JAIST Repository
https://dspace.jaist.ac.jp/

Title	第3回全学FD･SDセミナー ： 教育改善のためのＩＲについて
Author(s)	
Citation	CGEIアニュアルレポート　2010: 147-184
Issue Date	2011-07
Type	Presentation
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/10554
Rights	
Description	Ⅲ. センター関連イベント報告 / Event Report, (２) 全学FD･SDセミナー / FD・SD Seminar, 日時：平成23年2月18日（金）15:30～17:00, 場所：知識科学研究科講義棟　中講義室, 講師：立命館大学教育開発推進機構　教授　鳥居　朋子

JAIST
JAPAN
ADVANCED INSTITUTE OF
SCIENCE AND TECHNOLOGY

Japan Advanced Institute of Science and Technology

第３回全学 FD･SD セミナー

日　時 ：平成 23 年 2 月 18 日（金）　15：30～17：00
場　所 ：知識科学研究科講義棟　中講義室
テーマ ：『教育改善のためのＩＲについて』
Theme ： Institutional Research for Educational Improvement
講　師 ：立命館大学教育開発推進機構 教授　鳥居 朋子
Speaker : Tomoko Torii, Professor, Ritsumeikan University

鳥居教授　立命館大学教育改革推進機構の鳥居でございます。今日はどうもよろしくお願いいたします。

本日は，教育改善のための IR についてということで，初めて IR というお言葉を聞かれた方も結構いらっしゃるということですので，そういった言葉とか内容の説明に始まりまして国内外の具体的な事例に基づいて少し１時間弱ぐらいですね，お話させていただければというふうに思っております。

最初にお断りとお詫びをしておかなければいけないのが，本学の場合，学生実態調査に係る回収データのガイドラインというものが割と厳しく定められておりまして，今日お手元に配布されておりますパワーポイントの資料には含まれていないスライドがございます。申し訳ございませんが，そちらの方は配布ができませんので前のスライドの方をご覧いただければというふうに存じます。

それでは，よろしくお願いいたします。

まず，初めに先ほどもご紹介いただいたのですけれども，私と IR との関わりについてです。私の専門は教育経営学でございますので，もともとは高等教育をいかにマネージするかとか組織運営はどういうふうな在り方が望ましいのかということに主たる関心がございます。その中の一領域としまして IR に対して学術的な関心を寄せているというのが研究的な関心の一つです。それからもうひとつ，実践面では，先ほどご紹介にもありましたように名古屋大学に評価情報分析室という，後ほど具体的にご説明しますけれども IR オフィスとしては先駆け的なオフィスが 2002 年くらいにできまして，そこで少し助手を務めさせていただいたこともありまして，IR と出会った，というのが元々のきっかけです。

それから今現在勤めております立命館大学では教学領域に特化した IR の開発という，まさに開発ベースで研究しながら実践しているというところでございますので，そういった経験を基にしながら今日はお話させていただければというふうに思っております。

お話の概要なのですが，最初に IR に関するイントロダクション，そして次に，IR 室，IR を主に担当する専門組織でございますが，この IR 室の特質と基本的なサービス，そして教学領域における IR の事例とまとめというふうにさせていただいて，お時間の最後にできる限り質疑応答のお時間を取りたいと思っております。

まず，IR に関するイントロダクショ

ンについてですが，先ほど日比野先生からも定義のご紹介がありましたが，Institutional Research，日本語訳としては確定したものはないんですけれども，機関調査でありますとか機関研究というふうに言われております。これは元々アメリカで発生して成長してきたと言われているんですけれども，そのアメリカで広く好まれて用いられている定義は，「機関の計画策定，政策形成，意思決定を支援するための情報を提供する目的で，高等教育機関の内部で行われるリサーチ」と，Saupe という人が言っております。

しかし，この Research というのは単なる学術研究，あるいは調査ではなくて実践志向の強い組織的な調査分析活動というふうにご理解いただいたほうが本質を捉えやすいかなというふうに思っております。この「データや情報に基づいて行う提案や意思決定を支える機能を担う組織」として IR オフィスあるいは，他の名称がいろいろあるんですけれども，IR 室というものが組織に置かれているケースが多いということです。

この IR の源流なんですけれども，2 世紀半前くらいに遡ると言われているんですが，多くの大学で IR 室の組織化とか開発が進められたのは 1950 年代から 60 年代以降だというふうに言われております。1960 年代初頭には IR の専門職団体というものも設立されまして，高等教育マネジメントいわゆるプラン，ドゥー，チェック，アクションで構成される PDCA サイクルに基づく組織的営みを支える大学の基幹部門として成長してきており，今ではオセアニア，アジア，ヨーロッパ，カナダ等の国々にも IR の機能が伝播して普及しているといった状況にございます。

一体この IR はどういう専門家によって構成されているのか，ということなんですけれども，アメリカの事例を少しご紹介したいと思います。

アメリカにおけるインスティチューショナル・リサーチャーを分類した先行研究に基づきますと，まず学位取得としては博士学位を半数の人が取得している。修士学位は約４割が取得しているところで，非常に専門性が高いということが言えるかと思います。その学問的背景は，約４割が教育学，そして人・社・芸術系が３割，物理・数学系が 1.5 割，経営系 1.5 割ということになっております。おそらく心理学系の方もおいでると思うです。この教育学系の中に含まれているのではないかと思います。求められる能力については，高等教育についての知識，それから統計分析，研究方法論，そして報告作成能力，高等教育に関する問題をマクロレベルで捉える能力というふうになっております。

一体これは誰が担うのか，ということは，おそらく今後日本で IR の機能が注目されていく上で，避けては通れない課題だと思うのですけれども，アメリカではこれが一つの専門職として確立されています。つまり，日本の大学ですと大学の職員と教員のちょうど中間にあたるような専門職です。彼らは基本的に部署間異動はありません。ですから IR オフィスに勤めていたら，IR オフィス以外の部署に異動することはまずなくて，ただし，この IR 職というのは専門職として確立されておりますので，他大学の IR オフィスへの異動というものはあると，そういうイメージで捉えていただければと思います。

では，なぜこの IR が注目されてきたのかというちょっと大きなバックグラウンドに目を転じたいと思います。

一番に挙げられますのは，大学の外部環境の変化としまして，国境を超える大学教育あるいは大学院教育のグローバル化というものがあるかと思います。高等教育の市場も今までのドメスティックなものから非常に外へ開かれ，なおかつ競争的なものに変わってきて

いる，ということ，それとともに，高等教育の機会均等というものも向上しておりますので，アクセスが向上しているということがございます。

その中で国際的な共通課題として残っておりますのが，この quality assurance，質保証というものの課題です。とりわけ，この質保証を大学の中で保証しなさい，きちっと保証のシステムを作りなさい，というのが今の動向として非常に強まってきております。

この内部質保証システム，ってどういうものなのか，ということですが，これはユネスコ，ヨーロッパ高等教育センターの定義を広島大学の大場先生が翻訳されたものですけれども，「機関（プログラム）の一連の活動に関する質の監視（monitoring）と向上（improvement）に用いられる大学内部の仕組み」ということが言えると思います。

このシステムを，大学の中で構成をしてうまく運用していってください，ということがこれからの高等教育の求められるということです。

ここで注意しなければいけないことは，質の監視，モニタリングと向上という二つの異なる要素が入っているということです。ここで言います監視というのは，ある意味で法令重視のコンプライアンスで最低基準としての，担保ともう一つは質の向上，improvement，おそらく教育改善といったときはこの improvement に相当するんじゃないかと思うのですが，この二つを同時に保証していくようなシステムを大学の中で担保しましょうと，こういうロジックになっています。

その中でも中心的な課題となりますのが，ラーニングアウトカムズ，いわゆる学習成果です。この学習成果を目に見えるように可視化をして，数値とかデータで表せるのであれば，それを用いて検証してください，ということになっています。

このラーニングアウトカムズ,どういうことかと言うと,一連の学習が終わったときに,学生が獲得した成果を目標に照らして測定するというふうに捉えておきたいと思います。このあとの話も，ラーニングアウトカムズをいかに測定するかということにインスティチューショナル・リサーチがどのように貢献していくか，といった話が中心になるかと思います。

さて,今のは世界的な動向だったのですが,日本においてはどうなのかということです。

日本も諸外国の動向を視野に入れて質保証への対応が 21 世紀に入って矢継ぎ早に進められてきております。とりわけ 2000 年前後から国立大学において IR 室の設置が生じてきたという先行研究もあります。2001 年には名古屋大学の評価情報分析室，それから九州大学の大学評価情報室というものが設置されまして,国内の IR 室の草分けだというふうに言われております。ここでの主な業務は，大学評価に係る業務への支援というものが中心でして，今現在も学内のデータの収集ですとか，分析，報告に関わる志向的な実践が積み重ねられていると，いった状況にあると言えます。

しかしながら，先ほどのインスティチューショナル・リサーチの定義にもありましたけれども，その高等教育機関独自の意思決定の支援とか政策決定の支援というものは日本の IR 室は弱いと，いうふうに言われております。言わば外圧的な第三者評価であるとか，自己点検評価の支援というものの業務に忙殺されているような状況と，日々それで手一杯であって，とても戦略的な意思決定支援とか政策決定の支援とかまだまだ手が回せない状況だということが俯瞰すると見えてくる状況でございます。

そういった状況の，ひとつのエポックメイキングとなりますのが，2004 年の認証評価制

度の導入です。

大学基準協会の認証評価は2011年度に第2サイクルになるんですけれども,大学基準協会が設定している新しい大学基準には，新たに内部質保証という基準が設けられております。認証評価団体としては，各大学が目標計画に則した実行を行ってその結果アウトカムをきちっと検証することを求めているという流れになっております。

また，一方で説明責任，アカンタビリティの文脈においても，教育の情報というのは，データが重視されてきております。

例えば学校教育法の一部，施行規則一部改正がありまして，2011年度からは大学における教育情報の公表というものが義務付けられました。教育の質向上という観点から公表すべきデータを各大学が揃えなければならない，ということがもう法令的にも決まっているということになります。

それから，最近も中教審の答申が続けて出されているのですけれども，このデータに基づく教育改善ですとか，教育の可視化というものは，制作サイドからも要請されております。2008 年の学士課程答申や,先頃出されましたグローバル化社会の大学院教育といった答申にもそれぞれの教育の成果をきちっと検証して社会に示しましょうということが非常に強調されております。

今やこういった課題は，避けては通れないものになっているのが制作及び世界国内の動向から見受けられるということです。

先ほど出ました学士課程答申なんですけれども，ここで提唱されているいくつかの主要な論点と改革の方向性をいくつか図式化してみました。

まず，ここに，学生の変容プロセスというふうに書いてあります。これは主に大学のいわゆる学部，学士課程教育の質保証を考えたときのフレームなんですけれども，学生さんがですね，入学をしてきて，カリキュラムやいろいろな教育課程を経る中で，変容，成長していって,卒業していって,社会に出るといったことを,ちょっと位相化したものです。

まず，学士課程答申の目新しかったところはですね，これを三つの位相に分けたということです。第一のフェーズがいわゆる入口と言われる入学者の受け入れ，アドミッションポリシーという部分です。それから２番目の位相が，教育課程の編成，実施。カリキュラムポリシーと言われるものです。これを体系化，構造化しましょう。共通教育と専門教育の関係性を有機的にしましょう。そして，初年次教育や補習教育を充実させましょう。さらにはキャリア教育というものも早期から意識しましょうと，いうようなことが課題化されています。そして，その三つ目の位相になるんですが，出口の部分に相当するのは，学位授与とか学習評価，いわゆるディプロマポリシーというものを明記しましょう。出口の管理や質保証として参照するべきものとして，学士力というものが明示されました。

この三つの位相をくぐり抜けて，社会に成長して飛び出ていく学生さんたちを支えているのが，いわゆる教職員の職能開発としてのファカルティディベロップメントとスタッフディベロップメントであるという，こういうふうに論点が整理できるかと思います。

ここでプラスαと書いてありますのは，おそらくこの位相だけでは説明しきれない部分が出てくるだろうということで，私が加えました。

まず一つ目が，このプレのところですね。一体どういう学生が入ってくるのかというのを捉えられないということです。例えば，後期中等教育が終わって直接入ってくる学生さ

んもいますし，あるいは後期中等教育を経てないで，大検などを取って入ってくる学生さん，それから帰国子女等がいます。本学の場合は，付属提携校がありますので，比較的プレのところもデータとしては取りやすい環境になっていますので，大学に入ってくる前の段階で，彼らはどういう特性を持っているのか，ということにも意識を及ぼすことが大切だろうと思っています。

同じことがポストの段階にも言えまして，卒業式を迎えてもう終わったからここでさようならと，いうことではなくて，やはり学生さん，就職した後，進学した後，その他のキャリアを選んだ人が，その後何年間かどういう状況でそのあとの成長を自己継続させているのかというところまで，長期的に見ないと，おそらくこの第一フェーズから第三フェーズまでの充実化にはなかなか有効なデータが取れないだろうというふうに，私どもは思っております。

おそらく教職員の職能開発も，視点としてはこの三つの位相だけを見ているのは不十分で，おそらくはこのプレのところとポストのところにも視野を投じる必要があるんだろうなということが類推されるわけです。

これはあくまで学士課程答申の論点だったんですけれど，私が勝手にじゃあ，修士課程と博士課程ならどうなるんだろうかということを少し書いてみました。これは基本的には，同じだと思います。大学院教育の質保証ということであると，大学院生の変容プロセスというものを考えます。アドミッションポリシーというのは同様におけるでしょう。それからカリキュラムポリシーというのも同様におけると思います。それからディプロマポリシーというのもおけると思います。ただし，中身が若干変わってくると思います。

例えば２のフェーズのところですね，体系化，構造化というところがありますが，こちらの大学院大学には三つの研究科があると伺っていますけれども，そういった研究科を横断するような共通教育をどのように作るのか，あるいはそれに立脚した専門教育をどのように展開するのか，ということも一つの論点になります。

それから論文や研究指導をどのようにするのか，スーパービジョンにあたると思います。

先ほど大学院教育イニシアティブセンターの会議で伺ったところによりますと，こちらの大学にはアドミッションポリシーとカリキュラムポリシーとディプロマポリシーに四つ目のポリシーとして，スーパービジョンポリシーがあると伺いました。

おそらく私が想定していたのはこの中に入ると思っていたんですが，敢えてこれを一つ見抜きだされて位置づけようとされているんだなと，いうふうに理解いたしました。

それから今後大事になってきますのは，修士課程，博士課程の学生さんのキャリア形成支援をどのように行うか，ということだろうと思います。あるいは，研究者を育成するのであれば，大学院生のうちからプレ FD というプログラムを提供して，研究者の卵として巣立っていった方の教育の力量を身につけて，世の中に送り出す，ということも一つの重要課題になるかもしれません。

これらを支えるのが，教職員の職能開発にあることは，異論はないのですけれども，おそらくこの大学院教育もプレとポストがあるだろうというふうに思います。

プレに相当するのが何かと言いますと，学士課程教育，それから東京サテライトの方には結構社会人の学生さんが多いというふうに伺いましたので，何らかの職業経験を持った方が直接こちらの大学に入ってくる。

しかしながら，学士課程教育から直接入って来られる方と，何年も現場で従事されてその後大学院に入られた方というのは，おそらくレディネス，レディネスというのは準備状況，学習に対する準備状況も違うし，進学した動機も違うだろうし，目的も違うだろうということで，ここを一列にみなすことは非常に危険だということが言えるかと思います。

後々のカリキュラムをどうするかというところにも，連動してくる問題だと思います。

それからポストのところも重要です。こちらのパンフレット等を拝見しますと，そのキャリアタイプ毎に，専門的な貢献を果たすことを修了生の方々に求めておられるというふうに理解いたしました。

そうすると，キャリアタイプ毎の専門的貢献が，この大学院修了後に彼ら，彼女たちがどういう風に展開しているのか，ということをフォローアップするような視点ということも，必要なことになってくるだろうと思います。

学士課程と同じように，プレの部分，ポストの部分にも教職員の視点というものが求められてくるんではないかということが，こういった枠組みから見えるかなと思います。

さて，それではですね，IR オフィスの特質と基本的なサービスについての解説を挟みたいと思います。

先ほども少しお話したんですけれども，IR オフィスが組織的にどういうところに位置づくかと言いますと，アドミニストレーション部門というところに位置づいております。いわゆる事務局ですね。誰が位置づいているかというと，教員集団でもなく，職員集団でもない，職能集団というものが一つ形成されているということです。

それぞれの大学が，これを IR の重点サービスにしようと定めたものに対して専門人材を組み合わせて配置した体制になっています。これはあくまでアメリカのモデルなんですけれども，諸外国にも適用が可能だと思われますので，紹介したいと思いますが，Volkwein という人が IR のオフィスの生態系というものを四つに分けています。

一つ目が，Craft structure という「技術者組織型」，二つ目が Adhocracy という「委員会組織型」そして三つめが Professional bureaucracy，「専門官僚機構型」，そして四つ目が Elaborate profusion「分散型」というものです。

それぞれどういう特徴を持つかと言いますと，横軸が組織が未整備されているか，あるいは，文献化している，整備されている，あるいは集権化されているというものです。これは縦軸にサイズが入ります。小規模なのか大規模なのか，この小規模，大規模というのはオフィスのサイズです。大学のサイズではありません。

そうすると，比較的少人数，一人ないしは二人くらいの専門的な人がコツコツとデータを集めて，分析をしてレポーティングしているというのが，技術者組織型です。

この小さな組織で未整備なものと対極にあるのが専門官僚機構型なんですけれども，多いところでは 20 名くらいのスタッフを抱えてですね，指示系統が非常に明確で官僚機構的な IR オフィスを持っている大学もあります。

それの中間くらいの位置がこの委員会組織型，かっちりした官僚機構型にはなっていないんだけれども，比較的多くの人数の人が関わろうとしているという段階です。

この分散型というのは，いわゆる IR のファンクション，機能が大学の組織内に分散しているような状況です。これは，どういう大学に見受けられるかというと，大規模な研究大学等に見受けられます。私が訪問しましたアメリカのカリフォルニア大学とかはまさに

この分散型でして，それぞれの学部であるとか研究科の中にIRファンクションがあって，それぞれ自治というふうにおっしゃっていましたけれども，その機能を発揮している。

しかしながら，難しいのは１回分散型になってしまうと，トップマネジメントに上がってくるデータがバラバラになってしまうので相当読み込む力が執行部に求められますということでした。

細路っておわかりだと思うのですが，それぞれの IR ファンクションが細路のように散在してしまって，それをトップで束ねるような機能が弱まってしまうので，それは善し悪しですと率直に言っておられました。

だいたいこの四つのモデルに整備されるかなと思われます。それからこの IR オフィスなのですけれども，機能面から組織されるとどのように体系化されるかということで，アメリカで見受けられる最も一般的な配置をご紹介します。

同じく Volkwein の研究なのですけれども，まずプランニング＆IR オフィスの長というものが，据えられています。この方のもとにですね，学外や学内の報告の業務を行うユニット，それから計画，特別計画，これは意思決定支援とか他大学との比較調査，ベンチマーキングとかを行うユニット，それから，データ管理，技術支援，データウェアハウスとかハード・ソフト面でのサポートを行うところがぶら下がる。その他，アドフックな調査とか開発，各種サーベイとか，成果測定をやるユニットがぶら下がる。だいたいこういうのが一般的な配置だというふうに言われています。

しかしながら Volkwein はこういうことも言っております。データとか情報を利用する顧客の視点から立つと最も有効な配置というのは実はこうなんですということです。

IR オフイスの長は，ここですね。それぞれの機能別にぶら下がっている。例えば，学務支援だったら学務，事業とか財務支援だったら財務，在籍者管理だったら在籍者管理，学生関係支援だったら学生関係支援，まあ日本の事務局の機構なんかを想起してもらえば非常にわかりやすいと思うんですけれど,それぞれに IR の機能というものは求められる局面があるんですね。それぞれが IR のトップに結びついていて，それを補助的に支援するのが ICT 部門，いわゆる技術支援とかデータウェアハウス構築というものです。

ですから，ICT 部門が IR の下に位置づくのではなくて，これが独立してきちっと情報基盤を構築して IR オフィスとかその他の部局を下で支えている,あるいは横から支えている,といった構造が最もユーザーの視点から見ると有効な配置でしょうというふうに言われています。

さて，この IR オフィスなんですが，基本的なサービスがいかに多岐にわたるかというのを理解していただきたいので，一覧にいたしました。

ひとつひとつ読み上げることはしませんけれども，例えば，適格認定，第三者に対する対応業務，それから政府に提出する統計調査資料の作成，そして大学の自己点検評価の作成，そして大学関係出版物の情報提供，このあたりがファクトデータの作成のような事柄に相当すると思います。それから若干意思決定とか政策支援に関係する業務としては，運営管理上の情報の提供と計画，学内政策策定とプログラム評価のための分析，あるいは予算とか財務計画策定の支援というものに関わります。

戦略的計画の策定支援，政府の補助金獲得のために必要とされる書類の作成，政府高等教育部局との連絡調整等もあります。

今，前のスライドで青字に書いてありますところが，今日のお話の中心になります，いわゆる教学領域の IR というものが主にターゲットにするサービスです。

まず，学生とか大学職員，職員のデータ収集と分析，それから学生の履修登録管理，募集管理に相当するもの。そして，学生による授業評価事業の実施。そして，近年注目されてきておりますのが，学生の学習成果の評価のためのデータ収集，それからアセスメントの実施と分析，ということです。

しかしながら，この最後の学習成果，あるいはアセスメントの支援は，あくまで学部や学科の教員集団が主体となる取り組みに IR が補助的に支援するという色合いが強くなってきております。

これは先生方，みなさんお考えになったらすぐお分かりだと思いますが，こういったデータの生成現場はどこかということを想起してもらえばすぐおわかりになると思います。それは，日々の教育が展開されている学部，学科の教育現場に他なりません。そうするとそういうデータに一番近いところにいらっしゃる教員集団，あるいはその学部，学科の職員集団が主体となって学習成果測定に従事する。それに対して IR オフィスが学生，大学教員，職員のいわゆる概況指標に相当するような定量的なデータを適宜提供して，それぞれの測定を補助する。といった形になります。

今，ざっと基本的なサービスの主なものをご紹介したのですが，すべての IR オフィスがこれらを網羅的に同じエネルギーをかけてやっていくということではありません。

各大学の戦略に応じて焦点化をしております。

ですから，財務計画とか予算の分析とかをしようとしているところは，そういうところをメインにしている，あるいは志願者予測というものを非常に戦略的にやっている大学はそれがコアなサービスにしてやっています。

これらすべてやらなくてはいけない，となるとものすごい圧迫感がありますが，アメリカの IR オフィスではすべて万遍なくやっているところもありますが，多くは優先順位をつけてやっているということです。

少し，国内外の事例として実際に私が調査に行ってきた大学の事例も紹介したいと思うのですが，アメリカのカリフォルニア州立大学のロングビーチ校の事例を少しお話ししたいと思います。

こちらの IR オフィスは Institutional Research & Assessment という名称がつけられております。主な業務としましては，カリフォルニア州政府へのアカウンタビリティレポートの作成をしております。この州政府への報告というのは，9 つのパフォーマンスインディケーター，業績指標というものが提携化されておりまして，学士課程の質，入学者，進級者，修学，継続，卒業等，9 つの分野に分かれていて州に位置する大学はすべてこの領域を報告しなければいけないことになっています。

注目されるのは，学士課程の質という項目の構成要素として，学習成果測定を含む教育プログラム評価を必ずしなさいということが州から言われているわけです。

この学習成果関連の調査とはどういうものがあるかと言いますと，まず全米で用いられているような全国調査ですとか，あるいは客観テストのような標準テスト，そして各大学独自の満足度調査，等を適宜組み合わせて報告をしているといったような状況になっております。しかし，ここでひとつ重要なことを皆さんに申し上げておきたいと思います。IR

オフィス，非常に重要そうだ，じゃあ設けましょう，じゃあIRのスタッフ募集しました，はい実施しました，これでIR完了なのでしょうか。決してそんなことはないと思います。IRの機能が最大限発揮されるためには，何よりもお題が必要になってきます。いわゆるリサーチクエスチョンです。

なぜならば，Institutional ResearchがResearchである以上そこには何らかの解くべきお題がないと，得られたい解が出てこないという構造になってくるからです。

なおかつ，解すべき解のあて先は第一的には自分の大学になりますのでInstitutionに固有の文脈に根差したお題である，ということが必要になってきます。言わば大学の具体的な改善施策が導かせるようなデータを取るためには，適切なリサーチクエスチョンを設定するところから始まります。

しかし，このお題は難しいです。あまり難しく考える必要はないと思います。ひとまずの現状把握なのか，例えば北陸先端大の大学院生さんだったら今，どんな状況なのかを知りたい，これだってリサーチクエスチョンの一つに成りうると思います。加えて，何らかの客観的働きかけをした，あるいは新しいプログラムを導入した，ないしは入試政策を少し変えてみたといった結果の効果を検証してみたいのであれば，何らかの仮説に基づく結果の検証としてリサーチクエスチョンを立てる，ということが可能になると思います。

何度も繰り返しになりますが，重要なのは，何をお題にするかというところで導かれたデータが本来の目的である教育改善や大学の改善に初めて生きてくるということです。一つ事例をお見せします。

これはカリフォルニア州立大学ロングビーチ校が実際に使ってアプリケーションに提出しているリサーチクエスチョンの事例です。

一つ目は卒業率です。教育改善にデータを活用することによって大学，学部，学科レベルにおける学生の修学継続率や卒業率はどのくらい向上したのか，これがこの大学が一番解きたかったお題です。それに対してどういうデータを使っているかというと学部，学科，それからジェンダー，エスニシティー，等のサブグループ毎の入学状況，事項登録状況，残留率というのは，大学を辞めないで残った率，そして進級率，卒業率，卒業までに要した年数，これらのデータを根拠データとしてリサーチクエスチョンを解く，という形で報告レポートが構成されています。

もうひとつの事例は，学習成果測定及び教育プログラム評価という項目です。大学の取り組みは，一般教育を含む教育プログラムにおける学生の学習成果にどのような影響を与えたのかというお題です。ここで用いられているデータは各教育プログラムの学習成果測定の状況，そしてその測定結果の活用状況がどのようになっているのか，その結果，学習成果の改善状況はどのようになっているか，こういったことを根拠データとしながら，レポートを書いているということです。

適切なリサーチクエスチョンを定めることによって，どういったデータを集めなければいけないのか，ということがおのずと浮かびあがってき，そして，最終的な意思決定にも生かされるといった一事例です。

こういったカリフォルニア州立大学の例から教育改善のための IR に対する示唆を得るとすると，こういうことだと思います。

教育改善に向けての何らかの仮説を伴った現状分析と実態把握が有効であろうという

ことです。IRとは，計画を実行したことが，初期の目標に照らしてどのような成果，あるいは結果をもたらしたのかをデータで示す営みだというふうに理解できましょう。従いまして，IRが直接的に何らかの処方箋をはじき出すわけではないと，出てきたデータを文脈に沿って解釈をして，次の計画に反映することで，マネジメントの輪が一つ完結するということです。そのためには，IRと広い意味でのFDのリンケージが不可欠になってまいりますが，このあたりは，この表現だけだと非常に抽象的だと思いますので，後ほど本学の事例に基づきながら詳しくご説明したいと思います。

この日本でのIR開発での示唆というものをいくつかここでまとめておきたいと思います。アメリカのIRの生態系をご紹介しましたけれども，日本の大学の組織，風土，マネジメントなどに応じたIRの体制や重点サービスを考える必要性があるだろうということです。教科書的にアメリカのモデルを導入してもおそらく機能しない，あるいは組織の中でハレーションを起こす可能性があることが極めて高い，と考えられます。

それからアメリカでも5，60年かかっているIRの展開プロセスを短時間でキャッチアップしてしまうことへの冷静な視点というものも私自身必要であろうと思っております。

何らかの新しいシステム，新しい考え方を組織に導入するときには，それ相応の負荷がかかります。こういう負荷がかかっても，パフォーマンスがあるということであれば，導入すべきだと思うんですけれども，この負荷が耐えられうるような年限を決めて段階的に徐々に導入をしていく，といったような戦略性も必要だろうと思います。

それから最も大事なところは，その大学に適合的なIRの体制の選択をすべきだろうということです。専門的官僚機構型を入れるのかあるいは分散型でいくのか，初期の制度設計によって後々の効果が大きく変わってくると思います。

それからデータの利用者の視点にたったIRというのも必要だろうと思います。

もともとその大学には，意思決定にかかるローカリティというものが存在すると思います。例えば非常にトップダウンが強い大学，あるいはボトムアップ型で意思決定が進められてきている大学，それから教職協働ということで，教員と職員がほぼ同じくらいの声の力を持っているというような大学，あるいはそこに学生，大学院生という声も乗っかるような大学，様々です。そういった意思決定のローカリティというものをきちっと把握をして，そこにうまく乗せていくことが必要だろうと思います。大学の組織や風土を理解した上でいかに新しい組織的コミュニケーションを作っていくか，ということがこれからの日本の大学でのIR開発への示唆ではないかと，諸外国の事例を見て感じている次第です。

それでは，この後は本学の事例に基づいて教学領域におけるIRの事例に移っていきたいと思います。

まず，本学のプロフィールですけれども，キャンパスの方が三つございまして，衣笠というのは，真ん中の写真になるんですけれども京都市の北区に位置づいております。石庭で有名な龍安寺のすぐ近くにございますが，そちらが一つ。それからびわこくさつキャンパスというのが滋賀県の草津市にありまして，三つ目の写真になりますが，比較的新しいキャンパスでして，理工系，経済学部等があります。そして三つめが朱雀キャンパスです。この一番目の写真のキャンパスなんですけれども，JRの二条駅のすぐ近くにありまして，いわゆる駅前キャンパスなんですが，ここには専門職大学院等が中心に入っています。

研究科も16，学部が13あります。一つ一つは申し上げませんけれども，このような図

式になっております。それから研究科は16研究科ございまして，ほぼ学部と対照となるディスプレイとなっていますが，この他，法務とかですとかテクノロジー・マネジメント，経営管理といった専門職大学院も作られております。新年度から新たに映像学研究科というものもできる予定です。

学生さんのプロフィールなんですけれども，昨年の段階では 33,120 人が在籍しております。関西の私立大学では比較的全国区大学というふうに呼ばれているんですけれども，約半数が関西圏以外のところからの出身者です。キャンパスの中を歩きますと，非常にいろんなお国言葉が聞こえてきます。そういうところでも，私学なんだけれども本当に全国区なんだなと実感するひと時です。

それから立命館大学は入試方式が多様なことでも全国的に知られているのですが，ある学部では14方式くらい採用しておりまして，今もまさにピークなんですけれども，一つそういったことが特徴づけられています。

それに伴いましてカリキュラムも複雑化しておりまして，本学の場合は共通教育という部分が文字通り共通の意味で提供されているだけではなくて各学部が運営しているという形になっております。従いまして共通教育に相当する部分の必要単位数であるとかどんな科目を取るかというは各学部に委ねられておりますので非常にカリキュラムが複雑化しているということです。それから正課外の活動についても非常に活発にやっておりまして，約半数の学生が何らかの公認団体の課外自主活動に参加していると言われております。公認団体ですので，公認ではないものも入れますとおそらく相当数の学生さんが大学外での活動をやっているということが言えます。大学院学生も少し数だけ示しておきたいのですが，3,456名いましてそのうち後期課程は388名というふうになっております。

私が所属しております教育開発推進機構というのは，機構長を学長が兼ねておりますので，図式的にはトップにぶら下がっている組織ということになります。教育開発推進機構は，全学組織なんですけれども，大学や学部，研究科等の人材育成ならびに教育目標の実現のための教育改善と情報化推進ということを設置目的に掲げて運営されております。この機構の中に2つのセンターが設けられていまして，私が所属しているのはこの教育開発支援センター，いわゆるFDセンターに相当します。もうひとつは，接続教育支援センターと言いまして本学の場合は，付属校，提携校が多くございますので主に高大の接続の問題を検討しているようなセンターになります。

私が所属しているFDセンターの中に今日のお話の中心になってまいります，IRプロジェクトというものが赤丸に描かれておりますように置かれているということです。IRプロジェクトとはどういう構成メンバーかと言いますと職員3名と教員3名の文字通り職の集団です。教員の方は，私とあと若手の講師が2名なんですけれども，専門領域は順に教育経営学，社会政策史，教育心理学というふうになっております。この教員3名はIRプロジェクト専任ということではなくて,それぞれこのFDセンターが提供している事業を兼務しているような形になっておりますので，それぞれ日々それに加えて授業も持っていますのでセメスター制をバタバタしながらやっているというのが現状です。職員3名の方というのは，全学にネットワークをお持ちですので，様々な企画提案という形を本学に向けて提示をするときにネットワークを構築する主要なメンバーとしていろいろ協力いただいているといったような形です。

この教学領域の IR なんですけれども，立命館大学の FD センターの IR プロジェクトが2009 年の 4 月ちょうど私が立命館大学に着任したときに，本格的にスタートしました。

私が IR プロジェクトのヘッドを務めさせていただいているのですが，まずやった仕事というのがミッションステイトメントの策定です。これは 2009 年の 5 月に策定されたんですけれども，ちょっとご紹介しますが，教育開発推進機構 教育開発支援センターの IR は，全学の学部・研究科・教学機関と協働し，教学改善の意思決定に資するデータの収集，分析，報告を通じて立命館大学の『学びのコミュニティ』の成長を支援する。というふうに定めました。なぜ，このミッションステイトメントの策定を最初にしたのかというのはお配りいただきました IDE の原稿に私が詳しく書いておりますので，また後ほどお読みいただければと思いますが，狙いの一つは非常に多岐多様にわたる IR のサービスの中でも，私たち IR プロジェクトは教学領域に特化しますよというふうに焦点を当てたかったということです。

それから本学の場合も，IR というものを掲げて意識的に活動をするのは，歴史的にも初めてのことだったと思いますので，協力し合う学内の様々な部署の方に我々の存在意義を説明するときに一つのアンカーですね，一回としてこういう参照軸があると非常に説明がスムーズにいったと，そのためにこれを設けました。それから新しい仕事ですので，手探りで進めていくことがあるのですが，何か迷ったときに戻れる参照軸があると活動がブレない。ひょっとして今やっていることがこのミッションに照らし合わせると少しはみ出ることになるんじゃないかなというふうに冷静になることが可能でしたので，手前味噌なんですが，最初にこれを定めておいてよかったなというふうに思っております。

先ほどのリサーチクエスチョンの問題になるのですが，我々の IR プロジェクトが立てたお題がどのようなものだったのか，先ほどもご紹介しましたように，本学の学士課程の学生さんというのは非常に多様なバックグラウンドを持っています。

彼らの学びというのは，本当に多様なのかとうことが非常に素朴な疑問として我々の中にありました。多様という言葉は非常にマジックワードでして，一言で片づけやすい言葉，便利な言葉なんですけれども，多様というふうに言ってしまうと，どう多様なのか，じゃあその多様という言葉に私たちはちゃんと答えているのか，という次の質問を消し去ってしまうんですね。

そうではなくて，本当に多様なのか，そして多様であるならば，どういうふうに多様なのか，その多様性に現在提供している学習・教授の文脈は適合しているのかというところから，まず入っていきましょう。というふうにプロジェクトメンバーは合意をしました。

そのときに，どういう調査をかけるか，ということで，いろいろとコンセプトを練ったのですけれども，無駄なことはしたくないというのがありました。というのはですね，学内に本当に様々な調査やアンケートが走っていて，もうアンケート疲れというものが現実のものになっている，しかも職員さんに負荷をかけたくない，ということでまずやりましたのが，既存調査類のマッピングです。これは，学内の学生調査の歴史的変遷と特質をつかむということとともにやりました。「個人」としての学生の学びの実態にアプローチした調査は，管見の限り無かった，ということです。

これはこの 3 月に出る論文にも書いてあるのですが，本学の百年史編纂室というところの資料をあたりまして，過去の学生調査がどういうものだったのかというのをつぶさに当

たった結果，個人の学びの実態にアプローチした調査は管見の限り無いということがわかりました。

それから時代の課題，質保証なんですけれども，優先すべき「ニッチ」というのを探しました。ご覧いただきたいのが今日配布していただいております表４になります。ちょっと文字が小さくて恐縮なんですけれども，これは本学の職員さんたちがまとめられた調査論文でして，その調査論文の中の一つの表を抜き出してきました。教学の分野に関わる主要なデータが学内のどこにどのような形で存在しているのか，ということをまとめられた表です。幸いなことに私たちの場合はこれを我々が一からやる必要はなくて，既に蓄積があったので，これに乗っかる形で「ニッチ」を探したんですけれど，これを見る限りは質保証という課題に照らした，学生個々人の学びの実態を調査したものはなさそうだということがわかったわけです。それで私たちはこれだったら学内の了解が得られるだろうということで，提案，作成をしました。

冒頭にも申し上げたとおり，なるべく調査の重複を避けたい，提案時のバリアをできる限り減らすことにつながるからです。みなさんもご経験があるかもしれませんが，何か新しいことを学内に提案しようとすると，これはもうすでにやられているんじゃないかとか，今の調査とどこでどう違うんだという声が必ず出てきます。そういうところの対処に時間を取られてしまって本当にたどり着きたいゴールに行けないというのは非常にもったいないことですから，提案時のバリアをできるだけ減らすということを決心しました。

それからもう一つは，一回限りのイベントではなくて息の長い調査の見通しを立てる，ということも意図しました。このようにして，実態調査のコンセプトを作っていったわけです。私たちが主にとりました手法はですね，学習成果を含んだ教育成果の測定というのは，いろんな方法があるんですけれども，その中でも特に間接的な評価としての学生調査というものを選択しました。しかし，注意しないといけないことは，大学，あるいは大学院の学びというのは多様な測定ツールを用意することが重要です。なぜなら，いかなるテストや調査も学習成果がある一面を照らし出しているにすぎないという見解に我々はしっかり目を向けるべきだからです。

学生調査というものは今は IR プロジェクトが主にやっていますけれども，客観テストの開発もしなければならないというのは課題意識として持っています。それから後ほど紹介いたします学生の学びの実態調査なんですが，学生自身の教育的な働きかけというものも意識しました。

例えば，学生に問う設問はこういうものがあります。「あなたが，ある授業でプレゼンテーションをする授業をどれくらい受けましたか」それで，「よくあった」「あった」「あまりなかった」「なかった」の４点法という方法で聞いているんですけれども，自分が受けた授業のタイプを聞く。そして次にそういった授業でその学生はどう取り組んだのか，そして最後にどういう力がついたと思うかという成長感を聞くと，そういう構成にしました。

実は設問に込めたメッセージとして大学生としての学びのモードへの期待というものも込めました。学生さんがただ単に一つ一つの調査項目に答えていくのではなくて，例えば，コミュニケーションを他の学生と取ったということを見れば，大学生というのは授業の中で他の学生とコミュニケーションを取りながらやらないといけないのか。それから，ディスカッションなどの場合に，リーダーシップをとって他人の意見をまとめたというふ

うに見ると，そうか，こういうことも求められているんだなというふうに隠された教育的メッセージとして，学生たちのリフレクションの機会になるといいなと意図しました。

こういうふうにコンセプトが作られていったわけですが，学びの実態調査というものを作りました。これは大学の教育成果の測定を念頭に置いた，学士課程の成果における学習成果測定のツールです。

対象は学士課程の学生，共通項目は先ほど申し上げましたように，授業の経験，そして学習への取り組み，状況，そして成長感，その他授業外の学習時間がどれだけ割いているのか，というのも共通項目として入れました。

なぜ，共通項目と言っているのかといいますと，私たちの場合は，全学のいわゆるパネル調査，実態調査で同一フォーマットで同一時期に実施することはしませんでした。各学部の教育改善に生かしていただきたいので，タイミングも対象の学年もそれからどういうふうな設問項目を加えるかということもすべて学部の信用を得ました。すべてで約 20 種類の調査票ができたんですけれども，共通項目だけは必ず入れてくださいというふうにしました。で，これプラス学生の ID を必ず記入してもらうということも，学部の方に了解を得てもらって入れました。これをやっていくとなんでよいかというと，こういった学生の間接的な評価と教務データ，いわゆる取得単位数とか GPA であるとか，各種テストの得点あるいは入試方式の別，性別，出身校，高校ランキングといった，学務上のデータベースに乗っているデータのクロスが可能になるんです。私たちはこれがどうしてもやりたかったので，学部の方には学生 ID を付けた調査票の実施をお願いします，というように依頼をかけていったわけです。

これは配布ができませんので，表示だけになるんですけれど，調査票のイメージとしてはこのようなかんじです。先ほど聞いた「どのような力がつきましたか」といった項目が並んでいまして，4 段階で答えてもらうと，いう形です。右側にあるのは，基礎集計のイメージでして，まあ単純集計でこのようにグラフ化をしまして，一度学部の方にお返しをします。基礎集計の段階では，本当に出たまんまをお伝えしますので，これに先ほどの教務上のデータ，この学部では何と何をクロスしたいですか，というのをいわゆる，コンサルテーションという形で聞きます。

その時にですね，やみくもにクロスするのではなくて，各学部のお題も確かめます。何を明らかにしたいから何と何をかけるんですかということを対話をしながら引き出していきます。ですから，IR のフィードバックの段階は，もう FD の段階にリンクしているといっても差し支えないと思います。もう，途中から FD の領域に入っていくんですけれども，先生方は何を明らかにしたいので何と何のデータをかけたいんですか，ということを何回も対話を重ねながら聞いていきます。

先ほど私たちが立てたお題なんですけれども，立命館大学の学生の多様性に迫る切り口はいくつか設定しました。

一つは，入試形態です。一般入試なのか，特別入試なのか，あるいは推薦入試なのか，これは大きなカテゴリーなんですけれども，この入試形態によって本当に学生さんの実態が異なってきているんだということがよくわかりましたので，この入試形態という切り口は有効だと思われます。

それから学業成績に関しても，取得単位数，GPA，TOEFL，TOEIC 等のテストの得点など

も有効です。それから学習意欲。入学動機というのも非常に大きなファクターです。それから大学に入って身につけたいと思っている力，ということも結構相関があります。それから学習経験。それから学習への取り組み状況，そして成長感，これらはですね，多様性をまあ，捉える切り口として使ったわけです。で，どんなタイミングで，どんな物見が展開されているのかは学部，学科，専攻によって異なるはずだということがそもそもの前提なのですが，でもあまりこれらにとらわれないようにしました。なぜならば，カリキュラムとかですね教育的な働きかけというのは，必ず意図したものあるいは意図せざる働きかけの結果というものがあるということを十分に認識しておく必要があるからです。ですから，データが出たからといって必ずしもそれは因果関係の「果」に相当するとは言えないということです。どちらが「因」でどちらが「果」というのかは，最初にデータを見ただけではわからない。それを文脈に即して読み解いていくというのが必要になることを私たちは，学部の先生方との話し合いの中で見えてきました。

これは，一つのサンプルイメージなんですけれども，学びの実態調査の結果はですね，いかなる授業形態が大学生の成長感に影響を与えているのかという相関を見たものです。例えば，グループワークとかプレゼンテーションを多く経験しているというふうに答えた学生さんは，学習成果として，対人間形成能力が太い線で結ばれておりますが，これは線の太さによってですね，影響が強かったのか，中ぐらいだったのか，弱かったのか，あくまでモデルとして示しています。

教員・学生間のコミュニケーションが多くあった授業形態というのは，明らかに外国語運用能力がついていたというふうに答えた学生に正の相関がありましたし，問題解決能力にも，非常に強い影響を与えたということがわかるわけです。こういうことから何が教育改善に返すかと言いますと，じゃあ，問題解決能力というものを一つのディプロマポリシーに掲げている学部，学科があったとします。でしたら，大きなカリキュラム改革をするという，一つの提案なんですが，今の既存のカリキュラムの中に授業設計の一つ一つのデザインの中に教員とか学生間のコミュニケーションを増やすような，学習活動を導入すると問題解決能力が高まるかもしれないという仮説が導かれるわけです。じゃあ，次年度からやってみましょう，そして，やった結果をもう一回この調査で確かめてみましょう，というようにお題が次々とつながっていくわけですね。

これが,先ほど申し上げたIRとFDのリンケージの一つの事例です。同じようなことが，グループワークやプレゼンテーションを多く経験したと答えている学生さんが，対人間形成能力がついたというふうに強く影響されているのであれば，既存の科目の中にグループワークやプレゼンテーションのアクティビティを増やしてみましょう，という提案が可能なわけです。このように，データに基づいて教育改善へと結びつけていくということが教学領域のIRにとって重要かと思います。

お時間が大分経ってしまいましたので，簡単にいきたいと思いますけれども，これはですね，本学の文学部が今年度を最終にしまして，今度4月から学域制というものに大きく変えます。右側にありますのが，これまでの細かい学域なんですけれども，文学部というのはですね，一年次からそれぞれの専門の専攻に所属をする，いわば一年生から専門教育にいるというようなプログラムだったんですが，一回それを，枠を解除して一年次の間は広い学域で入学をさせて二年生に上がるときに専攻を選択させるようにしましょうという

ふうに過去 80 年くらいの改革をしなかった文学部が思い切って改革をしたんです。その時に学びの実態調査はどんなふうにお使いいただいたかと言いますと，それまで，例えば東洋史とか中国文学とか細かく分かれていた専攻のそれぞれの学生さんの学びのモード，学びのスタイルを見ますとかなりバラつきがあります。でこぼこがある。プレゼンテーションをたくさんしている。それから，自分はプレゼンテーションを苦手だと思っている，そういう学生さんが，たくさんバラつきがあるにも関わらず例えば一つの学域にまとめられてしまった場合，教員は全く同じ学生として指導してうまくいくのかということが文学部の教員の中から独自に問題意識として出てきたわけです。これは，私は非常に良い使い方だと思います。

学域再編というのは，あくまでも大学当局の事情であって，学びに来る学生さんにとっては何も関係ないわけですね。それを全く同じような指導法，同じようなプログラムの提供でいいのかということに学部の教員自ら気づかれた，というのは非常に重要な意味を持つのではないかと思います。

こういったデータの解釈についてのいろいろな議論なんですけれども，おそらくはこの学びの文脈をリデザインしていくことだろうというふうに思っております。その部局固有の文脈，目標とかカリキュラムとか資源環境等に照らし合わせたデータの解釈というのは，やはり現場におられる学部教職員の視点と経験が不可欠になります。あるいは，意図的な働きかけ，先ほどの学域の再編でもそうなんですけれども，再編したことによる効果の検証ということも数年後にはしたいと思います。そういった時に，特定科目とか軌道法とかを振り返るきっかけになるということです。あるいは，学びの不振を抱えている学生の特定というものも可能になります。授業経験もあまりしていない，学習に対する取り組みも不調だ，自己成長感も低調だという学生さんは確かに何パーセントかいます。でも，そういう学生さんは学生の ID 番号をとっていることによって特定が可能になりますので，大学当局がもし，それが問題だと思ったら介入することができます。そういう意味で，学生さんを早めに特定することができるということです。なおかつ，広い意味での FD との連動も必要になってまいりますので，データとか情報を媒介とした対話の機会というものも設けております。

例えば昨年 4 月に開きました IR セミナーの第一回，これは浅野センター長にも来ていただいたんですけれども，アメリカのテネシー高等教育委員会 IR のダイレクターをやっていらっしゃいます柳浦さんですとか，名城大学副学長の池田輝政先生にも来ていただきまして，アメリカにおける IR とはどういったものかという，まあ一つの勉強会をいたしました。その後，第二回は 9 月に開催したんですけれども，「学びの実態調査から見えるもの」と題しまして，先ほど少しご紹介しましたように，文系，理系二つの学部から実際にこのデータをどう解釈してどういうふうに学部の教育改善ワーキングに生かそうとしているのか，ということを実践報告していただきました。

これは一つには，学内でそういった治験を共有してほしい，それからノウハウを共有してほしいということもありましたが，非常にうれしいことに学生も非常に関心を持って参加をしてくれまして，いろんな意見を述べてくれたことがよかったなと思います。

ここで，学士課程のお話ばかりになったので，少し何かお持ちできるものはないかというふうに思いまして，本学の大学院担当の方にもお伺いしてみたのですが，独自の開発の

取り組みということで，今現在ちょうど開発中のものがありますので，少しだけご紹介しておきたいと思います。

本学の大学院生の成長に関わるIRのひとつの取り組みであろうと思われますけれども，主たる担当部局は大学院担当部局というところが当たっております。それに研究活動の支援ということで，研究担当部局，キャリア担当部局，キャリアセンターというものが関わっております。これに，情報システム担当部局，いわゆるICT部門と私たちIRプロジェクトがIRの観点から学内相談業務に応じていると,まあクロスファンクショナルなプロジェクトになっています。とりわけ，博士後期課程のキャリア形成支援のデータベースの開発ということがプロジェクトの中心になっておりまして，このデータベースのデータ項目の検討がそろそろ決着する頃と伺っておりますが，いよいよこの４月から大学院生本人による入力が開始するというふうに聞いております。

このICT部門は，主にデータ収集とか蓄積の仕組みの開発にあたっているということです。これは，部外秘ということなので，お配りできないので教材提示装置をちょっとお借りしましたのでお話をしたいと思うのですが，おそらくご専門の先生方がいらっしゃるので私よりもデータ構造をよくおわかりだと思うんですけれども，ICT 部門の職員が作ってくれた資料はこんなかんじです。「立命館大学の時期データウェアベースの構成とイメージ」ということになっていまして，ここは教務情報のデータベースです。入試，学籍，履修，成績，学費，奨学金，その他というふうに入っているんですけれども，これはデータ連携をかけまして ERM，エデュケーション・リレーション・マネージメントだったかな，そういう略称なんですが，それに学籍データと大学院キャリアパスと入試成績と学費，奨学金,それからこのあたりに学びの実態調査がぼやっと見えていると思うんですけれども，こういったアンケート関係のデータも入れられるような箱を作りましょうということです。

技術的なことは私はわからないのですが，このようにICTの方でもデータが入るような箱をバックボーンとして整備しつつ，先生方にいつでもデータを取れるのだったら入れてくださいというようなことを勧めてくれているのは非常に心強いと思っています。

その，大学院生のキャリア支援形成もシステムのイメージなんですけれども，イメージだけお見せしようと思うのですけれども，ちょっとぼやけているかもしれないのですが，これは，学生個々人ですね。院生個々人のページになります。ログインしますと，名前が出まして所属先が出ます。氏名とか所属が出まして自己PRとか研究のテーマとかをすべて入れられるようになっています。要は研究者データベースの大学院生版とお考えいただければと思いますが，入力させるためのインセンティブがありまして，項目の中に各種奨学金の申請書をここからダウンロードできるというふうになっています。そういうことを一つ入れておくと，大学院生の人がそれぞれ入力をして，これは指導教員も見れるようになっていますので，今の研究状況がどうなのかそれからキャリアの志望状況はどうなのか，産業界それから他のキャリアとのマッチングはどうなのかということをまあ，キャリアを形成する支援という観点からデータベースを構築したいと申しておりました。

申し訳ありません。これ以上細かいことはちょっと私もわかりませんので，お答えができないんですけれども，要は，パイロットなんですね。大学院生の成長支援をやってみてまあ数的にも少ないですから，これがうまくいったらゆくゆくは，学士課程の支援機能への拡張も見込みたいというふうに言っておりました。まずは，小さいところから作ってみ

て成功したら約3万人の学部学生にも広げたいというような構想と伺っております。

じゃあ，最後にいくつかまとめたいと思います。今までいろいろお話をさせていただいたんですけれども，IRというものをですね，軸に考えてきても，やはりそれに付随する課題というものがいろいろ見えてくるということだと思います。その一つが，バックボーンとしてのICTです。IRというものが安定的に機能するためには，まずは情報基盤がしっかりしていないとデータの収集や抽出も分析もできないということです。その時にやみくもにデータを集めるのではなくて，活用とか分析という観点でデータを収集し，蓄積するということが重要になってきます。

九州大学の評価情報室の森先生がデータウェアハウスの重要性ということを言っておられますが，電子的な組織情報の集合体で分析やレポートができるように設計されたシステムということがおそらく各大学にとってこれからどんどん必要になるんだろうということです。いったんこういったデータを作りますとやはりそこにアクセスする権限をどのように誰に委譲するのかという問題と個人情報が含まれますので情報管理について，きっちり定めておく必要があるだろうということです。理想的に言いますと，大学の構成員，例えば職員，教員それから学生自身が，それぞれの立場からそれぞれのアクセス権限の範囲でデータにアクセスできて，データを通じて大学教育の質をモニターできる仕組みができると，全体としての内部質保証システムというのは完成に近づくのかもしれません。

ただし，中ほどでも申し上げましたように，それぞれの大学のミッションや組織体制・風土等に応じたIRを展開するということが最も重要だと思います。例えば，ジェネラリスト養成型の部署間異動が2年ないし3年で，一般的な日本の大学のアドミニストレーターをIRの職能集団に組み入れていくという方法で追求するのか，あるいは別トラックとしての専門職養成型を追求するのかによってストラテジーが変わってくるだろうと思います。それから教員の関わり方も重要です。あるディスプリンの研究者としての教員が固有の専門性を発揮する局面というのは必ずあります。それが，学習成果測定を含む教育評価とそれに基づく改善です。ですから，先生方，それから研究科の職員さんが主となって学習成果測定を行ってそれを関係部署がバックアップするというような関係を築けると，非常に理想的だろうというふうに思われます。

こういった個々の大学のIRないしはデータに基づく教育改善というものが充実してまいりますと，連携大学間の相互評価，そういうものの発展性も見込まれます。例えば昨年2009年度からは，同志社大学が事務局校ですけれども，北海道大学，大阪府立大学，甲南大学の4つの大学が連携したIRネットワークというものが始まっております。あるいは，専門分野ごとの国内外の大学とのベンチマーキングというものもございます。一つの大学という枠組みを超えて，例えば情報学だったら情報学，工学だったら工学というような専門分野ごとに国内外の同僚機関とのベンチマーキングという動きが活発になってくる，その契機になるだろうというふうに思われます。

以上で非常に早口な説明になってしまって，申し訳なかったのですが，これで私のお話は終わりにしたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

林特任助教　立命館のまさに，率先されている実践されている詳細についていろいろ披露していただき，ありがとうございました。大学院教育イニシアティブセンターではまさに FD ユニットと IR ユニットというユニットを設けているのですが，話を聞いてそのIRとFDのリンケージというところも，真髄というか本質的なところが非常に把握できたと思います。そのほか，データウェアハウス構築についてもいろいろご質問したいところですが，まず，フロアの方からご質問をお受けしたいと思います。

質問者 A　ご説明ありがとうございました。一つ一つ，本学ではあまりなじみのないところなので，なるほどなというふうに聞かせていただきました。先生の IDE 掲載の論考を読んだのですが，IR の分析をして，それが政策につながっていく場合に教育の現場である学部，本学でいうと研究科との連携が大切になると思いますが，ご紹介にもありましたけれども，その調査・分析が実際にカリキュラムへの反映などにつながる上で大切なものは何かなというようなところをお伺いできればと思います。

本学も，冒頭に日比野副学長からご説明がありましたが，大学院教育イニシアティブセンターが昨年 4 月に開設されまして今後いろいろなデータを集積していくことになると思います。ただ，それが実際に役に立たないともったいないなと思いますのでそのあたりを先生の日頃注意なさっていることについて教えていただければと思います。

鳥居教授　大変重要なご質問をありがとうございます。また，拙稿までお読みいただき感謝いたします。カリキュラム改革というのは非常にメジャー改革だと思います。大改革だと思っています。カリキュラムを触るということはいろいろなことに波及したサブシステムをいじることになりますので，本当に数年に一度あるいはじっくりかけてやることだと思いますけれども，もう少し細かなレベルの教育改善だとすぐにでもやれることというのはあるんじゃないかというふうに思っています。

例えば研究科さんだったら研究科さんのディプロマポリシーがあって，カリキュラムポリシーというのがあってそれぞれの一つ一つの授業の目標というものが定められていると思いますが，その到達目標というものは変えずに中のアクティビティを少し変える。

例えばこれまでは，講義 100％だったものが，講義 70％，演習 30％にするとかですね。それぞれの授業のデザインというものを少し変えてみるだけで学生さんのアウトカムが著しく変わる場合があります。そういうところから，より現場に則した段階で即効性のある効果がどこなのか，ということもコストパフォーマンスの観点から非常に重要だと思いますので，何も大きなカリキュラム改革だけがすべてだというわけではないということは，一番に申し上げておきたいと思います。

それから，もうひとつは先ほどの学びの学習成果のところでは詳しくご説明しなかったのですけれども，私たちは学士課程答申の一層に合わせますとまず，新入生が入った段階の規定調査をやっています。それは 4 月のオリエンテーション当時に調査をかけています

ので，設問項目の内容は大学の教育に対する設問ではなくて，大学入学前の教育の経験であるとかそこでどういうふうに取り組んできたのかとか，大学に入って身に付けたい力は何なのか，ほとんど高校生出たての人に聞いているような設問なんですね。それは起点調査としてある意味ニーズ調査としてやっています。一回生が終わったくらいに，じゃあ実際あなたはこの教育を受けてどうだったんですか，というのを聞いて，一人一人の学生の変容をいくつかのフェーズで追うということを今トライしています。

この 3 月は卒業時調査も行いますので，4 回生の人がじゃあ全体を振り返ってどう思っているのか，というのもとります。そういうふうに経年変化を見るというのも一つ仕組みで作っておくとある年度に大きなカリキュラム改革をしたとしますと，それを境に学生がどう変わっているのかというのが後から検証することが可能になります。

私たちが今やっていますのは，入学前の実態調査です。本学の場合は，約 3 割の学生さんが特別入試というものを受けて入ってきますので,早い方ですと前年の 10 月に合格が決まります。そうすると早く決まりすぎてしまうがゆえに，あとの半年間は遊んでしまうんですね。それは困るということで，高大接続の関係部署でタイアップしまして，できるだけそのモチベーションを下げないようにプログラム提供とか教育支援をするというふうに，入学前の意欲調査というのをやっています。 ですので,プレのところで一回調査をかけ，学籍が発生した段階で起点調査を行い，在学生調査を年度ごとにやって最後に卒業時調査をやる。

あと，校友会，私たちの大学では同窓会を校友会というのですが，校友会との連携でおそらく数年後には卒業生調査もやりたいと思っています。おそらく回収率は低くなると思うのですが，就職して 3 年，5 年，10 年後くらいのですね，長い視点でふりかえって本学の教育指導はどうだったのか，ということもおそらく重要な視点だと思いますので，お話を簡単にまとめますと短期的に何か解を知りたいという場合の調査と中長期的にスパンを置いて何かを調べたいというのはお題をちゃんと分けておいてそれぞれに適した調査なり測定方法を使うということが，より教育現場の実態にそくしているのかなというふうに思います。

あまり，目先のことばかり追わない方がよい場合もあるのかなということも留意しております。

質問者 A　ありがとうございました。もう一つですが，新しい試み，小さなことでも提案される場合に，IR センターが学部と一緒に考えて提案されるのか，そのあたりを教えてください。

鳥居教授　ありがとうございます。私ども教育開発推進機構の中には二つのセンターが位置づいているのですが，いわゆる教授会に相当するものはございませんので，センター合同会議というのがあります。いわば,そこが教授会に相当するのですが,そこに各学部,研究科からの代表の先生方が入ってこられまして全学的なことをそこで議論し，承認をしていくという会議体になっております。ですから，そこに諮るときは最終提案ですので，かなり煮詰まった提案を出すという段階なんですが，いきなりそこへは行かずに，まずワーキングをこしらえます。ワーキンググループをこしらえるときは，キーパーソンとなる方を何人か打診して入っていただいて，提案のたねをつくります。その提案のたねを作るときに，ただ構想だけでは現実味がありませんので，パイロット調査を私たちはやりまし

た。幸いにも教育開発推進機構に所属している教員 IR プロジェクトの教員は，大規模授業も持っていますので，大規模授業というのは 400 人を超える授業なんですけれども，そういう自分が持っている授業で，パイロット調査をやって，学生たちの答えている様子とか，あるいは設問項目によっては，わかりにくいものがあったら，ちょっと変えてみるとか，そういう見えないところでいくつか仕込みをやって，準備をやってワーキンググループで一定の合意を得て思い切って会議体にあげると，もうその段階ではですね，ある程度の合意ができていますので，提案するときも割と手堅いアプローチをとっているんじゃないかという確証があります。いきなり提案は恥ずかしいと思います。

林特任助教　私からも一つ質問がございます。学びの実態調査の中で，授業形態と例えば表が出ていましたけれど，学習成果ですか，のところで，その結果がでたあとに実際に各学部にフィードバックすることになるんですけれど，その時に先ほど言われた実際のカリキュラムをもう一回設定し直すとかデザインし直すとかする際に先生がご所属のセンターでは，何か具体的なアドバイスはされるのでしょうか。

鳥居教授　ありがとうございます。そういう場合も，あったらいいなあという段階ですね。まだまだ，何と言いましょうか，高等教育の専門家が学内で幅広く認知されていてうまく活用されているという状況にはないと思います。

一方で，私はそれはある意味，健全なことだと思っておりまして，やはりカリキュラムの改革提案であるとか，新設科目であるとか，科目の改廃というのは，現場の先生が主体となって作られていいものにされていった方が，私は健全だというふうに思っています。ですから，何か専門的な意見がほしいとかいうふうに求められればもちろん，喜んでお答えしていますけれども，我々があらかじめ素案を作ってお持ちするということは，今はしていません。例えば，一つ事例を申し上げますと，ちょっと具体的な学部名は支障があるので申し上げられませんが，ある大規模な学部がありまして，比較的アチーブメントが低い学生さんと高い学生さんの縦の幅が広く入ってくる学部があります。そういうところは，基礎教育の部分をどうしたらよいかというのが先生方の最大の悩みなんですけれど，得てして忘れがちになるのが上層部の学生なんですね。彼らをいかに飽きさせないで本学の大学院まで進めさせるかというのが，もうひとつの隠された課題なんです。ただし，それは一つの解決方法では両方はなかなか解決が難しいので，どうしたもんでしょうかねということをずっと話合っていたのですが，今度カリキュラムが少しマイナーチェンジされるということで，ある一つの科目を作られるそうです。それはおそらくいろいろなデータを見られて，そういうふうに提案されたものだと思うのですが必ずしもアチーブメントが高い学生さんだからといって問題発見解決能力が高いとは限らないということがデータから明らかになった。で，あるならば，基礎的な学力は基礎的な学力でリメディアルという方法でつけることにして，アチーブメントが低かろうが高かろうが問題発見解決能力を育成するような科目を新設しましょうというのが，学部から出てきました。加えてその科目運営は，先生だけがやるのではなくて，アチーブメントの上層部の学生がスーパーTA のような形で入って，アチーブメントが低かったり少し学びでマゴマゴしている学生さんとコラボレーションでペアで協力し合っていくような学習の活動を入れてみようと，そういうご提案もありました。そういうように，学部の先生から出てくるということの方が私はすばら

しいと思うし，むしろそういう素案に乗っかって「先生，こういうふうにされるとさらによくなりますよ」というようなアドバイスの仕方をするのが我々にとってはインスタンスなのではないかなというふうに思っております。

浅野教授　今日はどうもありがとうございました。FD というと最近では，学生の授業評価というものが代名詞のようになっていますが，本学でももちろん授業評価のアンケートはいろいろやっているんですけれども，大事なことは何か，尋ねる項目ですね，そういうのに IR のオフィスというのはどの程度関与すべきものなのか,そのあたりについて何かありますでしょうか。

鳥居教授　教育的な見地からよりよい設問項目を設定するという意味では，関与していいと私は思っております。実は，授業アンケートというものを本学ではやっていて，歴史があるんですけれど，別の部署がやっていまして，私たち IR プロジェクトでは，いわゆる個々の授業改善に資するデータの主旨はやっておりません。それらを束ねたカリキュラムレベルであるとか,学部とかの結果レベルでの支援とかがターゲットになっているのです。

ただ，面白い結果が出てきましたのは，授業アンケートでも教員とか学生間のコミュニケーションが多くある授業というのは，学生の満足度も高いし，成長感も高いという結果が出ています。同じように学びの実態調査の方でも，やはり正の相関があった，ということはその論議をより補強したことになると思います。例えば，授業レベルという一つ一つの細かいレベル，あるいは教育課程というカリキュラムの中間レベル，いくらか設問間の体系づけを整合性をつけておかれると，より広い視点から総合的な分析ができるのかなというふうに思います。

林特任助教　ありがとうございました。それでは，これにて平成 22 年度第 3 回全学 FD・SD セミナーを終了させていただきたいと思います。これで今年度の FD・SD セミナーは最後になるのですが，最後にお手元にありますアンケートにご記入いただきましてスタッフの方に渡していただけますと今後の改善に役立てたいと思いますので，よろしくお願いします。本日はありがとうございました。

RITSUMEIKAN

教育改善のためのIRについて

ー国内外の事例をふまえてー

立命館大学教育開発推進機構
鳥居　朋子

北陸先端科学技術大学院大学第3回全学FD・SDセミナー
2011年2月18日

はじめに

【私とIRとのかかわり】

- 高等教育マネジメント研究の一領域としての学術的な関心
- 名古屋大学および立命館大学でのIR開発に関する実践

【概要】

- IRに関するイントロダクション
- IR室の特質と基本的なサービス
- 教学領域におけるIRの事例とまとめ

IRに関する イントロダクション

IRとは

- Institutional Research（機関調査、機関研究）
- アメリカで広く用いられている定義：
  「機関の計画策定、政策形成、意思決定を支援するための情報を提供する目的で、高等教育機関の内部で行われるリサーチ」（Saupe, 1990）
- 「リサーチ」と言えども、単なる学術研究あるいは調査ではない⇒実践志向の強い組織的な調査分析活動
- IR室：データや情報に基づいて行う提案や意思決定を支える機能を担う組織

アメリカでの歴史的展開

- IRの源流は2世紀半前に遡ると言われている（岡田, 2008）
- 1950, 60年代以降、大学でIR室の組織化・開発
- 1960年代初頭：IRの専門職団体の設立
- 高等教育マネジメント（PDCAサイクルに基づく組織的営み）を支える大学の基幹部門として成長

IRの専門家集団の形成

- アメリカにおけるインスティチューショナル・リサーチャー　（スウィング；山田訳, 2005）
  - 学位取得：博士学位半数、修士学位4割
  - 学問的背景：教育学（4割）、人・社・芸術系（3割）、物理・数学系（1.5割）、経営系（1.5割）
  - 求められる能力：
    高等教育についての知識、統計分析、研究方法論、報告作成能力、高等教育に関する問題をマクロレベルで捉える能力
  - 専門職：部署間異動は基本的になし。IR職の大学間異動は一般的

IRの展開の背景

- 大学の外部環境の変化：グローバル化、競争的な高等教育市場、アクセスの向上
- 国際的な課題としての質保証（quality assurance）
- 内部質保証システムへの関心の高まり
  - 「機関（プログラム）の一連の活動に関する質の監視（monitoring）と向上（improvement）に用いられる大学内部の仕組み」（大場, 2009, 178）
- 質保証の中心的課題：“Learning Outcomes”
  - 学習成果の可視化：一連の学修が終わった時に学生が獲得した成果を目標に照らして測定する

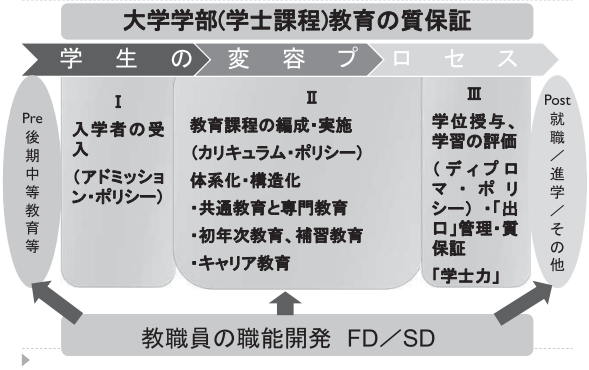
日本における動向

- 諸外国の動向を視野に入れた質保証への対応
- 2000年前後～国立大学においてIR室の設置増加（小湊・中井, 2007）
  - 2001年：名古屋大学「評価情報分析室」、九州大学「大学評価情報室」（国内のIR室の草分け）
  - 大学評価にかかわる業務への支援が中心
  - 学内のデータの収集、分析、報告にかかわる試行的実践の積み重ね
  - 意思決定支援や政策決定支援は弱い

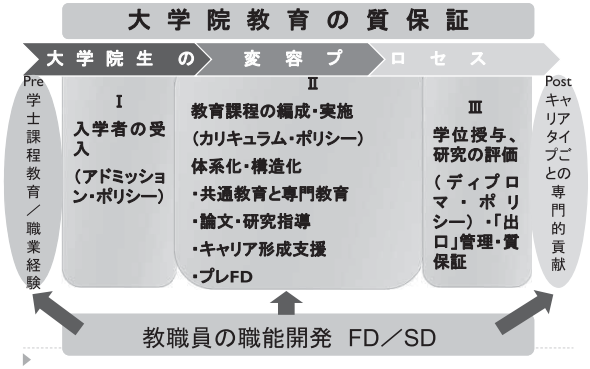
日本における動向

- 認証評価制度（2004年～）
  - 第二周期の大学基準に「内部質保証」（大学基準協会）
  - 目標・計画に則した実行、結果（アウトカム）の検証
- アカウンタビリティの文脈におけるデータ重視
  - 大学における教育情報の公表（2011年度～）
    - 教育の質向上の観点から公表すべきデータを揃えなければならない
- データに基づく教育改善、教育の可視化の要請
  - 「学士課程教育の構築」（中教審答申, 2008）
  - 「グローバル化社会の大学院教育」（中教審答申, 2011）

「学士課程」答申の論点と改革の方向性＋α



「修士課程」or「博士課程」ならば？

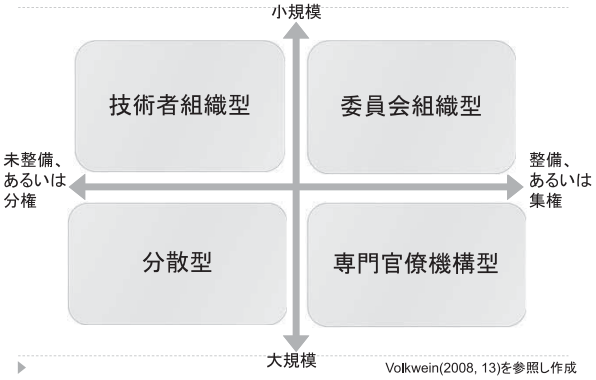


IR室の特質と基本的なサービス

IR室の組織的位置付けとモデル

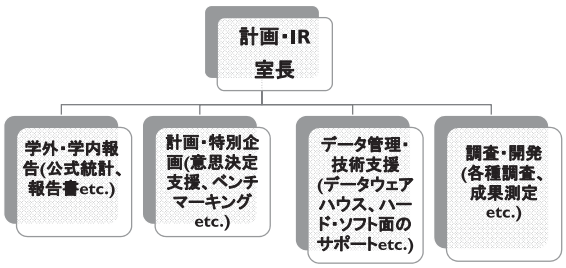
- アドミニストレーション部門
  - 教員集団でもなく、職員集団でもない、「職能集団」
  - 重点サービスに応じて専門人材を組み合わせ、配置した体制
- Volkwein（2008）による「生態系」
  - 「Craft structure（技術者組織型）」
  - 「Adhocracy（委員会組織型）」
  - 「Professional bureaucracy（専門官僚機構型）
  - 「Elaborate profusion（分散型）」

IRの「生態系」モデル



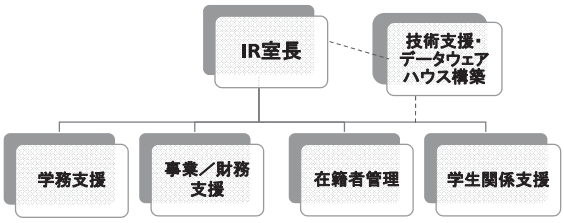
Volkwein(2008, 13)を参照し作成

機能面から組織されたIRの体制 "もっとも一般的な配置"



Volkwein(2008, 15)を参照し作成

「顧客（データ・情報の利用者）」の視点から組織されたIRの体制 "きわめて有効な配置"



Volkwein(2008, 16)を参照し作成

IR室の基本的なサービス（山田, 2009）

- アクレディテーション（適格認定）関連業務とプログラムの検討
- 政府の統計調査事業に提出するデータ作成
- 年次報告書（自己点検・評価）の作成
- 大学関係出版物への情報提供
- 運営管理上の情報の提供と計画、学内政策策定とプログラム評価のための分析
- 予算および財政計画策定

IR室の基本的なサービス（山田, 2009）

- 戦略的計画の策定支援
- 政府の補助金獲得のために必要とされる書類の作成、政府高等教育部局との連絡調整
- 学生、大学教員、職員のデータ収集と分析
- 学生の履修登録管理、募集管理
- 学生による授業評価事業の実施
- 学生の学習成果の評価のためのデータ収集、測定（アセスメント）実施と分析⇒学部・学科の教員集団が主体となる取り組みへの支援

カリフォルニア州立大学ロングビーチ校の事例

- IR室：Institutional Research & Assessment
- アカウンタビリティレポート（州政府への報告）
  - 9つの業績指標：学士課程の質、入学、進級、修学継続・卒業、州の需要専門分野、K-12との関係、補習教育、施設利用、大学の振興
  - 「学士課程の質」の構成要素：学習成果測定を含む教育プログラム評価
- 学習成果関連の調査
  - 全国調査や標準テスト
  - 大学独自の満足度調査

“Research Question”

- 意思決定を支えるIRには「お題」が不可欠
  - 何らかの意思決定を念頭にデータや情報に向き合う時、Research Question（お題）が必要
  - 返すべき「解」の宛先は、第一義的には自大学：”Institution” に固有の文脈に根差した「お題」
    ＝具体的な改善施策が導き出せるようなデータ
- IRの「お題」
  - ひとまずの現状把握なのか？
  - 何らかの仮説に基づく結果の検証なのか？

Research Questionの例 (CSULB, 2010)

- カリフォルニア州立大学ロングビーチ校

①【卒業率】教育改善にデータを活用することによって、大学、学部、学科レベルにおける学生の修学継続率や卒業率はどれくらい向上したのか？
【根拠データ】学部・学科、ジェンダー、エスニシティ、補習教育対象等のサブグループごとの入学状況、受講登録状況、残留率、進級率、卒業率、卒業までに要した年数　など

②【学習成果測定および教育プログラム評価】大学の取り組みは、一般教育を含む教育プログラムにおける学生の学習成果にどのような影響を与えたのか？
【根拠データ】各教育プログラムの学習成果測定の状況、測定結果の活用状況、学習成果の改善状況　など

「教育改善のためのIR」への示唆

- 教育改善にむけた何らかの仮説をともなった現状分析と実態把握が有効
- 計画の実行が、初期の目標に照らしてどのような成果をもたらしたのかをデータで示す営み
- IRが直接的に「処方箋」（解）をはじき出すわけではない
- データを分析（文脈にそって解釈）し、次期計画に反映することでマネジメントの環が完結
- そのためには、IRとFDのリンケージが不可欠

日本でのIR開発への示唆

日本の大学の組織風土やマネジメントに応じたIRの体制や重点サービスを考える必要性

- アメリカで50, 60年かかったプロセスを短時間でキャッチアップすることへの冷静な視点が必要
  - 組織にかかる「負荷」を見通す
- その大学に適合的なIRの体制の選択：専門官僚機構型？　分散型？
- データ利用者の視点に立ったIR
  - 意思決定に関わるローカリティの客観的な把握
  - 組織風土、慣例⇒組織的コミュニケーションの特質

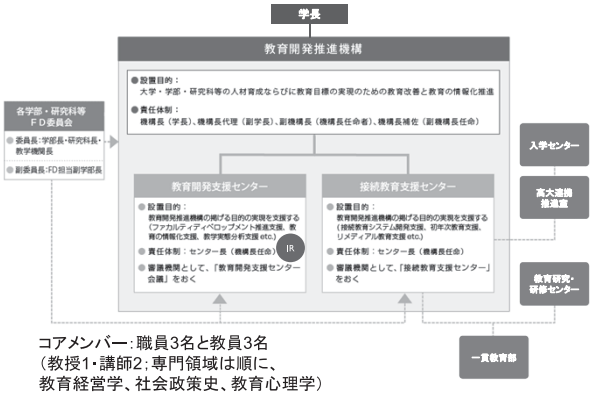
教学領域におけるIRの事例とまとめ

立命館大学のプロフィール

- キャンパス、学部構成
  - 3キャンパス：衣笠、びわこくさつ、朱雀
  - 13学部：法、文、産業社会、政策、国際関係、映像、経済、経営、理工、情報理工、生命、薬学、スポーツ健康
  - 16研究科：法、文、社会、国際関係、政策、応用人間、スポーツ健康、言語教育情報、先端総合学術、経済、経営、理工、公務、テクノロジー・マネジメント、法務、経営管理 （＋映像：2011年度～）

立命館大学のプロフィール

- 学士課程学生
  - 33,120人（2010.5.1現在）
  - 比較的、全国から学生が入学（関西圏出身は約半数）
  - 多様な入試方式
  - 複雑化するカリキュラム
  - 約半数の学生が何らかの課外自主活動（公認団体）に参加
- 大学院学生
  - 3,456人（2010.5.1現在）
  - 博士課程後期課程は388人



コアメンバー：職員3名と教員3名
（教授1・講師2；専門領域は順に、
教育経営学、社会政策史、教育心理学）

教学領域のIR

- 立命館大学教育開発推進機構　教育開発支援センター（FDセンター）
  - IRプロジェクト：センター内特定プロジェクト（鳥居, 2011）

プロジェクトのミッションステートメント：
「教育開発推進機構 教育開発支援センターのIRは、全学の学部・研究科・教学機関と協働し、教学改善の意思決定に資するデータの収集、分析、報告を通じて立命館大学の『学びのコミュニティ』の成長を支援する。」（2009.5策定）

- IRプロジェクトが立てた「お題」
  - 立命館大生の学びは本当に「多様」なのか？
  - 多様ならば「どのように」多様なのか？
  - その多様性に「学習・教授の文脈は適合」しているのか？

優先課題の特定と既存調査類のマッピング

- 学内の学生調査の歴史的変遷と特質をつかむ
  - 「個人」としての学生の学びの実態にアプローチした調査は、管見の限り無かった（宮浦・鳥居, 2011）
- 時代の課題（質保証）に照らし、優先すべき「ニッチ」を探す
  - 参考資料/表4：教学分野（全学）主要データマップ（藤原他, 2008）
- 調査の重複を避ける
  - 提案時のバリアを出来る限り減らす
  - 息の長い調査の見通しを立てる

間接的評価としての学生調査

- 学習成果を含んだ教育成果の測定
  - □ 直接的評価：客観テストなど
  - □ 間接的評価：学生調査など
- 多様な測定ツールを用意することが重要
  - □ いかなるテスト・調査も、学習成果のある一面を照らし出しているに過ぎない
- 学生への教育的はたらきかけ
  - □ 設問に込めたメッセージ：大学生としての「学びのモード」への期待
  - □ 学生自身のリフレクション：成長を振り返る機会に

「学びの実態調査」（鳥居，2010：宮浦他，2011）

- 大学の教育成果の測定を念頭においた、学士課程の正課における学習成果測定ツール
- 学生の「学び」に関する現状把握にとどまらず、調査結果から教学的な課題を抽出し、具体的な「改善の道筋を描くこと」を指向
  - 対象：学士課程学生
  - 共通項目：授業外学習時間、授業経験、学習への取り組み状況、成長感等
  - 上記のデータ（学生ID付）と、教務データ（取得単位数、GPA、各種テスト得点等）をクロスする

学部の学習・教授の文脈への理解

- 「多様性」に迫る切り口
  - 入試形態：一般、特別、推薦
  - 学業成績：取得単位数、GPA、各種テスト得点など
  - 学習意欲：入学動機、身につけたい力など
  - 学習経験
  - 学習への取り組み
  - 成長感
- どんなタイミングで、どんな学びが展開されているのかは、学部・学科・専攻によって異なるはず？：意図／意図せざるはたらきかけの結果

データの解釈をめぐる議論

- 「学びの実態調査」と教育改善のリンク
  - 回収データ活用のガイドライン
- 学びの文脈の「リデザイン」
  - 学部・学科とFDセンターの協働
    - 部局固有の文脈（目標、カリキュラム、資源、環境等）に照らしたデータの解釈：学部教職員の視点と経験が不可欠
    - 意図的な「はたらきかけ」の効果検証：特定科目、指導法等
    - 学びの「不振」を抱えている学生の特定
  - IRと教育改善活動（広義のFD）の連動
    - データ・情報を媒介とした「対話」の機会：コンサルテーション、セミナー、ワークショップへの接合
- レポーティングへの道筋

大学院生の成長支援にかかわるIR

- 開発の取り組み
  - 大学院担当部局＋研究担当部局＋キャリア担当部局＋情報システム担当部局＋IRプロジェクト（学内相談業務）
  - 博士後期課程キャリア形成支援DBの開発
  - データ項目の検討
  - データ収集、蓄積の仕組みの開発
  - 2011年4月から大学院生本人による入力開始
  - 学士課程学生に対する支援機能への拡張を企図

おわりに：IRが照らし出す課題と展望

- バックボーンとしてのICT：IRが安定的に機能するための情報基盤
- 活用（分析）という観点でのデータの収集・蓄積
  - データウェアハウスの重要性

  「電子的な組織情報の集合体で、分析やレポートが出来るように設計されたシステム」（森，2010）
- アクセス権限と情報管理についての展望
  - 情報の流通経路およびアクセス権限の整備
  - 大学の構成員が、データを通じて大学（教育）の「質」をモニターできる仕組みづくり

おわりに：IRが照らし出す課題と展望

- 個々の大学のミッションや組織体制、風土等に応じたIRを展開する
  - 部署間異動（ジェネラリスト養成型）が一般的な日本の大学アドミニストレーターをIRの「職能集団」に組み入れていく／専門職養成型を追求する
  - 教員（研究者）が固有の専門性を発揮する：学習成果測定を含む教育評価と、それに基づく改善
- 連携大学間のベンチマーキング（相互評価）への発展性
  - 4大学IRネットワーク（2009年度ー）：同志社大学、北海道大学、大阪府立大学、甲南大学
  - 専門分野ごとの国内外大学とのベンチマーキング

ご清聴ありがとうございました。

torii@fc.ritsumei.ac.jp

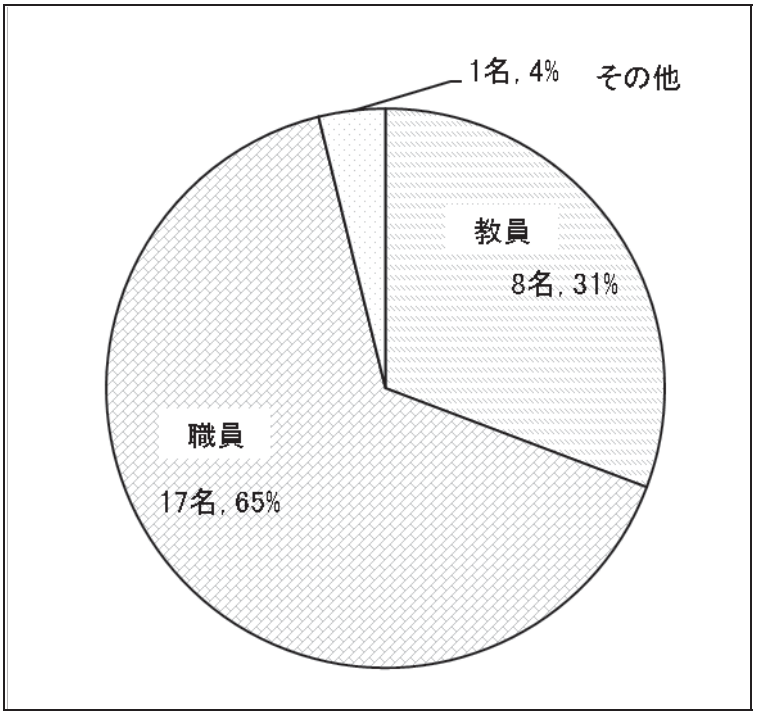
主な参考文献

- California State University, Long Beach(2010). Educational Effectiveness Review for reaffirmation of Accreditation : Submitted to the Western Association of Schools and Colleges, October, 2010.（内部資料）
- Saupe, Joe L. (1990). The Functions of Institutional Research, 2nd edition. Tallahassee, FL: Association for Institutional Research.
- Volkwein, F. (2008). "The Foundations and Evolution of Institutional Research", New Directions for Higher Education, no. 141, Spring, pp.5-20.
- 大場淳（2009）「第7章　フランスにおける高等教育の質保証」羽田貴史・米澤彰純・杉本和弘編著『高等教育質保証の国際比較』東信堂、177ー195ページ。
- 岡田聡志（2008）「Institutional Research の組織化と変容ー米国における差異と欧州における展開ー」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』第1分冊、54、67ー77ページ。
- 黒田壽二（2008）「学士課程教育の展望」『IDE』No.505、11月号、11ー14ページ。
- 小湊卓夫・中井俊樹（2007）「国立大学法人におけるインスティチューショナル・リサーチ組織の特質と課題」『大学評価・学位研究』第5号、19ー34ページ。
- スウィング, ランディ：山田礼子訳（2005）「米国の高等教育におけるIRの射程、発展、文脈」『大学評価学位研究』第3号、大学評価・学位授与機構。
- 鳥居朋子（2010）「どうつくる？　大学教育の質保証を支えるしくみー教学領域のIRコトハジメー」『ITL News』No.16 冬号、1ー3ページ。
- 鳥居朋子（2011）「立命館大学における教学領域のIR」『IDE 現代の高等教育』No. 528、43ー47ページ。
- 宮浦崇・鳥居朋子（2011）「立命館大学における学生実態調査の特質に関する歴史的考察ー1980年前後に注目してー」『立命館百年史紀要』第19号（3月発行予定）。
- 宮浦崇・山田勉・鳥居朋子・青山佳世（2011）「大学における内部質保証の実現に向けた取り組みー自己点検・評価活動および教学改善活動の現状と課題ー」『立命館高等教育研究』第11号（3月発行予定）。
- 森雅生（2010）「大学評価と機関調査のための情報基盤ーデータベースからデータウェアハウスへー」金沢大学 大学経営情報データベース構築研究会報告資料、9月28日。
- 山田礼子（2009）「日本におけるIRの可能性：現状評価文化の定着に向けて」日本教育情報学会第25回年会シンポジウムⅢ「学生調査とIR」報告資料、8月22日。
- 山田剛史（2010）「内部質保証の文脈における教学IRとFDの連動ーアセスメントの総合化と教学改善マネジメントー」地域科学研究会セミナー講演資料、12月10日。

第３回全学ＦＤ・ＳＤセミナーアンケート

日時：平成 23 年 2 月 18 日(金)　15:30～17:00
場所：知識科学研究科講義棟　中講義室
講師：鳥居　朋子　立命館大学　教育開発推進機構・教授
題目：教育改善のためのＩＲについてー国内外の事例を踏まえてー
出席者数：３６名
回答者数：２６名（回答率：７２％）

１．　参加者ご自身について



これより先の設問における回答番号の説明は次のとおり。

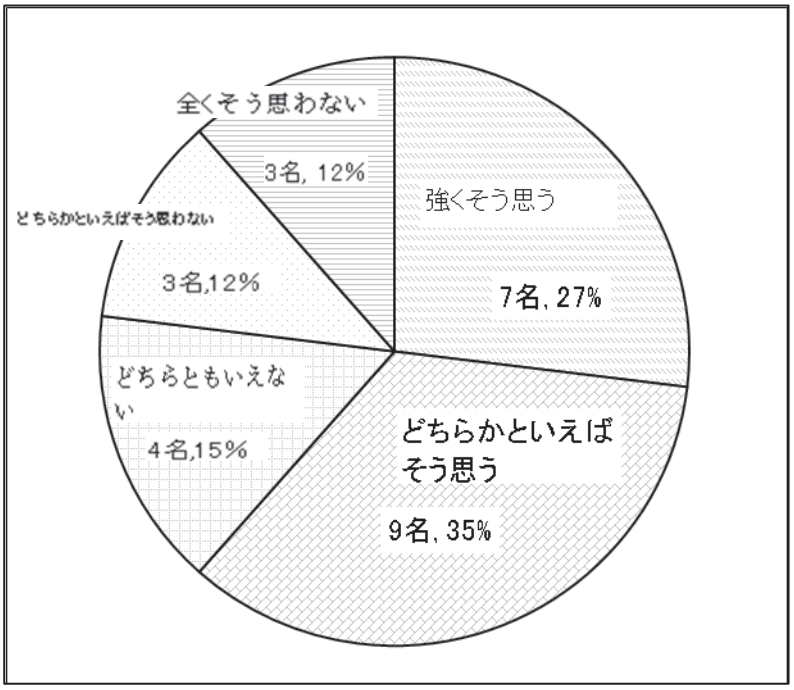
５　強くそう思う　　４　どちらかといえばそう思う

３　どちらともいえない　　２　どちらかといえばそう思わない

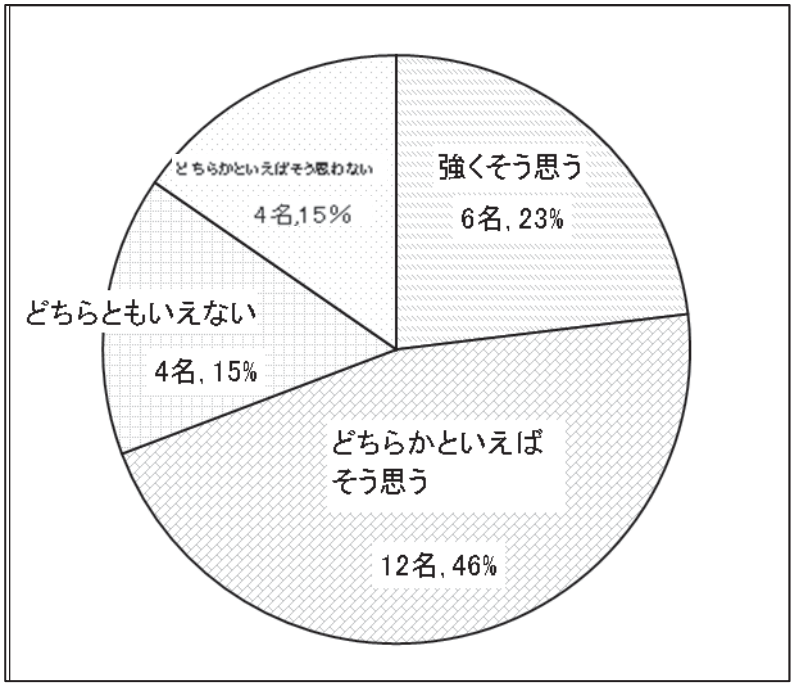
１　全くそう思わない

２．セミナー参加について

(1) セミナーの趣旨や内容についてある程度知った上で参加した

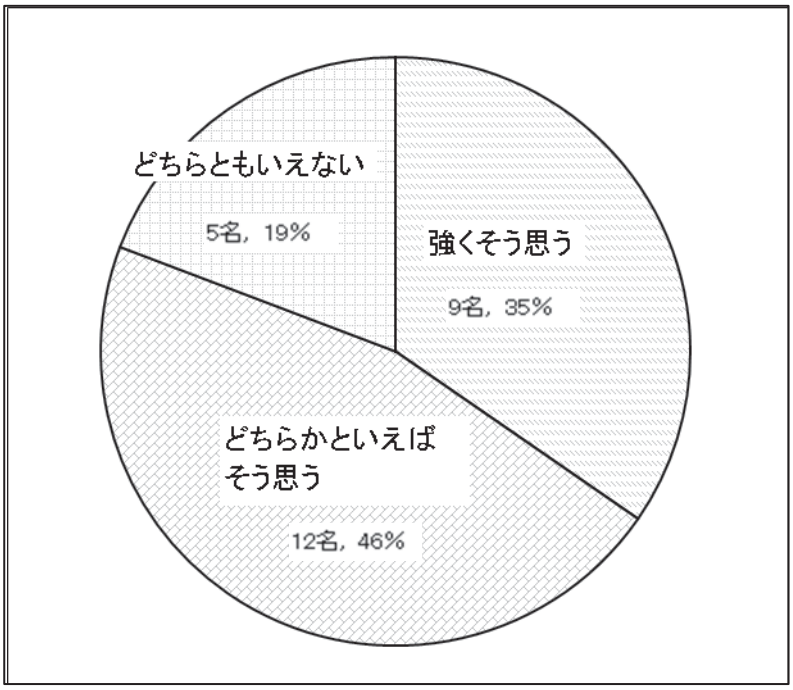


(2) 自分自身で必要性を感じて参加した

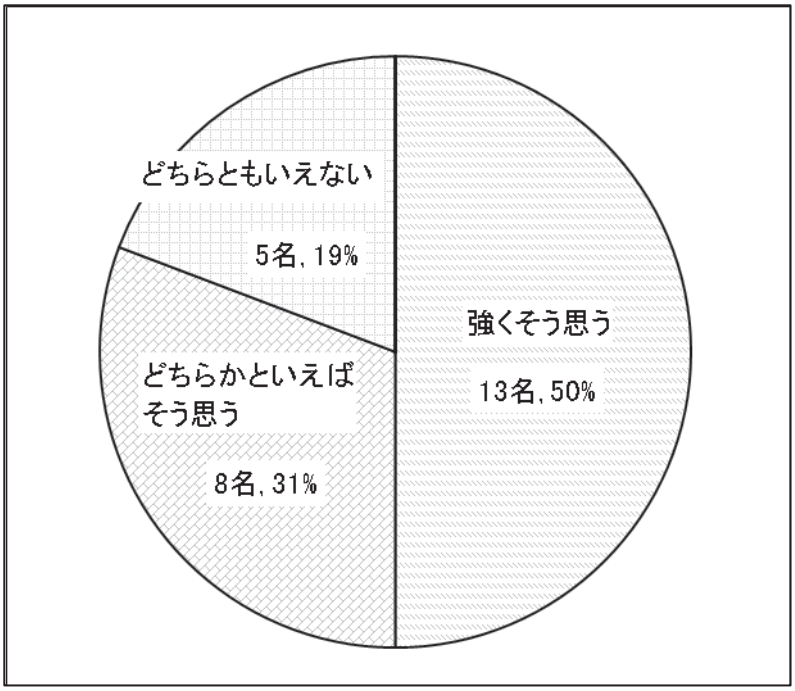


３．セミナーについて

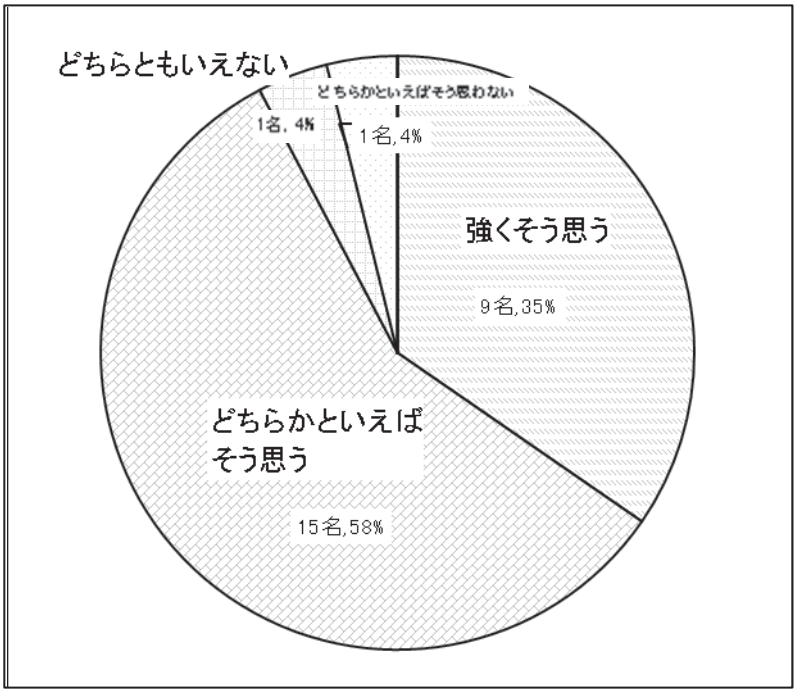
(1) セミナーは自分の仕事（教育・研究、業務等）に活かせる内容だった



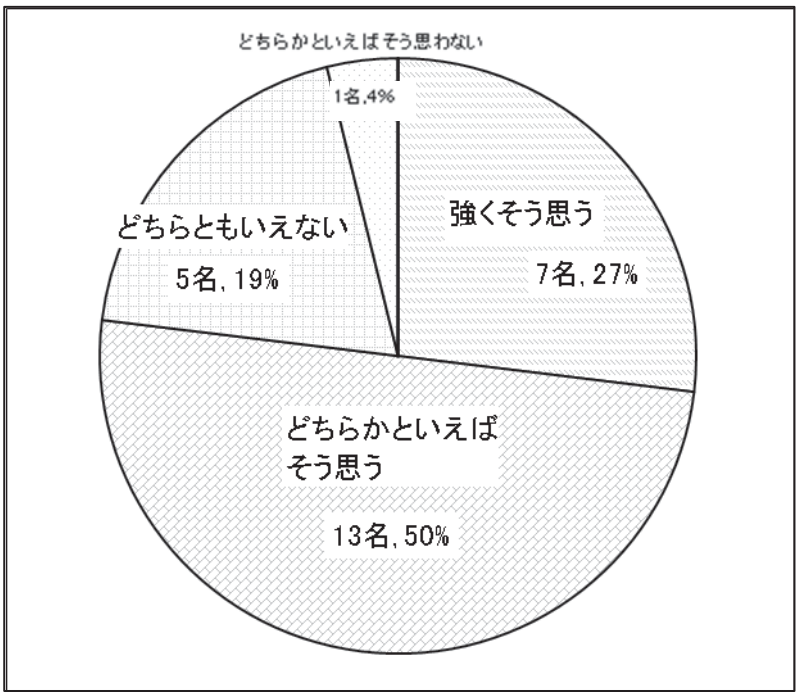
(2) セミナーの内容はわかりやすく十分に理解できた



(3) セミナーの時間はちょうど良い長さだった

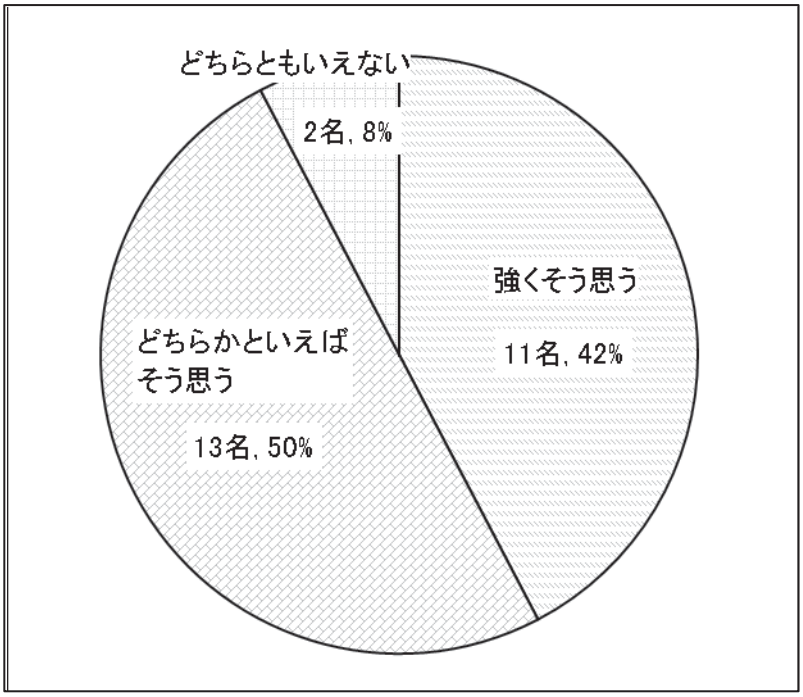


(4) セミナー会場は快適な環境だった

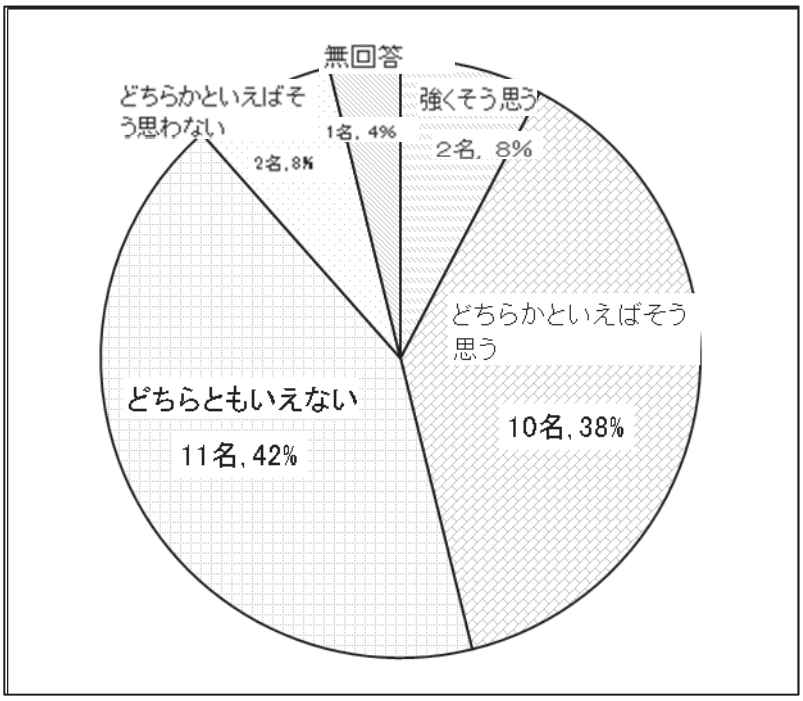


４．セミナー全体について

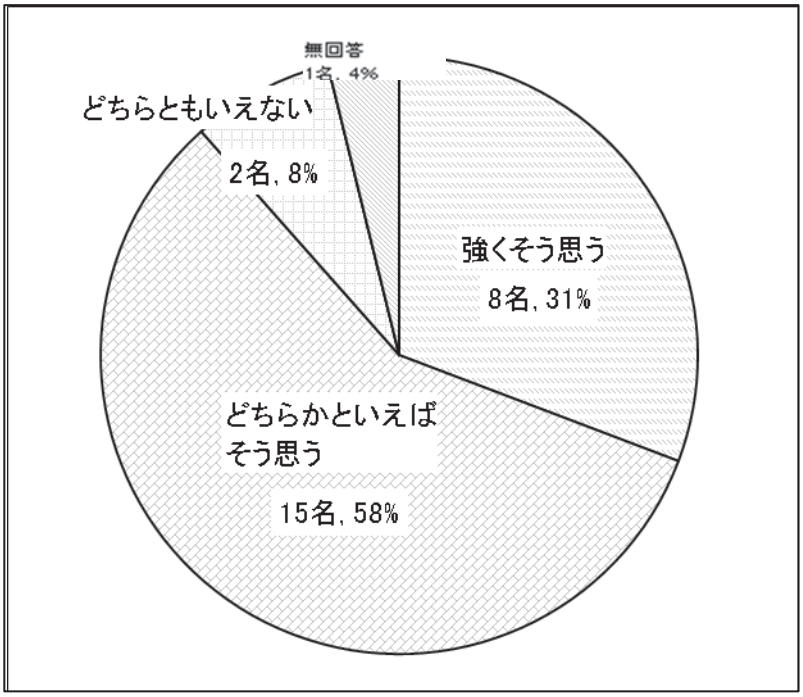
(1) 全体的に満足できるものだった



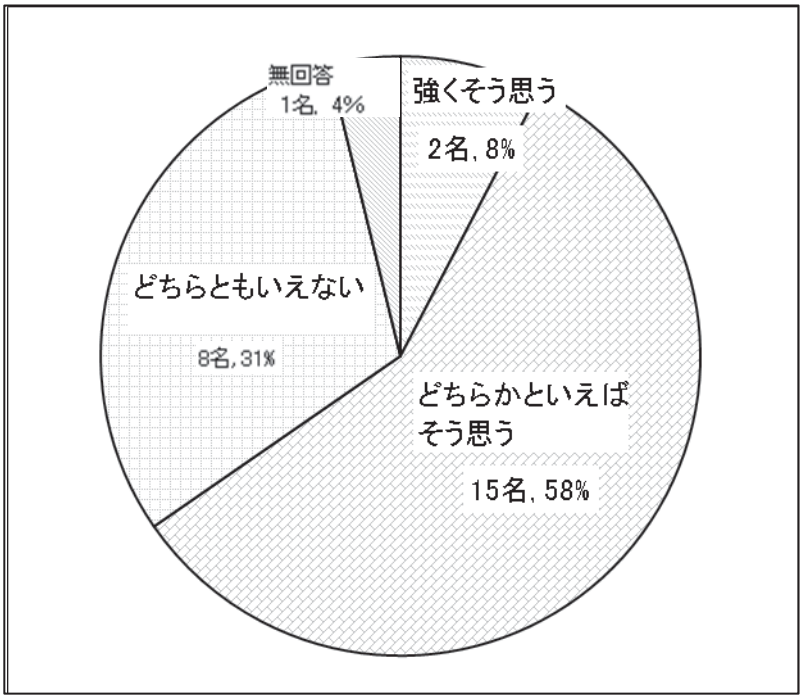
(2) 仕事上の疑問点を解決することができた



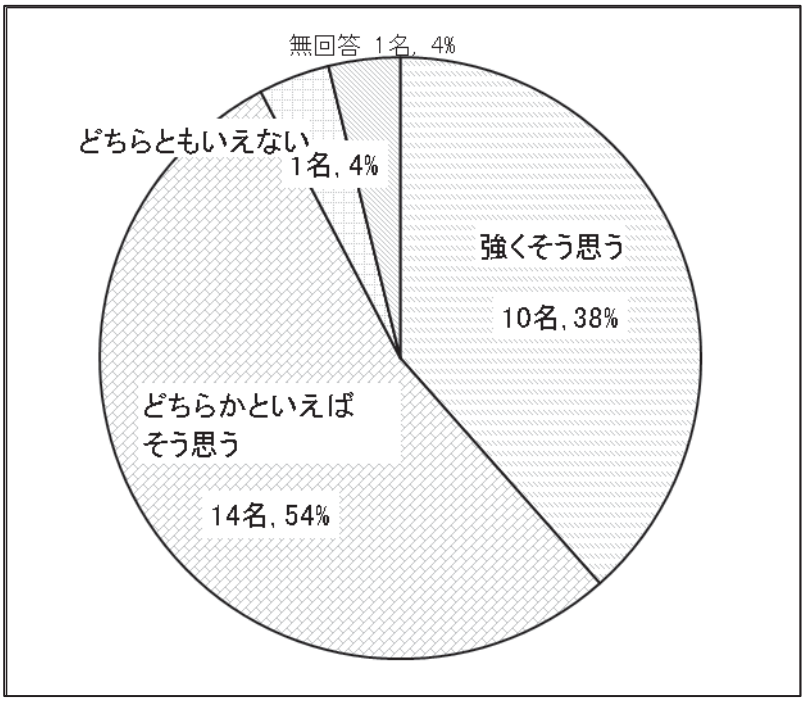
(3) 新しい発見があった



(4) 参加したことにより、仕事への取組が改善されると思う



(5) 今後もこのようなセミナーを継続していくべきだと思う



The opposite side is for English speakers.

JAIST
JAPAN ADVANCED INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY 1990

平成２２年度第３回全学ＦＤ・ＳＤセミナー
アンケート

今後の本学における FD・SD 活動の改善のために、率直なご意見をお聞かせ下さい。
設問ごとに該当の番号に○を付けて回答して下さい。

１．参加者ご自身について

（１）所属
①知識科学研究科　②情報科学研究科　③ﾏﾃﾘｱﾙｻｲｴﾝｽ研究科　④その他（　　）

（２）身分
①教員　②事務職員　③技術職員　④その他（　　）

これより先の設問における回答番号の説明は以下のとおりです。

５ 強くそう思う	**４** どちらかといえばそう思う	**３** どちらともいえない		
２ どちらかといえばそう思わない	**１** 全くそう思わない			

２．セミナー参加について

セミナーの趣旨や内容についてある程度知った上で参加した	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
自分自身で必要性を感じて参加した	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**

３．セミナーについて

セミナーは自分の仕事（教育・研究、業務等）に活かせる内容だった	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
セミナーの内容はわかりやすく十分に理解できた	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
セミナーの時間はちょうど良い長さだった	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
セミナー会場は快適な環境だった	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**

４．セミナー全体について

全体的に満足できるものだった	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
仕事上の疑問点を解決することができた	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
新しい発見があった	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
参加したことにより、仕事への取組が改善されると思う	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**
今後もこのようなセミナーを継続していくべきだと思う	**５**	**４**	**３**	**２**	**１**

セミナーに参加してよかったことやお気づきの点等ありましたら、具体的にお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

Questionnaire for the 3rd FD･SD Seminar in 2010-2011

Let us hear your candid opinion to improve our future FD・SD activities.
Please select one of the options that applies for each statement.

1. About yourself

(1) Affiliation:
① Knowledge Science ② Information Science ③ Materials Science
④ Others( )

(2) Job title:
① Faculty member ② Administrative staff ③ Technical staff ④ Others ( )

For the following statements, please decide whether you agree or disagree with each statement.
For example, if you strongly agree with the statement, circle **5**.

5	Strongly agree	**4**	Agree	**3**	Neutral
2	Disagree	**1**	Strongly disagree		

2. Motivation for joining

I joined the seminar with knowledge of something about the purpose and contents of this seminar. **5 4 3 2 1**
I joined the seminar because I felt a need for myself to do. **5 4 3 2 1**

3. Meeting itself

This seminar gave me useful insights and information for my work(research, education, job etc.) **5 4 3 2 1**
The seminar was easily comprehensible to understand. **5 4 3 2 1**
The amount of time for the seminar is long enough. **5 4 3 2 1**
From viewpoints of accessibility, equipments and so on, this place is a proper environment for seminar. **5 4 3 2 1**

4. Through the meeting

On the whole, I am satisfied with and enjoyed this seminar. **5 4 3 2 1**
This seminar gave an answer to some of my questions on the job. **5 4 3 2 1**
I made new discoveries through the seminar. **5 4 3 2 1**
I think my approach toward my job will be improved after attending this seminar. **5 4 3 2 1**
I hope this kind of activities will be continued in the future. **5 4 3 2 1**

What was good to participate in this seminar? Or is there something you've noticed through the seminar? Please write anything down concretely.

Thank you for your cooperation.