

連続セミナー

「FD を考える」4

「大学評価」とFD 活動

大学評価・学位授与機構評価研究部長・教授 川口昭彦



Faculty Development とは？

「大学評価」が今日いかなる意味で重要なのか、またこれからどのような形で展開していくのか、ということ「FD 活動」との関わりから検討してみたい。

FD 活動においては、教員の教育能力の開発・成長・強化を目指した教員各自の工夫と努力が求められるのは当然であるが、大学という「組織」全体による、教育の質の向上を図るための「組織

的な」教育能力の開発という概念が重要である。そのため、教員のみならず、ティーチングアシスタントや職員など、教育補助者・支援者の能力開発・育成も必要となる。

大学をめぐる環境の変化と大学の「自治」

「大学評価」が問われるようになった背景として、大学をめぐる環境の変化が挙げられる。その特色を以下のキーワードにより示すことができる。

- ・「規格化」の時代から「多様化」の時代へ
- ・「雑木林の豊かさ」を求める時代
- ・「護送船団」から「自由化」へ
- ・「個性輝く」大学
- ・「事前規制」から「事後チェック」へ

一方、大学は以下の3つの「A」を保持すべきものである。

- ・ Autonomy(大学の自治)
- ・ Academic Freedom(学問の自由)
- ・ Accountability(責任、説明責任)

これらのうち、特に大学の「自治」に注目してみたい。大学における「自治」の概念は歴史的に変質し、もはや「屹立する高さ」を誇示するものではなく、「開かれた濃密さ」によって多様な「知」の創出とその発展に貢献することを意味するものと考えられる。その「開かれた濃密さ」を担保するのが他ならぬ「評価」ということになる。

「評価」とは多大なコストを伴う作業である。大学側だけでなく、大学を取り巻く社会の側にも、「評価」をどのように位置付けるかということが正しく認識された上で作業を進めなければならない。

大学人に求められる能力

今日、大学人に求められる能力とは



・社会との接点からの情報を的確に把握し、それらを評価する【＝聞く】能力
・厳正な自己評価を実施する【＝受け止める】能力
・大学に対するさまざまな外圧や批判に対して説得力のある言葉で反論する【＝発信する】能力
であり、これらの能力をもって、外圧の結果としてではなく、大学内部からの力によって改革を実行することが必要である。

・大学をめぐる法的規制の変化

戦後の日本の大学に関する法的規制を概観する。

・学校教育法(1947)、大学設置基準(1956)の制定

「護送船団」方式による大学教育の構築

・大学設置基準の大綱化(1991)

「自由化」あるいは「個性化」

・学校教育法の改正(1998) 評価システムの導入

・国立大学法人法の制定(2003) 国立大学の法人化

これらの中で、1998年の改正において以下の点が明記されていることに注目したい。

・教育・研究活動状況について自ら点検および評価を行い、その結果を公表する【自己点検評価の義務】。

・点検および評価を行うための適当な体制を整える【体制整備】。

・当該大学の職員以外の者による検証を行うように努める【外部評価・第三者評価】。

大学評価に関わる答申

1998年以来「大学評価」に関し下記の答申が出されている。

・大学審議会答申『21世紀の大学像と今後の改革方策について 競争的環境の中で個性が輝く大学』（1998年）

・大学審議会答申『グローバル化時代に求められる高等教育のあり方について』（2000年）

・総合規制改革会議『規制改革の推進に関する第一次答申』（2001年）

・中央教育審議会答申『大学の質の保証に係わる新たなシステムの構築について』（2002年）

大学の個性化を目指す改革方針

1998年の大学審議会答申には次の5項目が記されている。

・課題探求能力の育成 教育研究の質の向上

・教育研究システムの柔構造化 大学の自立性の確保

・責任ある意思決定と実行 組織運営体制の整備

・多元的な評価システムの確立 大学の個性化と教育研究の不断の改善

・高等教育改革を進めるための基盤の確立等

特に「多元的な評価システムの確立」は、大学の個性化を目指すうえで重要である。その具体的内容は、

・自己点検・評価の実施、その結果の公表および第三者による検証を大学の責務と位置づけること

・客観的な立場から透明性の高い評価を行うとともに、大学評価情報の収集・提供を行う第三者評価機関を設置すること

・さまざまな評価情報に基づき、適切な公的資源配分を実施すること

であり、大学評価・学位授与機構はこれに基づき設置された。

2000年の大学審議会答申には以下の内容が盛り込まれた。

・グローバル化時代に求められる教養を重視した教育の改善充実

・広い視野を持った人材の育成を目指す柔軟な教育システム

・教育方法、履修指導の充実

・教員の教育能力の向上および教育の質的向上を図るための評価・認定

最後の項目に記されていることはFDの必要性に他ならない。

学校教育法の改正

学校教育法の改正(2003年)では次の点が明記されている。

・大学は、教育研究水準の向上に資するため、教育研究、組織運営および施設設備(教育研究等)の状況について自ら点検および評価を行い、その結果を公表する。

・大学は、教育研究等の総合的状況について、一定期間ごとに認証評価機関の評価を受ける(認証評価)。

・認証評価は認証評価機関が定める評価基準に従って行う。

・大学評価・学位授与機構による大学評価の特徴と試行段階で指摘された課題

大学評価・学位授与機構が実施してきた大学評価の特徴は

・複数の評価手法による多面的な評価

・各大学の目的・目標に即した評価

・各大学の自己評価を踏まえた、当該分野の専門家等による評価(ピア・レビュー)

・大学としての優れた取り組みや改善点を指摘

・結果は、各大学に通知した内容を社会にもそのまま公表という点である。



特に、「各大学の目的・目標に即した評価」を行うことは、目的・目標をいかに設定するかという困難な課題と関連するが、大学が組織として正当な目的・目標の設定を行うこと、その前提として「自己評価」を実施することが重要である。

これまで3回の試行において指摘された課題としては、

- ・評価結果の利用のされ方(ランキング化)に対する不安
- ・目的・目標に即した評価」に対する理解の不足
- ・評価の根拠となる資料等の不足あるいは未整理
- ・評価対象組織および評価担当者の負担

といった点が挙げられる。

機構による大学機関別認証評価の目的および評価の基本方針

大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価の目的は以下の3点にまとめられる。

- ・認証評価機関が定める大学評価規準に基づいて大学を定期的に評価することにより、大学の教育研究活動等の質を保証する。
- ・評価結果を各大学にフィードバックすることにより、各大学の教育研究活動等の改善に役立てる。
- ・大学の教育研究活動等の状況を明らかにし、それを社会に分かりやすく示すことにより、公共的な機関として大学等が設置・運営されていることについて、広く国民の理解と支持が得られるよう支援・促進していく。

大学と機構との間に緊張関係を持った協調作業が展開してい

くことが望まれる。

機構の大学評価基準の内容と「FD活動」

機構の大学評価基準は教育を中心とした複数の基準で構成されている。すべての大学を対象とする評価事項の他に、大学の希望に応じ大学の目的に即した独自の観点から評価する項目も設けている。

「基準9」には「教育の質の向上及び改善のシステム」に関し以下のとおり記されている。

- ・「9-1 教育の状況について点検・評価し、その結果に基づいて改善・向上を図るための体制が整備され、取組が行われており、機能していること。」
- ・「9-2 教員、教育支援者及び教育補助者に対する研修(FDなど)など、その資質の向上を図るための取組が適切に行われていること。」

「大学の評価」と教育の「質」

従来「大学評価」は入口(偏差値)と出口(就職ランキング)において行われる傾向が顕著であり、在学中に得られる「付加価値」とその「質」の保証にはあまり目がむけられてこなかった。また、「評価」という言葉が持つ幅広い意味に対する認識が不足し、大学の一部分を数値化したにすぎない「ランキング」とらえられてしまうことも多々あった。

教育の「質」とは、教育の内容そのものではなく、教育の「成果」であり、学生に付与される「付加価値」である。この「質」

FDセミナーに参加して

「慶應でのあなたの仕事は何ですか」と問われたら、私はたぶん研究と教育と学部業務と答える。だが、この3つの仕事を万遍なく、同じエネルギーを傾けてこなすことは、時間的にも能力的にもほぼ不可能に近いと思っている。ところが、昨今はこれに加えてさらにFDである。研究教育能力の開発や自己改革、あるいは他者からの評価を、一個人のみならず、大学全体が求められている。

翻ってその目的を考えたとき、私たちはいったい何のためにこうした活動をしているのだろうか。少なくとも、マスコミのランキングを上げて、慶應ブランドの社会的信用を高めるためではない。大学は完全な営利追求集団ではないから、金儲けのためでもない。では、教育の質を保証し、豊かで個性輝く大学になるためというのはどうだろう。目標としてはいいかも知れない。だが、ひとくちに「質」や「個性」といっても、それをどう捉えるかはかなりの個人差がある。

講演によれば、日本の大学はあれほどの紛争を経験したにも関わらず、結局のところさほど様変わりしなかったのだという。それが戦後50年を経たいま、91年の大綱化から03年の法人化にかけてきわめて急激な変化に晒されている。この速度、および「改革」が持つ多面性に鑑

みれば、今後、評価や検証というプロセスが自然発生的な集団に任せられるのではなく、トップ・ダウンで一気に推し進められる可能性が高い。逆に言えば、そうでもしなければ立ち行かない現実がある。

私は個人的には、学生による授業評価であろうが、第三者による大学評価であろうが、e-learningであろうが、良いものは何でもやれば良いと思っている。ただし、やるときはコストをよく考えてほしい。金銭的なコストというよりは、むしろ労力の問題である。私のまわりにはFDに詳しい同僚、コンピューターに強い同僚、事務処理能力のきわめて高い同僚が何人かいる。こここのところそういう人ばかりが極端に忙しい。そして、そういう人に限って研究も教育も学部の仕事も大抵しっかりしている。新しいことを始めるときに適材適所は必要である。だから、業務の総量を単に頭数で割って負担を均すだけでは意味がない。ならば、せめて追加的な業務をする人の負担を正しく評価し、場合によっては他の業務を軽減するような措置を講ずるべきではないだろうか。働かない人は放っておけばいいとさえ思う。それより「働く人が気持ちよく働ける環境」を作るほうがよほど効率的である。

を大学は保証しなければならない。

評価項目の性格上の分類と機構の評価が目指すもの

教育成果を評価することには、そこに定性的な要素が多く、短時間では観察できない場合も少なくないという困難がつきまとう。従って、評価項目は

- ・インプットのなもの：教育活動の実施に必要な組織編制や人的・物的資源など
- ・プロセス的なもの：どのような教育課程や教育環境を提供しているか
- ・アウトカムのなもの：教育活動の成果についての期待やその達成内容

にわたるものであることが求められる。このような多面的性格を持った機構の「評価」が目指すものは

- ・「評価情報を自ら価値付け、次の活動を選択していく」とい

う評価文化の醸成と定着

- ・国際的に通用する評価
- ・進化する評価システム

である。社会の環境変化に応じて評価システム自体も変わるという意味で「進化する」評価システムが必要である。

PROFILE

川口昭彦（独立行政法人大学評価・学位授与機構 評価研究部長・教授）

- 1969年 京都大学大学院理学研究科化学専攻博士課程修了（理学博士）
- 1983年 東京大学教養学部助教授
- 1989年 東京大学教養学部教授
- 1996年 東京大学大学院総合文化研究科教授
- 1999年 東京大学総合研究博物館長
- 2000年 大学評価・学位授与機構評価研究部長・教授

質疑応答

Q 教育の「質」の向上ということに関する自覚を生むための啓蒙活動を大学が組織として行い、さらには研修を含めた実践活動も行うとき、その成果が教育にどう反映されたかはなかなか見えにくいと思う。啓蒙活動から実践へ、という意味でFDが機能している具体例があったら紹介していただきたいのだが？

A 具体的に言うことは難しいが、全国的に見て授業評価は近年かなり機能してきているように思う。それは、教員、学生、社会、のそれぞれが「評価」を正当に受け止めるようになってきているからと思われる。

また、学生による授業評価だけでなく、教員同士が授業参観を行い、相互評価をすることが非常に有効であると考えている。他の教員の授業を体験することは、批判するという点のみならず、自らの参考になるという面からもきわめて有益である。今後ぜひともこれを行っていくべきではないか。

Q 学位審査に際し、他大学の教員を招集する制度の導入は可能か？

A 制度的には既に一部導入されており、可能と考える。ただし、学問分野や物理的条件などの制約を受けることはあり得る。これを義務化するかどうかについては議論すべきであろう。

Q 組織としてFD活動が行われるべきであると言うとき、個人が集まって自然発生的にできる「組織」と、上からの枠組みとしての「組織」とが考えられるが、この点に関してどう考えるか？

A 組織の中で行われる教育がどれだけの付加価値を有するものであるかということ、組織の構成員である教員各人が責任を持って説明できなければいけないし、またそれを組織としてまとまって説明できなければいけない。しかも、授業評価を含め、各種の評価活動がプラスに機能していると、そこまで説明できなければいけない。基本的にはFD活動は自発的に生じてくるのが望ましいが、自然発生的にできたものを組織化し、その組織を全体的な活動に結び付けていくことが、公共機関としての大学には必要であろう。

「コメントシートから」

大学評価の全体像をわかりやすい形でお話しいただき、評価と言うことについて理解が深まった。さらに評価のなかで、FDがどのように位置づけられるかということも明らかになった。教員個人としても大学組織としても、こうした活動について考えなければならない時期に来ていることは間違いないという感を深くした。

特に印象に残ったことは教員同士の相互評価である。恐ろしいことだと思うが、やってみる価値はあると考える。

大学教育および大学教育をめぐる様々な状況について、自分としては一応理解しているつもりであったが、今回、その歴史的背景や経緯を体系的に説明していただいたことで、今までの認識の甘さを痛感した。「大学評価」は、それが将来的には必然的に「予算配分」に連動していくものである以上、慎重に考えていく必要があるだろう。

「教育」活動を中心とした「自己評価」に関わる講演内容であったが、

七字眞明（経済学部）

教員の「研究」状況に関する「自己評価」に今後どのように取り組むのか。そもそもそれは可能であるのか、という疑問が生じた。

FDが大学組織の活動であり、教員およびその支援者の活動が含まれるとの話があり、学事センター職員として自分たちの業務の重要性にも目が向けられるものであることが確認でき、身の引きしる思いを新たにした。

慶應義塾大学教養研究センター Report No.5 研究推進セクション（担当：七字眞明／高橋宣也）

2004年6月15日発行
代表者 羽田 功

〒223-8521 横浜市港北区日吉4-1-1
TEL：045-563-1111（代表）
lib-arts@hc.cc.keio.ac.jp
http://www.hc.keio.ac.jp/lib-arts/