

## 平成 29 年度 教員活動状況評価 実施報告書

本学では、「教員自らが教育研究等の状況を点検・評価し、向上を目指すことにより、大学全体の能力向上、活性化を推進させること」及び「教員の活動状況及び評価結果の公表により、社会に対する説明責任を果たすこと」を目的に教員活動状況評価を実施しています。

今回、平成 29 年度実績分について取りまとめましたので、評価の概要を報告します。

### 1. 評価の対象者及び回収率

対象者：平成 29 年度に在籍する専任教員（全職位）

但し、平成 29 年度末での退職者を除く。

回収率：100%

### 2. 評価の項目

- 1) 教育（講義時間数、授業への取組・改善等、学生指導・研究指導等）
- 2) 研究（著作物、学会発表、研究資金等）
- 3) 社会・地域貢献（公開講座、社会人教育、関連機関・地域住民との関わり、産学連携、建学の精神に基づく社会・地域貢献等）
- 4) 大学運営（入試・広報活動、委員会活動等）

### 3. 評価の方法及び結果の通知と活用

#### 1) 評価の方法

学長を委員長とする教学マネジメント委員会において、上記 4 項目に関する質問を定め、自己評価形式にて実施。

#### 2) 結果の通知

回答内容を集計し、数値化できる質問項目については、全教員の平均値と各教員が回答した数値を比較可能とした様式で結果を通知。また、自由記載については、授業への工夫や学生指導方法等、他教員への参考となる取組みに関し、大学全体の質向上につなげるため全教員に公表。

#### 3) 結果の活用

全教員に対し、結果を受けての自己評価（自由様式）の記載を依頼し、自らの取組み状況の振り返りと次年度以降への積極的取組みを促している。

#### 4. 結果と全体評価

##### 1) 教育

本学では、看護学部看護学科、専攻科、看護学研究科を設置、全科合計の各教員の講義等担当時間数は図1のとおりである。

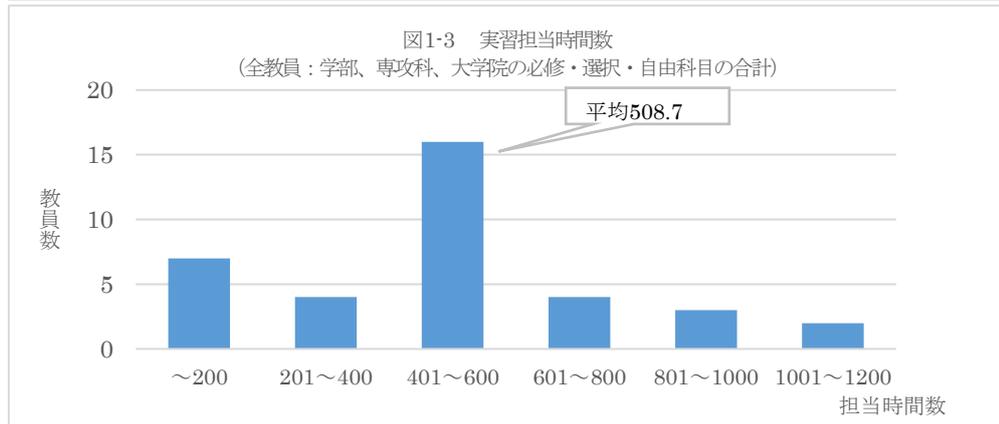
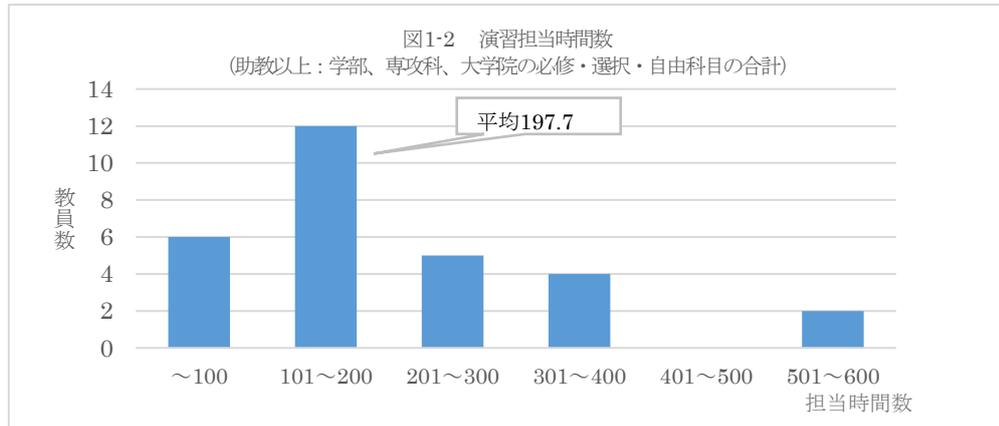
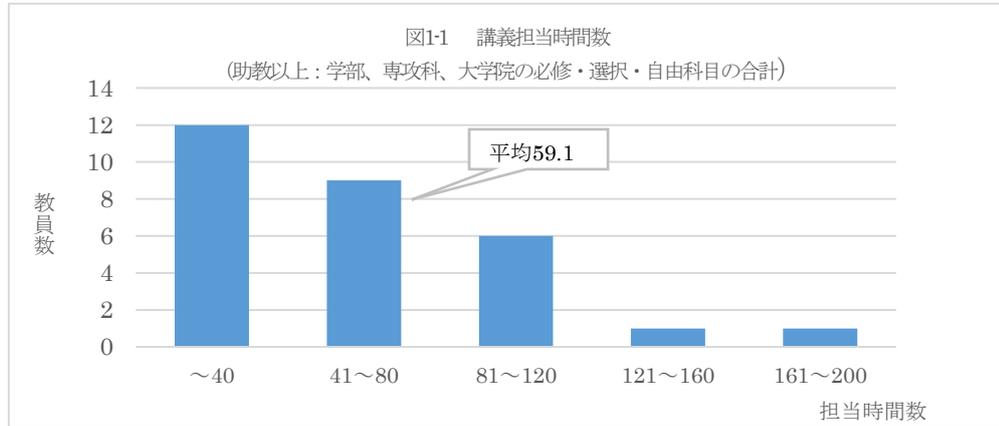
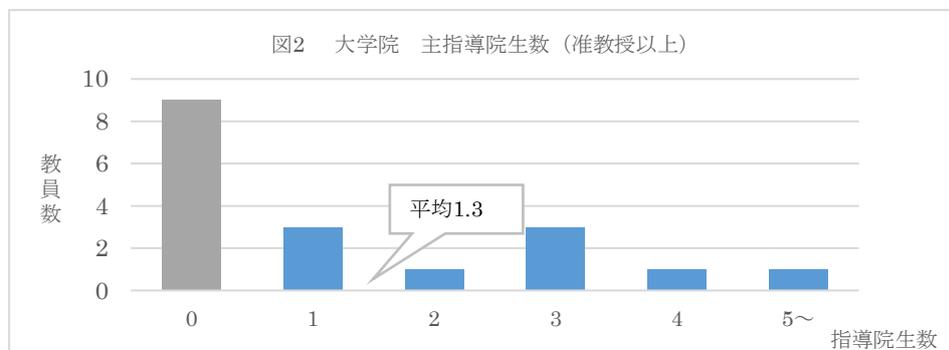


図1に示すとおり、教員により担当時間数に差が生じているが、職位や担当領域、実習担当の有無など、時間数のみでの評価は述べにくい点もある。また、各教員が担当する科目・時間数については、必ずしも本人の希望でなく、運営側（領域等）において決定する要素も強く、運営側における適切な科目担当配置を検討する必要もある。

大学院における指導教員（主指導）は原則として准教授以上としているが、当該職位内においても多数の院生を指導する教員、指導院生のない教員など二極化している現状がある。（図2）



当然ながら、指導院生数は大学院における専門領域設定の有無にも影響するが、院生指導にあっては、通常の講義時間数としては現れない労力を要するため、評価方法について検討を実施し、平成30年度より、主指導教員に対する手当支給を開始するものとした。

教育の質向上への取組みについては、「自主学修への配慮（97.1%）」「シラバスへの指定項目の記載（100%）」「シラバスに基づく講義・評価の実施（96.6%）」「教授方法への独自の工夫の実施（96.6%）」が示すとおり、積極的取組みが行われている。独自の工夫においては、アクティブ・ラーニングや学生の主体性を促す取組みが多く、社会が求める教育方法に対応した取組みが実践されている。

学修指導（生活指導を含む）について、看護学部、専攻科においては、チューター制度を設けており、大学として積極的に学生支援を行う制度を設けている。

各教員の受け持ち学生数は職位により定数を設けているため、原則として同一職位での担当者数に差は生じないが（基礎分野担当者を除く）、指導に充てる時間数、指導内容は教員個々による差が見受けられる。本件については、積極的取組み事例を全教員に公表することにより、自主的改善を促している。

## 2) 研究

著書・論文執筆、学会発表数については、教員によって多少の差があるのが現状である。数値として見える化を行うことで、他者との比較・自己省察を促し、各教員が継続的な自己研鑽を行う機運を高め、さらなる学術研究の活性化につなげていきたい。また、今回の結果を踏まえ、今後の学内研究費に関しては、取り組み状況に応じた傾斜配分を検討予定である。

## 3) 社会・地域貢献

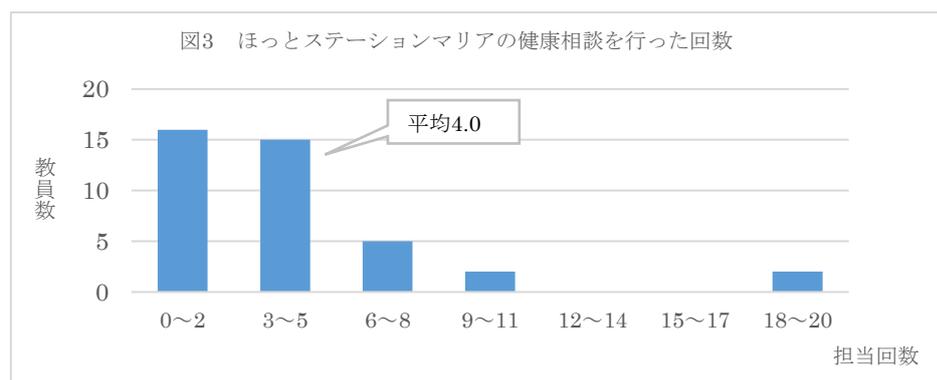
本学では、地域貢献センター、国際交流委員会が中心となり、社会・地域貢献

活動（国際活動を含む）を企画し、実施にあたっては、当該委員のみでなく委員以外の教職員を含め活動することにより、大学全体として社会・地域貢献に取り組んでいる。

また、自身の専門を活かし、自治体・学会等の委員、地域支援を行っている教員もある。

本学における地域貢献の代表的取り組みの1つとして、「ほっとステーションマリア」があげられる。本取り組みの内容は、教員による地域住民の方への健康相談であり、学外（久留米市内）に健康相談を行う場として「ほっとステーションマリア」を開設、週3日の相談日を設定している。

教員の担当日数は、図3に示すとおり年平均4.0回であるが、相談内容が専門領域に特化していることもあり教員間の担当数に差が生じている。公開講座など他の地域貢献への取り組みを含め、大学全体としての地域貢献への取組みの観点や特定者の過度の負担軽減により、継続的に社会貢献ができる体制作りも必要である。



なお、今回の調査より、新たに「建学の精神に基づく奉仕活動」に関する項目を設け、82.9%の教員が奉仕活動へ参加している結果となった。

大学間連携については、高等教育コンソーシアム久留米、ケアリング・アイランド九州沖縄大学コンソーシアム、しなやか使命感等に加盟しており、教員の37.1%が何れかの取り組みに関わりを持っている。

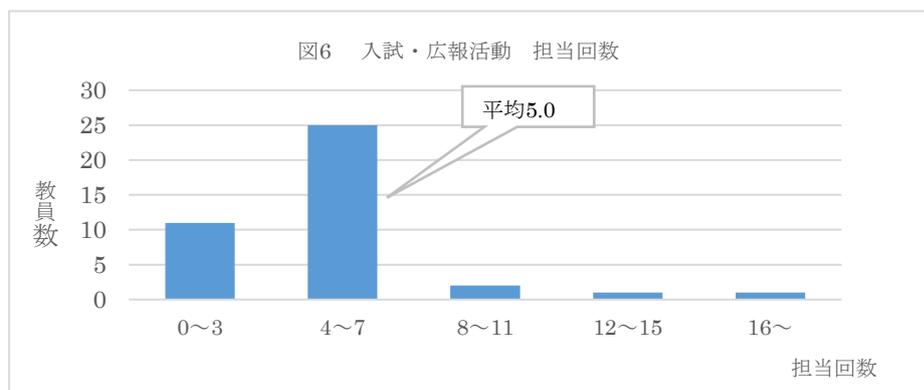
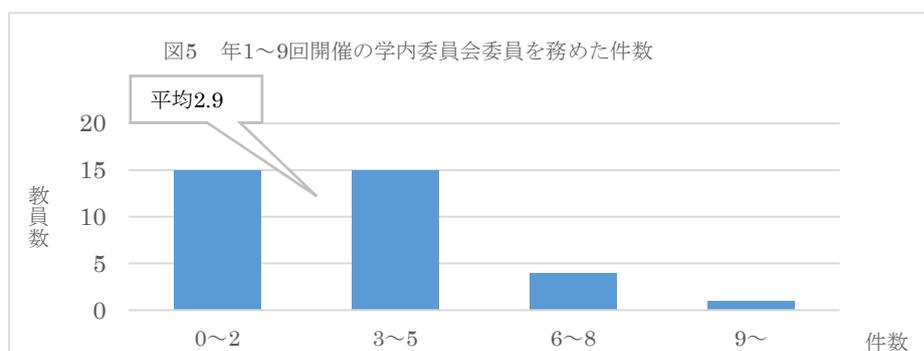
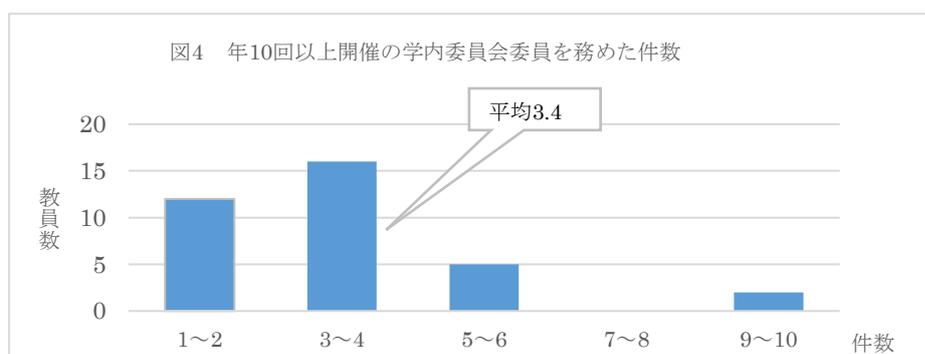
#### 4) 大学運営

大学運営については、入学試験に関する役割、広報活動、学内委員会活動等の質問項目を設定した。

入学試験に関する役割については、全教員が何れかの役割を担当している結果であったが、近年の18歳人口の減少、県内における看護大学の 신설など厳しい環境下において、オープンキャンパスや高校での出張講義など他大学との差別化を図る取組みへの積極的参加を期待したい。

図4・5は、教員の所属委員会数を示しており、毎月定期的で開催される委員会と（年10回以上）、それ以外の委員会に区別して集計した。

本学では、全教職員が大学運営に関わる意識を持つことを目的に全教職員が何れかの委員会に属する配置としている。全体の平均として6.3の委員会に属しており、教職員が積極的に大学運営に関わっていることを示している。



一方で、多数の委員会に属することにより、大学運営に時間を割かれ、結果として、教育研究活動の時間が制限されるなどの課題も指摘されており、平成31年度からの委員会統合など委員会運営のあり方を検討する。

上記結果は、評価項目の1例である。

今後も、教員の自発的活動を促し、結果として大学の質向上へと繋がる有用な評価制度へと見直しを実施し、また、各教員においても、今回の評価を受け、自

身の活動の振り返りの機会とし、引き続き積極的活動に取り組むことに期待したい。