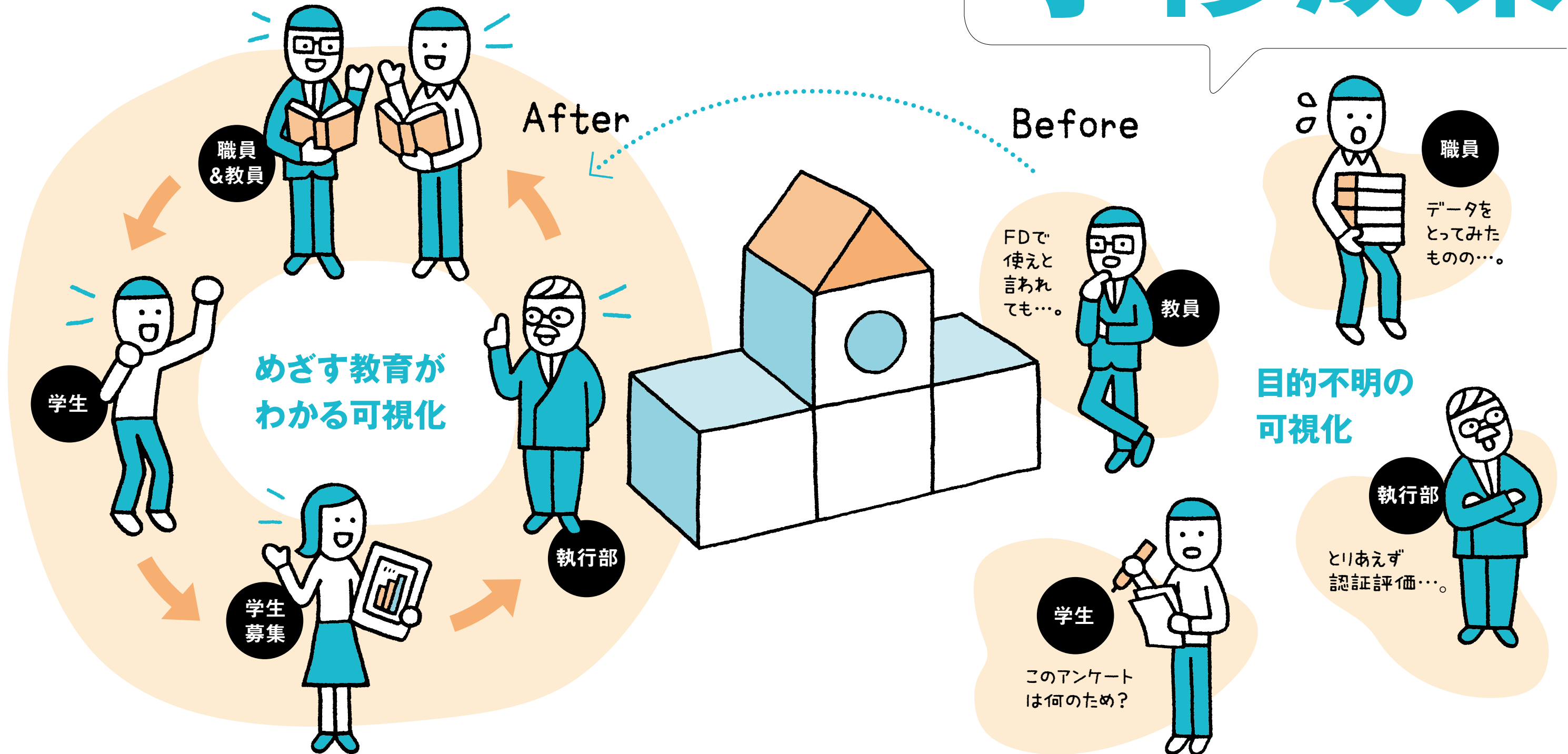


すでに学修成果の可視化を進めている大学は多い。
が、「可視化したが、教育改革は未着手」
「ゴールがなく、可視化疲れ。何のための可視化か?」という声も聞く。
18歳人口減少期の今、教育機関として社会に貢献し続けるためには、
教育力の証明と不断の教育改革は必須であろう。
そのために「使える」学修成果の可視化のしかたについて考えてみる。

教学改革・認証評価・ブランディングetc.

みんなで作ろう! 学修成果



ポスト2020年に求められる学修成果の可視化とその活用

2020年度以降の学生募集市場の変化

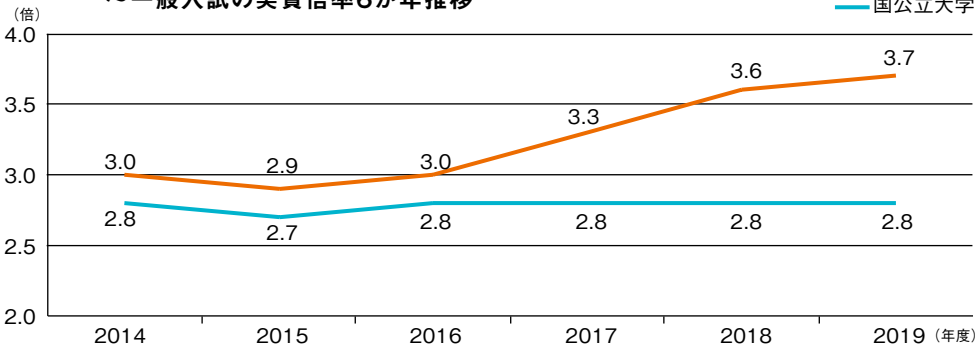


(株)進研アド Between編集長

中村浩二

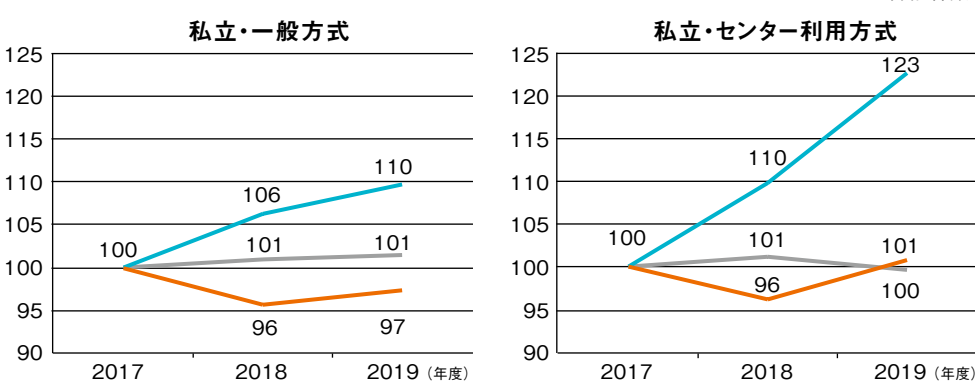
なかむらこうじ●1990年(株)福武書店(現ベネッセコーポレーション)に入社。高校事業部にて高校の教育改革支援に携わった後、(株)進研アド九州支社勤務を経て現職。

【図表1】「私大志願者バブル」は2019年度入試も継続
～一般入試の実質倍率6か年推移



*実質倍率は受験者数を合格者数で割ったもの
*ベネッセコーポレーション調べ

【図表2】志願者数増加が私立大学入試倍率上昇の要因
～私立大学入試方式別募集人員、志願者数、合格者数3か年推移



*2017年度の人数を100とした指数の推移
*ベネッセコーポレーション調べ

大学の生き残り競争が現実味を増してくる

高大接続の領域では今、入試改革や高等教育無償化、大学教育の質保証など、2020年度を節目とするさまざまな改革が進んでいます。そのため2020年度を境に、大学を取り巻く環境が大きく変化すると予測されます【図表4】。

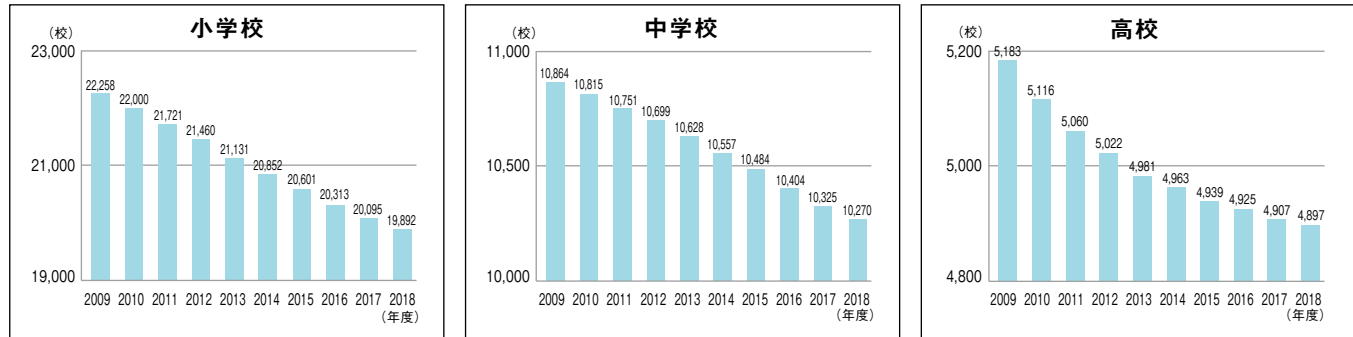
まずは入試について。現在は、入学定員管理厳格化（以下、入定厳格化）の影響により、「私立大学入試での実質倍率の上昇」が続いています【図表1】。国公立大学の実質倍率は、この6年間ほとんど変化していないのに対して、私立大学の実質倍率は、2016年度入試から4年連続で上昇しています。これは、入定厳格化によ

る大学側の合格者数絞り込み（合格者数減少）と、競争激化による受験生側の併願校数増加（志願者数増加）の両方が作用して起きている現象だと言えます。

しかし、2019年度入試ではこの状況に変化が起きています。【図表2】を見ると、私立大学の一般、センター利用方式の両方で引き続き志願者数は増加したものの、これまで絞りこまれていた合格者数が2019年度入試で前年度並、もしくは増加に転じているのです。入定厳格化による「合格者数減少と志願者数増加による受験競争激化」という構図は崩れ始めていると言えます。

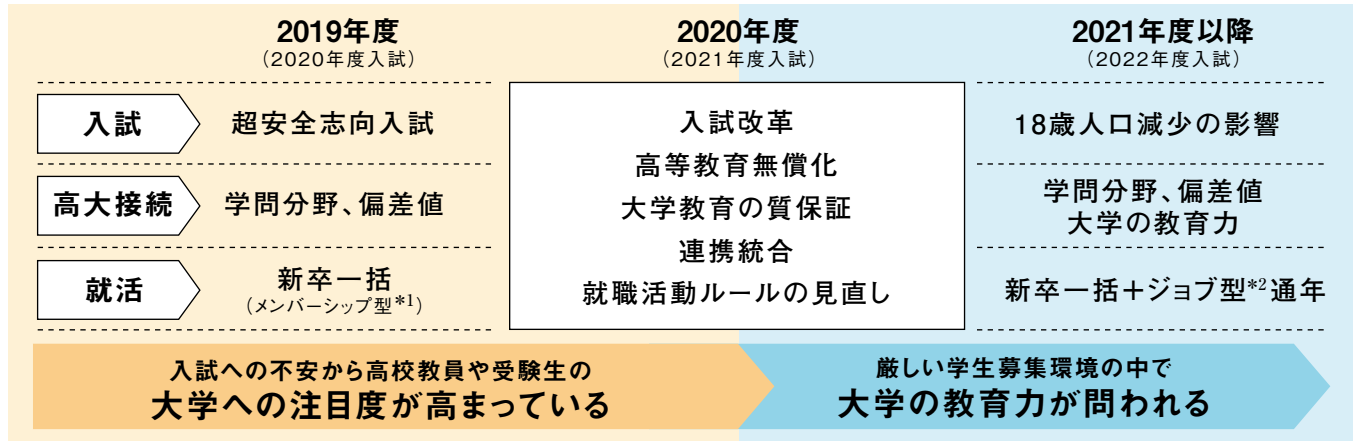
現行人試最終年となる2020年度入試は、超安全志向入試と言われています。そのため、私立大

【図表3】この10年で小は2366校、中は594校、高は286校減少



*文部科学省「文部科学統計要覧」より

【図表4】2020年度を境に、大学を取り巻く環境は大きく変化すると予測



学の実質倍率がこの後すぐに低下することはないと思われれますが、2019年度入試で見られた変化をふまえると、ここ数年続いた入試状況は長く続かないでしょう。

さて、ご承知の通り18歳人口は、2019年の約117万人から、5年後の2024年には約106万人にまで減少すると予想されています*3。すでに2018年までの10年間で、小学校は2366校、中学校は594校、高校は286校が統廃合などにより減少しています【図表3】。2020年度以降はその波がいよいよ大学にも押し寄せてきます。大学の生き残り競争が現実味を増すと言えます。

高校教育改革により大学を選ぶ基準が変化

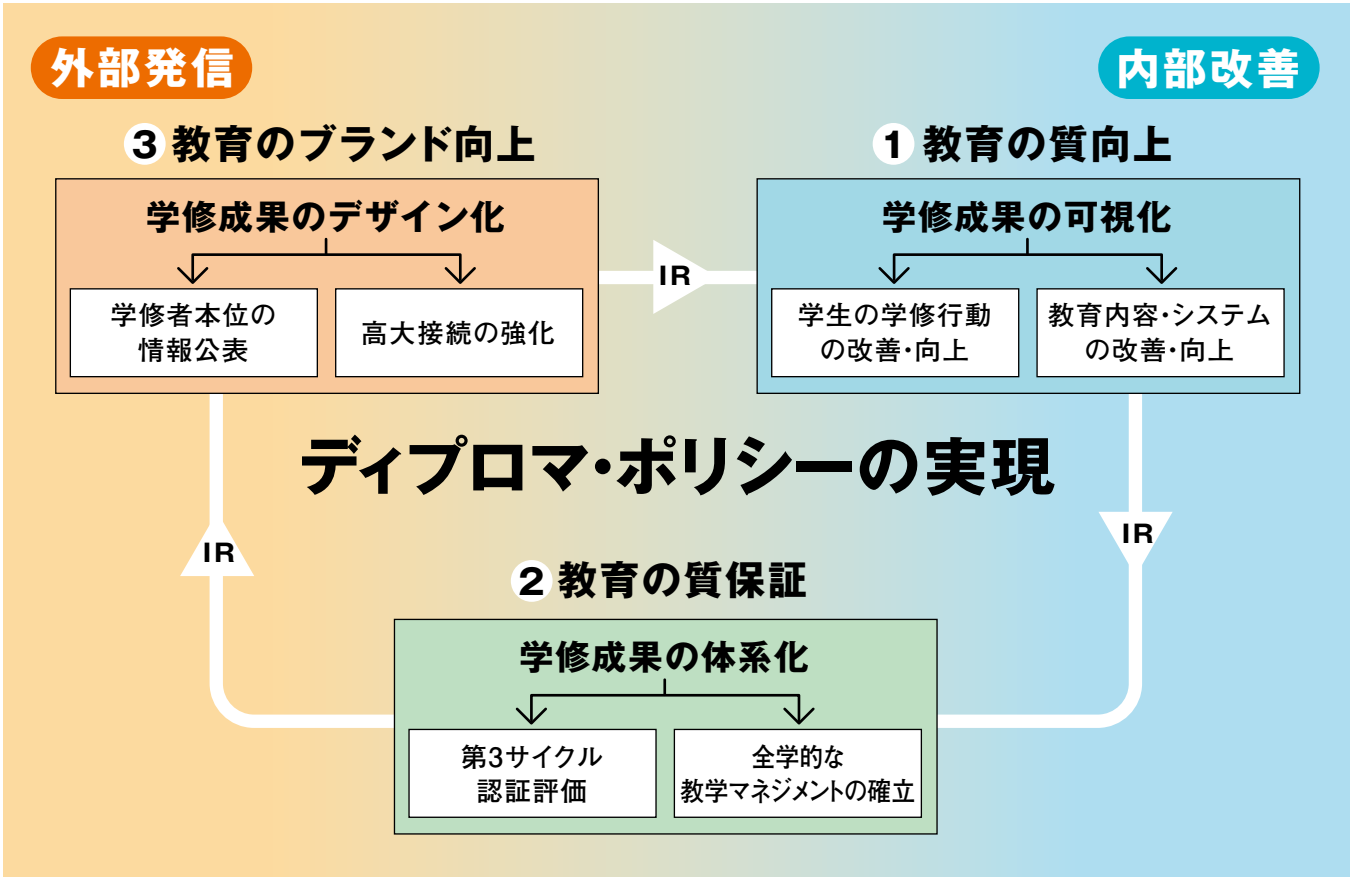
変わるのは18歳人口だけではありません。高校生や高校教員が大学を選ぶ基準も変化してきています。高校では、本年度から新指導要領の先行実施により「総合的な探究の時間」が始まりました。これまでの「総合的な学習の時間」のように、教科・科目等の枠を超えて探究的な学習に取り組むことは変わりませんが、テーマ設定のさせ方が変わりました。これまでは自由に設定していたものを、生徒に自分の将来と関連性のあるテーマ

を考えさせるように変えたのです。それにより高校生は、探究学習の中で「自分らしい生き方や社会との関わり方」の実現を重視し、それができる大学に進学したい、させたいと考えるようになるはずです。よって、大学から公表される教育の質を示す情報は志望校検討の重要な情報になるでしょう。すると情報公表が不十分で、教育の実態をつかみにくい大学は選ばれにくくなるはずです。今後は偏差値と並んで「教育力」が、大学を選ぶ基準になるのではないのでしょうか。

学生募集市場が厳しさを増し、「教育力」で大学選びが行われるようになる中、大学はどのようなことに取り組むとよいのでしょうか。高校での進路指導の変化から、これからの学生募集の鍵を読み取っていきましょう。

*1 ポテンシャルを重視した採用 *2 専門スキルを重視した採用
*3 中教審グランドデザイン「客申関係資料」18歳人口の減少を踏まえた高等教育機関の規模や地域配置（2018年11月）より

【図表7】全学で学修成果を利活用して、ディプロマ・ポリシーの実現度を高める



可視化した学修成果と教育の質を外部に発信

多くの大学では今、「学修成果の可視化」に取り組んでいます。高等教育の成果を可視化することは容易ではないため、可視化するだけで手いっぱいとなり、その先の活用になかなか進めない大学が多いようです。しかし、前述のように、今後教育の質に関する情報が学生募集に大きく影響を与えることを考えると、可視化した学修成果を教育改善だけでなく、さまざまな部署で利活用すべきです。全学での学修成果の利活用については、【図表7】のようなサイクルで考えるとよいでしょう。

まずは、①教育の質向上です。ここでは学修成果を可視化し、学生の学修行動や、教育内容・システムの改善・向上に取り組むPDCAサイクルを確立します。現場でのこの活動が、全ての取り組みのベースです。学生の成長が見えることは、改善・向上に取り組む教職員にとって活力にもなります。次に、②教育の質保証です。可

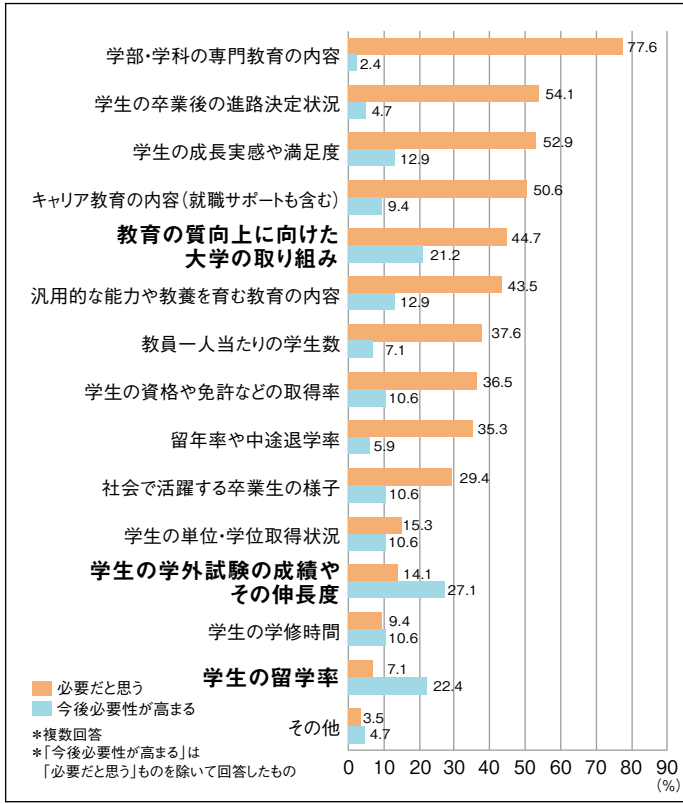
視化した学修成果を全学の教育目標であるディプロマ・ポリシー（DP）の実現につながるように体系化します。それにより教員は全体の中での自分の役割が理解でき、授業改善の方向性がより明確になります。なお認証評価では、個々の教員の教育改善に向けた努力が大学として積み上がる形になっているかがチェックされます。

最後は、③教育のブランド向上です。可視化した体系化した学修成果を、学生を主語にした「成長ストーリー」にデザインし直して広報します。なぜなら、高校生や保護者、高校教員などが知りたいのは、「どういう入学者が、どういう教育を受けて、どう成長し、社会でどう活躍しているか」という学修者目線での情報だからです。また、自学の教育に期待する入学者が増えれば、教育の質向上と学生募集の好循環が期待できます。

これら3つをつなぐのがIRの役割です。このサイクルによりDPの実現度を高めることが、今後大学が生き残るための重要な戦略の鍵となるでしょう。

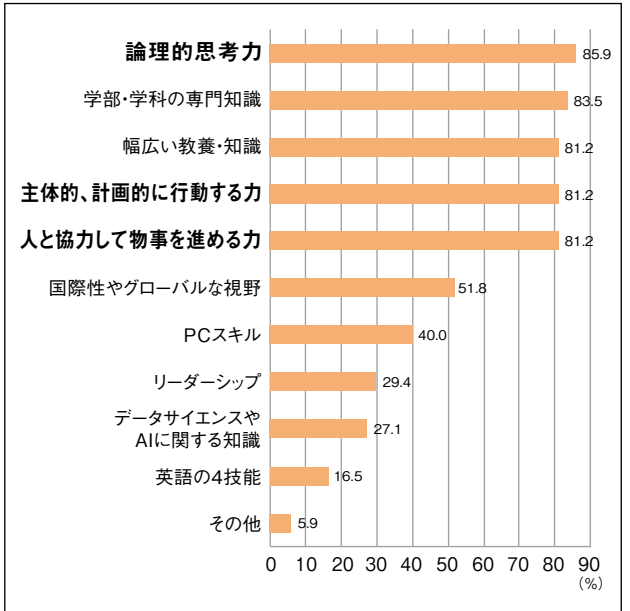
高校教員に聞いた大学の教育力調査結果

【図表6】今後は教育の質を示すエビデンスに注目～進路指導を行ううえで必要な大学の教育に関する情報



*編集部調べ（2019年6月実施、高校教員85人対象 複数回答による各項目の選択率）

【図表5】大学に汎用的能力の育成を期待～大学生が卒業するまでに身に付けるべき能力・姿勢



*編集部調べ（2019年6月実施、高校教員85人対象 複数回答による各項目の選択率）

高校教員が大学に期待する学修成果の可視化とは

進路指導は受験指導からキャリア教育へ

さて、進路選択に大きな影響を与える高校教員は今、大学の何を見て高校生の進路指導にあたっているのでしょうか。アンケート結果を基に考察していきます。

高校教員が期待する大学の教育を「大学生が卒業するまでに身に付けるべき能力・姿勢」という問いで聞いたところ【図表5】、専門知識や教養を抑えて、一番高かったのが、「論理的思考力」という結果でした。また、「主体性」や「協働性」の育成も、教養と同程度期待していることがわかります。これらは高校教育で育成している学力の3要素と重なっている。高校教員は高校で育成した力を大学でさらに発展させたいと考えていると言えるでしょう。

では、こうした期待に込められる大学をどう探すのか。高校教員が進路指導で必要としている大学の教育情報を、「今必要」なもの、「今後必要性が高まる」ものに分けて聞いてみました【図表

6】。これによると今は、専門教育の内容が一番必要とされていますが、今後必要性が高まる情報としては、「学生の学外試験の成績やその伸長度」や、「教育の質向上に向けた取り組み」、「学生の留学率」などがめだつて高くなっています。つまり、教育の質に関する情報やそれを示すエビデンスに注目が集まっているのです。

実際、フリーアンサーでは、「大学をゴールにするのではなく、社会人育成としての指導が重要」「偏差値で当てはめるのではなく生徒の目標や能力と大学のマッチングを最大限考慮した進路指導が必要」「生きる力を伸ばす意味でのキャリア教育を充実させたい」との声が挙がっていました。

このように高校の進路指導は、その目的が、「志望大学への合格」から、「社会で活躍するために必要な力の育成」つまり、「受験指導」から「キャリア教育」へと変わりつつあると言えます。その意味で、「学修成果の可視化」とその「情報公表」は、大学にとって喫緊の課題なのです。

学修成果の利活用によりディプロマ・ポリシーの実現度を高める

視化した学修成果を全学の教育目標であるディプロマ・ポリシー（DP）の実現につながるように体系化します。それにより教員は全体の中での自分の役割が理解でき、授業改善の方向性がより明確になります。なお認証評価では、個々の教員の教育改善に向けた努力が大学として積み上がる形になっているかがチェックされます。

最後は、③教育のブランド向上です。可視化した体系化した学修成果を、学生を主語にした「成長ストーリー」にデザインし直して広報します。なぜなら、高校生や保護者、高校教員などが知りたいのは、「どういう入学者が、どういう教育を受けて、どう成長し、社会でどう活躍しているか」という学修者目線での情報だからです。また、自学の教育に期待する入学者が増えれば、教育の質向上と学生募集の好循環が期待できます。

これら3つをつなぐのがIRの役割です。このサイクルによりDPの実現度を高めることが、今後大学が生き残るための重要な戦略の鍵となるでしょう。

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DP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して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」

POINT 学修成果の可視化の本来の主人公は、「学生」。

など、学生が自身の成果をアウトプットする行為も、可視化の重要な構成要素だろう。

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【図表2】。

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。

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るだけのデータ集め、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、PDCAを回し続けることが前提だ。

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らず、将来の予測が困難な時代の高専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

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試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。

【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

何のため？

どうやるの？

全学で進めるには？

可視化の諸問題

Q&A

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。

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】。

【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

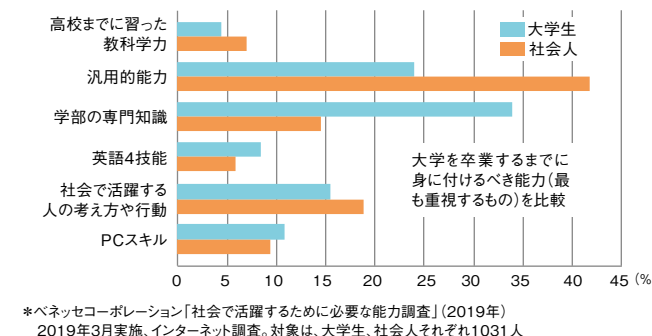
可視化の方法は？

Q 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が問題なので、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

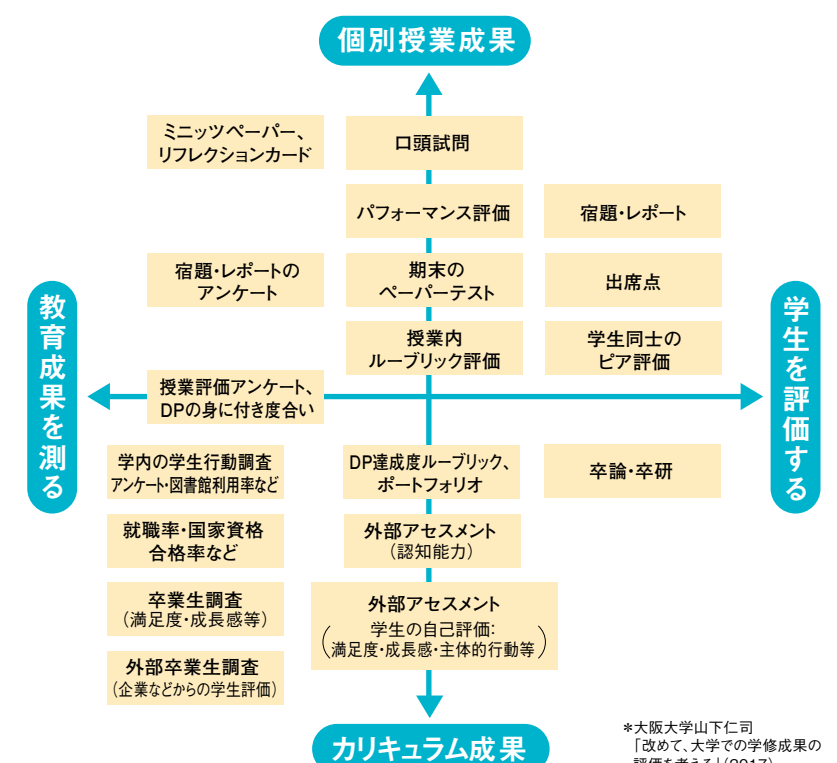
【図表3】大学生と社会人、重視すべき能力のギャップ



とは難しいことが多い。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きだろう。

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

【図表4】学修成果の測定のための「情報源」



※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)

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」＝単位取得に結びつく学び。「学習」＝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

(P.12に続く)

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」

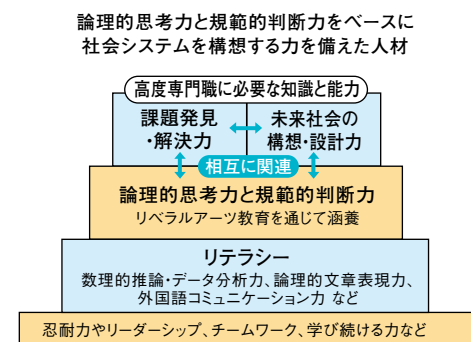
2019年4月22日、経団連から「学修成果」を考えるにあたって、注目したい提言がなされました。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会中間とりまとめと共同提言」です。この中で、「Society5.0時代に求められる人材と大学教育」が発表されています【図表1】。経済界と大学が、人材育成の共通言語を作ろうと対話し、共同提言がなされたことは、画期的なことです。

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。大学全体で保証すべき力、思考力や判断力など

【図表1】Society5.0時代に求められる人材と大学教育



(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

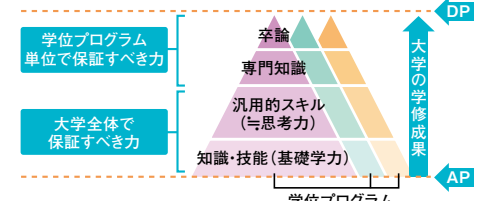
一方で学修成果の可視化を進めるにあたっては、企業側の課題もあります。【図表1】で示されたような人材像の能力を、新卒採用でどのように評価するのか、という点です。

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



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

OPINION

目の前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は、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。逆に他の教員からバ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ます。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ことは難しいとしても、「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。

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、授業のための事前の準備、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	◎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	◎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

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。

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。

オーソドックスな手法は、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

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。

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。

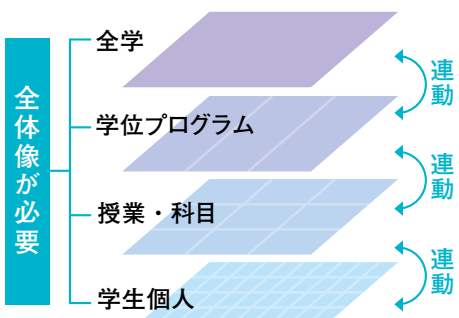
全学的に可視化を行うと、どの項目をどんな方法で評価するかおのずと整理が進むはず。3つのポリシーとは異なり、時々刻々見直されていくものでもある。

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。

※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）

可視化のレイヤー



可視化の上手な進め方は？

Q 全くの白紙状態。何か
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
な事例を議論の俎上^{（せうじょう）}に。

抽象的な能力をいきなり具体的
に定義しようとする、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「ゲ
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^{（せいがぐん）}
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れ
ば、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ッパだ。

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 I
R 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てい
る。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

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
い学部にはないものは何かという分
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
ると、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。

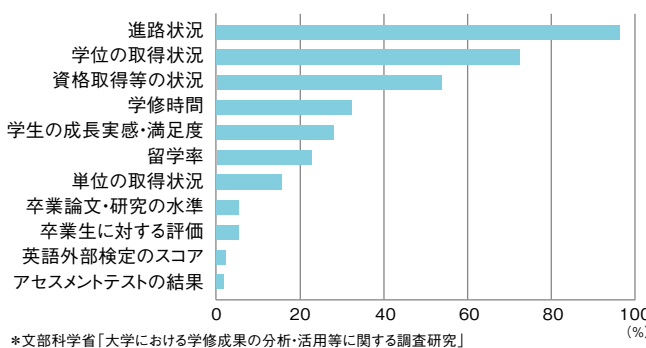
A 改善の道筋と共に示すな
ど、未来志向の公表を。

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

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。

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。

【図表6】学生・保護者に共有している学修成果



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。

聞きつ放しはやめ、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」と次のアクセシ
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
ミュケーションツールと捉える。

解や改善案とセットで出すことを
勧めたい。結果そのものよりも、
DP の実現に向き合う姿勢にこそ
広報価値があるからだ。逆に言え
ば、好結果だったとしても、数字
が提示されているだけでは訴求力
が得られない。

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。

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。

AP事業テーマI・II複合型 ～「アクティブ・ラーニング」と「学修成果の可視化」～ S評価校の取り組み一覧

※文部科学省資料を基に、主に「学修成果の可視化」に関する事項についてまとめた(2018年度実績)

大 学	山口大学 ▶人文学部、教育学部、経済学部、理学部、医学部、工学部、農学部、 共同獣医学部、国際総合科学部▶学生数8764人	芝浦工業大学 ▶工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部 ▶学生数7761人	産業能率大学 ▶経営学部、情報マネジメント学部 ▶学生数3857人	京都光華女子大学短期大学部 ▶ライフデザイン学科(地域総合科学科*4に適格認定され、教養、 ファッション、ブライダル、ビジネスなど幅広い分野展開)▶学生数199人
目 的	「山口大学改革プラン」を加速させる教育改革。学士課程教育における、アクティブ・ラーニングの推進と学修成果可視化モデルの構築	「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という建学の理念の下、学生の主体的な学びを促す	深い学び(ディープ・アクティブ・ラーニング)と学修成果を伴った教育の実現	「地域総合科学科」ゆえの多彩で幅広い科目群をDPを中心に体系化し、その評価を可視化するシステムの構築
体 制	学長を中心としたYU-AP事業推進委員会(教育学生担当副学長、教職員)を軸に、テーマごとにタスクフォースを設置。YU-AP事業推進に関わる学生スタッフを配置	アクティブラーニング&アセスメントオフィスが事業推進の中心。学長以下で構成する「学部長・研究科長会議」「教育イノベーション推進センター運営会議」で語った後、各部局へ	AP実行委員会を設置。学長が委員長を務め、全ての学部長・学科主任が参加。事業の確実な推進を担保するため、教職員からなる8つのユニットを組織	学科会議が実施の主体。学科の専任教員全員が事業の何らかの項目責任者となり、非常勤講師担当科目を含む全科目を評価対象として取り組む
取り組み概要	▶課題探究科目「山口と世界」におけるコモンルーブリックを開発。ルーブリックハンドブックを刊行して運用を図った▶「山口大学教育理念」を整理し、「山口大学生に期待される汎用的能力(山口大学生コンピテンシー)」を明確化▶直接評価・間接評価指標に基づく分析フレームの整備▶新しい正課外教育プログラム「スチューデント・リーダー・プログラム(SLP)」によるキャリア教育・学修支援▶ラーニング・アドバイザー養成講座創設による修学指導体制の一層の充実	▶SITポートフォリオのダッシュボードにさまざまな学修履歴を表示(成績、GPA、外部アセスメントの結果、外部英語検定のスコアの推移やCEFRレベル判定など)▶Webシラバスに授業前後に必要な学修時間を明示▶新LMS(学修マネジメントシステム)の稼働▶アクティブ・ラーニング科目を実施するためのワークショップの開発および教職学協働による開催	▶学修成果の多面的把握：GPAに偏っていた学修成果の把握を、知識・技能・態度の3側面からの把握に変更、総合的な学修指導が可能に▶教育方法の改善：授業内スタッツデータ*2の分析結果に基づき、各教員にコンサルテーションを実施▶教育プログラムの改善：各教員に委ねていた授業設計等に教育支援センターが介入。組織的に授業改善を図る体制を整備	▶各専門分野で育成する能力を示すMDP(ミドルレベル・ディプロマポリシー)を策定し、これと関連付けて各科目の到達目標を作成▶教員と学生の相互評価による「総合的評価提示システム」の導入。担当教員が科目ごとの到達目標達成度(5段階評価)を入力すると、カリキュラムマップを介してDP、MDPの達成度が自動算出される。学生自身も5段階で自己評価および理由を入力▶外部の社会人基礎力テスト、卒業生調査により客観的にDPの達成度を評価
主な成果	▶内部評価、外部評価のほか、教職員、学生の協働で「共育ワークショップ」を実施。外部アドバイザーの委嘱など、PDCAサイクルの体制整備▶学生が学びによる成長を実感できる学修成果可視化モデルの構築により、教育の質保証を推進▶教員の教育力向上と、学生の授業外学修時間の確保	▶紙で実施していた学生の授業評価アンケートをシステム上で実施。担当教員へのフィードバックにかかる時間が大幅に短縮。授業の早期改善が可能に▶教職学協働により開発したSITポートフォリオにより学修成果が容易に確認可能に	▶授業内スタッツデータの測定、分析、結果の活用というフローの確立▶学生の授業外学習時間、リーディング量、ライティング量の調査方法の確立▶授業内外の一体的な学習を通じ、深い学びを促進	▶DPが評価基準として機能し、到達目標体系・評価体系の改善のためのPDCAサイクルが確立。実際にMDPの改善が行われた▶成績評価はこれまで科目の素点とGPAのみだったが、それに加えて科目の到達目標の達成度も提示されることにより、「学生が何を理解し、できるようになったか」が理解できるものになった
課題や今後の展開	▶学修成果測定の統合・整理▶学修成果を活用した学修支援体制の充実▶低コスト化による各取り組みの継続・定着	▶事業で雇用している専任教員の人件費を自己収入でまかなう▶LMSとLINEを連携させた学修時間把握システムを全学展開	▶AP事業を発展的に継続させるため「地域創生・産学連携研究所」を創設▶教育改革の専門人材として専任職員を配置▶教員個人の教育力と組織的な教育力の統合的強化を図る	▶蓄積されたデータをカリキュラム改善に生かす▶学生の主体的な「総合的評価提示システム」の活用に向けて、「個人面談シート」「プレディプロマサプリメント」の作成▶DPの達成度を定性的に評価する「ポートフォリオ」制度を構築する

可視化の諸問題Q&A

「学修成果の可視化」はどこまで進んだか？

A

事業の成果と課題

大学教育の質的転換により人材養成機能の強化をめざす「大学教育再生加速プログラム(AP)」では、3つのテーマで学修成果の可視化に取り組んできた。補助期間最終年を迎えた今、その成果と課題について、「複合型」の幹事校に聞く。



テーマI・II複合型幹事校事業責任者
京都光華女子大学短期大学部
ライフデザイン学科 教授
相場浩和
あいはひろかず●1989年京都大学大学院理学研究科博士後期課程修了。専門は情報処理教育、理論核物理。

多様な可視化の手法が
事業を通じて誕生

――選定校の可視化のしかたは？
可視化の指標については、自学のDPを汎用的能力に分解して整理する方法が典型的です。宇都宮大学の*1「3C」、比治山大学・同短期大学部の「4×3の比治山力」など、各大学が独自の指標をつくっています。そうした中で産業能率大学の*2「授業内スタッツデータ」は異色です。

主な評価方法には、各科目の成績、達成度の測定のほか、外部／独自のアセスメントを使うといった方法があります。一方創価大学は測定用の「アセスメント科目」を設けており、特にアクティブ・ラーニングの評価に有効だと感じます。

また関西国際大学では、ルーブリックを企業と共有し、インターンシップで共同運用しています。

今後は、このような産学での評価尺度の共有も必要とされるのではないのでしょうか。

――可視化したデータの活用は？

まず、本事業を通じて各大学が、「最重要かつ評価可能な目標を定め、その達成度を明確な手順によって数値化できるようにした」ということ自体が大きな成果と言えます。これは、目標との関連が不明確なまま、ただデータの収集・公表が行われるだけの可視化とは全く異なるものです。それを踏まえたうえで活用については、一つは、主体的な学びを推進する素材として学生に使わせる方向性です。共愛学園前橋国際大学は結果をベースに教員が「リフレクシオン面談」を行っています。

もう一つは、教学改善への活用です。本学では、DPの各目標間でスコアの相関が高く、目標が複数ある意味合いが薄いことがわかりました。そこで分野目標の文言

や、各科目の到達目標の種類とそれらの分野目標との関連度を調整し、対応する科目到達目標が少ない分野目標については科目到達目標を増設。目標間の相関が下がり、DPに示された能力の育成の実質化に役立ちました。その結果、希望先への就職が増加し、就職の質が上がりました。

課題は可視化「後」
学生の活用を促したい

――この成果をどう普及させる？
各テーマのスペシャリストとしてだけではなくゼネラリストになって大学改革を進めていくべき、という全幹事校の問題意識から、全テーマの取り組み事例を紹介する*3サイトを開設し、複数大学まとめた報告会を企画しています。来年の3月にはAP事業の包括的な報告会を催します。私たち幹事校はこの報告会の中で、学生がAP関連の取り組みによる自身の成長を語る場も設けることにしました。学修成果の可視化とは、つまり、学生が「大学で何をして何ができるようになったのか」と聞かれたときの答えを具体化する取り組みです。高校教員や企業・各省庁なども招き、可視化の成果を発信していきます。

――課題は何か？

可視化、すなわち目標の達成度評価ができるようになった後の課題は、達成度を上げるためのしくみづくりです。すでに数値というエビデンスがあるため、以前よりも見通しは立てやすくなっています。一方で、学生へのデータの提示のしかたに困難を感じています。データの提示まではできても、それを学生が真剣に受け止め、当事者意識を持って主体的に活用する段階に至っていないことが課題です。データが学生の心に「刺さっていないのではないか」思います。

また、大学自身もデータの活用や成果の具体例の収集・発表が不十分です。選定校内で可視化後の成果の発信を検討する考えです。

事業終了後の継続は課題ですが、専門人材の確保とシステムづくりにはコストがかかるものの、システムは一度完成してしまえば、あとは維持費だけです。大学間でシステム、人材、ノウハウを共有し、負担を軽減する方法もあります。

残る課題は可視化の重要性を理解してもらうこと。そのためにも、「可視化した」だけではなく、「可視化によって学生や大学がこう変わった」と成果を明示する必要があります。

*3 <https://www.ap-archive.jp/> 選定校への講演申し込みフォームも設けている
*4 短大における地域の多様なニーズに柔軟に応じることを目的とした新しいタイプの学科の総称。財団法人短期大学基準協会により適格認定される

*1 Challenge, Change, Contribution
*2 授業における教員と学生のパフォーマンス(学生の質問数、教員と学生の対話数等)の測定データ。このデータと授業アンケートの結果を合わせて教員に授業改善を促す

「IR」「学生の声」「第三者目線」をキーとした体制整備を

大学改革支援・学位授与機構

研究開発部 特任教授 土屋 俊

どこが変わった？

第2サイクル

①大学の目的
②教育研究組織
③教員及び教育支援者
④学生の受入
⑤教育内容及び方法
⑥学習成果
⑦施設・設備及び学生支援
⑧教育の内部質保証システム
⑨財務基盤及び管理運営
⑩教育情報等の公表

第3サイクル

①教育研究上の基本組織に関する基準
②内部質保証に関する基準
③財務運営、管理運営及び情報の公表に関する基準
④施設及び設備並びに学生支援に関する基準
⑤学生の受入に関する基準
⑥教育課程と学習成果に関する基準

内部質保証に関する基準

基準2-1	【重点評価項目】内部質保証に係る体制が明確に規定されていること
基準2-2	【重点評価項目】内部質保証のための手順が明確に規定されていること
基準2-3	【重点評価項目】内部質保証が有効に機能していること
基準2-4	教育研究上の基本組織の新設や変更等重要な見直しを行うにあたり、大学としての適切性等に関する検証が行われる仕組みを有していること
基準2-5	組織的に、教育の質及び教育研究活動を支援又は補助する者の質を確保し、さらにその維持、向上を図っていること

Q. 第3サイクルの変更点とは？
省令の改正等を受けて、基準のつくりを全体的に見直しました。しかし基準の改定により、大学が新たに取り組むべきことが増えたわけではありません。国が認証評価を行う事項に「内部質保証」を追加し、重点的に評価することを評価機関に求めているのは、今まで以上の取り組みを大学に要求するというよりも、これまで各教員や部局単位で行ってきた授業や教育課程等の改善を、大学全体でマネジメントすることを求めていることだと考えるからです。

Q. 内部質保証の評価基準、指針は？
社会に対する説明責任を果たしているかを考える必要があります。そのためには、責任体制と手順（意思決定、実行、検証）を規程等に明文化することが欠かせません。そのうえで、内部質保証のしくみが機能し、教育の改善・向上につながっているかを見ます。そのエビデンスとして多くの改善事例を挙げたり、改善事例との因果関係を証明したりすることに注力する必要があります。IR機能、「学生を含む関係者からの意見聴取」、「第三者による評価、検証、助言」を生かして、内部質

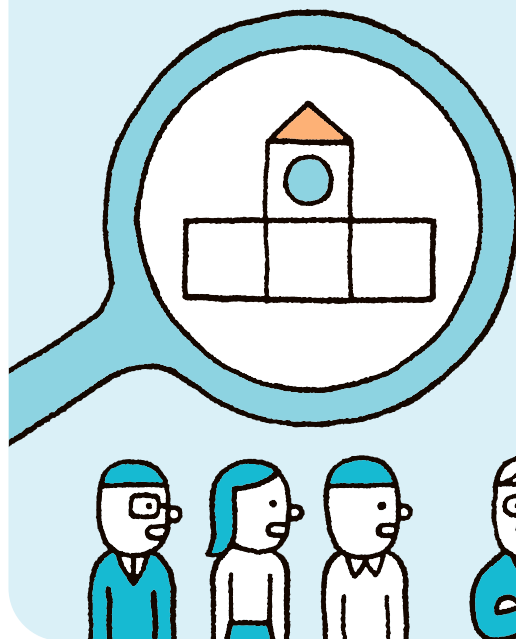
保証の機能を高める取り組みが優れていれば、高く評価することとされています。

Q. 内部質保証ではどのような学修成果の可視化を求めているのか？
教育の改善・向上につながる指標であることが重要です。教育プログラムの評価では、卒業率は重要な指標だと考えています。というのは、学生にとって学位取得は大学で学ぶ主要な目的の一つだからです。留学等の事情を考慮すると、標準修業年限内卒業率と標準修業年限1.5倍年内卒業率の両方を見る必要があるでしょう。

ポートフォリオ等による学生の学修状況の把握と対応は、卒業までのプロセスの可視化において有用です。全学的な教育体制の中に位置付け、機能させているかを評価します。

これまで教員個人や部局単位で教育改善のよい取り組みをしても、効果が十分に検証できていなかったり、その後の取り組みが不十分であったりしたため、その事例が学内で十分に共有されないケースが見られました。教育改善を教員任せ・部局任せにせず、大学が内部質保証の課題として実施することが必要でしょう。

「内部質保証」と「学修成果の可視化」の関係は？



認証評価で求められる3つのポイント

3つの認証評価機関に、第3サイクル内部質保証に関する評価の指針と、その中で求められる学修成果の可視化とはどのようなものかを聞いた。

DPとの整合性が可視化のポイント

7年に一度の認証評価。周知のとおり、第3サイクルからは「内部質保証」が重点評価項目になった。すでに2018年度から大学基準協会と日本高等教育評価機構では、新たな基準による評価を始めている。多くの大学にとって関心の高いこの「内部質保証」と「学修成果の可視化」との関係について、各認証評価機関に共通する考え方を整理しておく。

内部質保証で各大学に求められるのは、「ディプロマ・ポリシー（DP）」の実現に向けた全学での教育研究活動等の改善・向上だ。そのため、学修成果の設定とその体系化では、DPとの整合性が重要視される。一方、実行面では学修成果の可視化による検証と改善・向上の取り組みがつながって、PDCAサイクルが有効に機能しているかがチェックされる。つまり、「つながり」を重視した評価が行われているのだ。

なお、DPは各大学で決めるものであるため、認証評価において一律に求められる学修成果や指標はない。この点は各認証評価機関に共通する考え方だ。

一方、認証評価機関で考え方が

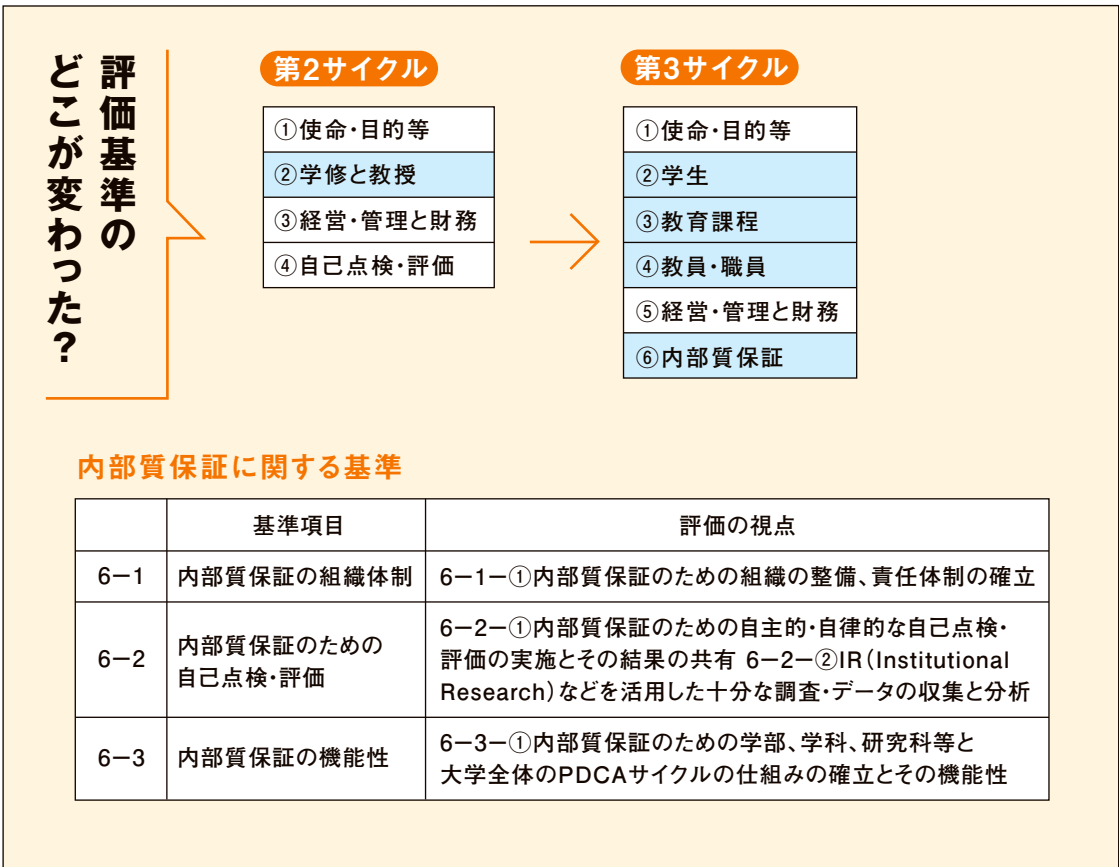
3つのポイント

- 学修成果については、左記の点とつながりが説明できるかが求められる。
- ① ディプロマ・ポリシーとのつながり
 - ▼ DPをブレイクダウン
 - ② 学修成果間のつながり
 - ▼ 学修成果全体の体系化
 - ③ 改善・向上とのつながり
 - ▼ PDCAサイクルの確立

異なる点もある。「学修成果」の表記に関して、日本高等教育評価機構は「修」の字を、大学改革支援・学位授与機構と大学基準協会は「習」の字を使用している。「修」は単位取得に結びつく学びで、「習」は単位取得に結びつかない学びも含むものだ。学修成果の確認範囲については、機関による違いがある点に注目しよう。

学校教育法の一部改正によって、次年度より認証評価において教育研究が大学評価基準に適合しているかどうかを認定することが義務付けられた。不適合だと文部科学大臣への報告や資料の提出が求められる。認証評価では教育力で大学が選ばれる時代に、そもそもその競争のスタートラインに立つ資格があるかどうかを評価されていると捉えるべきだろう。

「学生のため」「学生の実態」に即した可視化のしくみを

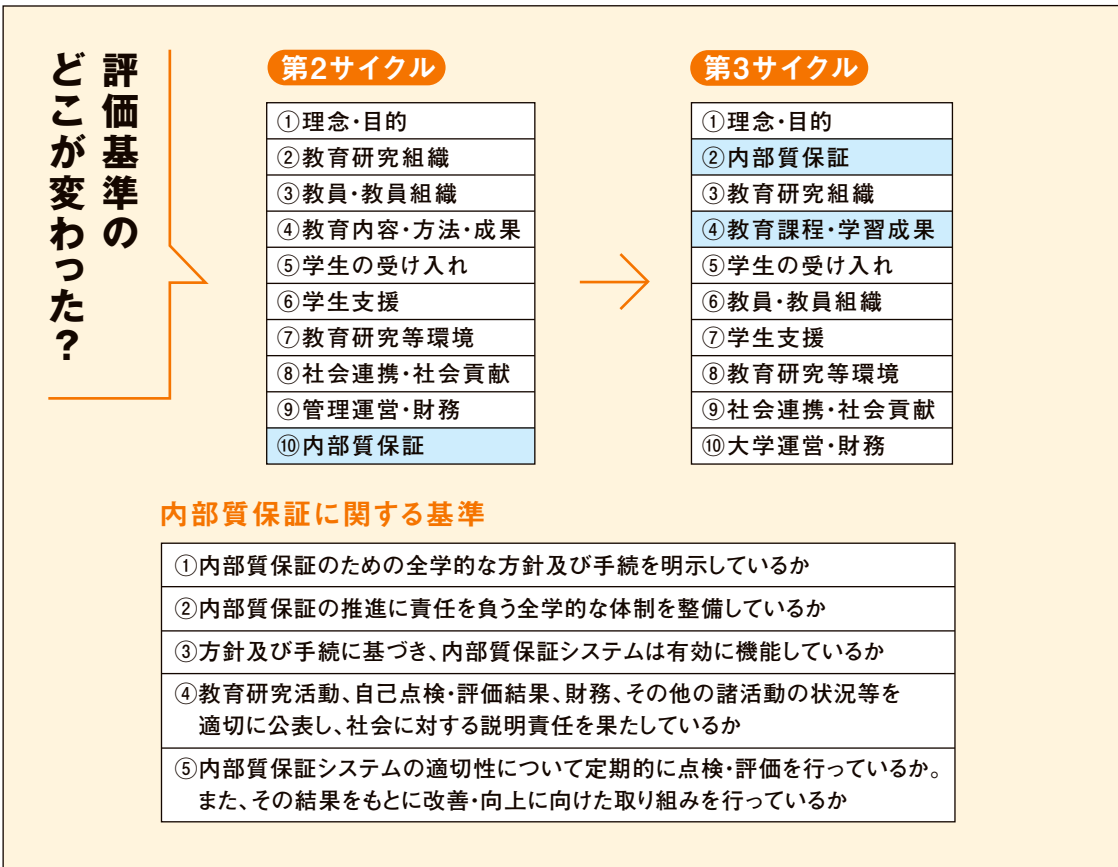


日本高等教育評価機構

事務局長

伊藤 敏弘

ディプロマ・ポリシーの実現につながる学習成果の体系化を



大学基準協会

事務局長

工藤 潤

Q. 第3サイクルの変更点は？

内部質保証は、第2サイクルでも評価基準にしていきましたが、第3サイクルでは「理念・目的」に次ぐ2番目の基準として、その位置付けを変更しています。これは内部質保証で求められる取り組みのレベルが上がったことを意味しています。第2サイクルでは内部質保証システムの構築を求めていますでしたが、第3サイクルでは内部質保証システムが有効に機能しているかが基準になります。

Q. 内部質保証の評価基準、指針は？

まずは、学内で内部質保証の定義について共通認識を持つことです。内部質保証の目的は、教育の充実と学生の学習成果の向上にあります。そのため、自己点検・評価を行うだけでなく、教育プログラムの設計から内部質保証を考える必要があります。つまり内部質保証は、学位プログラムの設計・管理・評価・改善のPDCAサイクル全体の営みだと言えるでしょう。意図した学習成果を生み出せるように学位プログラムが体系化されているか、学習成果を基軸に質向上・質保証を図る取り組みがなされているか、それらが全学的な組織でマネジメントされている

かといった点を中心に評価を行っています。

Q. 内部質保証ではどのような学修成果の可視化を求めているか？

学習成果は、大学共通、学位プログラム単位、授業科目単位の3つのレベルで設定する必要があります。そして各レベルで設定した学習成果を全体として体系化し、それらがディプロマ・ポリシーの実現につながるように、大学独自のストーリーを描くことが大切です。というのは、認証評価で見るのは、各大学の学習成果の達成度ではなく、学習成果の測定結果をいかに教育の改善・向上につなげているかだからです。

2018年度は27大学の認証評価を行いました。内部質保証については、長所（有意な成果）としたのが1大学、改善課題（軽度の不備等）もしくは是正勧告（重度の不備等）が18大学、提言なし（有意な成果や不備がない）が8大学という結果でした。これは、多くの大学で内部質保証は、まだ取り組みの途上にあることを示しています。内部質保証の取り組みを各大学がさらに進めて、学習成果志向の教育の充実が図られることを期待しています。

Q. 第3サイクルの変更点は？

第2サイクルまでは法令順守に重点を置いていましたが、第3サイクルからは教育に重点を置いた評価に変更しています。というのも、「何のための質保証か」を考えると、それは「学生のため」であるとの結論に行きつくからです。その視点から、学生のためになる教育体制になっているかを、しっかりと評価していきます。第2サイクルでは、「学修と教授」の1つの基準だったものを、「学生」「教育課程」「教員・職員」の3つに分けて細かく評価するようにしたのは、そのためです。

Q. 内部質保証の評価基準、指針は？

まずは恒常的な組織体制を整備し、責任体制が明確になっているかを見ています。そのうえで、学部・学科ごとの3ポリシーを起点とする教育の質保証と、中長期計画をふまえた大学全体の質保証の両方での取り組みを見ていきます。

大学が行ってきた教育の評価は、卒業時における学生の状態で決まると言っても過言ではありません。そのため、大学が行っているものについては、学生の成長に影響を与える全ての取り組みを、

質保証の対象として捉える必要があると考えています。

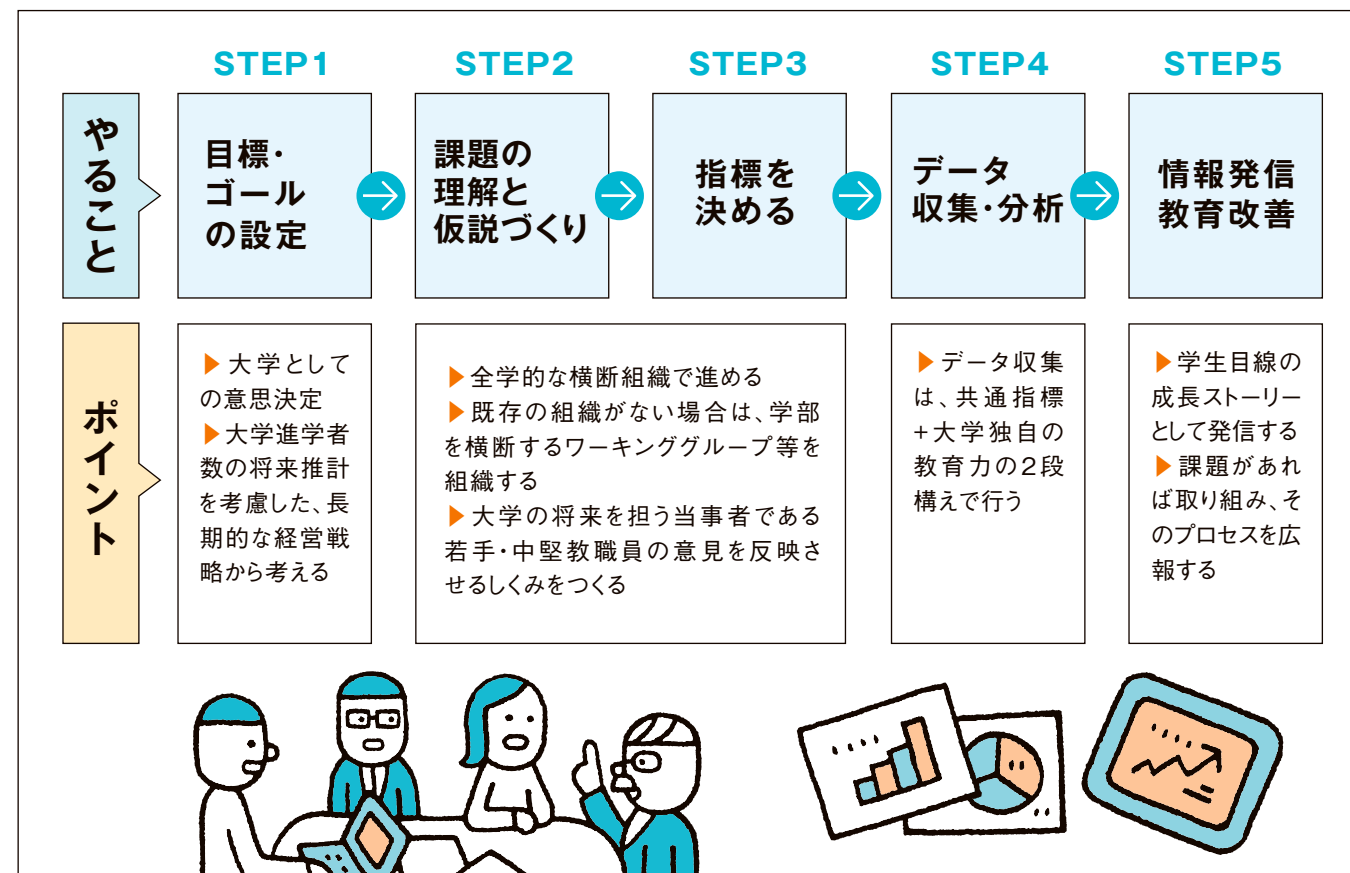
Q. 内部質保証ではどのような学修成果の可視化を求めているか？

学修成果をどのような指標で測るかは、各大学で決めるべきものです。なぜならこれは、大学の教育をどうしたいかに関わるからです。検討する際、最も大切なことは、学生の実態をふまえることです。実態に基づく評価でこそ教育は改善され、教育改善が進むことで、大学の個性・特色はより一層鮮明になります。一方で、テクニカルな視点から考えすぎると、現実の学生像から離れてしまう恐れがあります。

社会の変化に合わせて、指標を見直すことも大切です。質保証に取り組むのは、学生のためです。社会に出てから学生が困らないようにすることは、とても重要な視点だと言えるでしょう。

卒業時に学生が「この大学に来てよかった」と感じることは、質保証において最も重要な指標ではないでしょうか。卒業時調査などで満足度を把握するとともに、満足度の高い学生を増やせるように内部質保証に取り組むことが、「学生のため」になるのです。

【図表2】教育力を大学のブランド化につなげる5つのSTEP



も重要です。これを決める際は、まず「自学の教育でめざすゴール」を明確にしましょう。その出発点となるのがディプロマ・ポリシー（DP）です。大学全体のDPを読み解き直し、育てる力や人物像を議論する。それらが定まれば、おのずと指標も絞られます。

次に「②どう可視化するか」という点です。到達点だけではなく、成長ストーリーとして示します。「どのような人学者が」「どのような教育を受け」「どう活動し」「どのような人物に成長したか」を明らかにすることで【図表1】、高校生が自らの将来像をイメージしやすくなり、大学独自の教育力が具体的に伝わるようになります。

最後は「③どう広報するか」です。前述の「成長ストーリー」は広報においても重要な視点です。一人のストーリーの事例ではなく、「私」の成長ストーリーとして伝えるために、どのようなエビデンスをとり、それを示していくか——この2つは、今後の情報公表のあり方のポイントとなります。伸びた力は教育内容とセットで発信し、伸びが鈍い力は理由を分析して、改善案とセットで伝える。このように常に教育改善に努める姿勢を示すことが、教育力のブランド化につながるのです。

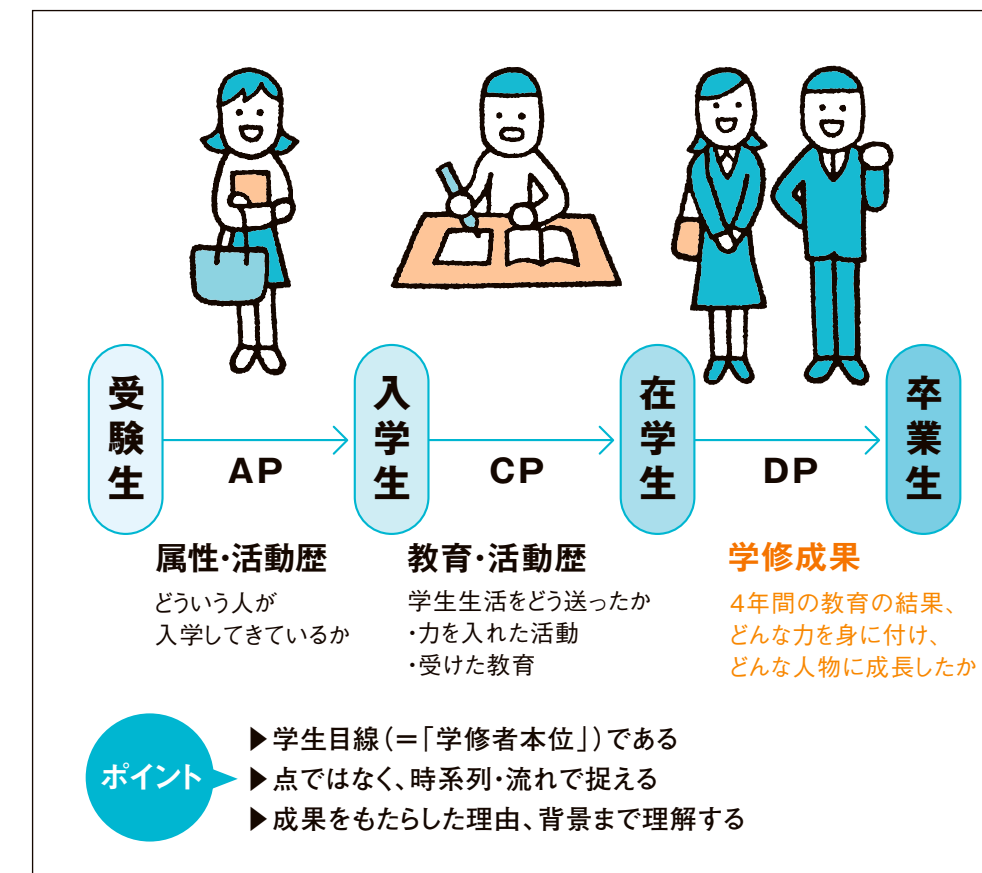
教育力を可視化し 社会に対して約束する

【図表2】は教育のブランド化のプロセスを、5つのステップで示したものです。特に重要なのはSTEP1の「目標・ゴールの設定」と、STEP2の「課題の理解と仮説づくり」です。

ブランド化においては、「どのような人物を育て、社会に輩出するか」を議論し、具体化することで、自学の教育力の方向性を明確にする、ということが何より大切です。よって、これらは全学的な組織で議論すべきです。適切な組織がない場合は、学部横断型のワーキンググループを組織します。ブランディングは長期的な視野で考える必要があるため、10年、20年後の大学を担う若手・中堅教職員の声を聞くしくみを設けることをおすすめします。

ブランドは「コンテンツ」と「コミュニケーション」で構成されるものです。大学においては、これは「教育力の可視化」と「社会に対する約束」と言い換えることができます。社会やステークホルダーから支持されるためには、これら2つをどれだけ充実させられるかが今、問われているのです。

【図表1】学修成果を「成長ストーリー」として発信



学修成果を自学の教育力として発信

近年、入定厳格化の影響から、多くの私立大学において、実質倍率の上昇が続いています。一方で「自学が第1志望の受験生の入学率が低下した」「一般人試と推薦・AOで合格者間の学力差が拡大した」などの声もあり、中退者増加が懸念されています。

この背景には、受験生が偏差値を軸に志望校を選んでいくことがあります。しかし、大学が「自学が提供する教育により期待できる成長」をきちんと示すことができれば、受験生が教育内容や成果で志望校を選ぶことが可能になると考えます。特に今後は、変化する社会の中で求められる力をどのように身に付けられるか、といった「教育力」で大学が評価される時代が来ます。可視化した学修成果について積極的に発信し、大学の

到達点だけでなく 成長ストーリーで訴求

では、学修成果を大学のブランディングにつなげるためのポイントを、「①何を」「②どう可視化し」「③どう広報するか」という順番で考えてみます。

まず、「①何を」についてです。かつては就職をゴールと捉えた就職率や資格取得率が、高校生に訴求するデータとして有効でした。しかし、超高齢社会を迎え、卒業後のキャリアが長く続くことも考慮すると、「変化し続ける社会で活躍するために必要な汎用的能力」を具体化し、これまでの指標に加えることが必要ではないでしょうか。これは全ての大学に共通する評価指標です。

加えて、大学独自の指標の設定

How to 可視化した学修成果を 教育力のブランド化に活用する



(株)進研アド
教育企画部部長
嶋はる美
しまはるみ●(株)進研アド入社以来、マーケティングリサーチ関連部署にて調査・データ分析を担当。マーケティングリサーチを通じた高等教育機関の課題抽出・解決支援に携わる。



▶高知県高知市▶1949年新制高知大学として設立。2003年高知医科大学と統合
学生数／約5400人 学部／人文社会科学、教育、理工、医、農林海洋科学、地域協働
大学院／総合人間自然科学
▶THE世界大学ランキング2019／801-1000位

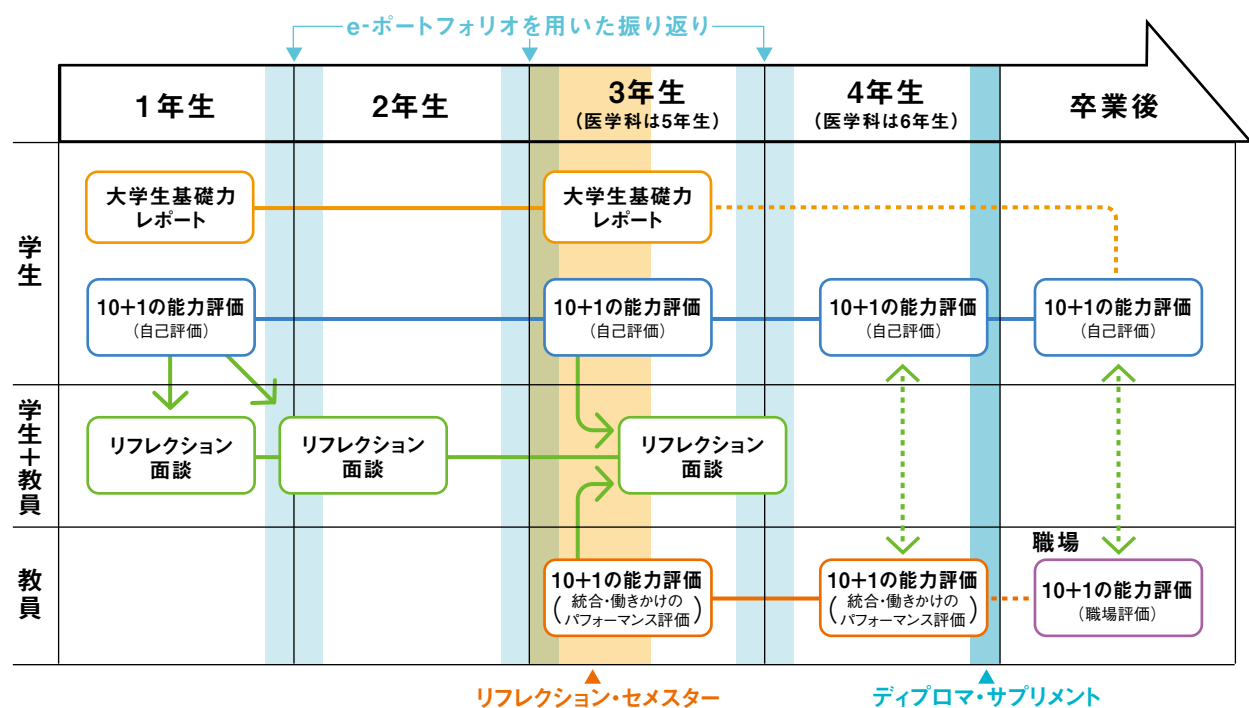
可視化の目的

- ▶地域協働を中心とする教育によって身に付けた諸能力が学生自身の内部で統合され、世の中に働きかける汎用的な力となることをめざす。
- ▶学生と教員が学生の成長を共有し、次の学びを共に考える。

組織・体制

- ▶理事（教育担当）・副学長を本部長、各学部長を委員とする「大学教育再生加速プログラム事業実施本部」がAP事業を推進。評価方法の検討は「大学教育創造センター」が担当。「多面的評価指標開発研究会」で地域や社会のニーズを聴取し、施策に生かす。

可視化のしかた



注目!

e-ポートフォリオを学生とのコミュニケーションツールに

全学生が入学直後から活用するe-ポートフォリオには、履修状況、各授業科目の成績、GPAの推移が表示され、学生生活（サークル、ボランティア等）の記録、希望進路、取得資格、目標と振り返りを入力できる。授業科目の成績は履修者の成績分布と共に表示され、自身の位置を確認できる点特徴だ。

リフレクション面談では、学生の自己評価と教員による「統合・働きかけ」の他者評価を基に学びを振り返っている。評価にギャップがあれば、教員は「なぜこの評価なのか」を学生に説明し、アドバイスを。

学部独自の項目を追加できる機能を活用して、授業アンケートをはじめとする学生とのコミュニケーションなどにも幅広く活用されている。その結果、学生の利用率は100%に近いという。

	2	3	
学生自己評価	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。
教員評価	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。	達成度の評価結果に対して実施する事業（活動）の達成度や地域の状況、自身の成長のニーズ・アクションを明確にする。具体的なアクションを行うことができた。

▲e-ポートフォリオの評価画面。学生と教員がそれぞれ該当する評価段階に印をつける。

Case Study

高知大学

「地域協働による教育」を推進している同大学。高校や企業の視点も取り入れた能力指標を開発し、地域とのつながりの中で学生の能力伸長を図る。

可視化を通じた地域人材育成

↓地域の関係機関と評価指標を共同開発

地域社会の力を借りて地域人材を育成

高知には地域の課題と向き合える現場が豊富にあります。本学ではそうした環境を生かし、「地域協働による教育」を掲げて、地域を主導する人材の育成に全学で取り組んでいます。

地域の課題を解決するには、学生自らが率先して周囲に働きかけていく必要があります。そのため、さまざまな知識や能力を身に付けるだけでなく、それらを統合し、活用して他者に働きかける力が求められます。また、地域人材の育成には、地域社会の力を借りながら取り組むことが欠かせません。

こうした考えのもと、文部科学省大学教育再生加速プログラム（AP）のテーマV「卒業時における

る質保証の取組の強化」事業などを中心に本学では、学修成果の可視化や評価の充実に取り組んできました。

ディプロマ・ポリシーを10+1の能力に分解

学生の成長を検証する評価指標の柱が、ディプロマ・ポリシーに沿って設定した*「10+1の能力」です。10の能力は「対課題」「対人」「対自己」の枠組みの中で、全ての学生が修得すべき能力として本学が定義したものです。そして、この10の能力を統合し、他者に働きかける力が+1の「統合・働きかけ」の能力です。具体的には知識・技能を状況に応じて使いこなす力です。

学生の能力を評価するループリックは、本学教員だけでなく、

高知県教育委員会や地域の企業人もメンバーの「多面的評価指標開発研究会」で検討し、地域や企業での評価のしかたを取り入れていきます。社会で求められる能力を養成するための可視化なので、地元の意見は重要です。

この指標により学生は、1、3年次に実施する教員との「リフレクション面談」で、自分の能力の到達度を確認します。面談では、ルーブリックに従って実施した学生の自己評価と教員による他者評価のすり合わせを通じて、成長度合いや課題を共有し、次に何を学ぶべきかを一緒に検討します。

学生の自己評価能力を育成することも面談の狙いの一つです。これは、研究会で企業人から「社会では自分の能力や置かれた状況を客観的に見る力が欠かせない」との意見を反映させたものです。

多くの学生は自己評価に慣れておらず、教員の評価としばしば食い違います。面談を通して、適切に自己評価できるように学生を支援しています。面談することの負担はありますが、少人数教育の中で学生の成長を実感することが教員のモチベーションになっています。

なお、地域社会で役に立つ能力の学修成果は、実際には卒業後にわかるものです。そこで、大学に対する満足度や成長の振り返り、社会での役立ち度などを把握する卒業生調査や卒業生就職先調査を実施し、検証を行っています。

AP事業を通して、学内に可視化そのものではなく、その先を大切にする姿勢が根づいてきました。今後も、地域協働を中心とする教育によって、めざす人材像の実現に取り組んでいきます。



副学長（教育担当） 大学教育創造センター長 教育学部 教授

小島郷子

こじまきょうこ ●福岡教育大学大学院教育学研究科修士課程修了。教育学修士。1994年4月、高知大学に着任。2016年から副学長、大学教育創造センター長を務める。専門は家庭教育学。

*専門分野に関する知識／人々の文化・社会・自然に関する知識／論理的思考力／課題探求力／語学・情報に関するリテラシー／表現力／コミュニケーション力／協働実践力／自律力／倫理観／統合・働きかけ

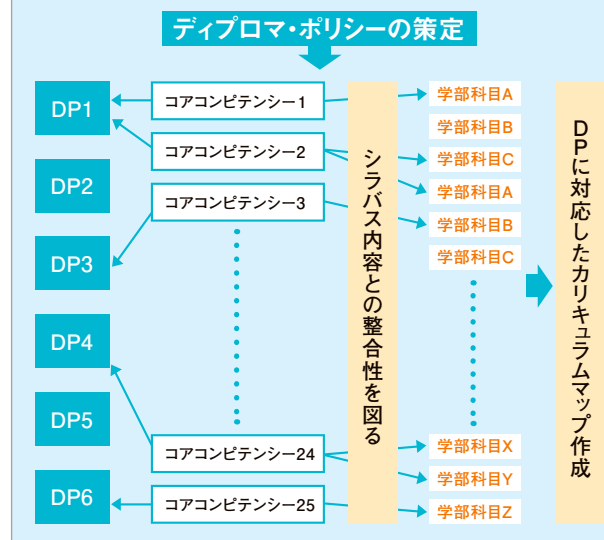
可視化の目的

- ## 組織・体制

- ## 可視化のしかた

現状の教育課程とDPの関係を可視化

めざす学生像の概念化



DPで掲げた能力が育成されているかの可視化

アセスメントポリシーの策定(中)

DP1	学びの主体者となり、クリティカルに思考し、論理的に表現できる	思考力を測る外部 アセスメントテスト(1-4年)
DP2	幅広い教養を基盤として、看護を考えることができる	アカデミックスキル 学修ルーブリック(作成中)
DP6	看護学を探究し発展させる基盤を備えている	卒業研究ルーブリック
DP3	ひとの多様性を理解し、一人ひとりを尊重する関わりができる	看護技術確認表(1-4年)
DP4	多様な場で状況に応じた看護の方法を考えることができる	OSCE: 客観的臨床能力試験4年
DP5	基本的な看護技術を用いて、対象となるひとへの支援ができる	コアコンピテンシー自己評価 (4年)

注目!

A photograph showing a group of students in a classroom. In the foreground, two female students are seated at a desk, looking at a large sheet of paper with text and colorful sticky notes. They appear to be engaged in a collaborative learning activity. Other students are visible in the background, also working at their desks.

▼改革後の初年次教育を受けた学生の 思考力アセスメント成績推移

	総合 スコア	批判的 思考力	協働的 思考力	創造的 思考力
2年次	46.9 	45.6 	49.2 	48.1 
1年次	42.5	40.7	44.4	41.3

Case Study

看護系教育課程の質保証

↓**基盤的能力・実践力の教育と評価を再構築**

岩手県立大学

看護系教育機関が増える中、大学ならではの教育と質保証に取り組む看護学部。改革に至るまでの取り組みを聞く。



工藤真由美

くどうまゆみ●2004年兵庫県立看護大学大学院看護学研究科修了(看護学)。国立循環器病研究センター、聖路加国際病院にて看護師として勤務、日本看護協会神戸研修センター継続教育(チーフマネジャー)、福島県立医科大学看護学部講師を経て、2012年より現職。

取材・文／本間学 撮影／佐々木文徳

*1 文部科学省が全国の看護系大学が学士課程における看護師養成教育において共通して取り組むべき内容を抽出し、各大学のカリキュラム作成の参考として示したものを、卒業時まで身に付けておくべき必須の看護実践能力について、その修得のための具体的学習目標を提示。2017年10月公表

*2「看護学士課程教育におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標」



▶千葉県千葉市▶1966年千葉敬愛経済大学として開学
学生数／約1700人 学部／経済(経済、経営)、国際(国際、こども教育)

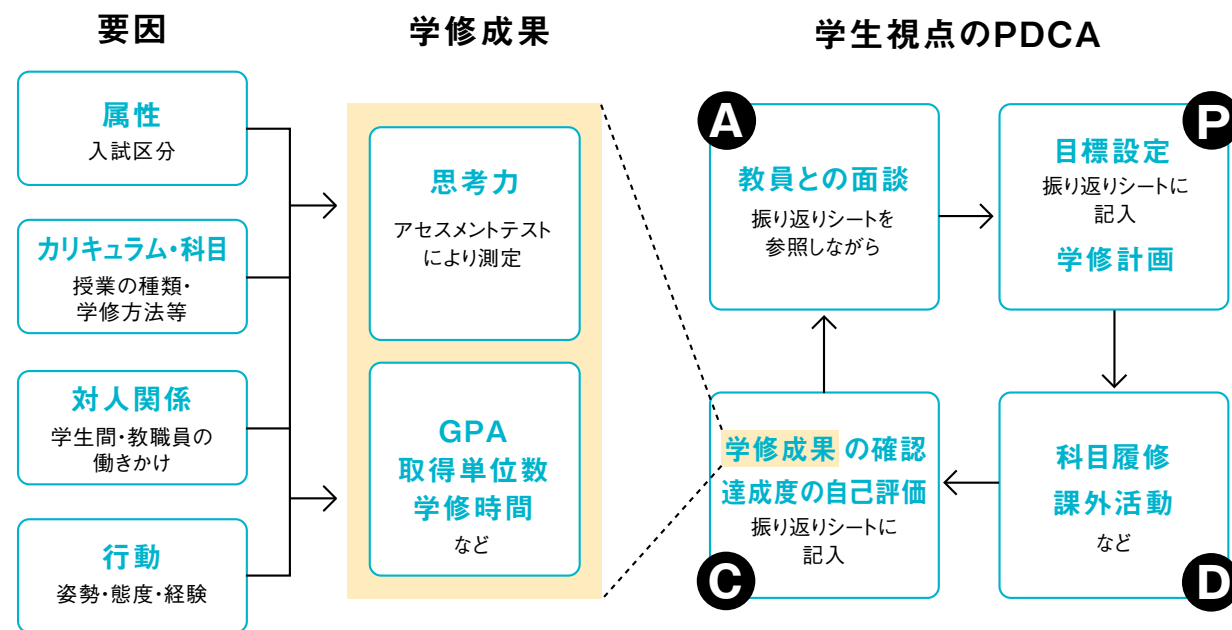
可視化の目的

- ▶自身の立ち位置や課題を自覚させて、学生のモチベーションを高める。
- ▶教育が正しく機能しているか検証する。
- ▶各授業の狙いをより明確化し、教育効果を高める。
- ▶教育の成果を客観的に示す。

組織・体制

- ▶学長がトップを務める教学マネジメント協議会で学修成果の可視化と活用を推進。IR・広報室が結果の分析を実施。

可視化のしかた



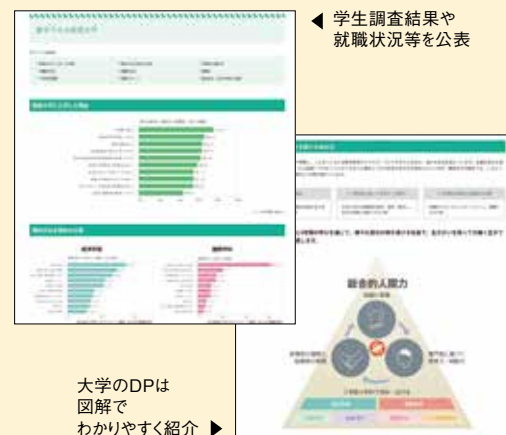
注目!

可視化の結果や伸びる力を積極的に発信し、教育力を広報

敬愛大学はWebサイトを2019年6月にリニューアル。「数字で見る敬愛大学」コーナーを新設し、卒業時の学生満足度、県内の大学平均と比較した就職率などを公開しているほか、ディプロマ・ポリシーや「KEIAI Standard」と呼ばれるカリキュラム構造を図解して伝えている。アセスメントテストの分析結果も掲載が検討されており、教育の中身と、それによる成果を積極的に外部に示す方向性が明確だ。

民間企業出身で経営に精通する三幣利夫学長は常に外部からの視線を意識しており、学修成果を積極的に発信したいとの意向を持っているという。

工藤龍雄IR・広報室長は「学生の力を伸ばしているというエビデンスを示したい。カリキュラムや教職員の働きかけが学修成果につながっていることを実証し、本学ならではの教育の特長を広く知ってもらいたい」と話す。



最大の狙いは 学生のモチベーション向上

敬愛大学

前年度の外部アセスメントテスト導入により、学修意欲を高めるための可視化がさらに前進。同時に教員の意識変革も図る。

学生支援に生かす学修成果

↓汎用的能力を測定し学生の成長要因を探る

「どうしたら学生のモチベーションを高められるか？」——本学では、この課題解決のために必要なのは、学生に自分の能力の現状とこれからどうすべきかを明確に提示することであると考え、2010年ごろから試行錯誤を続けてきました。本学にとって「学修成果の可視化」の目的は、学生のモチベーションアップです。

例えば、経済学部ではあらかじめ学生が決めた1年間の取得単位数や人間関係などの目標を、セメスターごとに「振り返りシート」で確認し、教員が学生に面談を行ってきました。キャリアセンターでは全国5000社に実施した調査結果から業界・職種ごとに必要な能力を6つの力に集約、こ

れを基に志望職業で求められる能力の現状をレダーチャートで学生に示し、キャリアサポートを行ってきました。

2018年からは、思考力などの汎用的能力を測る外部アセスメントテストを全学に導入しました。単位数や学修時間などのアウトプットだけではなく、カリキュラム全体や大学での対人関係、経験などを通じた学生の成長度というアウトカムを測る指標が必要だったからです。

汎用的能力伸長のプロセスに注目

アセスメントテスト導入を機に、学修成果の可視化とその活用を全学共通で行うように改めました。テスト結果を就職活動に役立ててほしいという思いから、受検機

会は1、3年次に設定し、経済学部「振り返りシート」にテストに関する項目を追加、実施範囲を全学部に拡大しました。受検前に目標を、受検後に達成度や感想などを記入させ、これを基に、ゼミ教員が面談を行います。

本学のゼミ教員と所属学生の関係は、高校までのクラス担任と生徒の関係に近く、面談もかねてより日常的に行っていました。アセスメントテストの導入により、感覚的に行っていたアドバイスに裏付けが加わり、指導の説得力が増しています。

学生も結果を見て課題が自覚できることから、積極的に次のステップに進むためのアドバイスを求めるようになりました。思うような結果が出ずに落ち込む学生もいますが、励ましを兼ねて教員が新たな行動を促すなど、コミュニ

ケーションの可能性が広がっています。

各教員が前向きに取り組んでいるのは、数年前までの学生募集状況が厳しい時期を経験していることも関係しているでしょう。学生に支持される大学になるには、何より教育の改善が必要だという考えが浸透しています。

今後は、テスト結果の背景にある要因の分析を進め、学生の気づきや行動、教員の授業や指導のうち何がスコアに影響するのかわかってくるに期待しています。各科目と伸びる能力の関係が明確になれば、学生のモチベーションはさらに上がるでしょう。教員の授業や成績評価も「伸ばしたい力」をより強く意識したものになるはず。可視化を通じて学生と教員に意識の変化を促していきたいと考えています。



教務部長 経済学部教授 森島隆晴

もりしまたかはる ●1989年筑波大学大学院博士課程社会学研究科修了。筑波大学社会学系助手を経て、1995年より敬愛大学経済学部講師、1998年敬愛大学経済学部准教授、2013年より現職。

活用から考えた学修成果の可視化

7つのポイント まとめ

可視化しておしまい学修成果の可視化から脱却するためのポイントを7つにまとめた。リフレクションは学生だけに求められるものではない。大学自身の教育施策の振り返りと不断の改革改善こそが、この市場縮小期における大学の持続可能性を高める術ではないか。



これまで

これから

1

目的

可視化そのものが目的

大学の課題解決に活用する

可視化は、それをさまざまな大学の課題解決に役立ててこそ意味がある。使う目的から逆算して、何をどう可視化すべきか検討を。

2

アセスメント・ポリシー

つくっていない

つくったうえで進め、必要に応じてブラッシュアップ

アセスメント・ポリシーは学修成果を何で測るかの見取り図。必要に応じて見直しを。

3

評価手法

大学独自評価だけ、または外部アセスメントだけ

大学独自評価+外部アセスメント

大学の独自評価だけでは客観性に欠け、外部アセスメントだけではDPの達成度は測れない。多面的評価が大切。

4

体制

教務部や一部専任教員のみ

執行部、非常勤含めた全教員、職員、そして学生

今、問われているのは、全学的な学修成果の可視化。執行部、全教職員はもちろん、当事者の学生も含めて教育力を上げる体制づくりを。

5

教学への活用

各教員任せの授業改善にとどまる

授業改善だけでなく、カリキュラム、大学全体の教育改善・向上

大学としての教育改善・向上のPDCAサイクルの一環として、可視化のしくみづくりを。

6

学生への対応

結果を返却するだけ、または返却もなし

結果をフィードバックし、学修行動を振り返らせる

結果のフィードバックはもちろん、学生自身のリフレクションを促すような活用を。

7

情報公表

消極的・必要最低限

積極的に公表し、大学の課題に対する対応も発信

積極的な情報発信と不断の改革こそが、教育力ブランドをつくる。