

### 3-35 GPA、キャップ制

#### 3-35-1 教員の評価を厳格・厳正に反映できる functional GPA（お茶の水女子大学）

##### 「functional GPA」

お茶の水女子大学では、学生主体の学士課程教育の推進に向け、平成 23 年度から新しい専門教育科目の学修方法として「複数プログラム選択履修制度」を開始した。

さらには、学生の学習動機づけを支援する仕組みの 1 つとして、成績を厳格・厳正に評価する「functional GPA」を導入した。functional GPA では、100 点満点に標準化した素点から直接グレードポイントを算出する方法を採用している。これにより教員が厳格厳正に評価した成績が齟齬なく GPA に反映される。

##### 取り組みを導入した背景・課題

- お茶の水女子大学では、平成 23 年度から新しい専門教育科目の学修方法として「複数プログラム選択履修制度」を開始。
- 学生の主体的な学びを促すため、学修成果を厳格・厳正に評価し、それを的確にあらわす成績指標として GPA（Grade Point Average）の導入を検討。
- 一般によく用いられている GPA 指標は S,A,B,C,D のレターグレードを 4,3,2,1,0 のような数値に置き換えているため、評価のもとになっている原成績の細かな差異が丸められて消えてしまうという欠点があった。
- そこで、上記の欠点を解消する「functional GPA」を導入した。

##### 上記の背景・課題の改善状況

平成 23 年度より、成績評価指標に GPA（functional GPA）を導入した。学生に毎学期配付している「成績通知票」や申請により取得する「成績証明書」には GP、GPA が記載されている。

functional GPA を導入した効果として、原成績での順位と GPA での順位が、完全に一致していることがあげられる。なお、一般的な方法で GPA を算出した場合は、順位の変動が生じた割合は 98.6%、10 位以上の変動が生じた割合 78.6%、最も大きな変動が生じたケースでは原成績順位より GPA 順位が 609 位下落したケースがあった。

## 背景・課題を改善するために実施したこと

functional GPA は、100 点満点に標準化した成績素点から直接グレードポイントを算出する方法（以下の式）を採用している。これにより教員が厳格厳正に評価した成績が齟齬なく GPA に反映される。

$$GP = (100 \text{ 点満点の[or に変換した]成績素点} - 55)/10$$

素点評価は必ずしも 100 点満点にする必要はなく、各授業科目の評価方法の性格に応じて満点と合格最低点をあきらかにすることによってどのような採点範囲でも許容できるようにし、それをシステム上で 100 点満点、60 点を合格最低点（換言すれば到達度 100 ～ 60%）に変換する仕組み（絶対的相対評価法）にした。

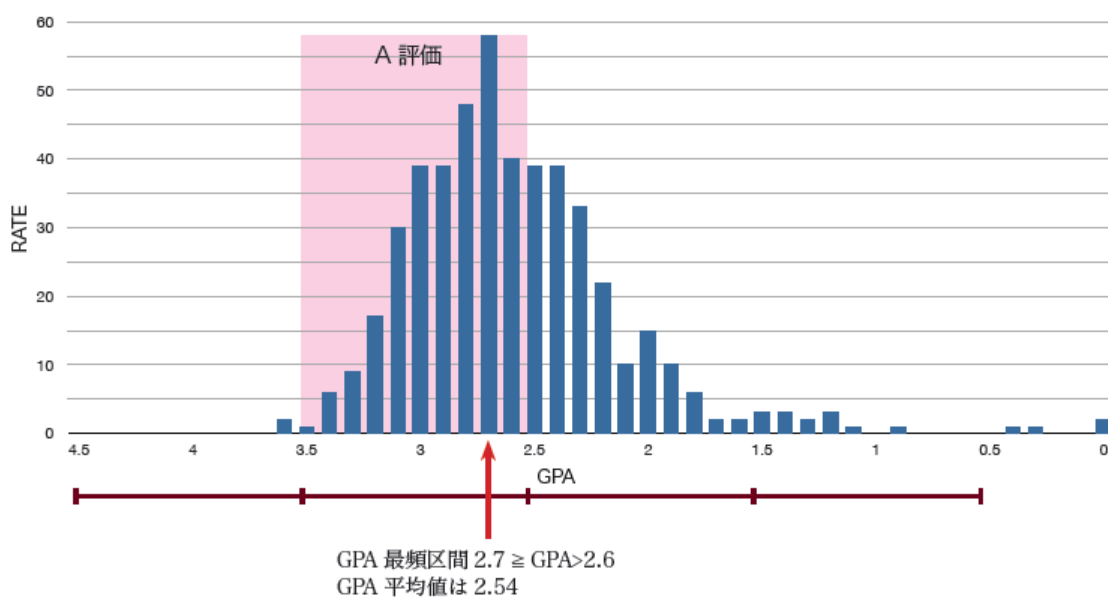
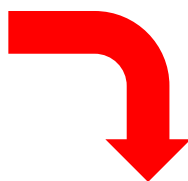
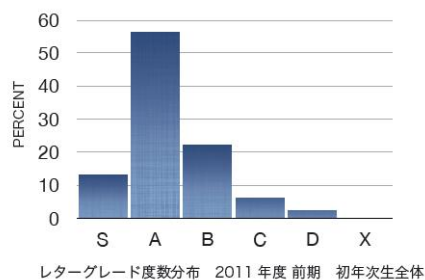
また、同時に開発した学修支援情報システム **alagin** において、学生は、「全学のなかでの累積 GPA の位置づけ」や「学期ごとの GPA 遷移」などを確認することができる。



## 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**履修単位数と単位制度の実質化**：全般に履修単位数、および取得単位数が多めであり、とくに初年次において問題となっていた。そこで、GPA 制度の仕組みを周知し、必要以上に科目履修をすることは GPA 値を低下させる危険性があることを伝えるようにした。結果、初年次学生の履修単位数は、年々減少傾向にある。

**成績評価の妥当性の検証**：これまでのレターグレードの成績評価において、A 評価の過多が課題としてあげられていた。だが、この現象を functional GPA による評価でとらえなおしてみると上記の現象は、レターグレードというカテゴリ評価の丸めによって生じているものであり、実際は成績としてほぼ妥当な評価分布になっていることをあきらかにすることができた。



### 学生の声

「alagin（学修支援情報システム）で GPA が確認できるので、そこで自分の GPA をみている。グラフになって示されるのでとてもわかりやすい。初めて見たときは、自分が思っていたよりも GPA の全体順位が低くてショックだった。もっとしっかり勉強しようと思意識するきっかけとなった（その後、この学生の GPA は上昇している。）。（4 年生）」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：学士課程全学生（約 2000 名）
- ・取組の中心となった教職員数
  - 導入：全学教育システム改革推進本部本部員 教員 15 名（常勤（専任）15 名）、職員 7 名（常勤（専任）5 名、非常勤 2 名）
  - 運用：教育開発センター 教員 4 名（常勤（専任）4 名）、職員 2 名（非常勤 2 名）

### 3-35-2 アカデミック・アドバイザー制度等との組み合わせにより、GPA 制度の効果を高める（桜美林大学）

#### 「学びのロードマップ」

桜美林大学では、2000 年 4 月より、GPA (Grade Point Average) 制度を導入した。GPA 制度は各学生の成績の数値化が目的であるが、評価の数値を示すだけでなく、キャップ制、アカデミック・アドバイザー制度、早期卒業制度、履修放棄制度等と組み合わせることにより、教育効果を高めている。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 桜美林大学では、国際通用制のある成績評価を目指し、いち早く GPA 制度 (Grade Point Average) の導入を行うこととした。
- 2000 年 4 月より、まず文学部（後に、リベラルアーツ学群として再編）において GPA 制度を導入し、翌年 2001 年 4 月からは全学で導入した。
- 導入に際しては、学生が科目履修及び学習活動に対して、最後まで責任を持って取り組めるための支援になるような仕組みを目指した。
- そこで、評価の数字を示すだけでなく、キャップ制、アカデミック・アドバイザー制度、早期卒業制度、履修放棄制度等と組み合わせた制度運用を行うこととした。

#### 上記の背景・課題の改善状況

キャップ制、アカデミック・アドバイザー制度、早期卒業制度、履修放棄制度等と組み合わせた GPA 制度を導入した結果、学生の学習に対する意識改革に結び付いている。GPA を基準とした成績不振者にはアカデミック・アドバイザーによる面談指導を行っているが、

翌学期には、その半数以上の学生の成績が改善しているという結果が出ている。

また、キャップ制等により履修者の管理がしやすくなるという効果もある。これまで履修上限を設けていない頃は、学生は多くの科目を履修登録する傾向があったため、その学生が実際の履修者かどうか分からないということがあった。また、授業運営の面でも正しい履修者数を把握しにくかったために、授業の進め方も難しかった。しかし現在では、キャップ制による履修制限の下に学生自身が履修登録を行っており、単位を落としてしまうと自らの GPA に影響を及ぼすことから、履修者管理も格段に向上した。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

GPA 制度は、成績を数値化して評価する方法であり、成績をそれぞれ点数に置き換えて単位数を乗じ、その合計を履修単位数の合計で割ることで平均値を算出することにより、トータルな視点にたった成績評価方法である。桜美林大学では、A～D 及び F の 5 段階評価を用いており、D までが合格で、F は不合格となる。

GPA は各学生の成績の数値化が目的だが、評価の数字を示すだけでは意味をなさないため、他の制度（キャップ制、アカデミック・アドバイザー制度、早期卒業制度、履修放棄制度等）との組み合わせを意識して運用している（詳細は「導入に当たって苦労したことや工夫」を参照のこと）。なお、GPA 制度検討委員会による制度の見直し等が図られており、当該委員会には、各学群の教員をはじめ、教育支援課職員も構成員となっている。

（アカデミック・アドバイザーについて）

桜美林大学の学士課程では、専任教員全てがアカデミック・アドバイザーとして、学生の担当を受け持ち、学習に関する指導を行う。

教員は、1 学年あたり 15～20 人、4 学年あわせて 60～80 人の学生を担当している。履修登録の指導や確認、学生の成績不振時における面談指導等も、アカデミック・アドバイザーの役割となっている。

また、学生がいつでも教員に相談できる体制として、オフィスアワー（面談時間）を明示している。学生は、教員（アカデミック・アドバイザー）に予約を行い、相談を受けることができる。原則、週 180 分（90 分×週 2 回または 60 分×週 3 回）をオフィスアワーとして設定している。

**導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）**

**キャップ制との組み合わせ**：通常の履修登録単位数の上限は 20 単位であるが、前学期の GPA が 3.0 以上であればその学期は 24 単位とする一方で、成績不振により 2.0 未満となった場合、その上限を 16 単位にするというキャップ制度を設けている。これは、ご褒美や罰ということではなく、成績の優秀な学生にはさらに早く進んでもらい、成績の不振な学生には履修登録単位数を絞り、集中して学習してもらう、という目的にたっている。

前学期の GPA	履修可能単位数
3.0 以上	24 単位
2.0 以上 3.0 未満	20 単位
2.0 未満	16 単位

**アカデミック・アドバイザーによる成績不振者への面談指導**：GPA を基準とした成績不振者に対しては、アカデミック・アドバイザーを通じた指導を行っている。まずは、前学期の GPA が 2.0 未満となった学生に面談指導を行う。さらに、GPA が 2.0 未満を 2 学期連続または通算で 3 学期になった場合は、保護者を呼んで面談指導を行う。それでもなお 2.0 未満が 3 学期連続または通算で 4 学期になった場合は、退学勧告を行う。なお、退学勧告は退学させることが目的ではなく、「今後の本人の人生設計を含めて、もう一度話し合ってみませんか」ということを目的としており、学生がこれを機にもう一度頑張ろうと奮起するきっかけにもなっている。

**成績優秀者への表彰**：一方で、成績優秀者に対しては、入学時から卒業時までの通算 GPA が 3.6 以上であれば 6 セメスターあるいは 7 セメスターでの早期卒業が可能となっており、通算 GPA が 3.5 以上であれば卒業時成績優秀者として表彰を行っている。

**履修放棄制度**：GPA は、F（不合格）も加えるため、履修登録をしたら必ずその単位を修得しないと GPA が下がってしまう。そこで、2009 年度より履修放棄制度を導入し、どうしても自分の考えていた授業と違った場合、各授業の 5 週目終了までであれば、その科目の履修を放棄することを可能とした。

**全ての専任教員がアカデミック・アドバイザーを担当**：ある教員をアカデミック・アドバイザーから外した場合、他の教員との間に不公平感が生じる。さらには、その担当分の業

務を、他の教員がカバーしなければならず、教育の質の担保の観点からも問題がある。そのため、各教員には、制度を理解してもらうため、『アドバイザー制度の手引き』を配付するとともに、研修会を開催している。

**オフィスアワーの徹底**：「アドバイザーと連絡がとれない」といった意見が学生から寄せられたこともあり、『アドバイザー指導の手引き』でオフィスアワーの厳守を促している。学生がアドバイザーに相談する際は、予約を前提にしている。「今週は誰からも予約がなかったのでも良いのではないか」という旨の発言をする教員もいるが、アカデミック・アドバイザーとして担当している学生だけでなく、授業を受けている一般の学生からの質問もあるため、オフィスアワーには必ず研究室に在室しておかなければならない。

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：約 8,400 名（全学生）
- ・取組の中心となった教職員数

職員 7 名（常勤（専任） 7 名）

※この他、アカデミック・アドバイザーが学生の内容をチェック

### 3-36 コンピテンシー評価

#### 3-36-1 コンピテンシーレベルを的確に評価するための指標を整備（関東学園大学）

##### 「コンピテンシー・ディクショナリー」

本学では、コンピテンシーレベルを的確に評価するために客観的な指標が構築されており、コンピテンシー・ディクショナリーとして公開・情報共有されている。＜表現力＞などのコンピテンシーごとに期待される行動が、心理学的な見地に基づき 7 段階に分類され、具体的な行動の例も書かれている。教員もこのディクショナリーをベースにアドバイスをを行っている。コンピテンシーを客観的にジャッジできるので、その向上のための辞書として大切な役割を担っている。

#### 取組を導入した背景・課題

- 1996 年度より、教育改革を順次進めてきた。同年度には、初年次教育としてフレッシュマンセミナーを開始。
- その後、学生支援、就職支援（企業が求めるコンピテンシー調査、「人生と職業」講

座の開設)、ディベート大会、プロジェクト型授業、学生プロジェクト等を導入してきた。地域の企業に「求める人材」を調査した結果、専門性よりも人間性(明るさや元気等)が重視されていることが分かった。

- ▶ 全学の教育改革を体系化する仕組みとして、コンピテンシー育成プログラムを導入。2003年度にパイロット導入、2004年度に1年生に全学展開、その後順次2年生、3年生へと展開し、現在では、全学生を対象として実施されている。コンピテンシー評価について、客観的な指標となるようコンピテンシー・ディクショナリーを開発・活用している。

#### 上記の背景・課題の改善状況

コンピテンシー・ディクショナリーは、6つのコンピテンシーそれぞれについて、行動特性と具体例を7段階のレベル別に記述した評価指標であり、このコンピテンシー・ディクショナリーを用いることによって、学生は、より客観的に自己評価を行うことが可能となる。随時、7段階のレベルの数値の状況を確認することにより、自身のコンピテンシーレベルの向上や今後伸ばすべき点、について把握することができる。また、教員が学生にアドバイスを行うに際しても、的確なアドバイスを行うための統一的な基準としての役割を果たしている。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

コンピテンシー・ディクショナリーは、本学において設定された6つのコンピテンシーそれぞれについて、7段階のレベルに分けて、行動特性や具体例がわかりやすく記載されたものである。これは本学独自に構築したものであり、心理学の成果を応用している他、記載されている具体例は全て日々の学生生活の場面から取り出したものであり、学生や教員が活用しやすいものとなるよう工夫されている。



## コンピテンシー・ディクショナリーの例

### コンピテンシー「表現力」

分類	概要	行動特性	具体例
1 行動なし	表現しない	発言しない	・講義やゼミで指名されても、答えない。 ・講義やゼミで発表するよう指示されても、発表しない。 <以下、省略>
⋮	⋮	⋮	⋮
7 発展的行動	表現した結果人を動かす	他の人に表現を促す	・講義やゼミで、他の人に自分の考えを発表するよう勧める。 ・ゼミやディスカッションをする場合、自分の考えを伝えるだけでなく、他の人に意見を求める。 ・ゼミでディスカッションをする場合、他の人が述べた意見に対して、理由や根拠を尋ねる。 <以下、省略>

#### 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**学生が自身のコンピテンシー向上を計画したり状況を把握するための羅針盤として活用：**学生が年度当初に自分自身のコンピテンシーを向上させるための計画を立てる際に、コンピテンシー・ディクショナリーを見ながら、現状の位置と目標とする行動特性を的確に理解することができるツールとして活用されており、学生生活を送る上での羅針盤となっている。

**担当教員（アドバイザー）と学生の情報共有のツール：**学生が担当教員（アドバイザー）に相談したりアドバイスを受ける際も、行動特性で伸ばすべき点や伸ばすために必要となる具体的な活動計画を検討するに当たって、コンピテンシー・ディクショナリーを参考しながら、いわば情報共有のツールとして活用されている。

**学内にとどまらない活用の検討：**本学が開発したコンピテンシー・ディクショナリーについては、学内での活用にとどまらず、地域の官公庁・企業等にも活用して、地域ぐるみでの人材育成を目指すことが検討されている。そうなれば、「営業職に向いているコンピテンシーのタイプ」「研究職に向いているコンピテンシーのタイプ」等、職種・職務別にコンピテンシーを検討することも可能となる。

#### 学生の声

「コンピテンシー・ディクショナリーという指針もあるので、学生生活で何をすればよい

か、4年間をどのように過ごすかよいか明瞭になっている。例えば、どうすれば表現力が身に付くかが分かりやすく理解できるので、すごく参考になった。(3年生)」

「コンピテンシー・ディクショナリーの評価点数を上げていくことについて、自分だけでなく他の学生を見ても意識付けが非常に浸透している。(3年生)」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：11,000名程度（学生全員）
- ・取組の中心となった教職員数
  - 導入：教員6名（常勤（兼任）6名）
  - 運用：教員はほぼ全員、職員2名（常勤（兼任）2名）

### 3-36-2 大学の卒業生によるコンピテンシー評価（中央大学）

#### 「段階別コンピテンシー育成教育システム」

中央大学の理工学部では、2008年度より、各学科が育成する人材に必要な学士力を具現化するコンピテンシーを具体的かつ段階別に定義し、これを育成するための教育改善を継続的に行う環境を整備し、理工学部卒業生の学習成果を保証する取組として、「段階別コンピテンシー育成教育システム」を開始。2009年度には、文部科学省の大学教育・学生支援推進事業（大学教育推進プログラム）に採択された。

コンピテンシー評価については、学期の前後に行われる自己評価の他、卒業生など外部の人も招いた他者評価が行われる。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 中央大学の理工学部では、学生が身につけた「知識」は、従来の試験等で確認・判定できるが、学生が身につけた「能力」をどう確認・判定すべきかを課題としていた。
- さらに、大学4年間で身につけた「知識」や「技能」を使って、卒業研究を行い、結果を卒業論文としてまとめる際に、個々の知識や技能などを統合し、活用することが上手くないという例が増加の傾向にあることに教員団は強い危機感を持っていた。
- そのような中、企業人事は、コンピテンシー（行動特性）に着目しているということを知り、高等教育における能力育成と点検に有用と判断して、コンピテンシーを育成するための取組として2008年度より、「段階別コンピテンシー育成教育システム」を

開始した。

- 本取組では、コンピテンシーを育成するだけでなく、自己評価及び外部人材も加えた評価者による他者評価を行う。

#### 上記の背景・課題の改善状況

2013年現在、情報工学科「画像・映像コンテンツ演習」における学生のプレゼンテーションに対する他者評価は、卒業生10名程度、TA10名程度、教員10名弱、その他見学者など、総勢30～40名で行われる。

卒業生などが中心に行う他者評価は、当初は評価者により基準や精度が異なっていた。だが、何度か評価を行ううちに、評価基準が評価者間でも統一されていった。

また、他者評価を行った結果、学生のコンピテンシーの成長が確認できた。特に、「計画実行」「検証」「達成志向」「自己管理能力」「スケジュール管理」「役割認識」「主体性」といった項目のコンピテンシーの向上がみられた。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

中央大学の理工学部では、7分野からなるコンピテンシーを独自に定義し、チームプロジェクト等の授業において、これらを育成するための教育方法を計画・実践に反映させている。さらに、これらのコンピテンシー育成授業のうち、情報工学科「画像・映像コンテンツ演習」では自己評価と他者評価によるコンピテンシー評価を行っている。

学生が自ら行う自己評価は、学期の最初と最後に行う。独自に定義されたコンピテンシー項目に従い、現在、自分がどのくらいのレベルにいるのかをチェックする（各項目レベル0からレベル4）。

他者評価については、まず各授業において、教員及びTAが、各授業で発揮すべきコンピテンシーを学生が実行できているかチェックを行い、問題がある学生には指導を行う。さらに、学期の最後には、成果発表会（プレゼンテーション）を行い、その結果を、教員・TAに加えて、卒業生が評価を行う。

中央大学理工学部 情報工学科 画像・映像 コンテンツ演習 プレゼンテーション評価

チーム名: (目録等の作成等) (目録等の作成等) (目録等の作成等)  
 タイトル: (目録等の作成等) (目録等の作成等) (目録等の作成等)

評価カテゴリー	評価項目 (★は必須項目)	設問	回答
チーム評価 ポスター	★メッセージ伝達	工夫した点や課題に対する自分達の考察などメンバーのメッセージ(主張)が書かれていましたか? そのメッセージが伝わりましたか?	
	分かり易さ	わかり易く作られていましたか? 説明を受けなくても要点がわかるようになっていきますか? (表示すべき項目(目的・提案・結果・考察等)がカバーされている? その配置は適切?)	
	資料の見栄え	見栄えは良かったですか? (資料の色使いは適切? 文字が小さすぎない?) 図表や絵などうまく取り入れていますか? 【質問例: 記載された情報の出所は? どうやって調べたか?】	
	★出典	ネットで集めた情報等をそのまま載せるのではなく、出典が明らかな情報を取得し、その出典を明記していますか?	

この他、プロジェクト全体に対する自己評価・他者評価(チームメイト、他チーム)も

- 制作の狙いと達成度評価
- 自身の役割・達成度・満足度
- 自身を含むチームメンバー個々のプロジェクトにおける寄与度(考案、実装、試験・評価、プレゼンテーション、総合)
- 他チームプレゼンテーション・デモ評価(狙いの的確さ、実装の確かさ、操作の適切さ、説明・質疑の適切さ)

評価カテゴリー	評価項目 (★は必須項目)	設問	評価				
			メンバー名				
			①	②	③	④	⑤
個別評価 プレゼンテーション	★事前準備	(事前に練習したかどうか訊ねてください)事前に必要な練習を行い、その成果が現れていますか?					
	★取り組み姿勢	まじめに取り組んでいましたか? 服装や話す際の態度など好感が持てましたか?					
	★能動性	聞かれたら応えるのではなく、自らメッセージを伝えることができていましたか?					
	★質疑応答	質問の意図を正しく把握し、適切な質疑応答ができていましたか?					

**導入に当たって苦労したことや工夫(教職員の声)**

**卒業生による他者評価の実施:** 卒業生を評価者に入れることで、卒業生=社会・企業からみた学生に求められるコンピテンシーについての情報を得る機会になる。なお、最近では卒業生も他者評価に対して、より力を入れるようになってきてくれており、「卒業生が選ぶベストプレゼン賞」も行うようになってくれた。

**個人評価とグループ評価の使い分け:** プレゼンテーションでの評価を行う他者評価では、全ての項目を個人ベースで評価するのは難しい。そこで、項目によって、個人評価を行うものとグループ評価を行うものを使い分けている。

**参考データ**

・取組参加学生数: 1,270名

・取組の中心となった教職員数

導入: 教員5名(常勤(兼任)5名)、外部有識者1名

運用: 他者評価者30~40名(卒業生、TA、教員、その他見学者)

### 3-37 チューニング

#### 3-37-1 学位・単位の国際的比較可能性と互換性、成績評価の透明性を高めるためのチューニング（一橋大学）

##### 「チューニング：学位・単位の国際的通用性確保のためのカリキュラム基盤整備」

チューニングとは、楽器を「調律」するように、大学間で科目やコースの到達目標、学習内容の詳細、養成される能力、必要な人的・物的資源、課程修了後の成果を確認し合い、参照基準として共有することにより、国際的共通理解に基づいたコース設計と単位・学位認定の基盤を形成していくことである。

一橋大学では、社会科学分野の高度な学術交流を促進し、国際的に通用性の高い学位を授与することを目的として、国内外のパートナー大学及び世界に広がるチューニング・ネットワーク組織と連携して、チューニングを研究、実践、普及している。

##### 取り組みを導入した背景・課題

- 一橋大学では、入学者の約 2 割が、卒業までに一度は学内の留学プログラムにより、短期・長期の留学を経験しており、今後さらにこの割合を高めて高度グローバル人材の育成計画を加速させることを全学的な課題としている。
- 正課課程の学生モビリティ（流動性）を恒常化するためには、カリキュラムの互換性と国際的通用性を高めなくてはならない。カリキュラムの国際的互換性は人文社会学系において特に低く、一橋大学が社会科学の国際化を推し進めその成果を他大学と共有することは日本の大学のモビリティを急増させるための重要課題であった。
- 日本の大学は社会人学生が極めて少なく、大学が「学び直し」の場となることは人材を高度にグローバル化していく上で欠かせない課題である。大学教育の意義を可視化しつつ場所や時間を越えて単位を累積させるチューニングは復学の機会を増大するための必須課題であった。

##### 上記の背景・課題の改善状況

学習成果の可視化、説明責任の遂行、国外の成績制度との対応性を確保すること、すなわち成績制度の適正化と国際化はチューニング実践に向けた必要条件である。GPA 制度の本格導入と一定値の卒業要件化に加えて、IR 機能の強化と学生の履修行動、成績、カリキ

キュラム等の詳細分析により、チューニングの実践基盤を整えてきた。

教育実践の場でも国内外のパートナー大学とカリキュラム調整が進んでおり、国内では、四大学連合（一橋大学、東京工業大学、東京医科歯科大学、東京外国語大学）が運営する複合領域コースでの「文理共鳴型」プログラムの開発実践、国外の例では、国際企業戦略研究科による、ソウル国立大学と北京大学との Best Alliance プログラムで MBA を中心としたチューニングが進められている。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

2011年に、教育の高度化と国際化を推進する大学戦略推進事業の一環としてチューニング研究を開始し、国内他大学に先駆けて海外の大学とネットワークを形成、チューニングによる教育プログラムの国際的通用性を強化する試みに着手した。

EU 及び北米とは、現地のチューニング・ネットワークとの連携を進め、ヨーロッパ・アジア太平洋の社会科学ネットワーク大学にチューニング基盤を設置、アジア圏内では、中国教育部、北京大学、清華大学との共同研究に着手している。今後は、アジア独自のチューニング・モデルとガイドラインをアジア圏パートナーと共同開発し、その成果を世界のチューニング・ネットワークと調整していく。

国内では、国内有数の 12 大学間でチューニング WG を設置し、チューニングに必要な情報共有と研究会を定期的に行っている。学内では、チューニング実践のための全学的基盤整備の例としてウェブシラバスの改修があげられる。各授業においてチューニングに必要な情報が掲載されるように具体的に項目立てが成され、チューニングの特徴である「教員が何を教えるか」ではなく「学生が何を学ぶか」の視点で構成されている。例えば『到達目標』では、当該授業で学生が習得・理解し、活用できるよう期待される知識・技能・能力等の学習成果を記入するよう求められており、学習の成果はそれら設定された目標をどの位達成できたかを基準に評価するよう促されている。また、「教える時間」より「学習する時間」を重視して、学生に授業外で求める学習内容・量（時間）を予習、復習それぞれについて詳しく記入するよう求めていることもチューニングの特徴である。

科目名	ドイツ語文学・文化研究	学期	夏
科目区分	XXXX 科目	曜日・時限	月3
教員名	XXXX	順位	2
開講年度	XXXX年度		
学部・学生の指定	XXXXX		
質問等の連絡先・オフィスアワー	質問の連絡先は、XXXX@XXXXまで。 オフィスアワーは○曜日○限です。		
授業語	I およびドイツ語		

**【授業概要】**  
1. 授業概要

**【授業の目的】**  
本講義は、ドイツ語圏の児童文学作品の読解を通して、  
・歴史・社会・文化的背景の考察  
・読解のための理論的枠組の理解  
・児童文学研究としての読解例の蓄積・ドイツ語独特の表現の魅力を味わうことを目的とする。

**【授業の到達目標】**  
・ドイツ語圏の児童文学史の特徴を理解できるようになること  
・作品に表されている自然観、教育観、家族観、人間や社会  
・ドイツ語の読解能力の向上  
・ドイツ語独特の表現に対する理解や感性を高め、言語表現を豊かにすること  
・児童文学（ひいては「文学」全体）を学問的に追究するための基本的知識  
・複数の作品を分析・統合し、自らの考察をもとに言語化し発表することが

**【授業の方法】**  
毎回、受講者数名に作品の要旨・考察・疑問点について発表してもらう。セッションを行い、作品への理解を深める。  
受講者は自身の発表経験や他者の発表を通じて、作品を理解し、考察を共有し、ドイツ語及びドイツ文化に関する文献の読解能力を養う。

**【授業概要】は「履修ブック」に転載されます**  
最終更新日：2013-〇〇-××

**教員が学生に何を期待しているのかわかるよう、授業の「ねらい」を記入してください。**

**本授業を通じて学生が習得・理解し、活用できるよう期待される知識・技能・能力等の学習成果を記入してください。その際に、①本授業特定の専門的知識・技能・能力、並びに②分析力、企画力、自律的学習力など一般的能力の両面における成果をご検討ください 注1。**

**講義、演習、実習・実験、グループ学習、インターンシップなど授業の形態を記入してください。電子機器など特に使用する機器などもあわせて記入してください。注2**

### チューニングの結果、改修された Web シラバスの一部（例）

出典：松塚ゆかり「チューニング：日本の教学環境に則した統合的アプローチに向けて」（国立教育政策研究所 Tuning Workshop 発表資料）

#### 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**学生の視点を重視する**：「何を教えるか」ではなく「何を学ぶのか」という学生中心の視点が定着するには時間を要するとの意見もあったが、海外留学に出た学生から「日本でどのような授業を履修し」その結果「何が出来るか」について説明を求められるとの報告が多くなり、チューニングは急ぎ進めるべき手続きという理解が急速に共有されている。

**教員側が自らの授業及び大学の特徴を理解することを支援する**：チューニングにとめない教員は自ら担当する授業の詳細な見直しを行うことになり、然るべき労力がとられる。一方で、自らの授業や所属する学部や大学の長所・課題を知る機会にもなるため、チューニングではこれを行う個々の教員を支援する全学的な体制が必要である。

学生が留学計画を立てやすくなるような情報を提供する：就職に苦勞しない優秀な学生であるほど、留学を将来に有益な機会であると認識しない学生が少なくなかったが、大学の留学奨励と併せてチューニングの重要性と留学先で学ぶ内容とそのメリットをより具体的に情報提供することにより、学生は留学計画を立てやすくなり、より意味のある留学経験を送る傾向にある。

#### 参考データ

実施主体：大学教育研究開発センター

チューニングの取組の中心となった教職員数：

導入：教員 2 名（兼任 2 名）、職員 2 名（非常勤 2 名）

運用：教員 2 名（兼任 2 名）、職員 2 名（非常勤 2 名）

※上記の人数は、インタビュー結果等を元に推計。おおよその数字となっている。

### 3-38 学修ポートフォリオ

#### 3-38-1 学習ポートフォリオシステムの構築による、教育の質の向上（山形大学）

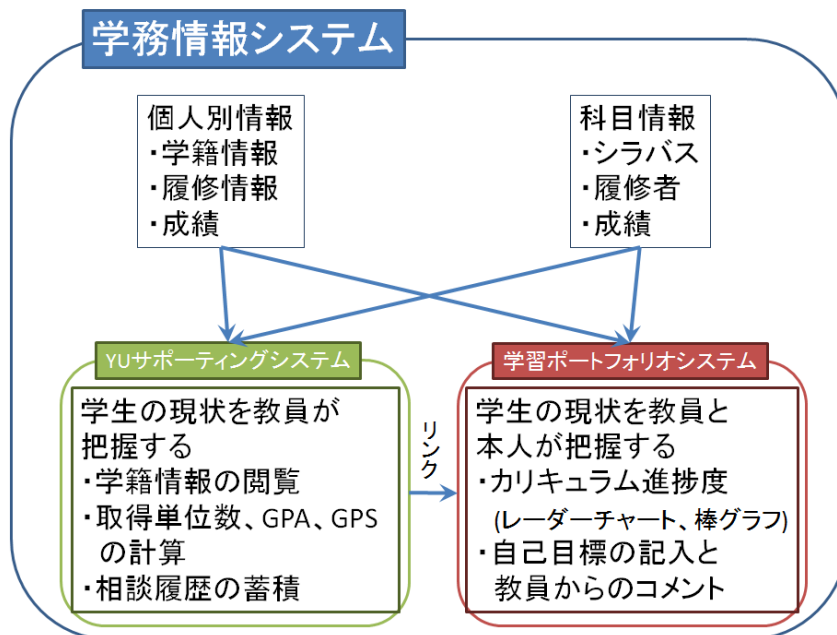
##### 「到達目標を明確にした自己実現学習システム」

自立した人間として、より力強く生きるための「人間力」を育成するため、初年次段階から目標達成段階に至るまで、学生が自ら設定する学習到達目標を実現するために必要な科目を意識しながら学習を進めるシステムを構築するものである。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- ▶ もともと、大学の「教養教育」に対する改革の中で、山形大学では従来の「教養教育」から新しい「基盤教育」へと改め、ややもすれば教養教育と専門教育に分化されていた教育プログラムを、学生が授与される学位を基準として一体化した。
- ▶ 従来から、アドバイザー（教員）が学生の修学指導を行うためのシステム（YU サポートシステム）を有しており、Web を媒介とした指導を可能としていたが、導入から 5 年以上が経過し、同システムに更新の必要が生じていた。
- ▶ そこで、既存システムと連携しながら、学生が自身の目的・目標に沿って学習することを実現する学習ポートフォリオシステムを設けることにしたものである。

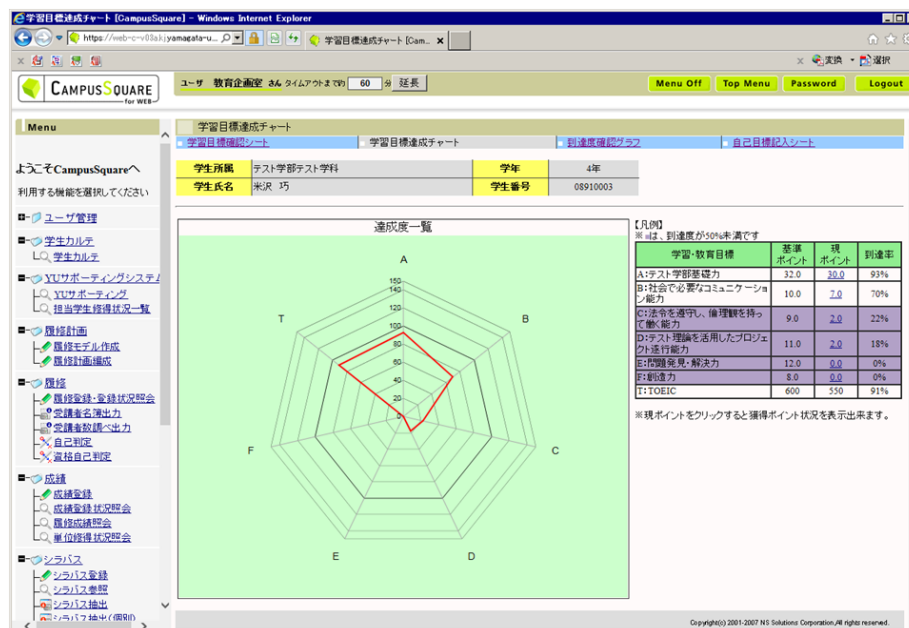




山形大学における自己実現学習システムのご概念（ツールの相互関係）

上記の背景・課題の改善状況

学習ポートフォリオシステムの構築により、学生の履修状況等を、教員はもとより本人も把握できるようになった。またレーダーチャートや棒グラフ等の表示により、自身のカリキュラムの進捗状況を学生本人が把握することが容易にできる仕組みとなっており、教員による指導だけでなく、学生自身の自発的な学習活動においてもプラスの効果が出ている。



学習ポートフォリオシステムの画面例（学科等が定める学習目標の達成状況を示すチャート）

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

平成 21 年から学内での検討会を重ね、取組推進体制の整備を図るとともに、ポートフォリオシステムの設計及び要件定義を進めてきた。21 年度段階で作成したポートフォリオシステムのプロトタイプを試用し、22 年度には形成的評価を行っている。その上で、平成 23 年度に最終開発を行い、24 年度から本格的な導入に至っている。

なお、学生に情報提供を行うにあたっては、履修単位情報とあわせカリキュラム・ポリシー情報を提供することを前提としており、本システムの導入に際して、カリキュラム・ポリシーやカリキュラム自体の整備を行っている。

#### 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**試行的な導入による合意形成**：学習ポートフォリオシステムは、一旦普及してしまったあとで大幅な改修をすることは容易ではない。そこで、当初はポートフォリオシステムを試実装し、3 学部から 9 名の教員、16 名の学生に協力を仰いで試行的な導入を行った。そこで発見された問題や要望については、本格導入にあたって順次是正措置をとっている。

**柔軟なシステム**：山形大学は総合大学であり、学部や学科によっては、カリキュラムの設計の仕方が異なる場合も出てくる。そこで各学部がフレキシブルに科目を設定できるようにするのはもちろん、例えば 1 つの科目を複数の学習到達目標に割り当てることも可能としている。

#### 参考データ

・取組の中心となった教職員数

導入：教員 4 名（兼任 2 名）、職員 3 名（非常勤 1 名）

運用：教員 1 名（兼任 0 名）、職員 2 名（非常勤 0 名）

### 3-38-2 コンピテンシーを自己評価し、主体的に PDCA を回すためのサポートシステム「C-compass」(中央大学)

#### 「知性×行動特性」学修プログラム

中央大学では、理工学部が「段階別コンピテンシー育成教育システム」で定義したコンピテンシーをベースに、2011年度より中央大学全体として共通のコンピテンシーを定義。合わせて、学生生活を通じて、知性(専門的知識・技術)と行動特性(コンピテンシー)の両方を高めていくためのプログラム「知性×行動特性」学修プログラムを開始した。

この中で活用されている C-compass は、学生が定期的にコンピテンシーの自己評価と、活動の計画及び実績の記録を行い、主体的に PDCA を回すためのサポートシステムである。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 中央大学では、最初に理工学部が「段階別コンピテンシー育成教育システム」での取り組みにおいて独自のコンピテンシーを定義した。

このコンピテンシーをベースに、2011年度より中央大学全体として共通のコンピテンシー(6分野 28項目、各項目レベル 0 からレベル 4)を定義、この定義したコンピテンシーを元に、知性(専門的知識・技術)と行動特性(コンピテンシー)の両方を高めていくためのプログラム「知性×行動特性」学修プログラムを開始した。

- 本プログラムの中核として、学生がコンピテンシーを自己評価し、主体的に PDCA を回すためのサポートシステム「C-compass」を開発した。

#### 上記の背景・課題の改善状況

C-compass は、全ての学生が利用するようになっているが、1年生の利用率は、7~8割程度と高い。これは、入学時にガイダンスを行ったり、マークシートによる記入でも実施できるようにしている成果といえる。

なお、C-compass に記録した入学から卒業までの活動記録は、就職活動での自己分析等、振り返りにおいても、有益なものとして活用することが出来る。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

C-compass を活用している学生は、各学期の初めに、コンピテンシーの自己評価と半年後の目標設定、授業科目と課外活動及び学外活動も含めた活動計画を入力する。学期中や学期の終わりには活動実績の入力を行い、その振り返りを次の学期に活かしていく。すなわち、C-compass は、学生の入学から卒業までを記録するカルテといえる。

また本学では、コンピテンシーを高める取組みとして、特定のテーマごとに大学の授業科目や課外行事をグループ化した「プロジェクト」を設定している。2014年1月現在で、16テーマ（学部教育プロジェクト、キャリア教育プロジェクト、インターンシッププロジェクト等）約140の取組み登録を設定、取組みごとに、育成対象となるコンピテンシーを明示しており、学生は伸ばしたいコンピテンシーにあった取組みを自ら探して取組んでいくことができる。

なおコンピテンシーについては、文部科学省のグローバル人材育成推進事業の一環として見直しを行い、新たに1分野（多様性創発力）3項目を追加し、レベルも1段階加え6段階とする予定である。

コンピテンシー自己評価

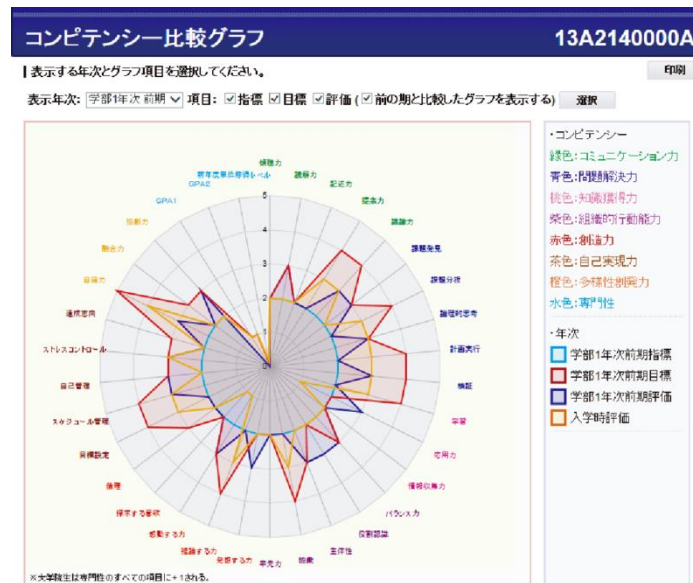
学部1年次 前期 ステータス:未入力

各コンピテンシー項目について、該当するレベルをチェックしましょう。

コンピテンシー項目	準備	目標
<b>コミュニケーション力</b> コミュニケーション力 「他人の意見あるいは認識された水準を正しく理解したうえで、それに対する自分の意見を積極的に表現する。出来、即ち必要な水準を認めて、意思決定を納得させる」が求められる。	定義 他人の意見を聞き、正しい理解し、尊重する	目標レベルごとの評価 専門性のレベルは専修科対象 ○【0】意見を聞き、理解することができていない ◎【1】相手の意見を「単」に理解している ○【2】相手の意見を十分理解している ○【3】相手の意見を十分理解し、自分と異なる意見にも耳を傾けている ○【4】相手の意見を十分理解し、自分と異なる意見にも耳を傾け尊重している ○【5】相手の意見を十分理解し、世界の多様性(文化・習慣・価値観等に起因する多くの意見にも耳を傾け)尊重している
<b>理解力</b> 記述された内容を正しく理解する	定義 記述された内容を正しく理解する	目標レベルごとの評価 ○【0】記述された内容を理解できていない ◎【1】記述された内容を理解しようとしている ○【2】記述された内容を十分理解している ○【3】記述された内容を十分理解した上で、記述されていない内容が何かを考慮し、高次元な理解を深めている ○【4】記述された内容を、記述されていない内容を合わせて高次元で十分理解している ○【5】記述された内容を、世界の多様性(文化・習慣・価値観等に起因する記述されていない内容を合わせて、十分理解している

一時保存 確認

Copyright 2013 Chuo University. All Rights Reserved.



**導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）**

**コンピテンシーの変化をレーダーチャートにより視覚にうったえる**：自己評価を行ったコンピテンシーは、レーダーチャートとしてビジュアル化して表示される。コンピテンシーの伸びているところ、伸びていないところが一目でわかるため、次はどこをがんばろうという意欲の喚起につながる。

**普及のための様々な工夫**：学生の利用を増やすため、とりわけ入学時のガイダンスもしくはキャリア教育科目の中で C-compass ガイドブックを実施している。さらに、マンガ等も用いた C-compass 利用マニュアルを作成している。また、コンピテンシーの自己評価部分は、PC 環境がない状況でも実施できるように、マークシートによる入力にも対応した。

**学生の声**

「C-compass は、最初の画面に全体像が表示され、その後、自己評価・目標設定、活動の振り返りといった流れで行われるので、PDCA を行いやすい。(学生 2 年)」

「入学した段階で C-compass に触れるため、入学してすぐに中央大学オリジナルのコンピテンシーというのを知ることができ、その後の勉強へのモチベーションになる。高校まではあまり意識してこなかった「情報収集力」や「提案力」といった能力も意識できてよい。(1 年生)」

「能力設定が細かいため、自分でも気が付いていない能力に気が付くことができた。イン

ターンシップ前に触れたため、PDCAを意識してインターンシップを行えた。特に、組織に関する項目は、一人で伸ばせる能力ではないので、インターンシップなどで強く意識した。(3年生)」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：18,000名程度（1～3年生全員）

- ・取組の中心となった教職員数

  - 導入：実行委員会（20名）を8回程度開催

  - 運用：職員4名（常勤（兼任）4名）

### 3-38-3 学力向上にもつながる、双方向性学習支援システムによるポートフォリオ（長浜バイオ大学）

#### 「バイオ学習ワンダーランド」

平成 21 年度文科省「大学教育推進プログラム」に採択された長浜バイオ大学の「バイオ学習ワンダーランド」は、iPhone や iPad mini など携帯端末を使い、教員と学生がコミュニケーションできる双方向性学習支援システムである。

そのシステムの柱の 1 つが、ポートフォリオである。学生が、1 週間に 1 度、目標設定を行い、自ら PDCA サイクルを回すことで自学自習の習慣づけを行う。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 長浜バイオ大学は、2009 年 4 月に、創立以来の 1 学部 1 学科（バイオサイエンス学科）からバイオサイエンス学科、アニマルバイオサイエンス学科、コンピュータバイオサイエンス学科の 3 学科体制に移行する中で、研究面だけでなく教育面についての充実について検討を行っていた。
- 特に、学生の自主的な勉学を促したいと考えていたが、その中で、教員が学生の修学状況を把握し、助言ができる体制も必要だということを感じていた。
- そこで、長浜バイオ大学は、iPhone や iPad mini など携帯端末を使い双方向性学習支援システム「バイオ学習ワンダーランド」を構築し、その中にポートフォリオシステムを設置し、教員と学生がコミュニケーションできるようにした。

#### 上記の背景・課題の改善状況

「バイオ学習ワンダーランド」の機能の 1 つとして、ポートフォリオが設置されている。運用を開始した 2011 年度は 1 年次生が利用し、前期 65%、後期 50%の学生が利用した。2012 年～2013 年度では、1 年次生の前期で必修科目であるキャリア教育科目の冒頭の 10 分に、ポートフォリオを記載する時間を設けている（後期は、授業の中では、ポートフォリオを記載する時間を設けていない）。結果、授業で行う前期では 5～6 割の学生が、授業での取組がない後期で 1.5 割程度の学生が利用している。授業で使わない 2 年次生は 1～3 割の学生が利用している。

なお、学生へのアンケート結果では、ポートフォリオを取り組んで身に付いた能力として、約 3 割が「自己管理能力の向上」を挙げている。

また、ポートフォリオの習慣により学力アップするといった傾向もみられている。入学時のテストの点が低い学生でも、ポートフォリオを利用している学生は学力が向上している傾向（高 GPA の傾向）が見られている。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

バイオ学習ワンダーランドの中に、目標をもって自ら PDCA サイクルを回せるような仕組みとしてポートフォリオを設置した。ポートフォリオを通じて、学習スタイルを身につけることを目標としている。

学生は、「バイオ学習ワンダーランド」のポートフォリオ機能を用いて、PDCA サイクルを回すこととなる。ポートフォリオの画面は、まず 1 週間の時間割が表示され、各授業の出席状況（出席は青、欠席が赤、遅刻は緑）や、確認テスト・習熟度テストの結果、新規の講義資料の配布のお知らせなどが一目でわかるようになっている。

学生は、その結果を踏まえて、1 週間に 1 度、目標設定を行う。なお、目標の書き方は、現在のところ、学生によってまちまちであり、細かく目標設定を書き込む学生もいれば、ToDo リストのように使用している学生もいる。

その目標をスーパーバイザーが確認し、2 週間に 1 度、コメントを学生に返す。学生と双方向のやりとりを行っている。



#### 導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

「ヒット」「アウト」の記載: ポートフォリオでの記載項目は、1 週間の目標に加えて、「ヒ



ット」「アウト」の項目をかかせるようになっている。ヒットは、この1週間で達成できたこと、アウトはこの1週間の反省点などを書く。この項目があることにより、学生は1週間を振り返り、次週の目標を書くことをしやすくなっている。

**励ましのコメントを中心に記載**：ポートフォリオの目的として、学生が自ら目標を設定しPDCAサイクルを回せるように支援することがある。そのため、スーパーバイザーからのコメントも、学生を励ますことを意識して記載している。特に、上記の「ヒット」の部分に注目し、ほめることを基本としている。

**スーパーバイザーと直接会う機会も創出**：スーパーバイザーは、学習・就業力支援センターの教職員である。日頃の窓口対応以外でもスーパーバイザーの顔が見えることが、学生の自学自習の習慣づけの動機付けにもつながると考え、スーパーバイザーと直接会う機会も増やしている。例えば、期初に、スーパーバイザーと学生が顔を合わせるガイダンスを実施するようにした。

#### 学生の声

「目標は、今週できなかったことを次の週に重点的にやるような形で設定している。加えて、勉強以外の生活面での目標も書くようにしている。ポートフォリオは強制ではないので、逆に自分の書きたいタイミングですぐ書き込めるので良い。振り返りに活用できる。

(1年次生)」

「目標を書き込むと、スーパーバイザーからのコメントが返ってくるので続いている部分が多いと思う。困ったことや悩みを書くと、それに対するアドバイスをくれる。例えば、「家庭学習が上手くできない」といった悩みを書いた時には、「すきまの時間を有効活用する」といったアドバイスをもらった。(3年次生)」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：250名程度
- ・取組の中心となった教職員数  
導入：教員3名（常勤（専任）1名、常勤（兼任）2名）、職員1名（常勤（兼任）1名）  
運用：教員4名（常勤（兼任）4名）、職員4名（常勤（兼任）4名）

※上記以外に、委員会（教員9名、職員3名）を年8回開催

### 3-38-4 教員と学生をつなぐ！ 手書きによる「就業力ポートフォリオ」（自由が丘産業能率短期大学）

#### 「現場を生き抜く力を重視する就業力育成」

自由が丘産業能率短期大学では、2010年に学習・教育目標として掲げる4つの能力、特に「現代社会を生きる力」の育成を目指して、「現場を生き抜く力を重視する就業力育成」プログラムを開始した。

2年間のキャリア教育プログラムの再編に併せて、学びの到達目標と連動する「就業力ポートフォリオ」を開発し就業力育成の基盤としている。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 自由が丘産業能率短期大学では、学習・教育目標として、4つの能力を掲げていた。
- 2010年には、4つの能力（特に「現代社会を生きる力」）の育成を目指して、必修科目である2年間のキャリア教育プログラムを再編することとした。
- その際に、学生の学習の成果を明示化する仕組みとして、学びの到達目標と連動する「就業力ポートフォリオ」を開発することとした。

#### 上記の背景・課題の改善状況

学生が、自身の2年間の学習内容、就職活動やアルバイトや文化祭などの課外活動等を記録する冊子形式としてポートフォリオを作成した。

ポートフォリオを活用することで、学生の体験を言語化できるようになった。グループワークや体験型学習は、やりっぱなしになってしまうきらいもあるが、就業力ポートフォリオという形で学生の体験を1つのファイルに綴って記録することができるので、本人が学んだという実感につなげることができる。自身がこういう力がついたのだということが1冊の記録になるので振り返りやすい。また、学生の文章を書く力の育成にもつながっている。

さらに、学生の自己肯定感の向上に寄与している。これまで、2年間の教育を通じて学生が何を獲得できたのか、学生自身がわかっていないことが多かった。また、最近では、自己肯定感が低い学生が多いといった傾向が一般的にもみられる。そこで、就業力ポートフォリオを通じて自己と向き合う機会を持つことで、学生時代にどのような力を身につけることができたかということを確認でき、社会に出た時の自信にもつながる。

### 背景・課題を改善するために実施したこと

自由が丘産業能率短期大学の「就業力ポートフォリオ」は、学生が、自身の2年間の学習内容、さらには就職活動やアルバイトや文化祭などの課外活動等を記録する教材・冊子である。

「就業力ポートフォリオ」は、授業や体験学習、アルバイトなどの課外授業、日常生活などのテーマにつき1ページ記載するようになっている。学生は、各テーマごとに設定された「どのような学習を行ったか」「体験を通して、あなたに影響を与えた場面」などの項目に従ってポートフォリオを記載し、学期の終わりに教員に提出する（1学期につき5、6枚程度のポートフォリオを記載）。教員は、学生が記載した就業力ポートフォリオを読んで、コメントを記載して返す。

さらに、「就業力ポートフォリオ」に記載された内容は、2年次のキャリア教育科目である「就業とキャリア考」の課題である卒業レポート（テーマ：就業体験と私のキャリア）において活用される。



なお、「就業力ポートフォリオ」は、必修のキャリア教育科目とも連動しており、全ての学生がポートフォリオの記載を行う。また、コメントの記載も、アカデミック・アドバイザーを担当している教員全てが参加している。なお、アカデミック・アドバイザー1人につき、2学年で40～50人の学生を受け持つことになる。

### 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**手書きへのこだわり**：「就業力ポートフォリオ」は、開発当初はシステムの導入を検討していた。だが、先生と学生が、直接「やり取り」をすることを重視し、最終的には紙に記載する形式をとった。学生がポートフォリオに手で書き、それに対して先生の方も直接コメントを書き込んで返すという形となっている。教員と学生のコミュニケーションツールとしての機能を果たしている。

**かわいいデザイン**：自由が丘産業能率短期大学は、女子学生が多い。そこで、就業力ポートフォリオも、女子学生に好まれるようなかわいいデザインとなっている。開発当初には、無味乾燥なデザインのものも用意したが、かわいいデザインのポートフォリオの方が学生の記載量も多かったため、結果、現在のデザインが採用されることとなった。

**教員間でのノウハウの共有**：コメントの書き方については、取組当初には、マニュアルを用意し、各先生に配布している（例えば、5W2h が書けていない場合は、まずそのことを指摘する、など）。さらに、教員同士が、会議などでコメントの仕方に関する互いの意見を交換して、効果的なコメントを記述できるようにノウハウを共有化している。

### 学生の声

「就業力ポートフォリオを書いている、特に手ごたえを感じるのは、アルバイトなど前回と同じテーマを記載する時。前回、自分で書いた内容と見比べて、記載内容が変わってきているなどわかるから。

また、就職活動の際に、就業力ポートフォリオを通じてアカデミック・アドバイザーの先生とやり取りしたことは、悩んだりつらかったりした時期でもあるので、とても励みになった。(2年生)」

### 参考データ

- ・取組参加学生数：800名程度（全学生）
- ・取組の中心となった教職員数
  - 導入：教員2名（常勤（兼任）2名）、職員2名（常勤（専任）2名、非常勤0名）
  - 運用：教員20名程度（全教員が参加）

### 3-39 学生の学修時間・学修行動の把握

#### 3-39-1 教師力育成総合支援システムによる、学部教育の総合的な支援（島根大学）

##### 「教師力育成総合支援システム」

学生の教育活動の成果を可視化するシステムとして、学生の課外実習（1000 時間体験学修）の参加申し込みや、プロフィールシートの作成・管理、進路希望等の情報を一元管理している。

##### 取り組みを導入した背景・課題

- 1000 時間体験学修や学生のプロフィールシートの作成は、きめ細かい教育の実施という面では大きな効果があるが、当初は紙媒体での管理が行われており、事務処理等が大変であった。
- また、充実した体験（経験）を座学とリンクさせるうえで、学修行動（体験学修含む）の可視化が重要な課題であった。
- このような状況に対応するため、1000 時間体験学修の状況をオンラインで管理できる仕組みを作ると共に、学生のプロフィールシートを作成・管理できる学生管理のシステムを導入した。

##### 上記の背景・課題の改善状況

1000 時間体験学修については、協力いただく小中学校等も増加しており、学生が多数の情報から自身の希望にマッチするものを選ぶ観点から、オンラインでの募集状況確認、応募等を可能とした。

あわせて、これら活動の「ふりかえりシート」もオンライン上での作成が可能となり、学生はこれまでの体験活動を通してどのような能力がどれだけ自分についてのかを確認することができる。

さらに、4年間を通して学びの成果を記録する「ポートフォリオ」を作成し、自身の「4年間の学習」を顧みるとともに、教員による指導が行えるようになっている。

## 1000時間体験学修

### 活動の詳細表示

[ヘルプ](#)

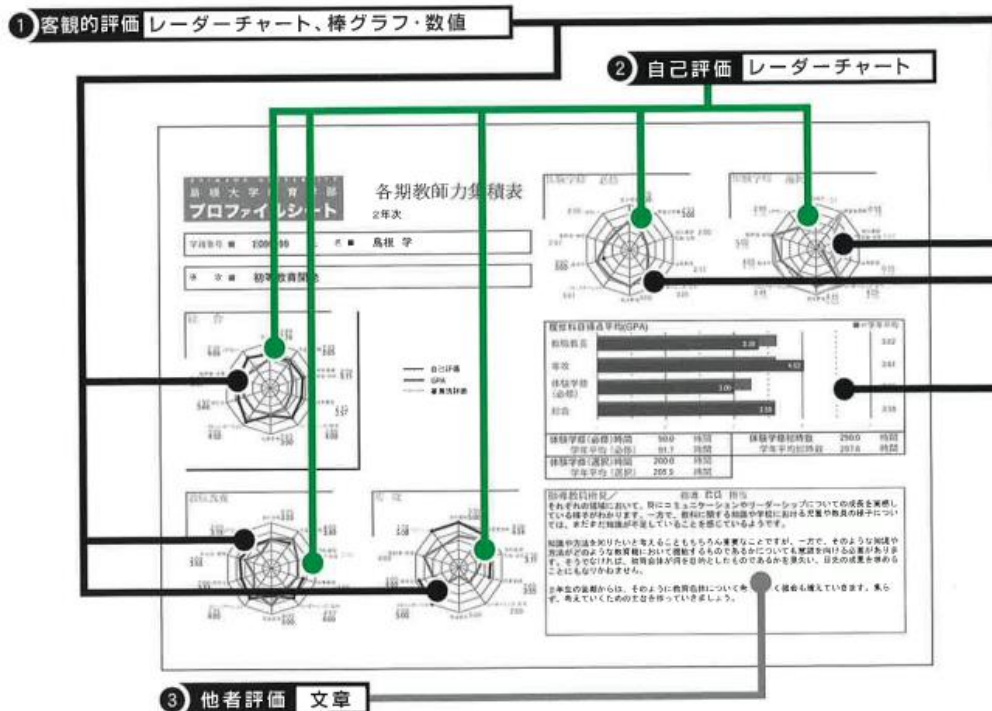
活動ID:	13740
体験活動名:	島根大学教育学部 1000時間体験学修10周年記念シンポジウム(スタッフ募集)
活動の主権者:	島根大学教育学部
活動期間:	2014/01/26 ~ 2014/02/22
活動時間:	平成26年2月22日(土)11時~18時
募集締切日:	2014/02/19
分類1:	基礎(選択)
分類2:	大学主催の体験プログラム
定員:	男女共6名
コメント:	1年生~4年生まで学年は問いません。
活動場所:	島根大学 大学ホール
活動内容:	島根大学教育学部の教員養成カリキュラムである1000時間体験学修がスタートしてから、10年が経過しようとしています。大学在籍中の1000時間体験学修での学びが、卒業後の仕事にどのように活かされているのか卒業生のアンケート調査の分析をするのと同時に、学校関係者をはじめ、社会教育関係者等を招き、1000時間体験学修の成果や課題、さらには今後の展望について語り合い、この取り組みの更なる充実をはかるためにシンポジウムを開催します。 スタッフの方には、受付や片づけ等の補助をしていただくとともに、シンポジウムにも参加していただけます。
学生活動役割:	またシンポジウムでは、自分の今までの1000時間体験学修の取り組みを振り返るとともに、基調講演をはじめ、卒業生の発表やパネルディスカッションを通して、「学生のうちに身につけておく力とは何なのか」をしっかりと考え、今後の1000時間体験学修の取り組みの更なる充実を図ってまいりたいと考えています。
活動で身につく力:	
活動中安全管理:	学生加入の保険で対応
交通費支給等:	なし
事前研修(日時):	
事前研修(会場):	
その他:	問い合わせがありましたら、教育支援センターまでお越しください。
資料:	なし

### WEB 上で閲覧できる、1000 時間体験学修の募集例

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

プロフィールシートの作成にあたっては、「教員を養成する」という大学のミッションから、「教職教養領域」「選考領域」そして「体験学修領域」の別に、対応する科目の GPA、自己評価及び事業所（協力先）による評価結果がグラフ化される。

また、教員によるコメント記述も可能となっており、多様な体験学修経験も含め、学生の学習状況を正確に把握したうえで、教員がコメントを付与できる。



プロフィールシートの出力サンプル

**導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)**

**進路指導への活用**：島根大学教育学部は、教員養成に特化した教育を行っているが、適切な進路指導という意味では、「教職を希望するのか、他の進路(進学含む)を希望するのか」は重要な情報である。

そこで、進路の希望についての意識を4年間で5回(1年前期、2年後期、3年前期、3年後期、4年前期)確認し、進路指導に活用している。

**就職活動への活用**：学生の大部分が教職を希望し、また教員免許を取得するという特性上、小中学校・高校の非常勤講師に就くことを希望する学生もいる。他方で非常勤講師の募集は多くが年度末に行われる。また産休補助等による突発的な非常勤講師の募集が行われることもある。

そこで、本システムにおいて、あわせて非常勤講師募集に対応したいかどうかの登録を行い、島根大学宛に届いた非常勤講師募集情報に応じ、希望とマッチする学生への連絡を行う体制をとっている。

<p>メインページ</p> <p>募集中活動一覧</p> <p>申込活動一覧</p> <p>体験活動一覧</p> <p>認定時間累計表示</p> <p>権限シード累計表示</p> <p>自己評価入力</p> <p>▶ アンケート回答</p> <p>ユーザ情報</p>	<h3>非常勤講師登録申請情報</h3> <p>(1) あなたは非常勤講師登録を希望しますか。</p> <p><input type="radio"/> 1.希望する</p> <p><input type="radio"/> 2.希望しない</p> <p>(2) 卒業後に学校での臨時採用(非常勤講師)を希望する人は、下記に必要事項を記入して下さい。          臨時採用については、年度末頃に各都道府県教育委員会等から本学部に要望が出されたり、年度が明けて以降も、産休補助等のニーズが恒常的に寄せられたりしています。そのような場合に、条件に合う学生を積極的かつ迅速に照会するために、あらかじめ、皆さんの希望を把握しておきたいと思っておりますので、下記により回答して下さい。なお、いずれの項目も、複数回答可です。</p> <table border="1"> <tr> <td>非常勤講師としての採用希望地</td> <td> <input type="checkbox"/> 島根県内ー <input type="checkbox"/> 松江 <input type="checkbox"/> 出雲 <input type="checkbox"/> 浜田 <input type="checkbox"/> 益田 <input type="checkbox"/> 隠岐  <input type="checkbox"/> いずれの管内でも可  <input type="checkbox"/> 島根県外ー            第1希望都道府県 <input type="text"/>            第2希望都道府県 <input type="text"/>  <input type="checkbox"/> いずれの都道府県・市町村でも可         </td> </tr> <tr> <td>希望校種</td> <td> <input type="checkbox"/> 小学校 <input type="checkbox"/> 中学校 <input type="checkbox"/> 高等学校  <input type="checkbox"/> 幼稚園 <input type="checkbox"/> 特別支援学校         </td> </tr> <tr> <td>具体的な希望地(市町村名)</td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>取得見込もしくは既得の資格等</td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>その他、現在の就職活動</td> <td> <input type="checkbox"/> 公務員 <input type="checkbox"/> 民間企業 <input type="checkbox"/> 大学院受験  <input type="checkbox"/> 特にしていない <input type="checkbox"/> その他         </td> </tr> <tr> <td>今後の進路希望</td> <td> <input type="checkbox"/> 次年度以降に再度、教員採用試験を受験する  <input type="checkbox"/> 進路を変更する <input type="checkbox"/> 大学院を受験する  <input type="checkbox"/> 特にかえていない         </td> </tr> <tr> <td>指導可能な部活動</td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>取得見込の教員免許以外に指導可能な教科等</td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><input type="button" value="登録"/></p>	非常勤講師としての採用希望地	<input type="checkbox"/> 島根県内ー <input type="checkbox"/> 松江 <input type="checkbox"/> 出雲 <input type="checkbox"/> 浜田 <input type="checkbox"/> 益田 <input type="checkbox"/> 隠岐 <input type="checkbox"/> いずれの管内でも可 <input type="checkbox"/> 島根県外ー 第1希望都道府県 <input type="text"/> 第2希望都道府県 <input type="text"/> <input type="checkbox"/> いずれの都道府県・市町村でも可	希望校種	<input type="checkbox"/> 小学校 <input type="checkbox"/> 中学校 <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 幼稚園 <input type="checkbox"/> 特別支援学校	具体的な希望地(市町村名)	<input type="text"/>	取得見込もしくは既得の資格等	<input type="text"/>	その他、現在の就職活動	<input type="checkbox"/> 公務員 <input type="checkbox"/> 民間企業 <input type="checkbox"/> 大学院受験 <input type="checkbox"/> 特にしていない <input type="checkbox"/> その他	今後の進路希望	<input type="checkbox"/> 次年度以降に再度、教員採用試験を受験する <input type="checkbox"/> 進路を変更する <input type="checkbox"/> 大学院を受験する <input type="checkbox"/> 特にかえていない	指導可能な部活動	<input type="text"/>	取得見込の教員免許以外に指導可能な教科等	<input type="text"/>
非常勤講師としての採用希望地	<input type="checkbox"/> 島根県内ー <input type="checkbox"/> 松江 <input type="checkbox"/> 出雲 <input type="checkbox"/> 浜田 <input type="checkbox"/> 益田 <input type="checkbox"/> 隠岐 <input type="checkbox"/> いずれの管内でも可 <input type="checkbox"/> 島根県外ー 第1希望都道府県 <input type="text"/> 第2希望都道府県 <input type="text"/> <input type="checkbox"/> いずれの都道府県・市町村でも可																
希望校種	<input type="checkbox"/> 小学校 <input type="checkbox"/> 中学校 <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 幼稚園 <input type="checkbox"/> 特別支援学校																
具体的な希望地(市町村名)	<input type="text"/>																
取得見込もしくは既得の資格等	<input type="text"/>																
その他、現在の就職活動	<input type="checkbox"/> 公務員 <input type="checkbox"/> 民間企業 <input type="checkbox"/> 大学院受験 <input type="checkbox"/> 特にしていない <input type="checkbox"/> その他																
今後の進路希望	<input type="checkbox"/> 次年度以降に再度、教員採用試験を受験する <input type="checkbox"/> 進路を変更する <input type="checkbox"/> 大学院を受験する <input type="checkbox"/> 特にかえていない																
指導可能な部活動	<input type="text"/>																
取得見込の教員免許以外に指導可能な教科等	<input type="text"/>																

非常勤講師の登録申請フォーム

### 3-39-2 全学的なチーム支援体制の整備と「学習」「生活」「パーソナル」「キャリア」の包括的支援（函館大学）

#### 「チーム支援体制の整備と個別的教育支援計画の策定」

函館大学では、「ピア・サポートによる学生協同支援」の取組の一環として、新入生全員を対象に個別面談を実施し、個別的教育支援計画のデータベース化を図っている。

また、学生部・教務部・カウンセラー・看護師等の教職員をメンバーとするチーム支援会議を定期的開催し、課題を抱える学生の早期発見・早期対応に努めている。「学習」「生活」「パーソナル」「キャリア」の4領域で包括的な支援を展開している。

#### 取組を導入した背景・課題

- 大学全入時代を迎え、AO 入試や推薦入試等学力試験を課さない入試が増加し、その結果、学力・資質に課題を持つ学生も増加した。函館大学においても、就職を希



望しない学生、学業不振や問題を抱えて卒業できない学生がいるのが実情である。  
そのような学生の中には、発達障害を疑われる学生も含まれていると推測される。

- また、途中でリタイアする学生のパターンを見ると、学力だけでなく生活面・心理面等多様な要因があり、きめ細かな対応が求められるようになっている。
- 函館大学では、「ピア・サポートによる学生協同支援」の取組の一環として、2011年1月に、教育支援計画（学生ポートフォリオ）のデータベースを開発し、試験運用を開始している。さらに、2011年5月に、第1回チーム支援会議を開催して、以降、1～2か月に一度定期的に開催されている。

#### 上記の背景・課題の改善状況

2011年度より新入生全員を対象とした個別面談をカウンセラーが実施しており、これにより、課題を抱える学生の早期発見および早期対応を図ることができるようになった。入学当初に臨床心理士およびキャリアカウンセラーとの接点を作っておくことで、その後の大学生活で何か困ったときに相談につながるケースも見られた。

また、チーム支援の会合を定期的に開催することにより、支援を要する学生の状況の把握、および対策の検討を組織として全学的に進めることが可能となった。個々の教職員が個別的に行っていた支援から、チームとして支援する体制へと徐々に移行しつつあり、不登校学生への対応の強化や、日常的な連携・ケース検討等が実践されたことは大きな成果と考えられる。初年次の退学者数も減少している（2012年度はゼロ、2013年度は1名のみ）。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

学生の支援ニーズを把握し個別の教育支援計画作成の基礎とするために、2011年度より、新1年生を対象とした個別面談を臨床心理士が実施している（時期は5～7月頃）。

また、学生ポートフォリオのデータベースシステムを開発し、試験的な運用を2010年1月に開始した。これは、学生個々の状況を入力するシステムであり、「フェイスシート」や「キャリアデザインシート」「個別教育支援計画」「相談・支援記録」の各セクションからなる。

さらに、学生部・教務部・カウンセラー・看護師等の教職員をメンバーとするチーム支援会議では、主に、配慮や支援を要する学生の情報共有および対応の検討を行っている。

会議での検討に基づいて、不登校学生の早期発見および対応強化を目的に、学生の欠席情報を全教職員で共有している。具体的には、1年生の必修授業から対象科目を選定し、各回の授業後、担当教員が学内掲示板に欠席者を報告している。欠席が多い学生に対しては、教職員が日常的に様子を観察し、意識的に声かけ等を行い状況の把握に努めている。対応時の様子や結果等の情報も必要に応じて掲示板で全教職員で共有している。

定例のチーム支援会議のほかに、配慮や支援を要する学生への対応については、日常的に関係者（担当教員、カウンセラー、学生部職員、看護師、等）の間で連絡を取り合い、必要に応じてケース検討の機会を設けるようにしている。

#### **導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）**

**教職員の意識改革**：取組のスタート時点では、教職員の意識改革が必要だった。学生に対する個別的な支援・対応はこれまでも十分に行われてきているという認識が多く、それに追加して、新たな取組を行う必要性や意義を教職員に十分理解してもらうことに注力した。教職員を対象とする研修会は地域にオープンな形のものとし、外部から専門家を講師として招く等して、ピア・サポートの概論、発達障害や精神疾患のある学生への支援・対応のあり方等を学んでいった。枠組みの共通認識ができてくれば、どのように効率的・効果的に実践していくか、関係者全員の意識や方向性が自ずと一致してくる。

**必修授業の欠席情報の共有**：チーム支援を展開するにあたって、まずは配慮や支援を要する学生がいるという情報共有が重要である。欠席情報を共有する取組もしているため、1週間連続して来ていない学生等を共有できる。休みが多い学生について、休んでいる理由を探ることから対応が始まる。そうした情報共有によって、つまづきかけている学生を早期発見できるようにしている。該当する授業の出欠情報は学内掲示板での報告と併せて、教授会にも報告されるので、自ずと全ての教員が学生の動向に関心を持つようになり、教職員全員で問題意識を共有するようになっていく。

**初年次に学生全員を対象に面談して状況を把握**：2011年度からは、新1年生全員を対象に、臨床心理士が個別面談を行って、学生の個別の状況を把握している（時期は7月末までに実施）。配慮が必要な学生がいれば、チーム支援会議やケース検討につなげるようにしている。また、臨床心理士は専門の立場からアドバイスを行っており、発達障害や精神疾患を伴うケースについても対応している。なお、必要に応じて、学外の医療機関と協力・連携を行う仕組みも構築しており、これまでに医療機関との協力・連携が必要になったケー

スは出ていないが、専門家のバックアップ体制が存在することで、安心して学生対応に取り組める効果がある。

#### 学生の声

「これまでは、大学まで来ても教室に入れられないようなケースもあったが、教室での席の位置等きめ細かい対応をしてもらったので、授業に出ることができるようになった。(1年生)」

#### 参考データ

・取組参加学生数：全学生

### 3-39-3 入学前から卒業後まで、教育・生活全般に渡って学生を支援（京都光華女子大学）

#### 「エンロールメント・マネジメントの取組」

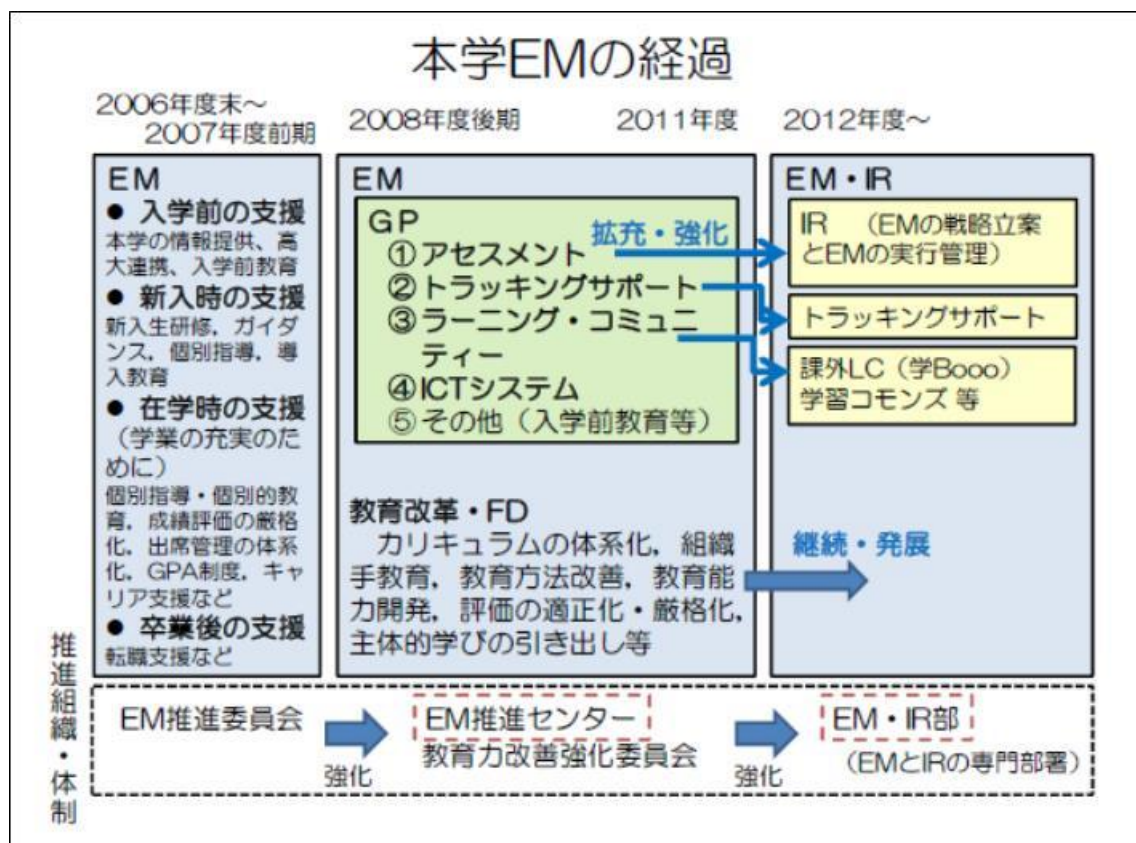
京都光華女子大学では、EMを「入学前から卒業後まで、教育・生活全般に渡って学生を支援する“総合学生支援策”と捉えている。その目的は、京都光華女子大学に入学する学生とその保護者の期待に応え、その満足度を最大化することであり、受験者層をはじめとするステークホルダーの京都光華女子大学への関心を高め、あるいは入学した学生の修学継続意識を高めることも意識している。京都光華女子大学のEMではこれを、個別対応教育と学生生活支援を総合した「総合学生支援」を軸として行っている点に特色がある。その意味で京都光華女子大学のEMは、大学の対学生活動全般を対象とした活動である。

#### 取組を導入した背景・課題

- 京都光華女子大学では、学生の立場に立った親身な対応を常に念頭におきながら、少人数制による丁寧な学習指導や学生生活上の各種の支援策を実施してきた。しかし、いくら少人数とはいえ、科目単位、部署単位によって職務を分担する体制のままでは支援の効果が半減するような場面もあり、また、集合教育では十分な成果を上げることは難しいテーマもあった。
- そこで、学生が抱える広範なニーズに全面的かつきめ細かい対応を実践するため、2006年度末から、エンロールメント・マネジメント（EM）に基づく様々な施策を

試行的に開始した。

- 2012年度からは、それまでの取組を発展的に継続するとともに、EM と IR (Institutional Research : 機関研究) を合わせて推進するために EM・IR 部を設置した。



#### 上記の背景・課題の改善状況

全学一丸となって、学生に対して「あなたに優しい大学」であることを目指した取組を推進した結果、大学側は学生理解の促進と潜在的な要支援学生を的確にスクリーニングして、隙間と取りこぼしのない支援を実践できるデータを得ながら、それを活用してタイムリーかつ適切なサポートを開始できるようになった。また、学生が自分自身の成長や考えの変容を自己評価し、自分のキャンパスライフを自己管理する動機づけが高まった。

取組が始まってからの退学率の推移をみると、若干ではあるが低下傾向にあり、特に1・2年生ではその傾向が大きい。この間、入試がますます多様化して、入学してくる学生の多様化も進んでいることを考えると、退学率が減少傾向にあることは、活動の成果と考え

られる。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

入学時支援として、修学支援（ガイダンスの充実、個別相談の実施等）、学生生活支援（サークル活動への参加誘導、クラス交流会の充実等）を行っている。

在学時支援として、学業の充実支援（個別指導の強化、出席管理の体系化等）、就職支援、財政支援を行っている。

上記を行う基盤として、学生管理、学生生活支援、就職支援、学習支援の統合システムである「光華 navi」を整備している。

#### 導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）

**大学 GP を活用して全学的取組を構築**：取組のスタート時点では、全学的取組として行うことに反対する意見も学内に存在した。しかし、大学 GP に応募して選定されたことにより、何を目的にして、どのようなことを行うのかといった点について、教職員間で意識共有が進み、次第に反対意見は少なくなった。

**大学のガバナンス改革を同時に実施**：京都光華女子大学では、EM の活動を本格化するのと同じ時期に、大学のガバナンスに関する改革を推進して、全学的施策における学長のリーダーシップを拡大した。経営方針としても、EM の取組を全額的な特色として対外的に PR していくことが決定され、EM が軌道にのった。

**全学的推進体制の構築**：理念や枠組みを作っても、それを日常的に稼働させるための体制を構築しなければ、やがて取組は止まってしまう。京都光華女子大学では、EM の活動を開始した時に、推進する組織として「EM 推進連絡会」を設置した。その後、大学 GP の実践に伴い、体制を強化して「EM 推進センター」と「教育力改善強化委員会」を設置した（前者は大学 GP に関わる取組の遂行機関であり、後者は大学 GP 以外の教育改革や FD を所管する機関である）。さらに、大学 GP の終了後（2012 年度～）においては、それらの組織をさらに発展させて「EM・IR 部」という専門組織を新設した。

#### 学生の声

「地元（北海道）から遠く離れた京都の大学で学ぶことに期待と不安の両方があったが、入学してみて、いろいろな挑戦ができると実感している。挑戦すると成長していけると実

感している。(4年生)」

「自分の周りにはそれほど問題を抱えている学生はいなかったが、授業を休みがちな学生はいるので、学校に来たほうがいいよ、課題は出したほうがいいよ、といった声かけをしている。教職員と学生、学生間の距離が近い感じがする。(4年生)」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：1,400名程度（学生全員）
- ・取組の中心となった教職員数
  - 導入：教員3名（常勤（専任）3名）
  - 運用：教員3名（常勤（専任）3名）、職員7名（専従（専任）1名、兼任6名）

### 3-40 学生の学修成果の把握

#### 3-40-1 獲得した4つの能力を可視化する「学びの通信簿」（横浜国立大学）

##### 「YNU 学生ポートフォリオシステム～学びの通信簿～」

横浜国立大学では、「YNU initiative」において学位授与方針として掲げられた「4つの実践的『知』（知識・教養、思考力、コミュニケーション能力、倫理観・責任感）」が、どの授業科目でどのように達成されるかの相関関係をカリキュラムマップとしてまとめた。

さらに、平成25年度入学生から「YNU 学生ポートフォリオシステム～学びの通信簿～」を導入し、学生の学習到達度をレーダーチャートとして可視化できる機能を搭載した。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 横浜国立大学では、2011年度に「YNU initiative」において、学位授与方針として「4つの実践的『知』（知識・教養、思考力、コミュニケーション能力、倫理観・責任感）」を掲げた。
- 学位授与方針を具現化していくために、次のステップとして、4つの実践的「知」に対する学習成果を可視化することが課題として上げられた。
- そこで、2013年度から導入を予定していたポートフォリオシステムに、学生の学習到達度を可視化できる機能を搭載することとした。

#### 上記の背景・課題の改善状況

まず、2011年度に、全ての授業科目についてカリキュラムマップが作成され、受講することにより獲得できる4つの実践的「知」の項目を明示化した。これにより、4つの実践的「知」が、どの授業科目でどのように習得できるかが明らかになった。

これを学生が履修した科目とひも付けて、各学生が4つの実践的「知」である「知識・教養」「思考力」「コミュニケーション能力」「倫理観・責任感」をどの程度習得しているかを得点化できるようにした。

さらに、この結果は、「YNU 学生ポートフォリオシステム～学びの通信簿～」においてレーダーチャートとして見るできるようになっている。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

平成25年度入学生から「YNU 学生ポートフォリオシステム」を導入した。本システムの一番の特徴は、各学生の学習の状況を記録し、可視化して振り返られるようになっていることである。具体的には、履修登録状況、時間割、成績、4つの実践的「知」の獲得状況（レーダーチャートで可視化）がポートフォリオで閲覧できる。これに対し学生は、科目ごとの学習記録（自習時間数並びにその内容が記載できる。また、提出したレポートなども見ることができる）や、学期ごとに目標や振り返りシートを記載し、活動記録を蓄積していくことができる。

この他、キャリアデザインファイル（振り返りシート作成の基本となる自分だけのファイル。担当教員を含め他者は閲覧できない。入学前の状況から、学期ごとの活動状況などを記録することができる）や学生基本情報（連絡先等）などの機能も盛り込まれている。

**学生ポートフォリオ(振り返りシート)**

1 振り返って →1科目下の科目を振り返る(自分がどう変わったか、習得してやがたの大事、どの程度か、得意に思えるか、身についたか、得意に思えるか、得意に思えるか)

2 授業について →1科目下の科目を振り返る(授業、クラブ活動、習字、ボランティア、アルバイト、読書活動)

3 授業を受けて →1科目下の科目を振り返る(授業、読書の楽しさ、授業との関わり、チャレンジしたいこと、達成感)

4 学習成果 【おもしろかったこと】 【おもしろくないこと】

科目	履修状況	成績	評価	コメント
国語	履修済	70	B	
英語	履修済	65	C	
数学	履修済	55	D	
理科	履修済	60	C	
社会	履修済	68	B	
体育	履修済	72	A	
芸術	履修済	63	C	
外国語	履修済	67	B	
総合	履修済	69	B	
保健体育	履修済	71	A	
道徳	履修済	73	A	
職業	履修済	74	A	
特別	履修済	75	A	
合計				

5 振り返りシートを振り返る(振り返りシート)

6 振り返りシートを振り返る(振り返りシート)

7 振り返りシートを振り返る(振り返りシート)

**キャリアデザインファイル**

自分の将来の生き方(キャリア)を考え、そのために何をすればいいかを定めて実行する(デザイン)ファイルです。

**カリキュラムマップ**

幅広い教養と確かな専門的知識などに基づいて、積極的に課題解決に取り組み、適切に判断する人材に求められる力を4つの「知」として習得した科目との関連を表しています。



**授業支援システム**

—学生自身の学習行動振り返り—

学習状況の比較グラフから、自身の出席率、レポート提出率、資料参照率などをクラストップやクラス平均と比較して、講義への取り組みを見直すことができます。

また、在学中に累積された学習履歴・行動履歴の一覧から、大学での学習全体を振り返る事ができます。

**教職履修カルテ**

教育職員免許状を取得しようとする者は、各自で教職履修カルテを作成しなければなりません。自分が教職課程の授業の中で何を学んだのかを振り返るとともに、今後どのような学修が必要なのかを自分で考えるための手がかりにしてもらうためのものです。

**導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)**

**コンタクト教員によるアプローチ**：学生の利用促進(普及)については、これからの課題となっている。学生の記載を促進する仕掛けとして、コンタクト教員の配置がある。学生ポートフォリオについては、学部ごとに1学年全員をカバーするコンタクト教員が内容を確認し、コメントなどを返す仕組みとなっている(読んでいる人がいるということで、学生のポートフォリオ入力への動機づけとする)。また、成績が芳しくない学生については、コンタクト教員から「困ったことがあったら相談に来てください」というような働き掛けをするようにしている。

**情報公開範囲の限定**：ポートフォリオ(振り返りシート)や学生基本情報、履修・成績情報は、学生のほか、コンタクト教員・教務が確認できるようになっており、問題があった時にコンタクト教員の方から学生にすぐにフォローを促せるような仕組みとなっている。一方で、キャリアデザインファイルについては、本人以外は閲覧できないようになっている。これは、学生が個人的なことでもなんでも自由に書けるようにするためであり、記載を促すための工夫点である。

**学生の声**

「大学入学前のことを記入する部分もあり、入学後に入学前に考えていたことを振り返る



機会となった。客観的に自分の考えていたことを見られる。(1年生)」

「高校時代のことを記入する部分で、入学前と入学後では、考え方がだいぶ変わったんだということに気が付けた。同じ人間でも、色々と考え方が変わるんだと思った。

私のコンタクト教員は、食事会なども頻繁に行うため、その際にポートフォリオの話もよく出てくるので、それをきっかけにポートフォリオを書くことも多い。(1年生)」

#### 参考データ

・取組参加学生数：約 1,600 名 (学部 1 年生全員)

・取組の中心となった教職員数

運用：職員 1 名 (常勤 (専任) 1 名)

※この他、コンタクト教員がポートフォリオの内容をチェックしている。

※導入は、大学全体のシステム改修の一部として行われた。

### 3-40-2 「KIT スタandard」の習熟度を検定試験で評価 (京都工芸繊維大学)

#### 「KIT スタandard検定」

「KIT スタandard」のうち英語・数学を除いた「遺伝子」「環境科学」「ものづくり」「造形感覚」「知的財産」という 5 つのリテラシーについては、それぞれの習熟度を客観的に測るために KIT スタandard検定という検定試験が年 1 回実施されている。

#### 取組を導入した背景・課題

- 日本の科学技術を担う理工系の学生が学ぶ京都工芸繊維大学では、卒業生が数多く就職している企業等に、いまどのような分野の知識が必要とされているのかアンケート調査を実施するとともに、学域構成の特色を加味して、「遺伝子」「環境科学」「ものづくり」「造形感覚」「知的財産」の 5 つのリテラシーと基礎科目の「英語」「数学」を 21 世紀理工系学生が備えるべきリテラシーとして抽出し、本学の学生が卒業までに備えておくべき「KIT スタandard」を設定している。
- 上記のうち、「遺伝子」「環境科学」「ものづくり」「造形感覚」「知的財産」という 5 つのリテラシーについては、学生個々の各リテラシーの習熟度を計数的に評価するために、「KIT スタandard検定」という独自の検定制度を 2010 年度から全学で導入している。

#### 上記の背景・課題の改善状況

「KIT スタンダード検定」を意識することによって、学生の学修意識が高まる効果が見られる。過去に出された問題集と正解の冊子が公開されており、自学自習システムも整備されていること、合格が単位に反映されること等から、学生の受験意欲が高まっており、2013年には127人が受験した。(ただし、受験そのものは必須ではないため、学生全員が受験するわけではない。)各リテラシーの検定試験は相当程度の勉強をしないと合格にならず、検定試験に合格した学生は、GPAの成績も高いという相関がみられる。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

「KIT スタンダード検定」は、年1回の実施(概ね12~1月の時期)で、「遺伝子」「環境科学」「ものづくり」「造形感覚」「知的財産」という5つのリテラシーについて各20問が出題される。20問のうち12問以上正解すると合格となり、3つのリテラシーで合格すると1単位、5つ全てで合格した場合には2単位が授与されることになっている。また、3つのリテラシーで16問以上正解すると「S」評価、14~15問正解で「A+」評価、それ以外は「A」評価となる。在学中は何度でも受験でき、最も高い得点を成績とすることができる。

#### 導入に当たって苦労したことや工夫(教職員の声)

**KIT スタンダードを自習する環境の整備**：学生に自主的な学修を促すため、図書館の中に「KIT スタンダードコーナー」とよばれる自学自習コーナーが設置され、「遺伝子」「環境科学」「ものづくり」「造形感覚」「知的財産」という5つのリテラシーに関する参考書籍を配架している。また、検定の過去問にチャレンジして自己採点できる自学自習 Web システムも構築されている。過去問は、英語版でも提供されており、専門知識を英語で学ぶことができる。(自学自習 Web システムへの年間アクセス数は300~400人。)

**対策セミナーの実施**：検定試験が実施される5つのリテラシーの中で、当初合格率が低かった「ものづくり」「知的財産」に関しては、企業の第一線の技術者等の外部講師を招いた知的財産の特別講義やものづくりの工場見学などの受験対策セミナーを実施し、学生の受験意欲を高める取り組みが行われている。

**検定当日の運営は事務職員が担当**：検定の問題を作成するのは教員(一部、学外の専門家)

であるが、受験申し込みや本人確認、受験当日の出題（パワーポイントの問題をスクリーンに映写、学生はクリッカーと呼ばれる無線型小型回答機で回答する）等の運営は全て、事務職員が実施している。受験申し込みや本人確認は携帯電話を活用しており、回答・採点等はデータ集計機を通じてデータベースに蓄積されるので、採点業務も省力化されている。そうした一連の検定運用システムは極めて効率的・省力化された形で行われている。



KIT 検定実施の様子



クリッカーを使用し回答を行う学生



ものづくりリテラシー修得セミナー  
(工場見学) 実施の様子



知的財産リテラシー修得セミナー実  
施の様子

#### 学生の声

「自分は生物とデザインに興味があったので、幅広い専門性にも関心があった。他の学科の勉強もしてみたいと思って受験してみた。専門外の問題は難しいと思ったが、2年目、3年目も継続して受験できるのでよい。また、1回悪い点数をとっても、過去のよい成績が残るので、受験のインセンティブになる。これまで毎年4回受験した。点数が悪かった項目について重点的に勉強するようになり、学習の重点を変えていけるのはよいと思う。過去問や図書館のコーナーで自学自習できるのもよい。(4年生)」

#### 参考データ

- ・取組参加学生数：1,655名（全課程学生）
- ・取組の中心となった教職員数
  - 問題作成：教員40名（常勤（専任）40名）
  - 検定実施：職員10名（常勤（兼任）10名）

### 3-40-3 学生の学修成果を多面的に把握・分析し、教育改善に活用（京都産業大学）

#### 「O/OCF-PBL（オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL）」

京都産業大学では、企業と連携した課題解決型の授業を、1～3年次生まで継続して履修する O/OCF-PBL（オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL）を開講している。

学生の学修成果については、活動記録ノート、面談評価、成果発表に加えて、エゴグラムテスト等心理的なテストも行い、多面的に把握している。さらに、学修成果のデータを分析し、教育効果の検証を行うことで教育内容の改善に役立てている。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 京都産業大学では、企業と連携した課題解決型の授業を、1～3年次生まで継続して履修する O/OCF-PBL（オン・オフ・キャンパス・フュージョン PBL）を開講した。
- PBL の学修成果を測る方法としては、例えば活動記録や面談によるコンピテンシー評価等が一般的である。
- だが、学生の根幹的実力を測るためには、コンピテンシー等外面的な能力の測定に加え、人間の適性や性格、精神的なタフさ等内面的なものも重要だと考えた。
- そこで、O/OCF-PBL の学修成果については、活動記録ノート、面談評価、成果発表に加えて、エゴグラムテスト等心理的なテストも用いて把握し、教育改善に役立てることにした。

#### 上記の背景・課題の改善状況

活動記録ノート、面談、成果発表の結果が、単位認定に係る成績評価にも反映される。評価の配分についてはシラバスにも記載されている（例えば、3年次であれば、活動記録ノート＋参加度：50%、面談評価：20%、成果報告の結果：20%、PBL活動報告書：10%等）。

さらには、集めた学修成果のデータを、心理的なテスト結果も含めて分析し、教育効果を検証することで教育内容の改善にも役立てている。例えば、後述する「PBL活動記録ノート」と「PCエゴグラムテスト、OKグラムテスト」の相関関係等を分析し、関連があることを検証している（つまり、学生が感じている学生自身の成長実感は、客観的なデータから見ても正しいといえるという検証）。

加えて、エゴグラムテストと GPA 等成績の関連についても分析を行っている（高い知能構造を持った学生や高いレベルのメンタル特性を持った学生の GPA が優れている確率が高いことを検証）。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

O/OCF・PBL の学修成果については、①PBL 活動記録ノート、②他者評価（授業モニタリング、教員による中間・事後面談）③授業の成果（最終報告発表、PBL 活動報告書）、④心理的なテスト（PC エゴグラムテスト、OK グラムテスト）、によって把握している。

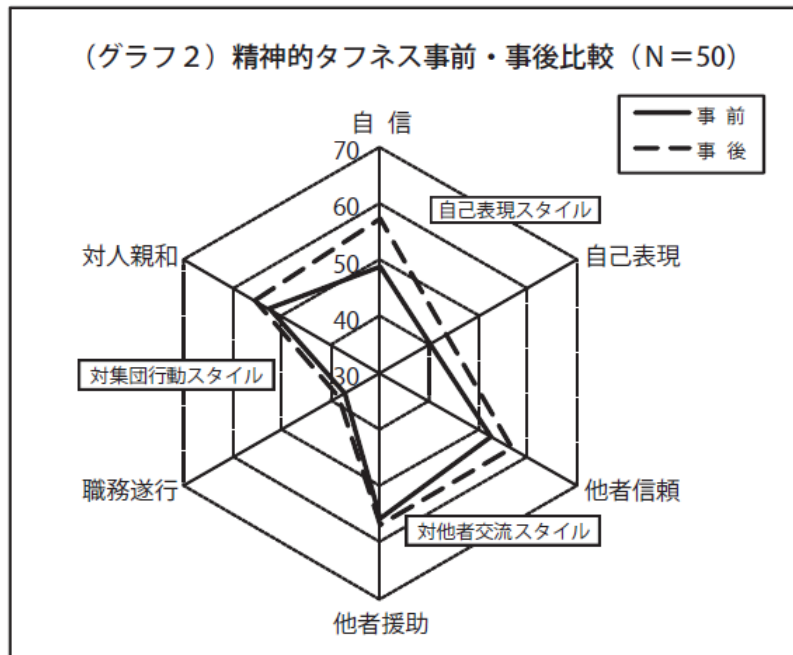
①PBL 活動記録ノートは、毎回の授業の最後に記載する振り返りシートである。A4 サイズ 1 枚で、半分には、主に「問題解決のスキル」「人とのかかわり方を調整する力」「自分や人とのかかわり感」のうち、その授業で教員が育成しようとしたものについて達成できたかどうかを確認する質問となっている（ただし、どの能力の育成を目指しているか等の明示はされていない）。残り半分は、授業の活動テーマを振り返る内容となっている。これらを束ねることで本授業のポートフォリオの機能も果たしている。

②他者評価は、経済産業省の社会人基礎力の項目を用いた評価となっている。PBL1（1 年次の PBL）は、主に教員の授業観察によって、社会人基礎力の各項目が身についたのかを評価している。PBL2,3（2、3 年次）は、中間及び事後の評価面談を行い評価している。なお、面接の評価者は、授業を受け持った担当教員以外の教員が行うことによって、客観的な視点での評価を行っている。

③授業の成果は、授業の最後に行われる成果発表の内容で判断される。さらに、PBL2,3 は、PBL の総まとめである PBL 活動報告書についても評価の対象としている。

④テストについては、エゴグラムを基にした心理テストを活用している。それぞれ「人とのかかわり方を調整する力」については PC エゴグラムテスト、「自分や人とのかかわり感」については OK グラムテストを用いて、学生の内面の力を測定している。測定は、授業の事前と事後に行われる。

なお、①～③は、成績評価に用いられる（配分は年次によって異なる）が、④は、成績評価の対象とはしていない。④の結果は学生にフィードバックされるとともに、各データに関する分析に利用され、教育効果の検証に活用することで教育内容の改善にも役立っている。



「社会人基礎力」育成教育がメンタル・タフネスに与える効果の実証分析」(京都マネジメント・レビュー 一第 16 号, Dec., 2009 より)

#### 導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)

**1 年次の伸びが一番大きい**：分析の結果、PBL1 での学生の成長度合いが一番大きい。一般的な成長曲線にも当てはまっているが、今後、2,3 年次での教育手法について、より工夫が必要である。

**チームへの影響を一番に評価**：PBL に対する評価であるので、最終的な評価軸は、「いかに学生の行動がチームに影響を与えることができたか」についてを検証している。特に面談等の行動評価は、その部分を意識して見ている。

**能力を全体的に評価**：面談評価では、社会人基礎力の項目に沿って評価を行っていた。これまでは、限られた時間内での評価であることもあり、特に学生の強い部分を中心に評価していた。だが、エゴグラムテストとの関連分析の結果、各能力は互いに相関があることが分かった。そこで、能力評価についても、強い部分に集中するのではなく、全体的に評価し、フィードバックするようにしている。

#### 学生の声

「学びのコンセプトで示されている力は、特に意識せずに活動してきたが、あとで振り

返ってみると、学びのコンセプトにある「人とのかかわり方を調整する力」や「問題解決のスキル」が、自然と身についていたことを実感できた。(3年次生)」

「人とのかかわり方を調整する力」や「問題解決のスキル」といった力は、授業を通じて身についた。(3年次生)」

#### 参考データ (2013年度 O/OCF-PBL)

- ・取組参加学生数：1年次 260名程度、2年次 110名程度、3年次 125名程度
- ・取組の中心となった教職員数  
教員 9名 (常勤 (専任) 4名、常勤 (教育スタッフ) 2名、非常勤 3名)、  
職員 3名 (常勤 (専任) 4名)

### 3-41 IR を活用した改善活動

#### 3-41-1 成績評価、教育改善、修学支援の連動と相乗効果をうみだす IR 活動 (一橋大学)

##### 「評価、教育、支援をつなぐカタリストとしての IR」

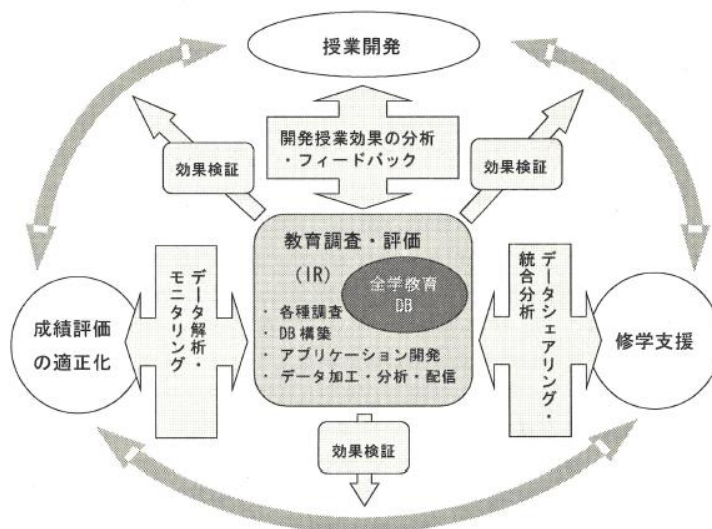
一橋大学では、大学の教学状況を具体的に把握するという観点から、2006年度より IR を開始し、教学関連データを蓄積・分析してきた。

2010年度より一定の GPA 値を卒業要件としたことを契機に、IR は、成績評価、教育改善、修学支援における諸活動を相互に連動させて相乗的効果を高めるカタリスト (触媒) としての役割を担うようになり、3つの活動が、学生の学業や修学満足度に与える影響を検証し、その結果を修学支援の強化へと反映させることを目的に発展してきている。

#### 取り組みを導入した背景・課題

- 大学の教学状況を具体的に把握するという観点から、2006年度より IR を開始し、教務データ、学生調査結果、授業評価などの教学関連データを蓄積・分析してきた。
- 2010年度より一定の GPA 値を卒業要件としたことと併せて、本制度が健全な学習インセンティブとなる基盤を整備するために、①成績評価の適正化、②授業開発、③修学支援を相互に連動させる取組が進められることとなった (下図)。
- これら 3つの活動をつなぐカタリストとして IR が位置づけられた。各活動及び全体の効果を検証し、新たな活動へと結びつける PDCA サイクルを構築することを目的に、

IR 機能の強化・拡充が図られた。



#### カタリストとしての IR

出典：松塚ゆかり「IR の組織基盤、実践、スキルミクス ―橋大学 IR の事例から―」（名古屋高等教育研究第 13 号抜刷）

#### 上記の背景・課題の改善状況

IR での分析結果は適宜学内専門委員会に報告され、GPA 卒業要件値やキャップ制の見直し、ゼミ・卒論などの要件値除外科目の再検討、段階的要件設定の考案など、制度面の見直しのための資料となっている。

また、「分析結果配送システム」により、各部局には集計結果や分析結果が定期的に配信されるなど、情報共有の充実が図られている。

さらに、成績不振者や不登校学生などを早期に把握することを可能とする「Early Alert 機能」により、これら学生に対して敏速な支援を行う情報基盤を整備している。2012 年に IR は、学生の自律的学修を支援・促進する全学的組織「アカデミック・プランニング・センター」の中に IR 分析部門として正式に位置づけられ、教学データの分析結果は具体的な修学支援へと結びつけられていくよう設計されている。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

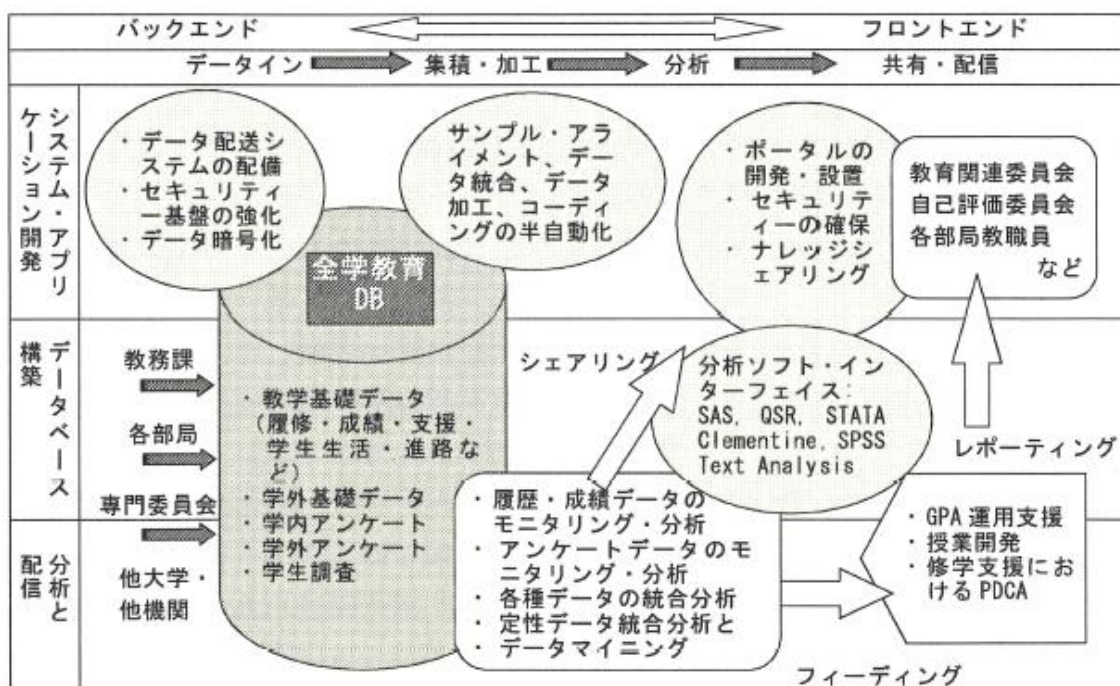
活動初期には、①システム・アプリケーション開発、②データベース構築、③分析と配



信の3領域から、IR基盤の構築が図られた(下図)。①では、データ配送システムの整備、セキュリティ基盤の強化など、データが「入ってきやすい」基盤の整備がなされ、学内外の教学データが集約された。②では、データの種類に応じたデータセットの作成・階層化、変数のコード化等により、データが「分析しやすい」かたちに変換・加工された。③では、各種データの集計・分析とアウトプットの敏速な組織内共有が図られた。

2011年度の文科省GP事業の採択を契機に、IR機能の強化・拡充が図られた。それまで培ってきた基盤を活用し、一層敏速かつ正確なデータ蓄積・加工・分析に取り組んだ。また、分析結果をさらに多くの部局・教員・職員間で共有するために、データ共有アプリケーションの開発を含む配信面での基盤強化が取り組まれた。

今後は学生ポータルや教員ポータルと連動させることにより、学生と教員両者からの情報を総合的に分析できる基盤設計に取り組んでいる。



一橋大学の教育 IR

出典：松塚ゆかり「IRの組織基盤、実践、スキルミクス ―一橋大学 IRの事例から―」(名古屋高等教育研究第13号抜刷)

**導入に当たって苦労したことや工夫 (教職員の声)**

**学内の協力確保**：個々の教員からみれば、IR活動により自身の講義内容や教授法に関与さ

れる可能性が多くなる。学内での IR 活動への理解・協力を得るため、個々の教員からのデータ分析に関する指摘や要望に対して真摯に対応することを心掛けている。

**敏速な情報共有**：分析結果をできる限り敏速に組織内に配信し、共有することが重要である。そのため、学内各種委員会等へのタイムリーな報告、分析結果の配信・共有に関するシステム補強等に注力している。

**個人情報保護・セキュリティへの対策強化**：個人情報保護とセキュリティ管理は IR の最優先事項であり、データ管理体制の充実、データ取扱手順の厳正化、システムセキュリティ強化等に努めている。

#### 参考データ

実施主体：大学教育研究開発センター

IR の取組の中心となった教職員数：

導入：教員 2 名（兼任 2 名）、職員 3 名（非常勤 3 名）

運用：教員 2 名（兼任 2 名）、職員 3 名（非常勤 3 名）

※上記の人数は、インタビュー結果等を元に推計。おおよその数字となっている。

### 3-41-2 エンrollment・マネジメントの戦略立案・遂行を支える IR の活用（京都光華女子大学）

#### 「学生個人を大切にしたい総合的支援の推進－エンrollment・マネジメントと個別対応教育モデルの実践的融合」を支える IR の取組

京都光華女子大学では、2006 年度末から EM の活動を推進する中で、その成功確率を飛躍的に向上させるためにはデータに基づいて戦略を立て実施することが重要であると考えた。その意味で京都光華女子大学では IR を「EM のための IR」と捉えている。EM の施策・活動の戦略を IR に基づいて立て、その実施において IR を活用している。EM に対して IR は分析結果を提供し、EM 政策の立案つまり戦略立案に貢献する。また、EM の施策（支援）実施においては、そこで必要な学生情報を提供することとなる。

#### 取組を導入した背景・課題

- 2008 年度後期～2011 年度にかけては、大学 G P 「学生個人を大切にしたい総合的支援の推進－エンrollment・マネジメントと個別対応教育モデルの実践的融合」に取り

- 組み、「隙間と取りこぼしのない支援」を目標に、とくに①アセスメント、②トラッキング・サポート、③ラーニング・コミュニティ、④ICTシステムの整備を行った。
- 上記のような取組をより効果的に行うために、光華 navi（学生ポータルサイト）の整備や光華ライフアルバム（学生情報入力システム）を整備する等、IR の取組に注力している。
  - 2012 年度からは、それまでの取組を発展的に継続するとともに、EM と IR（Institutional Research：機関研究）を合わせて推進するために EM・IR 部を設置した。

#### 上記の背景・課題の改善状況

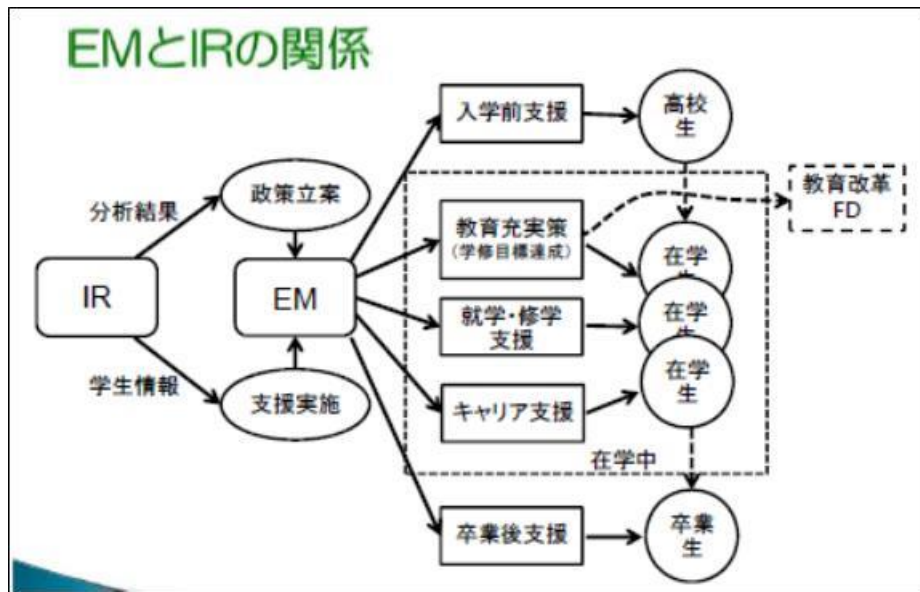
退学・除籍の入学時点の要因を抽出・評価し、入学時点での状況と退学の状況に関連がみられることを明らかにした。その結果、退学防止のための施策を立てて、学生支援を効果的に行うことができるようになった。

授業評価アンケートも、IR の情報システムを活用して Web 上で実施して、「出席状況と授業評価の関係」や「成績と授業評価の関係」「学習意欲と授業評価の関係」等の分析を簡単に行うことができるようになり、教育内容の改善につなげることができた。

GPA 等の成績指標を網羅的・経時的に分析することにより、大半の学科で 1 年前期の成績が高く、後期に下がる傾向がみられることが明らかとなり、初年次の学生指導につなげることができた。

#### 背景・課題を改善するために実施したこと

光華 navi（学生ポータルサイト）上に、プレイスメントテスト（国語、英語を中心とした基礎学力調査：入学時点で実施）、光華ライフアルバム（本学独自開発：学生の意識意欲を中心に、その状態と成長過程を調査・記録）、自己発見レポート（ベネッセ提供：基礎学力、学力以外の能力（社会的能力等）、意識、態度について調査）、キャリアアプローチ（ベネッセ提供：自己発見レポートと同じ項目があり、成長度の評価が可能）、授業アンケート、GPA 等の情報を集約している。



**導入に当たって苦労したことや工夫（教職員の声）**

**学生にを促す声掛け**：IR の取組では、大学側がする項目もあるし、授業の管理状況のように、IC カードを利用して自動的にされていくものもある。しかし、授業評価アンケート等学生自身が主体的にしなければならない項目も多く、学生の入力を促す努力も必要である。京都光華女子大学では、学生と日々接している教員が、ゼミの時間に教室でしてもらうようにしたり、丁寧に光華 navi へのアクセスとを学生に呼びかけたりする等の努力を継続している。

**教職員全体で学生の個別的情報を共有して効果的な学生支援**：光華 navi 上で収集されたデータは、各学生は自分のデータを振り返って、成績の状況を把握したり、就職活動に役立てる等の利用をすることはもちろんであるが、全学生のデータを教職員が共有することによって、問題を抱えている学生（特に授業の状況に現れやすい）を早期に発見して効果的な支援策を講じることができるようにしている。また、EM・IR 部では、必要なデータを抽出して、全学的な状況を分析することにも役立てるようにしている。

**授業の状況を自動的に収集**：京都光華女子大学では、各授業の状況について、IC カードを利用して自動的にを収集する仕組みを構築している。これにより、欠席が増えている学生を容易に把握することができ、的確な学生支援を行うことができるようになっている。

### 学生の声

「光華 navi のシステムについて、出欠の確認が自動的にできるのでよい。授業のシラバスも見られる。課題の提出もシステムを使ってできるので便利。(4年生)」

「Web 上で行う授業評価アンケートについても、自分が入力した内容が、割とその後の改善に反映されているようなので、入力しがいがある。(4年生)」

### 参考データ

・取組参加学生数：1,400 名程度（学生全員）

・取組の中心となった教職員数

導入：教員 3 名（常勤（専任） 3 名）

運用：教員 3 名（常勤（専任） 3 名）、職員 7 名（専従（専任） 1 名、兼任 6 名）

## 第4章 分析

---

最後に、大学における大学教育の質的転換の推進にむけた取組について、多くの大学に共通してみられる課題意識、取組の特徴、取組における工夫のポイントなどを整理する。

### 4-1 共通してみられる課題や取組の方向性

まずは、大学教育の質的転換に向けて、多くの大学に共通してみられる課題意識、取組の特徴として、以下の7つをあげる。

#### 4-1-1 受動的な学習態度から、能動的かつ自律／自立的な学習態度への転換

教員から一方的に教えられることが多い高校までと異なり、大学では自主的な学習が求められる。そこで、学生に対して、自主的な学習への転換を促すための取組が行われている。

「初年次教育」では、その多くが、座学に留まらず、何かしらの実践活動を伴った学習をしているのが特徴であった。

「キャリア教育」も、高校から大学、さらには社会へとつながる連続性の中で、学生の主体性を伸ばすための取組が多く行われており、こちらについても実践的な学習との組み合わせで実施されるケースが多い。

一方で、能動的かつ自律／自立的な学習態度への転換には、タイムマネジメントや段取りなどを自分でコントロールできるような技術を教えることも重要なポイントといえる。

#### 4-1-2 体験型・実践型学習の推進

前述の自律的・自立的な学習を身につけるための取組、さらには、コミュニケーション力や課題解決力などジェネリック・スキルを育成するための取組として、体験型・実践型の学習が行われている。具体的には、PBL・チームラーニング、サービスラーニング、フィールドワーク、アクティブラーニング、インターンシップなどがこれにあたる。

これらの取組のポイントとして、例えば以下の3つがある。1つめは、指導しすぎないことである。生徒が能動的に動き出すまで、教員は極力手を出さないことが、体験型・実践型学習では求められる。

2つ目は、教員の学生へのケアである。学生を指導しすぎないようにすることは重要で

あるが、教員が学生の状況を日々観察し、きめ細かくケアをしながら学習をすすめる必要がある。

3つ目が、「振り返り」を活動のサイクルの中に組み込むことである。活動を実践した後、自分の活動を振り返り記録することで、自分の行動の成功要因・失敗要因を探り、次の行動につなげていくことが、学生の成長につながる。

#### 4-1-3 学生の学力格差への対応

大学における環境変化の1つに、大学入試科目の削減、入試機会の複数化など入試制度の多様化・弾力化があげられる。入試制度の多様化は、学力選抜の妥当性の向上や帰国子女・社会人等の多様な層の学生の入学促進などの効果がみられる一方で、入学した学生間の学力ギャップの拡大といった問題も引き起こしている。

そこで、高校までに学習しておくべき内容を補習する「リメディアル教育」や、数学等の一般教養科目における指導方法を工夫して学力の底上げを図る取組がみられる。また、高校との連携を図ることで、高校と大学の接続をスムーズにいくように支援する取組もみられる。

この他、入学段階での取組だけでなく、GPA制度とアカデミックアドバイザー制度などを組み合わせたり、IR機能を充実させることにより、学力的に遅れている学生を早期に発見し、フォローするといった取組も行われている。

これらの取組のポイントとして、「学習内容への関心を高める」ことがあげられる。基本的な知識を身につけさせることは重要だが、同時に、学習に対する関心も高めることが、今後の学習態度へ差があらわれる。特に、数学や理科などにおいては、実生活との関連付けをして、学生の関心を引き出す工夫が見られた。

#### 4-1-4 学習環境の整備

自律的・自立的な学習を支える環境整備についても、様々な取組が行われている。自主学習を促す環境整備として、例えば、e-ラーニングの活用や、オフィスアワー、ラーニング・コモンズ、ライティングセンターなどの取組も行われている。

これらの取組において重要となるのは、「学生が気軽に利用できる」ようになっているかである。例えば、今回見たオフィスアワーの事例では、従来の学生が教員の部屋に行く形式ではなく、決まった部屋や教室に教員が決まった時刻に来るなど、学生が来やすい工夫

がなされている。また、eラーニングについても、スマートフォンなどで利用できる環境にすることやゲーム性を持たせることで、利用率を高めているケースがあった。

#### 4-1-5 学生の教育活動への参加

大学教育の質的転換の推進にむけた取組について、今回のヒアリングのケースでは、学生を活動の主体とする取組が、非常に多く見られた。

中でも多かったのが、TA、SAとしての学生の活用である。特に、PBLやアクティブラーニングなどの体験型・実践型学習においては、TA,SAを活用しているケースが多い。その他、学生同士での学び合い、教え合いを促進するピア・サポートやラーニング・コミュニティのような取組も盛んになっている。さらには、教育改善に学生目線を取り入れる取組として、授業評価やFD活動への学生参加といった取組もみられる。

TA,SAなど学生の教育活動参加に関する取組について、定着のポイントは、「学生（先輩TAなど）から学生（後輩TAなど）へノウハウを伝授する」といったサイクルの構築にある。教員が、きめ細かくケアできる学生（TA,SA,ピアサポーター）の数には限界があり、全てを教員が管理することになると活動は広がらない。学生間でアドバイスし合うなど、教え合う形が構築できることで活動の幅が広がりをみせ、また、教える側と教わる側の双方の学生の成長にもつながる。

#### 4-1-6 教員の教育力向上への支援

大学教育の質的転換に向けては、個々の教員の教育力の向上も課題となる。そこで、FD研修や教員間の相互授業評価などの機会を設けるケースも増えている。

FD研修についても、学生への授業と同じく、座学だけでなく、演習等の実践的な取組が効果的であるといえる。

また、教員の教育力向上については、いかに教育ノウハウを共有できるかがカギとなる。そこで、これまでみたような教育の取組について、記録・見える化し、教職員間で情報共有できる仕組みを構築することも重要である。

#### 4-1-7 学生の学修記録を用いた教育の取組

学修ポートフォリオに代表される「学生の学修記録」を蓄積、管理して教育指導に活用する取組も増えている。これらの学修記録は、「学習の到達度の確認（可視化）」として用



いられるほか、「学生の振り返り」のためのツール、学修記録を媒介とした「教職員と学生のコミュニケーション促進」のためのツール、「キャリア教育（及び就職活動）における支援ツール」等として利用されている。また、学習到達度（特にジェネリックスキル等の到達度）を図るために、独自のテスト等を行うケースもある。

大学教育の質的転換に向けて、全学的な教学マネジメントサイクルの確立が求められている。学修ポートフォリオ等により、学生の学修記録を蓄積・管理することは、このサイクルの確立のために有効と考えられる。さらに、教学マネジメントサイクルを効果的に機能させるためには、「カリキュラムの体系化」等の教育の設計段階での取組との連動も重要となる。

また、上記で挙げた「教職員と学生のコミュニケーション促進」ツールとしての活用など、単に記録を取るだけでなく、その結果を活用する場面を意識的に設定しておくことが重要といえる。

#### 4-2 取組を全学的に普及していくためのポイント

これまでみた大学教育の質的転換に向けての取組は、個人の先生や個別の学科レベル等の個々の取組だけでなく、全学的な取組として推進するケースも多い。最後に、取組を全学的に普及していくためのポイントについてみる。

##### 4-2-1 3方向のコミュニケーションの促進（教職員間、教員⇄学生、学生間）

教育の精度をあげるには、コミュニケーションの密度を高めていくことが重要となる。取組を普及させるためには、制度等を設けるだけでなく、その制度を媒介として、コミュニケーションを促進するための仕掛けを用意することが重要といえる。また、そのコミュニケーションについても、教職員間、教員⇄学生、学生間のいずれについても意識することが必要となる。

教職員間については、FD・SD研修のような場を設定することも重要だが、教育目標など取組の目的や進むべき方向性を共有することが重要となる。

教員と学生のコミュニケーションについては、今回の調査でみてきたいずれの取組も、コミュニケーションを促進させるきっかけとなる。学生の自主性を尊重することは重要であるが、取組の制度を用意してあとは学生にお任せとするのではなく、きめ細かいケアが求められる。

学生間のコミュニケーションについては、従来はサークルなどの課外活動において活発に行われていたが、これに加えて PBL や TA、SA、ラーニング・コミュニティなど授業内でのコミュニケーションを促進させる仕掛けが有効である。これにより、学生のコミュニケーション力の育成につながると同時に、取組そのものが学生を通じて広がっていくことが期待できる。

#### 4-2-2 取組に関するノウハウ・情報の共有、見える化

取組を拡大していくためには、これまで取組に参加していなかった新しい教職員にも不安を感じさせることなく、取組に加わってもらう必要がある。そのためには、取組の先駆者が培った指導ノウハウを、明示化し共有できるようにすることが重要となる。

既に、取組のノウハウや活動を、記録・見える化し教職員間で情報共有できる仕組みを構築することの重要性は述べたが、さらに、これに加え、兼業ではなくその取組を専門に行いノウハウを蓄積し高めていく教職員を配置することが重要となる。

#### 4-2-3 データによる検証の重要性

教育改善を進めていくには、PDCA サイクルを回すことが重要となるが、その際にポイントとなるのが、Check（点検・評価）であるといえる。教育活動、特に自主性の育成などに関する取組は、成果が目に見えにくいこともあり、PDCA サイクルがうまく回らないことも多い。例えば、学修ポートフォリオなどの仕組みも活用しながら、教育活動に関する効果検証をすることが重要であり、また目に見える成果があれば、普及にもつながる。