

第一回 大学評価室セミナー 報告書

法政大学

## 目 次

1 開会挨拶	1
2 講 演	
2-1 大学評価が求められる背景	3
2-2 現在の大学評価の問題点	6
2-3 自己点検・評価を実質化させるために	8
2-4 英国高等教育の内部質保証システム	12
2-5 大学評価の改革方向	16
2-6 内部質保証システムを構築するために	19
3 質疑応答	
3-1 体系的な授業科目の配置と学生の主体性について	20
3-2 認証評価の強制力について	22
3-3 単位計算について	24

講演

内部質保証システムの構築の必要性  
— 大学基準協会の大学評価の改革方向 —

講 師

財団法人大学基準協会

大学評価・研究部

部長 工藤 潤 氏

## 1 開会挨拶

○山田大学評価室課長補佐（司会）

それでは、定刻になりましたので、第1回大学評価セミナーを開催したいと思います。私は大学評価室の山田と申します。本日の司会・進行をつとめさせていただきます。

まず、本日は年度末のお忙しい中、このようなセミナーに多数ご来場いただきまして、本当にありがとうございます。本日は、キャリアデザイン学部のGP報告会など、いろいろなイベントと重なる中での開催となりましたこと、関係者の皆様におわび申し上げます。

さて、大学評価室では、新たな自己点検・評価体制を構築しまして、4月から取り組みを開始するところでございますけれども、その取り組みを皆様にご理解をいただきながら進めていこうという趣旨で、このようなセミナーを企画して、実施することにいたしました。今日はその第1回目ということで、後ほどご紹介しますが、大学基準協会の工藤様にご講演をいただくということになっております。

セミナー開催に当たりまして、本日、大学評価室担当の浜村常務理事がおみえですので、一言ご挨拶頂きたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○浜村常務理事

本日はお忙しい中、今回の評価室セミナーにご参加くださいまして、ありがとうございます。当初、事務サイドが予想していた以上の方が参加になっておりまして、大変うれし

く思っております。これから評価室がやろうとしていることについて、非常に強い興味をもっているか、あるいはすごい警戒をしているか、わかりませんが……。大学基準協会のほうでも今年の夏ごろですか、新しい評価項目について見直すと同っております。2011年以降、新しく変わるという話が前からあったわけでありましてけれども、本日は、以前学部長会議の前にやったときにお招きしました工藤潤さん、正式には、ここにありますように基準協会の大学評価・研究部の工藤部長にお越しいただきました。基準協会が、これからこの問題について、どういうふうに取り組もうとしているか、ということについての報告をいただいて、率直な意見交換をしたいと思っております。とりわけ工藤さんは、我が法政大学のOBでございますから、ほかの場では到底お話しできないことも、恐らくはお話いただけるでしょう。お話を伺った上で率直な意見交換をして頂ければと思っております。

本日は本当にありがとうございます。

○山田 ありがとうございます。

それでは、工藤様のご略歴を簡単にご紹介したいと思います。ただいま浜村常務理事からご紹介があったように、工藤様は、1986年に法政大学の経済学部をご卒業されました。そして、財団法人大学基準協会に入職され、大学評価研究部に所属されています。総務課長、企画評価研究系主幹、審査評価系主幹などを経て、現在、大学評価研究部の部長です。

対外的なお仕事としまして、文部科学省大学設置学校法人審議会の設置計画履行状況等調査委員会、これは大学が認可されてから調査をされるというものですけれども、その専門委員として現在もご活躍されております。

それでは工藤様、よろしく願いいたします。

○工藤 ただいまご紹介いただきました工藤でございます。よろしく願いいたします。

自分の母校でこのように話をするのは、名誉でもあり、また緊張することでもあるわけですが、先ほど浜村先生からも、普段、聞けないようなことをということだったので、言えるところはなるべく言うようにしたいと思います。

私が学生だったときは、こんなにきれいなキャンパスではなくて、それこそ学生ホールはビラがベタベタ張ってありまして、これが大学なのだろうというように思って、通っていたのですが、大学基準協会です仕事をするようになって、各大学のキャンパスを实地視察するようになりました。そういう場面が今もあるわけですが、そこでいろいろな大学をみて、特に女子大などに行くときごくきれいなのです。今日、改めて母校を訪れたら、かなりきれいになっておりまして、特にこの建物は元女子校だったということらしく、大

分法政大学も変わったなというように思っております。

今日、私からお話しするのは、「内部質保証システムの構築の必要性」ということです。先ほど浜村先生からもお話がありましたけれども、基準協会は、評価機関として設立されて、2011年から新しい評価システムに変えていこうということで、今、検討を進めているところです。大学基準協会は、元々はアメリカのアクレディテーション団体（評価機関）をモデルに1947（昭和22）年に設立されました。基準を整備し、審査をして、基準に適合していれば、その大学を正会員にするということをやってきました。1996（平成8）年から、今度は各大学が実施する自己点検・評価をベースに大学評価を実施していくということで、今の我々が行っているシステムも1996（平成8）年からずっとやっているわけです。そのシステムをつくった先生が法政大学元総長の青木宗也先生です。青木宗也先生が中心となり、平成6～7年に検討を進めてこのシステムをつくり上げました。現在もそれを運用しています。今日のお話は、このシステムを、基本精神は青木先生が作られたシステムと変わらないのですけれども、もっと大学の主体性というものを尊重していこうという話です。つまり、大学評価の主役は大学であるという観点に立って、大学基準協会の大学評価を改革していこうと考えております。

今日、私の説明する内容としては、大学評価が求められる背景、現在の大学評価の問題点、自己点検・評価を実質化させるために、それからイギリスの高等教育の内部質保証システムの事例、をお話ししたいと思います。内部質保証システムを構築するために、こうした内容でお話をさせていただきます。

## 2 講演

### 2-1 大学評価が求められる背景

今、大学への進学率というのは、短大を含めると50%を超えています。いわゆるユニバーサルアクセスの時代に入ったということで、かなり大学も多様化してきています。また一方で規制緩和が進んで、これは小泉内閣のときに急速に進んでいったわけですが、設置審査を緩くして、事後の評価を徹底していこうという動きがありました。大学の参入も非常に緩くしていこうという動きです。典型的なのは、株式会社立などです。そういう意味では自由化が進んでいきました。

その一方で、大学としての質が問題となってきました。つまり、多様化していく、また

大学の進学率が高まっていく一方、少子化で学生の質というものが低下してきている。そのことによって、やはり学位の一般的信頼性というのが相対的に低下してきているのではないか、というような懸念があります。今後、その学位の質をどう保証していくかということが問題になってくるわけですが、設置基準の厳格化というもの、つまり規制緩和によって自由化が進みましたが、そうした質の不揃いやいわゆる学生の学力低下がみられる中で、やはり設置基準を厳格化していこうという動きがあります。つまり、大学の質の標準化を求める動きが急速に強まってきているということです。

それと、大学教育の国際化・流動化の進展に伴って、我が国の大学の国際的信頼性を維持するという意味でも、質保証システムの整備が急務だろうということがいわれています。

こうした背景のもと、2004年に認証評価制度が始まりました。しかし、一ここからちょっと余談ではありますが、認証評価制度というの、必ずしも十分議論されて作られた制度ではないというように思っています。

例えば、今の認証評価制度の中では機関別評価、つまり四年制大学、あるいは短期大学は7年以内ごとに認証評価機関の評価を受けなければいけないということになっています。一方で専門職大学院、法政大学も今年基準協会のビジネススクールの評価を受けて頂きましたが、そうした専門職大学院については、5年周期で受けるということになっています。ですから、法政大学の場合は機関評価を7年周期で、ロースクール、ビジネススクールあるいはアカウンティングスクールという専門職大学院については5年周期で受けなければいけない、という制度になっています。

機関評価においても、専門職大学院の評価においても、評価する項目の中に教育課程と教員組織、あるいは施設整備、これは共通して含まれています。その中で、機関評価における教育課程なり教員組織をどのように評価していくのか、あるいは専門職大学院における教育課程なり教員組織をどう評価していくのか、その辺の区別というところが必ずしも認証評価制度上、明らかにされていない。ですから、基準協会の中で評価を行っても、機関評価の中でみる評価の視点と、専門職大学院の中でみていく評価の視点がオーバーラップしている部分も多くあります。そこを今後、どのように整理していくのかというのが一つ問題になると思います。

それと、例えばビジネススクールにおいても、慶應義塾大学のビジネススクールはかなりの歴史もあるのですが、あそこは専門職大学院ではないので、必ずしも5年おきに評価を受ける必要はない。ビジネススクールでも専門職大学院は5年ごとに受けなければいけな

い。いずれも同じ人材養成目的を掲げ、MBAという学位を出しています。例えば海外から見たときに、同じマスター・オブ・ビジネス・アドミニストレーション（MBA）という学位を出すにもかかわらず、評価をうける大学と受けない大学があるということ自体が、やはり制度上、問題があるのではないかというように思っております。

認証評価制度のこうした問題点を背景に、中教審において質保証のあり方が議論されているようです。日本における、そうした質保証システムの構造化のこともやはり今後、考えていく必要があるだろうと思っております。その中で、基準協会がどのようにそれにかかわっていくのか、あるいは大学側の意向なり、あるいは大学側の声を代弁して、国にそのことを働きかけていく必要があるだろうと思っております。

今後、日本における質保証システムの構造化に向けて検討していくということが必要です。ところで、そもそも質保証とは何かということです。質保証とは、一定の基準を満たしているかどうかを証明するということです。あるいは基準を維持していくだけの条件を整備しているということを証明するということになります。また一方で、自ら掲げる目的・目標の達成に向けて質をより向上させていく可能性を証明することも、この質保証の中に入ってくるのだらうと思います。質保証は、英語ではクオリティ・アシュアランスといいます。質保証の定義というものは、国によって結構まちまちです。また、質保証（クオリティ・アシュアランス）と質向上（クオリティ・エンハンスメント）は、概念的には違います。違うけれども、両者は密接にリンクしていて、明確には切り分けることはできない。つまり、質保証というのは一定の基準をクリアしているかどうか検証して、そこを証明していくことですが、一定の基準を満たしているものをさらに高めていくという行為にも及んでくるわけです。したがって、質保証と質向上は切り離せないとイギリスの大学関係者の方はいっておりました。

それで、質保証の第一義的責任は？ ということなのですが、規制緩和によって、いわゆる認証評価制度が導入されましたが、大学の質保証というのは第三者である認証評価機関にその役割が期待されていたのではないかと思います。しかし、質保証の第一義的責任は大学にあるということです。大学自身で自らの質を高めていく、あるいは向上させていくということが重要だということです。つまり大学は、自主的・自立的な組織体でありますから、自らの質について、やはり責任をもつということが大事なわけです。

そのために、自己点検・評価という、つまり自分たちの活動をもう一度検証するという行為がそこには必要になってきます。自己点検・評価、これは1991（平成3）年の大学設

置基準の大綱化から始まりましたが、その自己点検・評価が本当にわが国に定着したといえるのかという問題があります。基準協会も、1996（平成8）年から各大学が実施する自己点検・評価を基礎に評価をするようになり、もう12～13年経ちますが、必ずしも自己点検・評価というのは実質化されていないと感じております。つまり、検証して改善に結びつけるという自己点検・評価の本来の機能が発揮されていないというようにいえるかと思えます。

## 2-2 現在の大学評価の問題点

では、なぜその自己点検・評価が機能しないのか、あるいはもっといえば形骸化しているのかということです。何点か、原因があるかと思えます。まず、自己点検・評価は何のためにするのか、その目的が明確になっていないということです。例えば、学校教育法で規定されたからやっている。あるいは法令上7年周期で認証評価を受けなければいけない。そのためには自己点検・評価をやらなければいけないから、自己点検・評価をやっている。ここに「主体的動機の弱さ」と書きましたけれども、そういうところがあるのではないかという気がします。第三者評価とか認証評価のための自己点検・評価報告書の作成に目的に置いているということです。

今年度評価を受けた大学の中に、自己点検・評価に問題のある大学が幾つかありました。それについては、やはり勧告をつけております。その最たるものは、過去に毎年公表している自己点検・評価報告書から、自己点検・評価において実態がないと判明したものもありました。何のために自己点検・評価をやるのか、その大学の執行部が理解していなかったのだらうと思えます。

二つ目が、自己点検・評価作業を行う構成員の合意形成の困難性です。つまり自己点検・評価そのものの作業は大変な作業です。大学構成員全員とはいいませんけれども、多くの方が自己点検・評価に参加するということになります。例えば教員の方でいえば、もちろん本分である教育と研究というものがあります。そうした中で自己点検・評価をやるとするのはまた大変な作業ですし、職員の方も本来の業務があって、その中で自己点検・評価をやるということになると、それは大変な作業です。そうした、それぞれの構成員の中でなかなか合意がとれないというのがあります。それが、やはり自己点検・評価を阻む一つの要因ではないかという気がします。

自己点検・評価は、法律で認証評価は7年周期ということになっていますから、最低でも7年に1回自己点検・評価をやればよいというようなことになります。それも、例えば事務局職員の方も、本来の業務を抱えながら関わっていきますから、自己点検・評価が終わってしまうと、そこで安堵感広がってしまい、次に続かないのです。そこが、やはり自己点検・評価が本来の大学の活動の中うまく組み込まれにくいというところがあるのではないかと思います。そういう点では、法政大学の場合は大学評価室というのが立ち上がったわけですから、そこが今後主導的に動かしていけるのではないかと思います。

それから、自己点検・評価を実施するに当たって三つ目の重要なポイントは、やはり到達目標をきちんと立てるといことだと思ひます。つまり、自分たちはどのように具体的に、例えば教育を実施していくのか、あるいは教育の中でどういふ人材を養成していくのかということ具体的に目標を立てて、それをカリキュラムに具体化していくというのが本来のあり方だろうと思ひます。

この到達目標を設定するに当たっては、まず大学が掲げる、あるいは学部、研究科が掲げる使命・目的ときちんと連動させていくということが必要だと思ひます。そうした具体的な到達目標を設定して、自己点検・評価に臨む。自分たちの教育研究活動を点検・評価をしていく。どこに問題があるのか、到達目標を達成させていくために、どのような改善方策が必要なのかとか、そういうことが必要になってくるわけですがけれども、必ずしも到達目標が十分設定されていないというのが、多くの大学でみられる現状です。

4つ目は、自己点検・評価が改善に結びついていないということです。これも、先ほどから話している内容とオーバーラップする部分もありますが、どうしても法令上、求められているからやるということ、ですから、形だけの自己点検・評価になってしまう。やはり、かなりの労力を使って自己点検・評価をするわけですから、それが自分たちの教育研究活動の改善にうまく結びつけていくような仕組みをつくっていかないと、全く意味がないと思ひます。大学基準協会の評価では、それぞれ評価項目によって現状をきちんと説明をしてもらって、その現状を分析して、自分たちにどういふ問題があるか、あるいは自分たちのすぐれた点というのはどういふところなのかということ进行分析して、それを書いてもらうようにします。問題があれば、それをどのように改善していくのか、その具体的な改善方策も示していただくことになっているのですが、なかなか示せないということも、多くの大学でみられます。ですから、具体的改善方策を導くという営む仕組みを大学の中にきちんとつくり上げるということも必要ではないかと思ひます。

それから、自己点検・評価の重要な点は、やはり客観的な根拠に基づいて、評価を行うということですが、それがなかなかできていないというのが現状です。執筆者の印象で報告書がつけられてしまっています。例えば、理念「大学・学部等の理念・目的・教育目標等の周知の方法とその有効性」について、つまり法政大学が掲げる目的・目標というものが、教職員あるいは学生にどれだけ周知されているのか、その周知している方法が本当に有効性かどうか、こういうものをきちんと示した上で自己点検・評価をしていくということが重要なわけですが、「自分たちの教育目標というのをホームページに掲載しています。掲載しているので、十分周知されています」というように多くの大学は報告書に書いてくるのです。しかし、掲載しているだけで周知されているかどうかはわからない。ですから、学生側にそれが伝わっているのかどうかということも検証していく必要があると思いますが、そうした客観的な検証がなかなか行われていない。執筆者の主観で書かれている部分というのがかなり多いように見受けられます。こうした点も、自己点検・評価というものを全体的にうまく機能させていないのではないかと思う理由です。

### 2-3 自己点検・評価を実質化させるために

それで、自己点検・評価をどのように実質化させていくかという問題ですが、1つは、自己点検・評価を実施する組織構造を明確化していくということです。やはり学長などの執行部の強力なリーダーシップというものが重要です。それから、自己点検・評価を実施する体制を確立していくこと。そこに配置される人員というのは、客観的かつ公正に行う人員を充てること。つまり自己点検・評価を行う人も評価者ですから、客観的な目で評価できる方を、そこに配置していくのが重要です。

あわせて、総体的にサポートする事務組織も不可欠です。例えば、法政大学でいえば大学評価室というところが重要な組織になってくるわけですが、そうした組織が自己点検・評価全体をコーディネートしていくということが重要になってくるわけです。

それと、「大学の情報・データの収集・分析の習慣化」です。例えば、アメリカでは、大学のあらゆる情報をそこに集約してそれを分析していく組織、いわゆるIR (Institutional Research) が、アメリカの大学であれば必ず設置されています。そこはどのような業務を行うかという、それこそアメリカのアクレディテーションを受ける際に、自己点検・評価をするためのデータを自己点検・評価委員会に提供し、アクレディテーションに対

応していくということが業務の1つになっております。また、副学長であるとか学部長からもデータ分析の要請があった場合に対応しています。アメリカでは、学習成果をどう評価していくとか、アウトカム・アセスメントをどのようにやっていくかということが、ア krediteーション団体からも要請されております。アウトカム・アセスメントをどうやっていくのか、その測定方法を開発したり、そのためのデータを収集したり、そういうこともやっております。そのほかに、学生自身がどれだけ自分の能力が向上したかというようなアンケートなどの開発を行っているところもあります。一昔前は、それこそ、こうしたデータを分析して、必要なしかるべき部局に提供していただけていたのですが、最近では、IRの業務も大学の戦略性とかなり密接に関連しているということがいえるかと思えます。

私も一度ペンシルバニア州立大学のIRを訪ねたことがあります。センター長いわく、「われわれは、ア krediteーションを受けても何の役にも立たない。ア krediteーションを受けて、いろいろなリコメンデーションをもらうけれども、それは全部、我々の知っていることだ。ただ、ア krediteーションは連邦政府の奨学金と連動するので、仕方なく受けている。むしろそれよりも、学長、あるいは副学長から直接いろいろなデータを収集してそれを分析することを命じられている。それが大学の戦略に結びついている。そっちのほうの方が重要だ」というようなことをいっていました。

また、IRで仕事をしているスタッフは、大学の規模にもよりますが、大体5名から10名ぐらいです。日本と決定的に違うのは、日本の職員の方は人事異動で教務部に行ったり、総務部に行ったりして移りますが、アメリカにしてもイギリスにしても、そういう人事異動というのはありません。IRに配属されている人たちはその専門家です。ですから、大学の中で、IRの次に違う部局に異動するということではなくて、異動するとすれば、他大学のIRです。IRのスタッフは、かなりプロフェッショナルな要素が強いわけで、そこが日本とアメリカの大きな違いではないかと思えます。

それと、話は戻りますけれども、自己点検・評価を行う各組織の役割と責任を明確にしていく必要があるだろうと思えます。

それから、これもさっきの話と関連しますが、到達目標の明確化ということです。到達目標の設定のポイントはということかということ、とにかく達成の検証が可能な目的・目標を設定するというのが一番重要なのだろうと思えます。その上で、大学の掲げる理念・目的と関連させて設定していくとか、あるいは学部・研究科・研究所・学生部・財務部というところが何をしようとするのか、そういう点を明確にしていくことが重要です。

それから、中長期的に理念・目的の実現に結びつくようにしていく。到達目標については、学内の合意と理解を得るということも、これは重要なポイントであろうと思います。

また、大学を取り巻く状況の変化、こうした点も視野に入れて、教育・研究活動によって果たそうとする社会的使命、こういうものにも留意していく必要があるだろうというように思います。

到達目標を設定するにあたって、例えば学習成果というものも一つのポイントになってくるのだと思います。これは中教審答申にありますが、学士力の中で示された知識・能力です。例えば、知識・理解、汎用的技能、態度・志向性とか総合的な学習経験と創造的思考力です。コミュニケーション・スキルとか、あるいは論理的思考力とか問題解決力とかクリティカル・シンキングとかよくいわれますけれども、これは日本だけではなくて、世界各国で同じようなことがいわれています。こうした、大学を卒業するまでに、学生に対してどういう知識・能力、あるいはどういう態度を習得させていくのかを明確にすることも、これからの大学に求められていることだと思います。こうしたことを到達目標の中に組み込んでいくことも重要だと思います。

それから、実質化させるための3つ目は、自己点検・評価の結果活用のためのシステムを構築するということです。日常の業務に自己点検・評価というのがなかなか組み込まれないわけで、何年かに1回、突然訪れてくる仕事になってくるわけですから、どうもそれが、システム化されにくい性格のようです。ですから、自己点検・評価をやっても、その結果が活用されにくい。つまり自己点検・評価が終わって、報告書にとりまとめてしまうと、終わったという気分になってしまう。むしろ自己点検・評価が終わった後、それをどのように大学の改善に結びつけるかということが重要になってくるわけです。そのためには、管理者側との協議ということも必要だろうし、そうした点についてコンセンサスをとっていくことも必要です。また、自己点検・評価の結果、目的・目標の見直しということも出てくるだろうと思います。

それから、そうした自己点検・評価報告書については、外に公表していくということ、また、何よりも大事なものは、学内構成員に対して報告書の内容を周知させるということが重要だと思います。この学内構成員というのは、教員、職員だけではなくて、学生ももちろん入ってくるかもしれません。こうしたシステムをつくっていくということも大事なことです。

それから4つ目は、客観的データ（評価指標）の整備です。今、世界の大学評価の現状

をみても、根拠主義的評価に移っています。つまり、エビデンスが求められています。印象評価から脱却していく。これは大学だけではなくて、第三者評価、認証評価の評価者も同じですけれども、きちんとした客観的データ、そうしたエビデンスに基づいた評価をしていくことが今後必要です。

自己点検・評価の客観性、妥当性を保証するためには、自己点検・評価の根拠を具体的に明示する必要があります。例えば、定量的なデータも必要ですし、あるいは教職員、学生、保護者、そうしたステークホルダーからの意見、あるいはアンケート結果、そういうことを活用していくということも重要なことであろうと思います。

#### 2-4 英国高等教育の内部質保証システム

次に、イギリスの内部質保証システムのことについてお話ししたいと思います。

もともと大学基準協会はアメリカのアクレディテーションアソシエーションをモデルにつくられた機関で、今の評価システムもアメリカのアクレディテーションのシステムをモデルにつくったものです。とはいえ、評価は必ずしもアメリカだけでなく、世界各国、大学が設置されているところは、ほとんど評価機関が設置されています。特にイギリスの場合ですと、内部質保証、つまりインターナル・クオリティ・アシュアランスというようにいっていますが、大学の中の評価システムがかなりシステムチックに整備されています。そのために、先ほどアメリカのIRについて話しましたが、イギリスにおいても、各大学において質保証を掌るオフィスがあります。アカデミック・オフィスといたり、クオリティ・アシュアランス・オフィスといたり、大学によって名称は異なりますが、そこが教育の質というものを一元的に管理しています。そこが、質保証に関わる委員会全体をコーディネートするわけです。ここにも数名の専任スタッフが張りついています。大学の規模によって、10名程度配置している大学もあれば、4~5名に押さえているところもあります。

それからイギリスのもう一つの特徴は、学外試験委員制度です。これはexternal examiner systemというようにいっていますが、つまり大学で学位を出すときに、例えばA大学でマスターの学位を出す場合、B大学、C大学など、いろいろな大学の人たちがそこに関わります。具体的には卒業するための試験の問題作成から採点、学位授与の判定に至るまで、その大学の人たちだけでやるのではなくて、いろいろな大学の人たちがそこに関わっ

ています。外部の人たちが入りますから、そうすると、自分たちの出す学位と同等レベルかどうかというのがみえてくるわけです。この学外試験委員制度は、大学間の学位の同等性を保証する一つの装置として機能しています。これが今度B大学に行くと、また違う大学の人たちが入ってくる。イギリスの大学では、必ずこうした学外試験委員制度というものを取り入れてやっております。この制度はすでに100年以上続いているとのこと。

こうした学外者を巻き込むことで、客観性、公正性を担保しようとしていますが、こうした場面は他のところでもみられます。例えば新しく教育プログラムをつくる場合も、必ずそこに学外者が入ってきます。イギリスの大学の場合は、大学として一旦認可されると、新しく大学院をつくるか、あるいは新しい学位プログラムをつくるかという場合は、その大学の自治に任されるわけです。日本では、一つひとつ文科省に設置申請して、審査を受け認可されなければなりません。また、学位の名称が変わらなければ届出でいいということになっています。イギリスの場合は一旦大学として認可されると、その後の改組転換などはすべて大学の自治です。大学の思うようにつくれます。ただ、思うようにつくるといっても、それが本当に必要なのか、社会的なニーズを満たしているか、そういうことが考慮され、そこにも必ず学外者の人たちが入り検討されます。そのプログラムが本当に有効なのかどうかということを企画立案から、実際の実施、検証まで、その各段階にも必ず学外者の人たちが入るということになります。

それで、新しい教育プログラムをつくるときに、大きな要素としては、いわゆる学問的に優れているということよりも、本当にそうしたプログラムをつくって学生を集められるかどうか、いわゆる社会的なニーズを満たすことができるか、そのプログラムによって採算がとれるかどうか、つまり採算性というのが一番考慮されるといっていました。ですから、いくらいいプログラムでも、学生が集まらなければ全く意味がないということで、こうした観点からプログラムがつくられているということです。

それから、こうしたプログラムを定期的に検証していく仕組みも大学はもっております。これも後で説明しますが、これを毎年やったり、あるいは大がかりなものを5年あるいは6年に1回やったりとか、そうしたプログラムのレビューをやっていきます。

ちょうど先々月、イギリスに調査に行ってきました。先々月行ったところはバーミンガム大学です。ここは去年も行きましたが、その後の進捗状況を聞いてきました。それからロンドン大学の2つのカレッジと、ヨーク大学の計4カ所行ってきました。その中でも、バーミンガム大学は、かなりシステムチックに質保証システムを構築しているのではない

かと思えます。

バーミンガム大学の場合は、ここにあるSchool Quality ReviewとかProgram Reviewなどの6つの要素で質保証システムを構成しています。一つひとつ概要をご説明しますと、School Quality Reviewというのは、これは6年ごとに実施される定期的な学内の質保証システムです。これは、教育プログラムの中身、つまり教育の内容とか教育方法というものを直接的に評価するのではなくて、こうしたプログラムの質を検証していくとか、あるいは保証する手続、つまり質をどう高めていくのか、システムの部分を評価するものです。各部局単位に実施しています。例えばFDを（イギリスではFDとはいませんが）、どのように運用しているかとか、そうしたシステムが有効に機能しているかどうか、こうした点に焦点を当てた評価システムということになります。これはバーミンガム大学だけではなくて、ほかの大学でも同じような形でやっています。

この評価をするときは、必ず学内に評価チームをつくります。6名の評価者で構成して、学外者は必ず2名入ります。残り4名は同じ学内の人ですが、例えば工学部を評価する場合に、経営学関係の方、あるいは法学関係の方が入る場合もあります。つまり専門性というのは、必ずしもこのSchool Quality Reviewでは問われません。FDをどのようにやっているのかとか、学生のフィードバックなど学生の授業アンケート評価をどのように教育の内容方法の改善に活かしているか、そうした仕組みを評価するわけですから、必ずしも専門性は問われない。そういうことで学内評価チームをつくって、それを6年周期で実施しています。そのときには、評価を受ける部局は必ず自己点検・評価報告書をつくることとなります。

評価の項目としては、ここに学生とか、教育、研究指導、学習資源、質の維持・向上、質保証・質向上プロセスの管理、こういうのがあります。これらの項目に関して、仕組みをどのように作り上げて、それをどう運用し、それが有効に機能しているかという観点から評価します。イギリスには第三者評価機関としてQAA（Quality Assurance Agency）というのがありますが、このQAAの実際の評価を、バーミンガム大学の中で、先ほどの評価チームをQAAと想定して行います。つまりQAAの評価を受ける前に、一度、大学の中でシミュレーション的に評価をすると考えて良いと思います。

それから二つ目がProgram Reviewというもので、これは5年ごとに実施される定期的な学内のプログラム評価システムです。大学によっては6年というところもありますけれども、あるいは毎年、自分たちがやった教育を検証した結果を報告書にとりまとめて5年、

もしくは6年に1回、大がかりにこうしたレビューをするということのようです。ここではプログラム、授業科目の内容とか、教育プログラム全体の体系性というのを検証したり、あるいは教育目的やあらかじめ設定した学習成果に基づいて教育内容・方法や成績評価方法を検証したりとか、教育プログラムと大学の使命、あるいは教育上の戦略との調和をみたりとか、このような観点から評価します。これも同じように学内評価チームをつくって行います。これも6名ですが、ここでは学位プログラムにかかわる専門の方が入っています。ここにも学外者が1名入る、あるいは学生が入る場合もあるということです。評価のための資料としては、先ほどの学外試験委員の報告書というのを出してもらったり、あるいは学生のアンケートを出してもらったり、あるいは学生からの直接の意見、それから日々とっている統計があるわけですが、そうした統計のデータを分析したりとか、そのようなことをしております。

評価の観点は、先ほど申し上げたように社会的なニーズがあるか、将来的発展性があるか、教育方法の新たな開発に着手しているか、教育上の効果を挙げているかなど、このようにかなり具体的に内容に踏み込んだ評価が行われるのが、このProgram Reviewです。

これがプログラムごとに一プログラムという概念が中々掴みにくいかもしれません。例えばイギリス、バーミンガム大学の場合ですと、エンジニアリングという学部があって、そこには幾つかの学科があります。その学科の中をみると、いろいろな学位プログラムで構成されていて、その学位プログラムも、いろいろな学部・学科で提供されている科目を横断しながらとります。ですから、学位プログラムだけでみると、ものすごい数になります。日本でのコースに近いかなというように思います。学部・学科の中に、またコースに分かれている場合もありますけれども、それに近いかもしれません。こうしたプログラムをレビューします。

それから、三つ目の Key Processes and Documentation checklist は、この1年間の教育活動に対して、学部長がチェックするというもので、大体5つの項目で約50の細項目を設定しています。一つ一つ申し上げませんが、例えばプログラム・授業科目では、学外試験委員報告書の検討及び回答を行ったか、など質問ごとにその学部で検証していきます。授業科目、教育プログラムに対する学生の意見を収集して、フィードバックを行ったかどうかとか、こうした内容について、一つ一つチェックをして、その結果をアカデミック・オフィスに提出することになっています。

次の内部質保証の要素は、Specific Checks, Thematic Reviewです。Specific Checks

というのは、さっきの School Quality Reviewで問題となった事項をさらに掘り下げて検証するものです。つまり、あるところで大きな問題があった場合、例えば教育の質保証をするための一つの仕組みがうまく機能していない場合になぜ機能していないのだろうというところをもう少し掘り下げて検証していくのが、このSpecific Checksです。

それから Thematic Reviewというのは、一つの学部とか大学院というよりも、大学全体に共通するテーマを掲げて検証するものです。例えば、大学院を改革するために、全体をもう1回レビューしようとか、バーミンガムの場合は、多くのスクールで構成されているのですが、そのスクールを全部で9つのカレッジにしたいという構想をもっていたようですが、そうした改組をしていくにあたって、もう一度レビューをしていこうという、そういう大学全体にかかわるものを Thematic Reviewとといいます。

最後の、Meeting of the Quality Assurance and Enhancement Committeeというのは、質保証のための委員会主催のミーティングということで、年に5、6回、こうしたミーティングが開かれます。学外試験委員報告書、School Quality Reviewの報告書、Program Reviewの報告書、学部長によるチェックリスト、学生アンケート、こうしたものを検証していくというものです。その検証をする場合に、ミーティングに入るメンバーとしては、副学長のほかに各学部長、副学部長、学務部長とか学生部長、場合によっては学生や学外者も参加することがあるということです。

こうした要素で、バーミンガム大学の内部質保証は構成されていますが、School Quality ReviewとProgram Reviewというのは、大体どこの大学も同じようにつくられています。特にProgram Reviewは重要な点で、自分たちが行う教育の内容・方法に関しては、やはり自分たちが責任をもって検証していくという立場をとっています。ロンドン大学のキングスカレッジに行って話を聞いてきたのですが、毎年、自分たちのプログラムというものを検証して、報告書にまとめると言っていました。5年か6年に一度、評価チームをつくって大がかりな評価を行うと聞いていましたけれども、「毎年やって、5年に一度大がかりなことをやるというのは大変ではないですか。大学の教職員の方は、本当にやるのですか。日本ではまず考えられないです」と尋ねたところ、向こうは「やります」と言っていました。「特に教員の方から不平不満というのは出ないのでしょうか」と聞くと、「最初は出た。出たけれども、自分たちが、教育というものに責任をとらなければいけない、そのためには、自分たちがやった教育をきちんと検証して、改善すべきところがあれば改善していく、これは当然の行為ではないでしょうか」という返答でした。そうした考えは、常にわれわ

れの大学の中にクオリティ・カルチャーとしてきちんと根づいている、というお話でした。本当だろうか、ちょっと疑わしい部分もあったのですが、先方はかなり力説されていました。

冒頭、浜村先生が、このセミナーの参加者がこんなに多いと思わなかった、これは皆さんが興味があつて参加したのか、あるいは警戒心の表れなのかというようにおっしゃっていましたけれども、私は多分興味があつて参加していると思っております。ということは、法政大学にもクオリティ・カルチャーが根づいているとっていいのではないのでしょうか。余談ですけれども。

## 2-5 大学評価の改革方向

大学基準協会の大学評価の改革方向をお話ししたいと思います。基準協会では、今申し上げたように自分たちの大学の中で、質をどのように保証して、またそれを向上させていくのか、そうした仕組みを大学の中にきちんと構築していく、そういう機能を考えていかなければいけないと思っております。そうした点から、PDCAサイクルという言葉がございまして、この前、ある大学でちょっとお話ししたときに、大学におけるPDCAサイクルといったら、「PDCAサイクルというのはどういう意味で使っているのですか」と聞かれました。これは、きちんと自分たちの実施した教育について検証して、改善していくという、そういう趣旨だという話をしましたが、この言葉自体、経営学から来ている言葉ですが、その先生は経営学の先生で、「ものすごい違和感がある」とかなり批判的にいわれました。そのときに、外国でもPDCAという言葉を使うのかと質問されて、私も、PDCAサイクルという言葉はアメリカやイギリスの大学や評価機関に行っても、一度も聞いたことがないので、「いいえ聞いたことはありません」とお答えしました。ただ、別にPDCAサイクルという言葉に固執しているわけではなくて、必ず自分たちがどういう目標を立てて、その目標に向かってどういう教育をしているのか、それを検証して、問題があれば改善していかなければいけない、そうした改善システムをつくる必要があるということだと申し上げたのです。

基準協会としては、各大学のPDCAサイクル、いわゆる自分たちの教育を検証していく、そしてそれを改善に結びつけていくシステムをきちんと構築して、それを機能させていくということが必要だと考えております。そうしたことにおいて、自己点検・評価とい

うものは重要な役割を果たしていくわけですが、その自己点検・評価の実質化を求めていくということが、我々の今後の大学評価における重要な視点だろうと思っております。

それで、ここにP D C Aサイクルの図を載せてみましたが、PというのはP L A Nで、あらかじめ学習成果を設定して、その成果達成のための教育目標を立てることです。それから学習成果の測定方法や客観的な評価指標をあらかじめ設定することも必要かもしれません。次に教育を実施して、検証に入るわけですが、教育システムそのものの検証、学生の学習の進捗状況の検証、評価指標を用いた学習成果の検証、あるいは先ほどのイギリスのProgram Reviewではありませんけれども、学外者の方に入ってきていただいて教育プログラムの評価をしていくとか、そういうことがここでチェックされていくわけです。それを、問題があれば改善していきます。改善して、大学の目的とか教育目標の検証にもつながっていきますし、ひいては中長期計画の見直しにまでつながっていくかもしれません。ということがスパイラルに展開していくというのが大事ではないかと思えます。P D C Aサイクルで検証して改善していく、こうしたサイクルがうまく機能しているかどうか、これを評価していくことに基準協会は力を入れていきたいということです。

もう一つの改革方向としては、大学側の負担軽減を図るということです。大学は、機関評価を受けなければいけない、あるいは専門職大学院の評価を受けなければいけない、また文科省のG P事業がいろいろありますが、そうしたG Pに対する申請などもあるわけです。大学の教職員は、評価を受けるだけで疲弊してしまうようなところもありますので、なるべく大学側の負担を減らしていくということを考えていく必要がある。これはもちろん日本だけの問題ではありません。世界各国で共通の課題として挙がっている問題であります。いわゆる評価疲れというものをどう回避していくかというのが大事だと思います。

そのために、基準協会としては、今、全部で15項目設定している評価項目を、まだ検討段階ですが、10くらいに絞ったらどうだろうかという方向で考えております。15を10に絞るといっても、評価項目を削除して5つ減らすのではなく、評価項目を統合していく方向です。例えば、管理運営と事務組織を1つにしてもいいのではないとか、あるいは施設設備と図書館のところをまとめてもいいのではないとか、そのような形で統合して、10くらいにする。さらに大項目の中の細かい項目については、要らない項目を大胆にカットしていくということも行いう必要があります。

それと、国立大学法人の申請にも十分に対応し得るような評価システムを構築すること

も視野に入れるということです。国立大学の場合ですと、認証評価とは別に法人評価というものを6年に1回受けることになっています。法人評価は、大学評価・学位授与機構で受けるわけですが、認証評価とかなりオーバーラップするというのもあって、今、国立大学は認証評価をすべて大学評価・学位授与機構で受けています。一昨年、閣議決定されました独立行政法人整理合理化計画の中で、大学評価・学位授与機構が行っている認証評価については、縮小、または廃止するという方向性が示されました。いずれ大学評価・学位授与機構は大学の認証評価から撤退することになると思います。というように思っていたところ、小泉内閣のときにはそういう機運が強かったのですが、その後内閣がころころ変わらして、それに伴いだんだん官僚の力が強くなって、大学評価・学位授与機構の今後の展開も読めなくなりました。とはいえ、大学基準協会では、国立大学の申請にも対応できるようなシステムをつくっていかねばいけないということで、そのために、やはり大学側の負担というものを思い切り軽減していくということも必要だろうと思います。

それで、大学におけるプログラムレビュー、さきほどのイギリスでいうProgram Reviewですが、果たして可能なかどうかという点です。現在においても、基準協会が実施する自己点検・評価において、教育内容・方法のところで教育課程の適切性、妥当性を検証することを求めています。しかし、必ずしも十分その点検・評価がなされていない、つまり、先ほど申しあげましたように、報告書の執筆者の印象で書かれている部分も多いということがあります。大学によっては、教育課程が体系的に整備されているかどうかという評価項目では、自分たちの授業科目をただ列記して終わる大学もあって、それが本当に自分たちの掲げる教育目的とか教育目標との関連で適切といえるのかどうか、その辺の検証が必ずしもできていないのです。これからの基準協会の評価では、大学自らが客観的に検証していくことを求めているかと思っています。大学自身が自分たちの教育に責任をもつ、そして、われわれがそれを第三者的に評価していくというような方向で改革を進めたらどうかということで今、話し合われております。

ここで教育プログラムの評価の視点を例示するとすれば、「教育目標の明確化」については、例えば、教育カリキュラムに教育目標が明確に示されているか、学生にわかりやすく明示されているか、「教育内容」については、プログラムを構成する教育内容が明確に示されているか、学生や社会のニーズに合った履修コースになっているか、学問的にみて、妥当な履修コースになっているか、などが挙げられます。こうした視点を幾つか具体的に設定して、それを大学に示してはどうかということも考えております。これは今後、どの

ように展開するかわかりませんが、いずれにしても、こうした教育課程なり教育内容・方法を大学自身で検証する仕組みをもっていたらというのが一つの考え方です。

## 2-6 内部質保証システムを構築するために

先ほどイギリスのクオリティ・カルチャーということを申し上げました。質という文化、質を高めていくという文化を大学に形成していく必要があるのだろーと思います。今までの私の説明の中でPDCAや検証システムということを上げてきましたが、評価する文化を大学内に形成し、質を高めていく意識を大学の中に根づかせることが大事なのではないでしょうか。繰り返しになりますが、自らの責任で教育の質を維持し、向上を図るということです。これまでは、大学評価というのは、大学評価機関が直接的に評価をしていたわけですが、むしろこれからは大学自身で自分たちの質を評価していく。そうした評価システムが有効に機能しているかどうかを評価機関がチェックしていくというような仕組みをつくっていただければ一番いいだろうというように思っております。

また、PDCAサイクルを日常業務に組み込むということも重要なポイントになってきます。目標の明確化と目標の達成状況を検証していくこと、そして、検証の結果を改善に結びつけていくということです。

それから、達成目標の検証のためには、いろいろな評価指標というものも開発していく必要があるでしょう。例えば、よくインプット評価、プロセス評価、アウトプット評価などといいますけれども、そうしたインプットの部分の指標、プロセス指標、アウトプット指標、アウトカム指標など、こうした指標を大学固有に開発していくということも大事なことです。

さらに、ベンチマークというものを設定していくことも一つの方法です。例えば前年度と比較する、目標の達成値と比較する、あるいは同規模大学と比較するなど、そうしたベンチマーク指標を開発していくことも大事ではないでしょうか。そういうことを日々、日常業務に組み込んで、そして7年に1回の自己点検・評価のときにこうした指標、データを活用していくということになれば、大学の質保証というものもだんだん学内に浸透していくようになると思っております。

いずれにしても、これだけの先生方が集まるということは、法政大学にはクオリティ・カルチャーが根づいているというように私はみました。次の認証評価が非常に楽しみです。

以上で私の説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました（拍手）。

### 3 質疑応答

○山田 工藤様、どうもありがとうございました。

今日は、質疑応答の時間を多少とってございますので、ただいまのお話に関しまして、ご質問、ご意見等ある方は挙手をお願いしたいと思います。その際に、所属とお名前をおっしゃっていただきたいと思います。

#### 3-1 系統的な授業科目の配置と学生の主体性について

○八名理工学部長

理工学部の八名と申します。大変貴重なお話、ありがとうございました。

2点お伺いします。プログラムレビューの中で学習成果の保証ということ、それからラーニングアウトカムの評価視点というお話がありました。これは今まで余りなかったことだと思うのですが、どういう形で具体的に学習の成果を測るのか。ラーニングアウトカムを測るのかというところをちょっとお伺いしたいと思います。あと一つ、最後のスライドのプログラムレビューは可能かというところで、系統的な授業科目の配置、学習成果の保証、こちらがあるのですけれども、一方で、主体的・自主的学習の推進というのがあります。我々が理工学部を立ち上げたときに、ラーナー・センタード・エデュケーションといいますが、学生の学びの多様性に対応するというので、複数のコースをつくって、かなり学生の自由な科目の選択というのを許しているのです。ですから、主体的・自主的学習の推進というところを考えたカリキュラムをつくったのです。それで、最近、一方で系統的な授業科目の配置と学習成果を保証しろという話が出てきていて、これを両立させるというのが今、課題なのですけれども、一見矛盾しているように思える点なのです。その辺、評価するときにこれを別の軸で考えるのか、そういうところをお伺いできたらと思います。

○工藤 どうもありがとうございます。

では、2つ目の質問のほうからお話ししたいと思います。確かに系統的な授業科目の配置と学生の主体性というものを尊重した学習を両立させて推進していくということは、難しいかもしれません。やはり重要な点は、今のカリキュラムをどのように体系化していくかというのがまず前提にあるかだと思います。アメリカの大学のカリキュラムをみますと、

コースナンバーをとっています。授業科目に番号をとって、カリキュラムの順次性を明確にします。つまり100番台の科目をとった上で200番台に行かなければいけないとか、そうした順次性がきちんと明確に示されているということが重要な点だと思います。今、日本の大学でも、例えばICUなどはコースナンバーをとって、カリキュラムに系統性を持たせているところがありますが、必ずしもそうした大学というのは、多くないわけです。アメリカにしても、イギリスにしても、履修していくための順番を明確にしています。

それと、その中で、学生に対して希望に沿った科目をどのようにとらせていくのか。まずカリキュラムを体系化して、その上で、学生の主体性を尊重していく。もう一つ重要な点は、学生の主体性を尊重することで、本来とるべきところが見逃されることもありますので、履修指導というものをきちんと行うということも重要だと思います。つまり、年度初めに、例えばアカデミックアドバイザーを置いて、履修指導するとか、そのようなケアをするということも重要な点ではないかと思います。

それと最初のご質問のアウトカム・アセスメントですが、これは確かに難しい問題でして、アメリカやイギリスでそのことを伺っても明確な回答が返ってきません。ただ、例えばアメリカの場合ですと、Student Engagementとって学生に対するアンケートをとりまします。そのアンケートは授業評価アンケートではなくて、授業を受けた結果、能力、知識、スキルがどれだけ向上したかというものの意識調査をやっています。そうしたことを各大学で独自に開発しています。もしよろしければ、基準協会に戻れば、アメリカのインディアナ大学のStudent Engagementの調査の資料がありますので、後でお送りします。そういうものをつくって、学生の学習成果がどれだけ伸びてきたかというのを、それは学生の主観的な部分もあるかもしれませんが、そういうことをやっています。日本でも、高知工科大学でそうした取り組みを取り入れています。スキル調査とってありますが、15回の授業の最初にアンケートをとります。例えば授業の目標に、コミュニケーション能力、論理的思考能力の養成を掲げていたとした場合、それに関連するアンケート項目をわかりやすい形でつくります。初回の授業のときにそのアンケートをやって、15回授業が終わった時点でまた同じアンケートをします。確かに学生の主観的な部分ではありますが、アンケート結果に違いが表れてきます。そういう調査をしながら、それを毎年同じ学年に対して、いわゆる定点観測というものをを行うわけです。そういう調査を積み重ねていって、データを蓄積して、それをまた分析しその結果を授業改善に結びつけるということをやっていたというのを記憶しております。

そのほかに、イギリスで聞いたときも、一番わかるのは定期試験だといっていました。けれども、その中でコミュニケーション能力を身につけたかをどのように測るのか、ということ聞いたときに、一つは、コミュニケーションをとるためには、それなりの知識をもっていないとできないわけですから、頻繁にディベートをさせて、実際の状況をチェックするとか、その辺は大学自身、いろいろ苦勞されているようです。ただ、アメリカの大学もイギリスの大学も、アセスメントの手法を自分たちで開発しようという、そういう意欲を私は非常に感じました。その辺は日本でもこれから重要な課題になってくるかと思えます。

### 3-2 認証評価の強制力について

#### ○草深デザイン工学部長

デザイン工学部の草深です。質問は1点なのですが、大学基準協会がこうした大学評価を行うということの中に、ただ評価をするということだけではなくて、やはり大学組織が改善の方向に向かって実質化しなくてはいけないのだということで、そういう実質化のスピードというのが多分あると思うのです。そういうことに向けて、基準協会としては評価した結果をみて、変なふうにとられると困るのですが、いい意味での何らかの強制力というものはあるのでしょうか。

○工藤 基準協会の評価によって、大学に対して、何か強制的なのが発生するかどうかということでしょうか。

もともと基準協会というのは自立的な機関です。戦後、成り立ちは、当時の文部省の中に新しい大学をつくるための基準をつくっていこうということで委員会が設置されました。しかし、こうした作業は国が行うべきではなくて、むしろ大学人自身のイニシアティブのもと独自に基準を策定するべきだということで、その委員会は文部省から離れて運営されるようになりました。それが大学基準協会となったわけです。ですから、今、公益法人が各省庁の天下り先だとかいわれていますけれども、基準協会は天下り先になっておりませんし、文科省からの評価のための運営費、お金も一切貰っておりません。ただ、調査研究費だけは、文科省に申請をして審査を受け採択されて、受けております。自治という点からも、基準協会は、大学人が相互に評価をし合って、質を高めていこうということが我々の理念です。

とはいえ、認証評価制度が始まって、認証評価機関になりました。2004（平成16）年に大学は評価を受けることを法律で義務付けられましたが、認証評価機関にならないということになると、基準協会の存続も危ぶまれます。認証評価機関になったということはどういうことかということ、当時の規制緩和の方針である、事前規制から事後チェック、つまり事後チェックのところでは、必ず法令を満たしているかどうかのチェックをしなければいけないとなっています。もし法令違反がみつければ、これは評価結果にももちろん記さなければいけません。その評価結果を公表しなければいけませんし、文科大臣にも報告するということになります。そして、文科省は、法令違反があれば調査に入ることになります。実は、2008年度の評価で、ある大学において法令違反が見つかり、午前中に文科省からこの部分について詳しく教えてほしいという電話を受けたところでした。

基準協会としては、法令違反があった場合は、もちろん評価結果に載せますし、それに対して、3年後に改善報告書を出していただきます。これは法令違反ですから、必ず改善してもらわなければいけない事項です。そういう点では強制力が働きます。それはあくまでも大学の質を向上させる一環としてやっているというようにとらえていただければと思います。

○草深　ありがとうございます。何でこういう質問をしたかということ、これに限らず、J A B E Eもみんなそうなのですから、P D C Aというのは、かなり煩雑で、日常業務の中で周知させなければならんと、そういったプロセスの中で改善していきなさいということはよくわかるのですが、この中に、先ほどスピードと申しあげましたように、経営とか、そういうところでいえば、Q T C Sという言葉は一切出てこないのです。やはり何というのですか、我々、教育の現場にいる者としては、こういった改革に対してモチベーションをもつのは、ある程度、成果が目に見えてこない、いつまでたっても、ただP D C Aをわずかずつ回しているだけだという結果になるので、是非デリバリーというものについても十分、こういったものの中に要求すべきというか、我々自身がそうするかという印象をもったものですから、質問させていただきました。

○工藤　ありがとうございます。よく評価において、何を重視していくのかという議論になります。アウトカムを重視すべきだという場合と、むしろプロセスを重視すべきであり、教育の場合はアウトカムに傾斜してしまうと、実際の途中段階の教育のプロセスというのがおかしくなってしまうという議論もあります。確かにP D C Aを強調することは、プロセスの部分に着目したというようにとらえられるかもしれませんが、私は基本

的にアウトカム評価というのは評価機関がやるべきではないと思っています。これはむしろ大学自身がやるべきであって、そうしたアウトカム評価を行う手法が本当に有効なのかどうかというところを評価機関はみるべきです。あくまでも大学というのは自主的、自立的な組織体でありますから、自分から、まずそういうアウトカムの手法を考える。そうした手法がうまく機能して、自分たちの改善にフィードバックされているかどうか、そこを評価機関はみていけばいいのではないのでしょうか。大学というのは多様性がありますから、一つの指標をもってすべての大学に対してアウトカムの評価というのはなかなかできないのではないかと思います。あくまでも大学が中心なわけです。そういう意味では、認証評価機関はアウトカム評価をしないといっているのではなくて、各大学が行うアウトカムの手法に有効性があるかどうかをみていくというところにとどめておいたほうが、大学の自治という問題もありますので、私はいいのではないかと考えております。ただ、その重要性は私も認識しております。

○草深 それは実質化ということですよ。アウトカムを求める、評価するというのではなくて、目標に対して、それをどれだけ達成したかと評価する、実質化ということですから、範囲はそこに入っているわけですよ。

○工藤 そうかもしれません。

### 3-4 単位計算について

○ 鈴木法学部教授

法学部の鈴木と申します。ちょっとレベルの低い質問になるかと思うのですが、最近、基準とか評価とかということで、このセミナーにも参加したのですが、実際授業をやっている者としては、授業の回数を何回にしろとか、そのようなことが実質的には、休めないとか、補講をやらなければいけないとか……。そこでちょっと質問なのですが、単位制度というように大体の大学は今、やっていますし、高校などでもそういう形になっています。その1単位の評価というのは、調べてもなかなかわからなくて、講義、または演習とかというと、15時間から30時間の範囲で1単位をやってもいいと。または実習や実技においては、30時間から45時間までで1単位をやってもよろしいというようなことしか、わからなかったのです。ですから、数字的にもそれだけの範囲がある、その1単位の中身の考え方というのは、どのように考えればいいのか、この際、ちょっと聞いておきたいなと思ひまして、質問しました。

○工藤 この単位制をつくったのは、実は大学基準協会です。1947（昭和22）年に大学基準を制定したときに、授業に初めて単位制度を取り入れました。それを基準化したのが大学基準協会です。私も、なぜ1単位45時間なのかと疑問に思っていました。当時の労働時間との関係で45時間を設定したようです。

それで、今、先生がおっしゃったように、45時間のうち、講義、演習というのは15～30で1単位とすると、例えば15時間の教室内学習の場合、残り30時間は教室外学習となります。つまり予習復習に充てる部分を30時間とらなければいけません。ということは、どういうことかということ、各教員が学生に対して、それだけの課題を出しているかどうか、それが本当にやられているかどうかということが問題ではないかと思えます。

半期15回、授業をやらなければいけないかどうかというのは、これは法令には全く書いておりません。今の法令からいえば、45時間1単位ですから、もし半期2単位をやるとすれば、全部で、教室内と教室外を合わせて90時間の学習を要請しているということになります。設置基準上、年間30週の授業を求めていますので、そうすると半期ということでは15週になるわけです。ですから15回授業を実施するというのが、ここ1年ぐらいから、いろいろな大学でそういう動きが出てきております。例えば早稲田大学の先生にも聞いたのですけれども、去年の夏ぐらいから全学的に、執行部のほうから15回授業を徹底するよという指令が入った。その先生は、もしかして文科省の指導かなというように思って、文科省に聞いたら、別にそんな指導はしておりませんというようにいっておりました。この半期15回授業を実施する動きというのは、去年ぐらいからいろいろな大学で出てきております。法政大学もそういう動きがあると聞いたのですが。

○草深 我々はJ A B E Eをやっていたものですから。というのは、今おっしゃったように、15回を1単位というようにすると、学外学習ですか、これに対してエビデンスを残さなくてはならないということで、そちらのほうが大変です。やはり講義のほうが管理上の簡単です。

○工藤 法令では回数まで規定されていませんから、とにかく時間数として、1単位45時間を守っていくということであれば、そのためには、確かにエビデンスというのは必要になってくるわけですが、教室内の学習を、どのように課題として出しているのか、それが本当に時間数として確保されているのかどうかという、その辺のエビデンスは難しいかもしれません。そういう点からいえば、15回というのは簡単かもしれません。15回授業をやったほうが簡単で、ただ、日曜日と祝日というのが重なって月曜日が休みになると

ということになると、月曜日の授業を15回確保するのはなかなか難しいとか、いろいろなことが出てくると思います。大学によっては、ハッピーマンデーでも授業をやるという大学もあるようですので、教職員も学生も大変だと思います。

○杉田法学部教授

関連で、今、大学のほうから自主的に勝手に15回やっているというようなニュアンスでしたが、私どもの認識では、やはり大学基準協会あたり発のいろいろな示唆があって、そういうことが行われていると認識しています。それは誤解かもしれませんが、私、その点よりも、むしろ先ほどからいろいろ国際比較の話もあったのですが、私どももいろいろ諸外国の大学をみていますと、年に30回も授業をするというようには到底みえないですね。夏休みも長いし、クリスマス休暇等も確保されていて、ですから、これは授業をしないほうがいいということをおっしゃっているわけではございませんが、大学というのは、今もおっしゃったような、いろいろな学生の実習、あるいはレポート等中心で考えているところも多いわけです。日本の大学は講義中心主義で、いびつな形になっているように、私には思えます。そういう点から、むしろこの際、先ほど半期15回の根拠、非常に薄弱だとおっしゃっているわけですから、根拠はないのだということをはっきり全国に発信されたらいかがでしょうか。

○工藤 根拠がないというよりも、時間数を確保するというのは重要だと。これは法令で求められていますから。ただ、基準協会からそれを発信するという——いや、これから発信する予定です。発信する予定というか、今年度の評価結果から、それは問題点として指摘をするようにしています。それを強く主張したのも法政大学のある先生でしたが……。文科省のほうも、その辺の方針はもっていないようです。ただ、時間数だけを確保すればいいかという、またそういう問題ではないと思います。やはり中身の問題で、教育の中身が本当にきちんとして行われて、また学生が学習を行っているかどうかということが重要ですから、やはり評価の中では、そういうところをきちっとみていく必要があるだろうと思っております。

どうもありがとうございました。

○浜村理事 済みません、1点だけ。であるとしますと、今度の2011年以降の評価をする際に、15回を基準協会としては、金科玉条のように振り回すわけではないということですね。

○工藤 そこは何ともいえません。どのように取り扱うか……。ことしの評価結果は、

まだ公表されてはおりませんが、内部では確定して、実は来週の月曜日に記者会見をやる予定です。そこで初めて公表ということになりますけれども、今年度受けた大学の中には、15回授業をやっていないということで、実は指摘を受けた大学があります。去年まではその指摘はありませんでした。助言のところには上がっておりませんでした。

○浜村理事 この間の「学士課程教育の構築に向けて」の答申では15回は当たり前だと書いてありますよね。であると、基準協会としてもいわざるを得ないのですか。

○工藤 時間数を確保していくという観点からいけば、そうなるのかなと。ただ、時間数を確保すればいいという問題ではないということ、付け加えておきます。

### 3-5 イギリスの内部質保証システムの優位性について

○水野社会学部長

お話ありがとうございました。関連も含めまして2点ほどございます。

この認証評価は、もともとアメリカを参考にしながらつくられたということがありますが、きょうのお話の中ではイギリスのバーミンガムを中心にした大学のご紹介をしておられましたよね。なぜアメリカでなくて——かなり近いというような言い方をされていますけれども、僕はそんなに知らないですが、僕の勝手なイメージからすると、アメリカとイギリスは違う感じがしているもので、それでこういう質問になるのですが、なぜイギリスの事例を紹介していただいたのかなというのが1点。

それから、外部とか、自分の大学でないところから、いろいろ評価なんか来ている。2点目は、そういう話を聞くと、こちらとしては、より詳しい情報が知りたいという観点です。参考文献とか参考になるサイトとか、あるいは毎年やっているということですから、報告書とか、そういう感じのものは、調査にもお出かけになっているということなので、何かあれば、今すぐという意味ではないですけども、要するに質問で読んでいるのと、具体的におろしてきたときに、どういう感じの返答をしているのか。イントロとしてはすごく参考になったのですが、具体的にイメージがわからないのです。だから、そこへ近づきたいと思うので、2番目は参考文献等ということです。

○工藤 最初の、なぜイギリスなのかということなのですが、EUに質保証ネットワークというのがあります。そこで出しているガイドラインは、インターナル・クオリティ・アシュアランス・システムの部分と、それからエクスターナル・クオリティ・アシュアランスの部分、それからエクスターナル・クオリティ・アシュアランス・エージェンシーの

あるべき方向性を示した部分の、3部で構成されています。そういう意味では、大学の中における質保証システムと外における質保証システムを区別して、そのあり方を示しているのは、EUのほうが明確です。基準協会がこれまでやってきた大学評価において問題点を勘案したときに、大学の中でどう質保証の仕組みをつくっていくのか、これがやはり重要だろうということで、特にその中でもイギリスが先進的事例であったので紹介した次第でございます。

もう1つ、プログラムレビューの報告書については、去年バーミンガム大学に行ったときは確かに概要説明を受けたのですが、ことしは実際にプログラムレビューを受けた報告書がありますので、これもお送りします。評価室のほうにお送りしますので、ご参考にいただければと思います。

○山田　それでは、お時間、大分超過してしまいましたけれども、まだまだご質問あるかと思います。もし、さらにお聞きになりたいという方は、遠慮なく大学評価室のほうにお知らせいただきたいと思います。また、お話がありました、後で資料を送っていただけるという件に関しましても、工藤様からいただき次第、皆様にお送りしたいと思っております。お待ちしております。

それでは、今日はお忙しい中、本学のためにご講演をいただきました工藤様に改めて拍手をお願いしたいと思います（拍手）。

それでは、セミナー最後に当たりまして、本日、大学評価室長に就任予定であります公文溥先生、社会学部の公文教授がいらしておりますので、一言ごあいさつをいただきたいと思っております。

○公文　簡単にごあいさついたします。

内部質保証ということで基準協会の工藤さんに、そういうテーマで説明をしていただきまして、本当にありがとうございました。現在、法政大学は、その内部質保証を実質化していくという、その方向で考えておりまして、工藤様のご報告の中には、その組織をつくりなさい、到達目標を明確にしてください、それから到達目標を明確にした上で報告書を改善に使ってくださいと、こんなお話がございました。組織をつくりなさいのほうは、何とかこの1年間でできまして、到達目標はこれから、ことしの5月までにつくっていただくということで、現在作成中でございます。先ほど工藤さんのほうから、評価のカルチャーがあるのではないか、定着しているというようにいわれたのですが、定着するべく、これから努力しているところでございます。これからも大学基準協会にご指導いただきたい

と思います。

というわけで、私のあいさつはこれで終わりたいと思います。どうも長時間にわたりまして、ありがとうございました（拍手）。

○山田　それでは、これにてセミナーを終了いたします。最後にアンケートが資料に入っております。アンケートをお書きいただいて、受付のほうにお出しいただければと思います。本日はお疲れさまでした。

——了——