

平成28年度教員評価結果

評価室

1. 教員評価対象者：104名

産業技術学部	39名	(教授17, 准教授・講師21, 助教・助手1)
保健科学部	35名	(教授14, 准教授・講師14, 助教・助手7)
障害者高等教育研究支援センター	29名	(教授10, 准教授・講師13, 助教・助手6)
所属部局なし	1名	(教授1)

※准教授と講師、助教と助手はそれぞれ合わせて集計する。

2. 評価・集計方法

(1) 教員自己評価書の作成（各教員）

平成28年度に筑波技術大学教員として取組んだ「教育」「学術・研究」「社会・国際貢献」「組織運営・管理」の業務について、領域毎に自己評価を行う。

エフォート率 … 本学教員としての業務の全体を100(%)とし、領域毎のエフォートを記入する。領域毎の尽力の割合を各自の主観で回答する。

自己評価 … A: 取組が良好である, B: 取組がおおむね良好である, C: 取組が不十分である の3段階で回答する。

特筆すべき事項 … 平成28年度に各自が実施した具体的な取組, 努力・工夫したこと, 及びその成果等について記述する。

(2) 学科等毎の集計・分析（学科等長）

各教員の評価の集計（エフォート率, 自己評価）, 学科等としての特筆すべき事項及び学科等における課題の分析を行う。

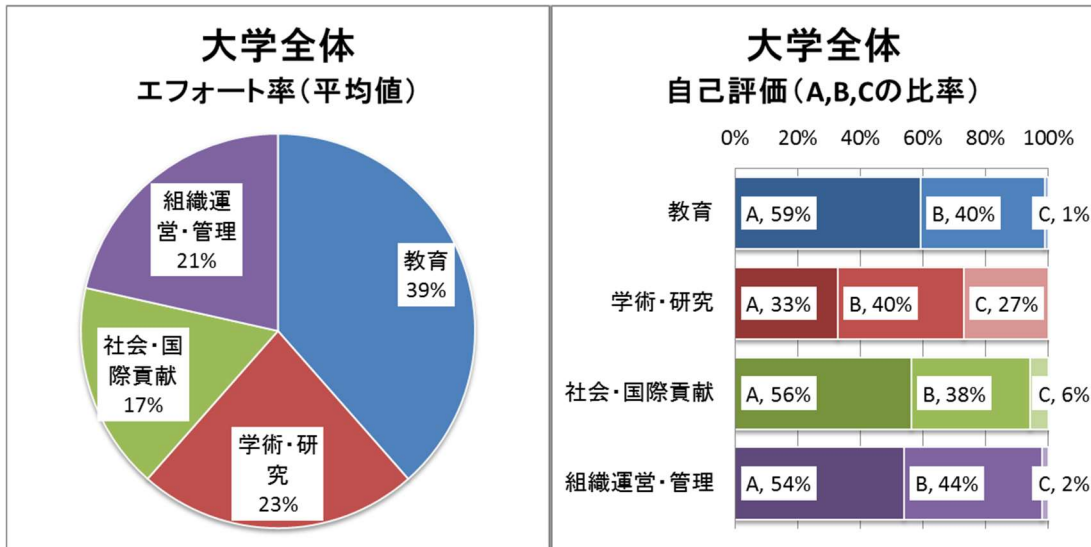
(3) 学部等毎の集計・分析（学部等長）

各学科の評価の集計（エフォート率, 自己評価）, 学部等としての特筆すべき事項及び学部等における課題の分析を行う。

3. 集計結果

各教員の「エフォート率」と「自己評価」について、大学全体および職位毎に集計を行った。エフォート率は平均値を、自己評価はA,B,C各評価の比率を、それぞれ求めた。

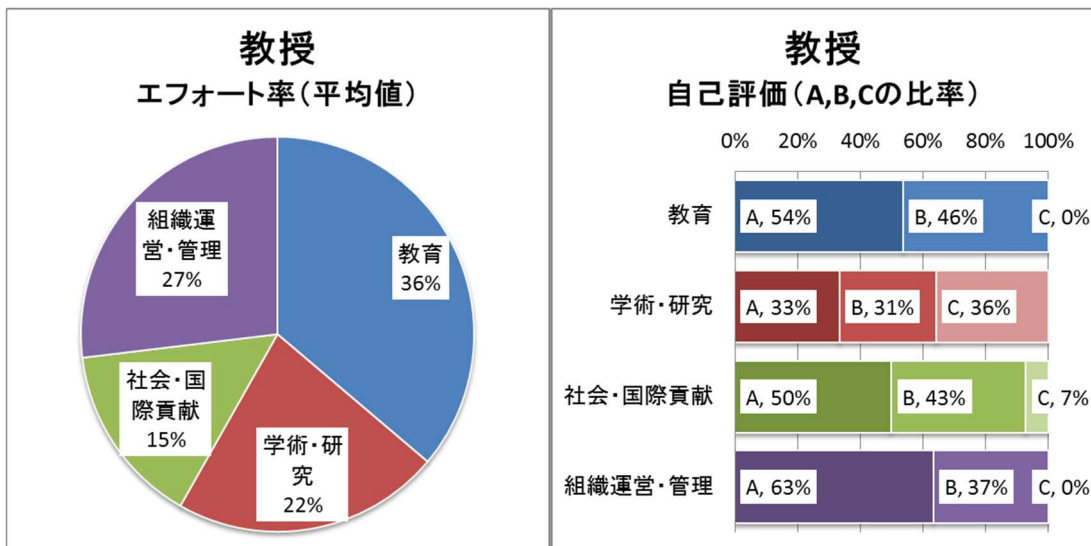
①大学全体の評価結果

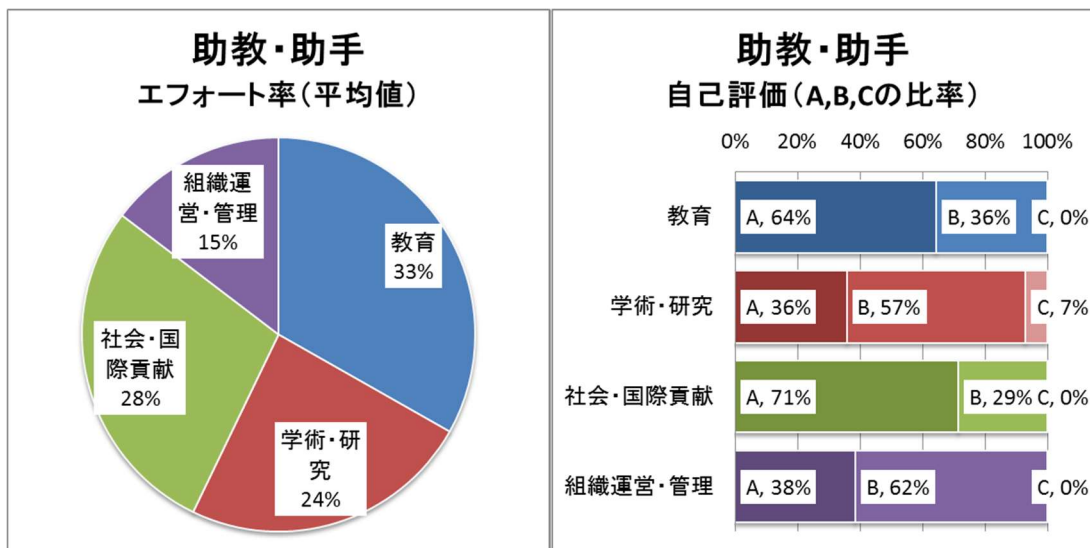
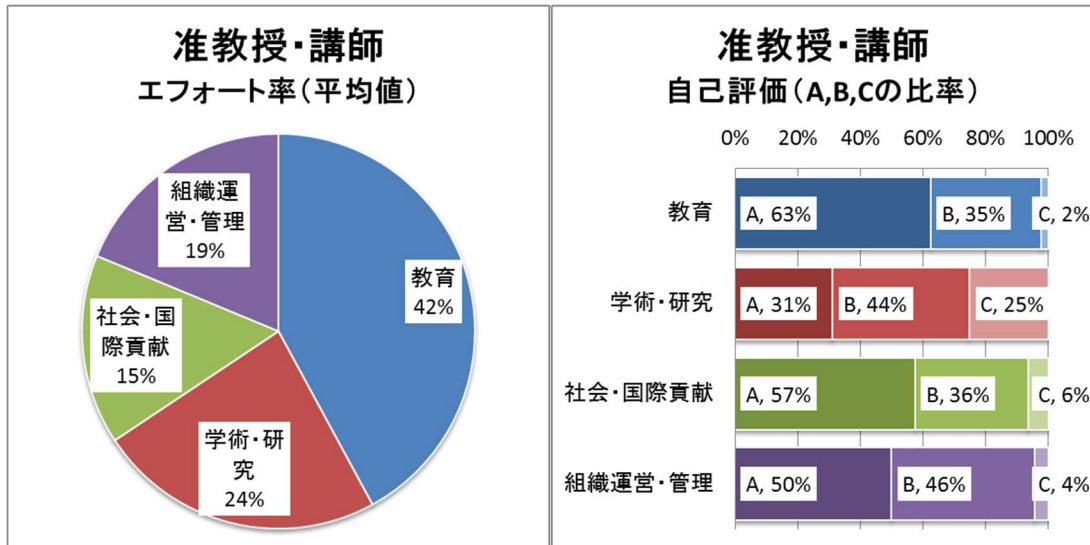


【大学全体の評価結果の傾向】

- 「教育」については、エフォート率が全体の39%を占めている。また、自己評価は59%がAと回答しており、Cという回答は少ない(1%)。
- 「学術・研究」については、エフォート率は23%である。自己評価はAが33%、Bが40%、Cが27%である。
- 「社会・国際貢献」については、エフォート率は17%である。自己評価は56%がAと回答し、Cという回答は少ない(6%)。
- 「組織運営・管理」については、エフォート率は21%である。自己評価は54%がAと回答し、Cという回答は少ない(2%)。

②職位別評価結果





【職位別評価結果の傾向】

- 「教育」については、准教授・講師のエフォート率がやや高い(対全体+3%)。自己評価は准教授・講師の63%、助教・助手の64%がAと回答している。
- 「学術・研究」については、エフォート率は全ての職位において22~24%で同程度である。自己評価は教授の36%、准教授・講師の25%、助教・助手の7%がCと回答している。
- 「社会・国際貢献」については、助教・助手のエフォート率が高い(対全体+11%)。自己評価は助教・助手の71%、准教授・講師の57%がAと回答している。
- 「組織運営・管理」については、教授のエフォート率が高い(対全体+6%)。自己評価は教授の63%がAと回答している。

4. 評価結果の分析と課題

- ① 教員の自己評価による平成 28 年度教員評価を実施した。評価領域・内容は、平成 20 年度より隔年で実施している教員評価を継承している。ただし、評価に係る教員の負担軽減と、各教員の具体的な取組の抽出及び学科等・学部等としての具体的な課題の抽出ができるように、簡易な主観評価（エフォート率、自己評価）と自由記述方式に改めた。評価結果は学科等、学部等毎に分析し、結果を学部等、学科等の運営に反映させると共に、各教員、各学科等、各学部等における「特筆すべき事項」を年度計画等の大学評価に活用した。
- ② 「教育」については、エフォート率が全ての職位において約 4 割を占めている。自己評価も全ての職位において 5 割以上が A と回答している。各障害に対応した本学独自のアクティブラーニングへの取組、アカデミック・アドバイザー（AA）制度やリメディアル教育等によるきめ細かな学生個別対応など、学部等、学科等としての、本学のミッションに沿った組織的な実施体制によるものと考えられる。
- ③ 「学術・研究」については、エフォート率が全ての職位において 2 割強となっている。自己評価は全ての職位において低い（A の回答は 3 割程度）。特に教授は C の回答が 36%となっている。教授については、後述する組織運営・管理の負担が大きく、十分に学術・研究活動に取り組めていない実態が分かる。本学のミッションに沿って、学部等、学科等として組織的に学術・研究活動に取り組める実施体制が求められる。
- ④ 「社会・国際貢献」については、助教・助手のエフォート率が約 3 割と高い。これは、障害者高等教育研究支援センター所属の助手の業務の多く（約 5 割）が「社会・国際貢献」であり、集計上大学全体の助教・助手の値を引き上げている。障害者高等教育研究支援センターにおける他大学支援等、附属東西医学統合医療センターにおける地域医療等、本学のミッションに沿った組織的な業務として社会貢献活動に取り組んでいる。また、つくば市やつくばエクスプレスに対するユニバーサルデザインの推進、聾学校との高大連携、モンゴル盲人協会との連携等、本学のミッションに沿った様々な社会・国際貢献活動に取り組んでいる。全体としてエフォート率は 1.5 割程ではあるが、自己評価は総じて高い（A が 5 割以上）。エフォート率によらず、組織として、教員個人として、十分に社会・国際貢献活動に取り組んでいると考えられる。
- ⑤ 「組織運営・管理」については、教授のエフォート率が約 3 割と高い。自己評価も教授の 6 割が A と回答している。教授として、学部、学科、全学委員会・室の長としての業務等、大学の運営に十分に取り組んでいる。反面、前述した「学術・研究」の他、「教育」「社会・国際貢献」に対する自己評価が若干低くなっている。本学のミッションを推進するため、効率的で効果的な組織運営・管理の体制が求められる。