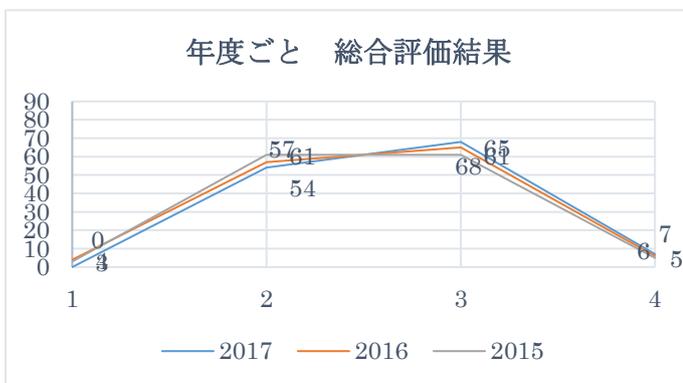


2017年度教育研究業績評価（活動対象 2016年度）の結果について

副学長 真銅 正宏

2017年度は教育研究業績評価制度による評価結果と役割期待評価による評価結果を複合的に組み合わせた評価を実施した。これは教員個人の教育研究業績に加えて、組織が期待する役割の遂行、組織への貢献度（組織コミットメント）を評価するもので、教員一人ひとりの業績及び能力の向上と大学の教育力の質向上を目的とした取り組みである。2つの評価制度を組み合わせた評価の実施は初めての試みであり、その内容を踏まえてより一層高い効果につながる制度へと発展させていく所存である。

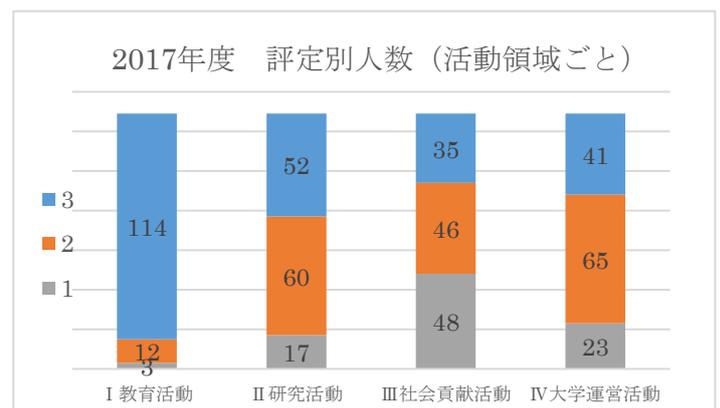
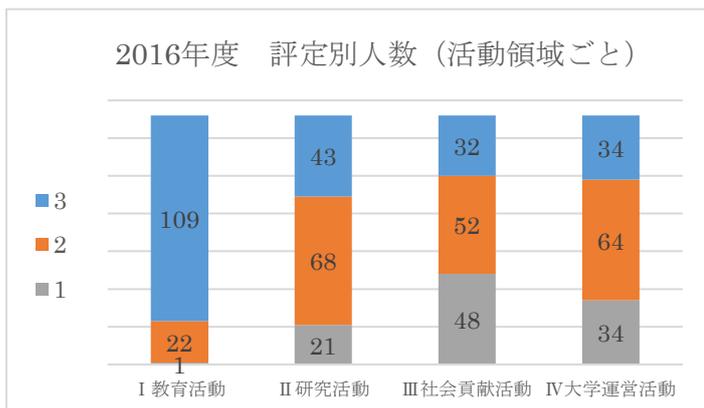
さて、その2つの評価制度のうちの教育研究業績評価について、2017年度教育研究業績評価（活動対象 2016年度）の結果を以下のとおり報告する。



(1:改善を要する 2:可 3:優れている 4:特に優れている)

2015年度・2016年度・2017年度の3年間を経年比較したものが左の折れ線グラフである。大幅な制度のリニューアルの後、2014年度より再スタートした教育研究業績評価だが、リニューアル後も教員の意見を聞きながら諸々の項目で毎年改善を施してきた。そのような取り組みや教員個人の努力もあり、2015年度以降徐々に総合評価結果が1「改善を要する」者が減少し、2017年度には1「改善を要する」者はゼロとなった。その他の項目についても、年度を重ねるごとに2「可」が減少し、3「優れている」、4「特に優れている」者が増加傾向にあることは、本制度の目的とする「教員一人ひとりの業績及び能力の向上」について効果が見られたと考えられる。

続いて、2017年度の活動領域ごとの評定について前年度と比較し確認する。



(1:水準に達していない 2:水準を満たしている 3:水準を上回った)

Ⅲ社会貢献活動領域について、2「水準を満たした」あるいは3「水準を上回った」者が2016年度は63.6%であったが2017年度は62.8%と減少に転じた。従来よりⅠ～Ⅳの4つの領域のうち最も1「水準に達していない」者が多い項目であるが「第Ⅱ期中期経営戦略」においても「地域社会への連携サービス」の方針を明確にしており、また茨木市に対して2019年度の新キャンパス開設を契機とした地域貢献策を提案していることから、より積極的に社会貢献活動に関わっていくことを期待したい。

Ⅱ研究活動領域およびⅣ大学運営活動領域についても、前年度と比較して毎年、1「水準に達していない」者が順調に減少している。あわせて3「水準を上回った」者の割合もⅡ研究活動領域については2016年度の32.6%から40.3%へ、Ⅳ大学運営活動領域については25.8%から31.8%へ増加している。この傾向が続くよう研究支援策のより一層の充実や大学運営への積極的な参画の促進を進めたい。

さて、前述のとおり2019年度には新キャンパスが開設する。新キャンパスでは「学びあい、教えあい」・「自ら学ぶ」をコンセプトに主体性を育成する教育やBYODによる反転学習など新たな学びが展開される。この新キャンパス開設を契機とした教育展開も踏まえて、教育研究活動に取り組むことが求められる。新たな学びを展開するためには従来の教育方法等を大幅に見直すことも必要となる場合もある。2017年度より教育活動領域における「教育研究活動目標設定シート」を大きく変更し、これまでより更に柔軟に、教員一人ひとりの特色に見合った目標設定・評価を可能とした。こういったツールも活用して積極的に新たな学びの展開を進めていただきたい。

2018年度は新たな役割期待に基づく評価も開始する。2017年度の評価結果も踏まえて、本制度を活用し、追手門版「新教育」の確立に向けて取り組むことが期待される。

以上

教員評価制度 評価基準

1. 教員評価の目的

教員の教育・研究活動状況について、自己点検を踏まえ、客観的に評価し、教員の意識改革を促すとともに、教育改善を促進させる。さらに教育・研究業績などの状況と評価結果概要を公表することにより、社会に対する説明責任を果たすことを目的とする。

2. 評価制度の仕組み

[1] 評価制度概要

① 評価の構成：領域別評価および総合評価

[2] 評価の対象

- ① 教員評価の対象とする教員は、追手門学院大学就業規則第1条第2項に定める専任の教員のうち、副学長、学部長および基盤教育機構長を除く教授、准教授及び講師とする。ただし、任用期限付専任教員（任期制教員A）および任用期限付専任教員（任期制教員B）も対象とする。
- ② 評価対象年度または評価実施年度に、長期出張（研修含む）、育児休業等の特別な事情がある場合は、当該期間について評価の対象から除外する。

[3] 評価者

- ① 一次評価者：副学長（総務領域担当）、学部長、基盤教育機構長（以下、「学部長等」）
- ② 二次評価者：学長（全学教員評価委員会の議を経て行う）

[4] 評価対象期間

- ① 教育活動 前年度1年間（4月1日から翌年3月31日まで）
- ② 研究活動 過去3年間（年度単位）
- ③ 社会貢献活動 前年度1年間
- ④ 大学運営活動 前年度1年間

[5] 評価手順

- ① 被評価者（以下「教員」）による評価書類の作成（年度の教育活動目標設定、領域ごとの業績についての評価申告）
- ② 学部長等による面談の実施
- ③ 学部長等による一次評価
- ④ 学長による評価（二次評価）
- ⑤ 教員への評価結果通知
- ⑥ 教員からの結果に対する意見の申し出
- ⑦ 教員からの意見申し出に対する所見
- ⑧ 教員評価最終結果報告（全学教員評価委員会、大学教育研究評議会）
- ⑨ 教育活動目標の達成状況等の自己評価

3. 評価基準

領域 (評価対象期間)	評価の視点	評価基準		帳票	評価ウエイト	
		領域別評価	総合評価			
教育活動 (前年度1年間)	○教育に関する目標の達成状況に加えて、その過程と成果を評価	3 水準を上回った、目標を上回った	4 特に優れている 3 優れている	教員評価票 1	教授 40% 准教授 35% 講師 35%	自己裁量領域 10% ※教育活動 研究活動 社会貢献活動 大学運営活動 のうち1つに加算
	○自らの担当する授業科目の規模、教育効果の向上や教授法習得など積極的な取り組みへの評価 ○学生による授業アンケートの評価 ○学生指導、支援活動に関する具体的な取り組みを評価	2 水準を満たしている、目標に達した	2 可 1 改善を要する	教員評価票 2		
研究活動 (過去3年間)	○著書・論文の執筆や研究発表状況 ○外部資金獲得や受賞の状況	1 水準に達していない、目標に満たない		教員評価票 2	教授 25% 准教授 35% 講師 35%	
社会貢献活動 (前年度1年間)	○地域や産業との連携・協力や教育研究の普及・啓発などの取り組み			教員評価票 2	教授 10% 准教授 10% 講師 10%	
大学運営活動 (前年度1年間)	○部局長等の実績や入試関連業務において積極的に役割を果たしているか。 ○学内行事に積極的に出席しているか			教員評価票 2	教授 15% 准教授 10% 講師 10%	