

第4分科会

何のための、いかなるやり方での教員評価か？

● 報告者

河野 勝彦 (京都産業大学文化学部 教授)

坪井 和男 (中部大学 学監 大学教育研究センター長 教授)

山田 雅夫 (岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授/評価センター長)

● コーディネーター

松本和一郎 (龍谷大学理工学部 教授/大学教育開発センター長)

● 概要

大学教員には免許制度が無い。免許制度を導入することには多くの問題点があるが、大学教員になるにあたって教育・学内運営・社会貢献のための訓練を受けずに教員になる点には問題がある。その点を補うために、教壇に立つようになった後に研鑽を積まなければならない。情報開示の時代にあつて、教員の研鑽が確かに積み上げられていることを明示するために何らかの形で「教員の活動の開示と評価」が求められる。

重要なことは、

1. 「教員評価」の目的を明確にする、
2. その目的を達成するため「何を評価するのか」、「誰が評価するのか・できるのか(評価者が自分自身という選択肢もある)」、「評価の結果をどのように使うのか」を明確にする、
3. 目的に沿った適切なシステムを確立すること

である。

分科会では、午前中3大学から実践事例と課題や改善の方向性を報告して頂く。午後はグループに分かれて各グループが1つの大学の教員集団であると想定して、最も望ましい教員評価制度を議論して頂く。

【第4分科会】

何のための、いかなるやり方での教員評価か？

参加人数 44名

分科会報告者

- 第1報告者 河野 勝彦 (京都産業大学文化学部 教授)
第2報告者 坪井 和男 (中部大学 学監 大学教育研究センター長 教授)
第3報告者 山田 雅夫 (岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授/評価センター長)
コーディネーター 松本和一郎 (龍谷大学理工学部 教授/大学教育開発センター長)

分科会のねらい

大学教員だけは免許制度が無い。免許制度を導入するには多くの問題点があるが、大学教員になるにあたって教育・学内運営・社会貢献のための訓練を受けずに教員になる点は問題がある。そこでプレFDである。しかし、プレFDだけでは不十分である。教壇に立つようになった後も研鑽を積まなければならない。時代は大学教員にも情報の開示を求めている。教員の研鑽が確かに積まれていることを明示するために何らかの形で「教員の活動の開示と評価」が求められている。

重要なことは、

- 1 「教員評価」の目的を明確にすること(大学ごとに個性が出て当然である)
- 2 その目的を達成するため「何を評価するのか」、「誰が評価するのか・できるのか(評価者が自分自身という選択肢もある)」、「評価の結果をどのように使うのか」を明確にすること
- 3 目的に沿った(相対的にでも)最適のシステムを確立すること

である。

事前のアンケート

第4分科会は午前中を教員評価制度を導入している大学からの報告にあて、午後に報告者への質問と討議を行った。その後、6つのグループに分かれ、各グループが1つの大学のメンバーからなると想定して「教員評価を導入するとして



らどのような目的・手法を取り、どのように活用するか」を議論いただいた。最後に、各グループから討論結果を報告いただいて、午前の報告者からコメントをいただいた。このように分科会を進めることを参加者全員に2月15日付のメールで連絡し、各人が考えをまとめてくるように依頼した。あわせて、所属大学の教員評価の現状に対するアンケートを行った。メールの添付書類で返送いただいたので記名式のアンケートである。アンケートの依頼文と集計結果を次ページに収録しておく。

[アンケートから読み取れること]

回答のあった中ではあるが、半分近くが既に導入しているか、近々導入予定である。以下、導入済みか近々導入する大学についての制度内容に関する粗い集計分析を述べる。(学生による授業評価3件は集計分析から除いた。)

コンソーシアム京都 第16回FDフォーラム
第4分科会 アンケートのお願い

第4分科会参加の皆様

第4分科会では「教員評価制度」を取り上げます。50年前の1960年と比べて、大学生の数が1.5倍弱、大学教員の数が1.5倍強に増加しています。いわゆる「ユニバーサル化」ですが、ユニバーサル化は学生の上にも教員の上にも及んでいます。もはや大学教員は「すべてを任されたエリート」ではなく、教員も一般人と同じに、その職業人としての、また社会人としての責任を果たしていることを説明することが求められるようになっていきます。また、大学卒業生に対して「採用しても使えない」「働く意欲に欠ける」「一般常識に欠ける」などの企業側からの不満も増大し、「大学でちゃんと教育しているのか?」との不信感も生じています。それらが相まって、中央教育審議会や文部科学省から「教育成果の保証」を求める声が強くなり、その一環として「教員活動もしかるべき評価を受けるべきだ」との主張が生じてきています。第2周目の「認証評価」においても「教員評価制度」の文字が見えます。大学側からは、「大学だけの責任ではない、ゆとり教育などによる初等・中等教育の崩壊や、3年生のうちに企業の採用を決めてしまう採用活動のあり方も問題である」との主張も出ています。しかし、肝心なことは、責任のなすり合いではなく、それぞれの立場で「事態の改善に何が必要か・有効か」を考えることでしょう。

第4分科会では、教員評価制度を導入するとしたら、「どのような目的で」「どの項目を」「誰が」評価し、「どう使うのか」を研究し、みなさんでより良い制度のあり方を議論したいと思います。念のために確認しておきますが、「教員評価制度」という名称ですが、「教員の諸活動の評価」であって、「教員個人の人格」を評価する制度ではありません。

午前中は、既に教員評価制度を導入している大学から事例報告を頂きます。午後は、まず報告者への質問とそれに基づく討論を行います。その後、7～8人のグループに分かれ、各グループが1つの大学の教員であると想定し、「教員評価制度」の導入について検討して、結論を出して頂きます。最後に、各グループから結果の報告を頂き、報告者からのコメントで締めます。

午後の討議の資料といたしますから、別紙のアンケートにご協力をお願いいたします。締め切りを2月28日といたします。大学ごとの集計を行いますから、1大学から複数名参加される場合は代表の方を決めて御回答頂けたらありがたいです。その際は、「・・・の分をまとめて報告します」と注記頂けると助かります。1大学から複数名参加する場合でも、相互に連絡が取り辛い場合は各個人でお答え頂いてかまいません。こちらの集計時に大学ごとにまとめます。1大学であっても、学舎ごと・学部ごとに制度が異なるような場合は独立にお答えください。

フォーラム当日までに私の方で集計し、資料として提供します。皆様もアンケートに答えると共に、どんな議論をすべきか、考えてきてください。

平成23年2月15日

第4分科会コーディネーター 松本和一郎

第16回FDフォーラム 第4分科会 アンケート結果

アンケート対象者 46 回答 33 回答率 71.7%

1. あなたの大学あるいは学部「教員評価」の制度がありますか?
a ある 15 (授業評価3を含む) b ない 18
2. 1で b ない を選ばれた方に聞きます。
a 内容がほぼ確定し、近々導入の予定である 3 b 大学(学部)として研究中である 6
c 全く「教員評価」については着手していない 9

以下、1で a あるいは 2で a 内容がほぼ確定し、近々導入の予定であるを選ばれた方に聞きます。
3. a 大学全体の制度である 18 b 学部の制度である 0
4. 評価の対象はどの分野ですか?(複数回答可)
a 教育 18 b 研究 13 c 社会貢献 13 d 学内運営 14
5. 評価者は誰ですか?(複数回答可)
a 評価対象者自身 4 b 同僚教員 1 c 所属長(学部長・研究科長・学長等) 14
d 事務職員 0 e 学生 3 (授業アンケートのみ) f 理事会メンバー 0
g 卒業生 0 h 学外者(卒業生以外) 0 i センター 1
6. 教員評価制度の目的は何ですか?
a 教員個々の諸活動の改善 12 b 組織としての活動の改善 6
c 大学としての情報公開 4 d 人事考課 6 e その他(学生に対するより良い教育サービス)
7. 評価の結果は学内外に公表されますか?(複数回答可)
a 学部内に一部公表 1 b 学部内に全面公開 1 c 学内に一部公開 3
d 学内に全面公開 3 e 学外に一部公開 2 g 非公開 9 h 未定 1
8. 評価の結果が金銭的な面の処遇に使われますか?
a 給与の査定 5 b 研究費の配分 1 c 特別報奨金 1 d 賞与の査定 3 e 未定 1

1. 制度としてはすべて全学の制度である。
2. 評価領域はおおむね「教育」「研究」「社会貢献」「学内運営」を網羅している。
3. 評価者は本人の自己申告が基になる場合も含めて、ほとんど最終的には所属長である。
4. 目的は6割が「教員個々の諸活動の改善」を挙げている。
「組織としての活動の改善」「大学としての情報公開」「人事考課」もそれぞれ4割ほどあった。
5. 公開については非公開が6割であった。
6. 人事考課への反映は、2/3の大学が何らかの形で反映させている。

この分科会への参加者の分布傾向

この分科会への参加者は際だって東日本の大学が多くほぼ半分であり、これらの方々の申し込みが受け付け初期に集中している。コンソーシアム京都の会員大学からの参加は2人であった。アンケート上は、制度を導入している大学の数は東日本も西日本もそう変わらないが、東日本には追随する方向で考えている大学が多く、西日本の大学はその傾向が弱いように見受けられる。また、申し込み者の職域は教員が圧倒的に多く、4人中3人であった。

分科会の進行

午前中に3名の報告者から報告をいただいた。昼休みに入る前に質問用紙による質問を受け、午後の冒頭でそれらに対して報告者から回答して頂いた。併せて若干の討議を行った。その後、6つのグループ(1グループ7名が原則)に分かれ、各グループが1つの大学のメンバーと想定して「教員評価を導入するとしたらどのような目的・手法を取り、どのように活用するか」を議論いただいた。最後に、各グループから討論結果を報告いただいて、午前の報告者からコメントをいただいた。

報告の概要

京都産業大学の報告(河野 勝彦氏)

目的:

- (1) 個々の教員が活動の改善を図る。
- (2) 学部内さらには全学の教員間で活動の情報交換を可能にし、各教員の活動の向上を図る。
- (3) 教育研究費を活動レベルにあわせて評価配分することにより活動のインセンティブとする。

評価領域:「教育領域」「研究・専門領域」「学内貢献度・社会貢献度領域」点数化する。

評価項目:かなり詳細。学生による授業評価も利用する。

評価実施機関:全学教員評価委員会、各学部・教育センター教員評価委員会

評価結果の活用:

- (1) 評価結果が本人に通知され、活動改善の資料とする。
- (2) 各学部長・教育センター長は各教員の活動の改善について適切な指導・助言を行う。

(3) 各学部長・教育センター長は教員評価結果を組織としての改善に役立てる。

(4) 全学教員評価委員会は各学部・教育センターに適切な措置・指導・助言を行う。

評価の周期:3年に1回

結果の公表:何らかの方法で公表する。

制度の検証:教員評価制度検討委員会で検討する。

人事考課への反映:大学としての「教員評価制度」とは別に、理事会による「教員業績評価制度」の導入がなされる予定である。自己申告に基づくプラス評価のみである。

中部大学の報告(坪井 和男氏)

制度の導入:既にあった「教育総合評価・表彰制度」を「教育活動顕彰制度」に設定し直した。

目的:FD活動支援の一環で、その活動のためのエンジンの役割を果たす。

評価領域:「教育諸活動」「学生による授業評価」「学内行政」「自己評価」ポイント化する。

評価項目:学生による授業評価も利用する。

評価実施機関:教育活動顕彰審査選考委員会

評価結果の活用:

- (1) 各教員の教育に対する意識改革
- (2) 教育改善
- (3) 教員の教育業績
- (4) 学生の参加による学生の学習意欲の向上

評価の周期:毎年

人事考課への反映:教育活動優秀賞(教員個人)、教育活動特別賞(教員個人およびグループ)

岡山大学の報告(山田 雅夫氏)

目的:

- (1) 教員の意識改革と教育研究活動の活性化を促す。
- (2) 業績・活動状況と評価結果を公表することにより、社会に対する説明責任を果たす。
- (3) 評価の結果を給与等の処遇に反映させる。

評価領域:「教育活動」「研究活動」「社会貢献度活動」「管理・運営活動」点数化する。

評価項目:かなり詳細。学生による授業評価も利用する。

評価者:部局長は評価実施単位ごとの配点基準を定め、領域別評価および総合評価を行う。

結果の通知:部局長から各教員へ通知し、加えて部局長から

学長へも報告する。

評価結果の活用:

- (1) 部局長から教員へ適切な指導・助言を行い、活動の向上・改善を促す。
- (2) 学長から部局長へ適切な指導・助言を行い、組織の一層の発展を促す。
- (3) 評価の低い教員には学部長が適切な指導・助言を行い、活動改善計画書を提出させる。
- (4) 部局長は活動改善計画書を取りまとめ、学長に報告する。

評価の周期: 毎年

結果の公表: 過去3年分の評価の集計と教員活動評価調査票を公表する。

人事考課への反映: 給与査定に利用する。学長が行う組織(部局)評価と部局長が行う個人査定からなる。

報告に対する質疑並びに全体討議の内容

質問用紙に基づく報告者からの回答を基に討議をした。主な質問は「FD 義務化の中で教員評価制度をどう位置づけるか」「ポイントは個人でカスタマイズできるか」「教員の研修はどのように行っているか」「制度の導入後、FD の活性化があったか」「反対勢力をどのように説得したか」などであった。報告者から丁寧な回答をいただいた。特に、ポイントの決め方については

河野氏: 標準を決めた後、各学部で修正した。

山田氏: 教育のポイントを決めて、その他の領域はそれを基準に決めていった。10%は個人で決められる。

坪井氏: 項目は共通だが、ポイントは全学共通が40%、学部ごとが60%である。

グループ討議の報告(グループからの報告の原文を尊重しています。一部、主旨が分かり易いように修正した。)

(第1グループ報告)

1. 目的: ・個人教員の意欲の向上 ・がんばっている人がむくわれる制度 ・組織(大学)力の向上・学生の能力(生きる力)の向上
2. 評価項目:
 - 大項目: 研究、教育、地域貢献、学内行政、(授業参観)
 - : 点数化できないもの以外すべて(例えば、卒業生が来校する頻度)

3. 評価者: ・大学管理者(学長、副学長) ・相互評価(授業参観への出席頻度を含む)

4. 人事考課との関係: ・給与 ・身分

5. 評価の頻度: ・毎年 ・3年間の業績をまとめる

6. その他: 評価項目を一覧にして、その中から各自一定のポイントになるように選んで評価する。

(第2グループ報告)

1. 目的: 教員個々の諸活動の改善
 - ・教員の自覚・意識改革を促すため ・教員同士の相互理解につなげる ・モチベーションを維持し継続的に教育・研究にあたる。
2. 評価項目: 研究、教育、社会貢献、管理運営
3. 評価者: 本人+部局長
4. 人事考課との関係: 制度定着後に導入検討
5. 評価の頻度: 毎年(最低年1回)
6. その他: 継続していくために、組織的にシステムとして確立させる。

<自由記述欄>

・研究費の配分に反映 ・任期制の教員の管理とパーマナント転換後のモチベーション維持のため

(第3グループ報告)

1. 目的: ・社会への責任 ・学生へのコミットメント ・自己申告 ・実質的な振り返り
 2. 評価項目: 訂正評価、定量評価
- <自由記述欄>
- ・評価の目的に対するマネジメントとアカデミックの見解にひずみがある。・中期計画や大学のミッションへの貢献度と評価項目のリンク。

(第4グループ報告)

1. 目的: 教員活動の活性化→ 人事考課に結びつくべき。
2. 評価項目: 教員活動評価の困難さ→ 数値化しにくい
3. 評価者: 未定 数値(ポイント)に表れない部分を如何に的確に評価できるか?
4. 人事考課との関係: 個人の給与などではなく、研究費などに反映(組織に対する評価にも利用)
6. その他: 教育活動の評価に対するリフレクション(目標、達成度 etc.)

(第5グループ報告)

1. 目的:

外:説明責任

内:教員のレベルup点数化が目的ではない

2. 評価項目:研究・作品 weight 付けは試行錯誤/ 教育と学

内行政は統一できるのではない。

3. 評価者:外部からの評価とマッチして欲しい。

6. その他:公開すべし、「私は神である」と言い切れ

→ 大学の特色

(第6グループ報告)

1. 目的: ・学生に良い教育を提供する ・教員の質の向上を図る(上記2点が教員評価によりどれだけ達成されたかを検証するプロセスが必要。前提として、毎年の教員自身の自己点検・評価がある。)

2. 評価項目:精選

3. 評価者:マネージメントできる人がいるか?

→育てなければ

4. 人事考課との関係:評価の妥当性が確保できないのに、関係させることができるか?→ ファジーに

<自由記述欄>

- ・教員評価によって、標準化が期待される。
- ・実施にあたっては、研修が必要である。
- ・評価の結果は個人に直接伝える。
- ・総合評価:上 0.5/ 中 9/ 下 0.5 が望ましい。
- ・領域別については分布をあわせて示す。

[報告者からのコメント]

河野氏:

- ・「教育を良くする」という目的の明確化が必要である。
- ・ボトム・アップが図れる。
- ・がんばっている人に報いなければならない。

坪井氏:

- ・評価は難しい。
- ・評価結果を採用時の評価に連動させたい。
- ・現代では、授業は個人の判断ではできない。

山田氏:

- ・教員の負担を減らすことを考えなければならない。
- ・大学の教員の活動は企業から見ると甘い。
- ・上 0.5/ 中 9/ 下 0.5 くらいの評価結果の分布が望ましい。

まとめ

グループ討議は活発で、参加者自身に考えて頂く、というねらいは達成できたと思う。ただ、時間が足りないから、はじめからグループ報告の後の自由討論時間は確保していなかったが、これはやはり、グループ報告で盛り上がった空気を集約することなく尻切れトンボにしてしまった感がある。分科会終了後の反省会でも、報告者の方々からそのことを指摘された。

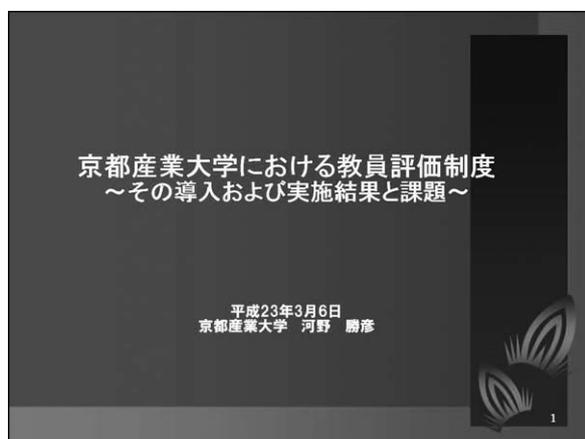
[報告者の方々からの閉会後の指摘]

- ・グループ・ワークは時間も十分でよかった。議論が深まった。
- ・グループ・ワークの後、問題意識を持った参加者間の議論があったら良かった。
- ・全国から勉強に来ている。
- ・OHC が暗くて見にくかった。

京都産業大学における教員評価制度

～その導入および実施結果と課題～

京都産業大学文化学部 教授 河野 勝彦



1. 教員評価制度導入の経緯(1)

- ・平成13年:理事会「京都産業大学教職員人事制度改革の基本方針」
- ・——新田政則前学長は、各学部選出の教員を含む委員からなる「教員評価制度検討委員会」を設置し、「本学の教員評価制度について」諮問。
- ・平成14年9月:教員評価制度検討委員会「中間答申」
- ・同10月:坂井東洋男学長は「中間答申」に対して各教授会構成員の意見を聴取。
- ・平成15年5月:各教授会からの意見(疑問・問題点の指摘)を検討し、「審議のまとめ」を再度各教授会へフィードバックし、意見聴取。
- ・平成15年9月:「最終答申」

2

1. 教員評価制度導入の経緯(2)

- ・平成15年12月:「京都産業大学全学教員評価委員会規程」「京都産業大学教員評価委員結果調査委員会規程」「教員評価フロー図」
- ・平成16年6月:第1回全学教員評価委員会開催
- ・平成17年5月:平成16年度を対象として教員評価を試行
- ・平成18年～平成20年:各前年度を対象に教員評価データを蓄積
- ・平成20年:過去3年度(平成17～19年度)分を対象に教員評価を実施

3

2. 教員評価制度の概要(1)

- ・評価対象:教員評価の対象は、本学の専任の教授、准教授、講師、助教とする。
- ・評価期間:評価は、3年に一度、過去3年度分について行う。ただし、評価のための資料は、毎年「教員評価調査票」の様式に従い各教員が作成する。
- ・評価実施機関:教員評価の実施機関として、全学教員評価委員会および各学部・教育研究センター教員評価委員会を設置する。

4

2. 教員評価制度の概要(2) 評価方法と手順

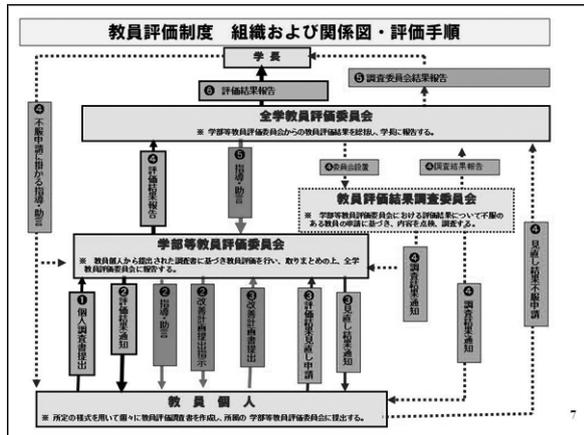
- ・①教員評価は、各学部・教育研究センター単位で実施する。
- ・②「教員評価調査票」に各教員が自己の活動状況を記入する。
- ・③各学部・教育研究センター教員評価委員会は、教員の作成した「教員評価調査票」に基づき、教育、研究、学内貢献・社会貢献の三領域について評価する。
- ・④評価結果は、各学部・教育研究センター教員評価委員会より本人に通知する。
- ・⑤教員は、自己の活動状況を点検・評価し、自己の活動改善の資料とする。
- ・⑥各学部長・教育研究センター長は、活動の改善について、適切な指導及び助言を行い、必要に応じて改善計画の提出を求める。
- ・⑦各学部長・教育研究センター長は、個人評価の結果を本学及び各学部・教育研究センターの教育、研究、社会貢献及び学内の管理・運営の改善に役立てる。
- ・⑧全学評価委員会は、個人評価の結果を全学的な見地から総合的に分析し、評価結果に基づいて各学部・教育研究センターに対して適切な指導・助言を行う。

5

2. 教員評価制度の概要(3)

- ・評価の見直し:各学部・教育研究センター教員評価委員会の評価に対して不服がある場合は、全学教員評価委員会に対して評価の見直しを申請することができる。
- ・評価結果の公表
- ・①各学部長・教育研究センター長は、評価結果を全学評価委員会に報告する。
- ・②全学評価委員会は、評価結果を適切な方法で公表する。

6



2. 教員評価制度の概要(4) 評価項目

- ・ 教員評価項目: 3領域から構成されている。
- ・ (1)教育領域
- ・ (2)研究・専門領域
- ・ (3)学内貢献度・社会貢献度領域

8

評価項目: 教育領域

- (i) 授業担当状況について: ①週あたりの授業担当コマ数、②休講・補講状況、③受講生・登録者数、④大学院授業担当コマ数、⑤修士・博士の学位取得指導者数など
- (ii) 授業内容について: ①学生による授業評価結果、②授業内容に関して工夫している点(自由既述)
- (iii) 成績評価について: 工夫の有無、工夫をしている場合はその内容、していない場合はその理由(自由既述)
- (iv) 教育面での学生指導について: ①週あたり出校日数、②オフィスアワー実施の有無、
- (v) 教科書・資料の作成について: 単著・共編・共著別冊数
- (vi) その他、教育の質向上に向けての工夫(自由既述)

9

評価項目: 研究・専門領域

- ・ (i) 学術論文数、(ii) 編著書数、(iii) 学会誌での解説記事及び書評数、(iv) 新聞雑誌等への学術的発表数、(v) 科研費等公募型補助金採択数・申請件数(代表者・分担者別)、(vi) 学会活動について、招待講演・研究発表・司会・実行委員長・会長等役職・学会誌編集委員等、(vii) P、D、DCの受入数、(viii) 特許及び実用新案取得数、(ix) その他の業績(自由既述)

10

評価項目: 学内貢献度

- ・ (i) 役職その他学内補職
- ・ (ii) クラブ、同好会などの顧問・コーチ、役員
- ・ (iii) 大学祭・体育祭・公開講座など学内イベントでの講演、指導、開催責任者
- ・ (iv) オープンキャンパス・入試説明会などでの講演・説明等
- ・ (v) 同窓会などでの講演
- ・ (vi) その他、

11

評価項目: 社会貢献度

- ・ (i) 学外団体主催の公開講座講師など
- ・ (ii) 公共団体・地域団体・NPO・NGOの審議会委員・役員など
- ・ (iii) 新聞・雑誌・放送などマスメディアへの寄稿・出演
- ・ (iv) WEBによる広報活動・情報発信
- ・ (v) 小・中・高等学校での講演・模擬授業など
- ・ (vi) 留学生受入・派遣
- ・ (vii) 産官学連携活動
- ・ (viii) その他

12

3. 教員評価制度の目的:3つ

- (1)個々の教員の活動に対して、その活動実績を評価し、そのことを通して、個々の教員が自らの活動を自己認識し、改善すべき方向を見定めることを可能にする。
- (2)各学部・教育研究センター教員間、さらには全学の教員間で、教育・研究・学内外活動についての情報交換を可能とし、優れた経験を知らせることによって、各教員の活動向上に役立てる。
- (3)有限な資源である教育研究費などを、個々の教員の活動レベルにあわせて公正適切に評価配分することによって、教員の教育研究活動に対してインセンティブを与えることを可能にする。

13

教員評価制度の当面の目的

広い意味でのFDとしての教員評価

- ・ **FD (Faculty Development) 活動とは**
- ・ **狭い定義:** 授業や教授法を改善し向上させる組織的な取り組み
- ・ **広い定義:** 教育・研究を含めた全ての教員の資質・能力向上の為の活動

14

4. 教員評価制度導入:問題になったこと(1)

1. 全体的構成に関わる論点

- 1)教員評価制度の意義と目的とは何か。
 - ・ 目的が明確でない／教員評価制度は、どのような意義があるのか検証すべき／教員評価結果を研究費補助・昇任・昇格・俸給に反映させることについて賛否両論あり
- 2)教員の業績を点数化して評価できるのか。
 - ・ 点数主義に走る弊害がある／点数化できない部分が落ちてしまう
- 3)評価項目の固定化の弊害をどう避けるか。自由記述部分があってよい／あまりにも細かい細目評価はよくない／評価基準は、固定させるのではなく、毎年見直すべき

15

- 4)異なる領域の総合評価はどうして可能か。
 - ・ 研究・教育・学内貢献度・社会貢献度の各領域ごとの配点バランスに問題がある／評価領域ごとに評価すべき／所属部長以上の管理職は、教員評価から除外すべき
- 5)評価項目の全学一律化は妥当か。
 - ・ 学部の特殊性があり、学部ごとに配点を定めるべき／教員評価は必要であるが、全教員を一元的な基準で優劣をつけるのには反対
- 6)最終的な評価は、誰がどうして行うのか。また評価結果はどう公表されるのか。
 - ・ 学部長(センター長)の役割が過大である。学部長必ずしも聖者ならず／評価委員会の取りまとめはどのようにしてまどめるのか／評価結果は一部の人だけがアクセスできるのではなく、公表すべき／第三者にまで評価結果が公表されることに反対。見せしめになる。

16

4. 教員評価制度導入:問題になったこと(2)

2. 教育領域

- ・ 教育領域の配点が高領域と比較して高すぎる／教育に真剣に取り組む、授業を工夫する教員を評価するものになっていない／教育評価は授業内容の評価であるべきであるが、この評価システムではそうならない／授業コマ数が部局で決められている場合は、コマ数の評価は意味がない／受講者数による評価は問題である／大学院担当:大学院の有無で不公平になる／授業評価:自己による正確な評価は期待できない／出校日数を評価対象とするのの意味が不明／オフィス・アワーを形式的に開いても意味がない。学生に親身に接することが大切／教科書の点数が大きすぎる

17

4. 教員評価制度導入:問題になったこと(3)

3. 研究領域

- ・ 翻訳も評価すべき／論文にも程度(査読の有無、和文欧文・学内学外誌の差異等)がさまざまであり、それを一律に点数化するのは問題／論文の評価が1編3点と低い／科研費申請・採択の点数が不適當

18

4. 教員評価制度導入：問題になったこと(4)

4. 学内貢献度・社会貢献度領域

- ・ 役職等の評価が他領域と比べてあまりにも高すぎる。評価から外すべき／役職者は別途評価制度にすべきである／役職に就いたから何点と評価されるのではなく、その働きに応じて評価されるべきである／クラブの部長顧問でも、名前だけの場合と熱心に務める場合がある／マスメディアへの投稿、出演が論文と同じ3点とは高すぎる／留学生を家に招くと加点されると、逆にそういうことができにくくなる。

19

教員評価制度検討委員会での審議(1)

1. 全体的構成に関わる論点

- ・ 1) 教員評価制度の意義と目的
- ・ 2) 教員の業績を点数化して評価できるのか
- ・ 3) 評価項目の固定化の弊害をどう避けるか
- ・ 4) 異なる領域の総合評価はどうして可能か
- ・ 5) 評価項目の全学一律化は妥当か
- ・ 6) 最終的な評価は、誰がどうして行うのか。また評価結果はどう公表されるのか。

20

教員評価制度検討委員会での審議(2)

2. 教育領域、研究領域、学内貢献度・社会貢献度領域に関わる論点

- ・ 教員評価：各学部・センターを単位として行われる
- ・ 教育、研究、学内・学外社会貢献度の3領域の評価点を単純に合算せず、各領域毎の評価を先行させる
- ・ 「教員評価制度検討委員会」で定めた各領域毎の評価項目・評価点数を基本としながらも、その細部については、各学部・センターの実情に見合った評価項目・評価点を設定する

21

5. 教員評価の実施と今後の課題(1)

評価実施の内容

- * 平成20年7月：各学部等教員評価委員会で3年度分の「教員評価調査票」を集約。各学部別に各年度毎の各項目の平均と各領域毎の平均、及び3年度分の各領域の平均、各教員の各年度各項目の点数、及び3年度分の各領域毎の平均点数を知らせ、併せて各学部別に各領域毎の標準偏差を算定し、各教員の位置を知らせた。指導は、マイナス2σ(シグマ)以上離れている領域をもつ教員に対して行うことにした。
- * 教育領域での指導対象教員は、各学部で1名いるかいないか程度
- * 研究領域でマイナス2σに入らないとはいえ、ゼロ点が数人いた。これに対して指導した。

22

5. 教員評価の実施と今後の課題(2)

教員評価を行って良かった点

- * 各教員が毎年、「教員評価調査票」を書くことによって、各自の活動について振り返る機会になる。
- * 学部内での各領域の活動において、どの項目が問題であるかなど、自分の位置を確認することができる。

今後の課題

- * 「教員評価調査票」の入力の正確性とその裏付けの必要性。
- * 「教員評価調査票」を提出しない教員が数人いたが、提出を強制できなかった。

23

授業評価アンケート結果の教員評価への利用

学生による授業評価アンケート項目

- ・ 授業の計画性
- ・ 学生に興味を持たせたか
- ・ 授業内容の理解度
- ・ 教え方の工夫
- ・ 私語の注意や教室のコントロール
- ・ 教員の熱意
- ・ 満足度

教員評価で活用

24

中部大学における教育評価・顕彰システムの事例紹介

新たな『教育活動顕彰制度』の導入と課題

中部大学 学監 大学教育研究センター長 教授

坪井 和男

◎ 中部大学

大学コンソーシアム京都
第16回 FDフォーラム第4分科会 2011年 3月 6日 (日)

— 中部大学における教育評価・顕彰システムの事例紹介 —
新たな『教育活動顕彰制度』の導入と課題

中部大学 大学教育研究センター
センター長 坪井 和男
学監・教授

◎ 中部大学

建学の精神：「不言実行-あてになる人間の育成-」

- ・昭和39年：中部工業大学 開学（工学部4学科）
- ・昭和59年：中部大学 に校名変更（3学部10学科）
- ・現在（平成22年）：大学院：4研究科 12専攻
学部：7学部 27学科

工学部（7学科）、経営情報学部（2学科）
国際関係学部（3学科）、人文学部（5学科）
応用生物学部（3学科）、生命健康科学部（5学科）
現代教育学部（2学科）

“文理融合型総合大学”を追求している！！

◎ 中部大学



春日井キャンパス

学生数：9,743人
(学部生：9,426人、大学院生：318人)
教員数：482人
学生数/専任教員数：2.0.2
<2010.5.1現在>

〔愛知県春日井市（人口約31万人）、JR名古屋駅より電車・バスにて約40分〕

◎ 中部大学

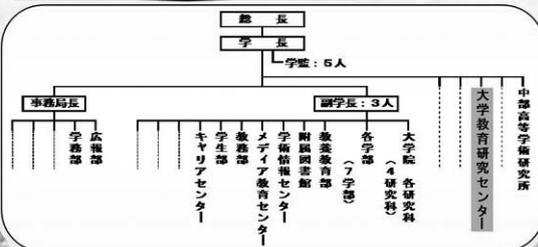
— 報告内容 —

1. 中部大学におけるFD実施組織体制
2. 旧『教育総合評価・表彰制度』導入の趣旨と概要
3. 旧制度の運用実績と評価・課題
4. 新たな『教育活動顕彰制度』の導入と概要
5. 新制度の運用実績と課題

◎ 中部大学

1. 中部大学におけるFD実施組織体制

中部大学運営組織概略図(平成22年度)



President (総長) and Vice President (学長) oversee 5 Deans (学監). The Vice President oversees the Vice President of Faculty (学務局長) and the Vice President of Research (研学局長: 3 people). The Vice President of Faculty oversees the Faculty of Education (教育学部), Faculty of Business Administration (経営学部), Faculty of Letters (文学部), Faculty of Science (理学部), Faculty of Engineering (工学部), Faculty of Applied Science (応用科学部), Faculty of Health Sciences (健康科学部), Faculty of Information Science (情報科学部), Faculty of Life Sciences (生命科学部), Faculty of Environmental Studies (環境学部), Faculty of International Studies (国際学部), Faculty of Design (デザイン学部), Faculty of Education (教育学部), Faculty of Business Administration (経営学部), Faculty of Letters (文学部), Faculty of Science (理学部), Faculty of Engineering (工学部), Faculty of Applied Science (応用科学部), Faculty of Health Sciences (健康科学部), Faculty of Information Science (情報科学部), Faculty of Life Sciences (生命科学部), Faculty of Environmental Studies (環境学部), Faculty of International Studies (国際学部), Faculty of Design (デザイン学部). The Vice President of Research oversees the Center for University Education Research (大学教育研究センター), Center for Graduate Studies (大学院研究センター), Center for Information Science (情報科学センター), Center for Applied Science (応用科学センター), Center for Health Sciences (健康科学センター), Center for Life Sciences (生命科学センター), Center for Environmental Studies (環境学センター), Center for International Studies (国際学センター), Center for Design (デザインセンター).

◎ 中部大学

各種委員会（FD関連）：

- 大学協議会：大学における最高意思決定機能
⇒ 委員長：学長、委員：副学長、学監、学部長等 27人
- FD委員会：大学全体のFD活動の基本方針など
⇒ 委員長：学長、委員：副学長、大学教育研究センター長、学部長等 28人
- FD委員会・FD活動WG：大学全体のFD活動の企画立案など
⇒ 委員長：大学教育研究センター長、委員：同副センター長、各学部代表教員等 11人

◎ 中部大学

各種委員会（FD関連）：

- FD活動評価点検委員会：大学全体のFD活動の評価点検
⇒ 委員長：大学教育研究センター長、委員：同副センター長等 9人
- 大学教育研究センター運営委員会：センター業務全般、「中部大学教育研究」の編集に関すること、FD活動支援の在り方など
⇒ 委員長：大学教育研究センター長、委員：同副センター長、各学部代表教員等 11人
- 教育活動顕彰審査選考委員会：「教育活動顕彰制度」による表彰候補者の審査選考
⇒ 委員長：(教育担当)副学長、委員：各学部長、大学教育研究センター長等 17人

◎ 中部大学

大学教育研究センターと学部等のFD支援体制

- 大学教育研究センター：各種FD活動(支援)の主管部署
- 各学部のFD活動(支援)体制

各学部等は、大学院の研究科も含めたFD活動を実施するため、各学科のFD委員から構成される学部FD委員会を設置し、FD活動(支援)体制をとっている。

<例>

- ・ 工学部FD委員会(工学研究科を含む)：
委員長：副学部長
委員：各学科と工学部系教室代表教員10人

◎ 中部大学

2. 旧『教育総合評価・表彰制度』の導入の趣旨と概要

本学の教育目標を達成し、教育の一層の充実を図るには、教員と学生とが一体となって教育改革を推進することが重要であるが、先ず、**教員が主体的に取り組むことが必要である。**

その促進には

教員の意識改革を目指したFD活動およびそのための評価・支援活動の実践が有効

◎ 中部大学

- ・ **大学審議会答申** (平成10年10月)
「21世紀の大学像と今後の改革方策について」
優れた教育活動を行っている教員に対する顕彰が望ましい。
- ・ **文部省(現文部科学省)調査研究会報告** (平成12年6月)
「大学における学生生活の充実方策について」
教育や学生の人間形成に関わる指導への取組を採用、昇進や報酬に的確に反映させる「教員の評価」の重要な要素とすること。

◎ 中部大学

実施に至るまでのプロセスなど

- 平成11年6月：「総合企画委員会」（委員長：総長(当時)）の下に、「教員評価システムの構築に関する専門部会」を設置、基本的検討開始。
- 平成12年4月：「大学改革委員会」（委員長：学長）の下に、「教育評価部会」を設置、具体的検討開始。
- 平成12年12月：「ポイント制による教育総合評価制度」の実施を学長に答申。

◎ 中部大学

- 平成13年2月：「大学協議会」（議長：学長）において、平成13年度を試行期間、平成14年度からの本格実施を決定。
- 平成14年4月：試行結果を点検整理し、諸規程も整備して本格的に実施。
- 平成18年4月：全学的評価と各学部毎の評価を半分ずつに分けて実施。
- 平成20年4月：新たな『教育活動顕彰制度』に移行、現在に至る。

中部大学

評価項目とポイント制による総合評価

構築の理念・目的

建学の精神「不言実行 あてになる人間の育成」に基づいて、社会に貢献できる実行力のある人間の育成を目標とした教育を実践し、その一層の充実を図るために、

教員の教育活動
学生による授業評価
学内行政(学務活動)

+

教員の自己評価

(三位一体評価)

ポイント制により、極力客観的で、かつ総合的な教育評価を行い、優秀な教員を評価して教育活動全般のより一層の向上に資することを目的とする。

- 13 -

中部大学

期待される効果

- ・ 教員の教育に対する意識改革に直接役立つ。
- ・ 教育改善に極めて有効。
- ・ 教員の教育業績として活用できる。
- ・ 学生の参加により、学生自身の学習意欲の向上に役立つ。

↓

本評価システムは、FD活動支援の一環で、その活動のためのエンジンの役割を果たす。

- ・ 平成18および19年度の総合評価は、大学全体の評価項目と各学部の評価項目とに分け、それぞれ50Pずつ配分して実施した。

- 14 -

中部大学

評価項目とポイント配分：平成17年度まで

合計 100P

教員の自己評価 (目標達成度) 20P

学内行政 (各種委員会等) 15P

教育諸活動 (教育改善 学生指導 講義状況) 40P

学生による授業評価 25P

・ 平成18・19年度は、大学全体の評価ポイント50P、各学部の評価ポイント50Pに分けて実施した。

- 15 -

中部大学

インセンティブとしての報奨金など

教育活動・授業評価・学内行政の三位一体評価に教員の自己評価ポイントを加えた合計取得ポイントに基づいた総合的な教育評価を行った結果、学長より以下のような表彰を行う。

1. 教育大賞 (1人)
賞状、トロフィー、報奨金 (50万円：特別教育研修費として支給)
2. 最優秀教育活動・改善賞 (10~15人程度)
賞状、報奨金 (30万円：特別教育研修費として支給)
3. 優秀教育活動・改善賞 (20~30人程度)
賞状、報奨金 (20万円：特別教育研修費として支給)

- 16 -

中部大学

3. 旧制度の運用実績と評価・課題

対象教員数と受賞教員数

年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
専任教員数 (助手除く)	267人	276人	301人	326人	364人	391人
評価対象教員数 ※	247人	259人	280人	288人	276人	279人
表彰対象教員数による	教育大賞	1人	0人	1人	1人	—
	最優秀教育活動・改善賞	9人	10人	8人	10人	15人
	優秀教育活動・改善賞	20人	21人	21人	24人	27人

※ 備考 年度中途休職および退職教員、海外研修教員、自己評価未提出教員を除いた教員数。

- 17 -

中部大学

6年間の運用による主な教育改善効果

1. 教員の高い教育改善意識の向上・維持が図られた。
* 年度当初の教育活動・改善に関する重点目標カード、年度末の自己評価シートも ほぼ全員が提出するようになった。
2. 教員の昇格人事等に本制度による受賞実績等が有用な評価項目として活用されるようになった。
3. 教育改善方策の研究・研修等が活発化した。
* ジャーナル「中部大学教育研究」にも教育改善方策の事例報告も多く投稿・紹介されるようになった。

- 18 -

課題と新制度へ検討

1. 教育内容・教育方法・勤務形態の多様化に対応
 - 1) 総合評価において学部の独自性を尊重するために、学部ポイントの割合を増加する。
 - 2) 総合評価(優秀賞)とは別に特別賞を設置する。
 - 3) 組織的なFD活動にも対応するために、組織やグループ等の活動も対象とする。
2. FDの義務化に対応
 - 1) インセンティブとしての副賞(報償金)を無くして盾を授与し、栄誉を称えることにする。

3. 制度のさらなるオープン化

- 1) 制度のより一層の透明性を図るために、審査ポイントの詳細を事前に、また、審査選考に係る総評等を学内外に公表する。
- ### 4. その他、主な改善事項
- 1) 教育活動重点目標・自己評価シートを大学のFD活動として、顕彰制度とは別に運用する。
 - 2) 総合評価における評価項目・評価の固定化を考慮して、受賞者数・受賞回数等を検討する。

4. 新たな『教育活動顕彰制度』の導入と概要

理念・目的

基本的には、旧制度と同様に、中部大学の教育目標の達成、教育のより一層の改善を図るためであるが、各学部等の特徴に基づいた組織的な教育活動・改善を促進すること、FDの義務化に対応した制度とすることを念頭に再構築した。

顕彰の種類

- (1) 教育活動優秀賞：教員個人を対象
教育活動全般を総合的に評価、表彰する。
- (2) 教育活動特別賞：教員個人およびグループ等を対象
特筆すべき教育活動実績を評価、表彰する。

(1) 教育活動優秀賞：

- ・対象者：
 - ① 助教以上の専任の教育職員（年度の4月1日在籍者であること）。
 - ② 卒業研究(卒業ゼミ)を除く「学部授業」を各学期平均3コマ以上(年間6コマ以上)を担当していること。
 - ③ 次年度も引き続き本学の教育職員として勤務する者。
- ・評価方法：

学部におけるポイント60ポイントと大学におけるポイント40ポイントを併せて総合的に評価する。
- ・受賞者数：

原則として表彰対象者の上位10%以内の数とし、各学部における表彰対象者を按分して決定する。

(2) 教育活動特別賞：

- ・対象者：
 - ① 広義の教育活動（学生募集活動、就職支援活動を含む）において当該年度または過去からの継続した活動実績があると認められる専任教育職員、非常勤講師、グループなど。
 - ② 上記に該当し、かつ学部、その他これに類する組織から推薦のあったもの。（ただし、学部を対象とする推薦の場合は自薦によるものとする。）
- ・選考方法：

推薦書および提出された資料に基づき行う。

・審査と評価の活用

審査選考委員会：

- * 委員会は、「中部大学教育活動顕彰制度」に係る重要事項について審議するとともに、顕彰規程に基づく表彰対象者の審査および選考を行う。

表彰者と評価の活用：

- * 表彰者は、審査選考委員会の具申に基づき、学長が決定し、表彰者には記念の盾を贈呈(副賞あり)し、その栄誉を称える。
- * 表彰の結果は、教育上の業績として活用するものとする。

中部大学

教育活動優秀賞の評価項目

(詳細な評価ポイントはWeb上にも公表)

I-A. 大学における評価項目 (40P)

- (1) 教員活動に係る業績
 - ① 教育改善に係る業績
 - 1) 『中部大学教育研究』への投稿
 - ② 学生指導、課外活動指導に係る業績
 - 1) 学生指導 2) クラブ顧問 3) 課外活動指導
- (2) 学生による授業評価
- (3) 学内行政(学務活動)・社会貢献に係る業績
 - 1) 併任役職(学務に属さない組織の長など)
 - 2) 大学主催 公開講座の講師

- 25 -

中部大学

I-B. 各学部における評価項目 (60P)

大学での評価項目以外の以下の項目を考慮して各学部にて評価項目、および配点・基準等を決定する。

- (1) 教育活動に係る業績
 - ① 教育改善に係る業績
 - 1) 教育方法の改善 2) テキストの作成 3) 教材の開発 4) その他
 - ② 学生指導に係る業績
 - 1) 指導学生の研究に係る受賞(教員から各学部へ自己申告)
 - ③ 講義等の状況(大学院を含む)
 - 1) 担当コマ数 2) 卒業研究等の担当学生数

- 26 -

中部大学

一つづき

- (2) 学内行政(学務活動)・社会貢献に係る業績
 - 1) 併任役職 2) 各種委員会委員 3) 学内行政プロジェクト委員等 4) 学内行事(全学・学部内)の企画・運営担当 5) 就職活動 6) 学生募集活動 7) 社会貢献
- (3) 自己評価
(各学部の教育活動重点項目に沿った自己評価)
- (4) その他、学部で決めた項目

なお、所属(本務)が学部又は教養教育部以外のセンター等の教員で表彰の対象となりうる教員の評価学部は、それぞれ所属センター等毎に決めてあり、特別な場合は大学教育研究センター長を通じて調整の上、学長が決定することにしてある。

- 27 -

中部大学

5. 新制度の運用実績と課題

対象教員数と受賞教員数

項目		年度	
		平成20年度	平成21年度
専任教員数 (助手除く)		423人	436人
評価対象教員数 ※		245人	254人
受賞教員数	教育活動優秀賞	12人	12人
	教育活動特別賞	個人: 1、グループ等: なし	個人: 1、グループ等: 2

※備考 年度中途休職および退職教員、海外研修教員、自己評価未提出教員を除いた教員数。

- 28 -

中部大学

授賞式の様子



授賞式に贈られた盾



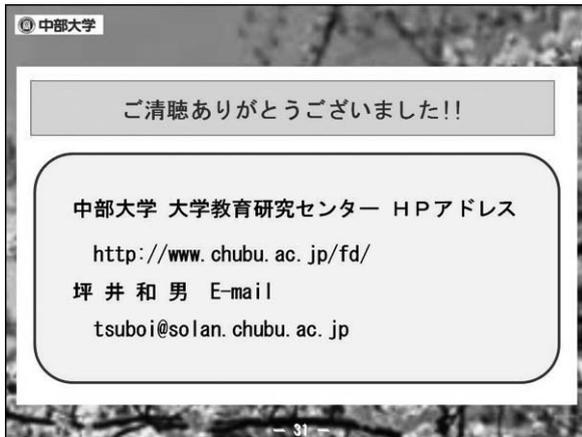
- 29 -

中部大学

新制度の今後の主な課題

1. 平成23年度は、7学部29学科と更に教育体系が多様化し、教育方法も多様化することに伴う微修正。
2. 教員の勤務形態の多様化(専任教員、準専任教員、研究重点教員など)の進展による対象教員の割合の減少傾向への対応。
3. 教員のキャリアアッププログラム(教育研修プログラム)との連動の必要性。

- 30 -



〈参考〉 2010年度の評価項目とポイント一覧

(別表1) 大学評価項目・ポイント<40ポイント>

項目	ポイント	小計1	小計2	小計3	合計
1. 教育活動に係る業績					
(1) 教育改善に係る業績		最大5P		20P	40P
① 大学教育研究への投稿	論稿、特別寄稿、教育資料(報告):3P、エッセイ等:1P ただし、共著の場合は、各ポイントの2分の1				
(2) 学生指導、課外活動指導に係る業績		最大15P			
① 学生指導(正式な届出があるもののみ)	1日につき0.5Pとし、上限10P 工場見学・社会見学(教務課の学外活動届から) 学会研究発表(教務課の学外活動届から) 卒研・恵那ゼミ等(教務課の学外活動届から) インターンシップ(キャリアセンターの出張から)				
② クラブ顧問	1クラブ当たり2P				
③ 課外活動指導(正式な届出があるもののみ)	1日につき0.5Pとし、上限10P。 学生課の資料により課外活動により学外への引率	最大10P			
2. 学生による授業評価		15P満点			
		複数教員による担当科目を含めて全ての担当科目の評価をまとめて設問ごとに以下のとおり計算する (設問1～設問7の平均Pの合計) + (設問8の平均P×3) この計算により、50点満点のポイントを15点満点に換算したものをポイントとする			
3. 学内行政(学務活動)・社会貢献に係る業績					
① 併任役職(学部には属さない組織の長など)	長は3P、副(補佐)は2P	最大5P			
② 大学主催 公開講座の講師	エクステンションセンターの資料から1回につき1P				

※ 3. 学内行政(学務活動)・社会貢献に係る業績①併任役職の該当部署は以下のとおり。ただし、複数の兼務の場合は、上位職のみをポイントとする。

各研究所、各センター(ただし、外部資金による期間限定のセンターは除く)、総合学術研究院、アドミッション戦略室、全学共通教育室、附属三浦記念図書館、教務部、学生部、学生寮

(別表2) 工学部評価項目・ポイント<60ポイント>

項目	ポイント	小計1	小計2	合計	備 考	
1. 教育活動に係る業績						
(1) 教育改善に係る業績		最大10P		35P		
① 教育方法の改善	5					
② テキストの作成	5					
③ 教材の開発	5					
④ ①～③以外の項目 テキストの新規作成・教材の新規開発に対する加点	5					
(2) 学生指導に係る業績		最大10P		60P		
① 指導学生の研究に係る受賞(大学院生を含む)	5					
② 学習支援室活動	5					学科における学習支援活動を含む
③ 学生生活の支援指導	5					進路指導、就職指導、休退学対応など
④ 指導学生の研究発表	5			大学での評価 (1)～(1)と重複しない事項に対して加算する		
(3) 講義等の状況(大学院を含む)		15P		60P		
① 担当コマ数	5					
② 卒業研究等の担当学生数	5					教室で担当卒業生がない場合は、このポイントを担当コマ数のポイントに加算できる
③ 学部授業の受講生出席率	5					
2. 学内行政(学務活動)・社会貢献に係る業績						
① 併任役職	2	最大10P		60P		
② 各種委員会委員	2					
③ 学内行政プロジェクト委員等	2					
④ 学内行事(全学・学部内)の企画・運営	2					
⑤ 就職活動	3					入学生増加につながる項目としてポイントup
⑥ 学生募集活動	3					入学生増加につながる項目としてポイントup
⑦ 社会貢献	3					入学生増加につながる項目としてポイントup
3. 自己評価(教育活動重点目標・自己評価カード)						
① 授業改善に関すること	6	10ポイント		60P		
② その他	4					
4. その他、学部で決めた項目						
① 学科・教室による評価	5	5ポイント			学科・教室における表彰候補の推薦投票	

岡山大学の教員活動評価 -実践事例と課題や改善の方向性-

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授／評価センター長 **山田 雅夫**

大学コンソーシアム京都
第16回FDフォーラム第4分科会：
「何のための、いかなるやり方の教員評価か？」

岡山大学
OKAYAMA UNIVERSITY

**岡山大学の教員活動評価
-実践事例と課題や改善の方向性-**

話題提供者：岡山大学評価センター長 山田雅夫
(医歯薬学総合研究科/医学部 病原ウイルス学)
平成23年3月6日(日曜日)

岡山大学の概要 (平成22年5月現在)

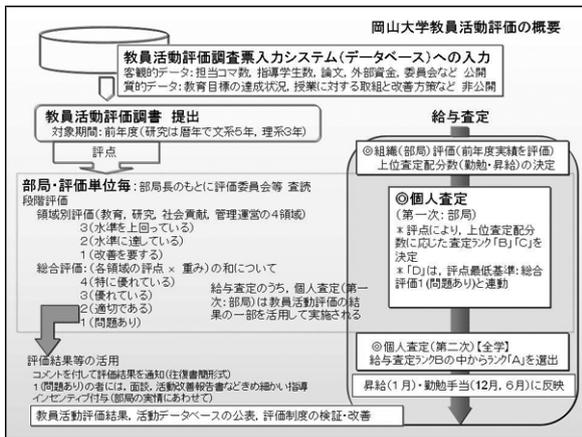
理念：高度な知の創成と的確な知の継承
目的：人類社会の持続的進化のための新たなパラダイム構築
経営目標：中国・四国地域の「学部」を目指す
所在地：岡山市津島キャンパス、鹿田キャンパス(約63万㎡)
組織：本部事務局, 7研究科, 11学部, 岡山大学病院
資源植物科学研究所* (倉敷市),
地球物質科学研究センター* (鳥取県三朝町)
*平成21年6月共同利用・共同研究拠点に認定
学生数：(大学院) 3,307人, (学部) 10,341人
職員数：(教育) 1,386人, (事務・技術) 1,220人
予算規模：約617億円

教員評価の導入経緯

平成12年3月 「21世紀の岡山大学構想」策定
平成13年3月 「教員の個人評価」の導入方針決定
平成14年1月 個人評価の実施概要、指針等を制定
平成14年度 試行実施
平成15年度 試行結果に基づく見直し期間
平成16年度 本格実施
評価センター設置
平成18年度 給与査定としての「教員人事評価」の導入方針決定(19年度から)
平成19年度 人事評価実施
個人評価は実施見送り → 両評価制度の整理統合を検討
平成20年度 新たに「教員活動評価」として実施

教員活動評価の目的

- 教員の意識改革と教育研究活動等の活性化を促す。
- 業績・活動状況と評価結果を公表することにより、社会に対する説明責任を果たす。
- 評価結果を給与等の処遇に反映させる。



教員活動評価制度の概要

まずは、教員活動評価実施規定、実施要項をもとに説明します

評価の対象者等

対象者：すべての常勤教員
(教授・准教授・講師・助教・助手)

評価実施単位：教員が所属する各研究科・学部等

※ただし、より実質的な評価を行うために細分化の必要がある場合は、各部局で評価実施単位を決定できる。

評価の実施等

- 評価の実施 : 毎年度
- 評価領域と評価対象期間 :
以下の4領域に分類し、評価する。

- 教育活動 : 前年度1年間
- 研究活動 : (文系) 過去5年間 (暦年)
(理系) 過去3年間 (暦年)
- 社会貢献活動(診療を含む) : 前年度1年間
(医療系キャンパスでは、社会貢献・診療)
- 管理・運営活動 : 前年度1年間

7

要項別紙1 教員活動評価調書 (参考例)

- 実際の評価調書は、各部署の特性をふまえて部局(評価単位)で決定

部署	氏名	所属	評価項目	評価内容	評価結果	備考	
教員	山田太郎	工学部	教育活動	授業担当科目	10		
			研究活動	論文発表	15		
			社会貢献	講演	10		
			管理・運営	委員会	10		
			総合評価		45		
			山田太郎	工学部	教育活動	10	
			山田太郎	工学部	研究活動	15	
			山田太郎	工学部	社会貢献	10	
			山田太郎	工学部	管理・運営	10	
			山田太郎	工学部	総合評価	45	
教員	佐藤花子	理学部	教育活動	授業担当科目	10		
			研究活動	論文発表	15		
			社会貢献	講演	10		
			管理・運営	委員会	10		
			総合評価		45		
			佐藤花子	理学部	教育活動	10	
			佐藤花子	理学部	研究活動	15	
			佐藤花子	理学部	社会貢献	10	
			佐藤花子	理学部	管理・運営	10	
			佐藤花子	理学部	総合評価	45	

8

評価項目

部局長は、評価実施単位ごとに、各評価領域について評価項目を定める。

基本的な評価項目

【教育活動】

- (1) 学部・大学院教育(授業担当科目, 論文指導)
- (2) 学生による授業評価アンケート結果
- (3) (2)を踏まえた教育方法の改善等の取組み
- (4) FDへの取組み
- (5) 学生支援
- (6) その他

9

基本的な評価項目

【研究活動】

- (1) 研究発表(学術論文, 著書等)
- (2) 学会等における研究発表
- (3) 報道機関を通じた研究発表
- (4) 産学官連携の取組み
- (5) 外部研究費の導入実績
- (6) 特許・工業所有権等の取得状況
- (7) 学会賞等の受賞状況
- (8) その他

10

基本的な評価項目

【社会貢献活動*】

- (1) 公開講座等
- (2) 生涯学習支援
- (3) 国際貢献
- (4) 公的な機関・審議会・委員会等への参画
- (5) 病院等における診療活動及び医療支援
- (6) その他

*医療系キャンパスでは、社会貢献・診療活動

11

基本的な評価項目

【管理・運営活動】

- (1) 管理職の実績
- (2) 全学的な委員会等における貢献
- (3) 所属部局における管理・運営への貢献
- (4) 入試関連業務
- (5) その他

12

配点基準及び段階評価基準



- 部局長は、評価実施単位ごとに、配点基準（各評価項目の最低基準と加減点基準）を定める。
- 部局長は、配点基準により算出された点数による段階評価基準を定める。
- 部局長は、配点基準及び段階評価基準を定めるに当たり、本学の目標及び教員活動評価の目的に沿うよう配慮し、また、当該部局の目標、専門分野の特性等を考慮する。

13

評価の実施①



- 部局長は、評価実施単位ごとに、「教員活動評価調書」（別紙1）及び「職名別領域の重み」（別紙2）を作成する。
- 各教員は、毎年度、教員活動評価調査票入力システム（岡山大学情報データベースシステム）に自分の活動状況を入力し、それに基づき、教員活動評価調書に記入し、当該年度の9月末日までに部局長に提出する。
- 部局長は、重みについて、特別な事情がある場合には教員と協議の上、個別に設定を変更できる。

14

要項別紙2 職名別領域の重み(参考例)



領域	教授	准教授	講師	助教	副学部長等
教育	0.30	0.25	0.25	0.25	0.25
研究	0.25	0.40	0.40	0.50	0.10
社会貢献	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
管理・運営	0.25	0.15	0.15	0.05	0.45
自己裁量	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10

※1 自己裁量は、教育、研究、社会貢献、管理・運営のいずれかに自由に振り分けることができる。
 ※2 教員の設定した重み付けについて、部局長の裁量により、教員と協議の上、設定を変更することができる。

- 実際の職名別領域の重みは、各部局の特性をふまえて部局（評価単位）で決定
- 領域の重み：職名等毎に定めたエフォートの領域への配分比

15

評価の実施②



部局長は、評価実施単位ごとに定めた段階評価基準により、領域別評価及び総合評価を行う。

- | | |
|-------------|-----------|
| 【領域別評価】 | 【総合評価】 |
| 3 水準を上回っている | 4 特に優れている |
| 2 水準に達している | 3 優れている |
| 1 改善を要する | 2 適切である |
| | 1 問題あり |

16

評価結果の取扱い



- 部局長は、各教員に対して「教員活動評価結果通知・報告書」により領域別評価及び総合評価の結果を通知する。
- 部局長は、教員が自分の評価結果に関して意見を申し出る機会を設け、必要な説明等を行う。
- 部局長は、当該部局における評価結果を「教員活動評価結果一覧表」に取りまとめ、教員活動評価結果通知・報告書とともに、当該年度の12月末日までに学長に報告する。

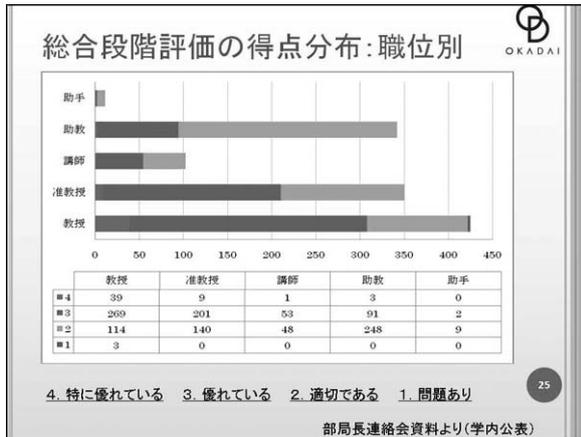
17

評価結果の活用



- 部局長から教員へ適切な指導及び助言を行い、活動の一層の向上又は改善を促す。
- 学長から部局長へ適切な指導及び助言を行い、組織の一層の発展を促す。
- 総合評価「1」の教員、その他必要と認められる教員に対しては、部局長が面談して適切な指導及び助言を行い、活動改善計画書を提出させる。
- 部局長は、活動改善計画書を取りまとめ、当該年度末までに学長に報告する。

18

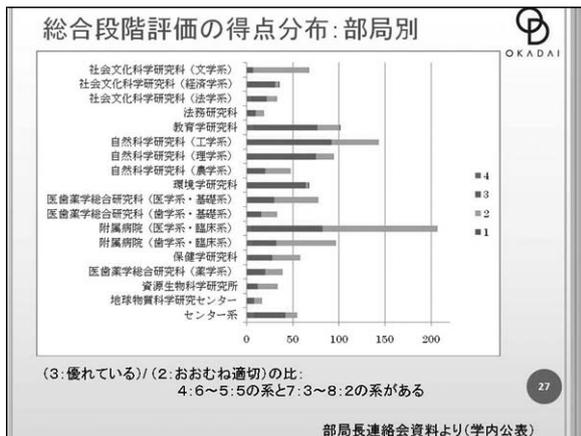


評価は部局単位で実施されている

- 評価調査, 重みは, 部局, 評価単位毎に作成
- 部局をこえて共通化している場合, 部局の中で複数の評価単位, 調査
- 評価単位は42
 - ・ 学部・研究科系で27
 - ・ 研究所系で2
 - ・ 全学センター系で13
- 評価領域の項目数

	教育	研究	社会貢献	管理・運営
平均	11.3	18.7	6.8	7.7
最高	17	45	13	22
最低	9	6	4	4
中央値	11	17	7	6

26



効果

- 毎年のシステムへの業績入力及び評価の実施プロセスにおいて, 自己の活動を振り返ることによって自己点検が図られた。
- 評価結果として, 全体の中での自分の位置づけを確認し, さらに改善を要する活動領域が明らかになった。
- 自己アピール欄を部局長が査読することにより, 質的な評価, 部局目標への貢献度の評価が加味されるとともに, 構成員の活動をより良く理解するようになった。
- 客観的数値に基づいた給与査定が実施できた。
- 入力データ及び評価結果を公表することにより, 社会に対する説明責任を果すことができた。
- 各教員の業績に関する情報・データが蓄積された。

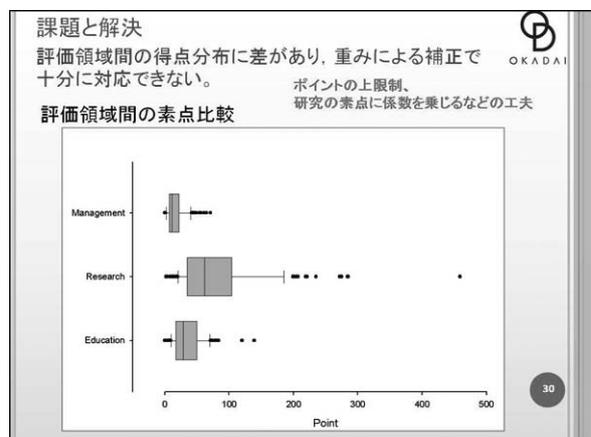
28

全学的な評価結果の分析, 課題の分析の流れ

- 各部署・評価単位で, 評価結果を取りまとめ, 確定するためのWG等で議論
- 各部署から領域別段階評価, 総合評価結果の報告
- 評価結果の通知, 被評価者からの意見, 意見に対する部局長のコメントの報告
- これらを踏まえて, 部局長の意見を提出
- 評価結果の集計, 部局長の意見の取りまとめ
- 評価センター教員活動評価PT, 運営会議で, 改善策等を検討
 - ・ 全学として実施規定・要項の変更の準備 執行部の見解の提示
 - ・ 部局として, 次年度の教員活動評価の方針に反映すべき事項の提示
 - ・ なお残る課題の共有
- 2月の部局長連絡会で, 評価結果の集計, 部局長の意見の取りまとめと改善策を提示
- 3月教育研究評議会で次年度に必要な実施要項レベルの変更を決定, 提示
- 4月 各部署に, 新年度の教員活動評価の方針を決定

○ 平成22年度は, 教員に対してアンケートを計画中

29



評価対象者 特に採用直後の者



- 教育、社会貢献、管理運営については前年度、研究は暦年で前3年あるいは5年
- 当該年度4-6月:企画(部局毎の評価基準の見直し)、7-9月:準備(教員:Web入力と評価調書作成)、10月:評価期間
- 評価結果の通知と改善への反映 11-12月、給与査定 12月と次年度6月の勤怠手当、1月1日昇給

当該年度採用者

- ・ Web入力パスワード等を通知
- ・ 昨年度本学での実績はないが、研究については入力を要請
- ・ 評価調書の提出は求めない、段階評価の対象としない
- ・ 給与査定は、原則普通査定を適用

前年度4月以降当該年度3月末までの採用者

- ・ 採用後の本学での教育、社会貢献、管理運営の実績をWeb入力
- ・ 評価調書の提出を求め、段階評価の対象とする
- ・ 給与査定で、下位査定となった場合、部局長判断で普通査定を適用

新規採用者が、段階評価で下位になり、処遇には反映されないもの、モチベーションが下がるとの指摘がある。
部局の裁量で、評価調書の提出は求めるもの、段階評価の対象としないことなどで対応

31

自己申告制、総合評価に内在する課題: 部局長の意見から(その1)



- 各構成員が自分の活動を振り返り、その特徴を把握したり反省したりする機会をもつことは重要であり、そのような場を提供する本制度の有効性はきわめて大きいものと思われる。
- 個々の教員の実際の教育研究などに係る実態が把握できるため有用であると感じた。実際に評価の低い教員に対しては面談を行い、より詳細に状況を把握することが出来、改善に繋がると思う。
- 教員が、この評価方法に適応して、広く万遍なく、しかし突出した活動はしないようになれば、むしろ大学の活力を削ぐのではないだろうか？
- 大学が「価値の多様性を重視する」ということを理念に掲げながら、本制度は、実際には、特定のタイプの構成員が恒常的に高く評価されるような仕組みになっており、そのため、評価項目にない仕事を回避したり、評価項目の点数稼ぎを眼目に置いた活動をするなどといった問題もみられる。

32

自己申告制、総合評価に内在する課題: 部局長の意見から(その2)



- 教員活動評価は基本的に自己申告(Web入力、評価調書)であるため、記入が不十分であれば評価が低くなる。多忙な者ほど記入が雑である反面、記入に多くの時間を費やしていると思われる者がある。
- 査定昇給という制度上、高得点者が連続してB査定となり給与が上がることはやむを得ない事と考えますが、これは、公正な評価が実施される事が条件であると認識しています。
- 当面は、評価の妥当性が安定するまでは、フラットな上位昇給枠の使用(定数2を使うA査定は原則つげず、すべて定数1のB査定で運用している。

33

今後の課題



- ◆組織力を高める教員評価制度への発展
- ◆評価結果の一層の活用
- ◆評価に伴う負担軽減と情報・データの活用
 - ◆岡山大学情報データベースの早期構築
- ◆評価項目、配点基準等の検証
- ◆皆が公平・公正と認める評価制度への醸成

34

大学評価の『早い流れ』と『ゆったりとした流れ』



- 『早い流れ』: To Do
 - ・ 認証評価(2004) 今後も政策誘導的な側面
 - 例えばキャリア支援教育、教育研究活動等の状況の情報公開(2011-)
 - ・ 国立大学法人評価(2004) 中期目標・計画の達成度
 - ・ 『学士課程教育構築』答申(2008)
 - 教育の質保証:ディプロマポリシーなど3つのポリシー
 - 学習(教育)のアウトカム評価
 - ・ 評価センター /本部総務・企画部総務課評価担当 『評価の救急センター』
 - 教員活動評価、部局の自己評価、機関の自己評価、第3者評価の連動
 - ・ 学長戦略室:IR(Institutional Research) 運営・経営の改善に資する
- 『ゆったりとした流れ』 遊遊 To Be
 - ・ より多面的(360° feedback)
 - ・ より根源的
 - ・ より遠い目で眺めること

35

大学として(教員として)の“to do”を重ねて“to be”に至る、良き習慣“good habit”の一つとしての評価でありたい。

ご静聴ありがとうございました。

36