



# FDC COMPASS Vol. 4

編集・発行：教学マネジメント室

発行日：令和4年12月22日

## Index

- 1 特集記事「教学IRの役割」(P.1)
- 2 学内FD活動報告 (P.3)  
令和4年度第3回全学FD研修会  
「エビデンスベースの教育改善に向けてII」実施報告
- 3 学位プログラムにおける教育改善・  
FD活動の事例紹介 (P.4)  
ヒューマニクス学位プログラムが推進する  
専門分野を超えた人材育成
- 4 我が国の高等教育政策の動向 (P.5)  
激変する高等教育政策 -教育未来創造会議  
「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り  
方について(第一次提言)工程表」を中心として-
- 5 用語解説 (P.6)  
成績評価分布
- 6 全学FD研修会開催日程 (P.7)
- 7 調査集計結果報告 (P.7)  
令和3年度企業アンケートより

## 1. 特集「教学IRの役割」

(筑波大学教学マネジメント室 柳浦 猛)

教学IR部門は、教学マネジメント室の一部門として、同室の学位プログラム支援機能の向上をデータに基づいて支援することを目的に、本年4月に新たに設置された部門です。現在は、教学マネジメント室長に加えて8人の教員が構成員となっており、うち3人が当該部門の専任教員です。多くの人にとってIRとは聞き慣れない言葉であるかもしれません。本稿では、IRとは何かを説明し、教学IR部門が本学において何を指すのかを論じていきます。

IRとはInstitutional Researchを略したものです。アメリカでは1960年代頃から多くの大学にIRの部署が置かれており、日本の高等教育機関にも2000年代頃からIRという概念が広まってきました。IRの目的は、大学に存在するデータを駆使しながら個人の経験則だけに基いては見落としがちな改善点を客観的に把握し、そのデータ分析作業から得られる知見を教育、研究、学生支援などの大学のあらゆる活動の改善に活かすことです。本学の文脈で言うならば、本学の「開かれた大学」という建学の理念のもと、目的達成のために、学内のあらゆる点に目を配り、客観的なデータに基づきながら常に改善策を提案し、その実行を支援することがIRに課せられた使命といえます。教学IR部門は、大学の諸活動の中でも特に学生の教育と学修に関わる分野に対して

【表紙写真】 開学記念館の回廊石畳

このような活動を行っていくことを目的としています。

しかし、これだけではまだ実際にIRが何をするのかが分かりづらいかもしれません。そこで以下、IRが何をするのかを具体的に理解するために、大学における「教育改善」を実現するために一般的に必要なプロセスを示し、その中でIRが何をすることを求めているかを次に明示することによって、IRのイメージの共有を図りたいと思います。

IRによる教育改善は、1) 問題提起、2) 仮説設定・検証、3) 提案、4) 実行 という4つのフェーズに分かれます。一番目の問題提起のフェーズとは、「今何が重要な問題なのか？」を明らかにすることです。大学には様々な問題が山積していますが、その問題を全て同時に解決することはできないため、組織として優先順位を決める必要があります。当たり前のことですが、得てして大学はこの優先順位を設定することが苦手です。しかし、問題設定（それは学内での認識共有も含めて）をしなければ、解決しようがないのも事実でしょう。

なお、ここで強調しておきたいのは、「問題」を設定するのは必ずしもIRではないということです。勿論、教学IR部門も我々なりの問題意識は持っているし、それに基づいた問題提起は行っていきます。しかしながら、広範な筑波大学の問題点をすべて詳らかに理解しているわけではありません。ゆえに最終的な問題設定の権限はIRではなく、IRを「使う側」にあると言えます。本稿ではこの問題を提起する「使う側」の人たちのことを以下「クライアント」と呼ぶこととします。

次のフェーズは「仮説設定・検証」です。即ち、提示された問題に対して、どのような解決方法が望ましいのかという仮説を設定することです。これは研究で言えば問題意識をリサーチクエスチョンに落とし込む作業とも言えます。これはIRの専門分野であり、我々は先行研究や初期データ分析を通して仮説の設定を行う用意があります。そしてその仮説がクライアントにも共感を伴う形で設定できたならば、そのデータ分析を通して仮説の妥当性をクライアントとともに確認し、次の「提案」のフェーズに移行します。そしてその提案をクライアントがその次のフェーズである「実行」に移してみることで、

教育改善案が実行されることでしょう。

以上、教育改善実行のプロセスとIRの役割について簡単に述べましたが、このプロセスの根底に流れる重要なキーワードが「解決」という言葉です。即ちIRの最終目標は問題解決の支援であり、IRはその目標に沿ってデータ分析作業を行います。問題を提起し、その解決策を実行するのはIRではなく「クライアント」です。あくまでもIRの役割は支援的なものです。言い換えると、クライアントの問題解決に対する意志が固いほどIRの効用は増加し、その逆もまた真です。IRを導入したからといって、問題が自動的に解決される訳ではなく、あくまでも問題の解決にコミットする主体はクライアントであり、そのコミット力がIRを使いこなす際に問われていると言えるでしょう。

ここまで「IRを使う人＝クライアント」という言葉を明確に定義せず用いてきましたが、それでは誰が我々教学IRのクライアントになるのか？一義的にはそれは我々の所属する教学マネジメント室でしょう。しかし、教学マネジメント室以外のクライアントであっても、学生の教育と学修に関わる問題を提起し改善したいという意思を持つ場合は、教学IR部門は積極的に支援したいと考えています。なぜなら教学IR部門は、大学の教育改善を支援することを目的にしているためです。こうした活動は、ひいては教学マネジメント室のミッションである学位プログラム支援機能の強化につながると信じています。

本稿を読んだ方の中で、もし何らかの改革を行いたいと思っている方がいれば、是非我々にコンタクトをとってほしいです。勿論、データは万能ではありません。全ての問題に満足のいく答えをデータが提供できるとは限りません。むしろ答えられない問題の方が多いた方が現実でしょう。しかし、改革に対して本学が保持するデータを活用して一体何ができるのか、それを共に考えることはできます。目の前の課題に対して、データを活用しながら改革の主体者と共同作業的に解決に取り組んでいくこと、それが本学における教学IRの役割だと考えています。（了）

## 2. 学内FD活動報告

### 令和4年度第3回全学FD研修会「エビデンスベースの教育改善に向けてII」実施報告

(教学マネジメント室 田中 正弘)

7月28日(木) 15:15～16:30に、令和4年度第3回全学FD研修会「エビデンスベースの教育改善に向けて(第2回中間報告)」を、オンライン(MS Teams)で開催いたしました。この研修会の参加者は、計55名(学生4名を含む)でした。

はじめに、開会挨拶を山中敏正先生(教学マネジメント室長・教授)に行っていただきました。次に、第一の講演者として、立石慎治先生(教学マネジメント室員・助教)にご登壇いただき、「教学マネジメントと授業・学習を架橋するには、教学マネジメントの類型論に向けての覚書」という題名で発表していただきました。具体的に、立石先生は、教学マネジメントに関わる専門用語の解説や、大学が直面している課題の例示をされ、そして、「教学マネジメントを授業へといかに架橋するか」という、難しい命題を参加者に投げかけました。その解決策を見いだすべく、三つの事例が紹介されています。この事例の中で、「特に重要科目での埋め込み型パフォーマンス評価が示唆的であった」、という意見が参加者から多数寄せられました。

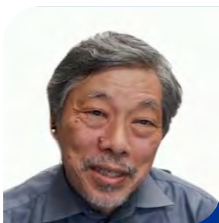
第二の講演者として、加藤毅先生(教学マネジメント室員・准教授)が、「分水嶺に立つ博士課程教育と博士人材」という、チャレンジングな内容の発表をされました。

その内容は大きく二つに分かれています。一つは、本学の特色であるTF制度に関して、ライバル校の大学教員養成プログラム(Future Faculty Program: FFP)などと比べて「後塵を拝しつつある」という事実の提示です。もう一つは、博士調査の結果報告です。この調査の対象は本学博士後期課程に在籍する学生2,553名で、回答率は11%(304名)でした。この調査結果から、博士人材に対する評価ギャップからの示唆がなされました。

第三の講演者は私(田中正弘)で、その発表タイトルは「プログラムレビューに参画した学生委員へのインタビュー結果」です。学生委員経験者9名のインタビュー調査に基づき、右記の二つの提言がなされました：①プログラムレビューを学生に周知することは「学生の大学に対する信頼感や安心感、日々の学修へのモチベーションにつながる」と期待できる、および、②学生委員に選出されることで、「授業の機会を蔑ろにしないように」するなど、学習意欲の高まりを期待できる。

閉会挨拶で再び、山中敏正先生にご登壇いただき、「来年度の研究プロジェクトの成果に期待している」、というエールを投げかけてくださりました。(了)

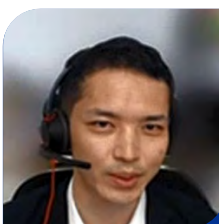
#### ○発表者紹介



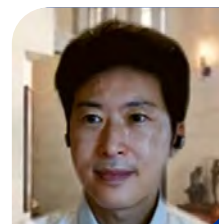
山中 敏正  
教学マネジメント室  
室長



加藤 毅  
教学マネジメント室



立石 慎治  
教学マネジメント室



田中 正弘  
教学マネジメント室



### 3. 学位プログラムにおける教育改善・FD活動の事例紹介

#### ヒューマニクス学位プログラムが推進する専門分野を超えた人材育成

(取材協力：国際統合睡眠医科学研究機構 機構長、ヒューマニクス学位プログラムリーダー 柳沢 正史  
文責：教学マネジメント室 立石 慎治)

本学は第4期中期目標・中期計画において、「先進的な高度学際型教育を実現する」ことを目標の一つとしています。そこで今号では、学際的な人材育成のフロントランナーであるヒューマニクス学位プログラムを御紹介します。

ヒューマニクス学位プログラムの特色は枚挙に暇がありませんが、教育面の特徴としては「完全ダブルメンター制」と「リバースメンター制」によるバイディシプリン教育体制を一番に挙げねばならないでしょう。「完全ダブルメンター制」は、生命医科学の教員と理・工・情報学の教員という異なる学術分野の教員2人が共同研究を行うなかで学生を指導する仕組みです。「リバースメンター制」は、両分野を学んだ学生が2人のメンターの間をつなぎ、異分野の内容をメンターに教示することによって、教員を交えた共同研究を促していく仕組みです。分野間融合を促す仕組みをプログラムに埋め込むことで、ヒューマニクス学位プログラムは、生命医科学と理・工・情報学のそれぞれの「言語」で会話ができ、両分野を融合できるリーダーの育成を目指しています。

「異なる言語」を操れる人材育成を旨とするプログラムの最も注目すべき成果は、異なる研究室に属する異分野出身の学生たちが協働して書いた論文<sup>1)</sup>が国際誌に掲載される例が出ていることでしょう。複数の専門性を身につけた学生たちが協働し新たな知を生み出すという、プログラムのねらいを体現する結果が出ています。

とはいえ、2つの分野の修得は並大抵のことではありません。もちろん、こうしたプログラムに魅力を感じ、「異なる言語」を話す気概と素養のある学生が入学し、懸命に研究・学修に勤めますが、それだけで話せるようになるわけではありません。指導する教員の側でも、2つ目の分野として生命医科学または理・工・情報学をこれから学ぶ学生にどのように教えるかに関する工夫や悩みを共有しあうFDを行い、教育改善に取り組んでいます。こうしたFDは授業の工夫を共有する機会になっているだけでなく、分野によって「異なる言語」を用いていることを教員自身が実感する契機にもなっている点は見逃せないところです。現象の記述方法が自然言語か数式かといった違いや、各専門分野の文脈に依存する研究課題の定め方の違いを知り、そ

のうえでその違いに囚われることなく、共有可能な本質的な「問題」に目を向けるように省察を促す機会があることは、学際的プログラムに携わるうえで極めて重要ではないでしょうか。「言葉が違っていることを知らずに異分野からきた学生に一生懸命話しても、理解の方向性を違えることもある。そういうことに気がつけるのが大事」（柳沢教授）との示唆は、忘れずにいたいところです。

「FD」というと多くの方は授業改善のための教員のトレーニングのことを思い浮かべるかもしれません。しかし、今日、「FD」を、教授法の改善に加えて個人と組織の開発も含めて、これらを相互に関連するものと捉える立場があります（ガレスピー&ロバートソン2014『FDガイドブック』）。この立場からは、ヒューマニクス学位プログラムは、「完全ダブルメンター制」や「リバースメンター制」をはじめとする様々な仕組みを通じて分野間を融合する学修・研究に、学生と教員を促すプログラムを設計しており、また、教員が「異なる言語」に気づく省察の機会を提供する研修を設けていることから、まさに「FD」が機能している好事例と言えるでしょう。各学位プログラムにおいて学際的な教育を充実させる方法は様々ありえますが、「居心地の良い自分の領域をちょっと超えようとする興味と好奇心」（柳沢教授）を持ち寄って互いに歩み寄り、「異なる言語」の奥に潜む本質的な「問題」に気づくところから始めてみることはきっと有益であることがヒューマニクス学位プログラムの取組からは窺われます。（了）

1) Murakami, Y., Masaki, M., Miyazaki, S., Oketani, R., Hayashi, Y., Yanagisawa, M., Honjoh, S. and Kano, H., 2022, Spectroscopic second and third harmonic generation microscopy using a femtosecond laser source in the third near-infrared (NIR-III) optical window, Biomedical Optics Express, 13(2): 694-708  
<https://doi.org/10.1364/BOE.446273>

#### ○ インタビュー紹介

柳沢 正史

国際統合睡眠医科学研究機構  
機構長・教授  
ヒューマニクス学位プログラムリーダー



## 4. 我が国の高等教育政策の動向

### 激変する高等教育政策 –教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について(第一次提言)工程表」を中心として–

(教学マネジメント室 加藤 毅)

わずか数年の間に、高等教育政策のあり方は驚くべき激変を遂げました。その象徴となるのが教育未来創造会議です。周知の通り2013年、第2次安倍内閣のもとで、教育提言を行うための私的諮問機関「教育再生実行会議」が設置され、12次にわたる提言を通じて我が国の教育政策の形成に大きな影響力を及ぼしてきました。2021年12月、第2次岸田内閣の発足に伴い同会議に代わるものとして、新たに「教育未来創造会議」が設置されました。

文部科学省設置法第3条に明記されている通り、教育の振興、生涯学習の推進、学術の振興、科学技術の総合的な振興を図ることが文部科学省の任務であり、教育に関する国の政策はこれまで専ら同省を中心として推進されてきました。ところが昨年末に設置された教育未来創造会議では、省庁横断的な立場から教育や人材育成についての議論や取組みを進めていくという基本方針が打ち出されました。この方針のもと、教育再生実行会議とは異なり、文部科学大臣に加えて、法務大臣、外務大臣、財務大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣および環境大臣が新たに構成員とされたのです。

2022年5月、4次にわたるワーキンググループでの議論を経て、教育未来創造会議第一次提言「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」(第一次提言)の取りまとめが行われ、これを土台の一部とする「経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～」(骨太方針2022)が同年6月に閣議決定されました。新しい資本主義の実現という理念のもとで、教育や人材育成が経済財政政策の重要な対象領域と位置づけられ、全省庁を巻き込んだ取組みが進められることになったのです。

骨太方針2022を受けて、9月には第一次提言の工程表がまとめられました。ここで第一次提言が、1.未来を支える人材を育む大学等の機能強化、2.新たな時代に対応する学びの支援の充実、3.学び直し(リカレント教育)を促進するための環境整備、という3つの柱から構成されていたことを確認しておきます。大学等と社会のあり方に関する134の施策が列挙され、それぞれが具体的取組みへと展開されたこの工程表には、基本方針を反映して、文部科学省以外の多様な省庁が実施主体として登場します。次にその特徴について概観していきます。

筆頭をかざる施策が、大学設置基準の大胆な緩和です。工程表では2022年度末までとされた大学設置基準の改正について、すでに本年10月1日より施行されたことは記憶に新しいところです。ここで重要なことは、設置基準の改正という取組みが、デジタル・グリーン等の成長分野への再編・統合・拡充を促進するという政策目的を実現するための手段として明確に位置付けられている点です。この目的の実現に向けて、今年度だけでも13の関連する取組みが同時並行的に進められることが決まっています。今後、行動主体となる大学の実行力が問われることになるでしょう。

もちろん、全ての施策について実効性の期待できる具体的取組みが進められているわけではありません。教学マネジメントの今後のあり方を強く規定する「『出口での質保証』の強化」のための2施策をみると、当面は、具体的取組みの策定に向けた審議や協議を行うとされています。急速な進展が予想される今後の議論の展開から目を離すことはできません。

10月末に閣議決定された総合経済対策では、「人への投資」の施策パッケージを5年1兆円へと拡充するという驚きの発表がありました。これに対応するのが、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備の一環として進められる工程表101番目の施策です。工程表が作成された時点では、まだ3年間4,000億規模とされていました。注目すべきは、この取組みが厚生労働省の担当とされている点です。事実、厚生労働省の2022年度予算をみると「人材開発支援助成金」698億円、「キャリアアップ助成金」268億円等がすでに計上されています。対照的なのが文部科学省の2023年度概算要求で、「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」14億円(新規)、「成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業」7億円(新規)という寂しい状況です。少子高齢化社会に向き合い、リスクリング需要に応える社会人大学院の強化を重要課題とする多数の大学にとって、「人への投資」施策パッケージは空前の規模のチャンスとなるものです。ただしそこにいるのは、慣れ親しんだ文部科学省ではありません。高等教育政策はすでに激変しているのです。(了)

付記: 大学研究センターでは、池田高等教育局長を講師に迎えて2022年12月末にセミナーの開催を予定しています。多くの皆様のご参加をお待ちしています。

## 5. 用語解説：成績評価分布

(教育機構支援課)

成績評価分布の点検は、大学改革支援・学位授与機構が行う大学機関別認証評価において、大学が自己評価を行う際の分析手順のひとつとされています。具体的には、成績評価の厳格性や客観性の確保の観点から、成績評価分布の点検を組織的に実施していることを確認するとされています。それでは、なぜ成績評価分布の組織的な点検が必要とされるのでしょうか。このことを考える上では、我が国の大学における成績評価に関わる課題を確認しておく必要があります。

国の審議会の答申を振り返ると、平成9年12月の大学審議会答申「高等教育の一層の改善について」において成績評価に関する課題が取り上げられ、以後累次の答申で成績評価の厳格化の必要性が指摘されてきました。平成20年12月の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」では、「我が国の大学は、成績評価について、個々の教員の裁量に依存しており、組織的な取組が弱いと指摘されてきた。従来そのままでは、大学全入時代の学生の変容に際し、学生確保という経営上の要請も相まって、なし崩し的に安易な成績評価が広がるおそれがある」と、その問題意識が示されています。そして大学に期待される取組として、「教員間の共通理解の下、成績評価基準を策定し、その明示について徹底する」、「成績評価の結果については、基準に準拠した適正な評価がなされているか等について、組織的な事後チェックを行う」、「成績評価の通用性を高める方策として、当該教員以外の第三者の参画を求める仕組みを検討する」こと等が示されています。

この背景には、「我が国の学士課程教育は、かねてから「入難出易」と評され、評価の厳格化が求められてきた。(中略) 産業界のそうした印象、さらに言えば不信感を払拭できるような具体的な根拠を、大学も国も十分に持ち合わせているとは言えない」(前出の平成20年答申)という現状認識があります。学生の学修成果を可視化しようとしても、その基礎となる成績評価の信用が得られなければ、大学教育に対する社会の信頼を得ることや学位の国際通用性を保証することは困難でしょう。この意味で、成績評価の信頼性を確保することは、大学教育の質保証の根幹であり、学生の学修成果や学位プログラムの教育成果の把握・可視化を適切に行う上での前提と言えます

す。このため、成績評価の厳格性や客観性を担保するための組織的な取組が強く求められており、適正な成績評価がなされているかについての事後チェックの方策のひとつとして、成績評価分布の組織的な点検が必要とされていると捉えることができます。なお、大学院では個別指導が中心となる科目が多く、評価分布による点検が難しい面もありますが、その場合でも成績評価の厳格性や客観性を担保するための措置を講じることが求められています。

このように、成績評価分布の点検の目的は、教育の質保証を確保することにあります。個々の授業科目の到達目標には、学位プログラムの学修目標の達成に向けて担うべき役割があることを踏まえれば、三つのポリシーの一層の明確化・体系化や、各種指標に基づく教育内容・方法の点検・改善等と有機的な関連性をもって、成績評価分布の点検を行うことが重要と考えられます。また、評価基準の明示とそれに基づく適正な評価の実施は、学修者本位の教育の実施の観点からも不可欠です。「教学マネジメント指針」(令和2年1月22日 中央教育審議会大学分科会)では、成績評価分布を踏まえ、到達目標を大きく上回る学生が多数となった授業科目は、到達目標の水準を上げ、授業内容を高度化することや、到達目標に達しない学生が多数となった授業科目は、到達目標は変えずに、学生の理解がさらに深まるような授業内容を検討することなど、個別具体の事情に応じて様々な対応策を考える必要がある旨が述べられています。

本学学士課程では、平成25年度にGPA制度を導入すると同時に、学群・学類又は共通科目等ごとに成績評価分布の目標値を設定・公表しました。GPAに国際通用性を持たせるためには厳格な成績評価とその公表が重要との認識に基づき、成績評価分布の目標値を設定し、評価結果のデータ分析等を推進することを意図したものであることが、本学ウェブサイトにも明示されています。これは上記答申の趣旨と符合します。また、令和2年度から開始した本学での学位プログラムのモニタリング及びプログラムレビューで用いるルーブリックにも、成績評価基準の客観性の確保や成績評価分布の検証等が盛り込まれています。成績評価分布の点検は、成績評価の信頼性を確保する上で、必要不可欠といえるでしょう。(了)



## 6. 全学FD研修会開催日程

| 回         | 名称   | 開催日                                    | 実施方法   |
|-----------|--|--|--------|
| 令和4年度 第1回 | 全学TA研修会                                      | 4月1日(金)～2月末                            | オンデマンド |
| 令和4年度 第2回 | 知的財産に関するセミナー                                 | 5月27日(金)                               | オンライン  |
| 令和4年度 第3回 | Eビデンスベースの教育改善に向けて 一教学マネジメント室研究プロジェクトの第2回中間報告 | 7月28日(木)                               | オンライン  |
| 令和4年度 第4回 | SOGI/LGBT+に関する基礎知識と筑波大学の取組                   | 6月1日(水)<br>～6月30日(木)                   | オンライン  |
| 令和4年度 第5回 | 英語で効果的に授業を行うために                              | 9月13日(火)、9月21日(水)、<br>3月2日(木)、3月10日(金) | オンライン  |
| 令和4年度 第6回 | 第1回教職員向けハラスメント防止セミナー                         | 7月12日～3月末                              | オンデマンド |
| 令和4年度 第7回 | 情報セキュリティセミナー                                 | 11月24日(木)                              | オンライン  |

## 7. 調査集計結果報告

(教育機構支援課・教学マネジメント室)

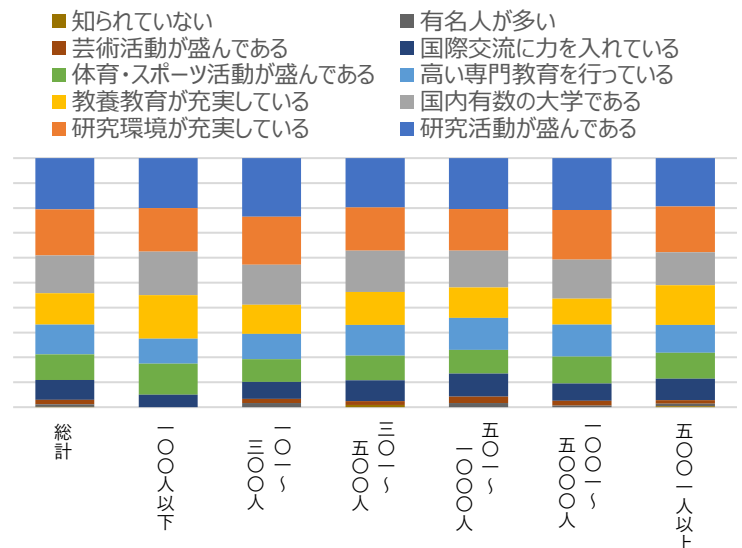
本号では前号に引き続き、令和3年度企業アンケートから、本学のイメージについてお届けします。

右のグラフは従業員数別に、本学のイメージを10選択で問うた結果です。どの数の範囲でも40社以上からの回答が纏められており、一番左の「総計」のグラフと比較しても、どの従業員数規模でも、ほぼ同じ印象を持たれていることが見て取れます。

下のグラフはこれを業種別に表したグラフです。このグラフでも左端が「総計」です。グラフ色が一色または二色の業種は回答数が少なかった業種でしたので省いて考えても、業種によってかなりのばらつきが有ることが見て取れます。

また業種毎のばらつきを踏まえても、総じて定評の有る「研究力」（青色部と橙色部）については、企業等が本学に対する印象が高い項目と言えるでしょう。（了）

従業員数別グラフ



業種別グラフ

