「新たな評価」にそなえよ！

現場から考える現実解

2

内部質保証を再考するチャンス

教職員の情報共有や役割分担が必要

札幌大学　荒木俊博

はじめに

連載の第2回では、内部質保証に焦点をあててみたい。

読者は、内部質保証あるいは内部質保証システムが機能しているとはどのようなものをイメージするだろうか。認証評価機関の評価基準に対応できている質保証システムであればよいのだろうか。それとも内部質保証に関する規程がきちんと整備されていればよいのだろうか。あるいは、自己点検・評価さえ実施していればよいのだろうか。

筆者らが、2019年度に認証評価を受審した大学の内部質保証の定義を分析した結果、「内部質保証の定義や考え方の捉え方では、設置形態別、受審認証評価機関別に特徴」が見られた（山咲・荒木、2021）。つまり、同じ「内部質保証」という言葉を使っていても、大学の設置形態（国公立か私立か）や、どの認証評価機関を受審しているかによって、実際にイメージしている内容や重点の置き方が異なっているといえる。

したがって、「内部質保証とはこういうものだ」という共通理解を前提とせず、改めてどのような内部質保証が望ましいかを丁寧に検討することが不可欠であろう。特に、これから迎える新しい評価サイクルにおいては、各大学が独自に育んできた内部質保証の考え方を、いま一度俯瞰的に捉え直す機会である。

新しい評価に向けた内部質保証

新しい評価では、認証評価機関共通の指標に基づいて評価が実施されることになる。つまり、これまでのように「この認証評価機関を受審しているから、内部質保証はこの水準で十分だろう」「これまでの評価で問題を指摘されなかったから、今の内部質保証システムのままでよいだろう」と考えている大学があるとすれば、その認識は改める必要がある。例えば、大学全体の内部質保証システムを7つに類型化した（山咲・荒木、2021）が、そこでは、多くの大学にみられる類型として、①内部質保証推進組織が自己点検・評価の役割も併せて担う「内部質保証・自己点検・評価一体型」と、②内部質保証組織と自己点検・評価実施組織が実質的に同一である「内部質保証直接支援型」の2つを挙げている。自校がどの類型に近いのかを把握したうえで、その類型固有の強みと弱みを理解しておくことが、内部質保証システムの改善に向けた第一歩となるだろう。

さて、「内部質保証システム」という言葉を画像検索すると、大学全体・学部等（学位プログラム）・科目等という各レベルのPDCAサイクルを重層的に組み合わせた図がよく示される。確かにPDCAサイクルは内部質保証の起点であり、大学全体レベル、学部・学位プログラムレベル、科目レベルのいずれにおいても、このサイクルを実質的に機能させていくことが必要である。

ただし、留意すべきは、図として示されるPDCAサイクルの重層構造そのものが目的化してしまってはならないという点である。各レベルのサイクルが単に並列的に存在しているだけでは、大学全体としての内部質保証にはつながらない。科目レベルの改善が学部・学位プログラムレベルの点検・評価に、そしてそれが大学全体の内部質保証システムに、それぞれ有機的に接続され、エビデンスが上下に循環する構造になっているかどうかを、改めて点検する必要があるだろう。

学部別の内部質保証

さらに学部別の内部質保証をしっかりと機能させる必要がある。その際に検討すべき論点として、①学修者本位の教育に資する3つの方針と実質的なアセスメントプラン、②アセスメント結果に基づく教育改善をするための仕組み、③役職者の内部質保証の理解と行動、④多様なステークホルダーの参画による質保証・質向上の仕組み、⑤学部事務室の理解と支援、⑥教学マネジメント担当者や教学マネジメント担当者といった全学の支援組織や担当者との連携、という6点を挙げておきたい。

①については、教員の教えたい内容から3つの方針、特にディプロマポリシーやカリキュラムポリシーを作成するのではなく、組織的どのような人材を養成するのかを検討し、学修者目線での逆向き設計で方針を検討する必要がある。

②については、内部質保証の方針や規程に基づき、客観的なエビデンスやデータを用いて実施されるものでなければならない。教員個人の「このような教育をした」「良い人材を育てた」という主観的な主張は、それ自体では客観的なデータとはなり得ない。教育改善においても、自己点検・評価結果から抽出された課題とFDとの連携が不可欠である。そのためにも、各学部の学部長や学科長、教務委員長といった役職者が、内部質保証や教育改善の意義とプロセスについてまず理解し、それを学部内でどのように組織的に推進していくかを主体的に考え、実行していくことが不可欠である。役職者の理解と行動が伴わなければ、どれほど精緻な仕組みを設計しても、現場では形骸化してしまうおそれがある。

なお、FDについては、どのような教育手法がいいのかといった授業改善や科目レベルの内容を実施するばかりではなく、学位プログラムレベルでのFDも実施することも不可欠である。

さらには、自分たちだけで自己点検・評価を行うのではなく、学生・就職先企業・産業界・自治体・有識者等の様々なステークホルダーが関わる評価活動を定期的に組み合わせて実施することも有効である。ディプロマポリシーは、社会から求められる人材像を踏まえて策定されていることが前提であるため、大学外部からの客観的なエビデンスに基づいて教育成果を評価し、その結果をもとに改善していくことが必要である。

昨今は学生参画・学生参加が注目されており、評価活動や改善活動そのものに学生が加わることも想定される。学生の声を単なる満足度調査として扱うのではなく、内部質保証のプロセスに実質的に組み込んでいくという発想の転換が求められている。

実際に自己点検・評価を行う際には、教員だけあるいは役職者個人の作文ではなく、組織的に改善に向けた議論や学部事務室の理解と支援が不可欠である。データの収集・整理、資料の作成、スケジュール管理など、大学職員が担う役割は決して小さくない。

教員と職員が対等なパートナーとして内部質保証に取り組む体制を築くことができるかどうかがシステムの実効性を大きく左右する。これらを支援するために、全学的な教学マネジメントや内部質保証の組織、IR組織があるのであれば、大学と学部等の連携や取組が重複しないためにきちんと情報共有や役割分担をすることが必要であろう。

（つづく）

山咲博昭・荒木俊博（2021）「日本の大学における内部質保証システムの現状と実態～2019年度第3期認証評価受審大学の評価結果及び自己点検・評価報告書から～」大学評価研究(20) p101～113