

# 平成 24 年度教員個人評価報告書

全学教育機構

## 1. 個人評価の実施状況

### (1) 教員数、業績評価対象者数、個人評価提出者数

区分	教員数	業績評価対象者数	個人評価提出者数
専任の教員	14 名	14 名	11 名
招へい教育職員	5 名		
特任の教員	3 名		
合計	22 名		

#### 1) 全学教育機構の教員異動

平成 24 年度 4 月 1 日に発足した全学教育機構（以下「機構」という。）の当初の教員数は、専任の教員 13 名、招へい教育職員 5 名、特任の教員 4 名の計 22 名であったが、専任の教員については、平成 24 年 10 月 1 日に講師 1 名が着任し、14 名となった。この新規に着任した教員が機構所属の特任の教員であったため、特任の教員の数は 3 名となった。

#### 2) 業績評価対象者数

機構所属の教員のうち、招へい教育職員（いわゆるネイティブ教員）及び外部資金による各種事業のために任期を付して任用された特任の教員については、前年度まで所属していた部局において業績評価対象者としていなかったため、平成 24 年度についても業績評価対象者から外し、平成 24 年度業績評価対象者は専任の教員 14 名とした。

#### 3) 個人評価提出者

業績評価対象者のうち、平成 25 年 4 月 1 日付で 1 名が定年退職し、2 名が他大学に転出したため、個人評価の提出者は 11 名となった。なお、この 11 名のうち、平成 24 年 10 月 1 日に着任した 1 名は、10 月以降の業績について提出した。

### (2) 教員個人評価の実施概要

#### 1) 評価組織の構成

役 職	氏 名
全学教育機構長	瀬口 昌洋
全学教育機構副機構長	滝澤 登
全学教育機構副機構長	諸泉 俊介

#### 2) 評価の内容・方法と経緯

- ① 平成 24 年度の個人評価は、「佐賀大学全学教育機構における職員の個人評価に関する実施基準」（平成 25 年 7 月 24 日制定）に基づき、5 つの領域（教育、研究、国際交流・社会貢献、組織運営、機構の業務）について行った。

- ② 平成 25 年度第 3 回全学教育機構教員会議（平成 25 年 7 月 24 日開催）において、全学教育機構長より、平成 24 年度の活動報告書及び自己点検評価書を、平成 25 年 8 月末日までに提出するよう依頼した。
- ③ 平成 25 年 12 月 6 日、提出された活動報告書及び自己点検評価書について、上記の評価組織において審査を行うとともに、問題点等についての検討を行った。
- ④ 評価対象となる全教員の個人評価を行った結果、各教員による自己点検・評価の結果は、概ね妥当であると判断した。
- ⑤ 平成 25 年 12 月 10 日、全学教育機構長より対象教員に対し、個人評価結果を通知した。その際、評価結果に対して不服がある場合には、通知後 2 週間以内に不服申立書を全学教育機構長あてに提出するよう付記した。
- ⑥ 不服申し立てを行った教員はいなかった。

## 2. 評価領域別の集計・分析と個人点検評価

### (1) 教育の領域

#### 1) 教育の領域における実績の集計と分析

##### 【授業担当】

##### ① 実績の集計

##### ● 科目区分別授業担当科目数

科目区分	授業担当科目数	平均担当科目数	構成比
教養教育科目	13.9	1.3	13.6
外国人留学プログラムのための授業科目	45.6	4.2	44.6
専門教育科目	34.1	3.1	33.4
大学院教育科目	8.4	0.8	8.2
合計	102.1	9.3	100.0

注：担当授業科目数は、担当コマ数（90分）の合計を、15コマ＝1授業科目に換算した。

##### ● 担当科目数別教員数

担当授業科目数	教員数（人）				
	教養教育科目	外国人留学プログラムのための授業科目	専門教育科目	大学院教育科目	全授業科目
2科目以下	9		1	4	1
3～5科目	2		2	1	2
6～10科目		2	3		2
10科目以上		2			6
合計	11	4	6	5	11

注：担当授業科目数は、担当コマ数（90分）の合計を、15コマ＝1授業科目に換算した。

##### ② 実績の分析

- 平成 24 年度における機構は新カリキュラムの立ち上げ時期であり、機構の開講科目は外国人留学プログラムのための授業科目のみであったため、本科目の担当教員（4 名）以外の教員は、教養教育運営機構開設の教養教育科目、各学部開設の専門教育科目及び各研究科開設の授業科目を担当した。平成 24 年度に機構の教員が担当した授業科目は、外国人留学プログラムのための授業科目が 45%と最も多く、専門教育科目も 33%と多くを占めた。教養教育科目は主に教養教育運営機構の主題科目であるが、この科目は 14%を占めるに留まった。
- 平成 24 年度における機構所属教員の担当授業科目数は、総計で 102.1 科目、1 教員当りの平均は 9.3 科目である。
- 機構においては機構独自の業務もあり、各教員の担当授業科目数には跛行性があるが、10 科目以上を担当した教員が半数を超えており、こうした教員の教育に関するエフォートは限界に近い水準にある。
- 各教員の科目別授業担当状況では、教養教育科目についてはすべての教員が 1~2 科目を担当しているが、中には 4 科目を担当した教員もいる。外国人留学プログラムのための授業科目は機構で開設する科目であり、機構所属の教員 4 名が 9~17 科目（クラス）を担当している。専門教育科目は 6 名の教員が 1~9 科目を担当した。また大学院教育科目は 5 名の教員が 1~3 科目を担当した。
- 以上のような実績から、機構所属の教員の教育に関する業務に関しては、極めて妥当な状況にあると判断できる。

#### 【重点的教育支援】

##### ① 業績の集計

区分	対象教員数（人）	実施教員数（人）	実施率（%）
オフィスアワーの開設	1 1	1 1	100.0
シラバスの作成	1 1	1 1	100.0
厳格な成績評価	1 1	1 1	100.0
授業外学修時間の確保	1 1	1 1	100.0

##### ② 業績の分析

- 機構では、オフィスアワーの開設、シラバスの作成、厳格な成績評価、及び授業外学修時間の確保（シラバスにおける授業外課題の指示）の 4 項目を重点的教育支援と位置づけている。この 4 項目については、平成 24 年度に授業を担当した教員全員が実施した。

#### 【教育改善】

##### ① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数（人）
授業方法の改善	2 8	1 1
教材開発・作成	1 0	6
TA/R Aの活用	4	2
FD活動	1 2	7
合計	5 4	

## ② 特記すべき教育改善事例

- グループワークを導入して、アクティブラーニングを試みた。
- 受講生自らが設定する課題や調査を充実させるため、グループワークの時間と巡回の時間を増やした結果、優れたプレゼンテーションを行う受講者が見られた。
- 講義ごとに講義内容を記す小レポートを課し、添削して学生に戻すことで、授業内容の定着を促した。また感想を書かせることで、授業内容に関わる課題の発見を促した。
- フィールドワーク型のアクティブラーニングを行った。
- レスポンス・ペーパーの添削・公表による双方向型教育を実施した
- 佐賀大学職員等へのインタビューを導入し、学生の主体的な学びを促した。
- e-ラーニングを活用し、学習効果を高めた。
- (外国人留学生を対象とする授業科目で) 日本人学生に毎週出席してもらい、会話練習の相手をするなど、留学生の日本語能力向上を促した。
- 共同教育の手法を導入し、アクティブラーニングを行った。
- 授業で PPT や ipad を用い、効果的なアクティブラーニングを行った。

## ③ 業績の分析

- 平成 24 年度に教員が何らかの形で教育改善を行った事例件数は 54 件に上る。単純に平均すれば、教員 1 に当りの実施件数は約 5 件である。
- 教育改善の活動で最も多いのは「授業方法の改善」であり、全体で 28 件に上っている。この中では、上記②に掲げたような、アクティブラーニングを指向するユニークな取り組みが数多く行われた。また、教育改善には、機構の教員のすべてが取り組んだ。
- 「教材開発・作成」や「FD活動」はそれぞれ 10 件、12 件であり、半数以上の教員が何らかの形でこれらの活動に取り組んだ。ただ、「TA/RAの活用」は 4 件と少なく、課題を残した。
- 以上のように、機構における平成 24 年度の教育改善への取り組みは、極めて良好であると判断しうる。

### 【学生指導】

#### ① 業績の集計

	実施件数	実施教員数 (人)
オフィスアワーにおける学生指導	9	9
指導学生数 (人)	(90)	
オフィスアワー外での学生指導	7	4
指導学生数 (人)	(14)	
論文作成指導	11	6
クラブ活動顧問	3	2
その他の学生指導・教育支援	10	6
合計	40	

#### ② 業績の分析

- オフィスアワーにおける学生の指導の実施件数は 9 件であり、ほとんどの教員が学生の指導を実際に行った。指導を行った学生数は 90 名とかなり多くの数に上っている。また、オフィスアワー時間外での学生指導の実施件数も 9 件と多く、指導学生数も 14 名に上っている。

- 学生の卒業論文・修士論文等の指導の実績は8件に上っており、機構の教員が、学部・大学院教育でも重要な役割を果たしていることが伺える。
- クラブ活動の顧問の実績は2件に留まっており、比較的少ないように思われる。
- その他の学生指導、教育指導の実績は13件に上っている。機構の教員の多くは全学共通の教育プログラムや外国人留学生教育プログラムに関わっており、この項目での実績の多くは、こうしたプログラムにおいて必要とされる学習指導業務である。
- 以上のように、平成24年度における機構の教員の学生指導への取り組みは、極めて良好であると判断しうる。

## 2) 教育の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

### ① 教育の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	1	9.1
20%～39%	9	81.8
40%～59%	1	9.1
60%以上	0	0
合計	11	100.0

### ② 教育の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	10	90.9
80%～89%	1	9.1
70%～79%	0	0
60%～69%	0	0
60%以下	0	0
合計	11	100.0

### ③ 教育の領域における自己点検・評価の分析

- 教育の領域における教員の重み配分では、82%の教員が20%～39%の重みを配分しており、30%あるいは35%という重みを配分した教員が多かった。機構は、殊に教育活動に力を注いでいるため、この重み配分は妥当なものであると判断しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が91%に上っている。このことは、機構のほとんどの教員が自覚をもって教育に当たっていることの現れであり、高く評価しうる。

## (2) 研究の領域

### 1) 研究の領域における実績の集計と分析

#### 【著書・論文・学会報告】

#### ① 業績の集計

区分		実施件数	実施教員数 (人)
著書	単著	0	0

	共著	2	2
論文	単著	11	5
	(査読付き)	(5)	
	共著	9	3
	(査読付き)	(7)	
学会報告		46	8

## ② 業績の分析

- 平成24年度においては、単著の著書の出版はなかったが、共著の出版が2件あった。
- 論文は単著論文が11件、共著論文が9件で、合計20件であった。教員1人当たりでは1.8件となる。これらの論文のうち査読付き論文は、単著で5件、共著で7件の合計12件である。機構の教員数からすれば、それなりに多くの論文が公開されていると評価しうる。
- 学会報告は46件であり、単純に平均すれば、教員1人当たり4件の報告が行われている。また学会報告を行った教員は、8名であった。
- 以上より、機構の多くの教員が、質の高い研究を行っているとは評価しうる。

## 【科研費等、外部資金の獲得】

### ① 業績の集計

区分		実施件数	実施教員数(人)
科学研究費	申請	8	7
	(採択)	(2)	2
受託研究		5	3

## ② 業績の分析

- 平成24年度対象の科学研究費補助金に申請した件数は8件（申請者は7名）であり、申請率は63.6%であった。このなかで採択された件数は2件であり、採択率は25%とあまり高くない。
- 平成24年度における受託研究では、5件を獲得した。
- 科研費への申請率、採択率は比較的に低いように思われ、今後、申請率、採択率を上げることが課題である。機構は教育に力点を置いているとはいえ、科研費に関しては、今一步の努力を要すると判断しうる。

## 【その他の研究動向】

### ① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
プロジェクト研究・共同研究	19	7
地域に密着した研究	8	4
研究成果等の社会への還元	9	5
研究成果等による知的財産の創出・取得	0	0
その他の研究業績	57	11

## ② 業績の分析

- 研究成果等による知的財産の創出・取得についての実績は残念ながら0件であったが、共同研

究の実績は19件、地域に密着した研究は8件、研究成果等の社会への還元は9件とかなり多い。また、プロジェクト研究・共同研究には、7名の教員が取り組み、研究成果の社会への貢献についても、5名の教員が取り組んでいる。

- 以上のことから、研究に対する機構の教員の研究への取り組みは、それなりに評価しうるものと思われる。

## 2) 研究の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

### ① 研究の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	1	9.1
20%～39%	10	90.9
40%～59%	0	0
60%以上	0	0
合計	11	100.0

### ② 研究の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	6	54.5
80%～89%	1	9.1
70%～79%	1	9.1
60%～69%	1	9.1
60%以下	2	18.2
合計	11	100.0

### ③ 研究の領域における自己点検・評価の分析

- 研究の領域における教員の重み配分では、91%の教員が20%～39%の重みを配分しており、20%あるいは25%という重みを配分した教員が多かった。機構の教員の研究への重み配分は、教育に比して6%程度低いとはいえ、それぞれの教員が、研究の領域にも積極的に力を注ごうとする姿勢は、評価すべきものと判断しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が55%に留まっている。この結果は、研究に関しては一層の努力を要するものと自己評価せねばならない。機構の教員はそれぞれ、研究業務にも主体的に取り組んでいる。とはいえ機構は、一般教育に加えて国際教育及び全学的な教育支援という機能を有し、こうした業務に割くべき時間も多し。教員の間では、研究成果を論文等の形にする時間が不足であったという自己評価が比較的多く見られ、今後は、組織及び個人において、研究時間を自覚的に確保する努力が必要であるように思われる。

## (3) 国際交流・社会貢献の領域

### 1) 国際交流・社会貢献の領域における実績の集計と分析

#### 【国際交流】

#### ① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
国際的学术交流事業への協力貢献	3	3
留学生の受入・派遣・指導	4	4
学术交流協定を締結する大学との学生交流	2	2
英語版ホームページの設置	3	1
国際学会、国際シンポジウムの開催・参加	7	6
国際共同研究者の受入	0	0
制度・組織を利用した国際交流	1	1
国外との共同研究の推進	2	2

## ② 国際交流に関する特記事例

- JICA、NPO 法人と連携したミャンマーでの国際開発援助事業の支援。
- 短期留学プログラム（SPACE）留学生の受入、教育支援。
- コミュニケーションのための「読む」教材の開発及び読解困難点に関する海外研究者との共同調査。
- マレーシア人日本語学習者の読解能力に関するマレーシア人研究者との共同研究。

## ③ 業績の分析

- 平成 24 年度の国際交流の実績はそれほど多くはなく、1～4 件、実施教員も 1～4 人である。こうした中で、国際学会、国際シンポジウムの開催・参加は 7 件と高く、6 人の教員が実施した。機構では、機構の業務として国際交流推進センターへの協力があり、この領域では、それ以外の機構独自の国際交流が挙げられている点に注意を要する。
- 国際交流の具体的実績では、特記事項に掲げたような、活動が行われた。
- 以上から、平成 24 年度の国際交流は、それなりに活発な活動であったと評価しうる。

## 【社会貢献】

### ① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数(人)
国内での共同研究の実施	5	5
市民公開講座・開放講座の開設・実施	17	4
地域の要請による授業・講演	10	3
審議会や委員会、関連学協会等の活動	26	5
地域産業や地域社会への知識・技術の移転	0	0
市民活動の支援	6	1
その他の社会貢献活動	10	4

### ② 社会貢献に関する特記事項

- ICT 教育支援活動に関する学外機関との共同研究の推進。
- 佐賀県内の地方自治体と留学生との交流事業の支援。
- グローバル COE プログラムに関する学外研究者との共同研究。
- ゆつつら～と街角大学の主催。
- 市民公開講座の開設。



② 業績の分析

- 平成 24 年度の地域貢献活動では、地域産業や地域社会への知識・技術の移転の実施件数はなかったものの、審議会や委員会、関連学協会の活動の実施は 26 件、市民公開講座等の開設実施は 17 件と、比較的少数の機構教員の活動としては、極めて活発な実績であると高く評価しうる。②の特記事項に掲げたような、機構の教員が有する高度の専門知識を用いての活動は、極めて有意義な社会貢献を果たしている。
- とはいえ、実施した教員数は実施件数に比べて少なく、このことは、機構の地域貢献活動が、特定の教員に集中していることを示している。地域貢献活動を多くの教員に広げてゆくことが、機構にとっての課題として残った。
- 以上から、平成 24 年度の地域貢献活動は、改善すべき点もあるが、概ね順調であったと評価しうる。

2) 国際交流・社会貢献の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 国際交流・社会貢献の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	6	54.5
20%～39%	5	45.5
40%～59%	0	0
60%以上	0	0
合計	11	100.0

② 国際交流・社会貢献の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	6	54.5
80%～89%	3	27.3
70%～79%	0	0
60%～69%	2	18.2
60%以下	0	0
合計	11	100.0

③ 国際交流・地域貢献の領域における自己点検・評価の分析

- 国際交流・地域貢献の領域における教員の重み配分では、55%の教員が0%～19%の重みを、46%の教員が、20%～39%の重みを配分しており、大まかには、国際交流・地域貢献には、10%～25%程度の重みを配分している教員が多い。先にも指摘した通り、機構の教員は、一般教育、国際教育それに全学への教育支援を中心に行っており、こうした事情の下で、機構教員の国際交流・地域貢献への重み配分は妥当なものとして評価しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%以上の達成率とする教員が55%に留まっている。この結果は、国際交流・地域貢献に関しては一層の努力を要するものと評価せねばならない。平成 24 年度には、目標達成率が60%～69%の教員が二人いたが、目標を設定していたにも拘らず、突発的に入ってきた機構独自の業務に時間を取られた結果である。組織及び個人において、国際交流・地域貢献に費やす時間を計画的に確保する努力が必要であるように思

われる。

#### (4) 組織運営の領域

##### 1) 組織運営における実績の集計と分析

###### 【大学及び機構の委員会等委員】

###### ① 業績の集計（機構全体）

区分	実施実績
大学の委員会等委員	29
機構内の委員会等委員	14

###### ② 業績の集計（教員別）

委員等の担当数（件）	教員数（人）	
	大学の委員会等委員	機構内の委員会等委員
0	3	3
1～2	3	6
3～4	1	2
5以上	4	0
合計	11	11

###### ③ 業績の分析

- 平成24年度における機構の教員の大学及び機構内の各種委員会への出勤実績は、大学の委員会等が29件、機構内の委員会等14件であり、機構の教員数からすれば、特に大学の委員会等に関しては、極めて多いと言わざるを得ない。ただし、このことは機構がおかれた全学の教育支援という役割からすれば、やむを得ない事態である。
- しかし、出勤した教員数からすれば、機構内の委員会等への出勤機会がない教員が3名いることは、機構内での役割分担の平準化という課題を残しているものと評価しうる。
- 以上から、平成24年度の、機構教員の大学及び機構の委員会等委員としての活動は、課題を残してはいるものの、極めて活発であったと評価しうる。

###### 【機構の組織運営】

###### ① 業績の集計

区分	実施件数	実施教員数（人）
教員会議への出席	9	9
大学や全学教育機構が開催する行事への参加	9	4
機構の代表として学外への会議・研修への参加	2	2
その他	7	3

###### ② 業績の分析

- 平成24年度において機構の教員会議は10回開催されたが、集計では6回以上出席した教員を十分な出席としてまとめている。教員会議への十分な出席は9人であり少し少ないが、組織の都合により、定期的日程以外での開催もあったため、このような結果になったものと思われる。

- 大学や機構が開催する行事への参加は、4人の教員による9件の実績があった。また、機構の代表としての会議・研修への出席も2件の実績があった。
- 以上のことから、平成24年度における機構の教員の組織運営は、妥当な水準であると評価できる。

## 2) 組織運営の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

### ① 組織運営の領域における教員の重み配分

重み	教員数 (人)	構成比 (%)
0%～19%	6	54.5
20%～39%	4	36.4
40%～59%	1	9.1
60%以上	0	0
合計	11	100.0

### ② 組織運営の領域における目標達成率

目標達成率	教員数 (人)	構成比 (%)
90%～100%	9	81.8
80%～89%	0	0
70%～79%	1	9.1
60%～69%	0	0
60%以下	1	9.1
合計	11	100.0

### ③ 組織運営の領域における自己点検・評価の分析

- 機構運営の領域における教員の重み配分では、55%の教員が0%～19%の重みを、36%の教員が20%～39%の重みを、1名の教員が40%～59%の重みを配分しており、大まかには、組織運営に15%～20%程度の重みを配分している教員が多い。平成24年度は機構の発足年度であり、機構の運営も手探りの状態であった。従って組織運営における各教員の役割分担が十分に機能したとはいえ、業務が一部の教員に集中してしまっことは否定できない。こうした事情の下で、機構教員の組織運営への重み配分は妥当なものと評価しうる。
- 年度当初の目標設定に対する目標達成率では、90%～100%以上の達成率とする教員が82%に上っている。教員の自己評価が概して高い中で、2名の教員が比較的低い自己評価を下しているが、このことは、組織運営における役割分担が教員の間で十分に了解されていないことの現れであり、今後に課題を残すことになった。機構の組織運営において各教員が果たすべき役割について、十分な理解を得てゆく努力が必要である。

## (5) 機構の業務の領域

### 1) 機構の業務における実績集計と分析

#### 【国際貢献】

#### ① 業績の集計（機構全体）

区分	実施件数	実施教員数（人）
機構の業務	29	8

② 業績の集計（教員別）

実施件数	教員数（人）
0	3
1～2	3
3～4	2
5～6	2
7以上	1
合計	11

③ 業績の分析

- 機構業務は機構において独自に設定する領域であり、具体的には、高等教育開発室に固有の業務、情報通信技術活用教育支援室に固有の業務、及び国際交流推進センターと協力しての国際教育プログラムの企画・実施などである。平成24年度においては、8名の教員が29件の機構の業務に携わった。
- 機構の業務に携わった教員の業務件数では、1～2件が3名、3～4件が2名、5～6件が3名、それに7件以上が1名であった。
- 以上のことから、平成24年度における機構の業務は、極めて活発に遂行されたと評価しうる。

2) 機構の業務の領域における教員の自己点検・評価の集計と分析

① 機構の業務の領域における教員の重み配分

重み	教員数（人）	構成比（%）
0%	3	27.3
1～19%	5	45.5
20%～39%	2	18.2
40%～59%	1	9.1
60%以上	0	0
合計	11	100.0

② 機構の業務の領域における目標達成率

目標達成率	教員数（人）	構成比（%）
90%～100%	5	55.5
80%～89%	2	22.2
70%～79%	0	0
60%～69%	1	11.1
60%以下	1	11.1
合計（重み配分0を除く）	9	100.0

③ 機構の業務の領域における自己点検・評価の分析

- 機構の業務の領域における教員の重み配分では、46%の教員が0%～19%の重みを、18%の教

員が20%～39%の重みを、1名の教員が40%～59%の重みを配分している。機構の業務に対する教員の重み配分は、各教員が有する自らの業務責任への意識によってさまざまであり、現時点では評価が難しい。厳格な個人評価のためには、今後、各教員の機構の業務について。機構内で共通理解を形成してゆく必要がある。

- 機構の業務に携わった8名の教員について、年度当初の目標設定に対する目標達成率は、90%～100%以上の達成率とする教員が56%、80%～89%の達成率とする教員が22%となっている。他方で、機構が全体として行うべき様々な機構の業務に対して、特定の業務のみを行ったとして、目標達成率を低く自己評価する教員もいた。これは、機構の業務に関する個々の教員の目標設定方法の問題であり、今後は、適正な目標設定・達成度評価が行われるよう、機構内で共通理解を形成してゆく必要がある。
- 以上のような課題はあるものの、平成24年度における機構の業務に関する自己点検・評価は、概ね妥当であると判断しうる。

### 3. 教員の総合的活動状況評価の集計・分析と自己点検評価

#### (1) 個人評価の方法

平成24年度の個人評価は、次のように実施した。

- ① 「佐賀大学全学教育機構における職員の個人評価に関する実施基準」に基づき、教員から提出された「活動実施実績報告書」（様式2）及び「自己点検・評価書」（様式3）に基づいて、領域ごとに、「かなり高い」「高い」「標準レベルである」「低い」「かなり低い」の5段階で領域評価を行った。
- ② 領域別の評価を基に、「特に優れている」「優れている」「おおむね良好」「改善の余地がある」「改善を要する」の5段階での総合評価を行った。

#### (2) 領域評価の集計と分析

##### 1) 領域評価の集計

評価の区分	領域別の教員数（人）				
	教育	研究	国際交流・地域貢献	組織運営	機構の業務
かなり高い	10	6	6	9	5
高い	1	2	3	1	2
標準的レベルである	0	3	2	1	2
低い	0	0	0	0	0
かなり低い	0	0	0	0	0
該当せず	0	0	0	0	2

##### 2) 領域評価の分析

- 領域評価では、教育の領域及び組織運営の領域については、「かなり高い」及び「高い」という評価が大半を占めた。しかし、研究の領域、国際交流、地域貢献の領域、それに機構の業務では、「標準的レベルである」教員が目立ち、課題を残す結果となった。
- 研究の領域では、研究成果をまとめる時間や機会の不足が課題であるが、平成24年度末には機構の機関誌である「佐賀大学全学教育機構紀要」も整備され、今後の改善が期待される。国

際交流・地域貢献の領域については、教育の領域を見据えた教員の意識向上が望まれる。また、機構の業務については、機構内において果たすべき役割についての共通理解の形成が必要である。

### (3) 総合評価の集計と分析

#### 1) 総合評価の集計

評価の区分	教員数（人）	構成比（％）
特に優れている	10	90.9
優れている	1	9.1
おおむね良好	0	0.0
改善の余地がある	0	0.0
改善を要する	0	0.0
合計	11	100.0

#### 2) 総合評価の分析

- 総合評価では、「特に優れている」が10名（91%）、「優れている」が1名（9%）という結果になった。「優れている」と評価した1名については、客観的にみるとかなり高い業績を上げながら、多少控えめに自己評価する姿勢が見られた。
- 平成24年度の教員の業績は、いくつかの改善課題が浮き彫りになったものの、概していえば、機構の目標達成に向けた活動という観点からは極めて妥当であると評価する。