

大学評価コンソーシアム における取組等について

大学評価コンソーシアム 副代表幹事（企画担当）

（独）大学評価・学位授与機構 准教授

浅野 茂

本日の報告内容

- 1. 大学評価コンソーシアムの概要
- 2. 人材育成に係る取組状況と成果
- 3. 評価現場から見た制度及び運用面での課題

1. 大学評価コンソーシアムの概要(1/3)

大学評価コンソーシアム

Japanese Consortium of Accreditation Coordinators for Higher Education

◎組織の概要

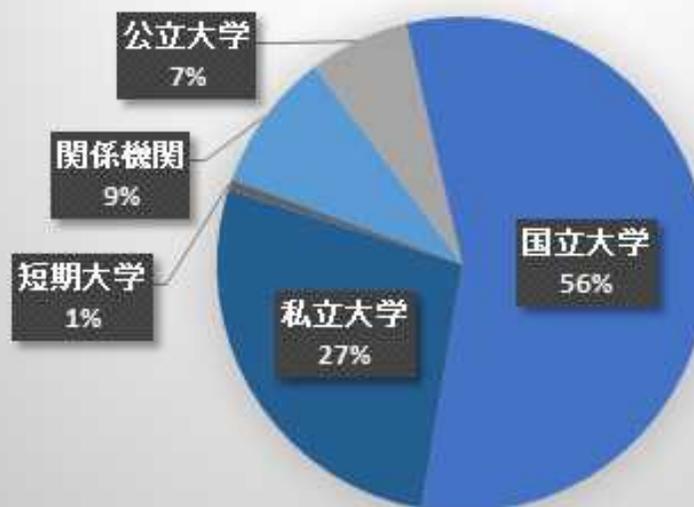
大学評価・IR実務者、高等教育関係者が加盟する任意団体

◎加盟機関及び会員数

- ・機関数： 110機関
- ・会員数： 305名

※2013年11月1日現在

会員の所属機関



会員の職種



1. 大学評価コンソーシアムの概要(2/3)

- 大学評価に関して、多くの評価担当者が様々な悩みを抱える中、その打開策を模索するため、平成19年度に、九州大学 大学評価情報室が世話人となって、企画・運営された「大学評価担当者集会」に端を発する。
- 当初は、「評価にいかに対応するか」ということに重きが置かれていたが、機関別認証評価の第一サイクル完了に伴い、改善のための評価を構築することを重視。
- 「相互交流の場」という基本姿勢は維持しつつ、参加者の目的に応じた、多様なテーマを取り扱いつつ、我が国における高等教育機関の評価文化や、大学間の連携、協力を通じて大学経営の改善・充実に役立つ大学評価の実現に貢献することを目的として平成22年に大学評価コンソーシアムを組織。
- 現状の大学評価は、多くの場合、事務職員の方が担当されていることを鑑み、会費や参加費は徴収していない。

※大学評価コンソーシアムのWebサイト: <http://iir.ibaraki.ac.jp/jcache/index.php>

1. 大学評価コンソーシアムの概要(3/3)

目 標

- (1) 大学評価の質の向上(的確な評価データの分析、評価コストの削減など)
- (2) 各大学における大学経営の質の向上(PDCAサイクルの実現など)
- (3) 評価制度に関する政策提言等の情報発信の充実
- (4) (1)～(3)の目標の実現を目指した取組を通じて、我が国の大学における大学経営、ひいては、教育研究の発展への寄与

計 画

- 1) 評価を通して、大学の教育、研究、諸活動の充実につなげるための支援を行う。
- 2) 実践を基本として、役に立つ知識・スキルの共有や、事例の分析・共有を行う。
- 3) 評価に携わるすべての人(大学、評価機関、政府等)に役に立つ活動とする。

2. 人材育成に係る取組状況と成果(1/7)

これまでの活動実績： 大学評価担当者集会

会の名称	開催日・場所	参加者数
大学評価担当者集会2007	平成19年9月 九州大学職員会館	49名
大学評価担当者集会2008	平成20年9月 九州大学西新プラザ	70名
大学評価担当者集会2009	平成21年9月 九州大学西新プラザ	150名
大学評価担当者集会2010	平成22年8月 九州大学箱崎キャンパス	160名
大学評価担当者集会2011	平成23年9月 九州大学西新プラザ	—
大学評価担当者集会2012	平成24年9月 神戸大学百年記念館	130名
大学評価担当者集会2013	平成25年8月 神戸大学百年記念館	129名

2. 人材育成に係る取組状況と成果(2/7)

大学評価担当者集会2013：プログラム

- 第一分科会 「評価とIR：活用編」(定員100名)
 - 「評価とIR：データ収集編」、「評価とIR：データ分析編」の集大成として、集めた情報をどのように活用すれば、改善(意思決定支援)が図れるのか、ということ話し合っていく。
- 第二分科会 「初めて評価を担当される方へ」(定員40名)
 - 「評価とは何か」という基本的な観点に基づき、自大学で自己評価書を作成する際に求められる着眼点・発想法・留意点を身につけることを目指す。
- 第三分科会 「自己評価能力を高めるための目的・計画と指標の作り方」(定員20名)
 - 計画立案段階で現行の課題や問題を可能な限り把握し、適切な指標等の設定を行うためのワークショップを行う。
- 第四分科会 「学生調査：入門編」(定員20名)
 - 学生調査へのニーズに応えるために「学生調査：入門編」と題して主に未経験者を対象に、学生調査に関する基礎的事項の理解を目指す。

2. 人材育成に係る取組状況と成果(3/7)

大学評価担当者集会2013： 当日の様子

評価大学 大学概要 2012

■評価大学について(沿革と特徴)

1973年(昭和48年)、戦後の焼け野原から先進国に追いつき、追い越したいと進んでいた日本社会が1つの転機を迎えた年である。オイルショックによる経済の停滞など現実的な壁が我々の前に立ち上がり、それは物質的な豊かさの追求にひとりの限りを見せていた。そのような中、これからの我が国にとって、国民が持つ精神的な豊かさこそ、次の発展を支えるものではないか、との思いを抱いた。

やがて、その感然とした想いは、女子教育の充実による社会全体の精神的な豊かさが必要不可欠という信念に変わり、ここ神戸市に評価女子短期大学(文学科)を設け、ここでは、家庭、幼児教育、看護などの実学ではなく、文学という人類の奥深い教養を顕著し、社会人として、また、家庭人として、豊かな精神性を持ち人々に貢献してきた。

本学における最初の転機は、バブル経済であった。未曾有の好景気に浮かれたような経済の奔流に、ただただ流されてしまうのではなく、根源的な経済原理を復讐して人財を育成する必要性を感じた。そこで、1988年(昭和63年)4年制大学に改組した。旧行の短期大学文学科を文学部とし、新たに経済学部を設け、以上を新生評価大学としてスタートさせた。また、この間にポートアイランド校舎に移った。

バブル崩壊後のいわゆる「失われた10年」の中で、理論的な経済の理解が深まりつつも現実の企業経営に必要な人材を育成する必要性を痛感していた。そこで、経済学部を改編し、理論的な指向の教員を中心とした経済学部、実務家や企業の教員を中心とした経営学部を設置した。

2000年代に入り、物質文明から知能基盤社会への移行、それに伴うグローバル化の進展に必要とされた精神的な豊かさが、本学の意味で求められた。そこで、知能基盤社会への対応として、2005年(平成17年)に経済学部の情報学や計算機を用いた経済学の教育研究分野を工学部として再構成し、3年制の評価大学では、5年ごとに目標と計画を策定し、効果的なマネジメントを行う。各学部は、教育目標を定め、それを実現した学生を社会に輩出する、と日々努力している。文学部では、日本文学科と外国文学科の2つの学科を置き、ごとの多面的な見方ができる力の顕著を目指している。近年は、中国文学科力を経済学部の1学科で構成され、世界経済、日本全体の経済、そして地域経済の理解、アカデミックなアプローチを基本とした経済学のエキスパート養成を目的として、経営学と商学の2学科を置き、それぞれ、本格的な企業活動に資するケイパビリティだけでなく神戸という地の利を活かしたロジスティクス力を養成している。工学部では、計算科学を用いた経済現象の解明を行ないつつ、金融工学や入札システム情報工学、通信機器やデバイスについての教育研究を行う情報工学科、計算科学の教育研究力を自然科学の分野にまで還元する

評価大学の目標(2008-2012)とその実現のための措置(計画)に関する状況【終了評価】について

本学では、5年間の目標を立て、その実現のための計画を実施しています。2008年度(平成20年度)から始まった計画も昨年、最終年度を迎えたため終了評価を実施しましたが、各方面からのご意見を賜り、その結果、さまざまな改善を図ることができました。

ここでは、目標ごとにどのような改善が図られたのか、ということを中心に5年間の成果をまとめましたのでご高覧願えればと存じます。

なお、紙面の都合で目標のいくつかの記述は省略しています。(網かけの目標)

目標1	人間性に優れ、幅広い教養、高度な専門知識及び課題解決能力を持つ学生を育成する。	2
目標2	グローバル化を踏まえ、コミュニケーション能力の顕著を重視し、特に英語によるコミュニケーションスキルの向上を進める。	41
目標3	学生の学習支援、生活支援を充実させ、質の高い学生生活が送れるように努める。特に経済的支援を充実する。	47
目標4	教育内容の充実のために国際的水準の研究を実施するとともに、外部資金の獲得を図る。	54
目標5	教育成果や研究成果を地域に還元し、地域に貢献する。	64
目標6	学生への支援を充実させて留学生の受入と学生の派遣を活発にし、大学の国際化を図る。	69



2. 人材育成に係る取組状況と成果(4/7)

大学評価担当者集会2013： 第一分科会



- 作業1： 課題の洗い出し
- 作業2： 支援対象者の洗い出し
- 作業3： 意思決定支援の内容と方法
- 作業4： 意思決定支援の際の課題と解決策

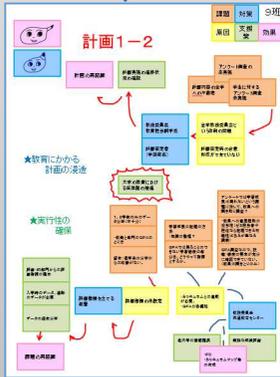
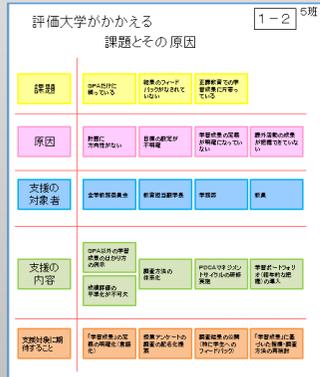
目標1：人間性に優れ、幅広い教養、高度な専門知識及び課題解決能力を持つ学生を育成する。
(責任部局：学務部)

計画1-1：各学部で適切な教育が行われているかどうか、全学的に検討を行う。

資料1-1-2 ボランティアの調査項目
氏名、相手先、ボランティア内容、期間、実施時間、本人感想、ボランティア先の意見(可能な範囲で)

資料1-1-3 高度な専門知識と課題解決能力の測定表

	できていない (not meeting)	できつつある (approaching)	できている (meeting)	十二分にできている (exceeding)
高度な専門知識	当該分野の基本的な知識が本文中にほとんど載っていない。	当該分野の基本的な知識が本文中に載れることもあるが、要諦的もしくは部分的である。	当該分野の基本的な知識が「はじめに」や「分析手法」、「解法」などに載っている。	当該分野の基本的な知識が本文中に必要な箇所に、十分記述され、高度な専門知識を持っていることが誰からも明らかである。
課題解決	課題設定に重大な問題	課題設定にやや問題がある	「はじめに」において	「はじめに」において当該分野の



2. 人材育成に係る取組状況と成果(5/7)

これまでの活動実績： 個別研究会・勉強会等

会の名称	開催日・場所	定員
大学評価・IR研究会	平成22年12月 九州大学箱崎キャンパス	—
IR実践に向けた数量データ分析に関する勉強会	平成25年5月 神戸大学百年記念館	25名
勉強会「米国におけるIR実践を通して考える日本型IR」	平成25年11月 立命館大学朱雀キャンパス	25名
研修会「自己評価能力を高めるための目的・計画と指標の作り方(ステップ1・2)」	平成25年11月 京都外国語大学	30名

参考1 データ収集のガイドライン(抜粋)

- データ収集の目的とデータ定義を明確にしよう。

データを「なぜ」集めるのか、ということがはっきりすれば、自ずと定義も基準日も見えてくる。しかし、現状としては、「なぜ」を考えずに対応している部分が多く散見される。

- 執行部の理解を得て、協力してもらおう。

データ収集に対して、学長を始めとする大学執行部がどの程度、その重要性を理解してくれているか、ということも収集効率には関係する。重要なのは、経営層がデータ収集の重要性を理解し、さまざまな場面でデータの収集に協力してくれるよう全学の構成員に呼びかけるということである。

- 各部局との連携を強化して協力してもらおう。

どこにどんなデータがあるのか、誰に聞けばそのデータがもらえるのか。経験の長い評価担当者には自身の頭の中でのデータベースが構築されていることが多い。これは、データを長年もらっていることから自然と知見として蓄積されているということもあるが、データのやりとりだけでなく、人と人とのコミュニケーションを行っているという面も無視できないだろう。

参考1 データ分析のガイドライン(抜粋)

- 数値データや根拠がない場合、どのようなデータが必要なのかを具体的に示そう。
根拠が示されていない記述に対して、評価担当者は部局担当者に根拠資料や追加の記述を求めるわけだが、部局担当者も慣れていないばかりではないので、具体的に「こういうところを確認したいので、こういうデータや資料はないですか」という具体的な提案をすることも評価作業においては重要である。
- 数量データは、経年変化を追って状況を把握しよう。
単年度で示してもらっても、ある事象がよい方向に向かっているのか、悪い方向に向かっているのか、判断できない。評価担当者ならば、過年度のデータを探してきて比較することは容易にできるので、状況の変化を把握することはできる。評価作業において重要なのは、現場の方に状況を理解していただき、次の改善にむけた気づきを行ってもらう、ということである。
- 当該計画の根拠資料だけでなく、他の計画の資料を使って記述内容を検証してみよう。
目標や計画が数多くあると、他の目標や計画の説明に用いている根拠資料が、現在、チェックしている目標や計画に関連しているものだったりすることも多い。ある計画の記述内容が良くても、他の計画で逆のことを示す根拠資料があるため、複数の視点で計画の進捗を見ることが重要である。

2. 人材育成に係る取組状況と成果(7/7)

これまでの活動の成果2

●評価・IR人材育成に向けたルーブリックの開発

能力・技能要素		駆け出し	近づいている	十分である	越えている
評価系	読む・聞く (理解する)	部局等から寄せられたデータ(テキスト、数値)について、上司の説明を受け、それが何を意味しているのかを概ね理解することができる。	部局等から寄せられたデータ(テキスト、数値)をもとに、上司の支援を受けながら、不足している部分などを相手に聞いたりしつつ、目的に照らした当該部局の現状を概ね理解することができる。	部局等から寄せられたデータ(テキスト、数値)をもとに、不足している部分があれば、相手に聞いたりしながら、目的に照らした当該部局や大学の現状を概ね理解することができる。	部局等から寄せられたデータ(テキスト、数値)をもとに、不足している部分があれば、相手に不必要な不信感を持たないようにしながら、追加の情報収集を行ったりしながら、目的に照らした当該部局や大学の現状を理解することができる。
	書く 話す(共有する)	以下、これまでの成果を踏まえ、評価・IR人材に要される能力・技術要素ごとに具体的な内容を策定中。			
IR系	データの収集	今後は、当ルーブリックをもとに分科会及び研究会等を企画・立案するとともに、評価・IR担当者向けの実践ハンドブックを作成予定。			
	データの分析				
	情報の活用				

3. 評価制度及び運用面での課題(1/3)

評価人材を取り巻く環境

●評価現場の現状

認証評価が一巡したことにより、評価書作成業務にはある程度、対応できる状況になってきており、単なる評価書の作成業務から脱却する必要がある。

●評価担当者の現状

評価を評価で終わらせず、組織的・継続的に評価・IR業務を推進し、大学諸活動の改善を促進していくうえで、専門職の養成は喫緊の課題となっている。しかしながら、全般的に日本の大学では実際に評価やIR業務は、任期付き教員または異動を伴う事務系職員が一定程度担っている。

●評価担当者に求められること

このような状況下にあっては、評価・IRの実務担当者のスキルセットもさることながら、異動後の職務においても、データなどの客観的なエビデンスで判断することを支援する、俯瞰的に大学を見る等のマインドセットが重要となってくる。

3. 評価制度及び運用面での課題(2/3)

評価人材育成のポイント

- 概念的にはIR>評価であるが、IRは多義的で広義の概念。評価活動はその中に位置づけられるが、評価を起点に意思決定支援へのサイクルを確立することもできる。

- ・文部科学省へ年度計画の評価書(業務実績)の作成と報告
- ・文部科学省へ中期計画の評価書(業務実績)の作成と報告
- ・機関別認証評価への対応
- ・大学情報データベースへのデータ登録

学外への説明責任
Accountability

- ・学外からの調査等への対応

通常業務
Routine

- ・年度計画策定支援
- ・教員評価実施支援

第二象限

第一象限

学内の改善
Improvement

第三象限

第四象限

臨時業務
Ad-hoc

- ・中期計画策定支援
- ・教育に関するデータ、研究に関するデータ分析

3. 評価制度及び運用面での課題(3/3)

改善促進型の評価制度に

- アカウンタビリティ重視の制度

現行の評価制度では、法令順守や説明責任(アカウンタビリティ)が重視され、大学の業務も同様の状況にある。

- 結果(基準適合)重視の認証評価

第二サイクルの認証評価においては、学習成果の把握状況や内部質保証システムが機能しているかについて重点的に確認されるが、学習のプロセス分析や改善成果の充実度が評価されるスキームにはなっていない。

- 評価から改善へ

計画が進んでいけばよい、基準を満たしていればよいといった視点のみの外形的・査察的な評価ではなく、良い評価活動(またはIR活動)を展開している大学をきちんと評価する仕組みも必要では。そうすることで、例えうまくいっていないところがあっても、きちんとプロセスを分析し、改善の見通しを立てていくという機運を大学に浸透させていくことができる。

大学評価コンソーシアムの活動の一部は、以下の資金を活用して取り組んでおります。

・平成24年度科学研究費補助金(学術研究助成基金助成金(基盤研究(C)))「IRマインドを涵養する評価人材の育成プログラムの構築に関する研究」(課題番号:24530988, 研究代表者: 畷田敏行)

・平成25年度科学研究費補助金(学術研究助成基金助成金(基盤研究(C)))「教学マネジメントにおける大学の有効性の研究」(課題番号:25381083, 研究代表者:小湊卓夫)

・平成25年度科学研究費補助金(学術研究助成基金助成金(挑戦的萌芽研究))「日本の大学経営におけるデータに裏付けされた意思決定支援の適応可能性に関する研究」(課題番号:25590223, 研究代表者:浅野茂)