

教育業績を重視した教員評価の新展開と課題

— 韓国のK大学における教育業績評価の実態と課題 —

小 川 勤

要旨

本稿は韓国における教員業績評価について分析したものである。近年、韓国の大学では大学進学率の急速な上昇とそれに伴う政府の大学の量的拡大策によりユニバーサル段階に達したと位置付けている。この結果として大学教育の質保障と国際競争力の充実が各大学に求められるようになった。そこで、前半では高学歴化への進展の背景に政府が1974年から推進してきた「平準化政策」があることを説明する。その政策の概要と大学進学との関係について論じた後に、平準化政策は中学校や高校の受験競争の緩和や学校間格差の解消に貢献した反面、大学受験競争の低年齢化や地方大学の弱体化を招いたと結論付ける。後半では教育の質保障と国際競争力を高めるために韓国の大学は教員業績評価をどのように改訂し、教員のモチベーションを高める努力をしているかを説明する。このために、K大学の教員業績評価を例に、特に教育活動領域の業績評価について、その評価項目や評価基準の具体的な内容を明らかにする。分析の結果、教員の多面的な教育活動をできるだけ詳細な評価基準の基に、点数化するとともに、その評価結果を昇任や年棒などの処遇に反映させている実態が明らかになる。最後に、K大学の教育業績評価については、講義評価データの信頼性や評価基準について課題があることを明らかにする。

キーワード

教員業績評価, 講義満足度, 質保障, 平準化政策, 高等教育政策

1 はじめに

韓国では2008時点ですでに大学¹への進学率が約8割(82.3%)に達している(図1参照)。この急速な進学率の上昇は、政府による大学の量的拡大政策の展開を促し、その結果、2003年頃から「大学全入時代」に突入している。この結果、現在では一部の地方大学や専門大学(二年制、三年制)では、すでに定員割れが起きている。これに対し、現在の進学率を維持し、この未充足定員を解消するために、2004年から韓国政府は大学構造改革案を打ち出し、適正水準まで大学の数と定員を減らす政策を実施した。この結果、2009年までに合計87校の大学が統廃合された。

このような大胆な大学改革をさらに推進するとともに、高等教育の質保障と国際競争力の向上を目指して、近年、韓国では地方大学を中心に、教員の業績評価の見直し議論が活発化している。すでに一部の地方大学では2011年度から新しい教員業績評価制度が導入されている。この業績評価の見直しの中で特に注目すべき点は「講義満足度」や「学生指導」、「授業方法の改善」といったこれまで評価項目としてあまり重要視されてこなかった「教育活動」に対して詳細な評価基準を設定し、これに基づいて業績評価が実施されていることにある。さらに、その評価結果は、昇進・任用・定年保障などの任用契約審査だけ

でなく、優秀教員の選定や専任教員の給与算定の基礎資料としても活用されている。そこで、本稿では上記のような新しい教員業績評価に移行した韓国のK大学の教員業績評価制度、特に教員の「教育活動」の評価に着目し、その評価項目や評価基準の内容と特徴を詳細に分析するとともに、この制度を推進していく上で考えられる課題について明らかにする。

本稿を執筆するに当たり、K大学を訪問し、新しい教員業績評価制度を推進している教員から直接、実施状況などについてヒアリングを実施した。また、教員業績評価に関する多くの貴重な資料を入手することができた。本稿ではこの資料の分析結果やヒアリング結果を元に韓国の地方大学が推進しようとしている教員業績評価の実態を明らかにする。

なお、今回、韓国の大学における教員業績評価を研究対象にした背景には、欧米に比べ韓国の教育構造が同じ東アジアに位置する日本と非常によく似ている点が挙げられる。試験に対する公平性、教育意識の高さ、親子の一体感、生徒と教師の関係など通じ合う部分は多々ある。少子化の進展に伴い大学全入時代に入り、学生の質の低下が懸念されると同

時に大学は淘汰の時代を迎えている点なども日本と韓国的高等教育における状況は似通った点が多い。一方、韓国の教育制度、特に教員の教育活動における業績評価については、ある意味で日本より先行している部分がある。このため、日本の大学における教員業績評価を見直す新たな指針を与えることになると考え研究対象に設定した。

2 平準化政策と高等教育の現状

韓国では、高等学校を卒業すると約8割（2008時点で大学進学率が82.3%）が大学・専門大学を含む高等教育機関へ進学する。実はこの背景には1974年に導入され、その後30年間にわたって、韓国の教育制度に大きな影響を与えてきた「高校の平準化政策²⁾」の存在がある。

平準化政策とは、すべての高等学校を平準化する、つまり学校間格差をなくすことを目的とする制度である。学校毎に個別の入学試験を行って学生を選抜するのではなく、私立・公立関係なく定められた学校群毎に選抜試験あるいは中学校での内申書の成績をもとに合格者を決めた後、抽選により該当地域にあ

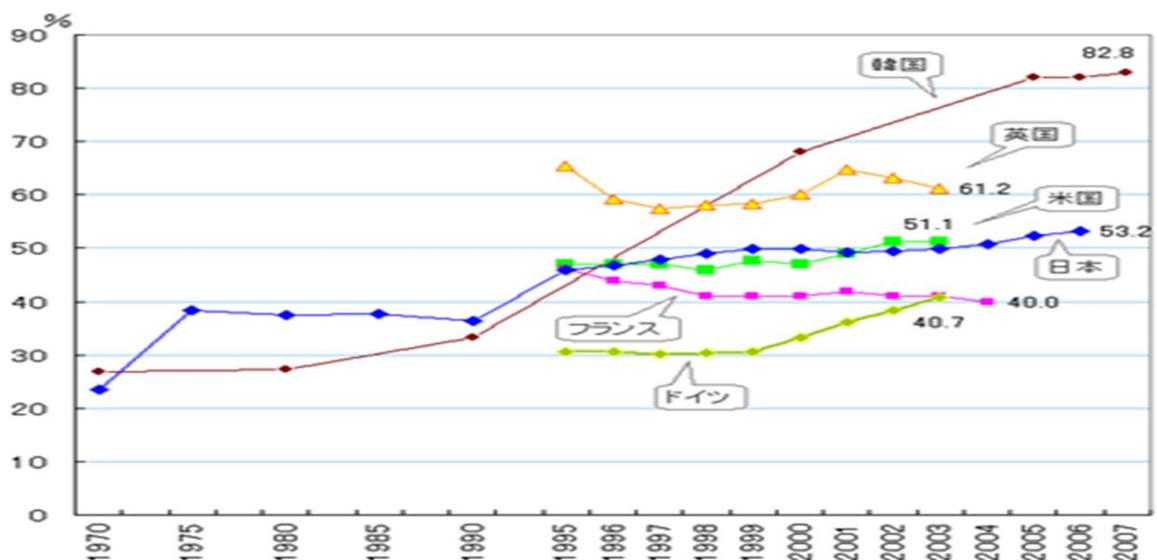
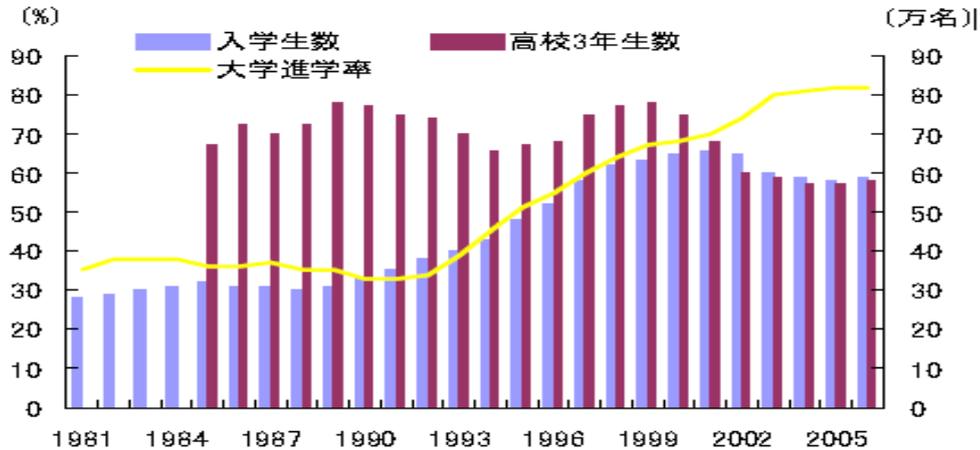


図1 大学進学率の国際比較（出展：労働政策研修機構「データブック国際労働比較2008」、文部科学省「文部科学統計要覧」日本1990年以前）

大学進学率、大学入学生、高校3年生数

大学進学率82%、進学率増加は鈍化



資料：教育人的資源部

図2 韓国の大学進学率の推移

る一般系高等学校に学生を配分する入試実施方法（以下、「抽選割り当て方式」）である。

高校平準化制度は入試競争を解消することで、高等学校教育機会を拡充する役割を果たしたといえる。事実、この制度導入以前は、中学校卒業者の高等学校進学率は70%以下の水準にとどまっていたが、制度実施の翌年である1975年には中学校卒業者の74.7%が高等学校に進学した。1974年に67.6%であった進学率が1年で7.1%増加し、1980年には84.5%と急増している。現在の高校進学率は、99.7%で、ほぼ全員が進学する状況にある。このように平準化政策により、高校入試というハードルが取り払われ高校間格差が解消したことは、高校進学率の推移をみれば明らかである。しかし、確かに、高校段階の入試競争は解消されたが、入試競争を大学進学段階へと移行させたにすぎなかった。結果的には平準化政策は「大学修学能力試験³（一般的には「修能」と呼ばれている）」という日本のセンター試験に似た試験の比重が増すことになり、この試験準備のために小学校段階から受験競争がスタートするという学力競争の低年

齢化現象を引き起こしている。

一方、大学への進学率は政府の大学の量的拡大政策と相まって82.1%⁴（2006年時点）という高い進学率となっている。ちなみに、日本の大学への進学率は、52.3%（2006年時点）であるので、図1のように韓国は世界的にも最高水準の高進学率、超学歴社会となっている。

また、図2のように大学進学率の推移をみれば、1980年代は30%台で推移していたものが、1990年代からは右肩上がりの急上昇を示し、2000年には68%、2005年には82%まで上昇した。今後、大学の進学率は頭打ちになるものとは思われるが、限りなく100%に近づいていく可能性もある。この背景には国民の意識の中に昔から学歴を非常に重んじる傾向があることが原因と考えられる。このような大学進学率のアップは、前述したように平準化政策の下、高校への進学率を上げたことに始まる。増大した高校卒業者たちに対して政府は、大学の量的拡大の準備をしなければならなかった。当時の政府は、受験生の父母だけでなく、経済界からも優秀な人材の輩出と

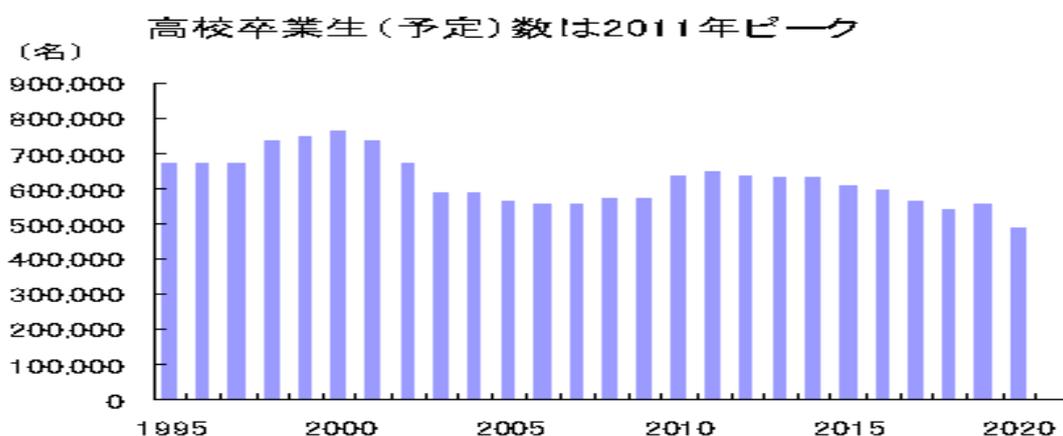
いった要望のため、専門学校を大学に昇格させた。さらに「大学設立準則主義」が採られた。すなわち、大学応える設置基準の大幅な緩和によりやや甘い審査基準で大学の設置認可が行われるようになったのである。この結果、1990年代より大学の数は100校ほど増え、受験生の需要に応じてきた。しかし、2003年には、大学入学定員が高校卒業生数を上回るという逆転現象が発生し、「大学全入時代」に突入した（図2参照）。

図3からわかるように、高校卒業生予定者は2000年をピークとして下がり始め、学生数は2007年までは減少が続いたが、その後は再び上昇して、一旦2011年（本年度）には次のピークを迎えるが、その後10年間は再び下がり続けることが予想されている。2015年までは毎年60万人台を維持できそうであるが、その後は減少幅が拡大されていくことが判明している。当然のことながら、受験生と大学の定員数、言い換えれば需要と供給のアンバランスな状態が既に発生しているのである。この結果、一部の地方大学や専門大学（二年制、三年制）では、既に定員割れが起きており、2006年の大学の未充足定員率は4.9%にも達しているのである。

3 質的向上を目指した高等教育政策の展開

このような全入時代を迎え、韓国の大学は、教育の質保障と国際競争力向上を同時に達成しなければならない。このため、2004年に政府の教育人的資源部⁵は、未充足定員をなくし、現在の進学率を維持するために、大学構造改革案を打ち出した。適正水準まで大学の数と定員を減らすため、2004年の時点で全国に358校あった大学（短大を含む）の内、国立大を8校、私立大を79校、合計87校を2009年までに統廃合した。これに加えて、入学定員を国立大1万2千人、私立大8万3千人、合計9万5千人減らすことで、全体で約14%の削減を実施したのである。

政府としては、このような厳しいリストラを実施する一方で、学生の選抜に関しては、大学の自律化も推進するという‘アメと鞭’の教育政策を実施した。すなわち、韓国では以前、国公私立を問わず個々の大学が学生に対して選抜試験を課すことが禁止され、すべての大学は原則として、高等学校の内申書と大学修学能力試験（一般的には「修能」と呼ばれている）の成績により合否が決定される大学入試制度になっていた。しかし、近年は個別大学が論述試験（小論文）、各種資格証、推薦書を選考資料として使うことを認めてい



資料：教育人的資源部

図3 韓国の高校3年学生数の推移

る。しかし、このような一連の高等教育の構造改革には該当大学の教職員や周辺住民、地域経済にも影響を与えるために、実現に関しては未知数だと指摘する意見も存在する。

4 韓国の大学における地域間格差の拡大

2006年の募集人員と登録人員を見ると、ソウル周辺の首都圏の大学は、四年制、専門大（二年制、三年制）は共にほぼ100%であったが、地方都市の大学は全体で定員割れとなり、特に地方の専門大学⁶は厳しい状況に陥っている。新入生募集難のため正常な大学経営が困難になるケースが続出し、教授の数を無理に減らすことから生じる教育の質の低下を憂慮する声も少なくなく、大学の危機が叫ばれている。日本では国立か私立かに重きを置く傾向があるが、韓国では国立、私立にかかわらず「ソウルにある大学か否か」が重要視される。このように高等教育においてもソウルへの一極集中が進行しているのである。

5 韓国の大学における教員業績評価

5.1 韓国における教育能力向上のためのFD活動の現状とセンター機能の充実

韓国の大学は元々、政府の政策から多くの影響を受けてきた。大学への政府の関与が強く、最近では主に競争的資金による政策を通じて大学に介入している。孫準鍾（2011）⁷によれば、大学教育の質を国際的な水準に高め、またそれを維持するために多様な施策⁸が実施されてきたという。つまり、大学教育の質向上を試みる事が重視されるようになって、それを実現するための施策の一つとしてFDが位置付けられてきたのである。これらの状況は日本における大学事情と共通点が多い。

また、2007年に政府は、高等教育政策の中心を入学管理から卒業管理に、投入管理から成果管理に、研究重点から教育重点に変化させるとの方針を明らかにした。「高等教育

の戦略的な発展方案」（2007年6月26日）では、授業力量および学習力の向上を通じて大学の教育力を向上させることを政策の重要な目標に掲げている。これに加えて2009年の教育力量強化事業政策でも、大学教育改革においてFDが重要な位置にあることを認めている。これらの活動を活発化させ支援するために各大学が発展戦略を立て、大学総長が自律的に使えるように予算を配分した。政府は多様な競争的資金を導入して、各大学に教育の質改善の取組を促しているのである。

一方、政府は大学教育の質向上を推進するためにセンターの役割を強調している。教育科学技術部はセンターの機能を、1)教員らが授業改善に必要な資料や情報を開発して普及すること、2)大学の教授学習改善のために体系的に研究開発・普及するシステムを構築すること、3)教育の質向上を効率的に支援することと規定して、その設立を積極的に推進した。このような政策により、各大学ではセンターを設立して、そのセンターを中心にFDを体系的に支援し始めるようになった。韓国の大学でセンターが2000年代に集中的に設立されたのは、こういった経緯からである。これらのセンターは、教員の授業力量と学習力向上を支援するための多様なプログラムを開発するなど、各大学とも教員の能力開発を、教員としての個人的レベルではなく制度的レベルで、FDに対し組織として積極的に関心を傾けるようになったのである。

5.2 韓国の大学における教員業績評価現状と内容

最近、韓国の大学では、教育と研究に関する実績に対する教員の評価を重視し、それを通して教員の質を管理するようになってきている。大学教員の業績評価が強調される理由には教員雇用制度の変化によって、終身雇用のための基準が強化されたことなどが背景にある。給与体系も、成果による年俸制へと変化して

いる。これに加えて前述した通り、政府の政策が教育に対する責務と大学教育の質を強調し、その結果として競争的資金と連係するようになってきている。このあたりの事情は日本において平成20年度から実施された「質の高い大学教育推進プログラム」（以下、教育GP）と同様な教育改革の動きを示している。また、学生による講義評価（後述するように、韓国のK大学のように「授業満足度評価」と言い換える場合も最近増えている）も重視されている。このような変化は教員の教育能力の向上と関連して、教員業績評価で前述したようにFDが重要な位置を占める原因ともなっている。

教員業績評価の目的は、①教員の教育および研究活動に対し公正で客観的な評価基準を用意すること、②合理的な昇進および再採用または定年保障任用(tenure)の根拠資料を提供することにある。教員業績評価は、すべての専任教員を対象に1年に1度実施する。評価分野は、教員の教育(teaching)、研究(research)、サービス(service)である。また、大学により異なるが、評価対象期間は前年度7月1日から当該年度6月30日までの業績を対象とする場合が多い。

教育領域では、次のような実績が評価される。①学生による講義評価、②講義実績(責任時間・講義日数・講義規模・成績評価と管理・講義科目数など)、③講義計画書(syllabus)管理、④学生指導(学業・生活相談・就職指導など)、⑤修士および博士学位取得、⑥教授活動改善(新しいコース開設・カリキュラム開発・講義改善のためのセンターのプログラム参加・新しい教授法の活用など)

一方、研究領域では、1) 学術論文、2) 学術単行本、3) 研究活動(競争的外部資金・発明または特許)、4) 学術発表、5) 学術賞受賞などを評価することになっている。

サービス領域では、a. 校内の行政管理職務、

b. 校内奉仕(入試活動と部門委員)、c. 学会(韓国では学協会)活動、d. 教育関連奉仕活動などを評価する。

教員業績評価においては、教員の研究活動が、教育活動やサービスよりも相対的に大きい比重を占めている。しかし一方で、教育業績の重要性はますます増大している。このような変化について、孫準鍾(2011)は二つの理由を挙げている。理由の一つは、教育の質を強調する大学政策変化である。すなわち、今までは多くの大学教員が、教育より研究を重視する傾向があった。特に政府は、大学教員の研究業績に基づいて予算の規模を決定する競争的な資金配分の方式を取ってきた。このため、各大学は、教員たちの研究能力を重要視せざるをえなくなった。このような教員評価制度の影響の下では、大学教員は良い評価を受けるために研究に全力を尽くし、教育は相対的に疎かにされてしまう傾向にある。このあたりの事情は日本の大学における教員評価の事情と似通った点が多い。しかし、前述したように、近年、高等教育政策では教育業績の重要性が強調されている。政府は教育の質向上と教育の充実化のための予算措置を講じているのである。

もう一つの理由は、研究業績を強調することによって結果的に教育の質が低くなったという学生からの不満である。学生たちは教育の質向上に対して多様な要求をし、教員評価への学生の参加を主張している。大学はこのような要求に対して、学生による講義評価を教員評価に加味することやその結果をインターネットなどに公開するなどして強化するようになってきた。このような変化に対応するために、教員らもFDを義務とみなすようになり、センターが主催するFD活動に積極的に参加するようになってきた。また、センターの活動に対しても、消極的な見方から積極的にプログラムを要求するようになってきたのである。

6 K大学における教員業績評価

6.1 K大学の概要

K大学は1954年にアメリカの宣教師により設立され、その後徐々に大学の規模を拡大し、1978年に総合大学に昇格したキリスト教系の私立大学である。大邱広域市内に2つのキャンパスを持ち、現在は人文、国際学、師範（教育）、経営、社会科学、法経、自然科学、工科、医科、看護、音楽・公演芸術、美術などの22の単科大学（全体で22学部と83学科）と人文社会系列、工学系列、芸・体能系列、医学系列などの13の大学院を擁し、約27,000人の学生数が在籍する総合大学である。大学のモットーは「真理、正義、愛」である。日本との関係でいえば、日本学科（昼夜コース）、大学院日本研究3コース、日本文化研究所などが設置されていることで韓国国内では有名である。

6.2 K大学における教員業績評価の内容

K大学の教員業績評価は、①教育活動、②研究活動、③奉仕業績、④その他から構成されている。この点では前述したとおり、他大学と異なる点が少ない。しかし、評価結果を昇進任用、定年保障任用、再契約任用、研究専念教員選定などの任用契約審査に利用するだけでなく、優秀教員の選定や専任教員の給与算定の基礎資料として積極的に活用している点は注目に値する。

そこで、K大学における教員の業績評価の内、本稿では特に教育活動領域を中心に、その評価項目や評価基準、評価方法などについて以下、詳細に分析する。

6.2.1 K大学における教育活動に関する業績評価の概要

K大学の教育活動に関する業績評価は授業と学生指導部門に区別して評価し、授業、講義、学生指導およびこれに関連した努力と実

績について評価する。

具体的な評価項目と評価方法は次のとおりである。

①講義実績（責任時間・講義日数・講義規模・成績評価と管理・講義科目数など）

講義時数は担当する全科目当りの時数を以下の計算式に当て嵌めて計算し、調整する。
担当全科目当りの時数＝（認定講義時間×換算比率）の合計

なお、学期別に週12時間（実技教員は17時間）を超過する講義時間については、調整された講義時数の算定から除外し、9時間（実技教員は13時間）を超過する講義時間に対しては50%の比率を適用することになっている。

主担当認定講義時間については、講義、芸能実技については主担当講義時間数をそのまま適応する。一方、実験・実習については、主担当講義時間数×0.5で担当時間数を計算することになっている。個人実技については単位数×担当人員数×担当主幹数／32という計算式を用いて担当時数を計算し調整する。さらに、外国人交換学生対象とした一般教養科目の講義主担当は1.5倍、大学院科目中英語講義の担当者も担当時数を1.3倍することになっている。

②授業改善努力

各教員が次のような授業改善努力をした場合には申請書と挙証できる資料の提出に基づき、以下のように点数を配点することになっている。

・授業用ホームページの運用

本人のホームページや専攻および該当部署の掲示板利用時に科目当たり2点配点。評価点は学期当たり5点以内となっている。

・講義ポートフォリオファイルの蓄積

証明資料確認後1科目当たり2点を配点。講義ポートフォリオファイルは科目、分班別に別途蓄積される。また、講義ポートフォリオファイルには中間・期末考査出題紙、

答案用紙サンプル、報告書サンプル等が含まれなければならないことになっている。その他授業中に使った講義補助資料なども含むことが推奨されている(講義計画書、出席簿、成績表などは教務処(教務係)で一括確認することになっている)。

配点は一学期5点以内とし該当単科大学(日本の学部に対応する)に評価委員会を設置し、証明資料を確認した後に配点することになっている。

・成績分布の適正性

『学則施行細則』に提示された等級別成績分布の基準に基づいて適合の有無を判定し、未遵守科目があった場合、1科目当たり5点を減点する。ただし、5人以下の実技科目は除外することになっている。

③学生による講義評価

学生の講義評価は新たな評価制度から「講義満足度」と名称変更され、次のように評価されている。

講義満足度調査が成り立つすべての学部講座に対して、次のような受講人員類型および科目類型を考慮し、補正点を適用した点数を配分する。基準類型を0点として補正値を適用する。

1) 受講人員類型は個人実技、20人未満(基準)、20-39人、40-59人、60-79人、80-99人、100人以上で区分する。

2) 科目類型は専攻(基準)、教養で区分する。

満足度点数は単位にともなう平均点数を使用する。講義満足度点数が3.3未満の科目の場合には科目当たり2点減点する。ただし、講義満足度がマイナス点数の場合には不認定とする。

④講義計画書(syllabus)管理

OCW、講義計画書、投映像撮影(自分の講義の撮影し公開した場合)の参加に対して、科目当たり1回に限って認定する。

なお、OCW(Open Course Ware)とはインターネットを利用した公開講義のことである。参加時1科目当たり5~10点が配点される。講義計画書と投映像撮影参加についても1科目当たり3~5点が配点される。

⑤学生指導(学業・生活相談・行事指導・就職指導など)、

- ・学部学生の指導(学生指導、学年および現場実習指導)は、学期当たり5点を配点す
- ・学科長、副学長、学長は学期当たり6点を配点する。大学院所属専任教員やサークル指導(学生処で公式に認めた場合に限る)等に対しては学期当たり3点を配点する。

・行事指導

公式に認められた校内外学生行事に参加して指導した場合、行事結果報告書に基づいて評価する。審査基準としては指導に要した時間を元に、1時間以上は1点、3時間以上は2点、1泊2日以上は3点をそれぞれ配点することになっている。

なお、認定範囲としては専攻学年単位以上の認められた校内外学生団体活動(体育大会、新入生オリエンテーションおよび歓迎会、修練会、学術セミナー、現場実習、農村奉仕活動など)として、すべての学科に共通する行事に限り配点することになっている。単科大学や学科(専攻)で学校広報および新入生誘致のために小中高生および一般人を対象にした行事に直接参加した場合には、3点以内を配点することになっている。

・集団指導

学科所属教員の学生集団指導に対して次のように実績を評価する。学長は該当単科大学(学部)各学科の特別プログラム運営実績により学科所属参加教員に5点の範囲内で配点する。なお、この場合の認定方法としては、運営前に指導計画書が学長に提出し、許可を得るとともに、終了後学長に指

導結果報告書が提出された場合に限り認定することになっている。審査基準としては特別プログラム運営に必要とされた学期別時間を参照して次のように配点される。

10時間以上:2点以内を配点

20時間以上:4点以内を配点

30時間以上:5点以内を配点

・特別指導

下記の指導プログラムを無報酬で開発運営した場合、学(部)長に報告した指導計画書および結果報告書に基づいて認め、担当教授の寄与度および指導結果の達成度により

評価される。

団体(学部学生7人以上)を対象に正規就業とは別に、専攻関連学習プログラムの開設運営や発表会、展示会などのために一定期間の間、時間を定めて計画書により直接指導した特別指導で審査基準と認定範囲に該当する場合、指導時間と内容により2~10点配点することになっている。認定範囲として、次のような条件が付いている。

- a. 特定学生でない対象学生全体に公開されて参加機会が与えられたもの(公開性)
- b. 一回だけの行事ではなくて一定期間かけ

表 1 講義評価に関する評価方法の現行と変更後の比較

区分	現 行	変 更
講義評価 名称変更	○ 講義評価	○ 講義満足度調査
講義評価 項目数	○7個の項目	○9個の項目(2個の学習者評価項目除外)
講義評価 施行方法	○ ウェブ情報システム利用するオンライン ○ 評価質問紙満足度順位調整(非常に不満足/不満足/普通/満足/非常に満足)	○ 同一 ○ 評価質問紙の満足度順位調整(非常にそうだ/そうだ/普通/そうではない/非常にそうではない)
講義評価 回数	○ 学期末1回	○ 同一
講義評価 時期	○ 期末考査2週間前から成績照会期間まで ○ 企画チーム教育満足度設問調査と並行 ○ 講義評価未実施 当該学期成績照会不可すること	○ 同一
講義評価 進行手順	○ 教員 : 学期初 担当教科目講義計画書入力と同時に講義評価項目選択指定[担当科目の講義評価項目を指定しなかった場合には講座累計にしたがって基本項目を選択すること] ○ 学生 : 評価期間中ウェブ情報システムをログインし、授業→成績→講義評価登録→教科目を選択して評価(各科目別に評価、チームティ칭科目別途評価)	○ 教員 : 講座類型にしたがって基本項目が自動的に決定される ○ 学生 : 同一
講義評価 対象科目	○ 毎学期開設される全ての教科目(学部基準) ○ 講義評価対象から除外される項目 チャペル、社会奉仕、軍事学、衛生講座、職業選択と就業準備、就業戦略と社会進出、短期インターンシップ、学期インターンシップ、女女性進路選択とキャリア開発、アカデミックセミナー、卒業論文、教育実習、保育実習、現場実習、各科教育論、各科教材研究および指導法、現地履修科目、国際交流チーム英語開設講座	○ 毎学期開設される全ての教科目(学部基準) ○ 講義評価対象から除外される項目 チャペル、社会奉仕、軍事学、職業選択と就業準備、就業戦略と社会進出、短期インターンシップ、学期インターンシップ、プロジェクト、女女性進路選択とキャリア開発、アカデミックセミナー、卒業論文、教育実習、保育実習、現場実習、現地履修科目
	○ チームティ칭科目 : 担当科目教員各々講義評価対象指定 ○ 理論/実験並行教科目 : 理論、実験各々講義評価対象指定	○ チームティ칭科目 : 担当科目教員各々講義評価対象指定 ○ 理論/実験・実習並行教科目 : 理論は合班で、実験(実習)は各々講義評価対象指定

- て持続的な指導が成立したこと(持続性)
- c. 指導教授および学生たちの専攻と関連性がある場合(専攻関連性)
- d. 指導教授が直接参加して指導した場合(直接的役割)
- e. 運営前に指導計画書が学長に提出されて許可を得て終了後学長に指導結果報告書(指導内容、学生名簿と連絡先、出欠事項、代表学生の指導内容報告書など含む)が提出された場合
- ・就職指導
就職のために活動した内容を叙述した確認

書または、推薦書と卒業生の在職証明書を提出した場合に限って、1件当たり3点配点する。ただし、正規就職(健康保険職場保険加入者)に限って認め、大学院生の就職は除外となっている。

⑥修士および博士の学位取得に対する指導
K大学の大学院の学位論文指導と審査に限って卒業時点に認める。

⑦教授活動改善(新しいコース開設・カリキュラム開発・講義改善のためのセンターのプ

表2 講義評価に関する計算方法等の比較

区分	現 行	変 更		
平均点数算定方法	○講義担当科目数による平均点数計算 ○平均点数計算時除外される科目はなし	○講義担当科目数による平均点数計算 ○平均点数計算時除外される科目はなし		
平均点数算定時除外対象	—	○F学点取得者および出席失格者		
講義評価結果閲覧	○学科長：所属学科の時間講師講義評価点数照会可能 ○学部長：学部所属教授および時間講師講義の評価点数照会可能	○同一 ○追加：教養教育大学は領域別責任教授に学科長と同一の権限を付与		
類型別 補正値基準	類型	区分	補正值	
			現行 変更	
		個人 実技	-0.50	-0.25
		20名未満	0(基準)	-0.05
		20-39名未満	+0.05	0(基準)
	受講人員	40-59名未満	+0.1	+0.05
		60-79名未満	+0.15	+0.10
		80-99名未満	+0.20	+0.14
	100名以上	+0.25	+0.18	
	履修区分	教 養	+0.15 +0.05	
講義評価評点反映基準	○計算式：16+(平均講義評点-3.3)×20 ○教育業績反映点数：40点	○計算式：(補正平均評点-3.3)×20 ○教育業績反映点数：30点 (基本点を削除し実質反映点数上向調整)		
講義評価点数が低い科目についての規定	○講義評価対象講座がない場合は基本点として16点を配点 ○学期当り平均講義評点が3.3未満である場合は、5点減点(但し、講義評価でマイナス点数は不認定) ○科目別講義評点が3.3未満、あるいは1番項目が3.3未満である科目の場合は科目当り2点を減点したり、マイナス点数は不認定とする。 ○講義評価点数が3.3未満未満の科目は警告書簡発送	○講義評価点数が3.3未満科目の場合は科目当り2点を減点(但し、講義評価でマイナス点数は不認定) ○講義評価点数が3.3未満未満の科目は警告書簡発送		
講義評価結果の公開		○公開範囲：順次的 部分公開 1段階：上位30%公開(2011学年度) 2段階：上位50%公開(2012学年度) ○公開方法：教科目受講を希望する学生に教科目選択時公開 ○閲覧対象者：受講を希望する学生にだけに制限		
優勝講義教員施賞	○ピサ優秀教員選定時講義評価を反映。 ○優秀時間講師褒賞時の選定基準反映	○同一		

プログラム参加・新しい教授法の活用など等
 ・教授学習支援センター（日本の大学教育センターに相当する）など校内外の支援で開発された大規模仮想講座は10点(学内外)以内、7点(学内)以内、その他科目5点以内の3段階で配点する。2人で開発した場合には1人当たり開発点数の70%、3人以上開発は50%を配点する。

- ・海外研修2週以上または、40時間以上参加した場合には1件当たり10点以内を配点する。
- ・国内研修2週以上または、40時間以上参加した場合には、1件当たり5点以内を配点する。
- ・その他1週以上または、20時間以上参加した場合には、1件当たり3点以内配点する。
- ・教授学習支援センター授業関連プログラム参加時時間と内容により1件当たり2点以内を配点(年4点以内)する。

6. 2. 2 講義評価に関する評価方法の比較

前項ではK大学において実施されている教育活動における業績評価について、評価項目ごとに評価基準と配点方法を明らかにした。そこで、特に講義評価に焦点を絞り、どのよ

うに評価方法が変化したかを比較してみた。

表1は講義評価に関する評価方法について、現行の評価方法と変更後の新たな評価方法とを比較対照した結果である。これによると、前述したように、まず講義評価を講義満足度に名称変更したことである。これは学生の視点からの教育の質保障を目指して教育改善を実施していこうとする意図が感じられる。また、表3の理論科目の講義評価設定項目のように、現行の7項目から9項目に変更になったことは、全般的な効果や授業設計/運営についてより詳しい授業評価情報を収集し、教員に対して授業改善の努力を促そうとするものであると考えられる。

表2は、教育活動に評価の計算方法について現行と変更後の計算方法の比較を行ったものである。ここで注目すべき点は講義評価結果閲覧者は従来は学部長だけが学部所属教授および時間講師講義の評価点数照会が可能となっていたのに対して、教養教育大学（日本の大学の共通教育部分に当たる）は領域別責任教授に学科長と同一の権限を付与したことである。また、講義評価の結果公開についても、従来実施されていなかったが、今回の改訂では、公開範囲を順次部分公開されること

表 2 新しい講義評価設定項目

理論科目の講義評価設問項目	
領域	講義評価の調査項目
学習者関連	私は授業によく出席した。 私は授業準備を十分行った。
全般的効果性	①授業は満足するものであった。
教授設計/運営	②授業はもれなく充実して進行していた。
	③講義計画書は根拠として充実した授業であった。
	④教授は熱心に講義をした。
	⑤講義内容は筋道立っており、明快地伝えられた。
	⑥講義は学生の理解度を考慮して進行された。
評 価	⑦教育資料(教材/参考資料等)が授業に有用であった。
	⑧学習量はとても多かった(学ぶことが多かった)。
自由意見	⑨評価(成績)は講義内容を効果的に反映していた。
* 自由項目は学生が直接作成。	
* 評価 : ①とてもそうだ ②そうだ ③普通 ④そうではない ⑤とてもそうではない	

になった。第1段階として、2011年度に上位30%が公開される。また、第2段階として、2012年度に上位50%が公開されることになっている。公開方法としては、教科目受講を希望する学生に対して教科目選択時に公開される。閲覧対象者は受講を希望する学生だけに制限されている。日本でも一部の大学の特定の学部・学科が、学生が実施した講義評価結果を学生に公表しているケースがあるが、K大学のように全学的に公開されるケースは珍しい。日本の場合、大学教員は学生が行った講義評価（講義満足度評価）のデータの信頼性に対して疑義を抱いていることが多い。まして、講義満足度の結果を自らの昇進などの処遇や給与に結び付けることに対して抵抗がある。今回調査したK大学のように、学生の授業評価結果（講義満足度）を教員の処遇や給与に反映していることは今後の我が国の教員業績評価の在り方を考える際に大きな示唆を与えるものと考えている。

6. 2. 3 K大学における研究業績評価の内容

K大学においては、研究業績評価は、著書、論文および学術発表、公演・発表、展示会、その他の部門に区分して評価している。

著書は、著書、専門学術著書、一般学術著書、その他の著書に区分される。著書は、著作権法の保護を受ける専攻分野の研究著作物で一般に公開されたものに限られている。また、論文は専攻と関連した主題では引用元が含まれなければならない。また、大学論文集やその他論文集および学術大会論文集に掲載された論文は序論、本論、結論（または、要約）の体制を整えなければならない。人文および芸術分野の論文は20ページ以上を原則とするものの、認定学術誌に掲載された論文は分量と関係がなく認定評価されることになっている。

6. 2. 4 K大学における奉仕業績評価の内容

奉仕業績とは、教育と研究業績に含まれない校内外奉仕および勤務実績と関連した業績のことをいう。

奉仕業績は勤務活動、学内奉仕、学外奉仕、他に賞罰部門に区分して評価される。

勤務活動に対する評価は所属部処長（学部長に相当）が行う。品位維持では、基本15点を配点するものの総長の書面警告を受けた場合、案件によっては20点以内の範囲で減点されることになっている。制規制遵守では基本15点を配点するものの総長の書面警告を受けた場合、案件によって20点以内の範囲で減点される。行政協力では、学校本部の行政協力依頼事項に対する誠実な履行の有無に対し基本的に10点を配点するものの、学部長級下の教員に対して特別な理由がある場合、その理由を明記して提出すれば総長が5点以内の範囲で加減することができることになっている。大学または本部運営協力では、大学または所属部署の運営に対する協力程度を学長または所属部処長が教員人事・業績審査に関する内規に基づいて相対評価することになっている。

7 教員業績評価の活用方法

上記で見てきたようにK大学では講義満足度や講義計画（シラバス、講義の達成目標、授業方法など）の整備、使用教材の開発と活用、FD研修会の参加状況、講義ポートフォリオの作成、授業用ホームページの整備、学生指導（就職指導、行事指導、集団指導、特別指導）など教員のすべての教育活動について評価基準にしたがって評価を行い、点数化している。また、研究業績や奉仕活動（勤務活動に関する評価を含む）も同様に評価基準にしたがって評価され点数化される。

そこで最後にこの評価結果をK大学ではどのように活用しているかについて昇任任用を

表 4 昇進任用時の領域別最低評点

職 位	審査対象期間	領域別最低評点		
		研究業績	教育業績	奉仕業績
専任講師→ 助教授	最近 2 年	300	200	100
助教授 → 副教授	最近 4 年	700	440	220

表 5 自然工学（医学・工学）の昇進任用条件

適用対象	自然工学第 1 群科 医学（基礎）	自然工学 第 2 群
2013年3月以前の昇進対象者	国際専門学術誌 1 編以上	
2014年3月以降の昇進対象者	国際専門学術誌 3 篇以上又は210点以上。但し、本校任用以降 主著者又は交信者としての実績 1 編を含む。	国際専門学術誌 2 篇以上又は140点以上。但し、本校任用以降 主著者又は交信者としての実績 1 編を含む。

事例を紹介する。

7. 1 昇任用への活用

昇任用審査の対象になっている教員は、昇進所要研修の他に教員業績評価規定により評価された業績が表4の領域別最低評点を充足していなければならないことになっている。また、審査対象期間中に、研究業績の内、『教員業績評価規定』による研究業績が助教授昇進時に最低300点以上でかつ必須研究業績が200点以上なければならない。同様に、副教授昇進時にも研究業績が700点以上でかつ必須研究業績が400点以上なければ昇任することができない。さらに、教員業績評価規定上の奉仕業績のうち勤務活動分野の点数が45点未満の年度がある場合、一定年数の間、昇進を保留することにもなっている。

一方、自然/共学（工学）系列(但し、建築学科、建築工学学科の建築設計および建築計画分野は除外)および医学(基礎)系列教員(但し、人文社会医学教員は除外)の場合、副教授昇進任用審査時に助教授在職期間中の研究業績が表5のように国際専門学術誌掲載論文実績を1編以上が含まなければならないこ

とになっている。そして、2014年以降は自然科学分野では国際専門学術誌2編以上または評点が140点以上なければ昇進することができないという厳しい昇任審査基準になっている。

8 おわりに

本稿の前半では、大学進学率の急速な上昇とそれに伴う政府の大学の量的拡大策により韓国の大学はすでにユニバーサル段階に達したと規定した。また、この高学歴化への進展の背景には政府が1974年から推進してきた「平準化政策」があることを説明した。さらに、平準化政策は中学校や高校の受験競争の緩和や学校間格差の解消に貢献した反面、大学受験競争の低年齢化や地方大学の弱体化を招いたと結論付けた。

本稿の後半ではユニバーサル段階を迎えた韓国の大学が教育の質保障と国際競争力向上のために教員業績評価制度を改訂し、教員のモチベーションを高める政策をとっていることを説明した。この状況を具体的に明らかにするために、韓国のK大学の教員業績評価、特に教育活動領域の業績評価を中心に、評価

項目や評価基準について、その具体的な内容
と特徴を明らかにした。分析の結果、教員の
多面的な教育活動を評価するために、詳細な
評価基準を設定するとともに、この基準にし
たがって個々の教員の業績を点数化し、その
結果を昇任や年棒などに反映させている実態
が明らかになった。

そこで最後に、K大学を訪問した際に所属
教員からヒアリングした新しい教員業績評価
制度に対する意見を踏まえ、韓国における教
育業績評価制度の課題を明らかにしてまとめ
とする。

教員から聞いた意見の中で最も多かった内
容は、授業評価が正確に学生の意見を反映し
たものになっていないのではないかという講
義評価データの信頼性に対する疑問であった。
新教員評価制度を推進する立場の大学執行部
の教員からは当然、講義評価データは信頼が
あるものだという意見を当然聞くことができ
たが、評価される教員側が評価データに対し
て不信感を抱き、十分理解が得られていない
段階で、あえてK大学のように講義評価結果
を給与や昇任に反映させることが果たして妥
当性があるのか筆者も多少なりとも疑問を感
じた。韓国の大学の場合、教員業績評価の改
革を急ぎ過ぎる傾向があり、もう少し時間を
かけて教員間の合意を形成するとともに、評
価精度を高める工夫・努力が必要であると感
じた。

次に多かった意見としては、評価基準に対
する不満である。今回の新たな評価基準は従
来の評価基準より厳しくなる傾向にある。実
施してまだ1年目が終了していない段階で基
準そのものの妥当性を議論することは早急過
ぎるかもしれないが、すでに教員側から反発
があることを考えると、評価基準を改善す
るために試行期間を設け、評価基準を実態に
合わせて徐々に調整していく必要があるのでは
ないかと感じた。

大学教育の質保障や国際競争力を維持・確

保するために詳細な評価基準を策定し、それ
に基づいて教員の業績評価を実施した方が、
教員のモチベーションも向上し、これらの
目標が早期に達成できる可能性は高いかもし
れない。しかし、教員業績評価の制度設計が
甘いとデータの信頼性が損なわれ、長期的に
は教育業績評価制度そのものに対する不信感
を高める結果になりかねない。確かに世界有
数の高等教育の質保障を目指し、わが国でも
なかなか実行できない先進的な教員業績評
価を試みるチャレンジ精神には大いに敬意を表
するが、教員の処遇や給与など教員の身分に
関わることは慎重に扱うべきではないかと今
回K大学の試みを研究調査してみて感じたこ
とである。

(大学教育センター 教授)

【謝辞】

本稿を執筆するに当たり、教員業績評価
に関する資料の収集や関係者へのヒアリン
グについて、啓明大学校はじめ韓国の多く
の大学関係者から多大な協力を得たことに
より完成したものであり、この場をお借り
して、あらためて感謝申し上げます。

【参考文献】

- 1) 有本章、2008、『大学教授職とFD—アメリカと日本』東信堂。
- 2) 馬越徹、有本章編、1991、「アジア諸国におけるFD活動—タイと韓国の事例を中心に」『諸外国のFD・SDに関する比較研究（高等教育研究叢書第12号）』広島大学高等教育研究開発センター、83-93。
- 3) 啓明大学校、2010、「教員業績評価規定」
- 4) 韓国教育開発院、2005、「2005学年度教育大学院評価便覧」。
- 5) 啓明大学校、2010、「教員人事・業績評価に関する内規」
- 6) 教育人的資源部、2007、「大学の教授学習

の質的向上のための海外政策動向研究」

- 7) 教育人的資源部、2007、「大学、今は教育競争時代—大学教育力向上支援方案発表」。
- 8) 孫準鍾「韓国におけるファカルティ・ディベロップメントの現状とその特徴」, 名古屋高等教育研究 第11号, 2011年
- 9) 季永鎬、2004、大学教授開発の主要指標分析と教授開発に対する一生涯学習原理適用の期待効果『教育学研究』42(4)
- 10) 廉敏浩、2008、「大学教授学習センターの新しいパラダイム創造—挑戦と協力
- 11) 中央教育審議会、2008、「学士課程教育の構築に向けて(答申)」, 文部科学省
- 12) 中央教育審議会、2005、「我が国の高等教育の将来像(答申)」, 文部科学省
- 13) 中央教育審議会、2005、「新時代の大学院教育(答申)」, 文部科学省
- 14) 日本学術会議、2010、『回答 大学教育の分野別質保証の在り方について』, 21-41
- 15) 川嶋太津夫、2008、「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改革の国際的動向と我が国への示唆」, 名古屋高等教育研究第8号, 173-191
- 16) 鹿住大助・前田早苗・白川優治、2010「カリキュラム・マップの理論と実践」大学教育学会第32回大会発表要旨集録, 116-117
- 17) 沖裕貴・田中均、2006、「山口大学におけるグラデュエーション・ポリシーとアドミッション・ポリシー策定の基本的な考え方について」『大学教育』第3号, 39-55
- 18) 沖裕貴、2007、「観点別教育目標から考えるカリキュラム・ポリシーの構造」『立命館高等教育研究』第7号, 61-74
- 19) 小川勤、2011、「学士課程教育の質保証のための組織的カリキュラム改善の取組—教育改善FD研修会を通じたカリキュラム改善の試み—」『京都大学高等教育研究』第16号, 13-24

(注)

¹ 韓国や台湾では、日本以上の少子化が進んでいるにもかかわらず、進学率は高い。ただし、これは専門学校を大学に昇格させたものを含む。韓国では2年制を大学、4年生を大学校と呼び、2年制大学の多くは実学中心の専門大学である。

² この制度は1974年当時の朴正熙大統領が、深刻な社会問題であった入試第一主義の中学校教育とそれに伴う公教育に対する不信感、過熱する学校外教育、浪人生の増加、学校間格差の拡大などを解決するため、ソウルと釜山で高校入試を廃止したことに始まり、入試第一主義の教育運営を正常化することで、国民の私教育費を軽減し、また、高校の序列化による学力至上主義を緩和するのに大きく貢献したと言われている。

³ 修能試験の科目は言語領域(国語)、数理領域(数学)、外国語領域(英語)、社会・科学・職業探究領域、第二外国語・漢文領域の5領域からなる。募集時期は定時、追加募集、随時の3回あり、受験機会の多様化が図られている。

⁴ 韓国では大学定員を大幅に増やしたため、進学率は8割を越えている。ただし、韓国でも4年制大学への現役進学率は6割程度であり、日本とそれほど大きな差はない。

⁵ 現在は教育科学技術部と呼ばれている。2008年2月に科学技術部と統合し、名称変更された。日本の文部科学省にあたる。

⁶ 韓国や台湾では、大学の内容を見ると、専門学校と変わらないものも多い。4年制であっても、美容学科や服飾学科での実学教育は多く、教育内容は専門学校と同様であることも多い。

⁷ 孫準鍾「韓国におけるファカルティ・ディベロップメントの現状とその特徴」, 名古屋高等教育研究 第11号, 2011年より引用

⁸ 「大学、今は教育競争時代-大学教育力向上支援方案」(教育人的資源部、2007年5月31日)、「高等教育の戦略的発展方案」(2007年6月26日)、「大学教育力量強化事業」(教育科学技術部、2009年3月18日)などが代表的な教育政策である。