

連続セミナー

「FD を考える」³

我が国の大学の欠陥

解消の一方法としてのG.P.A.制度

桜美林大学・教学担当副学長 諸星 裕



はじめに

日本の大学の欠陥とその欠陥を解消する一手段としてのG.P.A.(Grade Point Average)/アドバイザー制度について講演する。G.P.A.制度には、大学教育の根幹の考え方を覆す概念がたくさん詰まっている。桜美林大学では、かなり完成度の高いG.P.A.制度を4年前から始めており、その成果のひとつとして8人の学生がこの3月に在学3年の

早期卒業制度の適用を受けることになった。

我が国の大学の欠陥

(1) ミッションの欠如

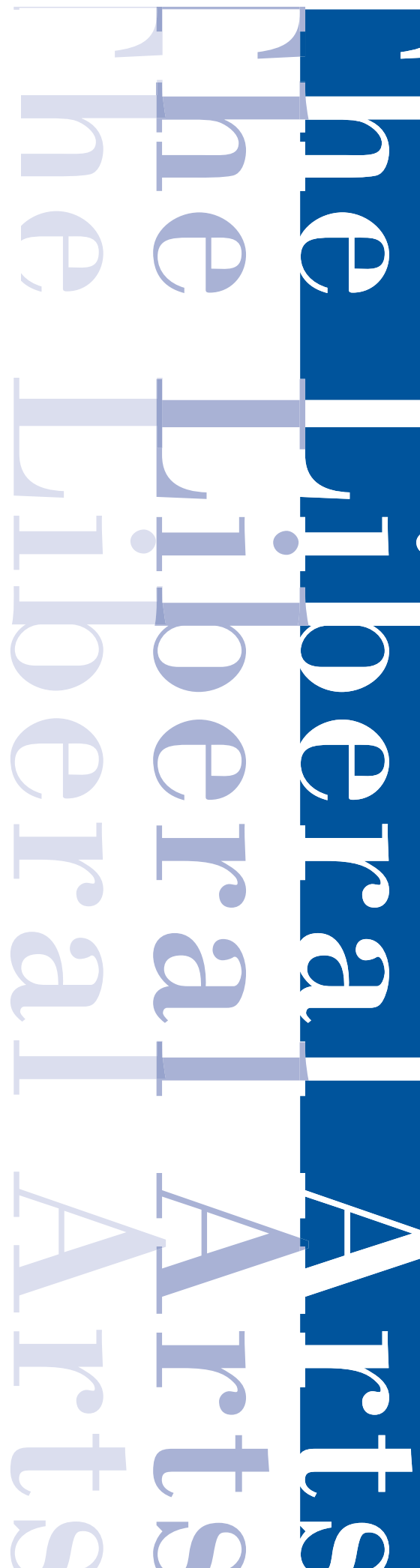
最大の欠陥のひとつがミッションの欠如である。つまり、この大学は一体何をする大学なのかが判然としていないのである。ミッションがもとになり、そのミッションを達成するためにカリキュラムが作られ、そのカリキュラムのために授業と教員が必要になるはずである。しかし、我が国の大学はギルド的に設立されているために、その順番が逆になってしまっている。教員が先ではなく、「はじめに学生ありき」でなくてはならない。

(2) 学部教授会の職責とその弊害

学部教授会は、本来、協議するところであり決定機関ではないはずだが、責任をとらないままカリキュラムをはじめとする重要事項を決定、管理している。これによって生じる学部間の障壁が、日本の大学の致命的な欠陥になっている。学生を学部の中で抱え込んでしまい他学部の授業を履修できなくなるなど、学生の自由な勉学環境を破壊している。また、カリキュラムは世間の要求と共に変わっていかなければならないが、これも教員の交代によって容易に変わっていき、授業内容の重複や欠落を生じさせている。さらに、大学マネジメントとの乖離を引き起こす原因にもなっている。

(3) 教員の accountability

大学教員は何をする職業であろうか。次の4点が教員の仕事であり、これに則って教員評価をしようと考えている。



- ・教育
- ・研究
- ・学生の成長に貢献
- ・大学及び外の社会への貢献

しかし、だれに対して accountability なのかというのは重要であり、決して教員評価イコール授業評価だけではない。

(4)職員の専門性の欠如

これも致命的な欠陥のひとつである。日本ではどうしても終身雇用制に基づいて generalist を養成してしまい specialist が育たない。その結果、専門性の低さに起因して教員と従属的な主従関係のようなものができてしまっている。

(5)マネージメントの欠如

理事長と学長が同じというのは妙であり、経営と academic management はある程度いい緊張関係がないと成立しない。学部長によるマネージメントも不可能なのではないかと思っ

(6)学外との隔離、閉鎖性

大学はコミュニティのアセットである。ミッションに即して地域と関係をもち、貢献していかなければならない。

(7)システムの欠如

このようにして見ていくと大学の管理体制組織の未熟さが浮き彫りになってくる。大学というコミュニティ(卒業生、地域社会、産業界)を把握できていないからであるが、たとえば、卒業生をきちんと把握することで、寄付金なども十分に集まってくるはずである。しかし、実は大学の産物というのは卒業生でなく単位である。単位を産物とみなすことによって、大学全体をビジネスとして考えられるようになる。つまり、教員ひとり

が1年間に何単位を叩き出したかということが、予算の一番の原点になっていなければならないし、そうすることによって初めて公平性も出てくる。いまの授業料に基づいた予算は完全にどんぶり勘定である。教育に関して計算できる最小の単位はやはり大学の出す単位であるから、単位制授業料を導入していくべきである。ここで用いる概念が F.T.E(Full Time Equivalent)、すなわちフルタイムの学生が何人いるかという換算方法であり、マネージメントをする上でとても便利な概念である。そして、最終的には、G.P.A.制度、アドバイザー制度へと帰着することになる。

G.P.A. / アドバイザー制度

(1)G.P.A.とは？

学生の成績評価を数値化したもので、学業の progress をモニターする大変優れたシステムであり、アメリカでは 120 年以上の歴史がある。これによってアドバイザーによる学習指導がスムーズになるだけでなく、専門課程への進学や奨学金取得条件の指針、定員調節などにも利用できる。アメリカなどでは、自動車保険の料率にも影響を及ぼしている。

(2)G.P.A.制度の前提条件

セメスター完結型の学期構成とアドバイザー制度の確立が必要になる。教員はひとり1学年 10 人合計 40 人のアドバイザーになり、学生はアドバイザーのサインがないと履修申告できないシステムにする。

(3)G.P.A.制度で使われる評価方法

次のような評価を使用する。

- ・ Letter Grade ABCDE 5段階の場合、E は不合格



G.P.A.の算出

- A-4.0, B-3.0, C-2.0, D-1.0, E-0.0
- 科目の単位数×成績点（上記）/総履修単位数

例：	科目	成績	単位数	成績点	GP
	犯罪学入門（4単位）	B	4 ×	3.0 =	12.0
	異常心理学（4単位）	C	4 ×	2.0 =	8.0
	口語表現（1単位）	A	1 ×	4.0 =	4.0
	情報科学（2単位）	B	2 ×	3.0 =	6.0
	英語 I I（2単位）	A	2 ×	4.0 =	8.0
	調査研究法（2単位）	D	2 ×	1.0 =	2.0
	家族社会学（4単位）	E	4 ×	0.0 =	0.0
	テニス（1単位）	B	1 ×	3.0 =	3.0

$$\text{GPA} = \frac{43.0}{20} = 2.15$$

履修合計単位数 20単位 取得単位数 16単位

- ・ I (incomplete) 履修未完了、次学期に完了
- ・ S (satisfactory) 単位履修完了、G.P.A.計算外
- ・ U (unsatisfactory) 単位履修不可、G.P.A.計算外
- ・ X (継続中) 2学期にわたるインターンシップや論文などの1学期目の成績、G.P.A.計算外、Iで代用

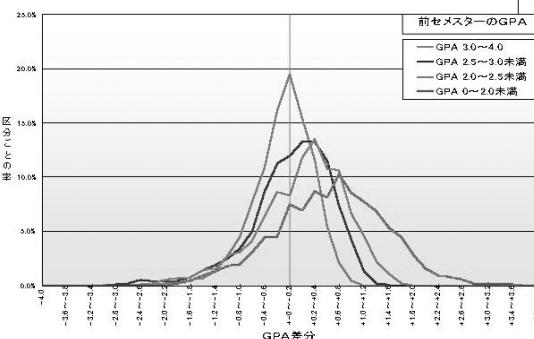
(4)G.P.A.の算出

成績点を A: 4.0, B: 3.0, C: 2.0, D: 1.0, E: 0.0 とし、次式に基づいて計算する。

$$\text{G.P.A.} = \frac{(\text{科目の単位数} \times \text{科目の成績点}) \text{の総和}}{\text{履修合計単位数}}$$

履修合計単位数を分母にするのがミソであり、これによって無駄な履修申告がなくなる。

次セメスターのGPA変動



(5)桜美林大学におけるG.P.A.

桜美林大学では、アドバイザー制度のもとで次のようにG.P.A.を運用している。

- ・ 1セメスター当たりの履修単位制限、規準単位..... 20単位
- ・ G.P.A.が前セメスター 3.0以上の学生に対する履修上限の緩和..... 24単位
- ・ G.P.A.が前セメスター 3.5以上の学生に対する履修上限の緩和..... 28単位
- ・ 累積G.P.A.3.6以上の学生の早期卒業(在学3年間以上)
- ・ G.P.A.が前セメスター 2.0未満の学生に対する履修制限..... 16単位(これは決してペナルティーではなく、16単位に抑えてそれだけしっかりやってもらおうという意味)
- ・ G.P.A.2.0未満を2セメスター継続の学生に対して保証人呼び出し
- ・ G.P.A.2.0未満を3セメスター継続の学生に対して退学勧告

FDセミナーに参加して

FDセミナーに参加する意義は、大学の教育・研究体制について広く情報や意見を積みながら、現状を見直す事にあるだろう。諸星裕氏をむかえた第3回セミナーは、参加した私たちに、そのような新たな視点と刺激を与えてくれた。

ICU(国際基督教大学)に学び、米国の大学院で研究・教育にあられた諸星氏は、ご自身の経験から日本の大学を厳しく論評する。小手先の変革ではなく、大学とは何のためにあるか、誰のものかという根本的な反省が必要である。また、学生、職員、学外(地域、卒業生)との関わりを等閑にしている大学は、結局は行き詰ってしまうだろう。このような厳しい現状認識は、日本で大学改革の激震が続く中、大学の真の自律は大局的な見地からのみ確保されることを示してくれる。大切なのは、実は当たり前のこと、つまり、外に開かれた合理的なあり方なのである。

また後半では、日本でもすでに多くの大学が導入し、義塾でも検討が始まっているGPA制度について、実際の運用にあたってのエピソードを交えて興味深く解説された。昨年私が所

納富信留(文学部)

属する学部で制度導入の是非について議論がなされた折には、GPAが「相対評価」を前提としているがゆえに人数や内容の点で本学部の授業には馴染まない、という反対意見が多く出された。しかし、この点を質疑応答で確認したところ、桜美林大学ではGPA制度を相対評価に基づいてなしてはならず、教員の責任における絶対評価の中で調整をしている、との現状説明があった。そのような制度運用が可能であることを初めて知り、正確な情報をもってこそ制度の是非が云々できることを痛感した。他方で、GPA制度に伴うアドバイザー制度は、学生のケアに有効であると同時に、教員に多くの負担を強いる様も伺われた。結局は、制度にもまして、教員ひとりひとりの自覚と努力が大切なのだ。

大学の教育・研究・運営をどのように改善していくかについては、目下様々な取り組みがなされている。外国や他大学の試みやみくもに真似るのではなく、私たち自身が何を果たすべきかの理念をもち、しっかり勉強し考えていく必要性を実感した。

・ Drop/Add 期間の設定（履修申告締切日の翌日から 2 週間は、科目の削除と追加が可能）

(6)次セメスターの G.P.A.の変動

最下位グループの学生の G.P.A.は次セメスターで 0.6 ~ 0.8 上昇し、モチベーションの向上が見られた。2 期連続 G.P.A.2.0 未満の者の中には、翌セメスターの G.P.A.が 3.0 以上になった者も見受けられた。

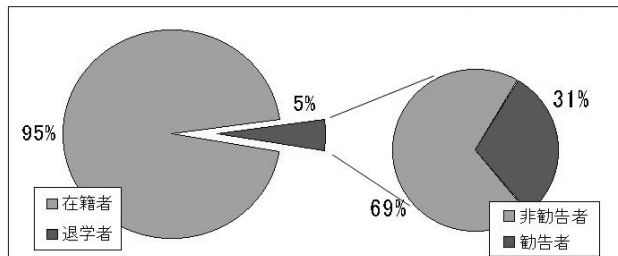
(7)2001 年度入学者と退学者

入学者の 5 %は退学し、勧告による退学はこのうち 31 %であった。また、残り 69 %の 3 分の 1 程度は、成績不良によるものと考えられる。

(8)G.P.A.のメリット

G.P.A.にはたくさんのメリットがあり、そのひとつはアドバイザーの存在による学生の帰属意識の覚醒である。また、教員の学生理解、ひいては大学全体の理解にも役立っている。もちろん、教育効果を数値化することで、本来の目的である個々の学生に指針を与えるためのツールとしての役割も果たしている。各科目の特性、教育効果を検証するツールとして利用すれば教員の啓蒙にもなる。教育施設の有効利用や単位制授業料の導入などその効果は計り知れない。

2001 年度入学者と退学者



PROFILE

諸星 裕（桜美林大学副学長）

1946 年 神奈川県生まれ
1969 年 国際基督教大学 (ICU) 教養学部を卒業
1971 年 プリガムヤング大学 (米国) 大学院修士課程修了
犯罪学博士 (ユタ大学)
1977 年 ミネソタ州セントクラウド大学レクリエーション学科助教授
1986 年 ミネソタ州立大学機構社会学教授
1987 年 ミネソタ州立大学学部長代行
1989 年 ミネソタ州立大学秋田校の学長として帰国
1998 年 桜美林大学大学院教授
1999 年 桜美林大学大学院副学長に就任

「コメントシートから」

大学の教育現場において、今までは accountability が問われてこなかったと思う。今後 GPA が導入されれば、学生だけでなく教員の意識改革につながるであろう。

大学経営という視点で大変明解な改革案を伺えた。特に GPA については、その詳細とメリットを教えて頂き感謝している。できれば、デメリットについてのコメントもお伺いしたかった。

GPA については実施された具体的経験が大いに参考になった (私の学部では理念的な論議はしていないよう思われたので)。大学の理念についても大いに刺激になった。

大学のミッション (教職員の役割など) やマネジメントなど、整理された内容で理解が深まった。GPA についても実践されている学校の具体的な話が聞けて、今までもっていたイメージがやや変化した。

GPA が学生の帰属意識を高めるのは、アドバイザー制度があるからだけではなく、教育の質向上への大学からのメッセージが伝わるからではないか。そして、それは、卒業後の母校への帰属意識につながるのではないかと感じた。

GPA が教育の意識の変革に役立つということが明解な説明により理解できた。ただ、その推進にかかるパワーも相当なものであると感じた。

GPA の導入によって学生の学習意欲の喚起もさることながら、教員自身の教育能力の向上が問われていることを実感した。ただ、現在の大学教員の評価の際には、論文数が大きな意味を持ち、教育に関する評価は、あまりなされていないのが現状と思う。教員に求められる

近藤明彦（センター副所長）

能力をどのように評価していくのかという明確な指針も必要だと考える。ひとりひとりの学生の持つ能力の貢献につながる大学教育のあり方が問われていることを強く感じている。

アメリカの大学制度にも問題があると思うし、GPA にはデメリットもあると聞いている。GPA のデメリットやアメリカの大学で GPA の評価がどうなっているかという話も聞きたかった。単位と授業料が直接関係してくるようになれば、少人数のクラスは、どうなるか...

GPA に関してこれまでに理解できていなかった点が明確になった。単に評価や管理のためのアイテムとしてではなく意味を理解したうえで有効に活用されなければならないと思う。実施にあたっては少なくとも教員側はそれを十分理解する必要があるだろうと思う。

大学と教員のミッションについての話が刺激に満ちていた。また職員専門性についても日頃感じていることだけに、うなづけるものがあった。いずれにせよ、教員・職員ともに強いプロ意識を持たなければならないと再認識した。

慶應義塾大学教養研究センター Report No.3

研究推進セクション (担当: 近藤明彦 / 志村 正)

2004 年 4 月 1 日発行
代表者 羽田 功

〒223-8521 横浜市港北区日吉 4-1-1
TEL : 045-563-1111 (代表)
lib-arts@hc.cc.keio.ac.jp
http://www.hc.keio.ac.jp/lib-arts/