

2024 年度 外部評価報告書

2025 年 5 月

共立女子大学・短期大学 外部評価委員会

目次

目次	2
外部評価委員会の目的と任務	3
2024 年度外部評価委員会 委員	3
2024 年度 外部評価委員会活動経過	4
第 1 回 2025 年 3 月 5 日	4
第 2 回 2025 年 4 月 25 日	4
第 3 回 2025 年 5 月 30 日	5
総評	6
2024 年度評価結果.....	8
＜点検・評価内容（内部質保証）＞	8
＜点検・評価内容（教育課程・学修成果）＞	16
テーマ① 国際学部	16
テーマ② 短期大学（生活科学科・文科）	16
＜点検・評価内容（学生の受け入れ）＞	19
＜点検・評価内容（学生支援）＞	23
＜点検・評価内容（リーダーシップ）＞	27
＜学生評価委員会からの評価結果を踏まえての大学への提言＞	31

外部評価委員会の目的と任務

外部評価委員会は、内部質保証推進状況や自己点検・評価結果、各部門における改善活動等に関して、第三者的立場から、確認、助言、評価を行い、全学委員会に報告する。

- (1) 内部質保証推進状況の評価に関すること
- (2) 自己点検・評価結果の評価に関すること
- (3) 学生評価委員会からの評価結果に関すること
- (4) その他必要とする事項

2024 年度外部評価委員会 委員

山本 啓一（委員長） 北陸大学 経済経営学部 教授

山本 幸一 明治大学 教学企画部 教学企画事務室 事務長

花形 映里 学校法人麴町学園 教諭 進路指導部長

酒井 陽年 株式会社リアセック 教育事業グループ マネージャー

松岡 洋佑 株式会社イノベスト 代表取締役

2024 年度 外部評価委員会活動経過

第 1 回 2025 年 3 月 5 日

○報 告

1. 2024 年度外部評価委員および委員長の指名について
2. 本学の概要・ビジョンとリーダーシップについて
3. 2023 年度の自己点検・評価結果と PDCA サイクルの推進状況
 - 1) その他大学認証評価結果の委員会案について

○協 議

1. 2024 年度の外部評価報告書の作成について
2. 教学 DX 推進プランの評価について
3. その他
 - 1) 今後の外部評価委員会開催日程について

第 2 回 2025 年 4 月 25 日

○報 告

1. 2024 年度自己点検・評価スケジュールについて
2. 2024 年度自己点検・評価シートについて
3. 2024 年度学生評価報告書について
4. その他

○協 議

1. 2024 年度外部評価項目および報告書の作成について
2. その他

第 3 回 2025 年 5 月 30 日

○報 告

1. 2024 年度自己点検・評価スケジュールについて
2. その他

○協 議

1. 2024 年度外部評価報告書について
2. その他

総評

外部評価委員会 委員長 山本 啓一

2024 年度の共立女子大学・短期大学における教育の質保証に関する取組みについて、外部評価委員 5 名による評価結果をまとめてご報告いたします。

第 1 に、2024 年度は、内部質保証システムが「整備段階」から「実質的運用段階」へと移行し、その成熟を確認できた年でした。山本幸一委員が評価するように、貴学では 2021 年度を「評価元年」として位置づけ、2024 年度大学評価（認証評価）での適合判定を受けるまでの継続的な改善努力が結実いたしました。「改善計画（学長による改善指示及び重点計画）に関する自己点検・評価」と「アセスメントプラン及び大学評価基準に基づく点検・評価」による複眼的な評価システムの実施により、PDCA サイクルの基本原則である「重点志向」に則った運用が定着しています。特に、学内における垂直的・水平的展開と学長裁量経費と連動させた改善システム、学長執行部と学部長・科長等のミドル層の情報の相互流通と対話の促進を通じて、ミドル層のリーダーシップが発揮され、現場の教職員に質保証の推進にかかる納得感が醸成されている点は他大学の範となる取組みです。

第 2 に、学位プログラムレベルでは、データを活用した改善が各学部・学科・科において具体的な成果として表れています。国際学部では、DP 自己評価、成績連動到達度、GPA 等を用いた PDCA サイクルが機能しつつ、教育成果が着実に向上しています。短期大学でも DP 達成度の向上が確認されています。DP 達成度、GPA、授業評価等のデータに基づいて授業改善を行うサイクルが根付き始めていることは、貴学の教学 DX の萌芽として高く評価できます。また、松岡洋佑委員が指摘するように、「共立リーダーシップ GP」の導入により 30 件以上の優れた実践が選定され、学部横断的に教育実践が共有される仕組みが構築されたことも、貴学の多様な学部・学科・科における専門教育とリーダーシップ教育の接続という挑戦的な課題に対する具体的な成果として評価できます。

第 3 に、学生支援の充実とキャリア教育の体系化が大きく進展しました。酒井陽年委員が評価するように、2025 年度からのキャリアセンター設置によるシームレスな連携推進、早期からのキャリア教育の支援、進路未決定者へのきめ細やかなアプローチは、卒業時満足度 90%以上、進路満足度 93%という極めて高い数値に明確に表れています。担任制度の充実と高い学生満足度（93%）も特筆すべき点です。

第4に、学生の受け入れにおいては、花形映里委員が指摘するように、高校における進路指導の変化を的確に捉えた対応が見られます。ミスマッチのない大学選びが進む中で、「共立リーダーシップ方式」での入学者が確保されている学部の充足率が高く、総合型選抜の形式の中でも貴学の求める力を理解して受験する生徒の獲得に成功しています。志願者データの多角的分析が行われ、入試広報に根拠のある戦略が導入されたことも評価できます。被服学科のクリエイティブファッション分野やビューティ・ウェルネスコース分野の新設など、受験生や学生のニーズを踏まえた教育プログラムの見直しも適切に行われています。

第5に、「共立リーダーシップ®」の浸透と深化が顕著に進みました。松岡洋佑委員が評価するように、全学生に占める「共立リーダーシップ®」理念の認知率が高まり、PBL 科目の省察レポートでも成長実感を示す記述が増加しています。リーダーシップ教育が教育活動全体に統合され、体系的かつ成果を伴う教育へと進展している点は高く評価できます。

第6に、学生評価委員会の活動が質保証の一環として重要な機能を果たしており、参加型評価の実践として学生自身が教育活動のアセスメントに参画する仕組みが定着しています。学生評価委員会の提言が自己点検・評価委員会で議題化され、全学的意思決定まで到達するルートが確立されました。事前・事後学習、フィードバック導入により学生評価委員の当事者意識が向上し、提言→実装→フィードバックの循環が機能していることが確認されました。

改善を要する点としては、内部質保証における **Plan** の段階での目的と手段の階層構造の明確化、学位プログラムレベルでの **DP** の実質化、リーダーシップ教育の方法論の一貫性確保、成績評価の公平性の確保とガイドラインの策定、カリキュラム改革を通じた科目数の最適化などが指摘されています。また、短期大学の存在意義を社会に示す情報発信の強化、「共立リーダーシップ®」の広報戦略の整備、部門間の取組の整合性や連動性についても継続的な改善が求められます。

総括すると、本年度は内部質保証システムが「整える段階」から「動かす段階」へ移行し、各種データに基づく授業・カリキュラム改善が実際の数値として表れ始めたことが最大の成果と言えるでしょう。これらの課題については、単年度だけでなく中長期的な視野から取り組むべきものも含まれていますが、現在の貴学のトップ・ミドルが多層的に連動するダイナミックな教学マネジメント体制と学長執行部のリーダーシップ、そして各部門の自律的な改善志向のもとでは、確実に克服できると確信しております。貴学が「リーダーシップの共立®」を標榜し、女子教育を通じて社会の変革に寄与する人材を輩出する教育機関として、内部質保証システムの実質化と継続的改善を通じて、ますます発展していくことを心より期待し、ここで総評の結びとさせていただきます。

2024 年度評価結果

< 点検・評価内容（内部質保証） >

テーマ	● 「内部質保証」について、内部質保証を推進するために必要な全学的な方針や手続き、体制が整備され、内部質保証システムが機能しているか。 （１）自己点検・評価結果に基づいて、改善・向上に向けた取り組みを行っているか （２）2024 年度の自己点検・評価において新たに設定された評価項目や評価指標は自己点検・評価において効果的または、適切であるか。
-----	--

（１）概評

貴学では 2021 年度を「評価元年」として、2023 年度の短期大学機関別評価（認証評価）、2024 年度の大学評価（認証評価）の受審に向け、学長執行部のリーダーシップのもと、内部質保証を推進する体制を整備してこられました。2023 年度までに、機関レベルにおける各種方針や規程の制定、手続きの明確化、組織の新設再編等を実行し、同時に、各学部・研究科等の教育プログラムレベルにおける質向上に向けた営みについても好事例を生み出しておられます。そして今般の 2024 年度大学評価（認証評価）にて適合判定を受けられました。

全学レベルにおいては、貴学固有の「学長からの改善指示」を起点とした内部質保証の仕組みについて、「計画と評価の連動」という特色に加え、「重点志向」という PDCA サイクルの基本原則に則った運用へ再整理しながら展開されておられます。

教育プログラム及び授業レベルにおいても、各部門の「自己点検・評価実施委員会で設定した重点計画の点検・評価」等の貴学固有の質保証の仕組みにおいて、評価結果を活用した改善サイクルを機能されています。

また「アセスメントプラン及び大学評価基準に基づく点検・評価」においては、IR から提供される各種データを活用しながら、教育プログラムにおける3つのポリシーや授業の到達目標等を測定し、その達成度や教育方法等の有効性を検証することから、次期改善策の策定に真摯に取り組まれています。3つのポリシーの有効性に関しては、家政学部被服学科・児童学科、看護学部、家政学研究科を確認しており、副専攻としたリーダーシップ教育等において自己点検・評価において効果を認定しており、学位の質・水準を基準としてPDCA サイクルも機能していると評価できます。

これら結果を生み出した背景には、教学マネジメントにかかる研修（FD・SD）や委員会内での活発な対話（ワークショップやグループワーク等）の積み重ねにより、学長執行部と学部・研究科との関係により質保証にかかる情報流通が、垂直的にも水平的にも展開されたことにあります。ここに貴学の教学マネジメントの強さ、教育の質向上に対する影響要因があると思料します。とりわけ、学長執行部等のトップ層の思いを、学部等執行部のミドル層が理解してリーダーシップを発揮したことで、現場の教職員に質保証の推進にかかる納得感が醸成された結果が、全学として教育の質向上を実現していると評価できます。

これらの教育の質向上に向けた数多くの取組みとその実績は、2024 年度大学評価（機関別認証評価）においても評価を受けております。「学生評価委員会」の活動も学生の教育改善への関与、点検・評価における当事者意識の向上が確認でき、また前年度評価結果を反映し「全学委員会」での協議、報告等、学生参画も推進されています。この「外部評価委員会」の評価結果への対応も内部質保証の一環として丁寧に行われており、いずれも他大学の範となる取り組みです。

2024 年度には、さらに内部質保証をより一層推進するため、2023 年度外部評価、2024 年度大学評価を活用しながら、事業計画（中期目標・計画）と教育計画（DP 等の到達目標の達成に向けた教育研究計画）との関係性の整理、内部質保証推進組織の他組織との関係性の明確化等の全学的な内部質保証の体制整備の見直し、さらには教育プログラムレベルの評価では、DP の達成状況の測定とその要因分析に焦点化した自己点検・評価方法・項目の見直し、自己点検・評価判定のためのルーブリックの導入等、学修成果から、当該学位の授与基準を意識した自己点検・評価の試みを開始されています。

貴学の内部質保証について、教職員の改善志向やそのマインドに疑いの余地はありません。貴学の内部質保証は、学長執行部のリーダーシップが各研究科・学部・科をリードし、各研究科・学部・科においても自己点検・評価結果から、改善活動を推進されています。

ただし、認証評価を意識されたこともあり、2024 年度の自己点検・評価の一部では、貴学固有の教育目標、最終的な目的に向けた改善サイクルが分かりにくくなっている印象を受けました。認証評価は、大学運営上の最低ラインを示すものでもある一方で、改めて貴学固有の強みを見出す機会でもあります。このたび構築された PDCA サイクルの有効性を、貴学固有の「教育計画」を起点として、質保証のストーリーを組み立て、また確認されていくことで、貴学の内部質保証、ひいては学生の成長に対して、より効果的に機能するものと思料します。

（２）評価できる点

- 「改善計画（学長による改善指示及び重点計画）に関する自己点検・評価」と「アセスメントプラン及び大学評価基準に基づく点検・評価」による複眼的な評価を実施していること

PDCA サイクルにおける評価結果の取り扱いは、長期的な目的を達成するために小さな（短期間）サイクルで手段群を修正していく場合と、緊急避難的に迅速な対応が求められる場合があります。例えば「火災」という事象を例にした場合、消火活動を行うことは后者であり、発生原因を追究し防火対策を講じることが前者です。貴学では、前年度評価結果から迅速に改善すべき課題や翌年度に重点的に取り組むべき短期的課題と、学生の成長という教育の遅効性を意識して効果を確認する課題を区分けし、必要な改善を適切な時期に実施できる工夫を採用しています。

とりわけ、翌年度に重点的に取り組むべき短期的課題についても、中長期的な目的やプロセスを考慮した上で単年度計画を設定するような枠組みとしており、PDCA サイクルが機能することが期待される仕組みです。

このように、PDCA サイクルの基本原則、特に計画策定と評価・分析、改善策の策定を通じて、重要な基本原則を理解した内部質保証システムは、他大学にはない有効な取り組みとして評価できます。

- 評価活動における情報を、相互流通と対話（ダイアログ）によって、学内に垂直的展開と水平的展開を行っていること

学長からの改善指示に対する実施計画の点検・評価においては、各部門の自己点検・評価結果と学長執行部の情報流通があり、部門の自己点検・評価および重点計画策定にあたって「実施委員会」で相互に報告やアドバイスを行うことに改正がなされています。

これまで自己点検・評価、教学マネジメント等に関係する教職員に向けたSD・FDによって、機関レベル、教育プログラムレベルの質保証にかかる情報流通が行われてきたことを背景に、評価システムそのものの枠組みにおいても、より一層、好事例や課題等の情報共有と相互アドバイスの機会を設け、組織的に質保証に取り組んでいることは大いに評価できます。

●評価結果に基づく改善計画に「学長裁量経費」を連動させて着実に改善する仕組みを運用していること。

評価と予算制度を連動させて、迅速に改善すべき課題は着実に解消し、着実に達成すべき目標は達成に導く枠組みを整備し、実効性ある評価システムを整備していることは、大いに評価に値します。学長裁量経費に、私立大学改革総合支援事業等の補助経費を充当していることも、教育の質保証の維持、向上に間接的に貢献するものであり、改善システムとして、他大学の範となる好事例です。

また、自己点検・評価に基づく学長の改善指示は全学自己点検・評価委員会および 研究科長・学部長・科長会（KGK）等での申請承認を得る手続きとなっており、自己点検・評価を核とした質保証の仕組みが貴学に定着している取組みの1つと言えます。

●教育プログラムの自己点検・評価において IR データの提供や評価基準としてのルーブリックの提供等、改善に向けた議論を生み出す工夫を行っていること

学位プログラム（大学院を除く）における DP 達成度の評価等に対応した各種データをグラフ形式で提供し、可視化された学習成果をもとに評価、分析できるような仕組みを構築しています。また評価項目ごとに評価基準としてルーブリックを提供することで、自己点検・評価の均一化をはかり、適切に要因分析を行い、改善に向けた議論を誘発する工夫を取り入れています。その結果、評価結果を示しやすく、また改善事項も焦点化されることにより、評価の効率化も図られています。

ただし、IR データベースは、分析可能な形式で統合されていないことから、データの運用に支障をきたしているとの評価があります。質保証の取組みには客観的なエビデンスが不可欠です。貴学におけるデータ管理、データの統合的運用環境について検証し、学生の成長

や、教育の質保証の維持・向上に資するようデータベースの開発を進められることが期待されます。

- 自己点検・評価を活用して、数多くの改善計画が立案・実行され、改善目標を達成していること。

2024 年度において、前年度自己点検・評価の結果から「学長による改善指示」が 27 件、各部門による「重点計画」が 24 件立案されており、2024 年度自己点検・評価において、学長による改善指示は約 70%の項目が改善を達成し、重点計画についても約 70%の項目で計画目標を達成しています。学長による改善指示については、学長裁量経費の配分もあり改善を後押しされています。

総花的になる自己点検・評価結果について、全学的観点あるいは部局による観点により重点化、優先順位付けが行われながら、明確に改善事項が特定され、着実に改善策を実行し、改善計画の目的・目標を達成していることは、内部質保証システムが実質的に機能している証左として大いに評価できます。

（３）改善を要する点

- 内部質保証の仕組みにおいて、Plan の段階における目的と手段の階層構造を明確化すること

自己点検・評価の手引きでは、貴学の内部質保証システムにおいて、PDCA サイクルを機能させる仕組みを分かりやすく説明しておられます。質保証のストーリーを PDCA の各段階に区分して、担当組織・部門や取組み内容を明示することで、大学の構成員が内部質保証システムを理解できるよう工夫されています。しかしながら、この説明からは、内部質保証の起点となる「教育の企画・設計」、すなわち Plan の有無、Plan の作成、管理主体が不明確に思われます。

また、Plan（教育目標と目標達成のための企画・計画）の設計と、Act（改善計画）の取組みが、混同して取り扱われており、PDCA サイクルの起点、すなわち、最終的な目的が分かりにくくなっているため、Plan の内容がより分かりにくい印象を与えています。

例えば、X 学科の DP では「○○の性質を分析し、理解することができる」とあります。そのための CP や AP が設定されているものと思いますが、当該の DP を達成するための手段

群がなんであるのかは、**Plan** として読み取ることが難しく、よって **DP** 達成のために次期カリキュラムにおいて何を改善すればよいのか、自己点検・評価の情報から判断することは困難に思えます。

貴学の内部質保証は、内部質保証に関する方針やアセスメントプランにあるとおり、教育目標および各種方針の実現に向けた継続的な改善を目指し、学生に対しては学位の授与に注目したものと示されています。**Plan** の概要は3つのポリシーに記載されており、その一部は、アセスメントの対象としているようです。そこで、**DP** 実現に向けた教育計画を、目的と手段の階層構造として意識しながら **Plan** として明示されるとよいでしょう。**DP** 実現のための手段が卒業論文であるのか、国際交流プログラムであるのか、いくつか重要な科目やキーとなるプログラム等があり、これらが評価の対象になるはずです。現行の自己点検・評価の枠組みがより一層効果のあるものになると思われます。

●評価指標・評価基準の設定について、貴学の目指す目的・目標および計画体系との関連を明確にすること

評価指標・評価基準は、**PDCA** サイクルの段階において、計画（目的・目標とその達成のための手段群）に対して設定されます。計画が実行された後、目的・目標が達成されたかの判断、また実行した手段が目的・目標の達成に寄与したかどうかの分析に用いられます。

しかしながら、今回「新たに設定された評価指標・評価基準」と言われるものが、自己点検・評価の項目に対するループバックを指す場合には、評価指標・評価基準がチェックの段階で設定されていることになります。この評価指標・評価基準は、評価結果の物差しとして、評価者の水準を揃えることを目的に導入されたと考えられます。評価結果を平準化するためには優れた取り組みと言えますが、目標達成の判断や手段の有効性を分析することまでは難しいと思われます。例えば、基準4「適切に学位を授与しているか」では、X学科はM段階、Y学科ではE段階となっていますが、X学部は今後どのようにしたらE段階になれるのか、Y学科では何が功を奏してE段階となったのかを読み取ることができず、今後の改善に必要な情報を得ることができません。

PDCA サイクルを機能させる観点において、評価指標・評価基準の役割は、目的・目標の達成状況の判断や、目的・目標の達成あるいは未達成の要因分析を行うことにあります。その分析結果を基に、目的・目標への寄与度が高い手段には重点を置き、寄与度の低い手段は方法を修正または中断することで、次期計画がより良いものに修正され、**PDCA** サイクルが機能することになります。

大学運営において評価指標・評価基準に着目した文脈は貴学の発展に有効であると考えられますので、計画体系の企画・設計段階において、目的・目標の代理変数として評価指標を選定し、適切な水準の評価基準を検討・設定されることを期待いたします。

- 「1年単位の **PDCA** サイクル」として整理、運用している内部質保証を、長期目標に照らして、より適切に説明、共有すること

中期計画における **PDCA** サイクルと、内部質保証における **PDCA** サイクルとの区別を行うために、中期計画は 5 年、10 年単位の **PDCA** サイクルとし、内部質保証は学生の成長を目的とした 1 年単位の **PDCA** サイクルと説明しておられます。

PDCA サイクルは、長期目標を達成するために、適宜、手段の有効性を確認し、長期目標の達成に向けて改善を図るマネジメント手法です。時系列についていえば、小さな **PDCA** サイクルが何回も繰り返されることで長期目標の達成に近づくことを想定しています。自己点検・評価を毎年度実施することから「1年サイクルの **PDCA**」と説明されていると思われますが、長期目標が「学生が DP を達成すること」であれば、学部であれば少なくとも 4 年間の計画（作戦構造）を全て実行した段階で DP が達成されたのかどうかの判断ができる状態になるはずです。そのため、内部質保証における **PDCA** サイクルは、修学期間（学部なら 4 年間）が妥当であり、教育の遅効性を考慮し、卒業後調査等で目標達成を評価するのであれば学部であっても 6 年あるいは 8 年といった **PDCA** サイクルが成立するものと思料します。

貴学の内部質保証の示す「学生が DP を達成すること」との目的は、長期目標に相応しい内容です。この目的達成のためには 1 年ではなく、適切な達成年限を定めるとよいでしょう。長期目標を達成するために、1 年後ごとに自己点検・評価を行うと考えると、より効果的に **PDCA** サイクルを捉えることができるものと思料します。

- 改善のサイクル（日常管理）に比して、変革のサイクル（方針管理）が不明瞭であること

内部質保証で説明される **PDCA** サイクルの多くは、前年度自己点検・評価結果で確認された問題を改善課題（テーマ）に変換し、「学長による改善指示」あるいは「重点計画」として次年度の改善を進める方策となっております。一方で、貴学で進められている学部の新設・改廃等のダイナミックな教学改革の起点については、「法人の意向」との説明にとどまり、改善サイクルとしての制度が確認できず、また機能している様も不明瞭でした。

学校法人と大学の在り方は多様ですので、規定されるものではありませんが、内部質保証における授業改善、カリキュラム改編の先にあるものが、学部・学科・科等の教学組織の改編です。人口減少下という社会構造の変化や、グローバル化の進展、デジタル化からデジタル・トランスフォーメーションへの進化等の社会変化において、中等教育も変化し、大学教育の見直しも余儀なくされています。自己点検・評価において見出された問題は、これら社会変化と現状の大学教育とのギャップを見出す機会でもあります。

改善サイクルにより質保証の基盤が整備されましたら、研究科長・学部長・科長会等の将来構想や教学計画を検討、審議する諸機関との連携も視野に入れて、変革のサイクルも意識した内部質保証へも展開されることを期待します。

<点検・評価内容（教育課程・学修成果）>

テーマ①	● 国際学部は、DP に定める資質・能力を達成できているか。 ● 十分な教育上の成果を上げるためのカリキュラムが編成されているか。 ● 効果的な教育を行うための様々な措置を講じ、学位授与を適切に行なっているか。 ● その他特記すべき Good Practice があるか、また、DP を達成する上で改善すべき課題があるか。
テーマ②	● 短期大学(生活科学科・文科)は、DP に定める資質・能力を達成できているか。 ● 十分な教育上の成果を上げるためのカリキュラムが編成されているか。 ● 効果的な教育を行うための様々な措置を講じ、学位授与を適切に行なっているか。 ● その他特記すべき Good Practice があるか、また、DP を達成する上で改善すべき課題があるか。

上記項目の評価詳細については、別途共立女子大学・共立女子短期大学に提出するものとし、以下に概要を記載する。

テーマ① 国際学部

評価できる点

1. DP に定める資質・能力の達成
2. 教育成果を上げるためのカリキュラム編成
3. 効果的な教育措置と学位授与の適切性
4. **Good Practice**
 - 授業改善におけるデータドリブン文化の定着

- 新入生支援の迅速化

改善を要する点

1. DP の実質化
2. リーダーシップ教育の拡大と方法論の一貫性の確保
3. カリキュラム運用と科目数の最適化
4. 成績評価の公平性とガイドライン運用
5. その他
 - ニュース時事能力検定・世界遺産検定の位置づけ
 - DP 再設定に合わせたタグラインの作成
 - LMS の改善

テーマ② 短期大学（生活科学科・文科）

評価できる点 ― 共通点と学科別の強み

1. DP に定める資質・能力の達成
2. 教育成果を上げるためのカリキュラム編成
3. 効果的な教育措置と学位授与の適切性
4. Good Practice について

（生活科学科）

- 学年を越えた交流機会の創出
- 教員間の連携や協働による教育の質の向上
- 授業方法や評価の平準化

- 学生の自発的な挑戦や協働の姿勢を引き出す仕組みの整備

(文科)

- ライティングスキルの向上を促す工夫
- 実社会との設定を重視した学修環境の整備
- 学生の主体性や社会的な協働力を育む実践の場の整備

改善を要する点

1. DP 実質化とミッション再構築
2. カリキュラム運用の最適化
3. 成績評価の公平性とインフレーションへの対応
4. 学修成果の可視化と中退予防

<点検・評価内容（学生の受け入れ）>

テーマ①	アドミッション・ポリシーに沿って適切な入学者選抜や定員管理を行っているか（機能しているか）。また、定期的な点検・評価に基づいて改善・向上に向けた取組みを行っているか。
テーマ②	（学位プログラム） 本学へ入学したいと考える生徒の獲得に向けて、各学位プログラムは高等学校の教育課程を理解し、専門分野を活かした魅力的な取組みを行っているか。また、高校や中高生に向けてその取組みを適切に広報しているか。
テーマ③	「共立リーダーシップ®」が高校や中高生に向けて、適切に広報されているか。

（１）概評

テーマ①：アドミッション・ポリシーに沿って適切な入学者選抜や定員管理を行っているか（機能しているか）。また、定期的な点検・評価に基づいて改善・向上に向けた取組みを行っているか。

高校が大学選びに求めることはミスマッチがない大学選び。偏差値表から選ぶ進路指導ではなくなりつつあり、高校 1 年からじっくり時間をかけ、3 年(6 年)かけて自分の「好き」「できること」を見つけ、それができるミスマッチがない大学を見つけられるような進路指導に変化している。年内の総合型が増えたことによって、以前と指導も変わった。就職活動くらいの準備をしている状況である。よって、入学後の学びの姿勢も異なることは GPA からも明らか。(本校が連携している他大学でも同様の結果が出ている)。高校までの 5 教科の学習と大学での学び方は異なる。特に女子は真面目にコツコツができる生徒が総合型・指定校推薦・高大連携枠での推薦に向いており、尚且つ大学での成績にも表れている。

テーマ②：本学へ入学したいと考える生徒の獲得に向けて、各学位プログラムは高等学校の教育課程を理解し、専門分野を活かした魅力的な取組を行っているか。また、高校や中高生に向けてその取組を適切に広報しているか。

説明会、OC の開催については本校を含め、複数回実施していただいております。生徒の認知度は高い。特に都内の女子校の生徒は高校 2 年生頃より女子大を視野に入れる生徒が増える。女子校(女子大)の安心感、面倒見の良さを求めている生徒も多い。その点の発信もできているのではないかと考えます。

テーマ③：「共立リーダーシップ®」が高校や中高生に向けて、適切に広報されているか。

OC 等でどの程度浸透されているかは判断ができなかった。おそらく、総合型選抜の「共立リーダーシップ方式」が年々増えていく状況から浸透度は把握できると考える。

(2) 評価できる点

テーマ①：アドミッション・ポリシーに沿って適切な入学者選抜や定員管理を行っているか（機能しているか）。また、定期的な点検・評価に基づいて改善・向上に向けた取組を行っているか。

特にリーダーシップ方式での入学者が確保されている学部の充足率が高い。総合型選抜の形式の中でも、高校生が貴学の求める力を理解し受験していると考えられ、それらの生徒は OC などのイベントにも参加している。OC において、学部・学科・科での学びと学部・学科・科ならではの「リーダーシップ」のイメージをもたせることによって、他大との違いを高校生に伝えることは大事である。特に、近年、学部・学科・科での学び+α が明確な大学の方が高校生にとって選択しやすい傾向にある。学部としてのリーダーシップを身につけ、目指す将来像の姿を中高生にアピールすることで、生徒は志望理由が明確になり、志望大学として考えやすくなると考える。

今後、総合型選抜の「共立リーダーシップ方式」と「基礎学力方式」で入学した学生の成績等の違いに関しても追っていくことで傾向を探れることを期待したい。

テーマ②：本学へ入学したいと考える生徒の獲得に向けて、各学位プログラムは高等学校の教育課程を理解し、専門分野を活かした魅力的な取組を行っているか。また、高校や中高生に向けてその取組を適切に広報しているか。

被服学科のように受験生や学生のニーズに考え、クリエイティブファッション分野やビューティ・ウェルネスコース分野の新設など教育プログラムの見直しがされている。充足率でも結果が出ている。また、どの学科も模擬授業や学校訪問、インスタ等での情報配信を行い、中高生への発信はされているように感じる。

テーマ③：「共立リーダーシップ®」が高校や中高生に向けて、適切に広報されているか。

動画を作成し、LAの活動を発信していくことは効果的だと考える。

昨年の夏の「リーダーシップ教育体験」のように、学生と触れ合うことで大学でのイメージをもちやすくなり、貴学の「リーダーシップ教育」がさらに浸透すると考えられる。

（３）改善を要する点

テーマ①：アドミッション・ポリシーに沿って適切な入学者選抜や定員管理を行っているか（機能しているか）。また、定期的な点検・評価に基づいて改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

APにおいて、リーダーシップを「主体的に学習に取り組む態度」の観点に含めている学科とそうでない学科がみられる。すべての学科において、同等の扱いになった方がよいのではないか。

テーマ②：本学へ入学したいと考える生徒の獲得に向けて、各学位プログラムは高等学校の教育課程を理解し、専門分野を活かした魅力的な取組を行っているか。また、高校や中高生に向けてその取組を適切に広報しているか。

「ゼミの〇〇大学」のように「リーダーシップ教育の共立女子大学」が浸透するために各学部・学科・科での「リーダーシップ教育」の取り組みを中高生にさらに発信をしてみてもどうか。生徒がやりたい分野を決め、その後、各大学の学部・学科・科を比較する際に「リーダーシップ」を絡めた独自の学問の学びが伝わることで「貴学でなければならない」が生まれやすくなると考える。

教育プログラムが高校を踏まえたものになっているかの視点でいうと、現在、高校では探究活動・観点別評価を取り入れていくことが求められている。しかし、探究活動に関しては題材を見つけること、教えられる教員が限られることの２点で苦勞している。また公立と私

立での差も見受けられる。高校への訪問・出張講義(単発)によって、大学での教育プログラムを知る機会も大事だが、高校と大学での教育が探究を通して、3 + 4年の7年プログラムになるとさらに将来をイメージした探究(学び)ができると考える。そして、その探究の内容に興味をもった生徒を、探究内容を問うような特別な年内の推薦入試に向かわせるように指導できるとよいと考える。

次に、観点別評価に関しては従来のような定期試験の点数だけではなく、「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」を日頃の教育活動から評価することが求められている。3観点から算出した5段階評定と大学の求める5段階の評定平均の指標が各高校でもバラつきがでる現状をどのようにしていけばよいか問題点である。また一方では、大学の一般選抜に向けての受験指導では従来の形式をとらざるを得ない現状もある。一般選抜受験生に対しどのように教育プログラムを発信し、志望校の1つとして考えてもらうかは高校として指導が完全にはできていない。

広報に関して、新潟エリアへの広告の配信とあるが、あえて新潟エリアにのみ広報活動を強化させたのかは資料から読み取ることができなかった。おそらく今までの受験生の在住エリアから絞ったのかと考えるが、ぜひ幅広いエリアにてこれからも広報をお願いしたい。女子大に対するイメージに地域性はあるのか。(特に保護者)

テーマ③：「共立リーダーシップ®」が高校や中高生に向けて、適切に広報されているか。

高校の教員、保護者に向けて、「共立リーダーシップ」を浸透させることによって、結果的に中高生にも浸透しやすくなるのではないか。おそらく親として娘に付けさせたい力であり、教員として生徒に付けさせたい力である。連携校である本校は取り組みを知る機会が多いが、首都圏外の地域の浸透度はどの程度のものか分析していく必要があるかもしれない。保護者の後押しは不可欠だと考える。

<点検・評価内容（学生支援）>

テーマ①	● 学生が満足する進路選択ができるよう支援を行っているか。 ● 大学・短期大学として就職率 100%を目指すうえで適切な取組は行われているか。
テーマ②	● 学生が目標設定と振り返りを通して自身の成長を実感できるように、学修状況を可視化させる取り組みを行っているか。
テーマ③	● 学生が心身ともに充実した学生生活を営めるように、相談体制・支援体制が構築されているか。

（１）概評

きめ細やかな学生支援は、卒業時満足度 90%以上、進路満足度 93%という極めて高い数値に明確に表れている。2025 年度からのキャリアセンター設置によるキャリア教育と就職支援のシームレスな連携、早期からのキャリア教育冊子による支援、進路未決定者へのきめ細やかなアプローチと保護者支援、そして担任制度の充実と高い学生満足度は特筆すべき点と言える。一方で、大学低年次支援のさらなる体系化、キャリアデザインシートの運用改善と入力率向上、学部と事務部間におけるキャリア教育の認識統一は今後の課題である。これらの継続的な改善を通じて、一層の学生支援の質向上と満足度維持が期待される。

（２）評価できる点

テーマ①：学生が満足する進路選択ができるよう支援を行っているか。大学・短期大学として就職率 100%を目指すうえで適切な取組は行われているか。

1. キャリアセンター設置によるシームレスな連携推進

2025 年度からのキャリアセンター設置と教員をセンター長とする運営委員会の発足は、キャリア教育と就職支援の連携を大きく強化する。これにより、正課教育とキャリア支援が

より密接に連動し、学生は学習を通してキャリアを具体的にイメージできるようになる。これは、今後の就職支援の質の向上に大きく貢献すると期待できる。

2. キャリア教育と進路支援の接続強化

「キャリアから考える教養教育科目の選び方」冊子の作成と配布は、学生が自身の興味や学修内容を将来のキャリアと結びつける上で非常に有効な取り組みである。学部とキャリアセンターが連携し、学生が早い段階から主体的にキャリアを考える機会を提供することで、自律的な進路選択を促し、学習意欲の向上にも繋がる。

3. きめ細やかな進路未決定者支援と学部連携

進路未決定者へのハガキ送付（学内イベントや個別相談内容を記載）は、学生だけでなく保護者からの問い合わせにも繋がり、きめ細やかな支援体制が構築されていることを示す。各学部との連携強化も、学生一人ひとりの状況に合わせた支援を可能にし、これらの取り組みが高い就職率に大きく貢献していると評価できる。

テーマ②：学生が目標設定と振り返りを通して自身の成長を実感できるように、学修状況を可視化させる取り組みを行っているか。

1. キャリアデザインシート・ディプロマサプリメントなどの可視化ツールを整備

学生の目標設定や振り返りを支援するためのツールが複数用意されている（キャリアデザインシート、ディプロマサプリメント等）。これにより、学生は自身のキャリアや学修状況を体系的に把握しやすくなる。

2. 短大での振り返り授業の実施

授業内に振り返りの時間を設ける取り組みがなされている点は評価できる。学部での具体的実施状況は資料からは見られなかった。

テーマ③：学生が心身ともに充実した学生生活を営めるように、相談体制・支援体制が構築されているか。

3. 担任制度の充実と満足度の高さ（93%）

担任ガイドラインの整備や相談体制を通じて、担任制度への学生満足度は高い。さらに、支援が必要な学生に向けた「こころとからだのサポートセンター」の構想も、現状の課題改善へ向けた動きがあり、高く評価できる。

(3) 改善を要する点

テーマ①：学生が満足する進路選択ができるよう支援を行っているか。大学・短期大学として就職率 **100%**を目指すうえで適切な取組は行われているか。

1. 大学低年次向けのキャリア支援

短期大学では「キャリアプランと自己実現」をテーマに低学年時の支援が確認できるが、大学の学部1年生向けの支援は、資料やホームページを見る限り、講座に留まっている。学部生にもキャリア教育を専門に扱う新たな科目を設け、教育をより体系的に進めることが望まれる。また、後述するが、キャリアデザインシートを活用した支援の実施状況が不明であるため、この支援が活用できていない場合、ポートフォリオ機能として2年生以降のフォローアップも明確にする必要がある。

2. 学部と大学事務部間での認識のずれ（サマーキャンプ）

ビジネス学部と大学事務部間で、キャリア教育の目的と就職支援とのバランスに関する認識に乖離があると見られる。学部はサマーキャンプを高く評価する一方、事務部は全学への波及に慎重な姿勢を示している。今後、「キャリア教育」の具体的な定義や範囲、そして「就職支援」との連携について、両部署間で共通認識を構築するための対話とすり合わせを強化する必要がある。

テーマ②：学生が目標設定と振り返りを通して自身の成長を実感できるように、学修状況を可視化させる取り組みを行っているか。

1. 「キャリアデザインシート」と「振り返りと目標設定」の入力率・運用実態の不透明さ

キャリアデザインシートの入力率について、資料からは具体的な数値が読み取れなかった。ただ、入学直後は高く、各年次終了時に入力をする「振り返りと目標設定」の入力率においては、学年が進むにつれて低下する傾向があるのではないかと推測する。この背景には、学生側の記入に対する動機付けの不足や、授業内時間での強制力の不足など、複数の要因が考

えられる。振り返り自体は手間がかかるものだが、自身の大学生活を肯定的に捉え、自己効力感を高めるだけでなく、将来の自己 PR にも繋がる重要な機会である。そのため、授業内などで強制的にでも、自身の行動を肯定的に振り返る機会を設けるのが有効である。その際は、単なる感想で終わらせないため、振り返りの意義、効果的な振り返り方、そして具体的な記入方法（5W2H など）を丁寧に伝える必要がある。特に 1 年生では、基礎ゼミでの運用も考えられるが、シラバス上のコンテンツが多いため、授業内でシート記入の時間を確保するのが難しい可能性もある。その場合は、別途キャリア教育に関する授業などを設置し、十分な時間を確保することも有効だと考える。

テーマ③：学生が心身ともに充実した学生生活を営めるように、相談体制・支援体制が構築されているか。

相談・支援体制については、現段階では特筆すべき改善点はないが、今後も状況の変化に応じて、継続的に検討していく事が望まれる。支援体制への満足度については、卒業時アンケートの結果に基づいている。回答率は 90%前後だが、不満足層が回答していない可能性も考慮し、今後も回収率の向上を検討していく必要がある。

<点検・評価内容（リーダーシップ）>

テーマ①	● 専門分野においても適切に学生の「リーダーシップ」が成長できるような取組を行っているか。また、その結果の振り返りや改善がされているか。
テーマ②	● 「共立リーダーシップ®」が大学や企業に向けて、適切に広報されているか。「共立リーダーシップ®」の認知度を高める取り組みがされているか。

（１）概評

共立女子大学におけるリーダーシップ教育は、「共立リーダーシップ®」という独自の教育理念に基づき、正課・正課外を問わず教育活動全体に統合されている。ディプロマ・ポリシー（DP）に明示されたリーダーシップの資質育成を目指し、カリキュラム・マップやアセスメントプランの整備を通じて、体系的かつ学修成果を伴う教育の実現に努めている。2024年度には、自己点検・評価体制の強化および「共立リーダーシップ GP（グッドプラクティス）」の新設を通じて、リーダーシップ教育の定着と外部への可視化が大きく進展した年であった。

学内の多様な学位プログラムでは、専門教育とリーダーシップ教育の接続が図られており、例えば看護学部のパブリック（課題解決型学習）や家政学部のピアエデュケーションなど、実践的な教育事例が複数確認されている。また、卒業生アンケートやALCS学修行動調査などを通じた成果の把握と、その結果に基づく授業改善の取り組みも進展している。さらに、学内外への発信に関しては、シンポジウムの開催や特設ウェブページの開設など、広報活動も積極的に行われており、「共立リーダーシップ®」の認知向上に向けた一歩が踏み出された。

しかしながら、学部間・教員間での実践の濃淡、成果の評価手法の未整備、リーダーシップの定義や活用に対する共通理解の不足、広報戦略の限定性など、改善を要する点も残されている。今後は、こうした点を踏まえた全学的な取り組みの精緻化と、継続的改善のサイクルを強化していく必要がある。

(2) 評価できる点

1. 教育理念とカリキュラム設計の一体化

「共立リーダーシップ®」を教育活動の根幹に据えた本学の姿勢は明確であり、ディプロマ・ポリシーへの明示、カリキュラム・マップ上での関連科目の明確化など、理念と教育実践の一体化が図られている。これは単なる理念の表明にとどまらず、実際の教育設計・運営にまで反映されており、大学全体としての方針が具体的に制度化されている点は高く評価できる。

2. 各学部・学科・科における専門性とリーダーシップの融合

例えば、看護学部では PBL 方式による課題解決型演習が展開され、学生がリーダーシップを発揮してチームを目標達成のために推進させる経験を積んでいる。家政学部では、生活支援の実践やフィールドワークを通じて、社会的文脈の中でのリーダーシップを体験する機会を設けている。国際学部や文芸学部では、プロジェクト型学修を通じて、言語力や芸術表現を介したリーダーシップの発揮を重視しており、専門性を活かした多様な形態のリーダーシップ教育が行われている。

3. 学修成果の可視化に向けた取り組み

ALCS 調査や卒業生アンケート、自己点検ルーブリックなど、学修成果の可視化に向けたデータ収集と分析が体系的に行われている。特に 2024 年度には、卒業生に対して「共立リーダーシップの最小 3 要素」に関する理解度を問う新設問が加わり、半数以上が「理解している」「説明できる」と回答するなど、一定の教育効果が定量的に確認されている。これにより、教育成果をもとにした改善活動が実現可能な段階に到達しつつある。

4. 自己点検・評価システムの整備

2024 年度から導入された学位プログラムごとのルーブリック評価により、各プログラムは自らの教育活動を定量的に評価し、弱点の特定と改善方策の立案が可能となっている。これにより、PDCA サイクルの構築と実質化が一步進んだ。

5. 共立リーダーシップ GP の導入と実践共有の仕組み

「共立リーダーシップ GP」は、全学的に展開される教育活動の中から優れた実践を公募・選定し、学内外に発信する枠組みである。2024 年度は 30 件以上の実践が選定され、学部横断的に教育実践が紹介された。看護、家政、文芸、建築、ビジネスなど、各学部の専門性を活かした取組は、学生のリーダーシップ育成に大きく寄与しており、今後のモデルケースとしての活用も期待される。また、2025 年 3 月に開催された共立リーダーシップ GP シンポジウムでは、早稲田大学の常任理事（井上文人 氏）やソフトバンクの人事責任者（杉原倫子 氏）といった外部有識者を登壇者に迎え、大学・企業・地域社会が一体となってリーダーシップ教育を考える場が提供された。これは単なる学内イベントに留まらず、大学教育の社会的価値を発信する機会として意義深いものである。

6. 広報活動の多様化と工夫

大学公式 HP に「共立リーダーシップ」特設ページを設けるほか、PR TIMES 等の外部報媒体への掲載、大学案内やパンフレットへの特集掲載、またリーダーシップ GP の成果物を動画や Web 記事として公開するなど、積極的な広報活動が展開されている。

（3）改善を要する点

1. 部門間の取組の不均一性

部門によってリーダーシップ教育に対する理解度や実践内容、評価の精度に差異があり、必ずしも全学的に均質な教育成果が得られているとは言えない。共立リーダーシップ GP をはじめとしたプロジェクトを通じて、部門ごとの良好な取組をモデル化し、他部門へ展開する仕組みの整備が求められる。こうした部門や学部・学科・科ごとの特性に適応したリーダーシップ教育の展開について、学内の部門横断的な議論の場や、学外のリーダーシップ教育ネットワークとの意見交換が重要と考えられる。

2. 専門教育との連動の方法論の整備

専門分野ごとにリーダーシップをどう位置付け、どう評価するかという共通理解が十分に浸透しているとは言いがたく、リーダーシップ教育を専門カリキュラムにどう落とし込むかに苦慮している教員も存在する。学科横断的 FD の強化、教育設計の相談体制構築が課題である。またこうした課題に対して、学外のリーダーシップ教育ネットワークとの意見交換も重要と考えられる。

3. ポートフォリオ活用と学修成果の蓄積不足

ポートフォリオツール「マイステップ」の活用が進められているが、学生の記入頻度や記録内容にばらつきがあり、自己評価・振り返りの機会として十分に機能していない。学習記録を用いた成長可視化の仕組みを実装することが重要である。また学生自身が記入をしやすいインターフェイスの用意も課題となる。

4. 外部広報戦略の未整備

広報は多様化しているものの、企業や高等学校、地域社会など具体的なステークホルダーに対して、どのようにメッセージを発信するかという点については、戦略的な整備がまだ発展途上である。今後はターゲット別に設計された広報施策の立案と検証が求められる。学校法人共立女子学園の100%出資会社である株式会社ウィズ・ケイとの連携などを通じて大学の立場を越えて社会に発信できるリーダーシップ教育の成果を訴えて行くことにも可能性が感じられる。

5. 評価指標と外部ネットワークからの情報収集

リーダーシップ教育の成果については、卒業生アンケートや調査により一定の把握が可能となっているが、汎用的指標との整合性に基づいた評価が十分ではない。今後は国内のリーダーシップ教育ネットワーク内での相互フィードバック体制、産業界との連携によるリーダーシップ人材の育成に関する情報収集とフィードバック体制の構築が望ましい。

6. リーダーシップの定義と理解の共有

学生・教職員の間でリーダーシップに関する理解度には差異があり、「共立リーダーシップ」の定義が抽象的に受け取られることもある。共立リーダーシップGPが率先して推進する教育教材の標準化、ワークシートや動画教材などの拡充を通じて、全学的な共通理解を育てることが求められる。またこうした教育教材等の作成にあたっては、学内の実践者による声をフィードバックとして活かし、定期的な更新作業が実現できることが望ましい。

以上の通り、共立女子大学のリーダーシップ教育は、制度的基盤・教育実践・外部発信のいずれにおいても先進的な取り組みを進めている。一方で、取組の均質化、成果の可視化と活用、社会的波及力の強化といった側面での改善も併せて求められる。今後は、実践の深化と連携の広がりによって、「リーダーシップの共立」を一層具現化していくことが期待される。

＜学生評価委員会からの評価結果を踏まえての大学への提言＞

＜委員長 山本 啓一＞

（１）概評

2024 年度の学生評価委員会は、前年度に引き続き、学生自身が教育活動のアセスメントに参画する「参加型評価」の実践として、より質の高い教育環境とリーダーシップ教育の改善に向けた提案を行った点が大きな特徴です。第 1 回は「学修環境」、第 2 回は「リーダーシップの共立」をテーマに据え、委員による主体的な議論と改善提案が展開されています。委員会はいずれも出席率 9 割前後、事前・事後アンケート回収率 100%と、学生参画の基盤が一層強化されています。会議運営は昨年の「事前学習・当日ワーク・事後リフレクション」を踏襲し、参加学生の満足度・自己成長実感はともに 8 割超でした（学生アンケート結果）。

学生の評価結果からは、学修スペースや教員支援への肯定的意見が増加した一方で、通信・空調環境の不満、学修サービスの情報不足、LMS の使い勝手への不満が繰り返し指摘されています。昨年度の提言は「学生の当事者意識を高める場づくり」の面で一定の成果を上げたといえますが、今年度は通信・空調環境、サービス周知、LMS の使い勝手 への不満が再び顕在化し、DX 基盤の刷新が急務であることが裏づけられました。

リーダーシップ教育に関しては理念浸透が進んでいることが明らかになりました。一方、学部レベルでの教育プログラムや自己評価の仕組みが不足している点が明らかになっています。昨年度の提言が一定程度実行に移り、学生の“声が届く実感”が高まったものの、継続的 PDCA と全学への浸透にはなお改善の余地が残るといえるでしょう。

（２）評価できる点

- 前年度提言を行った学生の主体性を高める委員会運営（事前・事後学習、フィードバック導入）については、事前動画＋アンケート、事後リフレクションの定着により委員の当事者意識が向上しており、グループワーク比重も増大しています。

- 提言 → 実装 → フィードバックの循環：昨年度指摘の「教室利用ハードル」「授業評価フィードバック」等が早期に改善され、学生が成果を確認できた実例が生まれています。
- 学修環境（第1回委員会）については、2号館・4号館を中心に、学修スペースの多様性と学生間コミュニケーションのしやすさが高評価されています。学生は快適性だけでなく、「自律的な学びを支える環境整備」の視点を持って意見を述べており、学習者中心のキャンパス設計への関心の高さがうかがえます。
- 「共立リーダーシップ」の理念浸透は前年度比で向上しています。PBL や LA（ラーニングアシスタント）活動を通じた発揮機会が拡大しているようです。

（3）改善点

学修環境に関する評価と提案に関しては、新設・改修が進んだ施設の評価は高かった一方で、以下のような課題が浮かび上がっています。

- 一部施設の設備や利用方法の周知不足（例：4号館の新学修施設）
- Wi-Fi 接続の不安定さや ICT 環境の格差、特に LMS の使い勝手への不満：「階層が深い」「モバイルで使いづらい」「学修ログが見えない」等。

リーダーシップ教育に関する評価と提案については、理念の認知が進展している一方、次のような課題が見られます。

- 「リーダーシップとはなにか」という概念の理解は進んでいますが、経験学習サイクルを回す仕組みが授業設計に十分組み込まれていないようです。例えば「輪読形式でリーダーシップを深める」授業では、実体験と内省が連動せず“リテラシー育成止まり”になりがちです。
- リーダーシップ育成においては、学生の振り返りや自己理解の機会は極めて重要です。しかし、ループリックは整備されているものの、振り返りに使われず単位認定に留まるケースが散見されています。

- 「一人が牽引」型の固定観念が一部の学生に残存し、「権限なきリーダーシップ」という協働型・支援型リーダーの価値が十分共有されていないようです。これは、多様なリーダー像の提示不足が一つの原因かもしれません。

（４）総合初見

全学的な質保証サイクルに学生を巻き込む仕組みは確実に定着し、委員会自体が優れた学習プログラムとして機能しています。2024 年度 of 取組は、昨年度の提言を土台に学生の主体的参画と教育の質保証を高いレベルで接合させた点で高く評価できます。しかし、学修環境のハード・ソフト両面における「ばらつき」は依然学生の学びの質を左右していると言えます。また、リーダーシップ教育は、実践と内省の経験学習サイクルを回す授業設計が急務です。学生の上記提言を実行することで、共立女子大学は「学生と共に質保証を進化させる先導モデル校」として、更なる発展が期待できるでしょう。

<山本幸一委員>

学生参画によって適切な結果を得るためには、適切な「評価者トレーニング」が必要です。貴学の学生評価委員会は、評価当日のみならず、事前・事後の活動にも配慮し、丁寧に運営されています。とりわけ、評価者トレーニングの前提となる評価のデザインがしっかり整っています。学生が取り組む評価テーマ、評価対象、評価の観点等が明瞭であり、また「評価結果」をどのように活用するのか、活用目的を「評価の観点」ごとに現状把握、事例の共有、改善活動への展開等詳細に説明しています。評価のデザインが分かりやすく設計されていることで、学生は何のために評価に参画するのか、事前のトレーニングにおいて「評価に対する構え」を明確にして評価に臨むことができます。

さらに、事前に評価テーマや評価活動について自己学習（動画等）があり、事後には自由記述を中心としたアンケートにより、学生個々に自分の経験や考えを言語化するリフレクションの機会を提供しています。委員会当日は、学生が主体的に運営するグループワークにより評価を行うユニークな手法を取り入れています。

この学生評価委員会は、利害関係者（ステークホルダー）が、評価プロセスに参加する「参加型評価」となっていると感じました。参加型評価には、参加者がエンパワーメントされることで当該組織の改善・改革が推進されるという特性があります。事後アンケートから、

例えば「リーダーシップの共立」をテーマにした委員会では全員（100%）がテーマへの関心が高まったと回答しており、受益者である学生自身が評価テーマを深めると同時に、自分自身をエンパワーメントしたことが分かります

これら評価プロセスによって、学生参画による内部質保証を確保することのみならず、学生のアンケート結果から、評価活動に参加する前後で学生自身が自身の変化を認識しています。学生評価委員会の活動、特にグループ討議や、大学への改善提案のとりまとめ等を通じて行動変容があったことがわかります。評価活動を通じて、行動変容が認知変容を起こす、いわゆるダブル・ループの学習が成立しているものと思われました。その結果、適切な評価結果を得るに至っているものと評価いたします。

加えて、学生評価委員会の活動は、学生に対する教育プログラムとしての機能を高めていることも指摘できます。特に、「リーダーシップの共立」をテーマとした活動では、リーダーシップ教育に関する有用な提案が多く寄せられており、その議論や提案には、リーダーシップ教育の成果が可視化されているとも言えます。「共立リーダーシップ」という、一見、同質的な価値観を育成するかのようなキャッチフレーズにも聞こえ、また同質性が指摘される女子大学にあるなかにあって、学生個々の所属、属性、価値観から、あるいは教育プログラムや課外活動等のアクティビティにおいて、十二分に多様性が存在することを理解することができました。実学を重んじる貴学だからこそ、学生評価委員会という取組みをきっかけとして、専門分野の学習やリーダーシップ学習を通じて、価値創造できる人材を養成していく先導的な大学になれるのではないかと思料しました。学生評価の総括にある初回授業における「ディプロマ・ポリシーの説明方法の工夫」は授業改善のヒントになり、また専門科目課程における「リーダーシップ教育の充実」はカリキュラムの見直しのヒントにもなる提案です。学生評価の結果を IR データや学生アンケート等の結果と照会しながら、より適切な改善方策を検討されることが望まれます。学生評価委員会の活動そのものでは、少数の声でもあり参考意見ではありますが、その他のデータと照会することで、質保証に資する可能性にもなる取組みです。

付言するならば、今期より学生評価委員会報告が全学委員会に報告される等、大学へ報告される仕組みが整ってきたところですが、提案・意見に対する大学のリアクションが期待されるところです。提案・意見のうち実現したものもあるようですので、委員を務めた学生へ報告するところから始めてもよいと思います。

また、今回は、学部・学科・科・学年を超えてのグループワークから導かれた貴重な評価結果ではありますが、少人数による評価であることも確かです。内部質保証に資するために

は、学生アンケート等の量的調査の結果とクロスした評価・分析も併せながら、教育プログラム単位の自己点検・評価のプロセスに学生の提案・提言がフィードバックされるPDCAサイクルが構築されるよう、さらなる工夫を期待します。