

ディプロマ・ポリシー達成度に注目した学修成果の把握について ー茨城大学における入口から出口までの追跡結果からー

畠田 敏行¹・太田 寛行²

概要：茨城大学では、学生、卒業生、就職先企業等、教員によるディプロマ・ポリシーの達成度や活用度の把握を通じて、学修成果の可視化につなげようとしている。卒業時の学生、卒業後3年後の卒業生、就職先企業等、教員によるディプロマ・ポリシーの各要素の達成状況や活用度の評価は、ほぼ傾向が一致した。ディプロマ・ポリシーの達成度は学年が上がるごとに向上していることから学修成果を可視化する一つの手法となりうる事が、示唆された。

キーワード：学修成果、ディプロマ・ポリシー、間接評価、直接評価

1. はじめに

教学マネジメント（教育の内部質保証体制）の運用に際し、教育状況の現状把握は必須である。特に、教育目標に照らして、学生らが得ている学修成果の把握は最重要事項である。各授業における学生の学修成果の把握は、各教員がそれぞれの到達目標に照らし、学修態度なども加味した上で成績評価として行っている。では、学生個人ではなく教育プログラム（カリキュラム）の学修成果や学部・研究科、さらに大学全体のレベルとしては、どのように捉えればよいのだろうか。このような観点と手法については十分には検討されてこなかったと考えられる。

大学は、卒業時に教育目標や学位授与方針（以下、「DP」）に掲げたことを学生に達成してもらうことができるような教育プログラムを構築し、各授業を設定、実施している。そこで、本学では DP に掲げた各要素を学生が「どの程度達成できたのか」ということを把握すれば、教育プログラムの有効性だけでなく、リアルタイムに学生の学修到達度が把握できるのではないかと考えた。もちろん、教育プログラムの有効性を把握するためには、単に DP の達成状況だけでなく、授与する学位に照らし、学んだことを活かすことができるような就職や進学状況になっているか、卒業研究の水準は十分なものなのかなどの実績や成果も把握する必要がある。しかしながら、本学が DP 達成度に注目したのは、学修についてその結果だけでなく過程に着目したからである。学生らは、毎年 DP の達成状況（現在までの学修到達状況）を自己評価し、どの要素は十分に学べているのか、どの要素が足りないのかを把握している。それをもとに今後何をどのように学べばよいのか、という学修計画の最適化を行うわけだが、そのような自律的な学修動機の再確認を踏まえた履修と学修こそが教育の質の保証の鍵となると考えた。

¹ 茨城大学 全学教育機構 総合教育企画部門 教授 (IT 基盤センター 教育 IT 化推進部門)

メール：toshiyuki.shimada.ir@vc.ibaraki.ac.jp

² 茨城大学 学長 (理事・副学長 (教育統括担当) として AP 事業を担当)

学修成果の測定には、学位と密接に関係する国家試験（医師、薬剤師、福祉関係等）の合格状況や民間企業が提供する各種調査、文部科学省が開始した「全国学生調査」³、ジェイ・サーブ⁴や大学IRコンソーシアム⁵などが提供する学生調査など様々な調査手段がある。このような試験、調査以外にも、多くの大学でさまざまな学生調査を独自に実施しており、山形大学のように独自の学修到達度テスト（安田ほか、2018）を開発しているところもある。

茨城大学では、「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」（文部科学省中央教育審議会、2016）を受け、平成28年5月にDPの改訂を行った。その後、7月に文部科学省大学教育再生加速プログラム・テーマV〔卒業時の質保証〕（以下、「AP事業」）の採択を受け、（とくに学士課程学生を中心に）学生が、入学時、在学中、卒業時、卒業後にDPの各要素を、どのように身につけているのか（DP達成度）を把握するための調査体系を整備し、各種改善を継続的かつ組織的に行うための教学マネジメント体制の整備を進めてきた。そのような中で、本学ではDP達成度を学修成果を示す1つの指標として捉え、学生自身による判断だけでなく、就職先および教員らから達成度の聴取を行ない、その有効性について検討を行ったわけである。

なお、本報告は、AP事業の成果の一部であり、令和3年1月13日に開催された中央教育審議会大学分科会（第158回）における報告をもとに再構成したものである。

2. 茨城大学におけるディプロマ・ポリシーの達成度、活用度の把握

茨城大学は、「地域創生の知の拠点となる大学、その中で世界的な強み・特色が輝く大学」を目指し、「未来を切り拓くたくましい茨大生の育成」を目標に掲げて大学改革に取り組んでいる。人材養成目標の実現に向け、身につけるべき5つの能力（茨城大学型基盤学力）を①世界の俯瞰的理解、②専門分野の学力・スキル、③課題解決能力・コミュニケーション力、④社会人としての姿勢、⑤地域活性化志向とし、それらをDPとした。さらに学科・専攻の改組と合わせカリキュラム・ポリシーを策定した。

例えば、学士課程であればDPの根幹部分は全学共通であり、各学部は、その上に独自要素を上乗せする構造となっている。学部によっては、学科等がさらに独自要素を上乗せしているが、これら独自要素の上乗せは、原則的に、内容の追加もしくは再解釈のみとなっている。DPの根底は共通なので、全学で一元的に測定可能であり、学部間比較も可能となる。なお、大学院についても同様の構造となっている。本学の学士課程における全学共通DPの内容を以下に示す。

³ https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/chousa/1421136.htm

⁴ <https://jsaap.jp/>

⁵ <https://irnw.jp/>

表 1：茨城大学における全学共通ディプロマ・ポリシー

1. 世界の俯瞰的理解	自然環境、国際社会、人間と多様な文化に対する幅広い知識と俯瞰的な理解
2. 専門分野の学力	専門職業人としての知識・技能及び専門分野における十分な見識
3. 課題解決能力・コミュニケーション力	グローバル化が進む地域や職域において、多様な人々と協働して課題解決していくための思考力・判断力・表現力、及び実践的英語能力を含むコミュニケーション力
4. 社会人としての姿勢	社会の持続的な発展に貢献できる職業人としての意欲と倫理観、主体性
5. 地域活性化志向	茨城をはじめとする地域の活性化に自ら進んで取り組み、貢献する積極性

学修成果を把握するための調査は、DP の達成度の把握を基本とするため、DP の各項目の要素分解を行った。その際には、図 1 に示すように、それがジェネリックスキルのようなものなのか、学部専門で身につけるものなのか、リテラシー的な要素なのか、コンピテンシー的な要素なのかという要素のタイプは考慮せず概ね本学の DP における出現順に分解している。

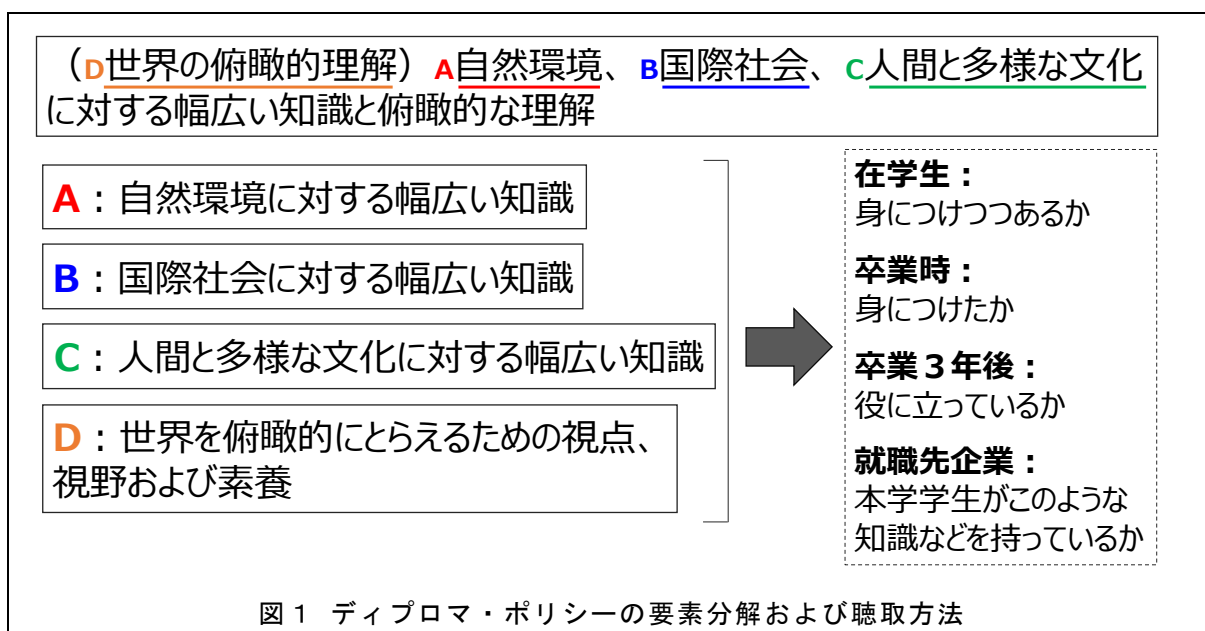


図 1 ディプロマ・ポリシーの要素分解および聴取方法

このような手法で5つの DP の要素分解を行ったものが表 2 である。

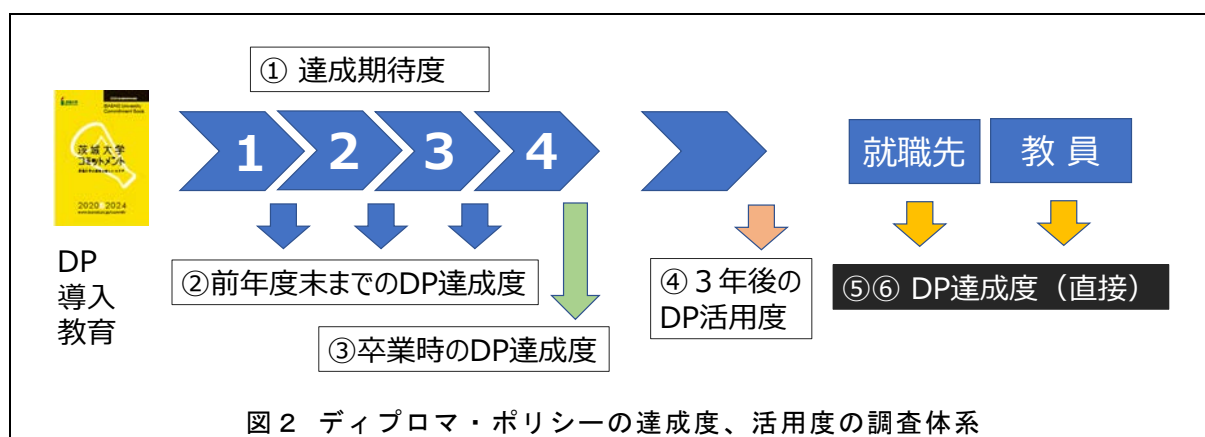
表2：茨城大学におけるディプロマ・ポリシーの項目と要素

項目	要素
DP1	自然環境に対する幅広い知識（自然環境）
	国際社会に対する幅広い知識（国際社会）
	人間と多様な文化に対する幅広い知識（人間文化）
	世界を俯瞰的にとらえるための視点、視野および素養（俯瞰的理解）
DP2	専門職業人としての知識・技能（専門知識技能）
	専門分野における十分な見識（専門分野見識）
DP3a	課題解決のための思考力（課題解決思考）
	課題解決のための判断力（課題解決判断）
	課題解決のための表現力（課題解決表現）
DP3b	グローバル化が進む地域や職域において多様な人々との協働を可能にするコミュニケーション力（コミュニケーション）
DP3c	グローバル化が進む地域や職域において多様な人々との協働を可能にする実践的英語能力（実践的英語力）
DP4	社会の持続的な発展に貢献できる職業人としての意欲（意欲）
	社会の持続的な発展に貢献できる職業人としての倫理観（倫理観）
	社会の持続的な発展に貢献できる職業人としての主体性（主体性）
DP5	茨城をはじめとする地域の活性化に自ら進んで取り組み、貢献する地域活性化志向（地域活性化志向）

※カッコ内は図5における省略表現

5つの項目から構成される本学のDPであるが、DP3の「3. 課題解決能力・コミュニケーション力」については、課題解決能力を3a、コミュニケーション力を3bと分けて聴取・集計し分析した。その後、学内のFD研修会の際に、DP3b（コミュニケーション力）から、さらに実践的英語力（DP3c）を分離した方が現場では使いやすいという意見もあったため平成29年度には表2の形にまとまった。なお、DP2（専門分野の学力）については、当初、成績等で把握するとして、その達成度を聴取していなかった。しかしながら、学生にGPA等を提示するだけでなく、DP2の達成状況を自ら把握してもらうことで、これまでの学修を振り返り、今後の学修への展望を考えてもらう意図で、他のDP項目同様、達成度を聴取するようにした。

DP達成度の聴取は、図2に示すように、学生に対しては、入学時には①達成期待度、在学中には②前年度末までの到達状況、③卒業時での達成状況、卒業後3年度には④社会での活用度合いについて聴取している。達成状況や到達状況については、原則的に「身についている」から「身につけていない」までを5段階で聴取しており、いわゆる間接評価となっている。客観的に本学の学生が得た学修成果を把握するために就職先や教員から⑤⑥DP達成度を聴取しており、直接評価と考えている。なお、就職先、教員には、個別の学生ではなく、複数の学生の平均的なDP達成度の状況を聞いている。



②毎年の DP 達成状況、③卒業時の達成度については要素ごとに聴取しているが、それ以外の調査では、項目ごとに聴取している。調査対象、頻度などを表 3 に整理した。タイプの列には、学修成果調査のタイプを示した。学生の学修成果を直接聴取している場合には「直接」とし、学生自身に達成度を主観的に聴取しているものは「間接」とした（学生というフィルターを通して学修成果を見ているため）。「予備」は予備調査の意味で、今後、本学在学中における DP 達成に対する期待を聴取している。

表 3：茨城大学における DP 達成度の調査体系

	把握事項	対象	頻度	調査名称	タイプ	設問
①	達成期待度	新入生	毎年	新入生調査	予備	項目
②	前年度末の DP 各要素到達状況	在学生	毎年	学生生活実態調査	間接	要素
③	卒業時の DP 各要素達成状況	卒業する学生	毎年	卒業時調査	間接	要素
④	卒業後 3 年度の活用度合い	卒業後 3 年経過した学生	毎年	卒後 3 年後調査	間接/直接	項目
⑤	就職先からみた DP 各要素獲得状況	就職フェア等に 来学いただいた 企業等	隔年	企業等調査	直接	項目
⑥	教員からみた DP 各要素達成状況	全教員（非常勤 講師含む）	不定期	—	直接	項目

これらの調査は、茨城大学・全学教育機構総合教育企画部門および学務企画課（教学システム・IR 室）が一元的に実施し、整理の上、FD/SD 支援システム（web システム）からデジタル版「学修成果 Annual Report」として提供し、FD 研修会において報告資料の形で各現場に提供している。各調査の設問、選択肢については、それぞれの結果（図 3～図 10）と併せて示す。

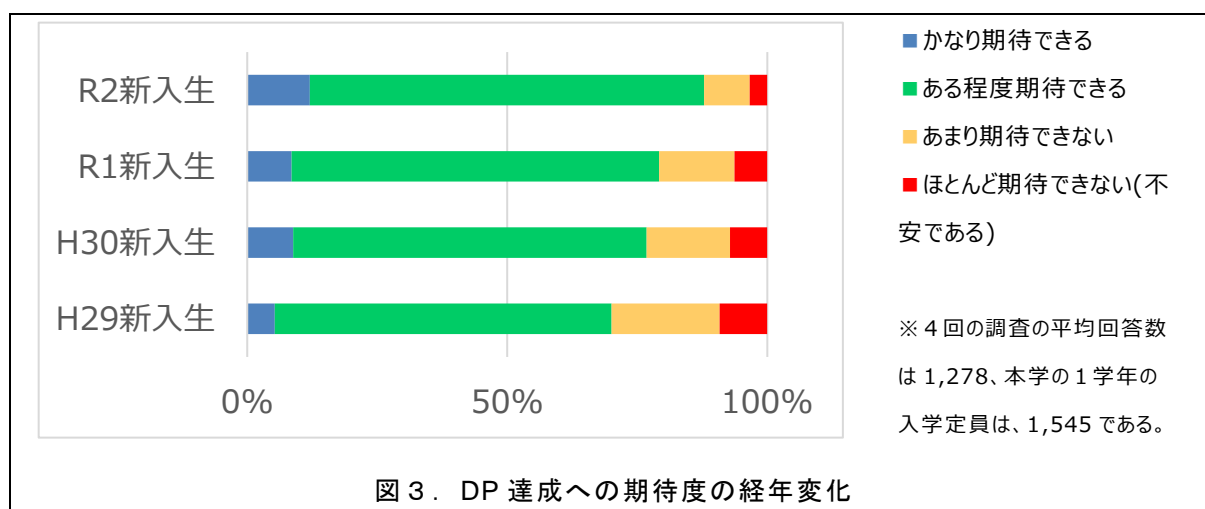
3. ディプロマ・ポリシーの達成状況

ここでは、表3に示した6種類の調査の意図と結果について、上から順番に見て行くが、概ね入口（入学）から在学中を経て出口（卒業後）という順になっている。

① 達成期待度

茨城大学では、平成29年度から入学式の際にDPを解説し、新入生が4年間の学びをデザインするための「コミットメント・セレモニー」⁶を実施している。大学での学修を始めるに当たり「4年後にどのような状況になっていたいのか」ということを想定し、「それを実現するためにはどのような学びが必要なのか」を考える機会の提供である。これは、「必修科目だから」「時間割が空いていたので」など、消極的な理由で漫然と履修するのではなく、「なぜこの科目を学ぶのか」ということを意識しながら体系的に意欲を持って学ぶことが、学修効果の向上につながると考えているからである。セレモニーでは、新入生および出席された保護者の方に『コミットメント・ブック』⁷と題した冊子を配付し、DPの趣旨・内容だけでなく、本学の教育の特色、各学部のカリキュラムの特徴、4年間の学修の進め方や学生—教職員—地域が一体となってDP達成を目指すことなども解説している。これらは上級生が自らの経験をもとにした「ロールモデル」を示しつつ新入生に語りかける形で行っており、新入生らの学修の動機付けと4年間をどのようにすごせばよいのかを考えらる機会となっている。なお、令和元年度からは、卒業生らのDP達成度の推移などを簡潔にまとめた「コミットメントがみえる」⁸というリーフレットを作成し、実際の学生の学びの過程と状況について可視化している。

このように入学時に行った4年間の「学びのデザイン」により、どの程度、DP達成が期待できるようになったのかは、例年6月に実施する新入生調査の中で聴取している。設問は、「本学のディプロマ・ポリシーに関する以下の問いについて、もっともあてはまる項目を選択してください。茨城大学の教育をとおして、ディプロマ・ポリシーで定めた5つの力を身につけることが期待できますか？」とし、DP達成の期待度を聴取している。その結果を図3に示す。



⁶ <https://www.ibaraki.ac.jp/news/2019/07/18010472.html>

⁷ <https://www.ibaraki.ac.jp/commit/whatis.html>

⁸ <https://www.ibaraki.ac.jp/commit/mieru/index.html>

コミットメント・セレモニーの内容充実などもあり、「かなり期待できる」「ある程度期待できる」と回答している学生の割合は増加している。なお、いずれの学部においても全学と同様の傾向であった。

令和2年度入学生からは、入学前セルフラーニングを開始した。これは、初年時の学修をスムーズに進めるために、教育システムや学生生活、情報セキュリティなどについて入学前に自主学修してもらうものであり、新型コロナウイルス感染症の影響が出始める前から計画していた。なお、令和2年度については、「コミットメント・セレモニー」が実施できなかったため、4月上旬に『コミットメント・ブック』や「コミットメントがみえる」を全入生に送付し、前年度の動画の URL 等も示し、冊子類を十分読んで理解しておくよう指示を行った。図には示していないが、「入学前に DP を知っていた割合」「DP に対する理解度」についても期待度と同様に毎年、上昇していた。入試広報においても5つの DP を十分に説明してきたこともあり、年々、受験生の本学の DP 理解が浸透していることが推察される。

② 前年度の DP 各要素到達状況

2年生以上の学部学生に対して、毎年4月の学生生活実態調査に併せ各 DP 要素の到達状況についても聴取している。「前年度の学習の成果について伺います。本学での学生生活によって以下の知識や能力、スキルや考え方などを身に付けつつあるかを自己評価してください。」という設問で、表2に示したすべての要素について図4に示した5段階で学生は判断している。

図4には、平成28年度（2016年度）入学生について、2年生の4月（第1学年終了時点での状況、「1年生」と表記）、3年生の4月（第2学年終了時点での状況、「2年生」と表記）、4年生の4月（第3学年終了時点での状況、「3年生」と表記）に聴取した全 DP 要素の達成度の平均値を示した。参考に4年生部分に卒業時に聴取した4年間を振り返った達成度（「4年生」と表記）も示している。なお、この調査は当初は A3 版の質問紙に直接記入してもらう形からマークカード方式を経て、現在は web 調査となっている。例えば、図4に示した平成28年度入学生であれば、1年生は質問紙に直接回答してもらう形式、2年生、3年生はマークカード、4年生は web で調査した結果となっている。図5は、各学年での変化をそれぞれの DP の要素ごとにプロットしたものである。5段階の DP 達成度について肯定的な2つの回答の割合を示している。

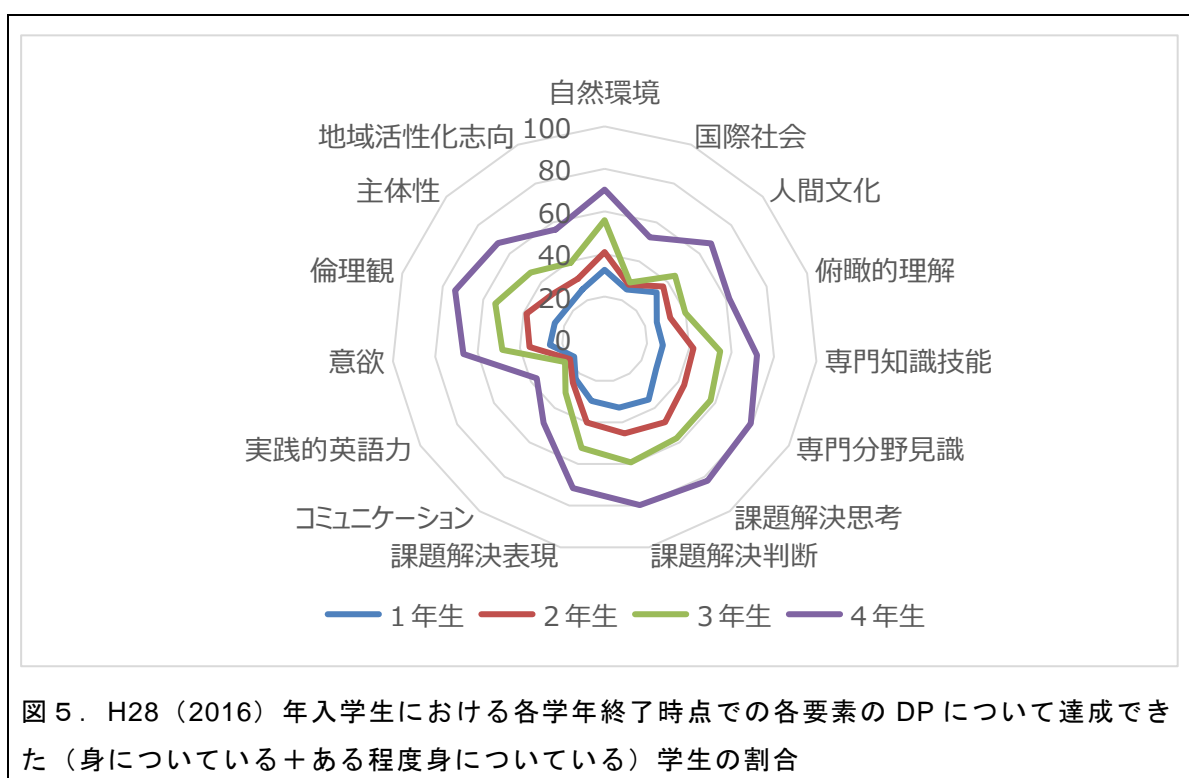
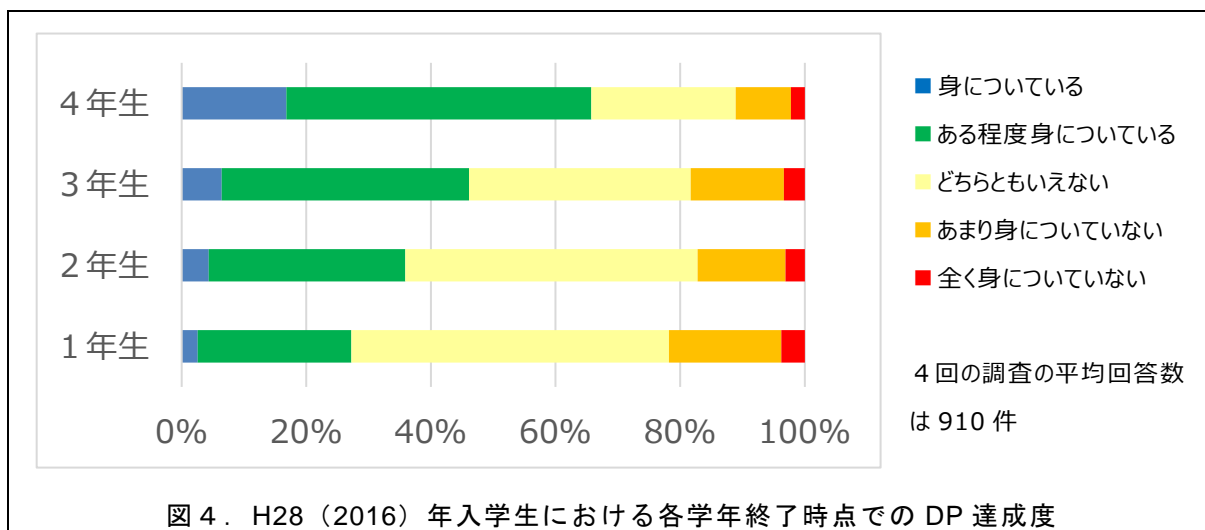
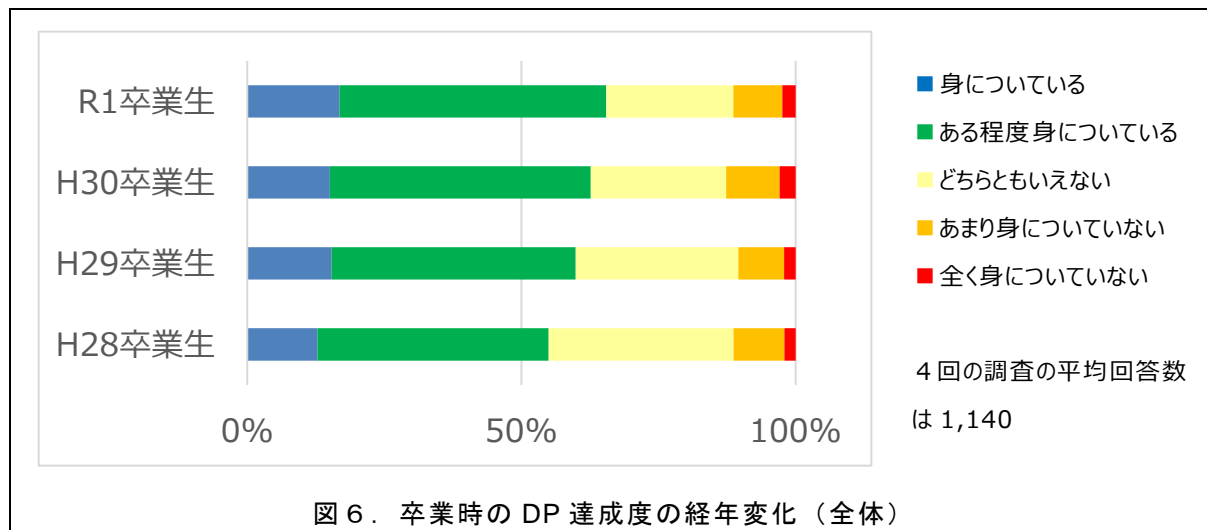


図4、図5からは、学年進行につれて、DP達成度は向上していることが分かった。これは他の入学年度、学部毎の集計結果においても同様の傾向であった。本学での学びが各DP要素の涵養につながっていることが明らかになった。

③ 卒業時のDP各要素達成状況

卒業時には、「本学での学生生活によって、以下の知識や能力、スキルや考え方などが「身についたかどうか」を自己評価してください。それぞれの設問について、もっとも当てはまるレベルを1つ選んでください。」という設問により、学生は4年間のDP達成度を表2のすべての要素について自己評価している。なお、調査は、卒業式当日に回答の呼

びかけを各部局で行うが、web サイトで2月中から回答するように周知している。なお、平成28年度および平成29年度卒業生についてはマークカード、平成30年度以降の卒業生はwebでの調査で、回収率は質問紙で実施していたときが概ね9割、webサイトでの回答では5割～7割であった。図6には、全DP要素・能力の達成度の平均値を示した。



また、図7には、DPの5要素・能力のなかで、課題解決力（DP3a）およびコミュニケーション力（DP3b）を示した。

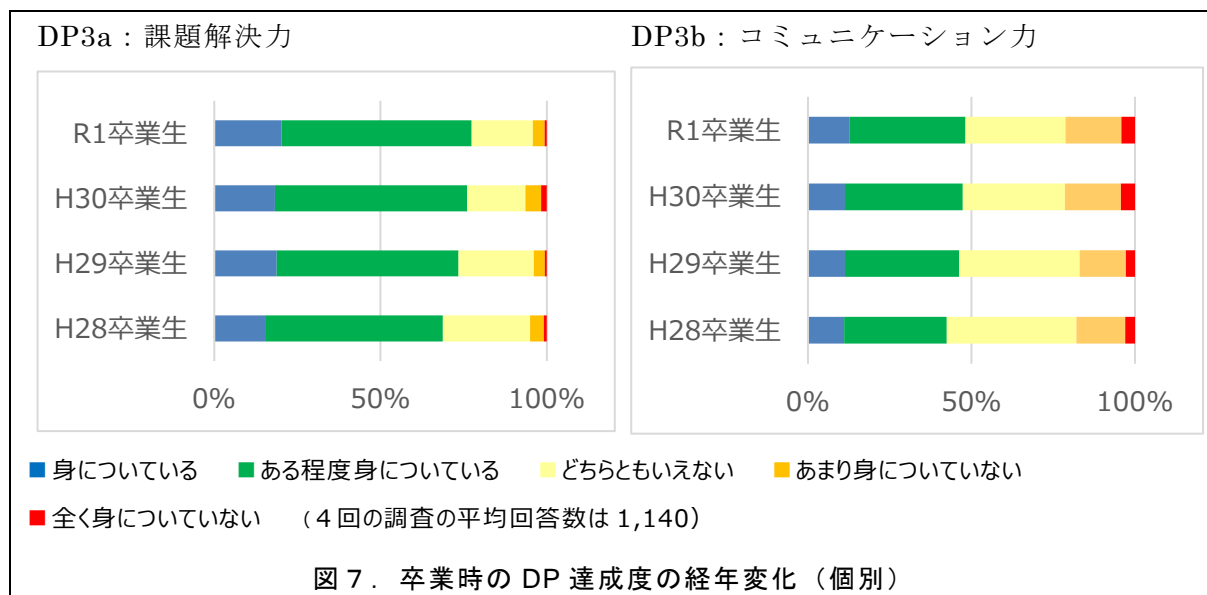


図6に示すように、平成28年度のAP事業開始以降、卒業時のDP達成度は向上している。これは全ての要素、全ての学部において同じ傾向であり、以下のような要因が考えられる。まず、平成29年度入学生より、コミットメント・セレモニーなどにより入学時に学生にDPを意識させた上で、毎年度調査することによってDPを浸透させる取り組み

が始まった。この学年は令和3年3月卒業となるが、それ以前の学生であっても、例えば、令和元年の卒業生であれば2年生の時から、平成29年度卒業生であれば3年生のときからDP達成度の確認を行っている。即ち、DPと向き合う回数が多い学年は、その分浸透が進んでいると考えられ、それが達成度の向上につながっていても不思議ではない。また、本学では、シラバスにおいてすべての科目でDPとの関連を明記し、学部によってはコースツリーなどのカリキュラム体系図にもDPとの関連を可視化している。加えて、DPの測定結果は、学部FDなどで毎年のように報告しているため、教員らは自然にDPとの関連を意識しながら自らの教育活動を行っており、全学的にDPが浸透しつつあることが推測される。なお、シラバス様式は大学院も共通であるため、全研究科において修士のDP達成度も学部学生同様に向上している。

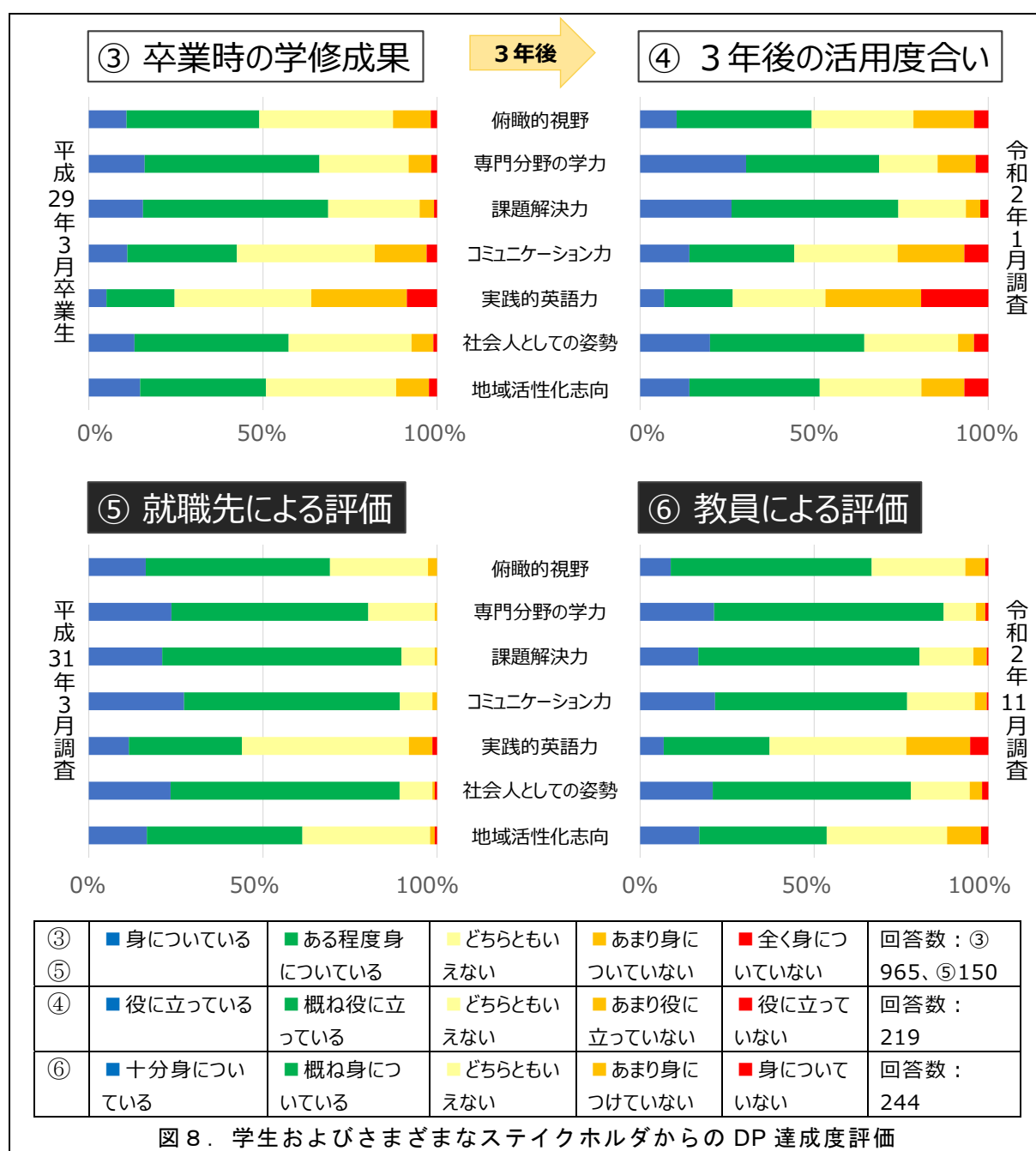


図8. 学生およびさまざまなステイクホルダからのDP達成度評価

④ 卒業後3年後の活用度合い

大学での学修と実際の社会での学修内容の活用について、卒業してから3年を経過した卒業生に各 DP の社会での活用度合いについて調査した。設問は「実社会での経験に照らして、本学の DP に基づく教育は実社会においてどの程度役に立つか、について該当する番号に○をつけてください。」であり、表2に示した DP 項目について、5段階で評価を依頼した(図8)。なお、調査は、卒業時点での保証人住所に郵送で調査票を送付し、紙媒体もしくは web で回答を回収した。実施時期は、年末年始に行っており、実家等に帰省した際に回答してもらうことを想定した。回収率は15%前後であり、集計結果は、図8右上に示した。

図8の左上には、平成29年3月に卒業した学生の卒業時の DP 達成度を配置し、右上には、その学生らが3年後、社会において各 DP 項目をどの程度活用できているかについて聴取した結果を配置した。その結果、卒業時の DP 達成度と3年後の DP 活用度ほぼ同じ傾向を示していた。例えば、「世界を俯瞰的に見る力(図中では「俯瞰的視野」)」であれば、卒業時には約50%の学生が達成したと回答しているが、3年後に社会で活用できている学生も約50%である。これは、卒業時に身につけた力は、社会においても活用できていることを示しており、本学の教育内容や水準が社会のニーズと一定程度合致していることを示唆している。また、本学で卒業までに身につけられなかったことは、その後、本学によって涵養されることはない。即ち、在学中にいかに各 DP 要素を身につけてもらうかが重要であるか、ということが改めて認識できた。

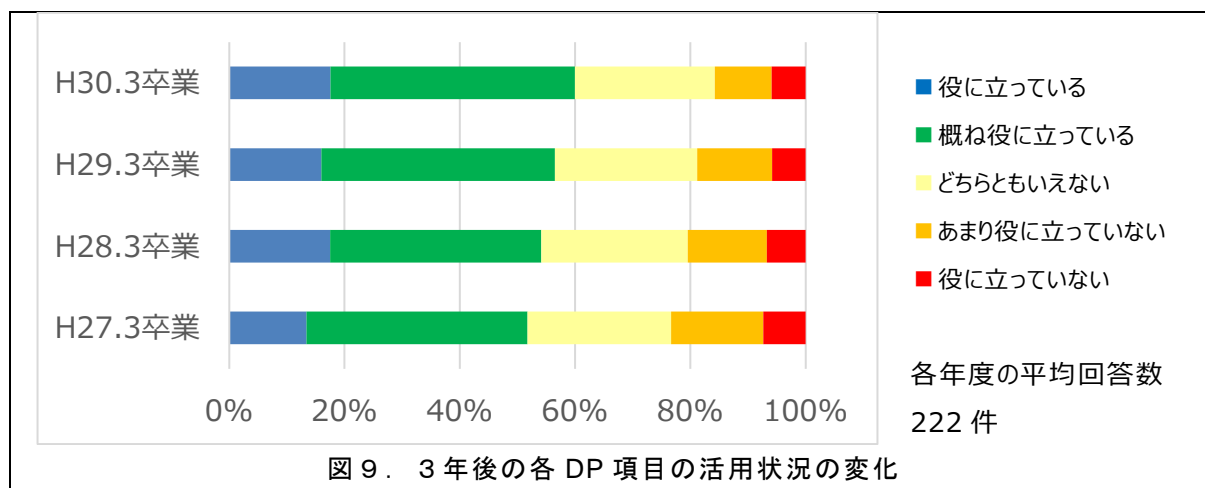


図9には、平成27~30年3月の卒業生の卒後3年後の DP の活用度を示した。これも年度を追うごとに上昇していた。卒業時の DP 達成度が向上していることが、卒業後の DP 活用度の向上につながっているものと考えられる。

⑤ 就職先からみた DP 各要素獲得状況

以上に述べてきた DP 達成度は、一般には、間接評価と言われるものであり、学生本人というフィルターを通して学修成果を見たものである。そこで、本学では卒業生の就職先

企業等に対して、就職した卒業生が本学の DP 要素を身につけているのかどうかを直接評価する調査を行っている。

設問は、「茨城大学での教育を通して、本学の卒業生（修了生）は以下の能力がどの程度身につけていると思いますか。」とし、DP 項目ごとに聴取している。選択肢は図 8 や図 10 の説明文に示した 5 段階のものである。聴取方法としては、本学で実施する合同企業説明会等に参加した企業等に調査票を配付し、その場もしくは後日郵送で回答を得ている（令和 2 年度は説明会自体がオンライン開催であったため電子メールでの聴取）。DP 達成状況は「貴社に茨城大学を卒業又は大学院を修了し入社 2，3 年目となる社員・従業員はいますか。」という設問を置き、そこで「現在在職している」「過去に在職していた」と回答した企業から聴取しており、そのような卒業生が複数いる場合には、平均的な状況の回答を得ている。今回の集計では、1 名以上採用されていればすべて集計している。今後は、その学生のみでの評価にならないよう複数の学生が働いている企業等のみに絞ることも検討する予定である。なお、この調査は 2 年に 1 回実施している。各項目別の結果を図 8 に、経年変化については図 10 に示す。

図 8 左下に、平成 31 年 3 月に調査した結果を示した。「入社 2，3 年目」の卒業生を対象とした調査であるため、左上の平成 29 年 3 月卒業生をカバーしている調査となる。回答は、基本的に学生の捉えている DP 達成度より高く、傾向としては概ね似たようなものになるが「コミュニケーション力」については、就職先では「身につけている」と判断しているところが多い。本学学生は、企業等にインタビューを行うと「（どちらかといえば）おとなしい」ということがよく言われるため、そのような傾向から「コミュニケーション力」における学生の自己評価は低いのではないかと考えられる。ただし、別の設問において、コミュニケーション力については、学外や課外活動で得ることが多いと回答している学生も一定数いることから DP に掲げられた「コミュニケーション力」を「大学で学んだ」という意識は薄いのではないだろうか。実際には在学中に就職先で働くには困らない程度の「コミュニケーション力」は得ているのではないかと考えられる。いずれにせよ、学生にはもっと自信を持ってもらうことも重要ではないか、ということが学内で議論にあがった。

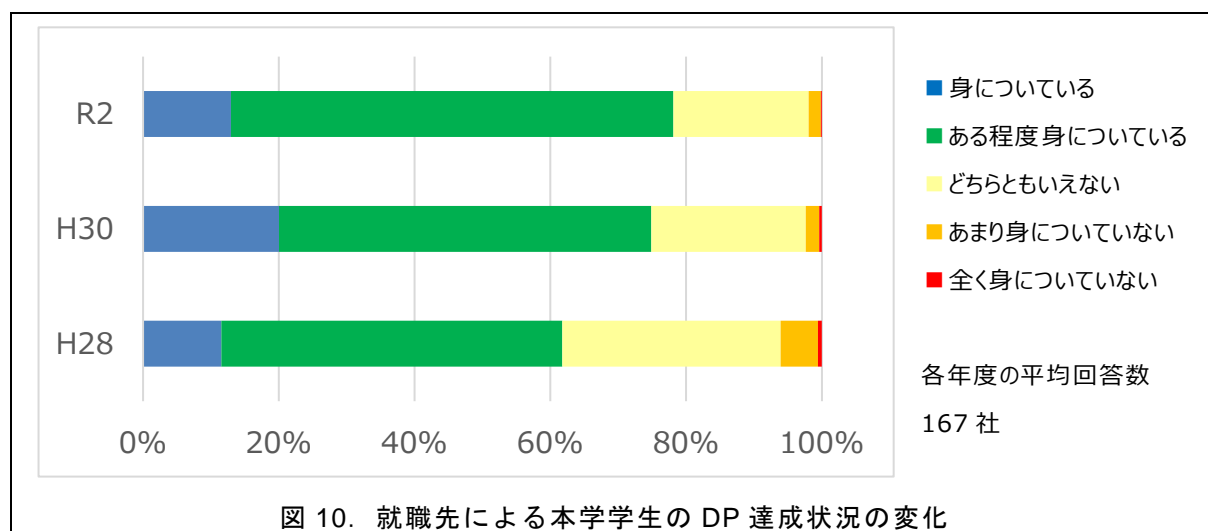


図 10. 就職先による本学学生の DP 達成状況の変化

図 10 は全 DP 項目の平均であり、隔年調査のため 3 回分の調査結果であるが、就職先による DP 達成度の評価は上がっている。なお、各調査間で重複する企業は概ね 2 割から 3 割である。DP についてはさまざまな場面で広報しているだけでなく、回答いただいた就職先企業等には調査報告書を送付しており、本学の DP が徐々にではあるが浸透していることが伺える。ただし、本学が主催する企業説明会に参加している企業等は、本学の学生について好意的に捉えている場合が多いことが予測されるため、解釈にはやや注意が必要である。

⑥ 教員からみた DP 各要素達成状況

本学において、学生の学修成果は、成績評価・単位認定を行っている教員が直接、把握しており、毎年、学生の成績（GPA の平均）が向上している。ただし、成績は学修成果だけでなく、受講態度や課題への取組なども加味し、総合的に評価することが多いため、「成績がよい＝学修成果が高い」とはならないケースもあると考えられる。そこで、学生の学修成果について、成績以外の観点から検証を行った。

令和 2 年の 11 月にすべての教員に対して学生の DP 達成度に関する調査を行った。設問は、「各ディプロマ・ポリシー（DP）の要素について、過去 3 年の卒業生（H29.3～R1.3 卒業）がどの程度身につけていたかをお答えください。」とし web で回答を依頼した。卒論指導を行っている教員に対しては、卒論指導を行った学生がどのような状況だったの回答を求めた。卒論指導を担当していない教員に対しては、過去 3 年で担当した授業において、例えば、1 年生向けの授業が多いならば、1 年生であればここまで身につけていれば十分と思える水準かどうかなどを総合的に勘案した DP 達成度の回答を求めた。なお、非常勤講師も本調査の対象とした。回答は、常勤教員 201 件（うち卒業研究を担当しない部局の教員は 8 名）、非常勤講師 42 件であった。その集計結果（図 8 右下）からは、教員による DP 達成度と就職先による DP 達成度の評価はほぼ同様の傾向であることが分かった。加えて、学生の自己評価とも概ね傾向が一致するため、DP 達成度による学修成果測定は、一定程度の有効性があると考えられる。

4. 総合考察

本学は、DP を実質化する仕組みとして、学生の DP 達成度と卒業生の DP 活用度を調査するシステムを構築してきた。この取組は、いわゆる“学修成果の可視化”を具現化したものと言える。さらに、就職先からも意見聴取を行い、教育プログラムの社会的な評価も含めて展開してきた。これまでの集計結果からすれば、学生、卒業生、就職先企業等、教員から回答を得た DP 達成度や活用度は年々向上している。この向上をもたらした一因として、教員の FD 活動が考えられる。その FD 活動では、DP 達成度に関する集計データをもとに、教育プログラム（カリキュラム）単位で DP が達成できているのかどうか、学位プログラム（学部）単位ではどうなのか、を討議している。また、本学では、各授業科目のシラバスに DP との関連を明記しているため、学生の DP 達成について、授業を通してすべての教員が参画する体制になっていることも DP 達成度向上の一因と考えられる。

入学時におけるコミットメント・セレモニーなどのDPの理解を進める各種取り組みもDP実質化に寄与していると考えられる。図3に示したように、DP達成に向けて、「かなり期待できる」「ある程度期待できる」と回答している学生の割合は年々増加しており、DPに対する理解は入学時から醸成されていると推察される。コミットメント・セレモニーに加えて、全1年生が必修する授業科目「大学入門ゼミ」では、DPと自らの学びとの意識付けや主体性を持った学修を促しているため、この授業科目の意義も大きいと考えられる。さらに、3年次には、原則的に必修科目を入れずに学外学修を促すクォーター「iOP (internship Off-campus Program) クォーター」を設定しており、そこでもDP要素の向上を目指した学外学修のプログラムを提供している。

各学部が開催するアドバイザリーボードは地域の有識者で構成し、DPの達成状況やその向上のための取組を報告し、様々な助言を得ている。このように、大学－学生－地域が一体となって、DP達成という目標を共有し、目標までの差分を把握・共有し、その差分を解消するために様々な活動を行うことで、学修成果を向上させることができるというモデルを本学は構築できたと考えている。このモデルは、教学マネジメント指針（文部科学省中央教育審議会大学分科会, 2020）にも沿うものである。

なお、DP達成度について学生自身による「到達したかどうかの実感」は、社会に出るから「DPを活用できているかどうかの実感」と傾向が一致することが分かった。また、各DP項目の学生による達成度（間接評価）、就職先企業が感じる達成度（直接評価）、教員が感じる達成度（直接評価）は概ね一致することから、DP達成度が、教育プログラムレベル、大学全体レベルでの学修成果の指標として一定程度活用できるのではないかと、いう示唆が得られた。

5. 今後の課題

これまでは、DPの理解浸透や達成度の測定に注力してきたが、今後は精度が高い学修成果の測定をどのように進めるかということが課題である。すなわち、これらの測定結果を履修指導や生活指導、授業内容やカリキュラムの改善にさらに活用できるよう調査の高度化を図ることが必要である。例えば、DP要素について、リテラシー的な要素とコンピテンシー的な要素の整理の実施、ジェネリックスキルの部分と学部ごとの専門性に密接に関わる部分の知識、技能との整理なども必要であろう。加えて、DP要素の獲得過程を明らかにするためにはDPの認知度・理解度とDPの達成度との関係についての調査が必要であると考えられる。

なお、DP達成度による教育プログラムの改善については、DPとカリキュラムとが整合していることを前提としている。DP要素の獲得メカニズムを明らかにする上では、各科目の関係（履修順序）や水準についても分析を進めるべきであろう。

また、学生にとって学んだ実感、成長した実感をもっと持ってもらえるような仕掛けも必要である。複数の学部のアドバイザリーボードの委員からも提案があったDPルーブリックの導入による各教育プログラムでのDP要素の段階ごとの定義なども検討したい。そのことにより、より学生の学びのガイドとなるような、また、目標となるようなDPの運用の高度化を教育の内部質保証の現場担当者としては考えている。学生たちが本当の意

味で毎年 DP 達成度の把握することを楽しみにしてくれるような「学びのアセスメント」となり、次にやるべきことが見えるワークとなるように整備していきたい考えている。

謝辞

本報告は、平成 28 年度の文部科学省大学教育再生加速プログラム（テーマ V：卒業時の質保証）の支援による事業成果の一部である。なお、これらの調査の体系化や実施については、全学教育機構栗原和美機構長、元総合教育企画部門下村勝孝部門長（現、理工学研究科教授）、教育改革推進委員会の委員のみなさま、総合教育企画部門の兼務教員、協力教員のみなさま、AP 事業室、学務部学務企画課、教学システム・IR 室のみなさまに、たいへんお世話になりました。記して、謝意を示します。

引用文献

- 大学改革支援・学位授与機構（2017）「教育の内部質保証に関するガイドライン」[平成 28 年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業]，2017 年 3 月。
- 文部科学省中央教育審議会大学分科会（2020）「教学マネジメント指針」2020 年 1 月。
- 文部科学省中央教育審議会大学分科会（2016）「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」平成 28 年 3 月。
- 安田淳一郎，千代勝実，渡辺絵理子，飯島隆広（2018）「山形大学における基盤力テスト：CBT(Computer-Based Testing)による直接評価の試み」日本科学教育学会年会論文集 42，133-134.

[受付：令和 3 年 3 月 15 日 受理：令和 3 年 5 月 7 日]