

2019年度 首都大学東京FD・SDセミナー

「高大社接続における学びの展開」

本セミナーは、本学の教員と職員を対象として、高等教育の在り方や本学の課題について理解を深めることを目的として、首都大学東京FD委員会と総務部総務課の共催で行われるもので、今回で13回目の開催となりました。

2019年度のセミナーでは高大社接続改革をテーマとし、高等学校教育、大学教育、そして大学入学者選抜を通じた三位一体の改革を進めることが、学力の3要素を育成していくために重要とされている背景や、産業界からの要請を踏まえた今後の教育活動の展開についてご講演いただきました。

ここでは、その様子を紹介します。

- 1 日時 2019年7月4日(木) 14:35～17:45
- 2 会場 首都大学東京(南大沢キャンパス)本部棟1階大会議室
(TV会議システムにより、荒川キャンパス・日野キャンパスへ中継)
- 3 参加者 70名
- 4 プログラム

【開会挨拶】

山本 謙治(総務部長)

【基調講演：高大接続改革の視点による大学教育の質的転換に向けて】

沖 裕貴氏(立命館大学 教育開発推進機構 教授)

【講演：企業が求める人材と大学教育】

小林 浩氏(リクルート進学総研 所長・リクルート「カレッジマネジメント」編集長)

【講演：大学入学共通テストの概要について】

玉野 和志(アドミッション・センター長)

【パネルディスカッション】

進行：松田 岳士(大学教育センター 教授)

【閉会挨拶】

上野 淳(学長)



〈基調講演〉 高大接続の視点による大学 教育の質的転換に向けて

立命館大学教育開発推進機構 教授

沖 裕貴

おき ひろたか

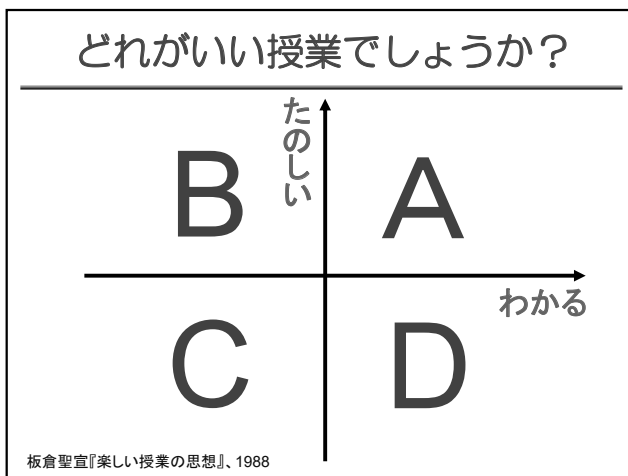
近年、高等教育機関には、「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」への転換が求められている。そして、育成した結果をどのように評価し、学生の成長を可視化していくか、という観点も重要となる。立命館大学の沖教授が、大学教育に質的転換が必要とされている背景や、その事例について語る。



名古屋大学理学部卒業。京都教育大学大学院教育学研究科博士課程前期課程修了。京都経済短期大学助手、専任講師、助教授を経て、2002年4月、山口大学大学教育センター助教授、2003年4月、同教授。2006年4月、立命館大学に移籍し、大学教育開発・支援センター教授。2008年4月から現職。専門は、高等教育学、教育工学。大学教育学会理事、日本高等教育開発協会理事・会長、日本教育情報学会理事や中央教育審議会教学マネジメント特別委員会委員等を歴任。

1. 見える学力・見えない学力

ゆとり教育に非常に大きな影響を与えた板倉聖宣さんは著書『楽しい授業の思想』（1988年）の中で、授業を楽しささと理解度で4象限に分けています。

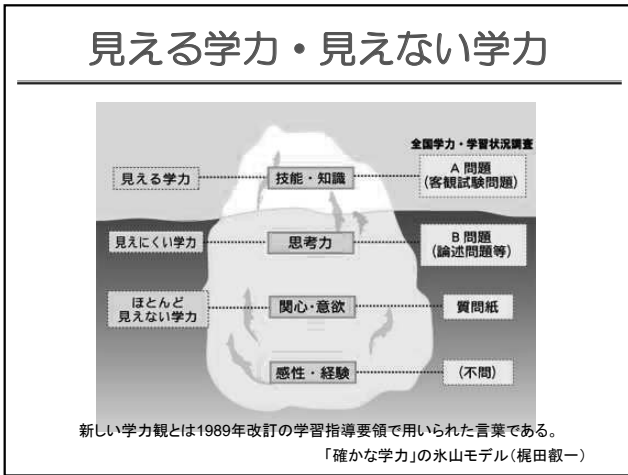


Aの象限は「分かっていて楽しい」、Bは「楽しいけれど分からない」、Cは「分からないし楽しくない」、Dは「分かるけれど楽しくない」です。板倉さんは当時、これを小中高校の先生に問い掛けました。

ゆとり教育は1977年の学習指導要領改訂から始まっていて、ゆとり1期、2期、3期とあったのですが、それまでは行動主義といって、非常に詰め込み型だったのです。ですから、先生方はAを目指しているのですが、現実は今よりも非常に分厚い教科書を使って、結果的にDになっていると板倉さんは指摘したのです。公式を覚えて知識を身に付ければ「分かる」けれども、全然面白くないでしょうというわけです。

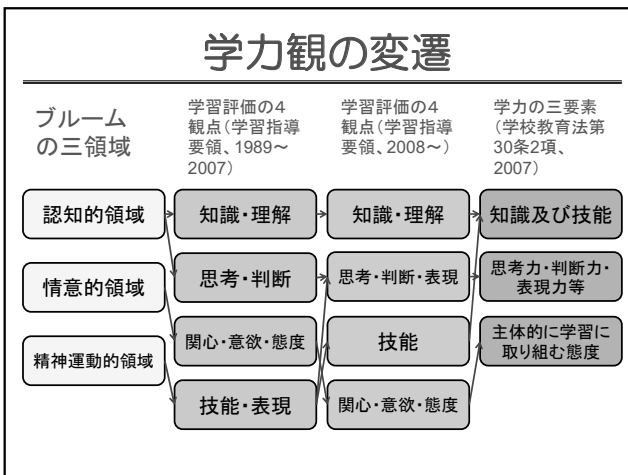
板倉さんは、Bが目指すべき教育だと言いました。大学の教員を考えてください。分かることは誰も研究しません。分からないから研究しているし、それが楽しくてしょうがないから研究を続けているわけです。当時の日本は、高度経済成長が終わって世界第2位の経済大国になり、これから新しいものを作っていかなければならないときです。板倉さんは、公式を覚えるだけの教育では人材が育たないと言いました。それでちょうど1989年の学習指導要領改訂のとき、表に出た知識だけではなくて、それを支える学力があるのではないかという議論がされたのです。

1947年から10年刻みで学習指導要領を変えて、1977年にゆとり教育が始まり、1989年には「新しい学力観」として、学力の3要素につながる観点別評価が導入されました。観点別評価とは何かというと、梶田叡一さんの冰山モデルによれば、見える部分の学力を支えている学力、つまり水中にあって見えない部分の学力の方が実は重要だというものです。表に出ている「知識・理解」を支えるもっと大きなものが、今という「思考・判断・表現」であり、「関心・意欲・態度」や「主体性」です。学力テストでいえば、見えている部分がA問題、見えない部分がB問題に当たります。今度の大学入学共通テストの論述式では、この見えない部分を中心になります。



それから、世界の学習到達度調査（PISA）も同じところを見ています。そういう意味では今、この見えない部分の学力にとっても注目が集まっているのですが、元々は板倉さんや梶田さんが主張し、1980年代の指導要領の改定のときに実現したものなのです。

こうした観点別評価（学力観）は、元々ブルームの3領域（認知的領域、情意的領域、精神運動的領域）に遡ります。若干入れ替えがありながら、1989年に「知識・理解」「思考・判断」「関心・意欲・態度」「技能・表現」という4観点ができ、その後少し入れ替えがあって、今の「学力の3要素」はほとんどブルームの3原則に戻ったような感じがします。



例えば到達目標を観点に分けず複文で書いたとしましょう。知識については身につけているけれど、思考・判断・表現は不十分で、主体的に学習に取り組む態度は全く見られないとしたら、その学生の成績をどのように付けたいのでしょうか？私が「3つのポリシー」についてもできるだけ観点に分けて、学習者を主語にして、行為動詞、行動目標で書こうというのも、実はここから来ている話なのです。

2. 高等教育改革の意図

実は、高等学校も含めて初等中等教育は、1989年の学習指導要領改訂から「観点別評価」をしていたのです。しかし、特に高等学校は中身が変わらず、進展しませんでした。その原因は大学入試にあります。入試が変わらないから高校の先生はあえて知識・理解しか求めなかったのです。しかし今回、文科省が初めて全て変えると言いました。高等学校教育、大学入試、高等教育の三位一体改革といわれているのは、そういうことです。「学力の3要素」を育成し、何ができるようにするかを明確にし、どのように学ぶのかも含めて大きな改革をしようとしているわけです。

その裏付けとして、入試も変えます。これで高等学校はお尻に火が付きまして。時々、私どもの大学でも高校の先生をお呼びし、新指導要領に対応した授業をどのように行っているかを伺っていますが、進学校ほど即応しています。各大学で2024年度に向けた入試改革の準備ができなければ、かなり致命的なことになると思います。それぐらい高等学校は変わってきています。

知識の部分であればペーパーテストで済みましたが、梶田さんの絵でいう水中の部分、新学力の中でも特に思考力・判断力・表現力は、論述などで測らないと見えてきません。いかに考え、判断し、表現したかを測るには、論述やプレゼンが必要ですし、そういうことを行わせるには講義型授業では無理です。そういう意味で、高等学校の授業も含め、アクティブ・ラーニングが求められています。それしか育成する方法がないのです。

文科省がなぜこんなことを考えているかということ、2030年に18歳人口が100万人を割り込むことがはっきりしており、2040年には80万人まで減少します。恐らく2040年まで何もせず手こまねいていたら、かなりの大学が定員割れをしますし、そうでなくても偏差値が激減することは火を見るよりも明らかです。私立大学にいたっては、入学定員未充足校は2016年で44.5%です。こうした危機感が背景にあるからです。

では、他の国はどうかということ、18～24歳くらいの人口に依拠していないのですね。日本の高等教育における社会人（25歳以上）の学士課程入学者は2%でOECD加盟国中最下位です。トップのイスラエルは33%で、OECD平均は17%です。同様に、修士課程では平均29%、日本が14%であり、博士課程では平均46%、日本が30%です。どうして社会人は大学に

入らないのでしょうか。

海外では、バスや地下鉄のつり革などに社会人パートタイム学生の募集が山ほど載っています。海外の大学では18～24歳の人たちだけでなく、ありとあらゆる年代の人がキャリアアップのためにパートタイマーでやって来ますし、しかも留学生もたくさんやって来るので、ほとんどの大きな大学はつぶれる心配がないのです。しかし、日本は留学生の割合もほぼ最低レベルです。どうして来ないのでしょうか。日本の大学がこれからも18歳人口に依拠していたら、定員割れが続出し、偏差値も下がります。OECDの平均的な先進地域であれば、社会人の学生や留学生がたくさん入ってくるのに、先進地域である日本はなぜそれができないのかということなのです。

社会人や留学生を入れようと思ったら、教学マネジメント（内部質保証システムの構築）が欠かせません。つまり、教育機関として、社会に出て役立つ学習成果を身に付けさせ、それを明示化し、どんな指標で調べて、どの程度になったかを少なくとも明らかにしないと、社会人や留学生は来ません。文科省が学習成果やアセスメント・ポリシーと山ほど言ってきた背景には、こういう思いがあるのです。

高等学校の学習指導要領改訂、入試改革、高等教育改革が三位一体というのですが、文科省はそれとは別に、「Society5.0に対応した高度技術人材育成事業」を始めています。実務家教員養成の研修プログラムを共通で作り、その修了者を実務家教員候補者として大学等に推薦し、専門職大学にも送り込むものです。同時に、その背景には国家学位資格枠組（NQF）というものもあります。これは、2015年段階で世界150カ国以上、国連加盟国の4分の3以上が持っているものです。それは教育と職業の接続がユニバーサル化する高等教育においてより大きくなっており、各国の教育訓練制度においてリカレント教育を通じたキャリアアップやキャリアの転換に結び付けられています。つまり、大学の教育プログラムの中に職業コンピテンシーを組み込んで、その学部・学科で学習成果を上げれば仕事と結び付き、さらにキャリアアップするには修士課程に行けばいいという資格枠組みです。日本の大学はその部分が非常に弱く、リカレントも社会人パートタイマーも来ません。

しかし、これは少し難しいところがあります。日本の3つのポリシーの一つであるディプロマ・ポリシー（DP）は、ある意味ツートラックなのです。各大学が

独自に機能別分化に沿ってDPを作ればいいし、どんな書き方をしても構わないのですが、一方でこの分野は、世界標準でどのようなことを教えるのかという分野別参照基準があるので、それをうまく繋げながらやっていかなければならないのです。海外では参照基準が国家基準となって、そちらを中心にしています。ですから、日本も参照基準寄りにならないと、社会人パートタイマーも留学生もなかなか獲得できません。そういう親心も三位一体改革の周辺にあります。つまり、高等学校と大学を繋ぐだけでなく、大学から社会に繋ぎ、しかも生き残るためということが大きな背景にあると思っています。

ですから、作ったDPをきちんと達成するカリキュラムを作り、その成果を見せるということが大前提です。

大学の授業は「個々の教員の責任」という状況から、「授業内容やその実施に関わる教員の組織的な取り組み」にしなければなりません。教育は組織です。それが内部質保証システムの本質です。3つのポリシーでも強調されていることです。そして、どのように学習成果を測り、公表するかというアセスメント・ポリシーも3つのポリシーに内包されています。

3. アクティブ・ラーニングの実践

大学設置基準では成績評価に関して、「大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行う」と書かれています。これは卒業論文の質の担保に関してだけでなく、日々の小テストなどについても学生に対してその基準をあらかじめ明示し、どうやって採点するかを伝えなければならないということです。

一方、世界の標準モデルはどうなっているかというところ、ペーパーテストで知識を測るのではなく、「思考力・判断力・表現力」や「主体性」をどう捉えるかということに中心が移ってきています。主体性は心理学的尺度を作らないと測れませんが、「思考・判断・表現力」については、パフォーマンス評価も含め、いろいろ開発されています。Biggs J. & Tang Cは、「その論理は驚くほど明瞭である。つまり、学習者に何をできるように欲しかを言い、彼らにそれをするように教え、実際に彼らがそれをできるようになったかを見るだけである」と言っています。つまり、知識を再現できるかどうかではなく、実際の場面で実行できる

かどうかが次の人材に求められているのです。これを高等学校から育成し、入試で調べ、大学で実行し、そして社会へ送り出すことができ初めて、社会人学生がキャリアアップのためにやって来るようになるのです。

そのためには、期待される学習成果の同定、つまり到達目標をしっかりと定め、成績評価の手段と方法を決めて、授業の内容と方法を計画するという手法で授業を設計していく必要があります。我々は今まで反対のことをしていました。とにかく教えることばかり考えていたのです。そのため、到達目標とはかけ離れたものを測定し、評価していたと思います。そうではなくて、アクティブ・ラーニングを取り入れないと、「思考・判断・表現力」の育成は難しいのです。

Mel Silberman は、アクティブ・ラーニングのことを言葉で上手に表現しています。学生が参加する授業では、「What I hear, I forget (聞いたことは忘れる)」「What I hear and see, I remember a little (聞いて、見たことは少しだけ記憶に残る)」「What I hear, see, and ask questions about or discuss with someone else, I begin to understand (聞いて、見て、質問や議論をしたら、少し理解できる)」「What I hear, see, discuss, and do, I acquire knowledge and skill (聞いて、見て、議論して、実行したら、知識とスキルを習得できる)」というものです。一番いいのは、「What I teach to another, I master (人に教えることができたならマスターできる)」状態です。まさにこの状態がアクティブ・ラーニングの真骨頂でしょう。

アクティブ・ラーニングはうまくできないケースが多いのですが、うまくいけば次のような効果があります。一つ目は学習意欲の喚起です。授業の中で学生の活動に変化が加わり、学習への意欲を維持したり高めたりすることが期待できます。また、他の受講生の学習や意見が刺激になり、自分の学習や意見が他の受講生の学習にも繋がるため、学習に対する責任感を持つことが期待できます。二つ目に、知識の習得にも意外と有効です。質問に答えたり、自分の言葉で説明したり、学生間で教え合ったりする活動を通して、深く理解し、知識も伸びます。三つ目は、幅広い能力の育成です。問題解決能力、コミュニケーション能力、倫理観などの能力の育成が期待できます。しかも、うまくやれば到達目標以上の効果が得られます。このあたりが特に「思考力・判断力・表現力」に関わってきます。しかし一番のネックは時間がかかることです。でも上手くやれば、知識の再現だけよりも、もっと深い学力が身に付くケースが多いのです。

アクティブラーニングの期待される効果

1. 学習意欲の喚起
 - 授業中での学生の活動に変化が加わり学習への意欲を維持したり高めたりすることが期待できる。
 - 他の受講生の学習や意見が刺激になり、自分の学習や意見が他の受講生の学習にもつながるため、学習に対する責任感をもつことが期待できる。
2. 知識の習得
 - 質問に答える、自分の言葉で説明する、学生間で教えあうなどの活動を通して、学生は深く理解することができる。
 - 小テスト、コメントシート、ポートフォリオ等を通して、学生の学習状況を把握しやすくなり、補足説明等によりきめ細かな指導が可能になる。
3. 幅広い能力の育成
 - 到達目標に掲げた目標を超えて、問題解決能力、コミュニケーション能力、倫理観など幅広い能力の育成が期待できる。
 - 到達目標に技能や態度に関する目標掲げた場合、講義法のみでは達成が難しい。

中井編、2015

首都大学東京では多分、100人もいれば大規模講義だと思っている先生がほとんどではないかと思いますが、立命館大学では200～300人クラスが普通で、そこでアクティブ・ラーニングをしなければなりません。私の教養の授業「現代の教育」も大体200～300人で、一番多いときで900人のときもあったのですが、授業では現代の教育の諸問題について、背景や原因、課題を指摘すること、教育学的な視点に基づき解決法や対処すべき課題に関して自らの意見を述べることを到達目標に挙げています。

レポート試験と平常点評価で成績評価をしていて、レポートは5000字程度で、ルーブリックを事前に配って採点しています。平常点評価については小レポートを8回実施していて、授業内で書いて提出するものと、宿題にして翌週提出するものがあります。さらに、manaba + R という授業支援システム(LMS)に指示した課題に対して、自分の意見を投稿してもらいます。1回の投稿で1点、上限10点で、ほぼ全員が10点を取ります。掲示板を見ると、大体夜中にスマホで家から投稿していることが分かります。

例えば、立命館小学校の実践のビデオを見せたり、教育方針などを説明したりして、「自分の子どもを入れてみたいか」などと問うと、みんな一斉に自分の意見を言います。この授業のときに私が目標に掲げたのは、授業外学習時間でした。普通は授業外学習をあまりしませんが、この授業を実施した2013、2014年は、授業外学習時間が1回当たり30分以上の学生の比率が7割以上(2012年は22.5%)になりました。

私が出した課題は、自分の意見を1回出してから人の意見を全部読み、人の意見によって変わったことをレポートに書きなさいというものでした。ですから、他の学生の意見を全部読むことになります。それはも

のすごい刺激だったようです。そういう意味で授業外学習も増えました。

到達目標の達成度はほぼ最高レベルなのですが、それ以外の力が伸びたのかを見たかったので、最後にアンケートを取りました。「受講前の力をゼロとして、現在の力がいくらになったか、-50から+50までで自己評価してください」と尋ねたのです。「力」とは、「何が問題なのかを自ら考えようとする力」「何が正しい情報なのかを探ろうとする力」「自分の意見・考えをまとめる力」「まとめた意見・考えを表現する力」「人の意見を真摯に聴く力」「興味・関心」の5点です。すると、ほぼ全てが+30、場合によっては+50も力が伸びていました。中井先生たちの本にあったとおり、うまくやれば、到達目標のみならず、こうした力も側面から付いていくのです。

受講者の感想も一部ご紹介しましょう。

「今の学校教育は一方通行で、学生が受け身になるものが多いと思う。しかし、このように質問を多く受け付けることにより、双方向の授業になると思う。双方向の授業は一方通行の授業と異なり、学生は自発的に考え、行動することが求められる」

「他の人の意見が聞けたことがものすごく良かった。自分一人だけでは元の意見から変わったりすることもなかっただろう」

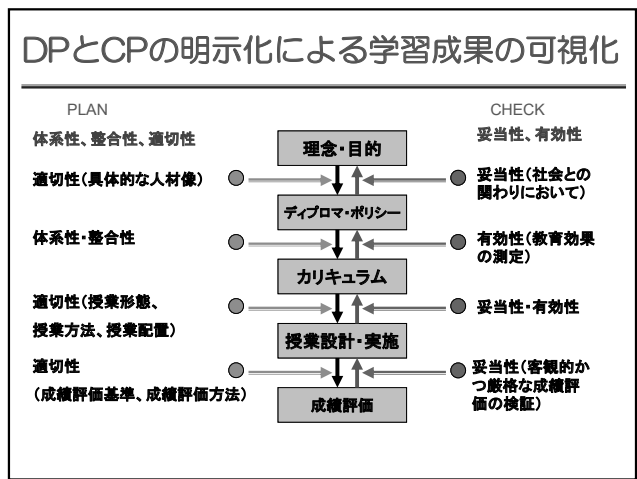
人の意見は非常に刺激になります。しかし、300人の授業で手を挙げることはなかなかしません。その点では、LMSを使えば遠方でも大人数でも普通にアクティブ・ラーニングができ、人の意見を真摯に聴き、教え合い、考えを表明することができます。まさに思考力・判断力・表現力です。意外と簡単にできるものかもしれません。

4. 学修成果の可視化

では、大学や学部は、学習成果をどのように可視化したらいいかという、ディプロマ・ポリシー (DP) とカリキュラム・ポリシー (CP) を明示すればいいのです。

大学教育のバックボーンには、理念・目的があり、DPがあり、カリキュラムがあり、個々の授業があり、成績評価があり、それらにPDCAサイクルを導入して可視化を試みました。

プラン (Plan) に相当する部分では、認証評価でよく問われる言葉ですが、体系的、整合性、適切性を見ます。そして、チェック (Check) に相当する部分では、同じく認証評価で使われる言葉で、妥当性、有効性を見ます。



例えばプランの部分で、DPに対して「具体的な人材像」を適切に作る場合、その具体的な方策としては「観点別人材養成像」を作ることになります。あるいはプランの部分で、DPを実現するための体系的・整合的なカリキュラムを作る場合、その具体的な方策としてカリキュラムマップやカリキュラムツリーを作ることになります。当然ながら、個々の授業における具体的な取り組みは、観点別到達目標を備えたシラバスをきちんと作ることであり、成績評価における具体的な取り組みは、観点別到達目標ごとの評価基準をきちんと作っていることが相当します。

一つずつ見ていきましょう。観点別人材養成像を作る場合、学生を主語とし、教育期間を修了した時点で具体的に身に付けている能力を行為動詞で書きます。例えば技能は、「正確に意思の疎通を図ることができる」「コンピュータ等を用い、数量的な処理を行うことができる」「一つ以上の外国語を用い、コミュニケーションすることができる」「正確に書くことができる」ことです。余分な修飾語は使わず、非常にシンプルです。あまり具体的に書かない方がいいでしょう。こうした書き方だと、どの程度できたらいいのかが分からないかもしれませんが、目標には指標や基準を入れなくていいのです。しかし、例えばTOEIC800点以上のような指標基準はきちんと持っていないといけません。「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」の答申では、こういったものを公表するように言われています。

カリキュラムマップやカリキュラムツリーは、今挙げたようなDPを実現するカリキュラムが体系的・整合的・系統的に作られているかどうかを示す道具であり、CPの本質に当たるものです。なぜなら、大学設置基準が大綱化された1991年以前は、大学設置審議会が学部・学科を新設する際、ディシプリンに即して必要な科目名と内容を指定していました。科目名・学科

名はほとんど変えることができず、どの科目をどのような順番で置くかまで大体決まっていた。しかし、大綱化以降は自由に科目名や学科名を付けられるばかりではなく、科目の内容も自由に決めることができるようになりました。だからこそ、マップやツリーを使ってこの科目は何が身につく、このカリキュラムは何を達成するカリキュラムなのかを説明しなければならなくなったのです。それがCPです。

カリキュラムの体系性・整合性・系統性を点検する項目には三つあります。1点目はカリキュラム全体の目的、つまりDPです。2点目はscopeです。つまりDPを実現するために必要十分な科目でカバーしているかどうかです。それを示すのがカリキュラムマップです。3点目はsequenceとあって、この順番で勉強すればDPに到達するという系統性や体系性を示すものです。これがカリキュラムツリーやナンバリングです。

カリキュラム・マップ、ツリーとは

- ▶ 大学設置基準大綱化(1991)以前は、大学設置審議会が各学部・学科の標榜するディンプリンに即して必要な科目(名)と内容を審査。
- ▶ 1991以降は、各大学が自由にカリキュラムや教育内容を制定。
- ▶ 各大学、学部でカリキュラムに関する整合性や体系性・系統性を自ら点検。それこそがカリキュラム・ポリシー(CP)の根本的な意味。
- ▶ 点検項目は、①目的(DP)、②scope(カリキュラム・マップ)、③sequence(カリキュラム・ツリー、ナンバリング)。

一方、シラバスで観点別到達目標が上手に設定されていないことが、実は多いのです。私が以前勤めていた山口大学の教養授業「芸術論特殊講義」は上手な事例です。観点別到達目標に、15回を終了した時点で何が身に付いているのかが、学生を主語として明確に書かれています。この講義における到達目標は、認知的領域では「基礎的な美術史の用語を理解し、それを用いて作品を説明できる」「企画展、常設展などの展覧会を区別できる」ことです。恐らく企画展などの定義を教えてもらうのでしょう。15回の授業の終わりに何ができるのかがはっきりしています。情意的領域では「県内・国内で開催されている展覧会情報を集めて、心の琴線に触れた展覧会を見に行き、企画趣旨や作品について批評することができる」ことを到達目標としています。

ここで我々が書いている到達目標と大きな違いがあるとすれば、到達目標一つ一つに対して何で成績評価

を行うのかが見えるということです。「知識・理解」であれば、ある作品を挙げて、「この作品を基礎的な美術史の用語を用いて説明しなさい」という問題が出たり、「関心・意欲・態度」であれば、「近くの県美術館に行ってパンフレットと一緒にレポートを出しなさい」といった課題が出されたり、何で成績評価をしているのかが分かるようになっていきます。

本学ではワークショップを年3、4回行い、いろいろな先生に来ていただきます。重要なのは、15回の授業の終わりにできるようになってもらいたい行動や状態を、学習者主語でできるだけ観察可能な言葉で表していることです。例えば「江戸時代の仕組みを理解する」ではどういう状態が分かりませんが、「江戸時代の仕組みを図解できる」であれば、幕藩体制の図を描ければいいということが分かります。「掛け算の意味が分かる」ではなく、「掛け算の意味を表す作問ができる」というような工夫が大切です。

観点別到達目標作成の留意点

1. DPとの関連で科目の到達目標を設定する。
2. 成績評価を行うものだけに厳選する。
3. 15回の授業の終わりにできるようになってもらいたい行動や状態(合格することで身に付く力)を、学習者が主語で「〇〇できる」という形式で書く。
4. 「理解する」などの概念的な言葉でなく、観点別の「行為動詞」を参照して、できるだけ観察可能な行動で表現する。
(例)「江戸時代のしくみを理解する」→「江戸時代のしくみを図解できる」、「乗法の意味がわかる」→「乗法の意味を表す作問ができる」
5. 領域別、観点別、あるいは学力の三要素別に、できるだけ単文で表現する。

ワークショップでは、「自転車に乗るときのコツをつかませる」という到達目標のどこが変かという例題を出し、学部・学科をバラバラにして4～5人ずつのグループを作って相談してもらいます。問題点はすぐに分かります。「コツをつかむ」では、どんな行動が求められるのか観測不能です。「つかませる」は学習者が主語ではありません。では、どう書けばいいかというと、実は「1人で自転車に乗ることができる」でいいのです。

こうした練習問題を幾つかやってから、自分のシラバスのバージョンアップを行っていただき、それをグループ内で共有し、その中で一番うまく書き直されたものを全体で共有するワークショップを2時間で行います。こういう練習をするだけで大きく変わります。この練習問題で出てきた到達目標の答えとして、「補助輪を付けず1人で自転車を運転し、100mを走ることができる」というのが理系の先生から絶対に出てきま

す。完璧な目標ですが、「100m」は目標に入れず、後でループリックに100mならC、200mならB、300mならAと書いて、学生に見せるといいですね。法学部の先生がよく言うのは、「自転車を運転する際に必要な交通法規を説明できる」です。これもいいと思います。

そして最初の頃、想定外の質問をされたことがありました。「これはどんな学校ですか。曲芸を教える学校だったらどうするのですか。補助輪を付けて100mは駄目でしょう。逆立ちで1kmではないですか」と言われたのです。これはとても大事な指摘です。なぜなら、授業の到達目標はDPにひも付いているわけで、どこに位置付けているかによって到達目標は変わるからです。その前提条件を何も示さずに、自転車で乗る到達目標を書き直すのは変な話です。そういったことも含めて、到達目標は実は奥が深いのです。

5. 成績評価について

パフォーマンス評価の中でも、特に試験で知識を測る場合は従来どおりでいいのです。しかし、新たな到達目標である「思考・判断・表現」や「関心・意欲・態度」などについては、評価指標と基準のマトリックス（ループリック）を用いて測る方法をできるだけ導入したいと思います。試験だけという人はそれでいいのですが、試験以外にレポートの評価、学生の活動や作品・演出・実験の評価、面接の評価、プレゼンの評価、グループ活動の評価には、ループリックを事前に提示することが重要になります。それを「真正の評価」という言い方もしますが、今は世界中がパフォーマンス評価の方に移行しています。重要なのは、ループリックを事前に見せてやることなのです。

学生がレポートを書いた後、「これはどのように評価したのですか」と必ず聞いてきます。そのときにループリックで指標と基準を事前に見せておけば、疑義は全くなくなります。それどころか、質がものすごく上がります。

例えば、私の授業「現代の教育」のレポートのループリックを学生に先に渡すと、その前後でレポートの質が全く異なります。まず、レポートの体裁に関して学生のミスがなくなりました。である体・ですます体の混在や、段落がないようなレポートが多かったのですが、皆無になり、中身だけで採点できるようになりました。

荻谷剛彦さんが『イギリスの大学・ニッポンの大学』という新書で、オックスフォードの大学で驚いたこと

を書いています。客員教授として授業をした後、「試験をしよう」と言ったら、他の人が試験を作ってきて、採点にも加わせてもらえなかったというのです。成績評価会議でようやく自分も加えてもらい、学科の全員で会議をしたそうです。日本の大学はどこもそんなことはしていませんが、イギリスではオックスフォードもケンブリッジもロンドンもそこまで厳格にしていたのです。当然、ループリックは事前に公開してあります。

イギリスの大学の成績評価

- イギリス(オックスフォード)の大学では通常、教育プログラム全体の到達目標(=DP)だけでなく、科目ごとの到達目標や成績評価基準(=ループリック)、読書課題も、プログラム会議で協議・決定される。
- 成績評価基準を学科の全教員で共有していることを前提に、授業実施、試験作成、成績評価を異なる教員が分担する(Price, 2005)。
- このため、答案用紙の採点と成績評価は2名以上の教員が担当する規則で、そのうちの1名は、授業担当者でないことが一般的である(Race, 2002)。

田中政弘, 2013

私がアメリカに行ったときには、プレゼンのループリックを事前に配り、学生がプレゼンをしたときに受講生みんなで評価して本人に手渡すということをしました。そこが重要なのです。例えば「あなたのプレゼンはタイムリミットを超えました」に丸が付いていれば、どこが悪くてどこが良かったかが後ではっきり分かり、次に何をどう改善すればいいかが分かります。これがループリックの2つ目の重要な使い方、学生へのフィードバックです。

ループリックの効果（学生）

- どう評価されているかが明確になる。
- 授業への関与(参画)を促す。
- 公平性に対する認識を促す。
- クリティカルな思考を支援する (Peat, 2006)

✓ By encouraging students to think critically about their own learning, rubrics can inspire precisely the pattern of "self-assessment and self-improvement"



"Introduction to Rubrics by Dannelle, D. Stevens and Antonia J. Levi, 2004

ループリックの使い方は、事前に配ることとフィードバックをすることに尽きます。そうすることによって劇的な効果があるのです。また、教員にとっては、グレーディングの一貫性と公平性が担保されるとともに、学生からすれば、どう評価されているか明確にな

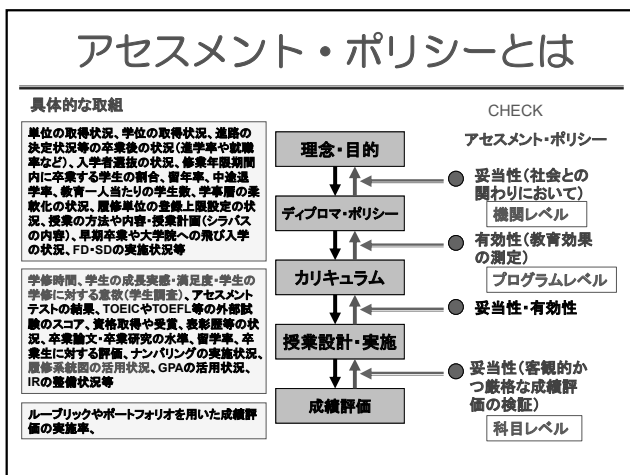
り、どうグループディスカッションに関与すればいいのか、どうレポートを書けばいいのかが分かります。だから、中身が非常に良くなるのです。

6. アセスメント・ポリシーとは

最後にアセスメント・ポリシーの話をしてますが。基本は3つのポリシーに全て含まれていることです。DPや到達目標には指標や基準を記載する必要はありませんが、その指標や基準はいずれも事前に策定しておく必要がありますし、学生にも公開する必要があります。あるいはそれ以外にも、当然、機関として公開すべき情報もあり、全国学生調査などが行われるのは、そのような情報です。

既に中教審大学分科会将来構想部会制度・教育ワーキンググループの審議まとめには、「把握・公表の義務付けが考えられる情報の例」として、必ず公表するように求めている例がたくさん載っています。

これを先ほどの28ページの図に落とし込むと、まさにチェックの部分がアセスメント・ポリシーそのものです。ですから、DPに関する機関レベルのアセスメント・ポリシーと、カリキュラムのレベルと授業レベルをそれぞれを書き加えると、以下の図のようになります。



これは多くの大学が既にやっていることなので、あまり恐れる必要はないと思います。

7. 残された課題

残された課題としては、先ほどアクティブ・ラーニングが思考力・判断力・表現力に関して非常に有効であり、そういうものを大規模な講義でも行っていかなければならないと言いましたが、これらはうまくいけばという話であり、実はなかなかうまくいかないのです。特にファシリテーションの仕方を知らない先生が

多いようです。

今回の授業でグループによる話し合いをするので、該当するテキストの箇所を読んでくるように学生に指示しても、学生のほとんどが読んでこないで、いつも授業の最初にテキストの該当箇所の説明が必要になってしまふとこぼす先生が時々おられます。あるいは自分の指示どおりに学生が動かないのは学生のレベルが低いからだと言う先生もたまにいらっしゃいます。でも本当は、自分の指示が適切に学生に伝わっているかを省察すべきなのです。これもテクニックです。

「次の授業でグループによる話し合いをするので、該当するテキストを読んできてください」と言って、それ以外に何も指示しなかったらほとんどの学生が読んできません。これは当たり前です。「テキストの該当箇所を読んでおくように」と具体的なページを指定して言うと、2割ぐらいが読んできます。「テキストの該当箇所を読んで、要約を200字でまとめるように」と言ったら6割ぐらいが読んできます。「該当箇所を読んで要約を指定のワークシートにまとめて提出しなさい」と言ったら8割ぐらいになります。「成績に入れる」と言ったら9割が読んできます。姑息な手段ですが、これがちょっとしたテクニックなのです。

私たちはこのようなテクニックも少し学ぶ必要があるでしょう。でも、それほど難しいことではないように思います。

教員の指示と学生の反応例		
「今回の授業ではグループで話し合いをするので、該当するテキストの箇所を読んでくるように」		
パターン	教員の指示	学生の反応
1	何も指示をしない。	ほとんどの学生は読んでこない。
2	テキストを読んでくるように。	1割ぐらいは読んでくる？
3	テキストの該当箇所を読んでおくように。	2割ぐらいは読んでくる？
4	テキストの該当箇所を読んで、要約を200文字でまとめて提出するように。	6割ぐらいは提出する。
5	テキストの該当箇所を読んで要約を200文字で指定のワークシートにまとめて提出するように。	8割ぐらいはワークシートを提出する。
6	テキストの該当箇所を読んで、要約を200文字でワークシートにまとめて提出するように。このワークシートは最後の評価に用います。	ほとんどの学生が提出する。

三田村, 2013

<講演①> 企業が求める人材と 大学教育

リクルート進学総研 所長・リクルート「カレッジマネジメント」編集長

小林 浩

こばやし ひろし

2030年に向けて就業構造が大きく変化していく中、大学が育成すべき人材像も変化してきている。高等教育機関に様々な提言を行っているリクルート進学総研の小林所長から、「予測できない時代を生き抜く力」そして「大学と社会との繋がり」について学ぶ。

1. 2030年に向けた就業構造の変化

企業は、産業構造や就業構造の変化と無縁ではられないのですが、文部科学省の議論ではこのあたりがなかなか出てきません。2022年、高校生の学習指導要領が改訂されるのですが、その第1章が「2030年の社会と子供たちの未来」になっています。なぜなら、2022年に高校生となる現在の中学1年生が、大学を卒業して社会に出るのが2030年だからです。

各国の生産年齢人口（15歳以上65歳未満）の割合を見ると、1995年は日本が世界で最も高く、7割を占めていました。しかし、どんどん減少し、2050年には働く人が半数しかなくなります。現在、インドネシアやベトナム、インドの人口が増えています。2025年になると中国を含めて減っていきます。2050年にはナイジェリアを中心としたアフリカに人口の軸が移り、国際的な労働力の獲得競争が起こることが予想されます。

そして、Society5.0といわれる第4次産業革命に関連しているいろいろなことが予測されています。野村総合研究所の予測等によると、AIやIoTによって仕事はなくなるのではなく、新しい仕事に生まれ変わることが分かってきました。

2014年と2030年の産業別就業者数を比べると、増加するのは情報通信と医療・福祉、その他サービスぐらいです。ただ、第4次産業革命でIT×〇〇分野（クロステック）で働き方や就業構造が大きく変化していくことが分かってきました。例えば、今はAI人材が世界で70万人不足しており、争奪戦になっています。

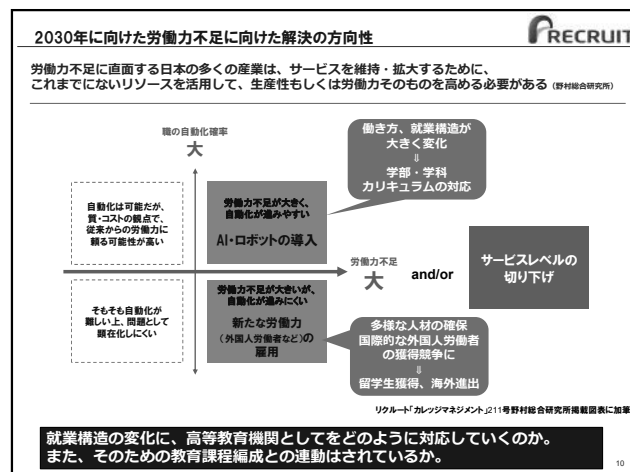


早稲田大学法学部卒業。1988年、株式会社リクルート入社。グループ統括担当や「ケイコとマナブ」商品企画マネージャー、大学ソリューション営業、社団法人経済同友会出向（教育問題担当）、経営企画室、コーポレートコミュニケーション室、会長秘書、特別顧問政策秘書、大学ソリューション推進室長などを経て、2007年4月より現職。文部科学省「中央教育審議会教学マネジメント特別委員会」委員等を歴任。

ただ、AIで修士を終える日本の学生は2800人しかいないため、いろいろなところでデータサイエンス学部などができたり、プログラミング教育を入れたりしています。

職種別の転職有効求人倍率を見ると、営業職でも2倍を下回っている中、インターネット技術者は6倍という状況です。専門学校に4年行くと高度専門士という称号が取れるのですが、そこでITやAIを学んでいる学生は、大卒・文系の学生よりも初任給が高くなるといった状況も生じています。

これを2030年に向けて整理すると、労働力は不足するけれども、職の自動化ができる職種はAI・ロボティクス化が進みます。すると、働き方や就業構造が大きく変化するので、大学の学部・学科の中身やラインナップ、プログラム、カリキュラムの対応が必要になってきます。

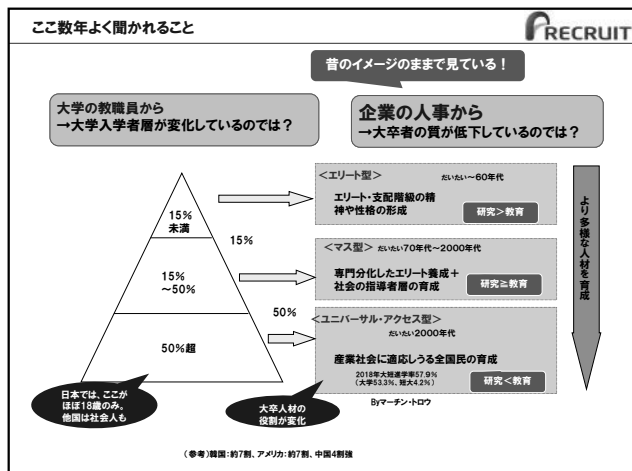


一方、労働力は不足するけれども自動化できない領域は、新たな労働力として外国人労働者や女性、高齢者の社会進出などによって、多様な人材確保が重要になります。しかし、留学生を獲得しようと思っても、2025年を過ぎるとASEAN諸国や中国でも人が足りなくなってくるので、人材獲得のために海外へ直接進出していく戦略が求められます。そうしないと、日本はサービスレベルの切り下げを余儀なくされていきます。つまり、就業構造の変化に高等教育機関がどのように対応していくのか、そのための教育課程編成との連動ができていくのか、そのための教育課程編成との連動ができていくのかが課題になってくると考えられます。

2. 企業が求める大学教育とは

そうした中で、企業が求める大学教育の大きなポイントは、社会環境の変化に対応できることだと考えています。ここ数年、大学からは「大学入学者層が変化しているのではないか」、企業からは「大卒者の質が低下しているのではないか」ということを聞かれます。

マーチン・トロウ氏によると、大学進学率が15%未満の国の大学教育はエリート型であり、エリート・支配階級の子供や性格が形成されていきます。日本は1960年代までがそうでした。1970年から15%を超えて、マス型となり、現場のリーダーを育成することが大学の役割になりました。そして、2009年ごろからは50%を超え、ユニバーサル・アクセス型（大衆化）となり、大学の役割は産業社会に適応し得る全国民の育成、つまり多様な人材を育成する役割に変わってきたのです。しかも、日本では大学入学者がほぼ18歳のみで構成されているので、多様性はさらに薄くなっているといえると思います。

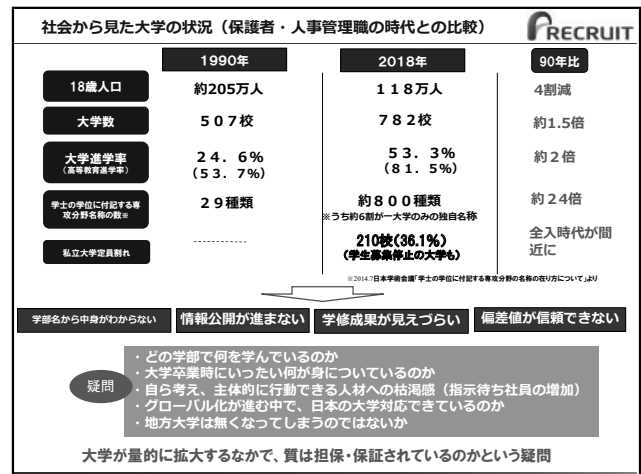


ただ、企業の人事担当は、昔のイメージのままで見えています。昨年の大学進学率は53.3%でしたが、今の

大学生の保護者が大学に行っていた1990年は24.6%でした。そのため、企業の人事に限らず、私たちの中にもギャップがあると思います。

1990年と2018年を比較すると、18歳人口は205万人から118万人に4割も減りました。しかし、大学の数は507校から782校と1.5倍に増えています。企業であればこのようなマーケットには参入しないでしょう。しかし、なぜ大学が増えたかということ、大学進学率が倍になったからです。

そして、大学設置基準の大綱化前は、学部名称が法・商・経・文・理・農・工・医など29種類しかありませんでしたが、今は約800種類と24倍に膨れ上がっています。私立大学の定員割れが増えているという実態もあります。これらのことから、外から見ても学部名によって中身が分からないし、情報公開が進まず、学修成果が見えづらくなっています。偏差値も信頼できません。すると企業の中からは、大学で何を学んでいるのか、卒業時に何が身に付いているのか、自ら考え主体的に行動できる人材が枯渇しているのではないか、グローバル化が進む中で日本の大学は対応できているのか、大学が量的に拡大した中で質は担保されているのかといった疑問が湧き上がってきます。



社会は工業化社会から知識基盤社会へと変わっているわけです。人口ボーナスの時代から、人口が減っていく人口オーナスの時代になるわけです。かつては欧米の成功モデルがあって、そこにキャッチアップする社会でした。しかし今は、グローバルに多極化しています。大学進学率も上がってきました。かつては知識・技能を習得・再生するキャッチアップモデルであり、早く効率的に答えを出す情報処理力が求められましたが、これからは知識・技能を活用する情報編集力（思考力・判断力・表現力）が求められます。必ず一つの正解がある世界から、複数の納得解の世界へと変わる

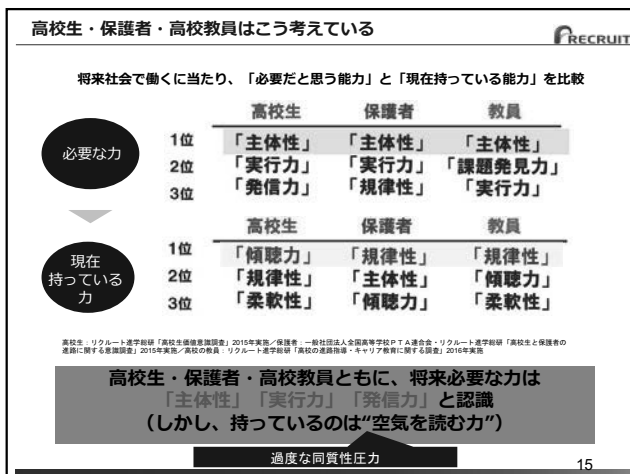
わけです。

そして、以前は同質化社会の中で積み上げるキャリアや同一文化の中での暗黙の了解がありました。もうそれでは通用しない時代です。キャリアを自分で切り開き、異文化の中で多様性を許容していくこととなります。グローバル化、技術革新の中で、変化が激しくて予測できない社会だからこそ主体的、能動的に学び続けていくことが必要になるわけです。

3. 現在の若者が持っている能力

経済産業省が提唱している「社会人基礎力」というものがあります。前に踏み出す力（アクション）、考え抜く力（シンキング）、チームで働く力（チームワーク）という三つの能力と12の能力要素からなります。これは知識・技能がないだけで、「学力の3要素」と非常に近いと思います。

今の高校生と保護者、先生に対し、これからはどれが必要で、高校生はどれを持っているかというのを調査してみました。すると、将来必要な力は高校生・保護者・教員ともに「主体性」という回答が1位でした。現在持っている力は、高校生が「傾聴力」、保護者・教員が「規律性」でした。将来必要な力は「主体性」「実行力」「発信力」だと全員が認識しているのに、持っているのは「空気を読む力」だということです。つまり、過度の同質性圧力がかかっているのです。

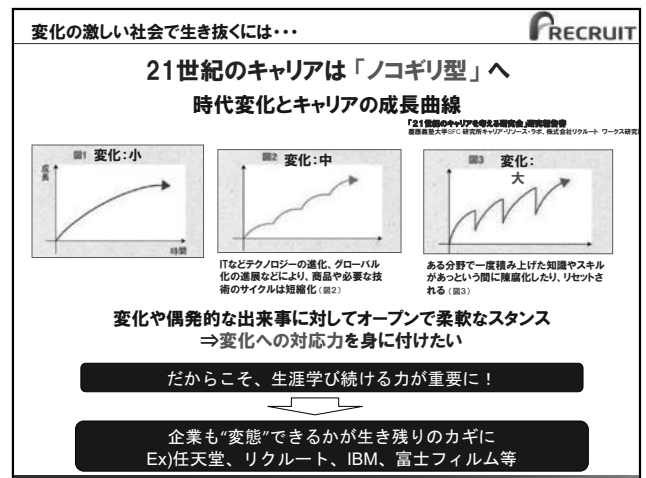


一方、企業の期待はどこにあるかというと、理系企業では専門分野知識への期待が高いのですが、全体では論理的思考力や課題解決力、実社会とのつながりを意識した課題にチームで取り組む経験が求められています。これを大学教育での言葉で言うと、アクティブ・ラーニングやプロジェクト・ベースド・ラーニングになります。座学もいいのですが、実社会で活用できる力が大学教育に期待されていることが分かります。

4. 企業を取り巻く環境の変化

企業の寿命は、かつては30年でしたが、今は18年だそうです。22～23歳で就職して30年たつと、50代前半です。昔の定年退職は55歳で、60歳から年金がもらえて豊かな老後があったのですが、今の定年は65歳や70歳になり、年金はいつからもらえるのか分かりません。そして、企業は平均18年しか持たないとなると、大企業に入ってよかったとは必ずしもいえなくなってきます。ですから、自分のキャリアを自分で考える力が必要になるわけです。同質化圧力の会社に入っても、会社自体がなくなる時代に入ってきたのです。

キャリア曲線というものがあります。



変化のあまりない時代には、入社して終身雇用で勤め上げていました。変化が中くらいになってくると、事業が少し変わったり、何人か転職したりする時代になりました。これが今は「ノコギリ型」といって、一つの分野に入ったら、また次の分野に移っていくのです。

そうすると、変化や偶発的な出来事に対し、オープンで柔軟なスタンスを持っていなければならなくなります。得た知識は、あっという間に陳腐化してしまうので、だからこそ生涯学び続ける力が重要になるわけです。だとしたら、本当は社会人がもっと大学に来るようになってしかるべきなのですが、どこで学んでいるかという、民間のスクールや通信教育です。

企業にも「変態」する力、変わっていく力が求められています。例えば任天堂はかつて花札の会社でしたが、今はゲームが人気です。弊社も昔は情報誌の会社でしたが、今ではインターネットの会社に生まれ変わってマッチングビジネスをしています。一方、変わらなかったコダックは衰退してしまいました。企業も人も変わっていかなければならない時代なのです。

しかも人生100年時代です。リンダ・グラットン

『100年時代の人生戦略』には、今の子どもたちの親の時代は、学ぶ時期、働く時期、老後が割と分かれていたと書かれています。もっと以前は元服前・元服後に分かれ、子どもと大人しかいなかったそうです。そして今後は、学んで働いて、また学ぶ時代がやってくるといわれています。

5. 学ぶと働くをつなぐ

30年前、大手商社や都市銀行は、大学の成績に「優」が10個以上ないと足切りされるといわれていました。しかし今、企業は新卒採用で成績を聞きません。企業側が、大学の学問と仕事ができることは別物だという認識を持っているからです。社会と切り離れた座学をまだイメージしています。

学生も、大学で何を学んできたのかをあまり語りません。「大学時代に一番力を入れたことは何ですか」「身に付いたことは何ですか」と聞いたときに、答えが出てこないのです。「今まで一番苦労した経験は何ですか」と聞くと、「今です」と答える学生がいるそうです。

今年の大学生の求人倍率は1.82です。1999年は0.99でした。しかし、企業はバブルの頃に採用を失敗しているので、今は大手企業ほど新卒採用を増やしません。それを知らずに人気企業を受けて落ちまくりま。これが「一番の苦労は今です」という言葉に繋がってしまうのです。結果的に、入り口の偏差値のスクリーニングになっているのではないかと考えられます。

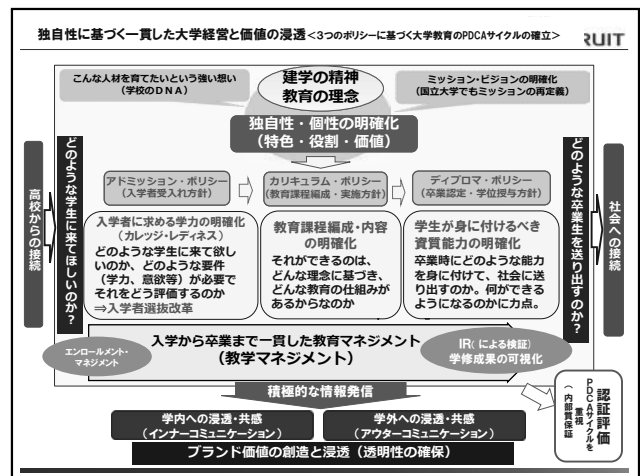
高校までは、受け身の指導です。例えば、7割の高校で2年生のときに文理選択があります。そうすると、数学が苦手だから文系、地理・歴史で覚えるのが嫌だから理系となります。これをネガティブクリーニングと呼んでいます。そのため、私立文系クラスでは、進学校でも中学1年生で数学が止まっている子がたくさんいます。

私立大学入学者の過半数は、AO推薦などの非学力型入試で入ってきます。中には、指定校推薦一覧の中から偏差値の高い順に選んだという人も多いのです。それではミスマッチが起きてしまいます。浪人を回避するために、「行きたい大学」より「行ける大学」に行っています。スイスの中学の三者面談では、子どもに将来何になりたいかをプレゼンさせて、保護者や先生が「こんな学校に行ってはどうか」と進路指導をするそうです。日本の進路指導は、「この成績なら、この大学しか行けないだろう」というふうに、かなり受動的な

進路選択をしています。そして、指示待ち社員が生まれ、変化に柔軟に対応できなくなるわけです。

ですから、自分の意見を人に伝え、行動に移すことが重要になってきます。「なぜ」という問いは、高校の教育改革の中で、探究型学習（アクティブ・ラーニング）として入ってきます。そして、自己省察（リフレクション）をして、フィードバックをして、自分のものにしていくことが重要になります。就職協定も廃止されます。いつから、どのように情報収集していくかも自分で考えなければなりません。ますます主体性が重要になるわけです。

各大学には建学の精神や教育の理念があり、独自性・個性・特色・役割・価値がそれぞれ異なります。



国立大学でもミッションを再定義して、位置付けを明確化することになりました。その上でディプロマ・ポリシーを決めて、学生が身に付けるべき資質能力を明確化し、卒業時にどのような力を身に付けて社会に送り出すのか、何ができるようになるのかに力点を置くことになっています。これが、主語を学生に置いて何ができるようになるのかということと繋がっていると思います。

それが、どのような理念に基づいて、どのような教育の仕組みがあるかというカリキュラム・ポリシーによって定められ、それがシークエンスという形で順序化されることが重要になるのです。それがアドミッション・ポリシーとして、入学者に求める学力の明確化に繋がってくるわけです。

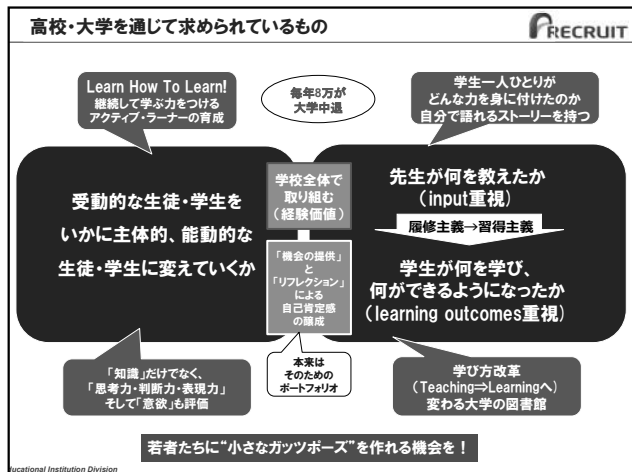
入り口、中身、出口まで一貫した教育マネジメントをしていくことが、教学マネジメントになると思います。入り口で入学者をきちんと育てながら、IR (Institutional Research) による検証をして、学修成果を可視化し、それを認証評価で7年に一度見ていく運営体制が求められます。そして、学内で意思統一を図り、

学外にも積極的に発信していくことで、ブランド価値の創造と浸透に繋がると思います。

6. 高校・大学に求められているもの

世界的な傾向として、ラーニングアウトカム（学修成果）重視の傾向は変わらないと思います。今までは、どこの大学に入ったかが重要でしたが、これからは何ができるようになったかが重要になります。大学生活で正課外も含めて何ができるようになり、それが客観的に説明できるかどうか。できれば、学校の理念に基づいた人材育成が重要です。このことにきちんとコミットしていくことが求められます。

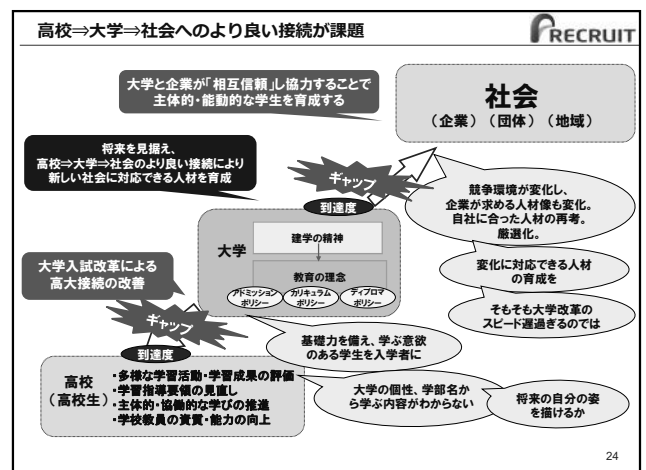
学校を卒業すると何ができるようになるのかがディプロマ・ポリシーです。それがどのような理念に基づいていて、どのような教育の仕組みがあるからできるのかというのがカリキュラム・ポリシーです。そしてそのためには、どのような志向や意欲、要件（学力、意欲、活動実績など）が必要なのかというのがアドミッション・ポリシーになるのです。



毎年8万人が大学を中退しています。受動的な学生をいかに主体的・能動的な学生に変えていくかが非常に重要ではないかと思えます。こう考えると、勉強ができるだけでなく、思考力・判断力・表現力、そして意欲も評価することが重要になります。

そして、Learn How To Learn（学び方を学ぶ）が求められます。変化が激しい時代には、大学で身に付けたことはすぐに陳腐化します。継続して学ぶ必要があるのです。これをアクティブ・ラーナーといいます。かつては先生が板書したものを生徒がノートに書き写す「チョーク&ノート型」で、インプット重視でした。それが学生を主語にして、学生が何をできるようになったかを重視しなければならなくなり、TeachingからLearningへ変わってきたのです。

その上で、学生一人一人がどのような力を身に付けたのかというストーリーを自分で語れることが重要になります。そのためにはいろいろなことを経験する機会を大学側が提供することが重要です。そして、リフレクションで自己肯定感を醸成することが求められます。世界を見ると、日本の学生だけ自己肯定感が低いのです。ですから、自分でポートフォリオを入れて振り返り、自分の言葉で自分の成長を記録していくことがとても重要だと思っています。まとめると、高校→大学→社会へのより良い接続が課題です。



大学には建学の精神、教育理念、三つのポリシーがあったはずですが、高度成長期に大学を増やし、今や工業大学が看護学部を作る時代になっています。すると、高校とのギャップ、社会とのギャップが出てきました。大学は基礎力を備え、学ぶ意欲のある学生に来てほしいと思っていますが、高校生は大学や学部の数が増えてしまって、将来の自分の姿を描けないわけです。

企業も競争環境が変化して、30年持つと思っていたら18年しか持たなくなってしまいました。ですから、企業の変化に対応できる人材を育成してほしいし、大学改革が遅過ぎると企業は感じているということも分かっています。

これに対して、入試を変えることを含む高大接続改革で変えていこうという取り組みが一つあります。そして、社会との繋がりの方では、企業と大学が一緒に考え、何ができるようになったか、到達度を見ていけるようにすることがポイントです。将来を見据え、高卒のより良い接続に向けて、新しい社会に対応できる人材を育成することが、非常に大きなポイントになってくるのではないかと思います。

<講演②> 大学入学共通テストの概要 について

アドミッション・センター長

玉野 和志

たまの かずし



1. センター試験から共通テストへ

2021年度入試から、現在の大学入試センター試験が大学入学共通テストに変わるということを、報道などで聞いていると思います。私からは、共通テスト全体の概要について簡単に説明します。つい先ごろ、「大学入学共通テスト実施大綱」が公表されたので、最初に、よく知られている変化を確認しておきたいと思います。

(1) 「大学入試センター試験」から 「大学入学共通テスト」へ

- ・ 「大学入学共通テスト実施大綱」
- ・ 知識・技能のみならず、思考力・判断力・表現力も重視して評価を行う
- ・ 国語と数学に記述式問題を出題する
- ・ 英語4技能「読む」「聞く」「話す」「書く」の評価のため資格・検定試験を活用
- ・ 英語はリーディング及びリスニングで構成、100点・100点の配点とする
- ・ 内容的な変更点を説明する前に
- ・ 改革の経緯について

知識・技能のみならず、思考力・判断力・表現力も重視して評価を行うことになります。そのため、国語と数学に記述式の問題が入ることが話題になっています。さらに英語については、「読む」「書く」だけでなく「聞く」「話す」を加えた4技能を評価します。グローバル化が進む中、英語でのコミュニケーションができなければならない状況が生じています。そこへの対応という形で4技能を測るため、民間の資格検定試験を併用する形になります。

それから、英語の試験はリーディングとリスニングで構成されます。リスニングは数年前に導入されましたが、今回はリーディングも導入されます。最初は民間の資格試験だけという話もあったのですが、それだけでは駄目だろうということで、共通テストでも入れることになりました。やはりリーディングとリスニ

ングしかできないということもあるので、この二つだけで構成するのですが、配点は100点・100点とするというのが共通テストの考え方です。そうはいつでも、各大学で案分することは認めているのですが、リスニングも100点で見ることになっているというのが大きな変化です。

2. 大学入試改革の経緯

内容的な変更点を説明する前に、改革の経緯と背景について少し振り返りたいと思います。

2015年に「高大接続改革実行プラン」が策定され、新しいテストを作らなければならないという話になりました。三位一体で改革していくことになったわけです。その中で、高校の改革として強調されたのがアクティブ・ラーニングの導入でした。そこに出てきたのが「学力の3要素」です。かつては知識・技能を問うことが主だったのですが、加えて思考力・判断力・表現力という、論述によってしか測れないといわれるものや、主体性・多様性・協働性が強調されます。「学力の3要素」を今までのようにペーパーテストだけで測るのではなく、いろいろな測り方をすることになりました。多面的・総合的な評価という観点から、推薦入試やAO入試を拡大し、さらには調査書なども評価に含めていこうという流れは、そういうことが強調されたために現れたものなのです。

今までは、あるモデルがあって、それに向かってキャッチアップすることで、決められたことを決められたようにきちんと正確にやればよいというのが、ドミナントな労働者に求められる力でした。日本経済はそれで持っていたのです。ですから、下手に自分で考えたり、違うことをしたりすると怒られるという、同調圧力が働く社会でした。それが最近変わってきて、

イノベティブな知識基盤型の創造産業を生み出した者が勝つというグローバル経済になってきました。簡単に言えば、スマホのようなものを最初に開発して、最初に販売してシェアを取ってしまえば、そこが一人勝ちするという経済です。しかも、そういう製品は極めてイノベティブで、創造的なものでなければならなくなってきました。日本でもそれに対応するために、そういう研究教育が必要になったというのが大きな背景としてあるわけです。

(2) 2021年度大学入試改革の経緯

- ・ 「高大接続改革実行プラン」から「新しいテストの創設」へ
- ・ 高校教育改革におけるアクティブ・ラーニングの導入
- ・ 学力の3要素：知識・技能、思考力・判断力・表現力、主体性・多様性・協働性
- ・ 多面的・総合的な評価→推薦・AO入試の拡大
- ・ キャッチアップ型の規格生産から
イノベティブな知識基盤型創造産業のグローバル展開へ

3. 共通テスト問題作成方針

では、大学入学共通テストは具体的にどのような問題を出そうとしているのかというと、作成方針というものが出されています。昨年、当大学でもプレテストが実施されました。それに基づいて少し説明します。

基礎学力としての知識・技能を確認することはいうまでもありません。しかし、作成方針の中に「思考力・判断力・表現力も問う」とあります。さらに、「主体的・対話的で深い学びを求める」とも言っています。それらを共通テストのペーパーテストでどうやって実現するのかというと、まず学習過程を意識した問題の場面設定を重視します。これは全ての科目についてです。国語と英語だけでなく、日本史や世界史などでも、資料やデータを読んでこのように解釈して学びました、というような問題なのです。初めて見た時には違和感を覚えました、そういう意図があるのです。ですから、高校で既にアクティブ・ラーニングをしている生徒は解きやすくなっているのだろーと思えます。つまりペーパーテストの中でも論理の展開を読み取って解答を書いていく形を重視すると言っている訳です。

国語の記述式については、文章の内容と構造を把握・解釈し、考えたことを記述させて、それを評価します。これがどこまでできるのかというのは、いろいろ疑問があります。さらに疑問なのは、受験生がそれを自己採点しなければならないということです。自己採点が

違っていたりすると、第1次選抜の目安がうまく付かなくなります。実は文科省の方でもその点を悩んでいるようで、この間も段階別に評価するという発表がありました、何段階にするかはまだ明らかにされておらず、これから検討するそうです。技術的に問題がちょっと残っているようです。

さらに、資料や図、表、あるいは原典資料や各種統計に基づいて出題すると書いてあります。それから、未知の知識を、既に知っている知識を活用して導くような問題にするとも言っています。数学で言えば、知らない定理に、知っているところから到達するような過程を通して答えさせるイメージだと思います。その過程を科学的探究の能力と言っていたり、その過程で数学的手法を使えるようになってほしいということが、この方針の中では強調されています。

(3) 大学入学共通テスト問題作成方針

- ・ 基礎学力としての知識・技能や思考力・判断力・表現力を問う
- ・ 「主体的・対話的で深い学び」→学習の過程を意識した問題の場面設定を重視
- ・ 国語の記述式は、文章の内容と構造を把握、解釈し、考えたことを記述
- ・ 資料、図や表など、原典資料等、各種統計、...に基づいて
- ・ 未知の知識を既知の知識等を活用して導く、科学的探究、数学的手法

大学入学共通テストは、全ての科目において非常に長い問題文と資料が提示され、それを全部読み解きながら最終的に回答しなければならない構成になっていると思えばいいわけです。今までと随分違うので、プレテストでは2回とも、平均点がかなり下がりました。やはり難しくなっているのです。報道などでは、国語の能力がないと、とてもではないが解けないなどいろいろいわれています。私個人の感想としては、考えさせるならもっと問題を少なくすればいいと思うのです。ものすごく多いものですから、結局考えている暇もなく、さっと読んで今までどおり技術的に解くしかありません。そこは考えてほしいと思っています。しかし、趣旨としてはそういう形で問題作成方針が発表され、それに基づいて我々は2次試験も含めて選抜していかなければならないわけです。

(2019年7月4日時点の情報を基にした講演になります。)

<パネルディスカッション>

大学が育成すべき能力とは何か、ともに考える

パネルディスカッションでは、講演者と本学の幹部教職員が、「学生に対して大学が育成すべき能力とは何か」、「社会からの要請に、大学はどう応えるべきか」について、会場からの質問に答えつつ、議論を交わす。

◆登壇者

沖 裕貴（立命館大学 教育開発推進機構 教授）

小林 浩（リクルート進学総研所長・リクルート「カレッジマネジメント」編集長）

玉野 和志（アドミッション・センター長）

山下 英明（副学長）

河崎 健児（キャリア支援課長）

國政 浩（教務課長）

松田 岳士（大学教育センター 教授）〔司会〕

松田（司会） 首都大で働く私たちが、「学生に対して大学が育成すべき能力」について、自分のこととして考えていくことに視点に置きつつ、ディスカッションしていきたいと思えます。

まず、学力の3要素を伸ばし、測定していく方法は、どのように考えていけばいいのでしょうか。



山下 本学でもディプロマ・ポリシー（DP）を学生の視点で作成し、マッピングやナンバリング、あるいは履修モデルなどを明示しています。各先生方にも、ルーブリックなどを使うようお願いしているので、本日の講演を拝聴して本学の方向性は間違っていないと思え、安心しました。ただ、各先生方に今後実質的に取り組んでいただかなければならないところが、大きな課題だと思っています。知識・技能は教えれば身に付きますが、思考力・判断力・表現力、あるいは主体性・多様性・協働性などは教育しても顕著には伸びず、伸び率の評価も非常に困難です。ですから、授業の中で教える知識量は減らしていいので、学習する態度を身に付

けてもらうことが重要です。そのためにアクティブ・ラーニングを取り入れて評価して欲しいと思っています。

企業の方々は大学の評価を見なくなっているという話でしたが、大学で何を学んで、何ができるようになったのかが分かる成績評価にすれば、少しずつ変わっていくのではないかと思います。

國政 学力の3要素は、教職協働と非常に密接に関わっています。私たちは事務職員という言葉をよく使いますが、事務職員から大学職員へ転換していかなければならないと言いつけています。大学の関連知識をしっかりと身に付けた職員となり、学修成果の可視化などに深く関与していきたいと思っています。

では、実際に学力の3要素の伸長を測るためにはどうすればいいかというと、ある程度ベースラインは出来上がっています。しかし、社会に対して質を保証していくことに関しては不十分です。既に出来上がっているものを学修成果として分かりやすく見せるために、様々な議論を重ね、データを整備し、新たな企画を立案・推進していけるよう大学職員として関与していく必要があります。また、学部の教務係としっかり連携して前に進めていけたらいいのではないかと思います。

松田（司会） それでは、企業側に対してどのようなデータを示せば、大学の様々な取組内容が理解されると思いますか。

小林 企業には、各大学の卒業生の傾向に関するデータが蓄積されています。就職先の企業に、本学の卒業

生の強みや不足している部分について聞きに行き、異なっている部分があれば、エビデンスを示して訂正をするという流れがいいのではないのでしょうか。

松田（司会） 大学が柔軟なカリキュラムや学修支援を提供するためには、どうすればいいのでしょうか。

山下 オーダーメイドで個々の学生の力を伸ばしてあげれば良いと思っています。例えば卒業研究や卒業論文、少人数のゼミなどではできていますが、大人数授業になるとなかなかできません。しかし、個々の学生の能力を伸ばすのが目的と考えれば、課題のレベルのある程度の幅を持って与えるなど、ひとつひとつの授業が柔軟になっていけばいいのではないかと思います。そのためには到達目標を段階的に決めて、評価方法もセットで示さなければならぬので、ルーブリックの活用やフィードバックも重要です。

松田（司会） ルーブリックの話が出ましたが、立命館大学では各先生方にルーブリック等を活用してもらうため、どのような工夫をしていますか。また、その普及率については、いかがでしょうか。

沖 ルーブリックについては、ワークショップを年3、4回開いています。それから、教育学習支援センターが必要に応じて、我々がアドバイザーになり、一緒に卒業研究のルーブリックを作ったりしています。普及率は把握していませんが、全員がしなければならない訳ではなく、できる人ができるところで使えばいいという感じです。

山下副学長がおっしゃったオーダーメイドができれば非常にいいと思います。例えばMITでは、同じナンバリングに位置する科目に、ひとつはアクティブ・ラーニング型、もうひとつは従来の講義型の2種類の講義を設けています。到達目標、位置付けが一緒なので、学生は自分に合った講義を選ぶことができます。適性処遇交互作用といって、自分の適性に最も合った処遇を受けたときに最も良い学修成果が出せるのです。

学修支援について言えば、ティーチング・アシスタント（TA）やピアサポーターなどは、教える側の学生も教えられる側の学生も共に成長できると思います。

松田（司会） 今ちょうどTAの話が出ましたが、TAやシニア・ティーチング・アシスタント（STA）は本

学でも活用されています。國政課長から現状をお知らせいただければと思います。

國政 TAの充実に関しては、第3期中期経営計画の大きな目玉になっています。KPIとしては、1000名の学生が、先生方の授業を支え、自らの学びや成長に繋げていくことを目標とした支援体制の充実を図っています。ちなみに2018年度は809名、前年比約30人増です。数だけではなく質の向上を図っていくため、先生方に需要調査を行ったところ、延べ人数ベースでの充足率は92.8%、延べ時間ベースでは83.4%となり、人数よりも時間の支援が求められていることが分かってきました。



松田（司会） 次に入り口に目を向けたいと思います。アドミッション・ポリシーで定めている資質を持った学生を選抜するため、本学の入試では具体的にどのような対応をしているのでしょうか。

玉野 これまでの本学の入試の特徴として、前もって高校生にゼミナールを行いながら選抜していく形が評価されています。また、後期日程では、前期日程とかなり違った論文を書かせており、前期と後期で異なる特徴を持った学生が入ってきています。また、2次試験では、かなり記述式の設問が多くなっています。このようにこれまでも特色ある入試ができていたと考えており、2021年に向けてそれを活かす形に持っていければと思っています。

松田（司会） 本学の特徴的な科目として、現場体験型インターンシップが行われています。受け入れ先企業での学生の評判はいかがでしょう。

河崎 受け入れ先企業にアンケートを取ると、理解力・

協調性は高いのですが、積極性・コミュニケーション能力は低くなっています。つまり、真面目で頭はいいが、おとなしいのが特徴になります。説明会等で質問を募っても出てこないことが結構あり、大勢の前での発言が苦手なのかな、と感じているところです。

松田（司会） DP・CPを不断に見直ししていく際の、ポイントについてご教示ください。

沖 PDCAを回すということは、常に見直しをしていく、ということです。そういう体制を常時つくっておく必要があります。立命館の場合、学生に分かるようにDPを頻繁に書き直しています。重要なのは、漏れ・落ちがないように募集要項をはじめとして全てを変えることです。それから、執行部が代わると以前に作ったことを忘れてしまうので、教学マネジメントに関するガイドラインなど、チェック事項が書いてあるものを整備しています。



松田（司会） ルーブリックについてですが、個々の授業だけではなく、大学全体や学部における学修成果の可視化への活用はどうしているのですか。

沖 一つは、カリキュラム・ルーブリックという形態です。4年次にはDPを測定する科目の配置が可能ですが、1～3年次はそうではありません。ですので、それぞれの学年にブレークダウンしたDPもあってしかなるべきだと思います。つまり、学年の目標が出てくるわけです。

もう一つは、コース別のルーブリックの整備も必要でしょう。

カリキュラム・ルーブリックを使って学修成果の相対的な評価をどうするかというと、ポートフォリオやDPに絡む主要科目の成績状況、卒業研究をもって達成

度を測るという方法になると思います。

松田（司会） 大学はDPなどを作成して育成する人材像を社会に対して示していますが、企業側は、求める人材像を発信できているのでしょうか。

小林 産界全体が求める人材を明らかにしようといっても、企業ごとに求める人材は全く異なります。しかし、企業ごとに人材像はありますし、経理や営業などの職種別にもあります。

今、企業は採用する人材の再考をしています。自社の文化を守れるような、今までどおり採用している人材と、それ以外にポートフォリオを使って、新たな人材を10%ぐらい採用しようとしています。これを発信できればいいのですが、きちんとできていないと思います。まずは、就職する学生が多い企業と連携して、どういう人材を求めているのかを整理していくことが最初の段階ではないかと思います。

松田（司会） 御社では実際どのような学生を採用しているのでしょうか。

小林 昔はすごくざっくりとしていて、素直で自発的な能力が高く、ストレス耐性が高い人材が求められていました。しかし今は、課題解決能力が求められるなど、少し複雑になってきており、それをルーブリック化して、全員が面談者訓練を受けて面接に臨むようになっていきます。

弊社には、経営の3原則（個の尊重、新しい価値の創造、社会への貢献）があり、そこにどれぐらい意欲を持っているのがポイントです。入社後は6つのスキルと4つのスタンスを基にルーブリックを作り、どこまでできているかを、半年ごとにフィードバックします。同時に、個の尊重を標榜しており、自分のWillを達成するために何ができて、何をしなければならないのかも、半年ごとにフィードバックしています。個人が成長する機会として評価やフィードバックを行っているため、それが成長だと考えられる人はすごく伸びていきます。

松田（司会） テクニカルな質問も届いています。成績の基準などを開示すると、学生から「なぜこういう評価なのか」というクレームが来ることはないのでしょうか。

沖 以前は、成績が出たときに疑義照会という制度を利用する学生が多かったのですが、ルーブリックを公開してからはほとんど無くなりました。学生がルーブリックを確認し、評価に納得していることが感じられます。

松田(司会) 非正規や派遣が増加するなど労働環境が大きく変わる中で、学部や大学院の教育はどう考えるべきでしょうか。

小林 今後は正規・非正規の区分ではなく、メンバーシップ型・ジョブ型の区分が重要になってきます。メンバーシップ型は、会社の中でいろいろな仕事をしていくゼネラリストです。ジョブ型は、自分のスキルを磨いて転職していくスペシャリストです。これからメンバーシップ型は徐々に正規が減り、非正規やジョブ型が増えていきます。個人の生き方にも大きく影響する話であり、大学教育の段階で今後のキャリアをどうしていくのか、考えさせる必要があると思います。

松田(司会) それでは、最後の質問になります。AP、DP、CP等を示すと、学生にとって到達目標が明確になる一方で、自主性が損なわれるのでは、という意見もありますが、いかがでしょうか。

沖 そのとおりだと思います。ただ、レポートを書か

せていると「10年に1回、すごいものを書いてくる学生がいるのだが、課題からは外れているので不可にする」という先生がいたので、議論したことがあります。それに対しては「S評価」というのが立命館の考え方です。

小林 AP、DP、CPは、学外に対する説明責任の問題です。真ん中の学力に合わせて授業をすると、落ちこぼれと吹きこぼれの両方が出てきます。優秀な吹きこぼれの方を育てていくために、大学ではリーダーシッププログラムなど様々な手法があるので、教育機会を提供しながら、どういう人材を育成していくべきかというのを全体で考えていくといいと思っています。

玉野 我が学生の頃は、大学から何も言われなからこそ、自分でいろいろ考えるようになっていったのだと思います。それもあり、なるべく学生を拘束しないようにしてしまうのですが、今はそれではいけないと思います。同時に、今の学生は標準を示すと素直に伝えていくので、それを超えていくことこそが重要なのだ、ということを示していくかが大事だと思いました。

松田(司会) 残念ながら時間になってしまいました。正解のある話ではありませんが、今後ともに考えていきたいと思っています。ありがとうございました。

参加者の声 (一部抜粋・要約)

- 大学のこれからのあり方だけではなく、これから大学を目指す生徒や保護者にも大いに参考になるセミナーだった。
- 世界情勢や日本社会の急激な変化に大学がどう対応するか、について多くのヒントが含まれた有意義なセミナーだった。
- 主体的に学んできた生徒が、大学に入って主体的な授業が少なくがっかりしている場合もあると聞いている。授業ごとに「アクティブ度」「ICT度」などの指標を導入してはどうか。
- 単語は聞いたことがあるけれど、人に説明できるほど理解できていない高大社接続の背景を具体的に示していただけた良いセミナーでした。
- FD・SDセミナーは参加しやすく、教育関係の動向やホットトピックについて知ることが出来るのでありがたい。また、パネルディスカッションを聞いて理解が深まった。