

(点検・評価の結果および改善の具体的方策)

連携大学院は、生命科学専攻の設置にともなって導入されたものであり、その成果を評価するには時期尚早であり、今後検証していくことが必要である。

現時点で、特に改善すべき大きな問題はない。

### 7.2.3.3 教育方法のあり方

<2003年度に設定した目標>

1. 少人数クラスによる緊密な教育指導

#### 【評価項目 6-3-1】 授業形態と授業方法の関係

(必須要素) 授業形態と授業方法の適切性、妥当性とその教育指導上の有効性

(必須要素) マルチメディアを活用した教育の導入状況とその運用の適切性

(必須要素) 「遠隔授業」による授業科目を単位認定している大学・学部等における、そうした制度措置の運用の適切性

(現状の説明)

授業形態や授業方法は各教員の判断にまかされている。授業は少人数クラスで行われている。特に研究指導は、先端的な研究活動の実践を通してマンツーマンで行われる。研究指導の成果として、レフェリー付英語学術雑誌への論文発表や学会発表などが多数ある(「7.2.5 研究活動と研究環境」参照)。

マルチメディアを活用した教育は、パワーポイントを用いた授業、ネットワークを介したパワーポイント資料の提供、eメールによる質問の受付などが一部の教員により行われている。また、研究室内のゼミなどでは、マルチメディアを利用した学生の発表も行われている。

「遠隔授業」は理工学研究科では実施されていない。

(点検・評価の結果および改善の具体的方策)

授業形態と授業方法については適切、妥当と判断できる。少人数で質問、議論等も活発に行われており、その教育指導上の有効性は高いと言える。マルチメディアを活用して有効な授業もあれば、別段それを利用する必要のないものもある。現状はそれぞれの授業に適して利用されていると判断できる。特に問題はない。

### 7.2.3.4 教育成果のあり方

<2003年度に設定した目標>

1. 教育効果の測定法の確立

2. 後期課程修了者の研究者、高度専門職への就職の促進

### 【評価項目 6-4-1】 教育効果の測定

(必須要素) 教育・研究指導の効果を測定するための方法の適切性

(選択要素) 修士課程、博士課程修了者（修業年限満期退学者を含む）の進路状況

(選択要素) 大学教員、研究機関の研究員などへの就任状況と高度専門職への就職状況

#### (現状の説明)

教育・研究指導の効果を測定するための方法についてはこれまでのところ検討されていない。大学院前期課程修了者の進路については、各学科の就職委員、研究室の指導教員、大学の就職課のきめ細かい協力体制によって対応している。就職状況が一般的に厳しい中であって、健闘しており、企業、研究所、教育機関など幅広い分野に就職して活躍している。特に、大手企業の研究・開発職に就職している者が多い（企業へ就職した2004年度修了生のうち77%が従業員1000人以上の大企業に就職している）。また、一部の学生は、後期課程に進学してさらに高度な研究を続け、民間企業などで活躍し社会に貢献している。2002年度から2004年度に大学院博士課程後期課程修了または修業年限満期退学した者の2005年現在の就職状況は、企業（6）、外国大学（2）、関西学院大学博士研究員（2）、博士学位未取得の大学院研究員（5）、社会人学生で職場復帰（3）、その他（1）であった。企業に就職した者の中には、1、2年博士研究員を経験している者が含まれている。

#### (点検・評価の結果)

教育・研究指導の効果を測定するための方法についてはこれまで検討しておらず、問題である。

前期課程修了者の進路状況についてはおおむね順調であるが、後期課程修了者（修業年限満期退学者を含む）は、後期課程修了後すぐに定職を得ることはむずかしく、博士研究員などで経歴をつないでいるものが多い。また、博士の学位取得者が能力を生かせる大学教員、研究機関の研究員や高度専門職などへの就職者は少なく、就職支援体制を整えていくことが必要である。

#### (改善の具体的方策)

教育、研究指導の効果を測定するための方法について具体的方法を考える必要がある。たとえば大学院生の学会発表件数、論文発表件数、日本学術振興会の特別研究員の採用件数などを指標とすることを、研究科の各専攻から選出された「専攻コンビーナ会」を中心に検討していく。

大学教員、研究機関の研究員や高度専門職への就職状況を改善するためには、後期課程を活発化して優秀な研究者を育てて社会に送り出すことに加えて研究者間の情報ネットワークを構築していく必要がある。後期課程活性化のために、まず後期課程への進学者を増やす方策について検討を進めていく。

### 【評価項目 6-4-2】 厳格な成績評価の仕組み（成績評価法）

(必須要素) 学生の資質向上の状況を検証する成績評価法の適切性

#### (現状の説明)

成績評価は、平常点、レポート試験、期末試験により行われている。最近厳正な成績評価をするために期末試験をする科目（2004年度36科目中6科目）が増加してきている。個人レベルでは成績評価法の工夫が見られるが、これらの成績評価法の適切性について組織的な検討はされていない。

#### (点検・評価の結果)

個人レベルでの動きは見られるが、成績評価法について組織的な検討はしておらず問題である。

#### (改善の具体的方策)

学生の資質向上の状況を検証する成績評価法についてはより厳格な成績評価の仕組みを考える必要がある。すでに一部の科目で導入されている筆記試験を前期課程の成績評価に積極的に組み入れていく。

### 7.2.3.5 教育の質の向上

#### <2003 年度に設定した目標>

1. 教育・研究指導方法の改善への組織的取り組み
2. シラバスおよび「学生による授業評価」の導入

#### 【評価項目 6-5-1】 教育改善への組織的な取り組み（教育・研究指導の改善）

- （必須要素）教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための組織的な取り組み状況
- （必須要素）シラバスの作成と活用状況
- （必須要素）学生による授業評価の活用状況
- （選択要素）学生満足度調査の導入状況
- （選択要素）卒業生に対し、在学時の教育内容・方法を評価させる仕組みの導入状況
- （選択要素）高等教育機関、研究所、企業等の雇用主による卒業生評価の導入状況

#### (現状の説明)

教員の教育・研究指導方法の改善を促進するための専門の組織は置かれていないが、学部教室主任とは別に任命された専攻コンビーナが中心となって各専攻会議において大学院教育の改善への議論がなされている。専攻間にまたがる問題については、専攻コンビーナ会で議論されている。

授業内容は、大学院要覧の中に簡単な説明が書かれているが、シラバスの作成は行っていない。学生による授業評価も行っていない。

#### (点検・評価の結果)

教員の教育・研究指導方法の改善については常に議論されているが、それを実効あるものとするための組織的取り組みは十分とは言えない。大学院の授業改革にはシラバスの作