じゅあ JUAA
高等教育の質の向上を目指して
2020 / No. 64
発行日:令和2年3月31日　編集・発行:公益財団法人大学基準協会
TEL:03-5228-2020　FAX:03-3260-3667
URL : https://www.juaa.or.jp
since 1947
公益財団法人 大学基準協会
Japan University Accreditation Association

巻頭言

ピア・レビューの果たす役割

田中　優子
大学基準協会常務理事
法政大学総長

2018年度に発覚した医大や医学部の入試不正には、大学基準協会も十分な調査の上、いくつかの大学について適合判定を変更し、不適合で対応した。ある医科大学の言い分によると、社会に出て医師として仕事をする上で、十分な働きができることが重要だという。「良き医療人を確保する」ことが社会から要請されており、それは入試の「公平性確保」と相反することがある、というのだ。そのような考え方に対して、大学基準協会はNOをつきつけたことになる。

これは文科省など国の判断とは別の、同じ大学教員という立場からのピア・レビューの結果であった。つまりその判断を下す側も、社会に要請されている人材の確保と、入試の公平性確保の矛盾を十分に感じている。その上で、それでも入試の公平性は確保されねばならない、という覚悟の上で、判断を下したことになる。

「同じ立場に立っている」ことは、ピア・レビューという方法の、大事な点である。大学教員によるピア・レビューは、現場を知らずに書類上の正義感だけで判断したものではない。社会の要請と入試が矛盾をはらむことがあるのは、十分に承知している。しかし社会の要請を優先することは、やはり間違っている。なぜなら、その「社会」は、日々変化するからだ。今後どのように変わっていくかわからない。女性にとって永遠に妊娠・出産・育児が勤務の阻害要因であり続けると判断できる根拠はどこにも無い。

それにしても女性の医師は勤務時間という側面だけで医師としての価値が減るのであろうか? 経済的な事情で合格までに時間がかかり、様々な仕事を経て受験したのかもしれない浪人生は、その経験を経ていながら価値が減るのであろうか? 入学する時の事情は、入学したあとの学びの阻害になるのであろうか? 学生ひとりひとりが抱えている多様な事情に対応しきることは、もちろん難しい。しかしその事情を女性という属性をもつすべての人が抱えている、と判断することは偏見にあたる。そもそも「女性」「男性」という区分でさえその境界がゆらいでいることは、大学教員であれば誰もが知っていることだ。おそらく受験申し込み書類には女性・男性の他の欄は無いのだと思うが、今後「その他」などの欄が加わった場合、どのように「社会の要請」を判断するのだろうか?とにかくそのような、属性による十把一絡げの判断をしないことが、公平性の確保なのである。英語外部試験、記述式試験の延期など、入試の公平性にかかわる悩みは後を絶たない。しかし当然悩むべきことであり、大学人には可能な限りの公平性確保の覚悟が必要である。

人間の能力は多様で深い。まだ拓かれていない能力がたくさんある。社会も柔軟な思考力や新しい発想を求めている。新しい発想をもたらす「能力の多様性」が、今後の社会を刷新する鍵になるだろう。その意味で入学してから卒業までのあいだにも、検討すべきことは山とある。たとえば大学の評価は条件整備を中心にした評価から、学生の立場に立った教育の有効性の評価に移っている。そこで、今まで以上に個々の大学の教育上の特徴が問題になる。学生がその大学の特質を知ったうえで選んだにもかかわらず、横並びの基準で適合か不適合かを判断されれば、大学は十分に特質を伸ばすことができず、選んだ学生にとっても不利になる。それぞれの大学なりの理念、目的、学修目標、創意工夫、教育方法などの達成度の評価が必要なのだ。しかしまだ完全な方法は開発されていない。大学基準協会内に作られた「大学評価研究所」には、能力についてのより広い観点からの研究に、大いに期待している。

評価結果を公表しました

―― 2019年度機関別認証評価・専門職大学院認証評価・獣医学教育評価 ――

本協会は、第522回理事会において2019年度の各種評価結果を決定いたしました。今年度に評価を受けた大学の申請校数及び結果の適否は、以下の通りです。

機関別認証評価	大学評価（本評価）	30校申請	適合：30校
	大学評価（追評価）	1校申請	適合： 1校
	短期大学認証評価（本評価）	1校申請	適合： 1校
専門職大学院認証評価	法科大学院認証評価（追評価）	1校申請	適合： 1校
	経営系専門職大学院認証評価（本評価）	7校申請	適合： 7校
	経営系専門職大学院認証評価（追評価）	1校申請	適合： 1校
	公共政策系専門職大学院認証評価（本評価）	1校申請	適合： 1校
専門分野別評価	獣医学教育評価	2校申請	適合： 2校

各評価結果の詳細につきましては、本協会ホームページ「評価結果検索」https://www.juaa.or.jp/search/index.phpよりご覧下さい。

座談会 ～ 第三期認証評価―新基準で2度目の評価を終えて― ～

大学評価委員会の正副委員長と幹事（1名）に、今年度の大学評価の状況についてお話いただきました。

その内容は、全体の総括から各大学の内部質保証の状況、これからの認証評価などについて、3ページ半にわたってまとめております。ぜひご覧ください。

なお、ページの関係上掲載できなかったところにつきましても後日、本協会ホームページでの公開を予定しております。

出席者：
木村 彰方（大学評価委員会委員長、東京医科歯科大学）
廣瀬 克哉（大学評価委員会副委員長、法政大学）
佐藤 賢一（大学評価委員会幹事、京都産業大学）
工藤 潤　（司会：大学基準協会事務局長）

【今年度の大学機関別認証評価の概況】

工藤：今年度は、第3期認証評価の2年目で、30大学の評価と1大学の追評価を実施いたしました。第3期から、評価基準を改定し、内部質保証システムの有効性や学習成果の把握・評価及びその活用の状況をより重視していく方向を採っております。まずは、今年度の大学評価の総括をお願いいたします。

木村：この第3期からは、内部質保証と学習成果を特に重視する評価を行うことにしています。しかし、内部質保証の考え方が、まだ十分に浸透していないせいか、仕組みや規則は作ったけれども、それが実質的に動いていない、あるいは逆に規則は不備であるが、実態としてうまく動いている、そういった大学が散見されたのが今年の印象です。

学習成果に関しては、積極的に学習成果の把握に取り組み、長所として取り上げた大学もありましたが、多くの大学は、学位授与方針に示した学習目標が達成されたかについて、どういった指標で把握をしているかというところが必ずしも明確でなかったと思います。

廣瀬：内部質保証については、認証評価の第3期を迎えて、これまでのやり方では不十分であるという認識は広がっているようです。そのために新しい組織を構築する大学は多いですが、その新しい体制をうまく機能させている大学は、案外多くないですね。1つは、実質的に従来から全学的な教育の質保証のために行ってきたところに、いわば屋上屋を架すかたちで新しい組織を設置して、実態的にはこれまで動かしてきた組織が今も機能し続けているので、その両者の関係

が整理し切れていないというパターンです。もう一つのパターンは、内部質保証の組織を設置した段階にとどまっていて、実態的には全学的な教学マネジメントが機能しているとは言えず、少なくとも内部質保証システムの有効性が確認できなかったというものです。

第3期認証評価の狙いは浸透してきたけれども、どういう体制でどのように機能させれば一番うまくいくかというのは、それぞれの大学でまだ腑に落ちていないというのが、全体的な印象です。

佐藤：提言内容に繰り返し出てくる表現に、「内部質保証推進」がありますが、まずこの理解がまだまだ共有されていないという印象があります。「内部質保証推進」のための新たな組織の設置、あるいは既存の組織の充実という形でどの大学からもほぼ同じように示されており、その点は第2期認証評価の経験が生かされていると思いますが、内部質保証推進とは具体的にどのような活動を通じて表出されるのか、例えば、大学の法人の中長期的なビジョンの策定にどのようなインパクトを及ぼし、あるいはそれが実装されたのか、というところがどうしても見えてきません。あくまでも点検・評価報告書の作成や認証評価での「適合」が目的に置かれてしまっており、そこが引き続き課題として挙げられると思います。

その一方で、内部質保証の推進の在り方は多様で、われわれにも分からない部分が大いにあるので、大学基準協会と大学がお互いに意見交換し情報を出し合い、その在り方を作り上げていくというところが多分にあると思います。そういう意味では、大学基準協会の大学評価委員会と、実際に大学の現場で仕事をされている方とのコミュニケーションが、非常に大事だと実感しました。特に、実地調査で具体的にお話をさせていただくと、どうしても両者の考えに齟齬を感じることがあるのですが、そのことについて腹を割った話をする時間も限られてしまっている、そうした点が課題として浮かび上がったとも感じています。

【内部質保証システム構築に向けた課題】

木村：今の佐藤先生のお話のとおり、まさに内部質保証という考え方が十分浸透していないと思います。大学基準協会は、シンポジウム等を開催しておりますから、そうしたところで大学と情報交換をしながら、内部質保証とはこういうものだという概念を作り上げていくことが必要ではないでしょうか。単に評価をして、この部分を改善してくださいと大学に戻すだけでは十分ではないと思います。

木村　彰方（大学評価委員会委員長、
東京医科歯科大学特命副学長・教授）

工藤：そういう意味では、内部質保証をどう理解するかというか、その定義の問題ですね。

大学基準協会は、内部質保証について、「PDCAサイクル等を適切に 機能させることによって、質の向上を図り、教育、学習等が適切な水準にあることを大学自らの責任で説明し証明していく学内の恒常的・継続的プロセス」と定義しています。この定義から、「質の向上」「質の保証」「継続的・恒常的プロセス」の3つがキーワードになってくると思いますが、大学基準協会は、この「質の向上」という点から、改善の仕組みを整備して、質の向上を促進させていくということが重要だと認識しています。そういう意味では、各大学が自己点検・評価をしっかり実施しなければなりませんが、その前段となる教育プログラムの企画・設計・運用等の教学マネジメントの視点も、内部質保証の中に含まれてくるだろうと思います。そのあたりが、第3期の極めて重要なポイントだと思いますが、内部質保証の評価にあたり、この点についてどのような印象を持たれましたか。

工藤　潤（司会：大学基準協会事務局長）

木村：私は、内部質保証において重要なのは、大学の自律性だと思います。その自律性をどのレベルに置くかということは、まさにそれぞれの大学がお考えになることだと思います。これは決して一様に決められるものではなく、その大学が掲げる理念・目的にしたがって構築することが一番必要なことだと思います。

廣瀬：各大学の特に全学的な教学マネジメントをどのような体制で推進していくかということについては、それぞれの大学の組織上の特性、歴史などにより運営の仕方が異なります。特に、法人のオーナーシップがはっきりしているところもあれば、100年以上もの歴史のある大学では、大学運営のノウハウが長い歴史の中で集積され、その中には、恐らく何らかの内部質保証の営みがあるはずです。ただ、その仕組みが明文化され、社会に対して説得力を持って説明できるかという点では、大きな課題を持っている場合が多い。また、内部質保証に関する体制を構築し、規定を整備するところまでは、かなり多くの大学が取り組んでいますが、これまで蓄積されてきた運営のノウハウと新たに作ったシステム・制度が、かみ合ってくるところまで来ていないのだと思います。ある程度時間をこなしていかないと、特に組織が大きければ大きいほど、合意形成までに時間がかかるのだと思います。そういう点からもまだ過渡期だというのが私の印象です。

廣瀬　克哉（大学評価委員会副委員長、
法政大学副学長・常務理事・教授）

【内部質保証の優れた取組】

工藤：そういう状況の中で、内部質保証システムをうまく立ち上げている大学が少なからずあったと思いますが、その点について特徴的な大学をご紹介ください。

佐藤：内部質保証の部分で長所として挙がった大学は、グロービス経営大学院大学です。いかに一人ひとりの教員に組織がコミットするのかというところに、すごく特色が表れていると私は感じました。

一般的に、多くの大学では、組織的な活動の一環としての教員間のコミュニケーションがなかなか難しいということがあります。全学的に各学部の足並みがそろいにくく、ある学部の取組のことを、他の学部は知らないといったようなことが、非常に多いわけです。

いわゆる学位授与方針に明記された学習成果をカリキュラムの具体的なデザインに基づいて把握することが非常に重要で、教員一人ひとりが各教室でどういった活動をされているかということが、いまだに縦割りの中でブラックボックス化され続けているというのが、大学が長年抱えている改善すべき課題だと感じており、そこをいい意味で風通し良くしているのが、グロービス経営大学院大学の取組です。

こういった事例が他の大学で同じようにできるとは限らないとしても、参考にできるところは、是非、参考にしていただきたいと思います。

佐藤　賢一（大学評価委員会幹事、京都産業大学教授）

【これからの認証評価―大学に期待すること―】

工藤：最後に、今後、認証評価はどうあるべきなのか、また、受審大学はどう向き合うべきかについて、お話しいただければと思います。

佐藤：第3期に入って、どのように評価をしていくのかといったところは、かなり委員会の中でもまれた印象があります。来年度からの第3期3年目というのは、更にスムーズに審議が進むものとして期待しています。

その一方で、例えば、大学の内部質保証の在り方や学習成果の可視化に関して、それらの概念的な理解を大学との間で共有していく必要があります。そのためには、大学とのコミュニケーションが非常に問われると考えています。そういう点では、実地調査において、できるだけたくさんの時間を大学との対話に当てることが重要です。まずは、こうしたことを一番の目当てにしていきたいと思います。

木村：やはり評価をする立場からすると、いろんな提言を差し上げますので、それを十分に生かしていただきたい、そこに尽きると思います。われわれは、他の大学も眺めながら、多くの大学にとってコンセンサスが得られ、また、必ず役に立つであろうと信じて評価結果を作成していますから、是非、そこは役立てていただきたいと思います。

その意味では、この第3期認証評価から改善課題も是正勧告と同様に、必ず改善をしなければならないという立場を取ったのは、非常に重要なことだと思います。第2期では自律的に改善を促す立場を採っていましたが、第3期からは、少し強く改善を促す方向に移ったわけです。こういうことを通じて、自らの大学を良くするために評価を受けているという認識を持っていただければ助かります。

第2期の認証評価で指摘されたことが、何も手付かずで改善されていないということが第3期で明らかになっている大学が結構ありますので、評価する立場からするととても残念です。

廣瀬：今年度は、内部質保証にしても学習成果の可視化にしても、非常に概括的かつ理念的な狙いは、初年度に比べてもだいぶ浸透したかもしれません。しかし、それを実践に落とし込んでいくことについては、まだ各大学は暗中模索の状態で、正解が見えたというところにはたどり着いていないように思います。

これから受審される大学は、第3期の1年目、2年目の評価結果を参考にされると思いますが、1年目と2年目では受審大学の対応や提出される報告書の内容も少し変わってきています。大学評価委員会側も、どのようなところに着眼点を持って評価し、どのような点を明らかにしていくかということについては、少しはコツをつかんできたかなと思います。したがって、実務説明会等を通じて、各大学に対して大学基準協会の評価の方針の浸透度を高め、いろんな取組を試行錯誤していく中で、私たちの大学ではこのスタイルで実施するのが機能的であるということを報告いただけるようになっていくことを期待したいと思っています。

木村：私も廣瀬先生のご意見に同感で、各大学にとって何が最適なシステムかということは、それぞれ違うと思います。それを、それぞれの大学に見つけていただきたい。そのために、この第3期認証評価の他大学の評価結果の情報を仕入れて、それを基に、自大学のシステムを考えていく、そういった情報共有はしていただきたいと思います。

1年目よりも2年目のほうが、内部質保証に関する問題点の指摘を受ける大学は減りました。これは情報が共有されているのだと思います。学習成果に関しても課題が付される大学は、今後減ってくると思います。

第4期の展望はなかなか難しいところですが、私はできるだけ簡素化ができれば良いと思っています。評価は、する側もされる側も膨大な労力を必要とします。多くの人が関わりますので、これをどうしたら簡素化できるかということを考えなければなりません。

ただあまり簡素化しすぎると、ややもすれば点数化をするだけになってしまうことになりかねないので、そうではなくて、それぞれの大学の理念・目的に沿った、多様性を取り入れた評価に力点をおくことが必要だと思います。

工藤：どうもありがとうございました。

きょうはたくさんのお話をいただきましたが、特に、内部質保証の概念を、大学の中にしっかりと浸透させていくために、大学基準協会の役割、使命として、評価委員の先生方のご協力を仰ぎながら、しっかりと進めていきたいと思っております。

どうもありがとうございました。

福岡工業大学における認証評価受審プロセス

鶴﨑　新一郎　福岡工業大学
経営企画室次長（認証評価担当）

はじめに

本学では、1998年度から中期経営計画（マスタープラン（MP））に基づくマネジメントシステムを導入し、現在、第8次MP（2019年4月）を推進中である。第3期認証評価への対応については、第7次MP（2016年4月）の重要施策として、2019年度に受審することが明記された。これを受け、自己点検・評価委員会（構成員；学長（委員長）、学務部長（現教務部長）（副委員長）、各学部長、各学科長等）の下で、2016年から準備に着手し、概ね4年間の活動を経て、2019年4月、大学基準協会へ評価資料一式を提出した。その後、5月からの書面評価と10月の実地調査を経て、2020年3月には「大学基準に適合していると認定する。」旨通知をいただくことができた。

本稿では、自己点検・評価活動から認証評価受審までのPDCAのプロセスについて、簡単に振り返るとともに、自己点検・評価および認証評価を三期にわたって担当した事務局の視点から、感じたことを述べさせていただきたい。

1　4年間の自己点検・評価活動プロセス

（1）準備（2016年度）：同年9月の自己点検・評価委員会において、「次期自己点検・評価活動の進め方」について審議し、第3期認証評価を見据えた点検・評価活動を実施することが決議された。具体的には、第3期で制度変更予定の全学的観点からの自己点検・評価活動への対応、また改訂予定の「点検・評価項目」および「評価の視点」に基づき、第3期に向けての試行を実施することとした。

また、2017年1月の同委員会においては、「第3期認証評価に向けた内部質保証体制」を提案し、全学的観点の機能をもつ会議体を新たに設置するか、現行の同委員会にその機能を持たせるか否かが争点となった。全学的観点からの教学マネジメントをより明確にするため、同年5月の同委員会および学部教授会で、「全学内部質保証推進会議」（構成員；学長（議長）、各学部長、各研究科長、学務部長（現教務部長））の設置が承認され、2017年10月から正式に発足することとなった。

（2）試行（2017年度）：同年7月の自己点検・評価委員会では、「自己点検・評価活動の進め方」を再確認するとともに、同年9月の同委員会で本番の試行としての『部門別点検・評価報告書2017』の作成を依頼した。翌年1月に締切、内容を精査し、全学内部質保証推進会議において全学版『点検・評価報告書2017』の編纂作業に入ったが、完成を見ず、次年度の活動に引き継ぐこととなった。

（3）本番（2018年度、2019年度）：2018年度には、試行を経て見えてきた課題等を踏まえ、第3期認証評価対応の自己点検・評価活動に着手した。すなわち、内部質保証システムの構築から実質化への取り組み、部門毎の点検・評価活動に全学的観点の評価を入れ、マネジメント機能を追加するなど、大学基準協会が求める制度への対応を実践した。

全学内部質保証推進会議においては、各部門から提出された点検・評価報告書を基に、学務部長（現教務部長）を中心に取り纏めた全学版の同報告書を全学的観点から「大学基準」毎に検証し、部門別活動を中心とする自己点検・評価委員会にフィードバックすることを繰り返した。2019年2月の自己点検・評価委員会および同年3月の全学教授会での報告承認を経て、全学版の『点検・評価報告書2018』が完成した。当初計画どおり同年4月、大学基準協会に評価資料一式を提出することができ、以降受審に向けた準備を加速させることとなった。

2「実地調査」に向けた取り組み
－ 内部質保証システムの実質化 －

2019年4月からは、「実地調査」を見据えて、前年度の自己点検・評価活動および外部評価委員会から指摘された33個の課題について、全学内部質保証推進会議を中心に優先順位を付して改善活動を行うとともに、平行して2019年度の自己点検・評価活動を推進している。この活動は、定常的なPDCAサイクルの一環ではあるけれども、内部質保証システムのさらなる実質化および高度化を目指すものである。

この間、同推進会議では、大学基準協会からの「書面評価」への対応と質問事項に対する回答書の取り纏めに注力した。2019年4月から8月までの点検・評価活動の状況については、回答書で説明するとともに、同年10月の「実地調査」においても内部質保証システムの実質化を説明するエビデンスとなった。実地調査では、評価者から多くの質問を受けたが、教務部長を中心に的確な回答を行ったことによって、本学の内部質保証推進に向けたPDCAサイクルの取り組み状況をご理解いただき、調査は無事終了した。

おわりに　－ 認証評価を受審しての所感 －

第3期認証評価では、第2期よりも求められることが格段に上がったと感じている。その中心は、内部質保証システムの「実質化」である。本学としては、大学基準および点検・評価項目を理解した上で、相当な時間をかけて点検・評価活動およびその報告書への落とし込みを行った。それでも実地調査においては、記述レベルが十分ではない箇所を指摘され、補足説明によってご理解をいただく場面が幾度かあった。殊に重要な点は、本学の内部質保証システムの体制に関することであり、具体的には、全学内部質保証推進会議、自己点検・評価委員会およびFD推進機構運営委員会の機能およびそれぞれの関係性にあった。この点については、現在、全学内部質保証推進会議において、再整理の議論を行っており、分かりやすい体系図と概要文書を完成させ、次年度には内外に公表する見通しである。

最後に自戒を込めて、自己点検・評価および認証評価の取り組みは、適合認定を受けることが目的ではなく、大学の教育研究水準の向上に資するためにあることを再確認しておきたい。

全学的な教学マネジメントについて

日比谷　潤子　国際基督教大学学長
中央教育審議会大学分科会
教学マネジメント特別委員会座長

「教学マネジメント指針」が公表された。2018年12月に中央教育審議会大学分科会のもとに設置された教学マネジメント特別委員会が検討・策定し、2020年1月22日に同分科会で承認されたものである。本稿では特別委員会の座長として、1年間にわたった議論を振り返り、指針の目指すところを述べる。

委員会委員19名の役割は、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（2018年11月26日中央教育審議会）が今後の検討課題として挙げた「教学マネジメントに係る指針の策定」と「学修成果の可視化と情報公表の在り方に関する検討を行うこと」の2点であった。「グランドデザイン答申」が掲げている「学修者本位の教育の実現」には、教員志向から学生志向への方向転換、そして「大学がその教育目的を達成するために行う管理運営であり、大学の内部質保証の確立にも密接に関わる重要な営み」と定義される教学マネジメントが欠かせない。なお、設置認可や認証評価の改善、現在の設置基準の見直し等も必須だが、これらに関しては今後大学分科会に設置される新たな部会が検討することになっている。

事務局によれば、合計12回開催された委員会の平均出席率は、同種の委員会と比べても極めて高い90%。そのすべての回で多角的な観点から意見が表明され、時として話がかみ合わない場面もあったものの、真摯な議論を尽くし、委員各位の積極的な参画により成案に至った。指針は、「はじめに、I.「三つの方針」を通じた学修目標の具体化、II.授業科目・教育課程の編成・実施、III.学修成果・教育成果の把握・可視化、IV.教学マネジメントを支える基盤（FD・SDの高度化、教学IR体制の確立）、V.情報公表、おわりに」から構成され、I～Vではそれぞれの項目を大学全体・学位プログラム・授業科目の3つのレベルに分けて解説している。IIIとVについては、具体例を詳細に示す表も作成した。指針と合わせて教学関連の用語集も公表される。

あらためて記すまでもなく、大学が行う管理運営は本来、それぞれの機関が自らの理念を踏まえ、日常的な試行錯誤を重ねながら、実情に合致した方法で取り組むべきものである。本指針には、教育の質を保証するために確実な実施が必要と考えられる取組や留意点等をできるだけ分かりやすく盛り込むことを心がけたが、これらを形式的に整えるだけで学修者本位の教育が実現されるわけではない。教育組織としての各機関がその責任において、大学全体が一つのシステムとして機能するような教学マネジメント体制を主体的に構築していくことが強く期待される。

本指針の対象として想定されるのは、まず各大学の執行部（学長、副学長、学部長、学科長等）である。大学全体および個々の学位プログラムに責任を持つ層が、率先して自大学にふさわしいシステムを作っていかなければならない。一方、FD・SDの高度化への言及からも明らかなとおり、個々の教職員が目標を意識して日々の活動に従事しなければ、学修者本位の教育は達成されない。

特別委員会はその任務を終えたが、2019年12月の最終回で多くの委員が指摘したとおり、指針を策定することが到達点ではない。実質化に取り組む今後が重要であり、既にかなりの成果をあげている大学はさらなる向上のために、これまでの改善努力が十分な結果につながっていない大学は客観的な現状把握のために、ぜひこの指針をご活用いただきたい。大学に所属する委員には、カリキュラムマップ、カリキュラムツリー、シラバス、成績評価、学修ポートフォリオ等、各回のテーマごとに、自大学の事例提出を要請した。これらをもとに、文部科学省が事例集を作成する予定ときいている。本指針が適切に活用されれば全国の大学で好取組が蓄積されていくと思われるので、1回限りではなく継続的な広報活動に期待したい。

「おわりに」に、「教学マネジメントの確立に向けた取組の過程では、成果のみならず課題が明らかとなることも容易に想像される。課題が明らかになったとしても、各大学が真摯に教学マネジメントの確立に取り組み続けること自体を肯定的に捉え、長期的な視点でその取組を評価することが、各大学における教学マネジメントの確立を安定的・継続的に図る上で大きな後押しとなる。」と記されているとおり大学関係者には、課題を向上への機会と肯定的に受け止め、教学マネジメントの確立にじっくり取り組む姿勢が求められている。

筑波大学における教学マネジメント

清水　諭　筑波大学副学長・理事

筑波大学は、令和2年度から全学的に学位プログラム制に移行する。これまで、学士課程は学校教育法第85条但し書きを適用して学位プログラムを展開してきたが、大学院において同法第100条但し書きを適用し、従来の8研究科85専攻を3学術院6研究群に再編して実装する。この教育改革のポイントの第一は、従来の専攻を研究群として大括りすることで、各研究群の専任教員が専攻としてあった壁を越えて複数の学位プログラムの指導を可能にすることである。第二は、各学位プログラムの人材養成目的や三つの方針（「卒業認定・学位授与の方針」「教育課程編成・実施の方針」「入学者受入れの方針」）はもとより、学生が修得すべき知識・能力（コンピテンス）を明確化・可視化することで、学生自らがその達成度を定常的に確認できることである。第三は、人材養成目的に応じて、研究学位、専門学位、専門職学位の三つの学位系統を設定し、産業界ほか社会のニーズに対応した人材育成を実現すること。そして第四に、学位プログラム制による教育の質を保証及び向上させるため、教学マネジメント室を新たに設置し、全学的な教学マネジメントを実装することである。

では、全学的な教学マネジメントをどのように捉え、展開していくのか。「教学マネジメント指針」（令和2年1月22日中央教育審議会大学分科会）では、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（平成30年11月26日中央教育審議会答申）を踏まえ、高等教育は「学修者本位の教育の実現」に向けて、以下の転換が必要であるとしている。

- 「何を教えたか」から、「何を学び、身に付けることができたのか」への転換
- 「何を学び、身に付けることができたのか」という点に着目し、教育課程の編成においては、学位を与える課程全体としてのカリキュラム全体の構成や、学修者の知的習熟過程等を考慮し、単に個々の教員が教えたい内容ではなく、学修者自らが学んで身に付けたことを社会に説明し納得が得られる体系的な内容となるよう構成すること

その上で、教学マネジメントを「大学がその教育目的を達成するために行う管理運営」と定義し、自らの責任で自大学の諸活動について点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努め、これによって、その質を自ら保証するという各大学における内部質保証体制の確立が必要であると述べている。

筑波大学は教育の将来構想を企画・立案する機関として教育企画室を置いていたが、この機会に新たな学位プログラムを構想するなど、教育改革に関する将来構想を構築する教学デザイン室へと改組し、教学マネジメント室との連携により全学的な教学マネジメントを機動させることとした。一方、教学マネジメント室の機能及び業務は、上記「教学マネジメント指針」とともに、「教育の内部質保証に関するガイドライン」（平成29年3月31日大学改革支援・学位授与機構）を参考にし、おおよそ以下のように構成した。

1. 学位プログラム支援部門：学位プログラム等においてPDCAサイクルが機能していることの確認のほか、モニタリングやプログラムレビューによって、教育の質保証及び向上に向けた支援。学位プログラムの新設及び改組等の審査に関すること、さらに教学に係る定量的、定性的データ分析等の実施
2. 教育力向上部門：全学的なFD・SDの企画及び実施、並びに部局のFD・SD活動の支援
3. 高等教育研究部門：国内外の高等教育の現状及び課題に関する研究並びに教育実践に向けたモデルの開発等

その上で、令和2年4月からの実装を前に、教学マネジメントに関する自己評価基準（案）（以下「ルーブリック」とする）に基づき、学士課程の各学位プログラムで自己評価を試行した。ルーブリックの項目は、①人材養成目的及び3つのポリシーの策定・検証　②教育課程の体系性の確保　③総合智教育の充実に向けた取組　④シラバスの作成・改善　⑤成績評価　⑥学修成果の把握・可視化　⑦外国語能力の向上に向けた取組　⑧入学者選抜及び学生確保　⑨教育体制の確保　⑩FD　⑪学生及び企業からの意見聴取　の11項目であり、これをExcellent（E）、Satisfactory（S）、Minimal（M）、Weak（W）、Defect（D）の5段階で各学位プログラムが評価を行った。また、各項目について、グッドプラクティスや課題を具体的に記入してもらうことで、各学位プログラムの特徴のほか、全学的な取組を進展させる必要のある項目とその先進事例が明確になり、これらを全学の教育組織が共有することで内部質保証の好循環を生み出す仕掛けである。

教学マネジメントが大学運営のシステムとして機能し、教育組織の質向上に向けた真剣な検討と取組を進めていくことは、学生の学修に良い結果をもたらすだろう。他方で、内部質保証に係るエフォートは研究と教育における基礎的かつ重要な課題である。財務及び人事のガバナンスの側面を含めたものであるが、教職員一人ひとりの意識改革にまで波及することによって、はじめて大学の教育力と研究力の持続的・効率的な質の向上に結び付けることができる。全学的教学マネジメントを機能させることができるかどうか、大学の本質的な価値を問うときが来ている。

会員大学の特色ある取組み

今回も会員大学にお伺いし、取材させていただきました特色ある取組みをご紹介します。

青森公立大学
――学生に寄りそった就職支援

青森公立大学は、青森市民・県民の熱望により1993（平成5）年に開学し、「教育に責任を持ち、社会に対して教育の質を保証する」「学部教育ではなく、学士教育に徹する」「地域に開かれた大学として、地域社会の発展に貢献する」という3つの教育理念のもと、経営経済の専門性を持った教養人の育成に努めるとともに、教育研究成果の地域への還元による地域貢献活動に取り組んでいる。

教育理念に示されるように、公立大学の使命の一つが地域の活性化にある。同大学では、卒業後も青森地域に就職し、県内に定着する人口増加の一助となるよう努めてきた。このため、教務学事グループのもとに置かれた「入試・就職チーム」及び「キャリアセンター」を中心に学内での情報共有等の連携を図りながら学生の就職支援を展開しており、今回はここでの取り組みを紹介したい。

同大学の就職支援の具体的な活動としては、「県内企業バスツアー」「模擬面接等の実施」などが挙げられる。

「県内企業バスツアー」は、青森県内にある企業への就職の促進と学生への幅広い業界研究や志望動機を深めることを目的に実施される、県内の企業を巡るバスツアーである。2019年度は33社もの企業・団体の協力のもと複数のツアーコースを設けて、延べ239名の学生が参加している。このツアーコースでは、経営経済学部の単科大学という特質から、金融・保険業、卸売・小売業、サービス業に偏りがちな訪問先にあえて他業種を組み合わせることで、幅広く業界を知り企業研究ができるよう、また1つのツアーコースで民間・公的機関等の様々な分野を見学することができるよう配慮された設定となっている。ツアーの中では、大学の同窓生や社員の方から就活の心得や訪問企業の話を聴く機会があるほか、社員食堂での昼食や社内の見学を通じて企業の雰囲気を感じることで、学生自身の企業で働くイメージや企業への理解を深める手助けとなっている。

「模擬面接等の実施」については、キャリアセンターにおいて、求人情報の提供、就職活動の基本から実践まで学べる各種ガイダンスの開催、模擬面接、エントリーシートや履歴書作成に対する指導など多彩な支援を行っており、経験豊かな相談員や専門員が相談にあたる手厚い日常支援が学生の強い味方となっている。特に、模擬面接では、希望者に対して練習の機会を設けているものであり、時には事務局の管理職も面接官として指導に携わり、本番のような距離感・雰囲気で実施されている。また、その面接風景を高画質なビデオカメラで撮影することで、学生が職員とともに振り返りができるよう工夫されている。その中では、受け答えの際の目線、細かなしぐさ、話す内容など学生が客観的に自身を見返すことができる機会となっており、大いに役立っているであろう。

こうした取り組み以外にも、青森公立大学用にアレンジされた「就活ハンドブック」や就職情報誌の発行を行っているほか、企業連携推進員（1名）が年間200社以上の青森県を中心とした企業を訪問することで同窓生の活躍状況の把握や連携強化に努めており、その成果が学内での合同企業等説明会に300社近い企業・団体が参加すること等にもあらわれている。

同大学では、上記のような取り組みが相俟って、青森県、東北及び北海道への就職者の割合が高い水準となっている。また、このように地域社会に有為な人材を多く輩出しており、それが地域貢献にも結びつくなど「地域に開かれた大学として、地域社会の発展に貢献する」という教育理念を体現する結果が、同大学の出口の部分でしっかり現れていることが確認できた。

青森公立大学は、決して大きい規模ではないが、大規模大学では対応が難しい、同大学ならではの「痒い所に手が届く」就職支援で学生に寄りそった活動を行っている。同大学職員は、「今後は地元企業やそこで働く同窓生とより強いつながりを作っていくとともに、高い就職率を維持しながらも就職先企業とのミスマッチを防げるような仕組みを考えていきたい。それが送り出す側の責任である。」と強調していた。今回の取材を通して、改めて青森地域において同大学が果たす役割の大きさを実感した。　（総務部 総務企画課　宮崎　祐樹）

玉川大学
―― 学生の主体的な学びを目指して

玉川大学は、「全人教育」を教育理念の中心に据え、「人間形成には真・善・美・聖・健・富の6つの価値を調和的に創造すること」を教育の理想としている。この6つの価値を一人ひとりが見出し、しっかりと身につけることができるよう、具体的な「12の教育信条」を掲げ、理念の実現に向けた教育研究活動を展開している。

当該大学では、こうした理念の実現に向け、学生の主体的な学びとその活性化を図る取り組みを重視しており、今回はそのいくつかを紹介したい。

はじめに、「履修主義」から「修得主義」への転換を図る過程で、半期の履修登録単位数を16単位に設定したCAP制を導入したことについてである（成績優秀者には18単位履修制度も存在する）。これは、大学での学修は授業とその予習・復習から成るとの考え方や大学設置基準に定める単位制度の考え方に沿って、そこから1週間の授業を中心に必要となる学修時間を考え、設定したものである。この一見少ないようにも感じる半期16単位までという履修登録単位数の枠組みを構築したことで、学生が単位取得を目的にいたずらに多くの科目を履修するのではなく、予習・復習を含めて1つ1つの科目をきちんと学ぶことができ、各回の講義をしっかりと吸収したうえで次の段階に進むことが可能となっている。

また、学生に一層有益な教育を提供できるよう、教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善を目的としたFD活動についても力を入れている。なかでも授業において全学的にアクティブ・ラーニングを取り入れて推進していくという観点からは、全教員を対象にワークショップや事例報告会をFDの一環として開催しており、多くの教員が学生の学修を促進させるために何ができるのかということを熱心に考えながら参加することで能力開発に努めている。結果として、アクティブ・ラーニングを取り入れた授業は増加しており、学生の主体的な学びの一助になっている。

次に、こうした活動を支えている施設の一つに「大学教育棟　2014」がある。この建物は、キャンパスに点在していた図書館、講義室、研究室及び大学事務室の機能を1か所に集約するとともに、その機能を拡充したものである。「教育学術情報図書館」では、1、2階に開架図書や学修個室、3、4階にアクティブ・ラーニングを主眼としたラーニング・コモンズを配しており、各学生が所蔵図書に触れながら学びを進めたうえで、グループ学修等を通して一層深められるような場が整えられている。その中には、国内最大を誇る自動書庫もあり、図書をICタグで管理し、自動書庫からのスピーディな貸出体制等を構築することで、学生の情報収集に役立っている。ラーニング・コモンズには、グループ学修ができるブースが様々な形態で設置されており、その時々で学生にあった学びのスタイルを選択できる環境となっている。訪問時にも、ファミレスなどにみられるボックスシート型（4人掛け）のグループ学修席をはじめとして、多くの学生がホワイトボード等も使いながら、グループワークやディスカッションを展開している姿が見受けられ、学修スペースが埋め尽くされている光景は、非常に活気を帯びていた。また、ラーニング・コモンズには、サポート・デスクが設けられており、学修支援を行うために専門の教員が常駐し、大学院生のTAを配置することで、質問や相談ができる環境になっている。この他、当該施設には、発表やガイダンスなどが開催できるアカデミック・スクエアやガラス張りのカンファレンスルーム等もあり、用途に応じて使い分けができる空間となっている。

このように、玉川大学では、教育面と施設面から学生の学修をいかに実りあるものとしていくかということを考え取組みを行ってきている。紙面の関係上紹介はできないが、上記の取組み以外にも、学生ポートフォリオの導入、成績評価の方針を明確化することを目的としたルーブリックの導入推進及び併設校を対象とした高大学修システムの構築などにも力を入れており、こうした様々な活動の積み重ねが玉川大学のこれからを創っていくのである。

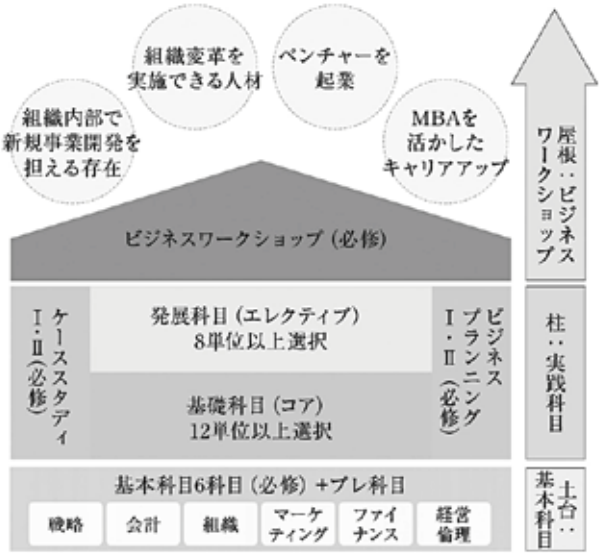
（総務部 総務企画課　宮崎　祐樹）

主体的な学びの場「大学教育棟 2014」（右）

小樽商科大学大学院商学研究科 アントレプレナーシップ専攻 —— 変革の実践力を高めるビジネススクール

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（通称、小樽商科大学ビジネススクール:OBS）は、2004年に開設された北海道・東北地方唯一の通学制MBA（Master of Business Administration）「経営管理修士（専門職）」を授与する大学院である。専攻名にある「アントレプレナーシップ」を、新規事業開発や既存組織の改革など広く「革新」ととらえ、OBSでは北海道地域の産業と経済の活性化に挑むビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの育成を目指している。

そのカリキュラムは、経営管理に関わる知識・スキルを積み上げ式に修得できるよう設計され、「家」に例えて説明されている。それは、MBAホルダーとして必須となる基礎知識を身につける「基本科目」を土台とし、「ケーススタディ」及び「ビジネスプランニング」の2つの大黒柱（「実践科目」）が、MBA課程の総仕上げとなる「ビジネスワークショップ」という屋根を支える構造となっている。そして、2本の大黒柱には、「経営戦略」、「組織経営」、「アカウンティング」等の専門性を軸とした9分野及び「ベンチャー経営」、「地域経済・経営」の2領域別科目群が、「基礎科目」、「発展科目」という補強材となって開講され、カリキュラム全体を強固なものとしている。また、学びを現場で活用できるようトレーニングや実践性を重視した体系的なプログラムとなっている。



カリキュラムの基本設計を家にたとえると

今回、OBSならではの取組の中から、「ノースウェスタン大学集中講義」と「修了生の教育参加」について、それぞれ説明することとしたい。

「ノースウェスタン大学集中講義」は、あらゆるビジネスに通じるマネジメントについて総合的に学習する「発展科目」の一つである。その名の通り、ビジネス教育の世界的なトップスクールとして名高いノースウェスタン大学において、同大学の教員による講義を受講するとともに、アメリカを代表する企業のトップマネジメントから直接話を聴く、最先端の理論と実践を学ぶ集中講義である。講義受講・企業訪問の合間に、受講者はグループワークにも取り組まねばならず、初日に設定されたテーマについてグループ討議を重ね、最終日にそれぞれ発表し、同大学教員の講評を得るという濃密な授業でもある。この授業は、OBSが目指す人材育成に不可欠な多様な考え方に触れ、地域振興の一要因となり得る人的ネットワークの構築・拡大やグローバルな感覚の修得に大きく寄与しているといっても過言ではない。毎年多くのOBS生（時には修了生も）が参加し、国内の他のビジネススクール生から参加希望が寄せられることからも、その授業内容の充実度、受講者の満足度が伝わってくる。

次に、OBSが修了生とのつながりの場としてさらに進化しようとしている取組が「修了生の教育参加」である。例えば、より知識を広げる科目（「実践科目」、「発展科目」）の一部に、修了生を講師として関与させている。在学時の成績及び選定基準に基づいて審査した後、講師として採用された修了生は、担当教員との綿密な打ち合わせのもと、チーム・ティーチングの一員としてインストラクター的立場から授業に関わっている。このように、教員によるアカデミックなアプローチと修了生による現場での実践者としてのアプローチが、学生にとって現実感のある学びへと発展している。また、修了生がケース教材の開発等に関わる取組にもつながっており、より実践的な教育を提供するプログラムとしてますます充実している。そして、OBS自体が、修了生と在学生が交流する場、相互学習の機会となっているといってもよいのではないだろうか。

以上、一部の取組しか紹介できなかったが、OBSは、北海道において「革新」に立ち向かう開拓者のリーダー・イノベーターを育成するため、新しい挑戦、実践を続けている。その姿勢が「革新」そのものであり、その精神を受け継ぐMBAホルダーを輩出し続けていくことだろう。

（総務部 部長　土居　希久）

2019年度短期大学シンポジウムの開催

（2019（令和元）年9月6日（金）　TKP市ヶ谷カンファレンスセンター）

山越 咲絵子　評価事業部 評価第1課

2019（令和元）年9月6日、TKP市ヶ谷カンファレンスセンター（東京都新宿区）において、「短期大学の教学IR−教育の質保証のために−」をテーマとして、全国の短期大学及び大学関係者を対象に2019年度短期大学シンポジウムを開催した。

シンポジウム冒頭には、シンポジウム企画運営分科会主査の吉山尚裕氏（大分県立芸術文化短期大学教授）より、開会挨拶として、今回のシンポジウムは①近年注目される教学IRが教育の質保証にどのように役立つのか、②どのようなデータをどのように活用すれば実のある教学IRとなるのか、③規模が小さく、教職員数も限られるなかで短期大学はどのような組織づくりをすればよいのか、という3点について、登壇者の事例報告やパネルディスカッションを通じて学ぶことを目的として開催したものであることが説明された。

本シンポジウムでは、まず、本協会の工藤潤事務局長より、「教学IRと内部質保証」と題して、内部質保証システムの構築と教学IRの連関について講演が行われた。続いて、小西孝史氏（富山短期大学准教授）より、「短期大学の教学IRの取組−大学教育再生加速プログラムから−」と題して、富山短期大学において行っている学生の学習成果を可視化するためのさまざまな取組みについて事例報告をいただいた後に、白石哲也氏（山形大学准教授、前・清泉女子大学）より、「清泉女子大学の教学IR−短期大学への示唆−」と題して、清泉女子大学におけるIRの構築方法に関する事例報告をいただいた。

その後、本協会短期大学評価委員会委員長の鬼頭宏氏（静岡県立大学・静岡県立大学短期大学部学長）の進行により、「短期大学の教学IR−どう取り組むべきか?」というテーマでパネルディスカッションが行われた。冒頭には、岡田佐織氏（東京工業大学准教授）より、短期大学の課題として、少人数で幅広い業務に当たらなくてはいけない点や、学生との距離が近いからこそIRの価値・意義が学内で理解されにくい点、学習成果が就職率や資格取得率で代替されがちであるといった点が挙げられる一方で、これらの課題はIRを行ううえで、部門間の連携がとりやすい、学生個人の事例をもとに関係者が議論しやすい、育成する人材像に共通イメージを抱きやすいといった強みに変えることが出来るということが示された。その後フロアのシンポジウム参加者も交えて意見交換が行われ、フロアからは、主にIRを担う体制をどのように構築すべきか、そして、実際IRではどのようなデータを集め、どのように活用しているのかという点について質問が寄せられた。体制の構築については、教学IRと経営に関するIRではそれを担う人材に求められる専門性が異なることから、大学の抱える課題や、大学の規模に応じて最適な方法を探る必要があることが工藤事務局長及び岡田氏より示され、小西氏及び白石氏からは、データの収集・活用について具体的な事例が紹介され、何を改善したいのか、どのように改善していきたいのかという目的を明確にすることが重要であるとの考えが示された。

シンポジウムの最後には、閉会挨拶として、シンポジウム企画運営分科会委員の中村浩二氏（株式会社進研アド『Between』編集長）より、①教育の質向上、②教育の質保証、③教育のブランド向上の3つをつなぐことがIRの役割であるという総括をもって、本シンポジウムは盛況の内に幕を閉じた。

本シンポジウムの参加者のアンケートにおいて、「データの活用方法や現状を踏まえたIRの機能の方法が段階的に説明されていたのでわかりやすかった」「自学の課題を自ら発見して解決につなげることの重要性を再認識することができ、大変参考になった」との好意的な意見が多数寄せられた。ご登壇の先生方ならびに参加者の皆様に厚く御礼申し上げたい。

なお、本シンポジウムの報告書は本協会ホームページ「イベント」において公開している。

令和元年度大学評価研究所大会の開催

(2019(令和元)年12月1日　於･ホテルグランドパレス)

松坂　顕範　評価研究部 企画・調査研究課課長

「学習成果の可視化」という言葉がキーワードとなって久しいが、これに俟つまでもなく、今日の大学は様々な意味で大学教育等のアウトカムを明らかにし、その有効性を示すことが求められている。学習成果等の重視は、認証評価にも及んでいるところであり、専門分野別の認証評価では「学修の成果に関すること」が法定の評価事項となっている。本協会はかねてより、大学ごとの「達成度」を重視する評価を行ってきた。すなわち、大学が掲げる理念・目的を重視し、その達成に向けて大学がどのような努力を払っているか、それがどの程度達成されているかという観点から評価(達成度評価)を行ってきた。もっともこれは、一元的にアウトカムに着目するものではなく、プロセス面などにも目を向けつつ個々の大学に応じた評価を行うものだが、上に見た状況にあって、改めてそのあり方を問い直し、今後のシステム、評価手法等を考え直すことは、なおざりならない課題である。

このような課題をうけ、大学評価研究所では「達成度評価のあり方に関する調査研究部会」を設置し新たな調査研究をスタートさせた。そして、昨年12月1日(日)に開いた同研究所の本年度大会のテーマとして「達成度評価の行方 ―その可能性を探る―」を設定し、調査研究のキックオフイベントとした。

大会では、まず、本研究所の金子元久一般研究員(筑波大学)による基調講演をもって議論の手掛かりを得た。これに続き、川嶋太津夫一般研究員(大阪大学)、そして研究所外からご登壇賜った関口正司九州大学名誉教授による論点提起を受けた後、早田幸政一般研究員(中央大学)をモデレーターとするパネルディスカッションへと展開させ、様々な議論へとつなげた。大学教育の達成度、有効性といったとき、とりわけ問題となるのは学習成果であり、その扱いをいかにするかが関心対象となる。また学習成果というものが如実に語るように、それは単に認証評価といった外部質保証の問題ではなく、大学の内部質保証の問題でもある。大会では、「ルーブリックは万能か」という問いなど大学における取り組みを含めて議論が展開され、各大学においては、学生の学習内容がどのような知識能力を形成するものなのか改めて言語化する必要があること、そして測定手法の選択にあっても学生に期待する資質・能力との関係で説得性をもって説明できることが肝要であるなどの考えが示された。本協会の評価は、こうした大学の取り組みを前提に、内部質保証向上ひいては学生の学びの向上へとつながるものでなければならないが、同時に学位の等価性を国際レベルで証明できるものである必要がある。そのため大会では、学位の相互承認に係る地域規約の締結といった動向にも話題が及んだ。また、達成度評価のあり方を問うという意味で、今回の大会では国立大学法人評価との対照も試みられた。そこでは、各大学の強みや個性の伸長につなげることに本協会の評価のあり方を見出す見解が示され、改めて本協会の評価が負った意味を考えることになった。

このように、様々な観点から議論がなされ、一定の結論を得るというよりは課題の輪郭を描き出すのが今回の大会であったといえる。このことは、大学評価研究所として今後調査研究を展開していく意義をも示唆する。調査研究は次年度以降本格的に実施される予定だが、段階を追って調査研究を進め、その最終的な成果は本協会の行う評価の充実や会員校をはじめとした大学関係者の利益にもなるよう、本協会として図っていきたい。

最後になったが、本大会にご参加くださった方々に改めて感謝を申し上げたい。本協会は今後もこのような機会を適宜設定し、会員校の皆様方のお役に立つよう努力する考えである。

ブックレビュー

吉田武男　企画
徳永保　　編著
『現代の教育改革』

（ミネルヴァ書房）
2019年7月30日 216頁　2,600円+税

本書は1980年代後半から現在までに実施された教育改革について、教育行政官の視点からまとめられたものである。教職課程向けのテキスト選集の別巻であるが、教職課程で学ぶ学生のみならず、学校、教育委員会等で教育や実務に携わっている学校教育関係者をも主たる読者として想定して書かれており、この一冊で現代の教育改革の全容を把握することができる。

四部構成の各部の内容は、第I部が現代の教育改革の特徴とその枠組み、第II、III部が現代の教育改革の動向とその主要テーマ、第IV部が今後の教育改革の課題である。臨時教育審議会、教育改革国民会議、教育再生会議、教育再生実行会議などの提言、中央教育審議会、大学審議会の答申と文部省・文部科学省の創意による制度改革や政策などに焦点を当て、政策分野ごとに改革の変遷とそれぞれの改革の趣旨・内容を解説し、論評が加えられている。

息つく間もなく次々と新たな改革がなされ、加えてそれらの間隔が次第に短くなっているという感覚は、今日の学校関係者が共通して持っているのではないだろうか。本書を読むと、こうした「不断の」改革をしなくてはならない仕組みがいかにして出来上がってきたのかがわかる。さらに、世界の人口増加と高齢化、地球温暖化、グローバル化の進展、国家観や帰属意識の変化、先進国と中進国を通じた所得格差と不平等の拡大など、今後の社会と環境の変化の動向を考えると、今後もこうした動きが加速するのは必至であることが予想できる。

学校教育は社会システムであり、「一定の社会的資源が投入されるからには効果的でしかも効率的であることが求められる。仮に、社会的な集団やそれへの帰属の在り方、コミュニケーションの形態などが変化し、教員・学習者間の人格的接触と学習者集団を通じた学習が効果的で効率的でないことになれば、学校教育はより効果的・効率的な学習形態に変化していかなければならないし、それが困難であれば学校教育という社会システム自体が消滅することも予想される」と編者は述べている。教育行政官の視点としては当然であろう。来し方を振り返り、未来を見つめる。次々と押し寄せる改革に呆然とする今日この頃、教育改革の流れを俯瞰するために必読の書である。

宮崎 あかね　日本女子大学 理学部 教授

高等教育のあり方研究会
教育プログラム評価のあり方に関する調査研究部会　編
『教育プログラム評価ハンドブック』

（大学基準協会）
2019年9月5日 142頁　2,300円+税

国が行う政策にせよ、個々の大学の施策にせよ、大学の教育課程には毎年のようにいくつもの改善がなされる。しかしながら、改善を結論した議論の過程で指摘された問題には確かに重要だと思えるものもある一方、解決に向け多大な資源を割くに値しないように思える些事から、問題の実在自体が疑わしいものまで様々である。このようになる一因として、組織が問題を同定するために行う評価のありように問題があることが挙げられるのではないかと評者は考えている。

本書の主題は、大学における内部質保証を有効に機能させることを目的として、大学が自らの責任のもと行う教育プログラムの評価に関するガイドラインを示すことにある。本書にいう教育プログラムとは、教育目標を達成するためのカリキュラムと、カリキュラムを支える教育システムを含めた概念である。本書では、第1章で教育プログラムの評価の目的と意義が整理され、第2章ではアンケート調査の結果と国際動向の整理をもとに現状と課題が紹介される。第3章では教育プログラムの評価を質保証と繋げて展開することを念頭に、評価対象となる基本項目、外部評価と学生参加、IR機能、評価の実質化に向けた留意点が説明されている。

評者が本誌No.61でレビューした『学習成果ハンドブック』（大学基準協会）と同じく本書にも事例がコラムとして掲載されている。そのなかで構成員の主体的関与を引き出せている事例③は、第3章で指摘されていた構成員参加型の評価体制を構築する重要性に関する具体例として大変勉強になった。この事例では、全学統一で単純に指標等を定めるのではなく、構成員にそのつど生じた問題意識に沿ってIR部門が情報を提供する。そして、その情報をもとに、構成員が議論・合意しながら教育改善を実施しているという。事例の大学では、解決すべき重要な問題が適切に発見されるとともに、問題について事実が検証されているように思えたことから、教育プログラムの評価が意義ある教育改善に結果しているのであろうと実に感心させられた。

評者は現場の一教員であることからこのようなことが勉強になったわけだが、本書には教育プログラムの評価を改善するためのヒントがほかにも随所にみられる。したがって、立ち位置が違う人にはまた別のことが勉強になると思う。気になった方はぜひ手に取ってみてほしい。

林 祐司　首都大学東京 大学教育センター 教授

基準協会コラム

創設期におけるアクレディテーションの導入過程とその後の軌跡

認証評価が第3サイクルを迎えて、これまでの評価の実績から、大学基準協会（以下、「本協会」といいます。）は大学の評価機関であるということが社会的にも認知されるようになってきました。これにより、本協会のことをこれまでご存じなかった方々からも多くの興味・関心が寄せられるようになりましたが、その際、本協会の名称について、評価機関であるにもかかわらず、なぜ「大学基準」の協会なのかというご質問をよくいただきます。今回のコラムでは、このようなご質問への回答の一つとして、本協会の名称の由来を手がかりに、1947年にアメリカのアクレディテーション団体をモデルに設立された本協会が、アクレディテーションという概念をどのように取り入れ、また我が国の教育制度に即してそれをいかに展開させてきたのかについて、その一端をご紹介したいと思います。

まずは、本協会の名称の由来について見ていくことにしましょう。『大学基準協会十年史』（1957年6月、94頁）によれば、本協会の創設にあたった大学設立基準設定連合協議会において本協会の定款を検討した際のこととして、「協会の名称については、連合協議会において、アクレディテーション・アッソシエーションが大学基準適用協会と通訳されたので、定款の最初の草案等にもこの名称がそのまま用いられてい」ましたが、「大学基準を改善し、これを適用して大学の質的内容を判定する仕事を行ってゆくのであるから大学基準協会（中略）と名付けること」になったとされています。こうして、本協会創設時においては、アクレディテーションを「基準適用」と訳していたこと、また、基準の適用に際し、大学基準の継続的な改善を重要な任務として捉えられていたことから、「大学基準協会」という名称が相応しいとされたのです。

ところが、この「基準適用」という訳語は、その後まもなくして改められることになります。会員相互資格審査の実施にあたって刊行された『適格判定について』（1951年11月、2頁、4頁）において次のような記述があります。すなわち、「アクレディテーションという言葉は初め『基準適用』と訳されていたが、内容に相応しくない感もあるので、今後『適格判定』という言葉を採用することにした」として、「大学基準に適合する大学の連合体が、新たにその構成員になろうとする大学が果して大学基準に適合しているかどうかを判定する過程を適格判定（アクレディテーション）という」とされているのです。このような出来事は、本協会の創設期において、戦後新たに取り入れられたアクレディテーションという概念を理解することの難しさを示すものでした。

そして、時代は進み、1991年の大学設置基準の大綱化と自己点検・評価の導入により、大学に対する第三者評価の実施の気運が高まり、ご承知の通り、2004年からは認証評価制度が導入され、本協会も認証評価機関としての活動を開始することになりました。こうした経緯があり、近年ではアクレディテーションの訳語として「認証評価」を充てたものを見かけるようになりました。しかし、文部科学大臣が認証した評価機関による評価である当該制度は、あくまで各大学に対する評価の実施のみを法令化したものであり、基準に適合しているか否かを判定することまでを求めたものではありませんでした。本協会では、評価に際し、実質的には適格判定を行ってきましたが、制度面において、先に述べたような本協会が考えるアクレディテーションを十分に実施できているとは言えない状況に、長年懸念の声が挙がっていました。

こうした中で、本協会は、「認証評価制度の今後の在り方について－認証評価の効果的・効率的運用に向けて－（提案）」（2018年3月、1頁）において、「現在の認証評価制度では、大学には認証評価を受けることだけが義務づけられており、認証評価を受けた結果については特に規定されていない。そのため、認証評価結果が法的根拠をもって大学の改善につなげられるものとなっていない」と述べました。その後、2019年7月に学校教育法が改正され、2020年度の認証評価より、評価基準に適合しているか否かの認定が認証評価機関に義務づけられることになりました。これにより、認証評価において実施してきた本協会のアクレディテーションが、ようやく法的根拠をもつようになったのです。

以上にみてきたように、本協会は、アメリカで誕生したアクレディテーションという質保証の概念及びその諸活動を、我が国の教育制度の下で可能な限り忠実に取り入れようと努めてきました。そして、こうした歴史は、会員大学が自らの手で自らの教育研究活動をより良くしていこうと絶えず努力してきたことの軌跡でもあります。この姿勢は創設時と変わることなく今もなお受け継がれているのです。

注：上記引用箇所の一部については、旧字体を新字体に変えるとともに、歴史的仮名遣いを現代仮名遣いに変えて記載しています。また、会員大学におかれましては、本協会ホームページより、上記の資料を閲覧することが可能です。

（総務部総務課　藻利 大地）

大学基準協会ニュース

刊行物のご紹介

このたび『大学評価研究』第18号（大学評価研究所開設記念号）及び『大学職員論叢』第８号を刊行いたしました。ぜひご一読ください。

◆『大学評価研究』第18号

論説
我が国の国際競争力復活と地方創生に向けた高等教育機関の役割　山崎　光悦

寄稿論文　特集テーマ：「高大接続 ―大学質保証の観点から―」
高大接続システムの構築と大学入試センターの役割　荒井　克弘
高大接続における入試のあり方　田中　耕治
高大接続改革におけるeポートフォリオの活用について　尾木　義久
大学入試における民間試験導入について　吉田　研作
「高大接続改革」に向けての本校の進路指導の取組　吉田　寿美
研究大学の高大接続　英国オックスフォード大学の訪問調査から　濱中　淳子
「高大接続」改革が大学評価に何をもたらすのか　田代　守

調査研究報告
マレーシアにおける高等教育質保証
―MQAとマレーシア高等教育機関の訪問調査報告―　工藤　潤・早田　幸政・原　和世

◆『大学職員論叢』第8号

巻頭言
大学職員論のこれまでとこれから　山本　眞一

寄稿　特集「教職協働ーこれまでとこれからー」
昭和女子大学　関西大学　上智学院
日本赤十字秋田看護大学　芝浦工業大学

投稿論文
ビッグデータを活用した大学IRの成果概要報告と考察　野村　一樹

書評
大学事務組織研究会（編）『大学事務職員の履歴書』　金田　淳一
中井俊樹編著『大学SD講座 1 大学の組織と運営』　大工原　孝

SDレポート
大学職員サポートセンターの活動とこれから　小日向　允
次代の大学創造を担う人材養成 ～大学コンソーシアム京都の取組～　吉貞　正流

内部質保証と大学職員
立命館大学における内部質保証の推進に向けた実践
―事業計画課職員の視点から―　金剛　理恵

2018（平成30）年度　大学基準協会 研修修了者の声

※刊行物の購入手続きは本協会ホームページをご覧ください。

「じゅあ」の原稿募集及び取材について

◆募集する原稿のテーマ
①「大学時論」…広く大学論、教育論に関わるもの（900～1800字程度）・毎号1篇
②「会員の広場」…大学の取組みの紹介や高等教育に関する諸問題への意見等（900字程度）・毎号数篇

◆投稿規定
※投稿資格は広く高等教育にご関係の方。原稿のほか、氏名、所属、職名、連絡先を添え、Eメールを本協会広報担当宛 somu-kikaku@juaa.or.jp へお送りください。投稿は随時受け付けております。
※採否は広報委員会にて決定し、採用された方には本協会内規により薄謝を呈します。

◆取材対象校の募集について
大学の教育研究活動や運営、そして改革に役立つ事例をご紹介いただける正会員・賛助会員の大学に「じゅあ」が取材にお伺いします。取材を希望される場合には、お気軽に本協会総務部総務企画課（TEL：03-5228-2020／E-mail：somu-kikaku@juaa.or.jp）までご連絡ください。

大学基準協会の研修員制度について

本協会では、正会員大学の職員の皆様に認証評価の一連のプロセスを経験していただく研修員制度を設けています。研修期間中は、認証評価の実務に携わるだけでなく、高等教育に係る本協会内外の研修等にご参加いただけます。

研修期間は4月1日から1年間で、3年間まで延長可能です。高等教育の質保証等について広く研鑽を積む機会としてご活用下さい。お問合せは本協会総務部総務課（TEL：03-5228-2020　E-mail：jinji@juaa.or.jp）まで。

企画:広報委員会

委員長　田中　優子（法政大学）
委　員　小出和代（東京都立晴海総合高等学校）、小林浩（リクルート『カレッジマネジメント』）、髙作正博（関西大学）、德永保（帝京大学）、林祐司（首都大学東京）、宮崎あかね（日本女子大学）、工藤潤（大学基準協会）

「じゅあ」は、会員大学の専任教員・課長職以上の方々及び関係方面にお配りしています。送付部数に変更のある場合は事務局までご連絡下さい。また、会員大学におかれましては、「会員情報登録システム」からも送付部数の変更が可能となっております。なお、「じゅあ」は本協会ホームページからダウンロードできます。

編集後記

新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けて、様々な活動が中止・延期されている。その自粛の波は大学にも及び、関係者の苦渋の決断の結果、卒業式の中止、各種イベントの中止・延期、教授会や委員会等の中止などが相次いだ。大学基準協会も、予定されていた「学長セミナー」、大学評価研究所「公開研究会」を延期し、各種委員会も開催中止の措置をとった。この「自粛期間」はいつまで続くのだろうか。こうした自粛が続けば、大学の教育研究活動にも多大な影響が出てくることは必至だ。この状況をいかに乗り切るか、まさに大学の危機管理が問われている。各大学には、是非ともこの難局を乗り切っていただきたい。（工藤　潤）