

教育と研究業績

平井有三

システム情報工学研究科教授

教育と研究は不可分

図1に大学における教育と研究の関係を示した。在り来たりの図ではあるが、大学における研究業績は教育を介して得られる部分が大いことが読み取れる。よりよい教育をすることがよりよい研究を生み出し易くし、組織としての研究業績と教育業

績には正の相関があることが推察される。

ファカルティ・デベロップメント (FD) によりよい集団教育を目指している組織は、個別教育を介した研究業績も自ずから伸びるということである。もちろん、研究業績の第一義的な要因は研究者個人の能力に帰せられるべきであるが、学生に力にも大き

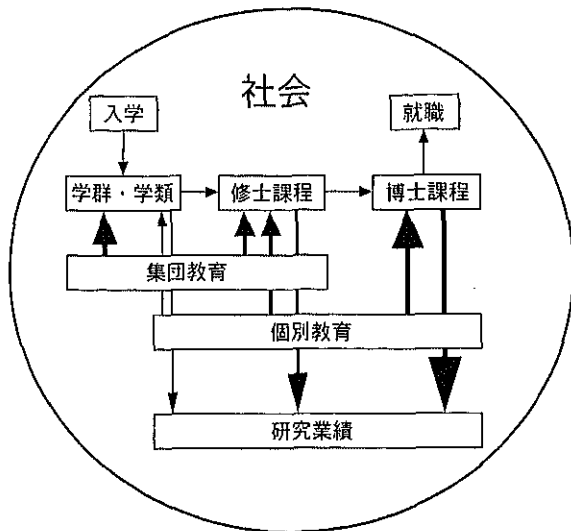


図1 大学における教育と研究業績 (ビジネスモデル)

く依存することは周知の通りである。特に理工系の場合にそれが強いと思われる。

筑波大学は、学系と学群で30年過ごし、これからは専攻も加えて、専攻と学群と学系で過ごして行くという。学系がなくなるのは、研究科に適合した学群・学類再編の後であろうか。研究は学系で、教育は学群でというディコトミーは不要である。

教育と研究は不可分である。このことは、平成13年に電子・情報工学系が受けた外部評価でも指摘された。学類の評価も同時にすべきであると。平成15年度に行われた芸術関連組織の外部評価では、学系、学群、研究科一体となった外部評価を受けておられる。外部評価報告書を拝見すると、やはり学系・学群の区分は外部の方に分かりづらいようである。

研究評価の自己評価

最後の評議会で、「大学教員個人の評価について(案)」が提出された。骨子は、自分の研究、教育の実績を「教員情報システム」で公表することで自己評価を行うということである。法人化準備委員会の見識に敬服する。教育に関するもっとも効果的なFDは、「同僚の講義に参加し、自分の欠陥を自発的に改善することである」と、1999年3月に教育計画室がまとめられた「ファカルティ・デベロップメント実施への提言」

の最後の章で、鈴木英一先生が述べられている。研究評価も同じで、「公表されている同僚の研究業績を眺めて、自分の努力の足りなさを自発的に改善すること」が、結果として研究業績の向上につながれば、第三者が貴重な時間を使って他人の研究を評価する必要はない。

研究評価にせよ、教育評価にせよ、評価する側が評価される側に評価結果の報奨として何を提供できるのであろうか。現在のところ、評価に必要なコストに見合う報奨が提供できるような状況にはないと思う。もっとも大きな報奨は昇任であるが、教授は関係ない。昇任には研究業績も大切であるが、年齢等の要因が関係する。教育業績や研究業績が少ないからといって、降給はできないし、降格もできない。(法人化後は別?) 現在、研究業績に関連して大学や研究科でプールした研究費や部屋の追加配分が申請に対する審査に基づいて行われているが、研究業績を数値化した評価値で順位付けをしているという話は聞かない。また、特昇や期末手当に係わる成績優秀者の選択は、関連する個人のデータを参考にしているが、「教員情報システム」が運用されるようになれば、それらのデータを各組織が個別に集める必要がなくなり、大学全体として効率的になる。ただし、それらのデータの解釈、すなわちデータを用いた

評価は、各組織・研究科に任せられるべきである。大学全体での画一的な評価は、できようもない。

「教員情報システム」の使い方は、各研究科に委ねられるのであろうが、これまで数々の評価技法が議論されてきているので、研究科の実状にあった評価方法を採用すればよい。今後「教員情報システム」を用いて数値化した評価値が使用されることになって行くと思われるが、効果に分かるまで「公表」に止めておくのも一つの方法と考える。仮に数値化された評価値が算出されても、人を評価するための一つの尺度にすぎないということは、肝に銘じておくべきである。やらない人は、何をやってもやらない。そのような人を採用したのは、組織の責任である。責任の所在を互いこうやむやにすることは、法人には許されない。

研究業績とFD

筑波フォーラムのシリーズ「筑波大学の将来設計」④の「教育評価—法人化を迎えて」において、あるいは先に触れた「ファカルティ・デベロップメント実施への提言」においても、FDの重要性が叫ばれている。図1の集団教育を責任を持って行うための組織作りが各方面で行われているようである。システム情報工学研究科も宮本先生を中心に走り始めている。FDにしても、そ

他のことにしても、やればよいというものではない。やったことの効果が評価されねばならない。FDの目的が教授法のレベルアップであれば、短期的には学生による授業評価がよくなることであるが、教授を受けた学生の能力もレベルアップしていなければならないし、長期的には卒業生の社会での評価も上がらなければならない。また、中期的には、FDを行うことで学生の質が上がり、結果として研究業績を押し上げる方向に働くことが期待される。このように、FDの効果は多面的に評価する必要がある。教育が研究に結びつくとはいえ、何を集団教育の中で教えるべきかは、学類・大学院のカリキュラム編成の中で常に自己評価を行って改善して行くべきものである。

FDのもっとも効果的な方法は、「すぐれた先輩や同僚の授業に参加すること」であると、先の「提言」に述べられている。研究も同じである。すぐれた先輩や同僚とのディスカッションを通じてよりよい研究へと伸ばすことができる。筑波大学は講座制をとっていないので、教官一人一人が独立して研究活動を行えるという利点がある。一方で、研究が壟壺化し、他を排除した小粒な研究の寄せ集めにしかならない危険性がある。ディスカッションの場を自分たちで努力して作る必要がある。

まとめ

法人化を迎え、新たな組織を作り上げる努力が各方面でなされている。研究評価に係わる「教員情報システム」もその一つである。しかしながら、評価そのものは何も生まない。研究活動を活性化し、向上させる仕組みが必要である。閉鎖的でない、他へ開かれた研究交流の場を作ることが必要である。真の自己評価はそこから生まれる。この一年間、電子・情報工学系長として学系を取り纏めてきたが、人事や法人化準備等に忙殺され、ディスカッションの場を作ることすらできなかった。今後、このような場を構築して行くことが、平成13年度の外部評価に答える一つの方向と考える。

このような一文を考える機会を与えていただいた筑波フォーラムの編集者に感謝する。

(ひらい ゆうぞう/コンピュータサイエンス)