



独立行政法人 **大学評価・学位授与機構**
National Institution for Academic Degrees and University Evaluation

大学評価フォーラム

学習成果を軸とした質保証システムの確立

—学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは—

報告書

平成22年8月2日(月)

於：一橋記念講堂(学術総合センター2階)

主催：独立行政法人 大学評価・学位授与機構

大学評価フォーラム
学習成果を軸とした質保証システムの確立

—学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは—

報告書

日時： 平成22年8月2日(月)13:00-17:40
場所： 一橋記念講堂(学術総合センター2階)
主催： 独立行政法人 大学評価・学位授与機構

目次

プログラム	3
フォーラム概要	4
講演記録	
開会挨拶	7
平野 真一 (大学評価・学位授与機構長)	
講演 I	9
川口 昭彦 (大学評価・学位授与機構特任教授)	
講演 II	15
Linda Suskie (Vice President at the Middle States Commission on Higher Education)	
パネルディスカッション	39
閉会挨拶	72
岡本 和夫 (大学評価・学位授与機構理事)	
配付資料	75
登壇者略歴	131

プログラム

〔司会：根岸 敏幸 大学評価・学位授与機構 評価事業部評価企画・国際課長〕

- 13:00 - 13:10 ■ **開会挨拶**
平野 眞一（大学評価・学位授与機構長）
- 13:10 - 13:30 ■ **講演Ⅰ「これからの質保証システム」**
川口 昭彦（大学評価・学位授与機構特任教授）
- 13:30 - 14:40 ■ **講演Ⅱ「これからの質保証システムのありかた
～A Common Sense Approach to Assessing Student Learning」**
Linda Suskie（Vice President at the Middle States Commission on Higher Education）
- 14:40 - 15:00 ■ **質疑応答**
- 15:00 - 15:20 ■ **休憩**
- 15:20 - 17:30 ■ **パネルディスカッション「学習成果を軸とした質保証システムのありかた」**
モデレーター
川口 昭彦（大学評価・学位授与機構特任教授）

パネリスト
Linda Suskie（Vice President at the Middle States Commission on Higher Education）
新井 健一（(株)ベネッセコーポレーション Benesse 教育研究開発センター センター長）
有信 睦弘（東京大学 監事）
濱口 哲（新潟大学 副学長）
- 17:30 - 17:40 ■ **総括・閉会挨拶**
岡本 和夫（大学評価・学位授与機構理事）

フォーラム概要

第三者評価は、高等教育機関が質保証を内外のステークホルダーの期待を考慮しながらいかに効果的に行い、エビデンスとともに示せるかがカギになるといえます。高等教育機関における質保証については、社会のとらえられ方が変化してきました。社会の期待に応えるためにも質保証システムを見直し、さらに「学習成果」を軸とした質保証システムを構築すること、またそれを有効に機能させることが重要と考えられます。そのため本フォーラムでは、学習成果を軸としたPDCAサイクルをいかに効果的に機能させ、質保証システムを確立していくかについてとりあげ、アメリカ合衆国から講演者を招いて取組事例を紹介するとともに、高等教育関係者だけでなく産業界からもパネリストを招き、パネルディスカッションを行いました。

当日は、大学等の教職員及び高等教育関係者など383名が参加し、これからの質保証システムのありかたについて学習成果の効果的なアセスメントの目的・目標の可視化やその設定・計画立案、導入事例についての講演に聞き入るとともに、パネルディスカッションでは、各登壇者及び参加者の議論が熱心に交わされました。

大学評価フォーラム
学習成果を軸とした質保証システムの確立
ー学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とはー

講演記録

開会挨拶

平野 眞一（大学評価・学位授与機構長）

司会：

定刻となりましたので、只今から大学評価フォーラム「学習成果を軸とした質保証システムの確立ー学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とはー」を開催します。

今回のフォーラムにつきましては、財団法人 大学基準協会様、財団法人 日本高等教育評価機構様、財団法人 短期大学基準協会様よりご後援をいただいております。本日は一般参加者、招待者を含めまして 393 名の方にお申し込みをいただいております。それでは、最初に主催者を代表いたしまして、大学評価・学位授与機構長 平野 眞一より開会のご挨拶を申し上げます。

平野 眞一 大学評価・学位授与機構長：

皆様こんにちは。本日、大変暑い中、沢山の方々がこのフォーラムにご参加くださいます。誠に有難うございます。厚く御礼申し上げます。本日はアメリカ合衆国より、Vice President at the Middle States Commission on Higher Education の Linda Suskie 先生をお招きいたしまして、この後、学習成果を軸とした PDCA サイクルについてのご講演をいただくことになっております。Suskie 先生におかれましては、遠路はるばる大変暑い気候の日本にお越しいただきまして、誠に有難うございます。心より御礼申し上げます。

更に、講演後のパネルディスカッションにおきましては、Suskie 先生、株式会社ベネッセコーポレーション Benesse 教育研究開発センター センター長の新井 健一先生、それから東京大学 監事の有信 睦弘先生、新潟大学 副学長の濱口 哲先生にご登壇いただきましてご議論いただくことになっております。非常にお忙しいところ、本日のフォーラムにご協力いただきまして誠に有難うございます。厚く御礼申し上げます。

さて、大学評価フォーラムの開催にあたりまして、その趣旨を簡単にお話ししたいと思います。我が国の高等教育機関に対する認証評価制度は平成 16 年度からスタートいたしまして、今年度で第 1 サイクルの最終年度を迎えているわけでありまして、評価文化というものが我が国に定着しつつあるというところではあります。欧米等と比べますと、まだまだ発展途上の過程にあると言えます。各高等教育機関におかれましては、実際に評価に携わる方々において、ある意味で試行錯誤的な段階ではないかとも思っております。また、国立大学法人教育研究評価におきましても、本年度に確定作業をしているところでありまして、今、まっただ中でありまして、私自身も一昨年 3 月迄は名古屋大学の総長として、色々な評価を受けて参りました。質の保証というものに取り組んできたわけでございますが、会場の皆様方におかれましては、機関別認証評価、あるいは国立大学におかれては、

国立大学法人の教育研究評価等、様々な評価を受けるために多大なご努力をされているところであろうと思っております。私ども大学評価・学位授与機構が行う事業に関しまして、これまでに非常にお忙しい中、多大なご貢献をいただきましたことを大変有り難く、厚く御礼申し上げます。

私どもの機構のみならず、我が国の高等教育の充実・発展に欠かせない質保証についての取り組みが、今後とも引き続き活発にかつ真摯に行われることを望んでおります。宜しくお願い申し上げます。

特に今回のテーマとなっております学習成果とは、最もある意味評価のしづらい項目の一つでありながら、同時に社会の皆様方から見ますと大変期待が大きく大学の個性をアピールする有効な手段であるというようにも考えております。学習成果を軸とした質保証システムの確立とは、今後の大学の活動を左右する大きな要因であります。皆様の個々の取り組みが、我が国の高等教育全体の充実・発展に非常に重要な意味を持っているというようにも考えております。私どもの機構におきましても、皆様のこれからの活動を色々な意味でご支援していきたいと考えているところでございます。

本日のフォーラムでは学習成果を軸とした質保証システムの確立というテーマで講演、あるいはパネルディスカッションをお願いしているわけですが、我が国の高等教育が更なる発展・充実を図っていくためにも、国内はもとより国際的な質保証を図っていくことが不可欠となっている現代、国際的な通用性という観点からも重要なフォーラムになるというように私どもは考えて企画をいたしました。

そこで本日は、Suskie 先生から PDCA サイクルをいかに効率的に機能させるかというご講演をいただいた後、パネルディスカッションにおいてその議論を更に深めていただきたいと考えているところでございます。本日の講演及びパネルディスカッションの際に同時に質疑応答の時間を設けておりますので、ぜひ会場の皆様方におかれましても、ご講演の内容に関係することにつき、ご議論を賜ればというように思っております。最後に会場にお集まりの皆様方に厚く御礼申し上げますとともに、今日この午後のフォーラムが実り多きものになるよう、私、主催をした者として願っているところでございます。本日は誠に有難うございます。

司会：

平野機構長どうも有難うございました。

講演 I 「これからの質保証システム」

川口 昭彦（大学評価・学位授与機構特任教授）

司会：

それでは、これより講演を行います。まず、大学評価・学位授与機構特任教授 川口 昭彦より、講演 I といたしまして、「これからの質保証システム」と題した講演を行います。資料 1 をご覧ください。それでは、川口先生宜しくお願いたします。

川口 昭彦 大学評価・学位授与機構特任教授：

只今ご紹介いただきました川口でございます。皆様、大変暑いところ、このフォーラムにご来場いただきまして大変有難うございました。私ども大学評価・学位授与機構では、このフォーラムは今まで大体 8 月の第一週の月曜日に行っておりまして、今回は 3 回目でございます。毎回、ほとんど座席がいっぱいになるほどの方々に来ていただきまして、大変光栄に存じますと同時に私どもの責任を感じている次第であります。3 回とも少しずつテーマは異なりますが、評価あるいは質保証に関係する話をまとめて参りました。いわゆる大学評価という事業が導入されて、ほぼ 10 年でございますが、広範にこのフォーラムをやりながら先程機構長からも出ました評価文化の醸成を図り、展開を図ってきたわけでございます。

それで私どもは、いよいよこれからは評価文化の定着を図る時代であろうという認識に立ちまして、特に今回は、そのキーワードとして、学習成果(learning outcomes)を取り上げまして、それと、質保証システムというものがどうあるべきかを議論したいと思います。質保証システムというものは、「内部(internal)質保証システム」と「外部(external)質保証システム」がありまして、この両者がお互いにきちんと関連しながらやる必要があります。これが重要であるということを経験していただきたく思います。本年は、アメリカ合衆国から Linda Suskie 先生をお招きしてこの後お話を伺いたいと思いますが、その前座を務めさせていただきたいと思います。

私が本日お話をいたします中身としては、ここに三つ挙げました。質保証システムというと、これは「外部質保証システム」も重要ですが、やはり社会的な評価に耐えられるようなそれぞれの教育機関が「内部質保証システム」をきちんと持っているということが、非常に重要であるということが第一点でございます。それから第二点は、よく質保証、質保証といいますが、教育の質保証というものは非常に難しい課題です。結局、それぞれの教育機関が出している「学位の質」、あるいは「職業資格の質」ということになるのではないかと思います。それから今まで評価というものはどうしても、どのような資源が投入されているかということや、どのようなプロセスを持っているか、あるいはどのような

活動が行われているかということが中心に評価されて参りましたが、重要なのは learning outcomes、要するにそれぞれの、そのプログラムなりその教育機関に入ってどのような学力能力、あるいは職業資格が得られるのか、このような learning outcomes というものが非常に重要であり、評価機関あるいは教育機関も、そこにおける learning outcomes というものは社会にきちんと見せる、今、「見える化」という言葉が流行っているようでございますが、そのような可視的にきちんと見せるということが重要なのであるということをも三目目としてまとめさせていただきたいと思っております。

その前に、これはもう皆様をご存知の通りでございます。今、大学というものを取り巻く環境というのは一体どのようなものなのであろうかということをもまとめてみました。左にありますように、「グローバル化」という、これは大学のみならず全ての高等教育は、今や国際競争の中にあります。もちろん、日本国内の問題もあるのですが、今や国際的に競争というか、例えばその教育によってどれだけの能力が得られるかというようなものがグローバル化して参りました。

それと同時に右に移りますと、「ユニバーサル化」という問題があります。これはもうご説明する必要はないと思っております。それともう一つは下、白抜きのところに行きますと、「知識基盤社会」というものが非常に声高に言われておりますし、あるいは「サステイナブル社会」持続可能な社会ということが話題になっています。「知識基盤社会」あるいは「サステイナブル社会」の構築のためには高等教育機関における教育というものが非常に重要で、そこで得られるものが、これからの社会にむしろ不可欠であると言われております。やはりそこで育てられる人材というものが、これからの社会を構築していくために必要なのだということなのです。

それから一方で、右にありますように国や地方自治体というものの財政状況というものが非常に厳しくなっております。これは日本だけではございません。各国に共通していることです。その中でやはり左のようなそれ相応の人材をきちんと養成して、それを社会に送り出さなければいけないのだという、このような要求があるわけでございます。従って、そこで行われている教育の質に対して、信頼を確立するということが重要であるというような状況ではないかと思っております。このような環境の中で、これからの高等教育、大学教育というものが、いかにあるべきかということを考える必要があるのだということをご理解いただければと思っております。

私どもは、機関別認証評価あるいは、専門分野別認証評価等々を行って参りました。あるいは国立大学法人評価も行いまして、評価を行った後必ず検証作業を行って参りました。これらは既に報告書として私どもの機構から出ておりますのでぜひホームページでご覧いただければと思っておりますが、そのようなものをこれは大雑把にまとめています。

評価というものに対して基本的には三つの目的がありました。それぞれの教育機関における改善・向上、enhancement あるいは improvement を行うということが第一点です。「改善に資する」ということ、これについては、今まで、色々な評価の検証をやっていると、かなり成果が上がっているということが見て取れます。それぞれの教育機関での改善には、

かなり評価が資してきたのではということは読み取れます。

そして第二は、例えば認証評価ですと、「質の保証」という目的がございました。これについてもアンケート等を見ますと「質の保証」という目的については、ある程度の成果が上がっているというように解釈できるデータですが、実はこの質という言葉に関して必ずしも十分なコンセンサスは得られていないということがあります。質というと皆様それぞれの方がイメージする質がどうも少しずつずれていると言えるかもしれません。このような状況であるというように思います。

それから第三点の accountability「社会的説明責任を果たす」という、この目的の達成状況に関しては、まだかなり問題があると思われまます。私ども評価機関も多分そうですが、大学あるいは教育機関からも自分たちの情報を発信しなければいけないという認識が重要です。情報を発信していないという事態は今はありませんが、社会が求めている情報が適切に発信されているかどうかという問題です。社会と言ってもかなり多種類ですので、そのようなそれぞれ違う多様な方々から見て的確な情報がきちんと発信されているかということに関しては、残念ながらかなりまだ問題があるということが言えると思います。このような状況の上に立って、今回は学習成果ということを取り上げたということをもまずご理解いただければ大変有り難いと思います。

さて、もう一つは10年間評価をやりまして、評価疲れということが盛んに言われております。評価疲れの原因は何であろうか。一番究極の解決法は評価をやめてしまおうということかも知れませんが、これは社会から見てそのようなことは許されないと思います。だとすると、どのような問題があらうかといいますと、実は幾つかこのような問題があります。

今までそれぞれの教育機関は運営されてきているのですが、例えば目的や目標あるいは、理念や建学の精神のようなものを、先生方が、それぞれのご自分のところをご覧いただければお気づきになると思いますが、これらが非常に抽象的です。あまりにも抽象的で、それぞれの教育機関の目的に照らして評価をしましょうと言った時になかなか出来ません。例えば、自分の大学は「社会に貢献する人材を育てます」というのを目的に掲げられても、実はこれでは評価をしようがないのです。逆のことを言っている大学は皆無でございましてから。それで抽象的すぎるということです。

それからやはり、今まで日本の大学、あるいは教育機関は、組織としての教育研究の実施・計画立案が必ずしも明確ではございません。それぞれの教員個人の方がしかるべき講義をきちんとされる、あるいは教育をされているということは間違いないのですが、やはり組織としてどのような人材を育てようかということが必ずしも十分ではないということだと思います。もう一つは、評価・改善改革の組織的な一貫性というものが不足しているということです。

それから第三点は、もう一つの問題は、先程の説明責任に通じることで、一つの組織としての情報公開が必ずしも十分ではありません。公開されていないことはないのですが、必ずしも、ステークホルダー、社会が求める情報がきちんと公開されていないという意味

とご理解いただきたいのです。そのような意味で説明責任が必ずしも十分ではありません。

それから、一番上の目的や目標が抽象的との関連なのですが、それぞれの大学が個性を出すために、目的・目標を立てようとする、どうしてもそれぞれの大学が置かれている環境というものを、もちろん、内部の環境、外部の環境全部を分析した上で目的・目標を立てられる必要がありますが、必ずしもこの部分の分析が十分ではありません。このような事態があったのではないかと、このように分析ができるのではないかと思います。

それで、一つ一つ言い出しますと今日一日が終わってしまいますので、次の二番目の「保証すべきは、学位の質あるいは職業資格の質」という話に先へ進めさせていただきたいと思います。

今、真ん中にありますように、学生の学習というものがあって、これによって学生はある知識・能力、技能というものを修得します。その修得の証明としての学位、職業資格というものがあるわけで、基本的にはその授与される学位、あるいは授与される職業資格が保証すべき質であろうと考えられるわけです。

それで、いよいよ内部質保証システムのところに参ります。この会場にいらっしゃる皆様と同じで私もこの仕事を始める前はある大学にいましたので、やはり大学は自主・自立というものを標榜しておりました。私も大学にいます時は必ずそのようなことを声高に叫んでおりました。では自主・自立と標榜しておりますが、これはどのようなことかと言いますと、今のこの時代の言葉に変えてみますとこのようなことが言えると思います。ここにありますように、それぞれの自主・自立を標榜する大学は、まず、自分達の責任、自らの責任で自分達の諸活動について点検・評価を実施し、その結果に基づいて、改善、あるいは改革というようなものを図っていく。これがまず、第一点でございます。

そして、もう一つはそれぞれの大学の質、先程申し上げた学位の質、あるいは職業資格の質のようなものを、やはり重要なのは自らがきちんと保証することが必要です。このようなことが出来る内部質保証システムというものを構築するということが不可欠なのです。

そこまでいきますと、例えば認証評価なり、第三者評価というようなものの役割は、そのような内部質保証システムがきちんと機能しているかどうかをきちんと見るということが、恐らくいわゆる external、外部の第三者評価機関が検証することが効果的、その点であろうと思われま。

最後に、アンダーラインをして書きましたように、大学が自立的組織体であるというからには、内部質保証システムが十分機能しているということが、それぞれが自立的組織体であるという証明であるのではないだろうかとは私は考えている次第でございます。

さて、この内部質保証システムというものは、どのようなものなのだろうかということの概略をまとめてみました。ここにありますように、サイクルになっております。例えばそれぞれの計画を立ててそれを実行し、その実行した結果を検証し、改善し、このようなサイクルがあるわけでございます。

このサイクルというものは既に皆様よくご存知のことでございますが、重要なことは、それぞれのところで、先程申し上げた、それぞれの組織が置かれている外部環境、内部環

境をきちんと分析して、その結果をきちんと反映させるプランニングが必要でしょう。あるいは、それぞれが持っているリソースというものをきちんと把握したプランニングが必要でしょう。その上で実行して検証する時には、当然この後お話ししますインプット、アクション、アウトプット、アウトカムズというものの現状をきちんと把握した上で検証し、そこから問題・課題を洗い出した上で、これを自己点検・評価をします。それで自己点検する場合には、当然これはそれぞれの資料・データに基づいて、あるいは他大学との同じようなデータを、ベンチマークを見て点検を行い、その結果をそれぞれの組織が持っている目標や基準と、例えば共通的な基準と照らし合わせた上で評価を行って、このようなサイクルが組織の中にきちんと整っているということがやはり重要であろうということをごにまとめさせていただきました。

その上で、アウトカムズという本日のメイン、トピックになります言葉でございますが、これはもう何回かお見せしましたので繰り返しになりますが、今重要なことはインプット、いわゆる色々な投入される人的・物的資源があります。それによって活動を行います。その活動をした結果として、例えばどのくらいの卒業生の方がということや、どのような就職をした等、そのような数量的なものがアウトプットと言えらると思います。

そのような諸活動が重要なのは、アウトプットとアウトカムズの大きな違いはこのようなことです。ここにありますように、諸活動の対象者、例えば学生というものも一つの対象者でしょうし、あるいは社会もそうでしょう。このようなものに対する効果や影響というものを含めた結果をこのアウトカムズと言います。ですから、例えば学生が実際に達成した内容や最終的に身に付けた能力というようなもの。あるいは研究データ、刊行された、発表された論文がどのような社会的なインパクトがあるか。このようなものを指すのがアウトカムズです。それでこれから重要なのは、このアウトカムズと言うものをきちんと社会に向けて発信する必要があるということだと言えらるのです。

さてその上で、これはもう皆様方々で言われていることですので、ここであえて言う必要はないと思います。特に最近の学士課程教育のパラダイム・シフトということ。学習というものを非常に重視するということ。「学生の視点に立った学習」、あるいは「何が出来るようになるか」が非常に重要です。このようなことが言われているということは、既に十分ご承知の通りです。ですが、学習成果というものは、言葉は簡単ですが、実は大変測定するのは難しいわけで、それで学習成果をいかに測定するか、それから、いかに社会的な説明責任を果たすかということがこれからの大問題であろうということで、ここに挙げました。

学習成果というものはあえて定義するとなると、ここにあるようなことです。すなわち、ある学習過程、プログラムを修了した時にどのような知識・能力あるいは、技能というものが獲得できるか。これはヨーロッパの European Credit Transfer System 中の言葉を日本語訳いたしました。このようなものが学習成果でこれをいかに社会に示すかということが非常に重要であろうと思われます。

それから、もう一つは今、国際化という立場で考えますと、この学習成果というものは

恐らくこれからは国際共通言語、あるいは国際共通通貨といえるようなものではないかと思ひます。プロセスやインプットというものは、もちろんそれぞれの大学によって色々な事情が違ひますが、そこで得られた学習成果がどうかということが非常に重要で、これこそがこれから大学等々が国際化するために必要な情報として発信する必要があるだろうということはお理解ください。

ところが、これは非常に難しい問題です。教育というものは40年経たないと成果が表れないのでということをよく言われますが、いわゆる40年経った時に出る成果を End Outcomes と言ひますが、大学を卒業した時、あるいは修了した時の成果はどうなのか。これは中間、あるいは Intermediate Outcomes と言ひます。我々大学なり、評価機関はこの中間アウトカムズをきちんと社会に向けて発信する必要があるであろうということで、本日はこの議論を進めたいと思ひます。

これは後でお読みいただければと思ひます。なかなかそうかと言って難しいということで、議論があるということはお存知の通りで、そのような立場から、本日は Linda Suskie 先生のお話を聞いていただき、その後パネルディスカッションに加わっていただければ大変有り難いと思ひますので、どうぞ宜しくお願ひいたします。有難うございました。

講演 II 「これからの質保証システムのありかた

～A Common Sense Approach to Assessing Student Learning」

Linda Suskie (Vice President at the Middle States Commission on Higher Education)

司会：

続きまして、講演II「これからの質保証システムのありかた ～A Common Sense Approach to Assessing Student Learning」と題しまして、Linda Suskie 様よりご講演をいただきます。資料の2をご覧ください。

Linda Suskie 先生は世界的にも知られたあらゆる高等教育評価のトピックスの発信、著作に携わっておられ、ワークショップのプレゼンターやファシリテーター、コンサルタントとしても活躍されています。最近の著作としては、Assessing Student Learning ～A Common Sense Guide がございます。詳細はお手元の登壇者略歴をご覧ください。それでは、Suskie 先生宜しくお願いたします。

Linda Suskie Vice President at the Middle States Commission on Higher Education：

有難うございます。そして、皆様こんにちは。本日はこちらに来ることができて大変嬉しく思います。平野先生、ご招待いただきましたことを感謝申し上げます。御礼のつもりで私の本のコピーをこちらに持って参りました。大学評価・学位授与機構の図書館の方に寄付をしたいと思っております。また、齋藤先生、ミーティング等を色々設定してくださったことに感謝をしております。本日のこの講演が皆様にとって有益であることを願っております。それから、川口先生、最初のプレゼンテーション、大変感謝したいと思います。私が言いたいこととも重なるものがあったと思います。

私は日本に来ることが出来て大変嬉しく思っておりますし、沢山のことを学んでおります。日本の高等教育機関が直面している問題は、まさにアメリカでの高等教育と全く同じであるというように感じたからです。ですからお互いが学び合い、そして私の申し上げることが皆様の参考になればと思います。

スライドに入ります前に申し上げたいと思います。Middle States というものは何なのだろうかということも多くの方に質問されました。Middle States は本当は Middle Atlantic States と言うべきであると思います。実はアメリカは7つの地域の認証機関等があります。私のおります Middle States はそのうちの一つ、中央そして、大西洋地域、ニューヨークからペンシルベニア、ニュージャージー、デラウェア、メリーランド、ワシントンDC といった地域の大学、それからプエルトリコも入りますがそこまで全部を網羅した機関となっております。

本日は皆様おいでいただきまして、本当に有難うございます。ペンシルベニアも日本と同じくらい暑いので、私自身は快適に過ごしております。

さて、学習のアセスメントというものはどのようなものであるかということから話し始めたいと思います。よく教員からも色々と聞かれたりします。色々な定義もあります。そして、かなり混乱をきたすものだと思います。一番混乱をさせるのは、特に学習成果を測る上で色々な新しい用語が出てくるからだだと思います。沢山の学者達が大変素晴らしい、アセスメントは何かという定義を出しておりますが、しかし、タウソン大学の教授がこのように言っております。ある時、このように言ったのです。「Linda、誰にも評価について、何だかんだと言わせるのではない。これは全て私たちが学生に何を学んで欲しいかを決定し、それを学んでもらえるようにするという事そのひと言に尽きる」と、そのように彼女は言ったのです。私が大好きな定義なのです。我々、つまり高等教育に携わる教員、スタッフを含めて皆私達が学生に何を学んで欲しいか、それを決定する大変重要な役割を担っている。そして、学生達がしっかりとそれを学んでいるということを確保するというような責任を負っているわけです。アセスメントというものは本当に重要なことを学んだかどうか、それを測るツールに過ぎないということです。

私自身、視覚的に色々な情報が入ってきます。ですからPDCAサイクルについて話をしたいと言われたのは大変嬉しく思いました。その話に入る前にPDCAとは何か、まず四季に例えて話をしたいと思います。というのは、PDCAというものはまるで四つの季節のような流れがあると思うからです。例えば農家の人であれば、一年の始まりはまさに春なのです。春にこれから何を作付するかを決めるのです。そして、種を蒔きます。その時に沢山の作業が発生します。だから、ここに矢印を付けました。沢山の作業があるということで、上向きの矢印を書いてみました。そして、次の段階に入りますと夏に進みます。夏にはあらゆるものが成長します。この時は少し農家の人にはリラックスできるわけです。あとは作物が育つのを待つ。もちろん、肥料を蒔いたり雑草を抜いたりということはあるのですが、しかし、この時は少し休んで楽しんだりして、あとは植物の成長に任せると。今日のような暑い日でも少し楽しむことができるわけです。その次の段階は秋。この時は収穫の時期ということになります。ここにも矢印を書きました。やはりここも沢山のエネルギーを注ぎこまなければならないような時期だからです。ただし、下向きの矢印になっています。沢山のエネルギーは必要ですが、ようやく終着点に近づいたという時期でもあるからです。そして、冬。ここは再生を待つ時期です。農家の人達ももう何も成長している時期ではないので、休むことができます。そしてこれまでのことを振り返り、そして来年のことを考え始める。何を作付しようか、今年と何を比べてやっつけようかを考える振り返りの時期だと思います。

さて、PDCA(plan, do, check, act)というサイクルはまさにこれと同じものだと思います。ビジネスの例ではなく、もっと簡単な例になぞらえて言いたいと思います。例えば、ピクニックを計画していたとしましょう。私がピクニックに行こうと皆に呼び掛けたと。前もってこの時期に家族、それから友達に呼び掛けてピクニックをしていたと例えましょう。

やはり、まずは計画を立てなければなりません。食事ひとつにしても、あるいは何かイ

ベントひとつにしても企画する段階に一番エネルギーを注がなければならないというわけです。ピクニックであれば、どのようなものを作ろうか。だったら何を買い物して買ったから良いのか。料理も作らなければならないし、ピクニックであれば、敷物ですとか、お皿等の食器類も全て用意しなければなりません。

それから、いよいよピクニックに行くわけです。その時はリラックスをして、お友達や家族と楽しむ。美味しいものもいただくという時期です。ですので、お休みの時期であり、先程の例の夏と同じです。

そして、ピクニックがいよいよ終わりに近づきます。そうするとフィードバックが帰ってきます。「お料理とても美味しかったわ」と言う人もいるでしょう。もちろん、そのような話を聞くのはとても嬉しいわけです。私が漬けた漬物を食べなかった人が多かったとすると、もしかしたら美味しくなかったのかも知れない。そのように私も考えたりします。あるいは作りすぎたから残ったのかもしれない。そのような反省をしたりもします。ピクニックも終わりになると、色々なコメントを頂いて嬉しいですが、とにかく疲れているのと、片付けもしなければならないというような時期ですので、お褒めをいただいても、それをいただいたままになっています。

それで、そのピクニックから今度は来年もう一度ピクニックをする迄の間に細かいことを色々振り返ってみる必要があります。私は実は何でもリストアップして、そしてコンピュータに全部入れておきます。例えば今年のピクニックだったら、どのような料理を作ったのかというようなリストを作り、これをもっと作ろう、あるいはあれをもう少し少くしよう、レシピを変えようというようなメモをとっておきます。そのような反省を書きおくことで、来年のピクニックはより良くなるわけですが、とにかくここで反省をし、そして振り返ることになります。一年に一回のピクニックであれば、十分に考えて準備をすることもできます。

さて、この4つのステップ。ピクニックであればそのようなサイクルになります。まず、計画を立てて、実際に実行をする。つまり、ピクニックに行くわけです。それからチェックをする、色々な方からフィードバックをいただく。そして、行動をする。つまり、来年のピクニックはどうすればもっと良いものにできるか、その改善を加えていくわけです。

さて、皆様に申し上げたいのは教育・学習・アセスメントのサイクルが全く同じであるということです。四季のサイクル、ピクニックを計画するというようなサイクルと全く同じなのです。

教育の第一段階は、学習目標を作るということです。この後、これについてはもう少し詳しくお話をしますが、とにかくこの時にまず、何を教えるのかの計画を立てる段階です。教えたことがある人達は分かると思いますが、教える時間とほぼ同じ位時間をかけて準備をするわけです。ですから、ここに矢印があります。ここで一番の作業が発生する一番大変な段階だということで矢印を入れてみました。

次の段階は実際に学習の機会を提供すること。つまり、クラスで教える時です。私はこれをクラスといわずに学習の機会というように呼んでおります。アメリカの高等教育では、

教室以外でも学生達に学んで欲しいと考えています。ですから、学生の活動、あるいは文化活動のようなどころにも出向いてもらい、教室以外でも沢山学んで欲しいと考えられているのです。とにかく、教えるということには沢山の作業が関わってきますが、しかし、実はここは少しお休みをするという時間でもあります。教えるだけで、別にもう計画を立てる必要はない。とにかく教室に行ってやるべきことは分かっているそれを淡々と進めている。ですので、ピクニックで言うのであれば、ピクニックのその当日と同じ状況になるわけです。

教えるのが終わる段階、学生達からフィードバックが戻ってきます。例えばテストをして、点をつけ、学生達が何を学んだかを確認することができます。そしてペーパーを出してもらったら、その中にも何を学んだか、その成果が出ているはずですが。私達は教えた成果をまとめるその段階に入ったわけです。「ああ、確かに学習してこれを分かってくれたのだな」とか、あるいは「この概念を学ぶのに皆苦労しているな」というような評価の作業がこの段階で起こります。

そして、その次がその結果を活用するという段階になります。ただ、単に各学生に成績表を返すというだけではありません。次の講義、次に同じコースを教えるなら、どこを改善できるか、それを考える段階です。ここで、立ち止まって、色々なことを再構成する時です。冬に来年の作物について考えたりするのと同じです。この時点が一度クラスを終了し、また同じ講義を一から再スタートする時期なのです。

少なくともアメリカの高等教育においては1年間のスケジュールが非常に一杯になっています。ですので、多くの教員達は最後のこの再構成の段階を飛ばしてしまいがちです。教えて、評価はするものの、十分に再構成を図ることなく、次の年に入ってしまいます。アセスメントの結果を踏まえて改善をするというところにまでは至っていません。アセスメントの結果は我々の教育にどのような示唆を与えるのでしょうか。

ただ、私がアセスメントにかかわることを好むのは、もちろん私が教えるのが基本的に好きだからです。そして、アセスメントを行うというのは自分の教え方を改善するととても良いツールだと思うからです。毎年毎年同じような教え方をしたことがないと私は思っております。

実は1ヵ月前に今日と同じレクチャーをしたのですが、今回はその時のフィードバックをベースにして、少し変えて皆様にプレゼンテーションをしております。そして、これが終わりますと、今度はアメリカに戻って同じレクチャーをするのですが、皆様の質問や評価をいただいて、その上でまた改善をして披露をしたいと考えております。ですから、結果を活用するという時間をとることが非常に重要であると言いたいと思います。私はPDCAのサイクルを教育と学習、そしてアセスメントに関連してこのように見ております。

では、この後の話ですが、一体良いアセスメントとは何なのか、質の高いアセスメントとは何なのかという話に移りたいと思います。川口先生のおっしゃったことも非常に良い点があったと思います。パネルディスカッションの方でもまた議論を深めて行きたいと考えております。

なぜ、この犬の写真なのかと皆様思っているかも知れません。私の犬なのですが、二つの理由で持ってきました。まず、スピーチをする時、特に大学の人達に向かって話をする時にこのように言います。学校の認証が必要であるならば、私にこう言ってください。「今まで見たことのない可愛い犬ね。こんな可愛い犬は見たことがないわ」と言ってください。どうかアセスメントについては心配しすぎないでください、そのようによく言います。

実は、右側のわんちゃん。何となく心配顔をしています。実は、この人はアセスメントを担当することになったと言われたばかりです。それで、左側の子、同じわんちゃん。アセスメントを終わった後、このような顔になってしまいました。

さて、5つ原則を皆様にご披露したいと思います。良いアセスメントは何なのかというお話をしたいと思います。色々な文献があります。そして、グッド・プラクティスについては、色々な原則があります。20から25の特性を持っているものもありますが、私はそれを5つにしてみました。ですから、この5つをフォローするだけで、良いアセスメントができるというわけです。

まず第一に、そして一番重要なのは、良いアセスメントというものは、やはり明確で重要なゴールから生みだされるということです。川口先生がおっしゃっておられましたが、アウトカムとは何なのか、クオリティーとは何なのかということがはっきりしていないと。これはおっしゃる通りだと思うのですが、その意味で、明確かつ重要な目標からスタートすることが重要だと思います。これはPDCAサイクルの第一歩であるわけでありまして、良いアセスメントをするため、その他全てのアセスメントの基底をなすものになります。

そして、なぜそれが重要かということなのですが、教えるというのは学生を目的地まで旅程を導くようなものだと思っております。それはどのようなことかと言いますと、例えばどこかに車で行こうとしようといたしましょう。Google やマップ・クエストやGPS システム、色々使うことができるものがあると思いますが、まず、ルートをそれで決める。しかし、その時にまず決めなければならないのは、どこに行くのかという目的地だと思います。はっきりとした住所が分かるということで、はじめて行き方が決まってくるわけです。

教育でも同じだと思います。コースが終わった時、プログラムが終わった時、あるいはクラスが終わった段階で、学生達には一体どのような目標に到達して欲しいのかを決めておかなければなりません。それによってはじめて教えることができるのです。先生方の中には、「いや、そうではない。」特に言語を教えるような場合には、「特定の目標に生徒達を連れて行きたいわけではなくて、探検をしてもらいたいのだ」とおっしゃるという場合もあると思います。それはそれで良いと思いますが、学生達をウエストコーストへ連れて行きたいのか、日本の北部に行きたいのか、日本の南部に連れて行きたいのか、やはり一般的に学生達がそちらの方向に進んでいくためには具体的な住所ではないかも知れませんが、方向性というものが必要になると思います。つまり、このようなところに学生達を導きたいということが必要になってくるわけです。

これはどのようなことかという、目標を達成できた学生の像を明確化することが必要

だと思えます。これはアメリカでも日本でも今後益々重要になってくるというように思えます。

まず第一に考えていただきたいのは、最も重要なこと、最も学んで欲しいことは何なのかということです。川口先生がやはりアウトカムが重要だとおっしゃったのは、その意味があると思えます。一番重要なことは何なのかということです。

それから、二つ目はそのコースが終わった段階、あるいは卒業した段階で何を知っているかだけではなく、何ができるようになるかということが重要だと思えます。なぜなら、ただ単に知っているだけで、それを使えなければ価値がないと考えるからです。つまり、学習を終えた学生達が、学習を始める前にはできなかったことで、できるようになったことは何かについて自問していただきたいわけであります。

そして、もう一つは一体、なぜそれを学んでもらうことが大事なのかというその「なぜ」ということを自問していただきたいわけであります。これはなかなか自問できないものなのですが、川口先生のお話の中にもありました通り、教員の間だけではなく、その他の職員をも交えてお話をする必要があると思えますし、それからまた大学を卒業した後に、子ども達を雇う側の人達とも話をして欲しいと思うわけです。

一部の教員は日常的に雇用主と話していますが、まだ数は多くありません。しばしば大学を卒業しても、雇用主が欲しているような力を持っていない学生が多いと言われていきます。アメリカにおいては、例えば卒業生に何を期待するかというようなことを聞いてみますと、特にコミュニケーション・スキルを重視しているということが分かります。特にライティングによるコミュニケーションというものが非常に重要なので、大学でぜひその力を付けて欲しいというわけです。そして、アメリカの大学ではどこで何らかの形で取り組んでいるのです。

それから、二つ目に求められるのはチームワーク、他の人と働く力、チームを引っ張っていく力であり、これはアメリカにおいて、沢山の大学で教えられていないことなのです。従って本当にチームワーク、あるいはリーダーシップのスキルを身に付けさせるというところにフォーカスを置いたならば、その大学が例えばランキングが低い大学であっても、非常に認知度の高い大学になるのではないかと思います。

それからもう一つ大事なことは、では目標は設定した、このようなことを学んで欲しいということになったならば、一体それをどのように教えるのかということが重要になり、川口先生がお話しになった学習を軸としたアプローチの考え方が参考になると思えます。ここで、何を教えていくか、そしてどうやったら効果的に子ども達が学習をするかという20年位に渡る調査による知見が非常に役に立つのです。

最後に考えていただきたいのがアセスメントです。もし、アセスメントについて話すことに気乗りしない教員やスタッフがいたら、アセスメントという言葉を使わずに話しあう必要があるわけです。アセスメントを語るというのはすなわち、教育や学生の学習について語ることであるということを理解してもらうことが重要なのです。私たちはアセスメントについてのみ取り上げているわけではないのです。

二つ目に重要なのは、良いアセスメントというものは有益であり、活用されるものであるということです。これが第二のアセスメントに関する原則であります。使えないものをアセスメントしたとしても仕様が無いわけであります。沢山のレポートは既に生み出されています。本当にその中で、学生のためになるアセスメント、使えるものを生み出していかねばなりません。

技術的な用語を少しここで一つ、二つ使わせていただきたいと思うのですが、ここで一つ挙げたのは、validity という英語です。これは質であり、我々がアセスメントしている内容の妥当性、そして、それが真実かどうか、正確であるかということが問われている、これが validity という言葉であります。質と正確さと真実性と言ったら良いでしょうか、そのようなものであります。また、質、正確さ、真実性を理解するにはいくつもの異なったアプローチがあります。最近興味深い2つの用語を耳にしました。ひとつは結果としての妥当性で、質の高いアセスメントは単純に違いをもたらすものでなければならないという意味です。これは言い換えれば、アセスメントが有効であるということです。もし、有効なら、結果的に validity があるということなのです。そして、学生が何を学んだかについてアセスメントしたなら、その評価が結果的に、改善を決定する材料となるのか、改善に繋がるかどうかということが重要であります。アセスメントが教育の改善に繋がらないということになれば、アセスメントの価値がないということになります。

それから、二つ目の validity というものに、教育学的な妥当性というものがあり、これは同じように結果的に起こることですが、更に限定的なことです。単に改善をもたらすだけではなく、教育の中身そのものに改善をもたらすかということ、これが重要であります。アセスメントの根本的な目的は何かといえば、学生達に最高の教育を与えるということであると思います。

次に問うべきことは何かと言いますと、もし、アセスメントがあなたが知りたいことに関して有益で活用できるものであるとしたなら、その結果に満足しているかどうかということです。満足しているとすればなぜ満足できるのか。満足していないとすれば、なぜ満足できないのかということです。満足できないということであれば、それに対してどのような対応をしているかということになります。実はこれは非常に複雑な問題が発生します。つまり、どのような結果であれば、満足するのかという問題になるわけで、とても複雑な問題です。答えも沢山あるので、明日この問題についてはワークショップで取り上げたいと思いますが、実際にアセスメントをした時に、その結果に満足できているかどうかということをお聞きする必要があります。

次に、アセスメントの結果を使うにあたり考えていただきたいのは、これを自らの成功をお祝いし宣伝するために活用しているかどうかという問題です。アメリカの教員やスタッフはアセスメントの結果によって恥ずかしい思いをしなければならないのではないかと懸念しています。

日本でもそうだと思うのですが、アメリカの先生方も非常に熱心ですし、まさに特にランキングの低い、あまり大学教育の準備ができていない学生達を受け入れるような大学に

においては先生方は非常に熱心で、奇跡的な成果を上げているというところも少なくないわけであります。恐らく皆様方どこの大学でもそうですが、アセスメントをしていただくとそれぞれの大学において誇りとすべき結果が出るというように思います。それをぜひ宣伝に使っていただきたいわけであります。その良いアセスメントの結果というものは公表をして、色々な人と共有をしていただきたいわけであります。

特にこれから大学に入ってくるであろうと思われる学生さん、あるいは学生の親御さんとそのよいニュースを共有することが重要です。そのニュースを共有することが、「この大学では大切な事柄を学ぶことができます。これはアセスメント結果から確かに言えます。あなたはこの大学にくるべきです」といえることとなるのです。

それから同窓会の人達にも公表していただくと良いと思います。自分の卒業した大学について誇りを持っていただけられるでしょう。更には政策立案者に対して提供するということによっては、政府の支援を得られるというようなこともありますから、ぜひそうしていただきたいです。それから、雇用主です。企業等に対しては卒業生をぜひ雇ってもらえるということになりますので、共有していただくことが重要です。それから、大学では色々なプログラムに対し助成金を政府等から得られることがあります。その助成金を得るために、大学の質が非常に良いということ、それからまた、助成金を得る資格が有るのだというようなことを主張するための根拠として使っていただきたいというように思います。

日本の大学が直面している問題というものは、アメリカの大学が直面している問題と同じだということをここで申し上げたいと思います。その一つはどのような問題かと言いますと、例えば我々の大学というものは、日本でもそうだと思いますがランキングをされているわけであります。アメリカの大学あるいは、カレッジは上の方にランクされている大学以外は好んでいないわけです。上位にランクされている大学はこのランキングシステムによって満足な状態におかれるわけですが。

このところアメリカでは全ての4年生に同じテストをして、その同じテストの結果をベースにしてアセスメントをされるべきだということが言われるようになってきています。

アメリカの大学は非常に長い間これに反対してきました。川口先生がおっしゃられました通り、全ての大学がそれぞれ特徴を持っていらっしゃるわけです。アメリカにおいてもそうでありまして、非常にユニークな大学ばかりです。例えば様々な異なるニーズを持っている学生、あるいは夢を持っている学生、そのような様々な学生に対して教育を提供している。従って、ミッションも違うし、やり方も違うわけで、一つのテストの結果で評価されてはならないというような意見が強いわけであります。

例えば短大、電気工学の技術者を教育するというような大学があったといたしましょう。4年制の中ランクの大学は電気に関する専門官を育て、上位ランクの大学は実務に携わる人達だけでなくむしろ同じ分野で研究者となるような人を育てるわけであります。同じ電気工学といっても、学生が考えているキャリアは様々なので、大学は彼らが様々なことができるような環境を準備するわけですから、大学同士を比べるべきではないと考えています。もう一つ皆様ご自身に聞いていただきたいことなのですが、大学の中での重要な決定

が行われる時に、情報を提供するためにアセスメントの結果を活用しているかどうかということ。アメリカではレポートの形になってもなかなかアセスメントの結果が使われないということがあります。教育の質をそれぞれの大学において改善するためにアセスメントというものは使われなければならないと思います。どのような良い大学でも改善の余地はあるわけです。

大学のリーダーの方々が大学を改善するためにアセスメント結果をどのように活用すればよいかについて例を3つあげたいと思います。ある大学の学長、あるいは副学長は、それぞれの学部に予算を付ける際にアセスメント結果を根拠として予算をリクエストした学部に優先的につけるようにしています。例えばある学部が「5年に一回新しいコンピュータを導入するのだという方針で、5年経ったので、新しいコンピュータを導入して下さい」と主張したとします。その一方で、ある学部が次のような主張をしたとします。「うちのコンピュータは3年しか経っていないが上手く機能していない。壊れているコンピュータが多いから、学生達はコンピュータで練習ができないのです。アセスメント結果から、学生達は必要なコンピュータスキルを大変よく身につけているということがわかっていますので、コンピュータはまだ3年しか導入して経っていないが、新しいコンピュータが欲しい」と主張。コンピュータを新しく導入するお金が十分無いという場合には、ただ単に「私たちの番だ」と主張する学部ではなく、アセスメント結果に基づいてリクエストした学部に優先的に予算をつけるというケースが多くみられます。そうなれば、どの学部でも積極的にアセスメントをするということになると思います。

それから、もう一つは全ての大学、あるいはカレッジにおいて戦略的な目標と計画を向こう数年間というものを視野に入れて考えて欲しいと思うわけであり。アメリカにおいてはアセスメントの裏付けのある場合には、それをもって戦略的な目標を立てる、計画を立てるということが要求されています。例えば、もしある大学において、学生のライティング・スキルについてアセスメントし、その結果が思わしくなかった時、全ての学部において、そしてまた教員はライティングについて優先的に取り組むようになるのです。これがプランに優先順位をつけ、リソースも戦略的に使うということになるわけです。

最後になりますが、具体的な形で使うというだけではありませんで、アセスメントというものは一つのツール、つまり、裏付けのある情報に基づく計画及び意思決定という文化を作るツールとして使うことができると思います。

これまで、日本の大学がどのように運営されてきたかということとは分かりませんが、アメリカの大学というのはビジネス感覚で運営されているということが少なくともありません。PDCA についてアメリカの大学に行ってお話をいたしますと、これはビジネスモデルだというようなことはよく分かっておりますので、我々はビジネスではないと言って怒る先生もいらっしゃいます。

アメリカの大学においては一つの文化があるわけです。自分達の決定というものは直感で、あるいは一つの物語、一つの苦情、あるいは誰かが何かをやったということに基づいて、意思決定をするというのがよく見られることです。今は不況ですし、どこの大学

もお金が十分に無いのですから、私達は今までのやり方を変えようとしています。お金が十分無かったとしても、効果的に使うことができます。良い結果を出すことができますよということで、裏付けのある情報に基づく意思決定というものを推進しているわけでありませう。そのようなことで、アメリカの大学も変わりつつあると思います。

それから良いアセスメントの3つ目の特徴について申し上げますと、これについては、私が自分で思い付いた点です。というのも、他の今まで申し上げたようなグッド・プラクティスの特徴としては捉えられることがあまり無いからです。いずれにしても、良いアセスメントは費用対効果が非常に高いものとなっています。なぜかというアセスメントは非常に時間がかかります。ですから、お金はいつもかかるわけではありませんが、時間はかかってしまう。事務方、先生方の資源を多く使ってしまうわけですから、アセスメントから生まれてくる付加価値とそれに費やされた時間のバランスを取っていくことが大切だと思います。

ですから、大学によっては学生に非常に膨大な調査をし、非常に長い答えを書かせ、そして、分析にも時間がかかり、それぞれを分析し、レポートにまとめるだけで非常に時間はかかるが、結果、何も起きないという場合があります。皆、その結果については皆に知らされるし、「あら、面白いわね」ということにはなるが、それに基づいた決定がなされないとならぬ。それは時間としても、資源としても非常に大きな無駄でありますし、そのような余裕はどのような大学にも無いはずだ。

年に一度、もしくは2年に一度非常に費用対効果のある形でアセスメントを行うことは時間と金額に見合った成果が得られるのかが重要です。もしそういった費用対効果が見られない場合には、それを直ちに中止するべきで、履歴づくりのために続けることは時間的に無駄なことだ。

では、どのようにしてアセスメントの費用対効果のレベルを保っていくかの具体的な方法ですが、まず、このアセスメントの負荷をできるだけ低くすることが重要だと思います。まずは、3つから6つ位の最も重要な目標のみに焦点をあててアセスメントを行うことを勧めています。

そのためには、先生方が何が一番大切な目標なのかという話し合いをすることが大切です。例えば10、12、15のことを学んで欲しいとしたら、その中でも特に何が大切なのかということ先生方同士で議論する。そのような機会が無い大学がそもそも多いのではないのでしょうか。

それから、もう一つ大切なことは手持ちのもので始めていくことが大切だということです。多くの大学は既にアセスメントのエビデンスを持っているのではないのでしょうか。ペーパー、もしくはプロジェクトの成果物もあるでしょうし、またテスト結果や、他の調査結果も残っているはずだ。ですから、新しいアセスメントを始めようということではなく、手持ちのものを見直していく、この方法は非常に複雑な全く新しいものを始めるよりは、非常に有益なのではないかと思ひます。

もう一つ、アセスメントのツール及び戦略をできるだけ簡略化していくことが大切だ

思います。例えば調査結果を活用してアセスメントをするのだとしたら、大学によっては30枚にも及ぶそのような調査を行う場合もあるようですが、一つ考えてみてください。この30枚の調査票を埋めるということは学生にとっても非常に複雑かつ時間をとられますし、それを集めて分析する先生方にとっては更に大変なこととなります。ですから、一枚、もしくはコンピュータで同程度でできるようなことから始める、とにかく短く、他のことは次回にまわすようにしたらどうでしょうか。とにかく、最も重要なことだけにして、データの洪水に飲み込まれてしまわないことです。

次に私がお勧めするのは、現実的な目標を立てるということです。先生方の中でも、科学的な研究、例えば、社会学的な、もしくは教育学的な、もしくは心理学的な調査対象をみるかのように行おうとする先生方がいますが、それとアセスメントは違います。本当に科学的に調査を行うならば、コントロールグループを置き、つまり、サンプル集団となる生徒と、それとコントロールグループをランダムに選んで調査を行わなければならないわけです。

このようなことは、実質的には不可能なわけです。ですので、これは学術研究ではないということを中心に留めることが大切だと思います。アクション・リサーチと捉えるのが良いでしょう。学術的な研究ではなく、単に自分の仕事をしていく上で、必要な情報を集める調査というように捉える方が良いと思います。

学生のテスト結果を見ている時に、例えば10番が誤答率が高いなということになると、ではこの10番の項目に関しては、次は違った教え方をしよう。これがアクション・リサーチなのです。これは学術研究ではないのです。仕事の改善のための情報収集と分析のための調査なのです。“Flexible expectations”、これは、教員によって非常に異なることを意味します。教員は学術領域によって大きく異なるのです。工学部は視点という点においても、バックグラウンドという点においても言語学やその他の学部とは全くカルチャーが違ったりします。ですので、科学、工学といった部分の先生方は数量的な分析を好みがちです。例えばテストや、ループリック等です。人文系、外国語系の場合ですと、テストの中では内省的に学校で何を学んだか、いかに学んだかを書かせるようなことをします。ですから、定性的な調査といえますし、もしもそちらの方がやり易いということであれば、それでよいのです。また、その目標をしっかりと掲げながら、先生方が同じアプローチで全学的にやるということもあるかもしれませんが、それを強制する必要はないと思います。先生方は自分達の権限とコントロールの下で調査をできるようにしていくことが大切だと思います。

次の私からの提案としては、大学評価・学位授与機構の先生方も、皆様方のためにも、アセスメント結果の報告はする必要があります。報告は学生のパフォーマンスの推移だけでなく、皆様がやってきたことの経緯をみる必要があるのです。そしてそれに関心を寄せている機関もあるのです。ただ、その報告手順については、できるだけシンプルにしておく必要があると思います。アメリカでは少なくともレポートを書くのが大好きといった方はいませんので、できるだけシンプルに負担を最小限にという点が非常に大切だと思います。

す。

それから、私から次の提案があります。多くの先生方がレポートを書いて、誰か、学長、副学長に出したが、そのフィードバックをもらえない。確かにファイルには入っているのかもしれないし、目も通してもらったのかもしれないが、それがどうなったのかは分からないとおっしゃいます。

学生さんのことを考えてみてください。学生もフィードバックをもらって初めて多くを学べるのだと思います。それと同じことが先生方にも言えるでしょう。ですので、先生方もそのような提出物に対するフィードバックをもらうことは非常に有益でしょう。建設的なフィードバックがあり、信頼できるアドバイスがもらえれば、その次の回のアセスメントはより良いものとなると思います。グループなり委員会等を先生方の間でつくって、レポートを見て、検討し、フィードバックを出していく、これが非常に好評であることが多いようです。このような方法でなくても構いませんが、信頼できる誰かからフィードバックを得るということが大切なのです。

それから4つ目の提案としては、全部で5つお話をしようとしているのですが、良いアセスメントというものは非常に価値が高いものだということです。先生方の中には、なぜこのようなアセスメントをしなくてはいけないのだとお考えの方もいるかもしれません。ですので、そのような先生方に協力をお願いするには、なぜそれが大切なのか、またそのアセスメントがいかに価値があることなのかを伝えていくことが大切なのです。「時間が無い、忙しい」とおっしゃっている先生にそう伝えることは大切だと思います。

だとするならば、どうすれば大学のリーダーがアセスメント活動を奨励・推進していくことができるのでしょうか。言い換えれば、どのように学長や副学長が教員を支援し、これがなぜ大切なのかを教員に伝えていけばよいのでしょうか。また、アセスメントのプロセスをできるだけ簡単に効果的にしていくことができるのでしょうか。それについては、また具体的なアドバイスを差し上げるとするならば、大学のリーダーは先生方がそのアセスメントをする時間をきちんと確保できるように支援することだと思います。それについては、次のスライドでより詳細をお話したいと思います。その次、二点目のアドバイスとしては、アメリカでは professional development opportunities といっていますが、そのような場を確保することが大切だと思います。つまり、アセスメントについて先生方が学び、そしてまた、より効果的な指導方法について先生方が知識を獲得できるような場を提供するということです。

例えば、ある先生が、学生の critical thinking についてのアセスメント結果から、改善が必要と認識はしているが、critical thinking をどう教えればよいか分からないと困っているといったケースに対応する場ということです。

学生達に creative を教えようとした時に、そのアイデアは新しく新鮮ではあるもののどうやってアセスメントすればよいか分からない先生がいるとします。この時もまた、それを学ぶ場が必要とされるのです。アメリカの大学でアセスメントの障害となっているのが効果的な指導方法、もしくは学生の学習成果をどうアセスメントするのかなどについての

様々な知見を学べる場が十分でないことなのです。

また、先程から evaluation と assessment という言葉を適宜使っていますが、ほぼ同じ意味だと受け止めていただいて結構です。

先生方に必要な他のサポートとは、技術的なサポートです。もし先生方がルーブリックやレーティングスケールを評価に使っているなら、その結果をコンピュータに入力し、分析する必要がでてきます。ただ、そのやり方を知っている先生方は限られていますので、そのような技術面でのサポートが必要となってきます。特に言語学部、もしくはその他人文系の先生の方は、テクニカルな面での支援を必要とする場合が多いようです。

次の提案としては、大学のリーダー達が、先生方のアセスメントをどれ程重要視しているかということを示して方法をつくることだと思います。大学として、その活動は雑用ではなく、重要だと捉えていることを伝えるための方法です。ひとつの方法は「認める」ことです。例えば、私たちは、特にアセスメントに非常な労力を割いて下さった先生方に、昼食会の機会を設けさせて頂いたことがあります。アセスメントについて学ぶ場やレポートの評価をするような場もありましたが、昼食会については彼らに非常に感謝して頂きました。フィードバックが得られるように、つまり、どこが上手くいっていて、また改善の余地はどこにあるのかを知らしめていくというような場も必要だと思います。それから、彼らに certificate を出していくというのも非常に良く受け止められているようです。

大学によって文化も違いますので、必ずしもこのやり方ではないまでも、それぞれの大学においてどのようなやり方をすれば、先生方がアセスメントの重要性を認識してくれるかどうかをお考えになることをお勧めしたいと思います。

また、アメリカの多くの大学においては、少額の助成金を設けています。個々の難しいアセスメント・トピックに取りかかっている先生方に使っていただくためのものです。例えば、creativity の測定や、また、diversity への対応の測定や、それらの測定を多様なグループにとって実施する労力は多大なものです。これらのスキルは、数学的スキルを測定するよりほんの少し労力が必要となります。ですので、そのようなアセスメントに携わっている先生方を後押しするために助成金を出すのです。

ただ、それより良いと私が思っているのは、近頃アメリカの大学で見られてきたトレンドとして、innovation grants と言われているものです。curriculum development grants と呼んでいる大学もあります。このようなグラントというのは、学習成果についてアセスメントをしている先生方を対象としており、結果に満足がいない先生は、この助成金を使って学生の学習の質を向上させることができるのです。つまりアセスメントの結果が良くなかったところを発見した先生に、それについての報酬が出るということで非常に良いことだと思います。

このような取り組みは、学生の非常に上手く達成している部分だけでなく、達成できていない部分を明らかにしていく「正直なアセスメント」を後押しすることになるのです。

こちらにあるのは2週間前にワークショップで出されたものです。副学長の先生が、先生方はもちろん失敗しても良いという気持ちを持っていることが必要だとおっしゃいまし

た。つまりどのような意味でしょうか。

私が教えたことのあるクラスなのですが、私は自分が教わった通りの教え方をしました。つまりレクチャー形式です。しかし、研究によってレクチャー形式というものは学生の学びにおいてはあまり効果的ではないことが分かっています。積極的に関わってくるのではなく、単に座って聞くだけです。従って、指導テクニックとして人気が上がってくるのは、小さなグループでグループ・ワークをしてもらい、問題解決に当たるということで、このことは学びにおいてより効果的だということが分かってきましたので、明日のワークショップではそのようなやり方をしたいと思っています。

私が教えた大学院コースで、教育研究メソッドという講義をしました。新しい教え方について聞いたので、学生を幾つかのグループに分けました。ところがそれは大失敗だったのです。小さいグループに分けて教えたこともありませんでしたので、何をしたら良いかも分かりませんでした。学生達は喧嘩腰で言い争いをしていました。もう殺し合いになるのではないかという勢いのところもありました。ですので、非常に気まずい失敗となりました。

ただ、その体験から私は学ぶことができました。次回、同じクラスを受け持った時には違うやり方をし、より良くなったのです。

さて、ここからがポイントなのですが、私はその時は、パートタイムの教員として教えていました。どちらかと言えば事務的業務をやっていたわけです。大学が私にこのコースを教えて欲しいということで大失敗をしたにもかかわらず、呼び戻してくれたわけですが、しかしもし私が昇格をしようとしたのであれば、もちろん昇格など夢のまた夢でした。そして、もしかすると、フルタイムで働いていたら、クビになっていたかも知れません。とんでもないクラスになってしまったからです。

ただ、ある副学長が失敗することを許容するというように言いました。アセスメント結果が満足のいかない結果であれば、それをまた改善すると。しかし、一回目は上手くいかないかも知れない。でも、一回目、上手くいなくても良いのだと。何年にも渡って教えていて、そして毎年毎年学生がふるわないというのであればそれは問題です。しかし、一回失敗したからといって、あなた自体が問題であるというわけではありません。だから試してみたということです。

今、何を言おうとしているかと言いますと、とにかくもう少しcreativityを発揮して欲しいし、教職員ももう少しリスクを負ってやっていくことが必要であるという点です。

そして、最後のポイントですが、前にも申し上げたことです。アセスメント結果を重要な決定に使うことです。そうすることで、大学は更にアセスメントということを推し進めていくことができるでしょう。

さて、第一番目のポイント。教員がアセスメントのための時間を作れるように支援をする。これについて、もう少しお話したいと思います。日本の高等教育のことは分かりませんが、アメリカの大学の場合、教員はよくこう言います。もう忙しすぎるのだと。既に忙しすぎると。クラスで教えて、研究もしているし、大学の活動にも係わって委員会活動等

もしていると。カリキュラムの改訂をしたり、新しいファカルティーを採用するためのヘルプをしたり、色々と時間を使っているのでアセスメントどころではないと言われてたりします。

そのような時に私はこう言います。一週間の時間数はもちろん決まっている。だから、時間を作ることはできない。全ての時間が埋まっているのであれば、他のことを止めてでも時間を作るべきだと言います。ですので、大学のリーダー達にお願いしたいと思います。日本の状況は分かりませんが、アメリカの大学の場合、色々な委員会が沢山作られていてそして教職員もそれに係わっています。

ですので、私はこう言います。その委員会活動を6ヵ月あるいは1年間中止したらどうなるかと。それでも大丈夫なままいくのでしょうか。当面、委員会を完全に終了するというわけではなく、とりあえず、一時中断というようにしてはどうだろうか。6ヵ月なり、1年なり中断すると。そして様子を見ましよう。そうすると、教職員もアセスメントにかかる時間を作れるはずです。

また、教員は色々なプログラム、あるいは新しいコースについてのアイデアを提供してくれます。一部の大学では、アセスメントも始めるが来年については、新しいコースはやりません。新しいプログラムは始めません。緊急事態でなければやりませんと。行政機関からこのコースをやりなさいと言われ限りはやりません、というように言いますと、アセスメントにかかる時間が少し作れます。

それから、その他の新しいイニシアティブについても考えてみてください。各大学でこの数年間で新しく始めたことがあったら少し考えてみてください。それを始めるにあたってどのようにして皆時間を作ったのでしょうか。そこから学べることはないでしょうか。

私が最後に申し上げたい理念は、やはり良いアセスメントというものは、一定レベルの正確性、そして真実をもたらすものであるということです。先程妥当性というように申し上げました。validityという言葉。実はこれは、妥当性があるということは、ある程度正確であり、ある程度の真実をもたらす、そのような結果だということです。評価というものは学術的な科学的な研究ではないと前にも申し上げました。

例として申し上げますと、大きなサンプルサイズは必要ないかも知れません。学術論文とは違うわけですから。例えば10か15あるいは20人の学生のペーパーを見ただけでもある程度のパターンが出てくるはず。それ以上調べる必要がないということになります。ですので、ある程度正確であれば良いと。絶対正確でなければならないというものではありません。

これもやはりコスト対効果という考えになります。コストというものを、完璧を目指す、そこまでかける必要があるかどうかです。考えてみてください。その5つの原則はお互いにオーバーラップするところもあると思いますので、最後までお聞きください。

さて、これを追求するためには、アセスメントを考えるにあたって継続的に続くパイロット・スタディーであると捉えて頂きたいのです。アセスメントをしてみてそれが上手くいっているかどうかをみる。次回はまた少し変えてやってみる。また、複数のアプローチ

をとる。まだ完璧なアセスメントというものはありません。試験にしてもこれぞ完璧というものはありませんし、調査にしても一番完璧なものもありませんし、ポートフォリオにしても、まだ完璧なものはありません。

何人の方にも聞かれたのは、この「多様な」というのはどの位なのかと。2つ位が良いのです。でも、少なくとも2つ位のアセスメントをして欲しい。一回限りの試験をして、それでアセスメントは終わりというのではダメなのです。なぜならばその試験そのものが完璧なアセスメントではないかもしれないからです。例えば試験をした時に病気があった学生がいたかもしれない。そうであれば、その子の成果ははっきりと出るでしょうか。あるいは親と前の日に喧嘩をした学生だったらどうでしょうか。気が散ってしまい試験の結果がふるわないという人もいるでしょう。ですので、どんなに良いテストでも完璧なものとは限らないのです。そして、最後になりますが、良いアセスメントというものは異議を唱えられない位のきちんとした証拠であるかということです。そのようなことは、予測できないかも知れませんが、少し想像をしてみてください。ビジネスリーダーにしても、政府の関係の人でも「あなたの大学の学生は何も学んでいない、とんでもない大学だ」と言った人がいたとしましょう。良いアセスメントというものは、そのように人々でも、「ああなるほど」と納得するような証拠が入っていなければならないのです。例えばあなたが学生達の論文のライティング・スキルをアセスメントしていたとしましょう。そして、あなたはそのアセスメントにあたって生徒達に自分達自身で自己採点をしなさいというアプローチをとったとしましょう。それで学生達は「私達はライティング・スキルがある」とした結果がでたとしましょう。すると、批評家達は、学生達は皆自分が満足しているだけであって、きちんと書けているかどうかは分からない、それが分かったのは良いかもしれないがそれだけでは不十分だと言うかもしれません。あるいは、では学生のライティング・スキルに関する教員による評価をみて下さいと主張しましょう。非常に皆成績が良い。つまり、これは成績が良い、きちんと評価されているということだと。しかし、批評家にはこう言われるかも知れませんが、もしかしたらその教員の評価が甘いのもかもしれないと。教員のクライテリアが低すぎるのだと。

しかし、実際学生が書いたサンプルをあなたが持っていたら、そして、どのような基準で採点をしているのか、その基準のリストを持っていたら、それは批評家といえども反論することができない確かな証拠ということになるでしょう。

ですので、誰も異議を唱えることができない、そのような証拠もアセスメントには入れなければなりません。学生による自己評価、あるいは教員による採点はとても良い証拠となります。しかし、同時に実際に学生が何ができるかをみることも大切なのです。

では、もう少し validity (妥当性) それから reliability (信頼性) の話をしたいと思います。validity (妥当性) これは正確性、それからどれ位の真実がアセスメントに入っているかを表しているわけですが、信頼性というものはアセスメントの一貫性を表しています。テストをやっている、それから、心理や教育の分野の研究者等と一緒にやっているのであれば、このような言葉を使って色々な表現をする人もいます。もしこのよ

うな言葉を使っているのを聞いたとしたら、一部教育系分野の研究者達がやっていることですが、どちらかといえば信頼性に重きを置くようになってきているようです。こちらの方が計算しやすいからです。

実際に私の同僚がいるのですが、validity というものは信頼性の前に犠牲になっている。信頼性と言うのは簡単だが、妥当性を計るのは難しいからだと言った人がいます。例えば数学のテストをやったとしましょう。そうすると、学生達の数学の力というものはきちんと出てくるようである。同じテストを何回受けてもそれによって同じ結果が出る。これは素晴らしいテストだと思うかも知れません。しかし、同じ数学のテストを使ってライティングの力を見るということにするとしたならば、数学のテストで文章を書くという力を測ることはできないのですから、それは全く有効ではないということになってしまうわけです。それは少し極端な例かも知れませんが、例えば化学のテストにしてもそれは非常に信頼性が高いものだと見えるものであると思われる場合、しかし、それが沢山書かなければならないというテストであったとしたら、化学では非常に優れているが、書く力が弱いためにそのテストでは良い結果が出ないという学生もいるかもしれない。そのようなことになると化学についての理解、あるいは知識というものについて測るためのテストとして実は信頼性が高いとはいえないものになるかもしれないわけであります。そのようなことも認識をしていただきたいと思うわけであります。

このようなことを皆様、同僚の方々とお話をしていただきたいわけなのですが、これまでに結果としての妥当性と教育的な妥当性ということをお話しましたが、もう一つ考えていただきたいものがあります。それは、content validity というものです。内容的妥当性です。すなわちそのアセスメントは実際の学習成果についてどれだけの情報を提供しているか。成果をもたらすためにどれだけの内容を提供しているかという点に焦点を当てたものであります。

質と正確さと真実性をやはり評価の一貫性だけでなく、このようなことについて注目をしていただきたいわけであります。

それでは、サマリーになりますが、その後でご質問を受けたいと思います。

よいアセスメントとは何か。これは明確かつ重要な目標からスタートするものである。はっきりとしたアウトカムについてのステートメントが必要です。すなわちここに到達するという目標にするのだということを学生達に示さなければなりません。

良いアセスメントというものは有益である。そして、なおかつ教育を改善するために活用できるものであるということです。

それから、費用効果があるものでなければなりません。従って相対的な費用と効果というものを考えなければならないわけです。

それから、アセスメントは高い価値を持ったものでなければならない。すなわち大学側が時間と労力をかけて行われるアセスメントを高い価値があるものだと評価するということが重要です。

最後がかなり正確で真実性を持った結果でなければならないということです。以上、私

のお話をさせていただきました。何らかのお役に立てれば幸いです。それではご質問をお受けいたします。

【質疑応答】

司会：

Suskie 先生どうも有難うございました。それでは、只今の川口先生、Suskie 先生のご講演につきまして、ご質問のある方は挙手をお願いします。係の者がマイクを持って伺います。

参加者 A：

お二人とも分かりやすい講演を有難うございました。可能であれば、Suskie 先生の 13 枚目のスライドを示していただきたいのですが、ただ、質問は川口先生に質問させていただきます。スライドは Suskie 様の 13 枚目をお願いしたいのです。アセスメントを誰に公表するのかというところかと。

質問は先程申し上げたように、川口先生に質問致しますので、日本語でいきますが、川口先生は今日は特別「川口説」というよりは、一般的にこの頃考えられている日本の状況ということでお話しいただいたと思うのですが、その点で、教育の視点から学習の視点、あるいは学習者、あるいは学生の視点というそのような言い方を途中のスライドでなさいました。それからするとここになぜ student が入らないのか、つまり、アセスメントの対象者にすぎないのであって、それを student 自身にどうやってそれを返すという視点がなぜ入らないのか。つまり、アセスメントも含めて一緒に学生とやっていくという考え方のほうが重要ではないかという考え方を私どもはするのですが、その点をどうお考えかということをお聞きします。

川口：

Student はこれに入ってるような気が私はするのですが、違いますか。少し私、ご質問を誤解しているようです。

参加者 A：

Student そのものはここにありませんよね。つまり、卒業生であったり、それはありますが。

川口：

Linda 先生、お答えいただけますか。

Suskie:

素晴らしい点をご指摘いただきました。最初に申しあげました通り、この次のプレゼンテーションには、student という言葉を入れたいと思います。もちろん、学生達も何を学んだのか、何を学ばなかったのかということフィードバックされます。日本のシステムは分かりませんが、アメリカでは沢山の大学の先生が例えば期末試験をやるが、その結果を全然生徒に戻さないということが多いのです。やはり、学生達がきちんと学習をするためには、フィードバックをするということが重要ですので、おっしゃる通り、自分達のテストの結果を知ることは重要なことだと思います。

それから、調査を見ますと学生達が調査を受けて、実際にその調査の結果を知り、また、どう使われているかということを知ることがとても良いということが分かってきています。私の同僚がいるのですが、ある大学において、何が一番不服に思っているのかということ調査しました。すると、大学生が不服を持っているのは、カフェテリアの食べ物だったのです。それで、最大のリクエストはお寿司だったそうです。あまり高くないし、良いと。そこで、お寿司をカフェテリアのメニューに加えたそうなのです。そして、それと同時に調査結果を大きな文字にして貼り出したそうなのです。お寿司を求めていたから、お寿司をここに加えたというので、その結果とともに示したそうです。そのようなことが非常に重要だと思います。

参加者 A :

川口先生に重ねて、もう一度質問です。つまり、Suskie 先生のお話、回答は非常に分かり易い例で、私としては満足できるのですが、川口先生ご自身が多分お気づきたと思うのですが、川口先生の母校である岡山大学では、学生参画型の FD というものを推進しております。例えば、アセスメントの結果をどうフィードバックするかではなくて、そのアセスメントそのものに学生ももっと関わっていくべきではないか。このようなアセスメントで良いのかどうかということ学生自身も考えて行くという形の中で一緒にやっていく。このような考え方のほうが実は学生の視点であったり、学習者の視点という話が強く出るのではないかと。このような意図で質問をさせていただきました。何かコメントがありましたらお願いします。

川口 :

分かりました。ご質問の意図が何か、今理解できました。私が最初の話をしたのは、それを無視した等そのような意味ではなく、私はステークホルダーの一番重要なのは学生であるという認識を持っておりまして、まさに学生をどのようにして巻き込んでいくのが良いのでしょうか、先程おっしゃった参加型ということが重要であるということはその通りです。

私はその点でおっしゃるように、それは理解できます。ただ、日本の事情がかなり影響していると思いますが、今、学生をどのようにしておっしゃるような参加型にもってくるか、ここがもう一つ重要な知恵の絞りどころではないかと考えております。

色々なポイントが有るのですが、私どもが海外の調査に行きまして聞きますと、いわゆる external evaluator の中に、学生代表というものが入っているのです。ヨーロッパの幾つかの国に行きましてインタビューをしますと、必ず学生の representative が入っていて、そこで learning outcome のアセスメント等に学生代表の意見というものがかなり反映されています。少々言葉は悪いかもしれませんが、私は非常に羨ましかったです。やはりこれだけ学生というものが involve されてきてくる。そこで本当にまさに学生中心の質保証というものができのらうと思いました。

ただ、少し残念ながら日本場合はそこまでいっていないのが実情でしょう。それが今、次第にそのような環境が整ってきているということは私は大変良いと思いますが、やはり、今おっしゃるようなことがもっと積極的に広がっていくというのは、むしろ重要で、逆に言えば、それが無ければどのように教官の立場から質保証をやってもどこかに問題が残るのではないかと考えていますので、おっしゃっていることはその通りでございます。ということで、お答えで良いでしょうか。

司会：

他にどなたかいらっしゃいますでしょうか。

Suskie：

私からも幾つか申し上げたいと思います。私が教えるクラスの一つに一年生向けのライティングのクラスがあります。そのような授業の前にルーブリック、つまりライティングのアセスメントのスケールを決めています。ただ、それをすぐに第一回の授業から使うということはいたしません。第一回目の授業は良いライティングとは何かというトピックにし、グループに分けて学生同士で検討をしてもらいます。そして、そのような話し合いをしてもらおうと、その良いライティングをアセスメントするための、新たなクライテリアが浮かび上がってきたりしますので、それをクライテリアに加えた形で評価に使います。そのような学生の参加の方式というものはあると思います。

また、社会学部ですと、選択的な大学4年生用のセミナーを作り、4年生しか出られないレクチャーにし、選択科目として開設しているわけですが、これは社会学部の授業のアセスメントを実際にしてもらおうクラスになっていて、社会学で学んだスキルを生かして、その手法をもってアセスメントをもらうための講座というものが作られています。

参加者B：

川口先生はどちらかという学士課程のアセスメントをどう考えるかというお話があって、Suskie 様の方はどちらかという、一つの授業やコースの話でそこでそれがどのように評価されるかというお話に限定されたと思うのですが、Suskie 様に伺いたいことは、授業というものはパラレルであれ、シリーズであれ、組み合わせさせて、そして最終的な learning goal というものに向かっていくのだと思うのですが、そのような一つの授業では

なくて、幾つかの授業が重なって、パラレルであれ、シリーズであれ、そのようなものが全体として上手くいっているかどうかというアセスメントに対して、何か先生の意見やお考えを伺いたいと思います。

Suskie :

4つのレベルで学生のアセスメントをするわけですが、まずは個人個人の学生レベルによるアセスメント。先生方と同じようにそれぞれのアセスメントを各自が行うわけです。そのようなアセスメントというのは先生方が何百年にもわたり学生を評価する方法として使ってきました。

それから、もう一つのレベルとしてはクラス全体のアセスメント、もしくはモジュール毎の、例えば代数、もしくは integral といった学習単位でそれをアセスメントする。クラス単位でのアセスメントです。それから一人一人の先生毎で見るのではなく、統計学を4人の先生がついているとしたら、その4つをまとめてアセスメントをすることが大切だと思います。コアとなるカリキュラム内容をきちんと学べているかどうかということです。例えば全てのテストを期末で受けるわけですが、それらを全部足して何人の学生がどれだけの誤回答をしたか、そしてまた、それぞれの学生が何を上手く学習し、また改善の余地はどこにあるかということ。

それから、もう一つのアセスメントレベルとしては、学科毎の例えば日本語、英語、文学、もしくは芸術、音楽、もしくは行政といったような学習課程毎のアセスメントをするということです。アメリカにおきましては、主要な学習成果についてコース別にアセスメントをすることが多いようです。例えば行政学の専攻学生が政府のリーダーの文体のようなライティングができるかどうか。これは詩文やエンジニアリングの人達の書き方とは違うはずです。

ですので、全てのファカルティーがプログラムの一番最後にそのようなアセスメントを行います。そのアセスメントをするために多くの場合、学生は大きな capstone 的なリサーチを行い、それを仕上げることになっています。つまりそれが今学びの昇華として行われるということです。

そして、4番目は多くの大学が設けているプログラムを問わず全ての学生に身につけて欲しいゴールというレベルです。全ての学生が学科、学部を問わず一定以上のライティング・スキル、コミュニケーション・スキル、もしくは対人スキルを身につけるという目標を立てている大学が大半です。diversity もしくは寛容性といったことについてのスキルを持ってもらう。これらのゴールのアセスメントについては重複部分ができます。クラスで使っているテストをコース・アセスメントに使うこともできるでしょう。例えば4年時の一番最後で受けられるようなテストの場合ですと、プログラム単位でのアセスメントとして使うこともできるでしょう。ですので、そのようなことはよく誤解を招きますので非常に良いご質問だったと思います。

参加者B：

Suskie 先生のスライド 22 番、これは最後ですね。good assessment の条件を整理いただいて、1 番 Clear and important goals から始まって 5 番の Reasonably accurate and truthful results に至るこの 5 つ。good assessment ということで、学生の学習成果の評価について良いアセスメントというものはどのようなものかということでお話いただいたのですが、これを拝見すると、大学評価というか機関別評価についてもこのような評価が望ましいのではないかとというように、そのような条件を並べてあるように、私は思っているのですが、そのような観点に立った場合に、まず、川口先生に現在の機構の認証評価について、この 5 つの観点から見ると簡潔で結構ですが、どのように自己評価されるかというのを伺いたく、また、もしお時間が許せば Suskie 先生にもアメリカの地域別 accreditation の現状をこの 5 つに照らし合わせてどのように自己評価されるか、伺いたくと思います。宜しくお願いします。

川口：

ご指摘の点は、機関別認証評価だけではないかも知れません。一般的な認証評価、あるいは国立大学法人評価も加えて良いかも知れません。確かにここに書いてあるような点で問題点の有ることはその通りです。これと私が検証の結果をまとめた部分というものがあ程度繋がっているとは思いますが。

それで、Suskie 先生の最後のスライド 22 番ですが、その通りで、例えば 1 番の Clear and important goals というものは、まさにそれは私が申し上げた一つの learning outcomes のようなものに対してクリアな、しかもきちんとポイントをつかんだ goal というものが必ずしも明確ではないということです。これは評価する側の問題というよりは、どちらかというと、教育機関の問題かも知れません。評価というものは個々の機関の個性は尊重し、それに基づいて行うというわけですから、やはりこれがないとどうしようもないということで、これはそのような問題ではないかという気がします。

それから、Useful and used というものは、useful の中であえて今までのものをまとめてポイントだけ申し上げますと、私は恐らく improvement あるいは enhancement、改善や向上ということに関しては、確かに私は成果があったと思います。もちろん、これはまだ始まったばかりですから、それによって目覚ましい成果があったということではないのですが、色々な問題が浮き彫りになって、評価機関が第三者評価をやっただけではないと思います。それぞれの大学が自己評価をやることによって、それが浮き上がってきて分かったということは、ひょっとしたらそちらの方が多いかもかもしれませんが、やはりそれによって改革・改善に繋がったということはその通りでございます。

ただし、私が強調させていただきました通り、問題点というのは、評価の目的の一つである。accountability ということに関してはまだ必ずしも useful にはなっていないのではないかというのが印象でございます。

それから、cost effectiveness これも実は大変難しい問題です。一体本当に cost

effective であったかどうかということはある程度経って見ないと分からない部分があって、もちろん、今はここに色々なコストがかかったら大変だ、大変だということは言われますが、ではどの位の例えば非常に卑近な例でいきますと、どれだけのお金が投入されてどうだったか、それに対してコストが合っているかという問題です。これは、例えば United States of America でも明確ではありませんし、どこへ行っても必ずしも明確ではありません。しかし、これは多分、上の useful と関係すると思います。2番の useful であった、これが useful であればある程、それは当然 cost performance が良かったということになりますので、これは上との関係があります。

それから values も同じかもしれません。いかに、それだけの意味があったかというのは、それがどれだけ評価というものが役に立ったかということであると思います。

それから、reasonable、accuracy、これは validity ともおっしゃいましたが、この問題に関して一つは Suskie 先生のおっしゃっておられましたように evidence based というものが非常に重要で、その evidence に基づいて reasonable であり、それから、accurate であるということなので、残念ながら日本の今の状況は、evidence というものが必ずしも十分ではないというのが散見されるということがあって、その上で例えば evidence に基づいて reasonable であるかという判断はできるのではないかと思います。お答えになっていないかも知れませんが、そのようにまとめられるであろうと思います。

Suskie :

では、地域の accreditation 等に関して、少し申し上げたいと思います。7つの地域が分かれた地図があります。それで実はそれぞれ基準が違っています。それぞれ独立でやっておりますが、お互いしょっちゅうコミュニケーションもとっておりますので、基準は似てはいるのですが、同じ原則があって、呼び方等は違っています。

Middle States 地域では 14 の基準を設けております。そのうち 2 つはアセスメント、1 つは学生の学習について、2 つ目は機関としての評価、機関としての goal について評価します。例えば一部の大学はミッションとして研究を掲げています。教育だけではなく、研究も。であれば、その研究の効率性を測る機会となります。また、あと 2 つは計画と goal に関するものがあり、もう一つは resource についてのものがあります。あと 2 つ大学の行政、それからガバナンスについてのものがあります。更に 2 つ。学生支援サービスと入学、retention policy というものを取り扱うものがあります。アメリカの方が日本より社会との接続や学習の機会の提供に関してのミッションを持った大学が多いと思います。ですので、きちんと勉強をして卒業していただくことの方が大きな問題になっています。

それから、あとはその大部分に goal があって、そしてそれが厳格性を持ったものとなっておりますが、教育プログラムに関連する基準です。また、別の基準としては、一般教育についての core curriculum になるものについて、全ての学生が達成すべきゴールを設定しています。そして一つは統一的な基準を設けていますが、もう一つは特別な目的を設定している場合のための基準を設けています。一部の大学はやはり社会との接続ということを

ミッションに掲げていて、メイン・キャンパス以外でのプログラムを設けているものがあります。地域の施設を使ったり、あるいはオンラインでのプログラムがあったりというわけです。

ですから、それぞれの色々なアセスメントのコンポーネントを持っています。それによって、計画の効果、それから行政の効果、それから学生支援サポートが上手くいっているかどうかというようなものを見ていきます。

多くの大学はレビューを求める場合、認証されたとしても、また1年か2年で報告を上げるようにという依頼をしています。やはりアセスメントをして欲しいからです。ですので、アセスメントについてのレビューを出してもらうことになるというのが、今現在のアメリカの状況です。

司会：

それでは、大変申し訳ございませんが、予定の時間が参りましたので質問はこちらで終了させていただきたいと思えます。尚、本日18時から意見交換会もございますので、引き続きまたそちらでもご質問をさせていただけると有り難いと思えます。川口先生、Linda先生どうも有難うございました。

パネルディスカッション

「学習成果を軸とした質保証システムのありかた」

モデレーター

川口 昭彦（大学評価・学位授与機構特任教授）

パネリスト

Linda Suskie（Vice President at the Middle States Commission on Higher Education）

新井 健一（(株)ベネッセコーポレーション Benesse 教育研究開発センター センター長）

有信 睦弘（東京大学 監事）

濱口 哲（新潟大学 副学長）

司会：

それでは、時間になりましたので、只今からパネルディスカッションを開始いたします。まず、パネルディスカッションのモデレーターを紹介いたします。大学評価・学位授与機構 川口 昭彦特任教授です。それでは、マイクをモデレーターの川口先生にお渡しいたします。宜しく願いいたします。

川口：

それでは、司会からバトンタッチを受けまして、およそ2時間、パネルディスカッションを行いたいと思います。Linda 先生から非常に明快なお話をいただき、また、会場からのご質問をいただきました。

本日はLinda 先生以外に3人の方にパネリストとしてお願い申し上げました。Linda 先生は先程1時間お話になられましたので、パスいたしまして、まず最初に新井様をお願いしたいと思います。今回、このパネルディスカッションを企画するにあたりまして、学習成果、質保証ということから特に高等教育機関の入り口のほうからご覧いただけたらどうかということで、ベネッセの新井様にお願いいたしました。

それから、出口として、有信様に。現在東京大学の監事をお務めですが、その前は企業にお勤めで、そちらの視点からご意見をお願いしました。お手元に略歴がありますので詳細は省略させていただきますが、そのような立場からお話をさせていただくということで、有信様にお願いいたしました。

それから、最後に、大学にいらして、本日はお手元に私どもの進めている活動で、「L-POV 学習成果可視型シラバス作成支援システム」というパンフレットが入っておりますが、これに近い活動を現在新潟大学で進めていらっしゃる濱口先生にお願いいたしました。

3人の方々に大体15分位ずつまずお話をいただいてからパネルディスカッションを進め

たいと思いますので、どうぞご協力宜しくお願いいたします。では、最初に新井様お願いいたします。

新井 健一 (株)ベネッセコーポレーション Benesse 教育研究開発センター センター長:

皆様こんにちは。ベネッセコーポレーションの新井と申します。宜しくお願いいたします。私は民間企業のシンクタンクということですので、大学に直接関係しているわけではないのですが、教育事業をやっておりますので、広い意味で関係者ということで、お仲間に入れていただくということで本日失礼いたします。

私が頂いたお題なのですが、若干民間企業目から、それから教育事業をやっているところからということで、入口のところ。また、最近私どもは出口のところも非常に興味を持っておりますので、その辺りも含めてデータを材料にお話ができればと思っております。

特に副題で「一保証すべき「質」とは何か」ということで、副題をつけさせてもらったのですが、裏を返せば大学様への期待ということで、高校や保護者、また高校の先生方がどのように見ているのか、また企業からはどのように見ているのかという辺りを中心にお話をしたいと思っております。

それで、次の正面のスライドを見ながらご説明をしたいと思います。まず、Benesse 教育開発センターというところはどのような所かと申しますと、大きく分けて、教育に関する調査、研究、開発、それから情報発信というような事業を行っております。教育全般に関する実態調査や、今回話題になっているこのような高等教育の研究や、ICT をどのように授業に生かしていくかという教育方法、英語教育、それから能力・スキル、これも今日のお話と少し関係するかも知れませんが、アセスメントの研究等を行い、色々なメディアを通して情報発信をしているという機関でございます。

まず、最初に高校や保護者の皆様がどのように大学を見ていらっしゃるかというところを、少し簡単にデータを出してお話いたします。その次のスライドにいきまして、このスライドが「大学選択の際に重視すること」。これは保護者・高校生の回答で、私どもの調査でございます。上を見ていって、トップ3は、「子どもが専攻したい学問分野があること」、それから、「難易度が合っていること」、それから「入試の科目や選抜が子どもまたは自分に合っていること」というようなところがトップ3なのですが、この赤の矢印のところが、これは上が親子の差があるところです。青い方が保護者です。保護者の皆様は、例えば、差が大きいところでは、「自宅から通えるところ」、「就職実績が良いところ」、それから「授業料の負担がかからないところ」等々といったところで、ここに保護者の方の意識が見てとれるかと思えます。

次へ行きまして、「保護者が望む、大学の機能・役割」というところなのですが、これは丸で囲みましたところが一番大きくて、「企業等で幅広く活躍する職業人の育成」、それから「特定の職業に結びつく技術や資格を有する専門家の育成」というあたりが非常に大きなウェイトを占めています。その次あたりに、「総合的な教養教育の提供」というところがランクされております。

次に、「親が思う、子どもの大学進学に際しての心配ごと」といえば、やはり一番多いのが一番下の「子どもが大学卒業後にすぐに就職できるかどうか心配だ」ということで、いずれにしても、出口のことが大変心配になっているというところが見てとれるかと思えます。

次が、「子どもの進学先を選ぶために必要な情報」、(その1)と次(その2)と2枚続いているのですが、この赤で囲ったところで、記述が非常に多いのですが、いずれにしてもここは入り口の情報になります。「入試科目の内容や合格要件に関する事」、「合格偏差値に関する事」になります。逆に少ないのは青く囲ったところです。「シラバスの内容に関する事」、「教員の教育実績に関する事」等々、この青に囲ったところが少ないと。それから、「海外への留学に関する情報」ですとか、それから「海外からの留学生に関する情報」、これも非常に少ない。最近特に内向きの大学生ということが言われておりますが、海外留学に関してはあまり必要な情報になっていないということです。

それから(その2)に行きますと、やはりこれも「進学先、就職先に対する情報」ということで、やはり出口に関する情報が非常に求められているという状況です。

次へ行きますと、高校の先生方がどのような意識を持っていらっしゃるかということをお話をいたします。このデータなのですが大変グラフの中身が細かくて見にくいと思いますので、お手元の資料で見ていただいた方が見やすいかと思うのですが、その中に四角囲みのところにベスト10を抜き出しております。

「進路指導において必要な情報は何か？」というこれは高校の先生方への質問です。ここに線を引きました通りやはり出口の情報は非常に求められている。2番、3番のところにありますように、卒業後の進学先やこういったところが求められている。これは私どもの調査なのですが、09年に行った調査でございます。

それから、「進路指導に必要な情報は高校に提供されていますか？」という、これが次の表です。「十分に足りている」というのが0.5%です。ほぼ満足、「ほぼ足りている」が27.7%、それで「不足している」というのがこちらの2つを足すとほぼ25%位、不足している。よく理解できないのが、この真ん中の「どちらともいえない」。どう対応したら良いか分からないですが、25%位の方は不足しているという状況です。

何が不足していますかという情報を聞くと、「退学者数、休学者数」というのが多いのですが、やはりどちらかと言うと出口の情報が不足しているという回答が一番多いということで、中身に関しては、どのような内容をやっているのかということに関しては、あまり反応されていないのです。

では何で反応していないのですか、というのが次の質問なのですが、回答を見ますと、1番、「専門化が進み過ぎていて、大学・学部の教育内容と社会・職業とのつながりがわかりにくい」それから2つ目、「学部・学位名を見ても何を教えているのかが分からないことが多い」それから、「就職率や定員充足状況など、十分な情報を開示していない大学への進学は勧められない」というところが上位にきているというのが先生方の意識であります。

次が「大学の意識と、社会・企業との接続の状況」になります。これも私どもの行った

調査なのですが、「大学は、今後どのような情報を公開しようとしていますか」という、これはやはり09年に行った調査です。大変これは細かくてまた申し訳ないのですが、赤で囲ったところが現在公開しているところ、それで青が今後公開したいと思っているという比率が高いところ。ですから、「アドミッション・ポリシー」や、「シラバスの内容」や「進路の情報」等、このようなところは公開しております。それで、今後は、「ディプロマ・ポリシー」や「カリキュラム・ポリシー」や、「学生の学習成果に関する情報」を公開していきたいというように回答しています。それから、「財務情報」も公開しているというところが大変多いです。大学側はこのような意識でいらっしゃるということです。

それで、次のデータが今日のお話とも多少関わるかと思うのですが、「企業が採用時に求めるスキル」と「大学が正課内で明示的に指導している能力」を比較してみました。こちら側が企業が採用要件として重視している能力です。こちら側が大学様の方で明示的に指導している能力の比較であります。

それで企業は「チームワーク能力」や「自己管理能力」、「問題解決力」、「リーダーシップ力」、これは企業では本当に毎日毎日言われている言葉のようなのですが、一方、大学様は、「ICTスキル」や「日本語のライティング」や、これは多分エントリーシート等を書くのに必要だということもあるのかもしれませんが、このような能力を明示的に行っているということです。ですから、この矢印が示します通り、非常に、実際につけている能力と企業側で重視している能力とで違いがあるという状況です。

これは実はこのまま読み取って良いかどうかというのは、若干課題もあろうかと思いません。つまり、もう既についているから良いというように見るのか、これから必用な力として見ているのかというのがあるかと思うのですが、データを比較して見るとこのような状態であります。

では、就業力の高い生徒とそうでない生徒とどのように違いがあるのだろうかということで、これも私どもで調査をしたデータです。これは大学のキャリアセンター様に回答をいただいています。今、よく言いますが、内定を幾つも取る方は幾つも取るし、取れない学生さんはなかなか取れないという状況なのですが、これは、内定を取る方の資質はどうなのでしょうということへの回答です。一番上です。「自分なりの考えをまとめる力が優れている」、「文章力や口頭での表現力など、基礎的な力がある」、「初対面の人とも良好な関係がつけれる」、「思考が常に前向きである」、「自分の長所・短所を明確に理解している」というのがこのトップ・ボックスの方になります。

一方、下の方ですが、色々あるのですが、多分先生方はこの2つ目あたりが気になられているのではないかと思うのですが、「授業にまじめに出席している」、「学業成績が優れている」ということはあまり関係なさそうだというデータになってしまっているのです。これはすみません、私どもが言っているわけではないのです。キャリアセンターさんの調査で、誤解のないようにしていただきたいのですが、これを見てみますと、大変感覚としては面接上手な子のイメージがずっと並んでいるのです。大体面接でこのようなことを聞きますので、自分の長所・短所等、このようなものを上手い具合にテキパキと分析して話せ

る子という能力が長けているという印象を受けるのですが、ここに少しギャップがありそうですということですが。

という意味で、一体どのような能力の育成が大学4年間を通して必要かということを考えていかなくてはいけないと思うのですが、実際に就活を考えますと、4年間の成果が出るわけではなくて、2年半位で能力を付けなくてはいけないところもあるのですが、次のスライドで、これは少し前なのですが、どのような能力が求められているのだろうかということをご参考までに比較した表です。これはやや無理やりはめ込んだのですが、これは4つのボックスに分けて、「基礎的なスキル」と「情報系のスキル」と、それから「学習およびイノベーション」、それから「生活・職業のスキル」というように分けてみました。

アメリカでご存知の通り、「アメリカ21世紀スキル(ATC21S)」というものがありますが、それと日本で言われている「学士力」と、経済産業省様がやっていた「社会人基礎力」と分析してみますと、「アメリカ21世紀スキル」と「学士力」というものは分析してみますと、実は非常によく似ています。細かいところでは違いはありますが、とてもよく似ています。恐らくこのようなことがグローバルに今求められている能力なのだろうと思います。

実はこのような動きはもう皆様ご存知かと思いますが、次のスライドへいきまして、義務教育段階でもう既に行われておりまして、今義務教育ではご存知の方が多いと思いますが、OECDがやっているPISAという国際学力調査があります。それでこれは何を測っているかと言いますと、PISAをやる基に、このように能力、キー・コンピテンシーというものが定義されていまして、この中の要素をPISAが測っているのです。国語、算数、理科、社会の基礎的な教科をよく分かっているか分かっていないかを問うのではなくて、日常の中で将来子どもたちが活躍する社会を想定した時にどのような能力が必要なかということをご定義して、そこに必要な能力を測っているのがPISAです。ですから、この流れと、実はこの前のこのような動きというものは連携して育っていくと、非常に良いのではないかとこのように思うのですが、このような流れと非常によく似ているというように思います。

これは一例で、ご存知の先生方も多いと思いますが、イギリスの例で、優等学士の例なのですが、これは下の項目を証明した学生に授与されるということで、つまり、大学での教育を通して一体どのような能力を付けたかということをご証明するものです。少し赤字で囲ったところ等も拾い読みしてみますと、「確立された分析をできること」ですとか、「問題解決力」や「批判的な見方」等といった能力を習得しましたというようなことが定義できる形になっているという一例です。

ですから、高校との接続の部分で求められること、それから社会との接続で求められること、「アドミッション・ポリシー」と「カリキュラム・ポリシー」と「ディプロマ・ポリシー」、それからPDCAをまわしてやっていくことが必要かと思うのですが、社会人として必要なジェネリック・スキルをどのようにこの中で指導していくのか、それをどのように評価していくのかということが非常に重要なことなのではないだろうかと思います。

とにかく企業側で言われるのは、大学生の面接をしているとサークルの話とアルバイトの

話しか中々してくれなくて、大学では一体何を頑張ったのだろうということが中々出てこない。ですから、大学のカリキュラムと大学生活を通してどのような能力が付いたのだということが少なくとも感じ取れること。それからそのようなことのアセスメントがしっかり見られること。

企業側としても先程のように、「成績を見たくない」わけではなくて、見たいのですがどう見たら良いのか分からない、そのようなことがあるかと思うのです。ですから、大学側で何を目的にどのような能力を付けるためにどのような指導をするのかということが非常に重要なのではないかと考えております。以上、簡単ではございますが、プレゼンテーションを終わらせていただきます。

川口：

有難うございました。今、幾つかの点をご指摘いただいたと思います。私もかつては大学におりましたので、身につまされるところもございませし、反論したくなるところもございませが、幾つか私は問題があるかと思ひます。

一つは今ご指摘にありますように、コンピテンシー、どのような能力を学生が付けたかに関して、確かにあまりそのようなことは求めていないというようなデータも無くはないのですが、私は求めていないというよりもそのような情報を大学は出していないということも、むしろ大きな原因ではないかと思ひます。そのような情報がきちんと出されれば、私は見る人はきちんと見てそれで判断するのではないかと思ひます。そのような情報が余りにも少なすぎて残念ながらあのような結果になったのではないかという気がしなくはないのですが、この点についてはまた議論させていただきたいと思ひます。

それからもう一つは、PISA ということ OECD がやっている、これは 15 歳のものでしたね。今 OECD では、大学、学部卒業に対してもやはりこのような PISA のようなものがないかということで検討が進められています。この場合は今も出てきたいわゆるジェネリック・スキルの問題と、それから当然それぞれの専門分野のスキル、両面からやはり見なければいけないだろうということで、数年前に議論が始まり、今おそらくこれからフィージビリティ・スタディーというものが始まって、高等教育の方にもあのようなアセスメントが導入されようとしているということを皆様に情報としてお知らせした上で、今度は出口の方から見て色々ご意見をということで、有信様宜しくお願ひいたします。

有信 睦弘 東京大学 監事：

それでは、今日は企業の立場から喋れということなので、出口から見て少しお話をさせていただきたいと思ひます。ご紹介をいただきました有信です。

実は、大学の今の状況に対して企業はかなり問題意識を持っています。昨年、大企業 30 社位の中で研究会を組織してアンケートをとってみました。まず、「大学の卒業生に企業は何を期待しているか」ということですが、実は 10 年前と多分基本的に殆ど変わらないのです。「大学で学んだ知識を使って問題を解決する能力」や、あるいは「複雑な問題

を構造化する能力」や「論理的思考力」や、それからこれは最近よく言われるようになってきましたが、「文章によって情報を正確に伝える能力」、先程日本語云々という話がありました、やはりドキュメンテーションというものが最近非常に重要になってきておりますので、この点に関しては企業側もかなり要求が出てきているようです。それからあとは、「社会に関する興味と知識」や、「ゼネラル・アーツ」等、この辺になると無い物ねだりのところがありますが、このようなことを期待しています。

それに対して、企業に入った人達、私はたまたまバックグラウンドが技術屋なものですから、技術者の東芝における職掌がどう変わっているかということを書き書いてありますが、元々は一般的な技術者として入るわけですが、だいたい数年にして段々と役職がついて、ある意味で役職者としてというか管理職としての仕事が増えていって、一技術者としての寿命はだいたい10年位なのです。この間でやることの内容そのものが変わってきます。

これはお手元の資料には無いと思いますが、会社の中での教育システムはそれに対応してきちんとできていて、実際には東芝人としてしっかりしてもらいたいというので、イノベーション教育やリベラル・アーツの教育等も行われています。最近、とみにグローバル化が急速に進み、いわゆるグローバル化に対応した教育、経営者としての人材を育てるための様々なプログラムや、各階層別、あるいは職種別と、このように様々な形で教育をしています。

特に管理者層になると毎年必ず40時間は教育を受けなければならないということになっていて、40時間分の教育を受けたか受けなかったかということは上司にチェックをされることになっています。

実は企業というものは、大学のそれまでの教育で足りない部分は企業に入ってから教育をしましょうということで、このようなプログラムを備えています。ただ、この内容をいつまで続けられるかという問題はあります。

それから、今の大学教育で最近特に言われていることではありますが、採用の問題があります。本来は4月以降でない就職活動をしてはいけないということになっているのですが、これがどんどん前にずれ込んでいくということで、企業は大学サイドから散々お叱りを受けています。10月迄の間に会社訪問をやったり、採用試験をしたり面接をしたりということで、内々定、それから10月から内定ということになっている筈で、実はこの4月が3月にずれ込み、2月にずれ込みということで、就職活動のスタートが非常に早くなってきていて、十分に勉強する時間を奪っているというか、学生にとってみると十分に勉強する時間が無くなっている。一方、採用する企業の側にとってみると、採用期間が長期化することによって、企業サイドとしては非常に負担が増えているわけです。

就職活動が早期化すると、学業成績が分からない状態で実は採用活動をしなければならない。つまり、3年生も終わらないうちに採用活動が始まってしまうと、一般教養の時の成績しか分かっていないわけで、その状態で採用をしようと思うと何度も何度も面接をして非常に手間暇をかけてその人物を見て、その上で採用をするということをやっています

ので、とても大変になっているわけです。

企業にとってみると、4月には新入社員が入ってきてそれから新人教育をやるわけです。その忙しい時に、しかも今は4月末に決算発表をしなければいけないので、4月というのは、てんやわんやで忙しい。そのような時にまた採用活動をやらなければいけないというのも非常に負担になっています。

これは実は大問題でありまして、ここの部分については大学と企業でよく話し合う必要があると思います。お互いにどうも不信感を持ってやっているところがあります。

それから、実は採用基準そのものが変化をしてきていて、これが様々な混乱を招いているということと、それから学業成績を一応基準にするといいながら、実は企業の中で調べてみると、学業成績と企業でのパフォーマンスには余り相関がないという話もあって、実際に何をきちんと見なければいけないかということを考えなければいけないということでもあります。

それを含めて少し違う話をしますが、これは東芝の事業領域がどのように変化をしてきたかというのを60年代からざっと見ていますが、これを見ていただいてもお分かりになるように事業そのものの内容が大きく変わっているのです。それで先程言いましたように職種そのものが会社に入ってから大きく変わる。あるいは会社のやっている事業そのものの内容が大きく変わるという中で、実際にでは教育の何が本当に会社の中での個人個人のコンピテンシーに結びついているのかというのが実は非常な問題でありまして、特に例えばエネルギーだとか家電だとか、あるいは半導体等だとかそのようなことに特化をしてしまって、その部分だけのプロフェッショナルが一方で重要だと言いながら、実はそのプロフェッショナルだけだと何年か経つとほとんどそれが役に立たないという状況に陥ってしまう。その中で基本的に身につけていなければいけないコンピテンシーというものをよく考えなければいけないということでもあります。

終戦以来延々と日本の企業は、ほとんど技術導入によって急速に経済成長を遂げてきたわけでありまして、その時に必要だった人材というのは、要するに理解力がなくて、高度な技術が理解できて、それを消化して、製品に結びつけるという能力が要求されたわけで、従って大量の知識を理解して消化をするという部分に秀でている人達が実は大量に必要だったわけです。

それが新しい時代になって、様々なことが要求されるようになっていきます。実際には一つの知識だけではもう役に立たないのだとか、様々な目的に合わせて様々な技術を融合していかなければならないだとかいうことです。情報化や知識基盤社会等という中でコンピテンシーが要求されるようになってくると、単純に知識を理解してそれを消化するという能力だけに長けている人達を育てていたのでは、実際にはこれからの企業の中でのコンピテンシーを發揮することはできないということになってきます。

それからもう一方で、これは文部科学省の統計だったと思いますが、18歳人口はどんどん減っていて、大学の進学者数は基本的にはあまり変わらないということで、120万人の卒業生に対して60万人が進学者数ですから、大体50%位の進学率になる。これで大変だとい

うことでありますが、企業が期待をしているのは、大学の卒業生はその大学の卒業生としての基本的なコンピテンシーを身に付けているということを期待しているわけでありまして、進学率が高くなったとか、あるいは18歳人口が減ったからコンピテンシーが低くなったということは全く期待していないわけでありまして。ここが実際には大学の卒業生に対して企業が求めている質保証の部分であります。

そのようなことを含めて今何が問題になっているかということ、もう一度これは先程のアンケートの結果の中で特に最近とみに深刻な問題である工学部の卒業生に対して企業が思っていることを整理したのがこれです。大学で身に付けた基本的な工学知識が不十分であるというように考えている企業人が60%いますということでありまして。

特にオリジナルな考え方とか、基礎的な知識の応用力等が低いということと、もっと勉強してきて欲しいということになっています。特に深刻なのは、例えば電気工学科では電気回路や制御、あるいは機械工学科の学生に対しては材料力学、流体力学、熱力学、機械力学という本当に基本的なことをきちんと学んできて欲しいということを言っているわけでありまして、これが最近実はきちんと教育をされていないという認識になっています。

基本的に企業の側にも非常に問題があって、企業は終戦後の労務管理と人材育成システムは過去をそのまま引きずってきている。微妙に修正はしてきていますが、まだ完全に脱しきれていないという部分があります。

一方で、当然入学試験をパスしてきた学生はできるはずだという前提で分かりもしない講義を延々とやって、卒業させてしまうという、大学、大学院教育の問題があります。少し極端な言い方ですが、そのようなことをやっていると世界中では人材だけがこれからの知識基盤社会を支えるという認識で、もの凄い勢いで行われている人材獲得競争から置き去られてしまいます。

欧州でボローニャ・プロセスが進んでいますが、ここで学位が標準化され、あるいはその質保証がされようとしています。企業の例ですが、かつてのISO9000やISO15000の時には、当然日本の工場はヨーロッパの標準よりも遥かに優れているのだからそのようなものは放っておいて構わないというように頑張っていたのですが、蓋を開けてみると結果的にはそれに全部従わざるを得ないということになっています。

この辺が民族主義の限界だろうと思いますので、これはぜひ注意しないといけないと思います。将来的にこれはある意味で非常に難しいことではありますが、企業の側から言うと大学によらずに共通な成績評価がやられると非常に有り難い。その内容はともかく、成績評価としては大学によらない評価が、イギリス等ではそれが現実に行われていますので、無理だとは思いません。

それから、国際的に通用する学位というのは、欧州等々も含めて、あるいはアメリカも含めて、これは川口先生の話にもありましたが、きちんと確立しなければいけない。そのようなものを保証するためにきちんとしたアクレディテーションのシステムを確立しなければいけないということと、最後に日本の大学で一番欠けているものだと思いますが、生涯学習の場としての大学をもう一度再構築をする過程の中で質保証をきちんとやっていく

ということだと思います。18歳から22歳までの人口がこれ程集中している国は無いと言われていまして、やはりこの部分はきちんと再構築をしておく必要があるということだと思います。以上です。

川口：

有難うございました。色々な問題を提起していただきまして、卒業生、修了生をアクセプトする企業の方の問題、それからやはりそれを送り出している大学の方の問題、それぞれあってこれらは、新制大学が発足して以来、半世紀経って色々な意味で社会情勢も変わりましたので、それに対応することが残念ながら少し遅れ気味かなという気がいたします。

例えばヨーロッパのボローニャ・プロセスという話が出て参りました。共通の学位というイメージが日本ではあるのですが、ボローニャ・プロセスは10年歴史が経ちました。やはり当初は、各国の多様性というものをいかに大切にすることから始まりました。これからの10年のボローニャ・プロセスというものは、多分多様性の上に立った今度は共通性と言うのでしょうか、そのようなところを目指しているということをお聞きしました。今や、そのような時代に突入したのではないかと思います。

やはりそれぞれの国はそれぞれの制度の中で、それぞれの教育機関があるのですが、その中でも何か国際的にも通用する共通性、あるいは学位の質や資格の質、これは職業にもよって国際的な共通性というものは、レベルという言い方は悪いのですが、見方が違うと思います。分野によってどのように共通するのかというのは違うと思います。そのような問題をこれから我が国でも詰めていかなければならないのではないかと、伺っていて感じました。

ということで、出口と入口のほうから色々厳しい意見が出ましたが、それも踏まえ、濱口先生お願いします。濱口先生は、先程ご紹介しましたように新潟大学で、大学のカリキュラムを外に見えると言っても、ただ公表しているだけではなくて、このようなカリキュラムをやってどのような能力を付けさせるかということはどうやって見せるかというプロジェクトを今進めておられますので、ぜひコメントをお願いしたいと思います。では、濱口様お願いします。

濱口 哲 新潟大学 副学長：

この中で、今、現職の大学人は私だけのようで、いささか立場が悪くなってきているようなところもありますが、会場の先生方のご協力を得て何とかお話をさせていただきたいと思っております。私の話題提供は、「学習成果の可視化を通じた学士課程教育の質保証への試み、—新潟大学型質保証—」というテーマ名にしました。これまでのお話では、どちらかといえば共通の質保証をどのように担保するかということが問題になっていますが、私どもとしては、アプリオリに「共通の」ということから入るのではなく、各大学が自立して質保証を本気で考えることによってはじめて共通のことが生まれるのではないかと、ということを考えて、このような表題とさせて頂きました。

川口先生のお話にも有ったことですが、私が最近気にしていることは、いわゆる新制大学が出来て以降、特に設置基準の大綱化以降何が起きているかを考えると、学部教育がアプライオリに専門教育であるということを認められない状況が出来しているのではないかとということです。

このスライドに示すことも、殆ど先程川口先生がお話された通りなのですが、我々は課題を認識しながら、大学の現状を踏まえてそれをどのように解決していくかということだと思っています。教員が100人居れば、100人が完全に同意してやるなどということは難しいことだとするならば、どのような手段で実現していくかというのが、今日の大学に課せられた課題というように考えているわけです。

まず、新潟大学はどのような大学かを紹介しますと、総合大学で、ある意味で非常に舵とりの難しい位置付けの大学ではないかと思えます。学生数は大学院生を含めて12,000人余で、そのうち学部学生が10,000人で大学院生が2,000人。それぞれかなり多様な人材育成目的をもつ9学部を擁しています。医学部等は完全に一種の専門技術者養成目的の教育機関ですし、人文学部や理学部は必ずしも社会での位置づけが固定されない、かなり多様な人材を育成している。そのような人材育成のあり方が多様な学部を抱えながら、それでも大学全体として何らかのシステムを作るとなると大変なことで、今日の話は、ある意味では苦慮している様子を見ていただくということなのかもしれません。

学位の質保証ということになりますが、質保証が必要だということは重々分かるが、踏まなければならない現実として、教育プログラムの根拠が随分流動化してしまっているということがあるかと思えます。つまり、今日の学士課程の教育体制が、専門性に基づいた教育プログラムとしての学科ということではなくて、育成する人材像に基づいた教育プログラムであることが求められるとしたら、そもそも各プログラムについてその質の客観的根拠というものが中々出てこない。さらに、現実にプログラムを履修している学生の多様化の問題。プログラム間でかなり多様な学生、目的の違う学生もいるということは先に述べたとおりですが、さらに同一プログラムを履修している学生の中にも、非常に多様な目的の学生がいる。例えば理学部を卒業した学生でも、スーパーマーケットに勤めたり、銀行に勤めたりというような学生が少なからずいるわけです。工学部についても卒業生の進路を考えると、工学部は技術者養成学部だと単純に言ってしまっても良いかどうか危ない状況があるように思えます。ですから、プログラム名とそこで現実に必要な人材養成というものの間にかかなりの乖離が生じてきている現実があることとなります。そうすると、学士課程の教育プログラムが育成する人材像ということに対して確固たる外的基準があり得るかとなると、それは中々難しいのではないかとというように我々は考えるわけです。

したがって、学位の質保証という観点でとりあえず我々が出来る最低限度のこととはどのようなことかということ、一つは、教育プログラムを作る時に設計上で一体どのような人材の育成を目指すのかということを出せるだけ具体化するという努力だと思われま。その点において、プログラム設計側にいる教員の努力が必要なのではないかと思えます。

二つ目は、学生側の学習成果の問題です。個々の学生が、プログラムを活用して自己実

現を図る、自分のキャリアアップを図ることになりますが、その目的が学生毎に違うとしたら、それを個々の学生毎に可視化するという方法で、新潟大学の学生の学習成果を社会に示すというようなことを考える必要があると思われます。これが教育側の質保証なのかというのは微妙なところもあるのですが、この教員側、学生側の二つのことをすることで「質保証」を実現するというやり方もあるのではないかとというのが、我々が今考えていることです。

プログラム設計上の人材育成目標の具体化について、新潟大学でどのようなことをやっているかという点については、過去にも色々なところでもお話をさせていただいておりますので、簡単にお話ししたいと思います。まず、教育資源を全学共通のプラットフォームとして再構築するという観点で、教員所属組織を教育組織から分離することとしました。教員が自らの専門性を踏まえて全学の学生に対する教育責任を持つ体制を確立するということ、それに伴って教員が行う授業科目も全学で共同利用するということです。共通に利用するためには、それぞれの授業科目の内実がきちんとしたものでなければいけないということで、各授業科目に分野を示すコードと水準を示すコードを付けました。そのようにして、全学共通の教育上のプラットフォームを作った上で、教育プログラムを到達目標が明らかなプログラムとして整備しようということを行いました。

具体的な新潟大学の教員人事組織と教育組織は図に示すとおりです。教員は教育研究院に所属し、そこから各担当組織の教育を担当するという形です。授業科目の全学科目化というのは、先程申し上げたように、授業科目は原則として全学の学生が履修可能なものとして位置付ける。いわゆる教養科目、専門科目という科目区分は撤廃し、授業科目は基本的に学問分野に即したものとしました。それを担保する仕掛けが分野・水準コードになります。これはもちろん学生にどのような授業科目かということを示す意味もありますが、もう一つの重要なのは、担当している教員に、きちんと分野と水準を意識した授業をやらなければならないということを経験して頂くという意味も込められています。そうすると、授業科目を学部が開設するわけにはいかなくなるので、全学的な組織を作って開設する体制を整えました。

以上のプラットフォームの上に教育プログラムを整備するにあたって、我々は主専攻プログラムと副専攻プログラムの2種類のプログラムを作ることにしました。主専攻プログラムは卒業に必須のプログラムで、どのようなプログラムを設置するかは、新潟大学の学位は基本的には学部で即した名前になっていることから、学部の責任で決めることにしました。結果として、新潟大学全体として、42の主専攻プログラムを開設することになりました。その上で、学生の希望に応じて主専攻とは別の分野についてある程度体系的なカリキュラムというものを履修できる、勉学できる便宜を図るという意味で、21の副専攻プログラムを提示しました。

主専攻プログラムでは、きちんとした人材育成目標を掲げ、人材育成目標に即した科目を並べ、授業科目と到達目標の間がどのような関係かということを示すカリキュラム・マップを作成しました。また、主専攻プログラムを担当している教員の機能を改めて

明確化する目的で、プログラムとしてどのようなFD活動をするか、また、主専攻プログラムそのものをどのように評価して改善していくかの具体的計画の立案を求め、毎年その実績報告を求める制度としました。多少制度面の整備が先行した改革ということは言えるのですが、新潟大学ではそのようなことをやってきました。

主専攻プログラムのプログラムシラバスの中で重要なのがこの4番の「獲得が期待される学習成果および効果」と、5の「到達目標に達するための学習方策・方法」です。到達目標としては、知識・理解、当該分野の固有の能力、汎用的能力の3つの領域について、学習成果をエビデンスを伴って示せるような書き方で示すこととしました。また、獲得が期待される態度・姿勢も示すこととしました。5の学習法略としてはカリキュラム・マップを作ることにしました。

ここに示すのは、応用生物化学プログラムの到達目標の例ですが、「化学および生物学における基本的事項を理解し、説明することができる」というようなことに始まる知識理解。当該分野固有の能力として「新潟の農業の現状から将来の日本の農業のありかたを考え」云々・・・というようなものになりますが、それらを42のプログラム毎に書き上げました。

以上のことは、そのプログラムを修了すればこのようなことができるようになるよう、プログラムが設計されているという意味になりますが、次の課題は、個々の学生の到達度をどのようにして保証するかということです。同じプログラムを履修した学生でもその目的が多様化している現状を考えると、これは難しい問題であると思っています。そこで、我々は新たなシステムを作ることを計画しました。その中身の詳細はこれから詰めていくことになりますが、システムには名前が付いていて、「新潟大学学士力アセスメントシステム」、英語の頭文字をとって「NBAS」というシステムを作ることを計画しました。

システムは、「スケールフェーズ」、「ポートフォリオフェーズ」と「カルテフェーズ」の3つの要素から構成され、その連携の下で各学生の到達度をはっきり分かるようなもの、自らの到達度を踏まえて学生がリフレクションをしながら、自ら成長していくことを支援するシステムにしようと考えています。

学生に関する諸情報を蓄積するのが「カルテフェーズ」です。学習活動の記録を学生自身が主体的に蓄積していくのが「ポートフォリオフェーズ」、学習成果を可視化するのがスケールフェーズということになります。

スケールフェーズに示された自分自身の学習成果・到達状況を踏まえて、学生自身がリフレクションを行い、 Semester毎に次の Semesterの学習デザインをするということを重ねることにより、学習成果を成績とは別の形で実質化し、卒業した段階では学生自身が最終的な学習成果を主体的に可視化することを目指しています。スケールフェーズをどのように作っていくかは大きな問題です。主専攻プログラムでは、「知識・理解」、「分野固有の能力」、「汎用的技能」、「態度・姿勢」という4つの領域に分けて到達目標が記述されています。そこで掲げられている到達目標の各項目について、どこまで達成されたかを、成績データ等からシステムが自動生成して提示できるようにしたいと思っています。学生はそれを見て、次の Semesterでの履修計画を立てるわけですが、その際、その履修計画を

達成すると Semester 終了時にどのような達成状況になるかの予測も出せるようにして、それを見て履修計画を修正できるような、そのようなシステムを構築できればということを考えています。問題は多々あることは承知しています。

ポートフォリオフェーズは、基本的には学習過程の記録を学生自身で蓄積していくしくみです。スケールフェーズとポートフォリオフェーズを踏まえて、学生は Semester ごとに自らの学習成果をリフレクションし、次の学習デザインを作る。その段階で、アドバイザー教員はアドバイスやメンタリングを行うことにより学生を支援することになります。

そのようなリフレクション→学習計画→学習成果の可視化→リフレクションを、Semester 毎にやっていき、卒業時には学生は卒業時アセスメントとして「私の学士力」と言うと、少々大げさな表現ですが、そのような可視化された学習成果を学生自身が主体的に作ることを期待しています。その学生の主体的な学習活動を我々は支援したい、そのシステムを作りたいと思っているわけです。そのシステムを使って、学生が自分の学習成果を社会に提示すること、それが多様化した学生の学習成果の質保証となり得るものであると我々は考えています。

以上のまとめですが、教育プログラムが意図する到達目標とその学習方略を社会に対して可視化すること、そしてもう一つ、学生自身が自らの学習成果を社会に示すこと、その二つのことを行うことにより、新潟大学としては「新潟大学型学位の質保証」が実現できるものと思っております。

川口：

どうも有難うございました。簡単に学習成果、学習成果と私も申し上げますが、やはりその学習成果をいかに見せるか。これは先程新井様でしたか、例えば学生のインタビューをして、学生が色々なプレゼンテーションをできる能力が非常に重要だというのは、やはり学生自身が「自分はこのような能力を付けました」、あるいは、「このような勉強をしました」というようなことを堂々と言えるということが非常に重要なのではないかと思います。

ただ、それは中々日本の国民性というのもあって、その辺が国際的に見て色々な問題もあるかもしれませんが、そのようなことも含めて今御苦勞されていることをお話していただきました。

まず以上のことを聞いていただいて、Linda 様にもコメントがあればお伺いしたいと思います。質問やコメントが沢山有るのではないかと思います。Suskie 先生、まずコメントをお願いします。一般的なコメントでも良いですし、個人的な質問、コメントでも構いませんのでまずはお願いいたします。

Suskie：

川口先生有難うございます。3つの本当に違う視点からの発表を聞くことができました。アセスメントに関することですが。そして、それぞれから学ぶことができました。新井先生

生、でしょうか。新井先生のプレゼンテーションで、実は一日中ずっと聞いていたこと、それから日本に来て沢山聞いたことですが、やはり就職が問題であると。もちろん、アメリカでもこれは大きな問題になっています。多くの教職員、それから業務担当官も学生達は皆仕事を得られるためには何が必要なのかという話をよく聞きます。

やはりこれは学習成果を測るのにまだ完全なものではありません。もちろん、就職が全員できれば良いかも知れませんがそれだけではないのです。就職率を、Placement rate というように私たちはアメリカでは言っているのですが、それを決めるには例えばまず経済状態の影響もあります。今現在アメリカの経済を考えますと、例えば財務を学んだ学生を考えますと、やはり銀行業界がかなり小さくなってしまったので仕事を見つけるのは難しいわけです。学生自身の能力とは無関係です。それから、ヘルスケアの分野、そこはありとあらゆる学生を採用しようとしています。この分野は伸びている分野だからです。日本も同じだと思います。アメリカも高齢化社会に直面していますので、ヘルスケアの分野を拡充する必要があるということで、中程度の医療関係のテクニシャンであっても、需要があるので、仕事は探せるというわけです。

一方で、キャリアパスとして、元々目的と違う方向に進んでいく人もいるかもしれません。工学を勉強し始めたのに実は別な学位をビジネスで取ったと。あるいはその他の勉強でもっと興味深いものがあったということで、他の方に行ったと。別にドロップアウトしたわけではなくて、実は成功し、しかも多様な形で成功した人達なのです。ですので、就職率も一つの指標になるかもしれませんが、それだけでは学習成果は測れないと思います。

ただ、おっしゃった通り、大きな懸念があります。学生、それから保護者達は、学校を決めるにあたって、やはり就職に良いのかどうか気になると。これはアメリカの親達や生徒達と同じ懸念なのです。

それで色々なものを当てはめられるモデルがあると思うのです。就職率と学習成果のモデルです。これは訓練の評価で、ビジネスセクターにあるものです。カーク・パトリック様が作ったものですが、その中に4つのレベルで学習があるのだというように言いました。それで評価ができると。ビジネス・トレーニング・プログラムを評価する時にはこの4つの段階に分けられると言います。

まず、第一に満足度。研修生、あるいは学生達は学んだことに満足しているか。これは価値があると満足していなければそれ程学習できなかったということになるからです。2つ目の段階、実際に我々が学んでもらいたいということを学んだのか。もちろん、今、私達は学習成果という点ではこの点に注目をしています。そして3つ目が、一旦就職した後、学んだことを適用しているかどうか。そこで就職率ということが非常に重要になっています。それから4つ目の段階、これが実際のインパクトです。ボトムラインへのインパクト。つまり、大学で学んだことを本当に使っているのか、それによって意味のある貢献を会社のボトムラインに対して提供しているのかどうか。3番目、4番目の段階に入りますと、学生に影響を与えたものが沢山出てくるわけです。ですので、これだけで完璧な測定というわけではありません。

有信先生のおっしゃったことについてですが、私が一番感銘を受けたのは、どのような情報を雇用主が求めているかということです。色々なスキルのお話をされましたが、いわゆる、インフォメーション・リテラシーとアメリカで言っているものです。昔は図書館情報学等で使われていたようなものですが、やはり問題があったとしたら、それを解決しなければならない。答えが見つからない質問があったら、どこに行ってその情報が得られるかを知っているかどうかということが問われるわけです。

もしかしたら、図書館に行って調べることもかもしれませんし、今だったらインターネットかもしれません。あるいは専門家に知恵を貸してもらう、あるいは自分自身で研究をすると。そして今度はその情報を使って、特にインターネットでのリサーチをするのであれば、その得られた情報の質と良くない質のものを分けて、良い情報を使って自分自身の問題に答えを見出してそれを他の人達にも発信していく。

そのようなスキル全部が、有信先生がおっしゃっていたことに関わるのではないかと思います。そして、それらは不可欠なスキルであると言えるのだと思います。私もアメリカでは雇用主達は、コミュニケーション・スキルに関心がある、特にライティング・スキル、それからチームワークのスキルに関心があると言いましたが、この3つ目のスキルに非常に大きな関心を示しているわけです。

それから濱口先生は、大変素晴らしい新潟大学での努力についてお話をされました。カリキュラム・マップが出てきましたが、これもアメリカでも非常に大きなツールになってきています。これを学生達が本当に学んで欲しい、学ぶべきものを学んでいるかどうかを見るのに使っています。新潟大学と同じように私達もコース・シラバスについて何が成果として得られるものなのか、それをはっきりと書くように求めています。

アメリカの同僚達とは、このような夢をよく語っていて、これが実現するかは分かりませんがいつの日か、このようなものをあなたたちは学ぶのですよと学生達に伝えるだけではなくて、それをどのようにして実証するかも伝えられるようになるだろうと。学生達はなぜこの論文を書かなければいけないのか、なぜこのプロジェクトはやらなければならないのか、なぜこれをやるのかが分からない、でも、それぞれがどのような意味があるのか、そして、目的に向かってどのような効果があるのかを見てもらうことができれば一番良いと思います。

川口：

それぞれ手短ではありますが、コメントをいただきました。これも含めて再度、あるいは最初の Linda 先生の講演の内容でも結構ですが、新井様から何か質問なり、コメントがありましたらぜひお願いしたいと思います。

新井：

その前に、厳しい意見という話がありましたが、これはあくまでもデータでございますので、データの結果をご報告したということでございます。私どもは、基本調査等、幾つ

かの調査をやっておりまして、データによってはメディアの皆様にお集まりをいただいて発表をしたりをしているのですが、このデータについては、実は発表しておりません、関係者の皆様だけでという形で今使っております。

と申しますのは、今日 Suskie 先生の冒頭のプレゼンテーションにありましたが、結果をいかに使うかというところが PDCA のサイクルのところであって、これはある種のアセスメントですので、これをどう分析してどう読むかの方が多分大事で、単純に、例えば先程の「成績は余り見ません」というランクだけが独り歩きされると大変に誤解を生む話になります。成績は非常に大事ですし、多分各企業は成績をきちんと見て、重視したいと思っておりますが、あのようなデータが独り歩きしますと、少々あまり好ましくない。ですから、データをどう使うかというプロセスにきちんと乗せて考えていける皆様と一緒に、データを見たいということで今日提示をさせていただいたということです。季節で言うと冬の季節のところになってしまうので、何かイメージがやや良くないのですが、そのように見ていただければと思います。

そのように出口のところを気にするので、やはり日本の場合は、最近特にそうですが、雇用不安があるのではないかと思います。若年層の皆様は、今就職に大変苦勞しておりますし、私が申し上げるまでもないのですが、最近の学生さんは本当にまじめだと聞きますし、授業もよく出ているということもよく聞きます。今は私どもの時と違って、IC カードできちんと授業を管理しているし、授業をきちんと取りますし、本当に良い子でまじめで、でも卒業してそのような子達の就職がなかなか厳しいとなると、こう言うては何ですが、本当に可哀そうで仕方がない。

一方で、今雇用もグローバル化ということで、幾つかの企業は国籍を問わず採用するという形が出てきますと、まじめで良いのだけれども、大人しくて中々そのような競争には勝っていけないというようなことがあるので、日本の大学の教育の中でこれをいかに活性化していくかというところが、非常に大事なのではないかと思います。

Suskie 先生のお話の中に、アセスメントをどう活用していくかというところは非常に参考になったのですが、やはり改めてアセスメントの結果を、私ども企業側等を含めて世間が分かり易くそれを分析できるように見ることができると、できれば標準化されて見られると非常に助かるのですが、これは多分色々な課題もあろうかと思います。その辺のところをどうするかということです。

それから、もう一つの軸として、アセスメントの時に明快なゴールが必要だという話は、全くその通りなのですが、どのように妥当性のあるゴールを持たせるかだとか、ゴールを持つ意欲そのものをどのように後押ししてあげるかということが、そのような心配のない学生さんも沢山いらっしゃると思うのですが、どうも最近の学生さんの気質を見ているとそのようなところも後押ししてあげないと難しいのではないかと思います。その辺をどうすべきか、ということも課題になってくるのではないかと思います。

川口：

どうも有難うございました。非常に簡単に「厳しい」という言葉を使って、多少誤解を与えたのかも知れませんが、申し訳ございません。ただ、申し上げたいのは確かにご指摘のように、例えば就職率、あるいは留年率が何パーセントという、その数だけで、それぞれの大学が、あるいはそれぞれの学部が、これをどう考えているのか、それをどう考え、どう解決していこうかという、これは同じ数字でも高いと見るか、低いと見るかという言い方は、それぞれの大学の目的もあって、やはり解釈は大分違うと思うのです。重要なのは、いかに学習成果を上げられるかということなので、そのためのプロセスとしてそれがどうかという、これはそれぞれの大学のお考えというのがあるので、その辺はやはり明確にするべきで、単に数字が例えば就職率が 100%に近ければ良いという問題では決まないと私は思います。その辺の問題をどう考えるか、これは大学だけではなくて、社会の方もそれをどのように見るかという問題もあるかもしれません。

先程の新井様のお話にもあった、いわゆる出口の情報に非常に学生さんは敏感だという面ですが、どうもどちらかということのような企業に就職できただとか、あるいは就職率が非常に良いという等、そのようなところだと思います。本当は卒業した時にどれだけの能力が付けられたかということが多分重要なので、その辺がまだ理解する方も、それを受け取る方も果たしていないということが大変私は残念だとは思いますが、そのような問題なのではないかという気がいたしました。有難うございました。

続きまして、有信様、何か Linda 様への質問でも、今の話の中の流れでご質問でも結構でございます。

有信：

日本の学生がひ弱になっているのは非常に深刻な問題だと思いますが、とりあえず当面はそれを忘れて、今日は Suskie 先生の PDCA の視点で一番重要なアセスメントについて、非常に示唆に富んだ話が伺えたと思っています。特にいわゆるコモン・スキルに対して、共通の指標を持ってアセスメントをやっているというのは、先程申し上げた企業にとってみると、そのような指標できちんとそこをクリアしたということは非常に重要な成績資料になると思いますので、ここは重要だと思います。

ただ、一つ質問をしたいのは、共通のこととは別の個別のゴールの話があって、destination ということで、例えば、エレクトロニクス・エンジニアのリサーチャーを育てるというゴールを想定した時に、そのアセスメントを実際に教育プロセスからどうやっていくか。つまりその因果関係の中でどのようにアセスメントをしていくかという点について言うと、これは卒業した学生の追跡調査を含めて、そのフィードバックがかかるシステムができあがっていないと実際には難しいと思うのですが、この点についてご意見があれば伺いたいと思います。

川口

Linda 先生、お願いします。

Suskie:

大変素晴らしいご指摘をしてくださったと思います。

プログラムの目標と同時に個人の目標を認識するという事は確かに重要なことだと思います。特に学士の部分ではやっているのですが、大学院のレベルでの評価というものも必要であるわけです。

例えばドクターコースにいる学生というのは、個別の研究分野というものが随分違うからです。また、日本の大学で行われていることは分からないのですが、アメリカの大学では、独自のプログラム、学生一人一人がアドバイザーのアドバイスをもらいながら独自の目標を設定して、独自の研究分野を追求していくというようなことが許されています。それでその場合には、学生がアドバイザーとともに、独自の学習目標というものを設定しなければならないと思います。それからまたカリキュラムにしても、独自のパスというものを作っていて、それを評価する、そしてどのようなことを学んだのかということを実証するチャンスを与えられなければならないというように考えています。

ポートフォリオというものが新潟大学では行われているということだそうですが、ポートフォリオというものは恐らくその意味では、学生自身が学習目標を達成したかどうかということを調べる上ではとても良いやり方だと思います。

川口:

それでは、濱口様何かコメントありましたらお願いします。

濱口:

今日は、大変我々の勝手な印象ですが、勇気づけられるお話を聞いたかなというように思います。特にアセスメントは、プラクティカルな、現実に使えることが重要で、アセスメントを作るということは科学的に正しいものを作るというのではなくて、現実に使えるシステムを作って、使って行って改善をしていくこと、アセスメントそのものも改善していくのが非常に重要なことだというお話しは刺激的でした。私自身は元々理学分野の人間ですから、どうしても理屈っぽくなってしまいがちなのですが、今の大学で色々なことをやっていくには、そのように現実的にやっていく、少しでも改善されるのだから、やらないより一歩でも二歩でも前進だということで色々なことをやっていくという姿勢でいることが重要だと思っています。したがって、アセスメントはプラクティカルであることが重要だというご指摘は、我々が今学生のNBASというアセスメントシステムを作ろうとしている時に、ここに客観的な正しさのようなものにとらわれてしまうと、絶対に出来ないのではないかというように思っていて、そのような意味で非常に激励されるような思いでした。感想だけではあります。

川口:

有難うございました。多少、手前みそになってしまいますが、今、濱口先生がおっしゃいました、まさにフレキシブルと言うのでしょうか。私どもが評価を始める時に、私も濱口先生と専門が近くて、バイオロジーをやっていたものですから、常に進化する評価システムと申し上げました。その時に、進歩ではないと私は思いまして、進化というのは、これはやはり 10 年経って、あるいは 20 年経って、社会から要求されることも異なって参ります。それから教育を受ける学生さんのメンタリティーも変わりますから、そのようなものに対してアセスメントというものがきちんとそれに対応できるように、且つ、リーズナブルと言うのでしょうか、そのようなものができるといようにしておかないといけないと思います。やはり固定的なものがあって、それが何年も続くものではないと決していないということで、それが進化する評価システムと申し上げました。今、おっしゃっているのはそのようなことではないかと伺わせていただきました。

ということで、皆様のご意見をいただきました。幸いに本日は時間が大分残っておりますので、ぜひ会場に方々からご意見なり、コメントあるいはご質問をいただいて、更に議論を深めたいと思っておりますがいかがでございましょうか。挙手していただければと思います。

参加者 C :

新潟大学の濱口先生に具体的なことを伺わせていただきたいのですが、まだ開発中という「スケールフェーズ」は新規開発されたのではなくて、これからということですか。

濱口 :

その通りです。ですから、今ここでこのようにしてお話するのは夢を語っているようなところがあるのですが。

参加者 C :

そこが一番難しいところだと思うのですが、では計画で結構なのですが、人間力に相当するようなものをどのようにして測れるのかということと、それを誰がどのように開発してどのような手順で一部から導入するのか、全学なのか一体どのように皆様のご了解を得ながら導入をされていくのか少しお伺いしたいと思います。

濱口 :

非常に粗雑な言い方をしますと、一応、プログラム毎に到達目標が定まっています。4 領域に関しての到達目標はプログラム毎に定まっております、それに対するカリキュラム・マップも一応存在しますから、非常に粗っぽく言えば、それを足し算すれば何らかの数字が出てくるというように考えております。ただ、足し算をするためには、色々な重み付けも必要ですし、これまで足し算をすることを前提としてカリキュラム・マップを作ってきたわけではないという状況もありますので、そのようなことを考えながら、現実に合わせて調整していく、そういう作業が必要だろうと考えております。

問題があることは山程感じていまして、例えば、カリキュラム・マップには授業科目には複数の到達目標に丸が付いていますが、その重み付けはどうか、また、新潟大学の場合、授業科目は一応プログラムと切り離して学問・分野別体系のもとに存在して、それを活用してプログラムができているという形になっていますので、授業科目によっては個別に重みが決まらないものも出てくる、それをどのように扱うかなど、難しい問題が多々あります。

先程、アセスメントはプラクティカルでとにかく使えるものを作れば良いというお話しに非常に勇気づけられたと申しましたが、それはこのような問題への対処です。現実に行っていく過程では、新潟大学には42プログラム有りますが、そのうちのタイプの違う幾つかのプログラムで、まだいわゆるコンピュータでの計算に至る前に手計算段階で、どのようなやり方が可能かということを試行してみようと思っています。現段階では難しさばかりを沢山感じてはいるのですが、現実の手順として、そのような形で進めていこうと考えております。

川口：

他にご質問はありますか。

参加者C：

私は今 JABEE の審査の方もやっているのですが、JABEE の方でも全く同じ問題がありまして、カリキュラム・マップで「はい、この科目が合格だったら、これとこれのアウトカムズ達成」と言われても、本当にそうかということころがありまして、その辺については、特に先程、Linda 先生のお話で重要なもの、3つから6つ位はやはり、例えばコミュニケーション能力等、何かそのようなものについては、単なる科目の合格ではなくて、それ独自に何か評価をした方が良いのではないかという気がいたしました。

川口：

濱口先生、何かございますか。

濱口：

確かにおっしゃる通りだと思えますが、ただ、それを考えながらやるということになったら、42 の学内のプログラムが了解する確率がかなり減ってくると思われまので、その辺の折り合いをつけてやるしかないと思っています。

川口：

Linda 先生、何かコメントはありますか。

Suskie：

私は地理学をやってきたのですが、そのスキルというものは、例えば量を測るというスキルが、地理学では必要なのです。学部の中ではそのスキルが不十分だと思う場合もあります。地理学では量的なものを測るスキルというのは定量スキルというのでしょうか。それからまた技術のスキルも必要だと思います。地理的な情報システムを読むにはその技術が必要になる。それからまた、他にも色々なスキルがありまして、特定の分野に必要なスキルであるわけですが、しかしながら、他のコースでも重要なスキルということができると思いますので、そのようなことを考える必要があります。

川口：

有難うございます。他にどなたかご質問はありますか。

参加者D：

有信先生に少しご意見を伺いたいのですが、有信先生が日本の課題と対策ということで、今後は国際的に通用する学位、それから国際的に同等なアクリディテーションというのが非常に必要だとおっしゃっています。多分、工学的な研究・教育という点では、今、JABEEのお話が出ましたが、JABEE というものが国際的に同等なアクリディテーションということで、今かなり頑張っていると思うのです。

ところが、日本の東京大学をはじめとして、日本をリードする大学というのは、この JABEE に対してはかなり冷たいのではないかというのが私の印象で、そうすると JABEE をもしやらないとすると、日本をリードする大学の先生方は、では国際的に通用する学位や国際的に同等なアクリディテーションというものは何かそれに代わるものが何か有るとお考えなのかどうか。

それで特にお聞きしたいのは、私の所属する学部でも、国際的に通用するプログラムということは言うのです。これは言うのは簡単なのですが、エビデンスを揃えて証明しろと言ったら、これはもの凄く難しく、ほとんど証明できないのです。そのような点では JABEE で頑張れば証明できるのではないかというのがあるのですが、JABEE を外したら、何か別の証明の仕方があるのだろうかというそのような質問ですが。

有信：

非常に難しい質問ですが、幾つかの問題があると思います。まず、第一に、最初の日本の有力大学がという点ですが、日本の有力大学は随分と JABEE の審査を受けています。名古屋大学をはじめ、九州大学、東北大学、それぞれ受けています。何で東大が受けていないのか、これだけが問題なのですが、実は東大の場合は、いわゆる一般教養課程が極めて特殊な教育形態をとっていて、一貫性を持った教育プログラムというものが作れないのです。従って、JABEE を受審しようとするとなんでもなく大変な手間がかかるということで、ここに東大の先生がいたら申し訳ありませんが、東大の先生はそのようなことはあまりあからさまに言わないで、色々理屈をつけるもので、逆にそのような誤解を招いている部分

があると思います。ただ、その努力をやるかやらないかというところが非常に重要なところだと思います。

それから、最初に川口先生の話にもありましたが、いわゆる職業資格の共通化とそれから学位の共通化というものは、これは実は極めて関連深いものでありまして、例えば JABEE のアクレディットを受けたプログラムの修了生は、日本で言えば技術士の一次試験を免除されることになっています。また、国際的に専門的な職業資格を相互承認するという動きが基本的な底流としてあります。

これはなぜかと言うと、WTO ができた時に、人が提供するサービスもいわゆる共通の trade and service の枠組みで考えようということで、例えば教育もそうでありまして、様々な人が提供するサービスそのものについて、WTO の協議事項になっています。その中で各国が持っている職業資格、いわゆる professional qualification が非関税障壁になってはならないということが共通の認識としてあります。職業資格について言えば、様々な職業資格がありますよね。今、それが殆ど共通化されていませんが、これは互い相互承認していく大きな流れの中にあります。

そのような流れの中で、結局相互に承認されるまでの時間がかかるわけです。その中で、例えば日本の技術者であれば、日本の技術士の資格を持っていれば、それが相互承認されないまでも、お互いに例えばアメリカの professional engineer と将来的には同等であるという主張ができるわけです。

現在 APEC engineer という枠組みがありますし、NAFTA engineer という枠組みがあって、その流れの中で、実際には日本の技術士も APEC engineer への登録が進んでいますので、結局学生の将来を考えると、学生にとっては一次試験の準備をする必要が有るか無いかということとはとてつもなく大変なことになりますので、例えば東大を卒業した学生はそんなことをやらなくても皆研究者になるのだという覚悟があるのであれば、別に受ける必要はないと思いますが、将来の学生のことを考えれば、やはり当然努力をするべきであろうというように思っております。そのようなところでよろしいですか。

川口：

有難うございました。WTO の教育がサービス産業の一つということから話が進みました。その協定が幾つかありますが、必ずしも話が進んでいない部分もありますが、そのようなこと以前に、世の中はもっとグローバル化してきてしまっているという、これは大変な事態でございます。確かに今ご指摘のように、特定の分野で言えば、職業資格というものは非常に重要で、例えば国際的な医師の免許ですとか、このようなものもありますし、そうでない分野もあります。

ただ、あえて言うとしみますと、例えば日本の大学というものが外から見てどのように見えるか、あそこの大学に行ったらどのようなコンピテンシーが得られるかということが意外にどころか、ほとんど見えない状況に残念ながらいと言わざるを得ないかもしれません。

このことは留学生 10 万人計画、30 万人計画の問題だというように言われますが、実は国際化というのはそのような問題ではなくて、日本の大学を出た人が海外に行ってもどのようにきちんと認めてくれるのか、これはまさに、有信様がおっしゃった資格のみならず、例えば大学を出た人が、ではこの大学を出たらどのようなコンピテンシーが付いているかというこれが非常に今問われるようになってきていると思うのです。やはりこれが明確に示されないというのが、今日本にとって非常にマイナスになっているのではないかと私は思っております。

一つの例を挙げますと、今、先程グローバル化と言いましたが、joint degree program、あるいは double degree program というものが国境を越えて非常に盛んに行われるようになっていきます。今、中教審でもそのようなことを議論しておりますが、その辺についてもやはり色々な問題が有って、実は単に大学間で協定を結んでやりましょうということで済むか、あるいは奨学金を用意できれば済むかという、もうそのような時代は過ぎたのかも知れません。

お互いにそれぞれのカリキュラムやどのような成績評価をしているか、例えばあるイギリスの大学へ行ってどのようにそれを審議するのかというのを見せてもらいましたら、審議するにあたって、チェックするポイントが相当明確に 20 項目位あるのです。成績評価というものは、「優」や「A」というのが沢山あれば良いという問題ではないのです。やはり、厳格にかつ公正に成績評価が行われているのかということのチェックポイントは有りますし、それからもう一つはいわゆる external quality assurance がどれだけきちんと行われているかという項目がありました。それで、やはり相手のプログラムをお互いに見て、ではこれで joint program にしましょうという、このような議論で世界全体はそうなっていて、やはりそのような問題というのは、これからむしろ日本にとっては、深刻と言え言葉は悪いでしょうか、大問題になるかと心配しています。

これは単に留学生が来やすくしようというような問題ではないのではないかと思います。日本の大学を出た人達がやはり海外でどのように認められるかという問題にもう既にきてしまっているのではないかという気がいたします。すみません、少々長くなりましたが、今のを加えて Linda 様、何かご意見はありますか？

Suskie :

私は非常にぶっきらぼうだという評判があるので、お許しいただきたいのですが、あまりに自分に厳しくしていらっしゃるのではないのでしょうか。アメリカ人というのは、世界の中でも日本の教育制度を非常に高く評価しています。そして、日本の皆様、学校を出た方がどれだけ能力が高いかも知っています。日本の自動車産業もアメリカ経済を凌駕しています。アメリカと比べると大きさで言えば日本の方がずっと小さいですが、トヨタの場合ですと、アメリカでも最大の自動車メーカーです。それから、日本企業の貢献、知識が無ければコンピュータ業界も潰れてしまうでしょう。アメリカ人も同じことを確かになります。高等教育のリーダー、先生方全般、学校が失墜しつつあるということや、以前はもっ

と良かったとおっしゃる方はいますが、アメリカにおける日本の教育体制に対するイメージは少なくともそうではないと思います。

ただ、グローバル化を考えていく中で、これはアメリカでも重視されている問題ではありますが、日米のもう一つの共通点としては、グローバル経済から孤立することはできません。一方、アメリカが孤立している面もあると思います。というのも、日米の間には大きな、もしくは、アメリカと他の国々の間には大きな海があります。陸つなぎなのは、カナダ、もしくはメキシコ程度で、ヨーロッパやアフリカとの間には長い距離があります。日本は、アジアの他の国とは距離的には近いかとは思いますが、日本が非常に均一的な社会であるということを考えても、少しそのような意味での違いがあるのではないかと思います。アメリカ社会はより多様性があり、その多様性のせいで、問題が出てきているのですが、いずれにしても日米ともに、他の文化に飛び込んでいく、また、受け入れていくということが大切だと思います。

その一つのやり方としては、留学生を日本により多く連れて来ることだと思います。アメリカの多くの大学の優先事項は、より沢山の学生を1年間留学に出すということです。joint degree のやり方もありますが、多くの場合は大学3年生の時に留学することを大学の学生に勧めています。例えば、1学期外国に行って外国語を学ぶ等、それから大学の中でもそのようなことを重視している大学グループもある位なのです。私は日本にやって参りまして3日間経ちましたが、非常に教育的な機会であると思います。

また、アジアや日本の方々と今後ご一緒させていただく時には、そのようなことを生かしていくことも大切だということをも身をもって感じておりますし、それは私がヨーロッパに以前いた時にも等しく感じたことです。

いずれにいたしましても、学生の留学を促進していく。短期でも良いと思うのです。例えばアメリカでも4週間、6週間といった短期留学プログラムがあります。今、先生方がおっしゃっていた選択肢の追加的なものとして、そのようなことも検討なさっても宜しいのではないのでしょうか。

川口：

やはりこれは世界各国、それぞれの国では高等教育の歴史というものは非常に長い歴史があります。ですからそれぞれ固有のシステムというものを持っていますので、これをいかに harmonize というのでしょうか、これをするというのは大変な問題であり、これは質保証でも同様です。どのような視点で質保証をするかというのは、恐らく国によって違うでしょう。それから、当然それぞれの教育の伝統がありますので、このようなものによって違うと思いますが、しかし、やはり国際化というのは大きな流れでありまして、いかに国際化するか。どちらかという、今なんとなく海外から色々な文化を輸入して、日本の視点というものがあつたと思いますが、これからの国際化というのは、国際化をすることによって、そこからエネルギーを吸収して日本の大学、あるいは高等教育機関がステップアップするというのがやはり重要でないかと思うのです。そのために、どのようにしたら

良いのかという問題ではないかという気がいたします。少し、私ばかり喋ってはいけ
ないので、どなたかご質問はありますか。

参加者 E :

濱口先生に少し質問をさせていただきたいのですが、私どもの大学には工学部が一つし
か無い、学科は5つ有る。この42教育プログラムというようにおっしゃった主専攻ですが、
これは特定のある学部の学科の数一つ一つに対応して主専攻の教育プログラムが有ると考
えて宜しいのかどうか。

もし、そのような場合に、学生の方から言いますと、特定の学科に入った学生はその主
専攻の教育プログラムを勉強することになるのですが、副専攻プログラムというようなも
のを置かれる趣旨というか、インセンティブというか、あるいは必然性というか、そのよ
うなものが少しよく分からなくて、学生が果たしてそのようなものを取ろうとする、モチ
ベーションは何になるとお考えになっているのか、そこを教えていただきたいと思います。
以上です。

濱口 :

今、新潟大学には42の主専攻プログラムが有りますが、基本的には学科のプログラムを
書き直したものが殆どです。ただ、中には、人文学部では1学部1学科、複数プログラム、
農学部も1学部3学科で5つか6つのプログラムという形になっていて、一部の学科では
複数のプログラムに行けるところがあります。私個人としては学生組織をもう少し大綱化
したいと思っています。プログラムの到達目標を高校生がきちんと見るというのは、中々
困難なところがありますので、入学時の枠はもう少し大綱化したいと思っておりますし、
従来の学科の枠組みを超えた多様なプログラムも作りたいと思っているのですが、現状で
はこのような状況だということです。

それから、副専攻プログラムについてのご質問は非常に辛いご質問でございまして、我々
としては副専攻プログラムの方を実は先に作ったのです。つまり、平成16年に授業科目の
全学科目化をした時に、従来の教養科目の機能を考える時、もちろんアラカルト的に授業
を取るということもありますが、もう少し実のあるものにしたいということで、その代替
のような形で副専攻を発足させ、その後で主専攻プログラムを作ったという経緯がありま
す。今日のプレゼンの中では、多少意図的にあまり見ていただかないようにしたところ
があるのですが、それは何かと言うと、副専攻プログラムを修了すると、卒業式で学長が学
位記とは別に認定証書を渡しているのです、形式的には非常に立派な格好良いものな
のですが、修了者数は伸びていません。

我々は当初、2,300人の学生に対して大体1割から2割という学生が卒業時に副専攻修了
することを想定していたのですが、現状はこの春が69名です。去年が46名で去年から今
年の増加率は50%というのは、パーセントで言うと非常に良いのですが、全体は69名で
まだまだです。

それはおっしゃるように、卒業するということの意義について、学生は中々主体的に考えていない。つまり、学生は卒業要件を満たすということをおる種自己目的化して行動していますので、副専攻を修了するということは、完全に学生個人の特殊なモチベーションの問題になっています。主専攻と副専攻との関係がきちんと構造化されていない現状では、修了者の増加を図ることには中々厳しいものがあるのではないかと感じていて、その辺、主専攻と副専攻を含めたトータルの教育システムのようなことを学部単位ないしは全学で考えていく必要はあるのだらうと思っています。せっかく作ったものですので、当面は、できるだけ維持しながら、少しでも良いものに変えていく努力をしたいと考えております。

川口：

有難うございました。他に何かございませんでしょうか。

Suskie：

フォローアップのコメントを言いたいのですが、宜しいでしょうか。このテーマは新井様が先程おっしゃっていたことに繋がると思うのです。大学の学習というのは、雇用に向けての一つのツールであるというその考え方、実はアメリカでも同じなのです。なぜ大学に行くのかと学生に聞くと、より良い就職口を見つけるためと答える人がいるわけですが、アメリカで見失ってしまったもの、そしてもしかすると日本もそうかも知れないと思うのは、実は大学教育には他にもメリットが有ることなのです。

ただ単に最初の仕事を見つけるということだけではありません。もちろん、研究を通して分かっていることですが、大学には公的、そして、プライベートの面での恩恵があります。もちろん、個人的にはより良い仕事を得られる、つまりより給料が高く、昇進のチャンスが有る仕事を得られるという面があります。

ただ、一般的な教養という部分で考えますと、これを得ることで、大学教育というものはより豊かな生活が得られるわけです。色々なことに興味を持てるようになります。そして、これからも学習をし続ける、文化にも興味を持つ、そしてより満足な生活を最終的におくことができるという良い面が有るのです。

それだけではありません。公的な恩恵、高等教育コミュニティー、アメリカではあまりその点をきちんとコミュニケーションをしていないと思います。大学卒業生達は、税金を沢山払うことになります。というのも、就職した結果サラリーが高いからです。それから、犯罪に走る可能性も少ないと。ですので、刑務所に収監される可能性も少ないと。また、失業する機会も少ない。失業することで失業給付を受けるというような社会に対する負担もかけないと。また、アメリカでは投票に行く人も大学卒業生が多い。それから、コミュニティー団体等に関わる人達も多い。また、文化的な活動をサポートするというような活動に携わるという人も大学卒業生が多いわけです。ですので、大学を卒業するというのは、沢山の恩恵を人にもたらすわけです。より良い給料、より良い仕事という面だけではないのです。

アメリカでは、ついそのことを見失ってしまいました。そして、アメリカの高等教育機関は、これまで政府のリーダー達、あるいは社会に対してより沢山のメリットが有るのだということを訴えてこなかったと思います。

多くのアメリカの大学、カレッジはもちろん副専攻ということも勧めています。それには二つの理由があります。まず第一に一部の学生は副専攻を取るのはやはり就職に有利になるからということです。日本であれば、例えば工学を主専攻、そして英語を副専攻として取った場合、これで就職する時には英語ができない人よりも有利になるというそのような考え方です。

個人的、そしてより公的な良い面というのは、例えば副専攻を取るのであれば、より良い仕事に繋がらなくてもとても関心を持っているものを勉強することができるわけです。例えば日本の音楽が面白いと思ってそれを副専攻にしたというのであれば、やはりそれを促進してあげるべきだと思います。

アメリカでは実はそのような人はより人間として魅力的、採用するにあたって、魅力的な人であると、より全人格的な教育を受けた人間であるという見方がされたりします。ということは、色々な職場にまわっても大丈夫だろう、沢山のことを学びたいという人間なのだという評価を受けることがあるわけです。

アメリカにしても日本にしても少々懸念するのが、新井様がおっしゃっていたことではないかと思うのですが、ついあまりにも一つのスキルを身につける、一つのキャリアのためのスキルを身につけることばかりに集中してしまう。もっと柔軟で色々なことにチャレンジをしたいというような人間を育てようとしているのに。それはやはり幅広い経験があってこそできることだと思います。

川口：

濱口様、何か有りますか。私はその上でコメントをしたいと思います。

濱口：

大変有り難いお話だと思います。我々も、例えば工学部の機械工学部を出て、副専攻として中国語を取った学生にはある種のチャンスが与えられるだろうと期待するのですが、本質的な部分では、もっと教養的と言うとおかしいのですが、色々なことをチャレンジする学生をもっとプロモートしたいと思います。

今 NBAS というのはまだ絵に描いた餅なのですが、学生が最終的に自分をどう作るかということ自分なりに考えて、それを学習成果として外に出せるようにするシステムが NBAS のつもりですので、そのような中で学生自身が主体的に副専攻を取って、それに対する自分なりの意義付けというようなものをきちんと確立できるような、そのためには初年次教育が非常に重要だと思うのですが、そのような教育体制が新潟大学に実現できたら非常に良いのではないかと考えております。

川口：

Linda 先生、それでよろしいですか。

Suskie：

はい。そうです。有信先生だったと思います。一つの専門分野に焦点を絞るだけでは不十分であると申し上げたかったのです。

川口：

失礼いたしました。手をお挙げになった方、そちらにいらっしやいました。お待たせいたしました。

参加者 F：

有難うございます。私はコメントなのですが、スキル開発についてです。

色々議論がされました。スキルの話が出ました。それから、副専攻もスキル開発の一環であるというように話が出ましたが、私が学生だった時にはそのような機会は有りませんでした。自分が専攻をするもの以外のスキルを身につけるといようなチャンスは有りませんでした。しかし、最近は色々なコースが提供されています。学生達はスキル開発、例えばマネジメント等のようなスキルを身につけてこれから就職に役立てるといような動きが有るようです。

それだけではなく、自分自身の知識を広げてもらえるようにそのようなチャンスが有ると思います。就職するのであれば、海外にもその目を向けることができる。それから日本では、学生の多様性が少し少ないと思います。例えばヨーロッパと比べると少ない。ほとんどの学生さん達は若いわけです。まだ実社会の経験が無い。ですので、これから先、将来何になりたいのかあるいは大学院で勉強したいことが中々決められないのではないかと思います。

ヨーロッパやアメリカの場合は例えば勉強をして、1年位休んで、今度は仕事をして、あるいはインターンシップをとって、それからまた大学に戻って教育を続けるということがあります。それ迄に色々な経験を学生は積むわけです。あるいはただ海外旅行に行くだけでも色々な文化的な多様性に触れることができる。ですので、最終的に何を勉強するかにもっと意味が持てるのだと思います。

私自身の機関ですが、時々学生達がやって来て、大学院教育を受けようとします。しかし、全く何を勉強したいのか分からないまま来るとい人も多いわけです。そうしますと、教職員も困るわけです。何を勉強したいのか分からない学生です。しかし、とにかく博士号なり修士号が取りたいとやってくるわけです。しかし、そうなると教職員はもちろん専門分野で教えることは沢山有るとは思いますが、ただ、そのような面で指導するサポートが足りないかも知れないと。どう焦点を絞っていったら良いのか分からない、何をやりたいか分からない人達を中々指導できない。ですので、私達の機関ではファカルティ・ディ

ベロップメントということも始めております。ですので、教職員がそのような学生にどう対応できるか、そのお手伝いをしようとしています。

それから多様性という点では年齢です。それも多様性が必要だと思います。例えば、仕事をしながら勉強をしに来る学生がいても良いと思いますし、海外からの留学生も入れても良いと思います。一言コメントをさせていただきました。ヨーロッパの多様性、日本の多様性の状況について少し触れさせていただきました。

川口：

どうも有難うございました。今、日本のシステムの状況と言うのでしょうか、それからご指摘ですが、有信様、何かコメントはございますか。

有信：

おっしゃる通りだと思います。色々な意味で diversity というものが教育に非常に効果が有って、これは今おっしゃったように年齢の diversity、経験の diversity、あるいは民族・人種の diversity、それから性の diversity という様々なそのようなものが本当に教育の場でミックスされて効果的な教育が行われるようになるべきだろうというように思っております。日本の大学がまだまだそのような意味では極めて特殊だというのは全くその通りだと思います。

川口：

新井様、何かコメントはございますか。今のご指摘はその通りで、確かに日本は unity というのですか、単に留学生を迎え入れてというそのものが目的ではなくて、やはり日本の大学全体を多様化するというか、このようなためにも私はやはり今のご指摘のようなことは必要だと思いますが、いかがでしょうか。

新井：

ご意見はおっしゃる通りだと思います。グローバル化というのは、多様化への対応と同義ぐらいに言われているわけですが、一方で多様化だけですと分散してしまうだけなので、大学、高等教育というよりも義務教育で、初中等の中でも、市民性の教育というか、diversity をどのようにまとめるかというようなところが重要ということもあるようです。ですから、diversity と同時にどのように上手く全体をコントロールして、organize するかということと並行していかなければならないだろうと。

それで、先程 OECD の DeSeCo の例を挙げましたが、EU でも 8 つのキー・コンピテンシーというものをまとめているらしくて、もちろん EU の教育部門に強制力は無いのですが、それをモデルにして各国が結構色々なカリキュラムを開発して、義務教育をやっているというようなケースがあります。

ですから、diversity に対してどのような能力を求めるのかというか、それによって必要

な能力の定義が、しっかりしていくと尚良くなるのではないだろうかと思います。

川口：

有難うございました。今、話が出ましたヨーロッパと言いましても、実は国によって非常に事情が違います。もちろん English speaking area が有って、そうではないところが有って、その間の差というものがあります。

それから、今の diversity という問題についても、ヨーロッパの国々ですら、例えば、国の名前は挙げませんが、University というものがまだ評価されるシステムが無いという国すら有るわけで、ヨーロッパの中でも、ボローニャ・プロセスが10年経った今まで、やはり diversity と自分達の今までの伝統と、自分達のシステムというのがどのように harmonize させていくかという問題は、それぞれの国で実は大問題であって、それと同じことが、日本で起きています。

もちろん、言葉の壁というものは、日本語と英語と例えばフランス語、ドイツ語と英語の距離というのは違いますから、そのような問題は有るかも知れませんが、いずれにせよ、そのような問題に彼等は挑戦していると言えると思います。

従って、我々もその言葉の壁を乗り越えてそのような挑戦をこれからしていかないと、日本というものが何となく小さくなってしまっていくということではないだろうかという気がいたします。どうも、有益なコメントを有難うございます。

他に、もうあとお一人位いらっしゃいましたら、お受けしたいと思いますがいかがでございましょうか。いらっしゃいませんか。

Suskie：

川口先生、他の質問を待つ間に、少しフォローアップのコメントをしたいと思います。多様性についてです。評価についてのフォーラムでとても好きなのは、やはり評価から話が離れていって、そして何を教えるべきなのか、何を学んで欲しいのか、そしてそれどのようにして効果的に教えるのか、そのような話に行ってしまうことです。ここでもそうだったと思いますので、少し話を評価に戻したいと思います。

PDCA の最初のステップは、とにかく成果を何かしっかりと固めることだったと思います。diversity を考えますと、では、我々は diversity と言った場合に、どのようなゴールを設定するか、そのような議論はアメリカでしょっちゅう行われます。そして、皆が意見が一致しているわけではありません。学生達に他の文化について知ってもらいたいだけなのか、それとも学生達に他の文化を尊重してもらいたいのか。これだけでも、2つゴールとして全く違います。そして、アメリカの各大学はそれについても色々議論をしています。

それから、他の文化と言った場合に、世界中には何百と文化があるわけです。全部のことを学んでもらうのか、あるいは特定の文化にプライオリティを置くのかといったような問題も考えなければなりません。多様性というのはもちろん重要な目標なのですが、日本の学生さん達に教育をする場合にもやはりそのようなことも考えていかなければならない

と思います。

川口：

それでは、まだ色々沢山有ると思いますが、本日もそろそろ時間が近づいて参りました。最後に少し時間が余りましたので、手前味噌の宣伝をさせていただきたいと思います。お手元の袋の中に「L-POV システム 学習成果可視型シラバス作成支援システム」というものがございます。

これは、開けていただきますと、先程濱口先生がおっしゃった、一人一人の学生さんがどのような能力を付けたというのでこのようなものを作るという話でしたが、これは例えば、それぞれの学科あるいは学部の中で一つ一つの講義がその週毎にどのような内容が行われ、それによってどのようなことを期待しているかということ、まずそれぞれの先生方に書いていただく。これをスキルの能力として、右の方に基礎・実務・専門という非常に漠然とした言葉を使わせていただいておりますが、このようなところで、どのようなことをそれぞれの講義で期待しているかということを集めて、この一連の講義によってその科目として一体どのようなものがあるのか。そうすると、例えばこの基礎・実務・専門というものの形ができますので、そのような複数の講義を今度は持ち寄ればそれぞれの学科で持ち寄った結果として、例えば学科長あたりが目的にしているものと果たして全体の構造がフィットしているのかどうかというようなことをやることによって、その結果をまたその講義にフィードバックしていく。

ですから、ここにありますように、これは単にそれぞれの方に作っていただいてこれで良いというそのようなものでは決してございませんで、やはりそれを作るプロセスで、学科や学部の範囲の中で、それぞれディスカッションをしていただいて、しかもこれを社会に発信できるようにしたい。それによって、社会の方から見ても、例えばこの学科によってどのような能力が期待できるのかということが分かるであろうということで、L-POV システムというものを考えまして、私どものところで今開発を進めている次第であります。

これに関しましても、濱口先生もこのチームにお加わりいただいて、色々ご意見をいただいておりますが、ぜひ会場の先生方のところでもこの辺もお考えいただいて、色々コメントをいただければ大変有り難いと思いますので、最後にぜひ宜しくお願いして終わりたいと思います。

今、皆様からご議論をいただいて、これを私の方で取りまとめる必要は無いと思います。それぞれ有益なご議論をいただきまして有難うございました。最後の締めといたしまして、本日の学習成果という一つのテーマがございました。丁度、私が時間が無くて飛ばした資料1の最後のところにそのことが書いてございますので、これを最後にお話をいたしまして、ぜひこれからそれぞれのところでお考えをいただければと思います。

先程申し上げましたように learning outcomes というのは大変難しい問題です。40年かからなければ分からないではないかという議論は当然有りました。しかし、そうではなくて、それは end outcomes であって、intermediate outcomes、これは中間、例えば大学を

卒業した時点等、このようなことで、アウトカムズをやはり我々は社会に見せなければいけないのだということは先程申し上げた通りでございます。

ですが、それでも話は非常に難しいわけで、どのようにしてそれを見せるか。ここは、最後のスライドにありますように、私も大学におりましたので、大学としてはジレンマがありまして、それをどのようにしてブレイクスルーをするかということがこれから重要なのではないかと思います。

よく言われますのは、大学の教育のパフォーマンスを表す指標の一つとして、所定年内にどれだけ卒業できたか、例えばこれはアメリカ合衆国ですと、そのようなデータがありますが、この在籍率や卒業率がどの位だということはもちろん指標として出ております。

しかし、そのような話をしますと、では4年でどんどん卒業させてしまえば良いのかという議論が必ず出て参ります。2番目、この数字と卒業者の質、達成レベル、これを両立させるということは簡単ではない。これをどのようにして両立させるか。

これは限りなく卒業率と教育の達成レベルを同時に高く保つかということが、大学教育のアウトカムズでありまして、どのようにしてそれを達成するかということは、まさにそれぞれの大学の知恵の絞り所ではないかということで、本日の締めくくりにさせていただきたいと思います。どうも本日は暑いところ有難うございました。

司会：

パネリストの先生方、川口先生、どうも有難うございました。

閉会挨拶

岡本 和夫（大学評価・学位授与機構理事）

司会：

それでは最後に大学評価・学位授与機構理事 岡本 和夫より閉会のご挨拶を申し上げます。宜しく願いいたします。

岡本 和夫 大学評価・学位授与機構理事：

岡本でございます。大学評価・学位授与機構にこの4月から参りました。本日は平成 22 年度大学評価フォーラム「学習成果を軸とした質保証システムの確立ー学習成果の効果的なアセスメント、可視化、発信とはー」というフォーラムをさせていただきました。その閉会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、このように大勢の皆様にお集まりいただきまして誠に有難うございました。このフォーラムが盛会のうちに無事終わりますということを非常に心より皆様に感謝申し上げます。特に、本日ご登壇いただきました Linda Suskie 先生、それから新井 健一先生、有信 睦弘先生、濱口 哲先生には貴重なご発表をいただきまして誠に有難うございました。重ねて御礼を申し上げます。

また、本フォーラムのご後援をいただきました財団法人 大学基準協会、財団法人 日本高等教育評価機構、財団法人 短期大学基準協会の皆様にも厚く御礼申し上げます。有難うございました。

さて、本日はこれからの質保証システムのありかたや学習成果を軸とした PDCA サイクルをいかに効率的に機能させ、質保証システムを確立していくかということについてのご講演をいただきました。また、学習成果を軸とした質保証システムのありかたについて、アメリカあるいは各大学の例というものを色々な角度からご披露いただきました。とても有益な示唆や具体的なアイデアも有ったと思います。ご参加の皆様はどのようにご感想をお持ちになられましたでしょうか。

総括に代えまして、幾つか感想を述べさせていただきます。非常に最初印象的だったのは、Linda Suskie 先生の話の中でいわゆる good assessment の条件というものがありました。会場からそれは good evaluation あるいは good accreditation の条件にもなり得るかという質問が出ましたが、これは中々きつい質問です。私が思ったのは、私はこの3月迄大学におりまして、しかも長いこと入試関係の仕事をしておりまして、入学試験も PDCA サイクルで本当に回っているだろうか等と思いながら聞いていました。

日本では入学試験が非常に重くて、例えば新井 健一先生のお話にもありましたが、ど

うしても高校や、あるいは父兄の方から見た時に大学の中が見えないで入口と出口だけ見えてしまう。逆に今度は企業の方から見てみると、またやはりこれは入試が重いせいだと思うのですが、入口とこれも出口が見えてしまう。では、中はどうしても良いのかと言うと、そのようなことは全然ないわけです。どうしても入口と出口だけ見て中を見ないというようになってしまうのかもしれませんが。

「そんなに日本人は自信を失わなくても良いのではないか、日本の教育はちゃんとしていいる」と Linda 先生がおっしゃっていましたが、我々はそのようなことをいちいち気にする民族でございます。これが一種の日本の diversity ではないかと思えます。

日本には独特の diversity というものがありまして、日本は決して diversity が無いわけではないのです。留学生はそれ程多くはないので、国際化に関してはそれ程特色があるわけではないかもしれませんが、例えば入試のシステムは diversity も良いところですよ。つまり大学毎に入学選抜をやっている国が世界に幾つあるか等と考えると、多様性も良いところではないでしょうか。18 歳人口の約半分が今大学に入りますが、学力試験を受けて入学するのは半分強、ということは半分の人々は多様な入試で入ってきている。そのような意味での diversity というものは色々有るのではないだろうかと思いました。

先日、オランダの質保証機関の方と話していて、「日本には例えば女子の学生だけの医科大学というものが有る。何でこのようなものが有るのだ」、「名前は女子と付いているが共学なのだろう」と説明を求められたのです。私たちは特別だとは思っていませんので、すぐには答えられません。それで「diversity だ」というように答えました。

大学と企業のギャップは確かに有るのですが、これも同じ一つのものさしで何かを測ろうとしても、中々測れない位日本には色々なものが有るということだと思います。

濱口先生からもお話がありましたが、新潟大学を含めて、色々な大学で試みられているラーニング・ポートフォリオのようなものを学生が持っている、それが例えば就職の時に使われるという時代が来るかもしれません。一方では、高校生が大学に入る時に調査書を出しますが、その調査書を大学教育の中で活かすということは制度的にはまだできません。難しい点はあるのですが、私は楽観的なので、きっと最終的にはそのようなものが一つ一つクリアされて、日本の diversity は diversity で生きていくのではないだろうかというように思います。

最後のところが少々雑談じみてしまいましたが、最後になりますが、再度本日ご登壇いただいた先生方、そこに 4 人並んでいらっしゃいますが、もう一度改めて御礼を申し上げます。有難うございました。

及び関係機関の皆様方、大変有難うございました。皆様についても改めて感謝申し上げます。特に会場にお集まりいただきました大勢の皆様方に心より御礼申し上げて私の閉会のご挨拶とさせていただきます。どうも有難うございました。

司会：

以上をもちまして、大学評価フォーラム「学習成果を軸とした質保証システムの確立」

を終了いたします。

大学評価フォーラム

学習成果を軸とした質保証システムの確立

—学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは—

配 付 資 料

資料1

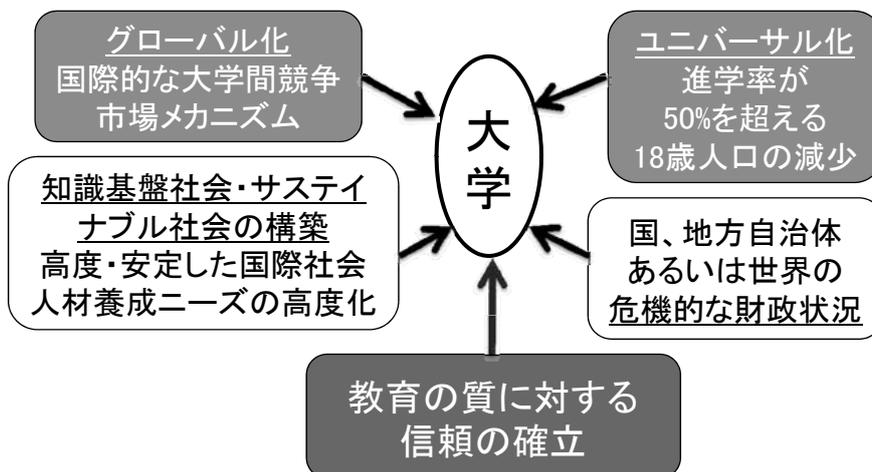
これからの質保証システム

平成22年度大学評価フォーラム
大学評価・学位授与機構
川口昭彦

これからの質保証システム

- 社会的評価に応えられる「内部質保証システム」の確立
- 保証すべきは、「学位の質」あるいは「職業資格の質」
- 学習成果 (Learning Outcomes) を社会に可視的に提示

大学をとりまく環境



3

認証評価の検証結果の概要

- 「改善に資する」という目的については、かなり成果があがっている。
- 「質の保証」という目的については、ある程度成果があがっていると思われるが、「質」に関する理解(コンセンサス)に課題もある。
- 「社会的説明責任を果たす」という目的の達成状況は、かなり課題を残している。

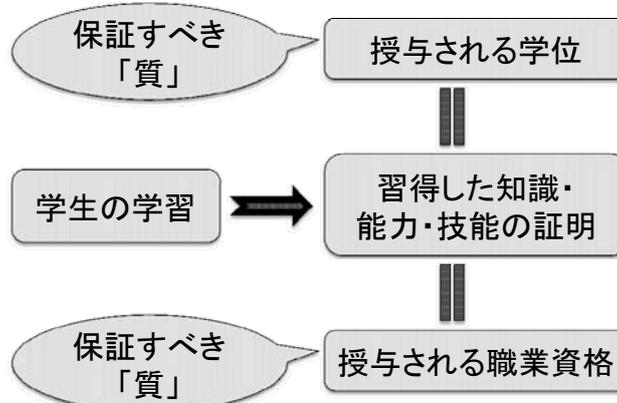
4

「評価疲れ」の原因は？

- 教育研究上の目的・目標(理念や建学の精神など)が、総じて抽象的
- 組織としての教育研究の実施、計画立案など評価、改善・改革までの組織的一貫性の不足
- 情報公開と説明責任の不足
- 外部環境、内部環境の分析不足

5

保証すべきは 学位の質あるいは職業資格の質



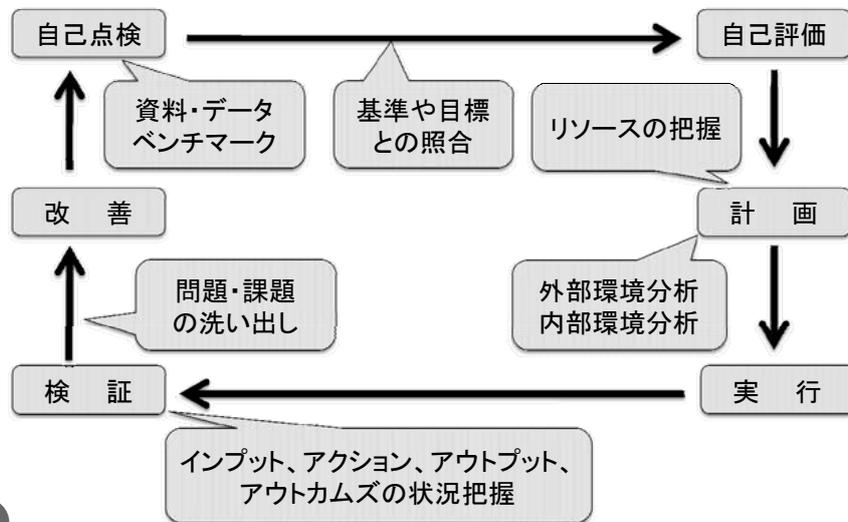
6

内部質保証システム

- 自主・自律を標榜する大学は、自らの責任で諸活動について点検・評価を実施し、その結果に基づいて改革・改善を図る必要がある。
- 大学の質を自ら保証することができる内部質保証システムを構築することが不可欠である。
- 認証評価の役割は、そのシステムが機能しているかどうかを第三者機関として検証する。
- 内部質保証システムが十分機能していることが、自律的組織体としての証明である。

7

内部質保証システムの概要



8

成果(アウトカムズ)とは？

	具 体 的 内 容
インプット (投入)	教育研究活動等を実施するために投入された財政的、人的、物的資源をさす。
アクション (活動)	教育研究活動等を実施するためのプロセスをさす。計画に基づいてインプットを動員して特定のアウトプットを産み出すために行われる行動や作業をさす。
アウトプット (結果)	インプットおよびアクションによって、大学(組織内)で産み出される結果をさす。
アウトカムズ (成果)	諸活動の対象者に対する効果や影響も含めた結果をさす。学生が実際に達成した内容、最終的に身につけたもの、刊行された論文の効果や影響などである。

9

学士課程教育のパラダイム・シフト

- 「教育パラダイム」から「学習パラダイム」へ
- 「教員の視点に立った教育」から「学生の視点に立った学習」へ
- 「何を教えるか」より「何ができるようになるか」
- 「授業内容や教育方法の改善」から「学習の質が向上したか、学習成果があがっているか」へ
- 学習成果をいかに測定するか？ いかに説明責任を果たすか？

10

学習成果とは？

- ある学習過程を終了した時に、どのような知識、技能そして能力を獲得することが期待できるかに関するステートメント（ECTS Users' Guide）
- 教育を語るための国際共通言語（あるいは国際共通通貨）

11

「最終アウトカムズ」と 「中間アウトカムズ」

- 最終アウトカムズ（End Outcomes）と中間アウトカムズ（Intermediate Outcomes）を区別する必要がある。
- 中間アウトカムズは、最終目標の達成に向けて期待されるアウトカムズではあるが、それ自体が最終目標ではない。
- ステークホルダー（関係者）に向けて、大学人は、中間アウトカムズを可視化して示すことが求められている。

12

大学のジレンマとブレイクスルー

- 大学教育パフォーマンスを表わす指標の一つとしての所定年限内の卒業率（あるいは在籍率）
- これと卒業者の質（教育達成レベル）を両立させることは簡単ではない。
- 卒業率と教育達成レベルを同時に高く保つか、これが大学教育のアウトカムズであり、大学の知恵の絞り所である。

日本国東京・NIAD-UE 資料2 (和訳)
2010年8月2日

学生のまなびを評価する： 学習成果アセスメントへの コモンセンスアプローチ

リンダ・サスキー

Vice President

Middle States Commission on Higher Education

アメリカ合衆国ペンシルバニア州フィラデルフィア

<http://linda.suskie.home.comcast.net>

Linda.Suskie@comcast.net

1

NIAD-UE, Tokyo, Japan
August 2, 2010

資料2

A Common Sense Approach to Assessing Student Learning

Linda Suskie

Vice President

Middle States Commission on Higher Education

Philadelphia, Pennsylvania, USA

<http://linda.suskie.home.comcast.net>

Linda.Suskie@comcast.net

1

学生の学習アセスメントとは何か？

- 学生に何を学んでほしいかを定める
- 学生がそれを必ず学ぶようにする!

—ジェーン・ウォルフソン、タウソン大学環境科学研究プログラム、ディレクター

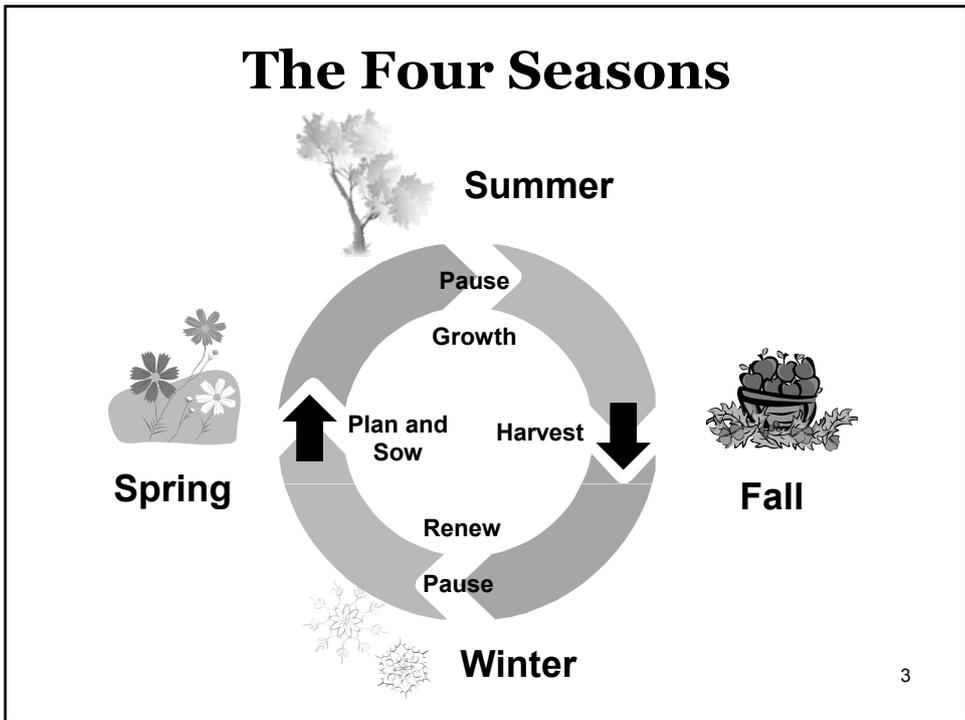
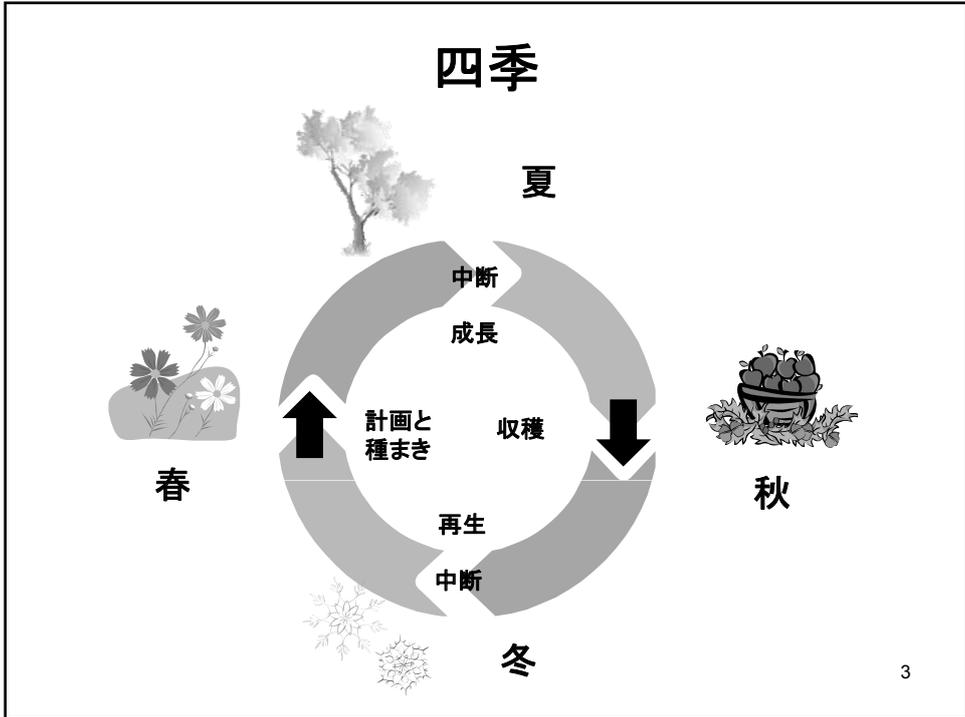
2

What is Assessment of Student Learning?

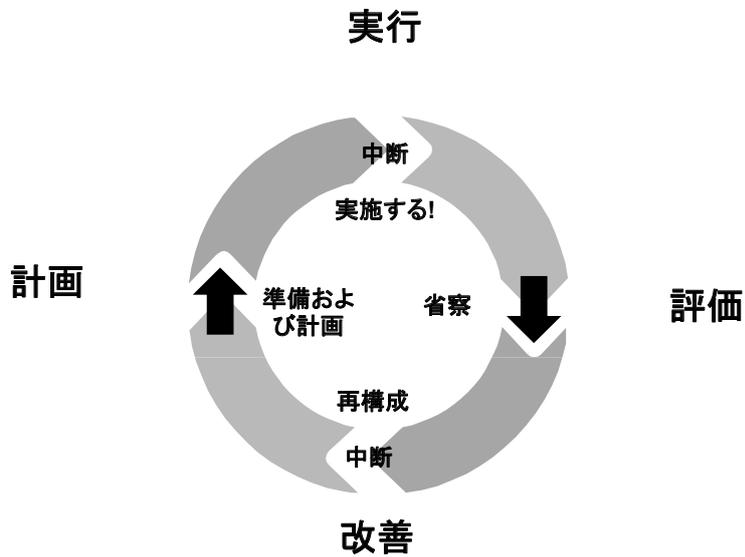
- Deciding what we want our students to learn
- Making sure they learn it!

—Jane Wolfson, Director, Environmental Science & Studies Program, Towson University

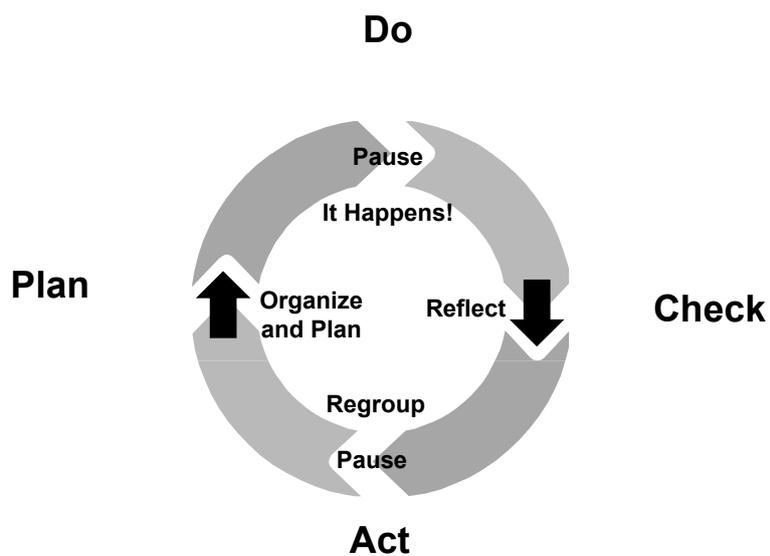
2



計画-実行-評価-改善 サイクル

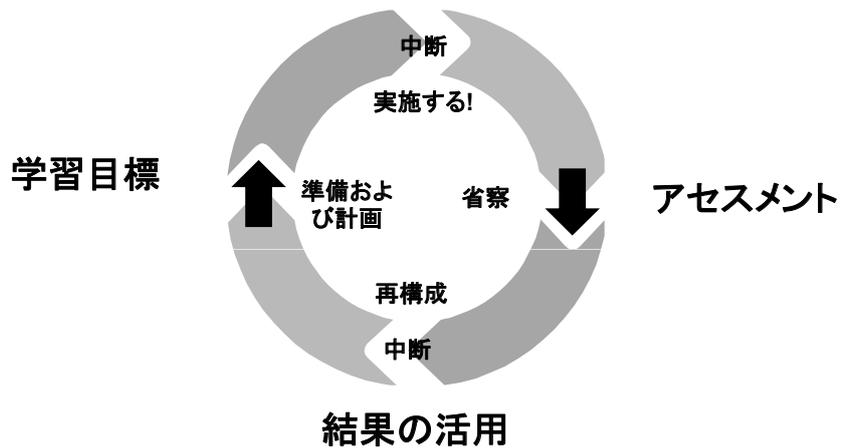


The Plan-Do-Check-Act Cycle



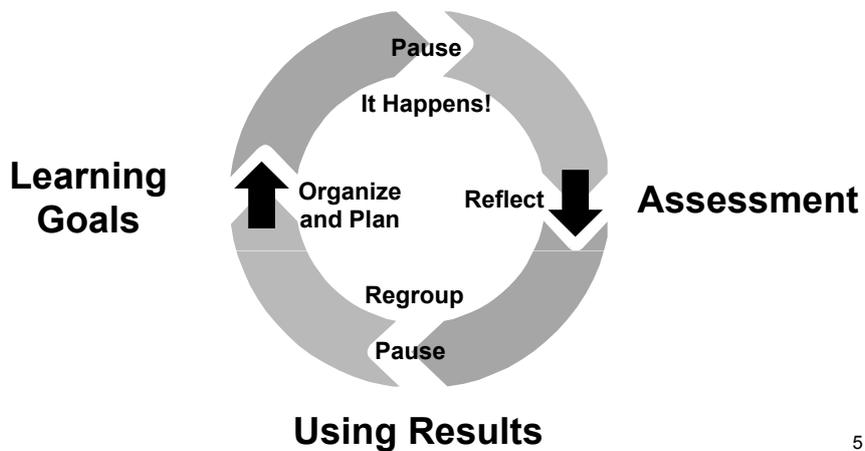
教育-学習-アセスメント・サイクル

学習の機会

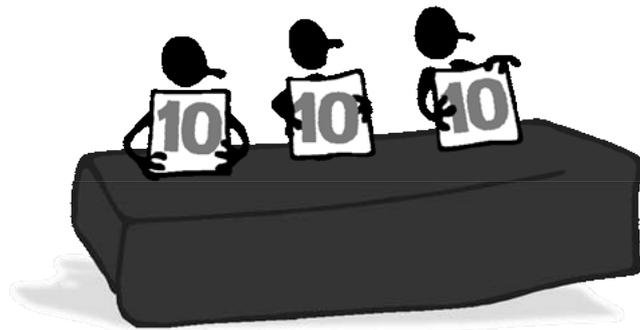


The Teaching-Learning-Assessment Cycle

Learning Opportunities

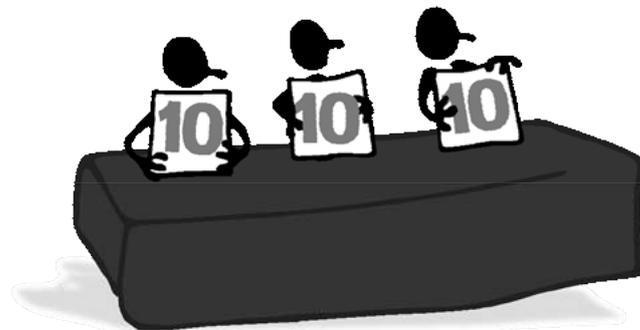


「よい」アセスメントとは何か？



6

What is “Good” Assessment?



6



**1. よいアセスメントとは
明確かつ重要な目標から
生み出される**

PDCAの第1ステップ

よいアセスメントのための
根底をなすもの

8

**1. Good Assessment
Flows from
Clear and Important Goals.**

The first step of PDCA

The underlying foundation of the
other characteristics of good
assessment

8



教育とは学生を目的地までの
旅程へ導くようなものである

9



Teaching is like leading students on
a road trip to a destination.

9

明確な「成功する学生」像

- 学生に**最も**学んでほしいことは何か?
- 成功する学生は何をすることができるのか?
- **なぜ**それであって、別のものではないのか?
- 学生がそれを学ぶことをどのように支援するのか?
- 学生がそれを学んでいることをどのように把握するのか?

10

A Clear Picture of a Successful Student

- What do we **most** want students to learn?
- What can a successful student **do**?
- **Why** those things and not others?
- How do we help students learn those things?
- How do we know they're learning it?

10

2. よいアセスメントは有益であり 活用されるものである

結果妥当性

アセスメントが差異をもたらすか？

教育学的妥当性

アセスメントが教育の改善につながるか？

11

2. Good Assessment is Useful and Used.

Consequential Validity

Do assessments make a difference?

Pedagogical Validity

Do assessments lead to improved teaching?

11

あなたは自らの結果に
満足していますか？

- なぜ満足しているのか、または満足していないのか？
- 満足していない場合、それについて何かしているか？

12

Are You Satisfied with Your Results?

- **Why** or why not?
- If not, what are you doing about it?

12

あなたはアセスメントの結果を、
成果を公表・宣伝するために
活用していますか？

- 入学希望者およびその家族
- 同窓会
- 政府の政策立案者
- 雇用者
- 助成金を授与する機関や基金

13

*Do You Use Assessment Results to
Celebrate and Publicize Successes?*

- Prospective students and their families
- Alumni
- Government policymakers
- Employers
- Agencies and foundations awarding grants

13

あなたはアセスメントの結果を、
重要な決定のための情報として
活用していますか？

- アセスメントから得られた証拠に基づく資金優先順位
- アセスメントから得られた証拠に基づく戦略的目標および計画
- 裏付けのある情報に基づく計画および意思決定を行える文化

14

*Do You Use Assessment Results
to Inform Important Decisions?*

- Funding priority to requests supported by assessment evidence
- Strategic goals and plans based on assessment evidence
- A culture of evidence-informed planning and decision-making

14

3. よいアセスメントは 費用効果的である

このアセスメントは有益であったか？

その価値は投入した時間と金額に見合うものであったか？

そうではない場合、それをただちに中止し、別のことを行うべきである

15

3. Good Assessment is Cost-Effective.

Has this assessment been useful?

Has its value been in proportion to the time and money we have put into it?

If not, stop doing it and do something else.

15

アセスメントの負荷を最小化する

- 3から6つの目標のみに焦点をあてる
- あるものから始める
- 迅速かつ容易なアセスメント・ツール
- 現実的かつ柔軟な予想
- 簡素かつ効果的な報告要件
- 建設的なフィードバック

16

Minimize the Burden of Assessment

- Focus on just 3-6 goals
- Start with what you have
- Quick and easy assessment tools
- Realistic, flexible expectations
- Simple, effective reporting requirements
- Constructive feedback

16

4. よいアセスメントは高く評価される



4. Good Assessment is Valued.



大学のリーダーはどのようにして アセスメントを奨励し、推進するのか？

- 教授陣が時間を作れるように支援する
- 専門能力開発の機会を与える
- 技術的な支援を行う
- アセスメント作業を評価する
 - 認めること
 - イノベーショングラント
- 失敗の自由を与える
- アセスメントの結果を重要な決定に対する情報提供として活用する

18

How Do College Leaders Promote and Facilitate Assessment?

- Help faculty find time
- Professional development opportunities
- Technical support
- Value work on assessment
 - *Recognition*
 - *Innovation grants*
- Freedom to fail
- Use assessment results to inform important decisions

*時間?
何かをやめる*

- 次のことを一時的に中断、または縮小することにより何が起こるのか...
 - 委員会
 - 新しいプログラム & コース
 - その他の新しい取り組み

19

*Time?
Stop Doing Something Else.*

- What would happen if you suspended or scaled back...
 - Committees
 - New programs & courses
 - Other new initiatives

19

5. よいアセスメントは精確かつ真実性 のある 結果をもたらす

- 終わりのない常に行っている作業
- 多様なアプローチ
- 批評家が異議を唱えないような証拠を含む

20

5. Good Assessment Yields Reasonably Accurate, Truthful Results

- A perpetual work in progress
- Multiple approaches
- Include the kind of evidence that a critic would not challenge

20

信頼性および妥当性 アセスメントの質に関する伝統的な指標

- 妥当性 = 質および正確性
- 信頼性 = 一貫性
- 以下に焦点をあてる
 - 内容的妥当性 (学習目標との関連で)
 - 結果妥当性
 - 教育学的妥当性
- 信頼性のために妥当性を犠牲にしてはならない

21

Reliability and Validity *Traditional Indicators of Assessment Quality*

- Validity = quality and accuracy
- Reliability = consistency
- Focus on
 - *Content validity (relation to learning goals)*
 - *Consequential validity*
 - *Pedagogical validity*
- Don't sacrifice validity on the altar of reliability

21

よいアセスメント

1. 明確かつ重要な目標
2. 有益...かつ活用される
3. 費用効果的
4. 高い評価
5. 合理性をもった精確で真実性のある結果

22

Good Assessment

1. Clear and important goals
2. Useful...and used
3. Cost-effective
4. Valued
5. Reasonably accurate and truthful results

22

【大学評価フォーラム】

Benesse[®] 教育研究開発センター
Benesse Educational Research & Development Center

資料3

学習成果を軸とした 質保証システムのありかた

—保証すべき「質」とは何か—

2010. 8. 2

Benesse教育研究開発センター
センター長 新井健一

1

Benesse[®] 教育研究開発センター
Benesse Educational Research & Development Center

◆ベネッセ教育研究開発センターの活動

教育に関する調査、研究、開発

- 教育に関する実態調査
- 高等教育に関する調査、研究
- ICTなどの情報機器を利用した新しい学習方法に関する研究
- 英語の習得や英語教育の実態に関する調査、研究
- 能力・スキルの育成と測定に関する研究
- 産学連携、大学、研究機関との共同研究

調査、研究内容の情報発信

- ご家庭、研究者、教育委員会等行政、学校、幼稚園等への情報提供
情報誌（進研ゼミ、VIEW21、これからの幼児教育を考える）、メディア
- ホームページを通じた幅広い発信
ベネッセ教育研究開発センター サイト <http://benesse.jp/berd/>

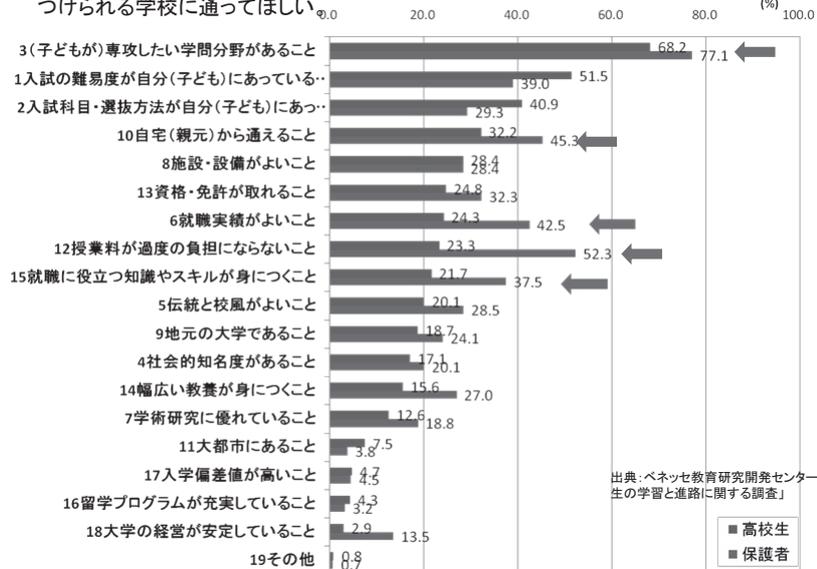
1. 高校生/保護者にとっての 大学選択の観点

(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

3

1-1. 大学選択の際に重視すること(保護者+高校生)

保護者の願い=こどもの好きな分野で、⇒ 経済的負担が軽く、⇒就職できる力を身につけられる学校に通ってほしい



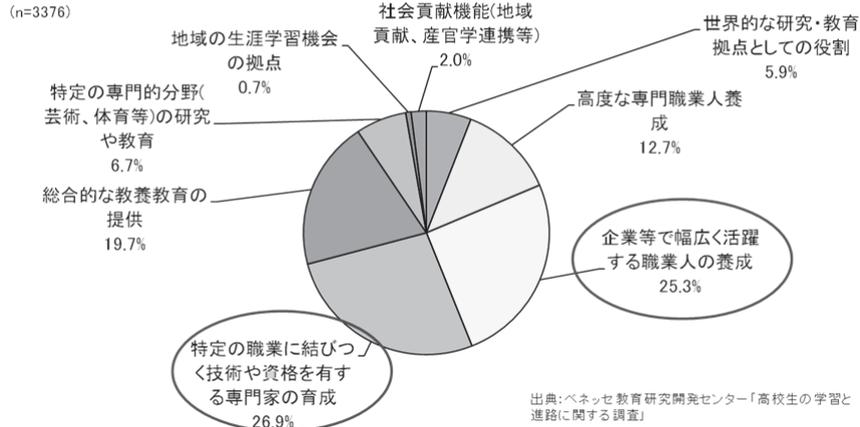
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

4

1-2: 保護者がのぞむ、大学の機能・役割

[Q]あなたは、お子さんが進学される大学が重点を置く役割として、主にどのようなことを期待しますか。

以下の中から、もっとも当てはまるものをお選びください。(1つだけ)
※なお、すでに進学が決まっている方は、それに基づいてお答えください。



5

(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

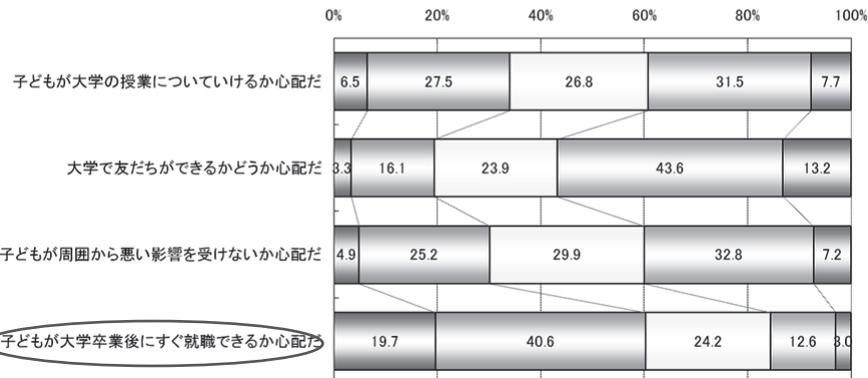
5

1-3: 親が思う、子どもの大学進学に際しての心配ごと

[Q]あなたの希望通り、あなたのお子さんが大学へ進学した場合、あなたは次のようなことについてどの程度当てはまりますか。

それぞれについて、もっとも当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)

とても当てはまる まあ当てはまる どちらともいえない
 あまり当てはまらない まったく当てはまらない



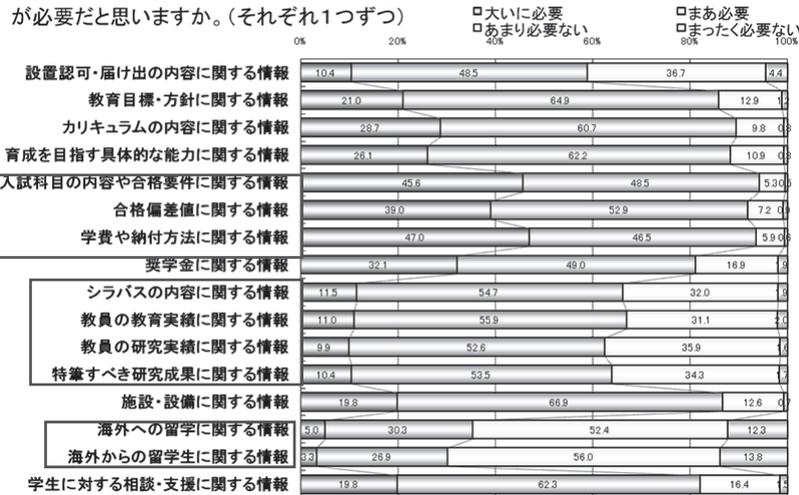
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

6

1-4. 子どもの進学先を選ぶために必要な情報(その1)

大学選びに際して大学の就職実績情報は、もはや入試に必要な偏差値や合格要件などの情報と、同じかそれ以上の重みを持っている。

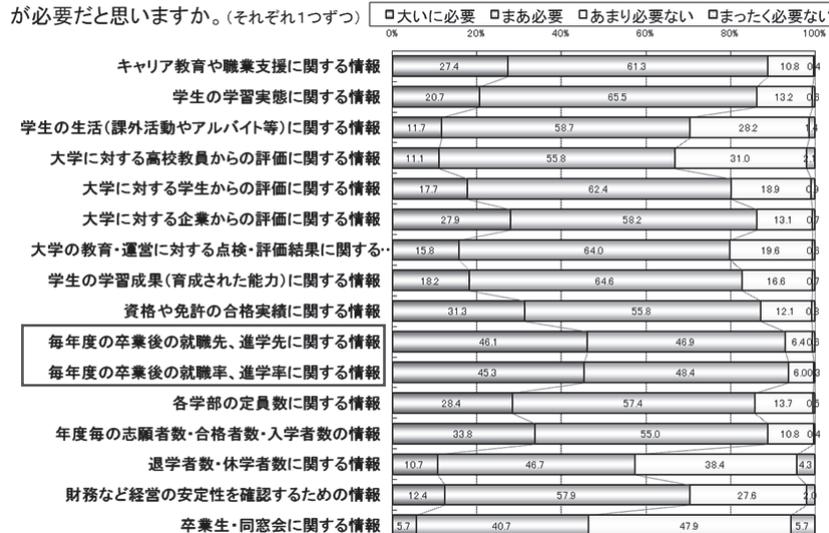
[Q]お子さんが進学される「大学を適切に選ぶにあたって」、どのような情報が必要だと思いますか。(それぞれ1つずつ)



出典: ベネッセ教育研究開発センター「高校生の学習と進路に関する調査」
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

1-5. 子どもの進学先を選ぶために必要な情報(その2)

[Q]お子さんが進学される「大学を適切に選ぶにあたって」、どのような情報が必要だと思いますか。(それぞれ1つずつ)



(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

2. 高校教員の進路指導・大学改革に関する意識

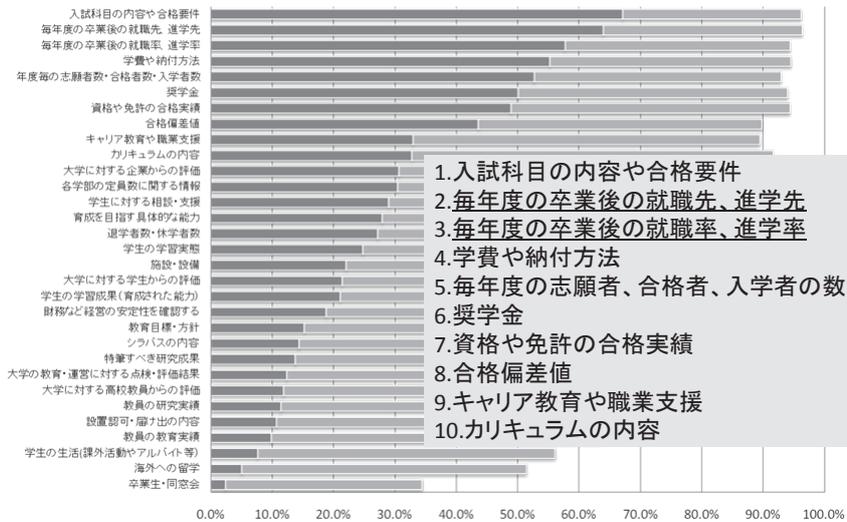
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

9

2-1: 進路指導において必要な情報は何か？

進路指導において必要な情報(全体「大いに必要」の高い順)

■ 大いに必要 ■ まあ必要



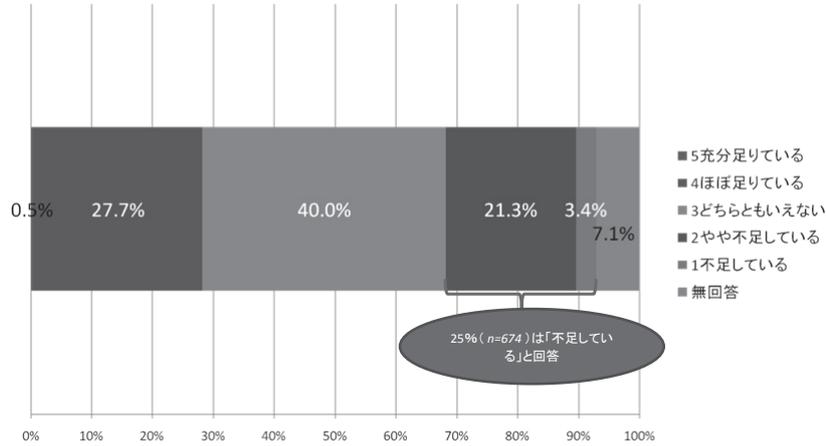
1. 入試科目の内容や合格要件
2. 毎年度の卒業後の就職先、進学先
3. 毎年度の卒業後の就職率、進学率
4. 学費や納付方法
5. 毎年度の志願者、合格者、入学者の数
6. 奨学金
7. 資格や免許の合格実績
8. 合格偏差値
9. キャリア教育や職業支援
10. カリキュラムの内容

出典: ベネッセ教育研究開発センター「高等学校からみた大学教育の課題に関する調査」
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

10

2-2. 進路指導に必要な情報は高校に提供されているか？

進路指導に必要な情報は足りていますか？



出典：ベネッセ教育研究開発センター「高等学校からみた大学教育の課題に関する調査」
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

11

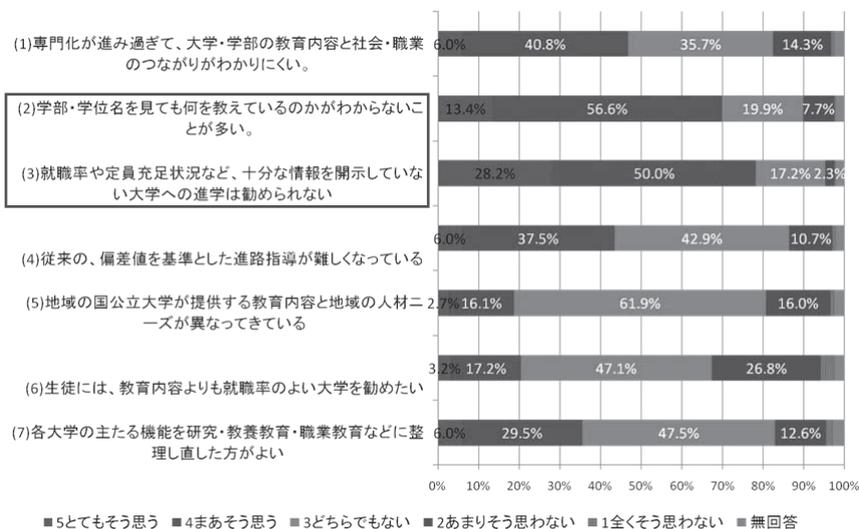
2-3. 進路指導において「不足している」情報

進路指導において不足している情報



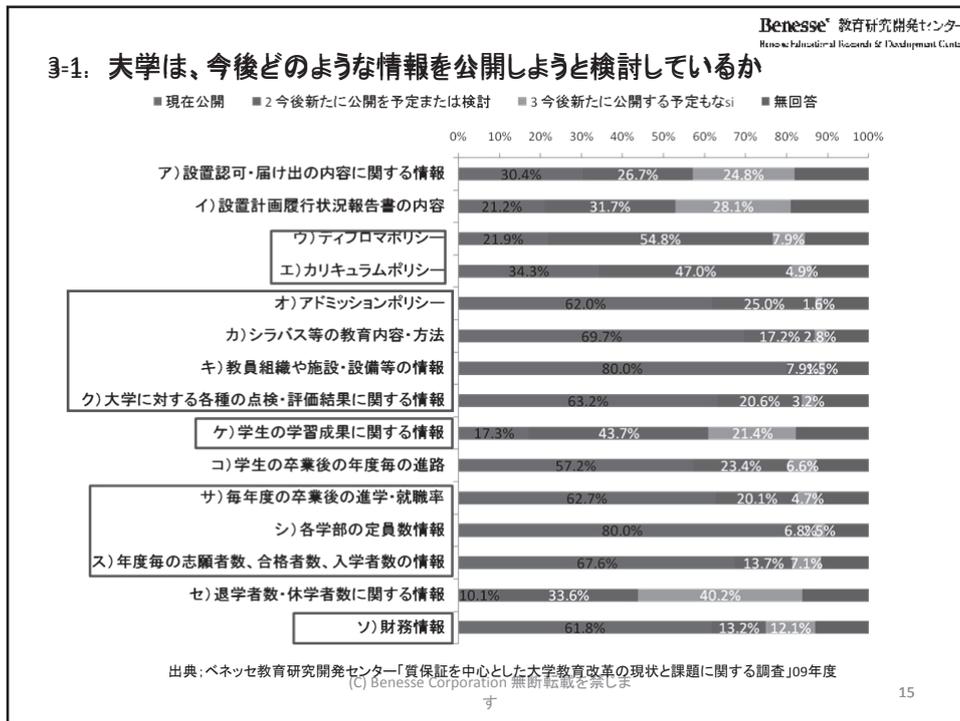
出典：ベネッセ教育研究開発センター「高等学校からみた大学教育の課題に関する調査」

2-4: 進路指導担当先生の現在の大学進路指導への意識

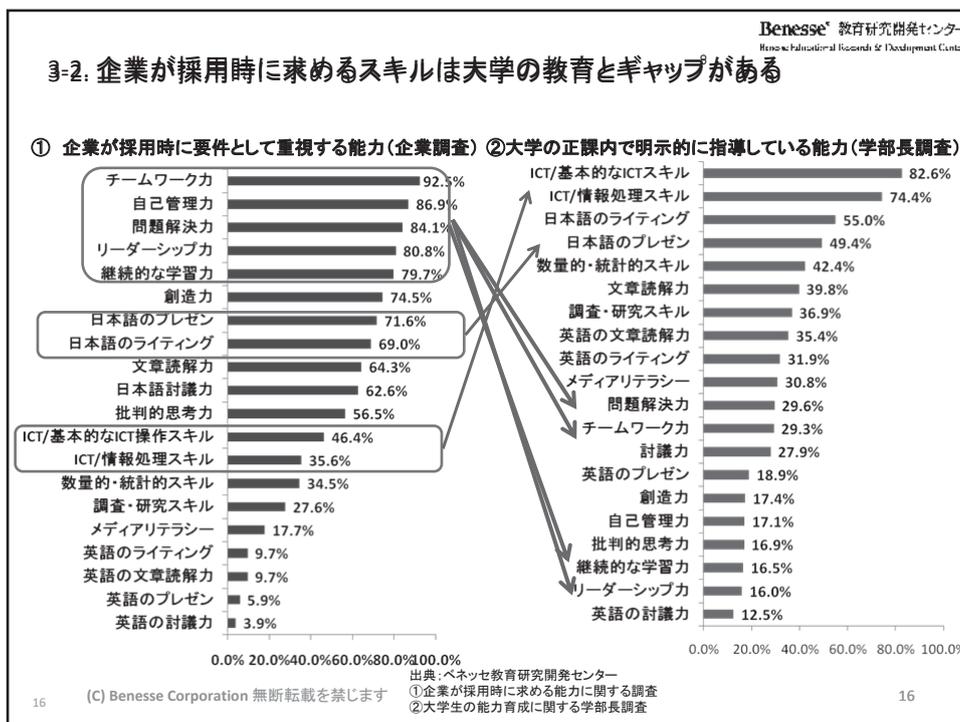


出典:ベネッセ教育研究開発センター「高等学校からみた大学教育の課題に関する調査」
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

3. 大学の意識と、社会・企業との接続の状況



15

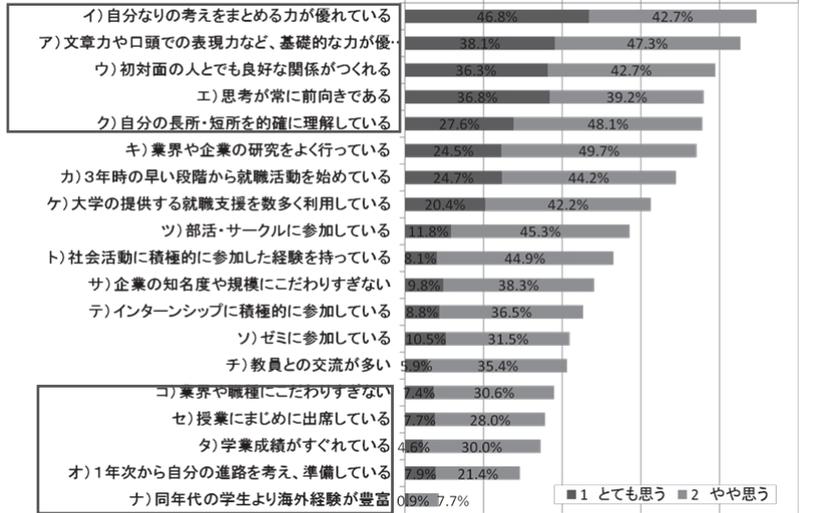


16

16

3-3: 就業力の高い学生は、結局「汎用的能力」に優れている

内定が複数社から取れる学生の資質は？



出典: ベネッセ教育研究開発センター「大学キャリアセンター実態調査」速報値
(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

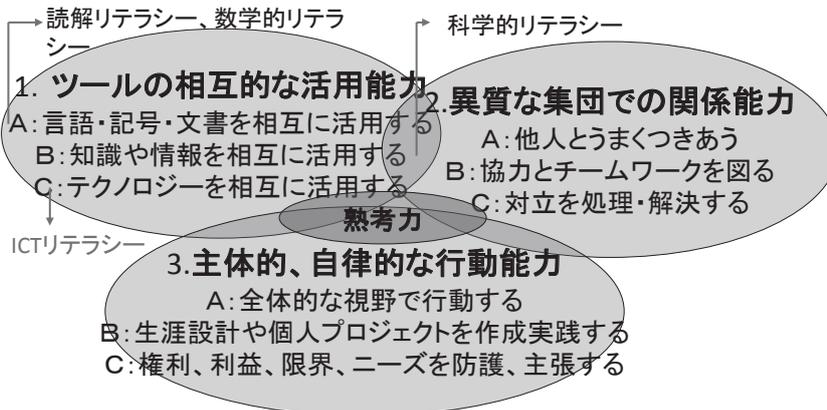
【海外の状況】「社会人基礎力」「学士力」の定義分類と欧米の定義分類との比較

アメリカの21世紀スキルの分類を基準に、日本の「学士力」、「社会人基礎力」を分類

	アメリカ21世紀スキル(ATC21S)	「学士力」 (カッコ内は文部科学省分類)	「社会人基礎力」
基礎的知識・スキル	1 コア科目 読解・表現スキル、外国語、芸術、数学、経済、科学、地理、歴史、公民 2 21世紀テーマ 「グローバル化の認識」、「財政・経済・経営・企業」、「市民教養」、「健康」	・コミュニケーション力(技能) ・異文化理解(知識) ・社会情勢、自然、文化理解(知識)	該当なし
情報・メディアテクノロジーのスキル	1 情報リテラシー 2 メディアリテラシー 3 ICTリテラシー	情報活用力(技能)	該当なし
学習およびイノベーションのスキル	1 批判的思考力・問題解決スキル 2 創造性・イノベーションスキル 3 コミュニケーション・チームワークのスキル	生涯学習力(態度) 論理的思考力(技能) 問題解決力(創造的思考力) チームワーク(態度)	「考え抜く力」 課題発見・計画力・創造力
生活・職業のスキル(ソフトスキル)	1 柔軟性・適応性 2 自発性・自立性 3 社会的及び異文化スキル 4 生産性・倫理観 5 リーダーシップ及び責任感	リーダーシップ(態度) 倫理観(態度)	「前に踏み出す力」 主体性・働きかけ力・実行力 「チームで働く力」 発信性・柔軟性・規律性・傾聴力・状況把握力・ストレスコントロール力

【海外の状況】 **社会人として必要な能力の定義(義務教育段階)**

DESECOプロジェクトが設定したキーコンピテンシー



『コンピテンシー』とは、単なる知識や技能だけでなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的資源を活用して、特定の文脈の中で複雑な課題に対応することが出来る力である。(子どもたちが社会に出る2020年に必要とされる力である) そのなかで『キーコンピテンシー』は、「人生の成功や社会の発展にとって有益」、「様々な文脈の中でも重要な要求に対応するために必要」、「特定の専門家ではなくすべての個人にとって重要」という観点で選択された能力

【海外の状況】 **高等教育資格枠組み(英国の例)**

優等 (H) レベルの資格記述: 優等学士学位 (Bachelors degree with Honours)

優等学士学位は次の各項目を証明した学生に授与される。

- (i) 自分の学修分野 (field of study) の體となる見方 (aspects) についての体系的な理解。少なくともある部分は、1つの学問分野の定義された見方の最先端、または最先端と伝えられる一貫した詳細な知識の獲得を含む。
- (ii) ある学問分野の中で確立された分析と調査の技法を正確に展開させる能力。
- (iii) 学生に以下のことを可能にする概念的な理解。
・いくらかは学問分野の最先端であるアイデアと技法を用いて、論拠を考え出し、裏づけ、問題を解決すること。
・その学問分野における最新の研究、もしくは同等の高度な学問 (equivalent advanced scholarship) の特定の見方を記述し批評すること。
- (iv) 不確実、曖昧さと知識の限界の認識。
- (v) 自分自身の学習を管理 (manage) し、学術的書評と一次資料 (たとえば参考研究論文・その学問分野に適切な原資料) を利用する能力。

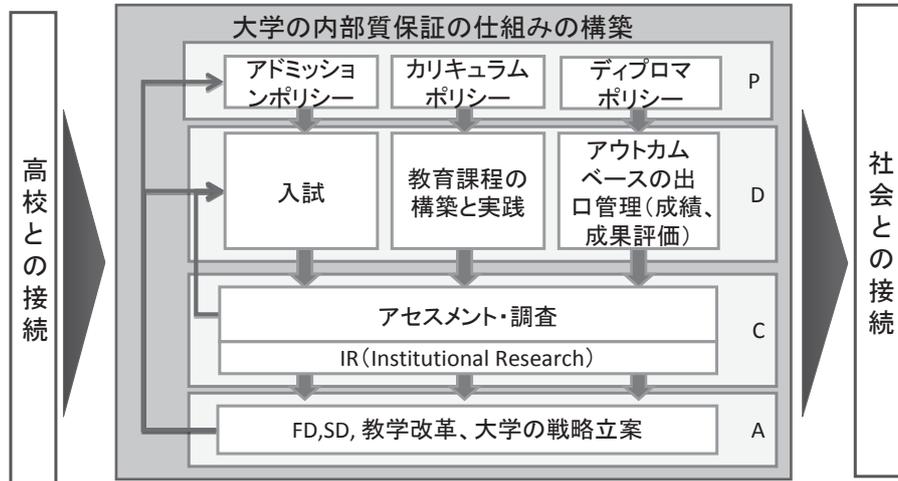
この資格の所有者は典型的に以下のことができる。

- (a) 自分の知識と理解力を見直し、強固にし、拡張し、適用するために、そしてプロジェクトに着手し、実行するために学んだ方法と技法を応用すること。
- (b) ある問題の解決法に達する一もしくは一連の解決法を特定する一よう判断を下し、適切な質問を考え出すために、論拠、仮定、抽象的な概念、そして (不完全かもしれない) データを批判的に評価すること。
- (c) 専門家および専門家でない人々に、情報、アイデア、問題、解決法を伝えること。

そして、

- (d) 以下のことを要求する職に必要な特性と移動可能な技術をもつ。(筆者注 qualities and transferable skills necessary for employment requiring)
 - ・イニシアティブ (主導権) と個人的な責任の行使。
 - ・複雑かつ予測できないコンテキストでの意思決定。
 - ・専門的または同等の種類適切な継続訓練を行なうのに必要とされる学習能力。

ジェネリックスキルの育成と成果評価が課題



- 受験情報
- 就職情報

社会人として必要なジェネリックスキルの育成システムと成果評価

- ジェネリックスキル
- グローバル人材

(C) Benesse Corporation 無断転載を禁じます

21

Benesse® 教育研究開発センター
Benesse Educational Research & Development Center

<http://benesse.jp/berd/>

22

資料4

学習成果を軸とした質保証システムのあり方

卒業生を採用する企業の立場から

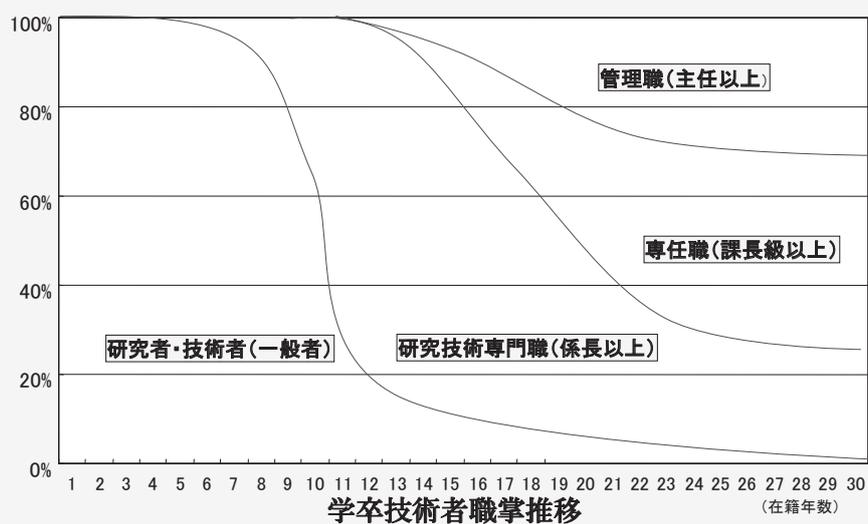
2010/07/25
東京大学監事（前東芝顧問）
有信 睦弘

What industries expect for university graduates

- Problem solving ability by applying the knowledge learned in universities
- Ability to organize complex problems
- Logical thinking
- Ability to transfer information accurately by documents
- Literacy and interest in society
- General arts

Preliminary

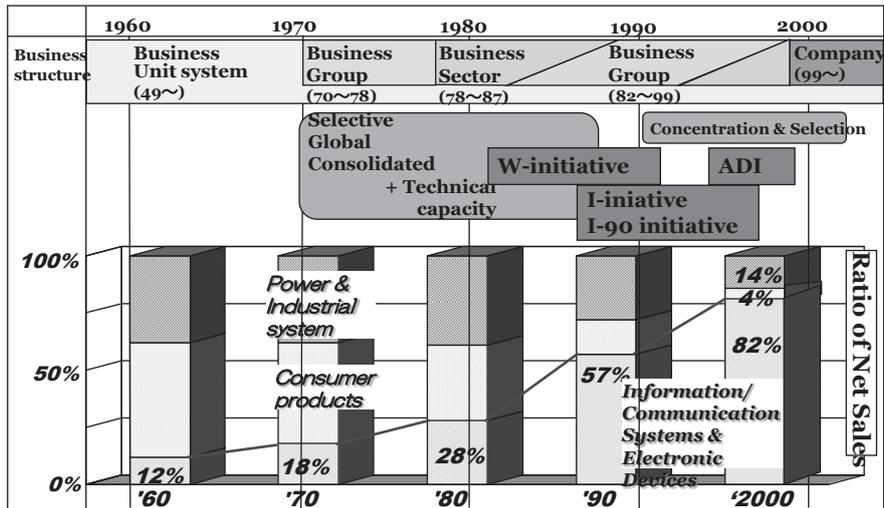
過去の技術者の職掌推移



日本における採用のプロセスと課題

- 4月～10月：会社訪問、採用試験、面接等
⇒内々定⇒10月～内定
- 就職活動の早期化⇒不十分な学業
- 採用期間の長期化⇒企業の負担増
- 採用基準の変化と混乱
- 学業成績がわかるのは採用内定後
- 学業成績と企業でのパフォーマンスの無相関

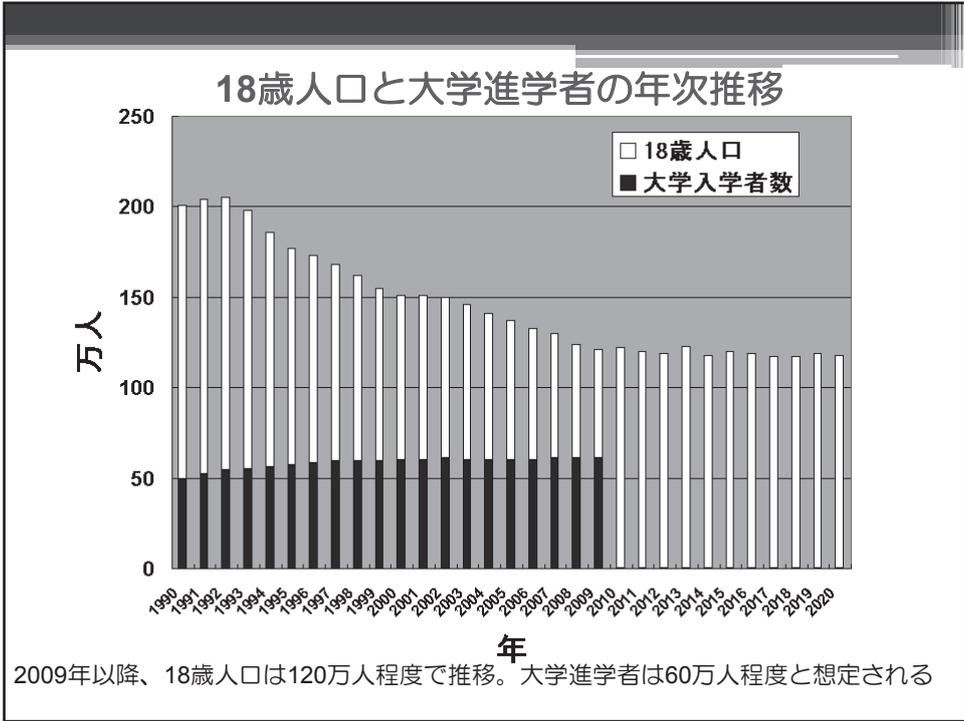
Brief History of Business Promotion Scheme



日本の企業研究所の変遷

キャッチアップ型から独創技術開発へ

年代	経済環境	技術環境	企業研究所の形
1960	戦後の疲弊回復	技術導入	技術導入型
1970	高度成長	中研ブーム	自由研究型
1980	安定成長へ激変	技術的キャッチアップ	事業密着型
1985	貿易摩擦	技術立国論	自主技術
1990	高度情報化	ハイテク技術摩擦	目的基礎研究型
1990	グローバル化		
新時代	知識情報化 情報民主社会 創造的マーケティング	技術融合 科学と技術の共鳴	技術ネットワーク型 人と人との共鳴？



Industry feels lower academic performance and basic engineering skills for new comers-60%

- Lower competency in original thinking and application of basic knowledge
- Have more to learn
 - Basics : Electromagnetics, Mathematics, Mechanics, Thermodynamics, Quantum mechanics, Software languages, Physics, English
 - Electric & Electronic Engineering : Electric and electronic circuit, Control engineering
 - Mechanical Engineering : Strength of materials, Fluid mechanics, Thermodynamics, Mechanical vibrations
 - Information Engineering : Basics of information processing
 - Chemical Engineering : Chemical reaction
 -

Preliminary

日本の課題と対策？

- 過去から脱しきれない労務管理と人材育成システム
- 過去の夢から脱しきれない大学・大学院教育
- 激化する人材獲得競争から置き去り
- 欧州で進む学位の標準化と質保証の流れ⇒企業の側からみるとかつてのISOの悪夢

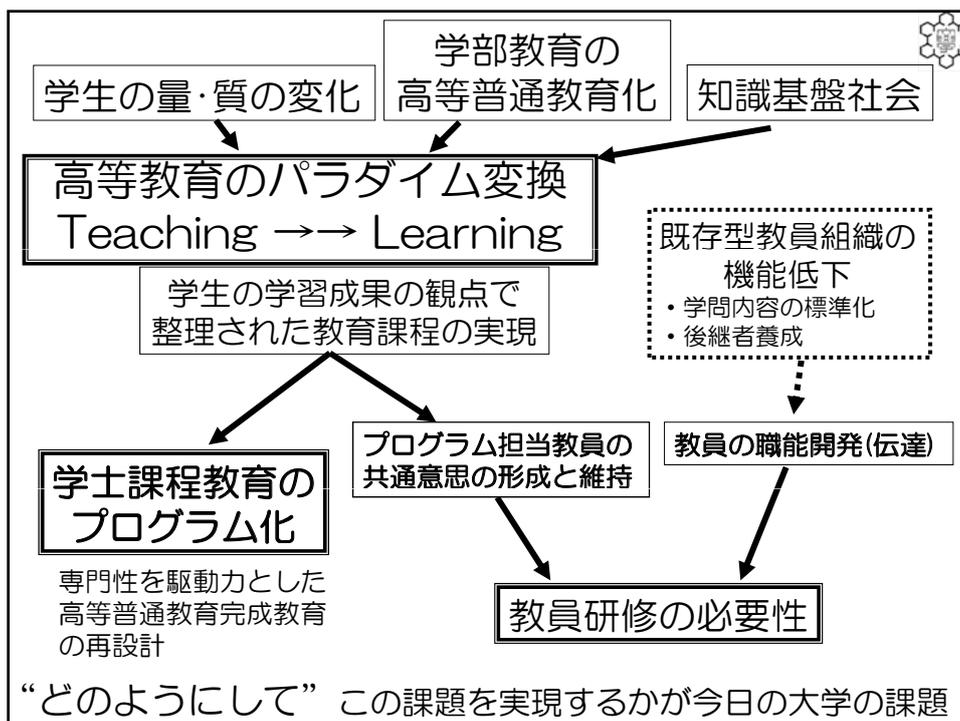


- 学業成績の標準化⇔大学によらない基準
- 国際的に通用する学位
- 交際的に同等なアクリディテーション

資料5 

学習成果の可視化を通じた 学士課程教育の質保証への試み —新潟大学型質保証へ—

新潟大学 副学長（学務担当）
濱口 哲



学生の学習成果の質保証を どのようにして実現するか？



① **視点** ・プログラムの根拠の流動化
(質の基準が定まらない)
学問分野→人材像

・プログラム履修学生の多様化(プログラム間、内)
多様なキャリアパスを目指す学生

人材像(資質・能力)に確固たる外的基準があり得るか？



① プログラム設計上の人材育成目標の具体化
② 個々の学生の目標と達成度の可視化
による質保証の確立を目指す。(新潟大学型質保証)

新潟大学学士課程教育構築への 具体的取り組みの概要



教育資源の全学共通プラットフォームの構築

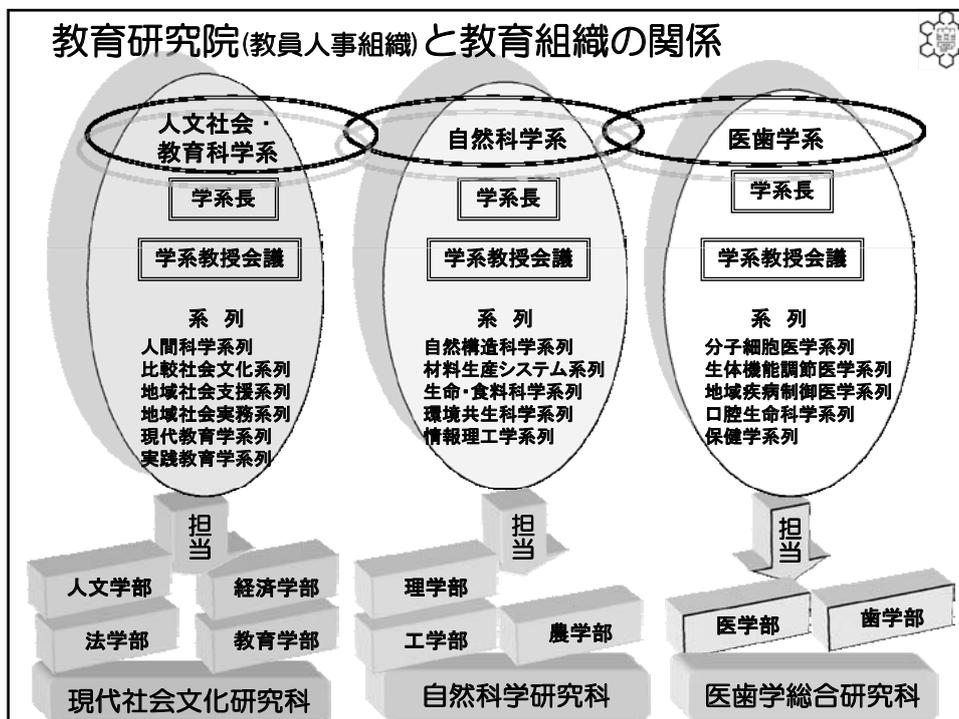
- 教員所属組織の変更 (平成14年)
- 授業科目の全学化
科目区分の撤廃と分野・水準表示法の導入
→→ 授業開設体制の変更と
全学教育機構の設置 (平成16~17年)

教育プログラムの整備

- 副専攻制度 (平成16年)
- 主専攻プログラム化 (平成19~21年)

⇒ 学習成果の実質化へ (平成22年~26年)

教育研究院(教員人事組織)と教育組織の関係



授業科目を全学共通の教育資源化

“全学科目化”

全授業科目を原則として全学学生が履修可能に

→ 教養科目と専門科目の科目区分の撤廃

- ・プログラムの二元性の克服
- ・教養か専門かは、科目の属性ではなく、プログラムの中での位置づけの問題

分野・水準表示

授業科目に分野と水準を示すコードを付す

“学問分野”の観点で 授業内容の正当性を担保

教育プログラムの整備

—教育資源（教員・授業科目）の全学共通プラットフォーム上に—



・主専攻プログラム

卒業に必須のプログラム

学部の責任で開設（学位の種類と関連）

→→ 42プログラム

・副専攻プログラム

学生の希望に応じて、

主専門分野とは別の分野について

“ある程度”体系的なカリキュラムを履修

→→ 21プログラム

学部・学科の教育課程の主専攻プログラム化

(プログラムの拠り所を「学科：学問分野」から「人材育成目標」へ)



<教育プログラムの整備>

- ・ 設置目的を明示し、明確な人材養成目標(学習成果)を掲げる。
- ・ →→ 学習成果は、専門・教養を含めた到達目標
- ・ 学生が到達目標に至るための学習方略を明示する。
- ・ プログラムは必要十分な授業科目から構成
- ・ 各授業科目と到達目標との関係を明示

<プログラム担当教員集団の機能の明確化>

- ・ 担当教員集団がプログラムにおける教育活動について共通意志を持つ。そのための具体的方策(FD活動等)を備える。
- ・ 主専攻プログラムの成果を検証し、プログラム改革を進める”しくみ”を備える。

「プログラムシラバス」の作成作業を通じて、
学士課程教育の抜本的改革を図る

プログラムシラバスの内容

- ① プログラムの名称 ② 取得できる学位
- ③ プログラムの概要と人材育成のねらい
・人材育成のねらい/当該プログラムの優位性、特徴
- ④ 獲得が期待される学習成果および効果
〈到達目標(学習成果)の観点〉
1) 知識・理解 2) 当該分野固有の能力 3) 汎用的能力
観察および説明が可能な成果・証左を伴うよう具体的に記す
4) 獲得が期待される態度・姿勢
- ⑤ プログラムの履修要件
- ⑥ 到達目標に達するための学習方策・方法
カリキュラム立案と学習方法の基本方針
授業科目リスト
(カリキュラムマップで到達目標との関係を提示)
- ⑦ 修了認定の基準(基本的考え方、必要単位数)
- ⑧ 教育プログラムの評価と改善のための方策
- ⑨ 担当教員組織とFDポリシー

学生の学習成果の質保証を
どのようにして実現するか？

- ① 視点 ・プログラムの根拠の流動化
(質の基準が定まらない)
学問分野→人材像
- ・プログラム履修学生の多様化
多様なキャリアパスを目指す学生

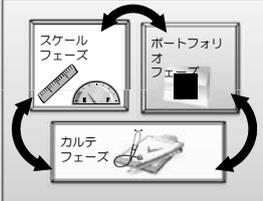
人材像(資質・能力)に確固たる外的基準があり得るか？



- ① プログラム設計上の人材育成目標の具体化
 - ② 個々の学生の目標と達成度の可視化
- による質保証の確立を目指す。(新潟大学型質保証)

新潟大学学士カアセスメントシステム (NBAS : Niigata University Bachelor Assessment System)

新潟大学学士カアセスメントシステム (NBAS) とは



統合型学務情報システム

●3つのフェーズ(詳細右)により、多面的に学生のアセスメント情報を蓄積。

●統合型学務情報システム上で運用することにより、学士課程教育の全過程で活用する。

●各フェーズ間で、情報を有機的に関連させアセスメントする。

各フェーズの詳細

スケール フェーズ (共通の物差しで学生をアセスメント)

「新潟大学学士カ」を構成する知識・技能・特性など

- 各専攻プログラムで定められている到達目標
- 各種心理特性(例)・開放性・勤働性・外向性・調和性・情緒安定性
- 社会人基礎力
 - ・前に踏み出す力(アクション)
 - ・考え抜く力(シンキング)
 - ・チームで働く力(チームワーク)

「知識・理解」
「分野固有の能力」
「汎用的技能」
「態度・姿勢」

ポートフォリオ フェーズ (学生個人ごとの記録)

- 授業、セメスターごとの学習記録
- ・レポート
- ・感想、質問
- ・教員からのコメント
- 卒業論文作成時の各種資料
- CANガイド
- 課外活動、クラブ活動などの記録

機能拡充

カルテ フェーズ

学生カルテとして導入済み

学生情報項目 学生基本情報 通学情報 進級
異動情報 学生異動情報 留学関連情報 転部・転科情報 長期履修情報 など
履修情報 履修情報 成績情報 履修計画情報 出席情報 教育成績証明書 など
奨学金・入学金 奨学金履歴情報 授業料免除情報 入学料免除情報 など
資格等情報 JABEEプログラム修了情報 免許・資格・検定情報 教員免許情報 など
学生生活情報 学生保険情報 車両入構票情報 課外活動情報 など
その他のフェーズとの情報連携

一部機能拡充

新潟大学学士カアセスメントシステム

1. 学生に関わる諸情報の蓄積 →→カルテフェーズ
2. 学生の学習(広義)活動の主體的蓄積 →→ポートフォリオフェーズ
3. 学生の学習成果(狭義)の可視化 →→ スケールフェーズ

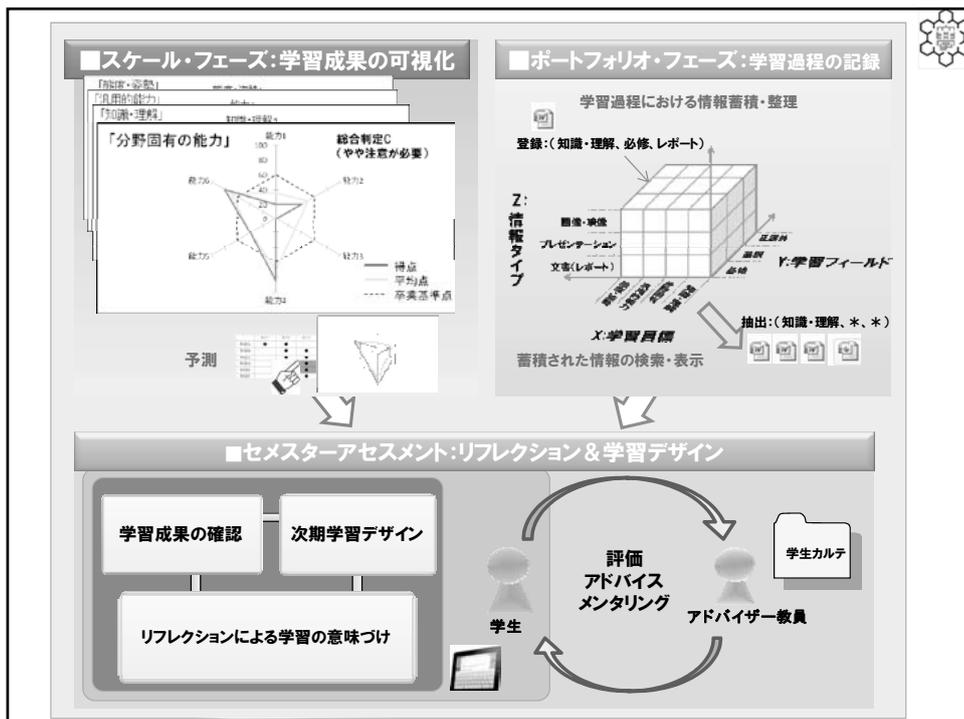
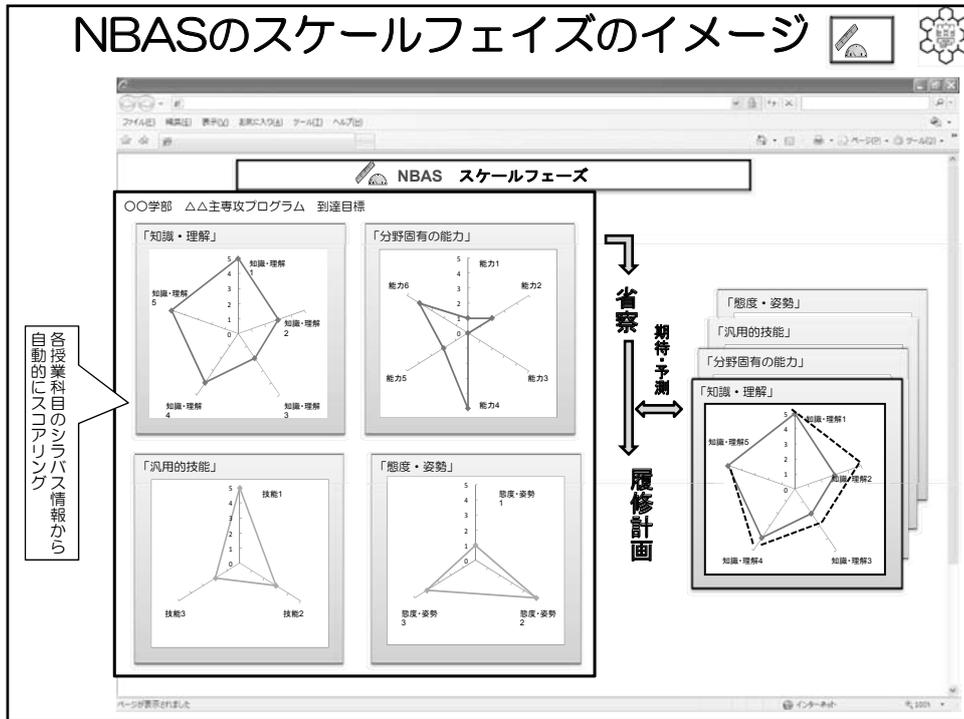
リフレクション・学習デザイン →→ **最終的な学習成果(広義)の可視化**

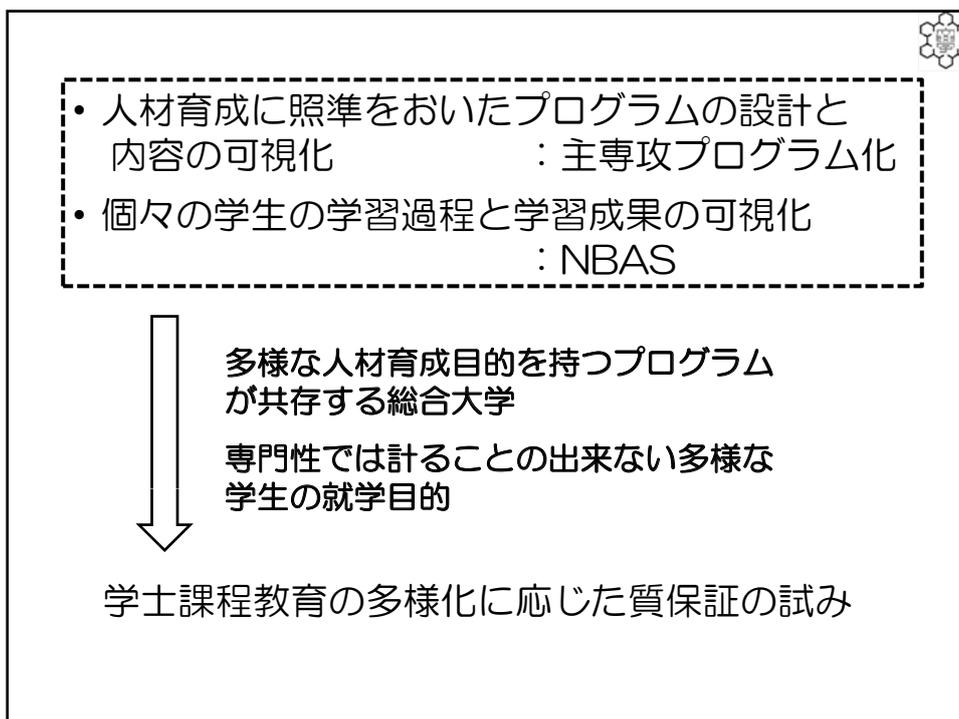
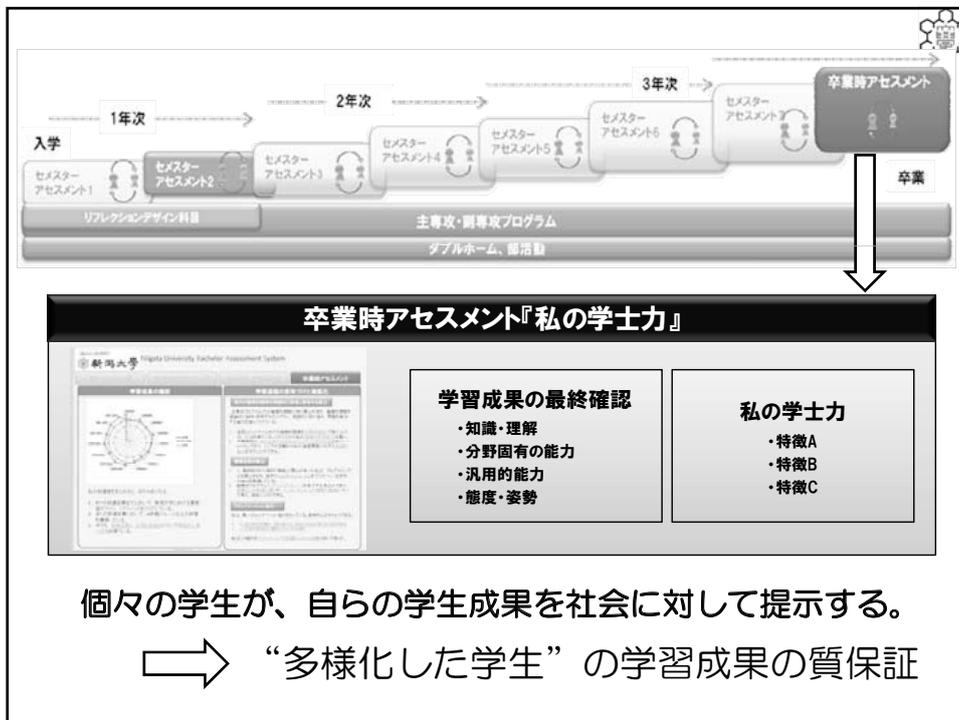
<開発の目的：学生が自分の目標を実現し、到達度を提示することを支援>

- ・学生が自らの学習目標を具体的に知る。
- ・学生が自分の達成状況を把握する。 →→ 学習目標の調整
→→ 履修計画の立案
- ・学生が自分の学習成果を社会に表現する。 →→ 就職活動
→→ (学位取得申請?)
- ・教員が学生の状況について学生と共通認識を持つ。
→→ 履修に関わる助言
→→ 正課外活動についての助言
→→ 単位認定するための評価?
- ・教育プログラムの到達度を把握する。 →→ プログラムの評価/改善

- 127 -

NBASのスケールフェーズのイメージ





大学評価フォーラム

学習成果を軸とした質保証システムの確立

—学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは—

登壇者略歴

登壇者略歴



平野 眞一 大学評価・学位授与機構長

学 歴

- 1965年3月 名古屋大学工学部応用化学科卒業
- 1967年3月 名古屋大学大学院工学研究科応用化学及び合成化学専攻修士課程修了
- 1970年3月 名古屋大学大学院工学研究科応用化学及び合成化学専攻博士課程修了

学 位

- 1970年3月 工学博士（名古屋大学）

主要職歴

- 1970年4月 東京工業大学工業材料研究所助手
- 1971年8月 ペンシルベニア州立大学博士研究員（～1972年9月）
- 1976年10月 東京工業大学工業材料研究所助教授
- 1978年4月 名古屋大学工学部助教授
- 1983年8月 名古屋大学工学部教授
- 1997年4月 名古屋大学大学院工学研究科教授
- 1999年4月 名古屋大学高温エネルギー変換研究センター長（～2002年3月）
- 2000年4月 名古屋大学評議員（～2002年3月）
- 2002年4月 名古屋大学先端技術共同研究センター長（～2003年3月）
- 2003年4月 名古屋大学大学院工学研究科長・工学部長（～2004年3月）
- 2004年4月 名古屋大学総長
- 2009年4月 独立行政法人大学評価・学位授与機構長

登壇者略歴

**川口 昭彦** 大学評価・学位授与機構特任教授

学 歴

- 1964年3月 岡山大学理学部化学科卒業
 1966年3月 京都大学大学院理学研究科化学専攻修士課程修了
 1969年3月 京都大学大学院理学研究科化学専攻博士課程単位取得退学

学 位

- 1970年1月 理学博士（京都大学）

主要職歴

- 1969年4月 東京大学応用微生物研究所助手
 1983年4月 東京大学教養学部助教授
 1989年4月 東京大学教養学部教授
 1991年2月 東京大学評議員（～1995年4月）
 1994年7月 東京大学留学生センター長（併）（～1998年6月）
 1996年4月 東京大学大学院総合文化研究科教授
 1996年4月 東京大学教養学部生命・認知科学科長（併）（～1999年3月）
 1999年4月 東京大学総合研究博物館長（併）（～2001年3月）
 2000年4月 大学評価・学位授与機構評価研究部教授（併）（～2001年3月）
 2001年4月 大学評価・学位授与機構評価研究部教授
 2002年5月 東京大学名誉教授
 2002年10月 大学評価・学位授与機構評価研究部長（併）
 2004年4月 独立行政法人大学評価・学位授与機構評価研究部教授、
評価研究部長（兼）
 2006年4月 独立行政法人大学評価・学位授与機構理事
 2010年4月 独立行政法人大学評価・学位授与機構特任教授

登壇者略歴

**リンダ・サスキー Linda Suskie****Vice President at the Middle States Commission on Higher Education**

リンダ・サスキー氏は、計画アセスメント・プログラム、学習目標の作成、アセスメント・ツールおよびアセスメント戦略、学生の学習スタイル、ベンチマークおよび基準の設定、ならびに教育と学習の向上のためのアセスメント結果の活用など、幅広い高等教育分野のアセスメントに関する題材に関し、国際的に認められた講演者、執筆家、教育者、かつコンサルタントである。最近の著作は、第2版となる『*Assessing Student Learning: A Common Sense Guide*』（ジョセイ・バス社、2009年）である。その他の著作には、『*Assessment, Learning, and Judgment*』（シュプリンガー社、2008年）の中の「*Using Assessment Results to Inform Teaching Practice and Promote Lasting Learning*」、『*Constructing and Sustaining Effective Assessment of Engineering Education*』（スタイラス社、2008年）の中の「*Understanding the Nature and Purpose of Assessment*」、『*Revisiting Outcomes Assessment in Higher Education*』（ライブラリ・アンリミテッド社、2006年）の中の「*Accountability and Quality Improvement*」、『*Assessment to Promote Deep Learning*』（アメリカ高等教育学会、2000年）、『*Questionnaire Survey Research: What Works*』（機関研究学会、1996年）などがある。

同氏の前歴としては、メリーランド州ボルティモア近郊のタウソン大学のアセスメント・機関研究所の副所長、アメリカ高等教育学会アセスメント・フォーラムのディレクターなどがある。同氏のカレッジや大学運営における30年以上の経験には、ペンシルバニア州ミラーズヴィル大学、ニューヨーク州立大学オスウィーゴ校、およびニュージャージー州立リチャード・ストックトン・カレッジにおける、アセスメント、機関研究、および戦略的計画における業績が含まれる。

同氏は、数々の専門的な組織やグループにおける活動的なメンバーであり、機関研究学会アセスメント学会のディレクター、高等教育における学習アセスメント協会の設立理事、カレッジおよび大学計画に関する中部大西洋地域ソサエティーのプログラム議長、機関研究北東部学会の財務責任者、および『*Journal of College Student Retention*』の論文評価委員である。また、多くの専門的なタスクフォース、パネリスト、および委員会の活動的なメンバーとして活動している。

同氏は、大学院課程においてアセスメントおよび教育研究手法、学部課程においてライティング、統計および数学（developmental mathematics）を指導した経験がある。ジョンズ・ホプキンス大学において定量的研究領域の学部学位を取得し、アイオワ大学の教育測定・統計学の修士学位を取得している。

登壇者略歴



新井 健一 株式会社ベネッセコーポレーション
Benesse 教育研究開発センター センター長

学 歴

1982年3月 東京学芸大学 教育学部卒業

主要職歴

1982年4月 株式会社 創育 入社
2003年11月 株式会社 創育 退職
2003年12月 株式会社 ベネッセコーポレーション 入社
2004年10月 株式会社 ベネッセコーポレーション 執行役員・教育研究開発本部本部長
2005年4月 株式会社 ベネッセコーポレーション Benesse 教育研究開発センター センター長

登壇者略歴

**有信 睦弘 東京大学監事****学 歴**

1976年3月 東京大学大学院工学系研究科機械工学専攻博士課程修了

学 位

1976年3月 工学博士（東京大学）

主要職歴

1976年4月 東京芝浦電気(株)（現(株)東芝）入社
1996年4月 (株)東芝 研究開発センター システム・ソフトウェア生産技術
研究所長
2000年4月 (株)東芝 技術企画室長
2003年5月 (株)東芝 研究開発センター所長
2003年6月 (株)東芝 執行役常務（研究開発センター所長）
2006年6月 (株)東芝 執行役常務（経営監査部長）
2008年6月 (株)東芝 顧問
2010年4月 国立大学法人東京大学監事

そ の 他

株式会社東芝 社友
日本学術会議 連携会員
文部科学省 中央教育審議会 臨時委員（大学分科会）
科学技術学術審議会 臨時委員（人材委員会）
経済産業省 産業構造審議会 産学連携小委員会 委員

他

登壇者略歴

**濱口 哲 新潟大学教授（副学長）****学 歴**

- 1974年3月 東京大学理学部生物学科卒業
1976年3月 東京大学大学院理学系研究科動物学専門課程修士課程修了
1979年3月 東京大学大学院理学系研究科動物学専門課程博士課程修了

学 位

- 1979年3月 理学博士（東京大学）

主要職歴

- 1979年10月 新潟大学教養部講師
1983年8月 新潟大学教養部助教授
1993年3月 新潟大学教養部教授
1994年4月 新潟大学理学部教授
2002年4月 新潟大学大学教育開発研究センター長（～2008年3月）
2002年4月 新潟大学評議員（～現在）
2004年2月 新潟大学副学長（学務担当）（～現在）

登壇者略歴

**岡本 和夫** 大学評価・学位授与機構理事

学 歴

- 1970年3月 東京大学理学部数学科卒業
1970年4月 東京大学大学院理学系研究科修士課程入学
1972年3月 東京大学大学院理学系研究科修士課程修了
1972年4月 東京大学大学院理学系研究科博士課程進学
1973年3月 東京大学大学院理学系研究科博士課程中退

学 位

- 1978年7月 理学博士（東京大学）

主要職歴

- 1973年4月 東京大学理学部・助手
1981年4月 一橋大学助教授
1983年4月 東京大学教養学部・助教授
1990年4月 東京大学教養学部・教授
1992年4月 東京大学大学院数理科学研究科・教授
1998年4月 東京大学大学院数理科学研究科長（～2002年3月）
2002年4月 東京大学大学総合教育研究センター長（～2010年3月）
2010年4月 独立行政法人大学評価・学位授与機構理事

そ の 他

- 1995年4月 社団法人日本数学会理事長（～1997年4月）
1997年7月 日本学術会議会員（～2005年9月）
2005年4月 財団法人東京大学出版会理事長（～2009年3月）

大学評価フォーラム

学習成果を軸とした質保証システムの確立

—学習成果の効果的なアセスメント・可視化・発信とは—

平成22年12月

編集・発行 独立行政法人 大学評価・学位授与機構

企画・編集 齋藤 聖子(大学評価・学位授与機構准教授)

〒187-8587 東京都小平市学園西町 1-29-1

電話:042-307-1500(代表)