

学修成果の多角的・継続的な可視化とその活用  
～ 育成と一体化した評価への試み ～

<企画・話題提供>

ベネッセ教育総合研究所 岡田佐織

s-okada@mail.benesse.co.jp

# 企画趣旨説明

**【企画テーマ】**

学修成果の多角的・継続的な可視化とその活用  
ー 育成と一体化した評価への試み ー

要旨：高知大学  
インタビュー件数の訂正  
19人→29人

**【参加者】** ※敬称略

話題提供者：

塩崎 俊彦（高知大学）

松本 留奈（ベネッセ教育総合研究所）

志村 知美（追手門学院大学）

木村 治生（ベネッセ教育総合研究所）

杉原 亨・奈良 堂史（関東学院大学）

友滝 歩（ベネッセi-キャリア）

指定討論者：鳥居 朋子（立命館大学）

企画者・話題提供者：岡田佐織（ベネッセ教育総合研究所）

**【企画内容の要約】**

多くの大学にとって喫緊の課題である「学修成果・教育効果の可視化をどのように行い、それをどう実践につなげたらよいか」について、①地域で活躍できる人材育成を目標に掲げ、オーセンティックな教育プログラムと評価軸づくりに取り組んできた高知大学、②「アサーティブプログラム」「アサーティブ入試」を起点に、多面的な能力評価と育成の仕組みを入学後へもつなぐ取り組みを進める追手門学院大学、③キャリア教育科目を突破口として、学部横断的・学年縦断的な成長の可視化と育成手法の開発に取り組む関東学院大学の事例をもとに、参加者とディスカッションを行う。

なぜ、このメンバーでセッションを？

「学びと成長のプロセス」を可視化する共同研究



追手門学院大学

×

Benesse

高大接続

<入口>

アサーティブプログラム・アサーティブ入試の成果検証を起点として、学びと成長を可視化する手法を見出す

関東学院大学

×

Benesse

教学改革

<中身>

キャリア科目群を体系化し、入口と出口をつなぐ評価・育成のモデルを作る

高知大学

×

Benesse

大社接続

<出口>

教育成果を評価するオーセンティックな指標を開発し、教育活動とカリキュラム改善に活用する（在学中+卒業後）

現状、

「学修成果・成長の可視化」のためのツールはいろいろある。

(大学が独自に開発したもの、民間企業が提供するアセスメントパッケージ等)

大学内に、検証のためのデータも蓄積されつつある。

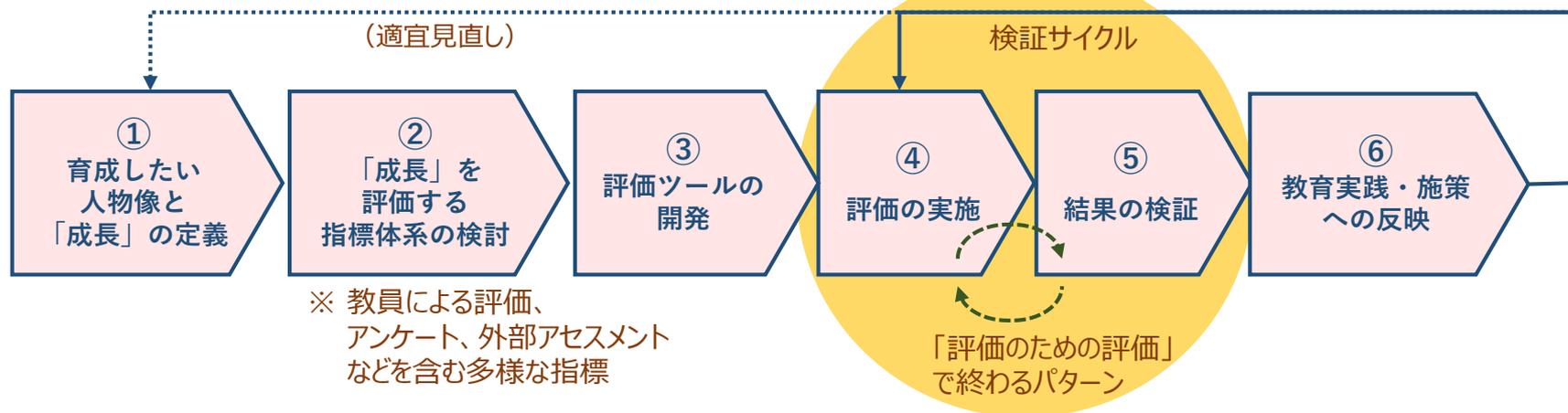
けれど

それらを活用して、

- ・教育効果の検証をどうやって行うか
- ・検証の結果をどう教育改善や意思決定に活かすか

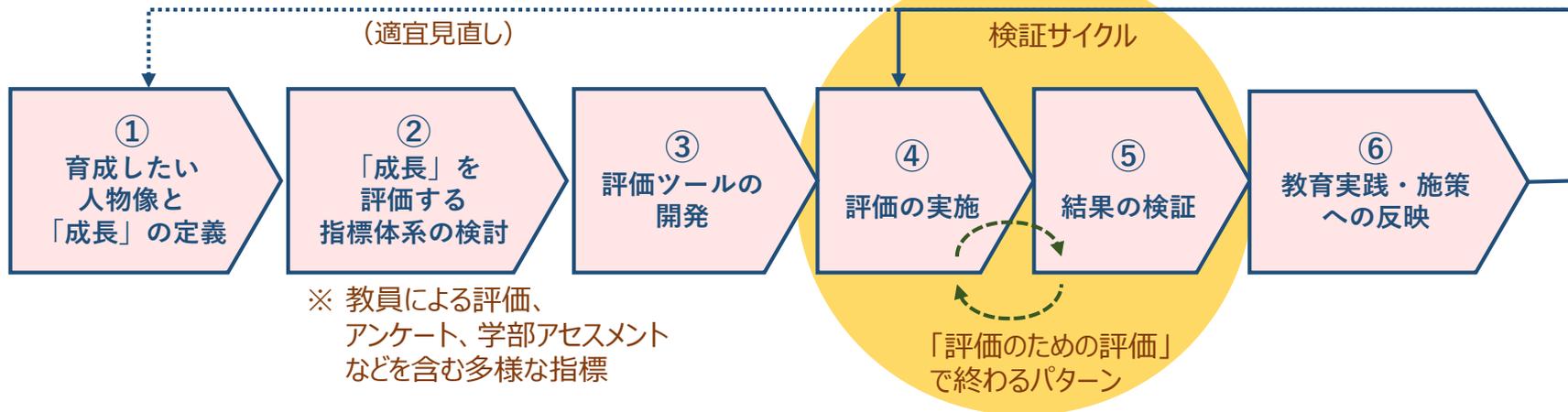
の方法論がない

### 検証・活用のプロセス

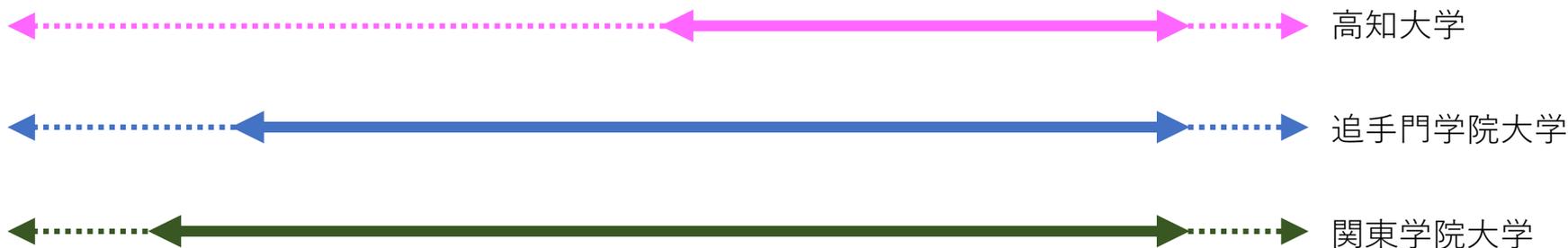


このあと、このプロセスに沿って、  
3大学の①～③の概略を説明します

### 検証・活用のプロセス



点線：本日の報告範囲  
実線：共同研究の範囲



①

育成したい  
人物像と  
「成長」の定義

- ・ディプロマ・ポリシーに基づいた「10+1」の能力を設定

②

「成長」を  
評価する  
指標体系の検討

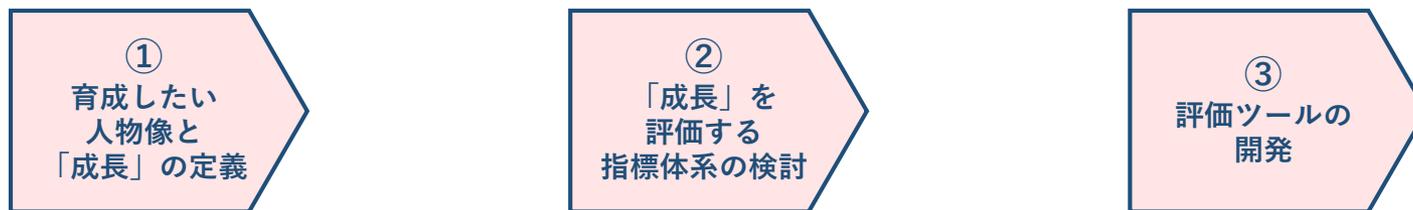
- ・入学時・3年次・4年次に「セルフアセスメントシート」を実施
- ・入学時・3年次に外部アセスメント（大学生基礎力レポート）を実施
- ・3年次・4年次に教員によるパフォーマンス評価を実施
- ・リフレクション面談を定期的実施

③

評価ツールの  
開発

- ・「10+1」の能力を評価する「セルフアセスメントシート」を開発
- ・「10+1」の能力軸に沿って、卒業生アンケート・インタビュー項目を設計

社会からの要請を反映した「オーセンティックな評価」を重視。  
「10+1」の力を軸に、入学時から卒業後までの評価体系と運用の仕組みを構築。



- ・「受験生像」を示し、アサーティブプログラムで育成、アサーティブ入試で評価。
- ・目指すのは「アサーティブラーナー」の育成

- ・ 面談カルテ、チェックリスト
- ・ インタビューフローシート（質問リスト）
- ・ アセスメント個人帳票

- ・ 成長を動的（キャリア開発力）・静的（学修成果）の2軸で評価
- ・ 動的評価指標としての「3つの力」（自己省察力・探索力・計画力）

「受験生像」「アサーティブ・ラーナー」という学生像を明確に設定。質的データ、量的データを組み合わせ、個人を多様な指標を使って多面的に捉えるためのツールと評価枠組み（教育効果の高い面談の仕組み）を開発。それを学生カルテ（大学としての支援ツール）に蓄積することで、部門をまたいだ情報共有や、次の面談者への申し送りが可能に。

①

育成したい  
人物像と  
「成長」の定義

②

「成長」を  
評価する  
指標体系の検討

③

評価ツールの  
開発

- ・ 全学DP・学部DPの見直し
- ・ 「生涯学び続ける」「主体性」  
→ 「燃えて何かに取り組んでいる」  
「高い意欲を持って学ぶ」

- ・ 1年次春学期のキャリア教育科目（全学登録必須）と4年次秋のキャリア教育プログラムの中で、インタビュー調査から導出した「成長学生のモデル」の各要素を共通の軸で評価

- ・ 1年次春学期：アセスメントとワークシートによる評価を実施
- ・ 4年間秋：4年間の学びを総括する「総まとめプログラム」のプロトタイプを開発。  
アセスメントとワークシートによる評価を実施。

「大学生としての学びと成長のPDCAサイクル」を回す力の育成と成果検証を、キャリア科目群の入口と出口で実施

# 高知大学の評価枠組み

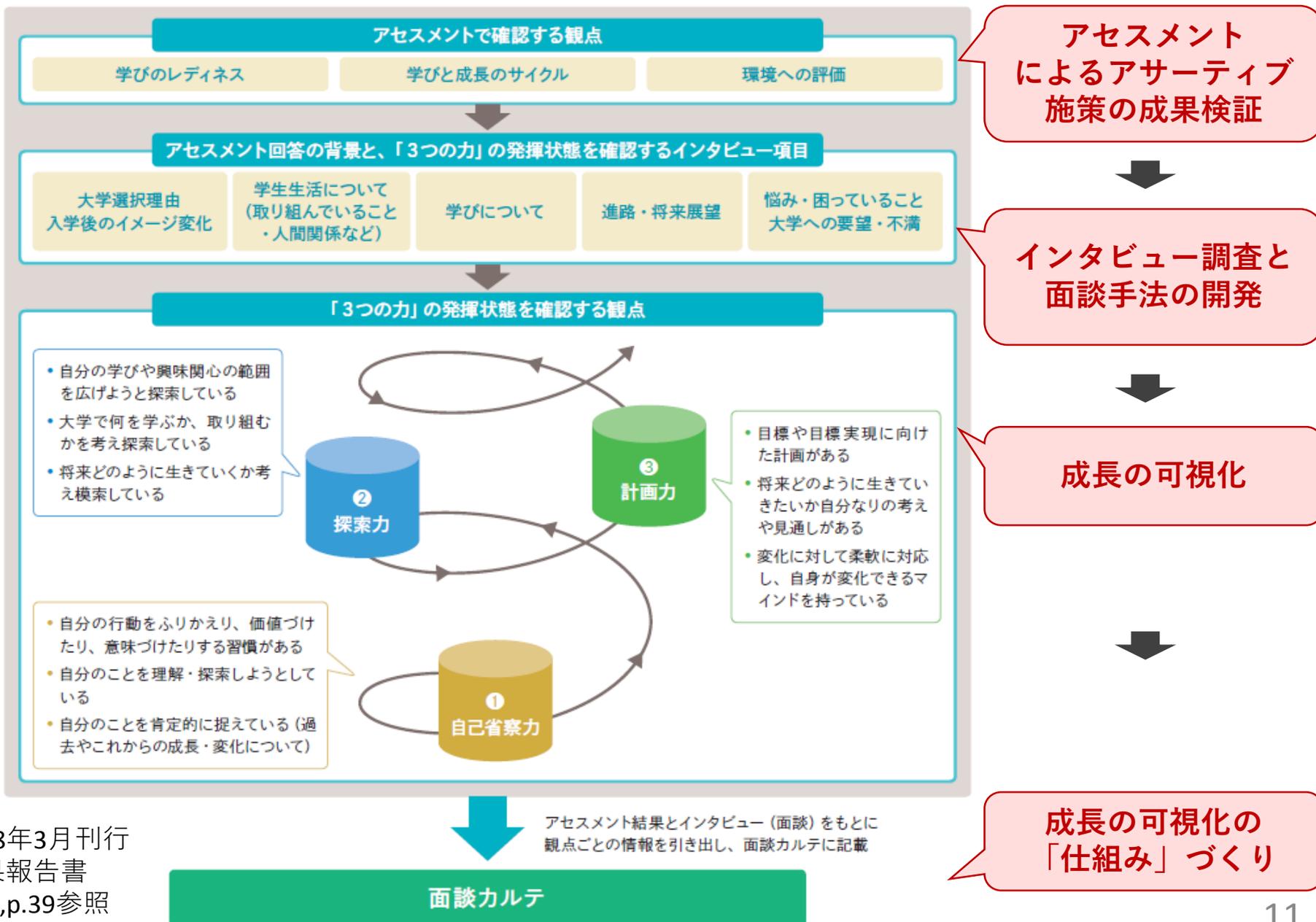
高知大学では、学修成果を評価する観点として「10 + 1」の力を設定。それを評価するための「セルフアセスメントシート」を開発。

共同研究では、この枠組みをベースにして、卒業生と職場上司のインタビューを実施。

ディプロマポリシーの分類	具体的な能力		評価方法
【知識・理解】		専門分野に関する知識	GPA
【思考・判断】		人類の文化・社会・自然に関する知識	
	対課題	論理的思考力	
		課題探求力	
【技能・表現】	対人	語学・情報に関するリテラシー	ルーブリックによる 学生の自己評価
		表現力	
【関心・意欲・態度】	対自己	コミュニケーション力	
		協働実践力	
統合・働きかけ		自律力 倫理観	パフォーマンス評価
		上記の諸能力を内的に統合し、周囲の文化・社会・自然・人間などに外的に働きかけていく能力	

「10」の力

「+1」の力



## <成長の定義（成長に向かう姿）>

- ・中長期の目標設定
- ・焦点化
- ・負荷のある行動
- ・リフレクション（言語化・意味づけ）

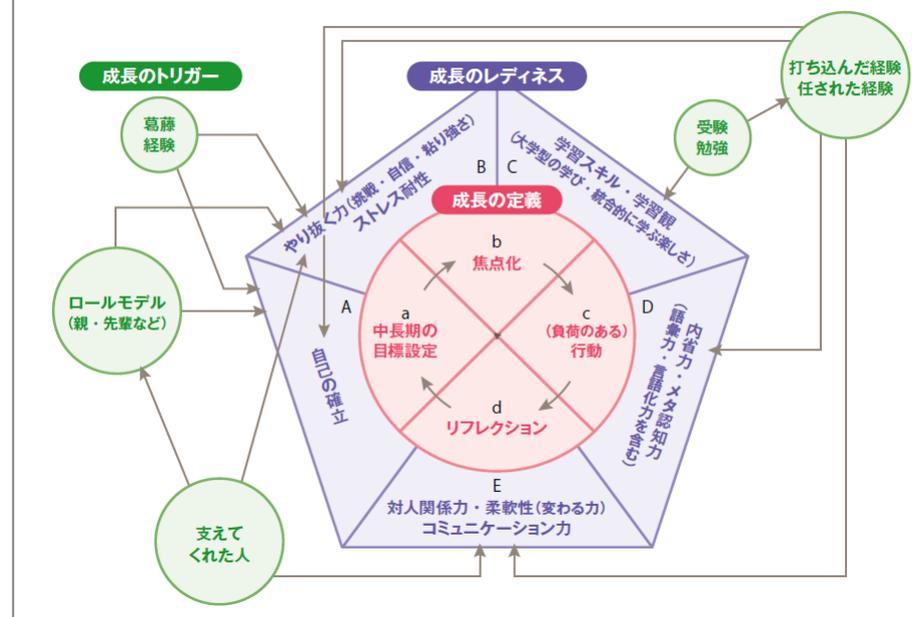
## <成長のレディネス（成長を支える土台）>

- ・自己の確立
- ・やり抜く力、ストレス耐性
- ・学習スキル、学習観
- ・内省力、メタ認知力
- ・対人関係力、柔軟性、コミュニケーション力

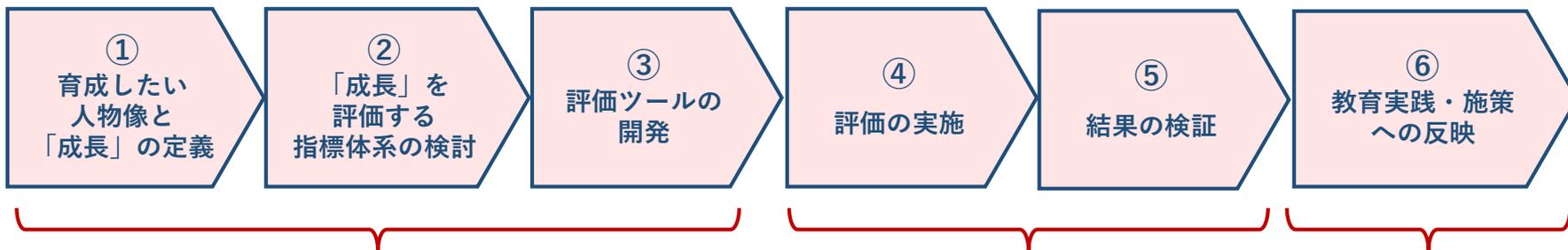
## <成長のトリガー（成長のきっかけ）>

- ・葛藤経験
- ・ロールモデル（親・先輩など）
- ・支えてくれた人
- ・打ち込んだ経験、任された経験 など

■ 図2-2 「成長」プロセスに共通する要素の構造図



2017年3月刊行  
成果報告書  
pp.9-10参照

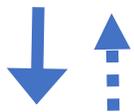


1. どのように評価の枠組みやツールを作ってきたか？

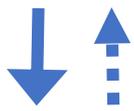
2. 実際に評価してみて、どうだったか？

3. 結果を受けて、今後どうするか？

□ 評価の枠組みづくり



□ 評価ツールの開発



□ 評価ツールの使い勝手の確認

□ 学生はどのように成長しているか？

□ 学修成果/成長は可視化できたか？

□ 一層の成長支援のために

□ 可視化方法の改善に向けて

→ このあと、上記1～3について、各大学からご報告します。

## 【本日のプログラム構成】

- (1) 企画趣旨説明 ※15分
- (2) 各大学からの報告 ※90分 (25分+事実確認の質疑5分) × 3サイクル
  - 高知大学
  - 追手門学院大学
  - 関東学院大学
- (3) 3大学の取り組みの共通点と相違点、方法論の抽出 ※10分
- (4) 指定討論・ディスカッション
  - ① コメント・論点提起 ※10～15分 \* 鳥居朋子先生 (立命館大学) より
  - ② ディスカッション ※約20分
    - ・ 登壇者による上記論点提起への回答、ディスカッション
    - ・ フロアからの質疑応答