

評価を評価で

評価制度

外圧

- 評価と資源配分を結びつけない
- 押しつけられる評価
- 人を育てる評価になっていない
- 第三者評価対応で手いっぱい
- 評価は負担が大きすぎる
- 資金配分＝評価への義務感
- 説明のための法人評価
- 法人評価と認証評価の区別

実施体制

学生の評価への参画

- 評価結果の活用方法
- 評価人材の養成
- PDCAサイクルの組織体制
- 全学と部局のコミュニケーション
- 評価を動かす人のつながり

改善

速やかな進捗チェック

- 改善の本質
- 元気が出る評価(強みの発見)
- 改善には時間がかかるはず
- 学生のための改善
- 良い事例の共有
- 指摘された点だけの改善
- 伸ばす評価
- 改善の方策は評価だけではない

評価の価値

- 評価の自己目的化
- 自律的な評価の重要性

教職員の意識

- 評価に対する苦手意識
- 評価への理解度
- 教職協働
- 評価に対する義務感

マネージメント

- 潜在的な問題点を見過ごす
- 業務に埋め込む評価
- 指摘されなかったこと＝よかったねで終わる
- 組織の目標と個人の目標
- 執行部の改善戦略(評価の位置づけ)
- 実質的な内部マネージメント

評価の仕組み

- 情報の共有化(評価の効率化)
- 他大学との連携