

進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	文学研究科
大項目	11 教員・教員組織
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《進捗状況報告》

【現状の説明】

《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た。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
1. 優秀な助教を大学院教員として採用し、准教授で特に優れた専門知識及び指導能力があると認められた教員は博士課程前期課程の指導教員に任用する。	→大学院教員全体に占める助教の任用数(および率)と准教授の前期課程指導教員の任用数と任用率。	B
2. 後期課程指導教員についても上記「基準」に基づき、優秀な准教授の任用を積極的に行う。	→准教授の後期課程指導教員の任用数と任用率。	B
3. 新任および昇任人事審議基準の定期的な見直しを継続する。	→人事案件ごとの業績の開示実績。	A
4. 学界におけるリーダー的役割を果たせる専任教員・研究者像を強化する。	→外部資金申請数、採択数(率)、受託研究、学会役員数、受賞者数。	B
5. FDプログラムの定期的な実施を継続し、FD参加者数を増やす。	→FDプログラムの教員参加数とFDの有効性について教員からのフィードバックの度合い。	B

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
	→	☆
	→	☆

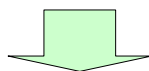
《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

☆	小項目 11.0.1	(方針) 求める教員像は文学研究科のアドミッションポリシーを実行する資格のある高度専門家であり、豊かな感性を備えた視野の広い人文科学者である。 (現状説明) 文学研究科の教員数は72名(教授64名、准教授8名)で、2009年度、目標1に挙げた助教の採用はないが、年齢構成は30歳代から60歳代までバランスがとれている。目標の1から5に示したように、優れた教員は大学院教育の根幹であると考え、大学院前期課程と後期課程それぞれの資格を設け、慎重に公正で透明な人事を進めている。
☆	小項目 11.0.2	大学院教育課程に相応しい教員を大学院教員として認めている。各領域で授業科目担当者が決まるが、適材適所を念頭に教員を科目に配置している。
☆	小項目 11.0.3	目標3で述べたように、教員の募集、採用、昇格、名誉教授の選考は、人事委員会が一定の基準に沿って検討し、審査部会を設け審査を行っている。
☆	小項目 11.0.4	2009年度の科研申請者は14名であり、そのうち8名の研究計画が採択(57.1%)された。研究科教員の業績は「関西学院大学研究業績データベース」に掲載している。全員がタイムリーに業績の公示を行うよう申し合わせる必要がある。FDは学部と共通で2009年度は3回開催し、学生の精神衛生問題と授業参加について、学生支援センターからカウンセラーの同席を求めて、検討した。
☆	その他	特になし。

◎効果が上がっている事項

【点検・評価 (1)】効果が上がっている事項

小項目 11.0.1	2009年度、新任・後任、昇任人事において、資格と業績を人事委員会→審査部会→教授会で精査・審議し、滞りなく遂行できた。
小項目 11.0.2	適材適所は、各領域の問題であるが、カリキュラムの検討と合わせて厳密な人事を実行している。
★ 小項目 11.0.3	目標3に掲げた審査基準の見直しを行い、業績のポイント制度は定着化してきたといえる。
小項目 11.0.4	FDの内容は研究科教員のニーズに応える内容であった。
その他	特になし。



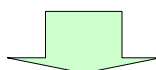
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

小項目 11.0.1	今後の大学院の在り方を検討し、グローバル化が進行している日本の多様性社会に必要な大学院教員像を検討する。
小項目 11.0.2	助教の採用を継続して検討する。
★ 小項目 11.0.3	2009年度人事委員会でポイント制度を見直した際に承認された業績開示を本格化する。
小項目 11.0.4	大学院問題に特化したFD
その他	特になし。

◎改善すべき事項

【点検・評価 (2)】改善すべき事項

小項目 11.0.1	上記の検討を進める。
小項目 11.0.2	上記の検討を進める。
★ 小項目 11.0.3	上記を実行する。
小項目 11.0.4	上記の検討を進める。
その他	特になし。



【次年度に向けた方策(2)】改善方策

小項目 11.0.1	上記の検討を進める。
小項目 11.0.2	上記の検討を進める。
★ 小項目 11.0.3	特になし。
小項目 11.0.4	特になし。
その他	特になし。

◎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

<評価推進委員会からの評価> (実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室)

【学外委員】

○教員構成上の特徴

・学部（60歳代比率が多い）と異なり、年齢構成はバランスがとれているということだが、その違いが教育のダイナミズムの観点から見たときに、結果が大きな差になるのかどうか、明らかにできればと思います。

【学内委員】

○求められる教員像が明確であり、教員の採用や昇任の基準などが定期的に見直されていることは評価できます。ただ、教員の年齢構成に関して、現状の説明においては「年齢構成は30歳代から60歳代までバランスがとれている」と記されていますが、50歳以上が約60%ということがやや気になります。

○グローバル化が進行している日本の多様性社会に必要な大学院教員像を検討することは評価出来ます。

○FDを学部と共通に出来るのは文学部の特性だと考えますが、学生支援センターからカウンセラーの同席を求める姿勢は評価できます。

○改善方策において「検討をすすめる」だけでは具体性に欠けますので、どこで、いつ検討するのかなど、出来るだけ具体的な策を記述することが求められます。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

○文学研究科大学院教員は学部と比べて比較的、年齢が上になる。年齢構成については、ひきつづき若手教員の採用を検討していく。

★ ○小項目11.01, 11.02 に記載した「検討を進める」ための具体的な方法としては、定期的な大学院問題検討委員会と研究科人事委員会において目標達成策を議論する。

Ⅴ. 本項目の評価指標

<全学的な指標>

11.0.0.S1	専任教員一人あたりの在籍学生数
11.0.0.S2	開設授業科目における専任比率
11.0.0.S3	専任教員の年齢別構成
11.0.0.S4	教員一人当たりの授業時間数
11.0.0.S5	本学出身の専任教員の構成比率
11.0.0.S6	海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
11.0.0.S7	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)
11.0.0.S8	教員組織における女性教員の占める割合
11.0.0.S9	任期制教員(契約教員)の採用数
11.0.0.S10	実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐の採用数
11.0.0.S11	ティーチング・アシスタント(TA)の採用数
11.0.0.S12	契約助手の採用数
11.0.0.S13	実験助手の採用数
11.0.0.S14	リサーチ・アシスタント(RA)の採用数
11.0.0.S15	公募制による採用教員の数

<個別的な指標>
