

活気とやる気を奪う教員評価システム

自己評価を筆頭に、金沢大学では、教員への管理体制の強化を強めています。財政難のなか、教員に対して、組織のためのパフォーマンスを最大限に発揮させたいとの狙いなのでしょう。

ところで、神戸女学院大学の内田樹氏が「大学はどうなるのか」というタイトルで、以下のようなことをブログに記しています。

http://blog.tatsuru.com/2009/02/07_1629.php
少し長いですが、一部中略の上抜粋します。

-----以下引用

(前略)

繰り返し言うが、大学は「こういう教育を行いたい」と強く念じる人によって創建されたのであり、大学を存続させるために「どういう教育プログラムを実施すればいいのか？」という問いを立てること自体、そもそも本末転倒なのである。

大学を存続させる力は「世間がなんと言おうと、こういう教育を行いたい」とつよく念じるモラルの高い教職員たちのオーバーアチーブである。」

(中略)

大学のような人的資源「だけ」がほとんど唯一の駆動力であるシステムにおいては、「教師のやる気」をどうやって恒常的に高揚させ続けるかということがマネジメントの基本である。

ところが、大学教育に参入してきた“ビジネスマン”たちの中に、「大学という特殊なシステムにおいて教職員のパフォーマンスを継続的に

に高止まりさせるにはどうしたらいいのか？」というふうに問いを立てる人間はみごとにひとりもいなかった。

彼らは「どうやって教職員を脅し上げ、萎縮させ、従順にさせ、馴致させるか」ということばかり考えてきた。

そうやれば「給料分の仕事はするだろう」と思ったのである。

たしかに、そうすれば多くの人は「給料分の仕事をする」ようになる。

けれども、それは同時に「給料分以上の仕事をしていた人々」からフリーハンドを奪うことを意味している。

教育の現場は「給料分以上の仕事（場合によってはその10倍、20倍分の仕事）をする人々」が一定数恒常的に存在することで保っているということを忘れてもっては困る。

そういう人たちがまったく自発的に「給料分の仕事をしない」教職員（もちろん、たくさんいる）の不足分を補う以上のことをしているから教育現場は回ってきているのである。

ところが、「給料分の仕事を、Job description通りの仕事をしろ」ということは、オーバーアチーブの機会そのものを奪うことになる。

そのリスクに対してビジネスマインドな人たちはあまりに無自覚である。

教育上のオーバーアチーブというのは、平たく言えば、「レギュラーな教育活動以外のことを、大学の内





外で、公的資源も私的資源もごっちゃにして、管理も統制も受けないで気ままに行う」ことだからである。

そのようなアナーキーを管理的マインドの勝った経営者は許さない。

だから、ビジネスマインドで経営される大学では、たしかに大学構成員のあれこれの議を経ることなしに、トップダウンで次々と機構改革が行われ、教育プログラムが刷新されて、すばらしい「ハコ」はできあがるのだが、それにつれて、実際にそれを機能させなければならない教職員たちの「やる気」はどんどん劣化してゆくのである。

(後略)

————引用ここまで

金沢大学の現状は、まさにこの「管理的マインド」による施策が着々と進行しているといえるでしょう。

教員のすべての活動を把握し管理し、評価していくのが、今進められている「自己評価」の流れです。

これは内田氏が指摘するように、「レギュラーな教育活動以外のことを、大学の内外で、公的資源も私的資源もごっちゃにして、管理も統制も受けないで気ままに行う」ようなオーバーアチーブを、管理統制下に置こうとする試みに他なりません。

評価が導入され、皆が活気づくかと思いきや、自らオーバーアチーバーとなる人もなく、お役所的な整合性はあっても、活気もやる気もない暗い大学になってしまうかもしれません(すでにそうなりかかっているではありませんか)。

評価に怯え、トップの顔色をうかがいながら、書類作成まみれになるような大学が「トップ10」などになれるわけがありません。

金沢大学は、本当にそれでもよいのでしょうか?

(ATS)

今回の自己評価は金沢大学をよくする理念に言及することなく、『評価を処遇(給与など)に反映させよ』との文科省やその周辺の誘導にひたすら従うことのみをめざしている。

本学における教育評価等検討委員会の決定事項として、教員各個人に対し、教育・研究・管理運営についてのデータ入力とともに安直な「自己評価」を書かせることが半ば強制的空気の中で進められている。この点は入力説明会において「知らないと不利益になる場合もある」とのやや緊張した語り口が象徴的に示している。



一方、この方針の元になった教員評価結果活用WGの第1次報告によれば、大学の使命達成のためには、教職員の評価システムだけではなく、経営・管理評価システムが必要であり、教職員の研究・教育条件、労働条件を向上させることが必要との主旨説明がある。

今回は教員個人に関するもの以外、何ら具体化されていない。このまま行けば、経営・管理

責任をデータに基づき自己評価する方策は具体化せず、また教育・研究条件に関連して教員個人の活動と大学組織運営の関連部分が欠落してゆく。そして教員個人の「処遇」といった賃金体系の変更や労働・生活条件への波及のみが中心になってゆく。このような展開は当局が大学の現状を抜本的に見直す気力がなく、ただひたすら「評価の給与への反映」という文科・財務



省の一部にあるイデオロギー的方策への迎合により、第2期中期目標・計画等に関する大学評価での得点向上に腐心していると見られても仕方ない。

(一教員)

教職員評価問題に関して、皆様のご意見を組合までお寄せください。「自己評価の入力」と「教員評価等検討委員会への意見提出」の締切は9月末です。【投稿をお待ちしています】