

2014年度自己点検・評価報告書(シート)

【目標の進捗状況(達成度)評価・報告】(最終年度)

《大学》

担当(記述)部局は、 ☆印の箇所を記入してください。

I. 評価項目・要素と担当部局

本報告書(シート)の自己点検・評価項目・要素と担当部局は次のとおりである。

対象部局	言語教育研究センター(教務機構)
大項目	11 教員・教員組織
中項目	
小項目	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
要素	編制方針に沿った教員組織の整備 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置(院・専院)
小項目	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
要素	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化 規程等に従った適切な教員人事
小項目	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
要素	教員の教育研究活動等の評価の実施 ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性

II. 目標の進捗状況(達成度)評価と報告【2014.4.30現在】

《進捗状況(達成度)評価》

本項目において、2009年度～2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定し、毎年度進捗状況(達成度)の自己評価を行っている。進捗状況(達成度)評価は、目標の2014年4月30日現在における進捗状況(達成度)の評価(2013年度1年間の活動評価ではなく、2014年4月30日現在で目標がどこまで進んだかの評価)であり、A、B、C、Dの4段階で行ったものである。A、B、C、D評価の基準は目安として次のようなものである。

- A : 目標実現のための計画や方策などを適切に実行し、目標を達成している。もしくはほぼ達成している。
- B : 目標実現のための計画や方策などを概ね適切に実行しているが、まだ目標は達成していない。
- C : 目標実現のための計画や方策などを実行しているが十分ではなく、目標は達成していない。達成にはまだしばらく時間がかかる。
- D : 目標実現のための計画や方策などを実行していない。当然目標は達成していない。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗状況(達成度)評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に基づく言語教育担当教員の構成の枠組みを2013年度までに再設定する。	→現在の「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に代わる新たな枠組みの創設。	C	C	C	C	C
2. 各言語の教育の質向上と全学提供体制の改善のために、ST比の改善を図る。	→各言語におけるST比。専任教員・常勤講師の増員数。	C	C	C	C	C
3. 常勤講師の採用活動を円滑に進めるための関係規程を2012年度を目途に整備する。	→「言語教育常勤教員に関する規程」その他、関係諸規程の改定。	B	B	B	B	B
4. センターとしてのFDの場であるセンター会議、語種ごとのFDとしての各語種別懇談会を定期的開催する。	→センター会議、各語種別懇談会の開催数。参加者数。成果報告。	A	A	A	A	C

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	2010	2011	2012	2013
	→					
	→					

《進捗状況(達成度)報告》 担当(記述)部局は「指標」に基づいた報告をしてください。

上記で自己評価した目標の進捗状況(達成度)について、次のとおり説明・報告する。

目標1	C	Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に基づく言語教育担当教員の構成の枠組みを新たに構築する議論はされなかった。	☆
		Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に基づく言語教育担当教員の構成の枠組みは、日本語教育センターの設置により、言語教育研究センターと日本語教育センターの2つのセンターにまたがる人事の枠組みとなり、混乱した。日本語教育と英語教育は、グローバル人材育成という新たな目標により業務が拡大するが人事面で専任教員の構成に関する対応が遅れている。	☆
		Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に基づく言語教育担当教員の構成の枠組みは、学部増設に対応しなければならない。また、グローバル人材育成に関わる新たなプログラムに対応できるような専任教員の配置と教員数の純増が必要である。	☆
		その他	☆

目標2	C	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 英語教員に関しては、SILの設置と採用が行われた。中国語、朝鮮語、スペイン語でも常勤講師を置いている。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か ST比に関しては、中国語や朝鮮語では改善が見られたが、問題が解決したわけではない。スペイン語は教員の絶対的不足のために、履修希望者の履修率の向上がなかなか望めない中、ST比の改善には至っていない。専任教員が2名体制のままである朝鮮語とスペイン語で、ST比で議論することの意味があるのかないのかも検討する必要がある。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 2013年度までの議論では、各言語で専任教員をすくなくとも3名にするという合意がほぼできつつある。その目標に到達するためには、まずは3名体制を実現するために専任教員の純増が必要である。また、常勤講師の待遇改善がなされない限り、任期途中での転出・流出が止められないのが現状である。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標3	B	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか 常勤講師については、英語で言語特別契約教員の増員をおこなった。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か 長期的な運営と指導の体制を構築するうえで、常勤教員の教育への動機づけが高まったと言える。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か 英語の常勤教員の流出は続いており、根本的な待遇改善をする余地は残っていると考えられる。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
目標4	C	<p>Do: 目標を達成するために、目標を設定した年度以降、どのようなことを、誰が、どのようにして、どれだけ取り組んできたか センター会議は、センター協議会と名称が変更になったが、センター協議会が不定期に開催された。各言語の懇談会は英語、中国語、朝鮮語、スペイン語で行われている。</p> <p>Check: 結果はどうであったか。良かった点・効果が上がった点は何か。課題・改善点は何か センター協議会の開催は不定期であったこと、FDという開催目的が必ずしも共有されていないこと、また全学の専任言語教員が一堂に集まる会であるにもかかわらず、「言語教育の全学的体制に係る人事構想」に基づく言語教育担当教員の構成の枠組みが改善されていないために、この案件に関する議論に終始した。すべての言語における学習者ポートフォリオ導入に関する議論が行われなかった。</p> <p>Action: 今後どうするのか。伸長策、改善策は何か FDという役割を積極的に捉え直し、学習者のポートフォリオ導入をすべての言語で行う可能性に関して議論をするべきである。</p> <p>その他</p>	☆ ☆ ☆ ☆
備考			☆