

「付3」教育力の測定方法について

教育力の測定方法について、大学への調査取材、大学卒業者への調査、企業の採用担当者への調査、の3案を取り上げる。

## 1. 大学への調査・取材

### 1).項目案

<理念・教育目標>

- ・目的と機能の明示
- ・目標達成の方法
- ・実行可能性

<教学>

- ・教員の組織・資格(学術面、実務面、教養養成面)
- ・教育課程、教育方法
- ・教員数と学生定員(学生教員比率)
- ・学生と教職員との接点密度
- ・設備・施設

<研究>

- ・産学連携(企業との共同研究実績、研究の産業活動への寄与、産学連携窓口機能の有無・能力)
- ・研究体制(大学院設置、研究所設置、研究紀要発刊、図書数)
- ・研究水準 (学術誌掲載回数・論文被引用回数、学会発表回数、科学研究費等外部資金取得額/選任教員1人当たり)
- ・研究水準 II(COE 採択し金額、特許出願件数、実施特許件数/学生1人当たり)

<生活・就職支援>

- ・学生生活への配慮
- ・就職進学支援

<社会貢献>

- ・社会貢献
- ・国際交流

<成果>

- ・大学院進学実績
- ・就職実績
- ・GP 採択の有無

## 2)本手法のメリット

教育の質を構成する要素評価の網羅性に優れる  
教育の質に対する取り組みを体系的に理解できる

## 3)課題

教育政策の形式(実態)的な把握は出来るが、適切性・実効性を評価することが難しい  
個別要素を評価する基準作り、総合評価を導き出す方法が難しい

## 2. 大学卒業者への調査

### 1)教育力の捉え方(第 21 回天城学長会議報告より)

- ・大学評価とは... 入ってきた学生に教育を通じてどのくらいの付加価値をつけられるかという問題(木村(孟))
- ・基礎体力の十分でない学生に対して教育がこれだけ努力して、これだけのアウトプットにしたということの評価は非常に大切(永田)
- ・学生による評価と同時に、社会から卒業生がどう評価されているかという視点も必要(島田)
- ・社会が大学に対してこういう人間がほしいといってくれない限りは、個性化も何も無い(池上)
- ・どういう人間をつくるかということが大学の基本にはある(小川)
- ・私大連盟の京都の学長会議では、卒業後 5 年目の卒業生に評価させるという観点も出ている(後藤<議長>)

### 2)目的

- ・大学を卒業して数年を経過した社会人に対し、大学在学時の教育環境や教育内容を質問し、それらの教育効果が社会でどの程度役立っているかを把握する
- ・また大学生活を通じて形成されたと考える知識教養(付加価値)を確認し、その要素の社会における有用性を確認する

### 3)検討のステップ

- ・最終的には、個別大学の卒業生に対し定量調査を実施する
- ・本フレームでは、大学卒業生一般(と一部卒業生の多い大学)を取り上げ、プリテストとする

### 4)調査の方法

<分析テーマ>

大学タイプ別(私立・国立別、出身学部別、その他区分)に、受けた教育の内容と社会における成果を測定する

< 調査の対象 >

大学を卒業した 25～30 歳の勤め人男女

< 調査対象者の抽出 >

インターネット調査パネルから対象者を抽出

## 5) 質問項目

大学で身についた力(教育付加価値 1)

社会(仕事先)での役立ち度(教育付加価値 2)

< 知識 >

- ・ 一般教養
- ・ 専門的(学術的)な知識・技術
- ・ 業務の実務能力
- ・ 語学力
- ・ 各種資格取得による知識
- ・ IT の習熟

< 基本的スキル >

- ・ 意思伝達能力(相手の考えを理解し自分の意見をわかりやすく表現すること)
- ・ 合理的・論理的な思考(物事を論理的に考えること)
- ・ 自己啓発・創造力(物事をさまざまな視点から考えること)
- ・ 未知の事態に対する柔軟な対応力(社会の変化に柔軟に対応すること)
- ・ 社会人としてのマナー
- ・ 健康な体力

< 性格 >

- ・ ・ 積極性
- ・ 責任感
- ・ 協調性
- ・ リーダーシップ

< その他 >

進路先の知識・経験

- ・ 国際的な感覚・視野
- ・ 社会貢献の意識や経験

母校の大学教育の評価・満足度

< 理念・教育目標 >

- ・ 理念
- ・ 歴史・伝統・学風

< 教学 >

- ・ 教養科目(が充実している)
- ・ 学術教育(が充実している)
- ・ 実務教育(が充実している)
- ・ 語学学習(に積極的)
- ・ 資格の取得(をサポートしてくれる)
- ・ IT(コンピュータ)活用教育(に熱心)
- ・ 人格教育(への取り組みに熱心)
- ・ 工夫され勉強しやすいカリキュラム(になっている)
- ・ 参加型・プロジェクト型の実践教育(が多い)
- ・ 少人数による指導(が受けられる)
- ・ 著名な教授・講師(が多い)
- ・ 図書館(が利用しやすい)
- ・ 教員達との交流(が多い)
- ・ キャンパスの立地(がよい)

< 研究・社会文化貢献 >

- ・ 学術面での研究業績(が優れている)
- ・ 産学共同研究(で実績が豊富)
- ・ 地域社会との交流(が深い)
- ・ スポーツ・文化活動(が盛ん)
- ・ 国際的な交流(が活発)

< 総合力 >

- ・ 教育力(学生時代の勉強が仕事に生きている)
- ・ 満足度(母校大学の教育では達成感や満足感を感じた)
- ・ 就職力(就職に有利)
- ・ 人間形成力(人間形成に貢献している)
- ・ ブランド力(世間の評判が実態以上によい・悪い)

( )内は調査票での選択肢ワード

6)本手法のメリット

現状では大学の教育付加価値を最も総合的に把握しやすい方法といえる  
教育力(総合指標)と個別項目との相関が把握できるので、改革提案がしやすい

7)課題

教育効果を社会人になったあと聞く(5年後等)ために、現時点の大学の教育  
力との間に時間的なギャップができる

本来調査のためには、各大学からの卒業生リストの提供が必要

### 3. 企業の採用担当者調査

#### 1)質問項目

採用学生の大学別特徴(優れている～劣っている)

##### <知識>

- ・一般教養
- ・専門的(学術的)な知識・技術
- ・業務の実務能力
- ・語学力
- ・各種資格取得による知識
- ・ITの習熟

##### <基本的スキル>

- ・意思伝達能力
- ・合理的・論理的な思考
- ・自己啓発・創造力
- ・未知の事態に対する柔軟な対応力
- ・社会人としてのマナー
- ・健康な体力

##### <性格>

- ・積極性
- ・責任感
- ・協調性
- ・リーダーシップ

##### <その他>

- ・自社業界の知識・経験
- ・国際的な感覚・視野
- ・社会貢献の意識や経験

##### <総合力>

- ・自社への適性度

#### 2)本手法のメリット

目的別(業種別、企業規模別)に求められる教育力の内容が異なることが指摘できる

大学の教育力が出口レベルでほぼリアルタイムで把握できる

### 3)課題

- 1 企業あたりの特定大学採用者が少ないことによる回答の個人プロフィール化、ステレオタイプ化  
調査費用の高額化

### 検討事項

- 1)リクルートが行っている学生満足度調査(1992年版) 「身に付いた力」  
参考にしたい(平成16年GPでICUコメントあり)
- 2)大学卒業生へのインターネット調査の費用はアカデミック価格で20～30万円