

問題提起 I

館 昭(大学評価・学位授与機構教授)

(館) 今日は問題提起者ということですが、こんなに大勢の方の前で話すとは思ってこなかったもので、ちょっとどぎまぎしております。センターの方から、大学評価・学位授与機構などでの経験から、このフォーラムのテーマに沿った提案をするようにと指定されております。今日のフォーラムのテーマは、ご紹介にあったように「大学教育評価をどうするか——評価からFDへ——」という趣旨ですので、何とかそれに合わせてお話しできればと思います。

ご指名が大学評価・学位授与機構での経験からということですが、今、総長からもご紹介があったわけですが、大学評価・学位授与機構の評価というのがどういうものか、これとFDがどう関係するかということをお話しさせていただきます。そのうえで、多少の問題提起をさせていただこうということですが、資料としては、39ページに私のレジュメのようなものがあります。それから、今日、1枚紙を配っていただいた「規制改革の推進に関する第1次答申」というものがあります。これは最後に、つけ加えの問題提起をさせていただく際に使わせていただきます。基本的に用意したレジュメに従ってお話しさせていただきます。

ご紹介にありましたように、大学評価・学位授与機構というのは、レジュメ1の外部評価にあたるということですが、外部評価の一例としての大学評価・学位授与機構の評価ということをお話をさせていただいて、評価とFDということで少し問題提起をさせていただく流れになっております。

まず、大学評価・学位授与機構ですが、この機関の大学評価の組織はちょうど2年前につくられたわけです。ようやく1回目の評価結果を発表したところです。この機関の大学評価は、大学および大学共同利用機関(以下、大学等)が競争的な環境の中で個性が輝く機関としていっそう発展するよう、国立学校設置法に基づいて、各大学等の教育研究水準の向上に資するために、その教育研究活動の状況について評価を行い、その結果について、当該大学等の評価の対象になった機関とその設置者に提供し、また、公表することを使命としています。この言葉の中に「競争的な環境の中で個性が輝く」とありますが、この表現は平成10年の大学審議会答申の副題です。

この機関は2年前の平成12年につくられたわけですが、平成10年の大学審議会から、21世紀を目指して提案された答申の中で提案された機関です。それが国立学校設置法という法律に基づく機関として、学位授与機構を改組してつくられたわけです。

学位授与機構は、説明し出すと長くなるのでやめますが、平成3年につくられました。一般の大学では扱えない学位を扱ってきた機関です。大学評価の仕事というのは、全然関係ないわけではありませんが、別の機能ですので、今日はその大学評価という部分だけをお話しさせていただきます。

余談ですが、国立学校設置法に基づいているので、国立大学だけを対象にするのかということとそういう意味ではありません。国立学校設置法は国立の学校の設置を決めている法律でして、要するに、この機関が国立であるということを示しているのです。それから、広い意味の学校、国立学校の一種だということを示しているだけです。その対象が国立に限られるという意味ではありません。ただ、大学審議会の21世紀答申でも、「国立を中心に」という言葉があり、国立あるいは公立が強く意識されておりました。

というのは、レジュメに(改善とアカウントビリティ)とありますが、日本の私立大学というのは営利機関ではありません。国からの支援を受けている公的機関です。しかし、その公的なサポートの程度というのは、国立・公立と大きく違うわけです。そういう意味で、こういう評価の中では、公費を使っていることに対するアカウントビリティ(説明責任)という概念とも絡んできます。特に公的な支援を受けている国立を中心に評価を行うということが提案されております。法律上は、国・公・私という区別があるわけではありません。

ただ、検討の過程で、私立大学の自主性を重んじるべきだという議論があったと聞いております。それを反映して、国会の審議でもそういう議論があり、文部省の決めております法律の下での施行規則、この法律の施行規則の文部省令では、当分の間、私立については評価は行わないようにということになっておりますので、法的にあって、現在この

機関が評価の対象とするのは国立と公立です。そういう流れです。

その役割としては、教育研究の水準の向上のためということです。目的は大学の教育研究の改善です。評価を通じて大学に評価結果をフィードバックすることによって、個々の大学の教育研究の改善に役立てていただくというのが第一の趣旨です。同時に、公表が課されているのは説明責任を果たしていくということです。これは法律上に明確に書いてあります。もちろん、個々の大学が果たすわけですが、その説明責任をサポートするということです。大学審議会の答申の文脈でいいますと、大学の活動を明らかにすることによって、社会の信用を得ることを促進するというような使命を帯びているわけです。

そこで、すぐお気づきのように、今の話の主題からいいますと、この機構の目指している評価は教育研究の向上に役立てていただくという評価ですので、評価が教育の改善に結びつかなければならないのです。そういう意味では、個々の場面ではFDに結びつかなければいけないと読めます。

そういう使命をいただいております機関の評価ですので、評価では多面的な評価を行います。多面的とか多元的とかいいますが、そういう評価を目指しております。この評価では、評価の多面性を確保する趣旨で、施行規則の段階で3つの評価に分けております。大学の活動を総括的にとらえてしまうのではなく、区分を設けて多面的に行うことが法定されています。

その1つが、全学的な課題に対して評価するということです。機構ではこれを「全学テーマ別評価」といっております。また、学部・研究科等を単位に学問分野別に評価が教育と研究に分かれております。この区分を用いて行うということです。これは法定されているもので、機構が勝手に作っている評価の体系ではありません。法規のうえからもこういう多面性をもって行うということが法定され決められております。

もちろん、教育と研究というのは一体のものだといったとらえ方もあるわけです。実際の活動は研究と教育が一体となっているのです。例えば大学院などでは一体になっている部分が当然あるわけで、それだけでなく人間の活動ですから全く切ってしまうということとはできないわけです。しかし、評価としては、教育はどのようなのだとか、研究はどのようなのだという見方はできるわけです。ですから、実際に行われている活動を切るというよりは、多面的な見方をするというわけです。研究のうえで評価を見たらどのようなのだ、教育のうえで見たらどのようなのだ、あるいは、あるテーマを設定してみた場合はどのようなのかということです。そういう評価をすることが課題として組み込まれております。

この評価の一番重要な点は多面的ということ。ある大学について丸ごとどうだということ。一番の典型をいえば、ランキングみたいなもので、何が1番かわからないのですが、あの大学が1番だ、2番だ、あるいは、Aクラスだ、Bクラスだとかいう評価ではないのです。この評価の設計がされた際に一番注意された点が、この評価はランキングではなくて、個々の大学が競争的環境の中で個性輝く機関に発展するような評価の仕組みだということです。個性を輝かせるためには多面性がなければいけないのです。ということで、多面性ということに非常に気を配っております。

そういう意味から、個々の3区分の評価においても、それぞれの活動を多面的にとらえるということから、その区分の内容に即して複数の評価項目を設定して、評価項目ごとの評価を実施することにしております。個性輝く機関という趣旨の評価であることから来る多面性です。

もう1つは、③目的および目標に即した評価ということ。機構の実施する評価というのは、当該大学のそれぞれ評価の対象になる活動に関する目的と目標に即して行います。目的と目標は、各大学の設置の趣旨、歴史や伝統、規模や資源などの人的あるいは物的条件、地理的条件、さらには将来計画などを考慮して、明確かつ具体的なかたちで各大学において設定されているものです。この目的と目標が評価の基準となるということです。

目的と目標といっておりますが、目的は全体的な意図のことをいいます。そして、目標はそれに即して実現する具体的な課題です。この趣旨は、ご理解いただいておりますように、個性的な発展をするうえでは、大学自らが実現しようとしていることが基礎になるべきであるということです。それを目的と目標に分けているのは、例えば評価をするうえでは、それらを目的とか理念とか一言でいってしまうと、抽象的なものと具体的なものが混じらざるをえない、あるいは、抽象的なものにとどまってしまうのです。評価するうえでは、教育でしたら、どういう能力を育てるかということまで具体的なでなければいけないのです。しかし、どういう能力という以前に、全体的な意図というのが明らかでなければいけないのです。

そういう意味では、一般的にどの評価でも、こういう評価に使う多くの場合、言葉は理念と目標とか、いろいろいいと思うのですが、2段の構造にしないと使えないというのが一般的です。これは企業評価とかをする場合でもそうだと思います。今、独立行政法人化などでも、目標と計画とか、とにかく構造を作らないと表わせないわけです。そういう意味で、ある分野では目標の方が目的より上の場合があるとか、いろいろあるようなのですが、それは定義の問題で、いわば、それにあたるものを2段の構造で表わしているのです。それは何の趣旨かということ、明確性と具体性を増すためだということ。基準として使えるようにするという意味です。

また、目的と目標に即してやるといって、すぐ出てくる誤解が、今、立てた目的と目標が評価できないのではないかということです。それはプロジェクトなどのこれからやる目標みたいな意味のことであって、今、大学で行われている活動というのは全部目的なり、目標があってやっていることです。カリキュラムに従ってやっているわけですから、カリキュラムを設計した以上は、そのカリキュラムに何の意図性もないとか、目的性もないということはないわけです。

ただ、それが明示されたかたちでうまく整理されているかということ、今まで大学は整理してこなかったのです。教養教育はこう作った、専門教育のカリキュラムはこう作ったという場合、そこに意図や目的はあるのですが、十分整理してはこなかったのです。そういうかたちで整理していただくことを「設定」といっているわけです。

そういう意味では、大学は本当にどういう活動をしようとしているのか、あるいは活動したいと思っているのか。研究でもどういう内容のものをやるのかということ。あるいは、地域に貢献したり、世界的な水準で活動していくというようなバランスなり組み立てがあるのか。あるいは、そこに実現しようとしている価値というものを整理していただくということが必要ですが、それが実現できているかということです。それが実現できるような活動の取り組みになっているのかということです。そういう面から評価させていただくのがこの機関の評価の意図であり、そういうかたちで設計されているわけです。

その場合、対象の時期としては、一応5年を設定させていただいています。評価できるものというのはすでに行っている活動です。現在というのは常に過去になっていきますから、あまり過去にさかのぼってもしようがないのです。20日に決定され、昨日(22日)公表されました評価というのは、実際に自己評価をお願いしたのが昨年2月から7月です。その時点までの5年間の活動を各大学で自己評価されたわけです。

レジュメ⑤実施のプロセスに入っております。評価は大学評価委員会による基本方針の確定と、それに基づく当該の各専門委員会の設置に始まり、評価項目等の具体的な評価内容、方法の決定、設置者からの要請となります。今回、実施したのは国立に限られておりましたので、設置者は全部文部科学省となります。それから、各大学等による自己評価、自己評価書の分析および訪問調査・ヒアリング、評価結果に対する各機関からの意見の申し立てがあった場合の対応を経まして、大学評価委員会で評価書を確定し、公表するという仕組みになっております。

そういう趣旨の評価ですので、評価結果の出し方に特色があります。評価結果は先程申し上げましたように、どの活動も多面的に評価しますので、評価項目があります。評価項目ごとに、各大学等の設定した目的と目標に即して、まず「特に優れた点や改善点」を根拠とともに示します。それから、目的と目標に照らしてどの程度の状況にあるのか、その項目ごとの状況です。その項目の具体的なところについてはあとで出てきます。それに対して定型的な表現を用います。

5種類となっているのは今回のものではなく、今実施しているものです。この1月に2回目をお願いして、2月から7月までの半年間が自己評価期間です。すでに発表したものは、全学テーマ別評価では教育サービス面での社会貢献、研究・教育では理学系と医学系でしたが、今、お願いしているのは、全学テーマ別評価では教養教育と研究面での社会との連携・協力、それから分野別研究・教育では、教員養成などを含む教育系と法学系と工(エンジニアリング)の方を始めています。今、始めている方はこの5つの表現を用います。発表した評価では4つの表現を用います。

主題は教育ですので、教育評価についてみると、分野別教育評価では、教育の実施体制、教育内容面の取り組み、教育方法および成績面での取り組み、教育の達成状況、学習に対する支援、それから改善のシステムが評価項目です。もう1つの教育に係る教養教育では、実施体制、教育課程の編成、教育方法、教育の効果と項目立てしております。

この項目立てについて教育を評価するうえで、要するに、教育の成果が上がっていれば実施体制もいいはずですし、

内容の方もいいはずではないかという話も出のですが、実際には2つの点で違うと思います。

1つは、達成状況というのが後からしか出てこないのです。ただ、目的と目標に即してカリキュラムが組まれているかとか、適切な教育方法が取られているかというのは一応評価できます。ところが、成果や達成というのは組んだときには出ないわけです。時間的なずれを考えると、新しい取り組みがあったとしたら、それは達成のところでは見られないわけですから、それだけを考えても項目分けする意味があります。また反対に、ほかでもそうですが、特に教育などの場合は達成状況といっても測れるものは限られています。やはりプロセスがうまくいっているかを見なければいけない部分もあります。そういう意味も含めて多面的な評価というのをやっています。

そういう評価を実施してきております。そういう経験といえますか、ある意味でそういう評価に直接・間接にかかわっている立場から一応ご紹介申し上げました。

その認識からいまして、評価とFDの関係です。今、機構の評価というものを説明してきましたが、実際には外部評価といっても、ご説明しましたように自己評価に基づいております。評価にあたっては自己評価です。これはレジュメの「2 評価とFD」の①に「一般に」と書きましたように、ほかの評価はたぶん大学基準協会とかいうのがあたるのですが、いわゆる、ア krediteーション (accreditation) とか、適格認定とかいわれている評価です。これでも自己評価をします。要するに、外から調べまわるといって、体温計を差し込んだら温度がわかったというかたちでは大学の活動は測れません。そういう意味では必ず自己評価がついてくるのです。

ちなみに、適格認定と機構の評価の違いを考えると、一番端的に現れるのは評価結果の出し方です。先程総長がご挨拶になったときに、評価書がこんなに出ているとありましたが、個々の大学は20ページとか、そんなものです。うちの結果は目的と目標に即してどういう状態だったかというのをやるものですから、記述式なのです。しかし、「認定しました」「加盟できました」というのがア krediteーションの評価結果です。ですから、その評価報告書を見ただけで違いはたぶんわかっていただけだと思います。いずれにしても、いろいろな評価は自己評価を基礎としています。

ところが、実際はその自己評価自体がFDの効果を持っているのではないかということです。というのは、評価をすることによって、先程申し上げたように、自分たちの活動が明確化するのです。もちろん、目の前の学生を教育しているわけですし、カリキュラムを作って展開しているわけですが、それをあらためて目的と目標というかたちで明確化する、とらえ直すということが起こったとすれば、それ自身が組織としてのFDではないかということです。それから、個々の自分の授業の状態を評価するときも、いったい自分の授業というのはどういう目的で、カリキュラムの中でどういう位置づけだったかというのを位置づけささなくては、個々の自分の授業の自己評価もできなかったはずなんです。そういう意味で、それをすること自体がFDの効果強く持っているといえると思います。

そうすると、評価を行えば、FDが起こることにもなるわけですが、それにもかかわらず、必ずしも予定調和的にはいかないのです。というのは、FDの効果を持つ自己評価を実施するうえで、そういう自己評価がFDになるような意味では、自己評価の趣旨どおりのことをやればいいわけですが、その自己評価のしかたを開発しないといけないのです。そういう意味では、自己評価のしかたをファカルティ・ディベロップメントするということです。それが大きな意味を持ってくるのではないかということです。

今のは自己評価に即して申し上げましたが、評価をすること自体で見直すということがありますが、結果が出たものに対して、今度はどう対処するかということが起こってきます。これも個人的に対処できるものは限られています。例えば、教育の効果を上げるために、教室外の授業時間をフルに単位の趣旨どおりに課して展開しようと個人がいくら自覚したところで、カリキュラム上、これができるような状態であるのか。あるいは、学生が自習時間もないほど単位を登録しているような状態が全体として許されていれば、そういうことはできないわけです。そういう意味で、改善に結びつけるという方法を習得するうえで、そういう面でのFDも必要になってくるのではないかと思います。そういう意味で、レジュメの①、②、③のところを問題提起として提起させていただきました。

最後に、1枚紙でお配りいたしました資料は趣旨が少し違うものですが、あえて今日の報告の問題提起に加えさせていただきます。これは総合規制改革会議という総理府の直属の機関がやっているもので、大学の審議会と比べて、我々から少し遠いところにあるので、必ずしも見えないのです。実は、私もこんな重要な議論がされているというのが、この参考人に呼ばれて出ていったことでわかったのです。結局、教育にも大きくはね返る重要なことが議論さ

れ、このようにペーパーとなって答申が出ているのです。そして、これが15年度中に大学における教員評価の導入、措置とかいうことで確実に出てくるのです。

そういうことを示すちょうどいい例がイです。この答申自体は去年12月末に出ておりますが、内容はもうだいぶ前から固まってきています。特に40ページは国立大学の法人化に関する方向性の確定です。それから、そろそろ発表されるのですが、総長のご紹介にあった国立大学の法人化の話もこの右側にあります。ですから、これは並行して出てくるのです。そういう意味では、我々はあまりぴんと来ていないのですが、教員評価の導入についても15年度中ということで、次の課題として出てきています。この前にアクレディテーションの話があるのですが、これは14年度中の課題となって中教審、中教審の大学分科会でやっています。

実は、ここの内容に関しては、私が参考人と呼ばれたことが反映している面があるので、多少責任があるのです。そこでは、教員の評価について、個々の教員の目的設定、設定目的に対する評価システムの導入や実績に応じた評価基準、審査方法の確立、評価の実行のための大学のマネジメント改革というようなことで提案されております。

趣旨は、下から2つ目の段落の下から5行目の部分にあります。「すなわち」から見ていただきたいのです。「すなわち、一律の外的基準を設けて評価するという方法は、教員の専門性の高さや職務の多様さ、評価に要するコスト、指標の妥当性の限界など、いずれの面からも無理があるであろう」と書いてあります。私の功績が多少あるとすると、ここが入ったことです。どうもそれ以前の議論というのは、教員に対して評価指標を作って評価しろということが議論されていたようです。そんなことはできないのです。逆にいうと、教員の評価というのは、大学の内部システムとしてしっかり作っていく必要が焦眉の急としてあると思います。

そして、そこに書いていますが、教員の活動というのは研究に限られないわけですし、一番重要なのは教育です。設置基準もそのように改正されたぐらいです。それから、人によっては、教員の立場を反映した管理運営に当然参加しなければいけないわけで、教員の活動全般を評価するという有効な内部システムを作り上げていると思います。そういう意味で、そこに教員自体がかかわるとか、あるいは、個々の対応の組織として自己の行っている活動を多面的に明確にして、それぞれが何をしようとしているかということ、目的と目標を明確にしていくことが重要だと思います。そこにかかわるFDも、今後、必要になってくるということで、一応提案させていただきました。

以上です。とりあえず、失礼いたします。

(荒木) ありがとうございます(拍手)。

国立大学の教官にとっては非常に大事な話がありました。今のお話に関連して何か直接的に質問がありましたら、1件か2件お受けしたいと思います。ありますでしょうか。大学評価・学位授与機構の行われる評価ということと、もう1つは教員評価の導入という、非常に重要な2つのことについてご説明いただきました。どうぞ。

(橋本) 口は災いの元と申しまして、こういう場ではなかなか発言しないのが常ですが、私はそういうことを無視して、あえて質問を2点ほどさせていただきますと思います。岡山大学の橋本です。

1点目は実施のプロセスです。前段の実施の部分の内容についての外部評価ですが、実施のプロセスにおいて意見の申し立てという段階があると先程も紹介されました。あるいは、私はそのように記憶しております。実際に意見の申し立て、つまり反論がどのくらいあったのかということです。あるいは、それに対してどう対応されたのかというのを差しさわりのない程度でご紹介願えませんでしょうか。普通、評価をされると、とてもではないですが、それに反論しにくい雰囲気はどうしてもあるような気もしないでもないで、具体的に反論のようなものがあったのかということです。もし、差しさわりのあるようであれば、大学名は伏せてということで結構です。

もう1点は、最後のつけ足しの部分での個人評価と申しますか、教員評価の部分にかかわる話です。岡山大学では、平成14年度中にすでに施行するというかたちで教員評価を実施いたします。そういう意味では、先の話ではなくて、すぐ迫っている話です。その際に、特に気になるのは回答負担です。つまり、多面的な評価ということに関して申しますと、いろいろな側面を評価しないといけないとなると、回答する側は非常にたくさんの項目について、非常にたくさんの回答をしなければならないのです。この最初の話の多面的な評価という部分と回答負担のふくれ上がり、過大さといいますか、その部分とのバランスの部分はどうか考えたらよろしいのかということです。その2点についてお

願いたします。

(館) まずは1点目の意見の申し立てがどの程度あったかということです。個々の大学の名前は伏せていいとおっしゃったのですが、個々の名前を挙げられないほどたくさんありました。数字は覚えていないのですが、情報としては公開情報です。要するに、意見の申し立てがあった場合、こういう意見の申し立てがあった、それに対してどのような対応をしたかというのが付いた報告書になっております。内容まで含めて公開情報です。

教育サービス面の全学テーマの方は、3分の1ぐらいでご意見があったと思います。もちろん、「なるほど」ということで直した部分と、再考しましたがそのままという部分がありました。それがどのくらいの割合かというのは覚えていませんが、両方あったということです。それから、理学と医学の方は、どちらかという、ほとんどの大学からあったといった方が正しいと思います。それに対する対応も全部載っています。今後ともそういう方針でいきます。

それから、回答負担のことです。ちょっと紹介が悪かったのですが、私は教員個人の業績の評価というのはまず内部でやるべきだと、ここでも主張しているのです。外部的にやるのなら、それこそ書類をそろえて、形式的にも全く公表資料にして出すということですが、そういう議論をされている方というのは、何でもそういうことはアメリカでやっていると思われるらしいのですが、アメリカではそんなことはやっていないのです。アメリカでも、個人の業績の評価というのは直接には大学全体でもやりません。やるのは学科レベルです。そういうレベルですとかなり緻密にできますが、様式とかいうのはそんなにそろっていません。要するに、こういう内容があればいいというやり方です。

ただ、我々がこれから気をつけなければいけないのは、社会貢献活動とかいうのは、やはり評価される以上は実は私もやっていないのですが、証拠を残しておかなければいけないのです。やりっ放しというのはだめなのです。システムになって、ある趣旨からの証拠みたいなのを蓄積するということは多少負担になるかもしれませんが、それを一覧表にして、外部にさらしてというのはあまり意味がありませんし、私はそのようにならないようにと思っております。自分のデータ自体をルーティンワークみたいにしていくという努力自体がどうしても必要になってくると思います。

(荒木) どうもありがとうございました。

あまり時間ありませんが、あと1件ありましたら、どうぞ。

(高橋) 九州工業大学の高橋と申します。1つ伺いたいののですが、1つの教員評価のモデルとして、イギリスのHEFCEというのがあると思うのです。そこでは教育と研究のすべてを各教科について評価をして、たしか6単位でしたか、教育の方に比重をかけて予算を配分していくというかたちであったと理解しています。さらに全教官を6段階で査定してポイントをつけるというシステムがイギリスではあります。ありませんか。

(館) ええ、どうぞ続けてください。

(高橋) そういうシステムがイギリスではありまして、日本でもそういうことがいろいろと検討されていると思うのです。

先程のお話にもありましたが、独立法人化になって各大学の教員の評価をして、予算にも反映されることがあるということになるならば、多面性と予算配分と多面的な評価は予算配分に反映しづらいということがあるのではないかと思うのです。

イギリスは、一律に各教官6ポイントで、この先生は5点の先生、この先生は3点と点数をつけて、各大学のすべての結果をインターネットで公表するというかたちでやっています。そういう一律の基準によって評価をして予算配分に反映させるということが行われていると思うのですが、日本の場合にはどのようなかたちで予算とかに反映される可能性があるのかということです。

つまり、多面的な評価と、そういう大学の評価ということの整合性について教えていただければありがたいと思います。

(館) お答えが難しいのですが、1つは、私は国立大学が独立法人化したときの主体的な設計者ではありませんので、わからないところが多いわけです。

まず、ご指摘のイギリスの状態ですが、半分正確で、半分違うと思います。まず、イギリスでは、研究評価については個人の評価をやっています。これは機構の評価でも、研究について個人の業績をベースにした評価を判定ということをやっているのに少し似ています。教育についてはイギリスでもやっておりません。HEFCEとご紹介いただいたのはThe Higher Education Funding Council for Englandですが、これは政府から高等教育配分資金をもらいまして、これを大学に配りますが、その際、研究費を配るために個人の教官の研究活動をベースにした組織の評価を行っています。

教育については、いろいろ名前を変えているのですが、クオリティ・アシュアランス・エイジェンシ(QAA)という教育評価機関に委託しましてやっています。これは日本の機構の評価に似ておりまして、目的と目標に即して行います。向こうではAims and Objectivesといいますが、それに即して項目ごとにやります。それは個人の教育業績を集めるといよりは、カリキュラムを見たり、教育方法を見たりということで訪問調査もしてやるものです。

これによって、資源配分は基本的にはあまり影響はありません。あまりひどいところあるとか、いいところ少し教育研究開発プロジェクト費みたいなのを付けるとかいう程度はしていますが、混同されています。そんな議論のまま日本の独法化のときに予算配分がされたら大変だと思います。基本的に、教育費に関しては、学生がいればかかるわけですから、教育に関してはイギリスでも基本的に学生積算単位です。

ただ、最近、日本ではなくなりましたが、分野によって傾斜があります。要するに、実験系などが単価が高いとかということです。教育費は日本の昔に非常に似たような格好で配っています。評価結果を使って配分するのは研究費についてのみです。今の日本のやり方とは違います。研究費を取り合うためにやりますので、単純な計算でいうと、大学の方はその評価に出す人間を決めます。アクティブ・リサーチャーというのですが、その人だけの評価させます。したがって、先程も私が強調しましたように、逆にいうと主に管理職にいる人は出さないということもします。ですから、リサーチ・アクティブという人だけを差し出して評価し、これを7段階でランクして、その分野全体のランクをつけて、その点数に従って研究費が配られているのは事実です。

ただ、これも研究費の全部ではなくて、基礎的研究費といわれている部分です。それ以外に、競争的研究費があります。要するに、日本の科研にあたるようなものというのは別にあります。

そういう体制ですので、私は日本の場合も、教育費と研究費は違う考えで評価結果を反映させなければいけないのではないかと思いますし、たぶんそういうことを考慮してなされていくのではないかと思います。そういう意味での教育と研究は常に多面性が必要です。教育の中で行われていくと、イギリスの場合も、教育の状況が悪いからといって、その学校をなくすのか、逆にいうと、悪ければもっと投資しなければいけない場合もありますから、そこから先は、一律の評価判断というのはしない方がいいのではないかと私自身は思っているのです。そういう意味で、多面的な評価がされていることが重要ではないかと思っています。

(荒木) どうもありがとうございました。まだ、お聞きになりたいことがたくさんあるかと思いますが、時間的に余裕がありませんので、次の先生の問題提起に移りたいと思います。

次は、東海大学理学部の安岡高志先生です。資料はありません。安岡先生のご略歴を簡単に紹介させていただきます。東海大学理学部の化学科をご卒業になりまして、東海大学に勤続しておられます。現在のご所属は東海大学理学部化学科教授ですが、同大の教育研究所の所長および教育支援センターの次長も兼ねておられます。大学教育学会常任理事・編集委員長、私立大学連盟の委員等を歴任しておられます。それでは、よろしく願いいたします。

当日配布資料

京都大学高等教育システム開発センター 第8回大学教育改革フォーラム
 大学教育評価をどうするか——評価からFDへ—— 問題提起 I

館 昭(大学評価・学位授与機構教授)

1. 「外部評価」——大学評価・学位授与機構評価の場合

① 大学評価・学位授与機構の大学評価の使命

大学評価・学位授与機構の大学評価は、大学等(大学及び大学共同利用機関)が競争的な環境の中で個性が輝く機関として一層発展するよう、国立学校設置法にもとづき、各大学等の教育研究水準の向上に資するため、その状況について評価を行い、その結果について、当該大学等及びその設置者に提供し、並びに公表することを使命としている。(改善とアカウンタビリティ)

② 多面的な評価——評価区分及び項目別評価——

機構の評価では、評価の多面性を確保する趣旨から、国立学校設置法施行規則の規定に従い、全学的課題をテーマとする「全学テーマ別評価」、学部・研究科等を単位とする「分野別教育評価」及び「分野別研究評価」の3区分を設けている。また、各区分の評価それぞれにおいても、活動を多面的に捉える必要から、区分の評価内容に即して複数の評価項目を設定し、評価項目ごとの評価を実施している。

③ 目的及び目標に即した評価

機構の実施する評価は、当該大学等の当該活動に関する目的(全体的意図)及び目標(具体的な課題)に即して行っている。目的及び目標は、各大学等の設置の趣旨、歴史や伝統、規模や資源などの人的あるいは物的条件、地理的条件さらには将来計画などを考慮して、明確かつ具体的な形で各大学等において設定されるもので、この評価における評価基準の役割を担っている。

④ 自己評価と評価の対象時期

機構の評価は、国立学校設置法施行規則の規定の趣旨を踏まえ、対象大学等が行う自己評価結果を分析し、その結果を踏まえて行っている。評価は、大学等の現在の活動状況について、原則として過去5年間の状況の分析を通じて評価を行っている。

⑤ 実施のプロセス

評価は、大学評価委員会による基本方針の確定、それにもとづく当該の各専門委員会の設置に始まり、評価項目等の具体的な評価内容及び方法の決定、設置者(文部科学省)からの評価の要請、各大学等による自己評価、自己評価書の分析及び訪問調査・ヒアリング、評価結果に対する各機関からの意見の申立てがあった場合の対応を経て、大学評価委員会で評価報告書として確定する。

⑥ 評価の結果の記述

評価結果は、評価項目ごとに、各大学等の設定した目的及び目標に即して、「特に優れた点及び改善点等」についてその根拠とともに記述する他、目的及び目標に照らして、どの程度の状況にあるのかについて、以下のような定型化された5種類の表現を用い、その水準をわかりやすく示す。

- ・十分に貢献(達成、機能)している
- ・おおむね貢献(達成、機能)しているが、改善の余地もある
- ・かなり貢献しているが、改善の必要がある
- ・ある程度貢献(達成、機能)しているが、改善の必要が相当にある
- ・貢献しておらず(達成、整備が不十分であり)、大幅な改善の必要がある

⑦ 教育評価

教育評価は、分野別教育評価で実施されるとともに、全学テーマ別評価でもテーマとして取り上げられる場合が

ある。(例、教養教育)

分野別教育評価の項目	教養教育の項目
教育の実施体制	実施体制
教育内容面での取組	教育課程の編成
教育方法及び成績評価面での取組	教育方法
教育の達成状況	教育の効果
学習に対する支援	
教育の質の向上及び改善のための取組	

2. 評価とFD

- ① 上記の例のように、「外部評価」といっても、評価に当たっては一般に自己評価を基礎とする。そして、自己評価の実施自体がFDの効果をもつ。
教育課程や組織全体としての目的、目標の明確化とそれに沿った取組、成果
個人レベルの目的、目標の明確化とそれに沿った取組、成果
- ② 自己評価のもつFD効果を高めるためには、自己評価の意義と方法に関するFDが重要な意味を持つ。
教育課程や組織全体としての評価
個人レベルの評価
- ③ 自己評価、外部評価結果を受け止め、改善に結びつけるためのFD
教育課程や組織全体での開発
個人レベルの開発

規制改革の推進に関する第1次答申

平成13年12月11日
総合規制改革会議

イ 大学における教員評価の導入【平成15年度中に措置】

各大学における個々の教員の目標設定、設定目標に対する評価システムの構築や、実績に応じた評価基準及び審査方法の確立、評価を実行するための大学におけるマネジメント改革など、各大学において、適切に教員評価を実施すべきである。このため、教員評価を(1)イで示す継続的な第三者による評価認証(アクレディテーション)における評価項目の一つとして取り入れることも考えられる。

大学教員に対する制度的な評価は、これまで採用と昇任時に教授会によって行われるもの、あるいは大学や学部の新設の際に大学設置・学校法人審議会で行われるというものに限定されてきたが、大学の機能が量質ともに拡大し、その優劣が個人や社会にとって重要性を増してくるに伴い、社会は教員がその責任を果たしているのかの立証を求めるようになってきた。そして、何よりも大学の活性化自体のために、教員の活動の評価を適正かつ組織的に行うことが、各大学において必要となってきた。

教員の活動を評価するに当たっては、教育研究のみならず大学運営や社会活動など教員の活動領域の全般を見据えたものでなければならないし、またそれぞれの大学の使命、役割と、その中でそれぞれの教員の役割や個人的な発展の方向と関係付けての評価が必要である。すなわち、一律の外的基準を設けて評価するという方法は、教員の専門性の高さや職務の多様さ、評価に要するコスト、指標の妥当性の限界など、いずれの面からも無理があるであろう。そして、どの側面の評価においても適正な評価が証拠に基づいて実施されていなければならないし、評価結果を適切に反映できる処遇システムも必要となってくる。

このような大学における教員の評価システムを構築するに当たっては、その前提となる組織(大学、学部、学科)の使命の明確化と、教員を評価する体制づくりが必要となる。一つの大学の中でも、基礎学術系学部とビジネススクールなど職業系学部では、組織の目指している目標はおのずと異なってくるものである。各大学においては、このような多様性を考慮した強力な評価体制を整えることが必要である。

ウ 国立大学の法人化に関する方向性の確定【平成13年度中に措置】

国立大学を早期に法人化するため、非公務員型の選択や経営責任の明確化、民間的手法の導入など平成13年度中に国立大学改革の方向性を定めるべきである。

国立大学を法人化することの意義は、これまで多重に規制に守られてきた国立大学制度に競争原理を導入し、個々の大学に自律的で戦略的なガバナンスを確立することによって日本の大学において世界的水準の教育・研究が行われるような環境を作り出すことにある。

文部科学省に置かれる調査検討会議での検討をまとめた平成13年9月の中間報告では、教職員を公務員とするか非公務員とするか等、幾つかの点については明確な結論を出していないところである。例えば、大学や研究機関にとっての「生命線」は人材であるが、国立大学においては教職員が公務員であることによって自由な採用、能力や実績に応じた処遇が行われにくい。また、企業との兼業をしたりベンチャー企業を立ち上げたりすることなどに対して制度的制約が存在しているなどの課題が指摘されている。

独立行政法人においては、公務員型・非公務員型とも、給与・勤務条件について人事院のコントロールは受けないことになっており、現状の国立大学に比べると自由度が増すが、公務員型では依然としてその性質から一定の人事管理上の制約がある。こうした点も踏まえた上で、更に検討を行い、国立大学法人(仮称)においては、最も重要な人的資源の確保のため、給与、定員、兼職・転職、休職、採用手続などに関して、当該組織が自律的に決定することができる制度設計としていくことが必要である。

また、職員の身分のほか、国立大学法人(仮称)における運営組織や民間的手法の導入の具体的な姿等、法人化に向けて更に整理を要する課題が存在する。

このため、国立大学を早期に法人化できるよう、平成13年度中には調査検討会議においてこれらの課題を整理し、その方向性を定めるべきである。