

取組実績の概要（2 ページ以内）

大学の評価は産業界等には信頼されておらず、評価の観点と尺度とが共有されていないという問題があった。そこで、大学の教育評価が産業界等でも信頼されるものとなるように、インターンシップを糸口として産業界等と大学の評価の観点と尺度をすり合わせることを目標として事業を開始した。

・チューニング結果を本学の教育プログラム等に反映

インターンシップ参加者に対する学生の評価に対し、教員と受入れ担当者が同じルーブリックを活用し、事後に評価のチューニングを行った。ルーブリックには当初、KUIS 学修ベンチマーク（平成 18 年に制定した卒業までに身につけるべき汎用的能力に関する全学ベースの学修目標）のルーブリックを利用していたが、受入れ企業とのチューニングを元に平成 28 年度に改訂した。

さらに、平成 30 年には、事業を通じて産業界からの意見を取り入れることで、KUIS 学修ベンチマーク自体の改訂に繋がった。産業界でも、ベンチマークをインターンシップ評価に利用したことにより、社員の業績評価の参考に使っていた企業もあり、大学と産業界のすり合わせの 1 つの成果となった。

2014年度～ KUIS学修ベンチマーク活用	2016年度～ IS版ルーブリック構築	2018年度～ KUIS学修ベンチマーク見直し
自律性	能動性	自律性
規範遵守	規律性	社会的貢献性
社会的能動性	多様性理解	多様性理解
多様性理解	柔軟性	問題発見力
共感的態度	情報収集・活用力	論理的思考/判断力
知的好奇心	問題発見・解決力	問題解決力
情報収集・活用力	論理的思考/判断力	情報収集・活用力
問題発見力	自己表現力	情報発信力
論理的思考/判断力	意見交換・調整力	意見交換・調整力
自己表現力	計画・実行力	専門的知識・技能活用力
意見交換・調整力	(上記より3項目選んで評価)	(上記より3項目選んで評価)
計画・実行力		

また、このチューニングの仕組みは、教育や看護など目的養成系の分野にも展開させた。教員と実習担当者との評価の差異が確認できた

が、特に病院での差異が極めて大きく、また実習時の目標が明確である目的養成系の実習については、プログラムに課題探究要素の組み入れが難しいことも理解できた。

・学生の自己評価能力涵養と学修成果の可視化の推進

学生の自己評価能力涵養に向けては、学生自身が PDCA を行う仕組みを設定した。まず、インターンシップの事前学習でベンチマークに関する自己評価を行い、現地実習を通して鍛える能力について目標設定、事後学習で振り返り、次の学習の目標設定に役立てた。AP 事業を通じて教員だけでなく企業担当者からの評価をフィードバックされることで自分の評価との相違点も認識できることは、学生自身の自己評価能力の向上に繋がったといえる。この PDCA の仕組みを、インターンシップ以外の場面にも反映し実質化するために、平成 28 年度のカリキュラムから全学必修の「評価と実践」というアセスメント科目を開設した。評価の意義と重要性について学ぶとともに、自己評価活動を実践することにより自己評価能力を涵養することを目的とした。

また、本学では、初年次から学修・経験の記録を e ポートフォリオに蓄積しているが、学習の成果物や成績等の返却物を e ポートフォリオに統合する仕組みを構築した。また、平成 30 年度には、学びの設計図「ラーニングルートマップ」を作成できるツールを装填するなど、e ポートフォリオを「目標・記録・評価の総合的ツール」としての位置づけ、学修成果の可視化に向けた改修を行った。さらに、e ポートフォリオに、これまでの履修科目やベンチマークの成長率とともに、様々な場面で作成した記事の中から自分の力を説明できる記事を選択し、「学修成果サマリー」としてまとめるツールを開発した。この件に関する調査では企業のディプロマサプリメントに関する理解がまだ不十分であるが、利用を前向きに検討したいと考えている企業も多く、また何より、学びの最終成果としてのゴールが明確になったことで、自己評価に関する PDCA サイクルが更に明確となった。

・教育的効果の高いインターンシップ・プログラムの導入

当該事業の糸口として活用したインターンシップ自体の教育効果をさらに高めるため、新しいプログラム開発に取り組んだ。まず平成 26・27 年度には、受入先が抱える課題を学生がこれまでの学びや体験を生かして解決策を提案する「課題解決型」プログラムを導入。その後、成果報告会及び協力者会議において、卒業研究等他の学習活動との関連が薄い点や、短期間では課題に取り組むことが難しい点が指摘されたことを受け、平成 30 年度より実習時期を I 期 II 期に分け、I 期で学んだ知識や経験を踏まえ、II 期では学生が自ら課題を設定し、企業担当者や教員のサポートのもと探究に取り組む「課題探究型」プログラムを導入した。このプログラムはアセスメントテストの結果からも、ベンチマークのほぼすべての数値で

他のプログラムの参加者を上回ったことが確認できたため、全学 PD で共有され、今後は課題解決・探究の要素を取り入れた「ゼミ改革」の導入に向けた全学的な検討が開始されることとなった。

また、インターンシップ実習時の指導のタイムラグ解消のため、モニタリングツールとして、「リフレクションカレッジ」システムを導入し、実習時に活用した。学生の日々の振り返りを大学と企業双方が同時に確認できるなど迅速なフィードバックが可能となり、実習参加者の学習動機づけに繋がった。

なお、当初の計画にはなかったが、特に人間心理学科において、インターンシップへのアクションが鈍いことが確認されたため、平成 29 年度から、低学年次の学生に対し能動的な活動をサポートする存在として、「キャリアチューター」を活用したピア・サポート体制を始動させた。これにより、課題探究型等 AP 型インターンシップの参加者が増加し、3 年生の自由応募型インターンシップ参加者も全学的に増加した。

本学では、当初の目的であった「大学での教育評価と産業界等の評価との不連続解消」という成果を上げる段階までには至らなかったが、産業界との評価のチューニングなど、上記の通りの取り組みを推進することで、大学と産業界との評価の相違について、お互いの理解を深めることは可能であると理解できた。また、大学としても、産業界からの意見を踏まえ、出口(卒業)からの教育改革にアプローチすることで、大学から産業界への円滑な移行に向けた道筋を立てることができ、さらに KUIS 学修ベンチマーク自体の見直しや全学 PD 研修による共有と改善、さらには、選抜方法の改善に繋がり、高大接続～学内での認識共有～産学連携といった大学教育改革の一貫した流れに繋がったということができる。

今後、この事業を通じて導入した「学修成果サマリー」など学修成果を可視化するツールを改善、活用していくことは、学生が大学での学びを深めるうえでの羅針盤となるべき到達基準の有意性を高めることにつながり、評価チューニング全体化の流れの上で、今後も推進していくものと考えている。

【必須指標の達成度】

	平成 26 年度 (起点)	令和元年度	
		目標	実績
①アクティブ・ラーニングの定義と実施<テーマ I >			
AL(※)を導入した授業科目数の割合	84.5%	87.0%以上	82.6%
AL(※)科目のうち、必修科目数の割合	20.5%	25.0%	35.4%
AL(※)を受講する学生の割合	98.3%	99.0%以上	97.7%
学生 1 人当たり AL(※)科目受講数	15 科目	18 科目以上	11 科目
AL(※)を行う専任教員数	100%	100%	100%
学生一人当たりの AL(※)科目に関する授業外学修時間	7.09 時間/週	6 時間以上/週	6 時間以上/週
②学生の学修成果の可視化と授業改善<テーマ II >			
退学率	3.3%	4.5%以下	3.4%
プレースメントテストの実施率	95.2%	99.0%	0.0%
授業満足度アンケートを実施している学生割合	100%	100%	100%
上記アンケートにおける授業満足率	84.7%	90.0%以上	91.8%
学修行動調査の実施率	75.5%	80.0%以上	45.8%
学修到達度調査の実施率	20.8%	20.0%以上	0.0%
学生の授業外学修時間	8.39 時間/週	15.0 時間/週	7.62 時間/週
学生の主な就職先への調査		有	有

※AL：アクティブ・ラーニング