

山形人材育成委員会連携取組評価部会長 殿

「社会人力育成山形講座」に対する意見等について

先に開催された「美しい山形を活用した社会人力育成山形講座の展開」(以下、山形講座)のFD研修会に参加して山形講座担当教員の授業報告を拝聴しました。それを基にして、外部評価委員として連携取組評価部会に対し、山形講座について次のような意見等を提出いたします。

1 導入授業について

「山形学」と位置づけて、現在よりもさらに幅広い山形の情報を網羅して取り組む意義は大きい。その場合、現在の各教員に任せるスタイルではなく、教員間のコミュニケーション(連携)を密にして分担することが望ましい。

2 体験型授業について

- ① 効果があることは既に明白である。今後は受講する学生の増加を狙う必要がある。目標は全体の7%の1000人の学生が受講することとしてはどうだろうか。
- ② このような授業をルーティン化(継続)することが求められている。そのために、職員やNPO等の学外組織との連携を考えるべきである。また、小中高との連携した体験型授業も今後検討するとよいのではないか。
- ③ このような動きは全国的動向になっている。また、地方創生に関係している面もある。そのような時代背景を念頭に置いて取り組まれることを期待する。

3 PBL型授業について

- ① このような授業における地域との関係は、学生の提案が地域に還元されるということよりも、教育的ねらいを地域に理解してもらい、というものである。そのような関係の中で、成果(地域リターン、クオリティを担保して地域に返すこと)と成長(教育)のバランスをどう図るかが問われている。したがって、教員は、コミットよりもマネジメントをする形で、学生がどう学ぶのか、という役割を担うことが適切である。
- ② サービスラーニングのような授業が見られる。それは、学生のサービス(奉仕)が地域にもたらされ、学生はその行為から学び取る、そのような相互関係が軸になっている学

習になる。限界集落や雪対応など若い力を求めている地域があれば成立する。

- ③ 学生目線で主体的に取り組めるプログラムをどう作るのかがポイントとなる。
- ④ 山形講座は手づくり感のある授業で、参加人数が増やせないという問題がある。そのために、例えば、40～50人レベルになればどういう授業方法があるのか、ということを考えてほしい。一例として、5人グループでコンペをやって（先輩はTA）、ベストにパンフレット化（印刷化）する（ここには先輩が入る）、というようなこと。

4 起業関連授業について

- ① 今のような地方創生時代では、起業論のような科目は非常に大切な科目だと言える。起業志向の学生は、安定した職業を目指す傾向の中で、どんどん減っている。このことに取組まないと日本の次はない。ベンチャーマインドやチャレンジ意欲を高めるような講座は必要だ。
- ② 起業の分野では、学生にとってインパクトがあるのは、理論を研究している学者よりも大学から離れ、実践している人だ。現在大学ではそのような外部人材を入れようとし始めているが、外部人材が、コンソのような場を基盤にしてネットワーク化することは重要なことだ。大学連携はそういう所にも力を入れるべきで、ある課題解決のために共通のプラットフォーム化して役立つことは重要なことだ。

5 リーダーシップ授業について

- ① 授業のやり方がすばらしい授業である。授業の進め方のプランを作れるような学生はリーダーになれるに違いない。
- ② 起業でも、組織でもベースにリーダーシップがある。そのリーダーシップの基礎は、コミュニケーション能力で、それは多様性を理解することである。だからグローバルにつながる。人の情報の理解が様々である、ということ、そこにリーダーシップの原点がある。そのことを大学の中で早く教えることが重要だ。また、キャリアセンターとの連携はよいことで、キャリア教育はコミュニケーションと多様性の理解に尽きるし、それがリーダーシップにつながる。阿吽の呼吸で分かる日本ではそこが弱いからだ。山形大学を中心にこの科目が広く行き渡るように頑張ってもらいたい。

6 ケースメソッドについて

ケースメソッドはあらゆるところで使えるのではないか。PBLやFWとは異なり、ケースメソッドは大人数対応の横に展開するための教授法である。また、いろんなテーマを取り入れてできる。学部レベルでかつ量的拡大への対応するためには、日常的に関心がある分かりやすいテーマを作る必要がある。山形講座が量的拡大に対応する（横に展開する）ための一つの手法はこのケースメソッドである。

7 社会人力評価について

- ① アクティブラーニングでは、極端にいうと、授業の満足度と学生が伸びたかどうかはあ

まり関係はない。体験型やPBL型の授業では、プログラムをどう作り込むかということと教員がどのように関与するかということが重要だ。

- ② 社会人力評価の場合、開始時よりも終了時が下がることは多々ある。主観による自己認識の場合はよく生じる。これは、社会人力基準が開始時はあいまいで終了時にはっきりする、つまり理解し直す（終了時に厳しく自己評価する）ことによる。そういう違いがあるので、主観で前後を比較する能力測定では、始めの内容（初期値）を明示して終了時に答えるという対応もある。
- ③ 今回報告された評価方法は、例えば1の人は伸びる割合は高いが伸びた成長度合いは低い、という考え方と同じ。バラバラの能力の人が参加している場合、それぞれの初期値の人がいるからそれを考慮しないと、単純に伸び率や平均値等で評価すれば見誤ってしまう、ということを描き出し、そのためのハンドリング示した提案である。
- ④ 自己評価の場合、5段階評価スケールよりも、ルーブリックを組んで、例えば「できる」のレベル感が分かる内容を具体的に明示して、「できる」のまちまちな認識の違いを整理する必要がある。ルーブリックの内容は大学の人材育成方針でもある。

8 山形講座について

- ① どうやって受講者数を増やすかは重要なテーマだ。現在、受講者数は少人数に留まっていて、1000人を目指してどう取り組むかまでのレベルにしないといけないのではない。そのために、受講するのが当たり前という状況をつくったり、例えば、大学でFW週間とするように、受講可能な環境に変えていくことを考えてほしい。なお、必修化するのは慎重に考えること。
- ② 先生方は難しい科目を作りすぎる。教員が力を入れたと思いきやプログラムは往々にして学生から見ると引いてしまう。「2・6・2」の法則の真ん中の「6」の学生に社会人力をつけてほしい。そういう底上げが必要で、そのためにはそのような学生が目線に合わせる必要がある。PROGのデータによると、社会人力のようなジェネリックスキルは偏差値に無関係。仕事は仕事の中で力が付き、仕事に必要な力は採用段階の学力とは関係がない（モノサシが違う）。そういう意味で社会人力をきちんと育てることが必要になり、そのことを共有して大学間でやっていくことが求められているので、コンソを基盤にしてぜひ取り組まれたい。

山形人材育成委員会 外部評価委員

角 方正 幸

清 水 修 二