

学生による教員評価は大学教育改善に有効か

丸山文裕 (梶山女学園大学教授)

学生による教員評価は大学教育改善に有効か

丸山文裕（梶山女学園大学教授）

1. はじめに

日本の大学関係者が、はじめてアメリカの大学を訪れ、授業に接する時、例外なく驚くのが、学生による教員評価である。これはアメリカでは、Student ratings of instruction, ratings of teaching effectiveness, student evaluation of instructor, faculty evaluation, course evaluation などと表現され、ほぼ日常的な活動とみてよい。多くの場合、学期の終りに学生が受けた授業を教授法、内容、視聴覚機器などの使用法、教科書、参考書、シラバスの内容、プログラム全体の中での位置づけなどの点から学生が評価するのであるが、むろん主要なターゲットは教員とその教え方である。教員と学生のなれ合いが当然とされる日本の大学教育になじんだ者から見ると、学生の教員評価は全く新鮮で刺激的な活動であり、その詳細な方法や内容については、大学教育改善に関心を持つ大学関係者から、これまでもいろいろなところで紹介されている。大学教員の中には帰国後、早速自分の授業にとり入れ、授業のアメリカ化を試みている熱心な人もいる。また最近では、アメリカの教員評価の実態は、一部の大学教育関係専門誌ばかりでなく一般の週刊誌にも掲載され、それが日本のたるんだ大学教育にかつを入れ、大学教育改善の切りふだとしても紹介されている。

学生による教員評価は、アメリカの大学ではほとんど制度化された活動とってよい。そしてこの教員評価に関する研究は、データが大学内にあり、その数も多く、手軽に収集できることもあって、教育学者や心理学者らによって進められている。そして数多くの教員評価の研究結果が、高等教育専門誌、例えば *Research in Higher Education*, *Journal of Higher Education* などに発表されている。これらの研究成果を検討してみると、教員評価の長所や短所が見えてくる。ここではそれを紹介したい。

2. 教員評価の役割

はじめにアメリカの大学では、学生が行う評価にはさまざまなものがあり、授業評価（コース評価）や教員評価はその一部であることを指摘したい。しかしこの2つは大学教育についての評価の中核であることにはまちがいない。一般に教員評価はコース評価の一部である。コース評価対象には、カリキュラム、シークエンス（受講する順番）、教育テクノロジー、教育施設設備、などが含まれる。もちろんコース評価と教員評価とは密接に関連しており、その関連性を問題にした研究によれば、学生のコース評価は、教員の評価によってかなり影響されており、教員の評価がよければ、コース自体の評価も上がるという関係が見られるという。したがって教育テクノロジーやカリキュラム改革よりも、教員の力量を高めることがコース全体の向上にとって大切であると、その研究は結論づけている(Burton)。コースに多少の不備があっても、それは各教員の努力によって補われるということである。

学生の教員評価には、3つの機能が期待されると言われている(Cohen)。第一に、大学の管理者が、教員の教育能力を把握できることである。大学の管理者によっては、教員の採用、昇進、昇給、雇用契約の変更等の意志

決定をする場合、学生による教員評価を一つの参考資料として考慮することもできる。日本の大学において教員の給与は国立大学の場合、採用時に決定され、その後は公務員の給与体系によって昇給していく。私立大学の場合も「...については、国家公務員に準じて...」という下りに示されるように、大体似たようなものである。アメリカの大学では、教員給与は採用時に大学の管理者と個別交渉によって決められる。またその後も日本のように自動的に昇給するわけではなく、しばしば交渉があり契約の見直しがある。この契約の資料として、研究業績や教育実績が用いられるわけであるが、研究業績のほうはレフリージャーナルへの掲載何本と言う形で比較的容易に判断されることができる。しかし教育実績のほうはむずかしい。そこで学生による教員評価が、教育実績の一つの参考資料として管理者からも教員からもしばしば用いられるわけである。

第二に、教員評価の結果が教員本人に伝われば、教育能力の向上に役立つというものである。大学教員は、自分の授業の進め方、内容方法について、日常での学生との会話、テストの結果などから推測することができるが、教員評価によって本人が気づけなかった点や、見逃していた点について情報を得ることもある。とくに匿名でなされた評価は、日常での会話からは得られない情報が得られることもある。そしてそれを授業にフィードバックすれば、教育の改善が期待できる。また教員は管理者との雇用契約更新折衝の場で、自らの教育業績をプロテクトする資料の一部として、評価を用いることも可能である。教員評価は、教員にとってネガティブな用いられ方ばかりでなく、このように教員が自らの立場を有利にする材料としても利用できる。第三に、教員評価の結果は、これまで授業を受けた学生ばかりでなく、将来その授業を受講しようとする学生に対しても授業、教員についての情報を提供できるという機能である。これらの情報は、アメリカでも日本でも上級生から下級生へインフォーマルに伝わるものであるが、評価の結果の公表は、それを制度化し、どんな学生でも授業についての情報に平等にアクセスできるようにしたものである。

さて、以上3つの機能があるのだが、これまでのところアメリカの大学で教員評価が行われる最大の根拠は、2番目の教員に対して情報が与えられれば、フィードバックされ、教育能力が向上するという機能である。教員評価に関する22の先行研究を詳細にレビューした研究によれば、確かに学生の評価によって教育能力の向上が統計的に有意に認められるが、その影響力はさほど大きくはないという(Cohen)。それはなぜであろう。次にそれを検討する。

3. 教員評価の妥当性と信頼性

学生による教員評価には、それが一体何を測定しているのかにかかわる妥当性と、それが常に一貫して測定しているのかに関連する信頼性において、いろいろな問題があることが指摘されている。学生による教員評価を検討する場合、困難なのは教員評価に影響を与えるであろうノイズが多様であることである。例えば、同じ授業内容を提供する同一の教員に対して、クラスの規模、教員と学生の性別、教員の年齢や教育経験、教員の職務上の地位、教員の研究業績及び出版物、必修科目か選択科目、が異なる場合、評価は常に一定なのであろうか。これらがどのように教員評価に影響を与えているかどうかを検討した研究によると、これらの外生変数の影響は、意外にも少ないとしている。しかしその研究によれば、教員評価の解釈は、こういった変数を無視して行ってしまうとしている(Stumpt,Crittenden)。

別な研究は、学生による評価が、無記名式か記名式か、評価結果を教員個人または管理者が利用するか、学生が評価する際、当該教員は教室にいるか否か、テスト前か後か、評価のフォーマット(例えば二者択一か、多選択肢か、自由記述式か)、受講生全員が回答するか否か、によって影響される可能性を指摘し、それらの結果を今後検討すべきとしている(Feldman)。研究によっては、学生評価の質問紙に使用されている言葉によって評価が影響されることを見出している。すなわち教員の授業に対して肯定的に質問する場合と、否定的に質問する

場合では、同じ授業を行っても異なった結果がでてくるというものである(Follman)。

教員評価は、学生の持っている特性にも影響を受ける。学生の持っている学習に対する価値と態度が、教員評価得点の分散の3分の1を説明することを見いだした研究もある(Trent)。学習に対して高い価値を持ち、学習態度も熱心な学生には、教員の授業の熱心さは、伝わりやすく高い評価を受け、逆に学習に無関心無気力な学生には、教員のあらゆる努力も徒労に終わりやすいことは容易に想像がつく。また学生の達成欲求と教員評価とが高い相関を、そして他方学生のパーソナリティとコースの内容や構造の評価と、高い相関をそれぞれ示しているとする研究もある(Kovacs)。

教員評価は、教員の持っている特性にも影響される可能性がある。例えば教員の研究上の生産性がどれくらいであるか、また確立した名声がどれほどかによって評価は異なってくる(Linsky)。しかし分析によっては、研究業績と教員評価とが相関しないという研究もある(Jauch)。研究と教育は両立するかというおなじみの命題は、確かめられてはいない。

教員評価には、教員自体の影響力と、コースが持っている影響力とがある。つまり教員の教育能力が実は劣っていても、コースの持っている特性によって教員評価には表れない場合や、逆にいくら教員の教育能力が優れていても、教えるコースと合わなければ、その能力が生かされない場合も出てくる。先に指摘した因果の方向が逆である場合、つまりコース効果が、教員効果に大きな影響を及ぼしていることを明らかにした研究もある(Rowney)。受講順序が決められている授業の前後の授業の教育が効率的であれば(少なくとも学生に高い評価を受ければ)、その授業内容の評価は、実際よりは上になるだろう。もっとも先の研究のリプリケーションを行った別な研究によれば、コース効果は、教員評価にそれほど大きくはないという異なった結論に達している(Gilmore)。

教員評価は、そもそも教員の効果がどのくらいあるかを測定するものであるが、教員と学生とで教育の効果のとらえ方がちがっていると指摘する研究もある(Baum)。すなわち教員は授業内容の難易と受講生全員の理解力の向上によって効果を考えるが、学生は自分だけの理解力によって授業の効果を考える。よって学生の教員評価について教員は納得のいかないケースが多くなる。

結局、学生による教員評価にはいろいろな要因が関与しているため、その結果をそのまま解釈するには問題がある。評価の方式とやり方のちがい、学生の特性、教員の特性、コースの特性、それらの相互作用が少なからず関与している。そしてこれらの要因の影響力を最小にしようとする教員評価も考察されており、IDEAと呼ばれるものであるが、この方式を検討した研究によれば、これでもまだ検討の余地ありという結論に達している(Howard)。ここで検討した教員評価、授業評価についての諸研究は、それらの妥当性や信頼性について統計的に有意性を見いだしたり、教育能力向上に効果有りと判断しても、ほとんどすべての研究が、結論の一般化には慎重な態度をとり(Crooks)、さらに詳細な分析を必要としていることは(Glasman)、重要である。

4. 教員評価の矛盾

教員評価は、教員の教育能力向上に効果を持つことによって正当性を得るが、場合によっては、意図しない、または、逆の効果を持つことすらある。一つの研究によれば、教員が学生の成績を厳しく採点すると、学生の学習量は増加する傾向が明らかとなった。しかし学生の成績を厳しくすると、学生の教員評価は低くなる傾向がある。これは、いろいろなことを示唆しているが、その一つは、教員評価の得点が低くても、学生の学習量がふえる可能性があるということである。この研究によれば、学生の教員評価は成績によってかなり影響され、学生は自分の成績がよければ、教員に対して好意的になる。学生は自らの学習量ではなく、自分の成績を含めて授業の一般的な印象によって教員を評価する傾向があるということである(Powell)。この場合、教員評価が大学管理

者に利用され雇用契約上で参考資料とされるならば、学生に十分な学習量を与える教員が、優遇されなくなる危険があるだろう。これは、本来ならば教育効果の大きい教員をポジティブに評価しないことにつながり、その教員だけではなく、大学自体やひいては学生自身も損失を被ることになる。

異なる4つのタイプの教員評価方法を検討した研究によれば、(1)教員評価に高い得点を与えた学生が、必ずしも成績のゲインがあったわけではないこと。(2)学生の教員評価だけでは、教育の効果を測定することはできないこと。(3)学生から高い評価を得た教員が、必ずしも学生の成績向上をもたらすとは限らないことを明らかにしている(Greenwood)。また別の研究では、学生の教員評価は、クラス規模、必修又は選択、成績への期待、コースレベル、教員のランク、教員の性別、によってどのように影響されるかを検討しているが、中でも自分の成績への期待と、選択科目ということが関与していることを明らかにしている(Brandenberg)。

先に述べたように、教員評価の期待される役割の一つは、教員の教育能力向上に貢献しようというものである。しかし今の教員は、教員評価についてどのように考えているのだろうか。大学教員486名に対して教員評価についての意見を聞いた研究によれば、教員の14%は反対であり、その理由は、大半が学生による教員評価についての現行の方法が、教育効果を正確に測定しているわけではないとしている。そしてこれをテニユアや昇進の道具につかうことに特に危機感を抱いている。また教員の9%と管理者(学部長や学科長)は、現行システムが合理的と考えている。また70%は態度を保留している(McMartin)。教員評価について教員の意見調査を行ったもう一つの研究がある。サンプル数はやや少なく193名である。それによると、教員にとって教員評価は、評判がよろしくない。すなわち教員はつぎのような回答を寄せている。授業に対するやる気が減退する；職務満足度が低下する；学生に対して履修要求度がレベルダウンする；教員と管理者との距離が拡大する(Ryan)。もしこれが充分代表性をもち、一般化できる結果とすると、教員評価は期待されるほど教育能力向上に貢献していないことになる。それどころか以上の意見に表されるように、時には逆機能さえ果しようことは十分考えられる。

先に教員評価は、3つの機能、すなわち大学管理者、教員本人、学生への情報提供となっていることを指摘した。どの程度大学の管理者が、教員評価の結果を考慮して、教員の昇給、昇進、テニユアの授与を決めているかどうかは、不明ではあるが、一つの研究によると教員評価の得点が高い教員ほど、給料上昇率も高い傾向にあることが確認されている。これはもちろん大学では、昇給に教員評価が考慮されているという因果関係が証明されたわけではないが、相関は確認されている(Hoyt)。これまでの研究をレビューした研究によれば、学生の評価は、少なくとも教員の給与、昇進、テニユアの決定に対して有効な情報源ではないと結論づけている(Hill)。

5. おわりに

学生の教員評価は、授業改善、教育能力向上を目指す教員が個人的に利用するなら効果がある可能性があるが、その結果を大学の管理者が教員の雇用等に用いることは、問題があるというのがここでの結論である。筆者は学会などでアメリカの大学を訪れる際、この教員評価についてアメリカの大学教員や大学院生と話すことがしばしばある。その限られた会話の中で、すべての大学で一様に教員評価が行われているわけではないこと、その結果の利用も大学によってまちまちであることを確認した。傾向は以下のようにまとめることができる。教員評価に熱心なのは、大学院よりは学部段階で、学部段階の中では3, 4年生よりも1, 2年生用授業で、少人数クラスよりも大規模クラスで、研究志向大学より教育重視大学で、ベテラン教員より若手教員クラスで、男女共学大学より女子大学で、選抜度の高い大学より低い大学で、である。これはパーソナルな会話の中からの情報で決して一般化できるものではない。しかしこの傾向はそれほどはずれているわけではない。伝統的なエリート大学ではなく、比較的新しいタイプの大学で、教員と学生の人間関係が希薄なところでより精力的に行われていると見てよい。アメリカの大学院では、授業の終わった学期末に受講生全員を自宅に招いたり、学生とビールを飲みに出

かけたりする教員が多い。授業だけではなく、課外で学生との人間関係の親密化を計る教員の評価は、その授業内容がどんなであれ、悪いはずがない。

参考文献

- Baum, P and Brown, W.W. "Student and Faculty Perceptions of Teaching Effectiveness" *Research in Higher Education* Vol.13, No.3: 233-242, 1980.
- Brandenburg, Dale "Student Ratings of Instruction: Validity and Normative Interpretation" *Research in Higher Education* Vol.7: 67-78, 1977.
- Burton, B.T. and Crull, S.R. "Causes and Consequences of Student Evaluation of Instruction" *Research in Higher Education* Vol.17, No.3: 195-206, 1982.
- Cohen, P.A. "Effectiveness of Student-Rating Feedback for Improving College Instruction: A Meta-Analysis of Findings" *Research in Higher Education* Vol.13, No.4, 1980.
- Crittenden, Kathleens "Size of University Classes and Student Evaluations of Teaching" *Journal of Higher Education* Vol.46, No.4: 461-470, 1975.
- Crooks, Terence J. and Kane, M. "The Generalizability of Student Rating of Instructors: Item Specificity and Section Effects" *Research in Higher Education* Vol.15, No.4,: 305-313, 1981.
- Feldman, Kenneth A "The Significance of Circumstances for College Students' Ratings of Their Teachers and Courses" *Research in Higher Education* Vol.10, No.2,: 149-172, 1979.
- Follman, John "Kinds of Keys of Student Ratings of Faculty; Teaching Effectiveness" *Research in Higher Education* Vol.2,: 173-179, 1974.
- Gillmore, General M. "How Large Is the Course Effect? A Note on Romney's Course Effect vs. Teacher Effect on Students' Ratings of Teacher Competence" *Research in Higher Education* Vol.7,: 187-189, 1977.
- Glasman, Naftaly "Evaluation of Instructors in Higher Education" *Journal of Higher Education* Vol.47, No.3,: 309-326, 1976.
- Greenwood, Gordon E. et.al."A Study of the Validity of Four Types of Student Ratings of College Teaching: Assessed on a Creation of Student Achievement Gains" *Research in Higher Education* Vol.5,: 171-178, 1976.
- Howard, george S. and Schmeck, Ronald "Relationship of Changes in Student Motivation to Student Evaluations of Instruction" *Research in Higher Education* Vol.10, No.4,: 305-315, 1979.
- Hoyt, Donald P. and Reed, J. "Salary Increases and Teaching Effectiveness" *Research in Higher Education* Vol.7,: 167-185, 1977.
- Jauch, Lawrence R "Relationships of Research and Teaching: Implications for Faculty Evaluation" *Research in Higher Education* Vol.5,: 1-13, 1976.
- Kovocs, Robert and Kapel, D.E. "Personality Correlates of Faculty and Course Evaluations" *Research in Higher Education* Vol.5,: 335-344, 1976.
- Linsky, A.S. and Straus, M.A. "Student Evaluations, Research Productivity, and Eminence of College Faculty" *Journal of Higher Education* Vol.XLVI, No.1,Jan/Feb,: 89-102, 1975.
- McMartin, James A. and Rich, H. "Faculty Attitudes Toward Student Evaluation of Teaching" *Research*

in Higher Education Vol.11, No.2: 137-152, 1979.

Powell, Robert W. "Grades, Learning, and Student Evaluation of Instruction" *Research in Higher Education* Vol.7,: 193-205, 1977.

Rowney, David "Course Effect vs. Teacher Effect on Students' Ratings of Teaching Competence" *Research in Higher Education* Vol.5,: 345-350, 1976.

Ryan, J.J., Anderson,J.A.and Birchler A.B. "Student Evaluation: The Faculty Responds" *Research in Higher Education* Vol.12, No.4,: 317-333, 1980.

Stumpt, Stephen A. and Freedman, R. "A Path Analysis of Factors often Found to Be Related to Student Ratings of Teaching Effectiveness" *Research in Higher Education* Vol.11, No.2,: 111-123, 1979.

Trent, Curtis and Johnson, J. "The Influence of Students' Values and Educational Attitudes on Their Evaluation of Faculty" *Research in Higher Education* Vol.7,: 117-125, 1977.

Can Student Evaluation Improve College Teaching?

MARUYAMA, Fumihiko (Professor, Sugiyama Jogakuen University)

Recently the introduction of market mechanisms into higher education is often mentioned, but rarely is it discussed in depth. Educators need to consider, however, the problems that this relationship may cause, and what it means for, higher education and academic research. This paper examines the meanings and functions of market mechanisms in financing national universities in postwar Japan.

From an economic perspective, when there are social exchanges or transactions (goods, services, costs, information etc.), supply and demand have to be adjusted or coordinated. In a neoclassical market model, market mechanism is the only way for such coordination. But from economic approaches to organizations, organizations play important roles in coordinating exchanges. This is to say, supply and demand in social exchanges are coordinated by markets or organizations. From this framework this paper analyzes financial resource allocations to national universities.

In the first section, markets and organizations as mechanisms for coordinating exchanges are introduced as the framework of analysis. In the second section, four types of exchange coordination related to higher education and academic research are presented. Next, the present methods of coordinating financial resource allocation in higher education and academic research are discussed. The structural changes of the financial resource allocation system in postwar Japan's national universities are analyzed in the fourth section. Finally we discuss the present situation and its problems, especially the lack of analysis of organizations.

The conclusions are as follows. The market mechanisms has been expanding gradually in the financial resource allocation of national universities in postwar Japan from the middle of the 1970s. And now the rapid introduction of market mechanisms is often talked about. But the markets which are claimed to be introduced seem to be often the internal markets organized by universities, governments and academic communities. Therefore we should consider how to organize markets (construct rules and especially evaluation systems) and how to amalgamate markets and organizations.