

2018（平成30）年度短期大学シンポジウム  
報告書

平成30年9月18日 開催



■ 日 時 2018（平成30）年9月18日（火） 13：00～17：00

■ 会 場 アルカディア市ヶ谷（私学会館） 5階「大雪」

■ プログラム

13：00～13：05 開会挨拶

鬼 頭 宏 （静岡県立大学学長、本協会理事）

◆第3期短期大学認証評価説明会

13：05～13：30 「第3期短期大学基準及びその解説」の説明

雨 宮 照 雄（元三重短期大学学長、本協会短期大学基準委員会委員長、  
本協会短期大学評価委員会委員）

13：30～14：30 申請準備、手続について（本協会事務局）

14：30～14：50 質疑応答

14：50～15：00 休憩

◆短期大学シンポジウム

15：00～15：40 入試改革と教育の質保証：短期大学はどう対応すべきか？

中 村 浩 二（株式会社進研アド 『Between』編集長、本協会短期大学評価  
委員会委員）

15：40～16：20 内部質保証システムの構築に向けた取組事例：成果と課題

吉 山 尚 裕（大分県立芸術文化短期大学教授、本協会短期大学評価委員会委員）  
窪 田 和 美（龍谷大学短期大学部教授、本協会短期大学評価委員会副委員長、  
本協会短期大学基準委員会委員）

16：20～16：55 意見交換

司会進行：馬場重行（山形県立米沢女子短期大学教授、本協会短期大学評価委員  
会委員長、本協会短期大学基準委員会委員）

16：55～17：00 閉会挨拶

山 田 賢 治（日本大学短期大学部教授、本協会短期大学評価委員会委員、  
本協会短期大学基準委員会委員）



# 講演者略歴

## 中村 浩二 (なかむら こうじ)

広島大学教育学部卒業、(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。

## 吉山 尚裕 (よしやま なおひろ)

熊本大学教育学部卒業、九州大学大学院教育学研究科博士後期課程単位取得退学。

(財)集団力学研究所研究員を経て、大分県立芸術文化短期大学専任講師、助教授、2007年4月より教授。

主な著書に、『コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学』(2009年 朝倉書店、共著)、『人間関係を支える心理学：心の理解と援助』(2013年 北大路書房、共著)など。

## 窪田 和美 (くぼた かずみ)

龍谷大学法学部法律学科卒業、企業勤務を経て龍谷大学文学部社会学科社会学専攻学士入学、龍谷大学文学部社会学科社会学専攻卒業、龍谷大学大学院文学研究科社会学専攻修士課程修了。

龍谷大学社会学部助手、龍谷大学短期大学部准教授、2008年4月より龍谷大学短期大学部教授。

主な著書に、『近江商人の酒造経営と北関東の地域社会－真岡市辻善兵衛家文書からみた近世・近代－』(2016年 岩田書院、共著)。

## 馬場 重行 (ばば しげゆき)

二松学舎大学文学部卒業、二松学舎大学大学院文学研究科修士課程修了。

都立高校、国立高知工業高等専門学校を経て現職。

主な著書に、『川端文学の世界<全5巻>』(1999年、勉誠出版、共著)、『<教室>の中の村上春樹』(2011年、ひつじ書房、共著)、『川端康成作品論集成「千羽鶴」』(2012年、おうふう、共著)、『「読むこと」の術語集』(2014年、双文社出版、共著)など。



## 講演

### 「入試改革と教育の質保証：短期大学はどう対応すべきか？」

中村 浩二

株式会社進研アド『Between』編集長

---

進研アド『Between』編集長の中村と申します。

普段は『Between』という大学の教職員向けの情報誌をつくる仕事をしております。

最新号では、「お金から考える大学改革」を特集しております、愛知文教女子短期大学様に取材へのご協力をいただきました。

現在、この9月末にお届けする号を印刷中でして、今度は、入試改革の特集になります。今日は、その特集の中で取材した内容なども交えながら、お話をしたいと思います。

そしてもう1つ、私は仕事柄、取材や講演会などでいろいろな大学さんにお伺いする機会が多いです。その際、大学、短期大学の方々から、「こんなことでうちは困っている」とか、「うちはこういうふうにやったら、うまくいったよ」とか、「うちの現状はこうだよ」といったお話をお聞きます。そういう現場の方々からお聞きするお話は、抽象的な概念で示されているものを具体的に理解することに大変役立ちます。そして

「ここを外しちゃまずいよね」という重要なポイントもそうしたお話の中から見えてきます。本日は、そういった私が現場の方々から学んだことを中心にお話ししたいと思います。では、早速、本題に入っていきます。

#### 1. 高大接続改革の背景

最初に、「高大接続改革の背景」についてです。

これは端的に申しますと、社会の変化に対応できる人材を育てるために学力の3要素をしっかりと育成しましょう。そしてそのことを、高校教育・大学教育・大学入学者選抜の3つを三位一体で改革することによって進めていこうというものです。

次に2番のスライドには、社会の出口の変化についてまとめています。

これからの時代は、AIやロボットを抜きにしては考えられません。そのため、ICT、情報スキルが重要視されます。

一方で、AIやロボットにできないこと

も重要です。デザインや、人の気持ちを察すること、コミュニケーションといった“ヒューマンスキル”と言われるものです。これからの時代は、情報スキルとヒューマンスキルの2つが大事になります。

では、そのスキルを何に役立てるかというと、それがイノベーションです。何かを新たに生み出していく人を育てていかないと、これからの日本は先細りするよねというのが、大学の出口の状況で、高等教育に対する国からの期待だと言えます。

一方で、入口のほうの高校はどうなっているかと言いますと、スライドの3番になります。これは、次期学習指導要領の方向性をまとめた文科省さんの資料です。高校の先生方から「一番大きな変化はここだよ」と言われるのが、「何ができるようになるか」という点です。つまり、アウトプットを重視した教育に変わっているのです。

『Between』9月号では、広島県立祇園北高校に、「どういうふうに授業が変わっているか」取材に行きました。

この高校では、「ICE（アイス）モデルを使った授業改善に取り組んでいます。

Iはアイデアズ（Ideas）で知識、Cはコネクションズ（Connections）でつながり、Eはエクステンションズ（Extensions）で応用とか広がりという意味になります。

例えば、日本史でいうとIの問いは「享保の改革は何年の出来事ですか」になりま

す。こういう質問はこれまで受けてきたテストでも出ていたよな、ではないでしょうか。

Cの問いは、「江戸幕府は260年続いたのはなぜですか」ということで、これは日本史の論述問題であり、キーワードをしっかりと押さえて解答していくことが求められる、つまり知識のつながりが求められる質問です。これもテストには出ていました。

そして、最後のEの問いは何かというと、「江戸幕府は財政危機です。あなたが老中だったらどうしますか」です。それを聞いたとき、「え？」と思いました。これはテストでは聞かれなかったと。

そして、校長先生に教えてもらったことが、「IとCは自己完結の学びだが、Eは外界や他者に働きかける可能性を拓く学びなのですよ」ということでした。

「なるほど」と思いました。IやCの問いは江戸時代や歴史の学びの枠から出ていませんが、Eの問いでは、その枠を飛び出して財政危機について考えるようになる。国際社会では「江戸時代」について聞かれることはなくても、「財政問題」について自分の見解を求められることはあると思います。そういうふうに習ったことを現代社会の中でどう生かすかを、各単元の終わりで考えるようにする、そのように授業を変えているということでした。

これが、「何ができるようになるか」とい



うアウトプットにつながる授業改善の一例です。

さらに、校長先生に「そういうふうには授業を変えて、生徒はどういうふうになりましたか」と聞いてみました。そうすると、「うちに講演などで来られる講師の先生方が必ずおっしゃることは、先生のところの生徒さんは質問が多いですね」でした。そして、「授業のときに統計表とか使うでしょ。最初に生徒はどんな質問をしますか」と校長先生に聞かれました。私が「どんな質問をするのですか」とお聞きすると、「先生、その統計表は正しいですかって聞いてくるんですよ。教師を疑っているんだよね」とうれしそうにお話しされました。言われたことをそのまま鵜呑みにしない生徒が育っているように感じました。

こうした生徒の様子を聞くと、「ICEモデル」を使った授業改善は、思考力等を伸ばすことに効果があると言えます。ただそれだけでなく、質問をよくするということは、主体性等も育っていると言えるでしょう。学力の3要素の一部だけを高校では切り取って育成しているのではなく、資質、能力を一体的に育成している、そういう教育改革が高校では進んでいると言えます。

実際に高校でどのぐらい教育改革が進んでいるかについては、4番のスライドをご覧ください。これは、ベネッセコーポレー

ションが約1,000人の高校の先生方にアンケートを取った結果です。一番色の濃いのが「学校で組織的にやっている」というもの、その次の色の濃いのが、「多くの先生が取り組んでいる」というもの、3番目は「ごく一部の先生が取り組んでいる」というものです。

「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善」というものは、9割以上の高校で実施しているということになります。

「思考力・判断力・表現力を育成する授業実践」についても、9割以上で実施されているということです。

また、英語の資格検定を学校で受験しているところが多く、4分の1の学校で「組織的に取り組んでいる」ということでした。

一方で、まだまだ取組みが進んでいないと思われるのは、定期テストなどの評価の部分です。授業はいろいろ改善しているけれども、それをどう評価していくかということは、なかなか難しいということです。

さらに、ポートフォリオ、つまり、「生徒の定性的な情報・多様な活動履歴の蓄積」は、まだこれからという状況です。

一方、大学はどうかというと、例えば、2021（平成33）年度からの新入試の対応方針について、各大学は今年度中に発表が求められています。

では、今までどのぐらいの大学が発表されたかということですが、国立、公立、私

立の大学について割合で言いますと、4、3、2の割合です。つまり、国立が40%ぐらいです。これは、7月に入試選抜要項の発表がありまして、そのタイミングに合わせて発表されたところが多かったからです。

そして、公立大学は3割ぐらいです。さらに、私立大学は2割と言いたいところですが、実は、2割ではなく2%です。大学の数で言うと12大学ぐらいです。ほとんど発表されていません。

それはなぜかということ、いろいろな大学に聞いてみると、ある大学では、「実は、うちはもう決まっているんだ」ということで、資料を見せていただきました。「でも、あそこの大学が発表してから、うちは出そうと思っている」ということでした。

この入試改革は、よく“あと出しジャンケン”と言われます。なぜかという、入試のことは一度発表したら、それを「ちょっと変えます」と引っ込めることができない。周りの様子を見てから何を出すかを決めるのが有利なのです。ですから、併願関係の強い大学の動向を見ながら対応していくようになっていきます。

高校では授業改善が進んでいるが、大学の入試対応はほとんど進んでいない。その温度差が、今あるということを理解しておく必要があるでしょう。

## 2. 今回の入試改革の特徴

スライドの5番からは、入試改革を考える上で「ここは外しちゃまずいよね」というポイントを、2つお話ししたいと思います。

まずは、今回の入試改革の特徴です。

「入試改革」と言われますが、今回の「入試改革」で、入試が良くなることはありません。例えば、「受験生の負担」はどうでしょうか。理系の生徒は、現行の教育課程においても数理の負担が結構重いと言われます。新入試では、さらにその上に、英語の資格検定や国語の記述式問題がのっかってきます。結構な負担増となります。

また、入試の透明性という点ではどうでしょうか。「主体性等の評価」について、高校の先生方や大学の教職員の方から最初に質問されることは何だと思えますか。それは、「そもそも主体性は測れるものなのか。その以前に、そもそも評価すべきものなのか」ということです。それだけ点数をつけて、透明度の高い評価をすることは難しいことなのだと思います。

主体性等の評価で透明性を高めようとする、例えば、「クラブの部長は10点、副部長は5点」というようなことになるかもしれません。そうすると、高校の先生は、「大学がそんな評価をしてきたら、うちの生徒は高校3年になったら、みんな副部長にしちゃうからね」と言われます。これは、大学側も高校側も、望むような状態ではない

と思います。

では、そういった課題を抱えながらも、入試改革に取り組んでいる意味は何かということ。最初にお話ししたように、高大接続改革の一番のねらいは、社会の変化を踏まえて、これからの社会をしっかりと生き抜いていける子どもたちを育てていこうという、いわゆる人材育成にあります。高校の先生方も改革の当事者です。教育改革ではものすごい汗をかいておられます。「自己完結の学び」だけだったら、先生方はどんなに指導が楽か。他者に働きかける質問を授業に取り込むことは、授業中、何が飛び出してくるかわからない状況をつくることです。それに対応していく先生は、本当に大変なのです。

だからこそ、高校の先生方は入試の変更点だけでなく、その背景となる大学、短期大学の人材育成の考え方を見ています。

「自分たちは教育改革に汗をかいている。その改革の成果を受け渡す先として、この大学、短期大学は本当に適切なのか」という目線で見ているわけです。

ですので、例えば、皆さんが高校の進路室を訪問されたとき、「2021（平成33）年度からうちの入試はこう変わりますよ」というような話だけされたとします。そうすると、皆さんが帰られた後、進路室の先生方がどのような話をされるかというと、「今日来た短期大学は、入試の変更点だけ話して

帰っちゃったよね」みたいな会話なんです。

そうではなくて、「うちの入試はこう変わります。それは、こういう人材育成の考えが背景にあるからです」というような話をされると、「あそこは本気で教育を考えている、しっかりした短期大学だよね」という評価になるわけです。

大学、短期大学の方からすると、このことはちょっとした違いです。しかし、高校の先生方に与える印象は、ものすごく大きな違いになります。

次に、6番のスライド、ポイント②の「入試で教育と教育をつなぐ」です。

高校での教育改革の成果を、大学や短期大学での教育にしっかりつなげていくことができれば、大学や短期大学の教育をより一層充実させることができます。

しかし、入試のことだけを考えると、「学力の3要素を3つとも測る必要はあるのか。2つではいけないのか。」と思うのはある意味当たり前のことかもしれません。でも、そういうふうに考えて、知識・技能だけを聞くというのは、もったいないことではないでしょうか。高校での教育改革の様子を聞くと、「Eの質問をしたとき、この子はどんな解答をするのだろう。そんなところも聞いてみたい」ではないでしょうか。「この子はすごい！」みたいな発見があるかもしれません。

高校での教育改革の成果を取り込む、つ

まり、高大接続を重視すると、入試は「多面的・総合的な評価」になると思います。

入試と大学・短期大学での教育との関係はどうでしょうか。入試を変えることで変わるものは何か、それは、入学者です。

入学者が変わるということは、大学教育のスタートが変わるということです。そして、入学者が変われば、学修支援のあり方も変わってきます。

ですので、入試改革は、入試部門の人たちだけの問題ではありません。大学教育のスタートラインをどう変えていくかという教育の問題なのです。

高校の教育と大学、短期大学の教育を入試でぴったりくっつけることで、高校でのさまざまな取り組みの成果、つまりアクティブ・ラーニングや思考力等を鍛えるような授業など、そういった成果が大学の中でも生かされるようになります。

逆に、入試で切れて、そこで、へたっとなってしまうと、大学、短期大学でまた一から教育し直すことになってしまいます。多くの労力が必要となることでしょう。入試で教育をうまくつないでいくという発想が、今回の入試改革では重要なのです。

### 3. 新入試検討の観点

以上、入試改革を考える上で外してはいけない考えを2つお話ししました。スライドの7番からは、新入試の検討に関するポ

イントを3点まとめています

1点目は、「目指す人材像の育成vs志願者数の確保」です。

冒頭にも申しましたが、今回の入試改革では人材育成が注目されています。そのため、「目指す人材像」から入試を考えていくことが大事です。ただ「目指す人材像」からいきなり入試を考えるようにすると、大抵うまくいきません。「議論がまとまらない」とよく言われます。それはなぜか。入試に対する思いは人によってさまざまだからです。自分が受けた入試もあれば、自分の家族が受けた入試、自分が立ち会った入試もあります。そうした経験をもとに入試に対する感情が形成されていきます。そうした個人の感情や思いが検討のベースになると、意見はかみ合いません。

そこで、どうしたらいいかというところ、うまく検討が進んでいるところは、「目指す人材像」を踏まえて、入学者をどう変えるかを議論しています。

「うちの入学者にはどんな特徴があるか」という現状をまず把握した上で、それをどういうふうに変えていったらいいか、いわゆる「目指す」部分については、「うちの大学、短期大学に来て、伸びた学生像」をもとに議論をします。

例えば、先生方に、「先生の研究室で伸びた学生は誰ですか」と聞いて、思い当たる学生をピックアップしてもらおう。その学生

は、大学、短期大学の中でどんな単位を取っているか、どんな課外活動をしているのか、どういう入試を受けて入学してきたのか、高校のときはどういう活動をしていたかということ、全て調べあげる。そして、彼らに共通する特徴が浮き上がってきたら、「こういう特徴を持つ学生の比率を高めるために、入試をどう変えたらいいか」を考えるようにします。

ただ一方で、入試というのは、自分のところの都合だけではないものです。他の大学、短期大学との関係もあります。つまり、募集の面からの検討も不可欠です。理想とする形と現実の募集との折り合いをどうつけるかが大事です。

例えば、一般入試では併願重視にするけれども、推薦については、「新しくこういうふうに入試を変えてみようか」というように考えていくとよいでしょう。

2点目はスライドの8番で、「汎用性vsブランド」です。

今回の入試改革では、①「英語4技能評価」、②「思考力等」つまり記述式問題、③「主体性等」つまり調査書等の扱いの3つが大きな変更点になります。

この3つにフルで取り組む「うちは英語の資格検定は、がっつり活用していて、出願資格にしていますよ」「記述式問題はガンガン出します」「調査書もしっかり見ますよ」みたいになると、結構重たい入試にな

ってしまいます。

「これら3つのことをフルにやってください」と文科省が言っているかという、そうではありません。文科省が新入試に関するいろいろな質問に答える際によく口にされるのが、「各大学の学生の受け入れ方針に応じて」そして「まずはできるところからやってください」ということです。

では、これら全部をやらなくていいのか。「うちは、英語の資格検定は全然必要ないです」「記述式問題は全く出しません」「調査書は出してください。でも細かくは見ません」ということだと、「あの短期大学は将来大丈夫か」みたいな感じになってしまいます。全くしないということで、受験生は受けやすくなると思いますが、将来的な不安は高まります。

そのため、「うちの大学、短期大学の特徴」をどこであらわすか、強みとするものはしっかり対応して、捨てるものは周囲にあわせるくらいの対応にするという、大学、短期大学の特徴を考えた対応が必要だと言えます。

次に、9番のスライド、「新入試検討の観点③ 選抜性vs持続性」についてです。

今回の特集の中で、金沢にある北陸大学の経済経営学部の入試改革について取材をしました。

取材の最初に言われたのが、「うちは、入試を選抜ではなく接続でやっている」とい

うことでした。そう言われると、どきっとしますよね。でも、その時感じたのが、接続型入試というのは、こういう割り切り、覚悟が必要なんだということでした。

具体的にどのような入試をされているかということですが、それが、「21世紀型AO入試」になります。

スライドの写真にあるこの大きな四角い板は、下に丸太があって、シーソーになっています。そこに20人ぐらいの受験生が乗っています。そして、シーソーがバタンとならないように、その20人がバランスをとりながら、協力しながら下りていくという、集団での課題解決を入試で課しています。

それをどのように評価するかというと、まず、自己評価で、どういうことがうまくいって、どういうことがうまくいかなかったか。それに対して自分はどう思ったかという受験生自身の振り返りです。

そして観察評価です。観察評価は大学の先生と職員が2人1組で10人ぐらいを見るということでした。そして面接と調査書、エントリーシートです。これら6点で評価するということでした。

ところで、この集団の課題ですが、例えば、うまくいったかいかなかったかということはどうでもいいと言われました。バタンとなろうが、そっとみんなが降りようが、それはどうでもよくて、その課題そのものがうまくこなせるかどうかよりも、集団で

物事を行う中での振り返りの質を見ているということです。

ですので、自己評価で、「俺はできた！」とする受験生がいたとしても、観察評価が低ければ、面接評価も低くなるので、総合的な評価は低くなります。

逆に、受験生の中には、「うまくいかなかったな」と、ネガティブに考える子もいます。しかし、自分の課題をしっかりと捉えていて、「うまくいかなかったが、こういうところが課題だな」と考えていれば、「この子はしっかりと自分の課題を捉えている」ということで、自己評価は低くても観察評価や面接評価が高くなり、総合的には評価は高くなるということです。経済経営学部ではマネジメント力を学びます。その“学びの準備”を、入試を通してメッセージとして伝え、その準備ができている受験生を入学させているのです。

つまり、「できた」と思っている子を選ぶのではなくて、学ぶ必要性を入試で高め、「学ぶ必要性をより強く持っている子」を大学での学びにつないでいく。それが、「選抜」ではなくて「接続」ということでした。

そこで私は、「この入試を受験するのは、どんな受験生ですか」と聞いてみました。そうすると、「オープンキャンパスのときに、うちはこんな入試をやるよ」という説明をするのですが、その時に「これは、自分のための入試だ」と言うような子がいるとい

うことでした。

こういう接続型の入試では、高校生活を通して自分がもっと伸ばしたいと思っている力、入試で問われる力、学部の中で育てる力が一直線につながると、「自分のための入試だ」とか、「この大学、短期大学の中の自分の成長」みたいなものが見えてくるのだと思います。一筋の道が自分の前に出現するような感覚です。

こういうことは、ある意味、接続型入試をするときのポイントなのかもしれません。

以上、新入試検討の3つのポイントについてお話ししました。

10番のスライドに「新入試検討の観点まとめ」を書いています。

改革総合支援事業の点数表とかを見ると、学力の3要素を測ることは結構重視されています。そのため、学力の3要素で「目指す人材像」に必要とされる力を、端的に示していくということが、入試改革で求められていることだと言えるかもしれません。

特に短期大学の場合は、入試科目をどんどん増やすというわけにはいきません。そのため、少ない科目数の中でそうしたものを表現しないとイケない。つまり、学生たちが育ち、目指す人材像を実現するために、どういう力を高校時代に培っておくことが最低限必要かを、限られた入試科目を通してどれだけ表現できるかが重要なのです。入試を通して自学の人材育成の考えを伝え

ていく、そのように入試を改善していくことが今求められていると言えるでしょう。

#### 4. 主体性等評価

スライドの11番からは、「主体性等評価」について質問されることが多いので、その情報をまとめています。11番は、「主体性等の育成と評価 高校での取り組み」についてです。

まず、「(1) ポートフォリオの活用目的」に関してですが、95%ぐらいの高校では、「ポートフォリオを使おう」と考えているということです。しかも、「できれば、高1の間に取り組みをスタートしたい」と考えておられます。

そしてポートフォリオの活用目的ですが、「入試に使う」ということと、「生徒の振り返りの指導に使う」ということで、これが半々です。

「入試に使う」ということは何かということ、全体指導ということ。学校全体でやるということですから、好きな人が書けばいいというような指導ではありません。そういう指導をしていると、入試の時に困ってしまう生徒が出てきますから、学校全体で指導されています。

一方の「振り返り」の指導というのは、高校ではプロセスを大事にしているということです。ポートフォリオを入試で活用する時に、「表面的なこと、例えば、大会で何

位になったとか、部長をしていたとか、そういうことだけでうちは評価します」というようにすると、高校側は、「この大学はプロセスに興味がないんだ。そういう生徒の表面的なところしか見ない大学に、うちの生徒を預けても大丈夫なのか」ということになります。

12番のスライドは、「マナビジョンポートフォリオの紹介」です。こういうものに、実際に生徒が普段の活動の振り返りを書き込んでいきます。生徒が書いたものを見ると、結構書いてきています。

13番のスライドでは、「マナビジョン」を使用して、高校の宿題でポートフォリオの記入を課しているというもので、一斉指導をされている事例です。

また、14番のように、システム上でデジタルにはなっていないけれども、「まずは経験しておいて、その記録だけは残しておけ」というような高校も多いです。

ですから、入試においてポートフォリオを使う、使わないではなくて、今の高校1年生はいろいろな活動を高校時代に奨励されていて、そうした活動を数多く経験してきます。例えば、推薦入試の面接ではそうした活動について話を聞くことも必要なんだろうと思います。

そして、15番のスライドは、「JAPAN e-Portfolio」という、文科省の委託事業に参画されている大学をまとめたものです。

スライドの16番からは「環境変化」に関する参考資料です。「高大接続改革の全体像」とか、「専門職大学に対する高校教員の反応」とか、「高等教育無償化」の「支援の概要」や「支援対象の要件」などをまとめています。

スライドの21番からは、「新入試の情報」を整理していますのでご活用ください。

以上、入試改革のことについてお話をいたしました。しかし、今日のお話のテーマは、「入試改革と教育の質保証」です。その点について最後にお話ししたいと思います。

冒頭に申しましたように、入試改革を通して、高校の先生方が見ているのは、大学、短期大学における教育です。入試改革を内部質保証の取り組みの一部として考えると、周りの高校などとうまくかみ合うような改革になっていくと思います。

入試改革は入試改革、内部質保証は内部質保証と別々に考えるのではなくて、自分たちの教育を高校に伝えていく一つの方法が入試改革なのだというに捉えていけば、入試改革と教育の質というものがしっかりとつながっていくと思っています。

私のほうからのお話は以上になります。ご清聴いただき、本当にありがとうございました。



## 事例紹介①

### 「内部質保証システムの構築に向けた取組事例：成果と課題」

吉山 尚裕

大分県立芸術文化短期大学 教授

---

大分県立芸術文化短期大学の吉山尚裕と申します。よろしくお願ひいたします。

私は、「内部質保証システムの構築に向けた取組事例：成果と課題」というテーマでお話します。持ち時間が20分ですので、「教育の内部質保証」に絞り、教学マネジメントと学習成果（ラーニング・アウトカム）の評価を中心に話題提供いたします。

このスライドには、私の名前に「前・教務学生部長」という肩書きを入れておりますが、私は、第2期の認証評価とほぼ重なる2011（平成23）年度から2016（平成28）年度の6年間、教務学生部の責任者をしておりました。2016（平成28）年度が、大学基準協会の認証評価を受審した年で、お陰さまで無事にパスしましたが、本日の報告は、認証評価を受けるまでの体験談でもあります。

もっとも、私の話は内部質保証のお手本になるような内容ではありませんし、また、本学がとくに先進的な取組を行っているわ

けでもありません。認証評価を受審するまでの本学の取組と困難、そして少しばかりの成果を報告し、それがご参考になりましたら幸い、というところです。

まず、報告の前提となる基本情報として、本学を簡単に紹介申し上げます。

大分県立芸術文化短期大学は、大分市にございます。その名のとおり、芸術系と人文系の学科がございまして、全国的に見ましてもユニークな学科構成になっています。開学は、1961（昭和36）年で、当初は芸術短期大学として、美術科と音楽科の2学科でスタートしました。

そして1992（平成4）年に、「国際化・情報化への対応」や「地域社会を担う人材の育成」を目的として、国際総合学科と情報コミュニケーション学科の人文系2学科が増設されました。これに伴い、大学名称も芸術短期大学から芸術文化短期大学に変わりました。なお、芸術系には、大学改革支援・学位授与機構が認定した2年課程の専

攻科も設置されており、学士（芸術学）の取得ができます。また、2006（平成18）年には法人化いたしました。

## 1. 内部質保証と教学マネジメント

内部質保証について、大学基準協会では、「PDCAサイクル等を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育・学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明・証明していく学内の恒常的・継続的プロセス」と定義しています。

内部質保証は、教育・研究・社会貢献・大学運営など、すべての面で求められるのですが、先ほど申し上げましたように、ここでは、「教育の内部質保証」に限定させていただきます。

さて、教育の内部質保証を実現していくための大学運営が、「教学マネジメント」です。本学におきまして、教学マネジメントに関わる主な組織は、教育現場である「学科」（学科会議）、最終的な責任主体である「教育研究審議会」、両者をつなぐ「教務学生委員会」と「FD・SD推進室」、そして「教授会」です。

情報と意思決定の流れは、ボトムアップが、学科会議から教務学生委員会やFD・SD推進室から教育研究審議会で、トップダウンが、教育研究審議会から教授会そして学科及び教職員となっています。

かつては教授会が最終的な意思決定機関

でしたが、独法化以降、教育研究審議会に変わっています。教育研究審議会は、自己点検・評価も含め、内部質保証の責任を負う組織です。

大学の運営責任者は、もちろん学長（兼理事長）です。学長の補佐役は、教育担当理事の教務学生部長、研究担当理事の附属図書館長、そして事務局長です。事務局長は大分県から派遣され、地域貢献を担当します。このように本学では、教育・研究・地域貢献の責任者を置き、学長を補佐しています。そして月1回のペースで「三役会」と称するインフォーマルな会合を開き、学長を含む4名で情報共有や意見交換を行い、執行部としての統一見解を持つようにしています。

ちなみに本学では、学長には、学外から芸術系の著名人をお迎えすることが多く、現在の学長は中山欽吾と申します。中山学長は、わが国を代表するオペラ団体である（公財）東京二期会の評議員であり、また、県の音楽ホールであるiichiko総合文化センター（大分県立総合文化センター）の館長を兼務しています。学長は多忙ですので、私が言うのも何ですが、教務学生部長や図書館長、事務局長には、補佐役として大きな責任がございます。

教務学生部長は、教務事項と学生事項の責任者で、事務組織である教務学生部に加え、教務学生委員会、FD・SD推進室、

保健管理センター（学生相談室と保健室）の長も兼ねています。負荷はありますが、一元的に教学部門をマネジメントできる利点もあります。

教学マネジメントにおいて、私が心がけていたことは、「大学教育の動向を教職員と情報共有すること」でした。2011（平成23）年に教務学生部長を拝命し、回覧文書や情報誌を読みながら思ったことは、よく言われることではありますが、「大学は激動の時代」ということでした。この10年間でも、中央教育審議会から、学士課程答申、質的転換方針、高大接続答申など、重要な答申が矢継ぎ早に出されています。

そして第2期の認証評価から、内部質保証システムの構築が強調され、「ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを策定すること」や「学習成果を根拠資料に基づいて提示すること」が求められました。そこで認証評価について早めに情報収集しようということで、私は受審の3年前から、大学基準協会の説明会やシンポジウムに出席しました。

認証評価の受審準備は、全学的に取り組む必要がありますので、大学教育の動向や大学評価について、自分なりに勉強したことは教職員に情報提供しました。そうした場が教務学生委員会であり、FD・SD推進室の会議であり、教授会であり、全学FDミーティングでした。情報提供の具体例

は、後ほど紹介します。

また、内部質保証システムを構築する前提として、本学を「学習する組織」にする必要があると考えました。当時、本学には、研究助成制度はありましたが、教育やFDの助成制度がなかったので、教職員に大学教育の動向を学んでもらおうということで、2013（平成25）年度に「教育力向上制度」を設けました。最近では、先生と事務職員と一緒に外部の研修会に出かけたりしています。京都FDフォーラムはご存知だと思いますが、この3月には、先生と職員が合わせて7名参加しました。

こちらのスライドは、私が全学FDミーティングで使ったプレゼン資料です。日付は、2012（平成24）年12月19日ですね。この頃は、教務学生委員会を中心に学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を策定している最中でしたので、「大学教育における学習成果」というテーマで先生方にレクチャーしました。

実は、初めて「学位授与方針」という言葉を聞いたとき、正直なところ、「何それ？」と思いました。私がFDミーティングでレクチャーしたときも、同じような反応の先生が多かったと思います。教育学が専門ならともかく、一般の先生方にとってはそんなものでしょう。

幸い、2012（平成24）年の春に開催された公立短期大学協会の研修会で、文部科学

省の専門官の方がお見えでしたので、学位授与方針の作り方を質問してみました。その回答は、学位授与方針の肝は、ラーニング・アウトカム（学習成果）だということでした。つまり、大学の教育目的・目標に沿って「期待される学習成果」を決める。それを学部から学科という具合にブレイクダウンせよ、というお答えでしたので、この助言を参考に教務学生委員会と各学科で策定作業を進めました。

その結果、「豊かな教養」「確かな専門性」「社会人基礎力」「国際化・情報化への対応力」「自己を活かす力」というアウトカムの柱ができました。ただ、学科の特色も出そうということで、「自己を活かす力」は、各学科が重視する能力や態度をサブタイトルとして加えました。そのタイトルは、国際総合学科が「グローバルな行動力」、情報コミュニケーション学科が「自己表現力」、美術科が「多様な表現力」、音楽科が「しなやかな感性」です。

そして学位授与方針の策定を終えると、「教育課程の編成・実施方針」と「教育評価の方針」を策定しました。また、並行して学習成果（ラーニング・アウトカム）を把握するためのツールである「学習ポートフォリオ」の作成に取り組み、2013（平成25）年度に試行、2014（平成26）年度から本格実施しました。

## 2. 学習成果の把握と評価

次に、話題を学習成果の把握と評価に移します。

ご存知のように、学習成果とは、学生が修得すべき知識、スキル、能力、態度のことで、いわば学生の“仕上がり像”と言えるでしょう。教育目標が、教える側が何を教えるか、すなわち「教授」を強調したコンセプトであるのに対し、「学習成果」は、学生が何を身につけたのか、できるようになったのか、すなわち「学習」を重視したコンセプトです。

学位授与方針として、「期待される学習成果」を定めたからには、次に学習成果の把握と評価、すなわち、アセスメントが必要になってきます。学生一人ひとりの学習成果を把握することは、学生に指導助言を行う上で非常に重要です。「学習ポートフォリオ」を導入した理由は、そこにあります。

もっとも正直に申しますと、いささか動機が不純なところもあります。「認証評価をパスするには、学習成果を把握する工夫が必要だ。しかも一つの学科だけでなく、全学的にやらないとインパクトが弱い」と考えました。そうした動機から、「全学的にポートフォリオを導入しよう」と提案したことも確かでございます。

ポートフォリオは、書類入れやファイルを意味する言葉で、「学習記録ファイル」のことです。しかし、単に記録用のツールで

はありません。学生自身がレポートや試験の答案、作品などを保存・記録しながら、「何を学習したのか」「どう評価するか」「次の課題は何か」などを考えることを通して、学ぶ力（メタ認知）を高めるためのツールでもあります。

ポートフォリオは、私の所属学科である情報コミュニケーション科で、サービスマーケティング（地域貢献学習）の活動記録用に導入していたのですが、それを学習ポートフォリオとして全学的に展開することにしました。

このファイルは私のゼミ生から借りてきたもので、情報コミュニケーション学科のポートフォリオです。これは国際総合学科のもので、初年次教育のテキストに組み込んであり、学生に学習記録を書かせ、成果を自己評定できるようになっています。

本学でポートフォリオを最も活用している学科が、どこになるかと申しますと、私の印象では、美術科のデザイン専攻です。美術の世界では、ポートフォリオが「作品集」を意味するという事情もあるでしょうが、制作した作品を記録・保存していただくだけではなく、学生にコメントを書かせています。また、作品発表会では、学生が自分の作品を見せながら、セールスポイントを口頭で発表しています。

情報コミュニケーション学科でも、ポートフォリオ発表会を前期と後期に開催して

いますが、内容はサービスマーケティングの体験報告が多いです。音楽科では、学生に歌唱や演奏の練習記録や、経験した舞台を記録させています。

このように本学では、学習ポートフォリオを導入しましたが、学科によって把握しようとするアウトカムに違いもあるようです。すなわち芸術系は、専門的な学習成果に力点を置いているのに対し、人文系は、社会人力を重視しているようです。

余談ですが、先ほど第3期認証評価の説明会で、委員長の雨宮先生が、「大学としては、各学科にPDCAを回すように指導していくことが重要だ」とおっしゃいました。しかし、私なんぞが「学科でPDCAを回しなさい」と偉そうに言ったところで、先生方は言うことを聞いてくださらないでしょう（笑）。「なぜ、しなければいけないのか」という理由を説明し、「やってください」とお願いをするしかないように思います。私は、「担当科目と学習成果の関連を確認してください」とか、「シラバスには到達目標を必ず3点は書いてください」とか、お願いばかりしておりました。

### 3. 本学のPDCAサイクル

以上、本学の教学マネジメントと学習成果の把握についてお話しましたが、それでは、本学が、教育の質保証のためにPDCAサイクルをどのように回しているのかを

説明します。もっとも、内部質保証システムのお手本は、この後、龍谷大学短期大学の窪田先生がお示しくくださいます。私のほうは、実状報告です。

この図（スライド）は、本学が公式に作ったものではなく、私が今回の報告のために作成したのですが、事実上、本学では、こうした体制の下で、教育の質保証のためのPDCAを回しています。

カリキュラムの編成は、教育現場である学科会議が中心です。本学では、年度前半の4月から7月にかけて、各学科で従前の専門教育と共通教育の成果や課題をふり返りながら、改訂案を立案します。

そして9月から12月にかけて、各学科の教務学生委員が、改訂案を教務学生委員会に持ち寄り、審議を行います。ここでは委員同士でコメントや質疑応答をしたり、時間割や教室の調整などを行います。次年度の教育課程は、12月の教務学生委員会で決定し、それを教育研究審議会が承認、教授会で周知します。

なお、教育課程の改訂作業では、2015（平成27）年度からカリキュラムマップを導入しています。マップを使いながら、「学習成果を達成するために有効な教育課程が編成できたか」を点検するわけです。各学科で次年度カリキュラムのマップを作成し、教務学生委員会で報告してもらっています。

マップによる点検結果は、例年、どの学

科も「学習成果を達成にするのに十分な科目を開講している」、すなわち、「充実したカリキュラムである」ということになります。これは別に笑い話ではなく、確かにそうだと思うのですが、本学の場合、どうも科目の多過ぎで、「科目の精選」のほうが重要だと思っています。

どうも専門教育は“たこ壺化”しやすいですね。学科の専門科目は次第に増えたり、細分化していく傾向があるので、教務学生委員会では、科目新設の提案に対して「本当にその科目が必要なのか説明してください」と注文していました。とはいえ、最終的には学科の意向を尊重せざるを得ないところがあります。

授業実践の点検・評価、つまり「学生による授業評価」を担当するのが、FD・SD推進室です。ここでは授業評価アンケートの準備と集計を行い、結果を先生方にフィードバックします。先生方は、評価結果を基に「学生へのメッセージ」と呼ぶレポートを作成し、推進室に提出します。推進室では、レポートをファイルにまとめ学生に公開しています。

全学的な自己点検・評価は、3年に1回、教育研究審議会の下、作業部会を設置して行います。また、国公立大学では法人評価として、6年間の中期目標・計画と年度事業計画の策定・実施・評価が義務づけられています。こちらは教育研究審議会の下で

年度計画委員会が分掌しています。

教育研究審議会は、すでに申し上げましたように内部質保証の責任主体です。教育に関しては、教員人事や学科の改組といった重要議題を審議します。第3期認証評価では、内部質保証における教育研究審議会の役割と責任が益々重くなるでしょう。

教授会については、繰り返しになりますが、研修の場としての性格が強まりました。教授会では、教育力向上制度を利用して外部研修に参加した教職員に報告をしてもらいます。また、教授会の前後に、FDミーティングをはじめ、人権や情報セキュリティなど各種の研修会を開催しています。

こちらのスライドは、2011（平成23）年度以降の教務事項と学生事項の取組をリスト化したものです。詳しくは、配付資料をご覧ください。学生事項では、担任制の強化と、障がいのある学生への支援に力を入れました。担任制は、担任教員の「役割ガイドライン」を作成してその職務を明確化し、学生に周知するなど、学生支援の充実を図りました。実際、本学では、2011（平成23）年度以降、休学者と退学者の数が減少傾向にあります。

#### 4. 第3期認証評価に向けた課題

最後に、内部質保証の課題について申し上げます。これは全国の大学・短大に共通する課題だと思うのですが、やはりPDC

Aサイクルの「CからA」のプロセスを充実させることだと思います。先ほど、「本学では2013（平成25）年度からポートフォリオを導入しています」という話をしましたが、第3期認証評価では、学習成果の把握と評価が、ますます求められるでしょう。

今日では、「3つの方針」と盛んに言われますが、私は、2012（平成24）年の九州地区の大学教育研究会におきまして、「3+1の方針」という言葉を聞いたことがあります。この「+1」が、「アセスメント・ポリシー」で、今後は、アセスメント・ポリシーの策定とその具体化が重要でしょう。

本学では、2013（平成25）年度に、PDC Aの「CからA」は、「評価から改善」を意味するのだから、アセスメント・ポリシーも要るだろうということで、「教育評価の方針」も策定しました。当時、私は、「学習成果の評価方針」として策定したかったのですが、情報不足でしたし、方針の文言に、成績評価から教育課程の評価まで盛り込んだので、「教育評価の方針」としました。

この教育評価の方針は、スライドのとおりです。学習成果の評価に関する文言は、大雑把なもので、「知識や技能を身につける習得型の教育活動では、到達目標の達成度を重視する」、また、「創作や表現、探求や発見などの体験型の教育活動では、体験の深化と拡大を重視する」としています。

しかし、今では学習ポートフォリオを導

入しましたし、学習成果の指標も、GPA・総まとめ科目・資格取得・受賞・進路状況など8つに整理しましたので、今後、あらためて「学習成果の評価方針」として改訂できると思います。

アセスメントに関しては、第3期認証評価では、「学習成果の可視化」が重要になってくるはずですが、そうした可視化のツールとして最近流行っておりますのが、ご存知のとおり「ルーブリック」です。

こちらのスライドは、今年の3月15日のFDミーティングで、私がルーブリックについてレクチャーしたときの資料です。私は、全ての科目でルーブリックを導入する必要はないと思いますが、「総まとめ科目」（卒業研究・卒業制作・卒業演奏等）では、ルーブリックを導入すべきだと考えています。そして、それが定着した段階で認証評価を受審できたらと思っております。

学習成果のアセスメントにつきましては、最近、私は、もっと基本的で地道なことも大事だと考えております。それは、個々の科目の学習成果を積み上げながら、学科やコースの学習成果をアセスメントすることです。

この点は、2008（平成20）年の学士課程答申も参考になります。この答申では、成績評価に関して、「各科目の成績評価基準を明示せよ」と、「成績評価が基準に準拠し適正になされているか組織的に事後チェック

せよ」と述べています。

この答申が述べているのは成績評価のことですが、似たようなことは学習成果の評価でも言えるのではないのでしょうか。

私は、心理学の教員でございまして、担当科目の一つである「社会心理学」では、授業中のミニレポートと定期試験の結果から成績評価をしています。ミニレポートや定期試験は、成績評価のツールですが、同時に学習成果を把握するツールでもあります。そして、「学生が期末試験でこれだけ正答できたとか、面白いレポートを書いた」ということが学習成果でしょう。

こうした成果の把握を同じ分野の教員同士でやったらよいと思います。すなわち、心理学の教員たちが、どんなテスト問題やレポート課題を出し、学生たちがどれだけできたのかを把握することによって、心理学教育の成果を評価するわけです。

むろん、こうしたアプローチは、まともにやると資料の収集・整理に大きな負荷がかかりますので工夫も必要です。しかし現状では、同僚教員がどんなテスト問題や、どんなレポート課題を出しているのか、恥ずかしながら、よく知らないのです。そこを情報共有し、心理学教育の成果を適切に把握できているか点検するだけでも意義があると思います。

まとめますと、本学でもそうですが、学習成果の評価と言いますと、ポートフォリ



オやルーブリックといった流行のツールの導入に走りがちです。しかし、定期試験やレポート課題といった身近なツールを活用し合い、学科やコースの学習成果を評価し、改善につなげていく地道なアプローチも重要だと思います。

教育の内部質保証システムの構築には、学習成果のアセスメントが重要です。そしてアセスメントの結果に基づいて、どのようなアクション（改善策）を導いたのか、第3期の認証評価では、その実質が問われると思います。

以上で私の話を終わります。ありがとうございました。



## 事例紹介②

### 「内部質保証システムの構築に向けた取組事例：成果と課題」

窪田 和美

龍谷大学短期大学部 教授

---

皆さま、こんにちは。龍谷大学短期大学の窪田和美と申します。どうぞよろしくお願いたします。私は本学の大学評価支援室長も兼ねております。

大学評価支援室というのは、一体何をやるのかということですが、学部、研究科等各組織の取り組みに対する改善とか改革の、まさしく後押し、つまり、支援をするということなのです。

私は、短期大学に所属しておりますが、大学全体と学部からの情報も得る立場にありますので、できれば、ご質問の中で、具体的なお話ができればと考えております。

それから、この報告に先立ち、本日、このような機会をいただきました大学基準協会の関係者の皆さま、それから、今日お集まりの皆さまに対して深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

さて、本日の報告のアウトラインですが、「はじめに」というところで、本学の内部質保証に関する課題を申し上げます。

あとは、定石どおり、本学の紹介、特に短期大学の沿革とか概要をお話いたします。それから、本学の内部質保証の特徴と認識しておりますが、その部分もお話して、スライドの中に資料も入れております。

それから、短期大学としての成果と、最後に、短期大学の内部質保証ということで、これは、あくまでも私見になるかと思いますが、今後、それぞれの先生方の大学でお考えになるときにヒントにしていればと思います。

#### 1. 内部質保証の課題

では、まず、「本学における内部質保証の課題」についてです。

本学では、前回、2013（平成25）年度に、大学と短期大学が同時に認証評価を受けました。その際に、大学評価では、この内部質保証システムが長所として、「特記すべき事項」であるとの評価をいただきました。

システムとしてうまく機能しているということの評価されたというわけです。

システムができたとしても、さらなる「実質化」に向けてどのような形で進めていくかということが大事な部分なんです。本学では、2011（平成23）度から毎年全学的な内部質保証のために、自己点検・評価を実施しております。

さらなる実質化、つまり、活性化をするための仕掛けづくりが現状の課題だと認識しております。

私自身の単純な概念ですが、実質化というのはどんなことを言うのかというと、独立性を持って学部からのさまざまな情報を機関、あるいは、各教職員が取り入れること、また、それを発信することだと考えています。

文章にすると非常に抽象的で、どんなことかなとなってしまうのですが、もっと端的に言うと、学生に何を身につけさせて社会に送り出すのかといういわゆる本質論ということですね。

システムはそれなりに考えられていて、まわっていきませんが、本質論を時間をかけてじっくり議論するというのが、どうも手薄になってきていると私自身は考えております。

特に、次にお話ししますように、学校法人の中に大学があって、その横の短期大学ということなので、どうしても大学全体か

らの課題などがあるために時間に追われてしまうということもあって、じっくりと本質論に取り組むことができないということとは否めないところです。

それでは、学校法人のご説明を申し上げます。

学校法人龍谷大学は、浄土真宗本願寺派を母体とする、いわゆる宗門校でございます。「浄土真宗の精神に基づく教育を施す」ということを目的として設立されました。

学校法人の中には、龍谷大学、龍谷大学短期大学部、龍谷大学附属平安高校、龍谷大学附属平安中学校という4つの学校があり、建学の精神は「浄土真宗の精神」ということで、学則に明記しております。

そして創立は、1639（寛永16）年になりますので、江戸時代の初期に、西本願寺境内に創設された、僧侶養成機関、当時は「学寮」と申しましたが、そこが起源になっております。

そして、江戸、明治、大正時代から昭和の戦前まで、名称はいろいろ変化しましたが、大学の基本となる組織は、この「学寮」から出発したということです。

それから、戦後の短期大学部の沿革や概要を示しておりますが、まず、1949（昭和24）年に、新制大学として文部省から、文学部の単科大学として認可をいただきました。

その翌年に、短期大学部の「仏教科」が開設されています。

それから、高度経済成長期の1962（昭和37）年に、当時は「保母」という言い方をしていたのですが、「保母の資格取得養成校」として、社会の要請を受けて、「社会福祉科」を開設いたしました。

そして、2004（平成16）年には短期大学の「仏教科」が四年制大学の文学部に統合されております。

さらに2011（平成23）年には、これも、まさしく社会的要請から、「こども教育学科」を開設しました。つまり、保育士だけでなく、幼稚園教諭の免許を取得できる学科の開設です。また、これを受けて「社会福祉科」が「社会福祉学科」と変更しました。

現在の学生数は、短期大学部は440名ですが、四年制大学のほうは19,708名となっております。

## 2. 龍谷大学の内部質保証

次の表は、大学評価のスケジュールです。今年度は、第5次長期計画の中にありますが、2019（平成31）年に報告書類を作成して、2020（平成32）年に大学基準協会の認証評価を受けることが、学内で確定しております。大学と短期大学と同時受審ということですが、

10年スパン、あるいは、中期計画でという形で、従来から、大学全体の業務と併せて、どういう形で大学評価を進めていくか

ということ、毎年検討してつくっております。

それから先ほど「特徴だ」というお話をいたしました。本学の内部質保証の特徴として、「機関（組織）としての自己点検・評価」ということで、通常「組織の自己点検・評価」と呼んでおります。

それから、「教員個人の諸活動に関する自己点検」、学内では「教員活動自己点検」と呼んでおりますが、この2つの視点（制度）から大学の質を自ら保証することを明確にしています。

一般的には、「組織の自己点検・評価」とされているところが多いかもしれませんが、私どもは、教員個人も「自己点検・評価」をして自ら質を保証するという仕組みを機能させています。

さらに、特徴としても一つ挙げるとすれば、2011（平成23）年度から、全学全ての組織が恒常的に点検・評価を実施している、毎年実施しているということです。スライドの下方に方針、規程、学則を明記しております。

それでは、「組織の自己点検・評価」というのは、どういう制度概念なのかということ、ここでも最初に「課題」ということを掲げました。

ここで言うておりますのは、本来であればPDCAサイクルを、まさしくスパイラルアップしていかなければならないという

ことは重々わかっておりますが、毎年自己点検・評価を実施していることの弊害もありません。

「評価のための評価」、つまり毎年何月には、こういうことをするために、組織で準備しなければいけないということになるので、どうしても「評価のための評価」に流れてしまっている組織もございます。

それから「公表のための評価」、つまり、都合の悪いことは書かないで、高く評価されるようなところを書こうというような形になってしまいますので、これは恒常的実施のマイナス面と言えるのかもしれません。

### 3. 学内の内部質保証体制

では、その制度概要について申し上げます。

まず、学内の各組織に設置された「自己点検・評価委員会」がありまして、学部、研究科、短期大学部も、それぞれの組織の中にこの委員会を設置しております。

構成メンバーについては、それぞれの組織によって異なりますが、当委員会が主体的に、この自己点検・評価を実施しています。

本学は、大学基準協会の基準1から基準10に則って、「自己点検・評価シート（以下、評価シート）」を作成していて、全体で、十数枚ぐらいになりますが、それぞれ基準ごとに見ていきますので、結構な分量になり

ますが、それを続けているということです。

事務組織に関しても、それぞれ当該の基準に照らして、本学流にちょっとアレンジして実施しております。

それから、「大学評価委員会」という委員会がありまして、学内の第三者的な立場で、提出された「評価シート」をもとに評価を行っています。その上位にあたる会議体として「全学大学評価会議」が、最終的な評価を審議することになります。

この「大学評価委員会」は、大学基準協会の場合でいうと、「評価分科会」にあたるかと思いますが、複数の教員のほか、事務職員は部長以上の管理職で構成しています。複数名でグループをつくって、自分の所属以外の部署を評価する体制になっています。

そのあとはどのような流れになるかというと、実際には「大学評価委員会」が提示した「委員会案」を各組織に戻して、私がおります「大学評価支援室」が全組織との意見交換を行います。

つまり、「委員会案」が出た段階で、事実誤認の有無とか、それぞれの指摘に関して、ヒアリングをします。ちょうど先週から2週間から3週間かけて、それぞれの組織の責任者と担当者に会っているというわけです。

そして、「全学大学評価会議」が最終決定した評価結果は、各組織にフィードバックされて改善活動を推進していくことになり

ます。

それから、短期大学には直接関わらなかったのですが、大学の課題の中には、1つの組織だけで改善に取り組むことが難しいケースが出てきた場合、本学は「部局長会」と呼んでおります大学執行部で確認したのちに、担当理事の指示のもとに、改善活動に取り組んでいます。このことに関しては、後ほど図でお示しします。

さらに、最後の6番目として、結果の公表については、現状では大学ホームページで公表しておりますが、公表に関しても、一定の方針を定めて、その方針に基づいております。

次に、この「組織の自己点検・評価」の「今後の展望」ということです。

どちらでも出てきているお話かと思いますが、全体として、外部評価の導入が必要だというふうに考えております。

学部単位で外部評価を取り入れるところはいくつかありますが、全学として外部評価の導入を検討する時期に来ていると考えています。

私どもの短期大学部の場合は、学生を実習に出していますので、実習先の担当者の方々にアンケートをお願いして、その結果を全教員が共有しております。

それをもとに改善につなげておりますが、さらに、教学全般にわたるような外部評価をどのように取り入れていくかということ

が、今後の検討課題だと考えています。

次の表は、大学ホームページに公開しておりますが、「自己点検・評価組織体制」の表です。そして、赤で囲んだところが、短期大学部です。学部の中に自己点検・評価委員会を開設していきまして、上が学部で、下が大学院研究科になります。

この表の右のほうに、「センター・事務組織」と書いているのは、全ての事務組織の名称で、全ての組織が対象になり、毎年実施しています。

各組織から出された「評価シート」を実際に評価する「大学評価委員会」があって、その上位に、「全学大学評価会議」があります。

この「全学大学評価会議」の構成員は、大学執行部で、それは、次の図を見ていただければわかると思います。ここには、その仕組みと役割をお示ししております。

ですから、第2期認証評価を受審のときには、本学としては、「全学大学評価会議」がとりまとめて、認証評価のため責任を持って、大学基準協会に報告書類を提出してきたということになります。

次に、先ほど少しお話いたしました「全学的課題事項の改善方途（概念図）」についてです。

つまり、1つの組織だけでは改善が難しいという場合には、それを大学評価委員会で確認して、全学大学評価会議から、学長

あてに上申いたします。ですので、右側の図は、「部局長会」ですが、大学執行部が関わって、それぞれの担当理事に下ろして、改善の取り組みに向かうこととなります。

その結果が報告され、最終的に、全学大学評価会議に戻るのですが、そのような形で、大学執行部と連携してやっているということ。

ここで、短期大学の「自己点検・評価シート」をお示しいたします。

これは、基準1の「評価シート」ですが、大学基準協会で作られているものをベースにして、若干アレンジしたもので、「評価項目」とか「点検項目」を文章にしています。右側の真ん中には、評価委員が記入する「評価結果」をシートごとに評価できるスタイルにしております。

#### 4. 教員活動自己点検

それでは、もう一つの柱となる「教員活動自己点検」についてお話しします。

こちら、実は課題がございます。それは、第5次長期計画、第2期中期プランの中で、アクションプランとして実質化を考えていますが、現実的には、それぞれの教員が書いた結果を組織として活用できているか、それが改善にうまくつながっているかということ。

組織的な活用方策は明文化しておりますが、実際にそれがどのように運用されてい

るかまでは、各学部、組織ごとに温度差がございます。

こちらの制度概要ですが、各教員は、教育、研究、社会貢献、大学管理運営という4つの領域について自己点検を行います。

この「教員活動自己点検シート」はエクセルファイルですので、それぞれのシートは、年度初めに全ての教員に「今年度の基本方針」を記入してもらいます。

それを、大学評価支援室の方でシステム処理をしたあと、またお返しするのですが、基本的に本学では、「教員活動自己点検」を、FD活動推進の一環として位置づけております。

2011（平成23）年度から、このような形で始めていますが、大きなポイントは、人事評価の資料としては活用しないということで、これも「方針」としてそこに書いておりますが、2013（平成25）年の段階で、そういう取り決めをいたしました。教員の業績等が人事評価には使われないということ。

そして、今後の展望というところですが、私ども短期大学部では、システム入力率が100%ということで、全ての先生方が記入されるので、そのことは、一定の理解を得ていると思っています。

ただ、問題は、それが、FD活動の推進の一環となっているために、短期大学の中で組織的な取り組みとして十分活用されて



いるかというところですが、こちら、評価のための評価に陥らないようにする必要があるので考えております。

どうしても、毎年繰り返していると、「去年もこうだったから、今年もこれでいいか」となってしまうので、そのあたりは問題を抱えていると思っております。

そして、このスライドがすべての短期大学部教員に配付しております「教員活動自己点検シート」ですので、自己点検の項目等をご覧いただければと思います。教育、研究、社会貢献、大学管理運営の4つの領域は各シートになっております。

## 5. 短期大学部における成果

では、最後になりますが、「本学短期大学部における成果」についてお話しします。

この1番目のところは、成果というよりも、むしろ、行きがかり上そうなので、プラスに働いたか、得をしたかというふうに言えるのかもしれませんが、併設大学でつくられた、「内部質保証システム」の制度では、短期大学部を、1つの部局として扱っておりますので、短期大学の教員が一からシステムを考える必要はありませんでした。

そういう意味では、大学と短期大学というのは、法人格は別ですが、たまたま1学部のような扱いをされているために、そのところがラッキーだったと言うべきかも

しれません。

それから、2番目は、短期大学の成果だと言えるかと思いますが、先ほどご説明しました「自己点検・評価委員会」の構成メンバーは、実は、教学を推進していく「学部教務委員会」とは異なった委員を配置しております。

つまり、この評価シートは、原案は、例えば、基準4の教学に関する部分は、学部教務委員会で原案を作成するのですが、「評価シート」全体をとりまとめる「自己点検・評価委員会」は、別のメンバーで構成されていて、そこで、緊張関係を維持しているというわけです。

小さい学部ですので、ほとんど誰がどんなことを考えるかということはわかっていますが、敢えてそこに緊張感を持たせるために、メンバーを異にしているというわけです。もちろん、この委員会は、事務組織の担当課長なり課員もメンバーです。

それから、3番目は、先ほどお話ししましたように、これまでずっと、期首の5月末から期末の2月末における「教員活動自己点検」の入力率が、短期大学部では100%という点です。

なぜこんな当たり前のことを申し上げるかといいますと、大学の場合は、学部によって特徴があって、現状としては、必ずしも全ての学部が100%ではないのです。2年後に認証評価を受けますので、そこは、今

後の努力が必要だと思っています。

それから、5月末にシステム上の確定処理をしたあと、例えば、前期の担当科目の振り返りも、前期中にしていだけるよう年間を通じて入力可能な状態にしております。

## 6. 短期大学の内部質保証の在り方

それでは、最後に、私見と申しますか、短期大学の内部質保証というものはどのようにあるべきかということ、ちょっとお話しさせていただければと思います。

内部質保証というのは、外部の要請だからというのではなくて、それらを踏まえて、基本的には、各教職員の意識改革を行うことが鍵だと思っています。

もうここにおられる皆さまは、重々わかりかと思いますが、大学のいろいろな文書を見ていても、専門用語を使ってすごく難しく書いてあります。しかし、視点というのは、学生にわかりやすく、学生にとってどうなのかという観点が、私は重要だと思っています。

文章で書いたとしても、それをかみ砕いて、自分の言葉で表現して、学生に伝わらないと、何のための内部質保証なのかと言いたくなります。「学生にとってどうなのか」という視点が、シラバスに関してもそうですし、成績評価に関してもそうですが、非常に大事だと考えております。

それから、短期大学としていかに魅力を発信していくかということです。こちらに関しては、次のところにも関わりますが、地域性とか人口規模とか設置形態とか、学生の目的意識とかいうことなので、それぞれ独自に関わり方があると思います。

ですから、短期大学だからといって、全国統一に決めるわけではありませんから、自分のところとしての強みを、ぜひ発信していただきたいと思います。

ただ、本学もそうですが、この情報発信というところがなかなかうまくできていないと思っております。

話を聞いてみると、「すごく特徴的なことをされていたんですね」ということを、あとで気づくことがありますので、ぜひ情報発信というところを大事にいただきたいと思います。

3番目は、今お話ししたような地域特性とか、人口規模など、これまでその地域に何十年も続けてこられた意味合いがあると思います。それぞれの地域で、その大学の特徴、強みというものを検討する必要があるかと思っています。

そして、4番目としては、各地域に根ざした高等教育機関としての短期大学だからこそこできる取り組みがあると思います。どちらかというと、うちの学生たちもそうなんですが、世間的にもそこはちょっと許せない点もあります。それは、四年制大学が

上で、短期大学はその下に位置づけられているという感覚は、おかしいと思っています。

学生としては、個人的に学んだことをもとにして、四年制大学に編入するということはあるかと思いますが、四年制大学も短期大学もそれぞれ高等教育機関です。

ですので、そのところは、世間一般に言われているような、「お兄ちゃんは四大だけど、妹だからあなたは短期大学でいいわね」というような発想は、絶対に通じないと思います。そういうことも含めて、学生には自信を持たせて、社会に送り出したいということです。

どちらかというと、本学は都市にある、四年制大学併設の短期大学ですので、学生の目的意識も、最初はリベンジというか、例えば、「経済学部を受けたけれども、だめだったから、短期大学で2年勉強して、ぜひ編入したい」という学生がいます。

そういう場合、私は「そんな理由では、編入の推薦状書きませんよ」と厳しく申しますが、2年という期間で短期的に凝縮して知識を身につけて、社会に出て行って、貢献してほしいと思っています。

つまり、高等教育機関で学ぶ以上、社会に貢献する必要があると思います。最近はいなくなりましたが、中には、「就職はアルバイトでも何でもいいので、卒業してから何年かしたら、あとは専業主婦になるんで

す」という学生が、時々見受けられます。

私は、それも許せないのです。高等教育機関で学んだら、それを社会に還元してほしいと思っていますので、できれば、そういう意味で、学生には自信を持って、「こんな能力を獲得して、龍谷大学短期大学部を卒業したんだ」という認識を持って、卒業してほしいと思っています。

以上で私からの報告を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。



## 意見交換

馬場 重行（山形県立米沢女子短期大学 教授）

中村 浩二（株式会社進研アド Between編集長）

吉山 尚裕（大分県立芸術文化短期大学 教授）

窪田 和美（龍谷大学短期大学部 教授）

（馬場）皆さま、こんにちは。山形県立米沢女子短期大学の馬場です。司会を務めますので、よろしく願いいたします。

このあとの意見交換をどのように進めるかという流れですが、最初に、お三方それぞれ、別な方のお話についてどんな印象をお持ちになったかとか、質問とか、ご自分の補足なども含めて、お一人2分ぐらいの短い時間で申しわけありませんが、どなたに対してでも結構ですが、まず、お3方の中で意見交換をしていただきます。

そのあと、フロアの皆さまからご質問、ご意見を頂戴したいと思います。時間が限られておりますので、積極的に挙手をお願いできればと思います。

それでは、まず、中村さんからお願いいたします。

（中村）それでは、お二人の先生方にぜひ聞いてみたいなのということがあります。

入試改革については、各大学さんの教育

に対する考え方が問われるというお話をしました。

お二人の先生のお話を聞いていると、例えば、“仕上がり像”とか、教育のあり方みたいなのところについて、学内の議論の様子といったものが、ある意味、漏れ伝わるといのが入試改革と言えるのかなと思っています。

ですので、例えば、学内の議論というものを活性化するためのポイントとかコツみたいなことで、何かお考えのことがあれば、ぜひ伺いしたいと願います。

（馬場）では、吉山先生から願います。

（吉山）学内議論を活性化するためには、委員会やFDなどで、メンバーが共通の知識や情報を持っていないと議論がかみ合いません。入試改革なら入試改革というテーマで教職員が同じような情報基盤を持つようにすることが基本だと思います。

それから、議論には本音の部分があって、例えば、これからの入試では、思考力・判断力・表現力を見るようにしなさいと言われても、短大の場合、学生の確保も重要なわけですから、そう簡単に入試科目を増やすことはできません。難しい問題も出しにくい事情があります。自分の大学の現状を踏まえ、本音を出しながら議論し、要求に応えていくことが大事だと思います。

(窪田) 短期大学部におりますので、私自身は、先ほどお話ししましたように、大学全体としては、入試に関わるのは「入試部」が担当で、短期大学部の中も、「入試委員」というのが、その会議に出ていて、議論を進めておりますので、そういう意味では、私がここにおいて、入試に関して回答を申し上げるような資格はないかと思えます。

ただ、私立大学ということもあって、推薦をいただいて、「指定校推薦」で入ってくる学生たちが、一時期に比べると増えたような気がいたします。そういう意味では、オープンキャンパスに関しても、6月から、ほかの学部にも先駆けて、短期大学部だけで実施しています。

全体的に、短期大学部を希望の生徒さんは、進学先を早く決めたいという要望があると聞いておりますので、その要望に添った対応をしています。

具体的には、いろいろな種別の入試があ

る中で、「指定校推薦」で入学したいという生徒さんが増えてきたと認識していますが、こういう入試改革に関しては、私自身はあまり情報を持っておりません。申しわけございません。

(馬場) ありがとうございます。

それでは、吉山先生、お二方について何かございますか。

(吉山) 窪田先生の事例報告の最後のところで、「学生にとってどうなのかが、内部質保証にとって最も重要だ」というご提言がありました。私も同感です。

実は、お昼に打ち合わせを兼ねまして、パネラーの先生方と大学基準協会の職員さんたちと雑談をしましたが、話の中で、「内部質保証システムを構築するために、方針をつくりました、規程もつくりました、委員会もつくりました、点検・評価もきちんとやっています、ということだけで本当にシステムが構築されたことになるのだろうか？」ということをおっしゃったところ、皆さん、「それは、違うでしょう」ということになりました。

つまり、内部質保証の組織や制度をいくら整えたとしても、「学生たちに学力が全然身につけていません」「学生たちも自分の学力に自信を持っていません」という結果であつたら、内部質保証システムが構築され

たとは言えないというわけです。

内部質保証システムの確立と言ったときには、窪田先生がおっしゃったように、学生のための内部質保証システムなのか、すなわち、学生が学力や自信を身につけているかということとを重視しなければいけないと思います。

もう1つ申し上げますと、内部質保証システムの構築には、学科以上に執行部の役割が重要です。本学では「教育研究審議会」が責任主体だと申しましたが、元メンバーとしましては、もっと実質的な審議をして、内部質保証の中身を濃くすべきだったという反省もあります。

(窪田) ありがとうございます。

私は、中村先生の最初のご発表のところ、入試改革と内部質保証がどのようにつながるのかということ、興味津々でお聞きしていました。

最終的には、大学が、学部が目指す人材像というところがポイントで、そこから逆に向かって、そういう学生さんに来てもらうためには、どのように、高校のところで、あるいは、入試のところでというふうに、逆の発想で進めていくというお話を聞いて、「なるほど」と大変よく理解できました。ありがとうございました。

それから、吉山先生には、ルーブリックのつくり方をお尋ねしたいと思っています。

確かに、組織としての自己点検とか、教員活動の自己点検というのは、システムとしてはうまく回っていますが、それぞれの学部なり、私たちの短期大学もそうですが、中身について細かくできているかということ、なかなかそうではない部分もあります。

ですので、そういうノウハウをご紹介いただければと思っております。

(馬場) 吉山先生、今の最後のところでコメントはありますか。

(吉山) ルーブリックは、評価の観点をきちんと決めて、それぞれに尺度を設ける評価方法です。教育方法学の専門的なことはともかく、お調べになると、すぐお分かりになると思います。

ただ、ルーブリックの適用については、意見がございまして、少なくとも現時点では、すべての科目でルーブリックを作る必要はないし、実際問題として無理だと思っています。その代わり、「総まとめ科目」である卒業研究では、S・A・B・Cといった成績評価だけでなく、ルーブリック評価を行うほうがよいと思います。2年間の総まとめなので、学生たちが、何をどの程度できるようになったのか総括評価できるからです。また、認証評価を含め、学習成果を対外的に示す資料にもなります。

(馬場) ありがとうございます。

それでは、フロアの皆さまからのご質問、ご意見を受けたいと思います。

入試改革のいろいろ新しい問題、内部質保証についての具体的なご提言等を含めて、お話をいただきましたが、そこに余り限定しなくてもいいかと思います。

せっかく大勢お集まりいただきましたので、幅広く、短期大学教育そのものをよりよくするための、いろいろなご提言もいただけたらと思います。

それでは、どなたからでも結構ですので、よろしく願いいたします。どうぞ。

(質問者) 最後にご報告いただいた窪田先生にお伺いしたいと思います。

毎年、各学部の評価をされているということで、大変な作業だと思います。もう一つ感銘を受けたのは、教員個人の評価なんですね。

我々も毎年やっていますが、これが、やたら、瑣末な点数を競うような仕組みになっておまして、「論文を何点出したか」「どういう雑誌に載ったか」「インパクトファクターは何点だ」というようなことを、事細かに積み上げていって、評価をしていくということになっています。

研究については、割とわかりやすいですが、「学内の委員会に出た」「学生の実習指導を何時間した」とか、非常に数値に頼っ

たやり方を取っています。

そこへ行きますと、龍谷大学でなさっているものというのは、研究業績なんかは、「参照してください」と書いてあるだけで、すね。そここのところは別に数量化されていません。

それよりもむしろ、「どういう授業をやろうとしたのか」、「その成果はどうだったのか」というところが出ていて、それは、個人の自己点検にとっては、本当に大事なところだろうと思います。

お伺いしたいのは、その結果をピア・レビューのような形でなされているのかどうか。それをどういう形で評価されるのかということです。

もちろん、人事評価には結びつけないということですし、多分、公表はされてないだろうと思いますが、「全体の中であなたの評価はこういうところですよ」というようなことをして、個人に返すということをしているのでしょうか。その辺を教えてくださいなればと思います。

(窪田) ご質問ありがとうございます。

私は、立場上、大学のほかの学部の情報も取り入れることができるとお話ししましたが、ある学部では、年度末の最後の教授会で、業績としての抜き刷りとかを、この教員活動自己点検が入る前から、回覧されていたという学部がございます。



そこは、学部内で全員公表ということですが、ちょっとお話を聞いてみると、全ての先生が大賛成というわけではなくて、毎年同じものしか出してこれられない方もおられるということです。

そこは、大学の独自性というか、学部の独自性ということで、そういう考え方もあるということで、それを認めるということも大事かと思っています。

報告の中でお話ししましたように、その結果を踏まえて、組織としてどのようにそれを構築できるかというところが、学部によっては、それをうまく機能させているところもありますが、それが課題であると思っています。

ただ、このシステムを入れるときに、2011（平成23）年度から実際に導入していますが、2007（平成19）年度あたりから、自己点検・評価に対して、ベテランの先生方はどうしても反対ということでした。

その大きなポイントは、「個人の業績に影響するのであれば、それは一切認められない」ということでした。つまり、「人事評価には絶対に使わないですよ」ということで、この件に関しては、何度も議論があったというふうに聞いております。

そういうことを前任者から聞いていますが、現状では、それが問題になったということはございません。また、学部によって温度差はあると申しましたが、短期大学部

では、入力率は100%ですが、それをもとに、何か組織として評価しているかという点は、まだ、不十分です。

つけ加えて申しますと、教員個人の自己点検だけではなくて、短期大学部は教員数が少ないですし、実習も抱えておりますので、なかなか本質論の議論が十分できない、それが、課題だと考えております。

そこがある程度きちんと議論でき教育に反映できれば、もっとスムーズに行くこともあると考えています。

（馬場） よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

（質問者） 窪田先生にお伺いしたいのですが、「評価のための評価に終わらせない」というところで、大変感銘を受けました。また、「なかなか本質論に至らない」というお話もありました。

自己点検・評価ということで、各部局で書かれると思うんですが、そういった中で、いかに本質論を展開していくかというところで、どんな工夫をされているかということをお聞きしたいと思います。

それから、毎年、短期大学部のところで何件ぐらい課題が上がってきて、それに対する対応が行われているかということが、2つ目のご質問です。

3つ目としては、「そうした中でこんな点

が改善された」というようなトピックスがあれば、それを教えていただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

(窪田) ありがとうございます。

最初の短期大学の自己点検・評価、組織に関する自己点検・評価を、評価委員会に上げたとき、毎年、それぞれ違うメンバーで見てもらっていますが、課題として挙げられたのは、一、二件ぐらいで、そんなに多くないのですが、もっと厳しく見てほしいというところもござひます。

それから、改善できた例については、短期大学ではありませんが、1つの組織だけでは改善できない事例の一つであるため、これをご紹介したいと思ひます。

実は、3ポリシーとか大学の目標のところなども、いろいろな情報を発信する媒体によって若干齟齬がござひました。それは、例えば、宗教部や、学生手帳を編集する学生部だけで簡単に済まないことです。広報は、大学ホームページに関わるわけですが、1つの齟齬が判明した際、いろいろな情報発信している部署が、「本当にそれでいいのか」と慎重な対応が必要になります。

ですから、関係する部署の対応で、事なきを得たという例がござひます。

あと、「本質論に至らない」というところでは、短期大学以外の他学部であったのかもしれませんが、そこまでは私のところ

は届いておりません。

ただ、先ほど申し上げましたように、短期大学部の場合は、教員の人数が少ないために、例えば、学生生活主任と進路指導の委員を兼ねていることもあって、時間に追われているため、学科内で話していることも、どうしても業務中心で、「この日までにこのことを決めないといけない」という目先のことに振り回されていることが多いです。

そのため、本当に大事な「本質論」が、じっくり議論できていないと実感してひいて、なかなか難しいところだと思ひております。

(馬場) よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

(質問者) 吉山先生に質問させていただきたいのですが、ご使用になったスライドの7番目に、ラーニング・アウトカム(学習成果)を現在策定中ということでした。

同時に、12番目のスライドの下から2つ目の項目で、「学習成果の指標」として、GPA、総まとめ科目などの指標が載せられています。

現在策定中の「学習成果」を測定するときに、その学習成果の指標というものが、どのように関連を持っているのかということ、少しお話しいただけないでしょうか。

例えば、「豊かな教養」ということであれ

ば、どんな指標でどのように評価していくのかということですが、よろしいでしょうか。

(吉山) まず確認ですが、スライド7番の記載内容は、「全学FD研修会2012」のもので、2012(平成24)年の時点で策定中だったということでございます。

ご質問のポイントは、ラーニング・アウトカムが評価指標とどのように対応しているかというお尋ねだと理解しました。一言でお答えしますと、必ずしも一対一の対応ではありません。

その上で関連づけをいたしますと、まず、GPAという指標は、全体の学業成績なので、「豊かな教養」や「確かな専門性」に対応するでしょう。総まとめ科目、資格取得、受賞等といった指標も、「確かな専門性」に関わってきます。

進路状況という指標は、就職が決まったから社会人が身についた、というわけではないでしょうが、社会人基礎力に関わると思います。

授業評価や卒業時満足度といった指標は、学習成果それ自体というより、自信や自己効力感に関わってくるでしょう。ポートフォリオも、やはり「確かな専門性」に最も深く関わると思います。

以上のお答えは、いささか即興ですが、ご質問は重要です。評価指標と学習成果と

の対応関係は、確かに、もっと深く考えていく必要があると思います。

(馬場) よろしいでしょうか。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

(質問者) 私は、司会の先生を含めて、4人の方々にお聞きしたいのですが、質保証という問題を考えていくときに、誰が何をどのように保証するのかということが、まず大きな観点かと思えます。

自動詞というよりも他動詞ではないかと思うんですが、そういうときに、高校の先生方とお話をする機会が何度かありました。そのとき、「高校の進路指導のときに、入学受け入れの方針をどのように扱っているか」ということをお聞きしましたら、学校によっては、「そこをまず読みなさい」という言い方をしていました。

そこで、先生方にお聞きしたいことは、競争性の高い学部や学科と、競争性がそれほどない学部や学科があるときに、後者では入学受け入れの方針というものに、独自性を発揮することができない。言い方を換えれば、入り口を狭めることができないというところがあります。

それと、昨年、一昨年と、ガイドラインを含めて、3つのポリシーの一体化ということで、特に、「学位授与方針」はよく出てくるかと思えますし、あるいは、それに伴

った学生の学習成果というものも、よく出てくると思います。

その割には、「入学者受け入れの方針」というのは、必ずしも、大学に関係している者にとっては、余り出てこないような気がしています。

先生方は、その辺で忸怩たる思いとがもしございましたら、ちょっとその関係を教えていただければと思います。漠然とした問いで申しわけありませんが、よろしくお願いいたします。

(馬場) ありがとうございます。

窪田先生からいかがでしょうか。

(窪田) ご質問ありがとうございます。

私自身も、そのあたりが、入試部が考えるということもあって、一教員として入試に深く関わっているわけではありません。

確かに、本学でも3つのポリシーの一体的見直しをしておりますが、単に、ホームページに出していたりする文言を見てもらうことより、先ほどもちょっとお話ししましたが、「言葉で伝えることができれば」と思っています。

特に、本学もそうですが、3つのポリシーにしても、全て文字であらわしてしまうと、どうしても抽象化してしまっ、本当のところは伝わらないのが現状なんです。

私も、短期大学の教員としていくつかの

高等学校を回ったときに、先生が今おっしゃったように、「文章はわかるけれども、どうということなんですか」と言われてしまいました。

私個人が、その際にお答えしたことは、極端な言い方かもしれませんが、「偏差値とか大学のランキングとかに左右されない、大学の強みというものがあると思う」ということで、そこを口頭で伝えてきました。

ただ、私の所属する短期大学社会福祉学科を出ると、何が身につくのかということになりますが、それは、普段から学生にも話していることですが、「相手の立場に立って考える姿勢が身につく」と伝えていました。

それは、たまたま、社会福祉というところから考え出したことですが、別に、経済学であっても、マーケティングであっても、取り引き先であっても、とにかく、「自分さえよければ」ということよりも、相手の立場に立って考える姿勢が大事だということです。

社会福祉でいうと、相手は高齢者、障害者、幼児等で、言葉で表現できることを、むしろ伝えていくべきで、そこが大事だと思っています。

どうもお答えにならないようで、申しわけございません。ありがとうございました。

(馬場) それでは、次に、吉山先生にお答

えいただいて、そのあと、私が一言加えさせていただきます。中村さんは、逆に、入試改革の問題と絡めながら、今のご質問にお答えいただければと思います。

それでは、吉山先生、お願いいたします。

(吉山) 2つお尋ねがあったと思います。まず、教育の質保証とは、誰が何をどのように保証するのかという質問でした。このお答えは、「教職員を含めた大学組織が、カリキュラムや授業実践を通して学生たちに学習成果を保証していく」ということになると思います。

ただ、学生も人間ですので、「笛吹けど踊らず」と言いますが、なかなか教える側が期待するようになってきてくれません。教育の質保証は、学生と教員が学習の目標や目指す成果を確かめ合いながら、協働して実現していく性格のものだと思います。

それから、もう一つの受け入れ方針のご質問ですが、確かに、大学や学科の競争力が弱いと、受け入れ方針があまり意味を持たなくなると思います。

うちの短大の場合、競争力はさておき、緩やかな受け入れ方針になっておりまして、「どれかに該当していればどうぞ」という感じですが。入試の役割は、「選抜」ですが、中村さんのお話にあったように、今の時代、とくに短大では、「選抜」よりも、教育の第一歩、育成の第一歩であるという考え方が

妥当だと思います。

受け入れ方針は、「方針に合う生徒さんは、ぜひ受験してください。本学に入学したら成長しますよ」といった大学から受験生へのメッセージでしょう。もともと、「受け入れ方針」に合った学生たちが、本当に「期待される学習成果」をあげているかについては、今後検討していく必要があると思います。

(馬場) ありがとうございます。

私のほうも、今のお答えとほとんど似ていますが、今日の第3期短期大学認証評価説明会で雨宮先生からお話にあったとおりでと思うんですが、大学が自らのあり方、自校の強み、弱みの点検ということが、しっかりできるかどうかというところが、再度問われるのだらうと思います。

だから、大学が自らをどういうふうの評価して、捉えていくのかということ、外部の評価に頼って、外部から言われるから、「ここがどうのこうの」と考えるのではなくて、自らを進めるために内部質保証があるんだというふうには、そこを特に強く考えていかないと、これから先、ただ単に、形式的に自己点検・評価を回しているだけでは済まなくなるのかなと思います。

それから、私のところもそうですが、学生の受け入れ方針については、確かに、いわゆる選抜型という形で、きちんとやれて

いるかという、不十分な点がありますし、かといって、接続型のほうに転換できるかという、そこもなかなか、現実的には難しいところがあって、理想と実態が乖離しているところが、当然あるかなと思っています。

逆に、この3つのポリシーをどのように回すかみたいなことを、さっきの話に戻りますが、自分の大学の強みがどこにあって、どこが弱みなのかという、自己点検の主体的なあり方というものに、もう一度戻しながら、そこを考えると、行ったり来たりというのが、結局、現状になるのかなという思いがしております。

私も十分な答えができなくてすみません。

(吉山) 少し前のご質問に戻りますが、補足をよろしいでしょうか。先ほど質保証の主体は「誰か」というご質問に、大学組織と申し上げましたが、もう1つ付け加えます。それは、「地域社会」です。インターンシップやサービ斯拉ーニングなど、今日の大学は、閉じた組織ではなく、地域に開かれ、地域と一体になって学生を育てていくことが求められています。少なくとも質保証のパートナーとして「地域社会」が入ってくると思いました。

(馬場) ありがとうございます。

それでは、中村さん、お願いします。

(中村) もう3人の先生方がお話しされているので、それが全てかなと思うのですが、特に、今の高大接続改革に引きつけてということでお話をさせていただきたいと思います。

まず、1点目の教育の質保証ということで申しますと、これも、ある大学の方に言われました。高大接続改革というのは、高校教育、大学入試、大学教育という3つの改革で、改革をするときに大事なのは、軸になる考え方ということです。

では、高校教育の改革では何が軸かというと、次期学習指導要領だということであり、大学入試では何かというと、これは、学力の3要素だということで、大学教育の改革の軸は何かというと、それは、ディプロマ・ポリシーだろう、というお話でした。

ですので、質保証ということ言えば、各大学で、“目指す人材像”を、しっかり保証していく、それを入試も含めていろいろと考えていくということだと思います。

2点目は、そういう学生の受け入れ方針をどう伝えていくかについてですが、学生の受け入れ方針を文章で伝えていく以外に、入試で伝えていくやり方もあると思います。

学力の3要素と言われる、知識・技能だけではなくて思考力等、主体性等といったものも、入試では測っていこうという、ある意味、入試で測るものの幅が広がって

ます。

入試で課す科目とか、入試問題そのもので、「大学が求めるもの」というのを伝えていくというやり方もあるのだろうと思います。

例えば、小学校の3年生から英語活動が始まります。そのため小学校教員の養成課程では、「そう出口の変化に合わせて、うちは入試で英語を必須にしました」ということを伝えていくとか、主体性等の評価では、「資格を取るためには覚悟が必要だから、その覚悟を志望理由書の中で経験を踏まえながらしっかり示してほしい」みたいなことを伝えていくことで、大学が受験生に求めるもの、高校教育に求めるものということが、伝わっていくのではないかと思います。

(馬場) ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでし

ょうか。

まだまだお伺いしたいことがございますが、大体時間になりました。

大学基準協会では、こういう評価活動をずっと進めておりますが、評価文化の定着といったことも、非常に大事だと思っております。

ピア・レビューを中心にしながら、お互いが評価し合って、それが自分に返ってという形で、大学基準協会のほうも、このあと進めていくのではないかと考えております。

皆さま方のご協力が必要ですので、ぜひよろしくお願いいたします。

では、シンポジウムは以上で終わらせていただきます。3人の先生方に対して拍手でお礼をしていただければと思います。

どうもありがとうございました。

以 上