

## 報告

# 「ヨーロッパ大学協会」の視察結果から 大学評価の在り方を問う

安岡高志 ・ 金剛理恵  
宮浦 崇 ・ 井上史子  
林 徳治

### 要 旨

2009年2月、EUAが高等教育機関に対して行っている組織評価、および「質保証」に関する活動に重点をおいて視察を行った。この結果、EUAが対象とする機関は、戦略的な目標を持っていない場合が多く見られるとのことであった。戦略的な目標が考えられることは「質」という点で重要な要素であり、これが一つのゴールであるとEUAは考えており、それをどれだけ達成したかということはそれほど重要視していないとのことであった。本報告では日本でもEUA型の組織評価の導入を提案する。

### キーワード

認証評価、自己点検・評価、教育目標、評価機関、ヨーロッパ大学協会

## 第I部 ヨーロッパ大学協会（European University Association）の視察結果

### I-1 はじめに

2009年2月、筆者らは欧州の高等教育機関の調査を行った。調査の目的は、「ボローニャ宣言」（1999年）より10年が経過し、2010年までに高等教育改革におけるゴール達成の成果が求められている欧州において、その成果を挙証するための大学評価や質保証の在り方を調査することにより、日本の高等教育改革への示唆を得ることにある。調査の実施にあたっては、「高等教育改革が進んだ欧州において、改革の成果を測るための組織評価の手法について調査すること」、「欧州における高等教育の質保証の在り方を参考に、今後の日本における質保証について提言すること」を具体的目標とした。

今回の調査では、「ヨーロッパ大学協会（European University Association：以下、EUA）」を主要な調査対象としており、とくにEUAが高等教育機関に対して行っている組織評価および質保証に関する活動について重点的に聞き取りを行った。主な質問事項は、①「ボローニャ宣言」後の欧州高等教育の状況、②EUAで開発された大学評価のための組織評価手法の概要、③開発さ

れた組織評価手法の活用状況、④実際に組織評価を実施する上での視点などである。

なお、以下の I -2 から I -5 の内容は、EUA の副事務局長：Andre Surssock 氏（質保証：Quality Assurance 担当）と Project Officer である Elizabeth Colucci 氏（国際化担当）のプレゼンテーションと質疑応答を要約したものである<sup>1)</sup>。また、本調査は平成 20 年度質の高い大学教育推進プログラム「教育の質を保証する教員職能開発と大学連携（立命館大学）」の経費によって行われたものである。

## I -2 ボローニャ宣言について

世界中の教育関係者は「ボローニャ宣言」の名称についてはよく知っているが、その内容については十分把握していないことが多い。また、欧州の大学関係者においても内容を「十分に」理解している者は少ないというのが実情である。

1999 年、EU 各国の教育担当大臣は、統一的な高等教育を進めるための会議を開催した。そのねらいは、欧州では歴史的に非常に多種多様な高等教育制度が築かれてきており、この多様性のなかに「欧州高等教育圏（European Higher Education Area：以下、EHEA）」を作り上げようとするところにある。すなわち、高等教育機関の協力、学術的交流、そして透明性の確保という 3 つの視点を重視した EHEA を確立しようとするものである。この会議において出された「ボローニャ宣言」とそのプロセスは、政治的権力や強制力を持つ指令的なものではない。現在の EU 政府は高等教育に対して政策的強制力を持っていない。したがって「ボローニャプロセス」は EU 加盟の政府間の合意のもとで進められる取組である。これはあくまでも自主的な合意内容であり、その内容を国、各大学に義務づけるものではなく、すべての国や各大学が自主的に参加し改革改善するものである。つまりボローニャプロセスの意義については各国政府がそれぞれに解釈し、それぞれに対応するため、多種多様な形での取組として現れてくることになる。

この取組の目的、目標は、高等教育機関における学生やスタッフ（教員・職員両者を指す）のモビリティ（流動性）を大きくし、将来のキャリアに対する準備を容易にすると同時に、欧州市民としての能力獲得を目指すというものである。すなわち、民主主義、学問の自由という 2 つの原則にもとづいて、高等教育に対するアクセスを自由化しようというものである。ボローニャプロセスでは、欧州の伝統的な様々な高等教育修学の形態を（呼称も様々であるが）、3 種類の形態、すなわち「学士」「修士」「博士」の 3 つの課程に編成することによって互いに互換性を強めていくという流れを作ってきたことが最もよく知られている。いわゆる欧州全体を視野に入れた資格枠組（National Qualification Framework：NQF）を確立することで、国境を越えて、各課程のレベル設定とそれが確保されることを目指した取組である。したがって、国ごとに各課程の統一がなされ、また欧州レベルでも統一がなされなければならない。さらに、教育機関ごとに内部・外部による質の評価を行うことも要求されている。このような課程の統一や質の評価を行う理由は、各国で受けた資格の国際的通用性を保証するためであることは言うまでもない。

「ヨーロッパ単位互換制度（European Credit Transfer System：ECTS）」も活用されているが、各国によって高等教育の内容が異なるため、どのような教育内容であるかということを説明する補助的なディプロマを発行することも各国機関が行っている。しかし、共通理解しておかなければならないことは、この単位互換制度は未完成の状態にあるということである。

しかし、「学生中心」という教育の考え方への転換を契機に、ボローニャプロセスを進める中で生まれてきた様々なツールを学生が活用するようになってきている。たとえば、欧州各国では、これまで高等教育において学士課程というものが多くの国で存在しなかった。高校卒業後6年間の高等教育を経ないと職業の機会を得る事ができなかったのである。それを学士4年、修士2年というように分けて早期の就職の機会を図るとともに、学士課程修了後に次の課程（修士）への進路選択の自由、流動の自由を実現するため、さらなる改善が現在行われている。各国の労働市場においても、4年での学士資格取得者への対応が要求されているところである。

### I-3 高等教育の質保証（Quality Assurance）について

欧州では「質」というものを3段階に分けて考えている。第1段階は各教育機関レベルである。教育の「質」というものはその教育機関自身にあり、その教育関係機関のすべての関係者が教育の「質」に責任を持つべきであると確信している。第2段階は国家・地域レベルである。国家レベルでは、各国それぞれ異なった質の保証のためのシステムが採られている。第3段階では、協力と交流、流動性（モビリティ）を推進するために欧州レベルのフレームワークを構築し、これらを進めるためのガイドラインを発行している。それは教育機関の内部評価についてのガイドラインや外部評価に関するガイドラインである。また、監査・評価組織で良い監査業務を行っている組織をリストアップする組織が作られている。さらに、欧州レベルの教育の「質」について討議するフォーラムが形成され、定期会議は毎年11月に行われている。質保証に関してEUAが行っていることは、各教育機関に対して、内部評価をする際のガイドライン、および評価プログラムの提供、さらに「質」の向上を図るためのプログラムの提供も行っている。EUAは、外部の評価機関がガイドラインを作成する際には必ずその討議の場に参加してきている。

EUAは「質」というものには一つの定義は存在しないと考えており、「質」はこうあるべきだということはないことを前提にしている。評価にあたっては、評価対象機関が考える「質」が基準であり、評価の際に重要なことは「改善し続けている」ということで、そのことが「質」が良いということである。すなわち、評価対象が内部に持つ「質」について強くイメージを持って、はじめて社会的要求に対応しうる変化が可能となるのであり、最も重要な質保証の要素は「より革新的で創造的な改善をすすめる組織か」ということである。

EUAが行っている質保証のためのプログラムは自主的なものであり、義務ではなく、対象の機関が申し込むことによって行われる。申し込むという行為が行われた時点で、既に何らかの改善、変革（change）を望む経営陣が存在しており、組織のゴールはいかに良い目標（ターゲット）を作るかということに集約される。より良い質を確保するためのいくつかの必要な要素はあるが、たとえその要素が欠落していたとしても「変えたい」という意識を経営陣が持っているならば、ゴールに向けてどの方向性に進めていくかということの方が重視されるべきである。仮に、大学が評価を受ける前に明確な目標を持っているならば、それが強ければ強いほど結果は明確に出てくる。しかし、対象となる機関は戦略的な目標を持っていない場合が非常に多い。この場合、戦略的に考えられることが「質」という点で重要な要素なので、大学の経営方針として、あるいは全体として戦略的に方針を考えることができるように方向付けることが、このプログラムの役割である。それをどれだけ達成したかということは現時点ではそれほど重要視していない。具体

的に良い質を確保するための必要要素としては、機関の意志決定組織の柔軟性や産官学との連携、教育プログラムの構築の適切性などである。評価を受けることで「被害者」にならないためには、教育機関としての内部の「強み」が必要であり、また、自らの「強み」を独自に高めることも必要だが、他の教育機関との連携のもとで互いに磨き合うことも重要である。

#### I -4 EUA について

EUA は、2001 年に 'Association of European Universities' と 'Confederation of European Union Rectors' Conference' の発展的統合により、事務局をベルギーのブリュッセルに置いて設立された。欧州の高等教育に関係する機関の中で最大の規模を持つ協会組織である。会員数は欧州 800 余りの大学と 22 の国の国立大学総長協会から組織されており、国別に見ると 46 カ国が加盟している。欧州以外の国も参加しており、ロシア、スイス、アルメニア、アイスランドなどがある。

欧州の政策に関する討議の場に、大学の立場から意見を述べるのが EUA の使命であり、EU の政策決定者と定期的に会談を持っている。また、加盟する大学の意見聴取や、大学間の交流を奨励するような機会の提供などに加えて、お互いのグッドプラクティスを紹介するような業務も行っている。また、EUA は国際化にも力をいれており、アジアや南北アメリカ、アフリカでも活動を始めている。これら活動は協力関係という形をとり、相互に高等教育におけるグッドプラクティスを情報交換することにより、学び合うことを目的としている。

EUA の会員校は各種サービスを受けることができ、その一つに「組織評価プログラム (The Institutional Evaluation Program : 以下、IEP)」がある。これは、EUA 内に組織された運営委員会により開発、運用されているプログラムであり、申請大学に対して高等教育の専門家を派遣し組織評価を行うというサービスが提供されている。

#### I -5 IEP について

EUA が提供する IEP は 1994 年から実施され、欧州および欧州以外の国の様々なタイプの評価機関について、40 カ国、約 250 件の評価 (2009 年度現在) を行ってきた。エリア、国ごとに教育機関がグループになって評価するというものも行っている。IEP の目的は、各大学の「組織構成」、「発展過程」、「理念と文化」、「大学におけるすべての活動 (研究、教育、社会貢献)」に対して助言を与えることにより、その大学の教育目標の達成という使命を支援するというにある。すなわち、教育機関が戦略的に意志決定をし、またガバナンス能力を高めるというものである。教育機関といっても多岐にわたるため、具体的な評価段階では特定分野、要素について見ていくことになる。また、各機関の自己評価を重要視し、その教育機関が持つ「強み」と「弱み」を自ら理解するように支援している。

評価にあたっては国境を越えた評価チームを組織し、審査員として教育機関に派遣する。審査委員は大学の総長 (あるいは経験者)、副総長 (あるいは経験者)、現役の学生から構成される。学生も審査員のメンバーとして入っているが、欧州では大学側が学生の団体と連携するのは珍しいことではない。また、総長、副総長は審査にあたって EUA の研修を受けた後、数年間評価業務を行うのが一般的である。一方、学生審査員については、欧州では学生団体が組織化されており、学生組合が欧州レベルでも構築されていることから、EUA はそれら団体に対して審査

員の条件や基準を提示する。そして、学生組合から1名の候補者の推薦を受け、審査・研修の後、審査員として活動することになる。学生審査員の主な役割は学習環境の査定である。従来は修士、博士の学生を中心に評価を依頼してきたが、若い学生の気持ちを十分に反映させるために学士課程の学生も必要であることを最近認識している。評価期間の一般的な日程は次の通りである。たとえば、各機関からその年の春に評価の申し込みがあれば、10月初旬に評価のためのワークショップに招待する。各機関の自己評価を中心とするプログラムであるため、そのワークショップにおいて自己評価の進め方について説明する。その後、4ヶ月間に各機関は自己評価を行う。自己評価には大学全体が参加することが必要であり、またEUAのコンサルテーションの期間も確保されており、評価期間中2回ほどEUAの評価チームがその機関を訪問する。翌年6月には評価報告書が出される。

## I -6 調査のまとめ

今回の調査では、EUAにおける組織評価手法の概要、「ボローニャ宣言」後の欧州の高等教育の状況、教育の質保証の在り方を中心に聞き取りを行った。

欧州における高等教育機関を対象とした組織評価手法については、EUAを基盤に開発されたIEPと呼ばれる手法について具体的に知ることができた。聞き取り調査でも述べられていたように、IEPの重要な役割は、対象大学の教育目標の達成という使命を支援するという点にある。大学自身の自己評価を重要視し、その教育機関が持つ「強み」と「弱み」を自ら理解するように支援している。日本では、「評価」に対してネガティブなイメージを持つ傾向があり、大学評価に対して、評価される側に「評価疲れ」を引き起こすことや、大学の自治が損なわれるといったことへの懸念から否定的な意見が少なからずあると筆者らは感じている。しかし、EUAが行っているような組織評価の視点、すなわち「その教育機関が持つ強みと弱みを自らに理解させ、教育目標の達成を支援する。」という考え方を取り入れることにより、より大学評価への理解が進むとともに、各大学の個性化や特色化も進むものと推察される。

教育の質保証については、EUAの大学評価の方針は如何に実質的な改革ができるようにするかを明確な目的としており、目的を達成するために何をすべきかを基本としていることが分かった。これに対して日本の第三者による大学評価の在り方はIEPのような指導機関が存在しないために形式的になりがちであると言わざるを得ない。日本のような大学評価を繰り返しても十分な改革の進展は期待できない。今後、日本では、大学評価において実質的な改革となるような方策を講じる必要がある。

以上の調査結果をもとに、第II部では、今後の日本における大学評価の在り方について提案する。

## 第II部 日本の認証評価に対するEUA型評価導入の提案

### II -1 はじめに

現在、教育の質保証の一つとして注目されているのが、第I部でEUAにおいても強調されていた「その組織が改善のサイクルを構築しているかどうか」ということである。すなわち、改善

のサイクルを機能させることのできる組織は質保証に向かって改善が繰り返されるので、それが質保証につながると言うことである。組織の改善サイクルとは中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」（2008年）でも謳われている PDCA サイクルのことである。高等教育界では PDCA サイクルが用語としては一般化しつつあるが、各々が持つ PDCA サイクルのイメージについてはバラバラであり、PDCA サイクルが機能するための条件も十分には理解されていないのが現状である。

第Ⅱ部では、「PDCA サイクルが機能する条件は何か」、「成果を出すまでに要する期間」、「戦略的な計画の必要性」、「大学評価において最初から成果を要求することは不可能であること」などについて述べ、実質的な改革を行うためには第Ⅰ部で紹介した EUA における IEP のようなサービス機関が必要であることを提言する。

## Ⅱ-2 PDCA サイクルが機能するための条件

PDCA は Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）の頭文字を取ったもので、これが目的達成のためにスパイラル状に回る仕組みのことを一般的に PDCA サイクルと呼んでいる。最初に工業製品の品質管理のために用いられたことから、工学的経営学的モデルとも呼ばれ、教育には馴染まないという意見もある<sup>2)</sup>。しかし、現在では一般のサービス業、病院、NPO 法人などでも積極的に導入され、先述したとおり中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」（2008年）においても、人材像を明確にし、PDCA サイクルの運用により組織改善を実現すべきであることが記述されている。しかし、用語としては一般化してきてはいても、PDCA サイクルが機能するための条件についての共通認識は十分ではない。以下に、PDCA サイクルが機能するための4つの条件を示す<sup>3), 4)</sup>。

第1条件は、計画において次の4項目を策定できる組織であることである。すなわち、「1. その組織として何を達成すべきか（その組織が発展するために何を達成すべきか）という目標を策定できる」、「2. 目標を達成するために具体的に何をすべきか行動目標や行動する際の心得を策定できる」、「3. 目標の成果を何によって測定するか評価指標を策定できる」、「4. 評価を行う際の基準となる評価基準を策定できる」ことである。

第2条件は、実行において各自の行動が目標の達成に資することを常に確認・実感することができるように目標に対して共通認識を持ちつつ、計画の遂行にあたる組織であることである。

第3条件は、計画において策定された評価指標と評価基準にしたがって評価を行う組織であることである。また、評価のために必要なデータは計画的に収集・整理されるように日常業務の中に組み込まれている組織であることである。

第4条件は、評価結果や前回の目標、社会状況などのデータや事実にもとづいて、改善が連続性のある形で次の計画として策定されていく組織であることである。

以上のような条件が整っている組織を「PDCA サイクルが効果的に機能する組織」と言うことになるが、PDCA サイクルは計画・実行・評価・改善の繰り返しであり、未来に向かって努力するものである。一般的に大学における質保証は自己点検・評価をもとに行われるが、この自己点検・評価に対するイメージが、過去に向かって点検・評価を行うというように考えられている様子が見受けられる。しかし、PDCA サイクルを自己点検・評価に適用することにより、達成目標

を定め、その達成のために努力し、最初に設定した評価指標と評価基準にしたがって評価を行い、これにもとづいて改善するという、未来に向かっての営みに変わるのである。

### II -3 PDCA サイクルによる成果を出すまでに必要な期間

PDCA サイクルは計画を立て、それを実行し、評価を行うわけであるので、成果を出すためには一定の期間が必要であることは容易に理解できる。しかし、先に述べたように、計画が立てられてはじめてPDCA サイクルが始まることについての理解はなかなか得られ難い。計画において策定しなければならない1番目は達成目標であるが、従来明確な教育目標を定めたことのない者にとっては、教育における明確な達成目標を定めることは容易なことではない。ましてや組織の構成員が共通に納得する達成目標を定めることは至難の業である。策定の2番目は達成目標を達成するために共通して行う行動目標や心構えを決めることであるが、ある意味自由に行動してきた大学人にとって、これも容易に決められることではない。策定の3番目、4番目は成果を測定する評価指標と評価基準であるが、従来教育効果は測定できないものとしてきた者にとってはこれも難題である。このように、計画のみを考えても極めて困難であることが予想されるが、現実にはこれらを策定する以前に教育における達成目標や評価指標を策定すること自体、イメージできない者も少なくはないと思われる。

著者らの経験によれば、自力でPDCA サイクルを理解し、実行することは非常に困難なことであり、一般的には専門家や経験者によるワークショップや研修を受けることによって、はじめてPDCA サイクルが理解される。しかし、ワークショップや研修に参加してPDCA サイクルを理解しても、それを自己の組織に浸透させている例は極めて少ない。

立命館大学では2007年に教学組織においてPDCA サイクルを導入し、「成熟した組織」となることに努めることが合意されており、その組織の成熟度の評価基準も定めている。本学における「成熟した組織」とは、PDCA サイクルを廻すことにより、教育目標が達成できる組織のことを意味している。

表1は、カークパトリック・モデルとハンフリーの成熟度モデル（CMM、Capability Maturity Model）を参考に新しく「教育改革総合指標」として本学において開発された成熟組織の評価基準である<sup>5)</sup>。一般的にはその組織の活動状況を一段階上げるのに2年を要すると言われている。この意味において、立命館大学ではすでに2007年度より学部などの教育目標を具体的に定めるなど積極的に取組んでいるが、現時点でもその多くは第2レベルに留まっており、成熟組織を構築するためには長い時間が必要であることが分かる。このように、PDCA サイクルが機能し、成果を得るまでには多くの努力と時間が必要であることは容易に理解できることである。

表1 立命館大学における「教育改革総合指標」の成熟度評価基準

第1レベル	形式的な検討であったり、検討が行われていないレベル
第2レベル	具体的な検討が行われたが、学部教員全体の合意が得られていないレベル
第3レベル	整合性が検討され、合意が得られ、周知されているレベル
第4レベル	社会のニーズの変化に対して機敏に対応するための継続的、組織的な体制が整っているレベル

## II -4 戦略的な計画の必要性

第 I 部で紹介した EUA における質保証においては戦略的目標、PDCA サイクルでは達成目標という用語が用いられたが、ここで、これらの関係を整理してみたい。

EUA が言うところの質保証における戦略的目標とは、大学の経営方針として述べられていることから、組織の発展や存続のために成果が期待できるものであることを意味していることが分かる。PDCA サイクルにおける達成目標については、先に述べた通りその組織が発展するために何を達成すべきかを考えていることから、これも経営方針にあたり、この二つは同意語であると見ることができる。したがって、戦略的目標、達成目標のいずれであれ、組織の発展や存続を目的に何を達成すべきかについて目標を策定すべきということになり、この目標に合う施策である必要があることを意味している。

日本で最も馴染みの深い PDCA サイクルを例に、達成目標がない場合、現場に何が起こるかについて考えてみる。PDCA サイクルが始まる条件は、計画において 4 つの項目を策定することであり、その最初の項目が達成目標を定めることであつた。もし、この達成目標の策定がなければ、これに続く行動目標、評価指標、評価基準はあり得ない。なぜなら達成目標を達成させるために行動目標を定め、達成目標がどの程度達成されたかを見るために評価指標を定め、どの程度達成されていれば満足の得られる結果であるかを見るために評価基準が策定されるからである。このように、達成目標を策定することが如何に重要であるかが分かるが、日本の大学社会はこれまで、この達成目標を定めずに様々な改革に取り組んできているように見受けられる。その結果、改革を行うことが目的・目標化してしまい、改善・改革が大学運営と結びつかないものとなり、徒労が評価疲れを招いたものと推察される。

## II -5 日本における大学評価の在り方

中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」（2008 年）において、人材育成像を明確にすることや PDCA サイクルを構築すべきことが謳われたことから、今後の大学における自己点検・評価は、表現は別にしても、「目標を明確に定め、その目標をどの程度達成したかを明らかにすること」が問われることは必至である。しかし、これまで述べてきたように、従来具体的な達成目標を定めずに取り組んできた大学人が、たとえば PDCA サイクルにしたがって行動し成果を得るためには、多大な努力と時間を要することは容易に想像される。とくに 2004 年度から始まった 1 回目の大学評価（認証評価）において明確な達成目標を要求していないとすれば、次の大学評価まではその延長線上にあると考えられ、途中から大学自身が自主的に主体的に方向転換をすることは極めて困難であると推察される。現実的な対応を想像するならば、2 回目の大学評価を機に方向転換を模索する大学が大多数であろう。第 I 部で述べたように EUA における調査でも「大学が戦略的な目標を持っていない場合が非常に多く」と述べられており、日本においてもこの傾向は同じであると考えられる。もし、評価機関が大学に対して改善サイクルの成果までを要求するのであれば、要求に応えられる大学はごくわずかに留まり、結局従来通り自己点検・評価の目標を明確にしないままの評価活動を継続することになるであろう。

ここで理解しておかなければならないことは欧州と日本の評価システム全体の異なる点である<sup>7)</sup>。欧州では EQAR (European Quality Assurance Register for Higher Education) と言われる組織に評



価団体が申告して認められると評価団体となることができる。EQAR は4つの団体により設立されたものであり、その一つがEUAであり、EUAの活動の一つがIEPの提供である。もう一つの組織は欧州高等教育質保証協会（European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA）で、EQAR 設立までは主にガイドラインの作成などを担当していた組織であり、現在は広報活動などを行っている。すなわち、欧州の評価システム全体の中に指導するサービス機関が含まれている。

しかし、日本にはEUAのIEPのようなサービスを提供する機関がないことから、認証評価機関は日本にもIEPを提供する組織を作るか、EUAのIEPのようなサービスを担うべきであると思われる。認証評価機関が現実的な対応をすれば、PDCAサイクルに基づく第一回目の評価の視点は質保証に関しては戦略的なプランが立てられることとすべきである。

従来の達成目標を明確にしない形での自己点検・評価を断ち切るためには、PDCAサイクルはPlan（計画）において明確な達成目標が定められたところから始まるということ浸透させ、達成目標が立てられるように方向付けをすることを評価機関に期待したい。また、このことは、各大学内での自己点検・評価の在り方も同様であり、見掛け上の一時的な成果を提示するよりも、経営方針に沿うしっかりとした達成目標を策定することこそ重要であることを認識すべきであると考えている。

## II -5 おわりに

第II部では、EUAにおける戦略的目標とPDCAサイクルにおける達成目標は、表現は異なるが目指す意味は同じであり、大学経営に根ざした目標を策定することが如何に重要であり、困難であるかについて述べた。また、組織が成果を出すまでには多大な努力と長い時間が必要であることについても言及した。したがって、評価機関や学内の評価においても大学経営に根ざした十分な目標ができるまでは成果を期待すべきではない。すなわち、このような評価機関や組織の姿勢が、従来行われてきた大学評価から、機能する改善サイクルへ移行するための近道であると筆者らは考えている。

### 参考文献

- 1) 全国私立大学FD連携フォーラム立命館大学、「欧州における高等教育調査（2008）報告書」、2009年5月
- 2) 田中毎実、FDの工学的経営学的モデルとその生成性の回復のために、大学教育学会誌、第30巻第1号、2008年、54-56頁
- 3) 安岡高志、自己点検・自己評価に関する評価基準の必要性、大学教育学会誌、第26巻第2号、2004年、89-94頁
- 4) 安岡高志、自己点検・評価や認証評価に必要な評価者養成、大学教育学会誌、第27巻第2号、2005年、129-134頁
- 5) 沖裕貴 他5名、教育改革総合指標（TERI）の開発—FDの包括的評価を目指して—、立命館高等教育研究、第8号、2007年、93-107頁
- 6) 中央教育審議会、学士課程教育の構築に向けて（答申）、2008年
- 7) <http://www.eqar.eu/about/introduction.html> <http://www.enqa.eu/agencies.lasso> 2011.11.30

## A Study of the University Assessment

- Based on the research of European University Association -

YASUOKA Takashi (Ritsumeikan University, Institute for Teaching and Learning)

KONGO Rie (Ritsumeikan University, College Office of Social Sciences)

MIYAURA Takashi (Ritsumeikan University, Institute for Teaching and Learning)

INOUE Fumiko (Ritsumeikan University, Institute for Teaching and Learning)

HAYASHI Tokuji (Ritsumeikan University, Institute for Teaching and Learning)

### Abstract

In February 2009, we made research on the organizational assessment and quality assurance in European University Association (EUA). As a result, it was found that many institutions of higher education did not have strategic goals. However, strategic standpoint was an important element in terms of the quality, and it was considered as objective of the university assessment in EUA. Degree of achievement of a goal was not very important for them.

This paper attempts to propose the introduction of the organizational assessment of the EUA type into Japan.

### Key words

University Assessment, European University Association, strategic goal, The Institutional Evaluation Program, European Credit Transfer System