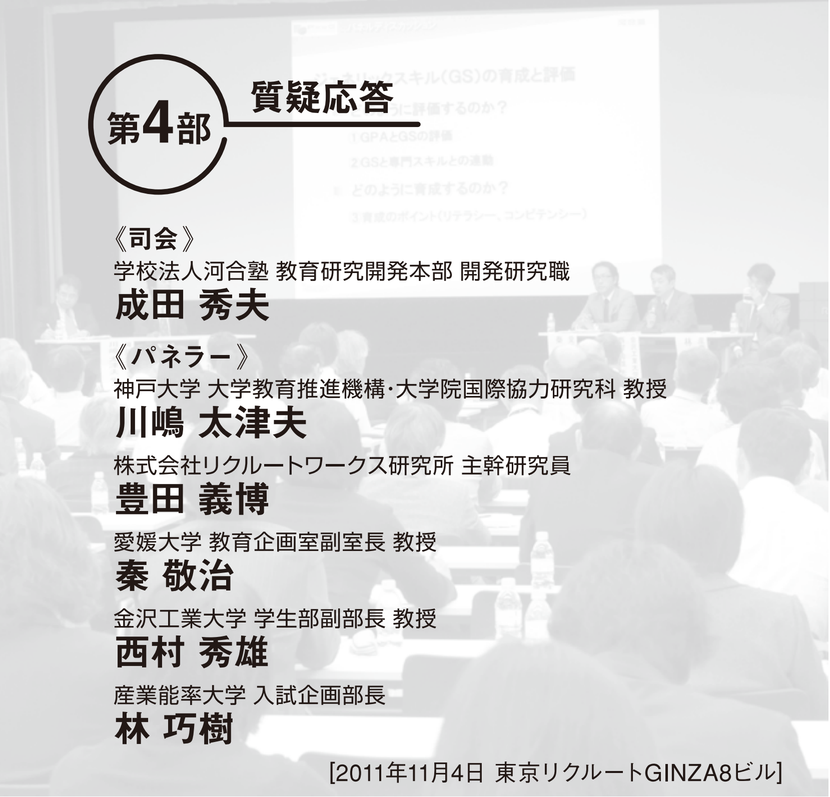

第4部 質疑応答

《司会》
学校法人河合塾 教育研究開発本部 開発研究職
成田 秀夫

《パネラー》
神戸大学 大学教育推進機構・大学院国際協力研究科 教授
川嶋 太津夫

株式会社リクルートワークス研究所 主幹研究員
豊田 義博

愛媛大学 教育企画室副室長 教授
秦 敬治

金沢工業大学 学生部副部長 教授
西村 秀雄

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. 授業評価GPAとジェネリックスキル評価の連動

司会　「ジェネリックスキルの育成と評価」に絞り、以下の3点について議論していきたいと思います。

1. 通常の授業評価、GPAとジェネリックスキルの評価をどうやって連動させるのか。

2. ジェネリックスキルと専門分野のスキルをどう連動させかつどのように評価するか。

3. それらをどう育成するか。

まず、1点めですが、通常の授業評価とジェネリックスキル評価をどのように繋げていったらいいのか、まず川嶋先生から現状を含めてお話しください。

川嶋氏　産業能率大学の2人の学生、産能太郎君と能率次郎君の事例（P.44参照）を聞いていて少し考えたのですが、いわゆる科目の成績はどちらがよいですか？

林氏　産能太郎君の方です。

川嶋氏　それは非常に喜ばしいことです。ジェネリックスキルの育成に取り組んでいらっしゃるいくつかの大学の話を伺うと、「ジェネリックスキルが非常に伸びて、いわゆる自主性やチームワーク力は素晴らしいが、期末試験とかレポートを書かせるとその科目で求められている理解度は非常に低い。つまりジェネリック・ソーシャルな力は伸びたがアカデミックな力は伸びていないのが非常に大きな悩みだ」という声があります。

問題はジェネリックな力がついたという自信が、アカデミックスキルや知識の力の獲得にどう繋がっているのかということですが、本来ならそれらが活かされてアカデミックな力の獲得に繋がっていく、ということでなければなりません。

しかし、科目の成績評価とジェネリックスキルの評価を今のところは分けて考えている大学が多いと思います。本来、両者はうまく結合しなければならないのですが、現実はなかなかそうならないので分けて評価する、という認識の大学が多い。

しかしながら科目の成績評価基準に「知識・理解」、「意欲・態度」、「スキル」という3つのアウトカムについて、それぞれ明確に評価基準を設定していれば、アカデミックなものとジェネリックなものの総合として、その科目の成績評価になり得ます。これは理論的には可能だし、そうするべきだと思います。

そのためには、最近よく話題になる評価基準表、ルーブリックで、「知識・理解」、「意欲・態度」、「スキル」の項目についてそれぞれを授業科目ごとに設定することが必要だと思います。

秦氏　川嶋先生が今おっしゃった内容は筋が通っていて、私も基本的に同感です。愛媛大学ではディプロマポリシー、カリキュラムポリシーがきちんとあって、各授業がそれらのどこに当てはまるかというチェックを必ずやっています。ディプロマポリシー、カリキュラムポリシーの中にジェネリックスキルに関することがまったく入っていない、というのは見たことがありません。どの授業のどの部分で、カリキュラムとして狙いを持って、修得に結び付けようとしているのかが分かれば、そこをカリキュラム・アセスメントでチェックできます。

本学の場合は「この授業ではディプロマポリシーの○○が身に付く」となっていますが、授業評価アンケートについても先ほどお話しした通り、「あなたはそれが本当に身に付いたと思いますか」と質問します。先生の授業テクニックだけでなく、カリキュラムポリシーやディプロマポリシーと直結して調査しています。このような仕組みの部分と、実際の授業やプログラムの中で教員・職員にきちんとトレーニングを課す、という両面が必要だと思います。

川嶋先生が「成績とジェネリックスキルが結びついていない例もあるのではないか」と指摘されましたが、実は本学の教育学部でよく話題に上るのは、学生時代に手がかかった上に成績があまり良くなかった学生に限って、愛媛県の教員になって名物先生になって新聞やテレビに出ているということです。これはどうも自分たちの教育の視点、評価の視点が間違っていたのではないか、と話題にしています。やはりその辺りをもう一度見直していくことが必要になってきているという気がしています。

西村氏　金沢工業大学では、大まかに言うと学部生15人に1人くらいの割合で夢考房プロジェクトに参加している

計算になります。積極的に活動するタイプですから、正課教育においても周囲の学生をどんどん引っぱってもらいたいところですが、なかなかそうはいきません。どうやら夢考房プロジェクトで獲得した知識や能力が、講義内での学習とうまく繋がっていないようなのです。GPAとPROGテストとの関係を調べてみても問題解決力のリテラシー領域にのみGPAとの相関が認められ、他では認められないという結果が得られています。おそらく現状ではまだ知識の組織化が進んでいないということでしょうから、ジェネリックスキルを本来のアカデミックなものにどう繋げるかが今後の課題だと思います。

本学では教育効果の評価・測定に関して新しい取り組みを始めています。そもそも本学のシラバスは1科目4～5ページにもなる詳細なものです。最大の特徴は学生の視線で作成されていることで、講義を終了した時にどのような能力をどの程度まで獲得しているか、その標準的な達成レベルと理想的なレベルとが示されています。

達成度を評価する際は、試験やレポート正課発表など必ず複数の評価方法を用いることになっています。特筆すべきは「総合力指標」、つまり試験やレポートなど評価方法はそれぞれ、「知識を取り込む力」「思考・推論・創造する力」「コラボレーションとリーダーシップ」「発表・表現・伝達する力」「学習に取組む姿勢・意欲」という5つの「総合力指標」から構成されるという考え方です。本学は現在、これをさらに進めたCLIP「総合力」ラーニングという考え方に発展させようとしています。これでもまだまだ改良の途中ですが、CLIP「総合力」ラーニングとPROGテストと結び付けてもっと中身が見えるような仕組みも可能だろうと思います。

2. ジェネリックスキルと専門分野スキルの連動

司会　では2番めは、ジェネリックスキルと専門分野のスキルをどう連動させるかについて、まず豊田さんからお願いします。

豊田氏　その前に、ジェネリックスキルと専門スキルの間のどういうところに、どんなふうに線引きができるか、という大変難しい議論があると思います。私は両者には基本的に違いがあると思いますが、その上できわめて連動的なものであるという前提で話します。

たとえばパソコンを例にすると、OSがしかるべきクオリティのものでないと、どんなアプリケーションも早く動きません。あるいはスタックしてしまいます。ジェネリックスキル＝OSであり、専門スキルの部分が個々のアプリケーションのような関係だと思っています。当然、専門スキルだけを高めても、OSが育まれていなければ性能を発揮しない、ということになります。だから企業の側も学生のOSの部分を見る、ということになっているのだと思います。

もう1点、GPAのつながりで補足します。乱暴に言うと、企業はろくに大学時代の成績を見ていない、というのが現実です。でも以前は見ていました。先ほど私が話した就職の歴史の最初の頃、1980年代末から90年代初頭は全てではありませんが、まだ大学の成績そのものが足切りの材料などに使われていました。それが一連の採用の変遷の中で、基本的に見られないものになってしまったのです。なぜかと言えば、企業が見たいものが成績表の中に表れていないからだ、という端的な現実があります。

しかし、本日も皆さまから正課教育の中にジェネリックスキルが育まれ、組み込まれるべきだというお話がありました。私もそういう方向に行くべきだと思います。

逆に言えば、企業が大学の改革を受けてGPAに着目するような時代が来ないと、本当の意味での改革が進まない。大学だけがいろいろと取り組んでも、出口の段階で企業がそういうものを見ないのであれば、学生は勉学に集中するという気持ちになりません。

確かに今のGPAの精度の問題もありますが、もう一つの問題は、学生たちが本当にまじめに授業を受けているのか、という点です。「とりあえず単位をとっておけばいいや」と考えている学生は残念ながら今も少なからずいますし、何となく楽勝科目を選択して卒業していく、という姿勢が否定されない風潮はしっかりと残っています。今回この一連の変革がこの問題にまでおよばないと、本当の意味での成果には繋がらないと思います。

秦氏　この話は教員の専門性や強み、FDにも関わってくると思っています。

一番の理想は、ジェネリックスキルが備わった学生しか大学に来なければ、専門教育に特化できます。

次の理想は、一つの授業でジェネリックスキルと専門性の両方を修得するというもの。ところが、そのようになってくると、教員の強みとか専門性以外にジェネリックスキルの教授法をトレーニングする必要性が出てきます。

オーストラリアのボンド大学の例ですが、そこでは最初のセメスターで全員にジェネリックスキルを身に付けさせる授業しかしません。その中で一つでも単位を落とすと専門に進めないのです。おそらく高校生までに身に付けてほしい力を大学1年の最初のセメスターで教育しているのだと思います。

ところで日本の大学では、今は1人の教員にジェネリックスキルも専門も教育させる、という状況になっています。

それで教員に非常に負荷がかかって難しい状況になっているのだと思います。やはりチームでその辺りを負担していくことが必要です。愛媛大学では、大学院の授業で文系の教員が理系に行ったり、ジェネリックスキルを修得させるのが得意な教員が附属高校に行ったりします。

ちなみに愛媛大学の附属高校の卒業生の半分は、センター入試で愛媛大学に入学してきます。ということは、入学前に高校でトレーニングしておけば、入学後に他の学生にも感化できるようになるので、高校1年生全員に対して大学の教員が高校に行ってジェネリックスキルが身に付く授業を高校の先生の代わりに単発でなく継続的にやるようになっています。

このように高校、学士、修士へと繋げていくという連動もあると思います。それがうまくいけば、大学におけるジェネリックスキル養成の負担が減らせるのではないでしょうか。たぶん今は小・中・高の先生はジェネリックスキルという言葉を知らない方が多いと思いますが、幸いにも河合塾がジェネリックスキルに関わっているということで、中等教育にもジェネリックスキルが浸透していけば、大学教育の質向上に繋がる可能性があると思います。

西村氏　私は金沢工業大学で入学直後の初年次科目から大学院の必修科目まで担当しています。ただし基礎教育部（教養部）に所属しておりますので、専門科目を教えているわけではありません。

これはあくまで個人的な印象ですが、受け持った学部生の就職が決まっていくようすを見ていたり、大学院の学生を教えていると、ジェネリックスキルと専門のスキルはかなり関連しているという感じがします。一部には例外もありますが、専門科目でよい成績をあげる学生は、その前提となっている知識だけでなく自分の研究の意味や社会との関係など広い視点をすでに獲得しているということだろうと思います。

3. ジェネリックスキルをいかに育成するか

司会　ありがとうございます。3番めの「育成」についてはいかがでしょうか。林さんからお願いします。

林氏　ポイントは学生に経験をいかに積ませるか、そういう機会をいかに作るかだと思います。それを授業の中で行うとすればアクティブラーニングという学習形態であったり、その延長線の授業外での学習の場をどう作るかだったり、ということになると思います。

本学には、一般企業や地域、簡単に言うと大人と関わって行く授業が多くあるのですが、その科目を選択しようという学生はジェネリックスキルが高いですし、また経年ではありませんが3年生の結果を見る限り、そういうことに取り組んだ学生のコンピテンシーは高いものがあります。そういう授業・機会をいかに作るかに尽きると思います。

もちろん他方で、経験だけでなくなぜそこに至っているのか、そういう活動をしたことで何が生まれていくのか、ということを理解するアカデミックな知識も必要だと思います。

西村氏　ジェネリックスキルを育成するためには学習、経験した内容をいかに組織化、内在化させるかという点も重要だと思います。

工科系大学では現在、日本技術者教育認定機構（JABEE）からの要請もあって、工学倫理の科目を開設することが普通になっています。しかし学生の倫理的能力を高めるためには、単に科目を用意すればそれで済むというものではありません。金沢工業大学の場合、3年次の必修科目として「科学技術者倫理」という科目を開いておりますが、それだけではなく、1年次から3年次までの必修科目3科目と、本学技術者教育の主柱である必修科目「プロジェクトデザインⅠ、Ⅱ、Ⅲ」（1、2、4年次）の中で、安全とこの倫理とを必ず考えることになっています。さらには専門科目の先生から協力を得て、ごく普通の専門科目の中でも少しずつ倫理を考えることができるシステムが用意されています。

ご紹介したのは学生の倫理的能力向上のためのものですが、これと同じように、ジェネリックスキルをしっかり身に付けようとするのなら中心となる科目はもちろん、他の正課科目や正課外教育の中で、つまり全教育課程を通してそれを組織化し、学習者に内在化させる仕組み作りが必要だと思います。これまでの経験から、仕組み作りは大変ですが、一度できてしまえば先生方もあまり負担を感じることなしに運営できると思っています。

秦氏　大学は教育機関として位置づけられているのですから、たまたまとか運よく育ったというのではだめだと思います。小・中・高校もスポーツの世界でもそうですが、人が育っていくためには、体系的で段階的でしかも継続的に行われる教育が必要です。たまたまこのプログラムにきた学生の中の何人かが運よくとか、あそこでバイトをした人、ここで部活をした人の何人かが、たまたまリーダーになったので身に付いたとか、そういったものは教育ではないのです。勝手に自分たちで育っているわけですから。その辺りの仕掛けをきちんと作ることが重要です。

また仕掛けを作ったらそれだけで育つのかといえば、そうではない。やはり教職員が深く関与していかなければ育ちません。だれも見ていないところでは、なかなか育つ

ものではないのです。産業能率大学の学生の方の発表で「新たな自分を再発見した」という言葉がありました。再発見できたところには、必ずだれかとの関わりや会話があったからこそだと思います。それを遠くからでもずっと見ている教職員がいるかいないかは、大きなポイントです。特にジェネリックスキルの場合は仕組み作りも重要ですが、それを作った後はだれかが見ていないと育たないと私は思っています。

司会　まだまだ話しを深めていきたいところですが時間となりました。先生方、どうもありがとうございました。