

茨城大学

教員業務評価に係る外部評価報告書

2014年 2月

茨城大学

目 次

1. 教員業務評価に係る外部評価の実施について	P. 1
2. 3つの観点（実施手順・実施結果・改善すべき点）に 基づいての意見・講評	P. 2
3. その他意見等	P. 4
4. 総括	P. 5
5. 配付資料（別添）	
5-1. 茨城大学教員業務評価に係る外部評価実施要領	
5-2. 茨城大学の教員評価制度と自己点検評価について （教員評価に関する外部評価資料の概要資料）	
5-3. 教員評価に関する外部評価資料	

1. 教員業務評価に係る外部評価の実施について

実施日時：平成25年12月20日（金）13：30－16：30

実施場所：茨城大学水戸キャンパス事務局棟2階 第2会議室

出席者：

外部評価委員：東日本国際大学特任教授 山内 芳文 氏

茨城大学同窓会連合会副会長 久保田 益充 氏

前常磐大学教授（茨城大学名誉教授） 鈴木 暎一 氏

茨城大学：神永副学長・理事（学術担当）・学術・教員評価会議長、

伏見人文学部長、尾崎教育学部長、折山理学部長、米倉工学部長、

太田農学部長、荒川評価室長

陪 席：大久保学術企画部長、山内企画課長、本人事課長、岡野企画課長補佐、

鳶田評価室助教、兜木企画課大学改革係員

実施内容：

平成19年度の試行的実施から2年おきに過去3回実施してきた、茨城大学における教員業務評価について、外部からの見識により更なる改善を図ることを目的に3名の外部評価委員からなる外部評価を実施した。

外部評価を実施するに当たっては、事前に外部評価資料を送付し外部評価委員に確認いただくとともに、外部評価当日では概要資料を元に全学共通部分については荒川評価室長から、各学野独自部分については各学野長から説明を行った。

その説明等をもとに3つの観点（実施手順・実施結果・改善すべき点）を軸に意見交換を行い、それらを踏まえて外部評価委員から講評をいただいた。

なお、当日の意見交換や講評内容について、本報告書を作成するほか、大学ホームページにて実施概要を公表し、広く周知する予定である。

また、今回いただいた意見や改善点については、教員業務評価が本学における更なる教育研究等の活性化の一助となるように改善していくための指標や方針とする予定である。

2. 3つの観点（実施手順・実施結果・改善すべき点）に基づいての意見・講評

※ 外部評価当日については、本学から全学及び各学野についての説明を行ったうえで、外部評価委員から上記3つの観点をもとに、以下の意見・講評をいただいた。

- 教員の業務評価は、基本的には教員個人への評価がベースとなる。しかしながら、そこに留まっていたら、組織の活性化は図れない。教育研究の組織単位である学部(学野)においては、組織としての教育研究の力量を高めることを目的として、個人評価を組織評価に結びつけることが求められる。大学本部には、他大学での先行事例や学内における先進的な事例などを参考としつつ、自らの責任において評価基本方針の策定と提示を行い、「改善」課題の明確化とその全学的な共有が図れるようなリーダーシップの発揮が求められる。
- 認証評価、法人評価等も活用して、負担の少ない効率的な評価作業にすることも考えたほうがよい。
- 大半の教員が納得でき、常に改善が図られるPDCAが機能する教員業務評価を工夫してほしい。
- 評価はあくまで手段であり、評価のための教育研究にならないように努めるべき。評価のための評価となったとき、さらにそこにインセンティブなどが機械的に付与されたとき、組織は腐敗しやすくなる。評価とは自己評価が軸であり、教育研究の改善、その「振り返り」のためにある。茨城大学はその点は理解されて評価を行っていると思うが、この点を常に忘れずにいてほしい。
- 評価結果の利用については、あくまで間接反映としての教員の業務「改善」のための利用であり、処遇への反映などは行っていないが、それは現状のままでよい。
- 茨城大学の教員業務評価では、学部によっては評価者評価の評価基準を設けていない、あるいは提示していないところがある。個人評価は公平・公正が重要である。教育学部などの教育研究の内容が多種多様な学部では非常に困難かとは思いますが、工夫している大学もあるので、そういうところも参考にして考えてみてほしい。
- 教員業務評価を実施するに当たって、各教員の目標の設定については、自己申告制になっているが、その目標はあらかじめ設定しておくことが合理的ではないか。そのさいにはそれぞれに任せるばかりでなく、大学や評価室で基本的な方針や基準を提示

し、それをもとに各学部で設定するという形をとることが考えられる。ただ茨城大学では、4分野（教育、研究、社会貢献、校務）の構成で教員業務評価を行っており、社会貢献や校務など目標設定が難しいものもあるので、全学全教員一律の設定とはしないほうがよい。

- エフォートについても一定の目安を設けた方がよい。教育研究を圧迫するようなエフォートの状況は大学本来の姿からしても健全とは言えないので、場合によっては学部長からもアナウンスするなどして、エフォートの適切な状態を維持すること、そしてそれを促すためのルールや制度の確立に努めてほしい。
- 茨城大学に限らず大学や教員にとって、研究の評価というものは、科研費の採択や採用・昇進人事などにおいて研究業績が判断材料に使われるなど身近なものであり、また方法も確立されている。しかし、問題は教育に関する評価である。現在では、大学は第一義的に有為な人材を社会に輩出する教育機関であり、そのための教育手法の確立、その不断の改善を図るための教育評価の確立が急務となっている。どこの大学でも苦慮している問題でなかなか名案が見いだせないと思うが、検討を重ね、茨城大学独自の方式を確立していただきたい。
- 茨城大学の教員業務評価は4分野で構成され、2年に1度実施することになっているが、4分野とも同等のタームで実施することには、再考が必要かと思われる。学問分野も内容が異なるので、そのような一律の区切りで実施すると業績の小粒化などを招いたりする。例えば、各教員に3年で評価する、4年で評価するなどの自己評価目標を出してもらうなどして、それぞれの状況、それぞれの学問分野に見合ったものにしてはどうか。

3. その他意見等

教員評価や教育手法にも関わることだが、大学においては、学生の自主的な学習を涵養するということが要請されているが、学生は本来自主自学のもと真理の追究を行うものである。しかし、現在では、そのような学生がなかなか育ちにくくなってきている。その点も踏まえ、以前にはなかった手厚い授業や教育手法で、それらを涵養する工夫などが図られている。しかし、そのさいに重要なのは、自分の学問をいかに伝え、普及させていくかということである。学生の立場に立った教育というのは、ややもすると学生を甘やかす結果になってしまいがちである。しかしながら、苦勞を伴ってもこのことは身につけさせねばならないという部分もあるわけで、その点において先生方は使命感をもって対応すべきである。教育手法や教育評価はそれを促すために活用

するものである。そのことを念頭に置いて、それらの検討や確立に当たっていただきたい。

4. 総括

これまで3回行ってきた本学の教員業務評価について、初めての外部評価であった。多忙化の中での評価作業は、ややもすれば負担感ばかりが前面に出て、それは評価そのものを形式的・惰性的なものにしかねない。そうした中で、いわば評価それ自体を評価することの重要性を再認識させていただいた。今回のご指摘を受けて、改めて、教育研究の向上のための手段としての評価という本来の趣旨を確認しておきたい。

教育、研究、校務、社会連携の各領域について、これまではやや画一的な評価作業となっていたが、領域毎にサイクルを分けて考えること、教育や研究については目標をしっかりと定めること、あるいは可能なものについては、大学として一定の目安を提示することなど、貴重なご意見をいただいた。次回、あるいは第3期中期目標期間における教員業務評価のあり方を検討する上で、参考とさせていただきたいと思う。

最後に、この場を借りて、外部委員をお引き受けいただいた山内芳文氏、久保田益充氏、鈴木暎一氏に厚く御礼を申し上げる。

平成26年2月吉日

茨城大学評価室長 荒川 智