

# 令和 2（2020）年度 外部評価報告書

令和 3（2021）年 5 月

## 1. 外部評価について

### (1) 外部評価とは

社会情報大学院大学における自己点検・評価活動に対し、第三者の立場から評価し、本学の教育・研究水準の向上及び業務運営上の改善に反映させることを目的として実施する。

### (2) 令和2（2020）年度外部評価委員名簿

所属	役職	氏名
リクルート進学総研	主任研究員（社会人領域）	乾 喜一郎
株式会社 NTT データ	サステナビリティ担当 シニア・スペシャリスト	金田 晃一
大阪大学	全学教育推進機構 准教授	佐藤 浩章

※敬称略、五十音順

### (3) 令和2（2020）年度外部評価委員会実施概要

日時：令和3（2020）年3月17日 17時～19時

場所：社会情報大学院大学 701 教室, Teams オンライン会議システム

大学側参加者：吉國浩二（学長）、川山竜二（研究科長）、橋本純次（総務委員会委員長・専任講師）、富井久義（総務委員・准教授）

実施方法：令和2（2020）年度外部評価委員会は、オンライン会議システム

（Microsoft Teams）を用いて開催した。各委員は令和2（2020）年度広報・情報研究科自己点検・評価報告書及び実務家教員 COE プロジェクト自己点検・評価報告書をもとに質問・意見等を記入票に記載し、これを事前資料とした。当日は記入票に対し大学側が補足の説明を行ったうえで、議論を行った。

## 2. 広報・情報研究科 項目別評価

### (1) 教育課程について

#### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 既存の近似する研究科や海外の同様のカリキュラムと比較した際の特徴は何か分かりにくい。この場で海外を含めても希少な学問分野を扱っていることを説明いただいて理解したが、このことは報告書やHP等に明記し、積極的にアピールすべきである。
- ▶ 理論と実践の往還に関して、学習者が授業から得た知見を実践に投じ、リフレクションを行う支援が薄いと思う。所属組織への還元をテーマにディスカッションを行うことで実践に対応できるようになるとの説明があったが、ディスカッションはあくまでインプットであり、アウトプットは学生個人に任せているのが現状である。
- ▶ 科目に関して、例えば以下のような科目が不足しているのではないか。
  - ・ デジタル・コミュニケーション科目
  - ・ 環境コミュニケーション（アドボカシー）に関する科目
  - ・ NGO/NPOなどが主体となった科目
  - ・ イベント主催・イベント協賛に関する科目
  - ・ 企業理念関連の授業で、ミッション（パーパス）、ビジョン、バリュー、行動規範の関係性・体系を包括的に学べる科目
  - ・ 「報告」に注目し、統合報告、サステナビリティ報告を包括的に学べる科目
- ▶ 「広報・情報」の領域が拡大されており、学問体系としてみた際に構造が掴み辛い。
- ▶ 「情報」を取り扱う職業プロフェッショナル養成の大学院だからこそ、扱っているトピックが古くなっていたら、その時点で受験しないと思う。カリキュラムを考える際は大学として、学問としての基本的な建付けはもちろん大切だが、世間で議論されていることが取り扱われていないと思われたいような構成が必要。コーポレート・コミュニケーションが中心的な要素としてありつつも、CSR的な部分、行政コミュニケーション、NGOやNPOのコミュニケーションなど、足りない部分が何かを考えながら、新しい科目を入れていけるかが、興味をもってもらえるかの決め手になると思う。また、ワンウェイではなくワークショップや質疑の時間など、双方向で行うことを徹底すると、情報を扱う大学院としてのユニークさがでてくると思う。どうやってほかの大学院にないユニークさをブランディングしていくかが、受験してくれるかどうかの関心。社会・サステナビリティをどうやって扱うのか、どういう先生がいて、どのようなコミュニケーションの楽しさがあるのかを、合わせて考えていく必要があると思う。

#### ◆ 大学側の対応

不足と指摘された科目のうち、デジタル・コミュニケーションにかんする科目は次年度のカリキュラム編纂にあたり、導入する予定である。環境コミュニケーションにかんする科目は、「パブリック・アフェアーズ」「公共コミュニケーション」などの独立した科目を既に用意している。NPOを取り扱う科目については、現状「ソーシャル・コミュニケーション」のみのため、今後検討したい。イベント主催については、現在科目として独立したものを用意してはいないが、研究成果報告書にて取り上げる学生が多く、ニーズがあることは認識している。

「広報・情報」の領域については、マーケティング、社会学、商学、経営学が統合されたものという認識でカリキュラムを展開している。この考えにもとづいてカリキュラムを編纂するにあたり、次年度以降、「社会情報学概論」と「経営学」を含有する科目をいれる予定である。

#### (2) 授業の方法について

##### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ コロナ下にあっても、オンラインで授業を受ける学習者の参加度を確保するため、ハイフレックス型授業の実施や機器・設備関連の工夫を行うなど、学習者と教員、また学習者同士が対話し参加するグループワークやディスカッションの時間を十分にとるための努力がなされていることを高く評価する。
- ▶ オンラインでの授業実施、および学習者同士のコミュニティ形成支援についてもすでに課題が明確になっており、具体的な施策が講じられていることを高く評価する。
- ▶ 成績評価の妥当性については、クレームのありなしではなく、同僚からのチェックなども必要ではないか。海外の大学では、異なる授業で成績のばらつきが出た場合、妥当な評価が実施されたのかを図るために、研究科の先生同士で相互に評価している大学もある。また、成績分布状況に関する資料を公開している大学は多くあるので、相互チェック機能としてぜひ検討してほしい。
- ▶ 研究成果報告書の評価基準について、もっと基準を明確に定めた上で評価を行うべきである。論文またはビジネスレポートのどちらの形態をとっても良いのであれば、それぞれ評価の観点は変わってくるはずである。指導を行うなかで基準を模索するのは危険なので、優先的に議論を行うべきだ。
- ▶ 授業外の課題が授業の達成度を測ることなど、補助的な目的になっているため、課題内容を精査するべきである。

### (3) 教員の能力開発について

#### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 積極的な FD 活動により教員同士の相互に学びあう土壌が生まれていることを高く評価したい。
- ▶ 社会人向けかつ専門職養成ということで、この大学院には他大学に比べかなり高度な教育能力が求められると思う。教員任命規程はあるが、具体的に教員に求められる能力とその基準がクリアに見えてこない。国立教育政策研究所の FD マップにある職位ごとに求められる教育能力の一覧のようなものを大学で策定し、教員募集の際にも明示して選考を行い、昇進の際にも照らしていく必要がある。FD をどのように行うかも、能力リストに照らし合わせて策定していくのが本筋かと思う。
- ▶ 能力開発の内容として教育方針の共有、シラバス、ゼミが書かれている。アクティブラーニングの定義も個人や大学によって変わってくるので、成人学習論の理論を踏まえて大学なりの定義があるとよいのではないか。こういった大学ではケーススタディが重要になると思うが、これにかんしては国内外含め数多くの重要な知見があり、外部の FD など存在している。そういったものに担当者が赴き学ぶということも検討してもらいたい。

#### ◆ 大学側の対応

頂いた意見をもとに、どの能力を育てればよいのかという視点から逆算して FD を組み立てていきたい。

### (4) 修了生のキャリアについて

#### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

修了後、本研究科の理念・目的に沿って、学修内容をどのように活用しているのか。上司や同僚からの評価、職場での成果、成果を職場など、修了生のフォローアップ調査は学部と比較するとやりやすいと思う。教育成果が出やすい状況にあると思うので、ぜひすすめてもらいたい。

#### ◆ 大学側の対応

修了後の学習内容の活用や上司や同僚からの評価について、令和 2 年度は派遣企業へのヒアリングや個人の実績など質的・量的両面から度調査を行う予定であったが、状況を鑑みて来年以降へ持ち越すことになった。現在具体的なデータがない状態なので、ここはしっかりと改善していきたい。

## (5) 学生支援について

### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 社会人であること、オンラインが主体であるという環境下において、ネットワーキングの方策については相当の工夫が必要であると思われる。場を作るだけではない工夫が必要である。既存の大学院を参考に進めてもらいたい。
- ▶ こういった大学は、むしろ授業はオンデマンドでもいいのかなと思っている。その代わり、個別のアカデミック・アドバイジング及びキャリア・アドバイジングがコアになるはずである。希望に応じてではなく、全員に実施すべきであると思うし、それが研究科の売りにもなると思うので、ぜひ中核のサービスとして取り入れてもらいたい。
- ▶ 個々の教員が、それぞれの意欲により、既にアドバイジングを担っていると思う。それを組織として、学生一人ひとりに対しサポートできる体制を作る必要がある。また、こういった活動が教員の評価に含まれていないという話を他の大学でも聞くことがあるので、評価に取り入れて欲しい。

### ◆ 大学側の対応

ネットワーキングの方策については、同窓会組織「梟友会」を中心に、修了生の登壇や勉強会を通じてつながりを強化したいと考えている。また、2020年度からはゼミを1・2年生混合で行うことにし、学生同士の縦軸のつながりも強化していく。修了生とのつながりは演習担当教員が個別に活動を行っている。こういったところを組織として支援していけるような仕組みを作っていきたい。

## (6) 図書資料等の満足度について

### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

学生からの満足度が見えてこない。

### ◆ 大学側の対応

学生からのアンケート等を実施してはいないので修了生調査と合わせてやっていき。購入希望は常に受け付けており、学生から配架希望があった図書は購入している。

## (7) 入学者について

### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 「広報」という言葉から広げて募集を行った方がよいのではないか。

- ▶ 広報を専門としない人材との関係性を構築するためにも、セミナーの実施や科目等履修の積極的な活用など、入学につながる短期的な学習機会を拡大してはどうか。セミナーのテーマや回数を今後試して行って欲しい。

◆ 大学側の対応

広報部門に属していない学生も一定数在籍しているため、しっかりとアプローチしていきたい。短期的な学修機会を設けるという提案については、月に1回テーマ別セミナーを行っているが、実質的な入学に結び付かないという現状がある。科目等履修にかんしては募集の検討を進めているところである。

(8) シラバスについて

◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 目的、目標の書き方にばらつきがある。とりわけ目標の抽象度が高く、明確ではない。箇条書きで複数列挙し、ナンバリングをしておくとのよいのではないか。授業計画の内容も、もう少し具体的に書いた方がよいのではないか。
- ▶ 授業の進め方と方法の欄が一括して書かれているが、本来は授業ごとに示すべきである。
- ▶ 授業外の課題欄が一括して書かれているが、本来は授業ごとに示すべきである。ルーブリック評価をベースとして、達成目標とその時期を明記するなどの補足があった。
- ▶ 参考書は適宜示すではなく、ここで列挙しておくべきである。それを見て、受講するかどうかを判断する材料になるからである。
- ▶ 評価方法の抽象度が高い。例えば、ディスカッションの参加態度というのも具体的に示す必要があるのではないか。別途ルーブリックなどが示されている必要がある。また到達目標との対応関係が示されていない。
- ▶ 障害者への配慮についての記述がないが書いた方がよいのではないか。

◆ 大学側の対応

ご指摘の通り、教員によって目標や書き方に差異が認められたため、2021年度4月に配布予定のシラバスに関してはFDなどを経て添削も行い書き方を統一し、一定の改善が行われた。ただし、2021年度はフォーマットの変更はおこなわなかったため、フォーマット変更による誘導も考える。

その他の点においては、教学マネジメントを専門とする教員の助言を受けつつ、継続的に改善を図っていく。

### 3. 実務家教員 COE プロジェクト 項目別評価

#### (1) カリキュラム・教育方法について

##### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ カリキュラムの全体構造が見えない。グラフィックシラバスのような形で、表現できないか。つまり各講座はわかるが相互の関係がよくわからない。これは本課程がどのような能力構造を保持した人材を育成しようとしているのかが不明確であることを意味している。
- ▶ 日本女子大学での模擬授業について、改善要求が出た事については深刻に受け止める必要がある。模擬授業受講生のニーズ分析も大切だと思う。学部生向けの実務家教員として養成し、リカレント教育課程の受講生に模擬授業を行うという困難さは理解するが、本来的には対象に沿った授業を組み立てるべきだ。また、日本女子大学側もただ受け入れるだけでは不十分であり、事前・時中・事後指導の一部を担当する必要があると思われる。
- ▶ 実務の最先端特別講義の最先端とは具体的にどのようなものを指しているのかわからない。

##### ◆ 大学側の対応

日本女子大学での授業実習での改善要求について、課程を修了してなお課題があるということなので、重く受け止めている。模擬授業を体験する修了生に限ってだが、2020年度から本学での事前指導2回を経て推薦し、日本女子大学でも1回的事前指導を行うことにした。また、模擬授業受講生の感想・意見、授業ノートの写し、評価者の評価が日本女子大学の事後指導としてフィードバックされた。これにより、前年度に比べれば一定の改善がみられた。今後も日本女子大学と協議を続け、改善していきたい。

「実務の最先端特別講義」にかんしては名が体を表していないというのが実情なので、2021年度カリキュラム改訂に伴い名称をなくす予定である。

#### (2) 受講生について

##### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 受講生の獲得目標の達成は高く評価できる。プログラムの受講により、自らのキャリアを省察し今後のあり方について深く考える機会を得るビジネスパーソンが増えたことは非常に喜ばしい。
- ▶ 受講生が経験を伝えていきたいという意欲で来ているならば、修了後教員として起用されるのが1割～2割というのは十分とはいえない。この段階では入口に立って



もらうことが目標という意図であればよいが、「大学教員を目指す方」という広報をしているのであれば、修了後大学教員になれるという期待をもってくると思うので、どこかでクールダウンさせる必要があると思う。広報の手法を再考して欲しい。

- ▶ すでに実務家教員になりたいと考えている者だけではなく、「実務家教員になるべき人材」に対して実務家教員になることを提案してはどうか。大学教員になることを目的としている者ではなく、自らが考える社会課題を解決するというパーパスを持ち、そのために積極的に学習し行動している人材に対し、解決の手段として実務家教員になることを提案することで、実務家教員という職種自体の社会的な位置づけを高めることにつながるのではないか。受講生獲得の手段としての効率は下がると思われるが、受講後の活躍を目指す場合、より効果的な教育対象となるのではないか。

#### ◆ 大学側の対応

養成課程修了後ただちに実務家教員として活躍するというより、さらに能力研鑽を行うための修了後もサポートが必要であることは認識しており、FDセンターや日本実務教育学会の設立にはそういった目的もある。修了後の進路状況は説明会のなかでもよく聞かれる点で、養成課程修了者の採用割合についても答えており、修了後も研鑽をつまなくてはいけないという説明しているため、今のところ齟齬はないと認識している。ご指摘の初手の広報活動については検討していきたい。

### (3) 学習者へのサポート・修了生との関係構築について

#### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 修了後、実務家教員として活躍している・活躍が期待される修了生は、どのような人材か。受講前の資質、受講中の態度・取り組みに特徴はついて分析されているか。
- ▶ こういった課程ではアカデミック・アドバイジングが必須である。学校側の負担軽減のため、相談対応に人工知能を利用してよくある質問に対応させるとか、相談窓口を設けるといった案も考えられる。ただし、現時点での人工知能の精度では難しい点もあり、解決しない相談、話を聞いてほしいという欲求もあると思うので困難なのは理解する。リタイアした方にお問い合わせとか、何かアイデアがあれば今後も伝えたいと思う。
- ▶ 受講生からの相談をすべて学校側で受け入れるというのは現実的ではないと思うので、受講生同士でキャリア・アドバイジングを行うことも検討して欲しい。今後教員として活躍するうえでアドバイジングの経験は価値のあるものだと思う。

- ▶ カリキュラムのなかにピア・アドバイジングを入れてしまって、そのなかで解決してしまうというのも方法のひとつとして考えられる。
- ▶ 模擬授業の増強が予定されていることを高く評価する。特に、フィードバックと振り返りの機会については重点的に強化されたい。
- ▶ 日本女子大学リカレント課程での実習授業の実施について高く評価する。
- ▶ 受講中に自らの職場へ学んだ成果を持ち帰り、業務を通して振り返ることで理解を深める支援を行うことは検討できないか。
- ▶ 継続的な学習機会の提供、修了生のコミュニティ形成支援の機会として、FDセンターによるFDプログラムの実施が企図されていること、日本実務教育学会への接続が行われていることを高く評価する。すでに実務家教員としての経験を持つ人と修了生との交流・学び合いによって、より教育効果が高まることが想定できる。

#### ◆ 大学側の対応

修了後の活躍について、資質や態度、取組の特徴を検証してはいるが、正直なところ顕著な特徴がみられるわけではない。受講中は目立たなかった人が採用されていたり、当然光るものがある人が採用されることもある。これについては引き続き、データを集めて検証していきたい。

学習相談においては、予約制のオフィス・アワーを設け、教員が対応している。この点には2020年度かなり注力したが、膨大なコストになっているのが現状のため、今後の対応については模索している。ピア・アドバイジングは有用であると思う一方、受講生同士の衝突の種になる可能性が懸念される。

#### (4) その他

##### ◆ 外部評価委員の評価・指摘

- ▶ 教える側がtrain the trainerとしての能力を兼ね備えているのかが判断できない。FD担当者の専門家団体などに所属し、知見の共有などで研鑽を重ね専門性を高める必要もあるのではないか。
- ▶ 模擬授業については、授業後のフィードバックにより注力すべきであると考えている。また、受講生が授業の内容を自身の職務のなかでアウトプットできるような支援の実施を検討している。
- ▶ 概ね計画通り順調に進んでいると同時に、問題発生時には臨機応変に対応していると思われる。実践知と学術知の関係性を刷新する新しい大学改革の取組として今後ますます期待したい。

◆ 大学側の対応

メインの担当教員はまさに高等教育の専門家であり、ほかにリカレント教育やアンドラゴジーの専門家もいるが、そうでない担当者もいる。専門家団体にもぜひ所属し、研鑽を積んでいきたい。

以上