2019 年度

短期大学シンポジウム報告書

短期大学の教学ＩＲ－教育の質保証のために－

公益財団法人　大学基準協会

2019 年 9 月 6 日（金）13 時～17 時

於　ＴＫＰ市ヶ谷カンファレンスセンター

プログラム

13：00～13：10 開会挨拶・企画趣旨	吉山　尚裕　氏（大学基準協会短期大学評価委員会委員、 大分県立芸術文化短期大学　教授）
13：10～13：50 情報提供	「教学ＩＲと内部質保証」 工藤　潤（公益財団法人大学基準協会　事務局長）
13：50～14：25 事例報告①	「短期大学の教学ＩＲの取組－大学教育再生加速プログラムから―」 小西　孝史　氏（富山短期大学　准教授）
14：25～14：35	休憩
14：35～15:10 事例報告②	「清泉女子大学の教学ＩＲ－短期大学への示唆－」 白石　哲也　氏（山形大学　准教授、前・清泉女子大学）
15：10～15:20	休憩
15：20～16：50 パネルディスカッション	「短期大学の教学ＩＲ－どう取り組むべきか？」 モデレータ：鬼頭　宏　氏（大学基準協会短期大学評価委員会委員長、 静岡県立大学・静岡県立大学短期大学部学長） 指定討論者：岡田　佐織　氏（東京工業大学准教授） パネリスト：工藤　潤（公益財団法人大学基準協会　事務局長） 小西　孝史　氏（富山短期大学　准教授） 白石　哲也　氏（山形大学　准教授、前・清泉女子大学）
16：50～17：00 閉会挨拶	中村　浩二　氏（大学基準協会短期大学評価委員会委員、 株式会社進研アド『Between』編集長）

講　演　者　略　歴

工　藤　潤（くどう　じゅん）

1988 年大学基準協会入職、2001 年大学評価・研究部審査・評価系主幹、企画・調査研究系主幹、総務課長、大学評価・研究部長、2012 年から現職

主な著書に、「認証評価制度改革の方向と課題」（2019 年 4 月『ＩＤＥ現代の高等教育』第 609 号、ＩＤＥ大学協会）「大学基準協会による第３期認証評価−一層重視される内部質保証−」（2017 年 11 月、『ＩＤＥ現代の高等教育』第 595 号、ＩＤＥ大学協会）など。

小　西　孝　史（こにし　たかし）

新潟大学工学部情報工学科卒業、新潟大学大学院自然科学研究科博士前期課程修了、新潟大学大学院自然科学研究科博士後期課程修了、博士（工学）、新潟大学災害復興科学センター特任助教、2009 年より富山短期大学講師を経て現職（富山短期大学准教授）

白　石　哲　也（しろいし　てつや）

明治大学大学文学部卒業、首都大学東京大学院人文科学研究科博士後期課程満期退学清泉女子大学職員を経て、2018 年 10 月より山形大学准教授、2019 年 8 月から清泉女子大学ＩＲアドバイザーを兼務

主な著書に、『弥生時代 食の多角的研究 池子遺跡を科学する』（2018 年、六一書房、共著）、『大学 IR スタンダード指標集』（2017 年、多摩川大学出版会、共著）、『考古学リーダー23　熊谷市前中西遺跡を語る』（2014 年、六一書房、共著）など。

鬼　頭　宏（きとう　ひろし）

慶應義塾大学経済学部卒業、慶應義塾大学同大学大学院経済学研究科修士課程修了経済学修士、慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程 単位取得退学、静岡県立大学・短期大学部学長、大学基準協会理事、大学基準協会短期大学評価委員会委員長、公立大学協会会長

岡　田　佐　織（おかだ　さおり）

東京大学教育学部卒業、東京大学大学院教育学研究科博士課程満期退学、公立大学法人職員、ベネッセコーポレーション大学事業部、ベネッセ教育総合研究所研究員等を経て 2019 年 5 月より東京工業大学リベラルアーツ研究教育院 准教授

主な著書に、『大学 IR スタンダード指標集』（2017 年、玉川大学出版部、共著）、『「学びと成長の可視化」からその先へ』（2018 年、追手門学院大学アサーティブ研究センター、ベネッセ教育総合研究所、共著）など。

情報提供

「教学ＩＲと内部質保証」

工藤　潤

公益財団法人大学基準協会　事務局長

■はじめに

皆さん、こんにちは。大学基準協会の工藤でございます。

本日、私は「教学ＩＲと内部質保証」というテーマで話をさせていただきます。

大学基準協会は内部質保証について、他の評価機関に先駆けて 2011（平成 23）年から、内部質保証という概念を取り入れて大学評価をしているところでございます。

そして昨年度から第３期に入り、法令改正で内部質保証を重点項目に位置づけることになり、大学、短期大学について内部質保証のあり方を明確にして、評価を進めているところでございます。

ただ、ここにある教学ＩＲとかＩＲという言葉は評価基準の中には登場してきません。しかしながら、そのＩＲの考え方というのは内部質保証にとってはかなり重要で、そのＩＲと内部質保証というのは密接に絡んでいるということがいえるかと思います。本日はこの点に触れながら、話を進めていきたいと思います。

■内部質保証と自己点検・評価

第３期の認証評価の特徴はいくつかあるのですが、主にこの内部質保証の有効性を重視した評価、そしてこれと関連して学習成果を重視していくということでございます。

それ以外にも、理念・目的の実現に向けた取組みを重視した評価、あるいは全学的観点からの評価を行っているところでございますが、本日は特に、この内部質保証システムの有効性、学習成果、それからＩＲについてお話ししていきたいと思います。

内部質保証という考え方を導入したときによく言われたのが、自己点検・評価とどう違うのかということです。おそらくこの考え方を混同されている方は結構多いと思っています。

ちょうど８月の下旬に認証評価機関が発起人となって立ち上げた高等教育質保証学会というのがございまして、毎年その大会の２日目の午前中に認証評価セッションというのがあります。

各評価機関の代表者が発表して、今回は「第３期認証評価」、特に「内部質保証のあり方について」というテーマでディスカッションが行われました。

大学基準協会、大学改革支援・学位授与機構、日本高等教育評価機構、それから短期大学基準協会、この４団体からそれぞれの代表者が発表を行ったのですが、やはり内部質保証については評価機関も混乱している

のではないかと思いながら聞いておりました。おそらく学会に参加していた人たちも、内部質保証を明確に定義づけられていないのではないかと思います。

大学基準協会は内部質保証について、評価基準に、例えば「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・証明していく恒常的・継続的プロセス」と定義しています。

ここでは、ＰＤＣＡ、いわゆる改善サイクルをうまく生かしながら質の向上を図っていくということと、教育・学習等が適切な水準にあるということを大学自ら証明していくこと、そしてそれを恒常的・継続的に実施していくというプロセスを内部質保証と言っているわけです。

一方、自己点検・評価というのは、現状を把握・分析して、長所、問題点を捉えて、長所についてはそれを伸長させるための方策を、問題点については改善方策を導き出していくということです。これが自己点検・評価ということで、この２つは大学基準協会が出している評価ハンドブックにも記載しているところでございます。

この自己点検・評価というのは一定の間隔を置いて、７年周期で認証評価を行うので、最低でも７年周期で実施すればいいということになります。

しかしながら、内部質保証というのはそのシステムの中にＰＤＣＡサイクルという改善のための循環サイクルを内包させて、このサイクルを恒常的・継続的に回していかなければいけません。つまり、自己点検・評価は一定間隔で行えばいいのですが、内部質保証というのは絶えず回していくことになるのです。そこに大きな違いがあります。

つまり、ここで言うＰＤＣＡというサイクル、「Plan」「Do」「Check」「Act」という、この流れ全体を作っていくということが内部質保証ですから、必ずしもチェックの部分だけを取り上げて内部質保証と言っているわけではないということです。

では、内部質保証というのは何のために行うのかといいますと、これは認証評価機関が求めるから、あるいは法令上、重点項目に位置づいているからやるということではなくて、やはり教育を充実させて、究極的には学生の学習成果の向上を図っていくためだと思います。

そのために内部質保証システムを構築し、それを機能させていかなければいけないということになります。いわゆる大学・短期大学教育の充実と学習成果の向上に向けた教学マネジメント体制を確立して、それを適切に運用していかなければなりません。

もうひとつは、短期大学で言えば学科、大学で言えば学部・研究科のそれぞれの内部質保証、つまりは部局ごとのＰＤＣＡサイクルをしっかりと回していくということが必要になってきます。このようなことが全体に組み合わさり、全体の内部質保証に責任を負う組織がしっかりと各部局のＰＤＣＡをマネジメントしていくことが、この内部質保証では重要になります。

そして、学習成果ということですが、これは学習成果を機軸に据えて内部質保証というものを捉えていく必要があります。もうひとつはその教育の充実ですが、これは意図した学習成果を生み出せるように学位プログラムを体系化していくことが重要だと

いうことになるわけです。

■各部局によるＰＤＣＡの推進

学位プログラムは、最近、中央教育審議会でも取り上げられて、今後検討され、具体化されていくだろうと言われております。設置基準が改定されていくわけですが、いわゆる学部・学科制というものをなくして、学位プログラム制に移行していくということになるのかもしれません。これがどのようになるかわかりませんが、この学位プログラムをしっかりと作っていかなければいけません。

学位プログラムは何かというと、学生が短期大学士、学士、修士、博士、専門職学位といった学位を取得するにあたって、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を明示して、それを修得するように体系的に設計された教育のことをいいます。

これを体系化していくことになるわけですから、例えば短期大学士あるいは学士課程でそうした課程を修了することによって、どういう知識、能力、態度を修得できるのかということをまず明示して、そうした成果を修得させるための教育課程を体系的に編成していく、また、そうした知識、技能、態度等を修得できるだけの教育方法を展開して、成績評価なり学位授与につながるように、それぞれを有機的に結び付けることが求められます。

くわえて、内部質保証は大学レベル、プログラムレベル、授業レベルの３つの側面から捉えていく必要があるということです。

これをＰＤＣＡで見ていくと、まず大学レベルで言えば大学・短大の理念・目的を設定していく、あるいはプログラムレベルで言えば教育目的や３ポリシーの設定とか、授業レベルで授業の目標設定をしていく。そして、全学に関わる事項、例えば国際化に向けた授業を展開や、社会連携・社会貢献を展開します。また、プログラムレベルで言えば、学生の受け入れ方針に即した学生の確保、それからそうした学生に対しての効果的な教育を行うことで、学生の学習の活性化を図っていく。それから、授業レベルでは、単位認定、成績評価、学位授与、こういうことが問われています。

「Check」のところで言えば、全学に関わる事項の検証、例えば外部評価を実施していくことに加えて、特に内部質保証で重要になることとして、専門分野ごとの教育プログラム、学位プログラムのレビューを定期的に行っていくということが必要になります。

そして、その結果を改善につなげていくということが必要で、こうした３側面とＰＤＣＡとの関係をしっかりと考えていくことが求められます。

プログラムレベルで各部局によるＰＤＣＡを回していくということを考えたときに、まずは３つのポリシーを設定することになります。

学位授与方針では、修得が期待される知識・技能・態度など、当該学位にふさわしい学習成果を明確化していく。そして、この学位授与方針と整合する形で、教育課程の体系とか教育内容、教育課程を構成する授業科目等について、教育課程の編成・実施方針を示し、さらに、学生の受け入れ方針では、編成したカリキュラムを受けるにふさわしい資質を備えた入学者の姿を明らかにしていくということになるわけです。

次の「Plan」「Do」のところでは、学習成果の修得のためにふさわしい授業科目を開設して、順次性に配慮した体系的カリキュラム編成、それから学習成果を修得させるために学生の学習の活性化を図り、効果的な教育を行っていく。そして、あらかじめ学生に明示した方法及び基準に基づいて、成績評価、単位認定、そして学位授与を行うということが必要です。

次に「Check」の部分では、教育プログラムの検証とか学習成果の把握・評価を行うわけです。この学習成果の把握・評価についてはまた後ほど説明していきたいと思いますが、この時には、学習成果だけではなく、カリキュラムの体系性や教育方法の有効性あるいは教員組織の適切性なども評価していきます。

■内部質保証システム体制

ただ、やはり自分たちだけで評価するのではなくて、学外者による評価、いわゆる学外者による目を取り入れるということも重要になってくるわけです。

こうした教育プログラムの評価というのは、例えばアメリカやイギリスの事例を見ますと、毎年のモニタリングに加えて、プログラムレビューを定期的に行います。

このプログラムレビューというのは学外者が入ってプログラムをレビューするということになるわけですが、これが内部質保証システムの中の重要な要素として組み込まれているわけです。そうした学外者による評価などを取り入れて、自ら行う教育プログラムの評価の客観性なり妥当性を高めていくということになります。

次に、こうした評価結果、検証結果を踏まえた改善ということになるわけで、大学は教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価して、その結果を改善・向上に結びつけていく。把握した学習成果についても適切にそれを活用していく必要があります。このサイクルを継続的・恒常的に回していくことが必要になってくるということです。

先ほどの３側面とＰＤＣＡの関係ですが、大学の中に内部質保証システム全体に責任を負う組織を設置する、あるいは既存の組織体にそうした権限を与えていくことが求められます。

また、他にもさまざまな委員会があるわけですが、そことの関係をしっかりと整理して、役割分担なり権限を明確化していかなければいけません。自己点検・評価委員会も設置されて、そこでまたテーマによって教学部門や学生部門、あるいは施設設備とか研究とかという形で、細かいところでの自己点検・評価が行われるかもしれません。これを全体統括するのがこの全学の自己点検・評価委員会です。また、内部質保証の推進組織がうまく連携していかなければいけないということになります。

これが内部質保証の体制になるわけですが、外部質保証としては認証評価機関による評価とか、あるいは認証評価には位置づいてはおりませんが、例えば工学系の分野ではＪＡＢＥＥであるとか、あるいは医学系ではＪＡＣＭＥとか、薬学では薬学評価機構といったように分野ごとにもいくつか評価機関が立ち上がっていますので、こうした評価機関の評価を受けた結果をまた内部の改善にしっかり取り入れていくことも内部質保証にとっては重要な要素になって

くるということです。

■内部質保証構築のための条件

内部質保証システム構築のための条件ですが、ひとつは内部質保証に関する方針を立てるということです。内部質保証に関する大学、短期大学の基本的な考え方です。具体的には内部質保証の目的とか、内部質保証の対象とする範囲とか、あるいは内部質保証の責任体制をどうするのかということを明確化していく。そして、体制のところでは、内部質保証に対して責任を問う全学的組織を設置していくということと、その組織を支える事務局機能を確立していくということが必要になってくるわけです。この全学的組織の構成メンバーや、組織の権限を定めた規程の整備、あるいは他の委員会や他の部局との関係、役割分担というところも、しっかりと明確化していく必要があります。

そしてＰＤＣＡサイクルを回していくということで、プログラムの企画、設計、管理、検証、改善の仕組みの整備をしていく。つまり、内部質保証で重要なのは、こうしたプログラムを企画、設計していくというところから始まっていくということを考える必要があります。

加えて、この検証システムのところでは学生の学習成果の測定方法の開発と成果の可視化ということになるわけですが、ここで問われてくるのは、いろいろなデータを収集してそれを分析していくという、いわゆるＩＲ機能にもつながってくるところです。

それから、この内部質保証で重要なのは、この情報公開というところになります。先ほどの定義でも申し上げましたが、質の向上を図っていくということと、自ら大学が行う教育あるいは学生の学習が適切な水準にあるということを、大学の責任で証明していかなければいけないということです。

余談になりますが、2011（平成 23）年の第２期の認証評価が始まる２～３年前だったと思いますが、次の第２期から大学基準協会は内部質保証というところに力を入れて評価をしていこうということで、いろいろな外国の内部質保証の実態調査を進めたことがあります。

そこでアメリカやイギリス、オランダ、オーストラリア等いろいろなところを見て、評価機関と大学を回って、その実態を調査したのですが、ちょうど私はイギリスを担当していました。

イギリスの大学に行ったときに、あるいはイギリスの質保証機関もそうだったのですが、どの機関に行っても「内部質保証というものはどういうふうに定義づけられていますか」という質問をしたところ、見事に「自分たちが行っている教育が一定のある基準を満たしているということをデモンストレートすることだ。証明していくことなのだ」という同じ答えが返ってきました。

誰に証明していくのか。それは、ステイクホルダーです。つまり、内部質保証ですから、保証するということは対象がいるわけです。誰に保証していくのかということが重要になるわけです。

そういう意味では、その一定水準にあるということを証明し、ステイクホルダーにそれを説明していくということになると、それに向けて、やはり常に質の向上を図っていかなければいけません。つまり、質保証

と質の向上というのは、考え方は違うけれども、ものすごく密接に関連づいた営みであるということがそこで言われたのです。

ですから、そういう点からも、その情報公開というのは質保証においては重要な考え方になってくるわけで、ここをしっかりと行っていかなければいけないということになります。

こうした検証システムあるいは情報公開というのも、科学的根拠に基づく検証をしていく、つまり、エビデンスベースの評価を行っていかなければいけないということになってくるわけです。

■内部質保証システムを構築するにあたっての問題点

これは大学のほうのデータですが、ちょうど今年度が第３期２年目となります。第３期からは、システムの機能的有効性を評価するということで、昨年の例を少しご紹介いたします。

申請大学は 27 大学ありました。国立大学はございません。法人化された公立大学が３大学、法人化していない公立大学が２大学、そして私立大学が 22 大学、合計 27 大学です。

結果的に適合を受けたのは 25 大学、保留が２大学、不適合は無しということになりました。来年からこの保留制度はなくなります。これは学校教育法で適合か不適合がどちらかしか出せないということになるためです。

それで、内部質保証のところで提言を受けた大学の例ですが、提言には「長所」と「改善課題」「是正勧告」の３種類があり、優れた点は「長所」、重大な問題がある場合は「是正勧告」ということになります。そして、重大とは言えないまでもやはり問題があるという場合は「改善課題」となり、「是正勧告」及び「改善課題」には、どちらも改善義務が生じます。

27 大学中、「是正勧告」を受けているのは６大学、それから「改善課題」は 13 大学、長所は１つ、何も提言がなかったのは８大学でした。足すと 28 になるのですが、これは１大学、「是正勧告」に相当するものと「改善課題」に相当するものを各１つ、計２つ受けているためです。

もう少し具体的に見ていくと、内部質保証の中のどういう点について「改善課題」「是正勧告」がなされたのかといえば、例えば方針と手続のところでは、「改善課題」２、「是正勧告」４、体制のところでは、９と５、システムの有効性では１１と３、情報公開は「改善勧告」のみ１、定期的検証は「改善勧告」のみ２とあります。やはり、内部質保証体制の構築あるいは内部質保証システムが有効に機能していない、そういうところで指摘されている大学が多かったということになります。

もう少し中身を見てみましょう。例えば一番上の方針と手続のところで言うと、「内部質保証委員会と自己評価委員会の役割分担と連携のあり方が規程上明確にされていない」「内部質保証システムを実質的に機能させ、改善に向けた取り組みを着実に行っているものの、内部質保証に関する全学的方針に各組織の権限、役割が明示されていない」、あるいは「その規程と実態の間に乖離が見られる」とか、「内部質保証の取り組みが全学的な責任主体のもと一貫したプロセスとして機能する体制が十分でない」、こ

ういうような指摘がなされています。

一方、システムの有効性における問題点ですが、大体主に共通して言えるのは、自己点検・評価の結果が十分その改善に反映されていない、つまり、自己点検・評価をやるのはやるのですが、そのあとどのようにその結果を改善に結びつけていくのかというところでは、やはり弱いという指摘が多かったようです。

■ＩＲの必要性

ここが本日のテーマにもつながってくるのかもしれませんが、どの大学も一応自己点検・評価、アセスメント、いろいろなデータの収集等は行っているものの、その結果をどういうふうに教育の改善につなげていくのかというところに苦慮しているのではないでしょうか。

特に、さっきも出ましたが、エビデンスベースの評価が問われてきている。それは言って見ればＩＲにも関わってくる問題です。

自己点検・評価というのは、1991（平成３）年の大学設置基準が大綱化されたときに、設置基準にそれが明文化されて、初めて我が国に自己点検・評価というのが取り入れられ、制度化されたわけです。

そのときに大学基準協会もいち早く「自己点検・評価の手引」という、自己点検・評価のあり方・実施方法を示した本を出したわけですが、当時の自己点検・評価の実態なりあり方を見ていくと、理念・目的ということすら明確にされていなかった状況だったわけです。

まず自分たちの教育・研究活動の状況を把握し、どこに問題があるかということについても、必ずしも客観的なデータに基づいて自己点検・評価が行なわれていたというわけではなくて、どちらかというと、大学の自己点検・評価担当者の印象で評価をしていた。また、その結果に基づく改善も、その大学のこれまでの慣習に従って改革が進められていたということで、そこに科学的な根拠というものが必ずしも介在していなかったというのが実態ではなかったかと思います。

しかしながら、そのあと中央教育審議会のほうでも学習成果というものが重視されて、最近の「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」答申では可視化ということも言われてきて、そうすると、そのアセスメントの方法をしっかりと持たなければいけないわけですね。大学基準協会も学習成果の把握なり評価方法の開発というものを第２期から求めてきたわけですが、そういうことをやっていかなければいけない。

このＩＲ自体もそうです。これはアメリカから 1960 年代とか 70 年代から始まり、1980 年代になって特に言われたのが、社会に対する説明責任ということであったわけです。

説明責任に対する要請が今高まってきており、大学あるいは短期大学教育のプロセスと結果を可視化していくということが必要になっています。そして、それぞれの強みと弱みを具体的エビデンスによって可視化していくということも今求められていると思います。

それから、大学教育の改善・向上につなげるために、さまざまな学内のデータを収集・分析して、そしてそれを活用していくということが必要になってきているということです。

もうひとつ、ＩＲの一番のミッションは、そのデータを収集・分析して、大学の経営を支援していくということだろうと思います。そういう意味では、エビデンスベースの評価あるいはＩＲ機能を充実させることによって経営機能の強化につながっていくということが言えると思います。

ＩＲ機能とは何かということで、米国の例を出しましたが、ひとつは情報提供、あるいはアクレディテーションへの対応、データの収集・分析、それから学習成果の測定、アセスメントです。それから意思決定への支援ということが挙げられます。

先ほどの３側面とＰＤＣＡの各段階からいうと、例えば「Plan」は、社会的ニーズの分析とか、国内外の変化予測とか、将来予測を立てて、目的・目標なり３ポリシーの設定に反映させていくということが該当します。また、「Do」においては、入試成績分析とか学生の特性の分析が該当します。これはある意味、インプットの部分になります。そして「Check」はどちらかというとプロセスの部分、「Act」がアウトカムに関わる部分、例えば学習成果の測定で言えば直接評価なり間接評価を取り入れながら評価を実施していくということになるわけです。

■学習成果の明確化

学習成果の考え方ですが、大学基準協会では学習成果を明確化し、学習成果の修得を目指す教育を行ったうえで学習成果を測定し、その成果を活用していくということを求めています。特に中教審のこれまでの議論や、実は大学基準協会においても学習成果を明確化し、そしてそれを測定して可視化していくというところが、特に強調されています。

ただ、一番重要なのは、学習成果を明確化したら、その学習成果を修得させるための教育をしっかりやっていかなければいけないということです。

例えば学位授与方針の中に「その学部・学科における専門的な知識を修得させる」と定めていれば、もちろんそれに向けた教育をしなければならない。あるいは汎用的な技能のところで、情報リテラシー、批判的・論理的思考能力、課題解決能力を養成していくということであれば、それに即した教育をやはりやっていかなければいけません。

私もたまにジムに通うのですが、大胸筋を鍛えるためには、大胸筋を鍛えるためのマシンがあるわけです。大胸筋を鍛えるためにスクワットをしても、大胸筋は鍛えられないですね。ですから、学習成果を意識した教育方法というものもやはり考えていく必要があると思います。

大学基準協会は、この資料に示すように、「大学は教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を改善・向上に結びつける。その際、把握・評価した学生の学習成果を適切に活用することが重要である」と基準の中に明記しています。

学習成果の把握・評価を通じて教育プログラムの適切性を確認していく、あるいは教育プログラムの改善・向上を図っていくということを大学に求めているのです。

大学基準協会は、こうした学習成果の把握・評価を通じて、教育課程あるいはその内容・方法の改善・向上に結びつけているかどうか、ここを評価していく。つまり、それぞれの大学でどの程度学習成果が上がってい

るかを評価するのではなくて、その結果をいかに活用して教育プログラムの改善につなげていっているのかを評価することになるわけです。

これは昨年の学習成果の把握・評価における問題点ですが、例えば、研究科における学位授与方針に明示した学生の学習成果の把握・評価については、基本的にまだまだ不十分で過渡期にあるという状況です。

■教学ＩＲと内部質保証の課題

最後に、教学ＩＲと内部質保証の課題を少し挙げたいと思います。

まず、ＩＲへの無関心さ、あるいは敵対意識の払拭が必要だろうと思います。つまり、ＩＲというのは、今、執行部側に位置づく組織として大学に置かれる各学部・学科に関するデータを収集していくわけです。

そういう意味では執行部が学科なり各部局に介入していくのだというような意識で捉えられる可能性がある。あるいは、学生の学習成果を測定・把握していくということになっていくと、それが、教員評価につながるのではないかという思いも出てくわけです。

ですから、そういうようなＩＲに対する不信感というものを、まず払拭していく必要があるだろうと思います。

２つ目はデータベースの構築です。学内にはいろいろなデータが埋もれている。それをいかに一元化していくのかということも、また重要になってくるわけです。

それからＩＲ体制の整備ですが、やはり一番重要なのは、ＩＲに関わるような人材をいかに確保していくのかということです。これは別に短大だけではなくて、４年制大学のほうでも大きな課題になっているのだろうと思います。

そのＩＲの基本的な仕事というのは先ほど出しましたが、やはりその大学・短期大学経営の戦略計画に対する支援、サポートというのが大きな役割だと思います。

また、データを収集・分析した結果をどのように改善に反映させていくのか、そもそもそれがＩＲの仕事なのかどうかというのも、アメリカでは議論になっています。インスティテューショナルリサーチのほかに、アメリカではインスティテューショナルエフェクティブネスという考え方もあります。つまり、データを収集・分析した結果をどういうふうに改善に結びつけていくのかという、いわゆるエフェクティブネス、ＩＥということです。

２～３年前にアメリカの大学にその調査に行ったときに、ＩＲとＩＥを合同で行っているところもあれば、そこをしっかりと切り分けているようなところもあったわけですが、日本型ＩＲを考えたときに、そこをどういうふうに考えていくのかということも、大きな課題だろうと思います。

時間になりましたので、以上で私のお話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

事例報告①

「短期大学の教学ＩＲの取組

－大学教育再生加速プログラムから―」

小西　孝史

富山短期大学　准教授

■はじめに

「短期大学の教学ＩＲの取組」と題しまして、富山短期大学の小西が説明させていただきます。

まず初めに本学の概要についてです。1963（昭和 38）年に富山県民の強い意志を受け、県、市町村、経済界、地元有志の手による公私協力型の県内唯一の女子高等教育機関である「富山女子短期大学」として開学しました。

2000（平成 12）年に男女共学となり、「富山短期大学」に改称してからも、地域に支えられながら、地域密着型の教育研究に努めております。本学では教育の目的を高い知性と広い教養、健全にして豊かな個性を持った地域社会の発展に貢献する人材の育成としております。

現在、本学は食物栄養学科、幼児教育学科、経営情報学科、健康福祉学科と専攻科食物栄養専攻の４学科１専攻科を有しております。開学から 56 年たち、現在までに卒業生の総数は 22,000 人を超えています。在学生は 700 名程度の地域に密着したコンパクトな小規模短大です。

■大学教育には何が求められているのか

最初に、大学の教育には何が求められているのかということですが、2018 年（平成 30）度の 11 月 26 日に、中教審の答申で「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」が出されております。これは 2005（平成 17）年に高等教育の将来像という答申に次ぐものとなっております。

今回の答申では、第７章までありますが、2040（令和 22）年を展望として、高等教育の将来像を考えようということで、いまだ検討課題も多数残っておりますが、このような答申が行われております。

第３章におきまして、教育の質の保証と情報公開という章が設けられております。

その中身が「１．全学的な教学マネジメントの確立」「２．学習成果の可視化と情報公開の促進」「３．国による教育の質保証システムの確立」です。

まず初めの「全学的な教学マネジメントの確立」では、とにもかくにも教育改善とか改革につなげるＰＤＣＡサイクルというものをしっかりと大学レベル、教育課程レベル、さらには授業科目レベルで行いなさいと述べられております。

２番目では、とにかく学習成果、教育成果に関する的確な情報を把握、測定して、それをこのＰＤＣＡサイクルに結びつけなさいということと、これらの教育の質に関する情報公開というものを徹底して、説明責任を果たしてくださいということが述べられています。

第７章の今後の検討課題では、これから詰められていくと思われますが、今後の方向としましては、中教審として大学の教学マネジメントの指針を策定し、そのあと学習成果の可視化、情報公開のあり方についてさらに詳細に検討を進めていくということになっております。

■ＡＰ事業での取組み

富山短期大学がＡＰ事業で取り組んでいることに関しましては、まさにこの中教審の答申に沿った形のものになっております。当然のことですが、我々は 1999（平成 11）年あるいは 2008（平成 20）年以降、中教審の答申をにらみまして、まさにそれに沿う方向でＡＰ事業を計画しています。

このＡＰ事業では、とにもかくにも教育の質を保証する仕組みをつくっていくということを目的としており、そのために学習成果の可視化を行っていこうとしています。

何のための学習成果の可視化なのかというと、授業改善とか学生の学習改善、教育課程の改善のためのＰＤＣＡサイクルを、とにかくルーチン化しまして、回していくためということになります。そのうえで情報を積極的に公開して、教学の透明度を高めつつ、説明責任を果たしていこうというものになっています。

これらのプラットフォームとなっているのが、ウェブシラバスです。これによって実現をしていきましょうということになっています。

もちろん、教員は毎回授業を行っていく上で、授業を常々改善していくのですが、それは多分先生方の主観のようなものから、「では、こういうことを取り入れましょうか」ということを、毎年やられていると思います。それを可視化して、その客観的なデータに沿って、より効率的に改善していくことをねらっています。

ですので、誰のために、何のための学習成果を可視化し、利用するのかということですが、学生に対しては学習改善のため、教員に対しては授業改善とか学習指導の改善のために使います。

教育課程に関しては、教育課程の編成・実施方針を改善していくためで、さらにステイクホルダーに対しては対外的な説明責任や、さらにはそこから得られたご意見などを、先ほど言いましたＰＤＣＡサイクルにさらに反映させていくために、可視化をしていくということになっています。

では、どうやって可視化をしていくかということになるのですが、本学では全学及び各学科の学位授与方針におきまして、「専門的な知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体的に学ぶ力」「協働力」「人間性」という、この５つの能力を基本的に各学科共通で設けております。これに準じた形で学習成果に５つの基準として、ＬＯ１からＬＯ５までを設定しています。

ＬＯというのはラーニングアウトカムの略です。ＬＯ１が「知識・理解」、ＬＯ２が「技能」です。学習成果の３要素で言いますと、「知識・理解」と「技能」はおそらくセ

ットになるのですが、我々は短期大学ですので、特に資格のことに関係してくることから、分けています。

そして、ＬＯ３が「思考力・判断力」、ＬＯ４が「関心・意欲・態度」、ＬＯ５が「人間性・社会性」です。この基準は、各学科共通ですが、各学科の教育課程の編成・実施方針におきまして、この基準に則り、教育内容、教育方法について規定しまして、なおかつ各授業科目の具体的な内容もこれに基づいて説明しています。

この５つの基準に基づく学習成果のうち、何に重点を置くのかは、各学科、各授業科目によって変わってきます。本学ですと実習科目もあれば演習科目もありますし、普通の座学もあります。

私はプログラミングの演習の授業等を持っていますが、それではＬＯ２の「技能」のところのウエートが高くなったり、実習ではＬＯ５の「人間性・社会性」が高くなったりします。どこに重点を置くのかは、それぞれ授業ごとに先生方が設定していくという形になっております。

そうしますと、全てを比較することはなかなか難しくなってくるので、全学的に共通のベンチマークとしまして、この基準に対して身につけるべき 17 の具体的な資質・能力というものをさらに設けています。

これらの具体的な資質・能力に関しまして、学生のレベルや、成長実感について自己評価をしてもらうというような形になっております。

ですので、その中で実際にどうやって、どのレベルで学習成果を可視化していくのかということですが、まず最初の５つの基準では、各授業の成績評価、あとは授業アンケートで学生の学習到達度の自己評価を行っています。

そして、17 の資質・能力に関しましては、新入生のアンケート、卒業時の学習行動・生活調査を用いまして、同世代間での水準の比較と自己評価、半年後とか１年後の学習行動調査を通じて、入学時からどれくらい成長したのかという自己評価を行っています。これは学科別及び全学で集計を行っています。

あと、卒業生アンケートや就職先に対するアンケートも、この 17 の資質・能力を基準として調査を行っております。

これらアンケートは、学生は学習改善、教員は授業改善や学習指導の改善、短大としては教育課程に関する教育課程の編成・実施方針の改善に用いています。また、ステイクホルダーへの対外的な説明責任を果たすための資料としても用います。

■学習成果の可視化

実際どういったもので学習成果を可視化していくのかということになるのですが、学生に対するものは毎回の授業アンケートをまず行っております。これは 15 回全ての授業において、５分程度で答えられるアンケートとなっており、これによってある程度の理解度や興味関心度、授業の参加度、場合によっては授業時間外にどれくらい勉強したのかという情報がどんどん集計されていきます。

さらに授業に対する質問を書いてもらうことで、学生の理解度を見ながら、教員たちは次の授業をどう組み立てていくか考えることができますし、学生自身はこれを書くことで授業で何を学んでいたのかというの

を振り返ることができます。

私は、「このアンケートの中で質問の項目を必ず書いてね」と言っています。そうすると、学生は必ず質問を書かなければいけなくなるので、学生は授業内で何か質問することはないかなと考えるようになるわけです。

また、15回目ぐらいには期末のアンケートにも答えてもらっております。こちらのほうは、成績や、教員が行うＬＯ１からＬＯ５までの学習成果との比較することによって、自分の立ち位置がどこら辺なのか、自分の評価は高いけれども、意外と先生の評価は低いというところがあれば、ではそこをどうやって補っていくかというような振り返りを学生がしやすくなっています。

新入生アンケートでは、先ほど言いました17の項目に関しまして、自分は同世代の学生たちと比べてどの程度にあるのかというようなものの自己評価を行い、学習行動・生活調査では、同じく 17 の項目に関して、資質・能力について１年間の成長に関する自己評価を行ってもらっております。これを比べることで実際の成長度がある程度可視化できると考えています。

教員のほうは、今度は学生から毎回の授業アンケートが出てきます。その回答はリアルタイムでグラフ化されるので、今回の授業の理解度が低いとわかったら、次の授業で補足説明してあげることができたりします。

先ほど言いましたように、私の授業では質問事項がたくさんくるので、その中で他の学生にとっても良い質問には授業の初めに回答してあげるということをしています。すると、やはり学生は自分が書いた質問に答えてくれるとモチベーションが上がるらしく、うれしそうに聞いてくれます。

学生の中には授業中に質問できる子たちもいるのですが、実際は「こんな質問をしたら何かおかしいかな、ちょっと恥ずかしいな」という子たちもいるので、こういうアンケートが有効になります。

その中で、「いい質問だね」と言いながら答えてあげると、「こういう質問がいいんだ」「こういうふうに質問すればいいんだ」ということを、学生たちもわかってくれて、いい相乗効果になっていると感じております。

期末アンケートに関しましては、これは学生の自己評価と、あとは成績評価を比較することで、教員のほうはそれを見ながら、「来期行う授業でどういう改善ができるかな」というような、次につなげるための授業改善レポートを記載するようにしております。

大抵半期が終わって、さらに半期間過ぎたあとにシラバスをつくるのですが、その時には改善点を大抵忘れてしまっています。

ただ、授業改善レポートを見ますと、そういえばこういうことを考えていたよねというのがわかりますので、次に新たなシラバスをつくるときに授業の組みかえや補足説明に反映させていくことができるようになっています。

あとは成績の評価の仕方ですが、こちらは各授業科目のウェブシラバス上に記載されている５つの基準における学習成果別の具体的な内容について、評価手段とか方法、配点に沿って、ルーブリックを用いて評価していくことになります。

ですので、テストだけして、これを基に適当にＬＯ１からＬＯ５に配分して評価する

のではなくて、「テストでは知識の部分だけを見ます。レポートとか課題では思考力・判断力を見ます。グループワークをしたのだったら、人間性とか、そこら辺のところを評価します」というようなものを、配点であらかじめ示しておいて、その上でそれを成績に反映させていくという形になっています。

ですので、先ほど言いましたように、例えば私のプログラミングの授業だったら、どう考えても人間性とか社会性は見ようがないですよね。パソコンとにらめっこしながらプログラミングしていく、どちらかというと思考力とか判断力とか、問題を解決するような能力が問われます。

なので、人間性とか社会性に関しては、私のプログラミングの授業だったら、「特に評価しませんよ。だから、気にしなくていいです。知識としてプログラミングの技術を身につけてください」というところにウエートをかけておいて、それがウェブシラバスに載っているので、学生自身も、何を主体として一生懸命やればいいのかというのが、ある程度わかるようになっております。

教育課程とかステイクホルダーに関しましては、卒業生アンケート、就職先のアンケート、外部評価委員会などから出てきた意見等を、卒業生の自己評価や就職先の評価とともに可視化することによって、教育課程の編成・実施方針などの対外的な説明責任を果たすような形になっております。

■学習成果の可視化で何を改善していくのか

先ほど述べたように、授業アンケートとか教員の成績評価、あとは学習行動・生活調査等さまざまな方法で可視化した結果を用いて、授業や日々の学習、教育課程、３つの方針といったものを改善していくということになります。

実際のＰＤＣＡサイクルは大体次のように回しています。

学位授与方針がまずあり、その下に教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針があります。この教育課程の編成・実施方針をもとに、教育活動とか学習活動が行われます。そして、その活動について教員による評価が行われ、学生による自己評価、学生アンケートという形でアセスメントをします。

それにプラスして、卒業生とか就職先に対する第三者アンケートで、どのような資質・能力が求められているのか、また富山短期大学の卒業生の評価はどうなっているのかというのを聞いております。これに基づき、対外的な説明責任を果たし、改善に取り組むというＰＤＣＡサイクルを回していくことになっております。

具体的に授業アンケートですが、内容は７項目あります。初めの３項目はウェブ上のラジオボタンで選択していけば答えられるような設問です。

これは先ほど言いましたように、授業の終わりの５分間とか 10 分間に「ちょっとウェブから授業アンケートに答えておいてね」と学生に言いまして、書いてもらっているという形になります。

もちろん学生の振り返りにもなりますし、教員にとってみても、今回やった授業を学生が本当にわかってくれたのかなと知る機会になります。学生にはこういうことをやるためにこのアンケートをやっているよというのを、ガイダンス等ではきちんと説明

しておりますので、基本的に皆さん全員、意外とスムーズにやっていただいております。

先ほど言いましたように、例えば質問事項に関しては丁寧に答えれば答えるほど、それは個別指導にも活用できますし、学生の振り返りとか気づきの促しにも大きく貢献してくれていると感じております。

期末には各授業の授業アンケートも行っており、これは本当にすごく強力な改善の手段になっていると感じております。

実際これは特に私が何か集計しているわけでもなくて、システム上でもう勝手に集計結果が定型フォーマットで出てきまして、教員だけではなく学生にも開示されるようになっています。なので、学生は前の授業でこんな状況なんだと、さらに先生方はこういうふうに授業を改善していくんだというのが見えるようになっているのですね。

今、例えば 2015（平成 27）年度からはこの授業改善レポートの作成は専任の教員全員にお願いしております。必然的に、成績を出したら、大体学生も期末のアンケートを出し終わっていますので、そのままボタンを押すと、アンケートの回答データが出てきます。

結果を見てみると、自分が思っていたように学生がもしかしたら捉えていないというのがわかりますので、そこから今回の授業の状況とか課題とか改善計画というものを、「ポイントだけを押さえて、負担にならない程度に書いてください」というようにお願いしてやってもらっております。

どの程度やってもらっているかというと、次の表に出ているのですが、一番下の２つの項目になります。ですので、授業改善項目、レポート作成項目はというと、74.5％です。74.5％と出ているのは、非常勤講師も含めた数値で、非常勤講師の方は授業改善レポートにはまだ手がついていないというような状態です。

専任教員のみの結果については、ほぼ 100％の教員が全ての授業、担当している授業に関して授業改善レポートを記載しています。

2014（平成 26）年からＡＰが始まって、その当時から比べると改善に取り組んでいる教員の割合が上がっていますが、これは取り組んでもらうための仕組みを作ったことがポイントになります。

例えば、「ルーブリックの導入による成績評価基準の可視化を行っている専任教員の割合」、こちらについては、ウェブシラバス作成の際にルーブリックを書く欄を設け、書かざるを得ないような仕組みにしました。なので、導入当初には、すごく顰蹙を買いました。

「新たなものを導入しましょう」というふうになると、「ちょっと面倒くさい」というような声は出てきますが、どこかで運用し始めて、楽だとわかると、意外と皆さん、すんなりと受け入れてくださるかなと思います。

ですので、この 100％になっている項目等は、例えば授業アンケートというのは必然的に、ウェブシラバスを運営していれば勝手に授業アンケートができるようになってしまっているので、特に「何かしてください」と言う必要がありません。

■アンケートの集計結果について

この期末のアンケートを集計した結果になります。例えば授業満足度のレーダーチ

ャートですが、2015（平成 27）年度から 2018（平成 30）年度の入学生に対して、４学科の満足度がデータとして示されています。

赤色の実線のほうが 2018（平成 30）年度の入学生のもので、１年生だけのデータになってしまっておりますが、授業満足度をご覧いただくと、概ね皆さん満足してくださっているのかなというような感じです。

あとは、学習成果のＬＯ１からＬＯ５の項目に関して集計した結果になりますが、概ね全体的に評価は高くなる傾向にあるのがわかります。

ただ、やはりＬＯ５というのが、くせ者なのかなと思います。教育で「人間性・社会性」が涵養できるかというと、難しいですよね。いくらアクティブラーニングでグループディスカッションとか入れてあげたとしても、たかが知れている。

本当にここら辺は実習に行って一定の期間、「実習に行ってこい」というようなことやらない限り、実際に伸びることはないだろうなと感じます。だけど、その分、ほかのＬＯ１からＬＯ４に関しては授業改善をしている効果が大きくなっていっているという結果が出てきております。

このＳＩＦ（学生情報ファイルシステム）とは、学生の自己評価と教員が行う学習成果の５つの評価の対比ができるようになっているようなもので、実際は自分たちの単位数とかＧＰＡの表とかを並べて、グラフが出るようにしております。

表だけだと学生はおそらく教員が何を言っているのかわからないので、グラフ化してあげることによって、「今、自分が学科の平均のＧＰＡに対してどの立ち位置なのかな」というのが理解しやすくなります。やはり見せてあげないとなかなか、「それがどうなの」となってしまいます。

意外と見ているとおもしろい事例もありまして、自己評価が高い子が必ず成績がいいとは限りません。「私、頑張っています」と、すごく自己評価が高くても、教員が行う評価は真逆になっているような場合です。

それがわかったのだったら、「ちょっと控えめに評価しようよ」と指導してあげれば、「もうちょっと自分は頑張らないといけないんじゃない」と考え直します。もしくは、「十分頑張っているから、もう頑張らなくていいだろう」と思うかもしれない。なので、そういったものが視覚的にわかるようになっています。

あとは、これは外部に委託して実施した、過去３年間の卒業生 1070 名に対する卒業生アンケートになります。

くわえて、過去７年間の卒業生の就職先 852 社に対してもアンケートをとりました。回答率は、大体 20％ほど戻ってきているということなので、委託先からは「意外と高いです」というふうに言われました。「多分ある程度、富山短期大学の評価に関しては、卒業生がいい評価をもっているから、これだけ戻ってくるんじゃないですか」ということも言われました。

大まかに見ますが、取組みとか姿勢とか、あとは自ら考え行動するような基礎的な資質に関しては、企業が採用するときの重要度と評価、そのとき実際に入ってきた評価というのが比較的どちらも高い位置にあります。

ただ、専門性とか事務処理に関して、実際就職のときにはそれほど評価しないけれども、「実際使ってみたら、意外と事務処理が

できるね」と思ってくださっているのかなというような傾向はわかります。

実際もう一回、資料のほうには準備しておりませんが、2017（平成 29）年にも同じような大規模なアンケートをとりましたが、結果としては大体同じような傾向になっております。

本当は私としましては、今までＡＰでやってきたことが少しこういうグラフに何かしら出てきていればおもしろいかなと思ったのですが、ちょっとデータが偏っているような気もいたします。

もうひとつのデータとしましては、卒業生が在学中に身につけた力に関する就職先の評価ということで、概ね両方とも高い評価を得ているのですが、粘り強さとか集中力、チャレンジ精神とか、多様な人々と協働して共通の目標の実現に貢献する力みたいなものは、卒業生が考えている以上に採用側の評価は高くなっているかなといった印象です。

専門性に関しては、ちょっと乖離してしまっているところもあるかなというのがあるのですが、ただ、これは学生が考える専門性と社会人が考える専門性というのはちょっと異なるからだと考えています。

学生はある程度、例えば経営情報学科だとエクセルの指導をしていきますので、「こういうふうなグラフをつくってください」と言ったら、多分できてしまいます。「このデータからこういうグラフをつくって」と、そこまで言うと、多分的確に、機能とか、いろいろ知っていますので、思っている以上のものをつくってくれると思います。

しかし、データを渡して「グラフをつくってください」といったときに、果たして伝えたい内容を明確に相手に伝わりやすく、自分なりによく考えてグラフをつくれますかといったら、それは社会人では求められる能力ですが、そこまで行っているかというと、つまりグラフはつくれるけれども、自分で考えて、欲しいものをつくってくれるかなというと、ちょっとまた違うので、少し乖離しているということかと思います。

■今後の課題

ですので、今後の課題としまして、ある程度流れが出てきまして、学習成果を可視化するため、改善を行うためのＰＤＣＡサイクルを確立して、体制を整備していくためにも、学習成果のアセスメントの数値化が絶対的に必要になってくると考えております。

もちろん、本質的な問題なのでしょうが、先ほど企業からも求められているような、例えば思考力とか課題発見力とか主体的な学びですが、こういったものをどうやって評価したらいいのかというのは、やはり評価したものに工夫を図っていく必要性があるかなと考えております。

２番目は、学習成果を客観的に評価する客観テストみたいなものがどうしても必要かなと考えております。

全て間接的な指標を用いて成績評価だけでとどまっているところがありますので、今私がいる経営情報学科では、一般社団法人学修評価・教育開発協議会というところで開発された言語的思考力テストというものを使って、ちょっと文章問題を読んでみて、それがどういったものなのか、何を聞いているものなのかというのを集計していただいて、データを見たりします。今後はこの

協会のお力をお借りしまして、客観的に可視化する方法を考えていきたいです。

最後に、学習意欲とか主体的な学びを喚起するために、先ほど言ったように、ＳＩＦという学生情報ファイルなどで成績と自分の立ち位置を見られるようにはしているのですが、実際見てくれているかというと、やはり「見なさいよ」と言っても、ただ見て終わりです。

先ほどの問題提起にもありましたが、「ＩＲのデータを集めました。こんな結果が出ました」で終わっているところがあります。それを学生の学習改善につなげるためには、そこから自分の立ち位置がどういうことなんだということを認識してもらうためにも、ポートフォリオ的なものをつけ加えないといけないのかなと考えております。

イメージとして、教員がやっている授業改善サポートみたいなものを、学生が学習改善レポートとして書いていけば、今度、来期の授業ではどういうところをポイントとして勉強していけばいいかなというのがわかるのではないかと思っております。

あとの資料に関しては、具体的なウェブシラバスに関する機能的なものを入れておきましたので、ご興味がありましたら見ていただければと思います。

以上です。本日はありがとうございました。

事例報告②

「清泉女子大学の教学ＩＲ－短期大学への示唆－」

白石　哲也

山形大学　准教授、前・清泉女子大学

■はじめに

私は今、山形大学に所属しておりまして、その以前、清泉女子大学におりまして、その関係で今回お呼びいただきました白石と申します。よろしくお願いいたします。

自己紹介を先にさせていただければと思います。私は 2007（平成 15）年に清泉女子大学に入職しまして、ＩＲを担当して、それで質保証委員会とかいったところで委員として質保証の構築とかをしてきました。

昨年度、山形大学に着任して、今は教養教育とＩＲ、あと評価を担当しております。今年度は清泉女子大学のほうでＩＲアドバイザーとして兼務させていただいておりまして、今、内部質保証の体制の見直し、それからアセスメントの再構築といったことを仕事としてさせていただいております。

専門は考古学をやっておりまして、普段は弥生時代の、卑弥呼の時代とかいったところをやらせていただいております。

本日はＩＲの話ということで、清泉女子大学のＩＲをお話しさせていただきたいと思います。

清泉女子大学は、1935（昭和 10）年に横須賀で清泉寮として開学した、キリスト教系の大学になります。キリスト教ヒューマニズムに基づいた建学の理念を持っておりまして、そこを中心とした教育を担っているということになります。

キャンパスは現在品川の１キャンパスで、文学部のみの１学部５学科、１研究科で構成されています。学生数は、一応小規模大学ではあるのですが、学部は 2,000 名程度で、大学院は 30 名弱という構成となっております。

ちょっと書いていないのですが、教職員数は職員が 50 名、教員が 50 名と大体半々ぐらいの大学となっております。

■清泉女子大学のＩＲ組織

ＩＲ組織ですが、私が抜けたあとも、現在は専任職員が１名、嘱託職員が１名兼任という形で配属されておりまして、役割としては、この２人が中心となるのですが、実際には専任職員のほうはマネージャーになっておりまして、基本的な分析業務は現在嘱託職員１名でやっております。

ＩＲチームというものがその下にぶら下がっておりまして、こちらのほうは各学科とか教学系部署の職員がアサインされておりまして、そちらで情報共有とか分析を行っております。会議は隔週、これは私がいたときからずっと隔週でやっております。

現在は、第３期認証評価を清泉女子大学

のほうは終わりましたので、次は第４期になるのですが、第３期の課題となりました３ポリシーと結びつけた学習成果測定といったところの直接評価を、もう少し重点的に開発していこうというところで現在やっております。

ＩＲの主な業務ですが、こちらのほうはデータリクエスト対応や認証評価への対応、それから各種アセスメント開発、それ以外にも定例的に教学とか入試といった委員会、教授会等への定例的な分析報告を実施しています。

各部署でのデータ分析に関する相談対応とかもしていて、これは教員からもたまに統計分析の相談を受けたり、下手をすると論文を途中で共同執筆してくれとか言われるのですが、これは断ったりしているところです。

あとはＦＤ、ＳＤ対応です。こちらのほうは普段からＦＤやＳＤを行い、「大学は今現在こうですよ」という話をしています。

あとは学内データの整備、それから高等教育に関する中教審の情報の収集とかを実施しています。

こういったところから、小さい大学ですので、やはりデータの結果だけではなくて、改善提案まで欲しいということは多いです。

一応これが、どういった経緯でＩＲをつくってきたかというところになるのですが、2013（平成 25）年に統合電算化チームという、情報を共有しようというチームができまして、そのあとに改革総合支援事業のこともあって、ＩＲチーム、委員会を設置しております。

このぐらいのときに授業評価アンケートの設計とか、あとは中退分析とかをしていて、ただ、先ほど工藤先生よりありましたように、ＩＲチームがデータを持っていることに対して、あるいは会議を隔週でやっているけれども、外に出てこないとか、そういうことに対して不信感というか、そういったところでいろいろと学内で言われることがあったので、それはちょっと見直そうということで、できるだけ分析報告を全教職員向けにやるようにしました。

これは結構大変だったのですが、やはり小さい大学だったので、一人一人の裁量も大きくて、一人一人がキーパーソンになります。なので、個々人の顔が見える。そういった方々に話をしていったということになります。

その後、2016（平成 28）年ごろになると、教学ＩＲ、経営ＩＲという形で再編成したのですが、認証評価がありましたので、特に教学の面を中心的にやって、2017（平成 29）年度は質保証システムにどうやってＩＲを組み込むかとかいった議論をやっていきました。

2018（平成 30）年度に認証評価を受け、この辺でアセスメントポリシー等をつくって、現在は直接評価の開発に向かっているというところです。

■全国ＩＲ調査の実施

僕のほうで清泉女子大学を少し離れて、今全国のＩＲ調査も実施しておりまして、このとき人的資源配分について少し調査をさせていただいております。

そこで見えてきたところとして、全国的にＩＲ業務、この赤枠のところですが、定例業務が多いのかなということがわかりました。基本的にはやはり学生アンケートとか

いったアンケート分析をして、それを定期的に報告するという業務が多いようです。

そういった仕事をどれぐらいの割合で人的配分をしているのかというところで、ＦＴＥという概念を用いて、ちょっと調べさせていただきました。

このＦＴＥというのはフルタイム当量といって、その人員の規模を表します。例えば、僕がＩＲに関して 0.3 ぐらい受けていたら、0.3ＦＴＥとなるのですが、それを組織として見た場合に大体どれぐらいかという計算をしております。そうすると、この時点では、やはり国立大学はかなり高いのですが 1.54、公立大学は少なかったのもあって 0.3、私立は 0.84 となっておりました。

さらにこれを見ていくと、私立大学だけを見ると、大規模大学で 1.42、中規模で 0.78、小規模で 0.76 で、中小はそれほど変わらないのかなと。そうなると、小規模の場合は 0.76ＦＴＥぐらい、それぐらいＩＲ組織としてある程度の人的配分というか、そういった人の配置が必要になるのかなと思いました。

実際、清泉でも、皆さん兼務というか、いろいろな業務をやりながらになってしまうので、それでも 0.7 も実際自分ができていたかなというと、正直ちょっと厳しいぐらいです。やはりＩＲに１人専従させるということは難しいのかなと少し思います。

結論としては、定例業務は必ず生じるので、小規模であってもある程度の人的配置は必要かなと思われます。

また、調査をやっていく中で、これは組織能力も聞いていたのですが、多くの大学がＩＲに関する基本的な知識とか技能というものは、大体自分たちの自己評価ですが、こちらのほうは備えているというふうに回答されていて、ただ、自由記述のところでは、「組織的には十分なのだけれども、ＩＲが機能していない」とか、そういったことが多かったです。

これはＩＲが改善につながっていないのかなというところで、やはり改善にどうやってＩＲをつなげていくか。先ほどもたくさん話が出ていたように、分析とかいったところばかりになってしまうと、改善にどうやって結びつけるかというところが、皆さんの課題になっているのかなというところです。

正直な話、清泉女子大学でも改善に結びつけるというのはかなり難しかったです。現在の大学でも難しいですね。

ＩＲを構築していくプロセスを４つのフェーズに分けさせていただいて、何をしたかとか、具体的な行動をまとめていくと、第１フェーズがＩＲに対する理解の徹底、まず組織内でＩＲの立ち位置をまず確定させていく。

それから第２フェーズでＩＲを行うための環境構築ですね。第３フェーズは重要性の認知で、第４フェーズぐらいで改善にＩＲを意識してもらえるようなことをしております。

■第１フェーズ：学内におけるＩＲ理解の徹底

まず、教職員のＩＲの理解を高める必要性があるというところで、ＩＲ担当者としては、やはりデータをストレスなく取得するということが大切なので、基幹系システムにアクセス権は当然もらっていて、どういったデータももらえるのですが、どうし

ても手作業が生じてしまうデータとか、例えばオープンキャンパスでいろいろアンケートをとっていると思うのですが、全部紙データですので、電子データに起こすとき、どうやってもらうか。そして、やってもらうか、自分がやるか。自分でやってもいいのですが、その紙をもらいに行って、そういったところで協力を得られると、やはり結構大きくて、そういったところのストレスをなくす、人間関係とか環境が大切だなと思っています。

そのためにも、まずは「ＩＲは何をやっているの」というところをお伝えしていかなければいけない。ＢＩというのはエビデンスに基づいた学内文化です。これも大切で、特に清泉女子大学は山手線の沿線の中にあったので、利便性が非常に高くて、教職員間において、「うちは大丈夫だ」と、高を括っているのですね。

でも、僕は地方へ行って余計に強く思いましたが、そんなことはないのですよね。地方もすごく厳しいですが、都内も、特に女子大、しかも文系の単科大学は価値というか、人気とかいったものはどんどん下がってくる。受験生が全盛期の３分の１とかになっているにもかかわらず、「大丈夫なんじゃないの」という意識はやはりずっとあって、これは実は３分の１以下になっていたことに気づいていなかったのですね。

一応入試課は見ているのですが、いつも前年度比で見ていってしまうので、そうすると、では 10 年前はどうだったというのがわからず、前年度踏襲でやっていったわけです。このため、危機感がやはりなかったのかなということで、そういったところでエビデンスを出していかないといけないですよねという話をしていきました。

先ほどもちょっとお伝えした不信感とか、この辺も払拭しないといけなかったことに加え、分析方法の問題もやはりあって、本質的ではなかったというのがあります。

最初は何のデータを使っていいかもわからなかったので、やはりデータベースの構築の方法とか、データベースがなくて、どうやって分析しようかなというのも決まっていなかったので、かなり非効率にやっていました。

今までやっていたアンケート、これは別に改善のためにアンケートをやっていたわけではなくて、とりあえずアンケートをやっていたというものが多かったので、この辺も全部、自分たちに今何が必要かとか、調査目的とか、全部はっきりさせるためのアンケート改善など、そういったことをやりました。

「ちょっとＩＲを意識してね」と言って、教職員が気になる話を僕のほうでつくって振っていました。これは清泉カフェ、52.5%とあるのですが、その３年ぐらい前に学内で新しいカフェをつくっていて、「学生は入っているけれども、みんなどういう気持ちでいるのかな。その場所って、どういう場所になっているの」というところで、清泉カフェについて調べました。

やはり学生の半分以上がカフェにいて、カフェの居心地がいいと思っている。さらに調べていくと、人間関係とか大学に対する満足度が高い学生がカフェにいることがわかったのです。

といったことから、「環境って大事だよね」と、学習環境ばかり考えていたのですが、学習環境だけではなくて、「学生が居心地のい

い場所とか、大学の満足度を上げていくことって大切ですね」ということで、これを調べたら、満足度が高いほどＧＰＡが高かったといいます。これはいい結果だなと思って、出すと皆さん喜んでくれたというところです。

あとは学生に対して、やはりＩＲをやっていて、執行部向けとかいうものはすごく多いのですが、学生にもこういったデータを出して返すというか、今皆さんにこういったアンケートをとっています。

「このアンケートの意味は何です」というのを伝えていきたかったので、一応ガイダンス等でもＩＲの時間をとってもらって、アンケート結果を学生に伝えたりしています。

それ以外にも、こういったポスターとかをつくって、学生が気にしそうなところ、自分たちの大学の志望順位が、１位が 45%、それがいいのかどうか、ちょっとわからないのですが、そういったところを出したりとか、あと学習時間とか、３時間、2.3 時間と書いてあるのは、高くはないのですが、こういうものを見て、「もうちょっと勉強しないといけないよね」とか、ちょっと思ってもらえればいいかなという形で、これは少しマイナーチェンジさせながら、毎年出してあげているというところになります。

■第２フェーズ：ＩＲ環境の整備

ＩＲの環境整備のところです。こちらのほうは最初にデータカタログというものをつくって、各部署が何のデータを持っているかというデータカタログをつくりまして、そのあとにデータ収集を、基準日を決めて、いつのこの段階でというのを決めたあとで、データを集約化していきました。

これは基本的に教務向けＤＢからＩＲＤＢのほうに行くという形で、それをタブロー（Tableau）とかエクセルとかで出しています。

ただ、そうは言っても、全部データベースで管理できるわけではないので、やはりＣＳＶで管理したり、フォルダーをつくってやったり、そういうことのほうが実際は多いです。一応データベースはつくってはいますが、データベースの管理がすごく大変だったので、できる範囲で、手弁当でやっていったところです。

■第３フェーズ：重要情報の提示

あとは、こういった結果を今度はそういった環境の中でどうやって学内に公開していくか。共有をしていくときに、報告だけではなくて、実際に報告書をつくるので、つくった報告書をシステム上どこに置くかとかいったところも、かなり検討に費やしたところです。

その後、大体これでＩＲの認知とかＩＲに対する意識というのが大分高まってきたところで、今度は重要情報を徹底的に出していくことに切りかえました。

それまでは結構気にしているようなところをちょっと慮ったような、何かそんな感じの動きをやっていたのですが、そろそろきちんとしたものを出さなければいけないということになっていきました。

特にそのときはカリキュラム改革がかなり進んでいたので、それに関連する教学情報を集中投下していて、例えば大学への滞在時間ですね。滞在時間が長いほど、これは青い部分が学習時間、青赤が長くなってい

るところですが、学習時間が長くなっていますねとか、そういったデータを出したりしていました。

それに関連して、教学分析とかも結構ヒアリングを進めていって、「学生の成長をはかったようなデータを出してくれ」とか言われるのですが、実際に何が欲しいのかを僕のほうで整理しないといけなくて、そういった整理をするためにも学務課長たちと一緒に相談しながらやっています。

あとはやはり入試分析ですね。すごく教育も大切ですが、経営的に入試というのはものすごく大事で、入試分析をかなり出していくことで、経営者の方とか、特に理事長とかにはそういったところを見せていったということになります。

これは実際の分析事例で、潜在受験者の予測とかもやっていって、清泉女子大学というのはほとんど１都３県、首都圏からしか学生が来ないのですね。それはもう分布で確認していて、そうしたら、もう１都３県から集中的にとろうと。そのためにどうしたらいいかというところで、大体自分たちのマーケットのパイがどれぐらいあるかを調べています。

これは赤が東京で、神奈川、千葉、埼玉の人口です。これは出生人口とか流入人口とかを使っていて、そこから予測を立てて、大枠ですが、大体これぐらいの数字になります。

そうすると、これは実際の受験者で、2017（平成 29）年は 1,200 人ぐらいいました。2018（平成 30）年が 1,400 人で、2019（令和元）年が 1,500 人。これは上の大学が締めつけをやったので、そのおこぼれではないですが、それで大分増えたということは実際あります。

ただ、現実的に、では清泉としてとらなければいけない人数はどれぐらいかというと、2017（平成 29）年がむしろとれていないというところになるのです。

下は清泉受験者予測で、大体この１都３県からどれぐらい、例えば 2017（平成 29）年、神奈川県からは 328 人以上とらなければいけないとか、その辺のＫＰＩになっていて、これをやっていくと、2020（令和２）年が勝負の年になっていて、ここが下がるのですね。

東京都が下がると、もう簡単に影響を受けてしまう。なので、ここで踏ん張れるか。だから、「今年度入試で踏ん張れるかどうかが今後の勝負ですね」とかいったところを、入試委員会とかで検討していくというところになっています。

あとは教育のところでは、入試区分別の学習時間平均がどれぐらいか。国研とかの調べだと、大体全国平均で４時間から５時間ぐらい、週当たりでやっていると出ているのですが、実際超えているのは一番左端の姉妹校入学で来ている学生だけとか、一番低いところだと、「公募とかは全然勉強していないね」とか、そういうことがわかったので、この辺もちょっと、「学生の学習時間を上げるためにどうしたらいいかを各委員会でやってください」とか、そういったところを出していきました。

ちょっと細かくて申しわけないのですが、これは認証評価対応もあって、少し提示したものになっております。これが学位授与方針に対して、こちらが教育課程の編成・実施方針で、これが学生の受け入れ方針に対してとなっています。そして、こちらがアセ

スメントです。学内評価とか、学内と外部で分けていて、外部だとこの辺にいろいろなプレイスメントを設定していますよと。卒業生調査とか、こういったものを調べています。

ＡＰに関してはこの辺、入試とかいったものを用いるといった形で、マップ化したものになっています。

各アンケートを学年ごと、年次ごとに何をやっているかいうことを設定して、これに合わせてアンケートを設計するときに、これに対応するＤＰとかＣＰとかに対して調査設計をしたというところになります。これは表には出していないのですが、裏でつくっていて、こういったものを使って学習成果の可視化をしていったというところになります。

■第４フェーズ：改善にＩＲを生かす

こういった制度設計をＩＲとしてやってきたのですが、今第４フェーズに入って、意識的に各教職員にＩＲを使ってもらおう、活用してもらおうというところで、そういった文化が形成されてきて、環境もできてきたのですが、やはり改善につながるまでというのはなかなか難しいです。

こういった分析、大体10から20出して、本当につながるのは１個か２個、よくても５個行けばいいかなというところで、大分出しても、改善まで結びつくというのは少ない。もしくは継続で分析していって、ようやくたどり着くというところになっています。

なので、その辺も踏まえて、どうやっていったらいいかということで、今はそういう内部質保証システムとかを踏まえて機能の検討とか、あと評価方法も間接評価ばかりなので、それも見直してやっていかなければならないというところで、現状があるということになります。

■短期大学に関するＩＲ訪問調査結果

僕自身が短期大学に所属していたこともありまして、今回に合わせて短期大学さんに訪問調査をさせていただいたのですね。その辺の調査結果も踏まえて、共有させていただければと思います。

現状だと５短大ぐらい、訪問調査させていただいているのですが、本日は３大学を出させていただいて、これはＡ大学の事例ですが、こちらは短大のみで、項目としてはＩＲ担当者、ＩＲ組織、分析ツール、データベース、特徴という形で、やはり担当者はそんなに多くないのだなと思いました。

ただ、ここの大学は都内にある大学さんで、非常に経営層の方々が優秀な方々で、マネジメントをすごくよくされていて、必要なデータとかエビデンスとかをうまく使いながら、ＩＲを回されている事例になっております。

次が短期大学部を含む大学です。こちらのほうは専任教職員の配置は特になかったのですが、大学本部のほうが委員会方式という形を使っていて、学長室が認証評価に対応した認証評価用のデータを揃えることでＩＲを動かしているという大学でした。ここもすごくしっかりと整備されているなという印象を受けています。

こちらのＣ大学のほうは、専任職員が１名配置されていて、ＩＣＴスキル自体は高くないのですが、すごくバランスよくされているなという印象です。特に企画系の部

署に置かれていたので、事務局長と協働して解決していくという、一番スタンダードな大学でした。

これは比較表ですが、やはり清泉は４年制大学で少し大きいので、短大を取り上げさせていただくと、そのスキルとか人材とかになると少し弱くなってしまうのかなと思ったのですが、ただ、そこが別にネックになるわけではなくて、むしろマネジメント層がしっかりしていたり、あとはきちんとした体制が整ってさえいれば、かなりＩＲとしては機能するように思いました。

分析ツールも、ツールの話というのはよく問い合わせが来るのですが、正直、別にエクセルでもできることがすごく多いので、まずはエクセルでやれるのかなといった印象を受けております。

実際にこういう高度のデータ分析とか、そもそも僕とか、現在もそうですが、そんなに統計分析を学内ですることはないのですね。結局、統計分析というのは理解してもらうのにすごく時間がかかってしまうし、先生も分野によって強い人と弱い人の差が出るので、それよりはもっと早くどんどんデータを出してあげて、わかりやすいものを出してあげるということのほうが大事なのかなと。

別にＢＩツールでガンガンやる必要性もないし、まずは大学のことを理解した上で必要なデータを蓄積して活用してやっていくことが大切かなと思います。

■短期大学への示唆

最後に、これは僕のほうでどうかと思ったところですが、全国調査の結果を見ていても、やはり人的配置というのはどうしても、定例的な業務を回していく上でも、委員会方式というのは限界があるのかなと思います。

ただ、人材がいなかったとしても、マネジメント層が機能することによって大分違うなという印象を受けています。

あとは統計分析に関しては先ほど言ったとおりで、まずはグラフをつくってみようというところです。

予算の問題というのは、結構そのデータベースとか何かシステムを入れるとすごくお金がかかってしまうのですが、エクセルでできることとかアクセスとかでできることというのはやはり多いので、そういうところが煮詰まってからでも遅くないのかなと。もちろん、できるところはやっていったほうがいいと思うのですが、そこまで行かなくてもできるものはたくさんあると思います。

これは清泉もそうですが、小規模であることですね。やはり何だかんだで顔を知っていて、データのやり取りは絶対的に容易だと思います。

少なくとも僕が今いる山形大学で、「じゃあ、ちょっとデータください」と気軽に言っても、そもそも僕が部長に話しかけていいのかどうかという、そこから問題になってしまうので、「その前に課長を通してください」とか、僕が所属している部門の課長を通してから向こうの課長に電話してとか、いろいろあるので、やはり難しいことが結構多くて、それよりはこの清泉のときは本当に気軽に歩いていって、すぐデータをくれるので、いいのかなと。

あとは学生との距離がやはり近いというのも、これはすごくメリットなのかなと思

います。あと教職員間ですね。学生だけではなくて教職員の距離が近いというのも大事だと思います。

スピード感がある改善もできる。個々人の裁量はやはり大きいですよね。一人一人がやれる改善範囲が広いので、ＩＲでデータを出した結果で、「ああ、こういったエビデンスをもって、じゃあ自分の部署ではちょっとこれを変えてみよう」とか、結構広い範囲を１人でできるのですよね。それはすごいなと思います。

あと、改善フロー、これも速いなと思います。

ＩＲをどう活用するかというところで、これは個人的なことですが、ＩＲを配置するだけではやはりだめで、上層部の方はＩＲを設置したけれども動かないとか。

そうかといって担当者は担当者でその目的とか課題が降ってくるばかりではなくて、やはり自分自身で現在のその大学が置かれている状況とか、高等教育の中で今自分たちが何をしなければいけないのかとか、そういったところを意識して、担当者と上層部が連携してやっていくというのは大切かなと思います。

それと同時に、ＩＲをやる際に教学マネジメントがすごく重要で、特にこれは教育のところだと、その学生をどう評価して、評価疲れを起こさせないように、その評価をしたことを学生にどう還元するかというところを、マネジメントする部門と一緒に検討して、自分たちがそういったことをつくり上げていくということが大事なのかなと思います。

それを自分たちだけが知っているのではなくて、学内できちんと理解してもらうというところが大切かなと考えております。

以上で僕の事例報告を終わらせていただきたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

パネルディスカッション

「「短期大学の教学ＩＲ－どう取り組むべきか？」

モデレータ：鬼頭　宏
指定討論者：岡田　佐織
パネリスト：工藤　潤
小西　孝史
白石　哲也

鬼頭　皆様、こんにちは。大分時間がたって、お疲れかもしれませんが、これから話題提供、それから２つの事例報告につきまして、パネルディスカッションを進めさせていただきたいと思います。

私は、今期、大学基準協会の短期大学評価委員会の委員長を仰せつかりましたが、まだ勉強しながらやっているところでございますので、本日も大変よい機会を与えていただいたと思って、お話を伺っておりました。

私自身は、上智大学で 35 年間教えてきまして、公立大学へ移りましたが、大分その運営の仕組みが違うということで、かなり大きなカルチャーショックを受けております。

しかし、大学としての機能は共通している部分もありますので、国公私立、それから短期大学という区別なしに、やはり今、自分のことをよく知って、それをどう完成していくか、そのためにはまず評価の前にＩＲということをしっかりと押さえていかなければいけないだろうと痛感しておりまして、これから、皆様からのご質問もいただいておりますので、それを取り混ぜて、ディスカッションに入らせていただきたいと思います。

その前に、お二人の報告をいただきましたので、東京工業大学の岡田先生よりディスカッサーとしてご報告及びご意見など賜りたいと思います。先生、どうぞよろしくお願いいたします。

岡田　皆さん、こんにちは。東京工業大学リベラルアーツ研究教育院の岡田と申します。

今の所属はこちらなのですが、本日おそらくこちらにお呼びいただいた背景としましては、私がこれまでいろいろな所属を経てきたことがあるのだろうと思っております。

まずはＩＲに関するものだけでちょっと自己紹介させていただきますと、博士課程を出たあとに、公立大学法人の専門職員として働いていたことがあります。行政改革の流れの中で公立大学が法人化し、大学改革をどんどん進めていくというタイミングでした。

そこでは学生調査を担当しまして、学生

と職員と教員が一緒にワーキングチームをつくって、学生の意見を取り入れながら学生調査を設計して、それを経営に活かしていくというようなことに取り組んだという経験がございます。

そのあと、ベネッセ教育総合研究所に移りまして、当初は大学領域とは違う仕事をしていたのですが、「以前、大学にいたんだろう」ということで、大学事業部に所属が変わりまして、そこでまさに今お話に出てきているような学習成果の可視化のためのアセスメントの設計開発とか、あとは大学さんから委託をいただいて、学生調査を一緒に設計しながら調査分析をしていくというようなお仕事を、10 年ほどさせていただいていました。

そのあと、また研究所のほうに戻りまして、標準化されたテストやアセスメント、アンケートといったものを使いながらも、その大学に合った、大学ならではの学位授与方針に沿った形での学習成果の可視化をどのように進めていったらいいのか、その大学の個性に応じた仕組みを構築するために、大学との共同研究を３年ほどやってきております。

このように、アセスメントやアンケート調査を担当していたときには私立大学さんからの仕事をお受けすることが多かったですし、私自身が公立大学の職員として調査設計を担当して、今は国立大学のほうで、学習成果をどう可視化して、その可視化した結果をどう使って教育改善していくのかというお仕事をしておりまして、図らずもというか、意図的に選んできたキャリアではないのですが、そういったお仕事がずっと続いていたという立場から、本日はお話をさせていただきます。

IR を組織的に進めていくうえで、短期大学さん特有の難しさが語られることも多いと思うのですが、本日はその難しさをどうメリットというか強みに変えて、短期大学ならではのよさを発揮していくのか、シフトチェンジするにはどうしたらいいかという、そんな問いを立ててみまして、論点提起をさせていただきたいと思っています。

いろいろな大学さんとお話しする中でお聞きしたことをもとに、現在直面されているであろう課題として挙げてみます。まずは少人数で幅広い業務に対応する必要があるというお声はこれまでもたくさん聞いてきていますし、先ほどのお２方のご発表の中にもそういった点でご苦労されているというお話があったかと思います。ですので、ＩＲの担当者とか専門の部署を置くことが難しいということもあるでしょう。

ですが、一方で小回りがきいていて、先ほど白石先生のお話にもありましたが、顔パスでデータをもらえてしまうというようなことがある。それはもう明らかにスピードを持ってやれるというよさもありますので、そういったデメリットをメリットに変えていくということがしやすいと思います。

もうひとつは、学生との距離が近い。これは一見メリットのように見えるのですが、「学生と近いからもうわかっている。今さらＩＲとか言われなくても、直接見てわかっているからいいんだ」というお話をすごくたくさん聞きます。でも、そうではないですよね、というお話を本日このあとさせていただきます。そうではないということを学内で納得していただきながら、実のある可視化をしていく仕組みをつくっていく必

要があると思っています。

そして３つ目が、短期大学さんの場合は職業直結型の資格取得を目的にした、あるいは特定の職業につくことを意図したカリキュラムであることが多いということがあります。学習成果を可視化するといったときに、ともすると、就職率とか資格取得率みたいなところに話が帰着してしまって、それで「もう可視化しています。就職率はこれだけ確保できていますからＯＫです」というようなお話になることが多いです。

そうすると、「でも、大学の目的って、そもそもそこだけじゃないですよね」という、どんな力をどう伸ばしていくかという学習成果の内実の部分を言語化して、一緒に定義をして可視化していくというところがあと回しになってしまうというきらいもあるのかなと感じています。

ただ一方で、特定の職業やその大学を出たあとの活躍のイメージというのは、皆さん共有をされていますので、そこから逆算して学生さんにどうなってほしいのかというイメージについても、皆さん割と共有をされていることが多い。となると、その共有できているイメージを出発点にして、では何をどこまで、どうしてあげたらいいのだろうかという議論は、実はしやすいという強みも持たれているのではないかと思っています。ですので、そこを強みに変えていければ、とてもいい形での可視化ができるようになっていくのではないかと考えています。

ちょっとこの辺は参考資料ということで、あとでお目通しいただければと思うのですが、文部科学省が実施した「短期大学教育の改善等の状況について」という調査によりますと、やはり学内でＩＲ専門の部署や職員を配置しているところはまだまだ少ない。増えてきてはいるわけですが、専属の部門、専任の職員はなかなか確保しづらいというところがあります。

それから、学習成果の把握というところでも、半数弱の大学さんでしかまだできていないという状況もあります。そして、学修成果としてどんな能力を評価しているのかといったときに、やはりどうしても専門的な知識・技能といったところに焦点が当たりがちになっていて、それ以外の、課題解決能力や態度といった、ちょっと評価・測定が難しいような領域というのはなかなか手がつけづらい状況にあることが、データから分かります。

そして、具体にどう評価しているのかといったときに、「外部のテストでやっています」というのが一番多くて、次がアンケートなのですね。これは後ほど少しお話ししますが、アンケートは自己評価なので、必ずしもその本人の能力を代替はしていないわけです。

評価の手法として、外部アセスメントとアンケートだけで大部分を占めているとなったときに、成果の可視化の仕方としてはバランスに欠く部分もあるのでないかと思っていますので、その辺のところをどういうふうに多様な指標で可視化していくのかというのも、課題としてあるのだろうと考えています。

そのようなことを踏まえまして、本日は３つお話をしたいと思います。ちょっと短い時間なので、駆け足になってしまうかもしれませんが、ご容赦ください。

まず１点目が、誰が何をするのかという

組織体制のつくり方、役割分担についてです。それから 2 点目が、何のために可視化するのか。先ほど、ともすると就職率に代替されがちだというふうに申しましたが、「そうではないですよね」ということを説得するために、「何のために」というところをどう確立していくのか。そして 3 点目として、何を評価し、可視化するのかという点についてです。

まず組織体制についてですが、ＩＲについてこれだけいろいろ言われるようになったとことの背景として、データを実際の意思決定に活用するために、部門をまたいでデータを使わなければいけなくなったということがあります。「こういう判断をしたいから、こういうデータをくれ」ということが即時に求められてくる。しかも、毎回違ったデータの要求が入ってくるというところにも難しさがあります。

さらに、量的・質的あるいは間接評価・直接評価という多様なものを組み合わせて、活用していくというふうになってきているということがあって、さまざまな業務が生まれてきているということがあります。

ただ、データというのは昔から皆さんとっていたはずですよね。データをとるというのは、何かに使うから、とっていたはずなのです。だから、いまやろうとしていることは、実は過去からあったものであって、それをちょっとだけ横に手を伸ばしてみようとか、縦に手を出してみようといったことだと思っています。その「ほんのちょっと」のところを誰がどう担うのかということが、決定的に大事になってきます。

仮にすごく単純化して、大学の組織を、経営・執行部と、学部・学科等の教育を直接担う部門と、それから事務部門、そして最近増えてきているような、例えばＩＲ室とかＦＤを担う大学教育センターといった専門的な支援組織とに、大きく分けたとします。

センター等がない大学さんもあるかと思いますが、理念系としてこういうふうに分けたときに、いろいろなＩＲ機能の担わせ方があり得ると思います。

比較的多く耳にするのは、プロジェクト方式、委員会方式のような形で、各部門から代表者に出てもらって、どこかの課に主管課を置いて、主担当者を置いて、そこでみんなでやりましょうというものです。

それから、経営直下型とここでは読んでいますが、経営企画室などの経営・執行部直下に人や部署を置いて全体を統括する方式があります。また、既存の事務部門の中に、例えば総務部のようなところに、「これまで統計情報の集約を担ってきたような部署にちょっとプラスオンして担ってもらいましょう」という方式もあります。

あるいは、独立したＩＲ室のような組織を置くもの。これ以外にも、多分いろいろなバリエーションがあり得るとは思うのですが、整理のためにあえて単純化してこのように類型化してみますと、それぞれにメリットとデメリットがあります。

まず、プロジェクト方式ですと、今いる人たちですぐに始められるけれども、負担が大きくなる。今ある事業にプラスをしてやっていくことになりますから、負担が大きい。直下型ですと、トップダウンで「こんなデータが欲しい」「じゃあ、このデータを吸い上げて分析して」という、そのデータの出し入れと活用の意思決定は直結していてやりやすいですが、実際にデータを集めてい

る部門との距離が出てきてしまうので、スムーズにデータが集まらないということがあります。

どのやり方をとってもそれぞれにメリットとデメリットがありますので、それぞれの大学さんが今どういうフェーズに置かれているかとか、今いる職員配置がどうなっているかというところを考えて、選んでいくことになるのだろうと思っています。

誰がどういうリーダーシップをとるのかとか、気の効いた人がやらないと回らないであろうこの仕事ができるような人が今どこにいて、その人が何の仕事と兼務してやってくれたらうまく全体が回るかとか、いろいろなことを戦略的に考えて配置していくといいのかなと思っています。

それから、担当者は専任がいいみたいな文脈でずっと語られてきましたが、むしろ兼任のほうがいい場合もあります。例えば、ポートフォリオの整備と可視化を一体化して進めたいというプランがあった場合には、その部署に配置して兼任にしておくほうがむしろスムースだったりもするわけなので、その大学がどんな戦略でどういうふうに組み立てていきたいかというところを考えると、おのずとどういう組織がいいかというのが見えてくるのではないかと思っています。

ただ、本日、皆さんにちょっと聞いてみてもいいですか。インタラクティブと最初に言われていましたので、ちょっとインタラクティブにしてみたいと思うのですが、教員か職員かの軸と、直接ＩＲのご担当で、何かしら命令なり任命なり役割分担をされている当事者か、そうでないかという、この４象限に分けたときに、まずＩＲの担当として何かしら担っている教員の方、ちょっと手を挙げてみてください。ありがとうございます。

では、ＩＲを担っている職員の方、ちょっと手を挙げてください。ありがとうございます。結構多いですね。

では、直接ＩＲについて何か任命されているわけではない教員の方、手を挙げてください。ありがとうございます。

では、ＩＲの直接の担当ではない職員の方、ちょっと手を挙げてみてください。ありがとうございます。

では、そのほかの方はいらっしゃいますか。ちらほらですね。ありがとうございます。

いろいろな象限に皆さんいらっしゃるということですが、本日強調したいのは、先ほどのどの部門にどうやって配置するかについて、どの方式をとったとしても、ＩＲ業務を直接担当しない人が何をするかということが、ものすごく大事だと私は今痛感をしています。

これまで、政策として「ＩＲをやりましょう」と言われて、ＩＲを担う人たちがいろいろ思考錯誤をしてきたと思うのですが、ある程度取り組みが進んできだときに「どうしてＩＲがうまく活用されるところまで行かないのか」と考えると、ＩＲを直接担当しない人や部署が担うべきことができていないからなのではないかと、考えています。

それは具体に何かというと、まずの経営・執行部の人たちは、人・物・金のリソースを配分するとともに、「データを集めてきて使っていいよ」というお墨付きを与える必要があります。

ＩＲを本格的にやろうとすると、「データ

を出したくない」とか、「何のために使うんだ」といってなかなか進まないことが起こるので、ここのオーソライズをどうするかという問題をクリアする必要があります。ＩＲの機能をどこの部門に置こうとも、やはり経営のトップが意思決定としてやらないといけない。

そして、データを実際に収集したり活用したりするそれぞれの部門では、自前でいろいろなデータをとっていますから、部門をまたいで活用できる形にデータをとらなければいけません。

「このデータは自分の部署では使わないけれども、他部門で使えるようにするためにはこのデータはこういう形式でとっておかねばならない」というものが結構あるので、それをきちんと自部門のためだけではない形で整備できるかどうかということも必要になってきます。

最後に、教育を担う人たち、学部学科等の教育組織になりますが、ここはどうやって学修成果を可視化するのかという方針を設定し、その可視化した結果をどう教育の改善につなげるのかということをきちんと設計した上で、ＩＲを担う部門と連携しながらＰＤＣＡサイクルを回していくというふうになります。ですから、このＩＲに関わらない人たちをどう巻き込んで全学としてやっていくのかというところが、ものすごく大事になってくると思っています。

実は私はいま、教育実施部門の中で、ＩＲやＦＤの部門と連携しながらデータを収集・活用して、どう教育改善をしていくかという、データを使う側のポジション、立場にいます。

学内にはＩＲやＦＤの部署もあり、それとは別に統計データを所管する部署もあり、ＩＲに関連する機能や人が散在しているのですが、教育組織の側にそれらの機能を活用するための受け皿がないと、全体が有機的に動かない。そのようなわけで、教育組織の中にもう１人置いた、というような状況になっています。だから、ある意味では、屋上屋を架すような仕事ともいえますが、実はそれが、データをきちんと意味のある形で使っていくときには、大事になってくるのかなと思っています。

ちょっとわき道にそれましたが、要するに、部門をまたいで、どう全学でデータを使えるようにしていくのかという、そこの仕組みづくりが必要ですよということがお伝えしたいことでした。そして、２大学の事例の中で紹介されたように、それぞれのお取り組みが大学として選択されてきたということになるのかなと思っています。

次に、2 つ目の論点である「何のために可視化するのか」について、先ほど、規模が小さい大学ゆえに、「もう見ていればわかるよ」という話をしました。

ただ、これは短期大学に限らず、日本全体の課題だと思うのですが、何か教育目標があったときに、それに対して本当にできたかどうかを評価するという文化が、これまで日本の学校教育全体にも欠けていたと思っています。

小・中・高等学校には学習指導要領があって、「何を教えるか」ばかりをずっと議論してきました。でも、「何を教える」という、その手前には、「どうなってほしい」とか、「どんな力をつけたいから、これを教えるんです」ということが本来あるはずなのですが、その部分が言語化されないままに、余

りにも自明視され過ぎてきたと思います。

つまり、教育目標と教育内容と評価という 3 つの要素のうち、教育内容の部分を中心に議論してきたという学校教育全体の伝統があって、それを今必死に見直しているところなのです。「目標–指導–評価の全体をきちんと考えましょう。ついては、教育目標、どんな資質・能力をつけたいのかということを最初に定めて、それをどう評価するんですかということを考えて、何を教えるかを考えましょう」ということを議論するようになってきています。それを教育学の世界では「逆向きデザイン」というふうに言ったりもしています。「どういう成果を求めるんですか」という教育目標を明確にして、「では、それができたかどうかをあなたは何で評価するんですか」ということを定めて、「そこから逆算して指導内容を考えましょう」という、決めていく順次が今までとは逆になっているということで、「逆向き設計」と呼ばれています。

これは考え方としては古くからあったのですが、ずっと行われてこなかった。学位授与方針などでも、「自ら問題を解決する態度を養う」といった、誰も否定できない理想の姿を描くのはいいと思うのですが、「それが本当にできたかどうかをどうやってはかるんですか」ということを、なかなか考えにくいような学位授与方針が多いと思っていました。

掲げること自体はいいのですが、それをどういうふうに到達目標に変換していくのか、その変換をした上でそれに沿ったカリキュラムをどう設計していくのかということが、すごく難しいところなのですよね。それは私自身も苦労しているところです。

こういった、「教育目標から逆算してやりましょう」という工学的なアプローチが求められる一方で、「もっと教育って多様で自由なはずだ」というアプローチ、考え方が古くから根強くあって、しかもそれが日本的教育のよさとして、「羅生門的アプローチ」と命名されて海外で高く評価されてきたりもしています。

そうすると、「教育成果を測るなんて何事だ」という話が必ず出てくるのですが、でも、どちらのアプローチも必要だと思っています。やはり言語化して測れるところはできるだけ測り、でも、そうできないところも絶対に残るはずで、そこを両方見ながら、できる部分、できない部分をきちんと切り分けながら、できるところを増やしていくというふうにしていく必要があると思っています。

先ほどの、「学生が目の前にいて、もうわかっているからいい」というのではなぜだめなのかという点ですが、その「目の前にいてわかっているから大丈夫」というのは、多くの場合、一つまたはいくつかの科目の中における、ある時点での、学生の一側面といった限定された範囲のものでしかないのではないでしょうか。

科目をまたいだときにどうなるのかとか、教育プログラム全体として、また、大学全体としてどうなのかという点を考える必要があります。あるいは学生は大学の中だけで学ぶわけではないので、アルバイトも含め、いろいろな経験を統合して自分の中で成長のプロセスを構築していっていますから、学生自身を総合的に見て、どう変化し成長しているのかという、いろいろなレイヤーで成長を可視化していく必要があると思っ

ています。

そのように、科目をまたいで、あるいは経年的に成長を見ていくためには、共通の視点や言語が必要なのですが、なかなかその共通言語をつくっていけないという難しさがあります。

最終的に、可視化した結果を活用するためには、個々の授業の中でどのような働きかけをしていくのかを考える必要があります。たとえばですが、「複数の図書館のデータを分析して、比較評価してください」といった課題を出すときに、割り算を使って「一人当たり」に換算する、という考え方が理解できていない学生さんがいたとします。このような学生さんにとっては、現状と到達目標との間にはかなり道のりがあって、15コマの中できちんと腹落ちするところまで持っていくのは難しいと思うことがあります。本当はその 15 コマだけではなくて、もっと長いスパンでカリキュラムを考えて、どうやって実感を持って納得してもらうか、場面が変わっても実践できるようにするのかという設計が必要になってくるのですが、自分１人だけで 15 コマで完結してしまうと、できることは限られてくるわけです。

そこを教員間、科目間でどう連携しながら、長いスパンの中で「ここまで持ってこよう」というふうにみんなで協力してやっていけるのか、その仕組みをつくっていくためにも、可視化というのは必ず必要になってくると思っています。

では、何をどう可視化するのかという点については、私自身もまだ試行錯誤中ですが、現時点で考えていることについてお話ししたいと思います。

育成すべき能力を考えるときに、例えば動機づけとか学習意欲を取り上げると、いろいろなレベルの学習意欲があり得るというのを、教育心理学者の鹿毛雅治先生がおっしゃっています。授業の中で、「今日の授業はおもしろかったな」と感じるというのは、その授業の先生の腕前に依存するところがあります。そのような、その時々の状況に依存するような意欲と、「自分は数学がすごく好きで、だからこの授業はおもしろいと感じる」といった、その先生の腕前とは違うレベルで、ある程度領域が特定されていて、「これが自分は好きなんだ。学びたいんだ」というふうに喚起される意欲があります。

でも、それは数学だけの話だと、数学に対する興味・関心は高まったかもしれないけれども、学習意欲全般を支える能力が高まったとは必ずしも言えない。どんな場面であっても意欲的に、自発的に物事に取り組める人になったかどうかというと、またちょっと次元が違う話であって、ここまで到達させるのは結構大変だったりする。

それを、手をかえ、品をかえ、いろいろな場面でやることで、本当にそういう力がついたのか、つける機会を用意していたかというようなことになっていくわけです。

特に最近言われているような、こういう見えにくい学力、人間性とか主体性とか言われているような部分というのは、「状況に依存するレベルでは先生個人の工夫次第で何とかなるのだけれども、なかなかパーソナリティのレベルまで行かない」という難しさがあるので、どう繰り返しそれをトレーニングして、しかもそれができたかどうかをどうやって可視化していくかということが、大きな課題になってくるわけです。

ちょっと複雑な図で恐縮ですが、こういった「見えにくい学力」というのは、自分なりに目標設定をして、実際に試行錯誤して取り組みながら、「できたね」、「ここはまだできないね」と、自分の中で学びを振り返る、といったサイクルをぐるぐる回しながら、何度も何度も学びに取り組む中で、徐々に能力が高まっていくものではないかと考えています。

そして、このサイクルを回すことで能力が育まれるという側面と、このサイクルを回すために能力が必要になる、という側面の両方があって、相互依存的な関係にあると考えています。アンケートというのは恐らくこの見通し・遂行・振り返りというサイクルの部分、「今ちゃんと学べているだろうか」という学習者の実感をはかっているのだと思うのです。

自己評価は当てにならないといわれるのですが、そんなことはなくて、「学習者の学びのサイクルはちゃんと回っているだろうか」ということについては、アンケートで結構探れると思っています。

ただ、このサイクルがちゃんと回ったら、能力自体も育つはずだということは必ずしも言えなくて、そこは教育プログラムの質に依存する面があります。いいプログラムであれば、ちゃんと学習のサイクルが回っていれば、必然的に力もついていきます。

でもそれは、「サイクルが回っています」と言っているのが本人だけだと、外の人からすると効果がよくわからないということになるので、学習者本人の実感とは別に、教育プログラムの質、効果の立証、証明が必要になってくるというのが、先ほどの工藤さんの内部質保証のお話にもつながってくるのだろうと思います。

アンケートをするのはもちろん大事だけれども、「学習のサイクルが回ったら本当にここの能力も高まったんですか」ということを、どう説得的に示していくのかということが、大事になってくると思います。

そのためにも、間接評価と直接評価をきちんと両方バランスよく設計の中に入れていくということが必要になるのだろうと思っています。

短期大学では、学生さんとの距離が近いことから、学生個人の具体的な事例をもとに、関係者間で議論がしやすいという利点があります。また、職業に直結するカリキュラムであれば、学生にどうなってほしいかについての共通認識が既に形成されています。それは、冒頭申し上げた「何のために」「何を」可視化するのか、という議論がしやすいということでもあります。

ちょっと駆け足になったのですが、こういうことを考えていく中で、短期大学ゆえに困難だと思われていることを逆手にとって、強みとして展開していけるようになっていくのではないかと思っております。

どうもありがとうございました。

鬼頭　どうもありがとうございました。非常に理論的なお話であったかと思いますが、まず、まだ 50 分以上時間がありますので、インタラクティブな、活発な議論をさせていただきたいと思います。

それでは、ただいまのご報告も含めて、まず登壇者の皆様のほうから何かご意見あるいは補足がありましたら、それぞれお話をいただければと思っておりますが、工藤さんのほうから、何かございますか。

工藤　このＩＲ、本日のお話の中でもよく出てきたのが、学習成果の問題をどう可視化していくかということだと思います。

その可視化していくということのひとつの目的は、やはり説明責任という、社会に対してそれを公表して説明責任を果たしていくという側面があるかと思うのですが、もうひとつ、学習成果を測定する目的は、そうした説明責任のほかにやはり教育プログラムの改善というのがあるのだと思います。

今も岡田先生からいろいろなお話があったわけですが、学位授与方針に記載されている、いわゆるコンピテンシーですね。それがどう修得されたかというところを測定していくということにおいて、先ほど私の発表のところでちょっと飛ばしましたが、学習成果のところで結構問題点の指摘がついていたのですね。そういう測定方法がまだ確立されていないということもあるのですが、何かをやらなければいけないということで、大学は一生懸命やっているわけです。

例えば、ある大学ではＧＰＡ分析を取り入れているという話があります。ただ、ＧＰＡというのは、ある意味、成績管理の部分がやはり強くて、学習成果の特定という点で果たしてこれがどういうふうに機能するのだろうと思うわけです。

例えば単位を取得して、それが点数化されて、ＧＰＡ全体で 3.1 とか 2.8 とかということになるわけですが、実際にそこの学位授与方針に、例えばコミュニケーション能力とか批判的思考能力ということの養成があった場合に、それはＧＰＡとどういうふうに関連してくるのかというのがわからないですよね。

個々の授業科目とその学位授与方針のマッピング、いわゆるカリキュラムマップが明確に示されていれば、そこで情報リテラシーの部分はこうした授業科目で、修得が目指されるのだというようなことが、明確に示されていればまだわかるのですが、必ずしも大学はそういう状況になっていません。

それで、評価においても、その学位授与方針に記載されている学習成果を直接測る指標としては、やはりまだ適切ではないのではないかというような指摘を受けている大学もいくつかあります。

本日のお話でも、例えば外部のテストを利用するということがあります。これはちょっと個人的な話ですが、私の娘も大学に通っていて、娘がちょうどある業者のテストを受けて、見せてもらったのですが、娘の通っている大学の学位授与方針とその業者のテストがどう関連づけられているか、全く不明なのですよね。

それで、ついでに娘に「学位授与方針ってわかる？」と聞いたら、「何、それ」と言われました。父親としては悲しいですが、大学基準協会のスタッフとして考えると、これからの日本の高等教育は大丈夫なのかなと、ちょっと不安に思ったのですが、そういう状況なのですね。

ですから、何か測定すればいいと思ってやっているような大学というのは多いのではないかなと。もっと学位授与方針に記載されているコンピテンシーを適切にはかる測定法というものを、しっかりと大学が持つべきだろうと思います。

鬼頭　ありがとうございました。

もしお話が特にないようであれば、逆に今度は岡田先生のほうから、お２方の事例報告について、何かお気づきの点とかご質問がありましたら、お願いできますでしょうか。

岡田　では、富山短期大学の小西先生にお伺いしたいと思っていたのが、先ほどのレーダーチャートで学位授与方針の各要素を集積して可視化されているというお話がありました。

各授業科目の中で行われる成績評価というのは、多分いろいろな要素を複合的に評価して、足し合わせて出てくると思うのですが、このレーダーチャートの得点は、成績評価の中の各要素を分解して得点が集積されていくというふうに考えてよいでしょうか。

小西　今私が表示しましたのは、全ての学科の情報を私のほうで集計しましたものを、レーダーチャートとして出させていただいております。ですので、全ての授業に関して、年間に行われている授業のものが全部出ているものであります。

もちろん授業単体で出すということも可能でして、その場合は先生方がこのＬＯ１からＬＯ５をそれぞれ設定、言いかえれば、先生がどういうふうに教えたいのかというのが反映されたもので設定されていますから、学生自身はアンケートのほうで、もう設問事項は固定されていますので、ＬＯ１からＬＯ５が全部評価として出てくるようになっています。

学生の自己評価に関しては、たとえＬＯ５のほうは先生方が評価していなくても、学生自身が何か授業中に先生としゃべったからという感覚で評価してくれることもあります。

なので、ばらばらに、学生のほうは全部きちんと出てくるのですが、実際の成績評価に関しますと、もちろんＬＯ５に関して評価しないというふうになると、それは出てきませんので、ある程度グラフの見方みたいなものは学生に説明してあげないと、「私は頑張っているのに、なぜ先生はＬＯ５を評価してくれないの」というようなことになってしまいます。

これは学生のＳＩＦのファイルのほうでウェブシラバスから見られるようにはしていますが、きちんと説明して理解してもらうということは、もちろん教員にも必要ですが、学生にもすごくきちんと説明をしないと、いい結果というか、いい比較ができないかなというのは感じております。

なので、いくら先生方のほうがきちんと理解していても、学生が理解しなければうまくいかないし、学生のほうが逆にしっかりと理解しているのに、先生方がその評価に関して、例えば「試験だけをして、それを適当に按分して分割しました」ということをやっていると、「結局、自分の立ち位置がいまひとつよくわからない」みたいな状況になる可能性はあります。

岡田　すみません、ちょっと私の質問の仕方がよくなかったのですが、各授業の中で知識・理解も育てているし、評価していて、なおかつ、例えば思考力、判断力も育成しつつ評価しているとなったときに、その授業の評価というのはＬＯ１にもＬＯ３にもその得点として配分されるというふうに

考えていいのでしょうか。

小西　それをどういうふうに先生方が評価するかというと、例えば私だったら、ミックスしてしまうと非常にわけがわからなくなってくるし、学生もどういうふうに勉強していけばいいのかわからなくなるので、知識だったら「小テストで見ます」とか「最後の期末試験で知識のところは見ます」というようにしています。

思考力、判断力に関しましては、例えば授業中に行います課題みたいなもので、そこでいろいろと考えなければいけないとかというようなプログラミングだったら、ただ写して答えを出すだけではなくて、どうやって結果を導き出すかというところで応用力が必要になってくるため、「そこの応用力みたいなもの、判断力、表現力みたいなものを見ます」といったようにします。

そして、それぞれ、例えば 100 点満点の評価を各ＬＯで、「ＬＯ５は 50 点配点して、Ｌ３で 30 点配点します」とかということをやりながら評価をしていくようにはしています。

それは私のやり方なので、先生方によってはもちろんミックスさせながら、「グループワークのところでは共同作業があるから、人間性と社会性で見るけれども、関心とかというのもないと積極性というのは顕在化しないので、ＬＯ４とＬＯ５をミックスさせながら何点配分でやります」というふうにしている先生方もいらっしゃいます。

それは確かに、私は理系なので、できるだけ客観的に数字を出したいというところがありますから、数字になるようにはしているのですが、では、そのミックスされたものを果たして客観的に評価できているかと言われると、多分その先生の裁量にかかっているところはあるかなという感覚はしております。

岡田　ありがとうございます。

鬼頭　実は、フロアの方からも今の授業の成果、ＬＯ１から５についてのご質問がありまして、「それは数値化されているのか」というお話だったのですが、大体今のお答えでよろしいでしょうか。それはそれぞれ先生によって配分は異なっているし、幾つかの項目に分けている場合もあり得るということでございますね。ありがとうございました。

ほかに相互のご意見、ご質問が何かありましたら。

では、もしこちらのほうでないようであれば、実は本日来ていらっしゃる方々はかなり具体的なご質問が多いです。圧倒的に、本当に皆さん困っている。私自身もそうですが、どうやって立ち上げたらいいかということなのです。

まず、先ほど工藤事務局長にお話しいただいて、このディスカッションの中で最初にお答えいただいたことの中にも既に含まれているのですが、ひとつご質問が来ています。

「学位プログラムの達成すべき能力と学位授与方針の関係性はどうなっているのでしょうか」とか、「学位プログラムで言う教育プログラムとは、教育課程の編成・実施方針を具体化したプログラムと言っていいかどうか」というようなご質問が来ています。先ほど少し触れていただいたかと思います

が、もう一度整理していただければと思います。

工藤　ご質問ありがとうございます。

まず、おそらく私のスライドの２ページ目の最初の上の「学位プログラムとは」という、このスライドからのご質問だと思います。

学位プログラムの達成すべき能力と学位授与方針の関係性についてということですが、学位授与方針に記され、そこには例えば短期大学士課程であれば２年間、学士課程であれば４年間の教育を通じて、どういう能力が修得されるかということを明記しなければいけないので、その達成すべき能力というのは学位授与方針に記載されるということになろうかと思います。

それから、学位プログラムで言う教育プログラムとは、教育課程の編成・実施方針を具体化したプログラムという認識で合っているかということですが、そのとおりだと思います。

教育プログラムというふうに考えると、基本的にはカリキュラムということになってくると思うのですが、いろいろな海外の文献などを読んで、教育プログラム、エデュケーショナルプログラムという定義を見ても、やはりカリキュラムというふうに書いているところも多いのです。

ただ、本日お話のあったプログラムレビューという、それぞれの教育プログラムを定期的に評価していくときに、そういう意味では、そのレビューの対象になるのはカリキュラムだけではなくて、そのカリキュラムを支える教員組織とか、あるいはラーニングリソースとか、その設備とかいうものも入ってくるということになると思いますが、基本的には学位プログラム、教育プログラムというのは教育課程の編成・実施方針を具体化したプログラムというふうに考えてよろしいかと思います。

３つ目、教学ＩＲとその他のＩＲは区分すべきかというご質問もいただいているのですが、私が本日後半にお話ししたＩＲと、もう１つ、インスティテューショナルエフェクティブネスということを少し申し上げました。

ＩＲというのは、基本的には大学に関するデータを分析して、大学執行部が効率的に経営できるようにサポートしていくというのが、これはアメリカなんかでも考えられている定義だと思うのですが、その中でその分析した結果をどういうふうに改善につなげていくかということが、やはり重要になっていくわけです。

それが、アメリカの大学によっては、そのＩＲとリサーチとエフェクティブネスというところを、ひとつの組織で、オフィスで担当しているところもあれば、そこを分離している大学もあって、やはりそれは大学のそれぞれの特性なり、いろいろな歴史的背景とかいうことも加味しながら、分離すべきなのか、そこを一緒にするのか、そこは大学に判断が委ねられる部分だろうと私は思います。

いずれにしても、その分析した結果をどう活かしていくかということが、やはりここは重要だと思いますし、日本の中でＩＲを考えていく上でも、そこは最重要課題かなと思っております。

鬼頭　ありがとうございました。

質問をされた方、よろしいでしょうか。何か追加でもう少し伺いたいということがあったら、どうぞ。

質問者　ご回答ありがとうございました。

先ほどの最後のＩＲ、その他のＩＲというのはちょっと説明不足だったのですが、教学ＩＲとは別に大学経営としての、例えば財務的なこととか、附属の中高とかいうところも含めて、そういうものがちょっと重なるとややこしくなってしまう部分もありますし、今本学で検討している中で、教学と財務的なＩＲを分けてしまうのか、教学だけにやはり特化したものがいいのか、それとも一緒に考えたほうがいのかというのを、ちょっとお聞きしたかったのですが、いかがでしょうか。

工藤　それは大学の中でどう判断されるかなのですが、例えば教学ＩＲと、いわゆる経営に関わるようなＩＲと、もし分けていくといったときに、そこを支えていく人材がちゃんと配置できるかという問題もありますし、そこはどっちがいいかというのは何とも言えないです。大学の中でやはり最適な方法を考えていく必要があるかなと思います。

鬼頭　先ほどもご報告の中で、大学の規模にもよると。どれだけの人を割けるか、専門の部署をつくるのかということもありましたが、やはりそれは大学の事情に応じてということでしょうかね。ありがとうございます。

岡田　おそらく教学ＩＲと経営ＩＲといったときに、それを支える専門スキルが違ってくると思うのですね。

アメリカでそもそも始まったＩＲは、意思決定のためにどうデータを集積して活用するかというところから始まっていて、データハンドリングがちゃんとできるかとか、意思決定のサポートをどうするかという専門職として始まっていると思うのです。

ただ、これが日本に入ってきたときに、教学ＩＲのところだけが先に入ってきてしまいました。学生の成長をどう可視化して教育改善につなげるかという文脈の中で、アンケートをどう設計するかとか、ポートフォリオをどうつくるかとかという教育的な側面が、先行して整備されてきたというところがあります。

その中で必要になってくる能力というのは、多分さっきお話ししたような、人がいかに成長していって、そのプロセスで何が起こっていて、そこで何を測定しなければいけないかという、評価測定とか教育の専門性が必要になってくるのです。

一方で、経営ＩＲのほうはそれとはちょっと違った、データベースをどう構築するかとか、それをきちんとわかりやすく伝えられるかみたないところの能力になってくるので、そこで求められる専門性が違ってくる。そうなったときに、両方の機能を一括して、それも専任として置くのか、分けて置くのかというところが、大学の意思決定になってくるのかなと感じています。

鬼頭　よろしいでしょうか。

それでは、これからしばらく、具体的な仕組みあるいは方法についてのご質問が集中していますので、実例に基づいてご意見を

伺いたいと思うのです。

静岡県立大学短期大学部の方よりひとつ質問がありまして、非常に素朴なのですが、ＩＲについて、どのようなデータを集めたらいいのか、それを決定するにはどうしたらいいのだろうかということの、まずはそのスタートですね。そこら辺につきまして、白石先生からお答えいただければと思います。

白石　こちらのほうですが、目的によるかなというのは思うのですね。もちろん一番わかりやすいのは、今学位授与方針に沿って学位授与方針に合わせた達成度評価というか、そういったものが求められているので、例えばそういったものをまずアンケートで学生が自己評価したものなど始めやすいところから始めていけばいいのかなと思います。

やはりデータ自身はいろいろな目的とか状況とか環境によって、使うものが変わってくるので、それに合わせて自分自身が何が適切かを判断していく。もちろん、これは自分自身だけではなくて、周囲の教職員で相談しながら集めていくのがよいのかなと思います。

決定する方法ですが、これもやはりその大学とかそこの目的とか、いろいろなものに依存していくものになってしまうので、例えば清泉女子大学で決定するときというのは、もうとりあえず関連しそうなデータをどんどん集めてきたのですね。

集めて、自分たちでその場でデータをガチャガチャ動かして、「この目的に合った、結論に合うデータはこれですね」というのをひとつひとつ決めていったというので、まずは目的ととりあえず関連したデータを集めて、自分たちでやってみるというのがいいのかなと思います。

鬼頭　ありがとうございます。

それでは、小西先生に大分質問が集中しているのですが、大きく分けると３つぐらいになるかと思うのですね。今、ＩＲの項目をどう決めるかということで、白石先生からひとつの提案がありましたが、「では、それを動かす人、細部に携わる人、どういう組織なのですか」というご質問です。

もうひとつは、これもかなり具体的なのですが、「そのシステムそのものは自分で開発したのですか、大学で開発したのですか、それともパッケージを導入したのですか、あるいは支援している会社に助けてもらっているのですか」というような、そのシステムに関するご質問。

それからもうひとつ、ではそのデータをどのように活用しているのかということで、例えば「卒業生アンケート、就職アンケートをウェブ上でやっているのですか」とか、「学生の授業評価アンケート、短い時間で本当に処理されているのですか、それはスマホによるのですか、それとも紙ベースなのですか。大体最後の時間を５分だけでも確保するのに大変なのだけれども、それをどうやっているのですか」というような、かなり具体的なご質問です。

大きく分けると、組織については、先ほど人の話が出てきたのですが、それからシステムとその運用面での問題でしょうか、あるいは活用の面でしょうか、１つずつで結構ですので、まずお気づきの点から始めていただいて、またほかの方からも少し補足

していただければと思います。

小西　まずはＩＲに携わる人間ですが、実質運用しているのが私、１人でやっております。ＡＰ申請にあたり、立ち上げられた先生方は定年でもう退職されているので、私がかわりに引き継いでやっています。

ただ、ある程度システムができ上がってしまっていて、私がやっているのは「これをやってください、あれをやってください」というような指示と、出てきたデータに対して必要最低限可視化してあげて、学科に渡してあげる程度になっています。

ただ、そのデータは、例えば学科に渡すようなデータになってきますと、４年間分で７万データ、８万データになってくるので、初めて見たときには吐きそうになりながら、対応しました。

ただ、一旦やってしまうと、ノウハウがもうわかっていて、あとはエクセルのシートに張りつけてしまえば、もう勝手にグラフ化できるように仕込んでしまっているので、それほど負担にはならないと思っております。

なので、テクニック次第でいくらでも可視化みたいなところは、何を可視化するのかというのがはっきりしていれば、そんなに人手がなくてもできてしまうのではないかと考えております。

だから、何でもかんでもデータを集めて、「じゃあ、このデータはどうしましょうか」では絶対的にだめで、結局一体何を改善していくのか、どうやって改善していくのかという目標を立てたら、それをやはり改善するような、先ほどから何度も出てきますが、ひとつの仕組みとして全体を設計してあげないと、絶対的にうまく回らないと思っています。

そのときに、やはり短大というのはすごく人手が足りない。先生方はいろいろな仕事されていますので、できるだけ負担がないようにするためには、可能な限りシンプルにやっていくというのが、ポイントではないかと思います。

なので、やっていくところで、何か足りないものをまたつけ加えていくという形にしておけば、そんなに無理なくできるのではないかと思います。

今、ほかの質問にありましたが、パッケージなのかということですが、まず我々は初めにウェブシラバスをつくりました。別にアンケートしようというわけではなくて、ウェブシラバスです。今まで紙ベースで行っていたものをウェブから見られるようにしましょうと。

ただ、それをやったところで、学生は絶対に見ないですよね。なので、見せるためにどうすればいいかと考えたときに、配付資料とかをウェブシラバスから配付してしまえと。

例えば、ＰＤＦ化した授業の配付資料を、「ウェブシラバスにありますので、見てくださいね」という形をつくってあげる。そうすると、学生は必然的に、「じゃあ、本日はこの資料をもらってくるためにウェブシラバスをまず見なくてはいけないな」となります。

場合によっては、さらにもうひとつの機能として、課題を提出するのもウェブシラバスからできるようにしました。

なので、パソコンとかがあれば、ウェブシラバスからデータ、ＰＤＦを持ってきて、自

分のパソコンで見て、ワードで課題をつくり、ワードの課題をウェブシラバスに上げます。それがまず第１ステップでした。そうすると、学生さんはウェブシラバスを使い始めてくれる。

その上で、「５分間で答えてくれるんですか」という授業アンケートとかがございますが、学生は慣れてくるとやはり要領がいいのかなという感じで、答えることは可能になっています。

実際は、例えば経営情報学科ですとノートパソコンが必携になっていますので、学生は授業が始まった瞬間に授業アンケートを開いているのですね。

もちろんパソコンですから、開きつつ、授業の資料を見つつ、場合によってはワードで何かメモをとりつつといったことを、並列作業みたいなことをやっています。

だから、何かあとで答えを考えよう、質問を考えようという子たちは余りいないのかなと。授業を聞いておって、これはちょっと言おうかなというのがあったら、もうその場でポンポンと書き込んでしまって、最後に、「どれぐらい一生懸命、自分が授業に取り組んだよ」というようなものを、ラジオボタンみたいなものの質問をプチプチと押していって、あとは送信ボタンを押します。

だから実際は、「じゃあ、ウェブシラバスにてアンケートを答えておいてね」で授業を終わりにして、「それに答えたら授業を終わりにしますよ」と言った瞬間に、学生はパソコンを閉じて「はい、さようなら」というような感じで出ていくのが普通です。

初めのころはやはり、「じゃあ、１０分間で答えてね」とか言ったら、正直にやるのですが、学生たちもいろいろ考えて、初めから開いておいて、どんどん記入していったほうが楽だというのがわかってきますので、もちろん名目上は最後の５分間、１０分間とかはとってあげますが、実際はその時間で一生懸命書いている学生は数人です。

だけど、普通は大体周りの様子とかを見ていて、「ああそうか、授業中に一生懸命書いておけばいいんだ」と思いながらやっているので、それほど時間に関しては気にしなくて大丈夫です。

もちろん４月に入ったときの一番初めの授業というのはというと、どうしても、「初めてパソコンを使い始めます」とか、大学の授業がどういったものなのかわからない子たちなので、ちょっと多く割きながら、私のほうでも実際に画面を見せながら説明して、「一緒にやってね」という感じでやっていると、１回やってしまうと学生さんたちは要領がつかめていくのかなと思います。

一応、スマホのほうでもウェブベースなので見ることが可能なので、例えばｉＰａｄとか持っている子たちはｉＰａｄでやってしまうとかいうことにはなっております。

鬼頭　そうすると、もう全く紙ベースではないということですね。

小西　はい。全然紙ベースではありません。ですので、私が特に何か集計しているということもなくて、もうシステム上で提出された、生のデータも見れるようにはなっています。

なぜかというと、やはり質問事項を先生方が確認するためには、生のデータを見なければいけませんので、ダウンロード形式で、エクセルのデータとしてダウンロード

できるようになっています。

だから、質問事項とか授業に対するコメントとかというのは、そのままテキストベースで、さらに取り組んだ時間とか、どれくらい熱心に取り組んだのかというのも、点数的な表示で出るようにはなっています。

もちろん、そこら辺はそのままウェブシラバス上にグラフ化されても表示されるようになっています。理解度のグラフとかも棒グラフで出てきますので、場合によっては、「今回の授業ではちょっと下がっているな」というのがあると、「ちょっと難しすぎたのかな」ということで、次の授業のときに補足説明しながらやります。

学生のレスポンスとして授業アンケートに出てきていますので、それを見ながら次の授業でちょっと足りなかったところを補足説明して、質問の多い項目というのは確実によくわかっていないということがわかりますので、次の授業に反映できるようにはなっております。

こちらのほうは、外部委託ですが、ウェブシラバスを自分たちで、検討しながら作っていて、このアンケートとかも、機能追加としてつけ加えているという形なので、独自開発といえば独自開発のようなものにはなっております。

ただ、もちろん外部委託しながら、業者と打ち合わせしながらやっておりますので、いきなり今のシステムがボンとでき上がって、「これを使いましょう」ではなくて、本当に積み重ねで、「こういう機能があったらいいですよね」という意見が出てきたら、いろいろ検討してみて、つけ加えるべきか、つけ加えないでいいのかというのを検討しながら、実際つけ加えたほうがうまく授業改善につながりそうだったら、「つけ加えてみましょう」というような形でやっています。

なので、今、経営情報科はパソコンがあるので、比較的すんなりと導入できていますが、ほかの学科になると、スマホを用いるので、確かに「画面が小さ過ぎる」といったような意見が出てきます。

確かにそのとおりで、「ちょっと取っつきにくいかな」というようなご意見もいただいていますので、それをするためには、結局、「ほかの学科はｉＰａｄでも導入してください」とかというふうなところに持っていかないと、うまくできないのかなというところですので、それはＩＲ委員会とかで話しはじめていて、教授会に出すのかとか、次はどういうふうに進めていくのかというように、次につながっていっていたりします。

鬼頭　そうしますと、経営情報学科以外のところでは、学生の自己評価みたいなものはどこで入力する形ですか。

小西　基本的には各個人が持っているスマホです。でも、そんなに複雑な作業はなくて、基本的にはラジオボタンの選択です。操作性がいいかというと、ちょっと大変かなと感じますが、不可能ではないというような状況です。

あとは、もちろんほかの学科に自由に使えるようなパソコンが、何台か準備されていますので、そういったものを使ったり、計算機室で入力したりということもやられています。

鬼頭　今のお話に関連のご質問で、別の

方から、ＳＩＦ、学生情報管理システムなのですが、これも独自に開発されたものなのか、あるいはパッケージサービスなのでしょうか、あるいはもっと具体的に価格はどれぐらいですかというご質問があるのですが。

小西　これも独自です。実際はそのＧＰＡを学生に見せたいですよねということなので、学期ごとのＧＰＡで、最終的に２年分のＧＰＡみたいなものを出していくようにはしています。

ただ、やはり出しただけでは、学生が見るところは「卒業単位がそろっているかな」というのが多分メインになってしまっていて、もちろん一番初めのガイダンスのときに、ＧＰＡとは何か、どうやって計算して、どういう数字なのかということは説明します。

ただ、多分わかっているような学生はできるだけ上げるような努力とか、場合によっては適当に休んでしまって、不可みたいな授業をつくってしまうとＧＰＡが下がってしまって、なかなか戻すことができないだろうなというのは理解できるのでしょうが、やはりうちの短大でも上から下までの差というのはすごく激しいです。

ですので、先ほどありましたが、できるだけ可視化するというか、グラフで見て、感覚的にわかるように単純化してあげるということで、何か学生自身に気づきを与えたいということで、これが資料の後ろのほうに載っておりますが、こういったもので出すようにしています。

これはもちろん独自でつくっているものです。これは結局、ウェブシラバスと同様に機能追加ということで、初めＧＰＡだけ出していると、「やはりちょっと伝わっていなそうだね」ということがわかったので、可視化ということで「グラフ化してみましょう」ということで、やってみました。しかしながら、グラフ化したところで学生は見てくれるかというと、やはりなかなか難しいところはあると思います。

ですので、結局のところ、データを出しただけでは、「ふーん、そうなんですか」で終わってしまうと思います。

だから、いくらＩＲの担当者がデータを整頓して、「こういう結果が出ましたよ」と提示したところで、多分そこで途切れてしまいます。

だから、今もう明らかに、このＳＩＦに関しても、学生に「あなた方のポジションというのはこういう立ち位置だよ」というのを見せて、「こういう結果が出ているよ」といったところで、おそらく学生の感覚としては、「じゃあどうするの、何なの」という感じになってしまうので、やはり何かしらポートフォリオのようにした方がよいと思い、今そこの項目に考えているのは、例えば、「今の自分の状況を自分の言葉でテキストボックスに書いてくださいね」というように指示をしたのちに、「来期の目標を少し、数行でもいいから書いてね」ということをすることで、次、それを見て、「来期に何をしようかな」というところにつながってくるのかなと考えています。

それを例えば１年前期、１年後期、２年前期で、もしかしたら卒業時に自分の書いたところをぱっぱっと見ていくと、「自分は結構成長したかもしれないな」とか、場合によっては「今自分はこういう目標を立てたわけだから、今期はこれに対して少し頑張っ

てみようかな」というような改善ができるのではないかと考えております。

ですので、今後も多分このウェブシラバスというのは、もちろん予算が許す限りなのですが、何かしら意見が出てきたら、それを吸い上げつつ、改良して、機能を追加していく予定です。

ただ、それもやり過ぎると、「じゃあ、先生のコメントも入れてみたらどうですかね」とぽろりと言って、実際システムができてみると、「これを管理していくのは大変だぞ」ということになります。なので、使わない機能をつくるぐらいだったら、あえてそんなものを無理してつけずに、そのまま、「先生方はプリントアウトしてコメントを書くほうがいいですね」という感じになります。

ですので、その機能の追加によってお値段は明確に変わるので、例えば先ほど言ったＳＩＦの機能に、「テキストボックスみたいなものをつくって、学生の次の目標を記載しましょうか」という予算の見積もりをとったら、「７０万ぐらいでできますよ」と返ってきたので、今期はそれをお願いしようかと考えています。

今全体でというと、ちょっとその業者に確認しないとわからないですが、そういったように少しずつ追加して改良していっているような状態です。

鬼頭　ありがとうございました。

たくさんご質問いただいて、全てのお答えいただけたかどうかわかりませんが、また今のディスカッションを聞いていて、新たにご質問とかご意見とかがあろうかと思いますが、いかがでございましょうか。ご自由に手挙げしていただいて、ご質問いただければと思います。

先ほどのご質問のお答えの中で、このシステムの開発はほとんどおひとりでなさったというお話だったのですが、ＩＲ委員会という名前が出てまいりました。

この入力はそれぞれ学生とか教員がやったとして、そして結果を先生が編集されて、自動的に出るようにされたと思うのですが、全学的にそれに対してどういうふうに活かすかというようなこと、授業とか研究とか、場合によっては経営もあるかもしれませんが、そこの委員会の組織はどのような形になっているのでしょうか。

小西　ＩＲ委員会のほうは、学長をトップにしておりまして、教務部長、学生部長で、さらに各学科の学科長で付随するような部署の課長クラスの教職員が組織として入っております。

実際に私のほうでは、例えばＩＲ委員会だったら、学科ごとにまとめたような５つの評価、５つの学習成果の中のグラフなんかを、年度の傾向として先生方に渡しておきます。

もちろん、ほかにもいろいろなデータを渡すのですが、そこから今度どういった傾向が見えるかというのを、やはりある程度、私だけだったら多分学科でも何も共有されずに終わってしまうので、一応、名目として「教育課程改善レポート」という形で、その学科ごとの傾向をまたまとめたものを資料として準備してもらっています。

それを今度は、今月の中旬にあるのですが、外部評価委員会のほうでまた説明していただいて、ステイクホルダーに対する説明責任という形で出していくという形にな

っております。

ただ、それが本当に果たして学科でうまく情報共有されているかというと、ちょっとまだ疑問は残るのですが、もしかしたら学科長がそれを見ながらまとめたたけで、学科では共有されていないという状況になっているかもしれません。

教務委員の先生か学科の学科長がまとめて、本来は「それを学科の全体的な方向として、こう評価していきましょう」というようなところが、学科単位のＦＤや、場合によっては富山短期大学のＦＤとかで共有されると、また意識づけの方向にはなるのかなと考えております。

鬼頭　ありがとうございました。

同じ質問を白石先生にも伺いたいのですが、そのデータをどのような形で活用するか、あるいはその委員会の組織はどのようなものかということを教えていただきたいのですが。

白石　清泉の場合はＩＲのチームというか、ＩＲの委員会があって、そちらのほうはあくまでデータ分析とか、この結果をどういうふうに解釈するかということに特化して使っていました。

目的に関しては、基本的に担当者が、２週間に１回ぐらい、理事とか理事長と打ち合わせの機会がありまして、そこで今大学でどういうデータが欲しいかというのをヒアリングして、それをＩＲチームで揉んで、それについて結果に関しては、かなりの頻度で全学教職員集会みたいなものがあるので、そこで報告していく。

ない場合は教授会とかいったところにとにかくフィードバックをする。２週間に１回ぐらいそういったものがあって、そこへ持っていって、そのデータに基づいて各部署が考えるということが多かったです。

各部署はそういったデータで、もう少し細かいことを知りたいというのが学科でもあるのですが、そういったところから来た内容に対して、また返してあげる。基本はそういった形です。

鬼頭　ありがとうございました。

いかがでございましょうか。何かご質問がありましたら、まだ５分ぐらいありますので、お受けいたしますが。どうぞ。

質問者　ちょっとコメント用紙に書くことができなくて、あとから思いついた質問で恐縮ですが、特に工藤先生のお話をずっと伺っていますと、再三指摘されているように、本日はＩＲがテーマですが、結果をどういうふうに生かしていくのかというのが、やはり一番大事だというお話で、そこをすごく私も痛感しているところです。

すごく乱暴に端的に言いますと、要するにカリキュラムをどうするのという話でもあるかなと思います。

大学の売り物は学位プログラムで、ということは、本質はカリキュラムですから、どういうカリキュラムを設計してつくっていくのかという話に、ちゃんと帰着、還元されないと、いくら教学ＩＲでいろいろなことをやっても、それは結局、学生に伝わらない、学生の変化、変容には結びつかないということになるかと思います。

そうしますと、今まで大学は、大学教員集団はカリキュラムをどうやってつくってき

たのだろうかという話をしたときに、非常に乱暴な言い方かもしれませんが、一般の企業が製品をつくるのに設計図や設計書を持っていると思うのですが、ではそれに相当するものを大学は本当に持ってきたかというと、多分持っていないだろうと思うのですね。

多くの場合は専門家と言われる教員集団が、主には自分が専門家になったそのプロセス、そのときに受けてきた授業、自分が学生時代に受けてきた授業、言ってみれば経験則ですね、それの経験値の集合体として、「まあ、こんなカリキュラムがいいのではないか」という話でつくってきたのではないかと思うのです。

これはある意味、カリキュラムをつくる、例えば学科とか学部、教授会とかの議論の原理というか動作原理というか、それが変わらない限り、ＩＲを一生懸命やったからといって、そのことがすぐにカリキュラムに反映されないのであれば、ＩＲの担当者が疲弊するだけで終わってしまうというような危険性もあるのではないかと思っています。

それがきちんと学科レベルとか学部、教授会のレベルで学位プログラムの改善に結びつくために、組織の動作原理がどう変わらないといけないのかという質問です。

ちょっとうまく考えがまとまっていないのですが、今までたくさんの大学を評価されてきた立場から、少しお考えを伺うことができればと思います。よろしくお願いいたします。

工藤　ご質問ありがとうございます。

本日最初のお話でも申し上げたとおりですが、やはり内部質保証というのは教育の充実、学生の学習成果の向上というところに目的があって行うわけで、その中のいろいろなツールがあるわけですよね。例えばラーニングアウトカムのアセスメントとかカリキュラムマップとか、ＩＲもそうかもしれません。

ただ、それはあくまでもひとつのツールであって、問題は、その教育をどうよくしていくのか、そして、学生の学びの成長というものをどう高めていくのかというところに究極の目的があると思うのですね。

そのＩＲというのは、大学を牽引するものではなくて、やはり大学の執行部がＩＲ機能を利用して大学の将来を導いていくのだろうと思うわけで、あくまでもＩＲというのはひとつの手段だろうと私は思います。

それで、内部質保証の中で、これは海外の事例ですが、特に内部質保証というのは、そもそもこれはアメリカではあまり言わないですよね。英語で言えばインターナルクォリティアシュアラアンスですが、アメリカでインターナルクォリティアシュアランスと、例えばグーグルで検索しても、余り出てこない。出てくるのはＥＵ諸国のものが多いです。

イギリスもそうですが、例えばヨーロッパの質保証機関のネットワークがあるのですね。ＥＮＱＡというところがあるのですが、そこで内部質保証のガイドラインを出しています。

これは検索すれば出てきますが、そこの内部質保証の重要な要素に「プログラムの承認」というのがあるのです。プログラムをちゃんと承認して、その手続をちゃんとつくって、そしてちゃんとその手続どおりに

うまくプログラムを構成していっているのかどうかというところも、実は内部質保証の重要な要素として位置づけられています。

イギリスのある大学に行って、プログラムをどういうふうに承認していくのかと聞いたときに、もちろん学生に対してどういう能力を修得させるのかというところが、いわゆるラーニングアウトカムあるいはコンピテンシーというのが先に来て、そこからカリキュラムをつくっていくのですが、実はそのときに社会的ニーズがあるか、つまり、そのカリキュラムをつくって採算がとれるかどうかというのも、実はそのカリキュラムの作成の上で重要な観点だと言われていました。

もうひとつは、イギリスの大学の場合は、これはもう歴史的にイクスターナルイグザミナーシステムというのがあって、学外者が必ず入ってくるのですね。もちろん学位を授与するときもそうなのですが、カリキュラムをつくるときにも学外者の意見を取り入れるという仕組みを持っているということです。

つまり、何を言いたいかというと、やはり社会的なニーズ、今大学には何が求められているのかというニーズをしっかりと把握して、カリキュラムをつくっていくことがやはり重要だろうということです。その起点になるのがその３つのポリシーということになってくるのだろうと思うのですね。この３ポリシーを起点にして、やはり内部質保証というのはそこからスタートしていくのだろうと思います。

ですから、そのカリキュラムをつくっていく上でやはり重要なのは学位授与方針、またそこに記される、どういうコンピテンシーを設計していくのかというところだと思います。ちょっとお答えになったかどうかわかりませんが。

質問者　ありがとうございました。

鬼頭　ありがとうございました。

それでは、もっと伺いたいところがありますが、そろそろ時間ですので、最後に岡田先生からまた、まとめといいましょうか、あるいはご感想、ご意見がありましたら、ぜひ賜りたいと思いますので、お願いいたします。

岡田　何かまとめられるような立場にはないのですが、ちょっと最後に考えたことということで、先ほどご質問された、大学という組織の動作原理を変えるというお言葉はすごく印象深くて、おそらく今問われているのはそこなのかなと思っています。

可視化したからには、それを活用する。活用するためには何かを変えられないといけないのですね。データを見た人が、「ああそうか、もっとこうしたらよくなる」と変えられる裁量があるのは誰だろうとなると、個々の授業担当者はまず自分の授業を変えられますよね。そして、カリキュラムの設計に関わっている人はカリキュラムを変えられます。大学全体の単位の配置を検討している人はそこも変えることができます。

では、変えられる人が、何かを変えたいと意思決定するために必要な情報をどうやって用意しようかというふうに、多分どこを変えるために何の情報が要るかというところを先に考えないと、ただデータベースをつくっただけでは、何にも誰にも使われな

いものになるのかなと思っています。
ですから、何かを変えたいと思う人、あるいは何かを変えた人を、どこで見つけてくるかというのが、すごく大事なような気がしています。そこができれば、あとは自然についてくる。いま所属している大学では、いろいろなことを変えようとしていますし、変えてきているのですが、何かを変えるとその成果を見たくなるんです。「変えた結果、どうなったんだろう」と、絶対知りたくなるのですね。

だから、そうするとあとは自然についてくるというか、技術的な問題になってくるので、何か可視化して見たくなるような変化をどこに起こすかということが先にあったほうが、きっとみんな楽しいのではないかと思ったりしています。

ということで、最後に全部ひっくり返したような話になってしまって恐縮ですが、そういうふうに、みんなで楽しみながら大学をよくしていくというふうになっていくといいのではないかと思っております。

鬼頭　短い時間で大変夢のあるお話に、何か取り組みたくなるという気分になったと思います。

本日は多少時間をオーバーしましたが、パネルディスカッションをこれにてクローズにさせていただきます。お話しくださった先生方、どうもありがとうございました。

以　上