

問題提起

学生のための内部質保証への転換

そのゴールは認証評価か学生の成長か？

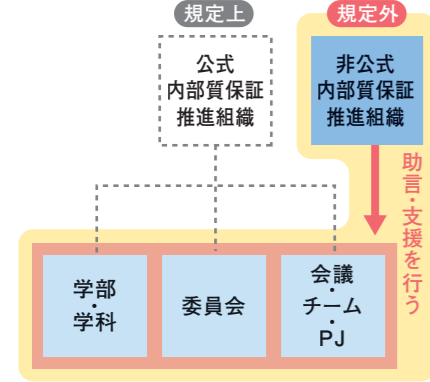
認証評価機関から適合を得ることだけを目的とした質保証は「労多くして功少なし」だ。しかし、ほかならぬ学生の成長が目的となるなら、見方がガラリと変わるのではないか。

保証する質も手段も 認証評価機関頼みの実態

内部質保証が問われている背景に、1991年の大学設置基準の大綱化があります。大学制度全体の規制が緩和される一方、その質保証については各大学が自ら行うことになりました。1999年度からは自己点検・評価が義務になりました。しかし、700種以上ある日本の学位の国際通用性に疑問の声が上がっている現況は、各学位プログラムの質保証が十分でないことにも起因しています。

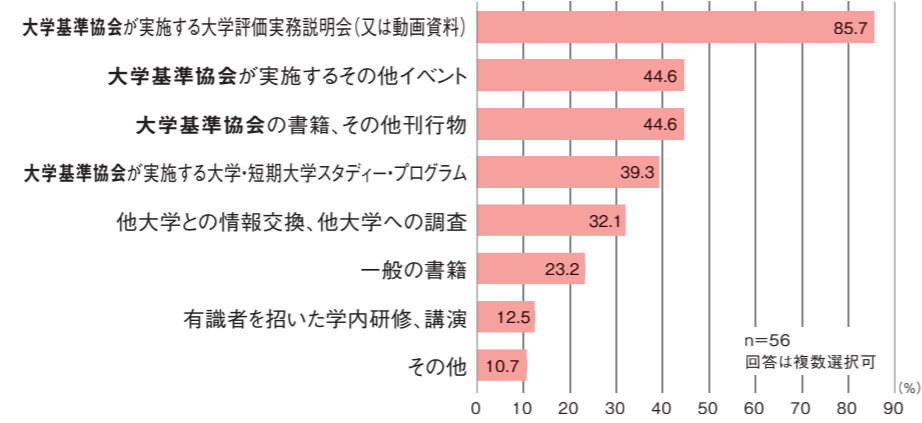
内部質保証が実質化しない最大の要因は、「自己」点検、「内部」質保証の名のとおり、本来は各大学が独自の基準を持ち主体的に取り組むものなのに、実際には法令や認証評価機関など「外部」の基準頼みの大学が多いためではないでしょうか。評価機関による内部質保証の定義（P.6）は「教育、

【図表2】実態と規定が乖離している例



*山咲博昭・荒木俊博「日本の大学における内部質保証の類型化の試み」(2020年)掲載の図を編集部で一部加工

【図表1】内部質保証の理解、運用にあたって参考にしたもの



*大学基準協会の認証評価受審後、1年以上経過した大学56大学(2018年度26大学、2019年度30大学)が回答
*(公財)大学基準協会「大学評価の有効性に関する調査」第3期(2018年度~)中間報告」(2022年)

【図表3】学生のための内部質保証に転換する7つのポイント

	これまで	これから
① 目的	認証評価受審のため	学生の成長のため
② 執行部の関与	トップダウン、または担当者任せ	目的や方針、意義を積極的に発信
③ 各部署との関係	トップダウン、または巻き込まない	キーパーソンが寄り添い推進
④ 体制	体制はあってもPDCAを回していない	改善までつなげる体制
⑤ 学生の関与	アンケートへの回答	カリキュラム・コンサルティング ^{*3} 等で生の声をすくう
⑥ 頻度	7年に1度だけ行うイベント	日常的に行うルーティンワーク
⑦ 実行者	教員中心、または職員任せ	一体的なチームでの教職協働

アップダウン・マネジメントのところが、改善に向けてのアクションにつながりやすくなります。また、学部・学科ごとに固有の課題に対応することで、学位プログラムベースでの質保証もしやすくなります。キーパーソンは、その役割を果たしながら次のキーパーソンを育成し、自身が退いても体制を維持できるように努めます。

④改善までつなげる体制に
内部質保証や自己点検・評価の責任組織があっても、点検・評価でとどまり、形骸化していないでしょうか。改善のアクションにつながる機能までないと、内部質保証システムとして「実質化している」と言えません。自学の内部質保証の体制と手続きのプロセスを図に描いてみると、それが判明しやすいのでお勧めです。

⑤学生にも参画してもらう
「学生の成長のため」つまり「学修者本位の内部質保証」のために、教職員の視点だけで進めず、当事者である学生の参画が重要です。学生アンケートだけでは、質問に対する回答しか得られず、実態把握としては不十分です。学生へのヒアリングで得られた課題を定量化しカリキュラム改善に生かす^{*3}、カリキュラム・コンサルティング^{*4}や、学生団体との連携を

行う大学も始めています。

⑥ルーティン化する
自学の状況を継続的に把握するために、点検、調査、データ収集などの定期作業が必須です。いつ、誰が、どう点検するかをアシメントプランに定め、ルーティン化します。作業に必要な手続はマニュアルやチェックシート化するとよいでしょう。これにより「そもそも論」の発生や、業務の「属人化」が防げ、規定化すれば、執行部が代わっても、組織としてすべき活動を恒常的に行うことが可能です。

⑦教職協働で行う
内部質保証には職員の力が不可欠です。自学や他大学の情報収集は教員だけでは困難であり、全学的な視点や、法令、各種手続きの知識などは職員のほうが持ち合わせています。

学生の成長のための内部質保証がめざすところは、学生が自身の課題を見つけ、次の学びのアクションにつながる「学生自身の内部質保証」です。これを「学修者本位の教育」の理想形とするならば、内部質保証はその実現に向けた打ち手を考えるための「実態把握」と「進捗管理」^{*4}として「資源配分」を行うためのマネジメントのしくみそのものと言えるでしょう。

*3 例えば岡山理科大学、広島市立大学の「カリキュラム・コンサルティング」、筑波大学の「プログラムレビュー(の学生委員)」などがある(P.19)
*4 摂南大学のLST(Learning Support Team)の例参照(P.35)

学習等」「教育研究活動等」「諸活動」など、保証の対象が曖昧で抽象的です。にもかかわらず、多くの大学がよりどころとするのは評価機関が発する情報です【図表1】。結果、「認証評価のため、何が内部質保証なのか不明のまま」とりあえず評価機関が例示する組織やしくみを整える「大学が多数存在すると想像できます。実際、内部質保証の方針どおりに進めても改善のアクションにつながりません。例えば規定で「内部質保証委員会」等の推進組織を設けても、その組織は形だけで、規定にない非公式組織が実質的な質保証の役割、権限を有しているケースも見受けられます【図表2】。

では7年に1回しか点検に取り組みないことになり、教育の質の維持、向上は困難です。第三者の基準ばかりを頼らず、自学が掲げる理念や目的(建学の精神や人材育成目標など)の実現度合いについて実態を把握し、次の手立てを打つための内部質保証にははいかががでしょうか。ポイントを7つ挙げます【図表3】。

①学生の成長を目的にする
「実態を把握する」には、その時々々の学生の状態を測り、変化を知る、つまり学生の成長の把握が欠かせません。学生の成長のためとなれば多くの教職員が前向きになり、形式的、他律的な7年に1度の内部質保証が、実質的、自律的、日常的なものに変わっていくはず。

②執行部が旗を振る
自律的と言っても、内部質保証は現場の教職員が自主的に始めら

れるものではありません。学長はじめ執行部の後ろ盾が必要です。「学生の成長を目的に本気で取り組む」覚悟が伝わるメッセージを発信し、そのためのしくみを用意するのが執行部の役割です。

③キーパーソンが現場を動かす
トップの意向を受けて現場レベルで陣頭指揮を執るのが「キーパーソン」です。学位プログラムごとに配置する、学部・学科長とは別の推進役を指します。現場に寄り添って信頼関係をつくり、実態に合う形で推進する^{*2}ミドル・

*1 例えば、山形大学の「教育ディレクター」、愛媛大学の「教育コーディネーター」、岡山理科大学の「教育ディベロッパー」など
*2 経営層と現場の間に立つ中間管理層を主体に、トップダウンとボトムアップを組み合わせて行うマネジメント手法



広島市立大学 学長付講師
山咲 博昭
やまざきひろあき ●2010年関西大学入職。教務事務担当の後、(公財)大学基準協会へ出向を経て自己点検・評価を担当。2019年広島市立大学に兼任、現職。2022年より教学企画オフィス・オフィス長補佐、大学評価オフィス副オフィス長を兼務。