

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	キリスト教と文化研究センター
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。

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. 学際的な活動と学外研究者との交流を促進するため、各研究プロジェクトに最低1名の学外研究者を加える。	→ 主題プロジェクト、キリスト教主義プロジェクト、先端開発プロジェクトの3プロジェクトはどれも学外研究者が存在しないので、1名以上を加える。	B	B	/	/	/
	→	/	/	/	/	/
	→	/	/	/	/	/

《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) 2010年度は、センター長は神学部教員が、センター副長は宗教センター宗教主事と学部宗教主事の二名が担った。主任研究員は神学部教員の中から2名、宗教主事の中から2名が担当した。各研究プロジェクトに若干の研究員を置いた。各研究プロジェクトに最低1名の学外研究者を加えるにまだ至っていない。
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) 2010年度は、募集・採用、昇格はなかった。
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) 教員の研究活動については、紀要への論文の投稿や研究プロジェクトでの発表などによって行われている。また、ミニフォーラムの講師を研究員が担当し、研究発表とするケースがあった。FDについては、現在RCCからの授業提供が行われていないので、RCCとしては行っていない。
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)

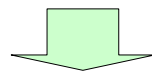
- 専任教員の年齢別構成【大学基礎データ】
- 教員一人当たりの授業時間数【大学基礎データ】
- 本学出身の専任教員の構成比率【基本的な指標データ】
- 海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
- 教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
- 教員組織における女性教員の占める割合
- 任期制教員(契約教員)の採用数
- 公募制による採用教員の数

☆ 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	センター長、センター副長、および主任研究員が各研究プロジェクトのコンビーナーを担当し、研究会の開催とフィールドスタディなどの実践及び蓄積から、研究員の研究成果が上がっている。
小項目 11.0.2	規定に従い、センター長の交代が順調に行われ、人事手続きの効果を上げている。
小項目 11.0.3	ミニフォーラム開催のお知らせ、報告などをホームページに掲載することにより、外部からの参加者があり、フォーラム及び発表教員への刺激、啓発となっている。
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	研究プロジェクトに学外研究者を加えることを継続的に努力する必要がある。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	



【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	
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＞

- さまざまな研究プロジェクトが大きな成果を上げるためには、学内の人的資源だけでは不十分であると思われ、ぜひとも学外から有用な力を導入することが必要になると思います。そのことをぜひ実現していただきたいと思います。
- 教員組織は十分に活動していて評価できます。しかし、日本人にはキリスト教が非常に布教しにくい面があると思います。関学だけでもいいので、少なくともキリスト教に対して興味をもつ学生を輩出するよう、教員組織で工夫する必要があります。
- 目標にも掲げられた「研究プロジェクトに学外研究者を加える」ことについて、継続的な努力とその実現に期待します。
- キリスト教と文化研究センターの活動は、本学の理念や使命を実現させるために重要なものです。より一層の活動と周知に期待します。

【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

★ なし