

# 2019(令和元)年度

## 和洋女子大学教学マネジメント評価委員会報告書

自立して社会で活躍する女性の育成を目指して

### 目次

1. はじめに .....	2
2. アセスメント・ポリシーの設定 .....	3
3. アセスメントとしての 2019(令和元)年度教員評価結果 .....	4
① 評価の公平性 .....	5
② 学科間の相互作用をとおした評価の見直し .....	5
③ 評価の活用 .....	5
4. アセスメント・ポリシーによるPDCAサイクルの推進.....	5
5. 総括.....	5
① IRの推進 .....	6
② 学習成果の可視化.....	6
③ 評価結果のフィードバック .....	6
6. 委員会名簿.....	8

## 1. はじめに

本学の「教学マネジメント評価委員会」は中央教育審議会の答申（2008(平成 20)年「学士課程教育の構築に向けて（答申）」）、さらには社会の趨勢に鑑み、学識経験者、地域産業界、地域行政の外部委員を迎え、本学の学部教育課程の責任者が委員となって 2016(平成 28)年度より運営されている第三者を委員とする評価委員会の一つである。

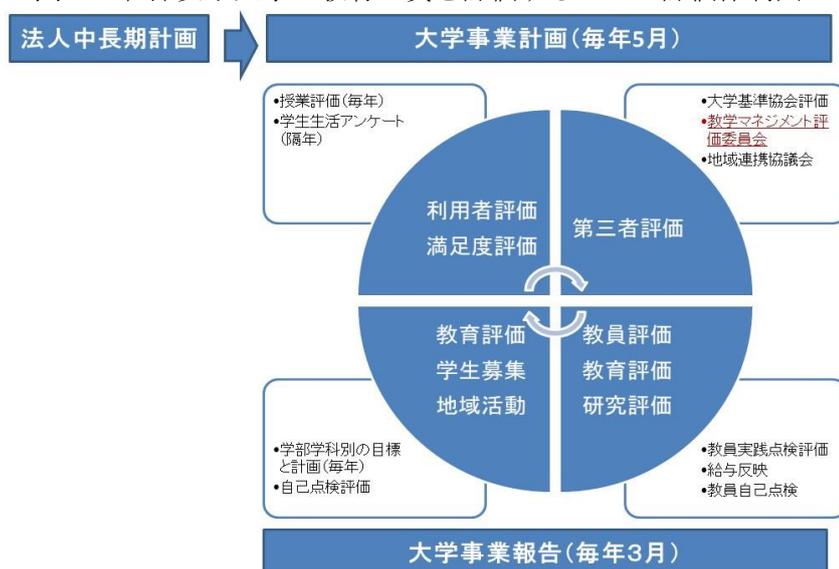
本委員会の役割は、本学の学士課程が社会のニーズの要請に応じて、本学の教育理念のもとにその教育の質が維持され、管理できているか、また、教学の水準を維持するため PDCA サイクルを活用して継続的に教学を改革する仕組みができていないかを検証するものである。また、大学の自己点検機能が適切に働いているかを第三者の目、大学自身の目で把握することが目的である。

2018(平成 30)年度の教学マネジメント評価委員会においては、第三者評価として特に教育の質保証ならびにマネジメントが求められている現状から、アセスメント・ポリシーを設定する必要性を確認した。本学は 2021(令和 3)年度に大学基準協会の大学認証評価を受ける予定であるが、今回の大学認証評価は第 3 期サイクルとなり、内部質保証システムの適切性ならびに有効性の点検・評価、その結果に基づく教学マネジメントの改善・向上が機能しているかを問われている。この内部質保証についても、アセスメント・ポリシーの設定は大きな貢献があるといえる。これらを踏まえて、2019(令和元)年度委員会では次の 3 点について検討を行った。

- ①アセスメント・ポリシーの設定
- ②アセスメントとしての 2019(令和元)年度教員評価結果
- ③アセスメント・ポリシーによる PDCA サイクルの推進

本学の教育の質を点検・評価する体制は、法人の中期計画に基づいて作成された「大学の事業計画」が、当初計画に従って遂行されたかを毎年点検・評価し、その結果をもとに次年度の計画が策定される。

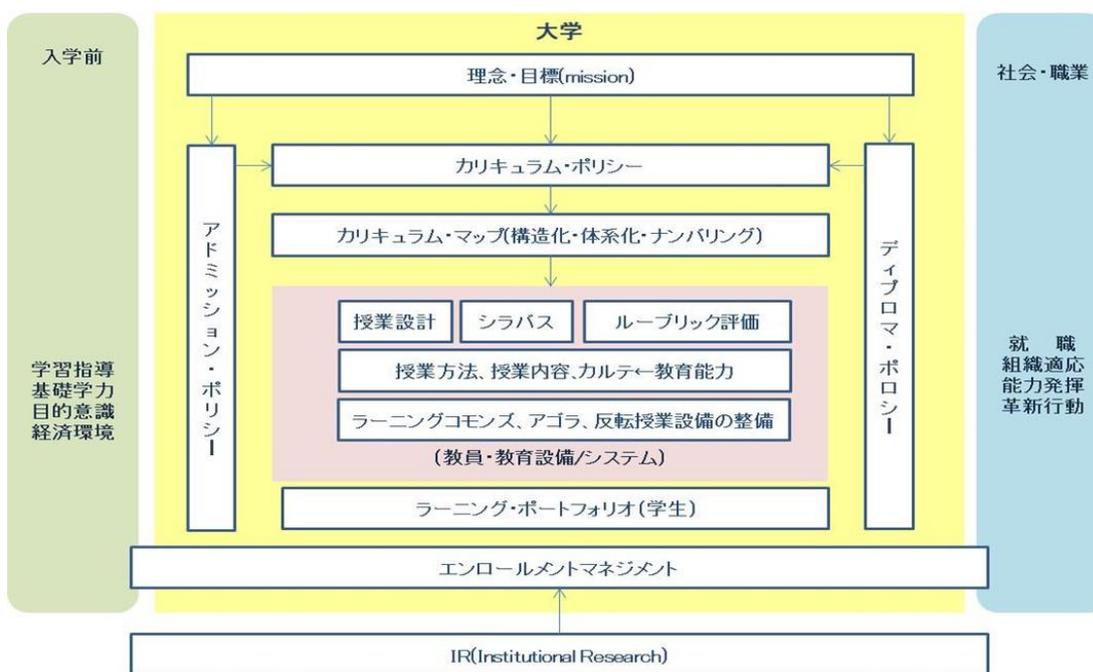
図 1 和洋女子大学 教育の質を評価するための評価体制図



本学の評価体制は図1に示すとおりである。基本的には学部長、学科長の在任期間である2年間のサイクルで、計画の進捗と達成度を評価する方法をとっている。業務の達成度の把握には教学マネジメント評価委員会で提示された市川市の事業進捗管理方法を参考にし、本学の計画に沿う形で評価を行っている。本教学マネジメント評価委員会は本学の教育の第三者評価の委員会として位置付けている。

また、教学マネジメントは、中央教育審議会の2008(平成20年)年、「学士課程教育の構築に向けて」において、教学経営という言葉で説明されている。教育の質を評価する視点として、大学独自の教育目標に沿った「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「入学者受け入れの方針」の3つのポリシーの公表が求められた(図2)。現在はそれぞれのポリシーに沿った教育が実施されているかをアセスメントするポリシーの整備がなされているかを問われており、本報告書はその要請に応えるべく、教学マネジメント評価委員会において、本学のアセスメント・ポリシーについて検討し取りまとめたものである。

図2 3つのポリシーの位置づけ



平成26年10月24日(金)理事会、評議員会追加資料

## 2. アセスメント・ポリシーの設定

2018(平成30)年度の教学マネジメント評価委員会でのアセスメント・ポリシーの検討成果に基づいて、大学・大学院評議会を中心に検討を重ね、図3のアセスメント・ポリシーマトリックスを設定した。

本学のアセスメント・ポリシーは、アドミッション・ポリシー(入学者受入の方針)、カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)、ディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与の方針)に定める内容を適切に評価することを目的として定めた。評価結

果は、学生ならびに社会への情報公開に努めるとともに、大学・大学院評議会、各教授会、IR（インスティテューショナル・リサーチ）委員会等で検証し、本委員会での学外委員による意見も反映することで、教育の質保証に向けた継続的な改善に努める。

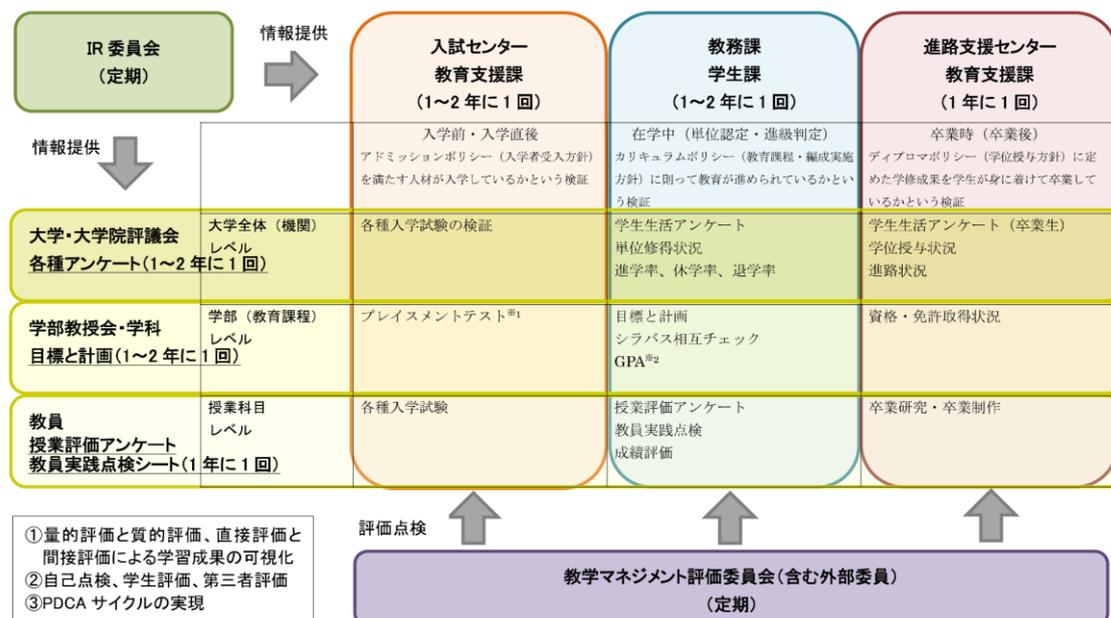
アセスメント・ポリシーマトリックスについて、アドミッション、カリキュラム、ディプロマポの3つのポリシーを評価するために、「入学前・入学直後」、「在学中（単位認定・進級判定）」、「卒業時（卒業後）」の各時期に、「大学（機関）レベル」、「学部・学科（教育課程）レベル」、「授業科目レベル」の3つのレベル（水準）を設定している。それぞれの水準ごとに大学・大学院評議会、学部教授会・学科、個別の教員が中心になり、定期的実施している各種アンケート、目標と計画の策定、教員実践点検シートを参考にして評価し、継続的な改善に取り組む。このマトリックスは、以下の3つの特徴を有している。

第1に、アセスメントの内容を「量的評価」と「質的評価」、「直接評価」と「間接評価」の組み合わせから評価し、学習成果の可視化を多面的に進めることができる。

第2に、「教員組織」と「職員組織」の担当を明確化することで教職連携の取り組みを促し、IR委員会による情報提供ならびに本会による第三者評価の視点を組み込んでいる。

第3に、多角的な観点による評価に基づいた内部質保証が可能になり、マクロ（機関）レベル、ミドル（教育課程）レベル、マイクロ（授業科目）レベルのPDCAサイクルの運動を促す。

図3 和洋女子大学アセスメント・ポリシーマトリックス



### 3. アセスメントとしての2019（令和元）年度教員評価結果

和洋女子大学教員評価規程に基づき、(a) 教育活動実績（担当授業数、学部・大学院における指導実績等）、(b) 教育活動における自己評価（授業改善、教材開発、アクティブ・ラーニングの導入、時間外学習支援等）、(c) 学科の指定する評価項目における自己評価、(d) 研究活動実績、地域・社会貢献活動実績、大学運営における貢献、(e) 学生の「授業

評価アンケート」結果という 5 つの観点から、2019(令和元)年度教員評価を実施した。  
教員評価結果について、特にアセスメントの観点から以下の 3 点が指摘された。

#### ① 評価の公平性

努力や貢献がみられた教員が正当に評価される項目や仕組みを整えることが必要である。教育課程に国家資格取得が含まれている学科は学生指導に多くの時間をかけており、そのような教育成果を評価することが求められる。同時に、より良い教育を行うために研究の重要性を評価に反映することも重要である。

#### ② 学科間の相互作用をととした評価の見直し

学科の独自評価項目は、毎年度見直しを行っており、他学科の独自評価項目も確認できる状況である。教員評価にあたっては、各学科の独自性を損なわずに、学科間の意見交換を通して評価項目を見直すことも有効である。

#### ③ 評価の活用

教育の質の底上げにとどまらず、優秀な人材をさらに伸ばすことも重要である。一方で、低評価者の意見や抱えている困難を確かめながら、どのように教育の質を保証していくかも課題である。

### 4. アセスメント・ポリシーによる PDCA サイクルの推進

本学では 5 年間の中期計画と単年度の目標と計画を策定しており、目標と計画は役職者の任期（2 年）にあわせて、「目標→振り返り→達成」のサイクルで行っている。図 3 のとおり、前述したアセスメント・ポリシーの 3 つの階層に応じて PDCA サイクルを進めていく。

PDCA サイクルを推進する上で、図 3 に示したとおり、IR (Institutional Research) による大学関係のデータ収集と分析、情報共有、さらに計画策定と課題改善の促進の役割が重要となる。このような IR の役割は、広く注目されている（表 1）。

PDCA サイクルでは、チェック (C) からアクション (A) へつながる仕組みが重要となる。そのためには、大学の IR を推進することが必要である。IR は大学の内部質保証においても重要視されている。トップダウン的な指標の設定とボトムアップ的な教職員の意見の双方を踏まえることで、IR を有効に活用することができる。このことによって、アセスメント・ポリシーによる PDCA サイクルの推進につながると考えられる。

### 5. 総括

アセスメント・ポリシーの設定、アセスメントの観点からみた 2019 (令和元) 年度教員評価結果、アセスメント・ポリシーと PDCA サイクルの検討をとおして、本学におけるアセスメント・ポリシーについて、一定の有効性が確かめられた。さらに、本学の内部質保証のさらなる発展に向けた以下の 3 つの課題を提案する。

### ① IRの推進

本学では現在、教育支援課にIR推進室を設置しているが、IRを大学の機能として有効に活用するためには、より専門的知識と分析力を有した人材を登用することが有益である。組織としてマネジメントするための数値を確認し、財務計画、学生確保の戦略、和洋のイメージポジショニング等を検討したい。IRを推進することで、単なる数値ではなく、教職員、学生一人ひとりに目を向けることにも資する情報を共有することができる。

### ② 学習成果の可視化

アセスメントを行う上で、学習成果の可視化を進める必要がある。学習成果の可視化は、可視化そのものが目的ではなく、教育の質保証の根拠データや意思決定の判断材料として大学の課題解決に活用することができる。

### ③ 評価結果のフィードバック

アセスメント・ポリシーに基づく評価結果は、教員、職員、学生へフィードバックされることで、はじめて有効に活用されると考えられる。そのためには、定期的なフィードバックの体制を整えることが必要である。また、学部学科のFDや本会のような点検・評価に学生が参加することも有用である。これらのフィードバックは、社会への情報公開を促進することにもつながるといえる。

図4 アセスメント・ポリシーとPDCAイメージ

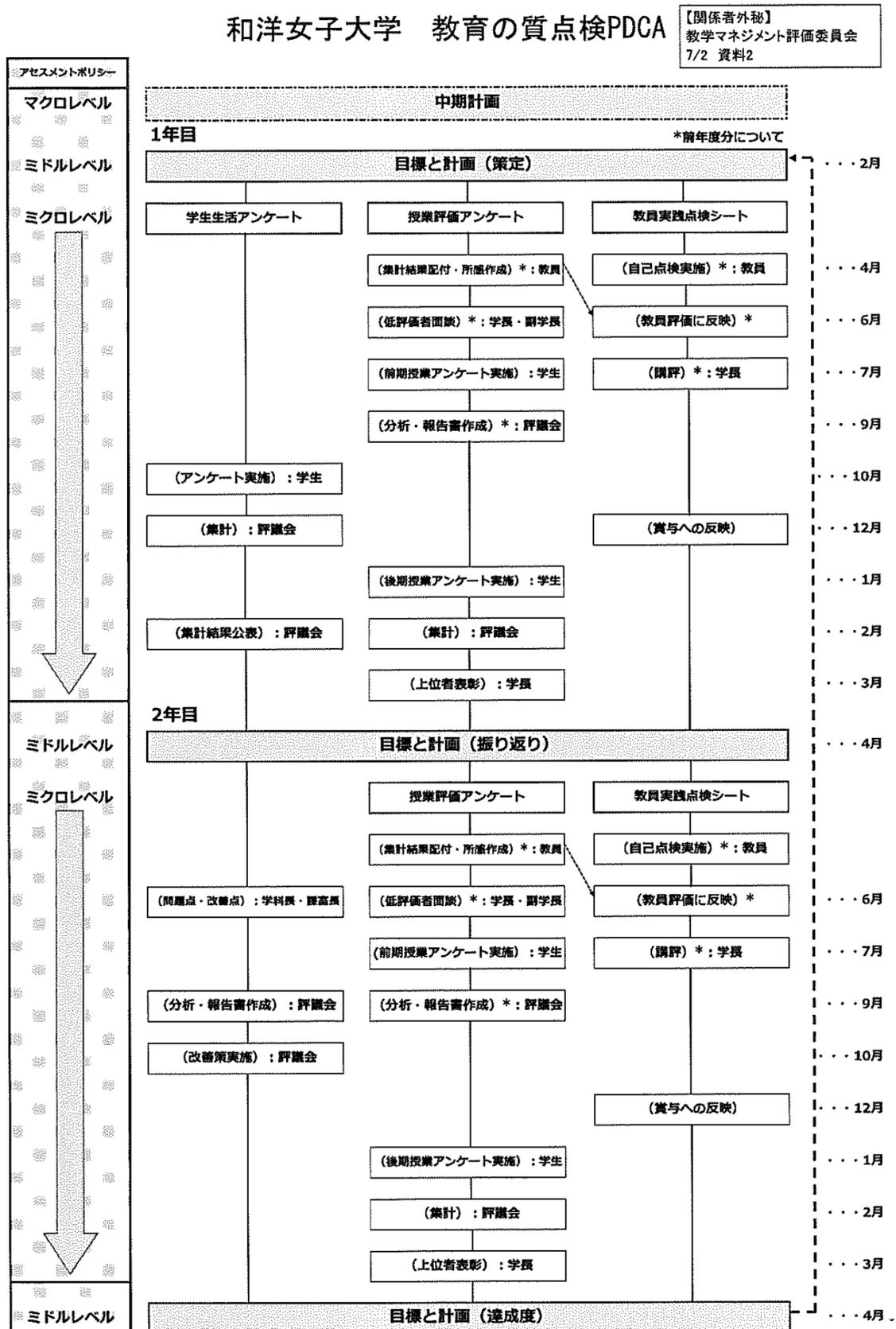


表1 IR (Institutional Research) への注目の背景

<p>●大学の質保証</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認証評価制度や国立大学法人評価制度が創設され、従来の大学による自己点検・評価に対して、第三者評価の実施</li> </ul> <p>●大学の社会的責任（アカウンタビリティ）と情報公開、大学ポートレートの創設</p> <p>●大学間の競争と連携の必要性</p> <p>●大学の未来戦略、計画の必要性（己と他者を知る）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学評価には、本来大学自身による大学の内部質保証と質の向上という重要な役割</li> </ul>
---

出典:我が国の大学におけるIRのあり方について(東京大学 大学教育総合研究センター)

## 6. 委員会名簿

### 学外委員

布施谷 節子	和洋女子大学	家政学部家政福祉学科	元教授
萩原 洋	社会福祉法人	市川市社会福祉協議会	常務理事
小川 由美子	特定行政書士	行政書士法人アークマネジメント	
	一般社団法人	コスモス成年後見サポートセンター	市川管轄長

### 学内委員出席者

岸田 宏司	和洋女子大学	学長
金子 健彦	和洋女子大学	副学長
池田 幸恭	和洋女子大学	人文学部長
柳澤 幸江	和洋女子大学	家政学部長
刀根 洋子	和洋女子大学	看護学部長
鬘谷 要	和洋女子大学	全学教育センター長
里正 明伍	和洋女子大学	国際学部設置担当副学長
三澤 成博	和洋女子大学大学院	人文科学研究科長
中島 肇	和洋女子大学大学院	総合生活研究科長
湊 久美子	和洋女子大学	教学部門長
金丸 裕志	和洋女子大学	企画部門長
岡本 文子	和洋女子大学	図書館長
家里 誠一	和洋学園	事務局長
今村 武	和洋女子大学	統括次長
高橋 悦子	和洋女子大学	次長
神河 秀春	和洋女子大学	次長
石井 八千代	和洋女子大学	次長