

令和5年度 岡山大学第4期中期目標・中期計画  
「教育に関する目標を達成するための措置」に関する外部評価報告書

1. 総 評

令和5年度外部評価委員会における報告は、下表にあるような中期目標・中期計画に対応する組織計画の分類に基づくものであった。限られた人的資源、大学執行部交代という過渡的な状況にもかかわらず、様々な準備を行われた関係各位の尽力には深く敬意を表する。

総論としては、今後改善すべき点は見受けられるものの中期目標・中期計画の達成に向けて、概ね順調に進展していると考えられる。

中期目標	中期計画	組織計画
社会評価に基づく教育課程・入学者選抜の改善⑤	教学マネジメント体制の恒常化	※社会評価・要請の調査・分析・検証 ※アウトカム重視のカリキュラムへの改善 ※入学者選抜方法・内容の見直し
	入学者受入方針の見直し・入学前教育の実施	※入学者受け入れ方針の見直し ※能力を測る入学者選抜の実施 ※入学前教育の実施
専門知と幅広い教養を身につけた人材の養成⑥	○幅広い知見・専門知と探究的思考を身につける学習・教育 ○基盤となる教職員の能力開発と研修	※幅広い知見・専門知と探究的思考を身につける学習・教育の展開 ※FD・SD
研究能力を備えた人材・実践的能力を備えた人材の育成⑦	○共通基盤科目(リーダーシップ科目、インターンシップ科目)、分野横断科目 ○e-portfolio 機能を有するLMSの導入による主体的学習活動の高度化・活性化	※共通基盤科目(SDGs を通じてのリーダーシップ科目、インターンシップ科目)、分野横断型科目の設定 ※e-portfolio 機能をもつLMSの導入 ※LMS 機能を活用し学生の主体的学習活動の活性化・高度化を図る
幅広い素養の涵養と研究遂行能力の養成⑧	○広い視野と深い専門能力を涵養する学位プログラムの開発・実施 ○キャップストーン科目の導入	※社会課題解決に資する広い視野と深い専門能力を涵養する学位プログラムの開発 ※キャップストーン科目の導入

組織計画に対する責任チームがそれぞれに計画を立て個別にたゆまない努力を払っていることはよくうかがえる報告であった。しかし、教育改善の全体としての進捗の様子は必ずしも個別活動からはうかがうことができない。以下にいくつかの問題点を指摘し、今後の改善に向けての提案とする。

A. 教学マネジメント体制の円滑な運用

今回の外部評価委員会において中期計画番号に対応した責任チームから活動状況の報告がなされたが、各チームが教育に関する中期目標・中期計画全般を俯瞰する意識・理解を持ちながら進捗状況報告を行っているようには見えなかった。もし責任チームを束ねる教学マネジメント体制が円滑に運用され、そして機能していれば、各チームからの報告は違った様相を示したはずである。

教学マネジメント体制が円滑に運用できていないのは、上表にあるように教学マネジメントの恒常化が中期計画の一項目として挙げられていることに起因するのであろう。すなわち、すべての組織計画を束ねるべき教学マネジメント体制の恒常化にファーストプライオリティが与えられていない。この全体を束ねる体制の円滑な運用は「教育に関する目標を達成するための措置」にとって喫緊の課題である。たとえば、卒業生・修了生の就職先企業へのアンケート結果がTarget2025 に反映されていないこと、組織計画評価の根拠資料が責任チームごとにばらばらで質的統一感がないことや重複して利用されていることなどは、教育改革推進の全体を俯瞰する体制が十分に整備されていないことに起因している。岡山大学の教学マネジメントイメージ図（「各計画の関係イメージ図」2 頁）が 2-1 のみに閉じてはいけいない。教学マネジメントをより高位に位置づけ、大学全体、学士課程、修士課程、博士課程すべての教育活動の中心となる俯瞰図を描くべきであり、そのような体制作りが不可欠である。いうまでもなく、教学マネジメント体制の人的・組織的強化により、中期計画・組織計画の間の連携を良くし、より効率的な教育改革推進を実現できる。大学院教育改革における実行者はいるのに指揮者がいないような状況は教学マネジメント体制が強化されれば解消されるはずである。

教学マネジメントを担う中核に高い専門人材、マネジメント人材を配置することは不可欠である。その意味で、大学執行部交代に伴い教学事項を担当する副学長級人員が減員となっていることは、大学運営の方針に関与することではあるが、教学マネジメント体制の恒常化にとっては憂慮すべき状況である。

#### B.Target2025、リーダーシップ科目、キャップストーン科目

これらの科目の導入は先進的な教育改革の取り組みであり、高く評価できる。その先駆性ゆえに、導入推進には多大な困難が伴うことは想像に難くない。とくに全学的な真の理解、協力を得るためには何度も FD・SD、意見交換会、打合せを持たねばならないであろう。

なかでも Target2025 における英語教育改革と全学部の教員がコミットする新たな協働学修「課題探究」は、ある意味で壮大な教育 FD であるともいえる。教員の教育意識の改変とさらなる全学的な教育協力連携体制の端緒となることを期待できる。

リーダーシップ科目、キャップストーン科目も研究室主体の大学院教育に新たな風を吹き込む取り組みである。しかしながら、リーダーシップ科目の達成目標(学習目標)、キャップストーン科目の元となる「知のプロフェッショナル」の人材像が明らかでなく、部分的な先行事例を挙げるだけでは大学院教育全体への波及を予感できない。初年度から計画推進が遅れていることは本来の計画設定の不備を暗示しているようにも見える。大胆な方向転換を行うことが本来望んだ人材を育む教育改革を生むことになるのかもしれない。

#### C. 全学的な情報共有

すべての組織計画において、全学的情報共有とその実施体制を改善することが必要である。たとえば、①企業アンケートの結果はどの会議体でどのように説明すれば効果的となるか、② Target2025、大学院共通教育、LMS(e ポートフォリオ)などにFD・SDを必要とする教育活動において、それぞれのテーマに関する情報を届けねばならない教職員にどのように効率的かつ正確に届けるか、③学部AP見直しのPDCAの仕組みを構築することや大学院における学位

プログラム化の先行事例を他部局にどのように伝えるか、など情報共有とその実施のための体制の検討・改善が求められる。なお、FD・SD は情報共有を図る重要なツールであるが、開催することにはではなく実際行われる参加者間の情報交換や交流にこそ重点が置かれるべきである。このような改良についても教学マネジメント体制に基づく調整が欠かせず、各中期計画番号に対する責任を負うチームだけの問題ではないといえる。

#### D. 根拠資料について

何を考え、何を説明しようとしているのか読み解けない根拠資料が多かった。たとえば、アンケート結果、他大学調査報告書、会議文字起こし、FD 告知ポスター、先行事例となる部局の 3 ポリシー・カリキュラムなど、1 次データでしかないものが根拠資料となっていた。外部評価委員会根拠資料とするには、それら 1 次データをどう解釈・分析し、教育改革の中にどう位置づけるかの説明が、たとえ数行でもよいので、付記されていなければならない。このような作業においても、組織計画に対応する各チームが他計画への深い理解と教育改革全般への俯瞰的視座を持つこと、さらに教学マネジメント体制の中核を担う組織がイニシアティブを発揮することが必要である。この意味でも教学マネジメント体制の円滑な運用は不可欠である。

#### E. 進捗状況の ABC 評価

教育改革の現状の把握の一助として進捗状況のランク付けを行うことは重要である。しかし、ランク付けでは得られない詳細な進捗の凸凹を把握し、教育改革全体の行程表の中での位置づけ、そこでの遅速の様子を知ることが重要である。今後の教育改革推進の指針もこのような状況把握が出発点である。組織計画に対応するチームごとに進捗をランク付けして顧みることが改革推進の第一歩ではあるが、それをもって教育改革全体の評価とすることは出来ない。繰り返すことになるが教学マネジメント体制による各組織計画の進捗状況を全体的な進捗評価にインテグレートすることが不可欠である。そのためにも早急な教学マネジメント体制の整備が望まれる。