

教員活動点検・評価の第1期評価期間における結果について、3名の外部評価委員より評価を受けました。

1. 総括的評価

【評価者A】

「実施要領」前文によれば、この評価の基本的考え方は、教員各自の持続的かつ自主的な自己改善と他に対する説明を目的としている。その意味においては、二種の詳細な基礎資料に基づき、教員各自が自己評価を行い、その評価に対して部局が評価を行う方式は、一定程度の目的を達成することが可能であったと推測し得る。

また、具体的手続きにおいては、「実施要領」を策定し、これに準拠して実施された今回の教員活動点検・評価の実施体制、実施内容の総体は、概ね妥当なものであると判断できる。

ただし、実施の結果、実施主体である各部局から、少なからぬ問題点が指摘されていることは、今回が試行に次ぐ第1期活動点検・評価であることからして、やむを得ないものがあるとはいえ、次期にむけて、これら問題点の改善を目指した「実施要領」等の再検討が望まれるところである。

【評価者B】

各教員の教員活動点検・評価は、貴学の教員活動点検・評価とその趣旨に合致する形で計画・実施されており、また第1期の結果を今後継続的に改善していくという方向性と体制が整備されていることから適切に実施されていると判断する。また、教員活動点検・評価の結果に基づく全学点検・評価報告書（「教員活動点検・評価の第1期評価期間における結果について」）において、そのスケジュール、評価項目の決定過程、共通必須項目、実施体制、問題点について適切に記述されており、教員活動点検・評価の第1期評価が適切に実施されていると評価する。

なお、今後の課題としては、前述の教員個人の評価と部局評価の関係の整理以外に質的評価への転換、特に教育については学修成果の観点からの評価が必要となると考えられる。今後は、組織やプログラムの評価といったことも含めた法人全体としてアセスメントポリシーの作成に向かわれることを期待する。

【評価者C】

現在、機関別認証評価の第二期では「内部質保証システムの構築」として、大学自身によるPDCAの取り組みが重視されています。その中で、大学の教育研究に最も深い関係を持つ「教員活動点検・評価」は「内部質保証」活動の重要な一環をなすものです。とくに今回、ほぼすべての教員から報告が提出されたことは、改善の望まれる点はまだあるにせよ、信頼性の高いデータが得られたことで、今後の改善活動に寄与

するところが大きいものと高く評価できます。

とは言え、まだ改善の余地のある問題点も残されています。個々の点については、上欄に記載したので重複を避けますが、「大学として」評価結果をどのように改善に活かしていくか、という視点が弱いように思われます。「実施要領」の「6a」で、「点検・評価結果の取り扱いは、各部局の判断によるものとする」とされていますが、部局の対応に任せるだけでなく、全学的な共通理解が必要ではないでしょうか。この分野でのPDCAは、現在いわばCのとば口に立ったところですから、今後評価結果の検討を経て、改善へのアクションにつなげていく作業が必要になると思われます。

部局ごとの個別的な特質には十分配慮しつつ、大学としての説明責任をどのように果たしていくか、今後の活動が期待されます。

2. 各項目に対する評価

(1) 「公立大学法人大阪市立大学教員活動点検・評価実施要領」

【評価者A】

「実施要領」前文に示された趣旨による教員個人の諸活動に対する点検・評価としては、全体として概ね妥当で合理的な仕組みと手順を示していると判断できる。ただ、4および5について、若干留意を要する部分があると思われる。

「要領」全体の構成のなかで、4のみは、評価を受ける側の教員各自の自己点検・評価に関する項目であるが、この項目内容のみでは、教員各自が「個人活動評価書」と「年度活動報告書」に基づき、4段階の自己評価を行うのは、困惑を伴うのではないかとと思われる。部局評価を行う際のポリシーを定め、あるいは活動状況の評価基準を数値化している部局もあるのは、その点に関係するものと思われるが、可能であれば、さらに丁寧な補足的説明を用意するのが望ましい。

5については、各部局における評価組織に関する説明がない。そのためか、各部局の評価組織の代表者が部局長等である以外、その他構成員の役職等が必ずしも統一的ではない。これは部局自体の点検・評価体制に対する認識、部局内部の専攻構成や部局構成員数等によるもので、当然の結果といえるが、「実施要領」としては、各部局一任か、その他構成員の役職・任期等に一定の標準を設けるか否か等、明記しておくほうが良いのではないかとと思われる。

【評価者B】

「教員が自らの活動を持続的かつ自主的に自己認識し、自己改善をはかるとともに、他に対する説明責任を果たす」という目的に対して、個人活動評価書での目標設定とその進捗状況（活動状況）の記載による自己評価が年度活動報告書の作成を含め、適切な時期に実施されており概ね適切なものである。部局評価については、部局長の責任において評価が実施されているが、評価の活用と改善への道筋をつける点については実施要領からは読み取れない。点検・評価結果（個人と部局のそれぞれ）の公開の範囲・方法も含めて今後の課題であると考え。

【評価者C】

「内部質保証」の一環として、高く評価できる取り組みですが、部局・大学として結果をどうとらえるのか、という視点が弱いように思われます。部局・大学の説明責任についても言及が望まれます。「2 点検・評価の分野および項目」の「c-1」で、全学共通必須項目を設定しているの、可能な限り「点検・評価の比重」の共通化をすすめ、評価結果の表やグラフを読みやすくする工夫が望まれます。共通化がなされない場合は、部局ごとの評価結果データにコメントないし説明が必要ではないでしょうか。

上記に関連して、文学研究科の「ミニマム・スタンダード」設定や数値化は、全学的に参考になると思われます。

(2)「教員活動点検・評価の第1期評価期間における結果について」

①実施体制について

[評価者A]

教員各自の自己評価とこれに対する部局による評価等、評価体制は「実施要領」に基づいている。また実施日程についても、「実施要領」に準拠して進行し、2014年6月、本報告書が取りまとめられているので、特に問題はないと判断できる。

ただ、評価分野の研究の評価基準期間は、各部局や教員各自の学術研究のあり方を勘案すれば、柔軟な対応があり得るようにも思われる。

[評価者B]

個人の活動評価書、年度活動報告書の作成については、研究者データベースのデータが活用されており、過度な負担をかけずに必要なものを作成していると判断でき、概ね適切であると考え。部局の評価体制については代表者1人の部局から8名の部局まで大きな差があり、どのような評価活動を行うかについてのコンセンサスが得られていないのではないかと懸念がある。

[評価者C]

[資料2]の部局評価組織によれば、評価担当者が1名のみの部局が複数ありますが、評価の透明性・公平性を担保する立場から、複数名の評価担当者を置かれるべきではないでしょうか。

②実施内容について

[評価者A]

多数の部局を要する大学として、各部局の自主性を重んじ、部局ごとの評価分野での特色付け、ポリシー等を明示した点、また教員各自の自己評価においては自己規律の精神に基づく点など、大学の諸活動の改善や活性化を目的とした点検・評価として、妥当な内容であると判断できる。

なお、評価結果については、教員各自の自己評価およびそれに対する部局評価それぞれにおける4段階評価の分布のあり方や、教員自己評価に対する部局評価のあり方に、部局ごとの差異がみられるが、これは各部局の独自性の表現として、許容さるべきであると思われる。

[評価者B]

教員活動点検・評価の目的に沿って設計されており実施内容は概ね適切であると判断する。試行を経て、大多数の教員の協力のもと着実に自己点検・評価が実施されており、第1期としては成果が上

がっていると考えられる。

一つ気になったのは、「個人活動評価（通知）書」の A 自己評価【教員自らが設定した目標及びその進捗状況】が、計画・教育研究等活動計画の進捗状況の2つの欄しかない点である。いくつか頂いたサンプルの中でも計画の部分にはこんな活動をするという計画から書かれており、3年間の目標設定が行われていないものが見受けられた。この部分は、計画を3年間の目標とその目標を達成するための計画とに分けて記入の方が評価の目的により整合しているのではないかと考える。

【評価者C】

(1)の「実施要領について」ですでに触れましたが、全学的取り組みという観点から、項目や比重等は可能な範囲で共通化し、社会へのわかりやすい説明となるよう工夫が望まれます。

③「教員活動点検・評価の問題点」について

【評価者A】

各項目について、肯けるところが多い。次期実施予定や実施期間との関連で、議論等の日程確保が困難であるかもしれないが、「実施要領」の改善を要する箇所への対応も含め、「実施要領」10に基づき、全学評価委員会における可能な限りの検討が望ましい。

特に、評価段階区分の客観的基準の不明確さに関する意見は、個人の自己規律を尊重した自己評価の困難性を明示したものと見える。この点については、本評価書（1）でも述べたところであるが、工夫が必要と思われる。また、教員活動点検・評価の趣旨である自己改善の意義を全学的にさらに共有し意識化することによって、一定程度の理解が得られるのではないかとと思われる。

【評価者B】

手続きを明確化し周知を図ることで解消していくものも多いが、自己点検・部局評価についての評価法に関する以下の問題については、今後、全学評価委員会において検討されることを期待する。

評価の趣旨に鑑みると、自己評価は教員個人が設定した目標の達成度に対する絶対評価となっているが、部局評価は教員の活動状況を比較した相対評価となっている。目的が異なるものを同じフォーマット書類を用いて行うことにはかなり無理がある。これを整合させるためには、目標設定段階における部局長のチェック等、目標設定の妥当性に関する評価等を加える必要がある。あるいは、部局評価は研究者データベースの客観的データで行うといった方法も考えられる。

【評価者C】

「問題点」として挙げられている項目はおおむね妥当であると思われます。

「(1) 実施内容・手順」の②、③などは、今後部局内で教員間・分野間の情報の共有・共通理解を深めることによって改善される性質のものであらうと思われます。

「(2) 評価項目・内容について」②の「部局がその妥当性を判断するための追加的なデータ」は、この場合なら当該の教員が提示すべきエビデンスではないでしょうか。