

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	言語コミュニケーション文化研究科
大項目	11 教員・教員組織(研究科)
中項目	
小項目	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
要素	教員に求める能力・資質等の明確化 教員構成の明確化 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
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。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価				
		2009	2010	2011	2012	2013
1. 増加する後期課程学生・研究員への対応のため、後期課程指導教員、後期課程セミナーの担当者を増員する。	→後期課程指導教員数。言語コミュニケーション文化セミナーの担当者数。		A			
2. 教員の資質向上を図るため、FDワークショップを毎年実施する。	→FDワークショップの開催数、参加者数。成果公表。		C			
3. 各研究領域の教員数に関する基本方針を明確にし、アンバランスを是正する。	→基本方針の策定。		B			
4. 2007年に開設した日本語教育学プログラムの充実のため、日本語教育担当教員の採用を行う。	→途中退職者の教員補充の円滑な実行。		A			
			☆			
2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	2009	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 11.0.1	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。 (方針設定の有無) いずれかにチェックしてください。 →→→→→→→→→→ <input checked="" type="radio"/> 方針を定めている <input type="radio"/> 方針は定めていない
	(方針) 研究科の教授会組織として研究科委員会を開催し、教育・研究に関する重要事項を協議する。研究科委員会の下に、4名の委員からなる執行部会を設け、必要な業務を執り行う。各学部に分属されている外国語担当教員の中から言語コミュニケーション文化の各領域(言語科学、言語文化学、言語教育学、日本語教育学)を担当可能な教員を選び、研究科教員として専門別に配置する。 (説明) 現在、38名の専任教員は各々4領域に属している。内訳は言語科学(8名)、言語文化学(17名)、言語教育学(8名)、日本語教育学(5名)。
★ 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) 現在、38名の専任教員がおり、教員組織は充実している。
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) 専任教員を、研究・研究業績によって大学院教員、前期課程指導教員、後期課程指導教員の3段階に分け、採用、任用を適切な手続きによって行っている。1999年度以降の採用人事(15件)はすべて公募制をとっている。
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) 毎年、3月末に教育・研究業績を大学に報告している。FD委員会が中心となり、研究科委員会での懇談や講演会などによってFDを実施している。
その他	

《評価指標データ》

- 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	専任教員を各々4領域のグループに分けて、それぞれの領域について、カリキュラムの責任者を決めて、毎年カリキュラムを検討することによって各領域を活性化させている。
小項目 11.0.2	毎年、2～3名の専任教員の採用、5名～8名の任用を適切な手続きによって行っている。
小項目 11.0.3	5名の教員について後期課程教員の任用人事を行い、後期課程教員の強化を図った。また、日本語教員が不足しているため、1名の教員について採用人事を進めた。
小項目 11.0.4	
その他	

【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

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	今後とも、若手教員を採用し、教員組織をさらに活性化していく。
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	
	小項目 11.0.2	
	小項目 11.0.3	
	小項目 11.0.4	FDについては、FD委員会で授業評価などの分析をしているが、FDワークショップの形では行わなかった。今後はFDワークショップの実施を検討していく。
	その他	

↓

《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	
	小項目 11.0.2	
	小項目 11.0.3	
	小項目 11.0.4	FDワークショップを実施する。
	その他	

◎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>

【学外委員】

○言語・コミュニケーション・文化といった、関連性がありながらも、それぞれにおいて高い専門性が求められる各領域（言語科学、言語文化学、言語教育学、日本語教育学）の教育内容を充実させるために、FD活動には積極的に取り組むことが期待されます。

【学内委員】

○「FDワークショップの毎年実施」ですが、進捗評価が「B」から「C」にランクダウンしていますが、どうしてなのでしょう。データを含めてもう少し詳細で具体的な記述が望まれます。

○小項目11.0.2について、「教員組織は充実している」「任用を適切な手続きによって行っている」と記述されていますが、データを含めて具体的に記述する必要があります。

○「専任教員を、研究・研究業績によって大学院教員、前期課程指導教員、後期課程指導教員の3段階に分け、採用、任用を適切な手続きによって行っている。」とのことですが、適切な手続きとは規定等で定めているのでしょうか。それならばその名称の明記が求められます。

○FDについては、その実施状況と有効性についての記載が求められます。

○大学基準協会は、小項目11.0.1については「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」、そして、小項目11.0.2については「当該大学・学部・研究科の専任教員数が、法令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」を基盤評価としています。従って、現記述ではそれに応えていない部分があります。文言を整理し、配置を再検討するなど、再考ください。

○なお、達成評価は11.0.1については「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」、11.0.2については「教員組織の編成方針に従う教員組織を編成している」とし、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、教員の募集・採用・昇格について、基準、手続きを明文化するなど、その適切性・透明性を担保する取り組み、が説明・証明から明らかであることを留意事項として付加させていただきます。

○小項目11.0.3などで記述されている「適切な手続き」だけではその適切性について判断できません。基準名や、手続きの内容をお示しくください。

○小項目11.0.4の記述において、活動実績を具体的にお示しくください。

○大学基準協会は、年齢構成や教員の男女比構成に配慮することが重要であるとしています。容易なことではありませんが、配慮されるようお願いいたします。

○昨年度、改善方策で示された、後期課程指導教員の増加、後期課程セミナー担当者の増員の進捗はどうなっていますでしょうか。これらを示すことで、PDCAサイクルが機能しているか確認できます。日本語専任教員採用人事は効果が上がっている事項で確認できました。

【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、教員組織の編制方針を定めている」

○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：「教員組織の編制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。）

- ・方針と教員組織編制実態の整合性
- ・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

現状の説明 11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。

現在、38名の専任教員は各々4領域に属している。内訳は言語科学（8名）、言語文化学（17名）、言語教育学（8名）、日本語教育学（5名）。年齢構成も40歳台（39%）、50歳台（39%）、60歳台（18%）とバランスのとれた構成となっている。女性教員は8名であり、全教員の20%を占めており、その数は毎年増加している。

★ 現状の説明 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）現在、38名の専任教員がおり、各領域に最低、5名以上の教員を配置しており、教員組織は充実している。

現状の説明 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）専任教員を、研究・研究業績によって大学院教員、前期課程指導教員、後期課程指導教員の3段階に分け、採用、任用について、研究科内に人事委員会を設け、選考基準の内規に基づき行っている。1999年度以降の採用人事（15件）はすべて公募制をとっている。