

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 ～

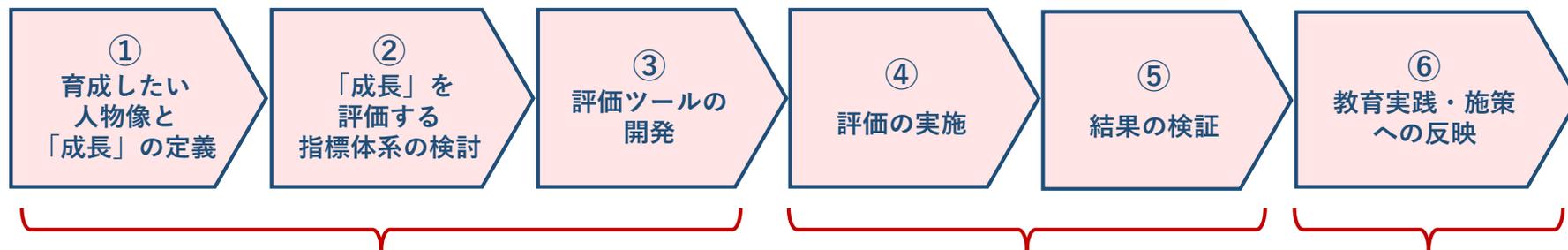
<企画・話題提供>

ベネッセ教育総合研究所 岡田佐織

s-okada@mail.benesse.co.jp

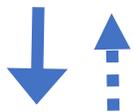
# 3大学の共通点と相違点

## 方法論の抽出

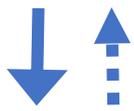


1. どのように評価の枠組みやツールを作ってきたか？
2. 実際に評価してみて、どうだったか？
3. 結果を受けて、今後どうするか？

□ 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

⇒ 各大学において、可視化とその活用先をどこに設定しているか？

「科目」レイヤーで設計 → 「全学」レイヤーで設計 → 全てのレイヤーで実装

個人

⑥  
教育実践・施策  
への反映

リフレクション面談

授業・科目

評価指標づくり

③

評価ツールの  
開発

チェックリスト

③

評価ツールの  
開発

「10+1」の力  
チェックリスト

④

評価の実施

初年次科目

⑤

結果の検証

⑥

教育実践・施策  
への反映

ルーブリック

プログラム

⑥

教育実践・施策  
への反映

パフォーマンス評価

大学

①

育成したい  
人物像と  
「成長」の定義

ディプロマポリシー

②

「成長」を  
評価する  
指標体系の検討

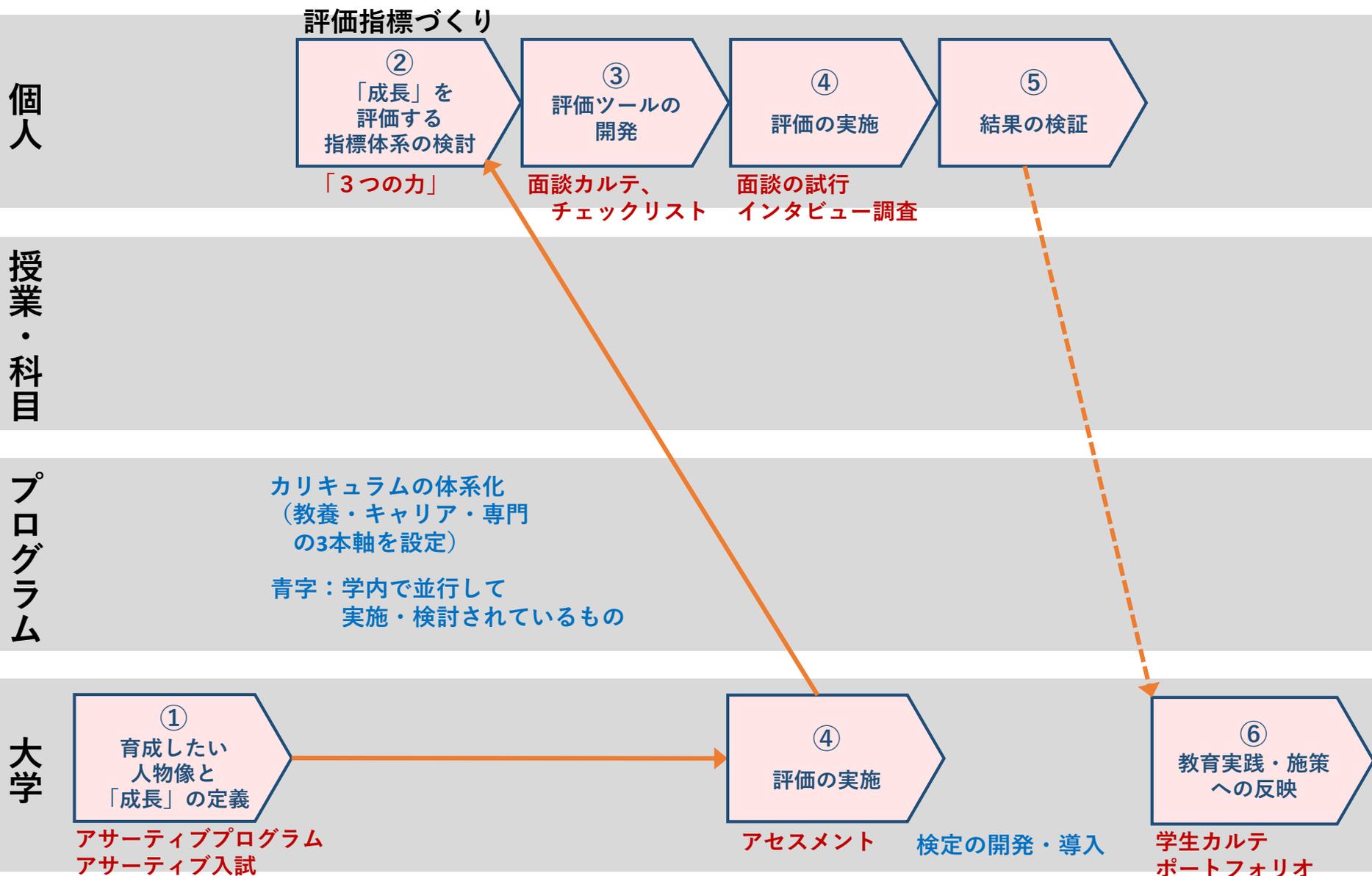
「10+1」の力

⑥

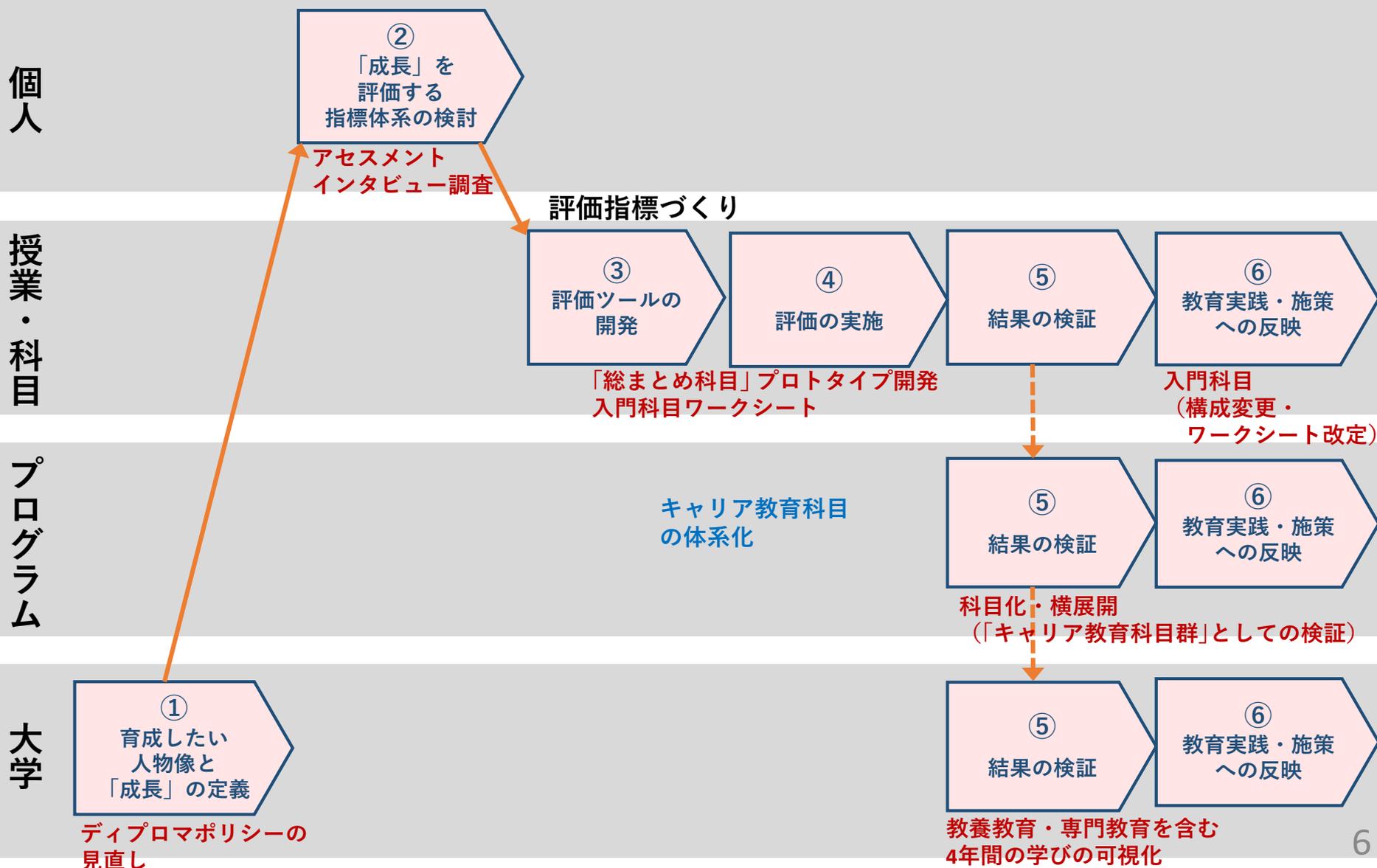
教育実践・施策  
への反映

リフレクション Semester  
ポートフォリオ

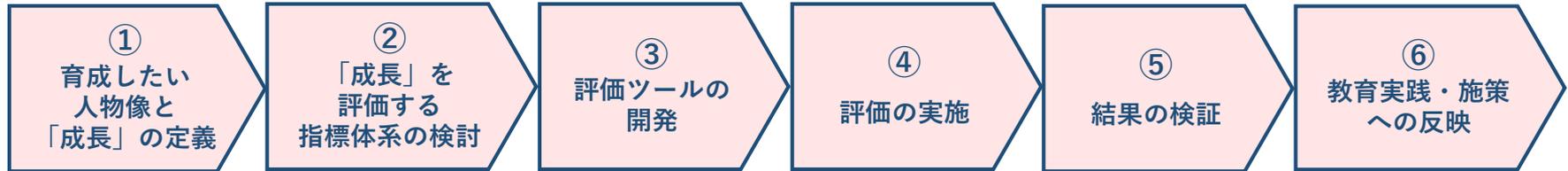
「アサーティブ」施策 → 「個人」レイヤーで探索・設計 → 全学展開へ



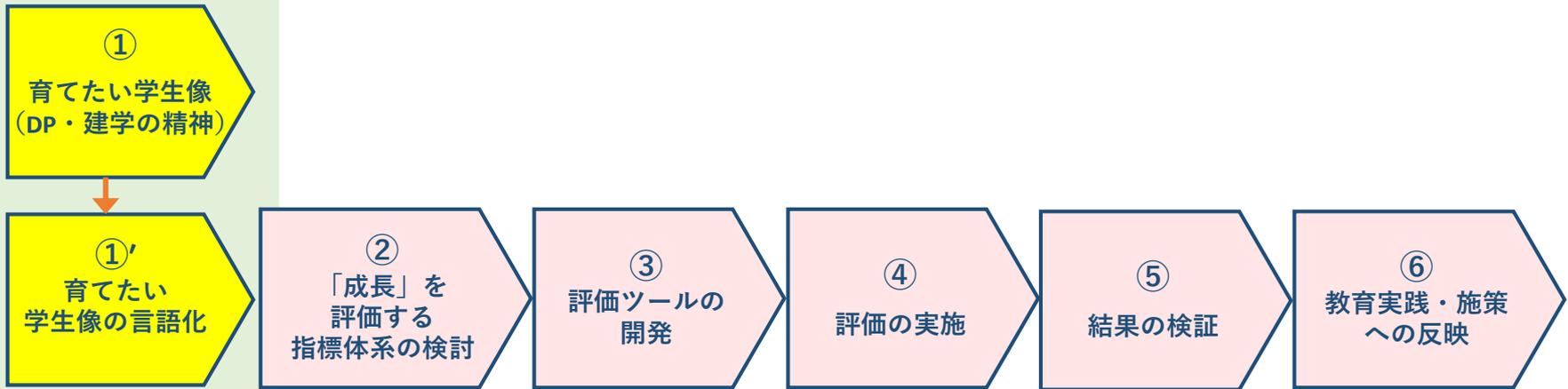
全学で制度構築 → 「個人」レイヤーで探索 → 「科目」「プログラム」レイヤーで設計



## 可視化のプロセスづくりの方法論



- ・ 共通言語づくり
  - ・ 可視化の結果を活用する場の設定
  - ・ 試行錯誤の場の設定
  - ・ 試行錯誤してできたプロトタイプを、全学展開する方法
  - ・ 体制作り（組織編制、メンバー構成、テーマ設定など）
- ⇒ それぞれのプロセスで、困難・課題になること、  
乗り越えポイントはどこか？



### ★ 育てたい学生像を言語化する (①')

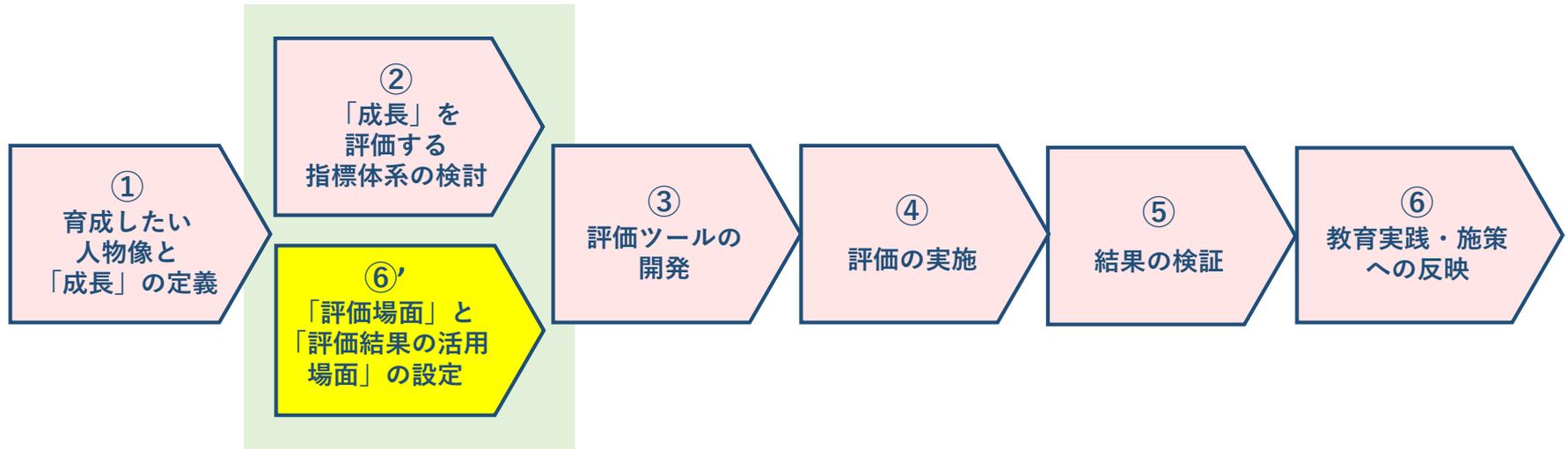
ディプロマポリシーや建学の精神を、「検証可能な要素」として取り出し共通言語化

本来「ディプロマ・ポリシー」や「建学の精神」がそれに相当するが、総花的な能力リスト、抽象度の高い「理想・理念」であることが多く、「成長を可視化」するための評価観点としては使いづらい。

→ 当事者の「思い」を具体的な場面とともに言語化して、ディプロマポリシーや建学の精神とすりあわせていく (○△×が判断できる「共通言語」)

- ◆ 高知大学 「10+1」の力、「メタコンピテンシー」
- ◆ 追手門学院大学 「アサーティブ・ラーナー」
- ◆ 関東学院大学

「燃えて何かに取り組んでいる」「大学生版・学びのPDCAサイクル」



### ★「評価場面」と「評価結果の活用場面」を先に設定してしまう

本来ならば、⑥の見通しを持ったうえで設計するのが望ましいが、組織的な動きを作っていくことが困難であることが多いため、

⑥'を仮置きでもよいので、定めてしまう。

(そうしないと、検討を進めにくい。

抽象的で使い勝手がよくないツール・指標になってしまう)

- ◆ **高知大学**            全学必修科目の中での使用を想定したチェックリスト開発
- ◆ **追手門学院大学**      面談の実施を想定した質問項目・評価観点の開発
- ◆ **関東学院大学**        卒業前の総まとめのプログラム（科目化を想定）



### ★ とにかく「ツール」を作ってみる・使ってみる

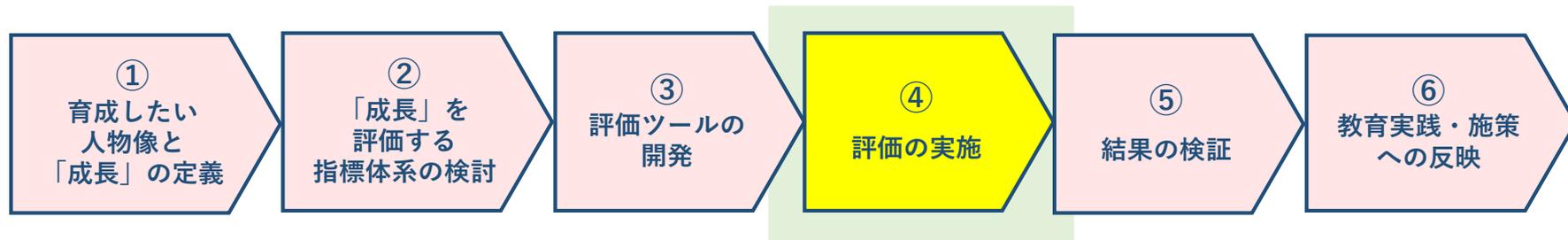
<概念枠組み・モデルを作る> ⇔ <ツールを作る> ⇔ <評価の目盛りを振る>  
 行き来するうちに、共通言語ができてくる？

- ◆ **高知大学**   セルフチェックシート  
                   アクティブラーニングに長けた教員の知見を集約（議論）
- ◆ **追手門学院大学**   面談用チェックリスト  
                           インタビュー → 面談試行
- ◆ **関東学院大学**    ワークシート、教育プログラム（科目プロトタイプ）

ただし、ただ作るだけではダメ。

試行を繰り返し、熟達者の暗黙知を可視化・汎用化できるツールに。

①と⑥とのひもづけと制度化を常に意識しながらプロトタイプを開発。



## ★ 「評価の実施」の試行錯誤ができる「出島」を設定する

多面的・継続的な評価ツールの設計・活用を、いきなり全学で実現するのは難しい。試行錯誤できる実施の場をどこに設定するか。

仮説構築、プロトタイプ設計のための「出島」が必要。

※「出島」= 意図的にサンプリングされた集団、学生を深く理解する情報へのアクセス機会

- ◆ 高知大学 課題探求実践セミナー・大学基礎論・学問基礎論（初年次必修科目）
- ◆ 追手門学院大学 アサーティブ面談 → ケースカンファレンス（面談実施職員）
- ◆ 関東学院大学 「総まとめ科目のプロトタイプ開発」として参加者を募る（全学との関係では、高等研の存在自体も出島と言える）

## ★ アセスメントを使って、学生をセグメント化して対象者を抽出すると、その集団が、全体の中でどういう位置づけかが分かる。

- 仮説づくり・検証がしやすい、取得した情報をもとに豊かな解釈を引き出せる。
- 対象者の範囲を拡大する際、どのようにチューニングすべきかが分かる



### ★ 「出島」を、全学の施策の中に位置づける

「出島」での試行錯誤を経て、最終的には①～⑥のプロセスが個人・科目・プログラム・大学、全てのレイヤーで実現されなければならない。

その場合に、トップのリーダーシップで①を実現し、



現場の試行錯誤で② ③ ④ ⑤を行い、方向性が見えたところで



トップのリーダーシップで⑥を実現する、という「上からのリーダーシップ」と「下からのリーダーシップ」がうまくかみ合い、機動力が発揮できることが大切。



## ★ 「出島」を、全学の施策の中に位置づける

### 高知大学

トップ：大学として、「10+1の力」を設定

ボトム：初年次必修科目で運用できるチェックリストを開発

トップ：全学必修科目での運用を推進。

AP事業などを活用し、評価とその活用を全学へ拡大  
(リフレクションセメスター、パフォーマンス評価科目の導入など)

### 追手門学院大学

トップ：「受験生像」を定め、職員が担う「アサーティブプログラム」、  
教職協働で取り組む「アサーティブ入試」をオーソライズ・推進

ボトム：アサーティブ施策を設計・実施し、学生の声を拾い、  
成果と課題を言語化し、組織につなぐ

トップ：全学展開のための次の手を打つ

(学生カルテ/ポートフォリオ、部門を入試から教務へ移管)

### 関東学院大学

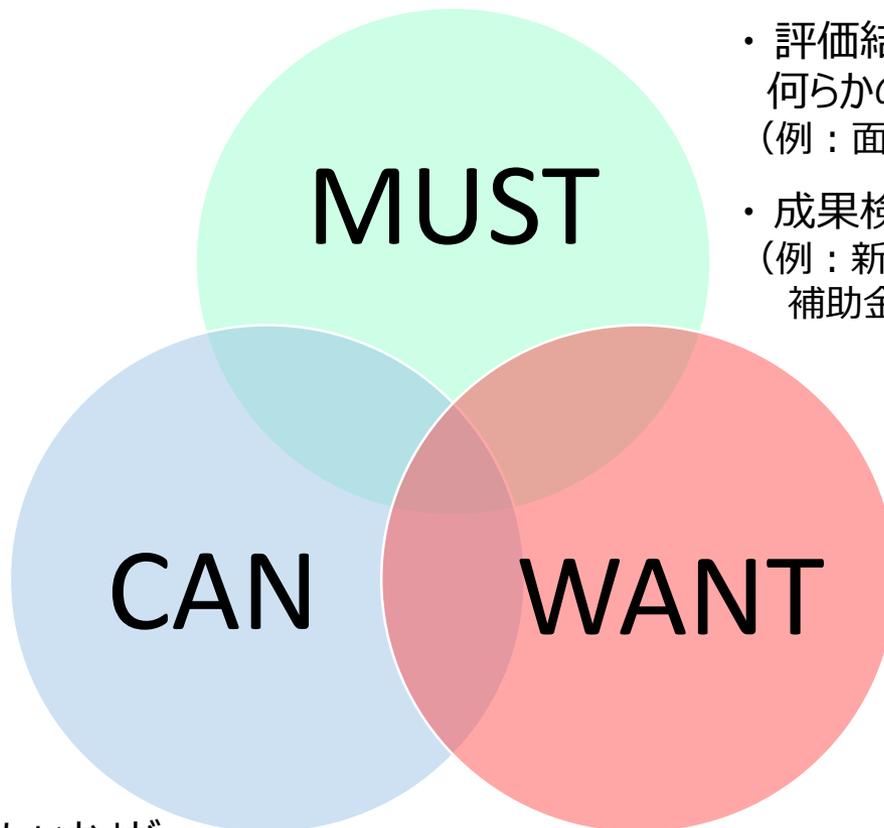
トップ：ディプロマポリシー見直し、カリキュラムマップの整備を推進

ボトム：上記の実施支援 → 共同研究 (新プログラム・ワークシート開発)

トップ：キャリア科目群の体系化・学部との連携

（「出島」を全学施策化し、「成長の可視化」を実現するための要諦）

可視化のための“MUST”、“CAN”、“WANT”が備わっていること



- 「学生にどうなってほしいか」が明確に言語化されており、可視化のためのベースがある
- 参加メンバーの役職・権限・専門性のバランスのとれた配置

- 評価結果をもとにして、何らかの行動や決断が求められる（例：面談者を行い助言、入試の合否判定）
- 成果検証が必須（例：新しい施策の導入、カリキュラム改革、補助金事業など）

- 関係者がやらされ感で取り組むのではなく、誰よりも自分たちが「可視化した結果を見たい」と思っている