

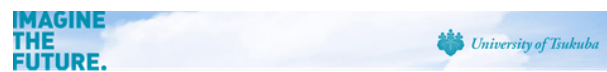
筑波大学における大学院共通科目の再検討

池田潤¹

1. 総合知教育基盤検討ワーキンググループ (スライド1)

ワーキンググループの共通理解では、総合知とは専門教育によって培われる「専門知」といわゆる generic skills といわれる「汎用知」との間で双方向的な transfer を行う仕組みであると考えています。齋藤先生の Transferable skills (移転可能スキル) に近い概念だと思いますが、双方向というのが非常に大切です。専門知を通して汎用知を身につけるという transfer、また汎用知をさらに専門知に活かすという transfer、その両方を可能にするような大学院の教育の創出を目指しております。

教育的なツールとして、一番重要なのが大学院共通科目で、ほかに各専攻の専門科目、GNP (国際交渉力強化プログラム) のような各種教育プログラムの提供する科目などがあります。



総合知教育基盤検討WG

- 総合知とは、「専門知」と「汎用知」との間で双方向的なtransferを行う仕組みのこと
 - 専門知を通して汎用知を身につける
 - 汎用知を専門知に活かす
- 総合知のツールとしては、大学院共通科目、各専攻の専門科目、各種教育プログラムの提供する科目などがある。

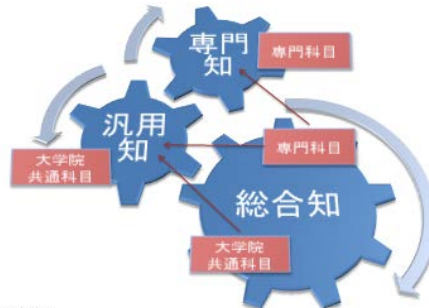
©2010 University of Tsukuba

スライド1 総合知教育基盤検討ワーキンググループ

◆総合知とは？ (スライド2) これからの大学院においては、専門知だけでなく汎用知も身につけてもらうことによって、アカデミアだけでなく、さまざまなところで活躍できる人材を育てていく必要があります。その際、専門科目で専門知を習得し、大学院共通科目で汎用知を習得するというような役割分担ではなくて、両者を有機的に総合知教育として結びつけることによって専門知から汎用知への transfer、汎用知から専門知への transfer を可能にしていればと考えています。

¹筑波大学人文社会系教授・教育企画室員

総合知とは？



©2010 University of Tsukuba

スライド 2 総合知とは？

- ◆ワーキンググループの検討課題は、以下の通りいろいろとあります。(スライド 3)
- 全学的な標準履修単位数の検討
- 全学的な履修モデル・パッケージの提案
- 大学院共通科目、各専攻の専門科目、各種教育プログラムの提供する科目の関係の整理
- ステークホルダー（大学院生、産業界・官界）に対する聞き取り調査

最初の3つについては結論が出ておりません。今日は、ステークホルダーに対する聞き取り調査について報告することで、パネルディスカッションの話題提供とさせていただきます。

WGの検討課題

- 全学的な標準履修単位数の検討
- 全学的な履修モデル・パッケージの提案
- 大学院共通科目、各専攻の専門科目、各種教育プログラムの提供する科目の関係の整理
- ステークホルダー（大学院生、産業界・官界）に対する聞き取り調査

©2010 University of Tsukuba

スライド 3 ワーキンググループの検討課題

2. ステークホルダーに対する聞き取り調査

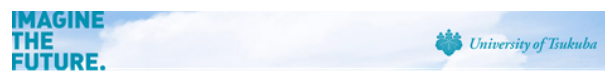
調査の動機は、大学院教育が危機にあると言われている中であって、大学院教育を教員だけのものにしておいてはいけないということです。筑波大学生物学類の鈴木さんからも「学生の話

聞いてほしい」という声がありました。教員はもちろん専門と経験に基づいてベストと思われる教育を提供するわけですが、それだけでなく受益者である学生さん、雇用主となる企業など、さまざまな意見を聞くことによって、よりよい教育ができるのではないかと思い、聞き取り調査を行いました。

1) 大学院生の意見 (スライド4)

TGN(“Tsukuba Graduate Network”)という学生組織の代表の大学院生に聞いたところ、以下の意見が出ました。

- ニーズに応じた科目の集合体を「パッケージ化」できると良い。それは、ただ科目があるのではなく、資格や履修証明、副専攻などの形で目的やメリットを見える化することです。これは大阪大学の副専攻プログラムに近いものですが、まだ筑波大学ではそのようなことができていません。
- 修了要件になると履修しやすい。
- 毎週の授業より集中の方が履修しやすい。
- 土日開講の科目は履修しにくい。
これら3つは、履修しやすくしてほしいという要望です。土日に開講してほしいという意見もあれば、土日だと学会などで履修しにくいという意見もあります。
- 修士の学生は忙しく、博士論文執筆中も余裕がないので、博士課程 1-2 年次が履修しやすい。
- 博士課程修了者向けの科目も必要。
博士課程修了後に非常勤講師などをしながら定職を探しているポスドクにもこのような科目は有益なのではないかと思われます。
- 大学院生は大学を共創するパートナー。
大学院生はクライアントではなく、大学を共に創るパートナーとして考えてほしいという意見が TGN の学生から出て、非常に感銘を受けました。



大学院生の意見

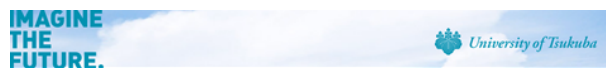
- ニーズに応じた科目の集合体「パッケージ化」できると良い(資格、履修証明、副専攻など)
- 修了要件になると履修しやすい
- 毎週の授業より集中の方が履修しやすい
- 土日開講の科目は履修しにくい
- 修士の学生は忙しく、博士論文執筆中も余裕がないので、DC1-2年次が履修しやすい
- 博士課程修了者向けの科目も必要
- 大学院生は大学を共創するパートナー

©2010 University of Tsukuba

スライド4 大学院生の意見

2) 文部科学省出身の本学教員の意見 (スライド 5)

- 平日は指導教員の目があって、大学院共通科目が履修しにくいという声が多い。
教員の意識改革が必要です。あるいは思い切って「この時間帯は大学院共通科目専用の枠」というのを設け、それをゴールデンアワーにもって来たりすれば大学の本気度を示すことができるという意見もありました。
- もっと外の人間の力を借りるべき。
先ほど小林先生から、この大学院共通科目のために外部の方を講師にお願いしているというお話がありましたが、外の人間の力をもっと借りてもいいと思います。中西先生も岡本先生も企業の実務経験のある方たちで、いわば「半分外」の人たちです。大阪大学や九州大学は外の人間の力を借りてこのようなものを作り上げてきたと言えます。座学ばかりでなく、外に出ていく実践的な授業をもっと増やす必要がありますし、海外と連携した科目も必要です。筑波大学ももっと外の人間に頼ってもよいのではないか、ある意味で共に創っていくという姿勢が大事だと感じました。



文部科学省出身の本学教員の意見

- 平日は指導教員の目があって、大学院共通科目が履修しにくいという声が多い。
 - 教員の意識改革が必要
 - 思い切って「この時間帯は大学院共通科目専用の枠」というのを設けるのもよいのでは
- もっと外の人間の力を借りるべき。
 - 座学ばかりでなく、外に出て行く実践的な授業をもっと増やす必要がある
 - 海外と連携した科目も必要

©2010 University of Tsukuba

スライド 5 文部科学省出身の本学教員の意見

3) Intel からの意見 (スライド 6)

- Intel トライアル授業終了後の感想では、Constructive Confrontation が学生には難しかったようですが、企業では必要なスキルだと言えます。
- Intel の採用担当者の意見では、企業としては、〇〇しかできない「学者」はいらないとのこと。専門があるのはいいが、専門に固執されると困る。専門をベースにいろいろなことにチャレンジできる人材がほしいという意見もありました。企業が求めているのは専門をあらゆる業務に応用する力だと言えます。
- 大学院生が見ているところと会社が求めているところにギャップがあるようです。ギャップを埋めるのにインターンシップは強力なツールだという意見が Intel の方たちから出ていました。



Intelからの意見

- Intelトライアル授業を終えての感想:
Constructive Confrontation が学生には難しかったようだが、企業では必要なスキル。
- 企業としては、〇〇しかできない「学者」はいらない。求めているのは専門をあらゆる業務に応用する力。
- 大学院生が見ているところと会社が求めているところにギャップがある。ギャップを埋めるのに、インターンシップは強力なツール。

©2010 University of Tsukuba

スライド6 Intelからの意見

4) 社会で活躍する本学OB・OGの意見 (スライド7)

- 社会が敬遠するのは、専門性ではなく専門への執着だという意見が本学OB/OGからありました。
- 学部卒と違い、大学院を卒業した人にはリーダーとしての資質が求められるので、そういうトレーニングを是非してほしいという意見もありました。例として挙げたのが、①ISO26000 社会的責任規格を学ぶ、②logical thinking を超えた、ぶっ飛んだ発想力が必要、③マネジメント力や自分と部下のストレスコントロール術も学ぶ必要がある、などです。
- 企業のコミュニケーションコストを下げしてくれるグローバル人材が求められているという指摘もあり、学部卒との差別化は究極的にはこのあたりにあると感じました。



社会で活躍するOB・OGの意見

- 企業が敬遠するのは、専門性ではなく専門への執着
- 大学院生にはリーダーとしての資質が求められる。したがって…
 - ISO26000社会的責任規格を学ぶ必要がある。
 - Logical thinkingを越えた発想力も必要。
 - マネジメント力や自分と部下のストレスコントロール術も学ぶ必要がある。
- 企業のコミュニケーションコストを下げしてくれるグローバル人材が求められている。

©2010 University of Tsukuba

スライド7 社会で活躍するOB・OGの意見

5) 実務経験のある本学教員の意見 (スライド8)

- マネジメント人材育成協議会の報告書を見ると、MBA 取得者の力量に関する国際調査では Presentation, Negotiation, Strategic Thinking, Analytical Thinking といったスキルは期

待以上にあります。しかし、Leadership, Decision Making, Organization については期待はずれようです。大学院修了者には、器用なスキル以上のこういった力が求められていると感じました。

- 企業で重視され、大学関係者が見過ごしがちな能力として、Change agency があります。これは変革者になる資質のことです。PDCA の中で言うと、Do や Check をすることができる人はいますが、大きなプラン(Plan)を描いて、物事を変えていくアクション(Action)を起こせる人材は少ないため、そういう力が大学院生に求められています。したがって、Plan や Action を OJT で学ぶ必要があります。
- ビジネスも研究もグローバル化しています。研究を通して身につけた国際性を実務に活かせるという点で大学院修了者にはアドバテージがあります。(スライド 8)



実務経験のある本学教員の意見

- MBA取得者の力量に関する国際調査
 - Presentation, Negotiation, Strategic Thinking, Analytical Thinkingについては期待以上。
 - Leadership, Decision Making, Organizationについては期待はずれ。
- 企業で重視され、大学関係者が見過ごしがちな能力としてChange Agencyがある。
 - PDCAサイクルのPとAをOJTで学ぶ必要がある。
- ビジネスも研究もグローバル化している。
 - 研究を通して身につけた国際性を実務に活かす。

©2018 University of Tsukuba

スライド 8 実務経験のある本学教員の意見

3. 大学院共通科目の方向性 (スライド 9)

まとめると、

- 1) 双方向的な transfer(専門知⇔汎用知) : 学生も教員も忙しい中で別の科目をどんどん立てるのは大変です。すでにある専門科目の中に **generic skill** を鍛える要素があるはずなので、それを活用していく方が効率的です。さらに **generic skill** を研究にフィードバックしていくことも重要です。両者をうまく使っていくことが大事だと思います。
- 2) 学生にとって履修しやすい環境の整備すること : 「パッケージ化」など、いろいろ必要になってくるかと思っています。
- 3) 伝授から共創へ : 教員が一方的に伝授するのではなく、特に大学院共通科目の場合は共創を考えてもいいかと思っています。学生と教員がともに、それから社会とともに、分野を越えて教育を共創するという考え方(cf. モード 2)がこれから非常に大事になってくるかと思っています。
- 4) グローバル人材の養成 : 今回のヒアリングで痛感したのは、企業はグローバル人材を求めているということです。これが大学院修了者の人材像として一番強調すべきことであり、学卒と差別化するところです。

- 5) スキル以上の資質を身につける : Leadership, Change Agency, ISO26000などを身につけ、オープンイノベーションを起こせる人材が求められています。



大学院共通科目の方向性

1. 双方向的なtransfer(専門知⇔汎用知)
2. 学生にとって履修しやすい環境の整備
3. 伝授から共創へ
 - 学生と教員が、社会とともに、分野を越えて
4. グローバル人材の養成
 - 学卒との差別化
5. スキル以上の資質を身につける
 - Leadership, Change Agency, ISO26000など

©2010 University of Tsukuba

スライド 9 大学院共通科目の方向性