

【鳥居氏】

「豪州高等教育機関の IR と教育改善 - シドニー大学とメルボルン大学の実践 - 」

1. はじめに

鹿児島大学の鳥居です。よろしくお願いいたします。私はオーストラリアにおける高等教育機関の IR の現状についてお話しします。事例として取り上げる機関は、シドニー大学とメルボルン大学です。日本の大学の IR を展望するにあたって、質保証の枠組みにあるオーストラリアにおける高等教育機関の IR の特質から示唆を得たいと思います。とくに、高等教育マネジメントの観点から、機関における教学領域の IR と教育改善との関係に着目します。

2. 豪州における高等教育政策の動向

個別の事例に入る前に、オーストラリアの高等教育機関の IR が活性化している背景を理解していただくため、同国の高等教育政策の動向を少しご説明します。オーストラリアの高等教育は日本とかなり状況が異なっています。2007 年度のデータによれば大学セクターは 39 機関で構成されるきわめて小さなセクターです。しかもそのほとんどが公立大学で占められています。しかし、連邦政府の高等教育予算の削減傾向は日本の状況と似ており、1990 年代に高等教育の市場統制が進みました。その「実験的」とも言われる体系的な高等教育政策により、競争的な環境が連邦政府の主導によって作られています。そうした環境の中で、機関財源の授業料収入への依存度が強まり、私費留学生の獲得が機関経営の重要な課題になってきています。

その一方で、高等教育の質の低下を食い止めるという問題も生じており、連邦レベルの質保証メカニズムの構築が進められています。2000 年にはオーストラリア大学質機構 (AUQA) が設置され、5 年周期の機関評価がなされています。元来、オーストラリアの大学は基本的には州あるいは準州の法律で定められている機関であり、自らが提供する教育プログラムやその修了者への学位授与について一定の自立性を有しています。政府を含めた外部からの規制を受けないという意味において、自己認証機関としてのオートノミーを保持しています。

この自己認証の機能を強化することが近年の重要な課題になってきています。

こうした高等教育改革をさらに推し進めている包括的な法律として、2003年制定の高等教育支援法があります。これは高等教育の質の高さ、多様性、公平性を重視し、それらを向上させている機関に対して積極的に支援することを定めた法律です。また、オーストラリア学習教授カウンシルという機関が、優れた教育実践への報奨を行っています。

さらに、高等教育の質に関する検証の一環として、全豪レベルの卒業生調査として、卒業生進路調査（GDS）が1972年から継続的に実施されています。また、学士課程教育アンケート（CEQ）が1993年から開始されています。これらの卒業生調査は各機関がそれぞれの卒業生に対して、課程の修了から数ヶ月後に調査票を送り、結果を回収するという方法になっています。こうした1990年代から2000年代初頭にかけての高等教育改革にやや先駆ける形で、オーストラリアでは機関のIR部門や計画部門の設置が増えてきたとされています。

最近の極めて大きな出来事として一つ挙げられるのが、2006年から始まった学習・教授の成果に基づく資金配分です。この奨励策は「Learning and Teaching Performance Fund: LTPF」と言うものですが、CEQや授業評価アンケート等をきちんと実施し、外部にも成果を報告していること、というようにいくつかの参加要件を満たした機関が対象になっています。特にLTPFで評価されるのは、学習・教授の「卓越性（excellence）」です。2008年には「卓越性」が高いと認められた機関に対して、総額8,330万オーストラリアドル（約82億円）の助成金が配分されました。この「卓越性」は、3つのカテゴリーにおけるあわせて7つの指標に基づいて測定されます。第一のカテゴリーである「学生の満足度」では、「優れたティーチング」、「一般技能」、「総合満足度」といった指標が用いられます。それから、「成果」のカテゴリーでは、「正規雇用」、「進学」が指標になります。そして「成功」のカテゴリーでは、「在留率（リテンション）」、「進級」が指標として使われます。これらのデータソースはCEQ、GDS、連邦の年次統計です。ただし、先ほど触れたように、たとえばCEQは卒業生が修了して約4ヶ月後に自分が所属していた課程を振り返って評価するという方法になっていますので、関係者からはデータの収集時期と評価時期のズレが問題視されています。こうしたLTPFの方法自体の妥当性をめぐる議論が絶えないのも事実です。

実は、LTPF で配分される約 8,000 万オーストラリアドルは、連邦の高等教育の予算全体で見ると決して膨大な額ではありません。では、なぜこれが非常に大きなインパクトを与えているかと言うと、助成金の配分結果が公表されるやいなや、マスメディアによって機関のランキングが作られるからです。ランキングの与える社会的影響、例えば、潜在的な志願者や保護者に対する影響がきわめて大きく、各機関は教育改善システムの見直しに迫られている、という構図が指摘できるかと思います。つまり、LTPF が1つの「外圧」になり、高等教育の成果を検証するデータの収集、分析、報告、改善へのフィードバックというマネジメントサイクルの強化が、機関にとって不可避の課題となってきたと言えるでしょう。

3. 機関における IR と教育改善

3-1. シドニー大学

本日はご紹介するシドニー大学とメルボルン大学は、いずれも豪州連邦が成立する前に設置された伝統ある研究重点大学で、LTPF でも学習・教授の成果が高く評価されています。このうち、シドニー大学は執行部のリーダーシップが強い機関であり、戦略計画に即した体系的な教授学習計画を実行しています。この戦略計画の実施を支援する組織として戦略実行計画室という部門があるのですが、ここでは経営領域の IR を主に担っており、財務分析予算計画などを手掛けています。今回注目するのはこの部門ではなく、教学領域の IR とファカルティ・ディベロップメント (FD) の機能を併せ持つ全学組織の「教授・学習機構 (Institute for Teaching and Learning: ITL)」です。ここは全学の教育の戦略目標の達成に貢献する専門組織ですが、特に IR の機能として、シドニー大学の在学学生を対象にした課程レベルの満足度調査 (Student Course Experience Questionnaire: SCEQ) や科目レベルの満足度調査 (Unit of Study Evaluation: USE) を実施しています。これらは全豪レベルの調査の CEQ と項目間の体系的性を有しており、データ集約や分析の結果を即時的に教育改善にフィードバックすることがねらいとなっています。

こうしたデータを用い、シドニー大学ではどのように教育改善に結びつけているのかという点ですが、ITL における FD 機能が鍵となっています。体系的かつ段階的な研修プログラ

ムの企画・運営がなされており、最も基礎的なプログラムにはシドニー大学の新任教員は全員参加しなければいけないという義務制(ただし任用条件による)になっています。さらに、研修プログラムにおいては、SCEQ や USE の結果に基づく改善の意義が繰り返し強調されます。教員の意識改革や教育改善の基盤形成の場として研修プログラムを附置するという、非常に戦略的なアプローチがとられています。

さらに、ITL の FD 機能としてもう一つ特徴的なことは、シドニー大学の「大卒者特性 (Graduate Attributes)」の明確化への関与です。これは当該機関の学士課程を修了した時に、学生がどのような力を獲得しているのか、いわば学習・教授の最終的な目標を明文化する作業です。各部局からの代表が集まり、ITL が全体調整の舵取りを行っています。

ITL はいわばシドニー大学の教育改善の中核部局になるわけですが、部局レベルの教育改善はどうでしょう。部局レベルの FD のいわゆる「グッド・プラクティス」のひとつとして注目されているのが獣医科学部の活動です。獣医科学部の教員の 30%以上は、ITL が提供している高等教育領域の大学院レベルの資格 (Certificate) コースを修了しており、それぞれの部局で教育改善を推し進めるキーパーソンとしての役割を担っています。さらに、部局の管理職が中心となり、SCEQ や USE の教育改善への積極的な活用を行っています。この結果、10 数年前の獣医科学部は学習・教授に関して非常に評価の低い学部だったそうですが、現在では学内トップの総合満足度を誇るまでに躍進し、質の維持が今後の課題になっているということです。

3-2. メルボルン大学

続いてメルボルン大学の事例です。メルボルン大学もシドニー大学に継ぐ伝統的な機関であり、とりわけ高等教育の国際市場に乗り出すマネジメント戦略を進めています。例えば、ボローニャプロセスに代表されるようなヨーロッパの学位制度改革を視野に入れ、学士課程教育改革のひとつとして「メルボルンモデル (Melbourne Model)」を 2008 年から開始しています。これは、専門領域に分化した従来の学士課程教育を 6 つの広領域のプログラムに束ね直し、より国際通用性の高い新しい学士号を授与するという趣旨の改革です。大がかりな

カリキュラム再編や新しい学士号の提供によって、刷新されつつあるヨーロッパの大学に関心を寄せるアジア諸国の潜在的な留学生を惹きつけることがねらいとなっています。

メルボルン大学には経営部門のひとつとして「大学計画室 (University Planning Office: UPO)」が設けられています。UPO は経営担当の副学長グループのシンクタンク的な役割を果たしており、より統合されたマネジメントシステムを構築し、包括的な IR の機能が発揮されています。活動内容として、「事業経営」、「市場と学術のコンフリクトの調整」、「危機管理」、「LTPF 等のランキングの向上」に重点を置いています。

とりわけランキングの向上に関しては、科目レベルの質に関する満足度調査を独自に実施して改善につなげようとしています。これは「Quality of Teaching (QOT)」と呼ばれる科目における学習・教授の質を在学生に問う調査で、メルボルン大学の全ての科目が対象になっています。この QOT は CEQ の項目と体系性を有しています。つまり、CEQ で卒業生を対象とした課程レベルの調査を行いながら、さらに QOT で在学生を対象にした科目レベルの調査を実施することにより、総合的で緻密なデータ分析を UPO が担い、なおかつそれらの分析結果から学習・教授に関する組織的な介入点を特定するという活動に踏み込んでいます。

なお、メルボルン大学には全学的な FD 組織として、高等教育研究センター (CSHE) が別に設けられているのですが、そこでは主に国内外の高等教育政策の分析や各種提言の作成が手掛けられています。また、センターが提供する FD のプログラムは特に教員に対して義務化されていません。むしろメルボルン大学で注目されるのは、部局レベルの FD の機能です。私が調査に訪れた経済商業学部は非常に大規模な部局のひとつですが、ここには独自の「教授学習室 (Teaching and Learning Unit: TLU)」が設置されています。大規模部局なため、1 科目の登録人数が 2,000 名を超えるというケースもあるのですが、多人数クラスを抱える部局ならではの課題として、学生の「エンゲージメント」を促進することが重要視されています。先ほどの QOT の結果においても経済商業学部の場合は、「授業におけるフィードバック」や「学習メンバーの一員としての一体感」という項目で、低い評価を得ている状況です。こうした問題を克服するために、TLU では個別学習を促進するためオンラインの学習

教授ツールの開発や提供を行ったり、LTPF の助成金を用いて経済商業学領域の学習・教授に関する国際シンポジウムを開催する等の活動を展開しています。

一方、専門分野別のア krediteーションを軸とした教育改善への取り組みも、オーストラリアの大学セクターで見られる特徴的なことがらです。ア krediteーション団体を中心に、機関横断的な相互認定メカニズムが働いています。経済商業学領域を例に取り上げれば、他機関の同様の専門分野の部局同士が手を結び、いかにして学生の学習成果を向上させていくかといった問題が追究されています。すなわちオーストラリアでは、一国の大学セクターにおいて「競争」と「協働」という2つの課題がせめぎ合う非常に興味深い状況になっていると見なせます。

UPO のスタッフも含め、機関の経営陣はメルボルン大学について、もはや商業化した「事業体」であるという認識を強めています。戦略的な内部環境、外部環境分析をはじめとして、数年先の LTPF のランキングの向上を意図した先手を打っています。例えば、メルボルンモデルの開始に合わせた「メルボルン経験調査」(MES) という在学生対象の新調査の企画・実施です。これは、学生に提供される様々な支援プログラムや支援サービスに対する意見を収集することが目的です。さらに、シドニー大学と同様に、機関固有の大卒者特性の明確化と外部に向けてのアピールにも積極的に取り組んでいます。

また、CEQ や GDS 等、学習・教授の成果を学生の満足度といった間接的な指標で測るといった取り組みとあわせて、直接的な指標として大卒者技能アセスメントを採用するという動向も見られます。これは大学生の「批判的思考」、「問題解決能力」、「対人理解」、「筆記コミュニケーション」という4つの分野における技能を標準テストで測定するものです。ただし、こういった標準テストはあまり大学の関係者からの支持が得られておらず、全国的な規模には広がっていないということでした。

4. まとめ

以上をまとめますと、オーストラリアの高等教育機関を取り巻く環境は国際的な市場志向を非常に強めており、LTPF に代表されるような教育成果に基づく奨励政策が進められてい

ます。とくに、ランキングの「功罪」とも言えるかもしれませんが、LTPFの結果によっていわゆる「勝者」と「敗者」がはっきりと可視化されてしまうこと、それに伴って機関における自己認証システムの強化が緊急の課題になっていることが指摘できるでしょう。

さらに、機関の内部の動きに着目すれば、「計画及び評価」、「IR」、「FD（ないしはSD）」の3つの機能の連携による教育改善が進められていることが浮き彫りになります。特に、「計画及び評価」は連邦の質保証スキームに強く規定されており、IRは学習・教授の成果測定における精度の追求や成果指標や調査方法の開発ということがらに重点が置かれています。いわば、LTPFの採用する尺度が支配的なパラダイムとなっており、学習・教授の質向上が機関の優先事項に押し上げられているということが指摘できます。その結果、否応なしにはありませんが、教職員間の学習・教授に対する意識が向上し、とりわけ優れた教授の概念検討が広がっていることは肯定的に評価されています。

ただし、シドニー大学とメルボルン大学の事例では、教育改善の組織的連携やそのアプローチに若干の違いが認められました。シドニー大学では、教学領域のIRとFDとの機能を併せ持つITLが、教員の意識改革とデータに基づく教育改善を一体的に推進しています。一方、メルボルン大学では、より統合的なマネジメントシステムのもと、経営部門としてのUPOにおける教学領域のIR機能、さらに政策分析や新規調査の導入等の先を見越した行動、データを介した部局FDとの連携等が特徴的です。

このIRとFDとの連携が今後ますます重要になることを予想させる最新の動向を少しご紹介します。先頃、2009年度のLTPFの実施要領が発表されたのですが、そこではこれまでの競争原理に基づく高等教育政策の路線に若干の「揺り戻し」が感じ取れます。まず、助成金の総額が7,400万オーストラリアドルに減額されました。つぎに、これは比較的歴史の浅い地方の中小規模の大学への配慮があるのではないかと囁かれていることですが、従来の「卓越性」という評価の観点とは別に、「改善(improvement)」という評価の観点が加わります。これは2005～2007年の過去3年間の業績変化が勘案されるものです。さらにもう1つは、従来のLTPFの参加要件を解除し、CEQ等の調査で必要最低限の回答数さえ得られていれば、どの機関でもLTPFに参加できるという条件に変わりました。しかしながら、このような変

更によって果たして「勝者」と「敗者」の格差が解消され、大学セクター全体の質向上につながるのかどうかは若干の疑問が残るところです。いずれにしても、個々の機関では、IRのみではなく、IRとFDとの連携やそれぞれの機能の強化に力を入れざるを得ないでしょう。

最後に、日本の大学のIRへの示唆です。まず、教育の質的向上に不可欠なマネジメントサイクルと、それを支援するIRを機関のどこに配置するのか、ことにIRの「部門」や「室」といった具体的な専門組織の設置というよりも、IRの「機能」をどのように配備するかということがきわめて重要な論点ではないかと思います。それから、オーストラリアの機関に対するLTPFからの影響にも見られるように、機関内外の資源配分方式とそれに伴う意思決定の枠組みが、IRの重点領域や具体的な活動内容を決定づけているという点です。そういう意味では、日本の大学ではIRの組織化の要因やその重点領域において、国立大学法人セクター、公立大学セクター、私立大学セクターによって若干の違いが出てくるのかもしれませんが、いずれにしても、マネジメントサイクルの環を完成し教育改善に結びつけるのであれば、IRの機能だけでは不十分であり、IRを「活用」するFDあるいはSDといった機能との連携を見越した制度設計が、IRを導入する初期の段階で必要だと考えます。ご清聴ありがとうございました。