施して

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ー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。

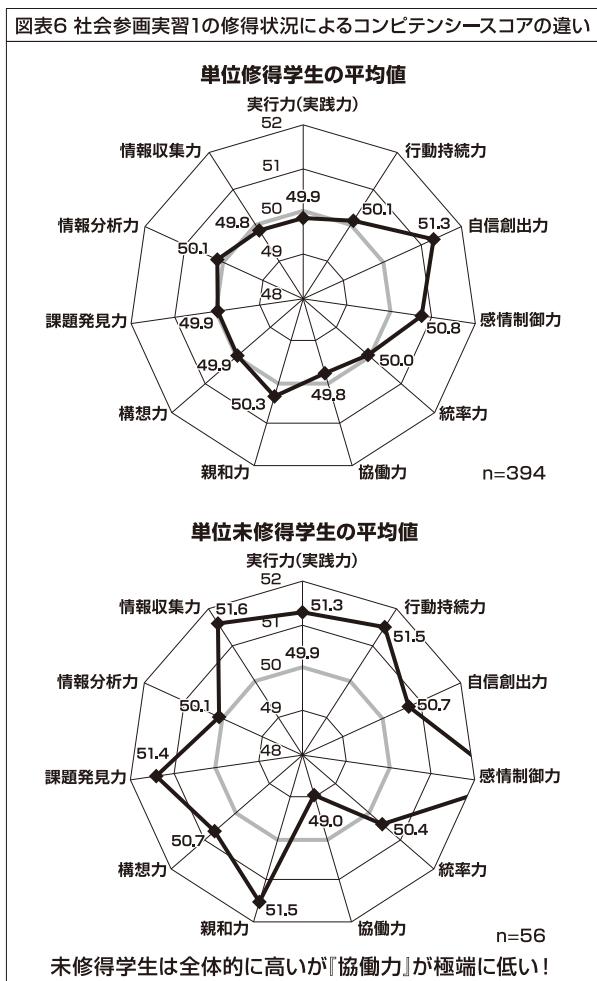
図表5 コンピテンシースコア(2年生全体平均)



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ともいい。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で受けなくと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学生が

そのまま逃げている、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ですのかということが問われると思っています。



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、授業の取り方に関する指導にも、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。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。

北九州市立大学 地域創生学群

「地域活動における ジェネリック・スキルの養成」 ～AP・CP・DPの連続に向けて～

北九州市立大学
地域創生学群 教授
真鍋 和博

[2011年9月3日 福岡市電気ビル]



1. 地域創生学群の概要

設置の背景と目的

北九州市立大学の学部構成は、伝統的な文科系学部が4つあったところに別キャンパスで国際環境工学部を作りて総合大学になり、地域創生学群という新しい学部が加わりました。学生数は約6,000名です。地域創生学群の設置は2009年で、まだ3年目です。現在3年生までが在学している状況で、完成年度に達していません。地域創生学群が、学群という他大学にはあまり例を見ない形態をとっている理由は追って説明します。

まず地域創生学群の概要ですが、コース制をとっており、地域マネジメント、地域福祉、地域ボランティア養成という3コースがあります。地域福祉コースは社会福祉士の養成課程となります。

特徴としては、社会人特別選抜の定員が40名あることです。実際の入学者は定員には満たないので、学生たちは社会人と一緒にゼミを受けています。

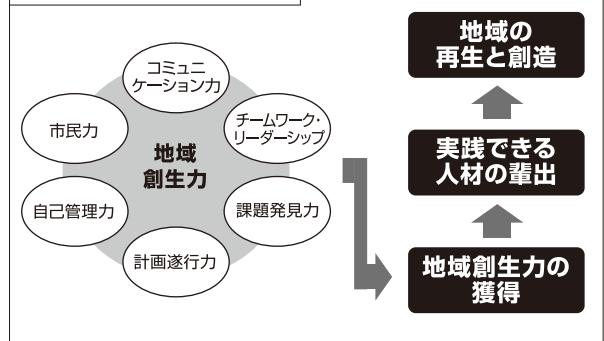
入試は社会人特別選抜以外ではAO入試と一般入試を合わせて50名で、学部としては比較的小さな学部といえます。後からさまざまなデータを紹介しますが、それは社会人は除いたものになっています。

地域創生学群設置の目的として、「地域の再生と創造を担う人材の育成」を掲げています(図表1)。

その目的を実現するために「地域創生力」という能力育成指標を設定しました。これは社会人基礎力や学士力、基礎力などの既にある類似の能力体系を分解・整理し、それに加えて、特に市立大学ならではの特徴もある

地域の多くの方々の意向を踏まえ、この能力の設定をいたしました。つまり、学生には4年間のカリキュラムを通じて地域創生力を獲得させ、知識だけでなく地域創生力を駆使して地域の再生と創造を担う人材に育つてもらう、というのが学部設置の目的です。

図表1 地域創生学群設置の目的



実習・演習を相互に組み込んだ 教育システム

カリキュラムの特徴は、まず1年次から演習と実習が必修となっていることです。図表2の上段が実習科目で下段が演習科目です。1年次の実習は指導的実習プログラムとなっています。2年次になるとコースごとに分かれた実習を行います。地域マネジメントコースと地域福祉コースは「地域創生実習Ⅰ」、地域ボランティア養成コースは「スポーツボランティア実習Ⅰ」「障害者スポーツ実習Ⅰ」の2つが入ってきます。そして3年次へと続いていきます。2・3年次の実習は通年2単位となっています。

次は演習ですが、演習は1年次から4年次まで設置されています。つまり4年間、演習、実習、演習、実習と繰り返します。今はまだ4年生がないので検討中ですが、卒業論文・卒業実践報告という名称のコマを設定しています。これは単に論文を書くのではなく、地域の中で4年間実践してきたことを報告書にまとめると構想です。

本学が「学群」という形態をとった理由ですが、開講科目を学際的に幅広くするためです。法律、福祉、経済、経営、ボランティア、NPO、情報関係など相当幅広い科目を提供しています。これは地域の再生と創造を担う人材を育成するといったときに、地域の問題というのは専門的知識を持っていれば解決できるという問題ではなく、どちらかというと多面的に捉えてアプローチをしていく解決方法が必要だという思いがあったからです。

それで学生は幅広い分野の授業が選択できるようにし、他学部から授業を提供していただけるように、学部ではなく学群という組織にしています。

私も所属は基盤教育センターというところですし、

キャリアセンターの先生も教えます。都市政策研究所というシンクタンクも設置されていますが、この教員も演習、実習、講義を担当しています。このように、学生に多様な科目を提供しているのが地域創生学群です。

図表2 実習、演習を相互に組み込んだ教育システム			
1年次	2年次	3年次	4年次
指導的演習プログラム	地域創生実習Ⅰ スポーツボランティア実習 障害者スポーツ実習Ⅰ	地域創生実習Ⅱ スポーツボランティア実習 障害者スポーツ実習Ⅱ	地域創生演習C・D 相談援助演習5
地域創生フォーラム			
地域創生基礎演習A・B	地域創生基礎演習C・D 相談援助演習1・2	地域創生演習A・B 相談援助演習3・4	卒業論文・卒業実践報告
<ul style="list-style-type: none">• 地域創生学群 専門基幹科目 専門科目• 基盤教育センター ビジョン科目 スキル科目• テーマ科目 情報教育科目 外国語教育科目			

地域創生学群のサービス・ラーニング

地域創生学群の大きな特徴の一つは実習です。実習には多様なメニューがあり、だいたい30程度の実習プログラムが同時に動いています。たとえば「まちづくり」系の実習では、商店街のなかに入り込んで「商店街の活性化」を取り組んでいるチームがあります。「農業」系の実習では小倉南区のタケノコが有名な合馬(おうま)という地区で農産物直売所を手伝いながら地区の活性化についていろいろ学んだり、八幡東区猪倉という地区では、地域の農家から広い畑と宿泊できる長屋を借りて、学生は土日に泊まりがけで行き、地元の方に農業を教えてもらいながら作物をつくりつつ地域の方と交流するような実習もあります。

それから「組織運営」があります。学内に地域共生教育センターというボランティアセンターがありますが、この運営を学生たちがやっています。

さらに、広報実習では、地域創生学群の冊子を作っています。教員が忙しいので学生ができることは学生にさせようという考えもあります。他にイベント系では、オープンキャンパスや高校の先生方がいらっしゃる説明会なども学生が企画しています。これも実習のひとつです。あとはFM番組制作があります。

福祉コースの場合は、自閉症児を対象としたキャンプを企画運営したり、車椅子バスケや車椅子テニスなど障害者スポーツ系の大会にボランティアとして参加したり、それからスクールボランティア、NPO法人サポートなど多様な実習が行われています。入学したときから、今の3年生は3年間ずっと関わっています。

適性を見きわめた選抜の方法

以上が本学の教育システムの特徴ですが、地域の再生と創造を担う人材を育成するときに、自分の意見をしっかりと言える、自律して行動できる、という素養が実はとても重要です。地域創生学群の学生たちは1年次から地域に入り、地域の方と一緒に地域の問題を解決するということをさまざまな分野で展開していくからです。

その素養を見極めるために入試に工夫を凝らしています。この場で細かい話をすべてはできませんが、まずAO選抜に関しては、1次選考は模擬授業を受けてレポートを書く、それで200点換算します。2次選考は面接で、これで決まります。面接は重視します。

一般選抜では、センター試験は2教科2科目、国語ともう一科目は点数が高い科目です。

個別学力試験では、小論文100点、面接100点、活動・資格等実績申告書を100点で換算します。これはたとえば、部活動だったらどの競技でどのような成績をあげたかを点数化します。たとえば、硬式野球で甲子園に出場したというと点数は高くなります。部活動だけではなく、ボランティア活動とか生徒会活動とかあらゆる活動を「活動・資格等実績申告書」に盛り込むことができます。それから資格取得。それらをすべて点数化し受験生の素養をみてきます。しかも2012年度の入試から、この面接の点数を200点に上げる計画もしています。

入試で行う「特徴的な面接を実施」というのは、私を含めてもう1名、民間企業で人事を経験していた者が行う、基本的には入社面接のような面接のことです。グループディスカッション、あるいはソーシャル・スキル・トレーニングと言われるもので、受験生たちをその場でグループ化し、課題を与え、スタートさせ、あとは見ているだけの面接です。そこで積極性や他者への配慮ができるなどを面接官は見ます。

おかげさまで3年連続で入学倍率は高倍率を維持していて、2009年度と2011年度入試は、12倍程度でした。また、2010年度は24倍ほどでした。今まで6人ぐらいのグループでやってきましたが、その場合6人のうち一番よかった受験生が入学できるかどうか、といった状態です。ですから非常に優れた学生が入学してきます。私たちが狙っている学生が入ってくれるという状態はかなり恵まれています。

このような出願状態なので、入試を重視できています。グループのなかに入っても積極性があるだけでなく、周囲にしっかり配慮ができる、自分の意見が言える、そういう受験生をこれからも入学させたいと強く意識しています。

2. 地域創生学群の ジェネリック・スキルの特性

地域創生学群1年生のリテラシーと 他大学との比較

このような入試で合格した地域創生学群の学生はどんな学生かというと、まずPROGのリテラシーテストについて図表3の棒グラフの上から順に見ていきます。

1番上が2010年度の入試で入学した学生です、一般選抜で24倍となったときです。

2番目が2011年度入試、今年度の1年生です。一般選抜の倍率が12倍ぐらいでした。

3番目が他大学の文系A群(入試偏差値が55以上の大学)。

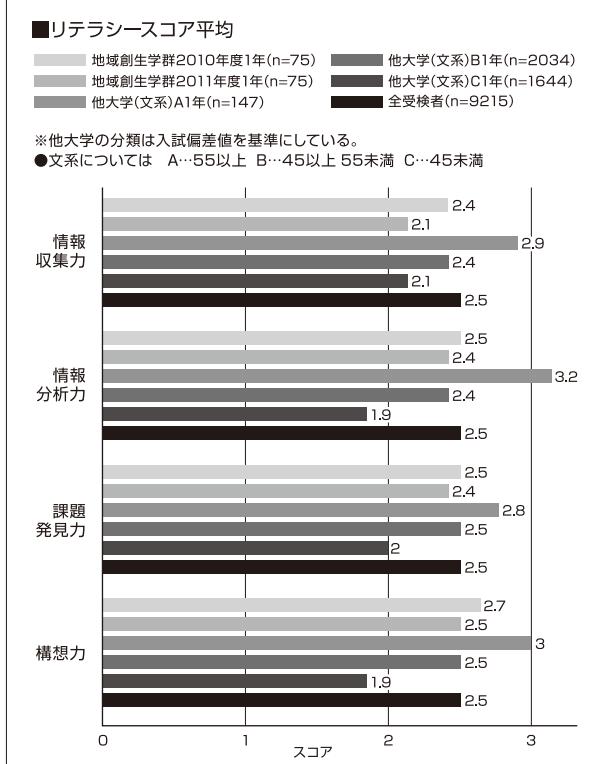
4番目が他大学の文系B群(入試偏差値45~55の大学)。

5番目が他大学の文系C群(入試偏差値45未満の大学)です。

このグラフから見ると、リテラシーに関して本学はB群ぐらいです。

ところが、まだ精緻な分析はできていませんし、パネル調査ではないため学生の成長は追えないのですが、2011年度の3年生のリテラシーテスト結果を見ると、たとえば構想力はA群の大学の数値より高くなったりしています。かなり頑張って追いついているのかと思います。このあたり私自身興味がありますし、追って分析をしていきたいと思っています。

図表3 地域創生学群1年生のリテラシースコア(他大学との比較)



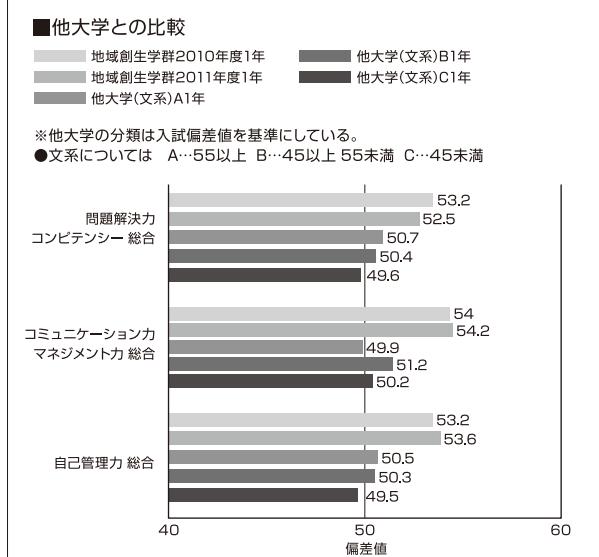
地域創生学群1年生のコンピテンシーと 他大学との比較

次にコンピテンシーの話をします。地域創生学群の2010年度と2011年度の1年生はそれぞれ図表4の棒グラフの上から2本です。特にコミュニケーション能力は他大学と比較してダントツに高い。これは先ほど申し上げた入試方法で入学させているのですから、その結果が出たのだと思います。グラフに示していませんが、3年生になると、若干、伸びが鈍化しています。この解釈は難しいのですが、能力水準としては、相当高いところにきていると思います。

また、コンピテンシーの中で、自己管理力や実践力は他大学と比べても非常に高いと思います。

ちなみに、2010年度の統計では、入学偏差値では本学の文系5学部の中で、地域創生学群が1番低いレベルなのですが、GPAは学部別では全学で1番でした。GPAの精度の問題もあるので参考資料程度ですが、そのような結果も出ているということです。

図表4 地域創生学群1年生のコンピテンシースコア(他大学との比較)



3. まとめ

学生の成長を促す要因は何か

日常的に実習コーディネーターとして学生と一緒に地域の中に入ってさまざまな活動をさせていただいている私としては、次のようなことが学生の成長を促す要因だと考えます。

まず最初に、活動の目的、目標設定・共有を学生と地域の方で一緒に行います。それからチームをしっかりと作っていく。この2つは事前学習の部分でやらなければいけない

ことです。うまくやれているところはよい活動ができるけれども、うまくやれないというチームは活動が滞っていきます。

それから成果発表などのアウトプットの機会が重要です。

また、教員は与えすぎないことが大切です。ペースメーカー、ファシリテーター、といった役割に徹することを意識して、学生の主体性を担保しなければいけないと思います。

とは言いつつも一方では学生を追い込むことも徹底的にやらなければと思います。もう右も左も逃げられないような状況を作つて「明日までに絶対にこの作業をやらなければいかん」というように追い込んでやり遂げさせる。これはかなり意識してやっています。

最後にまとめをお話します。まだ分析、統計上では精緻な答えは出せませんが、学生の基礎力、能力を伸ばすのに有効なのはサービス・ラーニングやプロジェクト・ベースド・ラーニングだと思われます。そのためには、何よりも素養のある学生を入学させることが重要だと私は思っています。

それから学生の基礎力、能力を伸ばすための教員の関与は、教育者というより支援者であるべきだと考えます。しかし、地域創生学群は実はかなり学生に厳しいです。相当叱ります。「呼び出し」は日常茶飯事ですし、原稿用紙40枚くらいの手書き反省文を書かせたり、こともあります。それを理解しないと地域に出せません。遅刻などは言語道断でとても叱ります。しかし1年生の時に、徹底的に指導すると、2~3年生になるとかなり学生が慣れてきます。

でも、これは特別なことではありません。アカデミック教員でも論文指導で同じようなことをやっていませんか、と常に学内では言っています。

今回のPROGテストの結果については、ディプロマポリシーやカリキュラムポリシーを議論するときの素地になるかと思いますし、学生の現状を把握するのには重要です。ただ、能力というのはどこまで正確に測定できるのかということも常に意識しておく必要があると思います。

愛媛大学

「愛媛大学の教育IRについて」

愛媛大学
教育企画室副室長
教授

秦 敬治

[2011年11月4日 東京リクルートGINZA8ビル]



1. 教育の質保証における 1. 愛媛大学の教育IR

(1) 愛媛大学教育IRの概要

愛媛大学はPROGテストの試行版を2011年度春に受検しました。周知はポスターを貼っただけにもかかわらず、申し込み学生が300名近くもあったのには驚きました。

今日私がお話しするのは、この300名の受検結果に基づく分析ではなく、どうしてこういうところに至ったのかという大学内組織改革についてと、なぜこういうテストが必要だと思っているのかということに関して、具体的にお話しします。

愛媛大学では教育の質保証をこのところ強化しています。教育企画室では教育IRを担当していますが、教育IRといつても全学レベルでのIRやカリキュラムレベルのIR、授業レベルでのIR、プログラムや取り組みごとのIR、学生集団ごとのIRなど、各レベルや領域ごとのIRがあります。そして全学のIR担当部署としては経営情報分析室がありますが、教育に関するIRは教育企画室が担っています。この教育企画室は3つの部門が設置されています。それは第1部門「教育・学習支援部門」、第2部門「教育調査分析部門」、第3部門「学生能力開発部門」です。

これまでの教育企画室では、教育コーディネーター研修会を通じて、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの策定・改善、カリキュラム・マップの構築、カリキュラム・チェックリストの構築、カリキュラム・アセスメント手法の決定、さらにカリキュラム・アセスメントの評価を導入・支援してきました。

結果的に各学部が掲げているディプロマポリシーに学生が学習成果として到達しているかどうかを判断して

いるのですが、その判断根拠が正しいかどうかが問題となります。そのため各学部・学科の教員と教育企画室の私たちが、それぞれの学部・学科にチェックをかけるという作業をやっています。

(2) カリキュラム・アセスメントと勉強会

たとえば卒業時アンケートはカリキュラム・アセスメントを作るのに役に立つため、実施時期、頻度、対象、手法等を決定してもらいました。これを他学部・他学科でも使いたいものがあればどんどん取り入れて実施してもらっています。

さらに、カリキュラム・チェックシート、カリキュラム・アセスメントに基づいて、担当学部・学科の学生のディプロマポリシーに対する到達度をチェックする仕組みも構築しています。

しかし学部・学科の教員だけがこれらをやっていても、全学的方向性はなかなか定まりません。そこで私たちは、学長のサポート役となっている経営情報分析室や自己点検評価室の方々と一緒に、IRに関する勉強会を行っています。

2. 教育IRの今後の方針

(1) ジェネリックスキル修得に関するアンケート

ジェネリックスキル修得に関する改善について具体的に行っているのは、まず既存のアンケートの見直しです。新入生アンケートをアドミッションポリシーの確認へ、学生生活実態調査は満足度の確認へ、授業評価アンケートはディプロマポリシーの到達度測定へ、卒業予定者アンケートはカリキュラムポリシー・ディプロマポリシーの到達度測定へと変更するという改変を行っています。

次に新規アンケートの充実と手法の見直しについてです。各学年修了時アンケートを行うように改革しているところです。これまででは授業評価アンケートを除くと、到達度が分かるアンケートとしては入学時と卒業時のアンケートしかありませんでした。それを学年修了ごとに行おうとしています。アンケートの手法の見直しとしては、これまで各学部主導アンケートから、全学アンケートに変えることによって統一した設問を用意できるようになりました。そこに各学部が必要とする設問を加えます。そして協力が得られる教育学部でパネル調査を行って追跡していく、と動きだしました。

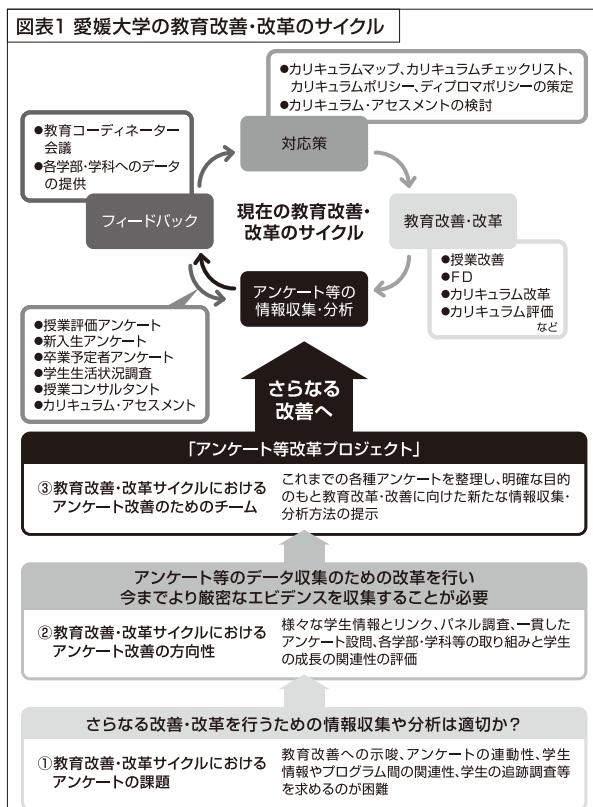
(2) ジェネリックスキルの育成

ジェネリックスキル修得のための取り組みとして、先ほど教育企画室では教育コーディネーター研修会を行っていると申し上げましたが、本学には実は800人も教員がいるので、その中の70名に教育コーディネーターという役を4年間担ってもらい、その方々と毎回作業や研修を行っています。そして研修会テーマは、2011年度から2013年度までの3年間、ジェネリックスキルの育成に集中していきます。

特に愛媛大学での学士力育成の取り組みは、正課教育と正課外教育の間に準正課教育という位置づけを設け、これによって学士力を育てようとしています。2011年度は、理論的枠組みとなる体系図を構築中ですが、これを浸透させようとしています。

どういうことかというと、卒業に必要な単位が修得できる教育が正課、その他はすべて正課外というのが一般的ですが、正課外の中にも大学が意図的・戦略的に行っているものと、学生が自分たちだけで取り組んでいるものがあります。たとえば、顧問をつけないサークル活動でリーダーシップ力が付きましたといっても、これは大学の力ではありません。アルバイトもそうです。準正課教育は、「単位にならない、または単位にはなるが卒業要件にならない。だけど大学がジェネリックスキルが身に付くことを前提に戦略的に行うプログラム」と位置付けています。

これまで話してきたような全学的に行っている教育改善・改革のサイクルが図表1です。

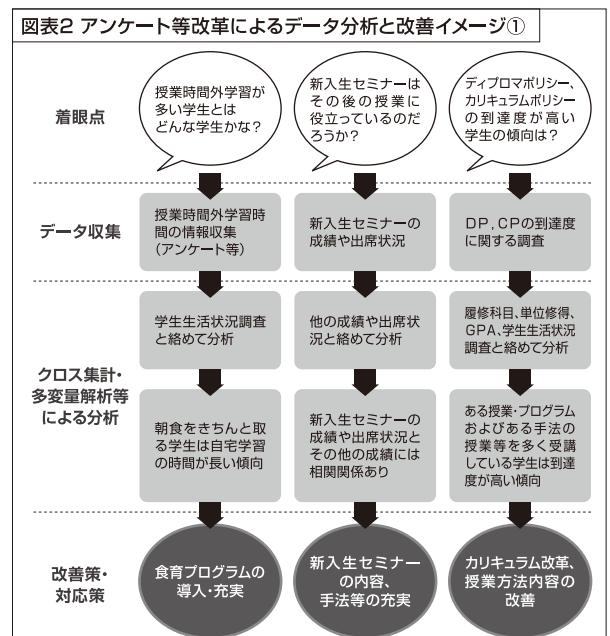


3. PROGテスト導入の理由

私たちは教育の質保証のために、よい結果をもたらす要因を常に調査しています。そしてジェネリックスキル測定には設問が必要ですが、どのような設問を用意すればいいのかわからない状態でした。そこでPROGテストの試行版を希望者に対し受検させる試みをしました。そこへの経路というのは以下のようのことでした。たとえば、Aという学生が優秀な成績を取ることができ、本人が思うところに就職できた、とします。それはなぜか。Bという学生はプレゼンテーションが非常にうまい、それはなぜだろう。大学に入る前からそういう素養をもっていたのか、それとも大学の正課の活動以外のところで修得したのか、あるいは大学の仕掛けによって成長したのか、まったく分からぬ状態です。

そこで、図表2のように「授業時間外学習が多い学生とはどんな学生なのか?」という問い合わせました。これは授業時間外活動を確保することで、教育の質保証をしたいからですが、たとえば部活をしている学生としない学生とで比較したが結果は変わりませんでした。自宅と自宅外学生も変わらない。奨学金をもらっている、もらっていない学生も変わらない。アルバイトをしている、していない学生もどれもほとんど差が出てきません。唯一差が出てきたものは、朝食をちゃんと摂っている学生が授業時間外学習が多いという結果です。愛媛大学は食育の授業を必修化している学部が多いのですが、ではこの食育の授業を強化したらさらに自分たちで勝手に勉強するようになるかもしれない、という仮説が成り立ちます。

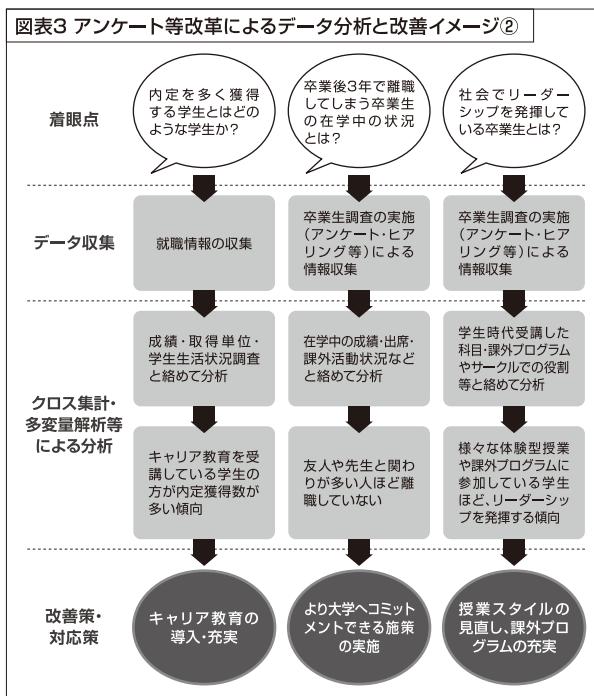
こういったことを調べていきたいのですが、なかなか調べるための手法がありません。



一つは入口のところでちゃんと測定していないし、それから各学年修了時に測定していない。測定するにも、どのような設問を用意すればよいかわからないのです。

そこで、私は、PROGテストを調べるとその方向性が見えるのではないか、と思いました。ただし、受検しないと設問を見ることはできないので受検しました。結果、私たちの印象は、これで設問の方向性がある程度分かると感じました。また、実際のテスト結果は私たちが思っているような結果でした。つまり、これまで測定のエビデンスがなかったのですが、そのエビデンスができたということです。

図表3のように、「内定を多く獲得する学生はどのような学生か?」ということをパネルで追いかけていくには何らかの指標が必要ですが、大学は成績という指標は持っています。成績以外の能力をみるために何らかの指標、テストが必要ではないかということで、PROGテストは私たちに役立つ候補になると私は思っています。



4. 今後の課題

私たちの今後の課題は以下の通りです。

1番めは、学生の適切な能力指標を整えていくこと。特にジェネリックスキルについては整っていないので、これをどうにかしないといけない、というのが大きな課題です。

2番めは、愛媛大学の教育IRは手法としてはまだ甘い状況です。これをきちんと整えていく必要があるということです。

3番めは、複数のIRに関する部署があり連携していますが、もっと一体化していく必要があります。

4番めは、学内にこのような取り組みをネガティブに捉える集団もあり、アンケート改革をするだけで反発がありました。PROGテストの試行版を受けたときも、受検のメリット・デメリットは何か、とかなり言われました。そこに対しては、私たちへの信頼を得られるような情報をきちんと伝えていくことが重要だと思っています。

私たちが知りたいのは学生の到達度ですが、特に知りたいのは、学生がどんな能力を持っているかよりも、4年間でどれだけ何が伸びたのか、それは何によって伸びたのか、ということです。それを把握することによってカリキュラム改革につながりますし、伸びた要素はこのプログラムだったと分かればそのプログラムを増やそうと対応できます。または、逆にこのプログラムでは伸びていないようだ、むしろデメリットのようだとなれば、では改革しようとなります。

そのための一つの材料としてPROGテストが活用できると思っています。

金沢工業大学

「夢考房の教育効果を PROGテストで検証」

金沢工業大学
学生部副部長
教授

西村 秀雄

[2011年11月4日 東京リクルートGINZA8ビル]

1. 金沢工業大学の学士課程教育

(1) 正課外教育としての「夢考房」

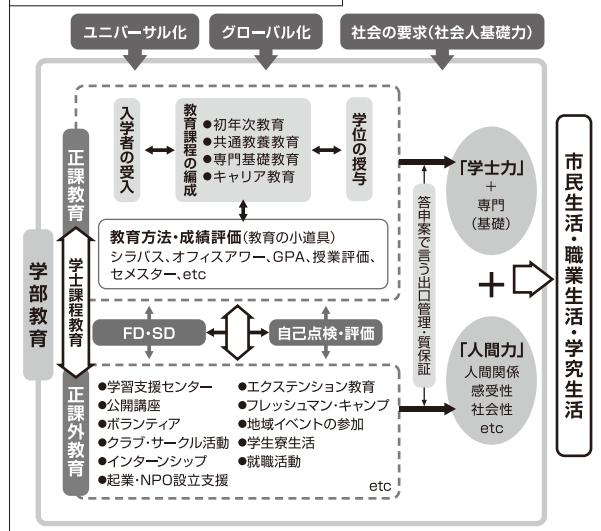
金沢工業大学は大学院を含めた学生数が約7,000名、2012年度から学部学科を一部改組して4学部14学科体制となる工科系の大学です。本学は学生主体の教育に力を入れておりますが今回は、その取り組みの一つとして、「夢考房」プロジェクトという正課外活動の教育効果を、PROGテストで試行的に検証しました。

さて私立の教育機関では建学精神が重要な役割を果たします。法律なら憲法に相当するものですが、金沢工大ではそれを「建学綱領」と名づけ、「人間形成、技術革新、産学協同」の3つと定めています。現在でこそ社会を意識した科学技術が求められていますが、1965年の開学時から「産学協同」が重要視されていたことに驚かされます。工科系ですから「技術革新」は当然としても、これら2つに先立って「人間形成」が挙げられている点も特筆すべきでしょう。大学開学時の指導者は、次代を担う技術者育成に際して「技術を持った悪魔となるなれ」と説いていたと伝え聞いています。何にも優先して「人間形成」が大切だというわけです。

この建学綱領を現代風に言い表したもののが「自ら考え行動する技術者」です。具体的に育成すべき能力としては「専門分野の知識」「知識を応用して問題を発見・解決する能力」「社会で働くために必要な人間力」の3能力ですが、金沢工業大学がその育成に成功しているのかどうかを、「夢考房」プロジェクトを例とし、PROGテストを用いて検証を試みました。

図表1は今日の大学を取り巻く環境や、大学内外の教育に関する要素を図にしたものです。横軸は概ね時間軸とお考えください。ご覧のように学士課程は大きく正課教育と正課外教育からなりますが、この二つは相互に深く影響し合っています。教育学ではしばしば、正課外教育をHidden Curriculum(「見えない教育課程」「潜在的カリキュラム」)と言うのですが、これは今回紹介する「夢考房」のように正課教育に近いものから、大学周辺の環境といったものまで広がりを持っています。

図表1 金沢工業大学の学士課程教育



(2) 夢考房プロジェクトとは

「夢考房」は学生が提案して許可されたことを、自分たちの力だけで形にしていく場所です。授業日数は年間160日ですが、夢考房は夏期冬期休業などごく一部を除いた年間約300日開館し、夜9時まで使用できます。

夢考房は多様に活用されています。工学系の大学ですから、いろいろな機械や設備を使用します。作業者の安全が最優先されますから、安全講習会を受講してライセンスを取得しない限り、その機械を使用することはできません。このような安全・技術講習会の参加者まで含めると、夢考房の利用者は延べ人数で年間約10万人、学生数としては年間約4,000人となります。全学生の半数以上が利用しているわけです。指導のための技師が14名、学生スタッフが35名、社会人で退職された方も5名働いています。なお正課内では夢考房を一切使用しておりません。学生の自主的な活動のためだけの仕組みです。

さて夢考房の建物は2つあるのですが、その一つ「夢考房41」に入館すると1階に製作中のフォーミュラカー、ソーラーカーなどが見えてきます。この他にも、有名なロボカップをはじめとして、福祉機器開発、小型無人飛行機、エコラン、建築デザイン、自律走行車、人力飛行機、

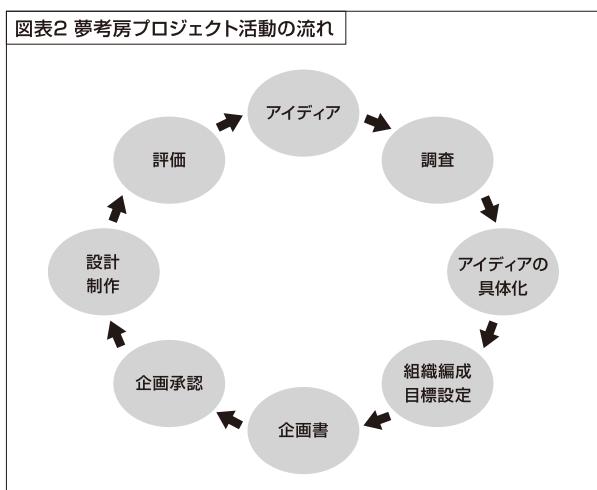
メカニカルサポート、組込みソフトウェア、ロボットそして風力発電と、全部で13の「夢考房プロジェクト」がここで活動中です。

これらのプロジェクト活動は先ほどご紹介した全学生を対象とした安全・技術講習会などとはひとまず区別されます。この夢考房プロジェクトに参加している約450名の学生を対象にPROGテストを試行実施し、参加していない学生と比較検証したわけです。

夢考房の2階にはプロジェクト活動のためのブースがあります。いわば長屋です。昼間は学生はほとんどいません。夜になると講義を終えた学生が集まってきて、何かを組み立てたり、パソコンを使って制御用のプログラムを書いたりしています。

しかしそれだけではありません。数人の学生がテーブルを囲んで、一見するとものづくりとは無関係に思える文書を作成したりしています。宿題を片付けているわけではありません。実験結果をパソコン上で整理していることもあります。多くは報告書や企画書を作成したり、打ち合わせの議事録を作ったりしているのです。夢考房の1階がいわば「見える」活動だとするなら、2階は「見えない」あるいは見えにくい活動なのですが、むしろこちらこそが夢考房プロジェクトの核心部分だと思います。

夢考房プロジェクトは単なる「ものづくり」ではありません。**図表2**のように、アイディアが浮かんだらそれを具体化し、組織を編成して企画を取りまとめます。企画の承認を得ると予算が確保されますから、実際に設計・製作に取り組み、その結果を評価します。これをすべて学生だけで行います。このプロセスは全体としてPDCAサイクルを形成していますが、実際にはそれぞれの過程にも小さなPDCAサイクルが存在します。



たとえばミーティングの結果は必ず議事録として残すことになっています。見学していると、こちらのことなどほとんど気にかけずに、メンバー同士で相談しながら議事録を作成していきます。

工作物を製作する場面でも同様のことが行われています。たとえば1階の人力飛行機プロジェクトに戻ると10人くらいの学生が活動していました。1年生もいたのですが、彼は「リブ」と呼ばれる主翼の部品を製作していました。上級生はというと、パイロットが乗り込むコックピットに集まり、座席の配置について難しそうな議論をしていました。1年生が担当しているのは簡単で周辺的な仕事です。もし失敗しても大したことはありません。作り直せばいいのです。しかし同時に、現在はまだ十分理解できないかもしれません、上級生の活動を間近で見ていています。擬似的に体験していると言ってもいいかもしれません。そして上級生になると全体を俯瞰する上級生ならではの仕事に取り組みます。これはまさに、最近注目されている「正統的周辺参加」の考え方です。巻き込まれながら、簡単で失敗してもいいことから始め、次第に全体を見渡して失敗できないような役割を担う。それがこの夢考房プロジェクトで実践されているのです。

このような学生の自主的な活動による広い意味での「ものづくり」を4年間続けるわけですから、これで学生が伸びないわけはないだろうというのが私の率直な思いです。

これらのプロジェクトは従来、夢考房の中で完結していましたが、企業と連携し、企業による事前講習や事後講習を受けた産学連携の試みも始まっています。これは文部科学省委託「産学連携による実践型人材育成事業」の一環ですが、具体的にはレーザ式センサ、ソフトウェア開発、電子回路設計、ホイールの開発などを学生が提案し、実際に活動中です。

さて私たちは、夢考房プロジェクトに参加している学生に一定の印象を持っています。何でも自分たちで企画提案から始めて意思決定をし、そして実際の行動に移してチェックするという積極的なイメージです。しかし果たして本当にそうなのか、よくわからない面があったことも事実です。そこで今回、PROGテストを試験的に実施しました。

なお今回の調査は同一人物の成長を追跡するパネル調査ではないことに注意する必要があります。

2. PROGテスト結果分析

(1) 夢考房プロジェクト参加者と一般学生の比較

PROGテスト(試行版)は2010年4月27日に実施しました。受検人数は205名で、内訳は夢考房プロジェクト

3. まとめと今後の課題

PROGテストの結果をまとめてみました。まず4年生では、リテラシーテストの問題解決力総合は夢考房プロジェクトに参加している学生が上回っています。次にコンピテンシーテストのコミュニケーション力、マネジメント力もプロジェクト参加学生が上回っています。これはプロジェクト内はもちろん、たとえばスポンサーと交渉するなど、早い段階から体外的な経験も重ねるからではないでしょうか。

もちろん、もともと夢考房プロジェクトに参加する学生の方がこのような能力や資質があるからこそスコアが高くなった、つまり夢考房プロジェクトには特別な教育効果はないのではないかという反論も可能でしょう。しかし実際には、夢考房に入ってくる学生にも様々なタイプが存在します。夢考房プロジェクトの活動はやはり、学生の能力向上に繋がっていると思います。

PROGテストの結果の印象は、私たちが夢考房プロジェクト参加学生に持っていた印象とよく一致しています。今後の利用方法としては個々の教育プログラムから全カリキュラムまでレベルに応じた点検・改善に使えるのではないかと思います。

他方、課題も残されていると思います。今回の調査がパネル調査でないことはすでに触れましたが、今後PROGテストの信頼性、妥当性をより一層向上させる必要があると思います。たとえば我々が調査したアメリカのアルバーノ大学では、十分に時間をかけて教育効果を評価、測定しており、さらにその最終段階では学生本人と評価結果を確認しています。また、私が担当する科目では、科目の教育効果を検証するためにピツバーグ大学工学部のラリー・シューマン教授が開発した「リュブリック」という手法をアレンジして、何重にもチェックしています。

もちろんこれらとPROGテストでは目的も方法も異なりますから、同列に論ずることはできません。比較的簡便に測定できるPROGテストについては、より信頼性を向上させながら、各教育機関がこれをそれぞれの実情にあわせてどう使いこなすかが問われていると思います。

産業能率大学

「入試選抜ルートの違いからみた
学生のジェネリックスキルを
PROGテストで検証」

産業能率大学
入試企画部長
林 巧樹

[2011年11月4日 東京リクルートGINZA8ビル]



1. はじめに

(1) キャリア教育とは

今日の私のテーマは「入試選抜ルートの違う学生のジェネリックスキルとPROGテストに関して」ですが、その前にキャリア教育についてお話ししたいと思います。

私は1997年に入試センターに移る以前は、1986年から産業能率大学の社会人教育部門にいました。80年代から90年代にかけ、企業の人事システムは年功序列主義から成果主義への転換が始まった時代と重なります。その頃、多くの企業で入試難易度の高い大学の卒業生を採用しても使えない、ということが言われるようになりました。

そして1996年にある出来事に遭遇しました。それは大企業の管理職研修会でした。社員は超難関大学を卒業されている方々ばかりの集まりです。その研修で、本学が提供するプログラムの中でも難しいもので、かなり精緻に職場の問題解決を考えるというワークを行ったのですが、見事な回答をされた方がいました。

私とコンサルタントの2人で、その方に内容の素晴らしさを伝え、職場に戻られたらぜひこの内容を実行してください、と話しました。ところが、その方はなんと「いえ、私はやりません」と言われたのです。

「これは研修のためだけの回答で、職場でこんなことをやったら私は嫌われ者になります」と。それを聞いて愕然としました。研修でいくら素晴らしい回答を作っても、一生懸命に取り組む姿勢が無ければ意味がないのではないかと思いました。

そんなことがあってから、キャリア教育がこのような

現状への解決策になるのではないかと考えたのです。そんなときに、大変示唆的なお話をある高校の先生から伺うことができました。

それは、今の若者は「いい日旅立ち」症候群だということです。良い職場ばかりさがしているし、そういう職場が存在すると思っている。理想の職場が始めからあるわけではなく、何事も一生懸命にやっていくと面白くなるものだというお話をでした。

その話を聞いて、私は物事に一生懸命に取り組む、その姿勢を育てることが一番のキャリア教育だと思いました。まさにこれが先ほどの研修に参加した企業の方に欠けていたもので、かつ私たちが大学教育の中で学生に身に付けさせなければならない姿勢や力だと考えたわけです。そこで、キャリア教育の視点で経営学部にキャリア教育接続入試を実施することにしました。

(2) キャリア教育接続入試

キャリア教育接続入試というのは、受験資格として高校時代にキャリア教育による成果物を保持していることを求める入試です。日本の高校では、総合学科ではキャリア教育を熱心に行っていますが、普通科では文科省からキャリア教育をしなさいと言われていながらも、実態はほとんど行われていません。従って普通科の学生がキャリア教育接続入試を受けるためには、本学のキャリア開発プログラムを受けないと受験できないという仕組みになっています。

2. PROGテスト実施の目的と検証

(1) 本学事例からの問題提起

さて、本学はPROGテスト(試行版、β版)を導入して、入試チャネル別に学生のジェネリックスキルを調べました。なぜ、そうしようと考えたのか。

今、大学はユニバーサル化しています。一部の難関大学を除いて多様な学生が大学に入学しています。そのため大学は多様化した学生を多面的に評価する必要があるのではないかと考えたからです。

そして調査対象学部を経営学部にしました。産能能率大学には経営学部と情報マネジメント学部の2学部がありますが、経営学部のみを調べた理由は、1つの学部の方が結果が分かりやすいのと、男女比率が5対5であったこと、入試チャネルがAO、指定校推薦、一般、

センター、キャリア教育接続入試に限定され、スポーツ推薦や内部進学などないので、比較的に絞られたルートだということです。

しかも、キャリア接続入試で入学した学生を調べることで、高校のキャリア教育がジェネリックスキルを育てているかどうかを検証できるのではないかと思い、この入試形態がある経営学部を選びました。

これからその結果についてお話しするわけですが、そこには次のような問題提起を含んでいます。

1. 指定校推薦入試はAO入試よりも機能していると言えるのか。

2. AO入試は選抜機能を果たしているのか。

3. キャリア教育接続入試によりコンピテンシーを育成することは可能か。

4. これまでの価値観による学生評価の弊害

これらの問題意識を頭に置いてお聞きいただければと思います。

(2) 入試チャネル別に高校までのジェネリックスキルを検証

PROGテストの実施の目的ですが、今回は特にリテラシーを支えるコンピテンシーに注目しました。コンピテンシーの測定を意図して、これまでさまざまな入試形態を、意欲と姿勢を問うAO入試を含めて作ってきたのですが、実際にそういう狙い通りの学生が入学しているかどうか、を検証してみたのです。

図表1はPROGテストを受検した2011年度入学者のスコアです。一番左のブロックは、2番目の「リテラシーテスト問題解決力総合」と3番目の「コンピテンシーテスト問題解決力総合」を平均したものです。左からの3項目を入試チャネル別にみると、一般入試とセンター入試による入学者の結果がかなり高い。また「コンピテンシーテスト問題解決力総合」は、センター入試のスコアが特に高い結果となりました。

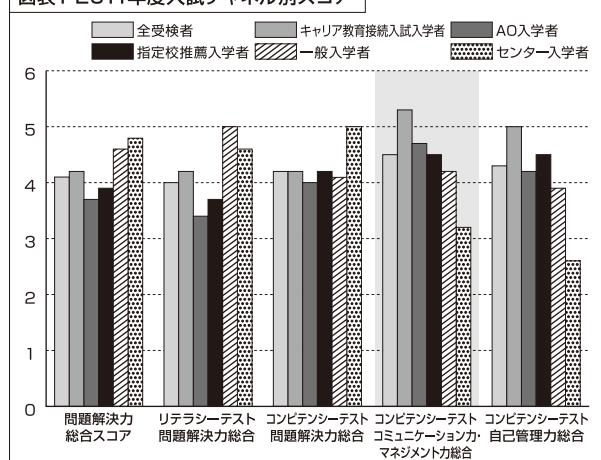
キャリア教育接続入試による入学者は、全体の中でも各項目で高い結果が出ていますが、特にコンピテンシーテストの「コミュニケーション力・マネジメント力総合」の項目や「自己管理力総合」のスコアが高い。またAO入学者もこの2項目でスコアが高く出ています。

一方でAO入学者は、「リテラシーテスト問題解決力総合」つまり知識の活用能力では最下位です。指定校推薦入学者がその次でした。

このように、コンピテンシーについては、キャリア教育を受けてきた学生はPROGテストで測っても高い結果がでたと言えます。受検は入学直後の4月なので、本学の

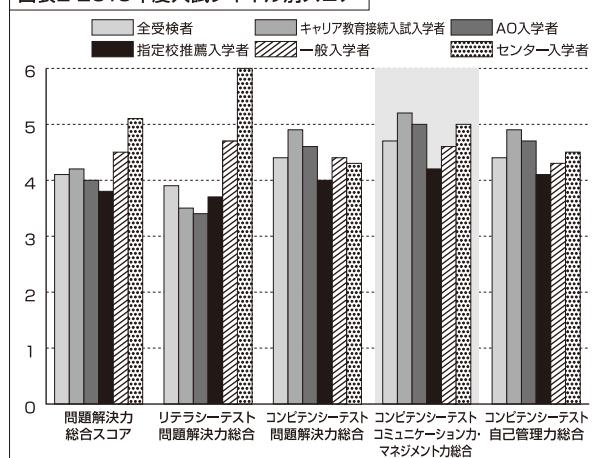
教育はまったく反映されていません。高校までの教育の成果と考えられます。

図表1 2011年度入試チャネル別スコア



次に、図表2の2010年度入試チャネル別スコアを見ると、センター入試で入学した学生はリテラシーが非常に高く、キャリア教育接続入試の学生はコンピテンシーが高くなっています。

図表2 2010年度入試チャネル別スコア



グラフにはありませんが、男女比較をすると、女子はコンピテンシーが高く、男子はリテラシーが高いという結果になりました。

キャリア教育接続入試に関しては、入学者の出身が総合学科と普通科の比率がちょうど5対5でしたので、高校種別による違いを見てみると、キャリア教育を行うことが一つの目的でもある総合学科では、リテラシーが普通高校より少々低く、コンピテンシーは普通科より高くなっています。

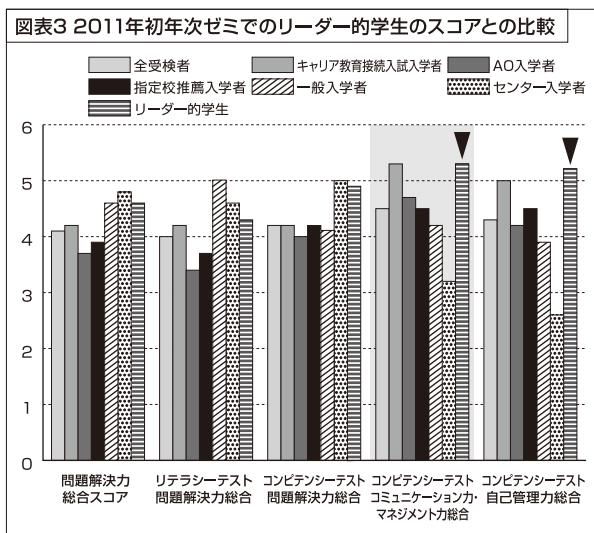
(3) リーダー的な学生のスコア

図表3は、2011年度の初年次ゼミの中でリーダーシップのある、あるいはリーダーとして期待できる、影響力の

ある学生です。そうするとリーダー的な学生のコンピテンシーは全体と比べて高く、特に「コミュニケーション力・マネジメント力総合」や「自己管理能力総合」で高いという結果がでました。

「リテラシーテスト問題解決力総合」はそうでもありませんが、全体的にどれをとっても非常に高く、全体としては彼らの傾向が表れていると思います。

これからみてもPROGテストのコンピテンシーは、こういう学生の現状を測定できているということを示しているわけで、今後その分析結果をどう活かすかが課題です。



3. 従来の価値観による学生評価の弊害とPROGの活用法

これまでの価値観による学生評価の弊害についてです。たとえば、これまで「この学生の髪型が悪い、英語の成績が悪い、どうして入学させたんだ」とか、「センター試験の入学者は成績が良いから優秀だ」、「指定校推薦入学者だからまじめだろう」と言われることが多くありました。

しかし、こういうことだけで学生を見てよいのかということです。

ここに産能太郎君と能率次郎君という2人の学生がいます。プロフィールは2人ともAO入試入学で、選抜の評価はまったく同じです。ほぼ同じランクの中堅都立高校出身で、高校成績もほぼ同じ。どちらも部活は体育会系。本学の入学前学力確認テストでは、英語は産能太郎君が高く、国語は能率次郎君が高かったという結果でした。ところが2人のPROGテストのスコアは産能太郎君がリテラシー、コンピテンシーともに7で、能率次郎君はほとんどのスコアが1でコミュニケーション力だけ3でした。

もし、従来の価値観だけの評価だけなら、2人は似たような者として評価されていたはずです。ところが

PROGテストによって、2人の育成方法は一変しました。つまり、今後の初年次ゼミの中で能率次郎くんをどう育てていくか、を課題にできました。彼のスコア1を、どうやって2に、3にしていくか。できれば卒業までに7に近づけたいわけです。

こうしたことから、PROGテストの活用方として以下のようなことを考えました。

1. 初年次ゼミでのクラスまたはグループ分けに利用する。
2. コンピテンシーの低かった学生と高かった学生を意図的に交流させる。
3. AO入試の視点にコンピテンシーを測る尺度を検討する。

では、次にPROGテストを受けて自分はどう感じたか、納得したのか、という点を本学の学生から少しお話しさせていただきます。

4. 学生報告 「ジェネリックスキルと自己開発」

経営学部2年 池上 沙希さん

(1) 普通科高校出身の私がキャリア教育接続入試を選択した理由

産業能率大学経営学部2年の池上沙希です。大学では座学と実学を繋げるアクティブラーニングを実際に受けていて、それによって日々成長できている感じています。そこで本日は学生の視点からみたジェネリックスキルの重要性と自己開発との関わりについてお話ししたいと思います。

先ほど林さんから「キャリア教育接続入試」の説明がありました。私がなぜこの入試方法を選択したかについてです。

この入試形態は、通常キャリア教育を受けてきた総合学科の学生が多く受験していますが私は普通科高校で、しかも生徒の学力があまり高くなく、大学からの評価も高くなかった高校に通っていました。しかし私には「大学に行きたい」「大学でマーケティング開発の勉強をして将来は食品企画をしたい」という夢がありました。そこで大学をめざしましたが、学校に対する評価が低いので指定校推薦で入学できる大学には、希望する大学がまったくありませんでした。私は高校の学校名ではなく、「私自身の想いを評価してもらいたい」「そのために努力してきたプロセスを評価してもらいたい」と考えており、そんなときに産業能率大学のキャリア教育接続入試のことを知ったのです。

私は実際にキャリア教育接続入試を経験してそこから

多くのことを学びました。この入試(プレゼンテーション選考)で、私は「『餃子の王将』に、女性のお客さんを呼び寄せるための私のお店改革案」をプレゼンテーションしました。これを完成させるにあたって、実際に王将の店舗に何度も行って改善点はどこなのか、女性のお客さんが喜ぶポイントはどこなのかなどを考えました、このプロセスを通じて問題発見力や、多くの情報の中から確かな情報を見きわめる取捨選択の情報分析力・情報収集力、それから自分だけの企画を作る企画立案力や構想力、最後にそれをプレゼンテーションとして形にする自己表現力など、今振り返っても、この受験を通して多くの力が身に付いたと感じます。

そして、この受験方法で合格したこと、自分にはこれらのが着実に付いていると感じたこと、それを他者が認めてくれたことが大きな自信につながり、今の自分の糧となっています。

(2) 自己開発とPROGテスト

産業能率大学では普段から授業内で、自分のキャリア設計について考えるキャリアプランシートの作成があります。それによって、いやになる程自分について考えさせられるのですが、自分がどんな能力を持っているのか、強み弱みどころか自分自身を把握できていない段階で、そんな将来のことを考えても迷走するばかりでした。

そんなときに、このPROGテストを受検し、客観的データで今の自分を知ることで、今の自分に足りない能力、強み・弱みは何かが見えてきました。そうすると、10年後になりたい自分・将来の自分になるために今何をすべきなのか、というアクションプランを立てることができるようになりました。

では私のPROGテスト結果をご紹介します。ここから何が分かったのかというと、私の強みはリテラシー能力とコミュニケーション力、マネジメント力だということです。これらのこと気に付いたので、たとえばグループワークの授業ではこれまでメンバーを引っ張っていくような役割を担っていたのですが、今度はメンバーがグループワークをやりやすいような環境づくりに徹してみようというように、一歩先に進むためのアクションプランが立てられました。

反対に私の弱みは問題解決能力でした。そこでリテラシーで得た知識をもっとアウトプットするような行動をしてみよう、そういう意識を持とうというアクションプランを立てることができました。

(3) ジェネリックスキルが活かされた経験

次にジェネリックスキルを活かせた経験を紹介します。その私の経験は「ゼミ対抗 球技大会」の開催です。なんだそなことかと笑わないでくださいね。私はこの球技大会の企画に携わって多くのことを学ぶことができました。発端はある一人の男子学生の「学校行事やサークルだけでなく、学年全体で一から何かを企画したら絶対楽しいよ」という思いつきで始まり、それに賛同した人たちで球技大会の実行委員会組織を立ち上げ、1年生のときに約3ヶ月以上の準備期間をかけて実現しました。私は今2年ですが、今も活動を継続していて第2回が終了したところです。そして次回の第3回に向けて活動中です。

実際、球技大会の実現には多くの問題があり、それを越えていくための能力が必要になりました。具体的には約16人いる実行委員は仲よしグループというわけではないので、彼らと一緒に進めていく協働力が必要です。話し合いの中でさまざまな意見が飛び交いますが、そのときに言ってはいけない言葉と言うべき言葉があり、そういう自分をコントロールする感情抑制力や、毎週のミーティング等の実現のためには何らかのアクションを起こす実行力と行動持続力が必要になってきました。また持続することで参加者からの信頼も得ることができましたし、球技大会実行委員だけでなく、他の各ゼミをまとめる統率力も必要でした。

球技大会の実行に携わることで、これらの統率力・行動持続力・実行力・感情抑制力・協働力というジェネリックスキルの重要性をすごく実感しました。

そして先ほどのPROGテストの結果から、何が自分の得意分野なのかを理解していたので、どの役割を担うべきかを考えることもできましたし、自分なりの目標を持って運営実行に携わることができました。

また、この球技大会に携わったことで、これまでに学んだことを机の上だけでなく、形にする、アクションしていく体験もしました。

特に今回、役立った授業として「ビジネス文書の作成」があります。この授業は報告書や企画書の作り方、社外・社内文書の書き方のほか、実際に学生向け新サービスを私たち学生自身が企画して企画書にまとめるというものです。その授業で得た知識を私たちは球技大会の運営実行の中で活かすことができました。座学で学んだことを実際の活動に活かせたことで、授業が今までより楽しいと感じました。このように感じながら学ぶことが私たち学生にとっても身になりますし、大切なではないでしょうか。

(4) PROGテストを通して

最後に、私はこのPROGテストを通じて自分の強み・弱みが分かり、自己の再発見ができました。また今の自分の優れている部分をもっと活かすために何をするのがいいか、どんなアクションをこれから起こしていくのがいいのか、日々問題意識を持って物事に取り組むようになりました。またそれによって自分のキャリア設定をより明確にすることができます。

まず私の将来の夢である「食品メーカーで商品企画の仕事がしたい」という思いをかなえるためにはどんな能力が必要なのかを考えます。そしてPROGテストで分かった、今の自分が持つ能力と照らし合わせます。そうすることで今後さらに伸ばしていくべき能力、つまりやるべきことが見えてくるようになりました(図表4)。

私には問題解決力が足りないとあったので、もっと経験を積んでいけるような、具体的なアクションを起こせるようなビジネスアイデアのコンテストへの出場と受賞をめざす、というプランを立てました。大学卒業後の10年後の自分を見据えて今やるべきことをやる、そんな風に常にスキルアップできるよう精進していきたいと思っています。

