

# 大学における教育業績評価の評点化についての提案

阿部 和厚\*

北海道大学医学研究科  
(現: 北海道医療大学心理科学部)

## A Proposal for Scoring of Educational Contributions in the University

Kazuhiko Abe\*\*

Hokkaido University, Graduate School of Medicine  
( School of Psychological Sciences, Health Sciences University of Hokkaido )

*Abstract* Hokkaido University has made public individual data about research since 1998 and educational, administrative and social contributions since 2000. Research is supported by governmental or social funds according to the external evaluation. The development of education should be supported by each individual university, because the education depends on the educational policy in each institution. The development of education in each university should be promoted by internal evaluation. For educational evaluation, data about teaching and supporting the academic life of students and a description of the philosophy of each individual teachers for education and student evaluation of teaching are already open to the public. This report proposes a method to evaluate educational contributions of individual teachers by scoring 1) contents of teaching represented in courses, working hours in classes and syllabi, 2) teaching philosophy, objectives, and teaching methods, referring to evaluation of teaching by students, 3) products of teaching, including learning outcomes of students, 4) extracurricular activities to support of students, 5) teaching materials including audiovisual materials and electronic materials, writing textbooks and articles related to educational innovation, 6) efforts to improve teaching and educational roles and activities in faculty development, and 7) contributions to educational innovation in the institution. Annual funding and awards to the faculty members who make great contributions to educational development of the institution are recommended referring to the score and contents of the contributions under the institutional leadership.

(Revised on June 24, 2002)

\* 連絡先: 060-8072 札幌市北区あいの里2条5丁目 北海道医療大学

\*\* Correspondence: School of Psychological Sciences, Health Sciences University of Hokkaido

## 1. はじめに

北海道大学では、平成9年には研究業績がデータベース化され、平成11年からは各教員の教育業績、管理運営への貢献、社会貢献を含む総合業績のデータを印刷物で公開することを始めた（平成11年度北海道大学年次報告書）。一方、大学評価・学位授与機構の評価が進行している（大学評価・学位授与機構 <http://www.niad.ac.jp/>）。ここではとくに研究業績により予算配分も異なってくるという。これに対して、教育業績については、予算をともなうような奨励の仕組みが不明確である。大学の第一義的使命は教育である。社会的に教育の質を保証し、研究とバランスを保つためにも、教育をさらに積極的に評価する仕組みが必要である。その他の様々なデータを根拠に教育に対する貢献度を測定して評点化し、これを参考にして教員の教育にかかる努力を奨励しながら教育の改善を推進していかなければならない時期となっている。

著者は、北海道大学に点検評価委員会が発足した平成4年以来10年間、専門委員を担当してきた。専門委員は各年度の点検項目を具体的に点検評価する作業を行う。ここで学んだことをふまえて、教員の教育業績評価の評点化について述べる。

## 2. 教育評価、研究評価と総合業績評価

点検評価委員会において、平成4年の報告書をまとめるにあたって、私は教育業績評価と教育に関わる研修（いまのファカルティ・デベロップメントFD）の必要性を訴えた。平成4年にすでに医学部で2泊3日の合宿FDを実施した経験もふまえてのことであった。平成6年には研究業績評価について検討した（平成6年度北海道大学年次報告書）。様々な指標のあるなかで、大学全体での研究業績評価で可能なことは、その証拠となるデータを提示することであるとし、その後、データベースとして公開することに進んだ。一方、各教員の研究業績評価が進むなかで大学の第一の使命である教育も同様に評価される必要があるため、その評価項目を教育業績のキーワードとしてあげた（平成7年度北海道大学年次報告書）。さらに平成8年度には、高等教育開発研究部と連携して、学生による授業評価も含めた教育業績評価法を提示した（阿部ら1997、平成8年度北海道大学年次報告書）。

ここではおりしも任期制が話題になっていたこともあり、任期制は各教員の大学への貢献度とも関連するとして、研究評価、教育評価、社会貢献、管理運営の総合的視点から評価される必要があるとされた。教育業績評価を含む総合業績評価とFDは、平成9年度の学業成績調査アンケートの結論として、平成10年度から具体化された（平成9年度北海道大学年次報告書、平成10年度北海道大学年次報告書）。

この動きの早い時代において、大学の発展のためには、能力ある人材を起用し、集団力、すなわち大学の力を高めていくことがことさらに重要である。大学院重点化大学となり、また、大学評価・学位授与機構などの評価も進行しているなかで、ともすれば研究のみが予算の裏付けもある評価の対象になるようみえる。このような状況では、教育に力を入れることが低くみられかねず、教育の衰退をまねくおそれがある。教育業績評価は、研究と拮抗するためにも重視されなければならない。

研究評価は、外部評価によって予算配分が決まるという実質をともなっている。一方、教育評価は、各大学で異なる教育理念の実現への貢献度を評価することになる。したがって、教育業績評価は、学内的には研究以上に重要視されなければならない。教育を第一の使命とする大学が自らのリーダーシップで進めるべき最重要課題である。

現在、北海道大学で行っている総合業績評価では、教育業績はデータの提示にすぎず、評価にはなっていないという意見がある。しかし、学生による授業評価でみると、評点はこの3年で確実に改善し続けている（平成12年度北海道大学年次報告書、13年度北海道大学年次報告書）。学生による授業評価の集計結果は、各教員にフィードバックされ、これに応えた自己改善が数値となって現れている。これは自己評価の効果が現れ、改善の努力が行われている証拠であろう。点検評価では、各構成員が改善の行動をとり、実際に改善されることが最も重要である。北海道大学の点検評価は授業評価の結果の推移でもわかるように、データをとるだけで評価にはなっていないという批判はあたらない。

しかし、総合業績評価は、データの開示であり、現実には各教員の処遇に関連するような組織的評価はされていない。リーダーシップで教育を重視したいといっても、それを具体的な教育改善推進に結び付ける策はとられていない。すでに評価の根拠となり

うるようなデータが公開されているが、実際にこれを活用し、大学の教育改善に結びつくような方策はとられていないのである。学生による授業評価で「高い評価をえても、それが昇進、待遇で活かされないと意味がない」という教員の意見にもあるように(平成13年度北海道大学年次報告書),教育改善に積極的な特別の努力をしている個々の教員が実質的に報われないのであれば、努力の甲斐もないことになる。また、このような努力を評価していくことは大学の責任である。すでに確立してきた教育評価のためのデータを活用して、実質的評価、表彰、待遇に反映させることなどを行う時期にきている。

### 3. 教育の評点化

上記のような評価には、各教員の教育に関わる事項を定量的に扱うことになる。そのためには、各項目の評価結果を数値化、すなわち評点化することになる。だが、教育を評価すること、評点化することに対する慎重論がある。しかし、誰かが何かで評価され、様々な視点から表彰されるようなことがあっても、損害をこうむる人はいないはずである。今日、大学は教育の改善に積極的に取り組むことが要求されている。チームのなかの実力ある人材に光をあてることは、その他のメンバーの活性化にも結びつく。機関としての積極的評価は、実施しながら改善していくなければ、その機関に即した方法は生まれてこない。まず、実施することが先決である。

ここでは、教育業績に関わる個人評価法が問題となる。その個人の教育業績とは何か、から理解していくなければならない。日本あるいは世界の教育改革

にどのように貢献したかも評価の対象になるが、上記のように、個人の教育業績評価はまず各大学で異なる教育理念の実現への貢献度を測ることになる。社会における各大学の評価は、今日、日本の大学基準協会や大学評価・学位授与機構、および欧米の大学評価とともに、その大学の理念目的、目的目標の達成度で測られている。したがって、個人の評価項目と機関の評価項目とは密接な関係がある。たとえば、教員個人の教育資質向上のためのファカルティデベロップメントは、その大学の理念目標を達成するための教育組織、組織として編成されるカリキュラム、そしてこれを具体的にすすめる授業における役割にいかに貢献できるようにするかを身につけることによる。そこで、個人を評価する基準ともいえる組織評価の内容と評価法を概観する。

#### 3.1 機関の教育業績評価 - 英国の例

評点化は可能でないという発言もよく耳にする。実際に大学基準協会も大学評価・学位授与機構も評点化を公表してはいない。しかし、英国の高等教育評価機構 (Quality Assurance Agency for Higher Education; QAA 高等教育品質保証機構 : <http://www.qaa.ac.uk/>, Higher Education Funding Council for England ; HEFCE 英国高等教育財政カウンシル : <http://www.hefce.ac.uk/>, <http://www.ilt.ac.uk/accreditation/guidelines.html> ) では、すでに各大学の教育をつぎのように評点化している (安原 1999, 岡田 2000)。

表1の項目を目的 aims、目標 objectives に照らして絶対評価をする。これは学生の学習体験と到達度へ向けての教育内容、教育の質を評価することにあたる。この際、目的・目標がどの程度実現されている

表1. 英国高等教育評価機構による教育評価の主要6項目と評価点

1 ) カリキュラム構成、内容、運営	1	2	3	4
2 ) 指導・学習・成績評価	1	2	3	4
3 ) 学生への入学から卒業までの進歩・達成度	1	2	3	4
4 ) 学生への支援 および ガイダンス	1	2	3	4
5 ) 学習資源	1	2	3	4
6 ) 教育の質の維持と向上	1	2	3	4

表2. 英国の高等教育評価機構による評価点の基準

- 
- |    |   |
|----|---|
| 1点 | 目的・目標が双方、あるいは一方が満たされていないか、かなりの修正を要する欠陥がある。    |
| 2点 | 目標達成は、ある程度満足できるが、かなりの改善の余地がある。目的はおおむね達成されている。 |
| 3点 | 目標はかなり達成されているが、多少の改善の余地がある。目的はかなり達成されている。     |
| 4点 | 目標達成は満足されている。目的は達成されている。                      |
- 

か、表1の6項目について証拠に基づいて評価する。

各項目の尺度評価の基準は表2の通りであり、合計点の最高は6項目×4点/項目=24点である。各項目が2点以上であれば承認するが、ひとつでも1点があれば再評価の対象となる。

評価の手順は以下の通りである。

- 1) 評価者の研修
- 2) ピアレビュー（専門家による評価）
- 3) 内部評価と外部評価
  - 自己評価報告書
  - 自己評価についての分析・査証
  - 現地訪問視察（訪問査察）
- 4) 評価報告書の公表

これらの評価では、評価者の主觀によらず、証拠にもとづいて行うことが強調されている。そのため評価者のための研修も行われている（岡田 2000）。

### 3.2 個人の教育業績評価 - 米国の例

しかしながら、英国の例は機関評価である。教員各個人の評価を行う教員の教育業績評価には、そのままであてはまらない。個人の教育業績評価は米国では、ポートフォリオ方式を用いている。教育業績に関わるポートフォリオは、米国では多くの大学で採用され、テニュア審査、昇進、再雇用、表彰などの個人評価に活用され、その書式と書き方の留意点などはネットワークを通じて公開されている（[http://www.cat.ilstu.edu/teaching\\_tips/port.shtml](http://www.cat.ilstu.edu/teaching_tips/port.shtml)）。その内容は、ほとんど共通している。たとえば、マサチューセッツ大学では

- 1) 教育義務の例示

### 2) 教育改善の例示

### 3) 教育の抱負（教育哲学）

に大別している（<http://www.umass.edu/cft/publications/teaching%20portfolio.pdf>）。

ポートランド州立大学では

- 1) 科目担当
- 2) 教育哲学の記述
- 3) 教育方法、方略、目標
- 4) 講座の成績評価基準にもとづく学生の成績
- 5) 大学の評価者による授業参観および授業材料の評価
- 6) 講座主任による教育貢献への評価記述
- 7) シラバス
- 8) 教育産物（学生の学習の証拠）
- 9) クラス評価技法（授業評価）科目的目標への到達度をみる評価尺度
- 10) 教育授賞
- 11) 教育の目標：短期と長期

である（<http://www.irn.pdx.edu/hakanson/>）。

これらの内容は、次節の北海道大学の教育業績評価の項目と基本的には同じである。ポートフォリオは様々に活用されるが、上記の意志決定、とくに相互比較には評点化が行われる。この方法は確立したものがなく、様々な方法がとられている。ミシガン大学でのポートフォリオでは、1) シラバス、2) 授業法などの授業、3) 個人の教育力、4) 機関の教育使命の実現、教育改善、カリキュラム作成などへの貢献、5) 個人の教育改善の努力、の5項目について、同僚による7段階の尺度評価をする例があげられている（<http://www.crlt.umich.edu/occ11.html>）。ここでも、各教員の教育力のみならず、組織への貢献も評価の

表3. 北海道大学の教育業績評価の項目

A 教育指導に関する実績
1 ) 教育の経験 年 機関
2 ) 最近 5 年間の北海道大学における担当科目
3 ) 教育指導の実績
4 ) 授業担当数
5 ) 学生指導
6 ) 大学院教育 (以下の評点化では別扱いとする)
B 教育改善への積極的行動
1 ) 教育資源としての教科書, および同等の執筆
2 ) 教育に関する FD への積極的参加
3 ) 教育に関する FD への受講参加
4 ) 社会人学習への対応, 授業への積極的参加
5 ) 専門性と関係した作品
C 教育改善への積極的行動, 努力の記録

表4. 評点化案: 教育業績評価の主要 7 項目と評価点

1 ) 授業計画とその運営 .....	1	2	3	4	( 5 )
2 ) 授業 .....	1	2	3	4	( 5 )
3 ) 学生の学習の達成度 .....	1	2	3	4	( 5 )
4 ) 学生への支援 .....	1	2	3	4	( 5 )
5 ) 学習資源: 論文・教材・教科書 .....	1	2	3	4	( 5 )
6 ) 教育改善への努力 FD .....	1	2	3	4	( 5 )
7 ) 機関への教育改善への貢献度 .....	1	2	3	4	( 5 )

対象とされている。また, オーストラリアでも, 教員の教育の質は 5 段階尺度評価され, よい教育に対しては, 多くの大学で褒賞などの策がとられている (Tennant と Scott, 1998)。このように教育業績評価は, 個人の単なる教育力のみならず, 機関への貢献という視点が基準となっている。

#### 4. 北海道大学の教育業績評価と評点化案

北海道大学の教育業績評価の項目は表 3 の通りである (阿部ら 1997, 平成 8 年北海道大学年次報告書, 平成 10 年度北海道大学年次報告書)。表 3 の項目は, 平成 8 年に提案し, また平成 10 年に点検評価委員会

で検討した内容である。平成 11 年度, 12 年度の実施は, A と B のみであったが, 平成 13 年度は C にあたる部分が追加された。したがって, 評価に用いるデータ, 資料はすべてが出揃ったことになる。

A では, 現在のところはとくに学士課程教育を中心とする方がよい。大学院教育では, 学生数に応じた予算配分があり, 成果は研究成果に反映され, これも外部評価による研究費獲得にむすびついている。大学院重点化大学として各教員が研究中心指向となるなかで, その基盤をつくる学士課程教育は, 大学として責任をもって評価し, 改善, 発展させていくべきものだからである。

表 3 の A, B, C および学生による授業評価を基に

すると、教員の教育業績評価は、表4のように評点化が可能である。

以下、内容を北海道大学の評価項目に照らし簡単に説明する。

### 1) 授業計画とその運営

Aの「教育指導に関わる実績」に基づいて評価する。  
(1)教育の経験 年 機関(どこで、何年ほど  
の教育経験があるか)、(2)最近5年間の北海道大学  
における担当科目(どのような科目を教えた経験が  
あるか)(シラバスの内容、充実度も評価する)、(4)  
授業担当数(担当科目のうちどの程度参加している  
か、すなわち、授業の実働時間で表現される)などの  
データで評価する。

### 2) 授業

Aの「教育指導に関わる実績」のうち(3)の「教育  
指導の実績」を扱う。ここでは、授業の内容を評価  
する。学生による授業評価、学生の意見も参考にする。  
C「教育改善への積極的行動、努力の記録」に記  
載されている授業の方法、学生の反応に対する教員  
のアピールも参考にする。

### 3) 学生の学習の達成度

Cの「教育改善への積極的行動、努力の記録」に述べ  
られている授業の成果を学生の成績や獲得した能  
力に対する教員のアピールを参考にする。様々な  
証拠を参考に評価する。

### 4) 学生への支援

Aの「教育指導に関わる実績」のうち(5)「学生指  
導」(授業以外での学生指導で課外授業、見学や調査  
の引率、修学・厚生指導、クラブ活動の指導など)を  
評価する。

### 5) 学習資源: 論文・教材・教科書

Bの「教育改善への積極的行動」のうち(1)教育  
資源としての教科書、および同等の執筆(教育に関わ  
る執筆活動や成果)を多面的に評価する。

### 6) 教育改善への努力、FD

B「教育改善への積極的行動」のうち(2)教育に  
関するFDへの積極的参加、(3)教育に関するFDへ  
の受講参加、(4)社会人学習への対応、授業への積極

的参加、(5)専門性と関係した作品などFDへの参加、  
企画・実施、新しい授業、授業改善への努力などを評  
価する。

### 7) 機関への教育改善への貢献度

大学の教育を組織的に改善することへの積極的参  
加と貢献度を評価する。これらはCでアピールさ  
れている。大学にとってはとくに重視しなければな  
らない重要な評価項目である。

北海道大学では、教員のA、Bについてのデータは  
すでに公開されている。Cについては、平成13年度  
には試行したが(平成13年度北海道大学年次報告  
書)、さらに上記の評価内容を参考に、これに十分応  
えるような資料とする必要がある。これらには米  
国の大学におけるテニア獲得、教育業績評価のため  
のポートフォリオの書き方が参考になる(<http://www.irn.pdx.edu/hakanson/>、<http://www.umass.edu/cft/publications/teaching%20portfolio.pdf>、[http://www.cat.ilstu.teaching\\_tips/port.shtml](http://www.cat.ilstu.teaching_tips/port.shtml))。この場合、これ  
までの教育業績評価の項目(表3)は、評点化に用い  
る7項目(表4)に対する具体的な証拠資料を提供する  
ことになる。

このような評価項目の評点化には、7点法、5点  
法、4点法などの尺度評価が用いられ、一般には5点  
法が多い。5点法では、中間の評点3が多くなり、「よ  
い」、「よくない」のどちらかということが明確でない  
ことも多い。4点法は、この点を明確にする。上記の  
評価項目では、4点法を用いるのがよいと考える。

各項目の評価点1点から4点までを上記の英国高  
等教育評価機構と同様の基準で決める。ただし、加え  
て、とくに他より抜きん出てよく評価すべきものには  
5点を評点する。5点をつけるのは、機関評価と異  
なり、とくに実力があり、貢献度の大きな個人を目立  
たせるようにし、各構成員(教員)の教育改善への努  
力と組織貢献を奨励していくのが目的である。

提案した定量的教育業績評価法は、1)これまでの  
教育業績評価データ(表3のA、B)、2)これまで実  
施してきたような学生による授業評価の内容、3)7  
項目からなるポートフォリオ(表4)を活用する。表  
3のCは、ポートフォリオの中で説明される。實際に  
は、尺度評価の対象となる7項目に関する証拠  
データ、説明はこれまでの教育業績評価データおよ  
び学生による授業評価にすべてあらわれているので、

評価者はこれをもとに評点できるが、1)2)を証拠資料として、欧米の大学にならって各教員によって用意された3)をもとにすべての教員を横並びに評価するのがよい。ポートフォリオの内容は、5年ほどの実績となろうが、いつでも改訂できるようにするには、アメリカ高等教育協会(AAHE:American Association for Higher Education)で用意しているような電子化ポートフォリオ(<http://aahe.ital.utexas.edu/electronicportfolios/index.html>)も効率的であろう。

以上のような、教員個人の教育業績評価は、日本ではまだあまり実施されていない。しかし、米国における数多くの大学のポートフォリオ([http://www.cat.ilstu.edu/teaching\\_tips/port.shtml](http://www.cat.ilstu.edu/teaching_tips/port.shtml))をみると、多くの大学で実施され、一般化していることがわかる。ポートフォリオの内容は、互いに類似しているが、全く同じではない。また、評点を行う項目も様々である。たとえば、提案での7項目も、何を評価するかのバランスで、項目数や内容が異なってくる。だから、ここで提案した項目による評価も、これまでのデータとも関連して一般に採用されている内容に整理したひとつの例である。最初に述べたように、評価の視点は、各大学の理念・目標と関連しているので、評価の細部は各大学で異なるため、評価の方法はきまつたものがないとなるのではなかろうか。このような状況が日本では教育業績は評価できないというように思われていることと関係しているかもしれない。

### 評価組織

教育業績評価の評点化と表彰は、大学全体では学長、副学長、学部では学部長を中心とする評価組織で行う。すなわち全学教育と学部教育で評価し、これを全学的組織で総括するのがよいと考える。評価組織では全学教育は大学全体の教育理念、それを実践していくための学風と密接に関連する。しかし、教養教育専任の教員のいない現状で、ともすれば教育の部分に貢献することの意識が喪失、衰退していくかれない。大学としては、ここへの貢献をリーダーシップのもとに大きく評価していく必要がある。一方、専門教育での貢献は、学部ごとに異なる教育理念と関連し、教育貢献度の判定は学部ごととせざるをえない。しかし、評点化すると比較が可能となる。これを学部ごとに表彰していくか、全学的比較から評価していくことになる。さらに、学部や全学の教育改革への貢献も大きく評価していく必要がある。法人組織の

ようなところでは、管理運営能力の評価も重要であり、教育では教育改革を牽引してきた実績なども大きく評価する必要がある。

### 表彰

上述のように評価の内容が異なっても評点化すると、異なった学部でも評点による比較は可能である。評点によりA、B、C、Dなどとランキングすることもできる。評点の上位者には、ここで教育改善、教育貢献に対する表彰を行うが、これのみであると表彰は特定の人物に固定される可能性もあるので、さらにポートフォリオに表されている内容、および政策的な方針とも照らして実施することになる。

これまでの学生による授業評価、成績評価の調査などで、教育業績評価(表彰あるいは処遇への反映)の必要性が教員からよせられていた。結果を大学全体に情報ネットワークを通じて明確に伝達される必要がある。このような表彰に結びつく評価は慎重でなければならないという意見もあるが、どんな表彰であれ、これがマイナスに作用することはない。教育の貢献度が認められて、表彰される教員がでてくることは、教員組織を活性化させる。

### 5. おわりに

上記のような評価には大学の将来がかかっていて緊急に実行をする必要がある。評価組織の責任も大きい。評価にあっては、英国の評価機関で行っているように、各委員が同様の評価基準と評価方法をもつための研修も必要である(岡田2000)。このような研修を公開しながらしていくことも教育改革の活性化へ結びつくであろう。

以上、これまでの北海道大学での点検評価の流れを考慮して、教員の教育業績の評点化と教育改善への貢献を奨励する制度について述べた。各大学の生き残りへの努力がそれぞれの独自性を伸ばしていくことになる今日、各大学は独自の基準をもって各教員のその大学への総合的貢献度を測り、大学発展の活性化を促していく必要がある。この際にも、同様の評点化が可能であり、とくに教育業績、管理運営への貢献、社会貢献、そして研究業績を総合的に測る任期制のための評価も同様の方法をとることになる。

## 参考文献

- 阿部和厚, 小笠原正明, 西森敏之, 細川敏幸( 1997 ),  
「北海道大学における教育業績の評価法」,『高等教育ジャーナル』2, 143-162
- 北海道大学点検評価委員会( 1994 ),「平成 6 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 1995 ),「平成 7 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 1996 ),「平成 8 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 1997 ),「平成 9 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 1998 ),「平成 10 年度北海道大学年次報告書」

- 北海道大学点検評価委員会( 1999 ),「平成 11 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 2000 ),「平成 12 年度北海道大学年次報告書」
- 北海道大学点検評価委員会( 2001 ),「平成 13 年度北海道大学年次報告書」
- 岡田益男( 2000 ),「英国教育評価研修体験記 教育評価のスピリットをみた」,『IDE 現代の高等教育』417 号
- Tennant, M. and Scott, G. ( 1998 ), " Using evaluations to improve and prove the quality of teaching , " *Journal of Higher Education (Hokkaido Univ.)* 3 , 121-128
- 安原義仁( 1999 ),「イギリスの大学評価システム - 教育評価を中心に」,『高等教育研究紀要』17 号