



質保証人材不足解決の鍵は、 「みんなで質保証」と課題に合った研修

(独) 大学改革支援・学位授与機構研究開発部教授

高田 敏行

しまだとしゆき ●2003年金沢大学大学院自然科学研究科地球環境科学専攻単位取得退学。同年茨城大学総務部に着任。
2014年同大学大学戦略・IR室助教。2021年同大学全学教育機構総合教育企画部門教授。点検・評価、IR、IT化等の業務を担当。2023年より現職。

——日本の大学における、質保証の課題は？

大きくは2点、質保証に向けた動機づけの弱さと、人材不足です。前者は、大学が自律的に取り組むことに対して、十分なインセンティブが働いていない現状があります。自己点検・評価の義務化は1999年、認証評価制度は2004年に始まりましたが、卒業率や就職率は、この30年以上、ほぼ高水準で推移しており、質保証の有無で結果が大きく変わるという実感を持ちにくい構造になっています。一定の制度的な誘導や成果の可視化は重要ですが、現状ではそうした仕組みが十分に整っているとは言えません。大学が教育の質に本格的に向き合う必然性を感じにくい面もあります。

海外の質保証関係者と話すと、「国力の強化」「社会的責任」といった明確な目的意識をもって質保証に取り組んでいることがわかります。一方、日本では、不適合となっても運営が継続できるなど、制度上の制約が緩やかなため、質保証の必要性が大学にとって自明なものになりにくい状況です。過去の複数の答申には、大学が質保証に取り組む意義が明記されていますが、それが学内で十分に理解・共有されなければ、大学にとっては「自分事」にはならず、形式を整えるだけで終わってしまうでしょう。

わが国の高等教育政策は、最低限の基準を設け、全大学を底上げするアプローチを基本としています。そのため、要件をぎりぎりまで満たした場合と、高い水準を達成した場合とで、得られるメリットに差が見えにくいという課題があります。大学がその役割を高いレベルで果たした際は、より評価される制度を検討する必要はあるのかもしれません。各大学においては、自学にとっての質保証に取り組むメリットを言語化し、学内に共有するといでしょう。少なくとも「義務だから」という姿勢から脱却し、「地域の人材育成機関としての責務」「教育の質を一段高めるため」「学修成果等のデータを学生募集や就職支援に活用」など、構成員が納得できる目的を掲げるのです。加えて、そうした目的に沿った取り組みにこそ、学内の資源や予算が優先的に配分されるべきでしょう。

——もう一つの課題、質保証人材不足への打ち手は？

日本では、FDやIRで専門性を持つ人材がまだ限られています。かつて私は専門職が豊富な米国にならい、質保証をマネジメントする副学長クラスに対して専門的な研修を提供できれば、課題解決につながるかと考えていました。しかし実際には、副学長一人で担える範囲には限界があり、学内の教職員との連携が不可欠です。学生データの所在を把握・整理するにはIR担当者や教務系の教職員の力が必要です。各学部のキーパーソンにメッセージを届けるには、現場に精通した教職員、学部の委員や事務スタッフなどの

調整力が重要になります。そこで私は、1人のスペシャリストが担うのではなく、質保証に必要な業務を適切に分担し、関係者全体で協働する体制がより有効ではないかと考えるようになりました【右図表4】。つまり、質保証の旗振り役のアシスト人材を増やすのです。関わる人が増えれば、質保証への関心が高まり、メリットや意義を実感する人も増え、取り組みが実質化しやすくなります。

日本の大学教員の多くは教育には熱心で、学生の成長に無関心な人はほとんどいないと思います。しかし、質保証の目的やしくみが明示されていないと、個々で工夫して教育改善をしても、それらが連携した動きにはなりづらいのが現状です。逆にいえば、共通の方向性や目的意識が共有されれば、現場の教員が自発的に改善活動を進めていく可能性は高いと感じています。したがって、アシスト人材を含めた質保証担当者にとって、教員が興味を示すデータづくりや、それを話し合う場をセッティングする能力はとりわけ重要です。プロデューサーやモチベーターのような“仕掛け人”人材は、もっと重視されてもいいのではないのでしょうか。

——評価機関としての今後の取り組みは？

評価機関は、各大学を「審査」する立場であると同時に、質保証に関わる人材を「育成」する立場でも考えています。学長を含む多くの教職員の方々に評価委員として認証評価に参加いただくことで、さまざまな知見を得て、それを自学の運営に還元してもらうことを期待しています。加えて、各大学から出向している職員にも、評価業務を通じて、大学の現状を正確に捉える力を養ってもらいたいと考えています。とはいえ、こうした人材育成機能についてはまだ改善の余地があり、特に、出向者が本務に戻った際に、すぐに活用できる知識やスキルの提供には課題が残っているのが実情です。大学にとって魅力ある「委員としての兼業先」「出向先」として認知されるよう、われわれもさらなる努力が必要です。

評価機関はその性質上、評価の公正さを確保するため、受審大学のノウハウを蓄積していても、それらを十分に活用できる形では提供してこなかった面もあります。片や、アメリカでは、質保証機関と大学関係者が教育の質をテーマに頻繁に会合を開き、相互に学び合う文化がある印象です。今後は、日本においても、評価機関が質保証や質向上に伴走する存在であることを、より強く意識していく必要があると考えています。当機構では、すでに質保証業務担当者に向けた育成セミナーを年数回開催していますが、今後は大学関係者と率直に意見交換できるような場も、さらに増やすことを検討中です。評価者でもあり同時に、「パートナー」と呼ばれる存在をめざして取り組んでいきます。