

大学と産業界の評価の不連続解消へ向けて —インターンシップを糸口として—

関西国際大学

1 概要

大学と産業界双方の視点を反映した評価基準を設け、それをチューニングすることで有効な学生評価の手法を試行した。それに最適であるのがインターンシップで、Ⅰ期とⅡ期に分かれ授業設計から評価ポイント等で綿密なすり合わせ、各期前後にチューニングを行った。これによって評価基準のズレの縮小、また、実施時期等で基準や評価項目を変えることも可視化に繋がると明確となった。

評価基準と学びのルートの明確化は学生に利点も多く、Ⅱ期で産業界からの問題提起、大学での深化を繰り返すことで学生は学びと成長の深さと楽しさを実感し、効果的な学生の成長を実現できた。

2 実施手順

事前準備として、本学のベンチマークをベースに学生と教員が面談を行って伸ばしたい項目とレベルを選定し、次に教員と企業が該当項目を意識した内容にすり合わせを行う。

Ⅰ期はこの流れに沿って基礎的な知識や経験を積む。Ⅰ期後に学生と教員でどのように項目が伸びたか、エビデンスを元に面談を行う。その際にⅠ期での学びを元にⅡ期での個人研究テーマの設定を行い、次に企業と教員がこの資料を基に学生毎の評価と研究テーマ、指導方法、最終目的のすり合わせを行う。Ⅰ期の学びの成果はⅡ期の研究計画と共に途中経過としてエビデンスを伴って発表する。

Ⅱ期では各自の研究テーマに沿って教員による指導で計画を作成し、学生は企業から評価と指摘を頂く。学生はそれを大学に持ち帰って再び教員の指導を受けながら研究を進める。企業と大学を何度も往還して研究を進めるが、自主的な情報収集や研究を促すため発問や問題提起が重要である。

最終的に卒業論文テーマと研究計画作成を目標に研究発表会を行うが、プレゼンとポスターセッションで自主的な研究、情報収集、発信を促す。そして学修ポートフォリオで教員と面談を行いながら客観的自己総括を行い、これを元に企業と教員が学生の評価をチューニングし基準と成果を確定する。

3 評価基準の可視化とすり合わせの成果

企業との評価基準のチューニングの中で、明らかになったことは以下の4点である。第1に、企業の評価は学生を「学生」と「新入社員」のどちらかで見るかで大きく異なる。評価のスタートレベルが違えば結果も異なり乖離が生じる。業務内容によっても影響するため事前の打ち合わせが必要である。

第2に、企業の事業内容や業務、企業理念によっては評価できない項目がある。例えば営業と開発では求める要素が異なるため同一評価できず、事前に教員の企業研究を活かした指導が必要であった。

第3に、評価基準の設定が多くは大学からの提示と選択が多いが、企業として評価したい項目が途中で発生した場合、追加できるような仕組みや企業特有の要素の評価も必要であると明らかになった。

第4に、時系列的な変化を追えるような仕組みが必要である。Ⅰ期前中後、Ⅱ期前中後で常に評価は変化しており、その変化の度合いが学生指導に非常に有効であった。そのため、こうした学生評価の変化を追えるような仕組みが必要ということも明らかとなった。

4 今後の発展

今回の取り組みから、評価基準を可視化し評価基準のズレを解消するには評価基準のチューニングが不可欠であることが明確になった。しかし、同時にそのためのシステムティックな運用システムの構築が必要であり、追加項目やベンチマークの項目、スタートレベル設定、そして時系列でのトレース等、多くの運用を想定した運用方法の確立が求められると考えられる。