

特集

Special Issue

IRの仕組みを 構築し PDCAを回す

2014 夏号（保存版）より「学習者中心の教学改革を推進する」シリーズをスタートし、
その特集記事内で「教学改革の基本手順（Step 1～5）」を紹介した。

今シリーズでは、その Step ごとの詳細を順次掲載している。

今号では、Step 4の「IR^{*1}の仕組みを構築しPDCA^{*2}を回す」を特集する。

前号までの Step 1～3では、教育プログラム全体を設計するまでの必要な手順を確認してきたが、

今号はこれらの取り組みを IR という手段でどのように可視化するか、

その結果に基づき PDCA サイクルをいかに回していくかに焦点を当てる。

最近、IR への注目度が高まっているが、具体的にどのように取り組むべきか、

また、その成果を教学改革にどう生かすかについては、

大学ごとに様々な課題に直面している状況がある。

そこで、IR としてまず何を重視すべきか、それをどう改革につなげるかという視点で、

本特集を参考にしていただければ幸いです。

*1 Institutional Research の略。高等教育機関内の調査研究を実施する機能。

*2 Plan（計画）、Do（実行）、Check（点検）、Action（改善）の頭文字を取ったもので、業務改善の有効な方法の一つ。

目標やプロセスのデータ管理で 教学改革を可視化する

大学のマネジメントにおいて重要性が認知されつつあるIR。
効果的なIRを行うためには、どのような観点でデータを集め、分析を進めればよいのか。
また、学内で理解を得るためには、どのようなポイントがあるのだろうか。

測定しにくい対人関係能力も きちんと評価する仕組みを

教学改革のPDCAサイクルを回すために、IR機能を充実させることは重要な課題だ。IRは教学改革のみならず、大学のマネジメント全般を科学的・合理的に行う仕組みであるが、近年は、特に教学改革におけるIRの重要性が注目されている。

現状と目標のギャップを埋めるための教育プログラムを構築し、その実施前に検討すべきことは、プログラムの成果を測定する方法と、目標達成を示す結果を決めておくことだ。

専門的知識・スキルに関する目標管理は、従来のGPA*などの科目の成績、卒業論文や卒業研究の審査方法を確認し、調整することで比較的実行しやすい。一方、汎用的能力や態度・志向性、対人関係能力の成果の測定・評価は難しい。

文章で論理的に表現する力などの認知的なスキルの一部は、卒業論文などで評価したり、外部の標準化されたアセスメントを用いて評価することも出来る。しかし、態度・志向性、チームワーク、リーダーシップなどの対人関係能力は、テストでは測定しにくい。アンケート形式での「自己評価」、学生が相互に評価し合う「ピア評価」、授業での発言や共に学ぶ態度などを観察評価する「ルーブリック」などを用いて評価する仕組みが

図 学習者中心の教学改革を進めるための手順

- Step 1 ステークホルダーのニーズをくみ取る
- Step 2 輩出すべき人材目標（ディプロマ・ポリシー）を設定する
- Step 3 カリキュラムを含む教育プログラム全体を設計する
- Step 4 IRの仕組みを構築しPDCAを回す
- Step 5 教学改革の内容を高校・高校生へ発信する

* Stepの詳しい内容は、2014Vol.2 夏号をご覧ください。バックナンバーはベネッセ教育総合研究所のウェブサイトでご覧いただけます。http://berd.benesse.jp/magazine/dai/backnumber/

必要だろう。

学生の達成度の評価と並行して、総括的にディプロマ・ポリシーが達成できているかどうかを測定する評価・アセスメントを行うことも必要だ。この場合、学生単位のポートフォリオ評価を行うのが最も適している。また、それらの能力が身に付いたかということと、就職率や卒業生は就職先で有用な人材であると評価されているかどうかなどのデータを取り、それらと教育成果の達成度との相関を見ることも重要である。

教職員が意識しやすいように データを提示する

このようなIRを成功させるために重要なのは、大学にかかわる全ての教職員に、目標やプロセスをデータで管理する文化を構築することだ。

IRを行う際に、特別な組織をつくり、そこに任せ切りにしてしまう場合がよく見られる。IR活動の主役は、日々、学生とかかわる現場の教職員だ。どの組織が担うにしても、IRは

学生のための教育活動の一環であるという意識を浸透させ、具体的に活用できる方策を示す必要がある。

現場の教職員にデータを用いた判断をしてもらうためには、統計的な手法を過度に駆使したデータを提示しても理解しにくく、効果が薄いことが多い。データを現場の教職員との共通言語にするためには、シンプルな表現がよい。例えば、就職率などの大きな目標数値は、それだけでは次に何をすればよいのか具体的な行動を誘発するのは難しい。しかし、就職率に「コミュニケーション能力のレベルが強く寄与する」ことが明確になれば、「どうすればコミュニケーション能力を身に付けられるかを検討すればよい」という具体策を考えられる。この大きな目標に連動する具体的な行動に結び付く事項を、教職員間で共有するのだ。それらの数値を改善することを目標として、方法論はそれぞれの現場に任せることが、現場の主体性を奪わずに行動を引き出すコツといえる。

* Grade Point Average の略。履修科目の評点に単位数を加味して算出する成績評価値。個々の学生の到達水準を測る目安に用いることが出来る。

IRの目的を明確化し 自学の状況に応じた手法の模索を

九州大学 大学評価情報室

九州大学「大学評価情報室」は、前身の「評価情報開発室」から15年にわたり、自己点検・評価に関するデータの収集・管理、分析を行っている。その知見と実践の蓄積から、日本のIRの現状と課題、IRに求められる要件、今後のあるべき姿について聞いた。

大学評価情報室の概要

自己点検・評価の強化のための データ収集・分析機関

九州大学の「大学評価情報室」は、評価やマネジメントに関係する基礎情報の収集・分析を通じて、大学における点検・評価活動を支援し、学内外に情報を発信・提供している機関だ。主に、企画部企画課と連携しながら、認証評価や国立大学法人評価などに対応するための情報を提供し、中期目標・中期計画の策定に際しては、評価の観点から包括的な提案も行っている。

その前身となるのは、2001年7月

に設置された「評価情報開発室」だ。2000年に大学評価・学位授与機構による試行的大学評価が開始されたが、九州大学では既に自己点検・評価と、それに基づく改革・改善を進めていた。評価がいっそう重要になることを鑑み、評価情報開発室を設置し、自己点検・評価体制の整備・確立を図ることとなった。まずは、教員個人の教育研究活動に関する情報の収集・管理システムを開発。学内に約2500人在籍する教員の教育・研究・国際交流・社会貢献・管理運営などに関する情報を集め、データベースとして蓄積し、公開してきた。

2004年の国立大学法人化に際し、現在の「大学評価情報室」に改編。評価と大学財政との関連が密になり、評価の重要性が更に高まったことへの対応と、自由度と共に責任も増大した大学経営に関する情報の開発・提供を機能的・機動的に行うことが、主な狙いだ。

現在の体制は、室長（評価・企画担当理事、兼任）、副室長（法学研究院教授、兼任）、准教授・助教の専任室員3人、テクニカルスタッフ、事務補佐員から成り、IR活動のほかに、IRや大学経営などに関する研究、大学院や学外で講座・研修会を開いてIRに必要な知識・技能を有する人材の育成なども行う。大学評価情報室

の森雅生准教授は、同室の特徴を次のように説明する。

「本室設立当時に副学長だった有川節夫前総長は、情報科学の研究者であり、大学情報の収集・分析に積極的でした。更に、学内には情報科学の研究者がいるのだから、その人物が担当するのが当然という流れで、人員が配置されました。専任室員は、IRに関する実務を行いながら、適切な臨床（情報科学の分析現場）をテーマにして研究し、論文にまとめる一方、蓄積してきた知見を社会に役立てるための教育も行っています」

IRの現状

統一された定義がなく 発展途上にあるIR

15年にわたりIR活動を進め、研究も行ってきた大学評価情報室では、日本の大学におけるIRの現状をどう見ているのか。大学評価情報室の高田英一准教授は、次のように話す。

「大学教育の質保証や情報公開などへの対応が求められる中、ここ十数年でIRは大学間に広まりました。しかし、必要性や期待だけが先行して、IRの遂行に何が必要なかが周知されず、機能を十分果たせる環境にはないようです。また、IRの捉え方が人によって異なり、統一された定義がないのが現状です」



大学評価情報室
准教授

高田英一

たかた・えいいち

京都大学大学院法学研究科修士課程修了。博士（学術）。文部省（当時）、名古屋大学等を経て、2007年から現職。



大学評価情報室
准教授

森 雅生

もり・まさお

九州大学総合理工学研究科博士後期課程単位取得後退学。博士（情報科学）。同大学システム情報科学研究科助手等を経て、現職（*1）。

*プロフィールは2015年3月時点（取材時）のものです。

*1 2015年4月、東京工業大学大学マネジメントセンター情報活用IR室教授に就任。

大学評価情報室が学外でIRに関する講座・研修会を開いた際、「IRの担当者として何をすればよいのか」という質問をよく受けるという。

「IRはあくまでもツールであり、それ自体を行うことが目的ではありません。データを何に生かしたいのかという課題意識がないまま、担当者だけを雇っても、当人は何をすればよいのか分からず、IRの機能は果たせません。そのような状況からも、IRは発展途上にあるといえるでしょう」(高田准教授)

大学組織としても、IRの機能は整備段階にある。高田准教授らが国立大学のIR担当理事を対象に行ったアンケート調査(2011年および2013年に実施。86国立大学に対し、回答数52、回収率60.5%)では、IR(担当する個人・組織)が設置(設置予定を含む)されている国立大学は28.8%だった。

人事面については、IRの担当者を置く場合、教員では任期付きでの赴任が多く、職員では異動があるために、データ収集の方法やデータベースの管理などの重要事項が引き継がれず、IRのノウハウが蓄積されにくいという課題を挙げる。

「IRを行うための専門的な技能を有する人材が少ない上に、そうした人材を育成するプログラムや教育機関がかなり少ないのが現状です。それがIRに関する取り組みが深化しない要因の1つだと考えます」(森准教授)

IR推進のポイント

なぜデータ分析を行うのか まず目的を定める

IRを進めていく上で重要なことは何か。まず、手順については、「最も大切なのは、課題からスタートさせること」と、高田准教授は強調する。

「最初に、解決すべき課題を見定め

なければ、その現状をつかむために必要なデータ、データを収集する方法、分析の手段のレベルなど、すべきことが見えてきません。認証評価のためか、授業改善のためか、学生支援のためか。IRを行うための課題設定を最初にすべきでしょう」

更に、IRの最終目的は、その課題解決のために、データ分析を大学経営の意思決定に反映させることにある。分析結果を改善・改革のPDCAサイクルに載せるためには、その課題にかかわる分野・分掌・部局で決定権を持つ人物・組織とのルートを確認しておくことも重要だという。

この課題設定とデータ分析提供のルートには、意思決定者がIR担当者に課題を出してリードするトップダウンと、IR担当者が自らの課題意識によってデータ分析結果を意思決定者に報告し、課題解決を促すボトムアップの方法が考えられる。

「トップダウンの場合、改革にスピード感が出やすいのですが、自学の文化になじむかどうかという見極めが重要です。大学は、個人で教育研究を進める教員の集合体です。強いトップダウンは、教員の独創性を損ねてしまう可能性もあります。ボトムアップの場合は、現場の課題に寄り添えますが、決定者には分析結果や提案に耳を傾け、参考になる内容をきちんと吸い上げる姿勢が求め

られると思います」(高田准教授)

データの収集方法

今、学内にあるデータの 集約・分析が第一歩

集めるデータにはどのようなものがあるのか。大学評価情報室によると、大学情報は2つの観点から4つに分類される(図1)。1つめの観点は、教員・職員・学生と個人に張り付く「個別情報」か、大学の組織に属する「組織情報」か。2つめは、既に数値データとして学内で管理されている「構造化情報」か、データ化されていない「未構造化情報」かである。この4つの中で、まず一元化すべき、かつ収集しやすいデータが「組織情報かつ構造化情報」だと、森准教授は説明する。

「学生一人ひとりの成績などの学務情報、学生数や教員数などの学校基本調査の情報は、必ず誰かが管理しています。これらのデータを集計するだけでも、学内の多くのことが見えてきます」

この中でも特に教学IRで活用できるのは、履修登録やGPA、出欠状況などの学務情報だ。例えば、入学時の入試形態・成績と入学後の成績推移を追い、就職先との関連を分析すれば、学部・学科の教育活動を評価できる。GPAや素点などの経年変化を追えば、教育課題が見えてくるこ

図1 大学情報の類型化

	未構造化情報: テキストなど	構造化情報: 数値データ
個別情報	<ul style="list-style-type: none"> 教育・研究における教員の自己点検報告書 研究室や個人のウェブサイト 	<ul style="list-style-type: none"> 教員の教育研究業績 シラバス 学生アンケート
組織情報	<ul style="list-style-type: none"> 学則、内規 委員会資料 法人評価実績報告書 現況調査票(部局) 	<ul style="list-style-type: none"> 学務情報(成績学籍) 人事情報 学校基本調査

*同大学の資料を基に編集部で作成

ともあるという。

「IRのために、新しく調査をしてデータを取らなければならないと考える方もいるようですが、その必要はありません。今あるデータをきちんと束ね、経年で比較できるよう、毎年、蓄積していくことの方が重要です」(森准教授)

学内にあるデータでも、管理者が学部・学科などの部局ごとに異なるケースも多い。この場合、各担当者の合意が必要となることが、データ収集の壁になりやすい。その説明材料となるのが認証評価だ。

「本学でも、最初に教員情報を集める際に、認証評価に活用すると目的を説明し、合意を得ました。大学は、今や国公立を問わず、社会への説明責任を果たすため、内部質保証システムを機能させ、自己点検・評価をし、その結果を改善・改革に生かすことが必須です。その組織の教員・職員である以上、改善・改革は職務でもあるのです」(森准教授)

IRを担当する人材と組織

継続性、正確性、公平性を担保できる体制を

IRを担当する個人・組織には、どのような技能が求められるのか。森准教授は、Terenzini (1999) が指摘した「技術的・分析的知能」「問題解決知能」「文脈的知能」の3層が重要になると説明する(図2)。

「技術的・分析的知能はデータ分析そのものを行うための知識・技能、問題解決知能は、与えられた問題を理解し、技能を使って解決する能力、文脈的知能は、その組織を動かすために必要な知識・技能といえます」

大学評価情報室には、この3層を反映させたとはいえる「大学行政」「情報処理」「統計分析」を専門分野とする3人(准教授・助教)が専任室員

として配置されている。

「本学では3分野それぞれの担当者がいますが、それだけの人員をIRに充てるのは難しいと思います。担当内でこの3分野を満たしていればよく、人数や教員・職員にこだわる必要はないでしょう」(高田准教授)

例えば、高等教育行政に詳しい職員と、情報処理と統計分析が出来る教員といった配置でも十分だという。

また、IRの専門部署を立ち上げる必要性については、高田准教授は次のような考え方を指摘する。

「IRでは、データ収集・分析の継続性、正確性、公平性を確保することが重要です。専門部署を設ければ、そのような運営が適切に遂行できると考えます。逆に言えば、それらが担保できるのであれば、専門部署にこだわる必要はないと思います」

人材に限られる小規模校では、学務情報などを管理している担当者に、通常業務を減らした上でIRの業務を担当してもらい、軌道に乗ってきたら継続性を確保するために専門職化、専門部署化するなどの対応が考えられるという。

新しくIRの組織を立ち上げる際には、外部から人材を雇用するケースもよく見られる。その場合、文脈的

知能が十分でないと考えられるため、補強が必要となるだろう。

「データ収集も人材の配置も、出来るところから始めるのが、IRを継続させる鍵ではないでしょうか。データは継続して集計することで、経年変化で比較でき、分析の説得力が増します。それを考慮した、自学に合った組織づくりをすることが適切だと思います」(高田准教授)

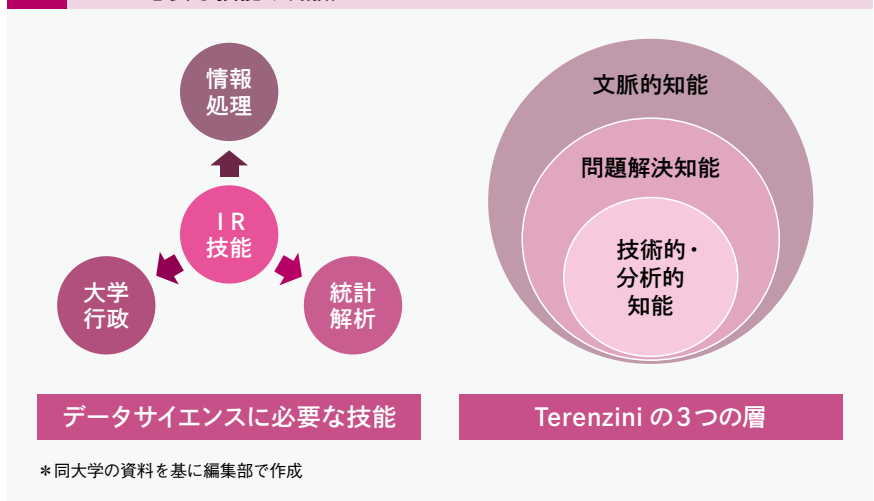
IR人材の育成

IRに必要な技能育成の講義を大学院で開講

IRを担当する個人・組織の課題には、「IRの現状」で指摘したように、専門的スキルを有する人材の不足が影響している側面が大きい。そこで、大学評価情報室では、2013年度後期から大学院共通科目(通年)として「大学IR人材育成カリキュラム」を開講している(P.6図3)。学内外を問わず、IRに関心がある大学院生やIRの担当者に蓄積してきたノウハウを伝え、IRの専門的スキルを育成するのが第一の目的だ。更に、大学評価情報室が就職先の1つとして選肢になればという期待もあるという。

「本学が蓄積したIRの実践例と研究業績を生かし、積極的に人材育成

図2 IRに必要な技能や知識



* 同大学の資料を基に編集部で作成

をしていくことも重要な役目だと捉えています。また、本学でも学部の改組などの影響で、IR人材の確保が難しい状況です。そのためにも、大学院でIR人材の育成を始めました」

2014年度には、東京や京都などで計4回、この大学院での講義内容を圧縮した集中講習会を開催。大学評価情報室が行った学生満足度と学習達成度の調査を題材に、どのようにデータを集め、どのソフトウェアを用いて、どう加工し、グラフに示したのかといった具体例を示しながら、IRの必要要件を解説した。

「いずれの会場でも、国公私立を問わず、教員・職員双方の参加者がいました。講義内容にも評価をいただき、IR人材の育成プログラムの必要性を改めて感じました」(森准教授)

IR人材育成およびIRネットワーク構築のため、「九州地区大学IR機構」の拠点大学も務める。これは、九州地区の8つの国立大学と連携し、各大学のIR機能の充実・強化を図り、大学経営の高度化・効率化および個性の明確化の推進を目的とする機関だ。研究会の実施、共用情報システムの共同開発、情報分析・活用技能

の共同開発などを行う。

2007年から年1回、大学評価情報室が世話役となって「大学評価担当者集会」を開き、IRに関する研修会を行っていた(2011年まで)。これは、各大学の評価担当者が個人的に参加する勉強会であったが、認証評価の浸透につれて、IRをより有意義なものとして大学改善に貢献していく重要性が高まり、特に九州地区の国立大学のネットワーク化を目指した公的な機構として、2012年度に立ち上げた。

「各大学の事例を用いた実践的な研修を行い、IRの人材育成の場とすること、データを共有してベンチマークを試みるといった利点があります。各大学の経営能力の向上が図られれば、九州地区全体の経営能力が上がり、IRの有効性が示されればと考えています」(高田准教授)

まとめ

自学の状況に応じたIR活動を

整備・発展の過程にあるIRだが、今後どのような展開が考えられるのか。高田准教授は次のように話す。

「データに基づいた大学経営という観点で、IRの重要性は認知されてきています。しかし、組織的な経営が重要となる大規模大学ほど、データの一元管理は難しいのが現状です。本学でもIRに携わる部署として、本室以外に、学生の学習や生活などを支援する『基幹教育院』と、研究推進体制の機能強化を図る『学術研究推進支援機構』(いずれも2011年度設置)があります。教員・学生・職員、更には教育・研究・財務など、データの収集対象も項目数も膨大な数になるため、現状では目的別にIRを行っていますが、今後、全学としてのIRのあり方を検討し、機能の最適化を図っていく予定です。このように、IRの進め方に正解はなく、自学の課題、環境などに応じた手法を探っていくことが重要ではないかと考えます」

「IRを担当する人材と組織」で述べた通り、各大学の置かれた環境はさまざまであり、IRに求められる課題も、IRを進める上で問題となることも異なる。他大学の例でいえば、学長らの教学に対する課題意識を起点に、FD*の一環としてIRを進めてきた大学や、全学的に改革を進めつつも、財務・教育など各部署の課題意識に応じて、それぞれでIRを行ってきた大学など、さまざま。また、IRを進める上での問題も、教員が抱くIRに対する信頼の有無、実務担当者を割り振る方法など、多種多様となっている。ただ、IRが大学改革に貢献している事例をつぶさに見ていくと、IRの体制や進め方などは異なっているが、IRの活用目的が明確であることが共通点として挙げられる。

IRの目的は、データ収集・分析ではなく、大学経営の意思決定の支援にある。それに資する自学のIRの形を模索していくことが重要であるといえる。

図3 九州大学大学院「大学IR人材育成カリキュラム」開講科目

科目名	目的・内容
大学経営とIR	IR人材として、大学経営の課題とIRに対するデータニーズを的確に把握・理解するため、大学制度・IRに関する基本的な知識を修得する
IRデータ収集・管理論	IR活動において実務的に必要となる基礎的な情報技術を修得する
大学評価とIR	実際の評価書等の実務を踏まえた教材を用いて、大学評価に関してIR担当者に求められる総合的な知識技能を修得する
IRデータ分析論	大学経営に関する課題を設定し、データサイエンスを用いたデータ分析に基づき、課題解決を支援する論理的な報告書を作成できるようになる知識・技能を修得する
IRインターンシップ	実際の大学経営の場におけるIRデータの収集、分析、報告という一連のIR業務を経験し、IRの実践に役立つ知識・技能・態度を身に付ける

大学院で開講、各2単位。各科目5～10人が受講している。 *同大学の資料を基に編集部で作成

* Faculty Development の略。教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な活動のこと。

GPA導入を機に各種調査を充実 データに基づく教学改革を推進

大阪府立大学

大阪府立大学は、2005年の統合・再編時にGPAを導入、更にそれを契機にIRを始動させ、データ分析から初年次教育の導入、奨学金制度の基準変更などを行ってきた。それらの改革の成果もふまえてPDCAを回し、更なる改革に結び付けようとしている。

教学改革の一手段として IRとFDを同列に捉え推進

大阪府立大学は、2005年、大阪府立大学、大阪府立女子大学、大阪府立看護大学の3大学を統合・再編し、公立大学法人として再出発した。2012年には7学部28学科あった学士課程を全面的に改組し、現在の4学域13学類とした。

同大学は、統合・再編時にGPAを導入したのを契機に、データに基づく教学改革を始めた。当時、FDを中心に教学改革全般を担当する高等教育開発センターの主任を務めていた高橋哲也教授（現、学長補佐・高等教育推進機構副機構長）は、次のように説明する。

「2005年、国立教育政策研究所が行った講演会でアメリカの大学におけるIRの役割を知り、日本の大学でも改革のためにIRを行うべきだと感じました。大学教員はどうしても自

分の目の届く範囲の印象で語ろうとしますが、授業改善以上の教学改革を実現するためには、明確なデータに基づいた説得力のある判断が必要だと思い、GPAのデータを活用すべきだと思いました」

統合・再編後、学生への授業アンケートや教員のピア評価の導入、学部ごとのカリキュラムマップの作成などのFD活動を進め、授業改善を図ってきたが、高橋教授は、学生の成績データやGPAこそ、教学改革のために把握すべきだと考えた。

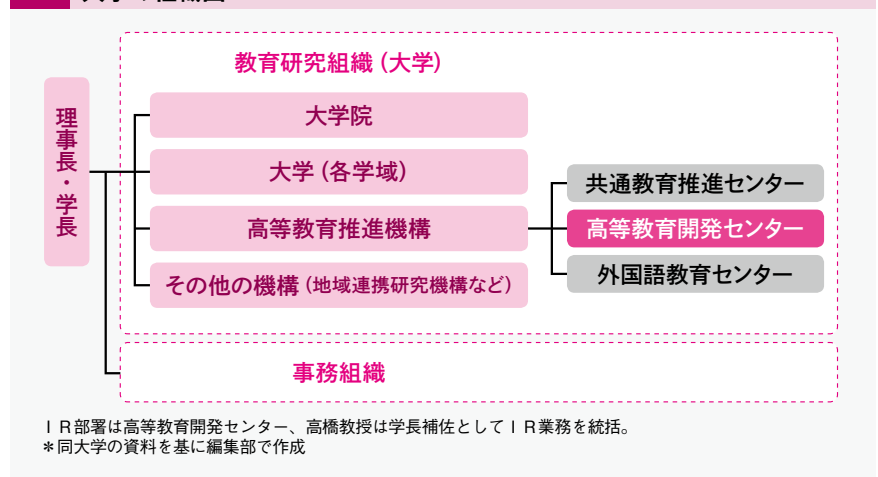
しかし、当時、GPAのデータは教務システムで管理されており、大学全体の分布や平均などを抽出できる状況ではなかった。更に、教員が成績データを扱うことに対して職員に抵抗感があり、成績データを教学に

生かすという発想もなかったため、教務課に頼んでも協力を得られなかった。そこで、高橋教授は、自身で全ての成績のローデータをデータベースソフトに取り込んで分析。学内に資料を配布し、教学改革における成績データの重要性を説明した。

そうした経緯もあり、今もIRの専門組織は設けず、IRは高等教育推進機構にある高等教育開発センターの教員・職員各2人が他業務を兼ねながらIRを担当している（図1）。

「本学では、IRはあくまで教学改革の手段と位置付け、FDと切り離して考えていません。基本的に教学改革にいかに関与するかを考えた上でデータを収集しています。そのため、高等教育開発センターがIRを主導しています」（高橋教授）

図1 大学の組織図（略図）



学長補佐、高等教育推進機構副機構長・教授
高橋哲也
たかはし・てつや
京都大学大学院理学研究科博士後期課程退学。理学博士。高等教育開発センター主任、副学長（教育担当）を経て、2013年から現職。

*プロフィールは2015年3月時点のものです。

GPAを地道に蓄積 その有用性を学内に周知

2005年以降、GPAのデータを地道に蓄積するとともに、GPAの有用性の学内周知に努めた。GPAの意義については導入時に議論し、さまざまな意見が出されたが、結局、とにかくやってみようというトップダウンに近い形で導入が決まったという経緯があったからだ。

「成績評価の基準を明確に定めない状況でのGPA導入に疑問を示すなど、活用に消極的な教員もいました。しかし、教員が有用性を信じていなければ、学生もGPAを軽んじてしまい、結果的に導入した意味が失われる恐れがありました」(高橋教授)

その懸念を払拭する糸口は、GPAのデータ自体にあった。数年にわたって蓄積したデータを見ると、GPAの全体平均が2.2~2.3で安定的に推移し、正規分布に近いことが分かった。

「教員によって成績の付け方に多少の差はあっても、サンプル数が大きくなるとデータが安定し、GPAは統計学的に意味があるデータだと証明されました。その事実を根拠として示し、学生を評価する指標としてGP

Aが十分に機能していることを学内に納得してもらえました」(高橋教授)

更に、教学においてIRを活用するためには学生調査が必須だと考え、2007年度、「JCSS^{※1}」による学生調査を2・3年生で実施した。この調査によって、学習態度・意欲、学習時間、大学の満足度、能力の自己評価、在学中の能力変化(自己評価)、学生の意識・価値観など、それまで教員が漠然と抱いていた大阪府立大生像をデータとして把握した。

成績の相関分析から 初年次教育の方向性を確定

2008年には、学内にIRの有用性を広める出来事があった。高橋教授が、2005年度入学生の1年生前期のGPAと3年生後期までの累積GPAの相関係数が0.727と、相関が非常に強いことを発見したのだ。2009年以降も同様の結果が得られた。なお、2014年度末の数値では、相関係数が約0.77という高い数値を示している(図2)。

「1年生前期には専門科目がほとんどないにもかかわらず、3年生後期までの成績を左右するという分析は、学内で大きな驚きを持って受け止め

られました。データによって確かな事実と裏付けられたことで、すぐに対策が検討されました」(高橋教授)

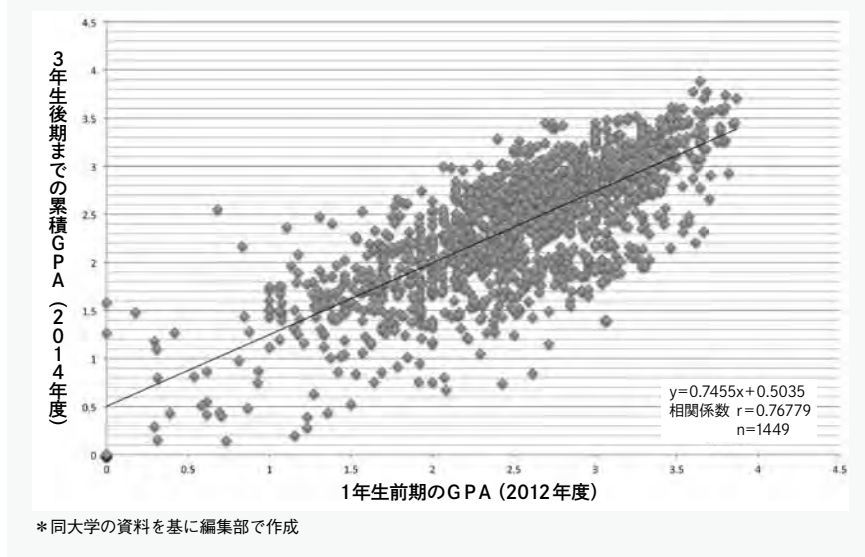
当時、初年次教育は、リメディアル教育の観点で検討されていた。しかし、「学力不足を補う」のでは、学生も教員もマイナス思考になりやすいのではないかという声があった。そうした懸念に加え、GPAの分析によって1年生前期の重要性が認識されたことで、リメディアル教育ではなく、入学後に出来るだけ早く、高校生から大学生へと意識変革を促し、学習意欲を高める指導の方が、学生に効果的だろうという結論になった。

そこで、各学部の教員が初年次教育の内容を話し合い、シラバスを作成するワークショップを実施。その検討に基づいて、2012年度に始めたのが「初年次ゼミナール」だ。学習意欲の喚起、主体性の育成の観点から、ディスカッションやプレゼンテーションなどのアクティブ・ラーニングを中心とした授業で、学生が能動的に活動し、教員はファシリテーターを務めるのが基本だ。全学域の1年生前期の必修科目とし、1クラス15人程度で全約95クラス。担当教員の専門に応じたテーマがそれぞれあり、学生は履修登録時に希望するテーマを第4希望まで提出。それを考慮しつつ、各学域の学生が混在するようにクラス編成をする。

導入1年目から、授業では学生が主体的に学ぶ姿が目立ち、授業アンケートでの学生の評価も高かった。そうした成果を見て、教員も前向きに取り組んでいるという。

「アクティブ・ラーニング主体の授業は大半の教員にとって初めての経験であり、事前に研修会を行いました。教員の負担は増えましたが、教員のアンケートでは『おおむね満足』という回答が多く、『来年も担当した

図2 1年生前期GPAと3年生後期までの累積GPAの関係(2012年入学生)



※1 Japan College Student Survey の略。日本版大学生調査のこと。

い』という声も目立ちます。積極的に授業に取り組む学生の姿を見て、アクティブ・ラーニングの効果が認識されたからでしょう。IRに端を発した教学改善で、アクティブ・ラーニングの浸透というFDの成果も得られました(高橋教授)

更に、少人数授業であるため、欠席しがち、意欲が見られないという学生に、すぐに個別対応が出来るという成果もあったという。

「初年次ゼミナール」の成果は徐々に表れている。2009~2012年に毎年行った1年生への授業アンケート結果では、「授業で経験した学習の内容や形態」について、最も多かったのは「定期的に小テストやレポートが課される」、次いで「出席することが重視される」だった。この2つを挙げた割合は、4年間、ほぼ変化していない。ところが、2012年には、「学生が自分の考えや研究を発表する」「授業中に学生同士が議論する」「授業で検討するテーマを学生が設定する」といったアクティブ・ラーニングの経験が大幅に増加した。更に、

入学時と比べた能力や知識の変化を聞くと、「プレゼンテーションの能力」が高くなっていった(図3)。

このような授業形態の変化が、汎用的能力をはじめとした学生の資質・能力にもたらす効果について、今後、本格的に測定する考えだ。初めて「初年次ゼミナール」を導入した学年は、2015年度に4年生となった。当該学年の就職状況や卒業前アンケートなどを分析し、改めて初年次教育の成果の仮説を立て、その後も分析を継続し、PDCAを回し検証を進めていく予定だ。

授業アンケートで 取り組みの成果を確認

このように、IRは、教学改善の実施だけでなく、改善の成果を測る役割がある。

文理融合を掲げる現代システム科学域では、1年生の必修科目「基礎数学」の内容を、学生が関心を持ちやすい現実の課題を数学的に解決する学習に変えた際、授業アンケートの結果を注視した。この学域では、

データに基づいた意思決定力の育成が教育目標の1つであり、1年生で数学や統計を必修科目とする一方、数学を課さない文系型入試を実施しているため、数学に苦手意識を持つ学生がいると想定されたからだ。

「数学は専門分野に深く関係し、課題を解決する上でも役立つという意識を学生に持たせることを優先しました。授業アンケートでは、『数理的な能力が高まった』と回答する学生が多く見られ、手応えを感じています(高橋教授)

IRの結果から、奨学金や授業料減免などの基準も変更した。授業料減免などの対象は成績上位者としているが、以前は、1年生前期・後期ともに大学入試での成績を基準として審査していた。ところが、担当職員がGPAを分析したところ、入試成績と入学後の成績にはほとんど相関がないことが明らかになった(図4)。授業料減免などを受ける学生の中には、入学後の成績が芳しくない者も含まれていたのだ。そこで、1年生後期からは、1年生前期のGPAを用いて判断するように変更した。

CAP制^{*2}もデータを基に改正した。実験・実習・演習の単位は、2005年のCAP制(上限50単位)の導入

図3 1年生へのアンケート結果「入学した時点と比べた能力や知識の変化」

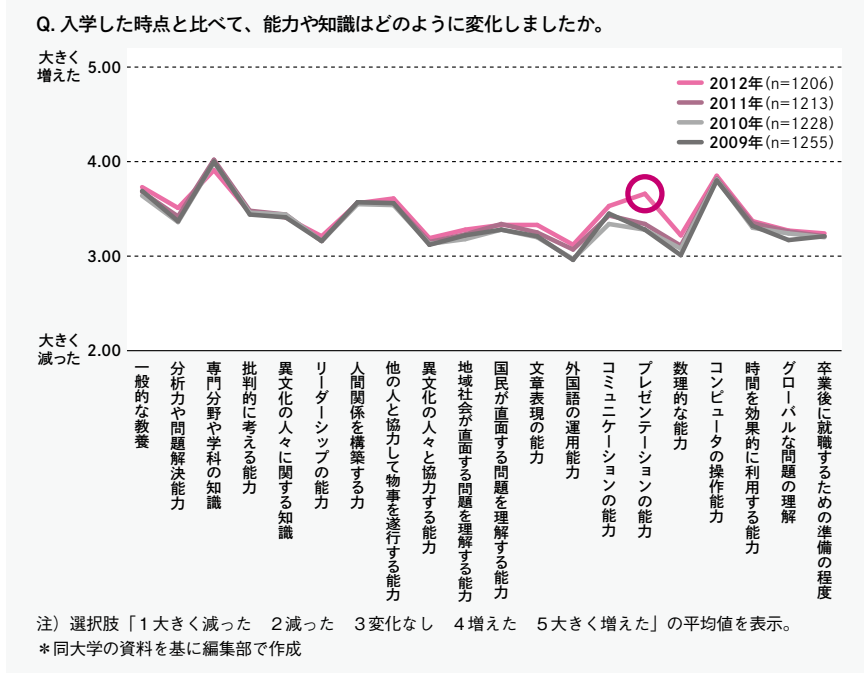


図4 2008年度入学生の入試成績・1年生前期成績の相関係数(抜粋)

学部	学科	相関係数
工	機械工	0.2291
	電子物理工	-0.2083
生命環境科	生命機能化	0.1257
	生命情報科	0.0812
経済	経済	0.1269
	経営	-0.0556
看護	看護	0.0686

注) 相関係数の値は、0に近いほど相関が弱く、1に近いほど(正の)相関が強い。図では7つを例示。全体でも、全28募集単位のうち負の値が8つ、0~0.2が15、0.2以上が5つ、より全体で相関はほぼないと判断。
*同大学の資料を基に編集部で作成

*2 単位の過剰登録を防ぐため、1年間あるいは1学期間に登録できる単位の上限を設ける制度。

時から除外していた。ところが、実験・実習・演習も加えた単位取得状況を調べると、年間50単位以上というケースが多く見られた(図5)。そうした状況ではCAP制の意味が失われるという判断により、実験・実習・演習も対象に含めることにした。

GPAのデータは、学生の個別支援にも生かされている。2期連続でGPAが1.0を下回った学生の約3割(42÷152≒28%)は留年し、全留年生の6割を占めているという分析結果(図6)から、該当者には学生アドバイザーの教員が連絡し、相談に応じている。それまでは、留年しそうな学生を、教職員が経験則で判断して対応していたが、データを活用することで、つまづいている学生を漏れなく支援できるようになった。

図5 1年生での受講申請単位数(各学部平均)

入学年度 学部	2005		2006		2007		2008
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期
工	28	28	28	28	28	28	29
生命環境科	27	23	28	23	29	23	29
理	26	25	26	25	27	24	27
経済	28	25	27	26	26	25	26
人間社会	26	23	26	23	27	24	26
看護	23	19	25	18	25	18	25
総合リハビリテーション	24	20	25	16	24	17	25

*同大学の資料を基に編集部で作成

年間
50以上

図6 2005年入学生 2期連続GPA 1.0以下の該当者(抜粋)(2005年前期~2008年前期)

学部	学科	在籍者数(人)	2期連続 GPA 1.0以下		
			人数	累積GPA ^{*1} (平均)	うち実際の留年者数
工	機械工	69	11	0.8	5
	航空宇宙工	26	7	1.4	1
生命環境科	生物情報科	28	4	0.9	2
	獣医	45	1	1.6	1
理	情報数理科	31	7	1.0	1
	物理科	33	6	0.7	3
経済	経営	110	23	0.9	4
人間社会	言語文化	73	7	1.1	3
看護	看護	133	1	1.1	1
総合リハビリテーション	総合リハビリテーション	74	1	0.8	0
全学		1446	152	1.0	42 ^{*2}

※1 2期連続1.0以下だった学生の4年生前期までの累積GPAの平均。※2 該当年度に留年した全学生数は70人で、42人の留年生で6割(=42÷70)を占める。
*同大学の資料を基に編集部で作成

授業外学習時間増を目指し AP事業に着手

学生の資質・能力の向上に向け、同大学が重視するのは、授業外学習時間の増加だ。例えば、GPAの向上よりも授業外学習時間増加の方が、各種リテラシー、汎用的能力の向上に結び付きやすいことが分かっている。

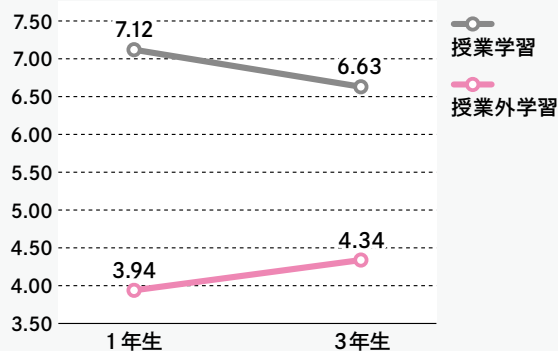
「初年次ゼミナール」以外に、「ラーニング・commons」の設置や「学生ポートフォリオ」の導入など、学生の能動的な学修を促す取り組みを行い、授業外学習時間の推移を注視してきた。しかし、1~3年生の授業学習・授業外学習時間の変化を比較したデータでは、授業学習時間が減るのは学年が上がっているため、当然だとしても、授業外学習時間は微増

なのは不十分と捉えている(図7)。

GPAが汎用的能力の育成に十分に結び付いていないことも課題と捉え、その解決に向けて、2014年度、文部科学省の「大学再生加速プログラム(AP*事業)」に応募し、「テーマI アクティブ・ラーニング」「テーマII 学修成果の可視化」の複合型で採択された。同事業では、専門科目にもアクティブ・ラーニングを段階的に導入して体系化を図り、授業外学習が基本となる反転授業を特定の学域で先行実施した後、全学に拡大する方針だ。更に、「ループリック評価」を導入し、知識習得以外の汎用的能力などをGPAに反映させる成績評価方法の開発にも取り組む。

「GPAに汎用的能力が反映され、学修成果の可視化が進めば、本学が掲げる教育目標やラーニングアウトカムに即した教学改革が加速すると考えています。ただ、成果はすぐに表れるものではなく、また、多様な取り組みを同時に進めているため、変化の因果関係を特定するのも容易ではありません。経年データをきちんと取って変化を見逃さないようにし、常にさまざまな可能性を想定しながら、改革を進めていきます」(高橋教授)

図7 授業時間・授業外学習時間の1年生から3年生にかけての変化(2009年度入学生)



注1) n=632(2009年度入学生を対象に、1年生調査と3年生調査の両方に回答した学生の数) 注2) 選択肢[(1) 全然ない、(2) 1時間未満、(3) 1~2時間、(4) 3~5時間、(5) 6~10時間、(6) 11~15時間、(7) 16~20時間、(8) 20時間以上]を1~8点にして、平均を取った値を表示。
*同大学の資料を基に編集部で作成

* Acceleration Program for University Education Rebuilding の略。教育再生実行会議等で示された新たな方向性に合致した先進的な取り組みを実施する大学を支援する事業。

IRを基に学生を個別に捉え直し アクティブ・ラーナーを育成

京都光華女子大学

京都光華女子大学は、エンロールメント・マネジメント（EM）と一体化してIRに精力的に取り組んできた。そこで明らかになった課題の克服に向け、学生を個別に捉え直してアクティブ・ラーナーを育成する仕組みづくりを進めている。

全学を貫く横串として EM・IR部を設置

京都光華女子大学は、1940（昭和15）年、「仏教精神に基づく女子教育の場の実現」を目指して開学した光華高等女学校を前身とする。ここ数十年で教育課程の再編を進め、現在、こども教育・健康科学・キャリア形成の3学部、およびライフデザイン学科を擁する短期大学部を設置している。

同大学は、2007年、学生の入学から卒業に至るまで、学修や生活、キャリアなどを総合的に支援する「エ

ンロールメント・マネジメント（EM）」を導入した。翌年には、文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム（学生支援GP）」に「学生個人を大切にしたい総合的支援の推進」が採択され、取り組みに弾みをつけた。EM・IR部長、キャリア形成学部長を兼務する水野豊副学長はこう説明する。

「EMを取り入れた背景には、教育課程再編で学部構成が大きく変わる中で、入学者の目的意識や学力、意欲などの多様化が進んだことがあります。個に応じた丁寧な支援を通して、仏教精神に基づく女子教育とい

う本学の教育の原点を踏まえ、思いやりや他者への配慮といった豊かな心を持つ学生を育てたいという思いがあります」

同大学のEMには、①教育サポート、②キャリアサポート、③情報システム、④ファイナンシャルエイド、⑤生活サポートの5分野がある。中心となるのは、③情報システムの一環として導入した学生ポータルサイト「光華navi」だ。これは、成績や出席状況、進路希望などを一元管理するほか、学生が自身の学修や生活、大学への適応度などを自己評価し、経年比較や他者比較を通して自己分析する機能も備えている。更に、学生が同意すれば、教員は個人データを閲覧できる。学生一人ひとりを総合的に理解した支援を可能とするシステムとなっている。

EM体制の整備とともにIR活動も活性化し、2012年には学長直属の組織として「EM・IR部」を設置した（P.12図1）。

「EMをより効果的に機能させるためには、経験や勘に頼らず、IRによるエビデンスに基づくことが不可欠と考えました。EM・IR部は、各学科、事務局の各セクションを貫く『横串』と位置付けています」（水野副学長）

EM・IR部は、教育方針に沿って全学的な取り組みを展開する一方で、



副学長、EM・IR部長
キャリア形成学部長、
教授

水野 豊

みずの・ゆたか

京都大学法学部卒業後、文部省（当時）入省。外務省在中国大使館、星城大学学長などを経て、2014年度から現職。



キャリアセンター長
キャリア形成学部教授

酒井浩二

さかい・こうじ

京都大学大学院情報学研究科博士後期課程修了。2000年度に光華女子大学（当時）へ。2015年度から現職。



キャリア形成学部教授

阿部一晴

あべ・いっせい

兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科博士後期課程修了。情報システム関連の民間企業（SE・コンサルタント）勤務を経て2001年度に京都光華女子大学へ。2015年度から現職。



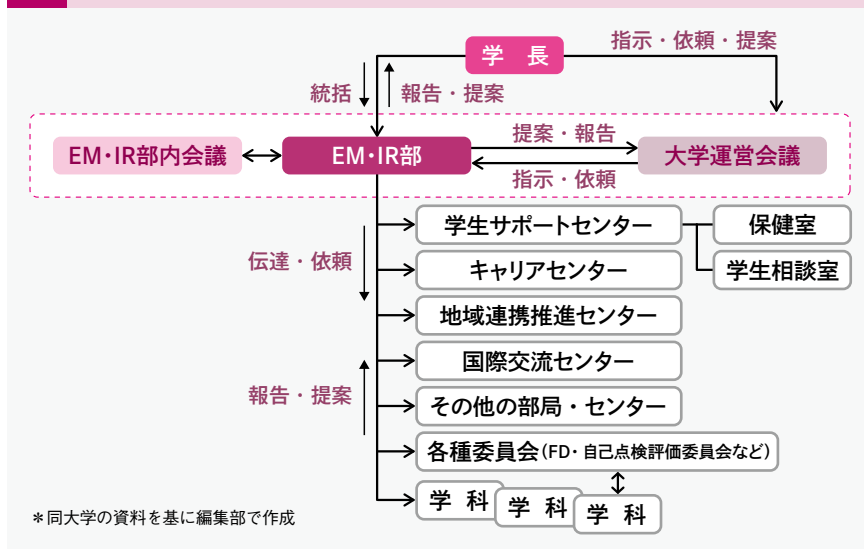
キャリア形成学部准教授

乾 明紀

いぬい・あきのり

大学職員勤務等を経て、立命館大学大学院応用人間科学研究科修士課程修了。京都造形芸術大学プロジェクトセンター副センター長を経て、2013年から現職。

図1 EM・IRの推進体制



*同大学の資料を基に編集部で作成

各学部・学科を支援する。例えば、健康科学部看護学科の教育成果を表すデータとして、看護師国家試験の合格率がある。同学科では、国家試験に合格するだけの専門知識・技術だけではなく、仏教の精神に基づいて、思いやりの心を持って患者に向き合える精神性の涵養を目指している。そうした看護師の育成は学科が主体となって進めるが、それをEM、およびIRの取り組みが支えている。

成績中位層以下の学生に授業外の学修時間が不足

IRによってさまざまな課題が明らかになっているが、中でも授業外学習時間の不足は全学的に大きな問題と捉えている。学生アンケートの結果、授業外学修を「全くしない」という学生は全体の20%、更に「週5時間未満」という学生は44%だった。キャリア形成学部の酒井浩二教授は、次のように述べる。

「教員が期待する授業外学修と学生の学修の実態には、大きな隔たりがあることが分かりました。もちろん、短時間で効率よく学ぶ学生はいると思いますが、全体から見れば少数です。そもそも、学生が一定の授業外

学修をすると見込んで、授業やカリキュラム、ひいてはディプロマ・ポリシーを設定しています。その前提が崩れれば、教育の質を保証できないこともあり得ますから、早急な対応が必要と捉えています」

授業外学修などのデータを踏まえ、特に成績中位層以下の学習意欲の低さ、学びの重要性に対する認識不足こそ直ちに克服すべき課題と考え、自ら能動的に学ぶ「アクティブ・ラーナー」を育成する教育環境の構築を計画。2014年、文部科学省「大学教育再生加速プログラム（AP）」に申請し、大学は「学習・学修マネジメント力*を向上させる支援体制の構築の取組」、短期大学部は「アクティブ・ラーニング（AL）の活性化と学修成果可視化システム導入の取組」が採択された。これらのプログラムを通じて育成する学生像には、「問題解決に向けて自らの行動をマネジメントできる女性」「実践力を身につけ積極的に行動できる女性」「リーダーシップを発揮できる女性」を掲げている。

アクティブ・ラーナー育成の方策は、問題の原因を学生や教員の「やる気」の有無ではなく、環境や制度に求めて構築した。キャリア形成学

部の乾明紀准教授は、こう説明する。

「確かに、『やる気が起きない』『学習の仕方が分からない』という学生は少なくありません。しかし、そのような状態にあるのは、『意欲が湧くような、また学習方法が分かるような指導や支援を受けていないことが原因だ』と捉えています。同様に、教員がそうした指導や支援を出来ないのは、教員自身が十分な支援を受けていないからだと考え、支援体制を整えました」

授業における学生の行動を「AL水準」として可視化

APに採択された「学習・学修マネジメント力を向上させる支援体制の構築の取組」（以下、支援体制構築）は、2010年度に設置したキャリア形成学部で先行実施し、効果を検証して全学に広げる形とした。IRによって、同学部の課題がより明確に表れたためだ。例えば、学習習慣の調査では、「図書館を利用する」「教科書以外の文献を読む」などの多くの項目で全学平均を下回っていた（図2）。

キャリア形成学部の阿部一晴教授は、「本学部は、他学部と異なり、国家試験合格を目標とはしていません。そのため、自分で目標を立てなければ、『何となく入学して、そのまま卒業する』という状態になりやすいことは否めません」と分析する。

支援体制構築は4つの領域で進めている（図3）。特徴の1つは、学生個々の行動の可視化だ（領域C）。それまで同大学が行ってきたIRでは、学生を集団として捉えて対策を講じていたが、学生一人ひとりに行動を促すためには、個別に状況を把握して支援する必要があると考えた。

「IRのためにアンケートを頻繁に実施していますが、調査目的を集団の把握で終わらせないことが重要だ

* 基本的な知識・基礎教養を身に付ける「学習力」、専門知識を身に付ける「学修力」、これらを勉強するための時間管理などを行う「マネジメント力」の3つの力とする同大学の定義。

と思っています。また、学生がその時々
の状況や気持ちによって回答すると、
正確に実態が表れない場合もあります。
単純にデータを見るのではなく、個別
の『行動』もよく見て、個に応じた支
援を生み出したいと考えています」(乾
准教授)

学生の行動を可視化するために、具
体的な指標を通して、5段階から成る
「AL水準」を把握する手法を開発中だ
(図3・領域D、図4)。学生がどの段
階に位置するのかを、具体的な学生の
行動や姿を基にした指標にて判断で
きるようになることを目標にしている。

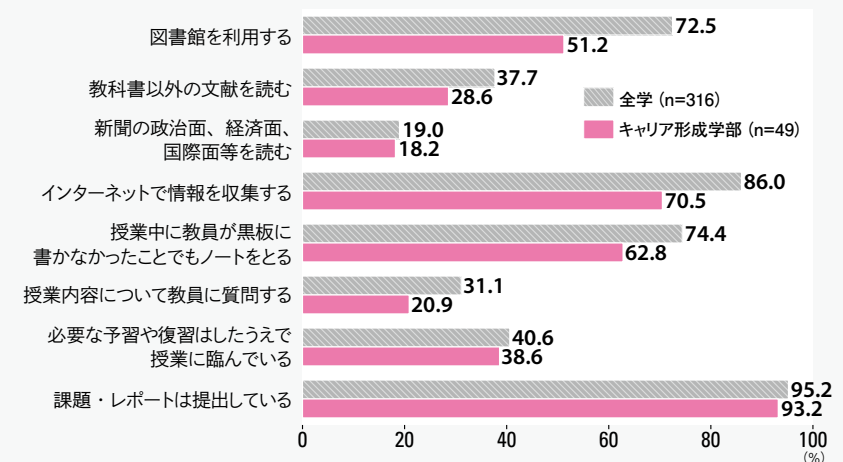
「キャリア形成学部では、入学時に
0の水準の学生もごくわずかですが存
在します。今後、どのような環境設定
や支援により引き上げることが可能か
、またGPAと結び付きやすいAL行動
は何か、といったさまざまな検討を進
めていきます。2015年度は、指標の
内容、測定法、AL水準を向上させる
方法に絞って議論し、2016年度に
キャリア形成学科で先行実施し、効果
の検証と改善を踏まえて全学に広げ
ていく予定です」(酒井教授)

学修成果を可視化する手法として、
授業・授業外の予習・復習などを学
生が自己評価する「セルフチェックシ
ート」、授業の目標と評価基準の達成
度を明確化する「ルーブリック」の開
発も進めている(図3・領域C)。

キャリア形成学部では、2014年度
に大半の科目でルーブリックを作成し
、2015年度に一部の科目で試験的
に導入した。

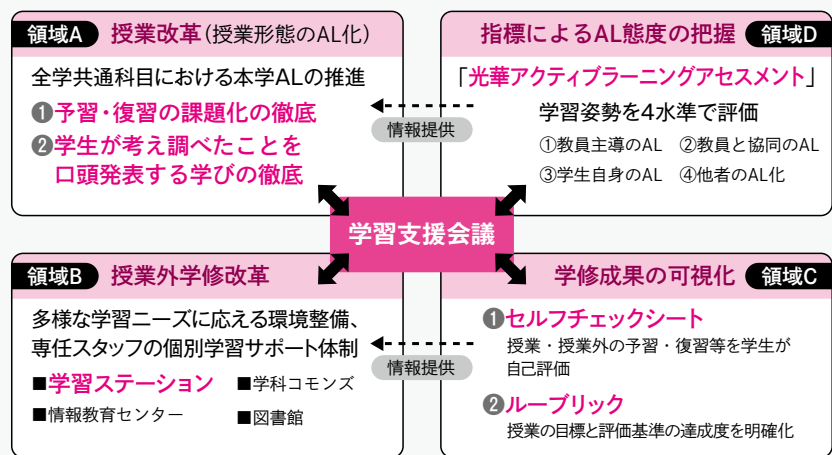
「ルーブリックは評価手法であると
同時に、『授業ではどのような点が評
価されるのか』を学生に意識させ、学
びの意識や行動を変化させることを
狙いとしています。しかし、実際に試
行すると、ルーブリックを見せ

図2 学習習慣に関する調査結果(2013年10月実施、1年生対象)



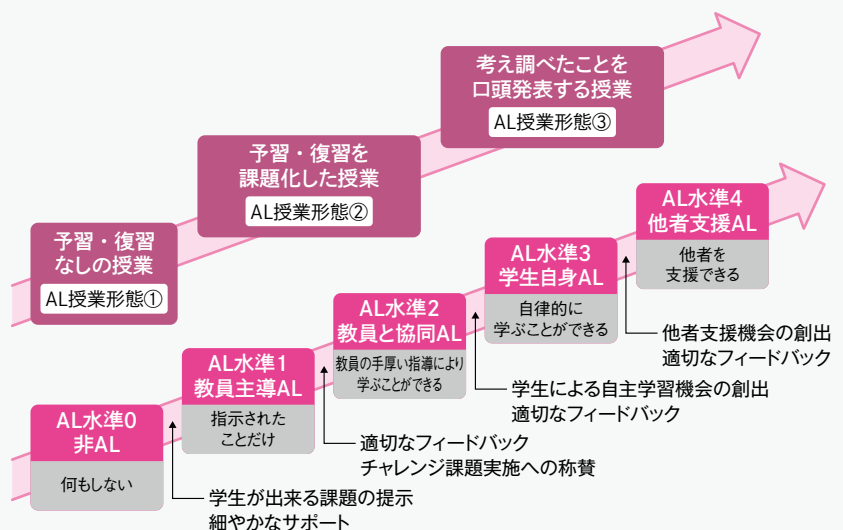
注) 数値は4件法での「非常にあてはまる」「ややあてはまる」の合計。
*ベネッセコーポレーション(現ベネッセi-キャリア)「2013年度大学生基礎力調査Ⅱ」より

図3 学習・学修マネジメント力を向上させる支援体制



*同大学の資料を基に編集部で作成

図4 学生の行動を可視化するための「AL水準」(開発中)



*同大学の資料を基に編集部で作成

るだけでは、そこに至るまでの行動をイメージできず、変化が生じにくいことが分かりました。今後、ループリックのフォーマットや表現の仕方を工夫する必要性を感じています」(乾准教授)

自主学習を促すための授業内外の取り組み

AL水準を向上させるために授業改革にも取り組んでいる(図3・領域A)。授業形態のAL化として、全学の共通科目においてALの推進を掲げ、「予習・復習の課題化の徹底」「学生が考え調べたことを口頭発表する学びの徹底」を進めている。

「授業外学修の習慣化を狙いとして、予習・復習の課題を出しています。それらは、成績に影響するため、多くの学生がきちんと取り組んでいます。提出状況は『光華navi』で確認でき、全体の提出率なども把握できるようにしました」(乾准教授)

例えば、キャリア形成学部では、1年生の必修科目「基礎ゼミ」で日本語力を高めることを目標に、予習として新聞コラムの転記を課した。そして、課題の難易度を徐々に高め、最終的に本を読んであらすじをまとめさせた。すると、きちんと取り組む学生もいれば、読むだけで終わってしまう学生もいて、誰を支援すべきかが明らかになった。

授業では発表の機会も増やしているが、それも学生の学ぶ姿勢を変化させつつあると、水野副学長は話す。

「ある授業でペアワークをした際に、『事前に学習すれば、意見交換がもっと深まりそうだ』と振り返りをした学生がいました。そのように発表を充実させるための主体的な気持ちにつなげたいと考えています」

授業外学修を促す環境も整えている(図3・領域B)。2014年、全学

生が利用できる自学習スペース「学習ステーション」を設置した。専任教員2人、職員1人が常駐し、授業内容や課題について相談し、自主学習・グループ学習を出来る。

専任の教職員は、効果的に支援するために、授業を見学して学生の質問を事前に想定するなどの工夫をしている。その場でレポートを添削したり、ミニ講義のような形でレクチャーしたりすることもある。

学習ステーションと同時に、より自由度の高い空間として、各学科に1室、「学科コモンズ」を開設した。可動式の机や椅子を組み合わせてグループで活動できる施設で、テーブルごとに電源を配置するなど、ICT環境も充実させている。

学部・学科の特性にも配慮し、キャリア形成学部ではプロジェクト形式の科目でチーム学習がしやすいように可動式のホワイトボード付収納ボックスをチーム活動用に設けたり、こども教育学部では絵本をはじめとした教材を充実させたりしている。また、各室に職員1人が常駐し、教員の研究室に隣接しているため、教職員に相談しやすい環境となっている。

学習ステーションも学科コモンズも、初年度から予想以上に利用者が多く、今後、授業外学修を定着させていく上で手応えを感じている。

「ある授業の成績を前年度の平均と比較すると、利用率の高いクラスほど向上していました。独力で自主学習をして困難を乗り越えていく経験も大切ですが、分からないことがあったら、すぐに質問できる環境の大切さも実感しています」(酒井教授)

更に、そうした場が学生の実態を捉える場となり、教員が授業や課題のあり方を見直すきっかけにもなっている。乾准教授はこう説明する。

「学習ステーションに向向き、支援

担当の教職員と話していると、学生が授業のどこにつまずいているのか、どの課題に苦しんでいるのかなどが見えてきます。更に、学生が授業外学修をしないのは、学生の意欲の問題ではなく、複数の課題が同時期に重なり、対応が追い付かない場合があるなど、教員側に課題があることが分かりました。学習ステーションが教員にとってのラーニングコミュニティとして機能し、情報交換が促され、授業内容を見直したり、課題を出す時期が重複し過ぎないように配慮したりといった改善が進んでいます」

学生や教員に責任を帰さず組織的な体制づくりを推進

今後は、APの最大補助期間(5年間)の最終年度である2018年度の完成を目指して取り組みを深めていく。キャリア形成学部を中心に進めた活動を全学に広げるために、2015年度、各学科1人の教員をメンバーとする「AP協議会」を設立した。そこで議論を進め、各学科での会議によって全教員に情報伝達をして実践を浸透させていく。

「ここまでの実践を通して、大学が提供する環境や制度は、あくまで手段であり、目的ではないことを再確認しました。例えば、ループリックにしても、単なる到達目標として設定するのではなく、どうすれば学生の行動が変化するかを十分に考慮して作成しなければ意味がありません。学生本位であるEMの考え方を土台として取り組みを深めていく必要性を感じています」(阿部教授)

これからも「学習・学修しないことを個々の学生のせいにはしない」「学習・学修させられないことを個々の教員の責任にはしない」という原則を踏まえ、大学全体として組織的な体制づくりを進めていく方針だ。

IRをベースに教職協働で議論し 「学生価値創造」を目指す教育を模索

甲南女子大学

甲南女子大学は、学生募集で苦戦した時期に学部再編などの改革を進めた。志願者数が回復したとき、学生の質の変化を受けて実態を捉え直す必要が生じ、着手したのがIR活動だ。問題意識を抱いた教員の自発的な活動が、現在では全学的な教学改革に発展している。

自然発生的な議論から IR活動がスタート

1964（昭和39）年の開学以来、「清く正しく 優しく 強く」を校訓として女子教育を実践してきた甲南女子大学。近年、学生募集でやや苦戦した時期があったが、2007年度に看護リハビリテーション学部（看護学科、理学療法学科）を新設して3学部体制にするなどの改革を進め、志願者数回復を果たした。ところが、

以前とは入学者の質が大きく変化しており、大学としてのアイデンティティーを改めて確認する必要に迫られた。森田勝昭副学長は次のように説明する。

「本学がこれからの時代を生き抜くためには、競合校との違いを確認し、全国的な立ち位置を見つめ直す必要がありました。その一歩が、学生の実態を正確に理解することでした」

学生の実情を捉えた上で確実に成長させるためには、教員の意識変革も必要だった。

「教員は少数の優秀な学生をイメージして学生全体を語ろうとする傾向があり、そこには一種の幻想が生じていました。そのため、客観性のあるデータを通してリアルな学生の姿を理解し、教育に携わる者として当

事者意識を持って、目の前の学生に向き合う意識を育てたいと考えました」（森田副学長）

そうした問題意識を抱く教員が自然発生的に教学改革の議論を始めたことが、同大学のIR活動の出発点となり、2014年、全学的な組織として「IR活動委員会」を設置するに至った。この委員会は、教職員の協働を促すフラットな組織体制が特徴だ（図1）。委員長（副学長）のほか、メンバーは16人。10の学科から各教員1人、事務局の各課および学術研究支援室から職員1人、全学FD委員会から教員1人で構成される。

「学生と一対一の関係で対面する機会は、教員よりむしろ職員の方が多いものです。学生の実態を踏まえた教学改革を進めるためには、両者が



副学長、文学部長、教授

森田勝昭

もりた・かつあき

名古屋大学助教授を経て、現職。



人間科学部心理学科
准教授

大友章司

おおとも・しょうじ

名古屋大学大学院環境学研究科単位修得満期退学。博士（心理学）。東北大学大学院特任助教などを経て、2011年から現職。



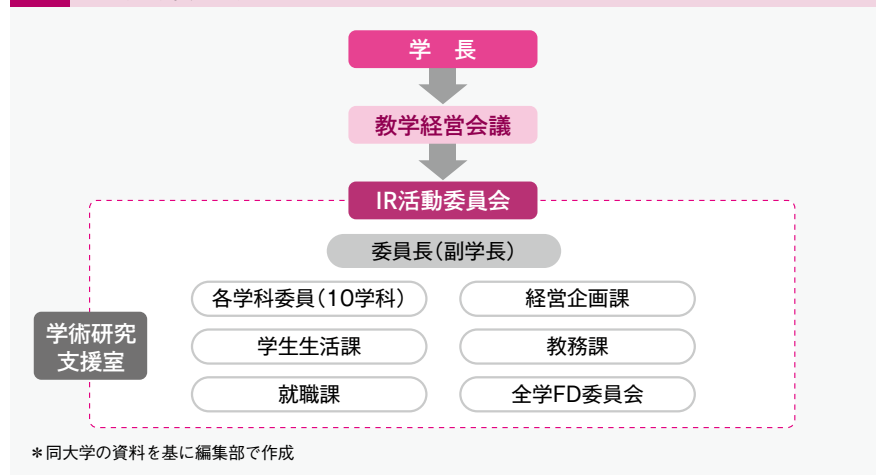
学術研究支援室

垣本慎典

かきもと・みつおき

事務局総務課などを経て、2008年から現職。

図1 IR活動委員会



同じ立場で取り組むことが不可欠と考えました。また、決定事項を素早く実行に移す上でも、各課の職員が委員会の一員にいることの利点は大きいと考えました」(森田副学長)

IR活動委員会の設置当初から、職員は積極的にIR活動にかかわっている。IR活動委員会の窓口的な役割を務めている学術研究支援室の垣本慎典氏は、次のように話す。

「もともと一部の職員は、IR的な視点から教学改革について検討していました。自分たちの考えを全学に発信できる場となるIR活動委員会の設置には喜んで協力しました。学術的な統計分析などは教員が得意ですが、学生に関するデータは主に職員が扱っています。両方を合わせることで多角的に学生を捉え、改革を効果的に進められると考えています」

IR活動委員会の設置当初は、学内にIRという言葉が十分に浸透しておらず、説明しても具体的にイメージできない教職員もいたという。

『「IRで何を調べるのか」といった疑問が多く聞かれました。そこで、最初はIR活動への理解を促すため、誰にとっても分かりやすい『学力を伸ばす』というテーマを設定しました。基礎力調査のデータを活用して説明すると理解が深まり、納得してもらえました」(垣本氏)

IR活動を展開する上で重要な資料となっているのが、事務局の各課が持ち寄るデータだ。今後は、入試成績やGPA、就職実績などの膨大なデータを基にIR活動を行い、QOL調査*なども活用する方向を模索していく。

3つの柱により「学生価値の創造」を推進

2014年、IRを基にした議論を行い、同大学の目指す姿を「学生価値

を創造する大学」と設定した。

「本学は、伝統的にある種のブランドイメージによって志願者が集まりやすい面がありましたが、時代や社会の変化とともに状況は変わりつつあります。大学が学生にブランド価値を与えるのではなく、学生の中に価値を創造することが教育のベースであると全学的に合意し、IR活動の基本となる思想として共有しました。これは、今後の本学の方向性を決定付ける、非常に大きな一歩といえます」(森田副学長)

「学生価値の創造」の柱となる教育活動は、①「じぶんポートフォリオ」、②「基礎力調査」、③「コモンルーム」の3つだ。

1つめの「じぶんポートフォリオ」(図2)は、人間科学部心理学科が学生の実態把握のために2012年に導入した。同大学にとってIRの先駆けといえる取り組みであり、次第に学内で注目されるようになった。そこで、森田副学長は、発案者の大友章司准教授に依頼し、2013年に3学部の合同教授会で取り組みについて説明してもらった。そのように啓発活動をした結果、現在では心理学科を含む6学科が活用している。

大友准教授は、「じぶんポートフォリオ」について次のように説明する。

「私たち教員は、学生が毎日どのような生活を送っているかをほとんど知りませ

んでした。『毎日、何時間学習しているか』『学習の仕方はどのようなものか』などの理解がないまま課題を出していたため、期待する成果を得られないことが日常的に起きていたのです。そこで、学生の生活や意識をつかむために調査をしようということになったのです」

「じぶんポートフォリオ」は、1年生を中心とした取り組みだ。学生は、1週間の目標を3つ設定し、毎日の予習・復習時間、部活動や「コモンルーム」で過ごした時間帯、欠席・遅刻科目とその理由、読んだ本、週の振り返りなどを記入し、担当教員に提出する。当初、その記入内容を見た教員は、授業外学習時間があまりにも少なく、イメージとかけ離れた実態にショックを受けたという。

「教員は学生があまり学習していな

図2 「じぶんポートフォリオ」

学籍番号() 氏名()

今週の自分の目標を立てる
注)生活、勉強等を含め、今週中に達成すべき目標を3つ考え、大切に頑張ることを記入する。

月	日	達成・遅刻科目とその理由	予習・復習・課題とその所要時間(分)	合計時間	部活動・コモン・図書館・アルバイト等で過ごした時間	達成度 ★☆☆
/	/			分		時間
/	/			分		時間
/	/			分		時間
/	/			分		時間
/	/			分		時間
/	/			分		時間
/	/			分		時間

今週の振り返り:
この一週間を振り返って、ほめられる自分、反省すべき自分、大学生活で困った点などを記入

先生から:

* 同大学の資料をそのまま掲載

* Quality of Life の略。大学生生活に関する調査のこと。

いと感じてはいましたが、予想以上に良くない状態でした。しかし、実態を知ることが出来たのは大きなプラスでした。それまでは、学生の課題から目を背けてしまいがちでしたが、客観的な事実として突き付けられると、無視できません。『何とかしなければ』と危機感が募り、具体的な行動につながっていきました」(大友准教授)

学生の実態を理解したことにより、議論的はいかに改善するかに絞られたのだ。

「じぶんポートフォリオ」では、学生が3つの目標の優先順位を決める。これは、自分自身が重要度を定めるプロセスを入れることで、目標にコミットしやすくするという狙いがある。初めは「授業後、アルバイトをして帰宅後に3時間学習する」など、達成できそうもない目標を設定する学生もいるが、毎週、「じぶんポートフォリオ」を書くうちに無理があると気づき、次第に現実に即した目標を設定するようになるという。また、毎日、予習・復習・課題の合計時間を記入するため、否が応でも学習に意識が向く。自己の学習の対象化こそ、ポートフォリオの目的だ。

教員は、授業外学習時間の増加を主な狙いとして、学習や生活にかかわる指導を根気強く続けており、指導や支援のノウハウが蓄積されている。例えば、「もっと学習しよう」といった声掛けは、学生の反発心を招きやすいため、「今週は、大学にいる時間を1時間増やしてごらん」など具体的に行動できるようにアドバイスする。もちろん、そう伝えても、必ずしも学習行動に直結するわけではない。初めは図書館でDVDを見て過ごすなどしていた学生が、やがてそのようにして時間をつぶすのに飽き、学習しようという気持ちが起

きることを期待している。このようなノウハウは、文書化して教員間で共有している。

「じぶんポートフォリオ」を毎日記入することにより、学生は常に目標を意識しつつ、自身の生活を見つめ直しながら生活する。それに対して、教員が適切な指導や支援をすることで、学習の重要性を認識し、自分の時間を適切にマネジメントできる力の育成を図っている。

2年生以降も「じぶんポートフォリオ」を継続するかどうかは、担当教員に任せている。

「特にゼミが始まる3年生は、入学時と並んで、学生が『変わりたい』という意欲を持つ時期ですので、私は学生に積極的に活用するように伝えていきます。1年生の頃より多くのことを記入できるようになり、学生は自身の成長を実感できているようです」(森田副学長)

「基礎力調査」を活用し 全体的な視点で学生を把握

2つめの柱は、「基礎力調査」だ。「じぶんポートフォリオ」は学生一人ひとりの変化を捉えるのに対し、「基礎力調査」は全体的な視点で成果や課題の把握に活用している。このデータでは、学力や学習習慣、学習に対する意識などの推移を確認するほか、学習している学生としていない学生の違いなどを分析している。

教員間で分析結果を共有する際のポイントは、教員の努力の成果が表れたデータも示すことだと、大友准教授は強調する。

「いろいろな改善をしていますが、残念ながら、現段階では満足できるような成果は多くありません。しかし、マイナスのデータばかり並ぶと教員も取り組みへの意欲を失ってしまいます。成果を表すデータも意識

して抽出し、共有しています。努力の結果が数字として表れると安心して取り組みますし、やりがいも感じられるものです」

例えば、『じぶんポートフォリオ』を作成したことにより、自分の勉強の仕方をふりかえることができた」という質問項目では、勉強時間が多い学生ほど「勉強の仕方をふりかえられた」と実感する割合が高いことが分かった(P.18図3)。「じぶんポートフォリオ」は、教員が毎週、下段にコメントを記入して返却するため、教員の負担は決して小さくない。その効果が客観的なデータとして表れることは、教員にとって大きな励みとなる。

「じぶんポートフォリオ」と「基礎力調査」を組み合わせることで、相乗効果があるという認識を持っている。

『基礎力調査』のデータはそれ自体も有効ですが、その分析から見えた課題を『じぶんポートフォリオ』に落とし込み、具体的に支援していくことで、大きな成果が得られると感じています。『じぶんポートフォリオ』があることで、地に足の付いたIR活動になっています」(森田副学長)

学生の学びの場であり IRの場でもある「コモンルーム」

3つめの柱となる「コモンルーム」は、学生と教職員が共に利用できる多目的スペースで、学科ごとに設置している。自習やグループ学習を出来るスペースのほか、専門書籍や教材、パソコンや大型テレビなどもある。更に、専任職員が常駐し、学生の学びを支援する。2001年に初めて設置し、以降、学科の活動拠点として重要な役割を果たしてきた。現在、1500㎡を整備している。

「授業が終わった後、気軽に足を運

べるスペースを設け、『大学全体が学びの場』という雰囲気を醸成することが狙いです。授業が『フォーマルな学び』、家での学習が『インフォーマルな学び』だとしたら『コモンルーム』は『セミフォーマルな学びの場』です。学生はいつでも自由に活用できますが、利用上の一定のルールも存在し、若干の緊張を含んだ空気を保っています(森田副学長)

学生は、「コモンルーム」で他の学生や教職員と自発的にコミュニケーションしながら学ぶ。多くの学生にとって、大学での主要な「居場所」になっており、登校後、「コモンルーム」に立ち寄ってから教室に向かったり、昼食や休憩の時間に過ごしたりする姿も見られる。どの学科でも利用率は高い。ほとんどの学科で、「コモンルーム」で重要な情報を集めら

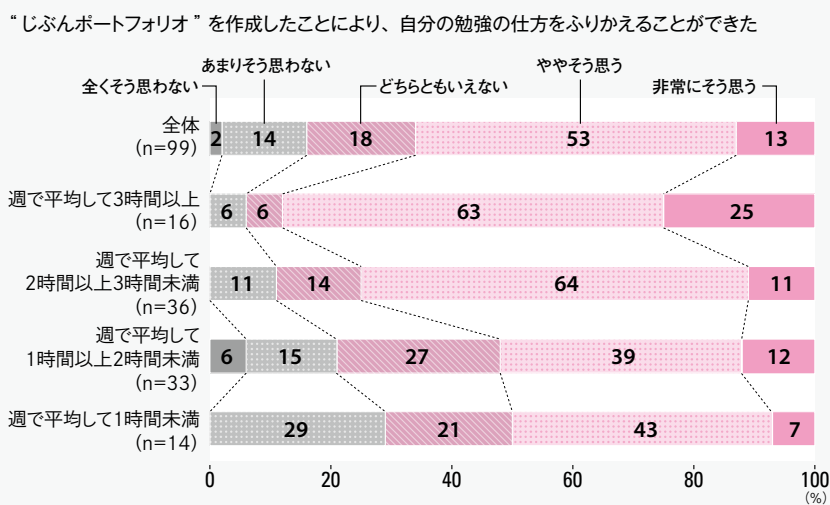
れるような仕組みにし、学科の全学生に利用させている。

「コモンルーム」は、学生にとっての学びの場であると同時に、学生の情報が集まる場でもある。

「専任職員に、学びや生活に関する悩みを相談する学生は少なくありません。そのため、『コモンルーム』には、学生が何をどのように学んでいるかといった学びにかかわる情報に加え、友人関係や生活態度など、主要な情報が集中し、いわば『空間のポートフォリオ』といえるような機能を果たしています(森田副学長)

専任職員は、学生の話聞くだけでなく、学びや生活に関して、ルールを示したり、アドバイスを与えたりして、学生に深く関与する。それが学生の中に価値を形づくることにつながっていく。

図3 大学入学後の勉強時間×勉強の仕方のクロス集計結果



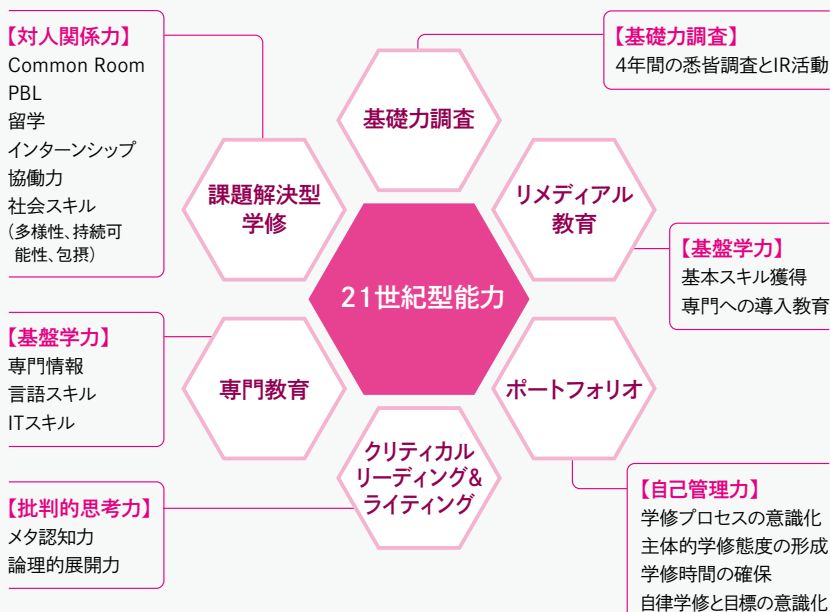
「大学入学後の週の自主的な勉強時間」と「じぶんポートフォリオの勉強の仕方への効果」のクロス集計
*同大学の資料を基に編集部で作成

21世紀型能力の育成に向け新しい教学システムを構想

同大学は、次のビジョンとなる第3次中期計画において、「IRを基礎とした学生価値創造をめざす教学システムの構築」を打ち出している。21世紀型能力の育成に必要な教育活動について、「基礎力調査」「リメディアル教育」「クリティカル・リーディング&ライティング」「専門教育」「課題解決型学修」の6領域から整理し、「Konan Values 21」と名付け、議論を進める予定だ(図4)。

『「学生価値の創造」という観点から、今後の教育活動の大きな方向性を示しました。各領域を充実させることにより、総合的な力を育てていきます。IR活動を始めて間もないですが、課題を見定められたことで、改革は順調に進んでいます。今後も、IR活動を土台として議論を重ねていきたいと思っています(森田副学長)

図4 「Konan Values21」構想図



*同大学の資料を基に編集部で作成