

1.2.5 教員組織

＜2003年度に設定した目標＞

1. 専任教員への女性の採用

できるだけ早く女性を専任教員として採用する。

2. 教育支援体制の充実

現在、教務補佐、教学補佐を中心に行われている教育支援体制を整備し、大学における制度を積極的に活用し、教育研究体制の強化をはかる。

3. 学内キリスト教関係教員の大学院教員としての任用

キリスト教と文化研究センター、各学部宗教主事・宣教師から大学院教員への任用を促進する。

【評価項目 11-0-1】 教員組織

(必須要素) 大学院研究科の理念・目的並びに教育課程の種類・性格、学生数との関係における当該大学院研究科の教員組織の適切性

(選択要素) 任期制等を含む、教員の適切な流動化を促進させるための措置の導入状況

(現状の説明)

キリスト教伝道者育成を教育目標とする前期課程では、2005年5月1日現在、前期課程指導教員5名（新約神学1名、旧約神学1名、歴史神学1名、実践神学2名）、大学院教員1名の6名の教員組織となっている。全員が男性である。学生数は前期課程1年16名、2年22名となっており教員1名あたり、平均7名強の学生を指導していることになる。専攻領域別になると多いところでは倍近い数になる。

神学領域における独創的な研究者育成を目標とする後期課程では、後期課程指導教員は2005年度現在、新約神学1名、歴史神学1名、実践神学1名の3名からなる教員組織である。学生数は1年1名、2年3名、3年2名の6名であり、教員1名あたり学生2名の研究指導を担当していることになる。

年齢構成は、61～65歳2名、56～60歳2名、51～55歳1名、41～45歳1名である。本学出身者は6名中5名、出身比率は83.33%である。

神学研究科においては、専任教員の他に数名の兼任講師がいるが、他学部に比べると専任教員が授業を担当する割合が高い。神学という学問の性格上、学部全体がキリスト教会との強いつながりを持っている。そのために、専任教員には、国際的な組織の構成員である者1名、国内組織の諮問委員である者3名など、学外での活動を行っている者があるほか、ほぼ全員がキリスト教会・関係団体での講演講師などとして招かれ、活動している。

(点検・評価の結果)

神学研究科の教員は、いずれも神学部教員から任用し、担当時間数としては教員の負担が大き。学生の指導についてもやや手薄になりかねない面がある。

専任教員として、女性教員が不在であることも課題であり、教育目的や教育課程の点から専攻領域をより大きな領域にまとめ、教員組織の見直しが必要である。

(改善の具体的方策)

2008年度から改訂予定の教育課程（キリスト教思想・文化コース出身者の受入）に合わせ、研究専攻領域8領域（旧約神学・新約神学・歴史神学・宗教学・キリスト教学・宗教哲学・実践神学・臨床牧会学）の専攻表記を改め、より大きな専攻領域にまとめる。また、神学研究科の専任教員数や専攻領域に限りがあるため、学内キリスト教関係教員を大学院教員として任用の可能性を制度上、身分上の問題など検討する必要がある。これらの課題は、将来構想委員会において、既に課題として取り上げ、検討を始めている。

2004年度から1名欠員となっているので、後任については候補者選考委員会を設置し、女性教員の任用が可能な方向で候補者探しを進めている。

【評価項目 11-0-2】 教育研究支援職員

(必須要素) 研究支援職員の充実度

(必須要素) 「研究者」と研究支援職員との間の連携・協力関係の適切性

(選択要素) 高度な技術を持つ研究支援職員を育成し、その技術を継承していくための方途の導入状況

(選択要素) ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントの制度化の状況とその活用の適切性

(現状の説明)

神学部・神学研究科では、教務補佐4名、教学補佐5名を継続的に採用している。

現在、教育研究支援職員としては、教務補佐、教学補佐が該当する。教務補佐は大学卒業以上の学歴を有する者の中から、教授会の議を経て採用する。現在4人を採用している。職務は教務・教科書関係、図書室・書庫の管理運営、パソコン教室管理、大学院共同研究室の管理、神学研究会補助、研究論集「神学研究」編集補助、教材・機器管理、「神学部報」・ホームページ等広報関係、学術講演会など各種プロジェクト補助、学外講座関係など教育研究活動の支援を行っている。

教学補佐は、大学院研究科学生の中から教授会の議を経て採用する。現在5人を採用している。職務は、教務補佐の職務のうち、教育支援業務を中心に担当している。

教務補佐・教学補佐ともに、神学部・神学研究科の教育研究支援に欠かせない職務を担っている状況にある。

(点検・評価の結果)

神学部・神学研究科の教育活動に関する教育支援職員としては、十分にその役割を発揮している。今後、さらに職務の整備を進め、研究活動への積極的な支援が可能な取り組みを進める。

(改善の具体的方策)

教育研究支援職員とは、どのような職務を担当する職員を指すのかまず明らかにし、該当職務を担当する職員の整備を図ることからはじめる。また、教学補佐を採用しているが、その職務は図書室、PC教室運営などの教育支援、教育的補助業務が中心であり、授業の補佐は担当していないのが現状である。予算との関係もあるが、ティーチング・アシスタントとしての採用を検討する。

なお、大学院後期課程の学生をリサーチ・アシスタントとしての採用を検討する時期にきていると考えている。

【評価項目 11-0-3】 教員の募集・任免・昇格に対する基準・手続

(必須要素) 教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続の内容とその運用の適切性

(現状の説明)

任用・昇任の人事に関しては「大学院教員及び大学院指導教員選考基準」に則り、神学研究科も大学院教員、大学院指導教員の任用資格を「神学研究科委員会内規」として定めている。任用に当たっては、神学部の教授以上を大学院教員として任用している。前期課程指導教員の資格は、①大学院教員として、原則として3年以上の経験を有する者、②博士学位を有する者、又は単著の学術研究書を有する者、③大学院教員として任用された後、単独の研究論文2点以上を持つ者、の3条件すべてを充たす者としている。後期課程指導教員の資格は、①前期課程指導教授として4年以上の経験を有する者、②博士学位を有する者、③前期課程指導教授任用期間中に、単著の学術研究書を有する者、の3条件すべてを充たす者と決めている。

教員の任用手続については、神学部・神学研究科の方式は、まず任用対象者について、懇談事項として任用資格等を確認、問題がなければ審議事項に切り換え審査委員会の設置並びに委員(3名)の選任の承認を得る。研究・教育業績書、履歴書に基づき任用の審査を行い、審査委員会報告に基づき任用を決定するという慎重な手続をとっている。

(点検・評価の結果)

大学院指導教員の任用については、神学研究科委員会内規に基づき任用基準が決められており、「大学院教員及び大学院指導教員選考基準」よりも厳しい基準となっている。特に経験年数と研究業績を重視した基準となっているが、伝道者育成という教育目的からすると授業方法等教育業績面、研究指導面やキリスト教界・社会活動等における実績の評価も今後重要になる。

(改善の具体的方策)

神学研究科の活性化を進める上で、多様な学生の受入を考えることが必須になる。当然のことであるが、研究テーマなど教育研究領域の多様化につながる。大学院の教員組織として、このような点から、大学院教員や指導教員などの数が現行の神学研究科委員会内規に従うとかなり先細りになり、多様化や活性化に対応できなくなる。そこで大学基準に合わせた任用基準を適用する可能性も一つの検討事項としている。

また、教員採用に関しては、広く人材を求める必要があり、公募方式の採用についても検討を進める。

【評価項目 11-0-4】 教育研究活動の評価

(必須要素) 教員の教育活動及び研究活動の評価の実施状況とその有効性

(選択要素) 教員の研究活動の活性化合いを評価する方法の確立状況

(選択要素) 教員の自己申告に基づく教育と研究に対する評価方法の導入状況

(現状の説明)

教員の教育研究活動として、専門的職業人としての伝道者や社会福祉・社会活動従事者などの高度な研究者の育成に必要とされる授業科目、研究演習、教会実習、臨床牧会実習などを、7名の専任教員と数名の非常勤講師とが担当している。特に修士論文については、論文題目の指導、中間発表を踏まえ、論文提出に至るまでの指導は時間をかけて行っている。

研究活動としては、各所属学会での発表や投稿、キリスト教関係雑誌の執筆、神学研究会での発表、『神学研究』への論文執筆、国際的団体を含む各キリスト教界団体等での講演や発表がなされている。また著書や論文等の研究成果は、直接本人が、関西学院大学研究業績データベースへ登録を行い、インターネットを通じて公開している。

(点検・評価の結果)

教育活動面で言えば、授業方法や論文指導について各教員が工夫しつつ行なわれているが、今のところ、それらの行為を評価する基準やシステムはもっていない。

同様に、研究活動面でも何をもって研究業績とするかの明確な評価基準が示されていない。

(改善の具体的方策)

教育・研究活動について評価基準やシステムを、神学研究科として検討し作成することを考えていく。また、研究業績の年度ごとの更新状況が必ずしも十分とは言えず、研究業績の公開に積極的に取り組む必要がある。

【評価項目 11-0-5】 大学院と他の教育研究組織・機関との関係

(必須要素) 学内外の大学院と学部、研究所等の教育研究組織間の人的交流の状況とその適切性

(現状の説明)

神学研究科教員は、キリスト教と文化研究センターのセンター長および副長を2年毎に交代で担当するほか、主任研究員として研究プロジェクトを中心に研究活動を共同で推進している。このプロジェクトには、他学部の宗教主事も参加し、全学的な拡がりを持ちつつ学際的テーマの研究を推進している。その成果は、総合コースとして教育に還元され、出版活動も積極的である。学内では、その他人権教育研究室や学院史編纂室など、また学外でも日本基督教団の宣教研究所や日本キリスト教協議会宗教研究所などの運営および共同研究にも積極的にかかわっている。

ベルン大学神学部との学術文化交流協定を1995年12月14日に締結し、2004年12月には3度目の更新を行った。その間、相互に客員教員の招聘を行っている。また韓国の延世大学神学研究科、韓国メソジスト神学大学などとの教員および大学院生の人的交流も行われている。

(点検・評価の結果)

学内共同研究機関であるキリスト教と文化研究センター、人権教育研究室、学院史編纂室などとは、共同研究を通じての交流は適切になされている。しかし、他大学大学院との交流はほとんど行われていない。

(改善の具体的方策)

他大学研究科との教育・研究交流を今後推進することが必要となる。方策の立案を進める。ベルン大学学術文化交流協定に基づく大学院生の相互受入を検討することも必要である。