「教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ」概要

設置の目的	高等教育機関の評価制度の趣旨・現状を分析し、課題を整理した上で、今後の在り方を検討するため	
委員	〈主査〉森朋子 桐蔭横浜大学長／〈主査代理〉浅田尚紀 奈良県立大学名誉教授／笠井正俊 京都大学大学院法学研究科教授／葛城浩一 神戸大学大学教育推進機構大学教育研究センター 教学IR研究部門准教授／小林浩 リクルート進学総研所長、カレッジマネジメント編集長／斎藤有吾 新潟大学教育基盤機構教学マネジメント部門准教授／尾田敏行 大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授／中村真理子 東京慈恵会医科大学教育センター長／林隆之 政策研究大学院大学教授／松浦良充 慶應義塾大学教学マネジメント推進センター長／溝口侑 関西大学教育推進部特任准教授	
新たな評価の基本的な考え方	認証評価制度の現状と課題	①社会的機能の再確認の必要性 ②評価者・被評価者双方の評価負担、インセンティブの不足 ③内部質保証の意義の浸透
	「新たな評価」への転換	「教育の質」を不断に見直すことが必要／絶えず改善・向上に取組む「教育の改善」が必要／「教育の質」と「教育の改善」を内部質保証と現行の認証評価制度の見直し等を通じた第三者評価で確認する「新たな評価」へ転換する
議論の整理概要	改革の方向性	(1)学修者本位の教育を引き出す評価制度の構築 (2)社会に開かれた高等教育機関の質保証及び質向上の実現 (3)効果的かつ効率的な評価の実現
	1.評価の主体	▶ピア・レビューを基本とし、産業界や高校関係者等の参画を促進、学生代表者の評価への参画も検討 ▶評価機関の評価の基準・観点のばらつきをなくするための調整組織の設置を検討 ▶文部科学大臣が評価が適正に行われているか確認するシステムを設けることも検討
	2.評価対象	▶学位の分野に基づく学部・学科、研究科ごとの教育の質の評価を重視する制度の設計に向け議論を進めていく
	3.評価の視点	▶養成すべき人材像やDPに照らして学生が必要な学修成果が上げられているかという点を可視化し、教育改善へ活用がなされているかという点を評価の中心に据え、この観点からの評価に注力できるよう検討 ▶具体的な評価基準・項目、指標等のモデルを示すことを引き続き検討 ▶学修成果の可視化は、DPを達成目標として、成績等の直接評価と学生アンケート等の間接評価の双方の観点で行うことを検討 ▶「新たな評価」制度導入において、ディプロマ・ポリシー等の再検証を実施することを検討 等
	4.評価手続	▶わかりやすく、かつ、改善につながる段階別評価の導入を検討。自己改善につながる評価(絶対評価)にすることを検討 ▶評価手続の効率化のため、データベースの構築・活用を検討。実地調査は義務を撤廃し一定の条件下のみの実施の方向で検討
5.評価結果の公表・活用	▶評価結果を一元的に公表し、公表内容やフォーマットは統一することを検討 ▶評価結果を資源配分等の国の政策への活用や、段階別評価で高評価を得た機関に対する受審期間延長等のインセンティブ検討	
スケジュール	議論の経過を質向上・質保証システム部会に報告、秋以降、具体的論点を引き続き議論する予定	

*文部科学省「質向上・質保証システム部会(第4回)」(2025年8月21日実施)までの資料を基にBetween編集部にてまとめ

欠かせません。しかし、現状のDPの大半は、達成度が検証できないほど抽象度が高く、*3 A Pは知っていてもDPは知らないという学生も多いようです。自学のDPがそのような状況であれば、自学が担う機能を明確にして育成する人材像を定め、達成度が測定可能なDPにつくり直すべきかもしれません。私が学長を務める桐蔭横浜大学では、分厚い中間層を伸ばす大学としてDPを再定義し、*4 「UP」に基づいて、測定可能な能力要素に分解したDPも策定し、エビデンスベースで教育の質向上をめざす試みを数年前から始めています。

DP達成度の測定方法にも、課題があります。学生満足度などの間接評価だけでは、教育の質を正確に可視化できるとは限りません。今回、あらためて注目しているのが直接評価です。中でも、各授業で得た知を統合して行うパフォーマンスを評価する*5 PEP Aや本学のアセスメント科目は、個々の授業評価ではなく、学生の成長という視点で評価がしやすいため、質向上の観点とも一致します。ワーキンググループでは、本年度末に見直しの方向性を示す予定です。認証評価は4回目を迎えますが、より質の高い教育のため

に、取り入れるべきものは取り入れていくべきでしょう。新しい制度への対応には時間がかかるため、早く方向性を示して各大学が準備できるようにしたいと考えています。また、質保証を担うスタッフが手薄な大学向けに、認証評価機関などから専門家の派遣や共有による支援も検討したいです。

DPは未来に向けた大学からのメッセージ

ある研究によると、自己調整能力や自律性が低い学生は学力に必ず存在するそうです。彼らは総じて不安が大きく、狭い世界の中で生き、他者を排除する傾向があります。彼らの成長には非認知能力を育てる教育が必要ですが、そのような教育の提供に向け努力する大学かどうかは、偏差値ではわかりません。自分の特性に合った大学選びができるような、新たな評価のあり方を追求していきます。

人を育てることは、国造りの一丁目一番地。少子化、人口減社会が到来した今、自学が果たすべき役割とは何か。10年後、20年後に向け、どんな人材を育てたいのか。DPやカリキュラムは未来に向けたメッセージになっていくか。これを機に、見直してみませんか。

*3 アドミッション・ポリシー(入学者受入れの方針) *4 ユニバーシティ・ポリシー、大学におけるあらゆる学習経験を含めた学習成果目標 *5 重要科目での埋め込み型パフォーマンス評価(Pivotal Embedded Performance Assessment)。科目レベルの評価とプログラムレベルの評価をつなぎ、学生の知識の統合や高次の能力を評価する

委員に聞く! 2

質向上に向けた新たな評価のあり方とは？
教員の日々の努力が評価されるしくみづくりへ

認証評価制度の見直しを議論するために設置された「教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ」。主査である森朋子氏に認証評価制度の課題や検討状況を聞く。

大学選びに役立つ 新たな評価制度に向けて

認証評価の見直しは、人材育成機関としての自学の役割について問い直し、ねじを巻き直すチャンスだと捉えています。その意味で「知の総和と答申」は、「教育にしっかりと取り組もう」というメッセージと言えます。

*1 ワーキンググループでは制度開始から20年以上たつ現行制度の課題を明らかにすべく、まず関係各所にヒアリングをしました。評価機関からの報告では、現行制度には課題はあるものの、ピア・レビューの精神に則り、大学に改革を促す外圧として機能していることがわかりました。一方、受審側の大学等の団体からは、「負担の大きさ」「審査員による評価のばらつき」といった

指摘がありました。高校関係者へのヒアリングからは、認証評価制度に対する高校生や高校教員の認知度が低く、進路選択の参考材料にはなりにくい状況も明らかになりました。

検討されている「教育の質の段階別評価」の公表に関しては、大学経営への影響を懸念する声もあります。しかし、教育の質向上に向けて努力し続け、それらをステークホルダーに伝えることこそ、学生募集の礎になるのではないのでしょうか。その意味で、「学生のために、教員が日々行う努力」が、今よりも、さらに反映される新たな評価制度に向けて議論を進めていきたいと思っています。たとえば、教員の日々のがんばりを評価につなげるために、学生を育てる部局単位の質向上に向けたしくみ、努力を評価したいと考えます。難しいという声もありますが、

どう実現できるかをワーキンググループで考えていきます。

私は、大学が社会に果たすべき役割の中で、人材育成の観点から、教育力が新たな大学選びの評価軸となる可能性に期待しています。地方でも、小規模でも、すばらしい教育をしている大学には有利に働くのではないのでしょうか。

質向上に欠かせない DP達成度の把握

*2 学内での質保証のあり方も、見直す時期に来ています。内部質保

教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ主査
桐蔭横浜大学学長
森 朋子
もりともこ ●大阪大学大学院言語文化研究科博士後期課程修了、博士(言語文化学)。ケルン大学哲学修士。島根大学准教授、関西大学教育推進部教授を経て、2020年度に桐蔭学園に兼任、副学長に就任後、2022年度から現職。第13期文部科学省中央教育審議会委員。

証システム導入や第三期認証評価は大きな成果です。しかし、質向上の視点から見ると、内部質保証の形があるだけでなく、それが機能した結果、教育力が高まったのか、そして、学生がその恩恵を受けたのかが問われてくると思えます。なぜなら、人手不足が問題視される今、国力を考えた場合、単なる「人手」ではなく、自ら考え、判断し、行動できる「人材」を増やすための教育力の向上が不可欠だからです。そのためには、卒業時の学びの成果と成長の可視化が必要であり、DP達成度の把握が

*1 教育・学習の質向上に向けた新たな評価の在り方ワーキンググループ *2 ディプロマ・ポリシー(卒業認定・学位授与の方針)