

# 教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで ～授業設計からアセスメントへのつながり～

## 特集

### 2019年度第1回教育支援センター 「FD・SD研修会」開催

#### ■教育改革の方向性(P.2～P.8)

- 求められる『三つの方針』+アセスメントポリシー(P.2)
- 3つのポリシーのガイドライン(P.2)
- 私立大学等改革総合支援事業(P.3)
- 「3+1」ポリシーの考え方(P.3)
- 岡山理科大学の事例(P.4)
- 教育ディベロッパー研修会(P.5)
- 教育開発推進機構と教育開発センター(P.5)
- 岡山理科大学の3ポリシーの状況(2018)(P.5)
- 3ポリシーの見直し(P.6)
- シラバスの作成とチェック(P.7)
- カリキュラムチェックと教育の質の保証(P.8)
- 基盤教育の目的(P.8)

#### ■質疑応答より(P.9～P.10)

#### ■アンケートより(P.11)

#### ■参加人数(P.11)

#### ■教育支援センターお知らせ(P.12)

近年、大学はアセスメント・ポリシーを含めた4つのポリシーの策定やシラバスの作成、そして教育の質保証を証明するためのエビデンスの提示など、多くの条件を満たさなければ大学の認証評価や授業料無償化等の国の政策にも対応できない状況に置かれています。一方、本来の大学は「大学の自治」のもと、学生や社会により良い教育・研究を提供し、社会に還元することが求められています。

このような状況において、本学では2022年度に全学的な学部の改組が計画されており、アセスメント・ポリシーを含めた4つのポリシーやシラバスを見直すよい機会となっています。

そこで今回は、「教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで～授業設計からアセスメントへのつながり～」と題し、岡山理科大学副学長(教育担当) 秦 敬治教授を招聘し、大学自らが「自主的に行う改革やFD」に近づけるための取り組みについてご講演をいただきました。本講演が東海大学としてこれからどうすべきかを考えるきっかけとなったことをご報告いたします。



# 教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで

## ～授業設計からアセスメントへのつながり～

は た けいじ

**秦 敬治 氏** (岡山理科大学 副学長(教育担当))

2019年度第1回教育支援センターFD・SD研修会(2019年7月29日開催)より



教育支援センターは、2019年7月29日(月)に、岡山理科大学副学長(教育担当)秦敬治氏をお招きし、2019年度第1回FD・SD研修会“教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで～授業設計からアセスメントへのつながり～”を開催しました。当日はテレビ会議システムで本学6キャンパス及び短期大学部に配信し、173名の教職員が参加しました(以下講演内容)。

### ■求められる『三つの方針』+アセスメントポリシー

私たちは、これまで3つのポリシーに縛られてきた感覚がありますが、今度はアセスメント・ポリシーというものが出てきました。文科省や社会が求めていることも理由のひとつですが、私たちは大学人として学生のためにどうすべきかをきちんと考えて進めていかないと楽しくない。そこをみんなで共有していく必要があると思います。

「3つのポリシー」や「学力の3要素」などと言われていますが、理由として教育のグローバル化があげられます。ご存知の方も多いかもかもしれませんが、日本のトップ大学でも、ある学科では海外の大学に合格するため約半数が入学を辞退しており、不本意入学者がいるということです。今ではアジアの国々に日本のトップクラスの大学も負けている状況です。

文科省の本音は、今800校くらいある大学を300校くらいにし、文科省が出している補助金を一極集中したいのではないかと考えています。そうしなければグローバル競争に勝てないためです。このようなグローバルスタンダードの流れの中で、日本の教育界にもお尻に火がつき、その反動やしわ寄せが私たちにきているということです。

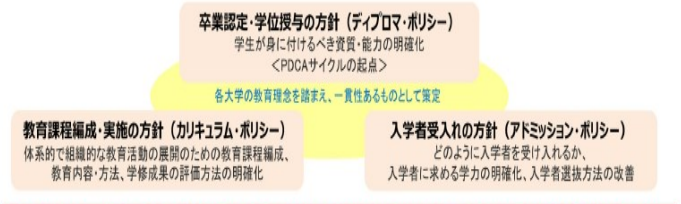
### ■3つのポリシーのガイドライン

図1は2016年に策定された内容です。2020年4月1日からは、大学院にも4つのポリシーと、修士号と博士号の論文の審査基準を明確に公表すること、さらには博士課程の学生には将来大学の教員になるためのプレFDの機会を提供する、または案内することが義務付けられ、結構大変なことになっています。

### 3つのポリシーのガイドライン (中教審 大学教育部会 20160309)

「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 (概要)

三つのポリシーの策定・公表 ⇒ **＜大学教育のPDCAサイクルの確立＞** 資料 1-2  
 大学教育の質的転換：生涯学び続け、主体的に考える力を持ち、未来を切り拓いていく人材を育成する大学教育の実現  
 高等学校教育・大学教育・大学入学選抜の一体的改革：大学教育の「入口」から「出口」までを一貫したものと再構築し、広く社会に発信



ガイドライン：各大学の建学の精神や強み・特色等を踏まえた自主的・自律的な三つのポリシーの策定と運用の参考指針

◆策定に当たっての留意事項	◆運用に当たっての留意事項
<b>(1) 策定単位</b> ・学位プログラム単位を基本とすることが望ましい(各大学で判断) <b>(2) 個別留意事項</b> (総論) ・相互の一貫性・整合性に留意 ・多様な関係者に分かりやすく示し、大学内外に積極的に発信 (ディプロマ・ポリシー) ・「何ができるようになるか」に重点 ・学生が身に付けるべき能力をできる限り具体的に示す (カリキュラム・ポリシー) ・ディプロマ・ポリシーを踏まえ、学生の学修方法・学修課程、学修成果の評価の在り方を具体的に示す (アドミッション・ポリシー) ・2つのポリシーを踏まえつつ、多様な学生を評価できるような入学選抜の在り方についてできる限り具体的に示す	<b>(1) 大学教育のPDCAサイクル</b> ・三つのポリシーを起点とした大学教育に関する内部質保証の確立 ・実際の教育活動における三つのポリシーに基づくPDCAサイクル <b>(2) 三つのポリシーに基づく教育の諸活動の実施</b> ・三つのポリシーに基づき、適切な方法で入学選抜を行う ・体系的で組織的な教育を展開し、学生の能動的な学修の充実を図る ・どのような評価の基準や方法に基づき大学として学位を授与したかについての説明責任を果たす <b>(3) 三つのポリシーに基づき自己点検・評価と改善、情報の発信</b> ・策定単位ごと又は大学レベルで、各ポリシーに關した取組の適切性についての自己点検・評価 ・三つのポリシーに基づく教育の実績等を、分かりやすく積極的に情報公開

図1：3つのポリシーのガイドライン  
(中教審 大学教育部会 20160309)

## ■私立大学等改革総合支援事業

私立大学等改革総合事業により、お金の面でいろんな縛りができています。幸いなことに、岡山理科大学は学長が「支援事業のために無理して頑張る必要はなく、自分たちが取り組んでいる内容や流れでポイントが取れたら良い」と言っているので安心していましたが、今度は授業料の無償化の問題が出てきました。

文科省は授業料の無償化で学生を確保したため、結果的に文科省の流れに背くと大学は授業料の無償化が認められません。東海大学でも、大学側が必要な項目を満たしていないと、対象となる学生の授業料が無償化にならない状況となります。

私は1986年に大学に勤め始めましたが、このような縛りはひとつもありませんでした。今はどんどん継ぎ足されています。シラバスくらいなら分かるのですが、今は教学マネジメント体制ができていっているかどうかポイントになってきています。第3期の認証評価では「教学マネジメントのPDCAをきちんと回せる大学なのか、それによって教育の改革がきちんと行われているか」が一番の重点課題です。

## ■「3+1」ポリシーの考え方

### 私立大学等改革総合支援事業

#### タイプ

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1-①3ポリシーを踏まえた点検評価 | 1-⑪FD組織設置と実施   |
| 1-②教学マネジメント体制     | 1-⑫授業改善を図る制度   |
| 1-③IR機能強化(教学)     | 1-⑬成績評価についてのFD |
| 1-④事前事後学修促進       | 1-⑭シラバス作成方法FD  |
| 1-⑤アクティブラーニング     |                |
| 1-⑥履修系統図・ナンバリング   |                |
| 1-⑦GPAの活用         |                |
| 1-⑧CAP制の運用        |                |
| 1-⑨学修成果等の活用       |                |
| 1-⑩カリキュラム編成にかかる   |                |
| 1-⑪ティーチング・ポートフォリオ |                |

図2：私立大学等改革総合支援事業

ディプロマ・ポリシー（以下「DP」）は、卒業するときに必要な最低限の合格ラインと思っていたのであれば結構です。全員がDPを満たして卒業をしているかということです。

岡山理科大学は、卒業証書を渡した全員の学生がDPを満たしているかどうかのエビデンスを出したうえで、それをプレゼンテーションして、他の学科

の教員たちからその評価を受けています。そのため、このDPの基準は岡山理科大学ではこういう言い方をしています。

「60点のラインで作っていますか？」

岡山理科大学に来て、最初に驚いたのは、大学院の修士課程のDPの方が学部のDPより簡単な研究科・専攻が存在していたことです。これはおかしいと。卒業すると誰もが身につけることができる最低基準なので、優・良・可の「可」です。100点のものを出したら誰も卒業できなくなりますので、60点のものでDPを作っているかどうか非常に重要です。このDPのレベルが低いか高いかは何も評価されません。なお、補助金にも関係がありません。そのため自分たちが作った基準を満たしているかどうか重要であって、この基準自体のレベルが高いか低いかは、実は全く問われていないことをご理解いただきたいと思います。

それに伴い、DPを身につけるためにどのようなカリキュラムを編成し、どのような方針や内容・方法で学科の運営や共通教育の運営を行っていくのがカリキュラム・ポリシー（以下、「CP」）です。

さらに、学科に入ってくる新入生や受験生に対して求める最低限のものがアドミッション・ポリシー（以下、「AP」）で、これにおいては入試とポリシーが連動しているかが一番重要だと思っています。例えば、「うちの学科は協調性を身につけた学生がほしい」とうたっている場合、面接試験や集団討論など、協調性を評価する入試が入っていないとダメです。私がいた大学でも「高校卒業程度の英語力を有しているもの」と書いてあるのに、英語の入試を行っていない。数学が「高校卒業程度」と書いてあるのに、数学の入試を行っていない学科がありました。それは問題となるため、修正をかけます。このことからこのAPについては入試課と協力して、入試課と学科と教育開発センターが連動して動くようにしています。

新しく出てきたのがアセスメント・ポリシーですが、DPの達成のためにどのような教育課程を編成し、教育内容・方法を実施し、学修成果を評価するのかを定めたものです。



## ■岡山理科大学の事例

岡山理科大学のアセスメント・ポリシーを紹介したいと思います(図3)。手前味噌ではありますが、結構良いものができていると思っています。これは、何を使って学生の学修成果をきちんと見ようとしているのかを示したのですが、全国のアセスメント・ポリシーを作っている大学の皆さまに見ていただきたいと思います。アセスメント・ポリシーはすぐにでも作らなければなりません。これは本学の実態に合わせて作成したのですが、このアセスメント・ポリシーに基づいた授業の評価とカリキュラム、もうひとつは大学としてこのような人材を輩出するという、建学の精神が満たされているのかを、卒業後に就職先からのアンケート結果などを使用して機関レベル(大学)、教育課程レベル、授業科目レベルの3段階で見えるようになっていきます。

### 1. 目的

岡山理科大学では、教育改善を継続的に実施する目的で、機関レベル、教育課程レベル、科目レベルの3段階において、学生の学修成果を評価します。

#### 1)機関レベル

学生の進路(就職率、就職満足度、資格免許を活かした専門領域への就業率及び進学率、退学率等)、客観テストの結果、学修の達成度に対する学生の自己評価などから、大学全体における活動全体を通じた学修成果の達成状況を検証します。検証結果は、岡山理科大学の現状把握、全学的な教育改革・改善、学生・学習支援の改善等に活用します。

#### 2)教育課程レベル

卒業研究の成果、GPA、学修の達成度に対する学生の自己評価、免許・資格の取得状況、卒業後の状況などから、教育課程全体を通じた学修成果の達成状況、卒業後のキャリアと大学での学びの関連性について評価します。検証結果は、教育課程レベルの教育の質の改善に活用します。

#### 3)授業科目レベル

シラバスに記載している評価方法と「岡山理科大学試験及び成績に関する規程(仮称)」に定める基準にもとづく厳格な成績評価や授業評価アンケートの学生の自己評価から、科目ごとの学修成果の達成状況を検証します。検証結果は、個々の教員による授業改善に活用します。

### 2. 評価方法

直接評価、間接評価の両方を用いて、学生の学修成果を多面的に評価します。代表的な評価方法は以下の通りです。

#### 1)トータルキャリアポートフォリオ(2020年度入学者より)

学生が学修活動や学修成果を体系的に記録していくトータルキャリアポートフォリオを活用して、学生の学修成果を継続的に評価します。学生ひとりひとりが成長実感できるよう、学生はトータルキャリアポートフォリオを用いて、DPIに掲げる能力・資質がどのレベルにあるのかを明確な評価基準を用いて定期的に自己評価します。また、学生は学修成果を定期的に記録していきます。学生を担当するチューターが学生の記録や自己評価結果の確認を行い、学生指導に役立ちます。

#### 2)卒業研究の成果に対するルーブリックやチェックリスト

卒業認定・学位授与の方針(DP)に掲げる能力・資質の達成度を直接的に評価するために、すべての学科で必修科目にしている卒業研究の成果をルーブリックやチェックリストを用いて評価します。

#### 3)外部の客観テスト

学生の汎用的能力や外国語運用能力などの習得状況を、外部の標準化された客観テストを用いて評価します。

#### 4)アンケートによる学生の自己評価

卒業認定・学位授与の方針(DP)に掲げる能力・資質の達成度や汎用的能力の習得状況を、授業評価アンケートや卒業時アンケートでの自己評価によって評価します。

#### 5)各科目の学習目標に適した評価

筆記試験、レポート、プレゼンテーション、実技試験を組み合わせるなどして、各科目で設定している学習目標に適した評価方法を用いて各科目の学修成果を評価します。

図3：岡山理科大学 アセスメントポリシー

また、岡山理科大学では教育改革に向けた取組として、「カリキュラム・アセスメントチェック」を行っています。卒業証書を渡した学生がDPを満たしているかを、各学科が自己点検評価することがカリキュラム・アセスメントですが、それがきちんと行われているのかをチェックします。

そのために全学の教育改革会議を行います。基本的に教育担当の副学長である私と学長、バックアップをしてくれている教育開発センターで原案を作り、「こんな内容のことに取り組むぞ」というものを決めます。ただし、決める前に教育開発センターのメンバーたちが教職員を集め、懇談会や情報交換会を何度も行うため、何も知らないところで勝手に話し合いが始まることはありません。

## 岡山理科大学の事例

岡山理科大学では

カリキュラム・アセスメントチェック(DPの達成度の自己点検・評価)などの教育改革に向けて

- (1)教育改革会議の実質化
- (2)「教育ディベロッパー研修会」の実施
- (3)教育推進支援機構と教育開発センターのトライアングルを明確化

図4：岡山理科大学の事例

今取り組もうとしていることは「クォーター制は本当にこのまま続けるべきか。今後共通教育の改革をどのように行えばいいか」ということです。

例えば、2020年4月から「こころ豊かに生きるための授業」を入れたいと提案すると、「小学生でもないのでなんで心の教育を入れなければならないのか」などの意見が出てきました。

現在、岡山理科大学では、全国平均の1.5倍の退学者が出ている状況で、私は全ての退学理由を見ているのですが、かなりの部分で内面的な所に影響されていることが分かります。その改善のために、たった1単位か2単位、全員に「こころ豊かに生きるための授業」を入れることの何が悪いのか。また、今後「大学で学ぶ意義を学ぶ授業」を入れる必要があると思っています。その授業を1年次の入学した時点で行うなど、現場と議論をしながら決めています。

そして、教育ディベロッパーがいます。これは全

での学科から出ている教育担当の責任者のような方です。この方たちをキーに動かしているのが、頻繁に集まっていたいただいています。また、教育開発センターには、15名ほどの教員がいますが、全員が本務と同じくらい兼務で動いてくれています。そういうメンバーたちが、学科の代表やディベロッパーの方たちを巻き込んで改革を進めてくれています。

## ■教育ディベロッパー研修会

教育ディベロッパーは全21学科プラスαで40人くらいいます。公式の教育ディベロッパー研修会は、年に4回ほど1日をかけて全員で行います。研修会のほとんどはワークショップ形式で行い、テーブルにつき、その40人が常にみんなで横を見ながら、私たちが説明をする形で進めていきます。

DPも同じように作っていますが、以前はある学科が4個で、別の学科は20個。言葉の使い方が違う、基準がバラバラ。それらが同じ学部が存在しているという状況にありました。

現在は、使う言葉を決める、使ってはいけない言葉を正確に伝える、そしてそれらをみんなで常に行い、レベルを統一しました。

途中で学科の先生から「どうしてもこの言葉を使いたい」と言われるときがありますが、後でカリキュラム・アセスメントを行うため、測定できない言葉をポリシーに掲げると相当苦勞することを伝え、理解していただいています。

## 教育ディベロッパー研修会

### (2)「教育ディベロッパー研修会」の実施

2017年度制定された教育ディベロッパー制度を本格的に稼働

- ・21学科の教育改革担当教員
- ・教養教育担当教員代表数名
- ・教育開発センター員(10名:学長指名)
- ・教育企画課職員

年4回の研修と共同作業日、合宿などを活用し、年度計画を遂行

図5：教育ディベロッパー研修会

## ■教育開発推進機構と教育開発センター

教育ディベロッパー研修会の仕掛け人が教育開発センターのスタッフになっています。合宿は学長、副学長らも一緒に教育改革について、とことん話し合います。前は朝の4時まで行っていました。合宿所に入った時点から、学長から「飲みながらやろう」と言われました。徹底してみんなで膝を突き合わせ、このままでいいのかを意見し合う。そして、その場で学長や副学長に伝えることで、上が目指しているものは何か、現場で頑張っている人たちはどのようなことに苦勞しているのかなどを共有しながら進めています。

教育開発センターは教育に関する各センターを取りまとめる筆頭センターになっています。実は、愛媛大学、追手門学院大学、岡山理科大学も、教育開発センターは学部や学科、他のセンターと横並びではありません。学長や副学長の直下にあるブレイン組織になっており、そこから研究科や学部学科に情報が流れるようにするため、上の立場に置いています。そういった仕掛けも重要だと思います。

## 教育開発推進機構と教育開発センター

### (3)教育推進支援機構と教育開発センター

副学長(教育担当)は教育推進機構長を兼任しており、教育に関する各センターを統括している。その中で、筆頭センターが教育開発センターである。

- ★教育開発センター ◆教養教育センター
- ◆理科教育センター ◆教職学芸員センター
- ◆学習支援センター ◆科学ボランティアセンター
- ◆数学・情報教育センター

図6：教育開発推進機構と教育開発センター

## ■岡山理科大学の3ポリシーの状況(2018)

私は昨年4月に岡山理科大学にきましたが、まず一番最初に「ポリシーに一貫性がないので、これは危険だな」と思いました。縦の一貫性も横の一貫性もなく、内容も体裁も良くないので、これはどうにかしなければいけない。そして、APと入試の関連性もなかったため、すぐに入試広報課に変更してもらいました。

そして、カリキュラムマップやカリキュラムツリーの、DPやCPに共通教育の授業が入っているか

どうかです。124単位を取ってDPが身につくはずですが、残念ながら専門教育だけでDPが身につくよう書かれていました。それでは共通教育は不要ということになってしまうため、専門の先生と教養の先生で議論を続けています。

来年4月からは一部変更となり、再来年からドラスティックに変えます。少し余談ではありますが、変えるときに、授業科目数を減らすことを一つの柱として労力を注いでいます。専任教員がいない科目については無くし、可能であれば授業科目を半分にしてほしい。どうしてもできないなら1/4は減らしてほしいと教養教育センター長にお願いしています。今現在、確実に1/4は減らしてくれているのが分かっています。

もちろん教職課程で必要な科目や日本国憲法など、どうしても必要な科目は残し、そのマネジメントは教養教育センターが行っていく。そして本当に必要な授業だけを学生たちに受けてもらえるようにする。そして、可能であればその後に専門科目も減らしたいと思っています。授業科目を減らす理由のひとつとして、専任の先生がいないのに作られている授業科目がいくつかあるということです。

では、シラバスは非常勤の先生が作成してもいいのでしょうか。私は今、岡山理科大学に移りましたが、毎週月曜日は追手門学院に非常勤で行っています。シラバスは大学から渡され、授業の概要・目的・到達目標・評価、これは大学から与えられています。「これが身につくようにしてください、中身は先生にお任せします」ということで、私が書くのは15回の授業内容の部分だけです。

### シラバスの作成とチェック

- Q.個々の授業シラバスの責任者は誰か？  
A. その授業の責任主体である学部・学科や各センター等である

シラバスの責任者は教員個々ではない。作成は教員個々が行っても、責任は組織で担うものである。  
DP・CPをもとに授業シラバスが作成され、それを担当教員に担ってもらう。  
特に、非常勤教員については、授業の目的、到達目標、評価については、大学が記して依頼を行う

図7：シラバスの作成とチェック

以前在籍していた追手門学院では、私が副学長として着任してからは、毎年3月末に非常勤の先生方に集まっていたいただき、追手門学院の学生が授業アンケートのコメントに書いた、良いところ悪いところを全て付箋紙に書いて分類してもらいます。どんな授業をすると学生が納得いくか、またはやる気が出ないかを理解していただいたうえで、「1回目の授業をどうすれば学生たちが興味をひくのか」をレクチャーし、さらには「どのDPを身につけるために、どんな形で行ってほしいか」を説明します。

私はいつも先生方とけんかをしています。さまざまな改革を行うとき、会議などで「俺たちに負荷をかけるのか、俺たちがどれだけきつい思いをしていると思うか」と言うわけです。私は、「学科のDPが一番遠いと思う授業を2科目減らしたら、週に2個減りますよ」「学科として本当に必要な授業はどんな授業か議論していますか」と、問いかけています。

ポリシーに合う授業以外は不要なので、「この先生の専門に合わせた授業を開設してくれませんか」という場合は却下しています。それが必要なら、カリキュラム改編できちんと話し合ってほしい。人に合わせて授業を作るのではないということです。

### 3ポリシーの見直し

原点に戻って、3つのポリシーを全学同時に一斉に見直し

→教育ディベロッパー研修会を通じ、全学科一斉にワークショップ

\*既存学科のポリシー見直しのため、本来のやり方とは逆の「学科→学部→全学」の順で作成

\*学科：学科で作成、学部：学部長と教育開発センターで協力して作成、全学：教育開発センターで作成、ただし、APIは入試広報と一緒に作成

図8：3ポリシーの見直し

### ■3ポリシーの見直し

既存の学科のポリシーを見直すため、本来とは違う方法をとらざるを得なくなっています。多分これは東海大学も一緒だと思っています。

残念ながら本来はよくないのですが、私たちがとった手段は学科のポリシーをきちんと作ってもらい、その学科を包括するようなポリシーを学部のポリシーとし、全部の学部を包括するものが全学のポ



リシーという作り方をしました。学科が卒業判定をしているので、学科重視で進めました。ポイントは全学同じ目線で、みんなでやりましょうということです。

岡山理科大学ではカリキュラムやポリシーを頻繁に勝手に変えていたため、卒業時点のチェックをどの時のポリシーで行えばいいのか分からない状況でした。そこで、私たちは認証評価期間中7年をひとつの目安にしました。5年くらいで確認、6～7年目で修正し、8年目で新しいものに変えていきます。コロコロと勝手に変えるのは許しません。変えるときは全学の教育改革会議にかけるようにしています。

## ■シラバスの作成とチェック

### シラバスの作成とチェック

Q:シラバスのチェックは誰が何回やるのか？

A:内容については学部長・学科長レベル、全体的な一貫性や体裁等については全学の教育改善部署(教育開発センター、教育企画課、教務課など)がそれぞれ行う(延べ2回)

シラバスのチェックについても義務化されている。

また、同一科目でクラスや担当者が異なる場合は、必ず同じ(目的、到達目標、評価方法等)シラバスで開講することが必要

図9：シラバスの作成とチェック

### シラバスの作成とチェック

シラバスは常に政策の先手先手を進めていなければ、補助金等にも影響を及ぼすことになる

特に最近の特徴は

- ・目的、到達目標、授業内容、評価の一貫性
- ・到達目標と評価がセット、DPと授業の関連性
- ・学生の提出物や試験等に対する全てについてフィードバックが必須
- ・授業の事前・事後学修の確保(90分+180分)
- ・授業スタイル(アクティブラーニング等)
- ・多面的評価(定期試験以外の日常的な評価)

図10：シラバスの作成とチェック

シラバスについては、常に国の政策の先手を進めていかなければ、補助金の獲得や授業料無償化の対応等に出遅れてしまいます。特に最近の特徴では、目的・到達目標や授業内容評価に一貫性があるかということが重要になっています。私たちは4千数百のシラバスを全て見っていますが、到達目標に「コミュ

ニケーション能力～」という言葉が書いてあるのに、評価は筆記試験だけといったものや、知識を問う事ばかりが到達目標に書いてあるのに、授業中の態度やグループワークの状況を評価に入れる先生がたくさんいます。

到達目標に入っているものを評価する。態度を見たいのであれば態度に関することを到達目標に入れ、態度をチェックするのであれば、ルーブリックシートなどを使って先生がチェックを入れるなどの評価方法を行う必要があります。そこが歯抜け状態の授業が山ほどあります。

「DPと授業の関連性」も非常に重要です。このあたりは全学的にチェックをかけています。そして、先生を一人一人呼び出して「これではダメです、シラバスを変えたくない場合は授業内容や評価の方法を変えてください」とお願いをしています。

今、非常に厄介なのがフィードバックについてです。学生の提出物や試験等に対する全てにつき、フィードバックが必要です。定期試験の後にもフィードバックが必要なので、私は定期試験は廃止派です。追手門学院では、定期試験を行う科目は全て模範解答を作ってもらい、学生たちがそれを見るようになっています。その模範解答が時々間違っていたりすると大変ですので、定期試験をする先生が1割くらいまで激減しています。毎回の授業の中で評価をし、それを積み重ねてもらっています。

岡山理科大学はまだ一発で試験を行うことが多いのですが、フィードバックをしない。これはこのままだとアウトなんです。

皆様の中には15回の授業の中で、15回目がテストと書くのは良くないと聞かされている方はたくさんいらっしゃると思います。15回目がテストだけはアウトです。ですが15回目のテストを60分で行い、そのテストのポイントを後半の30分で解説とすれば、15回の授業の中でテストとフィードバックができることになります。

授業の事前授業学習の確保については、1回の授業につき180分が基準ですが、「必ず180分とりなさい」ではなく、「何分学習してほしいか」を書くようにいわれています。しかし、今後必ず「180分課題を出しているのか」となるので、先手を打ったほうが良いと思います。実際1日に1時間目から4時間目まで授業を受けて、帰宅後に180分×4の事前授業学習はできないので、今後は履修の仕方や、学期中に取

れる単位の上限などを設定してあげないと、みんなが疲弊してしまいます。

そして、多面的評価が行われているかどうか。文科省は学生の授業評価の「到達度によって評価しなさい」とは書いていません。「到達度と学生一人一人の成長の度合いで成績をつけてください」と書いてあります。これは、テストの結果が50点でも、もともと全く分かっていない学生が一生懸命頑張って50点取れたので、それについてはきちんと授業中でチェックをして、そこで15点つけて65点になりました。このように学生の頑張りもしっかり評価したうえできちんとその根拠を用意してくださいということです。

### ■カリキュラムチェックと教育の質の保証

カリキュラムアセスメントとは、卒業証書を授与される学生全員が、DPを身につけているかどうかのエビデンスを出すことです。また、カリキュラムアセスメントチェックとは、そのカリキュラムアセスメントの項目や手法、およびエビデンスが適切かどうか、自己改善を行っているかどうかを評価するものです。カリキュラムアセスメント自己評価とは、卒業生全員がどの程度DPを身につけたかを自己点検することです。そして、他の学科や教養教育の先生方にも点検してもらうことがカリキュラムアセスメント他者評価です。

カリキュラムコンサルティングは何かといいますと、卒業生もしくは卒業が確定している学生たちに4年間のカリキュラム評価をワークショップで行うことで、愛媛大学や岡山理科大学でも昨年行いましたが、最初に学生たちがワイワイとネタを出し、それがどのくらいの割合で思っているのかを出します。教員たちだけでできないところは、学生の力も借りて行うことで、かなり盛り上がります。これはカリキュラムの良いところも悪いところも出すのですが、どの学科も良いところのほうが多いです。改善してもらわないと、納得いかないことが出てくると、それを学科のほうに返します。そして、希望する学科には私たちが解説をします。

フィードバックをかけるときに使うのが、他者評価シートです。DPの達成度が妥当か、根拠が十分か、アセスメントの方法はこのままでいいのか、アセスメントの内容はどうするのか、今後の改善がきちんと検討されているのかどうか等の設問にコメン

トを書いて提出してもらっています。

### ■基盤教育の目的

以前、全学的な規模のFD事業を支援していた広島工業大学では、私と全ての教員が3か月に1回集まり改革を進めてきました。当初、シラバスはまとまりがなく、どうしようもありませんでした。日本で下から1番目か2番目の大学でしたが、「本気で変えるなら一緒にやりませんか」「1年間だけ私と付き合ってください。そして3ヶ月に1回、1日、朝から晩まで私にください。私が来ない3か月間は、皆さんで宿題をしてください」と伝えました。

今広島工業大学が中四国の大学ランキングで岡山理科大学を抜き3位くらいにいます。志願者は大幅にアップし、中退者は半分以下になりました。たった3年間でこんなに変わるのかというくらい変わりました。

最後になりますが、普通、大学は知識やスキルを身につける場所ですが、岡山理科大学では「こころ豊かに生きる」という項目を作り、まず内面からきちんと育てていきましょう。ということのを来年4月からスタートし、6つのこころ豊かに生きるための授業ができます。畑でいうと、土からきちんと耕し、土がうまく肥えた状態になったら専門教育を入れていくことを進めています。私はいろんな大学に出向いてこのような活動を行っています。

#### 【基盤教育の目的】

- 専門領域に関わらず人が生きていくうえで重要とされる人間性の育成
- 社会で活躍するための基盤となる教育
- 専門教育を効果的に学び・活かすための基礎教育

#### 【基盤教育の目標】

こころ豊かに生きる Mind up	知性を磨く Intelligence up	技能を活かす Skill up
<b>M1. 自己の肯定</b> ありのままの自分を肯定的に受け入れる	<b>I1. 学ぶ意義</b> 好奇心と探究心を保ち続け、将来を見据え、なぜ学ぶのかを理解する	<b>S1. コミュニケーション能力</b> 「読む・書く・聴く・話す」を通して、相手を理解し、自分を表現する
<b>M2. おもいやり</b> 相手の気持ちを察し、おもいやりのある態度で接する	<b>I2. 確かな知識</b> 学術的・科学的根拠に裏打ちされた生きた知識を身につける	<b>S2. 情報活用能力</b> 課題や目的に応じて情報を収集・整理・分析し、効果的に活用する
<b>M3. 失敗をおそれない勇氣</b> 自ら考え、主体的に行動し、失敗しても粘り強く取り組む	<b>I3. 賢明な判断</b> 知識や経験に基づいて、理にかなった適切な判断を行う	<b>S3. 問題発見・解決力</b> 問題を発見し、様々な方法を用いて解決策に導く
<b>M4. 多様性の尊重</b> 多様性を認め尊重し、仲間とともに力を合せる	<b>I4. 創造的な思考</b> 常備にとらわれず、新しいものを生み出すために深く考える	<b>S4. リーダーシップとマネジメント</b> 自らの強みを活かして、リーダーシップの発揮やチーム活動のマネジメントができる

図11：基盤教育の目的



## 2. 質疑応答より



### Q. 教員達の意識を変える秘訣を教えてください。

A. 学生も教職員も一緒だと思いますが、2つ方法があると思います。一つは、今日は岡山理科大学経営学部の3年生の学生が自費で同行して来ていますが、彼は、勉強になると言っていて授業がないときにはこうしてついてきます。彼は意識が高く、意識が高い学生のまわりには意識が高い学生がいます。磨けばダイヤモンドになる学生を1人見つけたら、彼は仲間を何人も連れてきて、その仲間がまた仲間を連れてきて、学生リーダーができていけます。教職員も一緒です。実は私が岡山理科大学に着任する年の2月に、学長から岡山に泊りがけで来てほしいとの要望がありました。到着すると、学長と5人の教員がいらして、とことん話したいと言われました。そして、「本気で教育改革する気があるのか」と問われ、「本当に改革をするなら、まずは私たちが5人衆となってついていく」と言われました。彼らは今、教育開発センターのメンバーです。そういう人を中からつかまえることが一つ大事です。もう一つは、広島工業大学や追手門学院大学では、入学式、卒業式、学園祭、式典、FD、教授会に出席することは義務です。最初は非難轟々でした。FDも同様でしたが、今は何も言いません。岡山理科大学も同じようにしたいのですが、なかなかできません。学長は「無理に引っ張り込まないでいい。頑張る人たちが引っ張っていけば後からついてくるから」とおっしゃっていますが、そろそろ年に1・2回は全員出てきてほしいと思っています。

Q. 反発がある中で、どうやってうまくやってきたのか、職員側についても教えてください。

A. 私は以前職員を20年やっていましたので、職員のごことは自分なりにわかっているつもりです。職員は仕事が増えることを嫌がります。ですから、私が今徹底してやっていることは、職員の仕事を減らす改革です。今窓口に来る学生がなくなるためのシステム作りを一緒にやっています。そのシステムをやるとお金がかかりますが、他を削ってそこに当てています。改革をやれば職員の仕事が減り楽になるということと連動してやらないと、職員の方々は相当きつい思いをされると思います。職員の方々とそこを徹底してやっています。

Q. 授業以外での学生を巻き込んだ教育改革について教えてください。

A. 入学前教育について、以前在籍していた追手門学院大学では着任と同時に業者をやめ、全部先輩学生でやることを決めました。今は150人の学生たちが来年入ってくる新入生のための入学前トレーニングをしています。始めたときは、30人で新入生全員の入学前学習を行っていましたが、80人、100人、120人と増え、今では150人となりました。それに関与している教職員は4、5人ですが、学生と一体となってやっており、学長、理事長、学部長等も見に来て「よくやっている、ありがとう」と言っております。なぜ学生がそこにやってくるのかというと、自分に能力が身につくからです。学生は常にそれを意識しています。学生の力を侮ってはいけません。お金も浮きますし、能力も身につきます。先ほど紹介した学生は、毎週月曜日僕と一緒に追手門学院大学に行って、授業の中で受講している学生のファシリテーションを毎回やります。最初は下手で緊張していましたが、今では全く知らない大学に行って全く知らない学生とやっても、普通にやれるようになりました。彼と彼の後輩たちで来年度は、岡山理科大学で展開していこうとしています。

Q. 事前学習や事後学習について、学内での施設や仕組みを使った取組例があれば教えてください。

A. 最近、図書館と呼んでいない大学が増えてきています。追手門学院大学の新キャンパスは、建物の廊下中に本があり、自由に持って行っていいように

なっています。山口県にある梅光学院大学も図書館という名前はありません。本の貸し出しのチェックなんて一切ありませんし、入退場のゲートもありません。本を持って帰ってまで勉強したい人がいるなら、どうぞ持って帰ってくださいとなっています。持って帰った本の量を考えると、図書館の在庫をチェックする人件費の方が高いのです。ご存知かと思いますが、今は図書館の在庫はスマートフォンをかざせば、在庫を全部チェックできますので、在庫確認は一人で一日あれば終わってしまいます。愛媛大学の真ん中にある校舎は、各フロアの四隅が学生の休憩室になっています。ある休憩室は学長室より高級なソファがずらりと並べてあって薄暗くなっていて、一言もしゃべってはいけません、自由に寝ていいことになっています。一方で別のエリアは、飲食しながら好き勝手やっていたり、わいわい騒いでもいいことになっています。コーヒーを飲みながら、音楽を聴きながら、友達と一緒にワイワイやったほうがいい人、パソコンを開いてネットを見ながらやりたい人もいて、学生一人ひとり勉強のはかどり方は違うのです。また、梅光学院ではラーニングコモンズも言わないです。キャンパス全てがラーニングコモンズのため、言う必要がないのです。事務室も書棚も研究室もありません。職員は学校から支給されたスマートフォンを持っていて、学生課の職員はここにいないことがなく、皆必要な時にスマートフォンで呼び出します。3ヶ月で1,200社もの企業、それも Amazon やソフトバンク等、超一流の企業ばかりが見学に来たとおっしゃっていました。一度見に行っていただければと思いますが、学生たちはいきいきしています。学生は、パソコンを開いて英語の映画をみんなで一緒に見て英語を勉強していると思っていたら、後ろの方ではソファで寝ていたりしています。建物の椅子は全部バラバラです。同じ椅子だと廃盤になってしまうと、補充できないからです。先生方の研究室がないので、廊下が書棚になっています。その書棚を自分の好きなところに引きずって持って行って、そこで勉強をします。先生たちの書棚を学生たちは、全部わかっていて、ある先生は「私の本は好きに持って行っていいから必ず返してね」と書いてあったりします。新しいやり方だとは思いますが、真似できるかできないかは少し私も疑問ではありますが、一つの参考にはなるかなと思います。

**Q. 多くの大学では改革をすると、一時的に定員充足率を満たせなくなるため大騒ぎになりますが、秦先生のご経験でどのように学内で合意を得たのか教えてください。**

**A.** 皆様もご存知の通り、岡山理科大学は加計学園問題が出て、その影響で学内が揺れ、志願者数にも影響が出ました。トップ層の大学は関係ありませんが、中堅より下の大学は、「動いている感」が外に伝わっているかどうかが大変だと思います。ですから、副学長に就任してすぐにHPを一気に変えました。HPが更新されていないとか学生が全然前に出ていないのはだめです。入試広報の仕方等も全部変えてもらいました。「この大学動いているな」「学生が前面に出ているな」というところが非常に大変だと思います。追手門学院大学は、そういうところがうまいです。6年連続志願者アップで、志願率アップ率日本一なんかも取っています。今や志願者は6年前の3倍くらいです。岡山理科大学と学生数は一緒ですが、受験者数は全然違います。ヤンチャな学生も多かったですが、今はきちんと喋れるとかタバコを吸いながら歩かないとかそういう学生が当たり前になってきています。追手門学院大学は、学生を主役にし、前面に出しており、オープンキャンパスなんかも全部学生でやっています。学生が生き生きする姿を見て、親御さんも生徒もこの大学いいなと思うのです。

### 3. アンケートより

授業、シラバスの設計について教育工学の立場からも大変納得できる内容でした。同僚と授業について議論したくなる、そんな火をつけて下さる講演でした。また学生・教職員を動かす際、「力が身に付くこと」が最大のインセンティブになると再認識致しました。（教員）

3つのポリシーとアセスメントポリシーに取り組む姿勢を改めて見直しさせられた。2022年の改革に向けて、前向きに頑張ろうと思わせてもらった。現行のポリシーと目標・評価の一貫性を再検討したいと思った。新たな視点や発想をいただきました。ありがとうございます。（教員）

教育の理想論という本来教員として目指すべき高い指標として拝聴しました。今後東海大学という巨大な組織の中でどれだけ熱い志を共有できるか、そういう同志とめぐり会ってよりよいものにできるか、今後シビアな現状、変動する社会情勢にどう対応するか、実現できるように希望をもっていきます。「学生主体」初心に戻って、教育を評価する必要がありますと再認識しました。（教員）

大学全体で学部学科の意向を吸い上げながら改革をすすめ、統一したカリキュラムをつくる。そのプロセスに学生も巻き込んでやること。とても興味深かったです。大学の真剣度が試されると感じました。Visionを掲げる大切さなど、わかりやすい言葉で聞き易かったです。（教員）

事例を交えたお話で、わかりやすく納得できた。枠にとらわれない多様なアイデアを聞くことができ、非常に参考になった。（職員）

3つのポリシーとリンクさせた上で授業内容を考え、教育の質を確保する必要性がわかった。シラバスで使用する用語の統一はされていないので、そのあたりを改善していかなければならない。（教員）

所属の異なる教職員の方とのWork Shop形式での議論をぜひ企画して欲しいと思います（教育について少人数で語りたいたと強く思います）。シラバスに関するFD（特に到達目標、内容、評価の一貫性）については必須と感じました。（教員）

#### 2019年度第1回教育支援センター「FD・SD研修会」アンケート

日時：2019年7月29日 17:15～

テーマ：

「教育の質を担保するためのポリシー策定からアセスメントまで～授業設計からアセスメントへのつながり～」

本日は、ご参加いただきまして、ありがとうございます。

本日の研修会についての感想、改善点や良かった点、また今後取り上げてほしいテーマ、その他、何でも結構ですので、ご意見をいただければ幸いです。

#### ◆Webでも回答できます◆

※ Web 回答の場合は□にチェックしてください。

Web 回答した。⇒このまま受付へご提出ください。

匿名方式。サインイン不要。 <https://goo.gl/K8fZfn>

※ この用紙で回答する場合は、ご記入の上、受付へご提出ください。



- 出席会場を選択(チェック)してください。  
:湘南 :代々木 :高輪 :清水 :伊勢原 :熊本 :札幌 :短期大学部
- 職種を選択(チェック)してください。  
:教員(専任・特任) :教員(非常勤) :職員(専任・特任) :職員(非常勤・派遣等) :その他
- 今回の研修会に対する全体的な評価を選択(チェック)してください。  
:良かった :まあまあ良かった :ふつう :あまり良くなかった :良くなかった
- 問3に対する具体的な内容をお聞かせください。
- 本研修会に対するご意見・ご感想、又は今後の企画や運営に向けてのご意見・ご要望等がありましたらお聞かせください。

ご参加並びにご回答ありがとうございました。

教育支援センター

#### 4. 参加人数

会場 (校舎)	教員(非常勤含む)	職員他	計(人)
湘南	66	18	84
代々木	1	1	2
高輪	13	4	17
清水	5	1	6
伊勢原	9	1	10
熊本	21	1	22
札幌	25	0	25
短期大学部	6	1	7
合計	146	27	173



## 5. 教育支援センターお知らせ

### (1) 学部「授業についてのアンケート」

2019年度春学期学部「授業についてのアンケート」集計結果の公開を行いました。

公開場所：「教職員ポータル」⇒「Webオフィス」⇒「授業についてのアンケート」選択後、授業名等を検索することで閲覧が可能です。

### (2) 大学院「授業についてのアンケート」

2019年度春学期大学院「授業についてのアンケート」の試行を行いました。集計結果個票（4名以上の回答があった科目のみ）を10月24日に送付させていただきましたのでご覧ください。

### (3) 卒業にあたってのアンケート

2018年度「卒業にあたってのアンケート」“大学への改善要望”に対する対応策について、12月中旬に掲載予定です。

内容：2018年度卒業生による「大学への改善要望」に対する大学関係部署からの回答  
公開：学生キャンパスライフエンジン、教職員にはT365等にて公開予定。詳細につきましては、「学生メール」や「T365」にて周知予定。

### (4) 「4つの力」のアセスメント結果公開について

2019年度第2回学部長会議でもご報告のとおり、6月26日（水）から4月に実施した「4つの力」のアセスメントの個人別結果を学生支援システムにて公開するサービスを開始いたしました。様々な学生指導（指導教員が担当する学生、ゼミナールの学生や授業の履修学生、地域連携活動・チャレンジプロジェクト・ボランティア、クラブ活動指導）や地区後援会等においてご活用ください。

- ・利用範囲：全教職員
- ・結果範囲：2018年度以降実施分
- ・留意事項：PDFファイルの印刷はできません。

### 次回FD・SD研修会について

テーマ：学修成果への挑戦～関西国際大学の事例を踏まえ～

講演者：関西国際大学学長 濱名 篤 氏

講演内容：『学修成果の可視化』『PDCAサイクル』『アセスメントの基準・尺度・方法の明確化と説明』といった、高等教育機関が社会から求められている大きな課題があります。それらに対し、関西国際大学が3つのポリシー+アセスメントポリシーに基づき、どのような仕組みで教学マネジメントを行ってきたか、事例を踏まえつつ、学修成果の可視化の方向性と課題についてご講演いただきます。

日時：11月22日（金）17：15～19：00

対象：全教職員

申込方法：教育支援課までご連絡ください。

会場：湘南校舎4号館 4-2AB会議室

※他校舎には、TV会議システムにて配信予定。

### 授業公開について

本学では、2006年3月1日の学部長会議における審議・承認を受け、授業改善を進めるために授業公開を実施、及び授業参観を奨励しています。原則としてすべての授業を公開することとしておりますので、教員間にて授業参観することが可能です。参考としたい授業方法などの希望があれば、ご紹介いたしますので、教育支援課までお問い合わせください。

### 過去の広報誌・収録動画について

下記QRコードより、これまでの「広報誌 UP」のバックナンバーをご覧になることが可能です。他大学の事例を用いた教育手法や東海大学の取り組みなどが掲載されています。また、教育支援センター主催FD/SD研修会を収録した動画をT365経由で視聴が可能です。希望する方は教育支援課までご連絡ください。



### お問い合わせ先

内線番号：720-2086

Mail：fd-seminar@tsc.u-tokai.ac.jp