

米国における大学教員の教育活動評価¹ —カリフォルニア州の3大学の事例から—

山地 弘起^{*1}・劉 卿美^{*2}・橋本 健夫^{*1}

^{*1}長崎大学大学教育イノベーションセンター ^{*2}長崎大学言語教育研究センター

Evaluating Educational Engagement of Faculty in U.S. Universities - Three Cases from California -

Hiroki YAMAJI^{*1}, Kyonmi YOU^{*2}, Tateo HASHIMOTO^{*1}

^{*1} Center for Educational Innovation, Nagasaki University

^{*2} Center for Language Studies, Nagasaki University

Abstract

Recent reform in Japanese higher education requires an appropriate evaluation framework for educational activities undertaken by each faculty. Even though a number of universities in Japan have already implemented evaluative systems for this purpose, Nagasaki University has as yet to clarify its assessment policy of educational engagement. The authors, therefore, looked to the evaluation process of educational activities in U.S. universities and sought to find implications from their well-established practice of assessing faculty performance. Three universities around Los Angeles (UCLA, USC, and CSULA) were visited in February, 2013, and the results of the hearings are hereby presented. At each university, assessment of educational activities was found to be being conducted on the basis of the faculty-provided dossier, and the evaluation practice seemed to be pursued in more of a qualitative, integrative fashion, rather than relying on objective, quantitative ratings on specified criteria. Implications pertinent to faculty evaluation at Nagasaki University are discussed.

Key Words : Japanese higher education, evaluation of educational activities,
U.S. higher education, teaching dossier

1. はじめに

近年の大学教育改革において、教員の教育活動の内容を可視化し、研究活動同様に教育への努力を公平に評価するとともに教育業務への意欲を促進する工夫が求められている（文部科学省、2012 など）。すでに北海道大学、愛媛大学、佐賀大学、弘前大学など、全学的に教育活動の評価システムを整備している事例があり、長崎大学でも導入が急がれているところである。

教育活動の評価が十分に行われない状況では、授業において教員側の多大の労力を要するアクティブラーニング形態を拡大することは難しく、また個々の授業改善だけでなく、多様化する学生の学習活動や課外活動に対して適切な支援を行った、学部や全学レベルの教育改善施策に関わったりすることに十分な学内サポートが得られないことになる。研究業績のみが突出した評価対象になっている限り、今日の速いペースの大学教育刷新

の動きに対応することは困難である。

ところで、現在の大学改革の主要なモデルとなっているのは米国であるため、教育活動評価においても、実際にどのような方法が用いられているのかを把握しておくことは重要である。

米国では多くの大学で成果主義が貫徹し、教育、研究、サービスの詳細な業績査定に基づいた能力給が基本となっている（樋口, 2010; Seldin, 2006）。教育活動のエビデンスとしては、テニユア（終身在職権）審査において教育活動に関するポートフォリオ（授業の実施と評価に関連した各種ドキュメントの集積と総括）の提出と説明が求められるほか、テニユア取得後も年次業績報告や昇進審査、一定期間毎（通常5年）のレビュー等において、様々な評価資料を付した教育業績の提示が求められる。

もちろん彼我の制度的環境の違いは大きく、とくに各業務に専門職が就いている米国の大学では、教員の教育関連業務の範囲は日本よりも遙かに狭い。授業においてもTAの役割が日本よりも大きいため、授業準備から成績評価までほぼあらゆる作業を教員が独力でこなさなければならない日本とは事情が異なる。日本の大学教員においては、教育活動が学生支援に関わるものも含めて多岐に亘っており、また量的指標化になじまない部分も多くある。こうした制度的な違いは確かにあるが、大学の教育機能を社会に向けてわかりやすく発信しかつ充実させなければならない今日の日本では、それを担う個々人の教育活動を適切に評価し処遇に反映させる工夫が不可欠となっていることも事実である。学生と関わり彼らを育てていくという事柄の性質上、成果主義一辺倒では問題があるが、一方で評価制度が曖昧なままでは組織は動かず、何よりも、教育に真剣に取り組んでいる教員が浮かばれない。

以上のような背景から、長崎大学での教育活動評価の方法の策定に向けて、米国の大学での評価のあり方を検討しておくことには一定の意義があると思われる。そこで本稿では、米国高等教育の動向に関する第2報告（第1報告は山地・劉・橋本・川越・橋本, 2013を参照）として、教員の教育活動評価について実施した訪問調査の結果を報

告する。

2. 事例調査の目的と訪問先

教育活動評価の具体的方法に関して公になっている資料は少ない。そこで、探索的な意味合いも含めて、対象地域をカリフォルニア州ロサンゼルス市周辺に絞った。この地域には全米でも評価の高い大学が多く、それらの中から州立の研究大学、私立の研究大学、州立の教育大学、私立の小規模教育大学（リベラル・アーツ・カレッジ）の事例を1件ずつ調査することとした。

州立研究大学としてはカリフォルニア大学ロサンゼルス校、私立研究大学としては南カリフォルニア大学、州立教育大学としてはカリフォルニア州立大学ロサンゼルス校、私立小規模教育大学としてはロサンゼルスから少し内陸に入ったポモナ・カレッジを対象とした。しかし、残念ながらポモナ・カレッジとは調整が不調に終わったため、訪問調査は3つの大学でのみ実施した。

調査では、教員の教育業務の内容とその評価方法をヒアリングすることを主目的としたが、関連して「学生による授業評価」や教育改善支援などについても適宜情報を得た。実施時期は2013年2月である。以下、各事例の要点を報告する。

3. カリフォルニア大学ロサンゼルス校²

(University of California, Los Angeles, UCLA)

- ・所在：カリフォルニア州ロサンゼルス市
- ・学生数：39,945（学部生27,941）
- ・常勤教員数：4,182
- ・学生教員比：16:1

3.1 教育活動

UCLAでは年に約600~700の科目が教養教育科目として開講される。科目は教員の提案によって開講され、自発的に担当される。ただ年によっては、担当希望教員の数が必要数を下回った例もあったという。学生に人気がある学科の教員は、教養教育の科目担当に積極的でない傾向があるからである。大人数講義はLecturerが担当している。授業の内容や設計は教員の裁量に任されている。開講までには学科長、学部長、教授会で承認を受ける。また、教養教育委員会（General Education

Committee) によってシラバス・チェックが行われる。

3.2 支援組織及び内容

1978年に設立された Office of Instructional Development (OID) が、教養教育を含む学士課程教育全般の教育活動を支援する中核組織となっている。副学長補佐 (Associate Vice Provost) を長として約 90 名のスタッフが所属し、カリキュラム・授業評価、e ラーニング、IT・メディアのサービス、TA トレーニング、アドミッション・サービスなど、多岐にわたるサービスを提供している。

3.3 教育活動評価

教員としての資質を判断する材料として、ティーチング・ポートフォリオの提出が求められている。各教員はシラバス、教材、学生による授業評価の結果などをティーチング・ファイルとして人事課に保管し、それをもとにポートフォリオを作成することになる。教育活動に関する自己省察文 (reflective teaching narrative) には教育活動に関するレポートや、学生による授業評価結果に対する自己評価を含めることになっている。

学生による授業評価は OID 内にある Evaluation of Instruction Program (EIP) が担当している。EIP は学期末に、各学科に配置された Evaluation Coordinator を通して申請を受け付け、授業評価用紙の配布と回収、結果分析を行う。分析結果は担当教員と学科にフィードバックされる。ただし、個人を特定できない形での公表は可能である。

テニユア審査など重要な評価の際には、学生に対するグループ・インタビュー、授業観察、卒業生の意見書などを含むこともできる。テニユア取得後の評価は 2 年ごとに行われる。また各学科に構成された教務委員会が教育活動に対する評価全体を監督し、教授会に対して助言を行う。

教育活動に特化した教員がノンテニユアの常勤教員として採用されている。1 年契約ではあるが、なかには 15 年以上継続して採用されている例もあり、安定した契約関係となっている。

このほかに教育活動に対する評価としては、OID が行っているティーチング・アワードがあげられる。

OID は教育に関する様々な調査研究も行き、結

果を公表している。これによって各学科の教育成果が明示され、教育に対する学科ないし教員の意識向上につながっているという。



図 1 OID が入っている Powell Library

4. 南カリフォルニア大学

(University of Southern California, USC)

- ・所在：カリフォルニア州ロサンゼルス市
- ・学生数：39,958 (学部生 18,316)
- ・常勤教員数：3,405
- ・学生教員比：9:1

4.1 教育活動

テニユアトラックないしテニユアを取得した常勤教員の場合、全活動のなかで教育活動が占める割合は、平均約 35~45% である (2012 年時点)。これは研究活動が占める割合と同じ割合である。具体的には、テニユアの常勤教員は教養教育で 1 科目、専門教育で 4 科目を担当する。ノンテニユアの常勤教員は 5~6 科目の専門教育科目を担当するという。USC の場合、授業や学生に対するメンタリングのほかに、若手教員に対するメンタリングを教育活動の一部として明記している点が特徴的であった。これは次の Faculty Fellow の取組とも深く関係する。

4.2 支援組織及び内容

Center for Excellence in Teaching (CET) は、ディレクター (兼務教員) のもとに Program Manager と Office Technology Coordinator 各 1 名のみで構成されており、規模の面で前述した UCLA の OID とは対照的である。CET は 1996 年の設立以降、教員による教員のため (by faculty for faculty) の組織を標榜し、Faculty Fellow、いわば兼務教員が、同僚教員の教育活動を支援する仕組みをとって

る。訪問時点で15名の教員(テニユアの教授・准教授、5年以上在職したノンテニユアの常勤教員)がFaculty Fellowとして活動していた。

Faculty Fellowは、ワークショップなどCETが主催するイベントで講師を務めるほか、同僚教員のメンターとしての任務を担う。高額の授業料を負担しているUSCの保護者は、大学教育に関心が非常に高く、学長に直接苦情を申し立てることも珍しくないという。そのため、大学は授業の出席率をチェックし、欠席者数が2~3名になった段階で、アドバイザーを通して授業の様子を確認している。担当教員は問題があるとされた場合、授業担当から外される可能性がある。授業に問題を感じ、相談を寄せた教員に対し、CETはFaculty Fellowをメンターとして紹介する。教員はFaculty Fellowとともにシラバス・チェック、授業観察などを行い、授業改善に必要な助言や支援を得る。CETは学科から完全に独立しており、Faculty Fellowによるメンタリングはオフレコードで行われる。

Faculty Fellowの任期は最長3年であり、週に3時間程度の負担が求められる。月に1回、定例のミーティングが開かれる。年に2,500ドルの研究費が支給される。

CETにはFaculty Fellowのほかに、TA Fellow(任期1年、金銭的な援助はない)、Undergraduate Fellow(訪問時点で15~16名、任期1年、金銭的な援助はない)が組織されている。

CETは総勢400名いるTAのトレーニングも担当している。TAは授業のディスカッション・セッションを担当することが多く、ディスカッション中に出た質問や学生の理解度を教員に伝える役割を担っている。このようなTAの役割は、クラス・サイズが大きいほど教員の教育活動に大きく役立つという。

4.3 教育活動評価

テニユアの常勤教員の場合、業務全体のポートフォリオの提出が求められている。このなかにティーチングの部分が含まれており、履歴書(CV)には教育に関する実績や今後の目標を記すようになっている。また、教育歴については学生による授業評価を添付することを求めている。教育に特

化したノンテニユアの常勤教員の場合は、昇進は授業評価、授業観察など、教育活動に対する評価のみによってなされる。

学生による授業評価は、各学期末に行われる。評価用紙はマーク式と自由記述式の2枚で構成される。マーク式評価用紙の共通評価通項目は、以下の通りである(5段階評価)。

| | |
|----|--|
| 1 | 授業の目標は明確に示されていた |
| 2 | 目標達成のために適切に設計されていた |
| 3 | 授業内容は丁寧に説明されていた |
| 4 | 学生に対し授業への参加を促していた(討論、プロジェクト、スタディ・グループなどを通して) |
| 5 | 授業担当者との面会は問題なくできた(オフィスアワー、授業前後など) |
| 6 | 成績評価は公平かつ適切であった |
| 7 | 授業担当者は授業内容に関する議論に積極的であった |
| 8 | 授業内容に興味を持つきっかけとなった |
| 9 | 授業内容は学術的な方法で提示していた |
| 10 | 有意義な学習経験となった |
| 11 | 総合的に見て、教員はどうでしたか |
| 12 | 総合的に見て、授業はどうでしたか |

学生による授業評価の結果はウェブ上で学生に公開される。教員は成績を提出した後、確認することができる。授業評価用紙の回収率は非常に高く、90%以上に上っている。ただ、紙による授業評価は多額の費用がかかるため、現在オンラインに移行中であるとのことであった。

ティーチング・アワード(The USC Associate Award for Excellence in Teaching)については、早く1960年から始まっている。2009年からは6年以上在職したノンテニユアの常勤教員まで資格を拡大した。候補者は学科からの推薦または自薦で選ばれる。CETディレクターを座長とした選考委員会が組織され、レポート(教育活動の優秀性を示す内容、2頁以内)、講義概要(シラバス、学生による授業評価結果、代表的な記述を添付)、教育関連の受賞歴などをもとに審査を行い、最大2名の受賞者を決定する。受賞者には副賞として賞金(3,500ドル)が与えられる。

5. カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校

(California State University, Los Angeles, CSULA)

- ・所在：カリフォルニア州ロサンゼルス市
- ・学生数：21,755 (学部生 18,111)
- ・常勤教員数：560
- ・学生教員比：26:1

5.1 教育活動

テニユアの常勤教員は専門教育で年に9科目を担当する。教養教育の場合はすべて非常勤講師が担当する。研究大学とされる UCLA と USC に比べ、担当科目数が多いことがうかがえる。インタビューに応じた教務担当副学長補佐 (Assistant Vice President for Academic Affairs) によると、CSU は教育大学を表明しており、もっぱら研究志向の人は教員として採用しない。学生の大半がマイノリティ (ヒスパニック系 60%、アジア系 20%) の低所得家庭出身者である。CSU は彼らに大学の門戸を開き、教育の機会を提供している。教員には大学で学ぶことが彼らの人生においていかに重要であるかを機会あるごとに説き、教育活動の重要性を理解してもらっているとのことであった。

5.2 支援組織及び内容

教員の教育活動を支援する中心組織は Center for Effective Teaching and Learning (CETL) である。4名のスタッフと、各学部の代表らで組織された Advisory Board で構成される。提供するサービスは主にコンサルティングとワークショップであり、内容面では前述した CET と類似していた。

CETL の特徴的な活動としては、Faculty Learning Community があげられる。いわば教員による勉強会で、執行部が提示したテーマについて 8~10名の教員が毎週会合を開き、議論や調査を行う。これまで取り上げられたテーマとしては教養教育改革、アクティブ・ラーニングがあった。年に500ドルの資金支援がなされ、最終成果物を提出する。

5.3 教育活動評価

評価はテニユア取得までは毎年、取得後は5年ごとに行われる。教授昇進後も継続して行われる。

ガイドラインによれば、評価分野は、教育活動、専門業績、大学への貢献で構成される。なかでも教育活動に最も重いウェイトを置いていると明記している点は注目された。教育活動に関するポー

トフォリオとして、学生による授業評価の結果(全担当科目)、授業観察によるピア評価に加え、参考資料(シラバス、教材、成績評価、課題、学生による成果物、学生からの手紙)を添付するようになっている。教務担当副学長補佐によると、教育の質を評価することは難しいが、なかでも授業観察は特に重視しているとのことであった。

教員の業績は、学部長、副学長、学長が5段階 (Outstanding, Commendable, Satisfactory, Need Improvement, Unsatisfactory) で評価する。テニユア取得以前は、学部長レベルまでの評価となる。テニユア取得のためには、教育活動、専門業績、大学への貢献の3つの評価項目において Satisfactory 以上の評価を得なければならない。Unsatisfactory の評価を得た場合は、昇進や契約延長に影響する。評価結果は Evaluation and Recommendation Form で教員にフィードバックされる。助言は改善を促すのが目的であり、改善すべき点、改善方法、翌年までの達成目標を具体的に示す。評価結果は公表されない。

学生による授業評価は、新任教員の場合は全担当科目で、新任以外は年に2科目で実施される。

ティーチング・アワードについては、Faculty Day での表彰制度がある。Faculty Day とは CETL の Advisory Board が計画委員会となって毎年秋に開く行事であるが、その際、教授会が推薦した優秀な教員5名(テニユア教員4名、Lecturer1名)を Outstanding Professor として表彰している。評価対象は教育活動に限定されていない。



図2 CSULA の外景

6. まとめ

今回訪問調査を行った3つの大学は、それぞれの特徴を反映して教育業務や教育活動支援のあり方には違いがあるものの、教育活動評価に関しては共通点がみられる。すなわち、いずれの大学でもポートフォリオ (dossier) に基づく業績査定を行っており、また学生による授業評価を重視するとともに、インセンティブとしてティーチング・アワード (ベスト・ティーチャー賞) を設けている。加えて、テニユア審査の場合には、実際の授業観察や学生へのインタビューなどによって時間をかけて教育力を評価することが行われている。

昨今、米国高等教育においても教育力向上が大きな課題となっており (e.g., Bok, 2006)、研究大学においても教育活動の評価が重視されつつある。但し、今回の事例調査からも垣間見えるように、そこでは量的指標のみで客観的・自動的な査定を行うことはむしろ警戒されており、教員間の同僚性に基づいた質的かつ総合的な評価の方法が重視されているようである。評価される側では資料の作成に労力と時間がかかるが、評価する側もまた労力と時間を割いて評価作業に参加することが求められているとあってよい。米国の大学は何事も評価に晒されるシビアな環境であるが、他方、実績が処遇に直結するという意味でフェアな環境であるともいえる。評価する側の責任として、評価結果は詳細にフィードバックされ、改善を要する場合にはそのためのリソースが紹介される。

翻って日本の状況を鑑みると、フェアであることと平等であることが緊張関係にあり、評価から処遇への反映がまず難しい。それでも、例えば教育活動をポートフォリオにまとめていく作業によって説得力あるエビデンスが蓄積されていけば、おのずと教育努力のアピールにつながり、処遇に反映されやすくなるのではないかと期待される。教育力の向上は個人レベルのみならず部局レベル、機関レベルでも喫緊の課題になっていることから、適切な評価資料が継続的に蓄積され総合的に査定しうるものとなれば、大学全体としての教育改善にも大いに寄与するのではないだろうか。

そこで、今後の重要な方向の一つは、教育活動を総合的に捉えることのできるポートフォリオ細

目と評価用資料の明確化、そしてそれらを効率的に (教員の負担をできるだけ軽くして) 蓄積していくことのできるシステム設計ということができよう。長崎大学ではすでに教育活動のeポートフォリオの構想が進んでいることから、既存のシステム間の連携とユーザビリティを高めたインターフェースの開発が当面の焦点になると思われる。

注

1. 本稿は、1、2、6節を山地、3～5節を劉が執筆し、全体を山地が調整した。
2. UCLA以下の各大学の基本情報は、2013年11月現在のCollege Navigator掲載情報による。

参考文献

- Bok, D. C. (2006). *Our underachieving colleges: A candid look at how much students learn and why they should be learning more*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 樋口純平 (2010). アメリカの大学教員の評価・処遇システム — 州立大学と私立大学の事例 — 和歌山大学経済学会研究年報, 14, 307-323.
- 文部科学省 (2012). 大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～
- Seldin, P. (Ed.). (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research, and service*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 山地弘起・劉卿美・橋本優花里・川越明日香・橋本健夫 (2013). 米国における教養教育改革の事例 — ワグナー大学・イーロン大学・アルバーノ大学・IUPUIの訪問調査報告 — 長崎大学大学教育機能開発センター紀要, 4, 23-37.