

大学基準協会

大学の内部質保証システムの構築が基盤

工藤 潤 財団法人大学基準協会 大学評価・研究部 部長

大学基準協会とは

大学基準協会（以下、本協会という。）は、1947年、アメリカのアクレディテーション機関をモデルに設立された自立的な団体である。本協会は、1951年から会員になるための資格審査を通じて大学・学部の評価、いわゆる「適格判定」に着手し、この「適格判定」を約45年間にわたり実施してきた。1996年からは、現在の評価システムの原型となっている、自己点検・評価を基礎とする新たな大学評価システムを構築して、これまで合計416の国・公・私立大学の評価にあたってきた。

2004年には認証評価制度が施行され、わが国のすべての大学は認証評価機関の評価を受けることを法的に義務付けられたが、本協会は、認証評価制度がスタートしたその年に、それまで実施してきた大学評価システムが認められて、わが国で最初の認証評価機関として文部科学大臣に認証された。以来、本協会は、4回の認証評価結果を公表してきた。これまでの大学評価および認証評価実績を示すと以下の通りである。（なお、1996年度から2003年度までは正会員になるための加盟判定審査と正会員に対して行われる相互評価の2つのシステムを設けて大学評価を実施していたが、右表はその区別をせず両システムの合計を設置形態別に示したものである。）

ところで、この認証評価は、「事前規制型から事後チェック型」へと移行させようという規制改革の流れの中で、大学の質保証のための新たなシステムの構築を目指して作られた制度である。換言すれば、認証評価制度は、「事後チェック」段階での質保証装置として有効に機能させることで、わが国大学の教育研究の質的向上を図りその一層の活性化を図ることを期待されて導入されたのである。

本稿では、これまで実施した本協会の大学評価（認証評価）から、質保証の原点ともいべき大学の自己点検・評価の状況を概観した上で、内部質保証システムとしての自己点検・評価の実質化に向けた方策を考えてみたい。

表1 認証評価以前の本協会の大学評価実績

年度	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	計
国立	2	3	3	3	6	4	1	0	22
公立	1	2	3	2	5	4	1	6	24
私立	37	19	23	14	22	29	29	36	209
計	40	24	29	19	33	37	31	42	255

表2 過去4年間の本協会の認証評価実績

年度	2004	2005	2006	2007	計
国立	0	1	0	0	1
公立	6	5	3	5	19
私立	28(1)	19	44	49	140(1)
計	34(1)	25	47	54	160(1)

※2004年度私立と計の「(1)」は、認証評価ではなく相互評価を受けた大学数を外数で示したものである。

大学の主体的意欲に課題あり

本協会の評価プロセスは以下の図1の通りである。

この評価プロセスにおいて最も重要なのは、各大学が行う自己点検・評価である。この自己点検・評価がうまく機能することが認証評価制度の有効性を高めること的前提条件となる。昨年9月に中央教育審議会学士課程教育の在り方に関する小委員会が公表した「学士課程教育の再構築に向けて（審議経過報告）」においてもこの点に言及している。

ところが、これまで大学評価（認証評価）を申請してきた大学の自己点検・評価報告書からは、自己点検・評価が有効に機能していることを窺わせるものは必ずしも多くない。認証評価制度が施行されて、各大学に対して認証評価機関の評価を受けることを法的に義務付けたが、大学はこの法的義務を果たすことのみを奔走し、肝心の自己点検・評価結果を改善に結び付けようとする主体的意欲が必ずしも見受けられないのである。認証評価制度導入以前からこうした現象は見られ

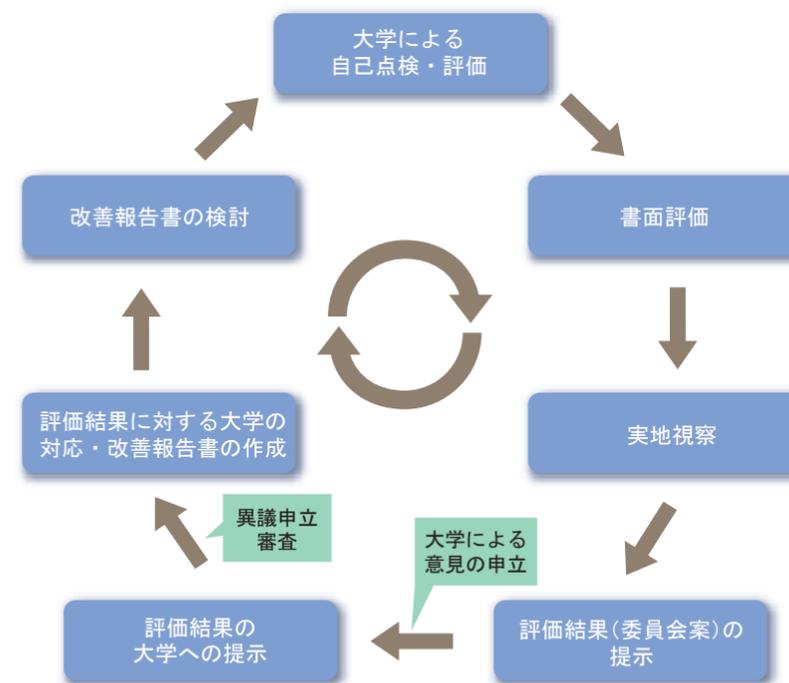
たが、認証評価制度が導入され、年が経つにつれてその傾向が顕著になっているように思われる。

具体的に挙げると、一つ目は、教育研究にかかる到達目標の内容や設定の仕方の問題である。本協会の要請する自己点検・評価では、評価項目毎に到達目標を立てさせ、その到達目標との関連で自己点検・評価の実施を求めている。しかしながら、到達目標と大学が掲げる使命・目的との関連性が明確でない、到達目標と教育・研究活動が論理的に結び付いていないという大学が多く見られる。また、評価にかかる資料の提出の1~2ヵ月前に、事務局で自己点検・評価報告書（草案）に対する形式的要件のチェックを行うが、その際に到達目標の記載がないことを指摘すると、5日後には到達目標が「作文」されてくる。本来であれば、到達目標が予め設定されてその目標の実現に向けて教育研究活動が展開されるはずだが、まさに本末転倒である。

二つ目は、自己点検・評価の実効性の問題である。本協会は、各大学が自律的に改善・改革に取り組める評価を目指して、自己点検・評価では各評価項目にお

いて、現状を把握し、それを分析・評価して問題点や長所を洗い出し、問題点についてはその改善策を、長所についてはさらに伸張させるための方策を導き出すよう求めている。しかしながら、問題点を洗い出してもその改善策まで具体的に導き出している大学は必ずしも多くない。例えば、自己点検・評価報告書の改善策を記述する項目のところで、「~こうした問題点を是正する必要がある。」または「~については改善する必要がある。」というような表現に留まっているケースが多い。どのように改善していくのか、その手順・方法を明確にしていかなければ、真に有効な自己点検・評価が行われた

図1 大学評価プロセス



とは言い難いのである。

自己点検・評価の実施が規定された1991年の大学設置基準の大綱化からすでに17年を経過しようとしているが、わが国の大学の自己点検・評価は充実していると必ずしも言える状況にない。つまり、大学の内部質保証システムが十全に機能していないのである。各大学は、質保証の第一義的責任は大学にあることを自覚し、まずは自己点検・評価を有効に機能させていくことを強く認識する必要がある。

自己点検・評価を実質化させる3つの提案

では、自己点検・評価を実質化させていくためにはどうすべきか。ここで以下の3点を提案したい。

第一に、自己点検・評価のための組織構造を明確化するということである。

まず、その前提として、自己点検・評価を実施するにあたっては、学長などの大学執行部の強力なリーダーシップが必要である。こうしたリーダーシップのもと、自己点検・評価に対する学内構成員の共通理解を図っていく必要がある。なぜ、自己点検・評価が必要なのか、なぜ、外部から評価されなければならないのか、こうしたところから出発する大学は意外に多いのが現状である。

そして、自己点検・評価を行うために必要な組織を学内に構成していくことになるが、ここでは、自己点検・評価の中心となる委員会、例えば自己点検・評価委員会を立ち上げて、そこに学長など大学のトップにあたる人を責任者に据えること、具体的に評価を実施していく作業部会を設置すること、自己点検・評価を総体的にサポートする事務組織を設置すること等が必要である。同時に、各組織の役割と責任を明確にしておくことは極めて重要な点である。こうした組織には、客観的かつ公正に評価を行う人員を配置することが重要で、そこに配置される者は、「評価者」とであるという自覚を持たなければならない。

第二に、使命・目的・到達目標などを体系的かつ明確に設定することである。

先般の大学設置基準及び大学院設置基準の改正により、大学および大学院は、「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表するものとする。」と規定されていることもあり、おそらく各大学では目的等を設定し明示しているものと思われる。そこでこうした目的をうまく到達目標に具体化していくことが重要であり、到達目標の設定にあたっては、達成の検証を可能とするように設定すること、つまり到達目標には期待される成果を明確に盛り込むことが求められる。そして、到達目標の達成度を測るための定量的または定性的な評価指標を多角的に設定し、こうした評価指標の各データを集積してこれを自己点検・評価に活用していくことが重要である。

第三に、自己点検・評価結果を活用するためのシステムを構築することである。

そのために、自己点検・評価を大学の改善システム(PDCAサイクル)に組み入れることが重要で、自己点検・評価を通じて学内での議論を活発化させ改善策を導き出すことが必要である。

ところで、自己点検・評価作業は膨大であり、多大な労力を伴うものである。おそらく、自己点検・評価報告書をまとめ上げ、評価機関に提出して「晴れやかな気持ち」になってそれで終わってしまう大学も少なくはないのではないかと。しかし、重要なのは自己点検・評価結果を改善に結び付けていくことで、自己点検・評価の結果、導かれた問題点に対する改善策については、理事会などの管理者側と協議し、直ちに実行に移していく必要がある、そのための道筋を予めつけておくことも大切である。また、自己点検・評価報告書の内容については、大学の構成員に周知することも考慮すべき点である。

英国の内部質保証システムに学ぶ

ここで、英国の大学の内部質保証システムの事例を紹介したい。英国のほとんどの大学には、内部質保証システムが構築されているといっても過言ではない。それぞれの大学には、アカデミック・オフィス(Academic Office)の名称で、学内の質保証を掌る部

局が設置されている。大学の規模にもよるが、その部局にはアカデミック・スタッフを含む専任スタッフが相当数配置されている大学も多い。筆者が本年1月に訪問したバーミンガム大学も10名弱のスタッフが、アカデミック・オフィスに配置されていた。

バーミンガム大学では、内部質保証システムとして、「質保証・質向上統合システム(Birmingham Integrated Quality Assurance and Enhancement System(BIQAES))」を構築している。このシステムは、①School Quality Review (SQR)、②Programme Review、③Key Processes and Documentation checklists、④Specific Checks、⑤Thematic Review、⑥Meetings of the Quality Assurance and Enhancement Committeeの6つのプログラムから構成されている。この6つのプログラムのうち、①School Quality Review (SQR)について具体的に解説すると、このSQRは、学内に評価チーム(学外者も参画する)を設置して、各学部または大学院研究科(school)の評価を6年周期で実施するというものである。SQRでは、各学部・大学院研究科が作成した自己評価報告書を基に、当該学部・大学院に構築されている教育の質を維持・向上させるメカニズムの有効性を検証する。また、英国では、すべての大学は6年毎に高等教育質保証機構(QAA)の評価を受けることが求められているが、SQRでは、上記学内評価チームをQAAと見立てて、QAAが設定する実施規範などの適合状況等についても検証することとしている。

この他、5年毎に教育プログラムの内容の検証を行う「Programme Review」、毎年学部長や研究科長がそれぞれの教育内容・方法等について様々な角度からチェックする「Key Processes and Documentation checklists」、SQRで重大な問題が発覚した場合にさらに掘り下げて検証を行う「Specific Checks」、大学院改革など大学全体にかかる大きなテーマの実現を図るために検証する「Thematic Review」、各 Semester 終了時に学内スタッフ、学生、学外者などで教育の質について討議する「Meetings of the Quality Assurance and Enhancement Committee」などが展開されている。

これは、バーミンガム大学の例であるが、英国のその他の大学でもこうした内部質保証システムが構築されている。

PDCAサイクルの構築が鍵

話が英国から米国に飛んで恐縮だが、今から約20年前、筆者は喜多村和之先生(広島大学(当時))と一緒に、米国コネチカット州にある大学のアクレディテーションのビジットに参加したことがある。その大学はアクレディテーションを受けるための自己点検・評価(Self-Study)に約1年半かけたという。その自己点検・評価の責任者は、自己点検・評価を行ういくつかのタスクフォースを束ねて分厚いレポートを作成した。さぞかし大変な作業だったろうとその責任者に尋ねてみると、「誰だって家の大掃除をするでしょ。ドアの取っ手が外れれば直すし、電球が切れれば取り替える。それと同じようなものです。」と淡々とした答えが返ってきたのが、今でも忘れられない。そこには、自分たちの教育に責任を持つという極めて基本的なことを行ったまですといわんばかりの顔があった。

わが国では現在、少子化が進展する一方で進学率が上昇し、学生は大学を選ばなければ誰でも大学生になれる時代になりつつある。こうした状況の中で、学生の多様化・学力構造の不揃いなどが生起し、教育の質が大きな問題となっている。そのために教育の質を保証するシステムを構築していくことが喫緊の課題であるが、まずは、各大学が自主的・自律的に自己点検・評価を行い、確固とした内部質保証システムを構築していくことが不可欠である。

また、各大学の内部質保証システムの構築を求めると並行して、本協会としても評価システムにおいて各大学の内部質保証システムの有効性に着目した評価を志向していくことも必要であろう。本協会は、2011年度を目的に、新たな大学評価システムに移行する予定であるが、そのシステムの改革にあたり、各大学のPDCAサイクルを有効に起動させる仕組みを評価システムの中にどう構築していくか、われわれ評価機関の重要な課題である。