

教員選考時における教育上及び研究上の指導能力等の評価に関する 基本方針及び実施指針について

平成31年 3月27日
学 長 裁 定

国立大学法人琉球大学教員選考通則第12条第2項の規定に基づき、教員選考時における教育上及び研究上の指導能力等の評価に関する基本方針及び実施指針について、別紙のとおり定める。

附 則

- 1 この基本方針及び実施指針は、平成31年10月1日から実施する。
- 2 この基本方針及び実施指針の実施日より前に、学長から教員人事学長諮問委員会に対し諮問された教員人事については、前項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(別紙)

教員選考時における教育上及び研究上の指導能力等の評価に関する 基本方針及び実施指針

I. 基本方針

本方針は、平成29年度に実施された大学改革支援・学位授与機構による認証評価において指摘された「教員選考時における教育上及び研究上の指導能力評価が不十分である」ことへの対応方針である。認証評価の受審は、学校教育法第109条第2項で規定されており、我が国の全ての大学において対応しなければならない遵守事項である。認証評価制度は認証評価機関が機関ごとに海外の認証機関と連携し、第三者的視点で各大学の国際的な質を担保することを目的としていることから、本学について指摘された事項は、認証評価機関による基準に達していないという指摘であり、国際的に大学としての質保証を担保するという観点からも早々に対応する必要がある。

以上のことから、教員選考時における教育上及び研究上の指導能力の評価、並びに実務家教員等の選考における指導能力等の評価について、以下のとおり基本方針を定める。具体的な評価の実施方法等については、次の「II. 実施指針」を参考に、各部局等で検討を進めて内規等に記載し、それに沿って実施する。

なお、公募を要しない教員人事として認められたものについても、当然に指導能力評価を要する。

1. 学士課程を担当する教員の選考における指導能力評価について

各部局等は、学士課程を担当する教員の選考における教育上の指導能力評価においては、全ての教員選考において、公募であるか否かを問わず、書類選考等で絞り込まれた候補者に対して、面接（プレゼンテーションを含む。以下、面接という。）を実施する。それに加えて模擬授業を実施することも有り得る。

また、各部局等は、教員人事を申し出る際に、当該人事で求める人材の教育上の指導能力を評価する方法と評価基準について検討し、その内容を記載（または添付）した人事申出書を提出することとする。人事申出書に記載（または添付）された内容とその後の選考過程・選考結果については、各部局等ではもとより、学長の下でも検証を行い、大学として評価のノウハウを蓄積していく。

2. 大学院課程を担当する教員の選考における指導能力評価について

各部局等は、大学院課程を担当する教員の選考における研究上の指導能力評価においても、指導能力に関する書類審査及び面接を実施する。それに加えて模擬授業を実施することも有り得る。

また、学士課程を担当する教員の選考における教育上の指導能力評価と同様に、人事申出書に評価方法や評価基準を記載（または添付）し、実施の事例を集積しながら検証を継続する。

3. 実務家教員等の選考における指導能力等の評価について

実務家教員あるいはそれに類する教員人事については、専門職大学院（法科大学院・教職大学院）をはじめとして様々な事例が想定され、事例ごとに必要な能力の評価基準が異なることが予想される。したがって実務家教員等の選考における評価においては、各部局等で個々のポストにふさわしい評価方法と評価基準を、よりいっそう工夫する。各部局等は、学士課程及び大学院課程を担当する教員ポストの場合と同様に、発議する際に人事申出書に実務家教員の指導能力を評価する基準や方法について記載（または添付）し、実施の事例を集積しながら検証を継続する。

II. 実施指針

1. 学士課程を担当する教員の選考における指導能力評価について

学士課程を担当する教員の選考における指導能力評価について、以下のとおり、現時点で考える実施方法や評価項目の例を挙げる。

(1) 面接等の実施方法について

実施対象者は、公募であるか否かを問わず、書類選考等で絞り込まれた候補者であり、人数としては原則として2～4名程度が適切な数である。ただし、昇任人事の場合は1名ということになる。

実施方法については、応募書類に記された「これまでの教育実績」や「今後の教育の抱負」等の評価したうえで、それらの情報をもとに、面接の質疑応答において評価を定めるのが基本である。また、「これまでの教育実績」や「今後の教育の抱負」についてプレゼンテーションを課し、応募書類の記述も含めて質疑応答を実施することにより、より具体的な評価ができると考えられる。

模擬授業を課す場合には、応募書類に基づきながら、「シラバス」、「授業構成」、「指導スキル」などを見ることにより、より総合的な評価ができると考えられる。

なお、形式としては、候補者と直接対面して面接等を実施することが望ましいが、遠隔地からの応募の場合は移動にかかる費用や時間等、候補者への負担に配慮し、テレビ会議システムやスカイプ等を利用した面接等もありうる。また、応募者の録画による模擬授業の評価も考えられる。

(2) 評価者（教員選考調書作成委員会等）の構成等について

評価者（教員選考調書作成委員会等）の構成等（人数や職階構成など）については、部局等の事情に応じて個別に判断することとなるが、評価者（教員選考調書作成委員会等）の専門分野が候補者と同一の専門分野に極端に偏らないように留意する必要がある。

なお、退職に伴う後任人事の選考にあたっては、原則として、退職予定者は評価に加わらないこととする。

(3) 評価項目について

評価項目についても、部局等あるいは職階や採用しようとする専門分野等によって異なると思われる。以下には、部局等で検討する際の参考として、標準的であると考えられる評価項目を列記する。

○ 教育指導能力

(1)で述べた面接等を通じて、例えば「シラバスの適切性」、「質疑応答能力」、「事前事後指導力」、「授業計画の展開性」などにより、教育上の指導能力を評価することとなる。

なお、在学生に模擬授業を受講させての意見聴取の結果や、候補者が担当してきた科目の「学生による授業評価アンケート」等の結果を使用するなど、学生からの評価を参考にすることも考えられるが、それらの客観性に関してはまだ十分に検証できていないので、慎重に検討を進める必要がある。

○ コミュニケーション能力

面接等の実施により「質疑応答能力」、「柔軟な対話力」等の評価を行うことに加えて、今日では大学においてもアクティブラーニングの導入が求められていることから、「双方向の授業構成や指導スキル」を確認することも検討すべきである。

○ 学士課程における研究指導能力

研究指導能力評価については、第2節で取り上げる「大学院課程を担当する教員」の採用において特に重要となるが、学士課程においても多くの教員が卒業論文及び卒業研究指導に関わることに鑑みれば、研究指導能力の評価も必須である。評価の方法などについては、第2節を参照されたい。

○ 意欲等

面接等においては、教育者としての、さらには大学構成員としての意欲、見識（以下、意欲等という。）を適切にかつ最大限に評価することが求められる。ここには、その評価項目として考え得るものを挙げる。

- ・教育への意欲
- ・研究への意欲
- ・地域貢献への意欲（特に、沖縄地域への思い入れの強さを含む）
- ・大学の管理運営への意欲
- ・教育者、大学構成員にふさわしい常識及び良識
- ・教育者、大学構成員にふさわしい教育や人権等に関する考え方、それらを尊重する人格

○ 協働性

チームワーク力、協調性などを含む協働性は、大学における管理運営はもとより、組織として教育改善を進める上でも必要な能力である。

○ その他、部局等や当該専門分野等で特別に求められる事項

- ・各応募者に、複数の推薦書の提出を求める。
- ・各応募者に、応募者に関して照会可能な方の連絡先（2名程度）を求める。

○ 総合評価

最後に、上記の教育上及び研究上の指導能力、コミュニケーション能力、意欲等に人物評価を含めて総合的に評価することが重要である。多くの学生の教育にあたる教育者としての役割はきわめて重要であり、それを担当するにふさわしい人物であるかどうかの総合評価は欠かせない。

(4) 各評価項目への配点等について

どのような評価項目を用いるのか、そして評価項目ごとの配点や重みづけをどうするのか等については、各部局等において検討する。

2. 大学院課程を担当する教員の選考における指導能力評価について

大学院課程を担当する教員の選考における研究上の指導能力評価について、以下のとおり、現時点で考えうる実施方法等の例を挙げる。

また、本学では、専門職大学院を除いては大学院課程のみを担当する教員の選考というのはほとんどなく、学士課程における教員採用あるいは昇任時に評価を行うことが多い。そのため、学士課程を主務とするが大学院課程も担当する可能性のある教員の選考の際には、当初から大学院課程での研究上の指導能力の評価の実施を織り込んでおくことが重要である。

なお、大学院課程においても教育上の指導能力は当然必要であり、それについての基本的な考え方は前節に述べた学士課程の場合と大きく変わらない。

(1) 応募書類に基づいた研究上の指導能力評価について

研究上の指導能力評価に関する応募書類としては、「指導実績に関する書類」、「指導教材に関する書類」等が考えられる。

「指導実績に関する書類」については、修士課程及び博士課程における指導学生数や指導した論文数及び論文タイトル、さらには指導で重視したことなどの記載を求める。また教育機関以外の公的試験研究機関や民間企業からの応募者については、プロジェクト研究や社内でのチーム研究等の実績について役割分担などの記載を求める。なお、前節で扱った学士課程における研究指導能力評価についても、これに準じた方法を検討してもよい。

「指導教材に関する書類」については、担当する講義のシラバスやレジメ、配布プリント等の提出を求める方法等が考えられる。

(2) 面接等に基づいた研究上の指導能力評価について

応募書類に基づき、面接等において、さらに研究上の指導能力について確認することが望ましい。「これまでの研究実績」や「今後の研究の抱負」についてプレゼンテーションを課し、応募書類の記述も含めて質疑応答を実施することにより、より具体的な評価ができると考えられる。また、様々な指導学生を想定したケーススタディによる評価も考えられる。

(3) 大学院学生参加の模擬授業に基づいた研究指導能力評価について

学士課程の場合と同様に模擬授業を実施し、これに在籍する院生を参加させ、授業についての院生の意見や感想を研究指導能力の評価の参考とすることが考えられる。なお、これについては、先行事例^(※)を参考にしつつ、各部局等の状況等に合わせて、導入の必要性や有効性について慎重に検討を進める必要がある。

(※) 法科大学院においては、評価の参考として、模擬授業に参加した院生の意見を取り入れている。

医学研究科においては、書類審査や面接等と異なる評価方法として、当該分野で必要とされる能力を確認するため、応募者の職場で行う「実地審査」(手術見学や応募者の評判を調査するなど)を取り入れている。

3. 実務家教員等の選考における指導能力等の評価について

実務家教員とは、一般に、学位の有無とは関係なく「専攻分野について、優れた知識及び経験を有する者」(大学設置基準第14条第6項)をいうが、必要な能力の評価基準は専攻分野によって異なると予想されることから、今後、実務家教員を始めとして人材の多様化や学際化が進むであろう大学においては、指導能力評価の統一基準を示すよりも、既存の多様な評価基準の事例を参考に、その専攻

分野にふさわしい評価基準を蓄積していくことが当面は重要である。

したがって実務家教員についても、選考時における指導能力評価にあたっては、各部局等は学士課程及び大学院課程を担当する教員と同様に、実務家教員の採用人事を発議する際に、人事申出書に実務家教員の指導能力を評価する基準や方法について記載（または添付）し、学長の点検を経つつ、検証を継続的に行うこととする。