

令和 2 年度（令和 2 年度取組実績分） 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、令和 2 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

対象者：令和 2 年度に在籍する専任教員（全職位）

※対象者は関連規程により対象外としている教員を除く

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<36 設問>）
- 2) 研究（著作物、学会発表、研究資金等<20 設問>）
- 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<13 設問>）
- 4) 大学運営（入試・広報活動、委員会活動、法人運営等<14 設問>）

3. 評価の方法及び結果の通知と活用

1) 評価の方法

学長を長とする教学マネジメント会議において、上記 4 項目ごとに設問を定め、設問内容により自由記載（自己評価）、又は実績数値にて回答。また、令和元年度よりティーチング・ポートフォリオの提出を実施。

2) 結果の通知

質問項目に関する回答を集計し、全教員の平均値（全体及び職種平均）と各教員が回答した数値を比較可能な様式で結果を各教員へ通知。

3) 結果の活用

・ 4 項目アンケート

全教員に対し、結果の通知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す。また、教学マネジメント会議で審議の結果、優秀な評価となった教員（各職位 1 名）に対しては表彰を実施。研究項目については研究費の傾斜配分へ活用。

・ ティーチング・ポートフォリオ

学内公表（学内サーバーへの保管）により、他の教員の取り組みの情報共有を行い、大学全体の教育の質向上を図る。

4. 結果

図1は、各設問項目に評点を定め、全体又は当該職位内の平均以上となった設問項目の評点を加算した結果である（図1は各職位の平均値）。

各項目（教育、研究、社会・地域貢献、大学運営）の評点合計は、職位が高い順に得点も高い結果となった。これは、上位職位者にのみ該当する設問や該当割合が高くなる設問（例：科目責任者数、大学院主指導教員数、委員会数等）も影響していると考えられるが、例えば、教育の質向上に関する取り組みなど、「自主学习への配慮を行っている（100%）」「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（100%）」「教授方法の独自の工夫（100%）」が示す通り、全職位において、教育の質向上への積極的取組が行われていると判断できる。

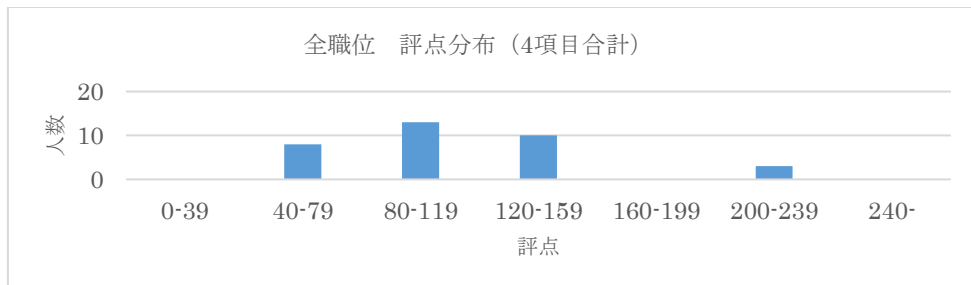
また、評価対象年度である令和2年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により大学としての組織的活動、及び教員個々の諸活動にも影響を及ぼした。特に、地域貢献活動に関しては、物理的な対外活動を伴う社会連携活動は縮小を余儀なくされ、結果として評点が低下する項目もあったが、コロナ禍においても新たな地域ニーズへの取り組みも実施されており、引き続き、新たな価値観や柔軟な対応により、コロナ禍での地域貢献活動が期待される。

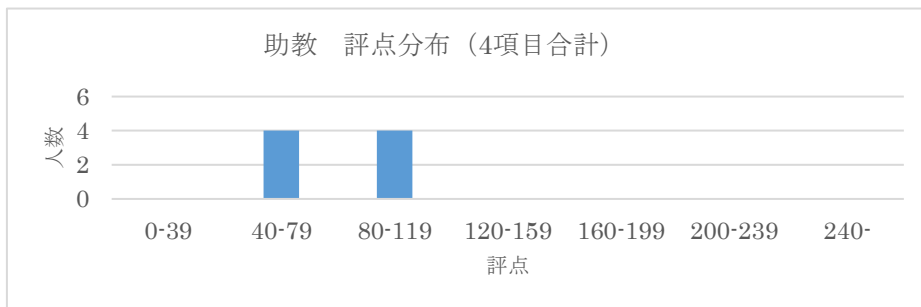
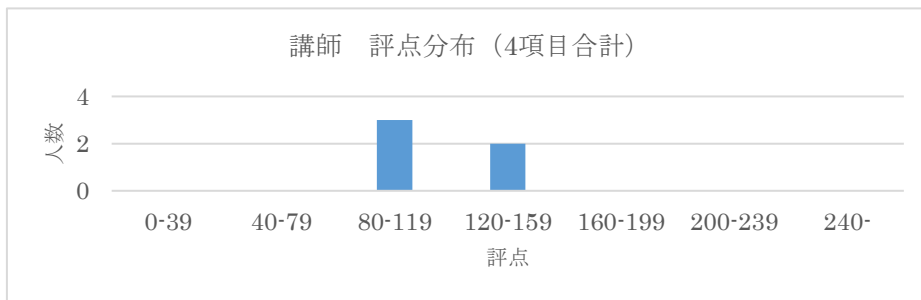
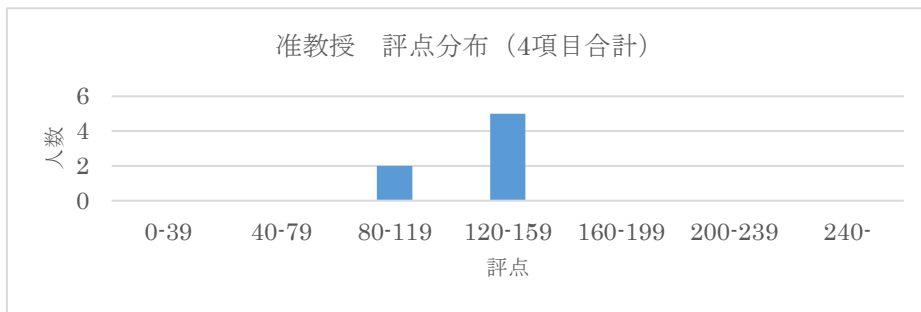
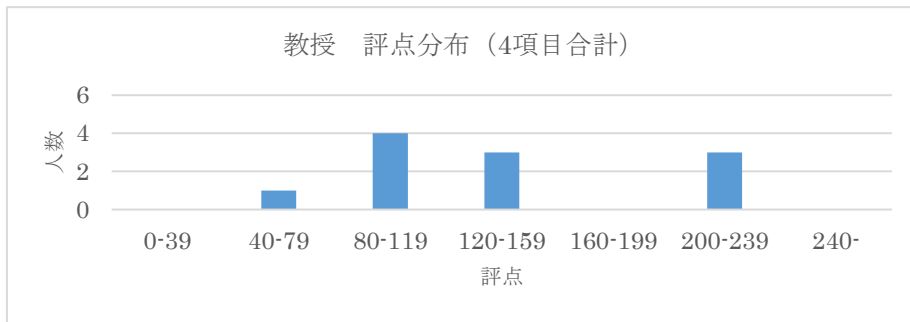
図1：職位別獲得評点の平均

	教育 (188点)	研究 (46.6点)	社会・地域貢献 (40点)	大学運営 (44点)	合計 (318.6点)
教授	109.6	6.6	9.3	17.9	143.4
准教授	110.9	5.7	6.6	8.9	132.0
講師	98.4	3.9	3.2	6.8	112.3
助教	68.0	3.6	2.3	5.4	79.2
助手	43.3	2.7	2.0	7.0	55.0

()は満点

図2：全職位及び職位ごと評点分布





上記は評価の一例であるが、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。