

質保証の枠組みにおける豪州大学の  
インスティテューショナル・リサーチと教育改善  
—シドニー大学およびメルボルン大学の事例を通して—

Institutional Research and Teaching and Learning Improvement in Australian Universities  
in the Quality Assurance Scheme :  
Case Studies on the University of Sydney and the University of Melbourne

鳥居 朋子  
TORII Tomoko

1. 研究の背景及び課題	45
2. 豪州における高等教育の質保証政策と LTPF	47
2.1 LTPF のインパクト	47
2.2 外部環境の変化に応答的な IR 及び教育改善	49
3. 機関レベルの IR と教育改善	50
3.1 シドニー大学における取り組み	50
3.2 メルボルン大学における取り組み	52
4. 結び	56
4.1 質保証の枠組みにおける豪州大学の IR と教育改善の特質	56
4.2 日本の大学への示唆と今後の課題	57
ABSTRACT	61

# 質保証の枠組みにおける豪州大学の インスティテューショナル・リサーチと教育改善 —シドニー大学およびメルボルン大学の事例を通して—

鳥居 朋子\*

## 要 旨

本稿は、日本の大学におけるデータに基づく教育改善のあり方を考える手がかりを得ることを目的に、質保証の枠組みにおける豪州の大学のインスティテューショナル・リサーチ (IR) と教育改善の関係の特質を、シドニー大学とメルボルン大学の事例をもとに明らかにするものである。2006年開始の「学習・教授の成果に基づく資金配分」(Learning and Teaching Performance Fund: LTPF)をはじめ、豪州の連邦政府が主導する質保証政策のもと、各機関は学習・教授の成果を高めるような自己認証システムの強化を余儀なくされている。特に、欧米の高等教育を視野に入れた国際的な競争環境の中、LTPFが採用する成果尺度が支配的なパラダイムとなり、学習・教授の改善が機関の優先事項に押し上げられ、IRやファカルティ・ディベロップメントのあり方に多大な影響を及ぼしている。この文脈で、IRの機能は学習・教授の成果の「質」を高い精度をもって測定するための成果指標や調査方法の開発において重要性を増していることが明らかとなった。

## キーワード

インスティテューショナル・リサーチ, 豪州, 高等教育の質保証, 自己認証システム, ファカルティ・ディベロップメント

### 1. 研究の背景及び課題

現在、日本においては「規制緩和」の流れの中で、国際水準に照らした高等教育全体の質的向上はもとより、その基礎となる個々の大学の教育成果及びその質の保証が重要な論点となっている。とりわけ、2004年度に始まった「認証評価制度」は、高等教育機関における教育・研究の質の事後チェックを促すひとつの「仕組み」として定着しつつある。あわせて、授業評価アンケート等の学習・教授に対する学生の認識をデータに基づき検証する取り組みが全国に広がっている。しかしながら、各機関ではこれらの検証作業の有効性を高

めるような指標をいかに選定し、収集したデータをいかなる観点で分析し、分析結果をどのように教育改善へ実質的に反映するののかという課題が生じている。言い換えれば、個々の機関のミッションにそくした計画の策定、実行、目標に照らした評価、改善方策の決定、次期計画へのフィードバックといったマネジメントサイクル(Plan-Do-Check-Action)を教育の営みにおいて十全に機能させる課題である。

北米や欧州の高等教育機関では、こうしたマネジメントサイクルを支えるため、インスティテューショナル・リサーチ (Institutional Research: 以下IR)<sup>1</sup>が機能している。米国において2世紀半の歴

\* 鹿児島大学教育学部 准教授

<sup>1</sup> 「機関調査」や「大学研究」とも訳されるIRは、一般に高等教育機関レベルの計画立案や意思決定に有効なデータの分析及び提供を行う組織的活動である(Peterson, 1999)。また、Saupeによれば、IRは機関の自己研究や認証プロセスを促進し、なおかつ、カレッジや大学が資源の活用や業績に責任を負っていることの証明に貢献し得るとされている(Saupe, 1990)。

史を持つとされ(岡田・沖, 2008), 高等教育の歴史的展開の中で経営・教学の領域における課題を対象とする調査機能を拡張しつつ諸国に普及している IR は, データに基づく意思決定の支援機能として機関に組み込まれている。日本においても高等教育機関の IR は注目を集めており, 国立大学における先駆的な IR の専門組織の活動に関する分析もなされている(小湊・中井, 2007)。

IR の本質的な役割のひとつが, データや情報の収集・分析・報告を通じた組織の意思決定への支援にあることから, IR が対象とする領域は, 財務や設備計画等の経営領域から学習・教授計画に関する教学領域まで多岐にわたる。それゆえ, どこにサービスの重点をおくかは, 機関のマネジメント方式や組織体制, 戦略的計画の優先事項によって様ではない<sup>2</sup>。たとえば, 米国の大規模総合大学であるニューヨーク州立大学やワシントン州立大学の教学領域における IR の機能は, 機関内の「教職員の資質向上 (FD)」<sup>3</sup>や「計画及び評価」の機能との連携をはかりながら, 第一義的には根拠データに基づいた部局におけるボトムアップの教育改善を推進している状況が確認されている(鳥居, 2007a 及び2007b)。

オーストラリア連邦 (Commonwealth of Australia, 以下豪州) の大学では, 米国に比べて IR の歴史は浅いものの, 高等教育の質保証と国際的環境におけるプレゼンスの強化をめざす連邦政府の政策の下, 教育満足度調査等の企画立案や実施が IR 部門の主要業務を占めてきている(鳥居, 2005)。その背景には, 2003年の高等教育支援法 (Higher Education Support Act)<sup>4</sup>の制定を契機とする包括的な高等教育改革の推進がある。そもそも, 豪州の大学は自己認証機関 (self-accrediting institutions) として法的に位置付けられており, 自らの諸活動に対して認証する権限を有し, 高い自律性と独立性が認められている(杉本, 2008)。このことは, 機関のオートノミーの裏付けとして,

自助努力によって質保証を行うことが義務付けられ, それが機関内部のマネジメントサイクルに基づく自己認証システムを整備する根拠になっていることを意味する。

豪州における高等教育機関の質保証に関しては, 「豪州質的保証枠組 (Australian Quality Assurance Framework)」のもと, その体制の包括性や系統性の強さという特徴もあり, 近年とみに注目が集まっている。杉本 (2004) は, 1990年代以降の豪州高等教育が得た経験を, 学生像の変化, 管理運営体制の変化と教職員, 国際化の進展, 質的保証システムの構築という諸相からマクロな視点によって考察している。大森 (2005) は, 豪州が自国の大学が海外で提供する教育を評価機関による評価の対象とする質保証の取り組みにおいて英国と並んで先端を行く存在であり, 外国大学受入れのための明示的な認可制度等を有する数少ない国々のひとつに位置付けている。そのうえで, 一連の政策を「国民教育システムの取り込みとしての質保証」と見なし検討を加えている。神谷 (2006) は, 高等教育の質保証, 国際通用性に関する検討への基礎的な参考資料の提供を目的に, 豪州が行っている高等教育の質保証と国際通用性の確保, 海外学習者受入れの実践に関する情報をまとめている。これらの先行研究は, いずれも連邦レベルの質保証政策について多角的に検討を加え, その特質を析出しているものの, マクロな政策の動向が個々の機関 (メゾレベル) にどのような影響を及ぼしているのかは十分な追究がなされていない。

一方, 機関の教育改善の実態に関する研究はいまだ蓄積が薄いものの, 杉本 (2008) は, 豪州の大学教育の質保証の取り組みについて, 大卒者特性 (Graduate Attributes) の設定と教育改善の観点から追究し, ウロンゴン大学 (University of Wollongong) の取り組みを考察している。鳥居 (2008) は, シドニー大学 (The University of Sydney) における FD プログラムの概要と, その理論的基盤を中心に

<sup>2</sup> 米国における大学の IR と教育改善に関しては, 鳥居 (2005, 2007a 及び2007b), 本田・井田 (2007) 等の研究で個別の事例が検討されている。特に州立大学における IR は, 属する州の高等教育政策や資源配分方式にそくした重点活動を展開している。

<sup>3</sup> 豪州では日本の FD に相当する用語として Professional Development や Academic Development を用いる場合があるが, 本稿では混乱を避けるため FD と表記を統一する。

<sup>4</sup> 現在進行中の高等教育改革のバックボーンとなる法律である。Higher Education Report 2005, DEST <http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/B4783B9D-A06B-4E46-8A60-0F146A5D04D5/16968/chapter2.pdf> (2008.09.27)

考察している。しかしながらいずれも、機関におけるIRと教育改善の関係は十分に解明されていない。

そこで本稿では、先行研究の成果に立脚しつつ、高等教育の質的向上及び成果の検証が実質的な課題となっている日本の大学への示唆を得ることを目的に、質保証の枠組みの中で豪州の大学におけるIRと教育改善がどのような関係を有しているのかを考察し、その特質を明らかにする。特に、高等教育マネジメントの観点から、データに基づく教育改善の支援というIRの機能的側面に着目する。具体的には、大規模な総合大学として卓越した研究成果を挙げつつ、戦略的に教育成果の向上に挑んでいるシドニー大学（2007年11月訪問）とメルボルン大学（The University of Melbourne／2008年2月訪問）に注目する。両者は、「Group of Eight: 以下Go8」と呼ばれる8大学グループに属する威信の高い伝統校であり、近年のLTPFの資金配分額でも上位を保持し、大学の自己認証システムの整備を推進している機関である。豪州の大学におけるIRと教育改善に関する戦略的な取り組みを分析する上で、格好の考察対象であると考えられる。分析素材としては、現地調査の結果や大学内部資料、ウェブサイトで公開されている情報等を用いる<sup>5</sup>。

## 2. 豪州における高等教育の質保証政策とLTPF

### 2.1 LTPFのインパクト

豪州における1990年代に象徴的な出来事として、連邦政府の高等教育予算の削減が実施され、それ

にともない高等教育の統制・調整の方法が従来の行政統制から市場統制へと移行してきたことが指摘されている（杉本，2004）。2008年度時点で39機関（うち37が公立）存在する豪州の大学セクターは、日本や米国のそれに比べて規模が小さい<sup>6</sup>。しかしながら、市場統制への移行に伴い大学の財源における授業料収入への依存度が高まるにつれ、収入源としての留学生の獲得が機関の経営にとって重要課題となってきている<sup>7</sup>。こうした市場化の進行は、高等教育の諸相に変化を生じさせ、その文脈で、機関レベルの管理運営体制の変化と、高等教育の質保証に対する関心が高められた。特に後者については、1990年代に全豪レベルの質保証の仕組みを構築する動きが本格化している。具体的には、「豪州大学質機構（Australian Universities Quality Agency: 以下AUQA）」による5年周期の監査（機関評価）のほか、「豪州学習教授審議会（Australian Learning and Teaching Council, 以下ALTC）」<sup>8</sup>による優れた学習・教授の実践への報奨、2006年開始の「学習・教授の成果に基づく資金配分（Learning and Teaching Performance Fund: 以下LTPF）」<sup>9</sup>等の一連の奨励政策が機関のマネジメントに与えている影響が大きい。

こうした動きにやや先駆け、豪州では欧州やニュージーランドと時期を同じくし、1970年代末にIRに対する関心が高まりをみせ（Maasen & Sharma, 1991）、1980年代末から機関においてIR部門や計画部門の設置が増加した。高等教育自体も「収入をもたらす輸出品の一つ」（杉本，2003，247）に位置付ける豪州にとって、データに

<sup>5</sup> シドニー大学の教育改善についてはすでに鳥居（2008）の研究で明らかにされている部分もあるため、IRとの関係においてその特徴を描出する。さらにシドニー大学との対比において、メルボルン大学におけるIRと教育改善の特質について分析を加えることとする。

<sup>6</sup> なお、豪州の大学の認可や法規制は基本的に州あるいは準州の政府の権限下にあるが、補助金や大学教育の規則については連邦の教育省が管轄している。また、大学の他に約150の高等教育レベルの教育を提供する機関が存在する。

<sup>7</sup> 単年度運営費における政府の公的資金補助の割合は50%を切っている（Harris & James, 2006）。

<sup>8</sup> ALTCは2004年創設の「キャリック研究所（The Carrick Institute for Learning and Teaching in Higher Education）」を2008年に名称変更した全豪の学習教授センターである。教育大臣によって任命された委員会が運営し、豪州高等教育における学習・教授の向上を使命とする。

<sup>9</sup> 主な参加条件として、学生による授業評価の結果を一般公開していること、教員の学習・教授にかかわる資質向上に対する制度的な支援が存在していること等が課された。なお、LTPFを「教育業績助成金」と訳す例もあるが、本稿ではその評価対象とするところをより明確に表現する意図で「学習・教授の成果に基づく資金配分」とした。なお、初回の2006年度は機関総体の評価であったが、2007年度からは4つの広領域の専門分野別の評価—「科学・コンピュータ・工学・建築・農学」、 「ビジネス・法学・経済」、 「人文・芸術・教育」、 「保健医療」—に変更されている。

基づく品質保証（教育課程やその修了生の質保証）が喫緊の課題になっている。

特に、LTPFにおいては表1のような3つの領域にわたる指標が用いられる<sup>10</sup>。まず、「学生の満足度（Student Satisfaction）」の領域は、「豪州卒業職業（Graduate Careers Australia: 以下GCA）」の統括により毎年実施される全豪レベルの卒業生調査の「学士課程教育アンケート（Course Experience Questionnaire: 以下CEQ）」<sup>11</sup>をデータソースとする「優れた教授（Good Teaching）」、

「一般技能（Generic Skills）」、「総合的な満足度（Overall Satisfaction）」の3つ（表2）である<sup>12</sup>。これらの3つの指標は、LTPFで使われる成果指標全体の約4割を占めている（Harris, 2007）。また、「成果（Outcomes）」の領域には、同じく卒業生調査の「卒業生進路調査（Graduate Destination Survey: 以下GDS）」<sup>13</sup>に基づく「常勤雇用（Full Time Employment）」、「進学（Further Study/ Full Time or Part Time）」の2つがある。さらに、「成功（Success）」の領域では、教育雇用職場関連省

表1 LTPFで用いられる指標（2008年度）

領域	指標	データソース
学生の満足度	優れた教授, 一般技能, 総合的な満足度	CEQ
成果	常勤雇用, 進学	GDS
成功	リテンション, 進級	連邦教育省年次統計

DEEWR, Learning and Teaching Performance Fund 2008より作成。

表2 LTPFで用いられるCEQの3指標の調査項目

指標	調査項目
優れた教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教授陣は私が最善を尽くすようやる気を起こさせてくれた</li> <li>・教授陣は私の学習についてのコメントに十分時間を割いてくれた</li> <li>・教授陣は私の学習上の困難を理解しようと努めていた</li> <li>・教授陣はどのように学習すればよいか適切な意見を提供してくれた</li> <li>・教授陣の説明はきわめて分かりやすかった</li> <li>・教授陣は授業を興味深くするよう多大な努力を払っていた</li> </ul>
一般技能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属課程は問題解決スキルを高めた</li> <li>・所属課程は分析的スキルを向上させた</li> <li>・所属課程は私がチームの一員として協働する力量を高めた</li> <li>・所属課程で未知の問題に取り組む姿勢を身につけた</li> <li>・所属課程で文章作成の技能が向上した</li> <li>・所属課程は学習計画能力を高めた</li> </ul>
総合的な満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合的にみて所属課程に満足した</li> </ul>

Harris (2007) を参照し作成。

<sup>10</sup> LTPF は、機関で集約された元データから所在地の失業率等の属性による影響を取り除き、比較可能な調整済みのデータを用いている（田中，2008）。

<sup>11</sup> 1993年開始の、豪州の大学を修了し約4ヶ月経過した者を対象とした郵送によるアンケート調査。CEQの「優れた教授」の指標に組み込まれている効果的な教授の基本要素は、明快な説明、コースの途中でのフィードバック、学生の進捗に対する関心等である。すなわち、学習に効果があると考えられている教授の特性を学生がどのように認識しているのかが把握できるように設計されている。なお、CEQの回答率は機関によって30%から80%のひらきがあり、2005年度は平均して50%程度であった（Harris & James, 2006）。

<sup>12</sup> 卒業生調査の管理は中央集権化されておらず、調査項目や調査方法は機関によって多様である。ただし、全部で6項目あるCEQの場合、「優れた教授」、「一般技能」、「総合的な満足度」の3つは必須項目に、「明確な目標と水準」、「適切な学習量」、「適切な評価」の3つは選択項目に指定されている。

<sup>13</sup> 1972年から実施され、卒業後の雇用（業界種別や給与水準等）や進学の状況を明らかにする調査。大学修了の約4ヶ月後に調査される。

(Department of Education, Employment and Workplace Relations: 以下 DEEWR)<sup>14</sup>の年次統計データに依拠する「進級／単位取得率 (Progress)」, 「リテンション／2年次の歩留り率 (Retention)」の2つとなっている。これら7つの指標をもとに、学習・教授における「優秀性 (excellence)」を示した機関への資金配分が決定される (Thakur, 2007)。

表3は、LTPF2008における配分資金額の上位5機関を示したものである。これまでの結果によると、「優秀性」の評価においては、シドニー大学やメルボルン大学を含むGo8のメンバー機関が上位に入り、その存在感を示している。LTPFの配分資金額は、機関の総収入から見れば多額ではない<sup>15</sup>。ただし、大学セクター内で配分をまったく受けない機関もあるため、おのずと「明暗」を分けるものとなっている<sup>16</sup>。しかも、政府による結果の公表を受け、全国紙等で直ちに作成される全機関のランキングがもたらす大学の評判へのインパクトが甚だしいことから、各機関は自らの自己認証システム—成果を挙証するデータの収集、分析、報告、次期計画策定への反映—の強化を余儀なくされている。これは、機関のマネジメントを支えるIR機能の強化と教育改善の実現にかかわる課題であるとみなせる。

## 2.2 外部環境の変化に应答的なIR及び教育改善

これまでのところ、LTPFをはじめとする成果主義に立つ高等教育政策の実行は、実質的な教育の質保証よりも、成果測定をめぐる方法論や政治上の関心を幅広く生じさせている。しかしながら、現在、豪州では前政権 (自由党・国民党連立) 時代に立てられた2003年からの5ヶ年計画 (“成果に基づく報奨と誘因による優秀性の追求”) が終わり高等教育政策の節目を迎えている (Harris & James, 2006)。同時に、穏健な社会民主主義に立つ労働党への政権交代 (2007年12月) が、市場を重んじたこれまでの高等教育政策の路線にどのような変更をもたらすのかが注目されている。たとえば、2008年5月に発表されたLTPF2009の実施方針の変更点には、「優秀性」を評価軸としていた資源配分政策に変化が認められる。第一に、LTPFの総額が7,400万豪ドルに減額されたこと<sup>17</sup>、第二に、地方の小・中規模大学への「配慮」として、優秀性の観点に加え、7つの指標ごとの「改善 (improvement)」の観点を採り入れた報奨を開始することである (LTPF2009では2005～2007年の業績変化を勘案)<sup>18</sup>。こうした政策的変更を含む目まぐるしい外部環境の変化に対しては、もはやIR単独の努力では対応しがたく、IRとFDの連携や各々の機能の強化が機関の重要課題になることが

表3 LTPF2008における配分資金額の上位5機関

機関名	総額 (豪ドル)
Monash University *	10,554,205
The University of New South Wales *	9,509,344
The University of Sydney *	8,709,009
University of Technology, Sydney	8,399,334
The University of Melbourne *	8,363,985

DEEWR, Learning and Teaching Performance Fund Allocations 2008より作成。

総額は上位群の機関に一律支給される基礎配分額100万豪ドルを含む。\*はGo8のメンバー機関。

<sup>14</sup> 「教育科学訓練省 (Department of Education, Science and Training: DEST)」が2007年12月に DEWEER に名称及び機能を再編した。

<sup>15</sup> メルボルン大学の場合、年次報告書によれば2007年度の連結利益14.3億豪ドルに対し、LTPF2007による配分額は890万豪ドルであった。同大学の外部資金の総合収入のうち、学習・教授の改善に費やされる費用は1%未満であるという。メルボルン大学 CSHE 長 Richard James 氏からの電子メールによる回答 (2008年4月14日)。

<sup>16</sup> 2006年度は、参加した38機関中24機関が無配給であった (Harris & James, 2006)。

<sup>17</sup> LTPF による資金の総額は、2006年度5,400万豪ドル、2007年度8,200万豪ドル、2008年度8,330万豪ドルと推移している。

<sup>18</sup> 結果については、「優秀性のみ高い業績を示した機関」、「改善のみ高い業績を示した機関」、「優秀性及び改善ともに高い業績を示した機関」という3通りが想定されることから、今次の変更は必ずしも中小大学の「救済策」とはならず、上位を独占する機関を生むのではないかと懸念する声もある。また、LTPFの参加要件が解除される方向にあるが、最少回答数の規定は残されているため、各機関では調査回答 (回収) 率の向上が課題になろう。

示唆されている。

さらに、学生の満足度を手がかりに学習・教授の成果を測定する代理指標 (proxy) の方法とあわせて、直接指標としての「大卒者技能検定 (Graduate Skills Assessment: 以下 GSA)」<sup>19</sup>の実施動向が注目される。GSA では、批判的思考 (critical thinking)、問題解決力 (problem solving)、対人技能 (interpersonal skills)、筆記コミュニケーション (written communication) の4つの領域で大学生の入学時点及び卒業時点の一般技能が評価される (Harris & James, 2006)。ただし、各機関の参加は任意であり、これまでのところ大学側からの支持を広く得られるに至っていないという。GSA の有効性や限界、測定対象技能の是非について検討が加えられている一方で、各機関では成果測定の前提となる課程修了時点の達成目標としての「大卒者特性 (Graduate Attributes)」の開発が進められている。

こうした状況の中、LTPF において上位群に位置し堅調に成果を示しているシドニー大学及びメルボルン大学における IR と教育改善の関係を以下で見ていきたい。

### 3. 機関レベルの IR と教育改善

#### 3.1 シドニー大学における取り組み

##### 3.1.1 教学領域の IR

シドニー大学 (ニューサウスウェールズ州) は、1901年の連邦成立前に創設された豪州初 (1850年) の大規模な総合大学であり、16学部<sup>20</sup>、学生数約36,000 (フルタイム相当/2007年データ) を有する<sup>21</sup>。留学生は総学生数の約20%を占め、国際化が進んでいる。シドニー大学には「戦略実行維持計画室 (Office of Strategy Implementation & Sustainability Planning)」が設置されており、主

に財務分析、予算計画、基本統計等を担っている。同室がシドニー大学のマネジメント情報等を構築する経営領域の IR 部門に相当する。なおかつ、大学の上級執行部が強いリーダーシップを発揮し、機関の戦略的計画にそくした体系的な学習・教授計画を実行している。特に、「質が高く革新的な教育を支援する」というシドニー大学の戦略目標の達成に貢献する全学的組織であり、教学領域の IR と FD の機能を併せ持つ部門として「教授・学習研究所 (Institute for Teaching and Learning: 以下 ITL)」が設置されている。陣容は、研究職員9名と一般職員8名の計17名である (2007年調査時点)。

ITL は、高等教育における学習に関する研究で名高い Paul Ramsden が1999年に同大学の教育担当副学長に就任したことを契機に、「Center for Teaching and Learning」を改組して生まれた経緯を持つ。ミッションは、教授や学生の学習経験及び成果の質保証を支え強化するためにシドニー大学のコミュニティと協働することである。初期の ITL は、CEQ の開発を中心的に担った Ramsden のリーダーシップのもと、かれの提唱する「学習の方法 (Approach to Learning)」の理論枠組みに導かれながら活動を展開してきた。

ITL は、教学領域の IR 機能としての学習・教授に関する各種調査の企画・設計、実施、データの集約、分析や、シドニー大学独自の調査である「課程満足度調査 (Student Course Experience Questionnaire: 以下 SCEQ)」<sup>22</sup>、「科目満足度調査 (Unit of Study Evaluation: 以下 USE)」を実施している。SCEQ は1999年に、USE は2001年に開始され、ともに学生中心 (student-centered) の学習・教授モデルに依拠し、CEQ の項目との体系性を有している (青山・小湊・鳥居, 2004)。特に USE

<sup>19</sup> 1999年に当時の雇用教育訓練省 (Department of Education Training & Youth Affairs) の委託を受けて豪州教育研究カウンシル (Australian Council for Educational Research) が開発し、4つの領域に関する選択肢による客観試験 (2時間) と筆記試験 (1時間) によって技能を測定している。杉本 (2008) を参照のこと。

<sup>20</sup> 農業食糧自然資源学部、人文学部、建築意匠計画学部、経済ビジネス学部、教育社会事業学部、工学情報技術学部、法学部、理学部、シドニー芸術カレッジ、シドニー音楽学校、獣医科学部、医療健康学部群 (歯学部、健康科学部、医学部、看護助産学部、薬学部)。

<sup>21</sup> シドニー大学「戦略実行維持計画室 (Office of Strategy Implementation & Sustainability Planning)」の統計部門の基本統計による。http://www.planning.usyd.edu.au/statistics/snapshot/summary\_07dec.php (2008.09.27)

<sup>22</sup> SCEQ は隔年で実施されている。さらに、SCEQ と USE の他、個々の教員レベルの授業計画や教授方法に関する任意の調査として、「Feedback for Teachers: 以下 FFT」がある。教員は、FFT の調査結果を昇進や報奨を受ける際の根拠とすることができる。FFT は ITL の信用業務として実施され、データが第三者に渡ることはないとしている。



(表4)に関しては、シドニー大学の教育マネジメント及び評価に関する大学教育評議会決議 (Academic Board Resolution) に基づき、各部署の責任によりすべての科目において3年に一度実施されることが決められている。回答方式は、「強く賛同する」、「賛同する」、「どちらでもない」、「反対する」、「強く反対する」から選択するものであり、5段階の尺度で集計される。同作業については、ITLの一般職員の中の調査担当員 (Survey Officer) 1名が携わっている。

在学生を対象とするSCEQ及びUSEは、CEQがはらんでいる評価精度の「限界」(実際に学士課程に在籍していた時期と評価を行う時期とのずれ)を克服するため、カリキュラムや教授法の改善に資するデータをを得ることをねらいとし、初年次教育の充実等にも活用されている (Ginns, Prosser, & Barrie, 2007)。ことに、USEの結果報告は、ITLで統計的な処理が施された後、学生の自由記述意見と合わせて、最初に部局の科目調整担当教員 (Unit of Study Coordinator) に概要が伝えられる。担当教員は、個人のアクセスコードを用いてITLのウェブサイトにあるオンライン報告書を直接参照し、ITLが提供する「USE総括定型書式 (USE Summary Template)」<sup>23</sup>を用い、関連する要因を勘案しながら学生の満足度、自由記述意

見、同僚からの意見や自己省察の結果を総合して分析する。同書式の最後には、分析をふまえた改善への提言を記入する欄があり、完成後に科目調整担当教員から部局長 (Head of Department) へ提出される手順になっている。すなわち、USEの結果に基づく教育改善においては、部局の科目調整担当教員の果たす役割がきわめて大きい。特に、専門教育の状況に即して多様なデータを解釈し、具体的な改善策を提案する力量が求められていると言える。こうした力量形成を支援しているのがITLのFD機能である。

### 3.1.2 教学領域のIRとFDの一体的推進

ITLでは、FD機能としてシドニー大学における課程修了時点の達成目標である卒業生特性の明確化及び全学的な調整<sup>24</sup>や、学習・教授に関する体系的かつ段階的な研修プログラムの企画・運営を行っている (鳥居, 2008)。特に、教員集団に対する教授・学習の研修機会は、教育・社会福祉学部 (Faculty of Education and Social Work) との連携により、主に4つのプログラムを通じて提供されている。個々のプログラムは相互に関連しており、1から順に、高等教育の学習・教授に関する領域の専門性が段階的に深められていくよう設計されている<sup>25</sup>。

表4 USEの共通調査項目

1. 本科目の学習成果や求められる水準は明確だった
2. 本科目の授業は効果的に学習するうえで役に立った
3. 本科目は有用な一般技能 (文章及び口頭によるコミュニケーションスキル, 分析スキル, 情報リテラシー, チームワークスキル等) を伸ばす上で役に立った
4. 本科目の学習量は多すぎた
5. 本科目の評価は自分が何を理解したかを明確に示すものであった
6. 本科目の学習と所属する学位課程との関連性はわかりやすかった
7. 本科目の教師は学生からの意見にすぐ応答していた
8. 総合的に、本科目の質に満足した

ITLのウェブにおけるUSEのサンプル調査用紙より作成。各学部はこの他に自由設問を最大4項目追加できる。

<sup>23</sup> 書式は以下のURLを参照のこと。 <http://www.itl.usyd.edu.au/use/sampleRep3.htm> (2009.01.21)

<sup>24</sup> シドニー大学では、学識、生涯学習、国際的な市民の3つの包括的な大卒者特性を掲げている。さらに、この3つを構成する下位の特性群として、情報リテラシー、学術研究、倫理的・社会的・専門的理解、コミュニケーション、人間的及び知的自立の5つが提示されている。これを受けて、各学部はそれぞれの特徴に応じて大卒者特性をさらに具体化し開発している。ITLはこの取りまとめを中心的に担い、作業委員会の議長を務めている。

<http://www.itl.usyd.edu.au/graduateAttributes/about.htm> (2008.09.27)

<sup>25</sup> プログラムの詳細については鳥居 (2008) を参照のこと。

1. 大学における教授及び学習の原理と実践プログラム「原理と実践(Principles & Practice)」
2. 高等教育に関する大学院レベルの資格コース「高等教育専門資格認証 (certificate)」
3. 高等教育分野の修士学位及び免状 (diploma) 取得の課程
4. 高等教育分野の博士学位取得の課程

このうち、もっとも基礎的な研修プログラム「原理と実践」に関しては、新任教員は着任後6ヶ月以内に参加することが義務付けられている(ただし任用条件による)。研修プログラムでは、一貫して「状況に対する学生の認識 (perception)」への注目と、そこへの教員のはたらきかけが重視され、教員が担当する授業に対する省察 (reflection) や評価 (assessment) の重要性が強調される。すなわち、IRの重要なコンセプトである根拠データの意義や、それらに基づく意思決定 (改善) を個々の授業に浸透させるというねらいである。

具体的には、SCEQやUSEのデータに基づく教授法や授業設計の改善の意義が強調される。いわば、シドニー大学のコミュニティへの「加入」を、新任教員の意識改革や根拠データに基づく教育改善の基盤形成の機会として意味付けるように研修を配置している。

部局レベルの教育改善については、いわゆる「グッドプラクティス」として獣医科学部の実践が評価されている。2002年より、同学部の新任教員はITLの「高等教育に関する大学院レベルの資格コース」を修了することが援助されており、2006年には教員の30%以上が同資格コースを修了するまでに至っている (Taylor & Canfield, 2007)。これらの獣医科学の文脈で高等教育の専門性を高めた教員が、部局でのリーダーとなり、SCEQやUSEのデータを解釈し教育改善に結び付けている。同学部の教員は、課程全体にわたってUSEの結果と学生の経験との直接的な因果関係を認識し、特に問題点を抱えている科目では通常よりも頻繁にUSEを実施し即時的な改善につなげている (Taylor & Canfield, 2007)。さらに、フォーカスグループの議論や対象を特化した調査を併用し、より専門教育の状況に合った改善方策を導いてい

る。その結果、2000年以降に開講されたチームティーチングによる新科目において、学生の学習の革新や探究、コミュニケーションの強化という側面に高い効果が認められたという (Taylor & Canfield, 2007)。また、教員らは2001~2003年に「適切な評価」に関するワークショップを開き成績評価やフィードバックの方法の改善に努めた。それが、CEQにおける卒業生の満足度の著しい向上につながっている。たとえば、「適切な評価」の同意回答が33% (2000年) から46% (2005年) に上昇し、さらに「総合的な満足度」の同意回答が74% (2000年) から85% (2005年) に伸び、学内1位となった (Taylor & Canfield, 2007)。こうした「自助努力戦略 (help-self strategy)」による根拠データに基づく教育改善の蓄積が、同学部を学内トップの位置に押し上げている。

以上のように、シドニー大学では教学領域のIRとFDの機能とをあわせ持つITLを中枢に、教員の意識改革や量的・質的なデータに基づく教育改善を一体的に推進している。ITLは、SCEQやUSE等の学習・教授に関する調査を企画・統括する一方で、それらの調査結果が実効性の高い教育改善に結実するよう、根拠データに基づく授業改善の重要性を教員集団に広める機会の提供に力を入れている。新任教員の研修参加には、一定の強制力をはたかしている点において、機関のトップダウンが認められる。個々の教員は研究に裏付けられた学習・教授に関する原理や評価の意義について理解を深めつつ、科目調整担当教員を軸に各専門領域において有効な教育方法を追求することが奨励されている。

## 3.2 メルボルン大学における取り組み

### 3.2.1 経営部門における教学領域のIR

シドニー大学の次に古く (1853年創設)、卓越した研究活動を誇るメルボルン大学 (ビクトリア州) は、9つの学部<sup>26</sup>を有し、学生数約34,000 (フルタイム相当) を擁している。留学生数は全体の27%にのぼり、シドニー大学同様、国際的な学生獲得戦略に積極的である。

同大学は、2008年から「メルボルン・モデル

<sup>26</sup> 建築計画学部、人文学部、経済商業学部、教育学部、工学部、土地食糧資源学部、法学部、医歯保健学部、音楽学部、理学部、獣医学部。メルボルン大学の概要については同大学の2007年度基本統計 (Facts & Figures) に基づく。

(Melbourne Model)』<sup>27</sup>と総称される教育改革を導入する等、大がかりなカリキュラム改革をともなう学士課程の教育改善に着手している。同モデルは、6つの広領域（人文、生物医学、商業、環境、音楽、科学）の学士課程プログラム（3年課程）に基づき、学士課程から専門職の修士学位や高度の研究学位、あるいは就業による社会への接続を強化することを目的に、「新世代学位（New Generation Degree）」と呼ばれる新しい学士学位<sup>28</sup>を提供している。こうしたメルボルン・モデルの考案と導入の背景には、欧州におけるボローニャ宣言による学位制度の改革動向が控えているという（McPhee, 2008）。特に、革新されつつある欧州の高等教育に関心を寄せるアジア諸国の若者の目を豪州にむけるため、メルボルン大学の学位制度の国際的通用性をアピールすることが意図されている。

メルボルン大学では、機関の戦略的計画の支援を行う経営部門としての「大学計画室（University Planning Office: 以下 UPO）」の中に、教学領域におけるデータ収集、分析、報告を担当する部門が設けられている。UPO は、上級副学長経営グループ（Senior Vice Principal's Management Group）の一部局であり、機関の経営支援及び教学支援としての IR の機能を包括的に担っている点が特徴的である。「質及び評価サイクル」、「計画及び予算」、「戦略的危機管理」、「マネジメント情報の構築と運用」、「政策及び外部との連絡」等を活動の柱とするシンクタンクの役割を果たしている<sup>29</sup>。

このうち「質及び評価サイクル」は、機関のフィードバック・メカニズムのひとつに相当し、在学生ならびに卒業生が当該機関の中核的な教育プログラムやサービスをどのように認識しているのかを明らかにする恒常的な取り組みである。

1997年に体系的に開始された評価サイクルは、約10年を経て、さまざまな分野の教育プログラムに対する満足度及び改善点に関する情報データベースを構築するまでに至っている。学習・教授に焦点をあてた評価サイクルは、機関の公式なアカウントビリティの仕組みを構成する一部分を成す。財務計画及び予算を立て、結果及び成果について報告し評価を行うといった機関の経営領域に関するマネジメントサイクル（計画及び予算）とは別に運用されている。

教育の評価サイクルを構築する各種調査には以下のものがあり、常に学習・教授活動にフィードバックされる体制にある。まず、全豪調査である CEQ 及び GDS、大学院生の研究満足度調査（Postgraduate Research Experience Questionnaire: PREQ）の実施である。さらに、メルボルン大学独自の調査として、在学生を対象とした科目レベルの質に関する満足度調査（Quality of Teaching: 以下 QOT）、大学経営及び管理の質に関する職員の意識調査（Quality of University Management and Administration）<sup>30</sup>が実施されている。

1994年に導入された QOT は、セメスターごとに科目における教授や学習経験の質に関する学士課程学生及び大学院課程学生の認識を捉える調査である。シドニー大学での科目満足度調査（USE）が3年に一度の実施であることに比べて、高い頻度できめ細かな分析がなされているといえる。

QOT の調査項目（表5）は、シドニー大学の USE と同様、CEQ の項目と体系性を有している。登録者数がごく少ない場合等を除き、すべての科目で実施され、9つの調査項目に対し「強く賛同する」、「賛同する」、「どちらでもない」、「反対する」、「強く反対する」の5段階の尺度で集計される。

<sup>27</sup> 豪州の大学に初めて「大学院モデル」をもたらした改革とみなされているメルボルン・モデルは、学生が法学、工学、医学、教育学等の大学院レベルで提供される専門学位課程に進む前に、学士課程において学術的な深さとともに幅広さを習得し、学士課程修了後の進路に備えるものである。その外貌は、一般に米国の大学に見られるような、undergraduate course から professional school への接続モデルに似ている。

<sup>28</sup> メルボルン・モデルのもとに設けられた新しい学士学位は、Bachelor of Arts, Bachelor of Science, Bachelor of Commerce, Bachelor of Environments, Bachelor of Music, Bachelor of Biomedicine の6つの学位である。

<sup>29</sup> 以下、メルボルン大学の IR と教育改善の分析に関しては、Michael Beaton-Wells 氏（UPO 長）、Suzanne Daroesman 氏、Bill Jones 氏（以上、UPO 室員）へのヒアリング調査記録（2008年2月22日）及び UPO の内部資料、CEQ や QOT の分析報告書に基づく。

<sup>30</sup> メルボルン大学の中央管理部門が提供するサービスに対する学部長、学部や学科の管理職、その他職員の満足度を把握する調査であり、結果は学内にのみ公開されている。

表5 QOTの調査項目

1. 本科目で自分に期待されたことがはっきりと解った
2. 本科目ではしっかりとした教授がなされた
3. 本科目は知的刺激に満ちていた
4. どのように学習を進めればよいかについて有効な意見が得られた
5. 教員は学生の学業的なニーズに対して興味を示した
6. 本科目では、学生と教員がともに学習するグループの一員であることを感じた
7. 本科目ではコンピュータを活用した教材が有効に用いられていた
8. 本科目のウェブを活用した教材は有効だった
9. 総合的に、本科目での学習経験の質に満足した

UPO (2007) のサンプル調査用紙より作成。

データの集計結果と分析についてはUPOが一元的に報告書にとりまとめ、機関内外へのアカウントビリティを果たしている。調査結果は、DEEWR等に報告されるとともに、メルボルン大学の大学教育評議会 (Academic Board) 等の首脳陣をはじめ、教育の質保証委員会 (Teaching and Learning Quality Assurance Committee) や、部局管理職の意思決定の素材に供され、次期計画を円滑に策定することに貢献している。集計データは全学レベル、学部レベル、科目レベルの三層に整理され、特に教育の質にかかわる全学レベル、学部レベルの現況や経年変化に関する重要な論点が記される。なかでも学士課程学生のデータについては、学部ごとに「概要」と、検討が必要な「留意すべき領域」が特記される。

たとえば、2007年度第1セメスターのQOTの結果 (学士課程学生回答率65.4%) によれば、経済商業学部 (Faculty of Economic and Commerce) の「概要」は次のような記載を含んでいる。メルボルン大学全学部の中で、前回の調査結果から「同意」(「強く賛同する」及び「賛同する」)に相当する回答を最も増やした学部であったことが肯定的に評価されている一方で、「留意すべき領域」として、項目6の同意回答率が低かったこと (6割弱)、項目4の同意回答率がきわめて低かったこと (5割弱) 等が指摘されており、組織的な改善課題の存在を示唆している (UPO, 2007)。特に、項目4は教員から学生へのフィードバックのあり方を問うものであり、後述するように経済商業学部側でも深刻な問題と受け止められている。ただし、これらのUPOで統括されるQOTの分析結果

は、あくまでも統計的な処理に基づくものであり、質的に解釈し教育改善に結び付けていく作業は個々の学部委ねられている。UPOで具体的な改善策を講じることはなく、そこには全学組織と部局との明確な機能分担が認められる。

### 3.2.2 統合マネジメントシステムにおけるIRの機能強化

UPO長によれば、近年AUQAによる監査の観点は、機関の自己認証モデル (self-accrediting model) を一層重視する方向へ移行してきているという。すなわち、自律的な機関マネジメントへの注目であり、ミッションによって決定される戦略的計画や実行過程への着目である。これに連動して、UPOの重点領域も変化した。UPOは2007年に部門の活動を自己点検したところ、「統合マネジメントシステム (integrated management system)」の必要性が浮かび上がったという。その重点課題は、1. カリキュラム体系の改編等を含む事業経営、2. 競争的環境における市場的な検討事項と学術的な検討事項のすり合わせ、3. 戦略的な危機管理、4. 国際ランキングやLTPF等の業績順位の向上にむけた政策立案、である。

こうした重点課題を掲げ、UPOの組織構成はメルボルン大学をより「商業化」した事業体とみなす体制に変わりつつある。特に、上記の1の課題にかかわっては、現在安定期にある「質及び評価サイクル」を基盤に、新事業に合わせた調査の企画・実施がなされている。たとえば、メルボルン・モデルの開始と連動した「メルボルン体験調査 (Melbourne Experience Survey)」である<sup>31</sup>。こ

<sup>31</sup> 2008年度の調査の本実施からは、すべての初年次生や高度の研究課程に在籍する大学院生が対象とされる予定である。

これは、メルボルン大学における学習及び社会的経験をいっそう向上させる手段を見つけることを目的に、大学の上級執行部の要請により導入された新調査である (UPO, 2008)。同調査は、在学生の学習・教授に対する期待や、学習及び支援サービスに対する意見を探るもので、6つの項目<sup>32</sup>で構成される。

また、4の課題にかかわっては、LTPFの結果をUPOが再検証することにより、CEQ及びGDSの結果にどの学部が貢献しているのかが特定され、さらにどういった点に介入を要する課題があるのかが洗い出される。また、LTPFの結果にはCEQやGDS等のスコア(素データ)が強く反映されることから、中・長期的な成果を見越した学習・教授改善への提案がなされている<sup>33</sup>。つまり、将来のCEQやGDSのスコアを形成する現在の在学生の満足度を伸長させることが、後のLTPFでの評価(ランキング)を高めるための直近の課題と認識されているのである。こうしたマネジメントの視点から、UPOにおける教学支援としてのIRのサービスは、機関の成果向上に向けより強い戦略性や将来予測の傾向を帯びてきている<sup>34</sup>。UPOは内部環境分析及び外部環境分析をふまえ、カリキュラム改革に時期をあわせた調査の企画実施を行うことで、メルボルン大学の自律的な組織マネジメントを確かなものすることに寄与している。

同室の重要性を反映してか、UPOは前回の訪問調査時(2004年2月)から約2倍に増員され、室長1名、管理事務担当2名、分析及び報告担当4

名、機関評価担当4名、評価サイクル担当4名、学部戦略計画プログラム担当5名の計20名のスタッフで動かされている<sup>35</sup>。こうした人員面での充実にも、IRの機能強化を進める機関の積極的な姿勢がうかがえる。

### 3.2.3 IRとFDの機能的連携

シドニー大学の場合とは異なり、メルボルン大学における全学組織のFD部門の「高等教育研究センター(Center for the Studies of Higher Education: 以下CSHE)」は、IR部門であるUPOと組織系統上は切り離されている<sup>36</sup>。CSHEでは、国内外の高等教育の外部環境分析や、それをふまえた大学執行部への提言等、研究機能を発揮している。あわせて、指導経験の浅い新任教員を主な対象とした研修プログラム「Teaching@Melbourne」(1. 半日研修を3日連続で受講するコース, 2. 特定の主題に関する90分セミナーのシリーズ)を提供している。参加に関しては、あくまでも教員の自主性を重んじ、シドニー大学のような強制力はとまなわない。さらに、研修プログラムは、特定の学習理論を一貫する原則として用いてはいない。もっとも、構成的配列(constructive alignment)等の基礎理論は紹介するが、もっぱら参照されるのは、CSHEがメルボルン大学の状況を考慮して独自に研究開発し、大学教育評議会に承認された「学習・教授の9原則(Nine Principles Guiding Teaching and Learning)」<sup>37</sup>である。CSHEは、あくまでも学習・教授の改善に有効な普遍的なアイデ

<sup>32</sup> 1. 大学への総合的な認識, 2. 受講登録や課程に関する助言に対する意見, 3. 現在の課程経験についての意見, 4. 各種サービスへの意見: 図書館, コンピュータ, 学習技能プログラム, 5. その他サービスへの意見: 保健, カウンセリング, 学生自治会等, 6. 自由記述。

<sup>33</sup> たとえば、2006年度のLTPFで用いられたCEQのデータは各機関において2004年の前半に収集されたものである。なお、収集データと評価時期の時差を問題視する立場から、LTPFの本質的な限界を指摘する声が続かないのも事実である(Harris, 2007)。

<sup>34</sup> しかしながら、大学関係者のあいだには機関における「経営主義(managerialism)」の高まりへの根強い批判があり(Harris & James, 2006)、今後このような政策路線が豪州の高等教育セクターにどのような「ひずみ」をもたらすのかを注視する必要がある。

<sup>35</sup> ただし、学部戦略計画プログラムの5名は学部ポストとの兼任(単年度契約)で運用されており、試行的な人員配置であってUPOの純粋な定員ではない。2004年の調査結果については鳥居(2005)を参照のこと。

<sup>36</sup> 以下、CSHEの活動についてはKerri-Lee Harris氏(CSHE上級講師)へのヒアリング調査記録に基づいている(2008年2月21日)。

<sup>37</sup> 9原則はメルボルン大学の卒業生特性と対応しており、一流の高等教育に寄与する同機関内のさまざまな行為や状況において共有される見解を明示したものである。1. 知的刺激に満ちた雰囲気, 2. 研究や知識に根ざした教授学習活動, 3. 活気に富む, 社会的文脈の受容, 4. 国際的かつ文化的に多様な学習環境, 5. 学生個人の発達への明確な配慮と支援, 6. 明確な学習目標と基準, 7. 試行, フィードバック, 評価の学習サイクル, 8. 高い品質の学習空間, 資源, 技術, 9. 適応的なカリキュラム。http://www.cshe.unimelb.edu.au/pdfs/9principles.pdf (2008.09.27)

アや理論枠組みの紹介に重点をおいている。

むしろ、同大学における IR は、部局レベルにおける FD の機能とデータ供給や分析を介して連携している。特定の学問領域の文脈にそくした FD に関しては、部局に設けられた「教授・学習室 (Teaching and Learning Unit: 以下 TLU)」等が統括している。同種の室を持つのは、大規模部局の経済商業学部や医歯保健学部医学科 (School of Medicine)<sup>38</sup>等、一般に学生の満足度が低いと見られている分野である。たとえば、経済商業学部の TLU (1998年設置) は独自の予算と権限を持ち、学部固有の課題に応じた活動を展開している。同学部は登録学生数が一科目2,000名を越える場合もあるほど大きなクラスを抱えており、教員だけではなくチューター (指導員) に対する教育支援が切実な課題となっている<sup>39</sup>。LTPF の結果においても、他学部と比して「優れた教授」に対する満足度のスコアが低く、なおかつ先に見た QOT の結果でも教師から学生への応答に不満が示されていることが問題視されている。

TLU は UPO と連携を保ちながら、QOT のデータを分析し具体的な課題の特定や教育改善の方策を講じている。ひとつの方策として、多人数の学生に対応できるよう、IT を活用したオンライン学習ツールの開発と提供に力を入れ<sup>40</sup>、特に授業を撮影したビデオライブラリーの整備やマルチメディアライブラリーの充実をめざしている。さらに、LTPF や ALTC 等からの分配金や外部資金<sup>41</sup>を基に、経済商業教育の学習・教授に関する国際フォーラムを毎年開催し、大会論文集を発行して普及活動を進める等、実践を積み重ねている。

これらの実態から、LTPF の影響のひとつとして、大学人のあいだに「優れた教授」に対する意

識の喚起とその概念検討が広がっていることが指摘されている (Harris & James, 2006)。たとえば、経済商業学部では「優れた教授」の要件として、学生の学習への関与を強めることが挙げられている。これは、多人数クラスにおけるチューターに対する教育支援が喫緊の課題となっている同学部ならではのとらえ方であるといえる<sup>42</sup>。

さらに近年、商学や経済学の認定機関 (Accreditation Body) や専門協会を通じた機関横断的な相互認定や同僚機関との連携による質向上も進められている。専門分野ごとに手を携え、北米、欧米、アジアを見据えた国際市場における豪州の高等教育の存在を誇示するアプローチである。一国の高等教育セクター内における「競争と協同」というなかば矛盾する政策のもと、機関横断的な質保証メカニズムの構築及び水準の維持向上が進められていることは見過ごせない動きである。

以上のように、メルボルン大学におけるデータに基づく教育改善システムは、全学組織である IR 部門と部局レベルの FD 部門とのデータ分析を介した機能的な連携によって、より部局に固有な課題の解決に適合した教育改善を促している。データ分析は、国境を超えて変動する高等教育の環境の中で将来予測に力点を置いたものになっている。また、全学レベルの研修への参加は教員個人の意思に委ねられている点が特徴的である。

## 4. 結び

### 4.1 質保証の枠組みにおける豪州大学の IR と教育改善の特質

総じて、豪州の大学は連邦政府が主導的につくり出している国際的な競争環境の中で市場志向を強めており、国内外の学生獲得 (量的拡大) につ

<sup>38</sup> 医歯保健学部医学科には、医学教育室 (Medical Education Unit) が設置されている。

<sup>39</sup> 経済商業学部 TLU 副室長の Martin Davis 氏へのヒアリング調査に基づく (2008年2月21日)。

<sup>40</sup> 1. Online Tutor: オンラインの質問会議場で、学生は自由に指導員や講師に対して質問を投稿する, 2. Audio Streaming: 教員が講義を記録し、学生が随時ダウンロードする, 3. Assignment Tool: 学生がインターネット上に課題を提出する, 4. FAT: 教員がオンラインの評価テストやフィードバックテストを与える, 5. CALM: 学生同士が質問に対して応答し、さらに他の学生の答えに批判を加える, 6. Group Works: 学生が自分自身、あるいはグループの他の学生の成果を評価する。

<sup>41</sup> UPO の内部資料 (Learning and Teaching Performance Fund 2006 Grant Recipients) によれば、2006年度の LTPF の分配金は学内の39のプロジェクトに再配分された。TLU が過去に獲得した外部資金については以下の URL を参照。[http://tlu.ecom.unimelb.edu.au/about\\_us/grants.html](http://tlu.ecom.unimelb.edu.au/about_us/grants.html) (2008.09.09)

<sup>42</sup> 学部内で TLU の活動は認知されてきているものの、室員の観点からは、「教育・研究の自由」を盾に抵抗する教員も存在し、いわゆる「アカデミック・エゴ (academic ego)」を主張する同僚への対応が課題になっているという。

ながるような質の高い魅力ある教育を提供することが機関の必須課題となっている。こうした状況が機関のIR機能の強化に大きく作用している。特に、学習・教授の成果に基づく資金配分という枠組みの中で、国内外の高等教育政策の課題を見据えた大学のカリキュラム及び教育方法の開発・改善にむけた根拠データの収集や、学生の学習経験に関わる質的・量的なデータの集約といった取り組みは、全学ならびに学部の教学領域における戦略的計画を遂行する上で必要不可欠になっている。本稿の冒頭で触れた米国の大規模総合大学における教育改善の状況に照らせば、機関によって組織体制の違いが想定されるものの、基本的には「計画及び評価」、「IR」、「FD」の3つの機能が連携し教育改善を促すという状況は、シドニー大学及びメルボルン大学にも認められると言える。ただし、機関における「計画及び評価」は、豪州連邦政府が形づくる成果に基づく質保証の枠組みに強く規定されていた。各機関はこうした枠組みの中、学習・教授の成果を高めるような自己認証システムを機能させるという点においてマネジメントの自律性を最大化しているかのように見える。

とりわけ、LTPFの導入によって「勝者」と「敗者」が可視化され、LTPFが採用している学習・教授の成果の尺度が支配的なパラダイムとなり、機関のIRやFDのあり方に与えている影響は大きい。具体的には、1. LTPFで用いられるCEQの指標が重視され、学習・教授の質向上をめぐる取り組みが機関の優先事項に押し上げられたこと、2. その帰結として、否応なしに大学関係者のあいだで学習・教授に対する意識が高められ、特に「優れた教授」に関する概念検討が広がっていること、3. 学習・教授の成果に学生の満足度から接近するという代理指標に基づく測定方法の精緻化にあわせ、学生の成績（GSA等の大卒者技能テスト）から接近するという直接指標による測定方法の開発の意義が認識され始めていることである。このうち3については、機関の学習・教授の成果測定の前提として、卒業生にどのような知識や技

能を保証するののかという問題にかかわり、大卒者特性を明らかにする作業が不可避となってきた<sup>43</sup>。シドニー大学における卒業生特性の開発もこの流れの中で進められ、メルボルン大学もまた、メルボルン・モデルの成功を通じて固有の大卒者特性を明確化し、国際社会にアピールする戦略を打ち出している。

こうした状況において、機関のマネジメントサイクルが活性化され、各機関におけるIRの機能は、成果の「質」をより高い精度をもって測定するための量的な成果指標や調査方法の開発という点においてその重要性を増している。シドニー大学及びメルボルン大学においても、IRは根拠データに基づく教育改善を実現するうえで不可欠な機能を果たしていた。さらに、メルボルン大学のUPOでは、政策動向等の外部環境分析やメルボルン体験調査の実施等、中・長期的に将来を見越した戦略的な行動に乗り出していた。

#### 4.2 日本の大学への示唆と今後の課題

いま、豪州の大学の置かれた状況をやや単純化してしまえば、「学生の満足度」という代理指標に依拠する学習・教授の成果に基づく資金配分→第三者機関によるランキングの発表→大学市場における競争の活性化、という図式で表せよう。これに対して、特別教育研究経費に代表されるように個別の教育改善プロジェクトに競争的資金を配分する政策が採られている現在の日本では、機関のIRを組織化する動機や、IRの機能の配備及び活動の重点領域が異なってくることが予想される<sup>44</sup>。また、私立大学セクターと比べて、従来、学生募集や受験生の確保という発想が希薄であったと思われる国（公）立大学セクターにおいては、戦略的なエンrollmentマネジメント（在籍者管理）の観点からも、IRの機能を機関に組み込み意思決定に反映させていく誘因に乏しいとみなせる。

しかしながら、国際水準や国際的通用性に照らした高等教育の質的向上を考えた場合、豪州大学の経験は、日本の高等教育が将来経験しうるひと

<sup>43</sup> 将来的にLTPFの尺度にGSAを組み入れる課題が示唆されているという（Harris, 2007）。

<sup>44</sup> 小湊・中井（2007）の研究で考察されている名古屋大学、九州大学、愛媛大学のIR組織では、そのミッション及び活動分析の観点から、評価活動への支援とデータ管理及び分析が業務の中心であることが指摘されている。今後、国立大学法人に限らず、日本の大学におけるIRの機能がどのように組織化され、展開を見せるのかが注目される。

つの状況としてにわかに現実味を帯びてくる。機関の教育改善が個別プログラムの成功等の部分最適に止まることなく、課程レベル及び機関レベル、ひいては高等教育全体の底上げが要請される文脈で、学習・教授の質向上につながるような意思決定システムの構築が個々の機関に求められたとき、IRを機関のマネジメントの強化に活用することが課題となろう。

この課題にかかわる豪州の事例から得られる日本への示唆は以下の三点にまとめられる。第一に、IRを中心として、機関内外へのアカウントビリティとしての規則的な自己評価の仕組みを整備することにとどまらず、機関の将来的な方向性を導くような調査を開発し、根拠データに基づく意思決定を推進することである。なおかつ、こうしたIRの機能を十分に発揮する前提として、IT領域の急務の課題として機関内に分散する学習・教授にかかわるデータ構造の統合的な管理が挙げられる。第二に、IRの機能を構築する陣容の整備である。成果目標に照らした合理的な調査の設計、実施、統計的処理によるデータ分析等、アナリストとしての役割を果たす専門性が求められる。それとともに、機関を取り巻く外部環境の動向分析を行い、中・長期的な主要課題を抽出する高等教育マネジメントの専門性をあわせ持つことが必要となる。さらに、機関の首脳陣や中間管理者層の意思決定を支えるコンサルテーション機能も重要である。こうした専門家集団は、組織としてのIR機能を最大化することを目的に、それぞれの職制や専門性を活かした教員及び職員が協働する形で構成されることが望ましいと考えられる。第三として、実効性のある教育改善を通じて質的向上を達成するために、IRの専門組織の設置においては、IRとFDの機能的連携を見越した組織的・制度的設計が要である。特に、IRのデータの受け手としての部局の担当責任者の配置と、両者の間のコミュニケーションの方法が鍵となろう。

今後の研究課題としては、大きく二点が挙げられる。第一に、豪州の高等教育システムにおけるIRと教育改善の全体状況を俯瞰するために、シドニー大学等の威信の高い大学との比較において、歴史の浅い中堅大学におけるIR及びFDの実態や、それらを統合した教育改善がどのようなシステムを形成しているのか等の特質を解明することが求

められる。もう一点は、広い意味での教育成果をいかなる成果指標によって挙証するのかという、測定方法の開発にかかわる課題である。代理指標の信頼性の検証とともに、それらの代理指標をどのように組み合わせるのか、あるいは学生の学業成績にかかわる直接指標をどの程度活用するのか等、調査方法自体の妥当性ならびに有効性を検討することが必要である。

## 主要参考文献及びウェブサイトリスト

- Ginns, P., Prosser, M., & Barrie, S. (2007) "Students' perceptions of teaching quality in higher education: the perspective of currently enrolled students", *Studies in Higher Education*, Vol.32, No.5, 603-615.
- Harris, K. (2007) "A critical examination of a new Australian performance-based incentive fund for teaching excellence", *Funding Higher Education: A Question of Who Pays*. Eds. Longden & Harris. EAIR, 60-76.
- Harris, K., & James, R. (2006) "The Course Experience Questionnaire, Graduate Destinations Survey and Learning and Teaching Performance Fund in Australian higher education", *Public Policy for Academic Quality*, The University of North Carolina at Chapel Hill, 1-16.
- Maasen, P., & Sharma, R. (1991) "What is Institutional Research?", *Australasian Association for Institutional Research*, Vol.1, No.1 November. <http://www.aair.org.au/jir/Nov91/Maasen.pdf> (2008.09.27)
- McPhee, P. (2008) "Australia: Melbourne aligns with Bologna", *University World News* (6 April). <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20080404081116753> (2008.09.27)
- Peterson, M. W. (1999) "The Role of Institutional Research : From Improvement to Redesign", *New Directions For Institutional Research*, No.104, Winter, 88-103.
- Saupe, J. L. (1990) *The Function of Institutional Research 2<sup>nd</sup> edition*, Association for Institutional Research.
- Taylor, R., & Canfield, P. (2007) "Learning to be a



- scholarly teaching faculty: Cultural change through shared leadership”, *Transforming a university: The scholarship of teaching and learning in practice*, Sydney University Press, 233-247.
- Thakur, M. (2007) “The Impact of Ranking Systems on Higher Education and its Stakeholders”, *Journal of Institutional Research*, 13(1), 83-96.
- University Planning Office (2007) *Student Feedback on the Quality of Teaching: Report on Semester 1 2007, Summer Semester 2007 and trend data*, The University of Melbourne.
- University Planning Office (2008) *Melbourne Experience Survey Preliminary report on the 2007 survey*, The University of Melbourne. (内部資料)
- 青山佳代・小湊卓夫・鳥居朋子 (2004) 「シドニー大学における教育の質的向上への取り組み—『課程満足度調査 (Student Course Experience Questionnaire: SCEQ)』を中心に—」『名古屋高等教育研究』第4号, 205-222.
- 大森不二雄 (2005) 「国境を越える大学の認可・評価に関する豪州の政策—国民教育システムの取組みとしての質保証—」『教育社会学研究』第76集, 225-244.
- 岡田聡史・沖清豪 (2008) 「アメリカの高等教育機関における Institutional Research をめぐる論争史」『早稲田教育評論』第22巻第1号, 63-81.
- 神谷武志 (2006) 「教育国際化の実験国家オーストラリア—試みと課題—」『大学評価・学位研究』第4号, 53-61.
- 小湊卓夫・中井俊樹 (2007) 「国立大学法人におけるインスティテューショナル・リサーチ組織の特質と課題」『大学評価・学位研究』第5号, 9-34.
- 杉本和弘 (2004) 「オーストラリア：高等教育の市場化と高まる国際的プレゼンス」馬越徹編著『高等教育シリーズ129 アジア・オセアニアの高等教育』玉川大学出版部, 208-227.
- 杉本和弘 (2008) 「オーストラリア大学教育の質保証—Graduate Attributes の設定と教育改善—」桜美林大学大学教育研究所『大学教育研究』2007年度, 69-79.
- 田中秀明 (2008) 「運営費交付金改革—諸外国の経験と日本の課題—」RIETI 政策シンポジウム「経済社会の将来展望を踏まえた大学のあり方」資料, 5月30日, 国連大学.
- 鳥居朋子 (2005) 「大学におけるインスティテューショナル・リサーチの実効性に関する考察—米国及び豪州の事例を手がかりに—」『名古屋高等教育研究』第5号, 185-203.
- 鳥居朋子 (2007a) 「データ主導による教育改善のシステムに関する考察—米国ニューヨーク州立大学の『アルバニー教育効果測定モデル』を手がかりに—」『名古屋高等教育研究』第7号, 105-124.
- 鳥居朋子 (2007b) 「米国の大学におけるカリキュラムマネジメント—ワシントン大学シアトル校のデータに基づく教育改善システム—」『季刊教育法』154号, 54-65.
- 鳥居朋子 (2008) 「豪州シドニー大学における『原理と実践』に基づく教育改善の取り組み」『鹿児島大学教育学部紀要』第59巻, 297-314.
- 本田寛輔・井田正明 (2007) 「高等教育機関の戦略計画と大学情報—米国ニューヨーク州の事例—」『大学評価・学位研究』第6号, 2-15.
- Graduate Skills Assessment, DEEWR  
[http://www.dest.gov.au/sectors/higher\\_education/publications\\_resources/other\\_publications/graduate\\_skills\\_assessment.htm](http://www.dest.gov.au/sectors/higher_education/publications_resources/other_publications/graduate_skills_assessment.htm)  
 (2008.09.27)
- Institute for Teaching and Learning, The University of Sydney  
<http://www.itl.usyd.edu.au/> (2008.09.27)
- Learning and Teaching Performance Fund, DEEWR  
[http://www.dest.gov.au/sectors/higher\\_education/policy\\_issues\\_reviews/key\\_issues/learning\\_teaching/ltpf](http://www.dest.gov.au/sectors/higher_education/policy_issues_reviews/key_issues/learning_teaching/ltpf) (2008.09.27)
- Online Learning Tools, Teaching and Learning Unit, Faculty of Economics and Commerce, the University of Melbourne  
<http://tlu.ecom.unimelb.edu.au/online/tools/>  
 (2008.09.27)
- The Australian Learning and Teaching Council  
<http://www.altc.edu.au/carrick/go/home>  
 (2008.09.27)
- University Planning Office, The University of

Melbourne

<http://www.upo.unimelb.edu.au/>

(2008.09.27)

## 付記

本稿は、平成18年度～19年度日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究C（一般「大学のカリキュラム開発とインスティテューショナル・リサーチの有機的連携に関する研究」（研究代表者：鳥居朋子，課題番号：18530598）による研究成果の一部である。

（受稿日 平成20年9月29日）

（受理日 平成21年2月25日）

[ABSTRACT]

Institutional Research and Teaching and Learning Improvement in Australian Universities  
in the Quality Assurance Scheme :  
Case Studies on the University of Sydney and the University of Melbourne

TORII Tomoko \*

This paper examines the relationship between Institutional Research and learning and teaching improvement in the University of Sydney and the University of Melbourne. Australian universities are developing a self-accrediting system that can achieve successful results under a Quality Assurance scheme that is based on the Learning and Teaching Performance Fund (LTPF) and other federal policies. In an internationally competitive environment, the performance indicators for learning and teaching that LTPF employs have been regarded as a dominant paradigm. Improvement in the quality of learning and teaching has been elevated to a strategic priority of each institution. In this context, the importance of developing quantitative indicators and valid assessment methods to measure the “quality” of learning and teaching performance with high accuracy is growing.

---

\* Associate Professor, Faculty of Education, Kagoshima University

