

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	人間福祉研究科
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. 研究科のカリキュラムを担当できる教員を増やす。	→昇任人事や大学院担当資格審査の件数および承認された実数。		A			
2. 教員の研究業績を広く公表する。	→著書・論文・調査報告書などの件数。		B			
3. 教員の定期的評価により研究能力を向上させる。	→学会などでの発表数、研究会開催数と参加者数。		B			
4. 教員の教授法などの公開により教育能力を向上させる。	→学生による授業評価、FD研修会の開催数および参加者数、テキスト・啓発書等の教材の発行数、編集・執筆者数。		B			
5. 研究科教員として望ましい教員のあり方に関する指針、内規を作成する。	→文書により明示された申し合わせ、内規、合意メモの作成。		C			
			☆			
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) 教員・教員組織については、教員の能力・資質の向上や定期的な評価など研究・教育能力を高めることを方針にあげ、また教員の昇進、大学院担当者の増員などを図ってきた。 (説明) 研究科担当に相応しい教員組織のあり方についても内規に定めるとおりである。
★ 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) 教育課程に相応しい教員組織のあり方についても内規に定めるとおりである。
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) 適正な審査に基づき募集・採用・昇格している。
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) 著書など出版物の公表、研究業績の公表など教授会および紀要などを通じて教員の研究能力を高める努力を積み重ねるとともにFD等を通じて教育能力の向上も図ってきている。
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	大学院諸問題検討委員会において研究科のカリキュラムを担当できる教員を増やすことを検討してしている。
小項目 11.0.2	
小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	著書など出版物の公表、研究業績の公表など教授会および紀要、FD等などを通じて教員の研究能力や教育能を高めている。
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	研究科のカリキュラムを担当できる教員を増やすことにしている。
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	大学院生の受験者数の確保法について検討する。(意見交換後、削除。IV. 追加記述参照)
	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	学部学生の推薦入試を導入する。(意見交換後、削除。IV. 追加記述参照)
	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>

【学外委員】

○教員の研究業績の公表、研究に対する定期的評価の現状と課題について、言及してください。

【学内委員】

○改善すべき事項の「小項目11.0.1」は、ここで記載すべき事項ではなく、大項目「5 学生の受け入れ」に記載することが望まれます。ところで、「大学院諸問題検討委員会において研究科のカリキュラムを担当できる教員を増やすこと」を「検討」してしている(小項目11.0.1)、とのこと。しかし、大項目「4 教育研究組織」では、目標「1. 学部教員の総数に占める研究科担当教員を増加する。」に対し、実際に増加させたことが評価Aとされています。

○要素や大学基準協会の留意すべき事項を参考にされ、もう少し詳しく説明される必要があります。

○自己点検・評価は、本学の状況や考え方を社会にわかり易く説明する役割もあります。また、認証評価につなげることも視野に置く必要があります。加えて、本シートを見ればある程度のこととわかる必要があります。そのためにも、小項目についてもう少し詳しく現状説明されることが必要です。

○小項目11.0.1と11.0.2の現状説明において、「内規に定めるとおり」とありますが、それぞれ方針などを明確に定めているか、教員組織が整備されているか、を簡潔に説明する記述が望まれます。

○小項目11.0.3では説明になっていません。

○改善すべき事項に記述された内容は、本項目での内容ではありません。

【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

○小項目11.0.1 (方針)

教員・教員組織については、教員の能力・資質の向上を図るために学部紀要 (Human Welfare) に掲載することによる定期的な評価など研究・教育能力を高めることを方針にあげ、また教員の昇進に関しては学術論文数などの業績内容および職階年数、教育経験年数、学会・社会的活動などから評価する具体的な方針をあげるとともに大学院担当者の増員などを図ってきた。

○小項目11.0.3 (説明)

大学院研究科の内規において、学術論文数などの業績内容および職階年数、教育経験年数、学会・社会的活動など評価基準を作成し、適正な審査に基づき募集・採用・昇格している。

★ ○小項目11.0.4 (説明)

著書など出版物および学術論文などの研究業績は、学部紀要 (Human Welfare) およびWebによって研究業績を公表している。また出版物は新刊書として毎月の教授会にて公表、およびFD等などを通じて教員の研究能力や教育能を高めている。

○改善すべき事項の小項目11.0.1

誤記入のため削除し、次のように修正する。

年齢、ジェンダーバランス、担当科目数などから検討する必要がある。

○次年度に向けた方策 (2) 小項目11.0.1

誤記入のため削除する。