

平成16年度文部科学省委託研究

評価者研修についての国際ワークショップ
報告書

**International Workshop
Comparison on Evaluator Training Programs
of Accreditation Institutions in US, UK and Japan
Report**

財団法人 大学基準協会
2005年3月11日

評価者研修についての国際ワークショップ 報告書

International Workshop
*Comparison on Evaluator Training Programs
of Accreditation Institutions in US, UK and Japan
Report*

財団法人 大学基準協会
2005年3月11日

場所: シェラトングランデベイトーキョーホテル

巻頭言

「事前規制から事後チェックへ」という大学の質保証政策の転換が急速に進められている。すなわち、学校教育法の改正によって、平成16年度から、すべての大学に事後的な第三者評価を受けることが義務づけられた。

だが、わが国においては、大学の質保証は長い間もっぱら事前の審査によって行われてきた。したがって、第三者による事後評価の歴史は極めて浅い。最も経験を有している財団法人大学基準協会ですえ、平成8年度から、正会員になるための「加盟判定審査」と正会員になった後の「相互評価」という形で第三者評価を行ってきたにすぎない。

もちろん、大学の質保証は、何よりもまず、それぞれの大学が主体的に行うべきものである。そのためには、自己点検・評価が不可欠であり、それが第三者評価の前提になる。第三者評価は、あくまでも大学の自助努力の成果を評価するという性格を有している。

こうした自己点検・評価のレベルが向上すればするほど、第三者評価の評価者にも高いレベルの評価能力が求められる。こうした評価能力の向上は緊急の課題であり、そのためには評価者の研修が有効であると思われる。

問題は、研修の進め方である。わが国においては、これまでこうした研修は体系的に行われてこなかった。

そこで、大学評価について長い歴史を有している外国の研修方式を学ぶことが望ましいということになる。今回のワークショップは、こうした視点から、米国および英国の専門家を招き、研修方式を具体的に学ぶことにした。幸いにして、ワークショップは期待通りの効果をあげることができたと思われる。

ワークショップの開催にあたって、講師をはじめご協力いただいた関係者の方々に厚く御礼申し上げます。

2005年3月
財団法人 大学基準協会
会長 清成忠男

目次

巻頭言 大学基準協会 会長

法政大学 総長 清成忠男

ワークショップ開催の趣旨	1
当日スケジュール	2
I 全体会	3
開会あいさつ—国際ワークショップの開催にあたり—	5
大学基準協会理事 大南正英	
英米両国における評価者トレーニングの実際	7
英国高等教育質保証機構 (QAA) における評価者トレーニング について	8
アクレディテーションのためのボランティアのトレーニング (米国ニューイングランド地区基準協会 (NEASC))	14
アクレディテーションの理念にもとづく評価者トレーニング (米薬剤師教育認証評議会 (ACPE))	22
質疑応答	28
II グループセッション	33
グループセッション1 Ms. Gillian Hayes, QAA	35
グループセッション2 Dr. Patricia M. O'Brien SND, NEASC	53
グループセッション3 Dr. Ulric K. Chung, ACPE	76
III ラウンドテーブルディスカッション	93

IV	グループセッション司会者から	107
	評価者研修についての国際ワークショップに参加して	109
	国際基督教大学 学長 鈴木典比古	
	「評価者研修についての国際ワークショップ」に出席して	112
	大阪市立大学 名誉教授 児玉隆夫	
	評価者研修に関する国際ワークショップを終わって	114
	財団法人 大学基準協会 専務理事 柳井道夫	
V	資料編	119
	Ms. Gillian Hayes	
	個人プロフィールおよび英国高等教育質保証機構 (QAA)	
	についての基礎的データ	121
	当日発表 Power Point 資料	128
	当日配布資料	137
	Dr. Patricia M. O' Brien	
	個人プロフィールおよび米国ニューイングランド地区基準協会	
	(NEASC) についての基礎的データ	142
	当日発表 Power Point 資料	146
	Dr. Ulric K. Chung	
	個人プロフィールおよび米薬剤師教育認証評議会 (ACPE)	
	についての基礎的データ	169
	当日発表 Power Point 資料	179
	イギリス高等教育の質保証システム	200
	財団法人 大学基準協会 工藤潤	
	アメリカの高等教育におけるアクレディテーション・システム	
	について	204
	財団法人 大学基準協会 前田早苗	
	参加者名簿	207

ワークショップ開催の趣旨

平成 16 年度から認証評価制度が導入され、日本の高等教育機関には、文部科学大臣から認証された認証評価機関の評価を定期的に受けることが義務づけられました。

この制度改正を受けて、大学基準協会は同年 8 月に文部科学省より学校教育法第 69 条の 4 に規定される大学の評価を行う認証評価機関として認証され、今年度から認証評価を実施しております。

平成 3 年の大学設置基準改正時に自己点検・評価がいわゆる努力義務として制度化されて以来 10 数年を経過して、現在では大学評価を通じていかに大学の質を保证するかが問われています。

大学評価をより実効あるものにするためには、大学が充実した自己点検・評価活動を実施し、その成果を報告書として結実させることが大前提ではありますが、同時に、これを評価する側の評価機関、とりわけ評価者の役割が極めて重要になってきています。

大学基準協会の評価は、同じ正会員大学の教職員によるピアレビューを原則としています。大学基準協会では、評価の公正性を担保するためには、評価プロセスの適切かつ効果的運用の確保が必要であり、こうした評価プロセスを十全に運用していく上で、評価者の役割は極めて重要であるとの認識に立って、具体的評価のための実務マニュアルを作成し、評価者研修を毎年実施してきました。

これまでの経験から、実際の評価が評価者一人ひとりの専門的知見に負うところが大きいとはいえ、評価者研修を具体的評価のスキルアップに直接的に連動させていくためには、新たな研修プログラムの開発とともに、より具体的に評価手法を記したマニュアルの整備が必要であるなどの課題も明らかになってきました。

そこで、大学基準協会では、文部科学省の調査委託研究の一環として評価者に対する研修のあり方をテーマに、大学評価に関し長い経験を有する米国と英国の大学評価機関から評価者研修を運営する専門家をお招きして、国内の各評価機関の関係者や評価委員経験者にもお集まりいただき、国際的なワークショップを開催することとなりました。

このワークショップの目的は、米国と英国の各評価機関の評価者研修の目的と実践についての知識を得るとともに出席者全員による活発な意見交換を行い、評価者のスキルの向上を目指した評価者研修のあり方を考え、ひいては日本の高等教育の質保証に貢献するところにあります。

当日スケジュール

時間	内容	会場
10:00-10:15	会長挨拶 大学基準協会理事 大南 正瑛(本協会前会長 京都橘女子大学)	華厳
10:15-12:30	全体会	華厳
10:15-10:30	オープニングスピーチ 各評価機関の概要説明	
10:30-11:00	ゲストスピーチ1 Ms. Gillian Hayes <i>The Quality Assurance Agency for higher education(QAA) and its approach to Reviewer Training</i>	
11:00-11:30	ゲストスピーチ2 Ms. Patricia M. O'Brien <i>Not Inspectors or Consultants but Evaluators: Training Volunteers to Conduct Accreditation Reviews</i>	
11:30-12:00	ゲストスピーチ3 Mr. Ulric K. Chung <i>From Trade-offs to Training: How the Philosophy of Accreditation Affects Evaluator Training</i>	
12:00-12:30	質疑応答	
12:30-13:30	昼食	ピーチルーム
13:30-15:00	グループセッション グループ①: Ms. Gillian Hayes グループ②: Ms. Patricia M. O'Brien グループ③: Mr. Ulric K. Chung	サファイア アメジスト オーシャンブルー
15:00-15:15	コーヒーブレイク	華厳前ホワイエ
15:15-16:15	ラウンドテーブルディスカッション	華厳
16:15-16:30	閉会	華厳

I 全体会

開会あいさつ—国際ワークショップの開催にあたり—

司会 おはようございます。本日は学年度末の大変ご多忙な時期にもかかわらず、大学基準協会が企画いたしました評価者研修についての国際ワークショップに早朝からお集まりをいただきまして、まことにありがとうございます。最初に、大学基準協会を代表いたしまして、清成忠男会長の代理として大南正瑛理事からごあいさつを申し上げます。大南理事は、清成会長の前任者として平成13年から平成15年まで大学基準協会の会長を務められ、現在、大学基準協会の理事をなさっております。それでは大南先生、よろしく願いいたします。

大南 どうも皆さん、早朝からご参加をいただきましてありがとうございます。ただいまご紹介を受けました、大学基準協会の理事をいたしております大南でございます。最初に本日のワークショップ開催の趣旨について少しお話を申し上げて開会のあいさつに代えさせていただきます、かように思います。

皆さん方のお手元に、本日の「ワークショップの開催の趣旨」というのがございますので、ちょっとお目通しをいただきたいと思います。それで、先生方ご承知のように、わが国では昨年、2004年度からですね、大学に対する新しい第三者評価のシステムといたしまして認証評価制度と呼ばれるものが導入されました。これによりまして、各大学は、文部科学大臣から認証されました外部評価機関の評価を定期的に受けなければならないと、こういうことになった次第でございます。この制度改革を受けまして、この大学基準協会、J U A Aは昨年の8月に文部科学省に申請をいたしまして、その第1号の認証評価機関として認証を受けた次第でございます。そして2004年度から認証評価を開始しているという、そういう状況でございます。

ところで、省みますと、1991年にご承知のように大学設置基準の改正が行われまして、その折に自己点検・評価が、いわゆる各大学の努力義務として制度化されました。それから何と早いもので、もう10年が経過をしておるわけございまして、このたびこういう新しい第三者評価システムが制度化されることを機に、わが国におけます大学の質保証というものをどのように進めていくのかということが最大の課題になろうかと思えます。

この大学評価をより実効あるものにしていくためには、まず大学が充実をした自己点検・評価活動を実施されると、そうしてその成果を自ら公表されると、そして大学運営の戦略的な政策にそれを結実されるということがもう何よりも大切かと思えます。その上に立って、それを評価する側の外部評価機関、とりわけ、レビューアーの役割というものがきわめて重要になってきているというように認識をいたしております。

J U A Aの評価と申しますのは、ご承知のように、同じ正会員大学の教職員によりますピアレビューというものをベースにいたしております。したがってJ U A Aではですね、評価の公正性を担保いたしますためには、評価プロセスの適切かつ効果的な運用を確保するということが大変必要であるというように考えてまいりまして、こうした評価プロセスを十全に運用していくうえで評価者の役割というものは大変大切だというように考えてまいりました。私も長年にわたりまして相互評価のレビューアーを務めさせていただきました経験からもそのように思っております。そして、具体的な評価のための実務マニュアルを作成をまいりました。そうしてまた評価者研修というものを毎年ですね、

全国的に実施をしてみいました。

これまでのJ U A Aの経験から申し上げまして、実際の評価が評価者一人ひとりの専門的な知見に負うところがきわめて大きいとは申せ、この評価者研修を具体的な評価のスキルアップに直接的に連動させていくためには、さらに進化した新しい研修プログラムの開発が大切であるというように考えてまいりました。そして、それを具体的に表示するものとして評価手法を記述いたしましたマニュアルの整備が必要であるというような事柄を認識をしてきたわけでございます。

そこでこのたびJ U A Aでは、文部科学省の調査委託研究の一環といたしまして、レビューアーに対する研修のあり方をテーマにいたしまして、大学評価に関しまして長い経験をお持ちのアメリカ、ならびにイギリスの大学評価機関から、評価者研修を運営する専門家をお招きをいたしました。そして国内の各評価機関の関係者の皆さん、ならびに評価委員の経験のおありの先生方にお集まりをいただきまして国際的なワークショップを開催することになった次第でございます。

後ほどまた紹介があると思いますが、本日は、英国のQ A Aからヘイズさん、それから米国のN E A S Cからオブライエンスさん、同じくA C P Eのチャンさんをお招きいたしております。三方は、いずれも機関別、あるいは専門分野別の評価には長年の豊富なご経験を持っておられます。また大変高いご見識をお持ちの方々と伺っております。ご多用の中をこうしておいでいただいたことに対しまして、協会として大変ありがたく、お礼を申し上げたいと思います。

このようにいたしまして、本日はですね、米国と英国の各評価機関の評価者研修の目的と実践についてのご経験をお聞かせいただきますとともに、出席された皆さん方によります自由な意見交換をしていただくことによりまして、レビューアーのスキルの向上を目指した評価者研修のあり方を考えてまいりたいというように思います。このことはおそらく今後の日本の高等教育の質の保証にも少なからず貢献するところがあるかというように思っております。どうかご出席の皆さん方には、本日そんなに多くの時間があるわけではございませんが、ひとつごゆるりとしていただきまして、自由な意見交換のうえ、このワークショップを実りあるものにしていただきたいと思っております。

以上をもって開催のあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

英米両国における評価者トレーニングの実際

質保証の国際連携を評価者トレーニングから考える

鈴木 皆さん、おはようございます。今日午前中のセッションの司会をさせていただきます、国際基督教大学の学長を務めております鈴木と申します。よろしくお願いいたします。

今、大南前会長がごあいさつの中で申しましたように、自己点検といいますが、今まで自助努力であったものが法的に義務化されました。そして改めてわれわれの鋭意として自己評価をしていかなければいけないという時代に入ってきました。

お手元にアメリカのアクレディテーション、あるいはイギリスのエバリュエーションということで概要が書かれた資料をお届けしてありますが、アメリカにおいてもイギリスにおいても、もう100年になんなんとする歴史を持っているわけであります。ですから質の保証という点に関しましては、やはり一歩先んじている面がありまして、このたび、わが国においても、認証評価というものが義務化されたことに対しまして、そういう長い歴史を持つ組織を実際に運営していらっしゃる、あるいはそのエバリュエーション・チームを率いていらっしゃる、リーダーシップを発揮していらっしゃる方々を3名お招きいたしまして、今日、彼らの経験と彼らからどういう問題に直面してどういう解決をしたかということ等々をお話ししていただくとともに、われわれのこれから歩んでいくプロセスでこういう問題があるのだということを率直にぶつけ合って、活発な意見交換の場にしたいというふうに思っております。

このたぐいの国際会議というのはそうあるわけじゃないものですから、今回がおそらく初めてだというふうにわたしも認識しておりますが、おそらくこの質の保証の国際的な連携というものは、これからますます盛んに、あるいは必要になってくるわけで、これがおそらく日本における、その方向に向けての、われわれの努力の第一歩であるというふうに認識しております。その意味でご参加いただいている皆さんに感謝申し上げます。

一つ始まる前に申し上げておきたいことは、ここにご参加いただいている皆様方、いろいろな思い、あるいはいろいろな目的を持ってご参加いただいているというふうに私は認識しております。一つには、お一人お一人がいわゆるレビューアー、あるいはエバリュエーターとしてどういう素養といえますか、あるいは知識、技術を持ったらよろしいかという観点から、今日のゲストとしてお招きしている人たちのお話を伺いたいという、そういう目的でおいでいただいている方もいらっしゃるでしょうし、あるいは所属していらっしゃる組織を代表してこれからエバリュエーションを行っていく際に、どういうふうに組織としてアクレディテーション・オーガニゼーションが対応していったらよろしいのかというふうなこともまた必要であり、大切だということでおいでいただいている方もいらっしゃると思います。

この、大きく分けて二つの目的を持っていらっしゃるかなと拝察いたしておりますが、議論がいろいろ進むにつれて、それがミックスアップしてくる可能性があります。わたしはもちろんそれは大歓迎で、皆さんのお立場から活発な意見をいただきたいと思っております。あちらに座っていらっしゃるお三方のゲストスピーカーたちは、非常に経験豊かな方でいらっしゃいますから、両方の質問に十分答えられるというふうにおっしゃっていますので、どうぞお気軽にご自分の思い、あるいは抱えている問題について意見を、あるいはご質問をしていただきたいと思います。1日、短い時間ではありますが

ますけれども、非常に活発なセミナーにしたいと思っておりますので、どうぞ発言せずにこの場を去るということのないように、必ずお一方一つは発言していただくということをお願いいたします。

それではですね、この午前中のセッションでお三方にお話をさせていただくということになっておりますのでお三方をご紹介したいと思います。お三方はまず、イギリスの高等教育質保証機構 (Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA)) のミズ・ジリアン・ヘイズ、それからアメリカのニューイングランド地区基準協会 (New England Association of Schools and Colleges (NEASC)) のミズ・パトリシア・オブライエン。そして薬学教育ア krediteーション審議会 (Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE)) のミスター・ウーリック・チャン。いずれも評価に関する専門家でいらっしゃいます。この順でお話をさせていただきたいと思っております。

それでは最初にジリアン・ヘイズさんをお招きしたいと思います。

1 高等教育質保証機構 (QAA) における評価者トレーニングについて

QAAについて

ヘイズ 「おはようございます。」それ以上はなかなか日本語でお話はできませんので英語に切り替えさせていただきます。

今回はご招待、どうもありがとうございました。わたしにとって、またアメリカから来た二人にとりましても、日本のア krediteーション、そしてレビューアー・トレーニングについて学ぶよい機会だと思っております。そして皆様方にもわたしたちから学んでいただければと思います。

さて、今、QAAにつきまして、QAAというのが私どもの組織の略なんですけれども、よくご存じないかもしれませんので、まずバックグラウンドのご説明から入っていきたく存じます。

さて、今日のお話の内容ですが、この30分の間でこうしたことをお話ししようと思っております。まず最初に私どものミッション、役割についてです。そしていろいろなレビューをやっておりますが、どういうものを行っているのかという範囲についてお話しいたします。わたしどもの活動はあくまでもレビューでございまして、ア krediteーションとは呼ばれておりません。そして、レビューにつきましてはいろいろなものがあり、それぞれいろいろ違うんですけれども、それを全部まとめてレビューと呼んでおります。ですから一言でレビューといいましても、18のやり方があり、18のそれぞれのプロセスが違います。こうしたことを今イギリスでやっております。

まずわたしどもの国、イギリスは四つの国に分かれておりまして、これはそれぞれの議会も持っております。そしてそれぞれの国の中で、それぞれの行政もございまして、レビューの仕方もそれぞれに違ってまいります。今日のプレゼンテーションの中で、できるだけ共通のお話をしていきたいと思っております。そしてさらに、レビューアーのトレーニング、これも共通の部分を中心にお話ししていきたいと思っております。

午後は、小さなグループに分かれますので、もっと細かいお話をしていきたいと思っております。ですからその中で皆様のほうでご興味のある特別な分野があればお話しいたしますし、またわたしたちのやり方、それはまずいんじゃないかというようなご意見も歓迎いたします。ですから午後のセッションはそうした形でやっていければと考えております。

あとレビューアーの選び方とそのトレーニングのポリシー、そして、どういう将来の像を選んでいくかということもお話ししていきたいと思っております。その中で、ケース・スタディという形で具体例も

お話ししていきたいと思います。

QAAのミッション

さて、私どものミッション・ステートメントでございますけれども、最近このようになりました。昔はですね、ミッション・ステートメントが非常に長いものだったんです。これによって動機づけができない、長すぎて覚えられないというところがありましたので、このような新しいミッションに変えました。基本的には「イギリスの高等教育のスタンダードを確立する」ということなのです。そしてすべての機関を、そうした高等教育の質とかスタンダードのことだけではなく、すべての学位授与に関しまして、イギリスだけではなくて国外で授与される場合におきましても、その範囲に含めるということになっております。つまりイギリスの質がほかの国であっても同じ価値があるようにするということなんです。カリキュラムは違っていても構わないと思います。ただ学位を授与する場合には、イギリス以外のところで勉強しても同じ価値が得られるようにということを保証しようとしています。ですからこのように海外にもその範囲を広げています。また、高等教育のスタンダードを確立するということは、すべての学生が、少なくとも最低限のスタンダードの教育は得られるようにすることなんです。

また私どもとしましても、高等教育機関と協力してそのプロセスをさらに向上させていきたいと考えております。私どもの組織、そしてわたしたちの哲学、これは大学の、そして高等教育の継続的な向上、改善につながると信じております。

そして、実際にこの評価の中でいろいろなツールを使っています。いろいろなドキュメントやハンドブックや方法論があり、これはQAAだけで作ったものではありません。実際に大学で教えている先生方、また大学の職員の方々、そしてまたさらにいろいろなプロフェッショナルな方々や監督当局の方々、もしくは、例えば医学関係の分野の専門家の方々、そういう方々の支援を得まして、わたしたちのスタンダード、ツール、そして規程を整備してまいりました。そしてすべての高等教育機関にこうしたものを使っていただきまして、自分たちの質を継続的に改善、向上できるように、そしてこうしたツールやスタンダードをまたレビューアが使えるようにということを心がけてまいりました。継続的な改善は常に加えております。

また、すべてのレビューアから、訪問したところなどの経験の中からもいろいろな貴重な意見をいただいております。新しいアイデアも出てきます。そうしたものが、レビューのプロセスから出てきて、そしてそれをまた自分たちの大学で生かしたりするんです。ですからレビューをしたことによって学ぶ、そして自分たちの大学の向上に役立つ、そういった意味でこのピアレビューは大変重要なものです。

スタンダードとクオリティの定義

さて、いろいろな資料を受け取っていただいたと思うんですけれども、その中にわれわれの組織のスタンダードがあります。わたしたちがどういう行動をとるべきか、また、どのような価値を高等教育機関で、そして社会で共有していくべきかという、こうしたスタンダードがあります。今回資料として含めましたものは後で読んでいただいて参考にさせていただければと思います。

まず「クオリティ」、「スタンダード」といったときにいろいろな定義があります。国によってはこの二つを分けなくて、同じものとして定義しているところもあります。ただ、わたしどもは分けています。スタンダードというのは、まずあらかじめ決められているものであるとしています。この場合

はイギリスのアカデミック・コミュニティ、学会関係者によって決められていて、その中で所定の課程を修了したことを認めるために、到達しなければならないレベルを明確にあらかじめ規定しているというものです。また、授与される学位、例えば修士ですとか博士ですとか、そうした学位の授与に関して、到達しなければならないレベルを明確に規定したものなんです。事前に規定していくこと、そしてこれを実際に公開して、実際に学会関係者も、そして社会にも、どういうレベルのクオリフィケーションがあるのかということをはっきり知らしめていくということです。

ではクオリティとはどういうことかということになります。これはまず効果を決めたものです。つまり学生が経験するプロセスの効果がどのくらいのレベルにあるかということなんです。ですからここでクオリティ、質といったときには、当然教えること、そして学習の場としての質、そして学生が受け取るものがあげられますが、加えて、これについてどのようなサポートができるのか、どういったカウンセリングやガイダンスを受けられるのか、またこれからの仕事をするうえでのキャリアアドバイスを受けられるかなどがあります。また経済的な問題についての相談もあると思います。生活が苦しい学生もいるでしょうから、そうしたものも含まれます。また質といったとき、すべての学習のために必要なリソースが含まれてきます。図書館やコンピュータといった従来型のリソースだけではありません。人も入ります。つまりスタッフですね。そうした人材が必要なわけです。それが教育プログラムの中に貢献していきます。そして例えば研究所とその設備、教材、特に専門的なものですね、職業訓練では特にこうしたものが重要になってまいります。そしていろいろな定義があり、いろいろなフィーチャーがあると思います。学生がよい経験をして、それによって実際にその資格を取るような、そうしたスタンダードが確保できるようにするというようなことなんです。

評価の目的

さて、わたしどものやり方ですけれども、ほかのところとは少し違うかもしれません。まず最初に、どうしてレビューをやるのか。イギリスでは実はこれ、自主的なものではございません。というのは、イギリスの高等教育は公的なものが多いわけなんです。実際に私立の高等教育機関、つまり私立大学などは少ないのです。形は違ってもレビューは義務づけられております。そしてこのプロセスの中で政府が目指すもの、それはあくまでも責任です。イギリスの税金が高等教育のために使われているわけですから、当然国民も、また政府も、それだけ使ったのだから、それだけの価値は得られなければならないということになるわけなんです。ですから若い人たちが最善の教育を受けられるという法的な要求条件というものがあります。

さらにイギリスにおきましては、クオリティとスタンダードにつきましてすべての教育段階において公開されております。5歳の子供の教育から中学、そしてその上の高等教育機関まで、その情報がしっかり出ていかなければならないということが義務づけられております。

そして最後に、非常にこれは重要なことであり、また多くの人に関心のあるところだと思いますが、教育の質を上げたいということがあります。私どもの組織の中でも、これを責任だと感じない人はいません。つまり情熱を持って信じているのです。わたしたちのやっていることは教育の質の向上につながっているんだと、すべての学生が最善の教育を受けられるようにするということがわたしたちの役割なんだと。これは3番に入れましたけれども、政治的に見れば3番目かもしれませんけれども、わたしたちにとってはこれが一番重要な点なんです。

教育評価 (Subject Review)

さて、皆様の教育制度、これはイギリスとはずいぶん違うというふうに考えております。多分日本の制度というのはアメリカの制度に近いと思います。したがって、ここでイギリスの細かいところまで、こういうようにやっている、ああいうふうにやっている、どうしてこうやっているんだとお話しすることはあまり役には立たないのではないかと思います。ただ、お昼の時間などに、どうぞ関心のある方は私に個人的に聞いてください。どんどんお話ししていきたいと思っております。ただ、わたしたちがどういうことをやっているのかということ、大まかなところでお話ししたいと思います。

例えば医学、歯学、歴史学、地理学、工学などすべての科目を含んでレビューをします。これをサブジェクト・レベル・レビューと呼んでおまして、これは大学だけでなく、さらにこれはファーザー・エデュケーションを提供するカレッジでも行われております。最近ファウンデーション・ディグリーという新しい学位の種類が出てまいりました。これは本当に新しいものなんですけれども、それに対するレビューも別にあります。そしてさらに専門職団体によるレビューというものもございます。これは新しいもので、今パイロット・プロジェクトとしましてエバリュエーションとアクレディテーションを一緒にするというのを、整骨医学の審議会で行っております。このようにアクレディテーションをやるという試みも始めております。

機関別監査 (Institutional Audit)

以上ご説明したのは、高等教育レベルの教育評価に焦点をあてたものです。これとは別に教育機関のマネジメントにより比重を置いた評価も行っています。これを機関別監査と呼んでいます。

ただ、英国の地域によって名前の呼ばれ方が少し違います。この機関別監査では、例えばスコットランドになりますと、新しいことが試みられております。チームの一員として学生を監査に参加させるというやり方です。監査といったときに、どうも財務的な監査という印象を与えてしまうかもしれませんが、そうではありません。学生がこの監査活動を教員と一緒にやるということが非常に面白い試みではないかというふうに考えておまして、私自身、このプロセスでどういう評価結果が出るのか、大変関心を持っております。これを英国全土にも拡大できないか、大変関心を持っております。

この機関別監査では機関の長である副学長に対して、質の保証はどのようにやっているのかということをお聞きするわけでありまして、すなわち授与する学位の中身が名称にふさわしいものか、その学位にふさわしい水準を持っているか、あるいは機関の管理はどのようにやっているのか、どういった方針やどういった手順を使って、本当にいい仕事を学生に対してやっているということを担保しているのかということをお聞きするわけでありまして、ということで、この機関別監査、レビューはどういった形で行うにしろ、かなり大学のシニア・レベルにある人たちを対象にしたものであります。内容的には学生への活動なども評価をしておりますが、しかし中心はいわゆるシニア・マネージャー・レベルが対象になります。

大学には特にメインキャンパス以外の例えば産業界、あるいは海外でも活動をしているところがたくさんあります。こういったところでは、また違うコラボレイティブ・オーディットということを行っております。これによりまして、この品質がそういった資格を提供しているところ、場所を問わずきちんと質的に同等であるということをお評価しているわけでありまして、特に海外で学位を出している場合、例えばイスラエル、マレーシアなどで学位を提供しているところがあります。そこでは海外での特別監査を行っております。例えば今年ですが、英国の大学のうち、中国にキャンパスを持っているところ6箇所を訪問して評価することになっております。これは品質あるいは基準が的確なもので

あるということの評価するということが目的であります。

またたとえば、カレッジでユニバーシティ（総合大学）を目指しているところがあります。こういったところに対しては、そのユニバーシティというタイトルが適切であるかどうかということの評価を事前に行うということもしております。

評価方法について

ということで今大まかな説明をしまいましたが、実際のやり方といたしましては18のやり方があります。もう少しまとまっていると作業はやりやすいのですが、そうすると今度は人生がつまらなくなってしまうかもしれません。

さて、このレビューの方法、18通りあるわけですが、共通点もあります。ミッション・ステートメント、あるいは基本的な哲学は同じであります。すなわち、ピアレビューであるということがまず共通項であります。ジャッジメントはエージェンシーのスタッフが行うのではなくて、皆さんのように大学の関係者によって行われます。職業に関係の深い科目はその職業からキーパーソンに参加してもらいます。こうした人物は、まさにその領域についてパートタイムで講義も行うという人たちも多く、本人が大学でその領域を治めているので、何が本当に求められているのかということがわかっています。こういった人たちがチームを組んで評価をしていくわけです。そのチームのサイズでありますけれども、これは各学部何名ぐらい学生がいるのかなどということでもかなり異なっております。

先ほど、事務局の方から実施規範（code of practice）というものがあるというご説明がありました（注、本報告書資料編「イギリス高等教育質保証システム」参照）が、これも共通項ということになります。大学のストラクチャーごとに異なりますけれども、いわゆる基準あるいは水準とっていいのではないかと思います。すなわち、そこには何が書かれているのかといいますと、それぞれの資格として何が求められるのか。これは国家資格であろうと、あるいは学部の学士号であろうと、あるいは修士号であろうと博士号であろうと、ステートメントとしてその学科領域の専門家が合意をしていて、それぞれの学科領域別に、少なくともこれはカバーしなくてはならないということをもとめたものです。最低限これは教育機関として提供されてなくてはならないものであるということの規定したものであります。

そしてこの実施規範は11の章で構成されていて、それぞれの章が冊子になっております。これもやはり大学の関係者がまとめたものです。いわゆるグッドプラクティスが設定されたもので、これらの章には例えば毎年行うモニタリングに関するもの、あるいはプログラムの実施方法に関するもの、あるいは高等教育、特に障害者向けの高等教育はどういうふうにあるべきか、といったことに関するものもあります。これらの文章はあくまでも私どもQAAが自主的に作ったものではなく、大学のほうが自主的に作ったもので、それを私どもが出版をしています。ですから、執筆をしているのはあくまでも大学側であるということです。いってみればチェックリストのような形で、これはやった、これはやったということで、高等教育機関でグッドプラクティスとして使えるようにしています。規範的なものということではありません。

私どものプロセスはあくまで自己評価をベースにしたものでありますが、その自律性をさらに推進してもらいたいと考えています。すなわち、もう大人の機関であるので自分たちで自主的にできるはずだというのが基本的な考え方です。自己評価というのは、われわれのために何かを改めてやってもらうということではなく、教育機関がすでにやっていることであろうということ想定しております。

われわれのチームが、例えば質問をする、そして討議をするということの中で、これが的確に動いているということを検証しているわけです。

私どものレビューは、通常かなりの期間にわたって行うというものであります。すなわち数日間だけやってそこで判断をするということではありません。例えば訪問をし、もう一度戻ってきていろいろと分析をし、そしてまた再訪問をするということを繰り返します。質問も何度も何度も繰り返して行うということで、短期的に集中してやるというものではありません。そしてどのメソッドであれ、最終的には報告書という形で公表をされることとなります。

教育面でのインフラという話をいたしましたけれども、この詳細は私どもウェブサイトをご覧くださいとさせていただきますとおわかりいただけるかと思えます。皆さん、ダウンロードしていただければ結構かと思えますので、私のほうからペーパーで資料を用意するということはいたしませんでした。

主なレビューの活動といたしましては、いろいろな文書類をレビューアークが熟読をし、分析をするということをいたします。また、学生のやっている活動がどんなものであるのかということ吟味し、そして学生自身から話を聞くということもしております。これはとても重要です。スタッフからも話を聞きます。さらに、当然のことながら当該機関に関してはフィードバックを提供するというをしております。その際、一方的にこちらが批判的な判定をするということではありません。大抵の場合20週間のうちに判定を行い、その報告書を作成するというをしております。レビューによりましては、学生に対して、いわゆる自己点検に近いものを提出してもらうということもしております。また、職業教育に関する分野では、雇用側とのミーティングもやります。さらにはまた専門職団体や規制機関と協力をするということもしております。また実際の授業あるいはミーティングを観察するというのもいたします。

評価者トレーニング

われわれのトレーニング方法は、当然のことながらこれらが網羅できた内容でなくてはならないということになります。まず大学側からレビューアークの指名を受けます。あるいは専門職団体などからの指名を受けるということもします。そして大学側はきちんとした役割を果たせる人を指名してくるものと信頼をしております。通常の場合、レビューは希望者のほうがその必要な数を上回っております。教育関連の専門誌などで応募をするということなどもしております。また、専門分野のコード化をして、それぞれの教育機関に対して、このコードに照らし合わせて分類をするということをお願いしているわけでありまして。そしてレビューアークもこのコードに照らし合わせて、自分の専門分野がどこだと思ふかということの分類をしてもらいます。このデータはアクセスで管理しています。

もちろんトレーニングには、ポリシーがあります。何といたっても基本にあるのは、必要なスキルを元々備えた人たちであり、われわれのトレーニングというものはあくまでもそのスキルをレビューの中でどう使っていくのかを身につけてもらうということでもあります。つまり、検査という形ではなく、あくまでも協議的な対話というのがわれわれのレビューの仕方だと考えておりますので、トレーニングの内容のかなりの部分が行動に関してのトレーニングになります。それから分析方法、あるいは報告書の作成の仕方とその実践を教えるということをしていきます。そしてレビューアークが本当に自信を持ってその仕事果たせるのだということを教えています。

評価はあらゆるものを対象にしています。トレーニング・プログラム自体の評価も、大学に対するレビューが終わったところでやっています。さらにすべてのチームメンバーに対してチーム全体のパフォーマンスと個々のメンバーの評価もお願いをしています。そして必要があれば追加的なトレーニ

ング・サポートもしています。またメソッドそのものが変わりますとまた再訓練をするということをしております。

お手元の資料の中に入っているものについては、午後に取り上げることになるかもしれませんが、私どもの3日間のトレーニング・プログラムの内容を一例としてご紹介しております。シミュレーション、ロールプレイ中心のトレーニング・プログラムとなっております。一つだけトレーニング・プログラムをご紹介しておきますと、これはマーム大学という架空の大学の模擬自己評価をレビューするというのをトレーニングの中で行っております。これは今日の午後、もう少し詳しくお話ができるかもしれません。

将来の発展に向けて

最後に、今後何を期待しているのかということをご紹介いたします。われわれはプログラムに大変自信を持っておりますけれども、でもまだ改善の余地があるということも承知をしております。そこで、最初のレビューを行った後、レビューアークからフィードバックも求めています。すべてのレビューアークから、直接的なフィードバックが得られればよいと考えているのですが、残念ながら今は全員に対してこれがまだ実現をしております。1,000人ぐらいがレビューを実際にしているんですけども、毎年実際にフィードバックが得られるのは100名ぐらいということでもありますので、どのようにこのレビューの仕方を改善・向上していけばいいのかということ、コスト効果のある形でこのフィードバックを評価のスキルを改善したいと考えている人に提供できないかということ、現在模索中であります。

また、現在はフェイス・トゥ・フェイスでトレーニング・プログラムを行っておりますが、これをもう少し電子的な形でできないかということも模索しております。遠隔学習ということです。

さらにレビューのコア・スキルのうち、すでにトレーニングとして修了している部分、これをクレジットとして認められないかということも今検討をしております。レビューのスキルとして、すでにもうそういうものは持っているという方はそれをクレジットとして認めたいということでもあります。ただこれはかなり長期的な、かなり先のゴールということになります。

以上、駆け足でございましたが、私どものレビューについてお話をしまいいりました。昼食を食べながら、あるいは今日の午後、さらにご質問を出していただければ詳細をご紹介をしまいたいと思います。ありがとうございました。

鈴木 ヘイズさん、ありがとうございました。

2 アクレディテーションのためのボランティアのトレーニング —検査官でもコンサルタントでもない評価者として—

鈴木 それでは、ニューイングランド地区基準協会 (New England Association of Schools and Colleges (NEASC)) からおいでいただきましたパトリシア・オブライエンさんをご紹介いたします。ニューイングランド・アソシエーションは、この表を見ますとアメリカで2番目に古い協会ですね。一番古いのは、アメリカ獣医学協会 (American Veterinary Medical Association Council on Education) 1863年というのがあるんですが、それについて1885年に創立されたという、非常に伝統があり評価

の高い協会であります。パトリアさん、お願いいたします。

NEASCの概要

オブライエン こんにちは。今日は皆さんの前でお話しすることができて大変うれしく、光栄に思います。

さて、今日のプレゼンテーションで、メインにお話ししたいのは、どのように評価者をトレーニングするかということでもあります。それでもやはり背景としてニューイングランド・アソシエーションのご紹介をしておいたほうが良いと思います。それによってわれわれのトレーニングの方法が、いっそう皆様にご理解していただけるのではないかと思います。ニューイングランド地区基準協会というのは、その傘下に六つの評価委員会を持っています。この評価委員会はさまざまな学校に対して評価をしています。例えば小学校、中学校、高校、私立の学校も州立の学校も含まれます。それからアメリカ系の教育を海外で実施しているところに対してもです。それから私が仕事をしている高等教育のための委員会（Commission on Institutions of Higher Education）は、カレッジおよびユニバーシティーに対して評価サービスを提供しています。

米国には六つの地区基準協会（regional accreditation association）があります。われわれのニューイングランドは、ちょうど上の端のほうに書いてある部分に相当します。ニューイングランドにあるメイン、ニューハンプシャー、バーモント、マサチューセッツ、コネチカット、ロードアイランドという六つの州にある学校を評価しています。ここに書いてありますように六つ、六つ、六つと、すべて偶然なんですけれども、全部6という数字がそろっています。六つのアクレディテーション団体があってそのうちのわれわれの協会には六つの委員会があって、六つの州があるということです。ところで、大学の数でありますけれども、ニューイングランドでは200校、そして四つの海外の学校も評価しています。

コミッショナーの数は20人で、この中に学長、副学長、学部長、教員、図書館司書、財務の責任者たちなどが含まれています。また、直接高等教育に携わっている者でなくても、評価に対して興味を持っている人たちも含まれています。それからスタッフの数は7名です。そのうち4名はプロフェッショナル・スタッフと呼ばれるもので、大学を卒業した、ペーパーを書いたり政策を作ったりする人たちです。そして3人は、いわゆる秘書的な仕事をしてくれる事務の人たちです。ほとんどの仕事を担っているのは何百人というボランティアの人たちです。われわれの協会に加盟している高等教育機関で仕事をしている人たちで、ボランティアとしてこの仕事のために時間を割いてくださる方々です。

次のスライドです。ここにはわれわれが評価している高等教育機関が書かれています。かなり多様だと思います。その中の一部だけをご紹介します。例えば州立のものがあります。イタリアック体で書いてあります。それから私立大学がそれ以外です。例えばプライベート・リサーチ・ユニバーシティーとして、ハーバード大学、それからコンプリヘンシブ・ユニバーシティーと呼ばれているものにニューイングランド大学、セント・アンセルム・カレッジ、スミス・カレッジなどがあります。ちなみにスミス・カレッジは、女子大学です。コミュニティー・カレッジも評価しています。これはアソシエート・ディグリーを授与しています。社会人を教育している大学です。それから専門職教育機関もあります。つまりこれは、建築士になりたいとか弁護士になりたい、そういった専門の分野で教育をしている機関です。それから社会人だけを対象としているウッドベイリー、アーバン・カレッジといったところもあり、そこでは、普通の大学よりも学生の年齢構成が高くなっています。カレッジ、ユニバーシティー、インスティテュート、センター、スクールのようにいろいろ名称も異なる

ります。アカデミーというのもあります。これは多様な性格を持った高等教育機関を評価していることのあらわれだと思います。

そしてこういった高等教育機関に対して四つのプロセスを踏んで、われわれは評価をしています。まずはミッションと目的です。高等教育にふさわしいかどうかをわれわれは評価します。そしてそのミッションを達成するうえで財務的・物理的・人材的に十分なリソースがあるか。ジリアンが先ほど言ったように、人を資源と考えるのは私どもはあまり好まないのですけれども、ミッションを達成する人材ということで考えています。三つ目が、目的を今達成しているということを証明できるかどうかです。そして四つ目は、ミッションの達成が今後も継続的に将来にわたって行われるかどうかです。4年後はどうか。皆さんのお子さんが卒業するときも同じようなミッション達成能力を持っているかどうかをわれわれとしては評価しています。

われわれのアクレディテーションには二つの目的があります。一つ目が品質の保証です。最低基準、品質基準を満たしているかどうかの確認です。そして二つ目は高等教育機関による改善への支援です。常によりよいもの、そしてより効率的に効果的に教育を行えるように支援することを目的としています。

評価のための基準は、すべての評価活動の基になっています。そして全機関に適用されるものです。先ほど申し上げたように性格はいろいろなものがあります。とても小さいアート・スクールから大規模総合大学までありますけれども、同じスタンダードを適用しています。高等教育の活動の全般にわたるところを評価しています。最近スタンダードを改定しました。これは10年に1回のことです。新しい基準については皆さんのパケットのほうに入れておきました。

評価プロセス

ここまでで私の組織のほうの紹介をしてまいりました。では次に、どのようにアクレディテーションを行っているかを説明したいと思います。日本と同じように三つの部分に分かれています。まず、高等教育機関が自ら行う自己点検です。それから同僚である評価者が行う実地視察、そしてコミッションが最終的に行う教育機関のステータスに関する決定です。

最初のセルフ・スタディ（自己点検）、これはプロセスであると同時に成果物でもあります。高等教育機関にとっては自己点検をするチャンスになります。自らを点検することによって、高等教育機関としての効果・効率を点検することができます。通常18カ月から2年ほどかかります。いろいろなメンバーが多数参加します。例えばアドミニストレーター、教員、理事、学生などです。大学に対しては、正直に率直に自己点検をしてくださいとお願いしています。強いところは、もちろんそのようにおっしゃってください、でも改善の必要なところは正直におっしゃってくださいとお願いしています。そして、弱いところは、それを正直に認めたいうえでどう改善したいのか、またできるのかを考えてほしいといっています。

その結果を、大体100ページぐらいの報告書にまとめていただきます。ご想像になれると思いますけれども、100枚ですまないこともあります。11の基準にしたがって、11の章に分けて書いていただきます。そしてそれぞれの章には、「現状 (description)」、「評価 (appraisal)」、そして「今後 (future)」という三つの部分を書いてもらいます。今、基準に合っているかどうか。それが現状です。二つ目は、どのようにしてわれわれは基準を満たしているのかという評価。そして三つ目が、将来どのようにしていこうとするのか、改善に向けてどのような計画を持っているかなどです。そして最後に、データフォームにまとめられた資料を添付します。大体10枚ぐらいのフォームに、現在の学生の在籍状況、

教員組織、財務状況などを記入してもらいます。英語ですけれども、もしご希望の方はEメールでリクエストをしてくだされば私のほうからお送りすることができます。これがセルフ・スタディでした。われわれの評価プロセスの三つのパートの第1番目と位置づけています。

第2番目、これが実地視察です。実地視察は4日間かけています。日曜日の午後に始まって水曜日の午前中まで続きます。大体メンバーは6人から8人ぐらいですが、チームの人数というのは、評価する大学がどの程度複雑かによって決まります。チームメンバーは基準を理解している人たち、11の基準のそれぞれについて知識のある人たちです。このチームメンバーについては後でご説明したいと思います。そして、大学にいる間にいろいろな人にインタビューします。学長、副学長、学部長、教員、学生、理事、また、ときには卒業生に対してインタビューをすることがあります。卒業生が卒業後どういった生活をしているかを見たいからです。それからカタログ、教員用のハンドブック、学生向けのハンドブックといったドキュメントも見ます。

そして水曜の午前中、イグジット・レポートと呼ばれる最終報告書をまとめます。そこには視察中に気づいたことをまとめます。

ステップの3番目は、コミッションがアクレディテーションのステータスについて決定を下します。これは実地視察を行った次の学期に行います。秋に実施視察をした場合は春に決定をします。大学側から提出された資料とチームからの報告を参考にします。また、コミッションは大学の学長や実地視察チームのリーダーと面談も行います。決定が下されると、大学の学長に対して手紙を送ります。その手紙の中には、評価結果とその理由、また何かフォローアップが必要であるとかもう一度視察をしたいというようなことがあれば、それについて書かれています。

今申し上げたことは1サイクル10年になっておりまして、本格的なセルフ・スタディは10年に1回行います。実地視察もそうです。ただし、中間報告というのがあるって、最新のキャンパスの状況について報告するようになっていきます。何か大学のほうで大きな変更があった場合は委員会に報告をします。また委員会のほうから、時々でありますけれども学校に対して問題点の改善状況について報告を求めることもあります。

評価チームメンバーの選任

評価チームについて、ここでもう一度、もう少し詳しいお話をしたいと思います。1チーム大体6人から8人くらいですけれども、大きな大学の場合は当然人数も多くなります。評価者はピア大学(peer institutions)と呼ばれている、つまり似たような大学からメンバーを選びます。例えば、州立大学であればほかの州立大学から、それからリサーチ・ユニバーシティーであればリサーチ・ユニバーシティーから選びます。しかし、同じような地域にあって学生や先生を取り合うような競合関係にあるところはその対象としません。また、評価をする候補者にとっては何か利害関係があるかどうかをあらかじめ聞いて、ある場合は遠慮していただきます。例えば、今回評価をする大学のポジションに応募したけれども断られたことがあるとか、近い親戚が働いているかとかいったようなことです。そしてチームのメンバーですけれども、財務、図書館、学生サービスとかプランニングとか、それぞれ11ある基準のいずれかの分野の専門家です。旅費は大学側のほうで払いますが、それ以外の報酬というのはありません。そしてチームの中の一人がリーダーになります。この人は1年前に指名されます。それ以外のメンバーについては、実地視察をする一つ前の学期に指名されます。

評価チームの役割

評価チームには二つの役割があります。まず一つがセルフ・スタディの検証です。あらかじめセルフ・スタディのレポートは読んでおきます。そしてキャンパスに行ったときに、その報告が正確に現状を反映しているかどうかを確認します。また、チームのほうにお願いしているのは、コミッションの目となり耳となることでもあります。コミッションがすべての大学を訪問することはできません。そこで評価チームの情報に頼らざるを得ませんので、目となり耳となり働いてもらう必要があります。これがチームの仕事です。

では、してはいけないこと、あるいはほしくないことというのもあるわけですが、これもわれわれのほうでは定義しています。例えば評価をする人たちというのは検査官ではありません。虫眼鏡を持って問題をあら捜しするようなことであってはいけないわけです。また、大学に問題があった場合は、それが大体見えてくるわけであります。その問題が見えると、どうしてもコンサルタントのような気分になって、「こうしたらどうですか」ということになってしまうんですけれども、それは確かに興味深いことではあります。エバリュエーションが目的であります。基準に対してどういう状況なのかを評価することが目的であって、どう改善するのか、コンサルトに応ずるべきではありません。

チームは何をするのか、ここにリストアップしました。上から三つは飛ばして、四つ目について申し上げたいと思います。アメリカの場合、ホームキャンパスと違うところにキャンパスを持っている大学がたくさんあります。またはインターネットを使って教育をしているところもあります。こういったところでの教育の質、大学の質というのも評価対象になります。

それから大学の長所、欠点についてチーム内で合意ができますと、最終報告を作成します。それについては大学と委員会の両方に提出します。しかし、非公開の提言については、コミッションにのみ送られます。この中には、アクレディットすべきか否かが書かれています。そして最後にチームは最終報告書を作成します。そこには大学コミュニティのメンバーと共有できる、主要な評価結果が記述されます。

評価者に求められるもの

では、どういった評価者が適切な評価者なんでしょうか。もちろん基準について、高等教育全般についてわかっていることは当たり前でありますけれども、コミュニケーションのスキルも重要です。いい質問をしてきちんと耳を傾けることのできる。そして正しい判断をできること。しかしこの判断は、ほかの人のアドバイスや新しい情報を聞いたときに柔軟に変えられるような人でなくてはなりません。それから自分たちが見聞したことについては他言をしない、秘密を守る人たちです。また、チームワークが必要ですので仲良くやっつけていける人、自分のアイデアをほかの人にうまく説明すると同時に、ほかの人の話にも耳を傾けることのできる人です。また仕事の速いということも要求されます。水曜日にキャンパスを出るときにはドラフトが完成していなくてはなりません。そして最後に、いいゲストであるということ。大学へ赴いていろいろな世話になるわけです。それに対して気持ちよく感謝をできる人です。

ところで今回、大学基準協会の皆さん、大変私を歓待してくださいましたので、私はこの機会にお礼申し上げたいと思います。

評価者トレーニングの目的

さて、次はレビューアーのトレーニングです。1年間に三つワークショップを開催しています。そ

のうち二つは新しいチームメンバー向けのものです。参加者は大体 25 人から 30 人をワークショップ 1 セッションごとに受け入れています。新しいチームリーダー向けに一つワークショップを開催しています。参加者の人数は 7 名から 12 名程度です。

われわれはトレーニングでいくつかの達成目標を設定しています。トレーニングでわれわれが第 1 の目的としているのは、ア krediteーションについてきちんと理解してもらうことです。ア krediteーションがなぜ大事なのか、今日われわれはどういった課題に直面しているのか。多くの方々は大体のことはわかっているんですけども、トレーニングをすることによって、それをきちんとしたものにしておきたいと考えています。

先ほど申し上げた三つのプロセスについても、それぞれのステップについて説明します。そして、実地視察する前に準備をすることが重要であるということ、それをトレーニングの中でしっかりと理解していただきます。特にセルフ・スタディのドキュメントについては、それをしっかりと読んでおくことが大事だということをここでトレーニングします。また、もしかしたら直面するかもしれないような問題についてもここでトレーニングしておきます。それからチームのリーダーの役割をどうヘルプできるのか。それからレポートの書き方、コミッションにとって役に立つようなレポートの書き方をトレーニングします。新しくエバリュエーターになる人たちがどういうふうに関係を書いたら、最終的にそれを読む人たちの役に立つのかをここで教育します。

新しくチームのリーダーになる人に向けてのワークショップでは、その役割にかかわる責任について説明をします。視察の前の学期に 1 度、評価する大学を訪問しておくことを、私たちのほうからお願いしています。そうすれば学長と会ったりして大体の感じというものがわかります。またホテルとかスケジュールとかの手配についても、そのほうが都合がいいと考えています。この予備訪問についてもわれわれのほうでアドバイスをしています。また、チームの運営について、7 人が参加するわけですので、どうしたらうまく運営できるのかということもここでトレーニングしています。それから、チームのリーダーは最終報告書に対する責任を負うことになりますから、チームが作成するレポートの書き方、準備の仕方をトレーニングします。

トレーニングの方法とマテリアル

さて、ワークショップの中ではいろいろな方に発表してもらいます。コミッションのプロフェッショナル・スタッフはわたしを含めて 4 人います。われわれスタッフもプレゼンテーションをしますが、実際に評価者の中でチームリーダーとして経験を積んだ人や、新人で、まだ 1 回しか実際にやったことのないというような方にもやってもらいます。こうした人々が最も適切な報告者と考えています。最近そうした立場に立った人の経験を聞くということも必要なことだからです。

さらに、いろいろな評価の場面でのアドバイスをもらうということもします。どのように事前の準備をするか、また実際に実地視察の間に何をやるか、どのようにレポートを書くのか、そして短い時間にいろいろなことをやらなければなりませんから、どのように時間のマネジメントをするかなどです。そして、やってよかったこと、大変だったことなど、どんなことでも話してもらいます。

また、セッションはインタラクティブに行います。ですから実際の評価チームの人たちにどんどん質問や意見を言ってもらいます。また、経験を積んだ人たちに、自分たちの経験を語ってもらうということもやっていただきます。中には、大きなグループだとなかなか質問をしにくいということもありますので、小さなグループでのセッションも行います。

また、ジリアンの話の中にもありましたけれども、わたしたちはケース・スタディを行います。実

際にシミュレーションをやりまして、実地でどういうことを経験するかということを経験して学んでいきます。

マテリアルとしてはいろいろあります。こちらのほうにサンプルがございます。これは、J U A Aのスタッフに渡しておきます。また、CDに入ったものもございます。これもJ U A Aのほうに渡しておきますので、もし関心のある方は、もちろん英語なんですけれども、どうぞEメールを送っていただければ、わたしのほうから喜んで直接お送りすることもいたします。

さて、こちらのスライドは評価者のトレーニング・ワークブックの内容です。こちらにありますように、いろいろな実践的なアドバイス、いろいろな役に立つ提案、またいろいろな経験を語っています。訪問の前、訪問中、そしてその後レポートを作成する段階と、いろいろあります。

それでは、そうしたマテリアルのサンプルをちょっとご紹介したいと思います。ワークショップでどういうことをするのかというと、例えばセルフ・スタディをどう読めばいいのかについてのアドバイスをします。セルフ・スタディの中で、どのようなクレームがあると言っていて、それをどのように使って、カリキュラムや教育方法の改善のためにどういうプロセスで役立てていくのかといったところを見ていきます。

こちらのほうが観察シートになります。セルフ・スタディについて、また実際にキャンパスに行ったときにそれぞれのスタンダードに合っているかどうかといったようなことをメモしたりします。

他の地域でも同様だと思いますが、われわれが特に重視しているのは機関としての有効性の評価です。

特に新人の方につきましては、どのようにインタビューをすればいいのかということをおアドバイスするためにインタビューのプロトコルを提供します。もちろん、これらはすべて常識的なアドバイスです。

もちろんいくつかの注意事項もあります。まず4番のところですね。評価者は、労働組合の問題には介入しないこととすることがあります。もう一つ注意書きとしましては6番目、「わたしたちのところではこんなことはやりませんよ」というようなことをいうこと、これもいけません。つまり、スタンダードに合わせるやり方はいろいろあるからです。

レポート作成のアドバイス

また、レポート作成についてもアドバイスがあります。こちらでも、まずスタンダードに注目することが重要です。そして、もちろんキャンパスに行きますといろいろと関心のあるところも出てきて、注意のそれることもあります。スタンダードがまず大事です。そして、最終的な書類をまとめ上げるのはチームリーダーですが、その中で自分の気に入った部分が落とされてしまうかもしれません。そういうこともあるということを書いてあります。

では、実際にそうしたレポートの中での問題点というのはどういうものがあるかということなんですけれども、つまり、「こうしたレポートを書いてはいけません」ということで書いてあります。それぞれのチームメンバーが、自分の受け持ち範囲を書くわけですが、その中で7番に書いてありますように、その中で長所も短所も書くということです。例えばですね、短所ばかり50個も並べていてもしょうがないわけなんです。できるだけフォーカスするということが必要です。ちょっと時間がなくなってまいりました。

あとケース・スタディについてお話しします。こちらには三つの実例がございます。これは、新しいチームリーダー向けのものと、新しい評価者に対してのものです。こういった問題に実際に直面す

るかもしれません。そうしたところを小さなグループの中で、じゃあどうしたらいいのか、どうやれば解決できるのか、どういうアプローチをとったらいいのだろうかということを話し合っていくわけです。そのようなことをこちらのワークショップではやっていきます。

評価者のフォローアップ

ワークショップに参加できない人には、マテリアルを送ります。新しいチームリーダーの研修の場合には、こちらから出向いて行って1時間ぐらいの面談を行うというようなこともいたします。また新人教育につきましては、実際に電話で、「マテリアルを送りましたけど何か質問がありますか」というようなことをいたします。また、新しいチームリーダー、新しい評価者には、「どんどんわたしたちのスタッフに問い合わせをしてください、何か問題があったら、何か質問があったらどんどん電話をかけてください」というふうに言っています。またチームレポートやレコメンデーションにつきましても、「ドラフトを送ってください」というふうに言っています。ここではどうこう書いてくれといった指図をするのではなく、ただ抜け落ちがないかどうかというチェックを行います。

この評価者のトレーニングの課題については午後、具体的にお話をしたいと思います。どのような課題があるのか、どういうところに取り組んでいくのかということです。ジリアンの組織でもそうだと思いますけれども、いつも改善と向上ということを考えています。トレーニングにおいても、常にフィードバックをもらいまして、そしてその中で改善・向上をしていこうと考えております。また、ワークショップの評価の対象となるものにはいろいろな分野があります。われわれは具体的な質問もしますが、ワークショップの中で、「どうしたらもっとよくなると思いますか」というような、そうしたオープンエンドの質問をすることもあります。そうしたこともお昼の時間にでもお話しできればと思います。

評価者の評価

最後に、チームリーダーとメンバーにお互いに対する評価をお願いしています。われわれはこれを非常に重く受け止めています。この結果をもとに、またチームリーダーやメンバーとして指名するかどうかを決めます。こうした評価者として多くを学んだというフィードバックを大変よく聞きます。大変な仕事であるけれども、彼らから学んだことが自分のためになったというようなフィードバックをもらいます。

こちらが私どものコミッションのウェブサイトになります。私が今日は駆け足でご説明いたしましたけれども、スタンダードですとかわたしたちのポリシーなどもウェブサイトにございます。こちらが私の連絡先です。どうぞ遠慮なく、Eメールでも何でも結構です、どうぞ私のできることがありますたらご遠慮なく。また午後にセッションでお会いできることを楽しみにしております。どうもありがとうございました。

鈴木 オブライエンさん、ありがとうございました。

それでは最後になりますが、3人目のスピーカーをお迎えしたいと思います。ウーリック・チャンさんであります。チャンさんは、Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) の評価者トレーニングの責任者でいらっしゃいます。チャン先生、よろしくお願ひします。

3 アクレディテーションの理念にもとづく評価者トレーニング —トレード・オフからトレーニングへ—

ACPEの活動について

チャン こんにちは。薬剤師教育認定評議会のチャンです。シカゴから来ました。よろしくお願いいたします。

まずJUAAの皆様、今回発表の機会をいただきましたことを感謝申し上げます。また来日以来、歓待を受けております。ありがとうございます。日本は2回目になります。ちょうど1年前、初めて日本にまいりました。

本日は、アクレディテーションの理念が評価者トレーニングにどのような影響を与えるのかということをお話したいと思います。すでにほかのスピーカーの方がおっしゃった点もありますので簡単にすませたいと思います。シカゴには評価機関がたくさんあります。私のオフィスはシアーズタワーのすぐ近くにあります。このスライドをよくご覧いただきますと、ここの建物の中に私どものオフィスは入っております。

ACPEは薬科大学の認定を73年にわたって行ってきております。1932年、米国薬剤師教育評議会(American Council on Pharmaceutical Education)として設立されました。その当時、薬剤師養成教育は全米で四つのアプローチで行われておりました。ACPEは1952年に教育省によって認可をされております。非営利の機関で、その資金はアクレディットした教育機関、薬学の継続教育の提供者、それからACPEを創設した親機関からの年間のグラントなどから得ているわけでありまして。CHEA(Council for Higher Education Accreditation)によっても私どもは認定されております。

ACPEの支援のもと、薬学教育はかなり多くの変化をこれまで遂げてまいりました。1975年には、卒業後も薬剤師教育は続けなくてはならないということが認識をされまして、いわゆる継続教育も対象として入るようになりました。1997年にはさらに多くの変化がありました。すなわち薬学の学位は、学士号ではなく博士号になるということになりました。また2003年にはわれわれの組織の名称も現在のように変わっております。現在、91の薬科大学がアクレディットされております。また、今、七つの大学がその申請をしております。さらに12の薬科大学の認定を検討中でありまして。そして今400以上の継続教育提供機関に対して認定を行っております。

今まで歴史的にいろいろな経緯を経まして現在の形があるわけですが、今どういったトレーニングがコラボレイティブ・プロジェクトとしてほかのアクレディテーション機関で行われているのかを最初にお話をしたいと思います。次に私どもACPEのトレーニングのアプローチについて紹介いたします。その理由も説明をいたします。またトレーニングをさらに向上させるための計画をご紹介します。

トレーニングのコラボレイティブ・プロジェクト

それでは12のアクレディテーション機関のトレーニングをまとめて、まずお話をいたします。このプロジェクト、これはコラボレイティブ・プロジェクトになるわけですが、私がACPEのトレーニングの教材を作っているときに元々始まりました。シカゴのほかのアクレディテーション機関との間で、いろいろなこういった資料、教材が共有できるのではないかとということでアプローチをいたしました。そしてそのためのライブラリー作りをしたわけですが。これによりまして教材を共有する、また標準化するということが可能になりました。特にアクレディテーション機関の中でも、小さなところ

であり資源を持っていないところには、これは大変有効なものとなっております。また品質向上にもつながっております。

現在 12 の機関が正式にこのプロジェクトに参加しております。興味を示しているところもたくさんあります。例えば検眼師教育にかかわっているところ、司書教育、整骨医学、あるいは獣医学などです。また、機関評価を行っている北中部地区アクレディテーション協会（North Central Association of Colleges and Schools）も入っております。これが 12 の機関ということになります。

どういう形でこの情報収集を行ったかではありますが、まず関係者が集まりまして、その次に、それまで使っていた教材を提供してもらうということを行いました。これは文書、ビデオ、あるいはウェブページなども入っております。そしてほかのアクレディテーション機関が行っているトレーニングを観察するというを行いました。

この調査を行った結果、五つトレーニングのタイプがあるということがわかっております。一つはセルフスタディ・レポートの評価のためのもの。二つ目が実地視察に関するもの。三つ目が評価報告書に関わるもの。四つ目が、アクレディテーションの決定を下す際の支援に関するものです。そして五つ目が、経験を積んだボランティアがトレーナーになるための支援と、新しい評価者のトレーニングに関わるものです。

トレーニングは複数受けるところもあれば一つというのもあります。例えば、報告書のレビューをするだけというところもありました。トレーニングにはいろいろな会場の形があるわけですが、まずは家でやる、それからチームディナーを兼ねてミーティングをする、あるいは会議形式で短いミーティングをする、1日のワークショップ、あるいは複数の日数にまたがるワークショップ、あるいは実際に実地視察をしたときに情報交換をするということもあります。

調査の結果いろいろなトレーニングの教材があるということがわかりました。多くのエージェンシーが、ハンドアウトの資料、ビデオなどの教材、ウェブページなどを提供しています。あるいは認定のプロセスや手順について電話で話を聞き相談を受けるということもあります。3日間のワークショップの中で、スタッフあるいはボランティアが、学生やアドミニストレーターの役割をするというロールプレイの形式をとっている評価機関もあります。また、ディスカッション、レクチャー方式、シャドーイングという形をとっているところがあります。シャドーイングとは、新人をベテランの人と一緒に訪問させてずっと観察をするという形です。それからメンター方式といって、これもシャドーイングに非常に近い形なんですけれども、これはベテランが若い人のサポートをするという形です。それからインターネットを活用するということができます。インターネットは今、大変普及をしておりますけれども、ビデオテープのような形で使われています。それよりもやはりトレーニングは実際に対面式で行う双方向のほうが効果が高いということがわかっております。

評価方法については、トレーニングのプロセスだけではなく実際の訪問のときにもかなり訓練がされているということがわかりました。訪問中にスタッフや経験豊かな評価者が新米の評価者と交流して、進ちょく状況を見、そしてアドバイスをすることがあります。先ほども申し上げましたように、メンター方式をとっているところもあります。これは新しいレビューアーにベテランがつくという形でありますけれども、それだけではなく、実地視察の際にもっとインフォーマルな形でベテランが支援をするということもよくあります。さらに、新しい人の場合にはいろいろな批評を受けるということもできますし、それから経験を積んだチームメンバーからレビューをしてもらうということも可能です。

面白いのは、これは正式な資格付与のプロセスではないということです。すなわち、このトレーニ

ーが本当に有効であるということで、いわゆる資格審査のようなことはしていないのです。しかしながら、本当にこの人が評価者になれるかどうかということトレーニングの中で見定めるということはできます。そこでトレーニングの中で、この人はあまり向いてないなというときには、その人はチームに将来的には入らないということもありえるわけです。

資格付与制度になっていないということは、それだけ評価機関の中で人選びを慎重にしなければならぬということになります。技術的な、あるいは対人関係のスキルということが重要なクライテリアになるということになります。どの評価機関でもこのトレーニングのアプローチ、それぞれ異なっているということがわかっております。トレーニングにかかる時間もばらつきがあります。もっとも財政的に余裕があるところが必ずしも包括的なトレーニングをしているとは限りません。どうも哲学的な考え方の違いということも反映されているようでもあります。

ACPEの組織

ということで、私どもACPEではどういったトレーニングの考え方をとっているのか、お話をしたいと思います。理念 (philosophy) といっておりますけれども、これは日々意思決定をするときに使われる、その根拠となる理念あるいは姿勢ということでもあります。評価機関は、正式なミッション・ステートメントを必ずしも持っているわけではありません。ですから理念というのは必ずしも文章化されているとは限りません。ACPEの場合には、だれがこの大学の自己点検を評価するのか、だれが報告書を書くのか、だれが最終的な判断を下すのかということにこの理念が影響を与えることになります。この三つのタスクを行うために、だれが何をするのかということを引きちんと決めなくてはならないということになります。

これが私どものアクセディテーションの組織ということになります。青い部分でありますけれども、これはピアレビューアーから構成されている組織ということになります。ピアレビューアーの中には10名からなる理事会のメンバーも入っております。黄色い部分はACPEのスタッフの組織部門ということになります。緑色の部分はいわゆるパートタイマー、あるいは契約ベースでACPEの仕事をしている人ということになります。継続教育などの部門も入っておりますけれども、この部分は今日は割愛をさせていただきたいと思います。

それから公益代表パネルと事務局のスタッフについては簡単に触れますと、私どもがアクセディテーションの決定を下す際に意見を聞くのが公益代表パネルです。新しくパネルにはいった人は、トレーニングの一環として実地視察に参加することをお願いしています。また新任の事務局のスタッフも、自分たちのやらなくてはならないことと、それから実際のサイトビジットでは何をするのかということを理解してもらうために、やはりサイトビジットに参加をすることがあります。しかしこういったメンバーは、いずれも評価チームの正式なメンバーではありません。

そして、残っているのが、理事会メンバー、ボランティアの評価者、そしてACPEの専門スタッフです。包括的な評価のための訪問のときにはボランティアの評価者に加えてACPEのスタッフメンバーとそれから理事会メンバーが必ず入っていないとではないということになっております。それから連邦教育省から、実際の実務者も入れることを要請されています。例えば医学部の評価の場合には医師が入っているということ、あるいはロースクールの場合には法律家が入っていることが義務化されております。一人の理事会メンバーが例えば教育省の実務者要件を満たしている場合もあるわけです。それから、州の認可機関からのオブザーバーを含めるということもあります。オブザーバーは、この評価報告書の作成にかかわることもありませんし、また判定そのものにかかわることもあり

ませんが、ディスカッションには参加をいたします。エバリュエーターとしてあまり経験のない人は一人しか入れないということにしております。

もう一つ指摘をしておきたいのは、ACPEの評価チームは認定するか否かのレコメンデーションはしないということでもあります。あくまでも教育機関に対して、「このところをよくすればいいのではないか」という提言はする、しかしながらあくまでも決定の判断そのものは理事会がやるということで、ここはACPEがほかの評価機関と違う点であります。

チームにはオブザーバー、ゲストなども入っているということは先ほど申し上げましたが、この人たちはあくまでもモニタリングをするだけであって、報告書作成にはかかわりません。報告書はACPEのスタッフメンバーが作成をいたしますが、理事会のメンバー、ならびにボランティアの評価者、またこの当該機関の代表は、その作成段階できちんとレビューをするということになっております。そして、先ほど申し上げましたように、認定するかどうかということの判定はあくまでも理事会のメンバーが行います。しかしながら、ACPEのスタッフがアドバイスをするということはありません。

ACPEの評価の理念と各組織の役割

さて、この理念の影響ということをお話ししましたが、では、理念とは何なのかのお話をいたしましょう。薬剤師の歴史というのは、もう何千年もの伝統があるわけです。そこで、ACPEはその歴史観、伝統、あるいは一貫性ということを尊重しております。特に、この専門家の中のネットワークを重視しております。ということで、薬科大学に入学したところから、こういった、その専門家の組織とのコンタクトを取るということを推奨しております。従って、ジェネラリストよりもスペシャリストによる評価ということを重視しております。彼らが実際に見、そして、実際に意思決定をするということを尊重しております。

73年にわたって、ACPEは米国の薬剤師実務を変えてきたということが出来ます。それは専門家間でのコンセンサス、そしてノウハウを基にしたものです。今、矢印が出ています。これが評価に関する専門知識です。下へ行けば行くほど、評価の経験が少ないという意味です。そして上へ行くほど評価のエキスパートに近づいていきます。評価チームメンバーに与えられる責任は、それぞれの持つ専門知識によって異なります。

スライドにしたがって、ACPEのスタッフメンバーからご説明します。彼らに要求されるのは、評価の専門知識とこれまで大学に対して行ってきた評価結果の決定に関するバックグラウンドです。次に、理事会メンバーです。この人たちは評価の知識はもとより、それぞれの分野での専門知識を要求されます。そして、ACPEと大学の将来を考えるうえで、指導的な役割を果たせることが要求されます。ボランティアとして評価に参加する人も評価について基本的なところは当然知っておいてただかなくてはなりません、薬学教育や薬剤師についてのそれぞれの専門分野を持っていればよしとされます。

さて、エキスパートから構成されるチームが直接大学を見に行くこと、これがわれわれの評価の最も重要な部分になっていきます。理事会メンバーとスタッフのメンバーは最も信頼のできる人間であって、理事会でチームのまとめてきたこと、見てきたことを検討します。ACPEの理事会メンバーは、できればすべてのデータ収集の側面に直接かかわりたいという強い希望を持っています。なぜなら、理事会メンバーは必ずチームの一員として直接的に評価に携わっているからです。

それから職業を通じたネットワーク、これもわれわれは重視しておりますので、そういった方法で協会スタッフをリクルートをしています。その場合大体、学会ですとかヘルスケア業界出身の人が多

いんですけれども、知り合いの推薦というのも多いです。理事会メンバーはその母体となる組織から任命されて選ばれます。新しい評価者は、チームのメンバーやACPEのスタッフが知っている人たちからの紹介が多いです。

ACPEの評価者トレーニング

では、ここからトレーニングのお話をしたいと思います。ACPEの理念、特性がトレーニングの枠組みを形成しているということができます。ACPEのトレーニングの主眼となっているのは、視察チームメンバーがそれぞれのレベルごとの評価方法を理解できるようにするという事です。ボランティアの評価者に必要とされる内容として、評価の専門的な知識については、あるに越したことはありませんが、そこまでは要求されません。なぜならば、チームのレポートを書いたり、最終的な決定をしたりするわけではないからです。そこでトレーニングには、ガイダンス・ドキュメントを使用したり、実地視察でのチーム内のミーティングなどのOJTを行ったりしていますが、レクチャー形式はあまり取っていません。ボランティアはたいていの場合年に1度しか視察に参加しないからです。ただ、特定の領域の評価については会議形式で、例えばレポートの読み方などをトレーニングしたりすることがあります。

次は、ACPEの理事会メンバーのトレーニングです。彼らは通常、ある程度の経験と、そしてリーダーシップを持っている方々であります。以前にACPEのサイトチームに参加したことのある場合がほとんどですので、導入部分のトレーニングは済んでいるということができます。理事会メンバーになるに当たっては、最初は議決権を持っていません。まず、仕事の内容について対面式のトレーニングを受けます。そして議決権を持たない状態で2回、理事会に参加します。そして、議決権を得ると、インフォーマルな形で2回以上の視察をすること、オン・ザ・ジョブのトレーニングを受けることなどがトレーニングの内容として盛り込まれています。これは1年間に2回以上です。

次にACPEのスタッフのトレーニングです。スタッフは大学とか実務経験者からリクルートするので、評価を専門としているわけではありません。しかし、ある程度評価を見たことがあるというような人でありまして、それから、いったんスタッフになると、何よりも評価を最も集中的にやる人たちですので、彼らはその経験を蓄積していくことができます。継続的にピア・メンタリング、それから、きちんとした形でのワークショップのトレーニング、コンファレンス、また、やはり何といても1年間に10回以上の視察といった日常的な評価の活動、こういったものが彼らをトレーニングしていきます。また、議決権はありませんが、積極的にすべての理事会には彼らが参加をすることになっています。

次に、ボランティアの評価者です。ボランティアは、広く浅くというトレーニングを受けます。大学への視察は頻繁に行くわけではありません。基準についてはワーキング・ノリッジを持つことが要求されます。理事会メンバーは広範にわたって、深さとしてはそこそこの深さのトレーニングを受けます。彼らは報告書を読んだり実際に評価を下すといった評価の活動を頻繁に行います。もちろん理事会にも出席します。ですから、ドキュメントを作成したり、それぞれの専門分野に基づいて評価をすることができるようにトレーニングが施されます。

スタッフへのトレーニングは、広範かつ詳細です。徹底的に評価の方法についてトレーニングをされていきます。ACPEのこれまでの評価の履歴についても学びます。そしてドキュメントを作成したりする技術も、ここで身につけていきます。評価チームをリードできるような力をつけていきます。

評価者に対する伝統的な考え方

では、次はトレード・オフということです。われわれが求めるトレーニングは、理念と非常に緊密に関係しているわけですが、すべての評価機関が同じ理念を持っているわけではありません。人によってはわれわれの理念を見て、保守的である、バイアスがかかっている、信用がおけない、閉鎖的である、あまりに細かいところまでマネージしすぎるなどと言う人たちがいます。もしかしたら、こういうことを言う人もいるかもしれません。「もっとイノベティブで直感的な理念にすべきではないか」。そして、「すべてのチームに理事会メンバーが入らなくても、メンバーを信頼すべきではないか」と。また、「評価チームがどう評価するのかを決定するような権限を持ち、理事会の役割は監視にとどめるべきではないか」と。

ここで、そういう新しい見方を取ってわれわれのトレーニングに立ち返りたいと思います。そうすると、ボランティアが中心になるわけです。ボランティアのノウハウは時間の経過と共に、視察を重ねるごとに蓄積されていきます。しかし今度は評価者を、適切にトレーニングするという問題が残ります。トレーニングは、より内容も掘り下げた、そして時間もかけたものでなくてはなりません。ロールプレイングや、フェイス・トゥ・フェイスの対面研修、ガイダンス・ドキュメント、OJTのメンタリング、ピアレビューなどを行うことによって、新規にメンバーになった人たちもきちんと評価できるようにしていくことが要求されます。十分な視察の経験があり、スタッフとピアのメンタリングを受けることによって、視察チームの指導的な役割を担えるようになるボランティアも出てくるでしょう。

しかし、今のところ、ACPEは理念を変更する予定はありません。少なくとも今すぐには。もちろん、今後は従来のやり方と相反するような考え方に移っていくということもあるでしょう。例えば、ACPEは歴史と伝統を大事にしています。でも、同時によりイノベティブで、そして創造的なやり方を模索し続けてもいます。ACPEはこれまでも理念に変更を加えてきました。そして、今後もそうするでしょう。現在考えているのは、理事会メンバーの増員です。例えば学生を入れる。それから、管理運営組織を変更することによって、よりよい評価ができるようにするということです。

トレーニングをもう一度振り返ってみますと、次のようになります。それぞれの具体的な責任において個人の能力を開発していくという研修です。それから、良質な人材の確保。広範で浅いトレーニングはボランティア向けに施しています。ほかの機関よりもボランティアの権限が小さいので、浅く、広い研修になっています。より広範で深く長期間にわたるトレーニングは、理事会メンバーやスタッフメンバーに対して提供されます。直接視察チームの責任を担うメンバーがこちらですから。これによって、評価に一貫性、整合性を持たせることができます。ただし、別のやり方も検討中です。特にボランティアの評価者については、今のところ、まだ最低限のレベルまでしかやっていませんので、改善を検討しています。

トレーニング方法の改善に向けてのコラボレイティブ・プロジェクト

では、どのようにして改善したいのかについてお話しします。その一つですが、最初に申し上げたコラボレイティブなトレーニングであります。冒頭に申し上げたように、これは評価機関向けのサービスとして現在考えているものです。これは無料です。もちろん、人を出してくれる、お金を拠出してくれるというところは歓迎です。このプロジェクトにはさまざまなメディアを採用していきます。マルチメディア、それから、ロールプレイングのような対面方式のものもです。テーマとしては、実地視察の準備、実地視察中、実地視察後もあります。それから、メンタリング・スキル、コ

ンフィデンス・ビルディングといった新しいものもあります。一般的な形で準備をして、そしてさまざまな、多様な評価機関に適用できるようにしたいと考えています。教員養成機関や教育的な地位にある人にも使えるようなものができればと思っています。

また、評価機関はそれぞれニーズが違います。そこで、かなり特殊なものについては、例えばラボとか通信教育をやっているところにはそれなりのトピックを設けるつもりでいます。ケース・スタディや、それからラーナー・アセスメントなどについてもプロジェクトの中で取り組んでいくつもりでいます。

このようにフェーズで分けています。まず、フェーズの1ですけれども、これはテキスト、グラフィックを使ったようなセルフ・テスト、自己採点方式のものです。フェーズ2はオンラインのマルチメディアを使用したものです。またフェーズ3ではオンラインを使って、プレゼンテーションを行います。フェーズ4はオンラインでテストができるようになっています。まだフェーズ5についてはオプションなので必須ではないのですけれども、フェイス・トゥ・フェイスのトレーニング用のマテリアルです。

このトレーニング・プロジェクトで最も素晴らしいところ、これはマルチメディアのシナリオではないかと思います。実際の視察で起こるであろういろいろな状況を設計して、インタラクティブにトレーニングができるものです。例えば、倫理、リーダーシップ、秘密保持、いろいろなトピックがありますけれども、それぞれの場面においてどういうふうにこの問題を解決するか、どういった方法で対応するか、ビデオを見ながら勉強することができます。

このプロジェクトの情報でありますけれども、何を評価者に望むか、それを前提として作られています。オンラインのテストをフェイス・トゥ・フェイスと併用することによって、評価者の正式な資格付与プロセスの基盤になればと思っています。

アクレディテーションの理念とトレーニングのあり方

では、ここでまとめに入りたいと思います。いろいろな評価機関と仕事をしてきました。基本理念が、予算やトレーニングを含めて活動全般に反映されるということが私の経験でわかりました。評価機関が違えば理念も違います。全く対極の考え方を持っているところでも、それぞれがよい結果を出しているということもあるでしょう。公式の方針や手続だけではなく、アクレディテーションの理念を理解することによってわれわれが絶えず改善することにつながるであろうし、われわれと考え方を共有できる人々が増えて、いろいろな所で改善の契機につながることを望んでいます。ありがとうございました。

鈴木 チャンさん、ありがとうございました。

4 質疑応答

鈴木 ……非常に限られた時間なんですけど、質疑応答を開始いたします。お三方のプレゼンテーションを拝聴いたしまして、このセッションの終わりに何か確認したいこと、あるいはこれだけは聞いておきたいということがおありかと思えます。どうぞ、挙手をお願いします。それからご所属とお名前とをいただきまして、ご質問いただきたいと思います。大変失礼なんですけれども、手短かにお願いい

たしたいと思います。それではお願いいたします。

QAAの概要と特色について

相良 今日、評価者のトレーニングということが目的なのですが、私は評価される大学としてのことのほうが、ちょっと心配なことがたくさんございますので、基本的なことをヘイズさんにお尋ねしたいんですが、いいでしょうか。

イギリスのことについてですが、まずQAAのオーソリティーといいますか、これは、だれによって設置されているか、これをまずお尋ねしたいということ。それから、イギリスの場合、非常に特殊で、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドと、こういう四つの国が一つのユナイテッド・キングダムを形成しているんでしょうが、そのことの持つ意味、高等教育の中で、こういう四つの地域に分かれていて、四つの地域にそれぞれの、いわばアドミニストラティブなフレームワークがあるということが妥当であるかどうか。この質問は学生の流動性の問題とつながると思います。三つめに頻度。さっき、アメリカの場合は10年に1度、それから5年に1度の中間のがあると伺いましたが、イギリスの場合はどうかということ。四つめに、補助金とのかかわりについて、国からのサブシティーとこの評価の結果がどういうふうにつながるか。最後に、私にとって一番大きな関心ですが、この評価の結果が、大学の序列化に結びつかないかということです。ごめんなさい、たくさん質問いたしました、よろしく願い申し上げます。ありがとうございました。

ヘイズ まず、ご質問ありがとうございました。最初に、QAAのオーソリティーですけれども、イギリス政府に加えて、イギリス高等教育機関のコミュニティによってもオーソリティーをいただいております。そして実際にそうしたメンバーとなっている大学から資金の半分が参ります。そして、残りの半分が政府のほうから参ります。したがって、政府に代わっていろいろなレビューの活動も行っているということなんです。

どのように創立されたかということなんですけれども、1860年ごろ、学校の監査というものが始まりました。有名な作家のマシュー・アーノルドがそのインスペクターの一人めとなったわけなんですけれども、それが、学校だけではなくて教育全体への監査という形に変わりました。そして1992年、法の改正がございまして、それぞれがアクレディテーションの違った分野を受け持つという形で、二つの機関が設立されました。7年前に、政府がこの二つを統合いたしまして、QAAを作りました。そういったような経緯がございまして、さて、評価の頻度ですけれども、これもレビューの仕方によっていろいろございまして、ただ、大学全体を見る場合、つまり大学がどのように運営されているかという、そうしたレビューにつきましては、3年に1度は必ず行っています。しかし、今年末から、これを6年に1度に変えます。そして、その中間にあたる3年後に、「健康診断」をやることとなります。そこでは、どのように進んでいるかをみるわけです。ですから評価は6年に1度ということで、長くなる予定です。

政府の補助金については、教育評価で悪い結果が出た場合、まず、アピールすることができます。そして、それでもだめだった場合には12か月以内にもう一度レビューを行います。それでもだめだった場合、その問題のあった分野につきましては補助金が打ち切られます。ただ、全学レベルでは、今のところそうした、だめだったというケースが今までありません。それはいいことなんですけれども、ただ、全学でこれがだめということになりますと、多分何らかの形のアピールをするか、もう一度レビューに再挑戦するということになりまして、結果によっては、政府からの補助金にも影響が出てく

と思います。つまり、評価の結果が何らかの形で、やはり補助金と結びついているということです。

また、四つの国から成っているというイギリスの状況なんですけれども、数年前までは問題がなかったのです。つまり、数年前にそれぞれの地方議会ができたということがありまして。その前まではイギリス全部ということがあったわけなんですけれども、今は、それぞれ四つの議会がありますので、それぞれの対応が必要になってきています。ただ、方法論は違いますけれども、判断の基準というのは大体同じで、確かに結果としては多少変わってくると思いますけれども、この判断は実際に公開されることですので、例えば、四つの国それぞれの評価の結果を見ることができます。そうした形で、イギリス全体で公開されております。

学生の流動性との関係ですが、イングランドのほうが、ウェールズとかスコットランドとか北アイルランドより授業料が高いんですね。したがって、ほかのEU諸国のほうに動くというような、そうした形になって出てくるかもしれません。そういったようなことがあればいいと思います。

さて、ランキングについては、やめてほしいと思っていますが、新聞は喜んでこういうことをしたがりますので、わたしたちのほうでは、わたしたちの評価の結果だけでランキングが決まるわけではありませんと何度も何度も言っているんですけれど、なかなか新聞には勝てませんね。やはりわたしたちの評価の結果を使って、新聞のほうでランキングをつけたりしております。

評価の公平性の確保について

児玉 これはお三方からそれぞれお伺いしたいと思うんですが、評価の公平性についてです。一つのエージェンシーが、たくさんの大学に対して評価を下すわけですが、そのとき、基準になるのはスタンダードだと思いますが、そのクリアの仕方は各大学によってさまざまというふうに考えます。そういう、さまざまな大学をそれぞれチームを構成して評価に行くわけで、そのチーム内では一応アグリーメントに至ったとしても、一つの評価機関が多くの教育機関を評価するとき、全体としての公平性にはどのように配慮されているのでしょうか。ニューイングランドの場合には、コミッションが判断するというのですが、コミッションもお一人ではないとは思いますが、ご事情はそれぞれに違うかもしれませんけれども、基本的な共通の問題としてお伺いしたいと思います。

チャン まず、わたしどものエージェンシーの場合ですが、ACPEのスタッフメンバーと理事会メンバーが必ず評価チームに入っているということでそれが保証されるわけでありまして。そして、この認定の判断を理事会のほうで下すわけでありましてけれども、これまでの歴史を振り返る、実績を見て、例えば同じような状況でこれまでどういった判断を下したのかという過去の履歴を見るわけでありまして。ということで、認定するときには、これまで評価を行った同じような大学に対してどういった評価をしたのかということをお勘案するわけでありまして。また、ACPEのスタッフメンバーがいろいろな大学の評価の歴史をきちんと知っているということ、実際も自分も参加をしているということも大変重要な要素になっています。それから、このスタッフメンバーではありませんけれども、弁護士が理事会のほうに必ず出席をしているということで、それによって意思決定の一貫性、整合性ということをお担保しています。また、基準、水準の維持ということも担保しています。このような形で公平性ということをお確保しております。

オブライエン わたくしどもの協会でも同じような仕組みを取っております。コミッショナーは、各自評価に経験を有しております。それからダイバーシティ・コミッションというものがありまして、

大学によってどういったミッションを持っているのか、役割を持っているのかということも勘案をしているわけであります。その大学のミッションに照らし合わせて、この基準、水準というものが守られているのかということをしております。ですから、このミッションということが大変重視しているということです。

ヘイズ ほぼ共通でありますけれども、ただ一つだけ、私どもの場合には大前提として、ピアレビューは、学生の評価と同じような長所、短所を持っていると考えています。ですが、長所のほうが多いであろうと考えておまして、それによって、その長所の結果としてきちんとした品質が保たれていると考えているわけであります。まず、すべてを公表する。例えばハンドブックなど、これも公表し、そして共有をするということで公平性を確保しようとしております。さらに、継続的な対話を続けること、これらのツールのすべてはQAAが作っているのではなく、大学関係者が作っているということ、それがうまく機能すると考えています。そして、集団的な責任と判断を重視しております。そしてトレーニングをかなり重視しております。トレーニングの大部分は単に評価者のビヘイビアということだけではなく、言ってみれば育成をする、あるいはきちんと理解してもらう、その集団的な責任、集団的な判断といったときに、それはどういう意味を持つのか、すなわち、チームとしてのエトスというものをきちんと身につけてもらうということに時間を割いています。

私どもは評価を遠隔的にモニターすることもやっています。すなわち、どのレビューも電子的なフォルダー・システムというものを持っています。レビューをしたものすべてが電子的なフォルダに反映をされておまして、これを毎週読むスタッフがおります。また、評価者に対するモニタリング・ビジットということをしております。それぞれのチームが本当に公表されている手法にのっとり評価を行っているかということを見ております。ほかにもいろいろなことはしています。その結果が全く同じである、整合性があるということが、完全に100%担保できるわけではありませんけれども、できるだけその努力はしているということです。

鈴木 まだご質問がごありかと思いますが、時間が参りましたので、午前中のセッションは以上で終了させていただきたいと思っております。3人のプレゼンテーションをしていただきましたスピーカーの方に、もう一度拍手をお願いいたします。ありがとうございました。

Ⅱ グループセッション

グループセッション1 (Ms. Gillian Hayes)

柳井 このセッション始めさせていただこうと思います。

私、大学基準協会に勤めております柳井と申します。司会の役をやらせていただきますので、よろしくお願いをいたします。このセッションでは、初めにヘイズさんに午前中言及がありましたように、「Example Of One QAA Reviewer Training Programme」について、少し説明をしていただこうと思っております。それと午前中に言い残したとお思いのことを、合わせて20分ぐらいでお話しいただけたらと思います。その後で質疑に入りたいと思います。ヘイズさんには私から、場合によっては「日本ではこういうことはどう考えるの？ どうなってるの？」というようなことを、聞いてください、というふうをお願いしてございます。皆さんから活発にご質問をいただければ、もちろんそれに越したことはありませんけれども、それと併せてヘイズさんにもそんなことをお願いしてございます。

それでは、まずはヘイズさんの、さっき申し上げましたトレーニング・プログラムの3日間の概要といえますか、配布されているそのプログラムを開けていただいて、これを見ていただきながらご説明をお願いしようと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

QAAの評価者トレーニング・プログラム (例)

ヘイズ 皆様こんにちは。わたし、昼食を大変、おいしくいただきました。皆様も楽しんでいただけたと思います。さて、またこちらのほうから質問することもありますのでよろしくお願いいたします。

今朝申し上げましたように、レビューのやり方もいろいろありまして、それによってプログラムもいろいろ違っております。そして、ここにお示ししたのはあくまでも一つの例ということですが、これは、典型的なやり方を代表していると思います。今朝の話の中でも申しましたように、わたしたちのチームが、実際に大学を訪問するとき、実は皆様よりも、長い期間を費やします。またトレーニング・プログラムも皆様のよりも長くなっています。また、この3日間の短期研修なんですけど、これなしでは、実際に現場には行けないようになっております。そして、トレーニングを終えて経験のあるほかのチームメンバーといっしょにやっていけるように、またさらに、トレーニングを終えたことで、わたしたちの機関で仕事をさせていただくにふさわしい基準や価値や行動様式を身につけていただけるように、そうしたところまでもっていきたいと考えております。

ここで強調しておきたいのは、私たちは、このプロセスをやっていくときに、そこで何か問題を起こさないように、そしてそのプログラムを行うことによって、だれもが、そこから恩恵を受けるような形にしたいということです。そしてこのトレーニングの中で、レビューアーたちにはやっていただきたい、とっていただきたいさまざまな行動についてお話をしています。

トレーニング・プログラムを作る

ヘイズ さて、このトレーニング・プログラムについてもう少しお話しいたしますと、トレーニング・マニュアルのコピーもできるんですけども、これは車付きのスーツケースがないと運べないほどのボリュームになっております。非常に大量の書類になっておりまして、その中には、架空の大学を設定したりしておりますし、またその大学の書類も、架空のものですが、教材として作っております。この場合には「マーム大学」というふうにしてあるんですけども、その中で架空の学部を、架空の地域にあるものとして設定してあります。その中には、自己点検報告書も作ってあります。その中に10の専門領域が入っています。そしてそれぞれの学生のハンドブックも。そして教員の履歴も職員の

詳細も、そういったもの、これは架空の大学なんですけどそこまでしっかりと用意しております。そしてその中でですね、いろいろなドキュメントを用意しまして、大体レビューアが大学に行けば必要となるようなものは用意しております。ですからトレーニング・プログラムをまず作るというのは、それだけ大変なことであるということなんです。

そしてそのトレーニングの中でですね、実際の場合のシミュレーションをやろうと思っています。実際のレビューにできるだけ近いような形でやっています。それはどういう活動をするかだけではなくて、いろいろな条件も含めての話なんです。

例えば3日間、実際にそこへ泊り込んでやっていただくようなもので、そして参加者と研修者はずね、それぞれのトレーニング・プログラムのフェイズごとに、それが終わった後で、夕方その復習を行うという意味で見直しを行っています。実際にレビューをやるときには1日のうちかなりの時間を使うこととなります。このように意図的にこういうものを作り上げましたのも、実際にトレーニングをやれば、実際のレビューでどうなるかが感じ取れるようにということを考えているわけです。「これはわたしのやることとは関係ないトレーニングだろう」、「こんなに長い時間はできないかもしれない」、「これだけのスタミナはないかもしれない」というようなことも出てくるかもしれません。ですから、ある意味でそこまでトレーニングを受けて自分には無理だと思う人にはそれを感じてもらって、そういうような機会も与えているというわけなんです。

まず参加者には、実際にトレーニングが始まる前に、事前に書類を渡します。これは自己点検の書類、およびその参考書類です。ですから実際にトレーニングの前にそれを分析してもらいます。そしてその中で大学の長所、そして改善点としてはどういうものがあるだろうか、このケース・スタディの大学に対してはこういう質問をしようというようなところまで準備していただきます。

そしてこの中では6人の倍数、大体18人がいいのですけれども、12人か18人でも結構です。これは、6人の小グループに分けるという場面があるものですから。それでレビューは6人のチームでやっていただきます。ですから大体通常の場合、三つのチームが並行してシミュレーションをやるというような形になります。そして自分たちでやったことについてそれを共有していくということなんです。そして最後に、暫定的な判断をする。つまり、この三つのグループの間で一種の競争をするわけです、その中でチームワークがどうなっているだろう、協力の度合いはどうだったかとか、分担がうまくいったか、そしてすべてのやるべきことを時間内にいかにして達成したかということをチェックいたします。

そして、これは、実際のレビューと同じぐらいのボリュームというわけにはいきませんが、まあこのくらいあればいいだろうということまで資料を作っています。そしてまずはじめに皆さんがトレーニングにお集まりになると、こちらからプレゼンテーションをいたします。パワーポイントを使ったり、レクチャースタイルでやったり、いろいろの方法をとります。そしてその中で討議の部分もあります。こうしてわたしどものポリシーや哲学などをお伝えするわけです。

通常、例えば皆さんが研修に参加しているとしますね。そうしますと、研修を始めるときには、皆さん学者の方ですし、学生にはどういうふうに話したらいいか、職員にどういうふうに話したらいいか、カリキュラムはどういうふうに読めばいいのか、書類をどのように分析すればいいのか、皆さんもうすでにどういうふうにレポートを書いたらいいか、分かっている、そこがスタートラインになります。そして皆様の持っているスキルを、このプロセスの中でどういうふうに生かしていくか、というのを学んでいただくというわけなんです。ですから、例えばミーティングの中でどういうふうに質問するべきかというようなことは、こういうようなスタイルを採っていただいたほうがいいと思いま

す、というかたちでお話申し上げます。あまり対立を起こしたり摩擦を起こさないような形で、相手をおどしたりしないで、いかに最大のものを相手から引き出せるか、どうやればうまく話ができるか、そういうような話になるわけなんです。そうしたことを、盛り込んだのが、このプログラムになります。

トレーニング1日目

ハイズ まず1日目なんですけれども、実際にこういったトレーニングの部分で、まず最初の、歓迎の言葉と導入の部分を私がよくやるんですけれども、そしてチーム分けをします。そして最初のチームミーティングを、実際のレビューのようにシミュレーションします。そして自分たちの今まで読んできたものを、共有して、「こういうような質問をしたいと思うんだけど」というようなことをお話しするわけです。「判断をするにはこういう質問が必要だ」というような話をするわけです。その中でフリップチャートをよく作ります。その中で、こういうのが主要な質問になるだろう、これをグループで共有していこうということになるんです。また、その中で自分たちが準備をしたこと、また、今まで教えていた中で経験したこと、そこから導き出したもの、そうしたもので反省して次に行くというのは非常に重要なことでございます。ですからラーニング・ログと呼ばれる学習の記録というものがありまして、トレーニングの中でそれをつけてくださいということをお願いします。どういうところを学んだのかを記述していただいて、どういう質問があるかというようなことも書いていただきます。

そして、1日目なんですけれども、その中でいろいろな話が行われます。ミーティングだけではありません。もちろんミーティングというのは非常に重要なんですけれども。ですからあまり、読んで分かることは質問しないように、できるだけ時間を有効に使えるようにしています。そしてそれによりまして、本当に問題の核心の部分に集中できるようにということです。ですからその基になる、事実とかうまく運ぶにはどうするのかというようなところに集中して話をしていきます。

さらに、ミーティングのスキルについても、行うわけなんですけど、ほとんどはロールプレイの形をとります。皆さんはロールプレイがお好きかどうか分かりませんが、研修に参加される方の中では好きな人と嫌いな人がはっきり分かります。とにかくいろいろな反応がありまして、ロールプレイゆえにあまり集中しすぎて、今度は本来のところを忘れてしまったりします。このような部屋の中で実際にレビューアの役割をする人、また大学の側の役割をする人など、実際の役割をロールプレイするわけなんです。そしてスタッフにいろいろな質問をする。質について、スタンダードについて話します。引っ込み思案の方は、十分自分の言いたいことすべてが言えなかったりします。そしてその中で、一番積極的な人が、逆にやりすぎてしまい、学習の本来の目的がどこかに行ってしまうことがあるかもしれない。ですから、なかなかマネジメントが難しいんですけど、楽しんでいただきたいと思います。

そうした最後のプロセスのところで、マーム大学について、どのような地理的な条件、どのような条件があるか確認していただきます。ただの練習だけではなくて、そこから何かを学んでいただきたいんです。

そして、そこからさらに発展をさせて、学生と話をするという状況を設定します。学生と話をするときにはルールが必要です。やはり雰囲気很重要ですし、また特に特定の名前、職員の名称などがでてこないように、ほとんどのミーティングではそういうことをお願いしています。重要なのは、学生とのインタビューでは俗語は使わないということです。特に学生が理解しないような言葉を使っては

いけません。とにかく学生が使い慣れている、彼らの日々の言語を使ってインタビューを進めていきます。学生に説教してはいけません。また自分たちの大学の学生のほうがはるかに優れているなんていうことは、間違っても言うてはいけないわけです。ですから、このようなやってもいいこと、やってもいけないことについては十分トレーニングを行います。

それからさらに、学生にいかにか話をさせるのか、自由に思っていることを話させるのかということもトレーニングします。自分たちの大学についてどういうふうに思っているのか。実際に大学の側が学生を選択をすることになるんですけれども、大学の側は学生に、「こういうことを言いなさい」というところまでは指示できないはず。それから時間も10分ぐらいしかないはずですから、なるべく効率良く時間を使って丁寧に、そして聞きたいところだけをきちんと聞く。そして学生が気分を害さないように、そして自分たちの大学について正直に、自由に意見を述べるができるような、そういうようなインタビューの運営ができなければならないということです。これは時間がかかります。1日で身につけられるスキルではありません。

トレーニング2日目

ハイズ 2日目ですが、また皆さんグループに分かれていただきまして作業していただきます。新しい資料、新しい証拠などを提示いたします。そしていろいろな文書も追加で提供いたします。そして、これらを要約してくださいとお願いいたします。そこから何が学べるのか、学習ポイントは何なのかということです。そしてさらに、チームメンバーとのコミュニケーションについても話をします。午前中も申し上げましたけれども、わたしたちは評価者用として電子媒体による機密のフォルダをウェブサイト上に持っています。ですからこういったフォルダを使ってルーチンの作業をしていきます。もちろん、工学系の方であれば楽々使いこなせるものなんですけれども、しかしこれも一つの要件となっております。やはり自分たちが何か記述をするときには、あるいはそのアイデアを交換するときには、それをきちんと電子的なフォルダに記録していただかなければなりません。そしてこれは各審査での正式な、公式な記録となって残ります。

学生のレポート

ハイズ それから、レビューアーには学生のレポートなども見ていただきます。その際には、学生をサンプルで選んで、そのレポートなどを見ることとなります。イギリスのこのシステムでは注意をしなければなりません。というのも、レビューアーが門外漢の審査員であれば時間を無駄にすることになるからです。実際にその道の専門でなければ、はたしてその学生のレポートがいいのか悪いのかということも分かりませんし、やはりきちんと基準に従って適切に指導が行われているかどうかということも判断できないし、またその学生のレポートに教授などから適切なコメントがなされているかどうかということも判断できません。ですから審査員が時間を無駄にしないためにも、自分の専門領域のものを見なければならぬということです。

そして実際に意図された結果を、学生がそのプログラムから享受しているか、それだけの成果を挙げているのかということも判断しなければなりません。ですからやはり偽のエッセイなども用意してあります。そして標準的なフォームを用意しておいて、そこに記入をしていただくこととなります。このようにして、大体20ぐらいのレポートについて記述をしていただきます。あたかも実際現場に審査員として行って、審査をしながら記述をしていくような形で書いていただきます。そしてそれを分析していただきますし、そこから何が読み取れるのかということもシミュレーションで皆さんにやっ

ていただきます。

報告書の作成

ヘイズ そしてさらに、そこから非常に重要なことを話し合います。

つまりこれはレポートをまとめるということなんですが、今朝も申し上げましたとおり、このレポートをわたしたちはウェブサイトで公開しますし、またハードコピーでも結果を出すことになるのです。ハリーマスターのようなベストセラーにはならないかもしれませんが、しかしながら、わたしたちの発行するこのレポートというのは、学生ですとか、またその両親ですとか、たくさんの方が目にするものです。ですから、こういった人たちが読むということを念頭において記述していただくことが重要です。一般の方が読めるような文章を書ける人でなければなりません。読んでもらう人の中にはこれから学生になろうとする人も含まれるわけです。ですから、簡単すぎてもいけませんし、難しすぎてもいけないということです。ですから、その書き方も難しいわけです。一つのスタイルに統一していくということも、なかなか大変な作業です。

このスタイルは一般の学術的な文献とは違います。研修を受けるにはそのスタイルを学んでいただかなければなりません。スタイルそのものはシンプルです。学術的な文献よりはシンプル、つまり一つのセンテンスを短く、専門用語は使わないとか、そして通常の記述のやり方や言葉を使うということです。ですからこれもスキルとして学んでいただかなければなりません。こういうことも学んでいただきます。研修を受ける方には必要なことすべてを学んでいただくわけです。

そしてさらに、研修を受ける方には実際にそのレポートを作成していただきます。実際、そのトレーニングに来る前にも若干やっているはずですので、それを継続してやっていただくということです。

少し懸念される人がいるんですが、実際に2日目の終わりまでにはこういった記述をやっていただいて、それを提出していただきます。それに点数を付けるというのではなく、また審査・評価ということではなく、あくまでもフィードバックのために提出していただきます。これは非常に有益だったと皆さん言っています。つまり、自分に対するコメントも役に立つけれども、周りの人たちが書いたものに対して、講師がどういった評価を、コメントをしているのかということも、とても役に立ったということですので、非常に役に立ったという皆さんからのフィードバックをいただいています。

受講者が2日目の夜、宿題をしますけれども、講師のほうも提出していただいたものを読むという宿題をするわけです。そしてまた次の日にはチームになっていただいて、その書いたものをベースとしてチームのミーティングを行っていただきます。そして質や基準について仮の評価を出していただきます。

レポートの結論

ヘイズ 非常に興味深いのは、三つのグループが同じ結論に達するかどうかということですね。実は99%の確率で同じ結論になります。重要なのは、受講者が自信を持って、その結論に達するということです。そして、皆さんから何か質問があればお受けしたいとは思いますが、だれがその作業をやったとしても、おそらく同じような結論に達すると思います。

とにかく、そのトレーニングを通じて受講者が自信を持つんです。これまで違うバックグラウンドで仕事をしてきて、またものの見方も違う人でも、このトレーニングを行うことで共通の体験をすることができる。そして共通の判断基準で共通の判断を行うことができるということです。強み、弱み

など、その見出した部位が違ふといたしましても、結局最終的には同じ結論に達するというところで、これはトレーニングのプログラムとして非常に興味深いところですし、またそれが意図されているところであるわけです。非常に有益なトレーニングです。

トレーニング3日目

ヘイズ そして3日目には、この一つの手法をいかにイギリスのいろいろな高等教育機関に適用していくのかということをご学んでいただきます。と言いますのも、やはりスコットランドへの応用の仕方は違います。元になる手法は同じなのですが、バリエーションがあるということですね。イングランドの場合と違ふということですね。イングランドの場合も大学と、その継続教育のカレッジの場合とは違います。ですから、応用のレベルが違ふということですから、同じ基準に照らして行う判断は、実際に同じものでなければならぬんですが、ただしその手法の応用の仕方があるということをご理解していただきたいと思ひます。

というのも、継続教育のカレッジというのは、教育する、教えるという点で歴史が比較的短いわけですね。しかしながら、学位を与えられるレベルできちんとした教育が行われていなければなりません。スコットランドの大学と、それからイングランドの大学は、構造も組織も違ひますし、また学校のシステム、制度そのものが違ひますので、そういう異なるコンテキスト、文脈に応じて少しバリエーションを設けるのと同様、継続教育の場合もその置かれている状況の中で考えるということですね。

最後になります、審査において、ある領域についてはさらにその仲間にかかわってもらわなければならないこともあります。プログラムの全過程で質疑応答の時間も設けています。そして、これまでやったことのほかに何か知らなければならないことはないのか尋ね、この学習の機会だけではなく、そのトレーニングが終わった後も自問自答して、何をしなければならぬのかということをご問い続けてほしいと言っております。最初にトレーニングを受けてから現場で実際に審査をすることになりますが、経験を積んでどんどんとスキルを伸ばして行ってほしいわけですね。そのために常に、まだ何が足りないのかということをご考えてほしいわけですね。

トレーニングは、でも基本的には楽しくなければならぬと思ひます。でなければ効果が上がりません。楽しまなければ有益な結果が得られません。というのも、忙しい仕事の合間をぬって、3日間も時間をとるわけですから、その間に電話が何本もたまり、Eメールも何百本もたまるとも思ひます。しかしながら、そういう世界を絶ってトレーニングに参加するわけですから、それだけの価値を享受していただきたいと思ひますし、またそれなりの能力を身につけて帰っていただきたいと思ひます。

トレーニングを評価するとき、「これは非常に有益だった」「大変いい人材開発のプログラムだった」と言っております。そして、「これまでのアカデミックな生活の中でも、最もいい優れたトレーニングだった」と言っております受講者の方が多いです。わたしたちのやり方について、皆さんのやり方からもぜひ学びたいと思ひますので、質問なり、あるいは批判なりあれば、ぜひ皆さんからもお伺ひしたいと思ひます。いかがでしょうか。

柳井 ヘイズさん、ありがとうございます。午後に回していただいた、トレーニングのやり方、それだけ集中的にお話しいただきましたので、かなりご理解いただけたかと思ひます。私は、初めにこのプログラムを見まして、マームという大学、スタッフ、学生、だいたい気にして見ていたんですけども、午前のお話、今のお話で完全に架空の大学の架空のスタッフ、架空の学生を用意して、そして

架空のさまざまな文書を用意してやるのだということがわかり、びっくりもし、感心もいたしました。いずれにしても、現在日本で行われてきているやり方とはずいぶん違いますので、皆さんそれなりにいろんな疑問をお持ちだろうと思います。

これからさっそく質疑に入りたいと思います。繰り返してお願いをいたしますが、これ全部録音をさせていただいております。後でこのワークショップの結果をまとめたいと思っております。そのため、あるいはご発言いただいた方に、後で真意を確かめさせていただくこともあるかもしれません。ぜひご発言の前にご所属とお名前もおっしゃっていただいて、このマイクの操作をきちんとしていただきまして、ぜひご質問をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。はい、どうぞ。

大南 京都橘女子大学の**大南**と申します。よろしくお願ひいたします。本日は午前、午後と、ヘイズさんから大変印象的なお話を、刺激的なお話もいただきまして、大変勉強させていただきました。3点について、最初にお尋ねしたいと思います。

第1点は今のご説明にも関連するんですが、午前中のお話の最後でもお話をされたことですが、やはりこういうレビューアーのスキルということについて、「こういう方にはクレジットを出すんですよ」ということとして、コア・スキルということをおっしゃっておられるんですね。おそらくこのコア・スキルというのが、どの国も、日本もそうなんですけど、レビューアーの資質を高めるということで、何が一体コアになるのかということなんです。それで、今のお話を聞いて、私もだいぶQA Aのようすが分かったんですが、やはり本質的にはレビューアーが先生である場合、大体ティーチングということに慣れてこられた大学の先生方がですね、今度は学生と同じように、ラーニングするといえますか、学習をするんだというね、そういう時点から、このレビューアーというのは取り組まないと、なかなか学識が高いだけでは、評価っていうのは難しいんですね。ということは、忍耐力にかかわってくるんです。もう途中でギブアップしてしまうんですね。「ここまで読まなければならないか」、とつてもついていけないということなんです。だからもう途中で「もうわたしはレビューアー降ろしてくれ」という先生もたくさんおいでになるんですね。集団的にディスカッションしてる時でも、ある方は十分レビューをしてこないで参加される方もあるということですから、集団的に議論する場合でも、大変なそごが起きますね。

したがって、なかなかこのレビューアーのコア・スキルとは何かということを考えていくことが大切だと思うんです。経験則でもあるんですけども、そのあたりのことについて、コアになるものが一体何なのかということについて、ヘイズさんの考えておられる体験的なことを一つお教え願えれば大変ありがたいなと、それが第1点です。

第2点は、午前中のところでお話になったことで、スコットランドの話をちょっとされたんですが、そこで、学生がオーディットに、監査に参加をするということが議論されているとおっしゃいました。これは今日のチャンさんの話でもあったんですね。ボードメンバーに学生を加える。これは大変アンビシアスなお話でございましてね、日本ではとつてもこんなことはまだ今はできるような状況にはないんですけども、その場合スコットランドでどのようにして、学生集団の中からそういうオーディットに参加してくださる学生さんを発見し、それを選んでくるのか、ここらはわたしは大変難しいところではないかというように思うんですが、こういう学生の参加のありようをお話し下さいませんか。

ご承知と思いますが、日本では、各大学の自己点検・評価の段階では、授業評価という形で先生方を先生方を評価しております。これはもうかなりの大学で現在進んでいるわけです。これも、議論の初めの段階では、そんな学生諸君が先生方の授業を評価するっていうようなことはできるんかということ

ころから始まりました。しかし今日ではかなり定着してまいりまして、それがFDという、ご存じのようにファカルティ・ディプロブメントの中でも大変重要な一つの作業になっております。しかし今日のお話はそうじゃなくて、まさしく評価する一つのエージェンシーの中に、学生が参加するというものですから、これは大変レベルの高いことをお考えだなというふうに感じましたので、その点をちょっとお教え願いたい。これが第2点。

それから第3点の質問はですね、海外の話をされました。で、イギリスも海外にずいぶん、マレーシアとかシンガポール等のご経験がおありなんでしょうけど、海外にそういう分校等を持つ、まあオーストラリアもそうなんですけど、そういう大学の評価をする場合に、自国の評価のそれぞれまた伝統なり文化があるわけですね。それとの調整というのは相当ご苦労されていると思うんですが、QAAの場合は、そういう当該大学、例えば日本にも最近テンプル大学という大学が、文科省の許認可の対象になりました。そして日本でも、株式会社立の大学も認可されているわけです。

そうしてまいりますと、今後こういう外国の大学が日本へ進出をされるということも、当然これは考えられるわけなんですけど、その場合に、それぞれの当該大学と、派遣している大学ですね、国ですね、それとの評価のシステムのすり合わせをどういうふうになさるのか、これはなかなかむずかしい、まあ極端な言い方をすると文化摩擦にもかかわるような問題を、日本なんかでは持っているやにも思うんですけれども、そこらの見通しのようなことをどのようにお考えなのか。

以上3点、お教え願えればありがたいなと思います。

評価者としてのコアスキル

ヘイズ 質問ありがとうございました。非常に興味深いところだと思います。まずレビューアーのコア・スキルなんですけど、まさにおっしゃったとおりだと思います。わたしたちが、コア・スキルと考えていること、それはどのような方法をとっても、どのようなレビューアーであっても、必要だと考えられることです。

まず初期の段階で、当然信用できる方でなければならぬわけですし、それは大学の中での同僚の間でも信頼できるような人でなければいけない。そしてまた、あとはプロセスによってなんですけれども、それぞれ、最低限必要な能力というものが要求されてまいります。例えば、全学での運営についてのレビューをするという場合、今現在そうしたレベルでの仕事をしている方であるとか、すでに引退なさった方でも、少なくとも2年前までは現役であったというように、つまりですね、時々刻々環境は変わっていますので、一番最近の環境が分かっている方でなければいけないと思っているわけなんです。

また、専門領域を見た場合に、少なくとも高等教育の中で、その領域で、少なくとも5年間は教えた経験があることというふうにしております。そしてそれだけでなく、同僚のほうからも、やはり尊敬の目で見られるようなところがなければいけませんので、最低限それだけは必要であろうと思います。またさらに、どれだけ心を開けるか、どれだけ疑いを持つことができるかなんですね。そうした形で、これがなかなか測りにくいところなんですけれども、私たちが面接やトレーニングのために人と会ったときにその人をじっと見ますよね、あれなんだと思います。これは非常に重要なことだと思うんです。

ただ、そのほかにあるコア・スキルとして考えますと、やはりコア・スキルの中で、学術的な部分というのが出てくると思います。というのは、いろいろな情報をシミュレーションして、分析をして評価をする。それも素早くやらなければならない。そして実際に学部の中に入ってそういうことをやら

なければいけない、判断しなければいけないわけですから、そうした能力は必要です。

またチームワークができるような包容力というのも必要になります。やはり集団的な責任を負う、集団的に判断をするということですから、自分で一人でやるのが好きということでは困るわけで、やはりチームワークができる人でなければいけないわけなんです。

そして判断のプロセスというのは、コンセンサスによる意思決定の方法ということになります。レビューの中でそうしたものが素早くできるようにということが必要になるわけです。もちろん、そのようなコア・スキルが全部そろっていても、その中でやはりコンセンサスを作ろうと前向きに考えていただけの人でないと困るわけなんです。自分の意見をほかの人たちにどんどん訴えるだけの人というのでは困るわけですし、もちろん学究的なディベートでならいいんですけど、プロセスの中ではやはり合意していくということですね。これは平均を取ればいいというわけじゃないんです。全員が一般的なところで、こういったことで判断としてはよろしいですねということではコンセンサスをとっていくということが必要だと思えます。

もう一つは書く技術です。特に、これは公開されるものですから。これらのコア・スキルが、高等教育がいかに行われているのか、イギリスの高等教育がどのように構成されているのか、そして高等教育機関がどのように組織されているのか、そうした理解のもとに発揮されていかなければならないのです。これはある一つの組織の形だけわかっていればいいというわけではありません。ですから今までの経験の中で、いろいろな大学で働いたことのあるという方は、いろいろなアプローチを持っていると思うんです。ですからこうしたような高等教育の質保証ということでフレキシビリティが必要なわけです。

また、自分の大学の中だけで働いてきたということを経験しているわけではありません。よその大学に行くわけですから、どこでも信頼できる、しかも素晴らしい評価者じゃなければいけないわけです。また、ヨーロッパのほかの国、全くほかの国に行く方もあるわけですので、特定の大学でだけよいトラックレコードがあるというのではなく、いろいろなトラックで好記録をもっているというのが好ましいと思います。ですから、よそでの経験のある評価者を探しています。

またさらに、ほかに重要なこととしては、大げさかもしれませんが、いい人をつかみたいんです。そして、やはりですね、楽天的にものを前向きに見る人、そういう人が必要なわけです。いいところを見てくれる人が必要なんです。ここにちょっとした問題があるというようなところを、つづいてくる人よりも、やはり高等教育機関にも、自分たちの問題がどこにあるのかを把握して、問題を自分たちで解決できるような能力を持っていただきたいというふうに考えているわけです。ですから重箱の隅をつつくような、そうした改善事項の見つけ方をするような人であっては、やはり好ましくないと。コア・スキル、こんなところでお答えになっていけばと思いますけれども。

いろいろ、こういうレビューアーになりたいという方もいらっしゃるわけですね。このプロセスは、どこの大学でも行われるわけですから、自分たちの大学だけではなくて、ほかのところからも学べるということが大切なんです。よくですね、「自分の大学でこれだけ経験がある、うちの大学はこれだけうまくやっているんだから、自分はこれに向いている」と言う人がいるんですね。またときには昇進のためになるからとか、そういうようなこともあるんです。確かにそういったこともあるかもしれませんが、それだけではないわけです。ここでも、確かにキャリアを積むうえでは役に立つかもしれませんが、やはり、レビューをするにはいろいろ学んでいただかなければならないわけです。どこへ行こうといろいろ勉強しなければならぬわけなんです。ですからそのプロセスの中で経験を積むことは、確かに助けになると思います。それでキャリアを積んでいくことはできるということも、

確かにあると思います。

学生の評価者

ヘイズ そして、2番目のご質問にいきたいと思うんですけど、スコットランドの学生ですね。これ本当に新しい試みです。実際に学生をレビューアーとして採用しているのはまだ2年目です。どこからどうやって選んできたかということなんですけれども、まず、大学生の組合組織があります。ナショナル・ユニオンというのがございます。学生を代表する組織ですね。それにいろいろな形でアプローチしました。

まず、私どもの評価機関が、そうした学生の窓口と、つまり組織を代表できるような、そうした学生とコンタクトをとります。そして彼らが評価者となる学生にアドバイスをしてくれます。また、大学の職員が、評価の準備ができていても、学生の報告の手助けをしないようにしてもらわなければなりません。ですから私どもがヘルプライン電話サービスを提供するとか、実際にわたしたちのメンバーが、学生のグループと会ってアドバイスをするというようなことをやっています。そうした連絡を通じて、とりわけスコットランドの学生の団体と連絡を取りまして、その中で候補者を選んでもらいました。そして、その中で、レビューアーとしての推薦にもとづき、それをこちらのほうで審査しまして、こちらの基準に合っているかどうかということを見たわけなんです。

ただし、難しいところもありまして、ときにはそうした学生の代表団体側が、いわゆるパーマネント・スチューデントを、つまり政治家的な動きをしている、そういう学生を選んでくるということがあるわけなんです。つまり、自分たちの大学の教育の問題についてすごく関心の高い、そこにかなりドップリとつかっているような学生ですね。彼らは時間もあるし自分たちに非常に自信も持っているんですけど、こちらのほうとしてはもっと、いろいろな人に入ってほしいんです。

スコットランドのほうで、実際にはほかのチームメンバーと同じようなトレーニングを、その学生に対して行いました。そして、その中で、ときには宿題をやってこないで来る人もいれば、ナイトクラブに行っただけで二日酔いで吐いて、飲みすぎで来たりとか、そういうような人がいるんですね。まあ日常的な学生生活としてそうなんでしょうけれども、そういったこととも取り組んでまいりました。そして、結局、ふだんのときよりは長く時間をかけて、評価をいたしました。詳細なところまではここではちょっとお話しできませんけれども、大体のところはそういったところなんです。とにかく学生の声をもっとプロセスの中で反映したいということなんです。ですからいろいろな形でいろいろなやり方を試みています。

それから次におっしゃったのは、学生がその自己点検・評価に関与するということですが、確かに教授のこと、あるいは自分たちの学部のことを評価してくれています。そして、その自己点検・評価について彼らも記述していることがあります。

で、ここでも新しい方法を導入しています。つまり自分たちのサブミッションについて学生が記述するということですね。これには、評価機関とやりとりをする彼らの教官が重要です。彼らの教官が、学生に対して自分たちのドキュメントを記述するようにインストラクションをするわけです。つまり内容が、どういうことが期待されているのかということをお教えしてやらなければなりません。これまで拒否した学生がいた大学は一つだけでした。というのも、学生に誤解があったようです。しかし大抵は学生たちは非常に協力的で、何かを書いてくれと言うとやってくれます。

しかし、ここでは学生にかかわる問題があります。なかなか期限は守られません。そしてまず、「教育について教えてください」というタイトルが書いてあるのに、まずそこから誤解します。まあ質問

とは的外れな答えを書いてくることもあります。ですから、こういった学生気質に対処する術も、わたしたちのほうで身につけなければいけないということです。

ただ、評価者のチームは、こういった学生の声はとても役に立つというふうに言っています。そして審査のために、実はプライベートで機密のミーティングを少なくとも1回持ちます。これはすべての評価者と、学生の代表とで行うんですけれども、場合によって大学が学生を選ぶところもあります。しかしながら多くは民主的ですので、学生の団体が選ぶ場合が多いですね。こういうような内容でこういうことをやるということを教えますと、学生の団体が、その代表を選びます。ただしほとんどの大学は、学生を選ぶにしても、非常に学生のことを信用しているなということで、これは大変素晴らしいことだと思います。

それから、ミーティングが終わった後に、やはり学生さんには結果も報告しなければならないと思います。

それから、実際まだ議論がある問題があります。イギリスの政府が導入したことについてなんですけれども、これは教授法の質に関する情報ということなんです、大学と、政府の間でまだ議論があります。議論の内容としては、その学科の審査が十分でなく、いきなり大学の運営方法に行くということですね。まず学科のレベルからやるべきだということなんです。しかしながら、十分な評価をしないで、それをウェブサイトレポートとして載せてしまう。そして評価者も情報を載せるわけです。そして学生の統計なども載せるわけです。ここでの考え方は、機関として、まずわたしたちは大学で、まず学科ごとにきちんと評価をする、各大学で評価をして、その情報をレポートとして載せるわけです。そして大学はその学科の作業の結果を見て、その後、大学、高等教育機関の運営の方法を見ていく。そして、こういった情報を、つまり政府が求めている情報を大学として開示していくということなんです。

しかしながら外部の評価者はこういうやり方に不満があるということですね。というのも、外部の評価者というのは正式なレポートを書かなければならないわけなんですけれども、多くの場合、わたしたちはコメントも行います。これは改善のためのコメントで、コンサルティングではありません。とにかくアドバイスという類のものです。とにかく役に立つように、少しでも良くなるようにということで行うアドバイスです。しかしながら、外部の評価者の判定にかかわるレポートがこうやって発行されます。大学はこういった展開を気に食わない、良く思わないということが起こります。とにかく学科レベルの評価だけではなく、こういったその他のことも出てしまうということに、大学側は不満を持っているようです。

海外の大学の評価

ヘイズ それからもう一つ、文化の違いというものがあります。イギリスの高等教育機関で、また外国の高等教育機関ではどうなのかということで、先ほどおっしゃいましたね、文化摩擦ということ。やはり文化ということは重要だと思います。わたしたちのプロセスにおきましては、海外の教育機関を評価するときには、やはりそれなりの質問のスタイルがあります。大学の長ともインタビューをしますし、そのとき普通は、「こういうことをやってますか。見せてください。こういうことをやっているならば、そのやり方を説明してください」というふうに進めていくわけですが、海外で行うときには、ノッティンガム大学は中国に分校がありまして、新しく開校したものなんですけれども、そのノッティンガム大学に対しては、こちらの大学は「ビジネスとして安全ですか。中国で学生さんがきちんと学位取得できることがどのようにして分かりますか。そして同じコースではなく、同等のコー

ス、また同等の質、基準が、イギリスと中国の間で確保されているということがどのように分かりますか、証明できますか。それから文化の違いなどについても、例えばパートナーシップの取り決めなどをしたときに、イギリスのやり方、スタイルを強制しないということをどのように確保することができますか、担保することができますか」というようなことを聞いていきます。もちろんこれは、そのブリーフィング、トレーニングの問題にもなるかと思いますが、イギリスからチームを海外に派遣するときの課題の一つでもあります。ブリティッシュ・カウンシルの手助けも借ります。

実際派遣されるチームは、教育ですとか文化ですとか、海外のことを事前に学んでいきます。必ずしも適切に毎回行われているというふうには申し上げられないかもしれませんが、しかし、こういうようなブリーフィングは事前に行っております。そして、実行可能性の調査をビジネスに関しても行っています。フィジビリティ・スタディと呼ばれるものですね。ほかの国に行ったときに、こういったアドバイスをきちんとできるかどうか。このフィジビリティ・スタディにおきましては、これを持続可能性のモデルと呼んでいるんですけども、こういうようなモデルがなければコンサルティングをしてしまうかもしれません。ですから、初めはイギリスのスタッフを雇って、そしてその数をなるべく次第に減らしていく。そしていろんなアイデアもどんどんと移転していく。ですから中国なら中国でその能力を育成していったって、最初はイギリスから派遣するんですけども、あとはローカルの人たちにどんどんと移管していくというようなことも必要になってくると思います。

そういうようなやり方を今、共有していておりますので、適切な、やはり現地の文化が理解できる人にやっていただくほうがいいと思います。そのためのいろいろなトレーニングですとかアイデアの共有は行っていきたいと思っています。

不適格な評価者

柳井 ご経験をいろいろ詳しくわれわれに伝えてくださろうというので、「もし途中で、長すぎたらば注意してね」ということを前もっておっしゃっていただいていたんですけども、大変貴重なお話なので、つつい私も途中でカットしませんでお話をいただきました。ありがとうございます。

ただ、残り 30 分くらいで終わるように予定をしておりますので、なるべくたくさんの方からご質問をいただくために、ヘイズさんには大変恐縮ながら、なるべく簡潔にお答えいただけるとありがたいと思います。

司会が途中でこういう口を挟むのはどうかと思いますが、集まっていたいた評価者の方で、コア・スキルが、どうも不十分でだめだな、あるいは学生でもどうもこれは評価者として具合悪いなというようなときに、QAAとしてはお断りするということが可能なんでしょうか。

ヘイズ はい。というのも、やはりコア・スキルがなければトレーニングに参加していただいても仕方ないと思いますし、やはり自信を持って各機関に派遣したいと思いますので、まずコア・スキルが身についていない人はお断りします。もちろんコア・スキルのある人は、何度も何度もトレーニングをして、自信を持ってできると本人が思うまで、繰り返し教育を行うことはあります。しかし、私どもがやってほしいように人に対応できない、つついいつも議論になってしまう、人と対立してしまうというような人は、もうお断りしています。

柳井 ありがとうございます。その辺が実は現場で、日本で結構難しいことかな、お断りにくいかなと思いますので、まあそのへん、われわれもこれから考えていかなければならないと思っております。

ますが。

ご質問いかがでしょうか。はい、どうぞ。

評価者養成の意味

住友 日本歯科大学の住友といいます。英語で言ったほうが良いところなんですけど、日本語でちょっと冗談を言いますと、このプログラムは僕にはボーリングなプログラム、ちょっとたいくつなプログラムです。なぜかという、これはアイス・ブレイキングのプログラムが全然入っていない。例えばコミュニケーション・ゲームだとかコンセンサス・ゲームが入っていない。それは何が言いたいかといいますと、わたしは今、歯科大学のほうからこのレビューアーとして出ているわけですけども、臨床研修というのがあって、卒業後の臨床研修が必修になるんですね。そのために対応しなければならないということで、各大学から3泊4日で、これに非常によく似たワークショップをやっているわけです。泊り込みでやるわけです。そこにこういうコンセンサス・ゲームとかコミュニケーション・ゲームを入れる。なぜかという、日本人はそれができない、アイス・ブレイキングができないから入れている。イギリス人の場合は面白いことに入っていない。初めからできているという、日本的な冗談ですけども。

それで、わたしはここになぜ今回参加させてもらったかという、まだレビューアーとしては初心者なんです。で、これは大学基準協会を非難しているわけではなくて、われわれのトレーニングというのは、わたしが受けたのは1日コースというか、まあはっきり言うと半日コース。で、皆様方はベテランですから、何回もいろいろなところに調査に行き経験をして、そしてそれが身についている、スキルが身についている。しかしやはりこれはですね、こういうコースを、例えばヘイズさんが提案してくださっているこういうコースをやらなきゃいけない。そこへの参加者はどういう人かという、相良先生が、面白いこと言われた。わたしはレビューアーとして、スキルアップをするためにここに参加したわけだけでも、相良先生は自分の施設が評価を受ける参考ということで来られたとおっしゃった。ですから、評価者を増やすには、今後自分の施設が評価を受けるという人を、こういうコースに出して、そしてここでトレーニングをすればいい。すなわち、評価者を増やすことが、評価に耐える大学を作ることになっていくのではないかというふうに、そういう提案に取ったんですね。

ですから、これはちょっと話が飛躍しますが、日本の大学基準協会のトレーニングは、経験のある、ベテランの一部の人に対してのみあり得るわけだけでも、もう少し多くの評価者を作って、そしてみんなが、自分の意識として共有化して評価者になって、そして評価に耐える大学を作るという方向で考える。それにはこういうプログラムが非常にいいのではないかというふうに思いました。

それについてコメントをお願いしたいということです。

ヘイズ ありがとうございます。ブリティッシュ・リザーブというのがございまして、アイス・ブレイキング、なかなかうまく行かないんです。やはり正式な紹介のプロセスがあって入ってくるんですけど、さて、アイス・ブレイキング、コミュニケーション、それについては、わたしどものレビューアーのほうは、最初に大学を訪問するときもそういったものは必要ないんです。とにかく、もう事前に顔を知っているという前提で行きますので、1日目に行き、もうすぐそこで仕事を始めるということなんです。トレーニング・プログラムでも同じような形でやります。もう共通の目的というのはあるんです。でも今のポイントは分かりました。理解しました。

さて、また、おっしゃった中で、トレーニングの価値として、実際に評価を受ける側の機関が準備のために、レビューアーのトレーニングを受けるという話、それはまさにそのとおりだと思います。わたしたちトレーニングではなくて、実はブリーフィング・ミーティングというのが別にありまして、こういうようなワークショップのミーティングなんですけれども、大学の方たちに来ていただきまして、「こういうプロセスでやるんですよ」というふうに説明するものなんです。もちろんすべての資料、ツール、ハンドブック、そうしたものも含めて公開はしているんですけれども、そうした中で、できるだけオープンにしたいということなんです。「あれ？ こんなことだったの？」とか「こんなはずではなかった」というようなことでは困るわけですので、すべて事前に、何が起こるか分かっているということで、楽な気持ちで参加していただきたいというような、そうしたことでやっております。

教育と研究の間

相良 京都ノートルダム女子大学の相良といいます。ありがとうございます。私も別にベテランというわけでも何でもありませんが、ここ数年間、基準協会の枠の中でいくつかの大学の評価をさせていただいたんですが、「大学の評価とは何か」という、肝心な、一番大事な、一番基本的な問題、これは私自身まだ解答がない。つまり別な言い方をすると、ヘイズさんは高等教育を扱っていらっしゃる。でも大学は教育だけをする場ではない。研究もする。教育、研究、それから組織、インスティテューションとしての大学のマネジメント、運営、それともう一つ、もしかしたら地域社会にどういう貢献をしているかという、この四つぐらいが、おそらくどこの大学の評価をするにしても大事ではないかと思うのですが、日本の大学の先生、と言ってしまうと、私、自分の首も絞めることになるんですが、大体自分は良き研究者であろうとしている。問題は、良き研究者は必ずしも良き教育者ではない。ついでに言うと、日本の大学の多くの先生は、自分はもう研究だけやっていたい、できれば教育は勘弁してほしいと思っている。ところが日本の大学、今 700、この 4 月から 20 か何かになりますが、500 いくつかは私立で、私立の大学は学生の親からいただくお金で運営されている。学生の親は先生たちがいい研究するなんてあんまり関心がないのです。いい教育をしてほしい。

長くなるからここでもう結論を出しますが、そこでヘイズさんに伺いたい。良きというか、理想的な大学評価にとって一番大事なものは何なんだろうかと。私ももちろん答えは分かっていますが、改めてちょっとお尋ねしたい。ありがとうございました。

ヘイズ 大学の役割、これは高等教育の機関、どこであっても、やはり人々に発展してほしい、伸びてほしい、そしてその中で良き市民として社会に貢献してほしい、経済に貢献してほしいということだと思います。そしてその中には多くの研究者も入ってくると思います。ただ私は個人的に、思うに、教育は素晴らしいものであり、だれもが最善の教育を受ける権利があると思います。ただイギリスの政府は最近、教育があまりにも産業的なアウトプットのほうに傾きすぎているとか、職業訓練に傾きすぎていると言っているんですけれども、私自身そうした職業訓練の畑の者ですから、そんなことはないと思います。どんな学生であろうと、どのような学究的なものでであろうと、やはり教育の質というものは保証されなければならないと思います。それはだれもが人生の中で享受すべき権利だというふうに考えています。これはわたしの、あくまで個人的な考えですけれども。

イギリスには、確かにおっしゃったようないろいろな問題点がございまして。イギリスでは大学の中で、やはり研究成果が出ないと昇進できないんです。教えるほうじゃなくて、研究のほうで成果を上げていかなければ昇進の道がなかなか開けない。ですからそこで難しいのは、やはり研究と同様、教

育のスキルというものも、評価されなければいけないと思うんですが、そこまでなかなか行けないというのが実情だと思います。若い先生が最初に講師として勤めるようなとき、教えるのもうまければ研究もうまい、また運営もうまいということでしたらうまく行くでしょうけれども、リサーチのほうで成果を上げないと、いつまでも一番下のところから抜け出せないというのが実情なんです。ですから、確かに先生方の中では、教えたくない、というようなところは確かにあると思います。そしてキャリアのほうとしてはやはり研究のほうにどんどん傾いていくということになるわけなんですけれども、もちろん違ったところもあります。

というのは、私どものほうには私立大学6校だけなんです。ほとんどが公立学校ですので、ですから親のプレッシャーというのはあまりないんですね。そしてまた、親のほうも良い研究が進んでいるところはいい大学というような、そうした認識もありますから。

「大学とは何か」なんていうことになりまして、もう2週間ぐらいはその話でずっと費やせるくらいだと思います。イギリスでは、高等教育機関として大学は、今、変わってきています。そして、継続教育のカレッジが増えています。そしてそうしたプログラムがどんどん増えているわけなんです。大学でもそうしたプログラムを出しています。全体の中では率にして14%ぐらいなんですけれども、250ぐらいの大学で、実際にそうした高等教育のディプロマを出しているのです。

それで、高等教育全体として見たときに、どういうふうに変わっているだろうかと言えば、オックスフォードとかケンブリッジだけですべては語れなくなっているというのが現状でございます。

柳井 私、実は最近のイギリスの教育制度をよく分かっておりませんで、ヘイズさんのレジユメを見せていただいて、「ファーザー・エデュケーション・カレッジって何なの？」っていうのを伺ったり、それから、「ファウンディング・ディグリーって何なの？」っていうようなことを伺ったりいたしました。イギリスではかなり高等教育と言われるものの中で、機能分化が進んでいるようです。私どもはつい高等教育というと、日本の大学ということで考えてしましまして、「大学って何なの？」って、今、考えざるを得ない状況に置かれております。そのあたり、イギリスの場合には、かなりもうはっきりと高等教育の機能分化が進んでいるのかなという感じもいたします。そのため高等教育の評価にもいくつものタイプがあるのかと思います。あるいは、間違っただコメントをしているかもしれませんが、それにコメントいただくよりは別のご質問をいただけたらと思います。はい、どうぞお願いいたします。

評価者研修のむずかしさとその準備

大塚 大学評価・学位授与機構の大塚と申します。私は継続的に評価にもかかわっておりますけれども、そういうことで2点、ある意味ではほかの方々の関心と違う視点かなと思いますけれども、質問させてください。

一つはですね、大学評価・学位授与機構では、3年間にわたって、主に国立大学を、大体今90近い大学がありますけれども、評価の対象にしてやってきております。少なくとも評価者の研修、トレーニングということに関して、われわれが3日間の研修を組むなんていうことは考えられないことでありまして、特に最初の年なんかは、評価者というシニアのプロフェッサーにお願いするということも多くて、「われわれに研修とは何事だ」というような声も出てきたぐらいでありまして、今、QAAのほうは3泊4日というのを聞いて、ある意味で領域が専門化するとそういったことも可能なのかなと思います。いわゆる機関評価、インスティテューショナル・エバリュエーションですので、そう

いう難しさもあるのだと思うんですが。そういう意味で、やはりわれわれも少し具体的なシミュレーションサンプルをもっと使って、何日かかけてロールプレイだとかやってもらうようなプログラムをやりたいと思っていたんですけども、まだそれがなかなか難しいということなのです。

それから、われわれがシミュレーションサンプルを作ることに、わたし自身もトライしましたが、これが非常に大変でありまして、大体このマームという大学のシミュレーションができるのがどのぐらいの時間かけてできたのかなということに、一つ関心があります。まあ、ある程度簡単なサンプルを作って説明をするんですけども、質問が受講者から来ますと、これはシミュレーションのサンプルの中にちょっとおかしい点があって、「これは決していい自己評価の例ではありません」なんていうことを言い訳しながら説明をしなければいけないという事態にもなるんですね。ですから一つ目の質問は、そういうシミュレーションサンプルを作るとか、具体的な今のプログラムができあがるまでにどのぐらいの時間がかかったかということなんですけれど。

それから2点目は、実はそういった意味で、大学から上がってくる自己評価書が、これが評価する側からするととんでもない自己評価書で、ほとんど評価できないようなものなんですね。まだ日本では始まったばかりということもあって。ですからわれわれは、むしろ評価者の研修よりも、大学の自己評価書を書く人の研修が大事じゃないかというようなことを言っております。今、京都大学について、京都大学は非常に大きな大学で、京都大学の自己評価書をまとめるときに、各部局からの評価を上げてもらうということで、大学の中でやはり研修というのが必要だなということを痛感しているんですね。そのへん、イギリスの場合にも大きな大学があると思うんですけども、大学で自己評価をするときのトレーニングみたいなものはどのようなシステムになっているのか、ちょっと2点目にお聞きしたいなということです。

ヘイズ ご質問ありがとうございました。まず、このトレーニングを最初にスタートしたときは1日だったんです。そして2日になって、今は3日になっています。小さいところから始めていったんです。初年度はあまり良くなかった、まずかったと、今なら言えます。実際間違いもあったと思うんです。その間違いというのは、専門分野別にチームを作ったところ、弁護士とか、あるいは地理学の人とか、いろいろな人たちをいっしょにしてくれというふうに言われたんですね。もうそれ以降は単一の学問分野に絞ったトレーニングはやっていません。やはりお互いに学び合うということも目的に入っていますから。ですからなるべく異なるバックグラウンド、異なる学問分野や異なる背景をもった人たちをチームにまとめています。それをさらに拡張してきたわけです。

それからトレーニングを開発するときに、どんどんと拡大をしていって、その中にシミュレーションも取り入れるようになりました。この例というのはよくできていると思います。資料もよくできています。架空のものです。マーム大学なんて本当に存在していません。しかしながら、これをまとめたときには、大学の許可もいただいたんです。というのも、四つの大学から実際のドキュメントを出していただきました。そしていろんなところからいろんなものを引っ張ってきて、張り付けて作ったんです。というのも、なるべく現実に沿ったようなものであったほうがいいと思いますので、本当に全部100%架空のものでないほうがいいと思うんです。もちろん時間はかかりました。

こういうケース・スタディで、なるべく数年に1回は内容を変えようと思っています。三つか四つ前のバージョンがマーム大学だったんですが、先ほど言いましたとおり、6人のチームというふうに申しあげましたけれども、まず最初に2日間、集中的に記述するワークショップに参加してもらいます。ホテルに缶詰めにしておいてもらって、そして分かれて自分の作業をやって、また集まっ

てワークショップをします。そして最初のドラフトをまとめるんですが、これは集中的ですし、またお金もかかります。このドラフトをまとめるというのは、やはりドキュメントに一貫性を持たせなければならぬので、大変だと思います。お互いに、チームの間でコメントを出し合わなければなりませんので。

トレーニングのためのシミュレーションサンプルを作るのに何日ぐらいかかったかということについては正確にはお答えできないんですが、来年度、9月から始まるんですけれども、今いろいろとまとめている最中です。準備を進めておまして、今後数週間の中に、夏ぐらいまでかけて、作業していただきたいと思っています。わたしたちの印刷所というものはありませんので、その準備もあります。ですので、その準備する際にかなりの時間がかかるということは言えると思います。ただ、経験は積んできましたので、やるたびに、その必要な時間は短くなってきているかとは思いますが。

それから、自己点検・評価のことをおっしゃったかと思いますが、常にそれが完全なものではないということですね。やはり評価に値しないものもあると思います。やはり正直に書いてほしいと思いますし、いいところは正直に書いてほしいと思いますし、また率直に改善が必要なところも書いてほしいと思っています。難しいのは、正直に自信を持って書いてもらうことだと思います。なぜならば、記述的になりがちだからです。学部学生の論文を指導するようつもりで、分析や評価に助言をしてもらうのです。記述的になりすぎないように、また現実を遊離した主張にならないように、等々お願いします。とにかくわたしたちは、ご自分たちが学生にやっているような形でやってほしいということをお願いしています。ですから、トレーニングを大学に対して行うこともあるんですけれども、大体半日から1日程度の時間をいただいて、レクチャー、それからグループに分かれての作業などもやっていただきます。こういうトレーニングを行うことによって、一体私たちが何を期待しているのか、またどういうふうに行っていけばいいのかということを学習していただいています。

また、評価機関のスタッフが、大学ですとかカレッジを訪問いたしまして、その職員・スタッフにブリーフィングも行っています。ご要望があればなるべく訪問して、教育あるいはブリーフィングを行うようにしていますが、ただ、毎回その要請におこたえできるわけではありません、資源の問題もありますので。ですから、要望があったときにはなるべく近場の大学をまとめて、スタッフの方を呼んでいただいて、一堂に会してお話をさせていただくようにしています。

それからレビューアーが使うようなハンドブックも用意していますし、わたしたちの手法というのは、すべて大学と話し合いながら相談しながら作ってきたものです。ですからそのプロセスの中でたくさんの方の知識を得ることができました。その間に、大学に対してもいろいろな種類のブリーフィングも行っていました。これで答えになりましたでしょうか。

柳井 はい、ありがとうございます。まだまだいろいろ問題があろうかと思っています。日本では実際に行われている現行の評価というのがまだ始まったばかりですので、まだ試行錯誤しながら進んでいかなければならないかと思ったり、今のお話にもありましたように、基準協会としましても、最初に今の形での評価を始めるについては、全国11箇所で開催して始めたわけですが、まだまだ、「え、何？ 基準協会って何？」ってあちこちで私たちも言われたりもしておりますし、そういう苦労をしながら、これからだんだん内容を高めていかなければならないと思っています。

そういう発展のための一つのきっかけになるようにということで、今回のワークショップを企画したわけですが、1時間半というこの小グループでのセッション、さあ時間が持たせようかなんて私も実は心配もいたしましたけれども、活発なご質問もいただき、丁寧なご回答もいただきました。

今朝、司会の鈴木先生がおっしゃったように、今日は全員が必ず1回以上発言をして帰っていただきたいというところには、ここのセッション、ここのグループでは果たせませんでした。それは私の司会のしかたがまずかったからということだと思いますけれども、この次の全体でのミーティングの中でまた、ぜひご発言をいただいて、皆さんにより良い成果を持ってお帰りいただけたらありがたいと思います。

そして、また改めて全体会合のところでヘイズさんにはお礼を申し上げたいと思いますが、まずはこのグループにご参加いただき、ご協力いただいたことに感謝をして、一応指定された時間を5分ほどすでに過ぎておりますので、これで終わらせていただきたいと思います。このグループにご参加いただいた皆さんにも御礼申し上げます。ありがとうございました。

グループセッション2 (Ms. Patricia M. O'Brien SND)

鈴木 それでは午後のセッションを始めさせていただきます。

お手元に、マイクがありますので、ご発言いただきますときには、恐縮ですがマイクでご所属とお名前をおっしゃっていただければと思います。大体の時間としましては、3時10分までこのセッションを行いたいと思っておりますので、大体80分くらいでございます。

このセッションでは、決まったフォーマットはないんですけれども、まず最初にオブライエン先生に、多少補足的なお話を5分、10分くらいしていただいて、その後もうご自由に、先ほど私が申し上げましたように、とにかく最低1回はご発言いただくということで和気あいあいと、やっていきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

オブライエン ありがとうございます。3人がこのワークショップに来るようと言われたときに、午後のセッションでは、こういった評価者研修をするにあたっての問題点あるいは困難性に焦点を当てるといった話を聞いていました。私の今日の午前中のお話では、その点についてはごく簡単にしか触れませんでしたので、もう少しその点について焦点を絞ってお話をしたいと思っております。そしてこの点に関してご質問にお答えしていきましょう。もちろんその他の質問、皆さん午前中のセッションをお聞きになっての質問でも結構です。鈴木さんがおっしゃいましたように、いろいろな質問、あるいはさまざまな議論を進めていくことができると思っております。

ボランティアの得失

オブライエン さて、わたしの組織について考えてみますと、こういったトレーニングをするということ、評価者研修をすることについて、いくつかの問題があります。それほど大きな問題ということではありませんが、ある程度は考えなくてはいけないという問題であると考えています。将来的にどんなふうに改善したらいいかなどを考えなくてはいけないと思っております。

まず最初のチャレンジというのは、ボランティアを相手にしているということです。自分の時間を使って、そして自分のノウハウを使って、まったく報酬を求めている人たち、これは非常に良いことだと思います。そしてまたそれはわたしたちのシステムの評価にとって非常に重要であると思っております。こういったボランティアを使う、これは重要なことです。

しかしながら、その一方で悪い面もあります。課題と言ってもいいでしょう。ボランティアを使うということに関連するところの課題です。つまり彼らの場合には元々本業があるわけです。お金をもらう仕事があるということになりますと、チームから外れてしまうことがあります。いきなり辞めてしまう人もいます。あるいは時間の問題、元々ボランティアの仕事の方にかかる仕事の量を、お金をもらう方の仕事ほどはかけてくれないということもあります。

ということで、わたしたちとしてはあまり過大な期待はしないということにしています。つまり、やってもらわないということではないんですけれども、十分に期待はするんですけれども、わたしたちの側としては良い評価をすることができるようなレベルまでもってこることができればよいと考えています。

研修の一貫性・均質性

オブライエン それからもう一つ別の課題ですが、研修を行うにあたって、一貫したメッセージを伝

えていくこと、これが非常に難しいということです。今朝も話をしましたけれども、ワークショップに来る人たちに、経験のある評価者をプレゼンターとして招いています。そしてそのときに、「こういうことを言ってください」ということを伝えていきます。ただし原稿を渡すような形ではないんです。彼らの判断を仰ぐという形になります。新しい評価者を教育するにあたっては、経験を持っている人たちにお任せします。そうなりますとうまくいくときもあれば、あまりうまくいかないときもあるわけです。メッセージの一貫性というのが難しいんです。つまりいろんなワークショップごとに評価者が言うことがいろいろ変わってくるというので、非常に難しい。経験ある人が言うことが変わってくるわけです。

そういうことでわたしたちはいろいろバランスをとらなくてはいけないわけです。つまり一貫性と、それから評価の均一性と、レポートの均一性も保たなくてはいけない。しかしその一方でクリエイティビティーも重要です。ボランティアの方々がそういった作業をするのは、これは非常に楽しいから、そしてまたもう一つ、自分たちのクリエイティビティーを発揮することができるからです。そしてまた知的に非常に面白い仕事であるからやるわけです。わたしたちとしても、楽しんでください、創造的になってくださいと言っています。でも、それがあまりにも行き過ぎてしまいますと、例えばあまりにもクリエイティブになってしまいますと、実際のレポートのでき上がりがあまり良くないというような形で跳ね返ってくることにもなります。

評価者研修のための時間

オブライエン それからまた別の問題ですが、あらゆる組織が言ってることです。つまり時間とリソースが十分にはないということです。トレーニングワークショップは1日で行っています。そしてこれは、わたしたちのボランティアに対して来てくださいということについては、これ以上はもう無理だというふうに思っています。つまりみんな普通の自分のお給料をもらっている仕事があるわけですから、ボランティアの分としてはそれほど時間を使っただけにはいかないわけです。それからこちらの側としてもリソースが少ない、スタッフも少ないですから、この研修をやろうと思ってもそれを増やすことはできないわけです。将来的にはインターネットを使ったり、その他のテクノロジーを使って教育研修を行っていこうかと思っているのです。つまり評価者に対して継続的な教育を行っていこうかと思っています。

評価者研修の内容

オブライエン それから内容。この評価者トレーニングの内容ですけれども、ここでもまたバランスを考える必要があります。つまり、もっと理論的な問題を話すべきなのか、その一方でもっと実務的なことを話すべきなのか、その両方はともに非常に重要なのでそのバランスをとることが必要になってきます。理論だけではもちろんだめです。そしてその一方で、ただ単に実務だけということではだめだと思っています。細かい、こうやってやるんだということだけではだめだと思っています。やはりバランスをとって考えていく必要があります。それがまたわたしたちにとっての一つの課題となっているわけです。

評価者の適性

オブライエン それから最後にもう一つの課題としてわたしが申し上げたいのは、これはパワーポイントのスライドの中にも書いておきましたけれども、時に私たちは評価者について誤った想像をして

しまうことがあります。例えばだれかから推薦されて、非常に評価者として優秀ですよと言われた方が、実はそれほど優秀ではないということもあります。例えばチームスキルとか対人関係の能力とかという評価者に必須のスキルや能力を持ちあわせていない場合があります。そして時には実地視察に行くまでそのことがわからない場合があるのです。一番最初に評価者トレーニングに来たときにうすうす感ずることもあります。そこでその人に実地視察をお願いすべきかどうか、あるいはどんな形でその人に対して状況をフィードバックしていくのが大きな課題となります。彼らとしては嫌な気持ちにならないようにしてあげる必要があります。それと同時に、何らかの形で自分の能力を上げていかななくてはいけないのだということを伝えていく必要があるわけです。

ということでわたしとしては、そういった問題があるということです。困難性と言ってもいいでしょう。評価者研修を行うにあたってはこんな課題に直面しています。

そこでわたしの話はここで終わらせていただきます。皆さんの側からご質問なりコメントをお受けしたいと思います。ありがとうございました。

鈴木 ということです。どうぞお願いいたします。どうぞ先生。

評価者の選任

山田 甲南大学から来ました山田です。ありがとうございます。今のボランティアの話ですけども、ボランティアはどういうふうな仕組みで選出、あるいは選定するのでしょうか。

オブライエン お答えします。まず推薦を評価者からいただいています。新しい方につきましては、以前チームに入っていた人からの推薦をいただきます。あるいはチームリーダーだった人からいただきます。それからコミッショナーの側からも推薦がきます。それに加えて、大学の学長とかからも推薦がくることもあります。また場合によっては自薦ということもあります。つまり私たちのプロセスがこういうことであるということで、自分も参加したいという場合には自分で立候補してくるわけです。自薦の場合も、あるいは誰かから推薦されてきた場合、その人に対して情報シートを送って、そこに情報を書いてくださいと言います。それによってその人がどんな教育レベルであるのか、どんな背景を持っているのか、現在はどんな仕事をしてるのか、どんなノウハウも持っているのかということを知るわけです。こうして、その方を使おうか使うまいかということを考えるときには、情報がたっぷりあるということになります。その情報を基に一番良いチームを組むにあたってはどうしたらいいだろうかということを決定するわけです。

山田 主なボランティアは大学の教員なんですか。

オブライエン そうですね、教員が多いです。それから、例えば学長とか副学長とか学部長、それから司書ということもあります。あるいは学生部の課長ということもあります。それからまた財務担当局長ということもあります。いろんな人が来ます。つまり、さまざまな分野において仕事をした人たち、大学で仕事をした人たちが入って来るわけです。

鈴木 はい、どうぞ。

山田 ボランティアにかかわる問題なんですけれども。日本はこれからシステムができてくるところです。それで、今までボランティアでやっていた人たちだけではとても足りませんから、大量の人たちがこれからこの評価システムに入ってこなきゃいけないですね。するとたしてボランティアだけでできるんだろうかっていう問題があると思うんですね。まず第一に、ボランティアになるための動機は何なんだろうかということで、動機についてはお話しいただいたんですけども。でも実際的に日本の大学の先生たちも大変忙しい人が多いんですね。そうすると、これからたくさんの人にそういうところに加わっていただくのはなかなか難しいのではないかと。そうすると、逆にむしろ、大学のほうから推薦するとか、つまり大学人として必要な仕事として、大学の社会的責任として、そういう人を派遣するということってあり得るのじゃないかと思うんですけども。つまりボランティアではなくて別のシステムってのは、はたしてあるんだろうかっていうことについて、いかがでしょうか。

オブライエン それは可能であるかもしれませんが。もしかすると皆さんにとっては良いソリューションになるかもしれませんが。しかし欠点もあると思います。こういった人たちというのが、つまりキャンパスで仕事をしていない人たち、実際に普通の仕事、自分の本当の仕事としてキャンパスで仕事をしていないことになりまますから。そうすると、実際にピアレビューということにならないと思います。つまりお互いに相手同士を相互に評価することができないということになると思います。つまり自分がふだん大学で仕事をしていれば、大学というのはどう動くべきであるとか、あるいは実際に高等教育にどんな問題があるかということ、元々理解してる人がやってきて評価をするということであるべきだと思ってるんです。その中でボランティアで実際に大学で仕事をしていない人の場合には使わない。というのは、その場合には、彼らは大学における仕事を知らないからということであります。ということでこのような距離が出てくると思います。つまり、大学から離れている人がそういうことをするのは将来的には問題が出てくるかもしれません。

山田 そうではなくて、大学で仕事をしている先生たちが、大学の、例えば学長が、「あなたは評価をするために、大学の仕事をやりながらそれ以外の仕事もやっていいですよ」ということで、認めて大学から派遣するというこういう形はどうですかということなんですけれども。

オブライエン そうしますと、教員でありながらお金をもらって評価をするということをおっしゃってたんですね。なるほど。アメリカではそういったことをやっているところもあります。わたしたちのほうではその方向に動いていませんが。わたしの機関に限って言えば、多くはありませんが、十分に働いていただけるボランティアを確保することができます。ただ、中にはそういう方法が有効だと思っしてそうしているところがあるのも事実です。ありがとうございます。

澤田 少し別のことを伺いたいんですが。私、大学基準協会の人間ですけども。先ほど20のコミッショナーがあるとおっしゃいましたよね？ 20のコミッショナーが。このコミッショナーはどういうふうに選ばれるんでしょうか。

それからもう一つ。評価者はボランティアだけじゃないんでしょうね？ 恒常的に何人か非常に訓練をされた評価者がいて、それにボランティアがつくという形になるんでしょうか。そこのところはどうか。

コミッショナーの選任

オブライエン まず、コミッショナーのほうからお答えいたします。まずコミッショナーについては会員の機関のほうから指名を受けております。そしてこれは他薦ということもありますし自薦ということもあります。そしてわたしたちはスタッフとして、ここでは非常に重要な役割をします。つまりこのコミッションに対する指名ということですが、これは非常に重要な役割であって、これは単なる偶然ということであってはいけないと思っています。ですからその際に何らかの形の影響力を行使するようにしています。つまり「影から」ということになるかもしれませんが、「この人を指名していただけますか」という形で学長に対して意見を述べるわけです。またコミッション自体が新しいコミッショナーを指名します。そしてそのやり方が承認されるわけなんです。全体のメンバーによって全体総会で承認されます。これについては、コミッションが決めたものについて会員が反対するものではありません。会員が、承認するというプロセスによって一応参加できるようにはなっています。

評価者については、すべてボランティアです。一部ボランティアを何年もやっている人たちがいます。いろいろな評価をボランティアとして、何度もいろいろなチームに参加している人たちもいます。でもすべてボランティアとしての資格で参加した方々です。これでお答えになりますか。

ボランティアの公開

澤田 コミッショナーの任期というか、そういうものがおありかどうかということが一つと、それからボランティアをしたということは大学の教師にとってキャリアになるのかどうかという、その2点だけお願いします。つまりですね、ボランティアをやったということは大学で教えること、あるいはリサーチをしたことと同じように、ある種の大学教員としてのキャリアになるかどうかということです。

オブライエン 良いご質問ですね。はい、任期があります、3年です。再任もあります。2期目までです。ですから全部で6年が最長の任期となります。それからボランティアのキャリアについて、同僚と大学の双方から、評価者として肯定的に評価されています。エリート機関と呼ばれるようなところ、特に研究をやっているような高等機関では、それほど重視していません。本を書くとかリサーチと比べてそれほど評価されません。しかし加盟をしている機関では、評価について皆さんそれ相応の理解と重視をしています。ですからそういう意味ではボランティアとしてやることに意味を感じてもらっています。一つの特権であるし、やることについて一つのキャリアアップにつながるということは、大学の教員であってもアドミニストレーターであっても同じだと思います。

澤田 ボランティアは公開されるのですか。日本では大学設置審議会なんかは非公開なんですね。

オブライエン 公開していいんです。「今、評価のボランティアをしています」ということは公開できます。今、評価を受けているところは、「こういった人たちが来てます」という名前を公表するところがあります。私たちとしては名前を公表はしていません。でも、それぞれの個人の方が今こういう仕事をしてるっていうことは公開してくださって結構です。ボランティアの人たちはそういったことをしてるというのは、自分たちのレジメ、履歴書のほうにも書いてらっしゃるようです。どこかに転職するとか、それから大学の仕事を探しているときに書いてらっしゃるようですよ。

評価者の専門

三好 作陽大学の三好と申します。評価の項目もたくさんありまして、専門領域にかからないような部分もあれば、専門領域にかかる部分も多いんですね。私なんか、自分の専門以外は絶対に一步も出られない。つまり専門と評価者というのは、密接にかかわっているんじゃないかと思うんですね。それが、話とはにかく一般的な話でずっと進むんですけども。具体的に考えてみると、そういう専門からはもうとにかく離れないってことになってくると、そのへんのことをどうお考えかお伺いしたいです。

オブライエン そういうこともあるでしょうね。それぞれの分野の専門家であるわけですね。ただわたしの協会では、大学教員の基準のというのもあります。どういうクオリフェケーションが必要なのかという。それから教員の仕事量、契約内容、こういった基準もあります。そうすると大学の先生をしてらっしゃるのであれば、こういった教員の基準については評価できるのではないのでしょうか。単に専門領域だけではなくて、今のおっしゃったこと以外に、大学人としての経験からほかの大学へ行っても評価できるところがノウハウとしてすでにおありだと思いますよ。

三好 けれども、責任のある評価をするためには、専門からは出られないということが非常に大きいように私は思うものですから、

オブライエン 確におっしゃるとおりかもしれませんね。専門が何なのか、私、わかりませんが、例えばご専門がエンジニアリングだとしたら、アートスクールには私たちのほうから派遣することはまずないでしょう。多分、先生が工学系の方であればやはり工学系、理工系のほうにお願いをしたいと思います。

鈴木 どうぞ先生、お願いします。

徳田 今の質問に関連してなんですけども、ボランティアの育成ということですが、先生も専門ということで非常にこだわっておられる。先ほどの午前中の講演で11の基準について評価をするというふうに伺いました。そうしますと、ボランティアも含めてですけども、評価委員に求める能力というのが、やはりすべて11の基準をある程度評価できるような評価委員の育成を目指してるのか、そうではなく、11の基準を評価するのに、それぞれの経験または能力持っているものによって、6、7人のメンバーで分担を決めていくのか。そのへんのところをお聞きしたいんですけど。すいません、金沢工業大学の徳田です。

オブライエン 工業大学の先生ですか。後半のほうが正しいです。一人ですべての基準の専門知識を持つことは要求されません。それぞれチームの人たちで得意の専門分野がありますよね、最低一つは。複数あるでしょう。ですから例えば大学の先生が大学の教員についてのノウハウを持ってる。それから財務の人であれば財務がわかる。図書館の人であれば図書館とか情報関係がノウハウとしてあるわけですから、チームとしてみんなですべての基準を評価できる知識が備わっていればよしとします。もちろん、基準については全員が読まなくてはなりません。もちろんその中で重なるところ、関係するところがありますから。でも、それぞれ各人が自分の専門とする分野の知識に基づいて評価をして

くださればいいと考えています。

徳田 その場合に、全体として複数の大学教育機関を評価するわけですけども、その評価の水準といえますか、そのレベルといえますか、そのへんのやり方といえますか、そのへんについて何か注意してやってることはございますか。

オブライエン はい、やっています。それがトレーニングの目的とするところです。実地視察に行っただのようにして評価をすべきか。またマニュアルも用意しています。「評価マニュアル」と呼ばれるものでワークブックになっています。これは必ず評価者全員に配っています。そして視察の中でそのフォーマット、およびガイドラインに従った形で評価をするように言っています。

大学のほうでもいろいろと規模の違いや複雑なことがあるでしょう。そうしたことによってやる評価の内容が変わってきます。特に大きな大学の場合、グループミーティングの数も多くなるでしょう。小さいところであれば1対1でインタビューをしたりとか、実際に全体としてのミーティングの回数も少なくなるでしょう。共通して適応できる場所と各大学の状況に合わせて、複雑性とかサイズに合わせて変えるところとあります。

鈴木 どうぞお願いします。

評価者の移動性

井上 関西学院の井上と申しますけれども。今の、ボランティアのことにかかわってなんですけれども。アメリカの場合には、教員も職員もきわめて移動性が高いですから、教職とか実際に働いてる間に、いろんな学校に行くことによっていろんな学校の経験をしてると思うんですね。ところが日本の場合は、今、少しずつ変わりつつありますけれども、一度勤めるとずっと同じ学校にいて、ほかの学校のことを知らないということがしばしば起こるんですね。そういったとき客観的に評価するということがしにくい体質を日本の教員や職員は持っているがちなと思うんですね。特に職員の方はほとんど動きませんから、職員の方が評価をするときに、やはり自分の学校だけの基準で相手を見てしまう。これはおそらくこういう訓練を受けたとしてもなかなかそこから抜け出すことができないような気がするんですよ。そういう点はいかがお考えでしょう？

オブライエン それはやはり日本の評価者教育の問題になりますね。ずっと一つの学校にしかいなかった人たちが、新しいこと、違うやり方にオープンに心を開くようにしなくてはならないということですね。確かにアメリカの場合、テニューアというのがあります。それによって何年くらい勤続するのかというのが変わってきます。一方、アメリカのほうはアドミニストレーターのモビリティはかなり高いんですね。ですから教員とアドミニストレーターでは見方が違います。そこでほかのところへ行ったらやり方が違うんだということはまず基本的に理解してもらわなくてはなりません。そのメッセージをどのように日本の評価者に伝えるかっていうことが、日本にとっては課題となるでしょうね。

鈴木 じゃ先生お願いします。

評価内容と評価方法—短所改善のために—

山本（雄） 大阪にあります関西大学の山本と言います。少し評価の中身というかやり方について聞きたいんですけど。

私どもは、評価される側でもあるし評価する側でもあるわけですね。評価される側からすると、小さな問題や、あるいは解決のめどがついている問題については積極的に自己点検の報告書には明らかにしていくけれども、その大学が抱えている本当に大きな問題についてはできるだけ触れてほしくないというようなところもあって、あるいは対外的にも自分の大学のイメージをできるだけ良い方向にもっていきたいというようなことがあります。

そうすると、逆に評価する側から見ると、その記述を通して本当に大きな問題、本当に重要な問題は何かということを知りたくなるわけですね。そうするとオブライエンさんは、インスペクターではないんだっていうふうに言われるけれども、どうしてもインタビューや報告書で、本当はもっと大きな問題があるじゃないかって言いたくなるんですね。またそこが、評価する側の面白さというか楽しみでもあるような気がするんですね。

そのへん先ほどの午前中のお話を聞いて、そこをどう解決したらいいのか、インスペクターになるなどと言われても、それは大変何か難しいような気がするんですが、どうお考えでしょうか。

オブライエン おっしゃる通りです。私も同じ意見です。確かにやりたくなりますし、そこが面白いところですよ。その問題、アメリカでは「汚点探し」と言うんですけども。実際そういうことはやっていると思います。でも大学に、自ら自分の汚点は見付けてほしいと思います。それをセルフ・スタディのレポートの中に書いてほしい。そして評価者が来たときには、大体この大学の問題はどこにあるのかがわかってるような状態にしておいてほしいと思います。

大学のほうは、もちろん誇りを持ってよくやっているということをおっしゃりたいでしょう。長所とともに弱点もある、弱いところもあるのであれば、それをどういうふうに建設的に解決していくかということセルフ・スタディのほうに入れていただきたい。

そして評価チームのほうは、それをどう改善できるか支援したいわけですね。大学のほうは、「こんなところがもっと良かったらいいんだけど、でも、でも」ということばかりだけではやっぱり済まされないわけで、評価者から見れば、「わかりましたけれども、じゃあどのようにそれをやって改善していくんですか」ということが一番大事なことです。長所と短所と両方を見ながら、そして大事なのは、この弱いところを今後どうやって改善していくかっていうのが評価者の立場からすれば一番大事な点です。

評価の周期

A氏 アク্রেディテーションは10年に1度、あと中間的になさるとおっしゃいましたが、中間的な評価というのはどのレベルですか。それから、元々10年に1度ぐらいだったんでしょうか。また、今は10年に1度で、大体評価としてはほぼその役割を全うしているというふうにお考えでしょうか。

オブライエン 良い質問がいろいろ出てきますね。まず大学というのは、まず10年間に1回包括的な評価を受けます。そしてその後、5年間たちますと今度はすべてレポートを出すように要請をします。そしてその中でそれぞれの基準について、この大学がその基準にかかわってどういうことをしたのか、あるいはどんな新しい、あるいはどんな異なる基準を立てたのか見えています。つまり、この自己点検

に關しまして三つ目の部分としてプロジェクションというのがあるんです。そこでは章ごとに、これからこの分野で将来的に何をするのか書くように求めています。そこで5年後に、またレポートを出してもらいますが、それが「5年前に言ったことをこれだけやりました」ということを言うてもらえるようになります。あるいは、「一部ではありますけれども、これだけやりました」という報告ができるようになってきます。ですから、「これはやったけども、これはやりませんでした」ということが言えるようになってきます。ということで、10年に1回包括的な評価をする。そして5年に1回は中間的な報告をするということです。

そしてコミッションの側では、しばしばこれ以外の報告を求めたり実地視察をしたりします。つまり、この評価をするにあたってチームとしては、この大学の図書館に問題があるということがわかったとします。そうしたら図書館をもう少し教員や学生のニーズに合うように改善すべきであると言います。例えばそれについて5年も先では困ることがあります。そのときには、今度は進ちよく報告書というのを、「2年、3年のうちに出してください」と言います。そうするとこの大学はその問題に関しての2年、3年のうちに進ちよく状況を報告するということになるわけです。

それからまた、ある懸念があったとしましょう。もっと大きな、もっと深い問題、もっと深刻な問題があったとしましょう。その場合にはコミッションの側から、「レポートを送ってください」と言うだけではなく、つまり3年間のうちに送れということだけではなく、それプラス、「わたしたちの側から小さなチームを送りますよ」、「評価者を送りますから」ということを言います。つまりその報告の内容を評価するためです。

非常に強力な力を持っている大学、つまり運営もしっかりしているし財務基盤もしっかりしている、カリキュラムもしっかりしている、管理もしっかりしている、そして図書館も充実しているというとき、その場合には10年にいっぺんの包括的報告、および5年に1度の中間報告で十分だということになります。それに対して、より弱いタイプの大学、その場合には中間報告プラス中間訪問といえますか、実地視察をするということが重要になってくるということも考えられると思っております。

評価の公表

山本（雄） その中間報告も公表されるんですか。

オブライエン わたしたちの側から公開はしません。大学の側が公開したいということであったならば公開することはできます。この点は、アメリカにおける大学評価の独特な点だと思えますが、ほとんどの情報はわたしたちの側からは公開はしておりません。大学の側で、自分たちの選択で、例えば自己点検評価を公表することもできるでしょうし、あるいはチームレポートを公表することもできます。そして大学の側で自分の選択で、委員会からのデータを公開するということはありませんけれども、それをしなければいけないという義務はまったくありません。そして、この評価側の委員として、いっさい私たちの側から公開するっていうことはありません。わたしたちの側から大学に関して発表することは非常に少ないです。

つまり、評価を受けているという事実、評価をされましたということ、それから、最初の年の場合には、一番最初は何年に包括的な認定を受けたのかということ。それからその5年後の中間報告はいつなのか。それからまたプロベーション(仮及第期間)状態というのは何かと言いますと、もしかするとこのアクレディテーションを失うかもしれないという状況で、多くの大学がアクレディテーションを失うという状況にあるかもしれません。そのときは「プロベーション」と呼んでいます、そのプ

ロベーション状態については発表しています。そして大学に対しまして、そのプロベーション状態になっている、保護観察といいますか、そういった状況になっていることについては発表するようというのを言っています。そして、これでアクレディテーションがなくなった場合には、それは必ず公開しています。そして大学の側でもそれを公開してくださいと言っています、これは義務です。

そのように申しましたけれども、アメリカの連邦政府は評価機関に対して、もっと情報を公開しろというふうに言っています。そして大学に対しまして、もっと情報を公開するように義務づけたいというふうに考えています。例えば自己点検評価とかチームレポート、あるいはコミッションからのレター、そういうものを公開するよう変えていきたいと連邦政府は考えています。

わたしたちの気持ちとしては、これはどうなのかなという気持ちでいます。もしかすると価値があることなのかもしれません。おそらくこれは現在の学生に対して、それから将来の学生、あるいは親に対して、こういった文書が出てくるということは良いのかもしれません。つまり大学を選ぼうと思った場合に、その選択の基準になるかもしれません。ただ、私としてはそれが本当にこういった人たちに対して意思決定をするにあたって意味があるかどうか、わたし自身はどうかという気持ちを持っています。

わたしはその点ちょっと心配だと思うんです。つまり、大学にとって害になるのではないかと。つまり、ある程度弱い土台しかないような大学にとっては痛手になるんじゃないかと思っています。アメリカの新聞とかそういうメディアの場合、そのような報告を、誤解したり、あるいは違った解釈をしたりして、そして大学に痛手になるような報道をしかねないと思っています。

議会は高等教育法というのを再度認める方向に動いています。それがどんなものになるかわからないのですが、この高等教育法というのは、大学や、単科大学に対する連邦政府の財政的援助を抑制するものなんです、これについて議会は再度認める手続をしています。つまり、議会はそれぞれの援助資金をどの程度にするか決めようとしているだけでなく、こうした新しい報告を義務付け開示させようとしているのです。つまり、実際にそのような報告を出さないことにはお金を入れないというような形を考えています。これは昨年は、成立にまで至りませんでしたし、今年もうまくいかないんじゃないかと思っているんですが、これがどうなってくるのかということについては将来的にも懸念を持っております。

鈴木 大切な質問をしていただきました。これは基準協会としてもすごく大切な点だと思うんですね。これは十分そしゃくしていただいて検討する必要があると思いますね。

澤田 日本の今度の制度ではね、自己点検評価結果は必ずオープンにしろということとは法律で決まってるんですね。自己点検評価は7年ごとに認証評価機関の認証を受けると、システム的にはそういうふうになってるんですけども。確かに今、おっしゃったようなことはかなり考えて、わたしどもも対応していかなくちゃならないと思いますね。

鈴木 どうぞ、先生。

評価の自発性と連邦政府

B氏 それにかかわってなんですけどね。アメリカの場合は、いわゆる日本でいう文部科学省がなく、そしてそういう意味では、このシステム自身もまさにボランティアで、それぞれの学校教育を良

くしようという意思で働いてるんですけども。

今、日本の大学が置かれている状況は、一方では文部科学省のいろんな規制がある中で、なおかつ、そこがある意味では、強制という言葉はきつすぎるかもしれませんが、与えられてやり始めたという、その出発点の動機が少し違っている。このことは戦後、基準協会ができたときにはアメリカの制度を見習って、自主的にやろうとしたんですけども、それがいわゆる評価機関としては生きてこなかったんですね、組織は残りましたけれども。

そういう意味で日本は、アメリカとは違った文部行政の下にあるわけです。ある意味では、アメリカは今少しずつ、そういう強制をしようとしているということがありますけれども、どうも全体のシステムが違う中でね、われわれがやっていくことに、個人的にはね、まさに個人的には少し懸念を抱いているんですけど。そういう点は、今、おっしゃったようにアメリカが今後日本のようにはならないにせよ、お金でコントロールしようという動きがあるとすればね、同じような懸念をわたしは抱いてるんです。その点、どうお考えなんでしょう？

オブライエン そうですね。この政府の権限を強めようとしていること。つまりより強いグリップをきかせようとしているということかもしれません。わたしたちの、アメリカのシステムでは、政府は外にいるのだということだと思っています。つまり、大学の質を保つということについては、これはお互いに相互評価によって行う。つまり別の大学あるいは別のキャンパスに働く人たちが見ていくということでもあります。そしてその中でかなり、連邦政府は財政支援という形で学生に対して、あるいは大学に対して、いろいろな補助金を出しているわけで、その意味でもっと締めをきかせていこうという考え方もできるわけです。そこで連邦政府がこれから先、大きくグリップをきかせるようになってくるのかどうか、それからまた、このような大学評価について公開するのかどうかということについてもわかりません。

このことはまた、ある大学が別の大学と単位を互換するかという問題も関係があります。また、一つのコースをある大学で取ったとする。そしてその単位を別の大学に移していきたいということもあるかもしれません。そしてその中で単位互換をして、それで別の大学で今度学位を取ることができるとか、それがどのくらい簡単かどうか。アメリカの場合で言いますと、これは大学によっては簡単なんだけれども、別の大学ではできないということになっています。そこでこれを一貫したものにしよう、もっと統一的なものにしようということを連邦政府は考えていると思います。

それからまた、先ほどのお話の中で、ボランティアという話をなさいました。このボランティアというものの考え方なんです。アメリカの場合では元々大学評価を受けるということ自体が自発的にやっていいことなんです。別に、大学もカレッジもア krediteーションを受けなくてもいいんです。しかし、学生に政府の奨学金を受けさせようと思ったならば大学評価を受けなくてはならないことになるわけです。そしてまた大学や教授たちが、連邦の補助、例えば科学財団などから連邦の補助金を受けようと思ったら、評価を受けなくては行けないということで、やはり、これは自発的に受けたいというふうには言葉で言いながら、実は、現実的には強制的なんだというふうには言葉を変えて言う人もいます。

それから、ボランティアについて付け加えるならば、わたしたちはボランティアに頼って仕事をしています。そして評価をするにあたって、また報告を書くにあたって、「積極的にものを言ってください、そして建設的に意見を言ってください、そしてその際にしっかりと批評をしてください」というふうには言っています。それからもう一つの問題ですが、この公開ということについて、文書を公開す

るかという、ボランティアの人たちが、もしかするとそれほど忌たんのないことを言ってくれないのではないか、あるいはわたしたちが期待するほど正直に評価してくれないのではないか。そういうふうになってきますとその点についてもちょっと心配が出てきます。そういった状況の中では十分な信頼を持つことができないわけで、そういったものを本当に公開していいのかどうかという問題はやはり残ります。

澤田 今のご質問との関連で。

鈴木 はい、どうぞ、どうぞ。

澤田 私、どうしても申し上げておきたいんですけども。確かに大学基準協会は昭和22年(1947)にできて、それから日本の終戦後の新しい学校制度というのは、新制の中学が昭和22年、高等学校が23年、大学が24年から始まったんですね。ところが大学基準協会は昭和23年に、実は新制大学の認可にかかわっているんですよ。それから昭和30年までは大学基準協会が大学設置にかかわったんですね。ところがそのころですね、日本の昔の許可主義にならされていた当時の大学関係者、既に皆さんだいぶ亡くなってると思いますけども、その方々は自分たちが作った基準を守らなかったんですね。それで、そのために戦後設置認可行政から手を引かされた文部省、今の文部科学省ですか、そこが、大学基準協会の定めた大学基準と、それからそれに関連するいろんな事務手続きを合わせて大学設置基準っていうのを昭和31年に文部省令にしたんです。それからそれを守り出してるんですね。ですから私、非常に残念なんですね。

それから、実は平成3年に大学の自己点検評価が努力義務になり、平成10年にそれが、努力義務が義務化されて第三者評価が努力義務になった。実は大学基準協会は平成8年から今のような評価をやっているわけです。全部ボランティアでやってきたんですね。今まで平成15年までで250、やってきたんです。

私は、今のこういう姿、こういう大学の質を良くしようという、そういう今までの努力、いろんな経緯がありましたけれども、それを、ぜひ大学関係者の方も、大事にしてほしいと思ってるんです。そうじゃないと、この今度の認証評価制度も、下手をすると同じ轍を踏まないとも限らない。今はもうそんなことはないと思いますけども。それは私、ぜひね、お願いしときたいと思います。

三好 同感です。ちょっと直接の質問じゃないんですけど。その限りで文部省の視学委員っていう制度を止めていく方向にいかないと、やっぱりわれわれは二重苦を、おそらくは味合う可能性があるということだけを申し上げておきたいです。

C氏 いいですか。

鈴木 はい、どうぞ。

評価の方向性

C氏 アメリカと日本の文化の違いということ、わたし、非常に思うんですね。ア Krediyetasyonという歴史は日本にはない。ここで一斉に始まりますけれども、ア Krediyetasyonはアメリ

力的なボランティアイズム、これが基盤になってると思うんですね。そういう点ではどうなっていくのかって非常に私は強い不安を持っています。

で、一つお伺いしたいのは、評価の内容のことなんですけれど。この基準協会の会でも再三言われていることは、ランクづけじゃないと。それぞれの大学の特徴を出していくようなそういう方向の、何ていいますかね、教育的な指導と言うんですか、そういうふうに考えていただきたいというふうな話だったんですね。そうなると同じ条件でも、ある大学の場合は良くて、ある大学ではだめということになってくる。わけのわかったようなわからない話だなと思っていたんですが。今日、いろんな講演を伺ってますと、「スタンダード」ということが再三出てくる。大学としての最低の基準でいいですかね、それに合格するの可否かかっていうことですね。で、一体認証評価っていうのはそういう基準に達してるかどうかかっていうことをみるのか、あるいはもう少しそれと違ったですね、教育的な方向なのか、そういうことをちょっとお伺いしたいです。

オブライエン いや、教育的な目的だけということではないと思います。やはり大学にとってメリットがあるだけでなく、一般の人たちがどういう大学のレベルなのか知るためにも必要だと思います。基準が満たされているとしたら、では、その学校のミッションと照らし合わせてどの程度まで今、基準が満たされているのかということですよ。

例えば、ハーバード大学は財政的に豊かで、大きい研究大学です。その基準の満たし方と、造園をやるコンウエーの園芸大学とでは基準の満たし方がまるで違うわけです。1年にたった18人の学生しかいないようなところですよ。

ですから基準を満たしていると言っても、どのように満たしているのか、それは違います。われわれ評価機関としては大学間の差別はしていません。ハイとミドルとローと、この三つがあるというような見方をするのではなく、基準を満たしているか満たしていないかだけです。

今朝、ジリアンさんがイギリスのようすについて言っていたのと同様、アメリカでは企業や雑誌によってランキングが行われます。U.S. ニュース・アンド・ワールドレポートなどがやっているのをお聞きになったことがあると思います。毎年いろいろな大学のランキングを発表しています。わたしたちはそういうことはしたくないと考えています。というのは、そういうことをしても大学の役には立たないと考えているからです。ある学生にとって良い大学であっても、別の学生にとっては何らかの事情で必ずしも適切な大学でないということはあるわけですね。これでお答えになったかどうかわかりませんがいかがでしょうか。

評価の基準

D氏 「スタンダード」という言葉の意味ですが、日本でスタンダードというと「最低基準」というぐらいに思うんですけれども。今の話ですと、スタンダードというのはそれぞれの学校に、ある意味ではスタンダードがあるってということなんですか。そのスタンダードの意味、その中身。例えばわたしは経済学の間人なんですけれども。例えばもう少し言いますと、経済学というものを教えるためにこういう科目がなければいけない。それは多分、非常に大きな大学であつたらたくさん先生がいるので、非常に細かな分野まで先生がいる。しかし小さな大学であればそこまで先生がいないので最小限このぐらいだという、そういう学校によってスタンダードが違うっていうことはあり得るわけなんですかね？

オブライエン そうですね。私たちの基準を読んでいただければわかると思うんですが、ごくわずかなところでしか「最低」というものを設けていません。最低何人の先生がいなくてはいけないとか、学生に対する教員の割合の最低基準とか、本が何冊なくてはならないというような最低基準は使いません。その代わりに「適切な」とか「十分な」という表現を使っています。適切で十分なのは何なのか。その水準というのは学校によって違うと思います。ですから学校がセルフ・スタディの中で自ら主体的に、適切である、十分であるということをそこで証明していただきたい。それぞれの学校のやっていることが十分であるということを証明できないのであれば、それは問題だと考えます。ただし、わたしたちのほうから、「この経済学部には15人の先生がいなくてはだめです」とか言いません。私たちのほうから学校に対して、「あなたの学校ではこの学部は何人の先生が必要だと思いますか。そして、今、何人にいますか」という聞き方をしています。そして教育の質を、今、学校として確保しているかどうかということをお尋ねするんです。

三好 今のご質問に関連してちょっとお伺いしたいんですけど。非常に日本的なことでわかりにくいかもしれないんですが、だれもが納得できる基準が必要だと思うんですね。ただ、ケース・バイ・ケースと言われても、やはり評価されたほうでも、だれがみても納得するような基準のスタンダードでなければ、それはとおらないんじゃないんですか。そのへん、ちょっとお願いしたい。

オブライエン 基準というのは、どこからみても確かに公正でなくてはなりません。しかしそれぞれの学校のミッションに照らし合わせてということは忘れてはなりません。米国の場合は、もちろん多様な国ですから高等教育機関もいろいろなものがあります。そこでわたしたちの基準は、まず対象とする学校を考えてみると、専門の評価があります。アカデミックプログラム、ロー、医学、薬学、教員の養成、ソーシャルワークなど、それぞれ専門としているようなところがある場合は、それぞれ職業団体の評価機関があって、その基準も満たさなくてはなりません。そういうわけで、一部われわれの心配しているところが解消されるわけですね。アカデミックプログラムが専門なところについては別のところがやっているということが、私は問題を解決してくれてると思いますけど。

澤田 質問が日本の評価と関連があるように伺ったものですから、ちょっとやはり私どもが例えば今考えている、実際に平成16年でやっている評価についてちょっとご説明しておきたいのですけれども。

大学基準協会の評価は、その大学の理念・目的・目標の達成度と、それから大学の水準による評価とこの2通りでやってるわけですね。それから、今の認証評価制度も、できるだけ個別大学の特色が生かせるような評価をやれということを言ってるわけです。今度の法律の改正が、中教審の大学分科会の意見をかなり入れて、そういうことをできるだけやれということで法律ができ上がってるという、そういう経過によるものですね。

それで大学基準協会では、今、申し上げた二つの角度から評価をしている。で、この今の認証評価機関に求められている基準といいますか、国の機関が認証評価機関を認証するにあたってのいわゆる要件というのは、例えば四年制大学を評価する場合は、今ある大学設置基準とか大学通信教育設置基準をベースにして、少なくともこの項目、大学の教育研究組織に関すること、教員組織だとか事務組織だとか教育課程だとか施設設備だとか財務だとか、その他教育研究活動に関する事項と、そういうことについては必ず評価してくださいよと、いうことになっているわけですね。

ですから、いわゆる水準といいますか、基準はある水準であると。そこから先はできるだけ特色が

生かせるような評価になるように、ということになってるわけです。ちょっと余分なことですけども申し上げておきます。

鈴木 どうぞ先生。

ステイクホルダーの意見の反映

富野 先ほど申し忘れましたので、京都の龍谷大学の富野と申します。少し角度を変えた質問をしたいと思うんですけども。

今朝のお話で、イギリスのケースでは学生をエバリュエーター、あるいはレビューアーに入れるという話がありました。それは、要するにステイクホルダーを、評価者に入れていくという、そういう考え方だと思うんですね。少しピアレビューとは違った考え方だと思うんですけど。もしそうであるとする、そのステイクホルダーというのは、単に学生だけではなくて、例えば学部を卒業して就職する企業であるとか、あるいは行政であるとか、いろんなステイクホルダーが評価者として入ってくる可能性が出てくるじゃないかと思うんですね。

アメリカの場合は、単にピアレビューっていうだけではなくて、ステイクホルダーも入ったようなレビューシステムというのを、考えていく余地はあるのだろうかということと、もしそうでなかったとしたら、評価の中に社会的な、ステイクホルダーの意見はどこでどういうふうに入れていくんだろうかと、そのあたりをちょっとご説明いただくとありがたいですけども。

オブライエン まずそういう計画はありません。学生やステイクホルダーを評価に入れていくということはありません。ただプロセスに参加する方法は二つ考えられます。

まず一つは、セルフ・スタディの準備の段階です。学生やステイクホルダーが、その大学のセルフ・スタディ・レポート作成に参加するということです。まずドラフトの段階でみて、それに対してコメントをしてもらう。これは一つの方法だと思います。これは各大学が用意する段階で、参加できるということです。

もう一つは、第三者のコメントという制度があります。大学を評価するときに、評価する大学のリストを公開して、「こういう大学を今学期評価します」と発表します。そして一般の社会から、「何かコメントがある方はどうぞ」と求めます。また各大学のほうでも、新聞ですとかいろいろなメディアを使って、一般社会に、また学生新聞にも、「今度、評価がありますので、何か関係者の中でコメントがある方はどうぞ」というふうに公募します。書面で、署名をして出してもらう。匿名ということでは受け付けません。すべてコメントについては大学に私のほうから回して見てもらい、大学のほうからもどういうコメントが寄せられたのかわかるようにしてもらいます。またコミッショナーに対しても送付します。最終的な評価をするのはコミッショナーですので、どういったコメントがステイクホルダーから寄せられたのかを報告します。

情報公開という意味では、ステイクホルダーはこの評価にはあまりコメントしてきません。昨年の秋に20ぐらい学校がありましたか、コメントを求めたんですけども、コメントは2、3件ぐらいしかありませんでしたね。ほとんどこの制度を利用しているステイクホルダーはいません。ただキャンパスにおいては、自己評価を作成するときには学生、卒業生、それから地元のコミュニティに参加してもらうようにかなり努力してるみたいですけど。

鈴木 どうぞ。

経営難の大学の生き残り方

澤登 大学基準協会のスタッフの澤登です。

経営の苦しい大学があって、それを評価することになった場合、そういう現状を評価するとどうしても厳しい評価をせざるを得なくなってきた、アクレディテーションには本来的には改革を助けるというような主旨があったにしても、どうしてもそこから外れてしまうような評価結果を出さざるを得ないような状況も出てくるんじゃないかと推測してるんですけども。大きく言えば70年代、80年代に、アメリカでかなり大学の淘汰の時代があったかと思えますけども、そのときの評価機関の対応の仕方といいますか、どう対処してきたのかということ、簡単に結構なんですけどもお教えいただきたい。

オブライエン ごめんなさい。最初のほうがちょっと通訳が入ってなかったので聞き落としたかもしれないんですが。もしその部分、落としているようでしたら後でおっしゃってください。

まず、デモグラフィックな変化について。アメリカの学校のほうは、普通の学生年齢でない人たちもどんどんどんどん受け入れるようになりました。つまり18歳台、20歳台の人だけでなく30歳台、40歳台の社会人も取り込むようにして難しい時期を乗り越えようとしてきました。昔、大学に行けなかった人たちがもう一度学校で勉強できて学位が取れるようにしました。小さい大学はそれによって授業料を稼ぐことができました。つぶれなくて済んだわけですね。学生の募集対象をもっと上の年齢層にまで広げて切り抜きました。

さて、現状ではどうやっているか。学生自体が、減ってきています。社会人で学位を持っていない人たちも減ってきています。アメリカの人口構成も変わってきていますし、それから大学進学率自体が上がってきています。ですから、社会人になってから大学にもう一度というか、改めて入りたいという人自体が少なくなってきています。そういう時期になって今度は、どうそれを切り抜けていくのかよくわかっていません。

大学が問題になるとき、まずその原因は財務状況の悪化です。それが教育の質にインパクトを与えます。学校の教育プログラムとか、大学の教員とか、こういったところに影響が出てきます。そして悪い評価を受けてしまい、プロベーションというようなことになると、大学の機関評価がほとんどの場合最終的にはやっぱり財務状況の悪化を決定的なものにしてしまいます。

日永 僕は1997年を皮切りに3回ぐらいニューイングランドのアソシエーションを訪れて、セルフ・スタディのワークショップだとかエバリエーターのトレーニングのワークショップに実際出てみたんですが、いろいろ政治的な圧力があるにもかかわらず、以前と同様のかたちで提示すべきことはきちんと提示しているのを見て、やっぱり伝統の強みなのかな、なんて感じました。

日本での評価の結果の公表については、今年から実は基準協会もすべての評価結果を社会にオープンにするということを、法律の義務づけでせざるを得なくなりました。その結果、やはりこれまで非常に直接的な表現がされていた評価結果が、ものすごくマイルドになってしまったというような感じはします。これは大学側からいろいろこの結果が出たら、これこれこういう悪影響があるんじゃないかっていうような、非常に厳しいコメントが出て、政府から要求されて評価がアカウンタブルなものになるというプラスの反面、それがやっぱり、率直な意見が言えなくなることで、大学の改善を支援

するという本来の役割からちょっと遠くなる可能性があるな、というのが一番懸念しているところです。

評価の基準再び

日永 あと最後ですが、スタンダードっていうのはやっぱり何か明確なものがあるべきだということなんですけども。やはり大学が自立性というのをきちんと確保していくためには、まずは自己評価の基準をご自身できちんと立てるとというのが大事じゃないかなと思います。僕らも2004年度の大学評価からは、少なくとも評価項目について何でもいから目標を書けというふうなことをお願いしました。まだ今年、2005年度に出てきている報告書なんかでも、すごく大きな大学でも、一つの項目について目標が2行ぐらいで終わってる、何とかして作文しようとしてるという段階だと思うんですけども。やはり型にはまった大学になるんじゃないかって、それぞれの大学が自立的に改善するっていう意味では、そこの部分を、基準協会の側から何かサポートできればいいなと思います。以上です。

オブライエン 素晴らしいコメント、それからこのわたしたちのプロセスについてご親切にお言葉いただきましてありがとうございました。それから、その基準ということについて、基準をどんなふうにしていくかについても、先ほどの質問にもかかわってくるんですが、元々基準は日本では政府が作っています。アメリカではそうではありません。それぞれの地域、あるいはそれぞれの評価機関が自分たちで基準を作ることができるんです。そしてこの基準というのは、元々メンバーの大学との共同で決めて作っているんです。そしてその中で、わたしたちの基準についても改正を行っていく。改正されたものがパケットに入っておりますし、ウェブサイトにも掲載しております。これは、2年間のプロセスでこのスタンダードを改定してまいりました。

そしてその中ではメンバーの大学の方々にあらゆるステップの中で関与していただきました。そしてその中で、彼らがどんなアイデアを持っているのか、新しい基準に何を入れるべきなのかと。そしてそれに対しまして新しいドラフトを草稿段階で送って、それに対して評価をいただく、批評をいただく。そして最終段階のドラフトを委員会に渡しました。最終的には委員会でこれを既に承認していただいたわけですね。メンバーにも承認をいただいています。しかし新しい企画を作って、基準を作っていくにあたっては、参加している大学、そしてキャンパスで仕事をしている人たちに参加してもらったわけですね。日本とアメリカとでは状況が違うわけなんです。政府は外です。私たちが何かしようとするとき、つまり、大学の質とは何なのかということを考えるときに、政府はかやの外であるということ、これが違いです。

澤田 日本の基準は政府が作ってるとおっしゃいましたが、それは違います。今まで新しい大学、学部を作るときは文部科学省の設置基準というのがありました。ただ、今度の認証評価についてはですね、私どもは、大学基準協会が大学基準、あるいは学士課程基準というのを自らの力で決めております。で、わたしたちの基準協会は、理事会も評議員会も全部大学の学長さんたちの集まりです。今、307の大学が加盟しておりますが、その正会員の大学の、いわば総意で決めているわけで、文部科学省が決めている大学を作る最低基準よりはるかに高い基準をもっております。そこだけちょっと訂正させていただきます。

オブライエン ありがとうございました。

鈴木 どうぞどうぞ。

評価者による自分の大学の改革

岩永 広島大学の岩永と申します。わたし自身も大学の評価に携わったりしていますが、アメリカでは多くの方がボランティアで、大学人として参加されるというのは結局、自分の大学を今度は改革をしていくとか、あるいはそこの自己チェックというか自己点検をしていくのにかかなりいい働きをしているような感じがするんですね。ですから、ボランティアでたくさんの方々がこういう評価に参加されるということは、ある意味、大学の自己改革につながっていくような感じがするんですけども。今までアメリカではどれぐらいの方がボランティアとして参加されて、それが実際の自己改革に結びついていったかということ、印象でも結構ですからお話をさせていただければと思います。

オブライエン ありがとうございます。そうですね、その点については、まず評価者のプールということからコメントしますけれども。評価者としてご参加いただく人として大体1,100人くらいのプールがあります。そしてこれまでの10年間にそのうちの3分の2、あるいは、4分の3の人が1回以上の評価をするために大学に現地視察に行っているということです。つまり、この推薦を受けたからといって全員を使うということではできないと考えています。例えば、自分たちが持っている力と、それから必要と、ニーズを考えたときに、うまく合わない人もいるわけです。そういうことで、評価に参加したほとんどの人は大学に戻って非常にうまく、自分の大学のほうの大学評価のプロセスにかかわっております。

つまり、評価者になる前からそうなんです、自分たちの大学が評価されることにかかわっているわけです。そして、自分の学校の自己点検評価に参加するというので、今度は実際に評価者になって、じゃあほかの大学はどういうふうに行っているんだろうかということを見て、今度また自分の大学に戻って自分の大学の評価に参加をするということになるわけです。

もう一つよく聞かれることなんです、評価者たちは非常にたくさん学ぶことがあるということです。ほかの大学に行ってきますとずいぶんいろいろと勉強することがあるということです。そうしますと今度自分が、自分の大学でやること、いろんな責任がどんどん芽生えてくるということは言っています。これがぜひうまく機能することを願っています。

自己点検報告書の重要性

大澤 大阪市立大学の澤と申します。すでに関連するご発言が2、3ございましたけれども、セルフ・スタディのフォーマットについてちょっとお聞かせいただきたいと思います。

この2、3年、私は評価者の側にいるのですけれども。その際に、いつも、評価される大学から出てくる自己点検評価報告書の書き方に問題を感じる場合があります。それは、やはり一番本質的な問題点だということ、大学のほうで、もしかすると気がついておられないか、あるいは気がついておられても、そこところはあまりに本質的な重要な問題なので触れたくない、そこをつつかれると大学として大変だからというので書きたくないのかわからないんですけども。それでオブライエン先生の評価機関では、そういう場合に、セルフ・スタディのフォーマットですとか書き方について何らかのご指導をなさっていらっしゃるのでしょうか。

オブライエン やっております。毎年2日間のワークショップを大学を対象として行なって、そして

セルフ・スタディ、つまり自己点検の書き方を決めて教えています。これ10月にやってるんですが。昨年の場合で言いますと200人ぐらいの方が参加されまして自己点検について学ばれました。その中で自分たちでどうやってやるのかということについて教えていったわけです。

一番最初に伝えることは何かと言いますと、一番最初から最後まで一貫して言うことなんですが、率直に言ってください、忌たんのないところで教えてくださいということ。絶対にだれかにつつかれるからという、そんなことを恐れたいけません。なるべく正直に言ってくださいと申し上げています。それを聞いてくれる大学もありますし、聞いてくれない大学もあります。しかしとにかくそれは、わたしたちは絶対に第一のメッセージとして伝えています。「この自己点検評価というのは皆さんのチャンスなんです」と言ってるわけです。「それによって自分の問題を分析することができる手がかりになります」と言っています。そのために、「まずどうやってこの問題をつかむか、そしてそのうえでどんなふうの問題を解決していくのかということを考える手がかりです」というふうに申し上げています。

鈴木 じゃあ先生、お願いします。はい、どうぞ。

大学の方向性

山本(雄) 先ほど言いましたけど、今、大澤先生がおっしゃってくださいました。ちょっと今からご意見を伺いたいことは、ちょっとここで質問するにはそぐわないのかもしれませんが。去年1年間、初めて大学評価にかかわりまして、今、オブライエン先生がおっしゃったようにですね、各大学の理念とか教育目標、研究、まあ目標ですね、を定めてそれにどれだけ到達しているかっていう、その掲げた目標(看板)と、それから実績ですね、それとのギャップの大きさ小ささを評価するっていう形でやってきました。

そうすると、この評価を通して、ギャップの大きな項目は、もちろんギャップを小さくしないといけないんですけども、できない場合がありますね。これは予算の問題とかスタッフの問題、さまざまな問題で、例えば国際交流を掲げても、毎年100人レベルの学生を海外に送るなんてことはごく限られた大学しかできない。そうすると、じゃあ国際交流という、あるいは学生の派遣という意味での国際交流の看板をですね、少し大学レベルの目標から下げて、できる学部だけの目標にするとか。そうすると、実績に応じて大学の看板を付け替えるというような、そういう圧力にもなっているように思うんですね。で、これまでは、そうするとですね、日本のいわゆる総合大学は公立・私立含めて、どこも同じような金太郎あめが、太いか細いかの違いだけであってですね、どこへ行っても大きな東大があるのか小さな東大があるのか、すごく零細な東大があるのかっていう、そういう違いだけでやってきた。

ところが、この評価活動を通じて、これからはアメリカ型ですね、大学ごとに目標を明らかにして特徴を出して、それで学生に選んでもらおうという形に今、近づいていくと思うんですけども。それで、それが本当にそうなるのがいいのかどうか、わたしはもちろんそういう大学のあり方っていうのは一つの姿だとは思いますが、今までの日本のように大きな東大から中くらいの東大、小さな東大っていうのが日本全国に散らばっているというのも、まあ一つの大学のあり方として、そういうのもあるんじゃないかというような気もするんですね。

だから、結局、こういう形で法律で決められた評価、大学基準協会が評価の内容を、項目を決めていくわけですね。そうすると、それ全体が日本の大学地図をですね、ある方向に塗り替えて、書き換

えていく圧力になっていると思うんですね。で、そういう方向での圧力のかけ方で、これからの日本の大学全体を考えたときに、そういう方向でいいのかしらというふうに、これはオブライエンさんに聞くことではないのか、基準協会の人に聞くのがいいのかもしれないけれども、どうなのかしらというふうに思うんですね。

鈴木 どうぞ。

澤田 後のほう、ちょっとお答えします。大学基準協会は、会員大学として備えるべき共通の基準、あるいは水準というものは確保した上で、それぞれの大学がそれぞれの理念・目標に沿って、しかも、个性的に自らの質を維持し高めていっていただくことを目指しております。

評価機関はいくつもあったほうが良いということで。例えば四大について言えば、大学評価・学位授与機構、それからわたしども大学基準協会、それから私立大学協会が準備しております日本高等教育評価機構、こういうところはすでに名乗りを挙げています。それから、わたしが聞くところによると、短期大学基準協会も短大から四大に昇格する場合は、やはり四大もやりたいというような話を聞いておりますので。この制度自体は複数の認証評価機関があつて、大学は任意にどこでも選べるということになっておりますので、規模の違いだけで同じような大学ばかりできてしまうとは考えておりませんし、それではこの制度の趣旨に反してしまうと思います。また、そうならないように気をつけなければいけないと思っております。それだけはちょっと申し添えておきます。

鈴木 ありがとうございます。じゃあ次の方、お願いします。どうぞどうぞ。

評価機関の評価者支援

薦 遅ればせながら、じゃあ事務局の立場から二つほど質問させていただきたいと思います。事務局の薦と申します。

まず1点目なんですけれども。先ほど評価委員はボランティアということで、ほかに本業があるから、それほど評価のほうには力をかけられないというお話がありました。そこで、事務局のスタッフはそれほど力をかけられない評価委員に対して補佐的といいますか、サポートといいますか、それはどの程度、どのようにされているのかということが1点目です。

それから二つ目はですね、私どもは強制的に評価委員の方をお願いしてるのは、評価委員になるということが決まった段階で研修会に1日来ていただくこと、それは必ずお願いしていますけれども。オブライエンさんのところではそれ以外に、まずボランティアとして登録している段階で、具体的にある年度の評価委員をお願いするということは決まってない段階でも、常に何か評価に対しての知識等を持ってもらうために、何かされていることがあったら、それを教えてください。

オブライエン では、順番にお答えしたいと思います。まず最初のご質問。ちょっと私、言い過ぎたかもしれませんね、ボランティアの状況について。われわれのボランティア、とても良い人たちです。すごく時間もエネルギーもありがたいくらいかけてくださっています。ただし、ボランティアであるために、普通のお給料もらってる仕事があるわけですね。ですからそれが優先になるというのは当たり前前のことであつて、時間とかエネルギーを割いてくださらないということではありません。われわれのほうから直接サポートサービスをするわけではありません。

チームレポートのドラフトを読むとき、それから秘密のものなんかを読むときはわれわれのほうからアドバイスをします。それからサンプルレターを渡したりスケジュールなんかもわれわれのほうから用意いたします。特にチームのリーダーにはこれが役に立ちます。そうすれば、最初から全部書き始めるというのではなく、ある程度フォーマットを、われわれのほうでお配りしますので、それに基づいて書いてくださいますし、自分で改めてもう最初から書きたいという人ももちろんいらっしゃいます。

第2の点に関しては今朝ふれませんでした。セメスターのはじめに、はじめて大学を訪れるとき、トレーニングのワークショップにお招きします。ですが正式に評価を行っていただくまでは本格的なトレーニングはいたしません。視察に参加するというのが正式に決定してからです。それが一番効果的だと思っていますから。せっかくトレーニングをしても2、3年ただ登録だけという状態が続くと忘れてしまいます。大体1カ月か6週間ぐらい前に、トレーニングをしたほうがよく覚えていてくれますから。

鈴木 まだ6分もありますので、どうぞお願いします。でも、じゃ時間を節約してですね、簡単をお願いします。

評価チームの役割

E氏 はい。手短かに質問させていただきます。先ほど少しお話が出ました、日本高等教育評価機構、新しい大学の評価のために日本私立大学協会が作ったものです。非常に評価の話で勉強させていただいたこの会なんですけども、二つ質問させていただきたいと思います。

一つはですね、午前中のお話の中で評価チーム、サイトビジットに行く評価チームの役割の一つとして、コミッションの目や耳になるというような役割が期待されているということがあったのですが。そのことについて、評価に行く前に具体的にそのコミッションのほうからこういうことを見てきてほしいとか、こういうことを聞いてきてほしいとかというような話が評価チームのほうにあるのかどうかということ。ちょっとコミッションと評価チームの関係についてももう少し教えていただきたいというのが一つ目の質問です。

二つ目の質問ですが、これも評価チームにかかわることですが。その評価チームは、といいますか、評価チームの役割といいますか、インスペクターではなくてコンサルタントではないということがあったのですが。一方で、その評価のプロセスを通じて大学の改善を図るということも期待されているということになると、そのコンサルタントではないというところの意味と、評価チームがアドバイスをして改善していくというようなところとの役割の区別といいますか、そのところが難しくなってくるような気がするのですが、そのあたりを評価機関としてどのように対応されているのかを教えてくださいませんか。

オブライエン はい、良いご質問でしたね、どれもこれも。「目となり耳となり」ということについて。コミッションは出かける前にブリーフィングするわけではありません。サイトビジットのチームは、当該機関のこれまでの経緯は、知識として持って行きます。これまでどういう評価をされてきたのか。もちろん歴史の短いところもあります。でもずっと長い間、評価を受けているところもあります。レポートも出してきたし、ビジットもたくさんやってきたところもあります。一番最近コミッションが学校に出したレターは渡されます。ですからキャンパスで何を注意して見るべきなのか、特にコミッ

ションがどこを見たいのか、それはレターに書かれていますので、それはわかります。ただし、コミッションとひざを突き合わせて会うということはありません。一番最近送付したレターを基にするわけですね。そしてコンフィデンシャルな提言について、帰ってきたときにコミッションに渡します。リーダーがコミッションのミーティングに参加して、そしてコミッションのメンバーと会い、こういう評価というか、こういうことに気づきましたと話します。

それから2点目について。おっしゃる通りです。チームのメンバーは確かに学校側に対してどのように改善したらいいか助言をします。今朝、私が申し上げたかったのは、それだけであってはいけないということです。評価者が気をつけなくてはいけないのは、大学を訪問するときに、あまりに助言のことばかりにはまってしまうということでした。問題解決のために来たと思われるようなことをしてはいけません。というのは、それが評価者としての一義的な目的ではないからです。インスペクターだけでもいけないし、コンサルタントだけでもいけない。ただしそうは言いながらも、それは若干要素として含まれることは事実であるし、また評価者の役割でもあると考えています。

鈴木 お三人には質問をたくさんしていただきましたからよろしいですね。じゃもう時間がないんですけど、どうぞご質問、お願いします。パスします？ じゃあ先生、どうぞ。

全学的テーマによる評価

山本(淳) 京都大学の山本と申します。自己点検・評価についての意見です。総合大学としては、例えば自己点検・評価を実施する中で、認証評価機関がお示しになっている評価基準とかですね、ああいったものを組み入れていくというのは大切なんですけど、ああいった事柄を広く浅く通り一遍やるのだけでなしに、大学評価・学位授与機構が試行的評価で行った全学テーマ別評価のようにですね、一つのテーマを掘り下げて、全学的に、学部・研究科にとらわれない考え方で、一つのものを掘り下げていくということによって長所・短所を、そのテーマについては知り得るという行為は大事だなというふうに考えております。

それと、聞き漏らしているのかもしれませんが、日本の場合はピアレビューといえ、いわゆる教員による専門家集団のレビューであるというふうに認識されておりますけれども、アメリカの場合は、お話にあったように、教職員を含めたピアレビューだと思います。例えば、いわゆるアドミストレーター向けの、研修プログラムを特に用意されているのかどうか、あるいはそのための何かご検討が今まであったのかどうか、教えていただければありがたいと思います。

オブライエン ではまず最初のコメントについて、触れさせていただいて、それから二つ目のご質問にお答えしたいと思います。

アカデミックなプログラムについてはその通り、おっしゃる通りです。非常にその点は重要だと思います。それぞれのプログラムを私どものレビューの中で見ていくことは、やはりできません。そこで教育機関がそれぞれ学部のプロセスをどのようにレビューしているか、そのプロセスを評価するわけですね。学部の質をわれわれが直接やるわけではありません。そしてさらに、連邦政府ではなく州の政府のほうがその役割を持っています。つまりその役割とは、学校が学位授与をどういう基準で決定しているかということの認証です。それは州がやっていることであって、評価機関と並行して彼らもやっています。それが学位授与にかかわるところの評価の制度です。

評価者としての経営者

オブライエン アドミニストレーター向けの特別なトレーニングというご質問ですが、プロフェッショナルキャリアの中で、大体それぞれ最新の状況についてはわかっていると思います。いろいろなコースをとったり、ワークショップを、それぞれの皆さんの仕事の中でやっていたと思います。だからアップデートなものについては、大学の教員と同様に、やはりアドミニストレーターもわかっていると思います。アドミニストレーションが評価する基準というのは、管理運営とかプランニングとか組織とかでありますから、それについてはもうすでに自分たちの仕事、経験の中で十分な知識がついているとわれわれ判断しています。

評価の重要性の認知

氏次 最後に質問させていただきます。大学評価・学位授与機構の氏次と申します。今の件、日本では大学の質を保証するということにつきまして、今までは大学を作るときに厳しくみていたんですが、設置基準は規制緩和で、作るときは割に緩やかになって、その代わりに今度、事後評価というものを厳しくきちんとしていこうという方向になったんですが、まだまだ日本では、どうも評価というものの重要性が認識不足なところが多いように感じているんですが。そのあたりの評価の重要性ということを知っていただくための方策について、何かアドバイスをただけるようでしたらお願いできればと思います。

オブライエン どうして最も大変な質問がいつでも最後に出てくることになるのでしょうか。

鈴木 ではオブライエンさん、簡単をお願いします。

オブライエン 品質の保証のために、評価を継続的にするという事、これを続けていくこと、定期的なサイクルでやっていくということ、これしかないと思います。ア krediteーションという点で言うとわれわれの基準はかなり高いと思っています。あなたは設置基準はかなりゆるやかになったとおっしゃいましたが、米国の設置基準はこれまでずっとゆるやかではありません。参入はかなり難しいです。まず、ドアを通るのが難しい。出るのも難しい。しかしひと度評価をクリアしたならば、それからはずれるということはまずそんなにないですね。米国の場合これは自発的であって、別に法律で義務づけられているものでもなく、すべての大学が受けなければならないわけでもありません。基準が高いのははじめはア kredite されるのに大変な苦勞をするかもしれません。しかしいったん高い基準を満たしていると判断されたのであれば、普通はそれがぐっと落ちるということはありませんし、日本の皆さんも頑張っていたきたいと思います。

たくさん素晴らしいご質問をいただき、皆さんとご一緒できたことは素晴らしいことでした。では、次のまたセッションでお会いしたいと思います。ありがとうございます。

鈴木 皆さん、ありがとうございました。オブライエン先生に拍手をお願いします。ありがとうございました。それから同時通訳の人たちにも拍手をいたしましょう。ありがとうございました。

グループセッション3 (Mr. Ulric K. Chung)

児玉 予定の時刻を少々過ぎましたが、午後の分科会を始めさせていただきます。私、この分科会の進行係を務めさせていただきます児玉でございます。どうぞよろしくお願いたします。

今日、私たちと一緒に議論していただくチャンさんには午前にお話をいただきましたので、チャンさんの話された全体については、皆さん了解されていると思いますが、できましたら午後は、この少人数のグループでもありますので、もう少し密度の高い議論ができればと思っております。

とは申しましても、チャンさんの午前のお話は非常に多岐にわたりましたので、どこに焦点を当てていくかというのも難しい問題ですので、今日、皆さん、お話を聞かれて、あるいは今回のこのワークショップに参加されて、この点を聞いてみたいというようなことが、皆さんそれぞれにありかと思っておりますので、できれば最初にそれをお伺いしまして、そしてそのうえで、それらに関連するようにチャンさんにお話をお願いして、そして、グループ・ディスカッションに入っていきたいと思っております。そういう進め方でよろしいでしょうか。

では、そのようにさせていただきます。

こういう点が知りたいというのは、必ずしも1点だけでなく結構であります。たくさんの課題をお持ちの方はそれをおっしゃっていただければ、全部それに答えられるかどうかはわかりませんが、それらを参考に進めさせていただきたいというふうに思います。

私の手元に、このグループに所属されているリストがあるんですけども、このリストに沿いましてご希望をお伺いしたいと思います。そうしましたら、長坂先生。

長坂 二つばかりお聞きしたいんですが。

一つは、最初のスピーカーのイギリスの方も言われてたんですけども、学生が監査に関与しているということをおっしゃられたんです。それからチャン先生も、学生の関与ということも考えているということをおっしゃられたんですけども、それが自己点検評価のところに関与するだけなのか、それともレビューアーとしての関与まで含めているのか、そういうことが、将来を含めてどう考えられているのかということをお聞きしたいんですね。

それともう一つは、薬学の立場からちょっとお聞きしたいと思います。日本の薬学と、それからアメリカの薬学とはだいぶ違って、一番違うのはどこかということ、アメリカの薬学では学士入学しているといいますが、ファームドクターコースが中心であるという印象を受けたんですけども、日本の薬学の場合はまだまだそこまで行かない。特に私立大学は、4年制から6年制になるわけですけども、とてもまだアメリカのファームドクターみたいなものと違うわけですね。

それで、評価の仕方も、ちょっと立場が違うのではないかという感じがするんですね。まだ学部の評価ということが中心かなと思うんですが、学部とファームドクターの評価の関係はどうなっているのかという、その2点をちょっとお聞きしたいんですが。

児玉 最初、私、皆さんにこういうことに関心を持って、これが知りたいという、お尋ねしたんですけど、まずはやはり皆さんの関心事の一つ一つチャンさんにお答えいただいて、それらを基にその後の展開を考えてみようと思っております。

チャン先生。今の二つのご質問へのお答えをお願いします。

学生は評価にどう関与しているのか

チャン はい。今のご質問の中の、学生がどのような形で、この認定プロセスにかかわるかということですが、今現在は学生は自己点検にかかわっています。ないしは評価チームが学生と会って、すなわち学生を数名集めて、そこでどこに問題があるというふうに考えられるかということの意見を出してもらうわけです。

そういった会合では、いつも気が付くのですが、必ずしも学生の視点というものが、最終的に卒業する人たちとは同じではない。つまり、学生の場合には、重要だと考えているところがずれる部分がある。すなわち、「何でこんな授業を受けなくちゃいけないのか、こんなの役に立たないのに」というような苦情が出ることもあるわけです。ですから、学生と話をするときには、そういう苦情を出してもらうのではなくて、もっと全体像をつかみたいのだということ伝えるようにしています。

それから、学生にACPEの理事会にも入ってもらって、そして評価そのものをやってもらうというのは、これは将来的な話でありまして、まだ検討中です。ですが、おそらく可能性は高いのではないのかと思います。もし理事会の中に学生も入ることになりますと、おそらく、これは想像ですが、もう完全なフルメンバーとして理事会に参加をする。すなわち、すべての権利と義務と責任を、ほかの理事と同じように担うということになります。

理事会メンバーになるだけの資格がないのではないかと思われるかもしれませんが、実際に理事会の機能の仕方を見ても、ベテランであっても、理事になる前に、ACPEの要件、あるいは手続に関して、必ずしもよく知っているわけではないので、そこをもう一度トレーニングをして確認をしてもらうということをしております。ということで、学生が理事会に入ることになっても、その育成期間が必要になるだろうと思います。これは今のメンバーと同じです。これでお答えになるでしょうか。

長坂 日本では、確かに学生にインタビューしたり、それから学生の授業評価は反映してるんですけども、ただ自己点検・評価のスタッフとしては入ってないんです。そうするとアメリカでは、自己点検・評価のスタッフとしては入っていると、そういうことで理解してよろしいですね？

チャン 私の想像では、学生は、この自己点検委員会の委員にはなっているだろうと思います。評価について言えば、実際にどこまでかかわっているのか、そこまで詳しくモニターしていないのでわからないんですけども、おそらく、フェイス・トゥ・フェイスで話を聞く、インタビューをするということをやっているのが一般的だと思います。自己点検報告書の作成に、1～2人学生がかかわっているところもあるかもしれません。

薬学部とファームドクターの評価の関係

チャン それから二つ目の質問でありますけれども、これは日米の教育システムの違いについてです。例えば日本の場合には薬学は学士号であるのに対してアメリカの場合には博士です。もうすでにアメリカは学士は廃止しております。2000年までは学士の薬学のプログラムのアクレディテーションをしておりました。

で、今、どういう基準をつかうのかということ、ちょっとスタンダードが変わってきました。プロセスやサイトチームの編成も同じです。評価システムも同じです。つまり、大学がやっていることの中身そのものが変わったということです。2000年以降、プレ・ファーマシーの要件は、もう評価の対象

となっていません。ということで、薬学に関係している部分だけ、その要件部分だけです。

ですから、例えば6カ年のプログラムだとします。おそらく最初の2年は一般教育ということになるでしょう。そしてあとの4年間は、もっと薬学に特化した教育だと思います。その場合には、わたしたちの評価対象となるのは、あとのほうの4年間だけということで、そのプレ・ファーマシューティカルの最初の2年は、別のアクレディテーション機関が評価をするということになります。

児玉 それでは、皆さんの関心を順次伺っていきたいと思います。次、長谷川先生、おられますか。

薬剤師教育の目的の変化に評価はどう対応しているのか

長谷川 私、現在は基準協会に属しておりますが、元、大学の薬学部におりました。

今、日本の薬学教育は大きく変わろうとしていて、2006年から教育体制が変わるんですけども、今までは割と、主に私立、国立という二つの薬学教育が行われて来たんですが、私はここ2年間、評価に携わってきまして、薬学部というと薬剤師を養成するというので、各大学で建学の精神は違いますが、教育理念はほぼ一緒で、その目的についても、優れた薬剤師をつくる、というようなことになってしまいます。最近ちょっと、地域に根ざしたとか、病院で勤められる薬剤師とか変わってきてはおりますが、アメリカではそのへんはいかがでしょうか。

チャン まず、評価チームの中を見ていきますと、いわゆるこのレビューを行う人たちは、いわゆる薬剤師であって、今のこの分野について学術的にもよく知っている理事会メンバーです。彼らは薬剤師を引っ張っていく人たち、将来の薬学を見据えている人たちですから、二重の目的があるということにもなります。つまり、今の環境の中に適応すると同時に将来にも適応できる人たち、この専門職においてリーダーとなれる人たち、そしてさらにそれを前に進めていける人材を育てるという意味で二重の役割になっています。

今後の方向を見ていきますと、アメリカでは、学士号を廃止して、そして博士号に移行したわけですが、以前の薬学を考えてみますと、学士レベルの教育内容でもいいんじゃないかという意見もありました。ただ、ACPEでは、サイトビジットを行う中で、プログラムをさらに高度なものにして、いわゆる薬剤師がもっと高度なものに従事できるようにという思いがあったわけです。

ですから、日本でも、今は学士レベルで薬学の教育をしている、しかし、より高いレベルでの実践ができるように、ということを考えますと、サイトチームの編成を考えても、学生が今日何をおさめておかなければいけないというニーズを知っている人と、同時に、確かに将来に向けて学校として目指さなければいけないもの、薬剤師としての専門職を、新しいタイプの薬剤師といいますか、専門職にまで育てていけるための内容を検討するという人たちも加わっているということが必要だと思います。

児玉 それでは次、早田先生。

ACPEの評価におけるスタッフの役割

早田 はい。今日の午前中のお話を伺いまして、非常に興味を覚えたことがあるんですけども。どうやら、ファーマシーのアクレディテーションにおいては、スタッフの役割が大きいようです。研修という点においても、スタッフに対する日常での研修が重要だというような指摘もあったかと思いま

す。

わたしの考えとしては、評価において、インプットの部分については、専任のスタッフがきちんと見るということは非常に重要だと思うんですけども、例えばティーチングといったような部分については、むしろ、ボランティアの教員の方々の評価の視点というのが重要ではないかなという気がします。そのへん、どのようにお考えでしょうか。これが第1点です。

第2点は、関連することなんですけれども、スタッフが中心になって評価をすることによって、評価の視点というのが硬直化するというような批判がないかどうかというのが第2の質問です。

関連する質問で第3点は、スタッフが中心になって評価することに対して、いわゆるボランティアの先生方、あるいは評価を受ける大学の関係者の側から、批判的な意見が寄せられないかどうかということです。

以上、3点についてお伺いしたいと思います。

前田 よろしいでしょうか。もう1点、スタッフの話なのでお伺いしたいんですけども、よろしいですか。

児玉 はい、結構です。

前田 チャン先生からお配りいただいた、“Number of ACPE Staff”という表があつて、そこに、“primarily Institutional Accreditation”では、エグゼクティブスタッフが3人、institutionalとcontinuing educationの両方かかわっている人が2人、continuing educationだけの人がお2人とあるので、例えば、institutional accreditationに関していえば、5人のエグゼクティブスタッフがかわっていることとなります。この人たちがいわゆるスタッフなのかということと、そうだとすれば相当なワークロードだと思うので、そのへんについても加えて教えていただければと思いました。

チャン はい。とても面白く、洞察力にあふれた質問だと思いました。ありがとうございます。

スタッフがこの評価チームにいるという話をしたときには、彼らによって評価をしているというつもりはありませんでした。もちろん、ファカルティーメンバーも評価チームの中にいます。

スタッフのそこにおける役割というのは、いわゆるピアレビューアーといわれる人たちが基準にのっとり評価をするということを確認する、出された決定が基準にのっとりものであるということを確認する、そして、今までの決定、ACPEの流れの中で出された決定と一貫性のあるものであるということを確認するというので、スタッフの人たちは、いわば秘書的な、あるいは事務局的な役割ということになるわけです。

ここにガイドラインがあつて、ここに目標設定がある、こういった基準があるということを確認的に示して、そして、討議がなされたときに、その討議の焦点が、あるいはチームの人が発言したことが、すべてその基準にのっとりものであると、基準外のことが焦点に上がるようなことがないようにする、その確認作業をしています。

もう一つご質問いただいた、スタッフの硬直化といいますか、臨機応変を欠く、柔軟性に欠けるようになってこないかということなんです。個人的にもサイトビジット、あるいはボードでのディスカッションを思い起こしておりますけれども、大変それはよい質問をいただいたのではないかと

ふうと思います。

ACPEの代表は2人、サイトビジットという現地訪問のチームにおりまして、1人がスタッフ。それから、もう1人がACPEの理事会のメンバーで、ピアレビューアーでもあるわけですが、ピアレビューアーとして、評価をする側として参加しております。この理事会メンバーというのは、訪問ごとに変わります。また、年ごとにも変わります。

理事会メンバーにはスタッフの監視という役割もあって、スタッフがどうも柔軟性に欠けるということになれば、それにすばやく対処するということになります。もちろんこれは個性にもよります、性格にもよりますし、われわれとしては、スタッフが私どものチームメンバーの言うことをよく聞くという人が集まっていた恵まれていたと思いますけれども、やはり、このピアレビューアーの教授の人たちから情報を集め、聞く耳を持つということはとても重要だと思います。

また、柔軟性に欠けるとか硬直化するという点に関しては、やはり、基準外のところを評価の対象にしないようにという意味では、それを守っているということになります。

さらに、ファカルティーがコメントをするとか質問を出すこと自体、恐れているのではないかというようなことですが、日本の事情はわかりませんが、アメリカの教授陣というのは議論好きですし、話し好きですし、よく意見表明をします。スタッフメンバー、あるいはボードの理事会のメンバーが圧力をかけて、教授会のメンバーが意見を出せないとか、そういうことはないというふうに思っております。

それから、こういった状況の例を挙げてみたいと思いますが、教授陣が何か意見表明をしたかった。でも、何らかの理由で意見を出さなかったとします。チームの人たちすべてで評価レポートを見直しているときに、教授のほうから何か懸念表明をして、レポートにそれを追求したいとなれば、いつでもその機会があります。そうなりますと、また、レポートはメンバー、それからスタッフメンバーの見直しの対象になります。教授会のメンバーのほうから意見表明ができなかったというような話は私が知る限りは、起こったということはないと思います。

スタッフのワークロード

チャン 4つ目の質問ですけども、ACPEスタッフのワークロードがどうなのかという話でした。おっしゃるとおり、場合によってはかなりのワークロードになります。どういう状況であるか一つお話ししてみたいと思います。

スタッフのみならず全員のチームメンバーがレポートを受け取って、そのレビューをするわけですが、彼らが評価のための訪問をした後、スタッフはサイトチームメンバー全員のインプットに基づいて、もう一度レポートをまとめ直します。それを大学の学部長や学部長が指定した関係者にはすべて送るわけです。そして、オブザーバーを除いてサイトチームメンバーには、すべてレポートを送り、彼らのコメントを最終レポートの中に盛り込むようにします。場合によっては数週間を要する作業になります。それから、場合によっては何回もその大学に訪問するということがあります。スタッフの1人が、例えばアクレディテーションのための訪問を数回繰り返すということにもなるわけです。そうしますと、ワークロードはかなり大きくなります。出張に出向くのにかなりの労働になるわけです。

われわれはスケジュールを組むときに、できるだけスタッフが、例えば毎週毎週どこかに出向いていなくていいようにしようとしておりますが、残念ながら、やはり薬学教育を行う大学が増えているという状況ですので厳しいところがあります。ですから、別のやり方でもってこの評価ができるようには考えます。一つのやり方としては、ボランティアの評価者をチームリーダーとして積極的に

起用することです。そうしますと、スタッフもワークロードの調整ができるでしょう。

現在3人のスタッフが大学への訪問を専従的に行っています。それから私も必要があれば訪問をいたします。特に、大学がかなりテクノロジーベースの教育をしている場合はそうです。

そこで、モデルが作られているんですが、これは比較的、その対象の大学が少なかったときに、作られたモデルですが、これからもこういった専門化された大学の数が増える傾向が続くのであれば、これは別に薬学、薬科大学に限らず、専門化された大学の認証の場合、すべて当てはまると思います。これでお答えになりましたでしょうか。

児玉 よかったでしょうか。

スタッフの資格

前田 加えて、スタッフに要求される資格というか、バックグラウンドは、何か特にあるのかということ、伺えればと思いますが。

チャン 非常に興味深い質問です。おそらく、まず求められる資格としては、薬剤師もしくは実務家であるということです。これは薬学だけにかぎりませんけれども、その分野の専門家であるということです。あるいは、それを教えている大学で勤めていた経験があるということが、まず一番最初の資格になると思います。

そして、いい候補者がいた場合には、もちろんインタビューをします。面接をします。そして対人関係のスキル、コミュニケーションスキルがあるかどうかということを見ます。そこはとても重要な点だと思います。

スタッフ、あるいは評価チームはだれでもそうなんですけれども、やはり人が相手ですので、必ずしも話しやすくはないこと、あるいはうまくいってないことについて相手に話してもらうことが往々にして求められます。そこで、相手に信頼してもらえるということが大切なわけで、そうなりますと、つい対決姿勢をとるような人は困るわけです。

で、このような評価訪問をするときには、例えば行間を読めるような人が必要であるということになります。単に、言われていることを額面どおりに受け取るだけではなくて、言葉の裏にある、この人は本当は何を言いたいんだろうかということ、きちんと量ることができるような人。そういったものが、問題解決能力とは言いませんけれども、そういった能力が求められるでしょう。

でも資格ということでは、実務者であるか、あるいはそれを教えている教職員であるということが必要となります。私の場合、実は両方ともそれは満たしていないんですけれども。

私自身は薬科大学に数年勤めておりましたが、エグゼクティブ・ディレクターとして、特に教育面で使われるテクノロジーについて、私がいい貢献ができるのではないかとということで、声をかけていただいたわけです。私、実は最初に面接をしたときには、「ア krediteーションってなんですか」、とさえ言ってしまったぐらいしろうとだったんですけれども、集中教育、トレーニングを受けまして、ア krediteーションがなんたるかということが、わかりました。実は3回面接を受けて、断っていたんですね。3回目に「ぜひ」と言われたので、「わかりました」と受けたんです。

児玉 それではまた、次の方にお伺いしたいと思います。

アメリカでは評価はどのような目的に使われるのか

勝又 評価の目的というのは、基本的には大学がよくなるために行うということだろうと思うんですけども、例えば、その大学がアメリカなら州や国、日本だと国立大学だったら国ですよ、そういうところからかなりの予算をもらってやっている場合、評価のよしあしでそういうものが変わってくるという可能性が、どうしても出てきます。

現に日本では、国立大学は昨年から独立法人化にされたんですけども、その6年ごとの評価によって、ある程度考えるということを言われています。その評価の使われ方について、例えば米国では、どのように理解されているのかというのが1点目の質問です。

それからもう一つは、評価のよしあしは、基本的に目標、あるいはミッションを立てて、それに対してどれだけ達成したかというようなことが、中心になるというふうに一応思うんですが、その場合難しいのは、達成目標をある程度低くすれば、これはきちっと達成したということになりますし、非常に高く設定して、それで頑張ってみたんだけど届かなかったとなると少し低く評価されるのではないかと思います。例えば6年間とか10年間の目標設定が難しい部分があって、それと評価のバランス、例えば、目標が不必要に低すぎるのではないかとことを評価できるのでしょうか。そういうようなことを含めて、どのように考えられているのか、2点をお願いいたします。

チャン 一つ確認をしたいと思うんですが、目標といったときには、それは大学の目標ですか、それともACPEのスタンダードな目標ということですか、どちらのことをいってるのでしょうか。

勝又 大学です。

チャン はい。一つ目の質問。答えになってなければぜひおっしゃってください。

ACPEの究極的な目的というのは、学生たちを守っていく、保護するということと、学校の質を高めるということです。これが何ととっても大切な、一番のわれわれの存在目的ということになります。

一つ、アメリカのアクレディテーションの重要な要素として、ノンディスクロージャー、公開をしない、守秘義務ということがあります。すなわち、アクレディテーションの判断をする際、まずは何を公表するかといいますと、その大学がアクレディテーションを満たしているか否かということです。これも何段階かに分かれているので、後でもう一度説明しますが、例えば、ある一定のリソースを、学校側として教育のほうに割り当てただけでも、学生が数が多すぎて、それだけではリソースとして、足りないということだとしましょう。そういうことはわれわれのほうでは外には出しません。

そうではなくて、学校側に対して、どこに問題があるのかということをお伝えします。そして、「解決策を見つけなさい」と、「見つける必要があります」ということを言います。そして、例えば「コンサルタントを雇ったほうがいい」という提案をすることもあるでしょう。あるいは、われわれに対して直接アドバイスを求められたときには、いつもわれわれ直接的にアドバイスするわけではないんですけども、チームメンバーとしては、アドバイスをしたければしてもいいという自由があります。そういう内容も含めて報告書を学校側に対して出します。そういう形をとることで、その問題点を是正するチャンスを学校側に提供するわけです。

そしてもう一回フォーカスト・ビジットということで、少し時間を置いて、その問題点に特化をして訪問するわけです。それでも、問題解決されていない、あるいは是正措置をとってないという場合

には、その大学に対して、cautionary notice という注意勧告書のようなものを出します。それは何かといいますと、学校側に対して、「われわれは大変憂慮しています」ということを伝えているわけです。「このままだと、この問題点を外に公開しますよ。できるだけ早く手を付けたほうがいいですよ」ということを言うわけですね。

その後、またフォーカスト・ビジットをします。あるいは、報告書を出すということでもどめる場合もあるんですけども、本当に問題を解決しているかどうか、リクワイアメントを満たしているかということの評価し、それでだめであれば猶予期間が与えられた後、「この学校には問題がありますよ」ということのみを公表します。どういう問題かということはいません。次の段階は、それでもまだ問題があるようであれば、アクレディテーションを取り消すことになります。

評価結果をなぜ公表しないか

チャン こういうプロセスを取っているのは、きちんとした理由があるからです。すなわち、「疑わしきは罰せず」という原則を当てはめて、しばらくの間は、是正するだけの猶予を与えるということがあります。場合によっては、ある具体的な問題を公開すると、かえって問題が悪化してしまうという場合がありますね。

例えば、今の状況で、バジェットが足りないという場合。例えば、ACPEのほうとして、「ここはリソースの問題がありますよ、お金が足りませんよ」ということを、公表してしまいますと、父兄がこれを見て、「問題があるのなら、うちの息子、娘をこの学校に行かせるのはやめよう」ということで、さらに収入が減ってしまい、どんどん悪化してしまうわけです。ということで、正直に是正努力をしている限りは、この問題は外に出しません。

大学とACPEの信頼関係がやはり大切です。信頼関係があつてこそ、大学も問題を明らかにしているのです。われわれが学校を支援するという前提があるから、大学としてもあらゆる努力をしてアクレディテーションが取り消されないようにという努力をするでしょう。

ACPEのアクレディテーションは、継続教育機関に対してもやっているということを先ほど説明しました。組織の中には、継続教育機関に対してはアクレディテーションをしないほうがいいと考えている人がいました。そのことから、継続教育機関を排除しようとしているという印象を持たれる、という問題がかつてありました。それがとても障害になったわけです。そうなりますと、品質の高い教育をするというわれわれの目的とは反してしまうということで、この分野でのわれわれのやり方を変えました。

実は、日本に来る前にあるワークショップをやったんですけども、よく言われていたのは、継続教育機関の評価機関として、例えば看護、医学、あるいは理学療法などと、いろいろとアクレディターはあるけれども、ACPEがベストなので、ぜひやってくださいということです。

そこで、やはり情報を外に出さない、守秘義務を守るということによって大学の協力を得ることができる。そしてすぐにはアクレディテーションの取り消しをしないことで、大学側としても努力をするというプラスの方向に働いているというふうに思います。

目標の評価

チャン 非常に長々とした答えになって申し訳ございませんけれども、最後の質問に対しまして、学校の使命あるいは目標ということに関して、基準ののっとった評価をしているわけですが、一つの基準は、大学の使命あるいは目標であり、その目標に基づいて大学が戦略的な計画を立てるように求め

ます。継続的に何をやっていくか、もちろんこれはセルフ・スタディとは別のものですが、自分の大学を見直して、組織としてよくなっていくための戦略的計画を練るわけです。

例えば、その目的、あるいは使命として公式に書かれたものと、実際にアクレディテーション機関が見たときに、彼らがやっている内実と違うという場合は、これを大学に指摘をして、そしてこの差を調整するように言います。

また、大学のミッションがわれわれの基準の範囲内であれば問題ではないわけです。もちろんミッションが悪ければ、変えるように勧告もいたしますけれども、大学が取る行動が使命と合っていない場合は使命に合うように、あるいは実際にやっていることに使命が合うように、そのミッションのほうを書き換えるなりしてくださいという勧告はいたします。

それから、もう一つの目標に対する答えにもなっていると思うんですが、大学を評価して、実際にその大学が学生に求めているものがもう不可能であって、それが学生に対するストレス、あるいは教員にもストレスを与えているというのであれば、やはりこの目標を再評価して、もうちょっと専門職としての実務教育、あるいは薬科大学、薬学部が一般的にやっているものにするとか、われわれの基準が求めているものに合わせるというようにしてくださいということで、われわれが指針を与え、彼らの目標が、やはりやっていることときちんと適切に対応するように指導します。これでお答えになっていればと思いますけれども。

児玉 ありがとうございます。それでは、続きまして、堀井先生。

評価者研修におけるマルチメディア利用の有効性

堀井 僕の質問は、評価者研修の一部に取り入れられているマルチメディア・マテリアルの件です。評価者研修に、こういうマルチメディアの教材をかなり積極的に活用されているというのは、ほかの団体から比べるとちょっと特殊だと思うんですが、こういうふうな仕組みを、マルチメディアで双方向的な方法を入れることに対して、研修を受ける人たちから抵抗はなかったですか。

チャン マルチメディアというのはまだ開発中であります。ウェブサイトは開発いたしました。ですから、静的なものではありますが、そういうマテリアルはあります。それから、ビデオ、シミュレーション、これに関しましてはレビューアーになる人たちから非常に熱意を持って受け止められておりまして、できるだけ早く欲しいということです。楽しみにしているということです。

それから、協力している機関も、このプロジェクトを楽しみに熱心に見守ってくださっています。来週、アメリカに戻りますと、12機関と会合を持ち、どのようにこのマテリアル開発を行っていくかという検討もいたします。今のところ、マルチメディアの導入にはそれほどちゅうちょがあるということもないと思います。少なくとも今のところは、彼らがこの高度なマルチメディアを使わなくてはいけないという要件はありません。紙ベースのハンドアウトで足りているようです。ただ将来的にはすべてがマルチメディアになるだろうということで、われわれの標準的なトレーニングの必要要件として使っていただくことになると思います。

トレーニングはその効果の評価が重要です。ですから、ただ単にレビューアーがきちんと評価できるかどうかという評価にとどめずに、われわれの教材を使ったことでレビューアーとしての質が高まったかどうかを確認しなくてははいけません。

マルチメディアの技術というのは、対面方式のトレーニングに比べて必ずしも効果はあがっていな

いのではないかと思います。ですから、マルチメディアがベストではないかもしれないという結論もあるわけです。伝統的なやり方のほうが効果が上がるかもしれません。そういった意味では、答えを決めきっているわけではありません。ですから、状況をやはり見守って、いろいろなチャンスをとらえていくということです。

齋藤 関係した質問で、私が非常に興味深く先生の発表をお聞きしましたのは、マルチメディアを使ったトレーニングなんですけれども、わたしどもの機関は、大学評価・学位授与機構、National Institution for Academic Degrees and University Evaluation といって、イギリスのQAAのような機関です。

評価委員に非常に多くのトレーニングをしなければいけないので、マルチメディアの検討もしました。そのときに一番問題になったのは、実際にそれで研修者が研修を受けたかどうか。つまり、配信をするんですけども、実際に受け手が本当に研修を受けたかどうか確認ができないということが問題になりまして、それで今現在見送っております。多分アメリカのケースでは非常にモチベーションの高いエバリュエーターがそろっていて、それで受けてくれると思うんですが、そのへんのところはどうなっていますか。それはe-Learningの質保証もかかわってくるんですが。

あと、もう一つは確認ですけども、先ほどの発表の中で、双方向性のあるほうが効果があるということをおっしゃっていましたが、実際にその程度の機能の高いメディアを作られたのかどうかを確認したいです。

チャン まず、最初の質問ですが、どのように、この評価者がマルチメディアのマテリアル教材を使ったという確認ができるのかと、検証ができるのかということでした。二つお答えしたいと思います。

まず、個人個人がウェブサイトに行ったかどうかというトラッキング、追跡をして、ウェブサイトサイン・インしたと、そういった追跡を一つ一つ追ってしていくということができなくてはいけません。これは技術的な答えということになります。

ただ、二つ目の答はちょっと違いまして、使わなかったらそれでいいということなんです。つまり、われわれが気にすべきことは、よい評価者になっていただくための学習ですから、研修の目的というのは、やはり手元にある仕事をこなしていくということです。本を読んでもできるようにするのか、ウェブサイトに行ってもできるようにするのか、どちらでもわれわれとしてはいいわけです。

ただ、われわれが気にするのは、彼らがきちんとした成果を出せること、評価者として実績を上げることです。使っているかどうかは問題ではありません。彼らができること、あるいはやっていることを評価できるように、こちらが体制を整えていけばいい。これがサーティフィケーション、認定という考え方になると思います。一連の成果目標というのがあって、例えば評価者はこれらの仕事をやらなくてはならない、ある質の評価をするためには洞察力があって、情報や問題を文書から洗い出すことができる、人の意見を聞くときにもそういった情報収集ができるというようなものです。われわれとしてはシステムを作り、彼らにいろいろな質問をすることによって、彼らがやり方を知っているか、学習しているかどうかを確認するような仕組みを設けなければなりません。

このプロセスの一部がコンピュータにも載っているわけですが、同時に、対面方式の対話でもその部分というのは明らかになってくると思います。つまり、学生とそのテストのスコアを見て、生徒がとていい点を取っていたのに、知識の獲得を実際に確認してみると、実はひどい状況だったということがあると思います。ですから、われわれとしては対面方式の要素、つまりメンタリングというよ

うなことも残して、きちんと獲得されているかを見るのが重要なのです。これまでやってきたこととあまり変わらないと思うかもしれませんが、やはり質疑応答という形式をも用いることによって、さらに詳細なレベルでその他のスキルも獲得できているかを見ています。

二つ目ですけれども、高品質なメディア作成はできたのかということなのですが。連邦教育省のほうから資金を何年か前にもらいまして、シミュレーションベースの薬学教育の研修プログラムというのは作りました。これは、学生たちが形式的な質問をコンピュータに入れると答えが返ってくるというものです。ですから、ア krediteーションにおいてもこれを基にやっていきます。シミュレーションにおいて決断を下したあとで、その内容を掘り下げてみ見て行くこともできます。対話型というのは、必ずしも技術的に複雑な必要はありません。例えば複数の選択肢から答えを選ぶというような、そういった簡単なものでもいいわけです。このような教材、マテリアルの開発は、今、進めております。

齋藤 同時性のものですか？

チャン 非同期というふうに言えると思います。教材を見ても、学生が勉強したいときに勉強できるようになっております。そこに人が介在しませんので。まあ、望めば別ですけれども。

学生や評価者のほうから連絡があって、そして直接お話をするとか、電話でお話するのは私もすごく好きですし、やはり評価者と接触が多ければ多いほど、やはり評価者自身も、時間はかかりますけれども、よりよい評価者になっていくということですので、望めばそういったコンタクトに、わたしは積極的にかかわっています。

児玉 はい、ありがとうございます。ディスカッションをする時間がだんだん短くなってしまったんですけど、最後まで一応続けたいと思います。この次は、宮本先生。

日米の評価者に対する考え方の差

宮本 宮本と申します。私は、まず薬学ではなくて、工学部ですが、三つ教えていただきたいと思っております。

一つは、ボードメンバーとボランティアのことをおっしゃいましたが、その質をどうやって確保するかということです。それはですね、例えば日本ですと、JUAの審査では、ディーンとかチェアマンとか、そういう権威主義的な形をとっておりますけれども、例えば、米国では若い方も結構多いのかどうかと、これがまず1点目です。

2番目の質問は、評価項目と実際にその大学がやっているエフォートとの対応についてですけれども。例えば私の機関は、工学ア krediteーションを受けました。非常に努力を積んでいたわけですが、評価項目にあるシステムと適合していないということで、よいコメントと同時に悪い点ももらったことがあります。そういうことがどのように解決されているか、これが2点目です。

最後の3点目ですが、これはやはり評価を受ける立場からのことなのですが、評価をするほうというよりも、評価を受ける立場のことなのですが。評価を受ける側が、どれぐらいのワークロードをそれに払っているかということがエスティメイトされているかどうかということです。例えば、その評価を受けるために、専任のスタッフがいるかどうか、あるいは、スタッフがどの程度の時間をそれに割いているかということについてエスティメイトされてるかどうか。この3点を教えていただきたい

いと思います。

チャン はい。最初のご質問ですが、日本では、サイトチームにボランティアとして参加する方は、学部長ですとかそういった若い教職員ではなくて上のほうの方だということですね。それでよろしいですか。

その理由の一つは、おそらく、これは日本に限らず、多分ヨーロッパでもそうだと思うんですが、どのように教員の業務に対してリワードを与えるのかというシステムによると思います。

アメリカの場合には、教育、あるいは研究活動に対してどれだけ外部から資金を持ってこられるかということが大変重要な意味を持つわけです。大抵の大学というのは三つの使命を持っていると思います。研究と教育とそれからサービスです。

研究というのは、もちろんおわかりのとおりですね。教育というのは、学生の教育ということであり、サービスというのはコミュニティ、あるいは専門職に対して奉仕をする、これはアクレディテーションを含めて、ということになります。

ということで、教員が評価をする場合には、学校側はこの三つの使命を考えなくてはならないということになります。ですから例えば、研究、あるいは教育はやっているけれどもサービスはやってないということになりますと、そういった教員は大学の中で昇進はできないということになるわけですね。それが一つのインセンティブとなるわけです。もちろん学校によってモデルは違います。すなわち、三つのうちの二つの使命を果たせばいいのだと考えているところもありますが、大抵の大学は、特に、専門職、プロフェッショナルスクールと呼ばれているところは、三つをすべて追求しています。

で、今のご質問ですが、大変洞察力に富んでいると思います。若い教員の中には、自分は研究をしなくてはならない。これをしないと昇進できないレクビになってしまうので、わたしは研究一筋だという人もいます。ということで、大学という組織の中での教員の評価のされ方、これをまず変える必要があると思います。アメリカでもそれは問題になっています。

もちろん研究は重要であります、研究第一だという考え方を考えるのにはかなり時間がかかりました。しかし、今、少しずつ変わりつつあります。教員がこの三つを全部やるというのは、もちろん時間的にも大変で、理想はそうなんですけども、現実にはちょっと違うということです。でも、ゴールとしてはこの三つを全部追求できるようにしています。ですから、教員の評価も、その三つで活躍しているかどうかということで評価をするようにしているわけであり、

専門分野については、これは本当に例になりますけれども、工学部の場合にはいろいろな構造を見て、例えば地震によってどういった影響を受けるのかということも、一つの研究かもしれません。ですが、ほかにも教育的なリサーチというものもあり得るわけであり、すなわち、例えば工学的な技術などについて学生はどのように学んでいるのか。つまり、学生をもっとよいエンジニアに育てるためにはどうすればいいのかというような研究というのもあり得るわけですね。つまり、研究と一言で言っても、いろいろな研究があり得るのだということであり、

評価を受ける側の負担

チャン さて、どれだけこの自己点検、評価に労力がかかっているのかというご質問でありますけども、その調査をやっているエージェンシーもあります。これは、どちらかというと新しい試みなのかもしれません。これまでACPEでは、何をやってきたかといいますと、自己点検委員会の委員長にビジットの後、話を聞きまして、そして推定で大体どれくらいの労力がかかったのかということにつ

いて、インフォーマルな調査をして、フィードバックをもらうようにしています。一言申し上げられるのは、とにかく大変な作業で苦労したということであれば、大学側もそれはもう、すぐに言ってきますから。

今の基準の見直しをしているところですが、今後さらに、自己点検評価にかかわってきた個人からもどんどんインプットが入ってくると思います。ですが、直接、「何時間ですか」というような、そういった質問はしていません。そうではなくインフォーマルな形でフィードバックが入ってくるということです。でも、おっしゃることは、大変いい質問、大事な点だと思いますので、ここはもう少し、今後、注目する必要があるかもしれません。

一つ、自己点検評価を評価するうえで何が大切なのかということで、私がいつも大学側に言っているのは、できるだけ短い簡潔な自己点検をして、そしてオープンにそれが議論できるような、すなわち大学にとって短所も、きちんとすぐに正直に話せるというのがいい自己点検評価だというふうに考えています。

こちらとしてはコアとなる問題が何なのかということを知りたい。そして教員としては、もちろん時間的にはそんなことにはかかわりたくないというのも理解できます。

児玉 多分最後になるかと思いますが。陸さん。お願いします。

コラボレーションプロジェクトにおけるACPEの役割

陸 日本高等教育評価機構の陸と申します。3点ほどご質問させていただきたいんですけども。

まず1点は、午前中もお話をいただいたんですけども、チャン先生のレジュメの中に、ACPEも含めて12のコラボレーティングのエージェンシーがあるということで、ACPEはこの12のエージェンシーの中でどういった役割を果たしているのか。それと、具体的にどういったコラボレーションをしているかというのを教えていただきたいと思います。

二つ目なんですけど、実際にACPEは評価を運営していくには、当然経費はかかりますので、その経費はどこから支出され、ファンドをどういうふうに運営しているのか、何を収入源としているのか、そのへんを教えていただきたいと思います。

最後に、先ほどの質問と関連いたしますけれども。先ほどチャン先生がおっしゃっていた、ACPEのいいところは、問題があるという公表はするけれども、どこに問題あるかっていうのは特に言わない、それともう一つ、ア krediteーションをすぐ、だめとしないで、何回もコミュニケーションを取りながら認定していくと。それは確かにわかりますけれども、具体的にどこに問題あるか公表しないということは、その当該の大学にとってはいいことかもしれませんが、これで社会が納得するかどうか。実際に、例えば学生の両親が、自分の子供が通っている大学に問題があるという結果が、例えば公表されたとしても、親がやはり気になるという部分があるのではないかと思いますので、そのへんご説明いただければと思います。ちょっと長い質問で申し訳ございません。

チャン はい。まず最初のご質問から答えてまいりましょう。コラボレーティング・プロジェクトについてですが。ACPEでは、このトレーニングの質を高めたいと考えたわけですが。もっとテクノロジーを活用したいと。今、何をしているのか。そして、テクノロジーの活用が適切かどうかというのをきちんと見直したいというのが元々の動機です。

その中で、もしかするとこれがほかの評価機関にも役に立つかもしれないと思ひまして、われわれ

がやっていることを共有しよう、そして逆に、ほかのエージェンシーからも、その情報を出してもらおうということになったわけであります。そして、それぞれのトレーニングの質について公開をしたわけであります。ということで、ACPEが窓口となって情報が入ってくるようになりました。具体的にはわたしのところですけども、ほかのエージェンシーから情報をもらって、わたしがこれを蓄積して、そしてそれをまたほかのエージェンシーに出して、それぞれのレビューをして、質的改善が図れないかということを検討しています。中心的な役割をしているのがACPEということになります。

これで最初の質問のお答えになったでしょうか。このコラボレーションについてのわれわれの役割というのは、非常にインフォーマルなもので、別に契約書があるわけでも何でもありません。われわれ、どこも自分のやっていることに、本当に真剣に取り組んでいます。そして、トレーニングによって、プロセスやエバリュエーターの質を高めたいという思いを共通に持っているわけです。

その資金源でありますけれども、われわれ、このプロジェクトに関しては、元々うちが始めたものですから、そのための予算を持っています。そして無料でほかのエージェンシーに対してこれを共有するということをしています。ですが、スタッフなどが手伝ってくれるならば、これはもちろん歓迎しますとは言っています。

そのほかの外部の資金も、今、募集中でして、グラントを求めようということをしています。ただ、それが得られるかどうかということによってこのプロジェクトが続くかどうかということも決まってしまうので、ACPEのゴールの一つとして、もっとほかのところとも共有していきたいということと、もっとお金を集めたいというのがあります。

結果の非公表は学生やその家族に不利益をもたらすのか

チャン 三つ目の質問についてですが、もちろん、だれもがもっと情報をと求めています。自分の家族が関係している場合はなおさらですね。ですが、その情報をきちんと解釈する、そして適切な形で受け入れる能力を、だれもが持っているわけではないので、それがうまく消化できないかもしれないということもあります。

すなわち、受け手のほうでその問題について具体的に詳細な情報を得たとしても、その本当に意味するところが理解できないかもしれない。そしてそれがどのように解決されるのか、解決がそもそも可能なのかということの解釈ができない場合もあり得ます。もちろん、親としては自分の子供が行っている大学に問題があった場合には知りたいと思うでしょう。ACPEでは、実は非常に悩んでいるところでありまして、そして、これは学術界全体として悩んでいることです。つまり、どちらの大学のほうがいいのか。いいところはどこか、悪いところはどこかという、序列ということは、やはりどこも気にするからです。

もし何か問題があった場合、本当に深刻な問題で、「これはアクレディテーションをすぐに撤回したほうがいい」というような場合、われわれには迅速にそれができるだけの権限はあります。すなわち、これは非常に深刻な問題である場合です。なので、学生も今すぐこの学校は辞めてほかに行ったほうがいいのかというような場合は、親にそれを伝える、そういう仕組みはあるんですけども、今までのところ、そういった問題には直面をしておりません。

というのも、まず、親のほうがよく知ってるんですね。特に教育の質、あるいは違反ということに関しては、特にリソースが足りなくて、どう考えても教職員の数が足りないとか、そういったこと、あるいは学生の数が増えたというようなことは、学生を通して、要するに自分の子供を通して、親もそれはよく知っている。あるいは、テストの成績がよくないというようなことも親はきちんとつ

かんでいます。ですから、親は深刻な問題は、もうすでにわかっている。そして、学校側に「どういうことなんだ」と連絡をするということもしていますので、親はかなり問題には精通をしていると思います。決してお答えを回避しようとしているわけではないんですけど、私として答えられるのはこれぐらいではないかと思います。

大学にいろいろな細かいところで問題がある場合は、解決の余地を与えるようにしているということです。やはり、問題は深刻になる前に是正する。そのためには、学校を継続的にモニターして、何か問題の兆候が出た場合、大学からすぐ報告をしてもらうように、状況に対してそれが深刻化しないように、あるいは教育全体に有害になる前に歯止めをかけるようにしております。

例えばヘルスケアに関係するものは、やはり国民の最終的な健康に害を及ぼすようなものになってしまうわけですし、もちろん、医師も薬剤師も場合によっては人を殺してしまうかもしれないのですから、やはり教育上で問題があるというような場合はすぐに是正措置がとられるように、われわれも努めます。

児玉 よろしいでしょうか。

ACPEの運営費について

陸 はい、ありがとうございます。それと、二番目の質問のファンド、資金の問題なんですけれども。先ほどチャン先生が、コラボレーティング・エージェンシーのプロジェクトの資金の説明をいただいたんですけども、このACPE自体のですね、ファンドがどういうふうになっているか。例えば職員の給料はどういうふうに、どこから出ているかっていうことをお聞きしたいと思いますが。

チャン これは大学と、継続教育機関から年会費という形で徴収しております。また、評価を行うときの訪問時に評価費を徴収しています。そしてACPEを創設した財団、あるいは薬学関係の組織・団体から助成金を得ております。

ただ、そういった創設団体からの助成金を受け続けるということが、われわれの決定にももちろん影響を与えてはいけないわけなんですけれども、われわれのほうの裁量を増やすためにも断ち切った方がよいでしょう。われわれの使命、あるいは付託事項というのは、ACPEが納得することをACPEがやるというふうになっておりますので、もちろん追加資金を得られることはいいことなんですけど、ある時点がくれば、やはりそれは一つ偏向にもなるのではないかとということで、そういった資金源とは関係を絶つことも重要かと思っています。

児玉 本来、これが一巡いたしまして、それから焦点を定めて議論を展開したかったんですけども、もうほとんどその時間がなくなってしまいました。

次に進む前に、チャン先生自身から一つ皆さんに質問があるということですので、今度はチャン先生のほうからご質問をお伺いしたいと思います。

日本における評価者研修の問題は何か

チャン はい。もう5分ぐらいでセッションを終了しなくちゃいけないと思いますので、簡単な質問であります。もし今、お答えいただけるようであれば、5分以内でお答えいただければそれでもいいですし、あるいは後で、会議の後でも、お答えを個人的にいただければうれしいです。

この会議は、いかに評価者のための研修を改善するかということですが、昨日夕食のときに、この研修について話をいたしまして、日本におけるこの研修の問題という話が出ました。そこで、皆さん、日本における研修、どういったことを問題視してらっしゃるか、お聞きしたいんですけども。

齋藤 ここには三つの評価機関の人間がいますが、どこからいきましょうか。

児玉 まず、じゃあ大学基準協会。

前田 大学基準協会の経験からすると、まず研修そのものの問題もさることながら、評価者として膨大な時間を割かれるということに関して、日本ではまださほどの理解が得られていないということがあります。

本当に評価者がボランティアで少ない時間を割いているのに、しかも、評価者に対して理解がないということは、先ほどどなたか先生がおっしゃったように、評価者には偉い人を当てなければ納得していただけないということと共通しているところがあると思います。その人の評価の力量ではなくて、偉い人が行けば、「ああ、このぐらいの「長」が付く人が来たんだからしょうがないか」という側面があると思うのです。

それは評価者研修にも響いてきまして、例えば、非常にうらやましいんですけども、アメリカの場合、NCAという機関別のア kreditation 団体では、3泊ぐらいの評価者研修をやるそうで、しかもお金を払ってでも来たい人がいるってということなんですけれども、われわれの場合、1日の時間を割いて先生方に集まっていたのが、まずこれが大変です。

その時間では基準協会のやっているシステムの説明をるところまでが精一杯で、ではどういうところで評価のレベルをそろえましょうという話をする時間がとれず、そのへんは先生方の専門的知見に頼るといふようなところがありまして、そこが一番の問題点だというふうに考えています。

児玉 じゃあ、学位授与機構。

齋藤 はい。大体今ので言い尽くしているかもしれないんですけども。まず、研修をするのが大変だということです。研修、トレーニングっていう言い方をして、まず最初に、われわれ先生から怒られました。「わたしみたいな先生を呼んで研修とは何事であるか」と。最初は、「説明会」といいました。ただ、それではいけないというので、やはりトレーニングとあって、それで進めました。

2日間やりますが、今お話にあったように大変なんです。外国の評価機関の人に聞くと、「それはおかしい」って言われます。つまり、「普通はモチベーションが高く来てくれるはずなのに、何で評価をすることの利益がわかってもらえないんだろう」と逆に質問されるんですね。そういうシチュエーションに日本はあります。

われわれの場合もうひとつ問題になることがあります。それは偉い先生ですので、自分の意見をどうしても主張されるのですが、それが通らないときもあるというのを理解していただけないときがありました。その辺は、今までだいぶ試行してきたので、最近は大いぶんなくなってきましたが、最初は、訪問調査の際に評価者と大学側との意見の相違などがあり、困難な場面もありました。

児玉 はい、それでは日本高等教育評価機構、陸先生。

陸 はい、われわれのところでは、トレーニングをこれから実施しようと思っけていまして、今、お二人の話は非常に参考となりました。

実際に、われわれが試行評価を行った際にも、今、学位授与機構の方がおっしゃっていたと同じことを、やっぱり体験いたしました。どうしてもまだトレーニングを実際に実施してないので、評価者が問題点を提出すると同時に、自分のコメントを入れてしまうことがありました。

それともう一つは、学生との面談の際に、学生の意見をどう受け止め、これにどう対応するかということも実際にトレーニングするときに、意思の統一といいますか、そういうことをやはりやっていけないといけないかなと思っています。

それと何よりも、日本には実際にトレーニングできるトレーナーがいないと、今、考えていまして、日本は、今までそういうのは実際に行ったことなかったんですから、当然トレーナーはいないというのも当然なんですけれども。これからトレーニングで評価員を養成していくと同時に、やはりトレーナーをもっと多く養成しないといけないと実感をしております。以上です。

児玉 はい、ありがとうございました。

宮本 わたし、大学基準協会と、JABEEという工学のアクレディテーションをしているところに関わっています。

まず日本の今の考え方では、評価者をするにはメリットは全くありません。デメリットはあります。つまり評価者をやることによって研究者としての時間を割かれるというだけではなく、「あなたは暇だからそういうことをやっているんでしょう」と、「もう研究をやめているんじゃないですか」と、そういうふうに言われるというデメリットもありますし、当分それが変わるというふうには考えられない、という意見を持っています。

児玉 すいません。予定が遅れているので、あとは全体会議で、できればこの問題をとりあげたいと思いますので、そこでお話ししていただければと思います。

予定の時間をすでに5分過ぎてしまいました。ちょっと取りとめのない司会で申し訳なかったんですけども、この分科会、これで終わらせていただきまして、できるだけこの議論が次の全体会議に引き継がれるように、わたしなりに努力してみたいと思いますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

Ⅲ ラウンドテーブルディスカッション

ラウンドテーブルディスカッション

児玉 それでは、予定の時間になりましたので、今日、最後となります全体会議を始めさせていただきます。

午後の前半では三つの分科会に分かれてご議論いただきましたので、最初に、それぞれの分科会でのようすを、司会をされた先生から簡潔にご紹介をお願いしたいと思います。まず、第1分科会を担当されましたのは、柳井先生。柳井先生から、5分か10分ぐらいでお願いいたします。

報告—グループセッション1

柳井 簡潔にいきたいと思います。第1の分科会ですけれども、ジリアン・ヘイズさんに午前中にお約束をしていただきました、3日間にわたるレビューアー・トレーニング・プログラムについて、20分から25分ぐらい時間をかけてご説明をいただきました。ある程度の詳細は、皆さんに、レジメといえますか、お配りいただいたものの中にある進行プログラムを見ていただければご理解いただけるかと思えます。私どもとしては、現状の日本で、今、この3日間のこういうプログラムは、一体可能なんだろうか、レビューアーをお願いした皆さんに逃げられてしまうんじゃないかなと、私はひそかに思いながら伺っておりました。でもその中で、やはり非常に大切なこと、大切なトレーニングがお話しただけだと思っております。私が初めに疑問に思っておりました、マーム大学というのがあるんですけれども、そこの学生が出てくる、スタッフが出てくる。「これ、具体的な大学を、トレーニングに使っていいのだろうか」と思っておりましたが、午前中にもちょっとお触れいただきましたけれども、これは全く架空の大学で、その全く架空の大学について、資料を全部作り、自己点検報告書も全部QAAで用意し、それを用いてそれについての評価をするというシミュレーションをやっていくんだということであったわけです。そして、3日間の、途中途中でそのまとめをお互いにやる。しかも、6人ずつの、3つのグループに分けて、同じトレーニングをやって、そして、その評価結果を最後には比べてみるという作業もあるというお話でした。そして、その3グループの評価が99%ほぼ同じような結果として出てくるということです。そこまでのトレーニングをしたうえで、実際の評価をしていただくんだということでした。

私どもとすると、今でもずいぶん大学の先生方に無理をお願いをしていると思っておりますけれども、いったい、今、大学の先生方にここまでお願いできるのだろうかとやはり不安に感じました。こうした評価をやることによって、ご自分のプロモーションにもつながる、ご自分の所属する大学の、改善にもつながっていくんだということで、先生方にかなり進んでやっていただけというお話であったと思えます。そういうトレーニングの中で、大学のいいところを探し出してくれる評価者を育てていきたいし、トレーニングの場が、そういう場であってほしいし、現にそうなっていると思うのだ、ということをお話しいただいたというふうに思っております。

あとの時間で質疑をいたしました。私の司会が大変下手で、今お隣の鈴木先生に伺いましたら、全員にご発言をいただいたというので、「うわ、まいった」と思っております。私としてはむしろどれだけご質問いただけるかと心配をしておりましたが、いろいろご質問をいただきました。その中で大南先生から、評価者のコア・スキルっていうのは何なのか、トレーニングでどういうことを目指しておいでなのかというご質問がありました。そのご質問へのお答えには、「いいところを見つけてくれる人」というのは入っていませんでしたが、基本的な、コア・スキルですので、人柄の信頼性、包容力、分析力、総合的視野、統合力、文章力、大学の運営または専門領域にたいする十分な知識と理解力な

ど、これらについてのご説明をいただきました。いずれも、言ってみればわれわれにも考えられる妥当なもので、これを探し出して育てていくということだと感じました。

それから、スコットランドのほうで、学生を評価者に加えていくという試みをやってらっしゃるといってお話がありました。まだ十分に、うまくいっているところまではいかないけれども、いろいろ学生の選び方を工夫して十分有効に機能できる方法を探りながら、今やっているということでした。それから、これはまた後で、一番最後のまとめで私、ちょっと触れようかと思っていたことなんですけれども、ご質問ございまして、海外の分校といたしましうか、海外の学校の評価をどうしているのか、文化摩擦というようなものが起こらないんだろうかというようなこともご質問でした。それについては十分に配慮をして、そして初めの段階では現地の方と十分に連絡をとりながらやる。あとではできるだけ、現地の人に評価者に入ってもらい、その人たちが中心になっていくような形を考えているというようなお答えをいただきました。要は、評価をしていく中で、評価者は前もって評価をする大学のことをよくわかって、つまり前もってセルフ・スタディーや何かを見て、かなりよくわかったうえで評価の会合に、また実地視察に参加していくのだというお話でした。

それから、基準協会は、1日のトレーニングしかやっていないけれども、それでいいんだろうかというご質問もございました。実はQAAの場合も、最初は1日で始めて、そしてだんだん中身を濃くしていきながら、お話いただいた例では現在3日間のトレーニングになっている。領域によっては、まだ十分にシミュレーションができていない領域もあるということです。午前中のお話にもありましたように、QAAの場合には非常に多くの領域、非常に多くの、異なったタイプの評価をしてらっしゃいますので、それぞれについて、全部が完成の域に達しているとは言い難い、とまではおっしゃっていませんけれども、まだ、十分に改善の余地を残したものもあるんだというようなお話でした。

それから実は、現状の日本ではまだ、大学側が十分にセルフ・スタディーができないんじゃないか、そこに問題があるんだけれども、こうしたことをどうお考えかというご質問もございました。で、それは日本の場合には、まだまだ現在行われているような、形の自己点検・評価や、第三者評価というものが、まだ緒についたばかりだと思えますが、それに比べますと、イギリス、アメリカの場合には、もう長い経験をお持ちですので、かなりそのへんは成熟しているのものであらうと思えますが、大学側の理解を十分に得ていかなければならないというお話をいただきました。そしてQAAではさまざまな、まだ新しい工夫もしておいでのようなのです。先ほど申しましたように、まだ十分完成されたとは言えない部分もあるということです。苦労を重ねていらっしゃるのだと思います。

要は、私どもとしては、私の現在置かれている立場、大学基準協会の立場から、ということもございまして、まだまだこれからいろいろな形で皆様のご協力を得ながら、お知恵を拝借をして、そして海外のお知恵も拝借しながら改善をすべき点を探し、かつそこを修正していかなければならない。と同時に、これもご質問の中にもありましたように、大学側の理解というものについても、もっとも私ども、説明会を開いたり、その他宣伝をしたりということで、ご理解を浸透させていかなければならないなということを感じたセッションでした。不十分なまとめですけれども、またあとの部分でそれぞれ参加していただいた方から、追加をしていただいたりできるとありがたいと思っております。

児玉 はい、ありがとうございました。

続きまして、第2分科会を担当されました鈴木先生、お願いいたします。

報告－グループセッション2

鈴木 はい、ありがとうございます。第2分科会は、パトリシア・オブライエン先生を講師として話し合いをいたしました。最初の5分ほど、彼女から、補足的な説明をしていただいて、それからフリー・ディスカッションになりました。その補足的な説明と申しますのは、ボランティアの先生方をいかに確保するかということですが、なかなか微妙な点もあるということでした。特に、ボランティアの先生方の資質としては、スタンダードについてよく理解していると同時に、クリエイティビティーといったものと、それからユニフォーミティーというようなもの、それがバランスがとれていなければいけないこと、あるいは、セオリーカルとプラクティカルなバランスもとれていないといけないことなど、そういう指摘がございました。それから、ニューイングランドの場合にも、ワークショップは1日で行っているということでもあります。そのほか、インターネットでトレーニング・サービス等々を提供することも考えているという説明がありました。

その後、フリー・ディスカッションに入りまして、まず、ボランティアのいろいろな側面について質問が出ました。例えば、どういうふうにボランティアの先生方を選出しているのか、その仕組みはどうか。具体的には大学の学長、あるいはディーン、その他の人たちがレコメンデーションを書くということ、あるいは、自薦というケースもあるということでした。それから、日本の場合には、こういうア krediteーションに加盟する学校が増えてくるにつれて、こうしたボランティアだけで済むのかというご質問もありました。大学に勤めながらも、このボランティアの仕事により多く時間を割いてくれるようなタイプの先生もあるのではないかとということ。そうなりますと、大学への関与の仕方が減ってくるわけですが、オブライエン先生のご返事はですね、やはり大学の先生として、デイ・トゥ・デイ・コンタクトと申しますか、大学のことをよくわかっている先生が、このボランティアとして参加してくださらなければ意味がないんだということ、そういうことが基本にあって、大変難しいんだけど、これを守っているということでした。ちなみに、今までにニューイングランドのア krediteーションでは、1,100人くらいの方が、ボランティアとして加わってくださっていて、その方たちに非常に熱心にやっていただいているということでした。

それから、コミッショナーが、どういうふうに使われるのかということについての質問もございました。ニューイングランドでは、3年任期で、2期まで6年間の任期だということでした。

それから、ボランティアの資質に関しまして、ニューイングランドでは11の基準、スタンダード、これをすべて網羅できて、すべて理解できて、すべて評価できるボランティアであるべきなのかというふうな質問がありましたが、やはりチームを作っているわけで、そのチームのメンバーが、それぞれに得意な、あるいは専門とする分野を持っていて、それらについて評価する。そして、分担を決めて行っているわけで、その総合として、このスタンダードの11の基準を十分に評価するという仕組みになっているということ等が述べられました。

それからボランティアに関しましては、教員のみではなく、職員、あるいはライブラリアン等も入っているわけですが、アメリカではこういう職種に限らず、職業間、職場間のモビリティと申しますか移動が激しいわけですが、日本ではそうではないということがありまして、ボランティアが客観的な評価ができない可能性がある。つまり、1カ所に終身雇用的にいるわけですから。これについては、オブライエン先生もプロフェッショナルな経験から、ライブラリアンであろうと職員であろうと、参加できる経験と見識を持っているということをおっしゃっていただきましたが、やはり日本の場合にも、ライブラリアンにせよ職員にせよ、プロフェッショナルな意識と申しますか、トレーニングと申しますか、それが必要だというふうに思いました。そのためには、やはり職員にそれなりの権限と責任を持

たせなければいけないということがついてくるかと思えます。

それから、評価に関しまして、10年ごとにコンプリヘンシブな評価を行うということですが、それではちょっと長すぎませんかという質問がありましたけれども、これは5年ごとに中間の評価をするということでもあります。それで、評価の中身についてですが、これはどこの大学でも同じだと思いますが、自分の大学の優れたところは大いに宣伝したがるけれども、大きな問題点を含んでいるという場合には、これを隠すまではいなくても、あまり触れたくないということが当然起こってくるわけです。そのときはどうしますか、という質問に、オブライエン先生のお答えは、やはり、書きたくないことがあっても、率直に、be candid という言葉をお使いになりましたけれども、率直に書くべきこと、それで、find dirt by themselves という言葉もありましたが、やはり、隠したいところも隠さずに評価するということが、結局は高い評価を得るんだということをおっしゃっていました。5年ごとの中間評価を行うということで、隠したとしても、そういうものが中間評価等々で評価されるわけですから、なかなか隠しおおせるものではないということも話に出ました。

それから、その評価結果の公表についてはですね、基本的にはニューイングランドのアクレディテーションは、かなり限られた公表しか行わないということでもあります。社会に対して公表するかどうかということも各大学の意思に任されているということでもありました。日本の場合にはこれが法制化されているわけですから、ここが違うということが議論の中で表明されました。

それから、ニューイングランド、あるいはアメリカのアクレディテーション自体、なるべく、政府の関与を排除するという方向を取っている、歴史的にそうだ、ということで、ここが日本と違うところだということもありますけれども、アメリカでは、しかしながら、このアクレディテーションを受けないと、学生は政府からフェデラル・エイドといいますか、奨学金の援助を受けられないし、フェデラル・グラント、すなわち日本における科研費のようなものでしょうか、それを申請する資格がないんだということで、間接的にせよ、やはり政府はここに影響力を持っており、しかもこれはだんだんと強まっていく方向だそうです。しかし、アクレディテーションの伝統としては、自主的な、主体的なアクレディテーションをするというのが基本ですということでした。

それから、イギリスで、学生の参加ということもあるようですが、アメリカでは学生の参加はないということです。間接的にセルフ・スタディーの中に、学生から寄せられるコメント、あるいはステイク・ホルダーのコメントというものが入りますから、第三者、社会、あるいは学生の間接的な参加というものもあるということでした。それから、日本の大学の中で、財政的に困難をきたして倒れるということもなきにしもあらずだ、という状況に入りつつあるということに関しまして、どういうふうに解決していくかということですが、オブライエン先生の言葉では、学校が立ち行かなくなる場合には、やはりファイナンスが一番の理由だということで、これを解決するために、70年代80年代にはですね、社会人といいますか、高齢者の入学というものも大々的に行って、それを乗り越えたということもある。しかし、今ではベビーブームといいますか、それもあって、この年配の学生の比率というのは減ってきているということでもあります。

それから、すべてコンプリヘンシブな評価をするよりも、一つのトピックについて深く評価していったほうが大学全体として効果があるのではないかということも、意見として出されました。それから、このエバリュエーションを義務化することによって、日本では大学の特色がなくなってしまうのではないか、あるいは、それが変わっていくのではないか、金太郎飴のようだと言われつつも、ある意味ではモデルがあったわけですが、それが、エバリュエーションが義務化されることによって変わってくるのではないか、その意味がどうなのかを考える必要があるという意見がありました。しかし、

基準協会の事務局長の返答で、強調したい特色、これを評価の中に大いに入れていくということが、やはり基準協会としての方針であるし、そこをア kredィテーションを受ける大学は十分強調してもらいたいということでした。

それから、エバリュエーションに加わるということが、先生方の経験を増して、先生方がご自分の大学に帰ったときに、自分の大学の改革につながる可能性があるということが述べられました。その関連で、ニューイングランドの場合には、今までに非常の多くの先生方がエバリュエーションに加わっているわけで、その人たちが社会に与えている、つまり大学の改革ということに与えているインパクトも、非常に大きいものがあると思いますというご説明がありました。以上です。

報告－グループセッション3

児玉 はい、ありがとうございます。

引き続きまして、第3分科会につきましては私が進行係を務めましたので、かいつまんで報告をさせていただきます。第3分科会では、まず、参加していただいた皆さんに、今回の参加で何を聞きたいか、そういうモチベーションも含めまして、お伺いしたいことを言っていて、それに対してチャン先生に、まずお答えいただくという形で進め始めました。それを受けまして、その中で問題点を煮つめて議論したいと思ったんですが、結果的にはそこまでいかずに終わってしまいました。その内容をかいつまんで申し上げますと、まず、学生が評価に参加するということに関して、その役割についてご質問がありました。この点につきましては、学生の本格的な参加はまだ検討の段階で、学生が重要と考えることがらと、教職員が考えることがらでは立場が違う。その点も考えて、今、将来に向けての検討中ということでありました。

それから、チャン先生の午前のお話の中で特徴的でしたのは、スタッフが非常に重要な役割を占めているというのが、ほかの先生方のお話とは際立って違っていたように思いました。もし、その評価の中でエージェンシーのスタッフ・メンバーが重要な役割を果たすということがどうなのか、例えば同じ人間がずっと長くかかわることで評価が硬直化しないか、あるいは、ほかの、大学の教員サイドから見て、職員に評価されるということで批判が出るというようなことはないのか、といったような懸念についても質問がされましたが、スタッフの役割は、先生方ピアレビューが、いわゆる基準にのっとったものになっているかどうかをチェックするのでしょうか、そういう意味では事務方の役割に徹しているというお話です。それから、ボランティアで参加する先生方は、その場限りということが、ままあるわけですが、チャンさんのところのエージェンシーが行う評価が、これまで行ってきたものと矛盾するようなことはないか、そうした評価がユニフォームであるということも、やはりスタッフの役割としてあるということでした。ただ、このスタッフの仕事は、大学の訪問、あるいはその評価案を基に皆さんの意見を聞く、場合によっては何度もその評価する大学を訪問するというようなことなども含めて、その労働は相当なものだということでありました。

それから、評価というのは、われわれの理解では、大学をよくするために行うと考えているわけですが、最近の日本の動きでは、評価結果がその大学の財政支援に影響をしてくるわけですが、アメリカの状況はどうですかということでした。これは、先ほどの第1分科会、第2分科会にも関連することですが、仮に、評価した対象の大学が何らかの問題を抱えていたとしても、どこがどうかであるかというような具体的な中身について、もちろん大学にはお伝えするわけですが、公表するのは、「問題を抱えている」という形の公表であって、公表するのはその部分までで、その段階で大学が改善に努力をしても、そういうチャンスを与えること、そして、その後それが改善するかどうか

かを見守っていくというのがエージェンシーとしての役割ということでした。

これに関連しまして、日本の場合に当てはめたときに、ある大学は問題があるということを公にされた場合に、そこに通っている学生の親御さんについて言えば、「じゃあ、どういう問題があるのか」ということを知りたいというのがやっぱり親の気持ちだろうから、社会はそういうことで納得するのでしょうか、という質問があったんですけども、人間、できるだけ詳しい情報を得たいという欲求はあるわけですけども、何もかもについてたくさんの情報を得たからといって、いい判断ができるかどうかというのは、また別ものである。いろんな大学のあらゆる情報を聞くことが、結局、判断にどう結びつくかという、そこにはちょっと、必ずしも直結しない。本当に深刻な問題を大学が抱えているのであれば、これまでの場合、親御さんはそういうことはもうよく知っているということになります。

それから、もう一つ、チャン先生のお話で注意を引きましたのは、マルチメディアをこういう評価者トレーニングに導入するということかと思うんですけども、これについての効果というのでしょうか、それと双方向性はとれているのかといったような質問がございました。これにつきましては、まだかなりの部分は開発中で、ウェブサイトを出すというようなことはできるんですけども、さらに進んだものについては、現在は開発中というふうにお答えになったと思います。

それから、少しユニークな質問としましては、各大学は評価を受けるために相当な労力を払うわけですけども、そういう払う労力の程度は、評価する側の対象になるのだろうかというご質問がありました。そういうことも考えているエージェンシーもアメリカにはあるというお話でした。

このほかにも参加者全員にいろいろご質問をいただきましたし、チャン先生、一つ一つに対して大変詳しくお答えいただいたんですけども、ちょっと私、十分まとめる時間ありませんで、はしょってしまった部分もございます。

それで最後に、チャン先生のほうから逆に質問がございまして、日本におけるこういう研修というのを考えたときに、どういう問題があるのだろうかというお尋ねがありまして、ちょうど大学基準協会、それから大学評価・学位授与機構、それから日本高等教育評価機構のお三方がおられましたので簡潔にお答えいただきました。これについては、先ほどから報告のこととも関連しますので、今後の議論の中でも出していきたいと思います。

まず、これまでのところで、一応わたしたち3人なりに取りまとめたんですけども、お三方の先生、少し補足されることがございましたら、手短かにお願いできたらと思いますが。

評価への学生参加と情報公開

チャン はい、ちょっと、補足させてください。コメントになりますが、重要なのは、アメリカのアクレディテーション制度というのは一つではないということですね。さまざまあるということです。いろいろな機関がありますし、そしてそのやり方もかなり異なっています。例えば、学生がどの程度かかわっているのかということ、理事会にすでに学生が入っている評価機関もあります。ACPEの場合には評価プロセスに直接は入っていませんけれども、ただ、学生とインタビューをして、そしてまた、自己点検報告書作成のところで学生が貢献するということはACPEでもやっています。ただ理事会にはまだ入っておりません。でも、ほかのエージェンシーはそうでないところもあるということです。

それからこの情報公開、ディスクロージャーについて、アメリカの基本的なところをお話したいと思います。例えばわれわれがこの学校、今は基準を満たしていない、問題があるということを言った

としても、それは数か月、あるいは数年して満たされたり問題が解決されたりする可能性があります。すなわち、学校側としては、その点が公開される、公表されるまでの間にかなりの期間、数か月、あるいは数年単位で是正をする猶予期間が与えられているということでもあります。それに対して、学生に直接何か危害が及ぶ可能性があるような、そういった深刻な事態の場合にはかなり早い段階で公表をしますけれども、そうでない限り、教育機関、学校側が是正措置が取れるだけの十分な時間的な猶予は与えられているということです。ということで、何か問題があったからといって、すぐに「問題がありますよ」ということを公表するというものではありません。

われわれとしては、まず時間をかけて問題を解決するだけの猶予を学校側に提供します。ところが何も前進がないということであれば、それを公表し、そして最終的には認定が取り消されるということもあるわけです。これは何ととっても学生を守る、保護するという視点で判断をするということです。

「評価者」に対する意識改革

チャン それから、今回のセッション、非常にすばらしい質問ばかりいただきました。私自身かなり参考になる、勉強になる質問を出していただきました。ですが、一つ気がつきましたのは、日本が今、文化的な、大きな変換のときを、高等教育に関して迎えていらっしゃるということです。研究は教員にとって非常に重要です。その研究活動が重要であるので、教員としてはアクレディテーションというプロセスにかかわりたくない、そんな時間を割いてもらえないと。そこで今は学部長などがそういうのかかかわっているということでした。もちろん最初の段階では学部長、ディーンレベルで評価をするというのは、経験もありますし非常にいいと思うんですが、今後これが進んでいく中では、大学を代表するいろいろなレベルの人たちがかかわってくるような構成にしたほうが、よりよいと思います。言ってみれば、これは成長の、育っていく中での一つの苦勞ということになると思います。

ですから私の聞いた感じでは、報酬のあり方を変えていくのも一つの方法ではないのかと思うのです。よくはわかりませんが、大学における報酬のシステムはアメリカに似ているのではないかと思います。ただ、アメリカよりもっと大変なのは、日本では研究活動が非常に重視されているので、それ以外のところには時間をかけたがらないということでもあります。

ということで、教員がアクレディテーションプロセスの評価員になったときには、「何でそんなことをやっているんだ」と周りから変な目で見られてしまうということが言われていましたけれども、結局のところ、やはりこのアクレディテーションの重要性を認識するのはアドミニストレーターのレベルなのだと思います。この人たちを説得をする必要があると思います。すなわち、この大学のアドミニストレーターが、「このレビューに、教員が参加しておくことが、結局自分のところプラスにもなりますよ」と、すなわち、「自己点検、評価のときの、知見というのが非常に貴重なものになりますよ」ということを説得することが大切だと思います。ということで、ディーンであれ、あるいは教職員であれ、この評価チームのメンバーとしての経験は、その大学そのものにとってプラスですよということをまずアドミニストレーターに説得することが必要だと思います。そして教員に、なんらかの形で報いる方法がないかということを考えてらどうかと思います。研究の時間が割かれるのであれば、ほかの形でインセンティブを与え、それに報いることができないか考えるべきだと思います。

結果公表がもたらすインパクト

オブライエン ここでコメントしたいと思います。まず、鈴木先生、本当にすばらしいまとめを、ど

うもありがとうございました。それから参加者の皆様、本当にセッションの中で、いろいろな質問をいただきまして、わたしのほうも皆様から学ばせていただきました。日本でアクレディテーションの結果を、公開をするということなんですけれども、アメリカのほうでもこれをスタートさせる機運が高まっております。これは、アクレディテーションプロセスにかなり影響を与えるのではないかと思います。私どもとしまして、アメリカのほうでもこれについては注意深く見守っていきたいと思っています。アメリカの議会のほうで、この結果を公開しろと言ってきたときには、当然そこにインパクトが出てくると思います。日本のほうでのインパクトについてもいろいろかがいまして、これについては、皆様も注意深く見守るべきだと思います。ピアレビューが、このように公開を迫られることによって影響を受けないように、悪影響を受けないように見守る必要があると思います。

ヘイズ 私からもちょっと、一言お話させていただきたいと思います。まず、イギリスのほうでは、確かに20週間以内に結果を発表するというようになっております。それより早く発表されることもございます。ここで、重要なことは、その中で不合格となった場合ですね。そういったときにすぐに、つまり大学にアペールの機会を与えずに結果を公表するということはありません。ですからわたしたちのプロセスの中では、確かに大学とか、その学生の学生生活を考えなければいけないわけです。学生のほうも不合格だ、単位をやらないと言われてたらアペールする機会があります。同じような形を取っているわけなんです。

これは重要なことだと思うんですが、まず第一に、公正さというのが必要なんです。今いる学生に対しても将来の学生に対しても、公正さというのを守らなければならない。そして大学、またカレッジの評価の中で、わたしたちの側に何か間違いがあった場合、もしくは何かを見逃していた場合、大学のほうとしまして、「それはそうじゃない」という機会を与えられる必要があると思います。もちろんそのプロセスで、わたしたちの評価機関の、理事会にまであげて行かなければならないということで、かなり長いプロセスがありまして、ちょっとここでは説明しきれないんですけど、そういったところがあります。

評価者への報酬

ヘイズ もう一つの点といたしまして、すべてのレビューは、ボランティアベースではないんです。実際にお支払いしています。もちろん賃金というわけではないんですけども。ある意味ではですね、これはお礼として謝金として、あるいは、例えば休暇の便宜をはかるといった形で渡したり、何らかの形でお礼をするという形を取っています。ですから、大学から選ばれた人もいれば、自分たちから自主的に手を挙げ申し込まれたかたもいます。しかし、何かをやっていただいた場合には何らかのお礼をしております。例えば、大学の中には、そうした先生がやったことについては、大学のほうに、入金してくれ、というふうに言われることもあります。また、大学のほうでは、「いや、それはあなたが大変な作業をやったのだから、個人としてとっておきなさい」という場合もございます。ですから、そうしたものはケース・バイ・ケースになっておりますが、何らかの形でのお礼はしております。

大学と評価機関の関係

ヘイズ さて、このワークショップの中でお話ししてきたことは、ずいぶん長い時間をかけて作りあげてきたことであり、数多くのシステムも簡単にできあがったというようなことではありません。これまで本当に大変でした。大変だというか、「戦いでした」と言ったほうがいいと思います。今でもそう

です。ですから、潜在的にあるはずの対立を避けてスムーズにことを運ぶまでには、本当に大変な努力が必要です。時間もかかります。簡単にはできません。まだ、すべての学会の同意が得られているというわけでもございません。政府のほうから、大学とか高等教育機関に対して、これがうまくいかなければ、つまり評価機関に協力しなければもっと大変なことになるよというふうに、ある意味では脅してくれているというところがあります。もちろんこれは、あまりいい動機づけの方法ではないとは思いますが、わたしたちの助けになっていることは確かでございます。ですから大学が非常に協力的ですし、いろいろなアクティビティーに進んで役割をはたしてくれます。そうしたこともいくつかお話ししてきたと思います。

あとですね、ワークショップの参加者の皆様にはお礼を申し上げたいと思います。そして、柳井先生には本当にグループセッションのほう、すばらしい司会をしていただきました。わたしどもの機関のほうでも、今まで過ちを犯したこともございます。ですから、そういう過ちを繰り返さないというためにも、わたしたちから学んでいただければと思います。

チャン 私も、児玉先生にお礼を申し上げます。本当にすばらしい司会、どうもありがとうございました。

すいません、マナーを忘れました。お礼を申し上げませんでした。申し訳ございません。ドウモアリガトウゴザイマシタ。

質疑応答

児玉 一応、今、三つの分科会の報告と、それぞれ講師の先生から補足をいただきましたが、皆さんのほうから、この際、もう少しお聞きしたいというようなことがございましたらお受けしたいと思います。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

神谷 北里大学の神谷といいます。柳井先生に、まだ発言してないんで、まだ帰っちゃいけないと言われると困りますので質問いたします。今、大学の評価と、それから、その基になる分野別の評価と二つの評価が、この基準協会にはあると理解しているんですけども、ちょっと分野別のところでの評価のことでいくつかお伺いしたいことがあります。一つは、ミニマム・リクワイアメントが一方で必要である。それからあと水準評価があります。そういうのは、基準協会はまだ始まったばかりですけれども、ほかの評価機関では、例えば証拠主義というのをかなり強く打ち出している。そうしますと、どうしてもレビューアーになる人はできるだけ公正にありたいので、できるだけクリアなスタンダードが欲しい。そういう話をしょっちゅう聞かされているわけです。そうすると、クリアにすればするほど、先ほどの鈴木先生のセクションに出てきたように金太郎飴になる可能性がある。そういうふうなジレンマみたいなものは、お国のときはなかったかどうかという質問です。

それからもう一つ、研究者が教育者として十分条件を備えているとは、とても言えないと思うんです。そして教育業績をかなりウェイトを高く評価の対象にしていく必要があると思うんです。教育業績について、何をもちて評価するかという問題を、わたしはまだクリアできていないんですけども、お国ではどうやってクリアをしてきたのか、この2点をお伺いできればと思います。

児玉 はい。どの先生からでも結構ですが、チャン先生。

チャン 最初のご質問を私が答えて、2番めはどなたかにとします。分野別の場合、プログラム別のレビューの場合なんですけれども、わたしのほうはですね、まず、どのようなプロフェッショナルをマーケット・プレイスに持っていきたいかというのが一つです。わたしたちは、実際に先生方をお願いをしまして、まずミニマム・リクワイアメントは何ですかと、実際に実践家として、医者であれ、薬剤師であれ、教師であれ、本当にミニマムな、一番最低限必要なのは何ですかと聞くわけなんです。だからといって、学校はそれ以上やっちゃいけないということは決してないんですから、その最低限のところから、マキシマムな、できるところまでというのはかなりの幅がありますから、学生はいろいろなことができると思いますし、学校でいろいろな選択科目を取ることもできると思います。ですから、金太郎飴になるというようなことはないと思うんです。そうした多様性ということが可能だと思います。ミニマム・リクワイアメントだったら金太郎飴という問題はないと思います。

児玉 一つ目の問題でも二つ目の問題でも結構ですが。

チャン 二つめはほかの方をお願いしたいと思います。

ヘイズ では、私のほうから簡単に、両方のご質問にお答えしたいと思います。まあ、結局同じことだと思います。リージョナルな評価機関と同様で、われわれは分野ごとの評価はしていません。私たちがお願いするのは、それぞれの大学に、自分たちで分野別のレビューをできるプロセスを持ってくださいということです。そして私たちが行う評価の中では、その学校が行っているやり方が効果的かどうかを評価します。専門の、例えば薬剤師とか教員養成とか、そういう分野ごとの評価を持っているところがあります。それは、各大学が持っている、インターナルな評価のプロセスであって、私たちが直接分野ごとの評価をするわけではありません。私たちが評価するのは、大学が内部にそういう評価プロセスを持っているかどうかという観点なのです。

それから、教育の評価ですけれども、私どもは何がいいティーチングなのか、という基準を示したり、あるいは大学がどのようにそれを評価すべきなのかということ特定するのではなく、大学自らがそれを自問自答してほしいと思います。そして、大学自体が何をもちて自らいい教育とするのか、そして、どうそれを評価しているのか、そういったポリシーを持っているかどうか、われわれの関心があるわけです。教員がいろいろと、リサーチとかやっているけれども、ティーチングをすることへのリワードはどうなっているのかということです。金太郎飴という言葉が出ました。わたしたちは金太郎飴であることを期待しているわけではありません。それぞれ大学が、各自に自らその教育の効果というものを測定できるかどうかを評価しています。

英・米、同じようなアプローチを取っていると思います。ただし、ここで注意しておかなくてはならないことは、高等教育機関におけるナショナル・カリキュラムというものです。私たちもアカデミック・コミュニティーも、ナショナル・カリキュラムというものを設けることを回避しようとしています。そういう意味で、ミニマム・リクワイアメントなどが分野ごとにできていても、もっと現地のローカルなニーズを勘案したうえで、それぞれの大学がどのようにスタッフの専門性を組みあげるか、構成するかを柔軟に解釈して評価できるようにしています。

そして、分野別の評価ですが、すべての大学のすべての分野について評価しました。1周するのに8年かかりました。非常にエネルギーがかかる作業でした。でも、やっていく中で、サブジェクト・レベルで、分野ごとでいい仕事ができたと意味ではやりがいがありました。おかげで現在ではも

のすごく多くの情報量が得られました。多くの大学が、内部で独自に分野ごとの評価をはじめたからです。そこで、次のステージに移行しようとしています。それはパット（オブライエン）が言ったように、分野ごとの評価をするのは大学であって、やはりわれわれが、直接評価をするのは、大学全体としてのパフォーマンスです。イギリスで、今非常に不評で議論にもなっているんですけども、政府が大学に対して、内部の分野ごとの評価結果を発表させようとするものです。それに、外部の評価機関によるものも公表させよということでもあります。とても不評です。でも、これは言ってみれば、一種のとりひきなんです。政府としては、QAAのように、外部評価をやらなくてもいいけれども、そのかわり内部でやった評価については公開しろというわけですね。学生に関する統計も公表しろと言うのです。そうすれば、合格率といったものが社会に対してわかるようになるわけですから。

こういったことがいろいろあって、結局イギリスでは、最近ティーチングが高等教育で重視されるようになってきました。分野ごとのレビューが始まったのは1993年ごろからです。そして大学の構造が変わってきました。アドミニストレーションやマネジメントのストラクチャーも変わり始めている大学が多いです。ティーチングとラーニングといった評価が、大学の組織構造の中で、重要なこととして扱われるようになってきました。でも、まだキャリアのディベロップメントという意味では、それほどティーチングは研究と比べて評価の対象になっていません。でも、ティーチングも以前と比べれば評価の対象として重視されるようになってきましたし、それなりのリワードもつくようになってきています。

まとめ

児玉 ありがとうございます。まだまだ議論を、本当は続けたいんですけども、予定の時間を越えてしまいました。お話を伺っていただいて、今、ご質問が出ましたように、われわれは、何か客観的な基準を念頭に置いて、それをクリアするかどうかというふうな形で、ともすれば考えがちなんですけれども、やはり大学自身が、いろいろな分野について、自らそういう評価する仕組みを持っているかどうか、それによって大学自身が自らを改善していくかどうか重要なのだということが、今日のお話の中で非常に印象的でありました。

もう一つ、今朝から、お話をうかがっていて、日本とかなり違うのは、サイトビジットに相当な時間と労力をかけるということ。それに対しまして日本では、1日先生方に実地調査に行っていただくのもなかなか難しい。あるいは評価に参加することが必ずしもその先生の評価につながっていない、場合によっては逆向きの評価さえ受けかねないという状況で、日本でどのようにすればボランティアで、先生方に十分な時間を割いていただけるのか。こういうことが日本の、今後の大きな問題かと思えます。これにつきましては、先ほどチャン先生のお話の中にもありましたが、やはり大学のアドミニストレーターに対して、先生方が評価に参加することで自分の大学の改革にも役立っていくんだということをよく説得し、大学のトップにちゃんと納得してもらうことで、先生方が参加しやすい土壌を作るといったことが必要なのではないでしょうか。そういうこともわれわれのこれからの課題かというふうに思います。

情報の公開につきましても、私としてはもう少し議論したかったんですが、われわれから見ますと、欧米では何とかランキングが大はやりで、日本でもそれをまねてやられているんですけども、どのような評価が行われているのか、これについても本当はもう少し評価と公開との関係で触れたかったんですけども、ちょっと時間が許しません。不十分ではありますが、今日のこのセッションはこれで終えさせていただきたいと思えます。

最後にですけれども、皆さんのお手元にこういうポストカードが配布されていると思います。これはQAAのジリアン・ヘイズさんからのプレゼントであります。どうぞお持ち帰りください。それからもう一つ、皆さんにアンケート用紙を配布しております。率直なご意見を書いていただいて、お帰りの際に受付のところに回収ボックスがありますので、そこにお入れくださるようお願いしたいと思います。

今日のセッションはこれで終了させていただきますが、最後に閉会のごあいさつを、大学基準協会の澤田事務局長からお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

澤田 ご参会の皆様、どうもありがとうございました。このワークショップはいろいろな事情で開催の決定が遅れまして、年度末のこの多忙な時期に開催せざるを得なかったわけでございますけれども、皆様のご熱心なご討議等によりまして、たった1日だけの短い日程ではございましたけれども、大きな成果が得られたものと考えております。このワークショップの成果につきましては、いずれ報告書として取りまとめまして、皆様にお送りしたいと存じております。

ジリアン・ヘイズさん、パトリスア・オブライエンさん、それからオリック・チャンさん、どうもありがとうございました。お3人からいただいた貴重なご意見等を踏まえまして、わが国の大学評価を、ひいては大学の質向上と質保証に、ご参会の皆様と共に努めてまいりたいと存じます。本日は本当にありがとうございました。どうぞ、お3人に拍手をお願いいたします。どうもありがとうございました。それではこれで散会させていただきます。

IV グループセッション司会者から

評価者研修についての国際ワークショップに参加して

国際基督教大学

学長 鈴木 典比古

日本の高等教育の第三者評価が法律によって義務付けられたことに伴い、財団法人大学基準協会は文部科学省から日本初の認証評価機関として認証を受けたが、このたび、同協会は海外の3つの評価機関(NEASC、ACPE—以上は米国—、QAA—英国—)の専門家を招いて評価者研修のためのセミナーを開いた。ご承知のように米国では高等教育の質保証のために大学界が自主的に第三者評価を行うという制度と慣行が1世紀以上も続いており、英国も1990年代ははじめから全国的な第三者評価制度を発足させている。大学基準協会も1947年発足以来半世紀以上の歴史を有しているが、両国での大学評価の現状と経験を披瀝してもらい、彼我の差を確認し、学ぶべきを学ぶという企画は、グローバル化が進んでいる高等教育評価の動きの中で、日本の高等教育の将来を考えるとときまことに時宜を得たセミナーであった。

特に今回のセミナーの中心テーマを「評価者の評価力向上」という具体的な点に設定したことは、大学基準協会が我が国の最初の認証評価機関として何を一番重視しているかを表明しているもので、その見識を示したものである。すなわち第三者評価が義務付けられたといっても、それは評価の制度的枠組みに関することであり、最も基本的な課題は、どのようにして評価をするのか、また、評価者はその任に堪えうる経験と能力を有しているかという評価現場の担当者の質の保証と向上にある。いわば、第三者評価の義務付けという「ほとけ」を作っても、評価者の高い評価能力という「たましい」が伴っていなければ、評価制度は形骸化してしまうのである。その意味では、第三者評価にとって評価者の高い評価能力こそ必要条件であって、評価を義務付けるための制度的枠組みは十分条件に過ぎない。今回の国際セミナーはこのような問題意識に基づき、米国・英国の専門家との間に共通の認識基盤を築くことを目的とするものであった。

さて、この1日セミナーでは、まず最初のセッションで、3つの認証機関がどのように評価作業を行っているか、そのための評価者研修はどのように実施されているか、などの現状が説明された。次に参加者は3つのグループに分かれ、3人の専門家達が一人ずつ別々に3つのグループに参加し質疑応答を中心に活発な議論を展開した。そして最後に全体会議を持ち、各グループでの議論を報告し、本セミナーとしての議論の総括を行った。各セッションの議論を詳述することは出来ないので、以下では私が司会を務めた第2グループでの議論(専門家としてこのグループに参加したのはNEASCのPatricia O'Brien女史)を中心にどのようなことが話し合われたかを箇条書き的に報告しよう。

1. 評価者はボランティアが原則である。

評価機関にとって十分な数の評価者を確保することは非常に重要である。評価者は大半が大学の教員であるがそれは彼らが大学という組織の在り方、機能、問題点等をよく知っているからで

ある。評価者になるには自薦の場合が多いが、大学の学長や学部長などが推薦してくる場合もある。評価者の資質としては評価のルールに従うという一面と評価において自分独自の視点をクリエイティブに持つという側面がバランスよく保たれていることが望ましい。

2. 評価者はコンサルタントやアドバイザーではない

また、評価者は評価をするのであって、コンサルタントやアドバイザーではないことを銘記すべきである。評価者研修は1日で行われるが、インターネットでの研修も提供している。研修では評価の理論と実際をバランス良く構成する事が大切である。評価に際して気をつけなければならないのは、評価対象校と自分の勤務校を比較して「自分の大学ではこうやっている」等といったアドバイスになってしまうことは避けなければならないことである。

3. 評価者になることのメリット

評価者になることは当人にとってもメリットなことであり、たとえば **Certificate of Evaluation** といった評価者認定書を出しているが、これは評価者にとって一種の資格的意味合いを持っている。評価者は評価作業に参加した経験がそれ以降の自分のキャリアアップに繋がったり、勤務校の大学改革に際してはっきりした自分の意見を持って貢献することができる。

4. 評価チームの構成

評価は11の基準に関して行うが、その全ての基準に精通している評価者はいない。そこで評価チームを構成する必要がある。各評価チームは一人のコミッショナーをリーダーにしているが、このコミッショナーは全部で20名いる。彼らは評価に関して経験が豊かであり、評価報告書作成の最終責任はコミッショナーが負っている。コミッショナーは任期3年で再任が可能である（最長任期6年）。

5. 評価を受ける大学は問題点を正直に自ら指摘すべきである

評価の内容は多岐に渡る。一般的に言えることは評価を受ける大学側としては小さな問題を指摘されることはよろしいが、大きな問題には触れられたくないというのが本音でもある。それは理解できるが、やはり正直に客観的に長所や問題点を自ら指摘し、自ら向き合ってもらいたい。それが結局は大学改革に役立つのである。また、一つの分野を深く評価することも意味のあることである。自分の大学の特色を自ら大いに評価して、それを評価機関に認めてもらうことは大いに薦められるべきである。

6. 評価結果の公表について

米国では評価の結果を公表することは義務付けられてはいない。評価機関は評価を受けた大学に評価結果を通知はするが、それを公表するか否かは当該大学が決めることである。米国では認証を受けていない大学の学生は政府からの **Student Aid** を受けることができず、また教員は研究のための **Federal Grant** も申請出来ないといった不利な問題があり、認証を受けることは大学に

とって死活的な問題である。政府は原則として認証には関与しない。それは大学が構成員になっている評価機関の仕事である。

7. 評価チームの現地調査 (site visit)

評価チームの現地調査 (site visit) は3～4日を要し、当該大学のあらゆる関係者とインタビューする。これによって自己点検評価報告書に記載されていることの実事確認を行うと同時に、当該大学がどのような状況の下で運営されているのかを直接観察できる。

8. セミナーに参加しての感想

3人の専門家達の説明と助言はまさにプロフェッショナルなものであつて多くの学ぶべき点を含んでいた。特に評価者が持つべき資質、ボランティア精神、評価を受ける大学の姿勢、現地評価 (site visit) の重要性などがあげられよう。しかし、大学基準協会としても今回3名の専門家が報告した内容は同協会の「評価者マニュアル」の中で述べられているところも多々あり、今後の大学基準協会自身の課題遂行に自信を持って進むべきであると思う。なお、今回の企画のような大学評価機関の国際的連携は今後ますます重要になることは確かである。

「評価者研修についての国際ワークショップ」に出席して

大阪市立大学

名誉教授 児玉 隆夫

わが国の高等教育機関はその質保証を示すものとして、認証評価機関による外部評価を定期的に受けることが義務付けられた。このことは同時に各認証評価機関にとっても重い責任を負うことを意味している。評価には、これを受ける側はもちろんのこと、行う側も多大な労力を払う。それ故、認証評価は真に高等教育機関の質の維持・向上に役立つものでなければならない。これまで以上に効果的な評価プログラムの作成と優れた評価者の育成が今やどの認証評価機関にとっても急務となっている。このようなときに米英の評価機関で活躍しているベテランを招いて行われた「評価者研修についての国際ワークショップ」はまことに時宜を得た催しであった。

今回のワークショップ参加者には、何れかの認証評価機関（取得予定機関を含む）に所属し、したがって評価者研修を行う立場にある人たちの他に、もっぱら評価者としてこれまで評価活動に関わってこられた人たちも相当数居られたようである。3人の講師のお話は全体としてはどちらの立場にある人にとっても大いに参考になったことと思う。私が受けた印象では英国 QAA の Gillian Hayes さんは QAA の使命と役割や評価者研修についての考え方などを中心に、また、米国 ACPE の Ulric Chung さんは ACPE の評価についての考え方、評価者研修の方法と評価プロセスの詳細などを中心に話された。お二人のお話はどちらかといえば評価者研修を行う立場に近かったように思われるが、これに対して同じ米国でも NEASC の Patricia O'Brien さんは評価者の任務と心得を評価プロセスに対応させながら述べられ、それを踏まえた上で評価者研修の目指すものについて話された。こちらの方は評価機関関係者にはもちろんのこと、評価者としてこれまで参加してこられた人たちにも大いに参考になったのではないかと思う。

3人の講師はそれぞれ周到な準備をして来られ、短時間のうちにも豊富な内容のお話をされた。その他にも資料が用意されていたので、もう少し時間に余裕があればこれらについても触れていただくことができ、なお一層充実したワークショップになったのではないかと思う。

今回のワークショップに参加し、米英での評価者研修や評価活動の実態を伺って、わが国でも早急にこれらを充実していく必要があることを痛感した。Gillian Hayes さんの資料によれば評価者研修プログラムは3日間に亘り、泊り込みで行われているようである。認証評価も当該高等教育機関と頻繁に連絡を取りながら進められ、その中核となる評価チームによる対象機関の訪問は5日間にもわたって行われる。

ただ、果たして今の日本でボランティアとして依頼してこれだけの協力が得られるのだろうか、という問題はある。評価を依頼するからには誰でもいいというわけではないし、優れた評価者となるためには本人も相当な時間と労力を払わなければならない。さらに評価に参加することで大きな負担がかかる。このような活動が相応に評価されるのであれば、本人にその気持ちはあっても続けていくのは難しいのではないかと感じるからである。この点については質疑の中で、「優

れた評価者を擁することはその大学の質向上に役立つ」ということを学長など大学のトップによく理解してもらうことが重要と答えられていたが、まことにそのとおりだと思う。

大学基準協会の評価者研修は現在1日のコースとして行われているが、QAAでも最初は1日のコースから始めたといっておられたので、多忙であることは重々承知しながらも是非とも充実したものにしてもらえることを願っている。

また、評価プロセスでも事前に自己点検評価書をよく読んで問題点を整理しておくことは当然として、評価チームによる訪問にかなりのウェイトがおかれているようである。以前から感じていたことであるが、わが国でも自己点検評価書のボリュームを減らして評価チームによる訪問をもっと重視すべきではないかと思う。もちろん移行は簡単ではないだろう。評価者の協力が得られるか、経費の増大をどうするか、どの程度自己点検評価書の書式の見直しを行うかなど、対処すべき問題がたくさんあるだろう。それでも膨大な量の自己点検評価書の作成とそれを丹念に読むという、経費に算定されない労力を考えると評価全体に払われる労力は軽減されるのではないだろうか。何より重要なことは、より客観的で公正な評価ができるのではないかと思う。

今回のワークショップでは一部の進行係を務めさせてもらった。3人の講師のお話にはもっと詳細に伺ってみたい事項がいくつもあったが、十分に深めることができなかったことを反省している。参加者が日頃感じておられる個別具体的な質問が一渡り終わって、講師が話された中身とかみ合い始めた頃に終了時間になってしまい、せっかくの機会を十分に活かせなかった。それでも私を含めて今回の参加者は評価について得るところが非常に多かったものと思う。このような機会がもっとつくられることを願っている。

評価者研修に関する国際ワークショップを終わって

財団法人 大学基準協会
専務理事 柳井 道夫

はじめに

今回は、日本における高等教育機関の評価を少しでもより良いものとするために、外国の事例を参考にすべく、評価先進国である英国と米国の3つの評価機関から代表者をお招きして、評価者研修の問題を中心にワークショップを開催しました。

3月11日（金）という、年度末で皆さん大変お忙しい時期に、こうした評価者研修という、かなり特殊なテーマの国際ワークショップを、しかもかなり足の便の悪いところで開催したにもかかわらず、関係のかなり多くの方がお集まりくださって、中身の濃い十分準備された報告をいただき、活発な討論ができたことは、主催側の一員として、まずは大変喜ばしいことでした。

評価機関の立場と評価者の立場

ある参加者の方からは、これは評価機関が評価者に対してどのような研修をすべきなのかを問題とするワークショップなのか、それとも、評価者が評価に当たってはどのような心積もりで、どんな準備をして望むべきなのかを問題とするワークショップなのか、といった疑問も出されましたが、企画者側としては、この2つは厳密に言えば別のものであるかもしれないけれど、実は2つは表裏一体のものであって、かなり重複する部分も多く、今の段階では、評価機関と評価者とが共に評価先進国の情報を得ながら、知恵を出し合って評価の質を高めていく機会にしたい、ということ考えてきました。

3つの機関に共通するア krediyteeshon の精神

今回、英国の評価機関からはQAA、米国からは地域評価機関であるNEASCと薬学関係の評価機関であるACPEという3つの機関の代表の方をゲストスピーカーとしてお招きし、お話をいただき、質疑を重ねたわけですが、3人のお話共通するところがいくつかありました。

・何のための評価

それぞれ表現の違いはあるものの、評価機関の役割は、あくまで監視役ではなく、またコンサルタントとしてではなく、自発的な高等教育の質の改善を促進することに貢献すること、という点はほぼ共通していました。そもそもオブライエンさんの講演のタイトルは「監視役ではなくコンサルタントでもなく評価者として」でした。

また、ヘイズさんの言葉を借りれば「QAAの使命は、公共の利益を守ることであり、そのために高等教育の質の改善を継続的に促進していくことである」。そのためには「評価者には高等教育機関のいいところを見つけてくれる人」を選ばなければならない、というのです。

・改善に向けての継続的な評価

また、質の改善は継続的でなければならず、そのためには改善が継続的に行われているかどうか日常的に接触して見守り、評価をしていかなければならない、というので、継続的という言葉がしばしば用いられ、できる限り日常的な接触が必要なのだとされていました。仮に日常的というのは無理であっても、質の改善・向上のためには、1回限りの評価ではなく、高等教育機関と評価機関とが、少しでも多く接触もてる継続的な評価が必要だということです。オブライエンさんもチャンさんもこの点を特に強調しておられたように感じました。

そして、チャンさんの言葉を借りれば、こうしたアクレディテーションの理念は、評価者にとってきわめて重要だ、ということです。

評価者研修

研修の実際について、詳しいお話をいただいたのはQAAについてでした。ここでは3日にわたる泊り込みの研修の例をお示しいただきました。(QAAではこの外にも評価の種類にしたがって、いく通りもの評価者研修があるということです)

仮想の大学を用意し、その仮想の大学の書類を作り、偽の学生レポートも用意して、これについて3つに分かれたグループが、ロールプレイの形で、別個にしかも同時並行的に評価をし、その結果を持ち寄って、比較検討する、という念のいったものです。

結果的には、3つのグループがほぼ完全に一致した結論に達しており、それが評価者としての自信につながるということでした。

さらには、仮想の大学について行なった評価が、地域、文化、制度、風土の違うところに適用した場合、何が問題になってくるかについても論じ合うということです。この地域、文化、制度、風土の違いということは、われわれが今回のワークショップを参考にさせていただくについても、きわめて重要なことと思われまます。

実地視察

実地視察の時間といいますか、日にちといいますか、現在日本で一般的に大学の実地視察で行われているのは1日ですが、これまでの私の経験では、1日では、どうしても時間に追われて、十分な「視察」ができないので、もう少し時間がほしい、と感じておりました。ヘイズさんのお話では、QAAも1日から始めて現在3日から、場合によっては1週間以上にもなっている、ということで、他の2つの機関でも2日以上にわたっているのです、われわれもこれから考えていかねばならないという気持ちを強くしました。ただ現在の日本で、視察をする側も、受け入れる側も、直ちに2日以上にするということが可能であろうか、という点に関しては、かなりの疑問を抱かざるを得ません。

実地視察については、大学について広く一般的知識を持っていることが必要であり、特に訪問先大学については詳しい知識が必要であるとか、文書で前もってチェックすべき項目をリストアップしておく必要があるとか、客観性、透明性を確保し、有効な評価を行うための実地視察ということのほか、インタビュー一般についての話も出てきましたが、こうした一般的な注意事項も必要でしょうが、インタビューというのは、かなりもって生まれた能力の上に、経験の積み重ね

が必要であって、短時間の研修ではなかなか身に着けがたいものと常々感じている私としては、それを乗り越える何かもっと決定的な研修方法のヒントが得られないものかと、もどかしさも感じました。しかし、一定の水準のインタビューを確保することを目指して行われる研修は、どうしても必要なことだと実感しました。

評価者はボランティアで

一般的に言ってボランティアの精神なり活動なりが、まだまだ十分に浸透しているとは言えない現在の日本の状況で、はたして本当に大学評価がボランティアでできるのかどうか、また特に、大学基準協会の従来の活動が、ボランティアで、そして国の行政からは独立しておこなわれてきたという実績があるにしても、大学自らが自己点検・評価を自発的に、自分の大学自身のために行うという風土が十分育っていない段階で、国の法律で評価が義務づけられ、他律的に評価を受けなければならない状況が出てきた中で、果たしてボランティアで評価ができるのかどうかは、はなはだ疑問です。

しかも、3人の講演者たちは、評価員の経験は自分の大学にとって役に立つし、キャリアアップにもつながる、というのですが、日本ではとてもそうとは思えない状況で、完全にボランティアで、というのはきわめて難しいと思われまます。

この辺やはり、歴史や文化や風土の違いを感じないわけにはいきませんでした。

もっとも私としては、ボランティアとはなにか、ということについて、現在の日本での考え方には少々偏りがあると思っていますのですが。

現在の日本の歴史的・文化的風土の中で

さらに言うならば、現在評価者をお願いしているような方たちに、このような内容で、3日以上にわたる研修を実施することが、また、実地視察に行く側にとっても受け入れ側にとっても、一週間もかかる実地視察が、現在の日本で可能なのだろうか、ということについては、大いに考えさせられてしまいます。

高等教育の質の保証とその評価ということが、まだまだ根づいているとは思われない現在の日本において、現在お願いしているような評価者の方たちはあまりにもお忙しい方たちで、これだけの負担をおかけすることは、とても無理だと考えないわけにはいきません。

高等教育機関の今後のアクレディテーションのために

今回お招きした3つの機関と、アクレディテーションの精神を共有しつつ、今現在、外発的に課せられていると思われる評価を、もっと内発的なものとし、教育研究機関自らが教育研究の質を保証しながら、より良き教育研究に向けて改善していくような風土を作り上げていくこと、そして、詳細にわたる形式的評価が、自己改革を阻害してしまわないよう、細心の注意を払っていくこと、さらに、数量的評価と質的評価の組み合わせを工夫してより客観的で透明性の高い評価を目指していくこと、そうした中で今回のワークショップが少しでも多く生かされていくよう、私どもとしても努力を続けていきたいとの思いを強くした一日でした。

おわりに

日本の参会者の方たちには、年度末のお忙しい中を、交通の便の必ずしもよくない中、ご参集いただき、熱心に議論に耳を傾けていただき、議論に参加していただき、このワークショップを意義あるものにしていただきました。重ねて感謝申し上げたいと思います。そしてこのワークショップが、参加していただいた皆さんの、それぞれの大学の、あるいはそれぞれの評価機関の、今後の質の維持向上に向けて役立てていただけるならば幸いだと思っております。

そしてそれ以上に、私ども大学基準協会が、今後ますます客観的で透明性の高い有効な評価を行うべく、自らの機関の自己点検・評価に向けて、このワークショップを役立たせ、日本の高等教育の質の維持向上のお手伝いをさせていただければ、と考えております。

V 資料編

Ms. Gillian Hayes

The Quality Assurance Agency
for Higher Education, UK

Presentation Title:

***The Quality Assurance Agency
for Higher Education(QAA)
and its approach to reviewer training***

Ms. Gillian Hayes

The Quality Assurance Agency for Higher Education (the QAA)

Outline of Presentation Content:

- the mission, role and range of reviews of the QAA
- the way the QAA selects reviewers
- the QAA policy for reviewer training
- features of initial reviewer training
- further training for reviewers and evaluation of reviewers' performance
- a short case study of initial training for one method of review
- future developments.

Personal Profile

Job description: As Head of Operations – Programme Review at the QAA, I am responsible for managing the programmes of reviews at the subject or programme-level. Currently, this involves:

- the academic review of higher education in Scotland (7 reviews in academic year 2004-05)
- the academic review of higher education in further education colleges in England (42 reviews in academic year 2004-05)
- the review of Foundation Degrees in England (70 reviews between January and July 2005)
- the Major Review of health subjects (31 in academic year 2004-05)
- the review of Osteopathy for the General Osteopathic Council (first pilot review in academic year 2004-05).

In each case, this responsibility includes the planning and scheduling of the reviews, the recruitment, training and deployment of reviewers and the preparation of review reports for publication.

In addition, I am a member of the Senior Management Committee of the QAA and have a range of other responsibilities, such as Chair of the Reviewer Recruitment, Training and Deployment Project Group and I am currently leading a project to develop new methods of review of higher education in further education colleges in England.

Education and career history after university: My specialist subjects are leisure and tourism management. Initially I worked in tourism management and then I started my teaching career. I have taught leisure and tourism and management subjects for about 14 years, first in further education colleges and later at higher education level at Sheffield Hallam University.

Next the UK government's Department for Education appointed me as Her Majesty's Inspector (HMI). In this role, I was a specialist inspector for further and higher education courses in leisure and tourism and related subjects in England. I also held a range of more general inspection roles, such as General Inspector for education for people over 16 years of age in a local education authority. This general role included adult, community and prison education as well as further and higher education across a range of subjects.

For the past seven years, I have worked for the QAA; first as an Assistant Director with responsibility for running reviews in a range of subjects and around four years ago, I was promoted to my present post. All of my work at the QAA has involved some responsibility for the design, development and delivery of reviewer training programmes.

Main interests regarding university accreditation:

My main interest in my work and my motivation for it is that everyone who takes a course of higher education should experience education which is of the correct standard and is of high quality. I also wish to help the UK to continue to have world-class higher education. The QAA's reviews make an important contribution to achieving these two ambitions.

QAA Facts Sheet

Standards for accreditation or equivalent

The QAA has developed its review methods based on the following core values:

- the importance of higher education
- the entitlement of learners
- the significance of the responsibilities of the providers of higher education and
- the validity of the public interest in higher education.

The QAA's standards are:

- openness
- integrity
- professionalism
- accountability

Key features of the review methods are:

- evidence-based peer review
- review against the broad aims of the provision
- the use of the Academic Infrastructure to provide a framework to assist institutions to achieve appropriate standards and quality (the Academic Infrastructure includes the Frameworks for higher education qualifications, Subject benchmark statements, the Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education and programme specifications).
- self-evaluation followed by site visits
- judgements of academic standards and quality of the students' learning opportunities
- review reports (usually published).

The QAA's policy for reviewer training

Training and development policy for review team members and review facilitators

Introduction

- 1 This policy applies to reviews in any part of the UK.
- 2 The Agency recognises that those selected to be review team members and review facilitators are drawn from a pool of highly qualified, experienced and well-respected personnel who already have skills in the core activities of review. In particular, they are selected for their highly developed and practised skills of written and oral communication, conduct of meetings, analysis and synthesis of a wide variety of information, and evaluation leading to sound judgement. Reviewer and facilitator training seeks to build on these skills to assist review team members and facilitators to apply them to a specific review process.

- 3 The training and development policy will be published.

Policy

- 4 The training will be designed to enable review team members and facilitators, where appropriate, to:
 - participate in accessible and relevant training and development which is economical in the use of their time;
 - experience learning methods which take account of individual learning styles;
 - participate in training which takes due account of prevailing legislation;
 - participate fully in training activities that will be relevant to all participants irrespective of gender, age, ethnicity or disability;
 - hone and apply core skills essential for all of the Agency's methods of review through initial training.

What can reviewers and facilitators expect of the Agency?

- 5 Each review team member and facilitator can expect the Agency to:
 - provide induction to the work of the Agency, its mission, standards and values;
 - train him/her in specialist skills needed to carry out or facilitate review work; for review team members, this includes effective use of the electronic communications system set up to support reviews;
 - assist him/her to develop sufficient confidence to undertake or facilitate their first review;
 - provide training reference material to use after completion of their training;
 - provide the Agency's documents they need to conduct the reviews to which they are assigned;
 - add them to the Agency's mailing list for receipt of relevant new Agency publications and information about the Agency's work;
 - provide them with opportunities to contribute to the evaluation of the methods in which they have reviewed.
- 6 Assuming successful completion of initial training, the Agency will:
 - provide review team members with feedback on their performance on their first review and, where appropriate, guidance on their further development;
 - encourage each team member to engage in the further development of his/her role as reviewer;
 - take into account experience of prior Agency review training and experience when training review team members and facilitators to carry out Agency review methods which are new to them.

Benefits for institutions and other organisations subject to review

- 7 Adherence to this policy should provide the following benefits:

- confidence that review team members and facilitators are properly trained to undertake review work professionally, and confidently;
- consistent application of each review method;
- consistency in the messages about the review method which the review team members and facilitators take back to their institutions.

Brief overview of the year long schedule of accreditation/evaluation: the schedule of reviews for academic year 2004 –05 is:

Subject-level reviews

Academic review of HE in FE in England	42
Academic review in HEIs in Scotland	07
FD reviews	70
Major review of health subjects	31
General Osteopathic Council reviews	01
Total	151

Institutional level reviews

Institutional audits (England and Northern Ireland)	46
Enhancement Led Institutional Reviews (Scotland)	06
Institutional reviews (Wales)	01
Total	53

In addition, the QAA will carry out one Overseas Audit in which reviewers will report on the quality and standards of the arrangements of six UK universities for degrees they provide outside the UK. The QAA will also carry out a few reviews to provide advice about the capacity of some colleges of higher education to award their own degrees or to become universities.

Brief overview of site visit schedule: all of the reviews listed above include at least one site visit.

Personnel composition of the site visit team: site visit teams vary in size from method to method and usually in relation to the size of the institution or subject reviewed. It is unusual for the QAA to conduct site visits with teams of less than four reviewers. In some subject reviews, for example in health subjects, the team may be eight or ten reviewers.

The number of institution staff: the QAA has about 160 permanent staff and in any year, almost 1000 other people are members of our review teams. Everyone who takes part in a review is trained by the QAA.

The number of institutions who subscribe to the QAA and the number of institutions the QAA has dealt with from academic year 2003-03: In academic year 2004-05, 133 universities and college of higher education subscribe to the QAA. Of these, five institutions are mainly privately funded. By the end of academic year 2004-05, the QAA will have reviewed all 133 of

these institutions, using the method of institutional audit in England and Northern Ireland, Institutional Review in Wales and Enhancement led institutional review in Scotland. In addition, the QAA will have carried out one or more reviews at the subject level in most of these institutions and also one or more reviews at the subject level in around 170 further education colleges.

Further information: further details of the methods of review and of the QAA policies can be found at

www.qaa.ac.uk

QAA Reviewer Training

Gillian Hayes
Head of Operations

Content of presentation

- **The mission, role and range of reviews of QAA**
- **The way QAA selects reviewers**
- **QAA policy for reviewer training**
- **Features of initial training**
- **Further training for reviewers and evaluation of reviewers' performance**
- **Initial training for specialist reviewers**
- **Future developments**

QAA's Mission

QAA's mission is to safeguard the public interest in sound standards of higher education qualifications and to encourage continuous improvement in the management of the quality of higher education.

QAA Definitions 1

- **Academic standards are predetermined and explicit levels of achievement which must be reached for a declaration to be made of the successful completion of a programme of study by a student and the granting of any associated award or qualification.**

QAA Definitions 2

- **Academic quality** is a way of describing the effectiveness of all those things that are done or provided to ensure that students have the best possible opportunity to meet the stated outcomes of their programmes and the academic standards of the awards they are seeking (the 'learning opportunities')

The Purposes of Review

- **Accountability and to assist funding bodies to fulfill their statutory responsibilities**
- **Better, more accessible public information about quality and standards**
- **Continuous improvement of the quality of higher education academic standards**

QAA Methods of Review in 2004-5 (1)

Subject – level:

- **Academic review**
 - HE in FECs in England
 - HEIs in England
 - HEIs in Scotland
- **Foundation degree review**
- **Major review of health subjects**
- **General Osteopathic Council Review**

QAA Methods of Review in 2004-5 (2)

Institutional level:

- **Institutional audit (England and NI)**
- **Institutional Review (Wales)**
- **Enhancement Led Institutional Review (Scotland)**
- **Collaborative Provision Audit**
- **Overseas Audit**
- **Degree Awarding Powers**
- **University Title**

Key Features of the Methods of Review

- Evidence - based peer review
- Institutions and reviewers use the Academic Infrastructure
- Review against broad aims of the provision
- Self-evaluation
- Review over an extended period
- Written review report (published for most methods)

The Academic Infrastructure

- Frameworks for higher education qualifications
- Subject benchmark statements
- Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education
- Programme specifications

Some Key Review Activities

- Reading and analyzing documents
- Scrutinizing students' work
- Meetings with students
- Meetings with staff
- Providing feedback to institution
- Making judgments
- Drafting reports



The Quality Assurance Agency
for Higher Education

Some reviews may also include

- Student written submission
- Meetings with employers
- Working with professional, statutory and regulatory bodies (PSRBs)
- Observing teaching
- Observing meetings



The Quality Assurance Agency
for Higher Education

The way QAA selects reviewers

- **Nomination by universities and colleges**
- **Nomination by professional, statutory and regulatory bodies**
- **Advertisement and direct application**

Tools for reviewer selection

- **Subject definitions**
- **Subject codes**
- **Database of needs of each review and reviewers' expertise**

QAA policy for reviewer training

- **Initial training always provided**
- **Further training provided if necessary**
- **Training in application of skills to review method**
- **Training in behaviour required of reviewers**
- **Training to build reviewers' confidence**

Evaluation and further training

- **Each reviewer evaluates training at end of course and after first review**
- **All reviews evaluated by institution and by reviewers**
- **Evaluation based on questionnaires and focus groups**
- **Evaluation includes comments on reviewers' performance**
- **Further training for up-dating**

Initial training for specialist reviewers

- **Case study: the review of Geography at the University of Malham**

Future developments

Currently under discussion:

- **Feedback to all reviewers after each review**
- **Distance-learning**
- **Credit for training already completed in core skills of review**

Example of one QAA reviewer training programme

Specialist Reviewer Training Programme

Day One

Coffee/tea available from 0945

1015 **Registration.**

1030 **Welcome and introductions**
Overview of the training

Session One

1045 **Introduction to the methods of review at the subject level:
context and purposes for reviewing standards and quality.**
Presentation with questions and discussion.

Session Two

1130 **Analysing documentary evidence and simulation of the first review
team meeting, based on preparatory work and commentaries.**

*Three parallel tutor groups hold team discussions, each chaired by a
Review Co-ordinator.*

1300 **Lunch**

1400 *Production of flipchart with emerging strengths and issues for future
exploration.*

1430 **Plenary discussion of outcomes of team meetings.**
Plenary discussion

Session Three

1500 **Meetings with staff and students of the institution:
protocols and key features of effective practice.**
Presentation with questions and discussion.

1530 **Preparation for a simulated meeting with MUM staff.**
*'Reviewers' work individually and as a team to prepare their roles for the
simulation.*
'Staff' work on preparing their roles and meet as a subject team.

Coffee/tea (To be taken between 1545 and 1600)

1630 Simulated meeting with key staff of the institution
Role play as 'Reviewers' and 'Staff'

1730 De-briefing on the evidence gained from the meeting
Plenary discussion

Session Four

1800 Reflections, questions and key messages
Plenary to share thoughts on the first day of training

1825 Preparatory work set:

- reflections on learning gained through the day's activities,
- reading and analysis of new evidence supplied,
- revision of prepared commentaries in light of new evidence,
- reading Annex J in the AR Handbook.

1830 Close of formal programme

Dinner at 1930

Day Two

Session Five

0830 Analysing, recording and sharing evidence
Three parallel tutor group meetings to review and evaluate the cumulative evidence base

Session Six

1015 Review Communications and ARCS

1045 Coffee

1100 Review Communications and ARCS continued

Session Seven

1130 Reviewing student work
Introduction to the evidence to be gained from analysis of

student work.

1145 **Analysis of a series of student work notes**
Reviewers work individually on reading through completed notes on student work and updating their evidence base.

1230 **Lunch**

1330 **Individual exercise comparing evidence from student work notes and external examiners' reports.**
Reviewers work individually to compare the evidence from these two sources

1400 **De-briefing on the evidence gained from exercises**
Plenary discussion

Session Eight

1430 **Preparation of reports and evaluative bullet points**
Introductory presentation

1500 **Individual exercise comparing SR and CR drafts of reports**
Introduced by
(Coffee/tea will be taken individually during the session at about 1515)

1530 **Preparation of main points for an interim report and emerging judgements, based on revision of commentaries brought to the seminar.**

Individual work on summarising the evidence and writing the main points for an interim report. Tutors circulating to support as necessary.

1700 **Critique of reports in pairs**
Paired work to evaluate each other's report drafting

1730 **De-briefing on the practical activities**
Plenary discussion
Collection of summaries of evidence for comment

1800 **Reflections, questions and key messages**
Plenary to share thoughts on training up to this point

1820 **Preparatory work set:**
- reflections on learning gained through today's activities
- reading of briefing papers for session ten, including 2nd edition of *Handbook for academic review: England, 2004*

- skim-reading of the Handbook for Institutional Audit for Session Eleven etc.

1830 Finish of Day 2

Dinner at 19.30

Day Three

Session Nine

0900 Third meeting of review teams

Team meeting to review and evaluate the evidence collected and analysed to this point and to summarise:

- *what strengths have been confirmed,*
- *what are the further avenues for enquiry,*
- *interim judgements that may be made at this stage.*

1030 Plenary discussion

Debriefing on the team meeting led by the return of summaries of evidence with Tutor's comments

1100 Coffee/tea and final opportunity to check out.

Session Ten

1140 The range of review methods at the subject level

Plenary discussion

1230 Lunch

Session Eleven

1330 Institutional audit and the role of the specialist adviser

Presentation, questions and answer, and pair work.

1415 Review of learning logs as preparation for the final plenary discussion

1430 Final plenary session

Open forum for discussion of remaining queries about the role of specialist reviewer and/or the methods of review at the subject level.

1500 Evaluation and end of programme

Tea/coffee

PLEASE ENSURE THAT YOUR PROGRAMME EVALUATION IS COMPLETED AND GIVEN TO A TUTOR BEFORE LEAVING. THANK YOU.

Ms. Patricia M. O'Brien

New England Association
of Schools and Colleges, US

Presentation Title:
Not Inspectors or Consultants
but Evaluators:
Training Volunteers to Conduct
Accreditation Reviews

Dr. Patricia O'Brien

The New England Association of Schools and Colleges (NEASC)

Presentation Title and Summary:

Not Inspectors or Consultants but Evaluators: Training Volunteers to Conduct Accreditation Reviews

My presentation will include (1) an introduction to the regional accrediting association for which I work, the New England Association of Schools and Colleges; (2) a description of our three-part accreditation process: self-study, evaluation visit, and Commission action; (3) information about the role and composition of our evaluation teams, including how evaluators are selected and the types of professional experiences and personal characteristics that make someone a good evaluator; (4) a discussion of our evaluator training programs, including information about the goals of our programs, the materials we use, our teaching methods and presenters, and how we evaluate the effectiveness of our programs.

Personal Profile:

Patricia M. O'Brien SND is Associate Director of the Commission on Institutions of Higher Education of the New England Association of Schools and Colleges (NEASC), the regional accrediting association for the six New England states. Dr. O'Brien's responsibilities include recruiting and training evaluators; assigning evaluation teams; and working with campuses as they prepare for self-study and the site visit.

Prior to coming to NEASC, Dr. O'Brien worked for seven years at Bridgewater State College in Massachusetts, first as Director of Institutional Research and Assessment, and later as Associate Vice President for Planning and Assessment. Her responsibilities included the preparation academic planning documents for the college and working with the faculty to develop approaches to the assessment of student learning. Dr. O'Brien has served on several statewide task forces of the Massachusetts Board of Higher Education, including those convened to develop a performance measurement system for the Massachusetts state colleges, to revise the Board's campus data collection system, and to choose instruments to assess students' entry-level skills in reading, writing, and mathematics.

She currently serves on a task force that is studying graduation rates and other measures of student success for the Massachusetts state colleges. Dr. O'Brien has presented at the American Educational Research Association, the New England Educational Assessment Network, and the American Association of Higher Education Assessment Forum and is a faculty member at the HERS Summer Institute for Women in Higher Education Administration. In 2003, she presented at an international workshop on quality assurance held at the National University of Ireland at Maynooth.

Dr. O'Brien is a member of the Sisters of Notre Dame de Namur (a Roman Catholic religious order) and serves on the governing boards of three institutions sponsored by the order (Trinity University in Washington, DC, Notre Dame Education Center in South Boston, Massachusetts, and Notre Dame Academy in Worcester, Massachusetts).

Dr. O'Brien earned her baccalaureate degree in Psychology at Wellesley College and her master's and doctoral degrees in Education at Harvard University. She has been an adjunct faculty member at Harvard University and at Emmanuel College in Boston, Massachusetts.

NEASC Facts Sheet

Profile of NEASC:

The New England Association of Schools and Colleges (NEASC) is the regional accrediting association for the six New England states (Maine, New Hampshire, Vermont, Massachusetts, Connecticut, and Rhode Island). Its mission is to assure the quality of schools and colleges by developing and applying standards that assess educational effectiveness. The work of the Association is carried out by six commissions, one of which is the Commission on Institutions of Higher Education (CIHE). CIHE accredits degree-granting, post-secondary institutions (colleges and universities). Presently, CIHE accredits 218 institutions in New England and four outside the United States. Institutions accredited by the Commission are considered members of the Association and may participate in reviewing and setting the policies and Standards of the Association. The Commission on Institutions of Higher Education has seven staff members, four professional staff and three support staff (secretaries). Across the Association, there are approximately 40 staff members.

Standards for Accreditation:

The Commission's Standards are available on our website:

http://www.neasc.org/cihe/New_Standards_2005_Final.pdf

We have eleven standards that encompass all aspects of institutional life: (1) Mission and Purposes, (2) Planning and Evaluation, (3) Organization and Governance, (4) The Academic Program, (5) Faculty, (6) Students, (7) Library and Other Information Resources, (8) Physical and Technological Resources, (9) Financial Resources, (10) Public Disclosure, (11) Integrity.

Overview of the Year-Long Schedule of Accreditation/Evaluation:

Accreditation site visits are carried out either in the fall or the spring semester of a given academic year. Two years prior to the semester in which an institution's review is to take place, the institution is asked to select dates for the site visit. One year prior to the site visit, a team leader (team chair) is appointed. One semester prior to the visit, the other team members are named. The semester after the site visit, the institution's president and the team leader meet with members of the Commission at one of its meetings. The Commission meets four times during each academic year: September, November, March and April. At their meetings, Commissioners meet with institutional representatives, review evaluation reports and consider other requests submitted by institutions. On the basis of their review, they make decisions about the accreditation status of member institutions.

Overview of Site Visit Schedule:

Evaluation visits begin on Sunday afternoon and end on Wednesday morning. On Sunday

afternoon, the team meets by itself to review initial impressions of the institution, based on team members' reading of the self-study document. On Sunday evening, the team meets with the institution's president, members of the Board of Trustees and other members of the campus community either over dinner or at a reception. On Monday and Tuesday, members of the team conduct meetings with members of the campus community. There are individual meetings between team members and administrators and faculty members as well as "open meetings" when any member of the faculty or student body may meet with the team. If the institution has any off-campus instructional locations, the team visits these before or during the visit. Monday and Tuesday evenings, the team meets by itself to review its findings and, on Tuesday, to come to agreement on the strengths and weakness of the institutions and on the recommendation that the team will make to the Commission about the accreditation status of the institution. On Wednesday morning, the team leader delivers an exit report in which the major findings of the team – the perceived strengths and weaknesses of the institution – are presented.

Personnel composition of the site visit team:

The composition of the visiting team depends upon the size and complexity of the institution. For smaller institutions, a team of four is generally sufficient; for larger, more complex institutions, a team of 7-9 members is more appropriate. Team members may include a president, chief academic officer, dean, faculty member, student services officer, librarian, and finance officer. One member of the team, usually the president or chief academic officer, is identified as the team leader. If there are particular areas of specialization or concern for an institution (for example, on-line programs), a team member with special expertise in that area will be appointed to the team.



*Not Inspectors or Consultants but
Evaluators: Training Volunteers to
Conduct Accreditation Reviews*

Patricia M. O'Brien SND
Associate Director
NEASC-CIHE

Topics for today's workshop

- What is the New England Association of Schools and Colleges?
- How does NEASC conduct its accreditation evaluations?
- Who serves on NEASC evaluation teams?
- How are NEASC evaluation team members and team leaders trained?

New England Association of Schools and Colleges

Six accrediting commissions:

- Career and Technical Institutes
- Independent Schools
- Public Secondary Schools
- Public Elementary and Middle Schools
- American and International Schools Abroad
- Institutions of Higher Education

One of six regional accrediting associations in the United States

North Central (Higher Learning Commission)



Commission on Institutions of Higher Education (CIHE)

- 218 colleges and universities
- 20 commissioners
- 7 staff members (4 professional; 3 support)
- *hundreds* of volunteers

Institutional diversity

A sample of *state-supported* and independent institutions accredited by CIHE

Harvard University	Woods Hole Oceanographic Institute
Urban College	Berklee College of Music
Hartford Seminary	<i>University of New Hampshire</i>
<i>York County Community College</i>	<i>Community College of Vermont</i>
<i>Massachusetts College of Art</i>	Franklin Pierce Law Center
Boston Architectural Center	School for International Training
<i>Naval War College</i>	St. Anselm College
<i>Maine Maritime Academy</i>	Smith College
Ecole Hoteliere de Lausanne	Conway School of Landscape Design
University of New England	Woodbury College

CIHE Accreditation Processes

Institutional accreditation certifies that a college or university:

- Has appropriate purposes
- Has the resources needed to accomplish its purposes
- Demonstrates that it is accomplishing its purposes
- Has the ability continue to accomplish its purposes

CIHE Accreditation Processes

Dual purposes of accreditation



CIHE Accreditation Processes

Standards form the basis for evaluation

- Mission and Purposes
- Planning and Evaluation
- Organization and Governance
- The Academic Program
- Faculty
- Students
- Information Resources and Technology
- Physical and Technological Resources
- Financial Resources
- Public Disclosure
- Integrity

CIHE Accreditation Processes

A three-part process:

- Self-study
- Site Visit
- Commission action



CIHE Accreditation Processes

Self study is both a process and a product

Process

- 18 – 24 months
- Steering Committee
- Widespread participation
- A candid evaluation of the institution

Product

- About 100 pages
- One chapter for each standard
- Three-part analytic framework: *description, appraisal, projection*
- Data forms

CIHE Accreditation Processes

Site visit

- Sunday afternoon through Wednesday morning
- 6-8 team members, from peer institutions, knowledgeable about the Standards
- Meeting with administrators, faculty members, students, trustees, alumni
- Document room
- Exit report



CIHE Accreditation Processes

Commission Action

- Occurs semester following the site visit
- Commission reviews the self-study, team report, and confidential recommendation
- President and team leader attend the Commission meeting
- Commission sends a letter to the president

CIHE Accreditation Processes

Institutions follow a decennial cycle for accreditation:

- Full self-study for re-accreditation every 10 years
- Interim report every 5 years
- Special reports and/or focused visits as recommended by Commission



CIHE Evaluation Teams

- 6-8 administrators and faculty members
- From peer institutions
- Generally not from the same state
- Not from competitor institutions
- No conflict of interest with the institution
- Expertise in the standards and any areas identified for special emphasis during the visit
- Volunteers (no stipend provided)
- One member identified as team leader (“chair”)

CIHE Evaluation Teams

What do evaluation teams do?

Two roles:

- Validate the self-study
- Be the “eyes and ears” of the Commission



CIHE Evaluation Teams

What do evaluation teams *not* do?



They are not inspectors, looking for "dirt"

They are not consultants, trying to solve all the problems of the institution



CIHE Evaluation Teams

What do evaluation teams *do*?

- Read the self-study (prior to the visit!)
- Review documents and supporting materials
- Meet with administrators, faculty, students, staff, trustees, alumni
- Visit branch campuses and off-campus sites
- Confer with each other and come to agreement about the institution's strengths and weaknesses
- Prepare a report and confidential recommendation
- Conduct an exit report

A good evaluator is someone who ...

- Is knowledgeable about higher education and an area of expertise (e.g., finance, planning)
- Understands and can apply NEASC Standards
- Has good speaking, writing, and listening skills
- Is curious, open-minded, flexible
- Can maintain confidentiality
- Works well on a team
- Can work quickly
- Is a "good guest"



Evaluator Training

Three training workshops each year:

- Two for team members
(approximately 25-30 participants at each)
- One for new team chairs
(approximately 7-12 participants)



Evaluator Training: Goals

- Provide an understanding of institutional accreditation, including current emphases and concerns
- Offer an overview of the steps in the accreditation process
- Demonstrate the importance of preparing for the visit, particularly through reading the institution's self-study

Evaluator Training: Goals

- Prepare the evaluator to respond appropriately to difficult situations during the visit
- Provide an understanding of the role of the team chair
- Provide an understanding of what makes an evaluation report useful to the Commission

Evaluator Training: Goals

Special responsibilities of the team chair

- Conduct a preliminary visit to the institution the semester before the evaluation site visit
- Coordinate logistics for the site visit
- Assign evaluation responsibilities to team members
- Manage team dynamics
- Edit and produce the team report

Evaluator Training: Presenters

- CIHE professional staff members
- Experienced team chair
- Experienced evaluator
- “New” evaluator, someone whose visit has taken place within the past year



Evaluator Training: Presenters

Experienced evaluators share advice on

- Preparing before the visit
- Who to meet with during the visit
- How to look for evidence
- Writing the report
- Managing your time to get everything done
- The challenges and rewards of being an evaluator

Evaluator Training: Processes

- Sessions are interactive, with lots of time for questions and answers
- Experienced evaluators speak from their experience
- There is time both in a large group and in a smaller group
- Case studies introduce “real-life” situations evaluators may encounter

Evaluator Training: Materials

- Workbook
- Evaluation Manual
- Chair's Checklist
- CD with templates of schedules and letters



Evaluator Training: Workbook Contents

- Sample letters, schedules and timetable for campus visit
- Advice on how to read the self-study
- Evaluator Observation Sheet
- Resources for evaluating institutional effectiveness
- Guidelines for review of off-campus and distance education programming
- Sample team report and confidential recommendation
- Interview protocol
- Advice on writing the report
- Case studies and small group exercises



Evaluator Training: Materials

What to look for in reading a self-study

1. Components of each standard: Has the institution responded to all parts of each standard?
2. Indications of documentation: How has the institution documented its activities in relation to the standard?
3. Evidence that the institution is using the results of evaluation to enhance performance: How has the institution used evaluation results to make changes?

Evaluator's Observation Sheet

Standard

Self-Study

Evidence of Effectiveness

Strengths

Concerns

Evaluating Institutional Effectiveness

The team should assess the extent to which an institution is meeting its mission and purposes and is using the data gathered from assessment to enhance its effectiveness.

Measures of institutional effectiveness can be

direct (capstone experiences, portfolios, licensure exams, performances, embedded assessments)

– or –

indirect (surveys, focus groups, retention/graduation statistics, job placement rates)

Interview Protocol

1. Start by introducing yourself as member of the NEASC team. Assure the person you are interviewing that everything will be held in confidence.
2. Indicate that you are going to take notes. Be sure to write down the name and title of the person you are interviewing.
3. Interview without a supervisor present.
4. Avoid dealing with any union issues.
5. Avoid dealing with personalities or discussing the names of individuals.
6. Avoid saying "We do it this way on our campus."
7. Be sure to thank people for their time and courtesy.

Advice on writing the report

1. Begin to outline your section of the report as you read the self-study. You can add, correct, or revise during the visit.
2. Keep extensive notes on interviews and other sources of information.
3. Focus on the content of the Standard: does the institution meet the Standard? What are the major strengths and weaknesses of the institution?
4. The team chair will need to edit the final report. Not every strength or weakness you identify may make the final list, and some of your material – even your favorite phrases – may need to be cut.

Common problems with reports

1. Vague or unsubstantiated statements
2. Prescriptions for curing the institution's problems
3. Abusive or patronizing tone
4. Excessive subtlety
5. Application of the standards of other organizations or accrediting associations
6. Comments on individuals (positive or negative)
7. Laundry list of strengths and weaknesses

Case studies for team chairs

1. Two of the College's deans complain to you privately that a member of the team has been arrogant and abrasive.
2. A new evaluator, assigned to evaluate faculty, says she has heard reports of irregularities in the finance office has requested appointments to discuss the situation.
3. On Tuesday, the team's financial evaluator, with an air of frustration, tells you that he has been unable to obtain clear and complete information on the college's finances.

How do you handle these situations?



Case studies for evaluators

1. After interviewing a few part-time students, you have doubts about whether all the services described in the self-study and by the Dean of Continuing Education are actually offered. Your next step is to ...
2. In response to your question about the effectiveness of academic advising, the Dean of Students replies, "Actually, we're looking for ways to improve that area. How do you handle it at your college?" You say ...
3. The librarian shows you a list of periodicals she wants to cut and asks for assurance that her actions will not threaten the college's accreditation. You respond ...



Evaluator Training

What if people can't attend the workshop?

- We send the materials
- Arrange for a private meeting with new team chairs
- Phone new evaluators to find out if they have questions



Follow-up after the training

- CIHE staff members are available by phone and email
- We encourage "checking in," especially by team chairs
- We volunteer to read drafts of the team report and confidential recommendation

Evaluator training: challenges

- Working with volunteers
- Achieving a consistent message
- Balancing uniformity with creativity
- Limits of time and resources
- Balancing focus on deeper issues with attention to "nitty-gritty" details
- One-time training
- "Guessing wrong" about an evaluator

Evaluator Training: Assessment

To improve what we do, we ask:

- workshop participants to evaluate the workshop experience
- team chairs to evaluate team members
- evaluators to evaluate the team chair
- all team members to evaluate the site visit experience

Evaluator Training: Assessment

Our workshop evaluation assesses:

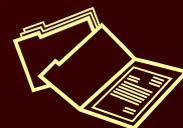
- the extent to which workshop goals were met
- the usefulness of the written materials
- the value of the workshop sessions

In addition, we ask for suggestions on how the workshop can be improved

Evaluator Training: Assessment

Team chairs and evaluators are asked to be candid and specific about the others' strengths and weaknesses.

Evaluations are kept confidential by CIHE staff and used to determine future participation as a team chair or a team member.



Evaluator Training: Assessment

What we hear back ...

- It's a lot of work, but it's definitely worthwhile
- I "get" more than I "give"
- It's the most valuable professional development experience I've ever had

For more information

www.neasc.org/cihe/cihe.htm

Links to:

- New Standards for Accreditation
- Commission Policies on:
 - Institutional effectiveness
 - Off-campus programming
 - Distance education

For more information

Patricia M. O'Brien SND
Associate Director
Commission on Institutions of Higher Education
New England Association of Schools and Colleges
209 Burlington Road
Bedford, MA 01730 U.S.A.

Telephone: 781-271-0022, ext. 312
Fax: 781-271-0950
Email: pobrien@neasc.org

Arigato

Mr. Ulric K. Chung

Accreditation Council
for Pharmacy Education, US

Presentation Title:

***From Trade-offs to Training:
How the Philosophy of Accreditation
Affects Evaluator Training***



オリック チャン **Ulric K. Chung A.B., M.C.S., Ph.D.**

薬剤師教育認証評議会 **Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE)**

アシスタントエグゼクティブディレクター; 認証、評価およびリサーチ担当

Assistant Executive Director, Accreditation Evaluation and Research

Presentation Title:

From Trade-offs to Training: How the Philosophy of Accreditation Affects Evaluator Training

The Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) is collaborating with 11 other accreditation agencies to develop standardized training materials for evaluation team members. In comparing the details from the agencies about their training methods, the differences proved to be especially informative. Although financial and personnel resources affect the type of training, the underlying philosophy of accreditation of each agency influences the evaluation activities, and therefore, the type of training materials and activities that are used. This session will present the range of training activities found among the collaborating agencies, illustrate how underlying philosophies are reflected in ACPE's current training, and describe the collaborative training project and its goals.

Personal Profile

Ulric Chung has been an Assistant Executive Director at the Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) since March 1999. Dr. Chung's primary responsibilities relate to the use of technology and its applications to accreditation practices. His experience prior to his appointment at ACPE includes interactive-multimedia design and development on commercial and academic software applications for Microsoft Corporation, Pfizer, Searle, and the University of Illinois. His work on interactive-laserdisk simulations in teacher training and foreign-language education was central in allowing the University of Illinois at Urbana's Language Learning Laboratory to obtain a grant from IBM and to become developers in the Language-Learning and Multimedia Applications (LLAMA)

Consortium. He has taught adult learners in the Computer-Assisted Language Learning and Instruction Outreach Project for Education (CALLIOPE), a State-of-Illinois project to help language teacher integrate technology into the curriculum. From 1993 to 1999, Dr. Chung was on the faculty at the University of Illinois at Chicago College of Pharmacy (UIC). While at UIC, he created FAX CE an automated continuing-education and testing system. Dr. Chung also developed a web-based automated continuing-education and testing system, Inet-CE, now being used at Midwestern University Chicago College of Pharmacy. In 2002, he completed a grant from FIPSE at the U.S. Department of Education to develop "Preceptor" a project to create intelligent multimedia simulations for teaching patient care. Currently, Dr. Chung's interests are in developing approaches for simplifying and standardizing accreditation activities while maintaining or increasing quality not only at ACPE, but also in collaboration with other accrediting agencies through the use of technology and training. Dr. Chung holds a Bachelor's in French teaching with a Minor in Computer-Aided Instruction, a Master of Computer Science, and a Ph.D. in Curriculum and Instruction focusing on Interactive Multimedia.

薬剤師教育認証評議会 Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) Facts Sheet

The Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE) is the United-States agency for the accreditation of professional degree programs in pharmacy and providers of continuing pharmacy education. ACPE was established in 1932 for the accreditation of pre-service education, and in 1975 its scope of activity was broadened to include accreditation of providers of continuing pharmacy education. ACPE has been recognized by the U.S. Department of Education since the inception of its accreditation agency recognition program in 1952, and it is also recognized by the Council on Higher Education Accreditation (CHEA). In 2003, ACPE's work focusing on educational outcomes was commended in the Institute of Medicine's (IOM) report on Health Professions Education with the hope that other accrediting organizations will follow suit. ACPE continues to assure and advance quality in pharmacy education by:

- Establishing standards and criteria for the accreditation of professional degree programs in pharmacy and continuing pharmacy education providers
- Accrediting professional degree programs in pharmacy and providers of continuing pharmacy education
- Promoting continuous quality improvement within its accredited groups and itself
- Reporting publicly on its accreditation activities and actions
- Encouraging innovation in pharmacy education, service and research
- Emphasizing learning outcomes in pharmacy education
- Consulting and assisting in the development and advancement of quality pharmacy education
- Conducting and reporting accreditation research
- Gathering and analyzing information and ideas from multiple sources and viewpoints as the basis for continuing policy development and decision-making
- Optimizing the effectiveness of its human and financial resources

Brief Overview of Site Evaluation Schedule for 2004 Accreditation Council for Pharmacy Accreditation (ACPE)

Spring 2004

Comprehensive Evaluation -- January 28-29, 2004
Comprehensive Evaluation -- February 4-5, 2004 (Includes satellite campuses for distance learning)
Comprehensive Evaluation -- February 17-18
Comprehensive Evaluation -- February 18-19, 2004
Focused Evaluation -- February 23-24, 2004
Comprehensive Evaluation -- March 10-11, 2004
Focused Evaluation -- March 14 – 16, 2004 (Includes satellite campuses for distance learning)
Comprehensive Evaluation -- March 16-17, 2004
Comprehensive Evaluation -- March 23-24, 2004
Comprehensive Evaluation -- April 7-8, 2004
Comprehensive Evaluation -- April 7-8, 2004
Focused Evaluation -- April 13-14, 2004
Focused Evaluation -- April 15-16, 2004
Focused Evaluation -- April 20-21, 2004
Comprehensive Evaluation -- April 21-22, 2004
Focused Evaluation -- April 22-23, 2004 (Includes satellite campuses for distance learning)
Focused Evaluation -- April 26-27, 2004 (Includes satellite campuses for distance learning)
Focused Evaluation -- May 5-6, 2004
Focused Evaluation -- May 11-12, 2004
Focused Evaluation -- May 11-14, 2004 (Off-shore campus)

Fall 2004

Comprehensive Evaluation -- September 15-16
Comprehensive Evaluation -- September 22-23
Focused Evaluation -- September 28-29
Comprehensive Evaluation -- October 5-7
Focused Evaluation -- October 12-13
Focused Evaluation -- October 20-21
Comprehensive Evaluation -- October 27-28
Comprehensive Evaluation -- October 27-28 (Includes satellite campuses for distance learning)
Focused Evaluation -- November 3-4 (Includes satellite campuses for distance learning) – POSTPONED until Spring 2005.
Focused Evaluation -- November 8-9
Comprehensive Evaluation -- November 9-10
Comprehensive Evaluation -- November 16-17

General Structure of Site-Visit Schedules

Day 1

- Team orientation
- Meetings & tours (1:00 PM – 5:00 PM)

Day 2

- Meetings & Tours (7:30 AM - 5:00 PM)
- Team Meeting at Dinner (6:30 - 10:00 PM)
- Draft Report (10:00PM ...)

Day 3

- Draft Report (8:00 AM - 10:00 AM)
- Exit interview with Dean
- Exit interview with University Administrators

Tours Include the following:

- Classrooms
- Faculty Offices
- Libraries
- Technology Centers
- Student Lounges
- Laboratories
- Recreational Facilities
- Distance-Learning Sites
- Off-site practice locations

Meetings Include the following

- Team meetings
- Introduction with Dean
- Self-Study Committee
- Executive Committee
- Curriculum Committee
- Assessment Committee
- Students
- Individual Faculty
- Student-Affairs Officers
- Practice-Site Preceptors
- Findings with Dean
- Findings with Administrators

Actual Site-Visit Schedule

Team Composition

Team leader (ACPE Staff Member)

ACPE Board Member and Dean of College of Pharmacy

Department Head

Practitioner

Education & Distance-Learning Specialist (ACPE Staff Member assigned to visits with significant distance learning activities)

Observer from State Licensing Agency (Board of Pharmacy)

Day 1

18:00 Team Dinner

Day 2

6:45 Team Breakfast

7:30 Transportation to College

8:00 – 9:00 Meeting with Dean of College (entire team)

9:00 - 10:00 Meeting with Dean and Dean's Administrative Committee (entire team)

Separate Meetings

10:00 – 12:00 Tour of physical facilities (Team Leader; Ed. Specialist):
library and educational resources
new-building construction

10:00 – 10:30 Meeting with Department Chair of Pharmacy Practice (Board Member/Dean)

10:30 – 11:00 Meeting with Dean of School of Arts and Sciences (Board Member/Dean)

10:30 – 10:30 Meeting with Department Chair of Pharmaceutical Sciences (Dept. Head)

10:30 – 11:00 Meeting with Program Directors for specialized programs in Pharmacy (Dept. Head)

10:00 – 11:00 Meeting about Experiential Education (Practitioner; Dept. Head; Observer):
Dean for Experiential education and Professional Affairs
Members of Division of Experiential Education

11:00 - 12:00 Self Study Steering Committee
(Board Member/Dean; Practitioner; Dept. Head; Observer)

12:00 – 13:00 Lunch Meeting about Non-Traditional Doctor of Pharmacy Degree Program (entire team):
NTPD Program Director
Faculty
alumni and students

1:30 – 13:15 Break

13:15 – 14:30 Meeting with Curriculum Committee and Assessment Committee
(entire team)

14:30 – 15:30 Meeting with Students (entire team)

15:45 – 16:00 Break

Individual Faculty Interviews

16:00 – 16:30 Faculty Member #1 (Board Member/Dean)

16:30 – 17:00 Faculty Member #2 (Board Member/Dean)

16:00 – 16:30 Faculty Member #3 (Dept. Head)

16:30 – 17:00 Faculty Member #4 (Dept. Head)

16:00 – 16:30 Faculty Member #5 (Practitioner)

16:30 – 17:00 Faculty Member #6 (Practitioner)

16:00 – 17:00 Meeting with Student Affairs Staff (Ed. Specialist; Observer):
Dean of Students
Director of Academic Support Services
Director of Multi-cultural Affairs
Director of Student Activities

16:00 – 17:00 Meeting with Enrollment Management Team (Team Leader):
Director of Admissions
Director of Student Financial Services
Associate Deans for Academic Affairs
Chair of Transfer Admission Committee

17:15 Return to hotel

18:30 Team Dinner -- Discuss issues for Draft Report

Day 3

7:00 Check out of hotel

7:15 Transportation to College

7:30 – 8:30 Breakfast with Adjunct Faculty and Preceptors (entire team)

8:30 – 12:00 Prepare Draft Report (Team Leader)

8:30 – 10:30 Tours of Experiential Sites:
Hospital Sites (Board Member/Dean)

Ambulatory-Care Sites (Dept. Head)
Community Sites (Practitioner)

9:30 – 10:30 Meeting with Vice President for Institutional Advancement regarding Continuing Education and Regulatory Affairs (Ed. Specialist; Observer)

Individual Faculty Interviews

11:00 – 11:30 Faculty Member #7 (Board Member/Dean)

11:30 – 12:00 Faculty Member #8 (Board Member/Dean)

11:00 – 11:30 Faculty Member #9 (Dept. Head)

11:30 – 12:00 Faculty Member #10 (Dept. Head)

11:00 – 11:30 Faculty Member #11 (Practitioner)

11:30 – 12:00 Faculty Member #12 (Practitioner)

11:00 – 11:30 Staff Member #11 (Ed. Specialist; Observer)

11:30 – 12:00 Faculty Member #12 (Ed. Specialist; Observer)

12:00 – 13:00 Working Lunch Meeting to finalize Draft Report (entire team)

13:00 – 14:00 Exit Interview the Dean (entire team)

14:00 – 15:00 Exit interview with University Administrators (entire team):
President
Vice President for Academic Affairs;
Provost
Vice President for Finance and Administration

15:15 End of Visit -- Team disbands

Final reports are prepared with input from the team members and school; and sent to the ACPE Board of Directors for final actions and recommendations.

Composition of ACPE Site-Evaluation Teams

Comprehensive Evaluations (individuals often have multiple roles, e.g. Board Member & Dean)

- Staff Member
- Board Member
- A practitioner (U.S. Department of Education Regulation)
- Dean
- Faculty member
- Specialists as needed
- Observer from state board (ACPE Policy)

Focused Evaluations

- Staff member and others as needed
- ACPE includes a Board member

Number of ACPE Staff

ACPE has 10 full-time staff members. The staff may change areas of responsibility depending on needs within the agency. Contract workers (e.g., computer technicians, file clerks, etc.) are also hired when needed.

	Primarily Institutional Accreditation	Both Institutional & Continuing-Education Accreditation	Primarily Continuing-Education Accreditation or Other	Total
Executive Staff	3	2	2	7
Support Staff	1	1	1	3
Total Staff	4	3	3	10

Number of ACPE-Accredited Institutions and Applicants

As of February, 2005

- 91 colleges/schools have ACPE accreditation status
- 7 colleges/schools have applications for consideration at ACPE's June 2005 Board meeting
- 12 colleges/schools have expressed the intention to apply for ACPE accreditation in the near future

ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION



ASSURING
QUALITY IN



PHARMACY
EDUCATION



ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION

Trade-offs to Training: How the Philosophy of Accreditation Affects Evaluator Training

The Pharmacy-Education Model

ASSURING QUALITY IN PHARMACY EDUCATION



薬剤師教育認証評議会 (ACPE)



Founded in 1932 as American Council on Pharmaceutical Education

- Regulators: National Association of Boards of Pharmacy (NABP)
- Educators: American Association of Colleges of Pharmacy (AACP)
- Practitioners: American Pharmacists Association (APhA)
- Public Member

Recognized by the U.S. Dept. of Education and CHEA Non Profit, Non-governmental Agency

- Fees from those we accredit
- Annual sustaining grants

91 Colleges or Schools including Lebanon

Continuing Education in 1975

2003 renamed the "Accreditation Council for Pharmacy Education"

Commended by the Institute of Medicine (IOM) for educational outcomes



This Presentation

- Variety of approaches to training
- ACPE's approach to training
- Plans for improving training



ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION

Overview of Training in 12 Agencies

ASSURING QUALITY IN PHARMACY EDUCATION



Origin and Purpose

- Recognition of common needs
- Share effective training practices
- Develop libraries of common materials
- Standardize training practices
- Assist smaller agencies with fewer resources
- Improve quality



Standardized Training

12 Collaborating Agencies:

- Accreditation Council for Pharmacy Education
- Accreditation Council on Optometric Education
- American Health Information Management Association
- American Library Association
- American Osteopathic Association
- American Veterinary Medical Association
- Commission on Accreditation of Allied Health Education Programs
- Foundation for Interior Design Education Research
- Higher Learning Commission of the North Central Association of Colleges and Schools
- Joint Review Committee on Education in Radiologic Technology
- Montessori Accreditation Council for Teacher Education
- Planning Accreditation Board



Procedure

Speak with other accreditation agencies

Review training and trainer materials

- Documents
- Training Tapes
- Websites

Participate in and observe training sessions



Training Methods

Purpose

- Train report reviewers
- On-site team members



Situations

- Meetings over team dinner
- Short meeting at a conference
- Day-long workshops
- Multi-day workshops
- During site visits



Educational Formats and Media

- Handouts
- Audio/Visual media
- Static web pages
- Conference calls
- Role playing
- Lecture/discussion
- Shadowing
- Mentoring
- Internet technologies
 - Streaming Media
 - Interactive Pages



Evaluation Methods

During formal training

- ✓ Monitoring and coaching

During on-site evaluation visits

- ✓ Monitoring and coaching
- ✓ Evaluation and feedback





Quality Assurance

- No formal certification process
- By participation and coaching
- No high-stakes testing
- Quality determined at site visit
- Repeated selection



Approaches to Training

Every accreditation agency's approach to training is unique...

- Resources (especially staff time)
- Philosophy of the agency





ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION

ACPE's Philosophy and Training

Case Study

ASSURING QUALITY IN PHARMACY EDUCATION



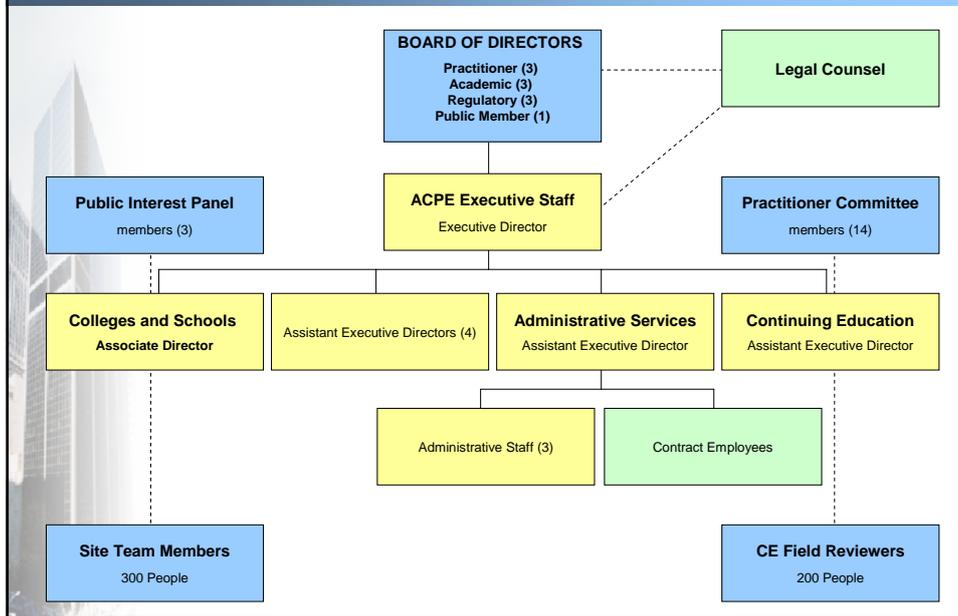
Philosophy

- General beliefs, concepts, and attitudes of the accreditation agency
- Agencies have mission statements, values statements, formal policies and procedures
- Distinguish official statements from unwritten philosophies





ACPE Staff and Community



Site Visit Team

Comprehensive visit

- Staff Member
- Board Member
- A practitioner (U.S. DOE)
- Dean
- Faculty member
- Specialists as needed
- Observer from state board
- Guests

Focused visit

- Staff member and others as needed
- ACPE includes a Board member





What Philosophies Effect



Who evaluates the school

- Board, staff, volunteers (one new volunteer per visit)
- Observers and guests (monitor only)



Who writes the report

- Staff (reviewed by site team, and school)



Who makes the final accreditation decision

- Board (recommendations by staff)



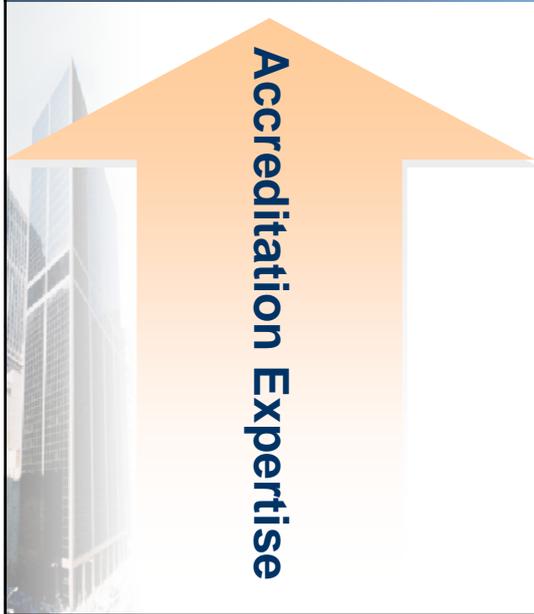
ACPE Underlying Philosophies

- Strong sense of history and tradition
- Belief in networking and professional contacts
- Belief in experts and specialization
- Confidence in first-hand observation
- Hands-on decision making





Responsibilities & Qualifications



Accreditation Expertise

- Strong sense of history and tradition**
- Belief in experts and specialization**
- Confidence in first-hand observation**
- Hands-on decision making**
- Belief in networking and professional contacts**



Responsibilities & Qualifications



Expert in Accreditation (ACPE Staff)

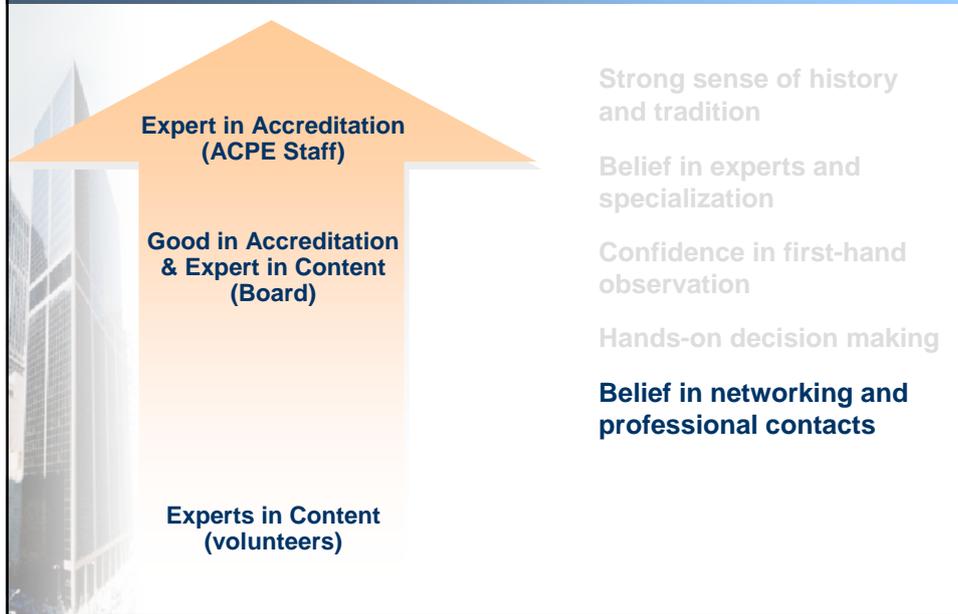
Good in Accreditation & Expert in Content (Board)

Experts in Content (volunteers)

- Strong sense of history and tradition**
- Belief in experts and specialization**
- Confidence in first-hand observation**
- Hands-on decision making**
- Belief in networking and professional contacts**



Selection



Training





Outcomes of Training

Volunteers - broad, shallow, infrequent exposure

- Working knowledge of the Standards
- Evaluate aspects of their own discipline

Board - broad, moderate depth, frequent exposure

- Good knowledge of the Standards
- Ability to synthesize, evaluate and document
- Expertise in their own discipline

Staff - broad, in-depth, constant exposure

- Thorough knowledge of Standards
- Knowledge of ACPE decision history
- Ability to synthesize, evaluate and document
- Team Leadership



Tradeoffs

Strong sense of history and tradition

Belief in experts and specialization

Confidence in first-hand observation

Strong network of professional contacts

Hands-on decision making





Tradeoffs

Conservative



Innovative

Biased



Intuitive

Distrustful



Trusting

Nepotistic



Open selection

Micromanaging



Share-decision making



Tradeoffs

**Expert in Accreditation
(ACPE Staff)**

**Good in Accreditation
& Expert in Content
(Board)**

**Experts in Content
(volunteers)**

Innovative

Intuitive

Trusting

Open selection

Share-decision making



Tradeoffs



Innovative

Intuitive

Trusting

Open selection

Share-decision making



Tradeoffs



leadership training
staff & peer mentoring
on-site experience

time & intensity
role playing
face-to-face
guidance documents
on-the-job with mentoring



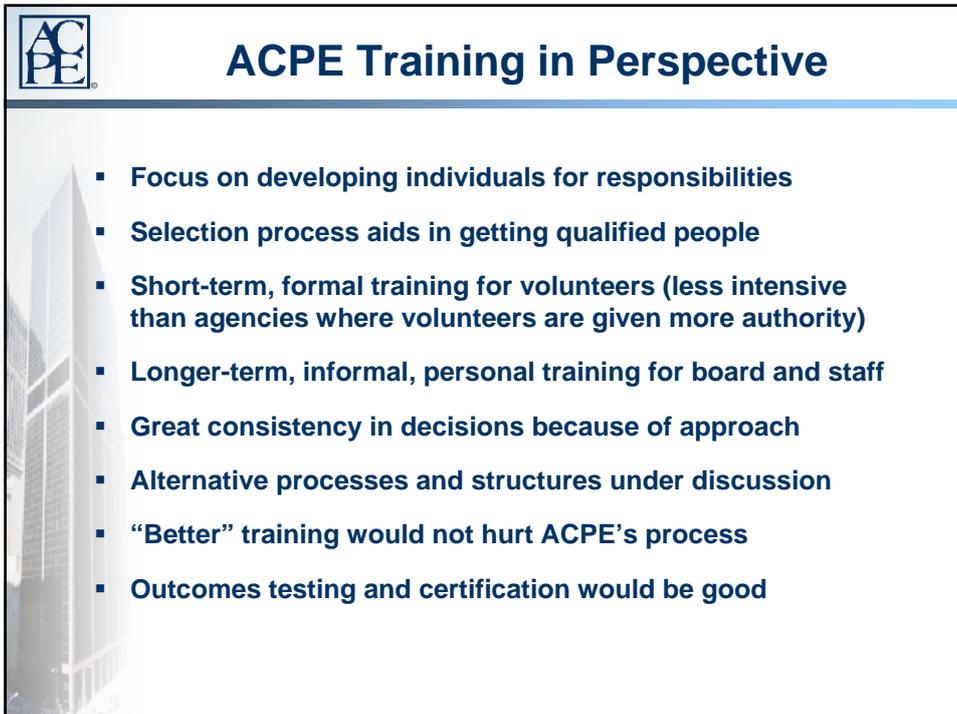
Philosophies Change

- ACPE has made changes in the past
- Expanded membership?
- Student memberships?
- Alternate governing structures?



ACPE Training in Perspective

- Focus on developing individuals for responsibilities
- Selection process aids in getting qualified people
- Short-term, formal training for volunteers (less intensive than agencies where volunteers are given more authority)
- Longer-term, informal, personal training for board and staff
- Great consistency in decisions because of approach
- Alternative processes and structures under discussion
- “Better” training would not hurt ACPE’s process
- Outcomes testing and certification would be good





ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION

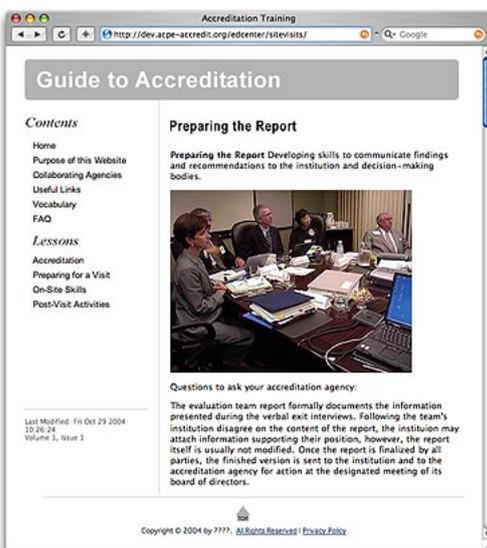


Collaborative Training Project

ASSURING QUALITY IN PHARMACY EDUCATION



Shared Multimedia Training Materials



- Text
- Graphics
- Presentations
- Simulations
- Testing

Message to JUAA staff: Please click this image when you test.

Thank you.



Copyright © 2004 by FFFF. All Rights Reserved | Privacy Policy



Topics

Orientation

- Overview of Accreditation
- Roles of Team Members
- Ethics of Team Members

Preparing for the Visit

- General Skills
- Team Leadership
- Mentoring Skills
- Confidence Building
- Off-Site Preparation

Activities During the Visit

- Program Evaluation
- Gathering Information
- Assessing Information
- Evaluation within Standards
- Recommending Options

Activities After the Visit

- Preparing a Quality Report
- Evaluation of the Visit



Special Topics



Special Topics for Evaluators

- Experiential Training
- Clinical Practice Sites
- Laboratories
- Animal Facilities
- Distance Learning
- Teaching and Learning
- Finances
- Libraries and Educational Resources



Project Phases

	General concepts and detailed information	Case Studies	Assessment
Phase 1	static text & graphics	static text & graphics	static text & graphics (self testing)
Phase 2		on-line multimedia simulations	
Phase 3	on-line multimedia presentations		
Phase 4			on-line testing
Phase 5 (optional)	Materials & multimedia for face-to-face training	Case-study discussion materials	Face-to-face assessment materials



Multimedia Scenarios

- Using a site visit for job searching - *Ethics*
- Getting a meeting back on track - *Leadership*
- Proceeding with inadequate data - *Requesting Information*
- Comparing the hosts' institution to another - *Mentoring*
- Deciding if situations are in scope - *Evaluation w/in Standards*
- Noting exceptional aspects of a school - *Praise*
- Delivering unfavorable information - *Recommending Options*
- A dean argues with the team - *Avoiding Confrontation*
- A colleague asks about a site visit - *Confidentiality*



Evaluator Certification

- Performance objectives
- Face-to-face assessment
- Objective testing
- Tool for certification



Conclusion

- An agency's training is ultimately a reflection of its underlying philosophy of accreditation.
- Different philosophies can all produce good results.
- Understanding your own philosophy and others will allow you to improve whatever you do.



ACCREDITATION COUNCIL FOR PHARMACY EDUCATION

Questions and Comments

オリック チャン A.B., M.C.S., Ph.D.
薬剤師教育認証評議会 (ACPE)
アシスタントエグゼクティブディレクター
認証、評価およびリサーチ担当

Ulric Chung A.B., M.C.S., Ph.D.
Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE)
Assistant Executive Director
Accreditation, Evaluation and Research

住所 : 20 North Clark Street, Suite 2500
Chicago, IL 60602-5109
USA

電話 : 日本からは (識別番号+) -010-1-(312) 664-3575
FAX : 日本からは (識別番号+) -010-1-(312) 664-4652
E-mail : uchung@acpe-accredit.org
URL : <http://www.acpe-accredit.org>

ASSURING QUALITY IN PHARMACY EDUCATION

ありがとうございました。



イギリス高等教育の質保証システム

(大学基準協会 工藤 潤)

高等教育質保証機構（QAA）設立以前の質保証システム

イギリスにおける高等教育は、イギリスを構成するイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの各地域がそれぞれ責任を負っている。1992年の「継続・高等教育法（Further and Higher Education Act）」に基づき、各地域には高等教育財政審議会（HEFC）が設置され、このHEFCが当該地域における質保証システムに対し法律上の責務を有している。

HEFCは、イギリスの高等教育改革が行われた1992年から1995年までの間、分野毎の評価（teaching quality assessment）を実施した。このHEFCの評価は、高等教育機関が定める目的・目標に照らして、いくつかの項目について達成度の評価を行い、その結果を評点化するもので、最低点がつけられた項目についてその後の改善が見られなければ、その学科への国庫補助金の支給が停止されるというものであった。

こうした国庫補助金と間接的に連動する評価とは別に、高等教育機関は、自立的な質保証機関として「高等教育質保証審議会（HEQC）」を立ち上げた。このHEQCの実施する評価は、「監査（quality audits）」というもので、高等教育機関内での質の維持・向上させるメカニズムがうまく機能しているかどうかについて、いくつかの側面からチェックしていくことに重点を置くものである。

各高等教育機関に対する教育評価は、HEFCの分野別評価とHEQCの監査により展開していったが、両機関の活動に重複するところが多く見られること、また高等教育機関にとって両方の評価を受けることは時間と労力が多大に費やされることなどから、1997年、HEFCの教育評価部門とHEQCが統合してQAAが設立された。

QAAの質保証システム

QAAは設立後、学科領域別評価（subject review）と監査（academic quality audit）の二本立ての評価を実施していったが、2001年には、機関別監査（institutional audit）に力点を置くシステムに変更することを決定し、2003年から同監査を具体的に実施していった。なお、学科領域別評価はいくつかの領域に絞って実施されることとなった。

この機関別監査の概要は以下の通りである。

(1) 機関別監査の目的

- ・当該機関が、相応しい質と水準を備えた高等教育、学位、資格（qualification）を提供していることを保証すること。
- ・適切な方法で学位授与権を行使していることを保証すること。

すべてのイギリスの高等教育機関は、2003年から2005年の間にこの機関別監査を受けることが求められており、2006年以降は6年サイクルで実施される。

(2) 機関別監査のプロセス

機関別監査では、高等教育機関内における質保証のためのメカニズムが有効に機能しているか、教育プログラムの質や学位の水準の評価方法や改善策の履行方法が有効か、教育プログラムや学位の水準について公表している情報の正確性、信頼性等を有するものであるかなどに焦

点が当てられる。

機関別監査を受けるために、高等教育機関側は、自己評価報告書 (self-evaluation documents)、学生による報告書 (Student Written submissions)、関連データを提出するとともに、5日間の訪問調査を受けなければならない。

(3) 機関別監査のための基準

①「高等教育質保証のための実施規範」(Code of Practice for the assurance of academic quality and standards in higher education)

高等教育機関の運営のあらゆる局面を網羅したもので、各高等教育機関がこの実施規範を充たすことが期待されている。

②「高等教育の資格の枠組み」(the Framework for Higher Education Qualification)

高等教育機関が学位や証明書などを授与する際の基準を示したものである。これはイングランド、ウェールズ、北アイルランドを対象にしたものと、スコットランドのものと2種類作成されている。

③「学問領域別学位水準の基準」(Subject Benchmark Statements)

学問領域別に授与される学位の水準について一般的に期待される事項、卒業時の学力到達の水準などについて目安を示したものである。この基準は、47領域にわたり、高等教育におけるほとんどすべての学問領域がカバーされている。

(4) 提出資料

①自己評価報告書

自己評価報告書は、高等教育機関自身が教育プログラムの質や学位の水準を保証する方法がいかにより有効・適切であるか、公開されている情報がいかに正確であるかなど、その証拠を示すものとして、機関監査において中心的資料と位置付けられている。

この自己評価報告書の構成は、「当該機関の基本的内容」、「教育の質と学位の水準に関わる学内の質保証プロセス」、「公開情報の正確性、完成度、信頼性」の3部構成とされ、自己評価報告書の具体的作成にあたり、以下の視点からの記述が求められている。

- ・当該高等教育機関が掲げる使命・目的・目標、規模、特色
- ・前回の監査以降の改善状況並びにそれに対する機関自身の分析内容
- ・教育の質と学位の水準に関わる学内の質保証の枠組みとプロセスの特徴と学生の学習支援の特色
- ・「高等教育質保証のための実施基準」、「学問領域別学位水準の基準」等への対応状況
- ・学内の質保証システムに関する現時点での推奨すべき点と問題点
- ・向こう3年間の質の維持・向上を図るための教育戦略、等

なお、自己評価報告書全体のボリュームは、約30~40ページとされている。

②学生による報告書

学生による報告書には、学生が入手できる情報に限定した上で、学生側から見た教育プログラムの質や学位の水準に関する高等教育機関側の情報の正確性・完成度・信頼性、学生の学習経験、教育の質や水準に関わるマネジメントへの学生の参画機会の状況、等の記述が求められている。

(5) 監査チーム

監査チームは、4人~7人の評価者で構成され、評価者の人数は、当該高等教育機関の規模

に合わせて決められる。チームには、少なくとも1名のコアになる評価者が入っていないと
ならない。そのコアになる評価者は、機関全体に関わる問題に焦点を絞ることができ、最終の
報告書に責任が持てる人物が望まれる。他の評価者は、高等教育機関全体の調査と学問領域に
かかる調査の両方に参加することになる。

監査チームの評価者は、各高等教育機関から推薦された者の中から選任され、然るべきトレ
ーニングを受けて機関監査プロセスに臨むことになるが、選任にあたっては、専門分野が考慮
されるほか、評価者としての経験を持っていることが望まれている。また、評価者は、2年間
に3回の機関別監査に参加することが求められている。

(6) 監査結果

監査チームは、当該高等教育機関が教育プログラムの質や学位の水準をどのようにマネージ
メントし、またどの程度それに対して信用が置けるかについて、その信用度が高い順から、
「Broad Confidence」、「Limited Confidence」、「No Confidence」の3段階で評価する。

「Limited Confidence」と評価された場合、アクション・プラン、改善報告書(progress report)
の提出が求められ、その検証が行われる。検証の結果、改善が見られないと判断された場合、
高等教育財政審議会(HEFC)に対してその旨報告がなされる。なお、現在までに「No
Confidence」と評価されたところは1件もない。

<主な参考文献>

- ・Quality Assurance Agency for Higher Education, *Handbook for institutional audit : England*,
Quality Assurance Agency for Higher Education, 2002
- ・Quality Assurance Agency for Higher Education, *A brief guide to quality assurance in
UK higher education*, 2003

QAAによる機関別監査の実施プロセス（概要）



アメリカの高等教育におけるアクレディテーション・システムについて

(大学基準協会 前田 早苗)

1 アクレディテーション・システム成立の背景

アメリカでは合衆国憲法によって、連邦政府に権限があると明記されている以外で州にその委任が禁じられていない事項については、州と人民にその権限が留保されている。そしてアメリカでは教育に関する諸権限は連邦政府ではなくて州政府に属するものとされている。

ただし 50 の州がそれぞれ独自の大学認可方式をとっており、その厳格さは州によって異なる。州の認可だけでは大学の質保証は充分とはいえない州も少なくない。

これらのことから、州政府や連邦政府とは離れて、大学関係者が組織したアソシエーションによるアクレディテーションが発達してきた。

2 アクレディテーション機関の種類

アメリカのアクレディテーション機関には以下のような種類がある。

① 教育機関別アクレディテーション

Regional Accrediting Organizations 6 団体 (8 委員会)

National Accrediting Organizations 11 団体

② 専門分野別アクレディテーション

Specialized/Professional Accrediting Organizations 65 団体

教育機関別アクレディテーションとは大学を一つの教育機関としてその全体を認定するものであり、その中にはさらに地域別のアクレディテーション団体 (Regional Accrediting Organization) と全米を対象とするアクレディテーション団体 (National Accrediting Organization) がある。

全米を対象とする団体と地域別の団体では、一見全米を対象とする団体のほうが大きいように思われがちだが、地域別アクレディテーション団体に認定されることが、日本の設置認可で一人前の大学として扱えるのと似た効果を持っている。地域別アクレディテーション団体の管轄する地域は六つに分かれており、管轄する州が競合することはない。だれかが 50 州を六つに分けたのではなく、アメリカの高等教育の発展の歴史に沿って団体が幾つかの地域にできていったものである (それぞれのアクレディテーション団体の設立年については、資料「アクレディテーション団体の概要」参照)。

これに対して全米を対象とするアクレディテーション団体は、どの地域の教育機関というような限定はなく、全米を対象としている。ただし、たとえば宗教カレッジ、Health Education、Continuing Education というように、特定の教育機関や特定の分野・形態の教育を行っている機関を対象としてアクレディテーションを行っている団体が多く、認定対象として学位を授与しない教育機関も数多く含まれている。

従って、地域別のアクレディテーション団体が、高等教育機関の質保証の基本になっている。

一方、専門分野別アクレディテーションでは、専門職学位や資格、特定の学問分野を対象にしており、専門職団体や学会等が母体となっていることが多い。したがって、ほとんどの場合、当該分野の専門家や実務家と大学関係者が共同して認定活動が行われている。

専門分野別ア krediyteeshon 団体は、今回のワークショップの講演者であるチャン氏が所属する ACPE も含め、多くの場合、地域別ア krediyteeshon 団体の認定を得ていることを申請の基礎資格としている。

3 ア krediyteeshon 団体の質を保証するシステム

アメリカには、上述のア krediyteeshon 団体自体の質を保証するシステムが2種類ある。

一つが CHEA (Council for Higher Education Accreditation) である。CHEA は、民間の団体であり、その主な活動は、①ア krediyteeshon の代表者となること、②ア krediyteeshon に関する種々のサービス提供、③ア krediyteeshon 団体を認定し、その質を保証すること、である。ア krediyteeshon 団体が CHEA に認定されることによって具体的なメリットがもたらされるわけではないが、社会的な信用の獲得と、ボランティアなシステムにおける高等教育の質向上への取組に対する信頼から多くのア krediyteeshon 団体が CHEA の認定を受けている。

もう一つが連邦政府による質保証である。前述のとおり、連邦政府は高等教育機関の質保証に関する直接的な法的権限は有していない。したがって連邦政府はア krediyteeshon 団体の認定行為を通じて間接的に高等教育機関の質保証に関与している。その関与は学生に対する奨学金の貸与やこれに類似した連邦政府のプログラムへの参加資格に関する場合に限られる。ア krediyteeshon 団体の性格によっては、連邦政府の認定を得ることに直接的なメリットがなければ、認定を得る必要はない。日本の場合と違って、ア krediyteeshon 団体が連邦政府の認定を受けることが義務づけられているわけではない。

なお、CHEA および連邦政府によるア krediyteeshon 団体の認定の状況については、資料「ア krediyteeshon 団体の概要」を参照されたい。

4 ボランティアな質保証

総じて、ア krediyteeshon は連邦政府や州政府とは離れて自立的に発展したシステムである。地域別ア krediyteeshon 団体の名称に Accreditation という文字は見当たらず、Schools and Colleges とある。中等教育と高等教育の関係者が教育をよくしていこうという熱意を持って集い、アソシエーションを組織し、その活動をア krediyteeshon へと発展させ、これを自立的に行っていたという歴史があるからである。そして、その実績があればこそ公的資金や州の資格認定のよりどころになったといえる。

アメリカのア krediyteeshon は認定された大学に付与されるメリットに着目されがちであるが、こうした発展のプロセスも今日のア krediyteeshon システムを支える重要な要因であるといえよう。

アクレディテーション団体の概要
(CHEA Almanac of External Quality Review 2003 より)

Chart 1
Institutional Accreditation

REGIONAL	Date Founded	Number of Institutions*	Number of Enrollments*	CHEA	USDE
Middle States Association of Colleges and Schools Middle States Commission on Higher Education	1919	518	2,606,131	○	○
New England Association of Schools and Colleges Commission on Institutions of Higher Education	1885	218	627,831	○	○
New England Association of Schools and Colleges Commission on Technical and Career Institutions	1885	75	84,356	○	○
North Central Association of Colleges and Schools The Higher Learning Commission	1895	980	4,774,336	○	○
Northwest Association of Schools and of Colleges and Universities Commission on Colleges and Universities	1917	157	1,040,457	○	○
Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges	1895	786	5,105,982	○	○
Western Association of Schools and Colleges Accrediting Commission for Community and Junior Colleges	1962	139	1,557,223	○	○
Western Association of Schools and Colleges Accrediting Commission for Senior Colleges and Universities	1924	149	707,324	○	○
NATIONAL					
Accrediting Association of Bible Colleges Commission on Accreditation	1947	89	33,000	○	○
Accrediting Bureau of Health Education Schools	1964	172	300,000		○
Accrediting Commission of Career Schools and Colleges of Technology	1967	775	400,000		○
Accrediting Council for Continuing Education and Training	1974	231	595,000		○
Accrediting Council for Independent Colleges and Schools	1912	609	370,000	○	○
Association of Advanced Rabbinical and Talmudic Schools Accreditation Commission	1973	56	12,500	○	○
Association of Theological Schools in the United States and Canada Commission on Accrediting	1918	227	75,091	○	○
Council on Occupational Education	1971	364	267,644**		○
Distance Education and Training Council Accrediting Commission	1926	66	408,500	○	○
National Accrediting Commission of Cosmetology Arts and Sciences, Inc.	1968	1,023	76,725		○
Transnational Association of Christian Colleges and Schools Accrediting Commission	1979	32	15,944	○	○

*Information provided by the accrediting organizations during the 2002-2003 academic year. Enrollment numbers are by headcount.

**COE reports full-time equivalent enrollment.

アクレディテーション団体の概要
(CHEA Almanac of External Quality Review 2003 より)

Chart 2
Programmatic or Specialized Accreditation

ACCREDITOR	Date Founded	Number of Schools or Programs*	Number of Enrollments*	CHEA	USDE
AACSB International- The Association to Advance Collegiate Schools of Business	1916	432	700,000	○	
Accreditation Board for Engineering and Technology, Inc.	1932	2,580	NotAvailable	○	
Accreditation Commission for Acupuncture and Oriental Medicine	1982	51	15,000		○
Accrediting Commission on Education for Health Services Administration	1968	80	NotAvailable	○	○
Accrediting Council on Education in Journalism and Mass Communications	1945	104	75,750	○	
American Academy for Liberal Education	1992	13	15,701		○
American Association for Marriage and Family Therapy Commission on Accreditation for Marriage and Family Therapy Education	1946	96	2,500	○	○
American Association of Family and Consumer Sciences Council for Accreditation	1909	59	NotAvailable	○	
American Association of Nurse Anesthetists Council on Accreditation of Nurse Anesthesia Educational Programs	1975	85	3,150	○	○
American Bar Association Council of the Section of Legal Education and Admissions to the Bar	1893	186	140,628		○
American Board of Funeral Service Education Committee on Accreditation	1958	52	4,000	○	○
American College of Nurse-Midwives Division of Accreditation	1955	45	1,400		○
American Council for Construction Education	1974	62	NotAvailable	○	
American Council on Pharmaceutical Education	1932	479	40,210		○
American Counseling Association Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs	1981	431	22,830	○	
American Culinary Federation Accrediting Commission	1929	124	25,000	○	
American Dental Association Commission on Dental Accreditation	1975	1,339	43,000		○
American Dietetic Association Commission on Accreditation for Dietetics Education	1917	399	9,000	○	○
American Institute of Certified Planners/ Association of Collegiate Schools of Planning, Planning Accreditation Board	1984	82	NotAvailable	○	
American Library Association Committee on Accreditation	1924	59	15,644	○	
American Occupational Therapy Association Accreditation Council for Occupational Therapy Education	1923	309	16,119	○	○

*Information provided by the accrediting organizations during the 2002-2003 academic year. Enrollment numbers are by headcount.

アクレディテーション団体の概要
(CHEA Almanac of External Quality Review 2003 より)

Chart 2
Programmatic or Specialized Accreditation (continued)

ACCREDITOR	Date Founded	Number of Schools or Programs*	Number of Enrollments*	CHEA	USDE
American Optometric Association Accreditation Council on Optometric Education	1934	139	6,050	○	○
American Osteopathic Association Bureau of Professional Education	1897	20	11,400		○
American Physical Therapy Association Commission on Accreditation in Physical Therapy Education	1928	463	22,000	○	○
American Podiatric Medical Association Council on Podiatric Medical Education	1918	7	2,500	○	○
American Psychological Association Committee on Accreditation	1948	839	21,200	○	○
American Society for Microbiology American College of Microbiology	1899	11	11		
American Society of Landscape Architects Landscape Architectural Accreditation Board	1899	75	6,063	○	
American Speech-Language-Hearing Association Council on Academic Accreditation in Audiology and Speech-Language Pathology	1925	346	8,000-9,000	○	○
American Veterinary Medical Association Council on Education	1863	36	9,400	○	○
Association for Clinical Pastoral Education, Inc., Accreditation Commission	1967	350	6,300		○
Association of American Law Schools	1900	165	118,000		
Association of Collegiate Business Schools and Programs	1988	297	NotAvailable	○	
Commission on Accreditation of Allied Health Education Programs	1994	2,030	88,000	○	
Commission on Collegiate Nursing Education	1996	438	60,500	○	○
Commission on Massage Therapy Accreditation	1996	52	9,000		○
Commission on Opticianry Accreditation	1985	28	700		○
Council on Aviation Accreditation	1988	60	8,300	○	
Council on Chiropractic Education Commission on Accreditation	1971	14	9,000	○	○
Council on Education for Public Health	1974	82	17,400		○
Council on Naturopathic Medical Education	1978	5	1,950		
Council on Rehabilitation Education Commission on Standards and Accreditation	1972	91	3,890	○	
Council on Social Work Education Division of Standards and Accreditation Commission on Accreditation	1952	591	89,758	○	

*Information provided by the accrediting organizations during the 2002-2003 academic year. Enrollment numbers are by headcount.

アクレディテーション団体の概要
(CHEA Almanac of External Quality Review 2003 より)

Chart 2
Programmatic or Specialized Accreditation (continued)

ACCREDITOR	Date Founded	Number of Schools or Programs*	Number of Enrollments*	CHEA	USDE
Foundation for Interior Design Education Research	1970	142	16,800	○	
Joint Review Committee on Education in Radiologic Technology	1971	652	23,000		○
Joint Review Committee on Educational Programs in Nuclear Medicine Technology	1970	96	1,500	○	○
Liaison Committee on Medical Education	1942	142	74,000	○	○
Midwifery Education Accreditation Council	1991	10	350		○
Montessori Accreditation Council for Teacher Education	1991	139	2,720		○
National Accrediting Agency for Clinical Laboratory Sciences	1973	550	NotAvailable	○	○
National Architectural Accrediting Board, Inc.	1940	116	35,000		
National Association of Industrial Technology	1967	175	12,500	○	
National Association of Nurse Practitioners in Women's Health Council on Accreditation	1980	5	250		○
National Association of Schools of Art and Design Commission on Accreditation	1944	236	110,000	○	○
National Association of Schools of Dance Commission on Accreditation	1981	56	3,400	○	○
National Association of Schools of Music Commission on Accreditation, Commission on Non-Degree-Granting Accreditation, and Commission on Community/ Junior College Accreditation	1924	585	95,000	○	○
National Association of Schools of Public Affairs and Administration Commission on Peer Review and Accreditation	1970	139	14,900	○	
National Association of Schools of Theatre Commission on Accreditation	1969	127	18,000	○	○
National Council for Accreditation of Teacher Education	1954	660	497,000	○	○
National Environmental Health Science and Protection Accreditation Council	1967	28	700		○
National League for Nursing Accreditation Commission, Inc.	1997	1,436	NotAvailable	○	○
National Recreation and Park Association/ American Association for Leisure and Recreation Council on Accreditation	1965	97	8,800	○	
Society of American Foresters	1900	128	4,500**	○	
Teacher Education Accreditation Council	1997	3	410	○	
United States Conference of Catholic Bishops Commission on Certification and Accreditation	1982	46	1,000		

*Information provided by the accrediting organizations during the 2002-2003 academic year. Enrollment numbers are by the headcount.

**Associate degree information not available

参加者名簿

氏 名	所 属
伊 藤 敏 弘	財団法人 日本高等教育評価機構
井 上 琢 智	関西学院大学
岩 永 誠	広島大学
氏 次 健	大学評価・学位授与機構
大 澤 慶 子	大阪市立大学
大 塚 雄 作	大学評価・学位授与機構
大 南 正 瑛	京都橘女子大学
勝 又 義 直	名古屋大学
神 谷 久 男	北里大学
河 野 祥 多	財団法人 日弁連法務研究財団
柿 原 和 夫	千葉大学
久 保 猛 志	金沢工業大学
熊 谷 彰 矩	青山学院大学
○ 児 玉 隆 夫	元大阪市立大学
小 西 砂 千 夫	関西学院大学
齊 藤 貴 浩	大学評価・学位授与機構
佐 伯 浩	北海道大学
相 良 憲 昭	京都ノートルダム女子大学
○ 鈴 木 典 比 古	国際基督教大学
住 友 雅 人	日本歯科大学歯学部付属病院
田 村 瞳	龍谷大学
徳 田 守	金沢工業大学
富 野 暉 一 郎	龍谷大学
長 坂 達 夫	東京薬科大学
西 山 里 枝	財団法人 日本高等教育評価機構
長 谷 川 明	財団法人 大学基準協会特別大学評価員
早 田 幸 政	金沢大学 大学教育開発・支援センター
堀 井 祐 介	金沢大学 大学教育開発・支援センター
Malarney, Shaun	国際基督教大学
馬 本 誠 也	福岡大学
宮 本 定 明	筑波大学
三 好 恒 明	くらしき作陽大学
山 田 隆 己	甲南大学
山 中 祥 男	上智大学
山 本 淳 司	京都大学
山 本 雄 二	関西大学
○ 柳 井 道 夫	財団法人 大学基準協会
陸 鐘 旻	財団法人 日本高等教育評価機構

○印は司会者
所属はワークショップ開催日現在

平成 16 年度文部科学省委託研究

評価者研修についての国際ワークショップ報告書

2005 年 3 月 31 日 発行

編 集 兼

財団法人 大 学 基 準 協 会

発 行 人

会 長 清 成 忠 男

〒162-0842 東京都新宿区市谷砂土原町 2-7-13

T E L (03)5228-2020 F A X (03)5228-2323

印 刷



