

【実践報告】

三つのポリシーに基づく質保証のための 教育評価表の活用について

橋 村 勝 明¹

Utilization of an Educational Evaluation Sheet for Quality
Assurance Based on Three Policies

Katsuaki Hashimura

Ⅰ は じ め に

平成29（2017）年4月から、全ての大学について三つのポリシーの策定と公表が義務づけられ、また令和2（2020）年4月には大学院についても義務づけられることとなっている。広島文教大学（以下、本学）では建学の精神、教育理念に基づき三つのポリシーを策定している。また、平成16（2004）年度から全ての大学が文部科学省の認証する評価団体の評価を受審することとなり、現在第3サイクルを迎えているところである。第3サイクルでは特に内部質保証が重要視され、内部的な点検・評価に基づき教育の改善・向上が持続的になされているかということが評価の大きなポイントとなっている。認証評価団体が内部質保証を重要視するという点については、J.N. ホーキンス氏がアメリカの教育の動向に基づき、「地域アクレディテーション団体の経験と定期レビューとを組み合わせれば、米国内と、おそらくは米国外の、あらゆるレベルの高等教育機関の教育研究環境の改善が可能となるだろう。」としており、その意義を説いている²。

その内部質保証について、認証評価団体は以下のように定義している。

大学基準協会

「内部質保証」（Internal Quality Assurance）とは、PDCA サイクル等の方法を適切に機能させることによって、質の向上を図り、教育・学習その他サービスが一定水準にあることを大学自らの責任で説明・証明していく学内の恒常的・継続的プロセスのことです³。

大学改革支援・学位授与機構

「内部質保証」とは、大学が自律的な組織として、その使命や目的を実現するために、自らが行う教育及び研究、組織及び運営、ならびに施設及び設備の状況について継続的に点検・評価し、質の保証を行うとともに、絶えず改善・向上に取り組むことを指す。

1 広島文教大学高等教育研究センター長、学長補佐

2 J.N. ホーキンス「高等教育と質の問題—内部質保証と外部質保証の視点」（山田礼子編著『高等教育の質とその評価』、東信堂、2016年9月、52頁）

3 大学基準協会『大学評価ハンドブック（2019（平成31）年改定）』（2019（平成31）年4月、3頁）

(中略)

「教育の内部質保証」とは、大学の教育研究活動の質や学生の学修成果の水準等を自ら継続的に保証することを指す⁴。

日本高等教育評価機構

自らの責任で自主的・自律的な自己点検・評価を行い、その結果をもとにした自己改善により、三つのポリシーを起点とする教育研究活動及び中長期的な計画を踏まえた大学運営全般の質を保証すること⁵

これらの定義を比較すると、「恒常的・継続のプロセス」「継続的に保証すること」のように恒常的な改善プログラムであることが求められている。これは、内部質保証がシステムとして機能している「内部質保証システム」であることが重視されているためであろう⁶。また、「使命や目的を実現する」ことや、「三つのポリシーを起点とする」こととあるように、目標に照らした改善向上が求められている。

このような一連の大学教育改革を受け、本学では三つのポリシーの達成度をどのように評価し、教育改善に結びつけてゆくのかということについて検討を重ねてきた⁷。そのなかで、平成30(2018)年度9月より「教育評価表」に基づく教育改善に取り組むこととなった。本稿は、「教育評価表」の実践に関わる報告と、さらなる改善に向けた課題の明確化を目的とする。

2 教育評価表の基本的な考え方

「教育評価表」の実践以前は、本学では「教育評価シート」を活用することによって教育改善に努め、一定の成果を残してきた。両者の大きな違いは、教育評価シートは評価項目に対して学科長が主観により点検評価していたことに対して、教育評価表ではIRに基づく数値により点検評価をするという点である。

また、これまでの教育評価シートに基づく点検評価は、学科長会において協議がされ、学科長のリーダーシップのもとで教育改善が実施されてきた。このような取り組みは教員を中心とするものであるが、学生と関わる全ての構成員が現状に対する理解を共有することにより、更なる改善を目的として、教育評価表では全教職員で共有することとなった。これは現在高等教育にはFDのみならずSDについても重要視されているためで、目標を共有することにより、より効果的な改善向上を期待するためである。葛城氏は、「ボーダーフリー大学における教育の質保証を実現する上での大前提として、卒業時における明確で具体的な目標を設定した上で、それが教員間で共有されていることは、非常に重要であると考える。」とされている⁸。そこから

4 大学改革支援・学位授与機構『教育の内部質保証に関するガイドライン』平成29年3月、3頁)

5 日本高等教育評価機構 HP (<https://www.jihe.or.jp/>)を参照。

6 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構編著『グローバル人材教育とその質保証』(ぎょうせい、2017年4月)に、「わが国では「内部質保証システム」という言葉は、最近になって用いられるようになった段階です。これまで多くの大学で内部質保証に関係する取組は行われるようになりましたが、それらが「システム」とよばれるほどに体系的かつ組織的に整備されている状況には至っていません。」(22頁)と指摘されている。

7 橋村勝明・山根 就「IRに基づく教育成果測定の方法 三つのポリシーを基点として」(『広島文教女子大学高等教育研究』第4号)

8 葛城浩一「ボーダーフリー大学における学士課程教育の質保証の実現可能性—学部長調査からみえる教育の質保証の実態—」(『広島大学高等教育研究開発センター 大学論集』第51集、2019年3月、87頁)

三つのポリシーに基づく質保証のための教育評価表の活用について

更に踏み込んでいえば、教員と職員との共有も重要ではないかと考えるのである。

そのためには、教育改善に関わる目標と評価とは構成員全員に共有されなければならない。教育の現状については全構成員に対して開かれた場であるFD・SD研修会⁹において随時報告し、目標値及びその評価は教授会等において報告される必要があろう。

さて、教育評価表の基本設計についてであるが、教育評価表は三つのポリシーに基づいて作成した。これは、教育評価を三つのポリシーの見直しに接続させるためである。教育の根幹となる三つのポリシーは、社会的環境、学生の有り様を踏まえて適宜見直し、大学の社会的役割を踏まえて修正を加えられなければならない。その根拠として教育評価表を位置づけたいと考えている。

教育評価表は、複数の評価項目より構成されている。これら評価項目の全てが等しく重要であるということではない。特に重要視される項目を重点項目とし、重点項目は学長のリーダーシップによって示され、また必要な会議で協議されつつ決定されることとしている。また、学科の独自性にも配慮をし、学科として重要であるとの認識に基づいて自律的な改善を図ることとしている。

従って、全ての数値の改善を目的とするのではなく現実的かつ効果的な項目を精選し、改善に努めることとした。これは、学科や学生など様々な特性に配慮をするためである。このような方針のもとで作成した教育評価表が以下に掲げるものである。

表1 学科別教育評価表

			2015	2016	2017	3年平均増減率	改善数値目標
A・P	入学試験得点率	A・O入試（最低得点率）					
		推薦入試（最低得点率）					
		一般入試（最低得点率）					
		センター利用型入試（最低得点率）					
C・P	学生数	ST比（学生数に対する専任教員比率）					
		休学率					
	休退学	退学率					
		FD					
	学修行動調査	FD参加率（学科所属教員数に対する参加者の割合）					
		履修登録科目数					
	単位	授業外学習時間（週あたり）					
		単位取得率（学科専門科目におけるD・E評価以外の割合）					
	図書館	図書館利用率（学科学生数に対する利用学生の割合）					
		図書館利用率（学科学生ひとりあたりの月間平均冊出冊数）					
D・P	授業	アクティブラーニング実施授業（学科専門科目における実施授業の割合）					
		ICT機器活用率（学科専門科目における実施授業の割合）					
	卒業	教養教育科目のGPA（現代教養科目群の学科別GPA）					
		授業満足度（学科専門科目の平均）					
	G・P	卒業研究GPA					
		就職満足度					
	自己診断シート	就職率					
		実践力					
		自律性					
		リテラシーに基づくコミュニケーション力					
		専門的知識の活用能力					
		育心育人					
		充足項目					
	資格・免許	免許・資格取得率					
		小学校教諭免許状取得率					
独自目標	採用試験合格率	広島県小学校教員採用試験合格率					
		公立保育士試験合格率					

9 本学では分科会と全体会とで構成する研修会を年に夏期と冬期の2回開催している。

教育評価表は、上に掲げた学科別のものと大学全体のものとがある。両者に違いは大学全体の教育評価表には全学科の当該年度のみ数値が記載されており、学科間の比較を行えるようにしているのに対して、学科別の教育評価表は当該学科のみ数値が3年分とその平均値が記入されており、推移を分析することができる点にある。

さて、大学全体の教育評価表についても共通なのであるが、表1の左端には三つのポリシーをとっている。その三つのポリシーに関わる指標を次の列にとり、さらに指標の根拠を次の列にとっている。これは、三つのポリシーに基づく評価指標を立てることによって、ポリシーそのものの修正に帰することができるようにする。

次に、学科別教育評価表においては、過去3年分の数値と比較を行う。学生の在籍年数からすれば4年であるが、高等教育を取り巻く環境はめまぐるしく変化し、在籍年数をサイクルとするような状況には無い。一方で、2年では正確な数値を得られないと考える。そこで、3年をサイクルとしている。最右列には次年度の数値目標を記載する欄を設定している。これまでの数値の推移を受け、今後どのように改善してゆくかを数値で記すのである。

評価指標としては学科別教育評価表では独自項目を設けている。これは学科の特性に配慮をしたもので、学科が主体的に評価されるべき項目を設定することによって、独自性のある教育活動の展開を期待している。

以上、教育評価表の概要を述べたが、評価項目を再掲すると以下のように設定している。

AP	入学試験得点率	AO 入試（最低得点率）
		推薦入試（最低得点率）
		一般入試（最低得点率）
		センター利用型入試（最低得点率）
CP	学生数	ST 比（学生数に対する専任教員比率）
	休退学	休学率 退学率
FD		FD 参加率（学科所属教員数に対する参加者の割合）
	学修行動調査	履修登録科目数 授業外学修時間（週あたり）
単位		単位取得率（学科専門科目における D・E 評価以外の割合）
	図書館	図書館利用率（学科学生数に対する利用学生の割合） 図書帯出率（学科学生ひとりあたりの月間平均帯出冊数）
授業		アクティブラーニング実施授業（学科専門科目における実施授業の割合）
		ICT 機器活用率（学科専門科目における実施授業の割合）
		教養教育科目の GPA（現代教養科目群の学科別 GPA）
		授業評価（学科専門科目の平均）
DP	GP	卒業研究 GPA
	就職関係	就職満足度 就職率
	自己評価シート	実践力 自律性 リテラシーに基づくコミュニケーション力

三つのポリシーに基づく質保証のための教育評価表の活用について

専門的知識の活用力

育心育人

補足項目

免許・資格

免許・資格取得率

独自目標

以上が評価項目であるが、項目を指標としている理由を三つのポリシーごとに纏めると次のようになる。まず、DPについてであるがGPとして卒業研究のGP（学科平均）のみを掲げているが、これは卒業研究が学士課程プログラムのキャップストーンであると認識しているためである。学生生活を通じての全ての学修成果が卒業研究であるとする指標として極めて重要であるといえよう。「自己評価シート」とは、学修成果の評価指標として卒業生を対象としてアンケート調査をしているものである。この自己評価シートはDPに基づいて作成したものであり、その達成度を測る指標として設定している。

次に、CPについてはその指標の一つに教養教育のGPAを設定している。専門教育科目ではない根拠としては、学科間の比較を容易にするためである。専門教育科目は専門性を反映した評価があるようで、全学共通の評価指標とはなり得ない¹⁰と考える。

最後にAPについてであるが、APの指標の合格最低得点率とするのは、入学試験の本来の機能である、本学の教育に対応できるかを判断するためである。本学では、入学時の得点と入学後の学修状況との関連について調査・検討を実施しており、CP・DPの数値目標が達成できないと判断されれば、得点率の見直しへとフィードバックさせ、さらにはAPの見直しへと繋げてゆくためである。

以上、指標の根拠について部分的に述べたが、これらの数値は現状を把握するためのものであり、全てが改善の対象となるわけではない。というのは、理想は全ての指標の改善向上であるが、現実的には改善困難な指標もあり、また改善の有効性も指標によって異なる。卑近な例を挙げれば、苦手科目を克服して平均点を上げるか、得意科目を延ばして平均点を上げるかということと似ている。結果として教育改善に繋げてゆくにはどのような方法によるのかということは、個々の学科によって異なるのではないかと考えるのである。

そこで、表1の右端列には学科の目標値を設定することとなっているが、数値は改善可能な数値を記載することとしている。つまり、特に改善が必要と認められる項目は重点項目として数値を記載することとしており、また数値が下降することが見込まれる場合には現状維持或いは下方の数値を記載することとなる。

重点項目であると認識しつつも改善が困難な学科については学科の自己責任とすることなく、サポートをする体制を構築しておく必要がある。そこで、教学担当副学長・高等教育研究センター長・当該学科長等からなる連携協議会の設置し全学的に改善を試みる。本学のような小規模大学はセクションで切り分けることなく全学的取り組みが可能であることが利点であると認識している。なお、教育評価表は全学科分を全教職員が共有することとしている。これは、共通の目標を共有することの重要性を強く認識しているためである。

10 拙稿「GPAのチューニングについて—アセスメントポリシーの確立のために—」（『広島文教女子大学高等教育研究』創刊号、2015年3月）

3 PDCA サイクルとマネジメント

内部質保証のための教育評価システムは、PDCA サイクルに基づく不断の改善が可能とするものが望まれることは既に確認したとおりである。教育評価表に基づく教育改善は、Pを教育評価表におき、Cを従来実施している学修行動調査、学生満足度調査、学生による授業評価等の各種アンケート調査とする。

PDCA サイクルによる好循環を恒常的なものにしてゆくために、下に示した評価スケジュールに基づき定例の会議において実施してゆくこととした。また、実施主体を明確にしておく必要がある。

表2 教育評価表実施スケジュール

P	D	C	A		実施主体	実施内容
↓				9月	学科会	教育改善の方法立案及び数値目標の設定
				10月	学科長会・教授会	学長のリーダーシップに基づく数値目標の全学的共有
				12月	高等教育研究センター	授業評価に基づく授業参観
				1月	高等教育研究センター	学生による授業評価・学生満足度調査
				2月	高等教育研究センター	自己評価シート
					キャリアセンター	就職満足度調査
				3月	高等教育研究センター	大学教職員研修会・FDSD研修会
					学科長会	休退学に関する報告（学生相談室）
				6月	学科長会	自己評価シートに関する報告（高等教育研究センター）
					高等教育研究センター	授業評価に基づく授業参観
				7月	高等教育研究センター	学生による授業評価・学修行動調査
				8月	高等教育研究センター	FDSD研修会

表2のとおり、教育評価表の起点は9月となっている。年度の途中が起点となっているのは、卒業時に実施する自己評価シートのデータ整理・分析をしたうえで、8月開催のFD・SD研修会において公表し共有化するためである。自己評価シートはDPの評価指標としては重要なものである、この結果を踏まえた上で新たな数値目標を設定していただきたいと考えている。

PDCA サイクルの内のDについては年間を通じた日々の教育活動が全てCとなってゆく。Cについては、年間複数回設定されているが、これは従来実施していた各種アンケート調査を教育評価表の指標としているため、例えば学生による授業評価などは実施時期に限りがあることによる。このようなアンケート結果はデータの整理が完成次第周知されるので、年間の随時ということとなる。それに対するAは、やはりCを受けてということとなるので、これも年間複数回となる。そして全ての指標を整えた上で、Pへと繋がってゆくという仕組みである。教育評価表に基づくPDCA サイクルは以下のようになっている。

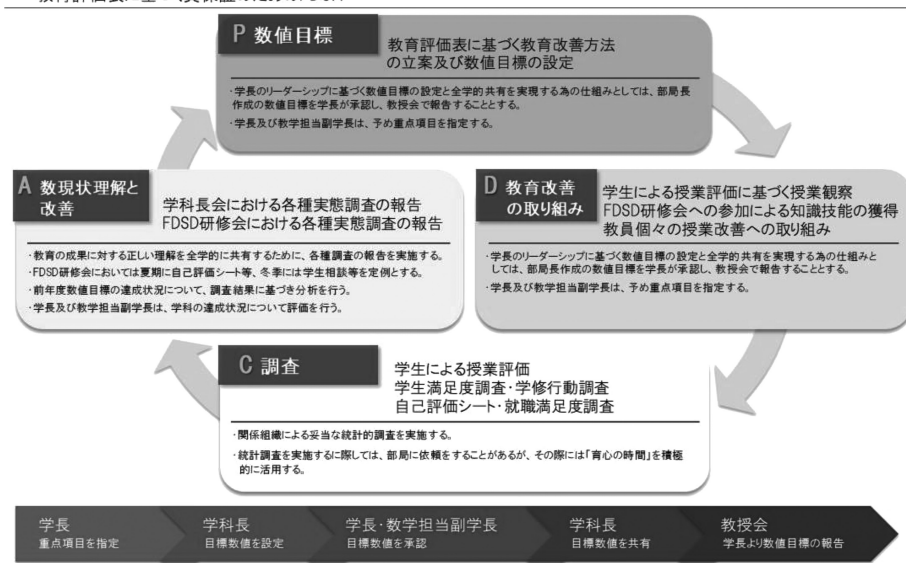
数値目標については、学長及び教学担当副学長が特に取り組みが必要と思われる項目について、重点項目を学科ごとに設定し、目標数値の達成状況については学長及び教学担当副学長が評価を行い、学科長に対して評価結果を通知することとしている。そのプロセスを示しているのが図1最下段の矢印である。

さて、教育評価表はIRに基づく現状把握と改善を重視しているので数値の変化が重要であることはいうまでもないが、一方で数値に対する意味づけや認識などの質的な価値についても重要であると考え。そこで、PDCA サイクルの次のサイクルに移るP段階で、以下のようなシートを作成することとした。

このように、数値目標だけではなく数値に対する認識や具体的な改善方法などを共有することによって、教職員間で目標を共有化し、より効果的な改善に取り組んでゆけるのではないかと考えている。

三つのポリシーに基づく質保証のための教育評価表の活用について

教育評価表に基づく質保証のためのPDCA



HIROSHIMA BUNKYO UNIVERSITY

図1 教育評価表による教育改善のためのPDCA

教育評価表のPDCAサイクルにかかるCA

I 数値の確認と課題の洗い出し(Check)

- ・数値目標の達成度（数値に対する評価）
- ・数値に対する要因の分析（改善向上の有無にかかわらず）等

【記載例】

- ・重点項目として、就職満足度の数値目標を100としたが、95にとどまった。これは、専門職ではなく一般職を希望する学生の満足度が低かったものと分析する。
- ・重点項目として、自己評価シートの補足項目13「大学生活を通じて自分が成長したと思う」の数値目標を4.5としていたが、それを上回る4.6であった。これは、学科として取り組んだ、「何ができるようになったのか」を意識させる授業方法の改善の成果であるとする。

II 次サイクルの数値目標の設定と改善方策(Action)

- ・次年度の数値目標の決定
- ・数値目標の根拠
- ・改善向上方策 等

【記載例】

- ・前年度に引き続き、就職満足度を重点項目とし、数値目標を100とする。満足度が低いとみられる一般就職の就職指導を改善すれば、数値の上積みが見込めるからである。目標を達成する方策としては、一般就職に向けた学生への個別面談の回数を増やすこと、また学科において対策講座を実施する。
- ・前年度の自己評価シートの6「相手の立場や状況に合わせて適切にコミュニケーションを取る（高度なリテラシー）」の数値目標を下方修正する。これは、学生が多用化してきたことを受け、まずは大学生活の基礎を確立する必要があるためである。大学生活の基礎を確立する方法としては、チューターによる定期面談に加え、コミュニケーションシートにより学生の動向を把握し、適宜指導する。

4 まとめと今後の課題

教育評価表の導入に際しては、客観性の担保、三つのポリシーとの整合性などの課題を解決するために、内部質保証の在り方について、「高等教育研究センター」を主体として検討を重ねてきた。平成29（2017）年度は、「IRに基づく「教育力」の測定」を「高等教育研究センター」の共通研究テーマとし、平成30（2018）年3月に開催された大学教職員研修会において「高等教育研究センター活動報告」として構成員に報告している。また、平成30年度夏期FD・SD研修会では「新教育評価システムについて」と題して報告し周知をおこなった。導入以前に数回の研修を実施したのは、教育評価表による改善システムが構成員に理解され、共有化されることによる好循環を期待するためである。ここで改めて本学が取り組む教育評価表のポイントを整理すると以下の3点となる。

- ・持続可能なPDCAサイクルの構築
- ・三つのポリシーに基づく評価と改善
- ・教育目標の共有

今後の課題はこの取り組みの効果検証である。検証の視点としては、数値上の変化はもちろんのこと、目標値を共有したことによる教員の意識の変化を確認する必要がある。また、好循環を成立させるためには目標値達成に向けた教職員一人一人、或いは組織としての教育活動が重要なポイントとなるが、そのような取り組みを評価するシステムの構築も求められよう。葛城氏は、教員の教育活動への関わり方と質保証との関係について以下のように指摘している。

教育に対する期待が非常に大きいボーダーフリー大学であっても、研究業績を中心に据えた人事が続けられているため、当該大学教員は研究という名のプレッシャーにさらされている。教育の質保証を真に目指そうというのであれば、こうしたプレッシャーから彼らを解放し、その教育にかけるエフォートを高めていく必要があるが、自らその選択に踏み切れない大学は少なくないようである¹¹。（下線筆者）

人事評価に限らず、大学の改組改変にはとくに研究業績が求められ、それに向けてのプレッシャーがあることは事実であろう。特に、実務家教員の採用が求められる一方で、採用後は研究業績が求められるという実情は実務家教員にとって大きなプレッシャーとなっているのではないかと推察する。葛城氏の指摘を本学の人事評価の実情に照らし合わせ、教育改善に向けて適切な人事評価の在り方を検討してゆく必要があると感じている。

—2020年1月24日 受理—

11 葛城浩一「ボーダーフリー大学教員の学士課程教育の質保証に対する意識」（『広島大学高等教育研究開発センター 大学論集』第49集，64頁）