

パネルディスカッション

司会

川島啓二(国立教育政策研究所総括研究官)

パネリスト

宗和太郎(宮崎学園短期大学副学長)

成田 博(高千穂大学学長・商学部教授)

前田早苗(千葉大学普遍教育センター教授)

松本美奈(読売新聞社教育取材班記者)

1. 「ゼミ I」では、人間力的な観点でも評価をする方向で検討(成田)

川島：今日のこの主題は、上から下りてきた質保証の枠組みを、初年次教育の現場側として受け止め、どう発展させることができるのか、つまり、初年次教育のプロセスや方法を質保証の中に含む余地があるのかを考えることです。そのため、教育のプロセスをどのように見せていくことができるのかを、先生方に投げかけさせていただきたいと思います。

例えば、高千穂大学は、コースごとの到達度の設定など、質保証の取り組みをされています。その具体的な方法について、今日の議論を終えて考えるところはあったかを、成田先生におうかがいできればと思います。

千葉大学は、自己点検・評価項目を25項目設定しているというお話がありました。その中にプロセス重視という考え方があるかどうか、ないとしても質保証の枠組みの中に、プロセスを置く予定はあるのかどうかを、前田先生にお答えいただければと思います。

そして、宗和先生には、ある種のプロセスをつかさどる教員がどのように変化してきたか、FD活動で授業がどう変わっていったのかをお答えいただければと思います。

成田：さきほど説明しましたように、質保証の取り組みについては今整備している途中です。質保証を本学ではどう扱うのかを含めて検討しつつ、社会的な要請にも応えながらなんらかの到達度を学生たちに示さなければならないと考えています。本学では、教務委員会が全体カリキュラムを決め、それを連合教授会に上程するかたちをとっています。その教務委員会と、各学部の代表とで複合的な組織をつくり、質保証における取組を検討しようというのが「高千穂教育質保証運営委員会(仮)」です。以前から、FD委員会の中で質保証に関しての検討は進んでいましたが、それは広島大学が実践されているものや、外国の大学で実施されているもので、理工系を前提としたものが多く、社会科学系、特にビジネス系の本学にはなかなかなじませることは難しいものでした。

到達目標には就業力なども含まれますが、人としての力をどのように評価するのか、通常の大学のカリキュラムの中の到達目標に入れるべきかなども議論し、「ゼミ I」では、人間力的な観点でも評価をする方向で動いています。しかし、あくまでも知識・理解度という点からの到達目標になると思います。

評価方法、手段の設定は難しく時間がかかるので、まずは目標を学生に与えるために到達目標をシラバスに載せます。その後、評価方法についても順次検討し、導入していきたいと考えています。

質保証の取り組みについては、個別の大学の状況に応じて設定すること、なにがその大学に適しているかということに基づいてスタートすることが大切だと思っています。また、その取り組みをどういう形で運営していくかに関しては、さまざまな意見が出て混乱しない組織を考える必要があると考えています。

川島：「ゼミ I」でマイナーチェンジがあったということですが、「ゼミ I」という方法についての総括はされていますか？

成田：学生へのアンケートと教員アンケートに基づいて、内部的に PDCA サイクルを回しています。学生と教員の声を聞きながら、改善すべきところ、題目は挙げているが実質的な効果が上がっていないところについては、改善しています。例えば、先ほど説明したキャリア・アセスメントは、確かに必要だが、必ずしもなければならない取り組みではないので、一度見直してみようということで、今年は中止しています。また、「ゼミ I」にいろいろ詰め込みすぎたのではないかとということもあり、キャリア教育を別建てにするなども考えながら、「ゼミ I」の負担を軽くしています。

2. 教育者としてやりがいを感じられるような雰囲気をつくる(宗和)

川島：前田先生には、内部質保証の中で、自己点検・評価が重視されるということで、自己点検・評価の中で、プロセスをどう評価していくのかということも教えていただきたいと思います。

前田：プロセスを評価することに関して、私の中にまだ良いアイデアはありません。千葉大学には教員専門集団が 15 あり、それぞれの専門集団に FD をお願いしているのですが、あまり効果は上がっていません。少なくとも普遍教育科目を担当している教員だけでも集まって FD をやっていただきたいと思います。今のところ、テーマはなんでも結構ですとお願いしていますが、テーマを絞ったほうが良いのかなと思っています。そのときに、良い実践例を紹介して広めていく。このような方法しか、今のところ考えていません。

また、内部質保証としてプロセスができているかを評価機関として評価することに関しては、学部訪問した際、点検評価報告書に書かれていることを本当にできているか質問する、という形が良いと思います。報告書に全て出していただこうとすると、結局作文になってしまいます。そういう意味では、実際に該当の部局を訪問し、「その経過はどこで見られるのですか？」という形で聞いていくのがよいのではないのでしょうか。

宗和：教員がどのように変化してきたかというプロセスですが、結論的に申せば、先生が教育者としてやりがいを感じられるような雰囲気をつくっていったということだと思います。最初は、「これからはこういう指導をしていかなければいけない」ということを話していたのですが、その結果、学生の満足度が急速には上がりませんでした。こちらは 5 年で 90% 以上達成したいと思っているので、「なにがいけないんだろう」と議論しながら、いろいろな取り組みをしてきました。

その中で気づいたことは、卒業式にアンケートをとると、積極的に大学に関わってきた学生たちは、簡単に良い評価を付ける。しかし、各クラスに 1 割程度、極端に満足度が低い層がいるということでした。最大多数の学生が元気でやっていればいいのではなく、少数の学生に目を向け、元気になってくれるようにどのように向き合うべきか。学科ごとに教育カンファレンスというのを開き、議論しています。

教員たちは、欠席が多い学生や、家庭でいろいろな問題を抱える学生などの対策を話しているうちに、学生に目が向くようになってきます。学生への対策を議論し、自分なりに教師としてがんばったことが、学生の変化という形で現れると、教師はやりがいを感じます。また、学生について教員が語り合うことで、教員同士がチームになれます。このように、教員集団で共感的な人間関係がくれたことが大きかったですね。確かに中には熱心でない人もいますが、ある程度の年月を続けていく中で熱心な人が増えたということもあります。

3. 評価するだけでなく、情報を持っていくことが大切(前田)

川島：今お話ししていただいた話を、教育改善の足跡としてどれだけ自己点検・評価報告書にまとめられるか、自分たちのそれぞれの学科の教育にどのように含めていけるかが、今後課題になっていくだろうと思われます。

最後に、参加者からいただいた質問をお読みいただき、それについて順に答えていただければと思います。

成田：宗和先生のところと同じご質問で、同志社大学の谷本先生からいただきました。研究重視の意識を有する教員を、教育重視に変革する中で反発があったと思います。どのように変革の足並みが揃うようになったのでしょうか。どのようなインセンティブを与えたのでしょうかというご質問です。

高千穂大学では、藤井学長のもとで「ゼミ I」改革を進めてきました。11年前ですから、だいぶ抵抗勢力がありました。特に年配の先生からは「大学ってそんなものではないでしょう。手とり足とりをなぜやらなきゃいけないのか」という意見がありましたが、「とにかく今の学生は変わってきているのだからやろう」ということでやってきました。これは学長のリーダーシップのもとに推し進めたということが大きかったと思います。だから特別なインセンティブはありませんでした。

宗和：本学でも、インセンティブも強制力も特にありませんでしたが、毎回、会で語り合う中で徐々に変わっていきました。それと、年度当初に FD 目標を掲げて、それをどう最後に自己点検評価としてまとめていくかというお話に関しては、今までは個人で大いによくやれたら「5」、まあまあだったら「3」という、あいまいなつけ方をしていたのですが、今年度から年度の途中で目標の中間評価を行い、そこでアクションプランを立てるという取り組みを導入しました。

また、評価に対してルーブリック評価も導入しました。例えば、授業の達成度を上げるという目標であれば、「全 15 回の授業のうち、少なくとも 10 回の授業では学生に授業の達成目標を明示し、授業後に学生たちにその目標に対する達成度を自己評価させる」ことができたなら「3(及第点)」、もっとできたら「4」を付けるというような具体的評価基準を決めました。これは、全学的に導入しています。

前田：学部訪問や普遍教育センターが普遍科目を企画することについて、それぞれ学部から反発がないかというおたずねがありました。まず、学部訪問については、反発は全くございません。時間調整の大変さはありますが、どの学部とも熱心な対話ができています。やはり、評価するというだけでなく、こちらから情報を持っていくことが大切だと思います。先生方は、自分の学部以外のことは知らないもので、数値もお見せして説明します。有

用な情報を持って、きちんと理屈が通るように説明すると理解はしてもらえるので、そのことを学部訪問では心掛けています。

次に、企画をすることで教授会自治との考え方の衝突はないかということですが、もとの卒業要件に対する普遍教育の単位数を決めるときは、かなり大変な議論があったと聞いています。しかし、普遍教育センターは、普遍教育委員会という委員会方式で運営していたものがうまくいかなかったので、設立されたという経緯がありますので、センターが中心になってやるということに関しては合意ができています。

4. 個々の学生に合わせた対応の柔軟性が必要(松本)

松本：「学生はこれから変化し、ネイティブネット世代が入学してくるということをネガティブな印象で話されていたと思いますが、教員は対応していくべきだと思いますか？」というご質問をいただきました。

インターネット機能は、いろいろな人と出会え、いろいろなことを検索できる便利な機能ですが、今の子供たちの使い方を見てみると、一定の同好の人の共通言語だけを大事にする傾向があります。つまり、価値観も道徳観もまったく違う世代が育ちつつあるのです。それを考えると、対応すべき、すべきではないというより、対応せざるをえなくなるのではないかなと思います。具体的にどうすればよいのかというのは、まだ私にはわかりません。

それから、「いきすぎた初年次教育についてどうお考えか」というご意見もいただきました。「学生の変化に向き合わなければいけない現実があることは十分わかっているが、その対処に走るあまり、自ら苦難を乗り越え、自ら道を切り開き、潜在能力を開花させるというチャンスを潰してしまうこともあると思います」ということですが、こういう事例も実際見てきました。しかし、難しいところで、「この子だったら乗り越えられる」「この子はだめ」というのは、一人ひとり違ってきます。本当の意味で個々に対応するにはどうしたらいいのか。「自分でやってごらんよ」といってまかせた瞬間、潰れてしまったら、そのあとのフォローはどうするのか。

今の学生は一步先が見えない危うさを持っているので、学生にまかせたときになにが起こるのか…。先ほどのご質問と同じように正解は出しにくいものです。それこそ、一人ひとりと向き合って「こいつだったら大丈夫」だと思った時点で、ずっと手を引いていける柔軟性と、その柔軟性を許す組織。そういったものがあれば、こういう問題は少なくなると思います。

最後に、「大学の實力」やマスコミに対する批判もいただきました。これは今日の本題ではないですが、一点だけ答えさせてください。「ランキングや偏差値レベルに学生は限界感をもって、大学に入ってくる。その原因はマスコミではないか」という質問に関してですが、その点は、私自身は否定しません。ですからこの「大学の實力」をつくりました。実は、その前段として、ある定員割れしている大学の職員から「あんたたちマスコミは一体何をしてきたんだ。あなたたちマスコミは、偏差値でもない、ブランドでもない一人ひとりを輝かせる教育の場づくりと言ってきたけど、なにもしてこなかったじゃないか」と怒られました。実際そうだと思います。ですから「大学の實力」は、ランキング形式ではなく、一覧表方式にしたのです。こうした初年次教育や、いろいろな大学の取り組み、営み

を、次の世代たちに届けたいと思っています。

川島：今回は、司会に至らないところもあり、申し訳ございませんでした。私自身、生煮えであったとも反省しております。しかし、本日提起させていただいた問題は重要なものです。外から求められるものと、この学会に集っている先生方が大事にしているもの、あるいは教育の改善にとって本当に大事なものはなにか、どう折り合いをつけていくのかなどという点は、今後も問い続けていかなければならないと思います。今日がそのささやかなきっかけの一つになってくれることを祈っています。長時間ありがとうございました。