

# 2章-12

KKJ高等教育キーパースン・ネット調査

## “教員評価”の状況と これからの進化

～大学教員評価に関するアンケート調査結果～

俣野 秀典／出口 英樹／青野 友太郎

地域科学研究会 高等教育情報センター



## [KKJ高等教育キーパースン・ネット調査]

# “教員評価”の状況とこれからの進化 ～大学教員評価に関するアンケート調査結果～

地域科学研究会 高等教育情報センター 俣野秀典／出口英樹／青野友太郎

### はじめに

——現在、高等教育改革の実質的なステップアップのための最大のカギは“教員の個人力”であり、そのための「教員人事の活性化」です。—— これは、“教育活動の評価の項目と手法をどう具体化するか”を主な切り口に、「教員評価制度の導入による大学活性化」に向けた実践的マニュアル書として、小会が2003年3月に発刊した『教員評価制度の導入と大学の活性化』の“はじめに”の一文である。それから5年経った。

従来、聖域であった“教員評価”は、「学生による授業評価」を突破口に、大学組織体としての「教員個人の業績評価・処遇システム」の導入と進化が始まっている。

人事に係る評価・考課については、客観性の視点から、項目が詳細になり手法も精緻になりがちである。しかしながら人間は、本来的にカオスな生命体であり、“志”や“情熱”といったエモーショナルなものへの主観評価も大切なものと思われる。

そこで、我が国の高等教育キーパースン各位を対象に大学教員評価に関するアンケート調査を実施した。本稿は同調査の結果と、その考察である。

### 1. 調査目的・内容・方法

本調査は、“教員評価”に係る“私的体験”からの“本音”を、高等教育キーパースンに聞くことで、教員評価の“これからの進化”に向けた智恵と情報の共有を図ることを目的として行った。

本調査の特色は、自由記述回答を主体としていることにある。定量的な質問の一部は、大学教育学会会員を対象とした1998年5月調査（安岡，1998）と類似させており、この10年間の比較対照を可能とした。

主なアンケート項目は以下の通りである。

- A. 教員評価についての私的体験について
  - 1. 大学生時代の“師”（教員）たちへの評価〔全員に〕
  - 2. 自身が受けた教員評価について〔教員（OB・OG）を含むの方〕
- B. 大学の教員人事について〔大学関係の方〕
- C. 現在の教員評価の制度・システムと運用状況について〔大学関係の方〕
- D. これからの教員評価の進化に向けて〔全員に〕
- E. 所属、職位などについて〔全員に〕

調査対象は、小会のメーリングリストにアップしている全国の高等教育キーパースン各位約4,500人および小会Webサイトにアクセスしている方々である。教員だけでなく、職員、役員、関連団体職

員、行政・民間の関係者を幅広く対象としている。アンケート調査項目を小会 Web よりダウンロードし、E-mail または Fax にて回答を送付いただく方法を採用した。また、回答内容に責任を持っていただくために、調査回答者の記名をお願いした。自由記述項目については、調査項目が多いことから、適宜選択して回答をいただいた。よって、回答者数はそれぞれの項目で変動があることを理解いただきたい（設問ごとに割合の母数が異なる）。

期間は、2008年3月17日から4月7日の3週間で実施した。回答者数は19名（回収率0.4%）と大変寂しいものとなったが、他に類がないユニークな本調査は、これからの“教員評価制度の運用と大学風土改革”に向けた、大きな知の基盤になるものと考えている。

## 2. 結果および考察

本アンケート調査の項目ごとに、全回答内容を記述する。なお、それぞれの回答者が他設問で、どのように答えているかが分かるように、アンケート回収順に回答番号①～⑱を振っているの、ご活用いただきたい。

### (1) 教員評価についての私的体験

#### 1) あなたの大学生時代の“師”たちへの評価

大学生（学部学科）時代の“師”（教員）たちへの評価では、以下のような回答が得られた。文末の（授）および（卒）は、それぞれ「授業を受けた教員」「卒論指導の教員」を表している。

表-1 大学生時代の“師”たちへの評価（教育面で高く評価しているところ）

- ② 今のようにシラバスに追われることなく、考えるという姿勢を身につける講義をしていた。（授）
- ③ 私は関西の私立大学出身者で大学を卒業して40年です。経済学部で授業を受けました。多くの先生は国立大学の定年退職者で年齢が60歳を超えておられました。その中の教員（授）で京都大学で永年教授をされておられました先生は、近代経済学を専門としていましたが授業内容は、基礎理論などの難しい方程式などを使用して授業をするのではなく生きた経済（新聞など）を中心に為替・株の相場や需要供給の市場動向などの事例を分かりやすく説明されました。この学生は研究者養成ではなく企業で働くものが多いと思いますので生きた経済を教えましょうということでした。少なくとも今の本学の教員で学生達に分かりやすく授業ができる教員はどの程度いるのでしょうか。難しい理論経済学を教えることに優越感を抱いているようでは如何なものかと思えます。
- ④ 勝手に学習させられたこと。（授）（卒）
- ⑤ 学生個人の意見を良く聞き、その後、適切なアドバイスをしてくれた。（卒）
- ⑥ 学生の「授業を受ける権利」を認める一方で、教員の「教える」権利を明言され、相互の厳しさを指摘。授業時間を厳守、休講は前週に知らせ代講も実施、質問にはきちんと回答（不明な点は次週までに調べる旨伝え、きちんと実行）。「教員と学生」でなく、「朋に学び研究する」・・・師弟、or、先輩後輩、の感覚。◎「学ぶ、研究する」姿勢を見せられた。
- ⑧ 当時としては絵や図を示した判りやすい授業であった。（授）熱心に時間を割いて指導してくれた。（卒）
- ⑨ データ処理などの細かい指導。
- ⑩ 少人数教育が比較的多かったこと（ただし双方向性とまでは言えなかった）。
- ⑪ 結果的に大学教育で残っているのは卒論で得た知識や学問に向かう姿勢がほとんどである。（卒）
- ⑫ 特になし。
- ⑬ 流体力学の美しさ・楽しさを理解させてくれた。
- ⑭ 夜遅くまで懇切丁寧に指導いただいたことを覚えています。（卒）
- ⑮ 学生の成長を温かく見守ってくれていた。
- ⑯ （大学院生中心であまり指導を受けていない。）（卒）
- ⑰ 卒論指導の教員には、きめ細かく指導を受けた記憶がある。
- ⑱ 大多数の教員は授業に情熱を持っていた。（授）卒論指導は個人的に懇切丁寧に指導をしてもらえた。（卒）
- ⑲ 深い研究に裏付けられているところ。（授・卒）

表-2 大学生時代の“師”たちへの評価（研究面で高く評価しているところ）

- ② 目前の具体的な問題だけでなく、基礎的な、本質論の研究を本人も常に心がけ、われわれにもそのように指導していた。

- ④ 研究のコミュニティに参加する機会を用意したこと。(卒)
- ⑤ 全国学会で理事をされていたようで、ゼミ等で最新の学会事情を話して頂いたり著書執筆もされていた。(卒)
- ⑥ 新しい知識の修得、今の知識をさらに深めることに、常に努力する。自身の研究分野に対する自信。
- ⑧ 調査分析手法に長けていた。(卒)
- ⑨ 最新の学会情報に精通している。
- ⑩ 文系であったこともあり、各教員の専門分野は知っているものの、研究面の具体的な業績を意識する機会はなかった。
- ⑪ 研究課題は南北問題であったが、今の環境問題等に大きく影響しておりグローバルな視点から研究に取り組んでおられた。(卒)
- ⑫ わが国を代表する研究者であったこと。(卒) 高潔な教員であったこと。(卒)
- ⑬ ご自身の研究を犠牲にされてまでご指導いただきました。(院・卒)
- ⑭ 良くわからなかった。
- ⑮ 著書がたくさんあった。独創性があった。(卒)
- ⑯ 特にありません。
- ⑰ 学生には、教員の個々の研究面は理解できなかった。大学院に入って、ようやく何人かの教員の研究のテーマ、成果を理解できた。
- ⑱ 学識面。(授・卒)

表-3 大学生時代の“師”たちへの評価(人生面で高く評価しているところ)

- ② 誠実で、王道をゆくという姿勢と実践。
- ③ 恩師(授)は、後に他大学の学長になりましたが、私は昼の学生で二部(夜間)の職員をしておりました関係で、先生は授業時間の間にお茶を飲み立ち寄り、自分の留学時代(ドイツ)の思い出やこれからの私への人生観などについて親身になって相談にのっていただきました。私以外の学生にもそうだったかどうかは分かりませんが、多分心の大きな先生でしたから他の学生にも同様の評価を受けていたのではと思います。だから学長に推薦されたのでは・・・。
- ④ 生活が成り立つよう支援してくれたこと。(卒)
- ⑤ ゼミ合宿やコンパなどでは教育・研究の話はせず、好きなスポーツや人生観等について語って頂いた。
- ⑥ 授業、研究面への真摯な姿勢と同様の日常の姿勢、その一方で、気さくで、気配りもできた。学生を愛し、大事にしてくれた。豊富な人生経験からの幅広いアドバイスもしてくれた。
- ⑦ それぞれみな哲学と信念を持っていた(賛否はあるものの)。(卒)
- ⑧ 人格としても見習うべき点が多い。(卒)
- ⑨ 大きな包容力を感じたところ。
- ⑩ 講義の中で、“脱線の？”に話される人生経験談が参考になることがあった。某教授の退任最終講義で、「“法”は“水が去る”と書くように、それ自体はまさにカサカサしたものである。それに意味を持たせ、人間が幸せになれるように潤いを与えるようにするのが、法学を専攻した皆さんの仕事だ」と聞いた。この話は、今でも意識の中に強く残っている。
- ⑪ 教育・研究には時間を惜しみなく使い、学問に対する真摯な姿勢があった。
- ⑫ やはり高潔な人柄であったこと。(卒)
- ⑬ その後の先生の多方面の活躍ぶりが、自分の将来設計の参考になった。
- ⑭ 時折述べるお話がとても含蓄豊かでした。(院・卒)
- ⑮ 良い生き方を見せていただいた。
- ⑯ 日常、常に学者であった。(卒)
- ⑰ 大学(学部)の場合ですが、多くの教員が人間的に尊敬できませんでした。
- ⑱ 人生の師と思えるような教員が何人もいた。そのことが、自分が今大学教員として関わっていると関係があると思う。
- ⑲ 深み。(授・卒)

表-4 大学生時代の“師”たちへの評価(現時点で、学生時代とは違った評価や感想を持っているところ)

- ① 特になし。
- ② 現在は退職されたが、研究活動を続けておられるので、評価に変わりはない。
- ③ 40年前ですから大学進学率がかなり違いますし、大学教員でも旧帝大関係者が多く、先生はえらい方という印象が強いように思えました。また大学教員は社会的にもかなりの評価を受けておられました。
- ④ エリート教育であったこと。(授)(卒)
- ⑤ 学生個々のレベルにあわせた対応をされていたと考えたら改めて尊敬する。(卒)
- ⑥ 自身が年齢を重ねるに従って、師の素晴らしさを益々強く感じる。
- ⑦ IT前の教員とIT後の教員を比較しても無意味では？ IT後の教員は情報量だけは多いようだが・・・。(授)(卒)
- ⑧ 自身が研究者というよりはマネジメント能力に長けている。(卒)
- ⑨ 無回答(学生時代の評価を、現時点で直すことは無意味。)

- ⑩ もっと身近に接して、もっと学んでおけば良かったと後悔している。当時は敷居を感じたが、自らが動けば、必ず応えていただけていたであろうと想像する。
- ⑪ 大学教育では、学生の自主性が中心で、すべてが学生自身の責任であり、留年、退学は教員のせいではないと思っていた。今は教え方が大きく影響すると思っている。
- ⑫ やはり高潔な人柄であったこと。(卒)
- ⑬ 自分は思うようにできないので、先生の偉大さを再認識した。
- ⑭ 学生時代は雲の上の人であった。
- ⑮ 現時点でも同意見です。
- ⑯ 自分が大学教員となり、ある意味では同業者となったので、より身近に感じるように、つまり距離が縮まった。
- ⑰ 日常世界との関連性。

表-5 大学生時代の“師”たちへの評価（学生時代の教員たちと、現在の教員たちを比較して、特に違うところ）

- ① 特になし。
- ② 大学を取り巻く環境の変化により、教育、公務に割く時間が多くなり、本格的な研究がしにくくなっていること。
- ③ (4)とダブりますが、以前に比べ社会的評価が低いし、学生たちからもあまりエリート的な存在ではなくなっているように思えます。それだけ大学・短大が増えて教員が増えたことも要因が分かりません。また授業評価など学生から教員が評価されるといった、その是非論ではなく当時では考えられない状況になっています。
- ④ 教員が大衆化していること。
- ⑤ 現在の教員はサラリーマン的になり、人を育てる事よりも自分の研究がどうなるかという事を考えているような気がする。
- ⑥ 「学問に対する情熱」や「学生に対する思い」の強さがあったが、現在の教員の多くは感じられない。教育・研究が「仕事」になってしまっている。
- ⑦ 現在は異常なほど雑務が多く、教育・研究に時間が割けていない。(卒)
- ⑧ 時間的余裕が無くなった。
- ⑨ 昔と違い、学生との間の距離がなくなった。フレンドリーさは良いが、教員にはもう少し威厳があっても良いのではないかとと思う。社会に出てからのマナーにも繋がるような気がする。一方でFDが進み、教員は以前よりも教育に力を入れるようになり、レジャーランド化云々された時期よりは、はるかに熱心と感じる。
- ⑩ 権威が落ちている。本当に自分の専門で生きていこうとしているのか？ 研究・教育の専門領域に対する取り組みを見てみると疑問に思うことがある。
- ⑪ 現在の教員は、小人物が多く、倫理観にかけている教員も多いこと。
- ⑫ 学問に対する愛着・こだわりが、学生に伝わっていない。背中を見て育たない。
- ⑬ 教育・研究への姿勢、質が断然異なりました。
- ⑭ 自分自身に高い誇りと使命感を持っていた。
- ⑮ 今は研究室で同僚と飲み食いしない。昔は外国の大学との競争や交流を意識しなかったが、今は意識せざるをえない。
- ⑯ 現在の教員は研究よりも教育に関する仕事量が増えている。
- ⑰ 私の場合には非常に小規模な大学だったので、特別な関わりを持つことができたのだと思う。現在では当時の3-4倍も大きくなったので、同じような密接な学生と教員との関係は無いように聞いている。
- ⑱ 学生への距離感。

## 2) 自身が受けた教員評価

学生による授業評価の実施状況は、教員経験者全員（14名）が実施体験ありと回答した。

「納得できたこと」では、講義の工夫などの努力が反映されている、技術的な問題、新たな気づきを得られた等、「納得できなかったこと」では、学生が思い込み・憶測によって評価する点、教員と学生との授業への意識のズレ等の回答が得られた。

表-6 大学生からの授業評価（納得できたこと）

- ① よかった面、不十分な面のそれぞれのコメントは参考になった。
- ② 学生はかなり客観的に授業評価をしていること。講義方法等でこちらが工夫している点をその意図を理解してくれた場合。
- ④ 授業評価についてそういう感情はもたない。
- ⑥ 講義内容が理解されたこと。講義の仕方(レジメの準備、進め方など)が評価されたこと。◎その講義に対するこちらの「思い」が伝わったこと。

- ⑧ スライドショーを用いて判りやすい授業であると評価された。
- ⑨ 物理的条件への批判。
- ⑫ やはり、努力が反映することが確認できたこと。
- ⑬ 自分で工夫して行ったデモ実験が理解に役に立ったこと。最初に出来事があった、解決するために学問があることが理解されたこと。
- ⑭ テクニカルな問題。
- ⑮ すべて。
- ⑯ 板書の字が薄い・・・若い頃塾講師をしている時にも生徒に言われたので。板書の字がきれい・・・自分ではまったく自信がなかったの。
- ⑰ 教育の意図を的確に評価してくれたこと。
- ⑱ 自分の感じていることと学生の評価とは大きな違いはないと思う。
- ⑲ その時はすべては分からないが、「ああそうだな」とうなずけるunwitting wisdomに気付いた時。

表-7 大学生からの授業評価(納得できなかったこと)

- ① 時々、事実と異なるコメントもあった。
- ② あまり出席していない学生が憶測に基づいて評価する点。
- ④ 授業評価についてそういう感情はもたない。
- ⑥ 言葉の表面的な意味のみで理解されたこと。⇒過去に1名だけあり、忘れられず、以後、その表現に注意している。
- ⑧ 何のための授業なのか意味不明と評価された。
- ⑨ 一方的な感想。
- ⑫ 特になし。
- ⑬ 理解の熟成のために学生に与えた時間が、空虚な時間として、理解されなかったこと。
- ⑮ 特になし。
- ⑯ だいたい納得できる。肯定的評価も否定的評価も両極端の5%くらいは無視した方がよいというのがアンケート導入初期の説明だった。その通りと思う。
- ⑰ 学生の誤った思い込みによる評価。
- ⑱ 価値観の相違から、極端に低い評価をした学生がいる。それを説得するのは難しかった(つまり、高校時代の受験勉強的な授業、すなわち知識のつめこみ、を行う授業でなければ納得しない。大学での考えさせる授業を理解しなかった)。
- ⑲ 「きびしさ」の故に満足の度合いが低下する部分。

実施体験に基づいての学生による授業評価への感想は以下の通りである。

表-8 実施体験に基づいての学生による授業評価への感想(下段は98年調査結果)

項目	回答				
	思う	どちらかという、 思う	どちらともいえない	どちらかといえば、 思わない	思わない
授業の改善に 役立つ	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	41.8%	46.6%	8.8%	1.2%	0.0%
評価結果は 信頼できる	28.6%	50.0%	7.1%	14.3%	0.0%
	15.1%	54.2%	23.9%	3.6%	2.0%
改善すべき点 がある	57.1%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%
	23.5%	49.8%	15.5%	4.0%	1.2%
実施経験のない 教員に推奨したい	64.3%	14.3%	14.3%	0.0%	7.1%
	38.6%	30.7%	21.9%	1.6%	2.8%

教員業績評価の資料となりうる	42.9%	21.4%	14.3%	7.1%	14.3%
	13.9%	31.5%	35.1%	9.6%	8.0%

「授業の改善に役立つ」と思うかどうかについては、「(役立つと)思う」(71.4%)が大学教育学会1998年調査(以下、98年調査)に比べ大きく伸びており、「どちらかという、思う」(28.6%)と合わせると100%となる。98年調査でも88%を示しており、多くの教員が授業評価は授業改善に役立つと考えているといえる。

「評価結果は信頼できる」という項目では、本調査・98年調査とも、「どちらかという、(信頼できると)思う」(50.0%および54.2%)が半数を占めている。98年調査では、「どちらともいえない」(23.9%)が「思う」(15.1%)を上回っていたが、本調査では、「思う」(28.6%)が「どちらともいえない」(7.1%)を逆転しており、全体的に、評価結果が信頼できるという認識に変わってきていることが読み取れる。

「改善すべき点がある」とについては、98年度調査では「どちらかという、(改善すべき点があると)思う」(49.8%)が最多だったのに対し、本調査では「思う」(57.1%)が最も多く、授業評価の実践を経て問題点が徐々に明確になってきているものと考えられる。

「実施経験のない教員に推奨したい」と思うか否かについては、「(推奨したいと)思う」が64.3%と98年調査の38.6%を大きく上回っており、教員各位が自ら体験した教員評価に一定の評価をしている印象を受ける。

「教員業績評価の資料となりうる」は、上述の評価結果の信頼性と同様の傾向を示し、98年調査では「どちらともいえない」(35.1%)が最多だったが、本調査では「(資料となりうる)と)思う」が42.9%と最も多くなっており、ここでも学生による授業評価への一定の評価を読み取ることができる。

また、全体を通して、「どちらともいえない」が98年調査に比べて減少しており、この10年間の実践が、授業評価への意識を明確化させた結果といえよう。

「制度化された教員評価」については、5名(35.7%)が「体験している」と回答しており、教員評価を制度として導入している大学は、まだ半数に満たないことがうかがえる。

表-9 教員評価(制度化されたもの)の体験

体験あり	体験なし
35.7%	65.9%
②, ⑫(教育評価, 学内行政のみ), ⑭, ⑮, ⑰	①, ④, ⑥, ⑧, ⑨, ⑬, ⑯, ⑲

そのうち、「大学からの教育評価」について「納得できたこと」には、ほぼ妥当な評価で改善への資料となった、「納得できなかったこと」には、評価項目に疑問があり改善すべきだという意見が見られた。

表-10 大学からの教育評価

納 得 で き た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 教員間の職務活動に対する姿勢を明確化し、不平等を改善する資料となった。</li> <li>⑫ ほぼ妥当な評価が出ること。</li> <li>⑭ 過分な評価をいただきました。</li> <li>⑮ 基本的に納得できる。</li> <li>⑯ 教員へのフィードバックを見て、自分の感じていたこととほぼ一致していた。</li> </ul>
納 得 で き な か っ た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 評価項目に必ずしも妥当でないものは含まれている。</li> <li>⑫ 特になし。</li> <li>⑮ 改善すべき点も多い。</li> </ul>

「大学からの研究評価」について「納得できたこと」には、業績内容に応じて重みづけをしていること、「納得できなかったこと」には、論文のボリュームが考慮されていないことや評価者による研究テーマ・内容への理解の不足が挙げられた。

表-11 大学からの研究評価

納 得 で き た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 研究書、論文、翻訳、教科書等細かく分類して、その比重を変えて評価している点。競争的研究費への応募、採択をも比重を変えて評価対象としている。</li> <li>⑮ 特になし。</li> </ul>
納 得 で き な か っ た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 分野によって論文のボリュームの違いがあるにもかかわらず、本数だけですべて同じ取り扱いをしている。</li> <li>⑮ 特になし。</li> <li>⑯ 教員の研究のテーマや内容などは極めて個人的であり様々であるので、一様なアンケートのようなものでは評価できない。そのあたりの理解が大学で評価を行っている責任者になくこと。</li> </ul>

また、「学内行政や社会活動などその他での評価」において、「納得できたこと」には、校務の重要性を教員に認識させるきっかけになり、不平等解消につながった、「納得できなかったこと」では、校務内容の繁暇を考慮していない、何について評価を行うかのコンセンサスがまだないことが指摘された。

表-12 大学からのその他(「学内行政」「社会活動」など)での評価

納 得 で き た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 研究、教育だけでなく、校務も大学教員の大切な仕事であるという認識を教員に持たせる契機となった。校務負担の不平等解消につながった。</li> <li>⑫ ほぼ妥当な評価がでること。</li> <li>⑮ 特になし。</li> </ul>
納 得 で き な か っ た こ と	<ul style="list-style-type: none"> <li>② 担当校務の数的な負担量からだけ判断し、担当校務内容の繁暇を考慮していない。</li> <li>⑫ 特になし。</li> <li>⑮ 特になし。</li> <li>⑯ その他のことについての評価は、ほとんどなかった。研究の評価についても同様であるが、大学教員の評価は何について行うかということについての共通理解(コンセンサス)はまだないことが問題。</li> </ul>

## (2) 大学の教員人事

それぞれの大学の教員人事について、「評価項目として重視されていること」は、「主として研究業績」(38.9%)、「どちらかというとなら研究業績」(38.9%)となっており、98年調査よりも「主として研究業績」が減少したものの、約8割が研究業績中心であり、教育業績が評価の中心に用いられる場合は依然として少数にとどまっている。

表-13 教員人事における研究業績と教育業績のウェイト (下段は98年調査結果)

項目	回答		回答		不明
	主として研究業績	どちらかというとなら研究業績	主として教育業績	どちらかというとなら教育業績	
評価項目として重視されていること	38.9%	38.9%	5.6%	11.1%	5.6%
	①, ④, ⑫, ⑭, ⑯, ⑰, ⑱	②, ⑤, ⑧, ⑩, ⑬, ⑮, ⑲	⑰	③, ⑨	⑪
	52.0%	28.8%	0.7%	7.0%	8.3%

教員人事の「評価項目と評価基準は明確化され、周知されているか」については、「はい」が35.3%と98年調査より下回った。

表-14 評価項目と評価基準の認識割合 (下段は98年調査結果)

項目	回答		
	はい	いいえ	不明
評価項目と評価基準は明確化され、周知されているか	35.3%	52.9%	11.8%
	②, ⑩(制定準備中), ⑫,	①, ④, ⑫, ⑭, ⑯, ⑰, ⑱	①, ④, ⑫, ⑭, ⑯, ⑰, ⑱
	42.1%	34.8%	19.2%

## (3) 現在の教員評価の制度・システムと運用状況

### 1) 大学での実施状況

教員評価の実施状況については、「全学部で実施している」大学が29.4%、「一部の学部で実施している」大学が5.9%あり、両者を加えると、35%の大学が何らかの形で教員評価を実施していることが分かる。また、58.8%が「導入を検討中」であり、今後、さらに実施大学が増えるものと予測される。

表-15 大学での教員評価の実施状況

全学部で実施している	一部の学部で実施している	導入を検討中	導入の予定なし	不明
29.4%	5.9%	58.8%	0.0%	5.9%
②, ④, ⑫, ⑮, ⑲	③	①, ⑤, ⑥, ⑧, ⑨, ⑩(平成20年から実施予定), ⑪, ⑬, ⑭, ⑰		⑱

## 2) 制度・システムと運用状況への評価

教員評価を実施している大学における、その制度・システムの運用状況については、「どちらかという」と、「良い」が 66.7%で、「良い」を合わせると 100%となり、教員評価の制度・システムは、実施大学において受け入れられているといえる。運用状況については、「どちらかといえば、良くない」が 28.6%であり、今後への課題が多いことが分かる。

表-16 教員評価の制度・システムへの評価とその理由

	良い	どちらかというと、 良い	どちらとも いえない	どちらかといえば、 良くない	良くない
	33.3% ②, ⑮	66.7% ③, ④, ⑫, ⑰	0.0%	0.0%	0.0%
理由	② 教員も参加し、時間をかけ検討した結果作成した教育、研究、校務とバランスのとれたシステムである。その結果が、研究費配分や賞与等に反映しており、職務に勤勉なものが報われる。 ③ 実施しないよりはされた方が良い。 ④ 教育業績について考慮を始めているから。 ⑫ 研究面も含めた総合評価にすることが望ましい。 ⑰ 教育・研究本来の「質的基準」があいまい。				

表-17 教員評価の運用状況への評価とその理由

	良い	どちらかというと、 良い	どちらとも いえない	どちらかといえば、 良くない	良くない
	28.6% ⑫, ⑮	14.3% ②	28.6% ③, ④	28.6% ④, ⑰	0.0%
理由	② 自己評価のための基準を公表しているが、自己評価で謙遜されている方と、自信に満ちておられる方との差を1, 2次、最終評価者が十分に把握できているかどうか。 ③ 結果が公開されていないので分からない。 ④ これからの問題。 ⑫ 相当の努力と熱意を持って取り組んでいること。 ⑰ 学内の政治状況に利用されがち。				

## 3) 所属大学に教員評価を導入することについて

所属大学への教員評価導入については、回答者の 86.7%が望んでおり、98年調査(73.8%)を上回った。理由としては、大学の社会的責任、組織の成長等に寄与するものであり、当然必要であるといった回答がみられた。

表-18 所属大学への教員評価の導入(下段は98年調査結果)

	望む	望まない
	86.7% ②, ③, ④, ⑤, ⑥, ⑧, ⑨, ⑩, ⑫, ⑬, ⑰, ⑱	13.3% ⑭, ⑯
	73.8%	16.9%

理由	<p>① 内容による。</p> <p>② 既に、導入しており、その結果、教員間の差別化と同時に、教員の職務活動の活発化といった意識改革が見られる。</p> <p>③ 絶対評価、相対評価、ポジティブ、ネガティブ評価の方法は別として、他から評価されることは必要である。</p> <p>④ 当然のこと。</p> <p>⑤ 学生のための教育者・研究者が必要とされている時代において、他者の評価は必要だと考える。</p> <p>⑥ 教員の教育研究活動等に対する意識改革になる。教員間の勤務状況や教育研究活動の格差が是正できる。能力に応じた処遇の見直しができる。</p> <p>⑧ 社会的に明朗さが求められているため。</p> <p>⑨ 正当な評価は有って然るべき。特に授業への貢献度は、もっと考えるべきであると思う。</p> <p>⑩ 大学に貢献している教員は相応に評価すべき。</p> <p>⑫ 当然である。若者を育成する大いなる責任がある。</p> <p>⑬ 評価を予算・給与・待遇に反映すべき。望まない人たちの主張が大学の理念に合っていない。</p> <p>⑭ すでに相当程度の評価がなされている。</p> <p>⑮ これ以上給料がほしいと思わないから。変にありすぎると関心が投資などに向かいそうで怖い。自分にも浮き沈みがあるから。評判の悪い教員がいるから自分の評判が相対的に高い。評判の悪い教員もそれに甘んじているわけではない。大学教員はその養成過程に特徴があるように、結構自律的である。経営が傾いても一人二人どうしようもない教員を雇っていくくらいの体力はどここの大学でもあると思う。また、そういう教員は勸奨退職していく雰囲気が学内に、いい意味である。</p> <p>⑰ 客観的なデータによる教員評価を望む。</p> <p>⑱ 組織であれば、評価を導入しなければ、組織の成長はないから。</p> <p>⑲ 質的な方向への改善の余地への機会になるので。</p>
----	--

#### 4) 具体的に注目・評価する大学

教員評価についての全国での取り組みの中で、具体的に注目し、評価する大学として、具体名が記述されたのは5大学のみで、その中で重複もないことから、モデルケースになりうる大学がまだ出てきていないと考えられる。

表-19 具体的に注目・評価する大学とその理由

	<p>② 特にない。</p> <p>③ 高知工科大学</p> <p>④ 特にない。</p> <p>⑤ 特にない。</p> <p>⑥ 関西大学</p> <p>⑦ 最近は何もない。</p>	<p>⑧ 国際基督教大学</p> <p>⑨ 特にない。</p> <p>⑩ 特にない。</p> <p>⑪ 多摩大学</p> <p>⑬ 東京理科大学</p> <p>⑭ 特にない。</p>	<p>⑮ 特にない。</p> <p>⑰ 特にない。</p> <p>⑱ わかりません。</p> <p>⑲ 特にない。</p>
理由	<p>② どこかの大学の、どの学部でどのような評価システムが稼働しているか資料がない。教員評価という授業改善のための学生アンケートがほとんどであり、教員の職務活動全般にわたっていない。</p> <p>③ (冊子などで)紹介記事を見ても他大学の真の実態が不明なため、一応高知工科大学を記入。</p> <p>④ 教育業績評価の視点が不十分。</p> <p>⑥ 多くの学部を持ちながら、学部の特徴に応じた評価制度を持つ。</p> <p>⑦ 少し前なら「高知工科大学」などがあったが、現在は(1)大学FDからのアプローチ、(2)自己点検・評価からのアプローチ、(3)リストラ目的からのアプローチが渾然一体となって、「教員評価」単独ではわかりにくい。</p> <p>⑧ サバティカル制度などをいち早く導入し、有効に機能している考えられる。</p> <p>⑨ 現在は、何か外圧により動いている感じが正統者とは受け取りがたい感じがある(大学論の欠如した、小手先の評価に右往左往の状態ではないか)。</p> <p>⑩ 良い面は情報の前面に出されているが、実態は必ずしも良いばかりでないケースもあることを見聞きするため。以前話題になった、教員の任期制もその後どのようになったのかわからない。</p>		

- ⑪ 中谷巖前学長が、民間企業の社外取締役を経験し、世の中の求める人材をよく分かっていらした方であった。その方が、大学教員の多くを任期制の契約で確保されたと聞いたから。
- ⑫ 答えるのに適当な立場にはない。
- ⑬ 妥当な取り入れ(過激でなく、程ほど)。

#### (4) これからの教員評価の進化に向けて

##### 1) 制度・システムの設計・再構築

これからの教員評価制度・システムの設計・再構築にあたって、(1) 重要かつ基本となる視点、(2) 大学・学部の教育研究目標と教員の個人評価との関係性、(3) 教員と大学との雇用契約に盛り込むべき事項、(4) 教員の毎年度の自己申告・評価表に盛り込むべき事項、(5) 担当科目のシラバスについての評価方法について、以下の回答が得られた。

表-20 制度・システムの設計・再構築にあたり重要かつ基本となる視点

- ① 公平性。客観性。事前に基準を明確化して周知させること。
- ② 教員の職務活動全般(教育、研究、校務等)にわたって評価するシステムが必要である。しかもそれが何らかの形で教員の処遇(研究費配分も含め)に結びつくものでなければならない。
- ③ 絶対評価、相対評価、ポジティブ、ネガティブ評価および昇進・給与などへの反映。
- ④ 教育業績評価。
- ⑤ 教育重視、研究重視と教育者が自らの行動を示す。それに対して360度的評価をできる限り行う。
- ⑥ 学部、教員の専門分野の特性に応じた評価システムの構築。勤務状況、取り組み状況の特性に応じた評価方法のあり方。(上記2点を踏まえた)公平・公明であること。(また)評価者の訓練、評価者と被評価者の信頼関係も不可欠。
- ⑦ 何のための教員評価なのか<(1)FD, (2)自己点検・評価, (3)リストラ>を明確に。
- ⑧ 教育・研究者としての人格の評価。
- ⑨ 教員間のピア・レビュー。学士課程教育への貢献と学問分野への貢献のバランス。教員間での分担の了解。
- ⑩ トップの交代などの人的要因により、評価軸がぶれないことが肝要。ただし、時代に合わせた見直しは必要。その場合も構成員のコンセンサス・ベクトル合わせが必要。
- ⑪ 教員自身の自主性を大事にしながら、いかに第三者からの評価を盛り込んでいけるか。
- ⑫ 多様性を認めること。基準を明確にすること。待遇面と連動すること。
- ⑬ 大学の理念(教育重視・研究重視など)にあうかどうか。大学運営に協力することは義務の一つ。
- ⑭ 教員のインセンティブをいかに高めるか。アカウントビリティ。
- ⑮ 透明性。
- ⑯ 客観性。公平性。変なストレスを生まない。同僚性を壊さない。
- ⑰ 主観を排し、客観的・平等な体制の構築が重要。
- ⑱ 大学運営の責任者が関わって、組織の発展と維持に関係して行うこと。
- ⑲ 質の豊かさを評価できる“個人主義(individuality)\*”。\*労力をかければ他の人でもできるリサーチではなく、本当にその人でなければできない、かけがえのない個に根ざした個人主義(語義的な意味でも、その人からディバイドできないのが individuality)。

表-21 大学・学部の教育研究目標と教員の個人評価との関係性

- ② 大学の教員には教授の自由が保障されているが、それは大学、学部の教育目標の範囲内でのことであり、その再確認のためにも教員の個人評価は必要である。
- ③ まず大学・学部の教育研究目標について、どの程度の大学が真面目にカリキュラム編成から教員採用など大学・学部の教育研究目標に沿って検討されているかベースを整備してから次のステップが教員の個人評価ではないでしょうか。
- ④ 教員の個人評価は目標の関数であるべきだ。
- ⑤ 学部等の教育研究目標に沿わない人は採用段階で考える必要があると思う。個人の能力を最大限発揮してもらうための評価と考えるべき。
- ⑥ 学内の役割と教育研究との兼ね合い。目標の達成度だけでなく、達成努力の評価も必要でないか。
- ⑦ 当然関係性は重視されなければならない。大学・学部の目標(建学の精神)から大きく乖離した教員は異動・減給になっても仕方ない。

- ⑧ 大学・学部の教育研究目標に基づいて教員の個人評価の評価軸が示されるべき。
- ⑨ 教育研究の充実への貢献度。
- ⑩ (特に私学の場合はある割合の範囲では連携が必要?)
- ⑪ 大学、学部の目標を個人の目標に優先させるのは当然。したがって評価の重要視点。ただし、個人のやりがいやその中でどの様に見出せるか? 民間企業と同じ。
- ⑫ 組織としての目標に個人としていかに取り組めたかの視点を大切にすること。
- ⑬ 大学の理念に合致したものが就職すべき。理念に異論があるものは離職すべき。
- ⑭ 多様性を認める評価が重要。
- ⑮ 基本的には教育研究目標の観点から個人評価を行うべきである。
- ⑯ 大学教育の目標は組織的なものであり、そこで教える個人が大学の教育目標に関わるのは当然のこと。
- ⑰ 関連性を透明化できる資質アップ。

表-22 教員と大学との雇用契約に盛り込むべき事項

- ② 教員評価の結果が教員の待遇にも反映するという。ただし、両者の合意を前提とする。
- ③ 昇進・給与や労働条件などに係るような評価項目があれば当然記載されるか、別に「教員評価」の基準に定める事項と記載されるか。
- ④ 教育責任。
- ⑤ 私立大学における建学の精神の理解と協力。
- ⑥ 処遇への反映。任期制との併用。
- ⑦ 教員組合との関係で雇用契約は難しかろう。
- ⑧ 教員としての適性を失ったと判断された時の解雇。
- ⑨ 授業負担等学内での公務と学外での貢献との区別。
- ⑩ 研究、教育、大学運営のいずれにも寄与してもらうことを前提に話し、評価もそれに対応した形で行う。
- ⑪ 大学教員は、プロの請負と心得るべき。提供する教育・研究の品質を具体的に明示すべき。これは、教員がその内容を自分で売り込むべき。
- ⑫ 業務責任(教育、研究、学内行政、社会貢献)と待遇面との連動の明確化。
- ⑬ 大学の理念を理解すること。
- ⑭ 教育は教員としての最重要な職務であり必要条件として義務であることの確認。研究は、教員としての十分条件であること。雇用される大学の目的・目標を達成するために、組織的な行事の参加を必須とすること。職務規定を守ること。
- ⑮ 教授能力。

表-23 教員の毎年度の自己申告・評価表に盛り込むべき事項

- ② 教育、研究、校務等について、それぞれの大学で細目を決定し、それを点数化する。
- ④ 教育実績。
- ⑤ 研究内容、発表論文数、授業評価数値。
- ⑥ (1)教育活動 (2)研究活動 (3)学内諸活動 (4)社会的活動
- ⑦ 教員に目標管理は難しかろう。
- ⑧ 現状でよい。
- ⑨ 授業は当然のこと。正課外の活動への貢献。会議等大学運営への貢献。学外での学会等専門分野への貢献。
- ⑩ 担当する専門領域の自分の市場価値と優位性。
- ⑫ 教育に関する重点目標の設定。
- ⑬ 研究業績、教育業績、大学運営への協力。
- ⑭ 論文・著書名。講義・演習対象学生数。
- ⑮ 教育実施の自己評価、大学の組織的業務の自己評価、研究成果の自己評価。
- ⑯ 各教員のstatementとそのrationale(特に何をどこまでどのように深めるか)。

表-24 担当科目のシラバスについての評価方法

- ② 講義目的、講義予定等の情報提供という点で、シラバスは重要である。しかし、実際シラバス通り授業を行っているかどうか疑わしい。また、逆にシラバスを消化するために授業が行われていることもある。毎年変化する学生の理解度という点で、授業は生き物である。これを事前に記されたシラバスで評価するには限界がある。毎回の授業毎に配布するその日の授業目的というような形にシラバスを変化させていかなければ、シラバスで評価することは困難である。また、これを実施するには教員に過大な負担を強いることになる。
- ④ 同僚評価と学生による評価。

- ⑤ 学生による授業評価, Webによる学外への公開。
- ⑥ 全教員のシラバスの内容(表現方法など)を平準化するための評価が必要と考える。\*具体的な方法は不明。
- ⑦ FD委員会のような組織でとてもひどいシラバスを取り締まるような体制をつくる。
- ⑧ スタンダードが示されているので, 特でない。
- ⑨ 回答できない(シラバスの評価という意味が不明)。シラバスは, 授業の成果にどれだけ貢献したかで考えるべきもの。
- ⑩ 教務委員会で作成要領を定めており, 教員相互レビューも実施しているため, 評価という形では実施していない(一応の水準は完成している)。
- ⑪ 薬と同じ, 目指す効用と, そのための具体的な処方。社会人の研修売り込みと同じ。
- ⑫ 学部, 学科の教育目標との関連が明確となっていること。
- ⑬ 学生の評価を主体とすべき。
- ⑭ 学生の担当科目に対する理解を促進できるようなシラバスを評価する。
- ⑮ 学生の授業評価との関係で評価すること。
- ⑯ 全体の教育理念と各授業とのシラバス(分節化)の有機的関連/学生の知的な成熟への配慮(授業の基本的な要求水準の多層化), 特に標準に合わせることからアドバンスした内容と方向への配慮が各自に明確に提供されているか等々。

## 2) 学生からの授業評価

学生からの授業評価について, (1) アンケート評価項目についての工夫, (2) 評価結果の活用方法についての工夫, (3) 新たな調査方法への創意には, それぞれ以下の回答が得られた。

表-25 授業評価アンケート調査項目についての工夫

- ② 学生がその授業に何を望んでいるか, そのための方法が適切か, その結果はどうであったかということ。
- ③ 記述箇所にも本音が見える。教員個人々々に対する改善事項。
- ④ 教員の人格。
- ⑤ 授業を良くするための調査項目を増やすと実施大学によって内容が違うので全国統一は無理だと思う。
- ⑥ 5~7項目程度で, 評価レベルを4~5段階にし, 自由記載欄を設ける。授業運営等について, 学生の提言を記載する欄を設ける。
- ⑦ 回答率が高まる工夫<(1)大量の質問をしない, (2)Webでの回答 など>。
- ⑧ 学生の自己学習の成果を問うようにする。
- ⑨ 学生自身の授業参加。
- ⑩ 全授業で全受講者に実施するため, 回答にあまり時間がかからない5択式にしている。意見を吸い上げる必要があるため, 各設問には自由な意見が付けられるようにしている。また, 設問に寄らず全く自由なコメントを記せる用紙(A4)も用意し, 記入時間を確保できるように, 後日提出すれば良いことにしている。回答は, 最終授業回終了時に行うが, 回答用紙は学生が回収し, 学生部に提出させるようにしている(回収率は90%以上)。
- ⑪ 項目に重複がないこと。プロセスよりも効果を重要視すること。
- ⑬ 各科目についての目標との関わりを明確に表す項目を設置すること。学生の学習結果との関わりについての項目を設置すること。

表-26 授業評価結果の活用方法についての工夫

- ① 後世に残る学者も学生からは面白くない授業と評価されていた事実もあるから, 一面的にはいかない。
- ② 3)に記載した, 事前アンケートや中間アンケートを行うことにより学期途中での授業改善が可能となる。
- ③ 該当教員にどのように誰から伝えるか。伝えたと該当教員からの弁明に対してどのように対応するか。組織的に学部としての対応ができるかどうか。
- ④ 教員同士で検討する機会をつくる。
- ⑤ 大学の全構成員が見える形にする。できれば学外にも見える形にする。
- ⑥ 教員個人へのフィードバックを行い, 自身の改善を促す。管理者, 先輩教員による個別指導。学部・学科単位での評価結果の公表。
- ⑦ 評価結果が授業改善に反映されないと, 回答率が低下し, まじめな回答が減ると聞く。アンケートの実施が目的化しない工夫が必要。
- ⑧ 評価の高い教員による模擬授業などの実施。
- ⑨ 授業改善に役立てる方法の検討(公開議論の資料とするなど)。
- ⑩ アンケート結果を見ての教員自らのコメント, 改善計画を, アンケート結果とセットにして「報告冊子」に編集している。学生からの自由意見について, 大学全体にかかるような内容には, 次回の履修ガイダンス等の席でフィードバックしている。評価の高い教員には, 「優秀教育賞」(前・後期各1名)を授与・褒章している。

- ⑪ 学生がカリキュラム選択の際に、必ず、学生評価とそれに対する教員の意見を参考にできるようにする。
- ⑫ 個人競争でなく、学部・学科・専攻間競争を仕組む。
- ⑬ 学部長(または学科長)の評価と関わらせること。

表-27 授業評価の新たな調査方法への創意

- ② 事後アンケートだけが主流であるが、その授業に何を期待するかといったような授業開始時のアンケート、および授業目的や、期待、シラバスがその通り行われているかなどの中間アンケートも必要である。
- ③ 法科大学院のようにFDを含めた毎年のような視察が入り、外圧での改善事項や組織的な取り組みを求められると対応せざるを得なくなり、評価や改善に向けた取り組みが常態化してくるので、学部レベルでも外圧が必要と思われる。
- ④ 各大学の文化を反映した項目設定。
- ⑥ 学生との対話を通じて創意工夫することはどうか。
- ⑧ 毎授業ごとの評価の実施。
- ⑨ 創意??。
- ⑩ 特になし。学生による評価ではないが、教員間授業参観を実施して、教員間でコメントし合っている。
- ⑬ 学生の授業評価はマンネリに陥り、授業評価を実施しているということが免罪符のようにになっている。統一的なアンケートではなく、授業形態・内容により工夫する必要がある。

表-28 学生からの授業評価について(まとめた回答)

- ⑬ 全体の傾向の分かる量的な統計処理の「結果紹介」から、個の豊かさや独創性の育つ質的な既述による調査項目要。(大本にある日本のメンタリティの深層まで肉薄しないと創意工夫が生きてこないと思いますので、異なる答え方になってしまいました。)

### 3) 教員評価の項目と評価基準への新たな視点

教員評価と評価基準の新たな視点について、(1) 教育面での工夫、(2) 研究面での工夫、(3) 学内行政面での工夫、(4) 地域・社会活動面での工夫、(5) その他へは、以下の意見が寄せられた。

表-29 教員評価の項目と評価基準への新たな視点(教育面での工夫)

- ② IT機器の利用、逆に読書への誘い、文章力の養成にどのような工夫がなされているか。
- ③ 他大学事例での一般的な項目設定はどこも同じような内容であるが、評価するサイドが誰か(役職者・専門性・公平性・信頼性・評価手法など)が問題点。
- ④ 教育ポートフォリオの作成を必要事項とする。
- ⑤ 単年度で見えるのではなく前年度から見てどのように向上したのかを調べる。チームティーチングなど新たな教育手法を実践する。
- ⑥ 教員個人の改善努力。管理者、先輩教員による個別指導。他の教員による授業参観と意見聴取。教員同士による研究会。
- ⑧ どのような教育理念を持っているのか、学生の学習成果・到達点をどこに置いているか。
- ⑨ 正課以外の教育活動への評価。
- ⑩ 制度導入前のため、省略させていただきます。
- ⑪ 新たな試みとして何をやっているか評価項目に入れる。
- ⑬ 教育活動に対する積極的な評価(担当授業教やアドバイザーなど)。

表-30 教員評価の項目と評価基準への新たな視点(研究面での工夫)

- ② 専門領域に違いによる基準の独自化と、専門間での評価の不平等の解消。
- ③ 他大学事例での一般的な項目設定はどこも同じような内容であるが、評価するサイドが誰か(役職者・専門性・公平性・信頼性・評価手法など)が問題点。
- ④ 自己の研究に対する総合報告を記述させる。

- ⑤ アカデミック研究については学内基金を重点に、社会基盤、高度技術研究については外部資金を重点にすることにより、社会との研究面で接点ができる。
- ⑥ 数でなく、研究内容の重視。(そのために)他大学の関連分野の教員からの意見を聴取する仕組みを作る。
- ⑧ 基礎的な調査、情報収集期間をどのように判断するか。
- ⑨ 広い視野。
- ⑩ 制度導入前のため、省略させていただきます。
- ⑪ この研究が、大学にどのような貢献をしているか自己評価をする。
- ⑬ 研究環境の改善が特に望まれる。

表-31 教員評価の項目と評価基準への新たな視点(学内行政面での工夫)

- ② 校務内容に基づく負担の軽重による評価基準の工夫。
- ③ 他大学事例での一般的な項目設定はどれも同じような内容であるが、評価するサイドが誰か(役職者・専門性・公平性・信頼性・評価手法など)が問題点。
- ④ 学長の評価。
- ⑤ 経営と教学の明確な切り分けが必要 教員部長が行政管理をすることにより教育・研究面での時間制約を受けると思われる。
- ⑥ 特定の教員への役割の集中を避ける、また、長期間の担当を避ける。(あるいは)そうした教員に対する評価で、加重評価する。
- ⑧ 学内の雑務にどの程度の時間と心労をかけているか。
- ⑨ 会議や役職の精査。
- ⑩ 制度導入前のため、省略させていただきます。
- ⑪ 行政面への時間をどの程度割いたか、具体的ななされた業績両面からの評価。
- ⑮ 若手教員にはこの項を評価するのはマイナスになる。
- ⑯ 私は今特色GPの事業推進責任者をしており、ことして4年目になるが、全くの奉仕作業になっている。むしろその業務のために、コマ数を減らし給与は減額である。本学にこのような特別なことについては、表彰・賞金制度があったらよかったと思うのは正直なところです。
- ⑰ 教員評価の明文化と透明性の確保。
- ⑱ 学内行政の何に関わり、大学の発展にどう寄与できたかに関する項目を設置。

表-32 教員評価の項目と評価基準への新たな視点(教育・研究・学内行政面まとめた回答)

- ⑲ 特に文系において、誰々先生(who)と紹介型(what)に終始してきた“日本的”スタンスが、“退屈で面白くない”日本人像を国際社会につくりだしてきてしまったと思います。本来の意味におけるindividuality(表-20参照)に根ざしたwhyとそれに基づき一般化できるhowの世界を構築し、発信型のコミュニケーション状況を確認できないと国際的有用性のある知的貢献は不可能に近いと思います(感情に走らない教員/学生・院生、双方の「論戦」が心地よい刺激となるような、本来のコミュニケーション・ディスカッション活動の現実化かつ教育・研究の礎)。(大本にある日本のメンタリティの深層まで肉薄しないと創意工夫が生きてこないと思いますので、異なる答え方になってしまいました。)

表-33 教員評価の項目と評価基準への新たな視点(地域・社会活動面での工夫)

- ② 学外から大学への要請に基づく活動かどうかによる評価の区別。有償か無償かによる評価の区別。
- ③ 他大学事例での一般的な項目設定はどれも同じような内容であるが、評価するサイドが誰か(役職者・専門性・公平性・信頼性・評価手法など)が問題点。
- ④ 自己評価。
- ⑥ 各年度における活動状況の変化を考慮する。(また)必要に応じて、加重評価する。
- ⑧ 自身の専門を離れての活動にどのようなものがあるのか。
- ⑨ 大学との関連。
- ⑩ 制度導入前のため、省略させていただきます。
- ⑪ 教員が個人的に行っていることが結構ある。これらを大学の取り組みとして整理体系化していく必要がある。
- ⑮ 若手教員にはこの項を評価するのはマイナスになる。
- ⑰ 地域活動やボランティア活動に対する評価。
- ⑱ 自己申告が可能な項目の設置。

表-34 教員評価の項目と評価基準への新たな視点（その他）

② 教員は評価することには慣れているが、評価されることには慣れておらず、評価の導入にせよ評価結果の受け入れにせよ、このことに対し抵抗が強い、一方的な導入は制度破綻に陥るので、コンセンサスの形成が重要である。
⑤ 現代社会に即した教員像が見えない。各個人事業主としてきた旧来的な教員像からの脱却を図る必要がある。
⑥ 要は、上記1)～4)の評価割合をどうするかの問題。⇒教員の活動の特性を活かしたシステムにすることが重要。
⑦ 私立大学が下記のような機能分化した場合の配分(案)
(1) 国際的研究大学志向 研究活動6>教育活動2>学内行政1.5>社会活動0.5
(2) 教育優先型大学志向 教育活動6>研究活動2>学内行政1.5>社会活動0.5
(3) 地域連携生涯学習型 教育活動5>社会活動3>学内行政1.5>研究活動0.5
(4) 特定の志向なし 教育活動4>研究活動3>学内行政2>社会活動1
⑨ 論文の数だけで評価というのは、あまりにも単純。もっと総合的に考えていたのに、説明しやすい論文数に安易に頼っているのが実情。
⑩ 制度導入前のため、省略させていただきます。

4) 教員評価結果の処遇への反映

「教員評価の結果は、どのような処遇に反映すべきか」に対する回答は、以下のとおりである。実質的な処遇に結びつくことに活かされることが望まれていることは98年調査と同様であるが、給与ではなく、賞与、昇進、個人研究費などへの反映が妥当とする傾向にある。

表-35 教員評価結果の処遇への反映（下段は98年調査結果）

個人研究費	賞与	給与	表彰・賞金	特別休暇	昇任／昇進	処遇反映しない
19.6%	27.5%	9.8%	11.8%	5.9%	23.5%	2.0%
②, ③, ④, ⑤, ⑥, ⑦, ⑩, ⑪, ⑱, ⑲	②, ③, ④, ⑥, ⑦, ⑧, ⑩, ⑪, ⑫, ⑬, ⑮, ⑯, ⑱	④, ⑥, ⑦, ⑬, ⑮	④, ⑥, ⑪, ⑭, ⑱, ⑲	⑩, ⑭, ⑯	②, ④, ⑤, ⑥, ⑦, ⑩, ⑪, ⑫, ⑬, ⑮, ⑰, ⑱	①
—	—	45.0%	19.2%	24.5%	61.6%	—
その他	⑥ 幾つかの組み合わせ、また、段階的に反映の範囲を広げる工夫も必要。 ⑧ 民間企業と同じで、特別な業績はボーナスなどに反映する。 ⑨ 一律ではない。 ⑩ 特別休暇は、本学のような小規模大学では、教育に影響があり、馴染みにくいと感じる。 ⑪ 基本的給与には反映させずとも他の処遇にはすべて反映を検討しても良いのではないかと 思う。					
9.8%						
⑥, ⑧, ⑨, ⑩, ⑪						
15.9%						

(5) 回答者の所属、職位等

本アンケート調査の回答者の所属、職位等を下表に示す（教員職位の項目での回答は1つに絞った。例えば、学部長と教授→学部長。なお分母は教員数の12名である）。

表-36 回答者の所属、職位等（下段は98年調査結果）

設置者・所属	国立 大学法人	公立・公立 大学法人	私立 大学法人	株式会社 立大学	大学以外 の学校	学校関係 団体	行政機関	教育関係 企業	その他
	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	10人 (89.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (5.3%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (5.3%)
	15.2%	3.0%	71.9%	7.6%					
職種※	大学教員	大学職員	大学役員	大学教職員 OB・OG	院生・学生	大学以外 の学校の 教職員	団体職員	行政職員	その他
	12人 (63.2%)	4人 (21.1%)	2人 (10.5%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (5.3%)	0人 (0.0%)	1人 (5.3%)
教員の職位	学長・学部長 学部長・学科長	教授	准教授	専任講師	助教	非常勤 講師	その他		
	4人 (33.3%)	6人 (50.0%)	2人 (16.7%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	
	12.6%	52.3%	助教授:17.2%	講師:5.3%	助手:1.1%	—	2.3%		
年齢	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代～			
	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	6人 (31.6%)	3人 (15.8%)	8人 (42.1%)	2人 (10.5%)			
	2.0%	7.3%	14.9%	35.4%	28.8%	5.6%			
民間企業での 就業経験	ある		ない						
	7人 (38.9%)		11人 (61.1%)						
	19.2%		70.9%						

※ 98年調査では、不問。

#### (6) “これからの進化” に向けて

今回の調査において、回答者の 86.7%が所属大学への教員評価の導入を望んでいる。既に実施している 35%の大学では、その制度・システムはそれぞれの組織に浸透しつつある。これは、日本の大学に教員評価の制度・システムを受け入れる土壌が育っている表れである。

本調査では、教員評価についての私的体験から、現在の取り組みへの評価、これからのに向けた新たな視点・工夫まで、多くの記述回答をいただいた。そこには、これまで表に出てこなかった“志”や“情熱”が高密度でこめられている。理念的なものから具体的なものまで多種多様な“思い”が“言葉”となっている。あまりにもバラエティに富んでいたために、あえてまとめることはしなかったが、回答者全員で 19 名と少数（精鋭）であるので、各項目の回答に目を通していただきたい。教員評価の“これからの進化”に向けた知が蓄積されている。

われわれ自身が、この“思い”を“カタチ”（制度・システム）にまとめ、実践の中で更なるブラッシュアップを図ることが、これからの“教員評価制度の運用と大学風土改革”へとつながるものと考えている。

## おわりに

本調査は、先述のとおり、教員評価の“これからの進化”に向けた智恵と情報の共有を図ることを目的として行ったものである。自由記述項目が大変多くてご負担をおかけしたが、高等教育キーパーソン各位の“思い”を表出いただく手助けができたものと自負している。

この調査結果は非常に示唆に富むものであり、そこから多くのことが読み取れる。ここでは、以下の3点について特に言及しておこう。

1つは、各位が抱えているかつての「師」のイメージ及び評価の多様さである。このことは、同じ教員の同じ言動が、受け止める学生から見れば肯定的にも否定的にも捉えられるということを示している。今の学生にとっても「理想の教員像」は多様である。その多様性を、有意義な形で汲み取ることができる教員評価の仕組みが求められよう。

もう1つは、教員評価の有益性や信頼性についての肯定的な意見の多さである。学生による授業評価は今や当たり前になっており、その内容が妥当なものである場合が多いと教員自身も経験的に理解してきているということとされている。今後は、その結果を受け止め、自らにフィードバックしていく技量が教員には求められているし、またその部分も評価の重要な対象となっていくであろう。

最後に、上記と関連して、評価する側の力量の重要性を指摘しておきたい。真に有益な教員評価の実現に最も必要なのは、評価そのものの妥当性である。評価者の力量（学生による授業評価ならば学生の評価力）の形成・向上が、教員評価の大きなポイントとなることは間違いないと考えられる。

本調査結果が、高等教育改革の実質的なステップアップへの助力となれば幸いである。

なお、アンケート調査票の作成には、桜美林大学の館昭氏から貴重なご助言をいただいた。また、回答者各位からは、有益なご意見を多数お寄せいただいた。ここに記して厚く感謝申し上げる。

## <アンケート回答者一覧（敬称略）>

宇於崎勝也，岡村甫，加瀬豊司，加藤和彦，加藤信一，絹川正吉，栗原裕，作田勉，鈴木貢，津秋博之，塚本修，坪井和男，土橋信男，松岡信之，渡部伸治，K.M.，M.M.，T.H.，Y.M.

## 【参考文献】

大川一毅・奥井正樹(2007)「国立大学における「教員個人評価」の導入・実施状況：「教員個人評価実施状況調査」アンケートをもとに」『大学評価研究』6, 51-70.

安岡高志(1998)「教員評価に関するアンケート調査」『大学教育学会誌』20(2), 169-176.

安岡高志(2003)「教員評価情報の公開意義と大学社会の改革：授業評価の公表と昇格・給与への反映」高等教育情報センター編『教員評価制度の導入と大学の活性化』11-35, 地域科学研究会.

## 〔追記〕

### 教員の「自己申告書」(KKJ案)のご提言

大学教員の「教育」へのモチベーション・情熱と創意工夫を引き出す最大のカギは、「今、私が最も関心を持ち、知的営みをしているテーマ・事例について、学生とともに学ぶ“授業”とする」ことであろう。

大学教員としての基本的な学識とスキルを有していれば、“授業科目”は5～6年でチェンジしうる。

新しいテーマに踏み込み、3～4年を経た頃に開講される“旬な授業の場”に立ち会う学生は、その教員の“知的実践”に伴走しえて幸いである。

また、教員にとっても、新鮮でホットな“知見”を現代を生きる若き学生たちから得ることができて、ハッピーなことである。

そんな視点も含め、次ページに掲げる『担当授業科目』および『授業改善』についての自己申告書（KKJ案）」を作成してみた。各大学・学部学科におかれて、ご活用いただければ幸いである。

俣野 秀典／地域科学研究会 高等教育情報センター 研究員

出口 英樹／地域科学研究会 高等教育情報センター 客員研究員

日本教育大学院大学 専任講師

青野友太郎／地域科学研究会 高等教育情報センター 主任研究員

**【関連資料】**

2008 年 月 日

**「担当授業科目」および「授業改善」についての自己申告書 (KKJ 案)**

所属学科 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

近年の教育研究実践、最近の問題意識・関心テーマ、現在実施中の研究計画等をふまえて、今後の「担当（可能）授業科目」、および「教育上の工夫・改善」への取り組み状況について、下記の通り申告します。

**【現状】**

**A. 2008 年度の担当授業科目の一覧**  
(隔年開講の場合は、07 年度分を含む)

1	2	3	4	5	6	7	名称	単位数	配当年次	授業種別				開講時期		特記事項	
										講義	演習	実験	実習	前期	後期		その他

**【名称変更等】**

**B. 上記「A」の科目の内、名称変更がふさわしい（求められる）科目**  
(授業内容やキーワードの変化を伴うもの、“学・論”から“テーマ”への移行等)

理名称	新名称案(複数可)	変更の理由
1		
2		
3		
4		

**【新規】**

**C. 2009 (10, 11) 年度以降に開講可能な授業科目**  
(教養系科目, 専門系科目を問わず)

1	2	3	4	名称 (代案を含む)	単位数 (概要)	開講課程				授業実績 (あり/なし)	シラバス (あり/なし)	
						短大/ 学士前期	学士後期	修士/ 博士前期	修士後期			

**D. 教育上の工夫, 授業改善等の取り組み状況**  
(最近の取り組みの内容, 今後の予定について記入)

1. シラバスの作成上の工夫
2. 教科書作成 (選定), 教材作成上の工夫

3. 授業外の自己学習を促す工夫
  4. 講義の実施方法の工夫
  5. 演習の実施方法の工夫
  6. 実験の実施方法の工夫
  7. 実習（インターンシップ含む）の実施方法の工夫
  8. その他（正課外教育・学生自主活動）への指導・支援上の工夫
  9. 学習ポートフォリオの作成指導状況
  10. 教授ポートフォリオの作成状況
- E. 教育力の拡充に係る内外の教育研究資源**  
（キャンパスのオン・オフの教育・研修プログラムの充実と進化に資することができる、内外の大学・行政・NPO・企業等、およびキーパーパースンのリストアップ）
1. 機関・団体・企業等の名称（概要は別添）
  2. キーパーパースンの所属・氏名（プロフィールは別添）

以 上