

# 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	神学部
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(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. 神学部の理念・目的に基づいて、教員組織の編成方針を策定する。	→教員組織編成方針の策定 (2013年度までに)	C	C			
2. 教員組織を検証する制度を整備する。	→既存の人事委員会における検証および教授会に対する報告書の作成 (2013年度より)	C	C			
3. ファカルティ・デベロップメント (FD) 活動を通じて教員の資質向上を図る。	→学部の授業改善報告を取り入れたFD研修会の実施 (年2回)。	B	B			
			☆			
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。 →→→→→→→→→→ ○ 方針を定めている ● 方針は定めていない
	(方針) [明文化に至っていない]  (説明) 教員組織の編成方針については、教授会に了解事項はあるが明文化されていない。2013年度までに策定し、明示する予定である。
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) 2010年度にはディプロマ・ポリシー(学位授与方針)、カリキュラム・ポリシー(教育課程の編成・実施方針)およびカリキュラム・マップを策定したが、その過程において教員組織の適切性についても検証を行った。その結果、教育課程に相応しい教員組織になっているとの認識で一致している。
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) 教員の採用は公募での募集を常としており、その情報は広く学内外の関係機関にWEBサイト(人材情報データベースを含む)や通知にて公表している。募集する教員の教員組織における役割については、教授会で慎重に審議して公募要項を決定している。また、公募の際には、研究教育の履歴・業績と並んで、担当すると予想される科目のシラバス、本学部における教育への意欲を記した書類を提出書類に含めている。採用の際にはこれらの書類を慎重審査しており、また、面接において、その適性を審査している。昇任については、神学部教員選考に関わる内規を定め、この内規に基づいて行われている。
★ 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) 年に三回のFD研修会を開催している(うち一回は非常勤講師対象)。専任教員対象のものとしては、授業シラバスの充実を意図した、カリキュラム・ポリシーやカリキュラム・マップにおけるそれぞれの授業の位置づけなどについて認識を深めるべく、研修を積み上げるなどしている。非常勤講師対象のものとしては、カリキュラム・ポリシーなど、高等教育における課題への本学部の取り組みについて、また普段の授業運営における問題点など、本学部教務担当教員と情報を共有する場となっている。  過去三年間のFD研修会(専任教員対象)のテーマは以下のとおり(適宜、外部から講師を招いて開催)。 2009年度春学期:『発達障害とは』-発達障害、学習障害(LD)について認識を深める[井出浩 人間福祉学部教授・精神科医を招いて、大学院と合同実施]。/秋学期:『ディプロマ・ポリシー(DP)について』-ディプロマ・ポリシー策定に向けての情報共有、取り組みについて討議[大学院と合同実施]。  2010年度春学期:『カリキュラム・ポリシー(CP)について』-カリキュラム・ポリシー策定に向けての情報共有、取り組みについての討議[大学院と合同実施]。/秋学期:『LUNA(Learning Unlimited Network for Academia)を活用しよう』-新しいLMS(学習管理システム)について主として機能・操作の学習[高等教育推進センタースタッフを招いて、大学院と合同実施]。  2011年度春学期:『師弟関係の変容とアカデミック・コミュニティのゆくえ』-教員と学生の関係の移り変わり、現代において適切なコミュニティの構築について改めて問いなおす。[稲垣恭子 京都大学教育学研究科教授を招いて、大学院と合同実施]
その他	

## 《評価指標データ》

(特定指標データ)本項目は数量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。

【神学部】		単位	2007	2008	2009	2010	2011	備考	
指標1	専任教員1人あたりの学生数(ST比)	人	11.3	10.9	11.7	13.6	12.0	学部	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	100.0	92.9	93.3	100.0	96.8	学部、センター、研究所
		教養教育	%	42.9	53.8	52.9	46.9	38.9	
指標3	教員組織における女性教員の比率	%	8.3	16.7	16.7	18.2	18.2	学部、センター、研究所	
指標4	本学出身の専任教員の構成比率	%	66.7	58.3	58.3	70.0	63.6	学部、センター、研究所	
指標5	専任教員の担当授業時間(平均)	教授	時間	16.6	13.5	14.3	16.2	14.0	45分をもって1時間に換算
		准教授	時間	13.6	11.3	15.4	15.9	16.4	
		講師	時間	8.3	13.2	—	15.5	13.5	
		助教	時間	—	12.0	12.6	15.3	—	

- (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	
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(1)》伸長させるための方策 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	
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》

小項目 (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】

- S T比、必修科目の専任比率、本学出身の教員比率は大きな問題ではない水準と考えられます。
- 教員組織の編成方針の明文化を速やかに行うことが求められます。

##### 【学内委員】

- 教員組織編成方針について、策定に向けての具体的方策を示すことが望まれます。FD研修会については、特にディプロマポリシーやカリキュラムポリシーの設定に対する学部全体としての取り組みを含めている点が評価できます。
- 11.0.2で「教育課程に相応しい教員組織になっていると認識」したとありますが、何を以て「相応しいと認識」したのかの説明が望まれます。例えばそれは特定項目データや大学基礎データの数字を用いて説明することはできないでしょうか。
- FD研修会が定期的開催され、内容も具体的に説明されていることは評価できます。あとは、要素にもあるように、その有効性について検証され、より有効な研修会が継続されることを望みます。
- 本項目における大学基準協会の示す「評価に際し留意すべき事項」においては、前年までのそれと比較してS T比や年齢構成等水準に関する記述が大幅に削減されていますが、達成度評価として、方針との整合性、授業科目と担当教員の適合性を判断する措置の導入、S T比に対する配慮は問われています。また、募集・採用・昇格についての基準の明文化はもちろん、その適切性・透明性を担保するための取り組みの有無も問われているので留意してください。
- 小項目11.0.3、11.0.4は的確な記述です。
- 小項目11.0.2については、何故相応しい整備と言えるのかこの記述では不明です。現状どうであるのか、専任教員の配置や数、比率、年齢構成、男女比構成など、方針にも繋がることなどについても説明することが求められます。
- 昨年度の次のコメントは本年度もそのままコメントとします。
  - ・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のわかる必要があります。そのためにも現状はどうか、要素を視野に置きながらもう少しご説明をお願いします。例えば、「教員組織が適切である」としてはありますが、何故適切といえるのかの記述が望まれます。
  - ・特定6項目データを使った現状説明が求められます。
  - ・小項目11.0.1について、明文化までのプロセスを示しておくことが望まれます。

##### 【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、教員組織の編成方針を定めている」

##### ○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：「教員組織の編成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。）
  - ・方針と教員組織編成実態の整合性
  - ・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