

平成28年度
文部科学省委託調査

「大学教育改革の実態把握及び分析等 に関する調査研究」

～三つの方針を踏まえたPDCAサイクルによる
カリキュラム・マネジメントの確立等の取組の
先進事例の収集、分析～

調査報告書

平成29年3月

株式会社 リベルタス・コンサルティング

目次

第1章 調査概要	1
1-1 調査目的	1
1-2 調査概要	2
第2章 事例調査結果	5
2-1 山形大学	6
2-2 千葉大学	12
2-3 創価大学	17
2-4 武蔵野大学	22
2-5 金沢工業大学	29
2-6 京都光華女子大学	38
2-7 関西国際大学	45
2-8 甲南女子大学	51
第3章 有識者ヒアリング結果	54
3-1 明治大学 評価情報事務室 山本 幸一氏	54
3-2 株式会社リアセック	57
第4章 まとめ	59
4-1 目標設定・計画策定 (Plan) のポイント	59
4-2 評価・検証 (Check) のポイント	62
4-3 PDCA サイクルによるカリキュラムの改善例	66
4-4 PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの実施体制	67

第1章 調査概要

調査概要は、以下の通り。

1-1 調査目的

我が国の大学においては、中央教育審議会の各種答申等を踏まえ、多年にわたり様々な改革が行われ、議論も重ねられてきている。

また各大学においては、教育内容の改善や授業の質を高めること等を目的とした教育改革の取組のみならず、教育・研究・社会貢献機能を最大化することを目的としたガバナンス改革等が積極的に行われているところである。

その中でも、三つの方針（「卒業認定・学位授与の方針」「教育課程編成・実施の方針」「入学者受入れの方針」）を踏まえたカリキュラム改革は、大学教育改革の中心的課題となっている。改革が進む大学における学生の学修行動等の変容を具体的に把握し、教育改革の取組と教育現場の状況が乖離しないよう、PDCAサイクルを図ることが重要である。

以上のことを踏まえ、三つの方針（「卒業認定・学位授与の方針」「教育課程編成・実施の方針」「入学者受入れの方針」）を踏まえたPDCAサイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立等の取組に関する先進事例の収集、分析することを目的に調査分析を行う。

1-2 調査概要

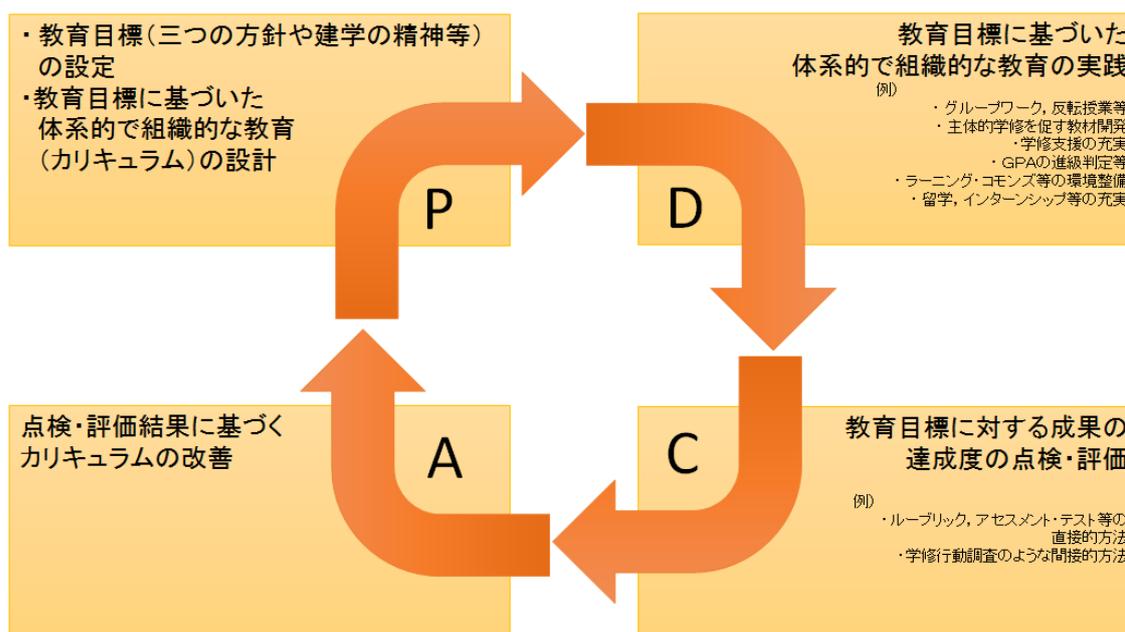
大学の教育プログラムにおいて、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立等に取り組んでいる先進的な事例を複数抽出し、各事例についてより詳細な調査を行い、分析を行う。

なお、本調査では、“三つの方針を踏まえた” PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立に関する分析を行うことを調査目的としている。三つの方針、中でも「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー (DP)) において掲げられている” 学生の大学での学修成果の目標 (教育目標) “を PDCA サイクルの起点とする。この教育目標の達成状況を評価・点検することで、カリキュラムを改善していく。

ただし、三つの方針については、平成 28 年 3 月 31 日に「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー) 及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー) の策定及び運用に関するガイドライン」が中央教育審議会大学分科会大学教育部会から出されたこともあり、平成 28 年度においては見直し中の大学も多い。

そこで、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの起点となる「教育目標」については、三つの方針だけではなく、建学の精神・理念や中期計画における教育目標、ラーニング・アウトカムなども含めている。

本調査で想定する PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントのイメージは、下記の通り。



上記のように、三つの方針等の教育目標に対して、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントを行っている大学を調査対象とした。実施した調査内容は、下記の通り。

1)事例の抽出

文献調査及び後述の有識者調査により、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立に向けての論点・課題の整理、先進的な事例の抽出を行った。

2)有識者調査

本調査研究テーマに関し専門的な知見を有する有識者へのヒアリングを行い、先進的な事例を複数抽出、及びPDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立に向けての論点・課題などを整理した。

3)事例調査

1)2)より抽出した大学が教育プログラムにおいて、三つの方針を踏まえたPDCAサイクルによるカリキュラム・マネジメントの確立等に取り組んでいる先進的な事例について、ヒアリングにより詳細な調査を行い、分析を行う。

■用語について

DP：ディプロマ・ポリシー、学位授与の方針

CP：カリキュラム・ポリシー、教育課程編成・実施の方針

AP：アドミッション・ポリシー、入学者受入れの方針

三つの方針：DP、CP、APの三つの方針を指す。

IR：インスティトゥーショナル・リサーチ。大学の組織や教育研究等に関する情報を収集・分析することで、学内の意思決定や改善活動の支援や、外部に対する説明責任を果たす活動。

ルーブリック：評価水準である「尺度」と、尺度を満たした場合の「特徴の記述」で構成される。記述により達成水準等が明確化されることにより、他の手段では困難なパフォーマンス等の定性的な評価に向くとされ、評価者・被評価者の認識の共有、複数の評価者による評価の標準化等のメリットがあるとされている。

LO：ラーニング・アウトカム。プログラムやコースなど、一定の学習期間終了時に、学習者が知り、理解し、行い、実演できることを期待される内容を言明したもの。

第2章 事例調査結果

PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの事例として、以下の大学に対してヒアリング調査を行った。調査結果を次頁以降に示す。

■調査対象

- ・ 山形大学
- ・ 千葉大学
- ・ 創価大学
- ・ 武蔵野大学
- ・ 金沢工業大学
- ・ 京都光華女子大学
- ・ 関西国際大学
- ・ 甲南女子大学

2-1 山形大学

■ポイント

- 「教育プログラム」単位での三つの方針の作成
- DP, CP, カリキュラムの一貫性を確認するカリキュラムチェックリストの作成
- アセスメントツールとして、基盤教育テストの開発

2-1-1 アセスメントが可能な3ポリシーの作成

(1)アセスメントの考え方

山形大学では、平成18年にEM（エンロール・マネジメント）室（現EM企画室）を設置し、EMIR（エンロールマネジメントIR）に取り組んできた。この取組は、入試倍率の改善など一定の成果を上げてきた。次に、教育の質保証についての取組に着手している。

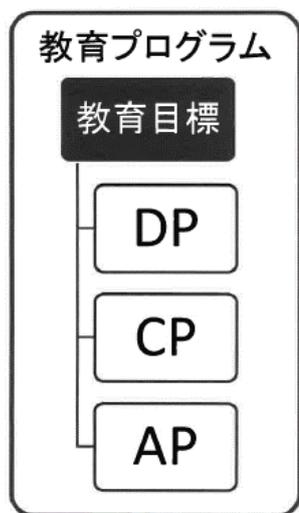
一般的なIRでは、入学段階の志願者倍率・定員充足率、学習段階のGPA・退学率・学修満足度、卒業段階の卒業率・就職率などのデータを用いて分析が行われる。だが、日本の大学、特に国立大学においては、これらの数値は高いことが多く、志願者倍率や就職率の数値だけを見ても、カリキュラムが妥当なものなのかどうか、どこを改善したらよいかかわからないケースが多い。特に、カリキュラムのAssessmentを行うには、大学の学習課程において何が行われているのか、そのプロセスを可視化することが重要だといえる。そこで、カリキュラム改善のPDCAサイクルの確立に向けて、まずは学習課程（カリキュラム、学習経験、学修成果、教授法等）等の可視化が行えるような三つの方針の作成を行うこととした。

(2)ポリシー作成単位の見直し

まず、どの単位で三つの方針を作成するのか検討を行った。山形大学では、これまでも学部・学科・専攻で、三つの方針は作成されていた。だが、組織によって記載にバラつきがあるなど問題もあった。

検討の結果、前述のように学習課程を可視化するという目的に対応するため、DP、CP、APは、学科単位や学位プログラム単位で設定するのではなく、教育目標に1対1で対応

している「教育プログラム」ごとに設定するようにした。例えば、理学部であれば数理学科、物理学科などの学科単位ごとに教育目標が立てられており（教育プログラムになっており）、地域教育文化学部では、児童教育コース、異文化交流コースなどコースごとの教育目標が立てられている（教育プログラムとなっている）。この考え方で再整理を行い、山形大学には、40 程度の教育プログラムがあることがわかった。この教育プログラム単位で 3 ポリシーの見直しを行うこととなった。



「学位プログラム」ではなく、教育目標を最小単位とする「教育プログラム」という考え方に準拠

学部	学科	コース	学位	教育プログラム
地域教育文化学部	地域教育文化学科	児童教育コース	学士(教育学)	児童教育学
		異文化交流コース	学士(学術)	異文化交流学
		造形芸術コース		造形芸術学
	
医学部	医学科		学士(医学)	医学
	看護学科		学士(看護学)	看護学
理学部	数理学科		学士(理学)	数理科学
	物理学科			物理学

(3)DP の作成

山形大学全学の DP は、①豊かな人間性と社会力、②21 世紀型市民としての能力と汎用的技能、③専門分野の知識と技能、の 3 つを大きく掲げている。

各教育プログラムの DP については、全学の DP との整合性を意識して作るようにした。具体的には、教育プログラムの DP では、大項目レベルにおいて内容を大学全体の DP（前述の 3 項目）にそえるようにし、大きな枠組みは大学全体と同じ方向を向くように作成している。

(4)CP、カリキュラムチェックリストの作成

次に、CP の作成については、DP 及び実際のカリキュラムとの一貫性の確保を意識して作成を進めた。教育プログラムごとに、カリキュラムと DP、CP の一貫性を確認するために、「カリキュラムチェックリスト」を作成し、カリキュラムの各科目と DP、CP との対応チェックを行った。各教育プログラムの DP、CP はそれぞれ 6～11 項目程度からなるが、

DPは「DP達成のために特に重要な科目は◎、重要な科目は○、望ましい科目は△」を、CPは「CPと対応している科目に○」を、各科目についてチェックを行った。

この結果、どの科目にも○がつかないDP、CPについては、DP、CPの見直し（ポリシーの立て方に間違いはないか）、もしくはカリキュラムの見直し（不足する科目はないか）を行った。

カリキュラムチェックリスト作業様式（案）

学部名： ○○学部 教育プログラム名○○学

教育課程の編成・実施方針（CP）					カリキュラム				学位授与方針（DP）			
CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	科目名	担当教員	授業の目的	授業の到達目標	DP1	DP2	・・・	DPO
○	○				基礎生命科学	山形太郎 山形花子 他○○教員	医学の基礎知識として必要となる、化学、生物学、物理学及び生化学について、「医学教育における準備教育モデル・コア・カリキュラム」に準じて指導する。	(1) ○○に関する基礎的知識を把握する。 (2) △△に関する問題意識を持つ (3) ◇◇的なものの見方・考え方を身に付ける。	(1) △ (2) ◎ (3) ○			(2) ◎ (3) ○

○ CPと対応している
※該当しない場合は空欄

◎ DP達成のために、特に重要な事項
○ DP達成のために、重要な事項
△ DP達成のために、望ましい事項

さらに、カリキュラムチェックリストの作成にあたり、各科目の「授業の到達目標」についても見直しを図った。これまで「授業の到達目標」は、各教員の裁量に任されていたが、質保証の観点から教員全体で共有化できるように、目標設定のルールの一統化を図った。具体的には、シラバス記載のマニュアルの見直しを行い、目標を項目立てして記載するほか、目標の立て方（目標の記載の仕方）を統一した。

この後、学生からのフィードバックを踏まえ（学生の目線から見て妥当なカリキュラムになっているかを確認）、平成 28 年度中にカリキュラムを確定し、平成 29 年度から運用する。

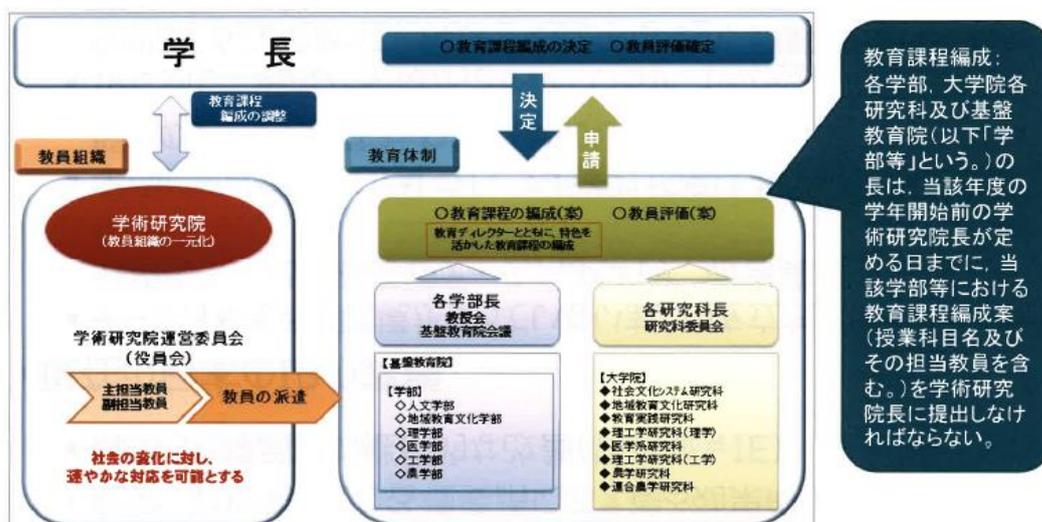
2-1-2 カリキュラム編成の実施体制

山形大学では、平成 25 年度より、教育プログラムごとに「教育ディレクター」を配置

している。この教育ディレクターが、教育プログラムごとの DP 及び CP を念頭に置きながら、カリキュラムの編成に関する各種業務を行う。

なお、各学部には教育ディレクターを束ねて、学部全体のカリキュラムの編成、及び学部間のカリキュラムに関する調整を行う「統括教育ディレクター」が配置されている。さらに、大学全体の統括責任を、教育担当理事が担う。この 3 層構造で、カリキュラムの編成が行われている。

さらに、学長直轄の「学術研究院運営委員会」において、上述したカリキュラムに対して学部横断的な教員の派遣を行っている。山形大学では、現在（平成 27 年 4 月以降）、教員は全て「学術研究院」に所属しており、学部を超えた教員の配置が可能となっており、カリキュラムの柔軟な変革に対応できるような仕組みとなっている。



2-1-3 アセスメントのための測定ツールの開発

(1)教育体制

山形大学では、全学で専門教育と共通教育の再構築が行われている。平成 22 年度入学生から、学生が学士力の中心となる知識・技能や課題探究力を確実に習得することができるよう、共通科目(教養科目)を「基盤教育」と位置付け、専門教育との壁をなくして学士課程全体で一体的な目標のもと体系化を図ってきた。

さらには、基盤教育と専門教育を連動させた 3 年一貫の学士課程基盤教育プログラムを平成 28 年度までに整備し、平成 29 年度から同プログラムによる教育を実施する予定とな

っている。学士の最初の3年間を基盤教育（基盤共通教育、基盤専門教育）の期間として位置付け、全学的な教育を行う。

(2)基盤教育テストの開発

教育目標の達成についてアセスメントを行うために、測定ツールの開発も進めている。前述の3年一貫学士課程基盤教育では、「学問基盤力」「実践・地域基盤力」「国際基盤力」の3つの基盤力の育成を目標としている。

学問基盤力	自律的に課題に取り組む専門力 ー専門知識の体系的習得と実践的な運用体験 ー総合大学の学際が強みを生かした応用力の獲得
実践・地域基盤力	社会でリーダーシップを発揮する人間力 ー力強い学びを保障するキーコンピテンシーの育成 ー地域課題に挑戦し生涯学び続ける自己学習力獲得
国際基盤力	実践的な英語で多様性に挑戦する国際力 ー基盤としての英語力を4技能・専門別に習得 ー英語 PBL の実施、様々な活動を通じた国際理解

この3つの基盤力について、直接指標による学修成果を把握するためのツールを開発している。平成28年度までに基盤力テストを開発・試行し、平成29年度から運用を行う予定となっている。

入学時、1年次の終わり、3年生次（医学部は調整中）の3回にわたりテストを行い、3つの基盤力が身についたかどうかの評価・検証を行う。テストの内容については、学問基盤力は、数的文章理解、数学、物理学、化学、生物学などの専門知識を問うテストを行う。国際基盤力は、TOEIC等の外部試験を活用して英語力を測定する。実践地域基盤力については、心理学におけるビッグ5と呼ばれる外向性・協調性・勤勉性・情緒安定性・知的好奇心の5因子調査によってコンピテンシーの一側面を測定する方向で進めている。いずれのテストもスマートフォンのアプリにより試験を行い、授業等には影響がでないようにする。

なお、この基盤力テストの結果は、学生の成績評価には用いず、あくまで教育改善活動

や対外的な学修成果の可視化資料（ディプロマ・サプリメント）として用いることとなっている。教育改善活動としては、例えば、将来的にはキーコンピテンシーのタイプによって、アクティブラーニングのグループ構成を変えたりする等の配慮や、学修支援の方法を変える等ができると考えている。

2-2 千葉大学

■ポイント

- アカデミック・リンク・センターにおける定量・定性的な評価・検証の実施
- 各学部の姿をデータで示す「千葉大学の学びの今」の作成
- 「学生参画会議」により、学生の生の声を教育改革の検証に活用

2-2-1 全学教育の推進体制

千葉大学では、平成 18 年度に教養部を廃止し、その後、全学教育を担う部署として普遍教育センターを設置し、全学出動体制による普遍教育を実施している。

平成 25 年には、千葉大学における教学マネジメントの確立を目的として、それまでの教育関連運営組織であった 3 機構 10 企画室を高等教育研究機構（以下「機構」という）に整理・統合し、機構のもとに 6 つの部門（教育総合推進部門、ICT 推進部門、学生支援部門、アドミッション部門、高大連携・地域貢献部門、FD 推進部門）を置くとともに、新たに、機構のシンクタンクとしての高等教育研究戦略室と千葉大学全体の教育に係る重要事項を審議する高等教育研究機構会議を設置した。

さらに、平成 28 年には、全学的な教学マネジメント体制の見直しを行い、「高等教育研究機構」を企画部門、「国際未来教育基幹」（新設）を実施部門として役割分担を明確化した。

本基幹を実質的に機能させるため「国際未来教育基幹キャビネット」を設け、国際未来教育基幹キャビネット長には教育担当理事をもって充て、意思決定の円滑化を図っている。さらに、海外の高等教育事情や先進的な教育実践に精通している人材（外部有識者）を構成員に加え、実施機関として、「国際未来教育基幹キャビネット」の下に 4 人の副学長が統括する 6 つのセンター（全学教育センター、入試センター、国際教育センター、学生支援センター、キャリアセンター、アカデミック・リンク・センター）を配置した。

2-2-2 アカデミック・リンク・センターにおける検証・評価活動

国際未来教育基幹に先駆けて、平成 23 年 4 月に、アカデミック・リンク・センターが設立された。アカデミック・リンク・センターは、「生涯学び続ける基礎的な能力」「知識

活用能力」を持つ『考える学生』を育成するために、附属図書館、総合メディア基盤センター（現・統合情報センター）、普遍教育センター（現・全学教育センター）が協力して設立した組織で、中核となる附属図書館内に様々な学習支援設備を備えており、学生が自由に学習できる空間であるアクティブ・ラーニング・スペースやスチューデントアシスタントによる学生のための学習相談などを実施している。

アクティブ・ラーニング・スペース



アカデミック・リンク・センターでは、学習支援を行うだけでなく、学習支援活動に対しての成果の検証や、学生の学習行動と学習成果の関連の検証を定量・定性的に行ってきた。

定量的な検証として、平成 24 年度から毎年、「千葉大学学習状況・情報利用環境調査」を実施している。学生に対するウェブアンケートにより、1000 名以上の回答を得ている。毎年、同じ項目の質問もしており、時系列での分析も可能となっている。また、自由記述の回答率も高い。

さらに、定性的調査として、学生に対してフォーカス・グループ・インタビューを行い、学生の行動と環境要素の関係などを分析している。この他、フォトボイス調査（学外も含めた学習行動を写真に記録してもらい、写真を元にインタビューを行う）や、図書館の建物内での移動調査などしている。

これらの調査結果を用いて、例えば、学生の PC など情報端末の保有率を時系列で観察し、主流がスマートフォンに移っているのを確認した上で、e ラーニングシステムもスマートフォン対応にするなどを行っている。

さらに、学生の学習行動についても分析し、例えば、学生はアカデミック・リンクの「にぎやかな空間」と「静寂な空間」を行き来しながら学習をしていることを明らかにしてい

る（一か所に留まって勉強するのではなく、ある時は静寂な空間で集中して勉強し、ある時はグループのところで質問をしながら勉強する、など）。また、学生自身は、カリキュラムに沿った専門の勉強以外は学習とは認識していないが、図書館に並べられている図書がきっかけとなり、本を読んで幅広い学習をしていることが明らかになった。

2-2-3 三つの方針の設定

(1)概要

千葉大学では平成 16 年度に AP を作成、平成 22 年度には中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」の学士力の参考指針に対応する DP、CP を作成している。さらに、平成 26 年度に、中教審答申やミッションの再定義を受け、三つの方針を大幅に改定している。ワーキンググループを設置し、「研究倫理の重視」「グローバル化教育の推進」「アクティブラーニング（学生の主体性重視）」「イノベーション創出の基礎となるカリキュラム編成」といった内容を組み込んだ。

さらに平成 28 年度には、三つの方針に関するガイドライン¹を受け、三つの方針の再チェックを行っている。ガイドラインの内容は、基本的には平成 26 年度の改定で対応できているが、新たに「主体的な学び」の要素をさらに強調したり、グローバル化に加えて「地域連携」の要素を加えたりする予定となっている。改定後の三つの方針は、平成 29 年 4 月に公表予定となっている。

(2)三つの方針の策定の体制

三つの方針の改定作業は、まず全学の方針について、高等教育研究機構の教育総合推進部門（教育改革担当副学長の他、高等教育研究機構長が指名した教員により組織）にワーキンググループを設置し行う。全学の方針を踏まえて、各部局（学部、研究科）に三つの方針の見直し作業を行ってもらう。

なお、全学の方針にない項目で、部局でどうしても必要な項目がある場合は提案してもらい、全学版の改訂に活かす。

¹「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン

2-2-4 カリキュラムの体系化

カリキュラムの体系化を図るために、平成 27 年度にナンバリングを全学的（博士後期課程を除く）に実施した。全ての科目に 3 ケタの番号を付与（リメディアルは 0 番台、初年次教育が 100 番台、修士研究で 600 番台など）する作業を、各学科・専攻等教育の基礎単位で実施した。さらに、単位互換制度を見据えて、千葉大学「ナンバリングの方針」も日本語・英語で作成・公表した。

ナンバリング後に、各科目の関連図であるカリキュラムツリーを作成し、カリキュラム構成を可視化した。これにより、各部局の自己点検を進めるとともに、他の部門のカリキュラムとの比較などもできるようにした。

なお、次のステップとして、DP に対応したカリキュラム構成のチェック、科目とコンピテンシーとの紐付けを行い、カリキュラムマップを作成する予定となっている。これについては、医学部が先行して実施している。

ナンバリング作成時には、科目の全てが 300 番台などという学部もあったが、教育総合推進部門から指摘を行い、各学部とのやり取りを行い、適宜、修正を行ってもらっている。

2-2-5 評価・検証に関する各種取組

(1) 教育 IR 部門の設置

千葉大学では、アカデミック・リンク・センターの調査の他、3 年おきに実施する『千葉大学の教育・研究』に対する意識・満足度調査、入学時の「入学時アンケート」など、各種のデータが蓄積されている。

これら学内にある『千葉大学の教育・研究』に対する意識・満足度調査」「学習状況・情報利用環境調査」「入学時アンケート」や「教務情報」「就職支援課情報」「学生支援課情報」などの様々なデータを紐付けて分析する部門として、平成 27 年 3 月に教育 IR 部門を設置した。学生の入学から卒業までの学習行動とその成果の関係などを分析していく。

まず「千葉大学の学びの今」という資料を作成した。この資料は、各学部について作成し、学生に関する様々なデータ（成績分布、学修時間、図書館利用率など）を A4 一枚で俯瞰できるようになっている。作成にあたっては、資料を一律に作成するのではなく、IR 担当者が各学部に行き、どのようなデータを分析するのがその学部にとって意味があるのかを意見交換した上で作成している。学部の教育をエンカレッジする（勇気づける、促進する）ための資料であることを重視し、例えば低い数値のデータについても、問題意識を

もってもらえるようにコメントをつけて掲載している。この資料は、学長、理事、各学部長が参加する大学運営会議に提出され、その内容は各学部にフィードバックされた。

「千葉大学の学びの今」を出した後、より詳細な分析をしてほしいという学部からの依頼があり分析を実施した（どういう学生が、どんな進路に進んでいるかなどの分析）。

(2)学生の声の生を教育に反映

各種のアンケートを行う他、学生の声の生を把握するため、平成 26 年度より「学生参画会議」を行っている。あるテーマを決めて、そのテーマについて学生との意見交換を行う。平成 26 年度は「普遍教育、体系的英語教育、ギャップタームなど新たな教育の導入」、平成 27 年度は「大学のブランド力向上」、平成 28 年度は「研究大学としての人材育成（院教育）」をテーマに行われた。

例えば、平成 28 年度では、学生は「専門性が高まるにつれ、専門間の壁ができることに危惧を感じている」ことがわかり、これは現在検討している大学院の共通教育の編成が、学生の問題意識に対応できているということが検証できた。

この他、普遍教育や各学部においても「学生懇談会」を実施している。「学生参画会議」も「学生懇談会」も教員の出席数が多く、積極的に学生の声の生を聞こうとしている。

この他、『千葉大学の教育・研究』に対する意識・満足度調査は、その結果を各部署の教員にみてもらい、それについて教員がコメントを報告書に書くようにしている。

2-2-6 アカデミック・リンク・センターやアクティブラーニングの成果

これまでの調査結果から、学生の学習成果に関する検証も行っている。例えば、アカデミック・リンク・センターを作ったことで学生の図書館満足度は飛躍的に向上している。さらに、図書館利用率も、現在でも高まり続けているなど、学習環境の整備が、学生の学習意欲の向上に寄与していることが明らかになっている。

この他、学生の自己評価ではあるが、学習時間や基礎力が向上している。また、図書館やイングリッシュハウス（英語のコミュニケーション スペース）の利用時間・利用率が向上するなど学習支援の成果がみられている。

さらに、卒業までの学習成果を測るために、今後は、卒業生調査も行う予定となっている。

2-3 創価大学

■ポイント

- 育成を目指す人材像を明確化した「ラーニング・アウトカムズ (LOs)」を設定
- シラバスを活用したLOs とカリキュラムとの関係性チェック、LOs の全学普及
- 各教員が様々な工夫を凝らしての授業評価の実施

2-3-1 共通科目におけるラーニング・アウトカムズの設定・活用

(1)ラーニング・アウトカムズの設定

創価大学では、平成 20 年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」を受けて発足した学士課程教育機構において、平成 22 年度より共通科目の学習成果「ラーニング・アウトカムズ (LOs)」の設定に着手している。

学士課程教育機構のメンバーに教学担当の副学長も加わり、合宿も含めた集中的な討議により原案を作成し、学士課程教育機構運営委員会（各学部の学部長も参加）や科目群別の共通科目担当者会で検討を踏まえ、平成 23 年 1 月に共通科目の LOs が設定された。

LOs は、創価大学の建学の理念や共通科目の教育目標を念頭に置き、前述の中央教育審議会答申も踏まえながら、「知識基盤（学生が何を知っているべきか）」「実践的能力（学生が何をできるようになるべきか）」「教養ある市民としての資質（知識と能力を用いて何を行おうとするか）」の 3 つの観点で整理された、8 つの項目が設定された。

1. 人文・社会・自然科学、健康科学領域の基礎知識を理解する。
2. 多面的かつ論理的に思考する。
3. 問題解決に必要な知識・情報を適切な手段を用いて入手し、活用する。
4. 日本語による多様な表現方法を習得し、明瞭に論じ述べる。
5. 英語と母語以外の他外国語でコミュニケーションを図る。
6. 学びの意味や社会的責務を考え、自らの目標を設定し、自立(律)的に学ぶ。
7. 自他の文化・伝統を理解し、その差異を尊重する。
8. 人類の幸福と平和を考え、自己の判断基準をもつ。

(2)ラーニング・アウトカムズの全学展開

設定した LOs を全学展開するために、平成 23・24 年度には、まず約 50 のパイロット授業が行われた。パイロット授業において、8 項目の妥当性や育成するための取組などが検証された。

あわせて、平成 23 年度には、LOs の 8 項目を、それぞれ 3~4 つにブレイクダウンした細目案も作られた。また、外国人教員用に英語版 LOs も設定された（細目、英語版共に、平成 24 年 10 月完成）。

さらには、平成 24 年度からは LOs をシラバスに反映するようにした。各授業のシラバスにおいて、その授業で育成される LOs を最大 3 項目までチェックするようにしている。これにより、学生が授業を選択する際に、どの授業がどの LOs に関連しているかを把握できるようになったと共に、教員も LOs の育成を意識して行うようになる。

なお、LOs を学内に展開するためには、シラバスとの連動が重要だったという。教員がシラバスを書く際に必ず LOs に触れるので、そこで教員への LOs の周知が図られる。

(3)LOs とカリキュラムの関係性チェック

シラバスにチェックされた LOs 項目を一覧化することによって、LOs 項目に関する授業が提供できているかを確認することができる。平成 24 年でのチェックの結果、8 項目全てが何らかの授業において育成の機会が提供されていることがわかった。一方で、8 項目のうち「4.日本語による多様な表現方法を習得し、明瞭に論じ述べる」と「8.人類の幸福と平和を考え、自己の判断基準を持つ」については、提供している科目数が少ないことも確認された。

この結果を踏まえ、4.については、平成 26 年度より「学術文章作法」を必修化した。育成が難しい項目である 8.についても、平成 30 年度に「世界市民教育科目群」を必修科目として設置する予定となっている。

また、平成 20 年度のシラバスでのチェックを踏まえ、各科目と LOs の関係がより明確になるように、チェックの仕方を◎と○に分けた。◎については、最も関係する LOs について 1 つだけつけるようにしている。

(4)各授業における PDCA サイクル

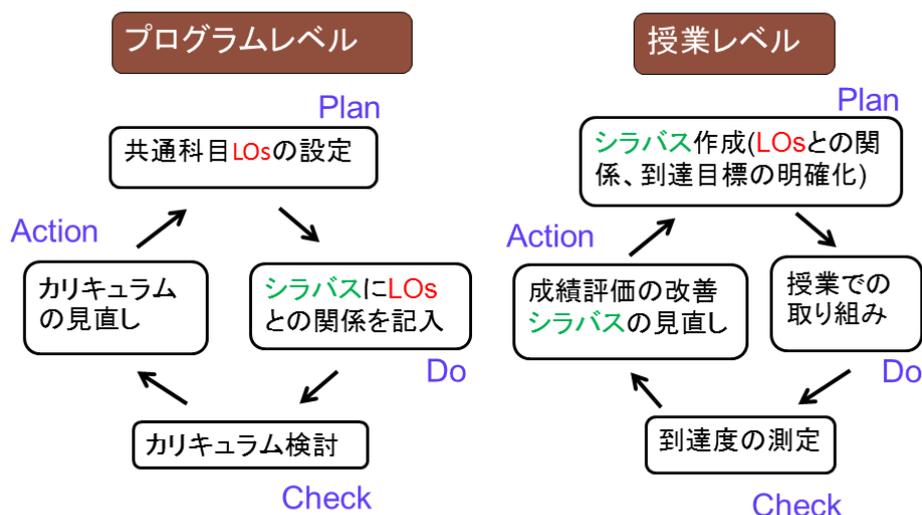
カリキュラム全体の見直しを図ると同時に、授業レベルでの PDCA サイクルを回す取組

にも着手した。シラバスでは、LOs との関係を確認するとともに、授業の到達目標を明記しているが、平成 25 年から教員は「授業の到達目標に対する自己評価報告書」を作成することとした（少なくとも 3 年に 1 度は実施・提出）。自己評価報告書には、1）シラバスに記載した到達目標、2）到達目標に対する取組（授業方法や課題設定など）、3）到達度をどのような方法で評価・測定したか、を設定した LOs 項目を軸に整理して記載する。

到達度の評価については、ルーブリック作成、振り返りシート作成、記録シート、アンケート、基準を明確にしてのレポート評価など、各教員が様々な工夫を凝らして実施されている。

この報告書を作成することで、各教員の授業の振り返りとして活用するほか、共通科目担当者会等において紹介するなど教員間での共有化を図っている。

プログラムの内部質保証システム(共通科目) →ラーニング・アウトカムズ(LOs)の設定を起点に



(5)到達目標レベルの統一化

学生の授業評価アンケート（携帯電話、スマートフォンで回答）に、「到達目標が、どの程度達成できたか」について聞く項目も用意されている。到達目標について、学生の自己評価の情報を集めており、この結果も授業改善に役立たせている。

なお、平成 24 年度にこの取組を開始したところ、到達目標の設定について、教員間で

かなりのバラつきがあることが分かった。非常に高いレベルの到達目標を設定する教員がいる一方で、単位を修得できれば目標達成としている教員もいた。そこで平成25年度に、到達目標としてどのレベルに設定するのがふさわしいかの議論が行われ、結果、成績評価でBレベル（70点以上）を到達目標として設定することと決定した（これ以外の目標設定をしたい場合は、必ずシラバスに明記する）。

平成25・26年度 共通科目シラバス変更

The screenshot shows a web interface for syllabus management. On the left is a vertical navigation menu with items like '出席確認システム(学部)', 'シラバス管理', 'シラバス検索', and '管理メニュー'. The main content area is titled '到達目標(*)' and includes a help box with instructions on how to set objectives. Below this, a scrollable list of 8 objectives is shown, with two callout boxes highlighting specific changes for the 26th and 25th fiscal years.

到達目標(*)

【ヘルプ】 記入について:
「到達目標」の記述は「現実的かつチャレンジングなレベル(成績評価ではBレベル以上)」に設定することを原則とします。ただし、他のレベルで記述する場合は、設定レベルを明示して下さい。

平成26年度シラバスより明確化

平成25年度シラバスより変更 (◎◎の明示)

共通科目ラーニング・アウトカムズとの関係(*)

【ヘルプ】 選択について:
選択は、最大3項目まで選べます。一番比重をおく項目には◎、その他口は○を選択します。

- ▼ 1. 人文、社会、自然科学、健康科学領域の基礎知識を理解する
- ▼ 2. 多面的かつ論理的に思考する
- ▼ 3. 問題解決に必要な知識・情報を適切な手段を用いて入手し、活用する
- ▼ 4. 日本語による多様な表現方法を取得し、明確に論述べる
- ▼ 5. 英語と母語以外の他外国語でコミュニケーションを図る
- ▼ 6. 学びの意味や社会的責務を考え、自らの目標を設定し、自立(自律)に学ぶ
- ▼ 7. 自他の文化、伝統を理解し、その差異を尊重する
- ▼ 8. 人類の幸福と平和を考え、自己の判断基準を持つ

(6) 専門科目への展開

授業レベルにおける LOs 測定の実施は、共通科目で先行的に実施されてきたが、平成29年度より専門科目においても実施される。共通科目の LOs を土台にしつつ、各学部の理念や教育目標にあわせて LOs が作成されている。

2-3-2 三つの方針の見直しについて

(1)三つの方針の見直し

LOs の取組などを踏まえながら、創価大学では、平成 28 年 5 月から三つの方針の見直し作業に着手した。創価大学ではすでに三つの方針は制定していたが、建学の精神や平成 22 年に設定したグランドデザイン（創立 50 周年に向けたアクションプラン）、共通科目 LOs、さらには既に行われている教育改革の取組を踏まえて、三つの方針の見直しをはかることとした。見直しにあたっては、他大学の事例や、文部科学省や他大学から講師を招いての勉強会の内容も参考にし、議論を重ねて三つの方針の見直し案を作成した。結果、全学 DP は 4 分野 8 項目からなり、共通科目 LOs とも対応した内容となっている。

全学ポリシーの方針が固まった後、各学部において学部の方針の議論が行われた。これまでも各学部で教育目標等もあったが、必ずしも育成すべき人材像やカリキュラムとの整合性が取れたものにはなっていなかった。そこで、三つの方針の見直しにあたり、学部の理念・目的、教育目標、DP、CP、AP が整合性のある内容に作り替えられた。

10 月末に第一案が作成された後、大学全体と学部・研究科の三つの方針を一貫性・整合性の面から調整を行い、平成 29 年 3 月末には新しい方針が公表される。

(2)カリキュラム評価・点検方法の明記

創価大学の新 CP の特徴として、カリキュラムの評価方針が示されていることがあげられる。例えば、全学の CP では、コースナンバー、科目配置の体系化、ラーニング・アウトカムズの活用により、カリキュラムが DP に対応しているかを確認する旨が示されている。さらに、カリキュラム実施後には、自己評価報告書等によりカリキュラムの点検の実施が計画されている。

また、各学部においても、カリキュラムの科目群と専門科目 LOs（DP にも対応）に対応を表したチェックリストを作成することとなっている。そこで、LOs を満たすカリキュラム構成になっているかを点検する。さらに、授業実施後には、学生の達成度チェックを行いカリキュラムに問題がなかったかの評価を行うことも明記されている。

2-4 武蔵野大学

■ポイント

- 学内の教職員の意見に加え、企業の意見も踏まえて DP を作成
- 学部の上位に位置する「カリキュラム改革委員会」を中心とした取組の推進
- カリキュラム体系化を推進・普及するためのツール（DP 到達目標管理表、学科ルーブリック等）の作成

2-4-1 DP の再構築

(1) 全学 DP の見直し

武蔵野大学では、平成 16 年から大学のブランド力を向上させる「ブランド展開プロジェクト」がスタートしたが、これを機に“どのような人材を育てたいのか”という議論が学内で盛んに行われてきた。その一環として、各学科で具体的な到達目標を立てるなどの取組が行われてきた（例えば薬学科や看護学科では国家試験合格率●%、その他の学科では上場企業就職率●%などの数値目標を立てる）。さらに、このような議論を行いながら、カリキュラム改革委員会を中心に、カリキュラムの見直しなどの教育改革が取り組まれてきた。

そのような流れを受け、平成 27 年度初頭の全教員を対象とした大学方針説明会で、当該年度中に三つの方針の再構築を行うことが打ち出された。これまでも教育改革の中心となってきたカリキュラム改革委員会メンバーを中心に、5 月には「ディプロマ・ポリシー検討会」が発足された（学長、副学長、教務部長、学生部長、キャリア開発部長、教養教育部会部長、大学事務部長、学務課から構成）。

DP の見直しにあたって、まず課題抽出、他大学の先進事例調査が行われた。その上で、教職員へのヒアリングが行われ、武蔵野大学の特徴や弱みについて再認識を行った。武蔵野大学は、前身が女子大ということもあり、学生が「おとなしい」ことが教職員の感じていた課題であった。まじめでしっかりやることは、強みでもある一方で、これからの社会では「自信をもって、もっと積極的に自ら課題を見つけてくる姿勢」を身に付けることも重要だということを教職員間で共有化した。

その上で、大学の考えだけでは独善的になる恐れもあるため、学外の声も聴いている。

具体的には、企業の人事課にヒアリングを行い、「企業はどのような人材を求めているのか」の情報を集めた。このヒアリングで、教員間で共有した課題が企業とズレがないことを確認し、その上で、企業が求めている能力を詳細に落とし込んでいった。

これらの作業を踏まえて全学 DP の作成を行った。まずは、DP の全体像を表すメッセージが必要だと考え『『アクティブな知』を獲得し、創造的に思考・表現する力を備えて、世界の課題に立ち向かう。』という目標が設定された。この目標を具体化した能力として「学びの基礎力を基盤とした専門能力」「他者と自己を理解し、自発的に踏み出す力」「課題を多角的に捉え、創造的に考える力」「多様な人々の中で、自らの考えを表現・発信する力」の4つの能力を DP として設定した。さらに4つの能力を具体化・細分化していった。

DP の中核となる『『アクティブな知』については、近年の武蔵野大学の教育改革として、積極的に展開してきた取組でもあった。農業体験、地域おこし、ホテル研修、震災復興支援などの学外学習を行うなど、学生に主体性・積極性を身に付けてもらうための教育を行ってきた。今回の DP の見直しは、その取組を明確なメッセージとして再整理したともいえる。

(2)各学科の DP の作成

全学 DP を踏まえて、次に各学科の DP 等の作成を行った。まずは、学科ごとに、ディプロマ・ポリシー検討会のメンバーと、学部長・学科長等との意見交換の場がもたれた。ディプロマ・ポリシー検討会から DP 作成の全学的な方針が伝えられるとともに、各学科からの意見に対する調整が行われる。学科長は、この内容を学科にもちかえり、学科の教員等からの意見を聞いて DP を作成する。作成した DP を元に、ディプロマ・ポリシー検討会との調整が行われる。このプロセスを経て、各学科の DP は完成した。

各学科の DP は、全学 DP の4つの能力を元に作成されている。ただし、4つの能力を構成する各種能力については、全てを盛り込む必要があるわけではなく、学科の目標にあわせて必要なもののみを選んで作成されている。例えば、人間科学科であれば「実践的スキル・表現」の中に複数ある能力のうち、「表現力」についてのみ DP を策定している。

なお、現在は、三つの方針は調整期間でもあると考えており、実際に運用してから見直し・調整を図る予定となっている。

(3)実施体制

「ディプロマ・ポリシー検討会」の中心メンバーでもあり、かつ武蔵野大学の教育改革を牽引してきたカリキュラム改革委員会は、学長、副学長、教務部長、学生部長、キャリア開発部長、教養教育部会部長、及び大学事務部長等の職員から構成されている（平成 28 年度からは教育改革推進委員会として再編成して、メンバーに国際センター長が加わっている）。

このうち、教務部長、学生部長、キャリア開発部長、教養教育部会部長の 4 名は、組織体制として、学長、副学長の直下に位置付けられている。各学部についてカリキュラム改革委員会が管轄する形となっている。これにより、教育改革に関する方針を、各学科に展開しやすくなっている。

また、教職協働が進んでいるのも特徴の 1 つとなっている。カリキュラム改革委員会には、職員も参加し、時には教員と対等となってカリキュラム改革の議論に参加している。教育改革に必要な情報（例えば学生情報や教室の空き具合など）は、事務職員が把握していることが多く、教員と職員が協力することで、改革が進めやすくなっている。

2-4-2 カリキュラムの体系化・CP の再構築

(1)カリキュラム体系化の取組

平成 27 年の三つの方針の再構築の前から、カリキュラムの見直しは進められてきた。1 つは、科目数が増えすぎてきているといった問題もあり、カリキュラムのスリム化に着手してきていた。その際どの科目が必要なのかを検討するためにも、カリキュラムを体系化する必要がある、カリキュラム MAP の作成やナンバリング、履修モデルの作成などの取組が行われてきていた。

さらに、学年制や 4 学期制を導入したこともあり、これらの制度を円滑に運用し、学生に必要な授業をするためにも、カリキュラムの体系化が必要であった。

これらを背景に、カリキュラムの体系化が進められている。体系化を進める中で、カリキュラムの順序（開講年次）を逆にすべきだといったケースもでてきており、順次、カリキュラムの見直しを図っている。

(2)CP の再構築

カリキュラムの体系化に向けての取組を行っていたこともあり、平成 27 年度の CP の見

直しは、比較的スムーズに進んだ。見直し後の CP については、DP をどのように達成するかに主眼が置かれた内容となっている。『主体性（等 DP で設定した能力）』を身に付けるために、『●●（科目名）』を学ぶ」というように、DP の項目と具体的な授業等が紐づけられるような内容となっている。また、学生主体の文章（身に付ける、学ぶ等）としている。

2-4-3 カリキュラム・ポリシーの検証作業

(1) DP 到達目標管理表

DP を満たすようなカリキュラムとなっているかをチェックするために、全ての科目について「DP 到達目標管理表（カリキュラムチェックリスト）」を作成した。これは、各科目について、DP のどの能力を身に付けるための科目（授業）なのかを、◎、○でチェックするものとなっている。カリキュラム全体で一覧表とした際に、DP の全ての項目を満たしているか、DP 達成に向けて足りない科目はないかの洗い出しを行った。

さらに、DP 到達目標管理表を作成することが、各教員に対して、「この授業は、何を育てるための授業なのか？」を意識してもらうためのきっかけにもなっている。

(2) 授業評価アンケート

全学 DP の 4 つの力に対応した形の授業評価アンケートを実施している。DP の能力に対応して、学生の成長実感がどうなっているかを定量的に把握する。

さらに、ほぼ同じ内容のアンケートを教員にも実施し、学生と教員の認識のズレについても検証するようにしている。学生だけにアンケートを行うと、その結果をみても教員は「学生は～」と全て学生を原因にしてしまう傾向にある。そこで、教員の認識と学生の認識を比較することで、教員側にも教育方法の振り返り・改善を促すようにしている。

DP 到達目標管理表の例

DP・到達目標管理表

1. DP・到達目標管理表作成方法

- ① DPと各科目の対照：各学科にて、学科DPを実現するため、各科目でDPの能力分類におけるどの項目を養うか記号を付して下さい。関連性 大→◎ 関連性 中→○ 関連性ほとんどない→空欄
- ②到達目標の設定：学科DPとの関連性が「◎：関連性 大」「○：関連性 中」とした能力分類の「DP別科目の到達目標」欄に内容を記載して下さい。
 学生が学習するにあたって適切なレベルかつ授業評価アンケートで評価ができる内容にしてください。
 学科DPの表記に基づいて、語尾に【○○カ】とつけて下さい。

能力分類	科目数	ディプロマポリシー	
DP1：知識・専門性	65科目	教養・基礎学力	自ら教養・基礎学力を修得し、自立的・主体的に学ぶことができる【教養・基礎学力】
		専門能力	人間の心理・生命・社会行動などの専門知識に依拠した、総合的な人間理解力を修得している【専門能力】
DP2：関心・態度・人格	37科目	自己認識力・他者理解力	自己と他者への深い洞察にもとづいて、社会において様々な人々と円滑な関係を築くことができる。【自己認識力・他者理解力】
		課題発見力	
		主体性・実行力・ストレスコントロール力	人間が直面する様々な問題について自ら積極的に考え、継続してその解決に取り組むことができる。【主体性・実行力】 人間社会のストレスの問題について理解し、自己の心理的問題について対処することができる【ストレスコントロール力】
		人格形成・使命感	哲学・倫理学の知識にもとづき、仏教精神にもとづく人間尊重の倫理・道徳観を身につけている。【人格形成・使命感】
DP3：思考・判断	33科目	情報分析力・論理的思考力・判断力	情報を適切に収集・分析し、かつ建設的な議論を踏まえ、課題解決に向けて科学的・論理的に考えることができる。【情報分析力・論理的思考力】
		課題解決力	
		創造的思考力	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案ができる。【創造的思考力】
DP4：実践的スキル・表現	21科目	語学力・コミュニケーション力	心理学の知識と実践力に基づく共感的なコミュニケーションを通して、様々な人々と相互理解を深めることができる。【コミュニケーション力】
		表現力	自らの考えを、読み手の立場に立った明確かつ論理的な文章にまとめ、分かりやすい発表をおこなうことができる。【表現力】 聞き手の立場に立った、分かりやすい発表ができる。【プレゼンテーション力】
		傾聴力・リーダーシップ・チームワーク力	人間に対する深い理解にもとづき、他者と協力しながら課題に取り組むことができる。【傾聴力・チームワーク力】

授業科目名	科目区分	開講学年	能力分類	関連性	DP別 科目の到達目標 (2017年度シラバス)
【基礎科目群】					
人間学入門	必修	1年	知識・専門性		
			関心・態度・人格	○	人間が直面する諸課題を人間尊重の立場で解決するための基礎力を身につけている【人格形成・使命感】
			思考・判断	○	情報を適切に収集する力を高め、論理的に考える力を身につけている【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現		
人間科学基礎	必修	1年	知識・専門性		
			関心・態度・人格	○	社会における自分の在りようについて考え、人間が直面する諸課題を人間尊重の立場で解決するための基礎力を身につけている【主体性・実行力】
			思考・判断	○	情報を適切に収集する力を高め、論理的に考える力を身につけている【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現		
人間論基礎	必修	2年	知識・専門性	○	人間の思想的営みに関する専門的な基礎知識を身につけている【教養・基礎学力】
			関心・態度・人格	○	人間とは何かという根本的問題について考察を深め、自分の意見を明確に提示できるようになる【自己認識力・他者理解力】
			思考・判断		
			実践的スキル・表現		
基礎ゼミ1	必修	2年	知識・専門性	○	人間科学の専門的な基礎知識を身につけている【教養・基礎学力】
			関心・態度・人格	○	人間が直面する諸課題を人間尊重の立場で解決するための基礎力を身につけている【自己認識力・他者理解力】
			思考・判断	○	情報を適切に収集する力を高め、論理的に考える力を身につけている【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現		
基礎ゼミ2	必修	2年	知識・専門性	○	人間科学の専門的な基礎知識を身につけている【専門能力】
			関心・態度・人格	○	人間が直面する諸課題を人間尊重の立場で解決するための基礎力を身につけている【自己認識力・他者理解力】
			思考・判断	○	情報を適切に収集する力を高め、論理的に考える力を身につけている【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現	○	専門領域に関する適切なレポート作成、発表の実施ができ、プレゼンテーションができる【プレゼンテーション力】
心理学概論Ⅰ	必修	1年	知識・専門性	○	心理学の基礎的な知識を身につけている【教養・基礎学力】
			関心・態度・人格		
			思考・判断	○	日常における様々な現象について心理学の視点から理解している【創造的思考力】
			実践的スキル・表現		
心理学概論Ⅱ	必修	1年	知識・専門性	○	心理学の基礎的な知識を身につけている【教養・基礎学力】
			関心・態度・人格		
			思考・判断	○	日常における様々な現象について心理学の視点から理解している【創造的思考力】
			実践的スキル・表現		
心理学研究法	選択	2年	知識・専門性	○	心理学研究法に関する専門的な基礎知識を身につけている【専門能力】
			関心・態度・人格		
			思考・判断	○	様々な問題を自ら発見し、データにもとづいて考える力を高める【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現	○	心理学の様々な研究法を理解し、必要に応じて適切な研究法を選択できるようになる【表現力】
心理測定法	選択	2年	知識・専門性	○	心理測定法の専門的な基礎知識を身につけている【専門能力】
			関心・態度・人格		
			思考・判断	○	収集したデータを適切に処理し、データにもとづいて考える力を高める【情報分析力・論理的思考力】
			実践的スキル・表現	○	心理学におけるデータ収集や統計処理について理解し、適切な心理測定がおこなえるようになる【表現力】

(3) 学科ループリック評価表

DP の検証ツールとして、「学科ループリック評価表」を作成した。DP の各能力について、レベル 1~4 まで設定し、学生がどのくらいまで能力を身につけたかの評価を行う。これに基づき、どのような教育が効果があったか、カリキュラムが妥当であったか等の検証を行う予定である。

平成 28 年に試行的に開始しており、まずは 3 年生を対象に実施している。ゼミの時間などを利用して実施する。学生が自己評価するとともに、ゼミの教員の他者評価も行い、つけ合わせた結果、評価のずれなどがあった場合は面談なども行う予定である。

なお、「学科ループリック評価表」は、フォーマットを作った上で、具体的な作成は各学科で行っている。ループリックを教員が作成・使用することで、教員自身が自分の授業の到達目標が何であるのかを意識してもらうようにしている。

本年度の結果を見ながら、ループリック自体も修正を行っていく予定である。

○ 学科ループリック評価表（人間科学科）

		学籍番号		学生氏名			
能力分類	学科ティポロマシナー （評価基準）	評価項目				実績 （自由記述）	
		レベル④	レベル③	レベル②	レベル①		
DP1 【知識・専門性】	教養 基礎学力	自ら教養・基礎学力を修練し、自立的・主体的に学ぶことができる【教養・基礎学力】	教養・基礎学力を修練し、自立的・主体的に学ぶことができる。 さらに、関連領域まで学びを広げている。	教養・基礎学力を修練し、自立的・主体的に学ぶことができる。	前・中・後を踏まえて、教養・基礎学力を修練する字彙を揃えることができる。	教養・基礎学力をほぼ修練しているが、自学自習が十分にできていない。	
	専門能力	人間の心理・生命・社会行動などの専門知識に基盤した、総合的な理解能力を修練している。【専門能力】	専門分野の知識や技能の体系的な修練が十分なされている。 さらに、背景や関連領域などの、幅広い知識と理解力を身に付けている。	専門分野の知識や技能の体系的な修練がなされている。 さらに、背景や関連領域などの、幅広い知識と理解力を身に付けている。	教員の指示により、専門分野の知識や技能の体系的な修練が、ある程度達成されている。	専門分野の知識や技能の体系的な修練が行われていない。	
DP2 【関心・態度・人格】	主体性 実行力 ストレスコントロール力	人間が直面する様々な問題について自ら積極的に考え、課題として解決に取り組むことができる。【主体性・実行力】 人間社会のストレスの問題について理解し、自己の心理的問題について対処することができる【ストレスコントロール力】	積極的に人間が直面する様々な問題に働きかけて、機会まで行動し、当初の目的を達成することができる。 さらに、備わった成果を誇ることができる。	積極的に人間が直面する様々な問題に働きかけて、機会まで行動し、当初の目的を達成することができる。	積極的に人間が直面する様々な問題に働きかけて、実際に行動することができる。	自ら積極的に人間が直面する様々な問題に十分に働きかけていくことができる。	
DP3 【思考・判断】	情報分析 論理的思考 判断力	情報を適切に収集・分析し、かつ建設的な議論を踏まえ、課題解決に向けて科学的・論理的に考えることができる。【情報分析力・論理的思考力】	積極的に情報収集を行い、課題解決に向けて科学的・論理的に思考し、的確な判断ができる。 さらに、他者に理解できるように説明を行うことができる。	積極的に情報収集を行い、課題解決に向けて科学的・論理的に考えることができる。 さらに、他者に理解できる表現が可能である。	積極的に情報収集を行い、課題解決に向けて科学的・論理的に考えることができる。	積極的に情報収集を行い、科学的・論理的思考が十分ではない。	
	創造的思考力	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案ができる。【創造的思考力】	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案ができる。 課題については十分な知識を備えており、提案については十分な知識を備えている。	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案ができる。	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案ができていない。	自ら設定した課題について、心理学・社会学・生命科学の立場から多角的な理解と提案が十分ではない。	
DP4 【実践的スキル・表現】	実践力	自らの考えを、相手の立場に立って明確かつ論理的な文章とまとめ、分かりやすい発表をおこなうことができる。【実践力】 相手の立場に立って、分かりやすい発表ができる。【プレゼンテーション力】	自らの考えを明確かつ論理的に組み立て、文章や図解等を用いて論文や報告書にまとめて発表することができる。 さらに、他者に理解を得ることができる。	自らの考えを明確かつ論理的に組み立て、文章や図解等を用いて論文や報告書にまとめて発表することができる。	自らの考えを明確かつ論理的に組み立て、文章や図解等を用いて、論文や報告書にまとめて発表することができる。	自らの考えをわかりやすく表現できない。	
作成の留意点		各ゼミにおける、プレゼンテーション、ディスカッション、課題解決やゼミにおける他者評価もレポート・プレゼンテーションの資料作りなどを通して、上記の各項目を評価する。					

2-4-4 カリキュラム改善を全学展開するための FD 活動

(1) 全学 FD

FD 活動については、以前は学外から講師を呼んで行うことが多かったが、近年は、学

内事例の共有化に力を入れている。好事例については、FD 研修会で発表してもらい他、若手・中堅教職員を中心に授業改善小委員会を立ち上げ、トライアル授業を実施している。全学から公募を行い、選ばれた事例には補助金を出し、トライアル授業を行ってもらう。その成果は、(成功・失敗含め) レポートとして記録し、全学に展開する。良い事例については、全学 FD でも発表を行う。

(2)学科 FD

全学 FD の他に、学科の教員同士で話し合いの機会を持ってもらうべく、学科 FD を開始した。まずは全学的に浸透することを重視し、「前期 1 回、後期 1 回以上開催、学科長は開催後にレポートを作成」という仕組みとしている。実際に開催すると教員から、「このような話し合いの機会は重要だ」という意見が聴かれるようになっている。

2-5 金沢工業大学

■ポイント

- 「建学綱領」や「教育改革の方向性」に沿った教育改革の推進
- 教育活動の直接評価指標（インプット・アウトプット）、間接評価指標（学生の学習活動）の両面からの教育点検評価の実施
- データ分析に基づいた教育改善の実施

2-5-1 概要

(1)建学綱領

金沢工業大学は、「高邁な人間形成」「深遠な技術革新」「雄大な産学連携」の3つを建学綱領としている。新たな取組を行う際は、必ずこの建学綱領に立ち返り、建学綱領（のいずれか）に即したものとなっているかを確認している。

また、歴代の理事長ならびに学長が大事にした言葉を、KIT-IDEALS（行動規範）として定めている。

さらに、①入学した学生に「意欲・目標」を持たせ、②「学生が持つ力」を引き出し更に「向上への気づき」を促し、③「学力×人間力＝総合力」という考えのもと、学生を最大限に成長させることを目指している。「自ら考え行動する技術者の育成」を教育目標としている。アクティブラーニングやプロジェクトデザイン教育等により、例題解答型から問題発見・解決型の教育への転換を図っている。アクティブラーニングについても、学生が他の人にアクティブラーニングを教えることができるようになることを目指す。

(2)教育改革の沿革

金沢工業大学の教育改革は、平成3年の海外視察から始まり、その結果を受けて平成7年より開始している。最初は、研究を活性化するための方策を探るための視察であったが、よい研究を行うためには「よい学部教育を行うことが重要」との結論に至った。それを受けて、教育改革がスタートした。その際に次の6つの「教育改革の方向性」が示された。①学習意欲の触発と増進、②伝達すべき知識の量の精査、③伝達すべき知識の質の検証、④基礎・専門基礎の重視、⑤教育組織の再構築、⑥教育方法の改善、である。この方向性

に従い、現在でも教育改革が行われてきている。

なお、最初の教育改革として、後述する学科共通「プロジェクトデザイン教育」の導入がなされている。導入の際は、(教員からの反対の声もあったというが) 学長のリーダーシップのもと、意欲のある教職員が中心となって改革は推進されてきた。

さらに、平成 15 年度の教育 GP 採択が起爆剤となり、その後、様々な改革の取組を行ってきた。

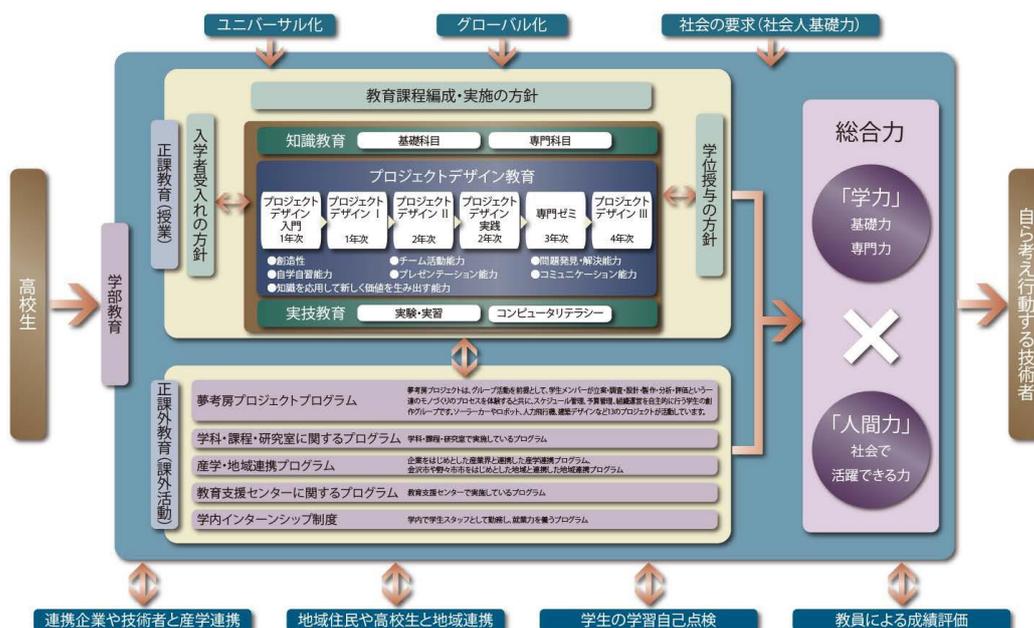
2-5-2 教育目標を達成するための教育システム

(1)概要

前項で紹介したような教育目標を達成するために、学生主役の大学づくりを目指している。1年間のうち授業があるのは年間 160 日程度だが、残りの長期休暇や日曜日・祝日なども、「いかに学生がキャンパスで充実した活動を行うか」を意識し、学生が自主的・主体的に学習する環境整備を行っている (IR での分析結果からも、キャンパスの滞在時間と学生の成長は比例するという結果が出ているという)。例えば、図書館は年間 349 日開館しており、学生は夜 10 時まで使用できる。

さらに、学生がキャンパスにできる限り長い時間滞在するように、特に 1 年次には 1 限目 (8:40 スタート) と 4 限目 (16 時 20 分まで) に、必修科目を入れるようにしている。学生に対しては、2 限もしくは 3 限目と放課後に相当する 5 限目以降に大学で宿題等をするように指導し、キャンパスでの学習の促進を図っている。

また、学部教育システムは、プロジェクトデザイン教育を核とする「正課教育 (授業)」と、「正課外教育 (課題活動)」の 2 本立てとし、2 つの相乗効果で「学力×人間力=総合力」の育成を行う。



[出所] 金沢工業大学資料

(2) 正課教育

正課教育として、知識教育の「基礎科目」「専門科目」、実技教育の「実験・実習」「コンピュータリテラシー」がある。さらに、正課教育として「プロジェクトデザイン教育」が実施されている。問題発見から解決にいたる過程・方法をチームで実践しながら学ぶ、全学生必修の授業である。1年次から4年次まで全ての学年で、「プロジェクトデザイン教育」を受けることになっている。

(3) 課外活動

金沢工業大学では、正規授業の他に、140以上の課外教育プログラムがある。6割の学生が、何らかの課外教育プログラムに参加している。課外活動は、チーム活動の場であり、知識の応用の場となっている。

課外教育プログラムの1つに、学内インターンシップがある。学内の仕事を行い、その成果は業務指導を行う職員が評価する。なお、1000名以上の学生が参加している（時給は800円）。

また、どの課外活動も、最後に成果発表会を行っている。成果発表会では、学外の方（企業、高校教員、保護者など）も招きコメントをもらうようにしている。これらのコメントは、次への学習につながると共にプログラムの改善・運営にも反映される。

なお、IR の分析の結果、課外活動を行っている学生の方が、就職が早く決まるといった結果も出ているという。

(4)穴水湾自然学苑教育

穴水湾自然学苑教育は、学部の 1, 2, 3 年次に実施する必修科目である。140 人宿泊可能なセミナーにて、2 泊 3 日のセミナー研修を実施する。船舶をつかった海洋活動と、セミナーハウスでの討議・プレゼンテーション(テーマは、身近な内容から時事問題まで様々)が主な内容になる。6 人の相部屋での生活であり、また海洋活動もチーム活動であり、学生がチームワークの実践をすることになる。

2-5-3 三つの方針の作成の流れ

大学運営の会議として、3 層構造の会議体が設置されている。一番上位に「部長会議」がある。学長を議長とし、2 週間に 1 回程度開催される。副学長、学部長 4 名、教務部長、入試部長、進路部長、教育点検部長、学生部長、事務局長、事務次長、産学連携局長が参加する。大学全体の方針について話し合われる。

これを受けて、2 週間に 1 回(部長会議のない週)、「主任会議」が開かれる。14 学科の主任・副主任、基礎教育部の教育課程担当が参加する。また、「主任会議」の同日に、全教員が参加する「各課程会議」が開催され、「主任会議」の内容が伝達される。

大学全体の三つの方針の作成については、AP を入試部長が、CP と DP を教務部長がそれぞれ原案を作成し、部長会議での議論を踏まえたくえで確定する。大学全体の三つの方針を受けて、各学科で DP、CP を作成する。学科の三つの方針については、学科主任が原案を作成し、部長会での審議を図り、さらに内容や書きぶりに差がないかの調整を図る。

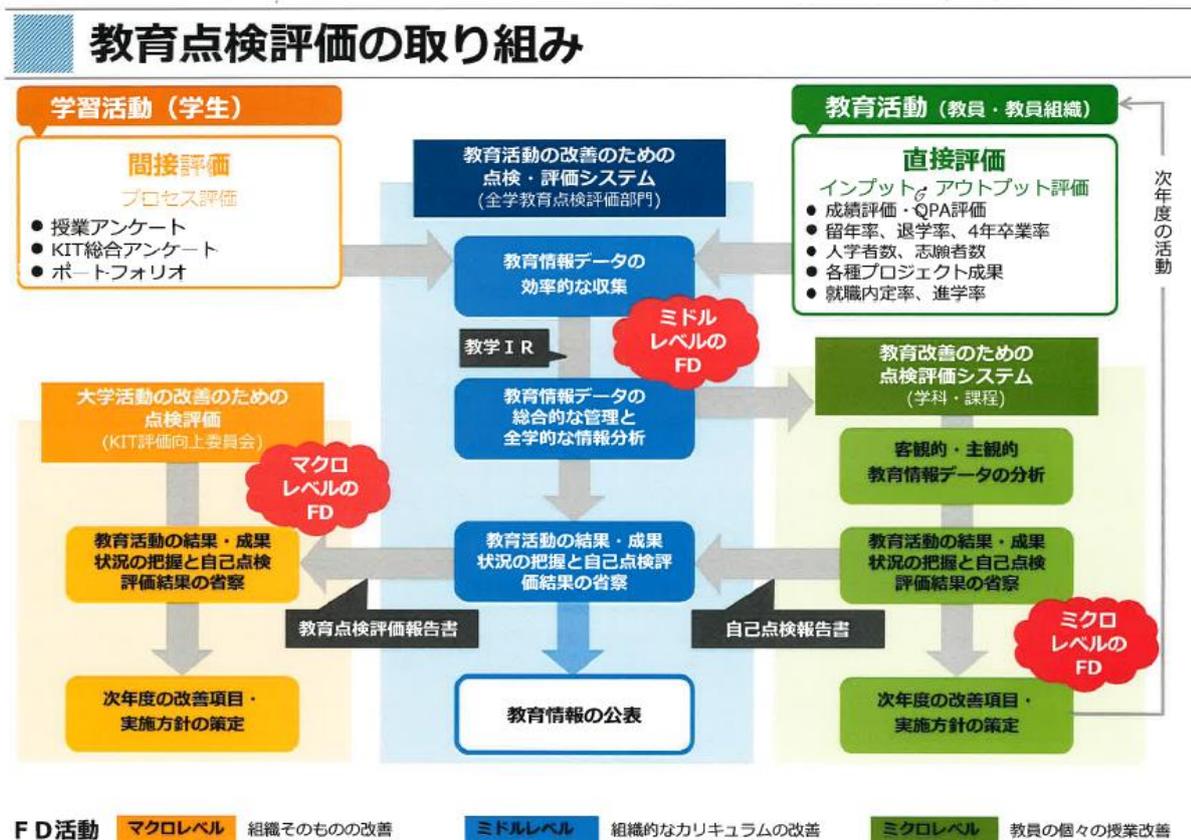
2-5-4 教育点検評価

(1)主な成果指標

教育成果の 1 つとして、「卒業後にエンジニアとして活躍できるか」ということを念頭においており、内定率と質を指標としてみている。大学で勉強したが就職できないのは、その教育内容に欠陥があるのでは、という観点から、3 月 31 日時点の内定率をモニター指標としている。

さらに、単に就職するだけでなく、事業の中核となって働いているかどうかも重要だと

考えている。そこで、内定率だけでなく、大手企業・上場企業への内定率も1つの指標としている。大企業であれば、中小企業の請負元としてプロジェクトの中核となっている可能性が高い。また、大手企業ほど、就職試験の際、教養・人間力と専門性の両方を問われることになる。このような多面的な評価の場であっても、突破できる能力を身に付けてほしいと考えている。



(2)教育点検評価の取組

①枠組み

ミクロレベルとして「授業評価」、ミドルレベルとして「教育課程評価」、マクロレベルとして「大学評価」を行っている。評価指標としては、教育活動の直接評価指標（インプット・アウトプット）、間接評価指標（学生の学習活動）を用いている。

これらの評価結果を受けて、3ポリシーの改編などに反映している。

②直接評価

教育活動（教員・教員組織）の直接評価指標（インプット・アウトプット評価指標）と

して、「成績・QPA（GPAに相当）」「留年率、退学率、4年卒業率」「入学者数、志願者数」「各種プロジェクト成果」「内定率」「進学率」などを確認している。

③間接評価

間接評価（プロセス評価）として、学生の学習活動評価指標も確認している。主に「授業アンケート」「KIT総合アンケート」「ポートフォリオ」の3種類を確認している。

授業アンケートについては、主に「先生が熱心に授業をしているか」「シラバス通りに授業が進んでいるか」「フリーアンサー」の3点を特に重要視している。

KIT総合アンケートは、毎年1回、在校生アンケート、卒業生アンケート、教員アンケートが実施されている。在校生アンケートでは、例えば学習支援に対する利用状況や満足度などが調査され、利用率が下がっている施設・制度の要因分析などが行われる。卒業生アンケートは、卒業後3年目の卒業生対象に行われ、現在の仕事の状況や学生時代を振り返っての満足度などが調査されている。この調査によって、金沢工業大学卒業生の卒業後3年での初職離職率は8～12%程度だということがわかった（一般的な3年で3割より低い）。

なお、金沢工業大学では、「学生満足」の定義として、①金沢工業大学を卒業してよかった、②学生が今までできなかったことができるようになったと実感できた、と考えているという（施設がきれいになったことだけを捉えて、満足とは捉えない）。

ポートフォリオについては、「一週間の行動履歴・新聞ポートフォリオ」がある。学生は「授業出席状況」「予習・復習時間」「部活・アルバイト・課外活動」「食事・睡眠・運動などの健康面」、さらには「1週間で努力したこと」について1週間単位で記録し教員に提出する。このポートフォリオの内容もチェックし、教育点検評価に活用している（例えば、学生の行動と成績の関連なども分析可能）。なお、ポートフォリオには、この他「自分史」などもある（授業で作成）。子供の頃から小中高と自分を振り返って、その内容を書き込む。書いておくと、履歴書やエントリーシート作成にも役立つ。

(3)シラバスについて

①シラバスの内容

シラバス（学習支援計画書）には、「科目の基本情報（単位数、開講期、科目担当者）」「学習教育目標」「履修前に必要な知識・技能」「学生の行動目標」「評価の方法と割合」などが示されている。「評価の方法と割合」については、評価方法別の配点が記載されており、

試験評価は 40 点以下にするなどの統一的な決まりもある。

さらに、「具体的な達成の目安」として「理想的な達成レベル (90 点)」と「標準的な達成のレベル (60 点)」が示されている。

最後に、「授業明細表」が掲載されており、学習内容や授業方法、課題 (予習・復習) などが授業の回ごとに示されている。なお、シラバスは、同じ授業であれば、担当する教員が異なっても統一のものとなっている。

シラバスは、授業の担当者が作成し、これを各学科の主任が確認・承認を行う。主任の確認のポイントとして、学科全体のシラバスのバランスから、「内容の重複がないか」「他の科目との関連からより丁寧に教える必要がないか」などがある。また、場合によって、部長会議や事務がチェックを行うこともある (例えば、学生にとってわかりやすい表現になっているか等)。

②e シラバス

(AP 事業を活用し) e シラバスも作成しており、学生は現在、こちらを活用するケースが多い。上記のシラバスが WEB 上で確認でき、さらに毎週の授業について、適宜、教員からのコメントが加えられる。〇〇をしておいてください、というような課題が示されるほか、WEB のリンクなども貼られ、見ておいてほしい動画などを紹介したりする (特に、1 年生には「物語の始まりへ」という金沢工業大の先輩の事例動画 (ロールモデル) をみせている)。

(4) ルーブリックについて

教育 GP 等で実施した事業では、ルーブリックを作成することが多く、学生が必要な能力を獲得できているかどうかチェックできるようにしている。例えば、「高信頼スマート組み込みシステム技術者育成」では、「ET 人間力」「ET 技術力」「ET 習熟度」の評価に対して、「ET 人間力」と「ET 技術力」の 2 つの能力についてのルーブリックを作成している。ルーブリックの作成にあたっては、産業界のニーズについてインタビューを行った上で、その内容を反映したものとなっている。

また、インターンシップについても、ルーブリックを作成している。インターンシップ事前研修で自己評価を行うほか、友人同士や親からの他者評価も受けるように指導をしている。さらに、目標設定シートを用意し、インターンシップ前に、3 つの能力を選び、それについて行動目標宣言を書く。インターンシップ後に、その目標に対して、担当社員の

方に評価をもらうようにしている。

2-5-5 カリキュラムの改編について

(1)前提

金沢工業大学のカリキュラム作成における全学での科目区分（基礎教育、専門教育等）の構成比は決まっており、各学科で自由に授業を増やしたり減らしたりすることはできない。卒業必要単位として、全学共通基礎科目（数学・英語、技術基礎、プロジェクトデザイン教育等）と専門科目が半分ずつと定められている。

専門科目の数が限られているため、機械工学など時代に関わらず普遍的な科目については、カリキュラムの変更は、ほとんど行われていない。一方、情報工学など時代によって技術が変わる科目については、その内容が時代によって変わってくる。

なお、専門科目については、それぞれ「重点科目群」が設定されている。重点科目については、採点も厳しくする一方、補習や集中講義などの支援も行い、学生に必ず身に着けさせるようにしている。

(2)改編例

例えば、留年率が高くなってきたケースがある。その際は、何学科の何年生の何週目で出席しなくなった学生が多いのかをデータから分析した。その結果を踏まえて、学生が必修授業を21%休んだ時点で、保護者に学生が休みがちであることをハガキで連絡するという施策をとった。その結果、留年率が改善された。

また、各種データの分析の結果、「1年生の段階で専門科目に苦手意識を持ってしまうと、留年や退学につながる」といったことが明らかになった。そこで、特に留年率などが高まる授業を特定した結果、その授業の教員の教え方が1年生向けにしては難しすぎた、ということがわかった。そこで、その教員は3年生の授業を担当してもらうことで改善を行った。

(3)企業ニーズの反映

専門教員の5割は企業出身者であり、企業ニーズなどを取り入れやすいようにしている。教員採用の際は、5割は企業出身者となるように調整を行っている。

また、平成6年より人材開発セミナーを、東京、大阪、名古屋など各都市で行っている。企業採用担当1500名を招いて、学長を初めとした金沢工業大学の教職員50名とが意見交

換を行う。毎年、テーマを決めて、企業ニーズの聞き取りを行っている。

2-6 京都光華女子大学

■ポイント

- 各種の学習アセスメントデータを活用したカリキュラム・マネジメント支援
- 各学科とのやり取りを通じたスモールサイズの IR
- DP の達成度を測る「DP ルーブリック」の作成

2-6-1 IR を活用したカリキュラム・マネジメント

(1)概要

京都光華女子大学では、平成 19 年度から学生の入学前から卒業後に至る学生支援を推進するエンロールマネジメント（EM）を開始している。さらに、平成 24 年度からは、データに基づく学生支援を行うことを目的に、EM と IR（Institutional Research）を合わせて推進する EM・IR 部を設置した。

EM・IR 部では、各種の学習アセスメントデータを収集している。学習アセスメントデータの活用の目的として、「①個別学生教育対応（寄り添う教育）」「②学科教育プログラムの充実（組織的な学科 FD の実施）」「③教育質保証のエビデンス（教育成果の可視化）」を挙げている。①については、主にこれまでも EM・IR 部が展開してきたエンロール・マネジメント支援に関する内容だが、②③については、カリキュラム・マネジメントにも関係する内容となっている。

(2)学習アセスメントデータ

学習アセスメントとして、平成 28 年度については、以下のようなデータの収集を行っている（実施時期など年度によって変わる場合がある）。

名称	時期	内容
大学生基礎力テスト	1 年生 (4～5 月)	入学段階での学生の学びの意識、基礎学力、進路意識等を把握。ベネッセ i キャリア社のテストを活用。
光華ライフアルバム	全学年	入学から卒業までの各時期に、どのようなことに

	(6～7月)	関心をもって取り組んだかを WEB 上に記録するポートフォリオ。
光華 AL アセスメント	全学年 (10月)	学習習慣、学習マネジメント、学習意欲など、主体的な学びができているか学習行動の質を自己評価で測定。
学習行動調査	全学年 (12月)	学習について①場所、②時間、③内容、④効果の4つの側面について記録。学習行動の量・質を調査する。
社会人基礎力テスト	2年生 (1月)	社会で求められる能力をリテラシーとコンピテンシーの2側面から測定するアセスメントテスト。リアセック社の PROG を使用。
DP ルーブリック	2, 4年生	後述する DP についてのルーブリック。各学科で作成している。学生が自己評価を行う。特定学科で試行的に2, 4年生を対象に実施。その他の学科は4年生を対象に実施。
卒業時満足度アンケート	4年生 (1～2月)	卒業時に、教育をはじめ学生生活全般について満足度を把握。

さらに、「学生による授業評価」も実施している。授業評価では、①授業に対する意見や取組状況、②授業方法や進め方に対する評価、③授業が役立ったかどうか、について聞いている。結果は、各教員個人の授業改善に活用されるとともに、学科全体での改善にも役立てられる。どのように改善を進めるかを教員同士で議論し、その結果は大学のポータルサイトにも掲示される。

この他、成績や出欠情報、面談記録や奨学金、学生生活データなど、様々なデータを収集しており、個別の学生支援や、教育改善に活用している。データ同士を組み合わせでの分析も行われる。例えば、卒業時満足度アンケートは、就職や成績との関係を分析し、教育の質の向上に活用される。

(3)教育改善における EM・IR 部の支援体制

カリキュラムの変更については、次のような流れで行われる。①学科 FD 等での議論を

踏まえ「学科」から「大学運営会議」に対して、カリキュラム変更方針提案が行われる。

②大学運営会議から承認を得たのち、「学科」は「教務委員会」にカリキュラム改善実施提案として、カリキュラム、カリキュラムマップ、シラバスなどの変更案を提示する。

このような一連の流れに対して、EM・IR部は、データに基づいた報告・提案を行い、カリキュラム改善の支援を行う。例えば、各種学習アセスメントデータなどの分析結果について、FD委員会等を通して学科等にフィードバックを行う。その際には、レポートに、集計目的・方法・活用方法例などは記載するものの、EM・IR部では結果の解釈は行わないようにし、各学科が主体的に検討するように促している。

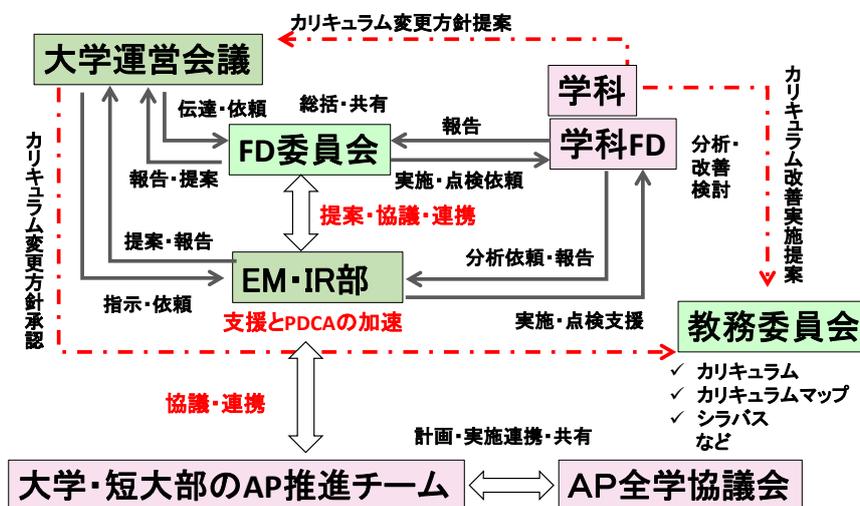
さらに、集計結果について、各学科よりフィードバックをしてもらうようにしている。報告フォーマットを作成し、検討結果や今後の対応、さらには分析を行った内容についての意見（さらに必要な分析項目など）を書いてもらうようにしている。EM・IR部の方も、そのフィードバックコメントを受けて、次回の報告の際には「このような意見を踏まえて、この分析の観点をこう変えました」というコメント付きで、報告を改善するようにしている（また、改善内容についての意見も聞く）。

次に、各学科から受けたフィードバックに基づき、課題の共有化や大学全体での優先課題の抽出を行う。最後には、大学運営会議に報告を行い、総括・評価を大学全体で行えるようにする。

なお、EM・IR部は、自らのIR活動は「スモールサイズIR」だと考えており、小回りが利くという利点を活かしながら学科等に必要とされるデータを提供するようにしている。

*Koka's Heart**

IR活動を生かした授業改革におけるPDCAの仕組み事例



(4)分析・改善例

例えば、学科別に成績評価の分布（GP 分布）の GP 分布を集計している。最初は、学科別に GP 分布をグラフ化していただけであったが、学科とのやりとりを踏まえて、科目区分別（教養科目、専門基礎科目、専門科目、自由科目等）の GP 分布を集計するようにしている。これにより、どの区分で学生につまずきがあるか、カリキュラムに不足がないかなどを発見するための情報を得ることができる。これまでのカリキュラムの改善は、国家試験がある学科であれば 4 年生時の模擬試験の結果をみて行われるか、もしくは教員の経験に基づいて行われていた。上記のような取組によって、データに基づいてカリキュラムを検討することが可能になった。

平成27年度後期「科目区分別の成績分布」<〇〇〇〇学科>

区分1	区分2	グラフ					数値(%)				
		不可・欠席等	可	良	優	秀	不可・欠席等	可	良	優	秀
基礎・教養科目							6.6	5.0	19.3	38.3	30.9
専門基礎	専門基礎全体						1.2	3.9	15.4	38.0	41.6
	人間のからだるところ						8.1	6.6	18.9	33.3	33.0
	人間と社会						0.9	1.5	12.4	36.2	48.9
専門科目	専門科目全体						18.2	9.6	27.3	31.7	13.1
	〇〇の基盤						10.7	8.4	19.4	40.7	20.7
	〇〇の展開						20.5	10.5	33.4	25.8	9.8
	〇〇の実践						20.1	10.0	25.9	31.1	12.8
	〇〇の発展						2.2	3.3	16.2	55.9	22.3
〇〇科目	〇〇課程						8.1	2.8	25.3	25.3	38.6
自由科目(教職科目)							3.8	2.7	15.3	41.1	37.2

※架空の値を使用

2-6-2 三つの方針の見直し

(1)見直しの内容

京都光華女子大学では、「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)及び「入学受入れの方針」(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドラインを受け、平成 28 年度に三つの方針の見直しを行っている。従来の三つの方針についても、平成 20 年度中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」を受けて、学士力の 4 分類(知識・理解、汎用的能力、態度・志向性、統合的な学習経験と創造的思考力)に基づいた DP を設定していた。今回

の見直しにおいても、大きな方針は変えずに「DP の達成度について検証可能」な形に修正を行っている。具体的には、達成度を測るツールの1つとして、DP ルーブリックを念頭に置き、DP を DP ルーブリックが作成できるように人材像の設定や文言の修正を行った。

また、CP については、すでに実施しているアクティブラーニングなどの「教育方法」や「成績評価方法」について、ポリシーレベルで具体的に表現するようにした。また、これに伴い、カリキュラムマップの見直しなども行っている。

(2)DP ルーブリックの作成

DP ルーブリックは、まず平成 27 年度にキャリア形成学部において試行的に作成を行った。三つの方針の見直しにあわせて、平成 28 年度では全学科・専攻で DP ルーブリックを作成した。

DP ルーブリックは、DP の教育目標（学士力の 4 分類に対応させて設定）について、0～4 の 5 段階のレベル設定を行っている。3 を卒業までに身に付けるべき能力としている。

評価は、学生の自己評価としている（2 年生時と 4 年生時に行う）。また、評価を行う際は、「身に付けるのに役立つ科目」を挙げてもらうようにしている。この情報も、各科目の適切性の評価やカリキュラム改善に活用する予定となっている。

DP ルーブリックについては、運用を始めたばかりなので、今後、GPA や卒業時満足度といった他のデータとの比較分析を行い、精度を検証していく予定となっている。

DP ルーブリックの例

DPルーブリック<XXXX学科>

		4	3	2	1	0
知識・理解						
①	XXXXに必要な知識を理解している。	管理栄養士に必要な知識を十分に理解している。	管理栄養士に必要な知識を理解している。	管理栄養士に必要な知識をある程度理解している。	管理栄養士に必要な知識を少し理解している。	管理栄養士に必要な知識を理解していない。
②	XXXXに必要とされる技術と指導力を身につけている。	管理栄養士に必要とされる技術と指導力を十分に身につけている。	管理栄養士に必要とされる技術と指導力を身につけている。	管理栄養士に必要とされる技術と指導力をある程度身につけている。	管理栄養士に必要とされる技術と指導力を少し身につけている。	管理栄養士に必要とされる技術と指導力を身につけていない。
汎用的能力						
③	XXXXとして、XXXXXXXXXXを円滑に進める能力、XXXXXXXXXXとしてのリーダーシップを身につけている。	管理栄養士として、個人および地域とのコミュニケーションを円滑に進める能力、指導者としてのリーダーシップを十分に	管理栄養士として、個人および地域とのコミュニケーションを円滑に進める能力、指導者としてのリーダーシップを身につ	管理栄養士として、個人および地域とのコミュニケーションを円滑に進める能力、指導者としてのリーダーシップをある程度	管理栄養士として、個人および地域とのコミュニケーションを円滑に進める能力、指導者としてのリーダーシップを少し身に	管理栄養士として、個人および地域とのコミュニケーションを円滑に進める能力、指導者としてのリーダーシップを身につ
④	XXXXをXXXXし、XXXXにより、課題にあたることができる。	情報を収集、分析し、論理的な思考により、十分に課題にあたること	情報を収集、分析し、論理的な思考により、課題にあたること	情報を収集、分析し、論理的な思考により、十分とは言えないが課題にあ	情報を収集、分析し、論理的な思考により、主体的に課題にあたること	情報を収集、分析し、論理的な思考により、課題にあたること
態度・志向性						
⑤	建学の精神「真実心」を理解し、XXXXXXXXXができる。	建学の精神「真実心」を理解し、十分に他者と共生しながら自立することができる。	建学の精神「真実心」を理解し、他者と共生しながら自立することができる。	建学の精神「真実心」を理解し、ある程度他者と共生しながら自立することができる。	建学の精神「真実心」を理解しているが、十分には他者と共生しながら自立することができない。	建学の精神「真実心」を理解しているが、他者と共生しながら自立することができない。
⑥	XXXXの専門性を深めるため、XXXXXXXXXを身につけている。	管理栄養士の専門性を深めるため、生涯にわたって学び続ける自己学習力を十分身につけている。	管理栄養士の専門性を深めるため、生涯にわたって学び続ける自己学習力を身につけている。	管理栄養士の専門性を深めるため、生涯にわたって学び続ける自己学習力をある程度身につけている。	管理栄養士の専門性を深めるため、生涯にわたって学び続ける自己学習力を十分身につけていない。	管理栄養士の専門性を深めるため、生涯にわたって学び続ける自己学習力を身につけていない。
統合的な学習経験と創造的思考力						
⑦	XXXXとして、XXXXをもとにしたXXXXを通して、XXXXXXXXXを身につけている。	管理栄養士として、予防医療学をもとにした栄養の指導を通して、健康の維持・増進のために地域社会に貢献できる力を十分に身につけている。	管理栄養士として、予防医療学をもとにした栄養の指導を通して、健康の維持・増進のために地域社会に貢献できる力を身につけている。	管理栄養士として、予防医療学をもとにした栄養の指導を通して、健康の維持・増進のために地域社会に貢献できる力をある程度身につけている。	管理栄養士として、予防医療学をもとにした栄養の指導を通して、健康の維持・増進のために地域社会に貢献できる力を十分に身につけていな	管理栄養士として、予防医療学をもとにした栄養の指導を通して、健康の維持・増進のために地域社会に貢献できる力を身につけていない。
⑧	XXXXに関わるXXXXXXXXXを学び、XXXXXXXXを身につけている。	健康科学に関わる幅広い知識や技能を学び、創造的な思考力を十分に身につけている。	健康科学に関わる幅広い知識や技能を学び、創造的な思考力を身につけている。	健康科学に関わる幅広い知識や技能を学び、創造的な思考力をある程度身につけている。	健康科学に関わる幅広い知識や技能を学び、創造的な思考力を十分に身につけていない。	健康科学に関わる幅広い知識や技能を学び、創造的な思考力を身につけていない。

(3) 学士力の 4 分類の配分割合

3 ポリシーの見直しにあたって、EM・IR 部では、カリキュラムマップ上の「学士力の 4 分類」の配分割合を分析し、各学科・専攻に提供している。カリキュラムマップでは、各科目の教育目標と DP の項目（学士力の 4 分類に対応）が、どう関連しているかも記載されている。この情報と単位数等のデータを用いて、各学科・専攻で提供している「学士力の 4 分類」に関する科目の割合をグラフ化した。これにより、どの能力に関する科目が多いか、少ないかが一目でわかるようになった。また、各学科・専攻においては、この科目配分が、想定通りなのか、結果的に多寡が生じているのかなどの検証を行うための材料

となっている。

平成29年度カリキュラムマップ上の「学士力の4分類」の配分割合（％）

学科・専攻等	学士課程答申で示されている 学士力の参考指針の4分類			
	知識・理解	汎用的能力	態度・志向性	統合的な学習経験と 創造的思考力
AAAA	37.4	24.0	29.0	9.6
BBBB	34.8	31.8	13.3	20.1
CCCC	49.6	11.0	12.5	26.9
DDDD	31.2	13.1	6.9	48.8
EEEE	49.5	18.9	11.3	20.3
FFFF	22.7	17.1	31.1	29.1
GGGG	29.6	39.9	10.1	20.4
HHHH	45.5	9.2	11.4	33.9
IIII	44.9	13.4	8.6	33.1

※架空の値を使用

2-6-3 今後の課題

学生に関するデータについては多く収集できているが、教員（教育提供側）のデータについては、まだまだ少ないと感じている。例えば、態度や創造性などアクティブラーニングなどによって育成する能力については、知識内容ではなく「教育方法」が重要となるため、「授業方法等の工夫」に関するデータを集め、授業評価アンケートやDPルーブリックと紐づけての分析ができないかと考えている。授業の工夫に関するデータを可視化することで、カリキュラム改善にも役立てると考えている。

2-7 関西国際大学

■ポイント

- 学生にとってわかりやすいポリシーの作成と、アセスメントポリシーの策定
- 「大学レベル」「学部・学科レベル」「学生個人レベル」の3層アセスメントの実施
- 学生の個人パネルデータを用いた分析の実施

2-7-1 文部科学省ガイドラインに先駆け、三つの方針を見直し

関西国際大学では、平成 28 年の三つの方針のガイドライン²に先駆け、平成 27 年より三つの方針の改定にとりかかってきた。

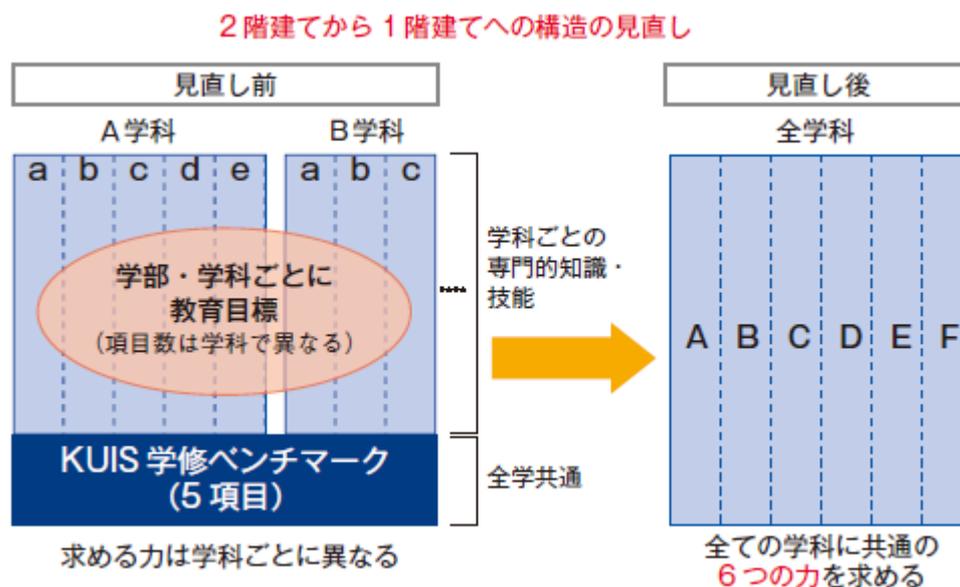
関西国際大学の三つの方針は、「全学ポリシー」と学位プログラムの単位である「学科ポリシー」から構成されている。改定作業は、DP から着手された。従来の DP は、関西国際大学が平成 18 年に設定した「KUIS 学修ベンチマーク」の 5 項目（コンピテンシーをベースとした「自律性」「多様性理解」「社会的貢献性」「課題発見力・解決力」「コミュニケーション能力」と、各学科独自の専門知識 3～4 項目による 2 階建ての構成となっていた。だが、「専門知識の部分が細かくなりすぎ、学生も覚えきれない」「アセスメントが難しくなる」といった課題があった。そこで、DP の教育目標を、KUIS 学修ベンチマークの 5 項目＋専門知識・技術の 6 項目とする各学科共通の 1 階建て構成に改めた。

DP の記載については、後述するアセスメントを行うことを念頭に置き、“Can・DO”の形で書くようにした。KUIS 学修ベンチマークの 5 項目については、学科の文脈（目指す人材像）に沿った形で学科ごとに文章を作成している。専門知識・技術については、各学科のディシプリンを重要視しつつ、活用する（～できる、～する）力であることに意識をおいて文章を作成した。

CP については、「教育内容」「教育方法」「教育評価」の 3 項目から構成した。DP に掲げた目標を達成するため、学科としてどのような教育内容（共通教育、初年次教育、英語教育、専門教育科目、体験活動など）や教育方法（アクティブラーニング、フィードバック・ふりかえりなど）を実施するかを記載している。ここには、教育の特色なども記載さ

²「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン

れる。教育評価については、現時点では卒業要件に関わる評価のみを記載している（なお、ポートフォリオなどについては、扱いが難しいが、教育の一環としておこなうものと考え、教育方法の項目に記載している）。



AP は、学位プログラムが求める要件（例：英検 3 級程度）を明示している他、入試との対応を意識して作成している。センター試験入学や筆記試験、小論文、面接といった試験内容に対応している。さらに、入学前教育に関する項目も定めている。

2-7-2 三つの方針の改定の流れ

三つの方針の改定にあたっては、当初は、教務委員会、カリキュラム委員会、入試委員会、各学科長、高等教育開発センター等のメンバーからなる大規模な委員会を組織した。だが、9 月の中間報告の結果をみてみると、個々の形式は整っているが、全体を通してみると整合性の取れていない三つの方針が出来上がってしまった。

そこで、一貫性のある三つの方針を完成させるために、学位プログラムの当事者である学科長（5 学科）が原案を作成し、濱名学長とのやり取りにより修正していく方式に変更した。学長と各学科長のやりとりは、メールをベースに行われ、その内容は全学部長・学科長に対しても CC された。1 学科につき 7-10 回のやり取りにより、方針案が完成した。この方針案は、学科での審議了承、執行部会議、大学協議会、各学部教授会での審議を受

け、最終的に学長決定となった。平成 28 年 4 月に新しい三つの方針は公表された。

なお、学科長がポリシーを作成するにあたっては、実現が難しい理想の目標を書いてしまうことがあった。その点を、やり取りを通じて、実現可能性があり検証可能な目標に落とし込んでいった。

その他、ポリシーの作成にあたっては、「1 つの文章には、複数の要素を盛り込まない」などの決まりも設けた。また、今回のポリシーは、学内関係者だけでなく、学生や外部の人がみても内容が認識できる目標となるように心がけた。

2-7-3 アセスメントポリシーの策定

三つの方針は策定するだけでなく、随時、検証を行って改善していくことが重要といえる。そこで、関西国際大学では、アセスメントポリシーを定めている。アセスメントを「大学レベル」「学部・学科レベル（学位プログラムレベル）」「学生個人レベル」の 3 層で行うこととしている。

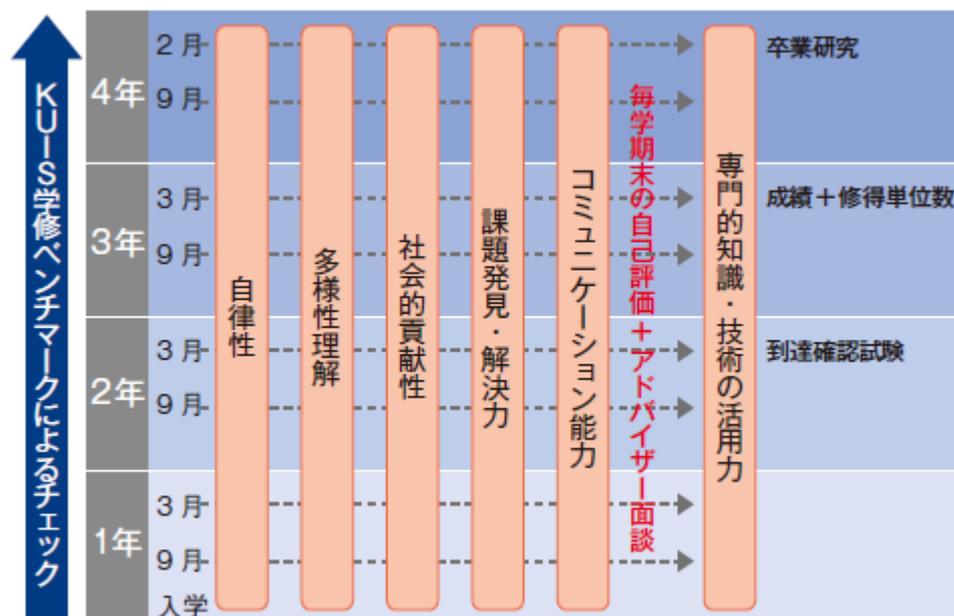
この 3 層のアセスメントを行うために、以下の 4 つの評価を行う。

- ・ 総括テスト及びレポートなどによる各科目の成績評価
- ・ KUIS 学修ベンチマーク
- ・ 到達確認試験
- ・ 卒業論文の成果

このうち「総括テスト及びレポートなどによる各科目の成績評価」「KUIS 学修ベンチマーク」については、主にジェネリックスキルの評価が行われる。「到達確認試験」「卒業論文の成果」については、アカデミックな教育内容の評価となっている。

KUIS 学修ベンチマークは、半期に 1 回実施される。5 項目 13 尺度から構成されるルーブリックに基づいて、自己評価（どのレベルかチェックをし、そのレベルとした根拠を記載する）とアドバイザーとの面談による調整（チューニング）によって評価が行われる。アドバイザーは教員がなり（9 割近くの教員がアドバイザーとなっている）、1 教員につき 30-40 名程度の学生を担当する。1 か月半かけて面談を行う。面談に当たっては、面談チェックリストを用意しているが、このリストも定期的に見直しを図っている。

到達確認試験は、2年生の終わりに実施され、6割以上の正解率が求められる。もし合格できなかった場合は、最大4回までの受けなおしが可能となっている。到達確認試験は、現在、見直しをかけており、合格ラインとなる正解率の見直しや、3年生での到達度テストの実施なども検討している。卒業論文についても、ルーブリックを作成して評価を行う。



2-7-4 3層アセスメントの実施

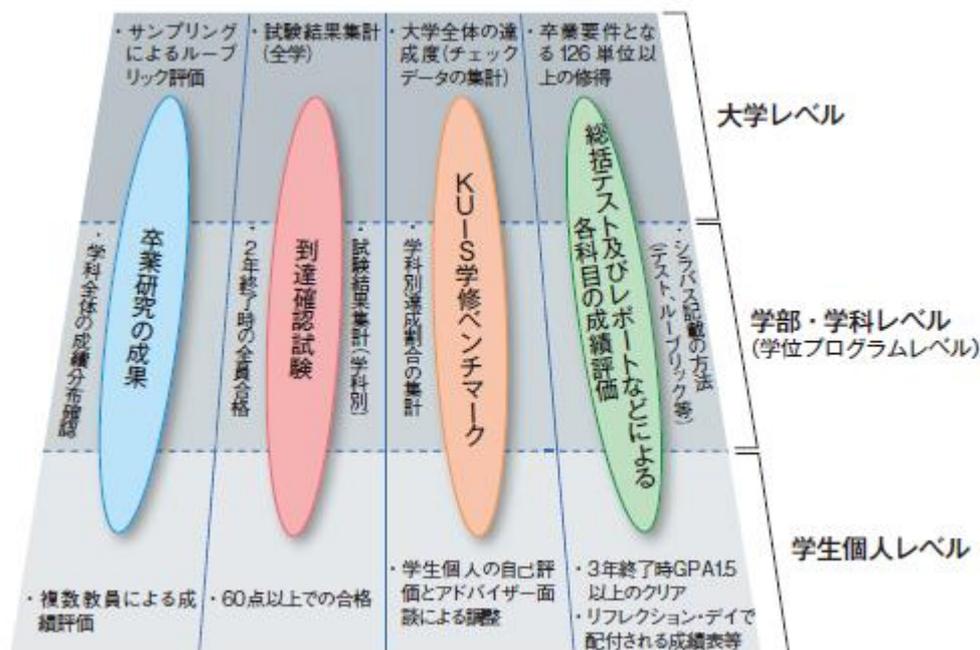
上記の評価データを用いて、「大学レベル」「学部・学科レベル（学位プログラムレベル）」「学生個人レベル」の3層でアセスメントを行う。

大学レベルのアセスメントは、126単位（卒業要件）の取得状況、KUIS学修ベンチマークや到達確認試験の全学での達成度、卒業研究の成果（ルーブリック評価）などを用いて行う。

学部・学科レベル（学位プログラムレベル）のアセスメントは、各評価の学科別の集計結果を用いて、達成度の低い目標や科目について検証を行う。

学生個人レベルのアセスメントについては、GPA（3年終了時1.5以上が基準）、KUIS学修ベンチマークの評価結果、到達確認試験結果、卒業研究成果などが用いられる。また、9月末と3月末の年2回、リフレクション・デイが設けられており、成績表等を元にした前学期の振り返りの他、学生が自ら立てた目標のチェック、今学期の目標・計画の策定な

どが行われる。



2-7-5 学生の個人パネルデータによる評価分析

アセスメントのベースとなる評価データについては、学生の個人パネルデータを用いていることが重要なポイントといえる。IRデータの分析は、一般的には全学データの大学間比較や時系列変化が行われているが、学生単位のマイクロのデータを用いることによって、集合データによる平均値の比較では見えてこない詳細な分析が可能となっている。例えば、特定のプログラムを受講した学生だけを取り出してデータを見るなど、個別プログラムの効果などの検証も行える。

学生パネルデータについては、前述の4つの評価データの他、入試試験結果や留学経験なども含む学習履歴、各種診断テスト結果、授業アンケート結果なども紐づけされている。例えば、各種診断テスト(市販のジェネリックスキルテストなど)とも紐づけて分析することによって、KUIS学修ベンチマークのルーブリックの妥当性の検証もできる。複数の評価尺度を用いることで、尺度が正しいかのチェックを行っている(なお、個人情報の収集・カリキュラム改定等への利用については、保護者の同意を得ている。)

さらに、文部科学省の大学間連携共同教育推進事業(平成24年度)を活用して、大学コンソーシアムを形成し、学内情報だけでなく大学を超えたビックデータも構築している。

これにより、大学間の比較などの分析が可能となっている（なお、補助事業終了後は、一般社団法人 学修評価・教育開発協議会が、引き続き事業を継続することとなっている）。

これらの分析の結果を、FD 研修等で発表し、カリキュラム改善や指導方法の改善に役立ててもらう。なお、FD 研修は、全学で年間 5 回、さらに学部・学科単位の研修も行われている。

2-7-6 評価の意義と活用方法を学生自身も学ぶ

今回のポリシー改定に伴い改善されたカリキュラムとして、全学科に「評価と実践」が加えられたことがあげられる。上記のデータ分析などからも、就職活動などにおいて自分から行動を起こせない学生が一定数いることがわかった。そこで、KUIS 学修ベンチマークやポートフォリオなどの評価を行う意義を学生自身に理解してもらうとともに、学生自身が自己評価やラーニングルートマップの作成を行う「評価と実践」の授業を新たにカリキュラムに加えた。この授業を受けることで、(就職活動等に向け) どの時期にどのような行動をとるべきかを学生自身で設計できるようになることを目指している。

2-8 甲南女子大学

■ポイント

- 教職協働による IR 活動委員会の発足
- 基礎力調査の結果を基に、共通教育カリキュラムを改編

2-8-1 IR 活動委員会の発足

甲南女子大学では、これまでも志願者数の減少などを背景に学部新設をはじめとする改革を進めてきた。改革を進める中で、「大学の使命は教育である。学生に学力を身に付けさせ、社会に送り出すことが重要である」という考えを強くしてきた。このような考えは、中期計画等においても、「学生の学力向上」という目標に反映されてきた。

この目標を達成するためには、教員が学生の実態を正しく把握していることが重要となる。だが、教員の多くは、学生をイメージだけでとらえており、「学生は教員が思っているほど（入学時の）学力がない」「入試制度によって学生の学力にバラつきがある」「教員が考えている以上に学生は勉強していない」といった実態を教員は客観的・具体的に把握していないという問題があった。

そこで、問題意識をもった教員、さらには日ごろから学生に関するデータに接して実態を把握していた職員が集まり、IR 活動の立ち上げに向けた話し合いが行われてきた。このような有志による活動をベースとして、平成 26 年に全学的な教職協働組織として「IR 活動委員会」が設置された。

2-8-2 IR 活動の 2 本の柱

IR 活動委員会は、「学生の学習・学力の実態を可視化する」ことを目的に、IR 活動として平成 26 年度の発足時から 2 つの取組を開始した。

1 つは、「じぶんポートフォリオ」である。これは、IR 活動委員である人間科学部心理学科の大友准教授が開発したポートフォリオで、平成 24 年度から心理学科で導入されていたものを、全学的に展開している。「じぶんポートフォリオ」は手書きのシートによるポートフォリオであり、学生の毎日の学習時間（予習復習）、図書館やコモンルーム（学習スペース）の利用時間、部活動・アルバイトの時間などを記録する。さらに、1 週間の目標

とその達成度も記載する。学生は、毎週ポートフォリオに記載し、担任教員に提出する。教員は、コメントを書いて学生にフィードバックする。学生と教員のコミュニケーションペーパーとして活用するほか、このポートフォリオを記録することにより、学生自身や教員が、学習時間や学習行動を目に見える形で把握することができる。さらに、学生は、ポートフォリオを記録してコメントが付いたものを読み返すことで自身の客観的な振り返りとなり、意識や行動が学習に向いていくといった成果もみられている。

2 つ目は、基礎力調査である。民間企業（ベネッセコーポレーション）の基礎力調査を導入し、学生の学力（テスト形式）や社会人基礎力（自己チェック）、学習習慣や意識（アンケート）などを調査している。調査は毎年、学年の初めに行っている。平成 26 年度入学生から導入し、この学年の学生は毎年 1 回計 3 回の調査を受け、平成 29 年度は、4 年生となり学びの集大成として、調査を受けることになる。

2-8-3 IR 活動の推進体制

(1) 教職協働による IR 活動

IR 活動は、全学的な活動として取り組まれている。そのため、IR 活動委員会は、10 名の学科代表の教員、FD 委員会からの教員 1 名、事務の各 5 部門からの職員 1 名、の計 16 名で構成されており、学内の関係部門が全て参加する教職協働組織としている。

もともと意欲をもっていた教員、職員の協働による組織であることが、教員、職員の学生に対する目線をそろえることに役立っている。同じデータをみて議論することで、教員と職員の意識の共有化を目指している。

(2) 全学展開への工夫

IR 活動の 2 つの取組は、かなり手間や時間がかかるという課題がある。そこで、それらの取組を、各学科の主体性に任せることで導入障壁をなくそうとしている。

「じぶんポートフォリオ」については、全学で強制的に行うのではなく、各学科の裁量に任せている。特に、実習が多く、実習ノートを頻繁に書き、ノートを通じた教員と学生のコミュニケーションが行われている学科では、学科全体としての導入は行っていない(個別の先生が行っているケースはある)。なお、「じぶんポートフォリオ」にかかわらず、何らかのポートフォリオに取り組んでいる学科は、全 10 学科のうち 8 学科となっている。

基礎力調査についても、調査実施は、全学的に行っているが、実施方法は学科に任せて

いる。大教室で一斉に行うケースもあれば、ゼミの時間を利用して行うケースもあり、学科のやりやすさを尊重している。

また、IR 活動の推進には、学長をはじめとした執行部の後押しも大きい。IR 活動委員会の委員長は発足時、文学部長兼副学長（現学長）が務めるなど、大学の執行部が推進していたことも全学的な展開につながっている。

2-8-4 基礎力調査の検証とカリキュラムへの反映

基礎力調査のような形で、学習の成果が数字で表されたことは、教員に対してインパクトがあった。

「学生の学習・学力の実態を可視化する」ことを目標として掲げて IR 活動を開始したこともあり、基礎力調査で最も注目した部分は、学力である。基礎力調査を行ってみて、予想外に大学全体で成績が悪かったのが「数学」であった。そこで、共通教育のカリキュラムの見直しを図り、新たに数学の科目を新設した。

さらに、リメディアル教育を行っている学科では学力の結果に一定の成果が見られ、リメディアル教育の有用性をデータで証明することができた。

この他、基礎力調査の結果は、各学科の状況把握や、個々の学生の指導を行うための基礎資料としても用いられている。

第3章 有識者ヒアリング結果

3-1 明治大学 評価情報事務室 山本 幸一氏

- ・大学評価コンソーシアム幹事（2015年～現在）
- ・日本私立大学連盟 PDCA サイクル修得研修運営委員会委員（2013年～現在）
- ・大学基準協会 正会員資格判定委員会委員（2016年～現在）
- ・大学基準協会 高等教育の在り方研究会 内部質保証に関する調査研究部会委員（2014年～15年）

大学基準協会において大学評価・内部質保証の取組に関わる明治大学評価情報事務室の山本 幸一氏に、主にカリキュラム改善における課題についてお話を伺った。

3-1-1 「カリキュラム・マネジメント」には裁量の余地が少ない

カリキュラム・マネジメントの必要性が問われているが、カリキュラムには裁量、すなわちマネジメントによって変革を起こす余地が少ないことが大きな課題といえる。

これまで大学におけるカリキュラム・マネジメントと言えば、採用する教員によって科目の新增設や改廃がなされるか、もしくは数年に一度の科目名などの見直し程度である。平成13年に講座制・学科目制の規定は撤廃されたものの、科目が教員に張り付いている状態に変化はないといえる。そのため、学習内容を変えるには、専任教員の退職を待つか、非常勤講師のコマで対応するしかないのが現状である。教員の専門性や研究分野は変わらない中で、カリキュラムや授業科目を（三つの方針や教育計画にあわせて）どう変えていくのか、その方策はないに等しい。

米国において授業科目のアウトカムは大学に決定権があり、教員はアウトカムの実現に向けて、授業の組み立てに責任を負う仕組みがある。我が国では、例えば、シラバスの「到達目標」欄は、授業担当教員が執筆するように、授業の目的まで教員に委ねられており、マネジメントの効果を裨益させることも困難である。

3-1-2 学習成果は就職時に意味をなすか？

多くの大学（特に就職に大きく苦勞していない大学等）では、教員が現状の教育（単位

積み上げ、卒業論文指導)に自信を持っており、コミュニケーションやリーダーシップなどのディプロマ・ポリシーに掲げたラーニング・アウトカムに関心を示さないことも多い。現状でも、卒業時に問題が生じていないとの認識である。

そもそも、ラーニング・アウトカムの授業科目への落とし込みも大きな課題となる。例えば「ミクロ経済学」という授業科目があった時は、需給理論、市場構造等の理解が目標となり、汎用的能力の獲得などを授業に反映しにくい。演習や実習など「教育方法」の側面でリーダーシップやコミュニケーションを教えることはできるが、「教育内容」としてラーニング・アウトカムを設定するのは難しい。

3-1-3 PDCA への理解

カリキュラム・マネジメントとして例示されている PDCA を、共通の土台で理解できているかということも課題である。PDCA は目標を修正していくことと思っている人もいるが、本来は目標に対する計画に不具合があった場合に計画を修正し目標を達成していくことである。戦略ではなく改善思考である。

「三つの方針を見直している」「毎年一回文言を見直している」といったことを言われることもあるが、文言が変わったら目標が変わってしまう。目標を達成しているかどうか計画を見直すことが PDCA では必要なことである。大学全体の三つの方針は頻繁に変えるものではないし、三つの方針が変わると達成度の測定もできない。三つの方針を達成するための計画としてカリキュラムがあると考えるべきである。見直しというのは、例えば DP に沿う卒業生が出ていないと判断したら、補う科目を入れるということである。

3-1-4 カリキュラムの目標・計画とは何か？

内部質保証の起点は、教育の計画にあるが、教育の計画にはどのような要素が必要なのか、数値目標・指標・評価基準として、どのようなものを設定すべきなのか明確になっていない。

例えば、大学基準協会「第3期認証評価の実施ガイドライン」においても、教育の計画、実行、評価、改善を重視するとしながら、ガイドラインには「評価」の方法しか掲載されていない。

3-1-5 カリキュラム・マネジメントの評価とは何か？

全学レベルと学科レベルでは、カリキュラム・マネジメントの内容が異なる。学科レベルでは、アセスメントが必要となる。例えば、どのような科目が学生に良い影響を与えているのか、バリア科目（学生の単位修得率が悪く障害になっている科目）の確認、同じ名称で複数開講されている同一科目が教員によって教え方や成績にバラつきがないかの確認、前提科目が適正かの確認、等のアセスメントをする必要がある。それが全体として、カリキュラムマップに反映しているというのがカリキュラム・マネジメントの理想的な構造といえる。

一方で、全学レベルでは、学生の伸びを測る必要はないのではないか。それより、各学科で適切なアセスメントが行われているかレビューを行うことが重要だ。

■バリア科目の見つけ方

バリア科目をみつける一番簡単な方法は、科目合格者を並べて、数字がとても低い科目を要チェックすることである。合格率が低い理由として、1) 前提科目を明示していないから科目を勉強できていない、2) 授業が難しい、3) シラバスの書き方が悪く学生の期待とズレがある、等がある。これらをチェックしていく。

3-1-6 データを活用できる人材と方法論の確立（IR）が必要

マネジメント（パトロールと改善）にデータは不可欠である。だが、IRの取組は各大学に委ねられているのが現状であり、プログラム・レビューやアセスメントの方法論や、その実践に必要なデータの例示もなく、今後、開発が必要な分野であり、大学団体などの活躍が期待される。

3-1-7 中期計画と三つの方針の関係

私立大学は、私学法における事業計画（中期計画など）・事業報告と、学教法が基盤になる三つの方針や授業計画に沿って大学運営を行っている。中期計画や事業計画に三つの方針等の教育目標・計画をどのように対応させるのか、あるいは教育目標・計画において事業的な側面（予算、人員、施設等）をどのように組み込むのか、計画が2種類の系統がある中で、評価の時点では全学的観点が求められており、計画と評価の齟齬を解決することは課題の1つにある。

3-2 株式会社リアセック（松村氏、角方氏）

教育目標の達成度評価に関わる有識者として、株式会社リアセックの代表取締役 CEO 松村直樹氏、キャリア総合研究所所長 角方正幸氏に評価手法に関するお話を伺った。

3-2-1 ㈱リアセックにおけるアセスメントツール「PROG」

㈱リアセックでは、学校法人河合塾と共同でアセスメントツール「PROG」を開発した。専攻・専門に関わらず、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向—ジェネリックスキルを可視化するためのプログラムである。PROG は、「リテラシーテスト」と「コンピテンシーテスト」の2つから構成される。特に、コンピテンシーは、「対課題」「対人」「対自己」の3領域に分けられ、客観的な評価が取得可能な手法を用い、測定・評価している。

受験者は、延べ40万人を超えている。

3-2-2 コンピテンシーテストの特徴

PROGのコンピテンシーテストは、企業で活躍している若手社員4000人の行動様式をモデルに作成されている。社会人として成果をあげるために必要な行動スタイル（役割行動）が身についているかを測定することができる。個人の人格を測定しているわけではなく、教育によって成長可能な行動が身についているかを測定することに焦点をあてている。

コンピテンシーテストの結果は、大学間の差よりも学生個人の差の方が大きいという。だが、学校の教育内容によっても差があるという。実習やチーム学習など実践的な教育を行っている学部・学科の学生の方が、総じてコンピテンシーの結果や伸びが良いといった特徴がみられている。

3-2-3 カリキュラム改善における PROG の活用事例

PROGを導入した大学では、教学マネジメントでの利用を目的としたケースが多いという。教育プログラム導入やカリキュラム改善の効果の検証や、学生個人の振り返りや成長実感を認識してもらうために活用している。

例えば、ある大学のケースでは、PROGの結果と、カリキュラム分析（どのような授業を行い、どのような能力を伸ばそうとしているかを洗い出す）の結果を対応させた分析を行った。その結果、カリキュラム分析で弱い（教育がなされていない）部分について、PROG

でもあまり伸びていないという結果がでた。これにより、カリキュラムで不足している部分を強化していく必要性を検証することができた。

3-2-4 DPの検証におけるPROGの活用事例

PROGで測定している個々の要素を組み替えて、自学のDPの教育目標に合う形で得点を算出し、検証ツールとして使用しているケースもあるという（個々の要素の組み替えについては、妥当性の検討を十分に行う必要がある）。

PROG開発者である代表取締役の松村氏は、PROGは「大学の教育成果と企業をつなぐための可視化ツール」であると位置づけている。「DPの検証は、各大学が自身で測定することが重要。ただし、DPに基づいた教育の測定結果を、それぞれの大学が、独自の方法論で手前勝手に測定しても、企業側は理解できないし、そもそも信用が置けないこともある。その時、PROGによる測定結果が客観的な共通言語としてあれば、大学、企業どちらからでも教育効果を見ることができる。」

3-2-5 教学（教育）マネジメントに関する意見

(1)マネジメントが機能するために欠かせない要素

教学（教育）マネジメントが十分に機能するためには、「経営層のけん引力」「教員の意欲の高さ」「職員のスキル」の3要素が重要だといえる。特に、大学職員については、従来は「決められたことをきちんとできる人材」が求められていたが、教育改革の推進のためには「現場で主体性を持って行動できる人材」が求められる。

(2)DPの達成度に対する検証方法

DPの達成度の検証方法は、①ルーブリックを用いた自己評価、②ルーブリックを用いた他者評価、③授業内容を厳密にDPと対応させた上でGPAによる測定、④客観性の高い標準化テストを用いる、などの方法論が考えられる。

第4章 まとめ

事例ヒアリング及び有識者ヒアリングの結果を踏まえて、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメント確立に向けたポイントを整理する。

4-1 目標設定・計画策定（Plan）のポイント

まずは、PDCA サイクルの P（Plan）にあたる目標設定・計画策定のポイントについてみていく。

4-1-1 教育目標の設定ポイント

大学教育における目標である“教育目標”や“人材育成目標”の設定のポイントについて整理する。教育目標は、通常、建学の精神・理念や、中期計画の中で示されている。また、ラーニング・アウトカムという形で明示化している大学もある。三つの方針においては、卒業認定・学位授与の方針である DP（ディプロマ・ポリシー）で示されることになる。

これまでの事例から、カリキュラム・マネジメント確立に向けた目標設定のポイントを整理した。

■カリキュラム・マネジメント確立に向けた目標設定のポイント■

- 教育目標は、できるだけ具体的に設定し、評価可能なものとする
- 教育目標の目指すレベルを明確化・共有化する
- 教育目標の数は、多くしすぎない
- 教育目標が、大学の目指すべき方向性を適切に反映しているかを検証

(1)教育目標は、できるだけ具体的に設定し、評価可能なものとする

目標が達成できたかどうかを評価・検証できなければ、その結果を改善につなげることはできない。教育目標は、抽象的なものや漠然としたものになりがちだが、PDCA サイクルを回すためには、目標設定は評価が行えるようにできる限り具体化する必要がある。

例えば、本調査の事例においては、関西国際大学は、「評価を行うことを念頭に置き、

DPは“Can・DO”の形で示す」ことで対応していた。

(2)教育目標の目指すレベルを明確化・共有化する

教育目標については、作成者によって目標のレベルが異なってしまうケースがよくある。理想とする高い目標を掲げる教員がいる一方、卒業ギリギリの最低ラインを目標としてしまうこともある。質保証の観点からも、教員全体で共有化できるように目標設定のレベルを明確化・統一化することが望ましい。

なお、DPなどの教育プログラム全体の目標だけでなく、シラバス等に記載する授業単位での目標についても同様のことが言える。

(3)教育目標の数は、多くしすぎない

前項の目標のレベルとも関係することだが、教育目標を理想的なものとして、あれもこれもと数多く掲げてしまうケースがある。だが、目標の数を多くしすぎると、煩雑になりすぎカリキュラムとの紐付けも難しくなり評価が困難になる。さらに、関係する教員や学生が覚えられない（理解できない）といった問題も発生する。また、そもそも学生が目標を達成するのが困難になるといったことが生じることもある。

目標を高く持つことも重要ではあるが、処理できる現実的な数に絞り込むことが重要といえる。

(4)教育目標が、大学の目指すべき方向性を適切に反映しているかを検証

掲げる教育目標が、大学の目指す方向性を適切に反映しているかについて検証しておく必要がある。まずは、その目標が、大学の“建学の精神・理念”などが適切に反映されているかどうかについて確認する必要がある。これまでの大学の“建学の精神・理念”や歴史をあまりにも無視した教育目標を立てることは望ましいとはいえない。

さらに、自大学の学生の現状や課題、卒業後の状況を踏まえた目標となっているかを検証することが重要である。そのため、学内教職員の意見交換や、企業からの情報収集などを十分行い、課題等を明確化した上で、目標が適切か検証することが望ましい。

4-1-2 計画（カリキュラム）設定のポイント

DP などの教育目標をどのように達成するか、その計画（Plan）がカリキュラムだといえる。三つの方針では、DP に基づいて CP が作成され、さらに CP に基づいて具体的なカリキュラムが設定されることになる。教育目標に対する計画であるカリキュラム設定のポイントについてみていく。

カリキュラムについては、教育目標に対応したものになっているかを確認する必要がある。例えば、「主体的に学習に取り組む態度の育成」を教育目標として掲げた場合、カリキュラムにおいて主体的に学習に取り組む態度を育成する授業（例えば、アクティブラーニングなど）が十分に含まれているかを確認する必要がある（不十分であれば、必要な授業をカリキュラムに加えていく）。三つの方針についていえば、「主体的に学習に取り組む態度」が DP に含まれていれば、その態度を育成する教育方針が CP には含まれている必要がある。

教育目標実現に向けてのカリキュラムになっているかを確認するため、今回事例としてとりあげた大学のいくつかでは、カリキュラムチェックリストを作成していた。具体的には、カリキュラムの各科目について、教育目標のどの能力を身に付けるための科目なのかを、◎、○等でチェックし、対応表を作成する。これにより、教育目標を達成するための授業が不足なく用意されているかを確認することができる。

このチェックを行うために、シラバスを活用するケースもある。各教員がシラバスを記載する際に、教育目標のどの能力を身に付けるための科目なのかをチェックさせている。

なお、チェックした結果を集計する際には、育成目標に対応した科目の有無だけでなく、科目数の多寡も確認することが望ましい。育成目標に対応した科目はあるが、数が少なくかつ選択科目である、といったことを防ぐことができる。

4-2 評価・検証 (Check) のポイント

続いて、PDCA の Check (評価・検証) についてみていく³。文部科学省が毎年実施している「大学における教育内容等の改革状況調査」等の結果を見ても、カリキュラム設計・実践 (PD) に関する取組に比べて、カリキュラム評価・改善 (CA) に関する取組 (学修成果の把握、卒業生の状況把握、IR 組織の設置等) について、組織的に行っている割合は少ない。カリキュラム・マネジメントの確立においては、カリキュラムの評価・改善の定着が1つの鍵であるといえる。

4-2-1 評価指標の設定ポイント

大学における教育評価に関する取組が進まない理由の1つとして、教育目標に対する評価指標の設定の難しさがあげられる。そこで、PDCA によるカリキュラム・マネジメントを行っている大学では、どのような評価指標を用いているのかを下記に整理した。

各種データの活用	入学者数・志願者数、留年率、退学率、4年卒業率、就職率等
アンケート	授業評価アンケート、学生アンケート、卒業生アンケート、教員アンケート
専門知識、英語力、基礎学力等の評価	成績・GPA の活用、学力テスト等の実施、ルーブリックの活用
ジェネリックスキル、社会人基礎力等の評価	ルーブリックの活用、学校独自での評価ツール作成、民間企業等のツール・テスト、プレゼンなどに対する評価 (外部評価含む)
ポートフォリオ等の活用	学修時間や学修行動等の把握、その他学生個人データを用いた分析
学生の生の声の収集	定性調査の実施、学生との意見交換会

³目標・計画に対する教育の実行 (Do) については、アクティブラーニングなど方法はあるが、これらについて調査分析を行った報告書は数多くあるため、本報告書では分析の対象としない (「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー) 及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー) の策定及び運用に関するガイドライン」等にも具体的な教育の取組が列挙されている)。

「各種データ」については、教育目標と直接関係するデータがあれば、まずはその指標を確認することが必要となる（例えば、就職力など）。ただし、これらの指標だけでは、教育目標の達成度を測ることは難しいことが多い。そこでアンケート、学力テスト、ジェネリックスキル評価ツール、ルーブリック、ポートフォリオ等のデータを収集・活用する必要がある。

「アンケート」のうち、最もよく使われているのが「授業評価アンケート」及び「学生アンケート（生活実態調査等）」である。授業評価アンケート・学生アンケートにおいては、授業そのものの評価を訊ねるだけでなく、「授業が教育目標に関わる能力等の育成に役立ったか」「どの授業が教育目標に関わる能力等の育成に役立ったか」を聞いておくと、目標達成の評価・検証に役立つ。

「専門知識、英語力、基礎学力等の評価」については、成績・GPA を評価指標とする場合もあれば、目標達成を確認する専用のテストなどを独自で作成し、実施するケースもある。

「ジェネリックスキル、社会人基礎力等の評価」については、後述のルーブリックを活用するほか、学校独自で開発する、あるいは民間企業等が開発したジェネリックスキル等の評価ツールを活用するケースも多い。これらの評価は、在学中に何度か実施することで、成長度合いを確認することができる（その学生が受けた授業との関係を分析し、どの授業が教育目標の達成に効果があったかを検証している事例もあった）。

「ルーブリック」による評価については、学生の自己評価だけでなく、他者評価を併用することで、その評価精度は増す。また、その学生をよく知っている教員等が評価するだけでなく、卒業論文やプロジェクト教育のプレゼン等に対し第三者（教員、企業、卒業生等）がルーブリックに基づいた評価を行うという活用も可能である。

また、定量的なデータの収集だけでなく、ヒアリングなどにより学生の生の声など定性的なデータを活用することも有効である。

4-2-2 評価の観点

では、上記評価指標を用いて、どのような点について評価すれば良いのか、その観点を下記に整理する。

(1)目標は達成できているか

まずは、最初に立てた教育目標が達成できているかを確認する。教育目標に対応する評価指標（例えば専門知識の獲得が教育目標であれば GPA や学力テストの結果。ジェネリックスキルの育成であれば、ルーブリックや評価ツールでの成長度合い、など）を確認し、達成できていなければ、下記の（2）以降の点等について問題はなかったかを確認することとなる。

(2)カリキュラム（教育内容、教育手法）は適切だったか

教育目標に対応したカリキュラム設計になっていたのかを再確認する必要がある。前項でカリキュラムチェックリストを紹介したが、カリキュラムの内容に不足はなかったかを再確認する他、順次性のあるカリキュラムとなっていたかなどを検証する必要がある。あわせて履修率や科目合格率なども確認し、目標達成に必要な授業が学生に履修・単位取得されているかも検証する必要がある。

また、専門知識の獲得については、教育内容に不足はないかを確認することで検証を行うことができるが、コミュニケーション能力などのジェネリックスキルや社会人基礎力等については、アクティブラーニングや PBL の実施など「教育方法」が重要となる。適切な教育方法で実施されているかの検証も必要となる。

(3)計画通りの授業が行えているか

カリキュラムそのものに問題がない場合、授業の進め方に問題がなかったかについても検証を行う必要がある。授業の進め方に問題がないかを検証するためには、学生の授業評価アンケートなどが1つの目安となる。授業評価アンケートに「先生が熱心に授業をしているか」「シラバス通りに授業が進んでいるか」といった項目を設けて、検証を行うケースもある。

また、科目合格率などをチェックすることも、問題のある授業を抽出する方法の1つといえる。科目合格率が極端に低い授業については、学生のレベルに対して授業が難しすぎるなどの問題がある可能性もあるため、詳細な確認が必要となる。

(4)教員配置は適切か

上記の（2）（3）については、教員の配置とも大きく関わる問題である。カリキュラム

のチェックを行う際には、例えば偏った教員配置になっていないかなどについても検証を行う必要がある。

ただし、科目と教員が一對一で対応してしまっており、カリキュラム改編の余地がない（カリキュラムの改善が難しい）といったケースも良くある。このような課題に対しては、大学によっては、教教分離（教育組織と教員（研究）組織を分離する）を進めるなどして、授業への教員配置を柔軟に行えるように対応している例もみられた。

(5)教育目標は適切だったか

最後に、もともとの教育目標が適切であったかについても検証を行っておく必要がある。PDCA サイクルは、目標に対して計画に不具合があれば計画を修正し目標を達成していく活動であり、目標そのものを頻繁に変える必要はない。ただし、目標そのものが達成可能なものであったか（現実的なものであったか。理想主義すぎていなかったか）については、確認しておく必要はある。

4-2-3 評価定着のために

評価に関わる取組は、新たなデータの取得など非常に手間や時間がかかり、各教職員や学生の負担も増えるといった課題もある。あれもこれもと、やるべきことを急に増やすのではなく、評価が過度な負担とならないように調整も必要である、また、評価の実施も、ある程度、学部・教員などの主体性や自由裁量に任せることで導入障壁をなくす配慮が必要といえる。

また、評価の目的の明確化も重要な点といえる。ここで扱っている評価は、あくまでカリキュラム改善のための評価である。過度に業績評価に結び付けたり、評価のための評価にならないように留意する必要がある。

評価結果のフィードバックも重要な取組である。評価に関わる教職員等に結果をフィードバックすることが、各教員の教育改善にもつながるし、また次の評価活動の協力へつながる。

4-3 PDCA サイクルによるカリキュラムの改善例

PDCA サイクルの最後の A (Action) では、検証・評価結果に基づいてカリキュラムの改善を行う。今回調査した事例では、例えば、以下のような改善例があった。

創価大学	シラバスにチェックされたラーニング・アウトカムズ (Los) 項目を一覧化し、LOs 項目に関係する授業が提供できているかを確認した。チェックの結果、「4.日本語による多様な表現方法を習得し、明瞭に論じ述べる」という項目に対応する科目数が少ないことがわかった。この結果を踏まえ、「学術文章作法」の科目を新設し必修化した。
金沢工業大学	各種データの分析の結果、「1年生の段階で専門科目に苦手意識を持ってしまうことが留年や退学につながる」ことを明らかにした。そこで、1年生の専門科目のうち、特に不合格率が高い授業を特定し、授業の内容などを検証した。結果、その授業の教員の教え方が1年生向けには難しすぎた、ということがわかったため、その教員は3年生の授業を担当してもらうことで改善を行った。
京都光華女子大学	科目区分別（教養科目、専門基礎科目、専門科目、自由科目等）の GP 分布を集計・分析し、どの区分の科目において学生につまづきがあるかをチェックした。その結果を踏まえて、不足する授業を追加するなどのカリキュラム改善を行った。
関西国際大学	学生の個人パネルデータを用いた分析から、就職活動などにおいて自分から行動を起こせない学生が一定数いることがわかった。そこで、学生自身が自己評価やラーニングルートマップの作成を行う「評価と実践」の授業を新たにカリキュラムに加えた。この授業を受けることで、(就職活動等に向け) どの時期にどのような行動をとるべきかを学生自身で設計できるようになることを目指している。
甲南女子大学	基礎力調査で最も注目した部分は、学力である。基礎力調査を行ってみて、予想外に大学全体で成績が悪かったのが「数学」であった。そこで、共通教育のカリキュラムの見直しを図り、新たに数学の科目を新設した。

4-4 PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントの実施体制

最後に、PDCA サイクルによるカリキュラム・マネジメントを推進する実施体制の確立のためのポイントを整理する。

■カリキュラム・マネジメントの実施体制の確立のポイント■

- カリキュラム・マネジメントを統括する組織の存在
- 学部に責任者を配置
- 教職協働体制の確立
- カリキュラム改善の実践に向けての教員への意識醸成

(1)カリキュラム・マネジメントを統括する組織の存在

カリキュラムの策定は、実際に教育を行う学部等が中心に行われるが、カリキュラム・マネジメントを円滑に行うために、学部を統括する上位組織を設置し、PDCA サイクルを牽引するケースも多い。

上位組織がカリキュラム・マネジメントを管轄・推進することにより、大学全体の教育改革に関する方針等を各学部展開しやすくなる。カリキュラムの設計・実施の主体は、学部等ではあるが、これを大学という組織全体でマネジメントすることで、全学として一貫性のある教育の実施が可能となる。

(2)学部・学科等に責任者を配置

一方で、カリキュラム設計・実施の当事者である学科等においても、責任者を配置し、その責任者を中心にカリキュラムの設計・改善が行われることが重要である。この責任者については、学科長などがなるケースが多かったが、教育ディレクターを配置するケースもみられた。

この責任者を中心に学科内で意見調整を行い、その意見をカリキュラム・マネジメント統括組織との間で調整して、全学の方針と学科等の方針をすり合わせていく。

(3)教職協働体制の確立

カリキュラム・マネジメントを推進するためには、教職協働で行うことがポイントとい

える。今回の調査で見た事例では、カリキュラム・マネジメントにおいて、職員も参加し、時には教員と対等となってカリキュラム改革の議論に参加しているケースが多くみられた。カリキュラム改善に必要な情報（例えば学生情報や教室の空き具合など）は、事務職員が把握していることが多く、教員と職員が協力することで、改善を進めやすくなっている。

(4)カリキュラム改善の実践に向けての教員への意識醸成

カリキュラムを検証し、その結果を適宜、カリキュラムに反映していくということは、一部の責任者だけがおこなうのではなく、教員に浸透していくことが重要である。今回の事例では、例えば以下のような工夫がみられた。

- ・シラバスにおいて、その科目が教育目標のどの項目の育成に関わるかを必ずチェックするようにし、教育目標の浸透につとめる。
- ・ルーブリックは、(フォーマットを作った上で) 具体的な作成は各学科が行うようにし、ルーブリックを教員が作成・仕様することで、教員自身が自分の授業の到達目標が何であるのかを意識してもらうようにする。
- ・「授業の到達目標に対する自己評価報告書」を各教員に作成してもらい、目標に対する評価・改善を行う習慣を浸透させる。
- ・授業評価アンケートを教員にも実施し、学生の授業評価アンケートの結果と比較して提示する。教員の認識と学生の認識の違いを明示化し、授業の振り返り・改善につなげてもらう。