

資料 3

中央教育審議会
大学分科会大学教育部会（第11回）
H24. 3. 7

参考資料

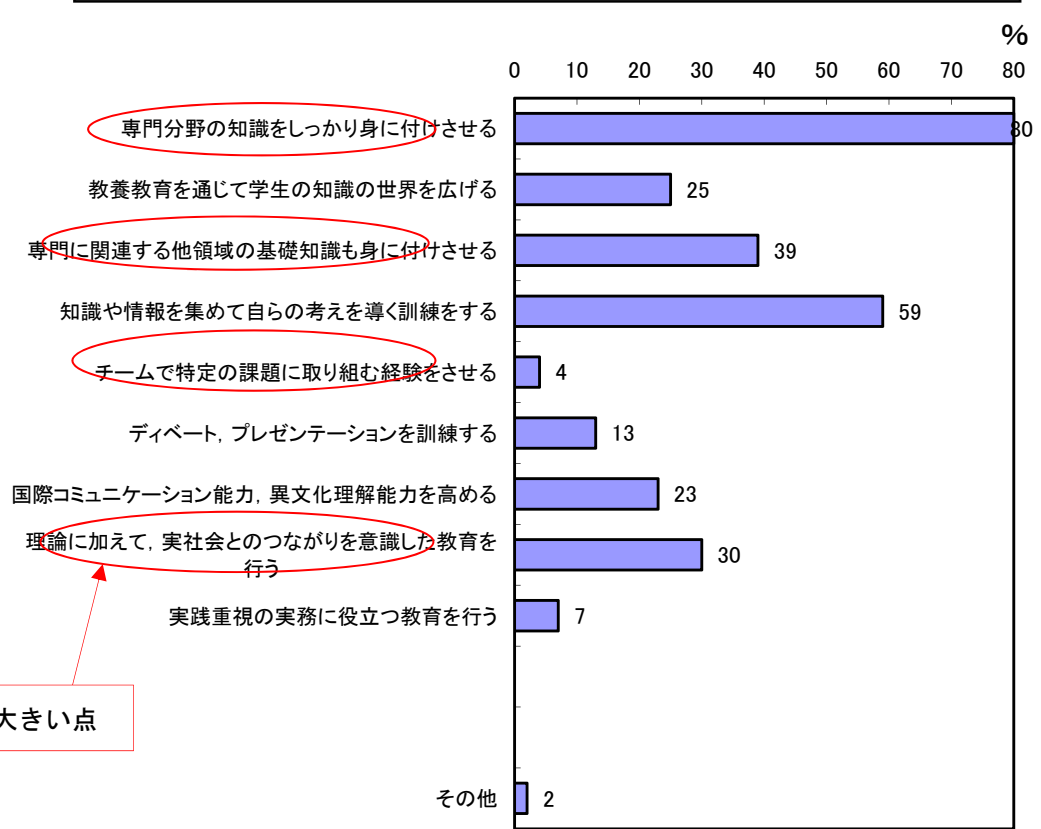
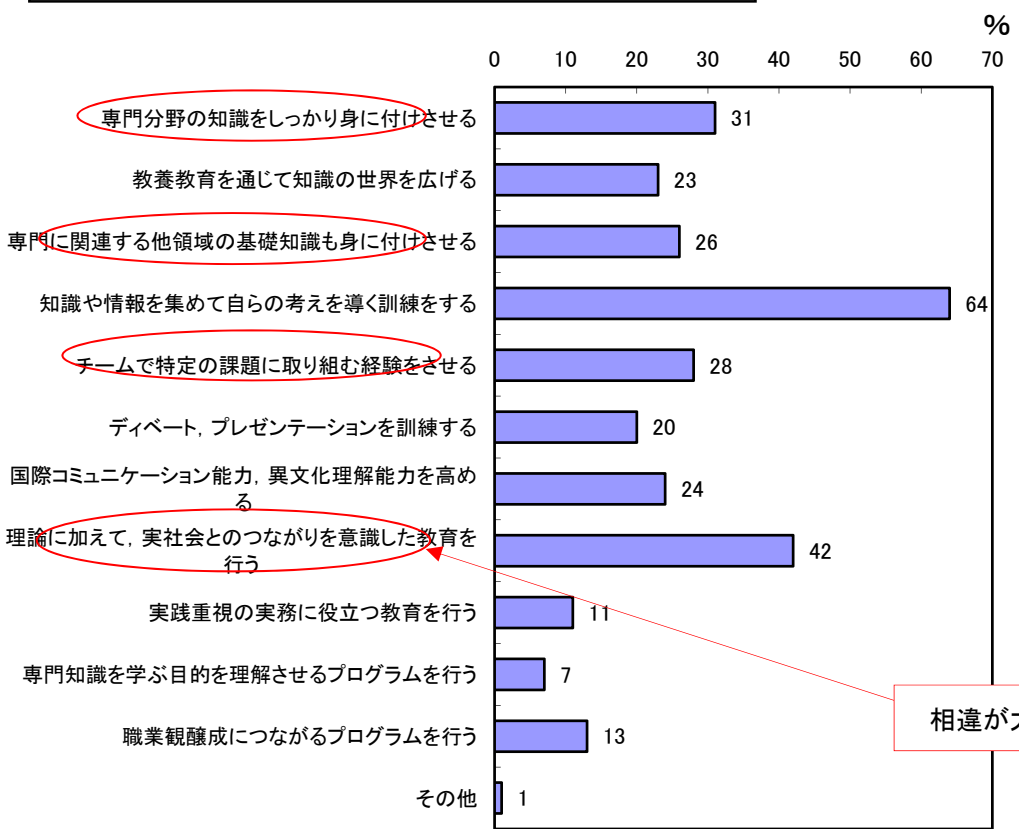
1. 日本経済団体連合会「企業の求める人材像アンケート結果」 1
2. 学修成果を重視した評価について..... 5
3. 前回審議における主な意見 6

人材育成面での企業の期待と大学・大学院の取組について ①

人材に関する企業側のニーズと、大学側の取組のポイントについて、いくつかの点で相違が見られる。
 ただし、これは、平成16年の調査であり、その後の各大学の取組の進展に留意が必要である。

企業の大学・大学院（文系）への期待

大学・大学院（文系）が教育面で特に注力している点



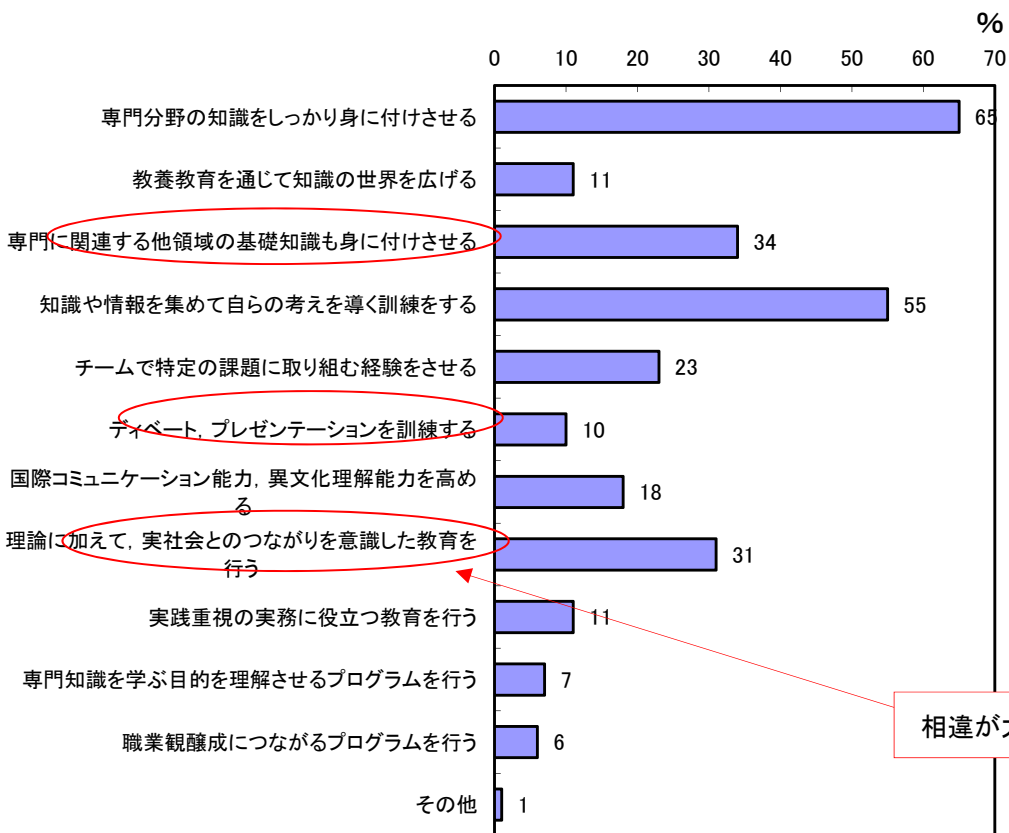
相違が大きい点

事務系人材を採用する立場から、大学・大学院（文系学部、学科、専攻）に対して人材育成の点で何を期待するか、684社に質問（3つまで選択）。684社に占める割合

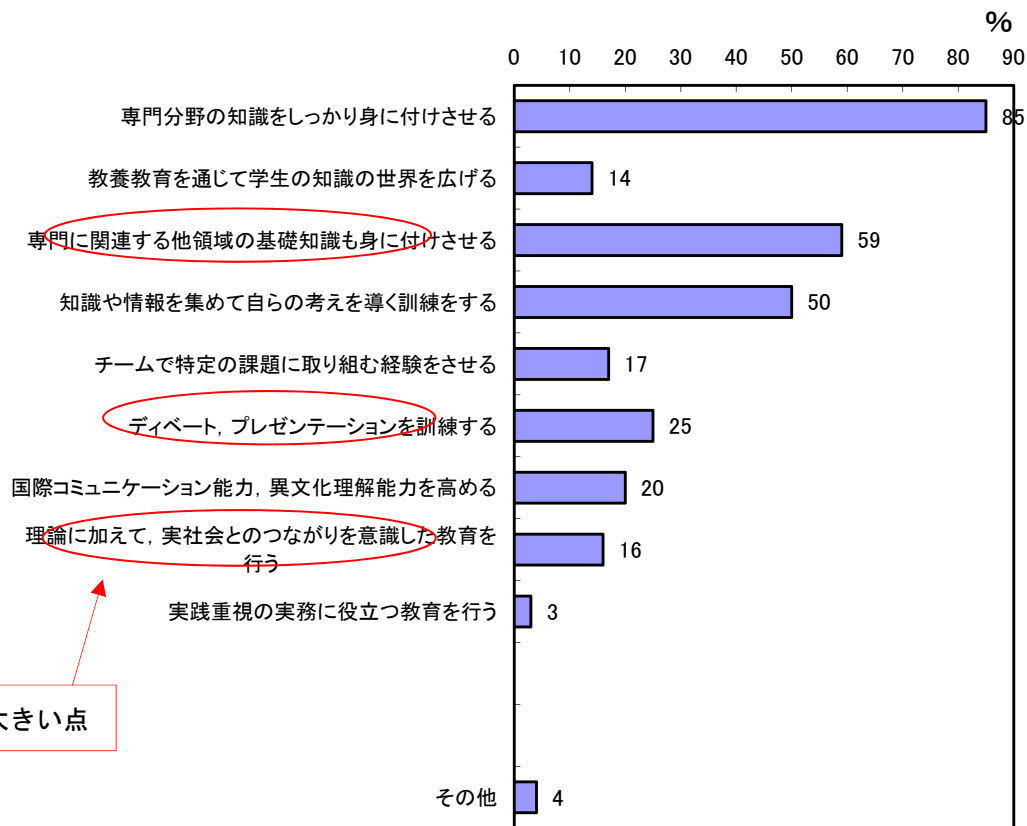
学部生と、修士課程修了後に博士課程に進学せず就職する院生への教育にあたり、特に注力している点について、3つまで選択。全国20大学のうち、回答のあった16大学の文系48学部と49研究科の合計に占める割合

人材育成面での企業の期待と大学・大学院の取組について ②

企業の大学・大学院（理系）への期待



大学・大学院（理系）が教育面で特に注力している点



相違が大きい点

技術系人材を採用する立場から、大学・大学院（理系学部、学科、専攻）に対して人材育成の点で何を期待するか、520社に質問（3つまで選択）。520社に占める割合

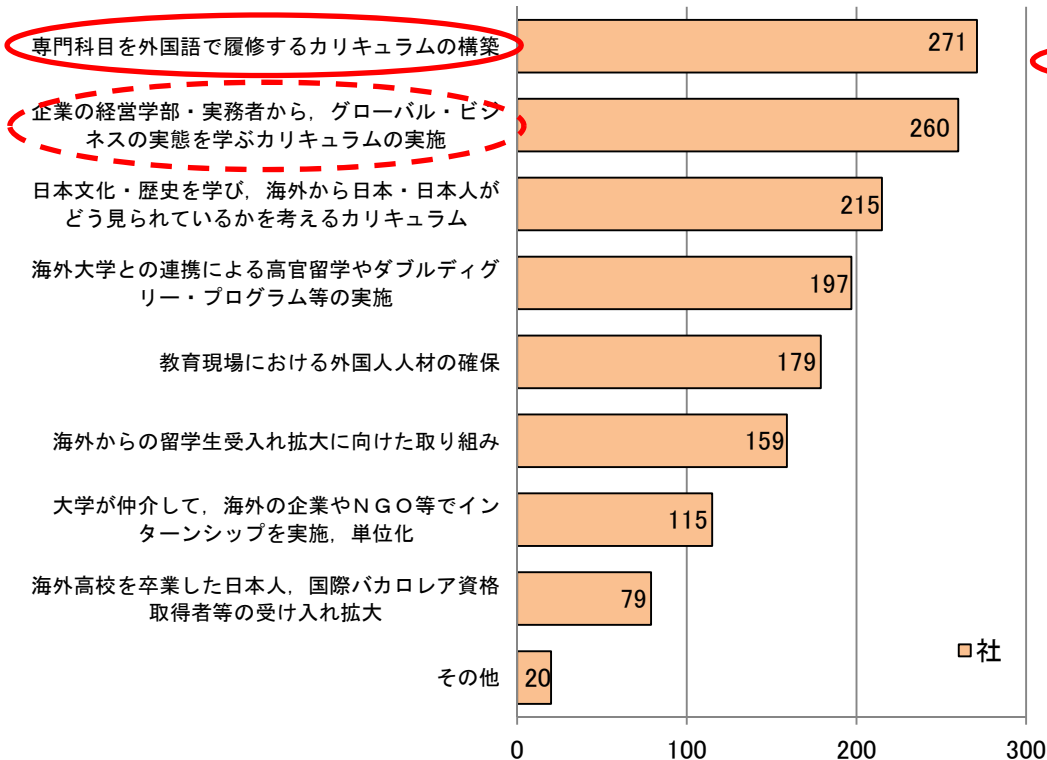
学部生と、修士課程修了後に博士課程に進学せず就職する院生への教育にあたり、特に注力している点について、3つまで選択。全国20大学のうち、回答のあった16大学の理系39学部と37研究科の合計に占める割合

「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」から①

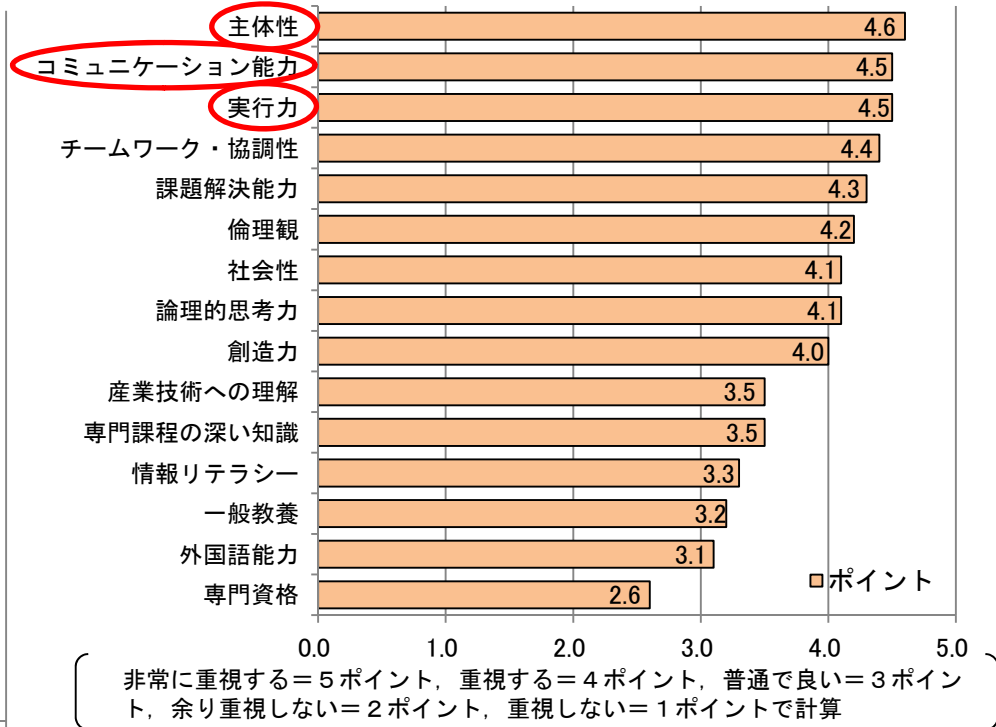
グローバル人材育成に向けて大学に優先的に取り組んでほしいこととしては、「外国語で専門知識を活用する力を向上させるため、専門科目を外国語で履修するカリキュラム」と「グローバル・ビジネスに従事している企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」を指摘する回答が多かった。外国語能力のみでなく、専門知識の習得や、グローバル・ビジネスの実態に関心を持って欲しいと考えていることが示された。

大学生の採用に際し「非常に重視する」との回答が多かったのは「主体性」(5点満点で4.6点)、「コミュニケーション能力」(4.5点)、「実行力」(4.5点)、「チームワーク・協調性」(4.4点)で、経団連が過去に実施したアンケート調査と同様の傾向が確認された。他方、下位になったのは「情報リテラシー」(3.3点)、「一般教養」(3.2点)「外国語能力」(3.1点)、「専門資格」(2.6点)であった。

グローバル人材育成に向けて期待する取り組み（複数回答）



大学生の採用にあたって重視する素質・態度、知識・能力



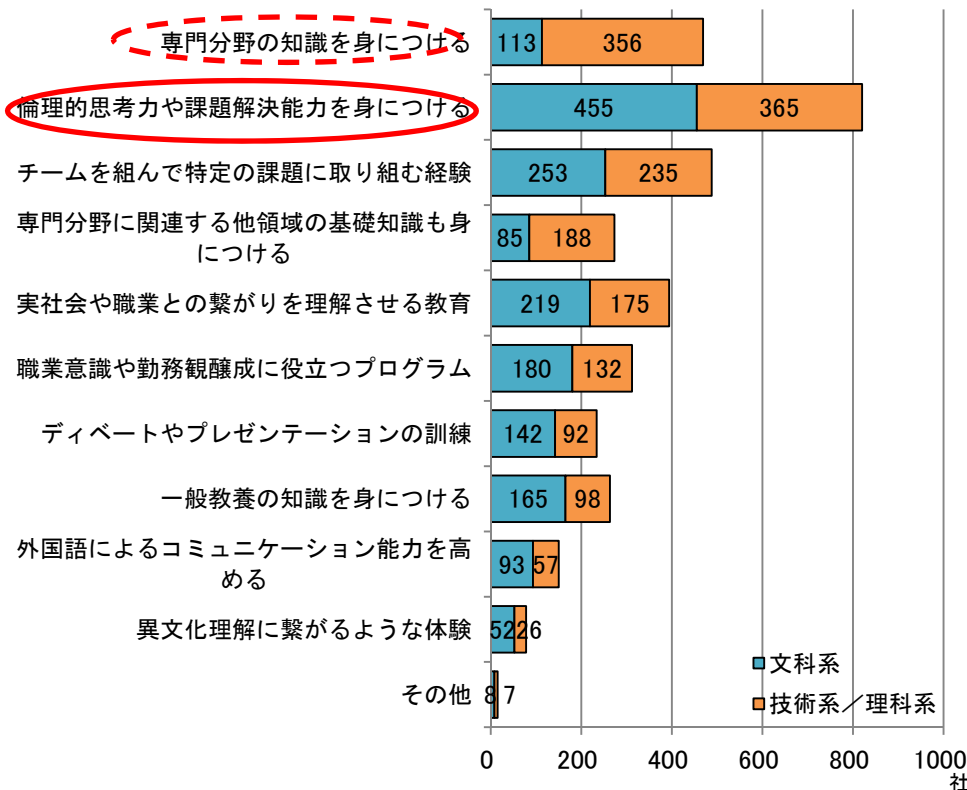
「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」から②

全体として、「論理的思考力や課題解決能力を身につけさせる」「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる」「実社会や職業との繋がりを理解させるような教育」が多かった。

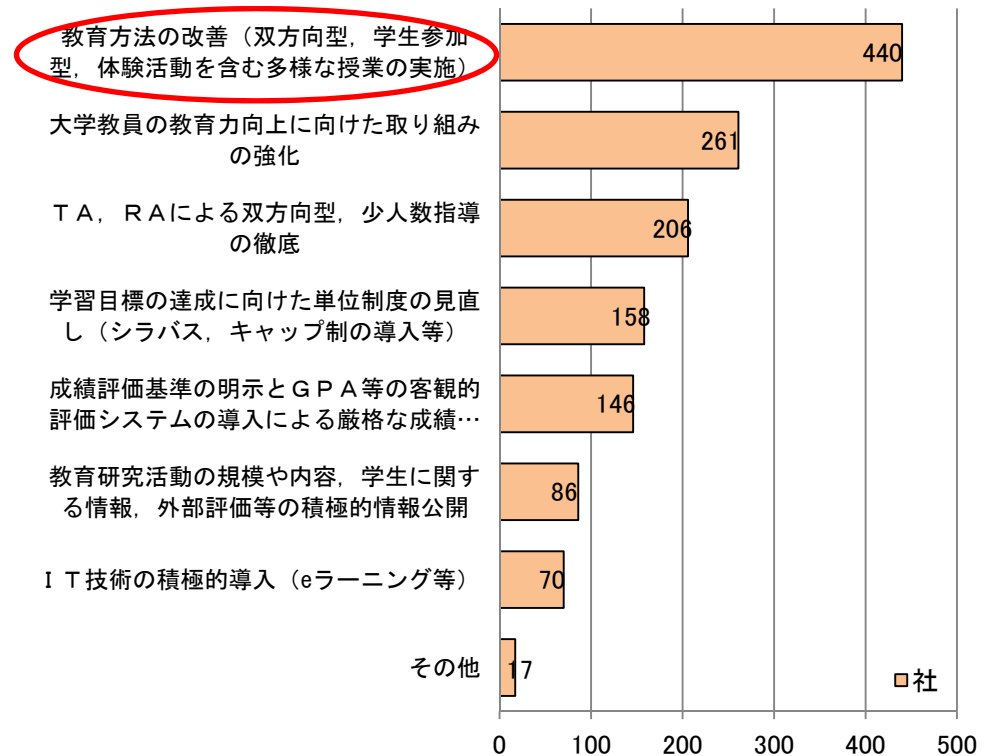
他方、技術系・理科系では、「専門分野の知識を身につけさせる」「専門分野に関連する他領域の基礎知識も身につけさせる」を指摘する回答が多く、文科系と比べて、大学教育を通じて専門分野や専門関連分野の知識を習得することへの期待が高い。

大学教育改革に向けて、大学に取り組みを強化して欲しいと思うものとしては、「教育方法の改善（双方向型、学生参加型、体験活動を含む多様な授業の実施等）」を挙げる回答が最も多く、「大学教員の教育力向上に向けた取り組みの強化」、「ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントによる双方向型授業、少人数指導の徹底」が続いた。

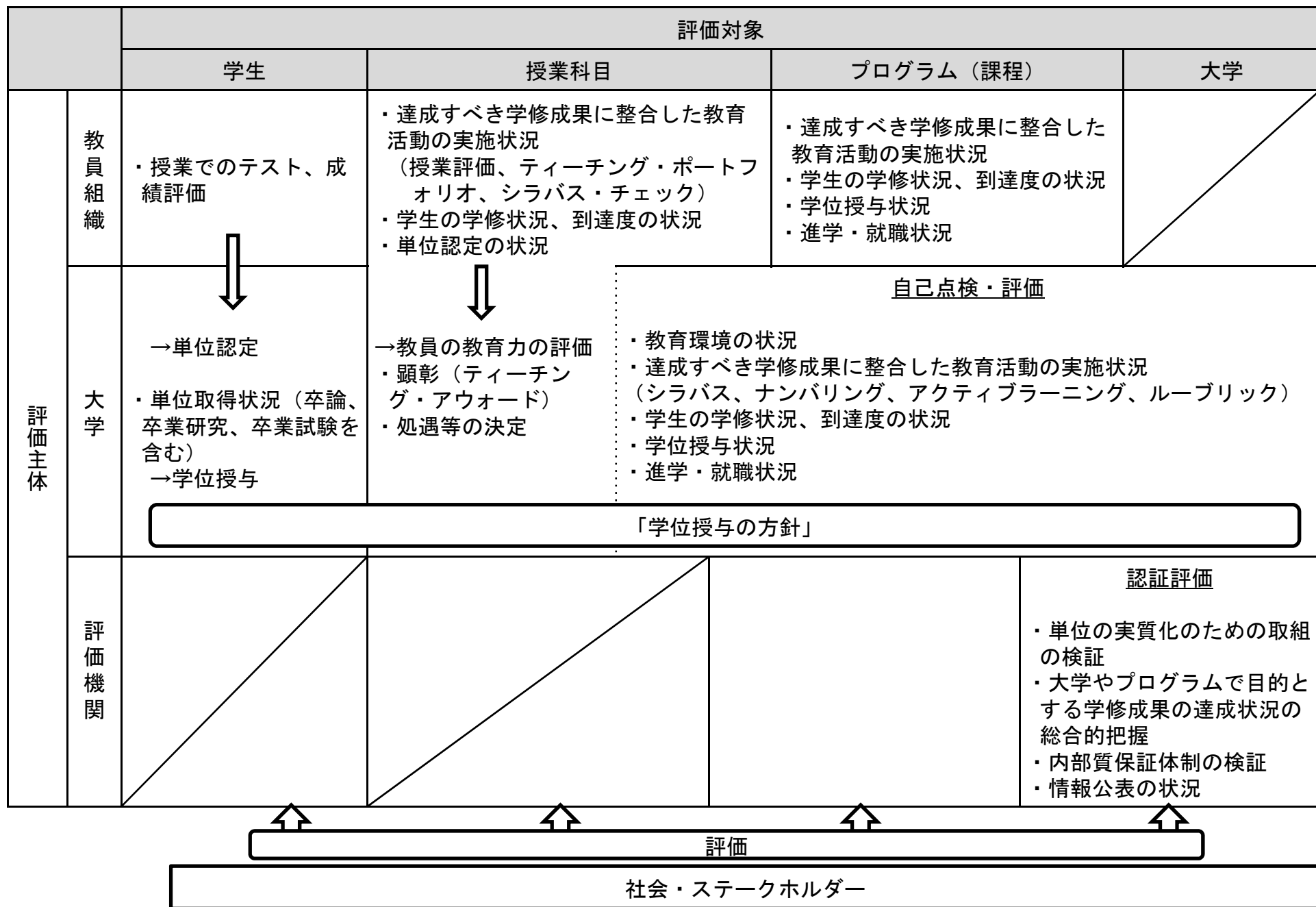
文科系、技術系・理系大学生に期待するもの（複数回答）



大学が取り組みを強化すべきもの（複数回答）



学修成果を重視した評価について



前回審議における主な意見

【全体・前文】

- 大学の責務について、大学としての学位授与方針があるべきということを総論に書くべき。
- グローバル化で重要なのは、マルチドメスティクスという理解の下に各国の中で固有のものにも溶け込んでいけるということが大事。それぞれの学問分野における方法論がきちんと身につけて、答えのない課題に対してその方法論を使い問題を解決していくことであり、単なる知識の体系を学ぶわけではないということ。
- 大学間の問題だけではなく、グローバル化された企業との接続、通用性も問われている。初等中等教育から出口まで、海外という領域の中で一つの接続を持たせていく図を書いた場合どうなっていくのかも視野に入れておかねばならない。
- 社会に対して、もう少し大学教育をグローバル化するために協力を求めるメッセージが必要。サービ斯拉ーニングやインターンシップが入っておらず、産業界に対して、そういう教育の場を提供してほしいというべき。産業界が学生と一緒に育てていくという視点があるべき。
- 高校段階で文系・理系の学部を定めて人材育成することを21世紀に入っても続けていくことは問題。大学入試の仕組みを変えることが必要。
- 教育の最終的な目標は、初等、中等、高等教育も、学士力を考えると共通性があるが、学校段階ごとに分断されている。米国のように K-16 という縦の枠組みといった考え方もあってよい。
- 大学は、教育と研究という両輪だが、教育にもっと力を注いでもらいたい。
- ナンバリングを導入せよというような具体的な提言が必要。機能別分化についての記述がない。日本、世界をリードしていく大学であれば、教育もトップの研究者であるべき。ミッションによって研究の評価、教育の評価が変わってくる。

教員の教育の仕方は、半強制的にやらない限り変わらない。その方法について提言することが必要。

学生の授業評価をどうすべきかが議論されていない。プラスに働いている例は結構あるのではないか。

- ツールや方策を列記するのではなく、学部教育から学士課程教育に動かしていく授業科目の設定を、属人的なものから体系的なものに変えていくために、これら教学改革のツールが何のために必要なかを強調することが必要。
- この部会でどこまで何をしっかり提言するかを整理したほうがよい。なぜ教育を変えるか、そのためのカリキュラムをどう作るか、何が足りてなくて、情報公開もどこまでやるべきかを整理することが必要。
- 機能別分化を提言していくべき。自己点検・評価、ピアレビュー、入試制度を機能ごとに一本化するための仕組みを考えることが必要。例えば、教養教育を担っているところは、そういう大学がひとつになって自己評価や入試をどうしたらいいか、ピアレビューの組織を作って、評価や自己評価基準を考えるということ始めてはどうか。
- 根本的な理念というのは、この部会だけでつくられているわけではないということを理解することが必要。過去に議論したことまで書くことは無駄だが、知らせることは必要。学士課程の有りようについて、学部単位でやっていたものから、課程に基づくものへと教員の意識を変える具体策を表現すべき。各大学がどういう人材を養成するかをしっかりと示せば自ずと機能別分化していく。示した機能について達成されているかを評価すればうまくいくように評価制度を考えていくことが必要。
- 日本の大学の中で学生の流動化がまったくなく、囲い込むことが出発点になっている。学生が渡り鳥化できるシステムをつくるのが大事。受験に精力そがれてしまうようなシステムでなく、複数の大学に在学できるような柔軟なシステムを構築すべき。
- 機能別分化を確認するためには、大学の学位授与の方針を学則に書くことを設置基準に明記すべき。その中に現れている機能を果たすというスタートラインがないといけない。そこが、学士課程教育を評価していく大原則になる。
- 日本にとって時間がない。機能別分化についても本来、大学が自主的に決めていくべきことだが、大学のホームページを見ても似たような文章が載っているだけであり、変わらない。大学はこうだと言い切ってもらうように国からの予算配分の構造を機能によって変えるべき。ミッションによって予算をつけるべきところは違うはずで、理念にたった具体性のある提言が必要。

【学士課程教育の実質化】

(前段)

- 学士力とは、学び続ける力である。何を専門にしようと、学び続ける力を学び取ることが基本。それを身に付けるために、学習時間や密度の希薄さをどう補っていくか、カリキュラムの体系化と整理されたカリキュラムに教員が教育力をどのように集中的に投入するかということを書き込むべき。

(1)体系的なカリキュラムの構築

- 3つの方針が学内だけの話になっている。元々、出口（就職）や入口（初等中等教育）との繋がりメッセージがあった。出口のところで産業界、地域社会、自治体に対し、大学の質を向上させ改善させるために協力を求めるメッセージが必要。

(2)体系的なカリキュラムの実効性を高めるツールの活用と学習支援環境の整備

- 教育環境そのもののグローバル化についてふれられていない。キャンパスアジア構想や海外インターンシップなど、学生がグローバル人材として活躍することが大事。海外を教育環境として使うというメッセージと出せばよい。
- ショートステイ・ショートビジットのように背中を押す環境が必要。もう一つは大学間連携で、多様性の促進に役に立つ。
- 学ぶ側の学習成果、教える側の教育研究成果の両方があることが成果になる。グローバル化における成果というのは、国内だけに限った場合と全く異なったものになる。学習成果なら海外からきた学生がこれだけ成長したといえなければならない。外部のファクターが入っていないと、グローバル化における成果のペアにならない。成果のベンチマークが何かを考えなければならない。シラバスがどういう作られ方をしているのか、プログラムがどうなっているのかということを実感しなければ、構造化できない。
- ナンバリングを作る際、専門分野は各大学が作り上げていくものでよいが、一般教育は本来、国際通用性があるべき分野であることを意識して作っていくことが必要。
- ナンバリング制度のモデルを示すことが必要。最終的には海外の大学と交流をする際に、単位の互換などはナンバリングがなければできない。基礎科目は一定程度共通のものがあるだろう。専門科目になってくると、各大学がミッションに基づきカリキュラムを作っているのだから違いが出てこなければならない。ナンバリングがカリキュラムの標準化と多様化を同時に達成するという認識を認識することが必要。

- ナンバリングや科目の削減は、学生に分かりやすくし、教育効果を上げるために行うことであり、教員が数少ない科目にエネルギーを投入して、課題を多くして学生に勉強させるような科目を作っていくことを体系化するためにやること。ナンバリングは、大学間を超えての共通性もあれば、大学の中での縦の体系性もある。
- 「ツールの活用」ではなく「仕組みの確立」だと思う。科目間連携や週複数回授業の実施。三桁ですまない科目が氾濫しているから密度が低いということが見えなくなっている。
- シラバスの持っている役割・機能というのは、授業がどのように行われていくかの工程表であり、予習できるものでなければならない。予習ができるということは、自ら学ぶということの出発点。科目の要約ではないということの説明が必要。
- ナンバリングを作ったからといって、それがグローバルスタンダードになってしまい日本的なものがない、ということではなく、それを利用して日本的なものは何かということを考え、大切にしないといけない。
- 環境整備に「就職活動の早期化・長期化の是正」をいれるのは、問題として違うのではないか。

(3) 教員の教育力の向上と教職員の組織力の強化

- 「教員の教育力の向上」とあると FD をイメージするが、ここで求められているのはそれ以上のこと。本来教員に期待されている役割を考えなければならない。自らがどういうことすべきかの価値観を共有していなければならない。勤務評定とは違い、期待されている役割をどれだけ達成しているかの評価が必要。
- 大学の教員が評価をうける前段階として、教育することに対する訓練の機会がないのは問題であり、大学として考えなければならない。教員に必要な能力、やってもらいたいやり方を述べて、それに対する実績があつて、それを評価するならよいが、前段階がなければフェアではない。現在の FD では不十分。

(4) 教育成果を可視化し、学士課程教育の進化・革新を促す仕組みの確立

- 日本学術会議の参照基準はコア・カリキュラムではなく、体系的なカリキュラムの構築にあたって参照するもの。学び続ける力、解のない問題にどう答えるかのために分野別で何をカリキュラムで組むかということ。

(5) 全学的な学士課程教育の充実のためのガバナンス

- 学士課程教育の実質化を推進するための組織、運営体制の改革を強調していくことが必要。どういう点から評価するかという評価の問題にも連動してくる。

【評価制度の見直し】

(前段)

- 評価制度の見直しの前のところに評価の位置付けが入っていないと、議論が混乱する。「学習成果」と「教育研究成果」の使い分けの意味を前の方に入れるべき。
- 認証評価に重点が置かれているが、認証評価は自己点検・評価をもとにする位置づけ。自己点検・評価を重視することを明記し、その上で認証評価を位置づけるべき。
自己点検・評価がうまく改善に繋がるかという問題がある。自己点検・評価を、自主的にやってもらうことが必要。認証評価機関は基本的に判定機関であるので、認証評価と自己点検・評価の間に、例えばピアレビューの外部評価委員会をつくるなど、何か仕掛けを考える方がいいのではないか。
- 大事なのは自己評価。大学ポートレートをきちんと位置づけ、どういう仕組みで学習成果を出すのか、どういうサイクルで自己評価するのか、仕組みを示してもらい、具体的・定量的な成果目標があれば示してもらえばよい。その際に機能別分化を前提に示してもらう必要がある。学習成果は専門的でありピアレビューすべき。各大学は別の大学の学習成果についてのピアレビューするようにして、大学ポートレートに入れていかないと社会からは透明化したものには見られない。
- 自己点検・評価で自ら大学教育の質的転換をしていくという努力が必要。大学教員の役割として何を期待されているか、価値観の共有が必要。単なる教員の能力向上だけでなく、期待される役割を踏まえた上での目標・評価となるべき。
- 評価がうまく機能しないのは、担当部局の長や担当者といった一部の人しか評価に関与していないため。授業評価にも問題があって、学生が考えず出してくることがある。評価文化が定着しておらず、評価人材の育成も遅れている。認証評価の専門家はいるが、テスト開発できるような人はいない。大学院政策が欠如しているのが問題。アドミニストレーターも教員も両方足りていない。

- 教育の実質化という観点からすると、評価が教育の下まで降りていって、シラバスをきちんと見てそのとおりに授業が行われているかというところをみていかなければならない。認証評価は、大学としてPDCAがワークしているのかを担保することが必要。
- ピアレビューや厳しい自己点検が必要。認証評価制度の外部から与えられた基準だけに応えて満足していればよいのではなく、競争を勝ち抜けるような教育の質、研究の質を担保する評価を考えることが必要。
- 学士課程教育の実質化を進めることが課題であり、評価制度の見直しには違和感がある。学士課程教育の実質化のための評価制度はどうあるべきか、というように組み立て直していただきたい。評価制度が学士課程の質保証にとって持つ意味をどこかに位置づけることが必要。
- 各大学が養成すべき人材像を明確にし、大学ポートレートで発信し、それを点検する仕組みとして位置づけるべき。
- 大学ポートレートの中で各大学が年度ごとに成果と課題をきちんと発表し、ステークホルダーに情報公開していくことが必要。

(1) 評価を通じた質の保証・向上の促進

- 認証評価、7年に1回ということに違和感。大学が自ら評価を毎年やることに期待。ピアレビューしてもらおう仕組みがあると良い。ポートレートに載せるような情報の方が重要。大学が期待されている役割をどう実現するか、教育の価値を高めていくにはどういった仕組みづくりが必要かというところに注力することが必要。

【評価制度の見直し（検討のための素案）】

- 評価対象に科目がない。科目がないと教員の評価が位置づけられず、大学が教員に働きかける材料がないチャートになる。ここに科目を入れることで、ティーチングポートフォリオやシラバスチェックという仕組みがでてくる。そうすれば、ポリシーなりに従って成果を上げる教員に対して処遇できる。大学が個々の科目担当者を評価していくということがないとガバナンスといっても具体化しない。教員を教育に誘う仕掛けが必要。国として推進する意図を示してほしい。
- ルーブリックを作って、科目評価の一部に入れることで、多角的な評価に活用できる。科研費の中でも、教育に関する方法論開発、教材開発を対象とするものを増やしてはどうか。
- 評価が教育の質を保証するためには、教員の行動までみななければならない。教育、研究、学務の軸をとって、個々の教員が報告書を毎年、自己点検として公表していくことを具体的にやっていけば、どういうことをやっている先生が集まっているかが見えてくるので、自ずと機能分化していくのではないか。