

令和3年度実務家教員
COEプロジェクト
外部評価報告書

令和4年5月 社会構想大学院大学

外部評価の実施

1. 外部評価の実施方法：外部評価は、令和3年度に実施した自己点検・評価報告書に基づいて、事前に外部評価委員が「記入票」を作成し、大学関係者との意見交換を行ったうえで、評価結果をまとめる。
2. 社会情報大学院大学実務教育研究科 外部評価委員会委員名簿
 - 外部評価委員（敬称略）
 - 委員 佐藤 浩章 大阪大学全学教育推進機構教育学習支援部・准教授
 - 委員 今永 典秀 名古屋産業大学現代ビジネス学部・准教授
 - 委員 乾 喜一郎 リクルート進学総研主任研究員（社会人領域）
3. 意見交換実施日時：令和4（2022）年3月15日（火）15時
4. 社会情報大学院大学出席者一覧
 - 吉國 浩二 学長
 - 川山 竜二 学監、実務教育研究科長、先端教育研究所長
 - 富井 久義 実務教育研究科准教授自己点検・評価委員
 - 小池 桃子（事務局／進行）
 - 緒方 亜佑子（事務局／記録）
5. 議事
 - I. 委員の紹介
 - II. 広報・情報研究科質疑応答
 - 【資料1】実務家教員 COE プロジェクト自己点検・評価報告書（3月15日現在）
 - 【資料2】実務家教員 COE プロジェクト自己点検・評価報告書（3月15日修正点）事前に共有した自己点検・評価報告書、および外部評価委員の「記入票」をもとに意見交換を実施した。
 - III. 項目別意見・評価
 - IV. 総括
 - V. 学長挨拶

質疑応答

2 自己点検・評価の実施結果

(6) 実務家教員養成課程の実施

① 修了者数について

2021年度の修了者の割合が前年に比べて60%ほど減少している。この原因についての分析ならびに解釈が行われていないが、なぜか。

(回答) 自己点検・評価報告書上は、3月15日現在、2021年10月開講2022年3月修了予定の第9期を数値に含めていないため、修了者数が少なくなっている。第9期は全83名のうち、77名が修了見込みであるため、2021年度第8期及び9期あわせての修了率見込みは92%となり、昨年(90%)から大きな変化はない。

修了者目標数値に対する達成率は93%となる見込みだが、これは受講者数と修了者数を同数で設定していたため、受講者数の未達が影響している。次期以降は特に地域での募集施策に力を入れる。ただし、一度にフォローできる受講者数に限界があることもわかってきているため、目標数値が適正であるかも含めて見直していく。

② ハイフレックス授業について

完全オンラインやハイブリッドではなくハイフレックスの理由は？

(回答) オンラインクラス以外は、原則対面であったため、緊急事態宣言下を除いて対面授業の機会を確保した。他方、個別の事情により、対面での参加がかなわない受講者がいることが早期に想定されていたため、その受講者の学修機会を担保するためにハイフレックス型での授業を実施した。

③ オンライン授業における課題

オンラインクラスで、受講者間のつながりやディスカッション時間が不足しているとのことだが、オンラインクラスにてディスカッションがどの程度実践されていたのか、講師への研修はなされていたのかを教えてほしい。対面でもオンラインでもディスカッション時間を確保することは可能である。

(回答) 関係する講師全員を集めての研修は叶わなかったが、各担当者には運営形態を伝えて工夫はしてもらっている。ただし、オンラインクラスでのディスカッション時には、特に受講の初期段階では、受講生のグループ移動等の際の機器操作に時間がかかってしまうことがあった。こういった受講生の補助に備えて、その講の授業担当教員だけでなく、養成課程全体を担当

する教員がフォローに入り、授業内で適宜案内を行ったり、機器操作についてチャットでアドバイスをしたりした。

(佐藤) 運営形態を伝えて工夫したというのは少々個人任せの印象を受ける。うまくいかない教員は、誰にも相談せず、放置されることが起こりがちである。課程全体のマネジメントとして、どのように考えているか。

(回答) 課程全体を担当する教員が、リアルタイムにせよ録画視聴にせよ、授業の様子を確認し、ある程度コントロールしている。また、授業後に毎回ミニット・ペーパーの提出をさせており、課程担当教員がフォローしている。

(佐藤) ミニット・ペーパーを授業教員だけでなく、課程担当教員が見てフォローできるという体制はなかなかできることではないので、報告書に書いた方がいいと思う。

④ 受講生の年代

50代以上の比率の高まりから、実務の程度の上昇が類推されているが、選考時・受講時における実際の感覚値はどうか。また、非常に必要度が高まっているIT・DS分野においては、30代がベテランのゾーンである。この層を確保する必要があると考えるが、方策はあるか。

(回答1) 若年層へのアプローチは募集上の課題と認識している。30代は受講に際して金銭的な課題があることに加え、実務で最も活躍している時期なので、企業側が手放してくれないという事情がある。これに対しては、連携企業等にもヒアリングを行い、企業側のメリットになるような訴求方法を検討している。

(回答2) 年齢層が上がったことによって実務経験の程度が変化したとは感じていない。若手であっても多くの経験をし、それを調書に仕上げることでできる人もいるし、難儀している受講生も年齢層によらない。

⑤ 修了生の活躍

現時点での修了生の大学での活躍の状況はどうか。常勤としての就業、非常勤での出講のほか、各種ゲスト講師やセミナー講師、チューターやTAとしての活躍を含め、データとして表記すべきと考える。

(回答) 修了生の活躍については、修了生から個別に連絡を受けて把握しているのが実態である。修了時に実務家教員を志望している人の1割程度が実務家教員となっているが、フルタイム・専任ではなく、非常勤教員が圧倒的に多い状況。ただし、このデータを系統的に集めることができていないため、数値データの収集公表が今後の課題である。現時点では、月刊「先端教育」という本学発行の雑誌で、事例紹介を行うにとどまっている。

本事業の運営拠点である東北大学が、各中核拠点の修了生と大学求人データのマッチングデータベースを立ち上げたため、共有できればよいが、個人情報保護の観点から課題があるため、引き続き検討していく。

(今永) 卒業生の追跡調査に関しては、どこの大学に関しても課題になっているが、現実的には限界もある。月刊「先端教育」に載るということは、修了生にとってインセンティブになると思う。このように、教員になったら大学に連絡した方が得だと思えば、連絡が来ると思うので、把握して発信していくという方法は、ブランド力を高めるという観点と、修了生を応援するという意味で、とてもよいことではないかと思う。

⑥ 授業評価アンケート

授業評価アンケートの結果の分析はなされているが、各講師に対してどのようなフィードバックがなされ、それを踏まえて各講師がどのように授業改善を行ったかについての記述がないのはなぜか。

(回答) 出席の確認を含め、毎回ミニット・ペーパーの提出を必須としており、授業担当者及び養成課程担当教員が確認している。この内容については、年に2回の授業担当教員会議において省察し、意見交換を実施している。今後はこうした観点に関しても自己点検・評価報告書へ記載したい。

(佐藤) 事業のマネジメントサイクルを実施しているということは、アピールポイントに成り得るので、しっかり表現して欲しい。また、例えば評判のよくない教員に対して、省察・意見交換にとどまらず、踏み込んで助言をしなくてはいけない事例はあるか。

(回答) 授業に対するクレームがきた際は、当該授業の映像を見て事実確認を行い、必要があれば実際に指摘を行っている。また、それが続くようであれば授業担当から外すことも有り得る。

(佐藤) 受講生が社会人の場合、かなり手厳しいコメントが大学側に寄せられている事例が多い。そうした意見に対するマネジメントサイクルがあるということは、社会人学生が大学を選別する要素のひとつにも成り得るので、明記した方がアピールになると思う。

⑦ 「省察」に関して

省察の機会（これまで、および、課程を通して）の重要性が明らかと思われる。今後充実に予定はあるか。

(回答) まず、受講生には省察の重要性を認識してもらうため、実務家教員が担う知の領域は学術教員とは性質が異なるものであり、省察は「実践知」を生成する重要なプロセスであるという点を重点的に説明している。そのう

えで、課程のなかでは、「実践と理論の融合」「教員個人調書と実績」という授業や、研究会での教員個人調書の双方向レビューを通して省察が行われるので、各担当教員が進行度や注意点などを打ち合わせし、連携を深めて対応している。

ただし、養成課程としては、6カ月のなかに、これ以上の内容を詰め込むのが難しいため、それ以上の学修を望む声に対しては、実務教育研究科への道なども示している。

⑧ 2021年度の改善点

2021年度の改善点は、どのような現状認識・課題感によるものか（P5）。それは2021年度の課題・2022年度の改善点（P13）とどのようにつながっているか？

（回答）基本的に、2020年度に指摘された課題、運営上出てきた課題に対して対応している。

「研究倫理・コンプライアンス」や「研究会」については、全受講生が同一内容で受講した方がよいのではないかという課題感から正規授業として新設した。実務家教員の概念や高等教育政策にかんしては、授業の内容の重複を整理し、再編した。また、「模擬授業」は2講（3時間）で行っていたが、現在の受講者数ではかなり詰め込む必要があり、フィードバックの時間が足りない、現実的ではないという意見が課程の見直しをするなかであり、2021年度から時間数を倍にした。

その結果、2021年度は「シラバス作成の基礎と教授法の基礎」を2講に集約して行ったが、ボリュームが多くて詰め込み型の授業になりすぎという反省から、2022年度は「シラバス作成の基礎」と「教授法の基礎」でそれぞれ2講に戻すこととし、キャリアパスの事例紹介を減らすこととした。

（佐藤）報告書の冒頭に、サマリーのような形で「昨年との違いはなにか」「なにを改善し、どうなったのか」を入れてもらえると評価する側も見やすい。

（8）次世代高等教育研究センターの設立・運営

⑨ 認定実務家教員制度

認定実務家教員資格制度について。受験者にとっての価値は？また今後それをどのように拡大しようとしているのか。

（回答）高い実務能力に裏打ちされた教育・研究能力を有した実務家教員であることを社会的に証明するもので、受講者にとっては、採用や昇進において有利に活用して欲しい。また、5年ごとの更新制であるので、継続的な実務家教員の資質能力の維持向上という自己研鑽を支援するという点が、大きな価値になると思う。

今後の拡大については、まずは学内や連携校のなかで施行、拡大していき、それぞれの中核拠点校でも導入して頂きたいと検討をお願いしているが、やや温度差があるというのが正直なところである。

また、それとは別に、実務家教員 FD プログラムと同様、実務家教員が多く在籍している大学をターゲットに広報活動を展開していきたいと思っている。

(今永) 認定実務家教員制度に関しては、普及し始めれば各大学に所属する実務家教員も興味を示し、文部科学省も支援すると思うが、普及以前の段階の展開は地道に考える必要があると思うので、少しずつでも拠点校で増やして頂ければと思う。

(佐藤) この制度に関しては頑張っていたきたいと思っている。こうした制度は、通常の大学教員にも導入するべきであるという議論が昔からあるが、これは大学教員に関する資格制度で最も先端を行っていると思う。ぜひ、中核拠点を動かしつつ、複数の方面から働きかけをしつつ、この制度の確立を進めて行っていただきたい。

⑩ 実務家教員 FD プログラムの受講者

FD について、養成課程非受講者の実務家教員の受講者が限定されているとのことだが、受講価値をどのようにとらえているか？ 広報の問題か。

(回答) 受講価値に関しては、全国の実務家教員の研さるなるスキルアップとして考えており、教育能力、研究能力に加えてできれば実務能力にも資する形にしたいと考えている。

受講者が限定されている要因としては、広報施策にある。実務家教員養成課程の修了生に向けた広報は今後も継続するが、一般の大学向けの広報が弱いため、もう少しターゲティングを検討していく必要がある。

⑪ 実務家教員 FD プログラムの授業内容

FD プログラムについては、外部委託した科目（高等教育史や高等教育政策論等）については、一般的な授業内容なのか、それとも実務家教員向けにアレンジした内容なのか。なぜそうしたのか。

(回答) 高等教育史や高等教育政策論など、制度や政策の一般的な原理・原則にかかわるものにかんしては、一般的な授業となっている。実務家教員を含む高等教育を取り巻く状況を理解してもらうためである。

一方で、インストラクショナルデザインや学生対応にかかわるものは、扱うケースや状況については、実務家教員だからこそという視点を盛り込んでもらうよう、担当の教員にも依頼して作成している。

(9) 普及・啓発活動

⑫ 大学への認知・啓蒙活動

求人側である大学に対する認知・啓蒙活動が重要だと考えるが、何か取り組まれていることはあるか。

(回答) 東北大学が持続的な産学共同人材育成システム構築事業の運営拠点校として、修了生と採用側の大学とのマッチングデータベースサイトを作成しており、この認知活動に協力している。また、本学単独には、主に専門職大学、専門学校、あるいはこれから専門職大学等を設置する組織に対して、実務家教員の養成についての認知活動や、修了生の送り込みのような働きかけも実施している。

その他・全体を通して

⑬ その他

記載事項以外での特筆した成果や、困難に感じていることなどがあれば教えてください。

(回答) 成果として、実務家教員養成課程の修了生の活躍というのが挙げられる。修了生に授業に登壇してもらう機会も徐々に増えてきた。次年度の授業担当教員を公募したところ、修了生からの応募があり、通常の採用プロセスを経て何講か担当してもらうことになった。また、2021年度は実務家教員FDプログラムや日本実務教育学会などが動きはじめ、実務家教員養成のトータルのサポートとして、本プロジェクト・制度を使って継続的に学修してもらえるようになったと感じる。困難としては、教員個人調書やシラバス、論文のプロット案、模擬授業等の具体的な課題を提出させた際に、我々が狙いとする水準になかなか満たない受講生がおり、これまでは複数回の個別指導を行って具体的なアドバイスをしてきた。次年度、仙台校の開講や地方の受講生を増やすことを狙いとしているが、今いる担当教員だけでは物理的に手に負えないのではないかと危惧しており、どこまでサポートするのかを課題に感じている。

(今永) 継続的に学習している修了生に関しては、成果を追いやすい状態にあると思う。修了生の学会への入会や論文の投稿というのも、この課程の価値だと思っている。他の学会での発表や共同研究なども含め、波及効果がある活動をされていると思うので、紙面の中に書いてもらえると嬉しい。修了生のゲスト登壇についても、自己点検・評価報告書だけでなく、HPなどでPRして、もっと修了生の活躍が集まってくると、相乗効果が生まれると思う。

項目別意見

1. 自己点検・評価の実施概要

- 自己点検の実施内容、評価対象、方法については、当該事業の実態を把握し、改善に向けたPDCAサイクルが機能することが確認でき、評価できます。

2. 自己点検・評価の実施結果

(5) 仮中間評価の実施と改善案

- 仮中間評価の「企業のニーズを捉え・・・」の留意事項の回答として「本事業の連携企業との間だけで解決できる問題ではない」という点に関して、まさにその通りであり、極めて重要な点であると感じているため、コメントさせていただきます。
 - 実務家教員がアカデミアと企業を継続して循環することが促進されない原因が、既存の大学や既存の企業のシステムに依拠する点も多くあると考えられます。
 - 例えば、大学の評価制度、既存の研究者教員のマインド、大学の働き方（待遇・制度）など、実務家が実務家教員を目指すのに障壁となる点が存在します。一方で、企業側にも、兼業・副業、パラレルキャリアの推進や、大学での実務家教員として勤務することが評価制度などへ反映されること、推奨されることで、広まる可能性があると考えられます。
 - さらに、大学・企業を変えることは困難ですが、**何が課題であるかを問題提起する点は、追跡調査、なぜ途中で教員になるのを断念したか？**と言った点からも拾える可能性があり、**社会的に有益な内容である**と考えられます。（一部の先端事例はありますが、当該内容が波及することも重要だと考えられます。企業の制度が変わることで優秀な人材を確保することができる。あるいは、教員が産業界へ一定期間出向する、就職する、その後研究の世界に入る・・・（大学側も同様）などの変化が生じると思われます）。

(6) 実務家教員養成課程の実施

- 「実務家教員養成課程」を受ける中で、どの点につまづき、どの点が重要か？というのは講義の満足度に加えて、実務家教員を目指すステップの中での、学ぶポイントの重要性を示唆するものであると考えられます。
- 「実務家教員養成課程」を終えた段階で、教員になるステップの中で、研究業績、教育スキルなどの点で、何が困難であるかをリサーチすることで、より一層教えるべき内容が深まるなどの改善につながると考えられます。上記のリサーチは、当該事業の担い手が、受講生の追跡調査によってのみできる社会的なインパクトが大きく、貴重なポイントになると思われます。（何人実務家教員になったという定量

的な KPI のみならず、当該事項は、実務家教員を波及させる観点で重要であると考えられます)。

- 安定的な受講生の確保を高く評価する。
- 実習授業先の充実、バリエーションの拡大を高く評価する。
- 「これまでの経験の省察」について、「ある程度」をポジティブな回答として評価しているが、プログラムの内容を鑑みるにある程度にとどまっているのは問題だと考える。省察を促す機会の充実が必要ではないか (P11-12)。
- 他機関がインプット型の学習にとどまる事例が多い中、実習授業の実施を継続できたことは大きな成果である。

(7) 日本実務教育学会の運営

- 学会について。修士課程ではない以上、「実践報告」の充実が求められる。また修了生の交流機会ともなっているのではないか。
- 学会設置、大会開催や機関誌発行についても著しい成果があがっている。日本の高等教育史上に残る成果である。安定した学会運営に期待したい。

(8) 次世代高等教育研究センターの設立・運営

- FD 活動の実施、またそれが修了生の継続学習の機会ともなることを高く評価する。特に「実務能力の更新」は重要性が高い。省察の機会ともなっているのではないか
- 次世代高等教育研究センターの設置ならびにプレ FD プログラムの検討なども大変興味深い試みであり高く評価される。とりわけプログラムの中で、外部評価に依頼するものと、内製化したもののバランスや講師選択が優れて適切である。単に外部委託で済ませるのではなく、実務家教員としての独自の能力開発に取り組んでいることがわかる内容であり、今後に大いに期待したい。
- 「カリキュラム構成イメージ」はとてもよくできているが、「カリキュラムマップ」と称した方が適切なように思われる。
- 1 ヶ月に 1 回の集中面談という制度は大変素晴らしい。「アカデミックアドバイジング」である。手間はかかるが、大学としてのウリになるので継続していただきたい。

(9) 普及啓発活動

- 実務家教員を目指す実務家が受講する前のデータ分析 (入学に向けたマーケティング調査) や、実務家教員を対象とした事例や取材を広く発信する点 (雑誌での紹介、学会の設立、セミナーの開催など) は、極めて重要な取り組みであり、充実していると感じ、極めて評価できます。

(10) 調査・研究活動

- 調査研究の内容に期待する
- 調査・研究活動も、本課程に関連性の高い内容であり、新たな研究領域を開拓している点でも高等教育研究として高く評価される。高等教育関連学会等、他学会での発表等にも発表の場を拡張していただきたい。

(12) 事業全体のマネジメント

- 連携校における取組の充実を評価する

3. 終章

- 本事業が、新たな「実務家教員」を広げるための質的・量的な活動であり、これまでにない取り組みを具現化していると理解します。つまり、評価されるべきポイントとして、何人入学した、卒業した、就職したことに加え、プログラムを開発した、プログラムの結果課題がわかった、実務家教員になりたい人が●人生まれた、などのプロセスの価値も極めて重要な評価ポイントであると考えられます。
さらに、取り組みを普及発展させる点も初期段階では重要であり、貴学の強み・特徴を生かした広報・マーケティング力を発揮し、書籍や雑誌・HPなどで広く広報できていると推察しますが、そのような効果をより一層可視化し発信することや、アーカイブして発信することなども重要な点で、より一層の拡充を期待します。
- 計画的に事業が推進され、成果を社会に還元できている点は極めて評価できます。
補助事業終了後の継続発展を見据え、持続可能な発展に向けては、関連領域を拡大することも期待されます。例えば、連携大学の武蔵野大学のアントレプレナーシップ学部には、実務家、実務家教員、企業との連携が極めて最先端な領域で、実践する模範事例の一つになり得ると考えられます。また、企業との連携に関しても、当初計画に記載する内容に加えて、派生的に広がることも重要であると考えられます。特に産業界との連携は、申請段階では具体的な活動がなかったものの活動が可視化された状態であれば、連携が実現するケースもあると考えられます。より一層の拡大と、終了後の自走・拡大発展に向けた仕掛けや取り組みを期待します。

総括

今永 典秀 委員

実務家教員を養成する事業に関しては、ありがたいと感じている。0 から 1 への困難の中で計画通りに事業を遂行されていることは評価できる。そのなかで躓くことや、課題が見つかることも価値であると考えている。

乾 喜一郎 委員

基本的にはどのように実務家教員を育成するのか、という課題がみえていないところからのスタートから、学会の設立や FD など、多面的で充足的な取り組みができていくことに関しては評価ができる。また、それが受講生にとっては教育機会の拡大につながっていくように感じられる。しかし、1 点指摘したいところとしては、新しい仕事や新しい人を生み出していくことに関しては、「就業機会」となっている大学や求人者に代わってもらう必要がある。新たな条件の人を採用するような取り組みが必要であると考えてるので、そこの事業拡大を期待したい。

佐藤 浩章 委員

計画通り、順調に進んでいる事や過年度の課程を踏まえてカリキュラムを見直している事、コロナなどの課題発生時には臨機応変に対応していることに関しては評価ができる。また、教育の実践機関だけではなく、「高等教育学」という研究機関としての可能性があることも見えてきた。また、自身が進言した内容を反映させて改善するというフィードバックができていく大学であるという点に関しては評価できる。そのため、さまざまな問題に関しては、その改善プロセスも含めて評価できるポイントであるため、隠さずに明記しておくことが必要であるように思える。

以上