

可視化の諸問題

Q&A

何のため?

どうやるの?

全学で進めるには?

何のために、どうやって進めたらいいのか。可視化を行う中で立ちふさがるさまざまな壁…。先行している大学の工夫と識者のアドバイスを取り組みの参考にされたい。

POINT 学修成果の可視化の本来の主人公は、「学生」。

Q 何をしたら可視化をしたと言えるのか?

A 大学の目的によるが、全学で学生のDPP達成度を示し、それを基にPDCAを回すこと。質保証の観点から言えば、第3期の認証評価で求められているのは、卒業時の学生がディプロマ・ポリシー(DP)をどれだけ達成できているか、学部や大学などの集団として到達度を示すこと。そして未到達ならば、どうしたら到達できるか議論し、改善に着手することだ。授業科目単位での可視化は進んでいる大学が多いと思われるが、文部科学省は4年間という縦串、学科・学部を貫く横串を通じた成果を重視している。

認証評価でも同じことで、形だけを整えても意味はない。可視化の目的は、学生の成長とそのため教育改善であるべきだろう。よって外部アセスメントも、学内調査も、自学の目的達成のために導入するもので、「導入」可視化

ではない。「可視化は、学生の主体的な学びにつながるものであるべき。逆に言うと、学生の成長に つながらないデータ集め、数字をあげるためのだけの調査は、可視化 疲れを生むだけ。厳選してやるべきだ」(京都光華女子大学短期大 学部相場浩和教授との声もある。当然ながら、「これで可視化は完了」というゴールはない。結果を基にカリキュラムを変更したら その効果を測り、学生のレベルが 上がれば評価尺度を変え…と状況 に応じて方法を変えながら、自学 の教育の目標達成のため、P D C Aを回し続けることが前提だ。

POINT 学生の成長につながらない可視化は「可視化疲れ」を生む。

Q 可視化しても企業や高校は見ないのでは?

A 大学の教育力への期待は変化しており、今後は注目度が高まると考えられる。企業はこれまでの採用活動では、新卒者のポテンシャルを見て総合職として一括採用する「メンバースhip型採用」に頼ってきた。しかし近年は、資質・能力を重視し、専門性を評価する「ジョブ型採用」を徐々に増やしつつある(図

可視化の意義って何?

Q そもそも学修成果の可視化は何のため?

A 学生や、大学が進むべき方向を見いだすため。学修成果の可視化は、それ自体が目的ではない。教育機関として今後行うべきことを、感覚ではなくエビデンスで判断するための素材をあぶり出す取り組みだ。例えば入試改革の議論において、教員間に「AO入試入学者は勉強しないのでこれ以上増やしたくない」という印象があるとする。こうした印象だけで議論するのはなく、AO入試入学者の能力や修学状況を可視化すれば、より適切な選抜方法や受け入れ枠、入学前教育の検討といった具体的な改善活動が導き出せる。ほかにも、教員の授業改善やカリキュラムの改善、広報によるブランディングなど、さまざまな取り組みを支える力となる(図表1)。

編集部による取材では「実学重視、ものづくり」にこだわる教育を掲げている。その成果を、具体的な能力として言語化、数値化できるようにになった(東京電機大学)。

【図表1】学修成果を可視化する意義

誰にとって	どんないいことが
大学	・質保証のエビデンスになる ・意思決定の判断材料になる ・ブランディングに活用できる
教員	・授業/カリキュラム改善のきっかけになる ・学生指導の素材になる
学生	・学生生活を振り返り、今後の取り組みを考える素材になる ・就職活動に活用できる
企業	・人材発掘や採用の資料となる(特にジョブ型採用において)
高校	・進学先選びの基準になる ・高校で育成すべき力を検討する素材になる

「改革による大学の特色化、めざす方向性の共有と検証のために可視化を行っている」(関東学院大学)などの声が挙がっている。ところで可視化というと、大学側が学生から一方的に情報を吸い上げる形態をイメージする人が多い。しかし、可視化の本来の主人公は学生だ。結果を基に振り返りを促したり、今鍛えている力が社会で役立つことを示したりすれば、成長のきっかけになる。また、自己評価やポートフォリオの作成

表2)。したがって、その大学に入学したことよりも、大学でどのような資質・能力を伸ばせたかについての関心が高まるだろう。加えて産業界は、採用方法のいかにかわからず、将来の予測が困難な時代の高度専門職に必要な能力として、論理的思考力や課題発見・解決力などを挙げている(P.11参照)。自学の学生が持つこれらの汎用的能力を可視化することができれば、企業への訴求力が高まるはずだ。同時に、大学で得られる力が企業が重視する力だとわかれば、学生の学びに対する真剣度が増すことも期待できる。他方、高校教員も、大学の育成力に関心を持っている(P.6参照)。いかなる点に注目や期待が集まっているのかを知り、ニーズに沿った情報を提供したい。例えば東京家政学院大学では、この6月に実施した高校教員向け説明会において、汎用的能力を測定する外部アセスメントの結果と大学の見解、それに伴う学生支援の取り組みを紹介している。「アセスメントの結果から、学力はトップではないが、努力をコツコツ積み上げる学生が多いという本学の学生像が明らかになりました。こうしたデータを基にその長所を伸ばす教育施策を紹介し、集

【図表2】導入が進むジョブ型採用

経団連と就職問題懇談会(大学)の共通認識
「新卒一括採用(メンバーシップ型採用)に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用も含め、複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべき」

ジョブ型採用(雇用)とは

- ①新卒、既卒を問わない
- ②専門スキルを重視した通年採用
- ③留学生、海外留学経験者の採用

雇用の増加が見込まれる職種
AI人材/データサイエンティスト/高度な専門性を持つエンジニア/FinTech人材/商品開発担当者/マーケティング人材…など

*日本経済団体連合会「採用と大学教育の未来に関する産学協議会中間とりまとめ共同提言」(2019年4月22日)より

POINT ジョブ型採用の拡大や高校の進路指導の変化への対応を。

団の中では埋もれがちでも真面目にがんばる生徒をぜひ本学へ、という強い気持ちをエビデンスに基づいて伝えました(学生支援センター木村文香准教授)。同大学では今後アセスメント結果を入学方式別に分析して思い通りの入学者かどうか検証するなど、学生募集に生かすことも考えている。

OPINION

大学・企業の人材育成共通キーワードは「思考力」と「判断力」

2019年4月22日、経団連から「学修成果」を考えるにあたって、注目したい提言がなされました。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会中間とりまとめ共同提言」です。この中で、「Society5.0時代に求められる人材と大学教育」が発表されています【図表1】。経済界と大学が、人材育成の共通言語を作ろうと対話し、共同提言がなされたことは、画期的なことです。

この共同宣言を読み解く上でのポイントは2つあります。1つ目は、忍耐力やリーダーシップといったコンピテンシーよりも、論理的思考力・規範的判断力、課題発見・解決力等の能力・リテラシーが中心に据えられている点です。今回、大学教育でこそ育まれている思考力や判断力が注目されたことは、大学にとって大きな意味を持ちます。

2つ目は、専門教育を通じて育まれる能力、リベラルアーツ教育が中心に置かれた点です。専門的知識・スキルは卒業後、アップデートすることが求められますが、学び続けるために必要な専門教育のベースとなる能力の重要性が高まったと言えます。つまり、大学教育における学問的なアプローチによって育んできた汎用的能力そのものが、Society5.0時代に求められる人材であると定義されたのです。

大学の学修成果は、大きくは「学位プログラム単位で保証すべき力」と、「大学全体で保証すべき力」の2つに分けられます【図表2】。今回の共同提言で求められる人材像は、まさに大学全体で保証すべき力、汎用的スキルと一致しています。学修成果の可視化が進んでいるアメリカでは、CLA*という標準テストを利用し、批判的思考力、問題解決力、分析推理力、文章表現力を学修成果として評価しています。「大学は就職予備校ではない」という声を伺うことがありますが、大学全体で保証すべき力、思考力や判断力など

学ぶと働くをつなぐ学修成果とは？
大社接続の視点から見ると可視化

(株)ベネッセキャリア
教育事業本部
大学営業部部長



風間直樹

かざまなおき ●入社以来、高校・大学の教育改革支援を担当。近年は、学修成果の可視化や高大接続に関する大学向け講演会、勉強会を多数実施。

の学修成果が可視化されていけば、今後このような話は消えていくのではないのでしょうか。

学修成果の信頼性が企業の採用を変え学修者の進路実現につながる

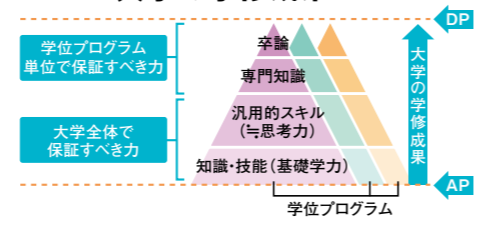
一方で学修成果の可視化を進めるにあたっては、企業側の課題もあります。【図表1】で示されたような人材像の能力を、新卒採用でどのように評価するのか、という点です。

弊社で行っている「採用基準」に関する研究結果では、実際企業は採用時に、面接官からの質問に対する学生の「即応力」を重視する傾向があるようです。大学で面接の練習など、いわゆる就活対策が盛んに行われるゆえんです。また、企業側からすると、大学教育で培われる「熟考力」を評価すること自体が難しいなどの意見もあります。

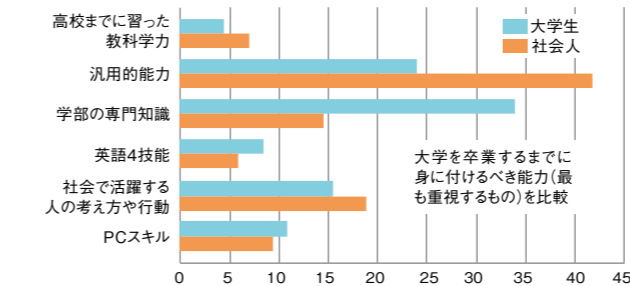
そんな中、2019年3月に日本私立大学連盟から、「大学がポートフォリオ等を活用して学修成果を可視化し、それを企業が新卒採用で評価すること」(「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育」)という提言がなされました。大学、企業双方でこれが進めば、学生の就活=3年生での就活対策ではなくなります。学生は大学入学後の経験や学びの蓄積、修得した能力やスキルを証明することを通じて自分に合う企業を見つけやすくなります。つまり、大学での教育成果が正しく評価されるようになるのです。

このように学修成果の信頼性を高めるための取り組みは、自学の教学マネジメントはもとより、学修者自身の学びの質・意欲を高め、彼らの進路実現のためにも不可欠と言えるのではないのでしょうか。

【図表2】大学の学修成果



【図表3】大学生と社会人、重視すべき能力のギャップ



*ベネッセコーポレーション「社会で活躍するために必要な能力調査」(2019年) 2019年3月実施、インターネット調査。対象は、大学生、社会人それぞれ1031人

資格取得率は、特に難関資格であれば教育力を推し量る指標にはなるだろう。しかし、少子化により大学間競争が激化すると、看護など資格取得を目的とする学部では、取得率だけでは大きな差がつかなくなる。社会の変化を見越してどんな力を身に付けさせるのか、自学の教育の特長とその成果

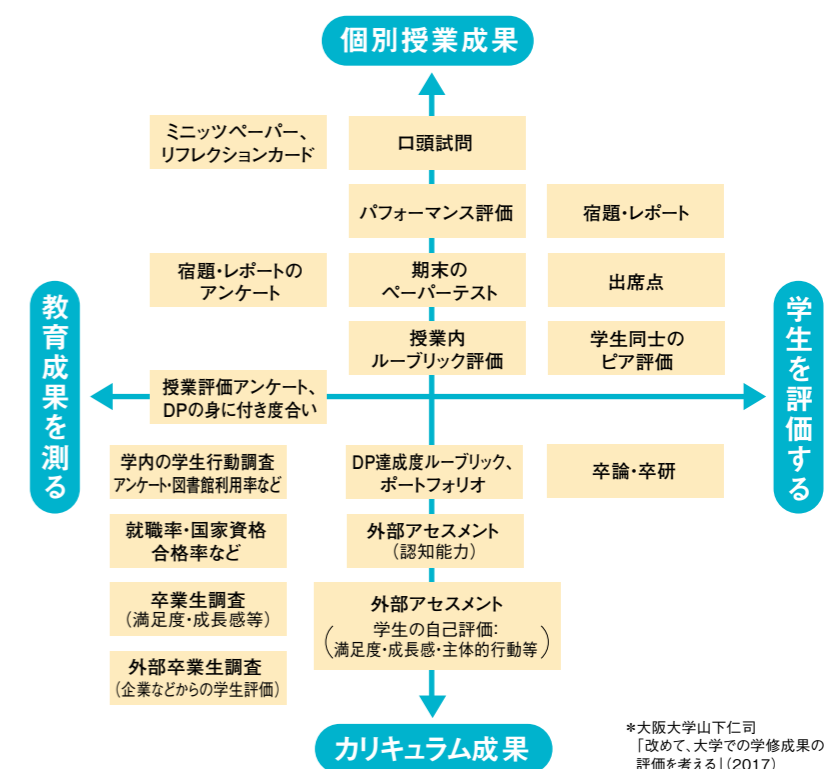
を可視化して提示することで、他大学と差別化が図れる。就職率は空前の売り手市場の中では指標にならない。【図表3】で示したような社会人が重視する力が付いているかどうかなどを、併せて示す必要がある。【図表4】は、可視化の目的と適する測定手法を整理したもの。大学で育てる能力は1つの指標で測れるほど単純ではないので、場合に応じて複数の手法を組み合わ

可視化の方法は？
GPAや資格取得率、就職率ではだめなの？

A 社会の変化や使いやすさを考えると、学外に公表する指標としては物足りない。可視化を行う目的はそれぞれで、その目的に適した指標であるかどうか問題なので、指標単体でよしあしは論じられない。されど学外者にとっては、GPAや資格取得率といった指標だけでは、その大学の学修成果を読み取るこ

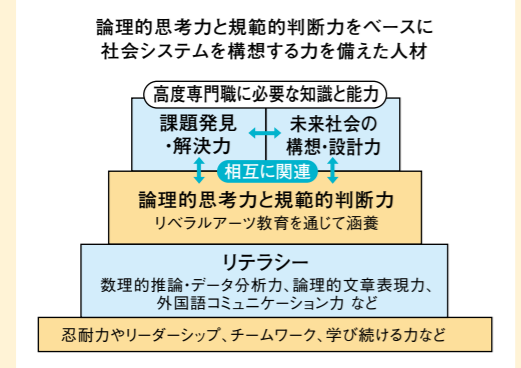
とは難しいことが多そう。GPAは教員ごとに評価基準が異なり、「GPA2.5」という数値が社会に出ると何を意味するのか説明しにくい以上、外に向けた指標としては客観性に欠ける。学生にとっても、大学の成績が自身のどんな能力を表しているのかが曖昧で活用しづらい指標だ。【図表3】のように、社会では思考力などの汎用的能力が必要とされているにもかかわらず、学生はその重要性をあまり認識できていない。こうした事実をふまえると、GPAというあらゆる授業評価を統合した指標だけではなく、個々の汎用的能力を可視化した情報も提供することで、学生が意識的にその能力を伸ばすよう促すべ

【図表4】学修成果の測定のための「情報源」



POINT 自学ならではの教育の成果は、GPAだけでは測れない。 Q 「学修成果」「学習成果」は何が違う? A 「学修」は単位取得に結びつく学び。「学習」は単位取得に関係しない学びも含む。 学修か、学習か? だけで議論

【図表1】Society5.0時代に求められる人材と大学教育



*アメリカのCouncil for Aid to EducationによるCollegiate Learning Assessment

*大阪大学山下仁司「改めて、大学での学修成果の評価を考える」(2017)

OPINION

目今の学生たちに感じる課題を
指標づくりのきっかけに

教員として授業を受け持つときに感じるの、いろいろと育てたい能力があるのに、半期15コマでは伸ばせる能力の種類にも幅にも限界があるということ。でもそのとき、「学部として伸ばしたい能力群」とはどのようなものか、そして自分や他の教員が受け持つ授業でその能力群のどの力をどこまで育成するのが可視化されていたとしたら、授業設計や成績評価が飛躍的にやりやすくなります。

これが、組織的に学修成果の可視化を行うべき大きな理由の一つではないでしょうか。自分が種をまいたものが、誰かの授業を経て花を咲かせる。逆に他の教員からノトンを受け取ることで、自分の授業で大きく成長していく学生の姿を目にすることができる。担当する15コマにとどまらない、もっと大きな成果が見えるようになる。教育者としてワクワクできるような可視化です。学生にとっても、「卒業までにこれだけの能力を身に付ける。そのうち、この部分の能力を鍛えるために、今この授業を受けているんだ」と自覚できれば、学びに対する意欲が湧いていきます。

逆にこの視点がないと、教員にとっては「やらされ感」のある、学生にとっては自らを「調査対象」としか感じられない、楽しくない可視化になります。個々の教員、学生がおもしろいと感じるような取り組みでないと、大学全体で主体的に可視化を進めることは難しいと思います。

「育てたい能力」を規定することが難しければ、同じ科目やコースを受け持つ教員同士で、学生が抱えている課題を出し合うことから始めるといいかもしれません。「自分で問いを立てられない」「知識はあるけど、考えを伝えられない」といった共通の課題が出てくれば、科目／コースとしてそれをいかにして解決するかを考える際、必然的に育てたい能力やその評価方法を検討

教員と学生が日々の授業に対して
ワクワクを感じることができるよう
可視化とは?

東京工業大学
リベラルアーツ研究教育院
准教授
岡田 佐織

おかださおり ● 東京工業大学大学院教育学研究科博士課程満期退学。地方自治体職員、公立大学法人職員、ベネッセ教育総合研究所研究員を経て、2019年より現職。



することになります。「私以外の人も困っていたんだ」と共感し合うことによって、進んで可視化に取り組もうという意識も生まれるはずですよ。

言い方を変えると、科目やコースレベルの学修成果の可視化は、FDの性質を持っています。授業やカリキュラムの改善に結びつかない可視化は、意味がないとさえ言えるでしょう。

全てのレイヤーを連動させることにより
全学規模のPDCAが回り出す

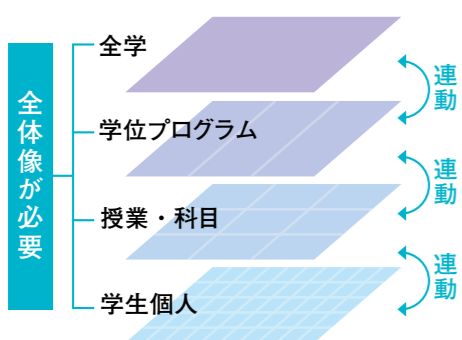
学修成果の可視化は、指標や評価を共有する範囲の大きさによって、大学全体／学位プログラム／授業・科目／学生個人、といくつかのレイヤー（層）に分けられます。ここまで述べてきたのはコースや科目といった下位レイヤーの話ですが、プログラム、さらには全学という上位のレイヤーにおいても、「可視化→教育改善」のサイクルを回していく必要があります。第3期の認証評価で求められているのも、各レイヤーでの可視化とそれらの有機的な連動です。

小規模な学部・学科レベルであれば、カリキュラム設計に携わる教員を先のような議論に巻き込むことができるかもしれません。ただ、大規模な学部・学科や全学レベルの可視化となると、下位レイヤーで出てきた成果や課題を集約して上位レイヤーに渡すしくみが必要です。それには、定量的な評価、あるいは定性情報の定量化が求められます。

例えば関西国際大学は「KUIS学修ベンチマーク」という全科目共通のルーブリックをつくり、質的な情報を量的に評価できるしくみを整えました。このような「共通言語」と定量化のツールがあれば、科目やコース単位で個々の教員が感じた成果や課題を集約するのは難しいとしても、「定性的な成果や課題を何らかの形で定量化したい」というニーズに対しては、FDやIR担当部署と連携できるとよいでしょう。

大学教育をもっと楽しく魅力的なものにするために——今問われているのは、「意志ある」可視化と教育改善ではないでしょうか。

可視化のレイヤー



POINT

認証評価機関によって、「学修」「学習」の捉え方は異なる。

が終始し、可視化が進まない場合もあるだろう。文部科学省では「学修成果」だが、認証評価機関のうち、大学基準協会と大学改革支援・学位授与機構は「学習成果」を使っている。2012年8月に中央教育審議会が発表した、いわゆる「質的転換答申」では、大学設置基準上、大学での学びは「学修」としている。これは、大学での学びの本質は、「講義、演習、実験、実習、実技等の授業時間とともに、授業のための事前的準備、事後の展開などの主体的な学びに要する時間を内在した『単位制』により形成されていることによる」とある。これに倣うならば、「学修成果」は授業以外の時間も含め、単位取得に結びつくさまざまな学びの総体としての成果、「学習成果」は、単位とは直接関係のない学び（資格試験の対策など）の成果、あるいは「問題解決学習」「体験学習」といった単体の学習手法を論じるときに成果、ということになる。ただし現場で厳密な使い分けがされているとは言いがたく、可視化の効果を左右するものでもない。本誌では「学修成果」で統一している。

【図表5】直接評価と間接評価の違い

	直接評価	間接評価
定義	教育効果を直接的に示す客観的な評価(外部の評価者、専門家などによる評価)	教育効果を間接的に示す主観的な評価(個人の主観や個々の教員の基準などに依存する評価)
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ◎卒業論文・卒業研究 ◎外部試験(英語外部資格・検定試験等) ◎アセスメント ◎ポートフォリオ分析 ◎ルーブリック分析 など 	<ul style="list-style-type: none"> ◎学生調査(実態調査、満足度調査 など) ◎卒業生調査 ◎卒業率 ◎就職率 ◎成績、GPA など
活用法	外部に向けた学修成果の可視化につながる	結果を分析することで、改善の施策に結びつけやすい

*ベネッセ・キャリア提供資料を基に作成

Q 「直接評価」と「間接評価」の違いは?

A 直接評価は客観的評価、間接評価は主観的評価。
【図表5】は分類の一例だ。客観的な能力値、集団の中での位置を示すには、外部アセスメントなどの直接評価が欠かせない。しかし直接評価では、ある能力値が低いということはわかっていても、その原因までは探れない。「学びへの

Q DPが抽象的。それを基に評価しにくい。

A 具体的な要素に分解して考えてみよう。
オースドックスな手法は、DPを複数の具体的な要素に分解して評価するものだ。京都光華女子大学短期大学部は1つのDPを分野ごとに2つの要素に分解した「ミドルレベル・ディプロマポリシー」を策定。八戸工業大学はDPの属性として、20の修得因子を定義している。

または、いったんDPから離れ、「本学の教育で学生は、○○の能力が伸びている」という学内の肌感覚を基にそれが正しいか検証し、そのうえでDPを見直す方法もある。長年さまざまな大学の学修成果の可視化を支援してきた東京工業大学の岡田准教授は、この方法を「遠回りに見えるが、卒業時に

POINT 直接・間接評価双方結びつけることで学修行動が明らかに。

意識」「学修時間」などの間接評価と結びつけることによって、改めて学修行動が明らかになり、改善策を検討できる。教育のPDCAサイクルを回すには、両評価を適宜組み合わせることが肝要だ。

Q アセスメント・ポリシーはつくるべきか?

A 全学的な可視化を進める過程で必然的につくることに。文部科学省によればアセスメント・ポリシーとは「学生の学修成果の評価(アセスメント)について、その目的、達成すべき質的水準および具体的実施方法などについて定めた学内の方針」のこと。言ってみれば、「何をを用いて測定するか」を整理した見取り図だ。私立大学は私学助成配分の評価項目の一つとなっているが、整備している大学はまだ2割以下だ。

全学的に可視化を行うと、どの項目をどんな方法で評価するかおのずと整理が進むはず。3つのポリシーとは異なり、時々刻々見直されていくものでもある。

POINT

測定のための見取り図。必要に応じて見直すことも大切。

POINT DPを要素に分解し言語化する過程こそが全学の意識を変える。

備えるべき能力を言語化する過程で、学生のどんな力を育て、そのためにどんな教育をするのかという根本的なことを全学で考えるよいきっかけになる」と勧めている。

*日本私立学校振興・共済事業団「私立大学・短期大学教育の現状」(2018年度)

可視化の上手な進め方は？

Q 全くの白紙状態。何かから取り組めばよいのか？

A どんな恩恵を得たいか、から考えてみては。

可視化自体を目的にすると、何にも使われず徒労に終わってしまう。可視化疲れを避けるためにも、自学に恩恵をもたらす可視化、つまり目的のある可視化にしよう。

方向性の一つは、育成における悩みを起点にすること。「うちの学生にはこの能力が足りない」と複数の教員が共通して感じている課題があれば、その能力を測定・育成する方法を考えてみる。

もう一つは、学生募集・広報活用を前提に強みを可視化する方向性。教育方法や学生が持つ能力の中で特色となる部分のエビデンスを取得し、ブランディングに使う。

いずれにしても目的が決まったら、今ある学内のデータでどこまで可視化できるか確認しよう。不十分なら、それに応じた調査やアセスメントを計画することになる。

POINT 手段が目的化せぬよう、「目的のための可視化」を行おう。

Q 学修成果の定義に時間がかかり、進まない。

A 授業や卒業生など、具体的な事例を議論の相上りに。

抽象的な能力をいきなり具体的に定義しようとすると、議論が空転しがちだ。例えば「グローバル感覚に優れた人材」について到達度を測るとしても、何をもって「グローバル感覚に優れた」と言うかは教員によって異なる。具体的にどんな要素が「グローバル感覚」にあたるのか、議論を経て教員間で認識を共有することが可視化の効能の一つではある。

とはいえどうしても進まない場合は、自分たちが担当する授業(群)で、卒業後に活用できるどんな能力が養えるのかを考え、言語化するとよいだろう。複数の教員が知っている理想的な卒業生がいたら、その人が在学中に身に付けた能力を想定するのもよい。なるべく具体的な事例から、教員間の共通認識を醸成することがコツだ。

POINT 抽象論ではなく具体論。現実の事例で議論しよう。

Q 可視化しただけで、活用が進まない。

A 目的を設定し、適切なタイミングで実施しよう。

「補助金の要件に合わせて形式的に取り組んでいるだけで、可視化しても実質使っていない。他大学もそうでしょう」とは、ある大学の声。FDなどを通じて可視化したデータを共有するところまではいったものの、活用は教員個人任せという大学も多いようだ。

これらも、可視化の目的が定まっていなかったことに大きな要因があると考えられる。よく見られるのが、施策の実行を判断する執行部と調査・分析を担当するIR部門が連携できていない例だ。「何でもいから分析して報告を」ではなく、「執行部ではこの施策を実行するか否かを判断したいので、想定される効果を分析してほしい」といった、目的が明確なオーダーに変えていくことが望まれる。IR部門側から可視化の取り組みを提案する場合は、入学者の減少、退学者の増加、就職率の低下など、誰にとっても明白な課題から投げかけるとよいだろう。

なお、明確な目的があっても、結果の共有が遅すぎるとは活用できない。授業改善が目的の調査であ

れば、次年度の授業を設計する時期より前に結果が返されるべきだろう。

POINT 目的の明確化、最適なタイミングでの結果の共有。

Q IR組織がなく、調査結果を活用できない。

A 学修成果の可視化はIR組織設置のチャンス。

意図がハッキリしていて、その内容や方法について教員間で合意が取れた調査であったなら、IR組織がなくとも結果を基に動き始めることができるだろう。一方、目的が不明確なまま何となく行った調査であれば、IR組織に結果だけを渡しても意義のあるサジェストが得られる可能性は低い。つまり、エビデンスに基づいて意思決定を行う体制があり、そのエビデンスを自力で取得できるのであれば、IR組織は必須ではない。

IR組織がある方が物事がスムーズに進むのは、「解決したい課題があるが、適切な調査方法がわからない」「学科や学部を越えた調査を行うため、データの仕様を統一する必要がある」といった場合だ。既存のIR組織が機能しない要因の一つが、活動の目的や

Q 学部間の温度差が大きく、足並みがそろわない。

A 横断的組織で実行する。または、まず一部の学部で成功事例をつくる。

質保証は大学として求められるものだが、全学で同一のアセスメントを導入するなど、足並みをそろえる必要があるだろう。全学でやってみてはじめて学部間の違いがわかる。結果を学部間で比較して、スコアが高い学部にあつて低い学部には何かという分析から、改善のきっかけが見つかったりすることもある。

全学的に進めるためには、学長室、教務委員会など全学横断組織を実行の主体とする方法が有効だ。該当組織がない場合、全学横断的なワーキンググループをつくと、統一的な動きが取りやすい。

もう一つは、ある学部で成果を出し、それを全学展開する方法。P.26の岩手県立大はその好例だ。大学ではトップダウンで全学におろしても現場では実行されないこともある。遠回りのように近道かもしれない。

POINT 現場で使いやすい、使われやすいアプローチを。

Q ネガティブな調査結果を公表したくない。

A 改善の道筋と共に示すなど、未来志向の公表を。

都合のいいデータだけを選んで公表しても不信感を招く。結果のよしあしにかかわらず、自学の見

Q 学生調査の回収率が悪い。改善策は？

A 協力に値するメリットを学生に提供する。

自身にメリットがなければ、学生が協力する気にならないのは自然なことだ。学生の成長に役立つ学生調査が望ましい。

聞きっぱなしはやめ、回答がどう生かされたのかを知らせよう。「前回の授業評価アンケートの結果を基に、〇〇を改善しました」「〇〇について検討しましたが、〇〇の理由で見送りました」といった報告があつてこそ、自分の大学をよくしようとする学生も協力することができる。

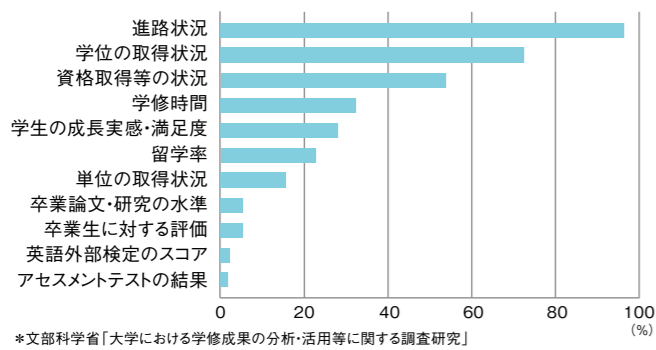
学生の能力を可視化したデータの場合は、学生がその結果を基に行動を改善したり、将来を検討したり、何らかの意思決定を行えるような情報を提供したい。「学生生活の総花的な能力値よりも、学生が見て喜んだり、悔しがったりするようなものだ」と次のアクションにつながるやすいでしょう。例えば、学生が全力を出した取り組みに絞って結果を返すのも一案です。(岡田准教授)。

POINT 学生調査を学生の成長を促すコミュニケーションツールと捉える。

POINT 可視化の目的が明確ならIR組織の有無によらず活用可能。

方針が全学に共有されないこと。このように切実なニーズを受けて組織を設けるなら、その心配はない。組織設置の好機と言える。

【図表6】学生・保護者に共有している学修成果



POINT 学修成果は社会に対しても情報公表により「可視化」すること。

甲南大学が発刊する高校教員向けファクトブック「KONAN DATA BOOK」は、客観的データに加えて、そこから見える自学の課題と解決へのアプローチを示している。あるいは前述の東京家政学院大学のように、在学生の汎用的能力のアセスメント結果と大学が力を入れている取り組みとセットで高校向けに説明会を実施したり、上智大学のように、ツイッターを使って大学のさまざまなデータの背景をマメに発信する例(P.32)も出てきている。

WEBサイトの片隅でひっそり公表するだけ、グラフを並べただけの「データブック」では、社会や高校生に自学の教育力は伝わらない。社会に開かれた大学を標ぼうするからには、やらされ感のある「情報開示」ではなく、目的を持った「情報公表」が求められるだろう。