

進捗状況報告シート

(2011年度・大学)

担当部局は ☆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

対象部局	高等教育推進センター
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. 自己点検・評価(2010.5.1～2011.4.30の進捗状況報告)

《目標・指標》

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、毎年度進捗状況の評価を行っている。進捗評価はA～Dの4段階とし自ら評価した。A～D評価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。

2010年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価			
		2010	2011	2012	2013
1. 大学の中長期計画に基づき、全学的なFDの推進、教育のICT化を強化するため、教員採用(専任1名、任期制3名)を行う。	→ 1. 年次計画通りの教員採用	B			
2. センター教員、および、教育技術主事の担当業務の構築を行う。	→ 2. 担当業務の明文化	C			
		☆			
2011年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2010	2011	2012	2013
	→				
	→				

《現状の説明》 ※ 全小項目について記述が必要

小項目 11.0.2	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。 (説明) 計画していた任期制教員2名のうち、1名のみの採用にとどまっており、早期の対応が必要である。
小項目 11.0.3	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。 (説明) 教員の募集、採用については、規程等に則って行っている。
小項目 11.0.4	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。 (説明) 2010年度は、所属教員が0名であったため、任期制教員が着任した2011年度以降に実施を行う。
その他	

《評価指標データ》

(特定指標データ)本項目は数値的なデータによる評価(現状分析)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

(その他の指標)

- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員(契約教員)の採用数
- 公募制による採用教員の数

☆ 追加データがあれば追加してください。

◎効果が上がっている事項 ※目標の進捗評価が「A」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(1)》効果が上がっている事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

【次年度に向けた方策(1)】伸ばさせるための方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

◎改善すべき事項 ※目標の進捗評価が「D」の場合は必ず記述してください。

《点検・評価(2)》改善すべき事項 注)出来るだけ内容を裏付ける客観的根拠を記述してください。

小項目 11.0.1	計画に則った教員採用を行い、教員組織を整備する必要がある。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	センター教員・教育技術主事の担当業務を明確にする必要がある。

【次年度に向けた方策(2)】改善方策

注)出来るだけ手順や方法を明確にするなど行動計画を具体的に記述してください。

小項目 11.0.1	教員の公募を、できる限り早い段階で行う。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	センターの教育研究、運営に関する業務を整理し、教員・教育技術主事それぞれの担当業務を割り当てる。

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★ その他
(自由記述)

Ⅲ. 学内第三者評価

＜評価専門委員会の評価＞

○2010年に新設された組織であるため、教育面ならびに運営面で人的な整備がまだ充実していないようです。今後、理念・目標を反映した活動を行うために、できるだけ早い時期にこの点を改善することが望まれます。優秀な人材をリクルートするのは当然ですが、その後の教員の資質の向上はスタッフがそろってからの課題と考えられますので、具体的な施策の策定・実施が望まれます。
○早急に高等教育の推進する部局としての役割をはたせる体制の構築が望まれます。
○組織整備の編成方針はあるのでしょうか。あるのであればお書きください。それがないと組織整備が適切かどうか判断できません。
○現状説明11.0.3において「規程等」との記述がありますが、具体的な記述をお願いします。
○開設されたばかりであり、課題が多いでしょうが、設定された目標の進捗と達成に期待します。

【大学基準協会：評価に際し留意すべき事項】

○小項目11.0.1

基盤評価：「採用・昇格の基準等において、法令に定める教員の資格要件等を踏まえて、教員に求める能力・資質等を明らかにしていること」「組織的な教育を実施する上において必要な役割分担、責任の所在を明確にしていること」

達成度評価：「専門分野に関する能力、教育に対する姿勢など、大学として求める教員像を明らかにしたうえで、当該大学、学部・研究科の理念・目的を実現するために、教員組織の編成方針を定めている」

○小項目11.0.2

基盤評価：「当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令（大学設置基準等）によって定められた必要数を満たしていること」「特定の範囲の年齢に著しく偏らないように配慮していること」

達成度評価：「教員組織の編成方針に従う教員組織を編成している」（小項目11.0.2&11.0.3）

（評価に当たっては、当該大学の説明・証明から、下記のことが明らかであるかに留意する。）

- ・方針と教員組織編成実態の整合性
- ・十分な教育活動を展開するための取り組み（例えば、授業科目と担当教員の適合性を判断する措置の導入や、専任教員1人あたり学生数に対する配慮などが考えられる。）
- ・教員の募集・採用・昇格について、基準、手続を明文化するなど、その適切性・透明性を担保するための取り組み

○小項目11.0.4

基盤評価：なし

達成度評価：「教育研究、その他の諸活動（※）に関する教員の資質向上を図るための研修等を行い、教員・教員組織の質の維持・向上を恒常的かつ適切に行っている。」※ここでいう諸活動とは、社会貢献、管理業務などを含む教員に求められる様々な活動を言う。授業方法の改善等、教育内容・方法の向上を意図した取り組みについては、4（本学では6）教育内容・方法・成果において問う

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

・「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。」について、組織整備の編成方針は、高等教育推進センター設置時の構想では、事業目的である教育力向上（FD）の促進のために任期制教員1名、情報通信技術（ICT）を活用した教育技術の開発・支援のために任期制教員2名が計画されていた。2011年4月にはそのうちFD、ICT担当の任期制教員各1名を採用人事推薦委員会が推薦したが、1名のみ採用となった。

・「11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。」について、教員募集、採用では、関西学院大学共通の「教員選考規程」「教授、准教授、助教及び専任講師の任用に関する規程」「任期を定めて任用する教員に関する規程」に基づき、採用人事推薦委員会で行っている。