

特別寄稿

大学評価を通じた教職員の意識改革に向けて

鳥取大学 大学評価室
准教授 大野 賢一

鳥取大学で評価業務に携わるようになり、はや6年が過ぎた。大学評価室に配属された時は、総合メディア基盤センターで情報系業務を担当していたため、評価に関しては全くの素人であった。では、なぜ私のような教員が今でも大学評価室で働いているのか。

まず考えられる理由として、大学評価室は、組織上では学長の下に設置されているが、事務局総務企画部企画課の事務室に、教員を配置したことである。このことは、本学では初の試みであった。教員が評価業務を行うためには、職員との連携は必要不可欠であり、同じ目的を持ったチームとして活動を開始したのである。実際、企画課の職員との会話や打合せを随時行い、他部署からの問合せや相談に対応することにより、評価業務に携わるスタッフの一員として意思疎通を図っている。また、評価に関係する部署に対して、評価業務に関する事前説明、部局等における活動・取組状況の確認、評価結果に関する意見交換等を行っているが、関係部署との誤認識がないように、本チームでは課の職員と行動を共にしている。全ての関係部署に対して、このような活動を行えば手間と時間がかかると思われるかもしれないが、長期的にみれば、情報共有の効率化、コミュニケーションの向上及び今後の連携体制の強化に繋がっていくのである。

別の理由としては、私自身が評価業務を楽しんでいるか、である。大学評価とは、法人化後の新しい取組であり、専任の教員が実務に関与している事例は少ない。評価業務は確かに大変であるが、私は「大学評価室で働くということは、大学が成長する過程を一番近いところで見ることができ、自身がその活動に貢献できること」としてやりがいのある仕事だと考えている。なぜなら、評価業務はこの10年間で大学運営のPDCAサイクルに組み込まれつつあり、大学が変革している現在に立ち会っているからである。

また、学内の全教職員が「評価業務は楽しいもの」という発想にならなくてもよいが、評価業務を理解していただくことは重要である。大学評価室として何をすべきかを考えると、最初に、関係部署との分担を明確にし、業務負担を減らすことである。そのためには、大学評価室の教員と職員が個々の役割を理解しながら評価業務について共に考え、自大学の環境に合わせて業務を定型化することが重要である。次に、関係部署の方々に評価に対する意識を変えてもらうことである。そのためには、大学評価室が担当者や管理者の立場を考慮した評価支援活動として、毎年度実務担当者が参加する研修会を開催する、理事等が関係部署に出向いて学内ヒアリングを実施するなど、継続的に取り組むことである。このような意識改革が何年先に実現できるかは分からないが、評価が大学や学部の運営に当然のごとく組み込まれ、組織の改善や教育の質の向上等に結び付くよう、本学独自の評価を文化として定着させることを目指して活動していきたい。