

# 平成17年度教員個人評価（自己評価）報告

自己点検評価室

平成17年度教員個人評価（自己評価）の結果を次の3項目について報告します。

項目2, 3は、各部局より学長に報告された書類から、次のような理由により自己点検評価室で取り上げたものです。「2. 教員の実績ハイライト」は、1) 本学教員の活動を他の教員の参考にしてもらうこと、2) 際立った事例を広く紹介し周知してもらうこと、を目的としています。「3. 教員の意見と対応」では、教員から出された意見の中から、応えたほうがいいと判断したものについて取り上げ、対応しました。平成16年度に試行されました教員個人評価の結果も公開していますのでご覧ください。

1. 教員個人評価（自己評価）の集計結果
2. 教員の実績ハイライト
3. 教員の意見と対応

## 1. 教員個人評価（自己評価）の集計結果

\*別添資料

## 2. 教員の実績ハイライト

平成17年度教員個人評価（自己評価）で成果・業績（表2）として報告された文章を□の中に示し、その下に、当該教員に書いていただいた補足説明を載せました。今回の取り上げた事例は「教育活動実績」が7件、「社会的貢献実績」が2件です。奇しくも、いずれの事例も若手の教員のものであったことを申し添えます。

### 1) 教育活動実績

#### 教育活動実績 1

講義形式を双方向性の形態に改め、学生の学習に対する自主性を促し、論理性ある発言や思考を育成した。

(小林直人)

講義という授業形態は短時間に大量の知識・情報を教員から学生に伝授するには効率の良い方法であるが、反面、この様な一方向性の講義は学生からみれば完全に受け身の学習であり知識の定着度は非常に低い（知識定着度は講義では5%ともいわれる）。しかしながら、知識伝授の時間効率を考えると、講義形式の授業を全廃することは不可能である。そこで、講義形式の授業に学生・教員間の双方向コミュニケーションの要素を導入し、学生が参加し授業中に積極的・主体的に考えることを求めることによって、学生の主体性・自主性を高め、論理的な思考能力を育成することを試みた。

双方向性の授業には、口頭による受け答えによるものと小レポートのような筆記形式のものがある。学生は授業中に発言することをためらい忌避する傾向があるので、特に口頭によるコミュニケーションを図るためには、まず実験的なクラスを設定する必要があると感じていた。そこで、平成 15 年度から共通教育の新機軸授業として少人数クラスを受け持つことを認めていただき、そのクラスにおいて双方向性の高い授業形態を導入し、その成果と反省に基づく改善内容を大人数のクラスにおける講義にも応用することを計画した。

実験的なクラスでは、1. グループワーク課題の解答を考えてもらった後にそれぞれのグループから発言を求め、それに対して教員がコメントする、2. 学生が順番に受け持った課題の解答を黒板に書いてもらい、それに対して教員がコメントする、3. 授業の最後の 20 分間を小レポートを書くことにあて、提出されたレポートに訂正や質問への答えを書いて次回に返却する、4. 最終レポートは一旦回収して採点した後、朱でコメントを入れるとともに改善のために加筆すべきことを別紙で添えて学生に返却し、加筆された分に対して加点する、等の工夫を行った。学生アンケート（共通教育授業改善のための最終アンケート）の結果では、「授業満足度」について、平成 15 年度は回答者全員（13 名）が「強い肯定」、平成 16 年度でも回答者（19 名）の 90% が「強い肯定」（残りの学生は「肯定」という非常に高い評価を受けた。この成果は「平成 16 年度愛媛大学共通教育新機軸授業報告書」でも報告した。

さらに、この様な実験的授業から得られた成果の一部を、学生数約 100 名の専門教育科目に応用してみた。具体的には、1. 学生全体に対して質問し挙手してもらう、2. 個々の学生に対して質問し解答してもらう、等の口頭による双方向コミュニケーションを図ることを試みた。また、並行して開講されている実習でも、実習指導中に常に学生に質問を投げかけ続けるよう心がけた。授業後の学生アンケートには、質問されることで緊張感を持って授業を聞くことができる、等の回答が見られた。また、平成 16 年度末に所属学部の F D 小委員会が行ったベスト・ティーチャー・アワード（試行）では最も多い得票数を得ているので、この様な授業形態は学生からも支持されていると考えられる。

## 教育活動実績 2

演習科目の内容を演習問題の解答という従来の形式から、2－3 人の小グループで課題をまとめ、発表、演習、議論する形に変えた。昨年までは、授業に積極的でない学生や内容が理解できていない学生が多くいたが、この改革により学生は、積極的になり、効果があった。今後も試行錯誤を繰り返し、よりよい演習科目にしたい。

（匿名）

これまでの問題を個々の学生が解きそれを教員が解説するという演習科目の形式では、積極的でない学生は授業に参加することなく終わり、理解度が不足し試験結果も思わしくない傾向があった。また、この方式は問題の解法のテクニックの修得に陥り

やすく、本来目標とすべき基礎理論や全体としての考え方の修得ができず、応用力がつかない。そこで授業の方針を変更し、学生全員の授業参加と「調査しまとめる力」、「発表する力」、「考える力」を養うことを目標とし、学生による「模擬授業-演習」形式の授業を試みた。2-3人単位の小グループに分け、テキストの1章ごとをテーマとして与え、そのレジメの作製と30-50分程度の発表、章末演習問題の解説を課した。評価法も小テスト2回・レポート3回など、授業内容の復習と理解を促進するように細かく設定した。特にレポート課題の設定は、授業内容と身近な製品・技術との関わりを考えさせるように工夫した。全員が一度は教壇に立ち、試験・レポートの提出率もよく、全員参加という面では効果があった。授業アンケートでは、講義内容等についておおむね肯定的との評価を得た。一方で、テキスト課題に関しては興味の有無が分かれ、また「まとめる力・発表する力」にも個人差がはっきり現れた。今後も改善のための試行錯誤を行っていきたい。

### 教育活動実績 3

数名の学生に授業モニターを依頼し、授業内容のブラッシュアップを目指した。学期内に数回の会合を持ち、授業で扱う内容や演習問題の取捨選択について議論した。

(瀧崎員弘)

数名の学生に授業のモニターを依頼し、授業内容のブラッシュアップを目指した。学生の評判は良好であり、今後も続ける予定である。

モニターは、聴講する学生の約10%を目処に募集する。例えば、40名クラスの場合、4名である。最初の授業の際に、モニターの条件（毎回出席する必要があること）とモニターには成績で20点加算することを伝え、学生を募る。この時、モニターとなる学生の高校時代の物理と数学のバックグラウンドや大学1年時の修学状況については、あえて問わない事になっている。

モニターとなる学生には、毎回の授業で、次のことを調査し、期末試験が終わった後に報告してもらっている。そして、この報告結果を次年度の授業に反映している。

- (1) 1回の講義の量が適切かどうか。シラバスと矛盾がないか。
- (2) 授業内容の説明で難しいところが無いか。また、それはなぜ難しいのか。
- (3) 説明で不要なところは無いか。また、それはなぜ不要なのか。

また、授業の中間アンケートの直後と学期の最後にモニターと直接話をする機会を設け、授業で扱う内容や演習問題の取捨選択、授業の実施法について議論している。

今回の結果では、「エントロピー」に対する具体的なイメージがわからないということが、すべてのモニターによって指摘されたところである。そこで、来年度の授業では回収不可能なエネルギーという説明を追加しようと考えている。このように授業内容

の取捨選択に関してきわめて具体的な意見が得られるのがこの方式の最大のメリットである。授業アンケートには不平あるいは不満がしばしば書かれることがあっても、上記のような具体的な指摘がなされるのは稀ではなかろうか。全学生に対して上記のようなモニターを強いることは授業自体を別なところにフォーカスさせてしまう恐れがあり、適切ではないと考える。

#### 教育活動実績 4

(学生実習)

『対話型のきめ細かい学修指導』担当授業の受講生一人ひとりの能力に合わせた対面指導をTAの協力を得て実践し、30時間以上の対面指導を提供できた。また、受講生から寄せられた質問に対して、講義のホームページにQ&A形式で掲載し、他の受講生の参考資料として提供した。その効果もあって、例年よりも学生からの質問件数は減少したが、オフィスアワー時の来室や電子メールを利用した質問も10件程度あり、学生が気軽に質問できる体制にあったと考えられる。なお、授業アンケートでは約6割の学生から概ね満足である旨の回答を得ることができた。

(阿萬裕久)

プログラミング教育において、学生ひとりひとりの目線に立った対面指導は非常に有効な指導方法である。その際に我々が重要視しているのは、「こうすればうまくいく」といったテクニックの伝授ではなく、「何が問題であり、どのように対処すればよいのか」を学生自身に発見させるということである。学生からの質問に対し、まずは問題点（何がどのようにうまくいかないのか、何が分からないのか）を学生自身に整理させ、その上で問題解決を教員が後押しするというスタイルをとっている。より多くの学生に対してこの種の指導を実施するため、工学部の予算により大学院生をTAとして採用（学生20人に対して1人の割合）し、同様のスタイルでの指導を徹底させている。その際TAには「単に答えを教えるのではなく、むしろ相談に乗るという感覚で受講生に接するよう」指導している。平成16年度においては、1回の講義で1時間以上、半期で30時間以上（※当該講義は実験科目であるため週2回開講されている）の対面指導を教員とTAによって実施できた。

また、学生には常に「質問があれば遠慮なく研究室へ訪ねて来て欲しい」、「電子メールを使った質問にも原則24時間以内に回答する」と公言し、学生が気軽に質問できる雰囲気作りにも力を入れた。平成16年度には、オフィスアワー時の来室と電子メールをあわせて10件程度の質問があり、いずれも学生の反応には手ごたえが感じられた。

対面指導と並行し、学生から寄せられた質問（講義中に限らず、オフィスアワー時の来室や電子メールを利用した質問も含む）について、例に示すようなQ&A方式の資料を作成し、補助教材として講義のホームページに掲載するというサポートも実施した。これは、質問している学生の視点に立ちつつ、どこがポイントなのかを強調し

ながら順を追って説明するものである。基本的には対面指導で説明している内容（説明図を含む）を Web ページ上に再現している。掲載内容が実際に寄せられた質問をベースとしていることもあり、多くの学生にとって身近で親しみやすい資料になったのではないかと考えられる。この Q&A を掲載するようになり、講義中に学生から寄せられる質問の件数は例年に比べて減少したが、多くの学生が行き詰まることなくプログラミング課題に取り組んでいた。

学期末に実施した授業アンケートでは、「本授業は満足のものであったか」という問いに対し、約 14%の学生が「強く思う」、約 56%の学生が「まあ思う」と回答しており、トータルで約 7割の学生から概ね満足である旨の回答を得ることができた。

#### 教育活動実績 5

講義資料を研究室ホームページ上から自由に閲覧、印刷できるようにし、講義に際し、講義資料を基に学生が事前に予習できるような環境を整えた。これにより学生の習熟度も向上し、期末試験の成績も前年度以前に比べると、上昇していた。学生の調査能力、まとめる能力、そしてそれを表現するプレゼンテーション能力の向上についても配付資料の充実により、これまでに比べ能力の向上が認められた。

(菅原卓也)

パワーポイントによる教材の作成と、パワーポイントのプレゼンテーション機能による講義の実施により、学生の授業内容に対する興味を引き出すことができ、習熟度の向上が認められた。

学生の講義アンケートによる結果では、教材に対する評価は「強く思う」と答えた学生が 50%、「まあ思う」と答えた学生と合わせると 90%以上の評価を得た。また、学生の授業に対する満足度においても、学部 3 回生に対する講義内容としては多少高度な内容であるにもかかわらず、80%以上の学生から「強く思う」あるいは「まあ思う」との評価を得た。

講義資料は、図および箇条書きによる説明を中心とした内容で、特に図に関しては、カラーによる作図、および写真を多用し、学生の興味をひくように心がけて作成した。また、講義資料をインターネット上に公開し(<http://web-amb.agr.ehime-u.ac.jp/>)、いつでも閲覧、印刷ができるようにした。講義資料をこちらから配布することをあえてせず、講義に際して学生が自ら資料を印刷して持参させるようにした。講義資料を印刷するという行為により、学生の講義に対する意識が向上し、講義内容に対する興味をあらかじめひきだしておくことが可能になり、ひいては、習熟度の向上へとつながったと考える。講義資料のインターネット配信前後の年度における期末試験の成績では、100 点満点の試験において平均点が 10 点以上向上し、実際に学生の習熟度が向上していることが裏付けられた。

しかしながら、「ある物質の機能や働きが資料のあちこちに載っていたので、同じペ

ージにまとめてもらえば理解しやすかった。」との意見もあり、資料の改良の必要性がある。

#### 教育活動実績 6

パワーポイントを使った教材を開発し、学生より「わかりやすい」との評価を得た。

(栗木久光)

パワーポイントを活用して、教材を作る際、

- 1 視覚的な内容から講義に入るようにし、印象的な図を揃える
- 2 数式や文字はできるだけ減らす
- 3 数値は可能な限りグラフにする
- 4 資料として数表のようなものを見せる場合、同時に印刷物として配布する

などの工夫をした。また、学生には、講義を聴く事に集中するよう初回の授業で伝えた。

その結果、授業アンケートでは、「授業中に図やグラフなどが多く出てくるので、興味もてる」「視覚的な理解ができたのでわかりやすかった」との感想があった。学生の理解度、分かりやすさでは、それぞれ75%、80%の良好な評価((++)と(+))が出、視聴覚教材では「強くそう思う(++)」が50%を超えた。しかし、部屋を暗くするために、受講環境がよくない(眠くなる、暗くてノートがとれない)などの指摘も学生から寄せられている。パワーポイントの場合、講義が一方的になり、単調になる傾向があるため授業中眠くなると考えられる。講義の途中で学生に質問等を行うなど、授業が単調にならないようにしたい。

また、ノートについては、「簡単な自作のテキストを事前に配布する」、「授業で使った資料を入手する方法を伝える」などを考えている。今後、学生の意見を取り入れて改善していきたい。

#### 教育活動実績 7

(大学院博士前期課程, 受講生10数名)

講義をPowerPointを用いた対話型にし、毎回小テストを行い理解度を把握、また、講義資料を保存したCDを受講生に与えた。その結果、講義内容の理解度が高まったと思われ、回を重ねるごとに小テストの成績が向上した。

(澤崎達也)

学生に理解して欲しい箇所を空欄にし、その部分の質問を頻繁に行い、ランダムに学生に答えさせた。また、図を多用し複雑な科学的要点・概念、また論理的流れの理解を視覚的に助けるように心がけた。この講義形式には、従来のような板書を中心とした講義ではなく、PowerPointを用いた対話型にした。マンガ世代と呼ばれる現代の学生には、文字のみによる習熟は馴染まないようで、視覚的に示す方が学生の反応は

明瞭であった。また、毎回授業の終わりに小テストを行い、解答もその場で行い、学生自身にその都度、理解度を確認させた。さらに、講義資料を保存した CD を受講生に与えることにより、復習に重点を置いたフォローが行えた。その結果、学生の能動的な授業への取り組みが見られ、講義内容の理解度が高まったと思われ、回を重ねるごとに小テストの成績が向上した。

講義の一番のポイントは、専門性をどこまで高めるべきかという点でした。それに関する明解な答えは未だ得ていませんが、大学院の授業であったということもあり、基本的に良く理解している学生に合わせて進めました。ただし、理解不足の学生でも、せめてこれだけはしっかりわかって欲しいという点を常に強調し、この知識を将来仕事に活かすつもりの方は、ここは理解すべきというように、高度な専門性の部分と、専門性の部分を基本的に分けて進めました。

## 2) 社会的貢献活動実績

### 社会的貢献活動実績 1

ナビゲーション手術の導入により、手術成績の向上と手術件数の増加が得られ、脳腫瘍手術例全国ランキングのベスト 20 に入った。

(大西丘倫)

脳神経外科手術においては、脳や神経障害を起こさないために正確・安全な手術が要求される。当教室では画像誘導型の手術ナビゲーションシステムに超音波画像診断装置をリンクさせ、術中のリアルタイムナビゲーションを可能にすることにより、より正確な手術を行ってきた。その結果、特に脳腫瘍手術において重要な脳機能を温存しながら摘出度の高い治療成績を得ることができ、また、手術症例数の増加が得られた。

### 社会的貢献活動実績 2

社会的貢献：『地域との連携』平成 15 年度の工学部開放講座「基礎科学実験」開催の実績を基に、同事業に対する愛媛県教育委員会の後援を得ることができた。また平成 16 年度文部科学省サイエンス・パートナーシップ・プログラムの「教員研修」に同事業が認定され、予算を獲得することができた。平成 16 年度は愛媛県下全域から小・中・高等学校の教員 29 名の参加を得て実施された。実施された内容は報告書にまとめ、学内外に周知するとともに、実施状況が地元放送局の報道番組中において紹介され、好意的に評価・紹介された。この講座については、工学教育学会誌に論文として 1 編が掲載されたほか、平成 16 年度工学・工業教育研究会において 1 件学会発表をした。

(平岡耕一)

近年理工系学部入学希望者の理科離れが、技術立国を目指す我が国の深刻な問題となっている。本学工学部においては、5 年以上前からこのことが問題となっており、その解決の一つの方法として、新入学生に対する実体験型の導入授業として「基礎科学実験」を平成 13 年度から導入した。その教育経験の中から、理科離れやものづく

り離れは、大学以前の初等・中等教育の課程で児童や生徒に「ものづくり」や「自然観察」の実体験が不足している事が一因である、との認識を得た。このことから、初等・中等教育の課程において、児童・生徒にものづくりの本当の感動や楽しさを知ってもらうためには、日々子供たちに接する小中高等学校の先生が心の底から「ものづくり」や「自然観察」を楽しいと感じ、その感動を基にして子供たちを継続的に指導することが重要でかつ効果が高い、と考えられた。そこで本開放講座は、小中高等学校の先生に、実際に感動を味わってもらい、その感動を日々の教育に生かしていただく目的で企画された。本講座のポイントである『感動』は、仮想現実ではなく、実在の「ものづくり」や「自然観察」を行う過程で生まれる。このように実際の事物を取り扱う研修には、幅広い分野の技術者教育を実践している工学部で行う事に意義があり、より実際に近い体験をしていただくことを目的とした。

本年度は、平成15年度の工学部開放講座「基礎科学実験」開催の実績を基に、同事業に対する愛媛県教育委員会の後援を得ることができた。また平成16年度文部科学省サイエンス・パートナーシップ・プログラムの「教員研修」に同事業が認定され、予算を獲得することができ、SPP事業「教員研修」基礎科学実験-子供に伝える生きた物づくり教育の体験-、と題して実施された。平成16年度は愛媛県下全域から小・中・高等学校の教員29名の参加が得られた。具体的実施内容は、現在工学部で開講中の「基礎科学実験」で行われている実験テーマの中から以下の9テーマを選び、事前に参加者の希望に応じて1テーマ4～5名程度にグループ分けし、各テーマに本学部の教員・技術職員を配置して指導を行い、2日間かけて実験を行った。

#### <実施テーマ>

- ①ボイルシャルルの法則は本当に成り立つのか
- ②惑星間に働く力を測る(キャベンディッシュの万有引力定数を求める実験)
- ③真空とは何か(トリチェリの実験を水で行うほか真空ポンプの原理、マグデブルグの半球の実験)
- ④熱と仕事の間柄を調べる(ジュールの熱の仕事当量を求める実験)
- ⑤金属加工(旋盤, ボール盤, フライス盤の使い方及び溶接)
- ⑥アルミ合金の鋳造
- ⑦点接触型ダイオードとラジオの製作
- ⑧スターリングエンジンに挑戦
- ⑨電子ビームを作ろう(電子顕微鏡の原理を、実際に電子ビームを発生させる装置を作り学ぶ)

いずれのテーマにおいても、装置作りやものづくりを参加教員自身の手で行っていただき、その過程でものづくりの実際を体験的に学んでいただいた。参加した教員からは、ここでの経験をもとに、ものづくりの感動を児童・生徒に伝えたい、との感想をいただき、本講座の目標が達せられたものと思う。



実施された内容は報告書にまとめ、学内外に周知するとともに、実施状況が地元放送局の報道番組中において紹介され、好意的に評価・紹介された。この講座については、工学教育学会誌に論文として1編が掲載されたほか、平成16年度工学・工業教育研究会において1件学会発表をした。

### 3. 教員の意見と対応

#### ●評価項目についての意見

##### 1) \*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

作成当初は率直にはこんな書類ばかり書いて何になるのか半信半疑であったが、作成してみると自分の現状が克明に浮かんできて興味深かった。それだけに、逆にこれによりどんな評価を受けるのか心配になった。この文書を作成してみて研究室における大学院教育に関する記述が少ないことに気付いた。講義の適正化や充実ももちろん重要だが、研究者教育の大半は現場である研究室に託されている。多数のポスドクやスタッフをかかえ世界最先端を目指す研究室だけでなくそれらの間隙を縫うユニークな研究を行いつつ、丁寧な研究者教育を行い優秀な修士の輩出を目指す研究室もご評価いただきたい。記入見本が教授の立場のものだけであったため、助手として何を書くべきか随分困惑した。今後データが蓄積されてから教授、助教授、助手の立場別の見本をご用意いただけると助かる。

##### \*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

年度目標と成果・業績欄で十分アピールしていただければ、相応の評価がなされると思います。積極的な対応をお願いします。なお、今回17年度の個人評価に際して示しました目標設定と成果・業績欄の記入例では職位に配慮しました。

##### 2) \*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

一般的に評価点は、教授が高く、助教授、助手と次第に低くなる傾向が見られる。しかし、当センターの助教授や助手の activity が、数字に見られるほど教授に比べて低いとは思われない。にもかかわらずこのような差が生じる原因は、評価の根拠となる具体的事例が、特に助手の場合には挙げにくいからではないかと思われる。研究以外の分野では、助手の場合は教授等の補助にまわるのが普通であり、そのような立場では自己評価として高い点数はつけにくい。また研究の分野においても、研究者として成長段階にある若手にとって、例えばある研究プロジェクトをリードするというような、論文発表以外で形になる事例は挙げづらい。もし、他の部局でも類似の傾向が認められるなら、評価の仕組みを再考する必要があると思われる。

##### \*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

職位や立場などの個人の事情によってどの領域に重点を置くかが変わります。記入解説や記入例を参考にして各領域へのウエートのかけ方を考慮してください。研究領域に特化することも可能ですが、他の領域でも助手の立場で活動できるよう考えていただきたいと思います。

3) \*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

評価を実施するということに対して異論はないが、その具体的な内容をもう少し工夫してほしい。全国画一的な内容では、どこまで愛媛大学の独自性を出せるか、甚だ疑問である。それぞれの大学が生き残りをかけて特色ある大学づくりを目指していることから考えれば、評価項目もそれに対応することが大切ではないかと考える。早急に新たな委員会を設置し、愛媛大学の独自性が十分に発揮できる内容に改善してほしい。委員会のメンバーには、斬新な考えを持つ人達を登用してほしい。

\*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

教員の個人評価の仕方に大学間でさほどの差があるとは思えません。むしろ公に認められる共通性のある評価項目であれば、人事にも反映しやすいでしょう。そのような普遍的な評価の中にも本学の“個人評価”では、個人個人の特徴をアピールできるように柔軟性があるよう工夫をしております。これは愛媛大学の個人評価の特徴となっております。個人の特筆すべき点をどんどんアピールして特色ある大学作りに参画していただきたいと、願います次第です。

4) \*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

個人目標を立ててその到達度を評価するという事になっているが、評価を点数化するときには、「診断項目」が設定されている。しかし、「診断項目」は個々人の自己評価に対応するものではないので、結局、個人目標の設定が意味をなしていないのでは？

\*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

全教員に共通の診断項目が多いですが、「年間目標に対する実績」が個人目標の到達度に関する診断項目です。しかし、基本的には、個人目標は別枠で評価の対象となるもので、その取り扱い方は部局の裁量に任されます。

5) \*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

このような制度では、誰もが失敗の可能性の少ない、またはすぐに達成できる目標を選ぶようになり、長期的には誰もチャレンジングな目標に向きしなくなるであろう。

\*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

目標設定に問題があれば部局評価でその点が指摘され、適正な指導が行われる事と思います。目標は高く、チャレンジングなものであるべきことは、日ごろ学生に言っていることではないでしょうか。教員自身も同様の姿勢で目標を設定され、達成度が結果として満足なものでもなく、適正に〔自己弁護も含め〕自己評価されましたら、誰も達成度が低いから“悪い”とは評価しないのではないのでしょうか。

## ●評価基準についての意見

\*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

- 1) 評価の基準を到達目標にするか努力目標にするか、項目によって判断基準が一定的ではなく、かつ、全体的に相対評価か絶対評価かも不明瞭なところに今後の課題がある。また、それぞれの項目と領域の関係は、部局間、職種間、研究領域間など多くの要因から一元的に扱われるべきではない。
- 2) 自己評価を考課するのであれば、担当者の適正で公正な判断が必要不可欠であるが、そのためにも評価の客観的基準の設定が必要である。
- 3) 自己評価であるので、高めに評価する人と低めに評価する人が出るとどのようにして調整するのか。
- 4) 各部局が独自の評価項目を設定してよいとのことであるが、その場合、部局内での理解は得られるだろうが、大学全体からみた評価をどうするのかについて説明がない。特に人事考課に用いられるとなると、各部局だけでの人事考課では片手落ちである。部局間の公正な評価をどのようにして行うのか明解な説明を要望する。

\*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

部局評価の方法について、各部局が今秋まとめることになっています。それに先立ち、自己点検評価室から「教員の部局個人評価の評価基準と実施方法に関する指針」を出し参考にしてもらうよう配慮しました。今秋、部局評価法の原案が作成され実行されたとしても改善を前提に今後も種々議論をしていく必要があります。個人評価を人事考課へ利用するための方策についてはWGで検討を行っているところです。

## ●評価結果の利用についての意見

\*\*\*\*意見\*\*\*\*\*

- 1) 評価結果を人事考課に用いるには、個人評価の有効性に対するコンセンサスがないために、評価結果のフィードバックシステム等々なお慎重な検討を必要とする。
- 2) 評価をするうえではインセンティブは必要であるが、自己評価や部局長の評価を人事考課に使うべきではない。

\*\*\*\*対応\*\*\*\*\*

個人評価の人事考課への利用は中期目標・計画に掲げられているものであり、今後の慎重な対応が必要と思われます。個人評価の利用の仕方についてWGを立ち上げ検討中です。