「新たな評価」にそなえよ！

現場から考える現実解

1

奈良女子大学　山咲博昭

はじめに

本稿は、教学マネジメント推進方略を実務者や研究者の立場から検討する「教学経営推進研究会」メンバーによる3回連載である。第1回では、導入に向けて制度設計が進む新たな認証評価制度への移行に伴い、「卒業認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」等の再検証が求められているが、どのような点に留意しながら取り組めばよいのか整理したい。また、教学企画部門（学長室、企画課など）や大学教育センター等の実務的な推進を担う教員、職員の立場で留意が必要な点についても言及したい。

「卒業認定・学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）」の再検証

新たな評価では、「養成する人材像」と「卒業認定・学位授与の方針（以下「DP」）」の再検証が強く求められている。各大学は、理念等に基づきつつ、地域のニーズや社会・国際的な要請に照らして、「学生が何を学び、どのような力を身に付けることができるのか」「学修成果を可視化し得るものとなっているのか」を改めて検討し、具体的かつ十分なものであるか再検証することが求められている。

これは、学生の成長や学修成果に焦点をあてた「学修者本位の教育」の実現という観点から、2018年のグランドデザイン答申、2020年の教学マネジメント指針などで言及され続けている。しかし、DPの到達状況などの学修成果の測定・評価には依然、課題がある。第3期（2018～2024年度）の7年間を通して大学基準協会を受審した275校中152校（55・3％）が学修成果に関連して改善の指摘を受けるなど、課題を有する大学は数多く存在する。

したがって、新制度への移行を契機として、DPが単なる理念に留まらず「測定・評価可能」なものとなっているかを点検し、どのような指標やデータを活用して評価を行うのかを確認する必要がある。ただし、学修成果・教育成果のすべてを数値化できるわけではない。そのため、定性的なデータも用いて可能な範囲で到達状況を把握することが必要である。

DPの再検証に際して肝となるのは、学部・学科単位で「どのような学生を育てたいのか」「卒業時点で学生にどうなって欲しいのか」という問いを改めて言語化し、教職員および学生間での共通認識を醸成することにある。認識の共有が不十分なままでは、教員によってDPの学修目標に対する解釈に齟齬があるなかで授業設計が行われたり、学生の自己評価が教員の意図と乖離したりする恐れがある。

組織的にどのような取組が必要となるのか

教育の質向上の機会と捉える

DPの再検証による影響

そのため、掲げる教育目的、学修目標の達成に向けて組織的な教育に取り組むためにも、DPの再点検を契機として、どのような状態で学生が卒業して欲しいのか等の想いや考えなどの目線を合わせ、共通認識を教員間で醸成することが望ましい。卒業時点で学生にどうなって欲しいかを言語化できれば、次のステップとして、何をもって「到達した／到達していない」を測定するのかデータや指標のイメージが教員間で共有できる。そうすると、測定・評価を意識したDPとしてブラッシュアップされるため、アセスメントプランの策定や点検にも反映することが可能となる。

DPを再検証する際には、DPに掲げる学修目標の到達に向けて、どのように教育課程を編成し、授業科目を配置するのか、DPの到達状況をどのような方法で学修成果として測定・評価するのかを改めて検討することが必要である。これは、教学マネジメント指針にもあるが、DPの学修目標を起点に、その到達に向けた授業科目・教育課程の編成・実施、学修成果・教育成果の把握・可視化を求めるなど、目標から逆算して手段や評価方法を考える「逆向き設計」を前提としていることが影響している。

そのため、筆者が以前所属した大学では、DPを起点とした点検を行う際、教育課程の編成・実施方針やカリキュラム・マップ、カリキュラム・ツリー、シラバスの一体的な見直しを実施した。その際、学修成果の把握・評価に向けたアセスメントプランの策定等を含むワークショップ形式の研修を計4回開催し、段階的なブラッシュアップを図った（山咲、2026）。

このように、DPとの一貫性を担保するためには、関連する方針やツールを一体的に見直すことが望ましい。ただし、この取組は極めて広範囲に及ぶため、2～3年程度の中期的な計画を立て、着実に取り組む姿勢が求められる。ここで危惧されるのは、評価対応という形式面に終始し、肝心のDPや教育課程などに授業を担当する教員らの想いが反映されないことである。形式的な対応は、後に取組の形骸化を招くリスクが高い。教員一人ひとりが自らの想いや考えを共有し、自分たちの教育目標だ、カリキュラムだ、と当事者意識を持って魂を込める機会を設けることこそが、それぞれの納得感を高め、持続可能な取組として展開する鍵となるだろう。

実務的な推進を担う教員、職員の立場で留意が必要な点

教学企画部門（学長室、企画課など）や大学教育センター等の実務的な推進を担う教員、職員は、前項まで述べた取組に向けて施策設計を行う立場にある。この立場において留意すべき点は、まず各学部・学科の実態を正確に把握することである。具体的には、入学から卒業に至るまで「教育の質」水準の向上に繋がることを測定・評価する仕組みがあるのかを点検する。そのうえで、仕組みが未構築、ないしは不十分と判断される場合は、教学企画部門が一定の枠組みを提案し、伴走支援しながら学部・学科の文脈に沿った仕組みの構築や改善に寄与する。そして、教学企画部門が中心となって機能しているかを点検する仕組みを設ける。

一方、筆者らの調査では、提案する枠組みや運用段階での設計に不具合があると機能しないことや、学部・学科での当事者性が損なわれる例が確認されている（山咲、2026）。これを防ぐための留意点として、①既に学内（学部・学科内）に浸透している既存の取組と紐づけて展開すること、②学内（学部・学科内）で掲げるDPや教育目標、中長期計画などの文脈を尊重した取組にすること、③研修等を契機とする場合は、単発に終わらせず日常の業務との繋がりを重視した全体設計（対象選定や実施形式の最適化）を行うことが挙げられる（山咲、2026）。

実務的な推進を担う立場では、新しい評価などの外部からの要請も踏まえつつも、大学、学部・学科が本来目指している姿を汲み取り、それぞれが動きやすい施策を設計することが重要である。

おわりに

新たな評価は、大学現場に一定の負荷が生じるものである。しかし、この機会を単なる形式的な取組として終わらせるには惜しい。同じ労力を割くのであれば、これを契機に、学部・学科の教育に関与する教員・職員が「卒業生にどのような姿で社会へ出ていってほしいか」という想いや考えを共有して、目線を合わせる場として活用すべきである。

新制度への移行を、組織的な教育の質向上を加速させる絶好の機会と捉え、前向きな取組へと転換するきっかけと考えたい。

（つづく）

《参考文献》
山咲博昭（2026）『教学経営推進人材が大学を変える』桜美林大学出版会