

パネルディスカッション

川嶋先生「只今紹介にあがりました、川嶋です。進行、至らぬ点もあろうかと思いますが、お許しください。ある所にあるつまらない文章を書いたきっかかけで、こちらの大学のプロジェクトに参加させていただきまして、3年間にわたって、ほとんど何もできなかったもので、最後はパネルディスカッションの司会でもやって、罪滅ぼしをしようかということで、今日は司会を務めさせていただきたいと思っております。それで、これまで広島経済大学と大阪樟蔭女子大学のこれまでの数年間にわたる取組について、ご報告いただきました。それで、私の捉え方ですけれども、ご承知のように、各大学は、育成すべき人材像を明確にして、社会にきちんと送り出ささいということ、日本だけではなくて、世界中、各国で言われているわけです。アウトカムを中心にした教育のアプローチという風にも言われているわけですけれども、そうしますと、まず、一番大事なポイントは、それぞれの大学できちんと育成すべき人材像を、学内的に合理を得る、ということになるかと思えます。その次は、その人間が具有しているべき能力とか知識が具体的にはどういうものなのか、という検討。続いて、どういう能力とか知識を理解させているのですかという、方法論が必要になります。例えばどのようにして、コミュニケーション能力を身につけさせるか、そういう方法論。そして、最後にそれがちゃんと身についたかということのアセスメントして、チェックする。このように、3つとか4つとかのステップがあるんだろうと思えます。それで本日、広島経済大学さんが育成すべき人材としては、「興動人」、その中で3つの要素分けをしておられて、「人間力」と「基本的な知識」と「プレゼンテーション能力」というふうに3つの大きな要素をそれぞれの空間で育成するというのを伺いました。それから、大阪樟蔭女子大学さんからは、総合的な人間力を備えた人材を社会に輩出するというので、具体的には「気づく」「考えぬく」「聴き・伝える」「やり遂げる」の能力を身に付けて、社会に送り出す、というご報告をいただきました。これに関しまして、パネリストの一人である濱名先生の関西国際大学はどういう人間を世の中に輩出されようとしておられるのか、ということについて、少し簡単にご説明をお願いいたします」

濱名先生「濱名でございます。私どもの大学は2006年にKUIS学習ベンチマークという到達目標を全学共通のものを設定いたしました。今までの教育目標でございました、「社会に貢献できる人間になれ」「世界的視野を持つ」「自己管理能力」という3つのものをベースにして、それに、「コミュニケーション能力」と「課題解決能力」の5本柱にしたものを具体的に、「I can ～」「～することができる」という具体的に置き換えてそれぞれ3つの中項目、合わせて15の中項目を設定して、KUISというのは、Kansai Universal International Studyの頭文字をとったんですが、ベンチマークというのをつくってこれを、100パーセントというのが理想ではあるんですが、現実的には8割以上の学生がそれぞれのアイテムをクリアしていける状態を目指そうという形で、到達目標を作り、その上でそれぞれの学科がどういう教育目標等を絡めていくのか、というやり方をとっております。現在のところ、すべての科目において、科目の到達目標と、達成を目指すべきベンチマークというのが、それぞれのシラバスの中に組み込まれております。またそれを、どのような評価方法と評価の観点に落

とし込むか、ルーブリックとっておりますけれども、ルーブリックをだいたい整理して、学生達から見ても、何を達成したいのではなくて、それぞれの達成目標をどのような観点から評価していくのか、ということをはっきりとすることを明らかにする点を課題として、毎年見直しをしているところですよ」

川嶋先生「ありがとうございました。それぞれの大学ごと、あるいは、学部ごとにそういう人材像を明確にすると、具体的にどんな力を身につけさせたのかを明確にする作業が、終わっている大学、終わっていない大学、色々進捗状況には濃淡あるだろうと思います。我々も濱名先生と一緒に調査をしております、まだ、進んでいる大学とそうでない大学、色々あるようですよ。では、次の課題は、それぞれの力とか、アウトカムをどうやってカリキュラムの中に落とし込んでいって、育成していくのか、というところで、今日は2つの大学さんのご報告で、広島経済大学さんは、人間力については、2つの科目とプロジェクトの中で、その人間力を育成するというアプローチをとられておりました。他方、大阪樟蔭女子大学さんは、基本は全ての授業科目の中に落とし込んで、4つの力を育成しよう、と。ある意味、二つの異なるアプローチが行われているわけですが、これにつきまして、それぞれお聞きになった印象、感想をそれぞれお聞かせいただければと思います。まずは、広島経済大学さんから」

濱田先生「はい。実は、失礼ながら、今日、このご報告をお伺いするまで、大阪樟蔭女子大学さんがやっておられるジェネリック・スキルの詳細について、存じ上げなかったものですから、今日ご報告をお聞きして、まず、最初に、3年間の取組の最終達成の段階で、全学的にシラバスに、こういうジェネリック・スキルというものを取り入れておられるということを知って、非常に驚くとともに素晴らしいと思いました。本学の場合は、先ほどお話したように、人間力・社会人基礎力というところに視点をずえて、かなり絞った形で科目を設置して実践し、プログレスシートという評価シートも導入して、ある程度効果は出ているとは思いますが、その興動館科目に限ってみると、これをどう全学的に広げるか、まだ、模索している段階です。それに比べて、こちらの方ではすでに全学的に広げておられる、そういう好例がお伺いできて本当に良かったと感じました。大阪樟蔭女子大学さんのジェネリック・スキルの場合は、その概念をやや広く捉えられておられますので、それが可能であるのかな、と。本学の場合は人間力育成というやや絞った形で、もちろん人間力は従来の専門科目であるとか、共通科目でも育てられるものでもあるのですが、軸足をどこにおいて授業を展開するかということになりますと、興動館科目は明確に「人間力」に軸足を置いてやっている、狭く、焦点を絞ってやっています、とこういう話になってくるのかなと思います」

川嶋先生「じゃあ、川上先生お願いします」

川上先生「失礼いたします。わたくしもある意味では綺麗に逆のことを感じております。本学のプロジェクトは、全学の全ての科目、専任の教員が担当している全ての科目を対象にするという形

で教育を組んでおります。その分やっぱり学生さんから見ると、少し焦点がぼやけてしまいがちなのかな、という風に思うところがありまして、すべての場面で意識するということは、逆にいえば、あまり意識しないということと、ともすれば近くなってしまうのかな、と。そういう意味では、広島経済大学さんの興動館科目というような形の設定の仕方は、むしろ、学生の意識というものにより強く訴えかける部分があると思いますし、その意味で、それを意識した学生がきっちりと受けにくるという形で教育効果はずいぶんと上がるのではないかと感じたりしています。実際に、こちらの大学の興動館を、見学させていただいたんですけれども、あれは12月25日という暮れも押し迫った時期で、学生さんたちは、普通はクリスマスでうかれてる頃だったかと思うんですけれども、実際、興動館では、プロジェクトをやっておられる学生さんが黙々とパソコンで仕事をしておられたり、打ち合わせしておられたり、実際に、学生さんが生でああいう風に生き生きやられる姿を見せていただいたので、そういう点で非常に羨ましいなと感じています」

川嶋先生「ありがとうございました。それで、こういう力を身につけさせるためには、体験とか経験とか実践とかというのが非常に重要であるわけです。いくらこういうことが出来るようになってほしいと思っても、出来るようになるような体験、経験をしない限り、出来るようになるわけがなくて、ただ、本を読んで出来るようになるわけではないので、体験とか実践とかの教育支援が、学習方法の改善と同じように重要で、最近特にアクティブラーニングということが言われておりますが、この点について、非常にお詳しい濱名先生、二つの大学の実践をお聞きになっていかがでしょうか」

濱名先生「両方とも非常に興味深く伺いました。広島経済大学さんの方、わたくしは不勉強であり存じ上げてなかったのですが、非常に大規模にお金と人をかけて、よくやってらっしゃるなあという印象が第一です。それで、おそらく動き出す時にこういう形で、焦点を絞った形でのプログラムを作りださないと、これは樟蔭さんの場合もそうだったと思うんですけれども、どの規模でどういう形でパイロットスタディをしておくかが重要だと思います。つまり、ジェネリック・スキルを育成するということ、意識したプログラムを作るためには、こういったところから始めなければならないと思うのです。けれども、現状から言うと、伺っていて、さあ次にどうするんだろうか、ということが気になります。科目はどんどん増えていく、大規模大学ではわりと出来るのでしょ。規模の小さい大学では、こうして科目を増やしていくと、学生達は、アルバイトとかいろんなことをやる時間と正規の授業科目の上にさらに自由科目を、どんどん増やしていても、取れる学生が限定される。モチベーションの高い学生はそれについていけるんでしょ。その辺りは、非常に大きな問題で、これは樟蔭さんが2年ほど前に直面された問題だったと思うんですね、つまり、インターンシップに行かれた時に、インターンシップに行っている間は、非常に燃えて成果があるのだけれど、帰ってくるとどうなるのかということ、また元気がなくなっていく、という可能性です。その辺りを考えていった時に、やはり最終的には、通常の授業の中で伸ばしていく方がいいというこ

とになる。ただ、教室の中での活動だけで、学生達を能動的に参画させる授業方法というのは、工夫の余地はあるのですけれども難しい。気づきの為には、社会に出してみるというのは非常に有効ですから、それをいかに正規の教育のものと繋げていくのか、という事になるのかと思います。そうすると、望ましいのは授業の一部として、そうした社会に出て行く機会が取り込まれるのが一番望ましい。ところが、週に1回の90分授業を、十何種類も並行して取っている学生にしてみれば、それが大変な負担であり、非常に難しい。そうすると、そのあたりを複数の科目が連携する形で、そうした社会での経験、これはインターンシップであろうが、サービ斯拉ーニングであろうが、色々な経験の方法があると思うんですけれども、それをうまく正規の授業と繋げる大学、あるいは、プログラムが非常に効果的になるんじゃないかと思います。従いまして、広島経済大学さんは正規のカリキュラムの中に、ここで培われた成果をどう発展させられるのかというところが大きなポイントになるだろうと思いますし、樟蔭さんの場合は、おそらく両方それぞれやってらっしゃるものが、先生方の中に広くどう定着していくか、ということが需要だと思います。一部の熱心な先生方がやってらっしゃるところでは機能するけれども、そうでない先生方がもしいらっしゃれば、なかなか機能しない。その場合に、ともすれば、我々は教育を提供する側の論理で物事をみているのですけれども、学習者の側というのは、その学科の2年生から見て、たまたまそういう先生がないから取れない状況が出来てこないだろうか、あるいは、たまたま、ある学年学科だけが、非常にそうした機会に恵まれるという形になりはしないだろうか。そういうことを考えていくと、組織的に、ティーチングからラーニングへの移行、また、目線自体も教える側の論理から、逆に履修者の側から見た場合にどういう状況なのかということを経験することが必要になるのかなと思います」

川嶋先生「ありがとうございました。要するに、教員中心から学生中心へということで、広島経済大学さんの「Be Student-oriented」は、そういう意味で、非常に先見的な大学であるわけですが、今の学習者目線ということからいきますと、いただいた資料でも、参加学生が1,000名ということで、このあたりはどのような風にお考えでしょうか。つまり、すべての学生がこういう機会をうまく活用しているわけではないでしょうし、少人数となると、さらに制限がある。もし大学として全ての学生に、興動人として、社会に出ていただくとするならなんらかの形で全ての学生が、こういう体験・経験・学習する機会を保障するということが必要になってくるんじゃないかと思うんですが、このあたりに関してご意見をお願いします」

濱田先生「その点は、なかなか大きな問題、宿題だ、と思っております。濱名先生の方からもありましたが、やはり興動館科目で培ったものをどういう形で全学的に広げていくのかというのは非常に重要でして。興動館科目に関してはですね、最低、年に2回は、科目担当者が一堂に会して、そこで、それぞれの科目の悩み相談をしながら、また、うまくいったノウハウのようなものを聴きながら、方法論を共有しようとしています。しかしそれが全学的にやっているFDとは連動していないところがあって、こういうのは非常に大きな課題だと思います。実

は興動館科目以外にも演習の中で、あるいは通常の専門科目や共通科目の中でも、極めて興動館科目に近いような試みをされておられる先生はいらっしゃるわけですね。そういう先生方とどういう風に提携していくか、と。また、興動館科目の数を増やしていくという考え方もあり、実際、興動館科目に加わってもいいのだけれども、と仰ってくださる先生もいらっしゃるわけです。しかし、持っておられる既存のコマや業務との関係上、あるいは興動館科目を運営していく「大変さ」などから、なかなか手をあげられにくいところがあって、そこにはおのずと限界があります。ですから、先進的な試みをやっておられる先生方とどう提携していくか、濱名先生がおっしゃったように、全学的なカリキュラムに興動館科目の効果的な方法をどう生かしていくか、ということは考えざるをえない。一方で、累積数ではありませんが、1,000人を超える学生が興動館科目を履修してくれており、興動館科目をたとえ一科目でもとってくれることによって、実は、「人間力」・「社会人基礎力」に対する気づきがあって、それを入口として一歩中に入っていく、進んでいく。その意義というのは小さくないのでは、とも思っております。また、興動館教育プログラムの場合は、科目も大事なのですが、単位を認定していないプロジェクトで伸びる力の方が実はとても大きいと認識しています。ですから、科目の中で気づきがあって、そこで、何か小さな火がついた時に、そこからプロジェクトに流れていく。もちろん、また、プロジェクトから必要性を感じて興動館科目や専門科目・共通科目に戻ってくる。そういうサイクルを考えてもおります。ご質問の答えにはなっていないかもしれませんが、今後、それらにどう整合性を持たせて行くかというのは、大きな宿題だと思っています」

川嶋先生「今の濱田先生のご発言にも関連するんですけども、大阪樟蔭女子大学さんは、今後の課題にも書いてあるんですけども、全学的に展開していこうということになると、やはりノウハウが重要な課題になってくると思うんですが、その辺りについてどういうお考えでしょうか」

川上先生「現状に関して申しますと、それぞれの先生方が現段階でお持ちのノウハウに全面的に頼っている状態にすぎないというのが正直なところですよ。ですので、すべての科目に対して、こういう力を伸ばします、あるいは、こういう観点で授業を展開しますという宣言はしていただいていますけれども、その方法については、それぞれの先生方がそれまでに培ってこられたノウハウで、やっていただいているというのが現状で、組織的な取り組みにまだまだ繋がっていないというのが現状です。で、先ほど濱田先生の方からも同じような発言が出たので、やっぱりか、と思ったことがあったんですけども、今のところ、うちもまだ、いわゆるFDの部分と切りはなされているような状態で、プロジェクトとして進行しているところがありますので、これは本来、大学としての取組目標の一つとして、ジェネリック・スキルというものを、今、位置づけて、その上で、大学としてどんな風に教育していくのかというところのコンセンサスを得て、進めていくべきものなのだと考えておりますが、現実のところでは、そここのところの連携が不十分ですし、おそらく、それは、我々の説得力が足りないのか

もしれません。今後はFDとしても、プロジェクトとしても、教員がもっているノウハウをうまく共有する形で、先進的な教育をしていただくような機会を設けていく形で、進んでいきたいなと思っております」

川嶋先生「FDに関しては非常に精力的に進めておられます、濱名先生のところで、外部からみると非常にうまくいっているように見えるんですが、そのあたりを真実の所も含めて、ご示唆願えればと思います」

濱名先生「うちの職員も一人来てますけど。基本的には、FDというのは色々な側面がありまして、たとえば、関西地区の拠点とすれば、京都大学が相互研修型FDというのを推奨されてて、それはそれで結構だと思んですが、しかしそれだけがFDの全てでない。それぞれの専門的職業人としての大学の教員が自ら抱える課題に対して、自分の専門職業人としての資質向上のために自己啓発活動を続けて、研修を受けるというのは、当然のことで、そういう場というのは、コンソーシアムであったり、京都大学のような拠点がおやりになればいいと思うんですが、そして、それぞれの先生がそれぞれの思いでFD活動をお受けになり、例えばそれで授業評価がよくなったら、樟蔭の教育もうまくいくようになるかということ、その保証は全くない。なぜならば、方向性を定めることに対するFDについては、目標が共通であって、方法もある程度共通にしていきましょう、という目的があるにもかかわらず、それが共有されてなければ隙がでできます。学生から見たら、川上先生の言っていることと、別の先生が言っていることは違う、ということになれば、非常に戸惑いを感じるわけですから、そういった点では組織的なFDというのは非常に重要だろうと。私ども大学は、組織的なFDを非常に重視していますので、これは年々そうなっていると思っていいですね。参加率は85、とか、80%くらいで大部分の教員がコンスタントに参加している。年にだいたい5日間か6日間くらい朝から晩までFDやる日がありますけれども、だいたいこの方向は違うと思ってる教員はほとんどいないですね。もちろん転出する教員もいますし、その中には、うちの教育に合わないと思っている人も中にはいるかと思えますけれども、最大公約数としてみれば、わたくしどもが今やっている科目間の連携を強化していこうとか、サービ斯拉ーニングの要素を初年次教育に繋げて入れていこうと、つまり、点の教育ではなくて線。線をさらに面にしていくという、教育の作り方。そのためには、学生達にも目標を明確化させていかなければいけないし、少なくとも方法を変えていく時に、方法を変えたことが評価にどう影響するかとか、ルーブリックの開発はそういうことなんですけれども。大きな方向性としては違和感はないと思います。それで、自分たちの目指している教育にとって、もっともノウハウを持ってそうな人をピンポイントでFDに招く、ここの部分のために来てもらうというやり方をするので、講師の先生にお任せするというのはここの部分でこういうことをやっていただきたいんですけど、ということでFDをやりますと、わりと違和感なくできている。それで、FDもだいたいワークショップ型でやりませんと教員に満足してもらえない。つまり、教員がただ聞いても出来ませんので、生徒役になるとか、自分が感じたことが正しいかどうか

かをちゃんと周りの他の人と、話をする部分をワークショップに入れないと、身につかない。そんなやり方でやってきております。なんでもうまくいっているわけではありませんし、ワークの部分は学科ごとの部分で取り入れたりするなど、時間帯でかなりとったりするのです。今年ですと、4学科あるんですけど、FDがものすごく進んでいる学科というのは、意外に学生募集でうまくいっていない学科であったりして、そういう学科は必死でやるのです。学生募集でうまくいっていない学科が全部うまくいっているかということとそうでもなくて、一番、遅れているのもうまくいっていない学科です。そうやっていきますと、全学が常に一定の幅におさまり、教員レベルでも学科レベルでも多少のばらつきは出てくるのです。そういう形でやっていくことは、FDに出さされてるという思いがないとは言いませんが、出てないと実際の教育活動をしていく上で困るんです。みんなが分かっている状態になった時に、自分が聞いてないとわからないという事態は非常に困った事態だと理解してもらえるようになるので、出なさいとうるさく言わなくても、なんとなく出とかなないとあと困るかな？という雰囲気が出てくると、FDもやりやすいですし、川嶋先生のお勧めで、川嶋先生のFDの持論は、出来る事なら学内なんかでやらずにホテルかどっかでしなさい、と。そして、おいしい食べ物と適度な休息が必要だと、いう持論のうち、最近では忙しくてホテルへはいけません、FDの時にはちゃんとお弁当をお出して、おやつにシュークリームを買ってきてとかですね、そういうことをやっております」

川嶋先生「どこかの先生もおっしゃっておられましたが、FDは楽しいものだ。つまらないと意欲も殺がれますので、そういう、おいしいところもあるというのが普通の話なんだろうと思います。それで時間も少なくなってまいりまして、最後にさきほども申しましたけれども、どうやって、学生一人一人に大学として目指している、身に付けてほしいと思っている力とか知識を身につけたかということの確認、アセスメントの問題になるんですが、二つの大学さんといわゆる学生による自己評価を主たる評価の方法にされているわけです。それともう一つは、これから大きな課題になってくるのが、こういうジェネリック・スキル、人間力の到達状況に対する評価と、それから、コースの成績評価との関係をどう考えるのか。これらを、まったく別のものとして割り切って考えてしまうのか、やはり、大学としてこういう力を身につけさせているんだということを宣言して、教育に取り組んでいる限りにおいては、やはりこういう力も身についたことを成績評価の中にきちんと入れていくのか、このあたり非常に大きな課題だろうと思うんですが、このあたりどういう風にお考えでしょうか。では、川上先生から」

川上先生「これは完全に個人的な考え方ではありますが、評価をしていくことと、教員が学生のジェネリック・スキルについて評価できるようになっていくことというのは非常に重要だと思っています。なので、効果はそれぞれの授業で、たとえば、多人数の講義などでは難しいことかもしれませんが、レポートなんかの評価を利用して、教員が評価を出来ることそれ自身は非常に大事にしていきたいと思っております。それを科目の成績と融合させてい

くかということについては、個人的には、そこは独立で2種類の評価がたとえばつくというような形でやっていくべきではないかなと考えています」

川嶋先生「先ほど先生ご自身のシラバスを見せていただいて、どういう所をテストとか統計学で評価します、と書かれておられましたけれども、あの授業を取り上げた場合は、先生はどのような風に成績評価されているのでしょうか？あそこに書かれていることと、科目の統計学の成績とはどういう関係になりますか？」

川上先生「統計学の成績については、検定の計算をさせて、どうかというようなことをやりますので、実際には検定の問題が解けないと評価はいい評価がありません。ただ、当然ですけれども、それをやっていく中では、たとえば、それもどういう検定がどういう場面で必要かということに気づいて全計算をやり遂げるということであれば、ジェネリック・スキルの評価になっていくかと思うので、視点の持っていき方によっては、重なってくると思います。ただ、私のあの科目についての評価は、あくまでも検定ができるかできないか、あるいは、試験で点数がとれるか否かというところだけで、やっていますので、その科目の評価と彼女らのスキルそのものの評価というのは、ある意味では独立にしているつもりです」

川嶋先生「この点について、よく言われるのが、そういう風に成績につながらないと学生のモチベーション、要するに試験さえできればいいという、そういう風に繋がる可能性もあるという風には言われているんですが、今のことでなくてもいいんですが、成績評価とどう関連づけるかというところを教えてください」

濱田先生「本学の場合は、最初にお話ししたように、ゼロから立ち上げる興動人という、全学的な人材育成目標がありまして、その育成に必要な基礎知識開発プログラム、プレゼンテーション能力開発プログラム、人間力開発プログラムの3本柱のうち、興動館教育プログラムは、主に人間力開発・育成を担当しています。ですから、興動館では、いわゆる、通常の定期試験的なことはやっておりません。シラバスを書く時に、たとえば、出席何%、出席は25%以上にはしないという共通の約束があるのですが、グループ活動の評価何%、それからプレゼンテーション何%、そして、成果物の内容何%という形で、それぞれを勘案して成績評価を行っています。ですから、興動館科目が目指している人間力の評価と、授業での活動・成果そのものの成績評価というものがあって、これは一致している部分もあり、そうでない部分もありますが、そういう評価をしているわけです」

川嶋先生「この興動館科目では、ようするにABCD評価をつけてらっしゃるということですか？いまの割合をもとに」

濱田先生「はい、つけております。そこのところの評価基準がやや甘いのではないかとかですね、客観

性がどうなのかというご意見もちろんあるわけで、その点も大きな宿題だと思っています。ただ、現状では。興動館科目は、少人数で、グループワークをし、グループワークをしながら、プレゼンテーションをして、それらを通じて人間力諸力を育成しつつ、その活動状況や成果を基準に、各先生方がご自分の授業展開に落とし込んで成績評価をされています。明確に、試験をして〇〇点という評価ではないので曖昧なようですが、通常、大学教育で一般的に行われている成績評価に準じていて、成績評価方法としてはありうるのかな、と認識はしております」

川嶋先生「関西国際大学はどうか？」

濱名先生「うちもジェネリック・スキルの要素を入れています。KU I S学習はジェネリック・スキルですから、やっていってそこに焦点があたる。混乱が起きやすいのは、評価の観点と評価方法が同義語で使われるんですね、日本の大学。プレゼンテーションという評価の方法でだということだけど、プレゼンテーションで何ををはかっているんですか？って。そういう問題はうちでも、たくさんおこって、いまでもなくなっただけではないです。実は、ジェネリック・スキルというのは、ジェネリック・スキルを単独で教えるってことではなくて、専門知を教える過程の中で習得できるもので、というのが先行研究の中でだいたい明らかにされていることです。そうすると、専門知の習得ということと、横において、授業をやってプレゼンテーションの方法と問題発展ということだけで評価するというのは、正しいのか？という問題が、起こりやすいんですね。実際は、その両方が共存していかなければいけない。しかし、専門知を理解して暗記したら、それで100点取れるというのは、おかしいわけです。もし理解度についてプレゼンテーションすることがあるんだとしたら、評価の方法はおそらく人前でのプレゼンテーションとか、グループワークを中に入れなければいけない。それでは、評価の観点は何なのかといった時に、その方法と観点はイコールではないわけですから、だから、その観点と方法の関係をどう整理するか。つきつめていくと、ルーブリックという評価基準というようなものを方法ごとによって、わけてつくりたいわけですね。テストというのはある程度、比較的評価基準というのは明確なのかもしれませんが、グループワークの評価をどうするのか、プレゼンテーションの評価をどうするのか、あるいはそこで、問うべきものが、専門知の習得かジェネリックな能力なのか。以前わたくしの友人のランディ・スイングというアメリカの初年次教育の専門家が日本に来て、本学でワークショップをやった時に、彼に見せられたシラバスは、1000点満点でした。それは、100点満点中わずか5点だったらやる気にならない。しかし、50点の配点にするとやる気になる。それが1000点満点であったとしても。ほんとかな？と思うんですけども、ただそれだけ見るべき評価の設計ができていれば、評価基準の方法も組み合わせたいです。日本の大学も今の評価方法では結構乱暴ですから、レポート50%、中間試験25%とか。出席点25%。これは実は評価の方法を表してて、これによってどう評価するかなんてわからないですよ。その辺はこれから徐々に日本の大学教育の中でも練っていかねばならな

いし、それは、到達度目標としての専門知の習得とジェネリックな能力の修得をそれぞれの大学がどういう形でバランスよく目標の中に取り組むのか、そのプロセスの中で明らかにしていく。今はこうしなさいとか、これが絶対正しいですというところまでいかないのではないかなと思っておりますけれども」

川嶋先生「今後の日本の高等教育全体の大きな課題がそのアセスメントと評価というお話だったろうと思います。私の割り振られている時間はほとんどなくなってきたんですが、もし、フロアの方々の中に3人のご報告ご発表ご意見について、何かご質問等」

質 問「広島経済大学の先生にお聞きしたいんですが、主体性が一番にあげておりますね。これは僕も、抽象的ではあるんですが、主体性が一番大事だと思います。そうすると、大学のキャンパスの中で、現状で主体性を発揮する、一番主体性が発揮されやすいのは、サークル活動などはそうだと思いますね。ですから、プロジェクトの中にいくつかサークル活動で盛り上げるようなものもあるような印象を受けましたが、そのサークル活動とプロジェクトとの間の位置づけをお聞かせいただければと思います」

濱田先生「ご指摘いただいたように、本学の中でもあれ（興動館プロジェクト）はサークル活動ではないのか、という風な意見ができることは確かにあります。ただ、わたくし自身の認識では、サークル活動というのは、たとえば、サッカー部が20年前に立ちあがって、その20年前から積み上げてきたものに、ある意味、後輩たちが乗っかっていくような活動であるわけですが、興動館プロジェクトの場合はそうではなくて、1年生、2年生なりが自分で企画をして、ゼロから立ち上げていく、と。そこが大きな違いであろうかと思います。それから、実は大学入学時からサークル活動に自主的に参加するような学生は、意外と興動館プロジェクトには来なかったりするわけです。誤解をおそれずに言えば、行き場のない学生、自分で何をしたいかわからないような学生が、興動館という空間にやってきて、常駐している興動館の職員スタッフに「その力は非常に大きいと私は思っているのですが」悩み相談みたいなことから始めていって、その中で、自分の中でくすぶっているものを引き出してもらってプロジェクトにつなげていく。もちろんその役割をゼミの教員であったり、授業の先生であったり、ということもあるわけですが、やはり興動館という空間と、その常駐スタッフに引き出してもらって、そこで、じゃあやってみようかって、そういう学生とケースが意外とあるわけです。だから、興動館のプロジェクトに参加する学生は「積極的で優秀な学生」だから、という風なご意見もいただくのですが、たとえば10人いたら2人くらいはそういう非常に「積極的で優秀な学生」かもしれませんが、10人中2～3人くらいは「相手の目を見て話せない学生」も来ている、と。ところが、そういう学生がプロジェクトに参加して目標にむかって集団で協働することによって、長い時間はかかるのですけれども、人の目を見て話せるようになる、人前で緊張して話せなかったのが、プロジェクト報告会などで話せるようになる、と。そういう風なことが起こっているわけで、たとえばそういう点が通常の

サークル活動との違いの一つではなかろうか、などと考えております」

川嶋先生「ありがとうございました。他にもご質問があろうかと思いますが、予定の時間過ぎておりますので、これで、パネルディスカッションを終わらせていただきたいと思います。お三人の先生方に改めて拍手をお願いします」