

<p>事例 教育力の強化</p> <p style="text-align: center;">教員の個人評価制度構築と実施</p> <p style="text-align: right;">~ 岡山大学 ~</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>学長</p>
--	---------------------------

事例内容

【概要】

岡山大学では平成 12 年に評価委員会を設置し、教員の個人評価制度構築に着手した。その後平成 14 年に制度構築、試行を経て平成 16 年度に正式にスタートさせた。同大学の制度は、教員個々の教育研究活動の活性化と学術レベルの向上を目指すなど教員の特性を生かした評価であり、改善点を把握し、優れた点を伸ばす制度となっている。個人の評価結果は公表せず、教員の自己研鑽に活用すると同時に、個人の教育、研究情報は学内外に公表することによって、大学の知の財産の共有と創造に結びつけている。

【背景と目的】

同大学では平成 12 年に「21 世紀の岡山大学構想」を作成し、7 つの常置委員会を設置した。この常置委員会の 1 つに「評価委員会」があり、「教員の個人評価の実施概要」等の作成を担当した。「教員の個人評価」は当時の学長の強い意向により検討することとなった。

教員評価の目的は、各教員が学術(教育・研究)のレベルアップに努めることによって、同大学の学術のレベルアップを図ることである。教員個人は、自らの活動について点

検・評価しその活性化に役立てるとともに、大学運営等の改善資料とすることで、大学の教育・研究等の向上を図るとしている。

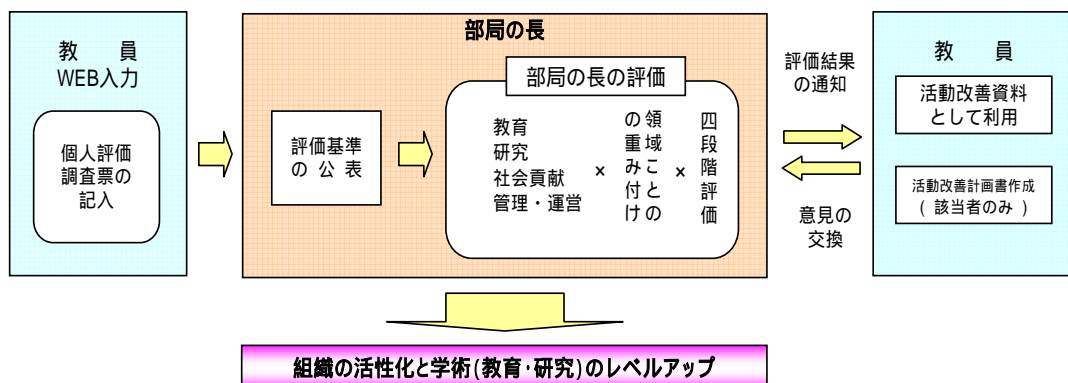
【取り組み内容】

同大学の教員の個人評価システムは、大学一律の評価体制で行うのではなく、学部単位で学部長等の責任により実施し、結果を学長に報告することとしている。評価の対象は教授、助教授、専任の講師及び助手である。評価期間は3年に1度、過去3年度分(ただし、研究活動は5年分)について行う。教員は自己の活動状況を「個人評価調査票」に記入する。各部局の長は評価基準を公表し、教育、研究、社会貢献及び管理・運営の4領域について5段階で評価する。その後各領域の評価に重み(教員の申告)を加え、4段階で総合評価を行う。

教員は評価結果を自己の活動改善の資料とし、部局の長は「問題があり改善を要する」と評価された教員に対し、適切な指導及び助言を行う。また、「やや問題があり改善の余地がある」及び「問題があり改善を要する」と評価された教員は活動改善計画書を提出し、活動の改善に努める。

評価結果は本人以外には公表しないが、全学の総合的な状況について取りまとめたものを公表している。

【イメージ】



【効果】

教員個人の教育、研究等を振り返る機会となった。

知の財産の共有化が進んでいる。

教育、研究に関する情報をホームページにより学外へ公開することで、学外研究者等との情報交流や知の創造につながっている。

各部局の評価結果を全学で取りまとめ、公表することによってステークホルダーへの説明責任を果たしている。

評価基準の平準化

部局ごとに評価基準を定めているため、評価結果にバラツキがある。客観的な評価結果となることを目指し、部局間の評価基準の調整を図る。

評価結果の教育、研究への反映

個人評価調査票から教員の教育、研究情報を収集でき、知の財産として学内外に公開することができている。今後、この知の財産を同大学の教育、研究活動の向上にいかに関わりつけていくかが課題である。

【苦労した点】

Web システムを利用して個人評価調査票を入力しているため、操作方法の改善や情報の管理等システムの維持に大変な労力を要する。

教員に対して個人評価実施にあたり、説明資料を全教員に配布し説明会も開催するなど理解に努めたが反対者もあった。副学長（現学長）が意見をすべて受け付け、実施への固い決意を示し説明を行ったことにより、スタート時は反対意見も出なくなった。

委員の所感

岡山大学の教員の個人評価制度は、学長の強い信念と決意、リーダーシップにより構築できたものと実感した。学内には制度構築への支援者が多数おり、制度設計の基幹となる評価部分を教員が設計し、Web システム構築を事務局が担当するという役割分担も明確であった。

この評価制度は、経営の基盤となる人・もの・金・情報の中の人と情報について育成、発展させる制度となっている。教員の自己研鑽の機会とするだけでなく、収集した膨大な情報を学位授与機構の認証評価や国内外の研究者との交流に活用する等、情報を活用して組織力向上に関わりつける構想も進んでいる。

教員の個人評価は教育、研究情報を収集し大学の知の財産を形づくることにつながり、同時に教員自身が評価を通じて大学経営に参画していることを認識する機会となり、大学経営強化に有用な制度であると考えている。

成功のポイント

学長の強い意志とリーダーシップが備わっていた。さらに、制度構築の協力者、援助者を見つけ出し、参加させることができた。

今後の課題

個人評価システムは進化するシステムであると認識している。その上で次の課題が挙げられる。

情報入力 of 徹底

個人評価の認識は浸透したが、評価基準の点数に達した時点で情報入力をやめてしまう者がいる。教員が入力する情報が大学の知の財産であることを啓蒙し、情報入力 of 徹底を図る。